

命 令 書

申立人 日本航空労働組合

被申立人 日本航空株式会社

主 文

- 1 被申立人日本航空株式会社は、申立人日本航空労働組合に所属する別表1記載の組合員について、昭和42年から同51年までの各4月1日に遡って、つぎのとおり措置しなければならない。
 - (1) 職員Ⅰ・男子・高卒・大卒・定期採用者について
つぎのそれぞれの〔表1〕、〔表2〕の是正基準テーブルで示す各年度の職級号俸（基準位）と当年度における卒年を同じくする申立対象者のグループ内での中位号俸（組合中位）との間に存する格差の号俸（是正分）を各人の実職級号俸（別表1）に加えて格差の是正をはかること。ただし、その上限は別表Ⅱの職級号俸とする。
 - (2) 職員Ⅰ・男子・短大卒・定期採用者について
つぎの〔表1〕の是正基準テーブルで示す各年度の職級号俸と〔表2〕の是正基準テーブルで示すそれとの中間の号俸を各年度の基準位とし、(1)同様の是正をはかること。
 - (3) 職員Ⅰ・男子・中卒・定期採用者について
各人の卒年から3年後の高卒者についてつぎの〔表1〕の是正基準テーブルで示す各年度の基準位により、(1)同様の是正をはかること。
 - (4) 職員Ⅰ・女子・定期採用者について
つぎの〔表3〕の是正基準テーブルで示す各年度の基準位により、(1)同様の是正をはかること。
 - (5) 職員Ⅰ・各中途採用者について
以上の(1)ないし(4)に属する中途採用者については、各年度においてそれぞれの定期採用者の是正された職級号俸につき中途採用者に適用される所要の修正をしてその是正すべき職級号俸を定めること。
 - (6) 職員Ⅰ・年齢調整制度適用者について
以上(1)ないし(5)に属する申立対象者のうち年齢調整制度が適用される者については、以上で是正された職級号俸につき、さらにそれぞれ年齢調整制度に適用される所定の号俸を加えてその是正すべき職級号俸を定めること。
 - (7) 職員Ⅱについて
職員Ⅱに該当する組合員については、職種別に、性別、年齢、勤続年数を同じくする申立人組合以外の者の中位値を基準として毎年度の平均賃金額を定め格差是正をはかること。
- 2 被申立人会社は、前項の各対象組合員に対し、右是正にともない支給されるはずの賃金相当分（基本賃金および加給のほか、これによって決定される基準外賃金ならびに特別職務手当、能力資格手当、期末手当などを含む。）と現実に支給された賃金との差額を支払わなければ

ばならない。

- 3 被申立人会社は、今後申立人組合員に対して、申立人組合の組合員であることの故をもって、昇給および昇格について申立人組合員以外の者との間に差別をしてはならない。
- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に下記文書を申立人組合に交付するとともに、右受領の日以降に発行する直近の会社社内報「おおぞら」に1回右文書と同文の内容を掲載しなければならない。

記

昭和 年 月 日

日本航空労働組合

中央執行委員長 A1 殿

日本航空株式会社

代表取締役社長 B1

貴組合所属の組合員各位につき、昭和42年以来昇給昇格などにおいて不当な差別をしたことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後かかることをくり返さないよう留意いたします。

(注. 年月日は、交付あるいは掲載した日を記載すること。)

- 5 被申立人会社は、前記第1、第2および第4項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

〔表1〕職員I・男子・高卒・定期採用者の是正基準テーブル

年度 卒年	昭和 42年	43年	44年	45年	46年	47年	48年	49年	50年	51年
昭和28年	4- 9	4-12	4-16	4-20	5- 6	5-10	5-13	5-17	5-21	5-25
29年	4- 5	4- 9	4-12	4-16	4-20	5- 6	5-10	5-13	5-17	5-21
30年	4- 1	4- 5	4- 9	4-12	4-16	5- 2	5- 6	5-10	5-13	5-17
31年	3-15	4- 1	4- 5	4- 9	4-12	4-16	5- 2	5- 6	5-10	5-13
32年	3-11	3-15	4- 1	4- 5	4- 9	4-12	4-16	4-20	5- 6	5-10
33年	3- 8	3-11	3-15	4- 1	4- 5	4- 9	4-12	4-16	4-20	5- 6
34年	3- 4	3- 8	3-11	3-15	3-19	4- 5	4- 9	4-12	4-16	4-20
35年	3- 1	3- 4	3- 8	3-11	3-15	4- 1	4- 5	4- 9	4-12	4-16
36年	2-13	3- 1	3- 4	3- 8	3-11	3-15	4- 1	4- 5	4- 9	4-12
37年	2-10	2-13	3- 1	3- 4	3- 8	3-11	3-15	3-19	4- 5	4- 9
38年	2- 7	2-10	2-13	3- 1	3- 4	3- 8	3-11	3-15	4- 1	4- 5
39年	2- 4	2- 7	2-10	2-13	3- 1	3- 4	3- 8	3-11	3-15	3-19
40年	2- 1	2- 4	2- 7	2-10	2-13	3- 1	3- 4	3- 8	3-11	3-15
42年	1-12	1-15	2- 1	2- 4	2- 7	2-10	2-13	3- 1	3- 4	3- 8

(注. 4- 9とは4職級9号俸の意であり、以下同様である。)

〔表2〕職員Ⅰ・男子・大卒・定期採用者の是正基準テーブル

年度 卒年	昭和 42年	43年	44年	45年	46年	47年	48年	49年	50年	51年
昭和29年	5- 9	5-13	5-17	K3- 3	K3- 7	K3-11	K3-15	K3-19	K3-23	K3-27
30年	5- 5	5- 9	5-13	5-17	K3- 3	K3- 7	K3-11	K3-15	K3-19	K3-23
31年	5- 1	5- 5	5- 9	5-13	5-17	K3- 3	K3- 7	K3-11	K3-15	K3-19
32年	4-15	5- 1	5- 5	5- 9	5-13	5-17	5-21	K3- 7	K3-11	K3-15
33年	4-11	4-15	5- 1	5- 5	5- 9	5-13	5-17	K3- 3	K3- 7	K3-11
34年	4- 7	4-11	4-15	5- 1	5- 5	5- 9	5-13	5-17	5-21	K3- 7
35年	4- 3	4- 7	4-11	4-15	5- 1	5- 5	5- 9	5-13	5-17	K3- 3
36年	3-17	4- 3	4- 7	4-11	4-15	5- 1	5- 5	5- 9	5-13	5-17
37年	3-13	3-17	4- 3	4- 7	4-11	4-15	5- 1	5- 5	5- 9	5-13
38年	3- 9	3-13	3-17	4- 3	4- 7	4-11	4-15	5- 1	5- 5	5- 9

(注. K3とは管理職3職級を示す。以下同様である。)

〔表3〕職員Ⅰ・女子・定期採用者の是正基準テーブル

年度 卒年	昭和 42年	43年	44年	45年	46年	47年	48年	49年	50年	51年
昭和28年	3-20	4- 5	4- 8	4-12	4-15	4-18	5- 4	5- 8	5-12	5-16
29年	3-17	3-20	4- 5	4- 8	4-12	4-15	4-18	5- 4	5- 8	5-12
30年	3-14	3-17	3-20	4- 5	4- 8	4-12	4-15	4-18	5- 4	5- 8
31年	3-11	3-14	3-17	3-20	4- 5	4- 8	4-12	4-15	4-18	5- 4
32年	3- 8	3-11	3-14	3-17	3-20	4- 5	4- 8	4-12	4-15	4-18
33年	2-20	3- 7	3-10	3-13	3-16	3-19	4- 4	4- 7	4-11	4-14
34年	2-17	2-20	3- 7	3-10	3-13	3-16	3-19	4- 4	4- 7	4-11
35年	2-14	2-17	2-20	3- 7	3-10	3-13	3-16	3-19	4- 4	4- 7
36年	2-11	2-14	2-17	2-20	3- 7	3-10	3-13	3-16	3-19	4- 4
37年	2- 8	2-11	2-14	2-17	2-20	3- 7	3-10	3-13	3-16	3-19
38年	1-23	2- 8	2-11	2-14	2-17	2-20	3- 7	3-10	3-13	3-16

理 由

第1 認定した事実

1 当事者など

(1) 被申立人日本航空株式会社（以下「会社」という。）の前身は、昭和26年8月設立の旧日本航空株式会社であり、日本航空株式会社法施行にともない、28年10月現在の会社に組織整備され、38年10月には日本航空整備株式会社を合併して今日に至っているもので資本金約492億円、従業員約20,700名（いずれも53年3月現在）であり、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を置く他、国の内外各地に支店・営業所を設け、国際および国内幹線における定期航空運送事業を営んでいる。

(2) 申立人日本航空労働組合（以下「組合」あるいは「日航労組」という。）は、昭和26

年11月に結成されたが、後述の経緯で40年に分裂をくりかえしたあと、41年8月には日本航空整備労働組合（以下「日整労組」という。）と統一して今日に至っているもので、会社の地上勤務の職員をもって組織し現在の組合員数は約360名（うち、本件申立対象者は247名。別表 I 参照。）である。

(3) なお、会社には別につきの各労働組合がある。

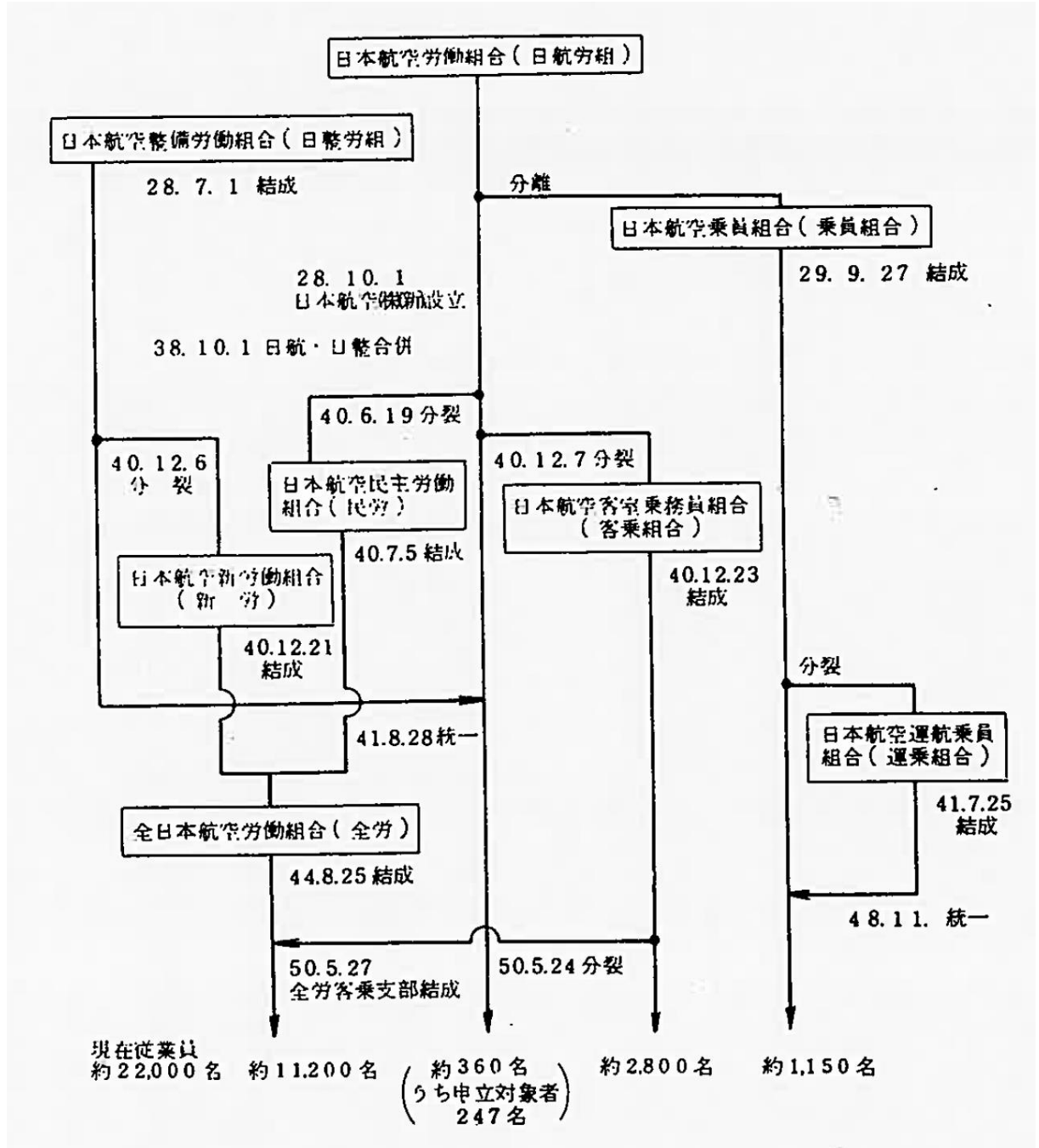
- ① 全日本航空労働組合（以下「全労」という。）は、昭和40年6月に日航労組から分裂して結成された日本航空民主労働組合（以下「民労」という。）と、同じく40年12月に日整労組から分裂して結成された日本航空新労働組合（以下「新労」という。）とが44年8月に統一して成立した労働組合であり、組合員は会社の地上勤務の職員を主とし、50年5月には客室乗務員の一部を全労客乗支部として加え今日に至っており、現在の組合員数は約11,200名である。
- ② 昭和29年9月、日航労組から分離し運航乗務員によって組織された日本航空乗員組合（以下「乗員組合」という。）は、41年7月に日本航空運航乗員組合（以下「運乗組合」という。）が分裂するが、48年11月両組合は統一し乗員組合として今日に至っており現在の組合員数は約1,150名である。
- ③ 昭和40年12月、日航労組から分裂して客室乗務員によって組織された日本航空客室乗務員組合（以下「客乗組合」という。）は、50年5月にその一部が分裂して全労客乗支部となったが現在の客乗組合の組合員数は約2,800名である。

（以上の各組合の分裂・統一の歴史については、のちの〔図1〕を参照。）

各組合の分裂・統一図〔図1〕

26.8.1 日本航空(株) (旧) 設立

27.7.1 日本航空整備 (株) 設立



2 本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 旧日航労組および旧日整労組の分裂まで

- ① (組合の自立) 昭和35年当時までの旧日航労組と会社の関係は比較的穏かで協調的であって、組合三役人事はあらかじめ前期執行部が会社側と相談のうえ決めていた。

しかし、会社の業務量が著しく伸びるにつれて、地上での業務にあたる従業員の補充が十分でなかったため、慢性的な残業の状態が生じたり、一方中途採用者の賃金格差や臨時従業員の身分の不安定などが組合内部でも問題とされる気運が生じつつあった。

そして、昭和35年年末手当闘争の收拾をめぐり、当時の組合執行部は全国大会において不信任寸前の状態となった。こうした情勢の中で昭和36年度の執行委員長となったA2は、従前のやり方と異なり前期委員長と会社人事部長との了解に反して独自に組合三役の人事を行い、この時以後組合と会社の関係は新たな段階に入った。

会社は、36年9月勤労部を新設し、労務担当（常務取締役）をおいた。

- ②（労働協約改訂）36年11月16日、当時の池田首相一行が日航特別機で東南アジア諸国歴訪に出発したが、組合はこの機会をとらえて直前の11月7日スト権を確立し、時限ストを予定するなかで諸要求を掲げ、結局年末手当、乗務手当の合意とさらに週38時間労働、就業時間内有給組合活動の保障などを含む労働協約（有効期間1か年）を獲得した。（ただし、付属覚書が完成しないという会社の意向で調印は38年9月16日まで延期）。

37年9月27日会社は、同協約の改訂を組合に申し入れたが話合いがつかず、ために中労委が職権であっせんを開始し、同協約の1か年延長（38年10月31日まで）と検討のための小委員会設置を内容とする案が示され双方がこれを受諾した。37年12月28日、会社は改訂案を組合に提示したが、これはア．ユニオンショップ条項適用外職員の大幅拡大 イ．時間内組合活動は会社が「特に認めたもの」とする ウ．組合掲示物についての会社の承認 エ．組合役員の異動について組合の「了承」を改めるなどを内容としていた。小委員会では「改訂問題では争議権を行使しない」という条件が出されたり、会社の公共性・公益性について労使間に議論が紛糾したりして作業は進まず、ようやく38年9月9日になってから改訂案の逐条審議となったが、結局時間切れで同10月31日をもって同協約は失効し、以後無協約のまま今日に至っている。

- ③（労働条件の確立）しかし組合は、36・37年度のA2委員長当時さらには38・39・40年度のA3委員長当時に個々の交渉によっておおむね今日の労働条件の骨格を形成することができた。即ち、ア．賃金水準の主要企業の平均までへの引上げ、イ．労働時間の短縮、長期臨時従業員の正社員化、年次有給休暇制度の改善、停年延長、そして生理休暇の毎期2日有給化、ウ．年齢調整（晩学調整）制度、中途採用者の経験調整制度（いずれも後述）などがそれであり、さらに組合の権利についても、エ．ユニオンショップ制の強化、オ．時間内組合活動についての一定の保障、カ．解雇にあたっての組合の関与などである。

- ④（組合活動家の不当配転）

ア．組合員A4は、37年8月本社から札幌支店に転勤したが、それまで中央執行委員であった経験を生かし、支部において活発な組合活動を行っていた。会社は、同人の活動を嫌い、38年定昇時にデメリットをつけ、そのことが問題とされるや釧路営業所に配転したが、これらは北海道地労委において、不当労働行為と判断され（昭和38年不第19号、40年4月30日決定）、中労委もその判断を支持した（昭和40年不第23号、41年6月15日決定）。

イ. A 2 元委員長は、39年2月本社予算室からパキスタン国カラチ支店へ転勤を命じられた。そして会社の「海外在勤員の在勤期間基準」による任期の2年が経過した41年3月、上記基準に反し今度はイラン国テヘラン転勤が命じられた。このときのA 2の抗議に対し、B 2カラチ支店長は「あなたの問題に関しては私などの及ぶところではない、(A 2が特別に扱われることは)あなたが一番良く知っているでしょう」と答えた。A 2がテヘランに勤務していた、43年秋ごろ本社のB 3人事部長が出張の際「いつ帰してくれるのか」とのA 2の問いに、同部長は「あなたが帰っても組合活動をやらない、組合と縁を切るという約束をすれば、それは簡単なんだが」と答えた。そして、さらにA 2は45年1月テヘランからケニア国ナイロビに販売駐在員(会社の場合日本人としては前例がない)として転勤することを命じられた。その後、国会において47年の連続日航機事故が問題となった際、A 2の配転問題にもふれられたなどの経緯をたどり、48年10月に帰国することとなった。

- ⑤ (39年闘争) 39年年末闘争に際し、一部組合員が組合のストライキ指令に反し就労したが、これらスト不参加組合員に対し職場内で説得を行った組合員21名が、会社施設への不法侵入などを理由に会社から処分された。このことは、当委員会において不当労働行為にあたりと認定している(昭和40年不第20号事件、43年8月27日決定)。

39年7月に実施された組合の役員選挙に際し、会社は部長、課長などにより、直接本人にまたは組合員の父兄を通じて特定の組合員が役員選挙に立候補することを取りやめるよう説得したり、さらに会社の好む特定の候補者への投票を組合員に依頼したりなどした。また会社は、同選挙において特定候補者支援のため会合費を負担するなどした。これらはいずれも当委員会において不当労働行為にあたりと認定している(上記昭和40年不第20号事件)。

- ⑥ (業績リンク協定反対) 39年年末闘争において旧日航労組、旧日整労組および乗員組合が共闘して、会社から提案の業績リンク協定(夏期・年末各手当の支給係数をあらかじめ各年度の会社業績に応じて設定した一覧表に従い自動的に決定する長期的な労使間協定)に反対したためこれは協定化されなかった。
- ⑦ (旧日航労組の分裂) 40年6月組合は分裂し、7月5日民労の結成大会がもたれ、同労組員は同年8月には地上職約3,000人の過半数を占め、以後さらに増えつづけた。
- ⑧ (旧日整労組の分裂) 40年12月6日、業績リンク協定受け入れ拒否の方向をとった旧日整労組執行部に反対する者が、新労組の結成と旧日整労組からの脱退を呼びかけたが、会社もこれらグループとの間に「業リンクをのめば40年年末手当は3.7か月、のまなければ3.4か月」ということを約束するなどした。このあと同労組は分裂し新労が結成された。

(2) 会社と全労との関係

- ① (全労の結成) 前述の経緯で、40年7月民労が、同年12月新労が結成され、両者は44年8月合併して全労となり、一方旧日航労組、旧日整労組は41年8月に合併して日航労組となった。

そして、この間会社が示した全労(民労・新労)と日航労組に対するそれぞれの組合活動上の扱いについてはつぎのような差異がある。即ち、就業時間中の組合活動について日航労組は、中央執行委員会のみが無給で保障されているだけであるが、民労・

新労の各級会議は有給で保障され、合併後の全労の各級会議は無給ではあるが保障されている。

- ② (全労の研修) 44年10月以来、全労が会社から「教育有給休暇」を得、会社の経費負担で、日本生産性本部に委託して「生産性労働研修」を行っており、46年9月以降は会社と共催になっている。53年3月末現在の受講者はのべ約6,800名である。この研修では、会社内の各組合の分裂・統合の歴史と航空界における労働組合運動の流れの中における全労と日航労組を対比しつつ、申立人組合を批判する内容の講義が行われたりしている。
- ③ (労使協議会) 会社と全労との間では、本部・支部での労使協議会がもたれている。そこでは、51年5月から12月にかけての機体工場での労使協議会あるいは51年10月の東京支店での労使協議会の例にみられるように日航労組対策あるいは全労の組織防衛について協議がなされている。
- ④ (世話役制度) 会社は、40年旧日航労組、旧日整労組が分裂した年に世話役制度を設けた。世話役の仕事は新人に対し業務を教え相談にのることであるが、会社は全労組合員のみを世話役に任命し、このような環境の中で新人はほとんど全労に加入している。

なお、50年申立外客室乗務員組合が分裂した際も、会社は同様に新人スチュワーデスに対する世話役を設け全労組合員のみをこれに任命したが、このことは全労の活動を助勢し、客乗組合に対する不当労働行為であると当委員会は判断している(昭和50年不第127号事件、52年5月10日決定、そのまま確定)。

(3) 日航労組への介入行為

① (組合活動家の特定部門への集中配置)

ア. 日航労組の分裂直後の40年8月に資料室(現在資料管理所)が設置された。同室開設時の一般職員11名中病気休職中の者と近く定年を迎える者の2名を除く9名のうちの6名は、日航労組および日整労組のそれぞれ組合活動家といわれる者であった。残る3名は1年以内で他へ異動したが、翌41年6月さらに日航労組活動家が資料室へ配転された。

なお、42年4月20日付資料室長の報告書によると「資料室を他の組織と同様本来の業務のためのみの職場とするため、いわれなき職場秩序の破壊者に対しては断乎とした措置を」云々と述べている。また、41年3月3日付の資料室長の指令によると「(資料室においては)生理的要求を果たすための5分をこえる離席およびそれ以外の目的によるすべての離席(時間の長短を問わず)については許可制とし、これに反した者には予告なく賃金カットすることがある」とされている。

イ. 40年9月、補給部機材管理課売却機材処分班が売却機材倉庫係として独立し、同係は一般職員からは離れた執務場所(通称「売却倉庫」)で執務することになった。当初同係の一般職員4名中3名は、現在のA1委員長ほかの日航労組、日整労組の組合活動家であった。

ウ. 資料室および売却倉庫に配属になった組合活動家のほとんど全員は、その当時から今日に至るまで13年以上も同一職場に勤務しているが、一般には職員の異動サイクルは3ないし5年とされている。

② (便宜供与取消と抗議行動)

ア. 会社は、40年9月1日、日航労組オペレーションセンター支部および旧日整労組に対し、両組合の掲示板の整理統合を申し入れたが労使間に話し合いがつかなかった。41年2月会社は掲示板を撤去したため、組合はこれに抗議する行動をとった。

イ. 41年8月旧日航労組、旧日整労組は統一して日航労組となった。会社は、旧両労組は解散により消滅したとして、組合事務所の明渡しほか便宜供与の解消を旧両労組に申し入れた。当委員会は、前述昭和40年不第20号事件において「新組合は旧組合の申立人たる地位を承継する」との判断を示し、44年9月東京地裁で組合事務所については承継して使用できることで和解が成立した。

ウ. 以上のほかにも資料室勤務の組合員が年休を請求したが承認されなかった問題、組合員の始業前ビラ配布を管理職が干渉した問題などが発生し、これらに抗議して行動した組合員のべ333名が41年6月から8月にかけて出勤停止、減給などの処分を受けた。

③ (長期賃金協定) 一時金支給についての前述業績リンク協定と同様趣旨の長期賃金協定(賃金のベースアップ率についても、会社の付加価値生産性の伸び率や国民経済成長率に自動的にリンクして決定するもの)が、43年4月から期間3年内ということで、会社から提案され民労・新労(のちに全労)は、これに同意し日航労組はこれに反対した。同協定に同意した者には「長期賃金協定調整手当」(46年4月から48年3月の場合で基本賃金の3%プラス500円)が支給された。

