

命 令 書

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

被申立人 財団法人電力中央研究所

主 文

- 1 被申立人財団法人電力中央研究所は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7および同X 8に対し、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 同人らの昭和56年度上期期末手当および昭和56年度下期期末手当の各査定額をいずれもⅢランクの査定額に是正し、その是正した査定額をそれぞれ支払うこと、但し、X 1の昭和56年度下期期末手当についてはその是正した査定額と既に支払われた査定額との差額を支払うこと。
 - (2) 同人らの昭和57年度定期昇給時における基本給の査定額をⅢランクの査定額に是正し、その是正した査定額をそれぞれ支払うこと、但し、X 1については是正した査定額と既に支払われた査定額との差額を支払うこと。
- 2 (1) 被申立人は、X 3を除く申立人らに対し、次の措置を講じなければならない。
 - ① 昭和57年8月1日付をもって、申立人X 1および同X 6を上級職能3級に昇級させること。
 - ② 昭和58年8月1日付をもって、申立人X 4を上級職能1級に、同X 5を高度職能1級にそれぞれ昇格させること。
 - ③ 昭和58年8月1日付をもって、申立人X 2および同X 7を上級職能2級に、ならびに同X 8を熟練職能2級にそれぞれ昇級させること。
- (2) 被申立人は、上記(1)で是正した各職能資格等級に基づき、発令日以降の同人らの基本給、資格手当および期末手当の各支給額を是正し、これら是正額と既に支払われた額との差額をそれぞれ支払わなければならない。
- 3 被申立人は、前各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。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人財団法人電力中央研究所（以下「研究所」または「電研」という。）は、肩書地に本部および経済研究所を置き、研究機関として東京都に狛江事業所、千葉県に我孫子事業所等を有し、電気事業の運営に必要な電力技術および経済に関する研究等を目的とする公益法人で、その運営費は、申立外東京電力株式会社等9電力会社からの給付金（電力料および電灯料による前年度の年間収入実績の千分の二）その他の費用でまかなわれており、本件申立て当時の従業員数は、約760名（うち研究職約490名）である。そして本件が問題となった昭和56年6月当時、狛江事業所には、電力技術研究所（以下「電力技研」という。系統絶縁部以下4部13研究室等）とエネルギー・環境技術研究所（以下「エネ研」という。原子力化学部以下5部14研究室等）が、我孫子事業所には、土木技術研究所（以下「土木技研」という。環境水理部以下4部13研究室）と生物環境技術研究所（以下「生物研」という。水域生物部以下2部5研究室）が置かれていた。
- (2) 申立人X1、同X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7および同X8（以下「申立人X1」などという。）ら8名は、後記のとおり、大学院修士課程終了、大学または高校卒業と同時に研究所に就職し、いずれも研究業務に従事する従業員であり、また就職以来、研究所の従業員によって31年に組織された申立外電力中央研究所労働組合（以下「組合」という。本件申立て当時の組合員数は約520名。本部の大手町支部、狛江事業所の喜多見支部、我孫子支部および武山支部の4支部がある。）に所属していたが、本件申立て（57年12月、59年3月）後の60年11月2日、組合を脱退し電研自主労働組合を結成した。

2 研究所における労使関係

(1) 55年度賃金交渉の頃までの労使関係

- ① 組合内では、結成以来、賃金等が研究所に一方的に決められているとか、団体交渉の研究所側メンバーに責任者を欠いているなどの不満がくすぶっていた。しかし44年頃から研究所の担当理事が団交に出席するようになり、組合もこの頃からストライキを背景に度重なる団体交渉を繰り返し（例えば46年には団交27回、スト3回、49年には団交21回、スト5回）、賃金交渉でかなりの成果を収めるようになった。
- ② 54年度の賃金交渉で組合は、13回にわたる団体交渉の結果、同年8月、従来と異なり電力各社の実質賃上げ率に近い高い賃上げ水準を獲得した。
- この間、組合は、当時のB1理事長の出席を求めて団体交渉を行ったり、同理事長の居住する名古屋の私宅に赴いたり、経団連ビルで行われた定例理事会に多数の組合員を動員したりした。また、争議時には研究所の室内や廊下に多数のビラ（横10cm×30cm）をセロテープで貼付した。なお、同年11月、組合と研究所との間で、労務担当理事が全責任と権限をもって組合との交渉に当たることが改めて確認された。
- ③ 55年1月4日、当時のB2研究所理事長代理は、年頭の挨拶において、54年度賃金交渉で、組合が理事長団交と称して、理事長に会いに名古屋の私宅まで赴いたこと、闘争時に研究所の廊下にビラを貼ったことなどが電力会社の神経を逆なでしていると批判し、このため、電力会社の意見の中に、第二電研を作ろうという構想があり、研究所は今重大な危機に直面していると発言した。

これに対し、組合は、同発言がいたずらに研究所の危機を煽り、その原因をもっぱ

ら組合の活動に向けているとして研究所に抗議するとともに、これについての団体交渉を、同年1月18日以降13回行った。その結果、同年4月4日、組合と研究所との間で、研究所に対する外部からの批判は、組合ではなく経営者の責任に帰すべきものであること、上記年頭挨拶が結果として組合攻撃と受けとられたことは労使の信頼関係にとって残念であったこと、第二電研構想は職員に重大な関心を与えずにはおかない内容であるので、研究所は責任をもって事態の解明を行い、組合と具体的方策について話し合うことなどの確認書が取り交わされた。

- ④ 55年度の賃金交渉で組合は、当初、研究所が前年度の賃金交渉時に合意した「電力各社の実質賃上げ率の保証」について、組合の理解と異なる態度を示したことから反発し、研究所との間で対立が生じ交渉が難航したが、結局8月11日、上記保証が再確認されて妥結した。

(2) B3体制発足後56年10月頃までの労使関係

① (B3体制の発足と「業務運営の基本方針」)

55年6月、研究所役員的大幅な異動が行われ、B3東京電力前副社長が理事長に就任し、専務理事、常務理事なども入れ替わった(以下「B3体制」という。)

同年8月12日、B3新理事長は、電気事業への寄与と社会への奉仕、課題の先取りと創造性の発揮および活力の高揚と明るい職場づくりを業務遂行上の指針とするとの「業務運営の基本方針」を全従業員に示達した。とりわけ活力の高揚と明るい職場づくりに関連して「組織人としての協調性の発揮」を強調した。

組合は、この方針に危惧の念を抱き、同年10月23日、労使間の問題についてはあくまで協議をつくり、従来の協定書・確認書や労使慣行を遵守・重視すること、理事長も組合代表と会い事態解決にあたることなどを求める「公開質問書」を研究所に提出した。これに対し研究所は、同月29日、労使関係がいままさに新しい方向を目指すべき時期にあり、連日連夜に及ぶ長時間の交渉や、喧噪にわたる大衆団交的交渉は秩序のある安定した労使関係とは無縁のものであると組合に回答した。

② (ABC懇談会)

同じ頃、狛江事業所のB4職員課長(翌56年6月本部労務課長に就任)や同事業所の各研究室長(組合員ではあるが後記のように第1次考課者)らが中心となり、労使関係正常化を目的とするとして「ABC懇談会」というインフォーマル組織を作った。そして、「職制が組合の切り崩しを行うことは不当労働行為に該当するので職制の介入は慎重に行い、もぐって公然化しない」こととしながら、翌56年2月15日、「労使関係正常化を阻害する要因とその改善策」について要旨次のような討議を行った。すなわち、「ア. 経営・管理者側の阻害要因として闘争時における電研側交渉委員の無定見さを挙げ、(ア)執行部を左派に握られなければストにはならないので、スト賛成率を低くするための方策、良識派を育成させるための方策等について検討を開始する、(イ)スト賛成率の高い職場は管理職の管理能力に問題があるので、そのような職場については配転等による分散、職制変更による解体をはかる、(ウ)人事考課制度を、報告書中心主義から貢献度の重視に改める。イ. 組合側の阻害要因として良識派の沈滞を挙げ、(ア)各部で良識派の三役候補を育成する、(イ)執行部の任期を1年とする(当時、研究業務との両立を図るため半年とされていた。)、(ウ)委員長・書記長を左派に渡さないため、

組合員の分布図を調べ、数名の委員長候補の人選を急ぐ。」などというものである。なおこの間の56年1月30日、研究所本部の労務担当がB5理事からB6労務部長に交替した。

他方、申立人X5は、56年3月18日付組合機関紙「組合だより」で、ABC懇談会の上記討議内容を紹介しつつ、組合組織の独立性を守るうえで看過できないなどと批判した。

③ (A2執行部の発足)

ところで、当時組合役員の任期は上期(4月～9月)と下期(10月～3月)に分かれ、半年ごとにあらかじめ定められた職場から順番に役員が選出されていた。56年度上期における委員長選出の順番は、電力技研電力システム部班・同送配電部班(各支部の下に研究所の部単位で「班」が置かれている。)となっており、職場を同じくする申立人X1などの反対があったものの、A2が組合の執行委員長に選出された(以下「A2執行部」という。)

④ (職制改正および補職制の廃止と中央代議員会)

ア 研究所は、56年4月27日、B3体制下の前記「業務運営の基本方針」を具体化する施策として、研究と事務の体制分離、本部の総合調整機能の充実、狛江事業所および我孫子事業所の職制化等の「職制改正」と、研究者たる管理職は、研究が主ではなく管理業務が主たる業務であることを明確にする趣旨の「補職制の廃止」をA2執行部に提案した。なお、同提案の前日に、研究所のB6労務部長とA2執行部三役が料亭で会談を行った。

イ A2執行部は、上記研究所の提案について、研究所との間で中央労使協議会で協議をつづける一方、職場懇談会(各研究室長も組合員として参加する会合、以下「職懇」という。)の討議に付した。5月21日の中央代議員会(大会に次ぐ議決機関)で、議長は、同提案は研究所運営の基本理念を大きく転換させ、各職場の労働条件に大きな影響を与えるものであるから十分な協議が必要である旨の集約を行った。

ところが、その後A2執行部の示した研究所への対応が、上記議長集約と著しく乖離しているとして、5月29日、I(電力技研系統絶縁部班)ら5名の中央代議員は、中央代議員会を速やかに開催するようA2執行委員長に申し入れるなどのことがあったが、結局、研究所の上記提案は、6月1日から実施された。

ちなみに、その後の6月16日中央代議員会が開催され、「今回の職制変更に関連して大切にしなければならない50年の確認書(補職制)の破棄を許した中執の交渉姿勢には問題があった。また47年の確認書(職制の改廃に当たっては、組合と協議をつくし、十分な納得を得るよう努める。)についての解釈・適用が曖昧であった。今後の賃金交渉においては二度とこのようなことのないように注意して交渉に当たるよう要望する」との執行部批判の動議が、賛成10、反対8、保留1の少差で採択された。

ウ 上記のほかに56年5月から7月にかけて、組合内部で次のような確執が生じた。

同年5月11日、「組合だより」編集委員会で、中央執行委員会書記局が必要と認められた場合、投稿等の掲載の可否について中央執行委員会が判断するとの提案がなされたことに対し、申立人X8(編集委員)は、従来どおりすべての投稿原稿を掲載す

べきであるとして反対したため、同提案は実現されなかった。

そして申立人X 5らは、5月18日付「組合だより」で、ABC懇談会について、本腰を入れて研究所の責任を追求しなければ不当労働行為に歯止めがなくなるなどとA 2執行部を批判した。

また、申立人X 5は、6月15日付「組合だより」で、研究所の前記職制改正と補職制の廃止の件は、47年8月の確認書に反するとし、「確認書は古文書ではなく組合員の大切な財産である。電研のなしくずし的な一方的破棄を許してはならない。」などと研究所とA 2執行部を批判した。

エ また、前記中央代議員会開催の前後の頃、研究所の管理職らは、次のような言動を行った。

5月25日、土木技研副所長は、D 1（同地質部、中央代議員）に対し、「いまは電研の変わり目である」「きみは、はっきりいって組合的すぎる。少し組合活動を自重しろ」と。

6月16日、我孫子事業所B 7職員課長は、H（同会計課、中央代議員）に対し、「電研はいま危機を迎えている。今日の中央代議員会では大事なことが話される。そのときにきみは自分が正しいと思うのと反対のほうに手を挙げてほしい」などと。

7月16日、土木技研B 8地質部長とB 9次長は、上記D 1に対し、「いったい職懇の集約（A 2執行部を批判したもの）というのはどういうふうに行っているのか」などと。

⑤（秘密会合と組合臨時大会）

ア A 2執行部が、前記6月16日の中央代議員会で採択された執行部批判の動議は理解に苦しむとの見解を表明したことから、再び執行部批判の動きが出てきた。

こうしたなかで6月27日、狛江事業所B 10理事は、原子力化学部B 11に対し、雑費を使ってもいいからあらゆる手をつくし部下の組合員について転向者を募れと指示した。

