

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合浦賀分会

同 X₁、X₂、X₃、X₄、X₅、X₆、X₇、X₈、X₉、X₁₀、X₁₁、X₁₂、
X₁₃、X₁₄、X₁₅、X₁₆、X₁₇、X₁₈、X₁₉、X₂₀、X₂₁、X₂₂、X₂₃、X₂₄、
X₂₅、X₂₆、X₂₇、X₂₈

被申立人 住友重機械工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X₁ほか27名に対し、それぞれ下記の年月日に遡って下記の職階に昇格させたものとして取扱うとともに、申立人らに対して下記のとおり昇格していたならば支給すべきであった賃金（賞与、退職金等を含む）と現実に支給した賃金との差額相当額にそれぞれ年5分相当額を加算して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員の過去の昇格について組合員以外の昇格状況に比し職級格差の存否を再検討し、その結果格差があれば是正しなければならない。
- 3 被申立人は、下記文書を縦1メートル以上、横2メートル以上の白色木板に明瞭に墨書きし、被申立人の本社、浦賀造船所、川間製造所、追浜造船所各正面入口の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

当社が、貴組合の存在を嫌悪し、昭和46年12月以降今日に至るまで貴組合の組合員の昇格を遅らせるという差別を行い、賃金、賞与、退職金の支払いについて不利益な取扱いを行ったことは、今般神奈川県地方労働委員会から労働組合法第7条1号および3号に該当する不当行為である旨認定されました。

よってここに深く陳謝するとともに、今後かかる不当労働行為をしないことを誓います。

昭和 年 月 日

住友重機械工業株式会社

代表取阪役 B₁

全日本造船機械労働組合浦賀分会

執行委員長 A₁ 殿

申立人 番号	氏 名	昇格すべき年月日	是正職級
(1)	X ₁	昭和47年 1月 4日付	5職階
(2)	X ₂	" 4 6 " 1 2 " 2 5 " "	5 "
(3)	X ₃	" 4 7 " 1 " 4 " "	5 "
(4)	X ₄	" 4 6 " 1 2 " 2 5 " "	4 "
		" 4 9 " 4 " 1 " "	5 "
(5)	X ₅	" 4 6 " 1 2 " 2 5 " "	4 "
		" 4 9 " 4 " 1 " "	5 "
(6)	X ₆	" 4 6 " 1 2 " 2 5 " "	4 "
		" 4 9 " 4 " 1 " "	5 "
(7)	X ₇	" 4 7 " 1 " 4 " "	4 "
		" 4 9 " 4 " 1 " "	5 "
(8)	X ₈	" 4 6 " 1 2 " 2 5 " "	4 "
		" 4 9 " 4 " 1 " "	5 "
(9)	X ₉	" 4 6 " 1 2 " 2 5 " "	4 "
		" 4 8 " 2 " 1 " "	5 "
(10)	X ₁₀	" 4 6 " 1 2 " 2 5 " "	4 "
		" 4 8 " 2 " 1 " "	5 "
(11)	X ₁₁	昭和46年 12月 25日付	4職階
		" 4 9 " 4 " 1 " "	5 "
(12)	X ₁₂	" 4 7 " 1 " 4 " "	4 "
		" 4 9 " 4 " 1 " "	5 "
(13)	X ₁₃	" 4 7 " 1 " 4 " "	4 "
(14)	X ₁₄	" 4 7 " 1 " 4 " "	4 "
(15)	X ₁₅	" 4 6 " 1 2 " 2 5 " "	4 "
(16)	X ₁₆	" 4 7 " 1 " 4 " "	4 "

申立人 番号	氏 名	昇格すべき年月日	是正職級
(17)	X ₁₇	" 4 7 " 1 " 4 " " 4 "	
(18)	X ₁₈	" 4 7 " 1 " 4 " " 4 "	
(19)	X ₁₉	" 4 7 " 1 " 4 " " 4 "	
(20)	X ₂₀	" 4 7 " 1 " 4 " " 4 "	
(21)	X ₂₁	" 4 7 " 1 " 4 " " 4 "	
(22)	X ₂₂	" 4 7 " 1 " 4 " " 4 "	
(23)	X ₂₃	" 4 7 " 1 " 4 " " 4 "	
(24)	X ₂₄	" 4 7 " 1 " 4 " " 4 "	
(25)	X ₂₅	" 4 7 " 1 " 4 " " 4 "	
(26)	X ₂₆	" 4 7 " 1 " 4 " " 4 "	
(27)	X ₂₇	" 4 7 " 1 " 4 " " 4 "	
(28)	X ₂₈	" 4 8 " 2 " 1 " " 4 "	

理由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人住友重機械工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都）に本社を置き、製鉄機械をはじめ各種機械の製造ならびに船舶の製造を業とし、その従業員は約13,000名である。会社は、昭和44年6月30日住友機械工業株式会社（以下「住友機械」という。）と浦賀重工業株式会社（以下「浦賀重工」という。）とが合併して設立されたものである。
- (2) 申立人全日本造船機械労働組合浦賀分会（以下「分会」という。）は、全日本造船機械労働組合（以下「全造船」という。）の分会があつて、被申立人会社の事業部門のうち、浦賀造船所、川間製造所、追浜造船所および本社に勤務する従業員によって組織されている労働組合であつて、その組合員数は後記の組合分裂の直前には約4,100名で

