

京都、昭49不3、昭53. 2. 24

命 令 書

申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8

被申立人 ダイニック株式会社

主 文

- 1 被申立人は、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に
対して、昭和42年以降の昇給差額として次表の金額を支給しなければならない。

| 申立人氏名 | 金額（単位円） |
|-------|-------------|
| X 1 | 1, 872, 800 |
| X 2 | 1, 222, 000 |
| X 3 | 1, 556, 000 |
| X 4 | 1, 580, 800 |
| X 5 | 1, 292, 400 |
| X 6 | 1, 374, 400 |
| X 7 | 1, 312, 000 |
| X 8 | 1, 300, 000 |

- 2 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) 被申立人ダイニック株式会社（以下会社という）は、大正8年8月18日、日本クロス工業株式会社として設立され(昭和49年7月1日社名変更、以下年号の昭和は省略する)、本件申立当時（49年1月28日）従業員約1,200名を擁し、肩書地（編注、京都市に本社及び京都工場を、埼玉県狭山市に東京工場を、同深谷市に深谷工場を、大阪に支社を、札幌、仙台、名古屋、福岡に営業所を、ニューヨークと台北に出張所を置き、ブッククロス、クロス、不織布等の製造、販売等を業としている。
- (2) 申立人X1、同X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8（以下上記の者をそれぞれX1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8といい、同人らを総称して申立人らという）の入社年月日と本件申立当時の職場は次表のとおりである。

| 氏名 | 入社年月日 | 職場 |
|----|-----------|-------------|
| X1 | 20年 4月23日 | クロス製造部製造第2課 |
| X2 | 26年 3月22日 | 〃 製造第1課 |
| X3 | 30年 4月21日 | 〃 製造第1課 |
| X4 | 33年12月20日 | 〃 製造第1課 |
| X5 | 36年 3月19日 | 〃 製造第4課 |
| X6 | 37年 3月19日 | 〃 製造第2課 |
| X7 | 38年 4月 1日 | 〃 製造第4課 |
| X8 | 38年 4月 1日 | 〃 製造第1課 |

(注) 所属はいずれも京都工場

- (3) 申立人らはいずれも会社の従業員で組織されているダイニック労働組合（49年7月以前は日本クロス労働組合と称していた。以下組合という）の組合員である。

2 36年までの労使関係

- (1) 組合は、21年2月1日結成され、27～28年頃からはX1、X2らの活動により従来行われていなかった職場要求のとりまとめや組合大会開催要請が行われるようになった。
- (2) 30年からA1（以下A1という）らが組合の執行部に加わり、34年には京都合同繊維労働組合（以下合同繊維という）に加盟、同年の年末一時金闘争で初めてストライキ権

を確立し、前年に比べ高額の回答を得た。またA 1が組合の組合長となった35年の春闘では大幅賃上げを獲得し、当時の安保闘争にも積極的な取り組みを行ったり、さらに36年の春闘では初めてストライキを行った。一方青年行動隊の組織化や、学習サークル、スポーツ活動等地域との共闘も活発に行われるようになった。

3 37年から本件申立までの労使関係

(1)ア 37年6月1日、会社東京工場の工場長であったB 1が社長に就任した（以下社長という）。

イ 38年10月、社長は「私の経営理念」を発表し、そのなかで「会社の発展は全従業員共通の目的である。……もしも会社の発展を望まないものがあるとするならば百年前の経済理論を金科玉条とする盲目的共産主義者だけである……」と述べた。

ウ 社長は、同年の「クロス社内報」のなかで、「積極的な発展策を打ち立てなければならぬ……その方法としては、老朽化した設備の更新、工場増設、新工場の建設、外国との技術提携」を行う等の経営方針（以下積極的拡大政策という）を述べた。

エ 39年年頭、社長は「クロス社内報」のなかで「いよいよ計画実施の年であり、外国企業との提携と海外市場への進出、工場の増設等新しい方策が次々と実施に移されている。……個人の思想は自由である。しかしその理想の故に会社の発展策に協力出来ないと言うような人がいたら全く困ったもので他人迷惑も甚だしい」と述べた。

オ 同年6月、社長は「クロス社内報」のなかで「一部従業員の中にややもすると会社の方針に賛成しない分子がおり……足を引張るような行動をとることは全従業員の生活向上を阻止しようとするものであって、如何に彼等のイデオロギーのためとはいえっても大多数の従業員に対しはっきり敵対行為をとっている」と述べた。

(2) 社長就任以後、従来就業時間中に行われていた団体交渉（以下団交という）は時間外に行われることになり、ビラの職場内での配布は制限され、一部職場で行われていた無定点操業（いっせいに休憩せず二組に分れて交代で休憩する）や二交代制勤務が全職場へ導入されるようになった。

また、作業日誌の記載事項を詳細にしてこれを職制がチェックしたり、新聞や週刊誌

等物私の職場内への持ち込みが禁止され、作業服、安全帽の着用等職場規律がきびしくなった。さらに配置転換（以下配転という）も本人の意思を無視した形で行われるようになった。

- (3) A 1らは、会社の積極的拡大政策は労働強化を伴うものであると反対した。これとは逆に38年頃から社長方針を支持する職制を中心に「反共・労使協調」の組合をつくる動きが出て「百人会」、「若者会」という組織が結成され、39年の役員選挙の結果は執行委員10名中7名が「百人会」のメンバーであった。しかし40年には再びA 1らを中心とする執行部となった。
- (4) 41年4月頃、会社京都工場総務部自動車係に所属する組合員約10名が、仕事と組合活動が両立しないとの理由で組合に脱退届を提出し、同年8月3日組合を脱退した。
- (5) 会社は同月11日、組合の専従期間を終了したA 1に対し、京都工場製造第2課塗料係から前記自動車係への配転を命じた。

組合は同年9月、A 1の配転につき当委員会に不当労働行為救済申立をしたが、執行部体制が変更された等の事情でその申立てを取り下げた。このためA 1は同年10月当委員会に個人申立をした（京労委昭和41年（不）第25号事件）。

- (6) 会社は、同年8月11日資格制度の導入を発表した。その後社長は、「クロス社内報」のなかで、新しい組織と資格制度と題して「資格についても今後は単に学歴や経験年数よりも会社発展への努力と能力を考え合せて決めていくべきである。極く一部の理解力をもたない人達のいってるように、今回の資格制度は決して従業員諸君に身分差をつけるものではない」、「当社の従業員としてだれもが持たなければならない能力は、会社の発展こそわれわれの生活を向上させる基礎であることを認識することである。そのような能力を持った人だけの会社にしなければならない。……せつかくわれわれが努力して得た利潤を、極く少数の認識のない、むしろわれわれの足を引張るような人達に分配するのは大きな無駄である」と述べた。
- (7) 同月8日、組合は組合長選挙のための告示を行い、投票日を同月18日と定め、同月12日から立候補者の受付を行った。これに対しA 1とA 2（以下A 2という）が立候補し

た。申立人らはA 1 を当選させるため連日ビラ配布を行った。

(8) 会社は同月15日、「人事異動と資格制度の実施にあたって」と題する社長名のビラを職制を通じて全従業員に配布した。その内容は人事異動と資格制度の実施の意義を説明したものであるが、そのなかに「当社の長年にわたるマンネリズム化と、うじ虫のようにそれに巢食っている破壊分子の動きを一挙に払拭し」、「100年前の古典的経済理論を金科玉条の如く頑固に信奉しているような動物的人種の動きはわれわれが折角努力している足を引っ張り」、「彼等の存在を絶対に許さない会社にする」との記載がある。

(9) 会社は同月17日、「創立記念日をむかえるに当って」と題する社長名のビラを職制を通じて全従業員に配布した。そのなかに「会社を破壊するような病原菌がはびこり、遂には恐ろしい細胞にまで発達してしまっているのならいかなる切開手術をしても健全な体質を保持しなければならない」との記載がある。

(10) 前記社長名のビラの内容については各職場でも話題になり、特にA 1 を支持し活動してきた申立人らは、社長が組合長選挙を契機として社長方針に反対する自分たちの一掃にのり出したものとしてこれをうけとめた。

(11) 組合長選挙投票日の同月18日朝、会社門前で係長や主任多数が、係長ら31名の統一見解として「社長方針を支持し、共産党の考え方、路線を排除する。組合長選挙にはA 2 を支持する」旨のビラを組合員に配布した。

組合長選挙の結果、A 1 250票、A 2 258票、白票11票となったが白票の取り扱いをめぐって組合内部で混乱を生じた。この間職制やA 2 を支持する人達により「社長方針支持」、「A 2 の当選を確認せよ」との署名活動が就業時間中に行われた。結局9月に至り組合の選挙管理委員会でA 2 の当選が認められた。

(12) 同年9月16日から26日頃にかけて会社は、A 1 を支持するX 4、X 1、X 8ら数10名に対し、「社長方針に反対している」、「考え方が悪い」等の理由で残業をさせなかった。これに対しX 4らは、「考え方に対してとやかくいうのはけしからん」と所属の課長らに抗議するとともに、組合として取り上げ会社に抗議するよう組合に申し入れたが拒否された。残業をさせなかった期間は、各人異なるが1年から2年余り続いた。

