

神奈川、昭52不13、22、昭55.12.27

命 令 書

第13号事件 申立人 X₁、X₂、X₃、X₄、X₅、X₆、X₇、X₈、X₉、X₁₀、X₁₁

第22号事件 申立人 X₁₂、X₁₃、X₁₄、X₁₅

第13号事件及び第22号事件 被申立人 東洋酸素株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、それぞれ次表記載の通りの格付け及び基本賃金額に是正し、是正年月日以降同人らが受ける筈であった諸給与相当額との差額に、年5分の割合による金員を加算して同人らに支給しなければならない。但し、X₈については、上記金員をX₉に支給すること。
- 2 被申立人は、今後申立人らに対して合成化学産業労働組合連合東洋酸素労働組合川崎支部の組合員であることの故をもって、昇給及び昇格に当り、その余の従業員との間に差別をしてはならない。
- 3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人東洋酸素株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都品川区）に本店及び工場、川崎市及び千葉市に工場を、川崎、千葉、市川、高崎、長岡、足利、仙台の各市に営業所ないし出張所を有し、酸素、アルゴン、窒素、（アセチレン）、液化石油ガス等各種高圧ガスの製造、販売、並びにこれらのガスの製造装置、付帯機械器具等の製造、販売その他の付帯事業を営む株式会社で、本件申立時の従業員数は約400名である。

なお、会社の系列会社には、三洋酸素株式会社、静岡酸素株式会社、関東アセチレン工業株式会社、新洋酸素株式会社等があり、会社は、これらの系列会社から購入した前記の各種ガスを販売しており、現在では会社の販売実績の過半を占めている。反面、会社の各種ガス製造部門は逐年縮小されてきている。

(2) 申立人ら14名は、会社の川崎工場ないし本社生産部工務課川崎工務係に所属する従業員であり、合成化学産業労働組合連合東洋酸素労働組合川崎支部（以下「支部」又は「川崎支部」という。）の組合員である。

申立人らの年齢、学歴、入社年月、職歴及び組合の役職歴は次表の通りである。

なお、X₈は、昭和54年12月に死亡したので、同人の妻X₉が本件申立てを承継した。

項目 申立人氏名	主任又は主任 待遇職に発令 すべき年月日	係長又は係長 待遇職に発令 すべき年月日	下段の年月日において是正すべき基本賃金額					
			年 月 日 49. 1. 1	年 月 日 50. 1. 1	年 月 日 51. 1. 1	年 月 日 52. 1. 1	年 月 日 53. 1. 1	年 月 日 54. 1. 1
X ₁₃	年月日	年 月 日 51. 6. 16	円 150,141	円 170,618	円 183,645	円 202,838	円 213,373	円 224,708
X ₁₄		〃	143,056	162,285	175,694	193,357	203,694	214,675
X ₁₂		〃	126,511	144,266	156,948	173,889	183,687	194,235
X ₄	51. 4. 30		120,544	137,804	149,880	167,033	176,469	186,802
X ₁	〃		〃	〃	〃	〃	〃	〃
X ₂	〃		〃	〃	〃	〃	〃	〃
X ₈			〃	〃	〃	〃	〃	〃
X ₅					137,345	151,244	159,976	170,162
X ₆	55. 3. 15				〃	〃	〃	〃
X ₇	〃				〃	〃	〃	〃
X ₁₀	〃				〃	〃	〃	〃
X ₁₁	〃				〃	〃	〃	〃
X ₃	〃				〃	〃	〃	〃
X ₁₅	〃				136,745	150,744	159,376	169,562

項目	X ₅	X ₆	X ₇	X ₁₀	X ₁₁	X ₈	X ₁₅
生年月日							
学歴	昭35.3 高校卒	昭35.3. 工業高校卒	昭35.3 工業高校卒	昭35.3 高校卒	昭35.3 工業高校卒 41.3 大学工学部二部 機械工学科卒	昭35.3 高校卒	昭35.3 高校卒
入社年月	昭35.3	昭35.3	昭35.3	昭35.3	昭35.3	昭35.3	昭37.6 川崎工場臨時工 38.3 社員登用
取得した資格	丙種化学、乙種機械	アーク溶接 J I S 検定	乙種機械	自動車免許 電気溶接 J I S 検定	自動車大型、普通免許 フォークリフト免許		丙種化学
職歴	液酸機運転の補助 昭38.8 製造1課管理係 42. 製造設備の管理係	当初、酸素課酸素第4組 (製造設備の修理) 所属職場の名称変更が屢々 あり。 昭47.10 本社生産部工務 課川崎工務係 昭48.7 以降は、室業パー ジャ C E の定期点検等の 業務にも従事している。	当初、酸素課(製造1課) (ボンベ充填、圧力計、安 全弁の点検整備) 昭37.5 (アルゴンガスの充 填等) 昭38.8 (検査係) 昭47.10 職制改訂(陰査係) 昭47.12~50.12 (混成ガス の成分検査) 昭50.12 以降(同上のほか、 混合ガス充填用機械装置 等の点検保守)	当初、酸素課酸素第4組 (機械装設の修理) 以後、X ₆ と同様	当初、充填業務 昭37. 生産4係(容器整備 全般、フォークリフト除 く) 昭47.10以降(フォークリフ トによる容器及びガード ルの運搬作業)	当初から、酸素、窒素の充 填、液酸機運転には、昭45. 5~6頃勤務したことがあ る程度 昭47.10 生産2係(酸素、 窒素、アルゴンのボンベ 充填) 昭49.2 特殊ガス係(混合 ガスの充填) 昭51~2 (軍瓶の検査等) 昭53~ (混合ガス用の水素 の精製)	製造1課生産3係酸素充填 昭和42頃から、液酸機運転、 現在に至る。
組合歴	入社後、サークル活動等 昭36.9~37.8 代議員 37.9~38.8 青婦部長 38.9~39.8 中央委 39.9~40.8 [支]書記長 40.9~42.8 [支]執委 42.9~44.8 職場委 47.4~49.8 [支]書記長 49.9~現在 [支]執委	昭39.9~40.8 職場委 43.9~47.4 〃 47.4~現在 [支]執委	昭42.6.24「めざめ」第1号 をアセチレン職場応援の 為発行。 昭42.9~43.8 [支]選挙管 理委 43.9~44.8職場委 44.9~46.4 〃 代議員 49.9~50.8 [支]会計監 査 50.9~現在中央選挙管理 委	昭39.9~47.4 [支]執委 47.4~現在 職場委	昭39.9~40.8職場委 40.9~41.8中央査問委 41.9~42.8青婦部 [支] 運営委 42.9~43.8青婦部 [支] 支部長 43.9~44.8青婦部 [支] 運営委 44.9~45.4同上兼職場委 45.9~46.8青婦部 [支] 運営委 47.4~47.8職場委 [支] 選挙管理委 47.9~50.8職場委、中央 選挙管理委 50.9~52.8職場委 [支] 選挙管理委	昭37.9~38.8青婦部 [支] 運営委 38.9~39.8中央委 39.9~40.8中央委兼 [支]執委 40.9~42.8 [支]執委 43.9~44.8青婦部 [支] 支部長 44.9~46.8青婦部長 47.4~49.8 [支]執委 49.9~現在 [支]書記長	昭44.9~46.4職場委 [支]執委 47.9~48.8職場委

項目	申立人氏名	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₂	X ₄	X ₁	X ₂	X ₈
生年月日								
学歴		昭21.3 高小卒	昭21.3 高小卒	昭30.3 工業高校卒	昭32.3 工業高校卒	昭32.3 高校卒	昭32.3 工業高校卒	昭31.3 工業高校卒
入社年月		昭25.11	昭28 川崎工場臨時工 29.7 社員登用	昭31.4 川崎工場臨時工 31.7 社員登用	昭32.3	昭32.3	昭32.3	昭36.7
取得した資格				乙種機械、甲種機械		乙種機械	丙種化学	
職歴		当初、充填業務 昭30以降は気体酸素製造装置の運転、後、液酸機運転 〔昭37.1～40.10〕 組合専従 専従復帰後 常日勤で容器整備（生産4係）	当初、アセチレンの充填 昭34.4 アセチレン課第4組（アセチレンの製造設備等の修理） 昭37.5 工場長直属の保全係保全組（従前に加え、液酸機等の修理にも先手として従事） その後、所属名称変更あり。 昭47.10 生産部工務課川崎工場係	当初、酸素充填、その後液酸機運転に配置替え 昭34.1 酸素課液酸車係（所属職場は屢々変更あり） 昭48.7 生産部工務課川崎工務係（C Eの保守点検、窒素パージの作業のほか、逐次機械装置の修理等）	当初、気酸機と酸素圧縮機の運転補助 昭35～6（小型液体窒素専用機及酸圧機） 昭40.6～46.7頃（上記のほか、液酸機の運転補助）～47.10迄（酸圧機の運転、酸素等の充填） 昭47.10 生産2係（酸素、窒素、アルゴンの充填） 昭49.2 特殊ガス係（検査係が名称変更）に配属 昭51以降（混合ガスの充填、成分検査をも担当）	若干期間 充填業務、その後、液酸機運転 昭35.1 液酸車係 昭37. 液酸機運転に復帰（生産3係） 昭38.10 以降 充填業務	当初、検査研究係（工場長直属） 昭34頃から、化学分析の方法による研究業務の補助 昭36.1 検査研究課研究係後に検査係（液体酸素の不純物検査等） 昭38.8 （アルゴンのボンベ充填等） 昭47.10 （單瓶の検査等）	昭36.7 製造1課生産3係（充填業務） 昭37～8頃一時的に小型液体窒素専用機の運転に従事、程なく充填復帰
組合歴		昭31 川崎酸素支部代議員 32～34 〃 支部長 35.9～38.8 中央執行副（委）長 〔昭37.9～40.9専従（合化・関東地協幹事）（全酸協副議長）〕 昭38.9～40.8中央執行委員長 40.9～41.8〔支〕執委 41.9～42.8 中央委 42.9～43.8〔支〕執委 43.9～44.8〔支〕副委員長 44.9～46.4〔支〕執委 46.4～47.4〔支〕副支部長 49.9～50.8〔支〕執委	昭41.9～42.8 職場委 47.9～現在 労金対策委	昭35.9～36.8 代議員〔支〕執委 36.9～37.8 川崎事務所支部長 37.9～40.8 中央委 40.9～43.8 中央委〔支〕執委 43.9～44.8 中央執委 44.9～46.4 中央委〔支〕執委 46.4～46.8〔支〕書記長 46.9～47.4〔支〕執委	昭42.9～43.8 職場委 46.9～現在〔支〕執委	昭39.9～40.8 中央委〔支〕執委 40.9～41.8〔支〕執委 41.9～42.8 職場委 42.9～46.4 中執委 46.4～46.8 川崎〔支〕執委 46.9～47.4〔支〕書配長 47.4～現在〔支〕支部長	昭35.9～36.8 代議員 36.9～37.8 中執委 37.9～39.8〔支〕書記長 39.9～40.8〔支〕支部長 40.9～42.8〔支〕書記長 42.9～43.8〔支〕会計監査 43.9～46.4〔支〕執委 47.4～現在〔支〕副支部長	昭49.9～52.8 職場委

2 従来の労使事情

(1) 合成化学産業労働組合連合東洋酸素労働組合（以下「組合」という。）

- ① 昭和22年1月に結成され、当時の名称は東洋酸素労働組合であった。昭和31年合成化学産業労働組合連合（以下「合化労連」という。）に加盟した。
- ② 会社の規模拡大とともに各工場に支部を設け、現在7支部である。
- ③ 川崎支部は、昭和25年川崎工場設置に伴い設立され、一時、事務所支部、酸素支部、アセチレン支部に分れていたが、その後川崎支部に統合された。

昭和45年11月、アセチレン部門の閉鎖、解雇の問題を契機として、川崎支部を脱退した者で川崎第一支部が結成された。当時の川崎支部の組合員は163名であったが、うち82名が川崎第一支部を結成したので、川崎支部は51名プラス、アセチレン職場30名（解雇）の81名となったが、本件申立時には26名であった。

(2) ① 会社は、昭和31年頃から定期採用を始めたので、次第に青年層が多くなり、一時金支給などで青年層に不満が生じ、昭和35年頃までの間にX₂ら5名は日本民主青年同盟に加盟した。

- ② 昭和35年11月、組合に青年婦人部が結成された。この直後にX₂他1名の本社配転問題が起ったが、組合の反対で撤回された。
- ③ 昭和36年8月千葉工場要員の大部分を既設工場等から配転する問題では、組合はストライキを初めて実施し、12月12日に妥結した。

(3) ① 昭和37年1月会社は、会社に損害を与えない旨の誓約書の差し入れを全従業員に求めたが、組合の反対で撤回した。

- ② 同年2月川崎工場に労務課が新設された。
- ③ 千葉工場への配転と川崎工場の要員交渉は難航したが、同年3月31日妥結した。
この結果、川崎工場では酸素ガス圧縮機の停止を条件に酸素及びアセチレンの各組はそれぞれ数名減員された。
- ④ 同年9月千葉の工場長は「歌ってマルクス、踊ってレーニン」と題するパンフレットを従業員に配布するとともに他工場の職制にも配布した。また、この頃会社は、全従業員を対象として、従業員の意識調査を実施した。

⑤ 同年9月、川崎工場アセチレン第一工場の一時停止問題が起り、要員交渉は12月20日に各組19名とする要員協定が成立した。

- ⑥ 昭和38年5月B₁が総務部長に就任し、爾後、組合との交渉担当者となった。
- ⑦ 同年6月1日川崎工場の職制全員を対象とした「友和会」が組織され、同年夏季一時金闘争に際して、友和会は支部に対しスト中止を要請、さらに、友和会員42名は組合に脱退通告し、組合はストを中止し、会社の回答額で妥結した。その後、6月19日友和会は解散した。

⑧ 会社は、同年6月から職制を対象として「東洋酸素ニュース」を発行、さらに各種の職制教育を始め、さらに会社組織の改正などを行い、8月1日付で職制の大量昇格（管理職を含め75名）と幹部手当の引上げを実施した。

⑨ 川崎工場アセチレン第二工場の要員交渉は同年7月15日妥結、各直16名となった。

(4) ① 昭和38年9月ないし11月の団体交渉で、会社は、提案制度と資格制度の導入を組合に提案し、組合はこれに反対したが、結局翌39年1月1日から会社は「提案制度」を

実施した。

- ② 昭和38年11月の日立送アセ問題について、支部交渉は難航し、会社は本部交渉のみに応ずるなどの経過の中で、業務命令違反の懲戒処分問題、賃金カット問題等も支部との間に発生した。翌39年5月4日、処分白紙撤回、暫定要員協定などで解決した。
 - ③ 昭和39年3月5日東洋酸素労働組合民主化同盟（以下「民同」という。）が、友和会のメンバーが主体となって結成された。民同は、組合本部及び川崎支部を闘争至上主義と批判し、ストを行えば会社はつぶれるなどと宣伝した。

同年9月の定期大会において民同派は組合執行部の半数を占めるに至った。
 - ④ 同年8月本社に労務部が新設され、千葉工場長のB₂が労務部長に、B₁が川崎工場長となった。
 - ⑤ 同年中に発行された東酸ニュースは1号から37号に及び、会社は、その中でストライキを非難し、組合を批判した。
 - ⑥ 同年12月元三菱鉱業〔株〕労働部長B₃が専務取締役（後に社長）に就任した。
- (5)① 昭和40年春闘で、会社は、同業他社（3000円台）を下廻る回答に終始し、組合は、無期限ストなどを実施、他方、会社は、東酸ニュース等で、組合員及び家庭にまでストによる不利益を訴え、労使協調を強調し、また、民同派幹部によるスト中止、早期妥結の活動などもあり、組合は、2,500円の会社回答のまま解決一時金100万円で5月26日妥結した。
- この昭和40年度の定期昇給から、従来の一律プラス考課を加味した職能給スライドが全額考課配分とされ、また、これ以後組合はストライキを実施していない。
- ② 昭和40年9月の組合定期大会では、代議員30名のうち川崎支部13名を除き、各支部代議員は民同派で、民同派が過半数を占め、運動方針で、総評・合化路線が批判され、民同派の修正提案が可決され、組合役員選挙では、X₁₃執行部（X₁₃執行委員長）に代り、C₁委員長、C₂書記長（現委員長）らが選出された。

