

京都、昭 49 不 1、昭 51. 6. 24

命 令 書

申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9

被申立人 三菱製紙株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らに対し、それぞれ下記の日付をもって下記の職級・号俸に格付け昇進させるとともに、申立人らが下記の職級・号俸に格付けされていれば得たであろう諸給与相当額と現実に支払われた額との差額を支払わねばならない。

記

- (1) 申立人 X 1、同 X 2、同 X 3

昭和 45 年 12 月 21 日付	4 級 2 号俸	昭和 48 年 1 月 21 日付	6 級 1 号俸
〃 46 年 3 月 21 日付	5 級 1 号俸	〃 50 年 1 月 21 日付	6 級 2 号俸
〃 47 年 1 月 21 日付	5 級 2 号俸		

- (2) 申立人 X 4、同 X 5

昭和 45 年 1 月 21 日付	4 級 1 号俸	昭和 48 年 1 月 21 日付	5 級 2 号俸
〃 46 年 3 月 21 日付	5 級 1 号俸	〃 50 年 1 月 21 日付	6 級 1 号俸

- (3) 申立人 X 6、同 X 7

昭和 45 年 1 月 21 日付	4 級 1 号俸	昭和 49 年 1 月 21 日付	5 級 2 号俸
〃 46 年 3 月 21 日付	5 級 1 号俸		

- (4) 申立人 X 8

昭和 45 年 1 月 21 日付	3 級 3 号俸	昭和 46 年 3 月 21 日付	5 級 1 号俸
-------------------	----------	-------------------	----------

〃 46年1月21日付 4級2号俸

(5) 申立人X9

昭和45年1月21日付 3級1号俸 昭和47年1月21日付 4級2号俸

〃 46年1月21日付 3級2号俸 〃 48年1月21日付 5級1号俸

〃 46年3月21日付 4級1号俸

- 2 被申立人は、下記の文書を申立人ら各人に提出するとともに、同内容の文章を縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に墨書し、被申立人京都工場内の従業員の見やすい場所に10日間掲示し、さらに被申立人京都工場が発行する社内報「朝日園」の最新号中の1ページを使用して、同内容の文章を掲載しなければならない。

記

当社は人事考課において貴殿らの組合活動を嫌悪し、貴殿らに対し人事考課を他の従業員と比べて低位に査定し、職級・号俸の昇進を遅らせ、賃金上不利益を与えたことは不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和 年 月 日

X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9 殿

三菱製紙株式会社

代表取締役 B1

- 3 申立人らのその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人三菱製紙株式会社（以下会社という）は、肩書地に本社、東京都葛飾区に中川工場、京都府長岡京市に京都工場、兵庫県高砂市に高砂工場、青森県八戸市に八戸工場、岩手県北上市に北上工場、福島県白河市に白河工場をそれぞれ置き、従業員約4,100

名を擁して製紙業を営む株式会社である。

なお、京都工場の従業員は、約 570 名である。

- (2) 申立人 X 1、同 X 2、同 X 3、同 X 4、同 X 5、同 X 6、同 X 7、同 X 8、同 X 9（以下上記の者をそれぞれ X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9 という）は、いずれも京都工場に勤務する従業員で、各人の入社年及び本件申立時（昭和 49 年 1 月 18 日）の職場は、後記 5 の表 1 のとおりである。また申立人らは、会社の従業員約 3,600 名（昭和 47 年 7 月現在）をもって組織されている三菱製紙労働組合（以下組合という）の組合員で、会国紙パルプ産業労働組合連合会（以下紙パ労連という）の運動方針を支持する者（以下紙パ労連派という）である。

なお組合には、本社および各工場にそれぞれ組合支部が置かれており、申立人らの所属する組合京都支部（以下京都支部という）の組合員数は、約 470 名（昭和 47 年 7 月現在）である。

## 2 昭和 40 年までの労使関係

- (1) 組合は、昭和 25 年（以下年号の昭和は省略する）に結成され、同年、紙パ労連に加盟した。
- (2) 組合は、29 年の年末一時金闘争で初めてストライキ（以下ストという）を行ったが、33 年の王子製紙株式会社の労働争議において労働組合を支援するため時限スト、カンパ、オルグ等の活動を行い、また 35 年の安保闘争、三池闘争等に積極的に取り組む等の経過を通じて組合活動は次第に活発化し、36 年からは毎年春の賃上げ闘争において紙パ労連の産業別統一ストに参加するようになった。一方、会社の要員削減、下請化等のいわゆる合理化政策に対しても反対闘争を展開し、機械の新設、改造等に関する事前協議会を獲得するなどの成果を上げた。そして 37 年の組合定期大会において、紙パ労連の 3 つの運動方針（①労使協調でなく労使対等の立場にたつ、②産業別統一闘争を強化する、③政党支持、思想信条の自由を守る）を組合の運動方針とすることを決定した。
- (3) 36 年年末から 37 年の春闘前にかけて、会社の浪速工場（大阪市にあったが、後記のとおり 43 年 3 月 31 日に閉鎖された）に「はげみ会」、会社の中川工場に「有志会」、

会社の京都工場に「三和会」、会社の高砂工場に「勉強会」等の名称の組合批判グループが結成された。これら批判グループは、組合の民主化や左翼偏向幹部の排除を目指す旨の規約をもち、春闘時には紙パ労連の産業別統一闘争をスケジュール闘争であると批判し、また組合役員選挙においては、当時組合執行部を構成していた紙パ労連派の候補者に対する白紙投票を呼びかけたり、対立候補を立てる等の活動を行った（以下紙パ労連の運動方針を批判する者を反労連派という）。

- (4) 会社は、37年4月頃数回にわたり、会社発行の「勤労資料」なる文書を従業員に配布し、「紙パ労連の闘争は、各社の労働慣行や企業の特殊性を全く無視した画一的闘争主義であり、スケジュール闘争である」等と批判した。

また会社は、会社発行の38年2月20日付「勤労速報」No.2に、「組合機関紙等に掲載の組合の見解は、現在の資本主義社会の否定を基礎とした階級闘争至上主義の考え方であり、非常に危険な極左的思想である」との趣旨の記事を掲載し、従業員に配布した。

同じく会社は、同年7月から8月頃にかけて十数回にわたり「勤労資料」を発行し、その中で紙パ労連及び組合が日本共産党（以下共産党という）の強い影響下にあると述べて、共産党ないし共産主義思想を非難攻撃した。さらに、同年11月7日の「勤労時報」No.5においても、「共産党は紙パ労連に直結し、皆さんに赤い手をさしのべている。極左的偏向性をもつ政治活動を会社外に排除しよう」等の記事を掲載し、また同年11月27日付京都工場長名による「京都工場従業員の皆さんへ」と題するビラも同趣旨の内容を含むものであった。

- (5) 会社は、当初秘密裡に職制を集め、C1極東事情研究所長を講師とする講演会を行っていたが、38年頃には高砂、中川両工場に周辺の工場の従業員を集め、また39年には同人が各工場をまわって講演会（いわゆるC1学級）を行った。その内容は、前記「勤労資料」等と同様に、「共産党は健全な労使慣行にとって障害となる。紙パ労連は共産党に支配されている」等紙パ労連および共産党を非難したものであった。

- (6) 37年4月、会社のB2総務部長及びB3勤労課長は、組合本部のA1委員長、A2副委員長を東京銀座の某料亭に呼び出し、組合の組合員（以下組合員という）のうち会社

が共産黨員、民青同盟員あるいはその同調者であるとみている者の名簿を示し、「こういう連中が最近会社にはびこっていて会社としては憂慮にたえない。組合として共産党の連中を排除する方針を出してくれ。組合がこういった方針を出すのであれば、C1学級もやめるし、批判グループも解散させる」等と述べた。