- (13) 組合は、同年10月の定期大会で合同繊維から脱退することを提案した。申立人らは反対したが、結局提案どおり決定された。
- (14) 42年3月28日、組合は、A1が不当労働行為救済申立をしたことは組合の決定に違反し、組合の統制、秩序を乱すものであるとして同人を除名した。
- (15) 同年の春闘において組合は、「春闘3か年の展望」を提案した。申立人らは、生活無視の賃上げ計画である、と反対した。
- (16) 同年の昇給は、組合の要求額どおりで妥結した。会社は「総務人事部ニュース」のなかで「本年の昇給は当社はじまって以来の高額である」、「確固たる労使の誠意と信頼関係を樹立した」と記載している。
- (17) 前記昇給の実施にあたっては会社の査定分が従来より大幅であったため、X7らはこれを批判するビラを会社門前で配布したところ、当時の総務人事部長から「会社の方針に対し批判することを書くのなら一生冷や飯を食わす」と言われた。
- (18) ア 会社は同年6月1日、A1に対し「身体に故障があり業務にたえられない」との理由で解雇を通告した。これに対しA1は、前記3(5)の事件に追加の救済申立をした。当委員会は審査の結果、同年11月1日付で配転前の原職復帰等の救済命令を発した。
- イ 会社は同月11日、「総務人事部ニュース」のなかで「審問がA1氏側のする罵詈雑言・怒声という異常なふんいきの中で打切りとなった……このような暴力的圧力の下で、公正な審査はできない」との会社の見解を表明した。
- ウ A1は同月21日、京都地方裁判所に地位保全未払賃金請求の仮処分申請を行った。同裁判所は同年12月26日、A1の申請を全部認容する決定を行った。
- エ 会社は前記アの命令を不服として、中央労働委員会に再審査の申立をした。同委員会は、後記解雇事件をも含めて審査し、45年12月16日付で再審査申立を棄却した。
- なお、A1は43年1月5日前記仮処分決定に基づき原職へ復帰したが、その後44年7月同僚とのトラブルを理由に再び解雇され、当委員会にこれを不当労働行為として救済申立をした。A1は46年1月、上記命令により原職に復帰した。
- (19) 申立人らは、A1の前記解雇について「A1を守る会」を結成し、X1が会長となっ

て同会への加入を組合員に呼びかけた。

(20) 組合は42年7月末、組合役員を選出する選挙規定のうち、すべての役員選挙を定員連記制等とする改正案を提案した。これに対し申立人らは小選挙区制度であり、申立人ら活動家を排除するものであると職場会等で反対の発言をし、ビラを配布した。

(21) 同年12月、会社は給与事務の機械化と二交代勤務手当の切下げを提案した。組合は合意したが、A1らはこれに反対するビラを配布した。

また、同月26日A1は「会社の押しつけた給与事務機械化案はクロスのすべての労働者の良識と勇気によって否決された」等のビラを配布した。

(22) 会社はA1の再三にわたるビラ配布に対し、43年4月1日「A1君の散布するビラは会社の姿勢に真向から反し、じゃまをしようとする内容をもつものです……このようなビラがまかれることを断じて許すことはできない。A1君を呼び強く叱責した」との内容を記した「総務人事部ニュース」を出した。

(23) 社長は、44年年頭の「クロス社内報」のなかで「いまだに労使間が対立することが正しいと考えている人達も極く少数いる……当社においてはそのようなひとにぎりの人達はまさに邪魔者であって我々の生活向上の足を引っ張る困った存在である」と述べた。

(24) 同年3月、X6、X7、X5、X2らが中心となって職場内の出来事や不満、要求等を掲載することを目的とした職場新聞「ちまき」が発行され組合員に配布されるようになった。

(25) 同年の一時金については、組合の要求の取り組みがなされる前に労使懇談会で会社の回答が出され、執行部はこれを受け入れた。申立人らは執行部のやり方に抗議するとともにX3、X8を中心に「組合員無視の低額回答に反対しよう」とのビラを配布した。

とくにX1は、職場内の組合員に呼びかけ執行部提案に反対する決議を職場会で採択した。

(26) 45年春闘の際、組合執行部は会社回答で妥結するよう提案した。これに対し、申立人らは「要求を下回る回答である。満額獲得しよう」と組合員に呼びかけた。その結果全員投票にもちこみ執行部提案は否決となったが、執行部は提案どおり強行した。

- (27) 同年、X 8、X 7ら青年組合員を中心に「ともよ」サークルが結成された。このサークルはスポーツ活動や労働運動の学習を目的としたものであり、機関紙「ともよ」はX 7が責任者となって発行した。
- (28) 同年8月の組合役員選挙にはX 2、X 3、X 5、X 7、X 1、X 6、X 4が立候補した。X 2は組合長に立候補し、東京工場まで行き同工場の門前でビラを配布し、従業員の間で評判となった。
- (29) 同年の年末一時金の支給について、会社と組合との間には年間協定があったが、会社は分割支給を提案した。これに対しX 2、X 5らは、「分割支給に反対する」とのビラを組合員に配布した。
- (30) 46年春闘において、X 1、X 3、X 4、X 2、X 5らは、「生活に根ざした大幅賃上げを」、「組合員不在の団交はごめんだ」とのビラを組合員に配布した。
- (31) 47年春闘においては、支部長となったX 2は、労使懇談会での会社回答を組合執行部が受け入れるという従来形ではなく、団交を中心に、組合員の声を積極的に取り入れた賃金要求額の満額回答を会社に迫り、一方申立人らも組合員に対して会社の低額回答を拒否し、実力行使を含む粘り強い闘いを展開しようと訴えた。
- (32) 同年4月26日朝、申立人らは、申立人8名及びA 1の連名で、「4月14日総務人事部長に対し、会社より長年にわたって不当な賃金差別をうけてきた……この問題について過去何回か会社に抗議し、撤廃を要求した時に示された会社側の態度から見て賃金差別の意図は思想、信条、労働組合活動に対する弾圧である。……差別を全面的に撤廃し正当な水準にもどすこと」を訴える内容のビラを会社門前で配布した。
- (33) これに対し、会社は、同月28日、総務人事部京都工場の名で、「この申入書は9名の賃上げ要求である。賃金の引上げは本来会社と労働組合との間で決めるべきもので少数の労働組合員から要求や話し合いを求められる筋合いでない」との見解を表明した。
- (34) 48年春闘中会社は、「資格制度にもとづく新賃金体系」を発表した。申立人らは「新賃金体系は、職務、職能給を資格制度によってきめる分断、差別賃金である。……これをつけていけばみな資格をとることに熱中し、一人一人の競争で組合の団結が破壊さ

れる」とのビラを配布した。

- (35) 49年1月28日、申立人らは当委員会に対し、「正当な組合活動をしたことの故をもって昇給額に不当な差別をされた」として本件申立をした。

4 本件申立後の労使関係

- (1) 組合は、50年2月8日、前記申立に対し、組合の綱領、規約、組織運営上組合員として著しく逸脱した行動であり、統制問題で処理すると申立人らに通知した。
- (2) その後、4月5日の組合の中央委員会で申立人らを統制処分に付することが決定された。これに対し申立人らは5月12日、この決定には従えないとしてその理由を記した弁明書を組合の中央委員会に提出した。

なお、組合はこの問題を引続き審議することとなった。

- (3) 同月24日、申立人らは連名で、「4月5日の第1次統制処分について第三者の意見書を添えて統制委員会に提出したが受取りを拒否された……統制処分にいたる別枠要求、綱領、規約違反は憲法、労働法にかかわる問題であり、客観的判断材料も必要と考え、龍谷大学法学部教授C氏の意見書全文を記載しますので参考にして下さい」とのビラを組合員に配布した。
- (4) 51年4月1日、会社は、滋賀県犬上郡多賀町に京都工場を移転するとの計画を発表した。

翌2日、申立人らは連名で、「京都工場の移転は生活条件を根本から変化させる重大な問題である……組合員として行動を起すべきだ」とのビラを配布した。

5 申立人らの組合役員歴と組合役員立候補状況

申立人らの組合役員歴と42年以降の組合役員の立候補状況は、次表①②のとおりである。

① 組合役員歴

| 申立人氏名 | 役 職 名 |
|-------|--------------|
| | 28年度 職 場 委 員 |
| | 29年度 ” |

| | | |
|-------|-------|-----------|
| X 1 | 4 3年度 | 支 部 委 員 |
| | 4 4年度 | ” |
| | 4 5年度 | 本 部 代 議 員 |
| X 2 | 3 6年度 | 職 場 委 員 |
| | 3 7年度 | 執 行 委 員 |
| | 3 8年度 | 副 支 部 長 |
| | 4 0年度 | 執 行 委 員 |
| | 4 3年度 | 統 制 委 員 |
| | 4 6年度 | 支 部 長 |
| | 5 0年度 | 支 部 代 議 員 |
| | 5 1年度 | 支 部 委 員 |
| X 3 | 3 4年度 | 職 場 委 員 |
| | 3 6年度 | 執 行 委 員 |
| | 3 7年度 | ” |
| | 3 8年度 | ” |
| | 4 0年度 | 副 支 部 長 |
| | 4 1年度 | ” |
| | 5 1年度 | 支 部 委 員 |
| | X 4 | 3 6年度 |
| 3 7年度 | | ” |
| 3 8年度 | | ” |
| 3 9年度 | | ” |
| 5 1年度 | | 支 部 代 議 員 |
| | 4 2年度 | 支 部 委 員 |
| | 4 3年度 | 支 部 代 議 員 |

| | | |
|-----|-------|-----------|
| X 5 | 4 7年度 | 支 部 委 員 |
| | 4 8年度 | 〃 |
| | 4 9年度 | 支 部 代 議 員 |
| X 6 | 4 0年度 | 職 場 委 員 |
| | 4 1年度 | 〃 |
| X 7 | 3 9年度 | 職 場 委 員 |
| | 4 6年度 | 支 部 委 員 |
| | 4 8年度 | 〃 |
| X 8 | 4 3年度 | 支 部 代 議 員 |
| | 4 6年度 | 支 部 委 員 |
| | 4 8年度 | 〃 |

