

東京、昭53不81、昭62.1.13

命 令 書

申立人 合化労連化学一般関東地方本部杏林製薬支部
ほか個人5名

被申立人 杏林製薬株式会社

主 文

- 1 被申立人杏林製薬株式会社は、申立人X1、同X2、同X3、同X4、同X5ら5名に対し、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 昭和52年7月1日付けで、X1、X2、X3ら3名の等級をいずれも6等級に是正したうえ、同人らの昭和52年度昇給額をそれぞれ16,100円に是正し、また、同日付けでX4、X5両名の等級を5等級に是正したうえ、両名の同年度昇給額を14,500円に是正し、それぞれ支給済の同年度昇給額との差額を同人らに支払うこと。
 - (2) 上記申立人X1ら5名に対する昭和52年度夏期一時金の支給額を、いずれも評点73.8点に対応する加算支給率で算出した額に是正し、それぞれ支給済の同一時金支給額との差額を同人らに支払うこと。
 - (3) 上記申立人X1ら5名に対する昭和52年度冬期一時金の支給額を、いずれも総支給率280パーセントで算出した額に是正し、それぞれ支給済の同一時金支給額との差額を同人らに支払うこと。
- 2 被申立人杏林製薬株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に下記のとおり楷書で明瞭に墨書し、被申立人会社の本社および開発技術センターの従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

合化労連化学一般関東地方本部
杏林製薬支部
執行委員長 X2 殿

杏林製薬株式会社
代表取締役 B1

当社が行った下記の行為は、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り返さないよう留意します。

記

昭和52年春以降の賃金体系変更に関する団体交渉において、貴組合からの再三にわたる督促にもかかわらず、同年7月4日に至るまで賃金体系変更についての提案を行わず、またその後も貴組合からの度重なる新賃金体系についての説明の要求や質問に対し具体的な説明を行わず、さらに翌53年7月6日に至るまで、会社の「休日」でなければ団体交渉に応じないなどの態度をとりつづけ、誠実な団体交渉を行わなかったこと。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人杏林製薬株式会社は、前第1項、第2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) 被申立人杏林製薬株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、東京都北区に開発技術センター（本件が申し立てられた昭和53年6月当時は、「化学研究所」と称していたが、54年4月、現在の名称に改めた。以下「化学研究所」または「研究所」という。）および東京工場を置くほか、長野県に岡谷工場、栃木県に野木工場を置き、さらにその他に生産技術センターおよび中央研究所を有し、医薬品・診断試薬等の製造を主たる業とする会社であり、本件申立当時の従業員数は約850名であった。

(2) 申立人合化労連化学一般関東地方本部杏林製薬支部（以下「組合」という。）は、昭和47年1月会社の化学研究所の従業員120名で杏林製薬化学研究所労働組合の名称をもって結成され、同年7月、合成化学産業労働組合連合東京合同労働組合に加盟して同杏林製薬支部と改称したが、さらに54年以降現在の名称に改めたものである。組合員数は、申立時19名、結審時（57年10月12日）7名であったが、現在は5名である。

(3) 申立人X1、同X3、同X4、同X2および同X5の5名は、後記のとおり、大学卒業後入社し、いずれも化学研究所の業務に従事する職員であり、また、申立人組合の組合員である。なお、本件申立時に申立人となった組合員は15名（大学卒10名、高校卒5名）いたが、そのうち、組合を脱退したり、会社を退職するなどして10名（大学卒5名、高校卒5名）が申立てを取り下げた。

(4) 会社には、組合とは別に東京、岡谷、野木の三工場と生産技術センターの従業員で組織する杏林製薬労働組合連合会（以下「労連」という。）があり、その組合員数は52年7月当時400余名であった。

2 組合結成後の労使関係と賃金体系変更・52年度昇給問題等をめぐる団体交渉の経緯

(1) 組合結成後の昭和47年10月17日、組合は団体交渉拒否・組合事務所貸与・施設利用・ビラ配付の問題について当委員会に不当労働行為救済の申立て（都労委昭和47年不第112号事件）を行った。同事件については、49年3月救済命令が発せられたが、会社は不服申立てをしなかったため、同命令はそのまま確定した。

しかし、その後会社は、49年度冬期一時金支給に際し、組合と協議することなく、生理休暇を欠勤扱いにして同一時金から賃金カットしたり、50年度の冬期一時金支給に際しても、同じく組合と協議せずに欠勤控除の比率を変更し、これを同年9月に遡って実施したり、さらに51年4月、人事異動の問題をめぐって組合との間でいさかいを起こすなど、正常とはいえない労使関係がつづいた。

(2) ところで、会社は、従来の年功序列を中心とした賃金体系（以下「旧賃金体系」という。）を、能力主義を取り入れた新賃金体系に改めるため、48年ごろから50年ごろにかけて職務調査を行ってきたが、52年3月ごろにはほぼ成案を得るに至った。そこで、会社は、52年3月12日、労連との労使協議会の席上、新賃金体系の考え方を説明し、次期昇

給期の同年7月から新賃金体系を導入したい旨伝えたと、労連は概ね了承し、同年6月11日に行われた会社と労連との団体交渉で、同年7月から新賃金体系を実施することについて合意した。新旧両賃金体系の内容はおよそ下記のとおりである。

記

旧賃金体系		新賃金体系	
月例 給与	本給	第一本給 学歴・年令別に経験および勤務成績に対応して決められる	本人給 学歴・勤続・年令による 年功給
		第二本給 学歴・年令別の年功給	職能給 職務・能力・勤務成績により決められる (1等級から11等級まで)
			加給 職能等級に対応して決められる
	臨時手当 住宅手当		臨時手当 住宅手当

(注) いわゆる職能給に相当するものは、旧賃金体系では第一本給、新賃金体系では職能給と加給である。

また、労連は、会社との間で、上記新賃金体系実施についての合意が成立したと同時期に、52年度の昇給について「平均9.5%プラス α 」(7月25日支給)、同年度の夏期一時金については「前回(51年度冬期一時金支給額)プラス α 」(7月6日支給。 α は後記の平均加算支給率6%分に相当。)で妥結した。

(3)①ア 他方、組合は、会社が労連に対し新賃金体系導入の申入れをしたことを知り、52年5月9日に行われた52年度昇給および夏期一時金に関する団体交渉において、この賃金体系変更の問題を取り上げ、5月20日には、会社が未だに賃金体系変更の問題を組合に申し入れていないことについて抗議するとともに賃金体系を変更する意思があるなら、組合と協議をするよう申し入れた。しかし、その後6月15日と同月30日に行われた昇給・夏期一時金の団体交渉で、会社が組合からの夏期一時金回答中のプラス α の説明要求を拒み、いずれも団体交渉開始後5分～10分程度で退席するトラブルが生じたことなどから、賃金体系変更の問題についての団体交渉は、7月4日まで行われなかった。

イ 7月4日に行われた昇給・夏期一時金に関する団体交渉の席上、組合は、あらかじめ会社に提出した「質問書」(現段階に至るも、会社が、賃金体系の変更について組合に協議を申し入れない理由および新賃金体系下の本人給、職能給、加給の配分の仕方、職能給や等級の決め方など一般的な疑問点を整理したもの)をこの時点で組合は、労連を通じて、新賃金体系に係る賃金規程等の関係資料を入手していたものと推認される。>に基づき、賃金体系の変更問題について会社を追及した。これに対し会社は、組合所属の組合員についても、7月から新賃金体系を導入したいと

初めて組合に提案するとともに、同体系における本人給は年令的要素を取り入れた生活給的なものであり、職能給は等級によって決まるなどと説明した。

そこで組合は、休憩をとって検討した結果、会社の上記提案を検討する時間的余裕がないこと、内容が不明であることなどから、新賃金体系の7月実施は見送るべきであるとの結論に達し、その旨会社に伝えたところ、会社もこれに同意し、組合所属の組合員については、当分の間、新賃金体系は適用されないこととなった。

なお、それから数日後の7月7日、組合は、52年度の昇給および夏期一時金について前記労連が妥結したと同様の基準で妥結した。

- ②ア 52年度夏期一時金は、労連所属の組合員およびいずれの組合にも所属しない従業員（以下「非組合員」という。）に対しては7月6日、組合員には7月8日にそれぞれ支払われ、同年度の昇給を含む7月分給与は、組合員・非組合員を問わず同月25日に支払われた。組合はそのころ、研究所に所属する組合員および非組合員（後記、研究所の室長、科長以上の職制を除く）を対象として、上記夏期一時金および7月分給与についてのアンケート調査を行ったところ、次のような事実を知り、会社が組合員に対しても新賃金体系を適用したのではないかとの強い疑念を抱いた。すなわち、新賃金体系の等級が適用された非組合員の7月分給与額から旧賃金体系下の6月分給与額を差し引いた昇給額が、一定のパターン（例えば、2等級…9,000円、3等級…10,700円、4等級…12,600円、5等級…14,500円、6等級…16,100円）を形成しており、また、旧賃金体系下の昇給額の間格差が200円きざみで最高・最低の幅が800円にすぎなかったのに、上記昇給額の間格差は例えば1,600円、1,700円、1,900円などとばらつきがあり、最高・最低の幅が7,100円にも達していた。そして旧賃金体系がそのまま適用されるはずになっていた組合員についても同様の計算を試みたところ、その昇給額も非組合員の場合と同様の昇給額のパターンを示しており、間格差についても同様であった。

- イ そこで、組合は、7月27日、会社に対し、今回の7月分給与支給の際における昇給に当って組合員についても、非組合員と同様に新賃金体系を適用したのではないか、また新賃金体系下の等級はどのようにして決めたのか、あるいは本人給・職能給・加給の性格とこれらの項目が今回の昇給分にどのように配分されたのか等の質問項目を整理した文書を提出して、同日団体交渉を行った。

席上、会社は、組合員については新賃金体系を一切適用しておらず、適用されていると考えること自体ナンセンスであると答える一方、新賃金体系下の職能給と加給は等級に関係してくるなどの一般的な説明をしたにとどまった。

- ウ ひきつづき9月22日にも団体交渉が行われたが、会社はこの時初めて組合に対して新賃金規程を手交し、新賃金体系下では等級が1等級から11等級までであると説明した。

- エ 組合は10月15日、会社に対し、上記賃金規程の中で「本人給は、各員の年令、勤務等に応じて支給する」とあるが「等」の意味如何、また、等級昇進の条件、職能給を決めるに当っての成績評価の方法等について会社がこれを明らかにするよう文書で申し入れた。これについて、10月28日団体交渉が行われたが、会社は、上記賃金規程中の「等」の意味は同賃金規程を見れば分かるとのみ答え、また等級の標準

