

命 令 書

申 立 人	X 1
同	X 2
同	X 3
同	X 4
同	X 5
同	X 6
同	X 7
同	X 8
同	X 9
同	X 10
同	X 11
同	X 12
同	X 13
同	X 14
同	X 15
同	X 16
同	X 17
同	X 18
同	X 19
同	X 20
同	X 21
同	X 22
同	X 23

被申立人 石川島播磨重工業株式会社

主 文

1 被申立人石川島播磨重工業株式会社は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7、同X 8、同X 9、同X 10、同X 11、同X 12、同X 13、同X 14、同X 15、同X 16、同X 17、同X 18、同X 19、同X 20、同X 21、同X 22、同X 23に対して賃金ならびに職区分・職能等級格付・号について、次の措置を講じなければならない。

(1) 申立人各人の基準賃金を以下のように是正して、これを以下の各年度の4月分賃金から支給することとし、この基準賃金により算出した額とすでに支払われた賃金との差額を支払うこと。

① 申立人中石川島工業高等学校卒業者（10名）の場合

- 51年度 決定済の基準賃金額に22,500円を加算する。
- 52年度 決定済の基準賃金額に26,200円を加算する。
- 53年度 決定済の基準賃金額に28,000円を加算する。
- 54年度 決定済の基準賃金額に30,500円を加算する。
- 55年度 決定済の基準賃金額に32,600円を加算する。

② 高卒37年定期採用者（13名）の場合

- 51年度 決定済の基準賃金額に21,300円を加算する。
- 52年度 決定済の基準賃金額に21,700円を加算する。
- 53年度 決定済の基準賃金額に23,000円を加算する。
- 54年度 決定済の基準賃金額に25,500円を加算する。
- 55年度 決定済の基準賃金額に27,600円を加算する。

(2) 臨時手当（夏季・年末一時金）を以下の方法により算出して、その額とすでに支払われた額との差額を支払うこと。

① 夏季一時金

<申立人石川島工業高等学校卒業生（10名）の場合>

- 51年度 既支給額に66,100円を加算する。
- 52年度 既支給額に75,500円を加算する。
- 53年度 既支給額に70,800円を加算する。
- 54年度 既支給額に63,400円を加算する。
- 55年度 既支給額に80,500円を加算する。

<高卒37年定期採用者（13名）の場合>

- 51年度 既支給額に66,000円を加算する。
- 52年度 既支給額に64,000円を加算する。
- 53年度 既支給額に58,000円を加算する。
- 54年度 既支給額に60,000円を加算する。
- 55年度 既支給額に75,000円を加算する。

② 年末一時金

51年度ないし53年度 既支給額算出の基礎となった算式中、各人の基準賃金につき上記(1)①または②における各年度の加算を行い、成績係数については、各人の比較対象者である標準者の成績係数と同率とする。

54年度<石川島工業高等学校卒業生10名）の場合>

既支給額に59,500円を加算する。

<高卒37年定期採用者（13名）の場合>

既支給額に55,900円を加算する。

55年 <石川島工業高等学校卒業生（10名）の場合>

既支給額に77,300円を加算する。

<高卒37年定期採用者（13名）の場合>

既支給額に76,500円を加算する。

(3) 56年3月末日の時点で職区分・職能等級および号を下表のとおり是正すること。

氏名	職区分・職能等級・号	氏名	職区分・職能等級・号
X 1	指導職 3 級 1 号	X 12	専門職 3 級 1 号
X 2	指導職 3 級 1 号	X 14	専門職 3 級 1 号
X 4	指導職 3 級 1 号	X 15	専門職 3 級 1 号
X 5	指導職 2 級 1 号	X 18	専門職 3 級 1 号
X 6	指導職 3 級 1 号	X 19	企画職 1 級 1 号
X 9	指導職 3 級 1 号	X 21	企画職 1 級 1 号
X 10	指導職 2 級 1 号	X 22	企画職 1 級 1 号
X 3	指導職 3 級 1 号	X 23	専門職 3 級 1 号
X 8	指導職 2 級 1 号	X 11	企画職 1 級 1 号
X 7	指導職 2 級 1 号	X 20	企画職 1 級 1 号
		X 17	企画職 1 級 1 号
		X 16	企画職 1 級 1 号
		X 13	専門職 3 級 1 号

- 2 被申立人は、第 1 項(1)および(2)の差額に対して、各支給日の翌日から同差額支払済まで、年 5 分の割合による金員を支払わねばならない。
- 3 被申立人は、申立人らの正当な労働組合活動を理由に、職区分・職能等級格付ならびに定期昇給成績金額および臨時手当成績係数の決定について申立人らと他の従業員を差別してはならない。
- 4 被申立人は、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）の大きさの白紙に下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、本社ならびに東京都に所在する各工場、事務所の従業員の見やすい場所に 10 日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

殿

石川島播磨重工業株式会社

代表取締役 B 1

当社が貴殿らに対して、職区分および職能等級を低位にとどめておい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り返さないよう留意します。

(注、あて名は申立人全員を、年月日は掲載の日を記載すること。)

- 5 被申立人は、第 1 項、第 2 項および第 4 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) 被申立人石川島播磨重工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、東京、横浜、名古屋、呉等に工場、事務所、研究所を置き、船舶、ボイラー、航空機用原動機、風水力機械等の製作修理等を業とする会社であり、従業員数は約16,000名である（うち、東京地区＜東京第一、第二工場、豊洲総合事務所、江東事務所＞は約4,000名）。
- (2) 申立人X1（以下「X1」という。）、同X2（以下「X2」という。）、同X3（以下「X3」という。）、同X4（以下「X4」という。）、同X5（以下「X5」という。）、同X6（以下「X6」という。）、同X7（以下「X7」という。）、同X8（以下「X8」という。）、同X9（以下「X9」という。）、同X10（以下「X10」という。）は、昭和31年4月6日に被申立人会社に入社し、同年同月同社のいわゆる企業内高校である石川島工業高等学校（以下「石高」という。）に入学し、35年3月同校を卒業後職場に配属された、いわゆる石高29期生の一員であり、申立外石川島播磨重工労働組合東京支部（以下「東京支部」という。）の組合員である。なお、会社には申立人らが所属する組合とは別に、会社の従業員をもって組織する全日本造船機械労働組合石川島分会（組合員数約6名）が存在する。

これら石高29期生の申立人らの社内経歴は次のとおりである。

〔X1〕

35年4月1日	第一工場起重機製造部機械工場課
41年10月～44年9月	組合専従休戦
45年10月 46年9月	〃
50年10月16日	東京第一工場機械製造部機械工場課 (B2職区)
51年11月16日	同 製造部機械工場課 (B3職区)
52年10月1日	同 製造部機械工場課
54年5月1日	東京事業所第一工場運搬機械工作部 機械課
55年7月1日	運搬機械事業部運搬機械製造部機械課
56年7月1日	同事業部運搬機械生産部機械組立課

〔X2〕

35年4月1日	第一工場起重機製造部組立工場課
35年12月1日	東京第一工場起重機製造部組立工場課
37年1月1日	同工場運搬機械製造部組立工場課
43年3月31日	同工場機械製造部組立工場課
52年10月1日	同工場製造部組立電気工場課
54年5月1日	東京事業所第一工場運搬機工作部組立課

55年7月1日	運搬機械事業部運搬機械製造部組立課
56年7月1日	同事業部運搬機械生産部機械組立課

[X 3]

35年4月1日	第一工場産業機械製造部組立工場課
40年5月16日	化工機事業部機械製造部組立工場課
43年4月1日	産業機械事業部産業機械製造部組立工場課
44年8月1日	同事業部製紙機械製造部組立工場課
46年10月1日	同部製紙機械工場課
49年12月1日	東京第四工場製造部工場課
54年5月1日	東京事業所第二工場回転機工作部組立一課
55年7月1日	東京第二工場回転機械工作部組立一課

[X 4]

35年4月1日	第二工場製造部溶接工場課
同年7月19日	同郵船殻二工場課
同年12月1日	東京第二工場船殻工作部船殻二工場課
40年11月16日	同部搭載工場課
53年7月1日	同工場造船工作部搭載工場課
54年5月1日	東京事業所第一工場船舶工作部船殻課
55年7月1日	東京第一工場船殻工作部搭載課

[X 5]

35年4月1日	第二工場造機部電気工場課
同年12月1日	東京第二工場艀装工作部電気工場課
50年10月1日	同部電装工場課
53年7月1日	造船工作部電装工場課
54年5月1日	東京事業所第一工場船舶工作部電装課
55年7月1日	東京第一工場艀装工作部電装課

[X 6]

35年4月1日	第二工場造機部造機艀装工場課
同年12月1日	東京第二工場艀装工作部機関艀装工場課
37年2月16日	同部機装工場課
40年11月16日	同部機装一工場課
46年10月1日	同部機装工場課
53年7月1日	同工場造船工作部艀装工場課
54年5月1日	東京事業所第一工場船舶工作部機装課
55年7月1日	東京第一工場艀装工作部機装課

[X 7]

35年4月1日	第二工場ボイラー製造部製缶工場課
同年12月1日	東京第三工場ボイラー製造部製缶工場課

46年4月1日	同工場タービン製造部製缶工場課
49年12月1日	同工場機械工作部製缶工場課
52年10月1日	同工場回転機械製造部製缶工場課
54年5月1日	東京事業所第一工場内業工作部加工課
55年7月1日	東京第二工場回転機工作部製缶課

[X 8]

35年4月1日	第三工場タービン製造部組立工場課
同年12月1日	東京第三工場タービン製造部組立工場課
50年10月1日	同工場組立工作部タービン工場課
52年4月1日	同部組立一工場課
同年10月1日	同工場回転機械製造部組立一工場課
54年5月1日	東京事業所第二工場回転機工作部組立一課
55年7月1日	東京第二工場回転機工作部組立一課

[X 9]

35年4月1日	第二工場造船部造船艀装工場課
同年12月1日	東京第二工場艀装工作部造船艀装工場課
37年2月16日	同部船外装工場課
42年9月16日	同部船外装一工場課
44年4月16日	同部船外装工場課
46年10月1日	同部船装工場課
53年7月1日	同工場造船工作部船装工場課
54年5月1日	東京事業所第一工場船舶工作部船装課
55年7月1日	東京第一工場艀装工作部船装課

[X 10]

35年4月1日	第二工場造船部溶接工場課
同年7月19日	同部船殻二工場課
同年12月1日	東京第二工場船殻工作部船殻二工場
40年11月16日	同部搭載工場課
44年10月1日	同部溶接工場課
48年10月1日	同部搭載工場課
53年7月1日	同工場造船工作部搭載工場課
54年5月1日	東京事業所第一工場船舶工作部船殻課
55年7月1日	東京第一工場船殻工作部搭載課

- (3) 申立人 X 11 (以下「X 11」という。)、同 X 12 (以下「X 12」という。)、同 X 13 (以下「X 13」という。)、同 X 14 (以下「X 14」という。)、同 X 15 (以下「X 15」という。)、同 X 16 (以下「X 16」という。)、同 X 17 (以下「X 17」という。)、同 X 18 (以下「X 18」という。)、同 X 19 (以下「X 19」という。)、同 X 20 (以下「X 20」という。)、同 X 21 (以下「X 21」という。)、同 X 22 (以下「X 22」という。)、同 X 23 (以下「X 23」という。)

は、37年3月22日に被申立人会社に入社した高校卒37年定期採用者（以下「37年採用者」ということもある。）の一員であり、東京支部の組合員である。

これら37年採用者の申立人らの社内経歴は次のとおりである。

[X 11]

37年3月22日	産業機械事業部製鉄機械設計部 圧延機設計二課
同年4月16日	同事業部圧延機設計部圧延機設計二課
同年12月16日	同事業部製紙パルプ機械設計部 製紙パルプ機械設計三課
39年12月16日	同部製紙パルプ機械設計四課
40年5月16日	化工機事業部製紙パルプ機械設計部 製紙パルプ機械設計四課
43年3月31日	産業機械事業部製紙パルプ機械技術部 製紙パルプ機械技術三課
同年10月1日	同事業部製紙パルプ機械技術部
44年8月1日	同事業部製紙機械技術部
46年4月1日	同部製紙機械設計室
47年10月1日	同事業部製紙プラスチック機械技術部 製紙機械設計室
48年10月1日	同事業部原質・塗工機部技術室
49年12月1日	製紙プラスチック機械事業部 原質・塗工機部技術グループ
50年10月1日	同事業部東京第四工場 原質・塗工機部技術グループ
51年5月1日	同工場設計部塗工機グループ
53年7月1日	プラント事業部製紙プラスチック機械エ ンジニアリング室製紙機械設計部塗工機 グループ
54年5月1日	重機械事業部製紙機械エンジニアリン グ室製紙機械設計部塗工機グループ
55年7月1日	製紙機械事業部製紙機械設計部 塗工機グループ

[X 12]

37年3月31日	原動機化工機事業部化学プラント設計部 プラント設計四課
同年4月16日	同事業部第一化学プラント設計部 プラント設計四課

同年10月22日	化工機事業部第一化学プラント設計部 プラント設計四課
39年5月1日	同部配管設計課
41年5月1日	同事業部管理部管理一課
43年3月3日	同事業部化工機生産管理部工事課
47年10月1日	同事業部環境制御装置生産管理部工事課
49年12月1日	化学プラント事業本部環境整備プラント 事業部生産管理部工事グループ
50年10月1日	同事業部建設部プロジェクトグループ
53年10月1日	営業本部プラント事業部環境プラントエ ンジニアリング室生産管理部品質管理サ ービスグループ
54年5月1日	同室建設部品質管理サービスグループ
55年7月1日	機械事業本部環境装置事業部建設部 サービスグループ

[X 13]

37年3月31日	開発部開発二課
39年5月11日	技術開発本部開発室
41年12月16日	同本部技術研究所開発部
43年3月31日	同研究所機器試作部
46年10月1日	同本部製品開発部
49年12月1日	技術本部機械開発室製品開発部
50年4月16日	同室スタッフグループ
51年5月1日	同本部製品開発室スタッフグループ
同年10月1日	同本部製品開発センター スタッフグループ
52年4月1日	同センター第三製品開発部
54年5月1日	同センター第二製品開発グループ
55年7月1日	同センター開発グループ

[X 14]

37年3月31日	原動機化工機事業部ボイラー設計部 ボイラー設計二課
同年10月22日	原動機事業部ボイラー設計部 ボイラー設計二課
38年4月16日	同部ボイラー設計一課
42年3月16日	同部ボイラー設計二課
48年10月1日	同事業部第一ボイラー設計部 ボイラー設計室

49年12月1日	エネルギープラント事業本部ボイラー事業部第一ボイラー設計部ボイラー設計グループ
53年7月1日	営業本部プラント事業部ボイラープラントエンジニアリング室第一ボイラー設計部ボイラー設計グループ
54年5月1日	同本部原動機事業部ボイラープラントエンジニアリング室第一ボイラー設計部ボイラー設計グループ
55年7月1日	エネルギー事業本部ボイラー事業部第一ボイラー設計部第一設計グループ
55年10月1日	同部第二設計グループ

[X 15]

37年3月22日	原動機化工機事業部化工機営業部 化工機四課
同年4月16日	同部化工機三課
同年10月22日	化工機事業部第一化工機営業部 化工機二課
41年11月7日	同事業部管理部企画課
46年4月1日	同事業部化工機生産管理部管理二課
47年10月1日	同事業部タンク生産管理部管理課
49年12月1日	化学プラント事業本部貯蔵プラント事業部生産管理部管理課
52年4月1日	同部管理一課
同年10月1日	同部管理二課
53年7月1日	営業本部プラント事業部貯蔵プラントエンジニアリング室生産管理部管理二課
54年10月15日	同事業部調達マテコングループ
55年7月1日	プラント事業本部プロジェクト事業部 調達マテハングループ

[X 16]

37年3月31日	産業機械事業部運搬機械設計部 運搬機械設計一課
同年4月16日	同部特殊運搬機械設計課
同年10月22日	同事業部第一運搬機械設計部 特殊運搬機械設計課
38年10月7日	運搬機械鉄構事業部第一運搬機械設計部 特殊運搬機械設計課
40年2月16日	同部運搬機械設計一課

43年3月31日	運搬機械事業部第一運搬機械設計部 運搬機械設計一課
45年4月16日	同事業部運搬機械設計部 標準ユニット設計課
同年10月1日	同事業部東京第一工場運搬機械設計部 運搬機械設計一課
47年4月1日	同工場運搬機械設計部
49年12月1日	重機プラント事業本部運搬機鉄構事業部 東京第一工場修理サービス部設計課
50年4月1日	石川島クレーンメンテナンス株式会社出 向、工事サービス部設計課
同年10月1日	同社設計部設計一課
51年4月1日	同社技術部技術一課
53年6月1日	石川島クレーン株式会社出向、サービ ス室サービス技術グループ
54年7月1日	同室技術部技術一課
56年2月16日	同社事業本部設計部改修設計グループ

[X 17]

37年3月31日	航空エンジン事業部田無工場製造部 機械工場課
38年4月16日	同事業部技術部サービス課
同年8月16日	同部補給計画課
40年5月16日	同事業部田無工場整備部補給計画課
44年4月1日	運搬機械事業部管理部企画課
45年4月16日	同部予算課
47年4月1日	同事業部管理部
49年12月1日	重機プラント事業本部管理室資材部
52年10月1日	同事業本部運搬機鉄構事業部 東京第一工場生産管理部管理課
53年7月1日	生産本部東京事業所東京第一工場 生産管理部管理課
54年5月1日	同事業所管理部管理グループ
55年7月1日	機械事業本部運搬機械事業部運搬機械生 産管理部

[X 18]

37年3月31日	原動機化工機事業部化学プラント設計部 プラント設計二課
同年4月16日	同事業部化学装置設計部装置設計二課

同年10月22日	化工機事業部化学装置設計部 装置設計二課
44年10月1日	同事業部第一化学装置設計部 装置設計四課
46年10月1日	同事業部第五プラント設計部 プラント設計一課
47年10月1日	同事業部タンク設計部タンク設計一課
49年12月1日	化学プラント事業本部貯蔵プラント事業 部タンク設計部タンク設計一課
53年7月1日	営業本部プラント事業部貯蔵プラントエ ンジニアリング室タンク設計部 タンク設計一課
54年10月15日	同部スタッフグループ

[X 19]

37年3月22日	原動機化工機事業部化学プラント設計部 プラント設計三課
同年4月16日	同事業部第一化学プラント設計部 プラント設計四課
同年10月22日	化工機事業部第一化学プラント設計部 プラント設計四課
39年5月11日	同部配管設計課
44年10月1日	同事業部配管設計部配管設計一課
45年10月1日	同事業部第四化学プラント設計部 プラント設計一課
46年7月16日	同事業部第二化学装置設計部 環境制御プロジェクト室
47年4月1日	同事業部環境制御プロジェクト部 環境制御プロジェクト室
48年10月1日	同事業部環境制御装置第二プロジェクト 部ガス処理プロジェクト室
49年12月1日	化学プラント事業本部環境整備プラント 事業部ガス処理プラント部ガス処理プロ ジェクトグループ
53年7月1日	営業本部プラント事業部環境プラントエ ンジニアリング室第二環境プラント設計 部ガス処理グループ
54年5月1日	同室第一環境プラント設計部ガス処理グ ループ

55年7月1日	機械事業本部環境装置事業部第一設計部 ガス処理グループ
---------	--------------------------------

[X 20]

37年3月22日	原動機化工機事業部化工機設計部 化工機設計四課
同年4月17日	同事業部第二プラント設計部 プラント設計八課
同年10月22日	産業機械事業部製紙パルプ機械設計部 製紙パルプ機械設計一課
40年5月16日	化工機事業部製紙パルプ機械設計部 製紙パルプ機械設計一課
43年3月31日	産業機械事業部製紙パルプ機械技術部 製紙パルプ機械技術一課
同年10月1日	同事業部製紙パルプ機械技術部
44年8月1日	同事業部製紙機械技術部
46年4月1日	同部製紙機械設計室
47年10月1日	同事業部製紙プラスチック機械技術部 製紙機械設計室
48年10月1日	同事業部製紙機械技術部設計室
49年12月1日	製紙プラスチック機械事業部製紙機械設計部 生産設計グループ
50年10月1日	同事業部東京第四工場製紙機械設計部 生産設計グループ
51年5月1日	同工場設計部抄紙機グループ
53年7月1日	プラント事業部製紙プラスチック機械エンジニアリング室 製紙機械設計部抄紙機グループ
54年5月1日	重機械事業部製紙機械エンジニアリング室 製紙機械設計部抄紙機グループ
55年7月1日	製紙機械事業部製紙機械設計部抄紙機グループ

[X 21]

37年3月22日	原動機化工機事業部化学プラント設計部 プラント設計三課
同年4月16日	同事業部第一化学プラント設計部 プラント設計四課
同年10月22日	化工機事業部第一化学プラント設計部 プラント設計四課
39年5月11日	同部配管設計課

44年10月1日	同事業部配管設計部配管設計二課
45年10月1日	同事業部第四化学プラント設計部 プラント設計一課
47年10月1日	同事業部プラント配管設計部 配管プロジェクト室
48年10月1日	同部プラント設計二課
49年12月1日	化学プラント事業本部化学プラント事業 部プラント配管設計部プラント設計二課
52年4月1日	同事業本部プラント配管技術室 第一配管グループ
53年7月1日	プラント事業部プラント配管技術部 配管一グループ
55年7月1日	プラント事業本部第二エンジニアリング 室配管設計部配管一グループ

[X 22]

37年3月22日	原動機化工機事業部化学プラント設計部 プラント設計三課
同年4月17日	同事業部第二プラント設計部 プラント設計七課
同年10月22日	化工機事業部第二化学プラント設計部 プラント設計六課
42年4月16日	同部プラント設計五課
43年3月31日	同部第四プロジェクト室
44年10月1日	同部第一プロジェクト室
46年4月1日	工事本部第三工事部
同年9月1日	化工機事業部品質管理部検査一課
47年10月1日	同事業部化学機械品質管理部検査一課
48年4月1日	同部検査課
49年12月1日	化学プラント事業部品質管理部検査課
51年5月1日	同部品質管理課
53年7月1日	プラント事業部化学プラントエンジニア リング室品質管理部品質管理課
55年7月1日	プラント事業本部第二エンジニアリング 室品質管理部品質管理グループ

[X 23]

37年3月22日	原動機化工機事業部化学プラント設計部 プラント設計三課
同年4月17日	同事業部第二化学プラント設計部 プラント設計七課

同年10月22日	化工機事業部セメントプラント設計部 セメントプラント設計二課
38年7月16日	同部セメントプラント設計一課
40年5月16日	同事業部第二化学プラント設計部 プラント設計部プラント設計五課
42年4月16日	同事業部化学機器設計部 化学機器設計一課
43年3月31日	同事業部第二化学プラント設計部 第四プロジェクト室
44年10月1日	同部第一プロジェクト室
46年4月1日	同事業部第四化学プラント設計部 配管プロジェクト室
47年10月1日	同事業部プラント配管設計部 配管プロジェクト室
48年10月1日	同部プラント設計二課
49年12月1日	化学プラント事業本部化学プラント事業 部プラント配管設計部プラント設計二課
52年4月1日	同事業本部プラント配管技術室 プロジェクトグループ
53年7月1日	プラント事業部プラント配管技術部 プロジェクトグループ
同年10月1日	同部架構・フレヤーグループ
55年7月1日	プラント事業本部第二エンジニアリング 室配管設計フレヤー架構グループ

(4) なお、申立人中、X10およびX19は会社の希望退職募集に応募して61年12月末日をもって退職し、X7は62年9月14日付で懲戒解雇処分（出向命令拒否により）を受けている。

2 労働組合組織の変遷と組織内の対立

(1) 東京支部の前身は次のとおりである。20年11月に結成された「石川島労働組合」は、21年9月に結成された「全日本造船労働組合」（後に「全日本造船機械労働組合」と名称を変更）に加盟し、「全日本造船労働組合石川島分会」となった。その後35年に石川島重工業株式会社と株式会社播磨造船所が合併して石川島播磨重工業株式会社（現在の社名）となった後の38年には、上記の石川島分会と造船総連播磨造船労働組合とが、連合体としての「石川島播磨重工労働組合連合会」を結成した。そして会社はその後39年には名古屋造船株式会社と、また、42年には芝浦共同工業株式会社と、更に43年には株式会社呉造船所と合併したが、これらの合併に伴い関係の六つの労働組合（「全日本造船労働組合石川島分会」、「全日本造船労働組合名古屋分会」、「造船総連播磨造船労働組合」、「造

船総連呉造船労働組合」、「石川島播磨重工横浜労働組合」、「神奈川全金同盟ツルミ労働組合」)は43年に連合体として「石川島播磨重工労働組合連合会」を組織した。

同連合会は、45年11月、「全日本造船労働組合」を脱退し、その後46年10月に単一労働組合への組織変更を行い、現在の「石川島播磨重工労働組合」となった(51年申立て当時34,000名)。この組織変更により、それまでの「石川島播磨重工労働組合連合会東京労働組合」は「石川島播磨重工労働組合東京支部」(51年申立て当時11,300名)となった。

ちなみに、「石川島播磨重工労働組合」には、現在「東京支部」、「武蔵支部」(53年10月「東京支部」から分離)、「名古屋支部」、「相生支部」、「呉支部」、「横浜支部」の六つの支部が存在する。

- (2) 組合内には27年ころ「全日本造船労働組合」の方針を積極的に支持する「はぐくみ会」(単に「㊤」ということもある。)が組織されており、申立人らはこの会に所属していた。

この「はぐくみ会」は、組合内各種機関の役員選挙に際して会員を立候補させてその当選をはかったり、後記のような各種のビラ配布をするなどの活動を行った。しかし同会には会の規約はなく、入会手続きも特に定められたものはなく、正規の会員名簿は存在しなかった。したがって、同会の会員が役員選挙に立候補した際の推薦人となった者やビラまき等で表面立って活動している者は同会の会員ないしはその支持者と判別されたが、そのような表面立った活動をしない者でも同会の会員である者も存在した。なお、同会の会員の立候補については、大部分の場合に「はぐくみ会」の立候補者であることが表示されていた。「はぐくみ会」は46年ころ解散したが、対外的に会の解散を表明したことはない。解散後は「はぐくみ会」を構成していた者達により「職場に自由と民主主義を確立する石川島連絡会議」(以下「石川島連絡会議」という。)が組織され、組合員に加入を呼びかけている。しかし構成員については明らかにされていないが、申立人らはその連絡会議に所属していた。

- (3) 他方、組合内には37年に「はぐくみ会」と対立関係に立つ「統一会議」が結成され、同会議は特に組合各種機関の選挙において同会と激しく対立した。38年以降の執行委員(組合役員)選挙結果の推移をみると、38年は「統一会議」4名対「はぐくみ会」3名、「社会党」4名(社会党所属を明らかにしたこれら4名は、「はぐくみ会」と候補者の調整をはかり「統一会議」に対抗する形で選挙に臨んでいた)、40年は「統一会議」4名対「はぐくみ会」4名、「社会党」3名、41年、42年は「統一会議」4名対「はぐくみ会」5名、「社会党」2名、44年は「統一会議」5名対「はぐくみ会」3名、「社会党」3名、45年は「統一会議」8名対「はぐくみ会」1名、「社会党」2名であった。しかし、46年以降55年までの間には「はぐくみ会」(ないしその解散後は、「はぐくみ会」の系統に属する者の集団)、「社会党」ともに執行委員に選出された者はいない。また、組

合の各種大会代議員の選挙においても47年以降は同様の結果となっている。

- (4) 「統一会議」は、45年10月、「職場を明るくする会」(40年代前半ころから現業系の職場単位に作られたグループ。組織と活動等については後述する。以下「明るくする会」という。)の各工場、事務所単位の連合組織である「あゆみの会」(本社)、「土曜会」(豊洲総合事務所)、「東一サークル連絡協議会」(東京第一工場)、「東二会」(東京第二工場)、「東三職場を明るくする会」(東京第三工場)「田無瑞穂民主化グループ」(田無、瑞穂工場)とともに「石川島民主化運動総連合」(以下「石川島民連」もしくは、「民連」という。)を結成し、以後「石川島民連」として活動するようになった。そして「民連」の活動目的の一つとして「組合を真に自由にして民主的労働組合として発展させる」ことを掲げていた。

3 申立人らの活動

- (1) 組合組織内各種機関の役員あるいは代議員への立候補
申立人らの立候補の状況とその結果は下表のとおりである。

	38年	39年	40年	41年	42年	43年	44年	45年	46年	47年	48年	49年	50年	51年	52年	53年	54年	55年
X 1	代、分大 青幹	代、分大 青幹、連	代、分大 全、連 青副議 執	代、全 連、青議 執	執	執	執、連	執、連、 全	執、大	執、大	執、大	大、造	大、執 造	大、造	執	全		造、全
X 2	代、分大	全、代 分大、連	全、代 分大、連	全、代 分大、連	代、連 分大	全、代	全、代	代	代、大、 支大	代、支大	代、支大	代、支大	代、支大	支	支、支大		支	支
X 3	代	全、代 分大、連	全、代 分大、連	全、連、 分大 代副議	全、連、 分大 代議	全、代 分大、連	全、代議 分大、連	全、代 分大、連	代、大	代、大 支大	代、大	代、大	代、大	大		大	大	大
X 4	分大、職	代、分大	代、分大	代、分大	代、分大	代、分大 連	代、分大 連	代、分大	代、大 支大	代、大 支大	代、大 支大	代、大 支大	大、執	大、造	執	執	造	執、造臨
X 5	青幹	全 青副議	全、青議 連、執	全、連、 代	全、連、 代	全、連、 代	連、代	代	代、大	代	代	代	代	支				
X 6	代、分大	代、分大	代、分大	代、分大	代、分大	職					支大				支大			
X 7		全、代	代	代	代				連			大						
X 8	代、分大	全、代 分大、連	全、代 分大、連	全、代 分大、連	全、代 分大、連	全、代 分大、連	全、連	代、分大								支		
X 9	青幹 分大	職、分大	職、分大	職、分大	代、分大	代、分大	代、分大	代、分大 連	代、支大	代、大、 支大	代、支大	代、支大	代、支大	支	支、支大			
X 10	職	職	代、分大	代、分大	代、分大 連	代、分大 連	代、分大 連	代、分大	代、大									
X 11				青幹	青幹、 分大	代、分大	分大、連	分大、連			代、支大	支大	代、支大		支大	支		

X12	青幹		青幹、 青連	青幹、 青連														
X13		代、分大	代、分大	代、分大			代、分大	代、分大	代、支大	代、支大	代、支大	代、支大	代	支	支	支	支	
X14					代	代	代、職	代	支大	支大	代	支大				大		
X15				分大		分大		分大			代、大、 支大	代、大、 支大	代、大、 支大	大、支	支、支大 造	支、造		大
X16									支大	支大	代	代	代	支	支、支大	支	支	支
X17					職	代	代	大、分大	代、大、 支大	代、大、 支大、造	代、大、 支大、造							
X18				代、分大	代、分大	代、分大 連	代、分大 連	全、代 分大、連	代、大、 支大	代、大、 支大	代、大、 支大	代、大	代、支大		大	大		大
X19				分大	分大	分大												
X20									支大			代	代	支	大	大		支、大
X21				青幹	青幹	代、分大	代、分大	代		代、支大	代、大、 支大	代、支大	支大		支、支大	支	支	支
X22		青幹	青幹	青幹、 青連	青副議	青副議	代、連				支大	支大	支大		支、支大 執	執	造	執
X23		代	代	代、分大	代、分大 連	代、分大 連	代	代、分大 連、職	支大	支大	支大	大、支大	代、大、 支大	支	支、支大	大	大	造、造臨

注1：全＝全日本造船機械労働組合大会代議員、連＝石川島播磨重工労働組合連合会大会代議員、大＝石川島播磨重工労働組合大会代議員、執＝全日本造船機械労働組合石川島分会および東京支部執行委員、分大＝全日本造船機械労働組合石川島分会大会代議員、支大＝東京支部大会代議員、造＝全国造船重機械労働組合総連合大会代議員、青議＝青年協議会議長、代＝職場代議員、代議＝代議員会議長、職＝職場委員、青副議＝青年協議会副議長、代副議＝代議員会副議長、青連＝青年協議会運営委員、青幹＝青年協議会幹事、副＝東京支部副支部長、造臨＝全国造船重機械労働組合総連合臨時大会代議員、支＝支部委員（職場代議員が名称変更）

注2：各欄記載の網かけ文字は落選したものを示す。

(2) ビラによる宣伝活動

ア 申立人らは、少なくとも、申立人らが上記のように組合選挙において立候補していた38年ころから55年ころまでの期間には、各種機関の役員や代議員への立候補に際して、あるいはその時々の職場や組合や労働条件の問題について自らの意見を表わしたビラを会社各工場や事務所の門前において数多く撒いていた。

このビラの名義人は、45年ころより52年ころの期間をとってみると、申立人個人であったり、申立人複数であったり、申立人以外の者を含むグループであったり、はぐくみ会を併記（45年ころまで）したり、個人名は記さず、はぐくみ会名のみであったりした。そしてこれらのビラの主たる内容は、「造船産業界における労働戦線の統一」、「大幅賃上げ」、「生活防衛のための賃金要求」、「労働時間の短縮」、「定年延長」、「退職金増額」、「完全週休二日制」、「通勤バスの増車」、「旅費の改定」、「インフレ手当要求」、「職能等級改善」、「職場環境改善」、「首切り反対」等々を訴えるものであり、中には組合執行部の方針や行動の結果について批判するものも含まれていた。

また、選挙時に配布されたビラには、申立人らの立候補が「はぐくみ会」の一員として行われたことを表示するものが、上記の期間にわたって存在していた。

なお、申立人らの名が記されていないビラのなかには、はぐくみ会、日本共産党石川島委員会連名で「言論の自由を守ろう」と訴えたものや、日本共産党石川島委員会名で「思想・信条の自由は民主主義の基本」とか「退職強要はね返し十二章」と題するものや、職場に自由と民主主義を確立する連絡会議名や石川島田無・職場の自由と民主主義を確立する会名による「企業ぐるみ選挙」（全国造船重機械労働組合連合会執行委員長A1の参議院議員選挙を指す）を告発するものもあった。しかし、この様なビラは、申立人らが配布に関与したビラのなかではごく一部のものであった。

イ 他方、統一会議および民連は、申立人らのこれらビラ配布の行動に対し、これに対抗するビラの配布を行い、そのなかで、政治闘争偏向は組織の危機を招くことを訴えたり、「共産党（はぐくみ会）」を批判したり、はぐくみ会を階級主義の左翼労働運動を進めようとしていると位置づけたり、共産党細胞、分派集団のいやがらせ、中傷には強い意志でたたかうことを訴えたりした。

また、東京支部は、支部ニュースで日共石川島委員会の組合攻撃を批判し、団結の強化を訴えた。

4 明るくする会の組織と活動等

- (1) 明るくする会は、40年代前半ころからレクリエーションリーダーや職長、班長が中心となって職場単位に結成され、各工場などを単位に前記（2.（4））連合組織を構成している。

職場単位に結成されている明るくする会は、それぞれ会則を設け、会の目的、構成員の範囲等について定めており、特に会員となるための要件は厳しく定めている。ちなみにいくつかの会則から上記二点について例示すると以下のような表現が認められる。

ア CFC（東京第一工場）

- ① 「この会は機造機課内に於いて会員の親睦を計り、レクリエーション活動、組合活動、編集活動を通じて明るく働き良い職場を造る事を目的とする。」
- ② 「機造機課内に於けるレクリエーションの計画、実施、職場代議員、職場委員その他の各委員の立候補者選出及びそれらの援助」
- ③ 「この会の会員は、機造機課に属し、会員3名以上の推薦により幹事会の承認を得なければならない。」

イ 船友会（東京第二工場）

- ① 「私達は職場環境の明朗化を計り、常に建設的且積極的な姿勢で問題解決に努め、健全な組合民主主義を指向し、関係有ることについては本会より代表を推薦する。また職場においては環境と和を乱し、権利だけを主張する者の行為に反対する。」
- ② 「新たに入会する者は会員の推薦により幹事会の承認を得て入会することができる。」

ウ ケーブル会（東京第二工場）

- ① 「この会は総会で決議された活動方針を実現し、会員の相互信頼と社会的地位の向上を計り職場を明るくすることを目的とする。」
- ② 「会の目的にそぐわない者、幹事会が特に認めた者は除く。」
なお、ケーブル会は申立人X5の所属する電装工場課の組織であるが、以前は「交友会」という全員参加の親睦会を50年に解散して以後はケーブル会として運営されるようになったものである。そしてこの会から排除されているのは申立人X5ほか2名（X5と行動を共にした者）のみで、X5は2回ほどケーブル会に入会申込みをしたが断られており、その理由は会の目的にそぐわないということであった。

エ 楠会（瑞穂工場）

- ① 「主体的態度をもって思想、生活、社会、レクリエーション、組合等全ての総合体として取り組み、お互いが研磨の場として日常普段の問題に相互の人間関係を確立し、我々の職場我々の工場を我々の手で作り上げるための友情と連帯の集いである。」
- ② 「この会は会の目的と精神及び規約を承認した会員により構成する。」

なお、幹事は職長会、班長会、レクリエーションリーダー、組合代議員、青年婦人協議会、各職場代表となっている。

オ 新友会（東京第四工場）

① 「この会は会員相互の親睦を計り良識をもった従業員、組合員として明るく楽しい職場を作ると共に会員の資質の向上を計ることを目的とする。」

② 「入会を希望する者は会員3名以上の推薦により幹事会の承認を得ること。」

なお、この会の50年度行事の中には会社の行事に会として参加している者もあった。

カ 緑明会（東京第二工場）

① 「自由にして民主的組合を支持し、勉強会、レクリエーション等を通じて健全な精神を育成すると共に、会員相互の親睦と意志の統一を図ることを目的とする。」

② 「この会の精神と目的を理解する機装工場課の従業員で構成する。但し、反体制を基調とする政党或いは団体に属する者を除く。入会は会員の推薦を得て幹事会の承認を要する。」

(2) 明るくする会を活動面でみると、同会の活動は会社自身の行事と一体となっているものもあった。たとえば、東京第二工場船設部における明るくする会としての「望会」については、同会文化部の49年度活動方針は、9月初旬に実施される職場代議員改選を目標に、同部に以前から存在する従業員の親睦会である船設会の会員名簿の作成と船設会員の教育を掲げていた。そして、名簿の作成では五ランクによる区分け（色分け）を行うこととし、ランクづけとしては、S：全く心配のない人、SM：本人は認識しているつもりであるがその都度一言話す必要のある人、M：全く無関心でその都度説明を加えなければならない人、PM：いくら説明を加えても結局Pに傾いてしまう人（要注意人物）、P：完全に左翼に走っている人物、としていた。また会員の教育では、「望会」文化部主催による研修会を行うこととし、対象者は前記ランクづけによりPMとMに該当する人物で、年齢50才以下の「望会」会員約30名としていた。

一方、会社では、東二工場船設部主催の中堅社員研修会が49年8月22日（木）～23日（金）に実施されることとなり、参加者（30名）の人選決定基準は、「望会」の会員を前提に①SMとMを対象とする、②50才以上の者は除く、③Leakしそうな人は除く、④新入社員の人物は除く、⑤「望会」幹部は除くこととし、討論のテーマは「望会」文化部で準備することになった。そしてそのテーマの具体例として、①左翼勢力浸透防止への取組み、②若年労働者の指導方法、③職場内に左翼勢力の動きがある場合の対拠方法などが掲げられていた。

5 会社の労務管理政策

(1) 社員教育

ア 会社勤労部は41年12月26日付の「労働ニュース」を㊟扱いで全社部課長および職長（組合員）を対象に配布した。

その内容は、若年層に日共、民青同が巧みに接近し、謀略的に浸透

工作を講じているとして、若年労働者の管理の問題についてC1氏(極東事情研究会所長)の話を集約して「転換期における若年層の管理について」と題して紹介した。

それによると、日共戦術としての浸透工作は、日共、民青同員が世話役となって職場に無数のサークルを結成し、若年層の抱き込みはかかっていくものであることを指摘し、この工作から若年層を守っていくのが今日企業に課されている大きな課題であるとしている。そして、管理者の心構えとして、各管理者が労務管理の担当者は自分自身であることを理解し、現在の若年従業員がどんな意識をもっているか知った上で、それぞれの事情にあわせた対策をたてるべきであり、よいことはほめ、悪いことは注意するなど職場のけじめをはっきりさせる指導をしていく中で、彼らのよき相談相手となるような積極的姿勢が必要であることを説いていた。

イ 東京第二工場においては「監督者シリーズ」と題する文書を職・班長を対象に職・班長に対する教育の一環として、41年12月から12回にわたり、勤労課名でそれぞれの者に配布した。

- ① 41年12月17日付No.3では、ある班の年輩者が政治的グループに入った事例を挙げ、今回はたまたま年輩者の問題であったが、どしどし新入社員が入ってくる現状から、このまま放置すれば数年後に悔いを残すので、職・班長が一体となって努力することにした例を紹介していた。
- ② 42年1月7日付No.4では、職場集会と職場委員会という二つの組合機関について、監督者がどのように対処したらよいかの問題をとりあげた。そこでは、最近、職場集会あるいは職場委員会の決議によるものだとして、要求書、決議文を所属課長のところへ持ってくる傾向があり、その内容は一職場では処理できないものが殆どである。これはできないことを承知で、会社は自分達のことを少しも考えないという宣伝を行い、一般従業員を会社不信心と不安に巻き込み、自分達の構成する破壊的政治団体に引きずり込んでいくことを目的としているものである。これらはごく少数の意識分子によってなされているものであり、平和で活気ある職場を彼らの毒牙から守るにはどうしても皆さん方監督者、特にロッカーハウスで行動を共にする班長さん方の結束なしには考えられないというものであった。
- ③ 42年2月4日付No.6では、民青同とはどんなものかとの標題で、民青同の性格、組織について解説し、企業の存在を脅かす若者達を育てていくことが狙いであると紹介していた。
- ④ 42年2月18日付No.7では、新入社員を迎えるにあたって、民青同がどのような方法で若者達をグループに入れるかの方法を紹介し、良き相談相手、良きリーダーにならなければならないことを説いていた。

⑤ 42年3月4日付No.8では、職場懇談会は、組合の職場集会や職場委員会ではなく、管理監督上、部下の要望、苦情、意見具申等ができるだけ早く知って処置するために開催しているものであるから、管理監督者の指名する者を参画させていくべき性格のものである。もし、代議員や職場委員と懇談したり、代議員の選出する者と懇談していたとするならば速やかに変更すべきである。

一部の職場では職場委員会の決定であるとして、所属課長に要求書を出したり、職場懇談会に要求事項として提示されたりしている。これは上司と部下との間に不信感を起こさせ、組合員には常に不満を持たせようとする一部の意識分子の活動である。

⑥ 42年3月18日付No.9では、民青同盟員の往復書簡を紹介して民青同と日共は同一であり、管理監督者として部下をあずかる者はただ仕事のみでなく、あらゆる機会をとらえて、善導、指導していかなければならないことを説いていた。

⑦ 42年4月2日付No.10では、共産党、民青同はなぜ問題視されるのかと題して、I H I（会社）における若い行動派の党員は、一方的にたたき込まれた⊕思想を狂信し、かげであやつる悪質な幹部の命令に何の批判もなく盲従し、その手先となってあらゆる会社の施策に反対し、敵対意識をもって無謀な行動に走り、職場の秩序を破壊し、職制をマヒさせ、善良な一般従業員を会社不信感と不安に陥れて、……共産主義の世の中になれば働く者の天国だという論法で、一般の人達を引きずり込んでいくのであると説いていた。

⑧ 42年4月15日付No.11では、職場闘争至上主義と題し、民主的労働組合の行う職場活動と、マルクス・レーニン主義に基づく職場闘争とは天地の開きがあることに触れ、馬鹿を見るのは真面目に働いている労働者であり、職場闘争至上主義は共産党と民青同の者だけを有利にしようとする方法でしかないと説いていた。

ウ 41、2年ころ会社は極東事情研究会(左翼勢力の戦術を分析研究し、特に職場、組合に浸透を策す左翼勢力の謀略的動きに対する実態の啓蒙、対策指導等を目的に講習会、従業員教育等の活動をしている団体)の主催する講習会に従業員を派遣した。最初は本社が窓口となって派遣する者のとりまとめを行ったが、以後は各工場が主体となって行っている。

同研究会で行った「若年労働者指導者講習会」の分科会でのテーマは、「職場、組合内に左翼勢力の動きがある場合、いかに対処するか」、「若年労働者(新入社員、寮生を含む)に対する指導をどのように行えばよいか」、「左翼勢力の浸透を防止し、文化体育活動を健全化させ若年労働者の豊かな人間形成の場を昂揚させるためには、いかに取組むべきか」となっており、その内容としては、対処の仕方として「面接と段階的説得」、「隔離、配転の際の留意点」、「排除」、「組合として

の取組み方」が、また、配慮と取組み方として「体質改善工作はいかに取組むべきか」、「文化体育活動の盛り上げをはかるために、いかなる配慮が必要か」などが対象となっていた。

エ 東京第二工場では43年8月～44年2月にかけて、同工場の全部・課長、職・班長（336名）を対象に「労務管理講座」を開催した。その目的は「1970年を一つの契機として、あらゆる手段で反企業的活動を意図している過激分子が当工場にいることも無視できない事実である。本講座はこれら過激派の行動、原理を解りやすく解説し、管理監督者の対処すべき道を示すものである」としており、講師は日本経済研究所所長C2、産業人教育協会理事C3、他2名であった。日程は4コース12時間（1コース3時間）で、1泊2日の合宿が1回組み込まれていた。なお、第1回目の講座にはB4副社長が出席して、講座の意義について挨拶することになっていた。

(2) レクリエーションリーダーの養成

ア 会社のレクリエーション（以下「レク」という。）は、職場レク、体育文化レク（会社、組合、健康保険組合の三者で運営）、寮レクの三本の柱で行われていたが、41年ころから職レクを活発にするため、職場で具体的にレク活動を展開していくリーダー（以下「レク・リーダー」という。）を養成するようになった。

養成の方法は、会社が日本レクリエーション協会のレクリエーション学苑に派遣（4、5泊程度の期間）し、レクの実技、実技指導の方法を習得させるもので、人選は各工場の自主性で行われた。そして東京地区では年間100名程度が養成されてきた。

なお、レク・リーダーの養成については、会社と組合で運営していた体育文化会の運営委員会において、会社がレク・リーダーの養成経費を予算化して提案したことに対して組合がその趣旨の説明を求めたところ、会社はこの提案を撤回して「レク・リーダーの養成は会社の労務政策の一つとして行う」ということで始められた経緯がある。

イ 各工場にはレク・リーダーで構成する組織が存在し（名称は「レク友の会」、「レク・リーダーの会」等一定しない）、その組織の事務局はいずれも工場勤労課に置かれている。そして各工場で行う運動会は会社の行事ではあるが、工場勤労課が行事計画を行うのではなく、レク会が企画、実行している。

また、職場レクの運営費用は会社が負担（工場単位、人頭割）している。

ウ 45年10月、東京第二工場勤労課長（名誉会長）、レク友の会事務局（勤労課）が部課長、職長、レク・リーダーに会社ラインを通じて配布した「東二レク友の会活動の現状及び今後の課題と方向」では「各工場にレクを定着させるためには職制の理解ある指導のもとのみ大きな成果が望めるものと判断する」とか「レク・リーダーに選ばれてくる

ものは、見識、リーダーシップともに優れた者であり、将来は職制上あるいはその他のコースにおいて期待されているものであり、そのワンステップとしてレク活動を通じ自己の人的成長を行うものである」と述べた。

エ 45年11月12日、東京第三工場レク・リーダーO. B有志（組合役員や勤労課員が含まれていた）は東京第三工場の従業員に向けて「真のレク活動の発展のために全造船脱退は必要条件」と題するビラを配布した。そこには「石川島分会が全造船脱退を機関決定したことにわたくしたちは全面的に支持します……他からの影響や干渉については断固としてそれを拒まなければなりません。明るい職場づくりのために、わたしたちは全造船脱退を一つの契機として大きく前進するつもりでいます。」と書かれていた。

オ 50年9月27日、東京第三工場のレク・リーダー三役とレク会会長である工場長の懇談会が行われた。

この懇談で、レク・リーダーからの「私たちは自分達の職場を守るために、職レク活動から㊦（＝はぐくみ会）を排除しようとした。……そのことで将来問題が起きたとき、会社はどう対処するのだろうか」との質問に対して、工場長は「……㊦はそのような人間本来の欲求にもとづいて成り立っている会社をくつがえそうとしている。……会社はよりよい社会をつくり、守るという信念をもって行動している。相反する考えの人達に対して妥協する必要はない。仮に問題が起きたとしても君達に責任はとらせない。君達も自信と信念をもってとり組んで下さい」と答えた。

この懇談会には東京第三工場勤労課員も出席しており、懇談の内容については後日（2日後）、「打合覚」との文書が㊦扱いで部長、課長、レク・リーダーに配布された。

なお、50年度の同工場レク会役員は、会長は工場長、工場内ブロックレク会では課長が会長や副会長となっている。

(3) 労働組合代議員等選挙への介入

ア 東京第二工場B5勤労課長が作成し㊦扱いで内部に配布した「47年東二工場代議員選挙結果」と題する文書には各候補者を「健全派」と「対立派」に分類し、それぞれの得票数と当落の結果を掲げ、さらに「総評」として「今回の代議員選挙は石川島分会員による混乱の中で行われることになったため、その成り行きは大いに心配された。しかし、その結果は東二工場はじまって以来初のパーフェクトということになった。その要因としてはまず第1に改選前のみならず年間を通して地道な活動を続けていること、第2に各職場の健全グループの活動が非常に強固な物となり、職班長と若手そして中間層の歯車がうまく噛みあったとみることができよう。特に入社5年未満の若手の成長ぶりは目を見はらせるものがあつた。㊦の票はほぼ横ばいか下回ってお

り、どの職場もこの1年間の努力がここに見事に結実したといえよう。今回のパーフェクトをスタートラインとして、さらに今後各健全グループの強化と一歩進んだ日常活動を推し進めていきたいものである。」と結んでいた。

イ 48年5月22日、豊洲総合事務所において労務管理について会議が行われた。その中で「労政問題、代議員対策」に関し、B6本社次長から、同次長が「豊洲総合事務所の労政について組織的に労政関係の責任者を新設し、責任者を中心として報告をなし、訓練ニーズを考える。月2回は部毎に会議をもち、労政問題を掘り下げて検討する。その結果を豊洲総合事務所の責任者に報告し責任者はサゼッションをする。豊洲総合事務所の人事は、その責任者にアドバイスをする」ことを進言したところ、その時は社長から責任を回避するのかと反対されたが、5月10日にいたって社長からB6に権限を委譲するから具体的にやれと指示されたとして、「代議員対策を具体的に行う」、「労政問題の勉強会を行う」、「社長と新任課長との会合を行う」との方針が示された。

このあと豊洲総合事務所のB7人事課長から「豊洲総合事務所の場合、部長、課長の関心がうすい、労政問題をよけてとおる、TOP方針にそって労政問題を徹底して行う、代議員選挙は健全分子でしめるようにする。職場委員の改選に十分関心を持つようにする」などの点が指摘された。

そしてこの会議では、同年9月3日～15日の間に行われる予定の代議員投票についての対策の日程が次のように示された。

- 5月28日 勤労、組合執行部と部長の会議
- 6月8日 第1回戦術会議
- 6月29日 第2回戦術会議、候補者の決定、組織図の提出、政治地図の見直し（各人別に○、△、×の記号で分類）
- 7月3日 第5選挙区インフォーマル・リーダーとの懇談会
- 7月5日 第5選挙区部長とのコンタクト
- 7月10日 14区インフォーマル・リーダーとのコンタクト
- 7月12日 14区部長とのコンタクト
- 7月17日 15区インフォーマル・リーダーとのコンタクト
- 7月19日 15区部長とのコンタクト
- 7月24日 第3回戦術会議、政治地図の見直し、その後の経過と今後の対策
- 8月6日 2区インフォーマル・リーダーとのコンタクト
- 8月8日 2区部長とのコンタクト
- 8月20日 第4回戦術会議
- 8月29日 最終フォロー

なお、この会議より前の5月16日に行われた代議員改選の対策会議においては、化学プラント事業部の一部職場については勤労課で代議

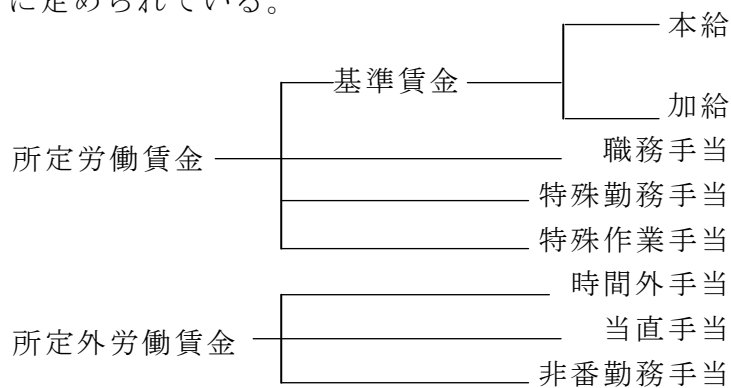
員候補者（5名）を選定している。同時に「㊸」マーク人物として申立人ら7名（X22、X15、X21、X12、X23、X18、X19）を含む27名がリストアップされていた。

ウ 52年10月13日には、組合の支部委員、職場委員の選挙が予定されていたが、9月28日、東一総合ビル4階の艦船設計部機装設計グループで行われた定例5分間ミーティングにおいてB8課長は、通常の課内業務連絡とともに、それら支部委員、職場委員が決まったことを具体的に7名の氏名を挙げて報告した。

6 賃金制度

(1) 体系

会社においては、本件で対象となる期間については、賃金体系は次のように定められている。



本給は、職区分別に主として勤続要素、年齢要素、勤務成績要素により決定する。

加給は、職務遂行能力に応ずる賃金とし、職能等級にもとづき定める（職区分、職能等級、号別に定額表が作られている。）。

職務手当は、職分に任せられた者に対し、月額で支給される。

(2) 増額

ア 賃金の増額には昇給と臨時増額（ベースアップ）があり、昇給は本給の定期昇給と加給昇給に、臨時増額は本給の臨時増額と加給の臨時増額に分かれている。

イ 定期昇給分の算式は基準昇給額＋成績金額－勤怠金額となっており、基準昇給金額は、職区分別、本給ランク別に定める基準昇給金額表により、また、成績金額は0～500円の範囲で6ランク（52年以降は0～1,000円の11ランク）、100円刻みとなっている。金額は昇給調査期間（52年度までは、前々年11月16日から前年11月15日まで、53年度以降は前前年11月1日から前年10月31日まで）の勤務成績の査定によることになっており、その査定は人事考課とは別に行い、執務態度と業績を重視し、同職場内、同職区分間で対人比較で行われる。

