

命 令 書

申立人 X 1 ほか14名
申立人（承継人） X 2 承継人目録記載のとおり

被申立人 日本パルプ工業株式会社
被申立人（承継人）王子製紙株式会社

主 文

- 1 被申立人王子製紙株式会社は、別紙1 申立人目録記載の申立人15名に対し、それぞれ次の措置を講じたものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 昭和51年11月から昭和53年11月までの各基本給昇給決定時における申立人それぞれの成績率を、最高115パーセントから最低70パーセントの範囲で、15名の平均が100パーセントを下回ることのないよう再査定し、これに各人の現実の出勤率を乗じて得た額をそれぞれの基本給とすること。
なお、この再査定に当たっては、申立人各人の既定の成績率を下回ってはならない。
 - (2) 申立人それぞれの資格及び職能資格級を、別表の是正すべき時期欄記載の日付で、同表の是正すべき資格欄及び是正すべき職能資格級欄記載のとおり是正すること。
 - (3) X 2を除く申立人14名に対し、上記(1)及び(2)の措置により是正された基本賃金を基礎として、昭和54年11月21日付けの賃金体系移行時における各人の成績序列を是正し、この結果を基にその後の職階級を是正すること。
 - (4) 申立人X 2に対し、同人が解雇となった昭和61年2月10日までの間について、上記(3)と同様の是正措置を講じたものとして取り扱うこと。
- 2 被申立人王子製紙株式会社は、前項に命じる是正により算定される基本賃金の金額と申立人各人に既に支払われた基本賃金との差額を算定するとともに、前項の是正によって算定の基礎に変更を生じた諸手当の金額と申立人各人に既に支払われた諸手当の金額との差額を算定しなければならない。
- 3 被申立人王子製紙株式会社は、昭和51年12月から昭和53年12月までの間の夏季及び年末賞与の各決定時における申立人それぞれの成績率を、最高115パーセントから最低70パーセントの範囲で15名の平均が100パーセントを下回ることのないよう再査定し、これにより得られた成績率、第1項に命じる是正により算定される各賞与の基礎となるべき基本賃金及び各人の現実の出勤率を基礎として各賞与の金額を積算し、申立人各人に既に支払われた賞与の金額との差額を算定しなければならない。
なお、この再査定に当たっては、申立人各人の既定の成績率を下回ってはならない。
- 4 被申立人王子製紙株式会社は、X 2を除く申立人14名各人に対し、前二項により算定される差額にそれぞれ年率5分相当額を加算した金員を支払わなければならない。
- 5 被申立人王子製紙株式会社は、X 2の業務外傷病手当及び退職手当について、第1項の(4)の是正により算定の基礎に変更を生じた両手当の金額と既に支払われた両手当の金額との差

額を算定するとともに、この差額と第2項及び第3項により算定されるX2分の差額にそれぞれ年率5分相当額を加算した金員を別紙2承継人目録記載の承継人らに支払わなければならない。

6 申立人らの昭和51年11月20日以前の昇給、昇格に関する申立ては、いずれもこれを却下する。

7 申立人らのその余の申立てについては、これを棄却する。

別 表

申立人氏名	是正すべき時期	是正すべき資格	是正すべき職能資格級
X 1	昭和52年11月21日	上級	6 B級1号
X 3	昭和51年11月21日	上級	6 B級1号
X 4	昭和53年11月21日	上級	6 B級1号
X 5	昭和53年11月21日	上級	6 B級1号
X 6	昭和52年11月21日	中級	7 B級1号
X 7	昭和52年11月21日	中級	7 B級1号
X 8	昭和51年11月21日	中級	7 B級1号
X 9	昭和51年11月21日	中級	7 B級1号
X10	昭和51年11月21日	中級	7 B級1号
X11	昭和51年11月21日	中級	7 B級1号
X12	昭和53年11月21日	中級	7 B級1号
X13	昭和52年11月21日	中級	7 B級1号
X14	昭和51年11月21日	中級	7 B級1号
X 2	昭和52年11月21日	中級	7 B級1号
X15	昭和51年11月21日	初級	8 B級1号

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人日本パルプ工業株式会社（以下「旧日パ」という。）は、肩書地に本社を、宮崎県日南市に日南工場、鳥取県米子市に米子工場を置き、主として製紙業を営む会社で、昭和52年8月当時の資本金は48億1500万円、従業員数は2353名（うち米子工場の従業員数は967名、研究所の従業員数は59名）であった。

昭和54年3月1日、旧日パは、後記(2)の王子製紙株式会社と合併し、解散により消滅した。

(2) 被申立人（承継人）王子製紙株式会社（以下「王子」という。）は、主として製紙業を営む会社で、肩書地に本社を、北海道苫小牧市、同江別市、愛知県春日井市に工場を置いていたが、前記(1)の合併に際し、存続会社となり、旧日パの日南工場及び米子工場をこれに加えた。（以下「会社」という場合、前記(1)の合併前は、旧日パを、合併以後は王子を指称する。）

なお、王子の昭和61年7月現在の資本金は約293億739万円、従業員数は出向者を含め

約5550名、うち米子工場の従業員数は約860名であった。

- (3) 旧日パには従業員で組織する日本パルプ労働組合が、また米子工場及び研究所に勤務する従業員で組織する日本パルプ労働組合米子支部があった。

なお、本件申立て当時の日本パルプ労働組合の組合員数は約2100名であった。

前記(1)の会社合併に伴い、旧日パと王子の労働組合間で組織統一が図られ、昭和55年6月1日、米子工場及び米子研究所に勤務する従業員で組織する王子製紙米子新労働組合が結成された。同月現在における同労働組合の組合員数は約930名であった。

(以下昭和55年6月1日前の事項について「組合」という場合、日本パルプ労働組合又は同米子支部を、同日以後の事項について「組合」という場合、王子製紙米子新労働組合を指称する。)

- (4) 申立人X1（以下「X1」といい、申立人の表示については同様に申立人の姓のみをもって略称する。）外14名は、いずれも前記(1)の会社合併前は旧日パの、合併以後は王子の従業員であり、また、この間組合の組合員であった。

昭和55年5月30日、申立人15名は、組合から綱領違反、分派活動、組合名誉毀損等を理由として除名され、同年6月23日、王子製紙米子労働組合を結成した。

申立人15名の生年月日、入社年月日、組合加入年月等は、別紙資料1の申立人別生年月日、入社年月日等一覧表のとおりである。

なお、申立人らのうちX2は、昭和60年2月10日私傷病休職となり、本件結審後の翌61年2月10日、休職期間満了をもって解雇となり、同年10月5日死亡した。

翌62年3月9日、同人の妻子らは当委員会に本件申立てを承継する旨を申し出た。

2 本件申立てに至るまでの経緯

(1) 組合運動方針変更までの経緯

組合は昭和21年に結成され、翌年、全国紙パルプ産業労働組合連合会（以下「紙パ労連」という。）の前身である紙パルプ産業労働組合全国協議会に加盟した。

昭和33年、組合は夏季賞与の配分をめぐる結成以来初めてのストライキを行うとともに、王子製紙労働組合の長期ストライキを支援し、資金カンパ、支援活動等を行った。

昭和36年の春闘において、紙パ労連は産業別統一闘争を行ったが、組合はこれに呼応して単独ストライキを含め3波、昭和37年春闘時には7波、昭和38年春闘時には5波のストライキを行った。

昭和40年の春闘において、会社は有額回答を示さず紙・パルプ産業の「9社平均」を回答したが、組合はこれを不満として紙パ労連の統一ストライキを含めて8波のストライキを行った。

昭和36年度から昭和41年度までの組合の運動方針を概観すると、①合理化反対闘争の強化、②産業別統一闘争の強化、③組織を強化し、大衆行動を発展させる闘い、④独立と平和、民主主義を守る闘い等を主たるスローガンに掲げて活動を行っていた。

昭和40年春闘後、組合の米子支部内では、組合の運動方針に対する批判が各職場で徐々に高まり、翌年春頃には連携して役員選挙を通じて従前の執行部の交替を図るとして、下級職制である班長を中心とした「いずみ会」が結成された。

昭和41年6月、いずみ会は「発足の主旨」と題し、「①組合から共産党、民青同等の極左的、破壊的な勢力を排除して、自由にして民主的な労働組合運動発展のために努力す

る。②民主的労働組合の立場に立ち、経済闘争を中心とした組合運動の確立に努力する。③各員の自発性にに基づき、同志的結合を強めて目的に向かって強く推し進めるものとする。」を骨子とする綱領を掲げ、同会への参加を呼びかけるビラを米子工場の従業員に配付した。

これに対して組合は、組織内の統一を図るため、いずみ会に解散を迫ったが話し合いは平行線をたどった。

その後、いずみ会に反対する申立人らの後記(3)のイの行動を含め、紙パ労連及び組合といずみ会との間で連日のごとくビラの配付が繰り返された。

当時の組合執行部支持派といずみ会支持派の二つの潮流が対立するなかで、昭和41年7月から9月にわたり組合の支部三役、支部執行委員、中央委員、大会代議員（以下これらに青年婦人部の役員を含め、「組合役員」という。）等の組合役員選挙が行われたが、両派のビラによる応酬、休憩時間に行われる職場での演説等、従来の選挙に比べ激しい選挙戦が行われた。この選挙の結果、青年婦人部及び支部委員2名を除くすべての組合役員がいずみ会推薦者で占められた。

昭和41年9月、組合の定期大会が開かれ、組合本部から運動方針が示されたが、米子支部選出役員から修正案が提出され、結局「①生産性向上による大幅賃上げ、②合理化の正しい取組み、③共産党と一線を画した民主的組織強化」を骨子とする運動の基調方針が決定された。

昭和42年9月に開催された組合の定期大会では、前年とほぼ同様の運動の基調方針が決定されるとともに、上部団体である紙パ労連からの脱退及び労使協議制を導入すること等の方針が決定された。

(2) 会社の合理化施策、労務対策等

ア 昭和36年11月、社長は「当社の非常事態を克服すべく、業務体制の刷新を決意するにあたって経営の現状と今後の見通しに対して所信を述べ、従業員諸君の格段の協力をお願いする。」として従業員に向けて通達を出した。

これを受けて、昭和37年4月、会社は組合に対し、「①計画的操業体制の確立によって、製品品質の安定、原価低減のための最有利生産の達成。②週休制を実施して労働条件の向上を図る。③上記の実施に際しては、すべて現在人員によって行うが、このため一部組織の改正と施設の改善も必要となる。④コーテッド・ペーパー事業の運営に必要な要員は、可能最大限まで現在の総従業員から配転する。」等を内容とする業務体制刷新方策（以下「業刷」という。）を提案した。

同提案は春闘の最中になされ、賃上げ等と並行して団体交渉が行われたが、組合は賃上げを先にすべきであると主張し、前記(1)のとおり7波のストライキを行い、会社は業刷を切り離して回答し、春闘は解決した。次いで業刷に関して団体交渉が持たれ、節減人員134名中約90名を米子工場に建設するコーテッド・ペーパー即ち高級塗工紙の関連部門（以下「CP組織」という。）へ転出させる等の内容で妥結し、実施された。

昭和38年1月、社長は「自発的勤労意欲の向上を期待し、『管理基盤刷新』を図るにあたり、諸君の積極的支援を望む」と題する従業員向け通達を出した。これを受けて、昭和38年10月、会社は組合に対し「①意欲の向上を図るため、職務割当制、職務給、資格給等を導入し、②管理と組織の改善を図るため、室長三交替制、実力者の登用、

最少必要人員、ユーティリティ制等を導入する。」等を骨子とする管理基盤刷新方策(以下「管刷」という。)を提案した。

同提案に対し、組合は白紙撤回を要求したことから交渉は難航し、昭和39年の春闘時期を迎えた。同年の春闘において、組合は数波のストライキを行ったが、会社はストライキを長期化させるのは得策ではないとの判断から、同年4月、社長は「重大危機に直面し、内部紛争を避け、業績挽回に全員努力の結集をのぞむ」旨を従業員に向けて声明を発し、管刷提案を撤回した。

管刷提案撤回後、会社は課長、室長以上の管理者(以下「管理者」という。)に対し、昭和40年4月に「労務対策資料No.16 従業員指導と不当労働行為」、同年8月頃に「従業員教養ノートNo.2 左翼文化運動の実態」、同年9月頃に「国民協会シリーズ1 日本がもし共産化したら」、同年11月頃に「アカが何故悪いと反撃された場合ー日本国憲法と日共、民青同規約との関連性ー」等の表題の冊子ないしパンフレットを配布し、教育を行った。

また、この頃、米子工場の全従業員に対し、「従業員教養ノートNo.61 民青同とは何か」と題する冊子を配布している。

会社においては、業績不振を挽回するため昭和39年頃から生産性教育の導入が検討され始め、昭和40年下期において日本生産性本部が推進している生産性教育を企業内従業員教育に大幅に取り入れた。

昭和40年9月、社長から本社の部長、各工場長等に宛てた通知においては、①管理監督者の管理能力向上、②原価低減、生産性向上の教育、③若年従業員の教育、④営業部門の教育の推進の4項目を掲げた昭和40年下期の教育訓練方針を打ち出しているが、同通知③の若年従業員の教育の項においては、「最近、工場における一部左傾分子の言動には眼に余るものがあり、これら分子の影響力を考えるとき、若年従業員の教育は緊急の課題となってきた。今期はこの教育を強化し、次代の当社を担う若年従業員に対し、産業人としての健全な常識、正しい職業観、社会観の啓発を図る。」旨を記載している。

昭和40年10月、米子工場長は、上記通知に基づき工場における教育訓練計画を策定したが、同計画の「若年従業員の教育」の項においては、「米子工場は20代の従業員が60パーセントにもなり、一部では何かと問題をはらんでいる。」として、「教育訓練を通じて、立派な社会人、産業人として働く者のいわゆるワークマンシップの体得とその実践とは工場の生産性向上にそのまま寄与するものである。もしも、会社を敵視し、階級闘争にあけくれ、職場の主導権を握るに至れば職制はなきに等しくなり職場の規律は乱れ、生産は落ち、会社本来の使命を果たすことができなくなることは明らかである。」旨を記載している。

昭和40年9月、米子工場においては、前記(1)の王子製紙の争議時に会社側の指導をしたとする弁護士を講師として「①特定政党の活動と企業秩序、②下請企業の労組活動と企業の関係」を議題とする管理者向け講習会が、次いで同年10月に極東事情研究所長を講師として「若年労働者の指導について」を議題とする管理者向け講演会が開催された。

生産性教育の一貫として会社は、概ね昭和41年2月から6月まで班長、同年9月か

ら翌年1月まで班長代行、昭和41年9月から翌年5月まで主任・主査といったかたちで職種別に全社の職制を対象として東京において3泊4日程度の合宿研修を実施した。

この合宿研修のうち班長研修において実施された研修科目は、①日本経済の発展、②当社の業績、③製品市況、④生産性について、⑤国際状況について、⑥労務管理について、⑦監督者に必要な話し方、⑧総括となっている。また、翌42年6月に開催された中堅社員研修会においては、「本研修は、生産性運動としての広範な立場から、正しい労働運動のあり方、労使関係の近代化につき理解を深め、リーダーシップの涵養と産業人としての積極的、且つ有意な人材を育成すること」が目的であるとして、①当社の現状、②当社の製品とその市況、③企業合理化の進展と労使関係、④産業再編成と新しい労働組合の方向、⑤職場における組合活動、⑥日本の労働運動の思想的背景、⑦生産性と労使関係、⑧生産性にどう取り組むか、⑨再建と我々の覚悟等の科目が設けられ、全体討議等も行われていた。