- (7) 37年6月、組合員が京都工場の組合事務所において、参議院議員選挙の共産党候補者に対する激励の寄書きを行ったことが、当時の共産党機関紙「アカハタ」に写真入りで掲載された。これに対し会社は、組合事務所におけるこのような行為は、「会社内では政治活動をしなさい」という労働協約に違反するものであると京都支部に抗議を行った。その他37年から39年にかけて、組合本部や組合支部の役員が各工場でオルグ活動を行う際に休憩室や控室を使用することをめぐり、また京都工場においても、乙訓地区労働組合協議会が行った工場門前でのビラ配布、争議中の労働組合支援のためのカンパや物品販売等をめぐり、会社、組合間で意見が対立し、紛糾したことがあった。

なお、会社、組合間には従来から、①会社および組合は、会社内において政治活動をしなさい、②組合活動が政治活動に連なる場合、組合は会社内では政治活動を表面に出して行うことはしない、との労働協約が締結されている。

- (8) 39年から40年にかけて、組合高砂支部のA3執行委員に対する減給及び出勤停止の各処分、組合浪速支部のA4元副支部長に対する譴責処分、同支部のA5支部長に対する職名変更処分（以下A5事件という）、京都支部のA6青年婦人部長に対する訓戒処分、同支部のA7元支部長に対する職名変更および減給の各処分、組合中川支部のA8職場委員に対する減給処分、同支部のA9組合員に対する懲戒解雇処分（以下A9事件という）等が相次いで行われた。このうちA5事件については40年8月31日大阪府地方労働委員会から不当労働行為であるとして救済命令が出され、またA9事件については43年11月7日東京地方裁判所で解雇無効の判決が下された。
- (9) 京都支部においては、毎年8月に支部役員（支部長、副支部長、書記長各1名及び執行委員若干名）の選挙が行われているが、36年までは立候補者がなかったため、執行委員は各職場から候補者が推薦され、また三役については前年度の執行委員、職場委員等

で構成される推薦組織から候補者が推薦され、それぞれについて支部組合員が投票するという形で選出されていた。ところが、36年の支部役員選挙では、上記方法で推薦されていた支部長候補者に白紙で200票が投じられ、また書記長候補者が落選し、他の執行委員候補者が書記長に選出されるという事態が生じた。翌37年の支部役員選挙においては、同年京都工場に結成された「三和会」を中心とする反労連派が初めて立候補したため従来の推薦制は廃止され、紙パ労連派と反労連派の立候補者が全面对決する状態となった。その結果、執行委員1名を除き反労連派が執行部を占めた。続く38年以降も支部役員選挙における紙パ労連派と反労連派の対立状態は続き、38年には紙パ労連派が多数を制したが、39年以降今日まで反労連派が支部役員を独占している。

また他支部においても、37年頃から反労連派が支部役員に選出し始め、本部役員も40年9月の組合定期大会において反労連派によって占められるに至り、従来組合の中心となっていた紙パ労連派は組合役員から姿を消した。

- (10) 反労連派が支部役員選挙に立候補を始めた37年から、京都工場では役員選挙の時期になると「三和会」会員や職長、組長が、会社の施設である乙訓荘、朝日寮や長岡京市（当時は長岡町）の料理屋「梅ヶ枝」あるいは長岡天神社事務所等に組合員を集め、反労連派の候補者を紹介して投票を依頼するとともに酒食を提供するといったことが、各職場で行われるようになった。また40年頃になると、組合員に複数で投票に行かせ、誰に投票したか互いに点検しあうということが行われた。

これに対し、京都支部の紙パ労連派は、37年に支部役員を各労連派によって占められる結果となったため、38年には向日市（当時は向日町）の南真経寺に、また39年にはC2（申立人X6の兄）宅に集まって選挙対策を協議するとともに、組合員宅を訪問するなどして紙パ労連派への支持を訴えた。そして40年8月には、申立人9名を含む数十名の紙パ労連派の活動家がA10京都支部長（以下A10という）宅で集会をもち、役員選挙時だけでなく、紙パ労連の運動方針に基づいて日常的諸問題にも取り組んでいくことを決定し、その後人数は減少したものの、今日に至るまで活動を継続している。

- (11) 会社のB3取締役（37年から39年頃勤労課長）は、45年2月26日付の業界紙「紙業

新聞」の座談会において、「はっきり言って左翼偏向の連中が終戦後組合を指導したわけですね。それに対して反発していた健全派といますか、その連中がこれじゃいかんということで組合の体質を改善しようということから始まって大体5年から6年かかっております。……それでやっと偏向者を全部幹部から追い出したのが40年9月なんです」と発言している。

### 3 41年から本件審問終結時までの労使関係

(1)ア 41年1月、会社は、八戸工場の新設、白河パルプとの合併、浪速工場の閉鎖、高砂、中川両工場の操業度向上、京都工場の縮小均衡、要員削減及び労働協約、就業規則、賃金制度の見直し等を内容とする「全社体質強化計画」を発表した。

イ 京都工場においては、同計画の縮小均衡方針に基づき販売高に見合った生産規模への縮小を図るため約60名の要員削減を行うことになり、うち40数名が中川、八戸、白河の各工場に配置転換（以下配転という）された。また41年5月には、事務部総務課に現場系なる職場を新設し、X5、X8、A11（当初申立人、のち49年4月9日付で会社を退社したため、申立を取り下げた。以下A11という）を含む紙パ労連派の活動家12名を紙パ労連派の反対を押し切って同係へ配転した。なお、現場係に配転された活動家12名は、いずれも前記40年8月のA10宅における紙パ労連派の集会に参加したものであった。現場係では主に、従来内職に出していた印画紙を入れる袋張りという極めて単純な作業が行われた。

紙パ労連派は、現場係に配転された活動家を中心に同係の職場新聞「ともだち」を発行するなどして配転の不当性や合理化反対等を組合員に訴えた。

なお現場係は、その後退社や配転等により人員が減少し、47年5月廃止された。

ウ 一方浪速工場の閉鎖にあたり、42年9月、閉鎖に伴う配転をめぐって組合本部の中央執行委員長、副委員長、書記長等を歴任したA2ら5名の元組合役員が統制違反を理由に組合を除名され、ユニオン・ショップ協定に基づき会社を解雇された。

これに対し、申立人らを中心とする京都支部の紙パ労連派は、上記除名・解雇の不当性を訴え、「浪速の5人を守る会」に入会して裁判傍聴、カンパ等の支援活動を行

った。なお、この件については、49年1月30日大阪地方裁判所で除名・解雇ともに無効であるとの判決が下された。

(2) 40年9月の組合本部役員選挙において反労連派が執行部を占めて以来、組合は産業別統一闘争に反対するなど紙パ労連批判の姿勢を強めていったが、44年8月に至り、紙パ労連とは運動の基調が違う、加盟していてもメリットがない等の理由で紙パ労連脱退を提案した。これに対し、京都支部の紙パ労連派は、紙パ労連の産業別統一闘争を推進する必要があるとして同労連からの脱退に反対し、その旨を組合員に訴えたが、結局組合員の全員投票を経て、同月末脱退が決定された。

(3) 44年4月、会社は、京都工場敷地が都市計画法による用途地域指定で「住居地域」とされているのを「準工業地域」に用途指定変更するよう長岡京市（当時は長岡町）に対し請願を行った。一方京都支部も会社と同調し、同趣旨の請願を行うことを決定し、45年11月には請願のための署名運動を行った。

これに対し紙パ労連派は、「準工業地域」になると工場周辺住民の生活環境が破壊されるおそれがある等の理由で用途指定変更反対することを決定し、支部の請願署名にも応じなかった。45年12月、支部執行部は、請願署名を拒否した組合員28名（うち1名を除き、他は紙パ労連派で申立人全員を含む）を会社の許可を得て就業時間中個別に呼び出し、拒否理由を問い質した。なお、上記呼出しの許可を得るため事務部総務課あてに提出された書面には、「用途地域指定変更に関する請願の無署名者の面接時間割」として上記28名の氏名と面接時間が列記されていた。

