

命 令 書

申立人 全日自労建設農林一般労働組合

被申立人 株式会社日立ビルシステムサービス

主 文

1 被申立人は、申立人組合員の①昭和58年5月21日及び59年5月21日付けの人事等級及び職能等級、②58年5月21日及び59年5月21日付けの昇給の査定点、③59年夏季及び年末一時金の査定点を、それぞれ次のとおり行ったものとして取り扱わなければならない。

(1) 次表(i)及び(ii)記載の申立人組合員の58年5月21日及び59年5月21日付けの人事等級を、人事等級を表す数値(但し、副参事は除くものとし、M級・専称は0として取り扱う)の標準年令別の平均値において、大阪営業所管内の事業所に勤務していた組合員以外のM級・専称以下の高卒従業員と均衡を失することがないように格付けしなおすこと

(2) 次表(i)及び(ii)記載の申立人組合員の58年5月21日及び59年5月21日付け昇給の査定点の平均、並びに59年夏季及び年末一時金の査定点の平均が、上記(1)による人事等級の是正後の査定区分ごとに100点となるよう再査定すること

(3) 次表(i)記載の申立人組合員の58年5月21日及び59年5月21日付けの職能等級を、同人らの同日付けの職能等級を表す数値の標準年令別の平均値において、大阪営業所管内の事業所に勤務していた組合員以外のM級・専称以下の高卒技術職従業員と均衡を失することがないように格付けしなおすこと

(4) 上記(1)ないし(3)の人事等級及び職能等級の格付け、並びに昇給及び一時金の査定は、申立人組合員それぞれが既に受けていたものより低位となることがない限度で行うこと

表(i)

A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 9、A 10、A 11、  
A 12、A 13、A 14、A 15、A 16、A 17、A 18、A 19、A 20、A 21、A 22、  
A 23、A 24、A 25、A 26、A 27、A 28、A 29、A 30、A 31、A 32、A 33、  
A 34、A 35、A 36、A 37、A 38、A 39、A 40

表(ii)

A 41、A 42、A 43、A 44

2 被申立人は、前項による是正後の昭和58年度及び59年度の人事等級別、標準年齢別基本給の平均額が、同じ人事等級、標準年齢に属する大阪営業所管内の事業所に勤務していた組合員以外のM級・専称以下の高卒従業員の基本

給の平均額となるよう各組合員の両年度の基本給を是正し、同時に前項に基づき賃金を決定して、これと既に支払われた賃金額との差額及びこれに各支給日の翌日から同差額支払い日まで年率5分を乗じた金額を、それぞれ支払わなければならない。

- 3 被申立人は、第1項及び第2項に基づいて各組合員の昭和59年の一時金を決定し、これと既に支払われた一時金の額との差額及びこれに各支給日の翌日から同差額支払い日まで年率5分を乗じた金額を、それぞれ支払わなければならない。
- 4 被申立人は、第2項及び第3項による是正に当たり、申立人組合員それぞれが既に受けていた基本給、賃金及び一時金の金額を不利益に変更してはならない。
- 5 被申立人は、申立人に対し、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

全日自労建設農林一般労働組合  
中央執行委員長 A45 殿

株式会社日立ビルシステムサービス  
代表取締役 B1

当社が、関西支社（旧大阪営業所）管内の事業所に勤務していた貴組合員以外の従業員に比し、貴組合員の昭和58年5月21日及び59年5月21日付けの人事等級及び職能等級を低位に格付けし、また、同日付けの昇給並びに59年夏季及び年末一時金を低位に査定し、もって賃金及び一時金において差別したことが、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 6 昭和56年度、57年度の人事等級及び職能等級の格付け、昇給及び一時金の査定、賃金及び一時金の額に係る申立て、並びに、58年の一時金に係る申立ては却下する。

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当 事 者

- (1) 被申立人株式会社日立ビルシステムサービス（従前、日立ビルディングサービス株式会社、昭和47年7月1日から日立エレベーターサービス株式会社と称したが、平成3年4月1日に改称した。以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国に13の支社（従前、営業所と称したが、昭和60年4月1日に改称した。以下理由中において「営業所」という）と170か所の営業所（従前、支所と称したが、60年4月1日に改称した。以下理由中において「支所」という）、出張所、駐在所などの事業所を置

き、エレベーター及びエスカレーターの据えつけ、保守サービス、改修・設計及びビル管理を業としており、その従業員は、59年当時約3,900名、本件審問終結時5,090名である。

なお、59年3月における大阪営業所管内の従業員総数は約450名、管理職を除く従業員は約430名で、そのうち約60名が事務系の課に所属し、支所にも2ないし3名の事務員がいる。その編成は次のとおりである。

#### 大阪営業所

技術課	32名	工事課	14名	総務課	17名
改修課	15名	調査課	14名	営業第1課	17名
営業第2課	7名	資材課	11名	経理課	11名

#### 各支所

京都支所	40名	神戸第1支所	33名	神戸第2支所	25名
北第1支所	40名	北第2支所	42名	上六支所	38名
紀泉支所	30名	天王寺支所	24名	本町支所	36名

また、会社の人事制度上の職制としては、大阪営業所に、営業所長、副所長、課長、主任技師、部長代理（主任技師及び部長代理は、課長相当職）及び係長、主任（主任は係長相当職）があり、各支所に支所長（課長相当職）係長、主任がある。なお、業務遂行上班制度がとられ、班にはグループ長として班長が置かれ、係長は班長を通じてグループを指揮する体制となっている。

- (2) 申立人全日自労建設農林一般労働組合（従前の全日自労建設一般労働組合が平成3年8月26日に農林労働組合全国連合会と組織統合してできた合同労働組合である。以下「組合」という）は、肩書地に本部を置き、その組合員は本件審問終結時約42,000名である。

なお 組合は、会社の大阪営業所（昭和60年4月から関西支社に改称）が管轄している京都府、大阪府、兵庫県の各事業所に勤務する従業員を、それぞれの事業所が属する府県ごとに、組合の各府県本部の日立ビルディングサービス支部（以下、この三支部を総称して単に「支部」という）として組織しており、その組合員は本件審問終結時京都府本部に属する者5名、大阪府本部に属する者34名（うち1名は本件申立て後組合に加入）、兵庫県本部に属する者6名である。なお、大阪府本部に属するA44は、63年7月20日付けで会社を退職している。

また、会社には、支部の他に、企業内組合である日立エレベーターサービス労働組合（以下「別組合」という）があり、その組合員数は56年当時には3,231名（うち女子は377名）で、そのうち、大阪営業所管内に勤務する従業員で組織する別組合の大阪支部（以下「別組合支部」という）の組合員数は353名、本件審問終結時は453名である。

## 2 労使関係の推移

- (1) 昭和39年11月、大阪営業所管内にあった京都駐在所に組合の下京分会、41年9月、神戸駐在所に組合のOTTO分会、大阪営業所とその管内

の大阪府下の事業所に組合のG E分会がそれぞれ結成された（以下、まとめて「分会」という）。

分会は、46年7月15日に公然化するまでは、あらかじめ用意した要求を会社が定例的に開催する朝礼や職制を囲む会議の席上で従業員要求として持ち出し、その実現に努力するという方針をとり、41年に京都駐在所、神戸駐在所の別会社化反対運動を行ったほか、42年6月に京都出張所で従業員代表となった組合員A 4（以下「A 4」という）による夜間の交替勤務制反対の意見書提出、43年に宿直1名体制で死亡事故があったことを契機とする2名体制の要求、43年3月に休日勤務手当、44年末に年末年始の待機業務手当引き上げ要求を行い、それぞれ実現された。

(2) 昭和45年、会社の技術課長B 2（以下「B 2技術課長」という）は1班2名編成の保守作業班の保守台数を1日平均3台から1日4台に増やすよう指導したが、分会は従業員として反対運動を行い、大阪営業所管内の事業所では、1日3台保守が続けられた。

(3) 昭和45年6月、分会は、従業員の要求として、当時会社が命じていた宿直勤務の実態は時間外勤務であるから就業規則に定める手当を支給するよう会社に申し入れる運動に取り組み、天満労働基準監督署にも改善措置を命じるよう要請したところ、同監督署は労働基準法施行規則第23条に基づく会社の宿直勤務の許可を取り消した。

会社は、大阪営業所管内の事業所で従業員代表と時間外労働協定を締結するため従業員代表者選考委員7名の選挙を行ったが、同選考委員7名のうち5名が組合員から選出され、その互選により組合員A 3（以下「A 3」という）が従業員代表に選出された。

45年12月、会社は、従業員代表であるA 3との間に時間外労働協定を締結し、宿直勤務を時間外勤務として取り扱うようになった。

(4) 昭和46年5月18日、会社は、従業員代表選考委員に代わるものとして、全国規模で労使の代表により構成される職場懇談会を設置することとし、大阪からは13名の従業員側職場懇談会委員を選挙すると発表した。

この選挙は同月24日に告示され、同月28日に投票が行われたが、この選挙に先立つ同月20日、B 2技術課長はA 4に対し、同年6月1日から6か月間、技術研修のため株式会社日立製作所の水戸工場に出張するように命じた。

A 4は、この研修命令が唐突で、納得がいかない等として拒否する一方、上記選挙に立候補して当選し、大阪の従業員側職場懇談会委員の互選で、A 4とA 3が従業員側中央職場懇談会委員となった。

なお、中央職場懇談会は同年7月5日に第1回が開催されたが、その後開催されることはなかった。

(5) 昭和46年6月25日、会社は出張を拒否したA 4に対し解雇を通告した。

組合員らは、A 4解雇問題につき、同月29日に大阪営業所保守課長B 3に対して、同月30日にはB 2技術課長に対して、それぞれ説明を求め

たが、両課長はいずれも説明を拒否し、両日とも、同課長らの回りに抗議に集まった従業員と、A4の出社にそなえて同月26日からピケッティング要員として全国から動員されていた30名近い職制との間で15分ほど紛糾する事態となった。

同年7月7日、会社は、この件に関し、A3他4名の組合員を職場放棄・業務阻害を理由に過怠金処分に付した。

- (6) 昭和46年7月15日、組合は会社に対し、その従業員で構成される支部の存在及び組合員名を告知するとともに、当委員会に対して、同年6月25日付けA4の解雇及び同年7月7日付けA3他4名に対する過怠金処分につき不当労働行為救済申立（昭和46年（不）第36号事件）を行った。

47年11月17日、当委員会は、会社に対し、46年6月25日付けA4の解雇、同年7月7日付けA3他4名に対する過怠金処分をそれぞれなかったものとして取り扱うよう命じた。

会社は、この命令を不服として中央労働委員会に再審査を申し立てた。

- (7) 昭和46年8月5日、全国的な企業内組合として別組合が結成され、同年9月26日、大阪営業所管内の事業所に勤務する別組合員により別組合支部が結成された。

- (8) 昭和47年7月、会社は、定期保守、検査、故障対策及び修理により構成される保守サービス業務のうち、定期保守（従来は月2回営業所の保守員が現場に出動して1回の作業ごとにエレベーターを停止させ、全項目を点検のうえ、この際に必要と判断された項目につき整備作業を行っていた）を「定期点検」「定期整備」及び「特別整備」に分け、保守員を1班2名編成としてそれぞれの業務に当たらせる新たな保守方式（以下「E-72保守方式」という）を、組合及び別組合に提案した。

組合は、この提案に対し、①月2回の点検はエレベーターを停止せず、目視のみで行うこととなるため機械の劣化を見付けにくくなるなど、エレベーターの安全管理上問題である、②点検は、エレベーターを動かしたまま1人で行うこととなるので保守作業上危険である、③1日の点検台数が6ないし7台と増加するうえ、整備インターバルの長期化に伴い1回の整備作業ごとの不良箇所が増加し、労働強化につながる、④点検作業の担当者の場合、作業の単純化などで仕事のやりがいがなくなると指摘して、これらの問題点を巡り団体交渉を行う方針をとった。

- (9) 昭和47年7月、神戸支所（旧神戸駐在所を神戸出張所、47年4月から神戸支所と改称）に勤務していたA46（以下「A46」という）他9名がそろって組合を脱退し、別組合に加入した。

A46は組合に脱退届けを提出する際、「B4支所長から「E-72保守方式に協力してくれないかといわれている、E-72保守方式に協力するために脱退する、9名を脱退させたので除名されると思っていた」旨述べた。

- (10) 昭和47年10月、別組合支部は会社の提案していたE-72保守方式を受

け入れた。

同月、京都出張所（旧京都駐在所）に勤務していたA47（以下「A47」という）他9名が組合を脱退し別組合に加入した。

A47は、脱退届けを提出する1週間程前に、京都府本部の支部（以下「京都支部」という）に「B5出張所長からそろそろ組合をやめて将来のことを考えたらどうかと言われた。おれはやめない」旨報告していた。

(11) 昭和47年12月、会社は、試験実施と称して一定の機種を除いてE-72保守方式を実施した。

組合はこれを契機として同保守方式に反対を表明し、これ以降会社は、組合員に、主として同保守方式の対象外とされた機種を担当させるようになった。

(12) 昭和49年11月29日、組合が大阪地方裁判所に提訴していたA4の従業員地位保全金員支払仮処分申請事件は却下されたが、50年7月19日、前記(6)記載の再審査申立事件を審査していた中央労働委員会において会社と組合との間で、①A4は水戸工場へのお出張命令に従わなかったことにつき遺憾の意を表明する、②会社は同人の解雇を取消して京都支所（京都出張所を48年2月に改称）勤務を命じる、③46年7月7日付けA3他4名に対する過怠金処分をなかったものとする旨の和解が成立した。

(13) 昭和51年4月、組合は、①会社は組合のE-72保守方式受け入れ拒否を理由に、組合員に、仕事が単純で汚れの激しいエスカレーター、劣化の進行が速い旧式のエレベーターを担当させる一方、業務上の必要がないとの理由で先端技術教育の研修を受講させていない、②全社的に同保守方式の保守体制に移行してしまっているとの理由によって、同保守方式を受け入れる旨の態度を表明した。

これ以降、組合所属による担当機種の区別はなくなり、組合員は、組合員以外の従業員と共同で保守作業をするようになった。

(14) 昭和52年7月、京都支所に勤務していたA48（以下「A48」という）他2名が組合を脱退し別組合に加入した。

当時京都支部副委員長であったA14（以下「A14」という）はA48を慰留したが、この際、同人はA14に「B5支所長の家にA49、A50とともに呼ばれたが、この際に、B5支所長が組合会議での発言や、組合員の思想信条、政党加入について非常によく知っているので驚いた」旨述べた。

(15) 昭和52年10月、会社は組合及び別組合に対し、E-72保守方式の定期点検項目のうち精密点検とコンサルタントの業務を新たに加えるとともに、定期保守の各作業をグループとして担当するよう班を編成するMUG保守方式を提案した。

(16) 昭和53年4月から、会社は、ドアを開けたままエレベーターを動かせるようにする装置（以下「DSB」という）を順次エレベーターに取り付けた。

これに対し京都支部は同月11日、D S Bの内容を文書で配布して詳しく説明すること等を会社に要求した。

同年7月、組合の京都支部はニュースで「D S B取り付けの目的、回路変更の内容の説明をB 5支所長に求めたが、未だに説明がない。D S B取り付け後、停止ボタンですぐとまらない等の不良が出ているが回路変更内容が分からないため支所で直せない」旨報道した。

(17) 昭和54年2月28日、組合の京都支部はニュースで「MUG保守方式は作業が細分化されたため、書類整理に要する時間が飛躍的に増大する。会社はこれによる人員不足を思想動員で補おうとしている」旨報道した。

(18) 昭和54年3月9日、組合は「前年度に要求したがまだ実施されていないD S Bの内容についての詳しい文書説明を行うこと」と再び要求したものの、MUG保守方式の導入については、E-72保守方式の欠陥を是正し保守の品質向上を図るものとしてこれに同意した。

会社は、54年4月からMUG保守方式を導入した。

(19) 昭和55年4月、会社は組合及び別組合支部に対し、故障など緊急時の対応のための24時間態勢の実施方法として、従来保守員が交替で3か月に2回程度時間外勤務として夜間作業に従事していたのを、半年に1回、1週間のうち連続した3日又は4日間の夜間勤務を行う交替勤務制度により対応したいと提案した。

これは、会社が48年3月に提案し、大阪営業所管内の事業所を除いて全国的には実施されていたものであった。

別組合支部はこれを受け入れたが、組合はこれを拒否した。このため、組合員以外の従業員についてのみ交替勤務制度が導入された。

(20) 昭和55年秋、本町支所で勤務していたB 6（当時係長）は、同支所に勤務していたA 51、A 52に対し「本町支所で2名ぐらいで組合活動をやっても仕方がない、組合活動をやめたらどうか」と述べた。同人は、組合を脱退し別組合に加入した。

(21) 昭和56年3月6日、組合は会社が提案していた後記4記載の新たな賃金制度について、9回の団交・説明会を経て、その導入を受諾し、これに関し協定を締結した。

同年4月16日、新制度の下で、会社は組合に対し賃金に関する回答を行い組合はこの回答を受諾した。

(22) 昭和56年8月4日、会社は組合に対し、2人1組で順次実施していた4種類の定期整備のうち1種類の整備作業を1人で行うよう改める提案を行った。

57年3月18日以降、会社と組合との間で団交が行われ、組合はD S Bの取り付けは、エレベーター協会基準に違反し、開扉運転事故の原因ともなっているなどと主張したが、会社は「事故とD S Bの取り付けとは関係がない、エレベーター協会基準との関係でも問題がない」旨見解を述べ、同年12月10日の事務折衝で、会社は組合に対し、別組合支部とは

同意済みであるので1か月以内に結論を得たいとし、58年1月19日には、同月26日までに組合としての最終的態度を明らかにするよう求めた。

同月26日、組合は、①従来の2人作業が1人作業となることで担当者の作業量が増える、②作業者が感電したり、機械に挟まれた場合に1人作業であるために救援体制がない、③DSBは内部ショートしやすいため、これを取り付けると正常運転の状態においても、カゴの停止していない階において外側のドアが開いてピット内への転落事故が発生する可能性があり危険である、と指摘し、まだ、団交がつくされていないので会社提案には同意できないとの態度を表明し反対のキャンペーンを展開した。

これに対し会社は、「組合員以外のものにより部分施行を行う。組合が会社の提案に前向きになれば交渉に応じる」旨を表明して組合との団交を打ち切り、組合員以外の従業員に1人整備作業（DSB取り付けを前提とするもの）を実施させた。

(23) 昭和58年12月27日、組合は会社に対し、京都支部の組合員の賃金・一時金に関して「賃金差別を直ちにやめること、年末一時金のマイナス査定について正当な理由があれば示すこと」を要求し、団交を申し入れた。

(24) 昭和59年1月11日、団交で、組合は会社に対し、京都支部の5名の組合員を全員58年年末一時金においてマイナス査定した理由を明らかにするよう求めた。

同団交で、組合は、B7係長がA14について明らかにした次の低査定理由、①大文字の送り火の日の付き添いを断った②時間外に行われているKJ運動（小集団活動）や中堅者研修発表（自己啓発）に協力しない③不良指摘の中に改修受注に繋がるものが少ない④検査予定表作成において1日4台の日がないなどについて、①は労働基準法違反である、②は時間外でほとんど無償で行われていることにつき査定するものである、③は担当エレベーターの良否の問題で検査員個人の問題ではないと主張した。また同係長がA37について明らかにした次の低査定理由、①全体の流れに乗っていない②進歩が無いについて組合が具体的説明を求めたところ、会社は同人が勤務時間前に作業着に着替えていないと説明し、組合は勤務時間外を査定対象とするもので不当である旨主張した。

会社は、事情を調査し改めて回答する旨述べ、この団交は終わった。

(25) 昭和59年2月9日、団交で、会社は、A14の低査定理由である前記(24)記載の①について「断る理由を言わなかった」ことが問題だとし、組合は理由を言った旨述べて対立した。会社は、この団交でもA14、A37以外の3名についての低査定理由を明らかにしなかった。

(26) 昭和59年9月19日、組合は、大阪営業所の組合員を通じて会社が査定時に用いている評価表（一時金用）を入手し、その項目をニュースで組合員に配布した。この頃、組合は別組合が56年にその組合員につき行った賃金実態調査アンケートの報告書を入手した。



### 3 組合員数の推移と会社の組合及び組合員に対する処遇

- (1) 昭和46年7月15日現在の支部組合員数は187名であったが、その後支部の組合員数は表1のとおり減少を続けた。

表1

昭和年	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
月	7	10	10	10	11	10	10	10			3			10	3
組合員数	187	160	110	97	92	80	69	65	不明	不明	53	不明	不明	47	44

- (2) 会社は、毎年4月1日から3か月間東京で行われている新入社員研修終了時に、別組合が研修所の講堂を加入勧誘のための説明会に使うことを認めていたが、昭和59年になって上記事実を知った組合が、会社に対し、別組合と同様に研修時に説明会の場を提供するよう求めたところ、会社は、これを拒否するとともに、別組合に説明会の場所を提供することを止めた。

- (3) 会社は別組合に対し、大阪支部と横浜支部を除いた中央本部及び12支部の組合事務所を貸与しており、また、電話は、中央本部及び7支部で会社の代表番号により別組合の組合事務所につながるようになっている。

昭和60年6月に会社が発行した事業所等住所一覧表には、会社の全国の事業所名とともに、別組合の組合事務所が「労働組合本部」、「労働組合本社支部」の名で掲載されている。なお、大阪支部は掲載されていない。

大阪営業所では、事務所ビル、支所の建物に余裕がないとの理由で、会社は支部及び別組合支部双方に組合事務所を貸与していない。

- (4) 組合員のうち、班長となったことがある者の昭和59年度における標準年齢（後記4(2)イ参照）と、会社側立証のために提出された陳述書に履歴の記載のある高卒の23名（以下「高卒非組合員23名」という）の係長以上への昇任時の年齢は表2の通りである。

