

東京、昭56不124、昭60. 6. 18

命 令 書

申立人 全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会
申立人 全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会和田製本労働組合
申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5

被申立人 和田製本工業株式会社

主 文

- 1 被申立人和田製本工業株式会社は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5に対して、つぎの措置を講じなければならない。
 - (1) 昭和51年度（ただし、申立人X 5については昭和55年度）から、昭和56年度までの各年度における昇給査定合計点を現業一般男子従業員の平均点に引上げて算出した各年度の賃金額と、既に支給済の各年度の賃金額との差額およびこれに対する各支払日の翌日から支払済まで、年6分の割合による金員を支払うこと。
 - (2) 昭和51年度夏季一時金（ただし、申立人X 5については昭和54年度冬季一時金）から、昭和56年度夏季一時金までの各季における一時金査定合計点を現業一般男子従業員の平均点に引上げて算出した支給率（ただし、昭和51年度および昭和52年度冬季一時金については一般従業員支給率）を、前項により是正された各年度の賃金に乗じて得られる各季一時金の支給額と、既に支給済の各季一時金との差額およびこれに対する各支払日の翌日から支払済まで、年6分の割合による金員を支払うこと。
- 2 被申立人会社は、今後申立人組合員らに対して、申立人組合所属の組合員であることの故をもって、昇給および一時金について、申立人組合員以外の者との間に差別をしてはならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に明瞭に墨書して、被申立人会社本社、同板橋事業部、同練馬事業部、同大塚事業部の各構内の掲示板に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会

執行委員長 A 1 殿

全国印刷出版産業労働組合総連合会

東京地方連合会和田製本労働組合

執行委員長 X 2 殿

X 1 殿

X 2 殿

X 3 殿

X 4 殿

和田製本工業株式会社

代表取締役社長 B 1

当社が貴組合所属の組合員各位に対して、昭和51年度昇給以降、昭和56年度夏季一時金までの間、昇給および各季一時金について差別したことは不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰返えさないよう留意します。

(注、年月日は掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前記第1項および第3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

- (1) 申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会(以下「地連」という。)は、東京都とその隣接県の印刷出版産業の労働組合および同産業に働く労働者をもって組織する労働組合であり、組合員数は約6,000名である。
- (2) 申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会和田製本労働組合(以下「組合」という。)は、昭和45年4月被申立人会社の従業員で結成された労働組合であり、結成時の組合員数は230名であったが、その後漸減し本件申立て時(昭和56年9月29日)の組合員数は10名で、そのうち公然化している者は5名である。
- (3) 申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5(以下、X 1ら5名を総称する場合は「申立人組合員ら」という。)は、被申立人会社が雇用する従業員であり、組合の組合員である。
- (4) 被申立人和田製本工業株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社(登記簿上は、東京都豊島区南大塚二丁目3番15号)を置き、同所に板橋事業部、練馬区に練馬事業部(第一工場と第二工場とを所轄)、豊島区に大塚事業部(大塚工場と小石川工場とを所轄)を有し、製本事業を主たる業とする株式会社であり、本件申立て時の従業員は約150名である(他に臨時・パート・社内外注者等の従業員約150名を雇用)。

2 本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 「50年協定」締結までの労使関係

組合結成後間もなく、申立人X 3ら組合員の配転問題をめぐって労使間に紛議が生じ、昭和46年5月および同年7月、組合は当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったが、47年3月、配転命令撤回を骨子とする和解が成立した。

しかし、その後も労使間の紛議が続発し、組合は再び当委員会に対して「不当配転」や「賃金差別」の問題について不当労働行為救済申立て(47年不第43号、48年不第4号、49年不第29号、50年不第21号)を行ったが、結局、これらの問題についても、50年12月23日付で当委員会で和解が成立し、下記のような協定(ただし、本件に関連する部分のみを抜粋。以下「50年協定」という。)が締結された。

記

一～三、略

四、賃金について

(一) 申立人らの賃金是正額は、次表のとおりとする。

氏名	是正額 (円)	氏名	是正額 (円)
X 3	6,000	X 2	7,000
M 1	12,000	K 1	6,000
M 2	10,000	T	7,000
X 1	12,000	S	10,000
K 2	10,000	X 4	7,000

(二) 賃金是正の時期は、昭和50年9月26日付とする。

五、賃金体系および査定方法の改定について

会社は、賃金体系および査定方法を再検討し、成案の上は、これを組合に掲示し協議するものとする。

六、七、略

(2) 「50年協定」締結後の労使関係

- ① 51年4月15日、賃金引上げに関する第1回団体交渉の席上、会社のB2総務部長は、組合に対して「〈非公然〉組合員の名簿を出せば回答する。」「回答するかどうかは、力関係で決まるんだ、権利を主張してストでもやりなさい。」と言った。また同月28日の第2回団体交渉では、組合が、賃金引上げ額や査定方法を質したのに対しB2部長は「従業員の平均賃金引上げ額は、組合員が〈従業員の〉過半数なら回答する。」「査定は従来どおり能力主義（勤怠評価、残業協力評価、人事考課）で行う。」と言った。結局、会社は上記査定方法等を組合に明らかにしないまま同年の賃金引上げ額を決定し支給した。

これに対して組合は、同年5月、会社が「50年協定」を無視して組合員への差別を拡大しているとして、これを糾弾する「組合攻撃・低賃金・賃金差別は許さないぞ！！」とのビラを作成し、会社従業員に配布した。

また、同年7月10日会社は夏季一時金についても、組合の要求に回答することなく、これを支給した。

- ② 52年3月15日、組合が会社に対し、製本業界で行われる労使集団交渉に出席するよう要請したところ、会社は「統一要求だったら君達とやっている。」として、これを拒否した。

同年4月1日、練馬事業部のB3主任は同所社長室で、当時の組合員S（その後退職）に対して、「仕事ぶりが十分でないのに、なぜ組合の方に走るのか。」「〈組合員は〉賃金差別されて灰色の生活が目に見えている。」「俺の所から組合員を出したということは、俺も苦勞するんだよな。」などと言った。

- ③ 53年3月、板橋事業部で行われた新入社員研修会の席上、B2部長は、「組合は脱退者がでようとした場合、みせしめのためにランチを行っている。」などと組合を非難した。

- ④ 54年3月22日、組合は、それまでの各年度における昇給や一時金などの団体交渉の

都度、会社に対して「50年協定」第5項の履行を要求してきたが、これに対して会社が何ら回答を行わなかったため、改めて「51年度春闘の団体交渉時から、再三、再四賃金体系および全面査定を改めるよう要求してきたが、会社は誠意ある回答をしていない。全面査定は差別を拡大し、低賃金・労働強化を強いるもの」として、同月30日までに文書で回答するように要請書を提出した。しかし、会社は「案が決っていない。」として、なおこれにも応じなかったため、組合は、同年4月16日、会社に対し、「全く無責任で誠意のない態度」であるとして、抗議文を提出した。

同年11月15日、板橋事業部のB4研究室長は、部下の組合員X5（後記のとおり54年4月入社）に対して「お前が組合に入っているということが、上の方から話があったがどうなのだ。」「組合に入ると研究室は営業の直轄だから居られなくなる。」「差別されて辞めていく人もいっぱい見ている。いまのうちならまだ間に合う。」などと言った。ついで、同月24日終業後、板橋事業部のB5工場長はX5を食事に誘い、「10人足らずの組合員のところに入ってもしょうがないのではないか。」「手に職をつけることを早く覚えろ。そのうち委員長を使い走りをさせられ、あるいは残業もできなくなり、そっちの方へ頭がいつっちゃうのではないか。」「専務が社長になってからも、やはり組合差別は続くだろう。」などと言った。さらに同年12月12日、X5の組合加入を確認したB5工場長は、同事業部研究室で、同人に対し「この前言ったことを判ってくれたと思ったのに。」「俺も責任を取らされるのではないか。」と言った。

- ⑤ 55年7月9日、夏季一時金の団体交渉の席上、組合が従業員全体の平均支給率を質したのに対して、B2部長は「一般の平均は何ら関係ない。組合への回答で充分だ。言う必要はない。」と答えた。さらに同組合が「組合平均は非常に悪い、差別ではないのか。」と迫ったところ、同部長は「そんなことはない。そんなに思っているのなら都労委へ出せばいいではないか。」と言った。また同部長は同月22日の団体交渉でも組合が査定結果の提示を要求したのに対し「査定は公平だ。見せない。納得出来なくとも結構だ。」と言い、これに応じなかった。結局申立人組合員らは支給率が低いとして、55年度夏季一時金の受領を拒否した。