48年春闘時に至り、同協定によるベースアップ率は13.7%であったが、同業他社はこれを大幅に上まわる春闘回答を行ったため、職場内に不満が生じたので、会社は「事情を変更して」27.2%のベアを全労と合意し、同年4月以降同調整手当は基本賃金にくり入れられた。

④ (日航労組員の減少) 旧日航労組が分裂する直前の40年6月には、旧日整労組と併せ5,700余の組合員であったが、旧日航、旧日整両労組の分裂が行われ、41年8月に両労組が合併するころには、組合員は約1,000名位(新労・民労は除く)に減少し、42年6月にはさらに約560名となり、以来漸減の傾向を示して今日に至っている。

(4) 日航労組員への差別的行為

① (資格試験の受験差別) 一等航空整備士技能証明取得のための国家試験(学科試験と実地試験からなる)のうち実地試験のほとんどについては、会社が運輸省から委託をうけ実施している。45年3月期に学科試験に合格した日航労組員A5と同A6が、その実地試験をうけるにあたり、会社は両名が日航労組員であることにより差別的取扱いをした(都労委昭和45年不第71号事件、46年3月16日決定)。そして、同事件につきその後、46年12月24日中労委において和解が成立した。しかし、同様の差別的行為が解消しないとして日航労組は、49年4月再度都労委に差別解消を求めて申し立てた(昭和49年不第41号事件)。同事件は、50年5月26日当委員会において日航労組の申立てにそう内容の和解が成立した。

② (社内教育の差別) 日航労組員A7は装備工場無線関係課に勤務していたが、同課では昭和43年から新機材(機種)B-747導入にともなう装備品の教育(米国出張も含む)が課題となってきた。そして、日航労組においては新技術の教育がつぎにみる具体

例のとおり受けられないなどのため、42年当時20名以上いた日航労組員が相次いで脱退し、その結果44年にはA7（36年入社）、A8（38年入社）、A9（39年入社）の3名だけになった。

ア. B-747に装備される通信機器に用いられる新しいエレクトロニクス技術に関する教育が45年4月に実施されたが、通信機器係では、組合専従中のA8はもとよりA7、A9の二人だけが受講することが許されなかった。

イ. B-747のアンテナ・チューニングシステムの教育は、45年5月と46年5月の2回にわたり実施されたがA7は、第2回目の教育につき受講することが許されなかった。

ウ. B-747に装備される距離測定装置の教育をA7は許されずこれが実施された時点（46年6月）でのHF班の未受講者は44、45年入社の者を除きA7だけであった。

エ. 43年以前入社のがほとんどが受講した「検査従事者教育」や「信頼性中級コース」からA7、A9は除外された。

オ. 46年度、能力測定結果に基づく47年度の能力伸長目標として、同じ班でBレベルと評価された4名全員がAレベルを目標とされているのにA7、A8の両名については目標が認定されていなかった。

カ. 45年度の教育計画として、各種管理教育の受講が各職員に予定されていたが、A7とA9の日航労組員のみは、この予定から排除されていた。

③（業務上の差別）会社は日航労組員に対して職場の基幹的作業を与えず、つぎの例のような補助的単純作業を与えることが少なくなかった。

ア. 組合員A10の属する機体工場機体課A/E係は、POG業務（プレートの開閉、機体内外のクリーニング、錆落とし、貨物室の点検整備）、Fuel Tank業務（燃料もれ個所の修理、燃料関係のバルブ類をコントロールしているケーブルの調整・交換）、Engine業務（エンジンの交換・試運転）を受けもつが、日航労組員には、前二者のように単純で根気のいる汚れ仕事を与えられ、Engine業務のように整備士の資格取得につながる技術向上の望める仕事を与えられることは少なかった。

イ. ライン整備工場点検整備課エンジン班に属していた組合員A11（B-727機の一級整備士の技能証明を有する）は、42年から48年3月までエンジンの試運転を一度もやらされなかった。

ウ. 46年3月、当時原動機工場艀装課に所属した組合員A12は、業務起因性の腰痛にかかり、穏便におさめようとする会社の意向に反し大田労基署に労災の業務上認定申請をしたが（同年11月認定）入院加療後、軽作業なら良いとの診断を得て職場復帰したところ、B4艀装課長は、エンジンから取りはずしたボルトを分類する単調な作業を約1年にわたってA12に命じ同課長は「どうだ少しはこりたか」といった。

会社は日航労組員に対してつぎの例のように職場の各種リーダーをやらせない、つまり特命事項を与えないようにしていたといえる。

エ. 45年末、機体工場第一機体課に所属していた組合員A13が班長からDC-8の工場内教育の教官として推せんされたところ、同班長はそのことについてB5課長から叱責された。

オ. 51年4月、機体工場第3機体課所属の組合員A14は、全労を脱退し日航労組に加

入したが、H班長から「Z D (Zero Defect 無過失運動) リーダーを後輩に譲った方がいいと上の方からいってきているが……」といわれた。そして、4月下旬のZ Dミーティングにおいて同班長はKをリーダーに指名した。なおKはその後のミーティングに欠席することが多かったため、A15が議長を代行し、報告書もKの名前で作成した。

カ. 51年1月、装備工場電気計器課所属のC1は、全労を脱退し日航労組に加入したところ安全推進員の担当から除外された。当時のB6課長の説明した除外理由は「信頼関係による」ということであった。

④ (出張差別) 会社は、全国および世界の各地に関係事業所を有しているため出張の機会は多い。しかし、日航労組員は組合分裂以来出張を命ぜられたことはきわめて少ない。

ア. ライン整備工場で41年、組合員A16、A17の両名が大阪に出張したが、両名に整備の仕事は与えられず書類整理にあたらされた。この間U係長らから組合を脱退するようしようようされたが両名はそれに応じなかったところ出張予定期限をまたず東京へ帰された。

イ. 機体工場では、一つの課で年間海外出張は2、3名、国内出張もほぼ同様であり、さらに飛行中の業務見学のため3職級は国内線、4職級は国際線に乗っての「運航研修」がある。しかし、日航労組員はいつもこれらの対象外とされている。

ウ. 間接部門の者には、外国航空会社を見学してくる「海外オリエンテーション」制度があり、福岡支店の例では、男子は入社後3年目位から、女子は6ないし7年目位からこれに参加させられるが入社歴17年福岡支店勤務8年になる組合員A18にその機会は一度もなかった。

⑤ (職場における孤立化) 日航労組員と接触する機会の多い若手職員に対し「日航労組員と口をきくな」という類の圧力が上司からかけられる例は多い。当時全労組合員であったが、その後日航労組に加入した者の例だけをあげると、つぎのとおりである。

ア. 43年11月ごろ当時新入社員であったC2にB7課長が「日航労組とはつき合わないように」といったこと。

イ. 43年暮、C3が幹事となって工作課の同期入社同期会を企画したところ、B7課長が同人に「どうして同期会をやるのか」といったこと。

ウ. 45年9月、C4にB8課長が「日航労組員とはつきあうな」といったこと。

エ. 52年11月、C5にB9補機課長が「日航労組員と話していると、人にうたがわれる」といったこと。

また、課長以外からの例としては、つぎのとおりである。

オ. 46年4月、C6に装備工場電気計器課の業務内容説明の際T主任は「A19君(日航労組員)に、あまり近づかない方がいい」といったこと。

カ. 48年11月、人事考課の係長面接の際、F係長はC7(ライン整備工場客室整備課)に「(日航労組員が参加しているサークルである)3・5の会には参加するな」といったこと。

キ. 50年12月、C8(機体工場第2機体課)にA係長は「A20(日航労組員)とつきあうな」といったこと。

ク。51年4月、A21（当時全労から日航労組へ加入したばかり）の結婚式にC9（機体工場第1機体構造課）が出席したところ、Y係長は「なぜA21の結婚式に出席した。お前の将来に責任を負えない」といったこと。

⑥（脱退しようよう）

ア。A22（補給部部品課）の実父に対し41年10月18日、B10次長らは「あなたの息子さんには優秀であるが日航労組に残っていたのでは正当に評価されない」といった。さらにA22に対し、43年6月B11部品補給課長は（実弟が日航入社を希望しているのに関連し）「君は弟思いだ。弟の希望をかなえてあげるためにも、君は今（脱退を）考えるべきだ」といった。

イ。A23（原動機工場）に対し、43年3月26日、B12工場長は「引けぎわと転換時期（脱退時期）をしっかりと、もうそろそろ考える時期ではないか」といった。

また、46年2月9日B13機体工場次長は「意地で残っているんだらう。君がやることはないよ」といった。さらに、47年7月4日、B14整備技術課長は「仕事を普通にやっていて同期の人が昇格してゆくのに、君があがれないのは体制的でないということが総合的な判断ででてくる」といった。

ウ。A24（装備工場装備管理課）に対し、43年12月5日、B15課長らは「10日までに脱退すれば新組合なみの冬期手当が支給される」といった。

エ。A25（補給部部品補給課）に対し、48年、B16課長は「日航労組を脱退しなければだめだ。日航労組にいれば何年たっても昇格できるかわからないし、経済的にも苦しくなるばかりだらう」といった。

オ。A26（福岡支店国内予約課）に対し、50年11月、B17課長は、人事考課の面接の際「組合を変更する気はないか」といった。

カ。A27（原動機工場溶接課）に対し、50年11月4日、B18課長は「なぜ日航労組に入ったのか。君の将来のためにならない」といった。

キ。C5、A28（ともに原動機工場補機課）に対し、52年11月30日、B19課長は「日航労組に加入したことによってデメリットになる。それだけは覚悟しておけ」といった。

ク。A29（機体工場工務課）に対し、48年10月22日、B20課長は「A29君は仕事もよくやるし、組合をやめた方が将来にプラスだ」といった。さらに52年12月、B21課長は「組合をやめたらどうか。自分の将来は最終的には自分が決めるものだ。組合はそこまで決めてくれない」といった。

(5) 他労組への介入・差別行為

①（乗員組合への介入・差別行為）日本航空乗員組合（乗員組合）は、29年9月に旧日航労組から分離し、機長以下の運航乗務員によって構成される職能別組合であるが、39年11月および12月に39年春闘問題他についてストライキを行った。翌40年4月組合大会で一部組合員から執行部更迭の提案がなされたが、これは否決された。同年5月、会社は前年のストライキの責任を理由にA30委員長（当時）以下4名の組合役員を解雇した。同事件は、当委員会において不当労働行為にあたりと判断され、4名の原職復帰などが命令された（41年不第20号、42年8月22日決定）。しかし、その後、中労委、東京地裁、高裁そして最高裁と同事件やその緊急命令・過料処分問題について

て労使間で争われ結局国会において問題とされるに至って、48年7月16日、4名の解雇撤回が合意された。

一方、前記4名解雇の翌41年7月日本航空運航乗員組合（運乗組合）が乗員組合から分裂結成され、同月会社は「運航乗務員査定委員会」を発足させ、機長昇格候補者として指名するか否か、つまりは昇格に必要な訓練を受けさせるか否かを定める審査権限を同委員会に行使させることとした。このような経緯の中で乗員組合員は8名（解雇中の4名を含む）に減少したが、うち同組合員A31、同A32の希望する訓練を会社は拒否するという事態が生じ、当委員会はこれを不当労働行為であると判断した（44年不第16号、44年8月12日決定）。同事件が中労委における再審査係属中、前記A31・A32のほか乗員組合員A33、同A34の4名について会社は機長昇格候補に指名せず必要な訓練を行わなかったため、乗員組合および4名は、当委員会に救済を申し立て、当委員会はこれを救済した（46年不第97号、47年8月15日決定）。これらは48年2月3日中労委関与のもとで和解が成立した。

ところで分裂した運乗組合は、46年11月6日、組合大会で前記乗員組合役員4名について、最高裁への早期裁判要請決議を行ったり、47年4月には解雇撤回要求決議を行ったりするようになり、さらに47年8月の機長昇格差別事件当委員会命令の後では、会社あてに機長昇格差別撤回を申し入れた。そして、48年11月に乗員組合と運乗組合は統一された。

- ②（客乗組合への介入・差別行為）日本航空客室乗務員組合（客乗組合）は、40年12月旧日航労組から客室乗務員だけの職能別組合として分裂・結成され当初は民労・新労そして全労と協調関係にあった。しかし、49年春初めてストライキを行うようになったあと、50年5月組合は分裂し、脱退した組合員が中心となって全労客乗支部が結成された。

以来、会社のとった行為について客乗組合から不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てがなされ、命令に至ったものだけでも

ア. 全労組合員の世話役を助勢したり、新人スチュワーデスを全労組合員のもとに編成する組織の改正（50年不第127号、52年5月10日決定）。

イ. パーサー昇格に係る差別（51年不第99号、53年7月4日決定）。

ウ. スチュワーデスへの脱退工作（52年不第43号、53年5月23日決定）。

エ. 客室訓練所教官人事の差別（52年不第112号、54年9月4日決定）などがある（ア、ウは命令確定）。

これら事件について当委員会が判断していることは、会社は一貫して全労の育成と客乗組合の弱体化を図っているということである。

3 現行賃金制度と人事考課制度

(1) はじめに

本件申立てにかかる地上職員は、職員Ⅰと職員Ⅱ（運転手、守衛、電話交換手など）に大別され、それぞれの賃金体系を異にしている。本件救済を求めている組合員247名のうち9名のみが職員Ⅱであり、238名は職員Ⅰである。したがって以下、職員Ⅰに適用されている現行賃金制度と人事考課制度についてさきにみとみることにする。

(2) 現行賃金制度の制定経緯

会社は、昭和38年8月、旧日航、旧日整両社の合併を間近にして新賃金制度の検討に入った。そして、従来両社が年功序列型賃金体系をとっていたのを、漸次改め、職務能力給型賃金体系をめざすこととした。以来、職務の実態調査、評価などを経て、41年5月、会社は民労・新労・客乗組合と協定し、賃金委員会を発足させ、具体的に新賃金制度の検討に入った。そして、翌42年6月、新賃金制度に基づいての42年度ベースアップ回答を行い、前記三労組との合意をみた。一方、日航労組の42年春闘要求についても、会社は同年5月、新賃金制度に基づくベースアップ回答（三労組と同内容）を行い、同年12月5日に至って妥結した。これが現行賃金制度の原型となっている。

(3) 現行賃金制度の概要

現行賃金制度によると会社の職務は、事務職群、技術職群、現業営業、運送職群、現業航務職群、現業整備職群の五つの職群に分かれている。そして、各職群は、職務の内容、知識、熟練、責任の度合いに応じて、つぎの五つの職級に格付けされている。

1 職級 補助職（例えば、事務職群の場合、初級事務職員とも呼ばれる。以下同じ）

2 職級 日常定型職（中級事務職員）

3 職級 熟練（判断）定型職（上級事務職員）

4 職級 指導判断職（班長又は主任）

5 職級 上級指導判断職（係長又は課長補佐）

各職級はそれぞれ40の号俸（48度以降は3職級以上は50の号俸）に区別され、その職級、号俸に応じて賃金額が決まっている。

なお、5職級の上位は、管理職3職級、同2職級、同1職級となっている。

ここに、号俸の上昇を昇給といい、職級の上昇を昇格という。

(4) 賃金決定の仕組み

各職員は、入社試験区分に応じ、例えば、大卒定期採用者は1職級31号俸、高卒定期採用者は1職級12号俸などとそれぞれの初任職級号俸が定められている。そして、入社2年目以降のそれぞれの成績考課に応じてこの号俸が上昇する。即ち、成績が「とくにすぐれている(Ⓐ)」は現在の職位の号俸にプラスして5号俸、「すぐれている(A)」は4号俸、「普通(B)」は3号俸、「劣っている(C)」は2号俸、「とくに劣っている(D)」は1号俸とそれぞれ昇給することになっている。入社後1回目の定期昇給は、原則として標準昇給（3号俸）とし、以後1・2職級の者は常に2ないし4号俸の範囲で、3職級以上の者は1ないし5号俸の範囲でそれぞれ昇給が決定される。

ちなみに、標準年令で卒業し、4月1日に入社した新規卒業者が毎年の成績考課が標準程度（つまりB）の場合に受ける基本賃金をモデル賃金といい、つぎの〔表4〕のとおりである。（注。例えば大学を標準年齢の22才で卒業・入社した者の初任の賃金は、1職級31号俸であり、翌年23才では2職級14号俸となるが、23才で卒業・入社した者も1職級31号俸であって、ただ後述の年令調整制度が適用される。）

〔表4〕

標準 年齢	男 子				女 子 職級号俸
	大学卒 職級号俸	短大卒 職級号俸	高校卒 職級号俸	中学卒 職級号俸	
15				1 - 2	
16				- 5	
17				- 8	
18			1 - 12	- 11	1 - 11
19			- 15	- 14	- 14
20		1 - 21	2 - 1	- 17	- 17
21		2 - 6	- 4	- 20	- 20
22	1 - 31	- 9	- 7	2 - 5	- 23
23	2 - 14	- 12	- 10	- 8	2 - 8
24	- 17	- 15	- 13	- 11	- 11
25	3 - 5	3 - 3	3 - 1	- 14	- 14
26	- 8	- 6	- 4	- 17	- 17
27	- 11	- 9	- 7	- 20	- 20
28	- 14	- 12	- 10	3 - 7	3 - 7
29	- 17	- 15	- 13	- 10	- 10
30	- 20	- 18	- 16	- 13	- 13

なお、昇格する場合、上位職級における新らしい号俸はつぎの早見表〔表5〕によっ
ている。

〔表5〕 直近上位早見表

1 職級→2 職級		2 職級→3 職級		3 職級→4 職級		4 職級→5 職級	
18号俸	1号俸	16号俸	1号俸	19号俸	1号俸	19号俸	1号俸
19	2	17	2	20	2	20	2
20	3	18	3	21	3	21	3
21	4	19	4	22	4	22	4
22	5	20	5	23	5	23	5
23	5	21	5	24	5	24	6
24	6	22	6	25	6	25	7
25	7	23	7	26	7	26	7
26	8	24	7	27	8	27	8
27	8	25	8	28	9	28	9
28	9	26	9	29	9	29	10
29	10	27	9	30	10	30	11
30	11	28	10	31	11	31	12
31	12	29	11	32	12	32	12
32	12	30	11	33	12	33	13
33	13	31	12	34	13	34	14
34	14	32	13	35	14	35	15
35	15	33	13	36	15	36	16
36	15	34	14	37	15	37	17
37	16	35	15	38	16	38	17
38	17	36	15	39	17	39	18
39	18	37	16	40	18	40	19
40	18	38	16	41	18	41	20
		39	17	42	19	42	20
		40	18	43	19	43	20
				44	19	44	21
				45	20	45	21
				46	20	46	21
				47	20	47	22
				48	21	48	22
				49	21	49	23
				50	22	50	23

(5) 成績考課

人事考課は、「成績考課」とのちに述べる4、5職級への昇格に際して行われる「昇格適性考課」の総称である。ともに同一の考課者が同一の人事考課票により行う。

成績考課は、前記㊸ないしDの5段階であり、これにより昇給号俸が決定される。そして、この成績考課は毎年1月から12月まで（ただし、44年までは4月から3月まで）の考課期間中の各人の勤務実績について、毎年12月ごろ考課者は人事考課票に記載されているつぎの評定項目（着眼点）に従い、「非常にすぐれている」5点、「すぐれている」4点、「普通」3点、「劣っている」2点、「非常に劣っている」1点と評価し、総計が満点の9割以上は㊸、8割以上9割未満はA、5割以上8割未満はB、5割未満はCまたはDという5段階の成績考課となる。

「評定項目」——着眼点

- ① 「規律・責任感」——組織における役割をよく認識し、規律正しく、誠実に職責を遂行し、自己の行動について責任を回避することはなかったか。
- ② 「協調性」——他人との人的調和に意を用い、協力して業務を円滑に処理し、職場全体の融和に努力したか。
- ③ 「積極性」——旺盛な意欲をもって、すすんで業務にとり組み、あるいは困難に対処し、生産性の向上に努めてきたか。
- ④ 「業務知識・技能」——現職勤続期間に応じた業務知識・技能はどうであったか、またその向上に努めてきたか。
- ⑤ 「理解・判断」——業務上の指示の本質および問題点を正しく理解し現実に即して適切・迅速な判断をしてきたか。
- ⑥ 「創意改善」——業務に関する適確な理解と予測をもち、効果的かつ現実的な創意改善または企画を行ったか（1、2職級については記入せず）。
- ⑦ 「折衝」——対内外の折衝を円滑に行い、相手の納得と信頼を得ながら、目的を達成してきたか（1ないし3職級については記入せず）。
- ⑧ 「接客業務」——接客業務において、態度・身だしなみ・会話等の点で好感を与えかつ正確・迅速な応待により、自己の担当業務上期待された実績をあげてきたか。
- ⑨ 「技能業務」——技能を必要とする業務において、基準や指示に従い、正確・迅速かつ熟練した技能をもって、自己の担当業務上期待された実績をあげてきたか。
- ⑩ 「一般業務」——その他一般的業務において、基準や指示に従い、正確・迅速かつ相応の熟練度をもって、自己の担当業務上期待された実績をあげてきたか（1ないし3職級については担当業務に応じて⑧⑨⑩から択一、4職級については記入せず）。
- ⑪ 「専門業務」——必要な専門知識・技能をもち、かつそれを有効に活用して、自己の担当業務上期待された実績をあげてきたか。
- ⑫ 「指導統率」——業務遂行にあたり、よく部下を指導統率し、担当グループに期待された目標の達成に寄与してきたか（4職級のみ担当業務に応じて⑪、⑫から択一、1ないし3職級については記入せず）。

以上の各評定項目について、考課者は被考課者の職務につき職級定義書および基準職務職務記述書に記載されている水準を標準考課(B)の基準とし、それぞれの着眼点を考慮して評価することになっている。さらに49年以降は、「ビヘイビアチェックリスト」により着眼点をさらに詳細に提示している。

ちなみに、全職員I約13,000名について、以上の考課結果を48、49、50年度の場合でみると、各年度の平均で約60%がB、約34%がA、約5%が㊸であって、Cは0.6%、

Dは数例という実状にあり、この3年間の各ランクの分布割合はほとんど差異がない。

(6) 昇格および昇格適性考課

① 職員 I の昇格は 2・3 職級への昇格と 4・5 職級への昇格とに分かれる。

2・3 職級への昇格は、成績考課が標準以上であれば原則として一定の勤務年数に応じ自動的に昇格する。昇格できない場合とは、

ア. 昇格の対象となる当年度の成績考課が標準程度未満（C、D）の場合

イ. 前年度が C、D で当年度は B 以下の場合

ウ. 定期昇給時に欠勤率 33% 以上の場合

である。

② 4・5 職級への昇格については、つぎの現職級経験年数、成績考課歴、昇格適性考課の総合評価により一定の基準に達した者を昇格有資格者とし、原則としてポストの空きを考慮して昇格発令がなされる。

ちなみに、昭和 49 年度ないし 51 年度における昇格有資格者に対し、現実に昇格した者の割合（昇格率）はつぎの〔表 6〕のとおりである。

〔表 6〕

	4 職級昇格			5 職級昇格		
	有資格者	昇格者	昇格率	有資格者	昇格者	昇格率
49年度	461	376	81.3%	384	258	67.2%
50	452	343	75.9	372	212	57.0
51	482	347	72.0	335	175	52.2
合計・平均	1,395	1,065	76.3	1,091	645	59.1

この表によれば、49年度以降昇格率は減少しており、オイルショックを機に会社機構の拡大が横ばいになり、ポストの空きが少なくなったことがうかがわれる。

ア. 現職級経験年数

現職級経験年数は、現職級に昇格後経験した年数によって算定するものであり、昇格には原則として最短 3 年を要する。

イ. 成績考課歴

成績考課歴は過去 3 年につき算定するが、当年度、前年度、前々年度の順に重点をおく。ただし、つぎの場合には原則として昇格不適格とする。

当年度の成績考課が標準程度未満の場合

前年度の成績考課が標準程度未満の場合で、当年度の成績考課が標準程度以下の場合

ウ. 昇格適性考課

昇格適性考課は、本人の過去における成績考課のみにとられることなく、本人が上位の職務に任命された場合に期待しうる適性度を主眼にして、つぎの①～⑥の 6 項目〔表 7〕につき、「極めてすぐれたものを期待できる」、「すぐれたものを期待できる」、「普通程度の期待はできる」、「多少の懸念がもたれる」、「ほとんど期待できない」の 5 段階で考課する。

