

福岡、昭 47 不 12、昭 49. 12. 27

命 令 書

申 立 人 X₁

同 X₂

同 X₃

同 X₄

同 X₅

同 X₆

同 X₇

被申立人 小野田化学工業株式会社

同 小野田化学工業株式会社門司工場

主 文

- 1 被申立人らは昭和 46 年 7 月 28 日、申立人 X₁、X₂、X₃、X₄、X₅、X₆、X₇に対してなした副班長の格を解き単なる社員に降格し、併せて主任 2 級の資格から主任 3 級の資格に降格した降格処分を撤回し、その処分がなければ同人らが受ける筈であった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 その余の本件申立はこれを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人小野田化学工業株式会社（以下「会社」という。）は磷酸肥料科学飼料、化

学石膏、氷晶石等の製造販売を行なう企業で、昭和 30 年 9 月設立され、本社を肩書地に置き、門司工場、小野田工場、新潟工場のほか、全国主要都市に 6 営業所を有している。従業員数は現在本社約 80 名、門司工場約 160 名、小野田工場約 180 名、新潟工場約 60 名、その他各営業所に合計約 40 名、総計約 520 名である。

- (2) 被申立人 小野田化学工業株式会社門司工場（以下「門司工場」という。）は前記会社の一工場で肩書地に所在し本件不当労働行為救済申立事件の発生した事業所である。
- (3) 申立人 X₁、X₂、X₃、X₄、X₅、X₆、X₇はいずれも門司工場に勤務する従業員で、会社の係長以下の従業員で組織する合化労連小野田化学労働組合（以下「組合」という。）の組合員であり、同組合の門司支部（以下「門司支部」という。）に所属している。

同人らは昭和 46 年 7 月 28 日付本件懲戒処分が発令されるまで会社門司工場の副班長の身分にあった。

本件は当初、昭和 47 年 7 月 24 日組合から申立があったが、昭和 48 年 3 月 5 日申立人ら 7 名から労働委員会規則第 32 条の 2 に基づく当事者追加の申立がなされ、当委員会は同月 23 日公益委員会議の決定により申立に係る当事者として追加し、同年 4 月 3 日これを当事者に通知し、その後同年 12 月 5 日組合は申立を取下げた。

2 本件発生に至る労使関係

- (1) 昭和 30 年の会社創立以来、肥料業界の不況に過当競争も加わって、会社は年々赤字が累積し、昭和 40 年 7 月期には 15 億円以上の累積赤字を残した。

会社は経営建直しの必要から、親会社である小野田セメント株式会社から約 16 億円の資金援助等を受け、他方約 470 名の従業員のうち 60 名の人員整理を内容とする合理化案を策定し、この案を昭和 40 年 11 月組合に提案した。

当初、会社は希望退職の募集を行なったが予定人員に満たなかったため同年 12 月 4 日、25 名の指名解雇を通告した。

組合は解雇撤回闘争を組織し、ストライキのほか、各組合員が職場で係長、課長等の職制に対し抗議行動を繰返すなどの闘争を行なった結果、指名解雇は撤回され、最

最終的には同年3月希望退職のみで解雇問題は終息した。

- (2) 昭和43年、会社は中期的な経営計画を検討したところ現状で推移すれば、昭和46年には再び赤字に転落することが必至との見透しをたて、これが打開策として「中期経営計画」なるものを策定し、翌44年1月、組合三役に非公式に同計画の概要を説明した後、同年3月から組合との公式的な協議に入った。

会社の中期経営計画は概略次の如き内容であった。

「昭和44年10月門司工場の化成肥料工場を閉鎖する。同45年8月門司工場に氷晶石工場を増設する。同年9月門司工場のクレーン運転を下請化する。新潟に重焼燐工場を新設する。同年11月小野田工場輸送部門石膏部門等を下請化する。同46年3月新潟に石膏工場を新設する。」

組合は中期経営計画が実施されることにより、約60名の余剰人員が生まれ雇用の不安につながる。本人の希望しない配置転換が行なわれる。労働強化が来たされる等を理由に完全雇用、事前協議制の協定化、配転に伴う労働条件の確立を要求し、これらの問題をめぐって昭和44年7月から3回、延17日間にわたって協議が行なわれたが、労使間に合意が成立しないまま、会社は新潟コンビナート建設計画に歩調を合わせる必要からも、これ以上の遷延は許されないとして、同年11月中期経営計画の実施にふみ切った。

