

命 令 書

再 審 査 申 立 人 日本チバガイギー株式会社
再 審 査 被 申 立 人 化学一般関西地方本部
再 審 査 被 申 立 人 化学一般関西地方本部日本チバガイギー労働組合

主 文

初審命令を取り消し、再審査被申立人らの救済申立てを棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人日本チバガイギー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を、兵庫県多紀郡篠山町に工場を置くほか、全国各地に出張所等を設けて、医薬品、プラスチック、染料、農薬等の製造及び販売を営む総合化学会社で、その従業員は本件審問終結時約2,000名である。

なお、会社は、スイスのバーゼルに本拠をもつチバガイギー・リミテッドが全額出資して設立した同社の子会社である。

(2) 再審査被申立人化学一般関西地方本部（以下「地本」という。）は、関西地方における化学産業に働く労働者を中心に組織された労働組合で、その組合員は本件審問終結時約4,500名である。

なお、地本は、本件再審査申立時「合化労連化学一般関西地方本部」と称していたが、その後合化労連を脱退したことから、昭和62年8月1日（以下「昭和」を略す。）に現在の名称に変更している。

(3) 再審査被申立人化学一般関西地方本部日本チバガイギー労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員で組織された労働組合で、地本に加盟している。結成当初の組合員は約300名であったが、本件審問終結時には、A1、A2、A3及びA4（以下、それぞれ「A1」、「A2」、「A3」及び「A4」という。）の4名に減少している。

なお、組合は、本件再審査申立時「合化労連化学一般日本チバガイギー労働組合」と称していたが、地本と同様の理由により、現在の名称に変更している。

(4) 会社には、組合のほか、日本チバガイギー労働組合（以下「チバ労組」という。）があり、その組合員は本件審問終結時約1,800名である。

2 組合公然化に至る経緯について

(1) 39年頃、会社の全従業員によって日本チバガイギー従業員会（以下「従

業員会」という。)が組織され、それ以降賃上げ、一時金等については会社と従業員会との話し合いにより決定されていた。

- (2) 41年9月、会社の従業員3名は大阪化学産業労働組合に個人加盟し、「綱分会」を組織した。綱分会は非公然であったため、綱分会員は、従業員会委員に選出されるよう働きかけをしたり従業員会委員として活発な発言を行ったりした。
- (3) 49年2月24日、綱分会は大会を開催し、大阪化学産業労働組合が化学産業労働組合同盟(以下「化同」という。)に加盟することに伴いその傘下の労働組合となること及び同年4月4日に公然化することを決定した。
- (4) 49年4月4日、綱分会は、組合としてその存在を公然化し、会社に「労働組合結成通知書」を提出するとともに、A5が委員長に、A3が副委員長に、A2が書記長に、A1が書記次長にそれぞれ就任したこと等を明らかにした。

3 組合公然化後の経緯について

- (1) 従業員間には、組合が化同に加盟することの是非をめぐり組合公然化前から疑問が出されており、化同に批判的な従業員らは49年4月15日、チバ労組を結成した。

なお、チバ労組結成後組合からの脱退者が相次ぎ、組合員は同年5月21日には約150名に、50年5月15日には26名に減少した。

- (2) 従業員会は、49年5月30日付けをもって解散した。
- (3) 組合は、49年5月24日及び同年6月4日、組合公然化以降の会社の行為(会社職制の発言、組合集会の開催にかかる会社施設使用の不許可、組合員の夏期一時金支給日の遅延、ビラ配布活動に対する警告、掲示板の貸与拒否等)はいずれも不当労働行為であるとして、大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という。)に救済を申し立てた。大阪地労委は、50年10月17日付けで、組合の申立てをおおむね認容する救済命令を発し、当委員会も、53年7月5日付けで、初審命令をおおむね維持したところ、会社はこれを不服として行政訴訟を提起し、東京地方裁判所は、60年4月25日、当委員会の救済命令を一部取り消し、会社職制の発言及びビラ配布活動に対する警告以外は不当労働行為に該当しない旨の判決を言い渡した。会社及び当委員会はこれを不服として上訴したが、東京高等裁判所及び最高裁判所はそれぞれ控訴及び上告を棄却し、判決は確定した。
- (4) 表1のとおり、組合は、49年度から56年度までの賃上げ及び一時金(50年度一時金を除く。)の差別是正を求めて、また、地本は、57年度賃上げ及び一時金の差別是正を求めて、大阪地労委に対し15件の本件救済申立てを行った。

表1 大阪地労委に対する本件救済申立て一覧表

事 件 番 号	申立年月日	請 求 する 救 済 内 容
49年（不）第35号事件の一部	49年6月4日	①49年度賃上げ差別是正
50年（不）第96号事件	50年8月11日	①49年度一時金差別是正 ②50年度賃上げ差別是正
52年（不）第44号事件	52年5月24日	①51年度賃上げ差別是正
52年（不）第102号事件	52年12月7日	①51年度一時金差別是正
53年（不）第45号事件	53年5月9日	①52年度賃上げ差別是正 ②52年度一時金差別是正
54年（不）第23号事件	54年5月19日	①53年度賃上げ差別是正
54年（不）第81号事件	54年12月1日	①53年度一時金差別是正
55年（不）第31号事件	55年5月22日	①54年度賃上げ差別是正
55年（不）第73号事件	55年12月6日	①54年度一時金差別是正
56年（不）第35号事件	56年5月19日	①55年度賃上げ差別是正
56年（不）第80号事件	56年12月8日	①55年度一時金差別是正
57年（不）第19号事件	57年4月16日	①56年度賃上げ差別是正
57年（不）第26号事件	57年6月10日	①56年度一時金差別是正
58年（不）第32号事件	58年5月21日	①57年度賃上げ差別是正
58年（不）第38号事件	58年6月4日	①57年度一時金差別是正

(注) 請求する救済内容は、各事件ともそれぞれポスト・ノーティスについての申立てを含む。

4 会社の考課査定制度について

- (1) 会社における従業員各人の昇給率の決定方法は次のとおりであり、49年度以前と50年度以降とは異なっている。

イ 49年度以前は、次の算式により従業員各人の昇給率が決定されていた。

$$\text{従業員各人の昇給率} = \text{定額定率分（物価上昇分＋定期昇給分＋住宅手当増額分＋扶養手当分）} + \text{メリット分}$$

従業員会との交渉により従業員1人当たりの平均昇給率が決定されると、考課者は、「メリット分」について従業員各人の考課査定を行うことにより、各人の昇給率を決定していた（なお、「定額定率分」で昇給率全体の約70ないし80%を占めていた。）。