また、同年11月25日、冬季一時金の団体交渉の席上、組合が従来から要求していた「50年協定」第5項の履行や査定方法について質したのに対して、B6総務部長（B2の後任者）は「役員会では〈「50年協定」の〉話が出ていない」、「良くやる人には〈一時金を多く〉出す。高能率、高賃金だ。」などと言った。

そして、同年12月2日の団体交渉でB6部長は、申立人組合員らが同年度夏季一時金の受領を拒否していることを理由に冬季一時金の具体的回答を行わず、その後の団体交渉も物別れに終り、結局、申立人組合員らは冬季一時金についても受領を拒否した。

その後組合は、上記55年度夏季および冬季一時金問題に関して当委員会にあっせんを申請したが、会社は、あっせんを拒否した。

- ⑥ 翌56年1月27日以降も団体交渉が行われたが、結局折合わず会社は申立人組合員らの上記各一時金を供託した。

同年4月21日、賃金引上げに関する第1回団体交渉で、B6部長は、組合に対し、「来年4月を目途に賃金体系（査定方法を含む）を作りたい。今回は従来どおりの査

定を行うが、来年の賃金体系をくずさないようにするためデコボコを調整する。」旨回答した。

その後の同年5月11日の第4回団体交渉で、会社は組合に対し、「ア、昇給は査定点数により最高10,000円(141～150点)から、最低1,000円(51～60点、50点以下は0円)までの10段階に分けて行うが、年令、勤続年数等でデコボコ調整するので、最高は21,000円になる。イ、残業をやる人、欠勤のない人は『積極性』や『責任感』で評価される。ウ、申立人組合員平均昇給額は4,400円であり、デコボコ調整の対象にはなっていない。」などと言い、組合が妥結しない限り、同日で交渉を打ち切り、受取らなければ供託する旨、告げた。これに対し組合は、従業員全体の平均昇給額や、申立人組合員らが、デコボコ調整の対象になっていない理由等について質したが、会社は回答の必要はないとして、これを明らかにしなかった。申立人組合員らは、これを不満として会社が回答した56年度昇給分(4月実施)の受領を拒否したところ、会社はこれを供託した。

また、申立人組合員らが、56年度夏季一時金についても、会社回答を不満として受領を拒否したところ、会社は、これも供託した。

なおその後、組合が地連と連名で団体交渉を申入れたところ、会社は同年8月26日団体交渉に応じて「ア、地連の団体交渉出席は、団体交渉ルールの協議の際に検討する。イ、賃金体系、査定方法については来年3月には作るが、『職務態度』や『技能』を重視する。申立人組合員らに対し差別はしていない。ウ、労使関係の正常化についての団体交渉には応ずる。」などと回答した。

3 会社における査定制度と昇給・一時金の決定方法

会社においては、従業員に対して「勤怠評価」、「残業協力評価」、「人事考課」の3項目による査定を行い、その評価点の合計点に基づき昇給額と一時金支給率を決定している。査定対象の期間は、昇給の場合は前年3月26日から当年3月25日まで、一時金の場合は、夏季については前年11月26日から当年5月25日まで、冬季については当年5月26日から11月25日までである(ただし、当該査定対象期間を通じて在籍しない者は、長期休職者を含め、査定の対象としない)。

(1) 会社における54年度以降の査定制度(上記3項目)の概要はつぎのとおりである。

ただし、51年度から53年度までの間については、会社は「人事考課」の資料の一部を紛失したとして提出していないが、その余の提出資料を見れば、「人事考課」の配点や昇給額等の算出基準表が異なるのみで、査定制度の大綱はほぼ同様に運用されていたものと推認される。

① 勤怠評価

上記各査定対象期間中における従業員の欠勤日数に応じて、下表のような格付と評価点が与えられる。

〔昇給の場合〕			〔一時金の場合〕		
欠勤日数	格付	評価点	欠勤日数	格付	評価点
3日以内	A	30	3日以内	A	30
4～7	B	25	4～6	B	25
8～11	C	20	7～9	C	20

12～15	D	15	10～12	D	15
16～19	E	10	13～15	E	10
20～24	F	5	16～23	F	5
25日以上	G	0	24日以上	G	0

(注) 欠勤とは、有給休暇、特別休暇など以外の自己都合による不
就労をいい、無断欠勤の場合は1日を2欠勤日、遅刻・早退・
外出の場合は3回で1欠勤日とみなされる。

② 残業協力評価

上記各査定期間中における従業員の残業回数に応じて、下表のような格付と評価点
が与えられる。

[昇給の場合]

回数	格付	評価点
180回以上	A	20
150～179	B	15
120～149	C	10
90～119	D	5
89回以下	E	0

[一時金の場合]

回数	格付	評価点
80回以上	A	20
60～79	B	15
40～59	C	10
20～39	D	5
19回以下	E	0

③ 人事考課

つぎのような「人事考課票」により当該従業員の所属する職場の主任が第1次考課
者、工場長が第2次考課者、工場を統括する事業部長が第3次考課者となって評価を
行い、各考課者の評点の平均点が、当該従業員の「人事考課」の評価点とされる（評
点は各考課内容の格付AないしEが、それぞれ5点ないし1点とされ、これに職種別
「ウエイト」を乗じて算出する。ちなみに申立人組合員らは、いずれも「技術」職に
属しているが、全ての考課要素でAと格付けされた場合は、5点(A)×5要素（勤務態
度3・職務態度2）×2ウエイト+5点(A)×2要素（技能）×5ウエイト=100点とな
る。）。

[人事考課票]

要素	ウエイト			内容 (格付) 〈A=5点・B=4点・C=3点 D=2点・E=1点〉	評点			
	技術	営業	事務		第 一 次	第 二 次	第 三 次	決 定
			男	女				

勤務態度	積極性	2	2	3	3	<p>A 指示されなくても積極的に、適切に仕事をする。</p> <p>B 指示されなくても、自からやろうとする意欲が十分認められる。</p> <p>C 特に積極的というほどではないが、まずまずの勤務ぶりである。</p> <p>D 積極性がやゝ不足で、時々指示や注意をする必要がある。</p> <p>E 消極的で意欲がなく、言われなければやろうとしない。</p>				
	責任感	2	2	2	2	<p>A 責任をもたせて仕事をやらせても、安心できる。</p> <p>B 自分の仕事は誠実に遂行しようと十分努力する。</p> <p>C 普通程度で特に言うほどのことはない。</p> <p>D 責任感がやゝ不足で、安心できないところがある。</p> <p>E 責任感がなく、責任ある仕事を与えられない。</p>				
	協調性	2	2	3	3	<p>A 仕事については率先してよく協力する。</p> <p>B 特別の事情がない限り要請に応じ協力する。</p> <p>C 協力心はあるが、自から進んでやるほどではない。</p> <p>D 協力心がやゝ不足で、人の仕事への関心がうすい。</p> <p>E 利己的で協調心に乏しい。</p>				
職務態度	知識	2	2	2	2	<p>A 業務に関連して広く十分な知識がある。</p> <p>B 日常業務に必要な知識がある。</p> <p>C 日常業務遂行上差支えない程度の知識がある。</p> <p>D 業務上の知識がやゝ不足で指導する必要がある。</p> <p>E 業務上の知識が不足で、覚えようとする意欲がみられない。</p>				

	理解力	2	2	2	2	A 理解は早く、かつ正確で一度話せばよく解る。 B 理解は早く、あまり細かい指示はいらない。 C 理解はよい方であまり細かい指示はいらない。 D 普通のことは大体理解できる。 E 教えたときは解ったようであるが、後で聞くことがある。				
技能	正確さ	5	2	4	4	A 仕事に間違いがあったことは全くない。 B 指示通りほとんど間違いなく仕事をする。 C 大体満足できる正確性をもっている。 D 仕事の成果に間違いや失敗は少ない。 E たやすい仕事でも間違いや失敗がときどきある。				
	速度	5	2	4	4	A 仕事が非常に速く緊急の場合にも間に合う。 B 仕事が速く安心できる。 C 標準より速く期限におくれることはない。 D 標準程度で指示通りほぼ間に合う。 E 仕事はマイペースで能率が悪い。				
合計										

上記「人事考課」の運用にあたって、つぎのような点が指摘できる。

ア 会社は、考課要素中のA～Eの格付は比例配分による相対評価ではなく、絶対評価であるとしている。

イ 会社は、上記「人事考課」は公正に運用しているとするが、一般的に見られるような運用上の指針とか要領のようなものは格別設けておらず、むしろ人間が評価する以上、考課者の主観で行われるのは当然であるとしている。そして上記B6部長は、駄目な者には徹底的に低く評価するよう、各事業部長に指示している。