〔表7〕 評定項目とその着眼点

- ① 「人格識見」——行動に表裏なく自己の利害をはなれ誠意をもって業務を遂行し、又、業務外の一般的事項についても広い知識と、安定した見解をもって信頼される特性。
- ② 「生産性意欲」——会社の企業目的を認識し、原価意識、創意改善等によって会社業績の向上に貢献しうる措置をとる特性。
- ③ 「業務処理能力」——業務上の指示に対し、その本質および問題点を適確に把握し、現実に即して公正、迅速に判断し、実行する能力。
- ④ 「企画力」——業務に関する適確な理解と予測をもち、効果的、かつ現実的な企画をする能力。
- ⑤ 「折衝力」——対内外の折衝を円滑に行い、相手の納得と信頼を得て目的を達成する能力。
- ⑥ 「専門知識」——業務上必要な専門知識（技術経験）をもち、かつ有効に活用しうる能力。

または「指導統率力」——部下をよく指導し、能力開発に努めると共に、適確な指示命令、十分な意志疎通、よき人間関係により、部下の信頼を得て業務を遂行せしめる能力。

以上の6項目について評定するが、昇格推せんできない場合は次のとおりである。

現職級経験年数が最短の3年に満たない場合

昇格適性考課の総合結果が、標準即ち「普通程度の期待はできる」に満たない場合
職務上昇格させる必要がない場合

なお、経験年数、成績考課、昇格適性考課のウエイトあるいは各評価項目がいかなる点数換算になり、何点以上が有資格となるのかといった基本的なことについては会社は明らかにしなかった（もっとも48年度以前については、組合が推計したものを認めてはいるが）。

(7) 人事考課者と考課会議

会社は、毎年10月に各職員に対して人事考課票を配布し各自自己評価欄に記入したうへ10月末日までに、これを所属長に提出させている。そのうえで第1次ないし第3次（最終）の考課を行うこととなっているが、その考課者はつぎの〔表8〕のとおりである。ただし、現業部門または準現業部門などその対象者が多数のところでの1ないし3職級職員に対しては4職級職員（班長、主任）が予備評定を行うことができるとされ現に行っている。

最終考課会議では、関係管理職が参加し第2次考課結果について各職級ごとに順位づけを行うが、その際過去3か年の考課歴も資料とされ従前の結果も参考に検討されて決定される。その後、組織人事部で集計され、各部門の考課実績と対照し異常な増減のないよう調整される。

〔表8〕 考課者区分表（国内）

考課者区分 被考課者区分	第一次考課者	第二次考課者	最終考課者
5 職級職員	課長・主席・営業所長（支店長）またはステーションマネージャー（心得を含む）	副部長または部・室・所・支店・空港支店・工場長の下にある部室・所長または教頭	部・室・所長・支店長・空港支店長・工場長
4 職級職員	係長または課長補佐（心得を含む）	課長・主席・営業所長（支店長）またはステーションマネージャー（心得を含む）	部・室・所長・支店長・空港支店長・工場長
3 職級職員	〃	〃	〃
2 職級職員	〃	〃	〃
1 職級職員	〃	〃	〃

(8) 心得制度

賃金協定上心得とは「5 職級または4 職級の職務に欠員を生じ、適格者がいないため、職務の要求する諸要件を完全に満たすには至らない者を発令する場合」をいうものであり、基本賃金および加給は現職級号俸によっている。したがって例えば4 職級心得といっても3 職級である。

(9) 能力資格制度

昭和48年のオイルショック以後企業規模も拡大傾向が鈍化し、4・5 職級あるいは管理職のポストが増加しない一方、職員の能力は向上しても能力にふさわしいポストにつけてこれを処遇することができなくなってきたことから、一般的な能力を制度として評価し、これにふさわしい処遇をしようとするものが能力資格制度であり昭和49年に導入された。

具体的には、管理職相応の能力を主事とし、以下5 職級は副主事、4 職級は主事補、3 職級は主務として、それぞれの能力資格手当が支給される。実際の運用は、例えば4 職級に昇格したら当然に主事補となり、4 職級在職中に5 職級相応の能力が認められると4 職級副主事となる。4 職級主事補のまま5 職級に昇格し同時に副主事となることもある。

（もっともこの能力資格制度は後にみる同期中位者の職級実態の分析にあたっては考慮外とする。）

(10) 年齢調整（晩学調整）制度

例えば大学に遅れて入学したとか、大学で留年したとかにより学卒標準年齢より当該職員の年齢が高い場合、1年につき1号俸の割合で加算される。ただし、4号俸を限度とする。

(11) 運用上の問題

- ① (考課基準について) いかなる事実が、どの評定項目について、どのように評価されるかといった成績考課にあたっての考課基準は、人事考評票の評定項目、適用欄あるいは職級定義書によって定められているとはいえ抽象的、多義的である。また考課にあたっての着眼点を示すビヘイビアチェックリストもあくまで参考であって、同リスト着眼点によるよらないは考課者の自由であるとされているし、同リストを考課にあたって使用しないという考課者も多数存在する。

そして、各評定項目ごとに㊸(非常にすぐれている)、A(すぐれている)、B(普通)、C(劣っている)、D(非常に劣っている)という5段階の評価をするが、どの程度の事実がどの段階にあたるかといった尺度は具体的には示されていない。

- ② (苦情申立てに対する回答) 前述「人事考課実施要領」によると、その目的は「管理者は部下の努力、業績の実績を正しく把握評定し、部下に対する爾後の指導、組織の総合力向上を考える上での資料とする」、「各職員は過去1か年の業務遂行状況をふり返り、現在の自己の役割に対する認識と自己の将来に対する自覚を新たにし、自己啓発の契機とする」、「職員の定期昇給、昇格査定その他人事上の資料とする」とされている。ところで日航労組員が考課の結果ないしは、その理由について「苦情申立て」によって知ろうとしたが、会社からの回答は、「貴殿の昭和〇〇年度定期昇給査定および昇給査定にあたっては、全社的に定められた統一基準にもとづき正規の手続きを経て実施されており、かつ適性であった」という画一的なものでしかなかった。

③ (昇格適性考課の実情)

ア. 昭和43年度昇格対象者名簿によれば、昇格適性考課の結果が総合評価で「普通程度の期待はできる」に満たないにもかかわらず、昇格適性考課の結果が記載されている数名の例がある。

イ. 53年4月以降組合が、その所属長に組合員の53年度昇格適性考課を行ったかどうかをアンケートで尋ねた結果は、組合員29名の関係で「昇格適性考課をやった」と答えており、同じく35名の関係で「やらなかった」と答え、同じく62名の関係で回答がなかった。そして、「やらなかった」と答えた組合員35名のうち28名については、現職級滞留年数3年以上、過去3年の成績歴のいずれの要件を満たしており、本来昇格適性考課が行われなければならない者である。

- ④ (人事考課における評価の建て前と現実) 人事考課は相対評価ではなく、能力を発揮した者が多ければたとえどれ程多くともA又は㊸の考課がなされるのが建て前とされているが、現実には人事考課の事後調整の段階では課単位、部単位で同一職級にある者の順位づけが行われたり、最終の組織人事部段階では「標準をこえる評価であるAおよび㊸の分布については各部門の過去の実績に照らし、異常な増減を示していないかどうか」をとくに留意して調整されており、現に48年度ないし50年度の考課分布はさきにみたとおりで各考課結果の割合はほとんど変更がない。

- ⑤ (従業員の意見調査) 人事考課制度の運用について、会社が昭和47・48年度に実施した「従業員の意見調査」(40才以下約10,900名対象)によると、ア. 昇進・昇格は「公平である」と答えた者が4.1%、「不公平である」が45.4%であり、イ. 「この会社ではどうすれば昇進・昇格ができると思いますか」との質問に対し、「与えられた仕事を一

生懸命にやる」が8.2%、「実力をつける」が25.9%、「人間関係をよくする」が10.5%、そして「上司とうまくやる」が最も多く36.6%であった。

- ⑥（日航労組脱退者の昇格実態）ア. 昭和32年ないし38年までの高卒でかつて日航労組員であったが、45年以降同労組を脱退した者と日航労組にとどまっている者との52年4月現在の昇格実態をみるとつぎの〔表9〕のとおりである。

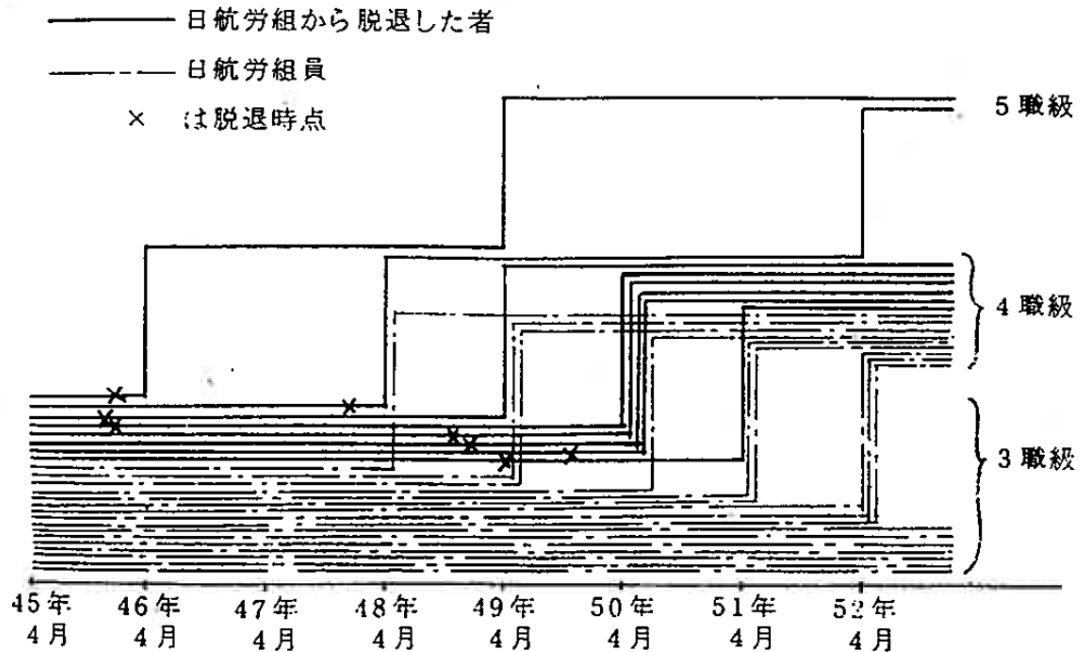
〔表9〕

高校 卒年	日航労組員					脱退した者				
	職級 人数	2	3	4	5	職級 人数	2	3	4	5
32	16		7	9		8			6	2
33	11		6	5		2		1		1
34	17		10	7		5			5	
35	21	1	12	8		5			5	
36	16		11	5		4			4	
37	28	1	24	3		7		1	6	
38	30		29	1		8			8	
合計	139	2	99	38	0	39	0	2	34	3

これに明らかのように昭和52年4月現在で、日航労組に残っている者139名のうち38名のみが4職級で、その割合は約27%である。同じく同労組を脱退した者39名のうち37名が4職級又は5職級であり、その割合は約95%である。しかも、前者には2職級のままの者が2名いる。

- イ. さらに前表のうちとくに昭和32年卒の24名（日航労組員16名と同労組を脱退した者8名）について、昭和52年4月現在まで職級がどのように推移したかをみるとつぎの〔図2〕のようになる。

〔図2〕



この図からは、日航労組を脱退した者8名のうち3名が直後の定期昇給時に昇格していること、さらに2名がそのつぎの機会に昇格していることがわかる。

4 職級・号俸実態

(1) 申立対象者のカテゴリー

地上で勤務する職員は職員Ⅰと職員Ⅱに分けられること既述のとおりで大部分を占める職員Ⅰに属する職員の基本賃金は、賃金規程別表に定められるとおり当該職員の職級・号俸により毎年度特定されている。また、職員Ⅱに属する職員については、以下に述べるように別に定められている。

本件において、組合が主張する組合間賃金格差とは申立人組合員以外の同期中位者(性別、学歴、卒業年度、入社時点を同じくするグループの中で相対的に中位の処遇を受けている者のことで以下単に「同期中位者」という。)の職級・号俸と同じ条件の組合員の職級・号俸との間に存在する格差のことである。なお、性別、学歴別、定期採用か中途採用かといったカテゴリーの別によっても処遇面において一定の差異が制度上、事実上存在している。

そして、申立人組合員の個々の職級・号俸の推移(昭和42年ないし51年)は別表Ⅰのとおりである。

したがって、各カテゴリー別に組合間賃金格差の有無・程度を明らかにするということは、同条件にある同期中位者の職級・号俸の推移を明らかにすることであるともいえるのである。

ところで、申立人組合員を各カテゴリー別に分類するとつぎの〔表10〕のとおりである。

〔表10〕 申立対象者のカテゴリー職員区分

職員区分	性別	学歴	定期採用	中途採用	計
職員Ⅰ	男子	大卒	12	7	19
		短大卒	1	3	4
		高卒	141	43	184
		中卒（注）	8	8	16
	（小計）	（162）	（61）	（223）	
女子	大卒		1	1	
	高卒	4	9	13	
	中卒（注）		1	1	
	（小計）	（4）	（11）	（15）	
職員Ⅱ	男子			7	7
	女子			2	2
合 計			175名	72名	247名

注：中卒者のうち、定期採用者（男子）8名はすべて技能訓練所出身者であり、中途採用者（男子8名、女子1名）のうち、男子6名と女子1名は高卒者でありながら、D資格（中卒資格）の取扱いをうけている者である。

そこで、まず組合員の大半である職員Ⅰ男子、高卒、定期採用者のグループについて組合間賃金格差の有無、程度について中心的に分析し、順次他のカテゴリーにふれることとする。

(2) 男子・高卒・定期採用者の職級格差

- ① 会社が毎年発行している役職員名簿（ただし、昭和50年度は刊行されず）には、4職級以上の職員についてすべて肩書として職務名が記入されている。この職務名と職級との対応関係は一般職員の場合、会社の賃金規程別表第1（その一部）によるとつぎの〔表11〕のとおりであり、

〔表11〕

職群 職級	事務職群	技術職群	現業整備職群
5	係長 課長補佐 教官	係長 課長補佐 教官	係長 整備管理者 検査管理者 教官
4	班長 事務主任 教官補	班長 技術主任 教官補	作業班長 整備主任 検査主任 教官補

また、いわゆる管理職の場合、会社の管理職制度規程別表第1ないし第4に決まっており、例えば組織管理職の職位区分では次長、あるいは部長、室長、支店長の下に

ある所長が管理職2職級であり、課長、主席などが管理職3職級である。

また組合は、証拠として昭和48年度職員台帳（本件申立てに関係する部分）を提出したが、これによって当時の職員の職級・号俸が明らかになった。と同時に前述役職員名簿では判明しなかった各職員の学歴、定期採用か中途採用かもこれによって明らかにされた。

- ② 同期中位者が3職級に昇格する時期については、賃金規程別表の昇格基準表（職員I）につきの〔表12〕のとおり定められている。

〔表12〕 昇格基準表（職員I）

定期採用者

入 社 試 験	学 歴	2 職 級		3 職 級	
		勤続年数	標準年令	勤続年数	標準年令
a（男子）	大卒	1年	23才	3年	25才
b（男子）	短大卒	1	21	5	25
	高卒	2	20	7	25
	中卒	7	22	13	28
c（女子）	大卒	1	23	6	28
	短大卒	3	23	8	28
	高卒	5	23	10	28

(1) 定期採用者で標準の場合はつぎの基準に基づいて昇格を行う。

(2) 入社試験cおよびbで中卒の職員の3職級昇格の特別基準

上記にかかわらず、25才以降個別査定を実施し成績優秀なものについては28才未満で昇格を実施する。

- ③ 同期中位者が4職級さらには5職級へ昇格した年度、つまり職級の推移については、昭和48年度職員台帳、役職員名簿（50年のみ欠）、会社作成の資料である43年度昇格対象者名簿、49・51年度における同期ごとの職級分布さらには組合が各卒年ごとに42年ないし51年における同期中位者の職級号俸の推移を推計した資料を会社が一部改めて提出した資料などにより確定することができる。

なお、48年度職員台帳によると同年度における同期中位者の職級号俸はつぎの〔表13〕のとおりである。

〔表13〕

卒年	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
職級 号俸	5-16	5-11	5-10	5-5	4-18	4-14	4-9	4-6	4-1	3-15	3-12	3-8	3-5

（48年4月1日現在）

また、43年度昇格対象者名簿によると、昭和42年度において4職級滞留3年以上の者（5職級昇格対象者）と3職級滞留3年以上の者（4職級昇格対象者）についてだけであるが同期中位者の職級号俸が判明する。前者は昭和28年、29年卒のそれであり、後者は昭和32年、33年卒であってつぎの〔表14〕のとおりである。

〔表14〕

卒年	28	29	30	31	32	33
職級 号俸	4-12	4-6	—	—	3-12	3-8

(42年4月1日現在)

以上から同期中位者の職級（一部は号俸も）はつぎの〔表15〕のとおりである。

〔表15〕 男子・高卒・定期採用者の同期中位者の職級

年度 卒年	昭和 42年	43年	44年	45年	46年	47年	48年	49年	50年	51年
昭和28年	4-12	4	4	4	5	5	5-16	5	5	5
29年	4-6	4	4	4	4	5	5-11	5	5	5
30年	4	4	4	4	4	5	5-10	5	5	5
31年	3	4	4	4	4	4	5-5	5	5	5
32年	3-12	3	4	4	4	4	4-18	4	5	5
33年	3-8	3	3	4	4	4	4-14	4	4	5
34年	3-	3	3	3	3	4	4-9	4	4	4
35年	3	3	3	3	3	4	4-6	4	4	4
36年	2	3	3	3	3	3	4-1	4	4	4
37年	2	2	3	3	3	3	3-15	3	4	4
38年	2	2	2	3	3	3	3-12	3	4	4
39年	2	2	2	2	3	3	3-8	3	3	3
40年	2	2	2	2	2	3	3-5	3	3	3

(3) 男子・高卒・定期採用者の号俸実態

① 賃金規程別表第5の①の定期昇給基準表によると「成績標準程度のもの」の昇給は、職級の上下に関係なく3号俸とされている。しかし、会社組織人事部の責任者の証言によると、3号俸昇給つまり考課がB、B、Bと継続しているあいだは絶対に4職級以上への昇格はありえないとされ、一方さきの〔表15〕のとおり全労その他の職員は平均的に5年前後で上位職級へ昇格している。

② 現行賃金体系発足時（昭和42年）、会社と民労・新労とは4職級昇格基準の運用について（覚書）「4職級への昇格については組織職を除き定員制にとくに拘束されることなく、人員構成を十分に勘案して柔軟に取り扱うものとし、昇格有資格者の昇格は原則として3職級経験5年を中心として3年ないし7、8年程度に分布するよう運用する」ことが協定されている。

- ③ ア. ところで会社は、申立人組合員の職級・号俸格差は全く自己の業務上示した成績によって生じたものであるとして、後述するように全労組合員8名(昭和33年から40年までに入社した者、各年度1名)を申立人組合員との立証対比において指名し、これらいわゆるチャンピオンの昭和42年度から50年度における職級・号俸および考課が明らかにされたが、それはつぎの〔表16〕のとおりである。(これらチャンピオンの氏名はAないしHで表わす。)

〔表16〕 全労組合員チャンピオンの職級号俸及び考課の推移

氏名	卒年	昭和	昭和										
			41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
A	33	職級	(3-8)	3-13	4-1	4-6	4-11	4-16	4-20	4-24	4-28	5-13	5-17
		考課	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
B	34	職級		3-4	3-7	3-10	3-14	4-1	4-5	4-9	4-13	4-18	5-18
		考課	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5
C	35	職級		3-2	3-6	3-10	3-14	3-18	4-4	4-7	4-11	4-15	
		考課	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
D	36	職級		2-13	3-2	3-6	3-9	3-13	3-17	4-3	4-6	4-10	4-14
		考課	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
E	37	職級		2-11	2-14	3-3	3-6	3-9	3-13	3-17	4-3	4-7	4-11
		考課		3	4	3	3	4	4	4	4	4	
F	38	職級		2-7	2-10	2-13	3-2	3-5	3-8	3-11	3-15	3-19	4-5
		考課	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	
G	39	職級		2-4	2-7	2-10	2-14	3-3	3-7	3-11	3-15	4-1	4-5
		考課	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
H	40	職級		2-1	2-4	2-7	2-10	2-13	3-2	3-6	3-10	3-14	3-18
		考課	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	

- イ. これらチャンピオン8名が少なくとも3、4職級当時において、どのような考課を受け、したがって何号俸昇給したかをわかる範囲で表にするとつぎの〔表17〕のようになる。

〔表17〕

考課 \ 職級	3	4	5	平均メリット
3 職級	8 (8)	24 (24)	3 (1)	0.86 (0.79)
4 職級	2 (2)	15 (12)	6 (2)	1.17 (1)

ここにいう平均メリットとは、考課のうち占める4号俸(メリット1)、5号俸(メリット2)の割合であり、例えば3職級については

$$\frac{1 \times 24 + 2 \times 3}{8 + 24 + 3} = 0.86 \quad \text{、} \quad 4 \text{ 職級については } \frac{1 \times 15 + 2 \times 6}{2 + 15 + 6} = 1.17$$

となり、8名中とくに1名(チャンピオンA)の考課が平均を大きく上まわるので、この者を除いた7名について同様の計算によってえたのがカッコ内の数字である。

以上のことから、3職級在職時には9割近い（8割）メリットをうけ、4職級在職時には10割をこす（10割）メリットをうけていることがわかる。

- ④ア. 会社が提出した、昭和48年度から50年度までの地上職職員全員（1職級から5職級まで）の成績考課分布表はつぎの〔表18〕のとおりである。

〔表18〕

考課 年度	㉑	A	B	C	D
48年度	5.8%	33.6%	59.9%	0.7%	0.0% (4)
49年度	5.0	34.6	59.8	0.6	0.0 (1)
50年度	5.1	34.0	60.5	0.4	0.0 (3)
平均	5.3	34.1	60.0	0.6	0.0

(注. D欄のカッコ内は実数)

前述のように㉑は5号俸、Aは4号俸、Bは3号俸、Cは2号俸、Dは1号俸の昇給であるから、この表から3年間平均で3号俸以下の昇給者は全員の60.6%であるのに比較し4、5号俸昇給者は全員の39.4%であることがわかる。

- イ. この表をもとに、本件でとくに問題となっている3職級以上の男子職員について、その昇給の傾向を昭和50年度を例に以下にみってみる。

全職員のうち、1職級の男女および2、3職級の女子は全地上職職員の32.6%を占めるがこれら職員にメリット（4号俸以上の昇給）がつくことはほとんどない。

また2職級男子（全地上職職員の19.3%を占める）のうちメリットをうけたものは38%（同じく全員に対しては7.3%）前後と認めることができる。

以上のことから、昭和50年度の考課分布（つぎの〔表19〕の㉒欄）から1職級の男女と2、3職級の女子さらに2職級の男子を控除すると、つぎの同㉑欄になり、3職級以上の男子と4職級以上の女子だけの合計数に占める割合に置きかえると同㉑欄となる。4職級以上の女子は、全地上職職員の0.5%にすぎず㉑欄はそのまま3職級以上の男子の考課分布傾向を示すものであってメリットをうけたもの、つまり4、5号俸昇給は66.1%となる。

〔表19〕

考課	㉑（5号俸）	A（4号俸）	B（3号俸）以下
㉒	5.1%	34.0%	60.9%
㉑	5.1	26.7	16.3
㉒	10.6	55.5	33.9

- ⑤ 会社資料によると、昭和30年高卒定期採用者について3職級昇格後の5年間でうけた平均メリット（4号俸昇給）は3.3号俸であることが示されている。このことは1年あたり0.66号俸であり、66%の者が3職級の間にメリットをうけたことを意味している。

- (4) 男子・大卒・定期採用者の職級・号俸実態

大卒の場合賃金規定により入社1年目は1職級31号俸（1-31）、2年目（2-14）、3年目（2-17）、4年目（3-5）というのが標準的な昇格・昇給に定まっている。以

後の同期中位者の職級推移について、男子高卒定期採用者の場合と同様、昭和48年度職員台帳、各年度役職員名簿、昭和43年度昇格対象者名簿、さらに高卒同様各卒年ごとの職級・号俸推移について組合が推計した証拠資料を会社が改めたものなどにより確定することができる。

なお、昭和48年度職員台帳によると当時の同期中位者の職級・号俸はつぎの〔表20〕のとおりである。

〔表20〕

卒年	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
職級 号俸	K3-21	K3-13	K3-13	—	—	5-15	5-11	5-7	5-2	4-15

また昭和43年昇格対象者名簿により判明する42年度の同期中位者はつぎの〔表21〕のとおりである。

〔表21〕

卒年	32	33	34	35	36	37
職級 号俸	4-15	4-11	—	—	3-18	3-13

以上から同期中位者の職級（一部は号俸）はつぎの〔表22〕のとおりである。

〔表22〕 男子・大卒・定期採用者の同期中位者の職級

年度 卒年	昭和 42年	43年	44年	45年	46年	47年	48年	49年	50年	51年
昭和29年	5	5	K 3	K 3	K 3	K 3	K3-21	K 3	K 2	K 2
30年	5	5	5	5	K 3	K 3	K3-13	K 3	K 3	K 3
31年	5	5	5	5	K 3	K 3	K3-9	K 3	K 3	K 3
32年	4-15	5	5	5	5	5		K 3	K 3	K 3
33年	4-11	4	5	5	5	5		K 3	K 3	K 3
34年	4	4	4	5	5	5	5-15	5	5	K 3
35年	4	4	4	4	5	5	5-11	5	5	K 3
36年	3-18	4	4	4	4	5	5-7	5	5	5
37年	3-13	3	4	4	4	4	5-2	5	5	5
38年	3	3	3	4	4	4	4-15	5	5	5