勤怠金額は、昇給期間における従業員の勤怠を調査してこれを欠勤日数換算表により換算し、この換算欠勤日数を基準にして勤怠減額表

にもとづき決定する。

ウ 加給昇給は、新しい職区分、職能等級、号への格付け昇進が決定されると（人事考課により）、加給表上の新職区分、新等級、号に対応する加給を行う。同一職能等級、号に留まる場合は加給昇給はない。

なお、各年度の「基準昇給金額表」及び「加給表」は以下のとおりである。

「基準昇給金額表」

51年度

(単位：円)

本給 ランク	区分	企画職	専門職 2、3級	専門職 1級	執務職 A	執務職 B
		指導職 4級	指導職 2、3級	指導職 1級	技能職 A	技能職 B
		上級特勤職4級	上級特勤職 2、3級	上級特勤職 1級	特勤職	
50,000以上		3,100	2,800	2,500	1,900	1,400
60,000		3,200	2,900	2,600	2,000	1,500
70,000		3,300	3,000	2,700	2,100	1,500
80,000		3,400	3,100	2,800	2,200	1,600
90,000		3,500	3,200	2,900	2,300	1,600
100,000		3,600	3,300	3,000	2,400	1,700
110,000		3,700	3,400	3,100	2,500	1,700
120,000		3,800	3,500	3,200	2,600	1,800
130,000		3,900	3,600	3,300	2,700	1,800
140,000		4,000	3,700	3,400	2,800	1,900
150,000		4,100	3,800	3,500	2,900	1,900
160,000		4,200	3,900	3,600	3,000	2,000
170,000		4,300	4,000	3,700	3,100	
180,000		4,400	4,100	3,800		
190,000		4,500	4,200			
200,000		4,600				

52年度

(単位：円)

本給 ランク	区分	企画職	専門職 2、3級	専門職 1級	執務職 3、4級	執務職 1、2級	執務職 B
		指導職 4級	指導職 2、3級	指導職 1級	技能職 3、4級	技能職 1、2級	技能職 B
		上級特勤職 4級	上級特勤職 2、3級	上級特勤職 1級	特勤職 3、4級	特勤職 1、2級	
50,000 以上		3,200	2,900	2,600	2,000	1,900	1,400
60,000		3,300	3,000	2,700	2,100	2,000	1,500
70,000		3,400	3,100	2,800	2,200	2,100	1,600
80,000		3,500	3,200	2,900	2,300	2,200	1,700
90,000		3,600	3,300	3,000	2,400	2,300	1,800
100,000		3,700	3,400	3,100	2,500	2,400	1,900
110,000		3,800	3,500	3,200	2,600	2,500	2,000
120,000		3,900	3,600	3,300	2,700	2,600	2,100
130,000		4,000	3,700	3,400	2,800	2,700	2,200
140,000		4,100	3,800	3,500	2,900	2,800	2,300
150,000		4,200	3,900	3,600	3,000	2,900	2,400
160,000		4,300	4,000	3,700	3,100	3,000	
170,000		4,400	4,100	3,800	3,200		
180,000		4,500	4,200	3,900			
190,000		4,600	4,300				
200,000		4,700					

53年度

(単位：円)

本給 ランク	区分	企画職	専門職 2、3級	専門職 1級	執務職3、4級	執務職 1、2級	執務職 B
		指導職 4級	指導職 2、3級	指導職 1級	技能職3、4級	技能職 1、2級	技能職 B
		上級特勤職4級	上級特勤職 2、3級	上級特勤職 1級	特勤職3、4級	特勤職 1、2級	
60,000 以上		3,500	3,200	2,900	2,200	2,100	1,600
70,000		3,600	3,300	3,000	2,300	2,200	1,700
80,000		3,700	3,400	3,100	2,400	2,300	1,800
90,000		3,800	3,500	3,200	2,500	2,400	1,900
100,000		3,900	3,600	3,300	2,600	2,500	2,000
110,000		4,000	3,700	3,400	2,700	2,600	2,100
120,000		4,100	3,800	3,500	2,800	2,700	2,200
130,000		4,200	3,900	3,600	2,900	2,800	2,300
140,000		4,300	4,000	3,700	3,000	2,900	2,400
150,000		4,400	4,100	3,800	3,100	3,000	2,500
160,000		4,500	4,200	3,900	3,200	3,100	
170,000		4,600	4,300	4,000	3,300		
180,000		4,700	4,400	4,100			
190,000		4,800	4,500				
200,000		4,900					

54年度

(単位：円)

本給 ランク	区分	企画職	専門職 2、3級	専門職 1級	執務職 3、4級	執務職 1、2級	執務職 B
		指導職 4級	指導職 2、3級	指導職 1級	技能職 3、4級	技能職 1、2級	技能職 B
		上級特勤職4級	上級特勤職 2、3級	上級特勤職 1級	特勤職 3、4級	特勤職 1、2級	
60,000 以上		3,600	3,300	3,000	2,300	2,100	1,600
70,000		3,700	3,400	3,100	2,400	2,200	1,700
80,000		3,800	3,500	3,200	2,500	2,300	1,800
90,000		3,900	3,600	3,300	2,600	2,400	1,900
100,000		4,000	3,700	3,400	2,700	2,500	2,000
110,000		4,100	3,800	3,500	2,800	2,600	2,100
120,000		4,200	3,900	3,600	2,900	2,700	2,200
130,000		4,300	4,000	3,700	3,000	2,800	2,300
140,000		4,400	4,100	3,800	3,100	2,900	2,400
150,000		4,500	4,200	3,900	3,200	3,000	2,500
160,000		4,600	4,300	4,000	3,300	3,100	
170,000		4,700	4,400	4,100	3,400		
180,000		4,800	4,500	4,200			
190,000		4,900	4,600				
200,000		5,000					

55年度は54年度と同一

「加 給 表」

51年度

(単位：円)

16										71,500
15								65,700	65,700	70,900
14								65,100	65,100	70,300
13							58,800	64,500	64,500	69,700
12			37,600	42,900	48,200	53,100	58,200	63,900	63,900	69,100
11			37,000	42,300	47,600	52,500	57,600	63,300	63,300	68,500
10		31,600	36,400	41,700	47,000	51,900	57,000	62,700	62,700	67,900
9		31,000	35,800	41,100	46,400	51,300	56,400	62,100	62,100	67,300
8	26,000	30,400	35,200	40,500	45,800	50,700	55,800	61,500	61,500	66,700
7	25,400	29,800	34,600	39,900	45,200	50,100	55,200	60,900	60,900	66,100
6	24,800	29,200	34,000	39,300	44,600	49,500	54,600	60,300	60,300	65,500
5	24,200	28,600	33,400	38,700	44,000	48,900	54,000	59,700	59,700	64,900
4	23,600	28,000	32,800	38,100	43,400	48,300	53,400	59,100	59,100	64,300
3	23,000	27,400	32,200	37,500	42,800	47,700	52,800	58,500	58,500	63,700
2	22,400	26,800	31,600	36,900	42,200	47,100	52,200	57,900	57,900	63,100
1	21,800	26,200	31,000	36,300	41,600	46,500	51,600	57,300	57,300	62,500
号 等 級	1 級	2 級	3 級	4 級	1 級	2 級	3 級	4 級	1 級	2 級
区 分	技 執 特 能 務 勤 職 職 職			指 専 上 導 門 級 職 職 特 勤 勤 勤			指 上 導 級 職 特 勤 勤		企 画 職	

52年度

(単位：円)

16											83,900
15								77,000	77,000		82,900
14								76,000	76,000		81,900
13							67,500	75,000	75,000		80,900
12			41,500	47,400	54,300	60,900	66,600	74,000	74,000		79,900
11			40,800	46,700	53,500	60,000	65,700	73,000	73,000		78,900
10		33,800	40,100	46,000	52,700	59,100	64,800	72,000	72,000		77,900
9		33,200	39,400	45,300	51,900	58,200	63,900	71,000	71,000		76,900
8	27,800	32,600	38,700	44,600	51,100	57,300	63,000	70,000	70,000		75,900
7	27,200	32,000	38,000	43,900	50,300	56,400	62,100	69,000	69,000		74,900
6	26,600	31,400	37,300	43,200	49,500	55,500	61,200	68,000	68,000		73,900
5	26,000	30,800	36,600	42,500	48,700	54,600	60,300	67,000	67,000		72,900
4	25,400	30,200	35,900	41,800	47,900	53,700	59,400	66,000	66,000		71,900
3	24,800	29,600	35,200	41,100	47,100	52,800	58,500	65,000	65,000		70,900
2	24,200	29,000	34,500	40,400	46,300	51,900	57,600	64,000	64,000		69,900
1	23,600	28,400	33,800	39,700	45,500	51,000	56,700	63,000	63,000		68,900
号	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
等級	級	級	級	級	級	級	級	級	級	級	
区分	技	執	特		指	専	上	指	上	企	
	能	務	勤		導	門	級	導	級	画	
	職	職	職		職	職	特	職	特	職	
							勤		勤		
							職		職		

53年度

(単位：円)

16											86,300								
15								79,200	79,200		85,300								
14								78,200	78,200		84,300								
13							69,400	77,200	77,200		83,300								
12			42,600	48,700	55,800	62,600	68,500	76,200	76,200		82,300								
11			41,900	48,000	55,000	61,700	67,600	75,200	75,200		81,300								
10		34,700	41,200	47,300	54,200	60,800	66,700	74,200	74,200		80,300								
9		34,100	40,500	46,600	53,400	59,900	65,800	73,200	73,200		79,300								
8	28,600	33,500	39,800	45,900	52,600	59,000	64,900	72,200	72,200		78,300								
7	28,000	32,900	39,100	45,200	51,800	58,100	64,000	71,200	71,200		77,300								
6	27,400	32,300	38,400	44,500	51,000	57,200	63,100	70,200	70,200		76,300								
5	26,800	31,700	37,700	43,800	50,200	56,300	62,200	69,200	69,200		75,300								
4	26,200	31,100	37,000	43,100	49,400	55,400	61,300	68,200	68,200		74,300								
3	25,600	30,500	36,300	42,400	48,600	54,500	60,400	67,200	67,200		73,300								
2	25,000	29,900	35,600	41,700	47,800	53,600	59,500	66,200	66,200		72,300								
1	24,400	29,300	34,900	41,000	47,000	52,700	58,600	65,200	65,200		71,300								
号 等級	1 級	2 級	3 級	4 級	1 級	2 級	3 級	4 級	1 級	2 級									
区分	技 能 職			執 務 職		特 勤 職		指 導 職		専 門 職		上 級 特 勤 職		指 導 職		上 級 特 勤 職		企 画 職	

54年度は53年度と同一

55年度

(単位：円)

16											89,600
15								82,200	82,200		88,600
14								81,200	81,200		87,600
13							72,100	80,200	80,200		86,600
12			44,200	50,600	58,000	65,000	71,200	79,200	79,200		85,600
11			43,500	49,900	57,200	64,100	70,300	78,200	78,200		84,600
10		36,000	42,800	49,200	56,400	63,200	69,400	77,200	77,200		83,600
9		35,400	42,100	48,500	55,600	62,300	68,500	76,200	76,200		82,600
8	29,700	34,800	41,400	47,800	54,800	61,400	67,600	75,200	75,200		81,600
7	29,100	34,200	40,700	47,100	54,000	60,500	66,700	74,200	74,200		80,600
6	28,500	33,600	40,000	46,400	53,200	59,600	65,800	73,200	73,200		79,600
5	27,900	33,000	39,300	45,700	52,400	58,700	64,900	72,200	72,200		78,600
4	27,300	32,400	38,600	45,000	51,600	57,800	64,000	71,200	71,200		77,600
3	26,700	31,800	37,900	44,300	50,800	56,900	63,100	70,200	70,200		76,600
2	26,100	31,200	37,200	43,600	50,000	56,000	62,200	69,200	69,200		75,600
1	25,500	30,600	36,500	42,900	49,200	55,100	61,300	68,200	68,200		74,600
号 等級	1 級	2 級	3 級	4 級	1 級	2 級	3 級	4 級	1 級	2 級	
区分	技 能 職			執 務 職	特 勤 職	指 導 職	専 門 職	上 級 特 勤 職	指 導 職	上 級 特 勤 職	企 画 職

エ 本給及び加給の臨時増額は、組合と合意された金額を本給と加給に配分する。

本給配分の臨時増額は本給リンクで算出されるが、加給配分の臨時増額分は職能等給別に配分されて加給表が書きかえられる。前記各年度の加給表は、このような臨時増額の結果書きかえられたものである。そこで、等級昇進、昇号等があった場合には、新たに格付けられた等級・号の加給額がこの書きかえられた加給表にもとづき決定されることによって、加給昇給と加給の臨時増額双方を受けたことになる。他方、等級昇進、昇号がない場合でも、その加給額が右加給表にもとづき変更されることによって加給の臨時増額を受けたことになる。

各年度の本給臨時増額金額の平均額（部課長を除く一般従業員の）ならびに本給リンクの算出は以下のとおりであった。

<51年度> 平均9,000円 算式 本人の原本給×0.052

<52年度> 平均9,800円 算式 本人の原本給×0.053

<53年度> 平均3,700円 算式 本人の原本給×0.019

<54年度> 平均1,500円 算式 本人の原本給×0.0122

<55年度> 平均5,500円 算式 本人の原本給×0.0254

なお、賃金の改訂は毎年3月16日付で行われ、決定権者は、工場の場合は工場長、その他は事業部長となっており、本社の勤労部長が関与することはない。

(3) 臨時手当（一時金）

ア 毎年、夏季、年末に支給される臨時手当であり、各年度における支給額（部課長を除く一般従業員の）ならびに支給算式は次のとおりである。

[51年度]

<夏季> 1人平均税込 195,000+基準賃金1か月分(151,600)
=346,600円

(基準賃金-17,000)×支給系数×出勤系数×成績系数
支給系数=2.453

[52年度]

<夏季> 1人平均税込 170,000+基準賃金(165,287)1.25か月分
=376,609円

(基準賃金-18,000)×支給系数×出勤系数×成績系数
支給系数=2.4353

[53年度]

<夏季> 1人平均税込 120,000+基準賃金(173,162)1.25か月分
+10,000=346,452円

(基準賃金-18,000)×支給系数×出勤系数×成績系数
支給系数=2.1266

[54年度]

<夏季> 1人平均税込 55,000 + 基準賃金 (179,000) 1.25か月分
= 153,750円

(基準賃金 - 18,000) × 支給系数 × 出勤系数 × 成績系数
支給系数 = 1.6492

<年末> 1人平均税込 55,000 + 基準賃金 (179,000) 1.25か月分
= 153,750円

(基準賃金 - 18,000) × 支給系数 × 出勤系数 × 成績系数
支給系数 = 1.6536

[55年度]

<夏季> 1人平均税込 75,000 + 基準賃金 (189,164) 1.5か月分
+ 15,000 = 373,746円

(基準賃金 - 18,500) × 支給系数 × 出勤系数 × 成績系数
支給系数 = 2.086

<年末> 1人平均税込 75,000 + 基準賃金 (189,164) 1.5か月分
+ 15,000 = 373,746円

(基準賃金 - 18,500) × 支給系数 × 出勤系数 × 成績系数
支給系数 = 2.0933

イ 基準賃金とは本給 + 加給 + 暫定給である。

支給系数は、
$$\frac{1人平均額 + 基準賃金}{[基準賃金 - 一定額 (51年度は17,500円)] \times 1.05}$$
の算式により求められる (各人共通)。分母における「1.05」は、執務職・特勤職・技能職の標準成績系統である。

成績系数は、各査定単位別に査定者が勤怠調査期間における従業員の勤務成績について査定基準により査定するもので、技能職については課、その他の従業員については部を査定単位として、業績ならびに執務態度を下表の査定単位別成績系数総枠の範囲で格差0.01をもって査定することになっている。

査定対象者	成績係数幅	査定単位別成績係数枠
企画職	1.00～1.14	1.09×企画職人員 専門職 1.07×上級特勤機 人員 執務職 1.05×特勤職 人員 の総和
専門職		
上級特勤職	1.00～1.12	
執務職		
特勤職	1.00～1.10	
指導職	1.00～1.12	1.07×指導職 人員
技能職	1.00～1.10	1.05×技能職 人員

そして、査定方法は、各職区分別に標準成績系数を与えられるべき標準的勤務者を選定し、この者と比較する方法が採られている。

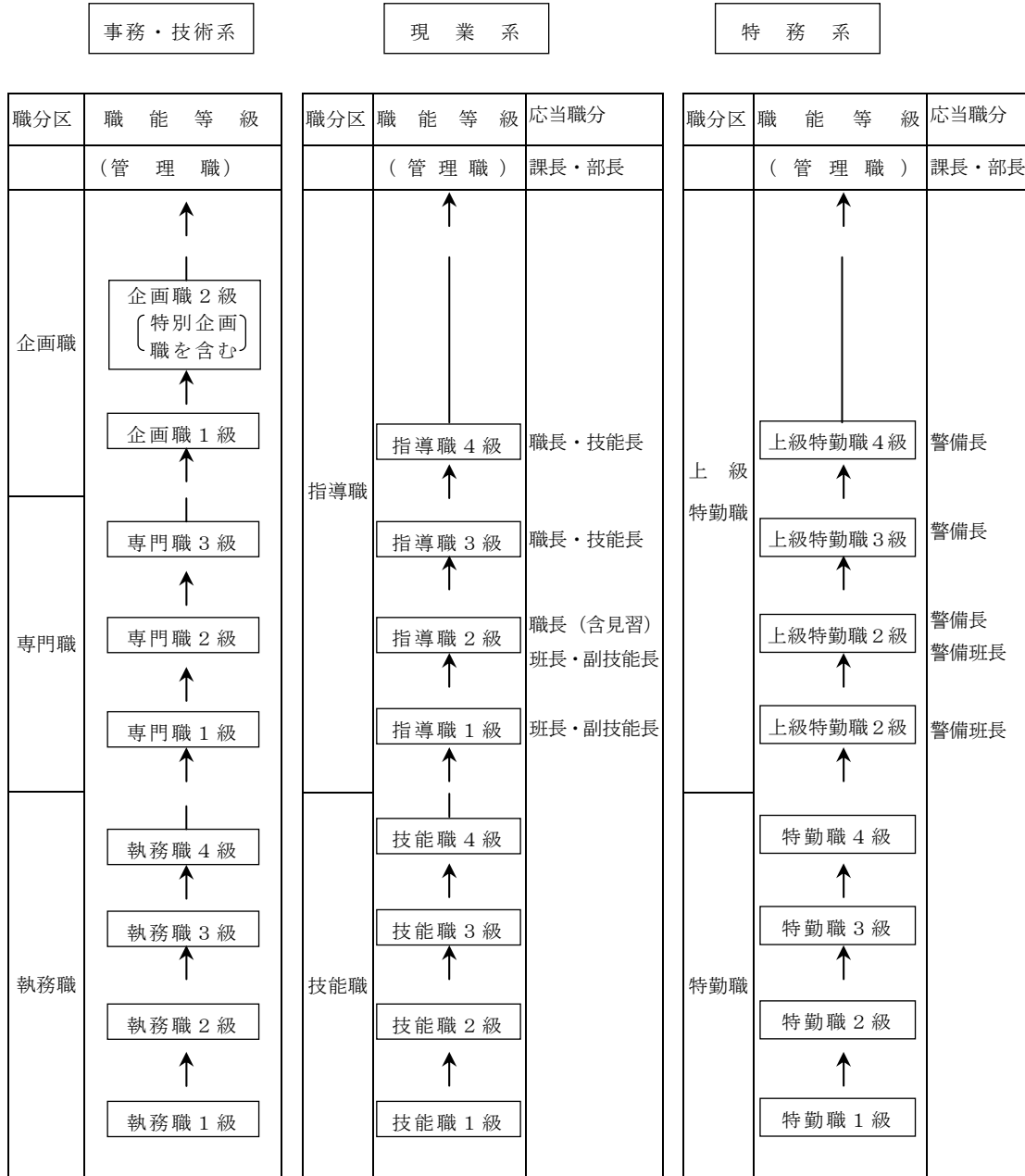
出勤系数は、勤怠調査期間を対象に
$$\frac{各人の就業日数}{各人の所定労働日数}$$

の算式により算出される。

7 職能等級制度

(1) 職区分・職能等級の構成

機能等級制度構成図



現行の職能等級制度は、46年に導入（同年は仮格付け）され、47年から実施されたものであり、その構成は上表のように定められている。

職務系統とは職務内容の大分類であって、従来から使われていた分類方法を継承して、事務・技術系、現業系、特務系の三つに大別されている。

職区分とは、職務系統毎に、職務遂行能力の性質・程度を分類したもので、事務・技術系では執務職・専門職・企画職に、現業系では技能職・

指導職に、特務系では特勤職・上級特勤職にそれぞれ分かれている。

職能等級とは、同一職区分の中での能力伸長段階を表わす。この職能等級は、各職区分に格付けられた従業員が職区分毎に要求される総合的な職務遂行能力をどの程度保有しているかという観点から格付されるもので、各職区分毎に1級から4級あるいは1級から2級の範囲で定められている。そして加給表において同一等級の中での能力や勤務成績の差を加給に反映させるため、加給表の賃率のきざみとして、職能等級各給別に1号から16号の範囲で号が定められている。

各職区分、職能等級毎の号は次のとおりである。

職 区 分	職能等級	号
技 能 職 執 務 職 特 勤 職	1 級	1 号～ 8 号
	2 級	1 号～10 号
	3 級	1 号～12 号
	4 級	1 号～12 号
指 導 職 専 門 職 上級特勤職 指導職・上級特勤職	1 級	1 号～12 号
	2 級	1 号～12 号
	3 級	1 号～13 号
	4 級	1 号～15 号
企 画 職	1 級	1 号～15 号
	2 級	1 号～16 号

(2) 職区分格付と職区分昇進

ア 46年の職能等級制度導入に際しては、各従業員の職区分は、従来格付けられていた職区分を変えずに、そのまま新制度下の職区分として格付けられた（現業系の場合には、職・班長になっていた者は指導職に、その余は技能職に格付けられた）。

職能等級制度導入に際しての各人の職能等級は、職区分別に行われている人事考課点を基準にして46年に仮格付が行われた。また、号については、47年に作成された加給表に各人の加給額を当てはめ、現実の加給額を下らない最も近い額の号（直近上位）が定められた。

なお、上記職能等級の仮格付の翌年、会社と組合で協議のうえ、900人前後について職能等級の補正（1級の範囲で補正昇給）が行われた。

イ 職区分昇進は、下位職区分の最高職能等級に格付けられた従業員の中から職区分基準にもとづき、その条件を充足する能力の保有度を判定の上選抜する。この職区分昇進は人事考課の点数のみによって機械的になされるのではなく、人事考課の結果を参考に各職区分について定められている職区分基準（下表参照）を充足する能力を有するか否かを判定して決めることになっている。

なお、同一職区分内の滞留年数についての基準は定められていない。

当該職区分の中位等級から上位等級を超えて上位職区分へ格付する

ことは認められない。

職 区 分 基 準

区分		職 区 分 定 義
事務・技術系	企画職 (特別企画職を含む)	次の業務を独力で遂行しうる能力段階 1. 業務処理の方法が定まっていず、複雑な諸条件を豊富な経験や知識のもとに調査・分析・総合判断する業務 2. 高度な企画力、創造力を要する部門の基幹的立案業務 (課長代行を果たしうる能力段階) なお、企画職の中から、能力・勤務成績が特に優れている者を選抜し、これを特別企画職とする。
	専門職	専門的知識を有し、上長の要点指示のもとに次の業務を独力で遂行しうる能力段階 1. 1人前の経験・熟練を要し、変化のある手段・段階・準備をともなう複雑判断業務 2. 大綱は定まっているが、応用推理を必要とする企画・立案・技術研究業務 3. これに準ずる業務
	執務職	業務処理の方法は、概ね定まっており、日常継続的に発生する単純な定型的業務または複雑定型的業務を一定範囲の実務知識によって、上級者または上長の指示に従い、自分なりの工夫や判断を加えながら遂行しうる能力段階
現業系	指導職 (2～4級)	1. 職長 2. 明確に定型化することが困難な問題についても、経験的技能によりなし得、その職種については技能職として達しうる最高の熟練段階到達者。課内の技術指導を充分に行いうる段階
	指導職 (1～2級)	1. 班長 2. 技能検定1級程度の技能を有し、かつ複雑または精度の高い作業について技能的に最高の熟練を有するとともに、班内における技術指導を充分に行いうる熟練段階
	技能職	上記以外の現業者

職区分昇進の決定手続は、次のとおりである。まず、各事業所の人事・勤労課は、人事考課が実施された後、各部長に対して現職区分の最高職能等級に格付けられた従業員中、上位職区分基準に該当する者を推薦するよう通知する。部長は各課長に人選を指示し、課長は部長に上申(現業職の従業員については、課長は職長の意見も参考に)、部長は所定の職区分変更申請書を人事・勤労課へ提出する。

人事・勤労課は申請書を取りまとめ、所定の決裁者に提示する。決

裁者はこれを審査して合格者を格付けする。この審査段階においては、被推薦者が職区分基準を充足する能力を有しているか否かの審査と、部門間の調整が行われることになっている。

これをより具体的にみると、

技能職から指導職への昇進の場合は、所属長（課長）が所定の職区分昇進申請書を作成し（職長の意見も聞く）、勤労課に提出する。職区分申請に当たっては、部単位で調整後申請書を提出する。提出された申請書に基づき勤労課は部門間、工場内のバランスをみて所属長および部長と調整する。調整後、工場長が決定する。

執務職から専門職への昇進の場合は、部（室）単位で調整後、所属長（課長）が所定の職区分申請書を作成し、人事・勤労課に提出する。人事・勤労課は部門間、工場内（事業所内）のバランスをみて所属長および部長（又は室長）と調整する。調整後、地区労働部長が決定する。

(3) 職能等級昇進

ア 職能等級昇進は「当年の能力評価が一定水準以上の者で、かつ毎年の能力評価に応じて各従業員に付与する職能点の累積が一定の基準に達したとき」に行うと定められ（賃金規定第62条）ており、人事考課点そのものを等級昇進の基準とせず、人事考課点を読みかえた職能点を基準としている。また、技能職については、各職能等級別に職能等級基準（下表参照）が定められており、これを充足すると判定されたときにも等級昇進が行われることになっている。しかし、実態としては技能職においても能力評価と職能点を基準に等級昇進が行われている。

技能職職能等級基準

区分	職 能 等 級 基 準	補 完 基 準	
		一般的にいわれる熟練基準	最短者の経験年数の目安
技能職 4 級	技能職3級の内容がより高く必要とされ、複雑または精度の高い定型的作業については、自己の判断によって遂行しうる熟練段階または同一種類の機械・装置・計測器等についても、ほぼ同程度に扱いうる熟練段階	ボーシン	7年
技能職 3 級	条件の変化によってとるべき操作を変える必要が普通程度にありうる状況の下で、機械・装置・計器等の運転操作しうる段階、または工具・器具を用い複雑または精度の高い定型的作業を一般的指示のもとに、上級者の指導・点検を余り必要とせずに遂行しうる程度の熟練段階	熟 練 各種技能検定 (国検) 2級 レベルの技能	4年
技能職 2 級	条件の変化が少なく、とるべき操作を変える必要が少ない状況の下で、機械・装置・計器の運転操作を遂行しうる程度の熟練段階、または工具・器具を用い定型的作業をしばしば上級者の指導・点検を受けながら遂行しうる程度の熟練段階	一 般	1年
技能職 1 級	経験ないし訓練を必要としないか、または極めて短時日の実務経験で習熟しうる程度の技能段階		

イ 人事考課では考課対象期間に発揮された従業員の職務遂行能力の高さを評定して考課点に点数化するが、各年度の考課点は前年度に到達していた職務遂行能力が今年度においてどの程度上昇したかという観点からそれぞれ算定される。当年度の考課点と前年度の考課点との差が1年間における当該従業員の総合的な職務遂行能力の伸びを示すものとなる。そしてこの人事考課点の伸びを換算したものとして職能点が出され、この毎年の職能点を積み重ねたものとして累積職能点が出されることとなっている。しかし、実際には、後述のように、毎年度の人事考課点が後掲の換算表によってその年度の累積職能点に自動的に換算されるので、当年度の累積職能点と前年度の累積職能点との差が当年度の能力の伸びを示す職能点であることになる。

職能点は、さらに次の表に示される対応関係に従って能力評価総合点に読み替えられる。

能力評価総合点	特A	A	B	C	D	E	特E
職能点	3.0	2.5	2.0	1.5	1.0	0.5	0

また、能力評価基準および昇進基準点は次のように定められている。

上位等級		昇進条件		
		昇進基準点		当年度能力評価
企画職	2級	企画職として	4.5	B以上
職長 警備長 指導職（技能長）	4級	職長・警備長・指導職（技能長）として	27.5	A "
	3級	〃	11.5	C "
専門職 上級特勤職	3級	専門職・上級特勤職として	9.0	C "
	2級	〃	4.0	D "
班長 警備班長 指導職（副技能長）	3級	班長・警備班長・指導職として	27.0	C "
	2級	〃	12.0	D "
技能職 執務職 特勤職	4級	技能職・執務職・特勤職として	13.0	C "
	3級	〃	7.5	D "
	2級	〃	1.5	D "

(4) 昇号

当該年度において職区分昇進や職能等級昇進が行われない者で、次の基準のいずれかに該当する者は同一等級内で1号昇号する。ただし、当該職能等級に定められている号数の上限に達している者は据え置かれる。

- ① 当年度能力評価区分がB（職能点2.0）以上。
- ② 同一号内における前年度までの毎年の職能点を合計した点数に当年度職能点を加えた合計点が3.0以上。

なお、52年度以降は、ある者の累積職能点が①の基準により昇号するであろう者の累積職能点に達すれば、①、②の基準に該当しなくとも昇号することとなった（一号に限る）。

8 人事考課制度（職能等級制度運用のための）

人事考課制度が採用されたのは34年からで、当時は総合評価と要素別評価（分析評価）を併用していたが、48年に総合評価のみに変更した。

(1) 評定対象期間

対象	評定対象期間
51年度、52年度	前前年11月16日～前年11月15日
53年度	51年11月16日～52年10月31日
54年度以降	前前年11月1日～前年10月31日

(2) 評価単位・評価者

評価は二段階（一次、二次）評価とされ、まず職区分（評価区分）毎に一次、二次の評価が行われたのち、部門間の調整が行われることになっている。評価単価と調整単位は次のように定められている。

被 評 定 者 (評価区分)	指導職 (職長・技能長・職長見習)		指導職 (班長・副技能長)		技能職	企画職	専門職	執務職 (男)	上級特勤職	特勤職	執務職 (女)
	評 定 者 (評価単位)	一次	課長	課長	〃	課長	〃	〃	〃	〃	〃
二次		部長	課長	〃	部長	〃	〃	〃	〃	〃	〃
調 整 単 位	一次	工場	部	〃	工場	〃	〃	〃	〃	〃	〃
	二次	全社	工場	〃	全社	〃	〃	〃	〃	〃	〃

(3) 評価方法

評価はまず、評価単位内において従業員相互間の対人比較によって総合的に行われることになっている。

ア 人事考課点

評価は考課点に点数化される。この点数化は、職区分ごとに定められている考課点の範囲内（技能職・執務職は56点から100点、専門職は73点から100点）で1点きざみで行われるが、点数化にあたっての基準はない。しかし、実際上は前年度考課点より下ることとはないこととなっている。

各年度における各人の人事考課点の上げ幅には職区分別、点数別に限度がある。たとえば前年度の考課点が低い方の者については最高4点で、5点以上は上げられない。この上げ幅の限度については、正式の基準表のようなものはないが、考課制度ができて以降本社勤労部で取り決めたものがあり、この取り決めは46年以降は変わっていない。な

お、人事考課点の上昇幅がゼロであることは欠勤常習者など特別の例外的な場合のみであり、2年も続くことはさらによほどのことがある場合のみである。

評定着眼点は全社的基準によるが、本社では職場実態に合ったものと指導している。

職区分昇進が行われるためには人事考課点は、職区分別に一定の点数を達成しなければならないことになっている。職区分昇進がなされた場合は、累積職能点はゼロからスタートすることになっている。

なお、新入社員の人事考課点、累積職能点等初任格付基準は下表のとおりである。

区分 学歴		初 任 格 付 基 準			
		等 級	考課点	累積職能点	評価区分 合計点
大学院（博士）		専 2	81	4.5	0
"（修士）		執 4	77	13.5	0
大 学		" 3	69	7.5	0
高 専		" 2	64	3.5	0
短 大		" 2	64	3.5	0
高 卒 総 訓		技 2	63	3.0	1.0
相 産 高		" 2	60	1.5	0
高 校		執技 1	56	0	0
中 学		技 1	50	0	0
溶 接 専 科		" 1	53	0	0
職 訓	1 年	" 1	53	0	0
	2 年	" 1	55	0	0
高 校 女 子		執技 1	52	0	0

イ 基準人物の決定

各年度の人事考課においては、各人に対する評価の実施に先立ってまず基準人物が決定される。基準人物は、評定基準の尺度となる代表人物として、第二次評定単位毎に評定区分別に選定するが、これら評定グループにおいて、最高、上、中、下の4ランクを設け、それぞれのランク毎にその基準とするに相当であると判断される者を選定する。この選定は第二次評定者が前年度の考課点をもとに行う。

基準人物が決定すると、第二次評定者による評定者会議においてそれぞれの基準人物の当年度考課点を決定し、氏名、当年度の考課点を第二次評定者を通じて第一次評定者に説明、周知する。第一次評定者はこれを尺度として比較しながら第一次評定を行う。

ウ 第一次評定

各人に対する人事考課の評定は、第一次、第二次の二次にわたって

行われる。第一次評定は、被評定者の前年度人事考課点に近い人事考課点を定められた1名または2名の基準人物を当該年度の人事考課においてその者と比較すべき基準人物と定める。そして、各被評定者につき後述の評定項目、要素毎にその年の評価を行ったうえ、それぞれを総合した評価を行い、設定項目、要素別の評価と総合評価とをその者と対比される基準人物のそれら評価と比較して、その者の当該年度の人事考課点を基準人物の人事考課点との対比で決定する。そしてそれらを人事考課表に記入して第二次評定者に提出する。この人事考課表は現業の場合は班別に1枚の様式で、各人の前年度考課点と今年度の第一次、第二次の考課点の記入欄があるが、評定理由の記載欄はない。

第二次評定では第一次評定者間のバランスをチェックし、考課点を記入する。結果が第一次評定と相違する場合は、当該評定者とのみ話し合う。その後調整者に送る（評定は毎年12月～1月にかけて終了）。

工場勤労課は、調整者から提出された考課表の評定結果を記録するのみで、調整を含め、考課の中身に関与することはない。

エ 評定項目・評定要素

評定項目は業務能力、執務態度、業績の三項目で、更にこれらが20（業務能力10、執務態度8、業績2）の評定要素に分類されている。

(4) 人事考課点、職能点、累積職能点それぞれの関係

当該年度の人事考課の結果決定された人事考課点は、次に掲げる「換算表」に基づき、累積職能点に換算（読み替え）され、当該年度の累積職能点が自動的に決定される。決定された当該年度の累積職能点と前年度の累積職能点との差が職能点とされ、これが当人の能力の伸びを示すことになる。そしてこの職能点を読み替えたものが「能力評価総合点」（＝能力評価区分）で表示される。しかし、各従業員に対しては毎年の累積職能点も職能点も一切明かにされていない。

上記「換算表」は「職能点への運用基準」として以下のように定められている。

職能点への運用基準（換算表）

職 区 分 考 課 点	事務・技術系			現 業 系			
	企画職	専門職	執務職	指 導 職			技 能 職
				職長職見	班 長	副技能長	
95点					31.5	31.5	
94		23.0	31.0		③30.0	③30.0	
93		21.0	29.5	35.0	28.5	28.5	
92		19.0	27.0	④32.5	27.0	27.0	39.5
91		17.0	25.5	30.0	25.5	25.5	37.5
90		③15.0	24.0	27.5	24.0	24.0	35.5
89		13.5	22.5	25.0	22.5	22.5	33.5
88		12.0	21.0	23.5	21.0	21.0	31.5
87		10.5	20.0	22.0	19.5	19.5	29.5
86		9.0	19.0	20.5	②18.0	②18.0	27.5
85		7.5	④18.0	③19.5	16.5	16.5	④25.5
84		7.0	17.0	17.5	15.0	15.0	23.5
83		②6.0	16.0	16.0	14.0	14.0	22.0
82		5.0	15.5	14.5	13.0	13.0	20.5
81		4.5	15.0	13.0	12.0	12.0	19.0
80		4.0	14.5	11.5	11.0	11.0	17.5
79		3.0	14.0	10.0	10.0	10.0	16.0
78		2.5	13.5	9.0	9.0	9.0	15.0
77		2.5	13.0	8.0	8.0	8.0	14.0
76		①2.0	11.5	②7.0	7.0	7.0	13.0
75		1.5	10.5	6.0	①6.0	①6.0	11.5
74		0.5	10.5	5.0	5.0	5.0	10.5
73		0	③9.5	4.0	4.0	4.0	③9.5
72		↓	9.0	↓	3.0	3.0	9.0
71			8.5		2.0	2.0	8.5
70			8.0		1.0	1.0	8.0
69			7.5		0	0	7.5
68			6.5		↓	↓	6.5
67			5.5				5.5
66			4.5				4.5
65			4.0				②4.0
64			②3.5				3.5
63			3.0				3.0
62			2.5				2.5
61			2.0				2.0
60			1.5				1.5
59			0.5				0.5
58			0.5				0.5
57			①0.5				①0.5
56			0				0
55			↓				↓
54							
53							
～							
43	4.5						
42	2.0						
41	0						

- (注) 1 太線は等級区分を示す。
 2 ○内は等級を示す。
 3 表中の数字は累積職能点を示す。

(5) 職区分昇進、職能等級昇進、昇号がなされた場合の累積職能点および職能点の取扱い

ア 累積職能点の取扱い

職区分昇進がなされた場合は、次の職区分への昇進のための累積職能点は「0」から出発する。

等級昇進、昇号がなされた場合は、累積職能点は当該年度の人事考課点を「職能点への運用基準」(＝換算表)によって換算したものが維持される。

イ 職能点の取扱い

職区分昇進、等級昇進、昇号がなされたいずれの場合も、職能点は当該年度累積職能点から前年度累積職能点を差引いて算定される。そして3.0以上は3.0に、0以下は0とされる。なお、直近の昇進(職区分、等級、号とも)時の翌年からの職能点の合計(持ち越し点という)は、昇進した場合は「0」となる。

また、各昇進にともなう加給の号への格付けについては、職区分昇進または、等級昇進が行われた場合には、該当等級の加給テーブルの現加給を超える直近(直近上位)の号給となり、昇号の場合は、現加給の1号上位に格付けされる。

(6) 職区分昇進、職能等級昇進、昇号に必要な人事考課点と累積職能点との関係

ア 前述のように各年度の人事考課点は、換算表によって、累積職能点に換算されるので、職区分昇進、職能等級昇進、昇号に必要な累積職能点を達成するための人事考課点が何点かは「換算表」から自動的に算出される。例えば、技能職二級の者が三級に昇進する累積職能点の基準点は、7.5点であり、その人事考課点は69点である。同じく三級から四級への昇進は、累積職能点13.0点＝人事考課点76点となっている。また、執務職においては、たとえば三級から四級への昇進は累積職能点13.0点＝人事考課点77点となっている。執務職から専門職に昇進した場合は、累積職能点は0点となるが、人事考課点は73点として格付される(換算表上、専門職の累積職能点0点＝人事考課点73点)。

イ 以上のように職区分昇進、職能等級昇進、昇号いずれの場合においても、人事考課評定により決定される人事考課点から換算表によって自動的に換算される累積職能点が基本となって職能等級制度が運用されているが、人事考課点のつけ方については、会社はかつて(47、8年ころ)、「モデル考課点」(標準的な人が各職区分における経験年数に応じて迎える人事考課点の目安であって、学歴別、入社年次別に点数がどう変化しているかを示す)を作成し、これを参考にすることを指導していた。この「モデル考課点」は、現在も経験年数による考課点の変遷の傾向は変わらないので、考課点の上限規制的な意味で使用されており、勤労部が所持している(本件審査過程で提出を求めたが提出

されなかった)。

9 申立人らの賃金と一時金

(1) 石高29期生の申立人らとの比較対象範囲

35年3月に石川島工業高等学校を卒業した(勤続年数は31年4月の入学時から起算される)29期生は、卒業時58名であり、全員が東京地区の各工場に配属された。これらの者のうち、52年3月末日時の在籍者は38名である。

この38名中、本件審査対象期間中の退職者、海外の子会社への出向者、東京支部以外の所属者、本件申立人とはなっていないが、申立人らとはぐくみ会ないし石川島連絡会議で行動を共にした2名および組合専従者(職場復帰の際は、職能等級、号、賃金は同期同学歴者と同等に決められる)を除くと、申立人ら10名の比較対象とする者(以下申立人らと区別する意味で「その他の者」という。)は、51年度、52年度は24名、53年度は23名、54年度、55年度は20名である。

(2) 37年採用の申立人らとの比較対象範囲

37年3月22日付で定期採用された者は343名であり、うち314名が東京地区に配属された。その後52年11月の時点での東京地区在籍者は133名(申立人13名を含む)であり、うち申立人13名中の10名が配属されている豊洲総合事務所(56名中申立人8名)と佃事務所(7名中申立人2名)に在籍の者(申立人らと比較対象する「その他の者」)は52年度で48名(51年度もほぼ同数)、55年度で39名である(本件審査対象期間中の職場異動者、退職者、海外出向者、組合専従者は除く)。

(3) 石高29期の申立人らと「その他の者」との賃金および一時金の比較

申立人らの各年度別賃金および一時金と申立人らが調査して掌握した「その他の者」の賃金および一時金との比較値は、次のとおりである。

<51年度>

	氏名	本給	加給	基準賃金	一時金(夏)	一時金(年末)
申立人	X 1	111,500	36,900	148,400	338,400	○ 348,100
	X 2	109,300	36,300	145,600	331,300	339,400
	X 4	113,200	36,900	150,100	342,900	352,700
	X 5	108,600	33,400	142,000	322,000	331,200
	X 6	109,900	34,000	143,900	326,800	○ 336,200
	X 9	110,100	34,000	144,100	329,200	318,000
	X10	111,100	33,400	144,500	327,100	336,100
	X 3	111,400	38,100	149,500	341,300	351,100
	X 8	106,000	29,200	135,200	301,600	309,000
	X 7	109,500	31,100	140,600	312,000	○ 321,200
	平均	110,060	34,330	144,390	327,260	334,300
	その他の者	a 1	112,000	46,000	158,000	
a 2		114,000	47,000	161,000		
a 3		114,000	47,000	161,000		
a 4		120,000	45,000	165,000		
a 5		119,000	52,000	171,000		
a 6		119,000	52,000	171,000		
a 7		121,000	52,000	173,000		
a 8		123,000	52,000	175,000		
平均		117,750	49,125	166,875	393,400	404,700

<52年度>

	氏名	本給	加給	基準賃金	一時金(夏)	一時金(年末)
申立人	X 1	120,200	40,400	160,600	364,600	○ 374,500
	X 2	117,800	39,700	157,500	356,700	364,900
	X 4	122,100	41,100	153,200	371,300	381,000
	X 5	117,000	37,300	154,300	348,600	358,000
	X 6	118,400	39,700	158,100	358,200	○ 367,900
	X 9	118,600	39,700	158,300	362,200	370,100
	X10	119,800	37,300	157,100	355,000	365,300
	X 3	120,200	41,800	162,000	368,300	377,500
	X 8	114,200	32,000	146,200	326,900	310,500
	X 7	118,000	33,800	151,800	337,200	347,000
	平均	118,630	38,280	156,910	354,900	361,670
	その他の者	b 1	125,000	51,000	176,000	
b 2		125,000	51,000	176,000		
b 3		124,000	52,000	176,000		
b 4		130,000	50,000	180,000		
b 5		129,000	58,000	187,000		
b 6		134,000	58,000	192,000		
b 7		132,000	63,000	195,000		
平均		128,429	54,714	183,143	430,400	442,000

<53年度>

	氏名	本給	加給	基準賃金	一時金(夏)	一時金(年末)
申立人	X 1	125,600	42,400	168,000	331,800	○ 322,500
	X 2	123,000	41,700	164,700	327,600	314,500
	X 4	127,500	42,400	169,900	339,200	329,400
	X 5	122,100	41,000	163,100	324,000	315,000
	X 6	123,500	41,700	165,200	328,700	○ 319,500
	X 9	123,800	41,000	164,800	327,800	314,400
	X10	125,000	41,000	166,000	330,500	321,300
	X 3	125,500	43,100	168,600	336,000	332,900
	X 8	119,200	34,900	154,100	304,000	298,200
	X 7	123,000	34,900	157,000	309,200	○ 300,700
	平均	123,820	40,410	164,230	325,880	316,240
	その他の者	c 1	132,000	5,200	184,000	
c 2		131,000	54,000	185,000		
c 3		137,000	51,000	188,000		
c 4		131,000	58,000	189,000		
c 5		136,000	59,000	195,000		
c 6		141,000	60,000	201,000		
c 7		139,000	65,000	204,000		
平均		135,286	57,000	192,286	396,700	385,500

<54年度>

	氏名	本給	加給	基準賃金	一時金(夏)	一時金(年末)
申立人	X 1	130,100	42,400	172,500	267,500	265,700
	X 2	127,400	41,700	169,100	259,200	259,900
	X 4	130,200	44,400	174,600	250,500	272,000
	X 5	126,500	41,000	167,500	258,900	259,600
	X 6	128,100	41,500	169,600	262,800	263,600
	X 9	128,300	41,000	169,300	259,300	263,600
	X10	129,600	41,000	170,600	244,100	265,000
	X 3	130,200	43,100	173,300	269,000	269,700
	X 8	123,600	34,900	158,500	245,700	245,300
	X 7	127,500	34,600	163,100	248,800	249,500
	平均	128,150	40,660	168,810	256,580	261,390
	その他の者	d 1	137,000	53,000	190,000	
d 2		137,000	54,000	191,000		
d 3		137,000	59,000	196,000		
d 4		142,000	59,000	201,000		
d 5		147,000	60,000	207,000		
d 6		145,000	66,000	211,000		
平均		140,833	58,500	199,333	320,000	320,900

< 55 年度 >

	氏名	本給	加給	基準賃金	一時金（夏）	一時金（年末）
申 立 人	X 1	136,700	44,300	181,000	355,900	357,200
	X 2	133,700	43,600	177,300	344,600	345,800
	X 4	138,900	45,000	183,900	362,300	363,600
	X 5	132,700	42,900	175,600	344,100	345,400
	X 6	134,500	43,600	178,100	349,600	347,500
	X 9	136,000	42,900	178,900	348,000	352,600
	X 10	136,000	42,900	178,900	348,000	352,600
	X 3	136,800	45,700	182,500	359,300	363,900
	X 8	129,900	37,200	167,100	328,600	329,800
	X 7	133,700	37,200	170,900	330,600	331,800
	平均	134,750	42,600	177,350	346,950	348,530
そ の 他 の 者	e 1	150,000	56,000	206,000		
	e 2	151,000	56,000	207,000		
	e 3	146,000	61,000	207,000		
	e 4	145,000	63,000	208,000		
	e 5	151,000	64,000	215,000		
	e 6	152,000	65,000	217,000		
	平均	149,167	60,833	210,000	427,500	425,900

- (注) 1 : 申立人一時金中○印の数字は、実際の金額がわからなかったため、出勤係数は 1.00 とし、成績係数は判明している直前の係数を当てはめて推定計算したもの。
- 2 : 「その他の者」の本給、加給額は実際の額の 100 円単位を四捨五入したもの（氏名の推定を避けるため）。
- 3 : 「その他の者」の一時金の平均額は、基準賃金の平均額を基礎に、出勤係数 1.00、成績係数は「その他の者」の各年度の最大分布の職能等級を基準とし、その職能等級の者の標準者が査定される係数（29 期については各年度とも 1.07、37 年採用については 51 年度～53 年度は 1.07、54、55 年度は 1.09）とし、定額控除と支給係数は各年度の実際の数値。
各年度とも同じ（37 年採用者の場合を含む）。

- (4) 37 年採用の申立人らと「その他の者」との賃金および一時金の比較
申立人らの各年度別賃金および一時金と申立人らが調査して掌握した「その他の者」の賃金および一時金との比較値は次のとおりである。

< 51年度 >

	氏名	本給	加給	基準賃金	一時金（夏）	一時金（年末）
申 立 人	X 12	101,200	37,500	138,700	307,500	○ 316,300
	X 14	100,800	36,300	137,100	306,400	○ 315,100
	X 15	102,100	37,500	139,600	309,800	318,600
	X 18	101,200	36,300	137,500	304,200	312,900
	X 19	101,200	37,500	138,700	○ 313,500	○ 322,400
	X 21	101,300	37,500	138,800	○ 310,700	319,600
	X 22	99,800	36,300	136,100	303,900	312,600
	X 23	99,700	36,300	136,100	300,700	309,300
	X 11	102,100	41,600	143,700	○ 332,600	○ 342,000
	X 20	99,800	36,300	136,100	305,900	315,600
	X 17	102,500	41,600	144,100	293,500	305,000
	X 16	103,500	42,600	146,100	338,900	348,600
	X 13	99,700	32,200	131,900	○ 293,100	301,500
	平均	101,146	37,654	138,800	309,285	318,423
そ の 他 の 者	f 1	105,000	46,000	151,000		
	f 2	107,000	48,000	155,000		
	f 3	108,000	47,000	155,000		
	f 4	108,000	47,000	155,000		
	f 5	108,000	52,000	160,000		
	f 6	109,000	52,000	161,000		
	f 7	111,000	52,000	163,000		
	f 8	112,000	52,000	164,000		
	f 9	112,000	52,000	164,000		
	f 10	111,000	52,000	163,000		
	f 11	114,000	52,000	166,000		
	f 12	115,000	49,000	164,000		
	平均	110,000	50,083	160,083	375,600	386,300

<52年度>

	氏名	本給	加給	基準賃金	一時金（夏）	一時金（年末）
申 立 人	X 12	109,200	41,100	150,300	331,900	340,900
	X 14	108,800	39,700	148,500	333,100	341,700
	X 15	110,200	41,100	151,300	340,900	350,100
	X 18	109,300	40,400	149,700	333,600	342,600
	X 19	110,000	45,500	155,500	○ 354,900	○ 364,500
	X 21	110,000	45,500	155,500	351,600	361,100
	X 22	108,400	45,500	153,900	350,200	360,300
	X 23	107,500	39,700	147,200	324,100	○ 332,800
	X 11	110,900	45,500	156,400	○ 360,600	○ 370,400
	X 20	108,400	45,500	153,900	347,600	○ 356,900
	X 17	111,300	46,300	157,600	336,000	317,500
	X 16	112,900	46,300	159,200	371,400	381,500
	X 13	107,700	39,700	147,400	330,900	339,900
	平均	109,585	43,215	152,800	343,600	350,785
そ の 他 の 者	g 1	116,000	52,000	168,000		
	g 2	120,000	51,000	171,000		
	g 3	117,000	57,000	174,000		
	g 4	118,000	57,000	175,000		
	g 5	119,000	57,000	176,000		
	g 6	118,000	58,000	176,000		
	g 7	119,000	58,000	177,000		
	g 8	121,000	58,000	179,000		
	平均	118,500	56,000	174,500	407,900	418,900

<53年度>

	氏名	本給	加給	基準賃金	一時金（夏）	一時金（年末）
申 立 人	X 12	114,000	42,400	156,400	306,100	297,600
	X 14	114,400	47,000	161,400	320,300	309,700
	X 15	115,900	47,000	162,900	323,600	314,500
	X 18	115,000	47,000	162,000	○ 321,600	○ 311,000
	X 19	115,600	47,000	162,600	326,000	316,800
	X 21	115,800	47,000	162,800	326,500	317,300
	X 22	114,000	47,000	161,000	322,600	313,600
	X 23	112,200	41,000	153,200	○ 296,200	287,900
	X 11	116,800	47,800	164,600	○ 333,600	○ 324,200
	X 20	114,000	47,000	161,000	322,400	313,400
	X 17	116,900	47,800	164,700	308,500	287,500
	X 16	119,200	52,700	171,900	353,500	343,600
	X 13	112,600	41,700	154,300	304,100	294,400
	平均	115,108	46,338	161,446	320,385	310,115
そ の 他 の 者	h 1	126,000	54,000	180,000		
	h 2	123,000	59,000	182,000		
	h 3	124,000	59,000	183,000		
	h 4	125,000	59,000	184,000		
	h 5	125,000	59,000	184,000		
	h 6	125,000	60,000	185,000		
	h 7	126,000	60,000	186,000		
	h 8	126,000	61,000	187,000		
	h 9	128,000	61,000	189,000		
	平均	125,333	59,111	184,444	378,800	368,200

< 54年度 >

	氏名	本給	加給	基準賃金	一時金（夏）	一時金（年末）
申 立 人	X 12	119,200	47,000	166,200	256,700	257,400
	X 14	119,600	47,000	166,600	○ 257,300	○ 257,300
	X 15	120,900	47,000	167,900	259,600	260,300
	X 18	120,200	47,000	167,200	246,000	258,100
	X 19	120,600	47,000	167,600	○ 261,500	○ 262,200
	X 21	121,100	47,800	168,900	238,800	264,500
	X 22	119,400	47,800	167,200	235,100	261,600
	X 23	116,500	41,700	158,200	238,200	238,800
	X 11	122,100	47,800	169,900	○ 268,000	○ 268,800
	X 20	119,000	47,800	166,800	○ 262,500	263,300
	X 17	121,900	47,800	169,700	245,500	246,000
	X 16	125,000	52,700	177,700	284,500	285,300
	X 13	116,900	42,400	159,300	○ 242,300	○ 243,000
	平均	120,185	46,985	167,169	253,538	258,969
そ の 他 の 者	i 1	129,000	60,000	189,000		
	i 2	132,000	59,000	191,000		
	i 3	130,000	61,000	191,000		
	i 4	132,000	59,000	191,000		
	i 5	131,000	61,000	192,000		
	i 6	132,000	61,000	193,000		
	i 7	134,000	61,000	195,000		
	i 8	135,000	61,000	196,000		
	i 9	131,000	65,000	196,000		
	平均	131,778	60,889	192,667	314,000	314,900