昭和41年3月、社長から本社の部長、各工場長等に宛て、「苦境を克服し進んで発展の基礎を固めるために布石した40年下期の諸計画を更に強力に推し進め、効果の実現を図ることを基本的態度とする。」として、①生産性向上の教育、②管理監督者の労務管理能力の向上、③若年従業員教育の推進等の項目を掲げた昭和41年上期教育訓練方針を示した。

昭和41年4月、米子工場長は、上記通知に基づき工場において教育訓練計画を策定したが、同計画の管理監督者の管理能力の向上の項においては、監督者のクラスごとに目標を定めて、①主任・主査クラスについては前期に引き続いて労働関係法規の解説等を行う。②班長クラスについては部下の訓練についてのあらゆる知識や技法の習得につとめ、OJT推進の戦力にする。また、受講者にフォローアップを実施する。班長研修会の内容を徹底させることにより、労務管理に関する実践的な問題に対し随時処置していけるようにする等としている。

昭和41年4月から6月までの間に、米子工場において、日本生産性本部の部長ないし課長を講師とし、全従業員を対象とする生産性に関する講演会が延べ3回にわたって開催されるとともに、同講演内容の記録が作成され全従業員に配布された。

前記(1)の当時の組合執行部支持派といずみ会支持派の二つの潮流が対立し、激しく選挙戦が闘われていた昭和41年6月に開催された米子工場における室長研修会においては、①班長の指導体制の確立、②良識派に対する態度とその具体的方策—民主的労働組合の育成—、③生産性向上の阻害要因とその対策として、仕事に対するきびしさがかけている、生産阻害分子等をテーマとして討議がなされている。また、同月開催された第2回室長研修会においては、①班長の指導体制の確立、②現在の組合の体質改善、③良識派に対する態度とその具体的方策、④生産性向上の阻害要因とその対策として、組合のイデオロギー、合理化に対する不安、技能不足等をテーマとして討議がなされている。

昭和41年9月、社長から本社の部長、各工場長等に宛て、①生産性向上のための教育を更に強化推進すること、②管理、監督者管理能力の向上を図ること等を内容とする昭和41年下期の教育訓練方針が示されたが、①の項目の中では「生産性向上を阻害する要因はいろいろあるが、中でも反企業的な考え方、行動は会社を窮地においこむ

以外の何ものでもない。これらに対しては徹底的に阻止し、かつ排除していかなければならない。当期は、前期の班長集合教育に引き続いて、職場の中核である主査・主任及び班長代行者を中心に集合教育を実施する。」旨を記載している。

昭和41年10月、米子工場長は、上記通知に基づき工場における教育訓練計画を策定したが、同計画の「生産性向上のための教育の強化推進」の項においては、「日パ、そして当米子工場では、今こそ生産性向上の問題を真剣に取り組みねばならない重大事態に立ち至っている。上期は、講演会、社外合宿研修会、パンフレット配布、各職場段階における指導とあらゆる機会をとらえて、生産性向上のための教育を進めてきたが、当期は更にそれを強力に滲透徹底させ、実践活動と密着させていくべき時期である。」旨を記載している。

昭和41年10月、前記(1)の組合の定期大会による運動方針について、会社は、管理者宛に「組合の新運動方針について－生産性向上に取り組み、共産党との一線を画する組合へー」と題する人事部ニュースを出している。

同ニュースにおいては、「組合の新運動方針は、紙パ労連の容共的な、特に会社との関係では敵、味方という階級的な立場で闘う運動方針から経済闘争を中心に、生産性向上に取り組み、その成果をはっきり要求し、組織としては共産党と一線を画するという方向へ組合体質を変更した画期的なものとなりました。」として、①合理化、②賃上げ、③組織強化、④大衆行動、⑤平和の各項目について新旧両運動方針が対比され、「生産性向上に対する考え方、合理化に対する考え方、更に企業破壊を目的とする共産党に対する態度は、正に180度の転回とも言えるべき画期的な出来事で、極論すれば組合もやっと思団体から労働組合へ転換したとも言えるでしょう。しかし、忘れてはならないことは、半数に近い者が意識的にせよ無意識的にせよ共産主義者とか同調者に投票している事実であり、従来路線での最高指導者が今まで同様に新しい組合をリードしていこうとしていることです。一般従業員特に労働組合が積極的に、会社への協力を取り上げている現在、会社では何よりも労使の相互信頼を打ち建てねばならない重大な責任があります。その第一歩は、第一線管理者が一般従業員に対する信頼をかちとることができるか否かにかかっています。」旨を記載している。

イ 昭和41年9月、社長は「企業体質を改善することが緊急重大要務である。」として長期計画委員会を設置し、その実行対策の検討と立案を命じた。

翌42年2月、同委員会から答申がなされ。更に細部検討がなされた上で、同年4月に「①労働生産性の経営内有効性を昭和34年の状態にまで回復させるため、基準人員を11パーセント節減する。②収益向上と財務比率の改善を期す。③43年下期まで新規設備投資は行わない。④関係会社の不採算にして将来性のないものは整理する。」等を内容とする再建計画が組合に提案され、これを基に数次にわたる団体交渉が重ねられた。

この再建計画の実施要綱によると、労働生産性の向上を図る具体策として、①新基準人員の設定、③人員節減の方法、③過剰人員の活用方法、④節減のための環境整備の項目が掲げられているが、この団体交渉の経過によれば、会社は、③の過剰人員の活用方法のうち組合員について考えている特別作業とは「ファームリッチのような職場」があげられ、雑作業（清掃その他の雑作業）については、「現在臨時的なものは外

部から人を入れてやっているが、余剰人員がある以上、この中でやろうと考えている。」とし、④の節減のための環境整備のうち「破壊主義者の排除」については、「生産性向上に努力するというのが従業員の在り方のはずであるにもかかわらず、不幸にして一部には思想的になんでも反対、なんでも非協力の立場をとって行動するものがないとは言えない。職場の中でみんなが信頼し合って生産性向上のため明るく安心して働けるようにするために、これを妨害するものは排除し、この点のけじめをつけたいということである。」と説明している。

また、長期計画委員会の答申を検討するなかで、昭和42年2月に協議された「過剰人員対策米子工場結論」においては、方策の一つとして「将来職場に戻さない条件で機動隊とする。」として「戻さないなら勧告退職で解雇した方が得であるが、でき難い場合を考慮してとり上げた。従って共産党、民青同のバリバリの者を10名程度考えている。」旨を記載している。

同計画により、米子工場においては基準人員を11パーセント節減するため、社員918名中101名、嘱託13名中3名、臨時従業員82名全員が他部門への活用の対象とされ、①キシローズ事業、②請負吸収としてファームリッチ職場、資材、清掃作業、③部外へ異動して教育する等の措置がとられることとなった。

なお、②のうち、ファームリッチ職場というのは、生産工程で発生した廃棄物と鶏糞等を混ぜて土壌改良剤を製造する職場で、米子工場においては昭和40年下期から生産が開始されたものである。

ウ 昭和42年4月、米子工場長は社長が示した42年上期教育訓練方針に基づき、工場における教育訓練計画を策定した。

同計画によれば、「当工場は昨年来生産性向上教育を推進し、生産性向上にまっこうから取り組んで行く態勢が一応確立した。しかし、若年層を中心とする一部には生産性向上に反対を唱える阻害分子がなお相当数存在しており、時至れば活動する等けっして楽観は許されない。」とし、「①生産性向上のための教育の強化推進、②安全教育の徹底の2項目を柱として、その推進のために③管理、監督者の管理能力の向上、④若年従業員教育の推進等を取りあげ実効を期したい。」としている。

この計画に基づき、米子市内において同年7月に第7回の、8月に第8回の若年従業員社外研修会が開催されたが、同研修会における研修科目は、①会社人としての心構え、②生産性について、③当社の業績と生産性、④日本の労働運動について、⑤最近の労働情勢について等であった。

また、昭和42年8月に出された米子工場における室長研修会討議資料によると、「組合の体質改善を推進徹底させ、再建計画の達成をめざすために室長としてどう対処して行かなければならないか」をテーマとしてA、B両班に分けて、①組合の体質改善、②操業管理、③労連脱退の気運を盛り上げるよう援助する、④再建計画の協力態勢の項目をあげてそれぞれ問題点と対策が協議されている。

エ 昭和42年9月に開催された組合の定期大会において労使協議制を導入する旨の方針が決定されたことは前記(1)のとおりであるが、組合はこれに基づき会社と協議し、労使で構成する調査団による他企業についての調査が行われた。この調査内容は本社、各工場ごとに労使の報告会が持たれた後、昭和43年5月に労使協議制に関する協定が

締結された。

オ 昭和43年12月、会社は組合に対し、「①米子工場に日産90トンの2号マシンを建設すると同時に高圧発電プラントを設置する。②人員は現在人員を節減して充てるため、全職場の適正作業量を測定し、適正人員を配置し、1億円程度の省力投資を行う。③具体的な人員計画は、組合側委員も参加して検討し、労使協議会で協議決定する。」を内容とする1・8プロジェクトを示し、その要員対策について組合と協議に入り、翌44年3月、中央労使協議会で妥結した。

組合は、この要員対策についての協議において「既存部門から259名の人員節減に協力すれば利益増成に寄与するところが大きい。従ってこれによる成果の配分については適正なる配分を要求する。」として、基準内賃金の増額を求めたが、結局賞与における配分で、昭和45年3月に妥結した。

カ 昭和43年12月、米子工場総務部長は、「従業員指導について（ご注意とお願い）」と題する指示文書を管理者宛に出した。

同文書においては、後記(4)キのX11の構内におけるビラ配布事件に始まる会社内の民青同、共産党の活発な活動は、看過し得ないものがあるとして、「最近の事例では家庭訪問に際し、話のいとぐちとしてX11の処分問題、安全問題等について会社のやり方を誹謗することから始まり、たくみに従業員の不満を引き出し、最終的には赤旗購読勧誘、民青加盟勧誘等にまでもっていっております。組合の体質改善に成功した労使が表面上動きがないからと一安心して裏面工作で足元を掘られていることに気がつかず、一挙に昔の体質にひっくり返された例が全国では数多く見受けられます。このような前車の轍を踏むことのないよう、また、若年層の健全な育成、指導のために左翼活動家の日常の動きに留意し、かつ、左翼活動家がいくら裏面活動をしてもつけ入る余地のないよう、この面での職場の体質固めに十分留意願います。なお、参考までに最近の彼らの行動について、当方ではつかみ得た事例について紹介します。」として、「日共鳥取県委員会の指導方針の変化と日パ細胞の活動」、「最近の日パ関係の左派の動向の具体的事例」の項目で事例の紹介をしている。

後者の「最近の日パ関係の左派の動向の具体的事例」としては、「①『米子人権を守る会』を結成し、X11支援体制を固める。②各職場にX11支援の職場活動の動きがある。実際には署名活動の事前運動程度に終わった。③寮で左派の動き活発化。3回にわたってX8らが抄紙室某君に民青新聞日曜版購読の勧誘。④保安室員某君宅にX8らが数回家庭訪問し、民青勧誘。⑤X7が最近2回にわたって抄造室員某君宅訪問し、赤旗購読を勧誘。⑥X1が組合某執行委員宅訪問、その他某中央委員、某元中央委員宅へ訪問。⑦抄紙室員宅へX8ら訪問し、民青新聞の購読勧誘。⑧蒸解室某君宅にX4訪問。⑨調木室員某君宅にX1が訪問し、赤旗購読、X11援護を依頼。」等の項目を記載している。

キ 昭和44年6月、中央労使協議会の常設諮問機関として給与制度検討委員会が設置され、資格制度の検討を皮切りに、給与全体の検討を逐次進めることとされた。

同委員会は、全社の職務分析を行い、職種別職能分類基準の作成等を行い、翌45年7月、資格制度に関する答申を行った。

同答申を基に団体交渉が重ねられた結果、昭和45年12月、答申を若干修正した上で、

資格制度導入について妥結した。

この資格制度導入により、新たに参事を頂点とし初級に至る7種類の資格が創設され、給与体系中従来の職能給は職能資格給に移行する等の改正がなされた。

なお、移行措置としては「①職能給に対応する職能資格給に移行させ、職能資格給に見合った資格を仮に与える。②以後3年間、資格取得申請者に対して資格審査を行い、合格した者に正式な資格を与える。なお、完全スタート時（3年後）までは、職能分類基準と勤務成績の二つの資格要件で判定し、経験年数と教育履修の二つの要件は除く。」等とされていた。

ク 昭和45年6月、三交替職場の夜勤の減少を図るため、4組3交替制度を検討する労使で構成された専門委員会が発足した。

同委員会は、他企業の調査等を経て、翌46年2月、従来の3交替職場の要員を増加させないままで4組3交替制に移行させる等の内容の答申を行った。

同答申を基に団体交渉が重ねられたが、この交渉においては、時間外勤務の減少による減収等の補償が問題とされ、結局勤務地手当を新設すること等の内容で、昭和46年9月に妥結した。

なお、この4組3交替制度導入に伴い、組合は、昭和46年10月開催の支部大会から全組合員による大会を代議員による大会に変更した。

ケ 昭和46年、「相次ぐ大幅賃上げが直接全従業員の退職金基礎額アップに連動すると、企業の実態から見てその引当てが不可能であり、賃上げそのものの抑制につながる。」等として、「賃上げと退職金を切り離し、退職金基礎額アップ分以上の賃上げは退職金に関係のない加給をアップする。」等を内容とする加給制度が、同年5月に導入された。

なお、この加給制度は、「賃金体系に占める加給のウエイトが大きくなり、賃金体系上問題となってきた。」として見直され、昭和50年3月に廃止され、加給の全額が基本給に繰り入れられることとなった。

コ 昭和46年8月、米子工場長は管理者に対し、「労務管理体制の確立について」と題する指示を出した。

この指示文書は、「最近の労働組合の選挙結果を見るに、現体制（生産性向上運動に積極的に取り組もうという姿勢）に対する批判勢力が選挙を追うごとに急速に増加しているような傾向を見せ、見方によっては工場組合員の3分の1にも達しようとしており、誠に憂慮すべき状況である。会社の現況も悪い、組合の体質も不安定ということでは現下の難局突破の諸方策を推進するために大きな障害となることが予想される。すなわち、これは単なる労働組合の選挙結果としていたずらに傍観してすまされる事態ではない。従って小職としては、すでに今期の重点管理目標を示し、諸君の協力を得て、強力に工場経営を推進しているところであるが、その前提である労使関係の安定化確立のために職制を通じて、従業員を指導啓蒙する体制を緊急かつ強力にとるよう特に指示する。」旨を記載している。

サ 昭和49年11月、東京において日南、米子両工場の係長を対象とする3泊4日の第5回係長研修会が開催された。

同研修会資料によれば、当面する職場の課題の一つとして「左翼対策と職場の労使関係」があげられ、「生産性阻害者には毅然たる態度でのぞもう」として「生産性の阻

害者[㊤]同調者を公私共にカクリして、他に悪影響を与えないようにする。」「左翼分子の動向とか、査定時の苦情に対する回答について、係長同志の意思統一の不足」として「共産党支持者の取扱い、査定等の苦情を持ち込まれたりする場合、係長としての回答に苦慮したりする。昨今のように証拠をにぎられたりしないためにも何かよい方法はないか。他部門の左翼的分子の動向がはっきりわからず、自職場の注意人物の取扱いに適切な処置を欠くことがある。」等の項目が記載されている。