② 組合役員立候補状況

| 年度 \ 役職名 | 4 2 | 4 3 | 4 4 | 4 5 | 4 6 | 4 7 | 4 8 | 4 9 | 5 0 | 5 1 |
|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 組合長 | | | | X 2 | X 2 | | X 2 | X 2 | X 2 | X 2 |
| 本部 | | X 2 | X 2 | X 2 | X 3 | X 3 | X 3 | X 3 | X 3 | X 3 |
| 執行委員 | | X 7 | X 3 | | | X 7 | X 5 | X 5 | X 5 | |
| 支部長 | | | | X 3 | X 2 | X 2 | X 2 | X 2 | X 6 | X 2 |
| 副支部長 | X 3 | X 3 | X 4 | X 2 | X 7 | | | | | |
| 書記長 | | X 2 | X 2 | X 5 | X 3 | X 5 | X 7 | X 7 | X 7 | X 4 |
| 会計部長 | | | | | | | | | | X 7 |
| 支部 | X 7 | X 2 | X 2 | | X 8 | | | | | X 8 |
| 執行委員 | X 3 | X 7 | X 4 | | X 5 | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|-----------|---------------------------------|-------------------|------------|-------------------|------------|------------|-------------------|-------------------|--------------------------|--------------------------|
| 統制委員 | X 1 X 3 | X 2 | X 3 X 4 | X 5 X 3 X 7 | X 1 | X 1 | X 1 X 8 | X 1 X 4 | X 1 X 4 | |
| 支部委員 | X 5 | X 1 | X 1 X 5 | X 5 X 7 | X 7 X 4 | X 5 X 7 | X 5 X 7 X 6 | X 3 X 5 X 7 | X 3 X 8 X 4 X 6 | X 3 X 2 |
| 本部 代議員 | | X 5 | X 2 | X 1 | X 3 | | | X 5 X 6 | | |
| 支部 代議員 | X 3 X 6 X 8 X 4 X 5 | X 2 X 5 X 1 | X 6 X 4 | | | | | | X 2 | X 8 X 4 X 5 X 7 |

6 会社の人事考課制度

(1) 会社は、従来から、昇給、賞与及び昇格等のために、人事考課を実施してきた。その考課方法は次のとおりである。

ア 被考課者及び考課者

被考課者は課長以下の従業員である。考課者は、工場の現業部門の場合、第1次評定を行う者（以下第1次評定者という）は係長であり、第2次評定を行う者（以下第2次評定者という）は課長である。

工場の現業部門の係長は10～20名の被考課者の人事考課を行い、課長は平均40～50名の被考課者の人事考課を行っている。

なお、第1次評定者である係長は組合の組合員である。

イ 考課期間等

人事考課の種類、実施期日及び考課期間は次のとおりである。

| 種 類 | 実 施 期 日 | 期 間 |
|---------|----------|---------|
| 能 力 評 定 | 毎 年 4 月 | 1 年 間 |
| 実 績 評 定 | 毎年4月、10月 | 半 年 ご と |
| 執務態度評定 | 同 上 | 同 上 |

ウ 考課方法

第1次評定者及び第2次評定者は、一定の基準に従って、独自の判断で考課を行い、人事考課表に所定の各点数及び評価点合計を記入する。さらに、第2次評定者は、総合評価として、5段階に分かれた総合判断を行うことになっている。

48年における人事考課の種類、項目別の評価基準及び評価点並びに総合評価基準は次のとおりである。

人事考課表

ISS 年 年 月 月 ~ 年 年 月 月

所属部署 _____ 資格 _____ 氏名 _____

| ④能力評定(1年) | 評価点 | |
|--|----------------------------|----|
| | 一次 | 二次 |
| 職務知識と技能 A 業務に精通し専門知識も、関連業務にも詳しく(技能的にも)批評である。 B 関連業務の業務知識も有し外部からの質問に答えらる実態、把握しできている。 C 担当業務について日常業務上の知識を有し非常の事には一人で業務が実行できる。 D 業務執行に必要な専門知識に不足するものがありときどき支援を要することがある。 E 担当業務知識が不足している(技能的にも)他の業務も弱い。 | A B C D E 19 16 13 10 7 | |
| 理解と判断 A 業務の問題でも十分に理解ができて的確な見とをし、権限が与えられる。 B かなり的確に問題でも正しい見解、権限が1人でできる。 C 日常業務の事では、状況が少しづつ変わっても的確に判断する。 D 状況の変化が少しづつある程度のことにも指示し分けられる。 E 新しい事には本質の理解が不足(指示通りの判断しかしていない)。 | A B C D E 19 16 13 10 7 | |
| 実行力 A 実行に遅れやミスがほとんどないことを受け実行する。 B かなり的確に仕事でも遅れをよそなく何となくやりこなせる。 C 状況が少しづつ変わっても指示を自ら求め自分でやりとることに努力する。 D 業務は問題がない場合に合うと何となく指示し受け取りが早い。 E 権限に合うと指示し受け取り、指示した通りにしか、やれない。 | A B C D E 19 16 13 10 7 | |
| 指導育成 A 部下の能力を把握して適切な指導ができ業務向上に努力している。 B 部下の業務向上に意欲が湧きつよ(部下からかなり信頼されている)。 C 日常業務上の業務ができて業務に努めているが向上させようまでは至らない。 D 4交代は把握しているが個人がうす(あまり部下の育成には手を下さない)。 E 無関心で指導、育成する能力が欠けている。 | A B C D E 19 16 13 10 7 | |

| 総合評価点 | 総合評価点 | | 小計 | 点 |
|-------|---|----|--------|--------|
| | 一次 | 二次 | | |
| ④+③+② | 点 | 点 | I ④+③ | 点 |
| | | | II ④+③ | 点 |
| 段階 | ④+③+② | | I ④+③ | II ④+③ |
| 総合判断 | A これ以上求めるのは不可能なほど満足すべき段階 B かなり満足すべき段階 C 標準的な段階 D 標準より劣っており多少不満足な段階 E かなり不満足な業務すべき段階 | | | |

観るな業績および賞罰、事故や特記事項があれば記入して下さい。

| 業績 | I 評価点 | | II 評価点 | |
|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | 一次 | 二次 | 一次 | 二次 |
| ⑤業績評定(6ヶ月) | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 |
| 職務の推進 A 業務的なことにも積極的に取り組むし(成果)申し分なく B 業務上のトラブルにしっかりと対処し業務をこなす。ロミも止められた。 C 非常業務の小さい業務もこなす(適切な処理)と D 非常業務の小さい業務もこなす(適切な処理)と E 仕事の処理が速く(業務)で(注意)することがある。 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 |
| 貢献度 A 仕事の進捗、内容がすぐれている、チーム目標達成により貢献した。 B 仕事の内容がすぐれている、自己の業務分をこなす。 C 予期した通りの業務で(チーム)目標の達成に貢献した。 D 仕事の内容が(チーム)目標の達成に貢献した。 E 仕事の進捗、業務の遅れ、遅延に(チーム)目標の達成に貢献した。 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 |
| 成果 A 期待の計画に対して(チーム)目標の達成を(チーム)目標とした。 B 期待の計画に対して(チーム)目標の達成を(チーム)目標とした。 C 指示された目標、計画を(チーム)目標とした。 D 指示された目標、計画を(チーム)目標とした。 E 目標が達成され(チーム)目標の達成を(チーム)目標とした。 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 |
| 目標設定 A 上司の指示をよく理解し(チーム)目標の達成を(チーム)目標とした。 B 上司の指示をよく理解し(チーム)目標の達成を(チーム)目標とした。 C 上司の指示をよく理解し(チーム)目標の達成を(チーム)目標とした。 D 業務計画に(チーム)目標の達成を(チーム)目標とした。 E 業務計画に(チーム)目標の達成を(チーム)目標とした。 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 |

| ⑥執務態度評定(6ヶ月) | I 評価点 | | II 評価点 | |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | 一次 | 二次 | 一次 | 二次 |
| 企業意識 A 会社方針を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 B 会社方針を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 C 方針を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 D 会社方針を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 E 会社方針を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 |
| 協調・規律 A 公平に(チーム)目標を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 B 公平に(チーム)目標を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 C 公平に(チーム)目標を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 D 公平に(チーム)目標を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 E 公平に(チーム)目標を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 |
| 向上意欲 A 業務について(チーム)目標を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 B 業務について(チーム)目標を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 C 業務について(チーム)目標を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 D 業務について(チーム)目標を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 E 業務について(チーム)目標を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 |
| 責任感 A 業務を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 B 業務を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 C 業務を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 D 業務を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 E 業務を(チーム)目標として(チーム)目標の達成を(チーム)目標としている。 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 | A B C D E 14 12 10 8 6 |

| I 小計 | | II 小計 | |
|------|----|-------|----|
| 一次 | 二次 | 一次 | 二次 |
| 点 | 点 | 点 | 点 |