イ 7月19日、A 2執行委員長ら組合三役が、研究所のB 6労務部長らと、銀座第一ホテルで秘密の会合をもったことが組合員の知るところとなった。

これに対し、申立人らを中心とする組合員らは、職懇などで執行部を追求した。そして、8月13日から19日にかけて、申立人X 5、同X 6の所属するエネ研原子力化学部班や同発電プラント部班、経済研班等の職懇で、執行部は早急に組合大会を開き秘密会合の事実を明らかにし、組合員に信を問うべきであるとする集約が相次いでなされた。さらに申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 5、同X 7および同X 8らは、8月中旬から20日頃にかけて、賃金交渉妥結前に大会を開き組合員の信を問うべきであるとして、臨時大会の開催を要求する署名活動を行った。その結果、同月21日現在、組合員567名中163名（約29%）の署名が集まり、9月2日に臨時大会が開催されることとなった。

そして、9月2日の臨時大会では、「研究所との秘密交渉は、労使間の癒着を生む恐れがあり、結果的に組合介入を許すことになる。このことは『独立性』と『民主的運営』という労働組合の基本要件を失うことでもある。健全な組合運営を維持するために、労使の秘密交渉は、これを行ってはならない」との議長集約がなされた

が、A 2 執行部はひきつづき存続することとなった。なお上記臨時組合大会開催の署名呼びかけ人となった申立人 X 2、同 X 5 らは、9 月 7 日、上記議長集約を空文化させないためには一人ひとりが研究所の介入を許さない勇気を持つことが必要である旨を訴えるビラを配布した。

ウ 上記 9 月 2 日の組合臨時大会に先立つ 8 月中旬から 9 月 1 日にかけて、研究所の管理職らは次のような言動を行った。

エネ研 B 12 機械部長は、同原子力化学部環境安全研究室の I（A 2 執行部批判の立場から組合臨時大会代議員に立候補）に対し、「将来とも研究をやっていきなかったら、おとなしくしている」などと。

エネ研 B 13 原子力化学部長は、同 I に対し、「原化（原子力化学部）があぶない（解体のおそれの意）。防食（申立人 X 5 や同 X 6 の所属する同部防食化学研究室）はしかたがないとしても、環安（I の所属研究室）だけは良識派として行動してくれ」などと。

電力技研系統絶縁部高電圧研究室長 B 14 は、室員 9 名に対し、「臨時大会をいま開くということは、A 2 執行部をリコールすることが一つの目的であるので、……A 2 執行部批判の立場から新執行部ができると……組合の中がもめていることも外部評価を悪くするのでまずい」と。

⑥ （56 年度賃金交渉）

A 2 執行部は、発足後の 56 年度賃金交渉において、研究所が危機にあるとして賃上げを自粛すべきものとの方針で臨んだ。13 回の団体交渉の後、8 月 28 日賃上げ 1 人平均 14,200 円で妥結した。うち基本給部分は 1,900 円（前年は約 16,000 円）で全額査定対象（前年は約 12%）とされ、9 月 21 日支給された。

⑦ （56 年度下期組合役員選挙）

56 年度下期（10 月～3 月）の執行委員長選出の順番は、我孫子事業所の土木技研地質部班となっていた。

56 年 9 月 8 日頃、我孫子事業所 B 15 理事は B 8 地質部長に対し、同部の前記 D 1（中央代議員）が次期委員長候補に出たがっているようであるが、これを下ろすよう指示した。しかし、地質部班の職懇では、D 1 と同様 A 2 執行部に批判的な A 3 を次期委員長候補とすることに決めた。これを知った B 8 部長は、数名の組合員に対し、「なんとか（A 3 に）下りてもらえないだろうか、このままでは地質（部）もどうなるかわからない」などといった。

A 3 は、委員長立候補にあたり、研究所からの介入があったことを批判し、研究所のいう「電研危機論」の究明と不当労働行為の排除を組合員に呼びかけた。これに対抗して、土木技研環境水理部班の A 4 が A 2 執行部を承継する立場から執行委員長に立候補した。

かくして、10 月 6 日組合始まって以来実質的には初めての役員選挙が行われ、A 2 執行部批判の立場から A 3 の外にも、申立人 X 6 が副執行委員長に、同 X 8 が書記長に、同 X 4 が喜多見支部中央代議員にそれぞれ立候補した。そして選挙の結果は、執行委員長に A 4 が 293 票（A 3 222 票）、副執行委員長に A 5 が 305 票（X 6 207 票）、書記長に A 6 が 296 票（X 8 210 票）でそれぞれ当選した（以下「A 4 執行部」という。）。

なお、X 4 は中央代議員に当選した。

3 56年度上期・同下期期末手当、57年度定期昇給および57年度、58年度昇格・昇級と申立人らに対する取扱いの実態

(1) 新処遇制度の導入

A 2 執行部当時の56年 7 月、研究所は、前記「業務運営の基本方針」を人事面で具体化する必要があるとして、旧処遇制度（以下「旧制度」ともいう。）にかえ、新処遇制度（以下「新制度」ともいう。）の導入を組合に提案し、以後組合と協議を重ねてきたが、組合は、57年 4 月の中央代議員会で賛成13、反対 5、保留 2 で新処遇制度導入の受け入れを採択し、同年 4 月 1 日からこれが実施された。

[旧処遇制度の概要]

① 職位と賃金

従業員の職位は下から一般職、研究担当・業務担当（1～3級、以下「担当」という。）、主査研究員・業務主査（1～3級、以下「主査」という。）、主任研究員・業務主幹（1～3級、以下「主任」という。）の四つの専門職位に区分される。

また、賃金は、専門職位ごとに基本給と諸手当（専門職位手当、世帯手当、研究手当）とからなり、基本給の昇給および期末手当については査定部分の占める割合は比較的少なく、いわゆる年功序列的色彩が強く、諸手当もその職位区分に応じて定額が支給されていた。

② 人事考課の要領

ア 考課者

申立人らの所属する狛江、我孫子事業所の各研究所の場合、第 1 次考課者が研究室長、第 2 次が部長、第 3 次が各所長であり、最終的には理事長室長が各所長と調整をとりながら最終決定を行う。

イ 各種考課の対象期間

昇給の考課は、年 1 回、毎年 4 月 1 日～翌年 3 月 31 日を対象期間とし、考課時前 2 年間の考課結果を反映させる。

期末手当の考課は、年 2 回、毎年 4 月 1 日～9 月 30 日（上期、例年 12 月支給）と 10 月 1 日～翌年 3 月 31 日（下期、例年 6 月支給）を対象期間とし、考課時前 1 年間の考課結果を反映させる。しかし、56年度上期期末手当は、後記のとおり考課時前半年間の考課結果を反映させた。

昇進（上位の専門職位に昇ること。）および昇格（同一専門職位内で等級が昇ること。）の考課は、考課時前 3 年間の考課結果を反映させる。

ウ 考課要素（評価着眼点）と配点

申立人らの関する主査、担当の昇給、期末手当を例にとれば次表のとおりである。

考課要素（評価着眼点）	区分	昇給		期末手当	
	職位	主査	担当	主査	担当
業務実績（業績、指導・育成）		70	60	100	80
能力（知識・識見、着想・計画力、推進力）		15	20	—	—

態 度 (意欲・責任感、協 調性、規律遵守)	15	20	—	20
---------------------------	----	----	---	----

エ 総合評価

各考課者は、点数でトータルし、考課内容をもとにして10段階の総合評価を行う。しかし、56年度上期期末手当の場合、各人を同一専門職位別に上からS（人員構成比5%）、A（15%）、B（標準60%）、C（15%）、D（5%）の5つの考課段階に振り分け、順位を決めた。そして、これは昇進・昇格決定の資料ともされたが、昇給、期末手当の査定分の決定に当たっては上記S、A、B、C、Dの考課段階に対応して、I、II、IV、IV、Vの各ランクづけがなされ、それに応じた具体的な額が支給された。

〔新処遇制度の概要〕

① 職位と賃金

新処遇制度は、職務遂行能力を処遇の基本とする職能資格制度であるとされ、各職能資格等級は人事考課に基づいて決定される。そして、旧制度の各専門職位は、新制度の各職能資格にそれぞれ移行した。すなわち、一般職は一般職能1～4級へ、研究担当・業務担当（担当）1～3級は熟練職能1～3級へ、主査研究員・業務主査（主査）1～3級は上級職能1～3級へ、主任研究員・業務主幹（主任）1～3級は高度職能1～3級へと。但し、新制度移行後においても、研究所では旧制度上の「担当」、「主査」、「主任」の呼称をそれぞれ新制度上の「熟練職能」、「上級職能」、「高度職能」に相当するものとしてひきつづき慣用しているので、以下本件においても便宜これに従うこととする。

なお、新制度では各職能資格に要求される「職能の水準」として以下のことを定めている。

- 〈一般職能〉 一定の基準や方式に従い、具体的には所属長あるいは上級者の直接的な指揮・監督をうけて、所定の業務を遂行できる能力段階。
- 〈熟練職能〉 一定の方針・計画のもとに、定められた基準・方式では処理することが困難な業務を創意と自主的判断にもとづき、独自で遂行できる能力段階。
- 〈上級職能〉 所の方針にそって、多岐にわたる基準・方式の適用を要する業務、乃至は新しい基準・方式の開発を伴う業務を創意と高度な自主的判断にもとづき遂行できると共に、後進の指導・育成、管理補佐ができる能力段階。
- 〈高度職能〉 所の方針にそって、総括的な配慮を要する業務を豊かな創意と高度な自主的判断にもとづき遂行できる能力に加えて、研究室長・課長相当以上の業務を総括・管理できる能力段階、または、所の方針にそって高度な専門的業務を遂行できる能力段階。

また、賃金は、職能資格給としての基本給と従来の専門職位手当を改めた資格手当、従来どおりの世帯手当、研究手当とからなり、研究室長や課長等の管理職に対しては、従来の研究手当を改めた管理職手当が支給される。そして、基本給の昇給については、各職能資格等級別に配分される定額分と各人別に定まる査定分とからなり、査定分を

増やす運用がなされるようになった。

② 人事考課要領

ア 考課者

旧制度の場合と同じ。

イ 各種考課の対象期間

新制度における昇給、期末手当とも考課対象期間は、旧制度と変わらないが、昇給については考課時前1年間の考課結果（旧制度は2年間）、期末手当については考課時前半年間の考課結果（旧制度は1年間）を反映させることに改められた。

また、昇格（上位の職能資格に昇ることで、旧制度の「昇進」に相当する。以下両者を併せ「昇格」という。）および昇級（同一職能資格内で等級が昇ることで、旧制度の「昇格」に相当する。以下両者を併せ「昇級」という。）についての考課期間は、過去2年間の考課結果（旧制度では3年間）を反映させることに改められたが、57年度、58年度は後記のとおり、新制度導入に伴う経過措置がとられた。

ウ 考課項目

全ての職能資格を通じて、考課項目が個人業績と組織業績とに大別され、そのなかにかくつかの項目がある。申立人らの関係する主査と担当を例にとれば、次表のとおりである（○印は、主査、担当別に該当する考課項目を示す。）。

考課項目		区分	主査	担当
個人業績	成果	当該職能にふさわしい成果をあげたか	○	○
	自己啓発	自己研鑽に努めたか	○	○
	創意工夫	創意工夫、深化拡大に努めたか	○	○
	計画・効率	仕事の推進にあたり計画性・効率性に充分配慮を行ったか	○	○
	折衝・調整	関係方面との折衝・調整を的確に推進したか	○	—
	積極性等	仕事に積極性、責任感、忍耐力をもってあつたか	—	○
組織業績	連絡協調	所属長を補佐するとともに組織の一員として連絡協調に努めたか	○	—
	協調性	組織の一員として良く強調し、かつコミュニケーションの促進に努めたか	—	○
	コミュニケーション	コミュニケーションの促進、明るい職場づくりに努めたか	○	—
	報告	指示の受け方、報告の仕方は十分であったか	—	○
	指導・育成	後進の指導・育成に努めたか	○	—
	指導	後進によい影響を与えるよう努めたか	—	○
	態度	社会人としての良識をもち、かつ組織人としての使命職責を自覚して勤務したか	○	○

エ 総合評価

旧制度における考課要素ごとの点数や配点が廃止され、各考課者の独自の判断によ

り、各職能資格別に上からA、B、C、D、Eの5つの考課段階に分け（旧制度はS、A、B、C、Dの5段階）、各人の順位を決める（旧制度と異なり、各段階の構成比は特に定めず、また、理事長室長が研究所長の定めた考課段階を変更することもなくなった。）。なお、これが昇格・昇級決定の資料とされること、また、昇給、期末手当の査定額を決定するに当たっての考課段階と査定ランクとの対応関係も、旧制度と変わらない。

(2) 56年度上期期末手当の支給と申立人らの査定額

- ① A4執行部発足後の56年12月15日、56年度上期期末手当が支給された。その内容は、組合員1人平均839,000円で、うち平均42,000円が考課査定分とされ、旧制度下の人事考課による考課対象期間56年4月から同年9月末までの考課結果により各人に配分された。しかし、56年11月17日、理事長室長名で、同手当の考課査定にあたっては旧制度の考課要素に加え、新制度の考課要素「組織人としての行動評価」を特にポイントとすべしと各所長等に通達された。もっとも、この「行動評価」は何点と数字で表わされるものではないとされ、組合に対する説明もなかった。
- ② 同考課査定の結果、考課段階S、A、B、C、Dに対応するⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴの各ランクの人数を、主査211名、担当185名についてみると下表のとおりであって、主査、担当ともⅢランクに属する者が109名（52%）、96名（52%）と多数を占めていた。