シ 昭和50年4月、会社は組合に対し、「①米子工場においては4月から9月の期間中、21日間工場を全停止し、その間一時帰休もしくは特休取得を行う。一時帰休中の賃金は、家族給、住宅給は全額を支給し、その他の基準内賃金は90パーセント補償する。②三交替部門は、最低6日間の特休を消化する。③勤務体制にフレックスタイムの考え方を取り入れ、残業ゼロを目指す。すなわち、1日当たり8時間を超えて業務を行った場合、原則として当月の所定労働時間内で消化する。」等を骨子とする緊急労務対策を提案した。

組合はこの提案について職場討議等を行った上、合意した。

ス 昭和51年5月、会社は組合に対し、「①真の利益を追求するため、不動産などの単なる値上がり期待の事業、技術的蓄積のない非紙パ部門から撤退し、本業に徹する。②操業度80パーセントで損益トントンの体制の確立を図る。③財務体質の改善を図る。」を骨子とし、要員計画としては昭和54年3月までに431名の人員を削減することを内容とする中期経営計画（以下「1-3計画」という。）を提案した。

この提案について組合は組織討議を経て回答し、昭和51年7月、1-3計画は実施に移された。

次いで同年12月、会社は組合に対し、「①アート品質向上対策として、米子工場の1号ブレードコーターの方式を改造の上移転する。②日南工場の8号マシンを設置する。③日南工場で原紙を塗工する。」等を骨子とし、1-3計画による余剰人員を吸収すること等を内容とする1-3補完計画を提案した。

(3) 申立人らの活動等

ア 申立人の組合役員歴及び組合役員立候補歴は、別紙資料2の組合役員歴、立候補歴一覧表のとおりである。

上記組合役員選挙の立候補に当たって、申立人らが選挙公報において表明した所信の内容を概観すると、次のようなものである。

(ア) 昭和44年度組合役員選挙

- ① 副支部長に立候補したX1は、「言いたいことの一部」と題し、「組合が一握りの出世主義者の踏み台にされてはダメであり、労働者の立場で団結を訴え、労働者の権利と労働条件向上のために闘うべきである。」等とする所信を表明した。
- ② 本部事務局長に立候補したX3は、「組合は誰のためのものなのか。黙っていることが一番いいことか。ドレイでいいのか。」の各項目をあげた所信を表明した。
- ③ 支部書記長に立候補したX4は、「皆さん私達は今自由にものが言えるでしょうか」と題し、「再建の名の下に肉体的、精神的限界までこき使われ、労使協議制によって労働組合は会社の勤労課と化そうとしています。全組合員の利益にな

らず一部の利益となる資格給、職務給には反対。生休、特休取得が不自由になるZDはやめよう。」等とする所信を表明した。

- ④ 中央委員に立候補したX5は、「今、何をなすべきか」と題し、車庫前と社宅の舗装等の外、「憲法（思想、信条による差別禁止）を守れ。特休や生休をしめつけるな。資格給、職務給反対、人員削減はこれ以上いやだ。」等の要求を掲げた所信を表明した。
- ⑤ 支部執行委員に立候補したX6は、後記(4)の力のX8に対する譴責処分について、「このような不明確、無責任な資本の攻撃に対して労働組合の幹部が同調したことは、すでに会社の御用をつとめる労働組合になっているということではないか。」等とする所信を表明した。
- ⑥ 支部執行委員に立候補したX7は、「生活労働条件向上のために」と題し、「生産性向上運動の中で労働強化を押し付けられているし、再建計画では人員を減らされており、これでは身体がもたない。組合の利益のために組合本来の姿に帰る必要がある。」等とする所信を表明した。
- ⑦ 大会代議員に立候補したX8は、「組合員のための組合を」と題し、「組合が生産性向上運動に積極的に参加してから、職場ではいろいろな形でしわ寄せがきているし、一時金の差別や不当な配転、処分が出ている。1・8プロジェクトを目の前にして人減らし合理化計画が進められている中で、組合の姿勢を労働者に向けるようにしなければならない。」等とする所信を表明した。
- ⑧ 中央委員に立候補したX9は、「何よりも労働者自身のために」と題し、「私たちは職場の定員を増やし、本気で賃上げをやり、働く人々の権利を回復し、災害を招くような人減らしや、賃金を低く抑える資格給の導入をやめさせて、生命と生活を守る。」等とする所信を表明した。
- ⑨ 大会代議員に立候補したX10は、「真の民主的労働組合をつくるために」と題し、「組合の体質改善から現在の労使協議制、1・8プロジェクトによる人員の再度削減、賃金差別の拡大等、労働者しめつけがなされているが、会社のカサに入り組合員を脅したりすかしたりするようなことが通用する組合は一日も早く変えなければならない。」等とする所信を表明した。
- ⑩ 青年婦人部の副部長に立候補したX11は、「生産性向上運動、各種の教育がなされる中で、私達は肉体的にも精神的にも疲労感を深めており、この上1・8プロジェクトでは人減らしが、また近い将来再び職務給の導入が提案される動きがあるが、皆で話し合い、団結を強めて一つ一つの問題に取り組んでいく青婦部にしなければならない。」等とする所信を表明した。

(イ) 昭和50年度組合役員選挙

- ① 支部執行委員に立候補したX3は、「今、憲法に保障されている思想、信条の自由が巧妙に弾圧され、ものが自由に言えない職場や、発言したことで不利益な扱いを受けている職場が著しく増えている。」として、「労働組合は労働者の権利を守るためにある。」等とする所信を表明した。
- ② 支部執行委員に立候補したX6は、「思想統制、差別と競争の資格制度を変えよう」と題し、「職能資格給、加給をなくし基本給に統一し、定昇も一時金も差

別査定をなくすよう努力する。会社は人減らしや賃金体系の改悪や権利の剥奪を強要してくるであろうが、団結して労働条件の向上を図ることが、労働組合の基本であると信ずる。」等とする所信を表明した。

- ③ 支部執行委員に立候補したX 8は、「賃金の大幅アップを」と題し、「職能資格制度の廃止を基本として、基準内賃金における基本給の割合を8割以上にしていく必要がある。加給を廃止し、退職金の大幅増額を図る必要がある。直外出勤日をなくし、完全三交替の早期実施を要求する。」等とする所信を表明した。
- ④ 支部執行委員に立候補したX11は、「配転には“個人意志の尊重”が大切！！」と題し、「配転を出世のエサにしたり、逆に脅しに利用したりする不法、不当なやり方にはきちんと反対し、仕事に誇りと自信を持って働ける明るい職場づくりを目指します。」等とする所信を表明した。
- ⑤ 支部執行委員に立候補したX 2は、「生産性向上、出勤率向上に努力するという名目で生理休暇が取りにくくなっている。」として、「以前のように気がねなく生休が取れるようにして母体保護の立場に立って、『産前産後休暇8週間』、『妊娠時の時間短縮1日1時間』、『妊娠休暇20日』を実現させたい。」等とする所信を表明した。

(ウ) 昭和52年度組合役員選挙

- ① 中央委員に立候補したX 1は、この10年間の組合路線により「職場における表現の自由は抑制、思想差別をはじめ組合員の分断、差別賃金の固定化、退職金の伸びなやみ、合理化病としての職業病認定などは組合は放任等の問題が生じている。」として、「会社のための組合ではなく、組合員のための組合にしよう。」等とする所信を表明した。
- ② 中央委員に立候補したX 5は、「黙っていてはなならない」と題し、「幾度かの合理化により、ただ働きが習慣化し、人員も減る一方、反対すると差別される。」として、「職場に憲法を生かそう！何でも言える皆でつくる職場にしよう！」等とする所信を表明した。
- ③ 中央委員に立候補したX 6は、「会社の要求に答える労組より、労組員の要求に答える労組に」と題し、「差別分断賃金体系の資格制度に反対し、基準内は基本給一本を主張します。人減らしは原則的に反対します。時間外の説明会、教育等に時間外手当を」等とする所信を表明した。
- ④ 中央委員に立候補したX 8は、「企業間のドロ沼合理化競争に歯どめをかける労働運動の方向へ転換しよう。労働基準法を守り労働条件向上のためにつくす組合づくりをめざそう。思想、信条、良心の自由等基本的人権を擁護する組合運動にしよう。」等とする所信を表明した。

イ 前記(1)の昭和41年の組合役員選挙時に、組合本部の書記長、中央委員、中央執行委員らとともに、申立人X 5（当時の中央委員）、同X 1（当時の支部執行委員）を中心として、組合執行部支持派の結集を図るため米子市にある総評地区評議会の会議室において「組合を守る集い」の集会を持った。

この集会は3ないし4回持たれ、通常40名ないし50名、最高200名程度の参会者を集め、①各職場の情報交換、②いずみ会の動向分析、③票読み、所信表明演説の推敲、

推薦ビラ配布等の選挙対策を協議した。

この期間中申立人が作成、配布したビラには、組合を守る集い名義の「組合員の自由な意思を投票に反映しよう！」、パルプ製造部一組合員「I」生名義の「いずみ会に対する素朴な公開質問」、米子支部研究所有志一同名義の「はっきりと見つめよう！誰がために組合があるのか？」等がある。

ウ 前記(1)の昭和41年の組合役員選挙後、申立人らは米子市内の宿泊施設等において組合支部定期大会の対策、春闘情勢、職場討議対策等を協議し、翌42年の組合役員選挙時には、立候補者の決定、職場ごとの連絡責任者の決定等の選挙対策をたて、選挙期間に入ると選挙活動のために数度の集会を持った。

また、昭和42年4月頃に行われた会社の健康保険組合の組合員の互選による議員に申立人X4が立候補したが、上記集会において、申立人らは、選挙対策を検討する等の活動を行い、結局、X4は同年の選挙において最高得票で当選した。

なお、この立候補に際し、組合支部長はX4に対し、「健保役員選挙に際して公開質問に協力お願い」と題し、「労働組合としても健保の運営には日頃より期待をこめて見守っていたが、特に本年度は組合の運動方針にも明記しているのので、公開質問状を立候補者に記してもらい、ニュースとして出すことが決められた。」として、「健康保険組合議員としてできる活動には限界がありますが、この中で立候補するに当たってどう改善したいと思いますか。」とのテーマで質問がなされている。

健康保険組合議員に当選後、X4は、同会議において「負担金の割合を6対4とすること。定期役員会終了後行っている飲食会はやめること。」等の主張をするなどをした。同人は、次期改選期の昭和44年にも立候補したが次点で落選した。

エ 昭和42年8月、組合の中央執行委員会において紙パ労連脱退の方針が決定されると、申立人らは、「紙パ産別の統一と団結を守る会」（以下「団結会」という。）を結成し、「あなたの意見をお聞かせ下さい（名前を出したり、その他災いの及ぶようなことはしません）」との表題で、「①今の組合は民主的だと思いますか。②あなたの職場では上役がいばったり、押しつけるような態度ではありませんか。③会社、組合が一体となっている（御用組合）と思いませんか。④仕事や職場慣行がしめつけられていませんか。⑤社外その他の教育の内容は『労働者のタメ』になるものですか。」等の内容のアンケート、署名活動を30名程度の人数で行い、200名程度の署名を集めた。

また、昭和42年9月発行の組合機関紙に、申立人X1は、「労連脱退は何んと言おうと分裂行為である」の表題で、申立人X3は、「紙パ労連脱退に反対する」の表題で、申立人X7は、「基本は変わらないはず」の表題で、それぞれ紙パ労連脱退に反対する旨の意見を投稿した。

この団結会においては、上記の外、紙パ労連からのオルグの聴取を勧誘したり、地域の労働組合への逆オルグ等の活動を行っている。

なお、団結会の代表は10名で構成されており、申立人X1、X3、X5、X6は、代表であった。

オ 組合の定期大会において紙パ労連から脱退することが決定された後、昭和42年10月、申立人らは「ユニオン」の呼称で集まることを決定し、以後①春闘対策、組合役員選挙対策、合理化対策の協議、②組合員向け宣伝資料の配布等の活動を行った。

このユニオンは、30名程度の会員で昭和53年4月まで続けられたが、申立人らは、この場で討議された事項を、①支部定期大会や春闘職場討議における意見発表、②組合役員選挙での所信表明及び職場挨拶回り、③家庭訪問等によって表明した。

申立人らがユニオンにおいて討議した結果により行った主な活動は、次のとおりである。

(ア) 合理化計画に対する職場討議における発言等

- ① 前記(2)のイの再建計画の提案に対し、「経営責任を個々の労働者にしわ寄せしないよう。」等として、職場討議等で反対意見を述べた。
- ② 前記(2)のエの労使協議制の導入の提案に対し、「労働者の権利を狭ばめるものである。」等として、職場討議において反対意見を述べるとともに、労使共同説明会等において批判意見を述べた。
- ③ 前記(2)のオの1・8プロジェクトの提案に対し、「労働者への見返り、再建計画の犠牲のとり返しなどをどう考えるのか。」等として執行部を批判した。
- ④ 前記(2)のキの資格制度導入の提案に対し、「差別を拡大する賃金体系である。上位資格を取得するための教育の機会に差別がある。」等として労使共同説明会、職場討議等で反対意見を述べた。
- ⑤ 前記(2)のクの4組3交替制度導入の提案に対し、「残業減による減収の補償、定員をこれ以上減らさないように。」等として職場集会等において反対意見を述べた。
- ⑥ 前記(2)のケの加給制度の導入に際し、「退職金の基礎にならない第二基本給の新設に反対する。」等として職場討議等で反対意見を述べた。
- ⑦ 前記(2)のシの緊急労務対策の提案に対し、「時間外労働に対する手当を支給しない不当なものである。」、「一時帰休期間内での年休の取得の強制に反対する。」等として職場討議等で反対意見を述べた。
- ⑧ 前記(2)のスの1-3計画及び1-3補完計画の提案に対し、「雇用の縮小を生産性向上の柱にするのは理論の破綻であり、この計画に加わる組合は労働者を犠牲にする体質を示すものである。」等として職場集会等において反対意見を述べた。

(イ) 作成、配布されたビラ等

昭和43年8月付けの「イナズマ」と題するビラにおいては、青年婦人部常任幹事の立候補の挨拶回りの際の発言に対する組合員の反応、室長の発言等を記載した記事及び会社の寮のサービスの低下についての記事が、昭和44年2月付けの「きゃらぼく」と題するビラにおいては、「キシローズで重傷災害発生！ ついに1・8プロの犠牲者が……」、「人気悪い『共同コミ』」の記事の外、春闘資料として米子地区近辺の昨年の賃上げ状況を記載した記事が、また、この頃に出された春闘資料においては、「労働組合運動についての問題点」と題して、「職場は不満いっぱい、独占大企業の目的、私たちの選ぶべき道」等と記し、最後に同業他社の春闘妥結状況などの記事が掲載されている。

なお、申立人らのビラ配布等に対し、組合支部は、昭和43年3月、「組織運営を重視し、一層の団結をしよう」と題する支部ニュースを組合員に向けて配布した。

同ニュースは、「労働組合が発行する以外のビラが秘そかに配布され、しかも職場の机の引出に入れてあったり、民青加入が内密に行われています。また、こうしたビラを資料にして学習会なども開かれている。」旨を記載している。