そして、同年年末一時金の団体交渉の席上、B₃専務は、従来組合のあり方を批判し、C₁執行部を歓迎し、激励する趣旨の挨拶をしている。
 - ③ 同年10月頃から、川崎工場のB₁工場長は、東酸川崎ニュースを発行し、工場従業員全員に配布した。
- (6)① 前記(4)の②認定の昭和39年5月4日のアセチレン要員協定については、その後具体的解決についての支部交渉は進展せず、欠員が出ても補充されないまま経過した。
- ② 昭和40年7月27日会社は、本部交渉で、さらに支部交渉で、従前のアセチレン要員協定を破棄する旨通告した。

その理由は、赤字対策としてアセチレン部門等の合理化に協力されたいということであった。同年9月に成立した組合新執行部は、支部交渉により平和的に解決することを求めた。
 - ③ 同年10月20日の支部団交で、アセチレン要員問題を平和的に解決する旨（平和三原則）を労使で確認したが、その後の交渉は進展しなかった。
 - ④ 昭和41年4月19日アセチレン職場の職場要員C₃（日勤）に交替勤務への応援を命じた。

川崎支部は協定上の要員を一方的に削減することになると反対し、会社も硬化した

ので、支部は結局この配転を認めた。この頃東酸川崎ニュースは16枚も発行され、会社は、その中で支部役員を批判している。

- ⑤ その後、労使間に10数回の話し合いがもたれ12月26日物別れに終わったが、その間に、会社の新提案（人員削減）もあり、少人数による話し合いももたれた。
- ⑥ 同年9月の組合定期大会で、アセチレン合理化について4点確認された。また、同大会で組合規約が改正され、本部の権限が強化された。
- ⑦ 同年12月会社の申入れで、要員不足で停止していた酸素の第一液酸機問題で支部交渉がもたれたが、会社は、アセチレン、酸素両部門の要員及び配置表、配転者名簿等を支部に提示し、支部が拒否しても会社独自で実施するということであった。この内容は、アセチレン職場の要員を各係14名とし、余剰人員7名を酸素に配転し、酸素工場の要員を1直21名とする、というもので、会社は東酸川崎ニュースでも従業員に流した。
- ⑧ 昭和42年1月14日会社は、組合本部に上記案の通り実施するので、7名の配転に同意するよう求め、他方被配転者には配転に応じるよう説得した。その後、川崎支部、組合本部、会社間での折衝はあったが、川崎支部は、要員削減及び配転の一方的実施は就業規則に違反するとして、会社の業務命令拒否を決め、会社は、経営の責任において実施するものであるとして、2月6日に会社案を実施し、業務命令に従わない者には賃金不支給を警告した。そして、2月4日には、職場の組合員63名、業務命令対象者50名のうち11名が、2月7日にはさらに6名が、会社の業務命令に従うことになり、職場は混乱した。
- ⑨ 組合本部は、このような事態は支部の責任において処理すべきことを基本とし、支部の決定の一部を否定するほか、支部が本部指令に従わない以上、賃金カットの補填を行わないと、支部に通告した。他方、会社は、管理職を動員し、説得活動を行うとともに、家庭訪問なども行った。
- ⑩ 同年3月9日支部は、要求要員を16名に縮減し、会社と交渉したが拒否されたので、支部は同月12日以降休日出勤の非協力を会社に通告した。組合本部は、支部に対し、これを禁ずる旨通告したので、川崎支部は組合本部に反駁した。
- ⑪ 3月31日当時のアセチレン職場は63名、うち業務命令対象者50名で、うち業務命令に従った者22名、従わない者28名であった。会社は拒否する28名のうち酸素へ配転予定の6名を除く22名に対し賃金不払いを通告し、4月3日には食堂の食券販売も停止した。
- ⑫ 4月17日川崎支部は、①4月21日以降の早出、残業に協力しない②4月23日以降管理職の運転は認めない、との方針を決定し、会社に賃金不払いをやめるよう申入れたが拒否され、また、組合本部にも要請したが、本部は、17日の決定を執行しないよう指示した。
- ⑬ 4月20日の賃金支給日に前記22名は賃金カットされた。
- ⑭ そこで、支部は前記方針通りの行動に入り、会社は、管理職を動員して4月23日の前日から液酸機の運転を図った。他方支部は、抗議と説得活動を行ったが、警察官の介入があり、おさまった。
- ⑮ その後、支部交渉が行われ、話し合いはつくかにみえたが、結局、つかなかった。

- ⑯ 5月17日川崎支部長ほか3名は建造物不退去、威力業務妨害の被疑者として逮捕され、7月19日支部長と副支部長が起訴された。会社は、両名を休職としたほか、4月23日の件を不法行為として、支部及び支部三役に対し損害賠償（約100万円）の訴を提起し、東酸ニュース臨時号にこれらの記事を掲載した。
- この間、川崎支部は、臨時執行部をたて、また、組合本部に協力・支援を要請したが拒否された。
- ⑰ 同年9月の定期大会では、前記川崎支部の事態につき5項目の決議がされたが、それは、本部指令に反した支部独自の行動により招来した事態であり組合として一切の責任を負わない。支部の責任において平和的に解決を図れ、という趣旨のものであった。
- ⑱ その後、支部交渉が続けられ、同年11月10日の支部総会で、同月3日の会社提案をうけ入れて妥結し、11日調印した。
- (7)① 会社は、昭和43年2月7日の支部交渉で合理化計画のあることを明らかにした。その後、あらに欠員も生じたが、同年10月9日会社は、要員不補充のまま運営したいとして、前記要員協定の破棄を通告した。
- さらに、10月26日人員削減の提案をし、翌昭和44年1月18日には、暫定期間1年の覚書を締結した。
- ② 昭和43年12月3日、会社は、就業規則の中の、人事同意条項等の協約事項につき、協約の締結を条件として改訂したいと申入れ、その後、協約が締結されないまま、組合の同意を得ず、昭和44年8月就業規則を改訂した。
- ③ その後要員問題についての支部交渉は進捗せず、昭和45年1月17日会社は、上記覚書の失効を通告し、今後は会社の指示により運営する旨申し入れた。
- ④ 昭和45年3月30日の支部交渉で、会社は、アセチレン工場の経営は先き行き見込みがないので、同部門従業員が自分達の責任で同工場の運営を引き受けるなら、まかせたい。と提案した。
- これに対し、川崎支部は、経営責任を組合員に転嫁するものだとして、会社の真意を質したが、4月16日の支部交渉で、会社は、工場引き受けの意思なきものと了解し、いずれ会社の決意を発表する旨の文書を支部に手交した。
- ⑤ 同年6月25日会社は、アセチレン工場閉鎖及び従業員の解雇を取締役会で決定した。
- ⑥ 同年7月16日の本部交渉で、会社は、アセチレン工場の閉鎖と8月15日付で同職場の従業員（組合員）全員を解雇する旨の申入書を組合に手交した。組合本部としては解雇は認め難いとして、支部に連絡し、爾後、本部交渉に移す旨通告したが、支部は、従来支部交渉でやってきた問題であり、本部交渉には必ずしも賛成しなかった。
- ⑦ その後、合化労連を交え、本部・支部で協議したうえ、会社提案に対処する方針として、①不当解雇反対・完全雇用の協定化②スト体制③川崎支部代表者を入れて交渉する、との方針を決めた。
- ⑧ 組合本部も、川崎支部も各支部にオルグを派遣し、他方、会社も各支部の説得にまわった。その間、組合本部と川崎支部のオルグ活動にはズレがあった。
- ⑨ 7月31日のスト権投票は賛成45.7%で不成立に終わった。そこで、組合側は、指名解雇反対闘争に絞ることとし、8月13日の中央委員会などを経て、14日の本部交渉で、

8月15日の実施延期と指名解雇反対を表明したが、会社は、これを拒否し、8月15日会社は、アセチレン職場の閉鎖と同職場組合員47名の解雇を実施した。

- ⑩ 8月17日には合化労連から、希望退職募集により解決する案が示されたが、川崎支部はこれを拒否、8月25日の中央委員会では川崎支部の中央委員が退場して流会するなどのこともあったが、結局、本部案が可決された形となった。
- ⑪ 9月4日の本部交渉で、希望退職募集が提案されたが、会社に拒否され、同月7日の中央執行委員会では、退職金引き上げ等の条件闘争に切り換えられ、これに沿う提案もなされたが、会社は、希望退職扱いとし、応じた者には16万円の餞別金を支給する、と回答した。
- ⑫ 川崎支部は、アセチレン職場の全体会議で、指名解雇反対、裁判で争うとの方針を決めたが、10月1日の支部総会は、67名が出席を拒否して定足数に達せず、不成立に終わった。他方、組合本部は、臨時大会に代え、全員投票により、本部提案を通し、10月12日会社との間に覚書を調印した。
- その内容は、①8月15日付退職願出者は希望退職扱いとし、②餞別金1人当たり16万円を支給する③この措置の実施をもって一件落着とする、というものであった。
- ⑬ アセチレン職場の全体会議では、前記⑫の方針を再確認したが、組合本部は、同職場組合員の組合員資格喪失を通告し、他方、会社は、同人らの入門、施設利用等を拒否する旨、川崎支部に通告した。
- (8) アセチレン部門の整理解雇者中25名は、昭和45年11月東京地方裁判所に地位保全等の仮処分を申請し、うち昭和47年5月迄に申請を取り下げた者12名を除く13名について、同地裁は昭和51年4月19日解雇無効として仮処分申請を認容する判決を言い渡した。
- しかし、控訴審において昭和54年10月29日、東京高等裁判所は解雇は有効として原判決を取り消し、仮処分申請を却下する判決を言い渡した。
- 被解雇者らは、高裁判決を不服として最高裁判所に特別抗告したが却下され、現在東京地方裁判所に本訴が係属中である。
- (9)① 昭和45年11月川崎支部の組合員163名中、82名は、川崎第一支部を結成し、支部長にはC₄が選出された。その結果川崎支部は51名プラスアセチレン被解雇者30名となり、川崎工場内でも川崎支部は少数派となった。
- 組合本部は、川崎支部の組合機関への参加を拒否し、昭和46年2月には本部が窓口になるとして川崎支部には支部団交等の組合活動を認めず、支部費還元金も停止した。
- このような措置につき組合本部から通告を受けた会社は、以後、川崎支部からの団体交渉申入れや、賃金カット（組合活動）の申請、支部の諸会議における会社会議室の使用などを拒否するようになった。
- ② 昭和46年8月に行われた第1回中央労使懇談会の席上、B₃社長は、これまでは異常な労使関係にあって後向きの対策に迫られていたが、それも前年のアセチレン閉鎖をもって終わった。以後は前進あるのみである。労使の共存共栄のために協力してもらいたいという趣旨の挨拶をしている。
- ③ 昭和47年4月19日会社は、昭和36年以来川崎支部が使用してきた組合事務所を閉鎖した。その理由は、建物が既に老朽化していること、同月10日川崎支部長C₅が解雇されたことにより、管理責任者が不存在となり保安上問題があること、組合本部も了

解していること、等であった。

7月28日東京地方裁判所へ組合事務所の使用妨害排除の仮処分申請が出され、同地裁は、同年12月20日上記申請を認容する旨決定し、同月26日組合事務所の閉鎖は解かれた。

- ④ その後、液酸機運転職場の要員削減、電気職場の廃止、充填部門あるいは輸送部門等も逐次下請化されるなど、川崎、千葉の両工場、各営業所にわたり、合理化が進められた。

また、昭和47年11月には、組合・会社間に労働協約が締結され、人事の同意約款は外された。また、1週42時間から40時間へと時間短縮されたが、年次有給休暇日数は部分的に削減され、休日出勤手当等も減率された。

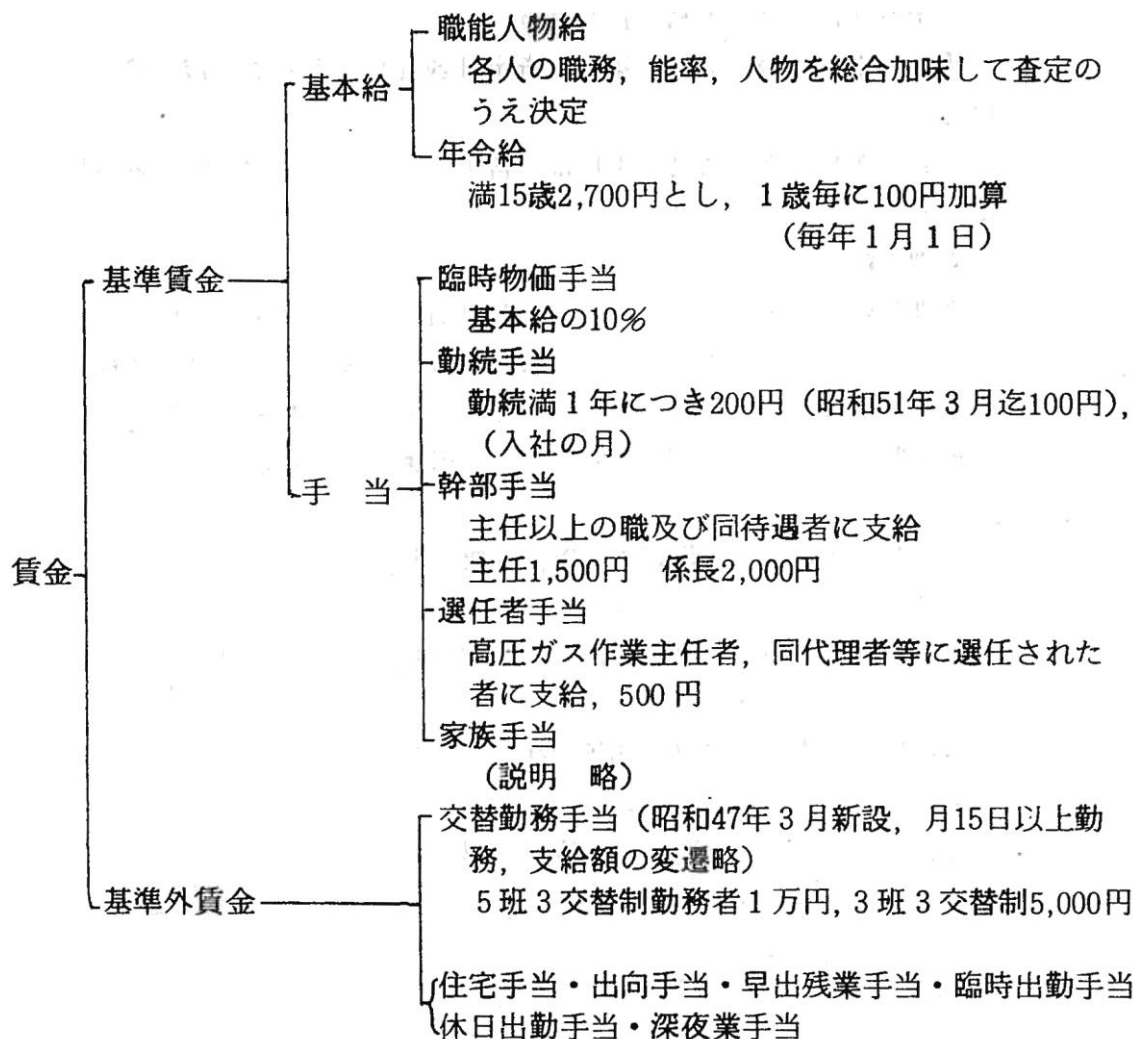
- (10) 昭和48年9月28日組合本部から会社に対し、川崎支部の運営を正常化する旨及びX₁を支部代表者とする旨の通告があり、正常化後初めての10月23日の支部交渉において、組合事務所問題もとり上げられ、その後、折衝が重ねられた結果、昭和50年6月5日、工場構内に新築された建物（7.5坪程）を組合事務所とすることで妥結した。

- (11) 申立人らは、組合本部役員、川崎支部役員、あるいは同支部の代議員等の役職にあつて、前記諸問題に積極的に取り組んできており、特に、現在に至るまでアセチレン部門の解雇撤回闘争を一貫して続けているほか、昭和47年の同意約款削除の労働協約締結問題、昭和48年の輸送部門下請化に伴う労働条件の問題、昭和49年の組合定期大会での組合規約の改訂問題、昭和51年の第二液酸機廃止問題などではその反対活動を行い、昭和52年の賃上げ配分では会社に一部是正させるなどの活動を行い、また、これら諸問題について各支部に対する宣伝活動をも行ってきている。