- (3) 会社の中期経営計画が発表された昭和44年1月頃から組合の闘争と相俟って門司工場における労使間の対立は極度に激化し、会社の社員教育、昭和44年10月再刊された社内報「たのうら」紙上での会社の組合批判、勤務時間中の私的会合禁止、会社会議室やグラウンドの貸与、購売会への出入許可制等をめぐってトラブルが続出した。

また、中期経営計画に伴う配置転換によって門司工場粗砕部門では従業員7名中6名まで、組合役員または役員経験のある活動家が集中的に配置されるという現象もみられた。

- (4) 昭和44年夏から秋にかけて、組合員のうち会社の中期経営計画等に協力的なグループ（門友会、新会）が結成されたがそのグループには係長、班長、副班長その他管

理部門に属する従業員が多く加入し、組合の激しい闘争や職場集会、討論集会には余り参加していなかったが、申立人X₅ら7名の副班長は同グループに属さず、むしろ同グループとは対立して当時の上記組合方針を支持し、激しい闘争活動を行なう立場にあった。

- (5) その後、昭和48年5月合化労連小野田化学労働組合の執行部が改選され、その結果従来とはかなり顔ぶれのか変わった新しい執行部が誕生したため、その後の同組合の運動方針は従来に比し、かなり協調的、隠健なものとなったので、申立人ら7名は組合の新しい方針に対して、かならずしも相容れない立場であった。

そのような情勢から申立人らは本件の申立を被処分者本人として追加申立したのであったが、新しい組合執行部は同年12月前記のとおり本件の申立を取下げることになって、申立人らの組合執行部に対する不信感はいよいよ露骨となり、門司支部内における50数名の組合員が本件申立人らと同一の立場に立って会社に対し種々の活発な組合活動を展開するに至ったので、会社は本件申立人ら、ならびにこれに同調する一部の門司支部組合員に対してこれを喜ばない傾向を生じたことが認められる。

3 申立人X₅ら7名の組合歴

申立人ら7名は本件労使間の対立が激化した昭和40年以降も「合理化に反対し生命とくらしを守る」という当時の組合方針に基づき、組合活動をなしていたものであり、次のような組合歴を有する。

イ X₅

昭和41年8月から同42年7月まで	中央委員 門司支部支部長
同 42年8月から同43年7月まで	副中央執行委員長
同 43年8月から同44年7月まで	中央委員 門司支部支部長
同 44年8月から同45年7月まで	中央委員 門司支部副支部長

ロ X₁

昭和40年8月から同41年7月まで	中央委員 門司支部支部長
同 41年8月から同42年7月まで	中央執行委員長

同	42年8月から同43年7月まで	門司支部執行委員
同	44年8月から同45年7月まで	中央委員 門司支部支部長
同	45年8月から同46年7月まで	中央委員 門司支部支部長
ハ	X ₇	
	昭和41年8月から同42年7月まで	門司支部職場委員
	同 43年8月から同45年7月まで	門司支部職場委員長
二	X ₂	
	昭和41年8月から同42年7月まで	門司支部職場委員
	同 42年8月から同44年7月まで	中央委員 門司支部副支部長
	同 45年8月から同46年7月まで	門司支部執行委員
ホ	X ₃	
	昭和41年8月から同42年7月まで	門司支部職場委員
	同 42年8月から同43年7月まで	門司支部職場委員長
	同 45年8月から同46年7月まで	門司支部職場委員長
ヘ	X ₆	
	昭和44年8月から同46年7月まで	門司支部職場委員
ト	X ₄	