(ウ) 労災認定の取組み

昭和46年12月、ファームリッチ職場の作業員の申立外A1某（以下「A1」という。）が腰痛を訴え、会社は、A1の外申立人X1、X7、X4らに事情聴取を行った上、米子労働基準監督署に業務上の疾病であるか否かについての認定申請をしたところ、同署は会社に対し、「本件調査結果から判断して、業務上災害とは認められない。」旨の回答をした。

これを不服としたA1は、昭和48年2月、鳥取労働基準局に対して不服審査請求をしたところ、同局はこれを認容した。

この間、申立人らは、腰痛問題について数度の学習会を持ち、申立人X1、X7、X4が昭和48年9月に米子労働基準監督署に個人で労災適用の申請をし、同署はこれを認容した。

なお、この間の経緯について、昭和49年2月付けの紙パ労連の機関紙は、「業務上労災認定をかちとったA1君」、「5名中4名が発病—再発通院をくりかえし—」の表題の記事を掲載している。

(エ) 青年婦人部における活動等

組合の米子支部には、組合員の約半数を占める青年婦人部（以下「青婦部」という。）が置かれ、青婦部定期大会、幹事会等の独自の決議機関を持ち、昭和40年頃には、組合支部と連携してビラの作成、配布等の活動を行うとともに、球技大会、ダンスパーティー等の開催、全国青年スポーツ祭典、大山サマーキャンプ等への参加、音楽、演劇の公演会を共催する等の活動を行っていた。

この間の昭和40年頃、米子工場の選別包装職場の申立人X12らを中心に、10名程度の既婚女性組合員で「じゃがいもサークル」を結成し、育児問題や母体保護等の問題について学習会を持ち、昭和40年12月頃には、「育児施設を勝ちとるためのシリーズ①、清潔で明るい育児施設を勝ちとりましょう！」と題するビラを配布する等の活動を行っていた。

前記(1)の昭和41年の組合役員選挙後、青婦部と組合支部は、合理化の賛否等をめぐって対立するようになった。このような状況の下で、申立人らは、青婦部においても前記アからエまでの活動を行った。

昭和44年11月に開催された青婦部の定期大会において、青婦部を①組合支部の一事業部とすること、②部長を組合支部執行委員が兼務すること、③定期大会を廃止すること等が決定されたが、申立人らは、これらの提案に対し青婦部の活動が狭げられるとしてこれに反対した。

この頃、申立人X12、X15は、「生理休暇取得が締めつけられている。」等として、他の申立人らと協議し、職場集会等で発言したり、組合員宅を訪問して主張を訴える等の活動を行った。

カ 後記(4)のキの申立人X11に対する譴責処分に対し、同人は、これを人権侵犯であるとして人権擁護委員会に提訴したが、申立人らは、前記ユニオンの組織をそのまま移

行させ、昭和43年11月、「米子人権を守る会」を結成し、米子市内での街頭ビラ配布等の支援活動を行った外、他企業の労働組合と不当弾圧反対連絡会議を結成する等の活動を行った。

昭和44年3月、人権擁護委員会は、「本件は被害者の基本的人権を侵害したとは言えないので『非該当』で処理する。」旨の決定を下した。

同年4月、X11は、譴責処分が無効である旨の確認を求めて、鳥取地方裁判所米子支部に訴を提起した。

キ X11が提起した前記の裁判は、昭和50年4月に請求を棄却する旨の判決が言い渡され、同人は、これを不服として翌5月に広島高等裁判所松江支部に控訴したが、昭和52年4月に控訴棄却の判決が言い渡され、更に、翌5月に最高裁に上告したが、同年7月に上告は却下されるという経過をたどった。

この間、申立人らは、上記裁判を支援するため、日パX11君を守る会（以下「守る会」という。）を昭和44年11月に結成し、昭和52年の秋頃に解散するまでの間、①裁判の傍聴、②支援カンパ、③工場周辺、従業員、社宅へのビラ配布等の活動を行った。

この守る会の会長は、社外の者であったが、副会長にはX1、事務局長にはX6、（後にX8）、幹事にはX7、X10、X9、X2、X14がなり、組合員の会員は20名ないし30名、社外の会員を含めた総数は最高400名程度を数えた。

守る会は、上記期間中に「日パX11君を守る会ニュース」（以下「ニュース」という。）、「日パX11裁判支援ニュース」、「日パX11処分撤回ニュース」などの題名のビラを作成、配布しているが、その主な内容を示すと次のとおりである。

- ① 昭和47年1月付けNo.12のニュースにおいては、「勝利をめざして今年もがんばろう！」の表題で、「原点からの告発⑤ いくら合理性をよそおってみても一給与差別の合法化許す資格制度ー」等の記事が掲載されている。
- ② 昭和47年9月付けNo.16のニュースにおいては、「“安全第一” さえも労働者締めつけの手段に！！」等の記事が掲載されている。
- ③ 昭和48年10月付けNo.26のニュースにおいては、「外には公害、内では人権侵害の日パを怒りのこぶしで包囲しよう！！」、「私たちの権利を守るのは闘う労働組合」の表題の記事が掲載されている。
- ④ 昭和48年11月付けNo.27のニュースにおいては、「働く者の権利を守るために」、「日パ『ドレイエ場』」等の記事が掲載されている。
- ⑤ 昭和49年4月付け日パX11裁判支援ニュースにおいては、「日パは公害出すな！人権侵害やめろ！」の表題で、「数々の人権無視がまかり通っている“日パ”、国民春闘を共に闘いましょう」等の記事が掲載されている。
- ⑥ 昭和50年8月付けNo.42のニュースにおいては、「小集會を職場で地域で！」、「年休で休む日を指定されたらどうする！」との表題で、「その名も『フレックス・タイム』制」、「年休は『自由使用』が原則！」等の記事が、また、「X1さん（守る会副会長）に社宅退去警告の暴挙ー第2回日パ社宅ビラ入れー」の表題で、「7月に第2回の日パ社宅へのビラ配布をしたところ、工場の勤労課長がX1に対し、『君は会社の許可を得ず2回もビラを配った。前回も言ったように“社宅管理規則”に基づいて社宅を明け渡してもらうことになる。まあ、今回は警告にとどめ

ておくが今後二度とこのようなことがないように』と言い渡された。」等の記事が掲載されている。

- ⑦ 昭和51年10月付けNo.48のニュースにおいては、「日パ労組の“政治活動についての方針”」、「不当な賃金差別・許せない！法廷闘争ただいま準備中」等の記事が掲載されている。

ク 昭和53年4月、申立人らは賃金差別を受けているとして、日パ不当差別をなくす会を結成し、①宣伝カーによる街頭宣伝、②家庭訪問、③職場内での支持獲得、④社長宅への差別是正要求等の活動を行った。

なお、同会は、前記1の(4)の王子製紙米子労働組合の結成までの間続けられた。

ケ 上記の活動の外、申立人らは各人の昇給、昇格についての評定が低位になされているとして、その理由を評定者である課長、係長等に問いただしたり、苦情処理委員会に申立てたり、本人申告書にその旨を記載する等の活動を行ったが、その概要は次のとおりである。

- ① X1は、昭和52年3月頃、課長に対し、「仕事のどの部分が悪かったのか。自分の職務に適用される職能分類基準はあるのか。昇格に必要な教育を履修させないのは何故か。」等と問いただした。
- ② X3は、昭和41年頃から室長等に対して、基本給昇給の成績率が低い理由等について問いただし、更に、前記(2)のキの資格制度移行時に仮中級に格付けされたことについて、課長等に対し異議を述べ、次いで昭和48年12月に正式に中級の資格に格付けがなされた際にも、不満を表明した外、毎年係長、課長に対し、基本給昇給、賞与の成績率が低い理由等について問いただすとともに、苦情処理委員会に同旨の申立てを行った。
- ③ X5は、昭和51年度から昭和53年度までの本人申告書において、「同年、同期の者と比べて昇給、昇格上の差別があるので、これらの者の水準に回復することを要望する。」旨を記載するとともに、昭和52年5月頃、苦情処理委員会に対しても同旨の申立てを行っている。
- ④ X8は、昭和50年6月頃に係長に対し、賞与の成績率が低い理由を問いただしたり、昭和52年及び昭和53年にも係長に対し、上記の外、職能資格給が昇給しない理由について問いただすとともに、昭和52年5月頃には苦情処理委員会に対しても同旨の申立てを行っている。

この間、本人申告書においても賃金差別があるとして、その是正を求める旨を記載して提出した。

- ⑤ X11は、昭和52年度の本人申告書において、「同年、同期の平均的レベルの賃金水準に是正すること。賃金が低位にあることについては、何度も訴えてきたが何ら説明がなされない。」旨を記載し、翌53年には係長に対し、昇給、昇格が遅れている理由等について問いただした。
- ⑥ X14は、昭和50年12月頃から係長に対し、人事考課において低位に査定されている理由等について問いただしていたが、昭和52年4月頃には苦情処理委員会に対し、「成績率が低い、職能資格級が低い、教育の履修が遅れている。」等とする申立てを行うとともに、同年度の本人申告書においても「低査定の理由を問いた

だしても答えてくれないので、明らかにしてもらいたい。」旨を記載して提出した。

(4) 申立人に対する懲戒処分、配置転換等

ア X4に対する嚴重注意処分

X4は、昭和42年5月、「上司の許可なく、見張り机に靴を脱ぎ足をのせ、顔に紙をのせて椅子に横臥していた。」として文書による嚴重注意処分を受けた。

同処分書は、「事情聴取での陳述によれば、少量の鼻血が出たため横臥していたというが、勤務中に横臥する等、異状事態が発生したとき上司に事前に連絡し、その指示にもとづき行動すべきであるし、その際の状況をみるに上司に連絡できぬ状況は何一つなかったと判断される。X4は、最近職場において同僚が休暇時間をオーバーして睡眠していたり、頭痛と称して上司の許可なく横臥し、上司から叱責されたことをよく知っており、特に後者の場合にはすぐそばにいた同僚として上司から特に注意をうけている。このような注意をうけていたにもかかわらず、同様な行為をくり返したことは理由の如何を問わず、不注意のそしりを免れ得ないものである。特に事情聴取の際の陳述とその後すぐ近くにいた同僚の証言とは鼻血が出たという点だけは一致しているが、その他については大きな食い違いを示しており、その証言の信ぴょう性については疑わしいと判断せざるを得ない。本来ならば、この種の就業規則違反については厳罰に処すべきであるが、諸般の事情を勘案し、注意書にとどめる。今後、就業規則に違反する行為があった場合には嚴重に対処するので、このことを銘記し今後このようなことのないよう特に注意する。」と記載している。

イ X12に対する嚴重注意処分

X12は、昭和42年6月、「出産休暇をとることが予定されていたにもかかわらず、6か月間の電車通勤定期券代金を会社に請求し受領したが、6か月間通用の定期券は購入せず、休暇が終わっても1か月間通用の定期券を2回にわたって購入し、この間の事情について勤労厚生課には全然連絡せず放置していた。」として文書により工場の勤労厚生課長から嚴重注意処分を受けた。

同処分書は、「会社は電車廃止のため定期券発行会社に赴き調査してはじめてこの事実が判明した。今回の行為は、たとえ悪意のないものであったにしても、定期券代も公金であるという性質から考えて、その取扱いについて軽率のそしりを免れ得ないものがある。今回は注意書にとどめるが、今後就業規則に違反する行為があった場合には嚴重に対処するので、このことを銘記し、今後このようなことのないよう特に注意する。」と記載している。

この処分に先立ち、工場の勤労厚生課長は、X12に対し、「今回の行為は定期券代金を不正受給したと思われても仕方のないことであり、全く私の落度でございます。このことについて深く反省しており、今後このようなことは絶対にいたしません。」旨を記載した文書を示し、同旨の始末書を提出するよう指示したが、X12は、「電車廃止の声があり、6か月通用の定期券を購入する必要がないと判断して、1か月通用の定期券を2回にわたり購入したもので、残りの4か月分は会社と協議し返納した。自分としては不正受給しようという気持ちは毛頭なく、善意で処理したことがいらぬ混乱を生じさせたことは配慮が至らなかったことを痛感する。」旨を記載した文書を提出した。

ウ X 7に対するファームリッチ職場への配転

X 7は、前記2の(2)のイの再建計画における過剰人員対策の一環をなすものとして、昭和42年7月11日付けで米子工場の洋紙製造部抄紙室抄紙係から同工場のファームリッチ職場へ同部同室の他の3名とともに配置転換を命じられた。

この配転命令に先立ち、会社は、同年7月4日に配転についての内示を行ったところ、X 7は組合を通じて、「①できれば既存職場、特にパルプマシンに行きたい。②ファームリッチ職場は日勤職場であるから、そこへ行けば減収になるのではないかという不安がある。③自分が断ればだれかが行かなければならないだろうから、自分としては納得できればファームリッチ職場に行ってもよいと考えている。」旨の意向を表明し、組合と会社の間で話合いが持たれた。

会社は、この話合いにおいて、「①パルプマシンですら過剰であるから、そこへの配転はできない。②減収については労使で協議した範囲内で努力し、残業についてはある程度やれるよう業務運営の中で考える。」としている。また、「今回の配転は本人が良いからとか悪いからと考えてしたものではなく、バランスを考えてしたものである。」としてファームリッチ職場への配転の一般的基準を示し、これを総合的に勘案して決定したものであるから何とか気持ちよく新職場へいくよう組合も努力してほしい旨を説明した。

その後、X 7は他の3名と連名で工場長宛てに「ファームリッチ配転の件についてお願い」と題する文書を提出したが、会社は「組合に対して十分に説明しており、また、組合として了解するとの返事も頂いているので、組合で本人達が納得するよう処理していただきたい。」として組合経由でこの文書を返却した。

エ X 1に対する譴責処分

X 1は、昭和42年9月、「同年8月深夜勤の際、昼勤への引継ぎ前の清掃点検及び業務引継ぎを怠り、午前4時から午前10時25分まで寝ていた。」として、就業規則に定める譴責処分を受けた。

同処分書は、「同年2月にも昼勤時に昼休みを超過して睡眠をとり、保安室長巡視の際発見され、洋紙製造部長から勤務規律違反として直接注意を受けている。然るに今回再びこの種の違反を繰り返したことは本人の勤務経験、現在の職場での地位等を考えれば著しく勤務怠慢と言わざるを得ない。」と記載している。

オ X 1、X 4に対する保安室への配転

X 1及びX 4は、前記エのX 7の配転理由と同様、再建計画における過剰人員活用策の請負吸収の一環をなすものとして、昭和43年9月21日付けで米子工場洋紙製造部原料室から同総務部保安室への配置転換が命じられた。

この配転に先立ち、会社は、同年9月14日に配転の内示を行ったところ、両名は、組合に対し不当配転である旨の異議の申立てをし、これについて、同月18日、会社と組合との間で協議がなされた。

組合は、X 1が「①日南支部では清掃作業は軽労働であり、年輩者及び病弱者がすることにされているのに、米子支部では一番働きざかりの30歳代の者を充てるのはおかしい。②人事考課の内容が明らかではなく、このまま配転されるのは納得できない。③減収になり、生活上耐えられない。④15年生産現場におり、ある時期に班長代行を

したり、改善提案で社長表彰を受けたりしている者を単純、軽作業の清掃作業に従事させることは適材適所とは思われない。⑤組合活動と日常の活動に対する不当配転である。」としている旨を述べたところ、会社は、上記協議において、「①今回の配転は社外流出費用をできるだけ少なくする目的で下請から吸収し、再建計画で出た余剰人員を活用するためのもので、日南工場の清掃班とは異なる。30歳以上の者を充てたのは仕事の性質から考えたものである。②人事考課は非公開であるし、悪い点を指摘してモラルを下げたくない。③若干の減収は避けられないが、大幅な減収とならないよう運用で考えることになっている。④過去の経歴がどうだからということではなく、最近の勤務状態、人事考課を考慮して適正に配置している。」旨を答えている。

