

命 令 書

申立人 第一工業製薬労働組合

被申立人 第一工業製薬株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人のすべての組合員の昭和39年から同51年までの昇給及び専門職任用を含む職級、号俸への格付けに関し、以下の方法でこれを是正し、同人らが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なければならない。
 - (1) 被申立人は、申立人のすべての組合員の昭和39年から同51年までの昇給に関する査定において、同人らの査定点（各査定項目の評点の合計にウェイト加重をしたもの）の毎年の平均点が第一工業製薬労働組合（昭和38年8月結成）のすべての組合員の査定点の毎年の平均点から1点を差し引いた数値を下回らない範囲内で、申立人の個々の組合員につき再査定を行わなければならない。
 - (2) 被申立人は、上記再査定に基づき、管理職及び専門職への任用を除き、申立人の組合員につき第一工業製薬労働組合（昭和38年8月結成）の組合員と同一条件で職級、号俸の格付けをしなければならない。
 - (3) 被申立人は、上記査定及び職級、号俸の格付けの是正に基づき、次の基準に従い申立人の組合員を専門職に任用しなければならない。
 - ① 昭和46年の専門職任用については、同年改正前の旧給与規定の定める一般職掌級職に格付けされた者全員及び同年4月1日時点において、一般職掌2級職上の者で過去3年間の昇給査定が標準以上の者、又は、その期間の昇給査定は標準を下回るが概ね標準に近い者であって、同時点において、担当している職務が専門職掌に相当すると認められ

る者(査定にE以下を含む者は除く)、並びに、同時点において一般職掌2級職下の者で、過去3年間の昇給査定が標準を上回る者(その期間の査定に一般職掌3級職としての査定を含む場合、3級職の査定にDを含む者は除く)、又は、その期間の昇給査定が概ね標準と認められる者であって、同時点で担当している職務が専門職に相当すると認められる者。

② 昭和47年から同51年までの専門職試験について、申立人の組合員の各年の受験資格取得者数を上記査定及び職級、号俸の格付けの是正に基づいて確定し、その総数に、第一工業製薬労働組合(昭和38年8月結成)の昭和47年から同51年までの間の合格者総数を同じく受験資格取得者総数で除した合格率を乗じて得た人数(小数点以下は切り捨て)を上記期間における申立人の組合員からの専門職任用者の総数とし、これを各年の申立人の組合員の受験資格取得の人数に応じて按分した人数を各年の申立人の組合員の専門職任用人員とし、被申立人が適宜の方法により申立人の組合員の中から選抜した者。

2 被申立人は、下記内容の文書を申立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メートルの大きさの模造紙に墨書し、被申立人の京都工場、大潟工場の各正門内の従業員の見易い場所にそれぞれ10日間掲示しなければならない。

記

会社は、組合を嫌悪し、組合の組合員に対し、第一工業製薬労働組合(昭和38年8月結成)の組合員に比べて昇給及び職級、号俸の格付けに関する査定において低く評価し、不利益な取扱いをし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。

年 月 日

第一工業製薬労働組合

執行委員長 A 1 殿

第一工業製薬株式会社

代表取締役 B 1

3 その余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人第一工業製薬株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、京都市）に本社を、京都市、新潟県大潟町、三重県四日市市、東京都、千葉県市川市に工場を、東京都と大阪市に支社を、名古屋に営業所を、九州に駐在所を有し、家庭用及び工業用洗剤、界面活性剤等の製造、販売を業とする会社である。本件申立当時の従業員は約1,300名である。
- (2) 申立人第一工業製薬労働組合は、昭和21年（以下年号の昭和は省略する）に結成されたが、38年8月に分裂した（以下申立人を組合又は申立組合という）。本件申立当時の申立組合の組合員数は60名である。

なお、上記分裂のさい、組合を脱退した者が中心となって第一工業製薬労働組合という名称のもとに新たに労働組合を結成した（以下新組合という）。

2 労使関係

- (1) 21年の組合結成後、30年代になると、それまでの組合の運営を労使協調的だとして、これに批判的な組合員が増えはじめ、34年頃からはそれらの組合員が、組合の京都工場支部（以下京工支部という）では多数派となり、支部執行部を形成するようになり、また、35年には組合の中央執行委員会（以下中央執行委員会という）の書記長（専従）に、36年には同委員長及び書記長（いずれも専従）に選ばれるようになった。
- (2) 36年10月、会社に労政課が設置され、それまで人事課が処理していた労働組合関係の事務を専ら処理することになった。
- (3) 37年7月の組合役員選挙の結果、労使協調路線に批判的な組合員の中央執行委員会三役就任は1名（副委員長）に減じた。その後、中央執行委員会が発行した原水禁問題についてのニュースに誤りがあるとして、京工支部が中央執行委員会に申入れを行い、のち支部独自の見解をニュースとして発行したことがあり、この頃から中央執行委員会と

京工支部との意見の相違が表面化してきた。

- (4) 同年11月、会社は「モノゲン」増産のため、京都工場第三製造課において時間外労働に必要な三六協定の締結を京工支部に申し入れたが、同支部はこれを拒否した。そこで、会社は新たに交替勤務についての協力を求めたいとして協定の締結を申し入れた。京工支部は、いったんは反対である旨を回答したが、該当職場における組合員の全員投票を行った結果、申入れ受諾に賛成する票が多数を占めたため京工支部は、4項目ほどの条件を付けたうえで交替勤務の実施を承諾する旨会社に回答した。交替勤務は同年12月末まで実施された。

当時、時間外労働のための三六協定や交替勤務についての協約の締結権は、中央執行委員会にはなく、各支部に専ら属していた。また、これらの協定は1か月単位で締結されることになっていた。

- (5) 38年1月頃、(秘)の印を押したB2総務部長名の各課長あて文書が組合員の手で発見された。その文書には、課長、係長は、「職場の従業員の中で、要注意人物と思われる者につき家庭訪問せよ。その際には200円程度の手みやげを持っていくこと」などという趣旨のことが書かれていた。

京工支部は、家庭訪問は思想統制であり、私生活への干渉だとしてこれに抗議した。

- (6) 同年5月、会社は、新製品「ナンバーワン」の売出しに際し、生産体制の確立を図るため、京都工場第四製造課における交替勤務のための協定の締結を京工支部に申し入れた。

5月分は何とか締結されたが、6月分については組合員の反対が強く京工支部は締結を拒否した。

6月分の協定についての交渉は10数回行われたが京工支部は労働強化になるから反対である、生産設備を増強することによって補うべきだ、と主張して譲らなかった。

- (7) 同年6月中旬、会社は中央執行委員会に対し交渉を申し入れ、「ナンバーワン」生産のための協力を要請した。

会社と中央執行委員会とが話し合ったことを知った京工支部は、中央執行委員会に対

し、協約締結権のない同委員会が会社と交渉する時には、同支部に無断でしないようにしてもらいたい旨申し入れた。また、京工支部は、会社と中央執行委員会の交渉の席上で中央執行委員長や同副委員長が、「我々は賛成だが、京工支部が反対のようなので一度説得してみる」と発言したと聞き、中央執行委員会に対し、同委員会は、会社と組合のどちらのためにやっているのかと抗議した。

- (8) 同月30日、懸案となっていた交替勤務に関する協定の問題について会社と京工支部三役との交渉が行われた。この交渉のなかで、会社側の「ナンバーワンの生産がうまくいかなかったら、会社が危殆に瀕する。つぶれるかもしれない。会社がつぶれたら京工支部が責任をもってくれるのか」という発言に対し、京工支部側が、「どうするといわれても、会社がつぶれてしまえば労働者は働くところがないからしょうがないではないか」と答えたところ、会社側は、「会社がつぶれてもいいのだな。そんならもういい」と言って交渉委員全員が退室した。

当日午後会社は緊急の係長会議を招集し、「京工支部役員は、会社がつぶれてもいいというようなことを言っている」と説明した。その日の夕礼において、会社の職制は従業員に対し、「京工支部役員は会社がつぶれてもいいと言っている。彼らは破壊主義者である」と発言した。

更に翌日、会社は、「京工支部の役員は資本主義否定論を唱えている」旨記載した総務課ニュースを発行した。同ニュースは京都工場のみならず他の工場や営業所においても配布された。

当時は、会社と京工支部との交渉を「ニュース」にする時には、双方がその内容について確認してから発行することになっていたが、上記「総務課ニュース」は京工支部の確認を経ずに発行されたものであった。

- (9) 後日、係長会の代表が「組合は会社がつぶれてもよいと本当に言ったのか。それだったら大変な問題だ」と京工支部に抗議した。

- (10) 同年7月9日朝、従業員が出勤したところ、京都工場内の従業員の更衣室などにビラが投入されていた。このビラには、有志一同名で、京工支部役員は極左冒険主義だ、と

いう趣旨のことが書かれてあった。翌10日には工場の門前で、生活防衛同志会名のビラが、同月13日にも本社有志一同名のビラが配られた。それらは、いずれも京工支部役員を批判する内容のものであった。

なお、同月の9日及び13日は、組合の中央執行委員の京工支部推薦候補を決める投票日であった。同選挙の結果、京工支部推薦候補21名中13名を労使協調路線批判派が占めた。

(11) 同月28日、組合の中央執行委員選出のための代議員大会が開かれた。

大会では、京都工場の第四製造課における交替勤務をめぐる問題や京工支部と中央執行委員会との意見の食い違いの問題をめぐり、京工支部を批判する意見が続出した。

書記長が討論のまとめをし、中央執行委員選出の選挙に移ろうとしたところ、突然本社支部選出の一代議員がビラを手に、「これから大事な役員選挙をするのに、京工支部には共産党員がいる。こんな者と一緒にやっていけるか」と発言し、これが合図のように、全代議員52名中28名が一斉に退場したため、大会は流会となった。

(12) 代議員大会流会后、約400名の組合解散のための全員投票要請署名が集められ、代議員大会議長B3（以下B3という）のもとへ届けられた。B3は、上記署名の集まったことを中央執行委員会に報告した。

京工支部は、規約上解散問題を全員投票にかけることは誤りだ、とB3に申し入れたが、同人はこれを退け、全員投票の実施を告示した。

(13) 同年8月5日に開かれた中央執行委員会において、委員長C1は、個人見解として解散を支持する旨発言し、その後、その旨を記した同委員長個人名のビラを配布した。

(14) 同月12日、組合掲示板に、「係長会グループ」と「生活防衛同志会」の連名で「声明書」が掲示された。

「声明書」は、「革命分子及びその同調者の破壊活動の激化を契機として組合運動の正常化に努力してきたこと、組合は解散をめぐって連日主張を異にする各グループが泥試合を演じていて收拾がつかないため、解散するしないにかかわらず分裂は必至であること、分裂よりも解散に賛成し革命主義の影響を受けない真の民主的労働組合の設立を推

進すること」をうたっていた。

- (15) 同月13日、京都工場保全原動課原動係電気職場の職長であったB 4（以下B 4という）は、職長会を代表して、京工支部長A 1（以下A 1という）を訪ね、「これから組合解散の問題で職長会が開かれるがその前に聞いてほしい」と前置きして、「京工支部内の活動家の名をあげるからそれらの者について向後3年間、被選挙資格を辞退してもらえないか、もしそれをしてもらえたら職長会として解散を阻止できるかもしれない」という趣旨のことを言った。A 1は、そのようなことは組合員の基本的な権利を侵害するものだから認められないとして断わった。

同日、組合掲示板に「京工支部の職長一同」名で「表明する」と題する掲示がなされた。それには、全員投票の実施を避けるべく、日本共産党第一工業製薬細胞の諸氏にその猛省を促したが、期待は空しく失われたこと、反共グループが大同団結して進行しつつある不幸を最少限に止めるべく、職長としての統一行動をとる意志の確認をしたこと、などが書かれていた。

- (16) 同月15日、組合掲示板に、生活防衛同志会、係長グループ、職長グループ、新生同盟らの連名で「共同声明」が掲示された。同声明の内容は、組合解散問題の混乱の原因は京工支部内の共産党員とそのシンパの言動にあること、各グループは反共の旗の下に大同団結して発展的に解消し、新たに新組合結成準備会を結成したことなどであった。

- (17) 同月の13日から15日にかけて、組合解散の是非を問う全員投票が実施された。

同月17日に開票された結果、全組合員1,133名中賛成票が728票、反対票が254票であった。開票結果をうけて同日午後8時半頃B 3は組合の解散を宣言した。同日午後9時頃解散賛成派は本社講堂を使用して新組合を結成し、委員長にB 4を選出した。

解散反対派（従来の京工支部執行部支持派）は翌18日（日曜日）、暫定的に組合役員を選び、その旨を19日朝、「第一工業製薬労働組合を守る会暫定執行委員長A 2」の名で、会社に届出を行い、組合解散は組合規約に違反しているので無効であるとして話し合いをしたい旨を申し入れた。以降、会社及び新組合は、申立組合を「守る会」とも呼ぶようになった。

(18) 同月19日朝、会社は従業員あての掲示文を貼り出し、同月17日付の労働組合代議員大会議長公示により労働組合が解散し、解散前の組合との間で締結した労働協約は失効したとして、以後の服務及び労働条件の概要を列記した。

(19) 同月19日、会社は労政課名で、旧労働組合清算人以外は労働組合掲示板の使用を禁ずる旨を告示した。

同日、解散宣言当時の組合委員長C 1は組合代表清算人の名で申立組合に対し、組合事務所の使用禁止命令を出した。

(20) 同日、A 1ら8名は、組合代表清算人C 1を相手方として、全員投票による組合解散決議の効力を停止し決議の執行の禁止を求める仮処分申請を京都地方裁判所に行った。

39年4月8日、京都地方裁判所は申請を認容する判決を下した。この判決は、控訴審(41年1月31日判決)及び上告審(42年2月10日)判決においても支持された。

(21) 会社は労政ニュースや掲示に使う名称としては申立組合を「労組(A 2)」とも「A 2 労組」とも呼んでいた。そして、解散賛成派の組織した組合を「新組合」とか「第一工業製薬労働組合」あるいは単に「組合」と呼んでいた。申立組合は、そのような扱いに対して抗議し、正式名称である「第一工業製薬労働組合」を使用せよ、と申し入れていた。もっとも、申立組合と会社間で取り交わす文書には正式名称が表示されていた。

会社は47、8年頃から申立組合を組合の上部団体名を一部取り入れて「化同労組」と呼び慣わすようになった。

(22) 38年9月30日、申立組合の大瀧工場支部書記長A 3が、京都工場への配転を命ぜられた。申立組合は、組織破壊だとしてこれに反対し、会社と交渉を重ねた結果、翌39年3月1日、配転命令は撤回された。

(23) 38年10月、申立組合の組合員(以下組合員という)A 4、同A 5は、B 5本社工業品本部課長から、いずれ配転になる、配転が困るのであれば組合をやめろ、と言われたが拒否した。両名は翌年大阪支店に配転された。

39年10月、組合員A 6はB 6課長から、組合にいたのでは仕事の都合もあるし、倉庫課分室に配転しなければならないと言われ、その後倉庫課へ配転された。

(24) 41年及び43年の新入社員教育に講師として出席したB 7 労政課長は、新入社員に対し、組合は共産主義者や民青に指導されており、賃上げなどではなかなか妥協しない、……職場で赤い腕章を巻いているのが守る会の人だ、と述べた。

41年の新入社員教育期間中に、新組合の京都工場支部副支部長C 2が、新入社員教育会場において受講者に新組合加入用紙をまわし、新組合へ加入するよう勧誘した。これに反して、申立組合が会社に対し新入社員教育会場で同組合への加入の勧誘を認めてもらいたいと要求したところ、会社は、会場には関係者と受講者以外の入場は認めないという理由でこれを拒否した。

(25) 42年1月初め、京都工場保全原動課電気職場のB 8 職長（以下B 8 職長という）は、新組合の組合員でありながら組合員とよくつきあっていたA 7（以下A 7という）に対し、組合員とつきあうと損をする、査定で私が良い点をつけても後で修正されるなどと言い、同年2月10日頃に行われた自己申告書提出に伴う面接の際にも同様のことを言った。また、同年5月18日、君の仕事ぶりはよく知っているので君の成績査定がDになっているのを聞いて驚いているが、組合活動をやっているからしょうがないな、と言った。

40年に入社し、新組合に加入したA 8（以下A 8という）は、最初の職場に配属されたさい、京都工場第二製造課のB 9 係長から申立組合の人間とは親しくしないようにと言われた。

(26) 40年から43年頃にかけて、組合員が会社職制から組合からの脱退又は新組合への加入を勧奨されたりする事件が相次いだ。

40年10月頃、組合員A 9が京都工場のB 10 職長から、同月、臨時工として入社し、本工採用試験を受けたA 7が京都工場第四製造課のB 11 課長から、41年3月、組合員C 3が四日市工場のB 12 課長から、同年7月、同A 10が名古屋支店工業品部のB 13 部長（以下B 13という）から、同年8月、同A 11が京都工場第一製造課成型係第一職場のB 14 職長から、42年4月、同A 12がB 13から、同年11月、同A 13が大瀧工場のB 15 職長から、同月、同A 14が京都工場乾燥係のB 16 職長（以下B 16という）から、同年12月、同A 15（当時大瀧工場支部長）が大瀧工場のB 17 職長から、43年2月頃、同A 16が同工場のB 18

職長から、同じ頃、同A17が同工場のB19職長から、それぞれ組合からの脱退又は新組合への加入を勧奨された。

上記のうち、A16とA17に対するものは、自己申告書提出に伴う面接の場で行われたものであった。また、A13とA17に対する脱退勧奨の内容は、それぞれ、組合にいたのでは職級変更が難しいから脱退したらどうか、査定が悪く昇給額が低いのは組合にすることが支障になっているのではないか、というものであった。

42年10月7日、組合員A18（以下A18という）が直属の上司であるB4に対する暴行・脅迫、職務上の指示・命令違反を理由に懲戒解雇された。

組合は、組合からの脱退勧奨など一連の支配介入とA18に対する懲戒解雇及び施設利用、就業時間中の組合活動に関する新組合との差別扱いなどをそれぞれ労働組合法（以下労組法という）第7条1号、3号に該当するとして不当労働行為救済申立を行った（京労委43年（不）第3号事件）。当委員会はこの審査し、47年12月15日、申立を認めて救済命令を発した。

(27) 39年2月6日、係長会が開かれた。そこでは、従業員の配置の問題がとりあげられ、申立組合の幹部を同一職場に集める（但し、仕事は与えないこともある）、その他の組合員については製造職場に分散させ、同じような比率とする、根本的な「(共)」、「守る会」政策を確立してもらうこと、などが話し合われた。

(28) 41年6月13日、会社は、組合員の全家族あてに手紙を送付した。その手紙の趣旨は、新組合には夏季一時金を既に支給したが、組合はいまだ要求を掲げて闘争中である、新組合は極左冒険主義を排し、民主的組合活動を通じての経済的、社会的地位の向上をめざしているが、組合は、共産党や民青を主体に組織され、政治問題を大きくとりあげる、あなたの家族が所属している組合は、会社の再三の注意にもかかわらず会社建物の内外にビラを貼り、闘争を継続している、というものであった。

(29) 42年2月下旬頃、会社は大湊工場において、労務担当の京都工場総務課長代理B20を講師として職長を集めて、左翼対策を中心とした講習を3日間ほど行った。その内容は、日本共産党や民青が会社職場内に勢力を拡張する方法とその阻止のための具体的な

対策等が主なものであった。

(30) 同年2月から43年頃にかけて、職長会において申立組合対策につき何度か話し合いが行われた。

42年2月23日には、組合（守る会）活動抑制方策をテーマに、京都工場の次長兼総務課長B21（以下B21次長という）やB22、B23両労務担当者を講師として組合関係対処研究会が開催されるので、できるだけ出席されたい旨、職長会幹事から他の職長へ伝えられた。なお、同日の職長会の記録には当時の京都工場長B24の閲覧印が押してあった。