同人は組合役員の履歴はこれを有しないが、上記のとおり当時の組合の方針に添う組合活動家であった。

4 人事考課制度をめぐる若干の経緯と同制度の概要

- (1) 被申立人門司工場では昭和36年の開設以来毎年3月に定期昇給が実施され各従業員の昇給金額は人事考課によって最終的に確定されてきた。

昭和41年5月には会社、組合間に、定期昇給における人事考課査定の織込みをプラスマイナス5パーセントの幅までとする協定が成立した。

翌年以降も昭和45年春闘まで会社は人事考課査定織込み幅の拡大を組合に提案し、組合はその拡大に反対して紛糾を重ねていたが結局は会社の提案に従わざるを得なか

った。

- (2) 人事考課査定に対し当初副班長は班長からの相談を受けて副班長の評点を記入するといった程度の関与の仕方であったが、昭和 43 年 10 月会社が統一して全副班長に独自の査定を行なうよう指示して以来すべての副班長が第一次評定者として班員の人事考課査定を行なっていた。
- (3) 人事考課の査定内容は大きく業績評価、能力評価、総合評価の 3 項目にわかれ、能力評価については昭和 46 年 6 月実施の例でみると実行力、研究心、独創性、仕事の正確性、積極性、協調性、責任感、規律遵守度の 8 評定要素に細分されている。
- (4) 査定点は 5 点法により、標準のものを 3 点、特にすぐれているものを 5 点、特に劣るものを 1 点としそれぞれの間を 4 点、2 点として評定するようになっているが、どの程度の勤務成績であれば何点になるという客観的な基準は定められておらず、一般的な状況のみを最終的には評定者の主観的な判断で評定されることになっていた。
- (5) 人事考課査定の第一次評定者は副班長であり、順次班長、係長が評定したものを課長の段階で課内のバランス調整をしたうえで最終的には工場長の段階で決定される仕組みになっている。

5 昭和 43 年以降における申立人らの人事考課査定の経過と内容

- (1) 昭和 43 年 10 月に実施された人事考課査定（対象期間は昭和 42 年 12 月 16 日から同 43 年 7 月 15 日まで）において門司工場副班長 15 名のうち申立人ら 7 名は全員白紙で提出した。このため同人らは上司から厳重注意を受けた。
- (2) 昭和 44 年 6 月実施の同査定（対象期間は昭和 43 年 7 月 16 日から同 44 年 3 月 15 日まで）において副班長 15 名のうち申立人ら 7 名は人事考課制度の不合理性や不明朗性を主張し、申立人 X₃はその主張を書面で上司に提出するなどして、結局申立人ら 7 名は前回同様白紙で提出した。同年 7 月 1 日申立人らは上司から詰問され、次回以降人事考課査定に参加するという趣旨の誓約書を被申立人門司工場に提出したので、同人らに対する会社の懲戒処分は行なわれなかった。
- (3) 昭和 45 年 6 月実施の同査定（対象期間は昭和 44 年 3 月 16 日から昭和 45 年 3 月 15

日まで)において副班長 20 名のうち申立人ら 7 名の提出した人事考課の評定内容は次のとおりであった。

申立人氏名	考課対象者数	業績評価	能力評価 (7項目)	総合評価
X ₅	12名	記入せず	全員全項目 オール3点	全員に能力評価7項目の 合計21点を記入
X ₇	5名	全員オール3点	〃	全員オール3点
X ₁	5名	記入せず	〃	全員に能力評価7項目の 合計21点を記入
X ₂	8名	〃	〃	〃
X ₃	12名	〃	〃	全員オール3点
X ₄	13名	全員オール3点	〃	〃
X ₆	13名	記入せず	〃	全員に能力評価7項目の 合計21点を記入

これに対し会社は「全員に3点を記入することは適正な評価を行なったことにはならない」として訂正を求めたが、申立人らはこれに応じなかった。

- (4) 昭和45年12月実施の同査定(対象期間は昭和45年3月16日から同45年9月15日まで)において副班長19名のうち申立人ら7名の提出した人事考課の評定内容は次のとおりであった。

申立人氏名	考課対象者数	業績評価	能力評価 (7項目)	総合評価
X ₅	10名	全員オール4点	全員全項目 オール4点	全員オール4点
X ₇	5名	全員オール3点	全員全項目 オール3点	全員オール3点
X ₁	5名	記入せず	〃	全員に能力評価7項目の 合計21点を記入
X ₂	6名	全員オール3点	〃	全員オール3点
X ₃	10名	〃	〃	全員に能力評価7項目の 合計21点を記入
X ₄	11名	〃	〃	全員オール3点
X ₆	11名	〃	〃	〃

- (5) 昭和46年6月実施の同査定(対象期間は昭和45年3月16日から同46年3月15日まで)において副班長19名のうち申立人ら7名の提出した人事考課の評定内容は次のとおりであった。

申立人氏名	考課対象者数	業績評価	能力評価 (8項目)	総合評価
X ₅	8名	記入せず	全員全項目 オール3点	全員に能力評価8項目 の合計24点を記入
X ₇	5名	全員オール3点	〃	全員オール3点
X ₁	5名	記入せず	〃	〃
X ₂	6名	〃	〃	〃
X ₃	8名	全員オール3点	〃	〃
X ₄	10名	〃	〃	〃
X ₆	10名	〃	〃	全員に能力評価1項目 および能力評価8項目 の合計27点を記入