- ロ 会社は、50年に、従業員各人の昇給率の決定方法を次の算式によることとした。

$$\text{従業員各人の昇給率} = \text{従業員1人当たりの平均昇給率} \times \text{メリット指数}$$

組合及びチバ労組との交渉により従業員1人当たりの平均昇給率が決定されると、会社は、両組合とそれぞれ協定書を締結する（毎年の協定書には「考課等については従来通り」である旨の記載があった。）。その上で、考課者は、「メリット指数」について各人の考課査定を行うことにより各人の昇給率を計算し、最終的には各部門への原資の配分の関係で微調整を行い、これを決定している。

なお「メリット指数」については、上下30%（0.7から1.3まで）をガイドラインとしているが、懲戒処分を受けたり長期欠勤をした場合などには、ガイドラインの下限である0.7を下廻ることがある。

- (2) 従業員各人の一時金支給月数は、次の算式により決定される。

$$\text{従業員各人の一時金支給月数} = \text{従業員1人当たりの平均支給月数} \times \text{出勤率} \times \text{メリット指数}$$

従業員1人当たりの平均支給月数の決定方法、「メリット指数」の考課査定の方法等は、上記(1)のロの50年度以降の昇給率の決定方法と同様である。

なお、夏期一時金は一律の支給月数で支給され、年末一時金は考課査定により決定された各人の年間分の支給総額から夏期一時金の分を差し引いて支給される。

- (3) 会社の考課査定の方法は、次のとおりである。

イ 考課対象期間は、賃上げについては前年の1月から12月まで、一時金については前年の11月から当年の10月までである。

ロ 第1次考課者は課長又は係長、第2次考課者は、第1次考課者が課長の場合は部長、第1次考課者が係長の場合は課長（この場合、さらに部長が第3次考課者となる。）であり、最終的には各部門の長（例えば医薬品本部であれば医薬品本部長）が決定している。

ハ 考課項目は、生産部門にあつては①一般的服務規律、②作業態度、③仕事の能率と成果、内勤職部門にあつては①勤務実績、②応用力、③作業能率、④持久力、⑤企画力、⑥失策処理の態度、⑦勤務態度であり、考課者は、各人の考課対象期間中に生じたこれらの考課項目に該当する顕著な事実に対してウェイト付けを行い、メリット指数を決定している。

なお、A 1、A 2、A 3 及び A 4（以下「A 1 ら 4 名」という。）のうち A 3 は生産部門に、他の者は内勤職部門に所属している。

5 A 1 ら 4 名に対する49年度から57年度までの各賃上げ及び各一時金（50年度一時金を除く。）の支給状況について

A 1 ら 4 名に対する49年度から57年度までの各賃上げ及び各一時金（50年度一時金を除く。）の支給状況は、表 2 から表 4 までのとおりであった。

これによると、A 1 の52年度から57年度までの各賃上げ及び49年度から57年度までの各一時金（50年度一時金を除く。）、A 2 の57年度一時金並びに A 4 の57年度賃上げについては、いずれも平均以上の考課査定を受けている。

なお、組合員が A 1 ら 4 名のみ減少する以前においては、平均以上の考課査定を受けている組合員も存在した。

表 2 49年度における A 1 及び A 3 の賃上げ状況

年 度	組合員数	従業員 1 人当たり 平均メリット分	氏 名	メリット分
49	約 120 名	8.4%	A 1 A 3	2.5% 2.8

（注） A 2 及び A 4 については組合らは救済を申し立てていない。

表 3 50年度以降57年度までのA 1ら4名の賃上げ状況

年 度	組 合 員 数	従 業 員 1 人 当 た り 平 均 昇 給 率 (①)	氏 名	メ リ ッ ト 指 数 (②)	実 昇 給 率 (①×②)
50	26名	12.5%	A 1	0.95	11.8%
			A 2	0.95	11.8
			A 3	0.80	10.0
			A 4	0.80	10.0
51	21	9.8	A 1	0.96	9.4
			A 2	0.98	9.6
			A 3	0.82	8.0
			A 4	0.82	8.0
52	16	10.0	A 1	1.00	10.0 ○
			A 2	0.98	9.8
			A 3	0.82	8.2
			A 4	0.92	9.2
53	13	7.2	A 1	1.00	7.2 ○
			A 2	0.92	6.6
			A 3	0.56	4.0 △
			A 4	0.70	5.0
54	10	7.0	A 1	1.00	7.0 ○
			A 2	0.94	6.6
			A 3	0.57	4.0 △
			A 4	0.86	6.0
55	8	8.5	A 1	1.00	8.5 ○
			A 2	0.95	8.1
			A 3	0.71	6.0
			A 4	0.92	7.8
56	5	8.4	A 1	1.00	8.4 ○
			A 2	0.96	8.0
			A 3	0.71	6.0
			A 4	0.95	8.0
57	4	8.0	A 1	1.01	8.1 ○
			A 2	0.95	7.6
			A 3	0.70	5.6
			A 4	1.00	8.0 ○

(注) 1 ○印は平均以上のもの。

2 △印はメリット指数が0.7を下廻っているもの。

表 4 49年度以降57年度までのA 1ら4名の賃上げ状況

年 度	組合 員数	従業員1人当 たり平均支給 月数 (①)	氏 名	出勤率 (②)	メリット 指数 (③)	実支給月数 (①×②×③)
	名	カ月		%		カ月
49	60	7.3	A 1		—	7.3 ○
			A 2	99.0	0.98	7.1
			A 3	94.0	0.73	5.0
			A 4	100.0	0.79	5.8
51	16	6.8	A 1	90.8	1.00	6.2 ○
			A 2	94.1	0.99	6.4
			A 3	100.0	0.81	5.5
			A 4	99.5	0.74	5.0
52	15	6.8	A 1	91.4	1.00	6.2 ○
			A 2	95.7	0.98	6.4
			A 3	96.1	0.78	5.1
			A 4	97.2	0.76	5.0
53	12	6.8	A 1	95.1	1.00	6.5 ○
			A 2	97.2	0.96	6.4
			A 3	98.0	0.75	5.0
			A 4	99.5	0.74	5.0
54	8	6.8	A 1	95.7	1.00	6.5
			A 2	99.2	0.94	6.4
			A 3	99.6	0.72	4.9
			A 4	99.0	0.74	5.0
55	8	6.8	A 1	92.4	1.00	6.3 ○
			A 2	99.6	0.95	6.4
			A 3	100.0	0.81	5.5
			A 4	96.7	0.88	5.8
56	5	6.55	A 1	95.7	1.01	6.3 ○
			A 2	97.4	0.96	6.1
			A 3	95.7	0.82	5.2
			A 4	98.8	0.96	6.2
57	4	6.5	A 1	95.9	1.00	6.2 ○
			A 2	99.6	1.00	6.5 ○
			A 3	98.8	0.83	5.3
			A 4	99.6	0.98	6.4