滞留期間は3年ないし5年であると説明したにとどまり、組合の求めている等級昇進の条件、成績評価の方法など主要な疑問点については何ら説明しなかった。

オ さらに組合は、11月18日、52年度冬期一時金および賃金体系変更問題についての団体交渉が行われた席上、従来最高800円であった昇給間格差が、今回最高7,100円と大きくなっているが、これは新賃金体系における等級制度と密接な関係があるからではないかなどと質し、組合員にも新賃金体系を適用したのではないかと追及したところ、会社は、昇給額の差と等級制度には相関関係がある旨答えたものの、組合員に対する新賃金体系適用の点については明確な回答をしなかった。なお、その際会社は、新賃金体系に係る追加資料（等級規程、職掌定義、等級基準表、退職金支給規程）を組合に手交した。

なお、組合は、11月下旬、52年度冬期一時金について、労連と同一基準の「前回支給額プラス α 」で妥結した。

③ア 組合は、以上のような賃金体系変更に関する交渉経過をふまえて、52年12月5日、会社に対し、新賃金体系における等級の滞留年数の短縮および各等級間の昇給額格差および同一等級内の昇給格差について、別途組合と協議することなどの要求書を提出し、ひきつづき団体交渉を行うよう申し入れた。しかし、以後会社は、新薬開発で多忙であることを理由に、これに関する団体交渉は「休日」（会社の休業日）に行いたいとの主張を固執しつづけたことなどから、翌53年7月6日まで団体交渉が行われたいまま推移した。

なお、その間の53年6月26日、組合は、53年度昇給および夏期一時金について、労連と同一基準で妥結した。

イ 53年6月28日、会社は組合に対し、組合所属の組合員についても同年7月から新賃金体系を適用する旨申し入れた。

この申入れについての団体交渉は7月6日に行われたが、結局、同月19日、組合は、会社は52年7月から組合員に対しても実質的に新賃金体系を適用しており、旧賃金体系で支払ったとする会社の主張は認められないこと、等級および査定において不当と思われるものがあれば組合は今後とも問題にして行くこと、および等級間の昇給額格差および査定に対応した昇給額のランクは、労使で合意したものではないので今後とも組合と協議することとの留保条項付きの文書を会社に手交した上、新賃金体系を受け入れる旨回答した。これにより、53年7月以降、組合員についても新賃金体系が正式に適用されることとなった。

3 研究所所属の大学卒の組合員・非組合員別の昭和52年度昇給実施状況と申立人組合員らの考課査定の実態

〔A〕昇給実施状況

(1) 前記のとおり、会社は非組合員に対し昭和52年7月から新賃金体系を適用するとともに、同年度の昇給を実施したのであるが、会社は本件審査において、およそ次のような手順でこれを行ったとしている。すなわち、あらかじめ、職能給の各等級別に点数およびこれに対応した平均基本給を決めておき、各人について、学歴別に、年令的要素を50%、52年5月に行った昇給考課を含む過去3期の昇給考課歴を30%、職務内容の質を20%の割合で算出した点数をあてはめることによってそれぞれ等級格付けをした。ついで、上記

等級別の平均基本給に一定の率を乗じて等級別標準昇給額（本件に関するものとしては、4等級12,600円、5等級14,500円、6等級16,100円）を決め、この額を一律に、上記で格付けされた各人の昇給額とした。なお各人毎にこの昇給額に旧賃金体系の本給と臨時手当を加えた合計額をもって新賃金体系の本人給、職能給および加給に配分し直した。

もっとも、会社は、上記等級格付けにおける等級別の点数がいかほどで、その前提となっている例えば職務内容の質とはどのようなものを指すのか、各等級に対応した平均基本給額が、いかほどで、旧賃金体系との関連でどのように決められたのか、また、上記昇給額を含む旧賃金体系の合計額が、新賃金体系の各賃金項目にどのように配分されたのか等その具体的内容は一切明らかにせず、その疎明を拒んだのであるが、上記52年度の標準昇給額は、各等級に対応して一律に定められている関係上、同昇給額をみれば、各人が新賃金体系で何等級に格付けされているかの点については自動的に明らかになることが認められる。

- (2)① ところで、会社は前記のとおり、賃金体系変更に関する組合との団体交渉のなかで、52年度の昇給を実施するに当り、組合所属の組合員に対しては新賃金体系を適用していないと繰り返し主張し、本件審査においても同様の主張をした。しかし、会社は、前記団体交渉において、組合員についても新賃金体系を適用しているのではないかとの再三にわたる組合からの追及に対して、ただ否定したり、曖昧な態度を示すのみで、組合を納得せしめるに足る具体的説明を何ら行おうとしなかったこと、しかも会社は、本件審査において、組合員の昇給を旧賃金体系のまま実施しようとするなど、新賃金体系による昇給を実施した非組合員の等級別標準昇給額とかけ離れるなど種々の不都合が生じたので、一定の手順で調整し、結局、組合員の昇給額についても、非組合員と同じ上記等級別標準昇給額と同額にして、旧賃金体系で支給した旨述べていること等の事実を徴すれば、会社は組合員の52年度昇給を実施するに当り、その前提として他の非組合員と同様、組合員についても、事実上、新賃金体系を適用したも同然の取扱いをしたものと認められる。以下、このことを前提に認定する。
- ② 前記のとおり、組合は、52年7月、研究所所属の非組合員を含む従業員に対して、52年度昇給および夏期一時金についてのアンケート調査を行ったのであるが、そのうち、本件に関連する大学卒業者の昇給実施状況は次表のとおりであり、会社もこの事実については格別争っていない。これによれば43年度入社の人以外は、総体として組合員（当時16名）は非組合員より低い等級別標準昇給額を支給されていることが認められる。なお、前記のとおり、高校卒の組合員で申立人となっていた者は本件申立てを取り下げたので、高校卒のアンケートの調査結果については本認定から除外した。

[大学卒者]

等級別標準 昇給額 入社 年度 (等級)	12,600円 (4等級)	14,500円 (5等級)	16,100円 (6等級)	備考
昭和 43年度			○ ●	非組合員3名は 未回収
44年度		●● X1	○○○○	非組合員2名は 未回収
45年度	● X4	○ (X3) ●● (X2)	○○○○ ●●	非組合員1名は 未回収
46年度	● X5	○ ●●●	○	
47年度	●●●	○○○ ●		

注1：○印非組合員、●印は組合員1名を示し、姓は申立人組合員を示す。

注2：42年度以前および48年度以降の入社の者には組合員がないので本表から除いた。

注3：X2は47年、大学院修士課程を終了し同年4月入社、45年入社の者と同等の取扱い。

[B] 昇給考課の実態

(1) 化学研究所における昇給考課の仕組み

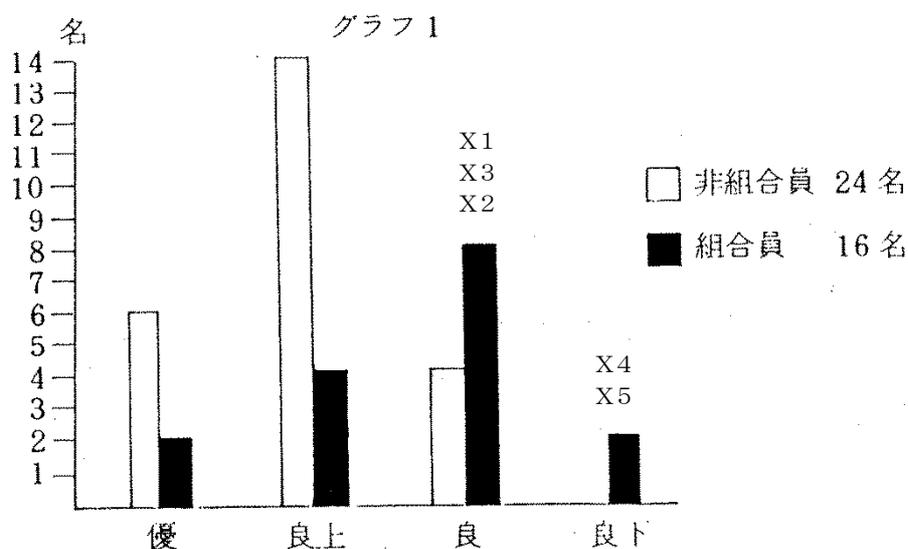
① 昭和52年4月当時の化学研究所の組織は、管理部のほか研究部門として毒性科、薬剤科、生化学科、薬理科および合成科の5科が置かれ（5科に共通するスタッフ部門として研究企画室が別に置かれていた。）、さらに各科のなかに、いくつかの研究室（例えば、生化学第一ないし第三研究室）が置かれていた。また、当時の研究所の従業員数は約65名で、うち組合員は21名（大学卒16名、高校卒5名）、科長、室長等の職制を除く非組合員は24名であった。そして研究所における昇給考課は、第1次評定から第3次評定まであり、第1次評定は各科内の各研究室長、第2次評定は各科の科長、第3次評定は研究所所長（管理部員も参加）が行っていた。そのうち、第2次評定（絶対評価）が基本となっている。

② 大学卒の場合、考課表の評定要素（100点満点）は、3つに大別される。第1の業績評定の要素（40点満点）は、「指示の理解」「仕事の配分推進」「企画」「補佐業務の処理」「創意工夫」「研究推進」および「報告連絡」の7項目（各項目の点数の配分は、各科長の裁量に委ねられている。以下同じ。）、第2の執務態度評定の要素（20点満点）は、「責任感」「積極性」「協力性」および「原価意識」の4項目、第3の能力評定の要素（40点満点）は、「知識」と「分析・判断力」の2項目から成っている（なお、高校卒の場合も、ほぼこれに準じている。）。

第1次および第2次評定者は、上記各評定項目毎に被評定者のキャリアに応じた期

待像を描き、各人が「イ」「ロ」「ハ」「ニ」のどの段階に該当しているかを評定し（「ロ」と「ハ」の間が標準）、これらを点数化したうえ（例えば、生化学科の大学卒の業績評定<40点満点>7項目中評定が「イ」の場合、「仕事の配分推進」および「研究推進」の項目はいずれも8点、「創意工夫」および「報告連絡」の項目はいずれも6点、「指示の理解」「企画」および「補佐業務の処理」の項目は各4点とされている。）、「秀」「優」「良上」「良」「良下」のランク付けを行い（「良上」が標準）、第3次評定者は、調整的に総合判断を行う。このようにして得た評点の合計が80点以上が「優」（「秀」については特に定めていない。）、60点以上79点までの者が「良上」、40点以上59点までの者が「良」、39点以下の者が「良下」と評価される。