なお長岡京市は、この請願について47年11月頃、用途地域の指定を変更しないことを決定した。

(4) 40年9月以降、組合は紙パ労連批判を強め、前記のとおり44年には同労連を脱退したほか、「全社体質強化計画」による要員削減、下請化等の会社の合理化政策に積極的に協力し、後記の賃金制度改訂についても賛成の意向を示し、また毎年春の賃上げ闘争においても41年以降ストを実施しないなど次第に労使協調的姿勢を強めていった。

申立人ら京都支部の紙パ労連派は、こうした組合の姿勢、方針に反対し、紙パ労連の

運動方針を支持する立場からこれらの問題についてその都度集会をもち、紙パ労連派としての態度、方針、政策等の討議を行った。そしてそれぞれの問題について職場討議資料を作成するほか、支部定期大会、職場会（職場ごとに行われる組合の会議）や支部役員選挙における所信表明で発言したり、「ともだち」の作成配布あるいは組合員宅への家庭訪問等によりその主張を訴えた。また 46、47、48 年度を除き、毎年の支部役員選挙に立候補しているが、いずれも落選している。

(5)ア 京都工場の事務部長 B 4 は、同工場の社内報「朝日園」46 年 1 月号において、「大勢の人の集団であるので、多数の人の総力の和が最大となるようリードし、有機化するのが肝要。にもかかわらず、特定の考え方に偏向、固執し、皆と協力しない人は組織の破壊者で絶対に排除せざるを得ない」と述べている。

イ また、同工場のカラー部長 B 5 は、「朝日園」46 年 3 月号において、「会社はいわば高速道路であり、流れに乗れない異分子や考え方の違った人がいるとすれば速やかに降りてもらわねばならない」旨述べている。

ウ 会社の社内報「菱風」No.65（46 年 4 月号）の主張欄には、「当社は破壊勢力の侵入に対しては企業防衛の立場から断固これを排除します。これは当社が過去ににがい経験があり、二度と繰り返したくないからです」との記載がある。

エ 甲第 174 号証「連絡ノート’ 69. 5. 24」の表記のある大学ノートは、その内容から会社の下級職制から課長に対する報告連絡のため作成せられたものと認められるもので、同ノートの内容中には、当時京都工場製造部仕上課長であった B 6 及び同職長であった B 7 の押印があり、次のような記載がある（下記はいずれも原文どおり）。

「選挙の役員の人選の決定は 7 月末から 8 月上旬になるとの事なので、今回は具体的に名前を上げることはできませんが……。」

「’ 69. 7. 9 紙パ労連脱退の件 職場でも話題にしてゆく様にしてゆきます。職場委員と打合わせする。」

「’ 69. 7. 12 執行部の選挙は 8 月上旬の様です。職場委員 2 名も大体選出しています。職場での組単位の懇談会を予定してゆき度いと思います。」

「 69. 7. 18 7 / 21 (月) 選対で執行部と打合せします。」

「 69. 7. 25 選対のスケジュールを次の様に組みました。① 7 / 31 職組長 (印画紙、ヒシラ) で勉強会 (しおん寮)、② 8 / 2 責任者会 (開田事務所)、③ 8 / 3 ~ 8 / 7 各組毎に開催 (開田事務所) 」

「 69. 8. 1 組別懇談会を別紙の通り予定立てました。職場委員、代議員、執行部と連絡をとり合ってやってゆきます。」

「 69. 8. 8 本日の件、分担してマークしています。」

(なお、当日は京都支部役員選挙の投票日であった)

「 69. 8. 9 職場委員候補者 A12、A13 両氏になりました。代議員も決めています。12日にクラブで会合を開いて確認及び Back up を申し合せます。」

「 69. 8. 12~ 8. 13 開票結果思わしくありませんので、今後のあり方を検討します。」

「 69. 10. 1 運動会の競技出場者 決定一応異分子は全員除外しています。」

「 69. 10. 2 明日、職場委員と代議員と職組長と懇談会を開催して今後の心構えを話し合います。」

「 69. 10. 25 昨日監督者会で、C 3、A10、C 4、C 5、X 2氏が参加し、製造課はじめ職組長と(共)対策について意見してきました。」

「 69. 12. 11 本日(共)長岡支部と称してピラ配りをして、C 5氏の件、指摘がありました。職場としては、職場内で(Y)が、(共)と通じて外部活動している。我々が職場をよくし、会社をよくし、我々の生活向上を目標としているのに、足を引いているから職場の破壊者だ。従って、職場の者として一緒にやりたくないという考え方です。」

オ また、京都工場製造部仕上課ヒシラ係の職組長責任者会議 (業務上の打合せ等を行う会議) 議事録には、次のような記載がある。

「投票用紙を全員が見せ合い確認した結果、全員が信頼しあえ、昨年のように疑いをかけられる人もなくよかった。」 (第2回、46年8月4日)

「ヒシラでは(共)に対し全員が度外視して対処しているが印画紙ではまだそこまで徹

底せず、なごやかに行動しているような点がある。仕上課として同一步調にならないか。」（第12回、47年7月7日）

「投票方法については前回同様各組とも全員一緒に行き確認した。」（第13回、47年8月8日）

「準工問題については、会社の説明会でも理解されていると思うが、職場会等でのⓈの質問に対しては反発していくべきであり…。」（第14回、47年10月9日）

「来年度方針 係長 Ⓢ を退職さす方向で取り組む。」（第16回、47年12月6日）

#### 4 京都工場における会社の紙パ労連派に対する取扱い

(1) 京都工場では、組単位あるいは任意にQCサークルが結成され、サークルごとにテーマを選定、研究し、その成果を工場全体のQC発表会で発表する活動が行われているほか、原則として全従業員が参加する労務会議が職場単位で開かれている。これらのサークル、会議は、就業時間中に賃金の保障をうけ、あるいは時間外労働として行われているが、申立人ら紙パ労連派は44年当時一部の者がQCサークルに加入していたのを除いていっさい排除されている。

(2) 各職場では生研会あるいは親睦会が組織されており、これらの会が主催する形で新年会、忘年会、歓送迎会やその他レクリエーション等の諸行事が行われている。申立人らは45年頃からこれらの組織から除名され、あるいは加入を拒否されており、会員でないことを理由に一部を除き諸行事への参加を拒否されている。

また、会社あるいは組合が主催して行う運動会や各種スポーツ大会についても、申立人らは40年頃から参加を拒否されもしくは出場を制限されている。

(3) 45年9月、X9は、会社の方針に反する考えを持っている者はあらゆるクラブから排除するとの理由により京都工場のバレーボール部を退部させられた。

(4) 京都工場の社内報「朝日園」には、小学校に入学した従業員の子供を顔写真入りで紹介する欄を設けているが、X5、X8、X3、X2の子供については紹介されなかった。

#### 5 申立人らの組合活動

申立人らは、紙パ労連派の活動家として同労連の運動方針を支持して諸活動を行っているが、組合役員歴は下記表1のとおりである。

(表1)

申立人氏名 (入社年) 申立時の職場	役 職 名 (下記注参照)
X 1 (28年) 製造部製造課 仕上係	32年度 青年部執行委員 33〃 青婦部長、紙パ労連関西地本青年婦人協議会議長 34〃 同 上 35〃 執行委員 36〃 〃 37〃 〃 38〃 〃 39〃 本部執行委員
X 2 (28年) 製造部製造課 塗薬係	33年度 職場委員 34〃 青婦部副部長 35〃 青婦部長、乙訓地労協青婦部長 36〃 職場委員、乙訓地労協青婦部長 37〃 〃 38〃 〃 39〃 〃 40〃 〃
X 3 (28年) カラー技術部	33年度 青婦部文化部副部長 35〃 職場委員 36〃 〃 38〃 大会副議長
X 4 (31年) 中研京都研究室第3室	34年度 職場委員 35〃 代議員 36〃 〃
X 5 (31年) カラー製造部 カラー製造課 乳剤係 4号プロコン担当	35年度 青年部書記長 36〃 〃 37〃 職場委員、紙パ労連関西地本青年婦人協議会副議長 38〃 職場委員、紙パ労連関西地本青年婦人協議会議長 39〃 紙パ労連関西地本青年婦人協議会議長
X 6 (32年) 中研京都研究室第2室	36年度 選挙管理委員 37〃 選挙管理委員長