表 2

組合員名	昭和 59 年 標準年齢	非組合員名 (○は元組合員)	入社年齢	係長昇任年齢	課長相当職 昇任年齢
A 27	34 歳	○ B 6	18 歳	36 歳	
A 5	41 歳	○ A 46	18 歳	35 歳	
A 20	35 歳	○ C 1	18 歳	34 歳	
A 15	35 歳	○ C 2	18 歳	36 歳	
A 3	42 歳	○ C 3	18 歳	34 歳	
A 6	40 歳	○ C 4	18 歳	36 歳	
A 24	34 歳	C 5	18 歳	40 歳	
A 8	40 歳	B 8	20 歳	35 歳	
A 28	34 歳	C 6	18 歳	40 歳	42 歳
A 53	35 歳	C 7	19 歳	36 歳	
A 16	35 歳	C 8	18 歳	36 歳	
A 17	35 歳	B 7	18 歳	34 歳	
A 4	41 歳	C 9	18 歳	35 歳	45 歳
		C 10	18 歳	31 歳	35 歳
		C 11	18 歳	32 歳	41 歳
		C 12	18 歳	35 歳	
		C 13	18 歳	不明	41 歳
		C 14	18 歳	不明	43 歳
		C 15	18 歳	不明	38 歳
		C 16	18 歳	不明	35 歳
		C 17	19 歳	不明	36 歳
		C 18	18 歳	不明	35 歳
		C 19	20 歳	不明	37 歳
平均年齢	37 歳	高卒平均		35.3 歳	38.9 歳

これによれば、班長となったことがある組合員13名の59年度の平均標準年齢は37歳であるが、主任又は係長になった者はいない。

一方、係長昇任平均年齢は、高卒非組合員23名中係長昇任年齢の判明している16名の平均で35.3歳である。

#### 4 会社の賃金制度

##### (1) 賃金制度の概要

ア 昭和56年5月、会社は、組合及び別組合の同意を得て、賃金制度を改正した。この改正により、①処遇上の格付け制度について、その一元化を図る目的で従来の「職群等級」に代えて「人事等級」が導入されるとともに「専称等級」が新たに設けられ、②基本給、加給、定額給、職種手当及び扶養手当からなっている賃金のうち、定額給と職種手当を廃止する代わりに、業務遂行能力を評定することにより決定される職能等級に応じて支給額が決められる「仕事給」が設けられた。

これにより、新旧の賃金の支給項目は、表3のとおり移行した。

表3 新旧賃金比較表

旧賃金	賃金項目	構成比	→	新賃金	賃金項目	構成比
	基本給	39%			基本給	39%
	加給	14%			加給	14%
	定額給	34%			仕事給	41%
	職種手当	7%			扶養手当	6%
扶養手当	6%					

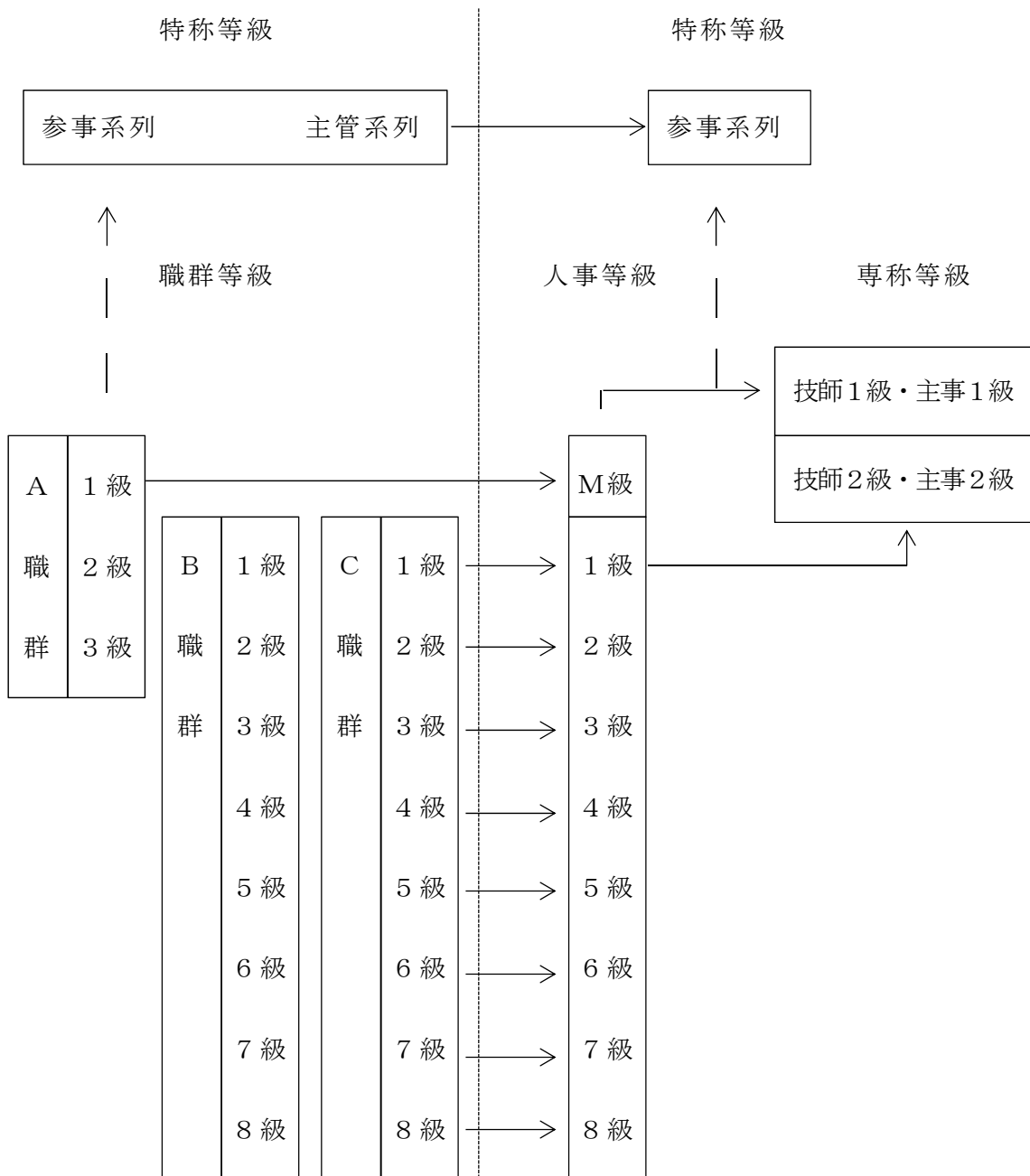
イ 賃金制度の概要は、次のとおりである。

- ① 基本給は、前年度の基本給に当年度の昇給額を加えて決定される。この昇給額は、処遇上の格付けごとに昇給査定に応じて決定される。
- ② 加給は、基本給に処遇上の格付けに応じた一定の率を乗じて決定される。
- ③ 仕事給は、職種ごとに能力の絶対評価を行い、これによる格付け（以下「職能等級」という）に応じた一定の額として決定される。
- ④ 一時金は、基本給に一定の率を乗じて算出される額と、職能等級に応じて定められた額の合計額として支給される。
- ⑤ 昇給査定、処遇上の格付けを審査、職能等級の進級査定は、いずれも毎年5月21日付けをもって行われている。

##### (2) 人事等級制度の概要

ア 会社の処遇上の格付けについては、人事等級、専称等級、特称等級（以下合わせて「人事等級制度」という）により構成されている。なお、昭和56年5月に、新制度を導入するに当たっては、図1のとおり移行により格付けが行われた。

图 1 人事等级制度



## イ 人事等級

人事等級には8級から1級までとM級があり、それぞれの級には、最終学歴に応じた年齢(高卒者にあつては18歳、大卒にあつては22歳)を入社年度の4月1日現在の年齢とみなし、これに勤続年数(前歴加算を含む)を加えた年齢(以下「標準年齢」という)を基準として、以下のとおり年齢幅が定められている。

また、初任給の格付けは、高卒で7級、高専卒で6級、大卒で5級である。

なお、職位との関係でいえば、班長は4级以上、係長は1級以上の者のうちから任命される。

人事等級	年齢幅(標準年齢)
M級	32～60歳
1級	30歳～60歳(最大格差30歳)
2級	28歳～53歳(最大格差25歳)
3級	26歳～44歳(最大格差18歳)
4級	24歳～35歳(最大格差11歳)
5級	22歳～27歳(最大格差5歳)
6級	20歳～23歳(最大格差3歳)
7級	18歳～20歳(最大格差2歳)
8級	15歳～17歳(最大格差2歳)

## ウ 専称等級

専門技能者たるにふさわしいものに、「技師」「主事」の称号を与えて処遇するもので、技術系については技師1級、2級、事務系については主事1級、2級の格付け(以下技師1級、主事1級を合わせて「専称1級」、技師2級、主事2級を合わせて「専称2級」という)があり、専称2級は人事等級1級の者のうちから、専称1級は専称2級在級5年以上の者又はM級の者のうちから選抜される。

なお、昇給及び一時金の査定方法は、人事等級在級者と同様の扱いである。

## エ 特称等級

特称等級には副参事、参事補、参事、参与の称号があり、管理職相当としての処遇を受ける。この中には、役職系列の職位につく者と、それ以外の者(専門職等)がある。

副参事はM級、専称1級の在級者の内から選考されるもので、本社が候補者名をあげて営業所長の意見を聞き、その推薦に基づき要務会の議を経て決定されるが、営業所毎に昇格枠が与えられるものではない。

なお、副参事には係長の者もおおり、この場合は組合員の範囲に含まれるが、副参事以上でなければ課長にはなれない。

(3) 昇給及び一時金の査定

ア 昇給査定は、前年3月1日から当年2月末日までの期間につき、専称・人事等級M級以下の者を4つの査定区分（①専称1、2級、②人事等級M級、1、2級③人事等級3、4級④人事等級5ないし8級）に分け、各査定区分毎に、100点を基準として5点を限度で加減する相対評価により行われ、毎年5月21日付けで決定される。

一時金の査定は、夏季一時金については前年10月1日から当年3月末日まで、年末一時金については当年4月1日から同9月末日までを対象期間として、昇給査定と同様の方法で査定が行われる。

イ 査定者は、支所においては支所長、大阪営業所においては課長である。

各支所長は、班長及び班員については係長を参加させた査定会議で査定点を決め、係長については支所長が単独で査定点を決めている。

大阪営業所の各課所属者については、課員数が少ないため、課長が査定会議によることなく係長の意見を聞いて単独で査定点を決めている。

会社は、査定に先立って、係長に（支所によっては班長にも）次に掲げる様式の評価表を配布して評価要素ごとの評価を記入させて、支所にあつては係長が査定会議で意見を述べる際の参考に、大阪営業所にあつては係長の意見として課長が査定点を決定する際の参考としている。

なお、当時、京都支所においては、支所長と係長で査定会議を行う前に班長を査定会議に参加させ意見を聞いていた。

査定者は、評価要素ごとの評価につき係長と意見を調整して必要な修正を行ったうえ、これを総合評価して各従業員の査定点を決定し、査定調書に記入している。

その査定調書には、あらかじめ前期の査定点及び今期の勤怠状況が記入されている。

ウ 大阪営業所では、他の営業所とは異なって、評価表とは別に係長に評定表が配布されている。

評定表では、14の各評価要素に対応して月毎に係員の要素ごとの評価を記載する欄とともに、記事、安全、賞罰及び特記事項の記入欄が設けられている。

エ 会社においては、各支所及び各課毎に、各査定区分毎の査定点をプラス・マイナス0（つまり、平均100点）とすることとされている。

評 価 表

昇給用

所属 \_\_\_\_\_  
氏名 \_\_\_\_\_

評 価 者		

	評価要素	着 眼	評 価
			非常に 平均 普通 平均 悪い よい 以上 以下
能 力	知 識	仕事をするうえで、要求される知識とその応用力及び関連知識の保有度	_ _ _ _
	技 量	仕事をするうえで必要とされる動作の正確性、速さ、器用さ、及び出来栄えの度合い	_ _ _ _
	企 画 力	業務上の課題に対する、解決案、対策案をまとめあげ、提案、計画、開発しえる能力	_ _ _ _
	判 断 力	最適な結論を導き出したり問題点や対策を抽出しえる能力	_ _ _ _
	折 衝 力	職務の目的に応じて、社内外の人と接し、自己の意思若しくは目的を相手に納得させる能力	_ _ _ _
	指 導 力	部下又は後輩に対し会社の方針、業務内容を正しく理解させたり、やり方を教え、職能開発向上、及び職務の拡大を図る能力	_ _ _ _
成 果	仕事の質	仕事の正粗、正確さ、改善、後始末、手段の適合性	_ _ _ _
	仕事の量	行った仕事の速さ、量、遂行度	_ _ _ _
意 欲 ・ 態 度	規 律 性	上司の命令や、定められた規則等に従う服務規律の遵守度合い	_ _ _ _
	協 調 性	集団目的達成のための協力度合い	_ _ _ _
	積 極 性	自発的に自己の職責を果たそうとする熱意、さらに進んで仕事をよくしようとする意欲の度合い	_ _ _ _
	責 任 性	自分の仕事を最後までやり遂げようとする心構えの度合い	_ _ _ _
	将 来 性	さらに上位に進んだ場合、その職責権限に対処し得る能力、適性をもっているか、また、可能性の度合い	_ _ _ _
	勤 怠	勤休状況	_ _ _ _
特 記 事 項	安 全		
	賞 罰		
	そ の 他		

# 評 価 表

一時金用

所属 \_\_\_\_\_

氏名 \_\_\_\_\_

評 価 者		

	評価要素	着 眼	評 価
			非常に 平均 普通 平均 悪い よい 以上 以下
成 果	仕事の質	仕事の正粗、正確さ、改善、後始末、手段の適合性	_ _ _
	仕事の量	行った仕事の速さ、量、遂行度	_ _ _
意 欲 ・ 態 度	規 律 性	上司の命令や、定められた規則等に従う服務規律の遵守度合い	_ _ _
	協 調 性	集団目的達成のための協力度合い	_ _ _
	積 極 性	自発的に自己の職責を果たそうとする熱意、さらに進んで仕事をよくしようとする意欲の度合い	_ _ _
	責 任 性	自分の仕事を最後までやり遂げようとする心構えの度合い	_ _ _
	勤 怠	勤休状況	_ _ _
特 記 事 項	安 全		
	賞 罰		
	そ の 他		



オ 査定調書及び評価表は部門別調整会議に提出され、同会議で、大きなミスを起こした者に対する減点、特に功労のあったものに対する加点、疑義についての協議等の調整を行ったうえで、大阪営業所長が各人の査定点を決めていたが、当初の査定点はおおむね維持されていた。

部門別調整会議は、各支所と改修課、技術課で構成される部門と、これ以外の大阪営業所の各課で構成される部門に分かれ、それぞれ担当副所長の下に査定者が出席して開催されていた。

カ 昭和59年度の、組合員の昇給及び一時金の査定点はそれぞれ表4のとおりである。

#### (4) 昇給額及び一時金の計算方法

ア 基本給は、前年度の基本給に、該当する人事等級、専称等級に応じた昇給額（該当等級ごとに定められた一般昇給額に、査定点に対応する額を加減したもの）に一律補正額と個別補正額を加えた金額である。

会社と組合は、毎年度、専称等級及び人事等級在級者を対象として、昇給額については、①一般昇給額と査定の最低額、②一律補正額及び個別補正の平均額を、加給については、基本給に乗じる一定の率（以下「加給率」という）の平均（以下「平均加給率」という）と平均出勤率以上の者に対する加給率の最低を、それぞれ協定している。

会社は運用において、査定点に対応する額については、協定による一般昇給額と査定め最低額の差の範囲内に査定額が収まるよう±5点の範囲内で査定される査定点の点数単価を決め、加給率については、協定とは異なり全員を100点としている。なお、昇格者については、調整のために査定点をマイナス1点として昇給額を定め、加給率は新人事等級に対応する率から1%を減じた率を用いている。

昭和59年度の基本給昇給額の構成要素の内訳及び平均加給率は、表5及び6のとおりである。

表4 組合員の人事等級別、査定区分別、昇給・加給及び一時金の基本給分

査定区分	氏名	59年度賃金査定		59年度一時金査定	
		昇給	加給	59年夏季	59年度末
専	A 6	101	100	101	100
M ・ 1 ・ 2 級	A 1	96	100	97	97
	A 3	102	99	102	100
	A 4	98	100	98	97
	A 5	98	100	99	100
	A 2	98	100	98	98
	A 7	99	100	99	99
	A 8	101	100	100	101
	A 11	99	100	100	99
	A 16	99	100	100	100
	A 17	100	100	100	101
	A 20	100	100	100	99
A 28	100	100	101	101	
査定点の加減		-10/12		-6/12	-8/12
3 ・ 4 級	A 41	99	100	99	99
	A 10	99	100	99	99
	A 9	99	100	99	99
	A 12	100	100	100	100
	A 13	100	100	100	100
	A 15	98	100	99	99
	A 18	100	100	100	100
	A 19	101	100	101	101
	A 24	100	100	100	100
	A 14	98	100	98	99
	A 21	100	100	100	100
	A 43	99	100	99	99
	A 42	99	100	99	99
	A 22	99	100	99	99
	A 23	99	100	100	100
	A 25	98	100	98	98
	A 26	99	100	99	99
	A 27	100	100	100	100
	A 40	98	100	98	98
	A 29	98	100	98	98
	A 30	97	100	98	99
	A 31	96	100	97	98
	A 32	99	100	99	99
A 33	101	99	101	100	
A 34	100	100	100	101	
A 35	98	100	98	98	
A 36	100	100	99	99	
A 37	98	100	98	98	
A 38	98	100	98	98	
A 39	99	100	99	99	
A 44	100	100	100	100	
査定点の加減		-31/31		-28/31	-25/31

の査定点一覧（表の「専」は専称等級、「M. 1. 2. 3. 4級」は人事等級である）

59年度5月20日現在の		59年5月21日 昇格	備考
人事等級	標準年齢		
技師2級	40		
人事等級1級	46		
1級	42	技師2級	班長
1級	41		
1級	41		
2級	42		
2級	40		
2級	40		
2級	39		
2級	35		班長
2級	35		班長
2級	35		班長
2級	34		班長
3級	40		
3級	39		
3級	38		
3級	37		
3級	36		
3級	35		班長
3級	35		
3級	35		班長
3級	34		
4級	35		
4級	35		
4級	35		
4級	35		
4級	34		
4級	34		
4級	34		
4級	34		班長
4級	34		
4級	33		
4級	33		
4級	33		
4級	33		
4級	33	3級	
4級	32		
4級	32		
4級	32		
4級	31		
4級	31		
4級	31		
4級	29		

表 5 昭和59年度の基本給昇給額の構成要素

(単位円)

	一般昇給額	査定点の点数単価	一律補正額	個別補正の平均額
専称 1 級	5,500	300		
専称 2 級・M級	4,700	300		
人事等級 1 級	3,900	300	300	466
2 級	3,300	300		
3 級	3,000	300		
4 級	2,700	300		

表 6 昭和59年度の平均加給率

	平均加給率 (%)
専称 1 級	56
専称 2 級・M級	54
人事等級 1 級	48
2 級	42
3 級	38
4 級	32

なお、査定点の点数単価は公表されておらず、査定点が－1ないし－2点でも個別補正が加えられるとほぼ協定による一般昇給額となるため、多くの場合、従業員は基本給から自己の査定点が悪かったのかどうかを知ることはできない。

イ 会社は組合は、一時金支給の都度、専称等級及び人事等級在級者を対象として、一時金のうち基本給に一定の率（以下「支給率」という）を乗じて算出される額について、①査定による支給率の平均（標準支給率）と最低支給率、②一律支給率（欠勤日数が1か月を越える場合に率が減じられる）を協定している。

なお、支給率を乗じる基本給には、夏季一時金の場合前年度基本給、年末一時金の場合当年度基本給が用いられる。

会社は運用において、標準支給率と一律支給率を加算して基本給に乗じた額に、会社の定めた点数単価に査定点（±5点以内）を乗じた額を増減することにより、査定の結果を一時金に反映している。

昭和59年における基本給に対する支給率及び査定点の点数単価は表7のとおりである。

表7 昭和59年における一時金のうち基本給に対する支給率と査定点の点数単価

	夏 季 一 時 金			年 末 一 時 金		
	標準支給率 (%)	一律支給率 (%)	査定点の 点数単価 (円)	標準支給率 (%)	一律支給率 (%)	査定点の 点数単価 (円)
専 称・1 級	645	135	20,000	638	130	30,000
専称2級・M級	622		20,000	614		30,000
人事等級 1 級	530		20,000	522		20,000
2 級	454		20,000	444		20,000
3 級	392		10,000	382		10,000
4 級	330		10,000	320		10,000

(5) 人事等級制度における昇格審査

ア 会社では、人事等級1級以下に在級する者の昇格審査を次のとおり行っていた。

現 在 の 人 事 等 級	8～2 級	1 級
上 位 等 級	7～1 級	M・専称2 級
資 格	在級2年以上	同 左
営業所に与えられる 昇格枠ないし推薦枠	等級別・標準年齢別 昇格枠	標準年齢別でない 推薦枠
決 定 者	営業所長	本 社

決 定 手 続 き	部門別調整会議での協議を経て（1、2級候補者では、部門担当副所長・営業所長調整会議も経て）決定	営業所長が部門別調整会議、部門担当副所長・営業所長調整会議を経て本社に推薦して、本社で面接・論文審査の上決定
-----------	---	--

なお、本社からの昇格ないし推薦人員枠の配分は、各営業所からその従業員の査定点の報告を受けた後に行われているが、その割当基準は営業所長にも知らされていない。

イ 昇格審査における査定対象期間は、前年3月1日から当年2月末日までであり、その間の昇給査定結果を基本として昇格審査がなされているが、大阪営業所では、さらに過去2年分の昇給査定結果をも参考としていた。

ウ 昭和59年度及び60年度において、大阪営業所における29歳以上で人事等級1級ないし4級に在級する者の標準年齢別の昇格有資格者の査定点、本社が割り当てた昇格枠、推薦枠及び昇格者の状況をみると表8ないし10のとおりである。

これによれば、59年度及び60年度において、2級及び3級在級者に対する人事等級別・標準年齢別昇格枠の配分は若年層に偏っている。一方、4級在級者で30歳以上の者に対する3級への昇格枠の配分数は、59年度は9名であったのに比べ60年度は17名である。また、1級からM級もしくは専称等級への昇格についてみると、営業所長により推薦された者が全て昇格している。

#### (6) 職能等級制度の概要

職能等級は、人事等級及び専称等級在級の全従業員（以下「対象従業員」という）を18職種に分類し、各職種ごとに係長以下の担当する業務を1ないし4等級職務に分類した標準職能基準書に基づき、従業員の職務遂行能力を評価して、技術職等にあつては4区分、事務職等にあつては2区分された職能等級に格付けするもので、この格付けを9段階の職級区分に対応させ、これに応じた仕事給が支給される。

職種別の職能等級と職級区分の対応関係、昭和59年度の職級区分別仕事給及び一時金の仕事給分は表11及び12のとおりである。

なお、職級区分ごとにそれぞれ1号俸及び2号俸が設けられているが、1号俸は、新制度への暫定措置として設けられたもので、進級（職能等級が上位に移行することを言う）の際はすべて2号俸に位置付けられる。