(2) 前記のとおり、会社は従業員に対する52年度の昇給額（等級別標準昇給額）を決めるに当り、その前提として、52年度を含む過去3期の昇給考課を行ったとしているが、52年度（考課対象期間は51年5月から52年4月まで）における研究所の大学卒の薬剤科、生化学科、薬理科および合成科の4科全体（40名。なお、毒性科には組合員がいないので除外。）の組合員と非組合員別の考課結果は下記「グラフ1」のとおりである（50年度、51年度の考課結果は明らかにされていないが、ほぼ同様の傾向であったものと推認される。）。これによれば、総体として組合員は、非組合員に比べ標準（「良上」）より低く評価されている者が多く、この傾向は、後記生化学科の「グラフ2」および合成科の考課結果の「グラフ3」にも現れている。



(3) 各人別昇給考課の実態

〔X1の場合〕

① X1は、大学卒業後の44年4月、入社と同時に化学研究所に配属され、本件考課対象期間中、生化学第三研究室で後記代謝関係の仕事を担当していた。ちなみに、同人の所属する生化学科は主として薬物を動物に投与し、その生体成分の変化を調べて薬効を判定する部署である。

また、同人は、組合結成準備に参加し、47年1月組合結成と同時に執行委員（教宣部長）、同年4月から48年1月まで副執行委員長、48年1月から49年2月まで書記長、50年3月から53年3月まで書記長を歴任し、54年3月三度書記長に就任し、現在も書記

長である。

② 生化学科における52年度の大学卒組合員・非組合員別の昇給考課結果は右「グラフ2」のとおりであり、X1は最低位の「良」であった。

③ 会社は、X1の考課を上記のように査定した根拠として、以下㉗～㉙等の主張をしているが、これについては、以下ア～エの事実が認められる。

㉗<会社主張>

X1は、51年12月から52年2月にかけて人工産物（注：生体内に投与した化合物の構造が、生体内の酵素等により変化したものを代謝物というのに対し、生体によらず抽出分離などの操作により一定の化合物あるいはその代謝物の構造が変化した化合物を人工産物という。）の分析実験ばかりやり、仕事が興味本位であったので

「執務態度評定」中の「責任感」の項で、標準より低位の「ハ」と評価した。

ア<認定>

X1の行った上記実験は、同人の上司のB2科長に具申し、同科長もその必要性を認めてこれを行ったものと認められる。

㉘<会社主張>

X1が51年2月から同年9月にかけて行ったモルモット代謝物の同定実験（注：代謝物の同定とは、代謝物の構造と数を決定することをいう。）で、期間を駆け過ぎたので、「業績評定」中の「仕事の配分推進」の項で、標準より低位の「ハ」と評価した。

イ<認定>

X1の上記同定実験が相応の期間内に終わらなかったことは事実であるが、それは、同実験の過程で代謝物か人工産物であるか見分けのつかないケースが多く出てきたので、それらを個別に見極めるため、かなりの期間を要することになったものと認められる。

㉙<会社主張>

代謝物の同定実験の報告書において、X1は独自の略記号をふんだんに使用していながら、それらの説明をしていないため、その内容が分かりにくかったので「業績評定」中の「報告連絡」の項で、標準より低位の「ハ」と評価した。

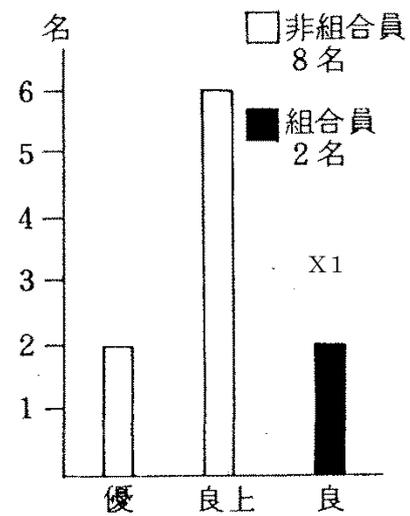
ウ<認定>

X1は、上記略記号を使用するに当っては、共同研究者Cとも相談して共通の略記号を使用していたことが認められ、また、会社は、分かりにくいと主張する略記号なるものを具体的に挙げるようにとの本審問廷におけるX1の要求に対し、何らこれを指摘しなかった。

㉚<会社主張>

X1は、必要でない実験に時間をかけたり、考えなしに試薬を使ったりしたので、

グラフ2（生化学科）



「執務態度評定」中の「原価意識」の項で、標準より低位の「ハ」と評価した。

エ<認定>

上記主張に副う具体的疎明がない。

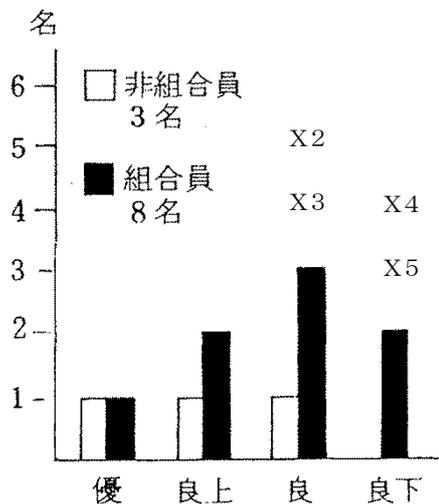
[X2の場合]

- ① X2は、大学院修士課程終了後の47年4月入社、同年7月以降研究所に配属され、本件考課対象期間中、合成第三研究室で有機合成の業務を担当していた。ちなみに、同人および後記X3、X4、X5の所属する合成科は、毒性、薬剤、生化学、薬理などの各科が行う試験に必要な薬物（化合物）を合成して、各科にこれを提供する部署であり、他科の計画に合わせて期限までに必要量を確実に提供する任務を負っている。

また、同人は47年7月、組合に加入し、48年1月代議員会副議長、49年2月から52年3月まで執行委員長、52年3月労働条件対策部で賃金調査を担当、53年3月から執行委員長を歴任し、現在も執行委員長である。

グラフ3（合成科）

- ② 合成科においては、組合員が大多数を占めていたが、52年度の大学卒組合員・非組合員別の昇給考課は「グラフ3」のとおりであり、組合員は1名を除き、いずれも標準（良上）以下で、X2は標準より低位の「良」であった。



- ③ 会社は、X2の考課を上記のように査定した根拠として、以下㉗～㉙等の主張をしているが、これらについては以下ア～エの事実が認められる。

㉗<会社主張>

会社は、52年2月下旬ごろ、X2（合成第三研究室所属）に対し、当時、合成第二研究室が担当していたKAM系（抗菌剤）の小量産についての応援を求めたが、その際、同人に合成第二研究室のKが作成したダイレクション（作業手順書）を渡し、純度に注意して3月10日ごろまでに60グラム小量産するように指示した。然し同人は期限までに50グラムしか小量産できなかったため、「業績評定」中の「仕事の配分推進」の項で、標準より低位の「ハ」と評価する理由の1つにした。

ア<認定>

X2は、同年3月4日までにKAM系50グラムを小量産したが、残る10グラムを期限までに小量産しなかったことは事実である。しかし、同人としては、期限までに残りを小量産することは可能ではあったが、この作業による収率が低いのは、上記ダイレクションに種々問題があるのではないかと考えその旨、同人に応援を求めた合成第二研究室長のB3に相談を持ちかけたところ、同室長に「原料をもらえば合成第二研究室で作る」といわれたので、残る10グラムの小量産を打ち切ったものである。

㉘<会社主張>

X2が会社に報告したKAM系量産のための予備実験として行った溶融法では、

純度の良い化合物ができるというものではなかったので、「業績評定」中の「創意工夫」の項で、標準より低位の「ハ」と評価する理由の1つにした。

イ<認定>

X2は、現在のダイレクションに基づきオートクレーブという装置（圧力釜のようなもの）を使用することは量産に不向きであると考え、これを改善するため自発的に上記溶融法による予備実験を行ったところ、より純度の良いものが得られたとして、その旨会社に報告した。

㉗<会社主張>

X2が提出してくる新規化合物の元素分析値（注：元素分析とは一般的に化合物を単離したり合成した際、その化合物がどのような構造をもつものであるか、純度が高いものであるか等を確認するために行う分析手法である。）には、他の者と比較して許容範囲を超えるもの（元素分析値の不一致）が非常に多く、かつこのことについて何回も注意したが同人は従わなかったので、「業績評定」中の「研究推進」、「執務態度評定」中の「責任感」および「能力評定」中の「分析・判断力」の各項でいずれも標準より低位の「ハ」と評価した。

ウ<認定>

X2は、会社自らも認めているように、もともと元素分析値の不一致をもたらす結晶水や結晶溶媒の付着し易い性質を持つ新規化合物を担当していたのに対し、他の科員の場合はそのような新規化合物を担当していた割合が少ないうえ、その担当期間も短かかったことが窺われる。また、同人に対し元素分析値の不一致について何回も注意したとの会社の上記主張については、これを認めるに足る疎明はない。

㉘<会社主張>

X2は、手待ち時間にはほかのところへ行って雑談することが多く、また研究室から文献を借り出す回数が少なかったので、「執務態度評定」中の「積極性」の項で、標準より低位の「ハ」と評価した。

エ<認定>

X2の手待ち時間中の雑談が、どのような時にどの程度行われたのか、あるいは同人の研究室からの文献借り出しの回数が他の科員と比べてどの程度少なかったのか、いずれも上記主張に副う具体的疎明がない。

〔X3の場合〕

① X3は、大学卒業後の45年4月、入社と同時に化学研究所に配属され、本件考課対象期間中、合成第三研究室において主にKAP（鎮痛剤）-685の小量産などの業務を担当していた。

また、同人は、46年の組合結成準備に参加し、47年1月の組合結成大会の議長、同年代議員会議長、49年と51年に執行委員、53年副執行委員長を、54年から執行委員を歴任し現在も執行委員である。