3 会社における賃金体系と昇給及び考課制度

(1) 賃金体系

会社における賃金体系は次の通りである。



(2) 昇給

給与規程上昇給には定期昇給と臨時昇給とがあり、定期昇給は毎年1月1日付で、臨時昇給は社会的経済的な事情に応じて実施されることとなっているが、昭和29年以降は毎年春に行われる組合との賃金交渉の結果により定期及び臨時の昇給が実施されるようになった。

(3) 考課制度——(社員考課に関する内規(昭41.3.15実施))——

① 考課の対象者及び考課担当者

会社における職位は、部長、副部長、次長、課長、課長代理、係長、主任となっているほか、工場及び営業所にはその規模に応じ部長ないし課長代理待遇の場所長がおかれており、課長代理以上は管理職者として労働協約により非組合員とされている。

考課の対象者は、部長及び場所長を除く社員全部であるが、各職位別にみれば、一般社員については、

- 第一次査定は、係長が行い、
- 第二次査定は、係長の報告により課長が行い、
- 第三次査定は、課長の報告により部長・場所長が行い、
- 第四次査定は、労務部長が行う。

係長、主任については、第一次査定は課長が行うので、以下第二次・第三次査定で終る。

なお、次長、課長代理、主任は、各上司に対し、考課に関する意見を述べるができる。

② 考課等級

考課等級は3級を標準として、一般社員については1級ないし5級、管理職者、係長、主任については1級ないし4級とされ、等級別人員枠は、主任以上については予定されていないが、一般社員については2級以上3割（1級約1割、2級約2割）、3級4割、4級以下3割とされており、厳選のうえ特級を出すこともできるとされている。

しかし、実際は、2級以上4割、3級4割、4級以下2割ということである。

③ 考課方法

各人の勤務成績は、考課票に、各考課観察項目毎に、標準75点、最高100点、最低50点で採点、記入される。

各項目の平均点と等級の関係は次表の通りである。

区分 平均点	一般社員	管理職者、係長、主任
90点～100点	1 級	1 級
80 ～ 89	2 "	2 "
70 ～ 79	3 "	3 "
60 ～ 69	4 "	} 4 "
50 ～ 59	5 "	

なお、同級者がいる時は順位を付すこと、係長・主任で特に統卒力を必要とする職務にある者については、「職務能力」及び「人格」の項目について統卒力を考慮に入れて採点すること、将来伸暢性ある有能者の士気を沈滞させないよう特に配慮することとされている。

一般社員についての考課観察項目とその内容は次表の通りである。

項 目	内 容
勤務振り	職務に対する熱意と勤勉度及び勤怠等
職務能力	将来の伸暢性、技倆、学歴、企画力等
職務能率	職務処理上の確実性と迅速性等
人 格	性格、責任観念、識見、協調性等

係長、主任については、項目、内容とも一般社員と同様であるが、管理職者については上表の項目以外に「統卒力」（部下に対する掌握力、指導力、抱擁力等）が加えられている。

(4) 昇給配分方法

前記賃金体系中、年齢給、勤続給は自動的に昇給するが、職能給及びこれにリンクする臨時物価手当は考課配分の対象となる。

すなわち、組合と協定された1人当り平均額から最低配分額を差引いた額に組合員数

昭和39年度以降における申立人（14名）の各年度別平均定期昇給額と従業員1人当り平均定期昇給額との比率

項目	年度別					
	昭 39	40	41	42	43	44
(A) 従業員平均定昇額	円 920	円 910	円 910	円 1,100	円 1,100	円 1,180
(B) 申立人平均定昇額	円 802.9	円 735.7	円 723.6	円 795.0	円 782.9	円 859.3
(B) / (A)	(87.3)%	(80.8)%	(79.5)%	(72.3)%	(71.2)%	(72.8)%
(注) 申立人 X ₁₃ の率	% (123.9)	% (127.5)	% (125.3)	% (97.3)	% (85.5)	% (83.1)

なお、申立人らは、昭和44年度以降における同人らのあるべき賃金額として、次表の通り、標準的基本賃金を計算し、同人らの基本賃金との差額を算出している。

申立人らの計算したこの標準的基本賃金は、申立人らと年齢、学歴、勤続を同じくする者ないし近以する者を選定し、これら比較対象者の平均額とされているが、各年度の昇給率などは推定したものも多く、また、比較対象者の選定に当っては、現在川崎支部に所属する組合員及びかつて組合活動が活発で会社に注目されていたであろうと推認される者、等を比較対象者から除外して計算されたものであって、比較対象者の中には既に主任、係長に昇格している者も多く含まれている。

申立人らが計算した年度別標準的基本賃金額及び申立人らの基本賃金との差額

氏名	X ₁₃		X ₁₄		X ₁₂		X ₄		X ₁	
	標準的基本賃金	同人基本賃金との差額	標準的基本賃金	同人基本賃金との差額	標準的基本賃金	同人基本賃金との差額	標準的基本賃金	同人基本賃金との差額	標準的基本賃金	同人基本賃金との差額
44	円 64,329	円 7,782	円 60,886	円 9,997	円 50,441	円 3,624	円 46,652	円 2,057	円 46,652	円 1,782
45	76,672	10,125	72,569	12,252	60,881	4,834	56,718	3,113	56,718	2,805
46	87,624	11,924	82,943	13,957	70,232	5,813	65,750	3,806	65,750	3,564
47	98,169	13,954	92,910	15,695	79,242	5,958	74,441	4,543	74,441	4,279
48	115,904	17,179	109,796	18,401	94,577	8,442	89,292	5,720	89,292	5,423
49	150,641	22,358	143,556	23,043	127,011	11,538	122,044	9,332	122,044	8,980
50	171,118	26,026	162,785	25,694	144,766	13,056	139,304	10,520	139,304	10,146
51	184,145	27,169	176,194	27,641	157,448	14,124	151,380	11,477	151,380	11,081
52	202,838	30,649	193,357	30,024	173,889	15,256	167,033	12,523	167,033	12,111
53	213,373	31,960	203,694	31,340	183,687	15,809	176,469	13,089	176,469	12,662
54	224,708	33,393	214,675	32,613	194,235	16,324	186,802	13,617	186,802	13,174
	X ₂		X ₈		X ₅		X ₆		X ₇	
44	46,652	2,827	49,941	7,968	40,885	1,408	40,885	1,639	40,885	715
45	56,718	4,125	60,381	9,662	50,214	2,211	50,214	2,629	50,214	1,441
46	65,750	5,071	69,732	10,905	58,641	2,794	58,641	3,322	58,641	1,881
47	74,441	6,039	78,742	12,148	66,771	3,344	66,771	4,048	66,771	2,365
48	89,292	7,612	94,077	14,117	80,731	4,235	80,731	5,181	80,731	3,146
49	122,044	11,961	126,511	18,225	111,679	7,022	111,679	8,661	111,679	6,318
50	139,304	13,479	144,266	20,260	128,070	7,605	128,070	9,662	128,070	7,176
51	151,380	14,695	156,448	21,745	138,845	8,166	138,845	10,399	138,845	8,078
52	167,033	16,212	172,889	23,555	152,744	8,999	152,744	11,423	152,744	9,212
53	176,469	17,026	182,687	24,495	161,476	9,221	161,476	11,801	161,476	9,734
54	186,802	17,649	193,235	25,888	171,662	9,209	171,662	11,948	171,662	10,038
	X ₁₀		X ₁₁		X ₃		X ₁₅			
44	40,885	2,178	40,885	1,529	40,885	2,013	40,585	2,772		
45	50,214	3,366	50,214	2,519	50,214	3,047	49,914	3,740		
46	58,641	4,246	58,641	3,212	58,641	3,784	58,341	4,389		
47	66,771	5,170	66,771	4,004	66,771	4,554	66,471	5,060		
48	80,731	6,644	80,731	5,423	80,731	5,808	80,431	6,193		
49	111,679	10,278	111,679	9,343	111,679	9,541	111,379	9,706		
50	128,070	11,444	128,070	10,729	128,070	10,740	127,770	10,839		
51	138,845	12,126	138,845	11,796	138,845	11,763	138,245	11,719		
52	152,744	12,957	152,744	13,046	152,744	12,979	152,244	12,623		
53	161,476	13,272	161,476	13,807	161,476	13,706	160,876	13,025		
54	171,662	13,557	171,662	14,442	171,662	14,451	171,062	13,510		

4 会社における昇格制度

(1) 昇格制度

会社には、本社、工場、営業所等の職制機構に即した職制規程はあるが、昇格に関する条項はなく、専ら業務上の必要（新設、配転、退職、等）に応じ、その都度適格者を簡抜することになっており、別に、いわゆる資格制度に相当するものは設けられていない。

昭和38年頃までは会社の業務拡張期に当り、係長、主任等への昇格人事も1ないし2年に1回位の頻度で行われてきたが、昭和40年以降は関連業界の競争が激化し、他社の合理化に対抗して会社も合理化せざるをえなくなり、人員面についても縮減を図ってきたので、手直しの人事異動は別として全社的な主任昇格人事などは5、6年に1回程度ということになった。

しかし、交替制勤務によるプラントの運転部門、渉外業務の営業部門、下請工事の監督等をする工務部門等には、1つの係に係長1人の原則の例外として、係長、係長待遇、主任の数を増員した部所もあり、また、技術の高度化という必要性和同時に、昇格人事の停滞、従業員の老齢化と処遇面における配慮の必要から、長年の業務経験と処理能力のすぐれた者に対する処遇として係長待遇や主任のポストを増加するなどの措置もとってきたとされている。

(2) 昇格人事

- ① 労務部長は、人事管理上主任への昇格人事を考慮するのを相当としたときは、各部、場所長に対し、
- i) 入社年次を学歴別に区分してそれぞれの範囲を指定し、
 - ii) 指示の日より過去3年間の昇給時における考課等級が、2級以上に該当するものであり、
 - iii) 職務上の顕在、潜在能力に照し将来の係長候補者として相当する能力、特に業務上の指導力の高い者を主任昇格候補者として、一定期日までに労務部に申告することを求め、労務部では現場の申告を尊重して、そのまま決定されるというのが常態とされている。

もっとも、主任昇格を急ぐような場合には、上記の手続きによらず、その都度場所長の申請に基いて実施されることになる。

- ② 昭和44年以降における昇格人事として、部分的な手直しのものは別として、主なものは次の通りである。

- ア 昭和49年1月 課長代理から課長に5名昇格
係長から課長代理に9名昇格
主任から課長代理（2階級特進）1名昇格

この際、C。(昭和42年9月から48年9月まで組合の委員長、43年3月主任から係長に昇格。)は、係長から課長代理に昇格している。(同人は、現在事務課長である。)

- イ 昭和49年5月15日 主任から係長に33名昇格、このうち2名（大卒）は46年8月に、31名は45年10月以前に、それぞれ主任に昇格していた者である。

一般から主任に48名昇格

この際、C₂（昭和39年9月から組合の書記長となり、以後10年間組合専従。）は、主任から係長（課長付）に、C₇（組合副委員長）も主任から係長に昇格している。なお、当時の組合員数309名、うち川崎第一支部は55名、川崎支部は30名であって、川崎支部からは主任昇格者が1名出ただけである。

ウ 昭和54年3月11日 課長代理から課長に15名昇格（待遇職も含む、以下同じ）

係長から課長代理に7名昇格

主任から係長に21名 昇格

エ 昭和55年3月15日 係長から課長代理に8名昇格

主任から係長に6名 昇格

一般から主任に26名昇格

上記ウ（54年）とエ（55年）の両年度の昇格を合計してみると

課長代理から課長に15名

係長から課長代理に15名

主任から係長に27名

一般から主任に26名

となるが、川崎支部からは主任昇格者が2名（申立人X₅を含む）出ている。

③ 昭和44年4月以降における本社、事業場別、職制別人員は次表のとおりである。

ア この表によれば、会社の従業員数は、昭和44年から55年までに約4割減少しているのであるが、本社では約12%増加し、事業場計では約50%減少し、中でも川崎工場は約80%減少しており、この間、同工場のアセチレン部門は閉鎖され、また、液酸1号機、2号機、3号機は廃止されている。

本社・事業場別・職制別人員表

(注) 括弧内は川崎工場(川崎営業所及び川崎工務係を含まず)

項目 年月日	本 社										工 場 ・ 営 業 所										総 計																							
	部(室)		課(室)				係				工場・営業所の数	場所長付				課の数		課長付			係長			主任			総計	課長代理以上		係長		主任		一般										
	本社 の 人員 計	課 長 の い る 課	課 長 の い ない 課	課 長 ・ 室 長 ・ 室 員 (部 長 付 付)	課 長 代 理	課 長 付 係 長 等	係 の 数	係 長 の い る 係	係 長 の い ない 係	主任 (課 長 付 主任 含む)		一 般	次 長 ・ 課 長	課 長 代 理	係 長	一 般	課 長 の い る 課	課 長 の い ない 課	課 長 代 理	係 長	主 任	一 般	係 長 の い る 係	係 長 の い ない 係	係 長 の 数	主任 の い る 係 数		主任 の い ない 係 数	主任 の 数	一 般	本 社	工 場 ・ 営 業 所	本 社	工 場 ・ 営 業 所	本 社	工 場 ・ 営 業 所	本 社	工 場 ・ 営 業 所						
											課 長 の い る 課																課 長 の い ない 課												課 長 代 理	主 任	一 般	係 長 の い る 係	係 長 の い ない 係	主任 の 数
昭 44.4.1	7	106	13				19				10	460 (185)				17 (5)						78 (20)					566 (185)	←	189	→	377													
49 5.1	6	106	7	7	9	8		5	19	5	18	63	10	273 (68)	1	2							5	6	6	2			22	28	24	23	27	38	186	379	20	23	5	26	18	38	63	186
	6.1	6	106	7	7	9	8	4	16	8	16	50	10	273 (68)	1	2							5	6	6	6			31	19	38	36	14	53	153	379	20	23	20	44	16	53	50	153
51.4.1	6	121	14		26			16	7	16	63	10	265 (64)	*課長代理 以上 20人		1							11 (2)		*同左 5					35			49	155	386	26	20	16	41	16	49	63	155	
55 3.1	7	115	11	5	29	1	2	14	7	14	9	61	10	232 (39)	1	4	5	1				7	6	3	5	2	3		18	24	21	14	28	25	145	347	29	25	16	31	9	27	61	149
	4.1	7	119	11	5	28	5	3	10	12	10	14	59 同上	10	224 (38)	1	7	4	1				6	6	4	5	3	2		19	22	22	24	17	38	121	313	33	28	13	31	14	42	59

イ また、前表から、従業員数に対する主任以上の職制の割合は、

昭44.4.1	全従業員566名	主任以上	189名	(33.4%)
49.5.1	〃	〃	130名	(34.3%)
〃 6.1	〃	〃	176名	(46.4%)
55.3.1	〃	〃	137名	(39.4%)
〃 4.1	〃	〃	161名	(46.9%)

と、職制の占める割合が増加していることが認められ、また、昭和55年4月1日現在においても、組織上「係」はあるが、係長のいない係が本社で12、事業場計で22、計34あり（これらは上位者が兼務している。）、事業場では、「係」の数41のうち主任のいない係が17あり、他方、主任が複数配置されている係があるほか、本社生産部工作課工務係の例のように、係長1、主任5計6名で一般職零の職場もあり、さらに、係長、主任等につき、課長付とか、待遇職が逐年増加していることが認められる。

ウ なお、次の諸事実を認めることができる。

昭49.5.1現在	川崎支部の組合員数	31名	うち主任	1名	3%
	川崎第一支部の	〃	うち主任以上	19名	35%
	(他に非組合員2名(うち主任1名)あり)				
昭49.6.1現在	川崎支部の組合員数	31名	うち主任	2名	6.5%
	川崎第一支部の	〃	うち主任以上	29名	52.7%
	(他に非組合員2名あり)				
昭55.4.1現在	川崎支部の組合員数	21名	うち主任	4名	19%
	川崎第一支部の	〃	うち主任及係長	19名	61%