職能等級は、対象従業員につき毎年5月21日に評定し、その評定点によって進級するかどうかが決めている。

なお、夏季一時金は、前年度の職能等級に対応する仕事給分が支給されている。

表 8 大阪営業所における昭和59年4月1日の標準年齢別、昇給有資格者

標準年齢	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
推薦枠5 人事等級 1級→M・専 対象者 44名	5												
				1~2 103	1~3 102	1 104	1 102	1 102	1 102	1 103	1 100	1 101	1 98
				3 100		2 102	2 101	2~4 102		2~3 102	2 101	2 101	A5 98
						3 101	3 101	5 101		4 100			A4 98
昇格枠7 人事等級 2級→1級 対象者 54名			2	4		1							
			1 102	1 103	1~5 101	1 102	1 101	1~3 103	1 100	1 102	A11 99	A8 101	
			2 102	2 103	6 98	2 102	A17 100	4 100		2 98		2 101	
			3~4 102	3 102		3 101	A20 100					3 100	
			5 101	4 102		A28 100	A16 99					A7 99	
				5~9 102		5~8 100	5 98						
				10 99		9 99							
昇格枠4 人事等級 3級→2級 28才を除く 対象者 32名	1		2		1								
	1 104		1 103	1~3 102	1 102	1 102	A19 101	A13 100	1 101	1 99	1 100	A41 99	
			2 103	4 101	2~4 101	2 101	A18 100		A12 100	A9 99	A10 99	2 55	
			3~4 102		5 99	A24 100	A15 98		3 100	3 99			
昇格枠10 人事等級 4級→3級 26~28才を除く 対象者 55名	1		4	2	1	2		自動					
	1 102		1 102	1 102	A33 101	1 101	A3 100	1					
	2 100		2 101	2 101	2 100	2 101	A11 99						
	A3 100		3 101	3 101	3~4 99	A27 100	A42 99						
	4 99		4 101	4 101	A32 99	4 100	A14 98						
	5 98		5~7 101	A36 100	A29 98	A26 99	5 98						
			8~12 100	6 100	A30 97	A22 99							
			13 99	A34 100	A31 96	A23 99							
			A39 99	8~9 99		A25 98							
			A37 98	A35 98		A40 98							
		A38 98											
		17 97											

(注) 1. 組合員は氏名で、非組合員は標準年齢ごとに査定点の順位を示す番号で表示している。  
 2. 氏名の下に数字は59年度の昇給の査定点を示す。  
 3. 「専」は専称等級を示す。

(在級2年以上の者) に対する昇格及び推薦枠と昇格者 (  は昇格者)

42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
A 3 102		1 100	1 100	1 99		1		1			1			1	
2 100		2	2	2		2		2							
				A 1 96		3									
													自動		
1~2 99			1	1	1		1								
A 2 98							2								
			自動												



表 9 大阪営業所における組合所属別昇格対象者と昇格及び推薦枠並びに昇級、M及び数字は人事等級である)

等級	標準年齢	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
M・専 ↑ 1	推薦枠 5名	5												
	非組合員 対象者数	3 3 3 3 5 1 4												
	組合員 対象者数	1 3												
	昇格者数	1 1 1 1												
1 ↑ 2	昇格枠 7名					2	4		1					
	非組合員 対象者数					5	10	6	8	2	4	1	2	
	組合員 対象者数								1	3				
	昇格者数					2	4		1					
2 ↑ 3	29歳以上の昇格枠4名			不明	1		2		1					
	非組合員 対象者数			不明	1		5	4	5	2			2	3
	組合員 対象者数									1	3	1	1	1
	昇格者数			不明	1		2		1					
3 ↑ 4	30歳以上の昇格枠9名	不明	5	2	1		4	2	1	2				
	非組合員 対象者数	不明	不明	不明	4		14	7	3	3	1	1		
	組合員 対象者数				1		3	3	5	6	4			
	昇格者数	不明	5	2	1		4	2	(1)	2	1			

(注) ( ) 内は組合員の昇格者数で外数

表 10 同上 一昭和 60 年度一

等級	標準年齢	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
M・専 ↑ 1	推薦枠 5名													
	非組合員 対象者数	3 5 4 3 4 1												
	組合員 対象者													
	昇格者数	1 1 1												
1 ↑ 2	昇格枠 6名						4	2						
	非組合員 対象者数						6	6	6	8	2	4	1	
	組合員 対象者									1	3			
	昇格者数						4	2						
2 ↑ 3	30歳以上の昇格枠4名			不明	不明	1		1	2					
	非組合員 対象者数			不明	不明	4		9	8	4	3			2
	組合員 対象者									1	3	1	1	
	昇格者数			不明	不明	1		1	2					
3 ↑ 4	30歳以上の昇格枠17名	不明	不明	不明	不明			4	6	4	3			
	非組合員 対象者数	不明	不明	不明	不明	3		10	5	3	1	1		
	組合員 対象者					1		3	3	4	6	4		
	昇格者数	不明	不明	不明	不明			4	4(2)	3(1)	1(2)	1(4)		

(注) ( ) 内は組合員の昇格者数で外数

者の分布状況（4級以上の者）－昭和59年度－

(単位 人)

39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
2	2	1	1		2	2	2		3		2			1			1	
		2	1				1											
			(1)															
	2		2			1	1	1		2								
1	2		1															
1	1																	
1	1																	

(単位 人)

39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
5																		
3	1	2	1	1		2	2	1		3		2			1			1
			2					1										
1		1																
2	1	2		2			1	1	1		2							
	1	2		1														
3	1	1																
1	1	1																

表11 職種別職級区分表

職 級 区 分			A		B		C		D	
号 棒			1	2	1	2	1	2	1	2
職 種	技 術	保守員						④		
		工事員						④		
		生産技術員						④		
	事 務	事務員				②				①

注 1、①～④は職能等級を表す。

2、職級区ごとに号棒に応じて仕事が決められる。

表12 昭和59年度の仕事給及び一時金の仕事給分

(単位 円)

職給区分	号 棒	仕事給月額	一 時 金	
			59年夏季	59年度末
I	1	89,800	156,100	170,700
	2	87,800	150,000	163,800
H	1	86,200	150,000	163,800
	2	84,200	146,400	160,000
G	1	82,600	137,700	150,100
	2	80,600	134,100	146,300
F	1	79,000	133,700	150,100
	2	77,000	134,100	146,300
E	1	75,400	125,500	136,500
	2	73,400	121,900	132,700
D	1	71,800	125,500	136,500
	2	69,800	121,900	132,700
C	1	68,200	113,300	122,800
	2	66,200	109,700	119,000
B	1	64,600	113,300	122,800
	2	62,600	109,700	119,000
A	1	61,000	不明	不明
	2	59,000	不明	不明

E		F		G		H		I	
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	③				②				①
	③				②				①
	③				②				①

(7) 職能等級の格付け

ア 職能等級の格付けは、標準職能基準書に基づいて次の手順で行われる。

- ① 該当職種の業務を種類別に分類した業務（以下「単位業務」という）それぞれについて、等級別に細分類された業務（以下、これを構成する個々の業務を「課業」という）ごとに評定し、その評定結果を総合して、単位業務ごとに対象従業員の等級と評価（AからCまでの3段階）を決定する。②これを、点数に換算し、その合計点で対象従業員の職能等級を決定する。

保守員、工事員の例を示すと次のとおりである。

単位業務ごとの評価に対する点数

	A	B	C
1 等級職務	12	11	10
2 等級職務	9	8	7
3 等級職務	6	5	4
4 等級職務	3	2	1

職能等級区分に対応する点数

	保守員 (単位業務数 10)	工事員 (単位業務数 9)
職能等級 1 級	110～120	99～108
職能等級 2 級	80～109	72～98
職能等級 3 級	50～79	45～71
職能等級 4 級	～49	～44

イ 課業の評定は、第1次評定を係長、第2次評定を課長又は支所長が行い営業所長が決定する。

ところで、標準職能基準書では係長以下、班長、作業責任者等の総ての業務が各等級に対応する課業として分類されており、評定者は被評定者が職務上担当していない上位等級の課業や、職務上担当していない単位業務についても、できるかどうかを評定する。

なお、職能等級の評定の観点として、昇給査定の「能力」の項の評価要素と同じ内容が、各等級レベルに対応させて定められている。

ウ 組合員では、A41、A42、A43、A44の4名が事務員、A3が生産技術員、A12が工事員、その他の38名が保守員であるが、昭和59年度において組合が平均的従業員である標準者より低く格付けされているとしているのは同年度の標準年齢が32歳以上の保守員26名と、工事員1名である。なお、4名の事務員は職能等級の格付けが行われた56年度において既に1級に格付けされている。

組合は、このうち、職能等級3級で保守員のA35について2級への格付けを求めている他は、すべて1級への格付けを求めており、その

単位業務ごとの評定点は表13のとおりである。

これによれば、組合員の多くは保守・検査業務、コンサルティングなど日常経験している要素がほとんどを占めると認められる7単位業務では、1等級職務ができるとの評価を受けているが、管理的要素で構成される作業管理、作業改善及び作業指導の3単位業務では、A16とA18を除き総じて2等級職務しかできないものと評価されている。

作業管理、作業改善及び作業指導の各単位業務について標準機能基準書を示すと表14-1とおりであり、保守・検査業務、コンサルティングなどの単位業務のうち1等級職務についてのそれは表14-2のとおりである。

表13 組合が是正を求めている保守員である組合員の昭和59年度の職能等級

氏名	人事等級	標準年齢	職種	単位業務の評定			
				点検・整備	精密点検	故障対策	修理
A 1	1級	46	保守員	11	11	11	10
A 4	1級	41	保守員	11	10	10	10
A 2	2級	42	保守員	8	10	9	10
A 8	2級	40	保守員	11	11	11	10
A 7	2級	40	保守員	11	11	10	10
A 11	2級	39	保守員	12	12	11	10
A 16	2級	35	保守員	12	12	11	10
A 17	2級	35	保守員	10	10	10	10
A 20	2級	35	保守員	11	11	10	10
A 28	2級	34	保守員	11	11	11	12
A 10	3級	39	保守員	10	11	11	12
A 9	3級	38	保守員	11	11	11	10
A 13	3級	36	保守員	10	10	10	10
A 18	3級	35	保守員	12	12	11	10
A 15	3級	35	保守員	10	10	8	10
A 24	3級	34	保守員	10	10	10	10
A 21	4級	35	保守員	11	11	10	10
A 14	4級	35	保守員	10	10	8	10
A 27	4級	34	保守員	12	12	11	10
A 26	4級	34	保守員	10	11	10	10
A 25	4級	34	保守員	11	11	10	10
A 22	4級	34	保守員	11	12	10	10
A 23	4級	34	保守員	11	10	8	10
A 40	4級	34	保守員	9	10	10	9
A 33	3級	33	保守員	10	10	8	10
A 35	4級	32	保守員	8	9	8	7
総数 26名	1級相当（10以上）の数			23	25	20	24
	2級相当（7以上）の数			3	1	6	2
	3級相当（4以上）の数						

組合が是正を求めている工事員である組合員の昭和59年度の職能等級の評定点（評定点の

氏名	人事等級	標準年齢	職種	単位業務の評価（右の数字は点数）			
				計画・受付内容確認	現場調査打合せ	着工準備	施工管理 工程管理
A 12	3級	37	工事員	10	10	11	9

の評定点（評定点の合計が110点以上で1級、80～109点で2級である）

（右の数字は点数 <input type="text"/> は9点以下）						評 定 計	職 能 等 級 の 格 付 け
既 納 品 対 策	検 査	コンサルティング	作業管理	作業改善	作業指導		
12	11	10	10	7	10	103	2級
10	11	11	9	6	8	96	2級
8	12	11	8	7	8	91	2級
12	11	10	11	8	9	104	2級
10	8	10	7	7	7	91	2級
12	11	11	12	7	11	109	2級
10	10	11	11	10	11	108	2級
10	11	11	10	10	9	101	2級
10	11	10	5	10	10	98	2級
10	10	10	9	8	11	103	2級
12	11	11	10	6	9	103	2級
10	11	10	8	7	7	96	2級
10	10	9	8	8	9	94	2級
10	11	11	11	10	10	108	2級
10	10	10	10	7	9	94	2級
7	10	9	8	4	7	85	2級
10	11	10	11	7	10	101	2級
9	11	10	7	4	6	85	2級
12	11	11	11	10	9	106	2級
10	9	8	8	7	9	92	2級
10	10	9	9	7	9	96	2級
10	10	10	10	7	9	99	2級
10	10	8	5	7	8	87	2級
7	10	10	10	8	8	91	2級
10	8	8	7	7	8	86	2級
7	7	7	7	7	7	74	3級
21	22	19	12	4	7		
5	4	7	12	18	18		
			2	4	1		

合計が99点以上で1級、72～98点で2級である）

<input type="text"/> は9点以下）						評 定 計	職 能 等 級 の 格 付
品 質 施工指導	安全管理	原価管理	完成引渡	業務改善			
8	9	10	10	10	—	87	2級



表 14-1 保守員に係る標準職能基準書 (技粋)

単位業務	4 等級 職務	3 等級 職務	2 等級 職務	1 等級 職務
作業管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 担当現場の常備工器具備品等を確認し上級者に意見具申ができる</li> <li>② 上級者の指示により部品出庫ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 定型作業に関し巡回計画により、日々の作業計画の立案実施ができる</li> <li>② 納期、仕様を明示し部品出庫手配ができる</li> <li>③ 上級者の指示により部品調達手配ができる</li> <li>④ 上級者の指示により、改修見積書を作成できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 勤休状況、進捗度合い、計画外作業、保守外注作業を勘案した巡回計画の組替、調整ができる</li> <li>② 納期、仕様を明示し、部品調達手配ができる</li> <li>③ 計画に基づき、下級者に具体的作業指示、及び作業完了確認ができる</li> <li>④ HM修理依頼、及び改修見積書全般を作成できる</li> <li>⑤ 改修計画に関する諸情報の収集と意見具申ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 昇降機ごとの特徴、特性に併せた作業指示ができる</li> <li>② 新機種、技法に関する保守作業上の問題点について関連部署と折衝できる</li> <li>③ HM修理計画、及び改修計画を作成ができる</li> </ul>
作業改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 日常作業を通じて、気付く点、不具合点の提起ができる</li> <li>② 簡単な改善策を実施できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 日常作業を通じて、改善意識をもち、問題点、不具合点の改善策を立案できる</li> <li>② 日常作業を通じて、安全作業上の問題点不具合点の改善策を立案、推進できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 日常業務を通じての不具合点、問題点について、自ら改善策を行い、下級者提案の取り纏め、具体化の推進ができる</li> <li>② 作業手順、作業標準等の問題点を抽出し、上長へ改善策を具申できる</li> <li>③ 日常業務の問題点を調査研究テーマとして取り上げ研究推進できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 自部署改善策をまとめ、支所基準の立案、見直し、改訂ができる</li> <li>② 作業効率、安全面、品質管理面で効果的な事象に着目し具体策を立案出来る</li> <li>③ 調査研究に関する主要テーマの研究推進及び下級者指導ができる</li> </ul>
作業指導		<ul style="list-style-type: none"> <li>① 下級者に対し、点検整備作業に関する基礎的技術指導ができる</li> <li>② 下級者に対し、安全作業の指導ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 下級者に対し、保守作業全般にわたる技術指導ができる</li> <li>② 下級者に作業内容、現場環境に応じた安全作業の指導ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 下級者に対し、保守作業上の応用動作、問題解決手法等の指導ができる</li> <li>② OJT計画の作成、実施ができる</li> <li>③ 新しい技術情報の説明、指導ができる</li> <li>④ 安全に関する規定、基準、手順、教育等の企画立案、及び下級者指導全般ができる</li> </ul>

表 14-2 保守員に係る標準職能基準書 (抜粋)

単位業務	点検・整備	精密点検	故障対策	修理
1 等級業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 特種仕様昇降機の点検・整備ができる</li> <li>② 極めて高度な技術を要する不良の手直しができる</li> <li>③ 異常兆候の予見及び処理と顧客への注意指導ができる</li> <li>④ 新設昇降機の不良指摘、工事・検査へのフォローができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 五感により摩耗・劣化を判定せざるを得ない部位の点検ができる。</li> <li>② 機能・構造が複雑な精密点検ができる</li> <li>③ 各部位の概略の残存寿命を予測し、適切な顧客指導と作業計画への反映ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 多発故障の調査及び対策ができる</li> <li>② 特種仕様エレベーター、回路不良に起因する故障対策ができる</li> <li>③ 原因不明故障のデーター取りまとめ及び関係部門への応援の依頼ができる</li> <li>④ 重大故障に関する調査ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 難しい調査を伴う修理又は高度な修理作業ができる</li> </ul>
単位業務	既納品対策	検査	コンサルティング	
1 等級業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 複雑又は前例のない回路変更又は、機能への影響を総合的に判断した作業ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 特種仕様、特種環境を考慮した保守検査ができる</li> <li>② 非定型的な改修作業等、総合的判断を要する検査ができる</li> <li>③ 下級者の検査の総合的判断ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 顧客ニーズを把握し対策を講じ、必要に応じ関係部署へ情報提供ができる</li> <li>② 受注困難な物件、大口改修の必要性を顧客に説明し受注援助ができる</li> <li>③ 定期検査関係諸届について、関係法規、基準を踏まえ顧客に説明できる</li> <li>④ 昇降機の顧客引き渡しに関する打ち合わせ説明ができる</li> </ul>	

## 5 組合員と標準者及び別組合員との格差

### (1) 協定上の標準者

昭和56年の春闘時に、会社は組合に対し、5歳刻みで、当該標準年齢の平均的な保守員が平均的な昇給、昇格を受けた場合（以下「標準者」という）の人事等級、職能等級及び基準内賃金のおおよその目安につき、次のとおり提示した。

年齢	人事等級	職能等級	基準内賃金
20歳	6級	4級保守員	略
25歳	4級	3級保守員	略
30歳	2級	2級保守員	略
35歳	1級	1級保守員	略

57年の春闘時に、会社と組合は、標準者の人事等級・職能等級について、56年度の会社提示と同様の内容で協定を締結した。

また、58年の春闘時には、会社と組合は、30歳の人事等級を3級としたほかは56年と同じ人事等級・職能等級を、59年度の春闘時には、30歳の欄を抜いたほかは56年度と同じ人事等級・職能等級を、それぞれ標準者のそれとする協定を締結した。

### (2) 別組合員及び協定上の標準者と組合員との人事等級比較

昭和56年、別組合は、その組合員全員を対象に賃金実態調査アンケートを行った。このアンケートには、別組合員3,231名中2,995名が回答を寄せ、2,860名につき集計が行われた。

組合は、59年夏頃これを入手した。

これによって、別組合員の人事等級別平均年齢、別組合員における人事等級と職能等級の関係を示すと表15及び16のとおりである。

また、組合員について、56年度と59年度の人事等級別標準年齢の平均を示すと表17及び18のとおりである。

そして、別組合員の56年度の人事等級別平均年齢、56年度の協定上の標準者、組合員の56年度と59年度の人事等級別標準年齢の平均を比較したのが図2である。

表15 昭和56年度の別組合員の人事等級別人員分布

人事等級・専称	人員（人）	同等級に属する者の 平均年齢（歳）	構成比（%）
専称1級	0	—	0
専称2級	13	38.0	5.4
M 級	141		
1 級	268	35.0	9.4
2 級	504	31.0	17.6
3 級	274	29.8	9.6
4 級	712	27.5	24.9
5 級	471	23.2	16.5
6 級	349	20.9	12.2
7 級	125	19.3	4.4
8 級	0	—	0
合計	2,857	27.7	100.0

注 副参事3名を除く

表16 別組合技術職（営業従事者を含む）の人事等級別・職能等級別在級者の割合

職能等級		1	2	3	4
人事等級	専称2級	0.4	0.0	0.0	—
	M 級	5.0	0.3	—	—
	1 級	8.2	1.6	0.3	0.0
	2 級	3.7	13.6	1.6	—
	3 級	0.6	6.8	3.4	0.1
	4 級	0.1	9.5	17.4	0.9
	5 級			8.9	5.6
	6 級			0.4	7.9
	7 級				3.4
合計		18.0	31.8	32.0	17.9

（注）数字は、2,364名に対する割合を%で表示したものである。

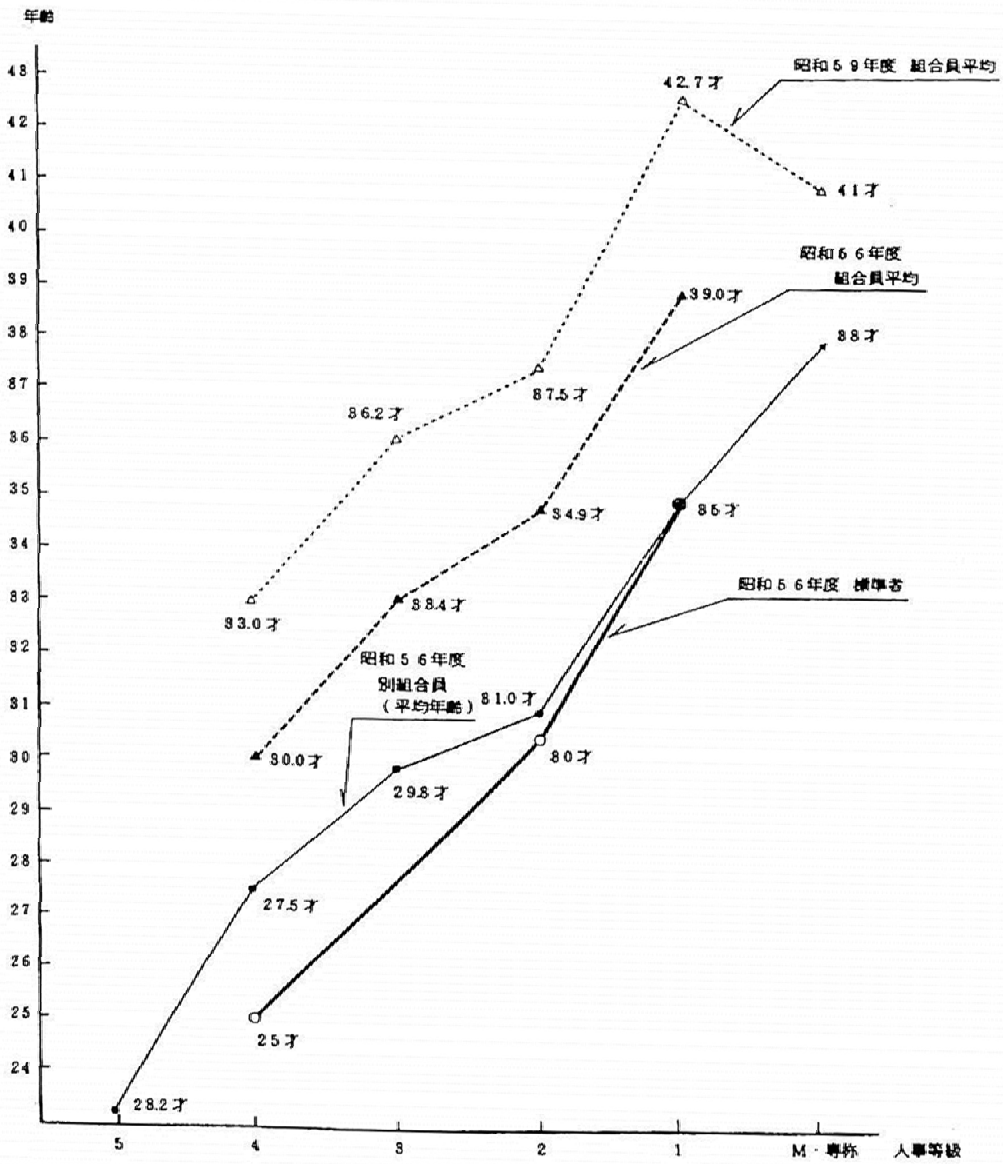
表17 昭和56年度の組合員の人事等級別人員分布

人事等級・専称	人 員 ( 人 )	平均標準 年齢 (歳)	構成比 (%)	別組合員との 平均年齢差(歳)
M級・専称2級	0	—	—	—
人員等級1級	5	39.0	11.4	4.0
2級	7	34.9	15.9	3.9
3級	10	33.4	22.7	3.6
4級	22	30.0	50.0	2.5
合 計	44	32.6	100.0	