この他、職長会の記録には次のような内容が記載されている。なお、いずれも日付は不明である。

① （出席職長の発言）

（守）組合員を配転することにより、仕事面習得に追われて活動低下を期待できるのではないか。

（守）対策については班長の協力によって、新入社員を庇護している形であるが悪影響を及ぼす点もあるので考慮を望む。

A18が現場内をうろついているのを見かけるが何か対策はないのか。

（B21次長の発言）

物理的、法的にシャットする方法しかないが、不当労働行為になる可能性もあり難しい。立入禁止の仮処分、警察力を使うという手もあるが、特に他に悪影響を及ぼさない限り現時点ではやむをえない。（途中省略）作業中に現場で立話をしているような場合、管理者は就業中だと注意して退出させるようにすべきである。

② （出席職長の発言）

守る会対策のために職制行動費を支出する場合は手続が面倒なため自腹を切る方が多い。

（B21次長の発言）

職制行動費については領収書は必ずしも必要ではなく、レシート程度のものでよい。それも取れない時は報告程度でよい。今までの実績では領収書が取れているのは半分

位である。

③ (B21次長の発言)

守る会組合員も京都工場では38年は114名、40年には94名、41年には76名、43年末には49名と減少している。また、49名中約10名は不活動者であるが、逆に新組合からは十数名の極左主義者が出ている。

(31) 42年5月頃、申立組合の機関紙「ささやき」が、会社内の便所の清掃が充分でない、とする趣旨の記事を掲載した。これに対し会社は、便所内の落書きの量が極めて多くなり、その内容も「御用幹部にだまされるな」、「B4を倒せ」など「ささやき」に書いてある内容と軌を一にするもので、一握りの破壊主義者の手によるものである、「ささやき」は政治活動記事を主にしたものや虚偽あるいは事実を曲げ、会社への攻撃に終始している、一方で会社施設を汚しておきながら他方ではその便所掃除が不十分だという矛盾の甚しさと厚顔さにあきれ、などと書いた掲示文を貼り出した。

(32) 当時、新組合の組合員で班長であったC4（以下C4という）は、職長から夜間勤務についている申立組合の役員については、夜間外出や団交の後で職場復帰した時刻を確実に記録しておくようにとか、同人らのミスがあるかないかみておけ、などと指示されていた。

(33) 47年1月、会社は両組合に対し大湊工場セロゲン職場における連続操業の導入を提案した。

その提案内容は、それまでの3班による2交替制（日曜、休日には機械を止める）から4班による3交替制（日曜、休日も機械を止めない）にしたいというものであった。

申立組合はこれを拒否した。他方、会社提案を受諾しようとする新組合大湊工場支部執行部案が同支部組合員の全員投票で2度にわたって否決され、更に同執行部が信任投票の結果不信任となるなどの経過はあったものの、最終的には同組合中央執行委員会と会社との間で覚書協定を締結することによって新組合は会社提案を受諾した。

申立組合は、この連続操業導入に反対して、同年5月末にストライキ権を確立し、京都工場、本社、大湊工場において時間外労働拒否と腕章着用の闘争の以後約1年間にわ

たって行った。

そして、連続操業が実施された6月6日には、1時間の抗議ストライキを行った。

連続操業は、結局、交替制の内容を4班2交替にすること、昼勤の職場より年間8日間の休日を多く付与する、手当を増額する、という条件で実施された。

- (34) 50年6月、組合員A19（以下A19という）が、同人が所属していた京都工場第二製造課合成係第二職場の職長から、同係第一職場への応援を求められた。A19がこれに応じなかったため、同問題は、同係の係長のB16のところへ持ち込まれた。

この時、B16がA19に対し、「君のところの組合は会社をつぶしてもよいという考え方を持っている。君の言い方は納得できない」と発言した。そのため、B16は、A19らから強い抗議を受け、同人らに謝罪した。

- (35) 50年11月27日、京都工場職長会は京都工場長に対し、「低成長時代に於ける人的資源の有効活用」と題する報告書を提出した。それには申立組合との労使関係について、「……現在主従関係が転倒した感があり、また、化同労組に対し意識過剰の感がある。新労に対しイニシアティブを取らすべく工作も必要である。……」などと記載されていた。

- (36) 京労委43年（不）第3号不当労働行為救済申立事件が係属した後は、会社内においては、44年1月に起こった京都工場第三製造課生地係における同係の職長B25（以下B25という）が、職場の机の中に入っていた「A18君守る会ニュース」を破り棄てた事件など数少ない事例を除いては従前のような会社の申立組合に対する露骨な支配介入はみられなくなっている。

- (37) 前記(26)の救済命令に対し、会社は中央労働委員会に再審査を申し立てた。

48年12月25日、中央委員委員会の関与によって和解が成立し、A18の原職復帰などが合意された。

中央労働委員会において和解が成立した前後から、申立組合は、労使間での今後の問題は組合員が新組合の組合員に比べて賃金面で差別されていることだとして、本格的にこの問題を取り上げ、会社に対し賃金差別の是正について申入れを行うようになった。そして、中央労働委員会で和解が成立したのは、本件申立事件が、労使間での最大の

問題となって今日に至っている。

3 会社の賃金制度

(1) 賃金の種類

特殊職種（改正前は特殊職掌）を除く賃金の種類及びその内容は次のとおりである。

① 基準内賃金

ア 職能給

職種、職掌、号によって（改正前は職掌、職級によって）額が決まっている。毎年昇給がある。昇給額は、年度末に行われる査定の結果（最上位Aから最下位Eまでの5段階評価。但し、改正前は職級によって2段階、6段階及び7段階の評価もある）により決定され、A～Eの各段階ごとに定められた額が次年度の昇給額となる。

イ 職能加給（改正前は職務手当といった）

職種、職掌、号別に（改正前は職掌、職級別に）支払われる定額。

ウ 勤続給

通算勤続年数によって支払われる定額。

エ 年令給

年齢によって支払われる定額。

オ 役付手当

役職者に支払われる定額。

② 基準外賃金

ア 生計手当

基準内賃金の多寡により支払われる定額。

イ 時間外労働手当

基準内賃金、生計手当などを基準として計算される。

ウ その他

(2) 旧賃金体系（46年3月31日まで）

① 職掌、職級への格付け

特殊職掌を除く従業員は、「一般職」と「管理、専門職」に分けられる。これが職掌である。そして、各職掌は更に何段階かの級に分れていた。従業員は、例えば「一般職掌3級」というように、どれかの職掌及び級に格付けされ、定められた職能給を支給される。

これらの職掌及び職級の名称と内容は次表「管理専門一般職掌職級表」のとおりである。

② 職級の変更

管理専門一般職掌職級表

職 級		定 義(要旨)	例 示	
一般職掌	管理専門職掌		一 般	管理専門
6 級		単純容易定型的作業に従事する者	給 仕 作業見習工 新中卒入社 職級	
5 級		限られた範囲内で独自の判断を許される定型的作業に従事する者	補助事務員 補助作業員 新高卒入社 職級	
4 級		独自の判断もある程度許され、軽度の専門的知識を要する職務に従事する者	初 級 事務員 作業員 大卒入社 職級	
3 級	5 級	相当広範囲の独立判断が許され、担当小部門の専門的知識を必要とする職務に従事する者	中 級 事務員 作業員	職 長
2 級	4 級	相当広範囲の独立判断が許され、相当な訓練と経験を必要とする職務に従事する者	上 級 事務員 技術員	職 係 長 長
1 級	3 級	専門的、科学的、技術的訓練と相当豊富な経験を有し、広範囲な独立判断が許されている職務に従事する者	特 級 事務員 技術員 作業員	職 係 課 長 次 長 副 部 長

(管理専門職掌2級以上は省略)

ア 各級ごとに、学歴別の「基準在級年数」が定められており、通常は同一級の在級

年数が、この基準年数に達した時に級の変更が行われ、1段階上位の級に格付けされる。

各級ごとの基準在級年数は次表のとおりである。

基準在級年数表

職 級		一 般 職 掌 基 準 在 級 年 数			
一般 職掌	管理専門 職 掌	旧 制 大 学 (新制大学院)	旧制専門学校 (新制大学)	旧制中学校 (新制高校)	旧制高等小学校 (職業訓練所) (新制中学校)
6級		—	—	—	3年
5級		—	—	3年	3年～4年
4級		3年～4年	6年～7年	6年～8年	7年～10年
3級	5級	3年～4年	4年～5年	5年～7年	5年～8年
2級	4級	4年～5年	3年～6年	4年～6年	5年～7年
1級	3級	∞	∞	∞	∞

(管理専門職掌2級以上は省略)

イ 但し、基準在級年数の具体的適用については給与規程中に、「各級の定義から解釈して、この年数表適用に困難性あるときは、個々人については最短期間を短縮し、又は最長期間を延長することがある」と定められている。

なお、給与規程には職級変更については次のように定められている。

(職級変更に関する査定)

第31条第1項

管理専門、一般職掌にあつては、上級職務を担当するに至ったときは職級の変更を行う。

同第3項

管理専門、一般職掌にあつては、定期査定においてその担当職務内容及び職務能力を評定し、第1項に該当するとき、又は上級職務担当の潜在的能力、適格性を認められたときは職級の変更を行う。

(3) 新賃金体系（46年4月1日から実施）

① 職種、職掌、号への格付け

ア 新体系は特殊職種を除く従業員の業務を技能、販売、事務、技術の4つの「職種」に分類し、各「職種」ごとに「管理」、「専門」、「1級」、「2級」の4つの「職掌」に分けた（但し、職種によっては存在しない職掌がある）。

更に、職掌は何段階かの号に分かれる。

「職種」、「職掌」の概容は、次表「職種職掌表」のとおりである（「号」は後に「標準年数、最長在号年数表」の中に示した）。

職 種 職 掌 表

	技 能 職 種	販売職種	事 務 職 種	技 術 職 種
職（抜 種 料 又 は 定 要 旨 義）	製造課、倉庫作業、 工作、点検、電気、 気缶各職場における 作業に従事する者	販売業務 に従事す る者	計算課、販売課、資 材課、保全原動課、 倉庫課、企画室等に おける事務に従事す る者	技術に関する企画、 調査等、研究業務、 品質管理等に関する 業務に従事する者
管 理 職 掌	組織の長として当該 部門の業務計画の樹 立作成及びこれの実 施にあたって指導、 管理、調整、統制を 行う職務に従事する 者	同左	同 左	同 左
専 門 職 掌	広範かつ体系的知識、 高度の熟練を必要と する職務に従事し、 緊急の場合等に一定 のグループの中心と なる者	同右	専門的知識を必要と し、調査、研究、折 衝、企画等の職務に 広範囲の独立判断を 任されて従事する者	同 左
1 給 職 掌	ある程度の体系的知 識、判断力を必要と し、だいたい定型化 している職務に従事 する者	同右	だいたい定型化して いるが、かなりの調 査、研究、折衝等を 行い、ある程度の専 門的知識、判断力を 必要とする職務に従 事する者	同 左
2 級 職 掌			ほとんど定型化した 常識程度の知識で足 りる職務で、概ね補 助的な職務に従事す る者	

イ 会社が賃金体系を改正した目的は、旧体系の年功序列的色彩を改め、「職務、職能給」を中心とした「同一労働、同一賃金」をめざす体系にしようとするものであった。

② 号の変更

ア 新体系は、旧体系にあった「学歴別昇給基準」制度を廃止した。その結果、学歴による差は、初任給格付け時にのみ残り、以後の号の変更には影響しないことになった。

イ 旧体系にあった「職級変更の延長」制度が廃止され、新たに「最長在号年数」が設けられた。これによって、査定のいかんにかかわらず、定められた年数に達すれば必ず号変更がなされることになった。

在号年数別最低評定表

職 掌	号	在号年数	最 低 評 定	備 考
1, 2 級	2 号 (2~3年)	1	A	
		2	CC	
		3	DDC	
1, 2 級	3 号 (2~3年)	1	A	
		2	BC	
		3	DCC	
1, 2 級	4 号 (3 年)	1	A	90点以上
		2	AC, BB	
		3	CCC	75点以上
		4	BDDD, CCDD	
1 級	5 号 (3 年)	1	A	90点以上
		2	AC, BB	
		3	CCC	本年は46年Dも可 75点以上
		4	BDDD, CCDD	本年は45, 46年Dによる DDDCも可
1 級	6 号 (3 年)	1	A	90点以上
		2	AC, BB	
		3	CCC	本年は46年Dも可 75点以上
		4	BDDD, CCDD	本年は45, 46年Dによる DDDCも可
1 級	7 号 (3~4年)	1	A	90点以上
		2	AC, BB	
		3	BCC	
		4	DCCC	
		5	DDCC	
1 級	8 号 (3~4年)	1	A	
		2	AC, BB	
		3	BCC	
		4	DCCC	
		5	DDCC	

職 掌	号	在号年数	最 低 評 定	備 考
管理, 専門	1 号 (3 年)	1	A	90点以上
		2	BC	
		3	CCC	本年は46年Dも可 75点以上
		4	BDDD, CCDD	本年は45, 46年Dによる DDDCも可
管理, 専門	2 号 (3~4年)	1	A	90点以上
		2	AC, BB	
		3	BCC	
		4	DCCC	
		5	DDDCC	
管理, 専門	3 号 (3~4年)	1	A	90点以上
		2	AC, BB	
		3	BCC	
		4	DCCC	
		5	DDDCC	

注 ()内は当該号における標準年数である。

また、通常、号変更の準基として「標準年数」が設けられた。これによれば、標準的査定を受けた者は、通常「標準年数」によって上位の号に変更される。標準年数による号変更の具体的運用基準としては、別に「在号年数別最低評定」が設けられている。これは旧体系にはなかった基準で号が変更されるための最低の基準となる査定値を、同一号に停留している年数別に定めているものである。「標準年数」、「最長在号年数」は88頁の「標準年数・最長在号年数表」のとおりである。また、「在号年数別最低評定」は次頁（編注、前頁）の「在号年数別最低評定表」のとおりである（2つの表はいずれも48年度のものである）。

なお、職掌の変更がある時は、職種ごとに88頁の表中の右方向へ変更がなされる。例えば、技能職種1級職掌6号の者が専門職掌へ、又は専門職掌2号から管理職掌へ職掌が変更される時は、それぞれ専門職掌1号あるいは管理職掌2号に格付けされることを示す。

これらによれば、在号年数別に定められた最低評定を上回った査定を得た次年度の号が上位に変更される。そして、標準的査定を得た者は、「在号年数別最低評定」に従って「標準年数」内に号変更がなされることになる。

2 査定手続と内容

(1) 次年度分の定期昇給及び号変更（旧体系では職級変更）の基礎となる査定は、毎年、概略以下のような手続と内容で行われる。

① 総務課長会議（1月末～2月初め）

各工場の総務課長からなるこの会議において、前年度査定の問題点を検討する。

② 査定に関する指示

総務課長会議の検討結果をうけて、本社から各工場あてに査定方針、人事考課要領、考課原則、評語表など、査定に必要な書類を送付し、査定スケジュールを通知する。

③ 考課予備会議（2月初旬）

各工場ごとに、査定に関与する職長以上の役職者を一堂に集め、総務課長が査定に関する諸注意を行う。

④ 第1次査定（2月10日頃）

ア 第1次査定は各課の課長が所属の被査定者について行う。

イ 評定要素は年度により多少異なることがあるが、48年度については下記のとおりである。但し、職種、職掌によっては評定要素となっていないものもあり、また、職種、職掌、号により評定要素のウエイトが異なる（この点については⑤「ウエイト表」参照）。

執 務 態 度	積 極 性 責 任 感 勤 務 振 り 協 力 協 調 性
能 力	知 識 折 衝 力 表 現 力 計 画 力 企 画 力 理 解 判 断 力 独 創 力 指 導 力 統 率 力
成 果 と 貢 献 度	成 果 と 貢 献 度

ウ 各評定要素には、それぞれ定義、着眼点、注意事項、評語と評点が決められており、点数はこれに従ってつけていく。これらの内容を示したものが「評語表」である。

1 級職掌 4 号ないし 6 号で技能職の場合適用される「評語表」を次に示す（以下、(1)に示した各種の図表はいずれも48年度のものである）。（編注、24～32頁各表）

評 語 表

(積極性)

定義	指示, 督促されなくとも自発的に自分の職責を果そうとする仕事に対する熱意及び更に自分の仕事を今までよりよくやろうとする意欲的な態度	
着眼点	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現状に満足せず, 常に向上心を持って意欲的に仕事を進めたか。 ○ いちいち指示, 督促しなくても, 自発的に仕事をする熱意があったか。 ○ 自分の能力を向上させる意欲を持ち, 努力したか。 	
注意事項	<ul style="list-style-type: none"> ○ 出しゃばりやおせっかいと混同してはいけない。 ○ よりよい成果をあげるための進取的態度を高く評価する。 	
評語と評点	9.5 9	どんな仕事にも意欲をもやし, 現状改善の意欲が旺盛で, かつ常に自分の能力向上に努めた。
	8.5 8	どんな仕事にも意欲をもやし, よりよい仕事をしようとする努力がうかがえた。
	7.5 7	きめられた範囲のことは指示, 督促を受けずに自発的に仕事をした。
	6.5 6	努力を要する仕事や, 新しい仕事を回避するなど仕事への取り組み方がやや消極的で, もう少し仕事に熱意と関心を持ってほしいと思うことがあった。また, 人に頼りがちなところがあった。
	5.5 以下	仕事に熱意がなく, 後押ししなければ仕事をしないことがあった。

もともと、38年度から41年度までの査定においては、評語表には「注意事項」、「評語と評点」は決められておらず、すべての評定要素に関し以下のような「評定尺度」が決められていた。

- | | | |
|----|----|-------------------------------|
| 優 | 9点 | 極めて優れていて、これより上のものを求めるのは無理である。 |
| 良 | 8点 | 標準程度よりも優れていて「一人前以上」という程度。 |
| 普通 | 7点 | 標準的段階「一人前」。 |
| 可 | 6点 | 標準程度までは達しない。 |

不可 5点 標準段階より相当低く「一人前というには遠い」という程度。

42年度からは、おおよそ現行の方式と同様のものとなった。

エ 点数は0.5点きざみでつける。

(責任感)

定義		与えられた仕事に最善を尽すと共に、無理困難にも屈せず、仕事を最後までやりとおす責任感の度合
着眼点		<ul style="list-style-type: none"> ○ 命ぜられた仕事は如何なる困難に逢着しても最後までやりとげたか。 ○ 自分の言行、仕事の結果に対しては、自ら責任をとり、責任を回避して他人に転嫁することはなかったか。
評語と評点	9.5 9	困難な仕事でも万難を排して完遂し、どんな仕事でも安心して任せることができる。
	8.5 8	与えられた仕事はすべてやりとげ、安心して任せることができる。
	7.5 7	与えられた仕事は言われた範囲で果し、他に迷惑をかけることはなかった。
	6.5 6	責任の回避がときにはみられ、又は言いわけすることがあった。
	5.5 以下	仕事を放置したり、適当にごまかすところがあり、またグループに迷惑を及ぼすことがあった。

(勤務振り)

定義		真面目さ、誠実さ及び仕事に対する傾注程度
着眼点		<ul style="list-style-type: none"> ○ 仕事に精神を集中し、陰日向なく仕事に励んだか。 ○ 困難な仕事にもうむことなく、真面目に仕事を続けたか。
注意事項		長欠、短欠は考慮しない。
評語と評点	9.5 9	仕事に熱中し、困難な仕事でも真面目に誠実によく遂行した。
	8.5 8	困難な仕事にもよく耐えて頑張った。

オ⑦ 職長、係長は査定権者ではないが、課長に対する意見具申をするという形で査定に関与する。即ち、職長及び係長は（課によっては職長職がないところがある。ここでは係長が意見具申を行う）その部下について査定権者と同様の査定を行い、考課表に鉛筆で点数を記入して課長に提出する。意見具申のための資料としては、指導手帳や個人所有のノート類があり、これらに被査定者の査定対象年度1年間の勤務状況を記録していく。