ウ 会社は、ストライキ参加者や繁忙期に有給休暇を取得した者等には考課要素中の「勤務態度」でマイナス評価している。

エ 会社は、作業実績や「勤怠評価」、「残業協力評価」の良い者には、考課要素中の「勤務態度」や「職務態度」でも評価点を高くし、悪い者には、同要素でも低く評価している。

(2) 昇給額および一時金支給率の決定方法

従業員の昇給額および一時金支給率は、上記(1)、①～③の各評価点の合計点数（ちな

みに3項目で、いずれもAに格付けされた場合は、30点+20点+100点=150点となる。)により、それぞれ下記の「算出基準表」を適用して自動的に決定される。

〔昇給額算出基準表〕

評価点	金額 (円)
150～141	10,000
140～131	9,000
130～121	8,000
120～111	7,000
110～101	6,000
100～91	5,000
90～81	4,000
80～71	3,000
70～61	2,000
60～51	1,000
50以下	0

〔一時金支給率算出基準表〕

夏季		冬季	
評価点	支給率	評価点	支給率
150～145	2.0	150～145	2.3
144～140	1.9	144～140	2.2
139～135	1.8	139～135	2.1
134～130	1.7	134～130	2.0
129～125	1.6	129～125	1.9
124～120	1.5	124～120	1.8
119～115	1.4	119～115	1.7
114～110	1.3	114～110	1.6
109～105	1.2	109～105	1.5
104～100	1.1	104～100	1.4
99～95	1.0	99～95	1.3
94～90	0.9	94～90	1.2
89～85	0.8	89～85	1.1
84～80	0.7	84～80	1.0
79～75	0.6	79～75	0.9
74～70	0.5	74～70	0.8
69～65	0.4	69～65	0.7
64～60	0.3	64～60	0.6
59～55	0.2	59～55	0.5
54～50	0.1	54～50	0.4
49以下	0	49～45	0.3
		44～40	0.2
		39～35	0.1
		34以下	0

4 申立人組合員らの昇給・一時金格差の実態等

- (1) 申立人組合員らが会社で従事している製本作業は、「下拵え（突き揃え・断裁・折・貼込・見返し拵え）」、「丁合」、「綴り」、「均し」、「下固め」、「化粧断ち」、「背固め」、「表紙くるみ」、「仕上げ」の9工程から成立っている。これらの作業は、通常、各工程毎に、個別の機械を用いて、1～3人で行われるが、これを効率化するため、「均し」以後のいくつかの工程を組合せて、10～15人が流れ作業で行う「コルプスライン」と呼ばれる設備（練馬事業部他）も置かれている。なお、会社は「コルプスラインは、製本工程における中心部をなすものであるから、機械の操作・運転には相当の技術経験を持つ者が従事している。」と説明している。

ところで、組合は、通常の組合業務を執行委員長や書記長が中心となって就業時間外

に処理しているため、これらの職にある者は、場合によっては残業に従事できないことがあるが、それ以外の組合員、特に「コルプスライン」に従事する組合員に対しては、他の従業員との作業上の関連もあるので、就業時間外の組合活動の割当てを少なくし、出来るだけ残業をさせるようにしていることが認められる。

(2) 51年度昇給以降、56年度夏季一時金までの間における申立人組合員らの各人別昇給・一時金格差の実態

① X 1

ア 社歴

34年4月会社小石川工場へ入社し、「下固め」から「仕上げ」までの手作業に従事、40年8月練馬事業部へ転じ、ボール紙切り機の作業、44年中ごろから表紙貼機の作業に従事。48年9月から、同部第一工場で「コルプスライン」での「均し」（綴った本の背が他の部分よりふくらんでいるのを、万力をかけて厚さを均等にする。万力の台上への本の上げ下ろしや万力の操作に力を必要とする。）作業に従事したが、後記経緯により51年10月以降は「綴り」（丁合された本を「折」ごとに糸を通して綴ること。通常は「自動綴り機」により行う。）作業に従事。

なお、X 1は、36年9月、作業中に両手指の一部を切断し労働災害と認定された。また、同人は51年10月ごろには、「均し」従業中に発現した頸肩腕症候群と腰痛が、労働災害と認定されたため、「綴り」へ配置換えされた。

イ 組合歴

45年組合結成と同時に執行委員長、50年10月執行委員、51年10月以降執行委員長、54年副執行委員長、55年9月以降執行委員長（本件申立て時まで。以下、X 2、X 3、X 4、X 5の場合も同じ）。

ウ 昇給格差

同人の51年度ないし56年度までの間における昇給の査定内容と昇給額（表中下段の数字）を、他の現業一般男子従業員平均値（表中上段の数字）と対比すれば以下のとおりである（以下、X 2、X 3、X 4、X 5の場合も同じ）。

項目 年度	年令	勤続 年数	査定内容						基準内 賃金	昇給額
			勤怠評価		残業協力評価		人事 考課点	合計		
			欠勤 日数	点数	残業 回数	点数				
51	32.4	7.9	—	25.6	124.8	12.0	81.9	119.6	93,214	8,610
	32	17	23	5	5	0	67	72	87,000	3,000
52	31.2	7.5	—	26.2	162.4	13.6	29.3	69.2	95,756	6,863
	33	18	3	25	35	0	16	41	92,700	2,900
53	34.1	9.2	—	27.0	164.1	14.9	83.4	125.4	115,190	5,016
	34	19	0	30	0	0	27	57	95,600	2,300
54	34.5	9.7	—	26.9	147.2	13.7	77.3	117.9	119,042	7,182
	35	20	0	30	0	0	42	72	97,900	3,000

55	35.4	10.1	—	28.1	156.0	14.4	84.8	127.4	126,387	8,229
	36	21	0	30	0	0	42	72	100,900	3,000
56	35.5	9.9	—	27.1	133.0	12.0	90.0	129.2	132,650	8,449
	37	22	14	15	0	0	46	61	103,900	2,000

上記によれば、同人の勤続年数は平均の倍以上である。そして、(ア)同人の「勤怠評価」は51年度以外は、おおむね良好である（ただし、56年度はやゝ不良）。(イ)同人の「残業協力評価」は極めて低い、これについては、以下のような事情が認められる。すなわち、同人は上記のとおり51年10月ごろまで、労働災害による腰痛等のため残業を控えていたが、その後「綴り」へ配転され、主治医から、「腰痛等については、徐々に通常の作業に順応させる必要がある。」との指示を受けたこともあって、翌52年当初には当時の練馬事業部B7部長に、その旨を告げて残業の申出をしたところ、同部長は、治癒の証明が必要としてこれを拒否した。そして、会社は53年度以降も、同人が残業を申出たにもかかわらずこれを認めていない。なお、同人は前記のように51年10月以降53年9月までと、55年9月以降の2回にわたり執行委員長の職についている。(ウ)同人の51年度における「勤怠評価」、「残業協力評価」は、平均点を極端に下回っているが、「人事考課」においては、平均点を若干下回っている程度である。しかし、52年度以降の「勤怠評価」がほとんど平均点以上（ただし、56年度を除く）であるのに、「人事考課」は、平均点を極端に下回っている。これは上記「綴り」への配転によって作業内容が変わったことによるものと推認されるが、この点については、後記（カ、ア）のような事情が認められる。

エ 一時金格差

同人の51年度夏季以降、56年度夏季までの間における各季の一時金の査定内容と支給率（表中下段の数字）を、他の現業一般男子従業員平均値（表中上段の数字。ただし、既述のように会社は、51・52年度冬季分の資料は不明であるとして提出していないので、同季支給率は、判明している一般従業員平均値を記載した。）と対比すれば、以下のとおりである（以下、X2、X3、X4、X5の場合も同じ）。

項目 季別	年令	勤続 年数	査定内容						支給率
			勤怠評価		残業協力評価		人事 考課点	合計	
			欠勤 日数	点数	残業 回数	点数			
51夏	31.5	7.4	—	28.6	67.6	12.3	85.4	126.4	1.80
	32	17	10	15	1	0	50	65	0.40
〃冬									(2.11)
	32	17	0	30	25	5	56	91	0.90
52夏	31.4	7.5	—	27.2	78.5	13.4	136.7	177.4	1.80
	33	18	2	30	5	0	74	104	1.00
〃冬									(1.94)
	33	18	0	30	0	0	64	94	0.90