これを川崎支部（川崎工場と本社生産部工務課川崎工務係）と川崎第一支部の両組合併存の職場については

川崎支部	21名	うち主任	4名	19%
川崎第一支部	18名	うち主任及係長	12名	67%

また、川崎工場に限ってみても

川崎支部	15名中	主任	4名	27%
川崎第一支部	16名中	主任及係長	10名	63%

(注) 何れも川崎工場の保安係は除いている。

④ 昭和32年度ないし36年度定期入社高卒男子従業員で昭和55年4月1日現在在籍者の昇格状況は次表のとおりである。

5 申立人らの各年度別考課等級及び考課査定の理由

申立人らの各年度別考課等級は次の一覧表の通りであり、会社の説明する申立人らについての考課査定理由要点及び申立人らの反駁の要点は次のとおりである。

昭和32年度ないし36年度定期入社高卒男子従業員（昭55.4.1在籍者）の昇格状況

項目	年度別				3 3				3 4	3 5				3 6					
	昭 3 2				人				人	人				人					
採用人員	5 8				1 4				4	7 0				4 0					
昭 55.4.1現在 在籍人員	川崎工場、川崎 営業所・川崎工務係		その他 事業所		川崎工場、川崎 営業所・川崎工務係		その他 事業所		全事業所	川崎工場、川崎 営業所・川崎工務係		その他 事業所		川崎工場、川崎 営業所・川崎工務係		その他 事業所			
	川崎支部	川崎第一 支部	川崎支部	川崎第一 支部	川崎支部	川崎第一 支部	川崎支部	川崎第一 支部		川崎支部	川崎第一 支部	川崎支部	川崎第一 支部	川崎支部	川崎第一 支部	川崎支部	川崎第一 支部		
職位	3(※)	3	11	(※3)	0	3	5	8	0	8(※6)	0	8	(※6)	0	0	14	14		
年月日	主任	係長	主任	係長	主任	係長	主任	係長		主任	係長	主任	係長	主任	係長	主任	係長		
昭	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
38. 8. 1				1	1														
43. 12. 17				2	2														
49. 5. 15		2	3	(2)	5	(2)	1	5	6			3	3			4	4		
54. 3. 11		0	(1)	(2)	(3)			(1)	(1)			(2)	(2)			(3)	(3)		
55. 3. 15		1	(1)	1	(3)	2	(4)	1	1	(※1)	2	1	(※1)	3		5	5		
計	0	0	3	(2)	7	(7)	10	(9)	0	0	2	0	5	(1)	7	(1)	0		
										0	2	0	0	0	4	(2)	6	(2)	
																0	0	0	
																0	0	0	
																9	(3)	9	(3)

(注) (1) 主任から係長に昇格するので、主任の人数と係長の人数は重複する。

(2) ※印は申立人の人数で内数である。

申立人の各年度別考課等級一覧表

氏名 年度別 考課等級	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₂	X ₄	X ₁	X ₂	X ₈	X ₅	X ₆	X ₇	X ₁₀	X ₁₁	X ₃	X ₁₅
	44	4	4	3(+30)	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5
45	4	4	3(-10)	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3
46	4	4	4	3	3(-70)	4	3	3(-60)	4	3	5	4	4	3
47	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5(+50)	4	3
48	5	4(+60)	4(+60)	3	3	4	3	3	4(+50)	3	5(+50)	5	4	3(-50)
49	5(+100)	3	3	3(+30)	3(+30)	4(+30)	3	2(+30)	3(+30)	3	3(-40)	5(+150)	4(+80)	3
50	4(-50)	3	3	3(+30)	3(+30)	4(+120)	3	2(+30)	3(+30)	3	3	4(-50)	4(+120)	3
51	4	3	2(-80)	3(+30)	3(+30)	4(+70)	3	2(+30)	2(-50)	3	2(-80)	4(+20)	4(+60)	3
52	3	3	2(- α)	3(+30)	3(+30)	4(+30)	3	2(+30)	2(- α)	3	2(- α)	4	4(+30)	3
53	3	3	2(-70)	3	3(+30)	4(+110)	3	2(+30)	2(-60)	3	2(-60)	4	4(+30)	3
54	3	3	2(-60)	3	3(+30)	3(+30)	3	2(+30)	2(-50)	3	2(-50)	4(+100)	4	3

会社の考課理由	申立人の主張
<p>専従解除・職場復帰に当り、原職の液酸機運転への復帰に難色、常日勤を希望したので、日勤職場とした。将来液酸復帰を期待する旨付加した。</p> <p>昭和43年～49年</p> <p>(勤怠) 44年頃迄は比較的良好、その後著しく不良、遅刻・早退回数増加。</p> <p>事故欠勤日数は一般に比し高く、49年は22日。このような不良は、担当業務遂行の熱意を有しないと判断。</p> <p>(職務能力) 容器整備業務に必要とされる能力に欠けるところはないと考えられる。しかし、低位にある。与えられた作業をテキパキ、確実に、やりとげる態度欠く。投げやりも少なくなく、ムラが少なくない。</p> <p>[懲戒処分(けん責) 2回]</p> <p>46年5月 会社掲示の無断引剥し行為</p> <p>46年6月 作業中の着帽指示に対する不服従及び上司に対する反抗</p> <p>(職場規律)</p> <p>47年ー作業時間中、上司に無断で来客を職場の控室に招き入れ話しこんでいた。</p> <p>51年は同級中、中位に向上したのでマイナスがなくなった。</p> <p>52年は勤務振りに改善が認められた。</p>	<p>会社の主張は、事実反する。</p> <p>復帰職場については工場・支部間の話し合いで決まったものであり、将来の件は、X₁₃から希望を申し述べたものだ。その後、液酸への復帰申出をしていないのは、減員等の交渉が続けられていたからである。</p> <p>(主として容器整備) 事実反する。</p> <p>(勤怠) 遅刻・欠勤が多い点ー遠距離通勤のため電車事故等もあり、又、横浜市議会議員選挙に立候補した事情もある(選挙活動の為に正式に休職になる前は、B₁工場長に話しを通して欠勤扱いで選挙活動を行っていた)。故に、「担当業務遂行に熱意を有していないことによる」わけではない。</p> <p>X₁₃の勤怠・勤務振り等に、いわれのない非難をしているが、労使関係に重要な関係がある。当時のC₆委員長は役員を下りて直ちに課長代理に昇格、C₂書記長も委員長に就任してから係長、課長付に昇格している。会社は、両名が職場にいればそのように評価されると推測した、というのが、全く恣意的だ。</p> <p>(けん責処分) 会社掲示物の無断剥ぎ取りー事實は違う。</p> <p>作業中着帽せず、上司の指示に反抗の点ー当時腰痛症のため事務作業をしていたが、現場の一角にある事務所兼休憩所から数メートル離れた所へ1本の容器確認の為に脱帽のまま出向いたものである。これがC₄係長(第一支部長)の目に止まったため、こんなことで懲戒委員会にかけられたのである。</p> <p>(作業時間中、上司に無断で来客を職場の控室に招き入れた)</p> <p>たまたま来客と接触したのをとらえて針小棒大に主張しているもので、現場へ来客を招き入れるなど出来るわけがない。(面会の手続ー守衛所) X₁₃をおとし入れる為のも</p>

	のである。
--	-------

X₁₄

会社の考課理由	申立人の主張
<p>アセチレン部門は比較的単純・容易である。液酸機等酸素部門の修理はより高度な技術が必要とするため、昭和37年5月以降の作業技能の評価は比較的低位となった。</p> <p>昭和43年以降</p> <p>(勤怠面) 遅刻等は係内で中程度。しかし44年、事故欠勤13日、病気欠勤3日あり、又、年休の大部分はポカ休であった。</p> <p>(業務能力及び能率) 47年頃までは、技術的知識は係中低位。</p> <p>(作業技術) 薄物鋼管の熔接は(アセチレン当時からやってきた)一通りできるが、鋼管やアルミ管の熔接厚物の高圧配管については、係の中で可成低位。</p> <p>(技能習得) の意欲乏しく(研究心)も充分でなく、技倆は容易に向上せず、作業の手抜きも少くなかった。</p> <p>(チーフ) 作業上チーフになったこともあるが、先手を充分リードできず、技倆面に自信がない為か、決断力不足し、作業の的確、円滑な取進めも仲々できない状況であった。</p> <p>昭和49～50年はポカ休は少ない欠陥はあったが、作業技倆で漸く、鋼管、アルミ管、高圧用鋼管等の熔接を、他に伍して一応出来るようになったことが、プラス要因となった。</p> <p>51年は、ポカ休5回だけで従来より改善されたが、執務態度・作業技倆の面では特に改善は認められない。</p>	<p>昭和37年5月酸素の修理部門と合併した当時先手だったことはない。C₈、C₉と組みチーフであった。</p> <p>アセチレン部門の製造設備の修理は酸素部門より低度だということはない。種々危険を伴う作業であり、X₁₄は、この部門の修理の熟練工だと確信している。酸素部門は多少構造等は複雑だが、高度の技術を必要とするなどはアセチレンとの比較においては無い。</p> <p>(遅刻・欠勤) 若干あったが、程度・日数は覚えていない。</p> <p>事前届出しないこともあったが、電話で連絡しており、無届けは殆どない。(他の者も、年休は事後届が通常である。)</p> <p>(X₆の陳述)</p> <p>遂行程度評定明細表の評価について、工務係を20年やり、チーフの責任あるX₁₄が、職場に入り5～6年の先手の者より、工夫・段どりの評価が悪いのは実態無視の評価である。</p> <p>(鋼管・アルミ管) アセチレンでは銅は使用禁止であったので、経験しておらず不馴れなのは当然。しかし、40年代になっても技倆が低いと評価するのは偏見である。</p> <p>(意欲・研究心) いろいろテストをし、結果を研究したりしており、意欲旺盛と評価されて然るべきで、手抜きなどする筈がない。</p> <p>技術的知識・技倆につきいろいろ言うが、先手の者にも予め仕事の内容を説明し、興味をもちながら仕事ができるよう配慮している。</p> <p>(X₁₂の陳述) 48年7月工務係に配転されてから、X₁₄に初歩から指導してもらった。6年たっても、X₁₄と対等なものはない程、評定明細表の評価は矛盾だらけだ。</p> <p>例えば、空圧機、膨張機のオーバーホール</p>

	などは定期修理の時に1年1回行うだけで、10年以上のX ₁₄ より、2～3年のX ₁₂ の方が良い筈がない。
--	--

X₁₂

会社の考課理由	申立人の主張
<p>(資格) 昭和33年7月高圧ガス作業主任者乙種機械資格取得。35年3月高圧ガス作業主任者甲種機械資格取得。</p> <p>当初から、技術面の知識もあり、向学心もあって、将来を期待された。(勤務振り)に殆ど欠陥なした。</p> <p>しかし、液酸車運転は、得意先廻りであり、(服装・態度等)の注意が必要で、得意先の信用を害したり不快感を与えることは許されない。</p> <p>この点、36年を境として変化し、服装のみだれ、横柄な言動が顕著となり、得意先の非難まで買うようになった。</p> <p>(作業服・作業帽・安全靴の着用) 作業中これを着用せず、色物のシャツ、無帽、夏は半ズボン、ゴム草履の状態、得意先の非難を買い、販売面にも悪影響を与えた。</p> <p>(上司の注意) 再三したが、従わず、反撥した。</p> <p>(勤怠面) 遅刻・早退は比較的少く、欠勤もなく、良好。</p> <p>ただ、年休はポカ休が殆どで、液酸車の配車に支障があった。</p> <p>43～48年7月までの液酸車系の頃は、上記の点ややよくなった。ポカ休は多い状態だったが、当人の資格・能力面を配慮した。47年～48年アセチレン閉鎖で考課等級別人員枠の変化、ポカ休が改善されなかったことによる。</p> <p>48年7月から、配属替え後は、係内でチーフの立場に立ち、(業務遂行の態度)はかなり改善された。</p> <p>50年の勤務実績—液酸機の修理作業はまだ先手だったが、CEの保守点検、ページ作業ではチーフとしての職責を果し、他の係り</p>	<p>当時、高卒で甲種をとったのはX₁₂が初めてで、当時、甲種は会社に3人であった。比較対象者4名で甲種をもっているのはC₁₀、C₁₁の2名で、いずれも係長で、甲種をもたない者も係長、主任になっている。</p> <p>昭和36年～(服装・態度)</p> <p>当時、川崎事務所支部長で、同僚運転手の正社員化問題で上司、工場長などと職場交渉をした。これを“横柄”と云っているのだ。服装、35年8月から作業服一着支給となったが、みんな私物と作業衣を併用(洗濯など)していたのである。</p> <p>半ズボン、ゴム草履は、夏、配車のない社内洗車作業の時である。洗車中急に得意先へ行く時は社内で着かえていった。社内の半数位は半ズボン、サンダルだった。</p> <p>服装について得意先から苦情があったことはきいておらず、又直接上司から注意されたこともない。</p> <p>X₁₂は得意先との人間関係を大切に、会社の海水浴に招いたり、職場の忘年会に招待したり、花見、旅行には会社に言って金一封を出させたり、等している。今でもそのつながりは生きている。</p> <p>(ポカ休) 全く事実と反する。液酸車では、前日連絡ノートに書くことになっており、総合届が事後になったからといって、配車に支障をきたすことなどない。</p> <p>(液酸車の1人乗務に反対した闘争) 39年の事故発生からみて、1人乗務に反対して良かったと思う。—職場闘争でやった。</p> <p>(評価) 働く気持・態度は同じなのに、組合役員をやめてから、急に会社の評価が良くなった。しかし、過去の格差は消えないで</p>

をリードし、未経験者の教育にも努力した。ただポカ休があとをたたないということでマイナス80円にした。	残っている。
--	--------

X₄

会社の考課理由	申立人の主張
<p>技術面における知識・技倆は一応具有しているが、その能力を業務上に活用する意欲に乏しいと判断された。</p> <p>昭和39年頃以降は業務遂行に対する熱意は著しく低下した。</p> <p>(勤務振り) 入社しても直ちに引継ぎせず、ロッカールーム付近や他職場で時間を消費し、屢々業務上不都合を生じた。</p> <p>39年2月 長男死去後、勤務振り急速に悪化した。が中程度の評価に止めた。</p> <p>43年～49年2月</p> <p>(勤務振り) 何事によらず職場の出来事に興味を示し、遂には、工場内に何か発生すると、自分の仕事を放棄しても見にくく傾向すら認められるに至った。</p> <p>担当業務には一般的に慎重で、ミスが少ないが、キビキビした点に欠け、特に積極的に業務に取り組むという姿勢は殆どない。</p> <p>一油抜き、故障した機械の分解掃除などの汚れ作業は、身を避けて見ている状態が多い。</p> <p>49年は当人の潜在的な能力を若干配慮してプラス30円加算。</p> <p>51年以降</p> <p>手持ち時間は、上司から特に指示されない限り、自ら進んで他の忙しい業務に応援しようとしなない。</p> <p>上司・同僚に無断で職場離脱し、工務係等で遊んでいる。</p> <p>上司の(応援指示に)不平や愚痴を口にする事が多いので、上司も指示をいやがる傾向を生じている。</p> <p>上司の作業指示を忠実に守る態度に乏しい。</p>	<p>当初4名が気酸機1機ずつ、2名が酸圧機で、計6名が順番に担当していた。一運転補助などの区別はなかった。一事実と相違する。液酸機の運転補助も違う。4名の共同作業だった。</p> <p>[引継業務] 主任又は係長の仕事。[ロッカールーム等の時間潰し] 立話程度のことは誰でもやっている。時間前に就労場所へつく慣行などなかった。</p> <p>38・9年頃から組合活動に協力的になった。会社は行動を監視していたと考えられる。</p> <p>[工場内に事故が発生すると...] 事務所の者すらぞろぞろ見に出て来る。皆んな同様な。[汚れ作業] 運転部所にいた当時は一番の若輩で、油ふき、はき掃除の担当みたいであった。[特殊ガス係] 48年1月から正しい[充填作業]は手待ち時間などなく、他の応援などできなかった。工務係で遊んでいたことはない。</p> <p>[上司の指示に不平・愚痴・上司から耐圧切れ容器に指図書なしに充填するよう指示されたとき、事故が発生したらその責任の所在はどうかと指摘し、応じられないと返事した事例がある。非難は筋連いである。また、C₁₂係長から、水素と酸素の混合ガスの充填を指示されたとき、爆発の危険ありとことわったが、C₁₃工場次長に話したところ、その後、この種の作業はやらないことになった。</p> <p>[レッテルの重ね貼り] 忙しい時、納期が迫っている時、2～3回やった程度で、一見して見分けられるような不体裁なことはない。</p> <p>[50～53年時間外の協力度が低い] 51年8月末頃休日出勤する予定のところ、会社から止められたことがある。会社は、このような事実を目をつむり、評価を低くしている。</p>