⑧ 会社は、職長及び係長の任命については、会社の基本方針を第一線で実施していけるだけの成績、指導力、統率力を持っている者を任命する、ということの基本方針にしている。

申立組合が本件で救済を求める39年度から51年度までの間、職長、係長は全員新組合の組合員である。

カ 意見具申をもとに、課長が第1次査定権者として、鉛筆で書いた点数を抹消し、ボールペンで点数を記入する。これが第1次査定点数である。

評 語 と 評 点	7.5 7	陰日向なく、普通に誠意を持って仕事をした。
	6.5 6	時々職場を離れたり、グループに負担をかけることがあった。 また骨おしみをするとところがあった。
	5.5 以下	陰日向がある。勝手に職場を離れ、作業に支障をきたすことがあった。 不真面目であった。

(協力協調性)

定 義		組織の一員として同僚又は上司と折合よく、円滑に仕事を進めると共に、職場の規律を遵守した度合
着 眼 点		<ul style="list-style-type: none"> ○ 職場における同僚との人間関係はよかったか。 ○ 自分本位でなく、職場の成果向上のため進んでこれに協力したか。 ○ 諸規定や上司の指示命令をよく守り、職場の規律を乱すことはなかったか。
注 意 事 項		<p>不服従、反抗と意見具申とを混同してはならない。</p> <p>服従、従順の程度のみをみるのではなく、上司又は組織に対する積極的な協力度合をも考課する。</p>
評 語 と 評 点	9.5 9	進んで上司、同僚と協力協調して、円滑に仕事を遂行し、他人からもよく協力が得られた。また、職場規律もよく守った。
	8.5 8	上司、同僚とよく協力協調して仕事を遂行しようと努力した。また、職場規律もよく守った。
	7.5 7	上司、同僚と無用の摩擦を起こさず、他人から不満を買うことはなかった。また、指示に服従し、職場の協調と規律を乱すことはなかった。
	6.5 6	やや自分本位のところがあり、ときには上司、同僚と摩擦を起こすことがあった。又は、規律の遵守にやや欠けるところがあった。
	5.5 以下	自分本位で不平不満が多く、しばしば上司、同僚との協力協調を欠き、摩擦を起こすことが多かった。 注意しても規律を守らないことがあった。

(知識)

定義	担当職務を遂行するために必要な知識の保有度について考課する。 なお、知識は常にその担当職務に関する実務的知識(職務知識)のみを指すのではなく、職務に関連する学理的知識、一般知識、教養等を含む。	
着眼点	○ 担当職務を遂行するために要求される知識の広さ、深さを持っているか。 ○ その知識を職務遂行上十分活用しているか。	
評語と評点	9.5 9	担当職務遂行上要求される水準において、極めて専門的な、あるいは深く、広い学理的知識、一般知識を持っている。 極めて精通した職務知識を持っており、それを有効に活用していた。
	8.5 8	担当職務遂行上要求される水準において、学理的知識、一般知識も豊富な方である。 職務知識はよく身につけておりそれをよく活用していた。
	7.5 7	担当職務遂行上要求される一応の学理的知識、一般知識を備えている。 また、業務上普通程度に職務知識を活用した。
	6.5 6	担当職務遂行上要求される知識水準にやや達しない。 また、職務知識にやや欠けるところがあった。
	5.5 以下	担当職務遂行上要求される知識水準に比べて低い方である。 また、職務知識に欠けるところが多かった。

キ どのような事実をどの評定要素で評価するのか統一的基準は存在しない。但し、51年頃から会社内で統一的基準作りがすすめられている。

⑤ ウェイト加重及び減点

第1次査定結果は、各工場においては工場の総務課に、その他は人事課に提出される。

ここで、職種、職掌、号ごとに定められたウェイト表(31頁参照)(編注、34頁)に従って、ウェイト加重合計点を算出する。

次に、欠勤、欠時間が98時間以上ある時は、以下に示す減点表に従って、ウェイト加重合計から控除する。(編注、35頁)

(計画力)

定義	業務遂行、手順等に関し、事前に段取り等を計画する能力	
着眼点	業務に関する諸事情の正確な理解、見通しの上になって計画したか。	
注意事項	主として仕事を遂行するための手順、段取りの良さ、悪さを観察する。	
評語と評点	9.5 9	関連する諸事情を正しく認識し手ぎわよく極めて実効ある計画をたてた。
	8.5 8	円滑な業務遂行のため、その段取りや手順等を手ぎわよくうまく計画した。
	7.5 7	要領を示せば、概ね現実的な段取りや手順等を計画した。
	6.5 6	段取りや手順等について、暇がかかり、いちいち指示を与えなければ、計画できなかった。
	5.5 以下	段取りや手順等に悪いところが多くて、修正を要し、業務遂行に支障をきたすことがあった。

(理解判断力)

定義	問題の本質や相互関係、変化等を正しく把握する能力を理解力といい、理解に基づいて適切な結論を導き出す能力を判断力という。
着眼点	<ul style="list-style-type: none"> ○ 指示やその意味する内容、方向線などを全体的に誤りなく理解したか。 ○ 問題の本質を的確に察知し、臨機応変の処置をとり効果をあげたか。判断は早く正確で、かつ妥当であったか。
注意事項	<p>知識があっても理解に乏しい人もいる。</p> <p>判断は理解に基づくものであり、感覚的なものとは区別する。</p>

なお、減点表を適用するにあたって、AとBの区別については人事考課要領に次のように定められている。

第13条の2 第2項

短期欠勤又は欠時間の減点については、被考課者の欠勤又は欠時間があらかじめ届

出があり、所属長の承認を得たもの、あるいは止むを得ない事情又は突発的な事由のため、あらかじめ届出ることができず、事後可能な限り速かに連絡があり、承認を得たものなど、業務への影響を最少限にとどめる努力をしたと認められる場合にはA欄を、そうでなく本人の怠情によるものとみなされる場合にはB欄を適用し、減点する。

同第3項

短期欠勤又は欠時間による減点に際し、A欄を適用するか、B欄を適用するかは考課者が判断して決め、考課表欠勤欠時間減点欄にA又はBと記入する。

そして差引合計点を次に示す「換算表」に従ってAないしEまで（5段階評価の場合）の昇給額段階へ位置づける。（編注、35頁）

評 語 と 評 点	9.5 9	極めて複雑な問題に対しても、早く正確に理解して、適切な判断を下し、常に上司の意図によく沿って仕事を処理した。
	8.5 8	かなり複雑な問題に対しても、正確に理解して適切な判断を下し、概ね上司の意図に沿って仕事を処理した。
	7.5 7	指示、命令を取り違えることなく概ね正しく判断を下し、仕事を処理した。特に難かしい問題でなければ臨機応変の処置がとれた。
	6.5 6	指示されたことがよく理解できないことや、又は自己流の判断に頼る傾向が時々あった。 ものごとを小さな局面でしかとらえなかった。
	5.5 以下	指示されたことを理解できないことが多く、理解させるのにかなりの時間がかかった。 上司の指示を誤まって判断することがあった。

(独創力)

定義	製造技術，機械設備，事務処理，販売及び作業方法等について斬新なアイデアを生み出す能力や独創的な改善を考え出す能力	
着眼点	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新しい着想のよいアイデアを提案したか。 ○ 工夫に誤まりはなかったか，工夫倒れにならなかったか。 	
評語と評点	9.5 9	極めて独創性に富んだアイデアを提案すると共に，常に意欲的に工夫改善を考え出し，効果をあげた。
	8.5 8	概ね着想がよく，効果的な工夫改善を考え出した。
	7.5 7	常識的な工夫改善を考え出した。
	6.5 6	ごく簡単な事柄について，たまには工夫改善を考え出す程度であった。
5.5 以下	工夫改善せず，全く今までどおりの仕事の仕方しか行わなかった。	

(成果と貢献度)

定義	考課期間中の職務遂行の結果，会社業績に寄与した度合を，困難度，達成度及び部門業績への貢献度等から総合的に評価する。	
着眼点	<ul style="list-style-type: none"> ○ 同一職場，同一職掌，同一号においても，業務運営に中心的な役割を果たした者を高く評価する。 ○ 常に利益意識を持って仕事をしたか。 ○ 遂行過程において，どの程度の隘路障害があったか。 ○ その業績の貢献度はどうか。 	
注意事項	本人の担当職務内容と能力とが合致しない場合には，その担当職務の難易度を，また，客観的事情のため，業績に寄与できなかった場合には，その客観的事情を加味して評価する。	
評語と評点	9.5 9	遂行過程でかなりの障害があったにもかかわらず，よく果し，業績に著しく貢献した。
	8.5 8	常に職場の業務運営に中心的役割を果たした。
	7.5 7	かなり困難を伴う仕事を完遂した。 質的，量的にも職務上要求されている水準を上回った。
	6.5 6	業績は，職務上要求されている水準に一応達していた。
	5.5 以下	職務上要求されている水準に照らして，達成度，貢献度は期待線にはやや達しなかった。
		職務上要求されている水準に照らして，達成度，貢献度は期待線には達しなかった。

⑥ 第2次査定 (2月20日頃)

機構査定ともいい、各工場や営業所ごとに行われる。

ここでは、各課間における査定結果のアンバランスの調整を行う。

第1次査定を修正する時は、第1次査定点数の記載を赤色ボールペンで抹消し、その上部に修正後の査定点数を記入する。

第1次査定が、第2次査定以後に修正される例は稀である。

この段階で、1級職掌5号以下の被査定者についての査定は確定する。

⑦ 査定閲覧

この段階で、申立組合、新組合の両組合の支部役員に、上記で確定したそれぞれの

所属組合員のみでの査定結果（A、B、Cなどの査定のランク。職級、号俸格付けの変更がある場合にはその変更内容も含む）を閲覧させる。

職種・職掌・号別評定要素ウエイト表

職掌 職種 号 評定要素	2 級			1 級												専門（非役職者）					
	事務, 技術			事 務			販 売			技 術			技 能			事務	販売	技術	技能		
	1~3	4~5	6~7	1~3	4~6	7~9	1~3	4~6	7~9	1~3	4~6	7~9	1~3	4~6	7~9						
執 務 態 度	積 極 性	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
	責 任 感	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
	勤 務 振 り	1	1	1	1			1			1			1	1						
	協 力 協 調 性	2	1	1	2	1		1	1		1	1		2	1	1				1	
能 力	知 識	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	
	折 衝 力							1	2	2							2				
	表 現 力			1		1	1										1		1		
	計 画 力		1	1											1	1				1	
	企 画 力					1	1		1	1		1	1				1	1	1	指 導 力 1	
	理 解 判 断 力	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	独 創 力										1	1	1		1	1	1	1	1	1	1
成 果 と 貢 献 度	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	

減 点 表 (単位点)

分 類		職 掌 ・ 号	管 点 表					
			管・専 5/7号	管・専 3/4号	管・専 1/2号	1・2級 7/9号	1・2級 4/6号	1・2級 1/3号
短期 欠勤 又は 欠時間	98時間以上	A	2	2	4	2	5	7
	350時間未満	B	5	5	7	5	8	10
	350時間以上	A	4	4	6	4	6	8
	700時間未満	B	6	6	8	6	9	11
	700時間以上	A	5	5	7	5	7	10
	1050時間未満	B	7	7	9	7	10	12
長期 欠勤	1 か月以上 2 か月未満		2	2	4	2	5	7
	2 か月以上 4 か月未満		4	4	6	4	6	8
	4 か月以上 6 か月未満		5	5	7	5	7	10

昇給額段階(A～E)への換算方法 (単位点)

職 掌 ・ 号	A	B	C	D	E	Eの半額
全職掌・号共通	95	83	78	71	66	54
	7	7	7	7	7	以下
	84	79	72	67	55	

⑧ 調整会議 (3月上旬頃)

1級職掌6号以上のものについては、第2次査定結果をうけて、各工場間の査定結果のアンバランスの調整を行う。

⑨ 総合査定

社長が出席し、査定を最終的に確定させる。

⑩ 査定閲覽

最終確定した査定結果を、それぞれの組合の中央執行委員会に閲覽させる。

(2) 査定により昇給、昇進した結果の通知

査定結果は、組合閲覽とは別に、辞令によって本人にも通知される。通知される事項は、新年度(4月1日から始まる)の職掌、号、職能給額、内定昇(職能給のうち、査

定によって昇給した金額) である。もっとも古くは、内定昇は通知されていなかった。

(3) 査定に関する苦情処理

① 組合が38年に分裂するまでは、労働協約中に苦情処理規定があり、それによって処理されていた。即ち、組合の立会のもとで、本人と課長が話し合い、それでも不満があるときは、苦情処理委員会(組合側も会社側も参加する)で審査するというものであった。

② 分裂後、申立組合と会社は基本的な労働協約を締結し得ない状態が続いたため、制度としての苦情処理は機能しなかったが、事実上は、第1次査定権者である課長に対し不服を申し述べたり、会社と団交の形をとって苦情処理を行ったりしてきた。

但し、課長らは、被査定者からどういう査定項目でどういう評点を受けているのかと質問をされても人事上の秘密であるとして回答しない方針を採ってきた。

(4) 査定の立会、閲覧

① 38年以前は、第2次査定(機構査定)及び総合査定の場に組合の代表者が立ち会っていた。

② 39年2月28日付文書で、会社は、査定への立会を中止し、査定結果について組合の意見を聴取するにとどめることにする、と通告した。査定立会を中止する理由は、ア、協約上、組合立会を定めた規定がない、イ、現協約中には査定に関する債務事項(原文どおり)、基準、苦情処理の制度が定められたから、査定立会の必要がなくなった、ウ、従来の査定立会は有名無実であった、などであった。

これ以後、組合は査定への立会を許されなくなり、当該組合の所属組合員の分についての査定結果の閲覧のみを許されることになった。

申立組合は、毎年、意見書を会社に提出して査定が公平に行われているかどうかを確認するために、組合員の査定結果のみでなく、全従業員についての査定結果を閲覧させるよう要求したが、会社はこれを拒否し続けた。

③ 48年、申立組合は会社に対して査定閲覧について団交の入れを行い、全従業員の査定結果を閲覧させよ、査定の基準、方法の全容を明らかにせよ、と要求した。これに

対し会社は、所属組合員の査定結果のみを示せば十分である、査定の運用は会社に任されているものだから組合に明らかにする必要はない、として拒否した。

- (5) 申立組合は、46年4月24日付で意見書を会社に提出し、組合員の職級変更が新組合の組合員と比べて不当に遅らされているので是正するか又は説明するように求めた。

翌年にも申立組合は同趣旨の申入れを行った。

- (6) 会社は、査定方針、人事考課要領、評語表、個人の考課表などの査定関係文書についての組合の閲覧要求を拒否してきた。組合がこれらの内容を知ったのは本件審査手続を通じてであった。

- (7) 47年度の査定において、組合員でもっとも良い者でCであり、A又はBはなかった。48年度になると組合員でもB査定を受ける者が1名あらわれ、以後、組合員のB査定の数が増加していった。52年度の例では京都工場男子従業員の場合、申立組合ではCが約75パーセント、Bが約15パーセント、Dが8パーセント程度となっているが、新組合ではBが約30パーセント、Cが約65パーセントを占め、Dは1パーセント程度となっている。51年度も、52年度と概ね同傾向である。

5 賃金格差

- (1) 申立組合、新組合のそれぞれの所属組合員間において、同一学歴、同時期入社者ごとにグループ分けし、グループごとに組合員と新組合の組合員の賃金額を年度別に比較すると、すべてのグループにおいて、概ね新組合の組合員は上位に、組合員は下位に位置する傾向が年を経るごとに顕著となり、本件申立時頃以降では組合員の最上位者でも新組合の組合員の最下位付近に位置している例がほとんどである。

- (2) 申立組合、新組合のそれぞれの所属組合員間において、上記のグループごとに組合員と新組合の組合員の賃金額を年度別に比較すると（但し、組合員のうち、比較対照すべき新組合の組合員がいない8名を除く）、39年度から51年度までの間に生じた賃金格差の総額は51,227,897円である。その内訳は次のとおりである。

- ① 組合分裂以前に既に存在する格差に基づくもの 3,297,503円

この金額は、組合分裂前の38年4月時点において、両組合の組合員間に既に存在し

ていた賃金差額の合計額78,984円をもとにして、39年度から51年度まで、毎年の賃金上昇分を加算した年度ごとの金額を集計したものである。

- ② 専門職又は管理職に任用されたことにより生じたもの 20,189,056円
- ③ 査定に基づくもの 27,741,338円

この金額の39年度から51年度に至る各年度別の内訳は次表（編注、39頁）のとおりである。

(3) 48年4月1日時点において、申立組合、新組合のそれぞれの所属組合員間で、その格付けされている職掌、号を比較すると、次のとおりである。

- ① 同一学歴、同一勤続年数者ごとにグループ分けし、その格付けされている職掌、号を比較すると、すべてのグループにおいて組合員は概ね新組合の組合員の最下位付近に位置している。
- ② 同一職掌、号ごとにグループ分けし、グループごとに各人の勤続年数の面からみると、組合員は新組合の組合員に比べて、昇進の早い者でも新組合の組合員の平均程度の勤続年数を要し、それ以外の大部分の者では、最長又は最長に近い勤続年数を要している。

6 会社が査定に影響させている諸事実

(1) 自己申告書

- ① 会社は、40年頃から自己申告書制度を実施している。この制度は、毎年1回、1月頃に所定の用紙を全従業員に配布し、各自に、現在の職場における仕事に対する満足度、能力の活用度合及び適性に関する自己分析、勤務地の希望などを記入、提出させるものである。自己申告書が提出されると、職長あるいは係長が自己申告書の記載事項について個別に面接を行うことになっている。
- ② 申立組合は、この制度の実施に対し、当初から反対してきた。反対理由は、この制度が、個々の労働者に対する会社の管理の強化をめざすものであること及び申立組合の組織破壊に利用されるおそれがあることなどであった。後者の理由は、43年頃大潟工場において個人面接の場で、組合員が職長から、申立組合からの脱退を勧奨される

という出来事が何件か発生し、その頃、数名の者が申立組合を脱退したことに基づく。こういうことから申立組合が、自己申告書を提出しないよう組合員に対し繰り返し呼びかけた結果、申立組合、特に京工支部に所属するほとんどの組合員は自己申告書を提出しないまま現在に至っている。

査定による差額表

年 度	査定による差額 (単位 円)
39	19,243
40	113,742
41	268,448
42	382,646
43	908,293
44	1,597,485
45	2,048,782
46	2,338,539
47	2,862,150
48	3,574,991
49	4,273,486
50	4,350,783
51	5,002,750
合 計	27,741,338

③ 自己申告書の不提出を査定する評定要素は会社の方針では協力協調性であり、実際の査定もそのように行われている。

(2) 実質欠時間

① 実質欠時間とは、就労すべき総時間数から年次有給休暇、特別休暇を除いた不就労時間のことをいい、事故欠勤と病気欠勤及び遅刻、早退がこれに含まれる。

② 38年の組合分裂以来、申立組合と会社は、時間内組合活動に関しては労働協約を締結しないまま現在に至っている。現実の処理は、申立組合についても新組合と会社との間で締結された協約の内容に準じて行われている。それによれば、時間内の組合活動として認められているものは次のとおりである。

1 会社との折衝

- 2 代議員大会、中央執行委員会（但し、回数が限られる）
- 3 会社の承認を得て、官庁、公共団体、組合の加入する外部団体への会議に出席するとき
- 4 会社の承認を得て、労働委員会や裁判所に出席するとき
- 5 その他会社の承認するとき

会社の承認を要するものについては、47、8年頃からは、申立組合の上部団体の執行委員会や専門部会、油脂産業労働組合協議会への参加も承認されるなど、組合活動休暇として認められる枠が広がってきた。組合活動のための休暇の届出があった場合でも会社が承認しないときは事故欠勤として扱われている。