53夏	31.5	7.6	—	26.6	68.3	14.6	139.9	181.2	1.85
	34	19	0	30	0	0	79	109	1.10
〃冬	32.5	8.3	—	27.5	66.9	14.3	157.2	199.1	2.01
	34	19	0	30	0	0	56	86	0.90
54夏	32.9	9.0	—	28.1	76.2	14.3	93.6	136.1	2.03
	35	20	0	30	0	0	50	80	0.90
〃冬	33.7	9.1	—	28.0	74.2	14.5	90.1	132.7	2.04
	35	20	0	30	0	0	46	76	0.90
55夏	33.8	9.1	—	29.8	72.2	13.3	93.9	137.1	1.71
	36	21	0	30	0	0	50	80	0.70
〃冬	33.5	9.2	—	27.0	69.1	14.4	88.8	130.3	1.99
	36	21	12	15	0	0	50	65	0.70
56夏	34.4	13.4	—	29.4	78.5	14.4	95.1	139.0	1.89
	37	22	0	30	0	0	54	84	0.70

上記についても、前記ウ、の昇給格差の場合とはほぼ同様の事情が認められる。

オ 「人事考課」格付の内訳

上記昇給および一時金格差の根拠となった同人の54年度夏季一時金以降、56年度昇給までの間における「人事考課」格付の内訳は下表のとおりである。

なお、会社はそれ以前の「人事考課」格付の内訳は一切明らかにしていない（以下、X2、X3、X4、X5の場合も同じ）。

考課要素	年度別等	昇給						一時金														
		55			56			54夏			54冬			55夏			55冬			56夏		
		D	D	E	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
勤務態度	積極性	D	D	E	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
	責任感	D	D	E	E	D	E	D	D	D	D	C	D	D	D	D	D	C	D	D	C	E
	協調性	D	D	E	E	D	E	D	D	D	D	C	C	C	C	D	D	D	D	D	C	D
職務態度	知識	C	D	D	C	D	D	C	C	C	D	C	C	C	C	D	D	C	C	C	C	D
	理解力	D	C	D	C	D	D	D	C	C	D	C	C	D	C	D	D	C	C	B	C	D
技能	正確さ	D	D	C	D	D	B	D	C	C	D	D	C	C	D	C	D	C	C	C	C	C
	速度	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	D	C	D	C	D	C	C	C	C	C
考課者別評点		42	42	44	47	45	46	42	54	54	40	46	53	54	46	50	40	56	54	56	58	48
評価点		42			46			50			46			50			50			54		

(注) i 各欄のアルファベットは、左側から第1次～第3次考課者別の格付であり、考課者別評点はこれを前出の算式（第1、3、(1)、(3)）により点数化したものである（以下、X2、X3、X4、X5の場合も同じ）。

ii 最下欄の評価点は、考課者別評点を平均して算出したものであるが、これは上記ウ、エの当該の「人事考課点」下段に該当する（以下、X2、X3、X4、X5の場合も同じ）。

カ (7)同人の上記オ、の「人事考課」対象期間中における人事考課点は平均点を極端

に下回っているが、会社は同人が同期間中に従事した「自動綴り作業」の実績が下表のとおり他の従業員と比べ劣っているためとしている。

氏名	55年1月～12月			56年1月～8月		
	作業時間	綴り枚数	1時間 当り	作業時間	綴り枚数	1時間 当り
X 1	1,663	4,757,599	2,860	894.5	2,527,665	2,825
U	1,759	7,473,079	4,248	1,021.5	4,254,192	4,164
D 1	926	3,661,368	3,953	611	2,790,550	4,567
3者平均	1,449	5,297,348	3,655	842.3	3,190,802	3,788

当委員会は、上記に関連して、57年12月6日現地調査を行ったところ、同人が使用しているマルティニー社製の「自動綴り機」は、綴り針を作動させるモーターを毎分70回転程度にすると綴り状態の異状を示すパイロットランプがしばしば点灯し調整を必要としたこと、同人は綴り糸のほつれをなくすため、綴り針に自ら細工をするなど工夫をしていること、これに対し、他の2名が使用しているブレーマー社製の「自動綴り機」には、特に異状は認められず、綴る速度も早いことが認められた。なお、刷本の大きさ、紙の質や厚さ、「貼込み」の有無により綴り機の調整に時間を必要とするため、本の種類が異なる場合には綴り枚数に差の生ずることが認められる。

(イ) ちなみに同人は上記「綴り」作業に配転されるまでは、前記のように会社が「相当の技術経験を持つ者」(第1、4、(1))が従事とする「コルブスライン」の「均し」の作業に従事していた。

② X 2

ア 社歴

42年4月会社練馬事業部第一工場へ入社し、「折」、「表紙くるみ」に従事、44年7月板橋事業部へ転じ「表紙くるみ」や「コルブスライン」の「背固め」、同年11月「丁合」に従事、47年5月大塚事業部小石川工場で「下固め」から「仕上げ」までの手作業、49年5月以降坂橋事業部で「断裁」(申立外Iと2人制)の作業に従事。

イ 組合歴

46年11月組合に加入し青婦部長、50年10月以降書記長、54年10月執行委員長、55年9月書記長。

ウ 昇給格差

項目 年度	年令	勤続 年数	査定内容						基準内 賃金	昇給額
			勤怠評価		残業協力評価		人事 考課点	合計		
			欠勤 日数	点数	残業 回数	点数				
51	32.4	7.9	—	25.6	124.8	12.0	81.9	119.6	93,214	8,610
	28	8	3	25	63	5	41	71	79,000	3,000
52	31.2	7.5	—	26.2	162.4	13.6	29.3	69.2	95,756	6,863
	29	9	7	25	103	10	11	46	85,400	3,400

53	34.1	9.2	—	27.0	164.1	14.9	83.4	125.4	115,190	5,016
	30	10	0	30	104	5	25	60	88,800	2,400
54	34.5	9.7	—	26.9	147.2	13.7	77.3	117.9	119,042	7,182
	31	11	0	30	116	5	46	81	91,200	4,000
55	35.4	10.1	—	28.1	156.0	14.4	84.8	127.4	126,387	8,229
	32	12	0	30	61	0	57	87	95,200	4,000
56	35.5	9.9	—	27.1	133.0	12.0	90.0	129.2	132,650	8,449
	33	13	0	30	53	0	53	83	99,200	4,000

上記によれば、(ア)同人の「勤怠評価」は各年度を通じておおむね平均点を上回っているが、「残業協力評価」が、平均点を下回っているのは、同人が50年10月以降、常に書記長ないしは執行委員長の職にあったことに起因しているものと推認される。(イ)上記53年度および54年度をみた場合「勤怠評価」は平均点以上であり、「残業協力評価」が平均点を若干下回る程度であるにもかかわらず、「人事考課」では、いずれも平均点を著しく下回っていることが認められる。

エ 一時金格差

項目 季別	年令	勤続 年数	査定内容						支給率
			勤怠評価		残業協力評価		人事 考課点	合計	
			欠勤 日数	点数	残業 回数	点数			
51夏	31.5	7.4	—	28.6	67.6	12.3	85.4	126.4	1.80
	28	8	0	30	44	10	35	75	0.60
〃冬	28	8	4	25	39	10	66	101	1.00
									(2.11)
52夏	31.4	7.5	—	27.2	78.5	13.4	136.7	177.4	1.80
	29	9	3	30	40	10	77	117	1.20
〃冬	29	9	0	30	58	10	56	96	1.00
									(1.94)
53夏	31.5	7.6	—	26.6	68.3	14.6	139.9	181.2	1.85
	30	10	0	30	53	10	77	117	1.20
〃冬	32.5	8.3	—	27.5	66.9	14.3	157.2	199.1	2.01
	30	10	0	30	53	10	56	96	1.00
54夏	32.9	9.0	—	28.1	76.2	14.3	93.6	136.1	2.03
	31	11	0	30	56	10	61	101	1.30
〃冬	33.7	9.1	—	28.0	74.2	14.5	90.1	132.7	2.04
	31	11	0	30	35	5	46	81	1.00
55夏	33.8	9.1	—	29.8	72.2	13.3	93.9	137.1	1.71
	32	12	0	30	23	5	68	103	1.10
〃冬	33.5	9.2	—	27.0	69.1	14.4	88.8	130.3	1.99
	32	12	0	30	26	5	45	80	1.00

56夏	34.4	13.4	—	29.4	78.5	14.4	95.1	139.0	1.89
	33	13	0	30	39	5	60	95	1.00

上記によれば、53年度夏季・冬季および54年度夏季における同人の「勤怠評価」は常に平均点を上回り、「残業協力評価」が若干下回る程度であるが、「人事考課」では、いずれも平均点を著しく下回っていることが認められる。