<p>混合ガスポンベの体裁ー古いレットルを剥がさず、その上に新しいレットルを重ねてはるので、一見して見分けがつかず不体裁。</p> <p>51年は（勤怠面）良。しかし、時間外・休日労働の協力度低い。</p> <p>（勤務態度）取組みに積極性乏しい。上司の指示に忠実に従う姿勢に乏しい。</p>	<p>〔仕事〕 一生懸命やってきた。ひとに遅れはとらない。</p>
--	-----------------------------------

X₁

会社の考課理由	申立人の主張
<p>（資格）昭和34年7月、「乙種機械」資格取得 「時間の余裕のある気楽な職場に転換したい」と希望。</p> <p>充填業務に配属替えとなった。</p> <p>40年頃、上司は屢々、液酸機運転に戻るよう説得したが拒否された。</p> <p>43年～49年</p> <p>（職務能力）欠けるところなし。</p> <p>（作業能率）所定の作業はソツなくこなし、職場の清掃等は自主的・積極的に実施し、平均的である。</p> <p>（勤務振り）（勤怠面）遅刻・早退多く、川崎工場の中で最低グループ。</p> <p>（残業・休日出勤）一係長・主任の指示があっても、これをうけず就労しないのが常態で、係中最低。</p> <p>組合の役職にあることを酌量し3級とした。</p>	<p>〔資格〕は会社の援助なく、独学でとった。</p> <p>昭和39年春の定昇は同期の平均より高い97.9%だったが、組合役員になってから、40年の定昇は79.2%に下げられた。同期の平均は41年には105.1%になっている。執委から職場委員になって比較のおとなしくなったら、41年86.9%、42年82.5%と引き上げている。43年85.3%、44年79.2%、46年72.3%。中執でも、アセチレンに反対の為</p> <p>充填への配置替については中執になってから、賃金カットによる組合活動が多くなり、充填職場から応援が出ていたので、気の毒に思い、上司に話し、充填職場に替ったのである。49年の液酸欠員の際など、意向打診等なかった。</p> <p>（勤務振り）45年分裂後、時間内組合活動が不可能になった関係で、遅刻・早退が多くなったが、それ以前も悪く評価している。これらは私用ではなく、届出理由として「私用のため」と書かされたものである。</p> <p>液酸職場には、42年第二、第三液酸機が組合本部の指示に反し、ストで停止したことから、同職場を会社の意に沿うもので固め、組合活動家を排除していかうとしたものであり、液酸機係は優秀な者を入れるという会社の主張は誤りである。</p> <p>また、手待ち時間に控室で待つ余裕など殆どない状態である。</p>

	<p>結婚は47年10月で、共働き、49年頃は子供を保育園へ送迎したり、組合活動もあるので、上司に話し、時間外活動をしないですむよう取計ってもらっている。 必要な時は時間外をやっている。 上司の指示に反したことはない。</p> <p>充填職場は低いランクというが、同時期本部役員となったC₆は、充填の係長だったが、定昇率は同年代のトップクラスだった。</p> <p>現組合委員長C₂（42年頃書記長）は、殆ど会社の業務についていないのに係長に昇格し、定昇率もトップクラスだ。</p>
--	---

X₂

会社の考課理由	申立人の主張																																				
<p>昭和34. 5年頃工学院大学第二工学部工業化学科に入学したが1年程度で退学－勤労意欲・向学心とも逐次減退の傾向。</p> <p>38年頃から、担当業務に対する熱意・意欲が著しく低下した。</p> <p>時間中無断職場離脱及び、担当業務を意識的に必要以上の時間をかける様子が顕著になった。</p> <p>当時「会社では2時間も働けば給料分は充分出るから、それ以上働いても会社をもうけさせるだけだ」と公然と口にした。上司から再三注意したが、改善されなかった。</p> <p>43年～50年</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">(勤怠)</td> <td style="text-align: center;">事故欠勤</td> <td style="text-align: center;">遅刻</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">43年</td> <td style="text-align: center;">3日</td> <td style="text-align: center;">1回</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">44</td> <td></td> <td style="text-align: center;">7</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">45</td> <td></td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">46</td> <td></td> <td style="text-align: center;">13</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">47</td> <td></td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">48</td> <td></td> <td style="text-align: center;">13</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">49</td> <td></td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">50</td> <td></td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">時間外</td> <td style="text-align: center;">休日出勤</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2" style="text-align: center;">[少ない方からの順位]</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">43年</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </table>	(勤怠)	事故欠勤	遅刻	43年	3日	1回	44		7	45		9	46		13	47		20	48		13	49		8	50		2		時間外	休日出勤		[少ない方からの順位]		43年	2	1	<p>大学中退……若年労働者虐待(?)から、組合活動に傾斜。</p> <p>昭和35年青婦部結成準備活動に加わり、9月代議員。同年の異動期に、X₂を荏原工場へC₁₄を国分寺への配転が出されたが、組合本部が反対し、撤回された。その時、C₁₅係長に「民青に入ったから配転の対象になった。」と言われた。</p> <p>36年9月中執になったが、この為勤労意欲や向学心が減退したことはない。</p> <p>38年の友和会問題では、工場側と交渉、活発に活動、組合、労働金庫へ加盟し、毎月の給料日の後、預金や返済金の窓口業務を会社の承認のもとで時間内に行った。</p> <p>(時間外) 分担業務により多い所、少ない所がある。</p> <p>46年は双子が生まれ、共働きで、保育園送迎などもあり、C₁₂係長に話し、時間外の少ない業務に配置してもらった。</p> <p>(クレーム処理) C₁₆陳述書は全く違い、不当な言いがかりだ。クレーム処理に当っては問題はなかった。</p> <p>(評価) 従事作業及び遂行程度明細表で、評価が同じでランクが違うものがある。</p> <p>アルゴンを主体にした充填作業には3種混</p>
(勤怠)	事故欠勤	遅刻																																			
43年	3日	1回																																			
44		7																																			
45		9																																			
46		13																																			
47		20																																			
48		13																																			
49		8																																			
50		2																																			
	時間外	休日出勤																																			
	[少ない方からの順位]																																				
43年	2	1																																			

44	1	1	合は無いのに評価している。
45	1	2	
46	1	3	
47	1	3	
48	1	5	
49	1	1	
50	2	3	
「のんびりゆっくりやる」			
① ガスクロ計による混合ガス成分の検査 通常1ロット3本に約1時間 X ₂ は1時間半近い			
② 特殊ガス充填 通常1回1時間半程度 のものを2時間程度かかる (技術・能力) トラブル・クレーム処理に必要な能力を欠き、やむなく、他の者に代えるとか、管理職・係長が処理。 (資格) 「丙種化学」51年5月、10月、52年5月3回不合格。53年6月合格。 (同期入社) 11名中、資格未取得者はX ₂ を含め2名 (作業技能及び作業意欲) のうえから、リーダー役つとまらない。 (業務上の協調性) 手空きでも他を応援しない。 49年 休日出勤に対する協力度みられプラス30円 50年 業務処理面多少進歩プラス120円 51年 勤怠面の改善			

X₈

会社の考課理由	申立人の主張
<p>37～8年頃、「機械運転は頭を使わなければならないから嫌いだ」といい、技能習得の意欲も認められなかったので、「充填」に復帰させた。</p> <p>44年以降 積極的に仕事にとり組むという姿勢は乏しい。</p> <p>(職務能力) 単純作業である充填であり、平均程度。</p> <p>(勤怠) 良好。</p>	<p>(X₁のX₈についての陳述)、このような会社の主張は、いいがかりに過ぎない。職場の機械についてはよく知っており、手入れや清掃も一番よくやっていた。</p> <p>入社以来病気なく、年休をもて余す位で、体力も十分だった。</p> <p>X₈は、組合活動に協力的で、X₁に協力をおしまなかった。X₁との関係から差別されたものである。</p>

<p>(作業能率) 定められた通り普通にやっている。</p> <p>(協調性) 上司・同僚と良い。</p> <p>(勤務振り) (作業能率) 高い評価。</p>	
--	--

X₅

会社の考課理由	申立人の主張
<p>当初は、比較的真剣で熱意も一応見るべきものがあつたが、43年頃から、勤務振りが変化した。</p> <p>(勤怠) 一遅刻等増加。</p> <p>(仕事振り) 一興味ある仕事には熱心、日常地味な仕事には熱意を欠く。資料等の整理は乱雑である。</p> <p>協調性・柔軟性に乏しい。</p> <p>独善的態度、上司の指示を無視するような傾向がみられた。</p> <p>(資格) 取得の熱意が皆無の状態－43、44年乙種機械受験したが失敗。</p> <p>48年～50年 窒素ガスを捕集し「東石」に供給する一連の設置に当り、調査、検討、計画の立案、施行等につき、示した実績を評価。</p> <p>51年考課－前年比、特にみるべきものはなかった。</p> <p>(勤怠) 病欠12日、遅刻24回(例年より増加)、時間外、休日は熱心。</p> <p>(勤務振り) 製造設備全般にわたる修理・改造工事等の計画及監督等かなり熱心にとり組む。</p> <p>反面、独善的な面がうかがわれた。</p> <p>(資格) 51年受験「乙種機械」失敗、「丙種化学」合格。</p>	<p>X₅の配転は業務上の必要性からでなく、組合活動を監視し易くする為。</p> <p>どんな職種でも普通(普通の程度は分らないが)以下の勤怠でよいとするところはない筈だ。勤怠について、43年頃以降自律神経失調症に起因する直腸炎などで、入院をくり返すなど、欠勤・遅刻など多くなった事もある。</p> <p>体調が悪いといっても、サボっているように評価しているが、仕事は他のひとより熱心にとり組んだ。</p> <p>会社の主張する点は“為にする”言いがかりに過ぎない。具体性がない。</p> <p>(反抗的) 課長のスタッフの立場にあり、課長の意見に従ってやってきた。しかし、組合の役員の立場で、労働条件の事、闘争の時など、数度上司などと口論したことはある。</p> <p>(仕事) 容器管理、生産管理、設備管理の仕事があるが、職場で、この三つの職種を経験したのは同人だけである。</p> <p>現在、技術的な知識や設計、製図などに対しては一応の自信をもっている。</p> <p>(勤務振り) 会社のは抽象的な主張である。</p> <p>上司に対し、再三、再四、考課について説明を求めたが、具体的な説明はなかった。</p> <p>(資格) 普通高校だが、独学で勉強したのであって、会社には、担当業務以外には一切教育・勉強の場は与えられてない。－54年には乙種機械にも合格した。試験に合格することと、仕事が出来ることとは別のものである。古くからの有資格者も差別されているではないか。</p>

X₆

会社の考課理由	申立人の主張
<p>工務係＝熟練工⇔先手（補助者）⇔雑作業となっている。修理工の出発点である雑作業の下積み生活にいや気がさしたのか、40年頃から就労態度面に変化がみられ、勤務振りは急速に悪化した。</p> <p>昭和40年5月～41年1月迄の9ヶ月間に 欠勤11日（川崎280名中8位） 遅刻8回（〃 4位） 43年以降も（勤怠面）欠勤、遅刻が多い。</p> <p style="text-align: center;">欠 勤</p> <p>43年 4日（同係11名中2位） ： 47年 5日（5名中1位） ： 遅 刻</p> <p>43年 20回（11名中1位） 44年 4回（X₁₀と並び1位） 45年 16回（10名中1位） 46年 12回（8名中2位） 47年 14回（5名中1位） 48年 10回（8名中1位） 49年 9回（〃 1位） 50年 11回（〃 1位）</p> <p>（所定外勤務）頭から拒否する場合多く、時間外・休日勤務、係中最も少いグループに属している。</p> <p>（業務遂行面）製缶、配管の先手－ 作業意欲に欠け、技能習得の熱意乏しく、上司・先輩の指示・指導に忠実に従う傾向も低下し、反抗的態度すら認められ、職場内で円滑を欠く面がある。</p> <p>46年頃 時間中に昼食のインスタントラーメンを職場内で作り始めた。係長からやめるよう連日注意を受けたのに、約1ヶ月にわたり連日くり返した。</p> <p>46年、47年に熟練工2名の退職等があり、X₆が中心になって作業をせざるをえなくなった。この頃から意欲が高まった。</p> <p>（資格）48年6月、アーク溶接のJ I S検定</p>	<p>会社は、46～7年頃から仕事に意欲的になったというが、それ以前から、技倆の向上に努力してきた。</p> <p>38、9年頃夜間の職業訓練所に入り、電気及びガスの溶接の練習をし、職場で初めてアセチレン溶接士の資格をとった。</p> <p>〔先手〕として低い評価は当然だとするのはひどいことだ。</p> <p>毎年考課査定につき上司（係長、課長、工場長）に理由を質しても、明確に答えてくれたことはない。</p> <p>〔協調性〕仕事上は、上司、先輩に従い、作業は円滑にやるよう努力してきた。しかし、労使関係のことでは、上司、先輩と意見が違い、対立することもままあった。</p> <p>〔46年頃・職場でラーメン〕 アセチレン閉鎖、解雇、分裂、食堂の閉鎖等労使対立の激しかった時代、工務係の職場では昼食にラーメンを作るのは職場の習慣になっていた。当時の上司C₄係長（川崎第一支部支部長）は、組合問題で職場でいつも対立していたため、注意をしたのではないか。</p> <p>（遅刻・欠勤）子供の送迎を車でやっていたが、道路混雑で遅刻することはよくあった。車通勤を会社は認めていなかった。しかし、殆ど5分以内で、仕事には差支えなかったものだ。</p> <p>（残業）時間外出勤は強制でなく個人の都合でやっていた。仲間同士調整していた。子供を保育園へ迎えにゆくため少なかった。</p> <p>（資格）工務係の仕事の巧拙は資格とは必ずしも比例しない。上司・先輩に比し、当時・現在、資格取得は劣っていない筈である。</p> <p>（技能評定表）の分類は疑問が多く、実態に合わない。又、査定者の上司自体、溶接技術、高圧ガス知識等の資格をもっていない。</p> <p>各項目の評価の実態も疑問が多い。</p> <p>（事故）C₄係長が他の場所に離れていた時の</p>

<p>に合格。 (時間外・休日勤務) 積極的取組み、長期出張工事にも協力。 (担当外の業務) 協力的。執務態度は改善された。 (事故) 50年9月X₆がチーフとして小型球型タンクの解体作業中、人身事故(全治6ヶ月の重傷)発生、業務上過失傷害罪で3万円の罰金刑を受けた。 しかし、会社は問責せず、51年には2級に昇級させた。</p>	<p>事故で、ミスはあったが、玉掛の資格者ということで問責された。むしろ犠牲者だ。罰金3万円は、会社及び管理職で2万6千円、X₆ら作業員4名が各千円負担したものである。 52年12月の第三液酸工場クレーン誤操作人身事故では、罰金刑なども全くなく、警察の扱いなども異なり不問となっているのは、X₆の事故は川崎支部員どうしであったが、この事故は川崎第一支部員どうしのためか。</p>
--	--