(注) 1 ○印は平均以上又はメリット指数が1.0以上のもの。

2 50年度については組合らは救済を申し立てていない。

6 A 1ら4名の勤務実績等について

(1) A 1について

イ A 1は、45年4月に入社し、医薬品本部営業部大阪出張所に配属され、47年6月に同本部学術I課に、50年1月に同本部マーケティング部医誌編集課に配置転換となり、本件審問終結時現在に至っている。

なお、A 1は、45年秋に綱分会に非公然に加入し、48年から49年5月まで従業員会の労働委員を務めた。また、49年4月の組合公然化時に書記次長を務め、その後書記長を歴任し、本件審問終結時現在書記次長である。

ロ A 1は、大阪出張所では、会社製品の販売拡張のため病院、開業医、特約店等を定期的に訪問する仕事を担当した（この仕事の担当者を会社では「レップ」と称していた。）が、入社後約1年経過した46年春頃、レップの仕事に適性を欠いていると感じ、内勤の仕事への配置転換の希望を会社に申し出ていた。

なお、A 1の46年度から48年度までの賃上げのうち「メリット分」の考課査定結果（45年度は入社1年目のため考課査定は行われぬ。）は、46年度が12.4%（従業員平均12.3%）、47年度が1.5%（同5.5%）、48年度が0.0%（同6.2%）であった。

ハ A 1は、学術I課に配置転換となった最初の日に、同課課長B 1（以下「B 1課長」という。）から担当業務の希望について尋ねられたため、「英語が不得意なので、できるなら英語の読み書きの少ない仕事を与えてほしい。」旨答えた。これに対し、B 1課長は、学術I課では英語を使わない仕事はないことから英語の能力を高めるようA 1に指示した。

ニ 48年6月頃、A 1は上司からCMRの受講を勧められたが、CMRは断片的な知識が羅列されており系統的知識が習得できないとして、受講を辞退した。

なお、CMRとは医学・薬学関係の知識を向上させることを目的とした18か月間にわたる通信教育であり、その受講には所属長の推薦を要し、受講経費約20万円のうち約15万円は会社が負担することとなっていた。

また、当時他の学術I課員の中でCMRを受講した者はなかったが、他の課員はほとんどの者が大学の薬学部出身者であるのに対して、A 1は理学部出身であった。

ホ 48年に、厚生省に提出する医薬品再評価申請資料（42年9月30日以前に製造承認を得た全医薬品の効用、安全性などについて専門家から成る調査会で再検討を行う資料）の作成を学術I課全員で担当することとなった。A 1は、文献を抄録する仕事及び他の課員が抄録した文献を印刷原稿にして印刷所に渡すなどの渉外の仕事を担当したが、抄録文献ができ上がるのが予定より遅れたため、印刷所への発注が1週

間余り遅れたことがあった。

へ A 1 が50年1月に配置転換となった医誌編集課においては、当時「クリニカル・シンポジア」及び「チバ・コレクション・オブ・メディカル・イラストレーションズ」という医学図書の翻訳・発行作業を行っており、同人はその編集アシスタントとして原稿の清書・校正作業等を担当したが、同年9月頃、翌年度の「クリニカル・シンポジア」の掲載内容を決定するための会議に提出する資料を作成するよう命じられた際、「c l i n i c a l」の「n」の次の「i」と「s y m p o s i a」の「p」の2か所を脱落したスペルのままで提出した。

(2) A 2 について

イ A 2 は、39年3月に入社し、染料本部第1試験室で主としてプリント（模様染め）関係の応用試験を担当したが、49年9月6日付けで同本部第2試験室に配置転換となり、QC（品質管理）を担当した。その後約57年5月1日付けで同本部皮革試験室に配置転換となり、本件審問終結時現在に至っている。

なお、A 2 は、49年4月の組合公然化時に書記長を務め、その後委員長及び副委員長を歴任し、本件審問終結時現在書記次長である。

ロ A 2 は、49年1月頃から営業の仕事に従事するためのトレーニングを受けていたが、染色界の市場の不況等を理由に、同年9月6日付けで第2試験室に配置転換となった。

組合は、50年8月30日、A 2 の第2試験室への配置転換は不当労働行為であるとして、大阪地労委に救済を申し立てた。

ハ A 2 は、第2試験室では、蛍光増白剤等の原体をスイスの親会社から輸入して国内で薄め混合して最終製品とする際に、標準品と比べて許容範囲の製品であるか否かをスペック（標準処方）に従ってチェックする仕事を担当していた。

ニ 50年5月頃、A 2 は50年度賃上げの査定理由について第2試験室長B 2（以下「B 2室長」という。）に問い合わせたところ、B 2室長は、「半休（半日欠勤すること。）が多い。」「10年選手の経験を生かしていない。」などと答えた。これに対しA 2 は、半休が多いことは認めたが、「営業に出るためいろいろな資料を読んだり勉強をしなければならぬので、QCのことばかりに打ち込んでいるのではない。」旨述べた。

ホ A 2 は、50年11月27日及び51年11月30日、QCについての改善提案を行い、そのうちいくつかは実施された。

へ 52年頃、A 2 は上司から繊維の物性（硬軟度及びしわの回復度）を測定するための器具を作るよう命じられたため、プラスチック部のラボ（試験室）に頻繁に出入りして道具を借りた。このことについて、染料本部総務部長B 3（以下「B 3部長」という。）及び同課長代理B 4（以下「B 4課長代理」という。）はプラスチック部から仕事の