< 55年度 >

	氏名	本給	加給	基準賃金	一時金（夏）	一時金（年末）
申 立 人	X 12	126,000	49,200	175,200	343,300	344,500
	X 14	126,500	50,000	176,500	○ 346,100	347,300
	X 15	127,700	49,200	176,900	347,000	348,200
	X 18	127,200	50,000	177,200	347,700	347,500
	X 19	127,300	50,000	177,300	○ 351,100	○ 352,400
	X 21	128,200	50,000	178,200	353,200	354,400
	X 22	126,300	50,000	176,300	347,900	350,100
	X 23	122,400	43,600	166,000	320,000	321,200
	X 11	129,600	55,100	184,700	○ 371,000	○ 372,300
	X 20	125,600	50,000	175,600	347,100	344,300
	X 17	128,600	50,000	178,600	328,000	328,500
	X 16	132,600	56,000	188,600	383,300	381,000
	X 13	123,600	49,200	172,800	○ 338,000	340,700
	平均	127,046	50,177	177,223	347,977	348,646
そ の 他 の 者	j 1	138,000	64,000	202,000		
	j 2	139,000	64,000	203,000		
	j 3	139,000	64,000	203,000		
	j 4	139,000	65,000	204,000		
	j 5	140,000	64,000	204,000		
	j 6	140,000	64,000	204,000		
	j 7	140,000	65,000	205,000		
	j 8	139,000	68,000	207,000		
	j 9	145,000	64,000	209,000		
	j 10	142,000	69,000	211,000		
	j 11	143,000	68,000	211,000		
	j 12	134,000	61,000	195,000		
	平均	139,833	65,000	204,833	423,700	425,200

(5) 賃金の全社的傾向

ア 会社は、賃金の全社的傾向については、会社が採用している賃金制度、職能等級制度のもとでは従業員を入社年次別に管理する考え方はとっていないことを理由に一切明らかにしていない。しかし、労務行政研究所発行の労政時報春闘別冊シリーズ「モデル条件別昇給・配分」の52年度版（51年度の賃金改定後の賃金を対象）～55年度版には会社の「モデル条件別賃金」が学歴別、職種別、年齢別の「所定労働時間内賃金」として表示されている。

なお、このシリーズで取扱っている「モデル条件別賃金」とは、正常に進学し、学校卒業後直ちに入社し、以後標準的な地位、成績にある者の賃金で、かつ、各学歴の所有者がそれぞれ最も多く在勤する地域（例えば、大卒なら本社、中卒なら工場）における賃金である。また、「所定労働時間内賃金」とは、昇給、ベース・アップ実施後の所定労働時間内賃金であって、通勤手当、時間外手当、賞与を除く月々きまって支給される賃金（本件会社の場合は、本給＋加給）である。

各年度版の集計結果は下表のとおりである。

52年度版（51年度改定後）

輸送 輸送用機器

社名		石川島播磨重工業 37,407(1,185)									
区分	学歴(性)	年齢	勤続	扶養	51年所定労働時間内賃金		51年賃金増額分		上昇率		
					間内賃金	うち基本賃金	合計	うべちア			
平均	男女計	35.9 28.3 35.6	13.0 7.1 12.8	1.9 0.1 1.8	153,353 102,939 151,600		12,300	9,300	8.8		
モ	旧・新大卒・事務技術(男)	22			110,800	110,800					
		23			113,600	113,600					
		25			128,400	128,400					
		27			141,000	141,000					
		30			160,800	160,800					
		33			180,800	180,800					
		35			207,400	207,400					
		40									
		45									
		50									
デ	旧中・新高卒・事務技術(男)	18			88,400	88,400					
		19			93,600	93,600					
		20			96,000	96,000					
		22			104,000	104,000					
		25			117,000	117,000					
		27			130,600	130,600					
		30			146,200	146,200					
		33			165,400	165,400					
		35			178,300	178,300					
		40			211,100	211,100					
ル	新高卒・現業(男)	18			88,400	88,400					
		19			93,700	93,700					
		20			95,900	95,900					
		22			102,400	102,400					
		25			114,600	114,600					
		27			122,600	122,600					
		30	班	長	139,700	139,700					
条	旧高小・新中卒・現業(男)	15									
		16									
		18									
		20			97,100	97,100					
		22			102,500	102,500					
		25			115,100	115,100					
		27			123,700	123,700					
件	新高卒・現業(男)	30	班	長	140,300	140,300					
		33	"	"	153,200	153,200					
		35	"	"	162,000	162,000					
		40	職	長	183,600	183,600					
		45	"	"	205,700	205,700					
		50	"	"	226,400	226,400					
		55	"	"	241,700	241,700					
別	短大(女)	20									
		23									
		27									
		新高卒・事務(女)	18			84,000	84,000				
			19			84,600	84,600				
20				86,200	86,200						
23				91,700	91,700						
25				96,400	96,400						
別	新中卒・現業(女)	15									
		16									
		18									
		20									
		23									
		25									
		27									

53年度版（52年度改定後）

輸送用機器

社名		輸機 A 社 37,602(1,384)										
区分	学歴(性)	年齢	勤続	扶養	52年所定労働時間内賃金		52年賃金増額分		上昇率			
					間内賃金	うち基本賃金	合計	うべちア				
平均	男女計	36.6 28.4 36.4	13.9 7.3 13.7	2.0 0.1 1.9	167,322 109,112 165,387	167,322 109,112 165,387	13,100	9,800	8.6			
モ	旧・新大卒・事務技術(男)	22			117,900	117,900	7,000	7,000	6.3			
		23			121,000	121,000	9,300	7,000	8.3			
		25			136,800	136,800	11,500	8,300	9.2			
		27			150,100	150,100	13,100	9,300	9.6			
		30			171,200	171,200	14,700	10,600	9.4			
		33			192,800	192,800	16,700	12,000	9.5			
		35			219,300	219,300	18,100	13,200	9.0			
		40										
		45										
		50										
デ	旧中・新高卒・事務技術(男)	18			93,700	93,700	5,300	5,300	6.0			
		19			99,700	99,700	7,700	5,700	8.4			
		20			101,900	101,900	7,800	5,800	8.3			
		22			108,300	108,300	8,100	6,000	8.1			
		25			125,100	125,100	10,100	7,600	8.8			
		27			138,700	138,700	11,600	8,400	9.1			
		30			155,500	155,500	13,500	9,600	9.5			
		33			174,500	174,500	15,000	10,900	9.4			
		35			185,100	185,100	15,600	11,400	9.2			
		40			223,500	223,500	18,500	13,500	9.0			
ル	新高卒・現業(男)	45			244,500	244,500	19,800	14,500	8.8			
		50										
		55										
		条	旧高小・新中卒・現業(男)	18			93,700	93,700	5,300	5,300	6.0	
				19			99,400	99,400	7,700	5,700	8.4	
				20			101,600	101,600	7,800	5,800	8.3	
				22			107,600	107,600	8,200	6,000	8.2	
25					122,200	122,200	9,600	7,100	8.5			
27					130,300	130,300	10,500	7,900	8.8			
30	班			長	148,100	148,100	11,100	8,400	8.1			
件	新高卒・現業(男)	33	"	"	162,300	162,300	12,500	9,500	8.3			
		35	"	"	171,100	171,100	13,500	9,800	8.6			
		別	短大(女)	15								
				16								
				18								
				20			102,500	102,500	7,900	5,800	8.4	
				22			108,300	108,300	8,200	6,000	8.2	
25					122,800	122,800	9,600	7,100	8.5			
27					131,400	131,400	10,500	7,900	8.7			
別	新高卒・事務(女)	30	班	長	148,400	148,400	11,300	8,400	8.2			
		33	"	"	162,400	162,400	13,100	9,500	8.8			
		35	"	"	171,400	171,400	13,500	9,800	8.5			
		40	職	長	195,700	195,700	15,600	11,300	8.7			
		45	"	"	218,400	218,400	17,400	12,800	8.7			
		50	"	"	240,600	240,600	19,600	14,500	8.9			
		55	"	"	259,200	259,200	20,600	15,300	8.6			

イ そこで、申立人らが調査のうえ掌握した「その他の者」の賃金の平均額とこの労政時報別冊でまとめた賃金額ならびに申立人らの賃金平均額を対比すると下表のとおりである。

なお、対比にあたり次のとおり条件を設定した。

- ① 学歴区分については、石高29期生は労政時報の表中の「旧高小・新中卒・現業（男）」に、37年採用者は「旧中・新高卒・事務技術（男）」とした。
- ② 年齢は、51年度で石高29期生は「35歳」、37年採用者は「32歳」である。
- ③ 表中、申立人らの年齢に対応する賃金の記録がない場合は、直前、直後の年齢に対応して記載されている賃金額を単純平均した数値を申立人らの年齢に対応する賃金額とした。

		51年度	52年度	53年度	54年度	55年度
		29期 35歳 37年 32歳	29期 36歳 37年 33歳	29期 37歳 37年 34歳	29期 38歳 37年 35歳	29期 39歳 37年 36歳
石高29期生	申立人らが調査した「その他の者」の賃金平均額	166,875	183,143	192,286	199,333	210,000
	労政時報による賃金額	162,000	176,260	182,700	187,329	—
	申立人らの賃金平均額	144,390	156,910	164,230	168,810	177,350
37年採用者	申立人らが調査した「その他の者」の賃金平均額	160,083	174,500	184,444	192,667	204,833
	労政時報による賃金額	159,000	174,500	184,240	193,807	—
	申立人らの賃金平均額	138,000	152,800	161,446	167,169	177,223

ウ また、労政時報による賃金額と申立人らの賃金額の最高と最低を各年度別に比較すると下表のとおりである。

		51年度	52年度	53年度	54年度
石高29期生	労政時報による賃金額	162,000	176,260	182,700	187,329
	申立人ら賃金の最高額	150,100	163,200	169,900	174,600
	申立人ら賃金の最低額	135,200	146,200	154,100	158,329
37年採用者	労政時報による賃金額	159,000	174,500	184,240	193,807
	申立人ら賃金の最高額	146,100	159,200	171,900	177,700
	申立人ら賃金の最低額	131,900	147,200	153,200	158,200

10 申立人らの職能等級

(1) 申立人らの職能等級

ア 石高29期生の申立人らの各年度別職能等級は次のとおりである。

	51年度	52年度	53年度	54年度	55年度
X 4	技 4	技 4	技 4	技 4	技 4
X 3	技 4	技 4	技 4	技 4	技 4
X 1	技 4	技 4	技 4	技 4	技 4
X 2	技 4	技 4	技 4	技 4	技 4
X 6	技 3	技 4	技 4	技 4	技 4
X 9	技 3	技 4	技 4	技 4	技 4
X10	技 3	技 3	技 4	技 4	技 4
X 5	技 3	技 3	技 4	技 4	技 4
X 7	技 3	技 3	技 3	技 3	技 3
X 8	技 2	技 2	技 3	技 3	技 3

(注) 技は技能職、数字は等級を示す。

イ 37年採用の申立人らの各年度別職能等級は次のとおりである。

	51年度	52年度	53年度	54年度	55年度
佃事業所					
X 11	専 1	専 1	専 1	専 1	専 2
X 20	執 4	専 1	専 1	専 1	専 1
豊洲総合事務所					
X 21	執 4	専 1	専 1	専 1	専 1
X 18	執 4	執 4	専 1	専 1	専 1
X 22	執 4	専 1	専 1	専 1	専 1
X 14	執 4	執 4	専 1	専 1	専 1
X 19	執 4	専 1	専 1	専 1	専 1
X 15	執 4	執 4	専 1	専 1	専 1
X 12	執 4	執 4	執 4	専 1	専 1
X 23	執 4	執 4	執 4	執 4	執 4
その他の事業所					
X 13	執 3	執 4	執 4	執 4	執 1
X 17	専 1	専 1	専 1	専 1	専 1
X 16	専 1	専 1	専 2	専 2	専 2

(注) 専は専門職、執は執務職を示す。

(2) 「その他の者」の職能等級

ア 石高29期の「その他の者」の各年度別職能等級は次のとおりである。

	51年度	52年度	53年度	54年度	55年度

C 4	専	3	企	1	企	1	企	1	企	1
C 5	専	2	専	2	専	3	専	3	企	1
C 6	専	3	専	3	専	3	専	3	専	3
C 7	専	3	専	3	専	3	企	1	企	1
C 8	専	2	専	2	専	2	専	2	専	3
C 9	専	3	専	3	専	3	専	3	専	3
C 10	専	3	専	3	専	3	専	3	専	3
C 11	専	3	専	3	専	3	専	3	専	3
C 12	専	2	専	2	専	3	専	3	専	3
C 13	専	2	専	2	専	3	専	3	専	3
C 14	専	2	専	2	専	3	専	3	専	3
C 15	専	2	専	2	専	2	専	3	専	3
C 16	指	2	指	2	指	2	指	2	指	3
C 17	専	2	専	2	専	2	専	2	専	3
C 18	専	2	専	2	専	2	退社		*	
C 19	専	2	専	2	退社		*		*	
C 20	指	1	指	1	専	1	専	2	専	2
C 21	指	1	指	1	専	1	専	1	専	2
C 22	指	1	指	1	指	1	指	1	指	1
C 23	指	1	指	1	指	1	指	1	指	1
C 24	技	4	指	1	指	1	指	1	指	1
C 25	指	1	指	1	指	1	イシプラス		*	
C 26	技	4	指	1	指	1	退社		*	
C 27	技	4	専	1	専	1	専	1	専	2
C 28	横浜支部		*		*		*		*	
C 29	労組専従		*		*		*		*	

- (注) 1 : 指は指導職、専は専門職、企は企画職を示す。
2 : *印は比較対象外。
3 : 申立人らと行動を共にしていた2名は除外した。

イ 37年採用の「その他の者」の各年度別職能等級は次のとおりである。

	51年度	52年度	53年度	54年度	55年度
豊洲総合事務所					
C30	専 3	企 1	企 1	企 1	企 1
C31	専 3	企 1	企 1	企 1	企 1
C32	専 3	企 1	企 1	企 1	企 1
C33	専 3	企 1	企 1	企 1	企 1
C34	*	*	*	*	*
C35	専 3	専 3	企 1	*	*
C36	専 3	専 3	企 1	企 1	企 1
C37	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C38	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C39	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C40	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C41	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C42	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C43	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C44	*	*	*	*	*
C45	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C46	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C47	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C48	専 3	専 3	*	*	*
C49	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C50	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C51	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C52	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C53	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C54	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C55	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C56	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C57	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C58	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C59	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C60	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C61	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1
C62	専 3	専 3	専 3	専 3	企 1
C63	専 3	専 3	専 3	専 3	企 1
C64	専 3	専 3	専 3	専 3	企 1
C65	専 3	専 3	専 3	専 3	企 1

C 66	専 3	専 3	専 3	専 3	専 3	企 1
C 67	* 3	専 3	専 3	専 3	専 3	企 1
C 68	専 3	専 3	* 3	* 3	* 3	
C 69	専 3	専 3	* 3	* 3	* 3	
C 70	専 3	専 3	* 3	* 3	* 3	
C 71	専 3	専 3	* 3	* 3	* 3	
C 72	専 3	専 3	* 3	* 3	* 3	
C 73	専 2	専 2	専 3	専 3	専 3	
C 74	専 2	専 2	専 3	専 3	専 3	
C 75	専 2	専 2	専 3	専 3	専 3	
C 76	専 2	専 2	専 2	* 2	* 2	
C 77	専 2	専 2	専 2	* 2	* 2	
C 78	専 1	専 2	専 2	専 2	専 2	
C 79	* 3	専 3	専 3	専 3	専 3	

併事務所						

C 80	専 3	専 3	専 3	企 1	企 1	
C 81	専 3	専 3	専 3	専 3	専 3	
C 82	専 3	専 3	専 3	専 3	専 3	
C 83	専 2	専 2	専 3	専 3	専 3	
C 84	専 2	専 2	専 3	専 3	専 3	

ウ なお、申立人らの職能等級導入時（47年3月16日現在）における職能等級・号の格付は次のとおりである。

石 高 29 期	X 1	技能職 3 級 5 号	37 年 採 用	X 17	執務職 4 級 3 号
	X 2	〃		X 12	執務職 4 級 2 号
	X 3	〃		X 15	〃
	X 4	〃		X 16	〃
	X 9	〃		X 19	〃
	X 5	技能職 3 級 4 号		X 21	〃
	X 6	〃		X 11	執務職 3 級 3 号
	X 7	技能職 2 級 6 号		X 13	〃
	X 8	〃		X 14	〃
	X 10	〃		X 18	〃
				X 20	〃
				X 22	〃
		X 23	〃		

エ 申立人らと「その他の者」の職能等級を比較した分布状況は次のとおりである。

<石高29期>

欄内数字は人数

	51年度		52年度		53年度		54年度		55年度	
	申立人	その他	申立人	その他	申立人	その他	申立人	その他	申立人	その他
企画職 1 級				1		1		2		3
専門職 3 級		6		5		9		9		10
指導職 3 級										1
専門職 2 級		9		9		4		3		3
指導職 2 級		1		1		1		1		
専門職 1 級				1		3		2		
指導職 1 級		5		7		5		3		3
執務職 4 級										
技能職 4 級	4	3	6		8		8		8	
執務職 3 級										
技能職 3 級	5		3		2		2		2	
執務職 2 級										
技能職 2 級	1		1							

< 37年採用 >

豊洲総合事務所及び佃事務所在籍者

() 内の数字はその他の事業所在籍者

	51年度		52年度		53年度		54年度		55年度	
	申立人	その他	申立人	その他	申立人	その他	申立人	その他	申立人	その他
企画職 1 級				4		6		29		35
専門職 3 級		43		41		38		14		8
指導職 3 級										
専門職 2 級		7		8	(1)	3	(1)	1	1 (1)	1
指導職 2 級										
専門職 1 級	1 (2)	1	5 (2)		8 (1)		9 (1)		8 (2)	
指導職 1 級										
執務職 4 級	9		5 (1)		2 (1)		1 (1)		1	
技能職 4 級										
執務職 3 級	(1)									
技能職 3 級										
執務職 2 級										
技能職 2 級										

11 申立人らの人事考課

(1) 人事考課点の推移

申立人らの人事考課点及び等級・号ならびに臨時給与の成績系数等、昇進、賃金に関する事項の各人別・年度別の推移は下表のとおりである。

< 石高29期 >

		50年度	51年度	52年度	53年度	54年度	55年度
X 1	等級・号	技能4級1号	技能4級2号	技能4級2号	技能4級3号	技能4級3号	技能4級3号
	人事考課点	77	79 (79)	79 (80)	80 (81)	80 (81)	81 (82)
	累積職能点	14.0	16.0	16.0	17.5	17.5	19.0
	能力評価区分		B	特E	C	特E	C
	成績金額		200 (200)	200 (300)	300 (300)	100 (300)	300 (300)
	夏臨給成績系数		1.05 (1.05)	1.05 (1.05)	1.04 (1.05)	1.05 (1.05)	1.05 (1.05)
	年末臨給成績系数					1.04 (1.05)	1.05 (1.05)
X 2	等級・号	技能3級7号	技能4級1号	技能4級1号	技能4級2号	技能4級2号	技能4級2号
	人事考課点	75	76 ($\frac{80}{74}$)	77 (78)	78 (80)	78 (79)	79 (80)
	累積職能点	11.5	13.0	14.0	15.0	15.0	16.0
	能力評価区分		C	D	D	特E	D
	成績金額		100 (200)	200 (300)	300 (300)	0 (300)	200 (300)
	夏臨給成績系数		1.05 (1.05)	1.05 (1.05)	1.05 (1.05)	1.04 (1.05)	1.04 (1.05)
	年末臨給成績系数					1.04 (1.05)	1.04 (1.05)
X 6	等級・号	技能3級5号	技能3級6号	技能4級1号	技能4級2号	技能4級2号	技能4級2号
	人事考課点	73	75 (77)	76 (78)	78 (78)	78 (80)	79 (81)
	累積職能点	9.5	11.5	13.0	15.0	15.0	16.0
	能力評価区分		B	C	B	特E	D
	成績金額		100 (200)	100 (300)	200 (300)	200 (300)	200 (300)
	夏臨給成績系数		1.05 (1.06)	1.05 (1.05)	1.05 (1.05)	1.05 (1.05)	1.05 (1.05)
	年末臨給成績系数					1.05 (1.05)	1.04 (1.05)
X 5	等級・号	技能3級4号	技能3級5号	技能3級6号	技能4級1号	技能4級1号	技能4級1号
	人事考課点	69	73 (73)	75 (74)	76 ($\frac{79}{74}$)	76 (79)	77 (80)
	累積職能点	7.5	9.5	11.5	13.0	13.0	14.0
	能力評価区分		B	B	C	特E	D
	成績金額		100 (200)	100 (300)	200 (300)	0 (300)	100 (300)
	夏臨給成績系数		1.05 (1.05)	1.05 (1.05)	1.05 (1.05)	1.05 (1.05)	1.05 (1.05)
	年末臨給成績系数					1.05 (1.05)	1.05 (1.05)
X 7	等級・号	技能2級6号	技能3級1号	技能3級1号	技能3級1号	技能3級2号	技能3級2号
	人事考課点	68	70 (76)	71 (73)	72 (73)	73 (74)	74 (75)
	累積職能点	6.5	8.0	8.5	9.0	9.5	10.5
	能力評価区分		C	E	E	E	D
	成績金額		0 (200)	100 (300)	100 (300)	100 (300)	100 (300)
	夏臨給成績系数		1.03 (1.05)	1.04 (1.05)	1.04 (1.05)	1.04 (1.05)	1.04 (1.05)
	年末臨給成績系数					1.04 (1.05)	1.04 (1.05)

		50年度	51年度	52年度	53年度	54年度	55年度
X 3	等級・号	技能4級3号	技能4級4号	技能4級4号	技能4級4号	技能4級4号	技能4級5号
	人事考課点	77	79(80)	80(81)	80(81)	80(81)	81(81)
	累積職能点	14.0	16.0	17.5	17.5	17.5	19.0
	能力評価区分		B	C	特E	特E	C
	成績金額		200(200)	300(300)	200(300)	300(300)	300(300)
	夏臨給成績系数		1.05(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.05)
	年末臨給成績系数					1.05(1.05)	1.06(1.05)
X 4	等級・号	技能4級1号	技能4級2号	技能4級3号	技能4級3号	技能4級3号	技能4級4号
	人事考課点	77	79(78)	80(80)	81($\frac{85}{78}$)	81($\frac{86}{79}$)	82($\frac{85}{80}$)
	累積職能点	14.0	16.0	17.5	19.0	19.0	20.5
	能力評価区分		B	C	C	特E	C
	成績金額		100(200)	300(300)	300(300)	200(300)	300(300)
	夏臨給成績系数		1.05(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.05)
	年末臨給成績系数					1.05(1.05)	1.04(1.05)
X 10	等級・号	技能3級4号	技能3級5号	技能3級6号	技能4級1号	技能4級1号	技能4級1号
	人事考課点	69	73(73)	75(74)	76($\frac{78}{73}$)	77($\frac{79}{74}$)	77(80)
	累積職能点	7.5	9.5	11.5	13.0	14.0	14.0
	能力評価区分		B	B	C	D	特E
	成績金額		100(200)	200(300)	200(300)	200(300)	200(300)
	夏臨給成績系数		1.05(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.05)	1.04(1.05)
	年末臨給成績系数					1.05(1.05)	1.05(1.05)
X 9	等級・号	技能3級5号	技能3級6号	技能4級1号	技能4級1号	技能4級1号	技能4級2号
	人事考課点	73	75(77)	76(78)	77(79)	77(79)	77(80)
	累積職能点	9.5	11.5	13.0	14.0	14.0	14.0
	能力評価区分		B	C	D	特E	D
	成績金額		100(200)	100(300)	200(300)	100(300)	100(300)
	夏臨給成績系数		1.06(1.05)	1.06(1.05)	1.05(1.05)	1.04(1.05)	1.04(1.05)
	年末臨給成績系数					1.04(1.05)	1.04(1.05)
X 8	等級・号	技能2級6号	技能2級6号	技能2級7号	技能3級1号	技能3級1号	技能3級2号
	人事考課点	63	65(67)	68(67)	70($\frac{74}{68}$)	72(71)	75($\frac{81}{72}$)
	累積職能点	3.0	4.0	6.5	8.0	9.0	11.5
	能力評価区分		D	A	C	D	A
	成績金額		0(200)	200(300)	100(300)	100(300)	300(300)
	夏臨給成績系数		1.04(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.05)	1.06(1.05)	1.06(1.05)
	年末臨給成績系数					1.06(1.05)	1.06(1.05)

(注) 各欄中 () 内の数字は比較者分。以下同じ。

< 37年採用 >

		50年度	51年度	52年度	53年度	54年度	55年度
X 18	等級・号	執務4級1号	執務4級1号	執務4級2号	専門1級1号	専門1級1号	専門1級1号
	人事考課点	77	79($\frac{80}{79}$)	81(83)	83(?)	75(77)	77(?)
	累積職能点	13.0	14.0	15.0	16.0	1.5	2.5
	能力評価区分		D	D	D	C	D
	成績金額		100(200)	200(本人)	300(600)	300(600)	300(600)
	夏臨給成績系数		1.03(1.05)	1.04(?)	1.05(1.07)	1.05(1.07)	1.05(1.07)
	年末臨給成績系数					1.05(1.07)	1.05(1.07)
X 21	等級・号	執務4級2号	執務4級3号	専門1級1号	専門1級1号	専門1級2号	専門1級2号
	人事考課点	81	83($\frac{84}{81}$)	84(?)	75(76)	77(76)	79(82)
	累積職能点	15.0	16.0	17.0	1.5	2.5	3.0
	能力評価区分		D	D	C	D	E
	成績金額		200(本人)	200(600)	300(700)	400(600)	400(600)
	夏臨給成績系数		1.04(1.05)	1.05(1.07)	1.06(1.07)	1.07(1.07)	1.06(1.07)
	年末臨給成績系数					1.06(1.07)	1.06(1.07)
X 23	等級・号	執務3級3号	執務4級1号	執務4級1号	執務4級1号	執務4級2号	執務4級2号
	人事考課点	76	77($\frac{81}{76}$)	79(81)	80(81)	81(82)	82(84)
	累積職能点	11.5	13.0	14.0	14.5	15.0	15.5
	能力評価区分		C	D	E	E	E
	成績金額		100(200)	100(300)	100(300)	100(300)	100(300)
	夏臨給成績系数		1.03(1.05)	1.03(1.05)	1.03(1.05)	1.03(1.05)	1.04(1.05)
	年末臨給成績系数					1.03(1.05)	1.04(1.05)
X 14	等級・号	執務3級3号	執務4級1号	執務4級1号	専門1級1号	専門1級1号	専門1級2号
	人事考課点	76	78($\frac{81}{76}$)	80(81)	83(83)	75(76)	77(76)
	累積職能点	11.5	13.5	14.5	16.0	1.5	2.5
	能力評価区分		B	D	C	C	D
	成績金額		100(200)	200(300)	200(600)	300(600)	400(600)
	夏臨給成績系数		1.04(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.07)	1.05(1.07)
	年末臨給成績系数					1.05(1.07)	1.05(1.07)
X 19	等級・号	執務4級2号	執務4級3号	専門1級1号	専門1級1号	専門1級1号	専門1級2号
	人事考課点	80	83(84)	84(本人)	74(77)	75(77)	76(本人)
	累積職能点	14.5	16.0	17.0	0.5	1.5	2.0
	能力評価区分		C	D	E	D	E
	成績金額		200(本人)	300(600)	100(600)	100(600)	0(600)
	夏臨給成績系数		1.05(1.05)	1.06(1.07)	1.06(1.07)	1.06(1.07)	1.06(1.07)
	年末臨給成績系数					1.06(1.07)	1.06(1.07)

		50年度	51年度	52年度	53年度	54年度	55年度
X 13	等級・号	執務3級3号	執務3級3号	執務4級1号	執務4級2号	執務4級3号	専門1級1号
	人事考課点	74	76(75)	79(79)	82(83)	84(85)	85(本人)
	累積職能点	10.0	11.5	14.0	15.5	17.0	18.0
	能力評価区分		C	A	C	C	D
	成績金額		100(100)	300(300)	300(300)	100(200)	200(600)
	夏臨給成績系数		1.04(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.05)	1.04(1.05)	1.05(1.07)
	年末臨給成績系数					1.04(1.05)	1.06(1.07)
X 20	等級・号	執務4級1号	執務4級1号	専門1級1号	専門1級1号	専門1級2号	専門1級2号
	人事考課点	78	80(81)	83(84)	75(77)	76(79)	77(本人)
	累積職能点	13.5	14.5	16.0	1.5	2.0	2.5
	能力評価区分		D	C	C	E	E
	成績金額		100(100)	300(600)	200(600)	100(600)	100(600)
	夏臨給成績系数		1.05(1.05)	1.05(1.07)	1.06(1.07)	1.07(1.07)	1.06(1.07)
	年末臨給成績系数					1.07(1.07)	1.05(1.07)
X 11	等級・号	執務4級1号	専門1級1号	専門1級1号	専門1級2号	専門1級2号	専門2級1号
	人事考課点	81	83(83)	75(77)	77(79)	79(83)	82(85)
	累積職能点	15.0	16.0	1.5	2.5	3.0	5.0
	能力評価区分		D	C	D	E	B
	成績金額		100(300)	300(600)	400(600)	400(600)	500(600)
	夏臨給成績系数		1.07(1.07)	1.07(1.07)	1.07(1.07)	1.07(1.07)	1.07(1.07)
	年末臨給成績系数					1.07(1.07)	1.07(1.07)
X 17	等級・号	専門1級1号	専門1級1号	専門1級2号	専門1級2号	専門1級2号	専門1級2号
	人事考課点	73	74(86)	76(本人)	78($\frac{83}{75}$)	78(77)	78(76)
	累積職能点	0	0.5	2.0	2.5	2.5	2.5
	能力評価区分		E	C	E	特E	特E
	成績金額		300(400)	300(700)	100(600)	0(600)	0(600)
	夏臨給成績系数		1.04(1.09)	1.05(1.09)	1.05(1.07)	1.05(1.07)	1.05(1.07)
	年末臨給成績系数					1.05(1.07)	1.05(1.07)
X 16	等級・号	専門1級1号	専門1級2号	専門1級2号	専門2級1号	専門2級1号	専門2級2号
	人事考課点	73	76(76)	78(76)	80(82)	82(82)	83(本人)
	累積職能点	0	2.0	2.5	4.0	5.0	6.0
	能力評価区分		B	E	C	D	D
	成績金額		300(300)	400(600)	500(600)	500(600)	500(600)
	夏臨給成績系数		1.07(1.07)	1.07(1.07)	1.08(1.07)	1.08(1.07)	1.07(1.07)
	年末臨給成績系数					1.08(1.07)	1.07(1.07)

		50年度	51年度	52年度	53年度	54年度	55年度
X 15	等級・号	執務4級2号	執務4級3号	執務4級3号	専門1級1号	専門1級1号	専門1級1号
	人事考課点	84	85(本人)	85(本人)	86(本人)	74(76)	75(78)
	累積職能点	17.0	18.0	18.0	19.0	0.5	1.5
	能力評価区分		D	特E	D	E	D
	成績金額		200(本人)	200(本人)	200(600)	100(500)	100(600)
	夏臨給成績系数		1.03(1.05)	1.05(1.05)	1.05(1.07)	1.05(1.07)	1.05(1.07)
	年末臨給成績系数					1.05(1.07)	1.05(1.07)
X 12	等級・号	執務4級2号	執務4級3号	執務4級3号	執務4級3号	専門1級1号	専門1級1号
	人事考課点	81	83(85)	84(85)	85(本人)	86(本人)	75(81)
	累積職能点	15.0	16.0	17.0	18.0	19.0	1.5
	能力評価区分		D	D	D	D	C
	成績金額		200(本人)	100(300)	100(本人)	300(600)	300(600)
	夏臨給成績系数		1.03(1.05)	1.03(1.05)	1.03(本人)	1.04(1.07)	1.05(1.07)
	年末臨給成績系数					1.05(1.07)	1.05(1.07)
X 22	等級・号	執務4級1号	執務4級1号	専門1級1号	専門1級1号	専門1級2号	専門2級1号
	人事考課点	77	80(84)	83(84)	75(77)	77(76)	79(79)
	累積職能点	13.0	14.5	16.0	1.5	2.5	3.0
	能力評価区分		C	C	C	D	E
	成績金額		100(100)	300(600)	300(600)	400(600)	400(600)
	夏臨給成績系数		1.04(1.05)	1.06(1.07)	1.06(1.07)	1.06(1.07)	1.06(1.07)
	年末臨給成績系数					1.06(1.07)	1.06(1.07)

(2) 制度上からみた人事考課点上昇幅の分析

前記「職能点の運用基準」(換算表)によれば、人事考課点上昇の流れは、毎年の能力評価総合点がA(最高)、B(平均的)、Cの各場合ごとに次に掲げる表のようになる。

<高卒現業男子の場合>

高卒現業男子の入社初年度は、人事考課56点、累積職能点は0点である。人事考課点上昇の流れは次表のとおりである。

(制度上からみた人事考課点上昇幅の分析)

<高卒現業男子の場合>

勤務年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9
能力評価=職能点が3点(特A)		3.0	2.5	3.0	3.0	2.5	2.0	3.0	3.0
累積職能点	0	3.0	5.5	8.5	11.5	14.0	16.0	19.0	22.0
人事考課点	56	63	67	71	75	77	79	81	83
能力評価=職能点が2点(B)		2.0	2.0	1.5	2.0	2.0	2.0	1.5	2.0
累積職能点	0	2.0	4.0	5.5	7.5	9.5	11.5	13.0	15.0
人事考課点	56	61	65	67	69	73	75	76	78

能力評価＝職能点が1.5点(C)		1.5	1.5	1.5	1.0	1.0	1.5	1.5	1.0
累 積 職 能 点	0	1.5	3.0	4.5	5.5	6.5	8.0	9.5	10.5
人 事 考 課 点	56	60	63	66	67	68	70	73	74

勤 務 年 数	10	11	12	13	14	15	16	17	18
能力評価＝職能点が3点(特A)	1.5	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
累 積 職 能 点	23.5	25.5	27.5	29.5	31.5	33.5	35.5	37.5	39.5
人 事 考 課 点	84	85	86	87	88	89	90	91	92
能力評価＝職能点が2点(B)	1.0	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	2.0	2.0	2.0
累 積 職 能 点	16.0	17.5	19.0	20.5	22.0	23.5	25.5	27.5	29.5
人 事 考 課 点	79	80	81	82	83	84	85	86	87
能力評価＝職能点が1.5点(C)	1.0	1.5	1.0	1.0	1.0	1.5	1.5	1.5	1.5
累 積 職 能 点	11.5	13.0	14.0	15.0	16.0	17.5	19.0	20.5	22.0
人 事 考 課 点	75	76	77	78	79	80	81	82	83

前記のように人事考課は「換算表」によって累積職能点に換算（読み替え）されて、当該年度の累積職能点が自動的に決定され、その累積職能点と前年度の累積職能点との差が職能点(能力の伸びを示す)となる。この職能点は能力評価総合点に読み替えられて、昇進の際に累積職能点とともに昇進条件とされる。しかし、職能点（＝能力評価総合点）は3点（＝特A）を上限として0点から3点の間で0.5点きざみに7段階に分類されているため、上記換算表で設定されている累積職能点と人事考課点との関係を通じて、人事考課点決定にあたっての上限規制の意味をもつことになる。

たとえば、高卒現業の者が入社後毎年最高の能力評価を受けた場合、勤務年数5年の者の累積職能点は上記の表が示すとおり11.5となる。そこでこの者に対して次年度に人事考課点を78点とすると換算表からは累積職能点は15.0となりその差（職能点）は3.5点（15.0－11.5）となるので、人事考課点は77点どまりとすべきことになる。その結果累積職能点は14.0点となって、職能点は2.5点になる。従って、人事考課点は「能力評価総合点」の枠内で運用される関係にあることになる。

<高卒事務技術男子の場合>

高卒事務技術男子の入社初年度は、人事考課点は56点、累積職能点は0点である。

<高卒事務技術男子の場合>

勤 務 年 数	1	2	3	4	5	6	7	8	9
能力評価＝職能点が3点(特A)		3.0	2.5	3.0	3.0	3.0	2.5	3.0	2.5
累 積 職 能 点	0	3.0	5.5	8.5	11.5	14.5	17.0	20.0	22.5
人 事 考 課 点	56	63	67	71	76	80	84	87	89
能力評価＝職能点が2点(B)		2.0	2.0	1.5	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0

累 積 職 能 点	0	2.0	4.0	5.5	7.5	9.5	11.5	13.5	15.5
人 事 考 課 点	56	61	65	67	69	73	76	78	82
能力評価＝職能点が1.5点(C)		1.5	1.5	1.5	1.0	1.0	1.5	1.5	1.0
累 積 職 能 点	0	1.5	3.0	4.5	5.5	6.5	8.0	9.5	10.5
人 事 考 課 点	56	60	63	66	67	68	70	73	75

勤 務 年 数	10	11	12	13	14	15	16	17	18
能力評価＝職能点が3点(特A)	3.0	1.5	2.5	1.5					
累 積 職 能 点	25.5	27.0	29.5	31.0					
人 事 考 課 点	91	92	93	94					
能力評価＝職能点が2点(B)	1.5	2.0	2.0	1.5	1.5	1.5	1.5		
累 積 職 能 点	17.0	19.0	21.0	22.5	24.0	25.5	27.0		
人 事 考 課 点	84	86	88	89	90	91	92		
能力評価＝職能点が1.5点(C)	1.0	1.5	1.5	1.5	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
累 積 職 能 点	11.5	13.0	14.5	16.0	17.0	18.0	19.0	20.0	21.0
人 事 考 課 点	76	77	80	83	84	85	86	87	88

なお、申立人らの職区分昇進（執務職から専門職）の実態を人事考課点との関係でみると、83点から86点の間になっている。

< 石高卒の場合 >

石高卒者の入社初年度は、人事考課点60点、累積職能点は1.5点である。
下表のようになる。

< 石高卒の場合 >

勤 務 年 数	1	2	3	4	5	6	7	8	9
能力評価＝職能点が3点(特A)		3.0	3.0	3.0	2.5	3.0	3.0	3.0	1.5
累 積 職 能 点	1.5	4.5	7.5	10.5	13.0	16.0	19.0	22.0	23.5
人 事 考 課 点	60	66	69	74	76	79	81	83	84
能力評価＝職能点が2点(B)		2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.5	2.0	1.0
累 積 職 能 点	1.5	3.5	5.5	7.5	9.5	11.5	13.0	15.0	16.0
人 事 考 課 点	60	64	67	69	73	75	76	78	79
能力評価＝職能点が1.5点(C)		1.5	1.5	1.0	1.0	1.5	1.5	1.0	1.0
累 積 職 能 点	1.5	3.0	4.5	5.5	6.5	8.0	9.5	10.5	11.5
人 事 考 課 点	60	63	66	67	68	70	73	74	75

勤 務 年 数	10	11	12	13	14	15	16	17	18
能力評価＝職能点が3点(特A)	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	
累 積 職 能 点	25.5	27.5	29.5	31.5	33.5	35.5	37.5	39.5	
人 事 考 課 点	85	86	87	88	89	90	91	92	
能力評価＝職能点が2点(B)	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	2.0	2.0	2.0	2.0
累 積 職 能 点	17.5	19.0	20.5	22.0	23.5	25.5	27.5	29.5	31.5
人 事 考 課 点	80	81	82	83	84	85	86	87	88
能力評価＝職能点が1.5点(C)	1.5	1.0	1.0	1.0	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
累 積 職 能 点	13.0	14.0	15.0	16.0	17.5	19.0	20.5	22.0	23.5
人 事 考 課 点	76	77	78	79	80	81	82	83	84

< 専門職の場合 >

専門職の入社初年度は、人事考課点73点、累積職能点は0点である。

< 専門職の場合 >

勤 務 年 数	1	2	3	4	5	6	7	8	9
能力評価＝職能点が3点(特A)		3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0
累 積 職 能 点	0	3.0	6.0	9.0	12.0	15.0	17.0	19.0	21.0
人 事 考 課 点	73	79	83	86	88	90	91	92	93
能力評価＝職能点が2点(B)		2.0	2.0	2.0	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
累 積 職 能 点	0	2.0	4.0	6.0	7.5	9.0	10.5	12.0	13.5
人 事 考 課 点	73	76	80	83	85	86	87	88	89
能力評価＝職能点が1.5点(C)		1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
累 積 職 能 点	0	1.5	3.0	4.5	6.0	7.5	9.0	10.5	12.0
人 事 考 課 点	73	75	79	81	83	85	86	87	88

勤 務 年 数	10	11	12	13	14
能力評価＝職能点が3点(特A)	2.0				
累 積 職 能 点	23.0				
人 事 考 課 点	94				
能力評価＝職能点が2点(B)	1.5	2.0	2.0	2.0	2.0
累 積 職 能 点	15.0	17.0	19.0	21.0	23.0
人 事 考 課 点	90	91	92	93	94
能力評価＝職能点が1.5点(C)	1.5	1.5			
累 積 職 能 点	13.5	15.0			
人 事 考 課 点	89	90			

(3) 申立人らの人事考課点と累積職能点の上昇推移の分析

申立人らの入社時から55年度までの人事考課点及び累積職能点の上昇推移の状況は次のとおりである。

<石高29期の場合>

氏名	年 度	35	~	50	51	52	53	54	55	人事考課点上昇幅	51年度迄の平均上昇幅	55年度迄の平均上昇幅	累積職能点上昇幅	51年度迄の平均上昇幅	55年度迄の平均上昇幅
	勤続年数	0	~	15	16	17	18	19	20						
X 1	人事考課点	60	~	77	79	79	80	80	81	21	1.18	1.05	/	/	/
	累積職能点	1.5	~	14	16.0	16.0	17.5	17.5	19.0	/	/	/	17.5	0.90	0.87
X 2	人事考課点	60	~	75	76	77	78	78	79	19	1.0	0.95	/	/	/
	累積職能点	1.5	~	11.5	13.0	14.0	15.0	15.0	16.0	/	/	/	14.5	0.71	0.72
X 4	人事考課点	60	~	77	79	80	81	81	82	22	1.18	1.1	/	/	/
	累積職能点	1.5	~	14.0	16.0	17.5	19.0	19.0	20.5	/	/	/	19.0	0.90	0.95
X 5	人事考課点	60	~	69	73	75	76	76	77	17	0.81	0.85	/	/	/
	累積職能点	1.5	~	7.5	9.5	11.5	13.0	13.0	14.0	/	/	/	12.5	0.5	0.62
X 6	人事考課点	60	~	73	75	76	78	78	79	19	0.93	0.95	/	/	/
	累積職能点	1.5	~	9.5	11.5	13.0	15.0	15.0	16.0	/	/	/	14.5	0.62	0.72
X 9	人事考課点	60	~	73	75	76	77	77	78	18	0.93	0.9	/	/	/
	累積職能点	1.5	~	9.5	11.5	13.0	14.0	14.0	15.0	/	/	/	13.5	0.62	0.67
X 10	人事考課点	60	~	69	73	75	76	77	77	17	0.81	0.85	/	/	/
	累積職能点	1.5	~	7.5	9.5	11.5	13.0	14.0	14.0	/	/	/	12.5	0.5	0.62
X 3	人事考課点	60	~	77	79	80	80	80	81	21	0.5	1.05	/	/	/
	累積職能点	1.5	~	14.0	16.0	17.5	17.5	17.5	19.0	/	/	/	17.5	0.90	0.87
X 7	人事考課点	60	~	68	70	71	72	73	74	14	0.62	0.7	/	/	/
	累積職能点	1.5	~	6.5	8.0	8.5	9.0	9.5	10.5	/	/	/	9.0	0.4	0.45
X 8	人事考課点	60	~	63	65	68	70	72	75	15	0.31	0.75	/	/	/
	累積職能点	1.5	~	3.0	4.0	6.5	8.0	9.0	11.5	/	/	/	10.0	0.15	0.5

< 高卒37期の場合 >

氏名	年 度	35	~	50	51	52	53	54	55	執の点 務人上 職事昇 期考幅 間課	執人平 務事均 職考考 上上 期課昇 間点幅 のの	専の点 門人上 職事考 期考幅 間課	専人平 門事均 職考考 上上 期課昇 間点幅 のの	執の点 務累上 職積昇 期職幅 間能	専の点 門累上 職積昇 期職幅 間能
	勤 続 年 数	0	~	13	14	15	16	17	18						
X 11	人事考課点	56	~	81	(73) 83	(75)	(77)	(79)	(82)	27	1.92	9	(2.25)	/	/
	累積職能点	0	~	15.0	(0) 16.0	(1.5)	(2.5)	(3.0)	(5.0)	/	/	/	/	16.0	(5.0)
X 12	人事考課点	56	~	81	83	84	85	(73) 86	(75)	30	1.76	2	(2.0)	/	/
	累積職能点	0	~	15.0	16.0	17.0	18.0	(0) 19.0	(1.5)	/	/	/	/	19.0	(1.5)
X 13	人事考課点	56	~	74	76	79	82	84	(73) 85	29	1.61	/	/	/	/
	累積職能点	0	~	10.0	11.5	14.0	15.5	17.0	(0) 18.0	/	/	/	/	18.0	/
X 14	人事考課点	56	~	76	78	80	(73) 83	(75)	(77)	27	1.68	4	(2.0)	/	/
	累積職能点	0	~	11.5	13.5	14.5	(0) 16.0	(1.5)	(2.5)	/	/	/	/	16.0	(2.5)
X 15	人事考課点	56	~	84	85	85	(73) 86	(74)	(75)	30	1.87	2	(1.0)	/	/
	累積職能点	0	~	17.0	18.0	18.0	(0) 19.0	(0.5)	(1.5)	/	/	/	/	19.0	(1.5)
X 16	人事考課点	56	~	(73)	(76)	(78)	(80)	(82)	(83)	/	/	(10)	(2.0)	/	/
	累積職能点	0	~	(0)	(2.0)	(2.5)	(4.0)	(5.0)	(6.0)	/	/	/	/	/	(6.0)
X 17	人事考課点	56	~	(73)	(74)	(76)	(78)	(78)	(78)	/	/	(5)	(1.0)	/	/
	累積職能点	0	~	(0)	(0.5)	(2.0)	(2.5)	(2.5)	(2.5)	/	/	/	/	/	(2.5)
X 18	人事考課点	56	~	77	79	81	(73) 83	(75)	(77)	27	1.68	(4)	(2.0)	/	/
	累積職能点	0	~	13.0	14.0	15.0	(0) 16.0	(1.5)	(2.5)	/	/	/	/	16.0	(2.5)
X 20	人事考課点	56	~	78	80	(73) 83	(75)	(76)	(77)	27	1.8	(4)	(1.33)	/	/
	累積職能点	0	~	13.5	14.5	(0) 16.0	(1.5)	(2.0)	(2.5)	/	/	/	/	16.0	(2.5)
X 21	人事考課点	56	~	81	83	(73) 84	(75)	(77)	(79)	28	1.86	(6)	(2.0)	/	/
	累積職能点	0	~	15.0	16.0	(0) 17.0	(1.5)	(2.5)	(3.0)	/	/	/	/	17.0	(3.0)
X 22	人事考課点	56	~	77	80	(73) 83	(75)	(77)	(79)	27	1.8	(6)	(2.0)	/	/
	累積職能点	0	~	13.0	14.5	(0) 16.0	(1.5)	(2.5)	(3.0)	/	/	/	/	16.0	(3.0)
X 23	人事考課点	56	~	76	77	79	80	81	82	26	1.44	/	/	/	/

	累積職能点	0	~	11.5	13.0	14.0	14.5	15.0	15.5	/	/	/	/	15.5	/
X19	人事考課点	56	~	80	83	(73) 84	(74)	(75)	(76)	28	1.86	(3)	(1.0)	/	/
	累積職能点	0	~	14.5	16.0	(0) 17.0	(0.5)	(1.5)	(2.0)	/	/	/	/	17.0	(2.0)



(注) 各欄数字中 () で表示したものは、専門職としての数値である

(4) 基準人物の人事考課点の推移

各年度において申立人以外で基準人物となった者について、人事考課点の推移を勤続年数、学歴等でみると下表のとおりである。

氏名	年 度	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	人事考課点 上 昇 幅	当該年度迄 の勤続年数	当該年度迄の 人事考課点 平均上昇幅	累積職能点 上 昇 幅	当該年度迄の 累積職能点 平均上昇幅		
C 85	人事考課点														60						71	11	5	2.2			
	累積職能点														1.5							85				7.0	1.4
C 86	人事考課点												60						72		5	2.4					
	累積職能点												1.5						9.0					7.5			
C 87	人事考課点										60					73					13	5				1.5	
	累積職能点										1.5					9.5									8.0		
C 88	人事考課点											60							73	13	7	1.85					
	累積職能点											1.5								9.5					8.0	1.14	
C 89	人事考課点											60					74					14	5	2.8			
	累積職能点											1.5					10.5									9.0	1.8
C 90	人事考課点												60						75	15	6	2.5					
	累積職能点												1.5							11.5					10.0	1.66	
C 91	人事考課点											60								79	19	8	2.37				
	累積職能点											1.5									16.0					14.5	1.81
C 92	人事考課点					60										81					21	10	2.1				
	累積職能点					1.5										19.0									17.5	1.75	
C 93	人事考課点						60										84					24	10	2.4			
	累積職能点						1.5										23.5									22.0	2.2
C 94	人事考課点						60											85					25	11	2.27		
	累積職能点						1.5											25.5									24.0
C 95	人事考課点	60														86					26	14	1.85				
	累積職能点	1.5														27.5									26.0	1.85	


(注) 1：各人欄の人事考課点 60 の数字は入社初年度の考課点であり、同じく累積職能点 1.5 点の数値は入社初年度の累積職能点を示す。

2：人事考課点を  で囲んだものは当該年度の「最高」の基準人物であったことを、 で囲んだものは同「中」の基準人物であったことを示す（以下同じ）

氏名	年 度	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	人事考課点 上 昇 幅	当該年度迄 の勤続年数	当該年度迄の 人事考課点 平均上昇幅	累積職能点 上 昇 幅	当該年度迄の 累積職能点 平均上昇幅
C96	人事考課点										56							74			18	7	2.57		
	累積職能点										0							10.5						10.5	1.5
C97	人事考課点							56								77					21	8	2.62		
	累積職能点							0								14.0								14.0	1.75
C98	人事考課点									56							78	80			24	8	3.0		
	累積職能点									0							15.0	17.5						17.5	2.18
C99	人事考課点							56									78				22	9	2.44		
	累積職能点							0									15.0							15.0	1.66
C100	人事考課点							56									78				22	9	2.44		
	累積職能点							0									15.0							15.0	1.66
C101	人事考課点							56									78				22	10	2.2		
	累積職能点							0									15.0							15.0	1.5
C102	人事考課点							56								79		83	84		28	12	2.33		
	累積職能点							0								16.0		22.0	23.5					23.5	1.95
C103	人事考課点									56									79		23	9	2.55		
	累積職能点									0								16.0						16.0	1.77
C104	人事考課点								56								79		81		25	11	2.27		
	累積職能点								0								16.0		19.0					19.0	1.72
C105	人事考課点								56								79				23	9	2.55		
	累積職能点								0								16.0							16.0	1.77
C106	人事考課点								56										79		23	10	2.3		
	累積職能点								0									16.0						16.0	1.6
C107	人事考課点													56						70	14	6	2.33		
	累積職能点													0						8.0				8.0	1.33
C108	人事考課点													56						72	16	6	2.66		
	累積職能点													0						9.0				9.0	1.5
C109	人事考課点											56							72		16	7	2.28		
	累積職能点											0							9.0					9.0	1.28
C110	人事考課点											56						73			17	6	2.83		
	累積職能点											0						9.5						9.5	1.58
C111	人事考課点										56						73				17	6	2.83		
	累積職能点										0						9.5							9.5	1.58

氏名	年度	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	人事考課点 上昇幅	当該年度迄 の勤続年数	当該年度迄の 人事考課点 平均上昇幅	累積職能点 上昇幅	当該年度迄の 累積職能点 平均上昇幅
C112	人事考課点									56						73					17	6	2.83		
	累積職能点									0						9.5								9.5	1.58
C113	人事考課点									56						73					17	6	2.83		
	累積職能点									0						9.5								9.5	1.58
C114	人事考課点										56						73	75			19	7	2.71		
	累積職能点										0						9.5	11.5						11.5	1.64
C115	人事考課点									56						74					18	6	3.0		
	累積職能点									0						10.5								10.5	1.75
C116	人事考課点										56							74			18	7	2.57		
	累積職能点										0							10.5						10.5	1.5
C117	人事考課点									56						74					18	7	2.57		
	累積職能点									0						10.5								10.5	1.5
C118	人事考課点						56											79			23	12	1.91		
	累積職能点						0											16.0						16.0	1.33
C119	人事考課点									56									80		24	10	2.4		
	累積職能点									0									17.5					17.5	1.75
C120	人事考課点									56									80		24	10	2.4		
	累積職能点									0									17.5					17.5	1.75
C121	人事考課点						56												80		24	12	2.0		
	累積職能点						0												17.5					17.5	1.45
C122	人事考課点					56										81					25	11	2.27		
	累積職能点					0										19.0								19.0	1.72
C123	人事考課点					56												81			25	12	2.08		
	累積職能点					0												19.0						19.0	1.58
C124	人事考課点						56											82	83		27	11	2.45		
	累積職能点						0											20.5	22.0					22.0	2.0
C125	人事考課点							56											83		27	11	2.45		
	累積職能点							0											22.0					22.0	2.0
C126	人事考課点						56												83		27	11	2.45		
	累積職能点						0												22.0					22.0	2.0
C127	人事考課点			56												83	84				28	13	2.15		
	累積職能点			0												22.0	23.5							23.5	1.80

氏名	年 度	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	人事考課点 上昇幅	当該年度迄 の勤続年数	当該年度迄の 人事考課点 平均上昇幅	累積職能点 上昇幅	当該年度迄の 累積職能点 平均上昇幅
C128	人事考課点						56												83		27	12	2.25		
	累積職能点						0													22.0				22.0	1.83
C129	人事考課点						56												84		28	11	2.54		
	累積職能点						0													23.5				23.5	2.13

- (注) 1：各人欄の人事考課点 56 の数値は入社初年度の考課点であり、同じく累積職能点 0 の数値は入社初年度の累積職能点を示す。
2：人事考課点を  で囲んだものは当該年度の「上」の基準人物であったことを示す（以下同じ）。
3：複数回基準人物となった者については最終回の数値のみを対象とした。

ウ 高卒事務技術系の基準人物（執務職）

氏名	年度	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	人事考課点 上昇幅	当該年度の 勤続年数	当該年度迄の 人事考課点 平均上昇幅	累積職能点 上昇幅	当該年度迄の 累積職能点 平均上昇幅
C130	人事考課点										56						74				18	5	3.6		
	累積職能点										0						10.0								10.0
C131	人事考課点									56						74					18	6	3.0		
	累積職能点									0						10.0									10.0
C132	人事考課点									56						76		※84			28	9	3.11		
	累積職能点									0						11.5		17.0							17.0
C133	人事考課点									56						79					24	7	3.42		
	累積職能点									0						14.0									14.0
C134	人事考課点									56						79	82	※			26	8	3.25		
	累積職能点									0						14.0	15.5								15.5
C135	人事考課点									56						81					25	7	3.57		
	累積職能点									0						15.0									15.0
C136	人事考課点									56						81					25	7	3.57		
	累積職能点									0						15.5									15.0
C137	人事考課点									56						81	※				25	7	3.57		
	累積職能点									0						15.0									15.0
C138	人事考課点									56							81				25	7	3.57		
	累積職能点									0							15.0								15.0
C139	人事考課点									56						81	84				28	9	3.11		
	累積職能点									0						15.0	17.0								17.0
C140	人事考課点									56							82	84			28	9	3.11		
	累積職能点									0							15.5	17.0							17.0
C141	人事考課点									56							※83				27	9	3.0		
	累積職能点									0							16.0								16.0