② X3の52年度昇給考課は、前記「グラフ3」のとおり標準より低位の「良」であった。

③ 会社は、X3の考課を上記のように査定した根拠として、以下㉗～㉘等の主張をしているが、これについては以下ア～ウの事実が認められる。

㉗<会社主張>

X 3は、51年4月から12月までの間に行ったK A P系の小量産において、着色の問題点を解決するようあらかじめダイレクションの中で指示されていたにもかかわらず、同人の上司である合成第三研究室長のB 4からの細かい指示を受けて初めて着色の問題を解決するなどのことがあったので、「業績評定」中の「指示の理解」の項で、標準より低位の「ハ」と評価した。

㉘<認定>

X 3は、ダイレクションで指示しているところの着色の問題点の解決について、その理解が不十分であったものと認められる。

㉙<会社主張>

X 3はB 4室長から指示があるまで、K A P-685小量産の最終工程で生じる再結晶濾液の中に残っている原料（P P P＝フェニルプロピルピペラジン）の回収を怠ったので、「業績評定」中の「創意工夫」および「執務態度評定」中の「原価意識」の各項で、それぞれ標準より低位の「ハ」と評価する理由の1つとした。

㉚<認定>

X 3は、1回の小量産では再結晶濾液から極く少量の原料（P P P）しか回収できないので、その都度回収するとコストが高くつき時間的にも非能率であると考えて、再結晶濾液を溜めておいたものと認められ、会社自らも1回毎の回収ではコスト高となることについてはこれを認めていたことが窺われる。

㉛<会社主張>

X 3は、退社に際して電灯を消し忘れて戸締りを忘れることがあったので「執務態度評定」中の「責任感」の項で、標準より低位の「ハ」と評価する理由の1つとした。

㉜<認定>

X 3の電灯の消し忘れとは、52年1月ころ1回あったことを指しているが、戸締りを忘れたことについては具体的な疎明がない。

[X 4の場合]

① X 4は、大学卒業後の45年4月、入社と同時に岡谷工場に配属され、工業的量産を含む合成の仕事に従事した後、47年11月化学研究所に配転され、本件考課対象期間中、合成第三研究室において主としてK K A-100中間体（麻酔剤K K A-100を作るために途中の工程で生成される化合物）の小量産の業務を担当していた。

また、同人は、48年1月組合に加入し同年3月から49年2月まで執行委員、50年3月から52年3月まで副執行委員長、52年3月から53年3月まで執行委員長、54年2月から執行委員を歴任し、現在も執行委員である。

② X 4の52年度昇給考課は、前記「グラフ3」のとおり最低位の「良下」であった。

③ 会社は、X 4の考課を上記のように査定した根拠として、以下㉗～㉜等の主張をしているが、これらについては以下㉘～㉚の事実が認められる。

㉗<会社主張>

文献の指示があるにもかかわらず、X 4のK K A-100中間体の改良合成法の検討業務が、1か月の予定のところ2か月かかって51年8月末になったので「業績評定」

中の「指示の理解」および「仕事の配分推進」の項で、それぞれ標準より低位の「ハ」および最低位の「ニ」と評価した。

ア<認定>

会社はX4に対し、検討期限を厳格に1か月と明示していたとまでは認め難い。

㊦<会社主張>

X4は、KKA-100小量産の最終工程で生じる再結晶濃液の中に残っている原料（PPP）の回収を怠るなど原価意識が乏しかったので、「執務態度評定」中の「原価意識」の項で、標準より低位の「ハ」と評価した。

イ<認定>

X4のPPP回収の問題については前記3〔B〕(3)〔X3の場合〕③イで、X3について認定したと同様の事実が認められるほか、X4は、PPP合成の原料で、かつコストの高い2.5ジメチルピペラジンを自発的に回収して回収率向上のため努力したことが認められるところ、これについて会社は「やるのがあたりまえ」であるとして、上記と同じ「執務態度評定」中の「原価意識」の項で格別プラスの評価をしていない。

㊧<会社主張>

X4は、会社に提出した「元素分析値」の報告書（社内用）のなかで「元素分析値」の略語を学会への投稿規定に従った「Anal」と表示せず、「EA」（Elemental Analysisの頭文字）と表示したので、「業績評定」中の「報告連絡」の項で、標準より低位の「ハ」に、また「能力評定」中の「知識」の項で、最低位の「ニ」と評価する理由の1つとした。

ウ<認定>

X4は、本件昇給考課期間中、数回にわたって「元素分析値」の略語を「EA」と表示した報告書を提出していたが、当時そのことについて上司から一度も注意を受けていない。そして、会社では上記「EA」以外にも、学会への投稿規定にはない略語を使用していた事実が窺われる。

㊨<会社主張>

X4は文献を読んで積極的に勉強しようとする意欲が見られず、研究室の図書の借り出しも年に1～2回程度であったので、「執務態度評定」中の「積極性」の項で、標準より低位の「ハ」と評価した。

エ<認定>

X4の、研究室からの図書借り出しの回数が他の科員と比べてどの程度に少なかったのか、会社主張に副う具体的な疎明がない。

㊩<会社主張>

前記X3と同様、X4は退社に際して電灯を消し忘れていたり、戸締りを忘れたことがあったので、「執務態度評定」中の「責任感」の項で、標準より低位の「ハ」と評価する理由の1つとした。

オ<認定>

上記の点については、前記3〔B〕(3)〔X3の場合〕③ウと同様の事実が認められる。

〔X5の場合〕

- ① X5は、大学卒業後の46年4月入社以降、研究所合成科に配属され、本件考課対象期間中、合成第二研究室で主にKAM系化合物(抗菌化合物)の合成を担当していた。
また、同人は、47年1月の組合結成に参加し47年5月から52年3月まで執行委員、52年3月から53年3月まで副執行委員長、53年3月から54年2月まで書記長、54年2月から副執行委員長を歴任し、現在も副執行委員長である。
- ② X5の52年度昇給考課は、前記「グラフ3」のとおり、X4と同様最低位の「良下」であった。
- ③ 会社は、X5の考課を上記のように査定した根拠として、以下㉞～㉟等の主張をしているが、これらについては以下ア～ウの事実が認められる。

㉞<会社主張>

X5は、KAM系化合物の再合成にあたって、スペクトルを分析して化合物の構造を決める際、上司などに聞かなければスペクトルのデータの読み取り方が判らなかつたなど専門的知識に欠けていたことをも1つの理由として「能力評定」中の「知識」の項で、標準より低位の「ハ」と評価した。

ア<認定>

X5は、スペクトルデータの読み取りについては知識が不十分であったと認められる。

㉟<会社主張>

- ① 51年9月のKKC系(循環系薬物)小量産において、原料である工業用アルファピコリンが不純物を含むので、同人の上司であるB3室長が純度をチェックして使うよう指示したのに、X5がこれに従わなかったために失敗したこと、
- ② しかもその際、少量の原料でうまくいかどうか確認をせず、最初から大量の原料を仕込んで失敗を招き、さらに同じことを繰り返して失敗を大きくしたため原料不足を招き量産期限に遅れたこと、
- ③ また、KKC系小量産の失敗の原因究明について自分で判断できず、同僚から指摘されるまで原因がわからなかったことから、
- 「業績評定」中の「指示の理解」と「企画」の項で、それぞれ標準より低位の「ハ」と評価すると同時に、「仕事の配分推進」の項で最低位の「ニ」と評価し、「能力評定」中の「知識」と「分析・判断力」の項でそれぞれ標準より低位の「ハ」および最低位の「ニ」と評価し、また「執務態度評定」中の「積極性」の項で標準より低位の「ハ」と評価する理由の1つとした。

イ<認定>

④ X5がKKC系小量産に失敗したのは事実である。しかし、この小量産を行うに際し、B3室長がX5に対しアルファピコリンの使用を命じたことは認められるが、純度をチェックするよう指示したとの疎明はない。そして、X5との共同実験者であるS、D1(いずれも非組合員)も純度チェックを行わなかったのに、同人らは上記「指示の理解」の項で、標準より高位の「イ」あるいは「ロ」に評価されていることが認められる。

⑤ X5が上記小量産に当り、原料を大量に仕込み、反応がうまくいかなかった時

点で、B3室長に相談したところ、同室長から、もう一度繰り返してやってみようとの指示を受けていたことが認められる。

㊦ 上記KKC系小量産の失敗の原因が、ベータピコリンが混入していたことによることを究明したのは、むしろX5であったと認められる。

㊧<会社主張>

X5は文献を読んで知識を身につけようとする姿勢に欠けており、図書室の文献の借り出しも年に1～2回程度で極端に少ないことも、「執務態度評定」中の「積極性」の項で、標準より低位の「ハ」と評価した理由の1つとした。

㊨<認定>

前記、X2、X4の場合と同様、X5の図書室からの文献借り出し回数が、他の科員と比べてどの程度少なかったのか、会社の主張に副う具体的疎明がない。

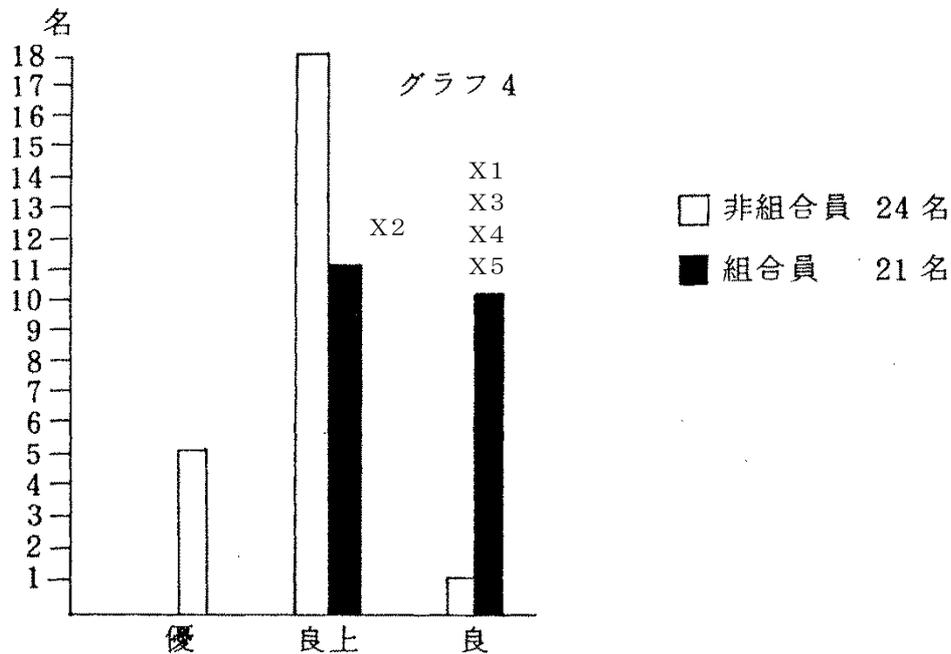
そのほかX5について次のような点を指摘することができる。すなわち、X5はKAM-706の標品中に微量の不純物（KAM-715）が混入していることに気づき、上司の指示に基づきこれをKAM-715として初めて単離したことが認められるところ、（このKAM-715は顕著な抗菌作用をもつ有望物品で、会社はこれを基にしてその後56年に操業以来最も期待できる自社開発品とした。）会社はこれを評価せず、却って該当する「補佐業務の処理」の項で、最低位の「ニ」とした。