(5) 男子・大卒および高卒・各中途採用者の職級・号俸実態

中途採用者とは、大学および高校を卒業したその年の4月1日付以外に入社した者すべてを指す。社外経験期間(学校卒業後入社までの期間)が数日にすぎない者から5年、10

年という者まで含まれる。中途採用者は、定期採用者に比較しつぎの2点において処遇上の不利を負っている。

ア. 社外経験年数（入社年度を含む）は、入社1ないし2回目の定期昇給時は社内における勤続期間の8割とみなされ、3ないし5回目の定期昇給時は同じく9割とみなされ、6回目にして10割とみなされる。つまり中途採用者は入社後6回目の定期昇給時に標準的に昇給・昇格した場合の定期採用者に追いつくことになる。

イ. アで換算された社外経験年数と現実の社内勤続年数とを合わせて7年に満たない間は、3職級昇格はできず、3職級昇格の遅れた分だけ定期採用者に比べ4号俸昇給の機会も遅れることになり、したがって4職級さらに5職級昇格も遅れる。

(6) 男子・中卒の職級・号俸実態

申立対象者中、男子中卒者は、定期採用者8名と中途採用者8名の計16名である。定期採用者は、いずれも技能訓練所の訓練生として採用され3年間の訓練過程を修了したものであり、中途採用者8名のうち6名は高卒者でありながら中卒資格の扱いをうけているものである。

賃金規程昇格基準表によると、一般に中卒者は、3職級昇格の標準年齢は28才と定められており高卒者の25才に比べその点不利な規程になっているが、同時に「上記にかかわらず、25才以降個別査定を実施し成績優秀な者については、28才未滿で昇格を実施する」とも規程されている。

ところで33年中卒者（男子）と3年後卒業の36年高卒者（男子）を昭和48年当時の職員台帳により職級・号俸を比較してみると、前者の最高が4職級4号俸、最低が3職級16号俸で中位は3職級17号俸になり、後者の最高が4職級14号俸、最低が3職級11号俸で中位は4職級2号俸（3職級20号俸）である。なるほど中位をみれば中卒者が若干低いともいえるが、中卒者の最高、最低とも高卒者のその間に分布している。

(7) 男子・短大卒の職級・号俸実態

申立対象者中男子短大卒は4名（32年1名、35年2名、37年1名）であるが、これに対応する全労組合員も32年2名、35年1名、37年1名であり、しかも申立対象者は、定期採用または社外経験1年未滿であるのに対し全労組合員は社外経験の長い者が多いため実態を比較する意味が乏しい。ところで会社は、男子短大卒の賃金モデルをつぎの〔表23〕のように設計しているが、これは男子高卒と男子大卒のちょうど中間に置くことを意図している。

〔表23〕

標準 年齢	男 子		
	大学卒 職級号俸	短大卒 職級号俸	高校卒 職級号俸
15			
16			
17			
18			1 - 12
19			- 15
20		1 - 21	2 - 1
21		2 - 6	- 4
22	1 - 31	- 9	- 7
23	2 - 14	- 12	- 10
24	- 17	- 15	- 13
25	3 - 5	3 - 3	3 - 1
26	- 8	- 6	- 4
27	- 11	- 9	- 7
28	- 14	- 12	- 10
29	- 17	- 15	- 13
30	- 20	- 18	- 16

(8) 女子の職級・号俸実態

申立対象者中女子（職員Ⅰ）は、15名でありそれぞれの学歴、定期採用か中途採用かは分かれており、男子短大卒同様、全労労組員との比較は、その意味が乏しい。しかし、3職級の段階までは男子と異なり、3号俸昇給がなされていること、4職級昇格の時期については会社と民労・新労間の覚書（前述(3)②にとくに男女の区別をせず、「3職級経験5年程度で昇格させる運用をはかる」としていること、4職級昇格後は男子ととくに変わらない昇給推移をしていることが認められる。

(9) 職員Ⅱの職級・号俸実態

申立対象者中職員Ⅱは9名であり、別表Ⅰのとおり職種も分かれている。職員Ⅱには職員Ⅰのような職級号俸制度は存在せず、標準初任給および標準昇給額を基礎に、入社時に遡って各人ごとに毎年再格付をするという賃金決定方法によっている。

(10) 現行賃金制度移行時の格差

昭和42年現行賃金制度導入にともない賃金の移行格付が行われたが、会社資料によると当時の日航労組員と全労労組員その他との間につきのように取得したメリット・デメリットの格差が生じていた。なお、つぎの〔表24〕は昭和28年から38年までの高卒の日航労組員と全労労組員その他の者（42年4月時にいずれかの組合員でそのまま現在に至っている者）が、入社後42年4月の格付時までにはどれ位のメリット（3号俸昇給を基準とし、4号俸昇給をメリット1、5号俸昇給をメリット2、同様に2号俸昇給をデメリット1、1号俸昇給をデメリット2とした学歴、同期入社者の平均メリット）をとった

かを示したものである（△印はデメリット）。

〔表24〕

所属 \ 卒年	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
全労その他	4.22	3.59	2.86	2.27	2.61	1.86	1.56	0.94	0.66	0.39	0.2
日航労組	△11	△0.4	△0.5	△1.14	△2.63	△1	△0.58	△0.9	△1	△0.5	△0.82
号俸差	15	4	3	3	5	3	2	2	2	1	1

以上から、ア. 39年に行われた組合への介入をめぐる闘争のための懲戒処分と、イ. 41年のビラ貼り闘争のための懲戒処分とによるデメリットを控除するとつぎの〔表25〕のようになり、このデメリットは38年から41年にかけて集中している。

〔表25〕

所属 \ 卒年	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
全労その他	4.2	3.6	2.9	2.3	2.6	1.9	1.6	0.9	0.7	0.4	0.2
日航労組	△6	1	0.2	△0.3	△0.4	0	0.3	△0.2	△0.3	△0.1	△0.1
号俸差	10.2	2.6	2.7	2.6	3.0	1.9	1.3	1.1	1.0	0.5	0.3

5 申立人組合員と全労組合員との評価比較（個別立証Ⅰ）

(1) 立証方式についての協定

本件個別立証は、当事者間の昭和52年7月30日付「立証の方式並びに審理の進行に関する協定」に基づいて行われた。同協定書第2項により、会社は日航労組員8名（以下「チャンピオン」ともいう。53年10月5日、当初の11名を8名にすることで双方が合意）を「平均的組合員像」に合致するものとして指名し組合もこれに同意した。そして、会社はさらに同協定書第1項、第3項により、前記8名のチャンピオンと同学歴、同期入社、比較しやすい業務にある「申立人組合以外の者」8名（実際は全労組合員のみであったが、以下「チャンピオン」ともいう。同人らの氏名および所属などについて組合は公開しないこととされている。）を選出した。そこでこれら双方のチャンピオン（33年ないし40年高卒）について比較立証を行い、その考課が公正適切に運用されているか否かを明らかにし、「その結果をもって、他の対象組合員全員に対する人事考課の当否にまで事実上の推定を及ぼすこと」に当事者双方合意した。

(2) チャンピオン

以上により指名されたチャンピオン8組16名はつぎの〔表26〕のとおりである。

〔表26〕

高校卒年	氏名	所属ないし担当業務
33年	A35	調査室資料管理所
	A	調査関係の業務
34年	A36	東京空港外国社貨物課
	B	大阪空港貨物関係の業務
35年	A37	ライン整備工場運航整備課、点検整備課
	C	同上関係業務
36年○	A7	装備工場無線課
	D	同工場電気関係業務
37年○	A38	ライン整備工場整備技術課
	E	同工場管理関係業務
38年	A39	原動機工場溶接課
	F	同上関係業務
39年○	A40	予約センター国内旅行予約管理課
	G	国際関係同上業務
40年○	A10	機体工場第2機体課
	H	同上関係業務

(上記所属ないし担当業務は、人により立証対象期間の主なものである。)

以上の個別立証にあたり各陳述書を作成した会社管理職は61名に及び、前表卒年欄○印の4組については考課者が証言した。ただその考課者が比較すべき双方の組合員について同時に観察しえる立場にあったのは61名中6名にすぎない。

6 申立人組合員と全労組合員との評価比較（個別立証Ⅱ）

A35・A組

(1) A35は、41年以来、社外で発行される図書、刊行物、その他の情報資料を、受け入れから廃棄まで整理保管し、各部門の利用に供する業務を担当してきた。Aは、主に経営基礎情報、基礎資料の収集、作成および分析、特命の調査、研究および開発、統計の基準の設定、統計月報、統計年報などの作成などの業務を担当してきた。

(2)

昭和41年度

① A35について会社は、再三にわたる上司への暴言、就業時間内組合活動、無許可離席などの行為があったこと、事務の説明をロクに聞こうとせず、しばらくするといちいち細かいことを何回も説明を求めてくるなど無責任な態度であったこと、文書保存箱明細表の整備を命じたが、なかなか取りかかろうとせず、また少し手をつけては放置してしまったことなどにより〔D〕と評定した。

Aについて会社は、勤怠について完璧であり、統計月報を遅滞なく発行していたこと、統計指標の長期賃金計画への導入に関連して業務知識を発揮したことなどにより〔Q〕と評定した。

- ② A35の言動は、会社が組合活動家を資料室へ集中配置して（2(3)①）、医務室への離席も賃金カットするなどことさら監視を強めたなかでなされたものであり、また業務に支障のない組合活動は組合分裂以前は認められていた。なお、この点の会社側立証のひとつであるB24陳述書は、文中自分のことを「B24調査役」と書いている。

昭和42年度

- ① A35について会社は、無断離席、大声での雑談、組合関係もしくは私用と思われる長電話、上司への反抗がみられたこと、しかし5月以降は業務改善などに関する意見を出すようになったことなどにより〔C〕と評定した。

Aについて会社は、統計月報などの作成を的確に処理し、フォームの改善を発案したこと、東洋航空会社調査機構の統計フォームの改訂に寄与したことなどにより〔A〕と評定した。

昭和43年度

- ① A35について会社は、10分以内の遅刻、雑談、私用電話、無断離席などが目立ったが、秋以降はいずれも減少したこと、航空関係新聞記事目録の月報化にすぐれた実績を示したことなどにより〔B〕と評定した。

Aについて会社は、ほとんどの評価項目について「極めてすぐれていた」ことにより〔A〕と評定した。

昭和44年度

- ① A35について会社は、航空関係新聞記事目録の作成において、納期を守り、まとめ方も要領よく行っていたが、年度の終り頃に、ややマンネリ化の徴候がみられたこと、社史編さん資料の収集整理業務の仕事振りが可もなく不可もなくという程度であったことなどにより〔B〕と評定した。

Aについて会社は、前年同様〔A〕と評定した。

昭和45年度

- ① A35について会社は、時々、私用電話、大声での雑談がみられたこと、社史編集に用いる年表用カードの作成を指示したにもかかわらず「そんなことは、アルバイトにでもやらせたらいいじゃないか」などといい、指示に従わなかったこと、補助者と時々衝突したこと、11月10日に超マイクロフィルムによる資料管理発表会に行ったが、レポートとか意見が出なかったことなどにより〔B〕と評定した。

Aについて会社は、今年度も〔A〕と評定した。

- ② 「アルバイト……」の発言は、A35に社史編集グループと直接打合せをさせず、単純作業のみを命じたやり方に抗議したものであり、レポートは当時提出しないのが普通であった。

昭和46年度

- ① A35について会社は、指示にもかかわらず前年度と同じような理由で年表用カード作成の応援をしなかったこと、新聞関係業務の改善案の提案と説明は評価に値したが、指示された新聞記事年表の作成に取り組まなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Aについて会社は、業務処理を通じて、旺盛な意欲をもって取り組んでいたこと、期限のつけられたなかで適切な判断を下したこと、その判断を下すために日頃から努力をして事前準備をしていたことなどにより〔A〕と評定した。

昭和47年度

- ① A35について会社は、12月のある日、図書室においてI課長補佐が図書の配架上の問題でA35に注意したところ、同人は激昂し大声で喰ってかかり、なだめに入った職員にも喰ってかかり全体を騒然とさせたこと、棚卸準備作業でIの指示をよく聞かなかつたりしたこと、業務改善提案も単なる思いつきであって、実務上役立つことが少なかったこと、同僚に協力することを申し出ても、実際は口先だけのことが多かったことなどにより〔B〕と評定した。

Aについて会社は、前年と同様にすぐれていたのので〔A〕と評定した。

- ② 12月の事件は、当年度ではなく翌48年12月21日のことであり、場所も図書室ではなく応接室であり、逆上したのはむしろIのほうであった。

昭和48年度

- ① A35について会社は、協力を申し出ても実際は口先だけであったこと、しかし業務に意欲的に取り組もうとする態度がみられたことなどにより〔B〕と評定した。

Aについて会社は、評価項目全般にわたってすぐれていたのので〔A〕と評定した。

昭和49年度

- ① A35について会社は、勤務時間中、無断離席が多かったこと、大声で長時間の電話や雑談を行っていたこと、S職員と長時間密談していたこと、所内会議において独善的な意見を一方的に主張していたこと、継続刊行物のカード作成において、指示された範囲を自分の判断で狭く限定したことなどにより〔B〕と評定した。

Aについて会社は、ほとんどの評価項目が「非常にすぐれている」ことにより〔A〕と評定した。

- ② A35が「4月16日、全日にわたって無断離席し、一日中仕事らしい仕事をしなかった」とされているが、当日は午後年休を取得している。またS職員は、精神的病気を患い、他人とトラブルを起していたので、A35が説得していたものである。

昭和50年度

- ① A35について会社は、前年同様、無断離席、長時間雑談、長時間私用電話などの規律に欠ける態度が目立ったこと、専門図書館協議会主催の講習会に自ら出席したいとの申し出をしなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Aについて会社は、本年度5職級に昇格したが、「標準を相当上回る業績である」として〔A〕と評定した。

- ② 講習会への出席は、指名制であった。

A35は、単純な資料の整理保管を行っているに過ぎないが、Aの業務は、各種情報の収集、分析ならびに特命的な調査研究であって、その業務内容は全く異っている。

A36・B組

- (1) A36とBはいずれも、入社以来、貨物郵便運送業務、航空機搭載管理業務を担当し、A36は、札幌さらには東京空港支店に、Bは、大阪、東京さらには香港空港支店に所属してきた。

(2)

昭和41年度

- ① A36について会社は、親しい知人のいた日本空輸を、他の代理店と異り特別扱いし

ていたこと、忙しい時も、マイペースで仕事をし、他の課員がみかねて手伝おうとしてもこれを拒否したこと（ほぼ例年度）、国際貨物を扱うには英語力と貨物知識が必要とされたが、これらについてすぐれていたとはいいい難かったこと、課内会議において具体的・建設的意見を述べなかったこと、空き時間にD・C・M（国内貨物取扱い規程）やI・C・M（国際貨物取扱い規程）を勉強しなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Bについて会社は、時間外における別送手荷物通関および熱帯魚などの酸素補給に際し、顧客と税関の仲介をとり、顧客の意に即した処理をしたこと、運送取扱細則の変更または危険品取扱細則の課内用解説版作成に際し、時間外にもかかわらず自発的に参画し協力したことなどにより〔B〕と評定した。

- ② A36は、十分に業務をこなせるだけの英会話力を有しており、また、国際貨物についての勉強をしていた。

昭和42年度

- ① A36について会社は、日本空輸の特別扱い、マイペースでの仕事振り、英語力不足などは前年同様であったこと、自分が誤った取扱いをした時に、素直に非を認めず、むしろ言い訳がましい発言が多かったことなどにより〔B〕と評定した。

Bについて会社は、下請であるAGS（エアポート・グランドサービス）社の当日の職員数が不足していると、自ら搭載などの仕事を積極的に手伝ったことなどにより〔B〕と評定した。

- ② AGSへの手伝いは必要に応じA36もやっていた。

昭和43年度

- ① A36について会社は、運賃の誤計算について、係長が注意しても責任を他に転嫁し、指示に従わなかったこと、業務があっても勤務時間が過ぎると退社してしまうことが多かったこと、自分の仕事が終わった場合に他の業務を手伝わなかったこと、生鮮貨物が締切時間ぎりぎりかその直後に搬入された場合、その扱いが杓子定規であったことなどにより〔B〕と評定した。

Bについて会社は、貨物の搭載率を高めるため、常に全体の準備状況と条件をみきわめてAGSと良く折衝して実効を挙げていたこと、AGSにミスがあると、自ら税関へ出頭し、よく事情の説明と折衝をしていたことなどにより〔B〕と評定した。

- ② 札幌では、貨物が遅れて搬入されるのが常であり、課員はいつも時間と勝負していた。こうした中で、A36は、出発10分前まで生鮮貨物の搬入を待ってこれを搭載しつつ、同時に定時出発も確保するよう努力していた。AGSや税関との折衝は日常だれでもがごく普通に行っていることである。

昭和44年度

- ① A36について会社は、上司の指示に従わないのは相変らずであったこと、自分の仕事のみを処理すれば十分であるという態度であったことなどにより〔B〕と評定した。

Bについて会社は、突発的な年休取得はなく、貨物の基準外の取り扱いについても上司に確認または報告していたこと、各社の取扱い基準の勉強に熱心であったこと、フライングタイガー社の貨物蔵置場所を決定するため、同社担当者から貨物量を聞くなどしたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② トラブル発生時に係長や主任が的確な指示をしないため、やむなくA36が中心となって処理にあたらざるをえないことがあった。

昭和45年度

- ① A36について会社は、出退勤はすぐれていたが、係長からの指示に対してははっきりと返事をしなかったこと、AGS上屋係に対する業務処理基準作成に際し、事務的スキルが十分でなかったこと、生鮮品の取扱いが顧客の都合を無視して規定通りに終始していたことなどにより〔B〕と評定した。

Bについて会社は、1件3,000kg以上の貨物は、便出発の2日前までに必ず持ち込み、日時、重量などを連絡するよう受託会社などに要請したこと、各社の課内通達の書式が一定していない不便を解消するため、その見直しを行い使い易い小冊子にまとめたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② Bの担当業務は、もともと受託外国航空会社との折衝調整、課内貨物取扱い基準の設定・通知などであって特に評価されるほどのものではない。

昭和46年度

- ① A36について会社は、店長の指導にもかかわらず英語検定試験受験に意欲を示さなかったこと、ICMなどの勉強をしなかったこと、自分の仕事が終わった後でも他の業務を手伝おうとしなかったこと、他人の忠告を聞き入れなかったこと、搬入締切時間後の緊急貨物受付に対する態度が相変わらず杓子定規であったことなどにより〔B〕と評定した。

Bについて会社は、勤怠がすぐれていたこと、課全体の協調につとめたこと、積み取り作業後、積み残し、誤積付けがないかどうか再点検することを提案し実施に移されたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② A36の言動について、規律では「新任係長を助け課長指示の実行にも格段の進歩」と、協調性では「同僚や上司の忠告を聞き入れない態度」と矛盾した評価をしている。

昭和47年度

- ① A36について会社は、暇があるとき、ICMの勉強をせずAGS職員控室で談笑していたこと、機側に出て搭載管理の仕事を行うよう指示されてもこれを無視したり、出るにしても不承不承出かけて行くことが多かったこと、新入職員に対し積極的に教育しなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Bについて会社は、ハンブルグ空港への応援派遣において、業務を問題なく行ったこと、部下を良く掌握し、日々の業務を円滑に処理していたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② A36は、AGS職員との意志疎通をより緊密にするため努力していた。また新入職員の指導に当るのは本来世話役であり、日航労組員は世話役から外されていた。またこの頃係長がA36に対し特定代理店につき優先的貨物輸送を意味するがごとき指示をしたのに対し、A36は理をつくして説明し、ついには割当方式を実施させた。

昭和48年度

- ① A36について会社は、同僚が忙しくても手伝おうとしなかったこと、5分程度の搬入遅れに対し受託拒否をしたりしてサービス・マインドに欠けていたこと、異動に備えて英語検定2級の試験を受けるように勧めたが、受験しなかったこと、課内会議で

効率の良い搭載方法などについて議論した際、労働強化につながるなどと硬直した発言をしたことなどにより〔B〕と評定した。

Bについて会社は、規律、責任感、協調性などすぐれていたことにより〔A〕と評定した。

- ② A36が英語検定をいわれたのは12月26日だけであり、その際組合が反対している理由を述べた。その直後の1月1日付で配転命令が出された。また課内会議での発言は、安全軽視、もうけ第一主義であるとして反対意見を述べたものである。

昭和49年度

- ① A36について会社は、同僚の仕事を手伝おうとしなかったこと、ICMの勉強をする姿勢に欠けていたこと、英語検定をとるよう指導したが、その意欲をみせなかったこと、ベトナム航空の貨物の積荷目録にミスタイプが多かったこと、ZD運動で提案がなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Bについて会社は、ほとんどの評価項目が「非常にすぐれている」であったので〔A〕と評定した。

昭和50年度

- ① A36について会社は、4月25日午前8時からの勤務に対し、前日午後9時ごろ「家事都合」という理由で年休を取得し、迷惑をかけたこと、12月5日、時限スト終了予定時間になって「頭痛のため早退したい」旨の申請をしたこと、書類処理が不得手であったこと、課内会議などで経費節減および人員抑制につながる業務処理方法の改善策について提案がなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Bについて会社は、前年同様〔A〕と評定した。

- ② 年休は当日の申請でも承認されており、12月5日の件は、Y係長と相乗りタクシーで出社の際、Y係長に21時まで指名ストで残りは半日年休にしたいと伝えた承を得たものである。また、課内会議での議題の内容は合理化につながるとして組合は反対していた。

A37・C組

- (1) ライン整備工場は、航空機整備のうち、主として運航整備と定時点検整備を担当している。A37とCは、飛行機の飛行前、飛行機の出発・到着の際および飛行機の一定時間飛行後などの点検整備を行ってきた。

昭和41年度

- ① A37について会社は、始業時間ぎりぎりまで出欠が確認できず、作業上大きな制約となったこと、無届職場集会への参加、ビラ貼付により戒告処分を受け課全員にショックを与えたこと、与えられた仕事をマイペースでコツコツとやるのみで、不良箇所を事前に発見することがなかったこと、一等航空整備士などの資格取得になんら関心を示さなかったこと、作業場所への移動のために必要な普通自動車運転免許の取得にも再三の要請にもかかわらず取り組もうとしなかったこと、ZDミーティングなどで自発的な発言をしなかったこと、職場のリーダーとして3職級職員に期待される点で、すぐれているとは認められなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Cについて会社は、無遅刻、無欠勤であったこと、有給休暇を計画的に取得していたこと、整備確認者として持てる知識を十分発揮したこと、331便第4エンジンから金

属片を発見し、FERRY BACK（カラで回航すること）させたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② A37は、この年度、2職級職員であったが、3職級職員として評価されている。またラ整工場にZDミーティングが導入されたのは昭和42年8月からであるのに、A37はZDミーティングで自発的発言がないとして、マイナスに評価されている。さらに日航労組員は、46年12月の和解まで一等航空整備士の資格取得の機会が与えられなかったのもあり、整備確認者への任命も50年5月の和解以降、52年4月に初めてなされたものである。さらにライン整備工場では、ほぼ全員が無遅刻、無欠勤であり、特にCについて評価すべきことではない。これは50年度まで同様である。

昭和42年度

- ① A37について会社は、無断離席が3回あったこと、部品交換作業などの与えられた軽作業だけをマイペースで、ゆっくりと処理していたことなどにより〔B〕と評定した。

Cについて会社は、972便第2エンジンADI装置のスイッチOFF時に燃料フロー量が増加しない故障に対する処理は、単に整備という観点からだけではなく、乗客に不便をかけず、同時により高い搭乗率を実現するという旅客サービス、営業面をも考慮した上での高度の判断に基づくもので、その積極性、日本航空の社会的役割りをよく自覚した仕事振りであったことなどにより〔A〕と評定した。

- ② A37の無断離席3回は、組合指令のストライキであり、「マイペースの仕事振り」について積極性、責任感、協調性の3項目で評価しており、また、A37はZD運動推進のポスターを作成し係長らから賞賛されたが、そのことについてはなんの評価もうけていない。A37は、次年度以降もポスターを作成しているが、なんの評価もされていないことは、今年度と同様である。

昭和43年度

- ① A37について会社は、室内の整理、清掃を自ら率先してやらなかったこと、一等航空整備士の資格試験に挑戦する意欲がみられなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Cについて会社は、DC-6Bの慢性化したエンジンリバース作動遅れの故障原因を究明したこと、福岡-釜山線添乗整備確認者として業務を問題なく遂行したことなどにより〔A〕と評定した。