申立人氏名 (入社年) 申立時の職場	役 職 名 (下記注参照)
X 7 (32年) 製造部製造課 仕上係	36年度 青婦部執行委員 37〃 // 書記長 38〃 // // 39〃 // 執行委員
X 8 (35年) 製造部製造課 仕上係	(役職歴なし)
X 9 (38年) 中研京都研究室第3室	(役職歴なし)

(注1) 役職名は特に表示のない限り京都支部でのものである。

(注2) 青婦部とは青年婦人部のことであり、組合員のうち 25 才以下の男子と女子全員をもって組織されている。

(注3) 中研の正式名称は、本社中央研究所である。

なお、申立人らはいずれも前記のとおり、40年8月のA10宅における紙パ労連派の集會に参加し、以後も同派の一員として諸活動を行っている。

## 6 会社の賃金制度

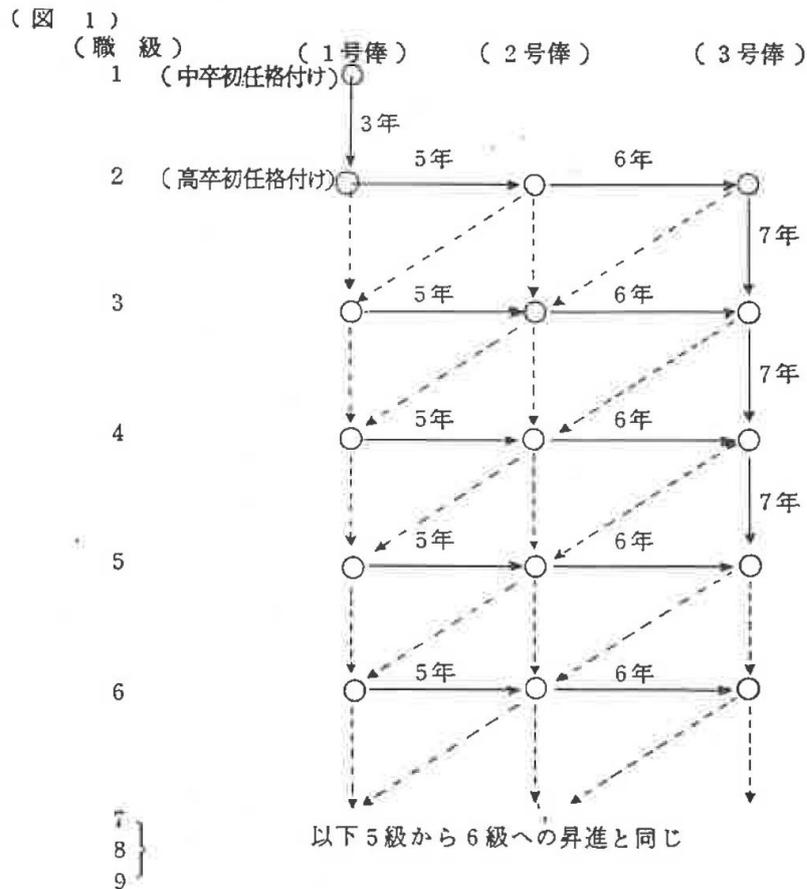
### (1) 職能による分類制度

ア 43年2月29日、会社は、年功序列的色彩の強かった従来の「職能による分類制度」を改訂し、同年3月21日から実施した新制度（以下43年3月20日以前の「職能による分類制度」を旧制度、同月21日以後のものを新制度という）においては、従業員（課長代理以上及びこれらと同格者を除く）の職務をその性質により技能職、事務技能職の二職掌に分け、さらに両職掌を職務評価によって1級（最下級）から9級（最上級）までの9職級に分類した。また、各職級ごとに1号俸（最低）から3号俸（最高）、（但し、1級は1号俸のみ）を設け、各職級・号俸の職能給額を定めた。

なお、職能給額は、ある職級の3号俸と1職級上位の2号俸及び更に1職級上位の1号俸とが同額になるように定められた（例えば、2級3号俸と3級2号俸及び4級1号俸は同額である）。

従業員は、その担当する職務と職務遂行能力に基づいて各職級・号俸に格付けされる。そして上位職級の職務遂行能力を有すると認められると職級昇進し、また年功によっても職級並びに号俸昇進することとされた。職級並びに号俸昇進の経路及び年数は、原則として後記図1によるものとされ、標準入社者（中学又は高校を卒業後、直ちに会社に入社した者）については、最も遅く昇進する者でも原則として男子は高卒勤続32年（中卒者は、その勤続年数から3年を差し引いた勤続年数の高卒者と同じとする）で5級3号俸まで昇進するよう配慮されている。

新制度においては、従業員はそれぞれ格付けされた職級・号俸に応じた賃金を支給されることになり、旧制度における定期昇給制度は廃止された。



(注1) 実線矢印方向へは、同一職級・号俸に実線部分記載年数滞留していれば、年功により特別のことがない限り昇進する。

(注2) 点線矢印方向へは、上位職級の能力を有すると認められると昇進する。

イ 旧制度から新制度への移行時の職級格付けは、後記表2の「移行時の格付け基準」に従い、過去5年間(38年から42年まで)の人事考課結果による「優秀者」、「熟達者」、「標準者」等の評価と勤続年数に応じて決定された。また号俸は、移行時の賃金(基本給、体質強化協力金、臨時補給金の合計額)の直近下位の額の職者給額の号俸とし、差額のある時はこれを調整給として支給し、翌年以降の職級並びに号俸昇進により職能給額が上がることによって解消することとした。

(表2)

職級	移行時の格付け基準(46年1月21日付昇進まで使用)
9	○ 優秀な主任クラス ○ 特に優秀な職長
8	○ その他の主任クラス ○ 優秀な職長クラス
7	○ その他の職長クラス ○ 特に優秀な組長
6	○ 優秀な組長クラス
5	○ その他の組長クラス ○ 高卒17年以上の熟達者
4	○ 高卒7年以上の熟達者
3	○ 高卒3年以上の標準者
2	○ 高卒初任・中卒3年以上の標準者
1	○ 中卒3年未満の標準者

(注1) 上記基準のほか、年功による救済、緩和又は制限措置が定められている。

(注2) 中卒者は、その勤続年数から3年を差し引いた勤続年数の高卒者と同じとす

る。

なお、「移行時の格付け基準」の主任クラス、職長クラス、組長クラス及びそれ以下の作業係クラスの各ランクは旧制度におけるランク分けによるものとされた。また「優秀者」、「熟達者」は、過去5年間の毎年の人事考課においてA、B、C、D、E（44年7月以降はA、B、C、C'、D）の5段階評価で毎年C以上の評価をうけかつA又はBの評価をうけたことのある者、「標準者」は評価が全てCであった者とされ、さらにD、E（44年7月以降はC'、D）の評価をうけたことのある者は「標準者」に及ばないと評価され、「標準者」が格付けされる職級より1職級下に格付けされたが、勤続年数等を考慮して一部例外的に「標準者」扱いとする救済措置がとられた。ちなみに、申立人らはいずれも技能職掌の作業係クラスであるが、旧制度から新制度への移行時の職級・号俸格付けは、人事考課結果と勤続年数に基づき、それぞれ2級1号俸ないし3級2号俸に格付けされた。