4 研究所所属の大学卒の組合員・非組合員別の52年度夏期一時金加算支給率と申立人組合員らの考課査定の実態

〔A〕夏期一時金加算支給率

- (1) 前記のとおり、52年度夏期一時金は「前回（51年度冬期一時金支給額）プラス α 」で支給されたが、会社は、この「プラス α 」の源資として、前記52年7月の新賃金体系による昇給を実施する前の旧賃金体系下の本給（第一本給・第二本給）の6%分をこれに充て、各人に対しては、考課ランクに応じて一定の支給率（以下「加算支給率」という。）に従って配分・支給した。この考課による加算支給率は次のようにして決められた。すなわち、考課対象期間を51年11月1日から52年4月30日までとし（考課査定が第1次から第3次まで行われることは、前記昇給の場合と同一）、考課の評定要素を「業績評定」（評点60点満点）と「執務態度評定」（同40点満点）の2つに分け（各要素内の項目の数、内容は前記昇給考課の場合と同一）、考課ランクは「秀」（95点以上）、「優」（80点以上95点未満）、「良上」（「良上」が標準。60点以上80点未満）、「良」（40点以上60点未満）、「良下」（40点未満）の5ランクとし、評定「優」の者は加算支給率10%から12%、「良上」の者は4%から9%、「良」の者は1%から3%と定められた。なお、中点は70点でそれに対応する加算支給率は6%であった（「秀」と「良下」は本件には関係がないので省略）。
- (2) 上記によって支給された研究所の前記4科合わせた大学卒・高校卒45名の組合員・非組合員別（高校卒の者は、組合員5名のみと推認される。）の52年度夏期一時金加算支給率決定の根拠となった考課ランクは、「グラフ4」のとおりである。これによれば、組合員の加算支給率は4%～9%（「良上」）および1%～3%（「良」）と非組合員と比べて総体的に低いことが認められる。そして、上記高校卒の5名は「良上」または「良」のいずれかに査定されているとみられるので、大学卒だけの組合員・非組合員別の加算支給率を比較した場合の傾向もこれと異なるところはない。ちなみに、大学卒非組合員24

名の評定の標準が「良上」(73.8点)であることから、その加算支給率の平均が約7.5%程度と推認されるのに対し、上記高校卒5名を除く大学卒組合員16名の評定の平均が「良」(58.9点)であることから、その加算支給率の平均が約2.9%程度と推認される。



〔B〕申立人組合員らの各人別夏期一時金考課の実態

〔X1の場合〕

① X1が所属している生化学科における52年度の大学卒組合員・非組合員別の夏期一時金考課結果は右記「グラフ5」のとおりであり、同人は最低位の「良」(評点52点)と評価され、加算支給率は2%であった。

② 会社はX1の考課を上記のように査定した根拠として、以下㉞、㉟等の主張をしているが、これについては以下ア、イの事実が認められる。

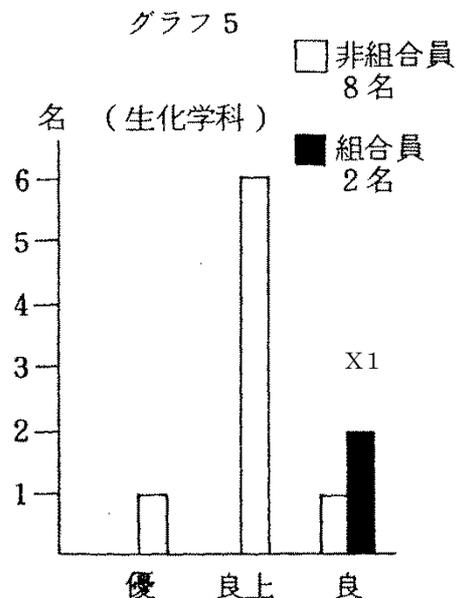
㉞＜会社主張＞

X1の「業績評定」および「勤務態度評定」の各項目のほとんどについて、標準より低位の「ハ」と評価したが、それは前記52年度昇給考課の際に指摘したとほぼ同様の事由(第1、3〔B〕(3)〔X1の場合〕㉞㉟による。

ア＜認定＞

上記については、前記「第1、3〔B〕(3)〔X1の場合〕㉞㉟」の事実が認められる。

㉟＜会社主張＞



X1は、KKU（抗潰瘍剤）-54代謝物の同定実験において、モルモットからラットへと種を変えた際、その同定法を、ただスライドするだけで、若干の工夫さえもしなかったので、「業績評定」中の「創意工夫」の項で、標準より低位の「ハ」とした。

イ<認定>

X1は、上記のような動物間の種差を知るための実験においては、できる限り同定法を変えないのが原則であると考えてこれを行ったものと認められる。また会社は、本ケースのような場合どのような工夫をする必要があったかについて具体的事実を指摘していない。

[X2の場合]

- ① X2が所属している合成科における52年度の大学卒組合員・非組合員別の夏期一時金考課結果は下記「グラフ6」のとおりであり、同人は標準の「良上」（評点60点）と評価されたものの、加算支給率はそのなかで最低の4%であった。
- ② 会社はX2の考課を上記のように査定した根拠として、以下㉞のように主張しているが、これについては以下アの事実が認められる。

㉞<会社主張>

X2の「業績評定」および「執務態度評定」の各項目の大方について、標準より低位の「ハ」と評価したが、それは前記52年度昇給考課の際に指摘したとほぼ同様の事由（第1、3 [B] (3) [X2の場合] ③㉞～㉟）による。

ア<認定>

上記については、前記「第1、3 [B] (3) [X2の場合] ③ア～エ」の事実が認められる。

[X3の場合]

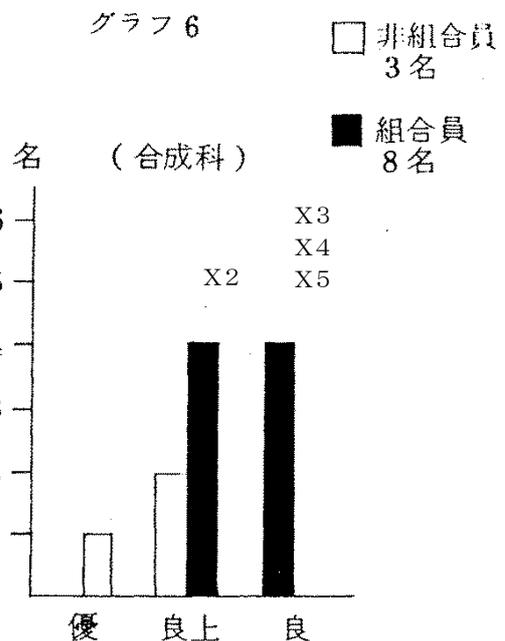
- ① X3は上記「グラフ6」のとおり、最低位の「良」（評点54点）と評価され、加算支給率は3%であった。
- ② 会社は、X3の考課を上記のように査定した根拠として、以下㉟の主張をしているが、これについては以下アの事実が認められる。

㉟<会社主張>

X3の「業績評定」および「執務態度評定」の各項目のほとんどについて、標準より低位の「ハ」と評価したが、それは前記52年度昇給考課の際に指摘したとほぼ同様の事由（第1、3 [B] (3) [X3の場合] ③㉟～㊱）による。

ア<認定>

上記については、前記「第1、3 [B] (3) [X3の場合] ③ア～ウ」の事実が認められる。



〔X4の場合〕

- ① X4は上記「グラフ6」のとおり、最低位の「良」（評点49点）と評価され、加算支給率3%であった。
- ② 会社はX4の考課を上記のように査定した根拠として、以下㉞の主張をしているが、これについては以下アの事実が認められる。

㉞＜会社主張＞

X4の「業績評定」および「執務態度評定」の各項目のほとんどについて、標準より低位の「ハ」と評価したが、それは前記52年度昇給考課の際に指摘したとほぼ同様の事由（第1、3〔B〕(3)〔X4の場合〕③㉞～㉟）による。

ア＜認定＞

上記については、前記「第1、3(3)〔X4の場合〕③ア～オ」の事実がみとめられる。

〔X5の場合〕

- ① X5は、上記「グラフ6」のとおり、最低位の「良」（評点53点）と評価され、加算支給率3%であった。
- ② 会社は、X5の考課を上記のように査定した根拠として、以下㉞の主張をしているが、これについては以下アの事実が認められる。

㉞＜会社主張＞

X5の「業績評定」および「執務態度評定」の各項目のほとんどについて、標準より低位の「ハ」と評価したが、それは前記52年度昇給考課の際に指摘したとほぼ同様の事由（第1、3〔B〕(3)〔X5の場合〕③㉞～㉟）による。

ア＜認定＞

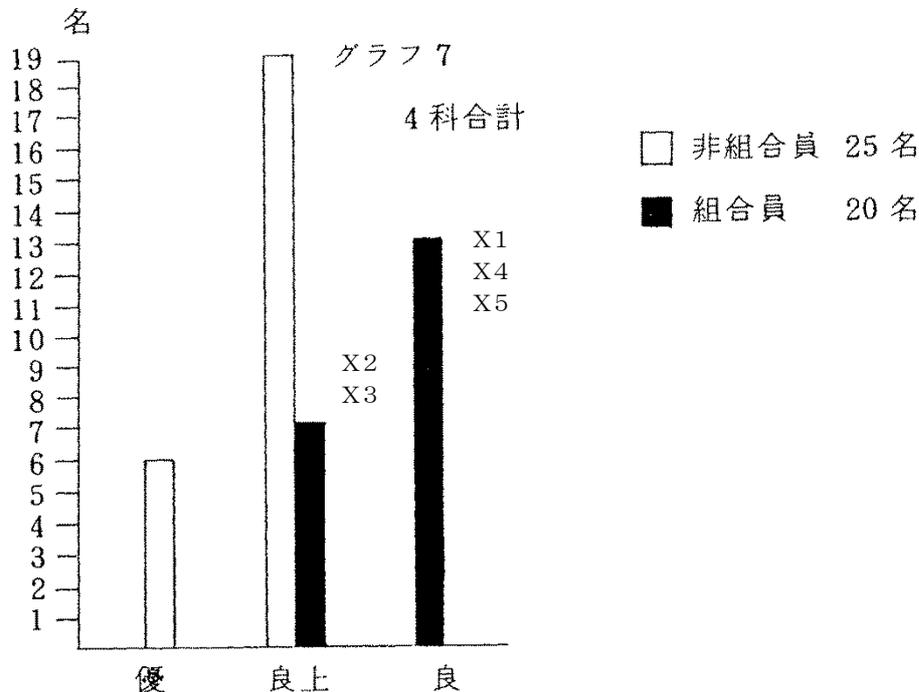
上記については、前記「第1、3〔B〕(3)〔X5の場合〕③ア～ウ」の事実が認められる。