- ② 日航労組員には、海外出張の機会を与えられていないので比較の対象となりにくい。また整理、清掃について規律、協調性の2項目で評価している。

昭和44年度

- ① A37について会社は、控室への入室がぎりぎりであり、一等航空整備士の資格取得への意欲、作業をいわれたとおりコツコツやるだけであることなど前年と同様であったことなどにより〔B〕と評定した。

Cについて会社は、#1FDIのジャイロ故障の原因を究明したこと、巡航飛行中に失速警報が誤って鳴った故障を順序だてて解決したこと、福岡-釜山線B-727によるジェット化時の事前調査飛行に整備確認者として参画し、問題点の把握に努めたことなどにより〔A〕と評定した。

昭和45年度

- ① A37について会社は、規律、積極性、責任感など前年とほぼ同様であったとして〔B〕と評定した。

Cについて会社は、9月25日、B-727型機のエンジンスタート後、エンジンの破片が落下するのを発見し、素早く故障処理をしたこと、DC-8の一等航空整備士のライセンスを取得し、整備確認者に臨時任命され、十分な働きをしたことなどにより〔A〕と評定した。

昭和46年度

- ① A37について会社は、ほぼ前年同様であったことにより〔B〕と評定した。

Cについて会社は、1月、DC-8整備確認者に任命され、6月、福岡より東京に転勤したが、全評価項目にわたって「すぐれている」以上であったことにより〔A〕と評定した。

昭和47年度

- ① A37について会社は、規則を破らずといった最低限の行動であったこと、空き時間に、熱心に勉強していた様子はなく、議論にも参加しなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Cについて会社は、休暇は事前に所属長の承認をもらってから取得していたこと、B-747型機の一等航空整備士拡張要員に選ばれ、訓練課程を修了し、ライセンス取得に成功したが、このことに努力を傾注したため、すすんで業務上の困難に対処したとはいいい難い面があったことなどにより〔B〕と評定した。

昭和48年度

- ① A37について会社は、事故欠勤が1日あったこと、作業中に他の班員に声をかけることもなく、指示された仕事をマイペースで行うだけといった態度であったことなどにより〔B〕と評定した。

Cについて会社は、アメリカワシントン州モーゼスレークのパイロット訓練基地へ整備応援のため1か月間出張したこと、B-747の整備確認者に任命されたことからわかるように、業務知識・技能にすぐれていたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② A37の事故欠勤とされていることは組合のストライキであった。日航労組員に海外出張の機会がないこと、および整備確認者に任命されなかったことは前記認定のとおりである。

昭和49年度

- ① A37について会社は、無届欠勤が1日あったこと、DC-10型機について知識の確認をさせるべく、各部分を分担して勉強し発表させた際、同人は発表できず、班長の助けを要したこと、エンジン排気温度を操縦室に伝えるワイヤーを継ぎ直す作業を行った際、プラスとマイナスの接続を逆にしてしまったため当機使用を一時断念せざるをえなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Cについて会社は、グワム出張時のエンジンチェンジに貢献したこと、Run-up標準安全作業基準をチーフとなって作成したことなどにより〔A〕と評定した。

- ② A37の無届欠勤は、組合のストライキであり、また、A37がつぎの作業に向う途中、テイルドックに引ずられたエンジンドックが地上走行しながら右主翼後縁に近づいて

いるのに気づき、大声をあげて操作の停止を命じ、事故を未然に防いだことについてなんらの評価をしていない。

昭和50年度

- ① A37について会社は、エンジン試運転時の誤操作、DC-8発電機冷却用ダクト位置修正作業中の失敗、およびエンジン、アンティアイス用ダクトと消火管との間にGAPを作る作業における誤作業などがあったことなどにより〔B〕と評定した。

Cについて会社は、エンジン班ZDグループの班長として、「発電機が少しでもオイルでWetの状態になると新しいのと交換しなければならない」との整備規定に疑問をもち検討の結果、技術部に対しオイルの合理的な許容量の設定をするよう提案し、この結果、技術部が新たな基準を設定したこと、当時の宮沢外相のサウジアラビアへの派遣の際、特別便添乗員の一人として、準備作業やリヤド空港での整備業務などに的確迅速な処理を行ったことなどにより〔A〕と評定した。

- ② Cについてのオイルもれ基準設定は、49年6月17日より装備工場電気計器課においてデータ収集が開始されていた。また特別便は各持ち場で職責が果たされ、その協力で添乗員が無事任務を遂行できたのであってCだけの功績ではない。

A37は、ほぼ各年にわたり与えられた業務を黙って遂行していることを、積極性がないと低く評価されている。

A7・D組

- (1) 整備工場は、航空機の機体、エンジンに装備されている機器類（装備品）のうち、故障や定時点検のため主としてライン整備工場に取りおろされた部品を点検、修理、改修、検査する作業を実施している。整備の対象となる装備品の機能に応じ、工場は6課に分かれるが、A7の属する無線課は通信機器類およびその付属装備についての作業であって、A7はHF通信機を担当している。またDは、電気系統機器エンジン計器のうちとくに燃量計、油量計等を担当している。

(2)

昭和41年度

- ① A7について会社は、勝手な作業中断をしたこと、そのことを注意しても従わなかったこと、とくに10月18日係長、班長がミーティング中、机上に「合理化反対、職務給反対、不当配転反対」と書いたプラカード（30cm×8cm位の紙）を貼り、注意しても取り去らないので撤去すると翌日また同じようなものを貼るといったことをしたこと、12月19日、短波受信機のオーバーホールを所定時間に了えるよう指示したが、私的なことを行っていたため予定時間に完成しなかったこと、各種資格取得の意欲を示さなかったこと、業務改善のための提案がなかったこと、日常の作業は無難に処理するというもののトラブルの根本的原因まで探ったりはしなかったこと、作業中組合関係のピラを読んだりしたことなどにより〔C〕と評定した。

Dについて会社は、勤怠がすぐれていたこと、DC-8デンシトメーターの修理など徹夜をして作業を了えたこと、燃料計に用いられているヘアスプリング交換調整など各作業の機会あるごとに積極的に申し出てこれに習熟したことなどにより〔B〕と評定した。

昭和42年度

- ① A7について会社は、上司への反抗的態度はなくなったが規律がルーズなこと、無断離席が改まらなかったこと、年休取得についての協調性が欠けていたこと、業務改善の意欲がなく、定例的作業は一応こなすといっても時間がかかりすぎるなどにより〔C〕と評定した。

Dについて会社は、勤怠について申し分なかったこと、油量計の部品について残業をして修理を行ったこと、B-727のエンジンオイル油量計および燃料計の針が誤指示する原因をつきとめたこと、DC-8燃量計の取卸数が低いことの原因究明を行い、ポテンシオメーターの不調が最大原因であることをつきとめ従来ダメになるまで使用していた方式を改め暫定使用時間限界を定めてチェックする方式に改善したこと、その他油量計、燃量計のトラブル解消に努めたことなどにより〔A〕と評定した。

昭和43年度

- ① A7について会社は、規律面では従来と変わらず良くなく、とくにいねむり、私用電話が多かったこと、各種新技術、新機器についての自発的な勉強がみられず、日常の故障原因究明（トラブルシューティング）が品質管理の一環であるとの意識を欠きたただ漫然と作業をするだけであったことなどにより〔C〕と評定した。

Dについて会社は、勤怠、責任感、協調性が申し分なく、各計器の改良に努力したが、とくにB-727燃量指示計器のベアリング潤滑油にも問題があることをつきとめたりしたことなどにより〔A〕と評定した。

昭和44年度

- ① A7について会社は、HF班において班長に次ぐ入社年次でありながら班内の融和とか新人に対する世話が欠けていたこと、業務改善、品質向上をはかろうとの意欲がなかったこと、業務に必要な無線通信士の資格取得のための勉強もしなかったこと、故障原因究明にあつて、故障に即応した迅速かつ確実な処理を行うべきだが、原因追求に時間がかかりすぎたりしたことなどにより〔C〕と評定した。

Dについて会社は、45年就航予定のB-747導入準備のためにマニュアル類の研究、試験装置の購入、製作、作業指示書、回路図の作成などの任にあり、これらを所定期日までに完了し、なお訓練所の求めに応じて教育資料を作成したり、メーカーのマニュアルに記載されていない細部の分析を行い回路図を完成させたりしたこと、若い班員の面倒をよくみたりしたことなどにより〔B〕と評定した。

- ② A7が職場内の人間関係、協調性に欠けるものであると評価しているが、もともと会社自らが全労組合員に対し、日航労組員とは接触をもたないような状況を作ってきたことは、2(4)⑤に認定のとおりである。このような問題は以後、昭和48年度の評価まで年々存在するところである。

昭和45年度

- ① A7について会社は、規律面では従来と同じで改められた点がないこと、B-747受入れ準備に多忙であったが自ら協力しようとしなかったし、そのための勉強の意欲もなく、B-747導入にともなう業務につかせられなかったこと、従来からのATOM（送信機）、STAR（受信機）、PACK（変調機）の整備は一応こなしていたが、本年度「信頼性管理による整備方式」が導入されたが、トラブルの発生原因について根本的に探ることもなく新方式の理解が足りなかったこと、DC-8用短波付属装置

の予備部品個数が一定数を下廻り緊急作業のためテストベンチを必要としたとき、作業を了えていながらテストベンチを占有し班長に注意されたことなどにより〔C〕と評定した。

Dについて会社は、規律面にすぐれ、B-747就航の準備に燃量計、油量計を担当してこれを完了し、その他各装置のトラブル究明に意欲を示し、これを改善した、とくにDC-8燃量総量計の歯車に改善をほどこしたなどにより〔A〕と評定した。

- ② B-747機の導入にともなう各種教育の機会からA7が排除されてきたことは2(4)②のとおりである。

昭和46年度

- ① A7について会社は、規律面は相変わらず悪く、協調性も欠いていた、とくにDC-8用短波付属装置の取卸しが増加した時期に、他の班員は予備部品個数の一定量（コントロール・ポイント）確保のため残業したが終業時刻になると自分だけ帰ってしまったこと、他の項目についても従前同様改まった点がみられないことなどにより〔C〕と評定した。

Dについて会社は、DC-8燃量計の目盛板が内部照明の熱のため使用不能となるというトラブルが相次いだが、従来の照明用ランプを改めたこと、B-747燃量計の故障について他部門と協調しつつ改善の中心となって努力したことなどにより〔A〕と評定した。

昭和47年度

- ① A7について会社は、規律面は相変わらず悪いこと、新技術の修得、後輩の指導に積極性を示さず会議での発言もなかったが協調性に若干改善のあとがみられたこと、B-747の装備品に取卸しが増加し修理作業が多忙のとき終業時刻になると帰ってしまうという態度であったこと、DC-8関係の業務はとくに問題がなかったが新しい知識の向上をはかろうとせず、日常の作業の中で品質管理上のモニターをしているという認識が不足していたことなどにより〔C〕と評定した。

Dについて会社は、勤怠はすぐれ、DC-8ポテンシオメーターの故障について、これを分析した結果メーカーを統一するよう提案したこと、ZDグループの長として活躍し、多くの改善提案がだされたこと、整備訓練所において故障原因究明の実務について講義したこと、担当品目についての勉強をつづけ工場の第一人者となったこと、B-747燃量計のトラブルについてコンペンセーター(温度変化による指示誤差を補正するもの)に改善を加えたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② 勤怠面で「Dは10分以内の遅刻（無事故扱い）5回を除く外は欠勤・早退は1回もなく勤怠はすぐれていた」と評価し、「A7は作業開始時刻遅れ」で相変わらず悪いとされているが、Dに対しては遅刻の基準をタイムカード打刻時におき、A7に対しては、それより遅い作業開始時刻を基準にして、両者の基準を異にしている。航空機に使用されるぼう大な装備品は、工場、各課、係と担当が細分化され、ある品目についての主な担当者も限られるため、その品目については、おのづから第一人者とならざるをえない。

課内の各グループのリーダーなり、訓練所の講義といった特命事項から、A7を含め日航労組員は排除されていたことは、2(4)③のとおりである。

昭和48年度

- ① A7について会社は、昨年度に比較し規律面で著しい改善がみられ、ミーティングでも担当品目については発言するようになったこと、業務への取組みも改善されたがエレクトロニクスに関する知識は不十分であったこと、担当の日常業務は無難にこなしとくにDC-8用アンテナカプラーのローポルテージテストにおいて手本となる作業を示したことなどにより〔B〕と評定した。

Dについて会社は、747ハイドロオイル油量計にトラブルが発生したがその原因をつきとめたばかりでなく品質向上につくしたこと、その他の項目についても班長として十分期待に応える成果をあげたことなどにより〔B〕と評定した。

- ② Dの注目すべき仕事として、会社は、ア. B-747ハイドロ油量計トランスミッターの改良、イ. DC-8エンジンオイル油量計トランスミッターの改良、ウ. DC-8エンジンオイル油量計の回路電圧の変更、エ. DC-8の燃料系統の精度向上、オ. DC-8-61（イースタン航空よりのリース機）の燃料系統の精度向上などを具体例としてあげているが、これらは業務知識・技能、理解判断、創意改善などの各項目において重複して評価されている。

昭和49年度

- ① A7について会社は、勤怠など一部改善のあとがみられたこと、エレクトロニクス関係の知識が不十分であったこと、日常作業の処理は無難でありトラブルの原因究明とその対処は普通であったことなどにより〔B〕と評定した。

Dについて会社は、DC-8-62の燃料指示計器がフラつくというトラブルが頻発していることに着目し、その原因をつきとめ改善したこと、この作業にあたり関係各部との協調性がすぐれていたこと、部下に対する指導・統率がすぐれていたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② DC-8-62の前記トラブルは、年間4件でありうち3件はチェック完了であって、頻発したトラブルをDが改善したということはない。

昭和50年度

- ① A7について会社は、新入班員と共同提案を行うなど業務上必要な範囲での接触はもつが、良き人間関係を作ろうという姿勢はみられなかったこと、「DC-8用アンテナカプラーのコネクターツールの作成」などの提案をしたが、故障原因究明を通じ、より根本的な原因を探求しようとの意欲がみられなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Dについて会社は、毎朝作業開始前に各種試験機器の清掃を提唱し、実施させたこと、B-747SRの翼端燃料タンクの燃料計に発生したトラブルについてその原因究明にあたり各関係部と協調したり、事故原因の再現に努めついに成功したこと、DC-10受入準備のため、米国ガル社へ出張したが十分に問題点を明らかにし質問書を作成したこと、その他各項目においてもすぐれた成果をのこしたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② A7は、アンテナラインの短絡防止のためコーティングするという改善などを行っている。日航労組員には海外へ出張するという機会はもともと与えられなかったこと、2(4)④のとおりである。

A7は、例年の人事考課に対し所定の手続きによる苦情申立てを行い会社から回答をえていたが、44、45、47年度について同回答書に示された各項目の評定と、本件立証にあたって会社から示された各管理職の陳述書の評定を対比するとつぎの〔表27〕のとおりである。

〔表27〕

評定項目	44年度		45年度		47年度	
	陳述書	回答書	陳述書	回答書	陳述書	回答書
規律性	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る
責任性	普通		劣る	劣る	劣る	劣る
協調性	劣る	劣る	普通	××劣る	普通	××劣る
積極性	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る
職務知識	普通		普通		普通	
業務処理	普通		劣る	×	劣る	×
理解・判断	劣る	×	普通		劣る	×

この表からわかるとおり、陳述書では「劣る」としながらも回答書で指摘のない個所（×印）が4か所、陳述書では「普通」としながらも当時の回答書では「劣る」と指摘されている個所（××印）が2か所ある。

A38・E組

(1) ライン整備工場は、航空機整備のうち、主として運航整備と定時点検整備を担当している。A38の属する整備技術課整備技術係は、航空機材のモニター記録を行い、故障時には調査検討し現業部門に技術援助・指示を行っており、とくに同人は航空機記録の管理などを担当していた。また、Eは、工場運営の基準、計画の作成、日常の運航維持のための整備計画立案などを行う部署にあり、とくに工場重点施策設定、などの特命業務をも担当していた。

(2)

昭和41年度

① A38について会社は、必要のない離席が多かったこと、上司に嘲弄的あるいは反抗的態度をとったこと、とくに職場内でのサンダル着用を注意したが改めなかったこと、出勤停止処分の期間中出社し退出を求める上司に反抗したり、課内の電話移設をめぐり上司に暴言をはいたりしたこと、業務知識が不十分であり意欲も足りなかったこと、グループとしての協調性も乏しかったこと、飛行日誌から故障報告状況をFTR（重要故障報告書）に転記する担当業務においてFTRに記載もれがあったことなどにより〔D〕と評定した。

Eについて会社は、規律は普通であったこと、業務知識は「なんとかこなしている」程度であったが、課内業務習熟に努めていたこと、先輩の指導を仰いだり、誠実な人からと責任感が認められたこと、経験が浅いため業績は不十分であったことなどにより〔B〕と評定した。

② A38の上司に対する嘲弄的あるいは反抗的態度、さらには出勤停止処分中の言動な

どは、当時労使間で問題のビラ貼事件をめぐってのものであり、出勤停止処分に反対し就労の意思を示すために組合指令による出社をめぐって発生したトラブルであった。また職場内でサンダルを履くことのはやしは、小さな問題ともいえるが、40年当時は注意されることもなく多くがサンダルを着用していたのに、41年1月（日整労組分裂直後）皆の前で、課長から「サンダルをやめろ。」と命じられ、他はサンダルをやめたがA38は従わなかった。

昭和42年度

- ① A38について会社は、無断離席、サンダル履き、そして上司への反抗的態度が改まらないばかりか、注意のため無断離席について、5月、6月は賃金カットをしたところ、これに抗議するとして「不当差別やめろ」、「賃金Cutやめろ」とのゼッケンを着用して上司に反抗したこと、ラスター（写真貼布の出入許可証）を着用しないばかりか、そのことを注意した上司に反抗したために出勤停止7日の処分を受けたこと、FTRに記載もれがあったこと、そのことを指摘されても改めなかったこと、担当業務の改善をしようとする姿勢がみられなかったこと、グループの共同作業に協力しなかったことなどにより〔D〕と評定した。

Eについて会社は、出張中の交通事故はマイナスであったことを除いて語学力、担当業務に向上のあとがみられたこと、他との協調性が発揮されたことなどにより〔B〕と評定した。

- ② 無断離席はA38だけに限らなかった。

昭和43年度

- ① A38に対し会社は、規律、業務知識、理解・判断など全ての項目において前年度と変わらなく、とくにFTRの記載にミスがあったことなどにより〔D〕と評定した。

Eに対し会社は、無遅刻無欠勤であったこと、業務知識が向上したこと、とくに外国社駐在員の要求に適確な返事ができるようになったこと、カスタマー業務ハンドブック作成に大いに助力したことなどにより〔A〕と評定した。

昭和44年度

- ① A38について会社は、従来とほぼ同じ理由から〔D〕と評定した。

Eについて会社は、業務知識について他業務のトレーニングを行うなど、さらに意欲的となったこと、外国社駐在員との折衝も十分となったことなどにより〔B〕と評定した。

昭和45年度

- ① A38について会社は、7、8月、B-747機が国際線に就航した際、万全を期するため課内サービスエンジニアが他からの応援をえて24時間勤務体制をとったが、そのとき上司に批判的言動をとったこと、FTR作成にあたっての不十分なケースを指摘すると、修正を拒否し「あゝ、疲れた」などといったこと、結局本来の業務を他から補ってもらったことなどにより〔C〕と評定した。

Eについて会社は、ZD会議における協調的態度など見るべきものがあり、他も3職級としては十分であるなどにより〔B〕と評定した。

- ② 大型機の導入により生ずる問題を十分な準備もなしに三交替制勤務によって解消するということは利益第一主義の現れであるとして当時日航労組は反対していた。また、

飛行機が年々増えるなかで、A38らのグループ員は増えることがなく業務内容も高度なものが要求されるといったことは合理化の導入、強行であるとして日航労組が反対していた中でA38が上司は反抗的言動をとった。

昭和46年度

- ① A38について会社は、無断離席が多いので賃金カットを8か月にわたり行ったりせざるをえなかったこと、担当業務のうち、SRI（重要故障項目報告書、FTRが改定）などに記載内容の不備、記入もれがあり、注意されても改めず、他の者が補わざるをえなかったこと、例えば（4月9日）「整備作業内容の検討結果、更に追加作業の必要性があったので、技術指示を発行し処置をしたが、その内容が記載されていなかった」とか、（9月25日）「整備作業内容のうち、後日追加実施された内容および資料配布先が記載されていなかった」とかがあったこと、他は従来と同様ないし若干悪化したなどにより〔D〕と評定した。

Eについて会社は、「整備進捗係フリート・サービス業務基準」の作成に取り組んだこと、業務知識、協調性とも申し分なく、またS社関係の業務にあたり示した折衝力がすぐれていたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② A38について「SRIなどの記載内容に不備がある」という同一事実を知識および理解・判断という二つの項目に重複して評価し、考課にあたって注意すべきハロー現象を生じさせた。

昭和47年度

- ① A38について会社は、グループ・チーフTに対するいやがらせ、業務妨害とくに隣りにいるTの側で定規（50cm位）を振りまわしたり、定規をTが取りあげると後日、Tチーフをなぐるまねやお茶の入った茶わんをTの頭上でこぼす仕草をしたりしたこと、Tの業務が増大したのでグループ各員に分担させたところ、これを拒否したこと、4月27日就業時間中、上司であるB22課長に関し、「鬼のB22を追放しろ」などと記載した紙片を自己の机の上に置いたこと、その他担当業務の不備、協調性のなさなどは前年と変わらないことなどにより〔D〕と評定した。

Eについて会社は、離席に際して行先、予定時間などを机の上に明らかにしたこと、外国社航空機地上業務、整備作業受託の検討に際しては作業現場に向くなど積極的な業務処理を行い外国社からも現場からも信頼されたこと、新入の女子職員の教育を担当し、約半年で一応の業務がわかるころまで指導したこと、年次組織点検の準備段階において十分な折衝力を示したこと、カスタマー業務運用基準（受託している外国航空会社の地上業務・整備業務に関し処理方法、注意事項などを同一の様式で記載したもの）の設定に努力したことなどにより〔A〕と評定した。

- ② 机上にビラなどの教宣物を置いたことは、賃金カットやTチーフの常時監視に対する抗議・批判であった。

Tチーフが自己の業務を他のグループ員に分担させたのは、A38についての報告書の作成がその一因でもあってA38としては、Tチーフの業務分担を引き受けられない事情であった。

Eが評価されている「作業現場に向いて業務処理を行うこと」は整備の職場にあってはごく通常のことである。また「カスタマー業務運用基準」は、当時の担当者4

ないし5名が日常的に整理使用してきた資料統合の任にEがなったものである。

昭和48年度

- ① A38について会社は、朝の入室遅れ、無断離席（業務の必要からの離席については行先、時間を告知しない）、サンダル履き、ラスター不着用が従前どおりで改まっていないこと、とくにTチーフのことを本人の面前で「ゴマすり親父」と呼んだりしたこと、またTチーフとの机の境にチャート台紙で壁を作ったが、これを撤去すると日航労組のベニア板の掲示板を再び壁にし、その撤去をめぐって上司とやりあったこと、B23課長が離席すると、そのあとをついてまわったりしたこと、倉庫の整理作業を拒否したこと、業務の改善提案が全くないこと、担当業務（SR Iの発行）の不備などにより〔D〕と評定した。

Eについて会社は、カスタマー業務の検討・調整、とくに検討体制の改善などに成果をあげたこと、大韓航空職員に対する教育に責任を果たしたこと、課内ZD活動のリーダーの役割を勤めたこと、工場新聞（でい・すいんぐ・ないと）の初代編集長として、その準備・発行にあたったこと、「点検整備作業の問題点と改善」案をとりまとめる中心となったことなどにより〔A〕と評定した。

- ② 「でい・すいんぐ・ないと」は人事・勤労を担当する管理課が発行事務局であり、Eの評価の対象とされている特命事項は、A38の場合与えられたことがない。

昭和49年度

- ① A38について会社は、すべての評価項目にわたり前年度とほぼ同様に評価し総合的には〔C〕と評定した。

Eについて会社は、カスタマー業務の検討・調整、中国民航の受け入れ準備など責任ある業務処理を行ったこと、新人の教育、工場重点施策の設定をよくしたこと、他の項目も従来以上であったことなどにより〔A〕と評定した。

- ② 新人の教育などは、被教育者の資質、能力、教育内容、到達レベルなどの条件いかんによって評価は異なるものであり、これら条件を示すことなく、その是非は定めにくい。

昭和50年度

- ① A38について会社は、規律面では従来と変わらず、とくに50年10月机上に目覚時計を置き終業時刻10分前ごろにセットしておいたこと、担当業務の各記録転記の不備・遅れ、共同作業の拒否なども従来から改まったものはないなどにより〔C〕と評定した。

