

写

命 令 書

大坂市大正区

申 立 人 Z 1

代表者 執行委員長 X 1

大阪府箕面市

申 立 人 Z 2

代表者 執行委員長 X 2

大阪市都島区

申 立 人 X 3

大阪府枚方市

申 立 人 X 2

大阪府箕面市

被申立人 Z 3

代表者	代表取締役	Y 1
-----	-------	-----

上記当事者間の平成22年(不)第71号及び同23年(不)第30号併合事件について、当委員会は、平成25年1月9日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 3 に対し、平成21年11月21日以降同24年11月13日までの間、週30時間勤務する従業員として雇用したものととして取り扱い、この期間に同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 X 2 に対し、平成23年4月21日以降、週40時間勤務する従業員として雇用したものととして取り扱い、同日から就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。

- 3 被申立人は、申立人 Z 1 及び同 Z 2 が平成21年11月10日付け及び同22年 9 月28日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 4 被申立人は、申立人 Z 1 及び同 Z 2 に対し、下記の文書を速やかに手交し
なければならない。

記

年 月 日

Z 1
執行委員長 X 1 様
Z 2
執行委員長 X 2 様

Z 3
代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、(1)については労働組合法第7条第1号及び第3号に、(2)については同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合員 X 3 氏及び同 X 2 氏に対し、高年齢者を対象とする継続雇用を認めなかったこと。
- (2) 貴組合が平成21年11月10日付け及び同22年 9 月28日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったこと。
- 5 申立人らのその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 2 名に対し、継続雇用されていたものとしての取扱い及び週40時間勤務したとして算出した賃金相当額の支払（年率 6 分付加）
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 組合員 1 名に対する継続雇用拒否の禁止
- 4 謝罪文の掲示

第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要
本件は、被申立人が、①満61歳に達した申立人組合員 2 名に対し、継続雇用を認め

なかったこと、②面談において、申立人組合員1名に対し、継続雇用が認められないことを仄めかした発言を行ったこと、③継続雇用を議題とする団体交渉に応じないこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 Z 3 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を置き、電鉄分野の電子制御機器・計測機器の製造・販売及び電力分野の電子計測機器の製造・販売を主たる業務とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約40名である。

イ 申立人 Z 1 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の金属・機械・電気等の産業に従事する労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約630名である。

ウ 申立人 Z 2 （以下「支部」といい、組合と支部を併せて「組合等」という。）は、会社の従業員等を組織している組合の下部組織で、その組合員数は本件審問終結時3名である。

支部は、当初、 Z 4 （以下「 Z 4 」という。）の Z 2' として結成されたが、その後、 Z 4 と Z 5 との合併等を経て、平成18年より現在の名称となっている（以下、 Z 2' との呼称であった時期も含めて「支部」ということがある。）。

エ 申立人 X 3 （以下「X 3 組合員」という。）は、支部発足時に支部の執行委員に就任し、その後、昭和59年8月から平成22年8月まで支部の執行委員長であり、本件審問終結時には、支部の副執行委員長であった。

X 3 組合員は、昭和47年以降会社の従業員であったが、後記（2）イ（ア）のとおり、会社から継続雇用しない旨通知され、雇用契約終了となった。

（甲 A 80、証人 X 4 、当事者 X 3 ）

オ 申立人 X 2 （以下「X 2 組合員」といい、申立人4者を併せて「申立人ら」という。）は、支部発足時からの支部の組合員で、昭和50年に執行委員に就任し、その後も組合役員を歴任した後、平成21年8月から同22年8月まで支部の書記長であり、同月から本件審問終結時に至るまで、支部の執行委員長であった。

X 2 組合員は、昭和48年以降会社従業員であったが、後記（2）イ（カ）のとおり、会社から継続雇用しない旨通知され、雇用契約終了となった。

（甲 B 20、証人 X 4 ）

（2）本件申立てに至る経緯

ア 会社の高年齢者継続雇用制度について

(ア) 会社の平成18年3月23日付けの高年齢者継続雇用規程(以下「継続雇用規程」という。)には、①会社は高年齢者を査定し、採用の可否を決定する、②査定においては、「継続雇用対象者の査定票」と題する書面(「継続雇用対象者の査定表」と表記されることがあるが、以下、「本件査定票」という。)を用いる、③本件査定票の査定帳票として、業務習熟度表、社員実態調査票(継続雇用規程には「社員実態調査表」と記載されているが、実際の書面には「社員実態調査票」と記載されているので、本件では、「社員実態調査票」との表記を用いる)、保有資格一覧表及び賞罰実績表を用いる旨定められていた(以下、高年齢者継続雇用を単に「継続雇用」ということがある。))。

なお、本件査定票の様式は、別紙1のとおりである。

(甲A1)

(イ) 会社は、年に1回、各部署ごとに各業務に関する各従業員のレベルを評価した業務習熟度表を作成することとしていた。会社がX3組合員及びX2組合員に対し、継続雇用しない旨通知した際には、本件査定票とともに、業務習熟度表の一部の業務に関する評価やその点数を記載したとされる業務習熟度点数計算と題する書面(以下、便宜上、この書面を業務習熟度表と区別して「本件業務習熟度表」という。)が添付されていた。

(甲A23、甲A47、甲B3)

(ウ) 会社は、社員実態調査を、原則として、毎年10月1日から翌年9月30日までの1年間について実施してきたが、平成19年10月1日から同20年9月30日を対象期間として実施した次は、同20年10月1日から同22年3月31日の1年6か月間を対象期間として実施した(以下、便宜上、社員実態調査については、対象期間の最終日の年を取り、同19年10月1日から同20年9月30日を対象期間とした調査の場合は平成20年の社員実態調査、同20年10月1日から同22年3月31日を対象とした調査の場合は同22年の社員実態調査という。なお、本件査定票及び本件業務習熟度表については、査定日の年を取って、同20年の本件査定票などという。))。

(乙A27、乙A61、当事者 X3、当事者 Y1)

イ 組合員の雇用契約終了にかかる経緯

(ア) 会社は、平成21年10月16日付けで、同年11月13日で満61歳になるX3組合員に対し、継続雇用しない旨通知し、X3組合員は、同年11月20日をもって、雇用契約終了となった。

(甲A23)

(イ) 組合等は会社に対し、平成21年11月10日付け文書を提出し、組合員の継続雇用に関する団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた(以下、この団交申入れを「21年申入れ」という。)。会社は、この団交申入れに対し、文書回答をしなかった。

(甲 A27、乙 A61)

(ウ) 平成22年6月2日、会社側からはX2組合員の上司及び工場長である Y2 (同人は、同21年11月に工場長になっているが、工場長就任前の時期を含め、以下、同人を「Y2工場長」という。)が出席して、X2組合員に対する面談が行われた(以下、この面談を「本位面談」という。)

(甲 B20、当事者 X2、証人 Y2)

(エ) 組合等は会社に対し、平成22年9月28日付け文書を提出し、組合員の継続雇用に関する団交を申し入れた(以下「22年申入れ」といい、21年申入れと併せて「本件団交申入れ」という。)。これに対する会社の回答書には、司法の場での最終結論が出るまで一切のコメントを差し控える旨等が記載されていた。

(甲 A28、甲 A30)

(オ) 平成22年11月8日、組合等及びX3組合員は、会社がX3組合員を継続雇用しなかったこと等が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(平成22年(不)第71号事件)。

(カ) 会社は、平成23年3月16日付けで、同月23日で満61歳になるX2組合員に対し、継続雇用しない旨通知し、X2組合員は、同年4月20日をもって、雇用契約終了となった。

(甲 B3)

(キ) 平成23年5月9日、組合等及びX2組合員は、会社がX2組合員を継続雇用しなかったことが不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(平成23年(不)第30号事件)。

第3 争 点

- 1 会社がX3組合員及びX2組合員を継続雇用しなかったことは、組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人らの主張

ア 労使関係について

現在の会社代表取締役 Y1 (以下「Y1社長」という。)の父が、会社代表取締役であった時代に、支部が結成されて以来、会社は、精力的に組合活動を行い、争議行為や法廷闘争も辞さないとする支部を嫌悪し、組合員を差別するとともに、組合員の脱退工作、組合の弱体化工作を繰り返してきた。会社は、過去よ

り継続して続く組合嫌悪意思に基づき、組合員の継続雇用を拒否することにより会社から放逐して、組合つぶしを行ったものである。

会社は、不当労働行為の歴史と会社の不当労働行為意思を否認し、平成6年に当委員会に申し立てた不当労働行為救済申立事件について、最終的に裁判所で和解が成立したことに關して、不当労働行為が認められるに至った内容は皆無であったなどと主張するが、労働委員会の命令では明確に不当労働行為が認定され、和解内容もそれを前提とした解決金の支払が含まれており、最終的な和解の成立をもって、不当労働行為の認定に至った内容は皆無と強弁すること自体、会社の不当労働行為体質を体現している。

イ 継続雇用制度の内容等について

会社の継続雇用制度の評価基準は、そもそも制度設計上、恣意を許すものとなっており、実際、会社は、恣意的に運用し、査定権限を濫用した。これにより、会社は、継続雇用制度の導入後、対象となった組合員3名の継続雇用をいずれも拒否したものである。なお、継続雇用を拒否された組合員3名とは、X3組合員、X2組合員及び同21年1月20日をもって雇用契約終了になり、その後、裁判において地位確認を求めたX4（以下「X4組合員」という。）である。

一方、組合員以外でこれまで継続雇用の対象となった者は3名であるが、うち2名は、会社の脱退工作により組合を脱退した者で、いずれも継続雇用が認められ、残り1名は、継続雇用は認められなかったが、途中入社で運転手としてのみ勤務を行い、手術のために会社を休職するなどしていた者である。

社員実態調査票の評価項目は、きわめて曖昧で、抽象的・主観的であり、X3組合員やX2組合員を査定した段階では、会社は具体的な評価基準を決めていなかった。具体的な評価基準を決めていないことについては、業務習熟度表も同様である。

表彰実績や懲戒処分についても、本来、客観性を有する基準のはずであるが、会社の解釈次第の運用がなされている。

就業規則によると、始末書の提出は懲戒処分そのものではなく、事情に応じて提出を求めるとされているのだから、始末書のみをもって譴責処分であるとする会社の主張は失当であり、X3組合員及びX2組合員には懲戒処分を受けた事実はない。しかも、会社は、継続雇用が認められた2名に対しては、仕事上のミスをして始末書を求めず、組合員に対しては、同人らのミスでないことについて強制的に始末書を求めて、執拗に書直しを命じるなどしてきた。組合員の顛末書・始末書は、それ自体懲戒処分を示すものではなく、逆に、顛末書・始末書の提出を強制すること自体、不当労働行為意思を有していることを表しており、二

重の意味での不当労働行為として捉えられるべきものである。

保有資格については、継続雇用規程の付表の基準によるとされているが、会社は新たな基準を持ちだし、保有資格に当たらないとしており、これに関しても、恣意を許す運用がなされている。

ところで、本件のような事件では、査定を実施し、資料を独占している使用者側が、人事考課の根拠とした事実及び当該事実の査定基準への当てはめを具体的に主張・立証する必要がある、組合側が、把握できる限りにおいて、組合員以外の者と能力、勤務実績について劣らないことを具体的事実をあげて立証すれば、使用者側が、これに応じて、当該組合員の能力、勤務成績が組合員以外の者より劣ることを具体的に反証しなければならない。

しかし、会社は、本件審理において、X 3 組合員及びX 2 組合員の勤務態度、仕事上のミスなどを主張することに終始し、継続雇用が認められた2名の勤務態度、能力、成績について具体的事実をあげて、この2名に比較して、X 3 組合員及びX 2 組合員が劣っていることについての主張・立証を行っていない。

ウ X 3 組合員に対する評価について

(ア) X 3 組合員は、ほとんどの期間、支部の執行委員長を務め、指導者的地位にあり、会社から徹底的に嫌悪されてきた。

平成21年の本件査定票の点数が-81.95点とされるなど、X 3 組合員の査定は著しく低く、継続雇用が認められた2名と100点以上という異常な差がある。しかし、X 3 組合員は、継続雇用が認められた2名と少なくとも同等の専門的な業務を少なくとも同程度の長期間従事してきた。会社はX 3 組合員が調整・試験ができる機種はごく一部に限られ、他の機種について教育を受けさせたが期待どおり進展しなかったとするが、業務効率の問題から、その機種に関して最も詳しい者がその機種を担当するものであり、担当する機種が一部になるのは、そのためであり、しかも、X 3 組合員は、主に担当する機種以外の機種についても十分な能力を有していた。また、X 3 組合員は、時間的にシビアで会社で電話で指示を仰ぐことのできない夜間の作業を含め、検査業務等のための出張業務を命じられ、若手の従業員とともに出張することもあり、知識・技能や理解力・判断力、チームワーク、仕事の達成度や仕事の質等について高く評価されるべきである。

社員実態調査票の記述部分についても、X 3 組合員の記載はこの2名と大差がなく、昇格やISO理解度テストでも、X 3 組合員の方が上位である。

会社は、X 3 組合員の平成21年の本件査定票につき、平成21年には社員実態調査自体が行われなかったことから、同20年の社員実態調査票の数値を使用し

たとしているが、この社員実態調査票の点数を計算すると-44点となり、本件査定票上の-64点と合致せず、20点も低く査定されており、このことから、X3組合員を絶対に継続雇用しないとの結論ありきの査定がなされたことが窺われる。なお、X3組合員の業務にミスがなくても隙さえあれば付け込んできた会社をもってしても、同19年8月以降は、1件の始末書も存在していない。このことは、X3組合員の業務に難癖を付けられなかったということであり、同20年の業務実績は高く評価されるべきものである。

- (イ) 平成21年の本件査定票に添付されていた本件業務習熟度表の査定についても、「1-1組立配線」「1-2特殊作業」「1-3半田付け作業」における項目は全てB以下とされているが、これらはX3組合員が常時行う作業であって、少なくともB+と評価されるべきである。「2-1受入検査・構造検査」の受入検査はB-であるが、X3組合員は受入検査に精通しており、少なくともB+と評価されるべきである。「2-2製品性能検査（直流電鉄用機器）」はX3組合員がこれまで全く担当していないMICS関係以外は、同様に少なくともB+と評価されるべきである。「2-3製品性能検査（交流電鉄用機器）」は、いずれもB+又はBであるが、これは、X3組合員が30年以上一貫して担当してきた業務で他の従業員に指導まで行っているのであるから、Aと評価されるべきである。「2-4製品性能検査（電力用機器）」のアイソレータや「3-3電気関連基礎知識」も他の従業員に指導まで行っているのであるから、Aと評価されるべきである。

また、その前年の「2-1受入検査・構造検査」の構造検査や「3-2管理業務」の在庫管理が評価対象とされたが、X3組合員はこれらの業務を行っておらず、この点からも、会社の杜撰な査定が窺われる。

- (ウ) X3組合員の社員実態調査票では、相当数の項目がDとされているが、これらは少なくともCとされるべきものである。

会社は、各項目につき、X3組合員をDとした理由をいくつかあげるが、いずれも理由がない。X3組合員の社員実態調査票上の記述内容は、継続雇用が認められた従業員と大差なく、社員実態調査票に具体的な記載がないだけでは、マイナス評価できるものではない。

- a 「規律維持」については、X3組合員は無遅刻、無欠席である。なお、会社は無断遅刻を繰り返している非組合員に対し、「2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか」及び「3 職務規律の維持・向上に努めたか」についてB評価とし、他の項目もC評価としている。また、X3組合員は、終業前の掃除を製造課でただ一人毎日真面目に行い、業務改

善のための会議にも、求められれば必ず出席し、組合の会議以外の理由で、残業指示に応じなかったことはなかった。

業務指示違反を理由に始末書の提出をしたこともなく、規律違反を理由に昇給や昇格、一時金で差をつけられたこともない。

ところで、顧客提出文書を滞留させたとの点については、平成18年8月10日付けのクレーム処置報告書の提出が遅れていることに関する始末書のことと思われるが、これは会社がX3組合員に対し、強制的に提出させたもので、そもそもX3組合員にはかかる始末書を提出すべき理由はなかった。X3組合員は、上司である課長に速やかに報告書を提出していたが、課長が当時工場長であったY1社長に持参すると、Y1社長は、繰り返し書直しを命じ、頑として受理しようとしなかった。このため、多くの報告書が課長のところで止まってしまうことになったもので、X3組合員に何の非もなく、非があるのは会社側である。

なお、X3組合員は、整理整頓ができていない、無駄話をしている、他の従業員のトラブルを見ている等の問題で、指摘を受けたことはなく、始末書すら提出したことはない。

- b 「チームワーク」については、X3組合員は出張作業においては、現地において電鉄会社や他の下請業者等とチームを組み、連帯して作業を行っており、業者からX3組合員に関するクレームが入ったりしたことはなかった。X3組合員は、出張で同行した若手の従業員に対し、指導を行ったり、社内においても、他の従業員からの質問に回答するなどしていた。

X3組合員は、毎日、その日に行った作業をノートに記録し、それをもとに週間業務日報を提出しており、これを未提出として会社から注意を受けたことはない。また、事項通知書を提出し、設計課の仕様や回路の間違いを指摘したり、必ず自らの仕事について納期や工程に間に合わせるなど、他の課とも意識的に連携を図っていた。

X3組合員について、直行率（工程内検査や出荷前検査等すべての検査に一発で合格したものの比率）が悪かったなどという事実はなく、会社は容易に提出できる証拠であるにもかかわらず、これを示す証拠を提出していない。むしろ、会社はミーティングで他の従業員が直行率について足を引っ張っている旨の発言をしている。

会社は、調整要項や試験成績書に指定されている試験項目を実施せずに試験を終了して不具合を発生させた、試験時に設定すべきスイッチの設定を間違ったまま調整試験を実施し、その成績書では試験したかのような判定結果

を記載して出荷したため不具合が発生した等とするが、仮に、このようなことがあったとしても、このことが、「2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか」が低査定になる理由は不明であるし、説明もない。

なお、調整要項や試験成績書に指定されている試験項目を実施せずに試験を終了したとするのは、平成19年7月12日付けの電鉄会社の君津SSにおける高配ロケータの不具合に関する始末書の件と思われるが、この始末書は会社が強制的に作成させたもので、X3組合員には何の問題もなかった。X3組合員は自身で速やかに修理を行っており、会社の業務には何ら支障はなかった。試験時に設定すべきスイッチの設定を間違ったまま調整試験を実施し、その成績書では試験したかのような判定結果を記載したとするのは、具体的な主張がなされておらず、いつのいかなるミスのか不明であり、X3組合員は始末書の提出すら求められていない。

また、会社は団交でも内部留保額を明らかにしておらず、X3組合員は内部留保額を知らないのであるから、X3組合員が内部留保について発言するはずはない。

- c 「仕事意欲」については、X3組合員が調整要項がない製品について通常設計が製作する調整要項を自ら作成したり、修正の必要がある時には書換えたりしており、これに対し、他の従業員から感謝されるなどしていた。X3組合員は、出張で同行した若手の従業員に対し、指導を行ったり、社内においても、他の従業員からの質問に回答するなどしていた。また、不具合検討会議や品質会議に出席を求められた場合には、必ず出席し、改善を提案していた。納期や工程に遅れることなく、仕事を完遂してきた。

X3組合員は、あらゆる製品に関して調整試験を行うことができ、また、実際にしてきた。

- d 「理解力・判断力」については、X3組合員は、様々な製品を調整試験することができる。また、査定対象期間にも相当数の出張作業を指示されている。出張作業は、基本的に夜中の作業で、時間的にシビアで、会社に電話照会するのも不可能で、自身で解決しなければならず、基本的な知識や技術はもちろん、突発的事項に対応するための経験、判断能力が必要で、システム全体についての理解力も必要である。

X3組合員が調整要項がない製品について通常設計が製作する調整要項を自ら作成したり、修正の必要がある時には書換えたりしており、これに対し、他の従業員から感謝されるなどしていた。また、他の従業員からの質問に回答するなどしていた。

e 「仕事の達成度」については、X 3 組合員は、作業スピードが誰よりも速く、こなす業務量も多かった。正確性の点でも、納期遅れや工程遅れを発生させたことはなかった。あらゆる製品に関して、調整試験を行うことができ、実際にしていた。

f 「仕事の質」については、上記 e と同様、納期遅れや工程遅れを発生させたことはなく、作業の正確さに欠けていれば、受領されていないのであるから、X 3 組合員の仕事は質の面で問題はない。また、会社は、X 3 組合員に対し、ミスでないものをあげつらって顛末書や始末書を提出させてきたが、査定対象期間である時期を含む平成19年10月以降は、始末書すら提出させられておらず、この時期には完璧に仕事をこなしていたといえる。

g 「業務改善」については、X 3 組合員が調整要項がない製品について通常設計が製作する調整要項を自ら作成したり、修正の必要がある時には書き換えたりしており、これに対し、他の従業員から感謝されるなどしていた。また、X 3 組合員は、製品の調整試験の際に、不具合や問題点があると事項通知書を出して、積極的に、問題点の喚起、改善提案を行ってきた。不具合検討会議や品質会議に出席を求められた場合には、必ず出席し、改善を提案していた。

h 「安全への貢献」については、X 3 組合員は原子力発電所での作業等、危険な業務を伴う出張作業の際に、出張先での安全教育を受けて、安全に留意して作業を行い、客先からクレームがでることもなく仕事を完遂していた。社内の作業で、物を置きっぱなしにして危険であると指摘されたこともなく、高電圧作業の場合にはロープを張って他の作業者が入れないようにするなど安全に配慮している。

(エ) 会社が懲戒処分の根拠としている始末書等は、X 3 組合員には何らの落ち度がないにもかかわらず、X 3 組合員に対する敵視から、強要され提出させられてきたものである。

会社が懲戒処分の根拠とした中には、単に事実を報告したのに過ぎない顛末書と題する書面や本来、他の従業員のミスに起因するものについての始末書等も含まれている。

平成11年1月18日の査問委員会にかかる文書は、懲戒処分が行われた証拠になるものではない。しかも、これに関して会社が作成した反論書と題する書面は、個人の業務ミスを揉み消す権限を労働組合が持っているとは考えられない、社員教育を行う機会である査問は会社専権事項で行っているもので、労働組合が干渉できるものではないなどと組合嫌悪の意思を隠そうとしない文面となっ

ている。

平成19年7月12日付けの電鉄会社の熱海SSにおける始末書などは、リレー試験器を使用して現地試験をすることなど普通であるにもかかわらず、現地作業の実態を知らないY1社長が自ら「そもそもリレー試験器で現地テストをすることは規定にない。なぜ使用したのかが不明」と修正を入れるなどしていること自体、内容の当否の問題というより、組合員に何度も始末書を書き直させることで屈辱感やプレッシャーを与え、弱らせることを目的に作成されてきたものである。

(オ) X3組合員は昭和48年2月19日に工場長から表彰を受けている。

エ X2組合員に対する評価について

(ア) X2組合員は、結成以来の支部組合員であり、結成の翌年、執行委員に就任後、役員を歴任し、平成22年8月からは執行委員長を務めており、会社から嫌悪されることになった。

X2組合員は、継続雇用された従業員と比べてなんら遜色なく、勤務を行ってきた。X2組合員の担当業務は、専門的知識、判断力、対応力、コミュニケーション、チームワークを大切にしないとこなせない業務であり、会社がX2組合員にかかる業務を行わせてきたのは、こういった能力や適性があると考えていたからに他ならない。

また、X2組合員の業務内容及び業務態度に大きな変化がないにもかかわらず、同22年の社員実態調査票の点数が、前年に比べて26点も低くなったのは、X4組合員が継続雇用を求めて提訴するなどしたことから危機感を持った会社が、継続雇用の基準点以下に下げするために、意図的にD評価を増加させたためである。これは、前年の面談でY1社長からX4組合員やX3組合員と同じようにしていたらよくない、まだ1年半ほどあるから、よく考えなさいと言われたにもかかわらず、積極的に組合活動が続けたことに対する報復でもある。

(イ) X2組合員の本件業務習熟度表の査定については、「1-1受入試験」「1-2絶縁・耐圧試験」「2-3クレーム・不適合品処理」についてAであり、X2組合員は、品質管理で担当していた基本的な業務の習熟度は高く評価されていた。合計点30点との水準は、継続雇用を認められた従業員より高い。

さらに、以下の点につき、X2組合員は、もっと高く評価されるべきである。「1-3調整試験」はBであるが、X2組合員の通常業務ではないが、工程や作業人員の都合で、調整・検査の作業はもとより、出張作業において十分に作業を行っており、少なくともB+とされるべきである。「1-4完成検査」も、専任担当者が不在の時には担当して製品を出荷しており、少なくともB+とさ

れるべきである。

- (ウ) X 2 組合員の平成22年の社員実態調査票でDとされている項目は、少なくともCとされるべきものである。

会社は、各項目につき、X 2 組合員をDとした理由をいくつかあげるが、いずれも理由がない。X 2 組合員の社員実態調査票上の記述内容は、継続雇用が認められた従業員と大差なく、社員実態調査票に具体的な記載がないだけでは、マイナス評価できるものではない。

- a 「規律維持」の「1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか」については、X 2 組合員は、例えば会社の方針であるISOの理解度判定のための社内試験において、継続雇用が認められた者よりも好成績を上げるなどしていた。
- b 「規律維持」の「3 職務規律の維持・向上に努めたか」については、X 2 組合員は、クレーム品について、関連部署で質問や意見を聞いたことはあるが、他の技術者の仕事の支障になるような行為はしていない。また、X 2 組合員は、無遅刻・無欠席である。
- c 「規律維持」の「4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか」については、X 2 組合員について、具体的にマイナスになる事象はなかった。
- d 「チームワーク」の「3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか」については、X 2 組合員はクレーム処理が遅れたことはなく、改善提案活動も行っていた。また、課としての業績を念頭に置き、所属課長の指示を守り、上司及び部下からの技術的な相談にのり、他のメンバーに技術的な指導と援助を行い、業績向上に努めていた。
- e 「チームワーク」の「4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか」については、日常業務の努力不足とか調査報告書が遅延しているという事実はない。X 2 組合員は、設計課における仕様、回路の問題点、間違い等を指摘し、業務が円滑に進むよう常に努力してきた。
- f 「仕事意欲」の「1 会社・課の全体の成果を意識して積極的に業務推進したか」については、X 2 組合員は、会社・課全体の成果を意識して、製品・部品の受入・絶縁、耐圧試験を行い納期に遅れることなく製品を次工程に引き渡し、さらに他のメンバーに技術的な指導を行うなどしてきた。X 2 組合員は、上司からの業務指示に対し、できないなどとして拒否したことはなく、調査報告を若手に押し付けたこともない。また、業務習熟度表では、パソコンの操作はBと評価されている。
- g 「仕事意欲」の「2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に

努力したか」については、製品・部品の絶縁耐圧試験において、問題発生を早期発見できるように、リーク電流を測定・記録するなどに努めていた。

h 「仕事意欲」の「3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか」については、出張先での調査、修理業務において、多様な製品や技術システムに対応し、業務を遂行していた。

i 「仕事意欲」の「5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか」については、X2組合員は、例えば、客先での不具合品の調査・修理の業務について、常に問題意識を持って取り組み、客からの質問、クレームにも迅速に対応し、その解決に努めた。また、一人で出張した場合も、ほとんどを完遂し、問題を解決してきた。

なお、平成21年8月の無負荷検出装置の不具合については、当該装置は、屋内のリレー部と屋外の検出部に分かれており、当時、X2組合員は、リレー部の入力が異常であり、検出部に不具合があるのはわかっていた。しかし、検出器の装置の性質上、検出部の調査には別途手配が必要であったところ、当日、客先は、リレー部の調査だけの手配しかしておらず、X2組合員は、その要望に従い調査をし、客先の担当者もその旨を理解していた。X2組合員は、この経緯を後に出張した従業員にも連絡しており、結果として検出器側に問題があったことが明らかになったものである。

j 「仕事意欲」の「6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか」については、上記iと同様、論理的な調査・解析ができず、思いつきの実験や場当たり的な処置しかできないという事実はない。

k 「理解力・判断力」の「2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか」については、クレーム会議において、クレーム処理の検討結果について直ちに理解して、迅速にクレーム対応するとともに、今後の改善に活用していた。平成20年12月の連絡遮断装置の不具合にかかる経緯については、X2組合員に対しては、データ収集のみを指示しており、この後の対応は特に指示されておらず、このことを理由にX2組合員の業務の進め方に問題があったとはいえない。

なお、会社において、不具合の原因が直ちに究明できないことは多々あり、会社があげるX2組合員が関与した例のみで、X2組合員と継続雇用が認められた者との間に能力における差があったとすることはできない。

l 「理解力・判断力」の「4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか」については、客先のクレーム対応を業務改善に活かしており、工程の効率化として、治具を開発、製作した。

m 「理解力・判断力」の「5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか」については、これまで取り扱っていなかった製品についても、出張して現地試験・調査を行い、業務を完遂し、新しい仕事、知識に対応・吸収していた。

n 「実行力」の「2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか」については、現場試験において、客先の都合で事前に準備した試験要領書どおり実行できなかった場合でも、現地担当者と機敏に協議して、粘り強く対応し、試験を完遂した。

なお、X2組合員が調査報告書の作成を放置、滞留させた事実や、若い社員にパソコンでの資料作成をさせた事実はない。また、平成20年3月の逆流検出器の不具合調査の件については、前任の担当者も原因が解明できず、現在も原因不明のままである。不具合の原因が不明な現場はいくつかあり、その場合には、報告書の提出は求められていない。したがって、平成20年3月の逆流検出器の不具合調査に関して、X2組合員が報告書を提出していないことをもって、D評価とするのは不適切である。

o 「仕事の達成度」の「4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか」については、受入調査、現地出張業務、クレーム処理等の多岐にわたる業務を円滑に処理していた。

p 「仕事の質」の「4 自らの着想・工夫で効率改善できたか」については、スイッチング電源試験用の治具を開発、製造したり、トランスの極性を判別するために試験機を使用しない試験方法を開発・確立した。また、製品・部品の絶縁耐圧試験において、問題発生を早期発見できるように、リーク電流を測定・記録するなど努めた。

q 「業務改善」については、電流検出器とか一体型検出器の耐圧試験に関する提案等を口頭で行い、その後、文書でも行った。会社は、提案を行わなかったとしているが、実際には、X2組合員は提案を行っており、会社は単に効果について疑問がある等と恣意的な判断をして正式な提案として受け付けなかったのに過ぎない。

(エ) 会社が懲戒処分の根拠としている始末書等には、全く理由がない。会社は、他の従業員のミスに起因するものについて、X2組合員に問題がないにもかかわらず、X2組合員に始末書等を求めている。

平成5年にX2組合員は他の従業員1名とともに直流電圧検出リレーの非接触型の機器を開発し、会社は当時の就業規則に基づき、この開発が、就業規則の表彰事由である生産向上、もしくは技術の発展に貢献せる者に該当するとし

て、報奨金の交付とともに表彰された。したがって、本件査定票の表彰実績には5点が加算されるべきである。

また、X 2 組合員は、簿記検定 2 級と Z 7 による電気関係工事資格を有しており、レベル B の資格を 2 件有しているとして、本件査定票で 4 点が加算されるべきである。会社は簿記資格について、X 2 組合員は経理業務をしたことがなく、業務遂行上取得したものでないなどとして、本件査定票上の資格に当たらないとするが失当である。また、会社で電気関係工事資格を有しているのは、6 名程度であり、この資格なしでは Z 6 では業務ができないのであるから、技能資格というべきである。

(2) 被申立人の主張

ア 労使関係について

会社には、申立人らが主張するような不当労働行為の歴史や不当労働行為意思はない。

イ 継続雇用制度の内容等について

会社の継続雇用制度は、適法に導入され、その内容も適法である。継続雇用の可否は、業務習熟度表や社員実態調査票といった客観的な資料をもとに行われ、恣意的な選別を許す基準は含まれていない。

ところで、会社は、継続雇用の可否にあたり、従業員の実態をより正確に把握するために、直近の複数年評価を用いており、X 3 組合員に対する継続雇用の可否の判断は、この考えにより行った。しかし、継続雇用が認められなかった X 4 組合員の地位確認等請求事件訴訟の大阪地方裁判所の判決において、本件査定票を作成する時点で利用可能な最新の査定帳票を用いることが制度上予定されていると解される旨判断されたため、それ以降は、単年度の査定により判断をしている。したがって、X 2 組合員については、単年度で判断したものである。

社員実態調査票は、各従業員が自己評価した後、直属上司が評価し、最終的に所属上長が評価を行い、その過程で面談が行われている。

社員実態調査票は、平成10年から実施され、配置転換、昇格のデータとして活用され、これに対する従業員の信頼も確立してきている。各年度の上司評価は概ね C を中心とした正規分布となっており、各評価担当者によってばらつきもほとんどない。

業務習熟度表についても、同15年から実施され、適正に評価が行われていることは、社員実態調査票と同様である。

賞罰実績については、就業規則上の懲戒処分により提出された始末書を綴ったファイルに基づき、まとめられたものである。会社は、就業規則により懲戒処分

を行い、対象者に始末書提出を求めている。平成11年1月18日の査問委員会に関し、Z4及び支部が提出した文書をみても、申立人らも始末書提出が懲戒処分であると認識している。

本件査定票上で評価すべき保有資格は、継続雇用規程の付表の基準に基づいて判断されるものである。

ウ X3組合員に対する評価について

(ア) X3組合員は、継続雇用の基準を満たさなかったため、継続雇用が認められなかったにすぎず、会社の行為は不当労働行為に当たらない。

X3組合員は、主に製品検査を担当していたが、担当できる機種はごく一部に限られており、他の機種について教育を行ったが、期待どおりには進展しなかった。X3組合員は、調整要項どおりに検査を行わなかったり、検査に使用する定められた計測器を遵守せず不具合を発生させるなどした。会社が、これに対し、懲戒処分をしても、平成19年7月12日付けの2通の始末書にもあるように、同様のミスを繰り返すことが多かった。X3組合員は、検査完了まで集中して業務を行うことができず、Y1社長が注意を繰り返したが、一向に改善されなかった。同18年8月10日付けの始末書からみても、不具合解析及び客先報告書を一人では完遂できず、途中で放棄することも多かった。会社が製品の手直しのため、納期遅延になった時、休日出勤まで行った際、X3組合員が、定時に退社しようとするので、調査が完了するまで帰らないよう指示したが、X3組合員は従わなかった。また、X3組合員が担当していた業務を、入社2年目の社員が間違いなくこなすことができるため、X3組合員には簡単な出張業務等を命じることが多くなった。