表18 昭和59年度の組合員の人事等級別人員分布

人事等級・専称	人 員 ( 人 )	平均標準 年齢 (歳)	構成比 (%)	別組合員との 平均年齢差(歳)
M級・専称2級	2	41	4.5	3
人員等級1級	3	42.7	6.8	7.7
2級	8	37.5	18.1	6.5
3級	10	36.2	22.7	6.4
4級	21	33.0	47.7	5.5
合 計	44	35.6	100.0	

図-2 人事等級別標準年齢比較



(3) 別組合高卒技術標準者

昭和60年10月9日付で配布された別組合の職場討議資料によれば、59年度の平均的な高卒技術従業員（以下「別組合高卒技術標準者」という）の標準年齢別の人事等級、職能等級及び賃金は表19のとおりである。

表19 昭和59年度別組合高卒技術標準者の人事等級、職能等級及び賃金

昭和59 4月1日の満年齢 (歳)	人事等級 (級)	職能等級 (級)	基本給加 給	給仕事給 合	計	夏	季	一	時	金	計	支	給	率	分	仕	事	給	分	合	計	(単位 円)		
																							給	給
39	1	1	95,200	45,696	87,800	228,696	633,080	150,000	783,080	620,704	163,800	784,504												
35	2	1																						
34	2	1	80,000	33,600	87,800	201,400	471,200	150,000	621,200	459,200	163,800	623,000												
-																								
30	3	2																						
29	3	2	66,800	25,384	80,600	172,784	352,036	134,100	486,136	341,016	146,300	487,316												
-																								
27	4	2																						
26	4	3	57,100	18,272	73,400	148,772	265,515	125,500	391,015	256,950	132,700	389,650												
25	4	3																						
24	4	3	52,200	16,704	73,400	142,304	242,730	125,500	368,230	234,900	132,700	367,600												

#### (4) 大阪高卒従業員と組合員の人事等級・職能等級の比較

大阪営業所における高卒在籍者について、組合員のいる標準年齢29歳以上に限定して、昭和59年度における組合員以外の非管理職従業員（副参事を除く。以下「大阪高卒従業員」という）につき、標準年齢ごとに人事等級及び専称等級を表す数値（ただし、M級及び技師・主事は0とする）の平均値を算出し、組合員については、56年度と59年度についてその平均値を算出し、これを別組合高卒技術標準者の59年度における標準年齢ごとの人事等級と比較したのが表20である。

これにより、59年度について組合員の標準年齢別人事等級分布と大阪高卒従業員の標準年齢別人事等級の平均を比較したのが図3、標準年齢別人事等級の平均について59年度の大阪高卒従業員、別組合高卒技術標準者と56年度及び59年度の組合員を比較したのが図4である。

なお、56年度から59年度までの間では、組合員のうち、A33が4級から3級に、A20が3級から2級に、A6、A3が1級から技師2級に昇格したが、他の40名は昇格していない。

大阪高卒従業員のうち技術職である者（以下「大阪高卒技術職従業員」という）につき、標準年齢ごとに職能等級を表す数値の平均値を算出し、技術職の組合員については、56年度と59年度について同様に平均値を算出し、これを別組合高卒技術標準者の59年度における標準年齢ごとの職能等級と比較したのが表21である。

なお、56年度から59年度までの間では、技術職の組合員のうち、A12、A30、A31、A33、A26、A29、A40、A37、A38、A39が3級から2級に、A19、A5が2級から1級に進級したが、他の28名は進級していない。

これにより、59年度について組合員の標準年齢別職能等級分布と大阪高卒技術職従業員の標準年齢別職能等級の平均を比較したのが図5、標準年齢別職能等級の平均について59年度の大阪高卒技術職従業員と56年度及び59年度の組合員を比較したのが図6である。



表 20 大阪高卒従業員及び組合員の標準年齢別人事等級分布

標準年齢 (歳)	大阪高卒従業員 59年5月21日現在						59年5月21日			
	M級 専称	1 級	2 級	3 級	4 級	平均的 格付け 水準	M級 専称	1 級	2 級	3 級
24					不明					
25					不明					
26				不明	不明					
27				不明	不明					
28			不明	不明	不明					
29			1	5	3	3.22			0	0
30		0	0	0	0			0	0	0
31		2	8	13	10	2.94		0	0	0
32	0	7	7	10	5	2.45	0	0	0	0
33	0	5	7	4	3	2.26	0	0	0	1
34	1	5	8	5	1	2.00	0	0	1	1
35	2	3	2	0	1	1.38	0	0	3	3
36	2	4	4	1		1.36	0	0	0	1
37	4	1	1	2		1.13	0	0	0	1
38	3	3	2	3		1.45	0	0	0	1
39	3	1	0	1		0.8	0	0	1	1
40	4	2	2	1		1.0	1	0	2	1
41	4	1	0	0		0.2	0	2	0	0
42	3	1	2	0		0.83	1	0	1	0
43	0	0	0	0			0	0	0	0
44	2	2	0	0		0.5	0	0	0	0
45	0	2	1			1.3	0	0	0	
46	2	2	1			0.8	0	1	0	
47	0	0	1							
48	0	2	1							
49	0	0	2							
50	0	2	0							
51										
52										
53	0	1	0							
54	1	0								
55										
56	0	1								

注  は等級在級者不在を示す。



図3 昭和59年度 標準年齢別人事等級分布

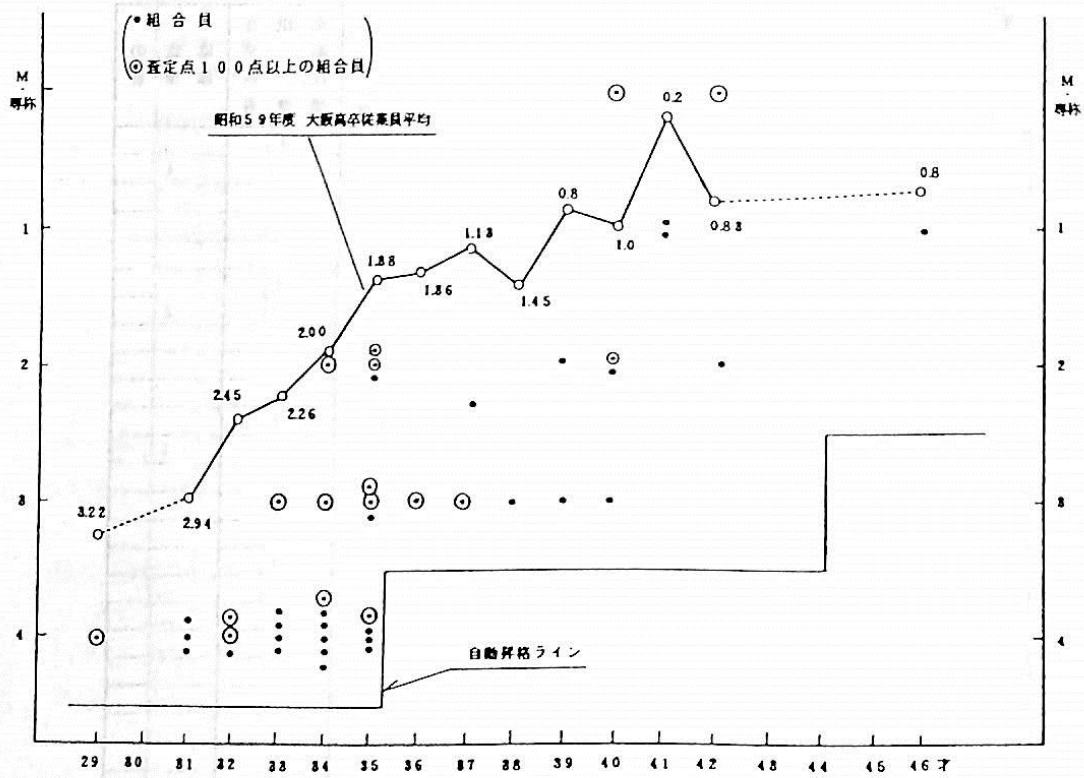


図4 標準年齢別人事等級平均比較

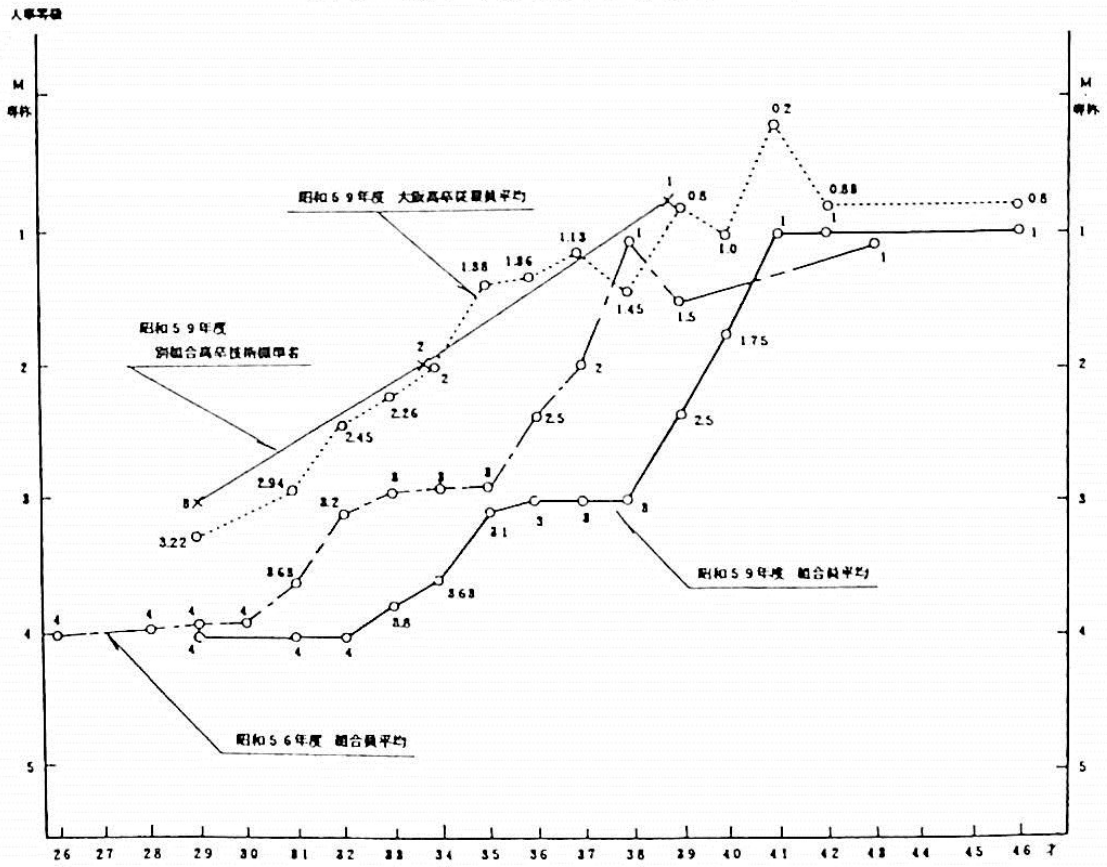


表 21 大阪高卒技術職従業員及び技術職組合員の標準年齢別職能等級分布

標準年齢 (歳)	大阪高卒技術職従業員 59年5月21日現在				技		
					59年5月21日		
	1 級	2 級	3 級	平均的 格付け 水準	1 級	2 級	3 級
24							
25							
26							
27							
28							
29	0	7	2	2.22	0	0	0
30	0	0	0	—	0	0	0
31	7	25	1	1.82	0	3	0
32	10	19	0	1.66	0	2	1
33	9	9	1	1.58	0	5	0
34	9	11	0	1.55	0	8	0
35	4	3	0	1.43	1	7	0
36	8	3	0	1.27	0	1	0
37	5	3	0	1.38	0	1	0
38	7	3	0	1.30	0	1	0
39	4	1	0	1.20	0	2	0
40	6	2	0	1.25	1	2	0
41	4	1	0	1.20	1	1	0
42	4	2	0	1.33	1	1	0
43	0	0	0	—	0	0	0
44	4	0	0	1.00	0	0	0
45	0	2	0	2.00	0	0	0
46	2	3	0	1.60	0	1	0

術 職 組 合 員					別 組 合 高 卒 技 術 標 準 者	協 定 の 標 準 者
現 在	5 6 年 5 月 2 1 日 現 在					
平 均 的 格 付 け 水 準	1 級	2 級	3 級	平 均 的 格 付 け 水 準		
					3	
						3
					2	
	0	0	3	3.00		
—	0	2	1	2.33		
—	0	1	4	2.8		2
2.00	0	6	2	2.02		
2.33	0	8	0	2.00		
2.00	0	1	0	2.00		
2.00	0	0	1	3.00	1	
1.88	0	1	0	2.00		1
2.00	0	2	0	2.00		
2.00	1	2	0	1.67		
2.00	0	2	0	2.00		
2.00	1	1	0	1.50		
1.67	0	0	0	—		
1.50	0	0	0	—		
1.50	0	0	0	—		
—	0	1	0	2.00		
—						
—						
2.00						

図5 昭和59年度 標準年齢別職能等級分布（技術職）

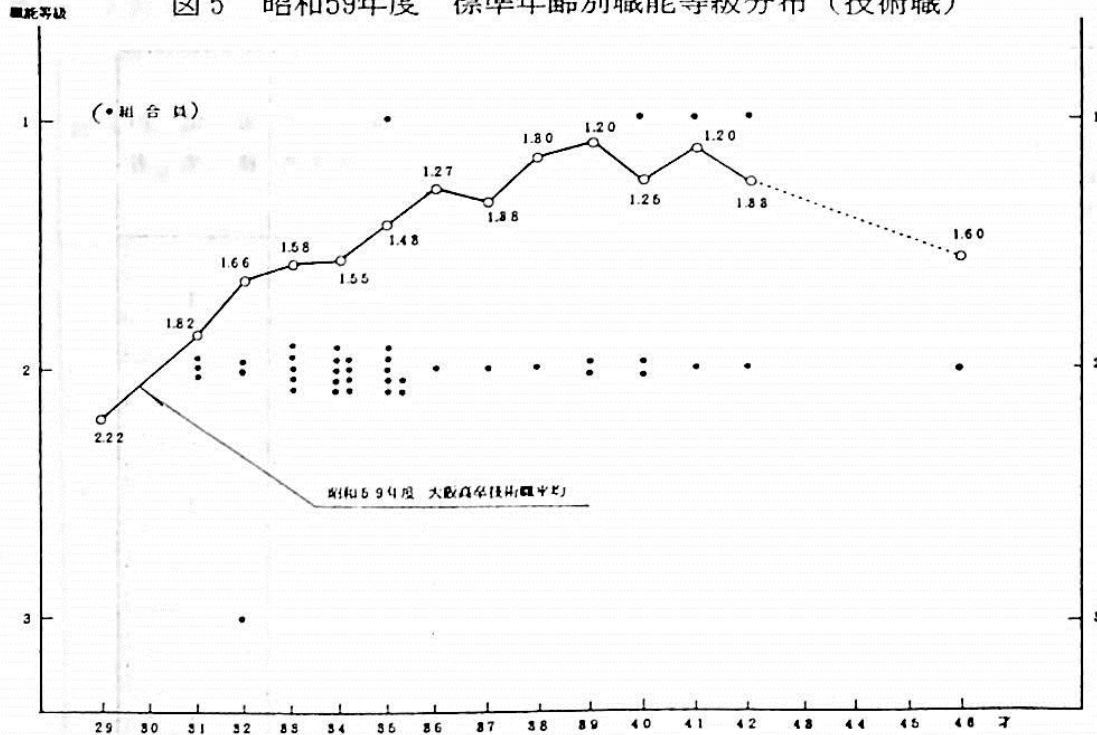
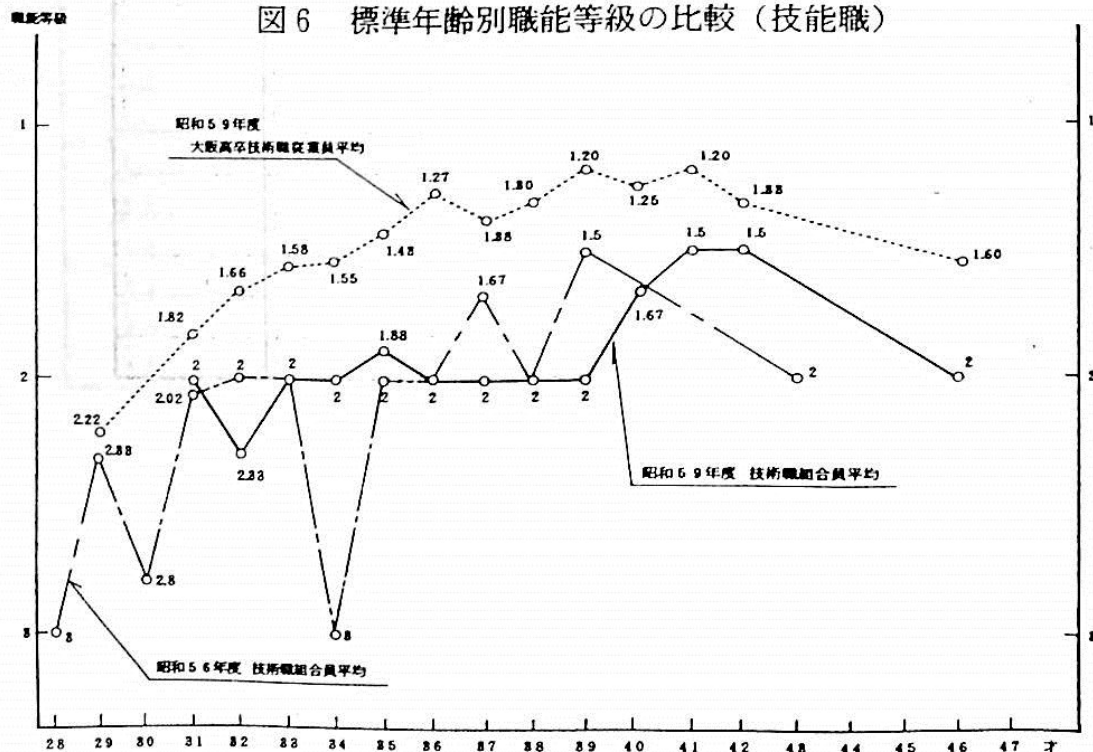


図6 標準年齢別職能等級の比較（技能職）



(5) 別組合高卒技術標準者と組合員の賃金・一時金の比較

昭和59年度における44名の組合員の賃金額及び一時金の額は、表22の通りである。

賃金のうち基本給・加給・仕事給の合計額及び一時金の額について、組合員の分布状況を(3)で示した別組合高卒技術標準者と比較したのが図7、8及び9である。



表 22 標準年齢順、組合員の昭和 59 年度付けによる賃金・一時金の一覧

氏名	59 年 5 月 21 日			59 年度賃金のうち基本給・加給・仕事給			
	人事等級	職能等級 (級)	標準年齢 (歳)	基本給	加給	仕事給	合計
A 1	人事等級 1 級	2	46	93,800	45,024	82,600	221,424
A 3	技 師 2 級	1	42	97,000	51,410	87,800	236,210
A 2	2 級	2	42	87,400	36,708	80,600	204,708
A 5	1 級	1	41	94,100	45,168	87,800	227,068
A 4	1 級	2	41	91,900	44,112	82,600	218,612
A 6	技 師 2 級	1	40	99,500	53,730	87,800	241,030
A 8	2 級	2	40	85,200	35,784	80,600	201,584
A 7	2 級	2	40	83,300	34,986	80,600	198,886
A 41	3 級	(1)	40	72,200	27,436	69,800	169,436
A 11	2 級	2	39	83,400	35,028	80,600	199,028
A 10	3 級	2	39	80,000	30,400	80,600	191,000
A 9	3 級	2	38	79,700	30,286	80,600	190,586
A 12	3 級	2	37	79,100	30,058	80,600	189,758
A 13	3 級	2	36	77,300	29,374	80,600	187,274
A 16	2 級	2	35	80,000	33,600	80,600	194,200
A 17	2 級	2	35	79,500	33,390	80,600	193,490
A 20	2 級	2	35	78,600	33,012	80,600	192,212
A 18	3 級	2	35	78,300	29,754	80,600	188,654
A 15	3 級	2	35	77,100	29,298	80,600	186,998
A 19	3 級	1	35	76,900	29,222	87,800	193,922
A 21	4 級	2	35	74,600	23,872	80,600	179,072
A 14	4 級	2	35	72,300	23,136	80,600	176,036
A 43	4 級	(1)	35	71,400	22,848	69,800	164,048
A 42	4 級	(1)	35	71,400	22,848	69,800	164,048
A 28	2 級	2	34	79,900	33,558	80,600	194,058
A 24	3 級	2	34	76,800	29,184	80,600	186,584
A 27	4 級	2	34	75,800	24,256	80,600	180,656
A 26	4 級	2	34	72,900	23,328	80,600	176,828
A 25	4 級	2	34	71,500	22,880	80,600	174,980
A 22	4 級	2	34	71,300	22,816	80,600	174,716
A 23	4 級	2	34	68,400	21,888	80,600	170,888
A 40	4 級	2	34	69,200	22,144	80,600	171,944
A 33	3 級	2	33	72,700	26,899	80,600	180,199
A 30	4 級	2	33	70,600	22,592	80,600	173,792
A 32	4 級	2	33	73,900	23,648	80,600	178,148
A 29	4 級	2	33	68,700	21,984	80,600	171,284
A 31	4 級	2	33	65,800	21,056	80,600	167,456
A 35	4 級	3	32	66,100	21,152	75,400	162,652
A 34	4 級	2	32	72,700	23,264	80,600	176,564
A 36	4 級	2	32	71,600	22,912	80,600	175,112
A 39	4 級	2	31	68,500	21,920	80,600	171,020
A 37	4 級	2	31	65,300	20,896	80,600	166,796
A 38	4 級	2	31	64,700	20,704	80,600	166,004
A 44	4 級	(1)	29	60,300	19,296	69,800	149,396