また、X 1が「組合活動と日常の活動に対する不当配転である。」との点に関して、「①社外で行われた中堅社員教育に行かせない。②職場グループの勉強会に参加させない。③かつて代議員、支部執行委員であったし、昨年、今年と執行委員に立候補したことも配転の理由になっているのではないか。④昨年職制が『君は共産党だ。出るところに出たら証拠は出すが、今は出さない。』という意味のことを言われた。⑤現在問題になっている紙パ労連脱退方針に対して反対し、この論を持続する立場にある。」等の点をあげているのに対し、会社は、「①1回に20人程度しか教育ができないので徐々に行っており、このようなことを理由に不当配転というのは言いがかりもはなはだしい。②職場が任意にやっていることであり、会社はそのことに関係ない。③組合役員選挙への立候補と配転は関係ない。④会社はそのような事実は全然知らない。⑤紙パ労連脱退は組合の問題であり、会社の関知せざるものである。」旨を答え、「会社の全く知らないことばかりが列挙されており、会社としては当惑している。この点本人の誤解を解くよう組合も努力して欲しい。」としている。

組合は、X 4が「①適しているという意味が分からない。②保安室長が特に望んだ理由は何か。③病弱者、要注意者のやる作業ではないか。④仕事の内容を具体的に示して欲しい。」としている旨を述べたところ、会社は、「出す側と受け入れる側の意見が一致したということであり、現在下請がやっている構内、構外の清掃、雑作業全般を下請から回収してやってもらうので、病弱者にできる作業ではない。」旨を答えた。

組合は、会社との協議を基に、執行委員会において、「今回の人事は不当配転ではない」との結論を出し、両名を説得したが、更に、X 1は「①東京の研修を受けた班長から共産党と言われた。②再建人事については分かるが、漂白室からCP組織へといった横の人事とは思われない。③条件が落ちる不利な人事としかみなせない。」等として納得しなかった。

組合は、発令日の前日の9月20日に「今回の人事を変更する意思はないか。発令日を延ばす意思はないか。」等について再度会社と協議したが、会社は、そのような意思はないとし、同配転を発令した。

カ X 8に対する譴責処分

X 8は、昭和43年6月、「勤務時間中に、コーナーにもたれ、長靴を脱ぎ、長椅子に足をのせて腕を組み、下にうつむき目をとじているところを発見されたが、かかる行為は勤務時間中に居眠りをしていたと判断されても仕方のない行為である。」として就業規則に定める懲戒処分である譴責処分を受けた。

同処分書は、「従来、原料室においては、この種の就業規則違反の行為が頻発していたため、会社はその都度行為者を処罰し、同時にこの種の行為を繰り返さないよう室員並びに全従業員に警告し徹底していることは、X8も認めているところである。殊にX8は所属班長から2度にわたって個人的にも注意を受けているにもかかわらず、今回同様な行為を繰り返したことは、明らかに会社の度重なる警告を無視した悪質な就業規則違反行為と言わざるを得ない。」と記載している。

同人は、工場長宛てに「このたび私の作業態度不良により、譴責処分を受けました。私の悪かった点を反省し、今後、このようなことのないように気をつける」旨を記載した始末書を提出した。

キ X11に対する譴責処分

X11は、昭和43年11月、同僚及び上司の班長に対し、鳥取県青年学生代表者会議名義の安保反対のビラを配布し、かつ、署名を求めたところ、「同行為は、労働協約の一部をなす政治活動に関する了解事項に反するものである。」として就業規則に定める懲戒処分である譴責処分を受けた。

なお、この処分に先立ち、支部執行部は、本部と協議の上、同年10月、X11を訓戒処分した。

ク X1、X4に対するファームリッチ職場への配転

昭和44年5月21日、X1及びX4は、上記オの配置転換により米子工場総務部安全管理室からファームリッチ職場への配置転換が命じられた。

この配転命令に先立ち、会社は、配転についての内示を行ったところ、両名から組合に対して異議の申立てがなされ、これについて、同月19日、会社と組合との間で協議がなされた。

同協議において会社は、「1・8プロジェクトで大勢配転を実施しているが、全社的視野に立って協力してもらっている。ファームリッチ職場は労使で確認した社員職場であり、今回同職場の基準人員に不足を生じたので活用している社員の中から補充したものである。また、配転は仕事の面だけを考慮してではなく、年齢構成、協調性、適性等を総合的に判断して配転している。」等とし、X1が「社外での教育を受けなかった人、通信教育を受けさせられなかった人、3本の柱に反対して立候補している人ばかりをファームリッチ職場に配転しているので、差別待遇ではないか。」としている点については、「社外での教育を受けなかった人などがファームリッチ職場に配置されているとの点については、たまたまそうになっているに過ぎないし、3本の柱に反対して立候補云々については、会社としては全くあずかり知らぬことである。」等と答えた。

なお、米子工場のファームリッチ職場は、生産工程の変更等により昭和48年度で生産が打ち切られたため、同職場にいたX1、X4、X7らは、昭和49年4月、米子工場総務部総務課、後の安全衛生課保安係への配転が命じられている。

ケ X5に対する研究所への配転

X5は、昭和49年2月21日付けで米子保全工作課電気工作係第2電気工作班から研究所への配置転換を命じられた。会社は、この配置転換は研究所が独自の現場保全体制を必要とし、これに伴う電気関係の保全業務を担当する人員を要求してきたため

あるとしている。

なお、この配置転換について、同人から会社、組合のいずれに対しても異議申立て等はなされていない。

コ X3に対する整備係への配転

X3は、入社後米子工場パルプ製造部（後、同部は第一製造部と改称）精製課、同部原質課を経て再び同部精製課に配属されていたが、昭和49年3月21日付けで同部整備係へ部内で配置転換が命じられた。

パルプ製造部門に整備係が置かれたのは、昭和47年4月からで、当初は基準人員外の臨時組織であったが、労使協議の結果、翌48年8月からは正規の基準人員職場に組織化されていた。

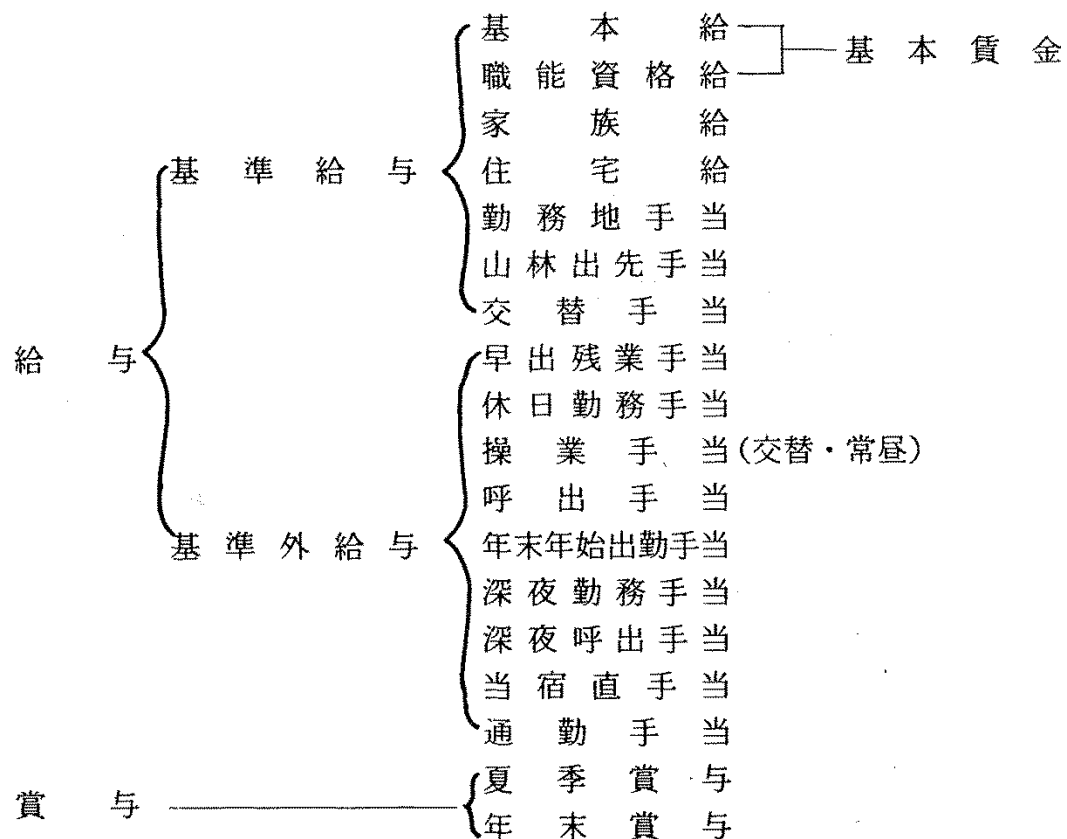
なお、この配置転換について、同人から会社、組合のいずれに対しても異議申立等は、なされていない。

3 会社の賃金制度等

(1) 旧日パにおける賃金制度等

ア 賃金構成

会社は、昭和45年12月20日まで①基本給、②職能給、③家族給、④住宅給等を基準給与とする賃金構成をとっていたが、前記2の(2)のキの資格制度導入に伴い、職能給は廃止され、新たに職能資格給が設けられる等の改正が行われた結果、昭和52年5月現在の賃金構成は次のとおりとなった。



(ア) 上記賃金構成のうち基本給は、初任基本給に始まり、毎年11月21日に「本人の人

物、技能、勤務成績、資格を参酌して」昇給が行われ、12月分給与支給時に本人に新基本給が通知されており、その具体的算式は、「資格別定額×出勤率×成績率＝各人の定昇額」というものであった。

上記算式のうち、①資格別定額は、毎年定昇時にその都度決定され、②出勤率は、前年10月21日から当年10月20日までの1年間について「(歴日数－欠勤日数)÷歴日数」の算式で算出し、③成績率は、後記ウの(ア)の勤務成績評定の結果と人物、技能を総合的に評価し、最高115パーセントから最低70パーセントまでの範囲で、全体の平均が100パーセントとなるよう、次表のとおり分布させることとされていた。

表1 基本給昇給における成績率の分布割合 (単位%)

成績率	115 113	110 108 105	103 100 98	95 93 90	88 85 70
分布割合	5	20	60	10	5

(イ) 上記賃金構成のうち、職能資格給は、後記イにより決定された職能等級、資格に基づく職能資格級に対応した級別号俸表に掲げる金額が支給されることとなっていた。

職能資格給の昇給は、①上位資格を取得した場合、②2年以上B級に在る者のうち、勤務成績良好な者として級別に定められた一定の割合でA級に昇級した場合、③満3年以上同一職能資格級、同一号俸にとどまっていた者について自動的に1号俸の昇号した場合等により行われていた。

以上の外、初任者の職能資格級については、中学校卒業者は勤務年数2年で9B級の1号俸に、高等学校卒業者のうち単純作業、補助的業務に従事する者を高卒B、それ以外の高等学校卒業者を高卒Aとして、前者については勤続年数2年で9B級の3号俸、後者については4年で8B級の1号俸とする等、学歴別に統一取扱期間を定めていた。

(ウ) 上記賃金構成のうち諸手当は、①職能資格級に対応して定額で支給されるものとしては、交替手当及び操業手当が、②職能資格級に関係なく所定の要件に従って支給されるものとしては、家族給、住宅給、当宿直手当及び通勤手当があり、③その他の手当は、基本賃金等を基礎として、これに定率を乗じて得た金額が支給されることとなっていた。

(エ) 賞与は、毎年6月に支給される夏季賞与と、12月に支給される年末賞与に分かれ、その支給額はその都度決定されることとされていたが、基本賃金と家族給を計算基礎とし、概ね次の算式により算出されていた。

「基本賃金÷2×出勤率」をAとし、「基本賃金÷2×成績率」をBとして、「(A+B)×役付係数×倍率+家族給スライド分＝各人支給額」

この場合、①出勤率は、年末賞与については当年4月21日から10月20日まで、夏季賞与については10月21日から次年の4月20日までの期間について、前記基本給昇

給の場合と同様の算式によって算定し、②成績率については、前記(ア)の基本給の場合とほぼ同様の方法で決定されていた。

イ 資格制度

前記2の(2)のキにより導入された資格制度においては、社内の職務を現業系と事務技術系の2系列に分類し、現業系については5級から1級までの5段階、事務技術系については5級から特1級までの8段階の職能等級統一基準を定め、更に、これに準拠して現業系22職種、事務技術系42職種の職種別職能分類基準を定めて、これにより後記ウの人事考課により、各人の職務遂行能力を評定して、所定の職能等級及び資格に格付けることとされていた。

この職能等級、資格、前記アの職能資格級及び工場等における役職の対応関係の概要を示せば、次表のとおりである。

表2 職能等級、資格、職能資格級及び役職の対応関係表

職能等級	資 格			職能資格級	役職
	事 務 系	技 術 系	現 業 系		
特1級	参 事			特 級	事業場長等 事業場部長等 課長、調査役 主任技師等 係長等 班長等
特2級	副参事			1 級	
特3級	主 事			2 級	
1 級	主事補			3 級	
				4 級	
2 級	上級 事務士	上級 技術士	上級 技能士	5 A級	
				5 B級	
3 級	中級 事務士	中級 技術士	中級 技能士	6 A級	
				6 B級	
4 級	初級 事務士	初級 技術士	初級 技能士	7 A級	
				7 B級	
5 級	—	—	—	8 A級	
				8 B級	
				9 A級	
				9 B級	
				9 C級	

上位の資格に格付けされるためには、後記ウの人事考課による評定の結果において、現在の職能等級の基準を満足し、上位の職能等級に示された能力水準に達していることが必要であるとされ、これを満たした場合、主事補以下の者については、更に、①過去2年の勤務成績が平均点72点以上で、かつ、直前に表6のランク区分のCがないこと、②初級士については6項目、中級士については5項目中4項目、上級士については4項目中2項目の必修教育科目を履修していること、③同一資格の経験年数が、次表の必要経験年数以上であること等の上位資格取得要件を定め、これを具備した者

について、総合評定を行って資格を付与することとされていた。

表3 同一資格必要経験年数

資 格	必要経験年数
主 事 補	4 年
上 級 士	3 年
中 級 士	2 年
初 級 士	1 年

ウ 人事考課制度

会社の人事考課には、①勤務成績評定、②職能等級評定、③本人申告書に対する上司所見報告の3種類のものがあったが、その概要は次のとおりである。

(ア) 勤務成績評定は、従業員の勤務状態及び業務成果の評定を内容として、次のとおり行われるものとされていた。

A 評定者

原則として、第1次から第3次にわたる3段階の評定が行われ、係長以上の職制を除く現業部門の従業員については、第1次評定者は係長、第2次評定者は課長、第3次評定者は部長が当たり、研究所については、制度上、主任以上の職制を除き、第1次評定者は研究主事、第2次評定者は主席、第3次評定者は所長が当たることとされていた。

第1次評定者は、後記Bの方法により各人の評定を行い、第2次、第3次評定者は、それぞれ第1次、第2次評定の結果について所管内の均衡を考慮して調整を行い、順位の変更が必要な場合は、低次評定者に再評定を求め、または協議して修正することができるものとされていた。