なお、47年以前の人事考課表の配点は、上記と異なり、また、各項目の評価基準点はもっと抽象的であった。

しかし、前記人事課に従って評定された結果、算出された評価点合計は、たとえば、何点以上の評価点を取得した者は総合判断として5段階評価のうちどの段階に位置づけられるかという基準についての定めはなく、また、各段階別に何割の割合で該当者を決めるという定めもない。

- (2) 48年、会社は、人事考課制度は従業員の能力開発・育成を図る目的のものであるべきだとして、はじめて人事考課表を公開し、同時に、従業員自らが自己の努力目標等を申告する自己申告制度を採用した。考課者はこの自己申告書を参考資料として人事考課を行うようになった。
- (3) 人事考課の結果は、昇給、賞与及び昇格等の判断資料に用いられている。人事考課の結果の利用の仕方は、人事考課規程によれば、次のように定められている。

第8条 考課の結果は下記のウエイトで次の事項に利用する。

| | 能力評定 | 実績および執務態度評定 | その他の評定 |
|---------|---------|-------------|--------|
| 定期昇給の査定 | 70 | 30 | — |
| 賞与の査定 | — | 100 | — |
| 昇進および昇格 | 80 | 20 | — |
| その他の人事 | その都度定める | | |

なお、人事考課の結果については、従業員には一切公表していない。

7 会社の資格制度

- (1) 41年8月、会社は、従来の組長、主任、係長、課長、次長及び部長等の各職制の位置づけが不明確で日常の業務活動上問題があるとして、職制と資格を明確に分離し、能力主義の人事を行うことを決め、新たに職制を設けるとともに資格制度を導入した。
- (2) 新しい職制として、現業部門においては、工場長、次長、課長、係長、班長及び副班長が設けられた。

従業員資格は、一般社員、主任補、主任、主事、主査、参事補、参事及び参与（後に設けられた）に区分された。

同時に、会社は、従来の部長を参事に、次長を参事補に、課（室）長を主査に、係長を主事に、主任を主任に、組長を主任補に自動的に格付けした。また、従来の職制でなかった者のうちには、新しく資格を与えられた者と与えられなかった者とがあった。

資格と新しい職制との対応関係は次のとおりである。

| 資 格 | 職 制 |
|---------|-----------|
| 参 与 | |
| 参 事 | 部・室・工場・所長 |
| 参 事 補 | 次 長 |
| 主 査 | 課 ・ 室 長 |
| 主 事 | 係 長 |
| 主 任 | 班 長 |
| 主 任 補 | 副 班 長 |
| 一 般 社 員 | |

(注) 各資格者は矢印の方向のみの職制になることができる。

- (3) 従業員が前記上位資格に昇格するには、学科試験及び昇格考課によるものと、人事考課によるものがある。前者によるものには、主任補、主事（導入時は人事考課であった）及び主査があり、後者によるものには、主任、参事補、参事及び参与がある。

なお、この資格は1ランクずつ昇格する。

また、47年8月から、勤続15年以上で特に勤務成績の優秀な一般社員は人事考課のみで主任補に昇格できうることになった（資格運用規程第8条第2項）。この場合、各担当課長らが推せんし、資格登用試験委員会が昇格判定を行うこととしている。

なお、従業員の資格は前記の昇格方法で合格した者にすべて与えられ、定期人事異動時に新たに格付けされることになっている。

- (4) 資格登用試験

ア 42年、会社は、資格登用試験を実施した。資格登用試験の受験資格は、受験年の前1年間または前2年間の出勤率が98パーセント以上の者で、前2年間に懲戒処分を受けたことがないことが要件とされているほか、一定の前資格経験年数、年齢及び勤続年数が必要である。各資格別の前資格経験年数、年齢及び勤続年数は次のとおりである。

| 資格 要件 | 主任補 | 主任 | 主事 | 主査 | 参事補・参事・参与 |
|----------|----------------------------|-----------|----------|----------|-----------|
| 前資格経験年数 | 一般社員 1年 | 主任補 2年 | 主任 2年 | 主事 3年 | 特に制限なし |
| 年 令 | 正規学卒 23才 中途入社 24才 | 26才 | 29才 | 33才 | |
| 勤続年数 | 1年 | 4年 | 7年 | 11年 | |

イ 主任補から主査までの各資格登用試験の内容は次のとおりである。

| 項目 | | 資格 | 主任補 | 主任 | 主事 | 主査 | | | |
|------------------|------------------|-------------|----------------------|----|-----|----|---|---|---|
| 学 科 試 験 | 教 養 科 目 | 社 会 常 職 | 有 | / | 有 | 有 | | | |
| | | 社 内 常 識 | 〃 | | 〃 | 〃 | | | |
| | | 国 語 | 〔 2 科 目 選 択 〕 | | / | / | / | | |
| | | 英 語 | | | | | | | |
| | | 数 学 | | | | | | | |
| 学 科 試 験 | 専 門 科 目 | 監 督 者 常 識 | 有 | / | | | | / | / |
| | | 技 術 | 〃 | | | | | | |
| | | 現 業 | 〔 1 科 目 選 択 〕 | | | | | | |
| | | 営 業 | | | | | | | |
| | | 事 務 | | | | | | | |
| | 論 文・作 文 | 作文 (指定題) | 論文(自由 題及び指 定題) | | 同 左 | | | | |
| 昇 格 考 課 | 考 課 | 有 | 有 | 有 | 有 | | | | |
| | 自 己 申 告 | 〃 | 〃 | 〃 | 〃 | | | | |
| | 面 接 | 〃 | / | 〃 | 〃 | | | | |
| | 適 性 検 査 | / | | 〃 | 〃 | | | | |

ウ 学科試験は、次の内容ないし範囲から出題される。

- (7) 「教養科目」のうち、国語、英語及び数学はいずれも中学卒業ないし高校1年程度の問題で、そのうち数学は会社指定のテキストによる。

「社会常識」は、一般社会人として必要な時事、政治、経済、科学等についての

知識。

「社内常識」は、経営理念、社内報、総務人事部ニュース、就業規則等のうちから、社員として必要な知識。

(イ) 「専門科目」のうち、「現業」、「技術」、「営業」及び「事務」は、日常業務を遂行するうえで必要な基礎知識。

「監督者常識」は、リーダーシップなど職場内リーダーとして必要な常識で、会社の指定推せん図書による。

(ウ) 主任補登用試験の専門科目である「作文」は、一般社会情勢及び会社（自己の職務）の現状について資格登用試験委員会が決定したもの。

主事及び主査の専門科目である「論文」は、上記委員会の指定する指定題及び各人の職務に関係ある自由題。

「作文」及び「論文」の採点は、採点基準に従って5点単位で行われる。

エ 「昇格考課」は、日常職務に関する本人の努力経過、成果などに対する評価とそれぞれ資格者としての要件を満し将来の職務遂行を十分に期待できるかどうかを総合的に評価して行う。

「昇格考課」のうち、「考課」は、毎年4月に実施する人事考課の過去2年分を基礎として考課する。

また、「自己申告」は、毎年1回実施する自己申告書を過去2年分を基礎として本人の努力経過、将来の希望などについて評価し、これを人事考課の参考資料とする。

主任補及び主事の「面接試験」は、資格登用試験委員会の委員によって、また主査の「面接試験」は、本部長会議の構成員によって行われる。各受験者は作文または論文及び自己申告書について質問され、また将来の希望、協調性、積極性などに関する意見が問われる。

オ 資格登用試験委員会の委員は、学科試験の場合番号のみ記載された答案用紙で採点する。また、面接試験の場合は、通常2人の面接者がそれぞれ個別に採点する。

主任補から主査までの学科試験及び昇格考課の合格基準点は次のとおりである。

| 資格 | | 主任補 | 主任 | 主事 | 主査 |
|------|----------|---------|---------|---------|---------|
| 科目 | 社会・社内常識 | 最低40点以上 | | 平均70点以上 | 平均70点以上 |
| | 国語・英語・数学 | 平均60点以上 | | 最低40点以上 | 最低40点以上 |
| | | | 平均60点以上 | 平均60点以上 | |
| 専門科目 | | 最低40点以上 | | 最低40点以上 | |
| | | 平均60点以上 | | 平均60点以上 | |
| 昇格考課 | 能力 | 45点以上 | 48点以上 | 61点以上 | 64点以上 |
| | 業績 | 30点以上 | 30点以上 | 40点以上 | 40点以上 |
| | 執務態度 | 30点以上 | 30点以上 | 40点以上 | 40点以上 |
| | 合計 | 106点以上 | 110点以上 | 146点以上 | 150点以上 |

上記学科試験が合格基準点未満の場合、受験者は、原則として、昇格考課が合格基準点以上であっても合格しない。ただ、勤続15年以上で上司の推せんがある場合、学科試験の1部科目が合格基準点未満であっても、合格させよう運用されている。また、学科試験が合格基準点以上であり、昇格考課が合格基準点未満の場合、資格登用試験委員会が協議して合格させよう運用されている。