オ 「人事考課」格付の内訳考課

考課要素	年度別等	区分						昇給												一時金					
		55			56			54夏			54冬			55夏			55冬			56夏					
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3			
勤務態度	積極性	C	C	C	C	C	C	C	C	C	D	C	D	B	C	C	E	C	D	D	D	C			
	責任感	C	C	D	C	D	D	C	C	C	D	D	D	B	D	C	D	D	D	C	C	C			
	協調性	B	C	C	D	C	D	C	C	C	C	C	D	B	C	B	C	D	D	C	C	C			
職務態度	知識	B	C	C	B	B	B	C	C	B	C	C	D	B	B	B	C	C	D	C	B	B			
	理解力	C	C	C	B	B	B	C	C	B	C	C	D	B	B	B	C	C	D	C	C	C			
技能	正確さ	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	D	D	C	C	B	C	D	D	C	C	C			
	速度	C	D	D	D	E	E	C	C	C	D	D	D	C	C	C	D	D	D	C	C	C			
考課者別評点		64	55	53	57	52	50	60	60	64	51	48	40	70	62	71	49	46	40	58	60	62			
評価点		57			53			61			46			68			45			60					

カ (7)同人の上記オ、の「人事考課」対象期間中における人事考課点は、平均点を著しく下回っているが、会社は同人の作業実績が他の従業員に比して著しく劣っていることを示す具体的事実の指摘を一切行っていない。(イ)しかし、同人については以下のことが指摘できる。すなわち前記のように入社後2年余の44年秋ごろから「コルプスライン」での作業に従事しており、会社から格別不適性であるとの指摘を受けた形跡もないこと、52年および53年には「出勤成績」が非常に優れているとして会社から表彰を受けたこと、同人が申立外Iと共同で行っていた「断裁」において、格別の支障があったとは認められないこと。

③ X3

ア 社歴

42年4月会社練馬事業部第一工場へ入社し、「断裁」に従事した後、「コルプスライン」の「下固め」、その後「表紙くるみ」に従事。46年11月18日、大塚事業部の研究室への配転を拒否したため解雇されたが（当時会社は配転理由として「研究室は、製本の全工程を集約した最も重要なところであるので、同人が研究室に入ることは、会社の上級職に進む段階として必要であり、勤続年数、能力、勤務成績等を勘案した。」としていた。）、前記のとおり（第1、2、(1)）47年3月13日原職復帰し、同年5月板橋事業部で「折」に従事。

イ 組合歴

45年4月組合結成と同時に執行委員、49年9月書記長、50年10月執行委員長、51年10月副執行委員長、54年10月書記長、55年9月副執行委員長。

ウ 昇給格差

項目 年度	年令	勤続 年数	査定内容						基準内 賃金	昇給額
			勤怠評価		残業協力評価		人事 考課点	合計		
			欠勤 日数	点数	残業 回数	点数				
51	32.4	7.9	—	25.6	124.8	12.0	81.9	119.6	93,214	8,610
	27	8	8	15	40	0	57	72	78,000	3,000
52	31.2	7.5	—	26.2	162.4	13.6	29.3	69.2	95,756	6,863
	28	9	6	20	104	10	14	44	84,400	3,200
53	34.1	9.2	—	27.0	164.1	14.9	83.4	125.4	115,190	5,016
	29	10	4	25	125	10	27	62	87,600	2,500
54	34.5	9.7	—	26.9	147.2	13.7	77.3	117.9	119,042	7,182
	30	11	6	25	133	10	46	81	90,100	4,000
55	35.4	10.1	—	28.1	156.0	14.4	84.8	127.4	126,387	8,229
	31	12	3	25	92	5	57	87	94,100	4,000
56	35.5	9.9	—	27.1	133.0	12.0	90.0	129.2	132,650	8,449
	32	13	2	30	71	0	60	90	98,100	4,000

上記によれば、(ア)同人の「勤怠評価」は51年度以外はおおむね平均点を若干下回る程度である。また、「残業協力評価」は、51年度と56年度を除けば、おおむね平均点を若干下回る程度であるが、これは、同人が50年に執行委員長、54年には書記長の職に就いたことによるものと推認される。なお、会社は、同人の残業の申出の有無にかかわらず、定時間内で終了する作業量しか与えていないことが認められる。(イ)また53・54年度における「勤怠評価」と「残業協力評価」は、ともに平均点を若干下回る程度であるが、「人事考課」は、平均点を極端に下回っていることが認められる。

エ 一時金格差

項目 季別	年令	勤続 年数	査定内容						支給率
			勤怠評価		残業協力評価		人事 考課点	合計	
			欠勤 日数	点数	残業 回数	点数			
51夏	31.5	7.4	—	28.6	67.6	12.3	85.4	126.4	1.80
	27	9	3	30	34	5	40	75	0.60
〃冬	27	9	7	20	57	10	62	92	(2.11) 0.90
52夏	31.4	7.5	—	27.2	78.5	13.4	136.7	177.4	1.80
	28	10	4	25	55	10	77	112	1.10
〃冬	28	10	4	25	66	15	56	96	(1.94) 1.00
53夏	31.5	7.6	—	26.6	68.3	14.6	139.9	181.2	1.85
	29	11	1	30	57	10	77	117	1.20

〃冬	32.5	8.3	—	27.5	66.9	14.3	157.2	199.1	2.01
	29	11	4	25	65	15	56	96	1.00
54夏	32.9	9.0	—	28.1	76.2	14.3	93.6	136.1	2.03
	30	12	3	30	61	15	56	101	1.30
〃冬	33.7	9.1	—	28.0	74.2	14.5	90.1	132.7	2.04
	30	12	2	30	50	10	44	84	1.00
55夏	33.8	9.1	—	29.8	72.2	13.3	93.9	137.1	1.71
	31	13	2	30	33	5	68	103	1.10
〃冬	33.5	9.2	—	27.0	69.1	14.4	88.8	130.3	1.99
	31	13	2	30	38	5	45	80	1.00
56夏	34.4	13.4	—	29.4	78.5	14.4	95.1	139.0	1.89
	32	14	0	30	44	10	55	95	1.00

上記によれば、53年度夏季ないし54年度夏季における同人の「勤怠評価」は平均点を上回るか若干下回る程度で、「残業協力評価」もほぼ同様な程度であるが、「人事考課」ではいずれも、平均点を極端に下回っていることが認められる。

オ 「人事考課」格付の内訳考課

考課要素	年度別等	昇給						一時金														
		55			56			54夏			54冬			55夏			55冬			56夏		
		C	C	C	D	D	D	C	C	D	C	D	D	C	C	C	D	D	D	C	C	D
勤務態度	積極性	C	C	C	D	D	D	C	C	D	C	D	D	C	C	C	D	D	D	C	C	D
	責任感	C	C	C	C	C	C	C	C	D	C	D	D	B	C	C	D	D	D	C	C	D
	協調性	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	C	C	C	D	D	D	C	D	D
職務態度	知識	C	C	C	B	C	B	C	C	C	C	D	C	B	B	B	C	D	C	C	C	C
	理解力	B	C	C	C	B	C	C	C	B	C	D	C	B	B	B	C	D	C	C	C	C
技能	正確さ	B	C	C	C	B	C	C	C	C	C	D	C	B	B	C	C	C	C	C	C	C
	速度	D	D	D	C	C	D	C	C	D	D	E	E	C	C	C	D	E	E	C	C	D
考課者別評点		62	55	55	60	65	55	60	58	51	53	35	44	71	69	64	49	40	44	60	58	49
評価点		57			60			56			44			68			45			55		

カ (ア)同人の上記オ、の「人事考課」対象期間中における人事考課点は、平均点を極端に下回っているが、会社は同人の作業成績が他の従業員に比して劣っている理由として挙げている具体的事実として、下表のように56年1月から8月までの「折」枚数を示している。しかし、同表中のA・Bは、練馬事業部の「折」従業員であること(会社は、X3の所属する板橋事業部に適当な対比対象者がいないとしている。)、同人は、機械のセット替えを必要とする「落丁まとめ」(刷本が一部不足していたり、入荷が遅れていたなどの理由による100枚単位の小口の「折」を行うこと)をさせられる機会が多く、また刷本の大きさ、紙の質や厚さ等で「折」の速度は異なることが認められる。(イ)他方、同人については、前記のようにX1、X2と同様「コルブスライン」での作業にも従事していたこと、46年の人事異動に際し、会社は同人の配転先として研究室を示すなど、同人の能力や将来性を評価していた形跡が窺