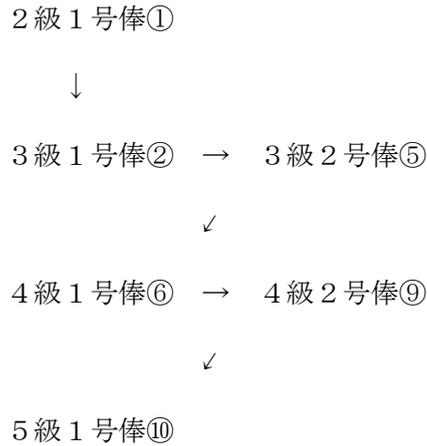
ウ 会社は、以後毎年1月21日付で従業員の職級並びに号俸昇進を決定し、3月21日から新しい職級・号俸の職能給を支給している。なお、職級昇進については、46年までは過去5年間の人事考課結果を用い、また47年以降は前年の考課を重要視し、これを含めた過去3年間（例、47年の場合は46、45、44年）の人事考課結果を用いて決定している。

エ 上記新制度へ移行後、44年7月14日にこの制度が一部改訂され、また46年5月22日には、他社と比較して低目に推移していた若年層の賃金の底上げを図るため、①職級を1級から10級までの10職級とし、5級までを作業係クラス、6級以上を組長クラス以上とする、②5級までの作業係クラスについては年功的色彩を強め、毎年の人事考課で「標準者」と評価された者は、男子は高卒勤続10年で5級に昇進するものとし、その昇進ルートは後記図2のとおりとする、③従来の「移行時の格付け基準」にかわり、後記表3の新しい「格付け・昇進基準」を作る（但し、47年1月21日付昇進から使用）、④中途入社者（卒業後、他会社を経て会社に入社した者）の前歴を勤

続年数に加算する等の改訂を行い、「格付け・昇進基準」の改訂に伴う是正を3年間で行うこととし、遡って46年3月21日付で4級以下の者を職級昇進させた。

なお、この是正のための職級昇進には人事考課は用いられず、この是正のために特に設けた勤続年数による昇進基準に基づき行われた。

(図2)



(注) ○印の中の数字は、高卒者の勤続年数を表わす。

(表3)

職級	格付け・昇進基準 (47年1月21日付昇進から使用)
10	○ 特に優秀な主任クラス
9	○ 優秀な主任クラス ○ 特に優秀な職長クラス
8	○ その他の主任クラス ○ 優秀な職長クラス ○ 特に優秀な組長クラス
7	○ その他の職長クラス ○ 優秀な組長クラス
6	○ 組長クラス
5	○ 高卒10年以上の男子標準者
4	○ 高卒6年以上の男子標準者

3	○ 高卒2年以上の男子標準者
2	○ 高卒初任・中卒3年以上の標準者
1	○ 中卒3年未満の標準者

(注) 表2の注1、注2と同じ。

## (2) 人事考課制度

ア 旧制度における人事考課は、毎年の定期昇給額を決定するため、年1回、職名別、男女別(但し、作業係クラスについては男女別および三段階に区分した年令別)にA、B、C、D、Eの5段階相対評価で行われていたが、43年の新制度への移行に伴い、人事考課を年2回の期末一時金査定のために行うことにし、また考課グループも職名廃止に伴い、職掌別、職級別に改められた。

イ 44年7月14日、上記人事考課制度が改訂され、同年12月支給の期末一時金、45年1月21日付の職級昇進、号俸昇進のための各考課から実施された。

44年改訂後の人事考課は、次の要領で行われた。

### (ア) 考課期間

期末一時金査定のためには、前年9月21日から当年3月20日まで及び当年3月21日から当年9月20日までのそれぞれの期間について、職級昇進、号俸昇進決定のためには、前年9月21日から当年9月20日までの期間について、それぞれ考課を行う。

### (イ) 考課者

被考課者の直属上長を第1次考課者とし、順次その直属上長が第2次以後の考課者となり、6級(但し、47年以降は7級)以下は場所長(工場においては工場長)が、それより上級は人事担当役員が決定考課者となる。したがって、作業係クラスで組編成されている場合は、考課者は第1次-組長、第2次-職長、第3次-課長、第4次-部長となり、また組編成されていない場合は、第1次-課長、第2次-部長となり、いずれの場合も場所長が決定考課者となる。

なお、組長、職長はいずれも組合員である。

(ウ) 各考課者の考課要領

第1次考課者は、後記の考課要領に従って考課を行う。

第2次考課者も同一の考課要領に従って自己独自の判断で考課を行い、次に第1次考課者の考課結果と比較検討して決定するが、自己の判断と差異のある場合は、第1次考課者と話し合い、その意見を聞いたうえで判定する。

第3次ないし決定考課者は、下位考課者による考課の下記段階別該当者数の割合等を勘案して調整を行う。

(エ) 考課グループ

被考課者を職掌別、職級別に分類し、考課グループとする。同一職掌・職級に属する者であれば、年令、勤続年数、男女、熟練度、職種等を問わない。

(オ) 考課段階および考課段階別該当者数の割合

考課者は、被考課者の属する各考課グループ内において相対評価を行い、A（特にすぐれている）、B（すぐれている）、C（普通）、C'（やや劣っている）、D（劣っている）の5段階に判定するが、その各段階別の該当者数の割合は、Aが3パーセント、Bが20パーセント、Cが54パーセント、C'が20パーセント、Dが3パーセントとすることを原則とする。なお、従来の考課段階のDは改訂後のC'と、またEはDと同じ内容である。

(カ) 期末一時金のための考課

年2回、後記表4の「勤務実績」（仕事の成果及び勤務態度）の各観察事項について考課を行い、その結果を総合して決定する。そして、A又はBの評価を受けた者については、組合との協定により決定される各人の一時金の額にそれぞれ6パーセント又は3パーセントを加額し、Dの者については3パーセントを減額し、C又はC'の者は加減をしないものとする。

なお、各観察事項の考課の基準や考課結果を総合するにあたっての各事項のウェイトは特に定められておらず、会社からの特段の指示も行われていない。

(表4)

観 察 事 項			着 眼 点
勤 務 実 績	仕 事 の 成 果	質	仕事の出来ばえはどうであったか。即ち、仕事が正確で誤りや失敗がなかったか。上手に仕事を遂行したか。創意工夫を發揮し、仕事の内容を高めたか。
		量	与えられた時間内に所定の仕事を遂行しえたか。仕事の段取、手順よく敏速に処理したか。仕事の量は多かったか。遂行に当たり、時機を失することはなかったか。
勤 務 実 績	仕成 事果 の	※ 部下の統率	部下の指導、監督が適切であり、人事が公正で人間関係及び職場の秩序を保ち、仕事の能率を向上させたか。
		協調性	組織の中の一員として、上司への協力、同僚との協調、関係者への連絡は充分であったか。 チーム・ワークの維持、向上に努めたか。
	勤	責任感	自己の職務に忠実で、責任をもって仕事をしようとの心構えがあったか。常に仕事に勤勉で最後まで努力したか。信頼して仕事が委せられたか。自己及び部下の責任を回避することはなかったか。
	務 態 度	職場規律	諸規則・慣例及び上司の指示、命令をよく守り職場秩序の維持、向上を図ったか。
		改善意欲	平素より仕事に積極的に取り組むとともに、常に自己の向上並びに品質、歩留、原価、作業などの改善への積極的心構えを持っているか。
	※※ 安全意識	安全についての理解の程度はどうか。 平素の作業動作は、安全の諸原則にのっとっているか。 安全面での改善への積極的心構えを持っているか。	