ところで、X3組合員は、再雇用制度が導入された頃から、特に、仕事内容や成果に顕著なものがないにもかかわらず、社員実態調査票の自己評価を意図的に高くしており、面談について、このことについて質問されても、なんら回答しなかった。これは、継続雇用を意図して、作為的に自己評価を上げたものである。

(イ) X3組合員の社員実態調査票の評価内容に誤りはない。

なお、会社は、審査計画策定段階では、申立人らの主張に反論したものの、個別の項目ごとにD評価とした具体的な理由は明らかにしなかった。その後、会社側証人として採用されたY2の陳述書中で、両組合員について、各項目ごとの評価についての理由を記載した。

X3組合員の平成20年の社員実態調査票のD評価に関する審査計画策定後の会社主張の概要は、以下のとおりである。

- a 「規律維持」の「1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか」については、製造課の目標達成計画書に記載の事項について、実績を具体的に説明すべきところ、X 3 組合員は、これを行ったことがない。また、社員実態調査票にもこれに関する記載がなかった。
- b 「規律維持」の「2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか」については、平成18年、顧客提出文書が相当件数滞留しており、迅速な処理を命じた際、X 3 組合員に対し、滞留している文書の作成を指導したが、長期間放置されていた結果、処理が不可能なものが多く発生し、客先への謝罪を余儀なくされた。このような状況では、業務指示・命令を率先して守っているとはいえず、また、他のメンバーに徹底させていたとはいえない。
- c 「規律維持」の「3 職務規律の維持・向上に努めたか」については、作業周囲の整理整頓、無駄話をやめる、仕事の手を止めて他の従業員のトラブルを見るのをやめて業務に集中するよう、具体的に規律維持を指摘していたにもかかわらず、Y 1 社長等が職場を巡回した際等に、他の従業員と話をしていたX 3 組合員が自分の作業場に逃げるように戻る姿が見かけられており、職場規律の維持・向上に努めているとはいえない。
- d 「規律維持」の「4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか」については、X 3 組合員が公私の区別をつけて、他のメンバーにも徹底したということはなかった。
- e 「チームワーク」の「1 自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか」については、製造課の品質目標・環境目標に計画している直行率の向上に自ら改善することがなく率先して推進する努力もなかった。また、調整試験や成績書作成ミス、整理整頓に関する注意事項を指示しているにもかかわらず、守られていない。

なお、会社での出張業務は顧客や関係会社の指示を受けて、会社が事前に提出した作業要領書に従って実施するもので、ことさらチームワークが必要なものではない。

- f 「チームワーク」の「2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか」については、調整要項等に指定されている試験項目を実施せずに試験を終了して不具合を発生させたり、試験時に設定すべきスイッチの設定を間違っただけのまま調整試験を実施し、その成績書では試験をしたかのような判定結果を記載して出荷したために、現地で不具合を発生させるなどしていた。調整試験や成績書作成ミス、整理整頓など常に注意項目として指示していることが守

られてない状況からも、X3組合員が他のメンバーに適切な指導・援助を行っていたとは評価できない。

- g 「チームワーク」の「3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか」については、上記eと同様に、製造課の品質目標・環境目標に計画している直行率の向上に自ら改善することがなく率先して推進する努力もなかった上、課内会議において、経営実態の厳しさを訴えて業務改善を指示した際に、X3組合員は、内部留保があるから心配ないと発言する等した。
- h 「チームワーク」の「4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか」については、会社や課内の問題や課題についての提案や意見具申はほとんどなく、会社の課題に対して改善の姿勢や努力がなく、社員実態調査票にこの点について評価できる記載はない。
- i 「仕事意欲」の「2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか」については、社員実態調査票に記載されている目標が毎年同じであり、実績との対比から新たな目標設定がなされておらず、会社の主力製品に関する取得努力をしない。新しい治具の考案や改善もなく、成果もない。
- j 「仕事意欲」の「3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか」については、上記iと同様、技術の変化や多様化に率先して挑戦しているとは認められず、社員実態調査票にも一切記載されていない。
- k 「仕事意欲」の「4 自己またはグループの仕事を最後まで責任もってやり遂げたか」については、顧客提出文書が相当件数滞留しており、迅速な処理を命じ、相当時間を割いて指導したが、やり遂げることができなかった。
- l 「仕事意欲」の「5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか」については、問題点や疑問点についての追及がほとんどなく、むしろ、少し複雑な不具合調査や修理など困難な問題に対して放置するようなことがあった。
- m 「仕事意欲」の「6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか」については、業務の中から効率化や改善に向けた問題を発見する能力もなく、そのような取組みもできない。
- n 「理解力・判断力」の「3 仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたか」については、仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたことはなかった。
- o 「理解力・判断力」の「4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか」については、社員実態調査票においてこの点についての具体的な取組内容の

記載がなく、実績についての説明もない。

- p 「理解力・判断力」の「5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか」については、この点についても、特に評価できる点はなかった。
- q 「仕事の達成度」の「1 こなした仕事の量・質は十分だったか」については、特に評価できる点はなかった。
- r 「仕事の達成度」の「2 計画的・効率的に仕事を遂行したか」については、上記 q と同様、特に評価できる点はなかった。
- s 「仕事の達成度」の「4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか」については、特に評価できる点はなかった。
- t 「仕事の質」の「3 仕事の手順は規定に準じて的確だったか」については、調整要項等に指定されている試験項目を実施せずに試験を終了して不具合を発生させた事例、試験時に設定すべきスイッチ設定を間違えたまま調整試験を実施し、その成績書では試験したかのような判定結果を記載して出荷したため現地で不具合が発生した事例が多い。
- u 「仕事の質」の「4 自らの着想・工夫で効率改善できたか」については、社員実態調査票において具体的な効率改善内容が記載されておらず、日常業務の中でも業務の効率改善を行っていたことはない。
- v 「業務改善」の「1 業務の改善についてのアイデアを上申したか」については、社員実態調査票に業務改善の具体的なアイデアに関する記載がなかった。また、面談でも話がなく、日常業務においても提案がなかった。
- w 「業務改善」の「2 業務の改善についての提案を提出し実施したか」については、X 3 組合員からは、文書及び口頭も含めて、業務改善の提案はなかった。
- x 「業務改善」の「3 アイデア・提案は効果的であったか」については、社員実態調査票での記載が毎年同じような内容であり、改善事項が具体的でない。また、提案がないため、具体的な取組み及び効果は認められない。
- y 「安全への貢献」の「4 潜在危険の予知・不安全箇所の発見に努め、報告、改善したか」については、改善という点では上記 v から x と同様であり、潜在的な危険予知・不安全箇所の発見・処置の観点からも、整理整頓を何回も指摘したが、全く従わなかった。

(ウ) 本件業務習熟度表の査定についても、誤りはない。「1－2 特殊作業」については、製品の調整・試験を行う時のネジ締めや圧着作業は局所的かつ少数で、特に経験もしていない組立配線工程での仕上げ作業に要求される技能を保有していないので、評価できない。「1－3 半田付け作業」については、X 3 組合

員は専任的にこの業務を行った経験はなく、資格も保有していない。「２－１ 受入検査・構造検査」については、いずれも担当したとはいえないレベルであって、習熟しているとはいえない。「２－２ 製品性能検査（直流電鉄用機器）」については、会社が製造する主な直流電鉄用機器は、故障選択装置と連絡遮断装置であるところ、X 3 組合員は、機種別担当表でこれらについて普通以下として自己申告している。また、平成18年以降にX 3 組合員が指示され担当したのは、会社の年間生産台数の約1%に過ぎない。「２－３ 製品性能検査（交流電鉄用機器）」については、X 3 組合員は、AC／I 装置（電鉄で事故が起こった際、故障電流を検知して、電気を止める装置）やロケータ（事故等があった際に、電鉄の架線がどの地点で故障しているのかを特定する装置）の調整試験を行ってきたが、調整要項から逸脱して既定の試験項目を行わないこと、定められた計測器で試験を行わないこと、種々の作業ミスがあったこと、これらを幾度も繰り返すことの諸点に鑑みると、他の従業員に技術指導をできるレベルにはないとの評価しかできない。「２－４ 製品性能検査（電力用機器）」については、X 3 組合員が担当可能なのはアイソレータのみであるが、アイソレータは比較的簡単な装置であって、特に高度の技術や技能を要求されるものではなく、会社のX 3 組合員への評価は妥当である。「３－３ 電気関連基礎知識」についても、X 3 組合員について評価できる具体的なものはなかった。

(エ) 会社は、X 3 組合員に対し、就業規則により懲戒処分を行い、始末書の提出を求めたものである。なお、X 3 組合員には、特に評価すべき表彰実績や保有資格はない。

エ X 2 組合員に対する評価について

(ア) X 2 組合員は、継続雇用の基準を満たさなかったため、継続雇用が認められなかったにすぎず、会社の行為は不当労働行為に当たらない。

X 2 組合員は集中力が乏しく、検査完了まで集中して業務を推進できなかった。業務中にわからないことを他の従業員に聞きまわることが多く、注意を受けていたが、一向に改まらなかった。X 2 組合員は、不具合解析及び客先報告書を一人で完遂したことはほとんどなかった。むしろ、途中で放棄したものも多く、上司が自ら後始末せざるを得ない状況であった。また、X 2 組合員が担当していた業務は、経験の浅い若手従業員が調整要項どおりに行えば、間違いなく行えるレベルのものであった。

X 2 組合員もX 3 組合員と同様、再雇用制度が導入された頃から、特に、仕事内容や成果に顕著なものがないにもかかわらず、社員実態調査票の自己評価を意図的に高くしており、面談において、このことについて質問されても、な

んら回答しなかった。これは、継続雇用を意図して、作為的に自己評価を上げたものである。

また、申立人らは平成22年の本件査定票の点数が前年に比べて低くなっている点を指摘するが、これは、前年の評価を担当したX2組合員の上司は、入社から日が浅く、全般的に高い評価をしていたことの影響である。

(イ) X2組合員の社員実態調査票の評価内容に誤りはない。

X2組合員の平成22年の社員実態調査票のD評価に関する審査計画策定後の会社主張の概要は、以下のとおりである。

- a 「規律維持」の「1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか」については、品質管理課の目標達成計画書に記載の事項について、実績を具体的に説明すべきところ、X2組合員は、これを行ったことがない。また、社員実態調査票にもこれに関する記載がなかった。
- b 「規律維持」の「3 職務規律の維持・向上に努めたか」については、勤務時間中に無駄話をしたり、自分の担当業務に関する疑問を他部署の技術者に仕事中に直接割り込んで、繰り返し質問するなどしており、これらに関する会社からの注意にもかかわらず、改まらなかった。
- c 「規律維持」の「4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか」については、X2組合員が公私の区別をつけて、他のメンバーにも徹底したということとはなかった。
- d 「チームワーク」の「3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか」については、品質管理課の品質目標や環境目標を理解し、率先して推進すべきであるところ、改善提案活動などはほとんど実績がなかった。また、クレーム処理が遅れても改善する努力もなく、その実績が社員実態調査票に記載されていない。
- e 「チームワーク」の「4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか」については、社員実態調査票の記述欄に具体的な取組みの記載がなく、日常業務においても、そのような努力も見えなかった。不具合調査や調査報告書の提出遅延が常態化していた。
- f 「仕事意欲」の「1 会社・課の全体の成果を意識して積極的に業務推進したか」については、苦手な製品を扱う時や調査が複雑、困難な状況になると弱音を吐き、積極的に取り組む姿勢を見せなかった。上司から指示された不具合調査報告書作成を若い従業員に押し付けるなどしていた。苦手なパソコン操作について自ら努力せず、データ作成などの能力も向上しなかった。
- g 「仕事意欲」の「2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に

努力したか」については、社員実態調査票の記述部分に目標や実績が具体的に記載されていなかった。

- h 「仕事意欲」の「3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか」については、社員実態調査票の記述部分に具体的な記載がなかった。X2組合員から新たな資格取得や治具の開発などの提案もなかった。なお、X2組合員の出張や現地作業には、新しい知識や技術を必要とするものはなかった。
- i 「仕事意欲」の「5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか」については、平成21年8月の無負荷検出装置の不具合にかかる経緯のように、不具合調査に対して、データに基づく論理的な調査・解析ができず、場当たりの処置になり、再発防止対策を図れなかった。
- j 「仕事意欲」の「6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか」については、上記iと同様、論理的な調査・解析ができず、思いつきの実験や場当たりの処置しかできないのであるから、評価できない。また、X2組合員から再発防止への意識・意欲は到底感じられなかった。
- k 「理解力・判断力」の「2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか」については、平成20年12月の連絡遮断装置の不具合にかかる経緯のように、不具合調査に対して、データに基づく論理的な調査・解析ができず、場当たりの処置になり、再発防止対策を図れなかった。また、不具合調査及び報告書の作成が遅延していた。さらに、品質管理課の目標達成計画書に記載の改善計画もなかった。
- l 「理解力・判断力」の「4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか」については、社員実態調査票において、この点についての具体的な取組内容の記載がなく、実績についての説明もなかった。
- m 「理解力・判断力」の「5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか」については、上記lと同様、評価できる点はなかった。
- n 「実行力」の「2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか」については、調査報告書の作成を放置したり、滞留させるなどした。また、不具合調査を独力で完結できず、平成20年3月の逆流検出器の不具合調査では、不具合調査の能力がないため、報告書を書きかけたまま提出していない。
- o 「仕事の達成度」の「4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか」については、不具合調査及び報告書作成に時間がかかり、独力で処理できなかった。出張業務においても本質的な原因を分析できなかった。
- p 「仕事の質」の「4 自らの着想・工夫で効率改善できたか」については、X2組合員の担当業務である不具合調査には実験的要素が含まれているが、

計画的な取組みがなく、思いつきで実験を行い、結果が出ない、時間がかかる、不具合が再発するなどしていた。なお、スイッチング電源の受入治具の開発は、設計の技術者が以前に開発したものであり、X 2 組合員の着想・工夫ではない。受入検査でリーク電流値を記録するようにしたことは、従来から行っていることで、手法の開発や確立とはいえない。波形観測による試験方法も、他の従業員が要項を作成済であった。

q 「業務改善」については、品質管理課の改善提案において、提案を行わなかった。

(ウ) X 2 組合員の本件業務習熟度表について、申立人らが評価が誤っているとする点は、いずれも理由がない。

「1－3 調整試験」は、X 2 組合員は実績がなく、「1－4 完成検査」にも、実績はほとんどない。したがって、この評価は妥当である。

(エ) 会社は、X 2 組合員に対し、就業規則により懲戒処分を行い、始末書の提出を求めたものである。なお、このうち1つについては、2名の連名によるもので、懲戒回数を0.5回としている。

会社がX 2 組合員を表彰した事実は全くない。申立人らは、報奨金の支払をもって表彰があったと主張するが、これは特許発明の対価として支払われたもので、表彰実績に当たらない。会社は、毎年11月頃に、特に業績のあった従業員を表彰しているものである。

また、簿記検定2級は、業務遂行に伴い取得された場合に評価対象になるものであり、X 2 組合員は総務、経理業務を担当したことはないのであるから、X 2 組合員の場合は、本件査定票で評価される資格に当たらない。

Z 7 による電気関係工事資格は、以前、Z 6 の現場に入所する際に行っていた研修を集中的に行うようになり、その研修終了後に受講証明の意味合いで付与されるもので、本件査定票で評価される資格に当たらない。

2 本件面談におけるX 2 組合員に対する工場長の発言は、組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人らの主張

本件面談において、X 2 組合員は、継続して働く意思があることを明言し、これに続けて、既に継続雇用された非組合員2名に比べ、製品に対する知識や対外的な対応について、自分の方が数段上であると思っており、非組合員2名が継続雇用されるなら、自分も継続雇用されるはずである旨述べたところ、Y 2 工場長は、「個人の評価は、仕事ができるかどうかだけで判断するものではない。継続雇用するかどうかは、最終的には社長が決めることだ」と発言した。

Y 1 社長が組合員を嫌悪していることは明らかであるから、X 2 組合員はこの発言を継続雇用されないという意味であると理解したことは自然である。かかる発言は、仕事に問題がなかったとしても、組合員であることが継続雇用の適否の判断においてマイナスになることを示唆するもので、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

また、この際にX 2 組合員に提示された平成22年の社員実態調査票の会社の評価は、前回に比べ、B評価が減少し、D評価が増加したものであった。

(2) 被申立人の主張

Y 2 工場長は、本件面談において、社員実態調査票の内容に沿って、指摘すべき点を説明し、その上で、この社員実態調査票の評価では継続雇用が厳しい状況であることを伝えたものである。

Y 2 工場長が、「個人の評価は、仕事ができるかどうかだけで判断されるものではない、最終的には社長が判断する。」旨の発言をしたことは事実であるが、これは、担当者としての力量は、他の評価項目に比して多少は良いが、担当者としての力量だけで評価するものではないという趣旨で発言したものである。また、継続雇用の可否は、会議の場で決まるとの前提で社長が決裁する旨述べたものである。

なお、Y 2 工場長には、X 2 組合員が既に継続雇用された非組合員2名に比べ、製品に対する知識や対外的な対応について、自分の方が数段上であり、非組合員2名が継続雇用されるなら、自分も継続雇用されるはずである旨述べたとの記憶はなく、実際、そのような話は出ていない。

ところで、本件面談は、社員実態調査票の評価について実施されるもので、この場で会社が継続雇用の意思を尋ねたり、継続雇用について議論することもあり得ない。また、社員実態調査票は、職務担当者としての業績のみならず、組織の一員としての業績等も評価対象としており、実際に、単に仕事ができるかどうかで判断されるものでもない。

以上のとおりであるから、本件面談におけるY 2 工場長の発言は不当労働行為に当たらない。

3 本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

(1) 申立人らの主張

組合等は、平成21年9月18日及び同年10月28日、X 3 組合員の継続雇用問題につき、団交を申し入れたが、会社は前者については、X 4 組合員の地位確認等請求事件訴訟が係属中であることを理由に、最終結審がなされるまで、一切のコメントを控えるとして、後者は、司法の場での最終結審がなされるまで会社は一切のコメントをできないとして、応じない旨返答した。そして、その後、組合等が行った21年

申入れに、何ら返答を行わなかった。

また、組合等が、大阪地方裁判所に係属していたX 4組合員の訴訟が結審したことから、組合員の継続雇用を議題とする22年申入れを行ったところ、会社は、司法の場で最終結論が出されるまでは一切のコメントを控えるとして団交を拒否した。

本件団交申入れで組合等が申し入れた継続雇用拒否の撤回要求や査定基準とその適用の適正さについて説明を求めることが義務的団交事項であることは明らかであり、X 4組合員が提訴したからといって、このこと自体が変わるものではない。また、制度が制定される時の支部に対する意見聴取と個々の組合員の継続雇用に関する団交は全く別次元のものであり、組合員は、社員実態調査票の査定が恣意的であるため、あえて押印しなかったもので、これは団交拒否の理由になるものではない。

さらに、訴訟と団交とはそれぞれ独自の意義を持っており、並行しているからといって、その意義が失われるものではない。

(2) 被申立人の主張

ア 本件団交申入れに至るまでに、組合員の継続雇用問題について断続的に団交が行われ、双方が同じ主張を繰り返してきた。会社の再雇用制度は、合法的に制定され、その過程で、会社は支部の意見も聞いていたにもかかわらず、組合等は制定された規程そのものに問題があるとして、制定当初から社員実態調査票の本人確認印さえ拒否する態度を取り続けている。X 4組合員については、要求をしつつ、団交の申入れもなく、いきなり提訴し、また、X 3組合員については、X 4組合員とは別件といいながら、X 4組合員についての訴訟手続が進むやX 4組合員と同様の申入れをするようになった。

組合等は早急に団交を申し入れているところ、その時期は業務の繁忙期に当たり、また、双方が同様の主張を繰り返してきた事項であることもあって、すぐに応じなかっただけであり、実際に、その後に開催された団交で、主張を戦わせている。

イ 会社は、本件の審査計画策定後、下記の主張を追加した。

会社が21年申入れを受けた時点で、その1週間後に主として年末賞与を議題とする団交開催が予定されており、その場で、継続雇用問題が議題に上がることが当然予想されたため、会社は21年申入れに対し、回答を行わなかったのにすぎない。実際、1週間後に開催された団交とその次の団交で、組合等は21年申入れと同内容の申入れを行い、従前のX 4組合員についての主張と同様の主張を繰り返し、会社も従前の反論を行った。そして、組合等は、継続雇用について次の団交開催を要求しなかった。

22年申入れに関しても、年末賞与を議題とする団交が行われた際に、組合等は

希望者全員の雇用を求める主張を繰り返し、会社も繰り返し、従前の反論を行った。そして、組合等は次の団交開催を要求しなかった。

したがって、本件団交申入れに対して、会社は団交を拒否したことにならない。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1（会社がX3組合員及びX2組合員を継続雇用しなかったことは、組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社の業務の概要

（ア）会社は、主として、電鉄分野の電子制御機器・計測機器の製造・販売及び電力分野の電子計測機器の製造・販売を行っているところ、平成21年頃の会社の業務の概要は次のとおりである。なお、製品の製作自体は、ほとんど外注されている。

- a 電鉄会社、電力会社、重機会社等からの受注した製品を設計課が設計する。
- b 設計課の設計をもとに、総務課資材グループが製品の部品を業者に発注する。なお、一部の部品については、納品があった段階で、品質管理課が受入検査し、必要に応じて、再発注や修繕依頼をする。
- c 外注先に、製品の製作を依頼する。その際、図面や受入検査で合格した部品を送付する。外注先から納品があれば、製造課製造係において仕上げを行う。
- d 仕上げた製品を品質管理課が中間検査を行い、不具合があれば、再発注や修繕依頼を行う。
- e 中間検査で合格した製品について、製造課検査グループが調整、試験を行い、品質管理課が完成検査を行う。
- f 完成検査の済んだ製品を総務課資材グループが受注先に発送する。

なお、2割から3割程度の製品については、現地において作動状況について立会試験を行う。また、納品後も定期検査や不具合発生時には、現地にて、検査や修理を行う。

（甲A80、当事者 X3）

イ これまでの労使関係の概要

（ア）昭和49年10月1日、会社の当時の従業員約60名のうち47名を組織して支部が発足した。

（甲A80、証人 X4）

（イ）昭和55年3月19日、Z4 は当委員会に対し、中途採用者の賃金是正に

において、支部組合員に対する査定を低くしたことが不当労働行為であるとして救済申立て（昭和55年(不)第14号事件）を行った。この事件は、支部と会社間で、同年5月26日付けで、マイナス査定をされた支部組合員に対し、是正を行うことを含む覚書が交わされ、終結した。なお、この事件において、Z4が査定差別が行われたと主張したのは、X3組合員及びX2組合員以外の支部組合員についてであった。

（甲A50の1、甲A50の2、甲A81）

（ウ）平成2年1月16日、Z4は当委員会に対し、同元年年末一時金について、従前の慣行を無視して、支部組合員に対する仮払いに応じないこと等が不当労働行為であるとして救済申立て（平成2年(不)第1号事件）を行った。

この事件について、平成4年6月26日付けで、当委員会は全部救済命令を発し、これに対し、会社は中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し再審査を申し立てたが、Z4と会社との間でこの事件について、解決金の支払等を含む確認書が同年7月30日付けで締結され、終結した。

なお、この事件について当委員会が命令を発出した時点での支部組合員数は13名であった。

（甲A52の1、甲A52の2、甲A52の3、甲A81）

（エ）平成6年1月24日申立ての不当労働行為救済申立事件の経過

a 平成6年1月24日、Z4は当委員会に対し、①同5年度の賃上げ、夏季一時金及び年末一時金に関する団交における会社の対応、②出張命令を受けた時間帯の一部につき指名ストを行い、指名スト終了後、工場で通常勤務していた支部組合員に対し、会社の出張命令に従わず業務を放棄したとして、厳重注意を行ったこと、③上記②の支部組合員に対し、当該出勤日分の賃金を支払わなかったこと、④上記②及び③に関して同支部組合員を誹謗中傷する文書を会社内の掲示板に掲示したこと、⑤X4組合員らに対し、出張指令書に基づき業務を遅滞なく完遂することを誓う旨の「念書」を提出しないことを理由に、従前は出張前に仮払いしていた出張旅費を支払わなかったことが不当労働行為であるとして救済申立て（平成6年(不)第4号事件）を行った。

この事件について、平成8年6月28日付けで、当委員会は、①会社は、指名スト終了後、工場で通常勤務した支部組合員に対し、当日は、スト解除後の就労を拒否する明確な意思表示を行っておらず、工場内での通常勤務の就労を黙認し、労務の受領をしたものと判断するのが相当である、②会社が掲示した文書には、単に会社の見解の公表にとどまらず、当該支部組合員は

「トラブルの技術調査に真剣に取り組まず」、「日和見的な業務態度」、「他力本願の報告待ちをしている仕事意識」などといった通常は公表されることのない人事上の個人評価までも記載されており、出張拒否闘争を嫌悪するところから発したと認めざるを得ない、③出張拒否闘争中にことさら出張者個人に対し、業務を遅滞なく完遂する旨の念書の提出を求め、これを出張旅費の仮払いの条件とすることは、組合活動に対する心理的圧力を加えるものといわざるを得ない、等と判断し、①当該支部組合員について、当該出勤日のスト終了後の時間帯は就労したものとして扱い、その賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた額の支払、②当該支部組合員に対する嚴重注意をなかったものとして取扱うこと、③当該支部組合員について就労しなかったとして嚴重注意し、当該出勤日のスト就労後の時間帯分の賃金相当額を控除したこと、支部組合員に関する文書を会社内の掲示板に掲示したこと及びX4組合員らに対し、「念書」を提出しないことを理由に、従前は出張前に仮払いしていた出張旅費を支払わなかったことに関する誓約文の手交を命じ、それ以外の点については申立てを棄却する一部救済命令を発した。

(甲A53の1、甲A53の2、甲A81、乙A37)

b 上記の当委員会の命令に関し、会社は中労委に対し再審査を申し立てた。

中労委は、平成15年3月13日付けで、①当該支部組合員は、指名スト終了後、出張を命じた業務命令に従わなかったのであるから、それが労働組合の方針によるものであったにせよ、会社が嚴重注意を行ったことは不当とはいえない、②当該支部組合員の工場での就労について、会社は拒否するとの明確な意思表示をしていない以上、いわば通常業務を黙示的に受領したに等しく、たとえ本来の債務の本旨に従った労務提供でなくても、その範囲において賃金相当額の支払をすべきものであり、後になって一方的に賃金全額を支払わないとすることは、出張拒否闘争に参加した当該支部組合員をことさら不利益に取扱うものである、等と判断し、初審命令のうち、①出張拒否闘争の実施方法のあり方との均衡を考慮し、当該支部組合員に対する金銭の支払のうち、年率5分を加算した部分を削除する、②当該支部組合員に対する嚴重注意をなかったものとして取扱うことを命じた部分を取り消す、③誓約文中の嚴重注意に係る部分等を削除するとし、その余の再審査申立てを棄却する旨の命令を発した。

(甲A53の3、甲A81)

c 平成15年4月23日、会社はこの中労委命令に対し、東京地方裁判所に対し、取消訴訟を提起した。この訴訟は、Z4と会社との間で和解が成立し、

同17年3月18日、取下げにより終結した。

この際の Z 4 と会社との間の和解条項は、以下のとおりである。なお、文中の原告は会社を、被告は中労委を、被告補助参加人は Z 4 を意味する。

「1 略

2 原告は、本件和解の成立を受けて、被告補助参加人に対し、後記8の項の取下げ後1週間を経過する日までに組合事務所を再貸与する。ただし、被告補助参加人は、原告に対し、同組合事務所の利用に際し、原告との間の大阪地労委平成10年(調)第23号事件のあっせんにおいて合意した組合事務所貸与に関する協定書別紙2記載の遵守事項を厳守することを確認する。

3 略

4 原告と被告補助参加人は、被告補助参加人が原告に対して団体交渉を求める場合には、原告の指定する形式(社長及び副社長の両名(連名)に宛てた文書)によって、申入れをするものとする。

5 原告と被告補助参加人は、本件指名スト問題、所属組合員の2003年及び2004年の賃上げ及び夏季・年末賞与の問題並びに組合事務所貸与の問題については、本和解によって解決することに合意し、原告は、これを受けて、被告補助参加人に対し、上記問題の解決金として金50万円の支払義務があることを認め、これを平成17年3月末日限り、被告補助参加人の指定する銀行口座に振り込んで支払う。

6 被告補助参加人は、前項に記載した問題が和解により解決したことにより、本件命令(中労委平成8年(不再)第27号事件について被告が平成15年3月13日付けで原告に対して発した救済命令及びその前提となった大阪地労委平成6年(不)第4号事件の救済命令を含む。)について、被告や原告に対して、その履行をもとめないものとする。

7 略

8 被告補助参加人は、原告を相手方として大阪府労働委員会に係属している不当労働行為救済申立て事件(大阪地労委平成15年(不)第78号、同平成16年(不)第10号事件)のうち、本和解で解決した事項については、その申立てを取り下げる。(X 4・X 3両組合員に対する処分問題については本和解では未解決のため取り下げない。)

9 から11 略

(甲A53の4、甲A81、乙A38)

」

d 平成10年6月18日、Z4 は当委員会に対し、従前の組合事務所を明け渡した際、新たに組合事務所を貸与する旨会社と合意したにもかかわらず、会社は、貸与に当たって、従前になかった条件を付することを要求し、条件が決まらなければ、貸与を開始しないとしているとして、あっせんを申請した（平成10年(調)第23号）。

同11年9月14日、この件は、双方があっせん案を受諾して終結したが、その際、Z4 と会社の間で、組合事務所の貸与に関する協定書が締結された。この協定書には、別紙として、昼休み以外の就業時間中の入室は、事前に会社に届け出て、許可を得ることや組合事務所の内部以外の場所において、会社の許可なく、立看板、赤旗、ポスター、ビラ等の設置を行わないこと等を内容とする組合事務所利用に当たっての遵守事項と題する文書が付され、組合がこの遵守事項に違反した時は、会社は組合事務所の明渡しを求めることができる旨の条項が含まれていた。

(乙A61)

(オ) 平成7年1月31日、Z4 は当委員会に対し、平成6年夏季及び年末一時金について、従前の慣行を無視して、支部組合員に対する仮払いに応じないこと等が不当労働行為であるとして救済申立て（平成7年(不)第8号事件）を行った。

同8年7月22日、大阪地方裁判所において、支部組合員と会社間の同一時金の支払仮処分申立事件の異議事件における和解が成立し、これに伴い、同年8月2日、上記の救済申立ても無関与和解で終結した。

(甲A54の1、甲A54の2、甲A54の3、甲A81、乙A61)

(カ) 平成15年11月17日、Z4 は当委員会に対し、会社が①同年8月28日の団交申入れに応じないこと、② Z4 が、平成6年(不)第4号事件にかかる中労委命令の履行を求めて、会社のフェンス外側にのぼり等を設置した上で、会社の門前で抗議要請集会を開いたところ、組合事務所の明渡しを求めたこと、③従来の約束及び慣行に反して、会社構内での集会許可を認めないこと、④宛先を社長とした会社あての組合からの文書を会社が受領しないこと、⑤X4組合員に対し、始末書の提出を求め、X4組合員が提出を拒否したところ、聴聞会を開くなどしたこと、等が不当労働行為であるとして救済申立て（平成15年(不)第78号事件）を行った。

平成16年2月6日、Z4 は当委員会に対し、会社が①X4組合員に対し、懲戒処分を行ったこと、②X3組合員に対し、始末書の提出を強要したこと、が不当労働行為であるとして救済申立て（平成16年(不)第10号事件）を行

った。

これらの事件は、併合されて審査されたが、平成17年4月6日、組合は、上記(エ) c の和解の成立に伴い、X 4 組合員に対する処分等やX 3 組合員に対する始末書の提出に関する部分以外を取り下げた。さらに、同年10月17日、その残りの部分について、関与和解が成立し、終結した。

ところで、Z 4 が平成16年(不)第10号事件を申し立てた際の申立書には、平成15年11月19日、会社はX 4 組合員に対し、懲戒処分の通知書を手渡した旨記載されている。

(甲 A55、甲 A81、乙 A33、乙 A34、乙 A35、乙 A36)

(キ) 平成17年12月28日、会社は大阪池田簡易裁判所に対し、X 4 組合員を被告として、同組合員が業務中に試験器を破損させたことについて損害金の支払を求める訴訟を提起した。この訴訟は、大阪地方裁判所に移送された後、同18年12月27日、X 4 組合員が会社が求める損害金の一部を支払う内容で和解が成立し、終結した。

(乙 A61)

ウ 高齢者継続雇用制度と各査定について

(ア) 会社の平成18年3月23日改定の就業規則には、以下の定めがある。

「(退職)

第43条 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は退職とする。

① 定年に達したとき

②から④ (略)

(定年)

第44条 従業員の定年は、満60歳とし、この年齢になった日(誕生日)を含む月額賃金計算期間の最終日(20日)で定年とする。

(略)

(高年齢者継続雇用制度)

第49条 定年により退職した従業員の継続雇用に関しては「高年齢者継続雇用規程」の定めるところによる。

(略)

(表彰事由)

第70条 1 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは表彰する。

① 永年誠実に勤務したとき(以下、「永年勤続表彰」という)

② 品行方正、技術優秀、業務に誠実で従業員の模範となるとき

③ 業務上有益な発明改良または工夫考案をしたとき

- ④ 災害を未然に防止しまたは災害の際、特に功労のあったとき
- ⑤ 国家的、社会的功績があり、従業員の模範となるような行為のあったとき
- ⑥ その他各号に準じ表彰に値する行為のあったとき