なお、上記運用の方針は、45年前後から採用された。

カ 資格登用試験（主任補から主査まで）の結果に基づく合否判定の手続は次のとおりである。

| 資格 | 資格登用 試験委員会 | 本部長会議 |
|-----|---------------|---------|
| 主任補 | 合 否 判 定 | 承 認 |
| 主任 | 推 せん 申 請 | 合 否 判 定 |
| 主事 | 同 上 | 同 上 |
| 主査 | 同 上 | 同 上 |

主任補資格登用試験の場合、毎年、一般社員の約70～80パーセントの従業員が同試験を受験し、そのうち75パーセント前後の受験者が合格している。

なお、受験資格者が同試験に不合格になった場合、何回も受験できることになっている。

キ 資格登用試験委員会の事務局は、各課長に対し受験資格者が資格登用試験を受験するよう指導することを依頼している。また、同事務局は毎年、各工場の総務課に対して、勤続15年以上の一般社員の氏名を通知している。

8 会社の賃金制度

- (1) 会社は、従来、従業員の初任給額に、毎年、組合との間で協定される後記の昇給（ベースアップをも含む。以下特に断らない限り同様である）基準に基づいて決定される昇給額を加算し、これを基本給額として支給していた。

昇給の内訳は一律分と査定分に分けられ、そのうち、査定分については、41年、当時の組長、主任、係長等の各職制ごとに数ランクの査定金額を定めて、これを支給していた。42年以降は、資格制度の導入に伴い、各資格または職制ごとに数ランクの査定金額を定めてこれを支給していた。

- (2) 42年当時、昇給における査定分の占める割合が一律分よりも大きく、しかも査定分の決定基準が明確でなかったため、同年、会社と組合は賃金体系整備委員会を設置した結果、48年、会社は次のような新賃金体系を作成した。

新賃金体系は、単純明快であること、生活安定を図ること及び能力向上・意欲を伸すものであることを目標に従来の基本給に能力給的な部分を導入して従来の基本給を年齢給、熟練給及び職能給に再構成し、それぞれ支給基準を明らかにした。

なお、新賃金体系は、48年度には、昇給に限って適用された。

ア 年齢給

生活給の性格を有する部分であり、年齢のみを要素とし、資格、人事考課等は勘案されない。年齢給の計算方法は、一定額である一律部分の金額に、1年当りの単価に毎年4月1日の満年齢を乗じた金額を合算する。

なお、上記一律部分の金額及び1年当りの単価は、毎年の物価上昇等の諸情勢をふまえて検討することとなっている。

イ 熟練給

能力給的な性格を有する部分であるが、年功的要素を加味したものである。資格ごとに熟練給の体系を設け、当該資格経験年数に応じて具体的に定めている。資格が上位になるに従って昇給額を大きくし、また各資格ごとに一定の勤続年数を定め、その勤続年数に達するまでの期間中の昇給割合を当該勤続年数に達した後の昇給割合より高くしている。

従業員は、定期昇給の際に、1ランクずつ昇給するのが原則であるが長期欠勤者及び後記の勤務成績劣悪者は原ランクに留まるようになっている。

ウ 職能給

能力給的な性格を有する部分であり、勤続、経過等の年功的要素を排し、能力のみを評価の対象として決定される基本給である。

職能給の基礎になる能力評価の尺度として、全社一本の職能等級が設定され、かつ資格制度と関連づけられ各資格別に職能等級の上限及び下限が定められている。

職能等級の格付けは人事考課に基づいて行われ、職能等級の昇級または降級に伴って職能給の昇給または降給が起りうる。ただ、新たに職能等級を格付けできる範囲は、原則として、前年度の職能等級の上下1ランクである。また、同一資格に留まって昇格しない限り、定められている上限の等級に達していても、職能給は昇給しない。

なお、職能等級の格付けは、47年度年末賞与の人事考課に基づいて行われた。

(3) 毎年の賃金協定

会社と組合は、毎年、賃上げに関して協定を締結している。

会社と組合とが締結した42年度から47年度までの協定（抜粋）は次のとおりである。

| 年度 | 協 定 内 容 | | |
|--------|---|---------|-----------------------------------|
| 4 2 年度 | 平均 | 4,800円 | |
| | 一律分 | 2,000円 | |
| | 査定分 | 残 額 | 但し最低600円保障 |
| 4 3 年度 | 平均 | 5,600円 | |
| | 一律分 | 3,200円 | |
| | 査定分 | 残 額 | |
| 4 4 年度 | 平均 | 6,000円 | |
| | 一律分 | 2,500円 | |
| | 査定分 | 残 額 | 但し最低600円保障 |
| 4 5 年度 | 平均 | 8,200円 | |
| | 一律分 | 3,500円 | |
| | 査定分 | 残 額 | 但し最低500円保障 |
| 4 6 年度 | 平均 | 10,650円 | |
| | 一律分 (平均) | 4,300円 | |
| | 査定分 (平均) | 4,500円 | 但し最高=平均×1.8 (家族手当を5,000円にすること) |
| 4 7 年度 | 平均 | 10,700円 | |
| | 一律分 | 4,300円 | |
| | 査定分 (平均) | 5,000円 | |
| | | 能力配分 | 3,900円 |
| | | 是正分 | 1,100円 |
| | <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;"> 家族手当 約500円 (平均) 通勤手当 約900円 (平均) </div> | | |

(注1) 長期欠勤者等は査定分については最低保障の適用を受けない。

(注2) 本協定の適用される組合員は一般社員、主任補、主任及び主事

の資格を有する者である。

(4) 調整会議

会社は、従来、前記協定書に定められた査定分に関し、工場長、課長らで構成される調整会議を設置していた。同会議では、毎年、各資格別の配分表を作成して従業員の昇給を決定していた。この配分表には、各資格別に、5ランクの査定金額が定められているほか、その下に、ゼロに至るまで数段階の金額が設定されていた。そして、各ランクにあてはめられる人数の全体に対して占める割合は別段定められておらず、また、会社は、この配分表を組合に明示していなかった。

なお、会社は、48年以降、新賃金体系の導入に伴い、会社査定に委ねられた職能給に関して調整会議を開催している。

調整会議では、前記人事考課の第2次評定者が人事考課の総合評価をもとに、被考課者を上記配分表の各ランクにランク付けるよう各自の判断で申告し、工場長を中心に工場全体のバランス等を勘案しながら、査定分原資に合致するように上記配分表に対するランク付けを調整していた。

47年以前では、人事考課表の総合評価と上記配分表との対応関係は別段定められていなかったが、48年以降は、上記総合評価と前記職能等級との対応関係は定められている。

会社は、組合の了解を得たうえで、勤務成績劣悪者を上記配分表のゼロランクに当てはめていた。勤務成績劣悪者とは長期欠勤者等に準ずる者であるが、それを決定する具体的基準は設けられていなかった。

9 申立人らに対する会社の態度等

(1) 申立人らは、41年8月、資格制度導入に伴い、いずれも一般社員に格付けされた。

X1、X2及びX3は47年8月当時、また、X4は48年8月当時、いずれも勤続15年以上であったが、前記資格登用試験運用規程第8条第2項の適用を受けず、主任補に登用されなかった。

現在、申立人らは、いずれも一般社員である。

(2) A1は、41年8月18日、「資格制度は新しい形の身分差別である」と記載したビラを配

布した。

また、42年当時、主任補の受験資格を有していたX 1、X 2、X 3及びX 4は資格登用試験を受験しないことを申し合せた。

現在まで、X 7以外の申立人らは、いずれも資格登用試験を受験していない。

X 4は、上司の係長が資格登用試験の実施を通知する際、同係長から「一応受験資格があるさかいに言うておくけれども、受けへんやろな」と言われたり、その通知も受けない時もあった。また、X 5も上司の係長から受験しても合格しないと言われた。

なお、申立人らの職場内では、申立人らが資格登用試験を受験しても合格しないだろうと噂されていた。

- (3) 48年、X 7は主任補資格登用試験を受験した。同人の学科試験の受験科目は、国語、英語、社会常識、社内常識、現業、監督者常識及び作文であった。そのうち、監督者常識及び作文の試験問題（抜粋）は次のとおりである。

(監督者常識)

I 企業は本質的に現状打破をいかにすすめるかによって成長が左右されます。当社においてもL. C. A運動を推進し合理性を追求しています。合理化を推進するためには監督者がその必要性を認め確たる考え方をもつことが肝心です。合理化がなぜ必要なのか説明しなさい。

II 職場の人間関係が安定していれば企業の労使関係も安定します。もしそうでなければ企業の労使関係は安定しない。こうした相互関係を実際に体験している監督者の役割りは大きい。

(1) 労働組合の中には労使関係について二つの考え方が存在しているといわれていますが、この二つの考え方について説明しなさい。

(2) 監督者は自分自身も組合員であり職場においては組合員である従業員を指導する立場にあって信頼を得るにはどのような行動が必要か説明しなさい。

(作文・論文)

『会社はいつも労使関係は誠意と信頼を基盤にした相互信頼関係にあるべきである』

とされている。

今、職場内では労働条件の改善問題について労働争議の是非について議論が盛んである。そんなある日休憩時間中に休憩室に入ったら、「いかなる理由があろうと労働争議を前面に打ち出すのは、労使の信頼を根底からくつがえすものである」、「労使はあくまで対立すべきで労働争議は働くものの権利である。力をもって労働条件を向上させるのもその一方策であって、何も信頼関係を崩すこととは別である」などいろいろな意見が出されていた。