C142	人事考課点										56											84								28	8	3.5			
	累積職能点										0												17.0										17.0	2.12	
C143	人事考課点										56												84								28	8	3.5		
	累積職能点										0												17.0										17.0	2.12	
C144	人事考課点										56												※84								28	9	3.11		
	累積職能点										0												17.0										17.0	1.88	

- (注) 1: 各人欄の人事考課点 56 の数値は入社初年度の考課点であり、同じく累積職能点 0 の数値は入社初年度の累積職能点を示す。
2: 人事考課点を斜線で囲んだものは当該年度の「上」の基準人物であったことを示す(以下同じ)。
3: 複数回基準人物となった者については最終回の数値のみを対象とした。
4: 人事考課点欄※印は専門職への職区分変更の年度を示す。

氏名	年度	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	人事考課点 上昇幅	当該年度迄 の勤続年数	当該年度迄の 人事考課点 平均上昇幅	累積職能点 上昇幅	当該年度迄の 累積職能点 平均上昇幅	
C145	人事考課点												64					75				11	5	2.2		
	累積職能点												3.5					10.5							7.0	1.4
C146	人事考課点														64				76	74		15	5	3.0		
	累積職能点														3.5				11.5	14.0					10.5	2.1
C147	人事考課点											64					76	81				17	5	3.4		
	累積職能点											3.5					13.5	15.0							11.5	2.3
C148	人事考課点											64										15	5	3.0		
	累積職能点											3.5						14.0							10.5	2.1
C149	人事考課点																					20	8	2.5		
	累積職能点											64													13.5	1.68
C150	人事考課点										3.5					69			※83			14	3	4.66		
	累積職能点														7.5										8.5	2.83

- (注) 1: 各人欄の人事考課点 64 及び 69 の数値は入社初年度の考課点であり、同じく累積職能点 3.5 及び 7.5 の数値は入社初年度の累積職能点を示す。
2: 複数回基準人物となった者については最終回の数値のみを対象とした。
3: 人事考課点欄※印は専門職への職区分変更の年度を示す。

エ 高専卒及大卒の基準人物(執務職)

オ 職区分変更の推移（専門職への）

上記の者を含め、基準人物となった者の職区分変更の推移及び変更後の人事考課点の推移は次のとおりである。

氏名	学歴	入社年度	職区分変更年度	基準人物となった年度	基準人物となった年度の人事考課点	基準人物となった年度の累積職能点	入社から職区分変更までの年数	専門職となつてからの人事考課点平均上昇幅	専門職となつてからの累積職能点平均上昇幅
C 137	高卒事・技	44	52	53	76	2.0	8	3.0	2.0
C 141	〃	44	53	54	76	2.0	9	3.0	2.0
C 151	〃	45	54	55	76	2.0	9	3.0	2.0
C 132	〃	45	54	55	76	2.0	9	3.0	2.0
C 134	〃	44	53	55	78	2.5	9	2.5	1.25
C 152	〃	43	51	54	82	5.0	8	3.0	1.66
C 153	〃	41	50	53	82	5.0	9	3.0	1.66
C 154	〃	40	50	54 (53)	84 (82)	7.0 (5.0)	10	2.75	1.75
C 144	〃	42	51	54	83	6.0	9	3.33	2.0
C 155	高専卒	46	52	53	76	2.0	6	3.0	2.0
C 156	〃	46	52	55	82	5.0	6	3.0	1.66
C 157	〃	46	51	54	83	6.0	5	3.33	2.0
C 149	〃	43	51	54	83	6.0	8	3.33	2.0
C 158	大卒	50	53	54	76	2.0	3	3.0	2.0
C 159	〃	47	51	52	77	2.5	4	4.0	2.5
C 160	〃	48	52	53	77	2.5	4	4.0	2.5
C 161	〃	47	50	53	83	6.0	3	3.33	2.0
C 162	〃	46	49	52	83	6.0	3	3.33	2.0
C 150	〃	49	52	55	84	7.0	3	3.66	2.33
C 163	〃	50	52	55	85	7.5	2	4.0	2.5

(注) C 154は53年と54年基準人物となっているが、54年度を対象とした。

12 申立人らの査定権者に対する苦情申立

- (1) 申立人 X 1 は、48年と51年の賃金決定時に査定権者である B 9 課長に対して自分の賃金、職能等級決定理由について質問し、その際「課長は、以前自分が賃金についての苦情を申し入れた際に X 1 には期待しているといった。その期待の中味については話してくれなかったが、自分はその都度気付いた事があつたら現場で率直に言ってくださいと言っておいた。しかし今まで話もなかった」と質したのに対して、同課長は具体的な指摘は何もしなかった。また、51年の賃金決定時には査定権者の B 2 は、X 1 に対して「仕事の方はこのきたない機械でよくやっている」、「もっと後輩の仕事の面倒をみるというような事をやれば申し分ないんじゃないか」と答えている。
- (2) 申立人 X 5 は、50年度、51年度、52年度と3回にわたり労働協約に基

づく「苦情処理」を組合に申し入れたが、「基準どおり処理されている」との理由で正式に取り上げられなかった。

51年にはB10職長に対して低い職能等級の是正を求めたが是正はされなかった。

- (3) 申立人X3は、51年にB11職長とB12課長に対し、技能職4級に据え置かれている理由を質したところ、同職長は「俺は低くないと思う」、「過去の蓄積でおれには判らないし言えない」と答え、同課長は「班長の代行をしたり、後輩の指導ができることが必要だ」、「号を1号上げたのだからよいではないか、成績は過去の累積だから一ぺんにはよくなる」、「4級は低い格付ではない」などと答えた。

そこでX3は組合に「苦情処理」の手続きをとったところ、4か月後に組合の賃金部長から「組合としては苦情処理の中身である仕事の内容については調査の権限はない、職能等級制度が正常に運営されているかどうかを調べた、運用は誤りない」との回答があった。

また、52年、53年にも同様の申し入れをしており、53年にはB13課長は、「私は今回実質的な査定をしていないからはっきりしたことは言えないが、あなたの考課点は悪くない、それと成績は長い間の積み上げだから今年だけをとってみても何とも言えない」、「努力目標云々ということは自分で考えれば判るのではないですか」と答えた。

- (4) なお、上記3名の他にもX4、X9、X10、X8、X7、X12、X15、X18、X22、X20、X13らの各申立人が、第一次、第二次査定権者に対して苦情を申し出ているが、右申し出によって賃金、職能等級等が是正されたことはない。

13 申立人各人別査定理由

(1) X1の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

職務知識については、一通り身につけていたが、硬度の高い材質のような場合の加工方法に関する知識が十分とはいえなかった。

技能は、精度（寸法公差）の維持やきれいな仕上げをするという点では優れていたが、材質、バイト、回転、送り、切り込みなどを総合的に判断して機械の能力を十分生かして機械加工をしていたとはいえなかった。

体力は特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、職務知識、技能の点でやや物足りない点があり、中型普通旋盤の担当者としてはまずまずのものといえるが、まだ十分とはいえないものであった。

ii 執務態度

規律の面では、休暇届の大半が当日（2時までが原則）であり、

しかも当日の連絡も始業時刻の午前8時から1～2時間過ぎて連絡してくることが多かった。このため、班長は人員のやりくり、仕事のやりくりの点で困っていた。

その他の点では、体操への参加、かかり、あがりなど問題がないという程度で率先して参加するような態度はみられず特段に評価できるものではなかった。

協調性の面では、上司に対する態度は特に良いとはいえなかったが、問題として指摘される程度ではなかった。しかし、担当作業をマイペースで消化するだけで、班や職区が忙しくても山積みの消化に協力していこうという態度に欠けていた。

積極性については、自分の作業をマイペースで消化していくという態度が強く、ミーティングでの建設的な発言とか、業務の改善提案は全くなかった。

以上を総合的にみると、規律、協調性、積極性いずれの点についてもやや物足りない点があったので、全体としても物足りないという評価であった。

iii 業 績

量の面では、図面の指示よりもきれいに仕上げたり、マイペースの作業ぶりで必要以上に丁寧に仕上げ、適正なバイト、送り、回転などを十分考慮しないことから、作業が遅く工数を食い過ぎるという難点がある。

質の面では、作業の改善などがみられないという点では物足りない面があったが、自分の判断で作業していたし、仕上り状態や精度も申し分なかった。

以上を総合すると、量の面でやや難点があったが質の面で評価できたので、まずまずのものと評価した。

iv 総合評価

業務能力、執務態度、業績を総合すると、いずれの評定項目についてもやや物足りない面と優れた面とがあって、まだ十分とはいえ、「まずまず」のものと評価された。

v 成績金額

標準者（C164）と比較したところ、ほぼ同程度であると判断されたので、標準的な成績金額（200円）と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

執務態度と業績を総合的にみて、標準者（C165）と比較するとやや劣っていると評価されたが、成績係数については差をつける程の開きはないと判断され、標準（1.05）と決定した。

② <52年度>

i 業務能力

職務知識は、相当程度身につけていたが、硬度の高い材質の加

工物を加工する場合の機械加工方法に関する知識が十分とはいえなかった。

技能は、精度の維持やきれいな仕上げをするという点では優れていたが、材質、バイト、回転、送りなどを総合的に判断して、機械の能力を十分に生かした加工をしていないという点で物足りない面があった。

体力は特に問題なかった。

以上を総合的にみると、職務知識、技能の点でやや物足りない点があったのでまだ十分とはいえなかった(前年と同様の評価)。

ii 執務態度

規律の面では、休暇の事前届出が少なく、当日の電話連絡が多く、それも連絡時間が遅く問題があった。また、朝の体操への参加、作業のかかりなどでは率先して行うような態度はなく特段評価できるものではなかったが、他については特に問題となることはなかった。

協調性の面では、上司に対する態度は通常の場合問題として指摘することはなかったが、特急工事を依頼した時にはあまり素直には応じていなかった。また、担当作業をこなすにもマイペースの仕事ぶりで、山積みの関係で班や職区が忙しい時にも協力する態度をみせず、やや物足りない面があった。

積極性の面では、ミーティングで建設的な意見を述べることなく、終始マイペースで仕事をするという態度のため、物足りない面があった。

以上総合的にみると、規律、協調性、積極性のいずれの点についてもやや物足りないという評価であった。

iii 業 績

量の面では、適正なバイト、回転、送り、切り込みにより機械の能力を十分に引き出さないため時間が多くかかることがあった。

質の面では、作業の改善が見られないという点では物足りなかったが、その他の項目においては、精度、仕上がりともに優れていた。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iv 総合評価

業務能力、執務態度、業績を総合的にみるとまだ十分とはいえず、「まずまず」の勤務ぶりであった。

v 成績金額

標準者(C164)と比較すると、やや劣ったので、成績金額は200円(標準300円)と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

執務態度と業績を総合的にみて、標準者(C166)と比較する

と、ほぼ同程度と評価されたので、成績係数は標準（1.05）と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

効果対象期間中に中型普通旋盤から大型普通旋盤に担当機械が変わったが、中型を担当していた間は前年度とほぼ同様であり、大型の担当になってからは、それまでに身につけていた知識、技能を生かして旋盤の特性を比較的早くつかみとり、無難にこなしていた。ただ、機械の能力を十分に生かしているとはいえず、やや物足りない面があった。

職務知識、技能、体力を総合すると、十分とはいえないがかなり高いものといえた。

ii 執務態度

規律に関して前年同様やや問題があったが、協調性に関しては特に問題になるようなところはなかった。また、積極性に関しては、新しく担当した機械を早く使いこなせるよう班長の指導をよく聞いて積極的に機械の操作に習熟するよう努めていたので、執務態度としてはまずまずのものだった。

iii 業績

量の面では必ずしも能率よくやっていたとはいえないが、質の面で評価でき、途中で機械が変わったことを考え合わせれば、まずまずのものであった。

iv 総合評価

以上を総合的にみると「かなり」の勤務ぶりと評価された。

v 成績金額

標準者（C164）と比較すると、やや劣っていたが、成績金額としては差をつけるほどではないと判断して、標準的な金額（300円）と査定された。

vi 夏季一時金の成績係数

執務態度と業績を総合的にみて標準者（C166）と比較すると、劣っていると評価されたので、成績係数は1.04（標準者1.05）と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

職務知識はほぼ十分に身につけていた。

技能は、機械の能力を十分発揮させるような効率的な加工をしていないという点で、やや物足りない面があったが、大型普通旋盤を使いこなしていた。

体力は特に問題はなかった。

以上を総合的にみて、かなりのものといえたが、前年度から見

て特に向上したというものは見られなかった。

ii 執務態度

規律の面では、休暇の当日届が多いなどの点でやや問題があった。協調性では、職区や班全体の工数消化に無関心で、協力していこうという姿勢にやや欠けていた。

積極性の面では、マイペースの業務ぶりで改善などをしていこうという意欲は見受けられなかった。

以上を総合的にみて、やや物足りないものであった。

iii 業 績

量の面では機械の能力を十分生かしているとはいえ、マイペースの作業ぶりで、しばしば工数が多くかかることがあった（他に私病による欠勤16日）。

質の面では精度、仕上がり状態とも優れていた。

以上の点からみて、まずまずのものといえた。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、勤務態度について物足りない面があったが、「かなり」の勤務ぶりであると評価された。

v 成績金額

標準者（C167）と比較して、明らかに差が認められたので、成績金額としては標準額（300円）に対して100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C168）に比べてやや劣ると評価されたが、成績系数としては差をつける程ではないと判断され、標準的成績系数(1.05)と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

総合的に標準者（C168）と比較して、若干劣ると評価されたので、成績系数としては標準(1.05)に対して1.04と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

職務知識は通常の作業では大型・中型普通旋盤を使いこなすだけの知識をほぼ十分身につけていた。

技能は、効率のよい加工方法を必ずしも的確に判断できないという面ではまだ問題があったが、以前に比べればよくなっており、若干ではあるが工数の改善も行うようになってきたし、精度の維持やきれいな仕上げをするという点では優れていた。また、新しく担当した機械についても特に問題なく操作していた。

体力については、4日間の病欠欠勤があった外は特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、かなり高いものといえた。

ii 執務態度

規律の面では、休暇の事前届がかなり行われるようになり、特に問題はなかった。

協調性は、上司の指示する態度は特に問題なかったが、マイペースの作業ぶりで、やや難点があった。

積極性の面では、業務の改善意欲はほとんど見られなかったが、工数の削減に関して若干意欲がみられた。

以上を総合的にみると、協調性の面でやや難点があったが、まずまずのものであった。

iii 業 績

量の面では、担当機械を使いこなし、日常の業務を日程を守りながら、工数の短縮もすることができるようになっていたが、工数の短縮といっても、他の人より時間をかけすぎているものを若干短縮して他の人のレベルに近づけたということで、それ程高く評価できなかった。

質の面では、切削精度の維持という点で優れていた。

以上を総合的にみると、かなりのものといえた。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、「かなり」の勤務ぶりであると評価された。

v 成績金額

標準者（C167）と比較して、執務態度、業績において、やや劣っていたが、成績金額としては差をつける程ではないと判断して標準者（300円）と同じと査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C169）とほぼ同程度であると評価されたので、標準的成績系数の1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C169）とほぼ同程度であると評価されたので、成績系数としては標準的成績系数の1.05と査定された。

イ 認定した事実

- ① 業務能力の評価に対する硬度の高い材質の加工方法に関する知識が不十分との点について（51、52年度）

50年度当時、X1が加工していた旋盤関係での材質の主なものは、S45C、SCM一種、SCM三種、S35Cなどであり、うち一番硬度の高い材質はSCM三種であり、すでに40年当時には使われていた。このほかに48年、49年、50年に新しく入れた材質はなかった。

- ② 業務能力の評価にかんする機械の能力を十分に生かしていないとの点について（51～54年度）

X1が担当していた機械（レース36）は、32、3年ころのもので、軸受けはメタル（新種はベアリング）であって、機械に表示されて

いる回転数は6～300回転となっているが、51年当時には120回転を5分～10分続けると回転が止まってしまうものであった。X1と比較の対象としたC165が使用していた機械の軸受けはベアリングであって、回転数、精度ともX1の機械とは差があった。

また、X1の機械は51年10月には故障で2週間かけて修理したこともあり、さらに12月にも故障で2回修理している。そして、52年初めころ廃却となり、そのあと誰も使用していない。

- ③ 業務能力の評価に関する作業が遅く工数をくいすぎるとの点について（51、52、54年度）

54年ころまでは、図面と工程表と一緒に作業者に回され、作業者はそれにもとづいて作業を行っていた。そして、その工程表には作業予定時間が記入されていた（現在は工程表は回らず、図面に加工時間を書いて回ってくることもある。）。その予定時間とX1の作業実績の時間を比較すると、X1の実績は予定時間以下であった。

なお、B2職長はX1に対して作業上のことで注意したことはなかった。

50年当時、機械工場課に所属する機械加工担当者は全員「計測技能検定」を受けさせられたが、X1は、同年7月25日、「計測技能等級1級」と認定された。

- ④ 業務能力の評価に関する休暇届けが事前になされなかった点について（51、52年度）

当日に休暇の連絡をすることもあったが、その際の連絡をX1の妻がする場合、始業時前ではなく、休憩時間の10時になったことも何回かあった。

52年12月1日、B3職長は、朝全員を集めて休暇のとり方について協力願いたいと述べ、その中で「機造機では半年間調査した結果、当日休暇が7割で、前日までに届出て休むのは3割であり、これを逆の比率にしてもらいたい。…」との主旨の発言をした。

なお、X1は50年から55年の間に休暇届の時間が遅いことで職長等から指摘されたことはなかった。

- ⑤ 業務能力の評価に関する担当作業をマイペースで消化するだけで、山積の消化に協力する態度に欠けていたとの点について（51～55年度）

山積の消化（各機械に割り当てられた作業量を一定期間積上げて、作業量の消化予定日数を考慮しながら進行管理を行う。）が予定どおりできない場合は、作業量消化のために「外注」に出すか、「応援」にするかあるいは「残業」にするかなどの問題がでることになるが、これら問題の解消のための選択は職長が行うことになる。従って、職長が「応援」の選択をすれば自らの指示で誰かを応援にまわすことになるのであるが、50年1月ころ、B2職長はX1に対し

て組立課に1か月間の応援を指示し、X1はこれに従った。また、「残業」の問題では51年6月、当時の班長であったB14がX1に「X1君も明日から残業やるかい」と尋ねたのに対してX1は、「いついわれるのか待っていたよ。うちの班で残業規制がやられてから残業ゼロは私だけでしょう。他のひとはやっけても、差別されていると思っていた。」と答えるとB14は、「いや、X1さんでやるような大きなものがないんだ。」というようなやりとりがあった。

(2) X5の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

職務知識は、作業に当たって必要とする図面のうち、比較的簡単なものは読みとることができたが、主回路の布設図の解読は不十分であった。また、電気に関する一般的知識やガス切断、電気溶接、冶工具の使用方法に関する知識については、一通り身につけていたが、他課の作業の進捗状況をよく把握して能率的で作業のしやすいような作業順序を判断したり、段取りを能率的に行う知識はまだ不十分であった。

技能は、担当作業の場合正確で誤結線はなかったが、必要機材の準備等の点で段取りが余り良くなく、また作業もてきぱきできず、その技能はまだ不十分なものであった。機器取付については普通であったが、金物取付のようにガス切断、電気溶接が伴う作業になると、切断のあとがキザキザであったり、溶接面がデコボコになったり仕上がりが若干荒く、他の仕事に移したことがあった。

体力は問題なかった。

以上のことから総合的にみて、普通程度と評価された。

ii 執務態度

規律の面は特に問題なかった。

協調性の面では、上司の指示に対する態度は問題なかったが、共同作業においてはとにかく一番楽な作業ばかりやりたがるので共同作業から苦情がでていた。また、マイペースで仕事をするため、他の工程に支障をきたしたりしていた。

積極性の面では、ミーティングでの発言はほとんどなく、業務の改善を図ったり、日程の維持に努力するという態度も、知識・技能の向上に努める態度もほとんど見られなかった。

以上の点から総合的にみて、やや物足りないものであった。

iii 業績

量の面では、作業日程を配慮しないマイペースの作業ぶり、スピード、能率が劣っており、遅れが生じてもそれを取り戻そうという努力もしなかった。

質の面では、比較的簡単な作業については上長のアドバイスを
受けず、自分の判断で行うことができ、ミスもなく、仕上りもて
いねいであったが、格別評価できるものではなかった。

以上の点から総合的にみて、普通程度と評価された。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、「普通程度」と評価された。

v 成績金額

標準者（C170）と比較して、劣っていると評価されたので、
標準（200円）に対して100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C171）に比べてやや劣っていると評価されたが、成
績系数において差をつける程ではないので、標準的成績系数(1.05)
と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

職務知識は、担当していた機器取付、結線作業について必要な
図面の解読、段取り、治工具の取扱い、電気機器に関する知識を
一通り身につけていた。しかし、図面から能率的な作業順序を判
断するとか、他課の進捗状況をよく把握して能率的な段取りを行
うこと等の点がまだ不十分であったので、余り高いものとはいえ
なかった。

技能は、結線作業や居室内の機器取付、結線において上長のア
ドバイスを受けることなく、独力でミスなくまとめることができ、
仕上りも良いものがあったが、工事の進捗状況や日程に関する配
慮が乏しいため段取りがうまくいかず、時間がかかりすぎるとい
う難点があった。

体力は問題なかった。

以上を総合的にみると、前年度と余り変わらず、普通程度と評
価された。

ii 執務態度

規律の面は特に問題なかった。

協調性の面では、上司の指示に対する態度は問題なかったが、
与えられた作業のみこなせば良いという態度で、同僚への援助な
どはほとんど行っていなかったし、共同作業においても楽な方へ
回りたがるという態度が多く見受けられた。

積極性の面では、ミーティングでの発言、業務の改善、日程維
持の努力、知識技能向上への取組等の意欲はほとんど見受けられ
なかった。

以上を総合的にみると、前年と同様で向上が見られず、全体と
してやや物足りないものと評価された。

iii 業 績

量の面では、日程を配慮しないマイペースの作業ぶりで、作業スピード、能率は早い方ではなかったが、この間担当した船が連続建造の同型船であったため、作業スピードが若干向上した。

質の面では、与えられた作業はそれほど困難なものではなかったが、上長の指導なく自分の判断で行うことができたし、ミスもほとんどなく仕上がりもていねいであったので、それなりに評価できた。

以上を総合的にみて、前年より業務の量が若干向上したこともあって、全体としては普通よりやや上と評価された。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、全体としては「普通よりやや上」と評価された。

v 成績金額

標準者（C172）と総合的に比較すると、劣っていると評価されたので、標準（300円）に対して100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者に選ばれたので、標準の1.05と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

職務知識は、比較的簡単な作業については一通り身につけていたが、高度な判断が求められ、共同作業で進める主電路の布設において、図面を見て能率的な作業順序を判断したりすること等がまだ不十分であったので、余り高いものとはいえなかった。

技能は、配電盤や制御盤の結線作業、居室内の機器取付・結線作業、支電路の布設作業において上長のアドバイスを受けることなく、独力でまとめることができ、仕上がりも良いものがあったが、他の工事の進捗状況や日程に関する配慮が乏しいばかりでなく、能率的に作業が進められるよううまく段取りをつけることができず、時間がかかりすぎるといった難点があった（但し、前年度に比べるとやや改善された。）。

体力は問題なかった。

以上を総合的にみて、普通よりやや上と評価された。

ii 執務態度

規律の面は特に問題はなかった。

協調性の面は、上長の指示に対する態度は問題なかったが、同僚が忙しいときでもその手助けをするという姿勢は見られなかった。

積極性は、ミーティングでの発言、知識技能を習得しようとする意欲、日程を維持しようとする努力等はほとんど見られなかつ

た。

以上を総合的にみて、前年と同様で向上が見られず、全体としてやや物足りないものと評価された。

iii 業績

量の面では、依然として日程を配慮しないマイペースの作業ぶりであったが、作業スピード、能率は前年度よりやや向上し、普通程度となった。

質の面では、与えられた作業が比較的容易なものであったとはいえ、上長の指導を受けず、自分の判断でこれを行い、ミスもほとんどなく、仕上りもていねいであったので、それなりに評価された。

以上を総合的にみて、普通よりやや上と評価された。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、執務態度ではやや物足りないものがあったが、全体としては「普通よりやや上」と評価された。

v 成績金額

標準者（C105）と比較して劣っていたので、標準者の300円に対して200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C171）に比べてやや劣っていると評価されたが、電気艀装作業と異なる設計の応援であるとの事情も考慮して、成績系数としては差をつけないこととして、標準の1.05と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

職務知識は、担当した図面の作成にあたって、マニュアルや系統図、配線図、機器外形図、総合艀装図などの関連図面を一通り理解したり解説する知識を身につけていたが、これらは比較的易しいものであったから、さほど高く評価できるものではなかった。

技能は、作成する図面は複雑なものではなかったもので、てきばき段取りをつけて作業を進めるべきであったが、図面作成上必要な他課との折衝をほとんど行わず、指示や決定がくるまで待っていることが多かったため、時々設計担当者のアドバイスを必要としていた。また、作図はきれいに行うことができたが、不要で無駄な記載が多いため、かえって分かりにくい図面になってしまうなど、目的に合った分かり良い図面を作成することができないことが時々あり、仕事のスピードにも欠けていた。

体力は問題なかった。

以上を総合的にみると、普通よりやや上と評価された。

ii 執務態度

規律の面は特に問題なかった。

協調性の面では、特に人間関係を損なうことはなかったが、マイペースの作業ぶりで、応援者同士協力し合って作業を進めて行こうとする態度は全く見られなかった。

積極面では、応援者の中で行っていた自主管理活動のミーティングでの発言もほとんどなかったし、積極的に仕事を消化して行こうとする態度も見受けられなかった。

以上のことを総合的にみると、やや物足りないものと評価された。

iii 業 績

量の面では、一応与えられた日程の維持に努め、余り遅れることはなかったが、図面作成スピードが早い方ではなく、それほど評価できるものではなかった。

質の面では、目立ったミスもなく、図面の仕上りもまずまずであったが、時々アドバイスを必要としていたこと、図面に不要で無駄な記載が多いこと等から余り高く評価できなかった。

以上のことから総合的にみると、普通程度と評価された。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、期間中電装設計グループへの応援作業であったことを勘案し、前年度と同様、「普通よりやや上」と評価された。

v 成績金額

標準者（C173）と総合的に比較すると、格段に劣っていると評価され、標準者の300円に対して0円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C174）と比較すると、ほぼ同程度と評価されたので、標準者と同様1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C174）と比較すると、ほぼ同程度と評価されたので、標準者と同様1.05と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

職務知識は、図面の作成に当って必要なマニュアルや関連図面の解読、作図の手順、要領もほぼマスターして、この間主として担当した作業も担当者からほとんどアドバイスを受ける必要なく無難にこなすことができるようになった。また、電装課に戻った後担当した作業についても上長のアドバイスを必要とせずに仕事をまとめることができるだけの図面の解読、必要な段取りの知識が認められた。

技能は、前年度作成した図面の部分修正がほとんどであったため、担当者から変更の内容、期限等について包括的な指示を受け

ればほぼこなすことができ、スピードは前年度より向上したが、能率的に図面を作成しているとはいえなかった。また、電装課に戻った後に担当した作業は、作業のしにくい区画であったにもかかわらず、ミスなく仕上り、良く行うことができた。

体力は問題なかった。

以上を総合的にみると、前年度よりやや向上して、まずまずのものと評価された。

ii 執務態度

規律の面では問題なかった。

協調性は、上長の指示に対する態度は問題なかったが、依然としてマイペースの作業ぶりであるとともに、グループの作業の進捗状況に関心を持ち、同僚の仕事を時には手助けしようという姿勢は見られなかった。

積極性の面では、ミーティングでの発言もなく、業務の改善や知識、技能の向上への意欲などはほとんどどうかがうことができなかった。

以上のことを総合的にみると、前年度と比べても向上が見られず、やや物足りないものと評価された。

iii 業績

量の面では、図面作成の場合、作業スピードは早い方とはいえなかったが、前年度よりは向上し、与えられた日程を守って図面を仕上げていた。

質の面では、図面作成においてはまだ不要な記載が若干見られたが、図面作成や結線作業においていずれも設計担当者や上長のアドバイスをほとんど受けなくてミスなくていねいに仕上げていた。

以上のことを総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、前年度に比べてやや向上したところも認められるが、全体としては「普通よりやや上」と評価された。

v 成績金額

標準者（C121）と比較して劣っていたので、標準者の300円に対して100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C175）と比較して、ほぼ同程度と評価されたので、標準者と同様1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C176）と比較して、ほぼ同程度と評価されたので、標準者と同様1.05と査定された。

イ 認定した事実

- ① ガス切断の仕上りが若干荒く、他の仕事に移したとの点について（51年度）

ここで対象となっている仕事は、50年4月4日のエッソタンカー一番船における作業で、当時の日程表によれば、この作業は4月4日一日で終ることになっており、4月7日から（5日、6日は土曜、日曜）は別の作業が組まれていた。

- ② 軽易な作業であるにもかかわらずアドバイスを必要としたとの点について（54年度）

54年、55年に担当した設計の区画は、護衛艦のマスト・煙突であって、通常の船と比較して高度な業務能力を必要とするものであった。

なお、X5は1年8か月の間設計に応援派遣されていた。

- ③ ミーティングでの発言、知識技能の習得、業務改善などに対する意欲はみうけられないとの点について（51、52、55年度）

X5が所属していた電装工場課B15職区B16グループが、艀装金物手直し工事の減少をテーマとして3S運動で会社の表彰を受けたことがあったが、X5もこのグループの一員として表彰を受けた。

なお、X5は会社が実施しているガス溶接技能講習を終了しており、また、電気工事士筆記試験に合格したり、電験3種講座を受講したり、アマチュア無線技師資格を取得したりしている。

- ④ 積極性の面で日程の維持に努力するという態度がみられなかったとの点について（51、52、53年度）

日程に遅れが出た場合、休日出勤や残業で作業を消化することもあるが、この場合は課、職区、班グループなどが単位で行われ、現場においては個人が休日出勤や残業をすることは許可されず、また事例もなかった。

51年年末、北海道でフェリーボート火災の応急処理のため、休日出勤を呼びかけられた際、X5はこれに応じた者の1人であった。

(3) X7の場合

ア 被申立人の挙げる理由

- ① <51年>

i 業務能力

職務知識は、図面を解読する知識とか製缶組立作業に関する知識という点ではまだまだ不十分であった。そのため、効率の良い作業手順を判断することも、寸法、精度を確保するため変形量を予測したり、補強材をどのように取付けたら良いかというような判断も不十分であった。

技能は、形状が複雑でない単品で部品やリブの取付箇所が指定されているような簡単な組立のような比較的簡単な作業はできたが、複雑で変形量の予測や補強材の取付けが必要になる製缶組立

作業はグループリーダーの指示指導を受けて作業していた。

体力は特に問題なかった。

以上のことから総合的にみて、普通程度と評価された。

ii 執務態度

規律の面では、朝の作業にしばしば遅れることがあり、作業の
かかり・あがりも良いとはいえなかった。また、私語雑談が多く、
時々かなりの時間職場を離れているということもあり、安全上必
要な足カバーをつけようとしないうち、だらしない服装も目立っ
ていた。さらに休暇の事前届出は全く守られておらず、いつも事
後届であった。

協調性の面では、グループミーティングでは全く発言しようと
しないばかりか、討議中居眠りをしていることも時々あるなど全
く無関心な態度であったし、作業振りもマイペースで決められた
時間だけ作業をすればよいのだという態度であった。

以上のことから総合的にみて、劣っていると評価された。

iii 業 績

量の面では、マイペースの緩慢な作業振りで、作業スピード・
能率が良くなく、割り振られた自分の作業を予定どおり仕上げる
ことができず、グループリーダーや同僚がカバーせざるを得ない
ことがしばしばであった。

質の面では、変形量の予測などの判断が必要な仕事では、独り
で作業を進めることができず、リーダーの指示指導を必要とし、
独りでできるのは比較的易しい作業に限られていた。また、精度
や仕上り状態も決して良いとはいえなかったし、作業の改善など
も見られなかった。

以上のことから総合的にみて、評価できるものはなく、普通よ
りやや下と評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみると、いずれの項目においても評価でき
るものはなく、「普通よりやや下」と評価された。

v 成績金額

標準者（C177）と比較して格段に劣ると評価されたので、標
準者の200円に対して0円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C178）と比較して格段に劣ると評価されたので、標
準者の1.05に対して1.03と査定された。

② <52年>

i 業務能力

職務知識は、製缶組立作業で求められる段取方法、治工具の取
扱い方法に関する一般的な知識は一応身につけていたが、図面を

解説して全体の形状を正しく的確に把握するまでに至っていないので、効率の良い作業手順を判断したり、変形量を予測することや補強材をどのように取付けたら良いかというような判断は不十分であった。

技能は、比較的易しい作業は独りで行うことはできたが、図面を解説して全体の形状を把握し、変形量を予測したり、補強材を取付けるような製缶組立作業は独りではできないため、先手として作業に従事していた。

体力は特に問題なかった。

以上のことを総合すると、前年度とほぼ同じで普通程度と評価された。

ii 執務態度

規律の面では、足カバーや服装や事前検討会における居眠りなどの問題が改まり、就業時間中の私語雑談や職場を離席したことも前年度より少なくなったが、朝の体操への遅刻、作業のかかり・あがりも良いとはいえないうえ、休暇届は事後届であった。積極性の面では、グループミーティングでの発言はほとんどなく、マイペースの作業振りであり、作業の改善、日程の維持などには無関心で、積極的に作業に取り組んでいこうという姿勢は見受けられなかった。また知識、技能の向上を目指す意欲も全く見られなかった。

以上を総合すると、規律の点で前年度に比べやや向上した点は認められるものの、全体としてやや劣っていると評価された。

iii 業績

量の面では、依然として緩慢な仕事振りで作業スピード・能率が良くないうえ、グループの工数や日程に対する関心が薄くマイペースの作業振りを変えようとしないうえ、グループの日程を維持するのに共同作業者に負担をかけていた。

質の面では、マイペースでゆっくり時間をかけて作業をしていたにもかかわらず、チェックもれなどがあり、余り評価できるものでなかった。

以上を総合的にみると、前年度とほぼ同じで全体としては普通よりやや下と評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合すると、規律の面でやや向上したことが認められたが、その他の項目においては評価できるものはなく、前年度と余り変わらず、「普通よりやや下」と評価された。

v 成績金額

標準者（C179）と比較すると、格段に劣ると評価されたので、標準者（300円）に対して100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C180）と比較すると劣ると評価されたので、標準者（1.05）に対して1.04と査定された。

③ <53年>

i 業務能力

職務知識は、図面を解読して全体形状を把握し、効率の良い作業手順を判断したり、変形量の予測や補強材の取付けなどに関する知識は不十分であったが、製缶組立作業に必要な一般的知識は一通り身につけていた。

技能は、比較的易しい作業については上長から作業上のポイントについて時々アドバイスを受ける程度で行えるようになっていたが、複雑なものについては独りで行うことができなかつたので、先手として作業を行うことが多かつた。

体力は特に問題なかつた。

以上を総合的にみて、前年度よりやや向上し、普通よりわずかに上と評価された。

ii 執務態度

規律の面では、朝の作業に遅れたり、休暇の事前届を守らないという問題もあつたし、前年度に比べ少なくなつたとはいえ、私語、雑談、職場離脱も依然として見られた。

協調性の面では、マイペースの仕事振りで皆と協力して作業を進めていこうという姿勢は余り見られなかつたし、上司の指示・命令に対する態度も良いとはいえなかつた。

積極性の面では、グループミーティングにおいてもほとんど発言はなく、作業の日程を維持したり、作業の改善をはかろうとする姿勢も見受けられなかつた。

以上のことを総合的にみると、前年度と同様、全体としてやや劣っていると評価された。

iii 業績

量の面では、マイペースの仕事振りでグループの工数や日程の消化に努めようとしなかつたため、作業スピード・能率も良くないし、仕事量も多くなかつた。

質の面では、比較的易しい作業を担当していたので、ミスや誤りはそれほどなくまとめることができたが、それでも時々上長のアドバイスを受けていた。

以上を総合的にみて、普通よりわずかに下と評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみると、業務能力の面でやや向上したことが認められたが、全体としては「普通よりやや下」と評価された。

v 成績金額

標準者（C177）と比較すると、格段に劣ると評価されたので、標準者（300円）に対して100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C179）と比較すると、劣ると評価されたので、標準者（1.05）に対して1.04と査定された。

④ <54年>

i 業務能力

職務知識は、図面を解読して全体形状を把握し、効率のよい作業手順を判断したり、変形量の予測や補強材の取付けなどに関する知識は不十分であったが、製缶組立作業に必要な一般的な知識は一通り身につけていた。

技能は、比較的易しい作業については、ほとんど上長からアドバイスを受けないでできるようになった。

体力については特に問題はなかった。

以上のことを総合的にみると、前年度よりやや向上して普通よりやや上と評価された。

ii 執務態度

規律の面では、朝の体操への参加、休暇の事前届に関して問題があった。

協調性の面では、上司の指示・命令に対する態度は良いとはいえないし、マイペースの仕事振りで皆と協力して作業を進めようという姿勢は余り見られなかった。

積極性の面では、グループミーティングにおいてもほとんど発言はなく、作業の改善をはかろうとする姿勢も見受けられなかった。

以上のことを総合的にみて、やや劣っていると評価された。

iii 量の面では、マイペースの仕事振りでグループの工数や日程の消化に努めようとしないうえ、同僚に迷惑をかけることもあり、作業スピード・能率も余り良くなかった。

質の面では、作業の改善ができたということはないが、比較的易しい作業は自分で判断してほとんどミスなくできた。

以上のことを総合的にみて、前年度よりやや向上して、普通よりやや上と評価された。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、業務能力、業績の面でわずかに向上がみられたので、「普通程度」と評価された。

v 成績金額

標準者（C181）と比較すると、格段に劣ると評価されたので、標準者（300円）に対して100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C182）と比較すると、劣ると評価されたので、標準者（1.05）に対して1.04と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C182）と比較すると、劣ると評価されたので、標準者（1.05）に対して1.04と査定された。

⑤ <55年>

i 業務能力

職務知識は、製缶組立作業については、図面を解読して全体形状を把握し、的確に作業手順を判断する知識が不十分であったが、製缶組立作業に必要とされる知識は一通り身につけていた。

技能は、製缶組立作業については、複雑な作業の場合一人ではできなかつたが、比較的易しい作業は上長からアドバイスを受けずに独りで行うことができた。罫書作業については易しいものは図面を見ながら行うことができたが、比較的難しい作業は上長の指導が必要であった。

体力については特に問題はなかつた。

以上を総合的にみると、全体として普通程度と評価された。

ii 執務態度

規律の面では、休暇の事前届を守らないとか、朝の体操にはしばしば遅れる、私語雑談が多い、安全ルールを守らない等の問題があった。

協調性の面では、安全に関する上司や関係者の注意・指導に対する態度はよくなかつたし、マイペースの仕事振りで作業日程に無関心で、皆と協力して作業を進めようという姿勢はなかつた。

積極性の面では、マイペースの仕事振りで、日程を維持しようという努力はみられなかつたし、罫書、ガス切断などの技能習得、向上に努めようという意欲も見られなかつた。

以上のことを総合的にみると、やや劣っていると評価された。

iii 量の面では、マイペースの仕事振りのため量は少なく、それ程評価できなかつた。

質の面では、製缶組立作業については、風水力機械のベッドなどはほとんど自分の判断でミスもそれほどなく行うことができたが、罫書やガス切断などの作業は、指導を受けながら比較的易しい作業をしていた。

以上のことを総合的にみると、罫書、ガス切断などの作業については余り評価できなかつたが、新たに担当した作業であることを考慮して、普通よりやや上と評価された。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、「普通程度」と評価された。

v 成績金額

標準者（C183）と比較すると、格段に劣ると評価されたので、標準者（300円）に対して100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C182）と比較すると、劣ると評価されたので、標準者（1.05）に対して1.04と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C168）と比較すると、劣ると評価されたので、標準者（1.05）に対して1.04と査定された。

イ 認定した事実

① 図面解読する知識が不十分との点について（51～55年度）

X7は、51年の人事考課査定の時点で、減速車室製作に従事して20年の実績をもっており、45年～50年ころまでは大型船舶用のD型減速車室製作を専属的に担当していた。

なお、石高卒生は在校中から減速機製作等の実習に従事する「養成工」であった。

② ミーティングでの無関心との点について（51～54年度）

50年以降、減速車室関係の仕事が減り、51年5月ころから製缶工場課としては全く新しい「S7」というガスタービンの架台の仕事が入ってきたことによる図面検討会において、X7はB17をリーダーとするグループ（6名くらい）の一員としてB17とともに図面を解読して作業手順を考える作業を行った。

③ 安全衛生上問題があるとの点について（51、52、53年度）

X7は、溶接工の使っている性能の良い防じんマスクを率先して着用し、防護具には心くばりしていた。なお、このマスクは全体でも使われるようになった。

(4) X3の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年>

i 業務能力

職務知識は、大棒心に必要な幅広い組立作業の専門知識はまだ不十分であったが、組立作業に要求される図面を解読する知識や段取り方法、治工具や計測器の使用方法などに関する知識はいずれも担当作業を無難にこなせるだけのものがあつた。

技能は、各パートの部品組立を遂行できる技能はあつたが、大棒心としてグループ員を指導しながらパートの全体組立、運転調整、解体を遂行するには段取り能力と技術の応用力がまだ身に付いておらず不十分であった。

体力は、就業時間中健保病院に行く回数（年7、8回）が多く、健康の面に問題がないとはいえなかつたが、業務遂行に必要な体力は有していた。

以上を総合的にみて、かなりのものと評価された。

ii 執務態度

規律の面では、作業のあがりの点で、棒心としてグループの作業員を指導するべき立場でありながら、きりあげが早く、退場時刻を待っているという姿勢がしばしば見受けられた。また、安全衛生のルールの際でも違反があった。

協調性の面では、日常の態度に陰日向があって、グループ員に率先して作業を行ったり、若手に対する懇切な指導やアドバイスを行う姿勢が見受けられず、若手から一緒に仕事をするのを嫌がられていた。

積極性の面では、月1回のZDミーティングでは特に建設的な発言は見受けられなかったが、改善提案の件数は職区内で上位にランクされていた。

以上を総合的にみて、まずまずのものと評価された。

iii 業績

量の面では、大棒心や班長に指示された作業の日程は守ることができたが、作業スピードが優れているとはいえなかった。

質の面では、組立不良が1、2件あったが、担当作業の範囲内では自分の判断で作業ができた。

以上を総合的にみて、かなりのものと評価された。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、執務態度が劣るものの、全体としては「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者(C184)と比較すると、執務態度の面で若干劣ったが、標準者と同じ200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者として本人が選ばれ、1.05とされた。

② <52年>

i 業務能力

職務知識は、大棒心としての業務を任せられるだけの専門知識にはややかけていたが、その点以外では担当の部品組立業務を遂行できるだけの職務知識全般を身に付けていた。

技能は、従来製作経験のない機種 of 組立作業を任せるところ、上長からポイントの指導を受けたものの手際良く遂行できたことから、新しい機種に対しての技術の応用力は認められた。

体力は、健保病院への通院回数が多いので、健康の面に問題があったが、その外は問題なかった。

以上を総合的にみて、前年度よりやや向上し、高いものと評価された。

ii 執務態度

規律の面では、作業方法など安全衛生のルールを守るようになったが、作業のあがりの早さ、退場離脱、私語雑談などに問題があった。

協調性の面では、休日出勤や出張の要請に対して応じないという非協力的態度が目立ったし、若手のグループ員に対して懇切な指導を行わないことなどから余りよいものとはいえなかった。

積極性の面では、忙しいときの日程の維持や技術の向上意欲は認められなかったが、改善提案への取組や提案件数の多さでは一応評価できるものであった。

以上を総合的にみて、まずまずのものと評価された。

iii 業 績

量の面では、作業スピードや能率は優れたものとはいえなかった。

質の面では、作業のポイントについては上司から指示を受けていたものであったが、無難にこなし、品質も維持していた。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみると、全体として「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C184）と比較して、執務態度の面で若干劣り、業績もわずかに劣ったが、標準者と同じ300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C185）と比較して、やや劣ると評価されたが、標準者と同様1.05と査定された。

③ <53年>

i 業務能力

職務知識は、大棒心としての業務を任せられるだけの専門知識にはややかけていたが、部品組立をこなすだけの職務知識は十分もっていた。

技能は、VRロールの製作では、てきぱきした段取りが求められたが、必ずしも十分とはいえなかった。しかし、比較的小物で簡単であったサイズプレスの組立やワインダの部品組立では、特に上司からのアドバイスを必要とせずにやり遂げるだけの技術を持っていた。

体力は特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、前年度とほぼ同様に高いものと評価された。

ii 執務態度

規律の面では、安全作業基準を守らなかつたり、退場離脱、私語雑談が時々見受けられ、作業のあがりは依然として早いなど問題があった。

協調性の面では、出張や応援の要請に対しては非協力的な態度で問題があった。

積極性の面では、棒心でありながら日程の維持向上の努力は見受けられず、また自らの知識・技能の向上意欲も認められなかったが、改善提案の件数はグループ内でトップクラスであった。

以上を総合的にみると、前年度とほぼ同様で、まずまずのものと評価された。

iii 業 績

量の面では、作業スピード、能率という点から見ればVRロールにおいて全く同じ作業を行った外のグループと比べて遅れていたし、日程維持の意識が低いため、班長や大棒心、さらにはグループ員からかなりの援助を受けるなど棒心としては物足りないものであった。

質の面では、精度、仕上がりの状態や作業の改善は特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、前年度より量の面がやや劣っていたが、かなりのものと評価された。

iv 総合評価

以上のことを総合的にみると、前年度とほぼ同様で、全体として「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C184）と比較すると、若干劣ると評価されたので、標準者（300円）に対して200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C185）と比較して、やや劣ると評価されたが、標準者と同様1.05と査定された。

④ <54年>

i 業務能力

職務知識は、大棒心としての業務を任せられるだけの専門知識にはややかけていたが、破碎機やゴム・プラスチックカレンダーのドライブなどの部品組立をこなすだけの知識は十分もっていた。

技能は、担当した破碎機やゴム・プラスチックカレンダーのドライブなどの部品組立は、たまに作業ポイントについて上長のアドバイスを受けることがあったが、棒心として作業手順を判断したり段取りをつけて担当作業をやり遂げるだけの技術をもっていた。

体力は特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、前年度とほぼ同様で、高いものと評価

された。

ii 執務態度

規律の面では、依然として退場離脱や私語雑談、早い作業のあがりなど問題があったし、安全面でも定められた服装をしていないとか、安全防護具をつけていないとか問題があった。

協調性の面では、設計ミスを発見しても直ちに報告しないで翌朝に報告するなどという仕事および上司に対する不誠実な態度や、グループ員とともに協力して作業を進めていこうという姿勢にかけているなど問題があった。

積極性の面では、改善提案の件数は多いほうではあったが、ミーティングでの建設的な発言は見られず、また日程の維持、技術の向上に対する意欲も認められない点が物足りなかった。

以上を総合すると、前年度とほぼ同様に、まずまずのものと評価された。

iii 業績

量の面では、担当した機械に関する日程は維持していたが、マイペースの仕事ぶりのため、作業スピードや能率は良いとはいえなかった。

質の面では、ゴム・プラスチックカレンダーのドライブのカップリングに焼バメ不良があったし、電熱炉の使用方法を誤るなど問題がないとはいえなかったが、目立った手直しは特に発生していなかったため、全体として一応無難な仕事ぶりということができた。

以上を総合すると、前年度とほぼ同様に、かなりのものと評価された。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、前年度とほぼ同様に、全体として「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C168）を比較すると、やや劣ると評価されたが、標準者（300円）と同様300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C186）と比較して、ほぼ同程度と評価されたので、標準者（1.05）と同様1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C186）と比較して、ほぼ同程度と評価されたので、標準者（1.05）と同様1.05と査定された。

⑤ <55年>

i 業務能力

職務知識は、製紙組立については担当作業を無難にこなせる専

門知識があったが、回転機組立については、一通りの基礎知識を身につけていたものの、新しい機種に関する専門的知識がまだ不十分であった。

技能は、製紙組立については小さなパートであればその組立棒心として十分やり遂げるだけの専門技術を身につけていると認められた。回転機組立については、ギヤの歯当り調整や翼植え等の作業の専門技術はまだ身につけていなかったが、上長から指示された個人作業やグループ員としての作業はほぼ独力で行うことができた。

体力は特に問題はなかった。

以上を総合すると、担当作業の変更があったことを考慮して全体としては、高いものと評価された。

ii 執務態度

規律の面では、持ち場を離れて他職区の者と話をしていたという職場離脱、私語雑談がときどき目についたもののその他の点では特に問題はなかった。

協調性の面では、上司の指示に対する態度には特段問題がなかったが、グループ員との協力という点ではとかく仕事の進み具合を配慮しない自分本位の態度が見られた。

積極性の面では、ミーティングでの建設的な発言はあまり見受けられず、知識、技能の向上意欲、突発作業での日程維持の努力などの点でも評価できるほどのものはなかった。

以上を総合してみると、かなりのものと評価された。

iii 業績

量の面では、製紙組立、回転機組立ともに日程は維持してはいたものの、作業スピードや能率は特によいとはいえなかった。

質の面では、製紙組立においては、自分の判断で作業を十分行い、一応は無難な仕事ぶりであった。回転機組立においては、新しい担当であった増・減速機のギヤの組立やローターの翼植え等の作業では上長の指導を受けていた。

以上を総合してみると、新たに担当した作業であることを考慮して全体としては高いものと評価された。

iv 総合評価

以上のことを総合的にみると、全体として「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C186）と比較して、ほぼ同程度と評価されたので、標準者（300円）と同様300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者として本人が選ばれ、1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C187）と比較して、やや優れていると評価されたので、標準者（1.05）に対して1.06と査定された。

イ 認定した事実

- ① 大棒心に必要な幅広い組立作業の専門知識が不十分との点について（51～54年度）

52年に担当していたフィルムワインダの全体組立や、53年12月～54年12月にかけて担当していたプラスチックカレンダーについて、ベース芯出からフレームの組立までの全体組立を担当し、54年2月～4月に担当したリールの組立についても全体組立をそれぞれ担当した。

- ② VRロールの製作で、てきぱきとした段取りができない、能率が悪い等との点について（53年度）

51年9月から約半年間、VRロールフィン仮付作業を能率化するための治具の製作を担当し、これを完成させた。この製作にあたっては、受け取った図面どおりでは不都合があり、これを改善した。なお、この治具は発明考案五級の表彰を受けたが、被表彰者はC188、C189（東四工場）であった。

- ③ 仕事のあがり早いとの点について（51～54年度）

X3の所属する職場では、49年に導入されたアロアランタイムが実施されており、4時45分に職場を離れることが認められていた。

- ④ 休日出勤、出張要請に応じないとの点について（52、53年度）

ワインダの組立作業においては、部品の遅れ、設計不良などが原因で日程が詰まった53年9月下旬～10月にかけての約2週間で、公休出勤2日、残業32時間を行った。

- ⑤ X3は、会社が実施した計測技能認定実技テストで満点を採ったことがあり、計測技能等級1級と認定された（52年12月）。

また、業務改善提案に対しては毎年（51年～55年）工場長表彰を受けている。

(5) X11の場合

ア 被申立人の挙げる理由

- ① <51年>

i 業務能力

職務知識は、計画図を展開する詳細設計のうち、特に製図作業は早く正確で、設計上の諸規定の知識は十分あった。しかし、塗工機に関する技術的情報が多少不足しており、上司からの指示が必要であった。

理解力は、塗工プラント全体の構造、機能を十分に理解した上でプラント全体を取りまとめるまでには至っていなかったが、担当した単体機器に関しては、上司からの指示をよく理解し、主務者のアドバイスを時々受ける程度で担当業務をまとめることがで

きたし、また、立合い等の客先折衝も無難にこなすことができた。
以上を総合して、執務職として高いものと評価された。

ii 執務態度

コミュニケーションの面では、出張報告や日常の報告連絡も手落ちなく行っていた。

意見具申の面では、担当業務の改善に関して自分の意見を積極的に述べることは余りなかったし、設計および製造部門の関係者との意見交換も余り見られなかった。

規律の面では、休暇の届出は、無断欠勤こそなかったものの、前日に届出たということはなく、当日始業時刻後に電話で連絡されたものが多かった。その外は問題なかった。

協調性の面では、上司の指示に対する態度は悪くなかったし、主務者や設計部内の関係者ともよく協力しあって業務を遂行していた。

積極性の面では、ミーティングでの積極的な発言は余り見られなかったが、日程・工数の維持に努力する姿勢は認められた。

以上を総合すると、意見具申と規律に若干問題があったが、執務職としては高いものと評価された。

iii 業績

量の面では、担当したのが小型・短納期の単体機器であり、しかも別段忙しくはなかったとはいえ、日程や工数を維持していた。

質の面では、図面は書き間違いもなく仕上がりもきれいにまとめることができたし、製造部門から図面に関して質問を受けたり確認を求められたりしたとき、設計者としてのアドバイスを的確に行い、また、客先に対する取扱説明書の作成も必要事項を洩らすことなく手際良く作成していた。

以上を総合すると、執務職として高いものと評価された。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、執務職として「高いもの」と評価された。

なお、専門職の職区分基準を充足すると判断されたので、職区分昇進した（専門職1級1号）。

v 成績金額

標準者（C190）と比較して、相当に劣ると判断され、標準者（300円）に対して100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C191）と比較して、劣ると評価されたが、標準者（1.07）と同様1.07と査定された。

② <52年>

i 業務能力

職務知識は、機械設計・機械工学に関する一般的知識や塗工機一般の設計および製造・据付の知識は一通り身につけており、担当する設計業務に必要な知識はあると認められたが、設計上必要な学問的原理・原則の応用、担当する塗工機についての機能分析、塗工機の動向とか製紙業界の動向を含めた技術的情報の収集・活用等について十分とはいえなかった。

企画力は、標準的機種が担当であったときでも、それらの使用計画の立案に当たってその都度上司から方針の指示を必要としていたし、設計合理化のための効率的方法を立案するという塗工機の標準化を進める能力も不十分で、更に製品の問題点を予測して対応策を講じる点も不十分であった。