Eについて会社は、カスタマー業務の検討・調整について責任をもって処理したこと、整備本部カスタマー担当者連絡会のライン整備工場の事務局として資料づくり、関係者との連絡調整に寄与したこと、カスタマー作業分担の変更など特命事項の処理に活躍したことなどにより〔A〕と評定した。

A40・F組

- (1) 原動機工場は、主として航空機用エンジンの整備と航空機用部品の修理を実施している。そこでA40は主に溶接作業を、Fは主に熱処理作業を担当してきた。

- (2)

昭和41年度

- ① A40について会社は、タービン・ノズル班に所属していたが、評価項目を総合した結果、やや劣っていたとして〔C〕と評定した。

Fについて会社は、規律、責任感、積極性など評価項目すべてに普通であったことにより〔B〕と評定した。

- ② A40がタービン・ノズル班に所属していたのは40年12月までで、41年度はコンバッションチャンバー班に異動していた。

昭和42年度

- ① A40について会社は、多くの人手を要する作業が発生すると職場をいつの間にか離れ、手を貸そうという姿勢がみられなかったこと、時間外労働が必要となった場合でも、皆と協力しようとしなかったこと、スワル・ガイド交換作業で、作業が終っても、つぎの工程に引渡すこともしなかったこと、マニュアルを調べたりする努力に欠けていたこと、C J 805のアウター・ライナーとリヤー・ライナーの継ぎ目のリベット付近から入るクラック修理作業についての認識が不十分であったことなどにより〔B〕と評定した。

Fについて会社は、真空炉導入準備担当者となったこと、金属材料に関して人一倍の努力をし勉強を行っていたことなどにより〔B〕と評定した。

- ② A40は第1班に所属しており、C J 805エンジンは第2班の担当であった。Fが真空炉導入準備担当となったことを評価しているが、A40にはそのような特命事項は与えられなかった。

昭和43年度

- ① A40について会社は、工程確保のためには、時間外労働も辞さないという姿勢は全くみられなかったこと、コンバッション・チャンバーのビード作業を命じられても、取りかかりが遅く途中中断も多いため仕上がり台数が少なく、他の作業者に負担をかけたこと、共同作業を避けようとする傾向にあったこと、作業に不明な点が生じると自分でマニュアルを調べたりせず、作業を中断したことなどにより〔C〕と評定した。

Fについて会社は、体操に率先して参加していたこと、真空炉導入準備担当者として、本格稼働に向けて真摯な取り組み姿勢があったことなどにより〔B〕と評定した。

- ② ビード作業だけが単独であるものではなく、同一人がビード作業を含めて完成まで携わるものである。Fについて「二・三回体操に遅れそうなFが階段をかけ降りる姿を……」と評価しているが、階段をかけ降りることは禁じられていた行為であった。

また、真空炉導入準備について責任感、協調性、積極性の三項目で評価している。

昭和44年度

- ① A40について会社は、今年度も共同作業を忌避する傾向にあったこと、マニュアル類を開いて積極的に業務を修得しようとする姿勢に欠けていたこと、C J 805エンジンのコンプレッサー・リヤー・フレームならびにJ T-8 Dエンジン・ディフェューザー・ケースの修理作業の主な修理は、ネジ切り作業であったが、この作業において特にすぐれた技倆、知識は未だ望めなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Fについて会社は、真空炉操作方法課内マニュアルを作成したこと、J T-8 DのタービンプレードはJ T-3 D、J T-4 Aと同一の材質からできていても、熱処理サイクルが異なっていることを把握して作業指示の誤りを指摘し、さらに同質の材

料の熱処理であれば、同一サイクルで実施することも可能だと判断し、実験を行い、サイクル#5が適切であるとの結論をえて、サイクルの統一を提案したことなどにより〔A〕と評定した。

- ② Fの「同一材質タービンプレードの熱処理サイクル統一」が認められて統一されたのは翌45年5月であった。

昭和45年度

- ① 熱40について会社は、作業中の作業着の乱れがひどく何回となく注意したが、従わなかったこと、作業の進捗状況について聞かれるまで報告しなかったこと、共同作業において、お互いに連携をとって作業を進めようとする態度がみられなかったこと、命ぜられた作業に臨む姿勢は、単に退社時間まで過ごせばよいというものであったこと、緊急作業に際立った意欲がみられなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Fについて会社は、上司の指示命令および諸規則に忠実に従っていたこと、溶射作業を行うようにアドバイスしたところ、積極的に取り組んだこと、豊富で熟練した技能の持主であり、実作業の面でもその技能を駆使してすぐれた業績をあげたこと、真空炉導入後のフォロー・アップ作業に協力したことなどにより〔B〕と評定した。

昭和46年度

- ① A40について会社は、作業用万力を足で蹴ったり、作業台を拳で突いたりし、注意しても従わなかったこと、日常業務について、与えられた作業以外自ら求めようとする意欲に欠けていたこと、残業を要請されても、理由もいわずに断わることが多かったことなどにより〔B〕と評定した。

Fについて会社は、COMPRESSOR DISK類のNO-SKINGによるSHOT PEENING 作業により品質の向上などに業績を挙げたことなどにより〔B〕と評定した。

昭和47年度

- ① A40について会社は、靴下をはかずにボロ切れを足に巻き付けるなど身だしなみが悪かったこと、溶接資格の保有を第1条件とするライン整備工場からの呼出し作業に、他の職員は十分対処していく姿勢を示したが、同人はそのような姿勢もなかったこと（48年度も同様）、大型部品の運搬・移動にすすんで手を貸さなかったこと、担当作業の進捗状況について全く報告がなかったこと、業務上、他課との接触が多いが、その折衝力にすぐれた能力は認められなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Fについて会社は、真空炉熱処理における部品の着色に関する原因追求に業績があったことなどにより〔B〕と評定した。

- ② ライン整備工場からの呼出し作業は、一定の要件を満たす者でなければならないが、A40はその要件を欠いていたばかりか、それに必要な講習などからも排除されていた。

昭和48年度

- ① A40について会社は、勤務規律、時間管理のルーズさは一向に改善されなかったこと、後輩の職員が溶接作業従事者の社内検定などに合格している中で、同人には向上の意欲が認められなかったこと、改善提案は3件と数字的には向上の兆しがみられたが、班長あるいは班員の協力によるものが大部分であり、アイデアの提供、図面の作成などの大半を他の班員の援助に頼らねばならない状況であったことなどにより〔B〕と評定した。

Fについて会社は、炉中金属ロー付の技術開発、係内連絡メモの発行などを行ったことなどにより〔A〕と評定した。

- ② A40には溶接作業の教育をせず、資格もとらせなかった（49年度も同様）。

昭和49年度

- ① A40について会社は、昨年度末導入されたINDUCTION HEATER の作業についてのプロジェクトチームの職員に比べて、業務に対する取り組み姿勢に評価すべきものがなかったこと、溶接が必要な部分について、同人はその資格がないため溶接待ちらといって他の職員に依頼しなければならない状況にあったことなどにより〔B〕と評定した。

Fについて会社は、炉中金属ロー付作業の中心的存在として最適な加熱温度の設定ならびにロー材の選定に大きく貢献したこと、溶接課品質管理委員会事務局として年度目標の達成に貢献したことなどにより〔A〕と評定した。

昭和50年度

- ① A40について会社は、溶接作業従事者の資格を得たこともあって、溶接作業の比較的簡単なものはこなせるようになったこと、2件の共同提案を行ったが、これは班全体が意見を出し合い方向付けを決めた後、まとめたもので、同人は治具の製作に関与しただけであったことなどにより〔B〕と評定した。

Fについて会社は、大型組立用スタンドを予定通り製作したこと、JT9D REAR COMPRESSOR STATOR VANE の修理治具の製作をしたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② 両者の業務内容は、溶接、板金仕上、熱処理の3つに大別されるが、Fについては、熱処理だけで、他の作業についてほとんど触れることなく高く評価しているのに対し、A40については、板金仕上作業について一応の評価をしつつも、他の2つの作業が不十分であるとして低く評価する傾向がほぼ例年度にみられる。

A40・G組

- (1) A40は、入社以来42年7月まで、通信関係の業務を、42年8月からは、福岡支店に移り、広報・宣伝業務を、47年4月からは同支店の国内予約業務を、さらに50年11月からは、各支店の国内予約部門で受け付けた国内線座席予約の管理業務を担当してきた。

Gは、入社以来、国内線座席の予約管理および JALCOM コンピューターシステムの各種プログラミング業務を、45年6月からは、国際線旅客の予約管理業務およびプログラミング関連業務を担当してきた。

- (2)

昭和41年度

- ① A40について会社は、業務上勤務スケジュールを順守することが必要であったにもかかわらず、自己都合により突然勤務変更を要求したこと、国内予約課への通報を5ないし10通ためてから配布したこと、自己主張を曲げないため、他部門とトラブルを起こしたこと、英語の勉強を勧めたが、耳を傾けなかったこと、休憩時間を利用してマニュアル類を読むように指導したが、熱意を示さなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Gについて会社は、勤怠がすぐれていたこと、42年2月完了目標の国際線予約業務オンライン化のプログラム開発にあたって、人的調和、知識修得に努力し、プロジェクト推進に貢献したことなどにより〔B〕と評定した。

- ② 勤務変更は、誰でも日常普通に行っている。また休憩時間は本来自由に過せるものである。

昭和42年度

- ① A40について会社は、急ぎの用件をいつかつたにもかかわらずつい伝え忘れて、社外の者から苦情をいわれたことが何回かあったこと、PRフィルムなどの貸出しに際して、協力的かつ柔軟な姿勢がなかったこと、机上のファイルをみればある程度即答できるような問い合せに対しても「某が居ないのでわからない。」というような返答をすることが往々にあったことなどにより〔B〕と評定した。

Gについて会社は、前年度と同様、勤怠がすぐれていたこと、コンピューターシステムがなんらかの原因で支障が発生し稼働がストップし、回復作業が進まない場合、夜間などに呼出しても快く回復作業に参加したことが多かったこと、すぐれたプログラミング技術を基にその応用にあたっては、迅速かつ的確にプログラミングを完成させたこと、などにより〔B〕と評定した。

- ② PRフィルムの貸出しはA40の担当ではなかった（43年度も同様）。

昭和43年度

- ① A40について会社は、「日航ニュース」の営業所への送付を忘れていたこと、PRフィルム貸出しの態度が前年と同じであったこと、また返されてきたPRフィルムの巻き戻しを点検しなかったこと、夕刊フクニチとある企画に関するスペース購買の折衝を行った際、バーター・チケット（現金に代えて航空券を現物提供する制度）のことは何もいわず、予算的に無理だとして帰ってきたので、F主任が改めて先方と交渉して話をまとめた例のように迅速・的確な対応ができなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Gについて会社は、勤怠がすぐれていたこと、新型コンピューター導入にあたり、その受入れプロジェクトの一員に選ばれたこと、国内線団体予約の新規プログラム開発などの重要課題を的確迅速に処理していたことなどにより〔B〕と評定した。

昭和44年度

- ① A40について会社は、勤務態度に改善がみられたこと、不注意により伝言を伝え忘れたり、手配をたのまれたことを忘れたりすることが相変わらずあったが、地味な作業に黙々と取り組んでいたこと、だが45年1月、水産関係の業界紙から広告スペースを買う見返りとして、貨物記事を出すという申し出が営業課の担当者を通じてあり、先方そのグラ刷りを持参しその内容の了解を求めてきた際、A40は諾否を鮮明にしなかったため、後日事態が紛糾したことなどにより〔B〕と評定した。

Gについて会社は、前年と同様に優秀な知識をもって磁気テープの多重処理を単独開発したこと、規律、責任感、協調性などいずれもすぐれていたことなどにより〔A〕と評定した。

昭和45年度

- ① A40について会社は、勤務態度は良好であったこと、セールスマンからの要請に対して円滑な対応を欠いたこと、催物などの手配を万全にやらなかったためのミスがかなりみられたこと、壁面展示品について、代理店側からのレイアウトに関する要望事項を製作者に伝えていなかったため、無用のトラブルと余分の出費を招いたこと、

命じられた仕事は一生懸命行うが、少しでも判断をとまなう業務は判断をさけてあまいにしてしまうか、主任からの指示があるまで動こうとしなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Gについて会社は、業務係として課内会議の招集、各種ブリーフィングの議長、課内配布物の作成などを担当し、その事前準備など全く申し分なかったこと、規律、協調性、職務知識などすぐれていたことなどにより〔A〕と評定した。

昭和46年度

- ① A40について会社は、勤務態度は良好であったこと、しかしある催しで使用するスチュワーデスの制服をしわくちゃのまま準備してきたこと、貸出し物品の一つであるモデル・プレーンを修理しておかなかったため、必要時に間に合わなかったこと、催し会場へポスター、ストロボなどを持ち忘れていくことが往々にしてあったこと、急ぎの時などに、決裁を持参した際、課長がその内容について尋ねても、明解に回答したことがほとんどなかったこと、新聞記者に対し、勝手に自分の調査結果を会社の見解として発表したことなどにより〔B〕と評定した。

Gについて会社は、規律、積極性などの全評価項目にすぐれていたため〔A〕と評定した。

- ② モデル・プレーンは、修理より新品購入の方が安くつくという本社側の方針であった。

昭和47年度

- ① A40について会社は、ZD会議において終始無言であったこと、同僚や後輩の中にとけこんでいく姿勢がみられなかったこと、旅客からの苦情電話について、自分はよくわからないからといって他の職員に電話をかわってもらったことが何回かあったこと、定型的な業務などはいわれた通り処理していたが、正確さ、迅速さの面で新入職員と大差ない程度であったことなどにより〔B〕と評定した。

Gについて会社は、全評価項目について前年同様すぐれていたことにより〔A〕と評定した。

- ② 苦情電話について、直接客と応待した担当者が電話に出た方が、内容が良く理解でき、サービス向上にもつながると本人は考えてしたことである。

昭和48年度

- ① A40について会社は、当日急に半日年休を取得し、他の職員に迷惑をかけることが何回かあり、その都度理由を聞いたが、「なぜプライバシーの問題を聞くのだ。」などと反発したりしたこと、遅番に責任者として指名されていたが、前日急に勤務時間変更を申し入れてきたので理由を聞き、注意したが反発して課長を手こずらせたこと、中堅職員として後輩をリードしていく立場にありながら周囲と融和しようとする姿勢がみられなかったこと、一たん年休希望を出したら、変更に応じないため、他の職員の年休を変更してもらわざるをえなかったこと、班内会議において覇気がなく、班長の役を務めさせることができなかったこと、繁忙期、閑散期の対策、企画を求めたが、意見は全く出さなかったこと、接客業務で、同輩は相手の立場に立って応待していたのに比べ、可もなく不可もなく無難に行っていたにすぎないことなどにより〔B〕と評定した。

Gについて会社は、勤怠について10分以内の遅刻11回を除いて特に問題はなかったこと、「客体別適正構成比」を作成したこと、ジャルコムⅡソフトウェア改善のためのワーキンググループの一員となり、座席状況の表示を改善するソフトウェアの開発を提案したこと、「団体予約可能レベル表」を作成したことなどにより〔A〕と評定した。

- ② A40が半日年休を取った経緯は、4、5日前に他の職員の下承をとり、勤務変更を係長へ申し入れたところ、変更は認めないとの返事であり、その前日まで勤務変更が認められなかったため、当日午後、半日年休を取った。その2、3日後に、勤務変更は慣例となっていたにもかかわらず、それを認めなくなった理由を係長に質すと「最近やたらと勤務変更および年休の取得が多くなったので引締めるため」との返事であったため、就業規則、労基法を示し抗議したものである。Gの「客体別適性構成比」の立案については、これと表裏の関係にある「団体予約可能レベル表」の作成と2つの業績に分けて評価しており、また積極性など5つの評価項目で評価している。またジャルコムⅡソフトウェアの改善はすでに国内線で開発済みのものを手直したにすぎず、この件も5つの評価項目で評価されている。

昭和49年度

- ① A40について会社は、前年より勤怠が悪くなったこと、乗員組合のストライキ時に、会社側を援助するような残業はできないとして残業を拒否したこと、国鉄スト、私鉄ストの場合、他職員よりA40の車に同乗の依頼があっても、それを拒否するなど孤立した行動をとっていたこと、班内会議における発言内容は反対意見がほとんどで責任をとらなうような業務改善に関する提案がなかったこと、前年同様の電話応待であったことなどにより〔B〕と評定した。

Gについて会社は、10分以内の遅刻は10回あったが、欠勤、早退はなかったこと、乗員・客乗両組合のストライキ時に処理を適切に行い、所属長の決断と判断に有効な助言を提供したこと、48年に作成した「客体別適正構成比」を、特定シーズンの特に混雑する路線について再検討し修正を行ったこと、新たな予約受付のために8,000番台という仮のコンピューターコードを与える手法を開発したこと、東京発グワム行の941便に大幅なオーバー・ブッキングが発生した際、その解消の困難が予想されたが、見事に解決処理したことなどにより〔A〕と評定した。

- ② A40の残業拒否は、乗員組合のストライキに対応した日航労組の残業拒否指令に基づくものであった。また、同僚に対する同乗拒否は、事故を起した場合などの責任問題などが不明確であったためであり、この件は業務外のことである。Gの8,000番台仮コードの方法およびコントロールは47年12月に開発されていたものであり、これが4項目で評価されている。

昭和50年度

- ① A40について会社は、遅刻、早退が3回あったこと、執務時間中に組合機関紙、ビラなどを読んでいたり、班内会議などにおいて他の職員が提案を出しても新しい仕事が増えるとして反対することが多く課員と摩擦を生じていたこと、建設的な意見もなく、また中堅職員として他の職員の範となるべき事柄もなまらなかったこと、ただ課内業務知識高揚教育用のテストで上位の成績を収めたことなどにより〔B〕と評定した。

Gについて会社は、10分以内遅刻9回を除いて欠勤、早退はなかったこと、日本アジア航空設立にともなう予約管理業務の受託にあたって、特にその予約管理方針の立案を命じたところ、期日までに完璧な方針をまとめて提出したこと、マニラ線減便にともない、最も適切で需要の減退がないスケジュール作成に努力したこと、「仮押え」の予約管理上の問題を解決するための手続を制定したこと、3月分北廻りヨーロッパ線の客体別適正構成比運用値の修正をしたこと、夏期スケジュールが冬期スケジュールではどのように変わるか、そしてどの便に旅客を移すかが一目でわかる表を作成したこと、各種会議の議長として、その任を全うしたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② 執務中の空き時間に組合機関紙などを読むのは、全労組合員でも同様であり、ほかにも週刊誌や新聞を読んだり、ゴルフなどの話をしている者もいる。Gのマニラ線減便に対する措置は、営業企画課から示された二つの原案を比較検討したにすぎないのに、積極性など4項目で評価されており、「仮押え」の立案手続は、以前から国内予約管理課で行っていたものである。

A10・H組

- (1) 機体工場は、航空機のオーバーホール整備および改修作業を実施している。A10は入社以来、エンジン、燃料系統、高圧空気系統を担当し、Hは入社以来、電気系統を担当してきた。

(2)

昭和41年度

- ① A10について会社は、終業時に先輩や同僚より早く職場を離れたこと、ヘルメットを、直接注意しなければほとんど着用せず、安全靴を後部を踏みつぶして、スリッパのごとく引っかけて履いていたこと、命じられた業務をいやいやながら片付けるという仕事振りであったことなどにより〔B〕と評定した。

Hについて会社は、ラジオ体操開始時刻に、時折、遅れたこと、しかし後輩の面倒をよくみたこと、生産性向上の必要と、このための協力をよく理解し、長期化した残業にも進んで応じていたことなどにより〔B〕と評定した。

- ② 41年当時は、機体工場ではヘルメットの使用が一般になされていなかった。

昭和42年度

- ① A10について会社は、始業時のラジオ体操、ミーティングにしばしば遅れて参加したこと、ただ漫然と仕事をこなす態度であったこと、 कोरोジョン・コントロール業務、あるいは貨物室やエンジン後方のクリーニングを命じられると、不満を述べたり、作業を実施しても、通りいっぺんにこなすだけであったことなどにより〔B〕と評定した。

Hについて会社は、中堅整備職員としての自覚に欠ける面があったが、指示された作業は忠実に行っていたこと、班長などの指示に従い、同僚ともよく協力して作業をしていたことなどにより〔B〕と評定した。

昭和43年度

- ① A10について会社は、食事の休憩時間前に他の職員より早く職場を離れることが多かったこと、前年同様漫然と仕事をこなしていたこと、課内の行事やミーティングなどで、積極的に役割分担を引き受けなかったこと、一等航空整備士資格についての積

極的知識修得に対する努力の姿勢が認められなかったことなどにより〔C〕と評定した。

Hについて会社は、新人の世話役となったことから規律、協調性などに向上がみられたこと、エアコンディショニング関係のスライド作成に関与したことから担当業務に関する知識の向上がみられたことなどにより〔B〕と評定した。

昭和44年度

- ① A10について会社は、ラジオ体操にほとんど間に合わなかったこと、ミーティングにおいて、後の方において積極的に話を聞く態度がみられなかったこと、高度の知識を必要とするエンジン関係をほとんど理解していないため、機体内部の防錆処理や貨物室内の清掃などの単純な作業に多く割り当てざるを得なかったこと、ZD活動などにおいて、単なる傍観者であるか、評論家言動をとることが多くみられたこと、汚れの多い作業を割り当てられると「昨日もその前も同じ作業をやった。」と文句をつけることが多くみられたことなどにより〔C〕と評定した。

Hについて会社は、ほとんどの場合、始業開始時刻の5分前までに控室に入っていたこと、機体のエアコンディショニングなどの担当業務知識が同期でトップクラスまで向上したこと、作業リーダーとなった際に、作業の効率化に意欲的に取り組んだこと、協調性にすぐれていたことなどにより〔B〕と評定した。

- ② あまり好まれないPOG作業を多く割り当てられたので、A10は抗議したが、そのことを周囲の者を不愉快にさせたとして低く評価している（ほぼ例年度）。

昭和45年度

- ① A10について会社は、ほとんど体操に間に合わないことなど前年と同様であったこと、リーダーシップを発揮することもなく、自分のペースでやっていたこと、コロージョン・コントロールなどの業務を割り当てられた際、不平をいって他の職員に不快感を与えていたこと、後輩の1人と組んで作業中、誤って別のケーブルを取り外してしまう作業ミスをした際、時間がないためつぎのシフトに申し送ることになったが、申し送りを後輩に押しつけて自分はさっさと控室に入ってしまったことなどにより〔B〕と評定した。

Hについて会社は、規律面で向上の跡がみられたこと、POG作業が割り当てられた場合も、嫌な顔をせずテキパキ作業をすすめていたこと、B-747機の教育を受け、技術知識の向上がみられたこと、リーダーとして、作業者として時には教官として期待に応える実績を残したことなどにより〔B〕と評定した。

昭和46年度

- ① A10について会社は、体操に間に合わないことなど前年よりも更に目についたこと、他工場への作業実習に出したが、それがほとんど行動と結びつかなかったこと、POG作業が割り当てられた時など、相変わらず露骨に嫌な顔をし、文句をいったこと、エンジン関係の業務知識が同期レベルより劣っていたことなどにより〔B〕と評定した。

Hについて会社は、体操をみんなの先頭に立って行うようになったこと、作業ブリーフィングも常にみんなの前の方で注意して聞いていたこと、一等航空整備士を受験したので、業務知識の向上意欲が目立ったこと、班内のZD副リーダーとして検討テ

ーマの配分をしたり、チームワーク作りにも意を用いて業務をすすめていたことなどにより〔A〕と評定した。

昭和47年度

- ① A10について会社は、勤務規律面のルーズさは前年同様であり、服装のだらしなさは前年よりも更に目立ったこと、機体を大破したJA8046号機の大修理に応援者の1人として従事させたが、協力して作業をすすめる態度がみられなかったこと、エンジンに関する知識が著しく遅れていたこと、業務知識の不足や作業進行が遅いことなどから、リーダーとして任命することはまだむずかしく、そのためリーダーとしての業績はほとんどなかったことなどにより〔B〕と評定した。

Hについて会社は、体操やブリーフィングへの参加もみんなの先頭に立って行っていたこと、8046号機の修復作業の際に、専門以外の作業に自ら申し出て担当するほどであったこと、係内の調和ばかりか課内の調和にも意を用いたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② もともとA10は、エンジン関係の作業を割り当てられることが少ないのに、エンジン関係の知識・実績が不足していると低く評価されている（44、46年度も同様）。

昭和48年度

- ① A10について会社は、体操、ブリーフィングへの参加が前年同様であったこと、各人に均等に分担させているにもかかわらず、POG作業を割り当てられたときに文句をいったこと、機会をとらえてエンジン関係の作業をさせるよう配慮したので、遅れを幾分とり戻したことなどにより〔B〕と評定した。

Hについて会社は、始業時刻10分前には入社し、体操も率先してみんなの先頭に立って実施しており、ブリーフィングでも前の方で熱心に聞いていたこと、係内スキルアップ教育、セカンドオフィサー整備研修および日本飛行機作業員に対するOJTにおけるリーダー業務を、十分な準備をして立派に職責を果たしたこと、米国ワシントン州のモーゼスレーク空港でのパイロット訓練飛行のための応援整備に派遣したが、立派に業務を遂行したことなどにより〔A〕と評定した。