	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	計
主査	13名 (6%)	29 (14)	109 (52)	37 (18)	23 (10)	211 (100)
担当	12 (6)	26 (14)	96 (52)	36 (20)	15 (8)	185 (100)

なお、前記考課段階の人員構成比の定め（Dは5%）に比して、Ⅴランクの者が倍近くなったのは、理事長室長のもとで第3次までの考課結果を「組織人としての行動評価」の視点から見直したことによるものと認められる。

そして、申立人ら8名の場合は、全てⅤランクで査定額はゼロであった。

ちなみに、前記のように組合が理事長との団交を求めて名古屋の私宅まで赴いたりなどした54年ころから、研究所は組合活動の批判を強めるようになり、これと同時に申立人ら8名のうちでも当時組合役員として活発な活動を行っていたとみられる者については、期末手当の査定ランクを低位にランクづけしていたことが窺われる。

- ③ 上記査定額ゼロの申立人らを含む組合員らは、この査定は組合内部の言動を対象とした不当労働行為であり、しかも未だ交渉中の新処遇制度の人事考課を準用した不当なものであるとして、A4執行部に対しこれを解決するよう申し入れた。しかし、A4執行部が曖昧な態度を示したことから、57年2月23日、申立人らを含む30余名の組合員らは、「不当査定対策連絡会」〈代表者は、申立人X2、同X5、同X6、同X7、同X8と組合員N〉を結成し、同執行部に対し研究所と交渉を行うよう求めたり、「公開質問状」を出したりした。しかし、同執行部は、57年3月下旬、同査定が不当労働行為によるものとみるのは困難であるとの見解を発表し、同連絡会とは物別れに終わった。
- ④ 前記56年9月の組合臨時大会開催要求に署名をした者(160名)については、その62%

の者の査定額はゼロないし1～3万円未満であったのに対し、これに署名しなかった者（372名）については、その86%の者の査定額は3万円以上であった。

また、申立人X7、同X8の所属する生物研において、同人らと専門職位を同じくする主査15名の考課結果の点数の状況をみると、最高が94点、最低が85点であり、88点から85点の範囲で評価された5名はいずれも前記署名者のみであった。さらに同生物研の主査及び担当計30名（署名者9名と非署名者21名）の同手当の第3次考課の点数を55年度下期手当のそれと比較すると、署名者では、1名が増減なしであったほかは、全てマイナス1～マイナス5点（X8-3、X7-5）であったのに対し、非署名者は、マイナス1点が1名、増減なしが9名で、残る11名はプラス1～プラス3点であった。

⑤ 査定額ゼロの申立人らを含む組合員らは、職懇等で研究所を批判する一方、上司にその理由を問い質したところ、上司らは次のように答えた。

ア 56年12月22日、生物研B16所長が、申立人X8に対し、「仕事が理由ではなく、賃金体系を生活給から能力給にするという電研の新しい流れに逆らうようなことをしてきたからだ」と。

イ 同年12月23日、同B16所長が、申立人X7に対し、「仕事上問題はないが、電研の新しい流れを否定する職懇等での発言が問題であり、非協力的な者を評価する訳にはいかない」と。

ウ 57年2月4日、我孫子事業所B15理事が、K（申立人側証人）に対し、「今回は査定の方針が変わり、組織人としてどうだったかということが大事になった。つい最近も経営方針に批判的な言動がみられた。仕事は正確で勤勉にやっている。ただ一つ組織人として問題がある」と。

(3) 56年度下期期末手当の支給と申立人らの査定額

① 新制度導入後の57年6月15日、同制度による56年度下期期末手当が支給された。その内容は、組合員1人平均839,000円で、うち平均42,000円が考課査定分、考課対象期間56年10月から57年3月末までの半年間という点では旧制度の下で行われた同年度上期期末手当の場合と同様であるが、新制度にもとづく個人業績と組織業績の考課項目による考課が行われて、各人に配布された。

② 同考課査定の結果、考課段階A、B、C、D、Eに対応するⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴの各ランクの人数を主査214名、担当182名についてみると、下表のとおりであって、主査、担当ともⅢランクに属する者が106名（52%）、97名（53%）と多数を占めていた。

	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	計
主査	10名 (5%)	28 (14)	106 (52)	41 (20)	19 (9)	214 (100)
担当	11 (6)	24 (13)	97 (53)	36 (20)	14 (8)	182 (100)

そして、申立人ら8名の場合は、X1がⅣランクで査定額が23,000円であったほかは、全てⅤランクで査定額はゼロであった（この人事考課で、X2、X6はDと考課されたが同期末手当の査定ランクでは、最下位のⅤランクとされた。これは、研究所の説明によれば、査定ランクが査定分の総原資も考慮して決定されるためである。）。

(4) 57年度定期昇給の実施と申立人らの査定額

- ① 57年度の賃金交渉は、57年6月10日に妥結し、4月1日に遡って基本給の改訂が実施された。その内容は組合員1人平均8,100円で、そのうち職能資格等級別に配分される定額分が平均4,100円、査定額分が平均4,000円（改訂額の49%）であった。この人事考課の対象期間は、新制度による56年4月から57年3月末までの1年間とされ、前記新制度で行った56年度下期（56年10月～57年3月）の考課結果に旧制度で行った56年度上期（56年4月～56年9月）の考課結果を併せ考慮して、総合的に評価したとされている。
- ② 同考課査定の結果、考課段階A、B、C、D、Eに対応するⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴの各ランクの人数を主査204名、担当184名についてみると、下表のとおりであって、主査、担当ともⅢランクに属する者が114名（56%）、113名（62%）と多数を占めている。

	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	計
主査	8名 (4%)	32 (16)	114 (56)	35 (17)	15 (7)	204 (100)
担当	12 (7)	19 (10)	113 (62)	30 (16)	10 (5)	184 (100)

そして、申立人ら8名の場合は、X1の査定額が、Ⅳランクで3,700円であったほかは、全てⅤランクで査定額はゼロであった。

ちなみに、前記期末手当の場合と同様、研究所は、申立人ら8名のうち54、55年度当時組合役員として活発な活動を行っていたとみられる者について、55、56年度の定期昇給の査定ランクを低位にランクづけしたことが窺われる。しかし、従前、これらの者を含めて申立人らの50年度以降の定期昇給の査定ランクは、各年度とも、最多数の者がランクづけられた査定ランクないしはその前後のランクで推移していたことが認められる。

- ③ ところで、研究所がB3体制になって以降、能力主義の考え方から賃金面でも基本給の査定額分を次第に増やすとともに（54年度基本給アップ13,081円のうち査定額分1,900円〈14.5%〉、55年度14,600円のうち1,900円〈13%〉、56年度1,900円のうち1,900円〈100%〉、57年度8,100円のうち4,000円〈49%〉）、査定幅についても格差を拡げている（54年度、主査1,500～3,800円、担当900～2,600円、55年度、主査1,300～3,600円、担当700～2,000円、56年度、主査0～5,000円、担当0～2,500円、57年度、主査0～8,500円、担当0～5,900円）。
- ④ 申立人らは、前記56年度下期期末手当および57年度定期昇給の査定額分がゼロとなった理由を上司に問い質したところ、上司らは、次のように答えた。
- ア 57年8月3日、生物研B16所長が、X7に対し、「トータルな形で評価している。中央執行委員に立候補するにあたり、上司に対し立候補する旨いかなかったのは仕事を進める上で協調性に欠ける」と。
- イ 同年8月5日、B16所長が、X8に対し、「中央代議員に立候補するにあたり、上司に立候補する旨いかなかったのが、常識がない人だと判断した」と。
- ウ 同年8月27日、電力技研B17が、X2に対し、「55年に闘争委員（但し、考課対象期間ではない）に出るなといったのに出ってしまった。組織人としては評価が悪い」

と。

(5) 57年度および58年度の昇格・昇級の発令と申立人らの据え置き

- ① 研究所は、57年度の昇格・昇級を実施するに当たっては、新制度による人事考課を反映させ、新しい職能資格基準に合致するかどうかを見きわめる必要があるとして、8月1日付で発令した（前年度までは4月1日発令）。この57年度昇格・昇級の考課対象期間については、前記のように本来考課時前2年間とすべきところ、経過措置として前記56年度下期（56年10月～57年3月）の考課結果のみを反映させるものとされ、昇格の場合は、各職能資格の3級在級者（一般職は4級）全員が、昇級の場合は、残る全員がその対象とされた。考課に当たっては、個人業績と組織業績の考課を行ったうえ、「適」「不適」が決定された。研究所の説明によれば、昇格者の場合は、人数、パーセンテージは特に考慮せず、原則として前記56年度下期の人事考課がC（普通）以上であった者を昇格候補者として、同一職能資格の者のなかでの順位、見識、人物、将来の期待度等を評価して決め、昇級の場合は、同下期の人事考課で定まる順位をもとに、個人業績と組織業績のバランスのとれた成績良好の者を昇級候補者として、見識、人物等を評価して決めたとしている。
- ② また、58年度の昇格・昇級を実施するに当たっては、考課対象期間が56年10月から58年3月までの1年半とされた点以外には、上記57年度の昇格・昇級の場合と全く同様の要領で考課が行われ、58年8月1日付で発令された。
- ③ 前記①②の昇格・昇級の結果は、下表のとおりである。これによれば、57年度に昇格・昇級を発令された者の比率は比較的少なかったが、58年度には、主任1級に昇格を発令された者以外はほぼ50%の者が昇格・昇級したことが認められる。

しかし、X3を除く申立人ら7名（X3は、57年度、58年度とも昇格・昇級の救済を申し立てていない。）については、57年度、58年度とも、いずれも昇格・昇級の発令がなされず据え置かれた。

ちなみに、申立人側の本件証人となった組合員6名の場合も、57年度、58年度の昇格・昇級の発令がなされた者は皆無であったのに対し、56年度上期・下期、57年度上期・下期に組合の委員長・副委員長・書記長を経験した者11名については、1名を除き57年度ないし58年度にいずれも昇格・昇級が発令されていることが認められる。

昇格・昇級 区分		57年度			58年度		
		対象者	発令された者	比率	対象者	発令された者	比率
昇格	一般職4級 →担当1級	名	名	%	名	名	%
		70	18	25.7	77	43	55.8
	担当3級→主査1級	31	4	12.9	46	25	54.3
	主査3級→主任1級	32	8	25.0	40	11	27.5
	計	133	30	22.6	163	79	48.4
昇	担当1級→同2級	78	24	30.7	73	40	54.7
	担当2級→同3級	76	19	25.0	79	51	64.5
	主査1級→同2級	99	23	23.2	79	36	45.5

級	主査 2 級 → 同 3 級	62	21	33.8	61	33	54.0
	主任 1 級 → 同 2 級	31	2	6.4	29	16	55.1
	計	346	89	25.7	321	176	54.8

④ ところで、45年度以降のX 3を除く上記申立人ら7名の昇格・昇級の発令状況を同人らと同卒年・同学歴で4月に定期採用された者（以下「標準入所者」という。）と比較してみた場合、次のような事実が認められる。

ア 申立人X 1の場合（同人を含む40年大学卒の標準入所者8名）

45年度に8名全員が担当1級に、48年度に8名全員が担当2級にいずれも発令され、51年度に8名のうち4名が主査1級に、申立人X 1を含む残る4名が担当3級にそれぞれ発令されたが、X 1ら4名も翌52年度には主査1級に発令されて全員が主査1級となった。そして、54年度には上記X 1ら4名に先んじて主査1級となった4名が、主査2級に発令されたが、翌55年度にはX 1ら4名も主査2級に発令されて、先行グループに追いついた。

しかし、57年度に入ると、上記先行グループ4名を含む5名が主査3級に発令され、さらに58年度には、これら5名を含む6名が主任1級に、X 1と同じ経過をたどった者のうち1名が主査3級にそれぞれ発令されたが、X 1のみは57、58の両年度とも全く発令されず、主査2級のままだに据え置かれた。

イ 申立人X 2および同X 4の場合（両名を含む38年高校卒の標準入所者7名）

49年度に7名全員が担当1級に、52年度に7名全員が担当2級にいずれも発令され、55年度に1名が主査1級に、申立人X 2および同X 4を含む残る6名が担当3級にそれぞれ発令された。そして56年度にはX 2を含む4名も主査1級に発令されたが、X 4を含む2名は担当3級のままであり、57年度も同様の状況で推移した。

しかし、58年度に入ると、上記主査1級5名のうち、3名が主査2級に発令されたが、X 2を含む2名は主査1級に据え置かれ、X 4を含む2名はひきつづき担当3級のままだに据え置かれた（なお、上記主査2級に発令された3名は、56年度上期の書記長、56年度下期の副委員長、57年度上期・下期の我孫子支部長である。）。

ウ 申立人X 5の場合（同人を含む31年高校卒の標準入所者17名）

48年度以降バラつきはあったが、50年度には17名全員が主査1級となった。51年度に8名が主査2級に発令され、ついで52年度にX 5を含む6名が、53年度に残る3名がそれぞれ主査2級に発令され、53年度には17名全員が主査2級となった。その後、54年度には先行グループ8名が主査3級に発令され、55年度には、この8名のうち3名が主任1級に、X 5ら5名が主査3級にそれぞれ発令され、残る4名は主査2級に据え置かれた。そして56年度には、先行グループ8名のうち5名が主任1級に、据え置かれた4名のうち3名が主査3級にそれぞれ発令され、1名のみがひきつづき主査2級に据え置かれた。