判断力・実行力は、担当機種の品質を確保するという点で甘さがあったし、製作および試運転で発生したトラブルに対する処置には逐一上司からの指示が必要であった。

折衝力は、相手の言い分の理解は問題はなかったし、話し合いも円滑に進めてはいたが、自分の考え・主張を正しく伝えて相手に実行させるという点ではまだ物足りなかった。

リーダーシップについては、グループという立場ではなかったが、メンバーに適切な助言を与えたり、メンバーの自己啓発を促進する行動は見られず、自分に与えられた業務さえこなせばよいという姿勢が認められた。

以上を総合してみると、専門職としては低いものと評価された。

ii 執務態度

上司へのレスポンスの面では、上司からの指示に対しての取組はよかったが、上司からの問いに対する的確な内容の報告や連絡すべき事項のタイムリーな報告および終了時での報告が機敏に行われず、問題があった。

コミュニケーションの面では、出張報告や打合せ覚の作成等は迅速に行っていたが、簡潔で正確な報告という点では物足りなかった。

意見具申の面では、担当業務の改善に関して自分の意見を述べることはなかったし、設計の部内関係者や製造部門の担当者との意見交換はみられなかった。

協調性の面では、業務遂行に当たって、関係者と問題を起こすことなく、また、上司の指示に対する態度も悪くなかった。

以上を総合してみると、専門職としては低いものと評価された。

iii 業績

量の面では、担当した塗工機のうち、標準機種については一応日程・工数が守られたが、それ以外のものの場合には指示された工数を維持できないこともあった。

質の面では、関係者と円滑に業務を処理してはいたが、設計に当たって重要とされる多角的な検討が十分でなく、また、設計上のミス等もままみられたし、トラブルの処理や専門職にとって必要な機能・品質の向上という点に関しては、依然として上司から受けた指示の範囲で行うだけで物足りなかった。

以上を総合すると、前年度に比べてやや向上がみられたが、専門職としてはまだ低いものと評価された。

iv 以上の点を総合的にみると、専門職として「低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C162）と比較すると、かなり劣ると判断され、標準者（600円）に対して300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C192）と比較して、劣ると評価されたが、標準者（1.07）と同様1.07と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

専門知識は、機械設計・機械工学に関する一般的知識や塗工機に関する一通りの知識は身につけていたし、更に、設計上必要な学問的原理・原則の応用もある程度できるようになっていた。しかし、技術開発されていく塗工機の機能分析やそれらの新技術の情報収集・活用についてはまだ不十分で、上司からの指示が必要であった。

企画力は、標準的機種的设计においては、その都度上司から概括的な指示を受ければ一通り対処することができたが、トラブルを予測したうえで設計上その対策を立案する能力はまだ不十分であった。

判断力・実行力は、設計上要求されるコスト全般に対する問題意識はまだ低く、的確な判断ができるまでに至っていなかったし、また、製作および試運転において発生したトラブルの対処についてもまだ逐一上司からの指示が必要であった。

折衝力は、相手の言い分の理解や円滑な話し合いには特に問題はなく、社内関係者には自分の考え、主張を正しく伝え、実現できるようにになったが、客先との関係では不十分で、上司の手助けを必要としたりしていた。

リーダーシップは、メンバーに適切な助言を与えたり、メンバーの自己啓発を促進する行動は見られず、自分に与えられた業務さえこなせばよいという姿勢が認められた。

以上を総合して、専門職としては普通よりやや低いと評価された。

ii 執務態度

上司へのレスポンスの面では、上司からの指示に対する取組はよかったが、設計に当たって上司が指示した事項についてのタイムリーな報告が十分でなかったし、終了時での報告も余り機敏には行われていなかった。

コミュニケーションの面では、関係者に対する情報伝達については問題がなかったし、出張報告や打合せ覚の作成等も迅速に行っていたが、簡潔・正確さという点では物足りなかった。

意見具申の面では、担当業務の改善に関して自分の意見を述べることはなかったし、関係者との意見交換も見られなかった。更に、設計上発生したトラブルの処理に関する意見具申も全く不十分であった。

協調性の面では、上司の指示に対する態度は悪くなかったし、主務者や関係者とも特段問題を起こすようなことはしなかった。

以上を総合すると、前年度とほとんど変わらず、専門職としては低いものと評価された。

iii 業 績

量の面では、出図の日程・工数は一応まもられていた。

質の面では、検討不十分とか設計計算の間違いによる設計ミスを引き起こし、再修正等をせざるをえないこともままあったし、トラブルの処理や機能・品質の向上に関しても上司からうけた指示に従って行うにとどまっており、評価できるものはなかった。

以上を総合すると、専門職としては普通よりやや低いと評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみると、前年度よりやや向上し、専門職としては「やや低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C168）と比較して、相当劣ると判断され、標準者（600円）に対して400円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C192）と比較して、劣ると評価されたが、標準者（1.07）と同様1.07と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

専門知識は、設計上必要な学問的原理・原則の応用は前年度よりできるようになったが、機能分析はまだ不十分であったし、塗工機全般に関する専門知識や、関係する業界の行動等の情報収集・活用についてはまだ不十分で、それらを十分把握することができなかった。

企画力は、標準的機種的设计については標準図や流用図の使用計画を立案できたが、設計合理化のための標準化を行うときや、起こりうるトラブルを予測し、設計上の確に対応するためには上司から方針の指示を必要とした。

判断力・実行力は、設計上要求されるコスト全般に対する問題意識はまだ低く、的確な判断ができるまでに至っていなかったし、製作および試運転において発生したトラブルに対する処置に当たっては、上司からポイントについての具体的指示が必要であった。

折衝力は、社内関係者に対しては自分の考え、主張を正しく伝え、実現していたが、客先との関係では自分の主張を十分伝えられず、上司の手助けを必要としていた。

リーダーシップは、メンバーに適切な助言を与えたり、メンバーの自己啓発を促進する行動は見られず、自分に与えられた業務さえこなせばよいという姿勢が認められた。

以上を総合して、前年度よりやや向上したとは認められたが、専門職としては普通程度よりやや低いと評価された。

ii 執務態度

上司へのレスポンスの面では、上司からの指示に対する取組はよかったが、設計に当たって上司から提起される諸問題のフォローアップや指示された調査等の報告が必ずしもタイムリーになされなかった。

コミュニケーションの面では、関係者に対する情報伝達については問題がなかったし、出張報告や打合せ覚の作成等も迅速に行っていたが、簡潔・正確さという点においてはまだ多少物足りないものがあった。

意見具申の面では、担当業務についての改善に関して自分の意見を述べることは殆どなかったし、関係者との意見交換も見られなかった。また、トラブルの処理等に関する意見具申も不十分であった。

協調性の面では、上司の指示に対する態度は悪くなかったし、主務者や関係者とも特段問題を起こすようなことはなかった。

以上を総合して、専門職としては普通よりやや低いと評価された。

iii 業績

量の面では、出図日程や事前打合わせに必要とされる技術資料の事前提出は一応守られていたが、改造工事においては、効率の面で問題が見られたし、トラブルの処理は迅速ではなかった。

質の面では、図面に必要な多角的チェックを行っていたが、まだ必ずしも十分でなく、軽度の設計ミスのみならず、上司のチェックによって再修正が余儀なくされるという設計上のミスも見ら

れた。

以上を総合して、前年度よりやや向上して、専門職として普通よりわずかに低いと評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみて、専門職として「普通程度のもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C157）と比較すると、いずれの面でもかなり劣っていると評価され、標準者（600円）に対して400円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C193）と比較して、ほぼ同程度と評価されたので、標準者（1.07）と同様1.07と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C193）と比較して、ほぼ同程度と評価されたので、標準者（1.07）と同様1.07と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

専門知識は、設計上必要な学問的原理・原則の応用はできた。

また、機能分析も標準的機種の詳細設計においてはできたが、その他の場合ではまだ不十分であった。業界の動向や塗工機の最新情報を収集し、活用する点ではまだ十分ではなく、塗工機全般に関する専門知識もまだ物足りないものであった。

企画力は、標準的の設計に当たっては、上司からの指示を余り受けずに標準図や流通図の具体的使用計画の展開ができたし、設計上発生するトラブルの予測とその対応に関しても上司からの指示を必要とする度合いが少なくなったが、業務全般の効率化をはかっていく立案・実行という点では物足りなかった。

判断力・実行力は、コスト全般に対する問題意識がまだ低く、設計上要求される的確な判断力が不足していたし、製作および試運転において発生したトラブルに対する処置に当たってもその対応は物足りなかった。

折衝力は、社内関係者に対しては自分の考え、主張を正しく伝え、実現していたが、客先との関係では客先を十分に説得できるまでには至っていなかった。

リーダーシップは、自分に与えられた業務さえこなせばよいという姿勢が認められ、メンバーに適切な助言を与えたり、メンバーの自己啓発を促進する行動は見られなかった。

ii 執務態度

上司へのレスポンスの面では、上司からの指示に対する取組は良かったが、設計に当たっての上司からの指示事項に対する対応

は必ずしもタイムリーにできていなかった。

コミュニケーションの面では、関連部門に対する情報伝達については問題がなかったし、出張報告や打合せ覚の作成等も迅速に行っていたが、簡潔・正確さの面でやや物足りなかった。

意見具申の面では、担当業務についての改善意見を述べることは余りなかったが、設計上発生したトラブルの処置等に関しては関係者と意見交換を行っていた。

協調性の面では、上司の指示に対する態度は悪くなかったが、主務者や同僚、関係者と協力して業務を円滑に進めていくという点では特段の問題を起こさない程度のものであった。

以上を総合して、専門職としては普通程度と評価された。

iii 業 績

量の面では、設計上発生するトラブルの処理は余り迅速ではなかったが、出図日程や打合せに必要とされる技術資料の事前提出は守られていた。

質の面では、トラブル処理における手際のよさの点では必ずしも十分ではなかったが、図面のチェックも比較的きちんとなされるようになったため、図面上のミスが減少して改正図の提出も少なくなった。

以上総合して、専門職としては普通よりやや上と評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみると、専門職として「普通程度のもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C163）と比較して、劣ると判断されたので、標準者（600円）に対して500円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C194）と比較して、ほぼ同程度と評価されたので、標準者（1.07）と同様1.07と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C194）と比較して、やや劣ると評価されたが、標準者（1.07）と同様1.07と査定された。

イ 認定した事実

① 専門知識が部分的に不十分であるとの点について（52～55年度）

- i 52年度の査定理由で、具体例としてファンデングレードコート
の設計に当って、振動解析について専門家の指導を受けたことを
挙げているが、この専門家とは、社内の開発部のことであり、こ
の部は、他の部門における設計過程でコンピューターを使った難
しい計算に遭遇した場合に、その計算を依頼されることがあるセ
クションであって、このような場合には、X11に限らず、他の者

も依頼していた。

- ii また、同年度にファンデングレードコータの塗料を回収する装置（ドレンパン）の改良がうまくできなかったことを挙げているが、これは本州製紙、十条製紙の工事で、やっっては直し、やっっては直しの状態であったことを指したものである。しかし、X11が53年度で担当した工事（山陽国策パルプ）では、この改良がなされた。そしてその後、このドレンパンの設計を他の者が担当したが、小さな改造はあったものの、形状が変更されるなど大幅な変更はなく、今日に至っている。

② 折衝力でまだ物足りなかったとの点について（52年度）

査定理由の具体例として、直接折衝に当たる主務者への働きかけ、サポートが不十分であったため、不利な交渉結果となったことがあったことを挙げるが、この工事の担当はX17、C195、C196、X11であり、主務者はX17で、コータの責任者はC195であった。そして実際の折衝に当たったのは、グループリーダーのX17とC195であった。

③ 業務の質の面で、品質の向上等について上司から受けた指導に従って行うに止まったとの点について（53年度）

具体例として、上記大昭和製紙向けファンデングレードコータに関する、プロファイラ（幅方向に均一に塗る装置）の難点を改良するに当たって、B18課長はX11に対し具体的に支持して進めさせる必要があったことを挙げるが、このプロファイラについては、当時、B18課長自らが研究テーマとしたものであり、図面はX11が書いたものであった。

④ 折衝力で客先との関係では客先を十分説得できるまでに至っていなかったとの点について（55年度）

具体例として、新機種である日本加工製紙向けロッドコータの設計初めの打合せにおいて、客先から塗布量のコントロールや幅方向の塗布量の調整、塗料の粘度を塗布量との関係等について質問が出たのに対して、十分な説明が出来なかったことを挙げるが、ロッドコータの設計やテストを進める最初の段階から客先立合いのもとで進められていたものである。なお、X11は、コータについては塗工機グループの中で他の者に対して質問に答えたりアドバイスをしていた。

また、塗工機グループとして50年～55年にかけて取り組んだ研究工事の一つにブレードコータ（当時の主流商品）の研究開発があるが、X11はこの工事に最初から関与していた。

(6) X14の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

職務知識は、設計上必要な諸規定・基準・各種法規についての知識、材料力学・構造力学等の機械工学についての知識、金属材料の選定方法、溶接技術、ボイラの製造・据付等担当業務に必要な知識を一通り身につけていたし、ボイラの構造に関しては高い知識を有していたが、補機・設計等ボイラ本体以外に関する知識はまだ不十分であった。

理解力は、担当した改造工事や定期検査工事が比較的簡単な工事であったこともあって、上司から若干のアドバイスを受ける程度で業務を進めていたが、まだ広い分野にわたる改造・補修工事をとりまとめるまでには至っていなかった。

以上総合して、かなりのものと評価された。

ii 執務態度

コミュニケーションの面では、関係者への報告連絡はさほど悪いものではなかったが、作業の進捗状況等の報告はほとんど行わず、所属長が注意を与えても全く改まらなかった。

意見具申の面では、業務の改善について意見を述べることはなかったし、ミーティング等で建設的な意見を述べることもほとんどなく、意見を求められてもほとんど答えが返ってこなかった。

協調性の面では、緊急の仕事が発生したときに、上司の協力要請に応じることはあまりないというだけでなく、普段から上司の指示に対する態度はよくなかったし、同僚への協力・援助もほとんど行っていなかった。

積極性の面では、日程維持の努力はさほど悪いものではなかったが、未経験の仕事に取り組む機会があるにもかかわらず、ボイラ本体以外の工事を担当しようとはしなかったし、電気計装等の知識の習得に対しても積極的でなく、ミーティング等での発言もほとんど見られなかった。

以上を総合して低いものと評価された。

iii 業 績

量の面では、改造工事の後処理や定期検査工事という比較的簡単な工事を担当していたこともあって、日程を維持していたし、処理した工事量も少なくなかった。

質の面では、作成した図面等には特段誤りはなかったし、関連部門と的確に連絡をとりつつ業務をこなしていたが、担当範囲がボイラ本体に限られ、比較的簡単な工事しか処理していなかったから、さほど高く評価されるものではなかった。

以上を総合して、まずまずのものと評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみて、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額
標準者（C197）と比較して、劣ると評価されたので、標準者（200円）に対して100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数
標準者（C198）と比較して、若干劣っていると評価されたので、標準者（1.05）に対して1.04と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

職務知識は、ボイラプラント全体に関する一般的知識は依然として不十分なものであったが、ボイラ本体の構造については高い知識を有していた。

理解力は、広範囲な複雑な改造・補修工事を独力でとりまとめることができなかったが、比較的簡単な改造・補修工事やボイラ本体廻りの定期検査工事については、上司から指示を正しく理解し、ほぼ独力で現地調査を行いながら改造図面を作成したり、改造工事を遂行することができた。

以上のことを総合して、高いものと評価された。

ii 執務態度

コミュニケーションの面では、関係者への報告連絡は的確に行われていたが、出張報告や作業の進捗状況の報告は上司から催促されないとなかなか出さず、よいとはいえなかった。

規律の面では、職場を離れる際の連絡や、会議時刻を守ることにはさほどの問題はなかったが、遅刻は前年度より少なくなったものの依然多く、期間中7回もあったし、休暇についても事前に届け出ることはあまりなかった。

協調性の面では、上司の指示に対する態度はあまりよいものではなく、部内の関係者への援助・協力はほとんど行っていなかった。

積極性の面では、ミーティング等での発言はあまりなく、担当業務の範囲を広げようとする意欲も依然見られなかったが、担当業務がピークになったときに嫌がらず進んで残業するなど日程の維持に努力する姿勢は認められた。

以上を総合して、まだ普通よりやや低いと評価された。

iii 業績

量の面では、担当した主な工事は、比較的小規模な改造工事であったが、日程を守って能率よく業務を行っており、多くの工事を処理したことはそれなりに評価できた。

質の面では、上司からはさほど指示を受けることなくほぼ独力で、担当した改良工事を大きなミスもなくとりまとめていたが、比較的小規模な工事であり、又何度も行われている工事で、特に

難しいものではなかった。

以上を総合して、かなりのものと評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみると、全体的には「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C136）と比較して、若干劣ると判断され、標準者（300円）に対して200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C198）と比較して、ほぼ同程度と評価されたので、標準者と同じ1.05と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

職務知識は、ボイラプラント全体に関する一般的知識はまだ物足りないものであったが、ボイラ本体の構造については高い知識を有していたし、設計上の諸規定・基準・各種法規に関する知識、機械工学に関する知識、金属材料・非金属材料の選定方法、溶接技術等担当業務に必要な知識を身につけていた。また、特にガスもれ補修工事のうち、ボイラの異常昇圧防止対策等のため各種の複雑な補強構造計算をそつなくこなしていたので、材料力学、構造力学についての知識や計算能力も優れていると認められた。

理解力は、担当した改造・補修・定期検査工事は比較的簡単なものであったが、上司の指示をよく理解し、途中アドバイスを受けることなく、工事全体の流れやポイントを的確に把握して効率よく処理していたし、担当業務と他部門との関連を正しく認識し、工事途中で出てくる不具合点も適切に処理していた。

以上を総合して、相当に高いものと評価された。

ii 執務態度

コミュニケーションの面では、日常の作業進捗状況についての報告はあまりよいものではなかったが、出張報告、関連部門への報告はあまり遅れずに行っていた。

意見具申の面では、業務の改善点を進言してくることはあまりなかったが、考課対象期間の後半に担当した窒素酸化物低減試験研究設備については先行プラントを調査したうえでの改善意見を述べていた。

規律の面では、遅刻は依然としてあまり改善されていなかったが、休暇取得は事前に届け出るようになり、職場を離れる際の連絡や会議時刻の厳守については問題なかった。

協調性の面では、上司の指示に対する態度はさほど悪いものではなかったが、関係者への協力、援助にはまだ問題があった。

積極性の面では、ミーティングでの発言は依然あまりみられなかったが、日程の維持に努力していたし、窒素酸化物低減試験研究設備を担当した際の先行プラントの調査においては問題意識をもって取組んでいた。

以上を総合して、まずまずのものと評価された。

iii 業績

量の面では、複数の工事を併行して進めるという状況だったが、日程を守って能率よく業務を遂行し、多くの工事量を処理していた。

質の面では、担当した改造工事、定期検査工事は比較的簡単なものであったが、ほぼ独力でミスなくまとめあげており、工事途中に出てきた不具合点も適切に処理していた。

以上を総合して、高いものと評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみて、「高いもの」と評価された。

v 標準者（C190）と比較して、相当劣ると評価されたので、標準者（600円）に対して200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C143）と比較して、相当劣ると評価されたので、標準者（1.07）に対して1.05と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

専門知識は、ボイラ本体の構造に関して高い知識を有しており、担当業務に必要な知識を一通り身につけていたし、材料力学、構造力学等の知識もかなり深いものになっていたが、ボイラ本体以外の機器に関する知識は未だ不十分であった。又、開発情報を十分に活用しているとはいえなかった。

企画力については、ボイラ本体廻りの改造、補修工事において、問題点を自ら予測するまでには至っておらず、上司から具体的にアドバイスを受けて前工事の問題点を調査し、改善すべき箇所を把握するという状況であった。

判断力・実行力は、ボイラ本体廻りの改善・補修工事においては、納期・コスト等を考慮しながら業務を進めることができ、不具合点の処理も独力でできたが、ボイラ本体以外の補機器や計装関係の工事においては、独力では行えず上司の指示が必要であった。

折衝力は、社内関係者との打合せ等はさほど悪いものではなかったが、客先との打合せはあまり円滑なものではなく、相手を説得させるまでには至っていなかった。

リーダーシップは、設計外注者に対して適切に指示し、図面等

を作成していたが、関係者への助言や関係者の自己啓発を促進する行動は全く見られなかった。

以上を総合して、低いものと評価された。

ii 執務態度

上司へのレスポンスの面では、上司の指示に対する取組には問題がなかったが、多くの工事量をかかえる改造グループにおいて特に必要とされる作業の進捗状況の報告や終了時の報告は悪く、上司から求められないと報告しないということがしばしばみうけられた。

コミュニケーションの面では、出張報告、関係部門への報告連絡等はさほど遅れずに行っていたが、内容の簡潔正確さという点では問題があった。

意見具申の面では、窒素酸化物低減試験設備の改造については、若干自分なりの意見を進言していたが、それ以外には意見具申がほとんどなかったし、ミーティング等で建設的な意見を述べることもなかった。

協調性の面では、同僚への援助はほとんど行わなかったし、改造・補修工事が増えたときに協力を申し出ることほとんどなかった。

以上を総合して、低いものと評価された。

iii 業績

量の面では、与えられた日程をおおむね守って業務を進めていたが、担当出来るのはボイラ本体および本体廻りの部分に限定され、補機器、計装品などボイラ本体以外の機器を独力で担当することができなかつたので、量的には不十分なものであった。

質の面では、担当した工事を大きなミスもなく無難にこなしていたし、窒素酸化物低減試験設備については若干の改善を加えていたが、これらの工事は比較的小規模な改造・補修工事であったし、又独りで担当できるのはボイラ本体に限られていたので、専門職としてあまり評価できるものではなかった。

以上を総合して、低いものと評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみて、「低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C152）と比較して、相当劣ると判断され、標準者（600円）に対して300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C142）と比較して、相当劣ると評価されたので、標準者（1.07）に対して1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C142）と比較して、相当劣ると評価されたので、標準者（1.07）に対して1.05と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

専門知識は、ボイラ本体や本体廻りの設計において、ほぼ独力で効率よく業務を遂行していたところから、ボイラ本体の構造や材料力学等の知識を十分に有していると認められたが、ボイラ本体以外の機器や計装関係に関する知識はまだ不十分であり、複雑な解析業務や機能・メンテナンスを考えた設計等も独力ではできなかった。

企画力は、ボイラ本体廻りの比較的簡単な定期検査工事においては、問題点を予測したうえで設計することができたが、複雑な内容のものになると上司の指示を必要とすることがままあった。

判断力・実行力は、担当した工事の大部分はボイラの本体関係のものであったが、担当業務と他部門との関連をきちんと把握できていたし、日程、コストを的確に判断して業務を進めていた。

折衝力は、社内関係者との打合せはさほど問題なく行うことができたが、客先との折衝においては、技術的な説明を的確に行うことができないため、相手を説得できないことがしばしばあった。

リーダーシップは、設計外注者に対して適切な指示を与え、間違いのない図面をスピーディに作成していたが、自分自身のもつ知識を活かし、部内関係者へ助言をしたり自己啓発を促進する行動はほとんど見られなかった。

ii 執務態度

上司へのレスポンスの面では、上司の指示に対する取組には特段問題がなかったが、業務の進捗状況などの報告はあまり良くなかった。

コミュニケーションの面では、出張報告・関連部門への報告連絡等はあまり遅れずに行っていたが、内容の簡潔・正確さには若干物足りないものがあった。

意見の具申の面では、担当業務の改善点を述べたり、ミーティング等で建設的な意見を述べることはほとんど見られなかった。

協調性の面では、上司に対する態度はさほど悪いものではなかったが、自ら進んで同僚への援助を行ったり、工数消化に協力することは依然として見られなかった。

以上を総合して、低いものと評価された。

iii 業績

量の面では、与えられた工事はボイラ本体および本体廻りがほとんどであったが、多数の工番を同時併行して進めながら日程を維持し、てきぱきと担当業務を遂行していた。

質の面では、作成した図面等にミスはなかったし、上司のアドバイスもほとんど受けていなかったが、担当した工事のほとんどがボイラ本体関係のさほど難しくない工事だったし、担当業務の改善はなかったので、余り評価できるものではなかった。

以上を総合すると、普通よりわずかに低いものと評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみて、「やや低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C199）と比較して、相当劣ると評価されたので、標準者（600円）に対して400円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C199）と比較して、相当劣ると評価されたので、標準者（1.07）に対して1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C199）と比較して、相当劣ると評価されたので、標準者（1.07）に対して1.05と査定された。

イ 認定した事実

① ボイラ本体以外の知識が不十分であるとの点について（51～55年度）

X14が所属していたグループは、業務担当が明確になっていた。すなわち、X14が所属するボイラ設計グループは、新設大型事業用ボイラプラントの計画設計担当と大型事業用ボイラプラントの改造・補修・定期検査工事の詳細設計担当（X14所属）に別れており、後者はさらに大型改造工事の設計を担当するグループと定期検査工事、比較的小規模の改造工事の設計を担当するグループ（X14所属）に別れて、さらに大型改造工事の設計担当は、ボイラ本体および配管等の設計担当と補機・計装の設計担当グループに別れていた。そして、X14は、ボイラ本体の改造工事の詳細設計を中心に担当していたが、51年度に行われた新潟火力発電所の4号ボイラの工事（本体以外の配管、計器、計装関係が主体）では、他の者の担当（専任）であった補機、計装関係の業務を担当した。

② 担当した鹿島2号ボイラ改造工事の評価について（52年度）

この工事は、NOX低減対策工事と安全弁騒音軽減工事が同時に行われたもので、会社のいう「比較的小規模な改造工事」ではなかった。そして、安全弁騒音軽減対策工事は、基本設計は他の者が行ったが、詳細設計はX14が担当した。また、NOX低減対策工事中、BAPC装置の取付は、各種の装置や構造物をすべて収める難しい工事であったが「特に難しいものではない」との評価をした。

③ 「企画力」の面で、問題点を自ら予測するまでに至っていないとの点について（54年度）

この点に関して「スプレーノズル」の損傷問題を挙げているが、「スプレーノズル」は2～4年の間隔で点検することになっており、その結果にもとづいて、そのまま復旧するか、補修溶接にするか、新品と取替えるなどの方法がとられていた。従って、特に事前に損傷を予測して設計段階であらかじめノズルの手配をしておくようなことはせず、点検結果にもとづいて具体的方法がとられているのが実体であった。

(7) X18の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

職務知識は、担当業務が比較的簡単なものであったところから、タンクを設計するに当たり必要な法規・規格・基準や、材料、製作、加工、溶接、検査、据付工事や設計手順、設計計算等に関する知識、材料力学、熱学、流体学等の学問に関する一般的知識や各種タンクの構造、特徴等について一通りの知識を有していると認められた。

理解力は、上司から指示された事項や既設タンクの図面、計画書の内容を正しく理解してほとんど間違いなしに業務を遂行することができたが、業務の進め方を改善するとか、図面の中での技術的改善をするなどの工夫は全くなされていなかった。

以上の点を総合して、かなりのものと評価された。

ii 執務態度

コミュニケーションの面では、業務遂行中知り得た情報とか出張等で客先と打ち合せをした結果などについて自分から報告してくることはあまりなかったが、関係者への連絡には特段問題はなかった。

意見具申の面では、日常業務の中で命ぜられたことは忠実に遂行していたが、業務の中に新しいものを取り入れるよう進言したり改善の提案をしたことはほとんどなかったし、関係者と活発に意見交換し、改善のヒントをつかもうとする姿勢も見受けられなかった。

規律の面では、上司の指示に対する対応には特段問題はなかったが、適時据付現場に出かけ、関係者に設計思想を説明したり、アドバイスを与えるなどして業務をよりよく進めようとする姿勢は見られなかった。

積極性の面では、与えられた仕事に関して、必要に応じ経験者に聞いてまわるなどして知識を得ながら業務を進めていたが、ミーティング等で積極的に発言することはなかったし、自己の能力向上に努める姿勢も見られなかった。

以上を総合して、普通程度のもものと評価された。

iii 業績

量の面では、日程の維持に特段の問題は生じていなかったし、関連部門とも連絡を取り合いながらトラブルを生じさせることなく業務を遂行していたが、あまり能率がよいとはいえなかった。

質の面では、業務の遂行は円滑に行っていたし、作成した図面や計算書が工事に支障を与えるようなことはなかったが、内容としては従来のやり方を繰り返しおこなっていただけでとりたてて新しい内容を入れているわけではなかった。

以上の点を総合して、まずまずのもものと評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみて、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C165）と比較して、劣ると判断されたが、標準者と同じ100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C133）と比較して、かなり劣ると評価され、標準者（1.05）に対して1.03と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

職務知識は、実験の基本計画を独りで立案するだけの技術的知識は身につけていなかった。しかし、実験装置の設計や実験の実施、報告書の作成、海中タンクの設計計算等についてはほぼ独力で行うことができたのでタンク設計に必要な法規類、機械工学に関する知識、タンク設計に必要なLNGタンクのメンブレン構造やコーナー部メンブレンの挙動等タンクの構造や特徴等の知識は一通り身につけていると認められた。

理解力は、実験装置の設計や実験の段取・実施、報告書の作成等については上司から概括的な指示を受けるだけで指示された業務内容を正しく理解し、ほぼ独力で遂行できたが、実験の基本計画の立案や、新機種であり未開発の部分が多い海中タンクの構造を検討したり、どういう項目について検討すればよいかということ判断できるまでにはいたっていなかった。

以上の点を総合して、高いものと評価された。

ii 執務態度

コミュニケーションの面では、上司への報告・連絡はさほどタイミングのよいものではなかったが、関連部門への連絡の不備で問題を起こしたことはなかった。

意見具申の面では、担当した実験や計算業務等について改善意見を提案してきたり、あるいは関係者と意見交換したりするとい

うことはほとんどなかった。

規律の面では、遅刻が14回もあったが、それ以外については特に問題はなかった。

協調性の面では、上司の指示に対しては素直に応じていたし、関係者の業務遂行に支障を来したり迷惑をかけたりすることはなかったが、自分から人に溶け込んでいこうとする姿勢は余り見られなかった。

積極性の面では、指示された範囲内で業務を遂行すれば足りるという姿勢が目立ち担当業務が終わっても自分から仕事を求めてくることはほとんどなかった。

以上の点を総合して、普通よりやや上と評価された。

iii 業 績

量の面では、この間担当した業務は主に実験等だったから、実工事の設計業務を担当していたときと同じような形で業務量を云々することはできなかったが、段取りよく実験を進めていた。

質の面では、タンク底部のメンブレン構造の開発に関する実験計画の作成等、高度な技術知識を必要とする業務については、その結果・内容は満足のものではなかった。しかし、上司から指示された実験計画にもとづく実験の遂行等の業務については、自分なりに工夫しながらほぼ独力で業務を遂行した。

以上の点を総合して、かなりなものと評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみて、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

タンク設計部の執務職中には標準者（300円）に該当するものがなかったので、X18を200円と査定し、他の者の査定を行った。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C133）と比較して、若干劣ると評価されたので、標準者（1.05）に対して1.04と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

職務知識は、法規類、材料力学、流体学、熱学等の知識も一通り身につけていたし、タンクの耐震設計に関する一般的な知識も一通り身につけていたと認められた。また、この間担当した標準化業務を無難にこなしていたので、タンクに関する幅広い知識を有していると認められた。

理解力は、上司から全体の実験計画や標準化項目等の大綱を示されると、ほぼ独力で実験の遂行や標準化等の担当業務を進めることができたが、まだ実験の状況を正しく把握し適切な対策を立てることが十分にはできなかった。

以上総合して、高いものと評価された。

ii 執務態度

コミュニケーションの面は、上司や関係者に対する報告や連絡はあまりよいものではなかったが、設計合理化委員会の技術資料作成に当たっては、関連部門と密接に連絡を取り合っていた。

意見具申の面は、前年度とほぼ同様、特に改善の意見を述べたりすることはなかった。

規律の面は、遅刻の回数は2回と格段に少なくなったし、それ以外についても特に問題はなかった。

協調性の面は、上司の指示に対する態度はよく、関係者の業務遂行に支障を与えるようなことはなかった。

積極性の面は、自分から新しい仕事を求めてくることはなかったが、標準化等の業務において積極的に自分の知識を織り込んで、よくまとめていこうとする姿勢が見受けられた。

以上の点を総合して、まずまずのものと評価された。

iii 業績

量の面では、実験の実施等についてはほとんど上司から指示を受けずに遂行していたし、その他担当した標準化やタンクの耐震計算等についても能率良くまとめあげていた。

質の面では、標準化については自分の持つタンクの知識を活かしていたし、タンクの耐震計算でも途中アドバイスを受けることはあまりなかった。実験については内容が難しいこともあり問題が起きたときに適切な処置が講じられなかったりして、実験結果の内容は必ずしも芳しいものとはいえなかった。

以上の点を総合して、「高いもの」と評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合して、高いものと評価された。

v 成績金額

標準者（C200）と比較して、相当劣ると判断されたので、標準者（600円）に対して300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C201）と比較して、かなり劣ると評価されたので、標準者（1.07）に対して1.05と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

専門知識は、タンクに関する幅広い知識やタンク設計に必要な知識等については一通り有していたが、専門職従業員に求められる高度な学問的知識およびその応用は不十分であった。

企画力は、標準化等の業務を最も効果的に進めるためには、まず適切な基本的計画を立案する必要があるが、まだ独力で立案で

きるまでには至っていなかった。

判断力・実行力の面は、通常の標準化等の業務についてはその内容を理解し、関連部門との関係も的確に把握しつつ業務を進めることができたが、より高度な判断を必要とするとりまとめ業務については、まだ独力で行うことはできなかった。

折衝力は、自分の意見を正しく伝えて説得したり、全体の意見をよりよい方向にまとめていくことはあまりうまくなかった。

リーダーシップは、仕事を進めるに当たり、自らがリードして関係者を引っ張っていかうという意欲に欠け、常に受身の姿勢であったし、関係者に対するアドバイス等も自ら積極的に行うことなく、物足りなかった。

以上の点を総合して、低いものと評価された。

ii 執務態度

上司へのレスポンスの面は、上司の指示に対する取組には問題がなかったが、報告のタイミングや内容は必ずしも適切なものではなかったし、新しい計画を提案してくることはなかった。

コミュニケーションの面は、報告内容の簡潔さについてはまだ問題があったが、連絡の不備でトラブルを生じたことはなかった。

意見具申の面は、関係者と活発に意見交換することはなかったし、業務の進め方やタスクの改善・改良の意見を交換することもなく、非常に物足りないものであった。

協調性は、上司に対する対応はよく、関係者の業務遂行に支障を与えることはなかった。

以上の点を総合して、低いものと評価された。

iii 業績

量の面では、担当した標準化等の業務を着実にこなしており、日程も維持していたが、比較的やさしい業務の割りには必ずしも能率がよいとはいえなかった。

質の面では、担当した業務に大きなミスはなかったが、これらの業務は比較的簡単な業務であったし、また全体の計画については上司や主務者から指示を受けていたので評価できるものではなかった。

以上の点を総合して、低いものと評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみて、「低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C190）と比較して、かなり劣ると判断されたので、標準者（600円）に対し300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C190）と比較して、かなり劣ると評価されたので、

標準者（1.07）に対し1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C202）と比較して、かなり劣ると評価されたので、標準者（1.07）に対し1.05と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

専門知識は、各種タンクについて幅広い知識を有していたし、タンク設計、標準化に当たって必要な知識も一通り身につけていたが、学問的知識やその応用が十分でなかったため、新しい技術基準の作成は独力で行うことができなかった。

企画力は、どういう項目をどのようにして標準化していけばよいかという標準化業務を進めるために必要な基本的な計画を立案することはできなかった。

判断力・実行力は、まだ標準化業務全体をとりまとめるまでには至っていなかったが、通常の標準化については内容を正しく理解し、ほぼ独力で業務を遂行することができたし、新しい基準である「隅肉溶接部の脚長の決め方」を作成するに当たっては、上司のアドバイスに従い他事業部の基準を詳しく調査・検討しながら進めていた。

折衝力は、自分の意見を的確に述べ相手に理解させ、相手との意見調整を円滑に進めていくという点ではまだ物足りないものがあった。

リーダーシップは、標準化を進めるに当たっても常に受身の姿勢で、積極的に関係者に働きかけることはなかったし、自己の知識を活かし、同僚にアドバイスすることもなかった。

以上の点を総合して、やや低いものと評価された。

ii 執務態度

上司へのレスポンスの面は、上司の指示に対する取組には問題なかったが、指示された業務の途中や終了時の報告があまりタイミングよく行われなかったし、次はこういうものを標準化しようなどと自分の考えを述べながら上司の指示を求めてくることもなかった。

コミュニケーションの面は、連絡の不備でトラブルが発生したということはないし、内容についても特に問題はなかった。

意見具申の面は、関係者との活発な意見交換はみられなかったし、業務の進め方やタンクに関する改善の進言も見られなかった。

協調性の面は、上司に対する対応はよいものであったし、関係者に迷惑をかけるようなこともなかった。

以上の点を総合して、やや低いものと評価された。

iii 業績

量の面では、この間担当した標準化等の業績を着実にこなしていたし、日程の維持についても特段問題はなかったが、マイペースな仕事振りで能率はあまりよくなかった。

質の面では、見やすく整理してまとめ上げており、特段のミスはなかったし、内容についても従来より難しいものも担当したが、全体として見れば比較的容易なものが大半であり、しかも基本的な事項については上司から指示をうけていたので、さほど評価できるものではなかった。

以上の点を総合して、やや低いものと評価された。

iv 総合評価

以上の点を総合的にみて、「やや低いもの」と評価された

v 成績金額

標準者（C202）と比較して、相当劣ると評価されたので、標準者（600円）に対して300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C203）と比較して、かなり劣ると評価されたので、標準者（1.07）に対して1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C203）と比較して、かなり劣ると評価されたので、標準者（1.07）に対して1.05と査定された。

イ 認定した事実

- ① 担当したLNG地下タンクについて、比較的簡単な業務であったとする点について（51年度）

LNG地下式タンクは、超低温地下式であり、従来のタンクと比べてより高度な技術や知識が求められ、難しい業務とされていた（40年代後半より製作が開始された新機種）。従って、設計の立場からも新しい知識や課題への対応が求められ、耐震工学、構造解析等の学問的知識も必要とされる業務であった。

- ② 業務の中に新しいものを取り入れるよう進言したり改善の提案をしたことはほとんどなかったとの点について（51年度）

大阪ガス泉工場の地下式タンクで、客先よりメンテナンスが可能な液面計に改善してほしいとの要望を受けて、X18は電気計測設計部のC204とともにフロート式液面計の改善に取り組み、約半年間かけてメンテナンス可能なフロート式液面計を開発した。これは特許出願となった（但し、C204が所属する電気計測設計部が手続をすすめたため、発明者名にはX18の名はない）。

- ③ 高度な記述知識を必要とする業務については、その結果・内容は満足のいくものではなかったとの点について（52年度）

「タンク底部メンブレンの構造実験」（開発実験）において、その基本計画はB19課長らが立案したものであるが、実験の詳細計画、

実験装置の設計、実施、実験結果に関する報告書はX18が担当した。そして、実験結果は「低温タンクの底部メンブレンの構造」という名称で特許出願となった（発明者にはB19課長他1名とともにX18の名も挙げられている）。

以下16名については陳述書のみによる立証を行った。

(8) X2の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

組立の一般的な知能技能を有している外、単品、ユニットに関する図面の解読は一通りできるが、全体図の解読力が若干劣るし、芯出し作業も単品、ユニットについては無難にこなせても構造物の芯出しということになると十分にできるとはいい難かった。

ii 執務態度

改善提案を行ったという事実はあるものの、時々始業時の体操に参加しないとか、仕事のかかりが遅く、しかも時間中に雑談をしていることが少なくない等規律の面で問題があった外、他の作業員と協力して作業を進めていこうとする姿勢に欠け、とかく仕事に対する不平不満を述べたりしていた。

iii 業績

ポイントについて上長のアドバイスを受けながら、先手としての作業の範囲内については質量ともにあまり問題なくこなしていた。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C205）と比較したところ、劣ると判断されたので、標準の200円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C206）に比べてやや劣ると判断されたが、成績系数としては標準者と同じ1.05と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

ユニット・サブ組立に関しては図面の解読、作業手順の判断、段取、芯出し作業などを十分に行うことができるし、組立作業も段取作業について時々棒心の指導を受ける程度でほぼ独力でまとめることができるだけの能力を身につけていたが、全体大組立作業については棒心の指導を受けないと図面の解読、作業手順の判断、芯出し作業などを十分に行うことはできなかった。

ii 執務態度

規律面でやや問題があったばかりでなく、他の作業員と協力して作業を進めていこうとする姿勢や、複雑な大組立作業に対して意欲的に取り組んでいこうという姿勢にも欠けていたなど、その協調性や積極性においても物足りない面があった。

iii 業績

担当した作業を大きな誤りもなく無難にこなしていたとはいえ、とかく棒心に頼りがちで、棒心の援助があつて無難に作業をこなしたという面がかなりあった。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C207）よりやや劣ると判断されたので、200円（標準300円）と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C115）と比較しほぼ同程度と判断されたので、標準の1.05と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

組立作業については、棒心のアドバイスを時々受ける程度ではほぼ独りで図面を解読して作業手順を判断し、芯出作業も正確に行うことができた。HSCを構成するポストの組立作業についても無難に遂行することができる知識、技能を身につけていたが、複雑な自走式トロリーの駆動装置全体の大組立作業については、上長の指導を受けないと図面の解読、作業手順の判断、芯出作業などを十分に行うことはできなかった。

ii 執務態度

仕事のかかりが遅いなどの点もかなり改善されて規律の面ではほとんど問題がなくなったが、駆動装置の大組立などにおいては他の作業員と協力して作業を進めていこうとする姿勢や作業日程を維持していこうとする意欲にまだ欠けていた。

iii 業績

担当した作業を先手として大きな誤りもなく無難にこなすことができたというに止まった。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C207）よりやや劣るものと査定されたが、差をつけるまでのものではないと判断されたので、同じ300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者(C208)とほぼ同程度と判断され、標準的成績係数の1.05と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

「職務知識」 H S Cの組立作業では、冶工具・計測器の使用
方法の知識や図面の解読・段取りやH S Cの組立に関する知識に
おいて問題はなかった。また運搬機の組立に関する知識も一通り
身につけていた。

「技能」 ポストのブーム取合い部の先行機械加工部分の溶接
による歪みの手仕上げ、シリンダーの取付け等をほぼ一人でこな
すことができた。

「体力」 特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 特に問題はなかった。

「協調性」 上司の指示に対する態度には特に問題はなかった
が、グループ員と協力して作業を進めていこうとする姿勢が見受
けられなかった。

「積極性」 ミーティングで意見を述べるということはほとん
どなく、与えられた仕事をマイペースで進めるという態度で、作
業の改善や日程の維持に努めようとする意欲も見受けられなかつ
た。

以上を総合的にみると、やや物足りないと評価された。

iii 業 績

「業務の量」 日程は守っていたが、能率はあまりよくなかつ
た。

「業務の質」 時間をかけた丁寧な仕事振りのため目立って大
きな手直しを必要とすることはなく、無難に担当作業をこなして
いた。

以上を総合的にみると、普通よりやや上と評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「まず
まずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者(C209)と比べかなり劣ると評価されたので、標準者
の300円に対し0円と査定された。

vi 夏季一時金の成績係数

標準者(C168)よりやや劣ると評価されたので、標準の1.05
に対し1.04と査定された。

vii 年末一時金の成績係数

標準者（C168）よりやや劣ると評価されたので、標準の1.05に対し1.04と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

「職務知識」 担当作業に必要な職務知識は一通り身につけていた。

「技能」 一人で行う通常の担当作業に関しては特に問題はなかったが、装置全体の組立を行うに当たっては、作業手順の判断や段取り等について上長の指導を必要としていた。

「体力」 特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 特に問題はなかった。

「協調性」 グループ員に迷惑をかけるようなことはなく、上司の指示に対する態度には特に問題はなかったが、グループ員と協力して作業を進めていこうとする姿勢が見受けられなかった。

「積極性」 作業について改善をはかったり上長に相談したりすることはなく、作業日程を維持していこうとする意欲が認められないマイペースの仕事ぶりであった。

以上を総合的にみると、やや物足りないとは評価された。

iii 業績

「業務の量」 割当てられた数多くの作業について日程を守っていた。

「業務の質」 作業の改善は見られず、装置全体の組立作業においては先手としての作業遂行に止まっていたが、手直しを必要とすることは余りなく、無難なできばえで作業をこなしていた。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C115）と比較し、やや劣ると評価されたので、標準者の300円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C210）よりやや劣ると評価されたので、標準の1.05に対して1.04と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C210）よりやや劣ると評価されたので、標準の1.05に対して1.04と査定された。

(9) X 4 の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

「職務知識」 水圧検査作業で求められる知識とともに、仕上作業に関する知識についても十分身につけていた。

「技能」 実際の水圧検査作業を無難にこなしていたし、仕上作業についてもガス切断機・ガスバーナー・グラインダー等をうまく使いこなしていた。

「体力」 特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 朝の体操の参加や休暇の事前届け出については特に問題はなかったが、仕事のあがりや若干早く、また仕事が終了しているにもかかわらず上司に対して報告もせずに職場内でぶらぶらしていることが時おり見受けられた。

「協調性」 上司のアドバイスに対する態度は特に問題はなく、忙しいときには皆と協力して作業を進めようとしていた。

「積極性」 日程会議やミーティング等において、単に席にしているだけでほとんど発言もせず、討議に加わろうという姿勢が見受けられなかったし、改善提案の提出もほとんどなかった。ただ最終の工程を担当しているということもあり日程を維持しようとする努力は認められた。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 水圧検査作業は日程を維持しており、作業のスピードや能率もそれ程悪いものではなかった。ただ、仕上作業を担当した際には、マイペースの仕事ぶりで作業の量としては若干問題が見られた。

「業務の質」 水圧検査作業は特段問題となることもなく、仕上作業についてもできばえは良く、手直しの必要もほとんどなかった。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者(C211)に比べ、相当劣ると評価されたので、標準の200円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者に選ばれ、その成績系数が1.05とされた。

② <52年度>

i 業務能力

「職務知識」 仕上作業に関する幅広い知識についてはまだ十分とはいえなかったが、治工具の使用方法に関する知識や、段取りの知識は十分身につけていた。

「技能」 上司のアドバイスを受けることなく治工具をよく使いこなし、担当作業を手際よくスムーズに遂行していた。

「体力」 特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 時たまのことではあるが、仕事のあがりや他の作業者に比べて早かったり、仕事が一区切りついても自分から仕事の進行状況を報告しなかったことが見受けられた。その他の点については特に問題はなかった。

「協調性」 特に問題はなかった。

「積極性」 ミーティングにおいては発言が余りなく、又改善提案も実績がなかったが、日程や品質の維持向上に努めており、溶接作業について、知識や技能を向上させようと積極的に取り組んでいた。

以上を総合的にみると、ほぼ満足しうるものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 スピードは必ずしも早くは無かったが、難しい作業も日程に遅れることなくこなしていた。

「業務の質」 手直しはほとんどなく、上司のアドバイスを受けずに独りで仕上もきれいに行っていたし、さらに作業の難しい箇所のカウジングもそつなくこなしていた。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C212）と比較し、差をつける程でもないと判断され、標準者と同じく300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C213）と同じ1.05と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

「職務知識」 仕上作業全般に関する幅広い知識も段取りや治工具の使用方法に関する知識もほぼ十分身につけていたし、溶接に関しては、溶接棒、溶接方法等についての知識が認められるよ

うになっていた。

「技能」 キズ直しの溶接も問題なくでき、仕上を独りで最後までまとめられるようになっており、ガウジングについてもほぼ十分な技能を身につけていた。また、デッキハウス関係の溶接も上司のアドバイスを受けることなく遂行できるようになっていた。

「体力」 特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 作業のあがりや作業終了時の報告についてまだ物足りない面が見られたが、他の点では概ね問題はなかった。

「協調性」 特に問題はなかった。

「積極性」 ミーティングでの活発な発言や改善提案が余り良くなかったが、溶接作業について知識技能の向上意欲があつて前向きに取り組んでおり、日程や品質の維持向上にも努めていた。

以上を総合的にみると、ほぼ満足しうるものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 マイペースの仕事ぶりとはいえ、仕上作業におけるスピードや能率は向上し、溶接作業も含めて日程に遅れることはなかった。

「業務の質」 処理の手際よさが認められ、全般的に上司のアドバイスを受けることなく独りでこなしており、そのできばえも良いものであった。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C214）と比べ、ほぼ同程度であると評価されたので標準者と同様に300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C215）とほぼ同程度と判断されたので、標準者と同じく1.05と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

仕上作業については、問題なく遂行できる知識、技能が認められたことから、高いものと評価された。

ii 執務態度

規律の面では作業のあがりや作業終了時の報告等に若干問題があったし、積極性の面でも改善提案やミーティングでの発言などが余り見られなかったという点でまだ物足りないものがあったが、

協調性については特段の問題はなく、全般的な取組は良いものであったことから、ほぼ満足しうるものと評価された。

iii 業績

作業スピードに問題があったが、その他の点では指示された作業に関する日程の維持、仕事のできばえ（特に、仕上作業について）など高く評価できたことから、高いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 216）と比べ、やや劣っていると判断されたので、標準者の300円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 215）とほぼ同程度であると判断されたので、標準者と同じく1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C 215）とほぼ同程度であると判断されたので、標準者と同じく1.05と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

厳しい精度が要求される艦船において担当区画の仕上作業をトラブルなく遂行できる知識、技能がみとめられたし、特に側外板のアークエアーを使う裏掘りについては高い専門技術があると評価された。

ii 執務態度

作業のあがりや作業終了時の報告という規律面での問題、改善提案やミーティングでの発言があまりみられないという積極性の問題がまだ残っていたが、協調性については問題がなく、担当作業全般の取組は良いものであったことから、ほぼ満足しうるものと評価された。

iii 業績

仕上作業については担当区画を独力でこなして日程を維持していた。溶接作業の仕上がりも全体として問題なく、特に裏掘り作業のできばえは良いものであったことから、高いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 120）とほぼ同程度であると判断されたので、同じ300

円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C217）とほぼ同程度であると判断され、同じく1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C218）とほぼ同程度であると判断され、同じく1.05と査定された。

イ 認定した事実

仕事が終わっても報告をしないでぶらぶらしていると評価されているが、この点に関しては、X4が自分の格付について第一次、第二次査定権者に苦情を申し立てた際にも、日常的にも上司から指摘されたことはなかった。また、改善提案しないとの点については、ホーステスト作業の筒先にバルブをつけて作業者を一人減らしたり、ガスやアークエアーのウラホリ作業用の冶具の考案を行ったりしている（51年度）。

(10) X6の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

通常の定型的な作業は問題はなかったが、応用が求められる部分についてはまだ独りで処理できなかった。

ii 執務態度

規律は問題なかったが、休憩をしばしばとるなどグループ員との協力は良くなかったし、マイペースの仕事ぶりで同僚へのアドバイスや改善提案がみられないなど仕事への取組姿勢も余り良くなかった。

iii 業績

ミスはなかったが、マイペースの仕事ぶりでスピードは遅いものであった。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「普通よりやや上」と評価された。

v 成績金額

人事考課評定で選定した「上」の基準人物（C97）と比べ、若干劣ると評価され、基準人物の200円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C219）に比べ、やや劣ると評価されたので、標準者の1.06に対し、1.05と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

「職務知識」 図面の解読の知識については、細かい部分の見落としがあったり複雑な部分については読みとれなかったが、艀装作業に必要な知識は一通りあった。また、マーキン、取付け等に関する知識も問題なかった。

「技能」 図面に指示が出ていないとか、図面の指示どおりにできない場合、又、購入品の不具合があった場合には現場作業として判断・処置が要求されるが、独りではうまく処理ができず、上長の指示を仰いでいた。しかし、ガス切断や溶接の技能は一通り認められたし、ほぼ図面どおりに作業ができる内容については一応無難にこなしていた。

「体力」 特に問題はなかった。以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 問題はなかった。

「協調性」 上長の指示に対する態度は悪くなかったが、グループ員と協力して円滑に作業を進めようとする配慮が乏しく、棒心になった場合には指示が的確でなかったため先手から嫌がられることがあった。

「積極性」 改善提案、ミーティングでの発言はほとんどなかった。また、人に聞くという知識、技能の習得の努力は見られなかったし、まだマイペースの仕事ぶりが見受けられた。以上を総合的にみると、やや物足りないと評価された。

iii 業績

「業務の量」 作業スピードがよくなかったが、ユニット・大組・地上艀装ではスピードもそれ程問題なく、日程を維持していた。

「業務の質」 手際よい処理という点では問題があったし、先手に対する指示や共同作業の方法等は若干物足りない面があった。しかし、ユニット・大組・地上艀装は特段問題なかったし、船内艀装もミスがあまりなかった。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者(C220)に比べ、劣ると評価され、標準の300円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者(C219)に比べ、ほぼ同程度と評価されたので、標準者の1.05と同じ、1.05と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

「職務知識」 艀装作業に必要な知識は一通りあったし、板金・配管作業に関する知識も認められた。

「技能」 一般的な作業はそれほど早くはなかったが、共同作業者とともに担当区画をまとめることができたし、船内での合わせ作業、図面で指示されておらず省略された細かい部分の判断・処置についてもおおよそ対処できるようになっていた。しかし、未経験のオプション仕様や改正図がでた場合にはまだ自分独りで判断できず、上長の指示を求めることがあった。

「体力」 特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 特に問題はなかった。

「協調性」 上司の指示に対する態度はよく、共同作業で棒心になったときには先手とともに円滑に作業を進めていた。

「積極性」 ミーティングでの発言や改善提案はほとんどなかったが、自分の担当作業については「二週間予定表」を守ろうとして自主的に判断して作業に取り組もうとしていた。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 日程は守っていたし、上長に指示を仰ぐ回数が減り、作業スピードも悪くなかった。

「業務の質」 丁寧な仕事振りでミスもなく担当区画をまとめたし、合わせ作業の処置や図面で省略されている部分についても自分の判断でこなしていた。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C220）に比べ、若干劣ると評価され、標準の300円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C221）に比べ、ほぼ同程度と評価されたので、標準者の1.05と同じ、1.05と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

「職務知識」 主機・補機・ボイラの構造・機能に関する知識は一通りあったし、図面の解読の知識や一連の作業に関する知識

も認められた。

「技能」 ユニット・大組・地上艀装の板金・配管作業は問題なかったが、船内艀装では、効率や精度の面にやや不十分なところがあった。

「体力」 特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 特に問題はなかった。

「協調性」 上司の指示に対する態度はよいものであったし、リーダーとの共同作業も特に問題はなかった。

「積極性」 ミーティングでの発言や不得手な船内艀装に関する知識・技能の習得の努力はほとんど見られなかったが、ユニット・大組・地上艀装では日程維持に努める態度が認められた。