- ③ 実質欠時間を査定する評定要素は、会社の方針では責任感と勤務振りであるが、実際の査定をみると査定者により責任感と勤務振りの両方又は、どちらか一方で査定していることが多い。
- ④ 実質欠時間について、申立組合と新組合の各所属組合員間で比較すると40頁（編注、42頁）の表のとおりとなる（但し、京都工場における44年度から51年度までの分である。また、在籍のまま市議員となっている1名については資料から除外している）。

(3) 当日休暇

- ① 会社では、年次有給休暇を取得する旨の届出を休暇当日にすることを当日休暇と称している。就業規則では年次有給休暇取得の届出は事前にすべき旨が規定されているにとどまるが、会社は、現実の運用としては、前日までに届け出ることを求め、当日の届出は午前10時（47年頃からは午前9時30分）までになされれば欠勤扱いとはせず有給休暇として承認していた。

なお、年間の当日休暇回数が4、5回以下の場合は、査定に影響させないという扱いがなされている。

- ② 当日休暇を査定する評定要素は、会社の方針では責任感と勤務振りであるが、査定者により責任感あるいは勤務振りのどちらか1つだけで査定している場合もある。
- ③ 当日休暇取得回数について、申立組合と新組合の各所属組合員間で比較すると、41

頁（編注、43頁）の表のとおりとなる（但し、京都工場における48年度から51年度までの分である）。

(4) 時間外労働（休日出勤を含む）

- ① 休日出勤を除く時間外労働時間数について申立組合と新組合の各所属組合員間で比較すると、42頁（編注、44頁上表）の表のとおりとなる（但し、京都工場における44年度から51年度までの分である）。
- ② 休日出勤による時間外労働時間数について申立組合と新組合の各所属組合員間で比較すると、43頁の表（編注、44頁下表）のとおりとなる（但し、京都工場における44年度から51年度までの分である）。
- ③ 争議行為として行われた時間外労働拒否は査定上のマイナス要素とはしないが、争議行為があったために、予定を上回る時間外労働を行ってこれをバカーした者にはプラスの査定をする、というのが会社の方針である。
- ④ 時間外労働を査定する評定要素は、会社の方針によれば、積極性、協力協調性、場合によっては成果と貢献度であるが、査定者の多くは協力協調性では査定していない。
- ⑤ 申立組合は、今日まで時間外労働はできるだけ少なくすべきであるという基本的立場に立っている。

実質欠時間についての両組合員間格差表

年 度		4 4	4 5	4 6	4 7	4 8	4 9	5 0	5 1
申立組合	合 計(分)	103,103	140,269	168,799	81,957	62,180	38,000	63,590	56,540
	組合員数 (人)	55	51	50	49	49	46	47	46
	組合員1人 あたり平均 (分)	1,909	2,805	3,445	1,707	1,295	844	1,382	1,256
新組合	合 計(分)	298,460	197,924	213,296	41,653	44,670	89,260	91,900	61,560
	組合員数 (人)	241	217	204	193	202	203	199	197
	組合員1人 あたり平均 (分)	1,238	912	1,046	216	221	440	462	313
申立組合1人 あたり平均と 新組合のそれ との格差(分)		671	1,893	2,399	1,491	1,074	404	920	943

当日休暇についての両組合員間格差表

		年 度			
		48	49	50	51
申 立 組 合	合 計 (日)	413	393	424	364
	組 合 員 数 (人)	49	46	47	46
	組 合 員 1 人 あたり平均 (日)	8.4	8.5	9.0	7.9
新 組 合	合 計 (日)	938	889	973	902
	組 合 員 数 (人)	202	203	199	197
	組 合 員 1 人 あたり平均 (日)	4.6	4.4	4.9	4.6

(5) 業務改善提案、意見具申、QCサークル活動

① 業務改善提案、意見具申

ア 業務改善提案とは、業務上の改善に関する従業員の提案奨励制度のことである。

個人提案とQCサークル活動等の共同提案とがあるが、最近では共同提案の比率が高くなってきている。これらの提案は、所定の様式に従って係長や職長を通して表彰審査委員会へ提出される。

イ 意見具申とは、前記業務改善制度によらない係長、職長に対する事実上の提案の総称で、表彰に結びつかないものをいう。

② QCサークル活動

ア QC（クオリティ・コントロールの略）サークル活動制度は、43年頃から会社が京都工場において合理化推進策の一環として導入した。この活動は従業員が職場の中で自主的にグループを編成し、グループで日常作業上の改善、品質向上などの課題を解決していくことを目的とし、会社の積極的な奨励のもとに就労時間の内外を問わずに行われている。その成果は会社管理職が主宰するQC委員会へ提出され、顕彰を受けるほか、前記業務改善提案として表彰の対象になる場合もある。QCサークル活動における各人の果たした役割は、「QCサークル活動実施表」に記録され、

査定資料となる。

イ 申立組合は、労働者がQCサークル活動によって、会社の利潤拡大のための方策ばかりを追求することになれば、労働強化、安全無視を自ら追い求めることになるし、また、この活動を通じ、会社から労使協調思想を注入される危険も見逃せないとして、組合員に対し、QCサークル活動に参加する場合の注意を喚起してきた。

時間外労働時間数（休日労働を除く）の比較表

年度		44	45	46	47	48	49	50	51
申立組合	合計(分)	46,865	28,755	42,580	34,900	1,430	26,420	19,430	11,440
	組合員数(人)	55	51	50	49	49	46	47	46
	組合員1人あたり平均(分)	852	564	852	712	29	574	413	249
新組合	合計(分)	779,130	687,810	543,305	395,045	479,770	583,600	294,440	217,670
	組合員数(人)	241	217	204	193	202	203	199	197
	組合員1人あたり平均(分)	3,233	3,170	2,663	2,047	2,375	2,875	1,480	1,105

休日労働時間数の比較表

年度		44	45	46	47	48	49	50	51
申立組合	合計(分)	1,260	20,350	13,842	12,798	420	12,740	14,320	15,070
	組合員数(人)	55	51	50	49	49	46	47	46
	組合員1人あたり平均(分)	23	399	277	261	9	277	305	328
新組合	合計(分)	179,836	183,262	121,970	110,252	115,420	139,340	178,980	169,000
	組合員数(人)	241	217	204	193	202	203	199	197
	組合員1人あたり平均(分)	746	845	598	571	571	686	899	858

③ 業務改善提案で会社に優秀と認められたものは、表彰制度により業績貢献度などの表彰を受けたうえ賞金を与えられる。表彰制度に基づいて授与された賞金額を申立組

合と新組合の各所属組合員間で比較すると次表のとおりとなる（但し、京都工場における48年度から51年度までの分である）。

- ④ 組合員は、業務改善提案、意見具申、QCサークル活動において、職場の安全問題を重視しながら行うことが比較的多かった。
- ⑤ 業務改善提案を査定する評定要素は、会社の方針では積極性、独創力（48年度、49年度）、開発改善力（50年度、51年度）、成果と貢献度であるが、実際の査定をみると、査定者により、また同じ査定者でも年度により積極性や成果と貢献度では評価していないことが時々ある。

同じくQCサークル活動については、会社の方針によれば積極性、場合によっては協力協調性、開発改善力や成果と貢献度であるが、実際の査定をみると、協力協調性、独創力や開発改善力ではほとんど評価しておらず、また、査定者によって、あるいは同じ査定者でも年度によって、積極性や成果と貢献度で評価していないことが多い。

		年 度			
		4 8	4 9	5 0	5 1
申 立 組 合	合 計 (円)	6,833	10,000	40,365	41,157
	組 合 員 数 (人)	49	46	47	46
	組 合 員 1 人 あ た り 平 均 (円)	139	217	859	895
新 組 合	合 計 (円)	99,835	72,220	298,318	480,373
	組 合 員 数 (人)	202	203	199	197
	組 合 員 1 人 あ た り 平 均 (円)	494	356	1,499	2,438

(6) 配転、派遣

- ① 配転と派遣はいずれも勤務職場の変更を伴うものであるが、派遣の場合は、他の工場や研究部などからの応援の要請に対して一定期間を限っている点にちがいがある。
- ② 京都工場における46年度から51年度までの間の配転者、派遣者数を申立組合と新組合の各所属組合員間で比較すると次表（編注、46頁）のとおりとなる。

なお、京都工場における46年から51年に至る間の両組合の組合員数は、年により若干の増減があるが、申立組合は約50名、新組合は約200名である。

③ 申立組合は、配転に対しては、基本方針として配転の対象となった労働者の意見を聞くこと、労働組合の同意を得ること、配転後の労働条件や人員補充については労使で十分協議することを会社に要求し、省力化を伴う合理化や配転先に組合の組織がないときなどは組合活動上の支障などを理由に反対して、組合員に配転の内示があった場合配転命令発令直前まで交渉を続けるという態度をとっている。

④ 配転、派遣について査定する評定要素は、会社の方針によれば積極性、協力協調性であるが、実際の査定をみると、1例だけであるが、これを成果と貢献度で評価したものがある。

配転・派遣者数の比較表

(単位 人)

年度	内容 名称	配 転				派 遣		
		住居の移動 を伴うもの	住居の移動 を伴わない 工場外配転	工場内配転	合 計	住居の移動 を伴うもの	左以外 の派 遣	合 計
46	申立組合			2	2			
	新組合	1	12	15	28		4	4
47	申立組合							
	新組合		16	11	27	2		2
48	申立組合			2	2			
	新組合	1	10	11	22	7	1	8
49	申立組合			1	1			
	新組合	4	4	11	19	8		8
50	申立組合						7	7
	新組合	2	7	18	27	11	31	42
51	申立組合			2	2	1	1	2
	新組合	4	9	14	27	16	8	24

7 専門職試験

(1) 会社が専門職制度を設けた趣旨は、高度の専門知識、技術、技能を有しながら管理職のポストにつけない者につき、給与の面でこれと同等の処遇をしようとするところにあった。

(2) 46年は、旧体系において次の要件を満たしていた者を専門職に任用した。①既に専門職である者、②一般職1級の者、③一般職2級上の者で過去3年間の昇給査定が標準以上の者、又は、過去3年間の昇給査定は標準を下回るが、概ね標準に近い者であって現に担当している職務が定義表にいう専門職に相当すると認められる者（査定にE以下を含む者は除く）、④一般職2級下の者で過去3年間の昇給査定が標準を上回る者（過去3年間の査定に一般職3級としての査定を含む場合、3級としての査定にDを含む者は除く）、又は、過去3年間の昇給査定が概ね標準と認められる者であって、現に担当している職務が定義表にいう専門職に相当すると認められる者。

47年から専門職試験を実施し、専門職にはこの試験に合格した者を任用した。47年は1級職掌の6号以上であること、過去3年間の査定が標準以上であることの2つの要件を満たした者だけに受験資格を認めた。しかし、この受験資格制度については両組合から異議が出た結果、会社は48年以降受験資格を1級職掌6号以上であることのみとした。

(3) 試験問題の作成には会社の部課長の中から委嘱された試験委員があたり、これらの試験委員が採点も行った。

(4) 合否の決定は次のように行われた。

① 試験委員は、全受験者の総得点の平均値や試験問題の程度などを勘案して合否決定の標準点数を求めた。47年は、標準点数を76点とし、これ以上の者は無条件合格とし、72点未満の者は無条件不合格とした。72点以上、76点未満の者については合否定を総務部長決裁に委ねた。総務部長は、受験者の号、経験年数、勤務成績等を斟酌して合否を決めた。

京都工場における全受験者数は37名で、このうち17名が総務部長決裁となり、うち10名が合格した。

なお、47年は合格者の最高点が81.2点、同最低点が74.0点、不合格者の最高点が73.8点、同最低点が57.5点であった。ちなみに、この年、組合員でただ一人受験し、不合格となったA20（以下A20という）の得点は73.7点であった。

② 48年以降は、受験者の総得点は、試験の成績を7割とし、査定の点数を3割とする

計算方法で算出した。但し、受験回数が増えるごとに査定のウエイトが漸増するが5割どまりである（査定のウエイトの増加に反比例して試験成績のウエイトが減少する）。48年の標準点数は73.5点で、これを4パーセント以上上回る76.4点以上の者は無条件合格とし、これより4パーセント下回る70.6点以下の者を無条件不合格とした。70.7点から76.3点の間の者については前年と同じく総務部長決裁によって合否を決定した。

(5) 専門職試験に合格すると、その年の4月1日に遡って専門職になったものとして扱われる。

(6) 専門職試験に関して申立組合は毎年会社と交渉を行ってきた。

申立組合は47年の試験実施前に、会社が示した受験資格によると組合員の有資格者が1人しかいないのは問題である、試験問題、採点や合否決定の方法を明らかにせよ、と主張したが、会社は、試験問題が2題であり、1つが自己の職場に関するもの、他が選択問題であることを明らかにしたにとどまった。

48年の試験実施前において申立組合は、査定は受験資格としないこと、合格模範解答を示すこと、採点基準、方法、合否判定基準を明らかにすること、を要求したが、会社は査定結果は受験資格としない、採点者は複数で、採点者には答案作成者はわからない、合否は、過去の査定結果と試験成績を総合して判断すると回答し、その他については申立組合の要求を容れなかった。申立組合は、この回答に基づき査定を合否判定の要素としないよう特に要求したが、会社はこれを拒否した。

49年の試験前には、申立組合は、採点基準、方法を明らかにすることなどを前年に続いて要求し、更に、合否の判定に占める査定の割合を明らかにするよう求めた。会社は、査定は全体の成績の3割を占めることを明らかにした。

(7) 申立組合は、48年の試験前に会社と行った交渉のあと、組合として専門職試験に反対の意思を表明し、組合員にボイコットを呼びかけた。反対理由は、専門職試験は労働者に企業意識を注入する意図のもとに、一種の思想教育を行おうとするものであること、採点や合否判定基準が明らかになっていないため、試験の公正さが担保されていないこと及びこのことと関連して試験の合否の結果を通じ申立組合の分断弱体化を狙われる危

険があることなどであった。

- (8) 専門職試験実施以来、各年ごとの受験資格者数、受験申込者数、受験者数、合格者数は次表のとおりである。

専門職試験受験資格者、受験者及び合格者数一覧表

年	受験資格者数	受験申込者数	受験者数	合格者数
47	166(1)	159(1)	159(1,注1)	83
48	225(17)	154(6)	143(1,注2)	83(1,注3)
49	185(19)	117	104	71
50	183(34)	100(3)	89	56
51	168(40)	71	65	42

()内は、組合員数で、注1はA20、注2、注3はA21(以下A21という)である。

また、各年ごとの受験者、合格者の受験回数別内訳は次表のとおりである。

専門職試験受験者、合格者と受験回数一覧表

年	項目	人数	受験回数				
			1	2	3	4	5
48	受験者	143	93	50			
	合格者	83	46	37			
49	受験者	104	58	34	12		
	合格者	71	41	22	8		
50	受験者	89	61	17	9	2	
	合格者	56	42	8	5	1	
51	受験者	65	40	17	6	2	0
	合格者	42	33	6	2	1	0

- (9)① 47年の試験前に、京都工場第三製造課生地係第二職場に所属するC4は、同職場職長B26(以下B26職長という)から、こういう問題が出るから勉強しておくようにと言われ、同課生地係長であったB25及び同課乾燥係長であったB16の手になる文書を手渡された。その文書は、「QCについて」、「公害について」、「文章を書く時の注意事項」などという表題のついたもので「QC」、「公害」については答案ふうに説明した

ものであった。そしてC 4は、B 26職長を通じ、B 25に「QC」、「公害」及び「私の職場について」の答案を作成して提出したところ、後日添削して返された。

47年に受験したA 20、48年に受験したA 21は、いずれもこのような指導を受けていない。

② 試験前、会社は労政ニュースにおいて、試験問題について、論述式が2題であり、その問題は、担当職務に密着させて専門知識を判定する内容のものであること、平素の問題意識と職務遂行振りが反映されるものであることを公示していた。

③ この年の試験問題は2題であり、1つは自らの担当職務の社内での役割、問題点、解決策などを論ずるもので、他の1つは、30の用語の中から2つを選んで、その意義、それに関する問題点などを記述させるものであった。30の用語中には「QC」、「公害」も含まれていた。

④ 上記B 25及びB 16の所属する第三製造課の課長であったB 3は、その年の試験委員の一人であった。同人は、試験前に、B 25、B 16両係長に対し、QCについて勉強しておくように言った。

⑤ 第三製造課生地係では5名が受験し、C 4を含む3名が合格した。

なお、47年の試験前、同係ではC 4の他にも新組合の組合員でB 25らから受験指導を受けた者があり、また、48年にも同係の新組合の組合員C 5も同じような受験指導を受けた。

⑥ 47、8年頃、試験問題が事前に漏洩されているという噂が会社内に流れてきた。

8 組合員5名についての会社の査定理由と個別立証の結果

申立組合が申立書に添付した同一学歴、同時期入社者ごとにグループ別に記載された48年度賃金序列表（申立組合及び新組合のそれぞれの所属組合員の個人別賃金を最高から最低まで列記したもの）の中で、組合員が2名以上いる7つのグループの中から5つのグループを選び、その中で組合員の中では最上位又は上位から2番目にランクされている者を同グループの中から1名ずつ計5名を抽出し、同人らに関する会社の査定理由とその反証を審査した結果明らかになった事実は次のとおりである。なお、上記5名は各自の属する

グループの中ではいずれも新組合の組合員の最下位付近にランクされている。

(1) 5名の個人別査定点数及び号の推移

上記の抽出した5名、A22（以下A22という）、A23（以下A23という）、A20、A24（以下A24という）、A25（以下A25という）の個人別査定点数及び号の推移を図表すると以下のとおりである。（編注、次頁）

（表のみかた）

ウェイト加重合計点とは前記4(1)④のとおり、表中の積極性以下の個々の評定要素の点数に同要素ごとのウェイトを乗じ、それらを合計した点数をさす。

評定要素及びそのウェイトは、職掌、号によって異なる。表に示した5名のうち、A20のみは技術職掌であって、技能職掌である他の4名とは評定要素及びそのウェイトが異なる。A20の評点において○印を付けたもののウェイトは2である。また、成果と貢献度のウェイトは5名とも2である。上記のほかの評定要素のウェイトはすべて1である。

例えば、A22の48年度の場合、積極性以下独創力までの各項目ごとの点数を合計すると60点となる。これに、成果と貢献度（ウェイトは2）の点数を2倍して加算すると74点となる。これがウェイト加重合計点である。

なお、上記5名はいずれも1級職掌である。

A22ら5名の個人別査定点数一覧表

氏名	年 度	執務態度				能力								成果と 貢献度	ウエイト 加重合計点	査 定 結 果	号
		積 極 性	責 任 感	勤 務 振 り	協 力 協 調 性	知 識	計 画 力	企 画 力	開 発 改 善 力	(協 力 協 調 性)	理 解 判 断 力	独 創 力	業 務 処 理 力				
A22	48	7.5	7.5	7.5	7	8	7.5				8	7		7	74	C	5
	49	7.5	7.5	7.5	7.5	8	7.5				7.5	7.5		7.5	75.5	C	6
	50	8	8	8	7	8			7.5		7.5		8	7.5	77	C	6
	51	8	7.5	8	7.5	8.5			7.5		8		8	7.5	78	C	6
A23	48	7	7	7.5	7	8	7.5				7.5	7.5		7	73	C	5
	49	7.5	7	7.5	7	8.5	7.5				7.5	7		7.5	74.5	C	5
	50	7.5	7.5	7.5	7	8.5			7		7.5		7.5	7.5	75	C	6
	51	7.5	8	7.5	8	8			7.5		7.5		7.5	7.5	76.5	C	6
A20	48	7.5	7.5		7.5	(8.5)		8			8	7.5		8	79	B	6
	49	8	8		8.5	(8.5)		7.5			8	7.5		8	80.5	B	6
	50	8	8			(8)			8		8		(7.5)	7.5	78	C	7
	51	7.5	7.5			8			8	8	8.5		(8)	8	79.5	B	7
A24	48	7	7	7	7	8	7.5				8	7.5		7	73	C	5
	49	7	7.5	7.5	7	8	8				8	7		7	74	C	5
	50	7	7	7.5	7	8			7.5		7.5		7.5	7	73	C	5
	51	7	7	7	7	7.5			7		7		7.5	7.5	72	C	6
A25	48	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7				7.5	7		7	73	C	5
	49	7.5	7.5	8	7.5	7.5	7.5				7.5	7		7.5	75	C	5
	50	7.5	7.5	8	7.5	8			7.5		7.5		8	7.5	76.5	C	5
	51	7.5	8	7.5	7.5	8			7.5		7.5		7.5	7.5	76	C	6