2 第1項第1号の永年勤続表彰は、毎年11月23日前後に勤続満10年、満20年および満30年の従業員に対して行う。

(表彰の方法)

第71条 1 表彰は賞状を授与してこれを行う。

2 賞状には副賞として賞品または賞金を付することがある。

(懲戒の種類)

第72条 懲戒は譴責、減給、出勤停止、降職、降格、諭旨解雇および懲戒解雇の6種類とし、始末書を取ることがある。

- ① 譴 責 将来を戒める
- ② 減 給 1回について平均賃金の半日分以内を減給する。ただし、その総額において当該賃金支払期間の賃金総額の10分の1を超えることはない。
- ③ 出勤停止 14日以内の出勤を停止し、その間の賃金を支給しない。
- ④ 降職・降格 役職を免じもしくは下げまたは資格を下げる。
- ⑤ 諭旨解雇 諭旨のうえ解雇する。
- ⑥ 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時解雇する。この場合行政官庁の認定を得たときは予告手当を支給しない。」

(甲A2)

(イ) 平成3年3月5日、支部と会社間で、組合員について、定年である60歳以降満61歳になった日を含む月額賃金計算期間の最終日である20日までの間、嘱託として雇用する旨の協定が締結された。会社はその後、組合員以外の会社従業員に対しても、この取扱いを適用することとした。

(甲A20)

(ウ) 会社は、平成18年3月23日付けで継続雇用規程を制定した。継続雇用規程には、以下の定めがある。

「(高年齢者の定義)

第1条 1 定年により退職した満60歳以上の従業員であり、労働協約により満61歳までの勤務を満了した従業員を言う。

2 (略)

第2条 (略)

(高年齢者の採用)

第3条 会社は、継続雇用を希望する高年齢者のうちから選考して、高年齢者を採用する。

(高年齢者の採用基準)

- 第4条 1 会社は高年齢者の在職中の業務実態および業務能力を査定し、採用の可否、および採用した高年齢者の労働条件を決定する。
- 2 1の査定には本規程添付の「継続雇用対象者の査定表」を用いる。
- 3 2の「継続雇用対象者の査定表」に用いる査定帳票は次のものとする。
- ① 業務習熟度表
 - ② 社員実態調査表（ママ）
 - ③ 保有資格一覧表
 - ④ 賞罰実績表
- 4 2の「継続雇用対象者の査定表」の結果により、総点数が0点以上の高年齢者を採用し、0点以下の高年齢者は原則として採用しない。
- 5 採用した高年齢者の労働条件を2の「継続雇用対象者の査定表」の結果により、次のようにする。
- ① 総点数が10点以上の高年齢者は週40時間以内の労働時間とし、賃金等の労働条件は本規程第3章に記す。
 - ② 総点数が10点以下の高年齢者は週30時間以内の労働時間とし、賃金等の条件は本規程第3章に記す。

第5条 (略)

(労働条件の明示)

- 第6条 1 会社は、継続雇用した高年齢者の採用に際しては、採用時に賃金、労働時間その他の労働条件が明らかになる「嘱託雇用契約書」を作成し明示するものとする。
- 2 「嘱託雇用契約書」の有効期限は1年間とし、本規程第8条に記載の継続雇用の期限に達するまで「嘱託雇用契約書」を毎年更新するものとする。
- 3 「嘱託雇用契約書」を更新する際には、本規程第4条記載の判定を行い、記載する労働条件の変更を行う場合がある。

第7条 (略)

(継続雇用の最長期限)

第8条 1 継続雇用の最長期限を次のように定める。

- ①平成19年3月31日までの期間では、満62歳までの雇用とし、従業員が満62歳に達した日を以って退職とする。
- ②平成22年3月31日までの期間では、満63歳までの雇用とし、従業員が満63歳に達した日を以って退職とする。
- ③平成25年3月31日までの期間では、満64歳までの雇用とし、従業員が満64歳に達した日を以って退職とする。
- ④平成25年4月1日以降では、満65歳までの雇用とし、従業員が満65歳に達した日を以って退職とする。

2 本規程第4条に定める判定で業務実績および能力が特に優秀であり、かつ継続勤務を希望する高年齢者に関しては、1の最長期限を超えて継続雇用する場合もある。

第9条から第41条 (略)

(甲A1)

(エ) 継続雇用規程に定める主な査定帳票の内容について

- a 業務習熟度表は、各業務ごとに、A（他人に業務を指導できる）、B（自分ひとりで業務を遂行できる）、C（指導がなければ業務を遂行できない）並びにAとBの中間のB＋及びBとCの中間のB－の5段階で、毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間を査定期間とし、毎年3月に各課長が各従業員について現状と目標値を、翌年3月に達成状況を実績値として、記入するものとされている。なお、業務習熟度表上の項目は、全社的に共通の部分もあるが、課ごとに異なっている。

本件査定票に添付される本件業務習熟度表の内容は、どの課についても、査定表項目は10項目に分かれ、その下にそれぞれ1個から9個程度の業務の項目に実績値を記載する形式になっている。その際、Aは2点、B＋は1点、B評価以下は加点しないとされ、各査定表項目につき対象となる業務が複数の場合は原則として平均値を反映させることになっており、算出された平均値に調整係数を乗じる場合もある。こうして、各査定表項目ごとの点数を合算した点数を5倍して、本件査定票上の点数とするとされている。ただし、実際には、業務習熟度表には記載されていない項目の実績値が、本件業務習熟度表上には記載されている例などがある。

なお、業務習熟度表は、平成15年に会社が品質マネジメントシステムで

あるISO9001を導入した際に、人的資源の適正管理の目的で導入されたものである。

(甲A1、甲A47、当事者 X3、当事者 Y1)

- b 社員実態調査票は、各従業員ごとに作成され、その期に実施した仕事内容と特筆すべき成果を記入する「今期の業務実績」、要素ごとに評価内容が列挙された「1年間の実態調査」、会社が定める3個程度の設問に対し記述する「最近の会社課題について」からなり、各従業員が記述部分に記入し、自己評価をした後、上司が評価することになっており、各課とも共通の様式を用いている。

評価は、各内容ごとにA（十分である）、B（向上が認められる）、C（普通）、D（不十分）、E（評価に値しない）の5段階である。

本件査定票の対象になるのは、「1年間の実態調査」の上司の評価である。「1年間の実態調査」は、「組織の一員としての業績」「担当者としての力量」「職務担当者としての業績」の3要素にわかれ、さらに、「組織の一員としての業績」は「規律維持」「チームワーク」「仕事意欲」の3項目、「担当者としての力量」は「知識技能」「理解力・判断力」「実行力」の3項目、「職務担当者としての業務」は「仕事の達成度」「仕事の質」「業務改善」「安全への貢献」の4項目にわかれている。これら10項目それぞれにつき、3個から6個の評価内容があり、評価内容は合計で43個である（別紙3、別紙5、別紙7、別紙9、別紙14から別紙17参照）。

本件査定票上の点数は、この43個の評価内容の上司の評価につき、A（2点）、B（1点）、C（0点）、D（－1点）、E（－2点）として合計を算出し、それを2倍して算出するとされている。なお、会社は評価に当たって、各評価内容ごとの評価基準や評価の具体的方法や判断材料を列挙するなどの内部資料は作成していない。

また、社員実態調査票に基づき、各従業員とその上司との間で面談が行われている。

ところで、全査定対象者の社員実態調査票の「1年間の実態調査」の計43個の上司評価についてのAからEの分布状況は、下記のとおりである。なお、平成21年の欄がないのは、平成19年10月1日から同20年9月30日を対象として調査を行った次は、同年10月1日から同22年3月31日を対象として調査を行ったためである。

	査定対象者	A	B	C	D	E	合計
平成11年	34人	4 (0.3%)	232 (15.9%)	989 (67.6%)	227 (15.5%)	10 (0.7%)	1462
平成12年	35人	1 (0.1%)	220 (14.6%)	1086 (72.2%)	191 (12.7%)	7 (0.5%)	1505
平成13年	27人	0 (0.0%)	93 (8.0%)	865 (74.5%)	202 (17.4%)	1 (0.1%)	1161
平成14年	33人	0 (0.0%)	125 (8.8%)	1071 (75.5%)	189 (13.3%)	34 (2.4%)	1419
平成15年	33人	3 (0.2%)	184 (13.0%)	996 (70.2%)	202 (14.2%)	34 (2.4%)	1419
平成16年	疎明なし						
平成17年	31人	1 (0.1%)	152 (11.4%)	945 (70.9%)	218 (16.4%)	17 (1.3%)	1333
平成18年	33人	6 (0.4%)	190 (13.4%)	928 (65.4%)	295 (20.8%)	0 (0.0%)	1419
平成19年	32人	5 (0.4%)	295 (21.4%)	880 (64.0%)	193 (14.0%)	3 (0.2%)	1376
平成20年	30人	13 (1.0%)	323 (25.0%)	815 (63.2%)	136 (10.5%)	3 (0.2%)	1290
平成22年	28人	0 (0.0%)	312 (25.9%)	782 (65.0%)	110 (9.1%)	0 (0.0%)	1204

会社は、平成11年から社員実態調査を導入したところ、その際、従業員に対し、平成10年8月25日付け文書を配布し、実施を通知した。この文書には、社員実態調査の主旨・目的について、①経営実態に関する従業員の理解度を把握する、②従業員各人の会社での位置付けを会社と従業員で共通認識化する、③従業員各人の過去の業務・成果を振り返り、今後の方向性を模索する、④会社の現状打破、再生に向けての従業員の意見を抽出する、⑤従業員の今後の適性配置、能力開発等の基礎資料を収集する、と記載されていた。なお、会社は、社員実態調査票の評価結果を賃上げや一時金に反映させてはいない。

ところで、組合等は会社に対し、平成19年11月8日付け文書を提出し、①社員実態調査の評価を継続雇用の可否の判断に使用するとの方針は、継続雇用にあたって、選別をしないようにという組合等の要求と相容れない、②組合員は、従来、社員実態調査の評価票に、評価票を見たという趣旨で確認印を押してきたが、押印することが、会社の評価を承認したと受け取られる恐れがあるとして、今後は、組合員は押印をしない旨通知した。

(甲A14、乙A27、乙A29、乙A61、当事者 X3、当事者 Y1)

- c 会社の平成18年3月23日付け継続雇用規程には、付表として資格一覧が添付されていた。この付表では、資格は、レベルAとレベルBに分けられ、レベルAの基準は公的資格であり、取得に高度な知見と経験が必要なもの、レベルBの基準は、①公的資格であり、大学卒業程度の知識で取得可能なもの、②業務遂行に伴い取得した各種技能資格とされていた。また、レベルAについては例として、技術士、博士、弁護士、税理士、公認会計士、情報処理技術者1級、第1種・第2種電気主任技術者、1級電気工事施行管理技士、及びその他の資格で会社がレベルAと認定した資格とされ、レベルBについては例として、簿記検定2級、英検2級、秘書検定2級、情報処理技術者2級、

第3種電気主任技術者、2級電気工事施行管理技士、電気工事士、危険物取扱者、ガス主任技術者、ガス溶接技能者、CAD利用技術者、及びその他の資格で会社がレベルBと認定したものとされていた。

(甲A1)

エ 組合員等の雇用契約終了と本件査定票による評価等について

(ア) 会社は、平成20年12月15日付けで、X4組合員に対し、継続雇用しない旨通知し、X4組合員は、同21年1月20日をもって、雇用契約終了となった。

平成21年3月19日、X4組合員は大阪地方裁判所に対し、会社の従業員であることの地位確認等を求めて訴訟を提起し、同22年9月30日、大阪地方裁判所は、X4組合員が会社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する旨の内容を含む判決(以下「X4組合員地裁判決」という。)を発した。

これに対し、会社は、大阪高等裁判所に控訴し、同23年3月25日、同裁判所は、判決(以下「X4組合員高裁判決」という。)を発し、同組合員が労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する旨の判断は維持された。

(甲A19、甲A20、甲A47)

(イ) 会社がX3組合員に対し、継続雇用しない旨通知した平成21年10月16日付けの文書には、同19年、同20年、同21年のX3組合員の本件査定票が添付されていた。

(甲A23)

(ウ) 会社はX2組合員に対し、継続雇用しない旨通知した平成23年3月16日付けの文書には、同22年のX2組合員の本件査定票が添付されていた。

(甲B3の1)

(エ) 平成23年2月末の段階で、会社で継続雇用規程に基づく継続雇用にかかる査定の対象となったのは、上記3名の組合員以外には3名であり、このうち2名が査定の結果、継続雇用され、1名は継続雇用されなかった(以下、便宜上、継続雇用されなかった1名を「従業員A」といい、継続雇用された2名を「従業員B」及び「従業員C」という。)。なお、従業員Aは、50歳台になってから会社に入社し、社長が移動する際の運転手や書類の整理等を担当しており、継続雇用の可否が判断される時期の直前に病気により会社を休職していた。また、従業員B及び従業員Cは、以前、組合に加入していたが、それぞれ昭和53年及び平成7年に組合を脱退した。ところで、従業員B及び従業員Cは、いずれも週40時間労働する従業員として採用された。

(甲A76、甲A79、甲A81、乙A11、証人 X4)

(オ) X3組合員、X2組合員及びX4組合員が継続雇用されない旨通知された際

に添付されていた本件査定票及び継続雇用の査定の対象となった他の３名の従業員の本件査定票の点数及びその内訳は、以下のとおりである。

		点数とその内訳				
			業務習熟度表部分	社員実態調査票部分	懲戒実績部分	その他
X3組員	19年	-77.3	0.7	-54	-24	
	20年	-87.3	0.7	-64	-24	
	21年	-81.95	6.05	-64	-24	
X2組員	22年	-15	30	-36	-9	
X4組員	19年	-22	0	-20	-2	
	20年	-4	0	-2	-2	
従業員A	19年	-13	5	-18	0	
従業員B	19年	41.35	23.35	18	0	
従業員C	20年	40.65	7.65	28	-2	7

なお、従業員Cのその他の7点は、保有資格にかかる2点と役職経験にかかる5点である。

(甲A23の4、甲A23の6、甲A23の8、甲B3の2、乙A2、乙A3、乙A4、乙A12の1、乙A13の1、乙A14の1、乙A14の4、乙A15の1、乙B1の2)

(カ) 会社は、平成22年(不)第71号事件の申立後の平成23年3月23日を再査定日として、平成19年及び同21年のX3組員に対する本件査定票を再度作成した。その本件査定票の点数と内訳は下記のとおりである。

		点数とその内訳				
			業務習熟度表部分	社員実態調査票部分	懲戒実績部分	その他
X3組員	19年	-73.3	0.7	-50	-24	
	21年	-61.95	6.05	-44	-24	

(乙A17、乙A18)

(キ) X3組員に対する社員実態調査票等について

a X3組員の平成19年、同20年及び同21年の本件業務習熟度表及び同11年から同20年の社員実態調査票の本件調査票に反映される部分の内容は、別紙2及び別紙3のとおりである。

なお、同18年の社員実態調査票の「業務改善」の「1 業務の改善についてのアイデアを上申したか」の項目の上司評価には、BとDの両方に○が付され、Bの○の上に二重線が書かれていた。

ところで、X3組員の社員実態調査票の「1年間の実態調査」における計43項目に対する自己評価をA(2点)、B(1点)、C(0点)、D(-1点)、E(-2点)として合計点を算出すると、平成18年が2点、同19年が12点、同20年が29点となる。

また、同18年、同19年及び同20年のX3組員の社員実態調査票の「今期の業務実績」及び「最近の会社課題について」の本人記載内容は、別紙10及

び別紙11－1のとおりである。

(甲A23の2、甲A23の3、甲A23の5、甲A23の7、乙A2、乙A3、乙A4、乙A6、乙A8、乙A16、乙A27、乙A61)

- b 平成19年、同20年及び同21年のX3組合員の懲戒実績の点数は、いずれも-24点であるが、X3組合員は、在職中、会社から懲戒処分である旨を記載した書面を交付されたことはない。

(甲A23の4、甲A23の6、甲A23の8、乙A2、乙A3、乙A4、当事者 X3)

- c 平成19年、同20年及び同21年のX3組合員の本件査定票の保有資格、役職経験及び表彰実績は、いずれも0点である。

(甲A23の4、甲A23の6、甲A23の8、乙A2、乙A3、乙A4)

(ク) X2組合員に対する社員実態調査票等について

- a X2組合員の平成22年の本件業務習熟度表及び同11年から同22年の社員実態調査票の本件査定票に反映される部分の内容は、別紙4及び別紙5のとおりである。

なお、平成22年の業務習熟度表には「受入検査」との項目はあるが、「受入試験」との項目はなく、「受入検査」の下に小項目が4個、「調整試験」の下に小項目が3個あり、これら7個の項目と「絶縁・耐圧試験」「完成検査」の各項目の実績値の欄には、対象外を意味する「－」が記入されているが、本件業務習熟度表には、別紙4のとおり記載されている。

ところで、X2組合員の社員実態調査票の「1年間の実態調査」における計43項目の自己評価をA(2点)、B(1点)、C(0点)、D(－1点)、E(－2点)として合計点を算出すると、平成19年が29点、同20年が35点(ただし、2項目について未記入であったため、この項目は0点として算出)、同22年度が41点となる。

また、同19年、同20年及び同22年のX2組合員の社員実態調査票の「今期の業務実績」及び「最近の会社課題について」の本人記載内容は、別紙10及び別紙11－2のとおりである。

(甲B4、甲B5、甲B7、乙A27、乙A61、乙B1の2、乙B2、乙B3)

- b X2組合員の平成22年の懲戒実績の点数は-9点であるが、X2組合員は、在職中、会社から懲戒処分である旨を記載した書面を交付されたことはない。

(甲B3の2、甲B20、乙B1の2、当事者 X2 、当事者 Y1)

- c X2組合員の平成22年の本件査定票の保有資格、役職経験及び表彰実績は、

いずれも0点である。

(甲B3の2、乙B1の2)

(ケ) 従業員Bの平成19年の本件業務習熟度表及び同18年の社員実態調査票の本件査定票に反映される部分の内容は別紙6及び別紙7のとおりである。

従業員Cの平成20年の本件業務習熟度表及び同19年の社員実態調査票の本件査定票に反映される部分の内容は、別紙8及び別紙9のとおりである。

また、平成18年の従業員B及び同19年の従業員Cの社員実態調査票の「今期の業務実績」及び「最近の会社課題について」の本人記載内容は、別紙10及び別紙11－3のとおりである。

(乙A13の1、乙A13の2、乙A15の1、乙A15の2)

(コ) 平成21年の業務習熟度表のうち本件業務習熟度表に反映される可能性のある項目について、X3組合員と同一の書面上に評価が記載されていた非組合員に対する実績値は別紙12のとおりである。

平成22年の業務習熟度表のうち本件業務習熟度表に反映される可能性のある項目について、X2組合員と同一の書面上に評価が記載されていた非組合員に対する実績値は別紙13のとおりである。

(乙A9、乙B3)

(サ) 平成20年及び同22年の社員実態調査の評価対象となった非組合員は、いずれも27名で、本件査定票に反映される部分の内容と評価の比率は別紙14から別紙17のとおりである。

(乙A27)

(シ) X4組合員地裁判決では、継続雇用の基準時の問題に関して、会社には本件査定票を作成する基準時についての定めはないが、再雇用の可否及び再雇用後の労働条件を決定する目的で労働者の在職時の業務実態及び業務能力を査定するものとして作成されるものであるから、再雇用の可否の判断に近接した時点で作成されることが制度上予定されているというべきである旨判断された。また、選定基準にしたがって、あるべき評価を行うと本件査定票の合計点は5点以上となるが、10点には満たないという結果になること等から、X4組合員と会社との間に週30時間とする労働契約が成立したと認めるのが相当とされた。

X4組合員高裁判決では、継続雇用をするか否かを選別、判断する資料として、複数年度の人事考課等の査定資料を用いることには、それなりの合理性があり、そのこと自体が不当であるということとはできないが、継続雇用規程の選定基準においては、複数年度の査定帳票を用いるとの内容は全く記載されておらず、複数年度とした場合でも何年分を用いるのか、複数年度を用いた場合に

点数は平均するのか、最も高い評価点数を採用するのかといった採点方法も不明ということになり、そのような基準の運用方法は、労働者に明らかにされていなかったのであり、継続雇用規程から読み取れないような選定基準の運用は許されないというべきであり、継続雇用の可否の判断の基礎となる査定帳票は継続雇用規程の解釈上直近の単年度の査定帳票によるべきものと解するのが相当である旨判断された。また、選定基準にしたがって、あるべき評価を行うと本件査定票の合計点は1点になること等から、X4組合員と会社との間に週30時間とする労働契約が成立したと認めるのが相当とされた。

(甲A20、甲A47)

オ X3組合員の業務内容等

(ア) X3組合員は、平成12年以降会社を退職するまでの間、製造課製造グループに属し、会社の製品の調整・試験等を担当していた。

調整とは、その製品が正常に動作するように、原則として設計の担当者が作成したその製品ごとの調整要項に従って、製品各部の電圧値、電流値、周波数などを調整する業務である。試験とは、調整の済んだ製品について、試験成績書に従って、製品が仕様どおりにできているかを試験し、製品に不具合がある場合には、必要に応じて他課と連携しながら、不具合原因を調査し、修理を行う業務である。

会社では6名程度が調整・試験を担当しており、概ね、製品ごとに担当する従業員は決まっており、X3組合員が一番多く担当していた製品は、ロケータであって、X3組合員の業務の50%程度を占めていた。X3組合員は、他にも、AC∠I、直流電圧検出装置（直流の電気を検出する装置）、直流計測装置等を担当していた。

(甲A80、当事者 X3)

(イ) 会社では、製品の納品後、客先からの不具合が発生したとの連絡に応じて、鉄道会社の変電所や電力会社の発電所等に出張し、不具合のある製品を交換し、正常に動作することを確認したり、定期検査を行うなどしており、X3組合員及びX2組合員もこういった出張を行うことがあった。

平成19年11月から同21年11月までの間に、X3組合員は電鉄会社の変電所等に計66回出張しており、この頻度は、他に出張業務を行っている従業員とほぼ同じであった。そのうち31回は1名での出張であるが、他の従業員と出張した中には、同17年や同19年に入社した者と2名で出張した場合もある。

これらの出張においては、相手方の担当者、工事業者等の他企業の担当者と並行して作業を行う場合もある。また、電鉄会社での作業は、通常、深夜に行

われ、不明な点があった時等は、会社に電話で照会することはできない。また、平成21年6月及び同年8月、X3組合員は他の従業員1名とともに、直流漏電警報機の定期点検や現地試験のため、敦賀発電所に出張し作業を行った。

(甲A34、甲A35、甲A36、甲A37、甲A80、乙A50、当事者 X3、当事者 Y1)

(ウ) X3組合員は、時間外労働を求められた際、原則として応じていた。また、無遅刻、無欠勤で、納期に遅れたり、工程の遅れを指摘されたことはなかった。

X3組合員は、勤務した日にはその日にあったこと等をノートに記録していたところ、このノートには、不具合発生時の分析の発表等を行う製造課の品質会議に参加した旨の記載や、「事項通知書」との記載がある。なお、事項通知書とは、会社において、製品の仕様や回路の間違い等を報告する時に作成される書面である。

(甲A35、甲A36、甲A80、当事者 X3)

(エ) 平成15年頃会社で実施されたQMS全体教育テストでは、平均点は73点であったところ、X3組合員は74点、X2組合員は78点で、後に継続雇用された2名の従業員は68点と50点であった。これら4名はいずれも不合格となり再試験が実施されたところ、X3組合員は89点、X2組合員は94点で合格し、後に継続雇用された2名のうち1名は82点で合格し、残りの1名は69点で再々試験の対象になった。

(甲A80、乙A45、当事者 X3)

(オ) X3組合員の始末書等の提出にかかる経緯

X3組合員の本件査定票上の懲戒実績の根拠は、以下のaからf及びhからmの始末書、顛末書及びお詫びと題する書面である。

a X3組合員は、昭和51年9月3日付けで、標準電圧電流発生装置故障に関する顛末書を提出した。この顛末書には、リード線を取違えて接続したこととともに、今後こういったことがないように注意して取り扱う旨の記載があった。

(甲A80、乙A10の2)

b X3組合員は、平成9年3月7日付けで、電鉄会社の綾部SSでの試験に関して、高配ロケータの調整に関する始末書を提出した。なお、この始末書には、「図面の不備および、調整要項、試験成績書にコンデンサトリップについての記載がなかったことでもあります、私のチェックもれがありました。」との記載があった。

(甲A80、乙A10の3、当事者 X3)

- c X 3 組合員は、平成10年 3 月25日付けで、社内予備器のロケータのカバー 5 枚の紛失に関する始末書を提出した。この始末書には、① 5 枚中 4 枚については、調整及び試験時にカバーを外し、元に戻す作業を怠ったと思われる、②残り 1 枚については、原因はわからない、③今後は、このような過失がおこらないよう十分注意する旨の記載があった。

ところで、ロケータは、会社の複数の従業員が使用している。

(甲 A80、乙 A10の 4)

- d X 3 組合員は、平成10年10月13日付けで、電鉄会社の泉 S S におけるロケータの不具合調査に関する顛末書を提出した。

この顛末書には、①同年 5 月15日、泉 S S のロケータを会社に返送、②同年 6 月26日、発振回路定数変更のためポリスチロールコンデンサを注文、③同年 8 月19日、ポリスチロールコンデンサ未入荷のためセラミックコンデンサを取り付ける、④同日、報告書作成、⑤同月20日、報告書やり直し、⑥同月29日、水沢 S S においてトラブル発生、⑦同年 9 月 2 日、水沢 S S より持ち帰ったプリント基板を調査、⑧同月 7 日、水沢 S S のロケータに今回の件とは別のアナログ回路不良判明、⑨同月13日、水沢 S S にてトラブル発生、⑩同月17日、泉 S S のロケータを水沢 S S に貸出、といった経過が記載されていた。

(甲 A80、乙 A10の 5、当事者 X 3)

- e X 3 組合員は、平成10年10月13日付けで、電鉄会社の新北上 S P におけるロケータの不具合調査に関する顛末書を提出した。この顛末書には、①同年 1 月22日から同月23日まで、不具合調査のため新北上 S P へ出張した、②帰社してから提出した出張報告書中で、不具合に対する対策を三案提案し、どの案を採用するのか、決定してもらうよう課長に要請した、③その後、対策が決まらなると報告書が作成できないとして、対策を決定するよう課長を通じて、再度、要請した、④東京出張所から現地で作業したことだけでよいから新北上 S P に関する報告書を提出するよう催促があったため、課長と相談の上、同年 7 月16日、報告書を作成した、⑤同年 8 月17日までの間、報告書の書直しを数回、求められた、⑥報告書について、設計担当の従業員が対応し、その従業員の原案に沿って提出した、との経過が記載され、追記として、①今後は、不具合品の調査については、出来るだけ早く行い、結論が出ない場合も、中間報告書を提出するようにする、②対策案は報告書を設計担当の従業員が対応した時に決まったように思われるが、対応案の決定の遅れのため、報告書の提出が遅れた旨の記載があった。

(甲A80、乙A10の6、当事者 X 3)

- f X 3 組合員は、平成10年10月13日付けで、I Cカードに関する顛末書を提出した。この顛末書には、出張先でI Cカードが正常にフォーマットできなかったため、会社で調査したところ、I Cカードの異常を確認したが、メーカーに調査依頼すべきところを忘れていた旨の記載があった。

(甲A80、乙A10の7)

- g 平成11年1月18日の査問委員会にかかる経緯

- (a) 会社はX 3 組合員に対し、平成11年1月14日付けの通知書(以下「11年通知書」という。)を手交し、懲戒処分を実施するにあたって、同月18日に査問を行うとして、出席するよう求めた。この通知書には、開催日時や場所のほか、査問の内容として、①過去5件の始末書に至る経緯、②始末書提出後の再発防止策の実施事例、③業務改善計画とその進捗状況と記載されていたが、査問を行う根拠やメンバーについての記載などはなかった。

ところで、会社の就業規則には、査問委員会についての規定はなかった。

(甲A44の1、甲A56の2、甲A80、甲A81、当事者 X 3 、当事者 Y 1)

- (b) Z 4 及び支部は、会社に対し、申入書と題する文書を提出し、11年通知書に対し、X 3 組合員が処分されるいわれはないと主張するとともに、査問を行う手続、メンバー及び目的を文書で回答するよう求めた。

(甲A44の2、甲A56の3、甲A80、甲A81、当事者 X 3)

- (c) 会社は Z 4 及び支部に対し、平成11年1月19日付けの反論書と題する書面を提出した。この書面には、①会社は従業員が業務上、業務命令違反の企業秩序を乱す行為を行うなどした時には、就業規則に則り、従業員を処分するところ、X 3 組合員は、この2年間で5件の業務上のミスを行っている、② Z 4 及び支部は、査問の手続、メンバー及び目的について回答するよう求めているが、従業員個人の業務上のミスを問いただし、社員教育を行う機会である査問は会社の専権事項で行っているもので、労働組合が干渉できるものではない、③査問の内容は11年通知書に記載しているとおりである旨記載されていた。また、この書面の末尾には、「今後、貴組合は労働組合の域を超えた会社への内部干渉を自粛し、本来の労働組合活動に専念されることを希望するものである。」と記載されていた。

(甲A44の3、甲A56の5、甲A80、甲A81、当事者 X 3)

- (d) 平成11年1月18日、会社は、X 3 組合員欠席のまま、査問委員会を開催した。この委員会の議事録には、X 3 組合員が出席を拒否した経緯として、

直属の上司等がX 3 組合員に対し、出席を促したが、組合からの申入書に対する回答がないという理由で出席を拒否した旨の記載やX 3 組合員の懲戒処分を就業規則に則り、厳重に実施することが妥当である旨記載されたが、この件に関して、X 3 組合員への処分はなされなかった。

(甲A80、乙A10の8、当事者 X 3 、当事者 Y 1)

- h X 3 組合員は、平成11年4月20日付けで、電鉄会社の水沢SSにおけるロケータのROMの装着ミスに関する始末書を提出した。この始末書には、今後は図面のチェック等細心の注意を払い、同じようなミスを起こさないよう十分注意する旨の記載があった。

ところで、同月15日、会社では水沢SSにおけるロケータの不具合に関する会議が開催された。

(甲A80、乙A10の9、当事者 X 3)

- i X 3 組合員は、平成12年5月25日付けで、電源線焼損に関して、お詫びと題する書面を提出した。この書面には、リード線の種類を勘違いして接続し、先端の端子で短絡、消失させたこととともに、今後こういったことがないよう十分注意する旨の記載があった。

(甲A80、乙A10の10)

- j X 3 組合員は、平成16年1月23日付けで、DIPスイッチの設定及び保安器のヒューズの取付方向の間違いに関する始末書を提出した。この始末書には、DIPスイッチ設定チェックシートを新たに作成し、構造・完成検査チェックシートに保安器のヒューズの取付方向の確認項目を追加して、不具合品の社外流出を防止する旨の記載があった。

(甲A80、乙A10の11)

- k X 3 組合員は、平成18年8月10日付けで、下記の6件のクレーム処置報告書の提出が遅れていることに関する始末書を提出した。

①電鉄会社の江別変電所におけるBTロケータ蛍光表示モジュール不具合調査報告書

②台湾新幹線のBSS7のATロケータオンボード電源不具合調査最終報告書

③電鉄会社の酒田変電所における受量部不具合調査報告書

④電鉄会社の平林変電所における高配ロケータ水晶振動子不具合調査報告書

⑤電鉄会社の住吉変電所における避雷器漏洩検出装置不具合調査報告書

⑥台湾新幹線のBSS6のATロケータオンボード電源不具合調査報告書

ところで、平成18年2月に会社に入社し、当時、会社の製造課長であったY2工場長は、会社の東京営業所長あてに、着任以来、製造課が担当していた報告書のうち未提出であったものを提出したが、時間の経過や論理的に矛盾があり提出が不可能と思える件が5件ある旨などを記載した社外クレーム報告書提出遅延の件と題する平成18年7月21日付けの書面を提出した。この文書には、X3組合員の同年8月10日付け始末書に記載された①から④及び⑥の件が挙げられていたが、①については同年1月まで数回報告書を作成したが内容不十分、②については報告書の作成に着手したが完成に至らなかった、③については同年2月まで数回報告書を作成したが内容不十分、④については同7年8月、中間報告提出以降進展なし、同年9月、メーカー調査結果を受領したが、報告書作成未着手、⑥については、同8年1月、メーカー調査を出さず、放置、報告書未着手とそれぞれ記載されていた。

なお、Y2工場長の前任の製造課長に当たるY3（以下「Y3課長」という。）が製造課長であった頃、X3組合員はY3課長に始末書を提出したが、当時、工場長を兼任していたY1社長が書直しを命じたことがあった。また、会社は、X3組合員の始末書の提出の問題に関して、Y3課長に対し、始末書の提出を求めたことがあった。

（甲A80、乙A10の12、乙A26、乙A49の7、当事者 X3、証人 Y2）

- 1 X3組合員は、平成19年7月12日付けで、電鉄会社の熱海SSにおけるAC50Fの現地試験に関する始末書を提出した。なお、この提出に至るまで、下記の経過がある。

（甲A45の1から甲A45の11、甲A80、乙A10の13、乙A60、当事者 X3、証人 Y2）

- (a) X3組合員は、平成19年7月6日付けで、電鉄会社の熱海SSにおけるAC50Fの現地試験に関する始末書を提出した。この始末書には、経過と題して、①同年4月18日の現地試験は、当初、X2組合員が出張する予定であったところ、X2組合員と会社の東京出張所との協議で、会社のリレー試験器を使用せず、リレー試験器をレンタルする話が出ていた、②工場次長のY4（以下「Y4工場次長」という。）とX2組合員との話合いの結果、同日の出張はX3組合員に変更になった、③Y4工場次長からリレー試験器をレンタルすると約10万円がかかるため、会社の機械を使えないかとの話があり、X3組合員は、時間の測定については、会社のリレー試験器の他の方法で行うことが可能であると返答し、会社のリレー試験器を