5 研究所所属の大学卒の組合員・非組合員別の52年度冬期一時金総支給率と申立人組合員らの考課査定の実態

〔A〕冬期一時金総支給率

- (1) 前記のとおり、52年度冬期一時金は、「前回平均支給額プラス α 」で支給されたが、考課対象期間を52年5月1日から10月31日までとし、各人に対する支給額を決定するに当たっての考課査定は、前記52年度夏期一時金の場合に準じて行われたものの、査定結果は前記夏期一時金の場合のように増加部分（プラス α ）にのみ影響するのではなく、支給額全体に及ぶ仕組みとなっていた。そして、評定「優」の者の総支給率は295%から300%、「良上」の者は270%から290%、「良」の者は260%から265%と定められ、その中点（標準総支給率）は280%であった。
- (2) 上記によって支給された研究所の前記4科を合わせた大学卒・高校卒45名の組合員・非組合員別（高校卒の者は、組合員5名のみと推認される。）の52年度冬期一時金総支給率決定の根拠となった考課ランクは「グラフ7」のとおりである。これによれば、組合員の総支給率は、270%～290%（「良上」）および260%～265%（「良」）と、非組合員に比べて総体的に低いことが認められる。そして、上記高校卒の5名は「良上」または「良」のいずれかに査定されているとみられるので、大学卒だけの組合員・非組合員別の総支

給率を比較した場合の傾向もこれと異なるところはない。なお、冬期一時金においては、前記夏期一時金と異なり、大学卒組合員と同非組合員のそれぞれの総支給率の平均は明らかでない。

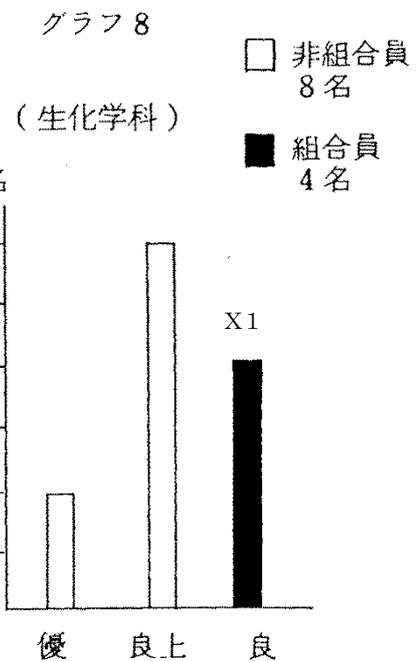


〔B〕 申立人組合員らの各人別冬期一時金考課の実態
〔X1 の場合〕

- ① X1 が所属している生化学科における52年度の大学卒組合員・非組合員別の冬期一時金考課の結果は、右記「グラフ8」のとおりであり、同人は最低位の「良」と評価され、総支給率も中点より低位の260%であった。
- ② 会社はX1の考課は、夏期一時金の場合に比し、要素別項目中の若干の項目について「ハ」から「ニ」または、「ロ」から「ハ」にダウンしていたとして、その事由を述べている（例えば下記㉞の主張）が、同人の考課項目が全体として上記のように低位に評価された理由については、前記夏期一時金の場合と同様であると主張するのみで、これに対応する具体的事実の指摘をほとんど行っていない。

㉞＜会社主張＞

52年初めの段階で人工産物の実験が終わっているのに、52年8月、X1が再び必要でない人工産物の実験を行ったため、仕事全体の流れが非常に遅れたので、「業績評定」中の「仕事の配分推進」の項で、標準より低位の「ハ」と評価した。



ア<認定>

X1は、同人の上司のB2科長に具申し、同科長の承認を得たうえで再び上記実験を行ったものと認められる。

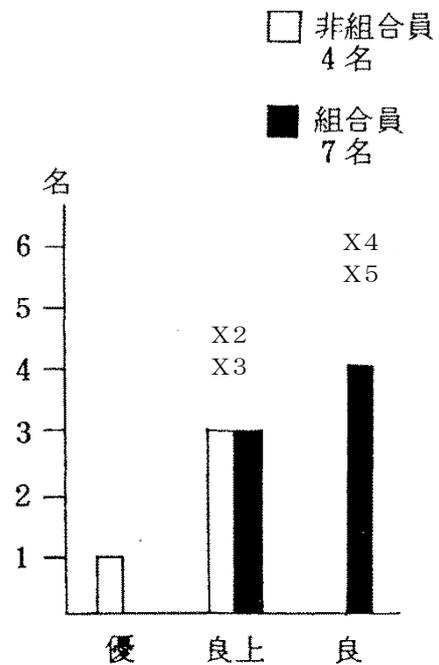
[X2の場合]

- ① X2が所属している合成科における昭和52年度の大学卒組合員・非組合員の冬期一時金の考課結果は、下記「グラフ9」のとおりであり、同人は標準の「良上」と評価されたものの、総支給率は中点より低位の275%であった。
- ② 会社は、X2の考課が夏期一時金の場合に比し、要素別項目中の若干の項目について、「ハ」から「ロ」にアップしたとしてそのことを述べているが、同人の考課項目が全体として上記のように低位へ評価された理由については、前記夏期一時金の場合と同様であると主張するのみで、それに対応する具体的な事実の指摘をほとんど行っていない。

[X3の場合]

- ① X3は上記「グラフ9」のとおり、標準の「良上」と評価されたものの、総支給率は中点より低位の270%であった。
- ② 会社は、X3の考課が夏期一時金の場合に比し、要素別項目中の若干の項目について、「ハ」から「ロ」にアップしたとしてその事由を述べているが、同人の考課項目が全体として上記のように低位へ評価された理由については、前記夏期一時金の場合と同様であると主張するのみで、それに対応する具体的な指摘がほとんどなされていない。なお、会社は、昇給および夏期一時金においてKAP系の小量産の遅れがあったとして、要素別項目中の3つの項目について共通の理由で「ハ」と評価していたのに、この冬期一時金において、それが改善されたとして、そのうちの1項目のみを「ハ」から「ロ」にアップしたのみで、他の2項目についてはこれと区別すべき特段の理由もないのに「ハ」のままにしたことなどの事実が窺われる。

グラフ9（合成科）



[X4の場合]

- ① X4は、上記「グラフ9」のとおり、最低位の「良」と評価され、総支給率も中点より低位の260%であった。
- ② 会社は、X4の考課が夏期一時金の場合に比し、要素別項目中の若干の項目について、「ハ」から「ロ」にアップしたとしてその事由を述べているが、同人の考課項目が全体として上記のように低位へ評価された理由については、前記夏期一時金の場合と同様であると主張するのみで、それに対応する具体的な指摘をほとんど行っていない。

[X5の場合]

- ① X5は、上記「グラフ9」のとおり最低位の「良」と評価され、総支給率も中点よ

り低位の265%であった。

- ② 会社は、X5の考課が夏期一時金の場合に比し、要素別項目中の若干の項目について、「ハ」から「ロ」にアップしたとしてその事由を述べているが、同人の考課項目が全体として上記のように低位へ評価された理由については、前記夏期一時金の場合と同様であると主張するのみで、それに対応する具体的な指摘をほとんど行っていない。

第2 判断

1 団体交渉拒否について

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

被申立人会社は、賃金体系変更の問題について、労連に対して52年3月に提案しておきながら、組合に対しては同年7月4日に至るまで提案せず、またその後、組合員についても新賃金体系を導入したのではないかとの組合の追及に対し、これを否認しつつける一方、新賃金体系に関する組合からの再三にわたる説明の要求や質問について誠意を示さず、さらに、「休日」以外には団体交渉に応じられないとして、同年12月5日以降、翌53年7月6日まで団体交渉を拒否したことは、いずれも明白な団体交渉拒否である。

② 被申立人の主張

組合は既に、53年7月新賃金体系の導入に合意しており、しかも、その後これについて組合から何ら具体的要求も出ていないのであるから、いまさらこの問題についての団体交渉拒否を云々することは無意味である。なお、会社が上記団体交渉を「休日」に行うよう提案したのは、新薬開発のため多忙であったことのほか、組合の理解を得るため十分な時間をとることが望ましいとの合理的理由に基づいたものである。従って、本件団体交渉拒否に関する申立ては棄却さるべきである。

(2) 当委員会の判断

前段認定のとおり、会社は、労連との間では52年3月の段階で新賃金体系の導入を提示し、同年6月11日には、新賃金体系の7月実施について妥結する一方で、組合に対しては、組合からの再三にわたる督促にもかかわらず、同年7月4日に至るまで、組合員の労働条件に直接係る新賃金体系の導入について提案すら行わなかったことは、その間、6月15日と同月30日の団体交渉でトラブルが生じたというような事情を勘案したとしても、組合をないがしろにした不誠実な対応であったと非難されてもやむを得ない。また、会社は新賃金体系の導入を組合に提案した後の団体交渉において、新賃金体系の7月実施を留保したはずの組合員に対しても、事実上新賃金体系を適用したも同然の取扱いをしていたにもかかわらず（第1、3〔A〕(2)①）、頑強にこれを否認しつつける一方、組合の質問ないし追及をうけて初めて、新賃金体系の資料を提出したり、あるいは、組合の質問に対し、新賃金体系について一般的説明は行っているものの、等級昇進の仕組み、成績評価の方法などの肝心な疑問点については一切答えようとしなかった態度は誠実を欠くものであるとの誹りを免れない。さらに、会社は、52年12月5日以降は、「休日」の団体交渉開催に固執して、翌53年7月6日まで、同問題についての団体交渉に一切応じなかったのであるが、会社の主張する「休日」開催の理由には一応もつともな面がなくはないけれども、それが故に半年間以上も「休日」以外の日に団体交渉に応じなかつ