えること等が認められる。

区分 月別	X 3			A (10年勤続)			B (1年勤続)		
	総時間数	折枚数	1時間 当り	総時間数	折枚数	1時間 当り	総時間数	折枚数	1時間 当り
56年 1	138	510,220	3,697	214	836,806	3,910	138	488,194	3,537
2	161	546,940	3,397	220	911,926	4,145	239	829,436	3,470
3	162	501,130	3,093	251	797,011	3,175	219	634,959	2,899
4	186	548,226	2,947	191	741,697	3,883	187	600,612	3,211
5	155	517,000	3,335	166	548,697	3,305	128	370,309	2,893
6	178	584,830	3,285	212	1,163,896	5,490	224	1,031,929	4,606
7	178	578,200	3,248	257	768,827	2,991	227	722,880	3,184
8	150	564,120	3,760	218	813,816	3,733	206	609,667	2,959
合計	1,308	4,350,666	3,326	1,729	6,582,676	3,807	1,568	5,287,986	3,372

④ X 4

ア 社歴

43年4月会社練馬事業部第一工場へ入社し「断裁」、「背固め」、「断裁」に従事した後、48年5月同部第二工場へ転じ「断裁」に従事。その後再び同部第一工場で「コルプスライン」の「三方断裁」に従事。

イ 組合歴

45年4月組合結成と同時に執行委員。

ウ 昇給格差

項目 年度	年令	勤続 年数	査定内容						基準内 賃金	昇給額
			勤怠評価		残業協力評価		人事 考課点	合計		
			欠勤 日数	点数	残業 回数	点数				
51	32.4	7.9	—	25.6	124.8	12.0	81.9	119.6	93,214	8,610
	26	8	2	30	131	15	55	100	78,500	5,000
52	31.2	7.5	—	26.2	162.4	13.6	29.3	69.2	95,756	6,863
	27	9	4	25	180	15	11	51	86,100	3,900
53	34.1	9.2	—	27.0	164.1	14.9	83.4	125.4	115,190	5,016
	28	10	1	30	175	15	25	70	91,000	2,800
54	34.5	9.7	—	26.9	147.2	13.7	77.3	117.9	119,042	7,182
	29	11	0	30	196	20	42	92	93,800	5,000
55	35.4	10.1	—	28.1	156.0	14.4	84.8	127.4	126,387	8,229
	30	12	0	30	238	20	64	114	98,800	7,000
56	35.5	9.9	—	27.1	133.0	12.0	90.0	129.2	132,650	8,449
	31	13	0	30	215	20	70	120	105,800	7,000

上記によれば、同人の「勤怠評価」と「残業協力評価」が、いずれも平均点を上

回っている（ただし、52年度の「勤怠評価」はやや下回る）のに、「人事考課」は、
 全て平均点を著しく下回っていることが認められる。

エ 一時金格差

項目 季別	年令	勤続 年数	査定内容						支給率
			勤怠評価		残業協力評価		人事 考課点	合計	
			欠勤 日数	点数	残業 回数	点数			
51夏	31.5	7.4	—	28.6	67.6	12.3	85.4	126.4	1.80
	26	8	1	30	71	15	50	95	1.00
〃冬									(2.11)
	26	8	1	30	92	20	70	120	1.20
52夏	31.4	7.5	—	27.2	78.5	13.4	136.7	177.4	1.80
	27	9	3	30	89	20	79	129	1.30
〃冬									(1.94)
	27	9	0	30	88	20	68	118	1.20
53夏	31.5	7.6	—	26.6	68.3	14.6	139.9	181.2	1.85
	28	10	1	30	90	20	79	129	1.30
〃冬									2.01
	28	10	0	30	86	20	68	118	1.20
54夏	32.9	9.0	—	28.1	76.2	14.3	93.6	136.1	2.03
	29	11	0	30	120	20	62	112	1.30
〃冬									2.04
	29	11	0	30	115	20	44	94	1.20
55夏	33.8	9.1	—	29.8	72.2	13.3	93.9	137.1	1.71
	30	12	0	30	111	20	64	114	1.30
〃冬									1.99
	30	12	0	30	109	20	44	94	1.20
56夏	34.4	13.4	—	29.4	78.5	14.4	95.1	139.0	1.89
	31	13	0	30	111	20	59	109	1.20

上記によれば、同人の「勤怠評価」は常に平均点を上回り、「残業協力評価」も平均点をかなり上回っているのに、「人事考課」は、全て平均点を極端に下回っていることが認められる。

オ 「人事考課」格付の内訳考課

考課要素	区分 年度別等	昇給						一時金														
		55			56			54夏			54冬			55夏			55冬			56夏		
		B	B	C	B	B	B	C	C	B	D	C	C	C	C	B	C	C	D	C	C	C
勤務 態度	積極性	B	B	C	B	B	B	C	C	B	D	C	C	C	C	B	C	C	D	C	C	C
	責任感	B	B	C	B	B	B	C	C	B	D	D	C	C	C	B	D	D	C	C	C	C
	協調性	B	B	C	B	B	B	C	C	B	C	D	C	C	C	B	C	D	C	C	C	C

職務	知識	C	B	C	A	B	B	C	D	C	C	D	C	C	D	C	C	D	C	C	D	C
態度	理解力	C	D	C	B	C	B	C	D	C	D	D	C	C	D	C	D	D	C	C	D	C
技能	正確さ	B	B	C	C	C	C	B	C	B	C	D	E	B	C	B	C	D	E	B	C	C
	速度	C	C	C	C	C	C	C	D	C	D	D	E	C	D	B	D	D	E	C	D	C
考課者別評点		69	69	60	72	68	70	65	51	71	49	42	40	65	51	76	51	42	38	65	51	60
評価点		64			70			62			44			64			44			59		

カ 同人の上記オ、の「人事考課」対象期間中における人事考課点は、平均点を極端に下回っているが、同人は現在も「コルプスライン」の「三方断裁」に従事しており、会社は、それについて不適性だとする格別な指摘はしていない。また、同人が操作している「三方断裁機」には、断裁数を計測するカウンターが装備されているが、会社は、この計測数を提示するなど同人の作業実績を示す具体的事実の指摘を一切行っていない。

⑤ X5

ア 社歴

54年4月会社板橋事業部研究室へ入社し、見本品などの手作業による製本の補助に従事。55年2月同部「綴り」に転じ、56年2月ごろからは、事業部内の繁忙部署を応援することになり、毎日出勤後に作業場所を指示される。

なお、X5は入社前の49年4月から会社の社内外注者であったS綴本所の社員であったが、53年9月同綴本所が廃業したことにより、同年10月から、翌年3月までは会社のパートとして就業していた。

イ 組合歴

54年4月組合に加入し財政担当、55年9月執行委員。

ウ 昇給格差

項目 年度	年令	勤続 年数	査定内容						基準内 賃金	昇給額
			勤怠評価		残業協力評価		人事 考課点	合計		
			欠勤 日数	点数	残業 回数	点数				
54	34.5	9.7	—	26.9	147.2	13.7	77.3	117.9	119,042	7,182
	20	—	—	—	—	—	—	—	92,000	—
55	35.4	10.1	—	28.1	156.0	14.4	84.8	127.4	126,387	8,229
	21	1	1	30	192	20	50	100	92,000	5,000
56	35.5	9.9	—	27.1	133.0	12.0	90.0	129.2	132,650	8,449
	22	2	1	30	149	10	60	100	97,000	5,000

上記によれば、同人の55年度の「勤怠評価」および「残業協力評価」は、ともに平均点を上回っているが、「人事考課」は、いずれも平均点を著しく下回っていることが認められる。

エ 一時金格差

項目 季別	年令	勤続 年数	査定内容						支給率
			勤怠評価		残業協力評価		人事 考課点	合計	
			欠勤 日数	点数	残業 回数	点数			
54夏	32.9	9.0	—	28.1	76.2	14.3	93.6	136.1	2.03
	20		—	—	—	—	—	—	1.00
〃冬	33.7	9.1	—	28.0	74.2	14.5	90.1	132.7	2.04
	20		0	30	101	20	80	130	2.00
55夏	33.8	9.1	—	29.8	72.2	13.3	93.9	137.1	1.71
	21	1	1	30	76	15	65	110	1.30
〃冬	33.5	9.2	—	27.0	69.1	14.4	88.8	130.3	1.99
	21	1	0	30	81	20	49	99	1.30
56夏	34.4	13.4	—	29.4	78.5	14.4	95.1	139.0	1.89
	22	2	1	30	76	15	64	109	1.20