日常職場内で仕事の面についても積極的に発言し、リーダーシップをとっているあなたの意見をみんなはききたいという。その場のふん囲気はあなたの発言によって大勢が動きそうである。

こんなときあなたはどうしますか。文章にまとめなさい。

X 7 は、上記試験問題に対して次の趣旨の答案を作成した。

(監督者常識)

I 企業には技術革新は必要であるが、労働者の搾取を強める、いわゆる資本家的合理化には反対であること。

II(1) 階級的民主的労働組合と労使協調路線を志向する労働組合があること。前者は組合員の意見に基づき、組合員の生活と権利を守っていく民主的な労働組合であり、後者は労使が協調し、企業の利益を優先させる労働組合であること。

(2) 従業員としての立場と組合員としての立場はあくまで別個であること。

(作文・論文)

労働組合は組合員の利益を擁護することが基本であり、労使の信頼関係の維持を優先させるべきでないこと。

また、労働組合は組合員の意見等を重視して取り組むべきこと。

面接試験において、X 7 は、当時の総務人事部長 B 2 及び当時の京都工場長 B 3 から、「労働組合はどうあるべきか」とたずねられたところ、X 7 は、労働組合は組合員の利益擁護を目的とし、会社側の政策を鵜呑みにする態度をとるべきでないこと、要求貫徹

に当たっても社会的な常識を守り組合員の意思を尊重すべきであるとの趣旨を述べた。

会社は、「クロス社内報」に標準解答を掲載した。その内容は次のとおりである(抜粋)。

(監督者常識)

- I (1) 企業間競争が激しく加えて国際競争の影響が本格化しつつある。それらに押しつぶされないため。
- (2) 技術革新の速度が一段と速くなってきている。立遅れると企業自体陳腐化してしまうため。
- (3) 労働力不足はますます激しくなる。これら人手不足を解決することが企業成長の絶対要件である。
- (4) 賃金水準の上昇による労務費の増加を吸収するには合理化を進め生産性向上が絶対必要である。
- (5) 余暇の増加が望まれることは必須のなりゆき、それに応えるには労働時間を短縮しなければならず、その吸収策として合理化は当然の道。
- II (1) ① 労使対等の原則に立って、団体交渉を通し、労働条件の維持改善をはかろうとする近代的労使関係観であり、もともと現代社会の労働組合は闘争団体ではなく、労働者が企業における生産の担当者であり経営の良きパートナーである。企業の存続成長なくしては自己の経済的欲求を満足させることはできないはずで、むしろ経営者との交渉を通し労働者の利益をまもり社会的、経済的地位の向上をはかる団体として行動し社会的成長をはかるのがあるべき姿としている。
- ② 「経営者は労働者の敵である」という政治的発想の上に立って経営者を力によって屈服させようとする「階級闘争的」労使関係観であり、労使の協力によってもたらされる企業や産業の平和は自分たちの政治目標を達成する上からみればマイナスであり、むしろ労使が不断に対立抗争をつづけることがプラスであるという観点から労使の不信を煽り、誤解を深めることを目的としている。
- (2) ① 監督者のおかれている二つの立場を良く理解し、労使それぞれの権利と義務を正しく認識し、時と場合に応じ正しく使い分ける。

- ② 職場のリーダーとして仕事についての第一人者であり同時に従業員の範として率先、職務の遂行にあたる。
- ③ 熱意を燃やして部下の指導にあたり、部下に対して「監督者」であることを忘れさせ、部下が自分達の「仲間」であると感じさせるかが信頼度を示している。
- ④ 上司に対し勇気ある発言をする。ただ上からの指示をそのまま下に流す「メッセンジャーボーイ」だと思われては監督者としては失格だ！

X 7 の上記試験の採点結果は次のとおりである。

| | 教 養 科 目 | | | | | 専 門 科 目 | | | | 面 接 | | 人 事 考 課 | | | |
|---------------|--------------------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|---------------|---------------|------------------|----------------|
| | 国 語 | 英 語 | 社 内 | 社 会 | 平 均 | 現 業 | 監 督 | 平 均 | 作 文 | 1 | 2 | 能 力 | 業 績 | 業 務 態 度 | 合 計 |
| X 7 | 86 点 | 52 〃 | 63 〃 | 82 〃 | 70.8 〃 | 65 〃 | 38 〃 | 51.5 〃 | 50 〃 | 30 〃 | 30 〃 | 30 〃 | 18 〃 | 18 〃 | 66 〃 |
| 合基 格準 点 | 最低40点以上 平均60点以上 | | | | | 同 左 | | | | | | 45 点 以上 | 30 点 以上 | 30 点 以上 | 106 点 以上 |

上記の結果、X 7は、教養科目の全科目と専門科目のうち現業については合格基準点に達しているが、その他は合格基準点に達せず、主任補資格登用試験に合格しなかった。

- (4) 申立人らの各年度における昇給額及び前記協定書の平均昇給額は次のとおりである。

(単位 円)

| | 4 2 年度 | 4 3 年度 | 4 4 年度 | 4 5 年度 | 4 6 年度 | 4 7 年度 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 平均昇給額 | 4,800 | 5,600 | 6,000 | 8,200 | 8,800 | 9,300 |
| X 1 | 2,000 | 3,200 | 3,100 | 3,500 | 4,300 | 6,000 |

| | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| X 2 | 2,000 | 5,600 | 5,600 | 5,000 | 4,300 | 6,000 |
| X 3 | 2,000 | 4,600 | 4,700 | 3,500 | 4,300 | 6,000 |
| X 4 | 2,000 | 4,600 | 3,100 | 4,000 | 5,500 | 6,000 |
| X 5 | 2,000 | 3,200 | 5,000 | 5,900 | 5,500 | 6,000 |
| X 6 | 2,000 | 3,200 | 3,100 | 5,900 | 6,500 | 6,500 |
| X 7 | 2,000 | 3,800 | 3,600 | 7,000 | 6,000 | 6,100 |
| X 8 | 2,600 | 3,200 | 3,100 | 5,900 | 6,500 | 6,500 |

(5) X 4、X 3及びX 6は、42、3年頃、上司である製造第1課長B 4に対し、昇給配分がゼロであることについて抗議したところ、同課長は、「社長方針や会社方針に反対し、考え方が悪い」と答えた。

また、X 7は、46年、上司のB 5課長に同様の抗議をしたところ、同課長は、「考え方を直さない限り是正できない」と答えた。

その他の申立人らも上記と大同小異の回答を得ている。

なお、42年から、毎年、申立人らのうち少なくとも1名はそれぞれの上司である課長または係長に抗議している。

47年4月14日、A 1及び申立人らは、当時の総務人事部長B 2に対し、不当な賃金差別を禁止し、差別によって生じた賃金差額を支払うよう文書で申し入れた。また、48年にも、同様の趣旨の申入れを行った。

第2 判断

1 労働組合法第27条第2項の継続する行為について

申立人らは、会社のなした昇給、賃金差別はダイニク労働組合を階級的民主的労働組合へ再建しようとする活動家を嫌悪し、兵糧ぜめによって企業外へ放逐する狙いのもとに毎年春期の昇給時にくりかえしており、このまま放置すれば労働契約の存続する限り過去の昇給差別の結果が引きつがれて将来の昇給に影響するのであるから、本件昇給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、各年度間の賃金をいくらにするかは辞令の交付をもって明らかにする行為形態であるので、行為の客観的性質上それが継続するものでないことは明らかである。また、本件申立部分のうち、除斥期間を徒過しない適法な申立は、48年4月21日付辞令をもって行われた賃金決定行為並びにそれ以降52年度までの行為であり、42年4月21日付賃金決定以降47年4月21日付賃金決定までの行為について、その当不当を争う申立部分は除斥期間を徒過した不適法な申立であり却下されるべきである。なお、48年度以降については同年度より新たな賃金体系を導入整備することを指向し、47年度以前と48年度以降とは全く昇給配分の考え方を異にしており、昇給配分に関する意思の同一性は認められず、かつ格差の存在そのものも認められないのであるから申立を棄却すべきである、と抗弁する。

以下判断する。

不当労働行為の救済申立期間に関連して、いわゆる継続する行為とは、社会通念上全体として一個の行為と目される行為が現に継続して実行されている場合をいい、これを決定する指標としては、不当労働行為意思の同一性、行為の形態ないし種類並びに時間的連続性の問題があげられるのが一般である。そして、不当労働行為は現実にはさまざまな形態をとって展開されるのであり、したがって継続する行為についても、それぞれの不当労働行為の内容と実態に即して判断すべきものである。本件救済申立の内容は昇給差別の是正を求めるものであるから、以下この点に限定して判断する。

まず、行為の形態ないし種類については、毎年行われた昇給決定行為及びそれに基づく差別的賃金の支給（以下本項では単に昇給という）であるから、その形態ないし種類は全く同一であり、また昇給は毎年度定期的に繰り返されているのであるから、反覆性、定期性も認められる。そこで、本件では毎年度行われる昇給のそれぞれの行為相互間に本質的または不可分の有機的連関性が認められるかどうかを考察すれば足りる。

ところで、昇給差別は申立人らを正当に昇給させなかったという行為であるが、昇給措置は毎年定期的に反覆して行われるものであるから、毎年度の昇給差別が同一の不当労働行為意思に基づいて行われている場合、特にわが国の年功昇給制度の下ではある年度の昇