たことを正当化しうるものではない。これを要するに、本件団体交渉における会社の一連の対応は、終始不誠実なものであったと判断せざるを得ず、実質的な団体交渉拒否に当るといふべきである。

しかし、本件団体交渉の主題である賃金体系変更の問題については、今日においては既に解決済であると認められるので、その救済方法としては、ポストノーティスを命ずるにとどめるのが相当と考える。

2 昭和52年度昇給、同夏期一時金および同冬期一時金における申立人組合員らの各人別考課結果の当否と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

本件昭和52年度昇給、同夏期一時金および同冬期一時金の支部状況について同一学歴、同一入社年度の組合員と非組合員とを集团的に比較観察すると、格別の事情も存しないにもかかわらず、申立人組合員らのみが総体的に低位に位置づけられている。これらの差別は、会社が、従来から組合の存在と活動を嫌悪し、団結破壊の攻撃を続けてきた経緯からして、申立人組合員らが申立人組合に所属し、活発な組合活動を行ったが故になされたものであることは明白であり、不当労働行為の成立は疑いない。

② 被申立人の主張

会社は、52年度昇給において、組合員には新賃金体系を適用しておらず、等級格付けも行っていないのであるから、申立人らが新賃金体系を適用した非組合員と格差があるとして、その是正を求めること自体筋違いである。すなわち、会社は、申立人組合の組合員に対して支給した52年度の昇給額は、旧賃金体系に基づき試算した昇給額を、新賃金体系に基づく考え方によって修正した額をもって、これに当てたものであるから、新賃金体系を適用された非組合員と旧賃金体系を適用された組合員との両者を比較することは異質なものを比較することに帰着し無意味である。そして、組合員らが差別があったとして主張していない51年度までにおいても、既に組合員の間に賃金格差が生じており、また、52年度の昇給考課を受けた時点で、組合員であった大学卒16名をみた場合、一様に標準より劣っている訳ではなく2名が「優」、4名が「良上」（前記第1、3〔B〕(2)グラフ1参照）となっている。しかして、申立人組合員の昇給考課がいずれも標準（平均）に達していないのは事実であるが、これは同人らが組合員であることを理由とするものではなく、公正な考課査定に基づく結果である。

52年度夏期一時金および同冬期一時金の支給についても、いずれも公正な考課査定に基づくものであって、会社の上記行為は何ら不当労働行為に該当しないから、これに関する申立てはいずれも棄却さるべきである。

(2) 当委員会の判断

< 1 > X 1 ら申立人組合員 5 名の各人別考課結果の当否について

会社は、昭和52年度の昇給実施に当っては、申立人組合所属の組合員に対しては、新賃金体系を適用していないから、これを適用したことを前提に、新賃金体系に基づく52年度昇給を実施した非組合員との昇給差別を争う申立人らの主張自体失当である旨主張するが、前段認定のとおり（第1、3〔A〕(2)①）、会社は申立人組合所属の組合員に対しても、事実上新賃金体系を適用したも同然の取扱いをして、52年度の昇

給を実施したものと認められるので、これに関する会社の上記主張は採用できない。

以下、昭和52年度昇給、同夏期一時金および同冬期一時金の各人別考課結果の当否について判断する。

① X 1 の場合

ア 52年度昇給の査定について（第1、3〔B〕(3)〔X 1の場合〕③ア～エ)

会社が、X 1の行った人工産物の分析実験は、上司のB 2科長も、その必要性を認めて行われたものであるにもかかわらず、この実験は興味本位のものであったとして、「責任感」の項で、同人を標準より低位の「ハ」と評価したり、あるいは、同人の行った代謝物の同定実験が相応の期間内に終わらなかったのは、その過程で生じた特段の事情（代謝物か人工産物かを見極める必要性）に起因していたと認められるのに、このような事情を無視して単に期間の遅れのみを取り上げて、「仕事の配分推進」の項で、標準より低位の「ハ」と評価したり、また、具体例を挙げずに、同人が共同研究者とも相談して使用していた共通の略記号を分かりにくいとして、「報告連絡」の項で標準より低位の「ハ」と評価したりしていることをみれば、会社の評価は雑駁でしかも一方的見方に偏しているといわざるを得ない。さらに、会社は、同人が不要な実験に時間をかけたとか、考えなしに試薬を使用したとして「原価意識」の項で標準より低位の「ハ」と評価したりしているが、いずれも具体的疎明がないこと等からすれば、会社が同人の考課結果を最低位の「良」と評価したことの公正さについては疑わしいものがある。

イ 52年度夏期一時金の査定について（第1、4〔B〕〔X 1の場合〕(2)アイ)

会社が、X 1を最低位の「良」と評価したことの当否については、上記「ア」で判断したと同様のことが指摘できる。

ウ 52年度冬期一時金の査定について（第1、5〔B〕〔X 1の場合〕②および同ア)

X 1が52年8月再び行った人工産物の実験は、上司のB 2科長の承認を得て行われたものであるにもかかわらず、必要がないのにこれを行い、仕事全体の流れを遅らせたとして「仕事の配分推進」の項で標準より低位の「ハ」と評価していることは前記判断と同様、その評価が雑にすぎるといわざるを得ない。そして、会社は、同人が要素別項目中の若干の項目で「ハ」から「ニ」、または「ロ」から「ハ」にダウンした事由（上記52年8月の人工産物の再実験がその一例）を述べているものの、同人の考課結果を最低位の「良」と評価したことの事由については、前記夏期一時金の場合と同様の理由によるというのみで、特段の具体的事実を指摘していないのであるが、このことは、結局同人の冬期一時金の査定についても前記夏期一時金および昇給の査定におけるとほぼ同様の理由でなされているものと解される。従って、同人の冬期一時金査定の当否についても、上記「ア」および「イ」で判断したと同様のことが指摘できる。

② X 2 の場合

ア 52年度昇給の査定について（第1、3〔B〕(3)〔X 2の場合〕③ア～エ)

X 2が期限までに残り10グラムのK AM系（抗菌剤）の小最産を行わなかったことは事実であるが、それは、同人が応援を求められた合成第二研究室のB 3室

長に対し、たまたまダイレクション（同研究室作成に係る作業手順書）に種々問題があるのではないかと相談を持ちかけたところ、同室長から、それなら自分の方で原料をもらって残る10グラムの小量産を行うといわれたため、そのためX2は、残りの小量産を打ち切ったまでのことであって、会社が安易にこれを期限の遅れにとらえ、「仕事の配分推進」の項で、標準より低位の「ハ」と評価したことは、その間の事情に対する配慮を欠くものとして軽率の誹りを免れ得ない。また、同人が現在より純度のよいものが得られると考えて、自発的に予備実験を行った溶融法について、その結果が必ずしも良くなかったからといって、それだけで、会社が安易に「創意工夫」の項で、同人を標準より低位の「ハ」と評価したことには疑問があり、また会社は、同人には、他の者に比べ新規化合物の元素分析値の不一致が多いとしているが、同人の場合、他に比してもともと元素分析値の不一致をもたらす結晶水や結晶溶媒の付着し易い新規化合物を多く担当していたというような事情のあったことを考慮すれば、これを無視して、「業績評定」中の「研究推進」、「執務態度評定」中の「責任感」および「能力評定」中の「分析・判断力」の各項で、いずれも標準より低位の「ハ」と評価したことについても疑問があるといわざるを得ない。さらに、会社は、同人が手待ち時間中、雑談が多いとか文献の借り出し回数が少ないとかいうことで「積極性」の項で標準より低位の「ハ」と評価しているが、これについてはいずれも具体的疎明もないこと等からすれば会社が同人の考課結果を標準より低位の「良」と評価したことの公正さについては疑わしいものがある。

イ 52年度夏期一時金の査定について（第1、4〔B〕〔X2の場合〕②^ア）

会社が、X2を標準の「良上」（但し、加算支給率については同ランクの評価で最低の4%）と評価したことの当否については、上記「ア」で判断したと同様のことが指摘できる。

ウ 52年度冬期一時金の査定について（第1、5〔B〕〔X2の場合〕②）

会社は、X2が要素別項目中の若干の項目で「ハ」から「ロ」へアップした事由を述べているものの、同人の考課結果を標準の「良上」（但し、総支給率は中点より低位の275%）と評価したことの事由については、前記夏期一時金の場合と同様の理由によるというのみで、特段の具体的事実を指摘していないのであるから、結局同人の冬期一時金の査定についても前記夏期一時金および昇給の査定におけるとほぼ同様の理由でなされているものと解さざるを得ない。そうとすれば、同人の冬期一時金査定の当否についても、上記「ア」および「イ」で判断したと同様のことが指摘できる。

③ X3の場合

ア 52年度昇給の査定について（第1、3〔B〕(3)〔X3の場合〕③^ア～^ウ）

X3は、KAP系（鎮痛剤）小量産においてダイレクションで指示されている着色の問題点を上司の指示をうけて初めて解決し得たというようなところからみれば、「業績評定」中の「指示の理解」の項で、標準より低位の「ハ」と評価されても止むを得ない面もみられる。しかし、X3が再結晶濾液を溜めていたのは、会社自らも認めているように、1回毎に同液から原料（PPP）を回収するとコ

スト高を招くという事態を避けるための配慮に基づくものと認められるのに、会社が、このような事情を全く斟酌せず、ただ同人において原料の回収を怠ったとして、「創意工夫」と「原価意識」の項とともに標準より低位の「ハ」と評価したことは、一面的な見方であるといわざるを得ない。また、同人の同考課期間中、たまたま1回だけ退社の際電灯を消し忘れた些細な一事をとらえて、「責任感」の項で標準より低位の「ハ」と評価したことはいかにも厳しすぎるといわざるを得ず、戸締りを忘れたことについては具体的な疎明がないこと等からすれば、会社が同人の考課結果を標準より低位の「良」と評価したことの公正さについては全体として疑わしいものがある。