上記についても、前記「昇給格差」の場合と同様な事情が認められる。

オ 「人事考課」格付の内訳考課

考課要素	区分 年度 別等	昇給			一時金											
		56			54 冬	55 夏	55 冬	56 夏								
		B	C	D	B	A	B	B	C	C	D	C	D	C	C	C
勤務 態度	積極性	B	C	D	B	A	B	B	C	C	D	C	D	C	C	C
	責任感	B	C	C	B	B	B	B	C	C	D	C	C	C	C	C
	協調性	B	C	C	C	A	B	C	B	C	D	C	C	B	B	C
職務 態度	知識	C	C	C	C	B	B	C	C	C	D	C	C	C	B	B
	理解力	C	C	C	B	B	B	C	B	B	D	C	C	C	B	C
技能	正確さ	C	C	C	B	B	B	C	B	B	D	D	C	C	C	C
	速度	C	C	C	B	B	B	C	C	D	D	D	C	C	C	C
考課者別評点		62	60	58	76	84	80	64	69	62	40	50	58	62	66	64
評価点		60			80			65			49			64		

カ (7) 同人の上記オ、の「人事考課」対象期間中における人事考課点は、平均点を著しく下回っているが、会社は、同人の作業成績が、他の従業員に比し劣っていることを示す具体的事実の指摘を一切行っていない。(4) 他方、同人が入社時に研究室へ配属された理由として前記X3（第1、4、(2)、③、ア）の場合と同様に会社が同人の将来性に期待していたものと推認されること、また前記のように同人が組合を脱退しないことが明らかになった後の55年度昇給時を境に(55年度夏季一時金以降)、「人事考課」が著しく低く評価されていることが認められる。

第2 判断

1 却下を求める被申立人の主張について

- (1) 被申立人は、申立人らが求めている申立人組合員らの51年度以降の昇給および一時金の是正について、昇給および一時金の決定は、それぞれ独立した1回限りの完結した行

為であり、「継続する行為」とは見られないのであるから、本件が申立てられた56年9月より1年前の55年度夏季一時金までの救済申立ては、不適法なものとして、労働組合法第27条第2項および労働委員会規則第34条第1項第3号により却下されるべきであると主張する。

- (2) 確かに被申立人が主張するように昇給の決定および一時金支給の決定は、それ自体として見る限り、一般的には、1回限りの行為であり、いわゆる「継続する行為」に該当するとはいえないであろう。

しかしながら、申立人らが本件申立てをするに至った経緯を仔細に見れば、前段で認定した本件申立人組合員らの賃金格差と「50年協定」第5項の履行問題（会社が、従前の賃金体系および査定制度を再検討し成案を組合に示すこと。）とは密接な関連を有しているものと言わざるを得ない。すなわち、会社は、同協定により、当時、それまでの賃金体系のもとで生じた申立人組合員らの賃金格差を是正した際に、以後、かかることのないよう賃金体系と査定方法の再検討を約していたものである。

しかるに、前段認定のとおり、組合が会社に対して、51年度以降、各年度の昇給や一時金などの団体交渉の都度、会社による賃金差別が拡大しているとして、再三にわたり「50年協定」第5項の履行を迫り、かつ、これを無視した会社の態度に抗議をしてきたにもかかわらず、会社は組合に成案すら提示することなく、これを放置し続けていること、しかも組合が、かかる会社の態度に業を煮やし、遂に55年度夏季・冬季一時金および56年度昇給額・同夏季一時金の受領を拒否するに至ったこと等の事実を徴すれば、会社は、51年度以降も従前の査定制度を意図的に維持しながら申立人組合員らに対し、毎年度の昇給・一時金の決定に際し、終始一貫、賃金格差を生ぜしめてきたものと言わざるを得ない。

そうとすれば、本件にあつては、51年度以降の各年度における昇給・一時金の決定行為は連続して一体をなしているものと認めるのが相当であるから被申立人会社の上記主張は採用できない。

2 申立人組合員らの査定結果と本件不当労働行為の成否について

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

被申立人会社は、組合結成以降、常に組合潰しを画策し、二度にわたる和解が成立したものの、組合が「50年協定」第5項の履行を再三督促し、かつ会社の不誠実な態度に抗議をしているにもかかわらず、今日まで履行していない。のみならず51年度以降も依然として客観性を欠く人事考課制度を恣意的に運用することによって、申立人組合員らを低位に評価し、昇給および一時金について不当な差別を生ぜしめている。

このような差別は、申立人組合員らが、地連および組合に所属していること、ないし正当な組合活動を行ったことに起因する不当労働行為であることは明らかであるから、51年度昇給以降、56年度夏季一時金支給までの間における同人らの各昇給額および各季一時金支給率を一般従業員平均まで引上げ、その各是正差額および各支払日の翌日から支払済までの間、年6分の割合による遅延損害金を付加したものの支払いを求める。

② 被申立人の主張

会社は、「勤怠評価」、「残業協力評価」および「人事考課」の三本立てによる査定制度を設け、これを可能な限り客観的・合理的に運用している。申立人らは、「残業協力評価」を査定の対象とすることは労働基準法違反と非難しているが、企業間の生存競争の激しい現在の製本業界では納期を厳守するため残業に頼らざるを得ない以上、残業に協力した従業員にある程度のプラス評価を与えることは法の禁止するところではない。また会社は「人事考課」についても、その恣意的運用を避けるため、主任、工場長、事業部長の3次にわたる考課を行い、その平均点を「評価点」としている。申立人組合員らの考課につき、会社役員が作意をもって格別の指示を行ったこともなく、申立人組合員の「評価点」が、全て平均点以下であるのは、勤務成績を公正に査定した結果によるものである。

なお、申立人らは「50年協定」第5項の不履行を非難するが、会社としては、未だ組合に提示しうる成案を得ていないことによるもので、他意はない。また申立人らは、会社が、申立人組合員X5に対し、組合非難や、組合脱退勧奨を行ったとも非難するが、これについては、同人の上司が、個人的立場で生活上の注意を与えたにすぎない。

従って申立人組合員らの昇給額および一時金支給率が他の従業員に比して低いのは、同人らの勤務成績がもたらしたものであって不当労働行為を構成せず、本件申立ては棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

① 「50年協定」後における会社の組合に対する態度について

「50年協定」後における会社の組合に対する態度は、前段認定のとおり、(7)51年4月、B2総務部長が、賃金交渉の席上で「組合員が〈従業員の〉過半数なら、従業員の平均賃金引上げ額を回答する。」とか、「一般〈従業員〉の平均〈支給率〉は言う必要がない。」(55年7月)などと組合を軽視する発言を繰返していること、(4)52年4月練馬事業部のB3主任が当時の組合員Sに対し「仕事振りが十分でないのになぜ組合の方に走るのか」などと組合加入を牽制する発言をしたこと、(5)53年3月新入社員研修会でB2総務部長が「組合は脱退者がであろうとした場合…リンチを行っている。」などと組合を中傷する発言をしたこと、(6)54年11月板橋事業部のB5工場長が申立人X5に対し「10人足らずの組合員のところに入ってもしょうがないのではないか。」などと、組合脱退を慫慂する発言をしたことおよび(7)前段認定のように「50年協定」第5項を殊更履行しない事実などを併せ考えれば、被申立人は「50年協定」締結後にあっても、組合を嫌悪し続けていたものと認めざるを得ない。

② 51年度以降56年度夏季一時金までの間における申立人組合員らに対する昇給・一時金の査定結果の当否について(第1、4、(2))

前段認定のとおり、申立人組合員らの51年度昇給以降の昇給額および一時金支給率は、いずれも同人らと同職種(技術)の現業一般男子従業員の平均値に比し、かなり低位であるが、これについて被申立人は、上記のように、同人らに対する査定を公正に行った結果、その評価点が、他の従業員の平均点以下の評価しか得られなかったことによるものであると主張するので、以下この点について判断する。

なお、被申立人は、前段認定のとおり、51年度昇給から54年度昇給までの間の申立人組合員らの「人事考課」の結果(格付)の内訳については一切明らかにしていない

が、同期間中における同人らの昇給・一時金と他の従業員の平均値との格差を見れば、同期間中の「人事考課」の結果は、前段認定の54年度夏季一時金以降56年度夏季一時金までのそれとほぼ同様のものと推断し得る。