注 ( ) は事務職の職能等級であることを示す。

(単位 円)

一時金のうち基本給・仕事給対応分					
5 9 年 夏 季			5 9 年 年 末		
基本給対応	仕事給対応	合 計	基本給対応	仕事給対応	合 計
543,800	137,700	681,500	551,600	150,100	701,700
653,100	150,000	803,100	721,700	163,800	885,500
457,100	134,100	591,200	461,700	146,300	608,000
580,500	150,000	730,500	613,500	163,800	777,300
545,900	137,700	683,600	544,200	150,100	694,300
730,800	150,000	880,800	740,300	163,800	904,100
477,100	134,100	611,200	509,000	146,300	655,300
449,400	134,100	583,500	458,100	146,300	604,400
353,100	121,900	475,000	359,700	132,700	492,400
470,000	134,100	604,100	468,700	146,300	615,000
393,700	134,100	527,800	399,600	146,300	545,900
392,100	134,100	526,200	398,100	146,300	544,400
397,900	134,100	532,000	405,000	146,300	551,300
388,400	134,100	522,500	395,800	146,300	542,100
449,400	134,100	583,500	459,200	146,300	605,500
444,700	134,100	578,800	476,300	146,300	622,600
439,400	134,100	573,500	441,200	146,300	587,500
393,100	134,100	527,200	400,900	146,300	547,200
378,900	134,100	513,000	384,800	146,300	531,100
394,700	134,100	528,800	403,700	163,800	567,500
331,100	134,100	465,200	335,700	146,300	482,000
302,200	134,100	436,300	315,400	146,300	416,700
308,100	121,900	430,000	311,300	132,700	444,000
308,100	121,900	430,000	311,300	132,700	444,000
467,100	134,100	601,200	478,600	146,300	624,900
385,200	134,100	519,300	393,200	146,300	539,500
336,700	134,100	470,800	341,100	146,300	487,400
341,100	134,100	448,200	318,100	146,300	464,400
298,500	134,100	432,600	301,800	146,300	448,100
306,700	134,100	440,800	310,900	146,300	457,200
303,200	134,100	437,300	307,800	146,300	454,100
287,800	125,500	413,300	291,400	146,300	437,700
331,300	134,100	465,400	372,200	146,300	518,500
300,300	134,100	434,400	307,700	146,300	454,000
318,800	134,100	452,900	322,600	146,300	468,900
285,500	134,100	419,600	289,200	146,300	435,500
263,900	134,100	398,000	276,100	146,300	422,400
273,400	125,500	398,900	277,500	136,500	414,000
322,200	134,100	456,300	337,200	146,300	483,500
312,100	134,100	446,200	312,200	146,300	458,500
293,600	125,500	419,100	298,300	146,300	444,600
269,700	125,500	395,200	273,900	146,300	420,200
266,900	134,100	401,000	271,200	146,300	417,500
264,600	121,900	386,500	271,400	132,700	404,100

図7 技術職組合員の59年度基本給・加給・仕事給の合計額分布

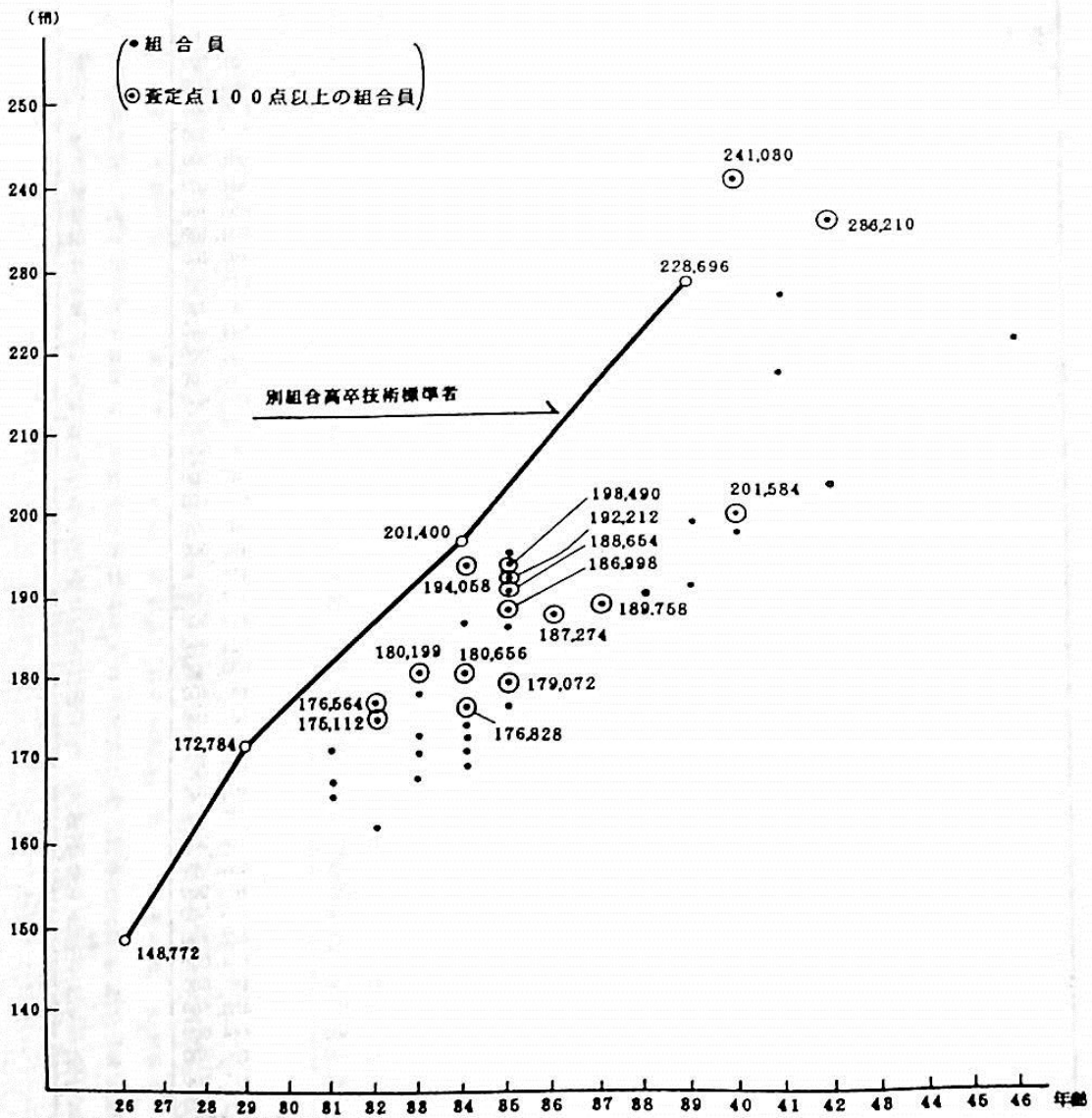


図 8 技術職組合員の59年夏季一時金の分布

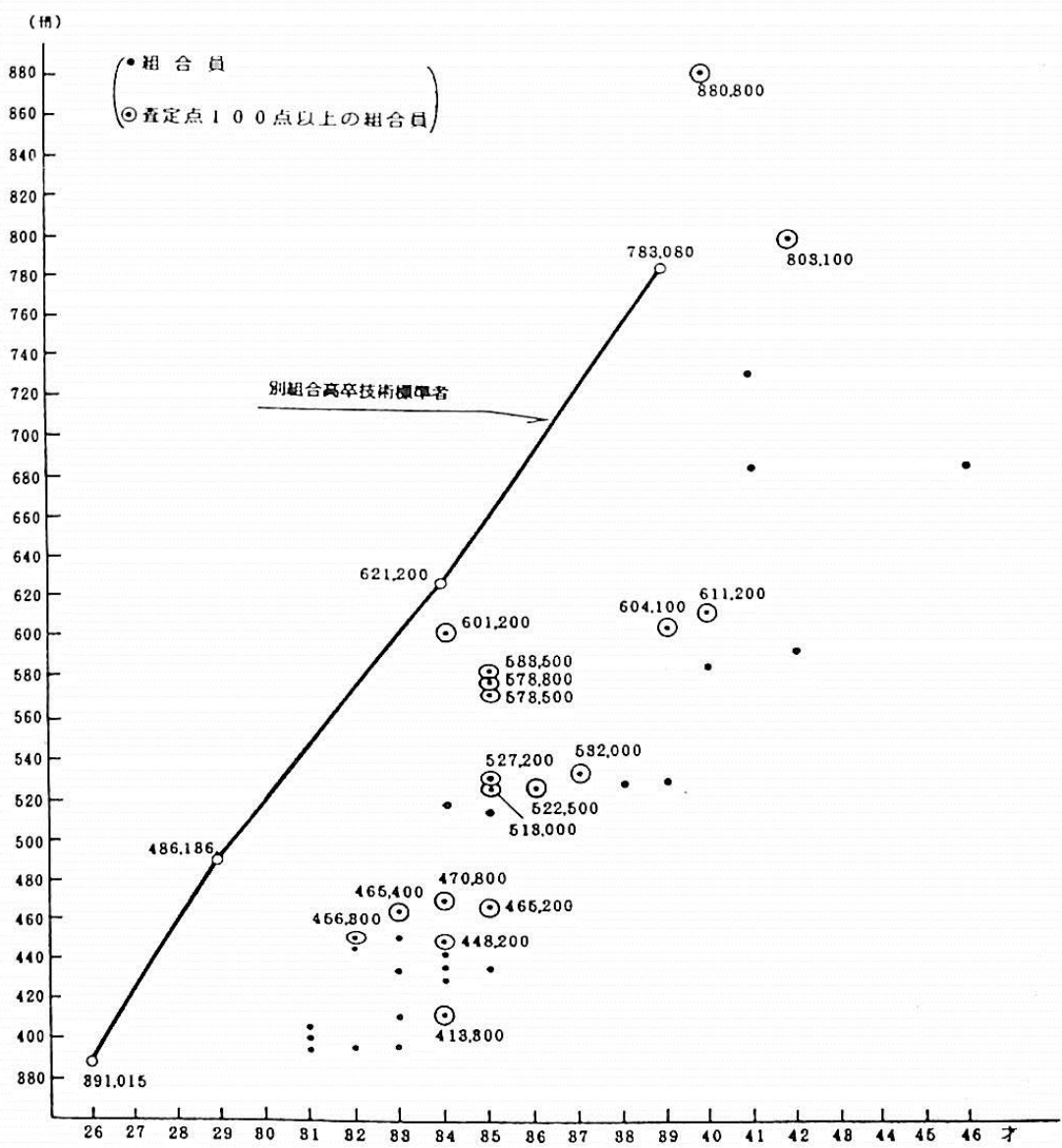
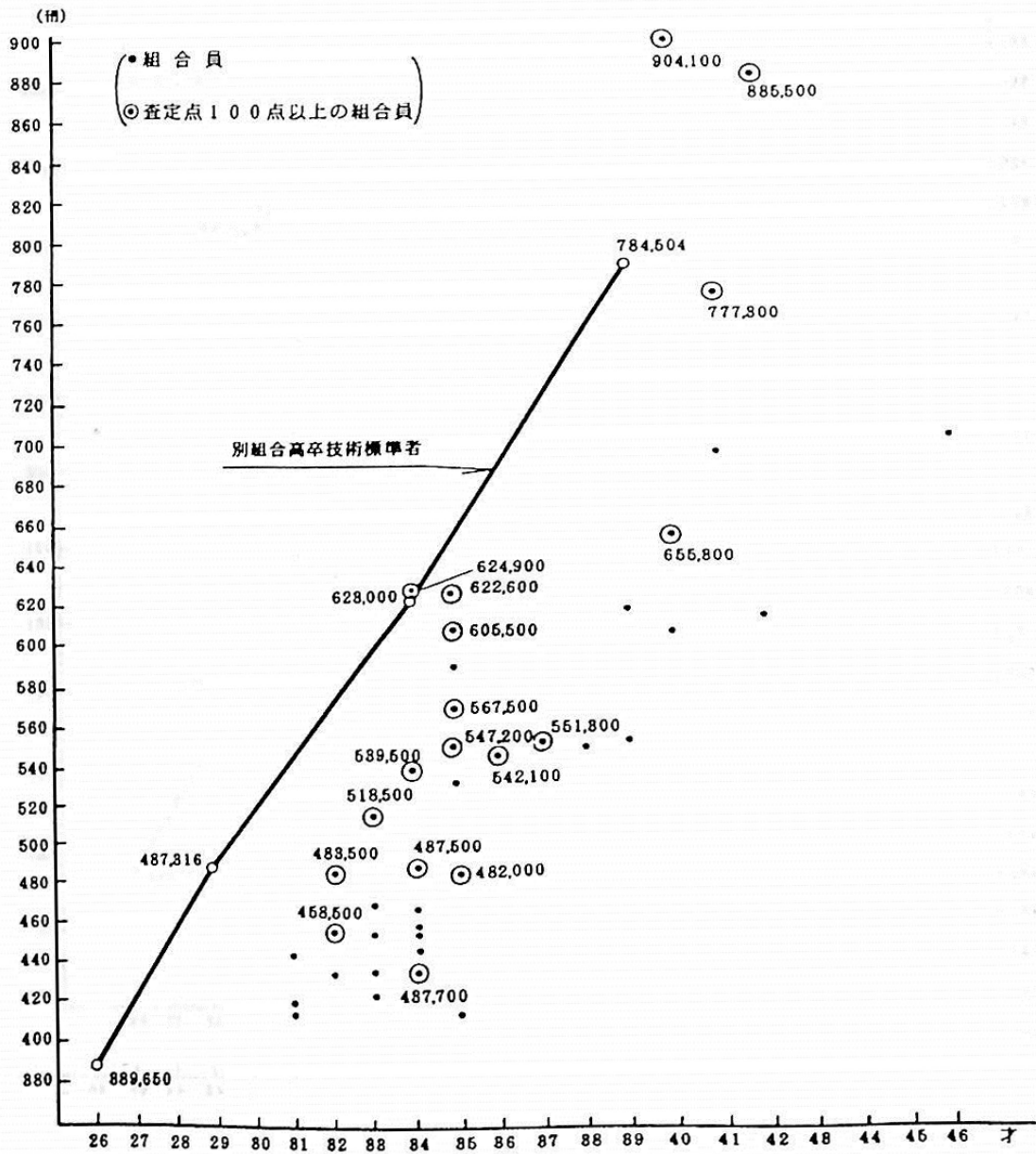


図9 技術職組合員の59年年末一時金の分布



## 6 保守員の作業内容

### (1) 保守契約台数及び保守員

昭和59年3月の大阪営業所における保守契約台数は、エレベーターが7,685台、エスカレーターが1,022台、ダムウエーター（物品昇降用で人を乗せないエレベーター）・立体駐車場が257台、計8,964台で、この保守サービスを担当する保守員（職能等級基準の職種分類によれば、保守員の業務は「昇降機の定期検査、保守及び調整と官庁検査代行」である）は255名であった。

### (2) 保守作業の内容

保守作業の内容は表23のとおり改定されてきた。

#### ア 定期保守業務

MUG保守方式導入以後の定期保守業務は次のとおりである。

定期点検は、1か月に2回、1人でエレベーターやエスカレーターを停止させずに主として目視により運転状態を点検するものであるが、3か月に1回は2人点検となっている。なお、定期整備が計画されているときは、その月の定期点検は1回となる。

精密点検は、10年または15年に1度行うものである。

コンサルタントは、支所で行う顧客への日常的対応である。

定期整備は、原則として2人で行うもので、整備項目を異にするI整備からIV整備までを定められた間隔で一つのサイクルとして順次行うことになっているが、会社は、58年7月から4種類の整備のうち1種類を1人整備とした。

なお、特別整備、長周期整備及び清掃整備は、営業所で対応している。

定期保守を担当する保守員は、班単位で一定の地域を担当する。

保守員は、現場に出動する際には各昇降機ごとの保守履歴カード等を携帯して顧客に出向き、保守作業が終わるとエレベーター保守作業報告書を2部作成のうち1部を顧客に提出し、1部をもち帰って班長に提出する。

後述の故障修理作業報告書を含め定期保守を担当する保守員1人が1年間に作成する書類は、およそ800枚である。

#### イ 検査業務

検査には、保守検査（保守契約に基づく社内検査）及び定期検査（建築基準法に基づく検査）業務があり、会社は、保守検査時に併せて

表23 保守作業の内容

従来保守	E-72（昭和51年4月以降）	MUG（昭和54年4月以降）	
定	定期点検	点検	定期点検
			精密点検
		コンサルタント	

期 保 守	定期整備	I 整備	同	左	
		II 整備	同	左	
		III 整備	同	左	
		IV 整備	同	左	
	特別整備			長周期整備	
				清掃整備	
検査	定期検査	同	左	同	左
	保守検査	同	左	同	左
故障対策		同	左	同	左
修理		同	左	同	左

定期検査を行っている。

検査担当員は、保守員のうち建築基準法に基づく検査を行う資格を有する者が任命され、支所の管轄地域全体を担当して検査を行っており、定期保守担当の保守員と異なり支所にスタッフとして配置されているが、職制上特定の係長の下におかれている。

検査担当員の作成する書類には、保守検査判定表兼対策作業表（以下「判定表」という）の他、検査成績書など行政庁に提出する書類があり、検査担当員1人が1年間に検査するのは、およそ400台である。

検査の結果、不良対策の必要があれば、検査担当員は判定表に必要事項を記載のうえ、緊急度をA（要即時対策）、B（1か月以内に対策が必要なもの）、C（1年以内に対策が必要なもの）及びD（対策不要）の4区分で評価のうえ支所長に報告し、これが対策指示書として支所長から当該昇降機の定期保守を担当している班長に渡される。

#### ウ 故障対策及び修理

故障対策は、昼は支所で、夜間はサービスセンターで対応している。

故障対策に保守員が出動したときは、故障修理作業報告書に原因、講じた対策を記入したものを2部作成のうえ1部は顧客に提出し、1部は支所に持ち帰って班長に報告し、保守履歴カード等を作成（サービスセンターから出動した際は、この作業は班長が行う。）して支所長の検印をもらう。

故障原因は、出動者が故障修理作業報告書の「不良元」欄に故障原因に応じたコードを付し、班長、係長及び支所長の決裁を経て、大阪営業所に報告されている。なお、故障修理作業報告書は、原因を確定するために再度班長又は係長によって作成し直されることが多い。

修理は、小修理にあつては支所で、大修理にあつては営業所で対応している。

#### (3) 会社の安全管理

支所の管理者又は営業所の安全責任者は、現場作業の安全パトロール

に回り、保守作業安全点検表で安全対策状況をチェックする。大阪営業所の安全責任者がチェックした保守作業安全点検表は、各支所に送られ、班長から班員に対して必要な指導が行われる。

#### (4) 保守員の勤務体制

支所の勤務時間は8時45分から17時30分までで、昼休みは12時から12時45分であった。支所では、毎朝8時45分から朝礼が行われ、全体に対する指示・連絡が行われた後、班又は係のミーティングをして現場に出動していた。

保守員は作業終了後、通常17時頃帰社して事務処理を行い、勤務を終える。検査担当員の場合は、事務量が多いため、月に3日ほど現場に出動しない日がある。

なお、保守員が複数（通常2名）で出動した際には、従来経験年数の多いものがチーフとなっていたが、会社は昭和58年度からこれを制度化し、係長又は班長が毎朝朝礼後に人事等級の上級者を作業責任者として任命することとした。

支所では、大阪営業所のコンピューターで毎月打ち出される対象機器ごとの作業名と作業時期に基づき、班長が中心になって点検・整備の月間計画を立て、検査担当員の検査日程とともにすべての作業日程がスケジュールボードに表示される。

これらの日程から作業が遅れた場合、班長及び係長が応援態勢をとって対応している。

係長は、保守員の作業内容を、①スケジュールボード、保守作業記録や帳票のチェック、②故障時の応援並びに故障原因及び対策作業結果の把握、③客からの直接連絡や営業折衝の際に聞く要望やクレーム、④安全パトロールでの指摘などによって掌握している。

#### (5) 故障原因

会社の統計によれば、会社を取り扱っている昇降機の故障事故のうち保守不良に起因すると報告されている呼び出し故障（保守不良故障といい、これは保守作業不良故障と、作業不良外保守不良故障に分類される）の件数は、昭和58年度は10,743件で、このうち保守員の分解、調整、部品交換作業自体が不適切で故障の原因となったと報告されているもの（保守作業不良故障という）は2,072件である。

当時の会社の保守員数は約3,000名であるので、1年間で1人およそ0.69件の保守作業不良故障を起こしていたことになる。

一方、組合員のうち会社が平均以下の査定を行った保守員26名につき、査定理由として掲げられている故障事故35件（査定期間19か月で、1人当たり1年で0.85件）を会社の故障修理作業報告書に基づき保守作業不良故障、作業不良外保守不良故障等に分けて表すと表24のとおりである。

これによれば、平均より低い査定を受けた技術系組合員26名にかかわる保守作業不良件数は9件で年間1人当たり0.22件となり全従業員平均



の3分の1弱である。

表24 低査定をうけた26名について査定理由とされている故障事故

組 合 員 名	保守作業不良故障	作業不良外保守不良故障	分類不明	そ の 他
A 9				
A 37	1	1	1	
A 4				
A 14				
A 2	1			
A 26		1	2	
A 40		2		1
A 32		8 (A 38 と共通)		
A 38		8 (A 32 と共通)		
A 15	1 + 1 (A 23、 A 29 と共通)	1		1
A 23	1 (A 15、 A 29 と共通)			
A 29	1 (A 15、 A 23 と共通)			
A 20	1 (A 36 と共通)			
A 36	1 (A 20 と共通)			
A 39				
A 30	2 (A 35 と共通)			1 (A 35 と共通)
A 35	2 (A 30 と共通)			1 (A 30 と共通)
A 5			1	
A 31			1	
A 54				2
A 11				
A 16				
A 22				
A 25				
A 10		1		
A 1	2		2	
26 名	9 (0.22/人/年)	14 (0.34/人/年)	7	5