(6) 会社は申立人らが昭和43年以来5回にわたってオール3点もしくは、オール4点の人事考課表を提出したことを重視し、会社の規律、秩序維持の観点から放置できないとして昭和46年6月30日から7月2日にわたって門司工場B生産課長らが申立人7名に面接し、説得をかねて事情聴取を行ない、申立人らのなした評点の訂正を求めたが申立人X₃、X₁、X₂の3名は再査定のための用紙を受取ることも拒否し、申立人X₅、X₇、X₄、X₆の4名は最初の査定と同内容の評定を記入して再提出した。

6 申立人らに対する処分理由

会社は申立人ら7名の昭和44年6月の人事考課表白紙提出、昭和45年6月、同12月、昭和46年6月（処分通知書には昭和43年10月実施分は含まれていない）の各オール3点の評点記入を会社就業規則第58条10号に該当するものとして、昭和46年7月28日、門司工場長名で申立人ら7名に対し副班長の格を解き単なる社員に降格し併せて主任2級の資格から主任3級へ降格した。

第2 判断および法律上の根拠

(1) 申立人ら7名に対する被申立人のなした本件降格処分は昭和43年から昭和46年6月に至る間の5回にわたる人事考課査定について申立人らが班員の評定をなすに当たって、被申立人会社の指示に従わず故意に不適正な評定をしたことを理由とする懲戒処分であると被申立人会社は主張するので、まずその当否を案ずれば、申立人らが昭和43年および昭和44年において故意に評定を記入せず白紙のまま会社に提出したこと

は明らかであり、この分については同人らが被申立人会社の指示に従わなかったことに該当すること明らかである。しかしながら、この点については昭和44年7月1日、前に記載したとおり、誓約書をもって解決がついているので、この点のみにもとづいて本件の懲戒処分を理由あるものとすることはできない。

昭和45年6月の人事考課査定に際しては、申立人らはそれぞれ担当の班員全員について、能力評価7項目全部をすべて3点と評定し、業績評価については、X₇、X₄の両名が担当班員全員につき3点と評定し、他の申立人ら5名は業績評価の項を記入しなかった。また、昭和45年12月の人事考課査定に際しては、X₅が担当班員全員につき能力評価7項目ならびに業績評価につきすべて4点と評定し、他の申立人6名がそれぞれの担当班員につき能力評価7項目についてはすべて3点と評定し、業績評価についてはX₁が記入しなかったほか、他の5名の申立人がこれもすべて3点と記入し、さらに昭和46年6月の人事考課査定に際しては、申立人ら7名がそれぞれの担当班員につき、能力評価8項目につきすべて3点と評定し業績評価についてはX₅、X₁、X₂の3名がこれを記入せず他の4名の申立人らがすべて3点と評定したことはすでに認定したとおり明らかであるけれども、最高5点、最低1点のランクに分れる評定において3点の評点は最も該当者の多い一般的な評定であると思われる。

通常多くの人々は可もなく不可もない平凡な人々であり、特にすぐれた人や格別劣等の人というのはめったにない。その業績、勤怠などについても同様である。申立人らが担当班員の能力評価につき、これを3点と評定したからといって、そのことのみからただちにこれを不適正の評定と即断することはできない。4点の評定また同様であると考え得る。業績評価の評定を空欄にしたものもあるが、これとて事柄が微妙なものであるだけに必ずしも強いて記入せず、空欄にして慎重を期するという態度もまた批難さるべきではないかも知れない。これらの記入ぶりが故意に評定を不適正にし、会社の指示に従わなかったものと断ずるには具体的にその立証を待たなければならない。

ところで、被申立人会社はこの3点ないし4点の評定がその班員の実際能力、業

績と合致しないという点について具体的な立証をしない。

会社はその評定の対象者については如何ような評定が正しい評定であるかも明らかにしない。少くとも会社の提出した資料をもってしては、申立人らの3点ないし4点の評定が不適正な評定であるとは確認し得ない。したがって申立人ら7名のなした評定が故意に不適正な評定をしたものであり、会社の指示に反したものとどうてい認むることができない。

叙上のようなことであるから、本件降格処分の最も中心的な理由である昭和45年6月から昭和46年6月に至る3回の評定については被申立人会社の懲戒処分はその理由がないものと考えられる。

ところで、申立人らがかねて被申立人会社の意に反し、活発な組合活動をなし、会社はこれを嫌忌していたことが認められるので、本件の降格処分の真意はその点に関連する不当労働行為であると認められる。

申立人らのその余の申立については救済の必要がないものと認め、当委員会は労働組合法第27条および労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和49年12月27日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