- ② Hに対し、係内スキルアップ教育、セカンドオフィサー整備研修、日飛OJTの各リーダー業務およびモーゼスレークへの応援整備について複数項目にわたり重複評価している。

昭和49年度

- ① A10について会社は、入社時間が常にギリギリであり、8時30分からの体操にほとんど間に合わず、ブリーフィングにも遅れて途中から参加することが多かったこと、昼食時間に、ほとんどいつも他の者より早く離席していたこと、作業衣の上から2番目のボタンを常にはずしていたこと、ヘルメットのあごひもを掛けていなかったこと、作業リーダーになった時、事前の報告がないままに予定時間を過ぎてしまうことが時々あったこと、若い係員と組んで仕事をする場合、作業が終ると自分だけさっさと控室に入り、再確認をしないまま、若い係員に申し送りをさせたことがあったこと、作業の後片付けに自分から加わりとせず、上司から命じられてはじめてしぶしぶこれを行っていたこと、POG作業を命じられるといやな顔をし、周囲の者を不愉快にさせたこと、一つの作業が終ると、そのたびに休憩時間をとるなど進んでつぎの作業にと

りかかろうとしなかったこと、作業カードを受け取ると、お茶を飲むなどしながら事前検討を行い、なかなか作業にとりかからなかったこと、部品の入手が遅れ手待ち時間ができた場合、これを報告することなく漫然と入手するまで待っていたこと、エンジンチェンジなどの作業に、レベルの上位の者をつけた際、その者が同期や後輩であると、ふてくされた態度を示したこと、ZDミーティングなどで自分から進んで発言しなかったこと、エンジンコントロールケーブルの調整作業で、後輩にその方法を聞き、作業をやりなおしたことなどにより〔B〕と評定した。

Hについては会社は、始業時刻の10分前に出社し、体操では自分から率先して先頭に立って行き、ブリーフィングにおいても常に前の方で熱心に聞いていたこと、日本飛行機への外注作業におけるOJTリーダー業務を立派に果たしたこと、「VTRリーダー養成コース」を受講し、以後リーダーとして主に空調関係を担当して、受講者全員が80点以上をとるなどこの訓練の目的に寄与したこと、セカンドオフィサー整備研修リーダーに任命され、役割を十分果たしたこと、新人職員オリエンテーションのインストラクターとしてわかり易く説明したこと、POG作業を進んで引き受けたこと、安全衛生ミーティングにおいて報告者の説明を補足するなどして教育を盛り上げたこと、作業カードを進んでもらいに行き、進んで関連の作業および注意事項について質問、確認を忘れなかったこと、後輩の行った計器のカラー・マークの修理作業の方法改善に協力したこと、APU（内蔵補助電源装置）の作業リーダーとして作業を円滑かつ順調に進行させたことなどにより〔A〕と評定した。

- ② A10は4分の3ぐらいは8時23分には出社しており、ヘルメットはキチンと着用している代表例としてブリーフィングで紹介されたほどであり、作業の後片付けでは何をやるかは係長、班長が指示することになっており、エンジン関連作業に割り当てられることは少なかった。Gについての評価のなかで体操は、各自が場所を選んで行っていたので先頭というものはなく、またブリーフィングは半円形2列程度（2m）で前後の差などはないと同じである。VTRリーダーは、日航労組員以外は、社歴5年以上の者は大体実施しているし、同養成コースは、皆が80点以上とるのが普通である。計器のカラーマークの修理作業の方法改善は、不都合が多く半年ほどで実施されなくなった。

昭和50年度

- ① A10については会社は、班長などに対し「よお、兄貴よー」といった言葉づかいをしたこと、POG作業を割り当て、作業の後始末および部品待ちなどに対する態度に、改善の跡がみられなかったが、50年1月にA/C、3月にはエンジンのそれぞれ2級認定整備員に任命されたことなどにより〔B〕と評定した。

Hについては会社は、体操、ブリーフィングに対する態度は前年同様であったこと、冷却システムのトラブルシューティングにおいて前方の隔壁のプレートを取り外して作業を行うことを発案したこと、OH機の高圧空気過熱警報装置のスクワークが発生した際、エンジン試運転を実施することなく警報スイッチを正常なものと取り換えることにより、これを解決したこと、WBL改修作業において蛍光灯がつかないというトラブルが発生した際、担当者に適切な助言を与えた結果、その者がテスト用機器の作成に成功したことなどにより〔A〕と評定した。

② その時の雰囲気により職場では愛称で呼びあっている。プレートを取り外して作業することは、誰もが実施していたことであり新しいことではなかった。また、OH機ではエンジン試運転により装置の確認をせよとの整備規定があり、Hの行為はこれに違反している。

第2 判断

1 却下を求める会社の主張について

(1) 申立年月日と申立内容

申立人組合は、本件（昭和49年不第116号、50年不第35号、51年不第32号、52年不第17号以上4件併合事件）申立以前の昭和42年以来つぎの〔表28〕のとおり組合間賃金格差是正に係る不当労働行為救済事件の申立てを行ってきている。そして〔表28〕の①ないし⑥は、当該年度においてデメリット（1、2号俸昇給）を受けた者について当時組合が標準的昇給であるとした3号俸昇給への是正および上位職級への昇格是正を求めて申し立てている（昭和42年度に遡及実施）。しかし、昭和48年度職員台帳が明らかになり、3号俸昇給では昇給運用の実態から離れているとして申立人組合は、⑦において申立人組合以外の者の「同期中位者」との間に生じている昇給・昇格上の組合間差別の是正を求め、以後同じく⑧、⑨、⑩と申し立てている（昭和42年度に遡及実施）。

〔表28〕

	申立内容	事件番号	申立年月日
①	昭和42年度定期昇給・昇格差別	42年不第50号	42年 5月16日
②	〃 43 〃 〃	44年不第20号	44年 4月25日
③	〃 44 〃 〃	45年不第20号	45年 4月24日
④	〃 45 〃 〃	46年不第34号	46年 4月22日
⑤	〃 46 〃 〃	47年不第33号	47年 4月24日
⑥	〃 47 〃 〃	48年不第26号	48年 4月20日
⑦	〃 48 〃 〃	49年不第116号	49年12月 6日
⑧	〃 49 〃 〃	50年不第35号	50年 4月23日
⑨	〃 50 〃 〃	51年不第32号	51年 3月31日
⑩	〃 51 〃 〃	52年不第17号	52年 3月 5日

(2) 会社の主張

会社における毎年4月1日付定期昇給および昇格の通知は、前年度の人事考課に基づき「定期昇給通知書」を各人に交付する方法により行っており、このことにより人事考課、昇給昇格の決定、通知といった一個の賃金決定行為が完結する。そして、この通知日は、毎年4月10日ごろであり、前表の①、⑨、⑩を除き、組合の救済申立てはいずれもそれより1年を経過している。また、現行法上1年という除斥期間は現に存在している以上少なくとも1年という間隔を持って行われた複数の行為を全体として一つの「継続する行為」と評価することはできず却下は免れない。しかも⑦以降の事件は「同期中位者」との差別是正を42年に遡及して求める点で①ないし⑥の事件と救済内容を全く異にする新しい事件である。したがって救済の対象になるものがあるとすれば、⑨、⑩

の事件について各前年度限りの昇給昇格の是正を求める範囲にとどまる。

(3) 判断

会社がかねてから申立人組合に対し嫌悪の態度をとりつづけ、昭和42年現行賃金制度導入以来、組合は会社のする昇給昇格に組合間差別があるとして毎年当委員会に不当労働行為救済を申し立てて会社と争ってきており、しかも〔表28〕の⑦以降の事件は、①ないし⑥の事件の救済内容を同一性の範囲内で修正したに過ぎないと認められ、現に当事者双方の間には、本命令確定の段階で①ないし⑥の事件は取下げによって終了させる旨の協定（52年4月28日）があり、しかも内容的にも毎年の昇給昇格が、過去2年ないし3年の人事考課を考慮してなされるといった関連性を有するのが本件の特色である。

このような本件の特色を考えれば、当委員会は、会社が昭和42年以降にした昇給昇格の決定行為につき当然これを審査しうるものというべきであり、本件の却下を求める会社の主張は採用しない。

2 本件不当労働行為の成否に対する当事者の主張

(1) 組合の主張

昭和35年ごろから、組合が組合員の希望を容れて「要求する組合」になってから会社は、A2元委員長にみられる組合活動家の配転、スト不参加者への説得にあたった者の処分、組合役員選挙への介入によって会社の意のままになる執行部づくりを意図し、それが失敗するや組合分裂に手を貸し、全労の育成と掲示板撤去あるいは資格試験受験差別など申立人組合の弱体化を意図する数々の行為を行って来た。そして、そのいくつかは不当労働行為と認定されている。また、会社は日常的に組合員に対しいろいろの差別行為や脱退工作をくり返しているが、一方乗員組合、客乗組合に対しても不当労働行為を重ねている。そして、組合間差別の最も効果的なものが、42年以来の本件昇給昇格差別であり、とくに4、5職級への昇格は全く申立人組合員なるが故に不利益に行われており、その基礎をなす人事考課が上司の主観によって左右されていることは明白で、「同期中位者」との格差は、すべて会社の不当労働行為によるものである。

(2) 会社の主張

日航労組の分裂は、当時の執行部が闘争至上主義であることを批判するグループが自主的に別組合を結成したもので、会社が介入したものではない。そして、これに前後する組合掲示板撤去事件、いわゆる資料室組合活動家封じこめ策、組合活動家配転問題、ビラ貼り闘争事件、などとこれら闘争にともなう組合員の処分でとった会社の行為は社内秩序維持のため必要かつ妥当な措置であって、組合の主張は、事実を不当に歪曲している。

昭和42年に導入された現行賃金制度そして考課制度については組合と合意の上実施しているものであり、職務能力給を基本とする現行賃金制度のもとでは成績が標準であれば、だれでも3職級までは昇格するが、準管理職としての4、5職級への昇格は昇格のための要件を満たして、かつポストに空きがあることが必要である。

これら運用が全く公正妥当に行われていることは、いわゆる個別立証において、平均的職員8組16人を日航労組員、全労組合員から選び、昭和41年以来の考課について、その結果とよってきた合理的理由とを比較対照しながら立証したことから明白である。結局、昇給昇格上の格差は各人の示した業務上の実績を正しく反映しており、このこと

は、もともと現行賃金制度移行時点の格付は、組合分裂以前から各人の示した成績による考課をもとになされたものであって、そこにすでに格差が生じていることから明らかである。してみると比較すべき母集団は、もともと異質のものであって組合のいわゆる大量観察になじまない。よって、本件申立ては棄却すべきである。

3 本件申立てに至る労使関係について

昭和35年旧日航労組が従来 of 協調的態度を改め、組合三役人事に対する会社の関与を排しさまざまな労働条件向上に成果をえたこと（第1、2(1)①②③）があつて以来、ア. A2元委員長の長期海外配転（同④イ）、イ. A4元中執の配転（同④ア）、ウ. 39年年末闘争に関する組合員の処分（同⑤）、エ. 39年組合役員選挙への介入（同⑤）、などにより、会社は組合（とくに組合執行部）を意のままになるものに戻そうとして工作したことがうかがわれるし、とくにイ、ウ、エはいずれも不当労働行為と認定されている。

しかし、そのことが会社の意図する方向にいかなくなったと思えるころ会社は、夏期・年末各手当について「業績リンク協定」を組合に提案したが（同⑥）、この諾否がひとつのきっかけとなって組合内部に意見の対立が顕著となり、ついに40年6月、同年12月と日航労組の前身である旧日航労組、旧日整労組が相次いで分裂し、全労の前身である民労および新労が結成された（同⑦⑧）。以来会社のした全労に対する組合活動上の保障（第1、2(2)①）、生産性労働研修の実施（同②）、労使協議会や世話役制度の設置（同③、④）、あるいは資料室開設、売却倉庫の独立とそこへの組合活動家の集中配置（第1、2(3)①、この事実は今日まで10数年つづけられている）、掲示板撤去事件とそれをめぐる組合員大量処分（同②）、組合事務所明渡し問題（同②）、長期賃金協定と同調整手当の支給（同③）といった一連の経緯からみれば会社は一貫して全労の育成と日航労組の弱体化を意図しつづけてきたものと判断せざるをえない。こうした状況の中で組合分裂直前には5,700名だった組合員（日整労組も併せ）が2年後には約560名に減少し（同④）、爾来おおむね漸減の傾向を示しつづけて今日に至っている。

4 日航労組員への差別的行為について

つぎに会社は、本件申立ての前後を問わず日航労組員に対し、さまざまな差別的行為あるいは脱退工作を行ってきた。即ち、ア. 組合員A5、同A6の一級航空整備士国家試験受験にあつての差別的取扱い（第1、2(4)①）、イ. 組合員A7らに対する社内教育にあつての差別的取扱い（同②）、ウ. 組合員A10、同A11、同A12に対する業務上の差別（同③）、エ. 日航労組員が職場内の各種リーダーになることを嫌った取扱い（同③）、オ. 日航労組員を出張に行かせないこと（同④）、カ. 日航労組員ととくに若手職員が接触を持たないよう若手職員に圧力をかけてする職場における孤立化（同⑤）などがそれである。

いうまでもなく、これらの事実は直接には日常不断に、会社が日航労組にとどまる者に物心両面の不利益を与えることを示すと同時に、反面日航労組への加入はどのような扱われ方をもたらすかを示す意味をもちある面では日航労組員と他労組員との接触をしゃ断する効果をも有している。その点においてA2元委員長の処遇や組合活動家の集中配置も同様である。さらにこれらの事実は、日航労組員の技能の向上を妨げ（以上のア、イ、ウ、当然人事考課では低く評定されることになる）、職場内での他労組員などへの影響力を減殺し（以上のエ、カ）、同時に特命事項として考課で高く評価される機会をうばう（以上のエ、オ）などの結果を招来するものであり、これと並んで「日航労組をなぜやめないのか、日

航労組になぜ入ったのか」といった脱退勧奨、加入妨害——その端的なくつかの例（同⑥）——が行われたことも推認に難くない。

5 他労組への介入・差別行為について

会社が、日航労組以外の乗員組合に対し行った乗員組合役員4名の解雇、機長昇格差別（第1、2(5)①）、あるいは客乗組合に対し行った介入・差別行為（同②）は、当労働委員会に救済が申し立てられたものばかりであるが、両組合が会社の意向に反してストライキを行うようになると、そこに組合分裂が発生し、ついで会社は複数組合員間に昇格などをめぐって差別的取扱いを行うことにおいて、本件昇給昇格組合間差別事件と全くその様相を同じくしている。ここに共通する会社の労務政策そして不当労働行為意思を看取することができる。

6 現行賃金制度・人事考課制度とその運用の実態について

(1) 現行賃金制度と人事考課制度

昭和42年、現行賃金制度が組合との合意のもとに導入されたが、これは職務能力給を志向するもので、一般職員の各職務は五つの職級に分かれて賃金が決定され、その昇格は各人の成績考課に応じて行われる。また標準以上の成績（約99.4%がそれにあたる）をとる限り、3職級までの昇格は、いわば自動的に行われる。しかし4、5職級への昇格にあたっては、経験年数・過去3か年の成績考課歴のほか昇格適性考課という評価が付加されている。以上は、第1、3に認定のとおりである。

ところで、各人の昇給・昇格を決定づける成績考課・昇格適性考課を行うにあたっての考課基準は、その職務に応じ「人事考課実施要領」に定める基準や、評価に際しての着眼点（ビヘイビア・チェック・リスト）が、かなり細分化されて表現されている（第1、3(5)）。それにもかかわらず考課基準は抽象的・多義的で、かつどの程度の事実がどの評価段階に相当するかも示されていないという一面がある（組合はその点も批判している）ことは事実である。このことは、ある程度は避けられないし現行のそれよりも基準の表現をいくら工夫してみても、およそ評価者の主観に委ねることなくしてはこの種の制度の運用はなりたない面のあることも承認しなければならない。

(2) 人事考課運用の実態

① 人事考課は各人の示した業績を個別かつ分析的に評価して行うものであって相対評価でないことを建て前とするが、考課会議において課内あるいは部内での順位づけを行っており、最終的には組織人事部においてチェックをし（第1、3(7)）、結果的には例年各段階のパーセンテージがほぼ均一である（同(5)）。

さらにビヘイビア・チェック・リストを使用しない評価者がおり（第1、3(11)①）、会社が実施した従業員の意見調査結果からも「上司とうまくやる（これは協調性をもってやるの意ではない）」ことが昇進昇格に最も必要だと信ずる者が最も多くの割合を占めていること（同⑤）、かつて日航労組員であり45年以降脱退した者の昇格の実態を日航労組にとどまっている者のそれとを対比した結果顕著な差異があること（同⑥）などからみると運用の実態は主観的な人間比較の人事考課であるといわざるをえない。

②ア. 昇格適性考課について現職級滞留年数3年以上、成績考課歴標準以上の2要件をみたす者については必ず昇格適性考課を行わなければならない建て前で、ただそこで評価の基準となる上位職級で「普通程度の期待ができる」に満たないと判断され

た者については別紙において同考課は行っても、その結果を人事考課票所定欄に記入しないだけであって、人事考課票に「ただし、昇格推薦を行わない場合は記入不要」とあるのも、そのことを注意的に記載してあるのだとされる。

イ. しかし昇格推薦をしない以上「記入不要」だとするならば、43年度昇格対象者名簿に「普通程度の期待はできる」に満たないとみられる者数名について各成績考課とともに昇格適性考課の結果も記載されている理由が理解できず（同③ア）、仮りに誤記だとすれば最終的に組織人事部に至るまで何回もチェックの機会があるはずであるのにそのままとなっている理由が説明できない。

一方、当然昇格適性考課を行ってしかるべき者28名について、これを行っていないとする所属長の回答のあること（同③イ）もまた不可解である。

以上に述べたことと、本件審理にあたり、会社から点数換算基準など制度の基礎的事項であり、個人のプライバシーに全くふれるおそれのないものまで秘密をたてに明らかにされなかったことなどを併せ考えると、昇格適性考課を行うべき基準が建て前としてあるとはいっても、実際の運用上は「昇格推薦」を行わないといったん上司が決めた者については、これを実施していないとの疑念を抱かざるをえない。

③ 以上を総合してみると昇給・昇格を左右する人事考課は、その建て前に反し運用の実態は、その目的にかなっていないかどうか大いに疑しい。このことは、「自己啓発の契機とする」とされながら、苦情申立ての回答が全く画一的無内容であること（同②）からもうかがわれる。

そして何よりも、人事考課の結果が評価にあたる者の主観に左右されることが大きくこれら考課者－申立対象者の関係では一部を除き第1次が係長（一部には班長・主任が予備的評定を行うが）、第2次が課長であり係長・班長・主任はいずれも全労組合員一が職場にあって日航労組員に対し日常どのような言動をとり、かつまた差別的行為を行っているかはすでに第1、2(4)においてみたとおりである。

こうした事実関係のもとでは、人事考課についての、いわゆる個別立証において合理的に行われたとの会社側反証が成功しない限り日航労組員なるが故にその人事考課は低く評定されたものと推認せざるをえない。

7 昇給・昇格格差について

(1) 男子・高卒・定期採用者

申立対象者のうちこのカテゴリーに属する者は141名であり、その昇給昇格の実態は別表Iのとおりである。一方、これに対応する同期中位者のそれは〔表15〕（職級が中心だが）からも格差は明らかであり、また格差の存在自体は会社も認めているところである。

会社は、3職級昇格後の昇給実態は、建て前どおり3号俸が標準であるという。しかし、さきに認定のとおり、3号俸昇給が継続する間は絶対昇格はありえないとされながら、同期中位者は3、4職級滞留ほぼ5年程度で上位職級へ昇格していること（第1、4(3)①）、会社と民労・新労との覚書によるとほぼ5年をもって昇格するよう約束されていること（同②）、会社が「平均的組合員像」との比較対照から同期中位者に近い職級号俸にある者を選定したというチャンピオン7名（特に高い評価をうけていたと思えるチャンピオンA 1名を除いても）の3職級時の平均メリットは8割、4職級時は10割であること（同③）、また48ないし50年度における成績考課分布表を分析したところ、3

職級以上の男子の66.1%が4ないし5号俸昇給していることがほぼ推定できること（同④）などからみて3号俸昇給が標準であるという建て前と異なり、3職級以上の男子については4号俸昇給が標準的な運用実態であるといわざるをえない。

また〔表15〕から、昭和48年のオイルショックを契機として会社の事業規模拡大がスローダウンしたことにともない、49年度以降にちょうど4職級あるいは5職級昇格時期を迎えた卒年の者が、概して従前より1年程度昇格が遅くなる傾向をみることができるし、このことは〔表6〕の昇格率ダウンの傾向にも照合する。

以上のことから男子・高卒・定期採用者である同期中位者の昇給昇格の実態として、3職級昇格後は4号俸昇給が標準であって、ほぼ5年程度で4職級に昇格し、さらに標準的には4号俸昇給をしながらやはり5年程度で5職級に昇格しているが、49年度は昇格が1年程度遅れぎみになっているといえるであろう。

(2) 男子・大卒・定期採用者

申立対象者のうちこのカテゴリーに属する者は12名であり、その昇給昇格の実態は別表Ⅰのとおりである。そして、同期中位者との格差は〔表22〕にみるとおりであり、さらに昇給昇格の実態については全く(1)高卒の場合と同様の理由から、会社のいう3号俸昇給とは異なるものといわざるをえない。むしろ高卒の場合に比較すると、大卒同期中位者は4職級を概ね4年で5職級に昇格するが、5職級は5年ないし6年要しているものといえるであろう。ただ高卒の場合と同様49年以降のK3つまり管理職3職級への昇格が遅れぎみである。

(3) 男子・高卒・大卒・中途採用者

申立対象者のうちこのカテゴリーに属する者は50名であり、その昇給昇格の実態は別表Ⅰのとおりである。中途採用者は、社外経験年数がそのまま社内の勤続年数とならないことから、同年学卒の定期採用者に比較し処遇上一定の不利が生じている(第1、4(5))。

(4) 男子・中卒

申立対象者のうちこのカテゴリーに属する者は16名(うち8名は中途採用者)であり、その昇給昇格の実態は別表Ⅰのとおりである。男子中卒の大部分は技能訓練所での所定の訓練を了えた者であったり実際は高卒でありながら中卒資格で入社している者であるので、3年後に卒業の高卒同期中位者に準じて扱うべきであろう。33年中卒者と36年高卒者の職級号俸対比(48年当時)も、このことが妥当であることを裏づけている(第1、4(6))。ただし、中途採用者については制度的に一定の不利な処遇のあること(3)と同様である。

(5) 男子・短大卒

申立対象者のうちこのカテゴリーに属する者は、4名(うち3名は中途採用者)であり、その昇給昇格実態は別表Ⅰのとおりである。男子短大卒の賃金モデルは、男子高卒と男子大卒の中間にあるところから(第1、4(7)〔表23〕)、定期採用者については、男子高卒定期採用と男子大卒定期採用の各同期中位者の職級号俸の中間に位置させるべきであろう。また中途採用者は定期採用の同期中位者より一定の不利な処遇があること(3)と同様である。

(6) 女子

申立対象者のうちこのカテゴリーに属する者は15名であり、その昇給昇格実態は別表

I のとおりである。それぞれの学歴など区々に分かれており同期中位者との対比ということではできない。しかし、第1、4(8)で認定のとおりはその格差是正をはかるべきであろうし、このことについて会社からとくに反論はない。

(7) 職員Ⅱ

申立対象者のうちこのカテゴリーに属する者9名(別表Ⅰ)は、その職種が分かっているだけでなく、職員Ⅱには職級号俸制度もなく、その賃金決定方法は、かなり特殊である(第1、4(9))。また、このグループについても同期中位との対比といった方法での格差是正は、はかることができない。しかし、これまで職員Ⅰについてみたように全労組合員との間に格差が存在しているところからみて、職員Ⅱだけがその例外ということとはありえないと推認する。

(8) 現行賃金制度移行時の格差

昭和42年に現行賃金制度へ移行したが、当時からすでに日航労組員と全労組合員との間に格差が生じていたことは明らかである(第1、4(10))[表24]、[表25]。会社は、懲戒処分によるデメリット分を仮りになかったものとしてもなおかつ格差が存在していることからしてもともと日航労組員と全労組合員とでは比較すべき母集団として異質であって、いわゆる大量観察になじまないと主張する。しかし、36年度以来会社が申立人組合の活動を嫌っていろいろの介入行為・差別行為を続けてきたことはさきにみたとおりであり、そのことからすれば40年に組合分裂がくり返される前後から活発な組合活動を行っていた者が低い査定つまりデメリットを受けていたであろうことは容易に推認しうるところであり、デメリットがこの時期に集中していることは、このことを裏づけている。よって、ここに生じている格差は反証によって、そのことが覆えられない限り、日航労組員故のものとして推認されるから本件の判断に影響を及ぼすものとは考えられない。