注1 分類不明とは、呼び出しにより補修に向いたが、故障修理作業報告書が提出されていないことなどにより、会社の分類が証拠上不明のものをいう。

2 その他とは、呼び出し故障のうち、故障修理作業報告書において、保守不良以外の原因であるとして分類されたものをいう。

3 会社の査定理由は、58年3月から59年9月の19か月間の事実に基づくものである。

7 京都支所の組合員に係る査定理由

(1) 会社が査定理由を主張した組合員の範囲

当委員会が、組合員に係る査定理由の立証を求めたところ、会社は、昭和59年度の昇給並びに夏季及び年末一時金の査定点が99点以下の組合員29名につき、査定期間中の低査定理由となった事実を出張し、組合はこれを争った。

会社が立証の対象とした査定期間は19か月間で、次のとおりである。

当委員会は、会社が示した組合員の低査定理由について、京都支所については証人調べを行った。また、その他の支所については双方は陳述書によりその主張を疎明した。

以下、低査定を受けた京都支所の組合員4名について、会社の主張及びこれにかかわる事実を認定する。

	査 定 期 間
59年度昇給査定	58年3月1日から59年2月末日
59年夏季一時金査定	58年10月1日から59年3月末日
59年年末一時金査定	59年4月1日から59年9月末日

(2) 京都支所の組合員の状況について

昭和59年5月21日現在の組合員は次の5名である。

氏 名	人 事 等 級	標準年齢	備 考
A 4	人事等級1級	41歳	
A 9	人事等級3級	38歳	以下「A9」という
A14	人事等級4級	35歳	
A34	人事等級4級	32歳	以下「A34」という
A37	人事等級4級	31歳	以下「A37」という

会社は、このうち、A34を除く4名について、低査定となった理由を主張した。

査定期間中、A9はB8第3係長の下のC20班に、A34及びA37は59年3月まではC20班に、同年4月からはB7第1係長の下のC21班に所属し、一般保守を担当していた。

また、A4は57年度には第3系の班長をしていたが、本件査定期間中はA14及び大阪営業所検査グループから派遣された他の従業員とともに3名で検査を担当し、B7第1係長に直属していた。

A14は、59年3月末までは検査担当であったが、59年4月に異動となり、その後一般保守を担当している。

本件査定期間中、京都支所には組合員である班長はいなかった。

(3) A9について

ア 会社の主張する低査定理由

A9は、知識、技量は普通であるが、報告書、シートなど書類の作成に不備があり、また、貸与品を紛失するなど責任感に欠け、加えて

支所をあげての受注推進の取組みにも積極性に欠けた。この結果、次の査定となった。

昭和 59 年度	昇給	夏季一時金	年末一時金
査 定 点	99	99	99

評価の根拠たる事実は以下のとおりである。

① 住宅都市整備公団九条大宮住宅エレベーターの件

昭和58年4月26日、作業責任者として整備作業を実施したおり、顧客に対し、保守作業報告書で「かごシル（エレベータードアの敷居）が腐食により浮き上がっておりシル取り外し防錆修理が必要です。別途見積を提出します」としながら、必要な見積調書（見積依頼書）を作成しなかった。

そのうえ、5月12日に定期点検を実施した際には、防錆修理が必要な状態が続いているのに異状がない旨の保守作業報告書を顧客に提出した。

このようなことは、一貫性に欠け、顧客の信用を損なう。

② 報告書不備の件

昭和58年4月1日、桂ガーデンハイツの定期点検作業にかかる保守作業報告書に記載された顧客管理番号が間違っていた。また、同月21日の佐川急便本社ビルNo.2エレベーターの定期整備にかかる保守作業報告書の押印が欠落していた。

③ 向陽グランドハイツNo.3エレベーターの件

昭和59年2月2日、A9が作業責任者となって実施した整備作業では、マグネットブレーキの分解手入れを実施するとともに「(i)ライニング残存量、(ii)分解後のマグネットブレーキのパネセット値、(iii)プランジャーストローク」をそれぞれ測定して整備シートに記入することになっているのに、同シートにはこの値が記入されていなかった。

この測定値の記載は、制動機の機能、部品取り替えの要否、作業計画の判断資料として重要であり、作業マニュアルにも定まっていることであるから、規定の不遵守、責任感の欠如を示す業務不良である。

④ 貸出品紛失の件

A9は、作業用貸出品の管理が悪く、本件査定期間中にペンチ等工具6件を紛失した。

京都支所における同期間中の組合員以外30名の工具紛失件数は、1人平均0.8件である。

⑤ 改造修理等の受注推進の件

B9支所長は、人事等級3級以上の班員にも見積調書の作成、受注折衝にあたらせるよう班長会議で班長に指示したが、A9は、改修受注は1件、部品販売は2件と少なく、積極的に顧客から受注を

獲得する姿勢が見られなかった。

なお、他の人事等級3級の3名が指摘のうえ受注に結び付けた件数の平均は、改修受注、部品販売とも1人10件である。

#### イ 会社主張に関し認定した事実

##### ①について

見積調書の作成は班長業務であったが、昭和58年4月、B9支所長は、人事等級3級以上の班員にもこれを作成させるよう班長会議で班長に指示した。

同年4月26日、A9はA34と定期整備項目の「シル溝、点検・清掃」を実施した際にかごシルの腐食を発見し、保守作業報告書にこれを指摘して「別途見積を提出します」と記載し、C20班長、B8係長の決裁を得た。

その後、A9は自ら見積調書を作成せず、C20班長も指示しなかった。

同年5月12日にA9は同現場で定期点検を実施し、「運転状態異常ありません」との保守作業報告書を顧客に提出したが、この定期点検項目には「シル溝、点検・清掃」はない。

この後、同年11月17日までの間でみると、C20班長、A9、A37及びA34がそれぞれ3ないし4回本件エレベーターの点検・整備を行っているが、誰も見積調書を作成せず、この間顧客からクレームがあったとの疎明もない。

なお、本件シル腐食は、B8係長が59年2月に指摘し、59年8月に自ら見積調書を作成しており、A9が指摘してから1年10か月後の60年2月に取替えが行われた。

##### ②について

定期保守担当員は、約20件の顧客を受け待ち、1年半の期間では約1,200枚の書類を作成するところ、会社がA9について示している書類の不備はこの内の2枚である。

一方、組合員でないものが作成した書類で別の事実の立証を目的として会社から当委員会に提出された書証の中にも、顧客名が不正確であったり押印忘れがある書類が散見される。

##### ③について

本件マグネットブレーキの分解手入の際、A9は、分解前の測定値を測定記入し、組立時に技術基準に従い分解前の値にセットしたが、このセット値を分解後の欄に記入するのを忘れた。

本件測定値の記入漏れのある整備シートについては、B8係長、B9支所長の両名とも昭和59年6月19日に決裁印を押しており、A9への注意もしていない。

一方、会社では1年に1度自己監査を行っているが、同年11月28日に行った自己監査の報告書によれば、京都支所は、生産管理各測

定項目の数値記入漏れが散見されるとの指摘を受けている。

④について

会社では、保守員が会社の貸与している工具を紛失又は破損した場合は、それぞれ保守員から貸出工具管理担当者に自主申告させて補充している。

京都支所では、昭和58年5月及び6月に、貸与工具一式の常時携帯を安全運動のテーマとして取り上げ、一斉点検を行って、工具に不足のある者に紛失届けを出させて、補充させた。A9の提出した紛失届けのうち3件はこのとき申告されたものである。

なお、A9の紛失した工具6件の総額は4,190である。

一方、前記③の自己監査の報告書によれば、京都支所は現場常備工具の配備に不備があり対策を要するとの評価を受けているというのであるから、京都支所では組合員以外の工具紛失件数は査定期間中1人当たり0.8件であったとの会社の主張は過少の疑いがあり、同主張を認めるに足る疎明は充分とはいえない。

⑤について

大阪営業所においては、昭和58年4月から改修及び部品交換の受注推進運動に取り組むことが決められ、これにともなって従来営業課で行ってきた顧客との折衝による改修受注が従来から支所の業務である部品販売とともに支所の業務とされた。

改修及び部品交換の受注は班単位に目標を設定して取り組まれ、査定期間中、班長を含め4名で構成されていたC20班は会社の定めた目標を達成していた。

ところで、会社は自ら指摘し受注したもののみを担当者の成果として評価したと主張する。

そこでこれを改修についてみると、A9が査定期間中に自ら指摘して、かつ見積書を顧客に交付し受注したのはハトヤ瑞鳳閣のみであり、同人が数多く改修の必要を指摘しているチャンピオン物件(支所で受注せず、営業所で直接受注する物件をいう)は、A9の成果とは認められていない。

しかし、他の人事等級3級の3名の成果とされた件数には、3年毎に取り替えることとされ指摘を要しないギヤー油や、B9支所長が班員にも見積調書を作成するよう指示した58年4月以前に見積調書が作成された物件も相当数含まれている。

一方、部品販売についてみると、A9が査定期間中に自ら指摘して、かつ受注したのは株式会社キングのインターホンブザーとユニチカ中央病院のセレン整流器だけであり、59年6月7日に指摘した日本競馬施設のセレン整流器の取り替えは、ほぼ受注が決まっていたとしても受注時には異動していたとして、ハトヤ瑞鳳閣の電力継電器の販売はC20班長が指示したのものとして、また、ネオン式イン

ジケーターランプは会社の販売促進物件であって特に指摘を要しないものとして、いずれもA9の成果とは認められていない。

しかし、他の人事等級3級の3名の成果とされた件数には、インジケーターランプと同様特に指摘を要しないキーBOXも相当数含まれている。

(4) A37について

ア 会社の主張する低査定理由

A37は、作業時あるいは作業後の確認を怠って事故やクレームを発生させたり、報告書の顧客名称を間違えるなどして顧客の信頼を損ねたばかりか、上長の作業指示に従わず事故を起こしたり、貸与品を紛失するなど仕事に対する責任感、意欲に欠け、また、現場規律も守らなかった。この結果、次の査定となった。

昭和59年度	昇給	夏季一時金	年末一時金
査定点	98	98	98

評価の根拠たる事実は以下のとおりである。

① 住宅都市整備公団九条大宮住宅エレベーターの件

昭和58年7月15日、A37は住宅都市整備公団九条大宮住宅エレベーターの定期点検を行ったが、そのすぐ後の同月18日、エレベーターの着床が狂う故障があった。これは、同年5月23日にA37がA34とともに定期整備でマグネットブレーキの手入れ及びライニングピスの取替作業を行ったが、このような場合にはその後の点検時に必ずフォロー修正しなければならないところ、A37が定期点検時にこれをしなかったためである。

② 株式会社キングの件

昭和58年8月17日、A37は、株式会社キングでエレベーターの定期点検を実施した際に、保守作業報告書にキング商事株式会社と同社の旧名を記載して顧客に提出した。このため顧客から強いクレームがあり、係長が出向き謝罪した。同社は、53年3月に社名を変更し、保守履歴カードにも新社名が記されているのに間違えたものである。

③ モリタ製作所社員寮の件

昭和58年11月18日、A37は、モリタ製作所社員寮エレベーターの定期点検を実施した際、エレベーターの照明用の電源スイッチを切って作業したが、作業終了後にこれを復帰することを忘れて帰社した。このため、顧客から「エレベーターを直しに来て故障を起こすとは何か」との強いクレームがあった。

これは、作業終了時の試運転を怠ったために起こったものである。

④ 作業服未更衣の件

A37は、A4、A14と同様、昭和59年1月までは、始業時までには作業服に着替えるようにとの上長の指示を守らず、始業直後の朝礼

に私服で出席し、同年1月から3月までは、始業時までには上着を作業服に着替えたものの、ズボンは私服のままであった。

⑤ 京都市崇仁住宅No.2エレベーターの件

昭和59年7月30日、京都市崇仁住宅No.2エレベーターで缶詰事故が発生し、サービスセンターから2名出動して復旧した。この事故は、同月25日にA37が作業責任者として定期整備を行った際、C21班長から「マグネットブレーキ・プランジャー位置の合マークを確認し、ヒタゾール（潤滑油）の塗布を行うように」と当日の朝指示されていたにもかかわらず、この作業を行わなかったため生じたものである。

⑥ 貸出品紛失の件

A37は、貸出品の管理が悪く、本件査定期間中に両ロスパナ他3件の工具を紛失した。

イ 会社の主張に関し認定した事実

①について

昭和58年5月23日、A37は定期整備の際、A34とともにライニング取付ビス取替作業を行った。この作業は、作業基準でフォロー修正をすることが定められているライニング取替え作業には当たらない。その後、同人は同年6月10日、同月29日、同年7月15日に1人で定期点検を行ったが、この際の点検項目である着床に異状はなく、顧客から会社に苦情もなかった。なお、プランジャーストローク値の測定は3カ月に1度2で行う定期点検の際の点検項目で、会社の作業基準でもストローク調整は1人整備実施不可能な項目とされており、同人は上記の1人点検時にこの測定を行わなかった。

同年7月18日、本件エレベーターの着床がUP側で+95mm、DN側で-55mmレベルが狂う故障を生じた。

本件故障につき、同日にサービスセンターから出動した作業員は故障修理作業報告書に確たる原因は不明であることを記載し、翌19日、故障原因を特定する故障修理作業報告書を作成したC20班長は、本件故障原因をプランジャーストロークが変化してブレーキの動作遅れの状態となりレベル狂いを生じたものとし、同報告書の不良元欄に作業不良外保守不良を示すコード2を付した。

なお、本件エレベーターはライニングの摩耗が早くプランジャーストロークの変化も早い特性をもっており、会社は公団の要請で、59年から定期点検を常時2人で実施するようになった。

②について

A37は、対策フォロー表を見て顧客名を記載したが、事務員が同表の顧客名を訂正していなかったため、本件の間違いを生じたものである。

なお、昭和59年9月26日、61年6月14日に組合員以外の保守員も、

故障修理作業報告書において、顧客名を間違えて「キング商事」と記載している。

③について

通常、保守員は、機械室での点検作業後、照明スイッチのみを切ってエレベーターを運転し、停電灯の点灯と併せてエレベーターが正常に動いていることを確認したうえで、機械室に戻り、照明スイッチを入れて保守作業完了後の試運転の実施欄を含めて保守作業報告書を書き、顧客に提出する。本件エレベーターに油圧式で機械室が下であり、保守作業報告書記載後にエレベーターに乗らなくてすむので、A37は照明スイッチの復帰忘れに気付かなかったものである。

④について

タイムカードが職場内に移され、ロッカーが整備されてから、保守員の多くが始業時前に更衣するようになったが、会社が始業時前の更衣を組合に申し入れた事実はなく、始業時前に更衣することを定めた労使協定、就業規則もない。

なお、従前はほとんどの保守員が始業後に着替えており、現場に出る者は現場で更衣していた。

⑤について

本件缶詰事故を起こしたエレベーターは、昭和58年1月まで他社が保守していたエレベーターを同年2月から会社が引継いだもので、同年6月28日、7月15日、19日と原因不明の停止事故が続いていた。

さらに、同年9月10日、12日にも故障を起こしたため、C21班長は事故原因について調査し「テフロン加工しているプッシュロッドが摩耗して事故を生じている」としてこの交換を求め見積書を顧客に提出したが成約に至らなかった。

なお、同エレベーターは59年2月19日にも停止事故を起こした。

その翌日、C21班長は、同エレベーターの事故の頻発状況を踏まえ、班会議で班員に応急対策として「通常1年に1度のプッシュロッド部へのヒタゾール塗布を今後2か月に1度行うよう」指示し、故障修理作業報告書には「2か月に一度マグネットブレーキの整備を行う」旨記載した。

同年5月15日、C21班長は、本件エレベーターの定期点検でヒタゾールを塗布した。

同年4月からC21班に異動となり本件エレベーターを担当することとなったA37は、同年7月25日の朝、作業責任者となってC22と2人で定期点検に出動する際、C21班長から「マグネットブレーキのプランジャー位置の合マークを確認し、プッシュロッド部にヒタゾールを塗布するように」との指示を受けた。

同年7月30日、缶詰事件が発生し、翌31日、C21班長はA37にヒタゾール塗布の件をたずねたが、この際、同人は「ヒタゾールは十



分塗布されていると判断し、そのまま組み立てた」旨を答えた。

同班長は、故障修理作業報告書に「7月25日の作業時にヒタゾールを塗っていれば防げたもの」と記載して、不良元欄に作業不良を示すコード3を付した。

⑥について

A37が提出した貸出品紛失届は4件で、その総額は820円である。

(5) A4について

ア 会社の主張する低査定理由

A4は、再三にわたり注意を受けるも勤務時間中に顧客先やサービスセンターで寝込むなど仕事に対する意欲がなく、また、顧客に接する態度も悪くクレームがついたり、報告書提出が遅れる、顧客名を間違える、規律を守らない、貸与品を紛失するなど責任感にも著しく欠けていた。この結果、次の査定となった。

昭和59年度	昇給	夏季一時金	年末一時金
査定点	98	98	97

評価の根拠たる事実は以下のとおりである。

① 上新電機京都寺町店の件

昭和58年10月12日、A4が、上新電機京都寺町店エレベーターの保守検査を実施した際、「検査報告書」の顧客名を「大栄電設第一ビル」と誤記して顧客に渡した。

支所で同報告書の控えを見たB7係長が、この間違いに気付き正しい顧客名を記載した「検査報告書」を改めて作成し、他の一般保守員に届けさせた。

顧客名の間違いは、信用にかかわるとともに、業務処理の正確性、注意力に欠けることを示すものである。

② 日動火災エレベーターの件

昭和58年11月28日、A4が日動火災エレベーターの保守検査を実施した際、事前に顧客に連絡して行うことになっている非常連絡装置のテストを事前に顧客に連絡せずに行った。

電気室にいた顧客の従業員がこれに驚いてA4に注意したが、対応した同人の態度がよくなかったため、B7係長に対し「非常連絡装置のテストを当方に断りもなく実施したのでA4に注意したらふてぶてしい態度であった。態度がなっていない」旨電話で強いクレームがあり、同係長が謝罪した。

③ 就業時間中の睡眠の件

A4は就業時間中にしばしば睡眠し、査定期間中に7回も上司に見つかって注意を受けた。

また、昭和59年6月14日に、顧客先の京都競馬場でエレベーターの保守検査を実施した際、午後1時30分頃に、第6変電室で寝ているところを同競馬場施設部担当のC23（以下「C23」という）に見

つかり注意を受けた。

しかも、このときC23から直接B9支所長に「態度が悪い。仕事を中止させろ」とのクレーム電話が入った。

支所長は、共同作業者のA9に事実を確認のうえC20班長に謝罪に行かせて同班長をその日の作業に付き添わせることで了解を得たが、会社の信用を著しく失墜した。

④ 作業服未更衣の件

A4は、昭和59年4月まで、始業時までには作業服に着替えるようにとの上長の再三の注意にもかかわらず、始業時から始まる朝礼に私服で出席した。

⑤ 輪読不参加の件

京都支所では、昭和58年7月から59年9月まで、毎週2回、朝礼後、係ごとに、保守資料（保守作業安全規定、保守指示書、べからず集）を輪読していたが、A4は、再三の注意を無視してこの輪読に参加しなかった。

⑥ 判定表提出遅れの件

検査担当員は、年1回実施する保守検査において、検査終了後判定表を作成し、不良箇所があれば、緊急度の高いものから順に対策を講じるべき期限に応じてAないしDランクの判定を付して支所長に提出することになっている。

そして、この判定表に基づいて、ラインに対して対策措置が指示される。

しかるに、A4は判定表の提出が遅く、査定期間中に検査実施後2週間以上遅れたものが112件あり、しかもこのうち原則として即日対策を実施すべき緊急度Aランクのものが36件もあった。

⑦ 貸出品紛失の件

A4は、作業用貸出品の管理が悪く、本件査定期間中に両口スパナ他9件の工具を紛失した。

⑧ 私の提案の件

会社は、業務に対する理解と意欲の向上を目的として、担当業務に関する簡単な改善提案を行う「私の提案」を実施し、毎朝1人1件の提案を目標にして取り組んでいるが、A4は本件査定期間中に1件の提案もなかった。

イ 会社の主張に関し認定した事実

①について

大栄電設第一ビルに納入されたエレベーターの引継書を支所長が受理したのは昭和57年11月24日で、A4はこの引継書に基づき検査台帳を作成した。

その後、58年2月28日までにこのエレベーターの所有者は上新電機となった。

A 4 は、このエレベーターにつき、同年10月12日に第1回保守検査を行ったが、このとき持参した保守履歴カードの顧客名が上新電機と変更されていることに気付かず、顧客名を「大栄電設第一ビル」と記載した保守検査報告書を顧客に提出した。

なお、A 4 は本件査定期間を含む1年半に約600台の保守検査を実施しているが、会社がA 4 につき指摘した報告書の不備はこの1件のみである。

②について

昭和58年11月28日、検査担当員のC 24が作業責任者となりC 21班長を補助者として10時20分から11時40分まで日動火災No. 1・2エレベーターの保守検査を実施した。

A 4 は、3人で行う必要があるオイルバッファテスト（油圧式緩衝器の機能検査）を手伝うため現地に応援に行った。

同日、顧客の従業員は、顧客への事前連絡もなく非常連絡装置のボタンが押されたことにつき、会社に電話で「現場にいわせたA 4 に注意したらふてぶてしい態度であった」旨の苦情を述べた。

③について

A 4 は、自律神経失調症にかかり神経の緊張を和らげる薬を服用しており、仮眠室で弁当を食べた後仮眠した際、査定期間中の19か月間に7回寝過ごし、B 7 係長やB 9 支所長に起こされたことがあった。

昭和59年6月14日、A 4 はA 9 を補助者として京都競馬場で定期検査を実施した。

A 9 は、同所西館エスカレーターの作業準備のため、午後1時20分頃に同館のシャッターを開け始めた。

このとき、C 23がA 9 のところへ「A 4 がこの時間まで寝ているとは何事か、作業は中止しろ、会社に電話する」と怒ってきた。

A 9 は、第6変電所で横になっていたA 4 を起こしに行くとともに、B 9 支所長に電話で「午前中の作業がずれ込んだ」旨述べたが、同支所長はC 20班長を出向させるのでそれまで作業を中止するように述べた。