しかし、57年度には、X 5らとともに55年度に主査3級となった上記5名のうち1名が主任1級に発令されたのみであったが、58年度に入ると、この1名を含め上記55、56年度に主任1級となった9名が主任2級に、X 5らとともに55年度に主査3級となった上記5名のうち1名が主任1級に、53年度以降主査2級のままだに据え置かれた上記1名が主査3級にそれぞれ発令された。この結果、55年度まではX 5と

ほぼ同様の昇格・昇級の経過をたどってきた上記5名についてみた場合、57年度、58年度とも主査3級のままだに据え置かれたのは、X5を含む3名であった。

エ 申立人X6の場合（同人を含む41年大学卒の標準入所者11名）

11名全員が、46年度に担当1級に、49年度に担当2級に、52年度に主査1級に、55年度に主査2級にいずれも発令された。

しかし、57年度には6名が、さらに58年度には2名がそれぞれ主査3級に発令された結果、X6を含む3名のみが主査2級に据え置かれた（なお、X6以外の2名は、57年度下期の組合役員選挙の際、執行部批判の立場から委員長および書記長に立候補した者である。）。

オ 申立人X7の場合（同人を含む44年大学卒の標準入所者13名）

13名全員が、49年度に担当1級に、52年度に担当2級にいずれも発令され、55年度には申立人X7を含む12名が主査1級に、残る1名が担当3級にそれぞれ発令され、翌56年度にはこの1名も主査1級に発令されて、13名全員が主査1級となり、57年度も同様の状況で推移した。

しかし、58年度には、X7を除く12名は主査2級に発令されたものの、X7のみが主査1級に据え置かれた。

カ 申立人X8の場合（同人を含む50年大学卒の標準入所者13名）

13名全員が、55年度に担当1級に発令され、56年度、57年度とも同様の状況で推移した。

しかし、58年度には、申立人X8を除く12名が担当2級に発令されたが、X8のみが担当1級に据え置かれた。

以上を全体としてみるに、56年度までの昇格・昇級の発令について、X2、X6、X7、X8の4名の場合、同人らを含む同卒年、同学歴の標準入所者は、全く一団のグループとなって推移していたと認められ、X1およびX4の場合は2グループに分かれたうちの第二グループにあって、X5の場合は3グループに分かれたうちの第二グループにあってそれなりにそれぞれ順当に推移していたと認められる。

4 申立人らの各人別人事考課の実態

申立人らに対する上記56年度上期期末手当、同下期期末手当、57年度昇格・昇級および58年度昇格・昇級の取扱いは、前記のとおり、56年4月から58年3月までの考課対象期間（56年度上期＜56年4月～9月＞、同年度下期＜56年10月～57年3月＞、57年度上期＜57年4月～9月＞、同年度下期＜57年10月～58年3月＞の4回）中の人事考課に基づいてなされているので、以下、同期間中における申立人各人別の人事考課の実態について認定する。

(1) X1の場合

① 入所歴

ア 42年3月大学院修士課程修了、同年4月研究所に入所。

イ 56年4月当時、電力技研電力システム部電力系統研究室所属、主査研究員2級（上級職能2級）。

ウ 本件考課対象期間中（56年4月～58年3月）の担当業務（以下「担当業務」と表示。）、「電力系統の設備計画・総合自動化」。

② 55年度～57年度当時の主な組合活動歴（以下「組合歴」と表示。）

ア 54年度、副執行委員長。

イ 55年度、賃金交渉の交渉委員、A2執行委員長の立候補に反対。

ウ 56年度、臨時大会開催要求の署名活動、同臨時大会代議員、「不当査定対策連絡会」の活動。

エ 57年度、副執行委員長立候補。

③ 考課内容

ア 研究業績考課（新制度上の「個人業績」を指す。以下同じ。）

研究題目 (担当・期間)	年 度	56年度上期 (56.4～56.9)	56年度下期 (56.10～57.3)	57年度上期 (57.4～57.9)	57年度下期 (57.10～58.3)
	考課段階	D	D (39/42)	D (34/37)	D (34/37)
(i) 可観測情報のフィードバックによる電力システムのダンピング向上の検討（主担当者<以下「主」と表示>。53年4月～55年3月、57年3月まで2年延長）		計算機用アルゴリズム、プログラム開発、報告書作成が求められていたが、今期も具体的進展がなかった。	計算機M-200用のプログラム開発、実システムの適用を図るため、研究期間を延長したが、今期も具体的進展がなく、期間内に終了報告が提出されなかった。	57年7月終了報告が提出されたが、文章表現が不十分であった。	
(ii) 動的定態安定度向上のための最適制御（共同担当者<以下「共」と表示>。52年4月～55年3月、57年3月まで2年延長）		X1の分担作業が遅れ、2年延長後漸く中間報告書が提出され、研究依頼元からも苦情があった。	X1の分担作業の遅れから、終了報告の提出ができなかった。	左に同じ。	

(iii)多機系統における最適励磁制御（共、53年9月～55年3月、56年9月まで1年半延長）	X 1 の分担作業が遅れたため、予定の実用化設計に入れなかった。	X 1 の分担部分「最適補償設計法」のまとめの遅れが主な原因で、予定が遅れ、やっと中間報告と終了報告が提出された。	約 2 年遅れ、57年5月に終了報告が印刷された。	
(iv)発電機励磁制御系譜定数の算定手法の検討（共、57年4月～59年3月）			X 1 の分担部分になんら成果なし。	左に同じ。

注① 考課段階欄の39/42とは、同一研究所の同一職能資格の者42名中39位を表す（以下の場合も同じ。）。

② 共同担当者は、共同研究の担当部分のほか全体について責任を負うのに対し、協力者は、全体について責任を負わないことから、前者の評価の方が重くなる（以下の場合も同じ。）。

③ 表中の/印は、当該期に評価の対象とならないもの（以下の場合も同じ。）。

④ X 1 の担当業務に係る当該期における研究題目は、上記のほかに 1 件ある。

イ 組織人考課（新制度上の「組織業績」を指す。）

56年度（上期・下期、以下の場合も同じ。）は、遅刻が多かった。57年度（上期・下期、以下の場合も同じ。）は、所在不明が多く、とくに58年1月5日、時間中にもかかわらず無断で研究所を退出した。

ウ アおよびイの考課内容についての認定（以下「認定」と表示。）

ちなみに、ア各欄記載の研究題目は、56年度（上期・下期）、57年度（上期・下期）を通じて関連しており、本件審査の過程でも、これについてはとくに期間を区切ることなく全体的な立証がなされているので、以下一括して認定することとする（以下の場合も同じ。）。

(ア) 研究題目（i）について

X 1 は、電力システムの自動制御に関する研究を行ってきたが、55年度の研究において、これまでの理論に電力系統の特性を簡略な数式モデルで表現する「縮約寄与度」という新しい概念を導入して発展させたので、56年3月にはこの研究を終わらせたいと希望し、研究室長も了承していた。しかし、同人は、55年12月の所長ヒヤリングの席上、B18副所長から「そこまでできているなら、この題目を57年3月まで延長し、プログラム開発、適用計算までやるように」との指示を受け、56年1月に期間延長の手続きをとった。そしてX 1 は56年7月、「縮約寄与度」という概念を用いた研究報告書の原稿をまとめ、電力システム部の審議にかけたところ、B19部長（本件証人、第2次考課者）から、「理論だけでなく、適用計算もつけ加えるように」との指示を受け、同年11月、後に終了報告書の中心的理論

となった新しい縮約理論を自動制御連合講演会（学会）で発表した。また、同人が計算機用のプログラム開発、適用計算を行ったうえでの終了報告書は提出期限の57年3月より数か月遅れの同年7月に提出された。ちなみに、当時の「研究経過報告」によると、57年度上期・下期ともに研究が順調に推移していたことが明記され、B19部長も認めていた。

(イ) 研究題目 (ii) について

研究期間が2年延長されたのは、共同研究がスタートした当初、他の担当者が別の課題を優先させる必要があったことによるものである。X1は、自己の担当分野「最適制御手法の開発」について研究を行っていたが、同研究をさらに進めるために必要な計算装置の納入が遅れたため55年7月まで実験を行うことができなかった。その後同人は、56年7月に主報告者として中間報告をした。終了報告は、予定より1年遅れて58年4月に提出された。

(ウ) 研究題目 (iii) について

X1は、55年度に引き続き東芝との共同研究を行い、56年6月にプログラムを作成し計算も行った。そして、研究期間内の56年9月までの間には報告書の提出がなされなかったことは事実であるが、執筆部分の分担が決まったのは同年8月26日の東芝との技術委員会（打合わせ会）のときであって、X1は、同年10月には中間報告と終了報告の原稿を同委員会に提出していた。しかし、他の担当者の原稿提出が遅れたため、両報告が研究所に提出されたのは56年11月、12月であった。

(エ) 研究題目 (iv) について

研究所は、何ら成果がなかったとしているが、その具体的内容が明らかではなく、かえって同人は、依頼元の要請に応え、57年度には同研究題目を中心に組み、設計法やプログラムの改良を行っている。

(オ) 研究所は、上記各研究題目についてX1の研究がはかばかしくなかったために研究期間を延長したというような評価をしている。しかし、研究所が本件審査で提出した資料によれば、同人と比較すべき対象者某が、研究に手をつけることができず期間が延長されたものを当初から予定した研究期間であったかのように取り扱ったり、また、同じ比較対象者のA2（56年度上期執行委員長）が組合用務等で多忙のため同人の主担当の研究が57年3月から1年延長したことについては問題とせず、A2の研究をプラスに評価していることが認められる。さらに研究所は、このA2が「渥美火力系統安定化試験」報告（56年7月）の単なる協力者にすぎないのに共同報告者として取り扱って、高い評価を与えたり、同人が執筆していないのに「渥美火力3、4号増設に伴う実系統試験事前解析結果」の一部を執筆したものとして取り扱っていることなどが窺われる。

(カ) 組織人考課（新制度上の「組織業績」を指す。）について

56年度に、X1が他に比較して遅刻が多いことは確かであるが（ちなみに、前記A2はさらに多い。）、当時研究所からそのことについてとりたてて注意を受けたこともない。そして、X1が56年12月18日、56年度上期期末手当の査定額をゼロとされたことについて、B19部長に問い質した際、同部長は遅刻がその理由ではないと答えている。また、57年度にX1が所在不明のことが多い一例として挙

げられている58年1月5日は、同人が前年の12月28日B20電力系統研究室長の承認を得て、箱根に出張し、新年会を兼ね電力系統研究室の打合せ会をしたことを指している。

(2) X2の場合

① 入社歴

ア 38年高校卒業、同年4月研究所入所。

イ 56年4月当時、電力技研送配電部配電研究室所属、主査研究員1級（上級職能1級）。

ウ 担当業務、「配電系統における総合自動化」。

② 組合歴

ア 55年度、闘争委員。

イ 56年度、大会代議員、臨時大会開催要求の署名活動、同臨時大会代議員、「不当査定対策連絡会」代表者。

③ 考課内容

ア 研究業績考課

研究題目 (担当・期間)	年度	56年度上期 (56.4~56.9)	56年度下期 (56.10~57.3)	57年度上期 (57.4~57.9)	57年度下期 (57.10~58.3)
	考課段階	D	D (41/42)	D (35/37)	D (36/37)
(i) 佐渡地域特高（特別高圧）系統における負荷集中制御（リップルコントロール）方式の開発（主、56年4月～57年3月）		56年6月に現地で試験を行い、依頼元（東北電力）では12月に実用運転の開始を予定していたので報告書を急ぐよう指示したが、報告がなかった。	左と同じ状況であり、報告書が提出されたのが、57年3月でありタイミングを失した。		
(ii) 特高注入による負荷集中制御の実用化試験（主、56年4月～58年3月）		一応の技術協力をした。	左に同じ。	左に同じ。	経過概要が提出された。
(iii) 配電線搬送による区分開閉器の高速・高信頼度監視制御方式の開発（共、56年4月～59年3月）		他の共同研究者に対する実質的協力がなかった。	左に同じ。	左に同じ。	左に同じ。

(iv)配電線搬送における信号周波数帯域の雑音特性の解明（共、56年4月～59年3月）	他の共同研究者に対する実質的協力がなかった。	左に同じ。	左に同じ。	左に同じ。
---	------------------------	-------	-------	-------

注 X 2 の当該期における研究題目は、上記のほかに、後記「本川発電所サイリスタ始動装置の高調波分布解析」を含め7件ある。

イ 組織人考課

56年度、57年度を通じ、社会人としての良識、組織人としての自覚に欠けていた。

ウ 認 定

(ア) 研究題目 (i) について

X 2 は、主担当者として56年6月現地で行った試験結果と実用運転に関する提案をまとめた「速報」を7月2日に依頼元に提出し、その後依頼元と連絡をとりつつ、同人の提案にもとづくメーカーによる装置の製作を指導して、その実用運転が予定どおり12月に開始された。同終了報告書も、予定どおり57年3月に提出された。そしてこの審査にあたったB21（本件証人、第2次考課者）が、充分実用になるもので所期の目的を達成していると評価し、その成果は社会的にも注目され、57年11月オーム技術賞の受賞対象になり、研究所の所内報でもこれが報じられている。