8 個別立証について

(1) A35・A組

A35の所属する資料室は、前記認定のとおり(第1、2(3)①)、組合活動家が集中配置され「生理的要求のため5分をこえる離席も許可制」とされた職場で、単純な資料の整理保管作業であり、一方、Aは社長にも直結する業務を行う、いわゆる花形職場に勤務している。このことから、両者の評価を公平に比較することができるのかはなほ疑問視せざるをえない。また、A35の41年度評価についてのB24陳述書は、その文中、自分のことを「B24調査役」と書いてあり、その作成者自体疑わしい。これらのことから、A35について会社が、組合分裂前は認められていた業務に支障のない就業時間中の組合活動をとらえて低く評価していること(41年度)、社史編集用年表用カード作成の単純作業のみを命じて指示に従わないとしていること(45年度)、48年12月の出来事を47年度で評価していること、年休中のことを仕事をしなかったとしていること(49年度)、病気の者に対処していたのを長時間密談とみていること(49年度)、上司の指名制である講習会に「自ら申し出ない」として評価していること(50年度)などからすればA35に対する会社の評価は公正適切とはいえない。

(2) A36・B組

A36について会社が、「手伝うことも手伝わせることもなかった」(ほぼ例年度)とされているが、配員が一勤務帯5ないし6人であったこと、定時出発の確保が求められて

いたことなどからすれば、協力し合わなければ仕事が遂行できないことは容易に推察でき、また「搬入遅れに対する態度が杓子定規」（ほぼ例年度）とされているが、札幌では貨物が遅れて搬入されるのが常であったことからして、いずれも実情を無視した評価といえる。課内会議での発言も反対意見を述べたことで低く評価したこと（48年度）、新入職員に対する教育は世話役が当たっていたが、その世話役から日航労組員は除かれているのに新入職員への指導がないと評価したこと（47年度）、さらに特定代理店の優先的貨物輸送を意味する係長の指示に対し、理を尽して説明し、ついには割当て方式を実施させたことなどの業績についてなんら評価をしていないこと（47年度）、Bについて会社が、前記認定のとおり、本来の業務を普通に処理したことを高く評価していること（42、43、45年度）などからみて両者に対する会社の評価は公正適切であったとはいえない。

(3) A37・C組

A37について会社が、2職級職員であるのに、「規律、職務知識、責任感」の各項目において3職級職員として評価していること（41年度）、存在しないZDミーティングで発言がないとしていること（41年度）、組合のストライキへの参加を無届欠勤などとみなしていること（42、48、49年度）、組合分裂後、46年12月の和解まで、日航労組員は、一等航空整備士の資格を事実上取得できなかったにもかかわらず、「資格取得になんらの関心も示さなかった」とみていること（ほぼ例年度）、仕事振りを複数項目で評価していること（42、43年度）、またつぎの作業に向う途中、テイルドックに引きずられたエンジンドックが地上走行しながら、右主翼後縁に近づいているのに気づき、大声をあげて操作の停止を命じ、事故を未然に防いだこと（49年度）、およびZD運動の推進ポスターを自ら進んで作成してきたこと（ほぼ例年度）などの業績をなんら評価していないこと、Cについて会社が、ライン整備工場では、ほぼ全員が無遅刻無欠勤であるのに、Cの無遅刻無欠勤を高く評価していること（例年度）、日航労組員は組合分裂後、52年4月まで整備確認者としての機会が与えられなかったのに比較して、Cの整備確認者としての業務を高く評価していること（ほぼ例年度）、同じく日航労組員には海外出張の機会を与えないで、海外出張の業績を高く評価していること（43、44、48ないし50年度）、オイルもれ基準設定は、すでに他の課で進められていたものであり、Cの提案とは認めがたいこと（50年度）などから、両者に対する会社の評価は公正適切であったとはいえない。

(4) A7・D組

A7について会社は、定例的作業は一応こなすとはいうものの改善の意欲を欠くとか、新技術について勉強しようとの態度がみられないとか、協調性に欠けるところがあるなど（ほぼ例年度）により低く評定している。しかし、さきにみたとおり当時新機種導入のため各種研修の機会が与えられるなかで、A7については全く顧慮されなかったり、若手職員と協調の場を持つようとしても上司から若手職員が「日航労組員には近づくな」といった状況がある中で、会社が意欲がないとか、協調性に欠けると評することは、そもそも妥当でない。まして、Dのように特命的事項についての機会が与えられ、そのことが高い評価の一因をなしているが、A7にはその機会も与えられず、その点からすれば両名の比較については、その点を考慮しなければならない。そして、Dについての評価は、一例として48年度の場合に指摘するように同一事実を各項目に重複して行われているなどの問題がある。また、A7の苦情申立てに対する回答書と本件陳述書の不一致

は、その陳述書の内容自体、はたして客観的な当時の考課理由を記載しているものか若干の疑念をぬぐうことはできない（44、45、47年度）。してみると、A7についてとくに規律面とか、故障原因究明といった同人の本来の業務について品質管理面についての理解が不十分だったとかの点などで低い評価を一部肯定されるにしても全般的な両名の考課結果およびその理由の多くは公正を欠くものがあったといわざるをえない。

(5) A38・E組

A38について会社が総じて低い評価を与えているのは、同人の規律面での言動、即ち上司の指示に反して職場内でのサンダルばきをやめない、無断離席が多い、上司に暴言をはく（ほぼ例年度）、Tチーフへのいやがらせ、上司を誹謗する紙片など（47年度）である。これらが組合分裂当時のいわば混乱状態でのものだけなら同情できるにしても、いわば新しい職場秩序が形成されてから以降のものは、本人の軽率だけではすまされないものがある。あるいは本人の言動が組合活動の一環ということでの会社あるいは上司に対する抗議であるとしても、それらは組合の機関を通じて交渉の中で解決をはかりえたものも少なくない。まして、本来の業務であるSRIに関する記載ミス（重複し評価されているという問題はあるが）のごとき（ほぼ例年度）は、不注意も甚しいというべきである。これらを考えると同人の業務上の実績は、ある程度それなりの低い評価は避けられない。

反面、一方のEが実際以上に高い評価をうけていること、即ち通常のことを特別すぐれているものと評したり、グループの成果をE個人の高い評価に帰着させるなど（47年度）とか、A38には与えられていないカスタマー関係の特命的事項で、Eが高い評価を得ている（ほぼ例年度）などもともと両名の比較になじみにくいことなど問題はある。

しかし、必要以上に低く評価されている点は否めないにしても、その相当部分は、A38本人が業務上示したものに対する評価として認めざるをえない。

(6) A40・F組

A40について会社が、41年度はコンバッションチャンバー班に所属していたのに、タービン・ノズル班にいたとして評価していること、42年度は第1班に所属していたのに、第2班で担当するCJ805について評価していること、ビード作業はそれだけを単独で行うものではないのに「ビード作業を命じられても……、他の作業者に負担をかけた」と評価していること（43年度）、ライン整備工場からの呼出し作業は、溶接作業従事者資格など一定の要件が必要であるが、A40はそれらの資格取得のための講習などから排除されていたのに、呼出し作業に十分対処していく姿がみられなかったと評価していること（47、48年度）、溶接作業の教育をせず、資格もとらせないで、溶接作業の知識・技術が不十分と評価していること（48、49年度）、Fについて会社が、階段をかけ降りることは禁じていたのに「体操に遅れそうなFが階段をかけ降りる姿」とプラスに評価していること（43年度）、45年5月に「同一材質タービンブレードの熱処理サイクル統一」が認められて統一されたのに44年度で評価していること、両者の比較評価にあたり、Fについては、業務の一部のみで他に触れることなくすぐれていると高く評価し、A40については、一部を一応評価しつつも他が不十分であるとして低く評価していること（ほぼ例年度）などから、両者に対する会社の評定は公正適切であったとはいえない。

(7) A40・G組

A40について会社が、勤務変更は通常だれでもが行っているのに、変更を要求したとしていること（41年度）、休憩時間の過し方を評価の対象にしていること（41年度）、PRフィルムの貸出しが、A40の担当であるとして評価していること（42、43年度）、モデルプレーンは修理より新品購入の方が安くつくという方針があったのに、修理しておかなかったとして評価していること（46年度）、48年度の半日年休の取得は、結局A40の抗議に対し係長が「自分が間違っていた」と述べたことについて「反発したりした」と評価していること、組合の指令に基づく残業拒否を単なる残業拒否とみていること（49年度）、同僚に対する同乗拒否を、事故を起した場合の責任問題などを明確にせず、また業務外のことで評価していること（49年度）、執務中の空き時間に全労組合員も組合機関紙を読んだり、ほかにも週刊誌や新聞を読んだり、ゴルフなどの話をする者もいるのに、A40が組合機関紙などを読んでいたことをマイナスに評価していること（50年度）、Gについて会社が、「客体別適性構成比」と「団体予約可能レベル表」とが表裏の関係にあるにもかかわらず、別々に評価し、それも複数の評価項目で評価していること（48年度）、ジャルコムⅡソフトウェアの改善はすでに国内線で開発されていたが、Gが提案したとしていること（48年度）、「8,000番台仮コード」はすでに47年12月に開発されていたものであったのに、高く評価していること（49年度）、営業企画課から示された二つの原案を比較検討したにすぎない「マニラ線減便に対する措置」を「作成に努力」したとして評価していること（50年度）、従前から国内予約管理課で行われていた「仮押え」をその手続きを制定したとしていること（50年度）などから、両者に対する会社の評価は公正適切であったとはいえない。

(8) A10・H組

A10について会社が、ヘルメット使用が一般的でなかったのに、ほとんど着用しなかったとしていること（41年度）、POG作業を公平に割り当てるように抗議したことを、「またこれか」といって周囲の者を不愉快にしたとして評価していること（ほぼ例年度）、エンジン作業の割り当てが少ないのに、エンジン関係の知識・実績の不足と評価していること（44、46、47年度）、「いつもきちんとヘルメットをかぶっている」とブリーフィングで紹介されたほどなのに、ヘルメットをきちんと着用していないとしていること（49年度）、Hについて会社が係内スキルアップ教育、セカンドオフィサー整備研修、日飛OJTの各リーダー業務およびモーゼスレークへの応援整備について、複数項目にわたって重複評価していること（48年度）、エアコン作業において前方プレートをはずして作業を行うことは通常だれもが実施していることだが、発案したとしていること（50年度）DC-8、O'H機での規定違反の行為を熱意と創意性を示すものとして評価していること（50年度）などから、両者に対する会社の評価は公正適切であったとはいえない。

(9) 個別立証についてのまとめ

① 人事考課が公正適切に運用されたものであったかどうかを最も良く知る手がかりとなる人事考課の第一次資料である人事考課票は、会社から提出されなかった。したがって、人事考課に直接携わった者の証言なり陳述書による以外に8組16人のチャンピオンについての考課運用の実態を知ることはできなかった。ところで、チャンピオンA7に対するC10、C11陳述書の内容は、各年度の人事考課を不満とする苦情申立ての回答書と本来共通のものであるべきが異なったものである（〔表27〕）。

またチャンピオンの比較立証にあたり、その業務実態を同時に観察しえた考課者が少なかった（第1、5(2))、その他なかには考課者自身が自らの判断で記載したのか他の者の判断をそのまま引き写したのか判然としないものもあり（第1、6、A35・A組41年度。以下同様の引用にあたり「A35A41」と略する。）、直接考課にあたった者が日航労組員をどのように見ていたか、その一例はさきにみたとおりであるし（第1、2(4))、同時に係長、主任（日航労組と対立関係にある全労組合員）が事実上も制度上も考課結果に影響を与えていることがうかがわれる（第1、2(4)、同3(7))。

しかものみならず、もともと組合員約11,200名の全労に対し、日航労組員は減少をつづけ、ついには約360名の少数組合と化し約30名に1名の割合になったため上記のような労使関係にある本件では、日航労組員の行動は何かにつけて一挙手一投足にいたるまで会社管理職の目につき易く、これに対し不当に拡大されて映るということも理解しなければならない。

- ② 会社が事実であると主張しているうち、事実無根であったり事実を歪曲し日航労組員を不当に低く評価したり（A35A47・49、A37C41など）、他方全労組合員を不当に高く評価しているもの（A37C50、A40F44など）があつたりすること、他に通常に行われていることを特別視し、日航労組員に対しては低い評価とされ（A40F50、A40G41・50など）全労組合員に対しては高い評価が与えられていること（A36B42・43・45など）、あるいは日航労組としての行動を個人の行動として低く評価していること（A37C42・48、A40G49など）ひとつの事実を数項目にわたり重複して評価しハロー現象を生じていること（A7D48、A40F43、A40G48など）、評価の基準を異にして比較していること（A35A50、A7D47など）、さらにまたある日航労組チャンピオンのように与えられた補助的業務を黙って遂行していれば、積極的でないと低く評価され（A37C50）、他の日航労組チャンピオンのように、それに異を唱えると反抗的だとしてやはり低く評価される（A10H44）といった恣意的評価が行われていること、そして何よりも、会社は当人に対し新しい知識を教育すべき機会にこれを与えずにおいて、新しい知識に欠けるものがあると評していること（A7D45、A40F47・48など）、日航労組員の周辺にいる者に対し日航労組員と接触することを排しながら、日航労組員は他と協調してやっていく面に欠けているとしていること（A7D44）、日航労組員には出張の機会が与えられなかったり、職場のリーダーになることを妨げられたりする一方全労組合員はこれら広義の特命的事項において高く評価していること（A7D47・50、A40F42など）などを①と併せ考えてみると、人事考課運用の実態は会社のいうようにすべて公正適切であったとはどうていみることができない。
- ③ さきに述べたように個別立証にあたり「平均的組合員像」に合致するものとして、いわゆるチャンピオン選出が約束され、8名の日航労組員とこれに対応する同数の他の従業員（全労組合員）が会社から指名され組合は同意した。そのうち後記日航労組員2名を除く他の日航労組チャンピオン6名については、総じてその対照者との間に甲乙がつけがたい程度で、とくに他の者より低く処遇されなければならないとする特段の事由は結局において見出しえないから、前記の一般的推定を覆えすべき十分な理由のあつたものということができない。残る2名のうち1名は全職員I約13,000名中例年1ないし4名（0.007ないし0.027%）しかいない成績考課がDにランクされる者

であって「平均的組合員像」たることに当事者双方合意したとはいえ、この事例は余りにも極端にすぎ、全体の中の極微の事例にすぎないから、これをもって直ちにすべて会社が低い評価をしたものはいずれも自らの業務上の不成績によるものとの例証とすることは実質的に公正でない。同人につぐ他の組合員1名の場合も例年おおむね成績考課がCで、これは全職員I中の0.6%であることからすれば、程度の差こそあれ、これについても前同様のことがいえよう。しかし、これらの場合でも、あるいは故なく上司に反抗したり、その指示に従わなかったり、あるいは職場内で余りにも冗戯に類する奇矯な行動や粗暴な振舞いが目立つなどして、それ自体として非難するべきもののあることを否定することはできない。中には組合分裂当時のいわば混乱状態において慣行ないし既得権に基づくとの意識に出たものもあるであろう。しかし、その後年代を追って職場秩序が新らしく形成されてきたのちにおいても平和的合意の中で改定することによらず、あえて独自の態度をとるとするならば、それは組合の正当な運動というよりは個人の恣意的行動として、それなりの結果は甘受しなければならない。たしかにその場合でも、日航労組員であるが故に必要以上に低く評価されていることはあるであろう。しかし、立証に供されたいわゆるチャンピオン全体の中で業務上低い評価を与えられてもやむをえないものがある限り、チャンピオン8組の比較による個別立証の結論にも若干の影響を与えることは避けられず、そのことは「他の対象組合員全員に対する人事考課の当否にまで事実上の推定を及ぼすこと」が当事者間で合意されている以上やむをえないことである。したがってその結果、現に存する本件組合間賃金格差のうちに、いく分かは各人の業績に起因するものもありといわざるをえず、これを除いたその余はすべて会社の不当労働行為意思に起因する不当な差別というべきである。

9 結論

以上の3ないし8を総合考慮すれば、本件組合間昇給昇格格差における不当な差別は、会社が日航労組員なるが故にした不利益扱いであると同時に、日航労組の弱体化を企図した支配介入でもあると認められる。

10 救済の方法

(1) 男子・高卒・大卒・定期採用者

- ① (是正基準テーブル) 以上のように申立対象者の昇給昇格について、大部分会社の不当労働行為意思によって不当に査定されてきたことが判明した以上、その限度でこれを昭和42年に遡及して是正しなければならない。そして各申立対象者について昇給昇格の是正の方法および程度は、同期中位者の職級(昇格)実態、同期中位者の昇給実態、さらにはさきに明らかにされたように、本件格差のうちには各人の業務上の不成績に起因するものもあることなどを総合考慮しつつ、予想される同期中位者の昇給昇格実態にそって、若干それを下回るところに是正基準テーブルを設け、主文〔表1〕、〔表2〕に示すとおりとする。

なお、申立対象者のうちA41(昭和42年高卒、定期採用)については、その職級号俸の実態は示されているが(別表I)、要求する年度別職級号俸基準が組合から具体的には示されなかった(別表II参照)。しかし、同人についても同様に扱うべきものと思料し是正基準テーブルを示した。

また、申立対象者のうち数名は定期採用者なのか中途採用者なのか明らかでないが、当事者にはそのいずれであるかについては争いのないことと認められるので、そのカテゴリーに応じここに示した救済方法により各人の是正をはかるべきである。

さらに申立人組合から、申立対象者の42年から51年までの実職級号俸の推移であるとして示された別表Ⅰの一部に事実と異なると思える部分があるが、この点についても当事者間で確定のうえ、ここに示した救済方法により各人の是正をはかるべきである。

- ②（是正の仕方）そこで具体的な格差是正にあたっては、まず高卒、大卒とも卒年を同じくする申立対象者の各年度における職級号俸の平均的中位を求め、これを「組合中位」という。これを求めるにあたって職級を異にする者があるときは、〔表5〕の直近上位早見表により多数者の職級に換算して行う。つぎに、この組合中位と前記当委員会の定める〔表1〕、〔表2〕の是正基準テーブルに示された各年度の職級号俸（以下「基準位」という。）との間に存する格差を不当な差別として申立対象者全員についてこれを解消せしめることとする。その方法としては、右の不当な差別にあたる分を是正分として各申立対象者の現実の職級号俸に加えて具体的各年度の職級号俸を定める。この場合、現実の職級と右是正分の基づく職級（結局、組合中位の職級）とが異なるときは、是正分に基づく職級に換算して行う。
- ③（昇格）上位職級への昇格の時期について、申立対象者の1人1人について示すことはしないが、さきに明らかになった「同期中位者」あるいは全労組合員チャンピオンの昇格実態、賃金モデル〔表23〕にみられる標準的昇格モデルなどを参考にしつつ、つぎの〔表29〕に示す各職級ごとの昇格ラインを各対象者の新しい職級号俸がこえたその年からその者は上位の職級に昇格したものとして扱うべきが妥当であると判断する。したがって、その結果42年から51年の間、同一人が2度以上昇格の扱いがなされることのあることというまでもない。

〔表29〕 昇格ライン

1 職級26号俸
2 職級16号俸
3 職級22号俸
4 職級24号俸
5 職級25号俸

- ④（是正の上限）この結果、申立対象者の是正された職級号俸は、基準位を中心に上下に分布することとなる。しかし、組合が本件格差を是正すべしとして救済を求めている申立対象者の各年度の是正基準は別表Ⅱのとおりであるので、前記のように上下に分布するよう是正するとすれば、ある者は別表Ⅱの上に出ることがありうるけれども当委員会としては組合が申し立てている、それぞれの是正基準をこえる部分についてはこれを命ずることをしない。したがって、この意味で命令としては、組合の求めている是正基準を上限とすることになるがこの点は、本来あるべき職級号俸として、今後当事者間で自主的に解決すべきであろう。
- ⑤（是正の仕方、その例示）以上に示した是正の仕方について、例えば、別表Ⅰ記載の昭和36年高卒（定期採用）の10名についてみると、直近上位早見表〔表5〕により

つつ、昭和42年度における10名の職級号俸のいわば総和は、2職級121号俸であり、これを平均すると（4捨5入法）、2職級12号俸となる。これが組合中位である。

そして、是正基準テーブルに示す基準位は昭和42年度では2職級13号俸であるから、組合中位との差である是正分1号俸を、各人の現実の職級号俸にプラスしたものが、昭和42年度における是正された職級号俸ということになる。ただし、組合の申し立てている是正基準の2職級13号俸を上限とする。また昭和43年度の場合でみると3職級1号俸の者は2名で、多数は2職級であるから3職級1号俸を2職級16号俸と換算し直し平均を求めると、組合中位は2職級15号俸となる。基準位は、3職級1号俸であるから、これを2職級16号俸に換算して組合中位との格差に相当する是正分は1号俸となり、これを各人の実職級号俸にプラスして是正をはかることとなる。この場合、前記3職級1号俸の者は、いったん2職級16号俸に換算し1号俸をプラスすると2職級17号俸となる。さらに、これを再度同人の現実の職級である3職級に換算し直すと3職級2号俸となるが、組合の求めている別表Ⅱの是正基準が3職級1号俸であるので、これが上限となり、結局3職級1号俸のままとなる。（昭和45年度で、実職級号俸が3職級7号俸の者は、是正分2号俸がプラスされると3職級9号俸になるが、上限の3職級8号俸に是正される。）同様に、昭和51年度の場合でみると、組合中位は3職級24号俸で、基準位は4職級12号俸であり、これを3職級に換算すると3職級32号俸であるから是正分であるその差8号俸を各人の現実の職級号俸にプラスしたものが、昭和51年における是正された職級号俸ということになる。ただし、4職級14号俸を上限とする。

⑥（年齢調整の場合）以上の是正にあたり、一部申立対象者に認められている年齢調整制度（晩学調整。別表Ⅰ参照）の適用は一応除外して算定するが、ここにおいて是正さるべき各年度の職級号俸が定まったところで、その適用を受ける各人にすでに第1、3(10)でみた所定の号俸を加えるものとする。

⑦（バック・ペイ）このようにして各人に得られた各年度の是正号俸が定まったことにとともに、その基本賃金および加給のほか、これによって決定される基準外賃金ならびに特別職務手当・能力資格手当・期末手当など当年度において支払われるべき総額と現実に支給されたものの差額が具体的に算定される。これを昭和42年度に遡及して合計したものが各人に支払われるべき総合計額となる。

そして組合は、以上の金員については、各支払期日以降年5分の割合による利息相当分を付加して支払うべきことを求めているが、本件においては、主文の程度をもって足りるものと思料する。

⑧（一律是正方式との差異）以上のような是正方法および結果は、各年度における申立対象者の職級号俸を同期中位者のそれに一律に一致させて是正さるべきとする組合の申立てとは異なるが、申立対象者の職級号俸格差は個別立証にみたとおりの「組合員故に」による要素以外にも各人の示した業績そのものに由来する要素も存在すると認められる以上、組合のいうこの一律是正方式による全面救済は認容することができない。

⑨（管理職相当待遇への是正）さらに以上の是正措置を講ずることにより男子大卒者の一部にK3の職級、つまり管理職相当の待遇を受けるべき者が生じることになるが、これらの者については賃金規程上管理職相当の待遇へ是正すれば足りる。

(2) 男子・高卒・大卒・中途採用者

以上(1)で定期採用者についての是正の方法ならびに結果を示したが同様にして求めた是正分を各申立対象者の各年度における現実の職級号俸に加え(いうまでもなく年齢調整制度の適用ある者にはこれも加える)、さらに中途採用者なるが故に生ずる制度上の扱いをして新たな職級号俸を特定し賃金などの差額を支払うべきこととなる。

(3) 男子・中卒

3年後に卒業の男子・高卒の是正基準テーブルに示される基準位から(1)(2)同様の方法で新たな職級号俸を特定し賃金などの差額を支払うべきこととなる。

(4) 男子・短大卒

男子高卒と男子大卒の是正基準テーブルから、その中間に導かれる基準位と組合との間に生じている是正分について(1)(2)同様の方法で新たな職級号俸を特定し賃金などの差額を支払うべきこととなる。

(5) 女子

すでに第2、7(6)で示したとおり、第1、4(8)の認定などもふまえ、各定期採用者については是正基準テーブルを主文〔表3〕に示すとおりとする。そして(1)同様の方法で是正をはかるべきこと、中途採用者あるいは年齢調整制度適用者については別途男子について、すでにみたと同様に措置することはいうまでもなく、新たな職級号俸を特定し賃金などの差額を支払うべきこととなる。

(6) 職員Ⅱ

すでに第2、7(7)で示したとおり、職員Ⅱの賃金決定方法は特殊なものであって、この是正方法を個別具体的に特定することができないので主文のとおり包括的なものにとどめる。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件組合間昇給昇格における不当な差別は、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

よって、同法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和55年1月22日

東京都地方労働委員会
会長 浅 沼 武