B 評定方法

班長以上の職制を除く従業員については、概ね次の方法により評定がなされていた。

① 評定群を現業、非現業別に、更に、資格別に区分し、勤勉性、責任性等6項目について、所定の評定要素別着眼点及び基準により採点し、90点から50点の範囲で、次表による分布となるよう評定要素別に評定する。

表4 要素別評定点数と人員割当

点 数	90点	80点	70点	60点	50点
人員割当	10%	20%	40%	20%	10%

② 上記により採点した要素別の点数に、次表によるウエイトを乗じ、要素別の得点を算出する。

表5 評定要素及びウエイト (単位 %)

評定要素 被評定群	勤 勉 性	責 任 性	協 調 性	積 極 性	正 確 性	迅 速 性	合 計
	現 業	25	20	15	15	15	
非 現 業	15	15	15	15	20	20	100

- ③ 上記により算出した合計点が、次表による分布割合となるよう調整する。

表6 総合得点区分と人員分布目標

ランク区分	S	A	B	C	D
総合得点(点)	90～83	82～75	74～66	65～58	57～50
人員分布(%)	5	20	50	20	5

C 評定対象期間

毎年4月に行われる前期評定については、前年10月1日から当年3月末日までが対象期間とされ、10月に行われる後期評定については、4月1日から9月末日までが対象期間とされていた。

- (イ) 職能等級評定は、前記イの職種別職能分類基準に照らした職務遂行能力の評定をすることを内容として、次のとおり行われるものとされていた。

A 評定者

職能等級評定における評定者は、前記(ア)のAの勤務成績評定における評定者が当たることとされていた。

なお、上位資格取得要件を満たした場合には、現業部門においては、第三次評定者により申請等級決定後、各部の部長で構成する職能等級審査委員会において審査の上、決定されることとなっていた。

B 評定方法

職種別職能分類基準に掲げる単位業務別に、所定の基準による評定を行い、平均評定点80点以上を合格とするが、70点と評定された単位業務が三つ以上ある場合は、平均評定点の如何にかかわらず当該等級は与えない等の方法により評定することとされていた。

C 評定時期

毎年1回11月、定期昇給時に実施することを原則とし、職務に変更があった者については、その都度、臨時に実施することとされていた。

- (ウ) 本人申告書に対する上司所見報告は、本人申告書に対する上司の意見の外、部下の適性、配置、昇進に関する意見や、部下の教育指導についての意見を報告することを内容とするものとされていたが、その概要は次のとおりである。

本人申告書は、「役付者以外の一般従業員の場合は、部長まで回覧し、1年間保存する。」等と記載された用紙に、①職場問題等、②自由意見、③過去の経験業務、④現在の職務、⑤現在の職務についての意見等を各従業員が記載するもので、毎年9月末日までに提出するものとされていた。

これを受けた上司は、①本人の自由意見、希望についての意見、②健康状態、③適性に関する意見、④将来性に関する意見、⑤本人の性格の特徴や気のついた言動等の項目についての意見を記載した上司所見報告を作成し、第1次から第3次評定者までの検討に付すこととされていた。

(2) 王子における賃金制度等

前記1の(1)の合併後、王子は昭和54年11月21日付けで旧日パの従業員について、従前の賃金体系を①職階給、②能力給、③家族給、④管理職手当を基準内賃金とする賃金体

系に変更した。

王子においては、1級を最高とし13級を最低とする13段階(昭和56年9月21日以降は14段階に改正)の職階制がとられていたが、職階の昇進は在職年数と人事考課結果等により9月21日付けでなされるものとされ、この職階に対応して一定金額の職階給が支払われていた。

この賃金体系への移行に先立って出された昭和54年5月付けの会社の人事部ニュースによれば、「王子従業員の職能別、学歴別、性別の勤続年数ごとの職階分布どおり、旧日パ従業員の同条件の者を、旧日パの成績序列に従って上位職階より編入」といった措置をとることとされており、これらの措置により同年7月には各従業員あてに在職年数と職階級が通知された。

なお、王子の賃金制度に移行する際、旧日パにおける基本賃金の額は、職階給に能力給を加算した額とほぼ同額であった。

4 申立人に対する人事考課結果

(1) 申立人全員に係る人事考課結果

申立人15名に対し、昭和52年4月から昭和53年10月までの間になされた勤務成績評定における総合得点、賞与及び基本給昇給に係る成績率等の評定結果は、別紙資料3の勤務成績、賞与・昇給成績率等一覧表(以下「成績率等一覧表」という。)のとおりである。

(2) 申立人個別の人事考課結果等

被申立人は、後記6の(2)のキの主張に基づき、申立人15名中7名(以下「個別立証対象者」という。)について個別に勤務振り、評定理由等について主張し、疎明を行った。

これにより個別立証対象者7名について判明した前記(1)の期間中の勤務成績評定における要素別得点等は、別紙資料4の申立人別勤務成績要素別得点一覧表のとおりである。

また、個別立証対象者についての被申立人の評定理由の要旨、これに対する申立人の反論、職能等級評定結果等は、次のとおりである。

ア X1に対する人事考課結果等

(ア) 職務内容等

X1は、入社後、米子工場漂白室に配属され、昭和37年9月、同洋紙製造部原料に配転され、前記2の(4)のオの配転により保安室へ、前記2の(4)のクの配転によりファームリッチ職場へ、更に、同職場廃止により総務部総務課へ配転され、前記(1)の期間中は同部安全衛生課保安係において、①防火器具の点検、整備、②構内の清掃、緑化を担当する緑化グループに属していた。

なお、同部には緑化グループ及び守衛業務を担当する保安以外には現業系の職務はない。

(イ) 評定理由についての当事者の主張の要旨

被申立人の主張	申立人の主張
① 勝手にサボって油を売っていることが多かった。 ② 出勤が遅く、休憩、休息時間を超過しがちで、終業時刻が来たら、やりかけの仕事があっても帰ってしまう。 ③ 仕事のやり方が乱暴で不注意である。 ④ 自分勝手に、他人の意見には反対する等し、同僚との折角が悪い等	① 何ら客観的裏付けのない、査定者の主観に左右されやすい事柄であるし、そのような指摘を受けたこともない。 ② 仮に作業ミスがあったとしても些細なものであるし、他の従業員と比較して多いという具体的指摘はない等

上記の評定理由により、勤務成績評定においては、保安係内の同一資格者5名中、昭和52年前期から昭和53年前期までの各評定において最下位であった。

(ウ) 職能等級評定結果

前記3の(1)のイの職能等級統一基準のうち、現業職の3級及び2級によって評定され、前者について平均評定点90点、後者について平均評定点50点以下を意味する×印と評定され、結局、2級の基準に満たないものとされた。

なお、この評定は、職能等級統一基準によっているため、単位業務ごとの職務遂行能力の評定はなされず、平均評定点のみが記載されている。

(エ) その他

X1は、昭和39年7月、フォアマン（班長相当職）心得代行に任命されたことがあった。

なお、同人の資格は、前記2の(2)のキの資格制度移行時には仮中級とされていたが、正式の資格が付与された昭和48年11月には初級とされ、昭和50年11月に中級となっている。

イ X5に対する人事考課結果等

(ア) 職務内容等

X5は、入社以来、16年間電気室に所属し、電気関係の業務に従事していたが、前記2の(4)のケの配転により、昭和49年2月から研究所に配属され、研究管理課において設備保全を担当し、設備機器の保全修理及び環境美化の業務に携わっていた。

なお、研究所の職務分掌規程には、X5の配転後の改正に際しても、設備保全の業務は規定されていない。

(イ) 評定理由についての当事者の主張の要旨

被申立人の主張	申立人の主張
① いちいち具体的に指示されない限り、積極的、自発的には仕事をしようとしなない。 ② 継続的な仕事を中断してしまい、上司が催促しなければしない。 ③ 病気欠勤、事故欠勤が多かった。 ④ 残業を著しく忌避した等	① 仕事の内容が雑作業が殆どであり、知識、経験が生かされない不当配転職場である。 ② 評定者は、仕事の専門的な内容について全く無知である。 ③ 指示しなければ何もしない等という指摘は、問いただした際においても聞いていない等

(ウ) 職能等級評定結果

前記3の(1)のイの職能等級統一基準のうち、事務技術職の3級及び2級によって評定され、前者について平均評定点90点、後者について平均評定点70点と評定され、結局、2級の基準に満たないものとされた。

なお、この評定は、職能等級統一基準によっているため、単位業務ごとの職務遂行能力の評定はなされず、平均評定点のみが記載されている。

(エ) その他

X5は、昭和50年夏季、年末の各賞与の成績率がそれぞれ、73パーセント、78パーセントとされ、これを賞与における勤務成績評定の表6のランク区分との対応関係に照らすと、両者とも同表のランク区分のDとなるが、翌年11月21日に初級から中級へ昇格している。

この点に関して、被申立人は、「緊急労務対策によるフレックスタイムの導入等についてX5が『残業をさせておいて、賃金をくれないとは何事か。会社が強引に休業をさせておいて、賃金をカットしたり、年休を減らすとは何事か。』とか、定員削減に反対したりしたので、主任研究員による合議で、賞与については落とした。」としている。

なお、研究所に所属するX5及び後記カのX14については、前記3の(1)のウの規定によらず、第1次評定は主任研究員の合議により行い、第2次評定者の主席及び第3次評定者の所長が欠員であったため、研究所次長が第2次評定者の欄に押印し、第2次評定をもって最終評定とするとの運用がなされていた。

ウ X7に対する人事考課結果等

(ア) 職務内容等

X7は、前記2の(4)のウの配転により洋紙製造部抄紙室からファームリッチ職場へ、更に、同職場廃止により総務部総務課に配転され、前記(1)の期間中は同部安全衛生課保安係の緑化グループに属していた。

(イ) 評定理由についての当事者の主張の要旨

被申立人の主張	申立人の主張
① 事故欠勤、私傷病による欠勤ともに多い。 ② 仕事に対する意欲がない。 ③ 仕事のできばえが粗雑である等	① 議員活動に伴い、会社を欠勤した場合、会社は他の従業員には許可を与えているが、X7の場合については事故欠勤扱いとしている。 ② 取るに足りないことを針小棒大に証言し、有利なことはことさら証言を回避している等

上記会社の評定理由により、勤務成績評定においては、昭和52年前期は保安係の同一資格者10名中、同年後期は8名中、昭和53年前期は8名中いずれも最下位であった。

(ウ) 職能等級評定結果

前記アのX1と同様、現業職の職能等級統一基準により、4級については平均評定点90点、3級については平均評定点70点で、結局、3級の基準に満たないものとされたが、昭和49年11月21日の職能資格級8B級の3号俸から満3年同一職能資格級、同一号俸にとどまっているため、昭和52年11月21日に職能資格級8B級の4号俸に昇号している。

(エ) その他

X7は、昭和49年4月、工場所在地の近郊の町の町議会の共産党議員として当選し、以後本件結審時に至るまで町議会議員の職に在るが、上記当事者の評定の理由のうち事故欠勤に関する主張は、この議員活動をめぐるものである。同人の昭和52年4月から昭和53年10月までの間の欠勤日数の合計は、165日、出勤率は56パーセントであった。

エ X11に対する人事考課結果等

(ア) 職務内容等

X11は、前記2の(4)のキの譴責処分当時は、米子工場施設部電気室電気工作班に所属し、前記(1)の期間中、米子保全工作事業所工作課電気工作係の第一電気工作班ないし第二電気工作班に所属していた。

(イ) 評定理由についての当事者の主張の要旨

被申立人の主張	申立人の主張
① あらゆる仕事において信頼性が乏しい。 ② 技術レベルが低い等	① 他の者と比較して作業ミスは少ないし、具体的に指摘されたことはない。 ② 人事考課に信頼性がなく、予断と偏見によるものである等

上記の評定理由により、勤務成績評定においては、昭和52年前期から昭和53年前期までの各評定において、電気工作係の同一資格者2名中いずれも最下位であった。

(ウ) 職能等級評定結果

前記3の(1)のイの職種別職能分類基準のうち、工作職職能分類基準により、①作業段取り、②製作補修、③設備技術上の問題解決と折衝助言の各項目について評定の結果、4級については平均評定点83.3点、3級については平均評定点63.3点と評

定され、結局、3級の基準に満たないものとされた。

(エ) その他

X11は、上記の職能等級評定時、従来の職能資格級8B級から8A級への昇級が推薦され、結局、昭和52年11月21日付けで推薦のとおり決定されている。

なお、同人の昭和51年前期から昭和52年後期までの勤務成績評定は、表6の総合得点及びランク区分のそれぞれ58点のC、60点のC、62点のC、64点のCであった。

オ X13に対する人事効果結果等

(ア) 職務内容等

X13は、入社以来、原料関係の業務に携わり、そのうち回収業務及びカラー業務を担当した約3年を除き、一貫して調成業務を担当しており、前記(1)の期間中、米子工場の第二製造部製紙課原料係調成班に所属していた。

(イ) 評定理由についての当事者の主張の要旨

被申立人の主張	申立人の主張
① 職場離脱が多く、臨時的、付随的な作業については反発して、行おうとしない。 ② 突発休みが多く、時々遅刻する。 ③ 改善提案は疎明の対象とした期間中は皆無である等	① 高能率で仕事をし、改善提案も多くしている。 ② 被申立人証人は、担当していた仕事の内容を知らないし、勤務振りについての証言も自ら現認した事実ではない等

上記の評定理由により、勤務成績評定においては、原料系の同一資格者5名ないし6名中、昭和52年後期は4位、昭和53年前期は3位であった。

(ウ) 職能等級評定結果

前記3の(1)のイの職種別職能分類基準のうち、米子原料職職能分類基準により、①原料系の運転、②原料系の保守、③技術上の改善、企画と資料の作成、分析、④異常時の処置と対内外折衝の各項目について評定の結果、4級については平均評定点97.5点、3級については(①及び②の項目の業務を除いて評定)平均評定点75点と評定され、結局、3級の基準に満たないものとされた。

(エ) その他

X13は、昭和53年11月21日付けで従来の職能資格級8B級から8A級に昇級している。

なお、同人の昭和52年前期から昭和53年後期までの勤務成績評定は、表6の総合得点及びランク区分のそれぞれ65点のC、65点のC、68点のBであった。

カ X14に対する人事考課結果等

(ア) 職務内容等

X14は、前記(1)の期間中、研究所に配属され、研究管理課において情報管理の業務を担当していた。

(イ) 評定理由についての当事者の主張の要旨

被申立人の主張	申立人の主張
① 仕事に対して熱意がない、仕事が遅い、仕事が粗雑である。 ② 全体として能力が低い等	① 仕事上のミス等について、問いただしの中で指摘されたことはない。 ② 査定内容が評定者の主観によるものであったり、運用が恣意的である等

(ウ) 職能等級評定結果

前記3の(1)のイの職種別職能分類基準のうち、研究職職能分類基準は情報管理業務には適合しないとして、職能等級統一基準の事務技術職及び業務内容が一部類似した開発職職能分類基準を参考としたとして、4級については90点、3級については50点のいずれも平均評定点のみを記載した評定がなされ、結局、3級の基準に満たないものとされた。