(2) A22

① 職場歴

34年4月に入社し、京都工場第一製造課粉末係第一職場に配置される。

36年3月、同工場第三製造課生地係第一職場に配属され、以後同職場に所属する。

なお、同職場は3班2交替の夜勤を伴う職場である。

② 生地係第一職場の仕事内容

アルキルベンゼンと高級アルコールに、危険物第6類に指定されている無水硫酸を添加し化学反応させて、合成洗剤の中間原料である硫化油を製造する。

③ 査定理由等

以下は、会社が査定理由としてあげた事実を査定項目別、年度別にまとめたものである。◎印をつけた部分は会社が査定理由としてあげていない事実で、査定に影響すべきものと認められる事実である。

ア 積極性

(ア) 48年度

- ㊸ 業務改善提案がない。
- ㊹ 手待時間の活用振りは、保護具の整備、ペンキ塗りなど普通程度に行っている。
- ㊺ 職長から指示された仕事はきちんと行っているが、自分から率先してものごとを進めていくという点はやや欠けている。
- ㊻ Q Cサークル活動に参加しているが、活動の中での発言については普通程度である。
- ◎ 高級アルコールの凝固防止をテーマとするQ Cサークル活動に参加し、勤務時間内に行われる会議において発言を行った。

(イ) 49年度

- ㊸ 真面目な仕事振りである。
- ㊹ 業務改善提案がない。

㉔ 手待時間に整備、点検などをほかの人と同程度に行っていた。

㉕ Q Cサークル活動には積極的でなかった。

(ウ) 50年度

㉖ 年に3回ある定期整備作業(4月、7月、12月)が悪環境もとの重労働で皆が敬遠しがちな作業であるのに、積極的に参加した。

㉗ 無水硫酸の導入不調というトラブルのさい、その処理を保護具をつける面倒な作業であるのに積極的に行った。

㉘ Q Cサークル活動において、会議のまとめを行った。

(エ) 51年度

㉙ きめられた作業範囲であるといえ、硫酸の調整や圧損のトラブルへの対処等を自発的に行った。

㉚ 1か月ほどの互換教育(同一職場で自分の担当とは異なった作業を行うこと)を行ったさい、中和関係の作業に意欲的に取り組んだ。

イ 責任感

(ア) 48年度

責任を回避することはないが、積極的に責任を果すというほどではない。

(イ) 49年度

前年度と同様、責任感をもって仕事をしていた。

(ウ) 50年度

与えられた仕事は責任をもって遂行していた。

(エ) 51年度

与えられた仕事はよくやり、他に迷惑をかけなかった。

ウ 勤務振り

(ア) 48年度

㉛ 陰日向のない仕事振りだが、仕事に対する熱意は普通である。

㉜ 当日休暇が7日、朝礼遅刻が3回ある。なお、朝礼遅刻とは、始業時刻と同

時に始まる職場単位の朝礼に遅刻することをさす。単に遅刻というときは、始業時刻までに会社構内へ入らないことをさす。遅刻の場合には賃金カットがなされる。

なお、組合分裂直後頃までは、始業時刻後にまず体操を行い、それから朝礼を行っていたが、それ以後は体操は始業時刻前に行われるようになった。

(イ) 49年度

- Ⓐ 指示された仕事はきちんと処理した。
- Ⓑ 当日休暇が7、8日、朝礼遅刻が7回ある。
- Ⓒ 共同作業を行っていくうえで同僚に迷惑をかけなかった。

(ウ) 50年度

- Ⓐ 朝礼遅刻が2回あった。
- Ⓑ 同僚との間でトラブルを起こさなかった。

(エ) 51年度

- Ⓐ 朝礼遅刻がない。
- Ⓑ 自分からかって出て定期整備作業を行った。
- Ⓒ 48年度から51年度の間のみならず、16年間無遅刻、無欠勤であった。

エ 協力協調性

A22は48年度から51年度の間、自己申告書を提出していない。

(ア) 48年度

上司と摩擦を起こすことがなかった。職長や班長に対する協力度合はやや不足している。

(イ) 49年度

特に目立ったことがない。

(ウ) 50年度

同僚とトラブルを起こすことはなかった。

(エ) 51年度

同僚や上司とよく協調した。

オ 知識

(ア) 48年度

化学的基礎知識、実務知識が豊富である。

(イ) 49年度

職場内で互換教育を行ったさい、飲み込みが非常によい。

(ウ) 50年度

前年度、前々年度と同様である。

(エ) 51年度

㊤ 基礎知識、実務知識が豊富である。

㊦ 互換教育のさい覚えが早かった。

カ 計画力

(ア) 48年度及び49年度

昼食時、午後3時の交替時、夕方の交替時などの引継ぎの段取りが普通の上に相当する。班長などは計画力が要求され、8点という評価を受けている者が多いが、それと比較すれば、A22は計画力がそれほど要求されない立場であり、7.5点という普通の評価になる。

キ 開発改善力

(ア) 50年度

㊤ 業務改善提案がない。

㊦ Q Cサークル活動に参加していた。

(イ) 51年度

㊤ 業務改善提案がない。

㊦ 意見具申がない。もともと、管理職から相談をもちかけるとある程度の答えをするが、内容は常識的なものであった。

ク 理解判断力

(ア) 48年度

- ㊸ ベントスクラバーの碍子を交換するさい、職長からの問に対する回答が早く適切であった。
- ㊹ 職制からの仕事上の指示に対する判断がよかった。

(イ) 49年度

この年度から昇号して1級職掌6号になったから、前年度よりは高度の能力が要求されるので0.5点下った。

(ウ) 50年度

仕事上での職長や班長の指示に対し、正確に早く理解し判断した。

(エ) 51年度

ナルケン中和工程で硫化油がパイプラインから漏れるというトラブルが発生した時、接着剤を塗布してこれを防ぎ作業を円滑にすすめた。

- ㊺ アルケン反応槽に1ロットだけ仕込むべきところ、班長が誤って2ロット仕込んでしまったことがあった。この時、相談を受けたA22も提案した方法で処理を行い急場をしのいだ。

ケ 独創力

48、49年度とも業務改善提案もなく、斬新なアイデアもなかった。

コ 業務処理力

(ア) 50年度

- ㊻ 大きなミスもなく、与えられた作業をこなし、仕事の段取りも悪くはなかった。
- ㊼ 引継ぎが綿密とはいえない。

(イ) 51年度

的確な仕事振りでミスもなかった。

サ 成果と貢献度

(ア) 48年度

- ㊸ Q Cサークル活動の中での貢献がなく、また、業務善改提案もない。
- ㊹ 時間外労働がない。時間外労働を頼んでも断わる人もいるが、頼まないのに申し出てくる人もおり、後者のような協力的な態度はプラス査定となる。

(イ) 49年度

- ㊸ 一応の水準に達している。
- ㊹ 他の2、3名と共に包装職場に応援に行った。
- ㊺ 応援は順番制で、職場で応援を断った者はいない。

(ウ) 50年度

Q Cサークル活動の会議に参加し、まとめも行っている。但し、発表はしていない。

(エ) 51年度

Q Cサークルの課内発表会において、サークル員として他の職場の人からの質問に的確に答えていた。そのサークルの攻略したテーマは、非常に貢献度の高いテーマであった。

(3) A23

① 職場歴

33年4月に入社し、京都工場工務課（のちの保全原動課）原動係電気職場に配置され、以後同職場に所属する。

② 仕事内容

交替勤務のうち、昼勤時には、主として第三製造課の電気関係設備の保守、補修、補修の外注等を行い、夜勤時には、受電、送電の監視や用水の監視等を行う。

③ 査定理由等

ア 積極性

(ア) 48年度

- ㊸ 上司から指示したことは遂行した。
- ㊹ 時間外労働がない。

- ㉔ 業務改善提案がなく、QCサークル活動にも参加しなかった。
- ㉕ 職場全体にQCサークル活動は不活発で、業務改善提案も少ない職場である。
これは日営業務そのものが設備の改善事項を扱っているため、日常の業務における提案と業務改善提案との区別が必ずしも明確でないことも影響している。
- ㉖ 夜勤時に、棚卸表を作成するようにとの職長の指示を拒否した。
- ㉗ A23は、夜勤時には通常勤務だけを行い、それ以外のことはなるべく昼勤時にすませておく、という職場の申合せに従って棚卸表を作成せず、翌日に行った。

(イ) 49年度

- ㉘ 休日出勤を含む時間外労働が40時間で、職場の新組合の組合員平均の半分以下である。
- ㉙ QCサークル活動に参加せず、業務改善提案も共同によるものは若干あるが、個人のものはない。

(ウ) 50年度

- ㉚ 時間外労働は普通程度である。
- ㉛ 業務改善提案が1件あり、4級として採用された。内容は「走行クレーンの走行回路の配線を改造して事故の減少と危険の防止をする設備についての提案」というもので、これが実施に移されたのちは、それまで年何回かあったスパークによる火傷という事故がなくなった。
- ㉜ スパークによる火傷などの事故があった場合には、作業がストップし、生産に影響を与える場合がある。
- ㉝ 意見具申として「生地工場の簡易リフトの逆巻き防止装置」についてのものが1件あった。
- ㉞ TCD（トータルコストダウン）運動に消極的である。

(エ) 51年度

- ㉟ 時間外労働が60時間で、職場では普通程度である。

- ㉔ 担当職務の範囲内では自発的に作業した。
- ㉕ 意見具申として、故障した時に、中の弁だけを取り替えれば済む電磁弁の採用を提案した。この電磁弁は京都工場の第三製造課ばかりでなく、同第二製造課でも使い始めている。
- ㉖ TCD運動について、提案も意見具申もなかった。

イ 責任感

(ア) 48年度

- ㉗ 担当した仕事は任せることができる。
- ㉘ 当日休暇が10日位で、朝礼遅刻もかなりあった。

(イ) 49年度

- ㉙ 担当した仕事は任せることができる。
- ㉚ 業務完全遂行運動を職場で行っていたが、それに対する提案やアイデアの提供がなかった。
- ㉛ 当日休暇が5日あるが、この程度では評点にはひびかない。

(ウ) 50年度

仕事は任せられる。特に良くも悪くもない。

(エ) 51年度

担当した範囲の仕事は安心して任せられる。

ウ 勤務振り

48年度から51年度まで

仕事はこつこつやるが、終業時刻より早く切り上げてしまう。

- ㉜ 42、43年頃の職場会議で、夜勤者に十分な引継ぎをするために終業15分前位までには仕事を切り上げられるよう段取りをたてて仕事をしようと申し合わせた。A23はそれに従い、仕事を早めに切り上げている。

(ア) 48年度及び49年度

共同で行っている掃除を進んで行っているとはいえない。

(イ) 50年度

- ㊸ 年度ごく普通の勤務振りである。
- ㊹ 毎日の報告書は確実に出す。

(ウ) 51年度

- ㊸ 毎日の作業報告や点検記録表、修繕予算表を期日までに出している。
- ㊹ 事故欠勤がなく当日休暇も非常に少ない。

エ 協力協調性

48年度から51年度までの間、自己申告書の提出がなかった。

(ア) 48年度

- ㊸ 自分から協調しようとするのが余りなかった。
- ㊹ 夜勤終了後の引継時に、職長から異常事の有无を尋ねられたところ、これに「なあし」と語尾を引っ張った馬鹿にしたような調子で答えた。

(イ) 49年度

自分から協調しようとするのが余りなかった。

(ウ) 50年度

49年6月頃、夜勤終了後の引継時に、職長に対して翌日から当分休む旨を告げただけで帰ろうとするので、職長が理由を尋ねると痔で入院するとの返事であった。入院を予定していたのなら会社にもっと早く連絡しておくべきであるのにA23はそれをしなかったため、急ぎ夜勤者の変更を行うはめとなり、他の者に迷惑をかけた。

- ㊸ 夜勤時に痔が悪化し脱肛してしまったため、その日のうちに医者から手術する旨指示され、直ちに届け出たものである。

(エ) 51年度

- ㊸ 仕事面で現場ともよく話し合っただけで作業を進めたので、前年までの現場から出していた苦情もなくなった。
- ㊹ 同僚に迷惑をかけなかった。

⑤ 職場の規律を守った。

オ 知識

(ア) 48年度

㊤ 修理や補修に関する知識がある。

㊦ 経験を積めば取れる第三種電気主任技術者資格を取っていない。

(イ) 49年度

この年度から電気職場の仕事の範囲を拡げ、点検や保守だけでなく、外注工事監督、定期修理監督も行った。そして、A23はタンクヤードの分電盤の工事監督、高圧モーターの定期修理作業に従事し、知識を増やした。

㊨ 既に37年から数年間A23は、工事監督、定期修理作業を担当していたことがある。

(ウ) 50年度

経験的知識がある。

(エ) 51年度

㊤ 大口の修繕や計測関係の取扱いの面で豊富な経験的知識が生かされた。

㊦ 51年2月、A23の夜勤時に第三製造課でスラリー計量槽のリレーが故障したことがあった。この時、A23が修理を担当したが、図面を読む能力や知識が不足していたため修復に手間どった。

㊨ A23が事故の処理に手間どったのは、図面を読み違えたためではなく、図面そのものが誤っていたためである。しかもこの図面の作成責任者は、A23の査定の意見具申者である係長であり、のちに同係長は図面の誤りを認めてA23に訂正を命じた。

カ 計画力

(ア) 48年度

㊤ 修理の段取り、打ち合わせは十分やりこなした。

㊦ 依頼された報告書類は期日までに出した。

(イ) 49年度

仕事の段取り、修理先との連絡はきちんと行った。

キ 開発改善力

(ア) 50年度

㊤ 「走行クレーンの走行回路の配線を改造して、事故の減少と危険の防止をする設備について」という業務改善提案を行い受賞した。

㊦ 「生地工場の簡易リフトの逆巻き防止装置について」の意見具申を行った。

㊧ T C D運動に対して消極的である。

(イ) 51年度

「電磁弁」、「アルケン、アルコールタンクの液面制御」、「15号タンクの液面制御」、「包囲槽の操作スイッチの防水化」に関する意見具申を行い、これらは実施に移された。

㊨ 生地係にあるタンクから内容物を送り出すポンプに関し、定量計とポンプが連動して停止する方法についての意見具申を行った。

ク 理解判断力

(ア) 48年度

指示に対する理解、判断は当を得ているが、計装あるいは電磁弁に関する理解力が若干不足している。

(イ) 49年度

㊤ 前年と同程度である。

㊦ 経験の範囲内での知識はあるが、それを応用していない。

(ウ) 50年度

㊤ 日常作業にほぼ問題がなかった。

㊦ 49年10月頃、A23の夜勤時に1分間の停電があった。この時、受電時のエア一式スイッチの操作にミスがあったため、2時間半も時間ロスを出した。また、この時、本人だけでやるべきが当然であるところ、職場の同僚を呼んで処置し

た。

- ◎ 52年の夏、エア式ではなく電動式のスイッチの例ではあるが、職長ら3名が手順どおりに操作したのにスイッチが入らないことがあった。

(エ) 51年度

判断は概ね正確であり、修繕予算の立案、実施も概ね円滑に行った。

ケ 独創力

(ア) 48年度

「送風機の注油」、「コンベアのパワーアップ」に関する意見具申があったが、常識的なアイデアの範囲内のものである。

(イ) 49年度

アイデアにみるべきものがなく、業務改善提案や意見具申もない。

コ 業務処理力

(ア) 50年度

- ㊤ 業務報告や予算編成などの事務的仕事は問題なくこなしている。
- ㊦ 日常作業では大きなトラブルはなかった。

(イ) 51年度

- ㊤ 報告書や予算書類は内容が正確であり、期限までには提出されている。
- ㊦ 日常作業は円滑に処理した。

サ 成果と貢献度

(ア) 48年度

- ㊤ 時間外労働がなかった。
- ㊦ 業務改善提案がなく、QCサークル活動にも参加しなかった。表彰もなかった。

(イ) 49年度

- ㊤ 時間外労働が40時間で、職場では少ない方である。
- ㊦ 業務改善提案、QCサークル活動及び表彰については前年どおりである。

㉔ 担当する仕事の守備範囲の課からの苦情が以前より減った。

(ウ) 50年度

㉕ 日常作業上は問題がない。

㉖ T C D運動に消極的である。

(エ) 51年度

㉗ 時間外労働が60時間ある。

㉘ 意見具申はあるが、ごく常識的なもので貢献度は普通程度である。

㉙ T C D運動に消極的である。

(4) A20

① 職場歴

32年4月に入社し、京都工場工務課原動係電気職場に配属される。

33年5月、東京工場製造課還元係電解職場に配転される。37年4月、京都工場工務課原動係電気職場に配転される。38年4月、同課同係係長直属となり、以後同係に所属する。

② 仕事内容

電気、計測関係設備の設計、製図、外注業者の監督等を行う。

③ 査定理由等

ア 積極性

(ア) 48年度

㉚ 担当した仕事はいちいち指示しなくても行った。

㉛ 時間外労働は7時間である。職場で多い人は190時間になる。

㉜ 業務改善提案やQ Cサークル活動がない。

㉝ 職場全体にQ Cサークル活動が不活発で業務改善提案もほとんどない。

㉞ 「デマンド電流計をつけたらどうか」、「回転計を購入したらどうか」との意見具申を行った。

(イ) 49年度

- ㊤ 時間外労働が144時間で、休日出勤によるものが多かった。
- ㊦ 京都工場第二製造課の直下釜の工事を、材料の不足や価格の上昇、代わったばかりの不慣れな下請業者という悪条件を克服して、予定どおり完了した。
- ㊧ 業務改善提案がない。

(ウ) 50年度

- ㊤ 現状に満足せず、常に前向きに作業を行った。
- ㊦ 時間外労働を積極的に行った。

(エ) 51年度

- ㊤ 与えられた仕事については指示しなくても積極的に行った。
- ㊦ 時間外労働が120時間で職場では多い方であった。
- ㊧ 業務改善提案、意見具申がなかった。

イ 責任感

(ア) 48年度

- ㊤ 日常作業は問題なく行う。
- ㊦ この年度の年次有給休暇取得日数20日をすべて当日休暇でとった。
- ㊧ 欠時間が7時間で職場の他の者よりやや多い。

(イ) 49年度

- ㊤ 日常業務は安心して任せることができる。
- ㊦ この年度の年次有給休暇取得日数19日のうち、17日を当日休暇でとった。

(ウ) 50年度

- ㊤ 経験が豊富で仕事は安心して任せることができる。
- ㊦ 事故欠勤がない。職場では他の者も事故欠勤はほとんどない。
- ㊧ 図面や文書の管理に不十分なところがあり、A20が休んだ時に困ることがあった。
- ㊨ A20の担当している仕事は、共同作業や流れ作業ではなく、設備の設計、製図、外注業者の監督等を単独で行う作業であるから、同人の休暇が直ちに他に