イ 52年度夏期一時金の査定について（第1、4〔B〕〔X3の場合〕②^ア）

会社が、X3を最低位の「良」と評価したことの当否については、上記「ア」で判断したと同様のことが指摘できる。

ウ 52年度冬期一時金の査定について（第1、5〔B〕〔X3の場合〕②）

会社は、X3が要素別項目中の若干の項目で「ハ」から「ロ」へアップした事由を述べているものの、同人の考課が標準の「良上」（但し、総支給率は中点より低位の270%）と評価したことの事由については、前記夏期一時金の場合と同様の理由によるというのみで、特段の具体的事実を指摘していないのであるが、このことは、結局同人の冬期一時金の査定についても前記夏期一時金および昇給の考課におけるとほぼ同様の理由に基づいてなされたものと解される。そうとすれば、同人の冬期一時金査定の当否については、上記「ア」および「イ」で判断したと同様のことが指摘できる（なお、会社は、夏期一時金の際に3つの項目について共通の理由で「ハ」と評価していたKAP系の小量産の遅れが今回は改善されたとしながら、そのうちの1項目しか「ロ」にアップしていないのは首肯し難い。）。

④ X4の場合

ア 52年度昇給の査定について（第1、3〔B〕(3)〔X4の場合〕③^ア～^オ）

会社は、X4の改良合成法の検討業務の期限を必ずしも一か月と明示していたとまではみられないのに、「指示の理解」の項で標準より低位の「ハ」に、「仕事の配分推進」の項で最低位の「ニ」と評価していることは、いささか首肯し難い。また、同人が原料の回収を怠ったとしている点については、前記X3の項で判断したと同様のことを指摘できることのほか、X4が自発的に2.5ジメチルピペラジンを回収して回収率の向上に努めていたことについて同じ「原価意識」の項で全くこれを評価していないことは一方的にすぎるといわざるを得ない。さらに、同人が本件考課期間中、「元素分析」の表示として学会への投稿規定にない略語「EA」を数回使用したことにつき、会社はこれについて何ら注意することなく放置し、しかも、会社においては、「EA」以外にも、同規定にない略語が使用されている事実も窺われることからすれば、ことさらこの「EA」の略語を使用したことをとらえて、「報告連絡」の項で標準より低位の「ハ」に、また「知識」の項で最低位の「ニ」と評価したりしていることには疑問がある。しかも、会社は、同人の文献借り出しの状況が悪いとして、「積極性」の項で標準より低位の

「ハ」と評価しているが、これについては具体的な疎明がなく、また、会社は、同人につき、前記X3の場合と同様、電灯の消し忘れとか、戸締りを忘れたことを問題にし、「責任感」の項で標準より低位の「ハ」と評価しているが、これについては、前記X3の項で判断したと同様のことが指摘できる。これらの点からすれば、会社が、X4の考課結果を最低位の「良下」と評価したことの公正さについては疑わしいものがある。

イ 52年度夏期一時金の査定について（第1、4〔B〕〔X4の場合〕②^ア）

会社が、X4を最低位の「良」と評価したことの当否については、上記「ア」で判断したと同様のことが指摘できる。

ウ 52年度冬期一時金の査定について（第1、5〔B〕〔X4の場合〕②）

会社は、X4が要素別項目中の若干の項目で「ハ」から「ロ」へアップした事由を述べているものの、同人の考課を最低位の「良」と評価したことの事由については、前記夏期一時金の場合と同様の理由によるというのみで、特段の具体的事実を指摘していないのであるが、このことは、結局同人の冬期一時金の査定についても前記夏期一時金および昇給の考課におけるとほぼ同様の理由に基づいてなされたものと解される。そうとすれば、同人の冬期一時金査定の当否についても、上記「ア」および「イ」で判断したと同様のことが指摘できる。

⑤ X5の場合

ア 52年度昇給の査定について（第1、3〔B〕(3)〔X5の場合〕③^ア～^ウ）

X5は、KAM化合物のスペクトルデータの読み取り方についての知識に欠けていたことが認められることからすれば、「能力評定」中の「知識」の項で、標準より低位の「ハ」と評価されても止むを得ない面もみられる。しかし、アルファピコリンの純度チェックにおいて、会社がX5に対し、入荷原料アルファピコリンの純度をチェックするよう指示したとは認め難いのみならず、共同実験者S、D1も純度チェックを行わなかったのに、同人らについては「指示の理解」の項で標準より高位の「イ」あるいは「ロ」の評価をしているのに対し、X5には標準より低位の「ハ」と評価していることは一方的にすぎるといわざるを得ない。また、小量産の原料の仕込みの点については、反応がうまくいかなかった時点でB3室長の指示を受けたうえで再び大量の原料を仕込んだものであるから、その失敗の原因を同人のみに帰せしめ、「知識」の項で、標準より低位の「ハ」と評価したことはこれまた一方的にすぎるといわざるを得ない。さらに、KKC系小量産の失敗の原因が、ベータピコリンの混入によることを究明したのは、X5であることが認められるにもかかわらず、会社が、その認識を誤り、「分析・判断力」の項で最低位の「ニ」および「積極性」の項で、標準より低位の「ハ」と評価したことは的はずれといわざるを得ない。加えて、会社は、同人が文献を読んで知識を身につけようとする姿勢に欠けているとして、「積極性」の項で、標準より低位の「ハ」と評価しているが、これについては具体的な疎明がなく、また、X5がKAM-706の標品中に微量の不純物が混入していることに気付き、上司の指示でKAM-715を初めて単離したことがあるのにこれを評価せず、「補佐業務の処理」で、最低位の「ニ」と評価したことは首肯し難い。これらのことから

すれば、会社が同人の考課結果を、最低位の「良下」と評価したことの公正さについては、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

イ 52年度夏期一時金の査定について（第1、4〔B〕〔X5の場合〕②^ア）

会社が、X5を最低位の「良」と評価したことの当否については、上記「ア」で判断したと同様のことが指摘できる。

ウ 52年度冬期一時金の査定について（第1、5〔B〕〔X5の場合〕②）

会社は、X5が要素別項目中の若干の項目で「ハ」から「ロ」へアップした事由を述べているものの、同人の考課を最低位の「良」と評価したことの事由については、前記夏期一時金の場合と同様の理由によるというのみで、特段の具体的事実を指摘していないのであるが、このことは、結局同人の冬期一時金の査定についても前記夏期一時金および昇給の考課におけるとほぼ同様の理由に基づいてなされたものと解される。そうとすれば、同人の冬期一時金査定の当否についても、上記「ア」および「イ」で判断したと同様のことが指摘できる。

< 2 > 本件不当労働行為の成否について

① 前段認定のとおり、昭和49年3月、当委員会の不当労働行為救済命令（47年不第112号）が発せられこれが確定した後においても、会社は、49年度と50年度の各冬期一時金の支給につき組合と協議もせず欠勤控除に関する取扱を変更したり、また、51年4月の人事異動について組合といさかいを起こすなど、組合と会社との労使関係は決して正常化していなかった。（第1、2（1））。このような背景のなかで会社は52年度の昇給実施に伴う賃金体系の変更に当って、労連とのみ交渉し、組合とは一切協議せず新賃金体系の導入を決定した。しかし、組合に対しては組合員には当面新賃金体系を適用しない旨を約束した。それにもかかわらず、会社は約束に反して組合員にも実質的に同体系を適用したと同然の取扱いをした。さらに組合からその事実を追及されたにもかかわらずこれを認めず、その後も「休日」以外の団体交渉に応ずることを一切拒否するなどの態度に出た。このような労使関係の推移および会社の組合に対する一連の対応振りに徴すれば、会社が少数組合たる申立人組合を軽視するにとどまらず嫌悪していたことを看取するに吝かでない。

② さて、前段認定のとおり、申立人X1ら5名を含む大学卒組合員については、同一学歴、同一入社年度の非組合員に比し、昭和52年度昇給に当って、低い等級別標準昇給額しか支給されておらず（第1、3〔A〕（2）②のとおり）、また、同年度の夏期一時金の加算支給率も総体として低く（第1、4〔A〕（2）のとおり）、さらに同年度の冬期一時金の総支給率も総体として低いこと（第1、5〔A〕（2）のとおり）が認められる。

会社は、それはX1ら5名の組合員の考課査定における評価が低かった故であるというが、同人らが、52年度昇給の考課査定において、標準より低い「良」ないし「良下」と評価され、また同年度夏期一時金の考課査定において、標準以下の「良上」ないし「良」と評価され、さらに同年度の冬期一時金の考課査定においても、同じく標準以下の「良上」ないし「良」と評価されたことについては、会社の挙示する理由はさきに認定したように、いずれも首肯するに足るものではなく、結局同人らの低評価の正当性を裏付ける疎明はないことに帰する。

とすれば、前記①のような会社の組合に対する態度からみて、結局、X 1ら5名が申立人組合所属の組合員であること、ないしは同人らの組合活動を会社が嫌悪したが故に、上記のような低い評価を行ったものと判断せざるを得ない。従って、このような不適正な人事考課に基づいて行われた本件52年度昇給、同夏期一時金および同冬期一時金の差別は、いずれも不当労働行為に該当するといふべきである。

③ 差別是正の方法・程度について

① 52年度昇給の是正について

前段認定のように、昭和52年度の昇給額決定に当り、会社は、新賃金体系に基づく等級格付けを行ったうえで、その等級格付けに対応してあらかじめ決められていた等級別標準昇給額をもって同年度の各人別昇給額としているので、X 1ら5名の同年度の昇給額は是正については、諸般の事情（第1、3〔A〕(2)②の表、同3グラフ1～3等）を考慮し、52年7月1日付けで、X 1、X 2およびX 3の3名については、いずれも6等級に格付けしたうえで、それぞれ昇給額を16,100円に、X 4およびX 5については、5等級に格付けしたうえで、昇給額をそれぞれ14,500円にするのが相当と思料する。

② 52年度夏期一時金の是正について

X 1ら5名に対する52年度夏期一時金の加算支給率は、同年度における大学卒非組合員の評点の平均が73.8点であること等（第1、4グラフ4～6）を考慮し、各人について、いずれもこの73.8点に対応する加算支給率とすることが相当と考える。

③ 52年度冬期一時金の是正について

X 1ら5名に対する52年度冬期一時金の総支給率については、夏期一時金の場合と異なり、大学卒組合員と同非組合員のそれぞれの総支給率の平均が明らかでないので、従業員全体の midpoint の支給率が280%であること等（第1、5グラフ7～9）を考慮し、各人について、いずれも280%とすることが相当であると考え

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、賃金体系変更に関する団体交渉で誠実に対応しなかったことは労働組合法第7条第2号に該当し、また昭和52年度の昇給実施並びに同夏期一時金および同冬期一時金支給に当り、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4および同X 5に対し差別取扱いしたことは同法同条第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62年1月13日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