使用することになった、④同日、熱海ＳＳにて、リレー試験器のトレインモードを使用し、ＡＣ５０Ｆの現地試験を行った、⑤同年５月９日、熱海ＳＳにて、同年４月１８日と同様の方法で試験を行った際、初回の測定値が本来１８５ｍｓであるところ、約３５ｍｓと表示される理由を質問され、現地では回答できなかった、⑥現地で、社内試験ではミリ秒カウンタを使用し、測定したのに、今回使用しなかった理由を質問された、⑦同月１１日の現地試験では、ミリ秒カウンタを使用した旨記載され、これに続き、「客先よりトレインモードを使用した際、初回の測定値「本来約１８５ｍｓであるところ約３５ｍｓを表示する理由」について説明が求められたが、現地では説明できなかったことにより、会社にご迷惑をお掛けしました事をお詫びいたします。また現地にてミリ秒カウンタを使用しなかったのは、社内のリレー試験器のトレインモードにて測定可能であったためです。」と記載されていた。

Ｙ２工場長はＸ３組合員に対し、この顛末書に関し、初回測定値が不安定になることを過去から経験していたが、その対策を取らずに使用していたことが今回の問題につながっていること等への反省を記載する必要がある旨述べ、併せて、手書きで、「今後、計測器使用に当って、不審な点があれば個人の判断だけによらず、上司に報告し、対策を打つように致します」と加筆し、Ｘ３組合員に再提出を求めた。なお、Ｙ２工場長は、リレー試験器を使用した経緯について、Ｙ４工場次長に対し、事情聴取を行わなかった。

（甲Ａ４５の１、当事者　Ｘ３　、証人　Ｙ２　）

（ｂ）Ｘ３組合員は、平成１９年７月６日付けで、電鉄会社の熱海ＳＳにおけるＡＣ５０Ｆの現地試験に関する顛末書を再度、提出した。この顛末書は、前回、提出した顛末書の経過に続いて記載がされていた部分を「客先よりトレインモードを使用した際、初回の測定値「本来約１８５ｍｓであるところ約３５ｍｓを表示する理由」について説明が求められたが、現地では説明できなかったこと、そして初回の測定値が不安定になることを過去の経験から認識していましたが、その対策を打たずに使用していたことが、今回の問題につながったことに対し会社にご迷惑をお掛けしました事をお詫びいたします。」と変更したものであった。Ｙ２工場長は、この顛末書に関し、表題を始末書と変更することなどを指示し、Ｘ３組合員に対し、再提出を求めた。

（甲Ａ４５の３、当事者　Ｘ３　）

(c) X3組合員が、平成19年7月9日付けで、電鉄会社の熱海SSにおけるAC50Fの現地試験に関する始末書を上記(b)の顛末書とほぼ同一の文面で作成したところ、この文書に、手書きで「今後の対応」とし、これに続いて、「メーク時間の測定について、調整要項では、「時間計」を使用することになっています。一般に時間計は、「ミリ秒カウンタ」をはじめリレー試験器に備っている「時間計」「タイムカウンタ」等のことを言いますが、この表現をあいまいと考えられると、調整要項についても見直すところは見直す必要があるの思います。」と記入された文書が存在する。

(甲A45の4)

(d) X3組合員は、平成19年7月10日付けで、電鉄会社の熱海SSにおけるAC50Fの現地試験に関する始末書を提出した。この始末書は、上記(b)の顛末書の経過内容とほぼ同一の内容を「1 経過」とし、これに続いて、「2 反省点」として、「①今回使用した試験器では時間計測が正常でないことを知らずに時間計測を実施しました。即ち、会社の規定にない方法で時間計測を行いました。②客先よりトレインモードを使用した際、初回の測定値「本来約185msであるところ約35msを表示する理由」について説明が求められたが、現地では説明できなかったことにより客先からの信頼を大きく損ねました。以上のことから私の仕事に対する取り組む姿勢および行動の緻密さ不足が問題を発生せる結果をまねきました。客先からの信頼を大きく損なうとともに社長以下関係者にご迷惑をお掛けしたことを深くお詫びいたします。」と記載し、さらに続いて、「3 今後の対応」として、「今後は測定器の使用に当って、機能・使用方法等に関する不十分な問題や業務遂行上の問題に対して個人の判断だけに頼らず、上司の指示に従って業務を遂行いたします」と記載したものであった。

これに対し、Y1社長は、「1 経過」中の①から④について、赤字で×を付し、「そもそも、リレー試験機で現地Testする事は規定にない。何故、使用したかが不明。」と手書きで書き加え、「3 今後の対応」の内容を「今後は計測器の使用に当って、会社の規定（調整要綱）を遵守すると共に、機能・使用方法等の知識を向上させます。また、業務遂行上の問題に対して個人の判断に頼らず、上司の指示に従って業務を遂行致します。」と添削した。

(甲A45の6、当事者 X3、当事者 Y1)

(e) その後、X3組合員は、電鉄会社の熱海SSにおけるAC50Fの現地試

験に関する始末書を少なくとも5回書き換えた後、平成19年7月12日付けで、下記の内容の始末書を会社に退出した。

「1 経過

- (1) 4月18日、現地熱海SSにおいて熱海電力所立会いのもと、AC50Fの現地試験を行った。この際、出力接点メーク時間はリレー試験器の「トレインモード」を使用し測定した。
- (2) 5月9日、総点検において4月18日と全く同様の方法で試験を行い、トレインモードを使用した際、初回の測定値「本来約185msであるところ約35msを表示する理由」について説明が求められましたが現地では説明できなかった。トレインモードについては「トリップ信号の積算値」であることを説明したが、詳細は帰社して説明書にて報告する旨伝えた。また、「社内試験ではミリセコンドカウンタを使用して測定したのに、今回使用しなかったのはなぜか」との質問があった。
- (3) 5月11日、出力接点メーク時間はミリセコンドカウンタを使用して測定した。

2 反省点

- (1) 時間測定はミリセコンドカウンタの使用が社内で規定されていることに対し、規定外であるリレー試験器を使用していたことが問題を発生した原因です。
- (2) 工場での試験ではミリセコンドカウンタを使用しているのに、現地試験においてリレー試験器を使用した理由はミリセコンドカウンタと同様に時間計測ができると思い込んでいたことです。リレー試験器の機能・特性を充分理解せず安易に判断してしまいました。
- (3) 客先よりトレインモードを使用した際、①「初回の測定値が本来約185msであるところ、約35msを表示する理由」②「社内試験ではミリセコンドカウンタを使用しているのに今回リレー試験器を使用した理由」の質問に対し十分な説明ができなかったことは客先からの信頼を大きく損ねる結果となりました。これは2. (2) にも関連するとおり技術的な根拠に基づく力量が不足していたことです。

以上のことから私の仕事に対する取組み姿勢および行動の緻密さ不足が問題を発生させる結果をまねきました。客先からの信頼を大きく損なうとともに社長以下関係者にご迷惑をお掛けしたことを深くお詫びいたします。

3 今後の対応

今後は測定器の使用に当って、会社の規定（調整要項）を遵守すると共に、機能・使用方法等知識を向上させます。また、業務遂行上の問題に対して個人の判断に頼らず、上司の指示に従って業務を遂行致します。」

（甲A45の8、甲A45の9、甲A45の10、甲A45の11、乙A10の13）

m X3組合員は、平成19年7月12日付けで、電鉄会社の君津SSにおける高配ロケータの不具合に関する始末書を提出した。なお、この提出に至るまで、下記の経過がある。

（甲A46の1から甲A46の5、甲A80、乙A10の14、当事者 X3 ）

（a）X3組合員は、平成19年7月6日付けで、電鉄会社の君津SSにおける高配ロケータの不具合に関する顛末書を提出した。会社はX3組合員に対し、この顛末書について、「以前も綾部SSの高配ロケータの調整においても調整要項のとおり実施しなかったため、不具合を発生させた経過があり、会社にご迷惑をおかけしたことがありました。今回も同様に「精度テスト起動遅延」の確認を行わなかったことで発生しました。今後は、調整要項のとおり、試験を行い、二度と不具合を発生させないよう心掛けて参ります。」旨の記載を追加した上で、再提出するよう求めた。

（甲A46の1）

（b）X3組合員は、平成19年7月9日付けで、電鉄会社の君津SSにおける高配ロケータの不具合に関する始末書を提出した。この始末書は、同月6日に提出した顛末書に「調整要項では、「精度テスト起動遅延」をフォルトレコーダで波形を確認する項目がありましたが今回の試験時に「精度テスト起動遅延」の確認を行わなかったため、抵抗器の短絡を発見できず不具合品を流出させました。今回の不具合に対し、ご迷惑をお掛けしたことをお詫びいたします。以前も今回と同様に（電鉄会社名）綾部SSの高配ロケータの試験にあたり、調整要項どおり調整しなかったため、不具合を発生させた経緯がありました。今後は、調整要項のとおり試験を行い、今回のような不具合を再度発生させないよう心がけて作業を行います。」と加筆する等したものであった。会社はX3組合員に対し、この始末書に内容を追加して再提出するよう求めた。

（甲A46の2）

（c）X3組合員は、平成19年7月12日付けで、電鉄会社の君津SSにおける高配ロケータの不具合に関する始末書を提出した。この始末書は、「1経過」として同月9日付けの始末書の経過と同様の内容を記載し、「2

反省点」として「調整要項では、「精度テスト起動遅延」をフォルトレコーダで波形を確認する項目がありましたが今回の試験時に「精度テスト起動遅延」の確認を行わなかったため、抵抗器の短絡を発見できず不具合品を流出させました。以前も今回と同様に（電鉄会社名）の綾部ＳＳの高配ロケータの試験にあたり、調整要項どおり調整しなかったため、不具合を発生させたことがありました。このような経緯がありながら、今回も同様の原因で不具合を発生させたことに対し、会社に多大なご迷惑をお掛けしましたこととお詫びいたします。」と記載し、「３ 今後の対策」として「今後は、調整要項のとおり試験を行い、今回のような不具合を再度発生させないために、試験実施に当って添付のチェックシートに基づき作業を行います。」と記載したものであった。会社はX 3 組合員に対し、この始末書に内容を追加して再提出するよう求めた。

（甲 A46 の 4）

- （d）X 3 組合員は、平成19年 7 月12日付けで、電鉄会社の君津ＳＳにおける高配ロケータの不具合に関する始末書を提出した。この始末書は、上記（c）の顛末書の「３ 今後の対策」を「今後は、調整要項のとおり試験を行い、今回のような不具合を再度発生させないために、試験成績書4-2 項（入力変成部・計測部・機能試験）に精度テスト機能遅延の測定値を記入するようフォーマットを変更します（6/18頁）」と書き換えたものであった。会社はこの始末書に「３ 今後の対策」との見出しの位置が、「１ 経過」及び「２ 反省点」から 1 字分ずれているとする印を入れて、X 3 組合員に対し、再提出を求めた。

（甲 A46 の 5）

- （e）X 3 組合員は、平成19年 7 月12日付けで、電鉄会社の君津ＳＳにおける高配ロケータの不具合に関する始末書を提出した。この始末書の内容は下記のとおりであるが、上記（d）の始末書を会社からの指摘どおりに修正するなどしたものであった。

「１．経過

- （１）（客先の会社名）にて高配ロケータ立ち上げ時、精度テストで「TROUBLE PHASE」「OVER REACTANCE」を表示した。
- （２）このため現地調査を行い、入力変成部のプリント板の不良が判明しました。
- （３）工場に持ち帰り、プリント板を調査すると抵抗器間がハンダのようなもので短絡されていました。この回路は精度テスト時に精度テ

スト用の校正電圧に切り替わると同時に、遅延タイマーが動作し、約100ms後に精度テスト起動信号が出力され短絡標定を行ないます。

(4) 今回の不具合は抵抗器間の短絡により、精度テスト時に遅延回路が構成されず、精度テスト押しボタンスイッチを押すと校正電圧と同時に、精度テスト起動信号が同時に出力されます。

(5) 工場での試験はタンラクケイソクポイントを「10」に設定して行なったので正常値を表示しました。（「10」の設定では起動信号が入った時点から標定演算を行う）

(6) 現地でのタンラクケイソクポイントを「05」に設定していたので（「05」は起動信号が入る2.5サイクル前から演算を行なう）、標定演算を行なう時点では校正電圧はなく、正常に標定ができませんでした。

2. 反省点

調整要項では、「精度テスト起動遅延」をフォルトレコーダで波形を確認する項目がありましたが今回の試験時に「精度テスト起動遅延」の確認を行わなかったため、抵抗器の短絡を発見できず不具合品を流出させました。

以前も今回と同様に（電鉄会社名）綾部SSの高配ロケータの試験にあたり、調整要項どおり調整しなかったため、不具合を発生させたことがありました。

このような経緯がありながら、今回も同様の原因で不具合を発生させたことに対し、会社にも多大なご迷惑をお掛けしましたこととお詫びいたします。

3. 今後の対策

今後は、調整要項のとおり試験を行い、今回のような不具合を再度発生させないために、試験成績書4-2項（入力変成部・計測部・機能試験）に精度テスト機能遅延の測定値を記入するようにフォーマットを変更します（6/18頁）。」

（乙A10の14）

(カ) 昭和48年2月19日付けのX3組合員に対する表彰状が存在する。この表彰状は、会社工場長 Y5 名によるもので、「新幹線用ロケータ設計製作に効績があったので表彰致します」と記載されている。ただし、この表彰状には押印はない。

（甲A89）

(キ) 会社が審査計画策定後に提出した書証によると、平成21年7月、会社は電鉄会社の変電所から故障点標定装置の不具合調査及び修理の依頼を受け、修理に関して、試験者をX3組合員、承認者をY2工場長とする試験成績書が作成された。この試験成績書には、試験使用機器一覧として、12種類の機器がその製造番号とともに記載されていたが、そのうちデジタルマルチメータについては、記載された製造番号に該当する機器は、会社の設備不良通知書によると、同19年6月に精度不良が発見され、同21年3月に、代替品が購入された機器であった。

(乙A54)

(ク) 会社が審査計画策定後に提出した書証によると、平成21年9月、会社は電鉄会社あてにATロケータ計測部のCPU基盤不具合調査についての文書を作成した。この文書には、①定期点検時に、26秒で鎖錠解にならなくてはならないところ、それより短い時間で鎖錠解になるという異常が見つかったとの連絡を受け、社内調査を行った、②異常の原因は、CPU基盤上のディジススイッチの位置の設定間違いであった、③ディジススイッチの位置の設定間違いについては、同11年の出荷時の検査漏れの可能性がある旨の記載があった。

平成11年4月のこの機器の試験成績表には、様々な試験について項目があり、数値を記入したり、記載の試験結果についての判定を記入する形式となっているが、その中の「外部・自動起動による計測後の呼出し起動」との項目には、動作状態の確認として「外部・自動起動計測後、26秒以内は呼出し起動がかからないことを確認」となっており、判定は良である旨記載されていた。この試験成績表の試験者はX3組合員とされていた。

(乙A55)

カ X2組合員の業務内容等

(ア) X2組合員は、平成11年5月から製造課（検査係）に、同17年4月からは、品質管理課に所属し、部品の受入検査、製品の間接検査、クレーム処理業務顧客対応等を担当した。

(甲B20、当事者 X2)

(イ) 平成19年10月から同23年3月までの間に、X2組合員は電鉄会社等に計129回出張した。そのうち42回は1名での出張であるが、他の従業員と出張した中には、同17年や同19年に入社した者と2名で出張した場合もある。

(甲B19、甲B20、当事者 X2)

(ウ) X2組合員は、無遅刻、無欠勤であった。

(甲B20)

(エ) X 2 組合員の始末書等の提出にかかる経緯

X 2 組合員の本件査定票上の懲戒実績の根拠は、以下の a から e の始末書及び報告書である。なお、会社は、a から d の書面についてはそれぞれ－2 点、e の書面については－1 点として算定している。

- a X 2 組合員は、平成 9 年 3 月 7 日付けで、電鉄会社に納入した高配ロケータトラブルに関する始末書を提出した。この始末書には、高配ロケータ用の図面の不整備、未訂正のため会社に多大な迷惑をかけた旨の記載があった。

(甲 B 20、乙 B 5 の 1、当事者 X 2)

- b X 2 組合員は、平成 11 年 4 月 20 日付けで、電鉄会社の水沢変電所に納入した B T ロケータトラブルに関する始末書を提出した。この始末書には、製造指示書において配慮不足のため、会社に多大な迷惑をかけた旨の記載があった。

この頃、X 2 組合員以外の従業員が、水沢変電所に対し、水沢変電所用ではないソフトを発送し、水沢変電所での試験でこのソフトを使用したためトラブルが発生した。なお、X 2 組合員は、この B T ロケータの製造指示書を作成したが、製造指示書の作成者がソフトの発送の指示等に関わるものではなかった。

平成 23 年 4 月頃、組合員以外の従業員が、電鉄会社の盛岡変電所に対し、盛岡変電所用ではないソフトを発送したことがあったが、会社はこの件について、始末書の提出を命じなかった。

(甲 B 20、乙 B 5 の 2、当事者 X 2)

- c X 2 組合員は、平成 11 年 8 月 2 日付けで、電鉄会社の北白川変電所に納入した B T ロケータ不具合調査に関する始末書を提出した。この始末書には、不具合調査において配慮不足のため不良の I C が廃棄処分になり、I C 単体の調査をメーカーに依頼できなくなった旨の記載があった。

X 2 組合員は、B T ロケータの不具合調査中に、I C の不良を発見し、他の従業員がその I C を取り外し、破棄したものであったが、会社は I C を破棄した従業員に対し、始末書の提出を求めなかった。なお、この従業員は、後に継続雇用された。

(甲 B 20、乙 B 5 の 3、乙 A 60、当事者 X 2)

- d X 2 組合員は、平成 15 年 3 月 20 日付けで、デジタルテスト焼損に関する始末書を提出した。この始末書には、出張作業中の不具合調査の際に、抵抗レンジに誤って電圧をかけ、焼損した旨の記載があった。

X 2 組合員は、他の従業員が作成した改造図面に従って抵抗レンジに電圧

を加圧したところ、デジタルテストが焼損したものであるが、改造図面を作成した従業員に対しては、始末書の作成は求められなかった。

(甲 B 20、乙 B 5 の 4、当事者 X 2)

- e X 2 組合員は、平成20年 9 月24日付けで、製造課の従業員 1 名と連名で、ポータブルキャリブレータ損傷経過報告書を提出した。この文書には、①出張先で現地試験に使用した機器（ポータブルキャリブレータ）を現地から工場へ送付したところ、装置液晶表示部分が損傷し、表示が不能になった、②輸送中の振動等で損傷したと思われる、③今後は、送付の際には、機器の保護を徹底する等の対策を取り、機器の損傷等を発見した場合は、発見者が管理担当者もしくは製造課長に速やかに連絡する、④報告が遅くなったことについてはお詫び申し上げ、今後は、機器損傷を発見した時は、迅速に報告する旨の記載があった。

(乙 B 5 の 5)

- (オ) X 2 組合員は、簿記検定 2 級及び Z 7 による電気関係工事資格を所有している。

なお、この電気関係工事資格は、Z 6 の事業所にて作業を行う時の注意事項等を記載したテキストをもとに、講習が行われ、確認試験を経て、付与される資格である。

会社従業員のうち、8 名程度が電気関係工事資格を所持している。

(甲 B 8、甲 B 9、甲 B 20、当事者 X 2 、当事者 Y 1)

- (カ) 平成 5 年頃、X 2 組合員は、他の従業員とともに、直流電圧検出リレーの非接触型の機器の開発に携わった。同年10月 5 日、会社は、取引先とともに、直流電車線の活線検知器との名称で、特許を出願した。なお、この特許出願においては、発明者はX 2 組合員と会社の従業員 1 名及び取引先会社の従業員 1 名とされていた。同月13日、会社はX 2 組合員及び他の従業員 1 名に対し、報奨金 5,000 円を支給した。

ところで、会社は、同年 5 月17日付けで発明考案制度規程を制定しており、従業員が会社の業務内容に関連して発明考案し、特許出願した際には、発明考案報償金として、1 発明に対し、報奨金5,000円を支給する旨定められていた。

(甲 B 12、甲 B 20、乙 A 61、乙 B 10、乙 B 11、乙 B 14、当事者 X 2 、当事者 Y 1)

- (キ) 平成20年10月から同23年 9 月までの間、会社の品質管理課では、受入業務提案活動を行い、従業員に対し、業務改善提案を行うよう求めた。同22年、X 2 組合員は、電流検出器等の耐圧試験に関する提案の文書を提出したが、Y 2 工

場長は実用化において問題点があるとして、この文書を提案として受領しなかった。

(乙B16、乙B17、当事者 X2、証人 Y2)

(ク) 平成23年3月7日、Y1社長、Y2工場長ほか3名が出席し、高齢者継続雇用査定会議が開催された。この会議の議事録には、目的はX2組合員の高齢者継続雇用に関する査定を行うことである旨記載され、総括の欄には、①平成21年度の本件査定票に基づき査定を実施した、②査定結果が－15点であることを確認し、就業規則に則り継続雇用契約は行わないことで合意した、③その他の意見として、(i)高齢者として若年者の手本にならない、(ii)すぐに弱音を吐く、(iii)無駄口ばかりで行動が伴わない、(iv)クレームの調査を最後までできない、等計7点の意見が出され、継続雇用を求める意見はなかった旨記載されていた。

ところで、会社はX3組合員及びX4組合員の継続雇用の可否に関して、高齢者継続雇用査定会議との名称の会議は開催しなかった。

(乙B4、証人 Y2)

キ 他の従業員の勤務状況等

(ア) 平成12年8月頃、会社は、取引先から不具合部品の調査を求められたが、当該製品の部品を破棄しており、調査が不可能となったことがあった。この件に関連し、工場次長が取引先に出向き、取引先に対し、報告書を提出するなどした。会社は、この時、部品の不具合の検査を担当した従業員及び部品の取り外し作業に従事した従業員のいずれに対しても、始末書の提出を求めなかった。なお、これらの従業員はこの時点では非組合員であり、この部品の取り外しを行った従業員は、後に継続雇用された。

(甲A57、甲A81、甲B20、乙A60)

(イ) 平成20年2月19日、非組合員である従業員1名が、逆流検出装置の製作に携わっていたところ、図面で仕様を確認しないまま、感度調整を行ったため不良品になり、製作途上の逆流検出装置を破棄することになったことがあった。会社は、この従業員に対し、始末書の提出を求めず、後にこの従業員は継続雇用された。

(甲A81、証人 X4、証人 Y2)

(ウ) 平成19年10月から同20年2月の間に少なくとも2回、無断で遅刻をした非組合員である従業員の平成20年の社員実態調査票の「業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか」「職務規律の維持・向上に努めたか」の項目はいずれもB評価であった。また、この従業員の同年の社員実態調査票

の計43項目についての査定結果は、Bが21個、Cが20個、Dが2個であった。

(甲A34、乙A61、証人 Y 2)

(2) 会社がX 3 組合員及びX 2 組合員を継続雇用しなかったことは、組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 会社の組合に対する嫌悪意思の有無について

(ア) 前提事実のとおり、①X 3 組合員は支部発足時に支部の執行委員に就任し、その後、昭和59年8月から平成22年8月まで支部の執行委員長であったこと、②X 2 組合員は支部発足時からの支部の組合員で、昭和50年に執行委員に就任し、その後も組合役員を歴任した後、平成21年8月から同22年8月まで支部の書記長であったこと、がそれぞれ認められ、いずれも支部発足以来、支部の組合活動の中心的人物であったと解される。

組合等と会社の関係については、前記(1)イ(イ)から(カ)認定のとおり、昭和55年から平成16年までの間に、当委員会に対し、組合員に対する不利益取扱い等があったとする不当労働行為救済申立てが繰り返し行われてきたことが認められる。このうち、平成6年(不)第4号事件については、指名ストと出張命令等に関する事件であるところ、前記(1)イ(エ)認定のとおり、①平成8年、当委員会是一部救済命令を発したこと、②同15年、中労委は再審査命令において、救済部分の一部について判断を変更したものの、なお一部について組合の申立てを認容する判断を行ったこと、③この中労委命令に対して、取消訴訟が提起され、同17年、Z 4 と会社との間で和解が成立し、取下げにより終結したこと、④この際の和解条項には、本件指名スト問題等について、解決金を支払う旨の条項が含まれていることが、それぞれ認められる。

そうすると、会社における労使関係は、長期間にわたり対立状況にある上、会社によって不当労働行為が行われたとする組合の主張の一部は認容される状況にあったというべきである。

(イ) 平成11年1月18日の査問委員会にかかる経緯をみると、前記(1)オ(オ)g 認定のとおり、①会社は、X 3 組合員に対し懲戒処分を実施するにあたり、就業規則に規定のない査問委員会を開催しようとしたこと、②これに関し、Z 4 及び支部は会社に対し、査問を行う手続、メンバー及び目的を回答するよう求めたこと、③会社は Z 4 及び支部に対し、従業員個人の業務上のミスを問いただし、社員教育を行う機会である査問は会社の専権事項で行っているもので労働組合が干渉できるものではない旨書面で回答したこと、④会社のこの書面の末尾には、「今後、貴組合は労働組合の域を超えた会社への内部干

渉を自粛し、本来の労働組合活動に専念されることを希望するものである。」との記載があること、がそれぞれ認められる。

この要求に対する会社の返答は、労働組合に対する正しい知識を欠いたもので不適切という他はなく、併せて、支部の組合活動に対する嫌悪意思を示したものである。

(ウ) また、申立人らは、組合員に対して始末書等の提出を強制すること自体、不当労働行為意思を有していることを表している旨主張する。

前記(1)オ(オ) c、カ(エ) b、c 認定のとおり、① X 3 組合員は、平成10年3月25日付けでロケータのカバーの紛失に関する始末書を提出したが、ロケータは会社の複数の従業員が使用していること、②(i) X 2 組合員は、同11年4月20日付けで、水沢変電所の B T ロケータトラブルに関して、製造指示書において配慮不足のため、多大な迷惑をかけた旨記載した始末書を提出したこと、(ii) この頃、X 2 組合員以外の従業員が、水沢変電所に対し、水沢変電所用ではないソフトを発送し、トラブルが発生しているが、X 2 組合員は、この B T ロケータの製造指示書を作成したが、製造指示書の作成者がソフトの発送の指示等に関わるものではないこと、③同23年4月頃、組合員以外の従業員が、電鉄会社の盛岡変電所に対し、盛岡変電所用ではないソフトを発送したことがあったが、会社はこの件について、始末書の提出を命じなかったこと、④ X 2 組合員は、同11年8月2日付けで、北白川変電所の B T ロケータ不具合調査に関して、配慮不足のため不良の I C が廃棄処分になり、I C 単体の調査をメーカーに依頼できなくなった旨記載した始末書を提出したこと、⑤ X 2 組合員は、この B T ロケータの不具合調査中に、I C の不良を発見し、他の従業員がその I C を取り外し、破棄したものであったが、会社は I C を破棄した従業員に対しては、始末書の提出を求めず、この従業員は、後に継続雇用されたことが、それぞれ認められる。そうすると、これらの始末書については、組合員のみに責任があるといえない事項や、非組合員が同様のことを行った場合には問題にしないような事項について、始末書の提出を求めたものとみるのが相当である。

とりわけ、X 3 組合員の平成19年7月12日付けの A C 50 F の現地試験に関する始末書については、前記(1)オ(オ) 1 認定のとおり、① X 3 組合員が、同月6日付けで作成した顛末書には、Y 4 工場次長から、会社の機械を使えないかとの話があり、X 3 組合員は、会社のリレー試験器の他の方法で行うことが可能であると返答し、会社のリレー試験器を使用することになったとする記載があること、②この顛末書に Y 2 工場長は、「今後、計測器使用に当って、不審な点があれば個人の判断だけによらず、上司に報告し、対策を打つように致し

ます」と加筆し、X 3 組合員に再提出を求めたこと、③Y 2 工場長は、リレー試験器を使用した経緯について、Y 4 工場次長に対し、事情聴取を行わなかったこと、④X 3 組合員が同月10日付けで提出した始末書に対し、Y 1 社長は、Y 4 工場次長とのやり取りを経て会社のリレー試験器を使用することになった旨の記載を削除し、「そもそも、リレー試験機で現地T e s t する事は規定にない。何故、使用したかが不明。」と手書きで書き加えたこと、⑤会社が、X 3 組合員の平成19年7月12日付けのA C 50 F の現地試験に関する始末書を正式に受け取るまでの間に、X 3 組合員は少なくとも7回、文面を書き換えていること、がそれぞれ認められる。この経過からすると、会社は、業務上発生したトラブルの原因の究明や再発防止を目的としてではなく、ことさら組合員のみに問題があるとして、失敗を追及するために始末書等の提出を求めているとの疑念が生じる。

(エ) 以上のとおりであるから、長期にわたる労使対立において、会社の支部や組合員に対する対応には不適切な点がみられ、本件においては、組合嫌悪意思が推認され得る状況であったというのが相当である。

イ 継続雇用制度の内容等について

(ア) 会社の継続雇用規程には、前提事実及び前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、①会社は高年齢者を査定し、採用の可否を決定する、②査定においては、本件査定票を用いる、③本件査定票の査定帳票として、業務習熟度表、社員実態調査票、保有資格一覧表及び賞罰実績表を用いる旨の記載があることが認められる。ただし、保有資格一覧表及び賞罰実績表については特定の様式があるとの疎明はなく、前提事実及び前記(1)ウ(エ) c 認定のとおり、①本件査定票には、保有資格、役職経験、表彰実績及び懲戒実績との項目があり、それぞれ、点数の算出方法が付記され、点数を記入するようになっていること(別紙1)、②継続雇用規程には付表として、資格一覧が添付されていること、が認められ、会社は、業務習熟度表、社員実態調査票、保有資格、役職経験、表彰実績及び懲戒実績について、それぞれを点数化して合計し、継続雇用の可否を判断していると解される。

(イ) 会社がX 3 組合員及びX 2 組合員に対し、継続雇用しない旨通知した際には、前記(1)エ(イ)、(ウ)認定のとおり、X 3 組合員については、平成19年、同20年、同21年の本件査定票が、X 2 組合員については、同22年の本件査定票が添付されていたことが認められる。

これに関し会社は、X 4 組合員地裁判決以前には、従業員の実態をより正確に把握するために、直近の複数年評価を用いていた旨主張する。

しかし、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、会社の継続雇用規程には、本件査定票の点数により継続雇用の可否を決定する旨の規定がある一方、複数年評価を用いる旨の規定はないことが認められる。また、会社が、複数年評価を用いた際、何年分を用いるのか、その際、複数の合計点数をどのように扱い、継続雇用の可否を決定するのか等を明文化し、内規等により定めたとする疎明もない。そうすると、会社は、実際には複数年評価を用いて継続雇用の可否を判断するための運用基準を整備していないというのが相当である。かかる状況下で、複数年評価を根拠にして組合員の継続雇用の可否を判断すれば、点数の結果によっては可否の判断をいずれとも解しうる状態が生じる可能性があるのだから、継続雇用規程の解釈上、継続雇用しない旨通知した時点での最新の単年度評価を根拠に継続雇用の可否を検討するのが相当である。

したがって、本件においては、X 3 組合員については平成21年の本件査定票の採点、X 2 組合員については同22年の本件査定票の採点、すなわち、各組合員につき、業務習熟度表、社員実態調査票、保有資格、役職経験、表彰実績及び懲戒実績における採点において、不利益取扱いがあったか否かについて検討することになる。なお、前記(1)エ(オ)、(カ)認定に記載されたX 3 組合員とX 2 組合員の本件査定票上の点数と別紙2から別紙5の点数を照合すれば、X 3 組合員の同21年の本件査定票には、同20年の社員実態調査票及び同21年の本件業務習熟度表の点数が、X 2 組合員の同22年の本件査定票には、同年の社員実態調査票及び同年の本件業務習熟度表の点数が反映されているとみるのが相当であるから、これらの社員実態調査票及び本件業務習熟度表の採点について検討することになるものである。

(ウ)ところで、X 3 組合員に対する本件査定票については、前記(1)エ(オ)、(カ)、(キ) a 認定のとおり、①平成19年及び同21年分については、平成22年(不)第71号事件の申立後に、継続雇用されない旨通知された際の本件査定票から点数を変更した本件査定票が再度作成されたこと、②当初作成された平成21年の本件査定票の社員実態調査票部分の点数は、同20年の社員実態調査票の点数(別紙3)と合致せず、再度作成された平成21年の本件査定票の社員実態調査票部分の点数は、同20年の社員実態調査票の点数と合致すること、③同18年の社員実態調査票の「業務の改善についてのアイデアを上申したか」の項目の上司評価は、BとDの両方に○が付され、Bの○の上に二重線が書かれていたこと、④当初作成された同19年の本件査定票の社員実態調査票部分の点数は、上記③の上司評価がDであったとして計算した場合の同18年の社員実態調査票の点数と合致すること、⑤再度作成された同19年の本件査定票の社員実態調査

票部分の点数は、上記③の上司評価がBであったとして計算した場合の同18年の社員実態調査票の点数と合致すること、がそれぞれ認められる。そうすると、会社は点数を誤ったまま、X3組合員の継続雇用の可否の判断を行ったと解され、会社の査定の運用については、相当に杜撰な点があるという他はない。

なお、会社は社員実態調査票に関して、配置転換、昇格のデータとして活用され、これに対する従業員の信頼も確立してきていると主張するが、前記(1)ウ(エ)b認定のとおり、①会社は、社員実態調査票の評価結果を賃上げや一時金に反映させていないこと、②会社は評価に当たって、各評価内容ごとの評価基準や評価の具体的方法や判断材料を列挙する等した内部資料を作成していないこと、が認められる。そうすると、従業員が継続雇用の可否以外について、社員実態調査票の上司評価が各人の労働条件を左右すると実感する度合はさほど高くなく、また、会社が、社員実態調査票の上司評価を行うに当たって、公平性や透明性を担保するために具体的な措置を講じていたとみることもできない。