悪影響を及ぼすという性質のものではない。

(エ) 51年度

- ㊸ 日常作業は問題なく行う。
- ㊹ 当日休暇が12日ある。当日休暇のために設備工事の関係者に時々迷惑をかけた。

ウ 協力協調性

協力協調性が評定要素になったのは48年度、49年度、51年度である。いずれの年度も自己申告書が提出されなかった。

(ア) 48年度

- ㊸ 気持よく仕事を行う。
- ㊹ 規律を守る。
- ㊺ いつもの担当でない第三製造課の生地の設備を担当した時、現場の係長との意思疎通が十分でなかったため、出来上がった設備は現場の作業員には操作が複雑で修理しにくいものであったので、のちに操作しやすいように相当な範囲の手直しが行われた。

(イ) 49年度

- ㊸ A20の担当する第二製造課では人間関係を良好に保ち、仕事上の調整は細部まで積極的に行っている。
- ㊹ 現場の作業員や設備担当者とよく協力協調して作業を行った。
- ㊺ 職場内での人間関係がよい。
- ㊻ 職場規律を守る。

エ 知識

(ア) 48年度

- ㊸ 電気設備の保安、設計に関する知識が豊富である。
- ㊹ 係長が原動機全体の電気に関する知識を向上させる資料としての図書の選択をゆだねたところ、これを非常に適切に行った。

⑤ 他の課からもA20のところへ計装関係のことで質問をしにくることがままある。

(イ) 49年度

㊤ 内容は前年度と同様である。

㊥ 参加を呼びかけられた講習会等に出席し、知識の吸収に努めた。

(ウ) 50年度

設備工事、設備の保守維持、自動計装に関する知識が豊富である。

なお、この年昇号して1級職掌7号となったので、同号を前提にして評価した。

(エ) 51年度

㊤ 経験的知識が豊富である。

㊥ 新人に対する計測機器関係の教育を行った。

㊦ 電気に関する現場からの間合せに対しアドバイスをした。

㊧ 経験的知識に片寄って、電気に関する学理的知識がやや欠ける。

オ 企画力

(ア) 48年度

㊤ かなり複雑な第三製造課の生地職場の設備の企画を行った。もともと複雑すぎて、操作がややこしく修理もしにくいという実用面での若干の難点があった。

㊥ 合成職場の直下釜の計装化工事の基本設計を行った。

(イ) 49年度

企画力を発揮する工事がなかった。

カ 業務処理力

(ア) 50年度

㊤ 工事監督、設計などの担当作業は適切に行う。

㊥ 設備の完成した時に関係先の課に提出する移管書の内容が、専門外の人にもわかるように書くべき配慮を欠いて専門的すぎるものであった。

㊦ 図面がいくらか丁寧さに欠ける。

② 職制から求められないと業務報告をしない。

(イ) 51年度

工数の多い年であったが、急ぐものと急がないものを区別し、これの計画、実施を計画どおりに行った。

キ 理解判断力

(ア) 48年度及び49年度

複雑な問題についても、細かい説明なしに理解し当を得た判断をする。

(イ) 50年度

② いちいち細かい指示をしなくても適切に作業を遂行する。

③ 直下釜の自動制御装置の故障という突発事故に対して適切な応急措置をとって生産の停止を最小限に食い止めた。

(ウ) 51年度

常に2、3の工事を担当しているが、急ぐものと急がないものの判断を適切に行い作業を遂行した。

ク 独創力

48年度、49年度とも業務改善提案がなく、意見具申はあるが、アイデア性については常識的な内容であった。

ケ 開発改善力

(ア) 50年度

② TCD運動に関して、「第二製造課関係のコンプレッサーのプール化による電力費の節減について」と「第二製造課で使用する冷水製造装置の改善について」の2件の共同提案を行った。

③ 「自動制御について」と「ドラムの溶解槽に使う電気ホイストを改造して電気チェーンブロックにすることについて」の2件の業務改善提案を行った。

(イ) 51年度

トランスの取替えをする時、遊休品を活用したり、石けん仕込み場の合法化対

策に努力して経費を節減した。

コ 成果と貢献度

(ア) 48年度

- ㊤ 時間外労働が7時間で少ない。
- ㊥ 第三製造課の生地設備、合成のノイゲン増産対策設備の配線工事について、工期短縮、経費節減の目標を達成した。また、難しい仕事であるハイセットの工事等をやりとげた。
- ㊦ 業務改善提案や表彰がなく、QCサークル活動も行わなかった。

(イ) 49年度

- ㊤ 第二製造課の製造作業の円滑化に貢献した。
- ㊥ 業務改善提案や表彰がない。

(ウ) 50年度

- ㊤ TCD運動についての提案や業務改善提案があった。
- ㊥ 担当した工事の内容は、それほど高度とか複雑とかいうものではなかった。
- ㊦ 日常作業は安心して任せることができる。

なお、この年から昇号したので、その号への期待度からみた。

(エ) 51年度

- ㊤ 時間外労働が120時間で職場では多い方である。
- ㊥ TCD運動に消極的で、業務改善提案もなかった。
- ㊦ 経費節減に努力した。

- ④ 48年度、49年度のA20、A23の両名に対する第一次査定権者である課長の判断によれば、A20の勤務成績は10名中の1位ないし2位という優秀なものであり、A23のそれは中位ぐらいであった。

(5) A24

① 職場歴

35年4月に入社し、同年7月、大潟工場製造課に配属、同年10月以降52年4月まで

第一製造課第一係第一職場に所属する。

② 仕事内容

パルプを原料として、これに薬剤を反応させ、合成糊料であるセロゲンを製造する。

③ 査定理由等

ア 積極性

(ア) 48年度

㊦ 担当の範囲内の仕事は自発的に行う。

㊧ 集中制御方式による機械を設置しようとしたさい、会社が、担当作業員数を従来の10名から7名に減らしたいと提案したのに対し、作業者にしわ寄せするような合理化には反対である、作業上の安全、事故防止の点からも好ましくないとして、1名減員が限度だという態度をとったが、人員減になっても作業者の負担が増えないのに、そういう態度をとったのは、前向きの意欲が不足している。

㊨ この会社の減員等の提案には、新組合も反対した。最終的に、常時8名、必要な時は増やすということで結着した。

なお、45年10月、上記設備改修のモデルとなった集中制御方式の機械が爆発した事故があり、付近の民家に被害を与えた。

(イ) 49年度

㊦ 担当している範囲内の仕事は自発的に行った。

㊧ 時間外労働が7時間と少なく、職場で多い人は100時間になる。

㊨ 業務改善提案がない。

㊩ 会社の指示で行っていた業務完全遂行運動の目標の中に「ロット仕込み量を増やして生産性を上げよう」、「反応時間の短縮を行って生産性を上げよう」というのがあったが、これに対して、作業負担に影響し、合理化的要素が強いとして消極的であった。

(ウ) 50年度

- ㊸ 休日出勤が1回ある。職場の中で多い人は休日出勤が5回、休日出勤以外の時間外労働が10時間である。
- ㊹ この年度から始めたT C D運動に消極的であった。
- ㊺ 業務改善提案がなく、また、Q Cサークル活動には参加していたが積極的ではなかった。
- ㊻ A24の加入していたQ Cサークルの「スラリーの配管切り換えの簡略化」に関する業務改善提案が採用された。

(エ) 51年度

- ㊼ 担当業務の範囲内では督促しなくても自発的に行った。
- ㊽ 時間外労働がない。職場の他の者は年間1人平均で休日出勤を除く時間外労働が7時間、休日出勤が2.5日となっている。
- ㊾ 業務改善提案やT C D運動にみるべきものがなく、意欲が物足りない。
- ㊿ 48年度から51年度までの間、意見具申等を行った。

イ 責任感

(ア) 48年度

- ㊽ 担当の仕事は普通程度に行い、他の者に迷惑をかけることはなかった。
- ㊿ 職場の中堅としての積極的役割を果そうとする態度に欠ける。

(イ) 49年度

- ㊽ 担当した仕事では他の者に迷惑をかけなかった。
- ㊿ 職長の指示で、苛性ソーダを計量する際の粉じん対策用の試験機のテストを根気よく行った。

(ウ) 50年度

- ㊽ 担当している仕事については特に問題はない。
- ㊿ 当日休暇が日ある。これは職場では多い方であるのでややマイナスにした。

(エ) 51年度

- ㊽ 与えられた仕事は問題なく行い、他の者に迷惑をかけることがなかった。

㉔ 当日休暇が6日あった。これは職場では多い方である。

ウ 勤務振り

(ア) 48年度

㉕ 可もなく不可もない勤務振りである。

㉖ 朝礼遅刻、無断離席を時々行い、また、遅刻にはならないが職場に入るのが遅いこともある。

(イ) 49年度及び50年度

陰日向なく誠実な勤務振りであるが特に優れているとはいえない。

(ウ) 51年度

㉗ 普通の勤務振りである。

㉘ 朝礼遅刻があり、また、作業中に持ち場を離れて無駄話をしていた。

㉙ 遅刻が2回（併せて10分程度）あった。

㉚ 前日に届けることができる休暇を、当日休暇にした。

エ 協力協調性

(ア) 48年度

第一工場の大改修のさい、会社は、夜勤を伴う交替勤務を行って、機械の試運転期間を短縮したい旨の提案を行ったが、A24は安全性などを理由に試運転は、昼間に段階的に行うべきであると主張し、この合理化に対し協力的態度に乏しかった。

㉛ A24の提起した意見は他のかなりの者からも出た。同意見も一部採り入れたのち試運転を行った。

(イ) 49年度及び50年度

時間外労働が少なく、また、業務完全遂行運動、T C D運動に消極的である。

(ウ) 51年度

㉜ トラブルを起こしたり、職場規律を乱したりしたことはない。

㉝ 50年9月、会社が休日に全員出勤を要請したが、A24はこれを断わった。休

日出勤に対する理解と協力がやや乏しい。

- ③ この時、組合大湊工場支部に対しても一斉休日出勤に対する協力要請があったが、同支部は、一定日数以上の休日出勤には反対であるが、休日出勤の対象となる組合員が同意すれば休日出勤もやむをえない、との態度をとった。そこで、会社は、組合員一人一人に対し、休日出勤に対する協力を要請した。

オ 知識

(ア) 48年度

- ㊸ 実務知識が豊富である。
- ㊹ 電気、設備関係の担当者を迎えて開いた職場研修会で真面目に研修を受け、計測器、機械類についての知識をよく身につけた。
- ㊺ 第3種冷凍機械取扱主任者の資格を持っている。これは、大湊工場の従業員約200名のうち8名ないし10名しか持っていない資格である

(イ) 49年度、50年度及び51年度

実務知識、機械や計測器の知識がある。

なお、50年度から昇号したが、その水準からみると学理的知識の進歩がない。

カ 計画力

(ア) 48年度

- ㊸ 職制が要領を示した範囲内での仕事の段取り、手順はよい。
- ㊹ 突発的な故障が起きた時、段取りや手順に若干とまどうことがあった。

(イ) 49年度

日常作業でトラブルが起きた際の取るべき段取り、手順に誤りがない。

キ 開発改善力

(ア) 50年度

TCD運動の一環として、会社が1人1件以上の提案を募集したところ、A24の所属する課では課員100名が全員1件以上の提案を行い全部で114件となった。A24も1件、「解砕ポンプの変更によるメタノールロスの防止とショートパス防

止による塩分カットの減少」という提案を行った。これは、内容については実用性に問題があるとして不採用になったが、他の製造課の機器を応用する方法である点などに創意工夫があった。

(イ) 51年度

日常作業において、改善はそれなりに行っていたが、その内容は常識的な程度を超えていない。

ク 理解判断力

(ア) 48年度及び49年度

- ㊸ 比較的複雑な指示を誤りなく理解した。
- ㊹ 小型機器の故障等に対する処置が臨機応変なもので誤りがなかった。

(イ) 50年度

- ㊸ 上司からの指示に対する理解や判断を誤らなかった。
- ㊹ 新技術の検討をTCD運動を通じて行ったときに、自己の能力の応用面で積極的でなかった。

(ウ) 51年度

- ㊸ 上司からの指示、命令を誤りなく理解し、仕事上の判断、臨機応変の処置もだいたい妥当である。
- ㊹ 第一工場全体に損益改善の運動を展開し、新製品の開発、化学的な技術改善についての検討を進めたが、学理的知識がやや不足していたために、対応に物足りないところがあった。

ケ 独創力

48年度、49年度とも業務改善提案がなかった。

(ア) 48年度

反応後、回収工程に入ってから、溶剤を過度にとってしまった結果、できあがったセロゲンが、その強度の親水性のために回収釜の中で一部膠化現象を起こしたことがあった。この時、A24は他の者と共同で、もう1回溶剤を入れることを

具申し、その意見が採用された。

(イ) 49年度

業務完全遂行運動において提案がない。

コ 業務処理力

(ア) 50年度

業務に支障をきたすことがなく、作業工程上で起きたトラブルに対する処置も
妥当なものである。

(イ) 51年度

㊤ 担当している仕事は概ね正しく行った。

㊦ 仕事振りは慎重で、処理スピードは早くはない。

サ 成果と貢献度

(ア) 48年度

㊤ 職場で占める地位からみると、進んで役割を果そうという態度がやや不足し
ている。

㊦ 合理化等に対する利益意識（評語表の中で用いられている言葉である。会社
側証人は、これを企業収益を増進しようとする意識という趣旨で用いている）
がやや不足している。

㊧ 業務改善提案や表彰がない。

(イ) 49年度及び50年度

㊤ 時間外労働が少ない。

㊦ 業務改善提案や表彰がない。

㊧ 業務完全遂行運動の中で示される利益意識について評価できるものが乏しい。

(ウ) 51年度

㊤ 定められた仕事以上によりよい仕事をしようという態度がなかった。

㊦ A24を含む9名のグループのQCサークルによる3件の共同提案のうち1件
が採用され、その後それに従った設備の改善が行われた。そのQCサークル活

動においてグループ員としての役割を果たした。

- ⑤ 日常作業中で利益意識をもって行動したとはいえない。

(6) A25

① 職場歴

31年4月に入社、技能者養成所（のちの職業訓練所）に入所、34年3月に同所を卒業。

34年4月、京都工場第三製造課生地係に配属される。

42年4月、同課乾燥係第三職場に配属、45年4月、同係第二職場に配属、同年6月以後同係第一職場に所属する。

② 乾燥係での仕事内容

生地係から送られてくるスラリーをディスク塔とジェット塔で乾燥させて粉末にする。

③ 査定理由等

ア 積極性

(ア) 48年度

- ㊤ 命じられたことはやるが率先してやる傾向はない。指示された範囲内のことをやるのは普通と評価するが、指示された範囲を超えて積極的に仕事をしようという姿勢があれば高く評価する。
- ㊦ ジェット、ディスク両乾燥塔の合理化について、「人員削減には反対であるが設備が古いので改善の必要がある」と言いながら、具体的な意見具申は少なく、貢献がなかった。
- ⑤ 業務改善提案がない。

(イ) 49年度

- ㊤ 指示されたことは行うが自分から率先して行うことは少なかった。
- ㊦ 業務改善提案がなく、意見具申が少ない。
- ⑤ Q Cサークルには参加しているが、時間内だけで、意欲的でなかった。

- ㊸ 時間外労働は4時間であり、他の職場員は15時間程度である。
- ㊹ 3班2交替の交替勤務の職場なので、概して時間外労働が少ない。この年の時間外労働の大部分はQC教育を時間外に受講したことによる。
- ㊺ 定期整備、月曜整備を併せて6回休んだ（48年1月～12月）。

(ウ) 50年度

- ㊻ 日営業は指示がなくても自主的に行った。
- ㊼ 意見具申は色々あるが、業務改善提案はない。
- ㊽ QCサークルには参加しているが、時間内だけで、意欲的でなかった。
- ㊾ 定期整備を3回、月曜整備を2回休んだ（49年1月～12月）。

(ウ) 51年度

- ㊿ 日常作業は自発的に行うが、もう一つ意欲的ではなかった。
- ㊽㊿ 業務改善提案を共同で行った。但し、中心的な働きはしていない。
- ㊾㊿ QCサークルにも参加したが、時間内活動にとどまり、ただ参加したという程度である。
- ㊿㊿ 定期整備を3回、月曜整備を2回休んでいる（50年1月～12月）。

イ 責任感

(ア) 48年度、49年度及び50年度

- ㊿㊿ 班長が不在の時、班長代行を問題なくこなし、満足できる成果が得られた。
- ㊿㊿㊿ 真面目で、無断離席や無駄口をたたくことがない。

(イ) 51年度

- ㊿㊿㊿ 日常作業の範囲ではよくやっており、安心して任せられる。
- ㊿㊿㊿㊿ 2、3か月間新製品のテスト製造をした時、パウダーの粘着性が高いため、コンベアの裏にパウダーがもぐり込んでしまった。その回収作業を他の者より積極的に行った。

ウ 勤務振り

(ア) 48年度

㊤ 日常作業だけでなく、反射鏡や蛍光灯の掃除、安全標識の整備、危険物類の整理など陰日向なく誠実な勤務振りである。

㊦ 規律は守る方である。

㊧ 評語表にいうような「困難な仕事」がなかった場合でも、日常の作業態度が前向きである者については良い点数をつけることもある。

(イ) 49年度

㊤ ディスク乾燥塔のニューマチックコンベアのロータリーバルブの閉鎖というトラブルを早期に発見して処置した。これは日頃勤勉でないと見落としがちな個所である。

㊦ 規則や職場の申合せをよく守った。

(ウ) 50年度

㊤ 定められた業務は自主的に行う。

㊦ 昼勤、夜勤を問わず、毎日30分以上の余裕をもった出社をしている。

㊧ 当日休暇は少なかった。急用や病気以外は前日までに届けを出している。

㊨ プロクター・アンド・ギャンブル・サンホーム社から委託されて生産しているモノゲンユニの現場試験を午後3時の休憩を変更して行った。

(エ) 51年度

㊤ 陰日向のない勤務振りである。

㊦ 当日休暇が10日ある。

㊧ ジェット塔の燃焼炎が悪いことを発見し、正常に戻した。これは常に注意していないと見落としがちなことである。

㊩ 21年間無遅刻、無欠勤である。

エ 協力協調性

48年度から51年度にかけて、いずれの年度も自己申告書を提出していない。

(ア) 48年度

上司や同僚とトラブルを起こすことはなく職場の申合せを守り、秩序を乱さな

い。

(イ) 49年度

- ㊤ 上司からの指示に反発したりすることはない。
- ㊥ 同僚との間でトラブルを起こさないが、自分から率先して協調することは少ない。
- ㊦ 職場での申合せを守り、秩序を乱すことがない。
- ㊧ 前日に休暇届を出していても、職制から出勤の要請があった時には応じてきた。夜勤の変更についても同様である。

(ウ) 50年度

上司や同僚とのトラブルはないが、自分から進んで人と協力したり、リーダーシップを発揮したりすることはない。

(エ) 51年度

- ㊤ 作業指示にはよく従ったが、意欲的に協調するという態度がみられなかった。
- ㊥ 2週間ほど技術課へ応援に行ったが、規律を守り協調して仕事を行った。

オ 知識

(ア) 48年度及び49年度

職場の経験が豊富なわりに職務知識の活用は普通程度である。

(イ) 50年度

モノゲンユニの水分の含有率の減少について試験を行ったが、これは豊富な経験や基礎知識をよく活用したものである。

(ウ) 51年度

- ㊤ 乾燥塔下のパウダーの水分に関する技術課の判断を正し、調整したうえで基準値を修正した。
- ㊥ 夜勤時に、ディスク塔の異常音が出た時、回転数を落として音を押えた。

カ 計画力

(ア) 48年度

㊤ 上司から要領を示された範囲内では仕事の段取りや手順を組めた。

㊦ 業務の円滑な遂行のための手順を計画することは少なかった。

(イ) 49年度

㊤ 班長代行として、設備の点検、作業の段取り、計画をうまく行って、班員を指導した。

㊦ 包装機が故障したが、工程スピードをダウンさせて運転を続行し、ストックタンクからあふれるのを防いだ。

キ 開発改善力

(ア) 50年度

ディスク塔の回収油から油だけをとる方法について比重差で分離したらという職長の提案を受け、それをプラスチック容器を使って試験した。

(イ) 51年度

意見具申としてはモノゲンユニを乾燥塔からタンクへ空気輸送するパイプを2本にする案を職場で検討していた時、送る側の発端のところに分散板をつけることを提案した。これは実施に移され多少の効果があった。