給は前年度の賃金を基礎にして行われ継続的にその影響を存続させていくのであるから、当該年度の昇給において、それ以前になされた差別が是正されないままで昇給が決定されることは、それまでの昇給差別をそのまま維持しようとすることに帰し、毎年度の昇給差別間の不可分性はより強く認められる。したがって、かりにある年度においてたまたま差別的昇給がなかったとしても、それ以前に存した差別を存置したままで昇給をさせたにすぎない場合には、過年度の差別はそのまま継続させるという意思決定行為があったものとみるべきであるから、単なる結果の継続とみることはできず、毎年度の昇給差別によって存置している差別賃金の累積額の是正を求めることはなんら不当ではない。

不当労働行為として問擬される使用者の行為とは、毎年特定の時期に行われる昇給決定行為自体であって、昇給決定行為に基づいて行われる賃金支払行為は結果の継続にすぎず、しかも昇給額の決定という行為はそれぞれが独立した単一の行為で、それ自体で完結する一回的なものであるとの考え方もあるが、たしかにある時期における昇給差別がその年度限りで行われたにすぎないと認められるような場合には昇給決定行為が一回限りの完結的な不当労働行為であり、これに基づく賃金支払行為は単なる結果の継続にすぎないとみられる場合も絶無ではないのであろう。しかし、一般に昇給差別は、まず差別的な査定行為があり、この差別的査定行為を基礎として差別的昇給決定が行われ、さらに、その差別的昇給決定を基礎として差別的賃金が支払われるという体系になっているのが実態であり、この重疊的な差別行為によって使用者の不当労働行為の所期の目的が貫徹されるのである。また、現実問題としても、労働者は使用者が昇給決定をしたからといって直ちに不利益取扱を知りうるのではなく、多くは昇給決定に基づいて現実に賃金が支給されてはじめて昇給差別が行われたことを知りうるのであるのみならず、時によっては一定期間差別的な賃金が累積されることによって不当労働行為であることに気付く場合も少なくない。そうだとすれば、昇給決定行為と賃金支払行為を概念的形式的に区別し、後者を前者の結果の継続にすぎないとみるのは、労使関係の実態に適合しない見解であって、むしろ昇給査定、昇給決定及び賃金支払行為の三者は重疊的に一本のものであり、しかもこれが同一の不当労働行為意思のもとに毎年反覆継続されていると認められる場合には、これらを全体とし

て一つの継続する行為とみるべきである。

次に、昇給に関する会社の不当労働行為意思の存否について考察する。本件では申立人らは同一の労働組合観に基づいてほぼ同様の活動を行っており、会社もまた申立人らの個々の活動を問題としていないことは明らかであるから、本件で争われている昇給差別問題は申立人ら全体に対するいわゆる集団的昇給差別事件とみるべきである。そして集団的昇給差別事件における使用者の不当労働行為意思は申立人ら全体と他の従業員間における差別的意思の存否について考察すれば足り、申立人ら個々についての差別的意思を問う必要はないものと解する。

ところで、前記3(1)、(6)、(8)、(9)、(23)に認定の社長方針にみられるように会社は一貫して申立人らの活動を非難しており、他方申立人らは、前記9(5)に認定のとおり、42年以降毎年のように会社に対して申立人らに対する昇給差別につき抗議をしている。したがって、会社の態度は単に抽象的に組合ないし組合活動に対する嫌悪を示したものではなく、正に申立人らの行ってきた具体的な行為を目して非難し、これを排斥せんとしていることは明らかである。このことと前記毎年度の昇給差別行為とを併せ考えれば、本件昇給差別は同一の不当労働行為意思に基づいて毎年度昇給差別が反覆継続されているものとみるべきであり、会社の主張は採用し難い。

2 昇給について

申立人らは、会社は申立人らの組合活動を嫌悪し、他の労働者との分断のために資格制度を導入し、かつ人事考課制度を濫用して不当な昇給差別を行っている、と主張する。

これに対し会社は、申立人らはその社会観に基づき上位資格に格付けされることを希望せず、自ら資格制度に背を向け資格登用試験をボイコットしながら、上位資格に格付けされたと同等の処遇を求め、会社が申立人らを一般社員として処遇するのを不当よばわりすることは余りにも身勝手すぎる態度である。また人事考課は職能等級を格付け、昇格登用の資料として総合的な運用をはかっている、と抗弁する。

以下判断する。

(1) まず、前記認定の申立人らの諸活動は、いずれも組合の組合員として行った活動であ

り、組合の承認または指示によるものではないが、組合の承認または指示によらない組合員の活動といえども、労働組合活動とみなすべき場合が多いことはいうまでもない。そして前記認定の申立人らの活動は、いずれも労働者の経済的利益を維持向上するために行った正当な組合活動としての枠を逸脱するものではなく、その基本的視点がたまたま日本共産党の立場と一致するものであったからといって、これを組合活動でないとするのは当たらない。なお、会社は、申立人らの活動は組合活動の形を藉りた党活動という実質を有していると主張するが、この主張は疑念として主張するにとどまり、法の保護する正当な組合活動であるか否かをそれ自体として争っていないので、申立人らの活動が組合活動としての性格を有していることについては自認しているものと認められる。

(2) 次に、人事考課制度について検討する。

人事考課の結果が昇給、昇格等に活用されていること前記6(3)に認定のとおりである。

ところで、前記6(1)ウに掲げた人事考課表は48年にはじめて公表されたものであり、それ以前においてはより抽象的な考課項目によって人事考課が行われていたことはすでに認定したとおりである。しかして、この人事考課表によれば、人事考課の種類ごとに評価項目が5段階に分けて一応列記されているとはいえ、評価の客観的公正さを担保するためにさらにその内容を具体化したようなものは存在せず、なお抽象さを残していることは否めないところである。しかも、第2次評定者が評定するに際して、第1次評定者の評定結果がどのように尊重されもしくは影響をもつものであるかなど、第1次評定者の評定と第2次評定者の評定との関連が明らかでないのみならず、第2次評定者が評価した点数の合計が何点以上であれば総合判断として5段階評価のうちのどの段階に位置づけられるかという基準も明らかでない。また、従業員が提出した自己申請書が人事考課の参考資料として利用されるとしても、会社は、人事考課の結果を従業員に対して一切公表していないのであるから、従業員としては自らに対する人事考課について会社に質す方法はないわけである。次に、昇給、昇格等に大きな影響を与える能力評定の項目自体はむしろ上級職制に要求される高度の内容のものであって、現業部門で働く下級職制に対してまで一律にこのような評価項目を設けることが果して適切妥当な方法とい

えるかどうか疑問といわざるを得ない。さらに、前記3(1)、(6)、(8)、(9)、(23)に認定の社長方針にみられるように会社は一貫して申立人らの活動を非難しており、第2次評定者である課長がこの社長方針に従った評価を行うであろうことは推測にかたくなく、また第1次評定者である係長は申立人らと同じ組合員ではあるが、社長方針を支持し、申立人らとは相対立する立場に立っているのである。

これに対して、会社は人事考課は公正に行われていると主張するのみで申立人らについてどのような人事考課が行われたかは明らかにしようとはしない。

以上の諸事実と、前記9(4)に認定の申立人らの42年度以降の昇給額とを併せ考えれば、申立人らに対して果して公正妥当な人事考課が行われているか否か疑わざるを得ない。

(3) 次に、資格制度と昇給額の決定について考察する。

41年8月、会社が採用した資格制度は、従来会社が設けていた職制の位置づけが不明確で、日常の業務活動上問題があるため、職制と資格とを分離し、能力主義の人事を行うことを目的としたものであり、かかる資格制度の導入自体は一般に他の企業にもみられるところである。

しかし、本件資格制度の実態・運用には次のような特徴がみられる。すなわち、申立人ら一般社員が対象となる主任補への資格登用試験については、前記7(4)ア、イ、ウに認定のとおりであるが、ちなみに48年の試験内容をみると、監督者常識の設問には、会社の行う合理化の必要性と組合内の労使関係に対する二つの考え方について説明を求めたものであり、また、作文の設問も労働条件の改善につき労働争議の是非を論ずるものであって、これらの設問はいずれも組合内のいわゆる労使協調路線と階級的民主的路线に対する考え方を問うものであることは明らかである。

このような試験問題と、前記社長方針及び前記9(3)に認定の監督者常識についての会社の標準解答とをみると、その出題の背景にはいずれも申立人らの活動が意識されているものと思料される。

申立人らに対する処遇については、前記9(3)に認定のX7の不合格は申立人らに組合に対する考え方を変えない限り合格基準点に達しないことを証したものであり、また前

記9(2)に認定の係長らの言動は、申立人らに資格登用試験を受けても受からない、結果は分っているとの暗示を与えて受験の意思を喪失させる行為と解されるし、さらに前記9(1)に認定のX1ら15年以上の勤続者に対する資格運用規程第8条第2項の適用からの排除は人事考課が作用していると思料される。

なお、会社の申立人らに対する昇給額の決定については、人事考課の総合評価をもとにして行われることは前記8(4)に認定のとおりである。しかし、総合評価と配分表との関係を規定する基準も存在せず、また資格登用試験においても人事考課が用いられていることからすれば会社の申立人らに対する昇給決定も合理的根拠が認められない。