X₇

会社の考課理由	申立人の主張
<p>工高卒として概ね平均程度の技術面の知識。吸収意欲は比較的ある方である。 担当業務は一応ソツなく消化、作業能率も標準程度。 積極性に乏しいー能力・資格を身につけるとか、業務の手順・能率を改善向上させるといった面で。 消極的態度ー手空きの時、進んで他を応援する態度がない。 (資格) 高圧ガス製造保安責任者資格取得を上司がすすめたが受験せず、 50年5月法改正ー51年10月「乙種機械」受験、合格。 (勤怠) 44年迄は普通 45年～47年遅刻が著しく増加。 47年後半から改善され、51年では係中で最良グループ。 (応援) 自分が応援されても、上司の指示以外自ら進んで他を応援する態度殆どない。(特殊ガス係) 47年は能力の発揮度消極、勤怠さらに悪化。 48年以降若干改善。 50年(勤怠) 欠勤なし。遅刻及びポカ休少ないが、時間外、休日労働の協力度はなお低い。 (作業意欲) 積極的に仕事にとり組む姿勢に乏</p>	<p>昭和47年12月迄主業務の混合ガスの製造に、圧力計を看破させたことはない。クレーム品も出さなかった。 50年12月迄、混合ガスの成分検査、未分類、未調整の標準ガス(100本位)を殆ど中心となって管理してきた。未扱いの新しいガスのガスクロ計での分析方法を独力で調査し、やってきた。 (業務) C₁₆陳述で、X₇の担当業務のうち「管理事務の補佐」が落ちている。 (資格) 過去3回受験し失敗。 51年11月乙種機械合格。 53年3～4月アーク溶接、ガス溶接の講習会に行き試験に合格(この時、休日があったが休日出勤にならなかった。) (勤怠) 45～47年遅刻が増加したというが、具体的比較がない。一時金支給の欠勤控除日数(遅刻3回で1日欠勤) 45年夏0、同冬1日、46年夏2日、同冬1日、47年夏2日、同冬2日、であり、著しく増加ということはない。 (C₁₆陳述書)には、歴年単位で作業を交替するとか、混合比の小さい順に3回に分け充填するとか、誤りが多い。 (応援) C₁₆陳述は誤り。先ず自分の仕事を責任もって消化し、忙しい時は上司に申出て応</p>

<p>しく、顕著な改善認められない。</p>	<p>援を求め、或いは残業をやって消化することになっている。自分の仕事を放って直ちに応援に行ける状態ではない。</p> <p>休日出勤で混合ガスの成分検査の応援もやった。</p> <p>短時間の手空きには応援にいけない。混乱するだけだ。</p> <p>(クレーム処理) これは主任の業務であり、やりたくてもやらせてもらえなかった。53年からは一部のクレーム処理をした。クレーム処理の任につけば誰でもできることだ。</p> <p>(勤怠) 時間外は、49年は、116時間、50年は142時間もやっている。51年前半頃休日出勤を予定していたところ、前夜8時頃C₁₂係長から会社の指示でとり止めとの連絡があった。51年からは、時間外のない職場に配置されたので、ないのは当然。53年1月から主任の補佐の仕事もやるようになったが、その任につけば誰でもできることだ。</p> <p>(会社の資料について) 作業分類で、特殊ガス係については、極めて大ざっぱで、何の業務の評定か漠然としている。特殊ガスの充填では、考課の悪いひと程仕事は確実に消化して熟達も早いのに、考課の良いひとの中に混合ガスの充填の手直しが多かったり、完了時間が長いひとがいるなど、評価はでたらめだ。</p>
------------------------	--

X₁₀

会社の考課理由	申立人の主張
<p>技術面の知識に乏しく、作業に馴染もうとせず、自然勤怠面及び業務に対する態度も良好でなかった。</p> <p>(勤怠面) 昭和40年5月～41年1月迄の9ヶ月の間欠勤30日(無届15日)、遅刻13回で川崎の280名中、いずれも1位。</p> <p>再三注意しても、すぐ無届欠勤をくり返した。</p> <p>(残業・休日出勤) 協力の程度が低い。</p> <p>－職場の最低。</p>	<p>入社前のアルバイトにより若干の心得があった。入社当初は、先輩に見習い、自分の技術をみがくため、勤務終了後、ガス切断、熔接、電気熔接等の練習を、X₆と一緒にやった。</p> <p>(会社の主張は根拠がない)</p> <p>昭和40年運転免許取得の為欠勤が多くなった。当時、免許所有者は少なく、CEの点検、配管工事等で運転するばかりでなく、屢々得意先の配管、修理工事等でずい分と重宝がられた。</p> <p>(残業) 個人の都合で、強制されることはな</p>

<p>(勤務振り) 些細な事から上司・先輩に反抗したり、ふてくされたり、上司の指導に忠実に従わず、技術面の伸長もはかばかしくなかった。</p> <p>(X₆同様、時間中ラーメンを作った。)</p> <p>46、7年頃(熟練工2名退職等)チーフとなり作業遂行するようになってから、作業意欲・業務遂行に対する熱意が著しく高まった。</p> <p>(勤怠面) 入社以来不良。</p> <p>43年 遅刻15回(係11名中2位) 欠勤9日(同1位)</p> <p>44 遅刻4回(X₆と同じ1位)</p> <p>45 // 7回(係10名中2位)</p> <p>46 // 19回(同8名中1位)</p> <p>47 // 6回(同5名中2位)</p> <p>48 // 2回</p> <p>49 // 1回</p> <p>50 // 2回</p> <p>47~50 欠勤0</p> <p>51 遅刻・欠勤0と、著しく改善された。(残業・休日出勤)46年迄は低い方だったが、47年以降一挙に改善され、最も協力度の高いグループに属するに至った。</p> <p>(その他X₆と同様)</p> <p>51年一同僚への面倒の見方など対人的な面で若干不十分。</p> <p>故にマイナス80円。</p>	<p>い慣行であった。定期修理、期限のある残業の伴う大工事には殆ど参加している。43年結婚、47年4月迄共働きだったので、共働きしてない者に残業を優先させるという係内の暗黙の了解に従ったのである。</p> <p>(反抗) 昼食のラーメン作りは、45年7月会社が一方的に食堂閉鎖した後ずっと続けられていたものを翌年“注意”したということである。以前には、夏、ひやむぎ作りは職場の過半数が参加した。大鍋は係長が自費で買ったものだ。</p> <p>C₄係長(第一支部長)からすれば、支部執行委員のX₁₀は反抗的にうつつたのであろう。</p> <p>(資格) 48年8月電気溶接のJ I S検定試験に合格、これを技術の向上と評価しているが、40年代初期にX₁₄、X₆など技術は充分もっており、また、みんな、いろいろな資格を持っている。ある職制でも、J I S電気溶接の資格はもっていても、長時間かけて結局出来なかったように、資格と実際作業は正比例するものではない。会社の主張は失当である。</p> <p>(評価明細表) 考課査定に合わせて作的に作ったものだ。</p> <p>(機械修理作業) 10数年の経験あるX₁₄が51年度最低の評価で48年7月液酸輸送係から工務に配転してきた者より劣るなど考えられない評価である。X₁₄はチーフとなって指導しているのだ。X₁₀についても、チャージングポンプの修理など、普通でなく優れているとすべきだと考えている。</p> <p>定昇の度ごとに、主任・係長・課長に考課は何故悪いのかと質問したが、「私は良くついている。あとは知らない」などと言い、どうしたら良くなるのか、ときいても知らないと言うだけであった。38年から続けてきた支部執行委員をおりることになってから考課査定が年々良くなった。しかし、既に、大きく開いた格差は依然残っている。</p>
---	--

会社の考課理由	申立人の主張									
<p>(資格) 昭和41年3月大学(2部)卒、高校教諭普通2級(工業)取得。大学で取得した、技術的知識を業務面に活用したり、同僚をリードしたり、又技術的に高度の業務に就きたいというような積極的意欲は認められない。</p> <p>43年10月大型特殊自動車運転免許取得。</p> <p>47年10月フォークリフト運転免許取得。</p> <p>50年以前</p> <p>(勤怠) 勤怠は悪く、健康面に問題があり、勤務振り評価は低い。</p> <table border="0" data-bbox="245 770 592 891"> <tr> <td>病欠欠勤</td> <td>44年</td> <td>46日</td> </tr> <tr> <td></td> <td>47年</td> <td>10日</td> </tr> <tr> <td></td> <td>50年</td> <td>48日</td> </tr> </table> <p>(能率) 仕事の呑みこみが遅い。どの作業も仕事が遅い。能率は同僚の中で最低。</p> <p>容器整備作業の1つ刻印は一般的には、1日の必要量40本程度は1時間以内であるが、同人は約2時間を要したので、作業の流れが渋滞した。</p>	病欠欠勤	44年	46日		47年	10日		50年	48日	<p>会社は、[大卒]を生かせるような機会を与えたわけではなく、当人に確めたわけでもない。いいがかりも甚しい。</p> <p>昭和47～51年頃までは、大型フォークリフトを運転し、その合間にはカードルの耐圧テストのため、それを分解したり、錆落とし、塗装などもやってきた。</p> <p>(勤怠) 44年足首骨折で病欠、47年角膜異物混入、化膿による病欠、51年頸部膿胞手術で入院病欠、不健康でだらだら欠勤したわけではない。</p> <p>上司、第一次査定者等全従業員の勤怠を具体的に示すべきだ。</p> <p>(能率) 仕事が遅いー容器の刻印本数の例ー当時は水圧作業は4つのポジションに分れ4人(現在3人)が1組になって、順次ポジションを変え2日で1回転する作業方式をとっていた。刻打ち作業は入っていない。これは専ら係長の業務となっていた。X₁₁が2倍の時間をかけて刻印打ちしたという事実はない。</p> <p>(作業意欲) 大学を出、自動車運転免許も普通と大型特殊をとり、職場では野球クラブのマネージャー等世話役をやっている。意欲は十分にある。</p> <p>(作業遂行程度評定明細表) 容器再検査等の「能率」で、X₁₃やX₁₁がいろいろ指導してやったC₁₇が、異動後1年で、X₁₃、X₁₁より良い優、普通、ということは絶対はない。</p> <p>(自動車関係に興味……) 普通免許をもっていたのはX₁₁1人で、フォークリフトの講習終了は安く早く、大型特殊も実地試験だけで安上りだから、会社はとらせたのである。</p> <p>(運搬先きや他の職場で話しこむこと)</p> <p>仕事上話をするのは当然。話しこむのは係長で、X₁₁は1日300本も運んだことがあり、係長はその半分位だ。</p>
病欠欠勤	44年	46日								
	47年	10日								
	50年	48日								

X₃

会社の考課理由	申立人の主張
<p>液酸機運転の技術を習得させようと説得したが、自分には不向きだとして教育を受けることを嫌がった。</p> <p>当初は極く普通の勤務振り、遅刻等は多かったので（勤怠）は悪い方に属した。（作業遂行）技術面の知識・能力は左程高くないが、仕事ののみこみ早く、充填等の作業の遂行には充分である。（執務態度）「仕事はできるだけ少くやる。きめられたことだけやるが、それ以外には積極的に手を出さない」傾向。むずかしい仕事は回避する態度がみられる。</p> <p>上司・同僚の間に円滑を欠き、些細なことで上司の注意に度々反抗した。</p> <p>無断職場離脱が度々あり、上司が探し廻り、連れ戻したこともある。45年になって、（勤怠）やや改善、（残業・休日出勤）の協力度が職場の水準になった。49年2月から特殊ガス係になっても、（勤務態度）は従前同様改善されず、無断職場離脱多く、上司の業務指示を聞き流す態度が散見された。（作業能率）は普通程度、（勤務振り）は低位。</p> <p>軍瓶ボンベのキャップ取り付けが忙しい時、上司の応援作業指示をうけても、手空きであっても聞き流して従わないことがあった。</p> <p>軍瓶の検査場では荒縄を片付ける程度で、ゲージ台の片付け、清掃などせず、上司が再三清掃した。</p> <p>液体酸素中の不純物等の分析検査……1週間に1回定期的に行うのであるが、無断職場離脱等のため数回怠り、注意されると口答えした。</p> <p>上司、同僚と円滑を欠き、上司に対し反抗的態度があった。</p> <p>上記検査もカードルが定位置にないと作業を拒否したような（非協調的態度）がみられた。</p> <p>しかし、（勤怠面）が良いこと及び具有す</p>	<p>昭和35～6年頃から、青婦部活動に積極的になる。</p> <p>組合役員になってからは、各支部へオルグ活動、「職場総ざらい運動」では、係長など職制（友和会問題、民同結成等で組合活動に批判的）と時には、激しく口論した。</p> <p>40年春斗で定昇全額考課配分となり、前年の82.5%から60.5%に下げられ、以後50%台、60%台で現在に至る。</p> <p>個人的に、係長、課長、工場長などに、毎年問い質してきたが、理由は説明されなかった。</p> <p>会社の主張は、でたらめで、事実無根の言いがかりだ。</p> <p>（遅刻・早退）年に1回あるかないか位である。職場では、職制を含め、遅刻・早退の多い者がいた。</p> <p>（勤務態度）会社の主張はでたらめだ。むずかしい仕事、新しい仕事も積極的にやってきた。</p> <p>（上司に反抗的）職制とは、組合役員として、度々話し合いをした。これをとらえて反抗的というのか。</p> <p>職場の人間関係は、会社の職場分断政策により重苦しかった。同僚とは円滑にやってきた。</p> <p>（工場内をさがし歩いた等）これらの事実はなく、作文である。</p> <p>本部からの電話連絡、連絡事項の各職場への伝達、事務折衝等で職場を離れることはあっても、無断でしたことはない。</p> <p>（上司の指示）作業途中であれこれ言われても、区切りをつけたうえでないと、すぐにはできないのは当然だ。</p> <p>（軍瓶のキャップ付け）混合ガス担当当時は殆どたのまれない。しかし、まれに、朝全員そろっている時上司にたのまれた場合には手伝った。</p> <p>（軍瓶検査場の整理整頓。清掃）事実には反す</p>

<p>る（能力面）を配慮し50年は120円加算。 51年になっても、従来の欠点は殆ど改善されなかった。</p>	<p>る。やった。 （液酸分析）軍瓶の業務がプラスになり、液酸分析は毎週1回やればよいと指示された。やらなかったことはない。 （水素分析）会社の主張は事実無根である。 （従事作業及び遂行程度評定明細表）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3種混合をやっているX₃より、やっていないひとが評価が上である。 ・赤外分光度計はX₃だけであり、誰との比較か？ ・純ガスはX₃だけであり、誰との比較か？
---	---

X₁₅

会社の考課理由	申立人の主張
<p>当初、勤怠面が良く、対人関係円満が評価され、液酸機運転の欠員あれば、運転応援に出た。</p> <p>昭和49年頃までは、 （協調性）に欠けるところはなく、共同作業に支障はなかった。 （技術的知識）に欠けていた。 （運転技術）生産1係の中で最低。 （迅速性）単独作業は時間に無関心で迅速性に欠けていた。 （確実性）責任者がいる時といない時で仕事振りに変化があり、作業処理上確実性に欠け、直の責任者は1つ1つチェックが必要だった。 （熱意）知識、技術の習得の熱意に欠けていた。</p> <p>47年10月の改編・人員縮少後（能力面）著しく低位。</p> <p>従前同様、他の職場に立ち寄って話しこむことが、まま見受けられた。</p> <p>（休日出勤）一上司の指示に協力する態度が乏しい。</p> <p>勤怠面、対人関係の円滑さを評価。 49年勤務ぶり若干向上。 51年は、（勤怠面）、（能力面）…従来と異るところはない。</p>	<p>昭和45年11月支部分裂当時、分裂した支部への加入勧誘をさかんに受けたが、川崎支部に止まった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同人に対する非難は何れも抽象的で、不当な云いがかりである。 <p>当初から、運転上の疑問等につき、上司・同僚に質問するなど、自分ながら努力してきた。</p> <p>（資格取得）入社以来50年までの間、高圧ガス作業主任者の資格をとるよう、上司から指示、指導を受けたことはない。</p> <p>50年法改正（3年猶予）により突然、液酸機運転全員が丙種化学以上を取得するようと言われた。</p> <p>皆と同じに、51年5月受験、その後53年に取得した。</p> <p>…休暇までとり試験勉強をした。</p> <p>X₁₂（33年取得）、X₁（34年）、C₁₈（37年乙種）は取得していたのに、何ら評価されていない。他方、係長でも他の職場には丙種化学を未だとれない者もいる。</p> <p>（技術）液酸機運転の補助的な役割というのは誤りで、47年以前は、分担が決まっていたわけではなく、4名の共同作業であった。</p> <p>液酸機運転は、誰でも一定の教育と実習により可能で、特に高度の技術、知識を必</p>