さらに、前記(1)ウ(エ)a認定のとおり、業務習熟度表には記載されていない項目の実績値が、本件業務習熟度表上には記載されている例などがあることが認められる。

以上のとおりであるから、会社の継続雇用の可否にかかる査定の運用は、杜撰な点があり、公平性や透明性の点で高い水準にあるとは、到底認められず、恣意が入る危険性のある状態であったというのが相当である。

(エ) なお、会社は、X3組合員及びX2組合員が社員実態調査票の自己評価を意図的に高くしていった旨主張する。確かに、前記(1)エ(キ)a、(ク)a認定のとおり、社員実態調査票の「1年間の実態調査」における計43項目の自己評価をA(2点)、B(1点)、C(0点)、D(-1点)、E(-2点)として合計点を算出すると、X3組合員は、平成18年が2点、同19年が12点、同20年が29点となり、X2組合員は、同19年が29点、同20年が35点、同22年が41点となることが認められる。しかし、社員実態調査票の自己評価は、本件査定票に反映されておらず、継続雇用の可否の判断とは無関係であって、会社が継続雇用の可否を判断するに当たって、組合員であるという要因に影響されていたか否かという問題とは、別問題である。

ウ X3組合員に対する平成21年の本件査定票の採点について

(ア) X3組合員の勤務状況については、前記(1)オ(イ)から(エ)認定のとおり、①平成19年11月から同21年11月までの間に、電鉄会社の変電所等に合計66回出張しており、この頻度は、他に出張業務を行っている従業員とほぼ同じであっ

たこと、②このうち31回は1名での出張であるが、他の従業員と出張した中には、同17年や同19年に入社した者と2名で出張した場合もあること、③時間外労働を求められた際、原則として応じていたこと、④無遅刻、無欠勤であったこと、⑤納期に遅れたり、工程の遅れを指摘されたことはなかったこと、⑥平成15年頃会社で実施されたQMS全体教育テストでは、平均点以上の点数を取り、後に継続雇用された2名よりも好成績であったこと、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、他の従業員と比較して、著しく劣る勤務ぶりであったとは解されない。

(イ) 申立人らは、X3組合員の社員実態調査票の「1年間の実態調査」の上司評価のうち、Dとされたものについて少なくともCとされるべきである旨主張する。

これに対し、会社は、審査計画策定段階では、X3組合員及びX2組合員に対しD評価とした項目について、申立人らの主張に反論はしたものの、個別の項目ごとにD評価とした具体的な理由は明らかにせず、その後、証人として採用されたY2工場長の陳述書中で、個別の項目ごとにD評価とした理由を明らかにしたものである。この段階までかかる主張を明らかにしなかったことからすると、Y2工場長の陳述書提出以降、会社があげた理由は、各組合員を実際に査定する時に会社が考慮した事項ではなく、本件申立て以降に、組合員について不都合な点を列挙したものであるとの疑念は払拭できない。

なお、会社は各年度の社員実態調査票の上司評価は概ねCを中心とした正規分布となっている旨主張する。しかし、支部と会社が長期にわたり対立関係にあったこと等を勘案すると、評価の分布が正規分布になっているからといって、組合員であるか否かに影響されずに査定が行われたということとはできない。

以下、これらの点も勘案しながら、X3組合員の平成20年の社員実態調査票「1年間の実態調査」のうち、上司評価がDであった合計25項目について、個別に検討する。なお、会社が従業員を評価する際には、全員に対し均一の基準が適用されるべきであることから、非組合員27名の評価分布（別紙14、別紙15）を念頭に置き、可能な限り継続雇用が認められた従業員B及び従業員Cとの比較をしながら、検討を行う。

a 「規律維持」の「1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか」は、非組合員のうち、D及びE評価であった者は皆無である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、製造課の目標達成計画書に記載の事項での実績を具体的に説明するべきであるが行わず、社員実態調査票にも記載がないことをあげる。

従業員B及び従業員Cは、この項目の評価はいずれもBであるところ（別紙7、別紙9）、X3組合員と従業員B及び従業員Cの社員実態調査票の本人記載内容（別紙10、別紙11）を比較すると、X3組合員の記載内容が2人に比べて、著しく劣っているとまではいえない。また、製造課の目標達成計画書に記載の事項とはどのような内容で、この項目で高評価を得た従業員の記載がそれに沿っていたとする疎明もない。非組合員27名と比較して、この項目において、X3組合員が劣っていると認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X3組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- b 「規律維持」の「2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか」は、非組合員のうち、D評価は3名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、平成18年、顧客提出文書が相当数滞留しており、迅速な処理を命じた際、X3組合員に対し、顧客提出文書の作成を指導したが、長期間放置されていた結果、処理が不可能なものが多く発生したことをあげる。なお、申立人らは、顧客提出文書の滞留問題について、X3組合員は、課長に速やかに報告書を提出していたが、課長が当時工場長であったY1社長に持参すると、Y1社長は、繰り返し書直しを命じ、頑として受理しようとしなかったため、多くの報告書が課長のところで止まってしまうことになったもので、X3組合員に何の非もなく、非があるのは会社側である旨主張する。

前記(1)オ(オ)k認定のとおり、①X3組合員は、平成18年8月10日付けで、6件のクレーム処置報告書の提出が遅れていることに関する始末書を提出したこと、②同年2月に入社したY2工場長（当時は、製造課長）は、同年7月21日付けの社外クレーム報告書提出遅延の件と題する書面を会社の東京営業所長あてに提出したこと、③この書面には、着任以来、製造課が担当していた報告書のうち未提出のものを提出したが、提出が不可能と思える件が5件あるとし、上記①のX3組合員の始末書に記載された6件のうち5件があげられていたこと、④これら5件のうち3件については、数回報告書を作成したが内容が不十分又は作成に着手したが完成に至らなかった旨、他の1件については、中間報告書提出以降進展がなく、報告書作成未着手である旨、残りの1件については、報告書作成未着手である旨記載されていること、⑤X3組合員は、Y2工場長の前任の課長に始末書を提出したが、Y1社長が書直しを命じたことがあったこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、平成18年頃、X 3 組合員が提出すべき文書を提出していないとされる点については、X 3 組合員は作成し、課長に提出したものの、Y 1 社長から書直しを命じられるなどして、完成に至らなかったものを含むといえる。このことに、前記ア(ウ)記載のX 3 組合員の平成19年7月12日付けのAC50Fの現地試験に関する始末書にかかる経緯を併せ考えると、当時、X 3 組合員が提出を命じられた文書が滞留したのはX 3 組合員にのみ原因があるというよりも、提出を命じる側の対応にも問題があったというべきで、この点に関する申立人らの主張は首肯でき、同18年頃の文書の滞留をX 3 組合員が会社の業務指示に従っていないとの評価の根拠とできるかについて疑問がある。

さらに、この上司評価は、前記(1)ウ(エ)b認定によれば、「1年間の実態調査」によるものであるのだから、平成18年頃の文書の滞留を同20年の評価の理由とすること自体に疑問がある上、同19年のこの項目のX 3 組合員への評価はCである。

そうすると、この項目について、X 3 組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- c 「規律維持」の「3 職務規律の維持・向上に努めたか」は、非組合員のうち、D及びE評価であった者は皆無である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、作業周囲の整理整頓を怠り、無駄話をしたり、仕事の手を止めて他の従業員のトラブルを見ていたりしたことをあげる。

しかし、この点に関して、他の従業員に比べて、X 3 組合員が整理整頓の面で重大な問題を抱えていた、又は、勤務時間中に仕事と無関係なことに注意が向きがちであったと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X 3 組合員がDとされたのは、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- d 「規律維持」の「4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか」は、非組合員のうち、D及びE評価であった者は皆無である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、公私の区別をつけて、他のメンバーに徹底させたことはないことをあげる。

しかし、X 3 組合員が公私混同した行為を行ったとする具体的な疎明もなく、この点に関して、他の従業員に比べて、X 3 組合員のみが劣っていたということはない。

そうすると、この項目について、X 3 組合員がDとされたのは、正当な理

由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- e 「チームワーク」の「1 自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、①製造課が目標としている直行率の向上について、改善することがなかった、②調整試験等において、会社が注意事項として指示していることが守られていないことをあげる。

しかし、会社は、製造課の各従業員の直行率について具体的な数値を示しておらず、このことをこの項目の判断根拠としていたことさえ疑わしく、X3組合員の直行率が他の従業員に比べ劣っていると認めるに足る疎明はない。また、調整試験等において、会社が注意事項として指示していることが守られていないとの点についても、調整試験等に関して、他の従業員に比較して、X3組合員が同種のミスを繰り返すなどしていたと認めるに足る疎明はない。

なお、前記(1)オ(オ)認定のとおり、X3組合員が昭和51年から平成19年の間に、業務上のミスに関して、合計12通の始末書等を提出したことが認められる。しかし、これらの始末書等に関しては、前記ア(ウ)記載のとおり、組合員のみに責任があるといえない事項や、非組合員が同様のことを行った場合には問題にしないような事項について、始末書の提出を求めたものも含まれており、会社が組合員であるか否かに影響されずに均一の基準で始末書の提出を求めているとみることはできない。

したがって、X3組合員が提出した始末書のみをもって、他の従業員に比較して、精度の低い仕事をしていたとみることは適當ではない。

そうすると、この項目について、X3組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- f 「チームワーク」の「2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、調整要項等に指定されている試験項目を実施しないまま試験を終了して不具合を発生させたこと等をあげる。

しかし、かかる問題が他のメンバーへの指導や援助とどのような関係があるのかについての疎明はない。また、前記(1)オ(イ)認定のとおり、X3組合員は、同17年や同19年に入社した者と2名で出張したことがあることが認められ、このことからすると、他のメンバーとの業務上の関係で何らかの問

題を有していたとは解し難い。この点に関して、他の従業員に比べて、X 3 組合員が劣っていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X 3 組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

g 「チームワーク」の「3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか」は、非組合員のうち、D評価は1名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、①直行率の向上に関して、改善することなく、率先して推進する努力もなかったこと、②課内会議において、経営実態の厳しさを訴えた際、内部留保があるから心配ないと発言したことをあげる。

しかし、他の従業員に比べて、X 3 組合員の直行率が低く、改善の度合も劣ると認めるに足る疎明はない。

課内会議の発言については、申立人らは、会社は団交でも内部留保額を明らかにしておらず、X 3 組合員は内部留保額を知らないのであるから、X 3 組合員が内部留保について発言するはずはない旨主張するところ、この主張は首肯できる。また、この発言があったとされる会議がこういった目的で開催され、如何なる経緯でかかる発言がされたかについての疎明はなく、さらに、会議において、内部留保の存在を指摘することが、ただちにチームワークを欠いた行為となるものでもない。したがって、会社があげる理由をもって、この項目に関してX 3 組合員が他の従業員に比べて、劣っているとみることはできない。

そうすると、この項目について、X 3 組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

h 「チームワーク」の「4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか」は、非組合員のうち、D評価は4名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、会社や課内の問題等についての提案や意見具申はほとんどなく、会社の課題に対して改善の姿勢や努力がなく、社員実態調査票にこの点について評価できる記載がないことをあげる。

従業員B及び従業員Cは、この項目の評価はB及びCであるところ（別紙7、別紙9）、従業員B及び従業員Cの社員実態調査票の本人記載内容（別紙10、別紙11－3）をみても、この記載が、会社や課の問題意識を高め解決に努力したという観点から、X 3 組合員よりも優れていると評価できるかに

ついて疑問を感じざるを得ない。

また、他の従業員に比較して、X 3 組合員は問題意識が低く、解決への努力を欠いていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X 3 組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- i 「仕事意欲」の「2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、①社員実態調査票に記載された目標が毎年同じ内容で、実績との対比から新たな目標設定がないこと、②会社の主力製品に関する知識・技術の習得努力をしないこと、③新たな治具の考案や改善もなく成果がないことをあげる。

従業員B及び従業員Cは、この項目の評価はいずれもCであるところ（別紙7、別紙9）、従業員B及び従業員Cの社員実態調査票の本人記載内容（別紙10、別紙11－3）をみても、実績と対比し、新たな目標を設定したものと評価できるかについて疑問を感じざるを得ない。特に、従業員Bについては、納期の厳守について記載されており、これがX 3 組合員の記載より優れているとはいえない。

他の点についても、前記(1)オ(ア)認定のとおり、会社では6名程度が調整・試験を担当しており、概ね、製品ごとに担当する従業員が決まっていることが認められ、このような状況下で、会社がX 3 組合員に対し、どのように新たな知識・技術習得の機会を与え、これに対し、同組合員がどのような点で努力を行わなかったかに関する疎明はない。また、他の従業員に比較して、X 3 組合員が知識・技術の習得を怠っていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X 3 組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- j 「仕事意欲」の「3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか」は、非組合員のうち、D評価は4名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、①社員実態調査票にこのことに関する記載がないこと、②「2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか」の項目と同様に挑戦しているとは認められないことをあげる。

従業員B及び従業員Cは、この項目の評価はいずれもCであるところ（別紙7、別紙9）、従業員B及び従業員Cの社員実態調査票の本人記載内容

(別紙10、別紙11－3)をみても、技術の変化や多様化に率先して挑戦していたことを裏付ける記載と評価できるかについて疑問を感じざるを得ない。また、他の従業員に比較して、技術の変化や多様化に挑戦する姿勢を欠いていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X3組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- k 「仕事意欲」の「4 自己またはグループの仕事を最後まで責任をもってやり遂げたか」は、非組合員のうち、D及びE評価であった者は皆無である。なお、非組合員の3分の2以上に当たる19名がB評価以上である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、平成18年、顧客提出文書が相当数滞留しており、迅速な処理を命じた際、X3組合員に対し、顧客提出文書の作成を指導したが、長期間放置されていた結果、処理が不可能なものが多く発生したことをあげる。

しかし、この点については、上記b記載のとおり、当時、X3組合員が提出を命じられた文書が滞留したのは、X3組合員にのみ原因があるというよりも、提出を命じる側の対応にも問題があったというべきであって、X3組合員が仕事を最後まで責任をもってやりとげていないとの評価の根拠とみるには疑問がある。

また、この上司評価は、前記(1)ウ(エ)b認定によれば、「1年間の実態調査」によるものであるのだから、平成18年頃の文書の滞留を同20年の評価の理由とすること自体に疑問がある上、同19年のこの項目のX3組合員への評価はCである。

さらに、前記(1)オ(イ)認定のとおり、X3組合員は、同17年や同19年に入社した者と2名で出張したり、通常は深夜に作業が行われるため、会社に電話で照会できないような電鉄会社の出張を担当する等していることが認められ、このことからすると、X3組合員の責任感に問題があるとは解し難い。

そうすると、この項目について、X3組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- l 「仕事意欲」の「5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、問題点や疑問点についての追及がほとんどなく、むしろ困難な問題に対し、放置するようなことがあったことをあげる。

しかし、X3組合員が、どのような事案に関して、業務上の問題点や疑問点を解決しないまま放置したのかについての疎明はない。また、X3組合員が他の従業員に比較して、業務上の問題点や疑問点を追及する姿勢を欠いていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X3組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- m 「仕事意欲」の「6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、業務の中から効率化や改善に向けた問題を発見する能力もなく、そのような取組みはできないことをあげる。

しかし、X3組合員が他の従業員に比較して、問題意識を欠いていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X3組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- n 「理解力・判断力」の「3 仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたことはないことをあげる。

しかし、X3組合員が他の従業員に比べ、判断力において、問題を抱えていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X3組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- o 「理解力・判断力」の「4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか」は、非組合員のうち、D評価は4名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、社員実態調査票において、この点についての具体的な取組内容の記載がなく、実績についての説明もないことをあげる。

従業員B及び従業員Cは、この項目の評価はいずれもCであるところ（別紙7、別紙9）、従業員B及び従業員Cの社員実態調査票の本人記載内容（別紙10、別紙11－3）をみても、業務上の問題点を敏感に感知し対応していたものと評価できるかについて疑問を感じざるを得ない。

また、X3組合員が他の従業員に比較して、業務上の問題意識やその対応

において、劣っていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X 3 組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- p 「理解力・判断力」の「5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、この点についても、特に評価できる点はなかったことをあげる。

しかし、X 3 組合員が他の従業員に比較して、新しい仕事や知識に対する対応力が劣っていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X 3 組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- q 「仕事の達成度」の「1 こなした仕事の量・質は十分だったか」は、非組合員のうち、D評価は5名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、特に見るべきところはなかったことをあげる。

しかし、前記(1)オ(イ)認定のとおり、①X 3 組合員は、平成19年11月から同21年11月までの間に、他に出張業務を行っている従業員とほぼ同じ頻度で出張したこと、②X 3 組合員は、同17年や同19年に入社した者と2名で出張したり、通常は深夜に作業が行われるため、会社に電話で照会できないような電鉄会社の出張を担当する等していること、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、X 3 組合員の仕事が他の従業員に比べて量が少なかったり、質が劣っているとは解し難い。また、他の従業員に比べて、X 3 組合員の仕事の量や質が下回っていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X 3 組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- r 「仕事の達成度」の「2 計画的・効率的に仕事を遂行したか」は、非組合員のうち、D評価は3名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、特に評価できる点はないことをあげる。

しかし、他の従業員に比べて、X 3 組合員が業務上の計画性が乏しく、非効率的な勤務ぶりであったと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X 3 組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたもの

とみるのが相当である。

- s 「仕事の達成度」の「4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、特に評価できる点はないことをあげる。

しかし、この点に関して、他の従業員に比べて、X3組合員が問題を有していたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X3組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- t 「仕事の質」の「3 仕事の手順は規定に準じて的確だったか」は、非組合員のうち、D及びE評価であった者は皆無である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、調整要項等に指定されている試験項目を実施せずに試験を終了して不具合を発生させた事例、試験時に設定すべきスイッチ設定を間違ったまま調整試験を実施し、その成績書では試験したかのような判定結果を記載して出荷したため現地で不具合が発生した事例が多いことをあげる。

しかし、こういった事例がX3組合員が携わった調整試験において、ことさら多発していたと認めるに足る疎明はない。

なお、前記(1)オ(オ)1、m認定のとおり、①X3組合員の平成19年7月12日付けの電鉄会社の熱海SSにおけるAC50Fの現地試験に関する始末書には、時間測定についてはミリ秒カウンタを使用することが社内で規定されているところ、規定外であるリレー試験器を使用していたことが問題を発生させた原因である旨の記載があること、②X3組合員の同日付けの電鉄会社の君津SSの高配ロケータの不具合に関する始末書には、以前も綾部SSの高配ロケータの試験においても調整要項のとおり実施しなかったため、不具合を発生させた経過があるとの記載とともに、調整要項にある項目について確認を行わなかったため、抵抗器の短絡を発見できず不具合品を流出させた旨の記載があることが認められる。

このうち、AC50Fの現地試験に関する始末書については、前記(1)オ(オ)1(c)、(d)認定のとおり、①リレー試験器の使用が規定外であるとする記載は、途中で加筆された部分であること、②この部分が加筆される以前の平成19年7月9日付けの始末書に、調整要項では、「時間計」を使用することになっているが、時間計という表現があいまいで調整要項についても見直しが必要な旨手書きで加筆された文書が存在すること、がそれぞれ認められ、当時の調整要項にリレー試験器の使用を禁じると明記されていたかは、

疑問である。また、仮に、調整要項にリレー試験器の使用に問題があるとの記載があったとしても、前記(1)オ(オ)1(a)から(d)認定のとおり、Y1社長が削除を求めるまで、X3組合員の始末書には、リレー試験器の使用の決定に関して、Y4工場次長が関与したとする記載があったことからすると、X3組合員が独断でリレー試験器の使用を決めたとはいえない。

一方、高配ロケータの不具合に関する始末書については、調整要項にある項目について確認を行わなかったため、抵抗器の短絡を発見できず不具合品を流出させた旨の記載が虚偽であると認めるに足る疎明はない。

しかし、以前も綾部SSの高配ロケータの調整においても調整要項のとおり実施しなかったため、不具合を発生させたとする点については、この不具合の発生の時期等に関する具体的な疎明はない。なお、前記(1)オ(オ)b認定のとおり、X3組合員が平成9年3月7日付けで、電鉄会社の綾部SSでの試験に関して、高配ロケータの調整に関する始末書を提出したことが認められるが、この始末書には、「図面の不備および、調整要項、試験成績書にコンデンサトリップについての記載がなかったことでもあります」との記載があり、むしろ、調整要項の不備を指摘しているのであるから、調整要項どおりに試験をしなかったため、不具合を発生させたものとはなり得ない。したがって、高配ロケータの不具合に関する始末書を根拠に、X3組合員が高配ロケータの調整試験において、同趣旨のミスを繰り返していたとはいえない。

以上のとおりであるから、これらの始末書を勘案しても、X3組合員が、非組合員27名に比較して、調整要項等に従わず、的確性に問題のある勤務ぶりであったとまでいうことはできない。

そうすると、この項目について、X3組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- u 「仕事の質」の「4 自らの着想・工夫で効率改善できたか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、社員実態調査票において具体的な効率改善内容が記載されておらず、日常業務の中でも業務の効率改善を行っていたことはないことをあげる。

従業員B及び従業員Cは、この項目の評価はD及びCであるところ（別紙7、別紙9）、社員実態調査票の本人記載内容（別紙11-3）のうち、最近の会社課題欄の設問3「CS活動で、客先満足を向上させる活動を行った実

績を具体的に記載し、より客先満足度を向上させる次期の活動計画を記載せよ」との設問への回答については、従業員Bは「納期の厳守、部材在庫精度を上げ客先納期厳守」と、従業員Cは「作業中に不具合発生時、原因をまとめ、同じような原因で不具合発生した時の時間短縮できるようにしている。

（業務改善にもつながると思う）これが充実していけば、品質不良“0”をめざしていることに対しての一担になると思う。」と、平成20年のX3組合員は「1 製造課で客先満足度を計るひとつに納期に間に合わせるがあるので、今後も納期に間に合わせることを念頭におく 2 出張先で、客先との連絡を密にし、客先の要望に沿って作業を行ない、不具合が発生しないようにする。」とそれぞれ記載していた（別紙11-1）。そうすると、X3組合員の記載内容が、特に具体性に欠けるとまでいい難い。

また、X3組合員は、前記(1)オ(ウ)認定のとおり、納期に遅れたり、工程の遅れを指摘されたことはなかったことが認められ、効率の面で何らかの問題を抱えていたとも、効率を上げるための努力を欠いていたとも解されない。

そうすると、この項目について、X3組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- v 「業務改善」の「1 業務の改善についてのアイデアを上申したか」は、非組合員のうち、D評価は8名、E評価は0名であり、「2 業務の改善についての提案を提出し実施したか」は、非組合員のうち、D評価は10名、E評価は0名であり、「3 アイデア・提案は効果的であったか」は、非組合員のうち、D評価は9名、E評価は0名である。

会社は、審査計画策定以降に、理由として、「1 業務の改善についてのアイデアを上申したか」については、①社員実態調査票に業務改善の具体的なアイデアに関する記載がないこと、②面談や日常業務においても提案がないことを、「2 業務の改善についての提案を提出し実施したか」については、業務改善の提案がなかったことを、「3 アイデア・提案は効果的であったか」については、①社員実態調査票の記載が毎年同じような内容であり、改善提案が具体的ではない、②提案がないため、具体的な効果は認められないことをそれぞれあげる。

一方、申立人らは、業務改善の上記の三項目について少なくともCと評価されるべき理由として、①調整要項がない製品について通常設計が作成する調整要項を自ら作成したり、修正の必要がある時には書き換えたりしていた

こと、②製品の調整試験の際に、不具合や問題点があると事項通知書を出していたこと、③不具合検討会議や品質会議に出席を求められた場合には、必ず出席し、改善を提案していたことをあげる。

しかし、業務改善の上記の三項目は、いずれも会社へのアイデアや提案の提出についてのものと解されるところ、申立人らのあげる上記①については、X3組合員が調整要項を作成したり、修正したとしても、このことが業務改善についてのアイデアを上申したものに当たると認めるに足る疎明はない。また、上記②及び③についても、前記(1)オ(ウ)認定のとおり、X3組合員のノートには、製造課の品質会議に参加した旨の記載や、「事項通知書」との記載があることは認められるが、X3組合員が品質会議でどのような発言をしたかや、ノート上の「事項通知書」との記載が、誰によって作成されたどのような件に関する事項通知書であるかについての疎明はない。

また、業務改善の各項目については、他の項目に比べて、非組合員についてもD評価とされる比率が高いことが認められる（別紙15）。

そうすると、会社があげるX3組合員に対するD評価の理由のうち、社員実態調査票の記載についてはともあれ、面談や日常業務において提案がないとして、業務改善の上記の三項目についてD評価としたことを不合理とまでいうことはできない。

したがって、これらの項目について、X3組合員がDとされたのは、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとは判断できない。

w 「安全への貢献」の「4 潜在危険の予知・不安全箇所の発見に努め、報告、改善したか」は、非組合員のうち、D評価は1名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、作業周囲の整理整頓を怠り、会社からの整理整頓を繰り返し求めたが従わなかったことをあげる。

しかし、会社がX3組合員に対し、いつ頃、どのように整理整頓を求め、X3組合員がそれに従わなかったとする具体的な疎明もない。

また、前記(1)オ(イ)認定のとおり、X3組合員は直流漏電警報器の定期点検や現地試験のため、敦賀発電所に出張していることが認められ、このことからすると、X3組合員の安全に関する意識に問題があったとも解し難い。この点に関して、他の従業員に比べて、X3組合員が劣っていると認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X3組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

以上のとおりであるから、X 3 組合員の社員実態調査票「1 年間の実態調査」のうち、上司評価がDであった合計25項目のうち22項目について、少なくともCとするべきであって、これらの項目がCであるとして再計算を行うと、平成21年の本件査定票の社員実態調査票部分は0点となる。

(ウ) 本件業務習熟度表については、前記(1)ウ(エ) a 認定のとおり、上位の2評価に当たるA及びB+評価のみが本件査定票上では加点となることが認められ、申立人らは、X 3 組合員の本件業務習熟度表の査定の項目について、少なくともB+以上又はAと評価されるべきである旨主張する。

会社は、本件において、従業員B及び従業員C以外の従業員に対する本件業務習熟度表の査定結果やその分布状況は明らかにしていないが、前記(1)エ(コ)認定のとおり、平成21年の業務習熟度表において、X 3 組合員と同一の書面上に評価が記載されていた非組合員の実績値は明らかになっており、その内容をみると社員実態調査票の場合と異なり、下位の評価も相当程度あることが認められる(別紙12)。また、従業員B及び従業員Cの本件業務習熟度表についても、前記(1)エ(ケ)認定のとおり、下位の評価も相当程度含まれていることが認められる。

そうすると、X 3 組合員について、本来、少なくともB+以上又はAと評価されるべきでありながら、それを下回った評価となっている項目の有無について検討することになるところ、組合員である故に加点対象となる評価が得られなかったと判断されるには、平均程度に業務を遂行しているというだけでは足らず、他の従業員と比較して、優れているとされることが必要であるというべきである。

以下、この点を勘案して、個別の項目について検討する。

a 申立人らは、「1-1 組立配線」「1-2 特殊作業」「1-3 半田付け作業」について、X 3 組合員が常時行う作業であって、少なくともB+と評価されるべきと主張する。しかし、常時行っているという理由のみで、B+以上とされるべきとまではいえず、X 3 組合員がこの項目について、他の従業員よりも優れていたと認めるに足る疎明はない。

したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

b 申立人らは、「2-1 受入検査・構造検査」の「受入検査」について、X 3 組合員は受入検査に精通しており、少なくともB+と評価されるべきと主張する。しかし、前記(1)オ(ア)認定のとおり、査定が行われた時点では、X 3 組合員は主として、調整・試験を担当していたと認められる。また、応援等で受入検査を行うことがあったとしても、その技能が、他の従業員より

優れていたと認めるに足る疎明はない。

したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

- c 申立人らは、「２－２製品性能検査（直流電鉄用機器）」について、これまで全く担当していないM I C S関係以外は、少なくともB＋と評価されるべきと主張する。しかし、これらの機器に関するX 3組合員の技能が、他の従業員より優れていたと認めるに足る疎明はない。

したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

- d 申立人らは、「２－３製品性能検査（交流電鉄用機器）」について、X 3組合員が30年以上一貫して担当してきた業務で他の従業員に指導まで行っているのだから、Aと評価されるべきと主張する。

この項目においては、「ロケータ交流き電、高配」「避雷器漏洩電流検出器装置」はB＋と、「交流き電回路用故障選択リレー」「切替開閉器」はBと評価されている（別紙２）。

前記(1)オ(ア)認定のとおり、X 3組合員が一番多く担当していた製品は、ロケータであって、X 3組合員の業務の50%程度を占めていたことが認められるところ、これに関する項目で、X 3組合員は一定の評価を受けていると解される。また、前記(1)オ(オ)m認定のとおり、X 3組合員は平成19年7月12日付けで電鉄会社の君津S Sにおける高配ロケータの不具合に関する始末書を提出したことが認められ、会社がこの始末書を正式に受け取るまでの経緯はともあれ、X 3組合員が高配ロケータの調整・試験の際に、抵抗器の短絡を発見できず不具合品を流出させたとの記載が虚偽であると認めるに足る疎明はなく、一方、X 3組合員の「ロケータ交流き電、高配」にかかる技能が最高水準にあるとする具体的な疎明はない。また、「避雷器漏洩電流検出器装置」について、X 3組合員の技能が他の従業員に比べて、最高水準にあると認めるに足る疎明、「交流き電回路用故障選択リレー」「切替開閉器」について、X 3組合員の技能が他の従業員に比べて、優れていると認めるに足る疎明はいずれもない。

したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

- e 申立人らは、「２－４製品性能検査（電力用機器）」のアイソレータや「３－３電気関連基礎知識」について、他の従業員に指導まで行っているのだから、Aと評価されるべきと主張する。

しかし、これらの項目において、X 3組合員の技能が他の従業員に比べて、最高水準にあると認めるに足る疎明はない。

したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

f ところで、申立人らは、本件業務習熟度表に関しても杜撰な査定が窺われる旨主張する。確かに、前記(1)ウ(エ) a 認定のとおり、業務習熟度表には記載されていない項目の実績値が、本件業務習熟度表上には記載されている例などがあることが認められる。しかし、従業員B及び従業員Cの本件業務習熟度表や品質管理課の非組合員に対する業務習熟度表の内容をみても、評価が一切記入されていない項目が存在している(別紙6、別紙8、別紙13)。そうすると、会社の査定は杜撰な点はあるが、本件業務習熟度表に関しては、組合員と非組合員を区別し、組合員に対してのみ、点数が低くなるような査定が行われたとまではいえない。

以上のとおりであるから、X3組合員の平成21年の本件業務習熟度表の査定に関しては、組合員であること等を理由として、本来あるべき点数よりも低い点数になっているとまでいうことはできない。

(エ) X3組合員に懲戒実績があったとして、本件査定票上で減点となっていることについては、前記(1)オ(オ)認定のとおり、X3組合員は昭和51年から平成19年までの間に、合計12件の始末書等を提出したことを根拠にしたものと認められる。

しかし、前記(1)イ(カ)、ウ(ア)、エ(キ) b、オ(オ)認定のとおり、①X3組合員は、在職中、会社から懲戒処分である旨を記載した書面を交付されたことはないこと、②会社の就業規則の懲戒に関する条項では、懲戒は譴責、減給、出勤停止、降職、降格、諭旨解雇および懲戒解雇の6種類とし、始末書を取ることがあるとされていること、③X3組合員が提出した始末書等の中には、顛末書との題名で、謝罪の意を示すものではなく、業務上のトラブルの経過を記録したものも含まれていること、④X4組合員に対する懲戒処分が不当労働行為に当たるか否か等が争われた平成16年(不)第10号事件を申し立てた際の申立書には、会社がX4組合員に対し、懲戒処分の通知書を手渡した旨記載されていることが認められる。そうすると、X3組合員に対する始末書等が存在することのみをもって、X3組合員に対して就業規則上の懲戒処分が行われたということとはできない。

なお、会社は、平成11年1月18日の査問委員会に関する Z4 及び支部の文書をみても、申立人らも始末書提出が懲戒処分であると認識している旨主張する。しかし、前記(1)オ(オ) g (a)、(b)認定のとおり、①会社はX3組合員に対し、11年通知書を手交し、懲戒処分を実施するにあたって、査問を行うとして出席を求めたこと、②11年通知書には、査問の内容として過去5件の始末書に至る経緯と記載されていたこと、③ Z4 及び支部が、会社に対

し提出した申入書は、X 3 組合員が処分されるいわれはないとするともに、査問の手続き等について文書回答を求めるものであったこと、がそれぞれ認められ、Z 4 及び支部は、会社が始末書に記載された事項に関し、懲戒処分を行おうとしているとして、それに抗議する姿勢を示していたとみるのが相当で、始末書の提出自体が懲戒処分に該当すると認識していたとは、到底認められない。

また、始末書等の存在以外に、会社がX 3 組合員に対し、懲戒処分を行った可能性を示唆するものは見当たらない。

以上を総合すると、会社はX 3 組合員に対し、正当な理由なく懲戒処分があったとして、本件査定票上の点数を減点したというのが相当である。したがって、平成21年の本件査定票の懲戒実績部分は0点となる。

(オ) 申立人らは、X 3 組合員が昭和48年2月19日に工場長から表彰を受けている旨主張する。

前記(1)オ(カ)認定のとおり、①工場長名で、「新幹線用ロケータ設計製作に効績があったので表彰致します」との記載のある、同日付けのX 3 組合員に対する表彰状が存在すること、②この表彰状には押印がないこと、が認められる。そうすると、押印のない表彰状を根拠に、X 3 組合員に表彰実績があるとは解されないのであるから、会社がX 3 組合員の本件査定票上で、表彰実績について加点をしなかったことを不当であるとはいえない。