(イ) 研究題目 (ii) について

研究所は、一応の技術協力をし経過概要の提出があったとするだけで同人の研究成果をほとんど評価していない。しかし同人は、56年度負荷集中制御方式を実用化するうえでのシステム構成上の前提条件を依頼元と協議し、母線に注入すべき信号電圧、送信機容量を算定した。その後、66kvの母線にリップル信号を注入して電気温水器の負荷制御を一括して行う方式を開発した。この研究について電気新聞（57年11月17日付）は、わが国では初めての画期的な方式で、九州電力において実用化される予定であると報じている。

(ウ) 研究題目 (iii) について

57年6月、主担当者 I の試作した商用周波変調型送信装置（配電線末端情報を音声周波電流信号方式で配電用変電所に転送する装置）の実験がうまくいかず、X 2 が協力を求められた。その際 X 2 は、同装置では原理的に不備であることをつきとめて、その具体的な解決策を I に提示している。

(エ) 研究題目 (iv) について

同研究をすすめるうえで必要な雑音測定のマикроコンピューターを使用した装置を56年度中に作成することになっていた。ところが、当時、配電研究室には X 2 のほかにマクロコンピューターに詳しい者がいなかったので、同人はそのメーカーの選定、プログラムの指示、装置の試験や手直しの指示等を行っている。

(オ) 「本川発電所サイリスタ始動装置の高調波分布解析」（協力者、56年6月～57年9月）について

X 2 は、標記の研究題目について57年7月、協力者として本川発電所の現場テ

ストを行い、高調波の実測結果をまとめたり、配電線の輸送特性の解析に係る問題点を解明した資料を提出するなど同研究の責任者某に協力し、同年11月報告書としてまとめられているが、研究所は、これについて同人の協力者としての評価を全く行っていない。

(カ) 研究所は、X 2の比較対象者Hが他人の作成した高調波問題の論文を英国で紹介したことについて、あたかもHが作成した論文を発表したかのような評価をしていることが認められる。

(キ) 組織人考課について

X 2は、組織人としての自覚に欠けると評価されているのに対し、上記Hは、組織人としての行動に顕著な努力がみられると評価されている。ちなみに、Hは、A 2執行部を承継したA 4執行委員長の推せん人代表者であった。

(3) X 3の場合

① 入 所 歴

- ア 41年3月高校卒業（その後大学二部卒業）、同年4月研究所に入所。
- イ 56年4月当時、エネ研機械部伝熱流動研究室所属、研究担当2級（熟練職能2級）。
- ウ 担当業務、「極低温ケーブルの冷却材の流動」。

② 組 合 歴

- ア 54年度、大会代議員。
- イ 56年度、臨時大会開催要求の署名活動、「不当査定対策連絡会」の活動。
- ウ 57年度、中央執行委員。

③ 考課内容

ア 研究業績考課

研究題目 (担当・期間)	年度	56年度上期 (56.4～56.9)	56年度下期 (56.10～57.3)
	考課段階	D	E (38/38)
(i) 極低温ケーブル送電 —冷却材流動に伴う諸現象— (共、53年4月～56年3月、57年3月まで1年延長)		55年、56年の2年間報告書の提出が1件もなく、今期、研究室全体としての他の重点研究に支障をきたしたので、早く同人の研究に区切をつけるよう指導したが、進展がなく、研究期間を1年延長した。	左に同じ。

(ii) 富山新港火力2号ボイラの低NO _x 対策がボイラ伝熱特性に及ぼす影響 (共、56年4月～57年3月)	—	現場試験に従事し、試験とデータ整理を行い共同報告書を1件提出しただけである。
(iii) 噴流床ガス化炉ベンチスケール実験設備に関する研究(共、56年4月～58年3月)	石炭ガス化炉に関する共同研究打ち合わせ会に、3回出席しただけである。	56年12月に発足したメーカーとの研究打ち合わせ会に3回出席しただけである。
(iv) ボイラ水壁管設計が保守・運用に及ぼす影響(協力者、54年4月～56年3月、57年3月まで1年延長)	—	担当者ではなかったが、実験に1週間ほど協力しただけである。

注① X3は、昇格・昇級についての救済を求めているので、57年度上期、同下期の分は記載していない。

② 表中の一印は、考課の理由としてとくに取り上げられていないもの(以下の場合も同じ)。

イ 組織人考課

56年度は、早く帰宅してしまうなど室員との協調性に欠けていた。

ウ 認定

(ア) 研究題目(i)について

X3は、53年から標記の研究に取り組み、55年9月に「極低温ケーブルに関する研究」を「総合報告」として共同して提出していることが認められ、また、同研究の期間が1年間延長されることとなったのは、同研究が57年から大型総合研究として推進されることとなったことによるものと認められる。なお、同人は、研究所の方から「早く区切をつけよ」との指示を受けたことはない。そして、同人は、上記「総合報告」で提案した方式にもとづき、クールダウンに要する時間についての実験的検討を行い、57年6月にひとまず終了報告を提出した、ちなみに、研究所は、本件審査で前記X1の場合と同様、X3と比較すべき対象者の研究期間について、同人の研究が進展しないため期間が延長されたものを、当初から予定した期間であったような資料を提出している。

(イ) 研究題目(ii)について

X3は、共同担当者として、56年度上期の56年8月29日から9月21日まで現地において試験に従事してその結果をまとめ、12月には共同で終了報告書を提出している。

(ウ) 研究題目(iii)について

X3は、同研究の打ち合わせ会に少なくとも6回は出席していた。ちなみに、X3は、57年度に入り、「流れテスト」を計画して試験を行い、打ち合わせ会で試験結果を報告しているが、本件申立て直後の57年12月16日、上司のX2伝熱流動研究室

長に「提訴したんだって、仕事をほされるかもしれないぞ」などといわれ、翌58年4月、同打ち合わせ会のメンバーから外された。

(エ) 研究題目 (iv) について

X 3 は、すでに54年10月、同研究の共同担当者として登録され、以来研究に従事していた。

(オ) 組織人考課について

X 3 は、所定の勤務時間が過ぎてから帰宅している。

(4) X 4 の場合

① 入 所 歴

ア 38年3月高校卒業、同年4月研究所に入所。

イ 56年4月当時、エネ研発電プラント部制御研究室所属、研究担当3級（熟練職能3級）。

ウ 担当業務、「火力発電所の制御、自動化」。

② 組 合 歴

ア 54年度、書記長。

イ 55年度、賃金交渉の交渉委員、大会代議員。

ウ 56年度、大会代議員としてA 2 執行部およびA 4 執行部批判の活動。

エ 57年度、「組合だより」編集委員長、大会代議員。

③ 考課内容

ア 研究業績考課

研究題目 (担当・期間)	年 度	56年度上期 (56. 4～56. 9)	56年度下期 (56. 10～57. 3)	57年度上期 (57. 4～57. 9)	57年度下期 (57. 10～58. 3)
	考課段階	D	E (37/38)	E (42/42)	E (42/42)
(i) 超臨界圧ボイラ 特性解析システムの開 発 (主、55年4月～58 年3月)		---	---	---	報告書の提出が遅れた。

(ii) 電源開発石炭焚き超臨界圧火力発電ユニットの制御性能の改善（共、53年4月～57年3月）	55年8月から12月にかけての現地試験について56年9月、中間報告をまとめたが、同人の担当部分が報告書としてまとまらず、試験速報資料を作成しただけであった。	さらに現地試験が行われ、57年3月、終了報告書が提出されたが、同人の担当部分は、まとまらなかった。		
--	--	---	--	--

注 X4の当該期における研究題目は、上記のほか、後記「超臨界圧ボイラのシミュレーション」を含め5件ある。

イ 組織人考課

56年度、57年度を通じ、総じて遅刻・早退が多かった。

ウ 認定

(ア) 研究題目(i)について

主担当の(i)については、57年度下期に報告書の提出が遅れたとされただけで、本件考課期間中における同人の業績考課の査定が最低であったことの事由が具体的に明らかにされていない。

(イ) 研究題目(ii)について

X4は、長年運転員の勤に頼っていたボイラ内に付着する灰の除去を最適時に自動的に行うために、ボイラ状態の表示システムの研究を行ってきた。そして同人は、56年度にこの研究に最も力を入れ、ボイラ状態表示システムとボイラの吸収熱量特性を分担し、56年9月に中間報告書を提出している（その後57年7月、同人の考案になる灰除去の装置が実用化された。）。ちなみに同人は、同報告書中の「考察」部分を担当し、理論計算値と実験値の比較や油焚き火力発電所との比較を行った。そして、同中間報告について研究所内で慎重な検討を行い、その検討結果を同人が現地で関係者に説明し、同人の作成した手順書に沿って、12月に試験が行われている。なお、57年3月、その終了報告書が提出されたが、同人は同報告書でも「考察」部分を担当した。

なお、研究所は、同人と比較すべき対象者Hについて、松島火力発電所の計算法実証試験の計画・準備にあたったとしてこれを評価する一方で、同研究の中心となったX4の上記業績については、全く評価していない。

(ウ) 「超臨界圧ボイラのシミュレーション」（主、55年4月～58年3月）について

ボイラの動特性については、実際にボイラを運転する前にこれを知ることが求められているところ、X4は、ボイラ的设计データから、その特性を解明する手法を開発する研究を担当し、56年度に建設中の発電所現場に出張して、メーカーの公表しない資料まで収集し、これを解析することによって研究手法に一定の目

途をたてて研究計画をまとめ、その後の58年8月、同成果を終了報告書として提出している。しかし、研究所は、同人のこの研究について全く評価していない。

(エ) 組織人考課について

研究所側の証言によれば、X4の所属する研究所で遅刻する者は、多い者で10回程度といているところからしても、57年度上期のX4の遅刻(19回)は多い方である。もっともこの時期遅刻23回とか17回という者もみられるが、研究所としては格別問題視している形跡は窺われない。ちなみにX4は、前記松島火力発電所での試験に備え、56年11月22日から26日までの間休日も祝日も返上して、ほぼ連日深夜に及ぶ勤務をしたが、11月26日(木)の6分の遅刻がことさら問題とされている。

(5) X5の場合

① 入所歴

- ア 31年3月高校卒業、同年4月研究所に入所。
- イ 56年4月当時、エネ研原子力化学部防食化学研究室所属、主査研究員3級(上級職能3級)。
- ウ 担当業務、「加圧水型原子炉の蒸気発生器の腐食対策等」。

② 組合歴

- ア 54年度、「組合だより」編集委員長。
- イ 55年度、「ABC懇談会」批判の活動。
- ウ 56年度、「ABC懇談会」批判の活動、大会代議員、臨時大会開催要求の署名活動の代表者、「不当査定対策連絡会」の代表者。
- エ 57年度、執行委員長に立候補。

③ 考課内容

ア 研究業績考課

研究題目 (担当・期間)	年度	56年度上期 (56.4~56.9)	56年度下期 (56.10~57.3)	57年度上期 (57.4~57.9)	57年度下期 (57.10~58.3)
	考課段階	D	E (37/38)	E (32/32)	E (30/32)
(i) 原子力用蒸気発生器の信頼性向上——ニッケル基合金の局部腐食に及ぼす水中不純物の影響(主、52年4月~56年3月、58年3月まで2年延長)		56年3月まで期間を延長したが、その後延長手続きもなく(未処理扱い)、報告書の提出もなかった。	左に同じ。	左に同じ。	左に同じ。

(ii) 沸騰伝熱面すき間内における水質環境と腐食促進作用(共、55年4月～59年3月)	作業量としては、僅少であった。	左に同じ。	左に同じ。	左に同じ。
(iii) 酸性水中における金属の継手部分の防食(主、52年4月～56年3月)	報告書の提出がなかった。	未処理のまま1年遅れて終了報告書が提出された。他から依頼された研究としては、異例のことである。		

注 X5の当該期における研究題目は、上記のほかに、後記「配電用鋼管柱、埋設ケーブル保護鋼管などの防食対策」を含め5件ある。

イ 組織人考課

56年度、57年度を通じ、退所時にタイムレコーダーを押さなかったり、これを他人に押しせたりするなど、組織人として規律を遵守する点が十分でなかった。

ウ 認定

(ア) 研究題目(i)について

56年度、57年度の高圧高温水による腐食実験の研究期間が遅れたのは事実であるが、これは、後記(ウ)の研究に係っていた事情によるものと認められ、同人の所属するB22もこの間の事情を了承していたものと認められる。そして、同人は、上記腐食実験を進め、57年度下期には原子力化学部の研究会でその成果を発表し、58年度に報告書を提出している。

(イ) 研究題目(ii)について

同研究は、東京電力の依頼によるもの(水圧鉄管の酸性水による腐食の問題)であるが、X5は、群馬県吾妻川で3年間実験を行い、57年3月防食対策の終了報告書を提出した。そして研究期間の遅れについては、依頼元の下承を得ており、また、この研究期間の延長手続きを未処理のままにしていたことは事実であるが、このような例は他にもいくつか認められる。ちなみに、この防食対策は吾妻川以外にも適用できる内容であったことから、57年8月研究報告書として刊行されている。