[A] 各人に共通する査定制度運用上の当否について

まず被申立人は、上記のように査定制度の運用にあたっては、客観的、合理的になされるよう留意している旨主張する。

しかしながら、前段認定のように、(ア)被申立人は、第1次から第3次までの考課者による評価を行っているが、評価は考課者の主観で行われるのは当然であるとして、判断の基準を各考課者の任意選択に委ねていること。(イ)会社の置かれている状況からすれば「残業協力評価」を査定制度に含めることもある程度止むを得ないとしても、この結果を事情の如何を斟酌せず、「人事考課」にまで影響させ、しかもその影響の度合ないし基準が全く不明であること。ちなみに、会社は「勤怠評価」や「残業協力評価」の良い者は、「人事考課」面でもそれなりに良い評価を受けることになるとしているが、後記判断のとおり、申立人X4、同X5の例を見れば、必ずしもそのとおりには行われていないこと。(ウ)「人事考課」は絶対評価であるとの会社主張に従えば、同一時期の作業実績を基礎とした「技能」の評価は、昇給と一時金とでは、ほぼ同じであるはずのものが、考課者によっては非常に異っていること。例えば、申立人X4の56年度昇給において、第3次考課者は「正確さ」と「速度」の格付を、ともに「C」と評価したが、55年度夏季から56年度夏季までの各季一時金では、「B・E・C」と評価しており、同X3については、56年度昇給時の「速度」を「D」と評価したが、同各季一時金では「C・E・D」と評価しており、同X2については、56年度昇給時の「速度」を「E」と評価したが、同各季一時金では「C・D・C」であることが認められること。また各考課者の「人事考課」の格付にもバラつきが認められること（申立人X1の56年度夏季一時金における「理解力」は「B・C・D」、同X4の54・55年度各冬季一時金における「正確さ」は「C・D・E」、同X5の54年度冬季一時金における「協調性」は「C・A・B」）。

以上、(ア)、(イ)、(ウ)からすれば会社における査定制度が、客観的・合理的に運用されているとする会社の上記主張は首肯し難い。

[B] 各人別査定結果の当否について

ア X1の場合（第1、4、(2)、①）

(ア)前段認定のとおり、X1が労災認定を受けて「綴り」へ配転された51年度以降の同人の査定結果は、平均点を著しく下回っているが、これは主として同人の「残業協力評価」が低いことおよびそれが反映して「人事考課」も著しく低位に評価されたものとみられる。しかし前者については、主治医の指導を受けて、会社に残業を申出たにもかかわらず、会社が治癒の証明がないことを理由にこれを認めなかった事実からすれば、「残業協力評価」が低位であることの理由を、偏りに同人の責のみに帰することはできない。また後者については、同人の「自動綴り機作業実績」が他の2名（U・D1）に比して極めて劣る旨会社は主張するが、これについては、同人には、性能の悪い「綴り機」が与えられていることお

よび刷本の大きさ、紙質等により所要時間が異なるため、単純に「綴り数」の多寡を比較するのみでは作業実績の全体を的確に把握できないことなどからすれば、会社の提示した本件資料のみをもって、他の2名より劣ると断定することは相当でないこと。(イ)他方、同人については前段認定のとおり、労働災害により「綴り」へ転じる前は「相当な技術経験を持つ者」が従事するとされる「コルプスライン」での「均し」作業に従事しており、かつ、この間会社から格別不適性であるとの指摘も受けていないことからすれば、同人の作業能力はもともと平均以上の水準にあったものとみられるのであり、会社が残業その他で、他の従業員と同様な取扱いをしたとすれば、同人の作業実績は平均を下回るものではなかったと判断せざるを得ないこと。

イ X2の場合(第1、4、(2)、②)

(ア)前段認定のように例えば同人の54年度昇給および夏季一時金の査定結果をみた場合、「勤怠評価」は平均点以上で、「残業協力評価」が若干下回る程度であるが、「人事考課」では、平均点を著しく下回って評価されている。しかし会社はこのことを裏付ける作業実績を示すなどの具体的事実を一切指摘していないこと。

(イ)他方、同人は前段認定のとおり、X1と同様に「コルプスライン」での「背固め」の作業に従事していたが、この間会社から、不適性と指摘された形跡もないこと。また同人は「出勤成績」が優れていると会社から表彰されたり、あるいは本件申立てまで従事していた「断裁」の作業でも格別問題がなかったことからすれば、同人の作業能力ないし実績は、少なくとも平均を下回るものであったとは認め難いこと。

ウ X3の場合(第1、4、(2)、③)

(ア)前段認定のように、同人の54年度昇給および夏季一時金の査定結果をみた場合「勤怠評価」も「残業協力評価」も、ほぼ平均点程度でありながら「人事考課」では極端に平均点を下回っているのであるが、会社はこれを直接裏付ける作業実績を示すなどの具体的事実を一切指摘せず、わずか56年1月から8月までの間の、しかも同人とは異なる職場の者との「作業実績比較表」を提出しているのみで、比較資料としての客観性に乏しいものと言わざるを得ないこと。(イ)他方、同人はX1、X2の場合と同様に「コルプスライン」での「下固め」の作業に従事していたが、当時、会社から不適性と指摘されたこともなく、また46年当時における同人の研究室への配転に関しては、会社が同人の能力を評価していたものと窺われることからすれば、本件における同人の作業能力ないし実績は少なくとも平均を下回るものであったとは認め難いこと。

エ X4の場合(第1、4、(2)、④)

(ア)前段認定のように、同人の51年度から56年度までの昇給および一時金の査定結果を見た場合、「勤怠評価」はおおむね平均点を上回り、「残業協力評価」は常に平均点を上回っているが、「人事考課」については著しく平均点を下回っているのであるが、会社はこれを裏付ける作業実績の数字を示し得るにもかかわらず、これに関する具体的事実を一切指摘していないこと。(イ)他方、同人はX1、X2、X3が経験した「コルプスライン」での「三方断裁」の作業に現在も従事

しており、これについて会社は不適性であるとの指摘もしていないので、同人の本件における作業能力ないし実績が平均点を下回るものであったとは認め難いこと。

オ X 5 の場合（第 1、4、(2)、⑤）

(7)前段認定のとおり、同人の55年度、56年度の昇給および54年度冬季ないし56年度夏季一時金の査定結果を見た場合「勤怠評価」および「残業協力評価」は、いずれも平均点を上回っているのに、「人事考課」は一様に平均点を著しく下回っている。特にこの傾向は、同人が組合を脱退しないことが明らかになった後の55年度夏季一時金以降に顕著（54年度冬季一時金では平均点90.1点に対し、80点であったが、55年度夏季一時金では平均点93.9点に対し、65点）であるが、会社はこれを裏付ける作業実績を示すなどの具体的事実を一切指摘していないこと。(4)他方、同人は入社当初に研究室に配属されたが、これは前記X 3と同様に将来性が期待されていたものと推認されることからすれば、本件における同人の作業能力ないし実績は、少なくとも平均点を下回ったものであったとは認め難いこと。

以上の〔A〕および〔B〕を併せ考えれば、被申立人が申立人組合員らに対する査定にあたって、他の従業員（技術）に比し、平均点以下の査定合計点しか与えなかったことの合理性については、全体として極めて疑わしい。

- ③ 以上①、②を総合勘案すれば、被申立人会社が、申立人組合員らの51年度昇給以降、56年度夏季一時金までの間における各昇給額および各一時金支給率を平均値より低位に据置いているのは、同人らが地連および組合に所属する組合員であることないしその組合活動を行ったが故のものであったと判断せざるを得ない。

3 本件救済の程度および方法について

- (1) 本件の場合、会社は「50年協定」において、賃金体系および査定制度の見直しを図るべきことを確約していたのに、これを怠っていたのであるから、会社の責任において51年度に遡って申立人組合員らに救済を与えるのを相当とする。そして、その是正方法としては、昇給については51年度から56年度までの各年度における昇給査定内容の合計点を現業一般男子従業員の平均点（申立人らは一般従業員の平均値に引き上げるよう求めているが、同人らは「技術」職種に属しているのであり、「人事考課」における「ウエイト」が営業や事務とは異なっているので、同人らと同じ「ウエイト」が適用される現業一般男子従業員の平均値を基準とするのが相当である。）に引き上げて、各年度の昇給額を算出し、これを加算して是正される各年度の賃金額と既に支給済の各年度の賃金額との差額の支払いを命ずるのが相当と考える。また、各季一時金についてもこれに準ずるのが相当である（なお、51・52年度の冬季一時金の場合は、一般従業員の平均支給率しか明らかにされていないので、便宜、これに従うものとする。）。
- (2) 本件救済にあたっては、上記によって生じた各年度の賃金差額および各季一時金差額の支払いを命ずるのみでは、救済として十分ではないと考えられるので、これらに対する各支払日の翌日から支払済まで、年6分の割合による金員の付加支払いを命ずるのを相当と考える。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社が、申立人組合員らに対し、昭和51年度昇給以降、

昭和56年度夏季一時金までの間の昇給および一時金について差別した行為は、労働組合法第7条第1号および同条第3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60年6月18日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