(カ) 以上のとおりであるから、X 3 組合員の平成21年の本件査定票上の点数は、業務習熟度表部分が6.05点、社員実態調査票部分が0点、懲戒実績部分が0点となり、その他の部分は0点で合計6.05点とされるべきと判断される。したがって、会社が継続雇用の可否を判断するに当たって、X 3 組合員に対し、合計点数が0点に達していないとして、継続雇用しなかったことは、組合員であることを理由とするものであるとともに、もって組合を弱体化させる支配介入に該当し、労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。

エ X 2 組合員に対する平成22年の本件査定票の採点について

(ア) X 2 組合員の勤務状況については、前記(1)オ(エ)、カ(イ)認定のとおり、①平成19年10月から同23年3月までの間に、電鉄会社等に計129回出張したこと、②そのうち42回は1名の出張で、他の従業員と出張した中には、同17年や同19年に入社した者と2名で出張した場合もあること、③平成15年頃会社で実施されたQMS全体教育テストでは、平均点以上の点数を取り、後に継続雇用された2名よりも好成績であったこと、がそれぞれ認められ、他の従業員と比較して、著しく劣る勤務ぶりであったとは解されない。

また、前記(1)カ(カ)認定のとおり、①平成5年頃、X2組合員は、他の従業員とともに、直流電圧検出リレーの非接触型の機器の開発に携わったこと、②会社は、取引先とともに、X2組合員を発明者の1人として特許を出願したこと、が認められる。そうすると、X2組合員は、一定程度の技術を有し、他の従業員と連携して業務を遂行できる従業員であったというのが相当である。

(イ) 申立人らは、X2組合員の社員実態調査票の「1年間の実態調査」の上司評価のうち、Dとされたものについて少なくともCとされるべきである旨主張するので、X2組合員の平成22年の社員実態調査票「1年間の実態調査」のうち、上司評価がDであった合計19項目について、個別に検討する。なお、会社が従業員を評価する際には、全員に対し均一の基準が適用されるべきであることから、非組合員27名の評価分布（別紙16、別紙17）を念頭に置き、可能な限り継続雇用が認められた従業員B及び従業員Cとの比較をしながら、検討を行う。

a 「規律維持」の「1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか」は、非組合員のうち、D評価は1名、E評価は0名である。

会社は、審査計画策定以降に、理由として、品質管理課の目標達成計画書に記載の事項での実績を具体的に説明するべきであるが行わず、社員実態調査票にも記載がないことをあげる。

従業員B及び従業員Cは、この項目の評価はいずれもBであるところ（別紙7、別紙9）、X2組合員と従業員B及び従業員Cの社員実態調査票の本人記載内容（別紙10、別紙11）を比較すると、X2組合員の記載内容が2人に比べて、著しく劣っているとまではいえない。また、品質管理課の目標達成計画書に記載の事項とはどのような内容で、この項目で高評価を得た従業員の記載がそれに沿っていたとする疎明もない。他の従業員と比較して、この項目において、X2組合員が劣っていると認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

b 「規律維持」の「3 職務規律の維持・向上に努めたか」は、非組合員のうち、D及びE評価であった者は皆無である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、勤務時間中に無駄話をしたり、自分の担当業務に関する疑問を他部署の技術者に仕事中に直接割り込んで、繰り返し質問するなどしており、これらに関する会社からの注意にもかかわらず、改まらなかったことをあげる。

しかし、X2組合員がことさら勤務時間中に無駄話をし、他の従業員の業

務の進行を妨げるなどしていたとする具体的な疎明はない。また、会社がこの点に関してX 2組合員に注意をしたとする点に関しても、いつ、どのような従業員間のやり取りについて、どのように注意したかなどの疎明はない。

そうすると、この項目について、X 2組合員がDとされたのは、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- c 「規律維持」の「4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか」は、非組合員のうち、D及びE評価であった者は皆無である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、公私の区別をつけて、他のメンバーに徹底させたことはないことをあげる。

しかし、X 2組合員が公私混同した行為を行ったとする具体的な疎明もなく、この点に関して、他の従業員に比べて、X 2組合員のみが劣っていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X 2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- d 「チームワーク」の「3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか」は、非組合員のうち、D評価は1名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、①品質管理課の品質目標や環境目標を理解し、率先して推進すべきであるところ、改善提案活動などはほとんど実績がなかったこと、②クレーム処理が遅れても改善する努力もないこと、③実績が社員実態調査票に記載されていないことをあげる。

しかし、品質管理課の品質目標や環境目標の内容に関する疎明や、他の従業員に比べて、X 2組合員がそれらの目標に沿った行動を取っていないとする具体的な疎明はない。

また、前記(1)カ(キ)認定のとおり、平成20年10月から同23年9月までの間、会社の品質管理課では、受入業務提案活動を行い、従業員に対し、業務改善提案を行うよう求めたことが認められるが、他の従業員からの改善提案の内容や件数についての具体的な疎明はない。会社は、X 2組合員が品質管理課の改善提案において、提案を行わなかったとするが、同認定のとおり、同22年、X 2組合員は、提案の文書を提出したが、Y 2工場長は実用化において問題点があるとして、この文書を提案として受領しなかったことが認められる。また、この提案活動について、会社が実施要項等で、実用化の可能性の乏しい提案は受理しないとの定めを置き、全従業員に均一に適用していたとする疎明もなく、会社がX 2組合員の提案に関して恣意的な判断をして

受け付けなかったとする申立人らの主張にも、一定の合理性がある。

次に、クレーム処理に関しては、X 2 組合員が、X 2 組合員側に理由がある状況で、処理を遅延させたと認めるに足る疎明はない。

社員実態調査票については、従業員B及び従業員Cは、この項目の評価はB及びCであるところ（別紙7、別紙9）、X 2 組合員と従業員B及び従業員Cの社員実態調査票の本人記載内容（別紙10、別紙11）を比較すると、X 2 組合員の記載内容が2人に比べて、特段、劣っているとはいえない。

そうすると、この項目について、X 2 組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- e 「チームワーク」の「4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか」は、非組合員のうち、D評価は1名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、社員実態調査票に具体的な取組みの記載がなく、日常業務においても、そのような努力が見えなかったこと、及び不具合調査や調査報告書の提出遅延が常態化していたことをあげる。

従業員B及び従業員Cは、この項目の評価はB及びCであるところ（別紙7、別紙9）、従業員B及び従業員Cの社員実態調査票の本人記載内容（別紙10、別紙11-3）をみても、この記載が、会社や課の問題意識を高め解決に努力したという観点から、X 2 組合員よりも優れていると評価できるかについて疑問を感じざるを得ない。また、日常業務において、他の従業員と比べて、X 2 組合員がこの点における努力を欠いていたと認めるに足る疎明もない。

不具合調査や調査報告書に関しても、X 2 組合員側に理由がある状況で、提出を遅延させたと認めるに足る疎明、及び他の従業員に比較して、X 2 組合員が提出までに特別に長期間を要しているとする疎明はいずれもない。

そうすると、この項目について、X 2 組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- f 「仕事意欲」の「1 会社・課の全体の成果を意識して積極的に業務推進したか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、①苦手な製品を扱う時や調査が複雑、困難な状況になると弱音を吐き、積極的に取り組む姿勢を見せなかったこと、②上司から指示された不具合調査報告書作成を若い従業員に押し付けるなどしていたこと、③苦手なパソコン操作について自ら努力せず、データ作成な

どの能力も向上しなかったことをあげる。

しかし、上記①及び②に関しては、これを認めるに足る疎明はない。また、上記③についても、平成22年のX 2組合員に対する本件業務習熟度表上のパソコン操作は5段階評価の中位のB評価であって（別紙4）、そもそも、X 2組合員がパソコンの操作の技術が劣っていたか自体、疑問である。

そうすると、この項目について、X 2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- g 「仕事意欲」の「2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか」は、非組合員のうち、D評価は1名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、社員実態調査票の記述部分に目標や実績が具体的に記載されていなかったことをあげる。

従業員B及び従業員Cは、この項目の評価はいずれもCであるところ（別紙7、別紙9）、従業員B及び従業員Cの社員実態調査票の本人記載内容（別紙10、別紙11－3）をみても、この記載が、自己の目標の設定や知識・技術の習得努力の観点から、X 2組合員よりも優れているとはいえない。また、日常業務において、他の従業員と比べて、X 2組合員がこの点における努力を欠いていたと認めるに足る疎明もない。

そうすると、この項目について、X 2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- h 「仕事意欲」の「3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか」は、非組合員のうち、D評価は1名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、①社員実態調査票にこのことに関する記載がないこと、②新たな資格取得や治具の開発などの提案がなかったこと、③X 2組合員の出張や現地作業には、新しい知識や技術を必要とするものはなかったことをあげる。

従業員B及び従業員Cは、この項目の評価はいずれもCであるところ（別紙7、別紙9）、従業員B及び従業員Cの社員実態調査票の本人記載内容（別紙10、別紙11－3）をみても、この記載が、技術の変化や多様化への挑戦という観点から、X 2組合員よりも優れているとはいえない。

また、会社の従業員のうち、どの程度の者が新たに資格を取得し、治具の開発などの提案を行っているか等の疎明はないのであるから、仮に、X 2組合員が新たな資格を取得したり、治具等の提案を行っていなかったとしても、

X 2 組合員が他の従業員に比べ、劣っているとまではみることができない。
なお、前記(1)カ(キ)認定のとおり、会社の品質管理課の受入業務提案活動において、X 2 組合員が提案の文書を提出したところ、Y 2 工場長が実用化において問題点があるとして、この文書を提案として受領しなかったことが認められる。

さらに、平成22年のX 2 組合員の本件業務習熟度表（別紙4）をみても、技術面については一定以上の評価を得ており、かかる評価を得ながら、新たな技術の取得等に関して、X 2 組合員が他の従業員に比べて、技術の変化や多様化に挑戦する姿勢を欠いていたとするには疑問がある。

そうすると、この項目について、X 2 組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- i 「仕事意欲」の「5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、平成21年8月の無負荷検出装置の不具合にかかる経緯のように、不具合調査に対して、データに基づく論理的な調査・解析ができず、場当たりの処置になり、再発防止対策を図れなかったことをあげる。

しかし、平成22年のX 2 組合員の本件業務習熟度表（別紙4）をみると、技術面については一定以上の評価を得ており、とりわけ、受入試験、絶縁・耐圧試験及びクレーム・不適合品処理については、最高評価のA評価になっている。また、前記(1)カ(カ)認定のとおり、平成5年10月5日、X 2 組合員を発明者の1人として、直流電車線の活線検知器の特許出願がなされたことも認められる。これらのことからすると、X 2 組合員が技術者として能力上の問題を抱えていたとはいい難く、場当たりの処置を繰り返していたとみるには、疑問がある。

また、平成21年8月の無負荷検出装置の不具合にかかる経緯について、申立人らは、①当該装置は、屋内のリレー部と屋外の検出部に分かれており、当時、X 2 組合員は、リレー部の入力が異常であり、検出部に不具合があるのはわかっていた、②検出部の調査には別途手配が必要であったところ、当日、客先は、リレー部の調査だけの手配しかしておらず、X 2 組合員は、その要望に従い調査をし、客先の担当者もその旨を理解していた、③X 2 組合員は、この経緯を後に出張した従業員にも連絡しており、結果として検出器側に問題があったことが明らかになったと主張するところ、かかる主張には

一定の合理性がある。

したがって、平成21年8月の無負荷検出装置の不具合にかかる経緯をもって、問題点・疑問点の追及において、他の従業員よりも劣っているということとはできない。

そうすると、この項目について、X2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- j 「仕事意欲」の「6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか」は、非組合員のうち、D評価は3名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、論理的な調査・解析ができず、思いつきの実験や場当たりの処置しかできないことをあげる。

しかし、上記i記載のとおり、X2組合員が場当たりの処置を繰り返していたとするには、疑問があり、平成21年8月の無負荷検出装置の不具合にかかる経緯をもって、X2組合員が論理的な調査・解析ができず、思いつきの実験や場当たりの処置しかできないとみるのは不相当である。

また、X2組合員が、仕事上の問題意識の点で他の従業員より劣っていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- k 「理解力・判断力」の「2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、①平成20年12月の連絡遮断装置の不具合にかかる経緯のように、不具合調査に対して、データに基づく論理的な調査・解析ができず、場当たりの処置になり、再発防止対策を図れなかったこと、②不具合調査及び報告書の作成が遅延していたこと、③品質管理課の目標達成計画書に記載の改善計画もなかったことをあげる。

しかし、上記i記載のとおり、X2組合員が場当たりの処置を繰り返していたとするには、疑問がある。

また、平成20年12月の連絡遮断装置の不具合に関して、申立人らは、会社はX2組合員に対して、データ収集のみを指示し、その後の対応は特に指示されておらず、このことを理由にX2組合員の業務の進め方に問題があったとはいえないと主張しており、かかる主張にも一定の合理性がある。さらに、申立人らは、会社において、不具合の原因が直ちに究明できないことは多々

あり、会社があげるX2組合員が関与した例のみで、X2組合員と継続雇用が認められた者との間に能力における差があったとすることはできない旨主張しており、かかる主張は首肯できる。

不具合調査や調査報告書に関しても、X2組合員側に理由がある状況で、提出を遅延させたと認めるに足る疎明はない。改善計画に関しても、X2組合員が他の従業員に比べて劣っていると認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- l 「理解力・判断力」の「4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか」は、非組合員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、社員実態調査票において、この点についての具体的な取組内容の記載がなく、実績についての説明もないことをあげる。

従業員B及び従業員Cは、この項目の評価はいずれもCであるところ（別紙7、別紙9）、従業員B及び従業員Cの社員実態調査票の本人記載内容（別紙10、別紙11-3）をみても、業務上の問題点を敏感に感知し対応していたものと評価できるかについて疑問を感じざるを得ない。

また、X2組合員が他の従業員に比較して、業務上の問題意識やその対応において、劣っていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- m 「理解力・判断力」の「5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか」は、非組合員のうち、D評価は3名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、この点についても、特に評価できる点はなかったことをあげる。

しかし、X2組合員が他の従業員に比較して、新しい仕事や知識に対する対応力が劣っていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- n 「実行力」の「2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか」は、非組合員のうち、D評価は1名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、①調査報告書の作成を放置したり、滞留させるなど

した、②不具合調査を独力で完結できず、平成20年3月の逆流検出器の不具合調査では、不具合調査の能力がないため、報告書を書きかけたまま放置したことをあげる。

しかし、X2組合員側に理由がある状況で、調査報告書の提出を放置したり、遅延させたと認めるに足る疎明、及び他の従業員に比較して、X2組合員が提出までに特別に長期間を要しているとする疎明はいずれもない。

また、上記i記載のとおり、X2組合員が技術者として能力上の問題を抱えていたとはいえない。

さらに、申立人らは、平成20年3月の逆流検出器の不具合調査に関して、①前任の担当者も原因が解明できず、現在も原因不明のままである、②不具合の原因が不明な現場はいくつかあり、その場合には、報告書の提出は求められていない旨主張し、かかる主張にも一定の合理性がある。したがって、平成20年3月の逆流検出器の不具合調査にかかる経緯を理由に、X2組合員が困難な状況や障害が生じた時の対応に、他の従業員に比べて、問題を抱えていたとみることはできない。

そうすると、この項目について、X2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- o 「仕事の達成度」の「4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか」は、非組合員のうち、D評価は1名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、①不具合調査及び報告書作成に時間がかかり、独力で処理できなかった、②出張業務においても本質的な原因を分析できなかったことをあげる。

しかし、X2組合員側に理由がある状況で、不具合調査及び調査報告書の提出を放置したり、遅延させたと認めるに足る疎明、及び他の従業員に比較して、X2組合員が提出までに特別に長期間を要しているとする疎明はいずれもない。

また、上記i記載のとおり、X2組合員が技術者として能力上の問題を抱えていたとはいえない、X2組合員の出張先における不具合調査への対応能力が、他の従業員と比べて劣っていると認めるに足る疎明はない。

そうすると、この項目について、X2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

- p 「仕事の質」の「4 自らの着想・工夫で効率改善できたか」は、非組合

員のうち、D評価は2名、E評価は0名である。会社は、審査計画策定以降に、理由として、①不具合調査にて、思いつきで実験を行い、結果が出ない、時間がかかる、不具合が再発するなどしていた、②スイッチング電源の受入治具や受入検査でリーク電流値を記録することはX2組合員による効率改善とは評価できないことをあげる。

しかし、上記 i 記載のとおり、X2組合員が技術者として能力上の問題を抱えていたとはいえず、X2組合員の不具合調査への対応能力が、他の従業員と比べて劣っていると認めるに足る疎明はない。

また、この項目でC評価以上を得た従業員が全員独自に、業務改善に資する機器や調査方法の工夫をしていたと認めるに足る疎明はなく、仮に、スイッチング電源の受入治具や受入検査でリーク電流値を記録することがX2組合員の独自の効率改善とまではいえないとしても、X2組合員が、自らの着想・工夫で効率改善できたかの点で、他の従業員に劣っているとする理由にはならない。

そうすると、この項目について、X2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

r 「業務改善」の「1 業務の改善についてのアイデアを上申したか」は、非組合員のうち、D評価は6名、E評価は0名であり、「2 業務の改善についての提案を提出し実施したか」は、非組合員のうち、D評価は8名、E評価は0名であり、「3 アイデア・提案は効果的であったか」は、非組合員のうち、D評価は8名、E評価は0名である。

会社は、審査計画策定以降に、いずれについても理由として、品質管理課の改善提案において、提案を行わなかったことをあげる。

しかし、上記 d 記載のとおり、品質管理課の改善提案に関しては、前記(1)カ(キ)認定のとおり、X2組合員は、提案の文書を提出したが、Y2工場長は実用化において問題点があるとして、この文書を提案として受領しなかったことが認められ、この提案活動について、会社が実施要項等で、実用化の可能性の乏しい提案は受理しないとの定めを置き、全従業員に均一に適用していたとする疎明もない。

このことからすると、会社は、X2組合員に対し、提案を行わなかったとしてDと評価したことには問題があるといわざるを得ない。

そうすると、これらの項目について、X2組合員がDとされたのは、正当な理由があったものではなく、同組合員が組合員であること等を理由にした

ものとみるのが相当である。

以上のとおりであるから、X 2 組合員の社員実態調査票「1 年間の実態調査」のうち、上司評価がDであった合計19項目のうち19項目について、少なくともCとすべきであって、これらの項目がCであるとして再計算を行うと、平成22年の本件査定票の社員実態調査票部分は2点となる。

(ウ) 本件業務習熟度表については、申立人らは、①「1－3 調整試験」はX 2 組合員の通常業務ではないが、工程や作業人員の都合で、調整・検査の作業はもとより、出張作業において十分に作業を行っており、少なくともB＋とされるべきである、②「1－4 完成検査」も、専任担当者が不在の時には担当して製品を出荷しており、少なくともB＋とされるべきである旨主張する。

会社は、本件において、従業員B及び従業員C以外の従業員に対する本件業務習熟度表の査定結果やその分布状況は明らかにしていないが、前記(1)エ(コ)認定のとおり、平成22年の業務習熟度表において、X 2 組合員と同一の書面上に評価が記載されていた非組合員の実績値は明らかになっており、評価自体がなされていない項目も多いが、下位の評価も相当程度あることが認められる(別紙13)。また、従業員B及び従業員Cの本件業務習熟度表についても、前記(1)エ(ケ)認定のとおり、下位の評価も相当程度含まれていることが認められる。

そうすると、申立人らがあげる項目において、X 2 組合員がB＋以上とされるべきと判断されるには、単に、平均程度に業務を遂行していたというだけでは足りず、他の従業員に比べて優れていたと評価される必要があるべきところ、このことを認めるに足る疎明はない。

以上のとおりであるから、X 2 組合員の平成22年の本件業務習熟度表の査定に関しては、組合員であること等を理由として、本来あるべき点数よりも低い点数になっているとまでいうことはできない。

(エ) X 2 組合員に懲戒実績があったとして、本件査定票上で減点となっていることについては、前記(1)カ(エ)認定のとおり、X 2 組合員は平成9年から同20年までの間に、合計5件の始末書等を提出したことを根拠にしたものと認められる。

しかし、上記ウ(エ)記載のとおり、X 3 組合員の懲戒実績について、始末書等が存在することのみをもって、就業規則上の懲戒処分が行われたということとはできないと判断したのと同様、X 2 組合員についても、始末書等が存在することのみをもって、就業規則上の懲戒処分が行われたということとはできない。また、始末書等の存在以外に、会社がX 2 組合員に対し、懲戒処分を行った可

能性を示唆するものは見当たらない。

以上を総合すると、会社はX 2 組合員に対し、正当な理由なく懲戒処分があったとして、本件査定票上の点数を減点したというのが相当である。したがって、平成22年の本件査定票の懲戒実績部分は0 点となる。

(オ) 申立人らは、X 2 組合員は、平成5 年に直流電圧検出リレーの非接触型の機器の開発に関し、報奨金の交付とともに表彰されたことについて、表彰実績に加点されるべきであると主張する。

この機器の開発に関しては、前記(1)ウ(ア)、カ(カ)認定のとおり、①平成5 年10月5 日、X 2 組合員や他の会社従業員1 名等を発明者として、直流電車線の活線検知器の特許出願がなされたこと、②同月13日、会社はX 2 組合員及びこの会社の従業員1 名に対し、報奨金5,000円を支給したこと、③会社の同年5 月17日付けの発明考案制度規程には、従業員が会社の業務内容に関連して発明考案をし、特許出願した際には、発明考案報奨金として、1 発明に対し、報奨金5,000円を支給する旨定められていること、④平成18年3 月23日改定の就業規則には、業務上有益な発明改良又は工夫考案をしたときには表彰する旨の規定があること、がそれぞれ認められる。

そうすると、X 2 組合員に対する報奨金は、会社の発明考案制度の規定に基づき支払われたとみるのが相当で、会社がこれを就業規則上の表彰とは別であるとするにも理由があるといわざるを得ない。

したがって、会社がX 2 組合員の本件査定票上で、表彰実績について加点をしなかったことを不当であるとはいえない。

(カ) また、申立人らは、X 2 組合員は、保有資格の点でも加点されるべきと主張する。

X 2 組合員は、前記(1)カ(オ)認定のとおり、簿記検定2 級及びZ 7 による電気関係工事資格を所有していることが認められる。また、前記(1)ウ(エ) c 認定のとおり、①会社の継続雇用規程には、付表として資格一覧が添付されていること、②この付表では、資格はレベルA とレベルB に別けられ、レベルB の基準は、(i) 公的資格であり、大学卒業程度の知識で取得可能なもの、(ii) 業務遂行に伴い取得した各種技能資格とされていたこと、③この付表では、レベルB については例として、簿記検定2 級、英検2 級、第3 種電気主任技術者、2 級電気工事施工管理技士等があげられ、その他の資格で会社がレベルB と認定したものとされていたこと、がそれぞれ認められる。

簿記検定2 級については、会社は、業務遂行に伴い取得された場合に評価対象になるものであり、X 2 組合員は総務、経理業務を担当したことはないので

あるから、本件査定票で評価される資格に当たらない旨主張する。かかる主張にも一定の合理性があり、上記の付表においては、レベルBの基準は、業務遂行に伴い取得したもの等とされているところ、前記(1)カ(ア)認定のとおり、X2組合員は、部品の受入検査、製品の間接検査、クレーム処理業務顧客対応等を担当していたことが認められ、経理に関する業務は行っていないと解されるのであるから、会社がX2組合員の本件査定票上で、簿記検定2級を加点理由としなかったことを不当であるとまではいえない。

一方、電気関係工事資格については、前記(1)ウ(エ)c認定のとおり、継続雇用規程の付表上で、①この資格がレベルBに該当するとは明記されていないが、レベルBには、会社がレベルBと認定したものも含まれる趣旨の記載があること、②レベルBの基準として、(i)公的資格であり、大学卒業程度の知識で取得可能なもの、(ii)業務遂行に伴い取得した各種技能資格とされていること、が認められる。また、前記(1)カ(オ)認定のとおり、①この電気関係工事資格は、Z6の事業所にて作業を行う時の注意事項等を記載したテキストをもとに、講習が行われ、確認試験を経て、付与される資格であること、②会社従業員のうち、8名程度が電気関係工事資格を所持していること、がそれぞれ認められ、業務に密接に関連して、一定の知識があることを示す資格であるとするのが相当である。

そうすると、会社が、この資格がレベルBに該当しないとして、本件査定票上で加点しなかったことは、同組合員が組合員であること等を理由にしたものとみるのが相当である。

以上のとおりであるから、平成22年の本件査定票の保有資格部分は2点となる。

(キ) 以上のとおりであるから、X2組合員の平成22年の本件査定票上の点数は、業務習熟度表部分が30点、社員実態調査票部分が2点、懲戒実績部分が0点、保有資格部分は2点となり、その他の部分は0点で、合計34点とされるべきと判断される。したがって、会社が継続雇用の可否を判断するに当たって、X2組合員に対し、合計点数が0点に達していないとして、継続雇用しなかったことは、組合員であることを理由とするものであるとともに、もって組合を弱体化させる支配介入に該当し、労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。

- 2 争点2 (本件面談におけるX2組合員に対する工場長の発言は、組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) について
- (1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

平成22年6月2日、会社側からはX2組合員の上司及びY2工場長が出席して、X2組合員に対する本件面談が実施された。

会社はX2組合員に対し、平成22年の社員実態調査票の会社の評価を開示し、評価に関する話をした。その際、Y2工場長は、個人の評価は仕事ができるかどうかだけで判断するものではなく、継続雇用するかどうかは、最終的には社長が判断することである旨述べた。

(甲B20、当事者 X2、証人 Y2)

(2) 本件面談におけるX2組合員に対する工場長の発言は、組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)認定のとおり、本件面談において、Y2工場長はX2組合員に対し、個人の評価は仕事ができるかどうかだけで判断するものではなく、継続雇用するかどうかは、最終的には社長が判断することである旨述べたことが認められる。

イ この発言に関し、申立人らは、仕事に問題がなかったとしても、組合員であることが雇用継続の適否の判断においてマイナスになることを示唆するものである旨主張する。

しかし、前記(1)認定のとおり、この発言が、平成22年の社員実態調査票の会社の評価を開示し、評価に関わる話をした際になされたことは認められるが、この発言の前後に、会社がX2組合員が組合員であることや、組合活動に言及したと認めるに足る疎明はない。

そうすると、X2組合員の本件査定票上の点数が、組合員であることを理由に、あるべき点数を下回っていると判断されることを勘案しても、本件面談におけるY2工場長の発言をX2組合員が組合員であることや組合活動に関連したものとすることはできない。

ウ なお、前提事実及び前記1(1)ウ(ウ)認定のとおり、会社では継続雇用の可否は、本件査定票の点数により決まることが認められ、継続雇用するかどうかは、最終的に社長が判断するとする発言は、正確性を欠いてはいるが、このことをもって、かかる発言が支配介入に当たるとすることはできない。

エ 以上のとおり、本件面談におけるY2工場長の発言は、不利益取扱いとも支配介入ともいえないのであるから、この点に関する申立てを棄却する。

3 争点3 (本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年頃までの労使間の文書について

(ア) 組合等が会社に対して提出した平成18年10月25日付け要求書、同19年2月21日付け要求書、同年10月25日付け要求書、同20年2月20日付け要求書及び同年9月18日付け要求書（以下「20.9.18要求書」という。）には、①継続雇用において、選別を行わないこと、②満60歳以降の雇用の際の賃金について新たな減額をしないことを要求し、団交開催を求める旨記載されていた。

なお、20.9.18要求書には、社員実態調査に基づいて行われた個人面談で示されたX4組合員、X3組合員及びX2組合員に対する会社評価は、継続雇用を行わないために恣意的に行ったものであると受け取っており、納得していないことを申し添える旨も記載されていた。

（甲A9、甲A10、甲A11、甲A12、甲A13）

(イ) 会社が組合等に対して提出した平成20年9月29日付け回答書及び同年11月11日付け回答書には、20.9.18要求書に回答するとして、①会社の継続雇用規程は法律に基づき制定され、労働基準監督署も承認している、②会社は、継続雇用については継続雇用規程に基づいて運用する、③継続雇用規程のとおり、会社は従業員の保有技術・技能、成果、賞罰履歴等を客観的に数値化し、面談を通じて本人とも議論して、評価の透明性を持たせている、③X4組合員、X3組合員及びX2組合員の評価が低いのは、勤務成績・保有技術等が悪いために過ぎない、④満60歳以上の従業員の賃金の減額については、現行のやり方を変更する考えはない旨記載されていた。

（甲A15、甲A16）

(ウ) 組合等は会社に対し、平成20年11月28日付けの組合見解および申入書と題する書面を提出した。

この文書には、①法律は、高年齢者継続雇用について、原則として希望者全員を対象とするべきものであるが、労使協定で継続雇用制度の対象者の基準を策定することにより、対象者を限定することができ、基準を策定する場合は労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じた基準の策定することを定めている、②組合は、十分な労使の協議を経て基準が策定されたとは理解しておらず、見直しを再度要求する、③会社は評価を客観的に数値化しているとしているが、その詳細は公表されておらず、評価が公正になされているかどうかを検証できず、会社回答に納得できない、④仮に、組合員が評価により、継続雇用が認められないとの結果になるのならば、会社の評価基準が不当に高すぎるといわざるを得ない旨記載されていた。

（甲A17）

(エ) 平成18年から同20年については、組合等と会社の間で、春と秋にそれぞれ1

回から2回の団交が開催されていた。

(乙A1)

イ 21年申入れにかかる経緯

(ア) 組合等は会社に対し、平成21年9月18日付け要求書(以下「21.9.18要求書」という。)を提出し、組合等のあげる要求についての団交開催を求めた。この要求の中には、雇用継続に関するものも含まれており、組合等は、①継続雇用において、選別を行わないこと、②X3組合員は、これまで団交等を通じて、継続雇用を希望する旨表明しており、継続雇用を認めること、③満60歳以降の雇用の際の賃金について新たな減額をしないこと、を要求していた。

なお、この文書は、X3組合員に対し、継続雇用しない旨通知される前に提出されたものであった。

(甲A21、甲A81)

(イ) 会社は組合等に対し、平成21年9月24日付け回答書(以下「21.9.24回答書」という。)を提出した。

この回答書には21.9.18要求書に回答するとして、継続雇用に関しては、①同18年から同21年までに会社が組合宛に提出した回答書にも記載のとおり、会社は、継続雇用については継続雇用規程に基づいて厳格に運用する、②満60歳以上の従業員の基本給に関する減額率については、既に、労働協約が成立しており、減額率の変更を行う考えはない、③会社は、X4組合員の訴訟の最終結審がなされるまで一切のコメントを控えるので、上記①及び②以外の回答は行わない、旨記載されていた。

(甲A22、甲A81)

(ウ) 組合等は会社に対し、平成21年10月28日付けの抗議文および申し入れ書と題する書面(以下「21.10.28申入書」という。)を提出し、同月16日付けのX3組合員に対する継続雇用をしない旨の通知に関して、抗議するとともに団交を申し入れた。

この文書には、①X3組合員に対する評価は、会社で約37年間まじめに働き発展に尽力してきた者に対する評価とはとても思えない、②会社のやり方は、同組合員の組合活動に対する嫌悪をあらわにした不当労働行為であり、嚴重に抗議するとともに、継続雇用の拒否を撤回するよう申し入れる旨記載されていた。

(甲A25、甲A81)

(エ) 会社は組合等に対し、平成21年10月30日付け回答書(以下「21.10.30回答書」という。)を提出した。

この回答書には21. 10. 28要求書に回答するとして、継続雇用に関しては、① X 4 組合員の訴訟において、X 4 組合員の評価の是非以外にも、組合側は継続雇用規程そのものが違法であると主張しているのであるから、司法の場で最終結審がなされるまで会社は一切のコメントができない、②時間の工面をして団交を開催しても、一切の回答はできないのであるから、団交議題は存在しない、③組合等も X 3 組合員に関して、法的手段に訴え外部機関での判断に委ねる意思を表明しており、団交開催の意味をなさない旨記載されていた。

また、この回答書には、21. 10. 28申入書の X 3 組合員に対する評価は、会社で約37年間まじめに働き発展に尽力してきた者に対する評価とはとても思えない旨の記載に関して、以下のような記載があった。

「身勝手な自己評価を私文書に記載するのは X 3 組合員個人の勝手であるが、貴組合が会社に対して発行する公文書に記載する内容ではない。

まじめに働いた人間が始末書を12通も会社に提出する事態には一般的にならない。その始末書内容に関しても、同様の不始末を繰り返し行って会社に損害を与え、反省の事実がない。さらに、過去に神聖な組合活動を X 3 個人の不始末を揉み消すために利用するなど、「まじめに働き会社の発展に尽力した」とは程遠い。

人の評価は過去の実績等も踏まえて他人が下すものであり、会社組織においても例外ではない。その結果、会社の規定に基づく人事査定が悪くなり、高年齢者継続雇用の合格点に達しなかったのは約37年間の X 3 組合員の行動そのものによるものである。」

(甲 A26、甲 A81)

(オ) 組合等は会社に対し、平成21年11月10日付けの抗議文および申し入れ書と題する書面を提出し、21. 10. 30回答書に抗議するとともに21年申入れを行った。

この文書には、会社は、司法の場で最終結審がなされるまで一切コメントしないとするが、21. 10. 28申入書による団交申入れは、在職中の X 3 組合員の雇用継続に関するもので、現在係争中の事柄とは別問題であり、団交に応じないことは明らかな不当労働行為である旨記載されていた。

会社は、21年申入れに対し、文書で回答しなかった。

(甲 A27、甲 A81、乙 A61)

(カ) 平成21年11月17日、組合と会社との間で、同年年末賞与を議題とする団交が開催された。また、同月30日、組合と会社との間で団交が開催された。

(乙 A 1、乙 A61、当事者 Y 1)