(ウ) 「配電用鋼管柱、埋設ケーブル保護鋼管などの防食対策」(56年11月～58年3月)について

X5が携わった標記研究題目について、研究所は、全く評価の対象にしていない。しかし同研究は、56年11月関西電力からの依頼で急がれており、同人は、57年度当時同研究の主担当者であったB22に頼まれて、事実上の主担当者としてこれを行うこととなった。X5は、当初の研究計画案を改め徹底的な実態調査をして同研究を推進するとの提案をしたところ、これが採用され、同提案にもとづき研究をつづけた結果、57年12月研究結果を関西電力に報告し、配電用鋼管柱の耐用性向上に寄与する成果をあげた。ちなみに、その後も研究をつづけ、X5を主

担当者とする報告書が60年度に提出されている。

また、X 5 の比較対象者が研究題目以外の、「分析機器有効委員会」に参加したことが高く評価されているが、X 5 が同じく研究題目以外の大型汎用分析機器イオンマイクロアナライザーの管理を1人で行い、使用する研究者に対し操作の指導を行ったことについては、全く評価されていない。

(エ) 組織人考課について

退所時にタイムレコーダーを押さなかったことはあるが、それは、深夜作業の退所時にこれを押すと翌朝の押印と重複するので、これを避けるためのものであったと認められる。

(6) X 6 の場合

① 入 所 歴

ア 43年3月大学卒業、同年4月研究所入所。

イ 56年4月当時、エネ研原子力化学部防食化学研究室所属、主査研究員2級（上級職能2級）。

ウ 担当業務、「加圧水型原子炉の蒸気発生器の腐食対策等」（前記X 5 と同じ。）。

② 組 合 歴

ア 54年度、中央代議員、大会代議員。

イ 56年度、臨時大会開催要求の署名活動、副執行委員長に立候補、「不当査定対策連絡会」の代表者。

ウ 57年度、大会代議員。

③ 考課内容

ア 研究業績考課

		年 度	
		56年度上期 (56.4~56.9)	56年度下期 (56.10~57.3)
研究題目 (担当・期間)	考課段階	D	D (36/38)
	(i) 原子力用蒸気発生器の信頼性向上——ニッケル基合金の局部腐食に及ぼす水中不純物の影響 (共、52年4月~56年3月、58年3月まで2年延長)	報告書未提出であったことについては、共同研究者としての責任がある。	左に同じ。

(ii) 沸騰伝熱面すき間内における水質環境と腐食促進作用（主、55年4月～59年3月）	いまだ予備的試験にとどまっていた。他には、腐食強度についての検討と1年前に提出の中間報告を英文に翻訳しただけである。	いまだ予備的検討にとどまっていた。
(iii) 富山新港1号機汽水循環系のスケール（水垢）付着防止（主、55年4月～57年3月）	技術協力として依頼されたもので、実験的検討を伴うほど困難なものではない。	現地での実験データを整理、解析し、取りまとめ、57年3月終了報告書を作成したが、当研究所でのデータが加わっていない。
(iv) 亜臨界圧ボイラのスケール抑制に関する研究——ボイラスケールの生成と腐食への影響（共、56年4月～59年3月）	実験を伴う研究ではなく、協力も軽かった。	左に同じ。

注① X 6 は、58年度の昇格・昇級については請求していないので、57年度上期、同下期の分は記載していない。

② X 6 の当該期における研究題目は、上記のほかに1件ある。

イ 組織人考課

56年度、57年度を通じ、会議中居眠りすることが非常に多く、また遅刻が多かった。

ウ 認 定

(ア) 研究題目 (i) について

報告書未提出の件については、前記、(5) X 5 の場合の③ウ(ア)の場合におけると同様の事情に基づくものと認められる。

(イ) 研究題目 (ii) について

X 6 は、既に55年9月提出の中間報告書で、原子力発電所での問題となっている腐食障害がいかなる条件で生起するかを明かにし、次いで56年度には、すき間内の腐食促進作用のメカニズムを解明するための実験を行った。そして、この成果は、その後の59年3月の終了報告書の内容となり所期の目的を達成していると認められる。また、X 6 は、米国の電力研究所の要請を受けて、上記中間報告書

にその後得た実験データや解析結果を加えて英文レポートを作成しており、ただ翻訳したわけではない。

(ウ) 研究題目 (iii) について

同研究は、北陸電力の依頼によるものであるが、X 6 は、56年度に火力発電所のスケールの生成原因の究明とその対策（給水のPHを一定程度上げること）について研究し、57年3月終了報告を行った。依頼元もこの提案によって対策を講じ、他の電力会社にも採用されている。なお、この報告書は、発電所の運転データの解析と理論的計算により対策上の提案をしたものでもともと実験的検討とか、研究所のデータを必要とするものではなかった。

(エ) 研究題目 (iv) について

X 6 は、本件考課対象期間後の57年9月に提出した中間報告書「難溶性スケールの発生実態と生成因子」の主報告者となったが、同人は、これに先立ち56年度中にこの生成因子の解析・検討などについて最も力を入れて研究を行い、以後の研究の方向性を明確にした。

(オ) 研究題目以外でも研究所と電力各社とが共同して研究を進めた「ボイラスケール対策研究会」の幹事として活躍したことを研究所自らも認めている。

(カ) 組織人考課について

X 6 が会議中に居眠りするということの具体的疎明はなく、また遅刻について回数は確かに多いが、殆んどは5分程度の遅刻であり、他の比較対象者（例えば前記A 2）についてはとくに問題とされていない。

(7) X 7 の場合

① 入 所 歴

ア 46年3月大学院修士課程修了、同年4月研究所入所。

イ 56年4月当時、生物研緑地生物部応用生物研究室所属、主査研究員1級（上級職能1級）。

ウ 担当業務、「石炭灰の農業への利用等」。

② 組 合 歴

ア 54年度、「組合だより」編集委員。

イ 55年度、副執行委員長。

ウ 56年度、臨時大会開催要求の署名活動、「不当査定対策連絡会」の代表者。

エ 57年度、中央執行委員。

③ 考課内容

ア 研究業績考課

年度 考課段階	56年度上期 (56.4～56.9)	56年度下期 (56.10～57.3)	57年度上期 (57.4～57.9)	57年度下期 (57.10～58.3)
研究題目 (担当・期間)	D	E (15/15)	E (13/13)	E (13/13)
(i) 施設園芸における光利用の効率化に関する研究(主、54年4月～57年3月)	54、55年度のデータによるまとめを求めたが、努力の跡はなかった。両年度の実験は、作物の病害はあっても、作物抜きで把握した範囲の研究をまとめるべきであった。	左に同じ。	—	研究期間終了後1年経過して、終了報告書が提出された。
(ii) オランダエンドウの水耕栽培技術の開発に関する研究(主、54年4月～56年3月、57年3月まで1年延長)	56年6月になってやっと延長の手続きをとった。	—	—	研究機関終了58年1月になって、終了報告書が提出された。
(iii) 石炭灰陸上埋立地の畑地化(主、56年7月から59年3月)	—	57年4月に提出の中間報告書は、今期の対象でない。	中間報告書が提出されたにすぎない。	—
(iv) 温室園芸における複合環境調節装置に関する技術協力(主、51年4月～58年3月)	実験を伴わないので、56年度は特段評価しなかった。	—	—	—

注 X7の当該期における研究題目は、上記のほかに、後記「石炭灰の混合が耕地土壌の物理性におよぼす影響」を含め12件ある。

イ 組織人考課

(ア) 56年度下期、主担当の研究の予算に対する私的観念が強く、期中の予算調整に対して非協力的であった。

(イ) 57年度上期、主査として研究室長を補佐する立場にありながら、協調性がなく、組織人としてのコミュニケーションに欠け研究室の運営に支障をきたした。

- (ウ) 57年度下期、乱暴な言葉づかいが目立ち、研究室長はじめ室員の不信が高まり研究室のチームワークを乱した。

ウ 認 定

- (ア) 研究題目 (i) について

同研究は、高日射量下での野菜の成育特性の把握とトマト高収量栽培法の確立を目的としたX7の発意によるものであり、同人は主担当者として既に52年11月からトマトやレタスによる実験を繰り返してきた。報告書の提出が遅れたのは事実であるが、それは54、55年度の栽培実験では、予期せぬ病害を受けデータがとれなかったことによるものであり、光の強い温室の中での作物の成育反応等を調べるのが研究の中心であるので、作物抜きでは同研究はまとめにくかったとみられる。そして同人は、研究の経過をその都度報告しつつ、56年度改めて同実験を行い、「トマトの高能率栽培実験」を成功させ、予定より1年遅れになったものの、同成果を58年3月に至り終了報告書に取り入れている。

- (イ) 研究題目 (ii) について

延長手続きや終了報告書が遅れたことは事実である。

- (ウ) 研究題目 (iii) について

研究所は特段の評価をしていないが、北陸電力からの依頼によるもので、同研究の委託が決定したのは、56年7月20日であり、現地特産の夏の間に植えるラッキョウを使ってほしいとの申し出を受けて、同人は、約1か月の間、他の課題に優先して実験圃場や栽培装置を作って数種類の実験を開始するとともに、再三現地に出張して栽培の指導や成育調査を行った。その結果、同人は、57年4月中間報告を提出し、依頼元にもこれを報告していたが、研究所のPR誌でも、石炭灰埋立地を農地として利用する場合の指針となると宣伝した。

- (エ) 研究題目 (iv) について

研究所の開発した複合環境調節装置を北陸電力が実地に適用化するために技術協力を要請してきたもので、同人は、51年4月以降同研究に携わっていたが、その中で56年度上期には北陸電力など三社とともに研究会の幹事として連絡栽培の試験を実施したり、電力各社から寄せられた試験結果を取りまとめるなど順調に研究を進めていた。そして、58年5月その結果を「研究結果報告書」にまとめている。

なお、研究所は、X7の比較対象者について、赤城試験センターにおける実験に精力的に取り組んだと高い評価をしているが、研究所のあげる事実とは異っている。

- (オ) 「石炭灰の混合が耕地土壌の物理性におよぼす影響」(主、56年4月～59年3月)について

研究所の研究題目として設定した以上、主担当であるX7が研究したとしてもX7の仕事とは理解しないなどとし、特段の評価をしなかったが、X7の研究により、石炭火力発電所から大量に排出される石炭灰を農地の土壌に混合させ、トマト、キャベツ、イネの成育、収量と土壌の理化学性等を調査した結果、石炭灰混合の30%までは、トマト、イネの収量が増加することが判明した。そして後に

発行された57年の「電研ニュース」で同研究は、農業への利用について寄与する研究成果であり、同研究が完成すれば大量の石炭灰の処理という難問に一縷の光を与え、一石二鳥の効果があるものだとPRされ、57年6月「56年度業務実施報告」の中でも主要研究成果の一つとしてとりあげられた。

なお、X7の研究題目数は、56年度では、主担当、共同担当併せて15件と他の者に比し最も多く、57年度で主担当として提出した報告書が3件と他の者に比して最も多かった。

(カ) 組織人考課について

X7が56年度下期中、予算調整に非協力的であったとの具体的内容が明らかではなく、また、57年度上期に主査研究員として協調性がなかったとか、57年度下期に研究所のチームワークを乱したとかの具体的内容についても明らかではない。かえって、研究題目(iv)について、X7の上司である研究室長のミスで予算がつかなかったため、X7は、同人の他の研究題目の予算を流用するなど、予算調整を行っている。

(8) X8の場合

① 入所歴

- ア 50年3月大学卒業、同年4月研究所入所。
- イ 56年4月当時、生物研水域生物部海洋生物研究室所属、研究担当1級（熟練職能1級）。
- ウ 担当業務、「冷却水取放水に伴う水の流動等」。

② 組合歴

- ア 54年度、闘争委員。
- イ 55年度、「組合だより」編集委員。
- ウ 56年度、「組合だより」編集委員として執行部提案に反対、臨時大会開催要求の署名活動、書記長に立候補、「不当査定対策連絡会」の代表者。
- エ 57年度、大会代議員。

③ 考課内容

ア 研究業績考課

研究題目 考課段階 (担当・期間)		年度	56年度上期 (56.4～56.9)	56年度下期 (56.10～57.3)	57年度上期 (57.4～57.9)	57年度下期 (57.10～58.3)
			D	E (15/15)	E (16/16)	E (16/16)
(i) 水域の生産力に与える温排水の影響に関する数理生態学的研究(主、51年4月～56年3月、58年1月まで、1年10か月延長)			報告書の作成が遅延した。	左に同じ。	終了報告書の作成が1年半も遅れ、期間延長の手続きもしていない。	予定より1年11か月遅れて終了報告書が提出された。

(ii) 放水口周辺海域における植物プランクトン分布予測(主、55年4月～57年3月)	――	――	57年5月に報告書が提出された。	
(iii) プランクトンの拡散と斑状分布(主、56年4月～57年9月)	56年5月、6月京都での左記研究会の出張報告がなかった。	56年11月、57年1月京都での左記研究会の出張報告がなかった。	57年9月中間報告をした際、不備なOHP用資料を用いた。	