支障になる旨苦情を受けたため、B 2 室長は A 2 に対し「ラボへの出入りはやめるように。」と口頭で注意した。

ト 52年 5 月 13 日、会社の受付から来客がある旨の連絡を受けた A 2 は、上司の許可を得ないまま離席し、受付横の 5 階エレベーター前で外部の組合関係者に面会し、数分間話をした後、文書を受け取り職場に戻った。

この A 2 の行為に対し、B 3 部長及び B 4 課長代理は就業時間中の組合活動であるとして口頭で注意を行い、同年 5 月 17 日、会社は A 2 に対し警告書を発した。

チ 53年 6 月 2 日及び同年 12 月 28 日、A 2 は賃上げ等の査定理由について第 2 試験室長 B 5（以下「B 5 室長」という。）に問い合わせたところ、B 5 室長は、「勤続に見合った仕事ぶりでない。」旨答えた。A 2 は 57年 7 月 15 日にも B 5 室長に賃上げの査定理由について問い合わせたところ、同室長は、「8 時間びっちり働いた者が平均だ。ちょっとでも働いていない時間があれば平均にならない。」旨答えた。

リ 上記口の不当労働行為救済申立てについては、57年 4 月 16 日、大阪地労委の関与により和解が成立し、この結果 A 2 は同年 5 月 1 日付けで皮革試験室に配置転換となった。

(3) A 3 について

イ A 3 は、41年 4 月に入社し、医薬品本部試験室（43年から 49 年までは品質管理課）第 1 係に配属されたが、45年 7 月に同本部品質管理課第 3 係に配置転換となり、新薬等を厚生省に承認申請する際に必要な化学的分析の仕事を担当した。その後、50年 1 月に同本部試験室調査（後の宝塚工場品質管理課）に、62年 4 月に生産統括部技術室技術開発課に配置転換となり、本件審問終結時現在に至っている。

なお、A 3 は、45年 11 月に綱分会に非公然に加入し、46年に従業員会の運営委員を、47年及び 49 年に労働委員を務めた。また、49年 4 月の組合公然化時に副委員長を務め、その後執行委員を歴任し、本件審問終結時現在書記長である。

ロ 47年頃、品質管理課長 B 6（以下「B 6 課長」又は「B 6 室長」という。）は、A 3 の上司である係長から A 3 が業務の進捗状況・段取り等について質問しても答えてくれない旨の相談を受けたので、同年 10 月頃から直接 A 3 に対し、期限までに遅れずに業務を処理するよう繰り返し指導を行った。

なお、A 3 の 45年度から 48年度までの賃上げのうち「メリット分」の考課査定結果は、45年度が 9.3%（従業員平均 11.2%）、46年度が 14.8%（同 12.3%）、47年度が 3.8%（同 5.5%）、48年度が 5.5%（同 6.2%）であった。

ハ A 3 は、47年から「新薬 L」の経時変化試験（時間の経過に伴う薬品の化学的変化を調べる試験）を担当していたが、49年 3 月の研究発

表会において、スイスの親会社の定めた試薬を用いず別の試薬を用いてこの試験を行っていたため不純物が発見できなかったことが問題となり、その後この試験をやり直した。

ニ A 3 は、49年1月17日、同月23日、同月29日、2月1日、同月7日、同月20日及び同月26日の7日間、何ら理由を告げることなく当日朝「休む。」旨電話連絡したのみで欠勤した（2月26日はA 3が上記ハの新薬Lの研究発表を行うこととなっていた。）。このため、B 6課長は、同年3月頃、A 3に対し作業ノート（担当者が行った実験内容等について記載するノート）の提出を求めたところ、A 3は同ノートを提出した。

同年3月22日、医薬品本部生産部長B 7は、A 3に対し、上記作業ノートに日付の記載が22日間のうち5日分しかなくその記録内容も不十分であること及び7日間欠勤したことについて強く反省を求める旨の「戒告」と題する文書を交付した。

B 6課長は、同年6月19日、上記ハの新薬Lの経時変化試験の進捗状況を把握するため、再度A 3に対し作業ノート及び作業計画表を提出するよう求めたが、A 3は、同日、「過去提出したことがあったが…戒告書の理由さがし的一端であった…」旨記載した文書をB 6課長あて提出し、同ノートの提出を拒否した。

会社は、同年7月2日、A 3に対し、「貴君は昨年より今年にかけて無断欠勤が多く勤務態度が極めて不良であった。…6月19日上長が作業計画と結果を明らかにされるよう求めたところ、貴君は『その必要はない』とこれを拒否し…かかる業務指示拒否行為を長期間に亘り繰り返していることは極めて遺憾である。」旨記載した「警告書並びに通告書」と題する文書を交付した。

同月4日、A 3は作業ノートを提出したが、会社は、同年9月頃、A 3を上記ハの新薬Lの担当から外し、文献の翻訳の仕事をさせた。

ホ 49年4月の組合公然化当時、A 3は職場ニュースの発行、腕章・鉢巻での就労、会社構内でのビラ配布活動等を率先して行った。

へ A 3は、50年1月に調査に配置転換となったが、同年11月までは1人で、それ以降はC 1と2人で、外光の入らない部屋で仕事をしていた。その業務内容は錠剤の物性試験で、製造された錠剤の重量、厚み及び直径を器械を用いて1錠ずつ測定するという作業の繰返しであり、会社はA 3に対し業務の目的、成果等について説明することはなかった。

組合は、50年7月28日、A 3の調査への配置転換は不当労働行為であるとして、大阪地労委に救済を申し立てた。

ト 51年1月14日、A 3は、錠剤測定の作業について疲労回復及び能率の向上を図るためとして、①窓のある部屋に調査4人を集めチームワークのとれる状況をつくる、②椅子もクッションのあるものに変える、

との内容の「仕事の改善レポート」と題する文書を上司に提出した。

なお、当時A3の所属する宝塚工場においては、従業員1人年間平均5件の業務に関する改善提案が行われていた。

チ 51年3月17日、A3は昼休みに眼や腰の痛みを感じ横になっていたところ、午後の始業時刻である午後0時10分から数分間、居眠りをし、寝過ごし、上司より口頭で注意を受けた。また、同人は、同月22日にも午後の休憩時間（午後2時50分から3時まで）を過ぎてから数分間、横になって居眠りをし、再度上司より口頭で注意を受けた。このことについて同人は、同月24日に「休憩時間に横にならないようにする。」旨の文書を上司に提出したが、会社は、同年4月5日、同人に対し警告書を発した。