以上を総合的に見ると、まずまずのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 ユニット・大組・地上艀装についてはスピードも特に問題はなく日程の遅延もなかったが、船内艀装では時間がかかってスピード、能率がやや物足りないものであった。

「業務の質」 ユニット・大組・地上艀装の取付けはミスなく行っていたし、できれば良いものであった。しかし、船内艀装においては上司から指示を受けていた。

以上を総合的に見ると、かなりのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C222）に比べ、若干劣ると評価され、標準の300円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者に選ばれ、標準の1.05とされた。

vii 年末一時金

標準者に選ばれ、標準の1.05とされた。

⑤ <55年度>

i 業務能力

「職務知識」 主機・補機等に関する知識は一通りあったし、図面の解読の知識や一連の作業に関する知識も認められた。

「技能」 応援者がきたときにはリーダーとして担当作業をまとめていたし、ユニット・大組・地上艀装の板金・配管作業は問題なかった。しかし、船内の配管とか諸機器が輻輳している図面から能率的な取付け順序を読み取ることや、ルーズ管の合わせ作

業や型取り管のスケッチと取付け作業は、迅速、的確にできず、上司に聞かなければならないことがあった。

「体力」 特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 特に問題はなかった。

「協調性」 上司の指示に対する態度やリーダーとしての先手に対する態度や意思疎通も特段問題はなかった。

「積極性」 船内艤装において日程内にまとめようとする意欲が十分とはいえなかったし、ミーティングでの建設的な発言も、知識・技能の習得の努力や業務の改善意欲もあまり認められなかった。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 ユニット・大組・地上艤装では、応援者を指導しながら一応日程を維持していた。しかし、船内艤装のまとめでは効率があまりよくなく、他の者と比べて遅れが生じたりしていた。

「業務の質」 船内艤装では管の漏洩があったり、追加バンドの設置の手直しをしなければならなかったりすることがあったが、ユニット・大組・地上艤装ではそのできばえは良いものであった。

以上を総合的に見ると、かなりのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C222）に比べ、若干劣ると評価され、標準の300円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C211）に比べ、ほぼ同程度と評価されたので、標準者と同じ1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績金額

標準者（C211）に比べ、やや劣ると評価されたので、標準者の1.05に対し、1.04と査定された。

イ 認定した事実

図面の解読の知識については、細かい見落としがあったり、複雑な部分は読みとれなかったと評価されているが、この点について上司から指摘を受けたことはなかった。また、購入品の不具合で上長の指示を仰いだことを低評価の理由としているが、これは購入品の不具合の報告と作業の手段について上長に了解を求めたものであった(52年度)。

(11) X 8 の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

「職務知識」 低速のバランス調整作業に必要な図面解読、段取り、機械操作等に関する知識は簡単な基礎知識であり、一通り身につけていたが特段に評価できるものではなかった。

「技能」 主に担当していた三トンバランサーは、比較的容易な作業ということができたので、一通りの作業をこなす技術を身につけていると認められたが、あまり評価できるものではなかったし、さらに段取りの面では次工程を考慮した作業準備が行われず問題があった。

「体力」 以前に肝炎のために入院したことがあったが、業務遂行のための持続力に欠けるという問題があった。

以上を総合的にみると、やや低いものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 時々始業時の体操に遅れるとか、日常的に仕事のかかりが遅く、あがり早いというようにとかく時間がきちんと守られなかったが、その外にも就業時間中に腰をおろして休憩したり、他職区の人と私語雑談をしたりする態度が目立っていた。

「協調性」 独りよがりですぐ勝手に行動することが多く、上司の指示に対する態度は良くなく、グループの業務がたてこんで忙しいときであっても、皆と協力して仕事の山積みを消化していこうという姿勢が見られなかった。

「積極性」 突発工事や特急工事であっても常にマイペースの仕事ぶりで日程の維持向上の努力が欠けており、ミーティングでも建設的な発言がなく、知識、技能の向上意欲も認められなかった。

以上を総合的にみると、劣っていると評価された。

iii 業績

「業務の量」 体力面で問題があったことと、作業が最終工程である自覚に欠けたマイペースの仕事ぶりのため、作業日程を守ることがあまりできず、スピード・能率もよくなかった。

「業務の量」 担当機種が比較的簡単であり余り評価できなかったが、担当した作業の範囲内では時たま手直しをする程度で目立って大きなミスをおかすこともなく作業を行っていた。

以上を総合的にみると、「業務の量」の点で特に問題があり、低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「低い

もの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 223）に比べ、相当劣ると評価され、標準の200円に対し0円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 168）より劣っていると評価されたので、標準者の1.05に対し、1.04と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

「職務知識」 低速のバランス調整作業を遂行するのに必要な範囲での図面解読、段取り、機械操作に関する知識等は一通り身につけていた。

「技能」 時たま上長からアドバイスを受ける程度で一通りの作業をこなすことはできたが、次工程を考慮したり段取りができなかった。

「体力」 持続力に問題があった。

以上を総合的にみると、やや低いものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 始業時の体操の遅れ、仕事のかかり・あがりの悪さや、就業時間中に腰を下ろして息抜きしたり、他職区の人と私語雑談をしたりする態度が見受けられた。

「協調性」 指示に対する態度は良くなく、協力してグループ全体の仕事の山積みを消化していこうという姿勢に欠けていた。

「積極性」 常にマイペースの仕事ぶりで、ミーティングでも建設的な発言がなく、知識技能の向上意欲も認められなかった。

以上を総合的にみると、劣っていると評価された。

iii 業績

「業務の量」 依然としてマイペースの仕事ぶりであったが、能率が若干向上し、日程に遅れることも減少した。

「業務の質」 時たま手直しをする程度で大きなミスをおかすこともなく、操作手順等を要領よく行うようになっていたが、担当した作業が比較的簡単なものであり余り評価できなかった。

以上を総合的にみると、やや低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「やや低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 224）に比べ、劣ると評価され、標準の300円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C225）よりやや劣っていると評価されたが、標準者と同じ1.05と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

「職務知識」 低速のバランス調整作業に必要な知識は身につけていた。

「技能」 担当した作業のうち、一般的なものはほぼ独りで手際よく遂行することができたし、やや複雑な修正を必要とするものについても、時おり上司からアドバイスを受ける程度でこなすことができた。

「体力」 それ程作業遂行に影響はなかったが、持続力にやや問題があった。

以上を総合的にみると、普通よりわずかに下と評価された。

ii 執務態度

「規律」 前年度より回数が減ったが、依然として始業時の体操に遅れるとか、仕事のかかり・あがりが悪かったり、就業時間中の息抜き、他職区の人との私語雑談などの問題があった。

「協調性」 指示に対する態度は良くなく、グループの皆と協力して仕事の山積みを消化していこうという姿勢に欠けていた。

「積極性」 改善提案件数は評価できたが、業務がたてこんで忙しい場合であっても進んで仕事をするということにはなかったし、ミーティングでの建設的な発言や知識技能の向上意欲も認められなかった。

以上を総合的にみると、「規律」の面で若干改善されたので、やや物足りないと評価された。

iii 業績

「業務の量」 マイペースの仕事ぶりは変わらなかったが、スピードが若干向上し、担当作業の日程も維持していた。しかし、この間私病欠席（急性腹膜炎）16日があった。

「業務の質」 時おり上長からアドバイスを受ける程度で、概ね独りで操作手順、段取りを行っていたが、主に担当した作業が比較的やさしい作業であった。

以上を総合的にみると、普通よりわずかに下と評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「普通よりわずかに下」と評価された。

v 成績金額

標準者（C226）に比べ、相当劣ると評価され、標準者の300円に対して100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C227）よりやや劣ると評価されたが、標準者と同じく1.05と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

「職務知識」 低速のバランス調整作業に関する知識は専門知識を含めいずれも特段問題なかった。

「技能」 一般的な低速バランス作業はほぼ独りで一通りは遂行できたし、やや複雑な修正があった場合には上司からアドバイスを受けたが、自分で修正方法を判断することができた。

「体力」 持続力で多少弱い面があったが、特段問題とする程ではなかった。

以上を総合的にみると、普通程度と評価された。

ii 執務態度

「規律」 前年度より改善はされたが、まだ仕事のかかり・あがりの悪さ、就業時間中の休憩や私語雑談が見られた。

「協調性」 上長の指示に対する態度では報告が遅れることがあり、グループの皆と協力して仕事の山積みを消化していこうという姿勢に欠けていた。

「積極性」 提案件数は評価できたが、マイペースの仕事ぶりで自分にとってきつくない程度で作業を消化しさえすればよいという消極的な姿勢が目につき、業務がたてこんで忙しい場合であっても自ら進んで仕事をするということはなく、知識、技能の向上意欲もあまり認められなかった。

以上を総合的にみると、「規律」の面で改善された点はあったが、やや物足りないと評価された。

iii 業績

「業務の量」 以前に比べると作業スピードが上がり個々の作業は早くできるようになったが、マイペースの仕事ぶりは変わらず能率が良いとはいえなかった。

「業務の質」 大きなミスをおかすことはなかったが、やや複雑な作業では上司のアドバイスを必要としていた。

以上を総合的にみると、普通よりわずかに下と評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「普通程度」と評価された。

v 成績金額

標準者（C168）に比べ、相当劣ると評価され、標準者の300円に対して100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C228）よりやや優れていると評価され、標準の1.05

に対し1.06と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C228）よりやや優れていると評価され、標準の1.05に対し1.06と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

「職務知識」 低速バランス調整作業に関する知識は専門知識も含めて特に問題はなかった。

「技能」 一般的な低速バランス作業は概ね独りで手際良く遂行できたし、やや複雑な調整が必要な場合でも時おり上司からアドバイスを受ける程度で、自分で調整方法を判断して、こなしていた。

「体力」 特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、普通程度と評価された。

ii 執務態度

「規律」 就業時間中に休憩をして息ぬきをしたり、私語雑談を行うなどの点で問題があったが、その外は問題なかった。

「協調性」 皆と協力してグループ全体の仕事の山積みを消化していこうとする姿勢がやや欠けていたが、上司の指示に対する態度は特に問題はなかった。

「積極性」 ミーティングにおける建設的な発言はほとんど見られなかったが、安全面や治工具の改善提案を行う面は評価された。

以上を総合的にみると、普通程度と評価された。

iii 業績

「業務の量」 遅延なく一通りこなしており、スピード、能率ともに特に問題はなかった。

「業務の質」 大きなミスはほとんどなく、時おり担当した未経験の特殊な形状の回転体のバランス調整作業においては上司からアドバイスを受けることがあったが、それ以外のものでは概ね独りで対応していた。

以上をみると、普通程度と評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「普通程度」と評価された。

v 成績金額

標準者（C186）に比べ、若干劣ると評価されたが、標準者と同じ300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C228）よりやや優れていると評価され、標準の1.05

に対し1.06と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C228）よりやや優れていると評価され、標準の1.05
に対し1.06と査定された。

(12) X9の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

一般の外艦の鉄工取付けを行う能力はあったが、大型の甲板装置の仕上作業や複雑な配管取付作業はまだ任される状態に至っていないかった。

ii 執務態度

規律の面では、時々自分の持場を離れて仕事とは関係のない他課の者と話をしていることがあって若干問題があった。

協調性の面では、態度には特段問題はなかったが、同僚に対する手助けが時に行き過ぎて自分の仕事を放り出して他課の者の手伝いをするなどという協調性をはき違えた行動が見られた。

積極性については、ミーティングでも発言しており与えられた仕事は一応こなすものの、多能工化にあまり関心を示さず与えられた仕事以外の仕事に対しても広く知識、技能の習得に努めようという態度は見られなかったし、この期間中改善提案は一件もなかった。

iii 業績

一応日常の業務をこなしてはいたものの、仕事の流れを無視したマイペースの仕事ぶりが多く、又工程面でのルーズさが見受けられ、量的な面で問題があったし、質の面でも仕事の段取りが悪く、又時々ミスをおかすため重要な部分については上長がチェックしないと安心できないという面があった。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「普通よりやや上」と評価された。

v 成績金額

標準者（C168）に比べ若干劣ると評価され、標準の200円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C198）よりやや優れていると判断され、標準の1.05
に対し1.06と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

大型の甲板装置の仕上作業のうち精度が要求される作業につい

てまだ上長からの指導を必要としていたが、その外の一般の鉄工取付けについては図面を解読して概ね独りで行えるだけの知識、技能を身につけていた。

ii 執務態度

規律の面では、時間中に仕事とは関係のない他課の者と話をしていたり、協調性を誤った態度が見受けられたし、又、意欲的に仕事に取り組むというよりは与えられた仕事をマイペースでこなせばよいという消極的姿勢が目立った。

iii 業績

作業を一通りこなしてはいたものの、マイペースの仕事ぶりや能率の悪さが目立っていたし、その外必ずしも的確な段取りが行われなかつたとか不注意によるミスなども見受けられた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C100）に比べ劣ると判断され、標準の300円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C198）よりやや優れていると判断され、標準の1.05に対し1.06と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

まだウインドラスなど大型の甲板装置の仕上作業は上長からの指導を必要としていたが、通常の鉄工取付けは概ね独りででき問題がなかった。

ii 執務態度

規律や協調性の面でやや問題があったし、積極性の点についても日程の消化に対する意欲が認められず、ミーティングにおける発言や改善提案もほとんどなされなかった。

iii 業績

作業を一通りこなしており、調整作業もある程度できるようになったとはいうものの、さほど難しいものとはいえ、しかも日程の維持が不十分であつたり不注意によるミスを時々おかすなど、やや物足りない面もあつた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C230）に比べ若干劣ると判断され、標準の300円に対

し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C231）に比べほぼ同じと判断され、標準の1.05と同じ1.05と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

「職務知識」 一般的知識、図面を解読する知識や段取り・マーキン・取付け作業等に関する知識も概ねあると認められた。

「技能」 定型的な作業は、時に段取りにおいてやや物足りない点の見受けられることもあったが先手を指導しながら一人でこなすことができた。ウインドラスの据付ではマーキン・裾切・芯出・ライナー調整等について上長の指導を必要としており、まだ先手として作業するレベルのものであった。

「体力」 特に問題はなかった。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 無断で職場を離れたり他課の者と雑談をしたりすることが時々目についたが、その他はあまり問題はなかった。

「協調性」 指示に対する態度は特に問題はなかったが、共同作業者が作業を進めているのに、自分だけ勝手に仕事を放り出し関係のない他課の者の手伝いをしたりして、共同作業者に迷惑をかけることがあった。

「積極性」 ミーティングでの発言はあったが、改善意欲はなかったし、二週間予定の日程の消化や品質の確保に努める姿勢が見られずマイペースの仕事振りであった。

以上を総合的にみると、やや物足りないと評価された。

iii 業績

「業務の量」 作業スピード、能率はそれ程評価できなかつたし、日程の維持に関してもやや物足りない面があった。

「業務の質」 ウインドラスの据付・調整運転では上長の指導を必要とし、先手として従事していたものであったし、配管・金物の取付けとか小型の作動機器の据付などは自分の判断で作業を進めており、そのできばえは良いものであったが、時おりうっかりしたミスがあるため上長の確認が必要であったので、それ程高くは評価できなかつた。

以上を総合的に見ると、まずまずのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 232）に比べ劣ると判断され、標準の300円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 233）に比べやや劣ると評価され、標準の1.05に対し1.04と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C 233）に比べやや劣ると評価され、標準の1.05に対し1.04と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

「職務知識」 一般的知識、図面を解読する知識や作業等に関する知識も身につけていると認められた。

「技能」 フリーダムマークⅡのツインデッキ（中甲板）のハッチカバー装置はシリンダー関係の位置決めや調整運転などについて上長の指導が必要であったが、定型的な艀装作業は、自分の判断で先手を指導しながら行うことができた。

「体力」 問題はなかった。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 回数は若干減ったが、依然として上長に無断で職場を離れたり他課の者と雑談をしたりすることが見受けられた。

「協調性」 共同作業者に迷惑をかけることがまだ時々見受けられた。しかし、上長の指示に対する態度には特段問題はなかった。

「積極性」 ミーティングでの発言はあったが、仕事の取組姿勢はマイペースのものであった。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 日程の維持はやや物足りなかったし、作業スピード、能率もそれ程評価できるものではなかった。

「業務の質」 ツインデッキのハッチカバー装置のシリンダーの取付・調整運転作業では上長の指導を受けていたが、その他の定型的といえる一般的な担当作業は上長の確認が必要であったものの、概ねできばえ良くこなしていた。

以上を総合的に見ると、まずまずのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 230）に比べ劣ると評価され、標準者の300円に対し100

円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C233）に比べやや劣ると評価され、標準の1.05に対し1.04と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C233）に比べやや劣ると評価され、標準の1.05に対し1.04と査定された。

イ 認定した事実

執務態度について、意欲的に仕事に取り組むというよりは与えられた仕事をマイペースでこなせばよいという消極的姿勢が目立ったとの評価をしているが、自己申告の際、ウインチマン免許、電気溶接バーチカル免許の取得を申請したが認められなかった（同僚は免許を取得している）（52年度）。

(13) X10の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

図面の解読、溶接全般に関する知識を持っていたし、特別に上司のアドバイスを受けることなく担当作業をこなしていたが段取りでは時間がかかり良くなかった。

ii 執務態度

時々体操に遅れたり、休暇の事前届出が行われない等規律の面で若干問題があり、協調性についても皆が真剣に取り組んでいる安全の検討の際これに否定的な発言をすとか、ミーティングでも建設的な意見は全く出そうとせずむしろ皆のやる気に水をさすような言動が多かったし、又日頃から「改善提案など出しても仕方ない」と放言しているように改善の意欲が見られないばかりか自らの知識、技能の幅を広げるとか困難な仕事に立ち向かおうとする態度も見受けられず積極性について評価しうる行動は認められなかった。

iii 業績

品質やできばえは評価できたが、マイペースの作業ぶりで作業のスピードが遅く、量の点で問題があった。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「普通程度のもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C211）より劣っていると判断され、標準の200円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者(C190)とほぼ同程度と認められ、標準の1.05と同じ1.05と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

溶接全般に必要な知識を身につけており、通常の作業を無難にこなすことができ、仕上がりもきれいであったし、改正工事の場合でも上長のアドバイスを余り必要とせず概ね独りで判断・処置することができたが、作業全般にわたる段取りは良くなかったことから、必ずしも高いものとはいえなかった。

ii 執務態度

朝の体操に遅れてくることが多いとか休暇の届出がほとんど事前に行われないなど規律面で問題があったし、協調性についても会議の場での発言は建設的なものはなく、皆のやる気に水をさす類のものが多かった。又、積極性についても自らの知識、技能の向上に努めるとか、業務の改善を図るといった姿勢は見受けられなかったことから物足りないものであった。

iii 業績

マイペースの作業ぶりで量的には物足りない面があったが、比較的難しい溶接作業も概ね独りでこなすことができたし、高い精度を要求される側外板等の溶接作業も比較的多く担当しミスも少なく仕上がりもきれいであったことはそれなりに評価できた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「普通よりやや上」と評価された。

v 成績金額

標準者(C212)より劣っていると判断され、標準の300円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者(C173)とほぼ同程度と認められ、標準の1.05と同じ1.05と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

手溶接作業については一通り行うことのできる知識、技能を有していたし、外板の溶接作業における精度も良く、工事孔をふさぐ溶接作業も歪みを出さずにうまく処理できたし、改正工事の溶接や誤作の処理の判断・処置についても概ね独りで行うことができたが、作業全体において段取り時間が余分にかかり物足りなかった。

ii 執務態度

知識、技能の習得への努力や業務の改善を図る態度は見受けら

れず、積極性に問題があった。若干回数は減ったものの、朝の体操への参加に遅れるとか休暇の事前届出が少ないとか規律面で問題があったし、協調性についても、同僚への援助や協力して作業を進めていこうとする姿勢は全く見られなかったが、問題点が減少して向上が認められた。

iii 業績

作業スピードが遅く量の面では物足りないものがあったが、向上は認められたし、質の面では溶接作業を一通りこなすことができ、外板の溶接においてもやり直しやミスがほとんどなく仕上がりもきれいに行うことができた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 214）より若干劣っていると判断され、標準者の300円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 173）とほぼ同程度と認められ、標準の1.05と同じく1.05と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

「職務知識」 溶接作業全般にわたる知識は身につけていた。

「技能」 比較的難しい溶接でもほとんど上司のアドバイスを受けずに、溶接要領書や上長の指示どおり手直しのないように精度良く溶接することができた。しかし、溶接作業全般にわたって段取りに若干余分な時間がかかった。

「体力」 特に問題はなかった。

以上を総合的に見ると、かなりのものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 朝の体操の参加について時々遅れることがあったが、その他の面では特に問題はなかった。

「協調性」 上司のアドバイスに対する態度は特に問題はなかったが、終始マイペースで作業し全体の作業能率を向上させようとする姿勢が見られなかった。

「積極性」 仕事に対する意欲に欠ける姿勢が目立った。又、作業の改善に対する意欲も認められなかった。

以上を総合的にみると、やや物足りないものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 作業全般について段取りを手際よく行っていなかったし、作業のスピードも遅く全体の作業量はやや物足りない

ものであった。

「業務の質」 溶接作業の中で難しい溶接についても上司からアドバイスを受けることがほとんどなかったし、そのできばえは手直しが余りなく、検査の成績も良いものであった。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C216）より相当劣ると評価されたが、標準者の300円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C234）と比べると差が認められたが、成績系数においては差をつけないことにし、同じく1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C234）と比べると差が認められたが、成績系数においては差をつけないこととし、同じく1.05と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

「職務知識」 溶接作業全般にわたる知識は身につけていた。

「技能」 比較的難しい溶接についても余り手直しなく溶接することができた。しかし、まだ作業全般にわたる段取りは良いものといえなかった。

「体力」 特に問題はなかった。

以上を総合的に見ると、かなりのものと評価された。

ii 執務態度

「規律」 特に問題はなかった。

「協調性」 上司のアドバイスに対する態度には問題なかったが、マイペースの作業ぶりで全体の作業能率向上に協力する姿勢は見られなかった。

「積極性」 仕事に対する取組姿勢の悪さが目立った。

以上を総合的にみると、やや物足りないと評価された。

iii 業績

「業務の量」 作業全般について段取りは余り良くなかったし、作業のスピードも遅く全体の作業量はやや物足りなかった。

「業務の質」 比較的難しい溶接作業についても上司からアドバイスを受けることがほとんどなかったし、高い品質が要求される作業での検査の成績は良いものであった。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C120）と比べ、「執務態度」と「業績」のいずれにおいても劣っていたので、標準者の300円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C235）と比べて、差が認められたので1.04と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C218）と比べ、やや劣っていると認められたが、成績系数として差をつける程ではないと判断されたので、同じく1.05と査定された。

(14) X12の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

担当した機種の種類、機器の配置、機能等を理解していたし、監督業務を行なうに必要な実務知識も一通り身につけて、ほぼ独力で工事をまとめるだけの能力を身につけていた。しかし客先との折衝において曖昧な態度をとって誤解を招くなど若干問題があったし、管理データの提出は督促されて行なうことが多く、やや事務能力にも欠けていた。

ii 執務態度

打合せ会議において自ら意見を述べるとか、フィードバックシートを活用して積極的に改善提案をすとかということもなく、管理データの提出等指示された事項に対しても処置が遅れがちであることから意見具申、積極性の面で物足りなさがあったし、また事務所勤務時においては就業時間中に部外者と雑談すとか、休暇の届出が遅いなど規律の面でも若干問題があった。

iii 業績

工事日程の維持に努め、品質、安全の面においても特に問題なく工事をとりまとめていた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者に選ばれたことにより、200円とされた。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C236）と比べ、かなり劣っていると判断されたので、標準の1.05に対し1.03と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

担当した業務は無難にこなすことができ、業務上の知識も一通り身につけていると認められたが、現地で発生する諸々の問題につき関連業者への的確、迅速な指導という点に関しては判断が遅れたり的確性を欠くことがたまに見られたし、自己の判断では必ずしも対応しきれず、他の者の相談・助言を必要とした場合があったりした。日程管理、物量の搬入予定のチェックや各種帳票の作成についても内容が複雑な場合には、対応が遅れるとか事務能力に欠けるところも見受けられた。

ii 執務態度

報告のタイミングが必ずしも良くなく、時に時機を失することがあったし、重要な連絡事項についても上司から質問を受けてはじめて回答するなどコミュニケーションに欠けるところがあった。担当業務について改善を心掛ける積極的姿勢や意見具申は余り見られないし、客先や業者への対応もはかばかしくなく、とかく遅いうえに曖昧なため、これらの外部関係者に迷惑をかけることがあり、その他事後届の休暇もたまにみられ、規律面でも若干問題があった。

iii 業績

助言はあったものの担当した工事監督業務は無難にこなしていたし、日程についても途中で若干遅延を生ずることがあったが、結果としては遵守しており、安全・品質の確保についても特段問題はなかった。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C236）と比べ、標準の300円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準となるべき人物がいなかったため、前年の年末一時金査定に当たって標準的成績系数1.05の者として選び出されたC236との比較において1.03と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

プラントのプロセス原理や構造についての基本的知識を一通り身につけていたし、工事監督業務を行なうに必要な知識も相当程度身につけるに至っていた。現地における客先や関連業者への対応についても、トラブル等を処理し得る能力がやや向上していた。

補修工事の工事監督業務においては、現場での作業員教育をも含めて工事全体を一人で無難にこなすことができたが、装置や全体プロセスの理解と段取り、工法、機械や作業者の投入等に関する判断能力についてはまだ必ずしも十分とはいえなかったし、工事に関する管理データを迅速に作成することができるともいえなかった。

ii 執務態度

コミュニケーションに欠け、フィードバックシートの活用もなされないし客先申入れ事項に対しなかなか実行しようと思わず、重ねて催促された後、見当違いの工事を行なったとか、業者へははっきりした説明をしないため誤解を招くことがあった。事後届による休暇取得も見受けられた。

iii 業績

日程の維持、品質・安全管理の確保もほぼ十分にこなしてはいたが、これも所長のアドバイスに助けられたものであったし、流動床式焼却プラント工事において試運転時作業基準を無視して事前点検を行なわないまま作動させようとし、他の作業者のお蔭で危うく重大事故の発生を防止することができたということがあったし、工事所長の指示にもかかわらず管理データの作成を放置し遂に作成しなかった等の問題もあった。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者を設定せず、前年度の申立人自身との比較により100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

前年の年末一時金査定において申立人が1.03と査定されたことの比較により1.03と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

プラントの原理やプロセス、構造、諸機器の配置、機能については一通り理解することができていたし、実際の工事を遂行するに当たって必要な段取り、工法、機械や作業者の投入計画、日程・安全・品質管理、各種試験の実施内容、作業員教育、関連する諸法規・諸手続等についての理解・判断も一通りできる程度になっており、若干向上がみられたが、事務能力についてはまだ不十分で向上が見られなかった。

ii 執務態度

コミュニケーションについてはタイミングを失する場合も少な

くなつたし、客先・業者との接触や協調性も努力する姿勢が見られたが、意見具申や積極的にトラブルの処理に当たろうとする姿勢はまだ物足りなかった。

iii 業績

工事監督として、基本方針・計画を守り無災害で日程をこなしたし、安全・品質についても特段指摘されるような問題を起こさなかった。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 237）との比較により、標準の600円に対し300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 234）との比較により、標準の1.07に対し1.04と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C 234）との比較により、標準の1.07に対し1.05と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

プラント全体の構造、機能に関する知識やその原理についての理解が一通り身につけていると認められたし、関連業者、作業者に対する指導教育についても特段の問題もなくまずまず行なうことができたが、工法や段取りについての適切な判断とか応用力や原因分析力、改善策を企画する能力は極めて低いものであったし、規模が大きく複雑な工事の監督業務をこなしうるだけの専門的知識や原理の理解もかなり不足していた。

ii 執務態度

上司に対する報告において、重要事項の摘示が明確でないことが多く、又その報告が時機を失するケースもあったばかりでなく、客先、監督官庁等への諸連絡報告も必ずしも迅速なものでなかったし、工事遂行上の問題点の指摘とその改善案の提示が一件も見られないとか、客先、関連業者とのミーティングにおいて意見交換をする際にも、工事監督としての明確な意見をほとんど述べようとしないため客先や関連業者から不満を寄せられるなど、その執務態度は極めて低いものであった。

iii 業績

担当した工事について無災害で、問題を生ずる程の遅延をすることなく管理できたが、定型的な業務に限られ、工事の過程で生

じた専門的知識や応用的判断を必要とする内容の業務についてはその都度上司の指示を仰がないと処置できなかつたし、監督者としての建設的な意見具申にもとづく業務の改善なども全く見るべきものはなかつた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C238）との比較により、標準の600円に対し300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C239）との比較により、標準の1.07に対し1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C234）と比較し、かなり劣ると評価され、標準の1.07に対し1.05と査定された。

イ 認定した事実

日程の維持、品質・安全管理の確保もほぼ十分にこなして得ていたが、これも所長のアドバイスに助けられたものであったと評価しているが、52年2月には10万時間無災害の表彰を、また同年6月には52年度の建設工事無災害の表彰をそれぞれ会社から受けている（53年度）。

(15) X13の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

図面の作成に当たって、比較的早く仕上がりもきれいにまとめることができたが、計算とか図面のポイント等に関し、時には主務者のアドバイスを必要とし、また方針の決定、問題点の摘出、運転要領書の作成等は独力でできなかった。

ii 執務態度

遅刻が年間16回もあり、休暇の届出も当日始業時刻後に行なわれる場合が多く規律面で問題があった。マイペースによる執務態度が目立ち、より高い技術をしっかり身につけようという積極性にも欠けていた。

iii 業績

詳細図や組立図の作成が早く、仕上がりもきれいである点は一応の評価ができた反面、検討に十分な時間をかけないまま計算を行い、主務者からチェックされてもう一度やり直さざるを得ないとか、客先との打合せのため出張した際に必要な資料を携行しないため円滑に進まなかつたなど質の面で難点があった。

- iv 総合評価
以上を総合すると、「普通より上程度」と評価された。
 - v 成績金額
基準人物（C240）と比較し、基準人物と同じ100円と査定された。
 - vii 夏季一時金の成績系数
標準者（C240）と比べ若干劣っているので、標準の1.05に対し1.04と査定された。
- ② <52年度>
- i 業務能力
特段主務者の指導等を必要とせず、簡単な強度計算をしながら基本計画図の作成等比較的早くまとめることができた。
 - ii 執務態度
遅刻早退が年間16回もあり、休暇の事前届出も守られないことがあって規律面で問題があった。コミュニケーションや意見具申を自ら進んで行なうという態度も余り見られず、さらに仕事に対する取組が常に受身的であり、技術の向上を目指そうという意欲もほとんど認められなかった。
 - iii 業績
図面の作成が比較的早く、しかもきれいに仕上げられていたが、その図面に時々誤りがあったり、客先との打合せに必要な資料を携行しないため円滑に進まなかったなどということもあり、質の面でやや難点が認められた。
 - iv 総合評価
以上を総合すると、「まずまずのもの」と評価された。
 - v 成績金額
基準人物（C240）と比較し、基準人物と同じ300円と査定された。
 - vi 夏季一時金の成績系数
基準となるべき人物に選ばれたので、標準の1.05と査定された。
- ③ <53年度>
- i 業務能力
部分詳細図の作成等についてはほとんど主務者のアドバイスを必要としないで比較的早くきれいにまとめることができた。しかし、試作指導、客先立合い試験においては主務者のアドバイスを時々受けていた。
 - ii 執務態度
遅刻早退が年間9回もあり、休暇の事前届出が時たま守られないなど規律面で問題があった。その外の点でも出図遅れを取り戻そうとする姿勢とか、より高い知識や技術を身につけようという

意欲、関係者と良く協力して仕事をして行こうとする姿勢、日常業務を遂行していく過程の意見具申が余り見られなかった。

iii 業績

試作試験、立会い試験においても時々主務者のアドバイスを受ける程度で行なうことができたが、マッドガン用マッド詰め機の詳細設計において客先との事前打合せが不十分なため、かなりの改造を必要とした。

iv 総合評価

以上を総合すると、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

基準人物（C240）と比較し、基準人物と同じ300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

基準となるべき人物に選ばれたので、標準の1.05と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

一般知識をほぼ習得し、設計、指導については主務者のアドバイスをほとんど受けずに独りでまとめることができた。テストの際の計測器の取扱いやデータの整理、解析については時々主務者のアドバイスを必要としていた。

ii 執務態度

遅刻・早退が年間17回もあった外、出張中の報告連絡も不十分で主務者に仕事の進捗状態が良く把握できなかった。マイペースの仕事振りで、皆と協力して仕事を進めて行こうという姿勢も、より高度の技術を身につけていこうという意欲もほとんど認められなかった。

iii 業績

作成した図面にミスや誤りはほとんどなく、仕上がりもきれいにできていたが、作成に当たってポイントのつかみ方が下手で、重要でない部分に時間をかけすぎる傾向があり、そのため出図が遅れたことがあった。

iv 総合評価

以上を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者と決めるのに妥当な者がいなかったため、C167(200円)と比較し、若干劣っているため100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C241）と比べ若干劣ると評価され、標準の1.05に対し1.04と査定された。

vii 年金一時金の成績系数

標準者（C241）と比べ若干劣ると評価され、標準の1.05に対し1.04と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

主務者からほとんどアドバイスを受けないで試験および試験結果の取りまとめを行なうことができた。新たに担当したラッピングマシンに関しては、その製作指導においては上司や同僚から時々アドバイスを受けていたが、詳細設計についてはほとんどアドバイスを受けることなく短期間にミスもなく作成することができた。

以上のことから、高いものと評価された。

ii 執務態度

休暇の事前届出を守るようになったとか遅刻・早退が若干減少したが、それでも年間8回あった。出張中の報告連絡はかなり行なうようになったが、日常の仕事の進捗状況についての報告は上司に求められてから行なうことが多かった。皆と協力して仕事をしていこうという姿勢や、意見具申しようとか、より高度の技術を身につけていこうという意欲は余り見られなかった。

以上のことから、まずまずのものと評価された。

iii 業績

担当した高炉下部シャフトガスサンプラーの試作機の工場試験、ラッピングマシンの詳細設計についてもほとんどアドバイスを受けないで日程を守りながらまとめることができた。

以上のことから、かなりのものと評価された。

iv 総合評価

なし。

v 成績金額

標準者（C183）と比べ格段に劣ると判断し、標準者の600円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C242）と比べかなり劣ると評価され、標準の1.07に対し1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C183）と比べ劣ると評価され、標準の1.07に対し1.06と査定された。

イ 認定した事実

業務能力の評価として、方針の決定、問題点の摘出、運転要領書の作成等が独力ではできなかつたとしているが、X13は、共同ではあるが実用新案登録による社長表彰や、「マッドガン」と「マッドガンの旋回圧着装置」の共同発明者としてそれぞれ社長表彰を受けたことがある（51年度）。

(16) X15の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

「職務知識」 資材手配の事務手続に関する知識、事務手続に必要な法則・基準等に関する知識、球形タンクの構成部品・部材の種類や製作日程・製作方法等については一通り知識を有していると認められた。しかしタンクの据付工事全体の工程・順序等に関し十分な知識を有していなかったため、的確な処置をとることができなかつたし、また球形タンク以外の知識を身につけていなかったため、低温タンクやプラント全体を担当できるまでには至っていなかった。

「理解力」 上司の指示を正しく理解して業務を進めていたし、タンクの主要構成部材に関する手配や日程管理についてはほぼ独力でこれを行っていたが、部材の形状・大きさや加工方法が従来と違ったときなどにはその日程管理を独力でこなせなかつたし、関連部門間で日程等について調整が必要になったときにも全体の調整を行なうことはできなかつた。

以上を総合的にみると、執務職従業員として高いものと評価された。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 業務を進める上で必要となる事項については関連部門に対してもれなく連絡していたが、問題が発生してもすぐに上司に報告し指示を求めてくるのではなく、自分の手に負えなくなってから報告するという状況だったし、問題を自分で処理してもその処理方法を上司や関連部門に対して報告・連絡することはほとんどなかつた。

「意見具申」 意見交換したり、意見を進言することはほとんどなかつた。

「規律」 遅刻回数は年間13回もあったし、休暇の届出も当日始業後に行なわれることが多く、全般的に規律の遵守には問題があった。

「協調性」 上司の指示に対する態度は特段問題はなかつたが、日程調整を行なうに当たって関係者相互の理解協力を得ようとする姿勢がみられなかつた。

「積極性」 ミーティング等であまり発言することはなかつたし、未経験の仕事にチャレンジしようとする意欲がみられず、与えられた業務をこなしてさえいればよいという姿勢であった。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 処理した業務の量はそれなりに評価できるものであった。

「業務の質」 主要構成部材等の手配・日程管理をほぼ独力で遂行し特段大きなミスもなかったが、関係者相互と十分に意思疎通をはかった上で適切な処理を行なうとか、内容をきちんと記録に残したり、中日程表をきちんと作成する等きめ細かく業務を進めるといふ点ではまだ十分とはいえなかった。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者に選ばれ、標準の200円と決定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者(C148)に比べて、相当劣ると評価されたので標準の1.05に対し1.03と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

「職務知識」 プラント全体やLNGタンク等に関する知識、工事の工程や順序、各種図面の溶接記号・寸法制度、関連するIS等に関する知識は依然不足していたが、通常資材の手配等の事務手続に関する知識、それに必要な法規等に関する知識、球形タンクに関する知識は一通り身につけていると認められた。

「理解力」 メーカーや外注業者から図面等について問い合わせを受けたときや、納期遅延等で日程調整をはからなければならないときには上司からのアドバイスを必要としていた。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 情報はもれなく外注業者を含めた関連部門に連絡していたが、トラブル発生時等の上司および関係者に対する報告・連絡は不十分だった。

「意見具申」 関係者と意見交換したり改善の意見を進言したりすることがなく、業務改善に心掛ける姿勢はみられなかった。

「規律」 遅刻回数は減って8回となったが依然部内では多い方であったし、休暇の事前届出も徹底されなかった。またこの間、就業時間中に無断で職場を離れて長時間テレビを見ていたため懲戒処分を受けるなど、規律に関しては非常に問題があった。

「協調性」 上司の指示に対する態度は特段問題なかったが、自分の意見に固執することが多々あり、日程調整等で関係者の理解協力を得ることはできなかった。

「積極性」 ミーティングでの発言や新しい機種に取り組む意欲がみられず物足りなかった。

以上を総合的にみると、普通程度と評価された。

iii 業績

「業務の量」 日常の業務処理については、決められた日程に遅れることなく処理し、そのスピードも若干よくなった。

「業務の質」 特段大きなミスはなかったが、日程管理や問題点の解決、日程調節に当たって、きめの細かい業務処理をすることがなかった。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者は選定しなかったため、前年度の当人と比べると若干劣ると評価されたが、成績金額の査定幅が広がったことを考慮して、標準の300円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者に選ばれたため、1.05と決定された。

③ <53年度>

i 業務能力

「職務知識」 LNG、LPG低温タンク等や貯蔵プラントに関する知識、据付工事の工程や据付順序などに関する知識は不足していたが、事務手続、それに必要な法規・基準等、球形タンク構造部品・部材の種類や製作日程・製作方法等については一通り知識を有していると認められたし、各種図面の溶接記号・寸法精度やそれに関連する知識も一通り身につけていた。

「理解力」 上司の指示を正しく理解して業務を進め、通常の資材手配・日程管理についてはほぼ独力でこれを行っていたし、購入品メーカーや外注業者から問い合わせを受けたときにも、ある程度独力で判断し答えることができたが、関連部門間で日程調整をはからなければならなくなったときには上司のアドバイスを必要としていた。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 外注業者等に対し情報はもれなく連絡していたが、トラブル発生時に上司・主務者の関連部門に対し速やかな報告・連絡が行なわれず問題があった。

「意見具申」 同僚と担当業務について意見交換したり、上司に対し意見を進言するなど業務の改善を心掛ける態度はみられな

かった。

「規律」 遅刻回数は年間7回で、減少したし、無断で職場を離れることもなかったが、休暇の事前届出は徹底されていなかった。

「協調性」 上司・主務者の指示に対する態度は特に問題なかったが、日程調整等において関係者の協力を得て円滑に業務を進めることができず物足りなかった。

「積極性」 ミーティング等で建設的な意見を発言することはあまりなかったが、上司に球形タンク以外の低温タンク等を担当させてほしいと進言するなど業務に対し前向きの姿勢が見られた。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 処理した業務の量全体としても評価できるものであった。

「業務の質」 資材の手配に特段問題なかったし、業務の進め方にきめの細かさが出てきたが、関係者相互間の意思疎通をはかるという点は十分ではなかった。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C243）と比べ、かなり劣ると評価されたので、標準者の600円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C173）と比べ、かなり劣ると評価されたので、標準の1.07に対し1.05と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

「専門知識」 球形タンク構成部品・部材の種類、製作日程、製作方法、球形タンクに関する適用法規・規格や各メーカーの設備状況・製作能力等の知識は一通り有していると認められたが、低温タンク、地下タンクについての知識や、これらタンクの製作を行なう各メーカーの設備状況・製作能力等に関する知識は有していなかった。

「企画力」 投入工場選定資料作成に当たって、立案することができず、上司の指示に従っていた。

「判断力・実行力」 基準単価の標準化に当たり、球形タンクについては独力で判断し単価を算出することができたが、その他のLPG、LNGタンク等に関しては上司の指示が必要だった。

「折衝力」 基準単価の標準化に当たって外注業者と折衝することができず、上司・主務者がこれを行なっていた。

「リーダーシップ」 関係者に助言・アドバイスしたりすることはなかったし、リードしていくこともなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 上司の指示に対する取組に特段問題はなかったが、業務の進捗状況等を自分から報告することはあまりなかった。

「コミュニケーション」 関連部門に対する報告・連絡はそれほど迅速ではなかったし、その内容の簡潔・正確さにも若干問題があった。

「意見具申」 関係者と意見交換している姿は見られなかったが、補助治具について改善提案を行なうなど、業務改善の姿勢がわずかながら見られた。

「協調性」 上司の指示に対する態度は特段問題なかったが、関係者への協力・援助は見られなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 与えられた日程をそれほど遅れるということではなかったが、業務処理のスピードが遅くマイペースの仕事振りで、期限が迫っているときでも残業するなどして間に合わせようとするものがなく、仕事量全体も専門職従業員としては少ないものであった。

「業務の質」 特段大きなミスはなかったし、作成した資料も見やすいものであったが、各種資料の作成に当たっては上司や主務者から具体的指示を受けており、専門職従業員としては評価されなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「低いもの」と評価された。

v 成績金額

600円の標準者に該当する者がいなかったので基準人物(C236)と比べ、かなり劣ると評価され、基準人物の500円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者(C173)と比べ、かなり劣ると評価されたので、標準の1.07に対し1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C173）と比べ、かなり劣ると評価されたので、標準の1.07に対し1.05と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

球形タンク以外のタンクについてもその主要な構成部品の種類・内容、構成部品の製作設備とその能力、要求される溶接技術レベル、適用法規等に関して一通り理解することができるようになっていたが、これらの構成部品の生産工程・工法や検査の手順・ポイント等の具体的内容については知識がまだ不十分であった。原価区分の見直し作業についても、概ね独力でこれをまとめることができたが、比較的簡単な定型的業務であり、余り評価できなかった。

ii 執務態度

上長に対する報告連絡が極めて悪く、タイミングを失うことがしばしばあったし、仕事の進め方も相変わらずマイペースで急ぎの仕事は任せることができなかった。また業務の改善をはかる態度や意見具申もほとんど見られなかった。

iii 業績

業務処理はマイペースの進め方でスピードが遅かったから、仕事の量という面では専門職従業員として評価できるものではなかった。質の面では、ミスも余りなく作成した文書がきれいで見易かったとはいうものの、余り上長・主務者のアドバイスを受けないでまとめることができたというのは比較的簡単な定型的業務に限られ、また自分なりのアイデアを出したり改善をはかることもなかったので専門職従業員としては余り評価できなかった。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C236）と比べた結果、標準の600円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C244）と比べた結果、標準の1.07に対し1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C244）と比べた結果、標準の1.07に対し1.05と査定された。

(17) X16の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

図面を解読し、構造、機能、原理等を一通り理解する能力、計算を行い、改修工事の設計を一通りこなすだけの能力を身につけていたが、判断能力にはまだ不十分さが認められ、上司の指導を必要としていた。

まだ専門職従業員として普通程度に達していないと評価された。

ii 執務態度

協調性の面で特に問題として指摘されることはない。改造工事の設計において、対象となるクレーン等の設置されている環境条件や稼働状況等調査のために積極的に出張して状況を的確に把握しようとする姿勢にやや欠けていた。

普通よりは上と評価された。

iii 業績

改修方法の検討に当たって判断力にやや欠けるため多くの時間をかけ過ぎ、上司の指導やアドバイスを受け、独力ですべてをやり遂げたというものではなかった。

それ程評価されるものではなかった。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、専門職従業員として「やや低いもの」と評価された。

v 成績金額

基準人物（C 245）と比較し、基準人物の300円と同じ300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 134）と比べ若干劣ると判断されたが、標準の1.07と同じ1.07と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

補修、改造工事の設計担当者に最も必要とされる応用判断力、企画力については、若干向上し上司の指導を必要とする割合が減少したとはいえまだ不十分であった。

従って、専門職従業員としてはまだやや低いものであった。

ii 執務態度

設計上の問題提起を行なうよう日頃から指導されていたにもかかわらず、過去に担当し得意としている機種についてすらも進んで問題提起をしようとせず、また、意見具申についても自分から積極的に行なおうとする姿勢が見られなかった。

iii 業績

機種や設置環境等の総合判断が適切でないため、上司が指導し、あるいは手直しさせられることがなお時々見受けられた。又、と

かくいろいろと考え迷う傾向があつて処理が必ずしもスピーディではなかつた。

従つて、専門職従業員としては特段評価されるものではなかつた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、専門職従業員として「普通程度」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 246）と比較し、標準の600円に対し400円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 247）と比較し、標準の1.07と同じ1.07と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

従前不十分であつた応用判断力にも若干の向上が認められ、担当する機種の種類を広げたことにより機種、設置環境等の現場条件に適応した経済性、安全性等を考慮しながら設計するように努め、上司の指導、助言を必要とする度合いも減少した。

ii 執務態度

依然として自ら率先して設計業務の改善案を提起するとか担当工事の事前状況把握のための出張を求めるなどという姿勢が乏しく、設計不良等が発生したときなどの関連部門間の意見調整も必ずしも十分なものとはいへなかつた。

iii 業績

今までに経験していない新たな機種の改修等も担当して、これらを特段問題なくこなしていたし、改造工事とは異なる工事を無難にまとめており、その点では向上が認められたが、依然として処理にとかく時間がかかりすぎる難点が見られた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、専門職従業員として「普通より上」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 245）と比較し、標準の600円に対し500円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 247）と比較し、標準の1.07に対し1.08と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

「専門知識」 基礎的知識、全般的知識については十分身につけており、機構学等についても一通り知識を有していたが、新機種の研究・開発に関する技術情報や知識は十分ではなかった。

「企画力」 新機種開発に際し計画立案は不十分であった。

「判断力・実行力」 新機種の開発については全体を円滑に取りまとめるまでには至らなかった。

「折衝力」 自分の意見を的確に述べ相手によく理解させていた。

「リーダーシップ」 積極的に関係者にアドバイスをしたり、又、働きかけなどをしていた。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」、「コミュニケーション」、「協調性」は問題はなかったが、「意見具申」は開発・改造に関する設計業務については余り見られなかった。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 日程どおり円滑に進めていたが、必ずしもスピーディな処理とはいえなかった。

「業務の質」 設計図面の作成に当たっては特段のミスもなく、現地工事に際しては若手の教育・指導にも努めていた。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、専門職従業者として「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 245）と比較し、標準の600円に対し500円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 134）と比較し、やや優れていると評価されたので、標準の1.07に対し1.08と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C 134）と比較し、やや優れていると評価されたので、標準の1.07に対し1.08と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

「専門知識」 機種等の開発に関する最新の技術知識や情報については必ずしも十分とはいえなかった。

「企画力」 計画立案は必ずしも十分ではなかった。

「判断力・実行力」 まだ新機種の開発については全体を支障

なく取りまとめるまでには至っていなかった。

「折衝力」、「リーダーシップ」は問題なし。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」はタイムリーで、内容も的確なものであった。

「コミュニケーション」問題なし。

「協調性」も良かったが、「意見具申」はあまり見られなかった。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 着実にこなし、日程の維持についても問題はなかったが、必ずしもスピーディでない点が見受けられた。

「業務の質」 時に上司のアドバイスを受けることがあったが、特段ミスはなかった。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、専門職従業者として「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C247）と比較し、やや劣ると評価され、標準の600円に対し500円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C248）と比較し、ほぼ同程度と評価されたので、標準の1.07と同様1.07と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C248）と比較し、ほぼ同程度と評価されたので、標準の1.07と同様1.07と査定された。

イ 認定した事実

開発・改造に関する設計業務についてはあまり意見具申が見られなかったと評価しているが、「ヨット巻上装置」の発明者として特許を得ている（54年度）。

(18) X17の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

機械装置や資材調達に必要な実務知識を一通り身につけ担当業務をこなすだけの能力も身につけていたといえるが、関係部門の状況判断、問題の予測、問題発生時の調整等が十分できるという程度までには至っておらず、上司や主務者の指導アドバイスを時々

受けていたし、問題の処理に当たっても主務者の手を煩わせることが多かった。

ii 執務態度

意見具申はほとんどなく日常の報告連絡も求められないと行なわないということが時々見受けられ、状況把握も関係部門からの問題提起を受けてから行動するというように消極的姿勢が目立っていたし、又庶務的業務はほとんど行なおうとせずその協調性にも難点があった。更に電話の応対に当たっても乱暴な言葉を使い、相手の意見をよく聞くという態度に欠けていた。

iii 業績

担当業務は一通りこなすことができ業務の量については一応の評価ができたが、連絡不徹底のためメーカーから大型機械の工場納入に当たってトラブルを起こすとか、関係部門間の調整に当たって主務者のアドバイスを必要とすることがあった。毎月1回実施している中間原価の調査報告において計算間違いが時々見受けられ、メール袋に必要な書類を入れたまま用済みにしてしまうという不注意によるミスがあったことから業務の質の面では問題があった。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、専門職従業員として「低いもの」と評価された。

v 成績金額

基準人物・標準者は選ばれず、同僚（C249）と比較し、C249の400円に対し300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

C249と比較し、大幅に劣っていたので、C249の1.09に対し1.04と査定した。

② <52年度>

i 業務能力

判断力、企画力、折衝力およびリーダーシップに乏しく問題の処理に当たって上司から逐一指導を受けなければ適時的確な処理ができなかつたのでその業務能力は専門職従業員としては低いものであった。実務知識については若干深まり指示された範囲内での定型的な担当業務については特段上司のアドバイスを必要とせずこなすことができていた。

ii 執務態度

何事につけ受身の姿勢で業務の改善その他意見具申はほとんどなく、また、日常の報告も求められなければなかなかせず、催促されて行なう報告にも時々誤りが見受けられた。調達業務の遂行に当たり、特に重要な納期に関する情報等、関係部門の状況把握、

情報の迅速な伝達に努める姿勢が全く見られず、問題が生じ関係部門と対策を協議する際も自己弁護はするけれども相手の意見を十分傾聴して一緒にその解決に当たろうとしない等かなり問題があった。

iii 業績

非定型的業務については依然として逐一指導が必要であった。仕事が翌日に残ってしまうとか、調達数量の把握に誤記がしばしば見受けられ専門職従業員としては業務の量・質ともに低い評価しか与えられなかった。定型的な業務の遂行については若干的確な仕事ぶりになってきた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、専門職従業員として「低いもの」と評価された。

v 成績金額

基準人物・標準者は選ばれず、同僚（C249）と比較し、C249の700円に対し300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

C249と比較し、C249の1.09に対し1.05と査定した。

③ <53年度>

i 業務能力

「専門知識」 機械装置の調査に必要な実務知識は一通り身につけていたが、装置に関するメーカー情報の蓄積は不十分と認められた。

「企画力」 限られた狭い範囲の仕事を上司の指示に従って処理するだけで、製造工程上に生ずる問題点を予測して対策を講ずるとか本社購入品の調達計画の立案や調達業務の改善・合理化を図るというようなことはできなかった。

「判断力・実行力」 上司からあまり細かな指示を受けなくても日常的な担当業務を無難にこなしていたが、関係部門の動きを把握したり、問題が発生したとき調整や解決のための的確な理解や判断に欠けていた。

「折衝力」 関係部門との話し合いにおいて、相手の主張を理解することはできたが、自己主張が強すぎて円満な折衝はできなかった。

「リーダーシップ」 関係部門に働きかけて調達品の在庫圧縮を図る等の態度は見られなかった。

以上を総合的にみると、やや低いものと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 購入品の納期遅延その他問題が発生したとき、迅速に上司に報告してその指示を仰ごうとしないまま

自分で抱え込んでいたため、他から苦情を寄せられたりした。

「コミュニケーション」 関係部門に対してめったにタイミングの良い連絡をしたことがなく、催促されてはじめて必要な連絡をするとか調整を始めるという態度であった。

「意見具申」 言われたことを消化するだけという態度に終始し、自分なりの工夫や改善を行なったり、意見を進言することがなかった。

「協調性」 トラブルが発生し関係先に自ら出向いて処理に当たらなければならないときに、自分本位で関係部門の都合等を全く配慮しようとしないうえにしばしば周囲に迷惑をかけていた。

以上のことから、低いものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 定型的な業務については指示された日程にあまり遅れることがなく問題はなかったが、納期管理については緻密なフォローに欠け遅延が予測できたときでも適切な措置をとらないまま漫然と放っておいたりしたので、社内での調達品の合わせを実施した上で現地に発送すべきところその余裕がなくなって現地で合わせ作業を実施せざるを得なくなったり、製作計画の変更を余儀なくされたりすることがあった。

「業務の質」 台帳作成に当たっては誤計算が所々に見られ、信頼して任せるということができなかった。

以上のことから、総合的にみると、やや低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、専門職従業員として「やや低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C250）と比較し格段に劣ると評価され、標準の600円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C251）と比較し、かなり劣ると評価されたので、標準の1.07に対し1.05と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

「専門知識」 必要な実務知識は一通り身につけていたが、装置に関するメーカー情報の蓄積は不十分と認められた。

「企画力」 定型的な仕事を上司の指示に従って処理するだけで、調査計画の立案や調達業務の改善、合理化を図るというようなことはできなかった。

「判断力・実行力」 日常的な業務については無難にこなしていたが、関係部門に対する関心が薄いため問題の事前予測ができ

なかつたり、問題が発生したときには的確な判断ができず、とかく対処が場当たりのになりがちであった。

「折衝力」 関係部門との話し合いにおいて、筋道をたてて相手を説得することはできず、とかく対立しがちで円滑に交渉が進まなかった。

「リーダーシップ」 メーカーや製造部との調整の場面では皆をまとめていくことができず、上司の助力を必要としていた。

以上を総合的にみると、やや低いものと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 上司に対する報告は遅れがちの上、その内容が的確でないことが多かったし、問題が生じたときにも迅速に報告して上司の指示を仰ぐのではなく、漫然として仕事をしていることがしばしばあった。