注 X 8の当該期における研究題目は、上記のほかに、後記「冷却水取込み影響調査」を含め7件ある。

イ 組織人考課

56年度中の研究会参加のための数回の出張について、報告がその都度なかった。また、57年度中の同年9月、同人が研究連絡会議で、上記研究題目(iii)の中間報告を行った際、不備なOHP用資料を使用したことに対して注意を受けた。しかし、同人は翌58年2月、研究連絡会議で、上記研究題目(i)終了報告を行った際、映りの悪いスライドを用いるというような同じ不注意を犯した。

ウ 認 定

(ア) 研究題目(i)について

X 8は、56年度上期温排水の流動のシミュレーションモデルを検討しその報告書を作成し、上司もこれを承認した。そして、56年10月部検討会にかけ了解を得た後、土木研B23部長に査読を依頼した。ところが、同部長から査読意見書が提出されず、他の者が査読者となったため、58年1月になってようやく査読意見書が提出され、同年2月研究連絡会議に付され、審議の結果「温排水拡散域における植物プランクトン分布予測」としてこの報告書が了承されたが、終了報告の遅延は、査読者に原因がある。

(イ) 研究題目(ii)について

研究所は、57年5月報告書が提出されたとだけいって、とくに評価していない。しかし、上記(i)の研究成果に関連して、東京電力からの発電所前の海に適用してプランクトンの分布予測をしてほしいとの依頼に応え、同人が提案している式を適用しその有効性を立証した。

(ウ) 研究題目(iii)について

X 8は、53年以降、数学の視点からプランクトン分布の機構を解明する研究会に出席しており、その成果を毎年度末までには報告書として提出していた。そして56年の研究成果については、同年度末の57年3月に「水性微生物エコシステムにおける非線形拡散現象の数理と映像化」と題する報告書を提出しており、57年度についても動物プランクトンの遊泳に関する実験を行い研究を進め、年度中の57年9月中間報告を行っている。

なお、研究所は、同人がこの研究の主担当者であるのに共同担当者であるとする一方、比較対象者については、共同報告者であるのに主報告者であるとしてい

る。

(エ) 「冷却水取込み影響調査」について

X 8 は56年度、資源エネルギー庁からの委託調査研究で電力施設の建設、運転に伴って臨海域や河川湖沼水域での生物がどのような影響を受けるかという研究に携わった。同調査のうち生物研に委ねられた部分は、魚卵や稚仔魚の発電所周辺における分布およびその発電所への取込み量を調査するものであり、同委託調査全体の報告書は、57年3月「冷却水取込み影響調査報告書」としてまとめられた。研究所は、同人の業績としてとりたてて評価をしていないが、同人は生物研の分担部分を担当し、計画立案から調査を行い、結果について1人で執筆した。そして、同調査の内容は、57年6月「56年度業務実施報告」の中で主要研究成果の一つとしてとりあげられ「魚卵の取込み範囲およびその割合を数理モデルにより予測できることを立証した」と評価された。

なお、X 8 の主担当としての研究題目数および報告書数は、他の者に比して56、57年度とも、同数またはそれ以上であった。

(オ) 組織人考課について

X 8 が56年度に参加した研究会の出張報告について、同人は、内容が専門的であり、その都度報告しても解りにくいため、年度末にまとめて報告したが、とくにそのことが問題とされることもなかった。また同人は、57年度研究連絡会議において、あらかじめ必要資料等を配布し、報告の補助手段として、OHPやスライドを使用したものであって、同会議の審議も進められ、その報告結果も了承された。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

かねてから組合が、賃金等労働条件向上のため積極的な組合活動を行ってきたところ、被申立人は、55年1月頃から組合に対する非難・攻撃を始め、B 3体制発足後の56年に入るや、職制改正、補職制度の廃止、大幅査定を伴う「新処遇制度」の導入等を次々に強行してきた。申立人らは、このような被申立人の動きに反対する立場から組合内において活発な運動を展開したのに対し、被申立人は、これを妨害する様々な介入行為をつづけた。そして被申立人は、本件56年度上期、同下期の各期末手当、57年度定期昇給および57年度、58年度昇格・昇級を実施するに当たり、申立人らに対しゼロ査定するなど不当な査定を行うことにより、賃金、昇格・昇級上著しい格差を生ぜしめた。かかる被申立人の行為は、上記申立人らの行った正当な組合活動に対する報復的な差別取扱いであり、明らかな不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

56年頃までの組合は、深夜に及ぶ長時間団交や理事長に面会を強要するなど常識を逸した行動に出ることが多々あり、一方被申立人の賃金制度も年功序列の色彩が著しいなど被申立人は組織運営上様々な問題を抱えていた。そこで被申立人は、組織としての効率を高めるための一環として、新たな人事考課制度と賃金制度を内容とする新処遇制度を組合に提案して協議を行い、結局その理解を得てこれを実施した。この人事考課は、

各人の能力と実績によって評価し、職場の活性化を図るためのものであるから、査定幅を大きくしているが、査定は公正に行われており、56年度各期末手当、57年度定期昇給を実施するに当たっては、申立人らに対しても、同人らの能力、業績等を公正に考課した結果、同人らの査定をゼロないしは下位に評価したものである。57年度、58年度の昇格・昇級を実施するに当たっても、同一職能資格等級の者との業績等を比較し公正に考課してその適否を判断した結果、申立人らはこれに適合しなかったため発令しなかったまでのことである。このように、申立人らが不当な差別であると主張するところのものは、専ら同人らの職務上の実績等を公正に考課した結果にほかならず、同人らの組合活動とは無縁のものであるから、不当労働行為とされるいわれは全くない。

2 当委員会の判断

(1) 申立人らに対する各人別人事考課の当否について

前段認定のとおり、申立人X 1ら8名の組合員については、昭和56年度上期および同下期期末手当の考課査定分（平均42,000円）支給に当たって、下期期末手当でX 1がゼロより一段上のランクの23,000円を支給された以外には各人各期ともいずれもゼロで支給されなかった。また、57年度定期昇給の考課査定分（平均約4,000円）支給に当たっても、X 1が、同人と同じ主査の中で最も多くの者が受けた、Ⅲランクの査定額を下回る3,700円を支給された以外には、各人いずれもゼロで支給されなかった。同じく前段認定のとおり、X 3（同人は昇格・昇級の救済を求めている。）を除く申立人X 1ら7名の組合員は、昭和57年度および58年度の昇格・昇級時に、いずれも昇格・昇級の発令がなされず、従前の職能資格等級に据え置かれた。ところでこのような結果は、公正な人事考課に基づくものであると被申立人は主張するので以下、これについて判断する。

① X 1の場合（第1、4(1)③）

X 1が主担当の研究題目（i）の研究期間が延長となったことが問題とされ、かつ延長しても具体的な進展がなかったなどとされているが、期間を延長したのはむしろ上司の指示によるものと認められ、しかも所期の研究成果を収め「研究報告」でも研究が順調に推移していたと明記されており、上司もこれを認めていた。また共同担当の研究題目（ii）の研究期間が延長されたのは他の担当者の都合によるものであり、中間報告の提出が遅れたのは、同人の分担の研究を進めるために必要な実験装置の納入が遅れたことによるものとみられる。さらに共同担当の研究題目（iii）の研究報告書の提出が遅れたことが問題とされている。確かに報告が遅れたことは事実であるが、その原因は、同人の執筆分担部分の遅れというより、むしろ他の担当者の遅れにあったことが窺われる。しかも研究所においては、上記のような研究期間の延長とか、報告書の提出期限というような問題については、他の比較対象者の例からみても、依頼研究の場合についてはともかく、研究所内の自主研究のような場合にはかなり弾力的に取り扱われ、本件で取り上げているような厳格な運用をしてきたとはみられないふしがある（後記の事例についても同様のことがいえる。）。また、研究題目（iv）について、何ら成果なしとされているが、依頼元の要請に応え相応の成果を収めていたとみられる。他方、組織人考課において、同人の遅刻が多いことが挙げられている。確かにそれは事実であるが、当時上司からこれを注意されていないのみならず、部長自身が、同人の遅刻が同人の56年度上期期末手当の査定額をゼロにした理由ではないと

同人に答えている。

以上のことを考えると、研究所が同人に対する本件56年度上期の人事考課で最下位のDと、また56年度下期、57年度上期、同下期の考課でいずれも下位のDと評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがある。

② X2の場合（第1、4(2)③）

X2が主担当の研究題目（i）の報告書の作成が遅れて依頼元の実用運転の開始に支障があったとされているが、同人は予め依頼元に「速報」を提出し予定どおりの実用運転が開始されており、報告書の提出も遅れておらず、しかも上司自ら所期の目的を達成したと評価し、オーム技術賞も受賞している。また同人が共同担当の研究題目（iii）（iv）について、実質的協力がなかったとされているが、同人はいずれも主担当者に具体的な解決策を示すなどして積極的に協力している。そして、同人が主担当の研究題目（ii）の成果については、ほとんど評価されていないが、同人は依頼元と協議しながら研究を進め、電器温水器の負荷制御を一括して行う面期的方式であると社会的にも評価されている。さらに、同人は、「本川発電所サイリスタ始動装置の高調波分布解析」の協力者として、問題点を具体的に解明するなどして主担当者某に協力している事実が認められるのに、これを評価の対象としてとりあげていないが、一方で研究所は、比較対象者Hが他人の論文を紹介したことについて同人の論文発表であるかのように評価している。他方、X2の組織人考課において、同人は組織人として自覚に欠けるとされているが、業務上どのようなことを指すのか明らかでない。

以上のことを考えると、研究所が同人に対する本件56年度上期の人事考課で最下位のDと、また56年度下期、57年度上期、同下期の考課でいずれも下位のDと評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがある。

③ X3の場合（第1、4(3)③）

X3が共同担当の研究題目（i）についての報告書が55年、56年の2年間1件も提出されず、研究の進展もなかったため研究期間を1年間延長したとされているが、同人は、55年9月には共同で「総合報告」を提出しており、また研究期間が延長されたのは、同研究が大型総合研究として推進されることになったことによるもので、同人の研究の進展とは直接関係がないとみられる（ちなみに他方で、研究所は、他の比較対象者の研究が進展せず期間の延長となったものを当初から予定された研究期間であるかのような取扱いをしている。）。また共同研究の研究題目（ii）について56年度上期の考課理由に取り上げていないが、同人は56年8月から9月までの間に現場試験に従事し、同報告書も共同で12月に提出している。さらに、共同担当の研究題目（iii）の打ち合わせ会に3回しか出席しなかったとされているが、同人は同打ち合わせ会には少なくとも6回は出席している。なお、57年度には「流れテスト」試験結果を報告したりしていたが、本件申立て後にはかえって同打ち合わせ会のメンバーからはずされている。研究題目（iv）については、考課理由に取り上げられなかったり、単なる実験の協力者にすぎなかったとされているが、54年10月以降同人は既に共同担当者としてこれに従事していたものとみられる。他方、組織人考課において、早く帰宅するとされているが、所定終了時間前の帰宅ではない。

以上のことを考えると、研究所が同人に対する本件56年度上期、同下期の人事考課

でいずれも最下位のDあるいはEと評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがある。

④ X4の場合(第1、4(4)③)

X4が主担当の研究題目(i)について、報告書の提出が遅れたことは事実であるが(研究期間が必ずしも厳格でないことは他の比較対象者にもみられる。)、本件考課期間中の業績として最低であったとする理由について、ほかには何ら具体的に示されていない。また、同人の共同担当の研究題目(ii)の中間報告書が56年9月に、終了報告書が57年3月にそれぞれ提出されたが、同人の担当分が報告書としてまとまらなかったとされている。しかし、同人は中間報告書と終了報告書のなかで「考察」部分を担当して成果をあげている。なお、この研究と関連して発電所ボイラに付着する灰を自動的に除去する装置を同人が考案し、実用化されているが、これについては全く評価されていない。また、共同担当の「超臨界圧ボイラのシミュレーション」についても、評価されていないが、同人は実際の運転に先立って行うボイラの特性を解明する手法を開発している。他方、組織人考課において、同人の遅刻・早退が多いとされており、そのことは確かではあるが、同人よりも遅刻・早退の多い他の比較対象者についてはこれを格別問題視しているとはみられない。なお、この間同人は、研究の準備に追われ日曜・祝日出勤し、明け方まで勤務しているが、その際の6分の遅刻を被申立人がことさらとりあげるなどしている。

以上のことを考えると、研究所が同人に対する本件56年度上期、同下期および57年度上期、同下期の人事考課でいずれも最下位のDあるいはEと評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがある。

⑤ X5の場合(第1、4(5)③)

X5が主担当の研究題目(i)(iii)について、研究期間の延長手続きもなく予定期限内に報告書の提出もなかったとされているが、延長手続きをとらなかったことは事実であるとしても、(i)の研究期間の遅れについては上司が了承して報告書も提出され、(iii)の研究期間の遅れについては依頼元では了承しており、それぞれ研究成果をあげたことが認められる。なお、このような延長手続きをとらないまま研究をつづける例は、他の比較対象者にもみうけられる。また、同人が上司に依頼され事実上主担当者となった「配電用鋼管柱、埋設ケーブル保護鋼管などの防食対策」の研究について、被申立人は全く評価していないが、同人は当初の計画を変更して徹底的な調査をして、鋼管柱の耐用性向上について研究成果をあげていることが認められる。さらに、被申立人は、同人の比較対象者について研究題目以外のことで高く評価する一方で、同人の同旨のケースについては全く評価していない。他方、組織人考課において、同人が退所時にタイムレコーダーを押さなかったことが問題にされているが、これは深夜作業に及んだときのことで、翌朝の押印との重複を避けるためであった。