リ 51年11月25日、A3は昼休み中に試験室418号室の流し台で歯を磨いた。これを目撃したB6室長がA3に対し洗面所で歯を磨くよう口頭で注意した際、A3の手に付着した水滴が同室長にかかり口論となった。会社は、このA3の行為について文書で警告したが、同人は、52年1月24日にも昼休み中に同室の流し台で歯磨きを行った。

ヌ 51年12月20日の朝礼において、B6室長は、A3を念頭に置いて「私達のグループの中に、2年間も同じ仕事をしながら全く能率の向上が認められない人がいるのは残念である。」旨述べたところ、翌週27日の朝礼において、A3は特に発言を求め、「能率うんぬんは作業環境を改善した後で…言うべきことである。」旨述べた。そこで、B6室長は、52年1月17日、室員10名（この中には組合員も含まれていた。）に命じて、A3の勤務している部屋の作業環境及びA3の勤務状況について見学をさせたところ、室員らは、作業環境については1名が「良好」、9名が「普通」である旨答え、作業のスピードについては10名全員が「遅い」旨答えた。さらに、同室長は、同月25日と26日の2日間、室員5名に命じてA3と同じ部屋で錠剤100錠の物性試験を行わせ、そのタイムを測定したところ、室員らは全員2時間程度で行った（A3はこの頃、毎日の業務である錠剤の試験を100錠あたり4時間50分程度で行っていた。）。

ル 52年2月7日、会社は、A3に対し、①上記ニの欠勤及び作業ノート提出拒否、②上記チの居眠り、③上記リの歯磨きを理由として、2月分給与を10分の1減給する旨の懲戒処分を通告するとともに、試験室418号室への立入禁止を命じた。これに対し組合は、同年2月14日、A3に対する懲戒処分の撤回及び団体交渉を会社に要求し、さらに、大阪地労委に斡旋を申請したが、不調に終わったので、同年6月4日、A3に対する懲戒処分及び試験室418号室への立入禁止命令は不当労働行為であるとして、大阪地労委に救済を申し立てた。

ヲ 53年4月25日、交通ストライキがあり国鉄、私鉄及び公営交通のほとんどが朝からストップしていたところ、私鉄は午後2時に解除され

たが、A3は、出勤しても会社への到着が終業時刻の午後5時頃になってしまうと考え、会社に何ら連絡することなく欠勤した。

ワ 上記へ及びルの不当労働行為救済申立てについては、54年6月23日、大阪地労委の関与により和解が成立した（この和解の席上、A3は、上記りの歯磨きについて遺憾の意を表明した。）。この和解の結果A3は、同年10月15日、外光の入る部屋に移動するとともに、仕事の内容も物性試験の他に溶出試験及び崩壊試験が加わった。

なお、この和解条項においては、「会社は、A3が試験開発関係の仕事に従事したいという要望のあることは理解する。将来のことについては、相当の期間をおき、その経過をもとにして労使協議する」ものとされていた。

カ 55年1月23日、A3の上司である品質管理課係長B8（以下「B8係長」という。）は、「彼（A3）は、休憩10～15分前には、必ずと言ってよい程、行方不明となり、そのまま休憩に入ります。又、終業時も同様に『片付け』と称し、終業10分前には不在となります。特にひどいのは、1時をはさんでの約30分間の行方不明です。…A3に対し、10～1月の間説得を続け、又、ボーナス説明時にも説得したが、頑なな態度に変化はなく、全く無視して受入れられませんでした。」旨記載した「A3の勤務態度」と題する文書を会社に提出した。

コ A3は、調査に配置転換となって以降、上司に毎日の勤務状況を報告する日報を提出していたが、上記ワの和解により外光の入る部屋に移って以降、B8係長から「君の部屋に籠を置いておくからその中に入れておくように。」との指示を受けたので、A3はその指示に従っていた。

56年9月11日から同月23日まで、A3は手元に日報用紙が1枚もなかったことから日報を提出しなかった。

タ A3は調査に配置転換となって以降腕のだるさ・痛み・しびれ、腰のだるさ・痛み、肩の痛み等を訴えていたが、56年4月、頸肩腕障害と診断され、同年7月、西宮労働基準監督署（以下「労基署」という。）に対し労働者災害補償保険による療養費用の請求を行った。労基署は立入調査の上、57年9月、業務上の疾病であると認定した。

レ 組合は、57年9月4日、会社が上記ワの和解内容に反し、A3を試験開発関係の職場に配置せず、再び隔離状態に置いているのは不当労働行為であるとして、大阪地労委に救済を申し立てた。大阪地労委は、61年5月6日付けで、①A3の1人職場の状態の解消、②組合との協議、等を主文とする救済命令を発した。会社は、これを不服として当委員会に再審査を申し立てたが、62年3月5日、当委員会の関与により和解が成立し、この結果A3は、同年4月1日付けで技術開発課に配置転換となった。

(4) A4について

イ A 4 は、46年4月に入社し、医薬品本部営業部大阪出張所のレップとして配属されたが、49年8月1日付けで同出張所の内勤に担当替えとなった。その後55年6月に医薬事業部マーケティング企画推進部医誌編集課に配置転換となり、本件審問終結時現在に至っている。

なお、A 4 は、46年7月に綱分会に非公然に加入し、組合公然化後50年に組合の書記次長となり、その後副委員長を歴任し、本件審問終結時現在委員長である。A 4 は、組合では渉外担当として、外資系労働組合懇談会、大阪争議団共闘会議などで支援・オルグ活動を行っていた。

ロ A 4 は、入社後毎年定期的に研修を受けていたが、その成績は、46年及び47年は上位であったものの、48年及び49年は下位であった。

また、A 4 の営業成績は、49年4月から6月までの「スローフィー」という薬の新発売キャンペーンの際には、A 4 の採用件数は9件、同年5月21日から6月20日までの「ロコルテン」という薬の新規開拓キャンペーンの際には、A 4 の採用件数はゼロであり、いずれも大阪出張所のレップ中下位の成績であった。