(注1) 観察事項、着眼点は、1～6級職と7級職以上とは異なっているが、上記の表は6級職用のものである。

(注2) ※印の事項は、管理・監督職を、※※印の事項は、技能職をそれぞれ対象とするが、必要によりその他の者にも適用して差し支えないものである。

(キ) 号俸昇進のための考課

年2回の期末一時金のための考課を総合してDであるか否かの判定を行い、D以外なら昇進を可とし、Dであれば昇進を見合せることとする。Dと判定される場合とは、2回の期末一時金のための考課が両方ともDの場合あるいはC'とDの場合であるが、CとDの場合には前回、前々回の考課をみて判定する。

なおこの考課は、考課グループ、考課段階別該当者数の割合に関係なく行われる。

(ク) 職級昇進のための考課

後記表5の「職務遂行能力」の各観察事項につき考課を行い、その結果を総合し、これに前記「勤務実績」の考課結果を加え、総合して判定する。そして「移行時の格付け基準」（45、46年）又は「格付け・昇進基準」（47年以降）を基準として、Aは「特に優秀」、Bは「優秀」、Cは「標準」にそれぞれ相当するものとして取り扱い、また、C'は「標準」を1年見合せ向上を待つこととし、Dは昇進見合せとする。

なお、この考課においても各観察事項の考課の基準や考課結果を総合するにあたっての各事項のウェイト及び「職務遂行能力」と「勤務実績」の両考課を総合する基準は定められておらず、また、会社からの指示も行われていない。

(ケ) C'又はDの考課をうけた者に対しては、指導をかねて本人に知らせる。

(表5)

観察事項		着 眼 点
実 務 遂 行 能 力	実務知識	担当する仕事に必要な一般のおよび経験的知識は、広さ、深さの面でどうか。  (例えば、  機械・器具・設備の構造とその操作方法、作業工程、原材料・製品の性質・用途及び以上に関する各種標準書、事務処理方法、関係規則・法規などに関する知識)
	※※ 熟 練	担当する仕事に必要な身体の技能はどうか。  (例えば、  精密さ、迅速さ、タイミング、腕、勘など手足及び身体全体の協応動作)
	理解・判断力	担当する仕事に必要な頭脳の働きはどうか。  (例えば、  1 指示・命令・処理すべき問題を理解し、分析する能力  2 作業の準備、段取りなどを計画する能力  3 作業上の創意工夫  4 仕事のまとめ、事務処理、例外事項、臨機応変の処置などを総合的に判断する能力  5 人間関係を円滑にするための臨機応変の適応能力)
	※ 指導統率力	部下を適切に指導・監督し、仕事の能率を向上させる能力はどうか。公正な人事、明朗な人間関係、職場の秩序維持の点はどうか。

(注) 表4の注1、注2と同じ。

ウ 前記のとおり、被考課者が作業係クラスで組編成されている場合、第1次考課は組長によって行われるが、京都工場の課別編成表(47年8月現在)によると、製造部製

造課乳剤係、同溶解係等においては、組長が受け持っている被考課者はそれぞれ1名  
 だけであり、また、その他の部、課、係において組長が数名の被考課者を受け持つ  
 いる場合でも、職級別に分けると一番多いところでも5名であり、大部分は1～3名  
 である。特に2～4級の者については、各組長の受け持つ被考課者は、ほとんど1名  
 だけである。

また、第2次考課を行う職長の場合でも、職級別の被考課者数は数名程度であるこ  
 とが多い。

(3) 申立人らに対する人事考課の結果および格付け昇進状況

ア 38年から48年までの申立人らに対する人事考課の結果及び格付け昇進状況は、後  
 記表6のとおりである。

(表 6)

氏名	年 度																									
	38	39	40	41	42	43		44		45		46		47		48										
	43.3.21 移行時 格付け					夏	冬	昇	進	夏	冬	昇	進	夏	冬	昇	進	夏	冬	昇	進					
X1	C	C	C	C	C	3-2	C	C	3-3	C	C'	C'	/	C'	C'	C'	/	4-2	C'	C'	C'	/	C'	C'	C'	5-1
X2	C	C	C	C	D	3-2	C	C	/	C	C'	C'	3-3	C'	C'	C'	/	4-2	C'	C'	C'	/	C'	C'	C'	5-1
X3	C	C	C	C	C	3-2	C	C	3-3	C	C'	C'	/	C'	C'	C'	/	4-2	C'	C'	C'	/	C'	C'	C'	5-1
X4	C	C	C	C	C	3-2	C	C	/	C	C	C	/	C'	C	C	/	4-1	C'	C'	C'	/	C'	C	C	4-2
X5	C	C	C	D	C	3-2	C	C	/	C	C	C	/	C'	C'	C'	/	4-1	C'	C'	C'	/	C'	C'	C'	4-2
X6	C	C	C	C	C	3-1	C	C	3-2	C	C'	C'	/	C	C'	C'	/	4-1	C'	C'	C'	/	C'	C'	C'	4-2
X7	C	C	C	C	C	3-1	C	C	3-2	C	C'	C'	/	C'	D	D	/	4-1	C'	C'	C'	/	C'	C'	C'	4-2
X8	C	C	D	D	D	2-3	C	D	/	C	C	C	/	D	C'	C'	/	3-3	C'	C'	C'	/	C'	C'	C'	4-2
X9	C	C	C	D	D	2-1	C	C	2-2	C	C	C'	/	C	C'	C'	/	3-1	C'	C'	C'	/	C'	C'	C'	3-2

(注1) 夏・冬は夏期一時金・冬期一時金のための考課、また昇進用は職級昇進のための考課を示す。  
 (注2) 昇進経過については昇進した時のみ記入し、/は滞留を示す。

イ 申立人らのうちX8以外の者は、いずれも標準入社者であり、これらと同期入社  
 の者の43年から50年までの各年ごとの格付け昇進状況は、後記表7-1～9のとおり  
 である。

(表7-1) 43年3月21日付

職級号俸	3年	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2級-1号俸			J 1							
2-2										
2-3										
3-1	4	8	11	15	3	FGH 6	1			
3-2							DE 3	2	1	ABC 3
3-3										
4-1					11	2	8	2	2	1
4-2										2
4-3										
5-1								3		
5-2										
5-3										

(表7-2) 44年1月21日付

職級号俸	4年	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2級-1号俸										
2-2			J 1							
2-3										
3-1	4	8	11	14	2	H 3	1			
3-2						FG 2	DE 3	2	1	B 1
3-3										AC 2
4-1				1	12	3	8	1	1	1
4-2									1	2
4-3										
5-1								4		
5-2										
5-3										

(表7-3) 45年1月21日付

職級 号俸	5年	6	7	8	9	10	11	12	13	14
2級-1号俸										
2-2			J 1							
2-3										
3-1	4	8	※10	9	1	H 2				
3-2						FG 3	DE 4	2		
3-3									1	ABC 3
4-1			1	6	13	※3	※7	1		
4-2									2	※2
4-3										
5-1							1	4		1
5-2										
5-3										

(表7-4) 46年1月21日付

職級 号俸	6年	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2級-1号俸										
2-2			J 1							
2-3										
3-1	4	8				H 1				
3-2			※8	1	1	FG 2	DE 4	1		
3-3									1	ABC 3
4-1			3	14	13	※5	※3			
4-2								2	1	※2
4-3										
5-1							5	4	1	1
5-2										
5-3										

(表7-5) 46年3月21日付(是正)

職級号俸	動 統										
	6年	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
2級-1号俸											
2-2											
2-3											
3-1			J 1								
3-2											
3-3											
4-1	4	8	※11	1	1	FGH 3	DE 4				
4-2				14				1	1	ABC 3	
4-3											
5-1					13	※5	※8	2	1	※2	
5-2								4	1	1	
5-3											

(表7-6) 47年1月21日付

職級号俸	動 統										
	7年	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
3級-1号俸			J								
3-2											
3-3											
4-1	4	8				FGH 3	DE 2				
4-2			※8					1		ABC 3	
4-3											
5-1			3	15	14	※5	※5				
5-2								2	2	※2	
5-3											
6-1							5	4	1	1	
6-2											
6-3											