ウ 22年申入れにかかる経緯

(ア) 組合等は会社に対し、平成22年9月28日付け申入書(以下「22.9.28申入書」という。)を提出し、22年申入れを行った。

この文書には、①組合等の21.9.18要求書に対する21.9.24回答書にて、会社はX4組合員の訴訟が大阪地方裁判所において係属中であることを理由に、最終結審がなされるまで一切のコメントを控えるとし、団交を拒否した、②かかる理由で団交を拒否することは不当労働行為に当たる上、X4組合員の訴訟は平成22年7月20日に結審し、会社が団交を拒否する理由はなおさらなくなった、③本件面談におけるY2工場長の発言から、X2組合員も継続雇用されない可能性があるとの懸念を抱いている、④組合等は、(i)X4組合員に対する継続雇用拒否の撤回、(ii)X3組合員に対する継続雇用拒否の撤回及び拒否理由の説明、(iii)X2組合員の継続雇用を認めることを要求し、団交を申し入れる旨記載されていた。

(甲A28)

(イ) 組合等は会社に対し、平成22年10月4日付け要請書(以下「22.10.4要請書」という。)を提出し、平成22年9月30日の大阪地方裁判所におけるX4組合員の訴訟の判決を速やかに履行するよう求めた。

(甲A29)

(ウ) 会社は組合等に対し、平成22年10月4日付け回答書(以下「22.10.4回答書」という。)を提出した。

この回答書には22.9.28申入書に回答するとして、①団交については、21.9.24回答書及び21.10.30回答書で述べたとおりである、②X4組合員の訴訟については、控訴の準備を行っており、司法の場での最終結論が出るまで一切のコメントを差し控える、③組合側も司法判断に委ねる意思を表明しており、労使双方、司法判断を意図しているのであるから、団交を開催しても結局は司法判断に委ねるとの結論になることは明らかである、④会社は決算にかかる事務のため、非常に多忙であることも申し添える旨記載されていた。

また、この文書には、平成21年11月17日及び同月30日の団交における労使のやり取りに関する記載はなかった。

(甲A30)

(エ) 組合等は会社に対し、平成22年10月8日付けの抗議および要請書(以下「22.10.8要請書」という。)と題する書面を提出した。

この文書には、①裁判と団交に応じるか否かは全く次元の異なる問題であり、団交を拒否することは不当労働行為に該当する、②組合等は裁判に訴えることをもって団交を行わないとは言っていない、③早急に団交を開催するよう申し

入れる旨記載されていた。

また、この文書の文末には、「解決が長引けば長引くほど解決のハードルは高くなります。頑なに問題の早期解決に背を向けることなく、早急に問題の解決に向け努力されますよう強く申し入れます。」と記載されている。

(甲 A31)

(オ) 会社は組合等に対し、平成22年10月8日付け回答書(以下「22.10.8回答書」という。)を提出した。

この回答書には22.10.8要請書に回答するとして、①X4組合員の訴訟は、組合側が法的判断を求めて提訴した案件であり、司法の場で最終結論が出されるまで会社は一切のコメントを差し控えることを再度通知する、②X4組合員の訴訟は、組合等が議題としている内容と同一のものであるから、交渉において妥協点が見いだされることはあり得ない、③会社は決算にかかる事務のため、非常に多忙であることも申し添える旨記載されていた。

また、22.10.8要請書の文末の記載に関しては、①解決が長引けば長引くほど解決のハードルが高くなりますとの記載は、会社に対する脅迫・恫喝とも読み取れる、②なぜハードルが高くなるかの理由を組合等は明らかにする必要があるので、文書で回答することを要求する旨記載されていた。

(甲 A32)

(カ) 平成22年11月17日、組合と会社との間で、同年年末賞与を議題とする団交が開催された。

(乙 A1、乙 A61、当事者 Y1)

(2) 本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 21年申入れについては、前記(1)イ(ウ)から(オ)認定のとおり、①組合は、21年申入れにより、21.10.28申入書に対する会社の21.10.30回答書について、抗議し、団交を申し入れたこと、②21.10.28申入書は、X3組合員に対する継続雇用をしない旨の通知に関して、抗議するとともに団交を申し入れたものであること、がそれぞれ認められる。そうすると、組合は、21年申入れにより、X3組合員に対して継続雇用をしない旨の通知がなされたのを機に、同組合員の継続雇用についての団交を申し入れたと解される。

イ 21.10.30回答書についてみると、前記(1)イ(エ)認定のとおり、①X4組合員の訴訟において、X4組合員の評価の是非以外にも、組合側は継続雇用規程そのものが違法であると主張しているのであるから、司法の場で最終結審がなされるまで会社は一切のコメントができない、②時間の工面をして団交を開催しても、

一切の回答はできないのであるから、団交議題は存在しない、③組合等もX3組合員に関して、法的手段に訴え外部機関での判断に委ねる意思を表明しており、団交開催の意味をなさない旨記載があることが認められ、会社は、これらの理由により、X3組合員の継続雇用を議題とする団交に応じない旨の姿勢を示していたとみるのが相当である。

しかし、組合は、X3組合員の継続雇用という新たな議題についての団交を申し入れたのであるから、組合が継続雇用規程自体について、会社と異なる見解を有しており、前記1(1)ウ(エ)b認定のとおり、組合等は社員実態調査の評価を継続雇用の可否の判断に使用するとの方針に反対する立場を取り、社員実態調査の評価票への押印が会社の評価を承認したと受け取られる恐れがあるとして、組合員は押印をしないと態度を取っていたとしても、会社が団交において、X3組合員の継続雇用について、説明し、協議を行うべき義務を免れるとは解されない。

また、単に会社が一切の回答はできないという理由で、団交を拒否することが許されるものではないことはいふまでもない。

さらに、使用者が労働者の代表者と直接交渉する団交と法的な論争の場である訴訟とはその制度の目的及び手続が異なるのであるから、組合員が訴訟を提起したこと又は提起する可能性が高いことをもって、団交に応じるべき義務を免れるとも解されない。

ウ 22年申入れについては、前記1(1)エ(ア)、3(1)ウ(ア)認定のとおり、①X4組合員の大阪地方裁判所における訴訟の判決直前になされたこと、②(i)X4組合員に対する継続雇用拒否の撤回、(ii)X3組合員に対する継続雇用拒否の撤回及び拒否理由の説明、(iii)X2組合員の継続雇用を認めることを要求し、団交を申し入れる旨の記載があること、が認められる。そうすると、組合は、22年申入れにより、X4組合員の判決を契機として、各組合員の継続雇用を議題とする団交を申し入れたと解される。

エ これに対し、会社は22.10.4回答書で回答しているところ、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、この回答書には、21.9.24回答書及び21.10.30回答書で述べたとおりであるとともに、団交を開催しても結局は司法判断に委ねるとの結論になることは明らかであり、会社は決算にかかる事務のため、非常に多忙であることも申し添える旨の記載があることが認められる。

しかし、上記イ判断のとおり、組合が継続雇用規程等について会社と異なる見解を有していることや組合員と会社の間で訴訟が行われていることが、会社が各組合員の継続雇用を議題とする団交に応じない正当な理由にはならない。なお、

単に会社が多忙であることをもって、団交に応じない正当な理由になるものではない。

オ　ところで、会社は、本件の審査計画策定後、別件を議題とする団交において、実質的に協議が行われたとして、団交を拒否していない旨主張したところである。

確かに、前記(1)イ(カ)、ウ(カ)認定のとおり、組合と会社との間で賞与を議題とする団交が開催されたことが認められる。

しかし、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、22年申入れに対し、団交に応じない旨回答したと解される22.10.4回答書には、平成21年11月17日及び同月30日の団交において、各組合員の継続雇用についての協議が行われたことを指摘する記載はない。また、別件を議題とする団交において、労使双方が各組合員の継続雇用に関し、実際にどのように主張し、協議を行ったかに関する疎明もない。したがって、実質的には別件を議題とする団交で協議が行われていたとする会社の主張は採用できない。

カ　以上のとおりであるから、会社は本件団交申入れに正当な理由なく応じなかったと判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

(1) 申立人らは、賃金相当額の支払について年率6分の付加をも求めるが、その必要を認めない。

(2) X3組合員への賃金相当額の支払については、同組合員の平成21年の本件査定票上の点数は合計6.05点とされるべきと判断されること、同組合員が平成24年11月13日で満64歳になること及び会社の継続雇用規程の定めを考慮し、主文1のとおり命じるのが相当と考える。

(3) 申立人らは、謝罪文の掲示を求めるが、主文4をもって足りると考える。

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条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成25年2月19日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印

【査定対象者】

【査定日】年 月 日

分類	項目	査定標準	評価項目	評価基準	評価対象数	点数
個人業務能力 保有資格	部下指導 保有資格	業務習熟度表	評価実績 保有資格の数 (付表2資格一覧参照)	評価合計点×5点 (注3)項目数は10項目 レベルA:資格数×5点 レベルB:資格数×2点 上司評価点数×2点		
	知識技能 理解力・判断力	社員実態調査表	評価実績	"		
	実行力	"	"	"		
	規律維持	社員実態調査表	評価実績	上司評価点数×2点		
組織人能力	チームワーク	"	"	"		
	安全への貢献	"	"	"		
意欲	仕事意欲	社員実態調査表	評価実績	上司評価点数×2点		
	業務改善	"	"	"		
業績	仕事の達成度	社員実態調査表	評価実績	上司評価点数×2点		
	仕事の質	"	"	"		
	管理職経験	"	役職経験	副参事職以上経験:10点 主事職経験:5点		
	賞罰実績		表彰実績	社長表彰1回に付き10点 事業場長表彰1回に付き5点 就業規則第72条①の1回に付き2点 ②の1回に付き5点 ③の1回に付き10点 ④の1回に付き20点		
			懲戒実績			
総 点 数						

(注1)上司評価点は、各評価項目(知識技能、規律維持等の項目)での各評価内容での点数合計
(注2)注1での各評価内容の各々の点数は、Aを2点、Bを1点、Cを基準(0点)、Dを-1点、Eを-2点とする
(注3)評価項目の項目分類を付表1のようにする
業務指導力を評価し、Aに2点、B+に1点を加点、B評価以下には加点しない
査定表項目の点数は業務習熟度表の各項目の平均値を用い、小数点以下2桁を有効とする(計算例は別紙参照)

本人確認

査定者印

査定者印

決済印

別紙 3 - 1

社員実態調査票におけるX3組合員に対する会社評価(11年から20年)・本件査定票反映部分

	評価項目	評価内容	平成11年	平成12年	平成13年	
組織の一員としての業績	規律維持	1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか	D	D	C	
		2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか	D	D	C	
		3 職務規律の維持・向上に努めたか	D	C	C	
		4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか	C	D	C	
		5 設備・備品の取扱、管理を十分行い、他のメンバーにも徹底させたか	D	D	D	
	チームワーク	1 自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか	D	D	C	
		2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか	C	C	C	
		3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか	D	D	C	
		4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか	D	D	C	
		5 他の課との折衝・連絡を円滑に進め、必要な協力を行ったか	C	C	C	
	仕事意欲	1 会社・課の全体の成果を意識して積極的に業務推進したか	D	D	D	
		2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか	D	C	C	
		3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか	D	C	C	
		4 自己またはグループの仕事を最後まで責任をもってやり遂げたか	D	D	C	
		5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか	D	C	C	
6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか		D	C	C		
担当者としての力量	知識技能	1 担当する仕事を遂行する上での知識・技術に精通しているか	C	C	C	
		2 担当する仕事に関連した知識・技術を幅広く有しているか	D	C	C	
		3 問題解決の手法・技法を十分有しているか	C	C	C	
	理解力・判断力	1 上司の指示や意図、仕事の目的・内容を的確に理解できたか	C	C	C	
		2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか	D	C	C	
		3 仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたか	C	C	C	
		4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか	D	D	C	
		5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか	D	C	C	
	実行力	1 指示された事、必要と判断された事を直ぐに行動に移したか	D	C	C	
		2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか	D	C	C	
		3 担当する仕事をこなすのに必要な体力はあるか	C	C	C	
	職務担当者としての業績	仕事の達成度	1 こなした仕事の量・質は十分だったか	D	C	C
			2 計画的・効率的に仕事を遂行したか	D	C	C
			3 決められた時間・期間内に仕事を完遂したか	D	C	C
			4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか	D	D	C
仕事の質		1 仕事は正確で信頼のおけるものだったか	D	D	C	
		2 仕事の結果は質的に満足できるものだったか	D	C	C	
		3 仕事の手順は規定に準じて的確だったか	D	C	C	
		4 自らの着想・工夫で効率改善できたか	D	C	C	
		5 結果の整理・報告は迅速かつ適切にできたか	D	E	D	
業務改善		1 業務の改善についてのアイデアを上申したか	D	D	D	
		2 業務の改善についての提案を提出し実施したか	D	D	D	
		3 アイデア・提案は効果的であったか	C	D	D	
安全への貢献		1 安全作業の遵守を徹底したか	C	C	C	
		2 職場の安全活動を盛り上げ、他のメンバーに適切に指導したか	D	C	C	
		3 設備・工具・治具・部品等の整理・整頓を徹底したか	C	C	C	
	4 潜在危険の予知・不安全箇所の発見に努め、報告、改善したか	C	D	C		
合計点数			-31	-18	-6	
上記点数の2倍			-62	-36	-12	

※平成18年の業務改善中の「業務の改善についてのアイデアを上申したか」の項目は、BとDに○が付され、Bの○の上に二重線が書かれている。ここでは、便宜上Bで算出した。

※平成16年については、疎明なし。

別紙 3 - 2

平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年
C	D		C	C	C	D
C	D		D	D	C	D
C	C		C	C	C	D
C	D		D	C	D	D
C	C		D	D	D	C
C	D		C	D	D	D
C	C		C	D	D	D
C	D		C	D	D	D
C	C		D	C	D	D
C	C		C	C	E	C
C	D		D	D	D	C
C	C		C	D	D	D
C	C		C	D	D	D
C	C		C	D	E	D
C	C		C	B	D	B
C	C		C	D	C	B
C	C		C	D	E	C
C	C		C	D	C	C
C	C		C	C	D	C
C	C		C	C	D	D
C	C		C	D	D	D
C	C		C	D	D	D
C	C		C	D	B	C
C	C		C	D	D	C
C	C		C	C	C	B
C	C		C	D	D	D
C	C		C	C	D	C
C	C		C	D	C	C
C	C		C	D	D	C
C	C		C	D	D	C
C	C		C	D	D	D
D	D		C	D	D	D
E	E		E	B	D	D
E	E		E	D	D	D
E	E		E	D	D	D
C	C		C	C	C	C
C	D		C	C	D	C
C	D		C	C	D	C
C	C		C	C	D	C
C	C		C	C	D	D
-7	-15	-14	-14	-25	-32	-22
-14	-30	-28	-28	-50	-64	-44

X2組合員に対する本件業務習熟度表の内容(22年)

		業務習熟度表項目	平成22年	評価点数
1 検査業務	1-1受入試験	受入試験、構造検査	A	2
	1-2絶縁・耐圧試験	絶縁・耐圧試験	A	2
	1-3調整試験	調整試験	B	0
	1-4完成検査	完成検査	B	0
2 品質管理・環境管理	2-1QMS運用	QMS運用	B-	0
	2-2EMS運用	EMS運用	B-	0
	2-3クレーム・不適合品処理	クレーム・不適合品処理	A	2
3 共通業務	3-1OA機器操作	パソコン操作	B	0
	3-2管理業務	文書・記録管理、内部監査	B-	0
	3-3特定業務		0	0
評価点数合計			6	6
上記点数の5倍				30

※業務習熟度表には、「受入試験」という項目はなく、「受入検査」との項目がある。
※業務習熟度表には、「受入検査」の項目はさらに4項目に分かれており、「調整試験」の項目はさらに3項目に分かれている。
ただし、これらの7項目と「絶縁・耐圧試験」「完成検査」の各項目の評価実績の欄には、対象外を意味する「-」が記入されている。

社員実態調査票におけるX2組合員に対する会社評価(11年から13年)・本件査定票反映部分

	評価項目	評価内容	平成11年	平成12年	平成13年	
組織の一員としての業績	規律維持	1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか	C	C	C	
		2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか	C	C	C	
		3 職務規律の維持・向上に努めたか	C	C	C	
		4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか	C	C	C	
		5 設備・備品の取扱、管理を十分行い、他のメンバーにも徹底させたか	C	C	C	
	チームワーク	1 自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか	C	C	C	
		2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか	D	C	C	
		3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか	C	C	C	
		4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか	C	C	C	
		5 他の課との折衝・連絡を円滑に進め、必要な協力を行ったか	C	C	C	
	仕事意欲	1 会社・課の全体の成果を意識して積極的に業務推進したか	D	C	C	
		2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか	D	D	C	
		3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか	D	C	C	
		4 自己またはグループの仕事を最後まで責任もってやり遂げたか	D	C	C	
		5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか	C	C	C	
		6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか	D	C	C	
	担当者としての力量	知識技能	1 担当する仕事を遂行する上での知識・技術に精通しているか	C	C	C
			2 担当する仕事に関連した知識・技術を幅広く有しているか	C	C	C
3 問題解決の手法・技法を十分有しているか			C	C	C	
理解力・判断力		1 上司の指示や意図、仕事の目的・内容を的確に理解できたか	D	C	C	
		2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか	D	C	C	
		3 仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたか	D	C	C	
		4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか	C	C	C	
		5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか	D	C	C	
実行力		1 指示された事、必要と判断された事を直ぐに行動に移したか	C	C	C	
		2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか	C	C	C	
		3 担当する仕事をこなすのに必要な体力はあるか	C	C	C	
職務担当者としての業績		仕事の達成度	1 こなした仕事の量・質は十分だったか	C	C	C
			2 計画的・効率的に仕事を遂行したか	C	C	C
			3 決められた時間・期間内に仕事を完遂したか	D	C	C
			4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか	D	C	C
	仕事の質	1 仕事は正確で信頼のおけるものだったか	D	C	C	
		2 仕事の結果は質的に満足できるものだったか	D	C	C	
		3 仕事の手順は規定に準じて的確だったか	C	C	C	
		4 自らの着想・工夫で効率改善できたか	C	D	C	
		5 結果の整理・報告は迅速かつ適切にできたか	D	C	C	
	業務改善	1 業務の改善についてのアイデアを上申したか	C	C	D	
		2 業務の改善についての提案を提出し実施したか	C	C	D	
		3 アイデア・提案は効果的であったか	C	C	D	
	安全への貢献	1 安全作業の遵守を徹底したか	C	C	C	
		2 職場の安全活動を盛り上げ、他のメンバーに適切に指導したか	C	C	C	
		3 設備・工具・治具・部品等の整理・整頓を徹底したか	C	C	C	
4 潜在危険の予知・不安全箇所の発見に努め、報告、改善したか		C	C	C		
合計点数			-15	-2	-3	
上記点数の2倍			-30	-4	-6	

別紙5-2

社員実態調査票におけるX2組合員に対する会社評価(14年から22年)・本件査定票反映部分

	評価項目	評価内容	平成14年	平成15年	平成16年
組織の一員としての業績	規律維持	1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか	C	C	
		2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか	C	C	
		3 職務規律の維持・向上に努めたか	C	C	
		4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか	C	C	
		5 設備・備品の取扱、管理を十分行い、他のメンバーにも徹底させたか	C	C	
	チームワーク	1 自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか	C	C	
		2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか	C	D	
		3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか	C	C	
		4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか	C	C	
		5 他の課との折衝・連絡を円滑に進め、必要な協力を行ったか	C	C	
	仕事意欲	1 会社・課の全体の成果を意識して積極的に業務推進したか	C	C	
		2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか	C	C	
		3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか	C	C	
		4 自己またはグループの仕事を最後まで責任もってやり遂げたか	C	C	
		5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか	C	C	
		6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか	C	C	
担当者としての力量	知識技能	1 担当する仕事を遂行する上での知識・技術に精通しているか	C	C	
		2 担当する仕事に関連した知識・技術を幅広く有しているか	C	C	
		3 問題解決の手法・技法を十分有しているか	C	C	
	理解力・判断力	1 上司の指示や意図、仕事の目的・内容を的確に理解できたか	C	C	
		2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか	C	C	
		3 仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたか	C	C	
		4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか	C	C	
		5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか	C	C	
	実行力	1 指示された事、必要と判断された事を直ぐに行動に移したか	C	C	
		2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか	C	C	
		3 担当する仕事をこなすのに必要な体力はあるか	C	C	
職務担当者としての業績	仕事の達成度	1 こなした仕事の量・質は十分だったか	C	C	
		2 計画的・効率的に仕事を遂行したか	C	C	
		3 決められた時間・期間内に仕事を完遂したか	C	C	
		4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか	C	D	
		仕事の質	1 仕事は正確で信頼のおけるものだったか	C	C
	2 仕事の結果は質的に満足できるものだったか		C	C	
	3 仕事の手順は規定に準じて的確だったか		C	C	
	4 自らの着想・工夫で効率改善できたか		C	D	
	5 結果の整理・報告は迅速かつ適切にできたか		C	C	
	業務改善	1 業務の改善についてのアイデアを上申したか	E	E	
		2 業務の改善についての提案を提出し実施したか	E	E	
		3 アイデア・提案は効果的であったか	E	E	
	安全への貢献	1 安全作業の遵守を徹底したか	C	C	
		2 職場の安全活動を盛り上げ、他のメンバーに適切に指導したか	C	C	
		3 設備・工具・治具・部品等の整理・整頓を徹底したか	C	C	
		4 潜在危険の予知・不安全箇所発見に努め、報告、改善したか	C	C	
合計点数			-6	-9	
上記点数の2倍			-12	-18	

※平成16年については、疎明なし。

平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成22年
D	D	D	C	D
D	D	D	B	C
D	D	D	C	D
C	C	C	C	D
C	C	C	C	C
B	C	D	C	C
C	C	C	C	C
C	C	D	C	D
D	D	D	C	D
C	C	C	C	C
C	C	C	C	D
D	D	D	C	D
D	D	D	D	D
C	C	D	D	C
C	D	D	C	D
C	D	D	C	D
B	B	B	C	C
C	C	C	C	C
D	D	D	C	C
C	C	D	D	C
C	C	C	C	D
C	C	C	B	C
C	C	D	C	D
C	D	D	C	D
C	C	C	C	C
C	C	C	C	D
B	B	C	B	C
B	C	C	C	B
C	C	D	C	C
C	C	D	C	C
C	D	C	C	D
C	C	C	C	C
C	C	C	C	C
C	C	D	C	D
C	C	D	C	C
C	C	D	E	D
C	C	D	E	D
C	C	D	E	D
C	C	C	B	C
D	C	C	C	C
C	C	C	C	C
D	D	C	C	C
-5	-10	-21	-5	-18
-10	-20	-42	-10	-36

従業員Bに対する本件業務習熟度表の内容(19年)

査定表項目		業務習熟度表項目	平成19年	評価点数
1 製造業務	1-1組立配線	製品組立配線	C	0
	1-2特殊作業	二ス処理	C	
		圧着端子	B+	
2 検査業務	1-3半田付け作業	ネジ締め付け	B+	0.67
		半田付け作業	B+	
	2-1受入検査・構造検査	製品製作用部材収集業務 受入検査(半製品、部品) 構造検査	A B+ C	1.5 0.5
	2-2製品性能検査 (直流電鉋用機器) 調整係数=9/15=0.6	連絡遮断装置		
		電流検出器		
		MICS関係		
		保護連動装置		
		直流計測装置		
		直流電圧検出リレー		
		直流高速変流器		
	2-3製品性能検査 (交流電鉋用機器) 調整係数=4/15=0.27	情報計測装置		
		逆流継電器		0
ロケータ交流き電、高配				
避雷器漏洩電流検出器装置				
3 共通業務		交流き電回路用故障選択リレー		
	2-4製品性能検査 (電力用機器) 調整係数=2/15=0.13	切替開閉器		0
	3-1OA機器操作	漏電警報装置5~11型		
		漏電警報装置M2、M3型		
	3-2管理業務	パソコン操作	B+	0
		計測機器管理	B+	1
	3-3電気関連基礎知識	在庫管理	B+	1
		電気通信...	B	0
	評価点数合計			4.67
	上記点数の5倍			23.35

※本件業務習熟度表の査定表項目の表記と業務習熟度表の表記とは「製品組立配線」と「製品組立」などのように異なっている例がある。

※業務習熟度表には「構造検査」という項目はない。

社員実態調査票における従業員Bに対する会社評価(18年)・本件査定票反映部分

	評価項目	評価内容	平成18年
組織の一員としての業績	規律維持	1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか	B
		2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか	B
		3 職務規律の維持・向上に努めたか	C
		4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか	C
		5 設備・備品の取扱、管理を十分行い、他のメンバーにも徹底させたか	C
	チームワーク	1 自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか	B
		2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか	C
		3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか	B
		4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか	B
		5 他の課との折衝・連絡を円滑に進め、必要な協力を行ったか	C
	仕事意欲	1 会社・課の全体の成果を意識して積極的に業務推進したか	A
		2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか	C
		3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか	C
		4 自己またはグループの仕事を最後まで責任もってやり遂げたか	B
		5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか	C
		6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか	D
担当者としての力量	知識技能	1 担当する仕事を遂行する上での知識・技術に精通しているか	B
		2 担当する仕事に関連した知識・技術を幅広く有しているか	B
		3 問題解決の手法・技法を十分有しているか	C
	理解力・判断力	1 上司の指示や意図、仕事の目的・内容を的確に理解できたか	B
		2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか	D
		3 仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたか	C
		4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか	C
		5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか	C
	実行力	1 指示された事、必要と判断された事を直ぐに行動に移したか	B
		2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか	B
		3 担当する仕事をこなすのに必要な体力はあるか	B
職務担当者としての業績	仕事の達成度	1 こなした仕事の量・質は十分だったか	B
		2 計画的・効率的に仕事を遂行したか	D
		3 決められた時間・期間内に仕事を完遂したか	C
		4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか	C
	仕事の質	1 仕事は正確で信頼のおけるものだったか	C
		2 仕事の結果は質的に満足できるものだったか	C
		3 仕事の手順は規定に準じて的確だったか	C
		4 自らの着想・工夫で効率改善できたか	D
		5 結果の整理・報告は迅速かつ適切にできたか	C
	業務改善	1 業務の改善についてのアイデアを上申したか	C
		2 業務の改善についての提案を提出し実施したか	D
		3 アイデア・提案は効果的であったか	D
	安全への貢献	1 安全作業の遵守を徹底したか	B
		2 職場の安全活動を盛り上げ、他のメンバーに適切に指導したか	C
3 設備・工具・治具・部品等の整理・整頓を徹底したか		D	
4 潜在危険の予知・不安全箇所の発見に努め、報告、改善したか		C	
	合計点数		9
	上記点数の2倍		18

従業員Cに対する本件業務習熟度表の内容(20年)

		業務習熟度表項目	平成20年	評価点数
1 製造業務	1-1組立配線	製品組立配線		0
	1-2特殊作業	二ス処理		
		圧着端子		
	1-3半田付け作業	ネジ締め付け		0
		半田付け作業		
		製品製作用部材収集業務		0
2 検査業務	2-1受入検査・構造検査	受入検査(半製品、部品)		
		構造検査		0
	2-2製品性能検査 (直流電鉄用機器) 調整係数=9/15=0.6	連絡遮断装置	C	
		電流検出器	B+	
		MICS関係	B	
		保護連動装置	C	
		直流計測装置	A	
		直流電圧検出リレー	A	
		直流高速変流器	B+	
		情報計測装置	B-	
		逆流継電器	A	0.53
		ロケータ交流き電、高配	C	
3 共通業務	2-3製品性能検査 (交流電鉄用機器) 調整係数=4/15=0.27	避雷器漏洩電流検出器装置	B	
		交流き電回路用故障選択リレー	B	
		切替開閉器	B	0
	2-4製品性能検査 (電力用機器) 調整係数=2/15=0.13	漏電警報装置5~11型	—	
		漏電警報装置M2、M3型	B-	
	3-1OA機器操作		B	0
	3-2管理業務	パソコン操作	B+	0
		計測機器管理	B+	
		在庫管理	B	1
	3-3電気関連基礎知識	電気通信...		0
	評価点数合計			1.53
		上記点数の5倍		7.65

※本件業務習熟度表の査定表項目の表記と業務習熟度表の表記とは「製品組立配線」と「製品組立」などのように異なっている例がある。

※本件業務習熟度表には上記のとおり「製品製作用部材収集業務」についての評価が記載されていないが、業務習熟度表の「製品製作用部材収集業務」はBとされている。

社員実態調査票における従業員Cに対する会社評価(19年)・本件査定票反映部分

評価項目		評価内容	平成19年
組織の一員としての業績	規律維持	1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか	B
		2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか	B
		3 職務規律の維持・向上に努めたか	B
		4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか	C
		5 設備・備品の取扱、管理を十分行い、他のメンバーにも徹底させたか	C
	チームワーク	1 自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか	B
		2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか	B
		3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか	C
		4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか	C
		5 他の課との折衝・連絡を円滑に進め、必要な協力を行ったか	C
	仕事意欲	1 会社・課の全体の成果を意識して積極的に業務推進したか	B
		2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか	C
3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか		C	
4 自己またはグループの仕事を最後まで責任もってやり遂げたか		B	
5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか		C	
6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか		C	
担当者としての力量	知識技能	1 担当する仕事を遂行する上での知識・技術に精通しているか	C
		2 担当する仕事に関連した知識・技術を幅広く有しているか	C
		3 問題解決の手法・技法を十分有しているか	C
	理解力・判断力	1 上司の指示や意図、仕事の目的・内容を的確に理解できたか	C
		2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか	C
		3 仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたか	C
		4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか	C
		5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか	D
	実行力	1 指示された事、必要と判断された事を直ぐに行動に移したか	C
		2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか	B
		3 担当する仕事をこなすのに必要な体力はあるか	B
職務担当者としての業績	仕事の達成度	1 こなした仕事の量・質は十分だったか	B
		2 計画的・効率的に仕事を遂行したか	B
		3 決められた時間・期間内に仕事を完遂したか	B
		4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか	C
	仕事の質	1 仕事は正確で信頼のおけるものだったか	B
		2 仕事の結果は質的に満足できるものだったか	C
		3 仕事の手順は規定に準じて的確だったか	B
		4 自らの着想・工夫で効率改善できたか	C
		5 結果の整理・報告は迅速かつ適切にできたか	B
	業務改善	1 業務の改善についてのアイデアを上申したか	C
		2 業務の改善についての提案を提出し実施したか	C
		3 アイデア・提案は効果的であったか	C
	安全への貢献	1 安全作業の遵守を徹底したか	C
		2 職場の安全活動を盛り上げ、他のメンバーに適切に指導したか	C
3 設備・工具・治具・部品等の整理・整頓を徹底したか		C	
4 潜在危険の予知・不安全箇所の発見に努め、報告、改善したか		C	
合計点数			14
上記点数の2倍			28

別紙10

社員実態調査票の今期の業務実績の本人記載内容

【X3組合員】

	仕事内容	特筆すべき成果と経営効果
1 8 年	1 検査	な し
1 9 年	1 調整・試験	納期に間に合わせた
	2 出張	休日の緊急の出張に対応した
	3 緊急対策用品試験	カードの作業がないとき積極的に対応した
2 0 年	1 調整・試験	納期に間に合わせた
	2 出張	休日の緊急の出張に対応した

【X2組合員】

	仕事内容	特筆すべき成果と経営効果
1 9 年	1 各カード製品の中間検査	製品の構造検査と絶縁耐圧試験
	2 ロケータの出張試験	ロケータの現地調査及び現地試験
	3 クレーム対応	顧客対応及び報告書作成
2 0 年	1 クレーム対応	顧客対応及び報告書作成
	2 出張、現地試験	従来までのロケータの他直流き電用Δ I、直流計測装置の現地調査、現地試験を行った
	3 各カード製品の受入、中間検査	部品及び製品の構造検査と絶縁耐圧試験
2 2 年	1 クレーム対応	客先で発生した不具合、質問に迅速に対応した
	2 部品製品の受入検査	
	3 出張	現地試験を実施するとともに製品に関する質問に適格に対応した

【従業員B】

	仕事内容	特筆すべき成果と経営効果
1 8 年	1 プリント板部材発注	部材在庫の管理
	2 プリント板製造	プリント板納期
	3 プリント板検査	プリント板実装精度

【従業員C】

	仕事内容	特筆すべき成果と経営効果
1 9 年	1 調整試験	業務推進において、計画的に効率良く推進した
	2 //	旧製品、少ない受注製品の調整手順書の作成
	3 //	担当する業務内容・調整方法を他のメンバーに教育した。結果として課員(Y6)が一人で業務をこなせるようになった。

社員実態調査票の最近の会社課題の本人記載内容

【X3組合員】

	仕事内容
1 8 年	設問1 自分で行ったISO9001に基づくQC活動の1年間の結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	客先の満足度という点で、製品が納期に間に合うように生産を行なった。
	設問2 ISO14001に基づき行った1年間の自分の活動結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	産業廃棄物の選別を行い、常時監視を行った。
	設問3 CS活動で、客先満足度を向上させる活動を行った実績を具体的に記載し、より客先満足度を向上させる52期の活動計画を記載せよ
1 9 年	製品が納期に間に合うよう、納期をみての仕事ではなく、前倒しできる ところは率先して仕事をする
	設問1 自分で行ったISO9001に基づくQC活動の1年間の結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	1 製造の業務として、納期に間に合わせるために前倒しできるものは積極的 検査業務を実施した。
	2 ボール盤等の毎月点検を実施した。
	設問2 ISO14001に基づき行った1年間の自分の活動結果を具体的に記述し、自己評価せよ
2 0 年	1 ゴミの分別を行なった。
	2 工場内の照明を必要に応じて、入切を行なった。
	設問3 CS活動で、客先満足度を向上させる活動を行った実績を具体的に記載し、より客先満足度を向上させる53期の活動計画を記載せよ
	1 製造課での客先満足度を計るひとつに納期に間に合わせることであるので、 今後も納期に間に合わせることを念頭におく
	2 出張作業で、客先との連絡を密にし、客先の要望に沿って作業を行なった。 今後も同様に作業し、不具合が発生しないようにする。
2 0 年	設問1 自分で行ったISO9001に基づくQC活動の1年間の結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	1 製造の業務として、納期に間に合わせるため前倒しできるものは積極的に 検査を行った。
	2 ボール盤等の毎月点検を実施した。
	3 年に1度の恒温槽の定検を実施した。
	設問2 ISO14001に基づき行った1年間の自分の活動結果を具体的に記述し、自己評価せよ
2 0 年	1 ゴミの分別を行ない処理した。
	2 工場内の照明を必要に応じて「入」「切」を行なった。
	設問3 CS活動で、客先満足度を向上させる活動を行った実績を具体的に記載し、より客先満足度を向上させる54期の活動計画を記載せよ
2 0 年	1 製造課で客先満足度を計るひとつに納期に間に合わせることがあるので、 今後も納期に間に合わせることを念頭におく
	2 出張先で、客先との連絡を密にし、客先の要望に沿って作業を行ない、 不具合が発生しないようにする。