(エ) その他

X14は、昭和51年11月21日付けで従来の職能資格級8B級から8A級に昇級している。

なお、同人の勤務成績評定の表6の総合得点は、昭和51年前期は54点、同年後期は52点であり、同表のランク区分はいずれもDであった。

キ X2に対する人事考課結果等

(ア) 職務内容等

X2は、前記(1)の期間中、米子工場の第二製造部仕上課第二仕上係に所属し、自動包装机による内装作業を担当していた。

(イ) 評定理由についての当事者の主張の要旨

被申立人の主張	申立人の主張
① 突発休みが多い、熱意をもって仕事をするとところが見受けられなかった。 ② 職場固有の申合せ等に非協力である。 ③ 安全会議、改善提案についても非協力、無関心であった等	① 査定者として不公平で悪意に満ちており、改善すべき点等について具体的に指摘していない。 ② 作業ミス等についても特に多いというわけではなかった。 ③ 重複査定や恣意的な運用による評定である等

上記の評定理由により、勤務成績評定においては、昭和52年前期から同年後期までの間、第二仕上係の同一資格者12名中、昭和53年前期には仕上係の同一資格者37名中のいずれも最下位であった。

(ウ) 職能等級評定結果

前記3の(1)のイの職種別職能分類基準のうち、選別包装職職能分類基準により、①選別包装の選別段取り及び運転、②各設備の異常点検保守、③異常の処置及び対内外折衝、④技術上の改善と資料の作成、分析の各項目について評定の結果、4級については平均評定点90点、3級については平均評定点66.7点と評定され、結局、3級の基準に満たないものとされた。

(エ) その他

X2は、昭和51年9月、前記3の(1)のイによる必修科目の1科目の受講が命じら

れたが、1日分欠席したため修了に至らなかった。これについて、上司の課長は、欠席日分の講義を次回に受講するよう指示したが出席しなかった。

5 本件救済申立て及び被申立人の反論の要旨

(1) 本件申立ての要旨

昭和53年11月18日、申立人らは、当委員会に対し、連名で大要下記の理由による本件救済申立てをした。

ア 申立人らは、昭和41年に組合内少数派となった以降も、①反合理化闘争の強化、②産別統一闘争の強化、③政党支持、思想、信条の自由を守る、の紙パ三原則を信条とする「紙パ労連派」として、その時々々の活動に最もふさわしい団体を作り、その構成員として、組合役員選挙へ立候補したり、職場集会で発言したり、ビラを配布する等の活動をしてきた。

そうした団体は、いずれも会社内における申立人らグループの組織体であり、活動体であったが、そこで取り上げてきたのは、会社内における労使関係全般の問題である生産性向上運動に反対する活動、合理化反対の運動、各種労働者の権利の擁護、生活向上の闘いの問題であった。

イ 会社は、合理化を進めるため労働組合に猛烈な組織攻撃をかけ、①労使協調の立場に立ち、②産別統一闘争を否定し、③生産性向上運動に協力するような組合に変質させたが、これらの組合の方針に反対する申立人ら紙パ労連派の活動を「階級意識の先走りした闘争至上主義者」、「企業破壊分子」、「左翼分子」等といった表現で嫌悪し、様々な手段を使って申立人らを非難、攻撃してきた。

ウ 申立人らは、他の従業員と比較しても些かも遜色のない、少なくとも平均以上の勤務を行ってきたが、会社は、紙パ労連派の活動を嫌悪し、排除する目的をもって、申立人らの人事考課を不当に低く査定し、昇給、昇格を遅らせている。

エ これは、申立人らの正当な労働組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為である。

オ 申立人らに対する昇給、昇格差別は、会社の一貫した不当労働行為意思に基づくものであり、賃金、職位等の差別を是正しないという不作為が続く限り継続するものであり、労働組合法第27条第2項の除斥期間の適用はない。

カ 以上の次第であるから、会社は申立人各人に対し、①昭和41年11月21日から、従業員のうちの後記6の(1)のアによる実在中位者と同じ資格に格付けするとともに、実在中位者が得ていた給与と、申立人らに現実に支払われた給与額との差額に支払い期日から年5分の割合で計算した利息を付した金員を支払い、②これらの不当労働行為を行ったことに対する謝罪文を米子工場に掲示するとともに、社内報に掲載し、更に、申立人らに手交することを請求する。

(2) 被申立人の反論の要旨

上記(1)を内容とする本件申立てに対し、被申立人は、大要次のとおり反論し、申立ての棄却ないし却下を求めた。

ア 本件申立て以前に紙パ労連派という名の集団が存在したことはないし、その他いかなる名称でも本件申立人15名で構成すると認め得るグループは存在しなかった。

イ 申立人らが主張する活動についてみても、労働組合活動と関係するものや、会社が

認識し得る形での活動は認められず、干渉や圧迫を受けたとして挙示する事例も、同人らの共産党活動あるいは民青活動のためのものであり、労働組合活動とは無縁のものである。

ウ 会社の人事、処遇上の制度は、専ら職務遂行能力と本人の人物、技能、勤務成績によって決定されるものであり、申立人らが仮に現在相対的に低位にあるとしても、それは各人についてこれまで年々累積された職務遂行能力並びに勤務成績の結果に外ならない。

エ 会社の人事、給与制度においては、各人の資格、賃金は、毎年11月21日（王子においては毎年9月21日）に決定し、爾後各月にこの決定による賃金支払いが行われるものであり、この決定行為は、毎年1回限り、かつ、それ自体完結的な行為である。したがって、申立ての日より1年以上前の決定行為である昭和51年11月21日以前の部分については、もはや救済申立事件として取り上げることは許されない。

6 昇給、昇格上の格差の有無についての主張、疎明等

(1) 申立人らの主張、疎明

申立人らは、昇給、昇格上の差別がなされているとの点に関して、上記の外、更に、次のとおりの主張及び疎明を行った。

ア 申立人らは、「高等学校卒業後、直ちに入社した者で、申立人らと年齢、勤続年数を同じくする組合員のうち、基本賃金が数えて真ん中になる者」を実在中位者と定義し、その者の資格、基本賃金等を後記記載の方法により推定ないし推計し、申立人各人の資格、基本賃金等との差を救済されるべき資格の差及び賃金差額であると主張した。

申立人らは、この主張に基づき、昭和41年11月21日から昭和59年9月20日までの各年について推定ないし推計した実在中位者の資格及び基本賃金額、これに対する申立人の資格、基本賃金を記載し、両者の間の基本賃金、賞与及び諸手当等の差額を記載した申立人別救済要求明細表（以下「要求明細表」という。）を作成し、当委員会に提出した。

また、申立時現在の研究所を含む米子工場における申立人らと同じ課ないし係等に勤務する大学卒業者を除く従業員計440名の資格を入社年別に調査した男女別の資格分布表（以下「資格分布表」という。）を作成し、当委員会に提出した。

イ 申立人らが実在中位者の資格及び基本賃金を推定ないし推計した方法の概要は次のとおりである。

(ア) 旧日パにおける実在中位者の資格及び基本賃金については、組合が毎年3月発行していた春闘討議資料の調査部答申案（以下「答申案」という。）に発表される実在中位者のモデル賃金を基礎として、①基本賃金については、扶養家族数に応じた扶養家族手当額等のモデル条件を除いた上で、前年の春闘ベア分を控除する等の方法で推計し、②資格については、職能資格級別に定額で支給される交替手当の額から推定したとしている。

ちなみに、昭和53年3月に出された答申案においては、昭和52年9月現在のものであるとして、旧日パの基本賃金について次表の内容を記載（高卒女の記載部分については省略）するとともに、同業7社について同様式の表において、モデル賃金を記載している。

表7 紙パ各社モデル所定内賃金（実在中位者）（紙パ総連合資料）

性別	年齢 (歳)	勤続 (年)	扶養 (人)	本 社 (円)	工 場 (円)	交 替 (円)
高 卒 男	18	0	0	88,889	80,080	83,060
	20	2	0	94,383	85,030	88,030
	22	4	0	104,029	93,720	97,220
	25	7	0	116,850	105,270	109,770
	27	9	1	146,854	127,490	132,490
	30	12	2	163,027	142,060	147,560
	33	15	3	180,742	158,020	164,020
	35	17	3	190,199	166,540	173,040
	40	22	4	210,818	185,115	192,115

(イ) 王子における実在中位者の資格及び基本賃金については、組合から答申案が発表されなくなったとの理由で、申立人らは、①基本賃金については、前年の実在中位者の基本賃金として推計した額に、更に、春闘ベア分を加算する等の方法により推計し、②資格については、昭和57年に250名に対して行った実態調査により、30年勤続、25年勤続、新規採用職員の3点から推定したとしている。

(2) 被申立人の主張、疎明

上記(1)の申立人らの主張及び疎明に対し、被申立人は前記5の(2)の主張をし、更に、次のとおり反論し、その疎明を行った。

ア 組合の春闘資料は、元来会社の関知しないものであるし、組合が毎年どのような調査方法で、どれだけの資料に基づいて作成したものであるか明らかではない。

イ 組合が春闘における賃金要求資料として、学歴、入社年次といった基準により、組合員の実態を検証することはそれなりの合理性があるとしても、これによって得られる数値は、統計上の一結果として全体の賃金水準設定に有意義であるだけで、各人の賃金額の決定や評価の尺度に使用できるものではない。

ウ 複数組合併存下における組合間差別に用いられるいわゆる大量観察なる手法においては、一方組合の平均的レベルを示す指標として、学歴、入社年次等を比較した統計的数値も意味があるかも知れないが、本件は、組合間差別でもなければ、これに準ずるグループ間差別でもない。

被申立人は、上記趣旨の反論をした上で、次の疎明を行った。

エ 申立人提出の要求明細表のうち、申立人各人に係る資格、基本賃金、賞与支給額及び申立人記載の諸手当の支給額についてのみ調査し、訂正等を行うとともに、後記(3)の当委員会による資料提出の勧告のうち、申立人各人について、昭和41年11月から昭和59年6月までの間の給与基本カードないし賃金台帳の抜粋を当委員会に提出した。

なお、申立人主張の実在中位者の資格、基本賃金については、後記(3)の当委員会による資料提出の勧告を拒否した理由と同旨の理由で認否は行わなかった。

オ 申立人提出の資格分布表に記載された者の資格について調査し、訂正等を行ったが、その結果は別紙資料5の資格分布表のとおりである。

カ 前記5の(2)の主張に基づき、①勤務成績評定については、昭和52年前期から昭和53年前期までの表6の総合得点及びランク区分、②職能等級評定については、昭和52年11月実施分、③賞与については、昭和52年年末及び昭和53年夏季の各成績率を各人別に記載した成績率等一覧表を提出した。

キ 申立人のうち、成績率等一覧表において勤務成績評定が表6のBランクまたはCランクに評定された者、基本給昇給または賞与支給における成績率が90パーセント以上の者8名については、同一評価を受けた者が相当数存在する等の理由で除外し、残りの7名の勤務振り等について個別立証をした。その結果については、前記4のとおりである。

(3) 当委員会による資料提出の勧告

当委員会は、被申立人に対し、申立人主張の实在中位者の資格、基本賃金額の当否を判断するため、会社の全従業員ないし米子工場の従業員のうち、申立人らと同年齢、同学歴、同一勤続年数の従業員の資格、基本賃金が判明する資料を任意に提出する意思はないかとの勧告をした。

これに対して、被申立人は、①会社の人事処遇上、年齢、学歴、勤続年数等は給与決定要素とは何ら関係がないのであって、そのような救済基準たり得ない实在中位者を割り出すための資料を提出する意味はない。②申立人以外の従業員のプライバシーの保護の観点からも許されないとして提出を拒否した。

また、申立人らの昭和41年11月以降の出勤率及び成績率が判明する資料を任意に提出する意思はないかとの勧告に対しても、前記4の(2)の7名について提出した資料で十分であるとしてこれを拒否した。

(4) 当委員会による検討

当委員会は、当事者から提出された上記(2)及び(3)の資料を基に次の資料を作成し、申立人らについて昇給、昇格上の差別が存在するか否かについて検討した。

ア 「米子工場は従業員の構成からして、昭和30年入社以降の昇給は遅れ気味であって、全社的統計結果をそのまま米子工場での統計上の姿とすることは実態に合致しない。」との被申立人の主張に鑑み、資格分布表による資格の分布と申立人請求の实在中位者の資格を併記した別紙資料6の入社年別資格分布図を作成した。

イ 勤務成績評定について、申立人15名の評定結果の割合と表6による制度上の分布目標の割合とを対比して各期ごとに作成した別紙資料7の勤務成績評定比較図を作成した。

ウ 賞与の成績率について、申立人15名の評定結果の割合と表1による制度運用上の分布目標の割合とを対比して各賞与ごとに作成した別紙資料8の賞与成績率比較図を作成した。

エ 基本給昇給における成績率について、申立人15名の評定結果の割合と表1による制度運用上の分布目標の割合とを対比して作成した別紙資料9の基本給昇給の成績率比較図を作成した。

第2 判 断

1 申立人らの組合活動について

申立人らは、「その時々々の活動に最もふさわしい団体を結成し、その構成員として労働組

合活動を行ってきた。」として、前記第1の5の(1)のア及びイのとおり主張し、これに対して被申立人は、「本件申立て以前に申立人15名で構成すると認め得るグループは存在しなかったし、申立人らが主張する活動についてみても労働組合活動に関係するものや、会社が認識し得る形での活動は認められない。」等として、前記第1の5の(2)のア及びイのとおり主張しているので、以下判断する。

(1) まず、申立人らの活動が、労働組合法上の正当な組合活動に該当するか否かについて検討する。

ア 申立人らは、いずれも本件申立てに至るまでの間に、組合役員に立候補したことは別紙資料2 認定のとおりであるが、これらの立候補に際して申立人らが表明した所信を見ると、前記第1の2の(3)のア認定のとおり、申立人らが独自に協議、決定した運動方針、主張に基づいて、①組合運動方針変更後の組合執行部の路線を批判し、②会社がその時々採った合理化施策、労務対策を批判する等をその内容の基調としていることが認められる。

更に、申立人らは、これらの所信を他の組合員に対して表明し、申立人相互において立候補者を推薦ないし応援し、その同調者を募る等の活動をしていたことが認められる。

イ 組合運動方針変更後の申立人らの活動を見ると、前記第1の2の(3)のイからケまでの認定のとおり、社内ないし組合内における活動の内容は、上記アの①及び②の運動方針を基調としていることが認められる。また、社外における組合員宅の訪問等の活動の内容も、このような運動方針の下にあることが明らかである。

ウ 以上ア及びイの申立人らの活動が、結果において申立人ら以外の組合員らの受け入れるところとなったか否かは別として、その内容において、①組合の団結力、行動力をより強固に維持、発展させることを企図したものであり、②その主張する内容においても、労働条件を維持、改善し、労働者の地位の向上を図るための活動であると認め得るものであり、仮にこれらの活動が特定政党の活動と見られ得る側面があるとしても、労働組合法上の保護が及ぶ範疇にあると言わざるを得ない。

(2) 次に、上記の申立人らのグループとしての活動は認識し得なかったとする被申立人の主張について検討する。

ア 被申立人は、経営危機に際し、経営体質、経営基盤を整備、強化するため、①生産性向上教育の推進、②人員削減を含む合理化計画の推進を必須条件とし、その施策を強力に推進するため、これらの施策に反対する勢力を極度に警戒し、その動きに過敏になっていたことは、前記第1の2の(2)認定の諸事実から容易に推認されるところである。