ク 理解判断力

(ア) 48年度及び49年度

㊤ 日常作業では細かな指示がなくても、ほぼ妥当な満足できる処理をする。

㊦ 工程上発生するトラブルには臨機応変の処置ができた。

(イ) 50年度

㊤ 通常作業では、最後まで指示をしなくても正しい判断をする。

㊦ ジェット塔のノズルの閉塞というトラブルはストレーナーに原因があるのではないかと事前に予知し処置した。

(ウ) 51年度

㊤ 日常作業における理解力は普通で、教えなくても仕事ができる。

㊦ 空気輸送の具合が悪い時、班長と一緒に乾燥塔を止めてブロアを掃除した。

ケ 独創力

48年度、49年度とも業務改善提案がなかった。

(ア) 48年度

- ㊤ 意見具申はあるが、創意工夫という点は普通程度である。
- ㊦ ディスク乾燥塔の設備改善案を提示するよう上司から全員に対して指示したが、有効な提案がなかった。

(イ) 49年度

ディスク乾燥塔のサイクロンの微粉飛散防止についての意見具申があった。創意工夫という点では普通程度のものである。

コ 業務処理力

(ア) 50年度

夜勤時に中継コンベアのベルトが破損した時、乾燥塔の運転を止め修理したうえでテレビカメラの位置を変更してそのベルトを映しながら作業を継続するという当を得た仕事を行った。

(イ) 51年度

日常作業は問題なく処理した。

サ 成果と貢献度

(ア) 48年度

- ㊤ ジェット、ディスク両乾燥塔の合理化についての意見具申が少なく、合理化推進に積極的な貢献をしなかった。
- ㊦ 班長代行としてはリーダーシップに乏しい。
- ㊧ 業務改善提案がない。

(イ) 49年度

- ㊤ ディスク乾燥塔のニューマチックコンベアのロータリーバルブの閉鎖というトラブルを早期に発見して処置した。
- ㊦ 包装機が故障したさい、運転を続行しつつストックタンクからあふれるのを

防いだ。このように月2、3回ある包装機の故障の時の処置がよい。

㉓ 新製品の設備の完全稼動について班長を補佐してほぼ満足できる仕事を行った。

㉔ 業務改善提案がない。

(ウ) 50年度

㉕ 班長代行として満足できる仕事を行ったが、リーダーシップという点ではやや不足している。

㉖ 意見具申はあるが、自発的に利益意識をもって行ったとはいえない。

㉗ 通常作業の他に、職場員が職制から個人テーマを与えられ、A25はVベルトの点検表を作った。

(エ) 51年度

㉘ 夜勤作業時、班長代行として業務をうまく処理した。

㉙ 共同による業務改善提案があった。但し、リーダーシップをとったわけではない。

9 組合間移籍者の査定の変化

(1) 会社は、査定が公正になされていることの例証として全組合間移籍者のうち21名の移籍前後の査定結果を本件審問において明らかにした。その21名の内訳は、申立組合から新組合への移籍者は15名、新組合から申立組合への移籍者は6名である。

次表（編注、85頁）は、上記の者について、入社以来の査定結果の変遷を表示したものである。

表中の各種記号の意味は次のとおりである。

① A～Eが査定値である。

② A～Eの上部にある「1・3」「1-4」などの表示は職掌、職級又は職級、号をあらわす。例えば、「1-3」、「S-1」、「K-2」はそれぞれ新賃金体系下の「1級職掌3号」、「専門職掌1号」、「管理職掌2号」を意味し、「1・6」、「1・3」はそれぞれ旧賃金体系下の「一般職掌6級」、「一般職掌3級」を意味する。

- ③ ㉔～㉞は組合役員又は支部役員当時の査定値である。
- ④ A～Eの右隣に記した()内は何段階の評価であるかを示す。例えばE(7)、A(2)は、それぞれ、A～Gの7段階評価のEを、A、Bの2段階評価のAを示す。
- ()の記号がないものはすべてA～Eの5段階評価である。
- ⑤ 組合移籍時期をIで示した。例えば上から2番目C6は41年度査定と42年度査定の間
に組合を移籍したことを意味する。
- 但し、上から1番目C7(以下C7という)については49年度と50年度の査定の間
に申立組合を脱退しているが51年度に新組合に加入するまでは非組合員であった。
- ⑥ 賃金体系の改正時点を波線で示した。
- (2) 組合間移籍前後で査定に変化が顕著であるとの例証として組合があげるC7の組合移
籍前後における査定に影響のある事情のうち主なものは次のとおりである。
- ① 病気欠勤、事故欠勤、時間外労働等についての48年度から51年度までの実績は後記
の表のとおりである(編注、86頁)。48年度以前も同年度と概ね同傾向にあった。
- ② 49年9月、研究部へ派遣された。研究部への派遣は、高度の研究をするためや通常
の応援のために行われる。C7の所属する職場に属する12名のうち半数は研究部へ派
遣されたことがある。
- ③ 49年12月、業績貢献2級(共同提案)の表彰を受けた。
- ④ 50年6月、業績貢献3級(共同提案)の表彰を受けた。
- 但し、これは7名のグループに対する表彰であり、グループのリーダーは組合員の
A26である。
- ⑤ 50年12月、業績貢献3級(共同提案)の表彰を受けた。
- (3) 組合間移籍前後で査定に変化がないことの例証として会社があげるA8の移籍前後の
査定に影響のある事実のうち主なものは次のとおりである。

移 籍	氏名	年 度																			
		32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
申立組合 ↓ 新組合	C7		1.5 C	C	1.4 C	C	C	C	Ⓓ	Ⓓ	Ⓓ	Ⓓ	C	Ⓒ	1.3 E(7)	E(7)	1-5 E	E	Ⓓ	S-1 C	B
	C6					1.6 B(2)	B(2)	(女)	B(2)	1.5 D	D	C	1.4 D	D	B	B	1-3 B	1-4 B	B	1-5 C	C
	C8									1.5 D	D	1.4 D	D	C	C	C	1-4 B	B	1-5 B	B	S-1 C
	C9	1.5 C	C	1.4 D	C	D	B	B	Ⓓ	Ⓓ	1.3 C(7)	C(7)	C(7)	C(7)	C(7)	C(7)	1-6 C	S-2 B	B	S-3 C	C
	C10		1.5 D	C	1.4 C	C	C	C	C	B	Ⓓ	1.3 D(7)	D(7)	D(7)	D(7)	C(7)	1-6 B	S-2 C	B	B	K-3 B
	C11					1.5 C	C	1.4 D	E	Ⓓ	D	Ⓒ	Ⓒ	Ⓒ	Ⓒ	C	1-5 C	C	C	S-1 C	C
	C12	1.6 B(2)	A(2)	1.5 C	C	C	C	1.4 C	D	D	D	D	D	D	D	C	1-4 B	1-5 C	B	B	S-1 C
	C13								1.5 C	C	1.4 C	C	C	B	B	B	1-4 B	1-5 C	B	C	S-1 C
	C14						1.5 C	C	B	C	1.4 D	C	C	C	C	B	1-5 C	B	B	S-1 C	B
	C15		1.5 B	C	1.4 D	C	C	C	B	C	B	1.3 D(7)	C(7)	C(7)	C(7)	C(7)	K-1 C	B	K-2 B	B	K-3 B
	C16		1.5 C	C	1.4 C	D	C	C	B	B	B	1.3 E(7)	D(7)	E(7)	D(7)	D(7)	1-6 C	C	1-7 B	S-2 C	C
	C17				1.5 A	C	1.4 C	B	D	E	D	C	B	B	B	1.3 D(7)	1-5 B	A	S-1 B	B	S-2 B
	C18								1.5 C	B	1.4 C	D	C	C	C	C	1-4 C	B	1-5 C	C	B
	C19									1.5 B	B	1.4 C	B	B	B	C	1-4 A	1-5 B	B	S-1 C	B
C20							1.6 B(2)	1.5 D	D	C	C	1.4 D	C	C	B	1-3 C	1-4 C	C	B	1-5 C	
新組合 ↓ 申立組合	A27							1.5 C	B	1.4 C	C	C	D	D	C	1-4 D	C	1-5 D	C	C	
	A8									1.5 C	C	1.4 C	C	C	C	1-4 C	C	C	1-5 C	C	
	A28	1.6 B(2)	A(2)	1.5 C	C	C	C	1.4 C	C	C	C	C	D	D	C	1-4 C	1-5 D	C	C	C	
	A29										1.5 C	C	1.4 C	D	D	C	1-3 C	1-4 C	C	B	1-5 C
	A7											1.5 D	D	C	1.4 D	D	1-3 D	D	1-4 C	C	C
	A30								1.6 A(2)	A(2)	1.5 C	C	C	C	1.4 D	D	1-3 D	C	1-4 C	C	C

出欠、残業、休日出勤時間一覧表（但し、ストライキによるものを除く）

査定年度 項目	48	49	50	51
病欠欠勤	30日	14日余	0	8日
事故欠勤	17日	0	0	4日
遅刻	20分	20分	0	10分
早退	210分	260分	0	100分
残業	0	0	560分	330分
休日出勤	0	0	0	440分

(注) 1 病欠欠勤理由には風邪が多い。

2 事故欠勤、早退のうち51年度分については、子供が交通事故に遇い、その治療などに対処したことによる分を含む。

51年7月、京都工場長から累積提案賞を授与された。この賞は、業務改善提案の採用件数が10件を超えた時、与えられる。同一時期に与えられた者は、京都工場全体で3名ほどであった。

第2 判断

1 審査対象の範囲について

組合は会社のなした39年度から51年度にわたる昇給及び昇進差別は、会社の一貫した組合敵視の経営方針・労務政策によって組合員間の団結を乱し、組合の弱体もしくは解体を企図した単一の不当労働行為意思に基づいてなされたものであって、本件昇給及び昇進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、本件審査の対象は、申立前1年以内の査定行為に限定され、それ以前の査定に基づく賃金支払、職級上の地位の格付けが残っていても、それは結果の残存にすぎず審査の対象、従って救済の対象から除外される、仮に、査定とそれに基づく賃金支払や職級昇進は一体的構造を有するものであるから、差別的査定に基づく賃金支払、職級上の格付けが継続している限り審査の対象となるとする説を採用したとしても、本件においては査定即ち賃金、職級、号俸格付けの決定に関してはその都度労使間で問題が検討され、着着をみているという特殊要因が存するためこの説による基盤を欠いている、と抗

弁する。

以下判断する。

- (1) 労組法第27条第2項が不当労働行為の救済申立期間を行為の日から1年以内に限った趣旨は、第1に、証拠収集、実情把握の困難さ、第2に、年月を経た後に原状回復命令を出すことがかえって労使関係の安定性を損ね、命令の実効性を失うおそれがあることがあげられる。この2つの理由のうち、1年という短い申立期間を採用した理由としては第2の理由が重視されるべきである。同条項の「継続する行為」の内容もこの趣旨に従って解さなければならない。

「継続する行為」とは、その文言自体から、自然的行為としては本来数個の行為が、その不当労働行為意思の単一性、行為の形態、種類の同一性ないし連関性並びに時間的連続性などの故に、全体として一個の不当労働行為と目され、1年以上前に行為が開始されても未だ完了せずに現に継続して実行されているものをいうと解されるが、具体的適用にあたっては、その行為をめぐる労使関係が行為の継続する限り安定固着せず、その意味で現在の紛争と観念され、かつ、救済命令による原状回復を図る実益がある場合でなければならない。

標準年数・最長在号年数表

技能・販売職種			事務・技術職種				最長在号年数及び標準年数 ()内が標準年数である			旧体系との対応関係			
1級職掌	専門職掌	管理職掌	2級職掌	1級職掌	専門職掌	管理職掌	2級	1級	専管	2級職掌	1級職掌	専門職掌	管理職掌
	7号 (例示) 調査役 (部長待遇)	7号 (例示) 部(工場)長			7号 (例示) 調査役 (部長待遇)	7号 (例示) 部長			∞			管 専 職 1 級	管 専 職 1 級
	6号 次長	6号 部(工場)長 課長			6号 次長	6号 部長 課長			∞			管 専 職 2 級	管 専 職 2 級
	5号 調査役 (課長待遇)	5号 課長			5号 調査役 (課長待遇)	5号 課長			∞			管 専 職 3 級の 課長 待遇 以上	管 専 職 3 級の 課長
9号	4号 課長代理	4号 係長 (職長)	7号	9号	4号 課長代理 主任研究員	4号	∞	∞	∞	一 般 職 1 級	一 般 職 1 級	管 専 職 3 級の 課長 代理、 主任研究員 (一般職1級)	管 専 職 3 級の 係長・ 職長
8号	3号 課長代理	3号 係長 職長	6号	8号	3号 課長代理 主任研究員	3号	12年	6年 (3年~4年)	6年 (3年~4年)	一 般 職	一 般 職 2 級上	管 専 職 4 級の 課長 代理、 主任研究員 (一般職2級上)	管 専 職 4 級の 係長・ 職長
7号	2号	2号 職長	7号	7号	2号	2号		6年 (3年~4年)	6年 (3年~4年)	2級	一 般 職 2 級下	(一 般 職 2 級下)	管 専 職 4 級の 職長
6号	1号	1号 職長	5号	6号	1号	1号	10年	5年 (3年)	5年 (3年)	一 般 職	一 般 職 3 級上	(一 般 職 3 級上)	管 専 職 5 級の 職長
5号 大学院卒 格付			5号 大学院卒 格付	5号 大学院卒 格付				5年 (3年)		3級	一 般 職 3 級下		
4号 大学卒 格付			4号 大学卒 格付	4号 大学卒 格付			5年 (3年)	5年 (3年)		一 般 職 4 級上	一 般 職 4 級上		
3号 高専・短大卒 格付			3号 短大卒 格付	3号 高専・短大卒 格付			4年 (2年~3年)	4年 (2年~3年)		一 般 職 4 級下	一 般 職 4 級下		
2号 高校卒 格付			2号 高校卒 格付	2号 高校卒 格付			4年 (2年~3年)	4年 (2年~3年)		一 般 職 5 級	一 般 職 5 級		
1号 中学卒 格付			1号 中学卒 格付	1号 中学卒 格付			3年	3年		一 般 職 6 級	一 般 職 6 級		

(2) ところで、本件のごとき昇給及び昇進差別の場合、「継続する行為」にあたるか否かは次の2つの側面からの検討を要する。第1に、昇給差別は、一般にまず差別的査定があり、これを基礎として差別的昇給決定が行われ、更に、この昇給決定を基礎として差別的賃金が支払われるという構造をもち、互いに手段、目的の関係に立つこの一連の行為によって所期の目的が貫徹されるのである。従って、昇給査定、昇給決定及び賃金支払の各行為は、これを全体として一個の行為と把握すべきであり、これが不当労働行為にあたる場合は、全体の原状回復を図ることが労使関係の正常化のために必要不可欠であり、かつ、それ故に労使関係の安定を損なうことにはならないと考えられる。第2に、昇給差別は、毎年定期的に反覆して行われるのが通例である。そして、特に我が国の年功的昇給制度のもとでは、ある年度の昇給は前年度の賃金を基礎にして行われるから、過年度の差別の基礎の上になされた昇給決定行為は、過年度の差別をそのまま維持するという意思決定行為を含むものと解さざるをえない。この意味で各年度の昇給決定行為は相互に連鎖的に結びついており、各年度の昇給差別は逐年累積していくことになる。従って、これが同一の不当労働行為意思のもとに毎年反覆累行されるときは、これを全体として1つの「継続する行為」とみるのが相当である。そのように解しても、各年度の昇給差別の前述のような連関性、累積性の故にその全体としての原状回復が労使関係の安定を損なうおそれはないと考えられる。

現実問題として、労働者は、使用者が差別的査定あるいは昇給決定行為をしたからといって直ちに不利益取扱を知ることは少なく、現実には差別的賃金が支給され、かつ、数次にわたる差別的昇給決定が累行されて差別による賃金格差が累積することによって、はじめて不当労働行為であることに気付く場合が少なくないので、もし継続する行為の要件を厳格に解し、賃金差別がこれにあたらないとし、行為後1年以内に必ず救済申立をすべきものとするならば、それは労働者に難きを強いるもので、賃金差別については、事実上不当労働行為の救済の途を封ずる結果となるであろう。これは明らかに不当である。

労組法第27条第2項の立法時に必ずしも予想されていたとはいえない賃金差別の如き、

特殊の不当労働行為類型については、前記の如く解することが不当労働行為制度の趣旨に合致するものと考えられる。

以上の昇給差別に関する基本的見解は昇進差別についても同様に妥当する。本件において後記のとおり申立人が昇給及び昇進差別と主張する39年度から51年度までの査定とそれに基づく昇給及び昇進、その決定、支給及び発令行為は、同一の不当労働行為意思に基づくものと認められるから、これらは「継続する行為」として全部を審査の対象とすることができるものである。

2 昇給、昇進について

(1) 格差の存在

申立組合と新組合のそれぞれの組合員間において、同一学歴、同時期入社者ごとに類別し、各グループごとに申立組合と新組合の組合員の賃金額を39年度から51年度までの間において比較すると、殆んどすべてのグループにおいて、概ね新組合の組合員は上位に、組合員は下位に位置し、組合員中の最上位者でも新組合の組合員の最下位付近に位置する傾向がみられ、この傾向が上記期間の後期になるほど顕著に認められること、及びこの賃金格差の上記期間における総額が51,227,897円であり、これが査定に基づくもの、専門職又は管理職任用に基づくもの、及び38年の組合分裂以前から存する格差の累積積分から成ることは、前記認定5の(1)及び(2)のとおりであり、当事者間に争いが無い。

(2) 当事者の主張

① 組合の主張

会社は、38年8月の組合分裂以来、申立組合を嫌悪し、その組織の壊滅ないし弱体化を図るため、申立組合に対し、各種の支配介入行為を行ったほか、新組合の組合員に比し組合員をことごとく差別、冷遇してきた。そのなかで、もっとも陰險かつ巧妙な方法が組合分裂以来一貫して行っている昇給昇進差別である。これは、毎年の考課査定において組合員を不当に低く査定することによって、その昇給額を押えるとともに職級、号俸格付けを遅らせるものである。

組合員と新組合の組合員の間には存在する賃金格差のうち、専門職任用の有無によっ

て生じた部分もあるが、この試験の受験資格や合否判定基準に差別査定を重要な要件として取り込むなど組合員に不利な条件を課し、かつ組合員が同試験を受験するには合否判定基準や採点者の公表等試験の公正さの担保を求めたのに、ほとんどこれを拒否することにより事実上組合員が受験をボイコットせざるをえないようにし、他方、新組合の組合員の大多数を専門職に任用することにより賃金格差を拡大したものである。

要するに、上記の組合間の賃金格差は、会社の差別査定によって生じたもので、これが不当労働行為にあたることはいうまでもない。

② 会社の主張

会社の考課査定制度は、査定者の恣意を極力排除し、査定の公正を期するため、さまざまな配慮が施されている。まず、査定方法として、相対評価法を加味した絶対評価法を採用し、評語表、ウェイト表、減点表などを設けることにより考課基準を明確化し、手続としては、予め、考課予備会議において、査定者及び意見具申者の理解の徹底と意見統一を図ったうえで、職長、係長の意見具申に基づく課長による第一次査定、工場長、部長による第二次査定が行われ、調整会議による調整を経て総合査定で最終決定がなされる。査定結果は、申立組合及び新組合に対し、各所属組合員について閲覧の機会を与えているほか、被査定者からの査定に関する苦情処理の制度も設けており、組合員についてはこれにかわって団交で処理されている。このように、会社の現行の考課査定制度は、公正な査定結果が得られるよう考えられる限りの改善努力を重ねたすえ到達したものであって、申立組合のというような組合嫌悪による差別査定の如き不公正な査定が行われる余地は全くない。