同所に到着したC 20班長は、A 9 から事情を聞いたうえ、C 23に謝罪した。

④について

A 37の作業着末更衣の項に同じである。

⑤について

京都支所では、昭和58年7月から59年9月まで、毎週2回、朝礼後に20分ないし30分ほど保守資料を保守員が順番に声を挙げて読んで行く輪読を行っていた。輪読は、通常係長が主催し係単位で行っていた。

A 4、A 14ら検査担当員は、保守第 1 係が輪読するときにはこれに参加するよう指示されていたが、特に注意されたときの他は参加しなかった。

⑥について

検査担当員は、判定表に指摘事項を記載のうえ A から D までの判定を付すが、判定表は定期保守担当員への指示書を兼ね、支所長の決裁を得てから班長に渡される。

ところで、検査担当員の帰社時間は概ね午後 5 時頃で、勤務時間は午後 5 時半までであることから、支所では、A 判定については支所長決裁を待たずに即日対策を実施できるよう、検査担当員は直接係長にメモでもいいからその内容を連絡するようにとの指示がなされている。

また、支所では、検査担当員が判定表等の書類を作成整理するため、検査担当員の作業スケジュールとして、大体 1 か月 3 回の事務整理日（時間に直すと 25 時間程度）を設けていた。

A 4 は、査定期間中でみると、A 判定のものについてはメモで係長に連絡していたので対策に支障を生じたことがなかったが、判定表の提出が検査実施後 2 週間以上後のものが 112 件（このうち A 判定のものが 36 件）あった。なお、同時期の組合員以外の検査担当員では、査定期間中に判定表の提出が検査実施後 2 週間以上後のものは 21 件（このうち A 判定のものは 1 件）であった。

⑦について

A 4 の紛失届は工具 10 件で、その総額は 4, 100 円である。

⑧について

会社では、業務の改善並びに従業員の意欲の向上を目的として、毎月従業員から「私の提案」を募集している。

提出された「私の提案」は、課長（支所にあっては支所長）が、従業員から出された提案について、直ちに採用できないものについても何らかの助言をして採用可能なものに訂正させたうえ褒賞金 200 円を支給していた。

査定期間の 19 か月間に、京都の従業員は平均 3. 3 件の「私の提案」をしたが、A 4 は「私の提案」を出さなかった。

(6) A 14 について

ア 会社の主張する低査定理由

A 14 は、上長の指示に従わず、顧客先の禁止されている場所への入室等規律を守らないばかりか、実施すべき作業を怠る、報告書の提出が遅れるなど、責任感の欠如や作業計画に対する企画力の不足など、目標達成に向けての努力不足があり、仕事への意欲も見られなかった。この結果、次の査定となった。

昭和 59 年度	昇給	夏季一時金	年末一時金
査定点	98	98	99

評価の根拠たる事実は以下のとおりである。

① 京都タワー付添拒否の件

昭和58年8月16日は大文字の送り火の日で、支所では例年どおり京都タワーに2人の付添（顧客の要請に応じ、顧客に出向いて突発の必要に備える業務で、18時から21時までの業務）を予定していたが、他の現場でも6人の付き添いが必要となったため、同月11日にB7係長がA14に付き添うように説得したところ、出来ないというだけで、理由も言わずに断った。

② 京都タワーNo.6 エスカレーター の件

昭和58年12月23日、A14は、京都タワーNo.6 エスカレーターの保守検査を実施した際、年1回実施するマグネット・ブレーキ回路用セレン整流器（以下「MBCR」という）の測定記録を怠った。

③ 保守検査予定表の件

昭和58年4月頃、A14は、担当していた保守検査予定表の作成に関し、上長から「機種により実施台数が4台可能な場合もあり、2台しか出来ない場合もある。もう少し実情に合った予定表を作成し、会社の定めた保守検査期限に遅れることがないように」と指示されたにもかかわらず、画一的で期限の遅れを気にしない予定表しか作らなかった。

このため、実際の作業は、上長が変更した予定表で行わざるを得なかった。

④ 作業着末更衣の件

A14は、昭和59年3月まで、始業時までには作業服に着替えるようにとの上長の再三の注意にもかかわらず、始業時から始まる朝礼に私服で出席した。

⑤ 輪読不参加の件

A14はA4と同様、再三の注意を無視して保守資料の輪読に参加しなかった。

⑥ 判定表提出遅れの件

A14は、本件査定期間のうち昭和58年4月から59年3月まで保守検査を担当していたが、この間の保守検査台数179台のうち、判定表の提出が検査実施後2週間以上遅れたものが23件あり、このうち即日対策をすべきA判定のものが13件あった。

⑦ 京都競馬場の件

昭和59年4月12日、A14は京都競馬場エレベーターの定期点検を行ったが、この際、立ち入り禁止区域である投票機設置室に無断で立ち入ったため、顧客の担当者からB8係長に対し厳重に注意するよう申入れがあり、B8係長はA14に厳重に注意するとともに顧客

に出向き謝罪した。

⑧ ルミエール丹波橋エレベーターの件

保守検査即日合格率向上運動中の昭和59年7月25日、ルミエール丹波橋エレベーターの検査をしたA14は、即日対策できる不良箇所を指摘しながら、これをしなかった。

また、判定表の提出も遅く、同年8月10日ようやく提出された。

B9支所長が、この判定表を見て即日対策するよう注意したが、同人は、反省の色もなく、あとでやればよいと述べた。

イ 会社の主張に関し認定した事実

①について

京都支所では、付添業務は、当該現場の担当班が責任を持ち、担当班で人手が不足するときは担当の係でまず対応し、それでも不足するときは他の係に応援を求めることにしていた。

昭和58年8月16日の付添の件では、京都タワーのほか他の現場でも6名付き添いが必要となったこともあり、同月11日、B7係長は検査担当のA14に京都タワーでの付添業務への協力を求めた。

しかし、A14が断ったので、大津出張所に応援を求めて対応した。

なお、組合との間では昭和58年6月以降交渉が整わず労働基準法36条に定める時間外労働協定（以下「36協定」という）が結ばれていなかったが、A14は、業務上のスケジュールとして8月には徹夜業務、夜間業務をそれぞれ1回予定していた。

②について

昭和58年12月23日、A14は作業責任者として京都タワーNo.6エスカレーターの保守検査を実施したが、同人が作成した保守検査記録表にはMBCRの入出力電圧の測定値が記録されていなかった。

③について

A14は、昭和57年9月に前任者から検査担当員3名に係る保守検査予定表の作成を引き継いだが、この時点で、法定期限には間にあったが3か月前倒しした社内期限から遅れている検査対象昇降機が相当あった。

B7係長は同人に対し「会社の定めた保守検査期限に間に合うよう、実情にあわせて4台の日を増やすなどするよう」指示した。

A14は、実情に合った計画を立てているとして、この指示に従わず、従来どおりのやり方で保守検査予定表を作成し検査を実施したので、58年度末にも社内期限からの遅れは変わらなかった。

A14が異動した59年4月以降、B9支所長は自ら保守検査予定表を作成し、会社の定めた保守検査期限に間に合うよう1日4台の日を増やすとともに、検査資格のある定期保守担当員も動員して予定を消化したため、京都支所での検査は59年度末には社内期限に間に合うようになった。

④について

A37の作業着の項に同じである。

⑤について

A4の輪読不参加の項に同じである。

なお、A14は、昭和59年4月に保守班に異動して以降、輪読に参加している。

⑥について

A4の判定表提出遅れの項に同じである。

⑦について

京都競馬場の投票器設置室は、立入禁止区域であり、無断で立ち入ると警報機が鳴るようになっていた。

昭和59年4月12日、A14が近道するため、顧客から預かっていたマスターキーを使って投票器設置室を通り抜けようとしたところ警報が鳴り、同人は警備室に断りに行った。

顧客の担当者はB8係長に「今後このようなことがないように、保守員全員に厳重に注意してもらいたい」旨の電話をしてきた。

⑧について

昭和59年7月25日、A14は、保守班に所属していたが、作業責任者として他の1名とともにルミエール丹波橋エレベーターの保守検査を行った。

当時、大阪営業所管内では、日常の保守作業で行うことになっている不良や不具合の対策のうち可能なものは検査担当員も即日対策を行って、少しでも即日合格率を高めるよう即日合格率向上運動を行っていた。

A14は、この時の検査で、判定表に指摘事項として3件の不良箇所をあげいづれもB判定を付したうえ、2件については即日対策を実施したが、他の1件については顧客に通知していたエレベーター停止時間が満了したため即日対策をせずに帰社した。

会社は、同年8月10日まで判定表の提出がなかったと主張するが、同判定表の記載によれば、A14は、同月3日にこれを提出していることが認められる。

なお、同月10日、B9支所長がA14に「時間がかかる訳でもないのに即日対策しなかったのはどういうつもりか」と述べたのに対し、同人は「後日にやってもよいものだ」と答えた。

8 申立人の請求する救済内容

申立人の請求する救済内容の要旨は次のとおりである。

- (1) 会社は、申立人組合に所属する下記の組合員44名に対して、それぞれ各年5月21日付けをもって、下記記載の人事等級、職級区分・号棒に昇進させ、標準者の基本給に是正するとともに、是正されたならば得られたであろう全従業員の平均的諸給与相当額及び一時金相当額と現実に支

払われた額との差額を支払うこと。

記

A 2

年度	人事等級	職業区分・号棒	
56	M	I	1
57	M	I	1
58	副参事		
59	副参事		

他技術職組合員39名(個人別格付け内訳については、記載を省略する)

A 42

年度	人事等級	職業区分・号棒	
56	2	D	1
57	2	D	1
58	1	D	1
59	1	D	1

他事務職組合員3名(技術職組合員の場合に同じ)

(2) 謝罪文の手交及び掲示

第2 判 断

1 労働組合法第27条第2項の期間

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張する。

被申立人は、支部の弱体化を企図して、一貫した不当労働行為意思のもとに、毎年、系統的に人事等級の昇格、職能等級の進級、昇給及び一時金査定を差別するという同種の行為を繰り返し、毎月の給与及び毎年2回の一時金支払い行為により差別を具体的に実現し、また、累積してきた。

被申立人は、協定で示された標準者は実態平均ではないと主張してきたが、申立人は、数年の積み重ねで明確となった差別につき立証できる別組合の資料を昭和59年の夏にようやく入手して本件申立てに及んだものであり、かかる賃金差別は、会社が差別を繰り返している間は労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当する。

しかし、遡及の限度は、格差を容易に特定できる56年度として、これ以降につき差別の是正を求める。

イ これに対し被申立人は、次のとおり主張する。

昇給、進級査定及び昇給審査は、毎年5月21日付をもって決定することにより完結し、これを実施してきている。また、申立人側の事情により労働組合法第27条第2項にいう期間の制限を無視できるものではない。

したがって、申立てのあった日から1年前の昭和59年3月6日以前の時期における昇格、進級、昇給及び一時金に係る申立てについては



申立ての対象にならないものであり却下されるべきである。

よって以下判断する。

(2) 当委員会の判断

ア 賃金差別に係る申立てについて

会社は、毎年5月21日に、昇給査定、人事等級の昇格審査及び職能等級の進級査定により、翌年4月までの賃金を決定し支給しているのであるが、前記1.4(1)、(4)及び(7)認定のとおり、昇給査定とともに人事等級の昇格の有無及び職能等級の進級の有無はいずれも新年度の賃金決定の重要な要素である。

ところで、会社が、人事考課において労働組合の組合員であることを理由として組合員を他の従業員より低く査定し、または昇格及び進級させなかった場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は、賃金の支払いによって具体的に実現されるのであって、上記昇給、進級査定または昇格審査とこれに基づく賃金決定及び毎月の賃金支払いとは、一体として一個の不当労働行為をなすものと見るべきである。

そうすると、上記昇給、進級査定または昇格審査に基づき決定された賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになるから、賃金上の差別的取扱いの是正を求める救済申立てが上記昇給、進級査定または昇格審査に基づき決定された賃金の最後の支払い時から1年以内になされたときは、右救済申立ては、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされたものとして適法というべきである。

したがって、昭和60年3月7日になされた本件申立てのうち、59年3月及び4月に支給された賃金と一体をなす58年5月以降の昇給・進級査定及び昇格審査に係る差別的取扱いの是正を求める申立ては適法であるが、58年4月以前の賃金に係る申立ては、労働組合法第27条第2項の期限を徒過し不適法なものとしてこれを却下する。

イ 一時金差別に係る申立てについて

各一時金の査定は、それぞれ独立して行われ、その査定に基づく支給も1回限りのものであるから、各一時金の査定差別については、本件申立てのあった日から1年前以内の昭和59年夏季及び年末一時金に係る申立ては適法であるが、58年以前の一時金に係る申立ては、労働組合法第27条第2項の期限を徒過し不適法なものとしてこれを却下する。

2 昇給査定、一時金査定、人事等級の昇格及び職能等級の格付けにおける差別

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

- ① 会社は、組合公然化以前から組合を嫌悪し、公然化以降も、E-72保守方式やMUG保守方式の導入、さらには一人整備作業の導入を巡って組合がその問題点を指摘して会社を追及するなど正当な組合

活動を行ったことに対し、組合員に対する脱退工作を行い、さらには新入職員への組合説明会、組合事務所・電話貸与の面で別組合と差別扱いを行うなど組合を敵視し続けて来た。

- ② 会社は、組合員を毎年の昇給及び一時金の査定において、会社の実態平均である標準者と比べて低位に査定し、職能等級の格付けにおいても低位に格付けし、また人事等級の昇格も著しく遅らせて賃金上の不利益を累積・拡大している。
- ③ 会社は、人事等級の昇格審査は、本社で決めた毎年の標準年齢別・人事等級別の昇格人員枠に基づいて勤務成績及び適格性を総合判断して昇格者を決定していると主張しているが、人員枠の設定自体に何の根拠も合理性もなく、適格性の判断においても客観的基準はない。
- ④ かかる会社の行為は、組合員に対し組合所属を理由に賃金・一時金上の不利益を与え、もって組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

イ これに対し、被申立人は次のとおり主張する。

- ① 組合公然化直後の不当労働行為申立事件については、昭和50年7月19日に全面和解をしており、それ以降も、会社が組合の活動を妨害したり、別組合と差別扱いした事実はない。
- ② 組合は、標準者と比較して毎年の査定、格付けにおいて組合員のみが低位におかれていると主張しているが、標準者は例示にすぎず、実態平均ではない。大阪高卒従業員の実態をみると、人事等級の格付け、職能等級の格付けにおいて組合員のみが低位に置かれているという事実はなく、いずれの標準年齢においても組合員と同等か低い者がいる。
- ③ たとえ大量観察で格差が認められても、勤務成績の等質性が証明されなければ意味はなく、従業員の現在の賃金、人事等級は、入社以来毎年行われてきた査定と昇格審査の結果の積み重ねであるから、協定上の標準者と同等に是正することを求める本件申立ては根拠がない。
- ④ 毎年の昇給・一時金の査定は、組合との協定の範囲内で各人の勤務実態を適正に評価して公正に行っている。
- ⑤ 本社は、毎年全社的な人員構成分布、会社状況等人事編成上の諸般の事情を考慮して、人事等級別・標準年齢別に昇格または推薦人員の枠を設定し、各事業所に当該有資格者の在籍人員数に比例してこの人員枠を配分している。大阪営業所における人事等級の昇格審査は、この配分された人員枠に基づき当年度の昇給査定を中心に、過去2年間の昇給査定をも参考としてその等級にふさわしいかどうかを総合判断して公正に行われている。
- ⑥ したがって、会社にはなんらの不当労働行為はない。

よって以下判断する。

(2) 労使間の対立と会社の労務政策

ア 前記第1. 2 (6)、(8)、(11)ないし(13)、(15)ないし(18)及び(22)認定によれば、①昭和46年7月以来A4の解雇等をめぐる労働委員会及び裁判所における事件は、50年7月に会社と組合との間で和解が成立し、そのとき以降会社と組合との間で労働委員会または裁判所において争いはなかったものの、②47年7月に会社が提案したE-72保守方式について、組合は、同方式はエレベーターの安全上問題であるなどと指摘してその導入に反対したが、同年12月以降、会社は組合と合意に達しないまま同方式を順次導入し、組合員以外の従業員のみと同方式を実施させる状態を続け、その後51年4月になって組合が、「会社は、組合員に劣化の速い旧式エレベーターを担当させている。全社的に同方式の保守体制に移行してしまっている」などの理由により同方式を受け入れたため、これ以降組合員と組合員以外の従業員が共同で作業に従事するようになったこと、③52年10月には、会社はMUG保守方式の導入を組合に提案し、組合は「人員不足を思想動員で補おうとするものだ」として批判していたものの、54年4月に「E-72保守方式の欠陥を是正するもの」としてこれに同意したこと、④会社は53年4月からDSBの取付けを始め、これに対し、組合はDSBの内容につき会社に再三説明を求めていたこと、また、⑤会社は56年8月4日に1人整備作業を提案し、58年1月19日に、別組合は同意済みであるとして期限を付して態度を明らかにするよう求め、組合が団交が尽くされていないので同意できないとして反対のキャンペーンを展開したのに対し「組合員以外の者により部分施行を行う」として、58年1月26日に団交を打ち切って1人整備作業を導入し、審問終結時現在に至っていることが認められる。

イ 前記第1. 2 (19)認定によれば、緊急時対応のための夜間作業について、昭和55年4月に会社が、組合の反対によって大阪営業所管内で実施できずにいた交替勤務制を提案したところ、別組合は受け入れて交替制勤務に移行したものの、組合はこれに反対したため、会社は組合員については時間外勤務により対応して、審問終結時現在に至っていることが認められる。

ウ 前記第1. 2 (14)及び(20)認定によれば、①昭和52年7月、管理職であるB5支所長が自宅にA48、A49、A50の3名を呼んで、組合員の組合会議での発言、思想信条、政党加入を会社として把握している旨の発言を行っていたこと、②55年秋、B6係長がA51、A52にそれぞれ組合脱退を働きかけたことが認められる。

エ 前記第1. 3 (2)及び(3)認定によれば、会社は、①新入社員の東京研修終了時に、会社の研修所の講堂を別組合の組合加入の説明会に使わせていることを、昭和59年に組合から指摘されたこと、②組合のあ

る大阪営業所管内の事業所以外では、横浜営業所を除き別組合の中央執行部と12支部に組合事務所を貸与し、③別組合の中央執行部と7支部には会社の電話を利用させたり、会社の発行した事業所等住所一覧には別組合の本部と本社支部のみを掲載していたことが認められる。

オ 以上のとおり、組合は会社のE-72保守方式、1人整備作業、交替制勤務等の各業務の合理化、改善のための提案について、それぞれ問題点を指摘して団交を尽くすよう求めたり、反対するなどの活動を行ったのに対し、別組合はこれら会社の業務の合理化、改善に協力的であり、会社は別組合には一定の便宜供与をはかっていたことなどからすると、会社は別組合に比し組合を好ましくない存在と考えていたものと推認される。

(3) 昇給・一時金の査定並びに人事等級及び職能等級の格付け

ア 会社の賃金制度

前記第1.4ないし7認定によれば、次のことが認められる。

(ア) 会社においては、毎年5月21日に、昇給の査定、人事等級及び職能等級の格付けを行って、その年度の賃金を決定している。また、その年度の賃金を基に査定点100点の者の年末一時金と翌年の夏季一時金を定め、査定により一定の金額を増減してそれぞれの一時金を定めている。

(イ) 昇給及び一時金の査定は相対評価で行われており、人事等級の格付けについては、その年度の昇給査定点を基本として本社が配分した昇格枠ないし推薦枠の範囲で昇格者を決定することにより行われている。

(ウ) 本社が営業所に配分する昇格枠は、2級以下の者の上位等級への昇格については標準年齢別・人事等級別となっており、1級からM級、専称への推薦枠については標準年齢別には区別されていない。

なお、前記第1.4(2)認定によれば、課長以上の職位につくには副参事であることが必要であるが、副参事であっても課長以上の職位になく、組合員資格を有する者もいることが認められる。

しかし、副参事は管理職相当としての処遇を受け本社で選抜決定されているところからみて、副参事への昇格者の選抜は会社の裁量に属するものと判断される。

(エ) 職能等級の格付けは、昇格枠の制限がなく、業務能力に対する絶対評価で行われている。

(オ) 月額賃金は、基本給、加給、仕事給及び扶養手当により構成されている。

新年度の基本給は、前年度の基本給に、査定点に応じて決定される昇給額を加えて決定される。加給は、新たな基本給に人事等級制度上の等級に応じた一定の率を掛けて決定される。仕事給は、職種ごとに定められる職能等級に応じた定額である。

一時金は、基本給に人事等級制度上の等級に応じて決められた一定の比率を掛けた額を査定点100点に対応する額とし、これに査定により一定の金額を増減したものに、職能等級に応じて決定される定額の仕事給分を加えて決定されている。

イ 昇給及び一時金の査定

前記第1.4(3)エ及びカ認定によれば、組合員の昭和59年度の昇給査定点は、人事等級1級及び2級の査定区分に属する者12名の合計で-10点、人事等級3級及び4級に属する者31名の合計で-31点と、一人平均で約1点低いことが認められる。組合員の59年夏季一時金の査定点は、人事等級1級及び2級の査定区分に属する者12名の合計で-6点、人事等級3級及び4級に属する者31名の合計で-28点と、昇給査定点程ではないが、低いことが認められる。組合員の59年年末一時金については、人事等級1級及び2級の査定区分に属する者12名の合計で-8点、人事等級3級及び4級に属する者31名の合計で-25点と、夏季一時金と同様昇給査定点程ではないが、低いことが認められる。

なお、前記第1.3(4)認定のとおり、審理で現れたところによれば、組合員以外の従業員の係長昇任時の年齢は、16名の平均で35歳前後であるが、組合員の場合、班長経験者の59年4月現在の平均標準年齢は37歳に達しているにもかかわらず第一次査定を行う係長になった者はいない。

ウ 人事等級及び職能等級の格付け

(ア) 前記第1.1(1)及び(2)認定によれば、組合員44名のうち、38名が保守員、1名が生産技術員、1名が工事員であり、技術職組合員は合計40名で、組合員の約90%を占める。残り4名は事務員で約10%（組合員である事務員は全員女性であるが、昭和56年度における別組合員中の女性の割合は約8%）を占める。

ところで、59年度の大阪営業所管内の管理職を除く従業員は約430名であるが、このうち、①技術職従業員は340ないし350名（430名から事務系の課に所属する従業員約60名及び9か所の各支所にいる事務職従業員2ないし3名を控除）で約80%を占めていると推定される。また、②組合員44名を除く386名中別組合員は353名と約91%を占めている。