(表7-7) 48年1月21日付

職級 号俸	勤 統	8年	9	10	11	12	13	14	15	16	17
3級-1号俸											
3-2				J							
3-3											
4-1		4									
4-2			8				FGH 3	DE 2			
4-3											
5-1				※11	15	11	※4		1		ABC 3
5-2								※5	2	1	1
5-3											
6-1						3	1	5	4	2	※2
6-2											
6-3											

(表7-8) 49年1月21日付

職級 号俸	勤 統	9年	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4級-1号俸				J 1							
4-2		2									
4-3											
5-1		2	8	※11	15	11	FGH 3	DE 2	1		
5-2							※2	※5	2	1	ABC 4
5-3											
6-1						3	2	5	1	2	※2
6-2											
6-3											
7-1									3		
7-2											
7-3											

(表7-9) 50年1月21日付

職級 号俸	勤 続 10年	11	12	13	14	15	16	17	18	19
4級-1号俸										
4-2			J 1							
4-3										
5-1	4	8	※11			FG 2		1		
5-2				14	4	1	DE 5	1	1	ABC 3
5-3										1
6-1				1	10	※3	※5	1	2	
6-2										※2
6-3										
7-1							2	4		
7-2										
7-3										

(注1) 表に記載してあるのは、新制度移行時(43年3月21日)京都工場に在籍し、かつ48年1月21日にも同工場に在籍していた標準入社者のみである。  
但し、保安係、組合専従者及び大学卒業者を除く。

(注2) 勤続年数は、高卒換算である。

(注3) 勤続年数と職級・号俸との該当欄の数字は人数である。

(注4) 表中のアルファベットは、下記の者を示す。

A=X1、B=X2、C=X3、D=X4、E=X5、F=X6、G=X7、  
J=X9 (H=A11は49年4月退社した)

(注5) 表7-3以下の※印は、申立人らと同期入社者のうち、申立人らを除いた中位の者が格付けされている職級・号俸である。

ウ X8は中途入社者であり、同人と同期入社者の43年から48年までの格付け昇進状況は、後記表8のとおりである。

(表 8)

年月日 職級 号俸	43.3.21	44.1.21	45.1.21	46.1.21	46.3.21 (是正)	47.1.21	48.1.21
	7年	8	9	10	10	11	12
2級 - 2号俸							
2 - 3	I 1	I 1	I 1	I 1			
3 - 1	6	4	2				
3 - 2	9	8	5	4			
3 - 3	9	3	3	3	I 1	I 1	
4 - 1	15	17	※19	※21	3		
4 - 2	5	10	10	9	4	3	I 1
4 - 3	1	3	6	6			
5 - 1					※28	※28	※26
5 - 2				2	10	10	10
5 - 3							
6 - 1						4	8
6 - 2							1
6 - 3							

(注1) 表に記載してあるのは、43年3月21日京都工場に在籍し、かつ48年1月21日にも同工場に在籍していた全ての者である。但し、保安係、組合専従者及び大学卒業者を除く。

(注2) 勤続年数は、高卒換算であり、中途入社者の勤続年数は、卒業後入社までの年数の3分の1を加算する。

(注3) 勤続年数と職級・号俸との該当欄の数字は人数である。

(注4) 表中のアルファベットのIは、X8である。

(注5) 45年1月21日以降の※印は、同期入社者のうちX8を除いた中位の者が格付けされている職級・号俸である。

(4) X 7及びX 8は、47、48年の両年に上司である製造部仕上課長B 6に対し、どのような理由で低く査定されたかについて説明を求めたところ、同課長は、「相対評価であり、20パーセントをC'としなければならないので、だれかがC'にならねばならない。君がたまたま入ったのだ」と答え、低査定の理由については、全体的に劣るとするだけで具体的理由は明らかにしなかった。

またX 9は、47年、上司である本社中央研究所京都研究室長B 8に対し、人事考課の説明を求めたところ、同室長は、「相対評価でやむなくC'をつけた」と答え、低査定の理由として協調性がないということをあげた。これに対し、X 9は、「会社は自分達を新年会や忘年会から排除している。協調性がないのは会社のほうだ」と反論した。

その他申立人らは、毎年のように人事考課結果や査定理由をそれぞれの上司である課長、室長等に質しているが、相対評価でしかたがない、協調性がない、積極性がない、意欲がない等、上記と大同小異の回答を得ているにすぎない。

なお、前記のとおり会社の人事考課制度には、C'又はDの考課をうけた者に対しては指導をかねて本人に通知する旨規定されているが、前記表6のとおり申立人らに対する人事考課の結果はそのほとんどがC'又はDであるにもかかわらず、同人らが考課結果を問い質すまでは会社から申立人らにはその旨の通知、指導は行われていない。

## 第2 判断

### 1 申立人らは、次のとおり主張する。

会社が申立人らに対する人事考課において低く査定したのは、申立人らの紙パ労連指向の活発な組合活動を嫌悪したため他へのみせしめとしてなした不当な差別査定であり、不利益取扱いである。申立人らは、他の従業員と比較して劣ることはなく、少なくとも「標準者」として評価さるべきであり、格付け昇進においても「標準者」としての扱いを受けらるべきである。

これに対し会社は、次のとおり抗弁する。

申立人らは、同人らの活発な組合活動を会社が嫌悪し、他へのみせしめとして不当な人事考課査定及び格付け昇進の差別をなしたと主張するが、会社はあくまで組合との間に締

結された協定並びに協定の運用に関する合意に基づいて公正に行っており、個人の組合活動の故をもって優秀、熟達及び劣等の判定をすることは全く不可能であり、申立人らの主張は事実と反する。また、格付け昇進については、人事考課の公正かつ客観性を担保するため制度上種々の配慮をしており、恣意的に低い職級・号俸に格付けしたことはない。

以下判断する。

(1) 考課項目について

前記認定6(2)イ(カ)、(ク)の事実より考課項目についてみるに、観察事項として「仕事の成果」、「勤務態度」及び「職務遂行能力」等一応基礎的な事項を細分化して設定し、かつ5段階評価に分類査定され形式的には客観化されているようではあるが、実際には主観的判断の入りやすいものが多くみられ、本件立証の過程からみてもいかなる仕事の能力、どのような勤務態度がどの観察事項に該当するか、またどの程度をもってどの段階の評価をうけるかそれらの基準や運用実態は明らかでない。また、「勤務実績」、「職務遂行能力」の各観察事項のウェイトや両考課を総合する具体的基準はなく、またこれらにつき会社から考課者への特段の指示もなされていない。このような事情の下では、考課の客観的公正さは担保されないといわなければならない。

(2) 考課者について

前記認定6(2)イ(イ)、(ウ)の事実によれば、人事考課については、第1次考課者から決定考課者まで数次の考課を経て、その各々が上位考課者に影響されることなく独立した考課を行い、考課の客観性を高めるために複数考課者制を採用してはいるが、第3次以上の考課者は全体的バランスをみて調整を図るだけであるから、第1次、第2次考課者の評価が考課の結果に対してもつ影響が極めて大きいものとみられる。ところが、これら第1次、第2次考課者は申立人らと同じ組合員ではあるが、申立人らと対立する立場に立つ者であることが前記認定3(5)エの連絡ノートの記載内容、同3(5)オの職組長責任者会議議事録の記載内容、同4(1)ないし(4)の紙パ労連派に対する各種疎外排除行為等から容易に窺われるのであって、このような事情の下では考課の客観的公正さはとうてい期待し難い。