組合員と新組合の組合員間の賃金格差は、前者の査定結果が後者に比べ相対的に不良であることと専門職試験のボイコットによって生じたものである。査定結果の不良は、申立組合ないしその組合員が基本方針として労使関係を対立関係と認識していることに起因するもので、このような認識が組合員の勤務振りや行動にあらわれ、会社に対し非協力的、非貢献的態度をとってきた結果が正当な査定に反映したにすぎない。

また、専門職試験のボイコットは、申立組合の前記基本方針からくる会社に対するいわれのない不信感によるもので、その結果、組合員は自ら専門職任用への途を閉ざし、組合間の賃金格差を拡大させているのである。

会社が考課の対象とした組合員の行為のうち、査定不良の理由となった主なものは、自己申告書の不提出、実質欠時間が多いこと、当日休暇が多いこと、時間外労働が少ないこと、業務改善提案が少なく、QCサークル活動に熱心でないこと、配転、派遣に非協力的であること、仕事上のミス、朝礼遅刻が多く、また、規則、指示を守らないことが多いこと、手待時間の有効活用が少ないこと、などである。

(3) 当委員会の判断

① 考課査定による格差について

ア 査定の公正さの主張について

前記第1、4で認定した会社の考課査定制度の変遷をみると、会社が、査定者の恣意をできるだけ排除し、査定の公正を期するため改善努力を重ねてきたことはこれを認めるのに吝かではない。

しかし、査定の客観性を追求するうえで、もっとも重要な考課基準をみてみると、評語表という形式でこれが明文化され、各査定項目別に、定義、着眼点、注意事項が記され、評点段階ごとにかなり詳細な内容規定がなされているものの、これが査定者の主観ないし恣意を排除するに足るものとは到底考えられない。例えば、前記認定4(1)④ウのとおり、評語表の責任感の項目の8ないし8.5点の評点の規定をみると、「与えられた仕事はすべてやりとげ、安心して任せることができる」とあり、また、9ないし9.5点の評点の規定は、「困難な仕事でも万難を排して完遂し、どんな仕事でも安心して任せることができる」とあるが、所詮、文言が抽象的であり、査定の実際は査定者の主観に頼るところが大にならざるをえないものと考えられる。特に、各評点段階内の0.5点の点数幅は全面的に査定者の裁量に委ねられている。

加えて、前記認定の4(1)④キ、6(2)③、6(4)④、6(5)⑤、6(6)④のとおり、査定の対象となる特定の事実がどの評定要素にあたるかにつき、会社の方針と実際

の査定が必ずしも合致せず、また、査定者間においても不一致がみられることや、会社の査定者があげる査定理由のなかに、他の事実（前記認定の8(3)③エ(ウ)、8(3)③オ(エ)、8(5)③ア(ア)、8(5)③エ(ア)中◎印を付した事実等）に照らし、その当否が疑われるものがあることは、会社の査定の実情が査定者の主観に左右されていることを示す証左といえる。

また、前記認定4(1)④のとおり、会社の第一次査定は、職長又は係長の意見具申に基づいて課長が行うことになっているが、職長、係長は、すべて新組合の組合員であり、前記認定2の(25)、(26)、(27)、(30)、(32)、(34)、(35)、(36)のとおり、組合員に対し、組合脱退工作等の支配介入行為をしたり、組合員を差別する発言をしたりした事実が数多くみられるので、組合員を嫌悪する職長、係長が査定に際し、これらの者に不利な意見具申をする可能性を否定することができない。

更に、会社の考課査定制度は、会社自体がその方針として組合間差別を意図して制度の運用を図るような場合には、これに歯止めをかける制度的保障を何ら有していない。

以上のとおりであるから、会社の査定制度自体から、差別査定の如き不公正な査定が行われる余地なしとする会社の主張は採用することができない。

イ 組合員の低査定の理由について

㊸ 自己申告書について

自己申告書制度自体は、従業員各自の仕事に対する満足度、能力の活用度、適性などに関する自己分析を企業が労働力の有効使用上の参考にしようとするものであって、会社にとってそれなりの意義のあることは否定できない。

しかしながら、会社においては、前記認定2の(23)ないし(32)、(34)、(35)、(36)のような主として職長、係長による組合脱退工作その他の支配介入行為が行われたこと、前記認定2(30)③のとおり京都工場において、組合員数が38年の114名が、40年には94名、41年には76名、43年には49名と激減し、その後も大量ではないが組合脱退者があることがうかがわれる。このような状況下で申立組合がこ

の面接の場を利用して行われ得る組織切り崩しを危惧して、自己申告書不提出の方針を採り、組織防衛を図ったものとみられる。

現に、43年2月頃大湯工場において組合員が自己申告書提出後の個別面接のさい、組合脱退勧奨を受ける事件が数件発生したことに鑑みれば、申立組合のこの措置はやむをえないものと認められる。そして、会社と申立組合間の関係からすれば、その後も上記事情は基本的には変わっていないとみられるから、会社が組合員に対し、自己申告書の不提出を理由に考課査定上マイナス評価することは、労働者の団結防衛行為の故にする不利益取扱につながるものといざるをえない。

④ 当日休暇について

一般に、年次有給休暇取得の届出は事前になせば足り、使用者としては、時季変更権を行使しうる条件が具備しない限り、たとえ、届出が休暇当日になされてもこれを受忍すべき義務があると解される。会社の就業規則が有給休暇の取得は事前の届出を要する旨定めるにとどまっているのも、この趣旨に理解される。前記認定6(3)①のとおり、会社は、休暇当日になされた有給休暇の届出が一定時刻までになされればその全日を有給休暇として取得することを認め、その取得回数が年に4、5回を超える場合、これを査定上マイナス評価をしている。このような有給休暇取得の仕方を査定に影響させる運用は、畢竟、有給休暇取得の届出を前日になすことを強制する結果になり、是認されないものというべきであろう。そうすると、組合員が当日休暇が多いとして低査定をした会社の行為は、労働者としての当然の権利行使の故をもってなされた不利益取扱といわざるをえない。

⑤ 時間外労働について

一般に、労働者は、労働契約上、使用者に対して、所定時間外の労働義務を負うものではないから、労働者が時間外労働に従事すると否とは自由であるべきはずである。従って、時間外労働に従事した労働者に対しては、割増賃金により報いれば足りるのであって、それ以上に将来の賃金や退職金にまで影響する考課査定の対象とすることは、結局、時間外労働を強制することになり許されないと解

される。それ故、組合員に対し、時間外労働が少ないことをもって、マイナス査定した会社の行為は、労働者の義務に属さないことをしないことの故をもってする不利益取扱というべきである。

㊸ 業務改善提案、QCサークル活動について

会社は、業務改善提案やQCサークル活動で優秀と認めたものに対し表彰し、賞金を与えているが、この賞金の1人当りの獲得金額を申立組合と新組合とで比較した場合、申立組合の方がかなり少ないことは前記認定6(5)㉓のとおりである。

ところで、申立組合は、業務改善提案やQCサークル活動が、労働者において、労働強化、職場環境の安全性低下という自らの犠牲のうえにたつて生産性向上を追求することになる危険をはらむものであると指摘してきた。そして、組合員は、このような視点にたつて、改善提案やQCサークル活動に参加はするが、労働者の労働条件の悪化をきたさない合理化や安全性向上のための改善策に専ら目を向けてきたことが前記認定6(5)の㉒イ及び㉔並びに同8からうかがわれる。

会社が利潤拡大のため追求する生産性の向上は、労働者の労働条件や職場の安全性確保と相容れず、いずれかを重視すれば他方を犠牲にせざるをえない面がある。労働者が労働強化や安全性低下を伴う施策に反対するのは当然の権利行使であるから、業務改善提案等において、会社がこれらの点を多かれ少なかれ犠牲として、専ら生産性の向上を追求するものだけを高く評価することは表彰にとどまる限りさほど問題とするに足りないが、これを考課査定にまで反映させることさは、労働者の権利行使をマイナス査定する結果になるから許されないものと解しなければならない。

㊹ 配転、派遣について

前記認定6(6)㉒のとおり京都工場における46年度から51年度までの両組合の組合員別の配転、派遣に応じた者の人数を比較すると、申立組合の方が相対的に少ないことが認められる。しかし、申立組合が配転や派遣に対し容易に応じない

理由が、これらが労働者の労働条件に深くかかわるものであり、特に省力化に伴う配転の場合はそうであり、また、少数組合として組合活動に支障をきたす場合も少なくないためであることがうかがわれるので、配転、派遣に応ずることが少ないという一事をもって、会社が考課査定上マイナス評価することは、労働者に認められた権利行使の故をもってする不利益取扱といわねばならない。

㊦ 仕事上のミス、規則、指示の不遵守、朝礼遅刻、手待時間の不活用等について
これらの点につき、会社は組合員が新組合の組合員に比し、いずれも不良であると主張するが、この主張を具体的に裏付ける証拠がないので採用できない。

㊧ 実質欠時間について

前記認定6(2)④のとおり、44年度から51年度までの間において、実質欠時間を両組合間で比較すると、組合員は新組合の組合員に比べ、1人当たり年平均1,224分多いことが認められる。

申立組合は、事故欠勤、病気欠勤は就業規則上認められた権利であるから査定の対象とすべきでないとして主張するが、会社の就業規則は、所定の届出をなせば無断欠勤として懲戒の対象ならないことを規定しているにとどまるから、事故欠勤、病気欠勤の多寡を考課査定の対象とすることは、何ら差しつかえないのであって労働者としての権利行使とはかかわりがないものとする。

従って、実質欠時間の多いことを理由に会社が組合員に対してなした低査定は是認しうるが、その限度は次のとおりである。即ち、前記認定4(1)⑤のとおり会社の考課制度上、欠時間による減点が、組合員の該当者のもっとも多い1級職掌4号ないし6号の場合、年間98時間以上の減点が最低5点とされているので、組合員の実質欠時間の1人当たりの年平均の組合間格差1,224分をその割合で計算すると、1.04点になるところ、前記認定6(2)②のとおり、会社が時間内組合活動として認めないものは事故欠勤として扱われており、46年以前はその枠がかなり狭かったことなどを斟酌すると、実質欠時間が多いことによる組合員の低査定として是認しうる限度は、各人の査定においてウェイト加重をしたあとの査定合

計点において1点までとするのが相当である。

ウ 査定の不当労働行為性について

- ㊦ 会社が組合員に対する低査定の理由としてあげる自己申告書不提出以下7点の事由は、上記イのとおり、実質欠時間の点を除き、いずれも直接、間接、労働者に認められた当然の権利行使や義務として強制されない行為の拒否にあたるものである。そして、これらの権利行使は、申立組合の基本方針に基づくものであるから、これを理由とする不利益取扱は広い意味で正当な組合活動の故をもってする不当労働行為にあたると思われる。

会社は、これらの権利行使が労使関係を対立関係と認識する申立組合の労使観に由来するものであること、どのような労使観を持とうとそれは労働者の自由であるが、それが具体的な勤務状態にあらわれる限り、使用者は、それを考課査定の対象とすることができ、このことは正当な組合活動であっても本質は変わらないと主張するが、これは労組法第7条の趣旨と相容れない独自の見解であって採ることができない。

- ㊧ 前記認定2のとおり、会社と申立組合は、会社との協調路線を歩む新組合との対比において、永年の間険悪な対立抗争関係にあり、特に、40年代の前半には、会社は申立組合に対し、解雇を含む不利益取扱や支配介入の不当労働行為を数多く行い、48年12月まで労働委員会で激しく抗争した経緯及び前記認定2の(25)、(26)のとおり、職長等による会社の昇給昇進の組合間差別を肯定する発言等に鑑みれば、会社は、44年頃以降表立った支配介入行為は差し控えるようになったものの、組合敵視政策そのものは撤回することもなく、前記イの事項（但し、実質欠時間の点を除く）について、上記の独自の見解を標榜しつつ、実際には、申立組合を嫌悪し、賃金面で組合員に不利益を与えることにより、組合組織の弱体化を図ろうとして、差別的査定を累行したものと推認され、不当労働行為意思を認めるに難くない。

更に、前記認定2の(25)、(26)、(27)、(30)、(32)、(34)、(35)、(36)のよう

な職長、係長の言動をみると、多数の職長、係長が、新組合所属の故もあってか、申立組合に強い敵対心を抱き、組合員を嫌悪していることがうかがわれる。そして、この職長、係長の組合嫌悪が考課査定の際の意見具申に反映しないという保障もなく、会社がこの偏頗な意見具申を是認してきた結果、顕著な査定格差を生じたものとみられる。

- ⑤ 会社は、A22ら5名の個別立証を通じ、少なくとも48年度から51年度の間の査定が公正に行われたことを明らかにしたと主張する。

しかし、前記認定8(2)以下の各人ごとの査定対象とされた諸事実をもって、前記認定8(1)の各人の査定点が適正であると言いきることはできない。かえって、そこで明らかにされたA22ら5名の査定対象資料等からは、同人らの能力並びに勤務成績が、A20はトップクラスであり、その余の4名も平均以上であることをうかがわせるのに、同人らの査定結果がそれに対応していないことが問題となる。

即ち、前記認定4(7)のとおり、会社の査定分布は、51、52年度には、申立組合と新組合とで分布の様相を異にし、新組合では査定の平均値がCではなく、BとCの間あたりに移行しており、この傾向は48年度頃から徐々にあらわれてきたものとみられる。そうすると、A22ら5名の上記査定結果は、新組合の査定分布との対比でみると、A20が概ねBであるから平均よりやや上位、その余の4名はCでも中、下位に属するから平均を下回ることになる。

従って、A22ら5名の個別立証は、会社の主張と異なり、かえって、この5名の低査定を裏付け、ひいては、組合員全体が新組合の組合員に比較して不当に低査定を受けていることを推測させるものといわねばならない。

- ⑥ 会社は、会社が41年から49年までの間の組合間移籍者として取り上げた21名につき、移籍の前後2年間をみると、査定に顕著な変化がないとし、これを会社の査定の公正さの例証であると主張する。

まず、会社は、移籍の前後2年間の査定の変動のみを取り上げるが、組合間移籍者については、査定差別をかねて主張している申立組合の注目を浴びるのは必

至であり、会社としては移籍の直後における査定の顕著な変動はこれを避けることが考えられるので、査定の変遷傾向は、移籍前後の2年間だけでなく、全年度を通じてこれをみる必要がある。

前記認定9(1)の査定結果の変遷表について、査定段階が一般職掌3級はAないしGの7段階、一般職掌6級はA、Bの2段階であること及び昇級又は昇号の際は期待度が高まるので多くの場合査定結果が一段階低下することをも考慮して、全年度を通じ査定の変遷を仔細に検討すると、申立組合から新組合へ移籍した15名のうち、C7、C6、C8、C10、C12、C13、C14、C17、C20の9名の査定は、程度の差はあるが上昇傾向を示している。もともと、C18は移籍前後の数年間では下降傾向といわざるをえず、その余の5名については、上昇、下降の顕著な傾向を読みとることができない。また、新組合から組合への移籍者6名についてみると、いずれも移籍の前後を通じ査定にほとんど変化はないとみられる。

そうすると、申立組合から新組合へ移籍した者についての上記査定変遷傾向は、会社の主張にそぐわないが、新組合から申立組合へ移籍した者のそれは会社の主張を裏付けるように見える。

しかし、新組合から申立組合への移籍者については、査定の変遷資料を申立組合において逐一入手しうる立場にあるから、会社もその扱いには特に慎重にならざるをえなくなるものと推測されるので、新組合から申立組合への移籍者についての上記査定変遷傾向はこれをそのまま受けとるわけにはいかない。

以上のとおりであるから、組合間移籍者の査定の変動の有無により、会社の査定が公正であることが裏付けられるとする会社の主張は採用できない。

② 専門職任用による格差について

会社は、46年に従来の賃金体系を改定し、新たに専門職掌を設けた。専門職への任用は、初年度の46年は、前記認定7(2)のとおり、試験を行わずに旧体系において一定の職級に達していたことと過去3年間の昇給査定結果を基準に行った。47年から専門職試験を実施したが、47年は、前記認定7(2)のとおり、「一級職掌6号以上の者で過

去3年間の査定が標準以上の者」だけに受験資格を認め、48年以降は、前記認定7の(2)、(4)②のとおり、受験資格を「一級職掌6号以上の者」だけに限り、査定を受験資格からはずしたが、そのかわり、合否判定基準として、試験成績を7割、過去3年間の査定を3割とする方法を採用した。但し、この割合は原則であって、受験回数が増えるに従い査定の比重が高くなり、最高5割に達する。

このように、専門職任用に関しては、年によって、任用基準、受験資格あるいは合否判定基準の違いこそあれ、過去3年間の査定が重要な要件として取り込まれており、査定の良し悪しが専門職任用を決定的に左右する仕組みになっているといっても過言ではない。そして、この査定が不当労働行為を構成する組合間差別査定であることは前記のとおりであるから、専門職試験制度自体が不当労働行為の一環としての重要な役割を果している面を否定できない。

加うるに、前記認定7(9)のような試験としての公正さが疑われる不祥事があり、そのほか当時試験問題の漏洩が噂として会社内に流れていた事実を併せ考えると、申立組合として、専門職試験を受験することが差別査定を追認する結果になることをおそれ、また、会社が合否判定を恣意的に行い、申立組合の組織分断に利用することを危惧したことは肯けないことではなく、組合方針として受験ボイコットの態度を採ったことはやむをえない措置であったといえる。

要するに、組合員の受験ボイコットという行為が介在するにせよ、不当労働行為である差別査定と専門職任用の有無という結果の間には、重要な点において因果関係を否定できないから、会社は、査定の是正を行うとともに、是正された査定結果に基づき、専門職任用に関する是正をも行うべき義務があることになる。

3 救済方法について

(1) 査定の是正について

前記判断2(3)①ウのとおり、組合員に対する低査定は、実質欠時間によるものを除き、いずれも不当労働行為を構成するので是正されるべきものであるが、

① 39年度から51年度までの間において組合員の毎年の考課を再査定し、その評点の合

計にウェイト加重をした総点数の平均が、新組合の組合員のそれから1点を減じた数値を下回らない範囲内で是正すること、

- ② この再査定に基づき、会社のその当時の給与体系に照らし、然るべき職級、号俸に格付けすること、

以上が是正の方法として相当である。

(2) 専門職任用の是正について

- ① 46年については、組合員のうち、46年改正前の旧給与体系による一般職掌1級職に格付された者全員と、同2級職に格付された者のうち、前記認定7(2)の任用基準に合致した者を専門職に任用すること、

- ② 47年から51年までについては、組合員の各年の受験資格取得者数を上記査定及び昇進の是正結果に基づいて確定し、その総数に、新組合の47年から51年までの間の合格者総数を同じく受験資格取得者総数で除した合格率を乗じて得た人員（小数点以下は切り捨て）を上記期間の専門職任用者の総数とし、これを各年の組合員の受験資格取得人員に応じて按分した人員を各年の専門職任用人員とするが、具体的な人選は、試験その他会社が公正と認める適宜の方法で行うべきものとする、

以上が是正の方法として相当である。

(3) バックペイについて

上記(1)、(2)の是正により、39年度から51年度までの間、組合員に支給されるべきであった諸給与相当額と現実に支給された額との差額については、会社はこれを原状回復措置として直ちに支払うべきものである。

(4) ポストノーティスについて

本件不当労働行為の性質上、将来に向って繰り返しこれが行われる可能性が強いため、主文掲記の措置が必要と認められる。

4 結論

よって、本件救済申立は、前記判断3(1)①において査定の是正から外した部分を除くほかこれを認容することとし、労組法第27条、労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり

り命令する。

昭和54年9月26日

京都府地方労働委員会

会長 黒 瀬 正三郎