「コミュニケーション」 関連部門とのコミュニケーションが常に消極的で必要な連絡を怠りがちであったし、購入品の納期に遅延が生じたり購入品に不具合があったような場合には、催促されてやっと調整に乗り出すという態度であった。

「意見具申」 上司から言われたことを消化するだけという態度で、自分なりの工夫や改善を行なったり、意見を進言することがなかった。

「協調性」 自分本位でしばしば周囲に迷惑をかけていた。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 定型的な業務については指示された日程に余り遅れることはなかったが、関係部門との連絡業務については翌日以降に持ち越したりしていた。

「業務の質」 設計変更、納入遅延等に伴う連絡調整において綿密さを欠いていることがあり、そのため上司が日頃から注意を払っていなければならず、時々アドバイスを必要とした。

以上を総合的にみると、やや低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、専門職従業員として「やや低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C252）と比較し、格段に劣ると評価され、標準者の600円に対し0円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C133）と比較し、かなり劣ると評価されたので、標準者の1.07に対し1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C133）と比較し、かなり劣ると評価されたので、標準者の1.07に対し1.05と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

「専門知識」 荷役運搬機械についての一般的な知識や図面の解読力は身につけていたが、手配業務の実務知識は十分とはいえなかった。

「企画力」 定型的な仕事を指示どおりに処理するだけで、手配業務の全体的な計画の立案、手配業務の改善、合理化を図るといようなことはできなかった。

「判断力・実行力」 判断が的確でなかったことによる手配区分の変更がしばしばあった。又、設計変更、納入遅延その他の問題発生時の措置や関係部門間の調整等その時どきの状況に応じて進めなければならない業務になると、的確な判断に欠け、とかく場当たりのな対処になりがちであった。

「折衝力」 関係各部門との話し合いにおいて、自己主張が強すぎて円満な折衝ができず、関係部門から苦情をいわれることもあった。

「リーダーシップ」 関係部門との調整を独りでまとめていくことができず、上司の助力を必要としていた。

以上を総合的にみると、やや低いものと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 上司の指示の理解は特段問題はなかったが、依然として仕事への取組姿勢はなげやりので、報告が時機を失したり、正確を欠いたりしていたし、問題発生時に上司の指示を仰がないまま漫然と仕事をしていることがしばしば見受けられた。

「コミュニケーション」 関連部門とのコミュニケーションに常に消極的な姿勢であり、問題が発生し周囲から指摘されてはじめて調整の必要なことに気がつくという態度であった。

「意見具申」 自分なりの工夫や改善を行ったり、意見具申をすることも全くなかった。

「協調性」 自分本位でしばしば周囲に迷惑をかけていた。

以上のことから、低いものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 定型的業務については日程に余り遅れることがなく問題なかったが、必ずしもスピーディではなく、業務量としては物足りなかった。

「業務の質」 仕事のやり方全般、特に設計変更、納入遅延等に伴う連絡調整において綿密さに欠け、そのため上司が日頃から

注意を払っていなければならなかった。

以上のことから、やや低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、専門職従業員として「やや低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 253）と比較し格段に劣ると評価され、標準者の600円に対し0円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 253）と比較し、かなり劣ると評価されたので、標準者の1.07に対し1.05と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C 254）と比較し、かなり劣ると評価されたので、標準者の1.07に対し1.05と査定された。

(19) X19の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

「職務知識」 イナートガスシステムを担当するに当たって必要な知識はほぼ十分だったが、イナートガス以外のガス処理プラントに関する知識は不十分だったし、ガス処理装置の基本となっている一般的知識についてもまだ十分とはいえなかった。

「理解力」 上司・主務者から受けた指示を正しく理解して業務を進めていた。

以上を総合的にみると、執務職従業員として高いものと評価された。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 関係部門・メーカー等に対する連絡はそれ程早くはなかったが特に問題を起こすことはなかったし、上司・主務者に対する報告についても特段問題はなかった。

「意見具申」 同僚や詳細設計担当者等と意見交換することはなかったし、上司に対して改善の意見を進言してくることもなかった。

「規律」 休暇の事前届出に関しては若干問題があったが、それ以外については特に問題はなかった。

「協調性」 上司の指示に対する態度は悪くなかったし、同僚に対して協力する姿勢も見受けられた。

「積極性」 課内会議等で発言することがないばかりか、意見を求められても「別にない」というだけであったし、仕事に対しても積極的に取り組もうとする姿勢がなく、機会を与えようとし

ても何やかやと口実を設けて辞退してしまう有様だった。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 業務を処理するスピードは普通程度であった。仕事が飛び込みで入ってきたりしても、これを処理しながらプロジェクト業務の予め定められた日程を維持することができた。

「業務の質」 仕事の進め方は慎重でミスや手抜き等はなかった。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者に選ばれたので、標準の200円に決定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C134）と比べ、やや優れていると評価されたが、成績系数において差をつけるほどではないと判断されたので標準の1.05と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

「職務知識」 ガス処理装置の基本理論に関する知識、各種ガス処理プラントに関する知識はまだ不足していたが、各種法規に関する知識、イナートガスシステムの担当業務に必要な知識についてはほぼ十分であった。

「理解力」 イナートガスシステムについては前年度より段取りよくスピーディに業務を進めることができたし、新しく担当した乾式脱硝装置の見積資料の作成については主務者の指示を正しく理解して業務を進めていた。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 上司・主務者に対する報告は問題なかったが、関係部門・メーカー等への連絡はそれ程迅速ではなかった。

「意見具申」 関係者と意見交換することは依然見られなかったが、上司や主務者に対しフローシート等の書き方について改善の意見を時たま述べたりしていた。

「規律」 休暇の事前届出が若干改善されたし、それ以外の点でも特に問題なかった。

「積極性」 ミーティング等での発言が若干見られるようになったが、依然艱装員教育や客先折衝等を自分から進んで行なおう

という姿勢はまだ見られなかった。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

iii 業 績

「業務の量」 イナートガス装置については、迅速な業務処理であったし、乾式脱硝装置の見積資料の作成等についても、上司・主務者の指示に従って日程を守っていた。

「業務の質」 ミスや手抜き等はなく几帳面な仕事ぶりであった。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C190）と比べ、相当劣っているので、標準の600円に対し300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C255）と比べ、かなり劣ると評価され、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

「専門知識」 担当した業務に必要な知識は一通り有していると認められたが、エンジニアリング・フローシートの作成は行なえなかった。バルブのサイズの変更やバルブが必要かどうかなどというような技術的事項についてのチェック・修正については主務者の指示を必要としていたので、プロジェクト業務に必要な学問的知識である化学工学の知識は不足していると判断された。

「企画力」 計画立案ができないため主務者がすべてを独りで立案していた。

「判断力・実行力」 比較的定型的な業務に関してはほぼ独力で遂行することができたが、図面内容等の技術的事項のチェック・修正については独力では行なえなかった。

「折衝力」 折衝の場において自分の意見を分かりやすく伝えたり、相手を説得したりすることはできなかった。

「リーダーシップ」 プロジェクト担当者として関連部門をリードしていくことができず主務者に頼っていたので、非常に物足りなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 上司から指示された事項に関する取組では特に問題があるという程のことはなかったが、関連部門か

らの問い合わせ等に対しては、自分で対応しようとせず上司に全て任せるという態度であるため、非常に物足りなかった。

「コミュニケーション」 上司・主務者に対する報告・連絡は適時行なっていたが、関連部門に対する連絡はあまり良くなかったし、内容の簡潔さについても問題があった。

「意見具申」 関係者と意見交換したり、改善意見を進言してくることはなく、物足りなかった。

「協調性」 関係者に対する積極的な協力は見られなかったが、上司に対する態度については特に問題なかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 日程に遅れることはなかったが、比較的定型的な業務しか担当できなかつたので、仕事量全体は物足りないものだった。

「業務の質」 担当した業務は図面のチェック・改正等に限定されていたし、業務の進め方とか英文の解釈等については逐一主務者の指示を必要としていたので、几帳面に仕事を進めていたといっても、評価できるものではなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C211）と比べ、格段に劣ると判断されたので、標準者の600円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

C190と比べ格段に劣ると評価され、標準者（C255）の1.07に対し1.06と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

「専門知識」 担当業務に必要な知識は一通り有していたし、配管設計に関する知識も身につけていたが、化学工学・反応工学等に関する専門知識やプロセス計算に関する知識、排煙脱硫装置の構造・性能等に関する専門的知識はほとんど身につけていなかった。

「企画力」 計画の立案は行なえず主務者の指示に従っていた。

「判断力・実行力」 比較的簡単な業務に関しては従来と異なる機種であってもほぼ独力で遂行できたが、配管ルートの設定等のような技術的な問題になると独力で判断することができなかった。

「折衝力」 相手に自分の意見を分かりやすく伝えたり、相手を説得したりすることができず、折衝に関しては上司に任せっきりだった。

「リーダーシップ」 関係者をリードしていくことができず非常に物足りなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 上司の指示事項に対する取組みには問題なかったし、配管詳細図作成の際には自らプランを提案したりしていたが、客先との対応は依然物足りないものであった。

「コミュニケーション」 上司に対する報告は迅速だったがその内容の簡潔さについてはまだ問題があったし、客先や関連部門に対する連絡も余り良いものではなかった。

「意見具申」 関係者と活発に意見交換している姿は見られなかったし、改善案を進言してくることもなかった。

「協調性」 上司に対する態度については特に問題はなかったが、関係者への積極的な協力はなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 与えられた日程に遅れることなく業務を進めていた。

「業務の質」 若干の計画変更を提案したことがあったが、ごく簡単な内容のものだったし、関連部門との折衝や調整等の業務は担当できず評価されるものではなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C256）と比べ、格段に劣ると評価されたので、標準者の600円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C255）と比べ格段に劣ると評価され、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C255）と比べ格段に劣ると評価され、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

「専門知識」 排煙脱硫装置に関する専門的知識、化学工学・

反応工学に関する専門知識はほとんど身につけていなかったが、製作図のチェック方法・購入品手配表の作成方法・ファイリング等に関する知識やイナートガスシステムの構造等に関する知識は、一通り有していると認められた。

「企画力」 計画の立案等については一切行なえず、主務者の指示に従っていた。

「判断力・実行力」 関連図面のチェック、購入品手配表の作成、ファイリング等比較的簡単な業務については、ほぼ独力でこなうことができたし、イナートガス装置の製作図面等について現場から問い合わせがあったときでも独りで対応することができたが、技術的な問題になると、独力で判断できず主務者に任せていた。

「折衝力」 客先や関連部門との折衝は行なえず、上司・主務者に任せていた。

「リーダーシップ」 関係者をリードしたり助言を与えるということが見られず、非常に物足りなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 上司の指示に対する取組みには問題なかったが、技術的な問い合わせに対しては何ら自分なりに考えるのではなく、そのまま上司に報告するだけで、全て上司に任せていたので物足りなかった。

「コミュニケーション」 報告・連絡の簡潔さについては若干問題があったし、関連部門への連絡もさほどすばやいものではなく上司に任せることもあり、余り良いものではなかった。

「意見具申」 関係者と意見交換したりすることはなかったし、業務の改善案を進言してくることもなかった。

「協調性」 現場における積極的な協力は見られなかったが、上司に対する態度に問題はなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 地道に一つずつこなす日程を維持していた。

「業務の質」 担当した業務は、定型的な業務が主体で、肝心な客先や関連部門との技術折衝は行なっていなかったし、技術的な問い合わせ等に対しても独りでは対応できなかったため、物足りなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「低いもの」と評価された。

- v 成績金額
標準者（C 256）と比べ、格段に劣ると判断されたので、標準者の600円に対し0円と査定された。
- vi 夏季一時金の成績系数
標準者（C 146）と比べ格段に劣ると評価されたが、標準の1.07に対し1.06と査定された。
- vii 年末一時金の成績系数
標準者（C 255）と比べかなり劣ると評価され、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

(20) X 20の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

「職務知識」 抄紙機の補機、配管、基礎の詳細設計に関する設計上の諸規定の知識はあったし、担当した配管関係の基本設計に必要なバルブ機械の全体の構造・性能、流体力学、溶接技術等の機械設計や機械工学の一般知識も認められた。

「理解力」 ワインダの部品単位の標準化や抄紙機の詳細設計はほぼ独りでまとめることができたし、抄紙機の補機の真空装置・清白水装置の基本設計や、Uプロジェクトの担当業務は、主務者の指導を時々必要としていたが特段の問題もなくこなしていた。以上を総合的にみると、高いものと評価された。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 応援業務であったUプロジェクトの際には関連部門や上司への報告を怠るということがあったが、定型的業務を担当しているときは問題なかった。

「意見具申」 自分の意見を積極的に述べることは余りなかった。

「規律」 休暇の事前届出は良くなかったが、その他は問題なかった。

「協調性」 上司の指示に対する態度は悪くなかったし、主務者ともよく協力していた。

「積極性」 ミーティングでの発言は余り見られなかったが、日程・工数の維持に関しては特に問題はなかった。

以上を総合的に見るとまずまずのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 日程の維持では特段問題を起こしていなかった。

「業務の質」 Uプロジェクトの配管の基本設計については、補佐ということで主務者や上司から指示された範囲の業務を担当していたが、時々その指導を受けており、又必要な報告をせず間

題となったことがあった。抄紙機の補機の担当業務では一応無難にこなしていたし、トラブル処理も迅速さには欠けていたが適切な処理を行っていた。

以上を総合的にみると、まずまずのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

基準者（C146）と比べ（設計部においては標準的成績系数である200円の査定を受けるべき該当者がいなかった）、特に差は見られずほぼ同程度と評価されたので、基準者と同じく100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C146）と比べ特に差は見られずほぼ同程度と評価され、標準の1.05と同じ1.05と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

「職務知識」 パルプ機械の構造・性能、熱力学、流体力学、溶接技術等の機械設計や機械工学の一般的知識等はもちろん、担当した配管に関する一般的知識も十分認められた。

「理解力」 担当した配管関係の設計は、余り主務者の指導を受けることなくほぼ独力でまとめあげることができ、工場の設計部に対する連絡内容においても技術上で特段問題はなかった。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 関連部門や上司への連絡もれが若干あったが、日常的な部内連絡や連絡内容については問題はなかった。

「意見具申」 業務の改善につながる技術的工夫について自分の意見を積極的に述べることは余りなかったが、関係者とは意見交換をしていた。

「規律」 日頃からの上司の注意にもかかわらず休暇の事前届け出は守られていなかったが、その他は問題なかった。

「協調性」 上司の指示に対する態度は特段悪くなかったし、主務者ともよく協力して業務をこなしていた。

「積極性」 担当した配管関係以外の業務内容には余り関心がなかったが、指示された範囲の業務については、日程・工数の維持に努力していた。

以上を総合的に見ると、かなりのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 全体的に日程が厳しいということもあってとかく遅れがちになったが、時々主務者から日程の維持についての指導、アドバイスを受けながら担当範囲の業務を処理していた。

「業務の質」 余り主務者らの指導を必要とせずにまとめあげていた。

以上を総合的にみると、高いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C162）と比べ、かなり劣ると評価されたので、標準の600円に対し300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C192）と比べ、かなり劣ると評価され、標準者の1.07に対し1.05と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

「専門知識」 一般的知識や担当業務に関する知識等は一通り身につけており、担当した詳細設計に必要な知識はあると認められたが、設計上必要な学問的原理・原則の応用、機能分析、技術的情報の収集・活用等については、上司からの具体的指示が必要であった。

「企画力」 標準的機種であったダンディロールの詳細設計においても、標準図、類型図の使用計画の立案の際逐一上司が方針を示す必要があったし、機能改良をはかったり、設計合理化のための効果的方法を立案することもできず、トラブルを予測してその対策を講ずるまでにも至っていなかった。

「判断力・実行力」 自分の担当範囲内での製作および試運転で発生したトラブルの処理は無難に行っていたが、コストや納期に対する意識は低く、担当機種の品質の確保も不十分であった。

「折衝力」 相手の話をよく聞かないため、相手の言い分の理解という点では問題があったし、自分の考え・主張を相手に納得させるという点も物足りなかった。

「リーダーシップ」 補佐とはいえ基本設計を担当していたが、関係者に適切な助言を与えたり、関係者の自己啓発を促進する行動は見られず、自分に指示された業務さえこなせば良いという姿勢があった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 的確な内容の報告ができなかったし、

報告は機敏ではなかった。

「コミュニケーション」 連絡・報告・打合せ覚えの作成の時期は問題なかったが、簡潔で正確な報告という点では物足りなかった。

「意見具申」 設計体制の合理化や設計図の標準化あるいは設計の問題改善等について自分の意見を述べることは全くなかった。

「協調性」 業務遂行上において特段問題を起こすことはなかったが、上司の指示に対する態度は良くなかった。

以上を総合的に見ると、低いものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 業務処理の効率は悪く、ややもすると出図日程の遵守がおろそかになって遅れがちとなるため、上司や主務者からの指導を時々必要としていた。

「業務の質」 出図段階での最終チェックを十分に行わず、不注意による単純ミスが少なくなかったし、トラブルの処理が適切とはいえず機能改良も全く見られなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C168）と比べ、格段に劣ると評価されたので、標準者の600円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C192）と比べ、相当劣ると評価され、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

「専門知識」 各種装置の詳細設計については、上司や主務者からのポイントの指示により特段問題なく処理できるだけの知識は認められた。しかし、抄紙機のパート全体の設計を任せられるまでには至っておらず、担当機種 of 技術的趨勢の収集や機能分析もまだ不十分であった。

「企画力」 設計合理化のための効果的方法を立案したり、トラブルを予測してその対応策を盛り込んだ設計を行うまでには至っていなかった。

「判断力・実行力」 設計上要求されるコストマインドはまだ低く工数管理ができるまでには至っておらず、トラブルに対する処置に当たってもまだ逐一上司からの指示が必要であった。

「折衝力」 相手の言い分の理解の点では問題があったし、自

分の考え、主張を正しく伝えるという点もまだ不十分であった。

「リーダーシップ」 関係者に適切な助言を与えたり、自己啓発を促進する行動は見られず、自分に与えられた業務さえこなせば良いという姿勢が目立った。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 上司の問いや依頼事項に対するフォローアップは遅く内容の的確さも不十分であったし、業務に関するタイムリーな報告や終了時の報告も余り良いものではなかった。

「コミュニケーション」 関係者に対する情報伝達については問題がなかったが、まだ簡潔・正確さという点では物足りなかった。

「意見具申」 担当した特殊装置の関係者との意見交換は見られたが、それを具体的に機能改良に結びつけるまでには至っておらず、上司や主務者に自分の意見を述べることもなかった。

「協調性」 上司の指示に対する態度は悪くなかったし、主務者や関係者とも特段問題を起こすようなこともなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 全般に出図日程の遵守が十分ではなく、効率の面でも問題があった。

「業務の質」 類似の設計ミスを繰り返し再修正等をせざるをえないこともあったし、トラブルの処理や機能・品質の向上に関しても評価できなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C157）と比べ、格段に劣っていると評価されたので、標準者の600円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C193）と比べ、劣ると評価されたが、標準者と同じく1.07と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C194）と比べ、劣ると評価されたが、標準者と同じく1.07と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

「専門知識」 基礎的な学問的原理原則についての一般的知識

や担当業務に関する知識は一通り身につけており、上司や主務者からのポイントの指示により、VRロール等の詳細設計とか、仕様書にもとづくEプロジェクトの各装置の基本項目の調整にかかわる設計程度のものはこなすことができた。更に、抄紙機全般の技術的趨勢について幾分か把握できるようになっていた。

「企画力」 合理化のための効果的方法やトラブル予測の具体的方法が立案できなかった。

「判断力・実行力」 コスト・納期全般に対する問題意識がまだ低く設計の工数管理ができるまでには至っていなかったが、VRロールでは上司、主務者からのアドバイスを流用しながら開発に必要な試験方案を作成した。

「折衝力」 相手の言い分を自分勝手に理解するということがなくなり、円滑な話し合いには特に問題はなかったが、自分の考え、主張を正しく伝えるという点はまだ不十分であった。

「リーダーシップ」 関係者に適切な助言を与えたり、自己啓発を促進する行動は見られず、自分に与えられた業務さえこなせば良いという姿勢があった。

以上を総合的にみると、普通程度よりやや低いと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 上司の問いに対するフォローアップは遅く内容も不十分であったし、業務に関するタイムリーな報告も良くなく、終了時での報告も機敏ではなかった。

「コミュニケーション」 内容は簡潔さにやや欠けるものがあったが、関係者に対する情報伝達については特に問題はなかった。

「意見具申」 設計の合理化等に関して見るべき進言はなく、全般的にまだ物足りなかった。

「協調性」 上司の指示に対する態度は悪くなく、主務者や関係者とも問題を起こすようなことはなかった。

以上を総合的に見ると、まだ低いものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 全般的にまだ時々遅れを出すことがあったが、上司からの細かい指示を受けた場合には出図日程を一応守るようになった。

「業務の質」 Eプロジェクトの基本設計でフローシート、マテパラ、PI図等をほぼ独力で作成した。しかし、依然として検討不十分とか設計計算の間違い等の単純ミスを繰り返していた。

以上を総合的にみると、普通程度よりやや低いと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「やや低いもの」と評価された。

- v 成績金額
標準者（C163）と比べ、格段に劣ると評価されたので、標準者の600円に対し100円と査定された。
- vi 夏季一時金の成績系数
標準者（C194）と比べ、相当劣ると評価されたので、標準者の1.07に対し1.06と査定された。
- vii 年末一時金の成績系数
標準者（C194）と比べ、かなり劣ると評価されたので、標準者の1.07に対し1.05と査定された。

(21) X21の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

プラント全体に関する知識や学問的知識がまだ十分ではなかったが、配管詳細図や組立図等の詳細設計は問題なく業務を遂行することができた。

ii 執務態度

「コミュニケーション」、「規律」、「協調性」の点では特段問題がなかったが、意見交換や意見具申はあまり見られなかったし、担当する業務には真面目に取り組んでいたとはいえ、能力向上に努める態度はあまり見受けられなかった。

以上のことから、かなりの評価を受けた。

iii 業績

日程に遅れて支障を生じたことはなく、数多くの図面や図書の作成もこなしていたし、CSプラントの配管計画図の作成では班長のアドバイスを受けていたが、その他の業務は独力で無難に仕上げ、又、LNGプラントでは、弁類集計・注文要領書の作成は手際よくきれいに誤りなく仕上げていた。

以上のことから、高い評価を受けた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者に選ばれたので、標準の200円となった。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C257）と比べ若干劣っていると評価され、標準の1.05に対し1.04と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

「職務知識」 配管組立図、アイソメ図等の作図能力は秀れて

おり、主務者のアドバイスを必要とせず任せることができたし、法規・規格・基準に関する知識、配管全体に関する知識等についてもほぼ十分といえる程度に身につけていると認められた。

「理解力」 ガスプロジェクトでの配管組立図の作成においては、配管方法や操作メンテナンス等を考慮しながらほぼ独力でこれをまとめあげることができた。又、材料集計や手配表の作成も正確かつ迅速に行なうことができた。

以上のことから、高い評価を受けた。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 報告連絡は滞りなく行なっていたし、連絡先のもれもなかった。

「意見具申」 業務に関する意見を進言することは見られなかった。

「規律」 特に問題はなかった。

「協調性」 上司の指示に対する態度には特に問題なかったし、LNGプラントの業務は応援であったが関係者とよく協力して業務をこなしていた。

「積極性」 自分の知識の向上に努める態度があまり見受けられなかったが、担当業務の取組みは真面目であった。

以上のことから、かなりの評価を受けた。

iii 業績

「業務の量」 与えられた日程を守って業務を進めていたし、全体の量もまずまずのものであった。又、能率、スピードも問題なかった。

「業務の質」 通常の配管組立図、アイソメ図だけでなく、配管計画図的要素をもったガスプロジェクトの配管組立図も含めて、独力で配管設計を一通りまとめることができた。又貯蔵システム部の応援として行なった弁類集計、注文要領書の作成も、図面の改正に伴う物量の変更も見落とすことなく正確に行なっていた。

以上のことから、高い評価を受けた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者(C258)と比べかなり劣ると評価され、標準の600円に対し200円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者(C259)と比べ劣ると評価され、標準者の1.07に対し1.05と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

「専門知識」 配管組立図、アイソメ図・材料手配表・現品管理表等の作成についてほぼ独力でこなすことができるまでの知識を身につけていると認められたが、強度計算・熱応力計算等の計算能力、I P A C (I H I 配管組立図作成プログラム)・電算化等の設計の最新情報に関する知識についてはまだ不十分であった。

「企画力」 全体的な基本計画の立案や設計業務の改善・合理化をはかるというようなことはできなかった。

「判断力・実行力」 材料の転用・手配を行なったりあるいは情報を提供したりしなければならないような業務についてはまだ適切な処理を行なうことができず、主務者の指示のもとで集計表や手配表等の作成を行なうにとどまっていた。

「折衝力」 まだ自分の考えを相手に納得させるまでに至っておらず受け身の姿勢が目立ったし、情報の提供についても的確さ、タイムリーさに物足りない点があった。

「リーダーシップ」 プラント全体に係わる業務を担当する場合においては、まだ独りで行なうことができなかった。

以上のことから低い評価を受けた。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 取組姿勢には問題はなかったが、報告ではタイムリーになされないことが時々見受けられた。

「コミュニケーション」 問題が発生したときの報告にはもれはなかったが、事前に行なうべき報告連絡は物足りないものがあった。

「意見具申」 業務に関する改善はなかったし、意見具申もほとんど見られなかった。

「協調性」 上司・主務者との関係や職場における協調という点では問題はなかった。

以上のことから、やや物足りない評価を受けた。

iii 業績

「業務の量」 与えられた日程を守って業務をまとめていたし、建設現場に対するフォローアップ業務も日程（現地の納期）に遅れることはなかったが、あまり評価できるものではなかった。

「業務の質」 業務の改善はなかったし、建設現場に対するフォローアップ業務については適切な問題の処理を行なうことができず、問題があった。

以上のことから、低い評価を受けた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者として適当な者がいなかったなので基準者（C258）を選び、この基準者と比べかなり劣っていると判断され、基準者の700円に対し300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者(C173)と比べ劣ると評価され、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

「専門知識」 作図能力、工事施行上の技術的知識は身につけていると認められたが、プラント全体に関する知識や計算能力、設計の最新情報に関する知識はまだ不十分であった。

「企画力」 基本計画の立案や業務全体の改善・合理化をはかることはできなかった。

「判断力・実行力」 独りでは材料の転用・手配や情報の提供等を的確、適切に判断実行することができなかった。

「折衝力」 相手の主張を理解するという点では問題なかったが、自分から意見を述べるということがほとんどなく受け身の姿勢に変わりはない。

「リーダーシップ」 他部門に対して、的確に指示・指導するリーダーシップは認められなかった。

以上のことからやや低い評価を受けた。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 タイムリーな報告という点にやや問題があった。

「コミュニケーション」 問題を予測しながらもこれをその都度迅速に関連部門へ報告連絡しているとはいえなかったため、物足りなかった。

「意見具申」 業務の改善をはかる態度や意見具申はほとんど見られなかった。

「協調性」 特に問題はなかった。

以上のことから、やや物足りない評価を受けた。

iii 業績

「業務の量」 与えられた日程を守っていたし、スピード・量も特段問題はなかった。

「業務の質」 S D M工事ではほぼ独力で現場スケッチから作図、工事立会までの一連の業務をほぼ問題なく遂行していた。

以上のことから、やや低い評価を受けた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「やや

低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C259）と比べ劣っていると判断され、標準者の600円に対し400円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C260）と比べ、同程度と評価され、標準者の1.07に対し1.07と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C173）と比べ劣ると評価されたので、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

「専門知識」 改造工事の配管設計に関する技術的知識は身につけていると認められた。しかし、工学的専門知識や強度解析に関する知識はまだ不十分であった。

「企画力」 業務全体の改善・合理化をはかるまでに至っていなかった。

「判断力・実行力」 独りで判断して特に問題なく遂行できたが、いずれも従来経験した範囲のもので、未経験の新しい業務はなかった。

「折衝力」 自分の主張を相手に納得させることはできず、特に客先に対する技術折衝を円滑に行うことができなかった。

「リーダーシップ」 他部門に対するリーダーシップは認められなかった。

以上のことから、普通程度の評価を受けた。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 上司の指示に対する取組や報告などでもれはなかったが、時々タイムリーに行われないことがあった。

「コミュニケーション」 必要な連絡先をもらすことはなかった。

「意見具申」 上司に積極的に意見を述べようとする態度は認められなかった。

「協調性」 問題なかった。

以上のことから、やや物足りない評価を受けた。

iii 業績

「業務の量」 日程を守っており、そのスピード・量はまずまずのものであった。

「業務の質」 客先との技術的折衝では主務者の協力を必要とするなど物足りないところがあったし、図面の仕上がりはきれいで材料の集計もきちんとミスなく行っていたというものの、特段

の評価は与えられなかった。

以上のことから、普通程度の評価を受けた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「普通程度のもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C156）と比べ相当劣ると評価され、標準者の600円に対し400円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C260）と比べ、劣ると評価され、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C257）と比べ劣ると評価されたので、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

(22) X22の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

「職務知識」 検査業務に関する実務知識は乏しいものであったが、社内の規定・基準や化学プラントに関する一般的知識は認められた。

「理解力」 図面の整理・ファイリング、工事関係通知の作成はいずれも要領よくまとめることができた。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 主務者との連絡報告、意思疎通においても、関係部門に対する連絡においても問題はなかった。

「意見具申」 担当業務に関する意見具申はあまり見られなかった。

「規律」 時間中理由もなく席を離れたり、業務と関係ない他部門の者との私語雑談が時々見受けられた。

「協調性」 上司の指示に対する態度は悪くなかったし、主務者の業務補助についてもよく協力していた。

「積極性」 自分から進んで検査業務に関する書物を読んでより高い知識を得ようとしていた。

以上を総合的にみると、規律に多少問題があったが、かなりのものと評価された。

iii 業績

「業務の量」 指示された日程は守っていたし、能率よく処理していた。

「業務の質」 主務者からポイントを指示されて各種書類を作成していたが、ほとんどの書類はミスもなく見やすく要点をついた作成を行っていた。

以上を総合的にみると、かなりのものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準的成績金額200円と査定されるべき執務職従業員がいなかったので基準者（C261）を選び、それとの比較ではほぼ同程度と評価され、基準者の100円と同じく100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C261）と比べ、若干劣っていると評価されたので、標準の1.05に対し1.04と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

「職務知識」 検査および品質管理全般に関する実務知識や外国規格を理解する語学力については物足りなかったが、国内規格やプラントを構成する構成機器・鋼材に関する基礎知識については問題なかった。

「理解力」 ファイリングについては、膨大な量のものであったが要領よく効率的にまとめることができた。また、CQC運動の事務局事務やQCマニュアルのまとめ等は上長・主務者の原案にもとづき、自分なりに考えて分かりやすく作成することができた。

以上を総合的にみると、高いものがあると評価された。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 定められた上長に対する報告連絡、CQC運動事務局としての事務局全体への連絡、業者との連絡等いずれも迅速に行っており、もれもなかった。

「意見具申」 意見を進言することはあまり見られなかった。

「規律」 時間中の離席や私語が減って改善されたし、その他の点も問題はなかった。

「協調性」 上司・主務者からの指示に対する態度は問題なく指示されたことは守っていたし、主務者とも協力して業務をこなしていた。

「積極性」 分かりやすいようにファイリングの整理をしたり、文書の作成等を指示された際には自分なりに考えて見やすいものを作ろうとするなど、担当業務に関する積極性が認められた。

以上を総合的にみると、高いものがあると評価された。

iii 業 績

「業務の量」 てきぱきと事務処理を進めて与えられた日程に遅れることはなかったし、能率も書類作成のスピードも問題なかった。

「業務の質」 各種文書の作成ではグラフや図表を見やすく、全体の配置についてもセンスよく作成していたし、ファイリングも几帳面に確実に行ってミスもほとんどなかった。

以上を総合的にみると、高いものがあると評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「高いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 262）と比べ相当に劣ると評価されたので、標準の600円に対し300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 263）と比べかなり劣ると評価されたが、担当業務の遂行上特別なミスがなかったことから特段大きな差をつけないことにし、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

「専門知識」 I S・I B R・Q Cマニュアル等の社内基準に関しては、ファイリングの分類方法（番号体系やその概要等）を知っていると認められたが、技術的内容やその適用の問い合わせに対してはまだ対応できなかった。また、部所有の英文の規格のファイリングでは機械的に処理するだけであった。

「企画力」 C Q C運動の活発化のためのアイデアを示すことはなかったし、ファイリング業務においても検索しやすく、より活用されるための工夫もみられなかった。

「判断力・実行力」 報告書や各種文書の作成に関しては、適切なレイアウトを考えて作成していたし、C Q C事務局として行う定型的事務処理についても要領よく迅速、的確に進めることができた。しかし、各グループの進捗状況をチェックして、予定通り進んでいないグループには督促したりアドバイスを与えたりするようなことは行っておらず、相手の報告を単に聞いているだけだった。

「折衝力」 相手の主張を理解することはできたが、自分から進んで意見を言うことはなく、相手の主張を聞いて帰ってくるという態度であった。

「リーダーシップ」 C Q C事務局の担当者として各グループに働きかけるとか、ファイリング担当者として関係者に働きかけ

る態度は見られなかった。

以上を総合的にみると、低いと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 上司の指示に対する取組や担当業務の報告は迅速であったが、依頼事項が輻輳した場合判断できないにもかかわらず、上司に報告したり指示を仰いだりしないまま仕事をしていることがあった。

「コミュニケーション」 日常的な諸連絡にはもれがなかったし、他部門からの問い合わせに対する回答の連絡も概ね問題なく行っていた。

「意見具申」 文書の作成時に、時々自分の意見をいうようになったが、全般的に見ると上長・主務者から言われたことのみ消化するという態度で、自分なりの工夫・改善を行ったり、意見を進言することがなかったし、問い合わせに回答する場合や問題点が発生した場合にも、主体的に問題を解決するための対策を考えて上司に相談するというのではなく上長の判断をすぐに仰いでいた。

iii 業績

「業務の量」 CQC事務局業務やファイリング業務では指示された日程に遅れることがあまりなく問題はなかったが、全体の業務量としては物足りないものであった。

「業務の質」 各種文書の作成はセンスの良いできばえであったが、内容的には原案そのまま原案の内容に検討を加えるところまではいかなかったし、ファイリングについても確実にミスなく無難にこなしていたが、担当者として本来行うべき規格・基準の内容や適用に関する問い合わせには対応できなかった。また、予定通り進んでいないグループに督促・アドバイスしてその進捗をはかったりすることも行っていなかった。

以上を総合的にみると、低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C161）と比べ相当に劣ると評価されたので、標準者の600円に対し300円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C262）と比べかなり劣ると評価されたが、担当業務の遂行上特別なミスがなかったことから大きな差をつけないことにし、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

「専門知識」 まだ技術的内容やそれらの適用に関する問い合わせに回答できるまでの知識を持っていなかったが、社内標準の分類方法をはじめとして、外国の英文の規格についても問い合わせには答えられるようになっていたから、標準類に関する知識は向上したと認められる。

「企画力」 アイデアや、工夫等がみられず、指示された業務をこなすだけであった。

「判断力・実行力」 指示文書の作成や事務処理は迅速、適切であったが、スケジュールを維持するために各グループの目標達成の進捗状況をチェックし、予定通り進んでいないグループに対し督促したり、遅延の原因・理由を分析してアドバイスを与えたりするようなことはできなかった。

「折衝力」 相手の主張を理解するという点では問題なかったが、依然として自分から意見を述べるということがほとんどなかった。

「リーダーシップ」 依然として周囲への働きかけが見られなかった。

以上を総合的にみると、やや低いと評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 通常の状態における上司からの指示の取組や担当業務の報告については問題なかったが、忙しくなったときに時たま上司への報告が欠けることがあった。

「コミュニケーション」 CQC事務局として事業部全体、各グループ等に対して行う連絡には問題なかったし、また表彰用のシンボルバッジのデザインを変更した際にも関係業者ときちんと話し合いをおこなっていた。

「意見具申」 時たま自分で考えた意見を述べるようになった。しかし、まだ担当業務全般について改善しようという態度があまり見られず、上長・主務者から指示された通りにこなささえすればよいという態度が目立った。

「協調性」 部内や関連部門の関係者との協力、上司の指示に対する態度はともに問題なかった。

以上を総合的にみると、普通程度と評価された。

iii 業績

「業務の量」 CQC事務局からの連絡は数が多く繁雑になったが、各グループとよく連絡をとり、与えられた日程を守って迅速にこなしていた。

「業務の質」 ファイリング業務ではまだ規格・基準の技術的内容に関する問い合わせには答えられなかったが、検索の問い合

わけの対応やファイリングそのものは確実にミスもなかった。また、CQC事務局として進捗状況をチェックし督促したりアドバイスしたりしてその進捗をはかるべきであったが、そのようなことは見られず、時たまスケジュールの遅れているグループについて遅れた理由を自分なりに分析して事務局長に報告することがあるというにとどまっていた。

以上を総合的にみると、やや低いものと評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「やや低いもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C149）と比べ劣ると評価されたので、標準者の600円に対し400円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C161）と比べ相当劣ると評価されたが、それ程大きな差をつけないことにして、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C161）と比べ劣ると評価されたので、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

「専門知識」 ファイリング業務に関しては、問い合わせには十分対応できるまでに向上したが、技術的知識、専門的知識、語学力がまだ十分でないため、社内標準や外国の各種規格・基準類の技術的内容や適用の可否を把握できなかった。一方、CQC事務局として関連ある各種業務について幅広い知識を身につけるようになった。

「企画力」 改善や工夫は依然として見られなかったし、CQC運動の新展開に当たっても事務局としての具体的提案が見られなかった。

「判断力・実行力」 定型的業務は問題なかったし、更にわずかではあったが、CQC活動の成果集の取りまとめに関してアイデアを提供していた。又、工数集計業務においても上司の作成意図を理解し、部内関係者の聞取りを行い確実に工数を集計して、要領よく分かりやすくきれいな作図・作表を行っていた。

「折衝力」 相手の主張を理解する点では問題なかったが、業務に関連する人たちとの話し合いでは自分の意見を言うことがなかった。

「リーダーシップ」 CQC運動の活発化や標準類の活用等に

関して、周囲に対する働きかけが見られなかった。

以上を総合的にみると、普通程度のうちの下と評価された。

ii 執務態度

「上司へのレスポンス」 上司の指示に対する取組や担当業務などでは特に問題はなかった。

「コミュニケーション」 CQC事務局としての諸連絡は、必要な連絡先をもらさず、迅速で確実にこなっていた。

「意見具申」 活動の進め方や他部門からの問い合わせの対応などでは、わずかとはいえ自主的に判断・処理しようという態度が見られたが、担当業務全般を通じてはまだ上長・主務者から指示されたとおりに業務を遂行するにとどまっていた。

「協調性」 部内・関連部門の関係者との協力や上司の指示に対する態度はともに問題なく、更に庶務担当者が休暇で不在のときには上司から指示されるまえに庶務業務の一部を自ら進んで行なったことがあった。

以上を総合的にみると、普通程度と評価された。

iii 業績

「業務の量」 比較的業務量が多かったが、与えられた日程はほぼ守っていた。又、上長・主務者のアドバイスをほとんど受けずにてきぱきと処理して、その業務処理のスピードも良いものであった。

「業務の質」 基準類の技術的内容を人に教えることができなかったし、CQC事務局としての成果集作成に当たっても、内容を理解していないためポイントについて上司や主務者のアドバイスを必要としていた。しかし、担当業務全体として見れば、指示どおりに行なってミスもあまりなく、仕上がりも丁寧で確実であった。

以上を総合的にみると、普通程度のうちの下と評価された。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「普通程度のもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 264）と比べ劣ると評価されたので、標準者の600円に対し400円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 161）と比べ劣ると評価され、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C 161）と比べ劣っていると評価され、標準者の1.07に対し1.06と査定された。

イ 認定した事実

CQC運動活発化のためのアイデアを示すことはなかったとか、運動の進捗状況をチェックし、グループリーダーに督促したりアドバイスをするようなことは行っておらずとか、運動の新展開に当たっても事務局として具体的提案が見られなかったとか、内容を理解していないためポイントについて上司や主務者のアドバイスを必要としていたと評価しているが、X22は、CQC運動の事務局としての仕事を担当していたにもかかわらず、事務局として参加すべき「グループ成果報告会」や「本部長との打合せ会議」等に一切参加させられなかった(53～55年度)。

(23) X23の場合

ア 被申立人の挙げる理由

① <51年度>

i 業務能力

配管設計図の作成に関与させられる能力は認められなかった。例えば、比較的簡易なダビッドの強度計算をやらせても材料力学の知識が不足しているため、三回もやり直しが必要であった。配管詳細図や配管組立図の作成については、主務者のアドバイスを受けながらではあったが新規プラントのものも作成することができた。

ii 執務態度

「規律」「協調性」に特段の問題はなかった。報告もれ、指示もれがあったり、正確簡潔な内容でなかったりすることが時たまあって、苦情が上司・主務者にきていたし、上司・主務者への意見は思いつきによるものであるため、問題の掘り起こしが不十分で具体的な改善につながることはなかった。又、日頃から仕事に対する意欲が乏しく、積極的に取り組もうとしておらず、また自分の能力アップに努める姿勢も見られなかった。

iii 業績

日程を維持していたし業務量も特段問題はなかった。作成した図面や図書に単純ミスが多く見受けられ、信頼性に乏しいものであった。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「普通よりやや上のもの」と評価された。

v 成績金額

標準者(X21)と比べ、劣ると評価されたので、標準の200円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者(C257)と比べ、相当劣っていると評価され、標準の1.05

に対し1.03と査定された。

② <52年度>

i 業務能力

「職務知識」 一般的知識や作図能力は身につけていたが、配管全体に関する指示指導を受けないと客先の意向にそった対処ができなかった。

「理解力」 図面や材料手配表の作成は無難にこなすことができた。担当したFLGプラントの改造工事においては、的確な理解が不十分なため主務者の指示指導を必要としていたし、トラブルの処理や現場での工事監督や工事業者に対する指導や適切な指示も、自分独りではできず主務者にたよっていた。

以上のことから、まずまずの評価を受けた。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 社内関連部門に対する報告連絡でのミスやもれは特になかった。

「意見具申」 業務の進め方を改善しようとする意欲は見受けられず、上司に対する進言もなかった。

「規律」 特に問題はなかった。

「協調性」 上司からの指示に対する態度は問題はなかったし、主務者とも協力していた。

「積極性」 配管に関する職務知識・理解力が十分でないにもかかわらず知識の向上に努める態度があまり見受けられなかったし、担当業務に関する客先折衝についても進んで行なう姿勢はなかった。

以上のことから、まずまずの評価を受けた。

iii 業績

「業務の量」 日程を維持していた。

「業務の質」 ミスはあまり見られなかった。

以上のことから、まずまずの評価を受けた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「まずまずのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C260）と比べ、劣ると評価されたので、標準者の300円に対し100円と査定された。

vi 標準者（C265）と比べ、劣ると評価され、標準の1.05に対し1.03と査定された。

③ <53年度>

i 業務能力

「職務知識」 一般的知識は身につけており作図能力も評価で

きるものであったが、配管全体に関する知識や応用力がまだ十分とはいえなかった。

「理解力」 トラブル処理や工事監督・工事業者に対する的確な指示、工事の進捗状況を把握して施行上の留意点や設計のポイントを十分盛り込んだ図面の作成および主要機器の配置・主要配管ルート決定等については、基本的な検討や的確な理解が不十分であった。

以上のことから、まずまずの評価を受けた。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 報告連絡でのミスやもれは特になかった。

「意見具申」 業務の進め方を改善しようとする姿勢や上司に対する進言はなかった。

「規律」 特に問題はなかった。

「協調性」 上司からの指示に対する態度は問題はなかったし、主務者とも協力していた。

「積極性」 配管に関する職務知識・理解力が十分でないにもかかわらず知識の向上に努める態度があまり見受けられなかったし、新しい業務を担当することになっても進んで取り組む姿勢が見られなかった。

以上のことから、まずまずの評価を受けた。

iii 業績

「業務の量」 日程を維持していたし、作図スピードや材料表の作成の能率も問題はなかった。

「業務の質」 ミスはあまり見られなかったが、見積用資料となる配管計画図の作成についてはまだ任せるまでには至ってなかった。

以上のことから、まずまずの評価を受けた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「まずまず」と評価された。

v 成績金額

標準者（C140）と比べ、劣ると評価されたので、標準者の300円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C266）と比べ、劣ると評価され、標準の1.05に対し1.03と査定された。

④ <54年度>

i 業務能力

見積設計の配管見積物量の集計や材料表の作成は独力で行なう

ことができ、作図能力や担当業務に関する一般的知識は身につけていたが、配管計画図の作成についてはまだ任すまでには至っていなかった。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 報告連絡でミスやもれは特になかった。

「意見具申」 上司への進言や業務の進め方の改善などは見受けられなかった。

「規律」 特に問題はなかった。

「協調性」 特に問題はなかった。

「積極性」 新しい業務に進んで取り組む姿勢や知識の向上に努める態度など見受けられなかった。

以上のことから、まずまずの評価を受けた。

iii 業績

「業務の量」 指示された日程を維持していたし、作図スピードや材料表の作成の能率も特に問題はなかった。

「業務の質」 ミスはあまり見られなかったが、見積設計での配管計画図の作成を任せるには至っていなかった。

以上のことから、かなりの評価を受けた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C140）と比べ、劣ると評価されたので、標準者の300円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C266）と比べ、劣ると判断されたので、標準の1.05に対し1.03と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C266）と比べ、劣ると評価されたので、標準の1.05に対し1.03と査定された。

⑤ <55年度>

i 業務能力

「職務知識」 配管や架構に関する専門知識についてはまだ物足りないものといえたが、一般的知識は認められた。

「理解力」 強度計算や基本図形の作成はまだできなかったし、フレアー設備の主材料のコストスタディ（パイプとアングル材のコスト比較）を担当していたときにも、主務者の指導を必要としていた。しかし、架構の見積物量の集計や材料表の作成はスピーディにまとめあげることができた。

以上のことから、かなりの評価を受けた。

ii 執務態度

「コミュニケーション」 報告連絡でのミスやもれはなく、内容も簡潔なものであった。

「意見具申」 上司に対する進言はほとんどなかったし、改善意欲も見られなかった。

「規律」 特に問題はなかった。

「協調性」 上司からの指示に対する態度は問題はなかったし、主務者とも協力していた。

「積極性」 自分の知識の向上意欲や日程維持に努める態度はあまり見受けられなかった。

以上のことから、まずまずの評価を受けた。

iii 業績

「業務の量」 I Sの見直しはタイムリーに取り組んでいたし、見積物量の集計、材料表の作成等では日程に遅れることはなく、スピードや作業量も評価できた。

「業務の質」 I Sの新規作成やフレアー設備のコストスタディのような高度な業務では主務者の指導を必要としていたが、定型的な作業については必要としなかったし、ミスもなかった。

以上のことから、かなりの評価を受けた。

iv 総合評価

「業務能力」、「執務態度」、「業績」を総合的にみると、「かなりのもの」と評価された。

v 成績金額

標準者（C 267）と比べ、劣ると評価されたので、標準者の300円に対し100円と査定された。

vi 夏季一時金の成績系数

標準者（C 268）と比べ、劣ると判断されたので、標準の1.05に対し1.04と査定された。

vii 年末一時金の成績系数

標準者（C 267）と比べ、やや劣ると評価されたので、標準の1.05に対し1.04と査定された。

イ 認定した事実

ダビッドの強度計算を3回やり直したとの評価をしているが、これは最初、ダビッドの柱の支柱をH形鋼で計画したところ、H形鋼は材料手配をする必要があったため、班長からパイプを使って計画するよう指示があり、パイプに変更したところ、課長からパイプの中にダビッドの柱部を立てた構造が良いといわれて構造を変更したものである（51年度）。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

本件は、組合の東京支部内において「はぐくみ会」（およびそれを継承する「石川島連絡会議」）の集団と石川島民連という2つの集団が対立するなかで、会社が前者の集団に所属して「組合員を主人公にした組合運営をすすめるため」活動する申立人らを嫌悪して、51年度～55年度の各年度の職区分・職能等級格付、昇給、一時金にかかわる人事考課において低い評価を行い、それら格付け、賃金の取扱いにおいて申立人らを差別し、かつ東京支部の運営に介入したものである。よって、51年～55年の各年度において申立人らの職区分、職能等級につき他の同期同学歴の従業員の平均的格付との格差是正を求めるとともに、51年～55年度の各年度における基準賃金ならびに51年～55年度の夏季一時金および54、55年度冬季一時金につき他の同期同学歴の従業員のそれら平均額を下らないような増額是正をする等の救済を求める。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人らは、会社が組合内の一集団である「はぐくみ会」ないし「石川島連絡会議」の集団に所属し、その活動を行ってきた申立人らに対して等級・職区分昇進、昇給、一時金の差別をなしたと主張するが、その所属していたという「はぐくみ会」および「石川島連絡会議」は構成員の範囲、加入・脱退の手続などがきわめて曖昧であって、集団としての特定が全くなされていない。したがって、その主張する組合内集団に対する差別は、そもそも出発点である集団の特定の要件において成り立たない。また、申立人らがその故に差別されたと主張する申立人らの「はぐくみ会」ないし「石川島連絡会議」としての活動は、組合機関としての活動ではなく、組合内の対立集団間の抗争にかかわる活動であって、会社との関係で労働組合の正当な行為となるようなものではない。さらに、申立人らの活動は、特定政党の主義主張を支持する集団がその主張を宣伝するために行なう政治活動である。

イ 会社の賃金制度、職能等級制度のもとでは、従業員を年次別に管理して勤続年数に応じて処遇する運用は行われていないから、同年次者別グループを想定して、そのグループの中における従業員相互を比較して、差別の有無を判定しようとすることは、運用の実態を無視した判定方法となる。

ウ 申立人ら各人の人事考課における評価は、客観的な基準によって公正におこなわれたものであり、各人の評価が低いことについては、それぞれ合理的な理由がある。

エ 51年度の基準賃金、職区分・等級はそれ以前からの基準賃金、職区分・等級の積み重ねを反映したものである。従って、同年度のそれらについて存在する格差の是正を求めることは、過去の賃金、等級の取扱いについての格差の是正を求めることになり、申立て期間の制限に

反し許されない。

2 東京支部内における「はぐくみ会系集団」と「統一会議系集団」の対立と申立人らの「はぐくみ会系集団」の活動への従事

(1) 東京支部内における「はぐくみ会系集団」と「統一会議系集団」の対立

組合の東京支部においては、その前身である全日本造船労働組合石川島分会当時の27年頃から「はぐくみ会」と称する組織が存在して、全造船の方針を積極的に支持する活動を行ってきた。そして、組合内各種機関の役員選挙においては、「はぐくみ会」に所属する者は同会を名乗って立候補したり、立候補の応援活動を行っていた。また、「はぐくみ会」は46年以降表向きは解散して同会の名称を使わなくなったが、同会に所属していた組合員の集団は代わりに「石川島連絡会議」を組織して組合内の選挙への立候補などを行ってきた（第1、2、(2)）。

他方、東京支部においては「はぐくみ会」と対立する組織として、37年に「統一会議」が結成され、組合各種機関の選挙において同会と激しく当選者を争った。こうして組合執行委員の構成では、44年までは「はぐくみ会」と、同会同様に「統一会議」に対抗していた「社会党」グループとがその過半数を占めていたが、45年（全造船を脱退した年）にこれが逆転し、46年以降は「はぐくみ会」ないし同会の活動を継承する「石川島連絡会議」（以下、両集団を通じて「はぐくみ会系集団」と称する）より執行委員に選出された者はいなくなった（第1、2、(3)）。

また、「統一会議」は45年に「職場を明るくする会」とともに、「組合を真に自由にして民主的労働組合として発展させる」ことなどを目的に掲げて「石川島民連」を結成し、以後は「石川島民連」として「はぐくみ会系集団」に対抗した活動をするようになった。すなわち、「統一会議」や「石川島民連」（以下、両集団を通じて「統一会議系集団」と称する）が「はぐくみ会」に対抗して配布したビラにおいては、政治闘争偏向は組織の危機を招くと訴えたり、「はぐくみ会」を共産党の一組織であると批判したり、階級主義の左翼労働運動を進めようとしていると位置付けたりしていた。また、共産党細胞や、分派集団のいやがらせ、中傷には強い意志でたたかうと訴えていた（第1、2、(4)、3、(2)、イ）。

(2) 申立人らの「はぐくみ会系集団」としての活動

東京支部における申立人らはいずれも上記のような「はぐくみ会系集団」と「統一会議系集団」との対立のなかで、「はぐくみ会系集団」に所属し、活発にその集団の活動を行っていた。すなわち、申立人らは、38～55年の組合各種機関の選挙においては、各種組合大会（全造船組合大会、全造船石川島分会大会、石川島播磨重工労組連合会大会、石川島播磨重工労組大会、東京支部大会等）の代議員、職場代議員、職場委員などに頻繁に立候補し（X12、X19は3年にわたって立候補にとどまるが、他の20名はこの期間の半分～大部分の年に立候補している）、45年までは

これらの選挙で当選していた(46年以降は当選したのは2名のみ)(第1、2、(2)、3、(1))。

申立人らは、上記のような選挙活動をしていた期間には、出向などで参加できなかった1、2名を除いて全員が、選挙時やそれ以外の機会に会社各工場・事務所の門前などで、「はぐくみ会」名や個人名で活発にビラ配布を行って「はぐくみ会系集団」の主張を行っていた。そしてその内容は、大部分は組合組織の問題や労働条件の改善に関するものであった(第1、3、(2)、ア)。

3 労働組合のあり方に関する会社の政策

(1) 明るくする会の組織と対組合における役割

会社の多くの職場では、40年代前半に職長や班長が中心となって「明るくする会」が結成されたが(工場単位で連合組織にもなっている)、これら「明るくする会」は、会則において会の目的として、組合活動を通じて働き良い職場を造るとか、職場代議員、職場委員の立候補者の選出とその援助とか、組合民主主義の指向などと明記していた。また、会の構成員となるための要件を会則で厳しく定めており、申立人のなかには入会申込みをしたが拒否された者もいた。そして、これら「明るくする会」のなかには、職場代議員選挙を目標に職場従業員につき左翼的傾向の有無・程度などにつき識別を行っていたものもあり、また会社はこの識別を用いて参加者名を選別したうえ、左翼勢力浸透防止のための社員研修会を開いたりした(第1、4)。