<p>(資格) 50年法改正頃、資格取得が必要となったが、X₁₅は、意欲に乏しく、努力の様子もみられず、51年春秋不合格、52年11月「丙種化学」に合格した。</p> <p>※52年申立時、生産1係15名中、有資格者は、</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>甲種機械</td> <td>3名</td> </tr> <tr> <td>乙 〃</td> <td>5名</td> </tr> <tr> <td>丙種化学特別</td> <td>5名</td> </tr> </table> <p>無資格者は2名 (X₁₅他1名) であった。</p>	甲種機械	3名	乙 〃	5名	丙種化学特別	5名	<p>要としない。同人だけが悪く評価されているのは納得できない。</p> <p>(休日出勤) 強制ではなく、共働きの同人は、共働きでない他のひとに譲って遠慮してきたくらいである。</p> <p>※液酸機運転職場 現在15名配置、川崎支部員はX₁₅1人。54年中に同職場は廃止の方向にある。</p>
甲種機械	3名						
乙 〃	5名						
丙種化学特別	5名						

第2 判断及び法律上の根拠

1 本件申立てに至るまでの労使事情について

前記第1の2に認定した通り、会社における労使事情は約5年毎に転機を迎えながら推移していることが認められる。すなわち、

- (1) 昭和35年に組合の青年部が結成された前後頃から、会社は、労務担当部門を漸次充実させて、いわゆる民青対策を講じていたが、やがて組合批判に転化していった。
- (2) 昭和40年前後頃には、会社の合理化問題も深刻になり労使の関係も先鋭化していったが、一方、組合内に友和会が結成され、さらに、いわゆる民同派が生まれて、組合の40年春闘を批判するなど反執行部活動も活発化し、昭和40年9月の組合定期大会で、組合執行部の過半数は民同派が占めるに至り、(申立人X₁₃は中央執行委員長(専従)をおりて川崎工場に復帰したが、) 爾来、川崎支部と組合本部との間に意見のずれが目立つようになった。
- (3) 会社の合理化問題は、昭和45年8月アセチレン部門の閉鎖と同部門従業員の全員解雇の事態となり、これを容認する組合本部とこれに反対する川崎支部の対立は深まり、組合本部は、川崎支部の支部としての活動を認めず、この通告を受けた会社は、川崎支部との団体交渉を拒否し、支部の組合活動を認めない等の措置をとったが、同年11月には川崎第一支部が結成されたことにより、川崎支部は、川崎工場内でも少数派組合となった。

このような、川崎支部と組合本部間、及び同支部と会社間の異常な状態は、昭和48年9月頃まで続いたのである。なお、川崎支部はアセチレン解雇反対闘争を現在に至るまで一貫して続けている。

- (4) 以上(1)ないし(3)に要約される労使事情及びそれぞれの事態に際して会社がとった川崎支部に対する態度、措置からみて、会社は、川崎支部及び同支部の役職にあつて終始活動してきた申立人らの組合活動を嫌悪してきたであろうことは推認するに難くない。

2 標準的基本賃金について—申立人らの賃金月額と格差の存否—

- (1) 申立人らは、申立人らと学歴、年齢、勤続を同じくする者ないし近似する者の平均賃金額をもって、標準的基本賃金とし、これと昭和44年以降の申立人らの賃金額と差額があることは、会社の不当労働行為によるものであると主張する。他方、会社は、不当労働行為を否定し、申立人らの賃金額は考課制度に基づいて毎年決定されており、もともと、申立人らの主張する標準的基本賃金なるものは、会社の賃金制度上存在しないし、

算定不可能である。また、仮に、算定が可能だとしても、申立人らの算定方法は、一般社員である申立人らとの比較に、係長、主任を入れて比較しているのであるから格差があるのは当然であり、さらに、多くの推定を加えており、比較除外者を恣意的に決定しているなど、誤りも多く、到底、比較資料とはなしえないものであると主張し、申立人らと一般社員との比較では殆んど差はないとも主張するので、以下判断する。

- (2) 申立人らのように勤続が20年以上にも及べば、その間の考課により、また、格付けの差により賃金額に格差を生ずることはやむをえないことであるから、申立人らとその余の従業員との間の格差の存否の認定に当っては、考課、格付け以外の年齢、学歴、勤続等の客観的条件を同じくする者の間で比較することが最も簡便な方法であり、その格差の理由の当否を判断しうるものとする。

会社は、制度的にみても申立人らの主張するような標準的基本賃金の算定は不可能であるというが、上記客観的条件を同じくする者を選定することは容易なのであるから、算定不可能ということはできず。また、昇給額の決定には前記認定のとおり、一般社員と主任以上との間にはかなりの差もあり、昇格差別も争われている本件にあっては、一般社員である申立人らとの比較に当り、既に主任以上に昇格した者も算入して比較することは当然のことである。

- (3) 会社が主張する通り、申立人らの主張する標準的基本賃金の算定には、推定の部分もあり、比較除外者の数も多く、これらを除外した理由も申立人らの主観的判断によるものであること等を考えると、申立人らの主張を直ちに採用することもできない。

しかし、比較除外の理由についてみれば、会社の一貫した不当労働行為を主張する申立人らが、川崎支部所属の組合員及びかつて活発な組合活動を行い会社に嫌悪されていたであろうと申立人らが考えた者を除外するなどのことは、申立人らの主張からすれば一理あるものと考えられるばかりでなく、会社は、申立人らの主張する算定方法を非難するだけで、申立人らの主張する標準的基本賃金に対応する資料を遂に提出しないのであるから、当委員会としては、申立人らの賃金と他の従業員との格差の存否は、前記認定の申立人らの主張する標準的基本賃金との比較により認定せざるをえないのであって、前記第1の3の(6)で認定したとおり、賃金月額において著しい格差を認めうるのである。

- (4) しかし、会社における考課制度と昇給決定方法によれば、主任以上の役付者に対する配分割合の大きいことを考えると、前記賃金額の格差は、考課査定の結果及び申立人らが主任以上に昇格していないことに起因するのであるから、これらの点についてその当否を判断してゆくことにする。

3 人事考課の方法とその運用について

- (1) 前記第1の3の(3)③に認定した社員考課に関する内規に規定されている考課観察事項の項目及びその内容は抽象的かつ概括的であって、具体的な程度に即した評点基準も示されておらず、考課者に対し指導されてもいないことは、次の諸事実から認めざるをえない。すなわち、

- ① 観察項目の「人格」はおおよそ主観的な判断に左右され易いものである。
- ② 各人の技倆などは、4つの観察項目のうち、「勤務振り」、「職務能力」、「職務能率」の3項目につき評価の対象とされ、リーダーシップは4項目全部の対象とされ、また、勤務振りで職務能力も変るとするなど、折角、観察事項を設定した意義を失うような

運用がなされている。

- ③ 会社は、職種別ランクにより職務能力の評点をつけていると説明するのであるが、前記内規にこのような規定は存在せず、会社は、従業員及び組合に説明してもいない。しかも、川崎工場製造課長は、係長がつけた第一次評点から、充填職種だからとして5点減点している者もいるが、減点していない者もあるなど、その差の説明はあいまいであり、また、液酸機運転の交替勤務者には別に手当も支給されているが、液酸機運転は1ランク、充填は4ランクとして3ランクの差をつけている理由として、業務内容の質的な相違によるものであるとする会社の説明も、申立人らの多くが充填職種に配置されていることを考えると、直ちに納得できないこと等の諸事情からみて、考課に当たっての職種別ランクの設定及び運用には疑問をもたざるをえない。
- ④ 前記内規によれば、標準者を75点として5点刻みで相対評価するようになっているが、実際の運用は予め標準者を選定することなく各人の評点をつけているというのであるから、考課の手順の混乱を認めざるをえず、また、5点差の基準となる具体的な程度の差も明確でない。
- さらに、考課者に対し、考課方法について制度的な教育もなされておらず、ただ、係長等の役職者が交替に際しての申し送りの中で、評点のつけ方を説明し、このひとは何点位だという程度の説明もされているのである。
- ⑤ 製造課長は、第二次査定の段階で、課長代理、係長らに、考課票記載の第一次（係長）評点を見ないで氏名だけで順位をつけさせ、一致したところで配点しているということであって、課長代理、係長らは、川崎支部に反対する者で占められていることを併せ考えると、現実に行われている考課が、当該年度における具体的実績に即して適正に評価されているか疑問であり、また、課長は、長い経験から個別に良く知っているというのであるが、過去の考課に際して1つの事実につき着目評価すると何年にもわたりその評価が先入観となる恐れも無視できないところである。
- (2) 会社は、川崎工場製造課特殊ガス係8名（申立人X₇、X₄、X₃、X₂のほかは該当氏名不詳）の考課票と申立人らが所属するとそれぞれの職場全員（申立人ら以外は氏名不詳）についての勤怠、時間外等の実績及び作業遂行程度評点等を一覧表とした資料を、いずれも昭和51年度ないし54年度分につき提出し、各申立人の考課理由につき説明した。（もっとも、考課票以外の資料は、本件審査にあたっての説明用に作成されたものである。）

そこで、前記第1の5で認定した双方の主張点と併せて、申立人らの考課理由につき検討する。

- ① 勤怠（遅刻、早退、欠勤、ポカ休等）の数的資料についてみると、X₂、X₆、X₁₀などは遅刻回数が多いことが認められるが、全社的な資料の提出もないので直ちに比較評価できないし、また、X₁₃の欠勤については横浜市議選の立候補に際して、選挙活動のため休職となる前の会社も了解した欠勤の措置であり、X₁₁の欠勤は病欠であり、いずれもある一時期に限られていることが認められ、これらが低評価されるとしても、具体的にどの程度の減点になったのかは前記(1)の①の事情からみて明らかでない。ポカ休とされたものには、事前に職場内の連絡簿に記載しているもの、また、年休など電話連絡で事後届けするなどの職場内の取扱いも認められるのである。さらに、

前記認定のとおり、川崎支部分裂後の数年間、会社は川崎支部役職者の時間内組合活動を認めなかった時期には、申立人ら川崎支部の役職者は私用としての届けで組合活動を行っていたことが認められ、この点川崎第一支部との間に勤務振り等の評価に差が出ていることも推定されるのである。X₂の担当業務以外の職場離脱についても、係長の認める組合役職者としての活動があったものと認められる。

以上のとおり、勤怠等のように最も客観的に評価し易い事項についてもその評価の基準はあいまいな点も多く、申立人らの組合活動も混入しているのであるから、勤務振りの評価が申立人らにつき適正に行われたものと認めることはできない。

② 時間外、休日出勤などの回数について、会社は、職場内における申立人らの実績比較資料を提出し、申立人らのこの点についての協力度合いの低いことの説明としているのであるが、職場別にみれば所定外労働を必要とする度合いにはかなりの格差があるばかりでなく、時間外労働をやるかどうかは職場内の話し合いにより都合のよい者がやっていたことが認められ、これでは上司の指示に反したとする評価はできないし、また、申立人らの中にも共働きしていた者も多いが、職場内では共働きの者はなるべく時間外を遠慮するというならわしであったこと、申立人らも必要な時には時間外労働をしていたこと等の諸事情だけからみても、所定外労働の多寡を考課の対象とすることの妥当性を認めることは困難であり、製造課長も時間外を考課することには多少問題があると説明しているのである。

③ 会社は、資格の有無及び資格取得の意欲を問題とし、無資格である間の申立人につき低く評価した理由としている。これにも一理あり、各人の潜在能力及び技能の程度等をみるための一面の資料とはなるが、担当業務の習熟及び遂行能力と資格取得の有無とは必ずしも一致するものとは限らないのであって、事実、資格はとつても1年以上評価していないX₁₃の例もあり、昭和30年代に早々と資格をとっているX₁らにつき、その故に高く評価されているとも認められないこと、無資格者でも係長に昇格し、あるいは有資格の係長でも作業を十分遂行できない者がいるとの申立人らの指摘につき会社もこれを否定しておらず、しかも昭和50年の法改正により資格取得が必須要件となつてからは、それまで無資格であった者も全員必要な資格を取得しているのであるから、会社が申立人らの業績考課に際して、資格を取得していないことを大きくとり上げて低く評価することは妥当でない。

④ 会社は、申立人らにつき上司に反抗的であるという点を挙げている。しかし、X₁₂らの服装の件にしても、X₁₃の作業帽の件にしても、いずれも申立人らにも言い分があり、X₁₀らの昼休みのラーメンの件にしても、当時食堂が閉鎖されていたような労使関係のもとにおける問題であり、従前は係長以下職場ぐるみでやっていたようなことを殊更とり上げている職制の態度も理解し難いところである。

また、申立人らは、川崎支部の執行委員、職場委員等の役職にあつて、組合のあり方、職場の問題等につき、前記認定の通りの労使事情のもとにおいて、川崎第一支部に所属する職制（同支部の役職にあつた者もいる。）との間で、話し合い、議論し、また、対立もあつたことが認められるのであって、本件の労使事情からみて当該職制が申立人らの考課にあたり、反抗的であると評価することはありえないことではない。しかして、上司に反抗的であるとする具体的事実については、その他特段の事情も認

められないのであるから、会社が申立人らにつき、上司に反抗的であるとして低く評価したことは失当と言わなければならない。

- ⑤ 会社は、申立人らは、手空きの時にも他の忙しい職場を進んで応援しない、係長の指示にすぐ従わない、と非難する。しかし、担当業務遂行の途中での一寸した手空きの時間に、上司から応援を指示されても、直ちに応じえないし、また、係長の中には、担当業務の危険性も分らず指示した事例もあるとするなどの申立人らの言い分にも一理あるものと認められるばかりでなく、申立人らも指示されれば応援していたというのである。

しかも、考課にあたっては、各担当業務を如何に遂行したかが重点であるものと考えられ、会社がいうところの手空きの時間ということも明らかでなく、他を応援することが制度的に確立していないのに、本人に注意することもなく、自発的意思による応援に期待し、これを考課の対象とすることには無理がある。会社は、X₁₃の証言の一部をとり上げ、同人が会社のこの点についての主張を準備書面で読んでから、漸く応援するようになったものであるように同人を非難するが、同人は、担当業務が変更になり、応援的な業務が主となったことを証言しており、製造課長もまた担当業務が変更されてから応援するようになったと言っているのである。

- ⑥ 申立人らには、申立人らに帰責すべき業務上の事故は見当らない。X₆は、人身事故により罰金刑を受けているが、同人の説明どおり、当時会社は、X₆を問責せず、むしろ、同年の考課は2級に上っていることが認められ、また、X₁₃は、昭和46年に2回けん責処分を受けているが、これらは同人の説明するところからみても、当時の労使事情の故に当該処分にまで至ったのではないかとする見方もできるのである。

- ⑦ 会社は、職務遂行の能力ないし度合について、X₁₃は能力はあるが、テキパキやらない等、X₁₄については昭和47年頃まで溶接技術が未熟、X₂についてはクレーム処理不十分、X₄についてはレッテルの二重貼り、X₁₁については仕事が遅く、刻印打ちなど係の中で最低である、X₁₅は技能が低く、确实性に欠ける等と低評価の理由を説明するが、これらの中には抽象的な評価に止まるものも多く、他方、同人らは、それぞれ具体的に反駁しており、会社提出の資料には申立人らの指摘するようなミスもあるので必ずしも会社の説明通りであると認めることはできない。

また、会社は、X₁については欠けるところがない、X₈については平均程度だが積極性に乏しいとし、その余の申立人については格別の非難はしていない。しかも、申立人らの指摘する良い面について会社は十分評価していないのである。従って、申立人らの職務遂行の能力ないし能率は、申立人ら以外の従業員との比較において決して劣るものでなく、むしろ平均以上のものと認めざるをえない。

- ⑧ 以上①ないし⑦認定の通り、申立人らの考課を低く査定した理由についての会社の説明には全体として無理があり、申立人らの考課が適正公平に行われたものと認めることは困難である。

(3) 次に考課の結果についてみると、

- ① 昭和51年当時川崎工場の製造課は52名で、その内訳は課長、課長代理各1名、係長10名、主任10名、一般30名であった。

製造課長の査定結果は、1級10名前後、2級10名以内、4級は2～3名で、5級は

0、残余は3級であったというのであるから、主任以上については等級別人員枠にこだわらないとしても、1級及び2級の約20名弱は既に主任以上で満たされてしまうことになるし、また、上記等級別人員が一般30名のものとすれば、前記認定の内規による考課等級別人員枠すなわち、1級1割、2級2割、3級4割、4級以下3割に合致していないことは明かであるから、製造課内の考課結果でみる限り、前記内規で規定する標準者は2級以上のところにあるものと認めざるをえないのである。