制約された資料の下では、技術職従業員と事務職従業員の比率は、組合員では9対1、大阪営業所の従業員では8対1とあまり差がなく、別組合員は上記のとおり組合員を除く大阪営業所の従業員の約91%を占めることからすれば、標準年齢別の人事等級平均につき組合員と大阪高卒従業員とを比較し、人事等級別の平均標準年齢につき組合員と別組合員（この場合は平均年齢）とを比較しても、差し支えないと判断される。

(イ) 昭和59年度に組合員のいる29歳以上の年齢層（副参事以上を除く）

についてみると、①前記第1.5(4)図4認定によれば、同年度の大阪高卒従業員の標準年齢別人事等級の平均値は、別組合が同年度の高卒技術標準者として公表している標準年齢別人事等級とほぼ一致すること、②前記第1.5(4)図2認定によれば、別組合の56年度の人事等級別平均年齢は、会社の示す標準者の標準年齢別人事等級に近いこと、が認められる。

(ウ) 前記第1.5(4)表20認定によれば、組合員と同一の人事等級の大阪高卒従業員の中に、組合員より標準年齢の高い者、あるいは昇格の遅い組合員と同じ標準年齢の者がいることが認められる。

しかし、前記第1.5(4)図3認定によれば、①昭和59年度の組合員の標準年齢別人事等級は、2名を除く42名が、同年度の大阪高卒従業員の標準年齢別人事等級の平均値より低位にあること、②そのうち15名は、59年度の査定点が100点以上であるところ、同年度の査定点100点以上の者について、大阪高卒従業員との格差を見ると、4級の組合員では、34歳の者1名、自動昇格年齢の35歳に達している者1名がいるが、それぞれ2級以上遅れており、3級の組合員でも、36歳の者1名、37歳の者1名はそれぞれ2級近く遅れており、2級の組合員でも40歳の者1名は1級近く遅れていることが認められる。

前記第1.5(4)図4認定により、標準年齢別人事等級の平均値の56年度からの推移をみると、組合員は、既に56年度において、38歳を除き26歳から43歳まで、59年度の大阪高卒従業員より低位であり、同年度までの間に昇格者が4名しかいないため、同年度には格差が更に拡大し、29歳から46歳までのすべての年齢で、大阪高卒従業員より低位になっていることが認められる。

また、前記第1.5(4)図2認定により、組合員の人事等級別標準年齢を1級から4級までについてみると、別組合員の56年度の人事等級別平均年齢と比較して、どの人事等級でも、同年度でほぼ3ないし4歳、59年度で6ないし7歳高いことが認められる。

(エ) 職能等級により決定される仕事給について、事務職組合員は4名全員が職能等級1級であるところ、組合はこれら組合員につき職級区分D内での2号俸から1号俸への昇進を求めるが、前記第1.4(6)及び表11及び12のとおり、事務職にはDより上への進級はなく、Dの中での昇進はないので、この点についての差別は制度上ありえない。

(オ) 一方技術職組合員についてみると、前記第1.5(4)表21認定によれば、組合員と同一の職能等級の大阪高卒技術職従業員の中に、組合員より標準年齢の高い者、あるいは進級の遅い組合員と同じ標準年齢の者がいることが認められる。

しかし、前記第1.5(4)図5認定によれば、59年度の大阪高卒

従業員の標準年齢別職能等級の平均値は30歳で2級で、その後39歳まで1級へと上昇傾向を続けているのに対し、31歳から46歳までの組合員の標準年齢別職能等級は、1級の者は4名にすぎず、35名が2級、1名が3級で、ほとんどの者が大阪高卒従業員より低位にあることが認められる。

前記第1.5(4)図6認定により、標準年齢別職能等級の平均値の56年度からの推移を見ると、56年度において、既に29歳から43歳までのすべての年齢で組合員は59年度の大阪高卒従業員と比較して低位であったが、12名しか進級しなかったため59年度には格差が更に拡大していることが認められる。

#### エ 賃金及び一時金の額

当委員会に証拠上現れたところによれば、組合員の標準年齢別賃金・一時金と大阪高卒従業員のそれとを直接比較する資料はないが、大阪高卒従業員に近似すると判断される昭和59年度の別組合高卒技術標準者については、前記第1.5(3)認定のとおり、証拠により標準年齢別賃金・一時金を知ることができる。

そこで、技術職組合員40名について、標準年齢別賃金を別組合高卒技術標準者と比較すると、前記第1.5(5)図7認定のとおり、昭和59年度の基本給・加給・仕事給の合計額は、組合員のうち1名を除き39名が、別組合の高卒技術標準者を下回っており、当該39名のうち59年度において査定点が100点以上とされた15名の組合員についても賃金上低位に置かれていることが認められる。

また、前記第1.5(6)図8及び9認定のとおり、標準年齢別一時金においても、59年夏季一時金では、組合員のうち1名を除き39名、同年年末一時金では、3名を除き37名がそれぞれ別組合の高卒技術標準者を下回っており、このうち夏季一時金では査定点100点以上とされた17名、年末一時金では査定点100点以上とされた14名の組合員が、別組合の高卒技術標準者を下回っており、組合員が低位に置かれていることが認められる。

#### オ 集団としての格差の存在

以上のことからすれば、人事等級、技術職の職能等級、賃金及び一時金のいずれにおいても、組合員は、大阪高卒従業員に比して集団として低位に位置付けられているものと評価せざるを得ない。

### (4) 組合員と他の従業員の勤務成績の等質性

#### ア 組合と別組合の運動方針の差異と勤務成績

前記第1.2(1)ないし(11)、(19)及び(22)認定によれば、①組合は、昭和39年11月以来、勤務条件につき批判や改善を求める運動を続けていたところ、A4に対する解雇等の処分を契機として、46年7月15日、当委員会へ不当労働行為救済申立を行うと同時にその存在と大阪営業所の従業員の約半数に相当する組合員名を会社に告知し、その直後の

同年8月5日、別組合が、同年9月には別組合支部がそれぞれ結成されたこと、②組合が会社のE-72保守方式、1人整備作業、交替制勤務等の業務の合理化・改善に関し批判的であるのに対して、別組合は当初からこれらに協力的であったことが認められる。

そうすると、組合と別組合の併存は会社の業務の合理化・改善に対する運動方針の違いによるものと認められ、従業員の組合所属の違いは、集団として比較するうえで勤務成績の等質性に影響するものではない。

なお、会社が別組合の了解を得てこれら業務の合理化を別組合員に順次実施させることとし、これら会社提案に同意しない組合の組合員にはこれを導入しない業務を担当させるなどしたため、従業員間に担当業務の遂行方法にある程度の差異が生じていたことは、勤務成績の評価において斟酌されるべき事情ではない。

#### イ 保守員など技術職組合員の保守作業不良件数等

前記第1.6(5)認定のとおり、会社では、昇降機に故障があった場合、故障修理作業報告書において、会社として原因を確定して、これを保管している。そして、職種分類における保守員の業務は昇降機の定期検査、保守及び調整と官庁検査代行で、昇降機の故障を防止することを目的とするのであるから、保守員の能力、業務実績を全社的に相対比較する上で、その保守作業不良に起因する故障件数は、きわめて重要な要素となるものと考えられ、保守員の査定に当たっては、会社も京都支所等では、呼出故障については保守作業不良のみを査定対象とした旨を主張している。

そして、低査定を受けた保守員である組合員26名の平均的業務能力、実績を非組合員である保守員全体の平均的業務能力、実績と客観的に相対比較できる資料として当委員会に提出されたのは、昭和59年度における全社の保守作業不良及び作業外保守不良の件数のみである。

そこで、低査定をうけた保守員である組合員と、全保守員の保守作業不良件数を比較すると、平均より低い査定を受けた保守員である組合員26名にかかわる保守作業不良故障件数は年間1人平均0.22件で全保守員平均0.69件の3分の1弱に過ぎない。

そして、前記第1.4(7)ウ認定によれば、職能等級1級への是正を求める25名の組合員は、保守・検査業務、コンサルティングなど日常経験している7単位業務は、会社の評定においても、その多くが1等級職務ができると一応評価されている。

#### ウ 事務員の職能等級

前記第1.4(6)ウ、5(3)表22認定によれば、組合員のうち事務員は4名で、いずれも職能等級制度が導入された昭和56年度当初から職能等級については1級と格付けされている。

#### エ 集団としての等質性



以上を併せ考えると、集団として比較して、組合員は労働力の評価において別組合員あるいは他の従業員と同等であり、ほぼ等しい勤務成績であるとの推論が一応成り立ち得るのであるから、この推認を覆すに足る事実の立証責任は会社がこれを負担すべきものである。

なお、会社は、組合員の集団としての勤務成績の等質性の立証責任は組合にあると主張するのみで、反証を行わなかった。

(5) 査定及び格付けの合理性

会社は、申立て時点より1年前以前にかかわる申立ては、申立ての対象にならないとし、申立ての1年前以内である昭和59年度における昇給・一時金において低査定した者並びに標準者より人事等級の昇格及び職能等級の進級が遅れている者についてのみ、これらが公正に行われたとして、同年度の個人別低査定及び低格付けの理由を主張した。

そこで、以下この主張を検討する。

ア 職能等級について

前記第1. 4 (6)及び(7)認定によれば、職能等級格付けに当たっては係長以下の全ての業務が1等級ないし4等級の課業として分類され、それぞれの課業ができるかどうかの評価される所、保守員である組合員についてみると、職能等級1級への是正を求める25名は、保守・検査業務、コンサルティングなど日常経験している業務では、その多くが1等級職務ができると評価されているのに、作業管理、作業改善、作業指導など管理的業務や未経験要素の多い業務については、A16、A18の2名を除き総じて1等級職務はできないと評価されている。

管理的業務や未経験要素の多い業務と日常経験している業務との間で、集団としてかかる大きな評価の偏りが存在することは不自然であり、査定の公正さに疑念を生じる。

イ 人事等級、昇給及び一時金について

(7) 人事等級の昇格枠の公正さについて

前記第1. 4 (5)認定によれば、①本社は、昇格枠及び推薦枠の配分を、各年度毎に、各営業所からその従業員の基本給の査定点の報告を受けた後に行っていること、②各営業所に対するこの配分は、2級以下の者の上位等級への昇格については人事等級別・標準年齢別に行われ、1級以上の者のM級以上への昇格については、営業所単位で行われていること、また、③大阪営業所においては、昇格審査は、配分された枠内で昇給査定の査定点を基本として行われていることが認められる。

ところで、会社は、本会社が毎年全社的な人員構成分布、会社状況等人事編成上の諸般の事情を考慮して昇格枠ないし推薦枠を設定したうえ、各営業所に対し当該有資格者の在籍人員数に比例してこの枠を配分していると主張している。

そこで昭和59年度及び60年度の大阪営業所の昇格枠につき検討す

るに、本社からの昇格枠の標準年齢別配分は、各等級とも有資格者数には比例していないことが認められる。

すなわち、59年度について、2級在職者の1級への昇格対象者54名に対する昇格枠の配分を見ると、32歳の10名に対し4名、33歳の6名に対し0名、34歳の9名に対し1名となっており、また、3級の2級への昇格対象者32名に対する昇格枠の配分においても、29歳の1名に対し1名、31歳の5名に対し2名、32歳の4名に対し0名、33歳の5名に対し1名で、その枠配分は年齢別構成に比例しておらず、この結果、2級の36歳では103点の3名が、3級の32歳では102点の者が昇格できなくなっている。

そして、この年、組合員は、2級では8名中1名が昇格枠のある年齢にいただけで、3級では9名とも昇格枠のある年齢にはいない。

また、60年度では、組合員は、2級及び3級の昇格枠のある年齢にはいない。

一方、4級から3級への昇格についてみると、30歳以上への昇格枠の配分（自動昇格を除く）は、59年度は9名、60年度は17名となっており、一定のルールがあるとは認められない。

以上からすれば、大阪営業所に対する本社の昇格枠の配分には、人事等級別・標準年齢別にみて組合員の多く属する区分に昇格枠の配分が少ないところから、会社の差別意思が入っていると見られてもやむを得ない。

#### (イ) 昇給及び一時金査定の公正さについて

I 会社は、前記第1. 4(3)イ、ウ、エ、オ認定の査定手続きの下で、各人の勤務実態を適正に評価してきたと主張するので、京都支所で低査定を受けた組合員4名の低査定理由につき、前記第1. 7の認定に基づき判断する。

##### a 保守作業報告書等の書類不備

会社は、A9、A37、A4について、保守作業報告書の顧客名が不正確であったり、押印漏れがあるといった書類の不備を同人らの低査定事由として主張する。

しかし、かかる不備は、前記第1. 7(3)イ②認定のとおり、会社側立証のため提出された書類の中にも散見され、相対的に多いとの事実の疎明がないので直ちに低査定理由とは認め難い。

また、会社は、A9、A14それぞれにつき整備シート、保守検査記録表への測定項目の記入漏れを、低査定理由として主張するが、前記第1. 7(3)③認定のとおり、京都支所は会社の自己監査報告書において生産管理項目に記入漏れが散見される事業所として指摘されており、被査定者の測定値の記入漏れを個々に挙げて、相対的に多いとの事実の疎明がないので低査定理由とは認め難い。

b 作業外保守不良

会社は、A37について、住宅都市整備公団九条大宮エレベーターのライニングビス取り替え後のフォロー修正を怠ったことを低査定理由として主張する。

しかし、前記第1.7(4)イ①認定のとおり、本件はライニング取替時に行うことが定められているフォロー修正の問題ではなく、3か月に1度の2人点検時に測定のうへ調整することとされているプランジャーストロークの過大によって生じたものであり、A37が行った一人点検時の点検項目ではないことから会社においても作業外保守不良と判断されているものである。そして、点検項目でないストロークの過大に気づかなかった作業外保守不良が、他の従業員に比して低査定理由となるほどのものとも認められず、これを低査定理由とは認め難い。

c 即日対策漏れ

会社は、A14について即日対策漏れがあったことを、低査定理由として主張する。

しかし、前記第1.7(6)イ⑧認定のとおり、検査担当員の即日対策への協力は、会社が運動として推進していたもので、その遵守状況についても記録によって把握している事項であるから、平均的遵守状況を示すことなく、1件の即日対策漏れがあったというだけでは低査定理由とは認め難い。

d 貸出品の紛失

会社は、A4、A37及びA9について、貸出品の紛失が多かったことを同人らの低査定理由として主張する。

しかし、前記第1.7(3)イ④認定によれば、紛失した貸出品の補充は自主申告で行われるところ、会社は安全確保の見地から自主申告を促していたもので、また、金額的にも軽微なものであり、他の従業員の紛失状況につき疎明もないところから、これを低査定理由とするのは疑問がある。

e 残業への非協力

会社は、A14について、京都タワー付き添い拒否の件で、残業への非協力を低査定理由として主張する。

しかし、前記第1.7(6)イ①認定によれば、組合と会社との間には、本件査定時期に36協定がなく、同人でなければ対処できない事情があったというわけでもないのに、単に残業に協力的でなかったというだけでは低査定理由とは認め難い。

f 始業時までの更衣

会社は、A4、A37、A14が始業時まで更衣していなかったことを、同人らの低査定事由として主張する。

しかし、前記第1.7(4)イ④認定によれば、始業時まで更衣

衣することを命じることができるとする協約の存在や慣行の成立など低査定理由とするに必要な前提事実につき疎明を欠いているから、低査定事由とは認め難い。

g 改修受注

会社は、A 9 について、改造修理等の指摘・受注が少なかったことを低査定理由として主張する。

しかし、前記第 1. 7 (3) イ⑤認定によれば、A 9 が他の人事等級 3 級の者に比して改造修理等の指摘・受注への取り組みが消極的であったとは認め難い。

h 見積書の提出遅れ

会社は、A 9 について、住宅都市整備公団九条大宮住宅エレベーターの整備作業のうちに保守作業報告書に「別途見積書を提出します」と記載しながら、点検時に異常がない旨の保守作業報告書を提出したのは一貫性に欠けること、見積調書を提出しなかったことを低査定理由として主張する。

しかし、前記第 1. 7 (3) イ①認定によれば、同人は点検項目である運転状態につき点検し、保守作業報告書に「運転状態異常ありません」と記載したもので、シルの腐食による浮き上がり、戸の開閉状態とは別の問題であるし、その後、A 9 他、班長を含め 3 名がこのエレベーターの点検整備にかかわっているから、見積調書が長期にわたって作成されなかったとして A 9 だけを責めるのは酷である。

II 昇給・一時金の査定は査定項目ごとの評価を総合してなされるものであるから、従業員に共通して評価できる査定対象事実については平均的状況を明らかにするとともに、査定項目ごとの評価とそのウェイトを示さなければ、組合員につき主張されている事実が査定における減点事由であるとする疎明としては不十分である。

ところで、会社の主張した京都支所の 4 名にかかる低査定理由についてみるに、(i) A 37 については、昭和 58 年 11 月 18 日のモリタ製作所での電源の復帰忘れ（前記第 1. 7 (4) イ③認定）、(ii) A 4 については、58 年 11 月 28 日に日動火災エレベーターで非常連絡装置のテストをした際、顧客に対する態度がよくなかった点、就業時間中に入っても睡眠していて 19 か月で 7 回上長の注意を受け 59 年 6 月 14 日には顧客の現場で 1 時を過ぎても睡眠していて顧客のクレームを受けた点及び注意されないと輪読に参加しなかった点（前記第 1. 7 (5) イ②③⑤認定）、(iii) A 14 については、上長の指示に従った保守検査予定表を作らなかった点、注意されないと輪読に参加しなかった点及び 59 年 4 月 12 日に京都競馬場で投票機設置室に顧客に無断で立ち入った点（前記第 1. 7 (6) イ③

⑤⑦認定)のように、そのこと自体において低査定の根拠となり得ると判断される事実や、A4とA14において対策に支障がなかったにしろ判定表の提出遅れがあったことやA4が「私の提案」をしなかったこと(前記第1.7(5)イ⑥⑧、(6)イ⑥認定)のように低査定の根拠として平均的状況を示している事実もあるが、前記Ie及びf判断のように査定の対象とするのが相当でない事実、前記Ia、b、c、d、g及びh判断のように相対評価が容易であると思われるのに、会社がその主張を認めるに足る平均的状況を示さない事実や、比較のしかたが合理的でない事実もある。

また、査定項目ごとの評価とそのウエートについては何ら説明がない。

こうした会社の立証からすれば、各人の査定点が公正な査定の結果であると認めるには不十分であると言わざるを得ず、双方陳述書によって疎明した京都以外の25名についても同様と推察される。

#### (6) 本件賃金・一時金差別の不当労働行為性

以上を総合するに、組合員が組合員以外の従業員に比し、集団として、昭和58年度及び59年度の人事等級で低位に格付けされ、低い昇給査定を受け、基本給において低額であったこと、職能等級で低位に格付けされて仕事給が低額であったこと、59年度に低い一時金査定を受け一時金が低額であったこと、しかも人事等級における格差が6ないし7歳の開きに相当し、はなはだ大きいことは、集団として比較して、組合員が労働力の評価において別組合員あるいは他の従業員と同等であり、ほぼ等しい勤務成績であると推認されることからすれば、それぞれ正当な昇給・進級査定及び人事等級の格付け審査の結果によるものではなく、会社の方針・施策に対する組合の対応を快く思っていなかった会社が、賃金及び一時金において組合員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものであると判断せざるを得ず、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済方法

#### ア 救済の範囲

会社は、昭和59年度における賃金、人事等級の格差は、申立人組合員らについて入社以来毎年行われてきた査定と昇格審査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て期間の制限によって許されないと主張する。

しかしながら、労働委員会は、不当労働行為が行われた場合、その不当労働行為を差し止め、不当労働行為によって生じた労使関係の歪みを除去し、出来る限り不当労働行為がなかった状態、すなわち、正常な労使関係を回復させるために必要な裁量権を有するものであり、組合員と組合員以外の従業員の人事等級、職能等級及び賃金の格差に合理性がな

く不当労働行為とされる以上、その救済措置として必要な範囲で、人事等級、職能等級及び賃金を是正したのものとして取り扱うよう命じることは、労働委員会の権限に属する。

そして、適法な申立てである58年度及び59年度の人事等級・職能等級の格付けと昇給査定及びこれによって決定される賃金について会社の不当労働行為が認められ、かつ、前記第1. 5認定のとおり、58年度までの間に公正な査定と昇格がなされてきたならば、平均的にみてほぼ到達したと推定される人事等級、職能等級及び賃金との間に格差が認められる場合には、58年度及び59年度においてこの格差の是正を命じることは、不当労働行為救済制度の趣旨にかなった救済方法というべきである。

なお、組合は副参事を含めた昇格を求めるが、副参事への昇格者の選考は前記判断2(3)ア(ウ)に示すとおりであるから、組合の主張は採用できない。

また、A44は63年7月20日に退職しているが、同人において特段の意思表示があったとの疎明もないので、同人についての組合の救済申立てもなお適法である。

#### イ 人事等級及び基本給の是正

(ア) 組合は、標準者への是正を求めるが、①昇給査定及び昇格審査は、職種を区分することなく、営業所ごとの相対評価により決定あるいは推薦がなされていること、②人事等級においては、同一標準年齢において大阪高卒従業員と別組合高卒技術標準者とはほぼ一致することが認められる。したがって、組合員の基本給及び人事等級の平均を大阪高卒従業員平均と均衡を失しないように是正することを命じるのが相当である。

(イ) 会社は、申立て時点より1年前以前にかかる申立ては申立て対象とならない旨主張して昭和59年度についてのみ昇格審査・昇給査定の合理性を立証しようとしたものであるが、前記2(5)及び(6)判断のとおり、同年度の昇格審査・昇給査定には不当労働行為性が認められ、合理性の立証がなかった58年度の昇格審査・昇給査定についても同様と認められるので、58年度及び59年度の両年度についてその是正を命じるのが相当である。

#### ウ 昇給及び一時金の再査定

昭和58年度及び59年度の基本給、並びに59年の一時金を是正する際には、前記イにより人事等級を是正した後の査定区分に従い組合員の昇給及び一時金の査定点の平均が100点となるよう各年度において再査定した査定点を用いることを命じるのが相当である。

#### エ 職能等級の是正

技術職組合員の職能等級の是正については、昭和58年度、59年度とも、人事等級と同様、その平均を大阪高卒技術職従業員平均と均衡を失しないように是正することを命じるのが相当である。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成4年10月6日

大阪府地方労働委員会  
会長 清木尚芳 ㊟