イ 被申立人が、一般的に上記アのような態勢で従業員に臨んでいたなかであって、申立人らが組合役員選挙の立候補に当たり、被申立人が経営の根幹とする施策に真っ向から反対する内容の所信を表明したり、その者の推薦、応援演説をする等の活動に対して、そのような活動を行う者を個別に注目し、組合内部でその勢力が増大することを恐れ、誰がどのような関係で、どのような活動をしているかについて重大な関心を持ち、あらゆる機会をとらえて把握しようとして努めていたことは、前記第1の2の(2)認定の諸事実を徴すれば容易に推認し得るところである。被申立人の態度がこのよう

なものであってみれば、被申立人は、まず活動の顕著な特定の中心人物の活動を認識し、次いでその同調者を監視するなかで、組合役員選挙、職場集会等においてそのような中心人物を支持、応援したり、ビラ配付、家庭訪問等の同行動をとる者の活動を連鎖的に認識し、遂には申立人ら全員が同一の志向性、思想性を有する者達であるとの認識を持つに至ったと言うべきであり、申立人らがグループとして行った活動についてはまったく知らなかったとする被申立人の主張は採用できない。

2 昇給、昇格上の格差の有無について

申立人らは、「高等学校卒業後、直ちに入社した者で、申立人らと年齢、勤務年数を同じくする組合員のうち、基本賃金が数えて真ん中になる者」を実在中位者と定義し、前記第1の6の(1)のイのとおり、実在中位者の資格、基本賃金を推定ないし推計し、これと申立人各人の資格、基本賃金等との差を救済されるべき昇給、昇格上の格差である旨を主張し、これに対し被申立人は、前記第1の6の(2)のアからウまでのとおり主張するので、以下判断する。

(1) まず、申立人らが請求の基準とした「実在中位者」の資格、賃金の推定ないし推計方法等について検討する。

ア 申立人らが旧日パの賃金制度下における「実在中位者」の資格、賃金の推定ないし推計の基礎とした組合の答申案について、申立人らは組合が会社から資料の提供を受けて作成したものである旨を主張し、これに対して被申立人は組合の答申案は元来会社が関知しないものであり、組合がどのような調査方法で、どれだけの資料に基づき作成したものであるか明らかでない旨を主張しているが、昭和41年3月から翌年9月までの間、組合本部の専従書記であったX9の証言をもってしても、当時の組合がどのような資料を基に、どのような方法で答申案を作成したものか明らかではない。また、申立人提出の毎年の答申案は、会社から基礎となる資料のすべての提供を受けていたものとも認められない。

イ 申立人らが主張する実在中位者の資格についての推定方法については、昭和45年3月以降は概ね前記第1の6の(1)のイ認定のとおりであるが、40歳以上の資格については推定の基礎を欠くこと、及び2号俸を超える号俸はないとする根拠は定かでないこと等からみて妥当なものとは言えない。

更に、前記第1の6の(1)のイ認定の手法により申立人らが推定・請求した本件申立時における実在中位者の資格を同時点における他の従業員の資格の分布実態と比較した別紙資料6を見ると、少なくとも研究所を含む米子工場の申立人らが勤務する部署の平均的水準を示すものではなく、かなり高位のものとなっていることが認められる。申立人らが行った資格の推定の結果がこのようなものであってみれば、申立人らの処遇は各事業所ごとに決定され、全社的な調整は行われまいという会社の制度からすれば、研究所を含む米子工場の実態とかけ離れた資格を格差の基準とすることは妥当ではないと思料する。

ウ 申立人らの実在中位者の基本賃金の推計方法についてみると、その基礎となる資料の出所、作成経緯が明らかでないこと、会社における資格及び賃金の実態がどれ程反映されているものか不明であること、その推計方法も幾重にも推計を重ねたものであること、及び前述の資格の推定を前提として更に職能資格給を推定していること等

からして合理的な推計方法とは認められない。

エ 次に、王子の賃金制度下における実在中位者について検討すると、申立人らが行った実在中位者の資格及び賃金の推定ないし推計方法については、前記第1の6の(1)のイの(イ)認定のとおりであるが、そのうち基本賃金の推計方法については、旧日パにおいて組合が発表していた答申案から推計した基本賃金額を基に、王子における春闘ベア分を加算する等の方法によっており、上記判断のとおり答申案を基礎とする推計方法が妥当なものとは認められないことからして、この方法による推計は前提を欠くので採用できない。

また、申立人らの資格の推定方法についてみると、昭和57年に米子工場に勤務する従業員250名について職階級の実態調査を行った結果を基に推定した旨を主張しているが、その調査方法、調査結果については必ずしも明らかではないし、また、その推定方法も限定された年齢を対象とし、年齢に対応して職階級が単純に直線的に上昇するものとしている等、合理的な方法であるとは認め難い。

オ 以上、旧日パ及び王子の賃金制度上において、申立人らが請求の基準とした実在中位者の資格及び賃金の推定ないし推計方法は、妥当なものであるとは認め難い。

また、米子工場における従業員の資格、賃金の実態を反映したものとは認め難いので、これを申立人らについての救済の基準とすることは適当ではないと判断する。

(2) 申立人らが請求の基準とした「実在中位者」の資格及び賃金については、上記(1)判断のとおりであるが、申立人らの昇給昇格差別についての主張を総合すれば、必ずしも厳格な積算の上に立って救済を求めているものではなく、結局のところ、申立人らとその他の従業員との間に昇給、昇格上の格差が存在するとして、その是正を求めているものと解されるので、次に、申立人らとその他の従業員との間に昇給、昇格上の格差が存在するか否かについて検討する。

ア 旧日パにおける①昇格、②昇給及び賞与それぞれについての格差について按ずれば、

①昇格上の格差については、別紙資料5及び6の本件申立時における資格の分布実態から見て、申立人らはいずれも最下位ないしそれに近似した格付けとなっており、申立人らと同期入社の人と比較して格差があることが認められる。この申立時における格差は、前記第1の3の(1)認定の会社の制度上、昇格においては同一資格必要経過年数、必修教育科目の履修等が要件とされていることからすれば、一挙に生じたものではないと解される。

また、②基本給昇給及び賞与における格差については、前記第1の6の(4)記載の手法により別紙資料7から9までを作成して検討したところ、会社が定めた分布割合及び分布目標による割合と申立人15名の評定結果の割合とを比較すると、申立人らは低位に評定されていたことが認められる。更に、申立人らは、一部の者について基本給昇給及び賞与における成績率の経年変化を推計した図（以下「推計図」という。）を提出したが、被申立人は、この推計方法を論難するのみでその数値は認めなかった。この点に関し、当委員会は、申立人各人の出勤率及び成績率が判明する資料を提出するよう勧告したが、被申立人はこれを拒んだことは前記第1の6の(3)認定のとおりである。そこで当委員会は、被申立人から提出された申立人各人の給与支給額の明細を記載した書類等により昭和52年11月前の時点に遡って成績率を推計したところ、推計図

とほぼ同様の傾向が認められ、各成績率決定時における申立人らに対する評定は低位になされており、その結果として申立人ら15名の成績率の平均は常に100パーセントを下回っていることが認められるが、前記第1の3の(1)の(ア)の(ア)認定のとおり、被申立人においては成績率は最高115パーセントから最低70パーセントの範囲で平均が100パーセントとなるよう評定することとされていることからして、基本給昇給及び賞与についての格差は、申立人全員の成績率の平均値と100パーセントとの差をもって論ずることが適当であると解する。

イ 申立人らは、王子合併後においても昇給、昇格上の差別が拡大していると主張しているが、その前提とする実在中位者という概念が、格差の有無を判断する基準たり得ないことは前記(1)判断のとおりである。当委員会は、更に、王子合併後においても格差が存在するか否かについて、能力給昇給、賞与についての被申立人と組合の協定上の平均考課配分率と、申立人らが現実に受領した金額から計算上求められる申立人ら各人に対する考課配分率の比較を行ったところ、申立人らに対する考課配分は、能力給昇給については協定上の平均配分率を上回る者が多数存在することが推認され、また、賞与についても旧日パにおけるような顕著な格差を認めることができないことからして、人事考課による新たな差別があったものとは認められない。

3 不当労働行為の成否について

申立人らは、「被申立人は申立人らの活動を嫌悪し、これを排除する目的で申立人らの人事考課を不当に低く査定し、昇給、昇格を遅らせている」として、前記第1の5の(1)のウのとおり主張し、これに対して被申立人は、「申立人らが仮に現在相対的に低位にあるにしても、それは各人のこれまでに年々累積されてきた職務遂行能力並びに勤務成績の結果に外ならないのであって、この点を離れて各人の現在の処遇を論じ得る余地はない。」として、前記第1の5の(2)のウのとおり主張するので、以下判断する。

(1) 旧日パの賃金制度下における申立人らと研究所を含む米子工場に勤務する他の従業員との間には、昇給、昇格上の顕著な格差が認められることは、前記2判断のとおりである。

この点について、被申立人は、「会社における人事処遇は、専ら職務遂行能力と本人の人物、技能、勤務成績によって決するものとされており、申立人らが挙示する年齢、勤続年数等は人事上の処遇の基準たり得ない。」旨を主張するが、別紙資料5及び上位資格の取得要件の一つである統一カリキュラムの受講状況等を見ると、多少のバラツキが認められるものの、概して入社年、即ち勤続年数に対応した取扱いがなされていることが窺われる。

また、組合発表の答申案は、その記載金額が妥当か否かは別として、年齢、勤続年数をモデル賃金の基本的要素とする構成は殆ど変わっていないこと等からして、旧日パの従業員も、年齢、勤続年数等と基本賃金、資格との間には密接な関係が存することを前提としてきたものと思料され、また、事実上もほぼ年齢、勤続年数に対応した処遇がなされていたものと推認される。

(2) 被申立人は、申立人らの職務遂行能力、勤務成績について、前記第1の4の(2)認定のとおり申立人らのうち7名についてのみ個別に人事考課結果及びその合理性について疎明を行ったが、申立人らの職務遂行能力、勤務成績を消極的に評価した理由について他

の従業員との比較が行われていない等具体的明確さを欠いていたり、不十分であると言わざるを得ず、これら被申立人の疎明をもってしても、申立人らを消極的に評価すべき理由としては首肯し難い。

- (3) 上記(1)及び(2)を総合すれば、他の従業員との比較において、申立人らの職務遂行能力、勤務成績を消極的に評価すべき合理的理由は見当たらず、被申立人が申立人らの昇給、昇格に当たっての人事考課を低位に評定した理由は、前記1判断の申立人らの組合活動とこれに対する被申立人の態度からすれば、結局のところ、申立人らの活動を嫌悪し、これを抑制する意図による差別的意図が介在したことによるものであると推認せざるを得ないので、賃金及び資格について申立人ら相互間における権衡及び他の従業員との間の権衡等を総合勘案して、主文のとおり救済措置を命ずることが相当であると判断する。

4 救済の範囲について

- (1) 申立人らは、「申立人らに対する昇給、昇格差別は、会社の一貫した不当労働行為意思に基づくものであり、『紙パ労連派』の組合活動を嫌悪し、これを排除しようとする会社の意図は、昭和41年以来一貫して変わることなく続いてきたものである。」として、前記第1の5の(1)のオのとおり主張し、これに対して被申立人は、前記第1の5の(2)のエのとおり主張するので、以下判断する。

ア 確かに被申立人が主張するように、昇給、昇格決定行為及び賞与の決定行為はその都度行われるそれ自体1回限りの完結的な行為であり、その間に一貫した不当労働行為意思の下で申立人らを昇給、昇格させないという不作為が継続していたという事実があったとしても、労働組合法第27条第2項にいう継続する行為に該当するものであるとは解されない。

イ しかしながら、昇給、昇格決定行為とこれに基づく賃金支給行為の関係についてみると、ある年度における昇給、昇格決定行為は、当該年度の最終月の賃金支払行為の終了をもって、はじめてその目的を完全に達成し得るものであるから、昇給、昇格決定行為とこれに基づく毎月の賃金支払行為とは、不即不離の関係に立ち、昇給、昇格決定行為が不当労働行為に該当するときは、これに基づき以後において毎月反復される各賃金支払行為も、また、その都度不当労働行為を構成すると思料される。

したがって、本件申立てを遡って1年前に行われた不当労働行為、即ち、昭和52年11月の賃金支払行為が救済の対象たり得ることは勿論であり、また、同月分の賃金支払行為の基となったものは、昭和51年11月21日付けの昇給、昇格決定行為であるから、同決定以降翌年11月まで毎月反復された賃金支払行為もすべて救済されるべき範囲に含まれることとなる。

次に、夏季及び年末賞与についてみると、前記第1の3の(1)のアの(エ)認定のとおり算定の基礎となるものは基本賃金であり、その決定行為が不当労働行為に該当するものとして是正が必要であると判断される限り、賞与決定行為も昇給、昇格決定行為と同様に解し、昭和51年12月の年末賞与にまで遡って是正することが相当であると判断する。

- (2) 申立人らは、本件申立後結審時まで、昇給、昇格上の差別が累積、拡大しているとして、昭和57年3月まで、更に、昭和59年9月までのそれぞれについて準備書面により

請求を拡張したが、前記2の(1)及び(2)判断のとおり、王子の賃金制度下においては、①米子工場に勤務する従業員の職階級の格付けの実態及び基本賃金の実態が明らかではないこと、②能力給昇給及び賞与についての申立人各人に対する配分率から見ても格差を認めることができないことからして本件申立て後において新たな不当労働行為がなされたものとは認め難い。

しかしながら、旧日パの賃金制度下において被申立人の不当労働行為により生じた申立人らの昇給、昇格上の格差は、是正されることなくそのまま王子の賃金制度に移行し、これを前提に爾後の昇給、昇格がなされているのであるから、これらの格差を是正し、原状を回復させるためには、主文に命じる限度において救済することが適当であると判断する。

なお、申立人らは、賃金及び賞与の差額に年率5分の利息を付加することを求めているが、不当労働行為がなかった状態に回復させることを目的とする不当労働行為救済制度の趣旨からすれば、本件のような昇給、昇格差別を現時点において救済するためには、賃金及び賞与の差額に年率5分を乗じて得た額を付加した金員を支払うよう命じることは、本件救済に必要な措置であると判断する。

- (3) 本件結審後の昭和61年10月5日、申立人X2は死亡し、翌年3月9日に同人の妻子らが申立てを承継する旨を当委員会に申し出たことは、前記第1の1の(4)認定のとおりである。

X2は、結審後休職期間満了により解雇となり、その後死亡したのであるが、その間に本件申立てを放棄したとの事情は認められず、同人が在職中に受けた差別を是正することによって生じる経済的利益は、所定の期間内に承継を申し出た同人の妻子らに帰属させることが適当であると思料する。

したがって、被申立人は、上記(1)判断による昭和51年11月から同人が会社を解雇となるまでの間について、主文に命じた範囲において是正措置を講じたものとして取り扱い、これにより生じる差額に年率5分を乗じて得た額を付加した金員を承継の申出人らに支払うことが相当であると判断する。

以上のとおり、申立人らに対する人事考課は、被申立人が申立人らの労働組合活動を嫌悪し、これを排除、抑制する効果を期待して行ったものであり、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当するものと認め、その救済として主文のとおり命ずることが相当であると判断する。

なお、申立人らは、謝罪文の掲示及び社内報への掲載を求めているが、主文のとおり救済をもって必要かつ十分であると考えられるので、この部分については請求を棄却する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条、労働委員会規則第34条及び同規則第43条の規定を適用して主文のとおり命令する。

昭和63年2月15日

鳥取県地方労働委員会

会長 下 田 三子夫 ㊟

(別紙 略)