なお、A 4 は、49年度以前の賃上げにおいて、平均以上の考課査定を受けたことはなかった。

ハ レップは日報を翌週月曜日までに、月報を当月20日までに提出することとされていたが、A 4 はこれらを期限までに提出しないことが度々あり、上司が数回督促してようやく提出するといった状態であった。

ニ レップの頃、A 4 は特約店に直行して出勤する際、始業時刻より遅れて到着したことが数回あり、大阪出張所長B 9（以下「B 9 所長」という。）は、A 4 が遅れて到着した現場を目撃したことがあった。

ホ 48年11月頃、A 4 は、会社の特約店である三星堂東大阪支店の従業員と販売拡張に同行中、資本主義社会などについて論じ、また、49年6月頃、得意先の開業医と学生運動などについて論じたことから、これらのA 4 の言動について会社に対し特約店及び開業医から苦情があった。このため、B 9 所長は、同月21日、A 4 に対し「君は資本主義社会や学生運動など業務に関係のないことで顧客の感情を害させた。レップの仕事は資本主義の尖兵であるので、君の考え方ではレップとして不適格である。」旨述べた。同年7月30日、B 9 所長はA 4 に対し、同年8月1日付けで内勤に担当替えすることを告げた。

なお、これ以前に、東京第1出張所のレップが内勤に担当替えとなり、販売統計資料の作成・分析の業務に従事した例がある。

ヘ 49年8月8日朝、A 4 は大阪出張所の前でビラ配布を行い、組合員であることを初めて明らかにした。

ト A 4 は、上記ホの内勤への担当替えについて、その効力停止を求めて大阪地方裁判所に仮処分を申請し、さらに、組合は、50年7月28日、これを不当労働行為であるとして大阪地労委に救済を申し立てた。

なお、上記仮処分申請は、50年5月12日付けで却下された。

チ A 4 は、内勤に担当替えとなって以降、電算機から打ち出された販売統計資料から顧客（病院及び開業医）別、製品別及び月別の一覧表を作成し、分析する業務を命じられた。大阪出張所係長 B 10（以下「B 10 係長」という。）は、上記資料作成を命じる際、A 4 に対し「販売統計資料をレップの経験を生かしてレップが使いやすいように作ってほしい。」旨話したが、A 4 は電算機から打ち出された数字の単なる転記のみを行っていたことから、同人の作成した資料はレップにあまり利用されていなかった。

リ 50年9月8日、A 4 は B 10 係長から、50年10月から51年3月までの期間の特約店、支店、課及び製品別の販売計画の立案を同月12日までに行うよう命じられた。しかし、A 4 は12日までには立案できず、その後3度ほど期限が延長され、最終期限が同月19日とされたが、同人は19日には欠勤し、結局その計画を立案することができなかった。このことについて B 9 所長は、同月22日、A 4 に対し、業務遂行能力が劣り業務に対する意欲が低い旨の注意を文書で行った。

ヌ 52年4月、大阪出張所が大阪第1出張所と同第2出張所とに分割された。A 4 は大阪第1出張所に配属され、それまでは病院関係及び開業医関係の双方を担当していたが、病院関係のみを担当することとなった。その後、上司がもっとレップの経験を生かした統計資料を作成するよう指示したが、A 4 は「第1出張所と第2出張所が分かれたことすら私は知らない。」旨答え、上司の指示したような資料は作成されなかった。

なお、大阪出張所が分割されたことについては、出張所内に掲示されていた。

ル 上記トの不当労働行為救済申立てについては、55年5月26日、大阪地労委の関与により和解が成立し、この結果 A 4 は同年6月から医誌編集課に配置転換となった。

ロ A 4 は、医誌編集課においては、医学関係図書の編集アシスタントとして原稿の清書・校正作業等を担当したが、A 4 の仕事は他の課員に比べ遅れがちであった。

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が、A 1 から4名の49年度から57年度までの各賃上げ及び各一時金（50年度一時金を除く。）について、その全員又は一部の者に対して平均よりも低く査定したことが不当労働行為に該当すると判断したことを不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。

1 A 1 から4名の勤務実績等について

(1) A 1 について

イ 会社は、A 1 の49年度から51年度までの各賃上げについて平均よりも低く査定したのは、次の理由によるものであり、これらはすべて正当

な考課査定の結果であって不当労働行為に該当しないと主張する。

(イ) 49年度賃上げについては、①英語能力を高めよとの上司の指示を無視し、また、医学・薬学関係の系統的知識を習得させるためCMRの受講を勧めたがそれを辞退するなど自己啓発的意欲がないこと、②医薬品再評価申請資料の作成に関し同人が担当した部分について上司の指定する期限までに作成することができず1週間余り遅れたことによるものである。

(ロ) 50年度賃上げについては、①依然としてCMRを受講しないなど自己啓発的意欲がないこと、②比較的初歩的なミスが多かったことによるものである。

(ハ) 51年度賃上げについては、会議に提出する資料の作成を命じた際雑誌の標題である「クリニカル・シンポジア」のスペルを間違えるなど、仕事上の不注意によるミスが非常に多かったことによるものである。

ロ 会社がA1に対し低く査定した理由をみると、前記第1の6の(1)のハからへまで認定のとおり、①同人は47年に学術I課に配置転換された際自ら英語が不得意であることを認めており、これに対し上司が英語の能力を高めるよう指示しているのに、その後格別英語の能力を高める努力をした事実はないこと、②上司が理学部出身である同人に対し医学・薬学関係の知識を習得させるためCMRの受講を勧めているのに、系統的知識が習得できないとしてこれを辞退していること、③医薬品再評価申請資料の作成の際に同人は渉外の仕事に加えて文献抄録の仕事にも携わっており、同資料作成の遅れについて同人に責任がないとはいえないこと、④同人は会議に提出する資料の作成を命じられた際、雑誌の標題の英語のスペルを2か所間違えて提出していることが認められる。よって、会社がA1に対し自己啓発意欲や注意力に欠けるとして平均より低く査定したことに理由がないとはいえない。

(2) A2について

イ 会社は、A2の50年度から57年度までの各賃上げ及び49年度から56年度までの各一時金(50年度一時金を除く。)について平均より低く査定したのは、次の理由によるものであり、これらはすべて正当な考課査定の結果であって不当労働行為に該当しないと主張する。