このような課長の査定が、第三次、第四次査定の工場長、労務部長の段階でどのように調整されるかについては全社的な各等級別人員数が明らかにされていない以上不明ではあるが、第三次以降については結局、課長査定の順位が問題であると考えられ、前記(1)の⑤で認定した通り、課内の順位は、課長代理、係長らが氏名だけで並べてみて、それが略々正確なところで、この順位で配点するというのであるから、前記(1)及び(2)に認定した諸事情を併せ考えると、申立人らの順位が低い所におかれたであろうことは推認するに難くない。とすれば、申立人らの、例えば3級と査定されている者などは、2級以上のところにあつて然るべきものと認められ、これは会社が提出した前記認定の川崎在勤の一般職35名(川崎工務係を含む。)の考課等級別人員数によってみても同様のことが認められるのである。

- ② ところで、昭和45年から48年8月頃までは前記認定の通り、川崎支部と会社との間の労使関係は異常状態にあつたのであるが、この昭和45年頃から49年に至る間の申立人らの考課等級についてみると、 X_{13} 、 X_{12} 、 X_{11} はその間1級低下し、その後元の等級に復しており、 X_{14} 、 X_5 、 X_6 については、いずれも昭和49年以降1級向上しており、 X_4 、 X_1 、 X_2 、 X_3 などは昭和49年以降も等級は変わらないが、昭和49年以降につきプラス α がつけられており、 X_7 は、昭和47年度だけ4級に落ちており、 X_{15} は同じく3級であるが、昭和49年にはマイナス50円がつけられており、終始変わらないのは X_8 だけである。このように労使関係の異常時期に申立人らの考課がその前後に比較して低下している事実が認められるのであるから、これは、申立人らが川崎支部の役職にあつて活動していたことと無関係のものとすることはできない。
- ③ また、昭和44年以前における申立人らの昇給状況をみると、前記認定の通り昭和40年度から昇給配分が金額査定されることになり、昭和41年に考課に関する内規が作成されてから、申立人らの昇給率が著しく低下してきていることは前記第1の3の(6)認定のとおりであつて、特に、 X_{13} は、昭和39年から41年までは125%前後であつたものがその後低下し、昭和44年には83%と42%も低下しているのであるが、これは X_{13} が専従解除になつた時期にも一致しているのである。しかして、申立人らが昭和40年以降昇給率が漸次低下したことについても、前記認定の通り、昭和40年以降の労使事情、川崎支部と本部、川崎支部と会社との状態と無縁なこととみることはできない。
- (4) 前記(1)ないし(3)に認定した通り、人事考課の方法とその運用において、会社は内規に即した適正な運用を行つておらず、申立人らを低く査定した理由についても納得しえないばかりでなく、この低査定には申立人らが川崎支部の役職にあつて活動したことが、かなりの程度に影響しているものと認められ、また、労使事情の転機に当つて申立人らの考課が低下している事情も認められるのであるから、前記第2の1で判断した労使事情を併せ考えると、申立人らについての考課査定は、川崎支部及び川崎支部の役職にあ

る申立人らの組合活動を嫌悪する会社が、長年にわたり申立人らの考課を低く査定して、昇給額を押さえ、申立人らを経済的にも精神的にも不利益取扱いすることにより、川崎支部の弱体化を意図してなされたものと認めざるを得ず、このような会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

4 昇格制度の運用について

- (1) 申立人らは、申立人らに対する昇格差別を主張し、特に、昭和49年5月発令された大量の昇格人事などは、川崎支部からの主任昇格者は僅か1名で、所属別組合員数の比較において明らかな差別人事であり、また、会社は、主任、係長等への昇格を資格付与的に運用しているとも主張する。

他方、会社は、主任、係長等への昇格人事は、それぞれ、その職位に応じた選衡基準を設け、当該職場の業務上の必要性に応じ適格者を選定しており、特に、合理化、組織改編等の事情から5年前後の間隔になっているが、申立人らに昇格がないのは、考課等級が選衡基準に達せずその適格性が認められないからであって、川崎支部所属の故ではないと主張する。

- (2) 前記第1の4の(2)②で認定したとおり、昭和38年8月1日付で管理職を含め75名の大量昇格人事が行われてから、昭和43年のほか昭和49年5月15日付、昭和54年3月11日付及び昭和55年3月15日付に大量の昇格人事が行われていることが認められるので、これらの昇格人事の結果についてみると、

- ① 一般職員から主任へ昇格した者 49年 48名、 55年 26名
主任から係長へ昇格した者 49年 33名、 54・55年27名

に及んでいるが、川崎支部所属組合員からは一般から主任へ昇格した者が昭和49年に1名、昭和55年に2名出ているに過ぎない。

- ② 川崎支部と川崎第一支部が併存する川崎工場（保安係を除く）と生産部川崎工務係について、昭和55年4月現在では

川崎支部	21名中	主任	4名	(19%)
川崎第一支部	18名中	主任及び係長	12名	(67%)

である。

- ③ また、昭和32年から36年までの各年度高校卒定期採用者で、昭和55年4月1日現在の在籍者のうち、昭和55年4月までに主任以上の職位にある者は、

川崎支部	11名	主任	2名	(18%)
------	-----	----	----	-------

川崎支部以外	44名	主任以上	30名	(68%)、この30名のうち既に係長になった者15名 (34%)
--------	-----	------	-----	----------------------------------

上記①、②、③に例示したような数的比率だけからみても、申立人ら川崎支部所属組合員の昇格状況は、同支部以外の従業員の昇格状況に比較し、著しく遅れていることが認められるのである。

- (3) 申立人らは、主任、係長等の職位が資格付与的に運用されていると主張し、会社はこれを否定する。

前記認定のとおり、昭和38年頃会社は、資格制度の導入を考えたが、当時組合が反対したため実現せず、現在も会社にはいわゆる資格制度はない。また、主任、係長等の職位のすべてが資格付与的に運用されていると認めることはできない。しかし、漸次高齢

化する長期勤続者を優遇する必要があることは会社の説明しているところであるが、なお、以下の諸事実をも併せ考えると、主任、係長等の職位が資格付与的に運用されている面のあることを否定できないのである。

- ① 主任、係長等に昇格すると、その後別の職場へ異動しても格付けは変わらず、当該職位に空席がなければ、待遇職とか課長付として処遇しており、前記認定のとおり、本社を除く事業所計で、課長付、場所長付の主任、係長の人数は昭和49年5月1日現在2名であるが、昭和55年4月1日現在では13名となっており、これらに〇〇付課長代理を加えると、昭和49年4名が昭和55年には20名となっており、本社においても同様の傾向にあることが認められる。
 - ② 主任、係長等に昇格しても、前任者の業務でなく、昇格前の業務に従事している者もいる。この点につき、会社は、仮に従事する業務が同じに見えても、当該職位のレベルにおいて模範的な業務を遂行しているのであると説明するが、これだけでは納得し難い。
 - ③ 前記認定のとおり、主任、係長等の職位に空席が多く、従って、兼任も多く、兼任のまま昇格しているものもあり、また、5年前後の間隔で昇格を行うとしても、空席のまま10年前後経過した後、後任者を発令している事例もある。この点につき、会社は、業務上の必要性とか、適格者がいなかった為であると説明するが、これだけは納得し難い。
 - ④ 会社の組織規定のうえでは、主任の職位は置いてもおこなくともよい程度のものであると会社は説明するのであるが、生産部工務課工務係のように、昭和49年5月1日には係長0、主任3名、一般5名計8名、同年6月1日にはそれぞれ1名、4名、2名の計7名となり、昭和55年3月1日では係長1名、主任4名、一般1名計6名、同年4月1日では係長1名、主任5名、一般0計6名となっており、このように順次昇格して一般職員0の係もあり、同じく生産部工務課川崎工務係のように、昭和49年6月1日には係長1名、主任1名、一般6名（うち申立人4名）で、昭和55年4月1日も同じく係長1名、主任1名、一般6名（うち申立人4名）と少しも変わらない係もある。この2つの係を比較するだけでも、申立人らのみが一般職にとり残されているのではないかとする疑念が生ずる。
- (4) 前記第1の4の(2)①で認定したとおり、主任への昇格選衡基準としては、①入社年次、学歴②過去3年間の考課等級が2級以上③係長候補者たりうる顕在的、潜在的能力をもつことが必要とされ、主任は一般社員の中から、係長は主任の中から、業務上の必要に応じて昇格させることが、一部の例外を除き、原則となっているとされている。
- しかし、申立人らの考課等級が上記選衡基準に及ばなかったとしても、これは、前記判断の通り、申立人らの考課を永年にわたり低く評価してきた会社の不当労働行為による結果のものであり、また、申立人らの顕在的、潜在的能力が適正公平に評価されなかったものと認めざるをえない。しかも、組合所属別あるいは定期採用者の昇格状況との比較においても、申立人らの昇格が遅れていることが認められ、また、前記認定のとおり、いわゆる民同派の幹部であった者が、その後順調に昇格していることが認められるばかりでなく、前記(3)認定の通り、会社が大量昇格人事を行う度び毎に、漸次、昇格制度が資格付与的に運用されてきていることも否定できないのである。

これらの諸事情と申立人らの年齢、学歴、勤続及びその実績とを比較考慮するとき、申立人らを主任以上に昇格させることはできないとする特段の事情も見出し難い。

- (5) 従って、前記(2)ないし(4)で判断した諸事情と前記第2の1及び2で判断した諸事情を併せ考えると、前記認定の昇格人事に当り、申立人らを主任以上に昇格させなかった会社の措置は、川崎支部の役職にある申立人らの組合活動を嫌悪する会社が、同人らを精神的にも経済的にも不利益に取扱い、ひいては、川崎支部の弱体化を企図したものと認めざるをえず、このような会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

なお、昭和55年3月15日付で、申立人X₅が主任に昇格しているのであるが、この一事をもってしては上記判断は左右されない。

5 本件不当労働行為の救済について

- (1) 前記第2の3及び4で判断した通り、会社の申立人らに対する昇給及び格付けはいずれも不当労働行為と認められるところ、申立人らは、昭和44年度以降の申立人らの賃金を前記標準的基本賃金額に是正し、既支給額との差額を支給すること、及び申立人らの格付けについては、X₂、X₁、X₄、X₁₀、X₆、X₅、X₁₁、X₃、X₇、X₁₅を昭和49年5月15日付で主任に、X₁₂を昭和43年12月17日付で主任に、昭和49年5月15日付で係長に、X₁₄を昭和37年6月1日付で主任に、昭和38年8月1日付で係長に、X₁₃を昭和35年1月1日付で主任に、昭和49年5月15日付で係長に、それぞれ昇格させること、並びに将来にわたり同様の不利益取扱いを禁止することを求めている。
- (2) 会社は、仮に、昇給の決定及び昇格が不当労働行為であるとしても、その救済は、申立前1年以内に限られるべきであり、それ以前の請求は、労働組合法第27条第2項の規定により却下されるべきであると主張し、その理由として、昇給、昇格の決定行為はいずれも1回限りの行為であって、同法同項に規定する継続する行為に該当しないからであると主張する。

これに対し、申立人らは、本件会社の不当労働行為は、昭和30年代から一貫した不当労働行為意思のもとに毎年の昇給に当り同様の不利益取扱いを行い、前年度ないし過去一連の不利益取扱いが是正されないまま、さらに、不利益を累積してゆく実態を備えており、昇給の査定に当っては過去の先入観が支配的であること、各年度毎に低査定之苦情を職制に申し出ても一切理由を説明しないのであるから、正に継続する行為に該当する、また、昇格の基準には考課等級が過去3年間2級以上であることを必要としており、少くとも3年遡る考課が直接的に関連するので、これらも継続する行為に該当する、と主張するので以下判断する。

- (3)① 前記第2の3で判断した通り、会社の申立人らに対する昇給決定の不当労働行為は長年にわたり、行われてきたものではあるが、定期及び臨時の昇給決定行為は、それぞれ毎年1回、その都度労使間の協定、及び当該年度の考課に基づいて行われたものであって、各年度毎に上積みされる昇給の決定要件はそれぞれ異なるのであるから、一貫した不当労働行為意図のもとに同じ態様の差別行為が毎年くり返されたということ、及びその差別の結果が毎年累積していくということが認められるとしても、その故に、申立人らに対して毎年行われた昇給決定行為を法第27条第2項に規定する継続する行為とみることはできない。

しかし、会社は、前記第2の2で判断した通り、標準的基本賃金額との間に著しい格差を生じている申立人らの賃金を是正することなく同人らに毎月支給しているのである。このような現状は、申立人らの組合活動を嫌悪する会社が、申立人らを、いわば見せしめ的に不利益に扱っているものと認められ、ひいては川崎支部の弱体化を招来する支配介入的効果も無視できず、労働委員会としてこれを放置することはできないので、現在及び将来にわたり、これら累積した差別を是正するため、本件申立ての1年前に遡及して申立人らの賃金額を少くとも前記認定の標準的基本賃金額に是正する必要がある。

- ② 次に、申立人らに対する昇格の不当労働行為についても、上記①判断の昇給の不当労働行為に関するものと略々その論旨を同じくするものであるが、ただ、主任昇格の基準としては過去3年間の考課が2級以上であること、(係長昇格については少くともこれと同程度以上のものと推認する。)が必要とされており、会社が申立人らを昇格させない主な理由も、それぞれの昇格時期を遡る過去3回の考課査定(毎年1月1日)が低く評価された不当労働行為の結果なのであるから、3回の考課査定行為と不昇格決定行為は一体不可分の関係にあり、これらは法に規定する継続する行為に該当するものとする。従って、昇格の不当労働行為を救済する昇格発令は本件申立ての1年前に遡及して行い、この時期以前3回の考課査定を2級以上とした賃金額に是正する必要がある。もっとも、前記認定の標準的基本賃金額は、略々2級以上の賃金額に相当するものと認められるので、これを使用することとする。
- (4) ところで、申立人らの昇格については、前記第1の4で認定した事実及び第2の4で判断した諸事情、特に主任、係長等が資格付与的にも運用されてきている事情を考慮して決めるべきものとする。
- ① 昭和32年度定期採用のX₄、X₁、X₂については、同人らを除く昭和32年度及び33年度定期採用者の約5割が昭和49年5月15日迄に、現在では約8割が主任以上(そのうち6割が係長)に昇格していることとの比較において、上記3名は、遅くとも本件申立てより1年前に遡り主任又は主任待遇職に昇格させるとともに、前記判断の通り、この昇格と一体不可分の関係にある昇格前3回の考課是正に基づき賃金額も是正(但し、昇格前には標準的基本賃金額から幹部手当1,500円を控除)する必要がある。
- ② X₁₃、X₁₄、X₁₂については、前記第1の4(2)の②ア、イに認定したC₆、C₂、C₇らの昇格状況及び前記①のX₄らの昇格との比較において、X₁₃、X₁₄、X₁₂は、49年以前の昇格期において既に主任に昇格して然るべきものと考えられるので、その後の経過年数をも考慮し、遅くとも本件申立てより1年前に遡り係長又は係長待遇職に昇格させ、上記①と同様、この昇格に連動して賃金額をも是正(但し、この昇格前には標準的基本賃金の幹部手当は1,500円とする。)する必要がある。
- ③ X₅、X₆、X₇、X₁₀、X₁₁、X₃、X₁₅については、同人らを除く昭和35年度及び36年度定期採用者の約6割が主任以上(うち4割は係長)で、このうち約半数は昭和49年5月15日に主任になっていること等の比較において、X₅ら7名は、遅くも昭和55年3月15日付で主任又は主任待遇職に昇格させる必要がある。(尤も、X₅は既に、同日付で主任に昇格しているので改めて発令する必要はない。)そして、同人らの賃金額の是正は、本件申立ての1年前に遡って前記標準的基本賃金額から幹部手当1,500円を

控除した金額にそれぞれ是正することとする。

- ④ X₈については、前記①のX₄らと同様に処遇すべきところ、X₈は既に死亡している
ので、賃金額の是正のみに止め、その賃金差額を同人の本件申立てを承継したX₉
に支給することとする。

以上の通りの事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会
規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和55年12月27日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清