別紙11－2

【X2組社員】

	仕事内容
1 9 年	設問1 自分で行ったISO9001に基づくQC活動の1年間の結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	各種検査において常に規定を念頭に実施し、製品の品質に留意するようにした。
	設問2 ISO14001に基づき行った1年間の自分の活動結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	環境の面からも紙ゴミの量を減らす点からコピーの枚数を少なくすること を心掛けた。
	設問3 CS活動で、客先満足度を向上させる活動を行った実績を具体的に記載し、より客先満足度を向上させる53期の活動計画を記載せよ
	客先からの問合せ事項については迅速に応えるようにした。 今後は要求にあったことはもとより、関連する事項も連絡していくように 努力したい。
2 0 年	設問1 自分で行ったISO9001に基づくQC活動の1年間の結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	各種検査、試験、調査において、規定を念頭に対応し、製品の品質に留意した。
	設問2 ISO14001に基づき行った1年間の自分の活動結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	紙ゴミを減らすため、コピーの枚数を減らすこと、節電のため電灯のスイッチ の確認を心掛けた。
	設問3 CS活動で、客先満足度を向上させる活動を行った実績を具体的に記載し、より客先満足度を向上させる54期の活動計画を記載せよ
	客先からの問合せ事項、要望事項について迅速に応えるよう心掛けた。 客先の要求、問合せについて、関連する事項について幅広く対応連絡するよう にしたい。
2 2 年	設問1 自分で行ったISO9001に基づくQC活動の結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	製品、部品の絶縁耐圧試験において、耐圧試験時のリーク電流を記録する ことにより、問題の発生を早く見つけられるようにした。
	設問2 ISO14001に基づき行った自分の活動結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	仕事における環境の影響度は紙のゴミと電力消費が身近に考えられることで あり、不要なコピーを止めること、試験器測定器照明を無駄に活かせないよう にした。
	設問3 CS活動で、客先満足度を向上させる活動を行った実績を具体的に記載し、より客先満足度を向上させる活動 計画を記載せよ
	客先の問合せに関し、Z3 に直接責任のない件に関してもいねいに 対応し、Z3の製品の役割についても回答するようにした。

社員実態調査票の最近の会社課題の本人記載内容

【従業員B】

	仕事内容
1 8 年	設問1 自分で行ったISO9001に基づくQC活動の1年間の結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	・プリント板製造納期の厳守 試験納期厳守のためプリント板製造工程を立てる 部材発注工程→外注先実装工程→P極検査工程
	設問2 ISO14001に基づき行った1年間の自分の活動結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	廃棄物の分別、電力の節電 有害物質を含む部材の使用量の記録と管理
	設問3 CS活動で、客先満足を向上させる活動を行った実績を具体的に記載し、より客先満足度を向上させる52期の活動計画を記載せよ
	納期の厳守 部材在庫精度を上げ客先納期厳守

【従業員C】

	仕事内容
1 9 年	設問1 自分で行ったISO9001に基づくQC活動の1年間の結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	業務を円滑にするために計測機器の管理体制をととのえた。 常に品質に対して作業効率を考えて業務活動を実施している。又、他のメンバーにも意識をうながした。 受注の少ない製品又、標準BOOKのない製品の調整手順書の作成を行った。 (例)無負荷電流検出リレー、等
	設問2 ISO14001に基づき行った1年間の自分の活動結果を具体的に記述し、自己評価せよ
	分別処理の徹底と継続を推進している。 日常業務の中で、ムダな時間を省き、電力低減に努力している。 設備等の整理・整頓は当然の事、会社の内・外の整理、清掃を行っている。
	設問3 CS活動で、客先満足を向上させる活動を行った実績を具体的に記載し、より客先満足度を向上させる53期の活動計画を記載せよ
	作業中に不具合発生時、原因をまとめ、同じような原因で不具合発生した時の時間短縮できるようにしている。(業務改善にもつながると思う) これが充実していけば、品質不良"0"を目指していることに対しての一念に なると思う。

製造課の非組台員に対する業務習熟度表の内容(21年・本件業務習熟度表への反映の可能性のある部分)

調査項目	業務習熟度表項目					
	1	2	3	4	5	6
1 製造業務	1-1組立配線	C	B-	C	B+	C
	1-2特殊作業					
	二ス処理					
	圧着端子	B	B-	B+	A	B-
1-3半田付け作業	ネジ締め付け	B	B	B	B+	C
	半田付け作業	B+	B-	B+	B	B-
	製品製作用部材取違業務	B	A	B	B-	
	受入検査・構造検査	B+	C	B+	B+	C
2 検査業務	構造検査					
	2-2製品性能検査	B+	B	A	C	C
	(直流電熱用機器)	C	B	B	C	B+
	電流検出器	B+	B+	C	B	
	MCS関係	B+	A	C	B-	
	保護連動装置	B	B-	C	A	
	直流計測装置	B-	C	C	A	
	直流電圧検出リレー	C	C	A	C	B+
	直流高圧検流器	B+	C	B+	C	B-
	情報計測装置	C	C	B+	C	A
	交流検出器					
	2-3製品性能検査	A	B-	C	C	C
	(交流電熱用機器)	C	C	C	C	B
	電圧器通電電流検出器装置	B+	B-	C	C	B
	調整係数=4/15=0.27	B	C	C	C	B
	交流電圧回路故障選択リレー	B+	B	C	C	B
3 共通業務	切替開閉器	B+	B	C	C	B
	2-4製品性能検査					
	(電力用機器)	B	C	B+	C	B-
	調整係数=2/15=0.13	B	C	B	C	
	漏電警報装置5~1型(21年なし)					
	漏電警報装置M2、M3型	B	C	B+	C	B-
	3-1OA機器製作	B	C	B	C	
	3-2管理業務	B+	B	B-	C	
	在庫管理	B+	B+	C	C	
	3-3電気関連基礎知識	B-	B-	C	C	
	電気通信・・・					

※本件業務習熟度表の査定表項目の表記が業務習熟度表の表記とは「製品組立配線」と「製品組立配線」と異なる例がある。
※業務習熟度表には「構造検査」という項目はない。
※非組台員の氏名は明らかにされておらず、業務習熟度表は複数枚からなるため、同一の従業員に対する評価とは限らない。

品質管理課の非組合員に対する業務習熟度表の内容(22年・本件業務習熟度表への反映の可能性のある部分)

		業務習熟度表項目					1	2	3	4	5				
1 検査業務	1-1受入試験	電気・電子部品 構造部品 半製品 配電盤	1-1受入試験 1-2絶縁・耐圧試験 1-3調整試験 1-4完成検査				-	B	B	-	-				
							-	-	B-	-	-				
							-	-	-	-	-				
							-	-	-	-	-				
							-	-	-	-	-				
	1-2絶縁・耐圧試験 1-3調整試験	絶縁・耐圧試験					-	B	B-	-	-				
		直流関係					-	-	-	-	-				
		交流関係					-	-	-	-	-				
	1-4完成検査	電力関係					-	-	-	-	-				
		完成検査					-	-	-	-	-				
QMS運用					-	-	-	-	-						
2 品質管理・環境管理	2-2EMS運用	EMS運用					-	-	-	-	-				
	2-3クレーム・不適合品処理	クレーム・不適合品処理					-	A	B	-	B-				
	3-1OA機器操作	パソコン操作					-	-	-	-	-				
3 共通業務	3-2管理業務	文書・記録管理、内部監査					-	-	B+	-	B+				
	3-3特定業務														

※業務習熟度表には、「受入試験」という項目はなく、「受入検査」との項目がある。
※本件業務習熟度表では、「受入試験」「調整試験」は1項目であるが、業務習熟度表の「受入検査」「調整試験」は、それぞれ上記の4項目と3項目となり、それぞれ評価を記載する形式になっている。

別紙14－1

社員実態調査票における非組合員に対する会社評価(20年)・本件査定票反映部分

評価項目		評価内容	1	2	3	4	5
組織の一員としての業績	規律維持	1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか	C	B	C	C	C
		2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか	B	B	C	C	C
		3 職務規律の維持・向上に努めたか	B	B	C	C	C
		4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか	B	B	C	C	C
		5 設備・備品の取扱、管理を十分行い、他のメンバーにも徹底させたか	C	C	B	C	B
	チームワーク	1 自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか	C	B	C	C	C
		2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか	B	C	C	C	C
		3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか	C	B	B	C	C
		4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか	C	B	C	C	D
		5 他の課との折衝・連絡を円滑に進め、必要な協力を行ったか	B	B	C	C	C
	仕事意欲	1 会社・課の全体の成果を意識して積極的に業務推進したか	C	B	B	C	C
		2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか	C	B	B	C	C
		3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか	C	C	C	C	C
		4 自己またはグループの仕事を最後まで責任をもってやり遂げたか	B	B	B	B	C
		5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか	B	C	C	D	B
		6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか	C	B	C	D	C
担当者としての力量	知識技能	1 担当する仕事を遂行する上での知識・技術に精通しているか	C	B	C	D	C
		2 担当する仕事に関連した知識・技術を幅広く有しているか	C	B	C	D	C
		3 問題解決の手法・技法を十分有しているか	C	C	C	C	C
	理解力・判断力	1 上司の指示や意図、仕事の目的・内容を的確に理解できたか	C	B	C	C	D
		2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか	C	B	B	C	D
		3 仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたか	C	B	C	C	C
		4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか	B	B	C	D	C
		5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか	C	B	C	D	C
	実行力	1 指示された事、必要と判断された事を直ぐに行動に移したか	C	B	B	C	C
		2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか	B	B	C	B	B
		3 担当する仕事をこなすのに必要な体力はあるか	C	B	C	B	C
職務担当者としての業績	仕事の達成度	1 こなした仕事の量・質は十分だったか	C	C	C	D	C
		2 計画的・効率的に仕事を遂行したか	C	B	C	D	D
		3 決められた時間・期間内に仕事を完遂したか	C	B	C	D	C
		4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか	B	B	C	C	C
	仕事の質	1 仕事は正確で信頼のおけるものだったか	C	B	C	C	C
		2 仕事の結果は質的に満足できるものだったか	C	C	C	C	C
		3 仕事の手順は規定に準じて的確だったか	B	B	C	C	C
		4 自らの着想・工夫で効率改善できたか	C	B	B	D	C
		5 結果の整理・報告は迅速かつ適切にできたか	C	B	B	C	C
	業務改善	1 業務の改善についてのアイデアを上申したか	C	C	D	D	D
		2 業務の改善についての提案を提出し実施したか	C	C	D	D	D
		3 アイデア・提案は効果的であったか	C	C	D	D	D
	安全への貢献	1 安全作業の遵守を徹底したか	C	B	C	C	C
		2 職場の安全活動を盛り上げ、他のメンバーに適切に指導したか	B	B	C	C	C
		3 設備・工具・治具・部品等の整理・整頓を徹底したか	C	B	C	B	C
		4 潜在危険の予知・不安全箇所の発見に努め、報告、改善したか	C	B	C	D	C
合計点数			12	33	6	-10	-4
上記点数の2倍			24	66	12	-20	-8

6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
C	C	C	C	C	C	B	C	C	B	C	C	C	B	B	B	B	B	B	C	C	C
C	C	D	C	C	D	B	C	C	C	C	D	C	B	C	C	B	C	B	B	C	C
C	B	C	C	C	C	B	C	C	C	C	C	C	C	B	B	B	B	C	B	C	C
B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	B	C	C	B	B	B	C	C
C	C	C	C	C	C	C	C	C	B	C	C	C	B	C	C	B	C	B	B	C	C
B	C	C	C	C	D	B	B	C	B	B	D	B	B	C	C	B	B	C	C	C	B
B	B	D	C	C	C	B	C	C	C	C	D	C	C	B	C	B	B	C	C	C	C
C	B	C	C	C	C	B	B	D	B	C	C	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C
C	C	D	C	C	C	C	D	D	C	C	C	C	C	C	C	B	C	B	C	C	C
C	C	C	D	C	C	B	C	C	C	C	D	C	C	C	C	C	B	A	B	C	C
B	B	D	C	C	C	B	C	C	B	C	D	C	B	C	B	B	B	A	B	B	B
C	C	C	D	C	C	C	C	D	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	B	C	B
B	C	C	C	C	C	C	D	D	C	C	D	C	D	C	C	C	C	C	B	C	C
B	B	C	B	C	C	B	B	C	C	B	B	C	B	B	B	B	B	A	B	C	C
B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	D	C	C	C	C	B	C	C	C	B	B
B	C	C	C	C	C	C	C	C	B	C	D	C	B	C	C	B	B	B	B	B	B
C	C	C	D	B	B	B	C	C	C	C	C	B	B	C	C	C	B	B	C	C	C
B	C	D	D	C	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
B	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	D	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
B	C	D	C	B	B	B	C	C	C	C	D	B	B	C	C	C	B	B	A	B	B
C	B	C	C	C	B	C	C	C	B	C	C	C	C	C	C	C	B	B	C	B	C
B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	D	B	D	C	C	C	B	B	C	C
C	C	D	C	C	C	C	D	C	C	C	D	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	D	C	C	C	B	C	C	C	B	B	B
C	C	C	B	C	C	B	C	D	B	B	C	B	B	B	B	B	B	A	B	B	C
C	B	B	C	C	C	B	C	D	B	C	D	C	B	C	C	C	C	A	B	B	B
B	B	C	B	B	D	C	C	C	B	B	C	C	B	A	B	B	B	A	B	B	B
C	B	D	C	C	D	C	D	C	B	B	D	C	B	B	C	C	C	B	B	B	C
C	B	D	C	B	C	B	C	C	B	C	C	B	C	C	C	B	B	B	C	B	C
C	C	D	C	C	C	C	C	D	B	C	D	B	C	B	B	B	B	B	B	B	C
B	C	D	C	C	C	B	C	D	C	C	C	C	B	C	C	B	B	B	C	B	C
C	B	C	C	C	C	B	D	C	C	C	C	C	B	B	B	C	B	A	B	B	C
C	B	C	C	C	C	B	D	C	C	C	C	D	C	C	C	C	C	A	B	B	C
C	B	C	C	B	C	B	C	C	C	C	C	C	B	B	C	B	B	A	B	B	C
B	C	C	D	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	B	C	C	C	C	C
C	C	D	C	C	D	B	D	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	B	B	B	C
D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	D	C	C	C	C	B	C	C	C	C	C
C	D	D	D	C	C	D	C	C	C	C	D	D	D	C	C	B	C	C	C	C	C
C	D	D	D	C	C	D	C	C	C	C	D	C	D	C	C	B	C	C	C	C	C
C	B	C	C	B	C	B	C	C	C	C	C	C	B	B	C	B	B	A	B	B	C
C	C	D	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	B	C	C	C	C	C	C	C
D	C	C	C	C	C	B	C	C	C	C	C	C	B	B	C	C	B	A	C	C	C
C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
13	11	-16	-6	6	0	19	-5	-8	15	6	-20	9	15	16	9	26	22	37	24	18	8
26	22	-32	-12	12	0	38	-10	-16	30	12	-40	18	30	32	18	52	44	74	48	36	16

社員実態調査票における非組合員に対する会社評価の比率(20年)・本件査定票反映部分

	評価項目	評価内容	A	B	C	D	E
組織の一員としての業績	規律維持	1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか	0 (0.0%)	9 (33.3%)	18 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか	0 (0.0%)	7 (25.9%)	17 (63.0%)	3 (11.1%)	0 (0.0%)
		3 職務規律の維持・向上に努めたか	0 (0.0%)	9 (33.3%)	18 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか	0 (0.0%)	8 (29.6%)	19 (70.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
チームワーク		5 設備・備品の取扱、管理を十分行い、他のメンバーにも徹底させたか	0 (0.0%)	7 (25.9%)	20 (74.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		1 自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか	0 (0.0%)	11 (40.7%)	14 (51.9%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか	0 (0.0%)	7 (25.9%)	18 (66.7%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか	0 (0.0%)	11 (40.7%)	15 (55.6%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか	0 (0.0%)	3 (11.1%)	20 (74.1%)	4 (14.8%)	0 (0.0%)
仕事意欲		5 他の課との折衝・連絡を円滑に進め、必要な協力を行ったか	1 (3.7%)	5 (18.5%)	19 (70.4%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		1 会社・課の全体の成果を意識して積極的な業務推進したか	1 (3.7%)	13 (48.1%)	11 (40.7%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか	0 (0.0%)	6 (22.2%)	19 (70.4%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか	0 (0.0%)	2 (7.4%)	21 (77.8%)	4 (14.8%)	0 (0.0%)
		4 自己またはグループの仕事を最後まで責任をもってやり遂げたか	1 (3.7%)	18 (66.7%)	8 (29.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか	0 (0.0%)	6 (22.2%)	19 (70.4%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
知識技能		6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか	0 (0.0%)	10 (37.0%)	15 (55.6%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		1 担当する仕事を遂行する上での知識・技術に精通しているか	0 (0.0%)	8 (29.6%)	17 (63.0%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		2 担当する仕事に関連した知識・技術を幅広く有しているか	0 (0.0%)	3 (11.1%)	21 (77.8%)	3 (11.1%)	0 (0.0%)
理解力・判断力		3 問題解決の手法・技法を十分有しているか	0 (0.0%)	1 (3.7%)	22 (81.5%)	4 (14.8%)	0 (0.0%)
		1 上司の指示や意図、仕事の目的・内容を的確に理解できたか	0 (0.0%)	9 (33.3%)	17 (63.0%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか	0 (0.0%)	5 (18.5%)	20 (74.1%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		3 仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたか	0 (0.0%)	2 (7.4%)	21 (77.8%)	4 (14.8%)	0 (0.0%)
		4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか	0 (0.0%)	5 (18.5%)	20 (74.1%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
実行力		5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか	1 (3.7%)	14 (51.9%)	11 (40.7%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		1 指示された事、必要と判断された事を直ぐに行動に移したか	1 (3.7%)	12 (44.4%)	12 (44.4%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか	2 (7.4%)	15 (55.6%)	9 (33.3%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
仕事の達成度		3 担当する仕事をこなすのに必要な体力はあるか	0 (0.0%)	8 (29.6%)	14 (51.9%)	5 (18.5%)	0 (0.0%)
		1 こなし仕事・量は十分だったか	0 (0.0%)	10 (37.0%)	14 (51.9%)	3 (11.1%)	0 (0.0%)
		2 計画的・効率的に仕事を遂行したか	0 (0.0%)	10 (37.0%)	13 (48.1%)	4 (14.8%)	0 (0.0%)
仕事の質		3 決められた時間・期間内に仕事を完遂したか	0 (0.0%)	9 (33.3%)	16 (59.3%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか	1 (3.7%)	10 (37.0%)	15 (55.6%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		1 仕事は正確で信頼のおけるものだったか	1 (3.7%)	5 (18.5%)	19 (70.4%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		2 仕事の結果は質的に満足できるものだったか	1 (3.7%)	11 (40.7%)	15 (55.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
業務改善		3 仕事の手順は規定に準じて的確だったか	0 (0.0%)	4 (14.8%)	21 (77.8%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		4 自らの着想・工夫で効率改善できたか	0 (0.0%)	6 (22.2%)	18 (66.7%)	3 (11.1%)	0 (0.0%)
		5 結果の整理・報告は迅速かつ適切にできたか	0 (0.0%)	1 (3.7%)	18 (66.7%)	8 (29.6%)	0 (0.0%)
		1 業務の改善についてのアイデアを上申したか	0 (0.0%)	1 (3.7%)	16 (59.3%)	10 (37.0%)	0 (0.0%)
		2 業務の改善についての提案を提出し実施したか	0 (0.0%)	1 (3.7%)	17 (63.0%)	9 (33.3%)	0 (0.0%)
安全への貢献		3 アイデア・提案は効果的であったか	1 (3.7%)	10 (37.0%)	16 (59.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		1 安全作業の遵守を徹底したか	0 (0.0%)	3 (11.1%)	23 (85.2%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		2 職場の安全活動を盛り上げ、他のメンバーに適切に指導したか	1 (3.7%)	6 (22.2%)	19 (70.4%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		3 設備・工具・治具・部品の整理・整備を徹底したか	0 (0.0%)	1 (3.7%)	25 (92.6%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
職務担当者としての業績		4 潜在危険の予知・不安全箇所の発見に努め、報告、改善したか	0 (0.0%)	1 (3.7%)	25 (92.6%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)

社員実態調査票における非組合員に対する会社評価(22年)・本件査定票反映部分

	評価項目	評価内容	1	2	3	4	5	
組織の一員としての業績	規律維持	1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか	C	B	C	C	C	
		2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか	B	B	C	C	C	
		3 職務規律の維持・向上に努めたか	B	B	C	C	C	
		4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか	B	B	C	C	C	
		5 設備・備品の取扱、管理を十分行い、他のメンバーにも徹底させたか	B	C	B	C	C	
	チームワーク	1 自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか	C	B	B	D	C	
		2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか	B	B	B	D	C	
		3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか	B	B	B	C	C	
		4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか	B	B	C	C	C	
	仕事意欲	5 他の課との折衝・連絡を円滑に進め、必要な協力を行ったか	C	B	C	C	B	
		1 会社・課の全体の成果を意識して積極的に業務推進したか	B	B	B	D	C	
		2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか	C	B	C	D	C	
		3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか	C	B	C	C	B	
		4 自己またはグループの仕事を最後まで責任もってやり遂げたか	B	B	B	C	C	
		5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか	B	C	C	D	B	
担当者としての力量	知識技能	6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか	B	B	C	D	C	
		1 担当する仕事を遂行する上での知識・技術に精通しているか	C	C	C	D	C	
		2 担当する仕事に関連した知識・技術を幅広く有しているか	B	B	C	D	C	
	理解力・判断力	3 問題解決の手法・技法を十分有しているか	C	C	C	C	C	
		1 上司の指示や意図、仕事の目的・内容を的確に理解できたか	C	B	B	C	C	
		2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか	C	B	B	D	C	
		3 仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたか	B	B	C	C	C	
		4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか	C	B	C	C	C	
	実行力	5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか	C	B	C	D	C	
		1 指示された事、必要と判断された事を直ぐに行動に移したか	C	B	B	D	C	
		2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか	B	B	C	C	C	
	職務担当者としての業績	仕事の達成度	3 担当する仕事をこなすのに必要な体力はあるか	B	B	C	B	C
			1 こなした仕事の量・質は十分だったか	B	B	B	D	B
			2 計画的・効率的に仕事を遂行したか	C	B	B	D	C
			3 決められた時間・期間内に仕事を完遂したか	B	B	C	D	D
仕事の質		4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか	C	B	C	C	B	
		1 仕事は正確で信頼のおけるものだったか	C	B	C	C	B	
		2 仕事の結果は質的に満足できるものだったか	C	C	C	C	C	
		3 仕事の手順は規定に準じて的確だったか	B	B	C	C	C	
		4 自らの着想・工夫で効率改善できたか	C	B	B	D	C	
業務改善		5 結果の整理・報告は迅速かつ適切にできたか	C	B	C	C	C	
		1 業務の改善についてのアイデアを上申したか	C	C	D	D	C	
		2 業務の改善についての提案を提出し実施したか	C	C	D	D	C	
安全への貢献		3 アイデア・提案は効果的であったか	C	C	D	D	C	
		1 安全作業の遵守を徹底したか	B	B	C	C	C	
		2 職場の安全活動を盛り上げ、他のメンバーに適切に指導したか	C	B	C	C	C	
	3 設備・工具・治具・部品等の整理・整頓を徹底したか	C	B	C	D	C		
4 潜在危険の予知・不安全箇所の発見に努め、報告、改善したか			B	B	C	B	C	
合計点数			20	35	9	-17	5	
上記点数の2倍			40	70	18	-34	10	

別紙16－2

社員実態調査票における非組合員に対する会社評価(22年)・本件査定票反映部分

評価項目		評価内容	6	7	8	9	10
組織の一員としての業績	規律維持	1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか	C	C	C	C	C
		2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか	C	C	C	C	C
		3 職務規律の維持・向上に努めたか	C	B	C	C	C
		4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか	C	C	C	C	C
		5 設備・備品の取扱、管理を十分行い、他のメンバーにも徹底させたか	D	C	C	C	C
	チームワーク	1 自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか	B	C	C	B	C
		2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか	B	C	B	C	C
		3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか	B	C	C	C	B
		4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか	C	C	C	C	C
		5 他の課との折衝・連絡を円滑に進め、必要な協力を行ったか	C	C	C	C	C
	仕事意欲	1 会社・課の全体の成果を意識して積極的に業務推進したか	B	C	C	C	B
		2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか	C	C	C	C	C
		3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか	C	C	C	C	C
		4 自己またはグループの仕事を最後まで責任をもってやり遂げたか	C	D	C	B	C
		5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか	B	D	C	C	C
		6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか	B	C	B	C	C
担当者としての力量	知識技能	1 担当する仕事を遂行する上での知識・技術に精通しているか	C	C	C	D	C
		2 担当する仕事に関連した知識・技術を幅広く有しているか	C	D	C	D	C
		3 問題解決の手法・技法を十分有しているか	C	D	B	D	C
	理解力・判断力	1 上司の指示や意図、仕事の目的・内容を的確に理解できたか	B	C	C	C	B
		2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか	C	C	C	C	C
		3 仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたか	B	D	C	C	C
		4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか	C	D	B	C	C
		5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか	B	D	C	C	C
	実行力	1 指示された事、必要と判断された事を直ぐに行動に移したか	C	D	C	C	B
		2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか	C	D	C	C	C
		3 担当する仕事をこなすのに必要な体力はあるか	B	B	C	C	B
職務担当者としての業績	仕事の達成度	1 こなした仕事の量・質は十分だったか	D	D	C	C	C
		2 計画的・効率的に仕事を遂行したか	D	D	C	C	B
		3 決められた時間・期間内に仕事を完遂したか	D	D	D	C	B
		4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか	B	C	C	C	C
	仕事の質	1 仕事は正確で信頼のおけるものだったか	C	C	B	C	B
		2 仕事の結果は質的に満足できるものだったか	C	C	C	C	C
		3 仕事の手順は規定に準じて的確だったか	C	C	C	C	B
		4 自らの着想・工夫で効率改善できたか	B	C	C	C	C
		5 結果の整理・報告は迅速かつ適切にできたか	C	D	C	C	C
	業務改善	1 業務の改善についてのアイデアを上申したか	D	D	D	D	C
		2 業務の改善についての提案を提出し実施したか	D	D	D	D	C
		3 アイデア・提案は効果的であったか	D	D	D	D	C
	安全への貢献	1 安全作業の遵守を徹底したか	C	C	C	C	C
		2 職場の安全活動を盛り上げ、他のメンバーに適切に指導したか	D	C	C	C	C
		3 設備・工具・治具・部品等の整理・整頓を徹底したか	D	D	C	C	C
		4 潜在危険の予知・不安全箇所の発見に努め、報告、改善したか	C	C	C	C	C
合計点数			3	-15	1	-4	9
上記点数の2倍			6	-30	2	-8	18

[illegible]

社員実態調査票における非組合員に対する会社評価の比率(22年)・本件査定票反映部分

	評価項目	評価内容	A	B	C	D	E
組織の一員としての業績	規律維持	1 会社の方針・施策を十分理解し、達成に努めたか	0 (0.0%)	8 (29.6%)	18 (66.7%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		2 業務指示・命令を率先して守り、他のメンバーにも徹底させたか	0 (0.0%)	8 (29.6%)	19 (70.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		3 職務規律の維持・向上に努めたか	0 (0.0%)	8 (29.6%)	19 (70.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		4 公私の区別をつけ、他のメンバーにも徹底させたか	0 (0.0%)	3 (11.1%)	24 (88.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		5 設備・備品の取扱、管理を十分行い、他のメンバーにも徹底させたか	0 (0.0%)	10 (37.0%)	16 (59.3%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
チームワーク		1 自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか	0 (0.0%)	15 (55.6%)	10 (37.0%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		2 他のメンバーに適切な指導・援助を行ったか	0 (0.0%)	9 (33.3%)	17 (63.0%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		3 「会社や課としての業績」を念頭に置き、業績向上に努めたか	0 (0.0%)	12 (44.4%)	14 (51.9%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		4 会社や課の問題意識を高め解決に努力したか	0 (0.0%)	3 (11.1%)	23 (85.2%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		5 他の課との折衝・連絡を円滑に進め、必要な協力を行ったか	0 (0.0%)	7 (25.9%)	19 (70.4%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
仕事意欲		1 会社・課の全体の成果を意識して積極的に業務推進したか	0 (0.0%)	12 (44.4%)	13 (48.1%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		2 自己の目標を設定して、新しい知識・技術の習得に努力したか	0 (0.0%)	7 (25.9%)	19 (70.4%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		3 技術の変化や多様化に率先して挑戦したか	0 (0.0%)	2 (7.4%)	24 (88.9%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		4 自己またはグループの仕事で最後まで責任をもってやり遂げたか	0 (0.0%)	16 (59.3%)	10 (37.0%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		5 問題点・疑問点を徹底的に追求し、解決に努めたか	0 (0.0%)	5 (18.5%)	20 (74.1%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		6 絶えず問題意識を持って仕事に取り組んだか	0 (0.0%)	9 (33.3%)	15 (55.6%)	3 (11.1%)	0 (0.0%)
担当 者としての力量	知識技能	1 担当する仕事を遂行する上での知識・技術に精通しているか	0 (0.0%)	7 (25.9%)	17 (63.0%)	3 (11.1%)	0 (0.0%)
		2 担当する仕事に関連した知識・技術を幅広く有しているか	0 (0.0%)	6 (22.2%)	17 (63.0%)	4 (14.8%)	0 (0.0%)
		3 問題解決の手法・技法を十分有しているか	0 (0.0%)	2 (7.4%)	21 (77.8%)	4 (14.8%)	0 (0.0%)
		1 上司の指示や意図、仕事の目的・内容を的確に理解できたか	0 (0.0%)	11 (40.7%)	16 (59.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		2 理解した事を自らの仕事の効率的な進め方に発展させたか	0 (0.0%)	6 (22.2%)	19 (70.4%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
職務担当 者としての業績	実行力	3 仕事を進める過程で生じた異常や突発事項に適切な判断をしたか	0 (0.0%)	7 (25.9%)	18 (66.7%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		4 問題点を敏感に感知し幅広く処置できたか	0 (0.0%)	5 (18.5%)	20 (74.1%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		5 新しい仕事、新しい知識に対し、対応・吸収できたか	0 (0.0%)	4 (14.8%)	20 (74.1%)	3 (11.1%)	0 (0.0%)
		1 指示された事、必要と判断された事を直ぐに行動に移したか	0 (0.0%)	13 (48.1%)	12 (44.4%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		2 困難な状況や障害に対し、粘り強く完遂できたか	0 (0.0%)	9 (33.3%)	17 (63.0%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
職 務 担 当 者 としての業績	仕事の達成度	3 担当する仕事をこなすのに必要な体力はあるか	0 (0.0%)	13 (48.1%)	10 (37.0%)	4 (14.8%)	0 (0.0%)
		1 こなし仕事・量は十分だったか	0 (0.0%)	8 (29.6%)	16 (59.3%)	3 (11.1%)	0 (0.0%)
		2 計画的・効率的に仕事を遂行したか	0 (0.0%)	9 (33.3%)	14 (51.9%)	4 (14.8%)	0 (0.0%)
		3 決められた時間・期間内に仕事を完遂したか	0 (0.0%)	9 (33.3%)	12 (44.4%)	6 (22.2%)	0 (0.0%)
		4 多岐にわたる仕事を円滑に処理したか	0 (0.0%)	7 (25.9%)	19 (70.4%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
安全への貢献	仕事の質	1 仕事は正確で信頼のおけるものだったか	0 (0.0%)	10 (37.0%)	16 (59.3%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
		2 仕事の結果は質的に満足できるものだったか	0 (0.0%)	5 (18.5%)	22 (81.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		3 仕事の手順は規定に準じて的確だったか	0 (0.0%)	8 (29.6%)	19 (70.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		4 自らの着想・工夫で効率改善できたか	0 (0.0%)	5 (18.5%)	20 (74.1%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
		5 結果の整理・報告は迅速かつ適切にできたか	0 (0.0%)	3 (11.1%)	22 (81.5%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)
安全への貢献	業務改善	1 業務の改善についてはアイデアを上申したか	0 (0.0%)	2 (7.4%)	19 (70.4%)	6 (22.2%)	0 (0.0%)
		2 業務の改善についての提案を提出し実施したか	0 (0.0%)	3 (11.1%)	16 (59.3%)	8 (29.6%)	0 (0.0%)
		3 アイデア・提案は効果的であったか	0 (0.0%)	1 (3.7%)	18 (66.7%)	8 (29.6%)	0 (0.0%)
		1 安全作業の遵守を徹底したか	0 (0.0%)	10 (37.0%)	17 (63.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		2 職場の安全活動を盛り上げ、他のメンバーに適切に指導したか	0 (0.0%)	3 (11.1%)	23 (85.2%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
安全への貢献		3 設備・工具・治具・部品等の整理・整頓を徹底したか	0 (0.0%)	7 (25.9%)	17 (63.0%)	3 (11.1%)	0 (0.0%)
		4 潜在危険の予知・不安全箇所の発見に努め、報告、改善したか	0 (0.0%)	4 (14.8%)	22 (81.5%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)