(イ) 全般的に低査定であったのは、①上司に「QCのことばかり打ち込んでいるのではない。」旨発言したことからも窺えるように身を入れて仕事を十分行っていなかったこと、②日常業務については無難にこなしているものの手法の改善・効率化について提案し実行するというような自己の仕事に対する意欲や積極性がなく、キャリア10年の担当者としての要求水準に程遠い仕事ぶりであったことによるものである。

(ロ) 53年度賃上げについて特に低査定であったのは、上記(イ)に加え

て、①業務上の必要もないのにプラスチック部の試験室に頻繁に入りしプラスチック部から仕事の支障になるとの苦情があったこと、②就業時間中に無許可の組合活動を行い警告書が出されたことによるものである。

ロ 会社がA2に対し低く査定した理由をみると、前記第1の6の(2)のニ及びホ認定のとおり、①同人は50年度賃上げの査定理由について上司に問い合わせた際、半休が多いことを自ら認め、さらに、QCの業務には打ち込んでいない旨述べていること、②同人は50年及び51年に改善提案を行っている以外にこれを行った事実はないことが認められる。これらのことから、同チ認定のとおり、同人は上司から勤続に見合った仕事ぶりでないとの指摘を受けている。よって、会社がA2に対し業務に対する意欲や積極性に欠けるとして平均より低く査定したことに理由がないとはいえない。

ハ 53年度賃上げにかかる低査定の理由をみると、前記第1の6の(2)のへ及びト認定のとおり、①同人は繊維の物性測定のための器具を作る道具を借りるためプラスチック部のラボに出入りしたことがあったが、それが頻繁であったため同部から仕事の支障になる旨苦情があり上司から注意を受けていること、②同人は就業時間中に上司の許可を得ないまま離席し外部の組合関係者と面会したため、注意・警告を受けていることが認められる。よって、他の年度より低く査定されてもやむを得ない。

(3) A3について

イ 会社は、A3の49年度から57年度までの各賃上げ及び各一時金（50年度一時金を除く。）について平均より低く査定したのは、次の理由によるものであり、これらはすべて正当な考課査定の結果であって不当労働行為に該当しないと主張する。

(イ) 49年度及び50年度の各賃上げ並びに49年度一時金については、①計画的に仕事をする姿勢がなく作業完了の予定も守れないこと、②欠勤を繰り返し警告書が出されるに至るなど職場規律を守らなかったことによるものである。

(ロ) 51年度から57年度までの各賃上げ及び各一時金については、この期間全般を通じて、①職場規律を守らず上司がたびたび注意しても反省がないこと、②作業計画達成の意欲がないこと、③建設的な改善提案は1件もなく仕事への責任感がないことによるものである。

(ハ) 52年度賃上げについては、上記(ロ)に加えて、①就業時間中に居眠りをしたこと、②試験室418号室の流し台で歯磨きをしたことによるものである。

(ニ) 53年度賃上げについて特に低査定であったのは、上記(ロ)に加えて、上記(ハ)の行為等を理由に懲戒処分を受けたことによるものである。

(ホ) 54年度賃上げについて特に低査定であったのは、上記(ロ)に加えて、交通ストライキのあった日に無断欠勤するなど前年に懲戒処分を受けたにもかかわらずそれによる反省・改善が見られないことによるものである。

(ハ) 57年度賃上げについては、上記(ロ)に加えて、日報を10日間提出しなかったことによるものである。

ロ 会社がA3に対し49年度及び50年度の各賃上げ並びに49年度一時金について低く査定した理由をみると、前記第1の6の(3)のハ及びニ認定のとおり、①新薬Lの経時変化試験に際して会社の定めた試薬を用いず別の試薬を用いて試験を行っていたため不純物の発見が遅れたこと、②2か月間のうち7日間突然理由も言わず欠勤し、しかもその中には同人が研究発表を行う予定であった日も含まれていたこと、③上司に提出した作業ノートには日付の記載が22日間のうち5日分しかなくその記録内容も不十分であったこと、④上記②及び③の行為を理由に文書で戒告されていること、⑤再度作業ノートの提出を求められた際には「戒告書の理由捜しの一端である。」などとしてその提出を拒否し、文書で警告を受けてようやく提出していることが認められる。よって、会社がA3に対し仕事に計画性がなく職場規律も守れないとして平均より低く査定したことに理由がないとはいえない。

ハ 51年度から57年度までの各賃上げ及び各一時金について低く査定した理由をみると、前記第1の6の(3)のトからヌまで、ヲ、カ及びヨ認定のとおり、①同僚は業務に関する改善提案を多く行っているのに同人はこれを行った事実はないこと（「仕事の改善レポート」と題する文書は業務に関する改善提案とは認め難いこと）、②同人の作業スピードは同僚の半分以下であり、同僚からも作業スピードが遅いとの評価を受けていたこと、③51年には2度にわたり勤務時間に食い込んで横になって居眠りをし、文書で警告を受けていること、④51年11月に試験室の流し台で歯を磨き、これを注意した上司と口論し、文書で警告を受けたにもかかわらず、再度52年1月に同流し台で歯磨きを行ったこと、⑤53年には交通ストライキに際して会社に何ら連絡することなく欠勤していること（組合は、従来午後3時頃までストライキが続行された場合出勤しなくてもよいという慣例があったと主張するが、かかる慣例があったとは認められない。）、⑥55年には同人の勤務態度について就業時間中の離席が多いとする上司による報告書が会社に提出されていること、⑦56年には提出を義務づけられている日報を10日間以上も提出しなかったこと（組合は、日報が1年間も籠の中に積まれたままになっていたと主張するが、かかる事実は認められず、かりにそうであったとしても、それが日報を提出しなくてもよい理由とは考えられない。）が認められる。また、これらに加えて、同ル認定のとおり、52年には上記ロの②の欠勤、同⑤の作業ノート提出拒否、上

記③の居眠り及び同④の歯磨きを理由として減給の懲戒処分を受けている。これらの事実からすれば、53年度及び54年度の賃上げの考課査定においてメリット指数がその下限である0.7を下廻ったことを含め、会社がA3に対し平均より低く査定したことに理由がないとはいえない。