さらに、会社は申立人らは一般社員であるにもかかわらず上位資格者と同等の処遇を求めるのは不当である、と主張し、また、申立人らが資格制度の導入に反対し、X1ら4名が資格登用試験を受験しないことを申し合せたことは、前記9(2)に認定したとおりである。しかし、資格制度の実態・運用が前記判断のとおりである以上、会社主張のごとき資格の差異を考慮する必要は存しない。この判断は前記9(2)に認定した事実が存したとしても、その結論を左右するものではない。

以上の諸事実を併せ考えれば、会社は申立人らに対し思想攻撃を通じて申立人らの組合活動を否定することにより他の労働者との分断をはかり、資格制度を利用して従業員に企業帰属意識、忠誠心をもたせ、労使協調の実をあげうる体制を確立することを意図し、これに協力しない申立人らに対し長年にわたって昇給差別を続けてきたものと推認せざるを得ない。よって会社の申立人らに対する所為は明らかに労働組合法第7条1号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

3 救済の措置について

申立人らは、その請求額として、42年度から47年度までの昇給額については各年度における同人らと同勤続、同年齢、同学歴の者の平均昇給額と申立人ら各人の昇給額との差額の合計額(表1)を主位的請求とし、予備的請求として会社と組合間で毎年昇給時に締結される協定平均昇給額と申立人ら各人の昇給額との差額の合計額(表2)を求め、さらに、48年度以降については47年度までに差別により累積された金額を支給すべきである、と主張

する。

(表 1)

(単位 円)

| 氏名 | 年度 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 |
|----|---------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1 | 差額 | | 3,534 | 4,116 | 5,386 | 5,236 | 4,078 | | | | | |
| | 当該年度請求額 | 3,475 | 7,009 | 11,125 | 16,511 | 21,747 | 25,825 | 25,825 | 25,825 | 25,825 | 25,825 | 25,825 |
| X2 | 差額 | | 1,036 | 1,589 | 5,563 | 7,115 | 6,097 | | | | | |
| | 当該年度請求額 | 3,375 | 4,411 | 6,000 | 11,563 | 18,678 | 24,775 | 24,775 | 24,775 | 24,775 | 24,775 | 24,775 |
| X3 | 差額 | | 2,081 | 2,452 | 7,154 | 7,213 | 6,200 | | | | | |
| | 当該年度請求額 | 3,300 | 5,381 | 7,833 | 14,987 | 22,200 | 28,400 | 28,400 | 28,400 | 28,400 | 28,400 | 28,400 |
| X4 | 差額 | | 1,905 | 3,870 | 5,633 | 4,910 | 5,032 | | | | | |
| | 当該年度請求額 | 3,200 | 5,105 | 8,975 | 14,608 | 19,518 | 24,550 | 24,550 | 24,550 | 24,550 | 24,550 | 24,550 |
| X5 | 差額 | | 2,858 | 1,485 | 2,448 | 3,512 | 3,560 | | | | | |
| | 当該年度請求額 | 2,539 | 5,397 | 6,882 | 9,330 | 12,842 | 16,402 | 16,402 | 16,402 | 16,402 | 16,402 | 16,402 |
| X6 | 差額 | | 2,889 | 3,418 | 2,047 | 2,088 | 2,600 | | | | | |
| | 当該年度請求額 | 2,783 | 5,672 | 9,090 | 11,137 | 13,225 | 15,825 | 15,825 | 15,825 | 15,825 | 15,825 | 15,825 |
| X7 | 差額 | | 2,046 | 2,657 | 1,203 | 2,865 | 3,295 | | | | | |
| | 当該年度請求額 | 2,735 | 4,781 | 7,438 | 8,641 | 11,506 | 14,801 | 14,801 | 14,801 | 14,801 | 14,801 | 14,801 |
| X8 | 差額 | | 2,646 | 3,157 | 2,303 | 2,365 | 2,895 | | | | | |
| | 当該年度請求額 | 2,135 | 4,781 | 7,938 | 10,241 | 12,606 | 15,501 | 15,501 | 15,501 | 15,501 | 15,501 | 15,501 |

(表 2)

(単位 円)

| 氏名 | 年度 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 |
|----|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 協定平均昇給額 | 4,800 | 5,600 | 6,000 | 8,200 | 8,800 | 9,300 | | | | | |
| X1 | 本人賃上額 | 2,000 | 3,200 | 3,100 | 3,500 | 4,300 | 6,000 | | | | | |
| | 差 当該年度請求額 | 2,800 | 2,400 | 2,900 | 4,700 | 4,500 | 3,300 | 20,600 | 20,600 | 20,600 | 20,600 | 20,600 |
| X2 | 本人賃上額 | 2,000 | 5,600 | 5,600 | 5,000 | 4,300 | 6,000 | | | | | |
| | 差 当該年度請求額 | 2,800 | 0 | 400 | 3,200 | 4,500 | 3,300 | 14,200 | 14,200 | 14,200 | 14,200 | 14,200 |
| X3 | 本人賃上額 | 2,000 | 4,600 | 4,700 | 3,500 | 4,300 | 6,000 | | | | | |
| | 差 当該年度請求額 | 2,800 | 1,000 | 1,300 | 4,700 | 4,500 | 3,300 | 17,600 | 17,600 | 17,600 | 17,600 | 17,600 |
| X4 | 本人賃上額 | 2,000 | 4,600 | 3,100 | 4,000 | 5,500 | 6,000 | | | | | |
| | 差 当該年度請求額 | 2,800 | 1,000 | 2,900 | 4,200 | 3,300 | 3,300 | 17,500 | 17,500 | 17,500 | 17,500 | 17,500 |
| X5 | 本人賃上額 | 2,000 | 3,200 | 5,000 | 5,900 | 5,500 | 6,000 | | | | | |
| | 差 当該年度請求額 | 2,800 | 2,400 | 1,000 | 1,300 | 3,300 | 3,300 | 14,100 | 14,100 | 14,100 | 14,100 | 14,100 |
| X6 | 本人賃上額 | 2,000 | 3,200 | 3,100 | 5,900 | 6,500 | 6,500 | | | | | |
| | 差 当該年度請求額 | 2,800 | 2,400 | 2,900 | 1,300 | 2,300 | 2,800 | 14,500 | 14,500 | 14,500 | 14,500 | 14,500 |
| X7 | 本人賃上額 | 2,000 | 3,800 | 3,600 | 7,000 | 6,000 | 6,100 | | | | | |
| | 差 当該年度請求額 | 2,800 | 1,800 | 2,400 | 1,200 | 2,800 | 3,200 | 14,200 | 14,200 | 14,200 | 14,200 | 14,200 |
| X8 | 本人賃上額 | 2,600 | 3,200 | 3,100 | 5,900 | 6,500 | 6,500 | | | | | |
| | 差 当該年度請求額 | 2,200 | 2,400 | 2,900 | 1,300 | 2,300 | 2,800 | 13,900 | 13,900 | 13,900 | 13,900 | 13,900 |

以下判断する。

申立人らがいかなる金額の昇給差別を受けているかについて判断するに、申立人らが総じて平均的能力を有していたか否かは必ずしも明らかではないが、申立人らはいずれも平均程度またはそれ以上であると証言しており、これに対し会社は全く反証をあげないので、当委員会としては、申立人らは平均程度の能力は有していたものと認めるほかはない。ただ、申立人らと同勤続、同年齢、同学歴の者の毎年度における平均昇給額は、申立人らの全立証を通じても確定することが困難であるので予備的請求を認容する。

また、48年度以降の毎年の昇給差別については、会社は申立人らと他の一般社員との間では昇給額になんらの差別扱いはない、と主張するのに対し、申立人らは48年度以降についても昇給差別扱いが存すると主張するが、その具体的内容についてはそれ以上の主張、立証はない。しかし、48年度以降の賃金は、かりに申立人らと一般社員との間で昇給額に差別がないとしても、それ以前になされた差別的昇給の基礎のうえにたつて48年度以降の昇給が行われており、42年度以降の昇給差別が年々是正されないまま累積されているのであり、しかも48年度以降会社の申立人らに対する不当労働行為意思がなくなったとは全立証を通じて認められない以上、かかる47年度までに累積された差別的賃金が是正されない限り、不当労働行為に対する原状回復が行われたとはいえず、申立人らの請求を認容するのを相当とする。ただし、このうち52年度の請求については、審問終結日である52年8月4日以降は未確定であるので、請求どおり認容することはできず、52年4月分から7月分までの部分について認容する。

さらに、会社は、申立人らの本件申立は労使間の協定に違反し、別枠要求である、と主張するが、昇給差別を不当労働行為とする救済申立は新規の賃上げ要求とは解されず、現実に存在する昇給差別部分についての回復を求めるものであり、その部分について労働委員会が是正を命ずることはなんら不当なものとはいえず、そのため会社として当初の原資以上の支出を余儀なくされるとしてもやむを得ないものと思料されるので、この点に関する会社の主張は採用し難い。

なお、申立人らは、正当な組合活動をしたことの故をもって、昇給額につき不当に差別

するなどの不利益取扱をしてはならない、との救済を求めているが、申立人らの求める措置は、労働組合法第7条1号の規定そのものと同意義に帰し、特に主文に掲げる必要を認め難いので、この点についての請求は棄却せざるを得ない。

よって、当委員会は、労働組合法第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53年2月24日

京都府地方労働委員会

会長 黒 瀬 正三郎