以上のことを考えると、研究所が同人に対する本件56年度上期、同下期および57年度上期、同下期の人事考課でいずれも最下位のDあるいはEと評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがある。

⑥ X6の場合(第1、4(6)③)

X6が主担当の研究題目(ii)について、いまだ予備的試験にとどまり、中間報告

を単に英文に翻訳したのみであるなどとされているが、同人の行った腐食促進のメカニズム解明のための実験は単なる予備的試験であったとはみられず、現にその研究成果はその後の59年3月の終了報告で所期の目的を達していると評価されている。また英文に翻訳するに当たっても、単なる翻訳ではなくその後の研究成果を加えた内容のものとなっていることが認められる。また同人の主担当の研究題目（iii）はさしたる内容のものではなかったとされているが、依頼元も同人の提案によって対策を講ずるなどの成果を収めている。この終了報告書のなかに研究所の実験データが加わっていないことが問題にされているが、同研究は、もともと研究所の実験データの検討を必要とするものではなかったものとみられる。さらに同人が共同担当であった研究題目（i）の報告書が未提出であったことについては⑤X5の（i）と同様の事情によるものといえるし、同じく（iv）について、協力が軽かったなどとされているが、56年度中の同人の研究により、その後の研究の方向を明確にするなどの成果をあげたことが認められる。また同人が「ボイラスケール研究会」の幹事として活躍したことは研究所自らも認めている。他方、組織人考課において、会議中の居眠りについての具体的疎明はなく、遅刻については他の比較対象者と扱いを異にしている。

以上のことを考えると、研究所が同人に対する本件56年度上期・下期の人事考課でいずれも最下位あるいは下位のDと評価したことの合理性については全体として疑わしいものがある。

⑦ X7の場合（第1、4(7)③）

X7が主担当の研究題目（i）について、予期せぬ作物の病気があったとしても作物抜きで行なえる研究をまとめるべきであったし、報告書の提出も遅れたとされているが、作物の成育反応等を調べるのが中心となっているこの研究において、予期しない遅れがあったことをこのように評価することはいささか酷に過ぎるといわざるをえない。のみならず1年遅れとはいえ、結局トマト栽培の実験に成功し研究成果をあげている。同じく同人が主担当の研究題目（ii）の延長手続きや終了報告書が遅れたことは事実であるが、この種のことは必ずしも厳格に運用されているとはみられないことは前記判断のとおりである。また同人主担当の研究題目（iii）（iv）および「石炭灰の混合が耕地土壌の物理性におよぼす影響」について、被申立人は、特段の評価を加えていない。しかし、（iii）の中間報告については、研究所のPR誌でも、石炭灰埋立地を農地として利用する場合の指針となると宣伝しており、（iv）については、研究会の幹事として依頼元と共同で研究を進め報告書もまとめていることが認められる。また、「石炭灰の混合が耕地土壌の物理性におよぼす影響」については、被申立人自らも石炭灰処理の難問解決に一定の成果が期待されるとPRしている。さらに、同人の56、57年度における研究題目、主担当報告書数は他の比較対象者より多かった。他方、組織人考課において、非協力的であったとか協調性がなかったとされているが、これらに関する具体的疎明はない。

以上のことを考えると、研究所が同人に対する本件56年度上期、同下期および57年度上期、同下期の人事考課でいずれも最下位のDあるいはEと評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがある。

⑧ X8の場合（第1、4(8)③）

X 8 が主担当の研究題目（i）について、報告書の提出が遅れ、研究期間の延長手続きもとっていないとされているが、56年10月に報告書は提出されており、土木研のB23部長に依頼した査読意見書の提出が遅れたために研究連絡会議での同報告書の了承が遅れたものと認められる。同じく同人主担当の（iii）の研究について単に報告書が提出されただけであるとされているが、これについては、上記（i）の研究成果に関連して東京電力の依頼に応えるような成果をあげている。また、同人の主担当（iii）のプランクトン研究会の出張報告書の提出がなかったとされているが、56年度については57年3月に提出しており、それ以外はすべて例年年度末までには報告書を提出している。さらに被申立人は、同人の「冷却水取込み影響調査」について、全く評価の対象としていないが、同人は生物研に委託された部分について分担執筆して56年度の主要研究成果として評価されていることのほか、同人の56、57年度における研究の主担当題目、報告書数が他に比して多い方であったことが認められる。他方、組織人考課について、出張報告は年度末にまとめて行っており、とくに問題とされなかったし、OHPやスライドの件もさ細なことをことさら取り上げたものとみられる。

以上のことを考えると、研究所が同人に対する本件56年度上期、同下期および57年度上期、同下期の人事考課でいずれも最下位のDあるいはEと評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがある。

以上認定のとおり、56年度上期期末手当、同下期期末手当、57年度定期昇給および57年度・58年度昇格・昇級に係る各人事考課において、申立人らを低位のDあるいはEと評価したことについて、被申立人の挙示する上記理由は、いずれも首肯するに足るものではなく、他にこの低位評価を裏づけるに足る疎明もない。むしろ、被申立人は、申立人らを低位に評価せんがため、同人らの或る業績については、全く評価の対象としなかったり、研究の終了時では高い評価を行いながら本件審査においてそれと異なる資料を提出したりしたとみられるようなふしがある。

ところで同人らの50年度以降の定期昇給の査定ランクの推移（第1、3(4)②）をみるに、同人らはおよそ中位程度にあって推移していたことが認められるのであるから、本件56年度上期期末手当、同下期期末手当、57年度定期昇給および57年度・58年度昇格・昇級に係る人事考課についても、従前と大差ないものとして中位程度の評価に該当するとみるのが相当である。

(2) 研究所における労使関係と研究所の申立人らに対する態度について

① 昭和44年頃から組合活動が活発化し、組合は度重なる団交、ストライキ等を背景に、54年の賃金交渉ではほぼ電力各社の実質賃上げ率に近い水準を確保するなどの成果を収め、研究所の団交出席メンバーに権限ある者を出席させることを確約させるなど、54年頃までの研究所における労使関係は、組合主導に近いペースで進められてきたことが看取される。

② ところが、55年1月、B2理事長代理の年頭の挨拶を機に組合に対する批判を強めるとともに、同年6月研究所におけるB3体制が発足するや、研究所は、組合に対し巻き返しを図る姿勢に転じた。すなわち研究所は、全従業員に対し55年8月「業務運営の基本方針」を示達し、その中で「組織人としての協調性の発揮」を強調する一方、組合の「公開質問状」に対しては、従前の労使関係を批判して新しい労使関係を目指

すことを明らかにした。かくして、この流れを承けたとみられる狛江事業所のB4職員課長らを中心とするインフォーマルグループ「ABC懇談会」が発足し、同懇談会は翌56年2月、組合に対する経営側姿勢の転換、貢献度重視の人事考課制度の改正を討議する一方、組合三役を「良識派」にとり戻すための方策を講ずべきであるとの「労使関係正常化を阻害する要因とその改善案」をまとめた。

56年4月、同年度上期の組合役員の選出が行われ、上記でいう良識派とみられるA2執行部が誕生したが、同執行部が、研究所の提案した職制改正と補職制の廃止を受け入れたことから、組合内部でこれに同調する者と批判する者との間で激しい対立が生じ、同年6月16日の中央代議員会で同執行部批判の動議が少差ながらも採択される事態が生じた。この中央代議員会開催の前後の頃、研究所の管理職らは、所属の中央代議員らに対し、良識派にそった行動をとるよう勧める旨の言動を行っている。また、56年7月、A2執行部の組合三役が研究所のB6労務部長らと銀座第一ホテルで秘密の会合を行ったことが問題となり、これをめぐって組合臨時大会が開催され、結局A2執行部は存続したものの、大会議長は、今後労使の秘密交渉を行ってはならない旨の集約を行った。そして、この組合臨時大会に先立つ同年8月中旬から、研究所の管理職らは、A2執行部批判の立場からこの大会代議員に立候補する組合員らに対し、良識派として行動しないと研究所の存続自体が危うくなるなどの言動を行っている。ついで56年10月、同年度下期の組合役員選挙が行われ、組合始まって以来、初めて対立候補者が出たが、結局A2執行部の路線を承継したA4執行部が誕生した。この選挙を前にして、研究所の管理職らは、A2執行部に批判的な立場から委員長に立候補したA3に対し、とり止めるよう働きかける言動を行った。さらに、56年度上期期末手当の支給で査定額がゼロであった者が30余名も出たことから、組合内部で批判が起こりA4執行部に解決方を求めたが、同執行部はとりあげようとしなかったため、「不当査定対策連絡会」が結成された。

- ③ 上記のとおり、B3体制発足後、組合内部では、研究所の施策に協力的なA2・A4執行部を支持する組合員とこれに批判的な組合員との間の対立関係が激化したが、申立人らはいずれも批判派に属し、その中心メンバーとして研究所の施策やA2・A4執行部の方針に反対する活発な活動を行った。すなわち、(ア)56年3月X5は、組合機関紙、「組合だより」でABC懇談会の討議内容を紹介してこれを批判した。(イ)同年3月A2と職場を同じくするX1は、A2の委員長立候補に反対した。(ウ)同年5月、「組合だより」の編集委員であったX8は、投稿の掲載を制限しようとするA2執行部の提案に反対し、そのためこれは実現されなかった。(エ)同年5月、6月の「組合だより」で、X5は、ABC懇談会を批判したり、同年4月研究所の提案した前記職制改正と補職制の廃止に反対するとともにA2執行部の姿勢を批判した。(オ)同年7月19日のA2執行部三役らの秘密会合の問題につき、X2、X3、X7、X5、X6らは、早急に臨時大会を開催すべきであるとの署名活動を行い、その代表者となった。(カ)同年10月の同年度下期役員選挙に際し、批判派の立場からX6が副執行委員長、X8が書記長、X4が中央代議員にそれぞれ立候補した。(キ)翌57年2月、56年度上期期末手当の支給に当たり、査定額がゼロであった者が30余名も出たことから結成された「不当査定対策連絡会」の代表者にX2、X5、X6、X7、X8らとその名を連ねた。

- ④ 他方、申立人らの上司である研究所の管理職らは、本件人事考課において申立人らが低位に評価されたのは、同人らの「研究業績考課」よりも、「組織人考課」の観点、すなわち、上記のように同人らが当時組合内で批判派に属し、B3体制発足後の研究所の施策に非協力的な組合活動を行ったことが主たる理由である旨をしばしば表明していること（第1、3、(2)、⑤、ア～ウ、および同(4)、④、ア～ウ）が認められる。
- (3) 本件不当労働行為の成否について
- 以上(1)、(2)を総合勘案すれば、研究所は申立人らが組合における執行部批判派の中心的メンバーとして、研究所の施策ないしこれに協力的な組合執行部に対する批判的な組合活動を行ったことを嫌悪したが故に、同人らの本件人事考課を低位に評価したものと断ぜざるをえず、このような差別的な人事考課に基づいて行われた本件申立人らに対する56年度上期・同下期期末手当、57年度定期昇給および57年度・58年度昇格・昇級における不利益取扱いは、いずれも不当労働行為に該当するというべきである。
- (4) 差別是正の方法・程度について
- ① 56年度上期・同下期期末手当について
- 前段(1)で判断したように、申立人らの人事考課については、中位程度のものであるとみるのが相当であるので、同人らの査定額を、同人らの専門職位別ないし職能資格に定まる査定ランクのうちⅢランクの査定額に是正するのが相当と史料する。
- ② 57年度定期昇給について
- ①と同様、申立人らの査定額を、同人らの職能資格別に定まる査定ランクのうちⅢランクの査定額に是正するのが相当と史料する。
- ③ 57年度・58年度の昇格・昇級について
- 申立人らおよび同人らと同卒年・同学歴の標準入所者の56年度までの昇格・昇級発令の状況を見ると、一部申立人の場合、2グループに分かれたうちの第二グループ(X1およびX4の場合)に、あるいは3グループに分かれたうちの第二グループ(X5の場合)にあって推移していたとみられるものもあるが、その余の申立人らの場合、全く一団のグループとなって推移していたような事情がみうけられる。ところが、57年度・58年度における昇格・昇級においては、申立人らと同卒年・同学歴の標準入所者が56年度までと同様かそれを上回る発令をうけていたにもかかわらず、申立人らは何らの発令もないまま据え置かれていた（第1、3(5)④）。
- しかし、前段(1)で判断したように、申立人らの人事考課については、中位程度のものであるとみるのが相当であることにかんがみれば、上記事情のもとで申立人各人別に考慮するとき、主文のとおり命ずるのが相当と史料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、研究所が昭和56年度上期・同下期期末手当および57年度定期昇給につき、申立人X1、同X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8の8名に対し差別取扱いをしたこと、ならびに昭和57年度および58年度の昇格・昇級を実施するに当たり、申立人X1、同X2、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8の7名に対し差別取扱いをしたことは、いずれも労働組合法第7条第1号に該当する。

よって、労働組合法第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63年10月18日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