ニ なお、前記第1の6の(3)のへ及びタ認定のとおり、A3は50年1月から54年10月まで1人で、あるいは同僚と2人で、外光の入らない部屋で単調な作業を行い、会社は同人に対し業務の目的、成果等について説明しなかったこと、また、同人の腕・腰の痛み等は労基署から業務上の疾病であると認定されていることなどからすれば、同人の健康や勤労意欲の維持、職場環境の整備等についての会社の対応に適切さを欠く点のあったことは否めないが、これらをもってしても上記判断を左右するには至らない。

(4) A4について

イ 会社は、A4の50年度から56年度までの各賃上げ及び49年度から57年度までの各一時金（50年度一時金を除く。）について平均より低く査定したのは、次の理由によるものであり、これらはすべて正当な考課査定の結果であって不当労働行為に該当しないと主張する。

(イ) 49年度一時金及び50年度賃上げについては、①訪問先の特約店及び開業医から苦情があったこと、②期限内に日報等の報告書の提出がなされず非常に遅れたこと、③特約店へ直行して出勤する際に遅刻が多かったことから、レップとして不適格であったことによるものである。

(ロ) 50年度から55年度までの各賃上げ及び51年度から54年度までの各一時金については、この期間全般を通じて、①上司に対して反抗的態度をとり続け上司が業務上の指示をしても意に介さなかったこと、②業務に計画性がなく外勤経験を生かした分析・データ作成に改善が見られなかったこと、③販売計画を期限内に立案することができないなど期限内に業務を完了することがほとんどなかったことによるものである。

(ハ) 53年度賃上げについて特に低査定であったのは、上記(ロ)に加えて、大阪出張所が大阪第1出張所と大阪第2出張所とに分割されA4の業務量が半減したにもかかわらず、出張所が分割されたことさえ認めようとせず、上司の注意に対して反抗的態度を示したことによるものである。

(ニ) 56年度賃上げ及び55年度から57年度までの各一時金については、原稿の清書等のスピードが他の課員に比べ3割程度遅かったことによるものである。

ロ 会社がA4に対し49年度一時金及び50一時金賃上げについて低く査定した理由をみると、前記第1の6の(4)のハからホまで認定のとおり

り、①同人は特約店の者や顧客である開業医と資本主義社会や学生運動などについて論じ、会社はこれらの者から苦情を受けていること、②日報等を期限までに提出しないことが度々あったこと、③特約店に直行して出勤する際遅刻が多かったことが認められる。さらに、同口認定のとおり、同人の営業成績は出張所内で下位であったことが認められる。よって、会社がA4に対しレップとして不適格であるとして平均より低く査定したことに理由がないとはいえない。

ハ 50年度から55年度までの各賃上げ及び51年度から54年度までの各一時金について低く査定した理由をみると、前記第1の6の(4)のチからヌまで認定のとおり、①同人が大阪出張所の内勤に担当替えとなった際上司からレップの経験を生かしてレップの使いやすい統計資料を作成するよう指示されたにもかかわらず、同人は電算機から打ち出された数字の単なる転記のみを行い、レップの営業活動に役立つようなデータの分析に工夫がみられなかったこと、②50年には販売計画の立案を命じられた際、再三期限が延長されたにもかかわらず、結局同計画を立案することができず上司から文書で注意を受けていること、③52年に大阪出張所が分割され同人が大阪第1出張所に配属された際、同人の担当業務は変更され、上司からはもっとレップの経験を生かした統計資料を作成するよう指示されたにもかかわらず、出張所が分割された事実すら知らない旨述べ、上司の指示したような資料を作成しなかったことが認められる。よって、会社がA4に対し業務に計画性がなく反抗的であるとして平均より低く査定したことに理由がないとはいえない。

ニ 56年度賃上げ及び55年度から57年度までの各一時金について低く査定した理由をみると、前記第1の6の(4)のヲ認定のとおり、同人の仕事は同僚に比べ遅れがちであったことが認められ、また、同表3及び表4認定のとおり、同人の考課査定は55年度以降逐年改善をみているところであるから、これらの評価が不当であるとはいえない。

2 不当労働行為の成否について

- (1) 会社の考課査定制度についてみると、前記第1の4の(3)のハ認定のとおり、考課者が各従業員の考課対象期間内に生じた各考課項目に該当する「顕著な事実」に対してウェイト付けを行いメリット指数を決定するなど、やや考課者の主観に片寄り基準が明確ではない。しかしながら、同(1)のロ及び(2)認定のとおり、賃上げ及び一時金の考課査定については毎年労使間で「従来通り」である旨協定されており、組合も本制度に基づいて考課査定が行われることを前提としていたものと認められる。
- (2) 上記1判断のとおり、会社が、A1ら4名の49年度から57年度までの各賃上げ及び各一時金(50年度一時金を除く。)について、その全員又は一部の者に対し平均より低く査定したことについては、それぞれ一応の理由が認められる。

- (3) 前記第1の3の(3)認定のとおり、49年の組合公然化当時には労使間で紛争があり、労働委員会の命令では会社の行為の一部は不当労働行為であるとの判断がなされているが、50年以降57年に至るまで会社が同様の行為を繰り返していたとは認められない。また、同5認定のとおり、49年の一時金の査定については、A1は平均の査定を受けており、50年以降57年に至るまでの査定も、同6認定のA1ら4名の勤務実績との均衡において明らかに不相当と考えられるほどの差は認められない。その他、会社が組合の存在ないしA1ら4名の組合活動を嫌悪して本来あるべきメリット指数よりもことさら低く査定したと認めるに足る疎明はない。
- (4) 以上に加えて、前記第1の5、6の(1)のロ、(3)のロ及び(4)のロ認定のとおり、①A1、A3及びA4については、組合公然化以前から賃上げの査定はそのほとんどが平均を下廻っていたこと、②A1の査定は49年度から51年度までの賃上げ以外はすべて平均以上であり、また、A2は業務に関する改善提案を行った年度については査定が他の年度より上がっていること、③組合員がA1ら4名のみ減少する以前においては平均以上の査定を受けている組合員も存在したことが認められる。
- (5) 以上の事実を総合すれば、A1ら4名に対する本件低査定については、同人らが組合員であることを理由とするものではなく、同人らの勤務実績ないし勤務態度に基づくものであるとみるのが相当であり、これを不当労働行為であるとみることはできない。

以上のとおり、会社の本件再審査申立てには理由があるから、初審命令を取り消し、組合らの本件救済申立てを棄却する。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成2年6月6日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ㊟