(2) 社員教育やレク・リーダー養成による会社の労務政策

会社は41年から42年にかけて社員教育の一環として、職長、班長などを対象に、「労働ニュース」や「監督者シリーズ」と題する文書を配布し、その中で日共、民青同から新入社員や若者を守るため良き相談相手になることや、良きリーダーとなることを説いた。また、極東事情研究会の主催する「若年労働者指導者講習会」に従業員を派遣して、職場、組合内に左翼勢力の動きがある場合の対処の仕方などを受講させた。東京第二工場では、43年から44年にかけて全ての部課長、職・班長を対象に「労務管理講座」を行い、「反企業的活動を企図する過激分子」の行動に対する管理監督者としての対処の仕方を教えたりしている(第1、5、(1))。

さらに、41年ころから会社の労務政策の一つとして、レク・リーダーの養成を始め、各工場にこれらレク・リーダーで構成する組織を作った。そして、50年の東京第3工場では、レク・リーダーらが職場レク活動から「はぐくみ会」を排除することを決めたことに対して、工場長が仮に問題が起きたとしても君達に責任はとらせないなどと励ましを行った(第1、5、(2))。

(3) 会社の組合代議員選挙への介入

東京第二工場のB5勤労課長は、自ら作成した「47年東二工場代議員選挙結果」と題する文書で、同選挙の結果が「健全派」の完全勝利とな

った要因として、年間を通して地道な活動を続けていることや、各職場の健全グループの活動が強固となり、職・班長と若手などの歯車がうまくかみ合ったことを評価している（第1、5、(3)、ア）。

また48年には、豊洲総合事務所における労務管理についての会議で、同年に行われる代議員選挙についての対策日程が決められ、一部の職場については、勤労課が代議員候補者を決定するとともに、「㊸」マーク人物として申立人7名を含む27名をリストアップしている（第1、5、(3)、イ）。

(4) 会社による申立人らの「はぐくみ会系集団」としての活動の嫌悪

以上のように東京支部においては、その基本姿勢や運動のあり方について根本的に考え方を異にする「はぐくみ会系集団」と「統一会議系集団」が存在し、これらが組合各種機関の選挙などにおいて抗争していたが、申立人らがいずれも「はぐくみ会系集団」に所属して、その集団の活動として各種選挙における立候補や、立候補者の支援や、組合の運動方針・労働条件のあり方などについてのビラによる主張等を行っていた。他方、会社はこのような組合内の対立状況のなかで、労務管理ニュース、各種研修会、レク・リーダー活動などを通して企業および組合内の「日共民青」、「左翼勢力」、「過激分子」などの排除を宣伝すると共に、組合代議員選挙について「はぐくみ会系集団」からの立候補者の当選を阻止し、「統一会議系集団」からの立候補者を当選させるための対策を講じ、実施した。そしてこのような対策のなかで、会社は申立人らの一部を含む「はぐくみ会系集団」の活動家を、そのような者としてマークしていた。これらの事実を総合すれば、会社は、申立人らのいずれについても、その「はぐくみ会系集団」としての活動を認識し、これら活動を嫌悪していたことを推認することができる。

4 「はぐくみ会系集団」の特定性と申立人らの活動の組合活動性

(1) 「はぐくみ会系集団」の存在と申立人らのその活動への従事

会社は、「はぐくみ会系集団」は集団としての特定性が欠如していると主張する。たしかに、同集団については構成員の範囲は厳密に特定されていないが、東京支部内においては、「統一会議」や「石川島民連」の集団と対立的活動を行っていた集団として、「はぐくみ会」と称する組織および同会を継承する「石川島連絡会議」という集団が存在し、組合組織内の各種選挙時を中心に活動を行っていたことは明らかであり、そして、申立人らがこの「はぐくみ会系集団」に所属し、その集団の活動に従事してきたことも明らかである。

(2) 申立人らの「はぐくみ会系集団」の活動の組合活動性

申立人らが「はぐくみ会系集団」として行った組合内各種選挙への立候補や立候補者の支援活動は、組合員としての当然の権利の行使であって、正当な組合活動であることは明らかである。また、申立人らの「はぐくみ会系集団」の主張を掲げたビラ配布活動も、個人名や「はぐくみ

会」名で、組合の運動方針や労働条件のあり方について主張するものは、正当な組合活動と認められる。この点につき、会社は、申立人らのビラ配布は特定政党の主張を代弁する政治活動であって組合活動とはいえない、と主張する。たしかに日本共産党石川島分会名でのビラ配布は政治活動と認められるが、そのようなビラは申立人らが配布したビラの中でごく一部のものにすぎず、大多数は上記のような名義・内容であって、これらは組合内民主主義に必要な自由な言論活動にして正当な組合活動として保護されるべきものである。

5 申立人らの人事考課点の状況

(1) 申立人らおよび基準人物の人事考課点の推移

会社においては、職能等級制度における職区分・等級昇進も昇号も、各年度の人事考課における評価を表す人事考課点を換算表によって読替えた累積職能点を主要な基準として行われている。また、基準賃金における加給もこのようにして定まる職能等級に応じて額が定められている。したがって、申立人らの職能等級および加給額は、主として各年度における人事考課点の決定によって影響を受ける仕組みとなっている(第1、7、8)。

そこで、石高卒の申立人ら10名の人事考課点の上昇幅をみると、入社(35年)以来55年度までの20年間でそれが20点を超えるものはわずかに3名にすぎず、従って1年の平均上昇幅はほとんどの者が1点以下となっている。これを本件の最初の申立てにかかる51年度まで(比較的経歴年数の浅い時代)でみた場合でも、その平均上昇幅が1点を超える者は3名にすぎない。また、本件の対象となる51年度から55年度においては、2点台が1名のみで、他はすべて1点以下となっている(第1、11、(3))。

ところで、会社の人事考課制度においては、各年度の人事考課において評定区分別に基準人物が選定され、人事考課の評価はこれら基準人物との比較においてなされる。そして、51年度～55年度の人事考課につき石高卒で基準人物となったことのある者(11名)の入社年度から基準人物となった年度の間の人考課点の平均上昇幅をみると、ほとんどが2点台であり、1点台の者でも入社(48年)7年目で人事考課点は73点に達している。これに対して、申立人らは入社16年目では9名が70点台(1名は65点)、19年目でも73点以下が2名いる。そして、これら基準人物はすべて申立人らより入社年次が遅い(ほとんどが10年以上遅い)者達である(第1、11、(3))。

次に、37年採用の申立人ら13名の55年度までの人事考課点の上昇幅をみると(51年度当時すでに専門職に職区分昇進していた者や、その後55年度までに同じく職区分昇進した者がいるので、執務職期間と専門職期間とを分けて検討する)、執務職期間ではその平均上昇幅は1点台である。そして、専門職期間では大部分が2点台となるが、最高でも2.25点である。そこで、51年度～55年度の人事考課につき高卒事務技術系で基準人

物になったことのある者（15名）の入社初年度から基準人物となった年度の間的人事考課点の平均上昇幅をみると、執務職期間では全員が3点台であり、専門職期間でも2.5点と2.75点が一人ずついるが、他は3点台となっている。そして、これら基準人物はすべて申立人らより入社年次が遅い（ほとんどが7年遅い）者達である（第1、11、(3)）。

加えて、会社の人事考課制度においては、人事考課点の上昇幅は、特別のことがない限り零であることはあり得ない運用がなされることになっていたが、申立人らについては、申立人中10名が零の評価を受けており、しかも3年間連続に上昇幅が零の者や、51年度～55年度の間に2度にわたり上昇幅が零の者が存在する。

(2) 申立人らの人事考課点の低さとその職能等級、加給への影響

以上のように、申立人らの人事考課点は、本件申立てにかかわる51年度～55年度の期間をとっても、また入社年度～55年度をとっても、51年度～55年度の人事考課の基準人物と比較して顕著に低く決定されてきた。そして、このような低査定は、人事考課点の次年度の上昇幅が通常の利用に反して零とされることもあるという程のものであった。

前記のとおり、会社の職能等級制度においては、職区分・等級昇進の条件となっている累積職能点は人事考課点と連動しているので、申立人らの人事考課点の低さは累積職能点の低さに直結した。また、その結果、昇号の条件である一年間の能力の伸びを示す職能点も低くなった。

6 申立人らの職区分・職能等級昇進の状況

(1) 申立人らと比較者の職区分、職能等級の推移

- ① 申立人らの職区分、職能等級について、51～55年度における到達度をみると、まず申立人らのうち石高卒の者（10名）については、本件にかかわる51年度で技能職4級（技能職の最高）に達していたのは4名（X4、X3、X1、X2）のみであり、しかもこれら4名も55年度までそのままの職級にある。また、55年度までに同4級に昇進した者が4名（X6、X9、X10、X5）いるが、残る2名（X7、X8）は依然同職3級にとどまっている（第1、10、(1)、ア）。

このような石高卒の申立人らの職能等級昇進の状況を検討するに、まず会社の「技能職職能等級基準」の最短期間の経験年数の目安によると、技能職4級へは7年、同3級へは4年、同2級へは1年となっており、これは各年度の能力評価総合点がすべて「B」で進んだ場合と一致する。また、各年度の能力評価総合点がすべて「E」で進んだとすると（人事考課点が毎年1点ずつ上昇）、9年目か10年目に技能職3級に格付され、16年目に同4級に格付されることになる（第1、7、(3)）。

これに対し、申立人らの中で最も職能等級の低い者（X8）の等級推移の実態をみると、技能職3級に格付されたのが53年度であるから、ここに至るまでに18年を要したことになる、また、最も遅く技能職4

級に格付けされた者は53年度であるから、18年を要している。しかも上の例で技能職3級の者は、本制度が導入された47年の時点では同2級であったし、同じく同4級の者（2名）は47年の時点では同2級と3級にあった。

一方、石高卒で申立人らと同期の者をみると、51年度では技能職4級の者が3名いるが、他は専門職（指導職を含む）であり、同2級の者が多い。52年度以降では技能職は存在せず、最も多いのは専門職2級であり、その上の企画職もいる。53年度～55年度では最も多いのは専門職3級であり、企画職は3名になっている。なお、石高卒で「中」の基準人物となった者（但し、申立人らより入社年度が10年以上遅い）の累積職能点の推移は、能力評価総合点が毎年「B」で進んだ場合とほぼ同様の結果と認められる（第1、10、(1)、(2)）。

- ② 次に、高卒37年の申立人ら（13名）の職区分・等級について51～55年度における到達度をみると、51年度においては3名（X11、X17、X16）が専門職1級になっているのみで、他は執務職4級（X20、X21、X18、X22、X14、X19、X15、X12、X23の9名）ないし3級（X13の1名）である。55年度までの間には、2名（X11、X16）が専門職2級に昇進したが、10名（X20、X21、X18、X22、X14、X19、X15、X12、X13、X17）は専門職1級であり、1名（X23）は執務職4級のままにとどまっている（第1、10、(1)、イ）。専門職への昇進の期間は、一番早い者（X17、X16）が13年、大部分の者が15～18年かかっている（第1、11、(1)）。

なお、職区分昇進の実態からみると人事考課点が84点くらい（82点～86点が実態と認められる）となると大体の者が専門職に昇進すると推測できるので、申立人らが専門職への格付けに要した年数から逆算して申立人らの能力評価総合点の推移を推論すると、昇進の一番早かった者は能力評価総合点が毎年「C」で進んだ場合に該当するが、大部分の者は同総合点が「D」で進んだ場合に近い。

一方、申立人らと同期の者の分布状況をみると、51年度では申立人らの中で最も上位の職区分である専門職1級には1名存在するのみで、80パーセント以上が専門職3級に格付けされており、52年度では同1級の者は存在せず、80パーセント以上が同3級と企画職に格付けされている。53年度～55年度では90パーセント以上が同3級と企画職であり、うち企画職は53年度12パーセント、54年度65パーセント、55年度79パーセントとなっている。なお、申立人らで最上位の職区分（専門職2級）に格付けされたのは53年度である（第1、10、(1)、イ）。

また、高卒事務技術系で基準人物となったことのある者（但し申立人らより入社年次は5年～7年遅い）の専門職への昇進に要した年数は8年～9年であり（第1、11、(4)、ウ）、これは能力評価総合点が毎年「B」で進んだ場合より若干早めになっている。

(2) 申立人らと他の従業員との職区分・職能等級格差の顕著さ

以上のように申立人らとその同期同学歴者との間には職区分・職能等級において顕著な格差が存在する。すなわち、石高卒の51年度の場合では、申立人らの最も多い（10名中5名）職区分・職能等級は技能職3級であるのに対して、石高同期のその他の者の最も多い（24名中10名）職区分・職能等級は専門職2級（指導職2級を含む）であり、その格差は3段階となる。同52年度では、これが技能職4級対専門職2級となり、その格差は2段階となる。同53年度では、技能職4級対専門職3級（指導職3級を含む）となり、その格差は3段階であり、同54年度、55年度も同様に3段階の格差となる。

37年採用者の場合では、同様に各年度の最も多い職区分・職能等級と比較すると、51年度には申立人らの場合（13名中9名）は執務職4級であるのに対してその他の者（51名中43名）では専門職3級であり、3段階の格差がある。この比較は、52年度では、専門職1級対専門職3級となり、その格差は2段階となる。同53年度では専門職1級対専門職3級となり、その格差は2段階となる。同54年度、55年度ではいずれも専門職1級対企画職1級となり、その格差は3段階となる。

なお、これらの格差は賃金制度上、基準賃金（ことに加給）に波及してその格差を生み出すと共に、またその結果さらに夏季・冬季の一時金の格差をも生ぜしめることになる。

(3) 人事考課および職区分・職能等級昇進の一般的パターンと申立人らの考課点・昇進のパターン

以上のような申立人らの人事考課点・職区分・等級昇進の状況を毎年の人事考課点の推移と職区分・職能等級昇進との関連性の一般的パターンからもう少し検討してみる。

ア まず、これを職区分昇進と人事考課点との関連でみると、換算表を参考にして推論すれば、石高卒の場合、1年間の能力の伸びを示す能力評価総合点（＝職能点）が中位である「C」（＝1.5点）をとり続けたとすると、職区分昇進が考えられる人事考課点84点（制度上は昇進基準に該当することが前提であるが、実態からみて推定する）に達するには入社後18年となり、また、能力評価総合点を「B」（＝2.0点）としてみると14年となる（能力評価総合点を最高の「特A」（＝3.0点）とすると9年である）。また、37年高卒採用者の場合には、上記と同様の方法で見れば、能力評価総合点を「C」とすると入社後14年、また「B」とすると10年（「特A」とすると7年）でそれぞれ職区分昇進が行われることが推定できる（第1、11、(2)）。

また、申立人らと同期同学歴の者の実際の職区分・職能等級の推移から能力評価総合点と職区分・等級の推移のパターンを推定すると、石高卒で申立人らと同期採用者の場合、51年度で技能職4級の者は3名のみで、他は指導職1級ないし専門職3級に格付けされており、52

年度以降はすべてが指導職以上に格付けされている。37年採用の申立人らと同期の者の場合では、51年度では最も低い者で専門職1級（申立人では最も高い格付け）、ほとんどが専門職3級に格付けされており、52年度では最も低い者で専門職2級（申立人では依然として最も高い格付けが専門職1級）であり、54年度以降ではほとんどの者が企画職1級と専門職3級となっている。これら職区分・職能等級昇進に要した勤続年数から逆算すれば申立人らと同期同学歴の者の職区分・等級昇進は、能力評価総合点が毎年「B」ないし「C」以上で推移した場合のパターンにはほぼ該当すると認められる。

イ 以上のように、会社における職区分・職能等級昇進は、同期同学歴のグループにおいて毎年の能力評価総合点との関連で一定のパターンを示して推移しており、また申立人らと同期同学歴の者の場合には、このパターンは能力評価総合点が毎年「B」ないし「C」で推移した場合の昇進状況に該当する。これに対し、申立人らの場合のパターンは、前記のとおり昇進の一番早い者で能力評価総合点が毎年「C」で推移した場合の昇進状況であり、大部分の者はそれが毎年「D」以下で推移した場合の昇進状況である。

ウ また、本件対象期間である51年度ないし55年度において、職区分、職能等級について申立人らを除いた石高29期採用者と37年高卒採用者の例でその格付実態をみると、前者においては、51年度～52年度で専門職2級と同3級に（最多は専門職2級）、53年度～55年度では専門職3級と企画職1級に（最多は専門職3級）集中しており、後者においては、51年度～53年度で専門職3級に、54年度～55年度では企画職1級に集中している傾向が顕著である。

このような分布状態からみると、会社の職能等級制度は、制度それ自体の上では年功型ではないとしても、実際には入社年次を考慮した運用がなされているとみるのが相当であり、一定の入社年次者を単位として職区分・職能等級を比較検討することはむしろ制度運用の実際に合致している。そして、申立人らの職区分・等級の昇進状況は、そのような年功的運用傾向とは著しく異なっている。

7 申立人らの人事考課と勤務成績

(1) 申立人各人別の評価の検討

ア 申立人らの各年度における評価結果と人事考課点を基準人物の人事考課点との関係で対比してみると、以下のようなことが認められる(第1、11、(1)、13、(1)～(23))。

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(1) X 1	50年度					77		
	51年度	まずまず	物足りない	まずまず	まずまず	79	2	79
	52年度	まだ十分とはいえない	やや物足りない	まずまず	まずまず	79	0	80
	53年度	かなり高い	まずまず	まずまず	かなりのもの	80	1	81
	54年度	かなりのもの	やや物足りない	まずまず	かなりのもの	80	0	81
	55年度	かなり高い	まずまず	かなりのもの	かなりのもの	81	1	82

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(2) X 3	50年度					77		
	51年度	かなりのもの	まずまず	かなりのもの	かなりのもの	79	2	80
	52年度	高いもの	まずまず	かなりのもの	かなりのもの	80	1	81
	53年度	高いもの	まずまず	かなりのもの	かなりのもの	80	0	81
	54年度	高いもの	まずまず	かなりのもの	かなりのもの	80	0	80
	55年度	高いもの	かなりのもの	高いもの	高いもの	81	1	81

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(3) X 5	50年度					69		
	51年度	普通程度	やや物足りない	普通程度	普通程度	73	4	73
	52年度	普通程度	やや物足りない	普通よりやや上	普通よりやや上	75	2	74
	53年度	普通よりやや上	やや物足りない	普通よりやや上	普通よりやや上	76	1	79 74
	54年度	普通よりやや上	やや物足りない	普通程度	普通よりやや上	76	0	79

55年度	まずまず	やや物足りない	まずまず	普通よりやや上	77	1	80
------	------	---------	------	---------	----	---	----

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(4) X 7	50年度					68		
	51年度	普通程度	劣っている	普通よりやや下	普通よりやや下	70	2	76
	52年度	普通程度	やや劣っている	普通よりやや下	普通よりやや下	71	1	73
	53年度	普通よりわずか上	やや劣っている	普通よりわずか下	普通よりやや下	72	1	73
	54年度	普通よりやや上	やや劣っている	普通よりやや上	普通程度	73	1	74
	55年度	普通程度	やや劣っている	普通よりやや上	普通程度	74	1	75

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(5) X 11	50年度					81		
	51年度	高いもの	高いもの	高いもの	高いもの	83	2	83
	52年度	低い	低い	低い	低い	75	2	77
	53年度	普通よりやや低い	低い	普通よりやや低い	やや低い	77	2	79
	54年度	普通よりやや低い	普通よりやや低い	普通よりわずかに低い	普通程度	79	2	83
	55年度	普通程度	普通程度	普通よりやや上	普通程度	82	3	85

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(6) X 14	50年度					76		
	51年度	かなりのもの	低い	まずまず	まずまず	78	2	81 76
	52年度	高い	やや低い	かなりのもの	かなりのもの	80	2	81
	53年度	相当高い	まずまず	高い	高い	83	3	83

54年度	低い	低い	低い	低い	75	2	76
55年度	やや低い	低い	わずかに低い	やや低い	77	2	76

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(7) X 18	50年度					77		
	51年度	かなりのものの	普通程度	まずまず	まずまず	79	2	80 79
	52年度	高い	やや上	かなりのものの	かなりのもの	81	2	83
	53年度	高い	まずまず	高い	高い	83	2	本人
	54年度	低い	低い	低い	低い	75	2	77
	55年度	やや低い	やや低い	やや低い	やや低い	77	2	本人

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(8) X 2	50年度					75		
	51年度	—	—	—	まずまず	76	1	80 74
	52年度	—	—	—	まずまず	77	1	78
	53年度	—	—	—	かなりのもの	78	1	80
	54年度	かなりのもの	やや物足りない	普通よりやや上	まずまず	78	0	79
	55年度	かなりのもの	やや物足りない	かなりのもの	かなりのもの	79	1	80

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(9) X 4	50年度					77		
	51年度	高い	まずまず	かなりのもの	かなりのもの	79	2	78
	52年度	高い	ほぼ満足しているもの	高い	高い	80	1	80
	53年度	高い	ほぼ満足しているもの	高い	高い	81	1	85 78
	54年度	高い	ほぼ満足しているもの	高い	高い	81	0	86 79
	55年度	高い	ほぼ満足しているもの	高い	高い	82	1	85 80

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(10) X 6						73		
	51年度	—	—	—	普通よりやや上	75	2	77
	52年度	まずまず	やや物足りない	まずまず	まずまず	76	1	78
	53年度	かなりのもの	まずまず	かなりのもの	かなりのもの	78	2	78
	54年度	かなりのもの	まずまず	かなりのもの	かなりのもの	78	0	80
	55年度	かなりのもの	まずまず	かなりのもの	かなりのもの	79	1	81

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(11) X 8	50年度					63		
	51年度	やや低い	劣っている	低い	低い	65	2	67
	52年度	やや低い	劣っている	やや低い	やや低い	68	3	67
	53年度	普通よりわずかに下	やや物足りない	普通よりわずかに下	普通よりわずかに下	70	2	74 68

54年度	普通程度	やや物足りない	普通よりわずかに下	普通程度	72	2	71
55年度	普通程度	普通程度	普通程度	普通程度	75	3	81 72

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(12) X 9	50年度					73		
	51年度	—	—	—	普通よりやや上	75	2	77
	52年度	—	—	—	まずまずのもの	76	1	78
	53年度	—	—	—	まずまずのもの	77	1	79
	54年度	まずまずのもの	やや物足りない	まずまずのもの	まずまずのもの	77	0	79
	55年度	かなりのもの	まずまずのもの	まずまずのもの	まずまずのもの	77	0	80

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(13) X 10	50年度					69		
	51年度	—	—	—	普通程度	73	4	73
	52年度	必ずしも高いものとはいえない	—	—	普通よりやや上	75	2	74
	53年度	物足りなかった	—	—	まずまずのもの	76	1	78 73
	54年度	かなりのもの	やや物足りない	まずまずのもの	まずまずのもの	77	1	79 74
	55年度	かなりのもの	やや物足りない	まずまずのもの	まずまずのもの	77	0	80

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(14) X 12	50年度					81		
	51年度	—	—	—	かなりのもの	83	2	85

52年度	—	—	—	高いもの	84	1	85
53年度	—	—	—	高いもの	85	1	本人
54年度	—	—	—	高いもの	86	1	本人
55年度	—	極めて低い	—	低いもの	75	2	81

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(15) X13	50年度					74		
	51年度	—	—	—	普通より上程度	76	2	75
	52年度	—	—	—	まずまずのもの	79	3	79
	53年度	—	—	—	かなりのもの	82	3	83
	54年度	—	—	—	高いもの	84	2	85
	55年度	高いもの	まずまずのもの	かなりのもの	—	85	1	本人

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(16) X15	50年度					84		
	51年度	高いもの	まずまずのもの	高いもの	高いもの	85	1	本人
	52年度	高いもの	普通程度	高いもの	高いもの	85	0	本人
	53年度	高いもの	まずまずのもの	高いもの	高いもの	86	1	本人
	54年度	低いもの	低いもの	低いもの	低いもの	74	1	76
	55年度	—	—	低いもの		75	1	78

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(17) X 16	50年度					73		
	51年度	普通程度に達していない	普通よりは上	それ程評価されるものではなかった	やや低いもの	76	3	76
	52年度	やや低いもの	—	特段評価されるものではなかった	普通程度	78	2	76
	53年度	—	—	—	普通より上	80	2	82
	54年度	まずまずのもの	まずまずのもの	まずまずのもの	まずまずのもの	82	2	82
	55年度	まずまずのもの	まずまずのもの	まずまずのもの	まずまずのもの	83	1	本人

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(18) X 17	50年度					73		
	51年度	—	—	—	低いもの	74	1	86
	52年度	—	—	—	低いもの	76	2	本人
	53年度	やや低いもの	低いもの	やや低いもの	やや低いもの	78	2	83 75
	54年度	やや低いもの	低いもの	やや低いもの	やや低いもの	78	0	77
	55年度	やや低いもの	低いもの	やや低いもの	やや低いもの	78	0	76

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(19) X 19	50年度					80		
	51年度	高いもの	まずまずのもの	高いもの	高いもの	83	3	84
	52年度	高いもの	かなりのもの	高いもの	高いもの	84	1	本人
	53年度	低いもの	低いもの	低いもの	低いもの	74	1	77

	54年度	低いもの	低いもの	低いもの	低いもの	75	1	77
	55年度	低いもの	低いもの	低いもの	低いもの	76	1	本人

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(20)	50年度					78		
X20	51年度	高いもの	まずまずのもの	まずまずのもの	かなりのもの	80	2	84
	52年度	高いもの	かなりのもの	高いもの	高いもの	83	3	84
	53年度	低いもの	低いもの	低いもの	低いもの	75	2	77
	54年度	低いもの	低いもの	低いもの	低いもの	76	1	79
	55年度	普通程度よりやや低い	まだ低いもの	普通程度よりやや低い	やや低いもの	77	1	本人

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(21)	50年度					81		
X21	51年度		かなり	高い	高いもの	83	2	84 81
	52年度	高い	かなり	高い	高いもの	84	1	本人
	53年度	低い	やや物足りない	低い	低いもの	75	2	76
	54年度	やや低い	やや物足りない	やや低い	やや低いもの	77	2	76
	55年度	普通程度	やや物足りない	普通程度	普通程度のもの	79	2	82

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(22) X22	50年度					77		
	51年度	かなりのもの	かなりのもの	かなりのもの	かなりのもの	80	3	84
	52年度	高いものがある	高いものがある	高いものがある	高いもの	83	3	84
	53年度	低い	—	低いもの	低いもの	75	2	77
	54年度	やや低い	普通程度	やや低いもの	やや低いもの	77	2	76
	55年度	普通程度のうちの 下	普通程度	普通程度のうちの 下	普通程度のもの	79	2	79

	年度	業務能力	執務態度	業績	総合評価	人事考課点	上昇幅	基準人物の人事考課点
(23) X23	50年度					76		
	51年度	—	—	—	普通より やや上の もの	77	1	81 76
	52年度	まずまず	まずまず	まずまず	まずまず のもの	79	2	81
	53年度	まずまず	まずまず	まずまず	まずまず	80	1	81
	54年度	—	まずまず	かなり	かなりの もの	81	1	82
	55年度	かなり	まずまず	かなり	かなりの もの	82	1	84

これについて推論するに、評定項目における評定結果の表現は多岐にわたっているが、それぞれの表現と評定結果（考課点）との関係进行分析してみると、人事考課点の伸びは、総合評価で「まずまず」の場合では0～3点、「普通程度」の場合では1点～4点、「普通よりやや上」の場合では0点～2点、「普通よりやや下」の場合では1点～2点、「かなりのもの」の場合では0点～3点、「高いもの」の場合では1点～3点、「低い」の場合では1点～2点、「やや低い」の場合では0点～3点となっている。これは、各人の総合評価において「かなりのもの」とか「高いもの」と評価されても、そのこと自体は人事考課

点の伸びに直接反映されていないことを示している。人事考課点の決定は、各被評定者の当該年度の勤務につきまず評価項目、要素別評価および総合評価が行われたうえ、これらを基準人物のそれら評価と比較して、基準人物の人事考課点とどの程度の差があるかを検討するという方法で行われるので（第1、8、(3)、ウ）、各評定者の総合評価がそのまま人事考課点の決定に直結する仕組みではないが、それにしても、申立人らについては会社が示す総合評価と人事考課点の伸びとの間の関連性は低く、人事考課点は人事考課の評価が反映されて決定されているとはいいがたい。したがって、申立人らの職区分、等級昇進および昇号が人事考課における公正な評価によってなされているとの会社の主張には疑問が生じざるをえない。

イ また、申立人らの人事考課点と基準人物の人事考課点とを対比して考えるに、基準人物は「最高」、「上」、「中」、「下」の4ランク別に選定されているのであるから、各基準人物は、それぞれのランクの尺度（上限でない）としての意味を持たせられているはずである。とすれば、被評定者の人事考課点は、各人の総合評価が「高いもの」であれ「低い」ものであれ、各人と対比さるべき基準人物の人事考課点との関係では当然にそれを上回ることも下回ることもある筈である。しかるに本件の結果でみる限り、51年度～55年度において行われた人事考課115回（23人×5年）では、申立人らの人事考課点は押し並べて各申立人と対比さるべき基準人物の人事考課点を下回っている（第1、11、(1)）。

ウ さらに、申立人らについて会社が挙げる査定理由中、高評価をした事項については、その多くの場合、高評価の前提ないし結論として「比較的簡単な作業については」とか、「若干ではあるが」とか、「まずまずのもの」とか、「しかしやや物足りない」といった内容が付記されており、他方、低評価の理由となった事項中には、対象とした事実について客観性に欠けるものや、敢えて低評価の対象にしたと見られるものなどがあつた。すなわち、すでに何年もの間取扱ってきた材質であるにもかかわらず、その加工方法に関する知識が不十分としたり（対X1、51、52年度）、機械自体の能力を無視して担当者の能力を低くみたり（対X1、51、52年度）、敢えて作業効率を低くみたり（対X1、51、52、54年度）、休暇の事前届出は職区全体ではむしろ少ない（30%）傾向にあつたにもかかわらず、何回かの事後届出をことさら悪評価したり（対X1、51、52年度）、残業を命じていなかったにもかかわらず残業なしを非協力的と評価したとしている（対X1、51～55年度）。また、高度な業務能力を必要とする作業であるにもかかわらず、軽易な作業として評価したり（対X5、51年度）、グループが作業改善の提案で会社の表彰を受けた際にその一員であつたにもかかわらず、業務改善に対する意欲はないと評価したり（対X5、51、52、55

年度)、休日出勤を呼びかけられた際、これに応じた実績をもつにもかかわらず、積極性に欠けるとの評価をしている(対X 5、51年度)。また、石高在校中(実習)から従事している実績(20年)のある担当作業であるのに、図面解読の知識が不十分と評価したり(対X 7、51～55年度)、グループの一員として作業に従事したことを評価しなかったり(対X 7、51～54年度)、実績のある部分は評価せず、他の面から問題ありと評価している(対X 7、51、52、53年度)。また、実績についての評価をせず、専門知識が不十分と評価したり(対X 3、51～55年度)、発明考案表彰を受けたほどの作業改善を実際に担当したにもかかわらず、能率が悪いと評価したり(対X 3、53年度)、公休出勤をしているにもかかわらず、休日出勤に応じないと評価したり(対X 3、52、53年度)、業務改善提案で毎年工場長表彰を受けているにもかかわらず、提案数のみの評価にとどまったりしている(対X 3)。また、作業過程で一部をその専門の部に依頼したことや、改良過程でのやり直しを捉えて専門知識を不十分と評価したり(対X 11、52～55年度)、グループリーダーの責任にあたることをサポート不足として評価したり(対X 11、52年度)、上司自らが研究テーマとした改良作業にあたって、上司から受けた指示に従ったにとどまったと評価したり(対X 11、53年度)、当初から客先立会いで進められていた作業で、客先からの質問に十分な説明ができなかったことを客先を十分説得できなかったと評価している(対X 11、55年度)。また、業務分担が明確になっていた中で、他の担当者の業務に従事した際の内容を対象に評価したり(対X 14、51年度)、種類は違うが同時に行われた工事をそれぞれ別個のものとみて、比較的小規模の工事として評価したり(対X 14、52年度)、実際に行われている方法とは異なる角度から企画力の低さに結びつける評価をしている(対X 14、54年度)。また、従来のものに比べてより高度な技術や知識が求められ、難しい業務とされていた新機種の業務を比較的小規模な業務と評価したり(対X 18、51年度)、特許出願となったようなフロート式液面計の開発に従事したにもかかわらず、改善の提案をしたことはほとんどなかったと評価したり(対X 18、51年度)、特許出願となった開発実験で、その詳細計画や装置の設計、実施、結果に関する報告書を作成したにもかかわらず、結果や内容は満足のものではなかったと評価している(対X 18、52年度)。また、日常、上司から指摘されたこともない事実を評価の対象としたり、作業用治具の考案をしたにもかかわらず、改善提案をしないと評価している(対X 4、51年度)。また、作業に必要な免許の取得を申請してもこれを認めず、執務態度に意欲がないと評価したり(対X 9、52年度)、発明者として特許を得ているにもかかわらず、開発・改造に関し意見具申が見られなかったと評価したり(対X 16、54年度)、実用新案登録や特許取得発明者として社長表彰を受けている

のに業務能力を低く評価している（対X13、51年度）。さらに、担当者として参加を必要とする諸会議には一切参加させられないために、内容を理解していない状況にあるのに、ポイントにつき上司や主務者のアドバイスを必要としていたと評価している（対X22、53～55年度）。

(2) 申立人各人別の成績金額と臨時手当の成績系数の検討

ア 申立人らの51～55年度期間の各年度における定期昇給成績金額とその評価との関係、ならびに臨時手当の評価とその系数との関係を、標準者と対比してみると以下の表のようになる（第1、13、(1)～(23)）。

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
1 X 1	51年度	ほぼ同様	(200) 200	やや劣っ ている	(1.05) 1.05			148,400	166,875
	52年度	やや劣る	(300) 200	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05			160,600	183,143
	53年度	やや劣っ ている	(300) 300	劣ってい る	(1.05) 1.04			168,000	192,286
	54年度	明らかに 差がある	(300) 100	やや劣る	(1.05) 1.05	若干劣 る	(1.05) 1.04	172,500	199,333
	55年度	やや劣る	(300) 300	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05	181,000	210,000

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
2 X 3	51年度	若干劣る	(200) 200	標準者	1.05			149,500	166,875
	52年度	若干劣る	(300) 300	やや劣る	(1.05) 1.05			162,000	183,143
	53年度	若干劣る	(300) 200	やや劣る	(1.05) 1.05			168,600	192,286
	54年度	やや劣る	(300) 300	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05	173,300	199,333
	55年度	ほぼ同程 度	(300) 300	標準者	1.05	やや優れ ている	(1.05) 1.06	182,500	210,000

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
3 X 5	51年度	劣ってい る	(200) 100	やや劣っ ている	(1.05) 1.05			142,000	166,875
	52年度	劣ってい る	(300) 100	標準者	1.05			154,300	183,143
	53年度	劣ってい る	(300) 200	やや劣っ ている	(1.05) 1.05			163,100	192,286
	54年度	格段に劣 っている	(300) 0	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05	167,500	199,333
	55年度	劣ってい る	(300) 100	ほぼ同程 度	1.05	ほぼ同程 度	(1.05) 1.06	175,600	210,000

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
4 X 7	51年度	格段に劣る	(200) 0	格段に劣る	(1.05) 1.03			140,600	166,875
	52年度	格段に劣る	(300) 100	劣る	(1.05) 1.04			151,800	183,143
	53年度	格段に劣る	(300) 100	劣る	(1.05) 1.04			157,900	192,286
	54年度	格段に劣る	(300) 100	劣る	(1.05) 1.04	劣る	(1.05) 1.04	163,100	199,333
	55年度	格段に劣る	(300) 100	劣る	(1.05) 1.04	劣る	(1.05) 1.04	170,900	210,000

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
5 X 11	51年度	相当に劣る	(300) 200	劣る	(1.07) 1.07			143,700	160,083
	52年度	かなり劣る	(600) 300	劣る	(1.07) 1.07			156,400	174,500
	53年度	相当に劣る	(600) 400	劣る	(1.07) 1.07			161,100	184,444
	54年度	かなり劣る	(600) 400	ほぼ同程度	(1.07) 1.07	ほぼ同程度	(1.07) 1.07	169,900	192,667
	55年度	劣る	(600) 500	ほぼ同程度	(1.07) 1.07	やや劣る	(1.07) 1.07	184,700	204,833

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
6 X 14	51年度	劣る	(200) 100	若干劣る	(1.05) 1.04			137,100	160,083
	52年度	若干劣る	(300) 200	ほぼ同程度	(1.05) 1.05			148,500	174,500
	53年度	相当劣る	(600) 200	相当劣る	(1.07) 1.05			161,400	184,444
	54年度	相当劣る	(600) 300	相当劣る	(1.07) 1.05	相当劣る	(1.07) 1.05	166,600	192,667
	55年度	相当劣る	(600) 400	相当劣る	(1.07) 1.05	相当劣る	(1.07) 1.05	176,500	204,833

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
7 X 18	51年度	劣る	(100) 100	かなり劣 る	(1.05) 1.03			137,500	160,083
	52年度	まずまず	200	かなりの もの	1.04			149,700	174,500
	53年度	相当劣る	(600) 300	かなり劣 る	(1.07) 1.05			162,000	184,444
	54年度	かなり劣 る	(600) 300	かなり劣 る	(1.07) 1.05	かなり劣 る	(1.07) 1.05	167,200	192,667
	55年度	相当劣る	(600) 300	かなり劣 る	(1.07) 1.05	かなり劣 る	(1.07) 1.05	177,200	204,833

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
8 X 2	51年度	劣る	(200) 100	やや劣る	(1.05) 1.05			145,600	166,875
	52年度	やや劣る	(300) 200	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05			157,500	183,143
	53年度	やや劣る	(300) 300	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05			164,700	192,286
	54年度	かなり劣 る	(300) 0	やや劣る	(1.05) 1.04	やや劣る	(1.05) 1.04	169,100	199,333
	55年度	やや劣る	(300) 200	やや劣る	(1.05) 1.04	やや劣る	(1.05) 1.04	177,300	210,000

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
9 X 4	51年度	相当劣る	(200) 100	標準者	1.05			150,100	166,875
	52年度	差をつけ る程でも ない	(300) 300	—	(1.05) 1.05			163,200	183,143
	53年度	ほぼ同程 度	(300) 300	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05			169,900	192,286
	54年度	やや劣っ ている	(300) 200	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05	174,600	192,333
	55年度	ほぼ同程 度	(300) 300	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05	183,900	210,000

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
10 X 6	51年度	若干劣る	(200) 100	やや劣る	(1.06) 1.05			143,900	166,875
	52年度	劣る	(300) 100	ほぼ同程度	(1.05) 1.05			158,100	183,143
	53年度	若干劣る	(300) 200	ほぼ同程度	(1.05) 1.05			165,200	192,286
	54年度	若干劣る	(300) 200	標準者		標準者		169,600	199,333
	55年度	若干劣る	(300) 200	ほぼ同程度	(1.05) 1.05	やや劣る	(1.05) 1.04	178,100	210,000

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
11 X 8	51年度	相当劣る	(200) 0	劣っている	(1.05) 1.04			135,200	166,875
	52年度	劣る	(300) 200	やや劣っている	(1.05) 1.05			146,200	183,143
	53年度	相当劣る	(300) 100	やや劣る	(1.05) 1.05			154,100	192,286
	54年度	相当劣る	(300) 100	やや優れている	(1.05) 1.06	やや優れている	(1.05) 1.06	158,500	199,333
	55年度	若干劣る	(300) 300	やや優れている	(1.05) 1.06	やや優れている	(1.05) 1.06	167,100	210,000

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
12 X 9	51年度	若干劣る	(200) 100	やや優れている	(1.05) 1.06			144,100	166,875
	52年度	劣る	(300) 100	やや優れている	(1.05) 1.06			158,300	183,143
	53年度	若干劣る	(300) 200	ほぼ同じ	(1.05) 1.05			164,800	192,286
	54年度	劣る	(300) 100	やや劣る	(1.05) 1.04	やや劣る	(1.05) 1.04	169,300	199,333
	55年度	劣る	(300) 100	やや劣る	(1.05) 1.04	やや劣る	(1.05) 1.04	178,900	210,000

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
13	51年度	劣っている	(200) 100	ほぼ同程度	(1.05) 1.05			144,500	166,875
X 10	52年度	劣っている	(300) 200	ほぼ同程度	(1.05) 1.05			157,100	183,143
	53年度	若干劣っている	(300) 200	ほぼ同程度	(1.05) 1.05			166,000	192,286
	54年度	相当劣る	(300) 200	差が認められた	(1.05) 1.05	差が認められた	(1.05) 1.05	170,600	199,333
	55年度	劣っている	(300) 200	差が認められた	(-) 1.04	やや劣っている	(1.05) 1.05	178,900	210,000

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
14	51年度	標準者	(-) 200	かなり劣っている	(1.05) 1.03			138,700	160,083
X 12	52年度	-	(300) 100	-	(1.05) 1.03			150,300	174,500
	53年度	前年度と比較	(-) 100	前年度と比較	(-) 1.03			156,400	184,444
	54年度	-	(600) 300	-	(1.07) 1.04	-	(1.07) 1.05	166,200	192,667
	55年度	-	(600) 300	-	(1.07) 1.05	かなり劣る	(1.07) 1.05	175,200	204,833

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
15	51年度	-	(200) 100	若干劣っている	(1.05) 1.04			131,900	160,083
X 13	52年度	-	(300) 100	基準となるべき人物	(-) 1.05			147,400	174,500
	53年度	-	(300) 200	基準となるべき人物	(-) 1.05			154,300	184,444
	54年度	若干劣っている	(300) 100	若干劣る	(1.05) 1.04	若干劣る	(1.05) 1.04	159,300	192,667
	55年度	格段に劣っている	(300) 100	かなり劣る	(1.07) 1.05	劣る	(1.07) 1.06	172,800	204,833

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
X 16 15	51年度	標準者	(-)200	相当劣る	(1.05) 1.03			139,600	160,083
	52年度	前年と比べ若干劣る	(-)200	標準者	(-) 1.05			151,300	174,500
	53年度	かなり劣る	(600)200	かなり劣る	(1.07) 1.05			162,900	184,444
	54年度	かなり劣る	(500)100	かなり劣る	(1.07) 1.05	かなり劣る	(1.07) 1.05	167,900	192,667
	55年度	-	(600)100	-	(1.07) 1.05	-	(1.07) 1.05	176,900	204,833

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
X 16 17	51年度	-	(300)300	若干劣る	(1.07) 1.07			146,100	160,083
	52年度	-	(600)400	-	(1.07) 1.07			159,200	174,500
	53年度	-	(600)500	-	(1.07) 1.08			171,900	184,444
	54年度	-	(600)500	やや優れている	(1.07) 1.08	やや優れている	(1.07) 1.08	177,700	192,667
	55年度	やや劣る	(600)500	ほぼ同程度	(1.07) 1.07	ほぼ同程度	(1.07) 1.07	188,600	204,833

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
X 17 18	51年度	同僚と比較	(400)300	大幅に劣っていた	(1.09) 1.04			144,100	160,083
	52年度	同僚と比較	(700)300	同僚と比較	(1.09) 1.05			157,600	174,500
	53年度	格段に劣る	(600)100	かなり劣る	(1.07) 1.05			164,700	184,444
	54年度	格段に劣る	(600)0	かなり劣る	(1.07) 1.05	かなり劣る	(1.07) 1.05	169,700	192,667
	55年度	格段に劣る	(600)0	かなり劣る	(1.07) 1.05	かなり劣る	(1.07) 1.05	178,600	204,833

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
19 X 19	51年度	標準者	(一) 200	やや優れ ている	(1.05) 1.05			138,700	160,083
	52年度	相当劣っ ている	(600) 300	かなり劣 る	(1.07) 1.06			155,500	174,500
	53年度	格段に劣 る	(600) 100	格段に劣 る	(1.07) 1.06			162,600	184,444
	54年度	格段に劣 る	(600) 100	格段に劣 る	(1.07) 1.06	格段に劣 る	(1.07) 1.06	167,600	192,667
	55年度	格段に劣 る	(600) 0	格段に劣 る	(1.07) 1.06	かなり劣 る	(1.07) 1.06	177,300	204,833

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
20 X 20	51年度	ほぼ同程 度	(100) 100	ほぼ同程 度	(1.05) 1.05			136,100	160,083
	52年度	かなり劣 る	(600) 300	かなり劣 る	(1.07) 1.05			153,900	174,500
	53年度	格段に劣 る	(600) 200	相当劣る	(1.07) 1.06			161,000	184,444
	54年度	格段に劣 る	(600) 100	劣る	(1.07) 1.07	劣る	(1.07) 1.07	166,800	192,667
	55年度	格段に劣 る	(600) 100	相当劣る	(1.07) 1.06	かなり劣 る	(1.07) 1.05	175,600	204,833

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
21 X 21	51年度	標準者	(一) 200	若干劣っ ている	(1.05) 1.04			138,800	160,083
	52年度	かなり劣 る	(600) 200	劣る	(1.07) 1.05			155,500	174,500
	53年度	かなり劣 っている	(700) 300	劣る	(1.07) 1.06			162,800	184,444
	54年度	かなり劣 る	(600) 400	同程度	(1.07) 1.07	劣る	(1.07) 1.06	168,900	192,667
	55年度	相当劣る	(600) 400	劣る	(1.07) 1.06	劣る	(1.07) 1.06	178,200	204,833

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
22 X 22	51年度	ほぼ同程度	(100) 100	若干劣っている	(1.05) 1.04			136,100	160,083
	52年度	相当に劣る	(600) 300	かなり劣る	(1.07) 1.06			153,900	174,500
	53年度	相当に劣る	(600) 300	かなり劣る	(1.07) 1.06			161,000	184,444
	54年度	劣る	(600) 400	相当劣る	(1.07) 1.06	劣る	(1.07) 1.06	167,200	192,667
	55年度	劣る	(600) 400	劣る	(1.07) 1.06	劣っている	(1.07) 1.06	176,300	204,833

	年度	成績金額		夏季一時金		年末一時金		基準賃金	
		評価	金額	評価	系数	評価	系数	申立人	同期者の平均
23 X 23	51年度	劣る	(200) 100	相当劣っている	(1.05) 1.03			136,000	160,083
	52年度	劣る	(300) 100	劣る	(1.05) 1.03			147,200	174,500
	53年度	劣る	(300) 100	劣る	(1.05) 1.03			153,200	184,444
	54年度	劣る	(300) 100	劣る	(1.05) 1.03	劣る	(1.05) 1.03	158,200	192,667
	55年度	劣る	(300) 100	劣る	(1.05) 1.04	やや劣る	(1.05) 1.04	166,000	204,833

注：各欄中（ ）内は標準者の数字を示す

イ 上記の表のように、51～55年度における申立人らの成績金額は、標準者と同額となっている場合もあるが、ほとんどの場合標準者より低くされており、標準者より高い場合は皆無である。これを成績金額とその評価との関係においてみると、まず評価結果の表現において、「格段に劣る」、「相当劣る」、「かなり劣る」、「明らかに差がある」など類似の表現がみられ、これらの表現にどう差異があるのか曖昧である。また、同一の表現でも年度により標準者との成績金額の差が一定しておらず、このことからみると、成績金額を標準者との比較で決定するに当たっては、評定者の思惑が介在する余地があるものとみざるを得ない。

成績金額は基準昇給金額に加算されてその年度の本給が決定される（本給にはベースアップ分も加算されるが、ここでは成績金額の決定過程とその影響を検討するので、一応度外視する）。そして翌年度は、

その本給ランク別に基準昇給金額(本給ランク別に上昇幅に差がある)が決められるので、前年度に加算される成績金額の差はその年度の基準昇給金額の差を生ぜしめることになる。したがって、成績金額における差は、二重の意味で本給に影響を与える。

ウ 臨時手当については、上記の表のように、51～55年度における申立人らの成績系数は標準者と同率の場合が多く見られるが、標準者より高い場合は例外に近いといえるほど少ない。また、評価結果の表現において一部どのような差なのかが理解できないものもあつたり(「やや劣る」と「若干劣る」-54年度のX1の例)評価結果が標準者に比べ、「劣る」場合でも「ほぼ同程度」であつても標準者と差を設けたり設けなかつたりして、その取扱いに一貫性が認められないことからみると、評定者の裁量が成績系数を左右しているとみざるを得ない。

8 本件不当労働行為の成否

(1) 判断の要約

以上の判断を要約すれば、次のようになる。

組合の「東京支部」においては、37年頃より組合運動のあり方に関する基本的考え方を異にする集団として「はぐくみ会」と「統一会議」という集団が存在し、組合の各種機関の選挙において激しく当選者を争った。そして、「はぐくみ会」は46年以降は表向きは解散したが、同会に所属していた組合員は代わりに「石川島連絡会議」を組織して同会の活動を継承し、他方、「統一会議」は45年に「職場を明るくする会」とともに「石川島民連」を結成し、「はぐくみ会」やそれを継承する「石川島連絡会議」の活動に対抗する活動を行った。このような「はぐくみ会系集団」と「統一会議系集団」との対立抗争の中で、申立人はいずれも「はぐくみ会系集団」に所属し、38～55年の組合各機関の選挙に立候補したり、立候補者の応援をしたり、日常的に労働条件や組合運営に関する同集団の主張を盛り込んだビラを配布したりしていた。このような組合内の対立状況の中で、会社は、40年代前半に、職長・班長らによって職場に結成された「職場を明るくする会」と協力して組合内における左翼傾向者の識別をしたり、職長・班長らを対象に職場や組合における左翼勢力浸透防止の教育研修を行ったり、レク・リーダーによる「はぐくみ会」排除の動きを鼓舞したりし、また40年代後半には組合代議員等の選挙について「はぐくみ会系集団」からの立候補者の当選を阻止し、「統一会議系集団」からの立候補者を当選させるための対策を講じた。そして、申立人らは、これら労務政策を遂行する会社によって、「はぐくみ会系集団」の活動家として認識され、マークされていた。申立人らが「はぐくみ会系集団」の中にあつて行ってきた上記活動は正当な組合活動と認められ、会社はそれら活動を嫌悪していたものと推認できる。

会社の職能制度下での職区分・等級昇進および昇号は各年度における人事考課点の高さによって決定的影響を受ける仕組みとなつているとこ

る、申立人らの入社以来55年度までの期間における人事考課点も、51～55年度の期間における人事考課点も、1年間の平均上昇幅が各年度の人事考課における比較対象者として選定された基準人物のそれに比して顕著に低く（申立人らはおおむね1点以下であるのに対し、基準人物はおおむね2点台）、またかなり多くの者が1～3回にわたって、ごく例外的取扱であるはずの、上昇幅零の取扱を受けている。そうして、申立人らの職区分・等級の51～55年度における到達度を見ると、申立人らのこの期間における職区分・等級は、同期同学歴の従業員に比して顕著に低位である（石高29期採用者である申立人らの場合は、これらの期間を通じておおむね3段階の格差をつけられており、高卒37年採用者である申立人らの場合は3段階ないし2段階の格差をつけられている）。そして、申立人らの51年度の職区分・等級への昇進速度（昇進に要した勤務年数）は、「技能職職能等級基準」、同期者や基準人物の昇進速度などに照らすと異常に緩慢といえる。また、申立人らの同期同学歴者の上記期間における職区分・等級昇進の到達度および推移をみると、同期同学歴者はほぼ一定のパターンを示しており、実際には入社年次を相当に考慮した年功的運用が行われていると認められる。このような申立人らの人事考課点の低さおよび職区分・等級昇進の緩慢さについて、会社は51～55年度の期間の人事考課における申立人らに対する評価結果とその理由を示しているが、それら評価結果は必ずしも申立人らの人事考課点の伸びの低さをもたらすようなものでなく、また申立人らの人事考課点は評価対象者たる基準人物の人事考課点を常に下回っている。会社が主張する低評価の理由には、事実の客観性や評価の妥当性につき首肯しがたいものが相当数含まれている。

以上のほか、申立人らの51～55年度期間における定期昇給の成績金額は、評価の比較対象者である標準者に比し、大部分の場合、より低くされているが、評価結果が同じ「格段に劣る」でも標準者との金額格差が一定していないなど、会社の示す評価結果の表現と成績金額とは必ずしも対応していない。また、この期間の臨時手当（ただし、申立ての対象とされていない51～53年度の年末一時金を除く）の成績系数も、標準者に比し、低くされている場合がかなり多く、より高い場合はごく稀である。そして、評価結果と成績系数との間には一貫性が不足している。

(2) 結 論

以上によれば、会社は、昭和51年度～55年度の期間の職区分・等級昇進の人事考課ならびに同期間の定期昇給成績金額および臨時手当（ただし、申立の対象とされていない昭和51年～53年度の年末一時金を除く）成績系数の査定において、申立人らが「はぐくみ会系集団」に所属し、その中で正当な組合活動を行ってきたことを嫌悪して、その故に申立人らに対し低評価（人事考課点の低操作）ないし低査定を行い、申立人らのそれら職区分・等級・定期昇給成績金額・臨時手当を低く押さえた

ものと認めることができる。そして、51～55年度の各年度における申立人ら各人の職区分・職能等級格付けについて見られる同期同学歴者との間の格差ならびに同期間の定期昇給成績金額における標準者との格差および同期間の臨時手当（ただし、申立ての対象とされていない51～53年度の年末一時金を除く）における標準者との格差は、会社が申立人らの正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いの結果と認めることができる。

9 救済の方法

上記の不当労働行為の救済のためには、まず申立人らの51～55年度の職区分・等級昇進における不利益取扱いおよび定期昇給の成績金額決定における不利益取扱いの結果を是正する必要があるが、その方法としては、端的に、同期間の各年度における申立人らの基準賃金額の平均額と申立人らと同期同学歴の者の同平均額との差額を申立人らの各年度の基準賃金額に加算させたい（主文1、(1)）、申立人らの55年度における職区分・等級を、同年度において申立人らと同期同学歴の者の職区分・等級との間に存する一般的な格差分だけ引き上げる（主文1、(3)）ことが適当である（但し、号は、各等級の1号とする。）。また、臨時手当に関する不利益取扱いについても、同様に各申立人の同期間の臨時手当（申立の対象とされていない昭和51～53年度の年末一時金を除く）支給額に、その平均額と同期間学歴者の同平均額との差額を加算させることが適切である（主文1、(2)）。

なお、会社は、51年度において職区分・等級に存在する格差は申立人らの入社以来の職区分・等級の格付けの積み重ねであるので、その格差を同年度に一举に是正することは申立期間の制限（労働組合法27条2項）によって許されないと主張するが、同年度におけるそれら格付けについて会社の不当労働行為が認められ、同年度の時点において、それまでの間に公正な格付けがなされてきたならばほぼ到達したであろう職区分・等級昇進との格差が認められる場合には、その時点以降においてその格差の是正を命じることは、むしろ不当労働行為救済制度の趣旨に適った救済方法といふべきである。

よって、主文のように救済することとする。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立ての会社の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成2年2月20日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