また会社は、人事考課は相対評価で行うというが、前記認定6(2)ウの事実よりみれば、第1次考課者である組長が数名の被考課者を受け持っているところでも職級別に分けると、一番多いところでも5名、大部分は1～3名であって、これでは考課上A、B、C、D、E又はA、B、C、C'、Dの各考課段階についての客観的合理性ある基準、少なくともCについての客観的合理性ある基準が設定されていない限り、客観的合理性ある相対評価は不可能であるにもかかわらず、会社は相対評価を主張するのみで客観的合理性ある相対評価の方法ないし基準を明らかにしていない。

### (3) 考課内容、考課結果について

会社は、人事考課は従業員の職務と能力に重点をおき評価するもので、各人によって必然的に序列がつくものであり、新制度においては、職務と能力の要素を無視した単純な勤続年数の比較だけでは問題にならない、申立人らの格付け昇進が同期入社者と比較して低いものであるとすれば、それは申立人らの人事考課の結果が劣るため上位職級へ格付け昇進する能力が認められず、昇進基準に該当しないためである、と主張する。

そこで43年の新制度移行時の申立人らの格付けにつきみるに、前記認定6(3)アの表6のとおり、過去5年間(38年から42年まで)の申立人らに対する考課は、C、D、Eであり、いわゆる「熟達者」の格付け基準に該当しないとの理由で4級を見合され3級に、また「標準者」の格付け基準に該当しないとの理由で3級を見合され2級にとそれぞれ下位職級に格付けされ、44年の昇進においても、「熟達者」や「標準者」の格付け基準に該当しないことを理由に4級あるいは3級に職級昇進せず、前年同様の職級にとどまらされている。その後の昇進の考課においても、C、C'、Dの査定をうけており、前記認定6(3)イ、ウの各年ごとの格付け昇進の人員分布表をみても申立人らは同期入社者と比較して全て平均を下回り、著しく昇進が遅れていることは外形的に明らかである。このことについて会社は、申立人らの低査定理由についての客観的合理性ある具体的事実を明らかにした資料を提出して立証すべきにもかかわらずそれらのことをいっさい明らかにしていない。しかも、申立人らがなぜ低く査定されたのか疑義をいただき、上司に対し説明を求めてもほとんど説明らしい説明もせず、単に「劣っている」とか、「協調

性がない」とかの理由を述べるのみであり、果してだれと比較して「劣っている」のか、また「協調性がない」のかその判定の基礎を明らかにしていないことは前記認定のとおりである。

以上(1)、(2)、(3)の判断を併せ考えると、会社の考課査定を正当づける根拠はほとんど見出し難い。よって、会社が申立人らの人事考課を低く査定したことに合理性が見出せない以上、その真意は他にあったものと推認せざるを得ない。

(4) まず会社は、申立人らの組合活動は全く知らない、と主張するが、前記認定2ないし5よりみて、会社が、「紙パ労連の闘争至上主義」の批判をはじめ「紙パ労連即共産党である」とか「極左的偏向者の企業外への排除」等を内容とする紙パ労連派攻撃の文書を継続的に配布してきた中であって、申立人らはそれぞれ組合の本部執行委員、京都支部の執行委員、職場委員及び青年婦人部等の役職を勤め、組合が反労連派によって占められた40年9月以後も、申立人らは一貫して紙パ労連の運動方針を支持し、粘り強く職場内外で組合の正しいあり方、合理化対策、準工業地域指定問題対策等を訴え続けるなど労働者の生活と権利を守るため積極的な活動を続けてきたことは明らかである。こうした申立人らの活動に対し、会社が常に異常な関心を示してきたことは前記認定の諸事実から容易に窺うことができる。さらに、紙パ労連派に対する一連の集中攻撃の現われとして申立人らをQC会義、労務会議、新年会、忘年会等の諸行事及び運動会等から排除するいわゆる「職場八分」や単純労務である印画紙を入れる袋貼り用員への配転、加えて会社の職制が紙パ労連即共産党に近づくなどの言動をしてきたこと、一方、40年以降組合が会社に協力的な労働組合であったことからみても、当然申立人らが会社にとって好ましからざる存在であったことは容易に推認し得るところである。

以上のことからして本件格付け昇進差別は、申立人らの活動を嫌悪し、同人らを会社から排除しようとした会社の長きにわたる労務政策の一環としてなされたものであると推認せざるを得ない。よって会社の申立人らに対する上記格付け昇進差別は労働組合法（以下労組法という）第7条1号に該当する不当労働行為であると断ぜざるを得ない。

## 2 労組法第27条第2項の除斥期間について

申立人らは、会社がなした組合活動に対する本件賃金差別は不当労働行為である、今年の昇給差別は前年、前々年のそれを前提にして効果を拡大し、次年度に加えられる同様の差別行為によってさらにこれを拡大していくもので、差別による不利益は1回限りで完了してしまうものではない、したがって本件賃金差別は継続する行為に該当する、と主張する。

これに対し会社は、昇進行為は毎年発令されるもので行為の客観的性質上それが継続する行為でないことは明らかであるから、申立より1年以前の行為は審理の対象となり得ない、申立人らの現在の職級・号俸が不利益差別であるとしても、それは1回限りの行為である各年の格付け昇進の積重ねによる結果であり、不当労働行為の審理の対象となるのは結果の残存ではなくその原因たる個々の昇進措置であり、結果の継続性をもって毎年行われる格付け昇進が継続する行為とはどうてい認められない、と主張する。

以下この点につき判断する。

申立人らに対する本体格付け昇進についての不利益扱いが、会社の一貫した不当労働行為意思に基づくものであることは前記判断のとおりである。紙パ労連派の組合活動を嫌悪し、これを排除しようとする会社の意図は、前記認定並びに判断のとおり長年にわたり一貫して変わることなく、その実効をあげるための措置を継続実施してきたのが本体格付け昇進の不利益扱いであり、かかる不当労働行為意図を、長年にわたり同種の行為を反覆累行することによって達成せんとする場合、その年々の不当労働行為はこれを継続する行為として把握するのでなければ、不当労働行為救済制度の目的を没却することになるといわざるを得ない。よって、この点についての会社の主張は採用できない。

なお会社は、49年、50年の格付け昇進は45年から48年までのそれと別個の行為であり、申立人らの49年、50年の格付け昇進についての不利益扱いに対する救済申立の追加は新たな不当労働行為の救済申立に他ならず、それを請求する救済内容の訂正追加として扱うことは違法である、と主張する。

そもそも不当労働行為申立事件につき救済の追加申立をすることは、当事者が同一である限り自由になし得るところであり、これを同一の審査手続において処理することについて

ては、なんらの制約もないものと解されるので、この点についての会社の主張は採用できない。

3 以上のとおり申立人らに対する本件人事考課の低査定による格付け昇進差別が不当労働行為であると判断される以上、同人らに対する救済の措置としては、申立人らに対し申立人らを除く同期入社の中位の者が格付けされている職級・号俸と同一の格付け昇進を行うことが妥当と判断されるところ、申立人らの請求は主文第1項記載と同一で、X8を除いてはいずれも前記中位の者の職級・号俸と同一又はそれ以下であり、X8の請求する職級・号俸については、45年1月21日付のものについては2級3号俸から昇進としては3級3号俸、46年1月21日付のものについては3級3号俸からの昇進としては4級2号俸とすることは、職級・号俸昇進制度の枠内で考慮し得るところであり、特段の支障も予想されないし、また同人の請求する46年3月21日付以降のものについては前記中位の者と同一であるから、申立人らの請求はいずれもこれを容認し、主文のとおり命ずるのを相当とする。

なお申立人らは、組合活動を理由に職級・号俸の格付け昇進を遅らせる不利益扱いをしてはならないとの救済を求めている。

しかし、申立人らの求める措置は、労組法第7条1号の規定そのものと同意義に帰し、特に救済命令の主文に掲げる必要を認め難いので、この点については棄却せざるを得ない。

よって、当委員会は、労組法第27条、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51年6月24日

京都府地方労働委員会

会長 岡 部 利 良