あったが、本件申立時には約270名である。

なお、被申立人会社には、浦賀分会のほかに、総評全国金属労働組合住友重機支部（以下「住友支部」という。）と全日本造船機械労働組合玉島分会（以下「玉島分会」という。）があり、また昭和46年9月5日に住友重機械工業労働組合（以下「住重労組」という。）が浦賀分会から分裂して結成され、同年9月18日には住友重機玉島労働組合（以下「玉島労組」という。）が玉島分会から分裂して結成されている。

(3) 申立人X₁ほか27名は浦賀分会所属の組合員である。

2 会社の発足から組合分裂に至る間の事情

(1) 昭和44年6月30日住友機械と浦賀重工が合併して被申立人会社が発足したが、労働組合は從来からあった住重支部、玉島分会、申立人分会の三組合がそのまま併存した。

(2) 会社は、その発足後間もなくの昭和44年9月から昭和46年8月にかけて、一部従業員を選んで産業人教育協会や極東事情研究会の主催する研修会に参加させたり、係長・職長など監督者を対象とする研修会（各回約30人宛、約70回）を行ったりした。この外部研修への派遣と監督者研修は、東京都労委によって申立人分会の組織、運営に対する支配介入行為であると認定された。（都労委、昭和46年不第53号事件、昭和50年10月21日決定）。

(3) 昭和45年の春闘は会社の提案した等級給の導入をめぐって労使が対立し、その終結が遅れたが、その間に係長など下級職制のグループの分会執行部に対する批判活動が始まった。会社は同年8月1日に、班長と係長の間に職長を置く職長制度を実施したが、9月11日職長会が結成され、職長会は分会執行部に対する批判活動を展開した。

昭和46年2月16日には、「民主化グループ」ほかの各グループが結集して「浦賀民主化総連合」（以下「民連」という。）を結成し、同年4月21日には民連の結成大会が開催された。

上記に関連して、会社が、監督者研修に際して同期生グループの結成を勧奨したこと、職長会と民連の結成に際して結成場所の設営に便宜を与えたこと、申立人分会の組織、活動について批判・中傷するようなビラを配布したことなどについては、東京

都労委によって不当労働行為と認定された（都労委昭和46年不53号事件、同年不61号事件、昭和50年10月21日決定）。

(4) 会社は昭和46年4月1日の定期昇給において申立人分会に所属する18名の考課査定を民連系の代議員に比べて不适当に低く評価し、これについて東京都労委は不当労働行為であると認定し、再査定を命じた（都労委昭和46年不53号事件、昭和50年10月21日決定）。

(5) 昭和46年7月6日分会は民連の組織破壊活動について全造船本部に対策要請を行い、全造船本部は7月20日浦賀民連の解散を含む指示を発した。これに対して民連は全造船本部の指示の撤回を求める署名運動を展開し、会社はこれを援助した。会社のこの民連活動の援助行為は東京都労委によって不当労働行為であると認定された（都労委昭和46年不61号事件、昭和50年10月21日決定）。なお、全造船本部は8月18日、民連活動家57名に権利停止1年、同13名に譴責の統制処分を行った。

(6) 昭和46年9月5日、住重労組の結成宣言が行われた。

住重労組の結成に伴い、会社が申立人分会員に対して行った分会脱退を勧奨するなどの行為は、東京都労委によって不当労働行為と認定された（都労委昭和46年不80号事件、昭和47年9月19日決定）。

(7) 分会に所属する組合員数は、分会分裂の直前には約4,100名であったが、分裂直後の昭和46年11月の定期大会時には、約400名となった。なお本件申立時の昭和50年3月のそれは約270名である。

3 職階制度の導入

(1) 職階制導入の経過

会社は合併直後の昭和44年7月22日「新会社における人事管理制度の基本として、旧住機の職階制に統一する」との方針を分会に提示した。ちなみに浦賀重工では昭和22年からは工員身分制が、昭和40年から定昇等級制が実施されていた。職階制の導入をめぐって45年6月から46年1月までに8回の専門委員会で労使の意見が交換されたが、最終的な合意に達せず、その後団体交渉に移され数回交渉が持たれたが難行した。そ

ここで会社は46年4月7日「移行措置」を分会に提案し、交渉が続けられた。

同年9月5日の分会分裂後は、同年11月17日会社と、住重労組の間に「早急に職階制に移行する」旨の確認がなされ、分会は同意しないまま、同年12月26日職階制が導入された。

会社と分会の最終的な対立点は、分会が滞留年数を設けよというのに対して、会社はそれは認められないし、また会社が苦情処理制度を設けるというのに対して、分会は団体交渉によるべきであるとするの2点である。

(2) 職階制の内容

会社の実施した職階制の大要は次のとくである。

① 職掌、職種、職級

従業員の職務を、まず職務内容の本質的相違によって4職掌に分け、ついで各職掌をそれぞれ多数の職種に分け、さらに各職種毎に1級から6級までの職級に区分される。その大要は下表のとおりである。

職掌	職種	職級
1. 事務職掌	A 01～26（文書事務、庶務事務など）	各職種毎に 1 ⁺ ～6職級
2. 技術職掌	B 01～11（設計技術、工作技術など）	
3. 現業職掌	C 01～63（製型、電気機器など）	
4. 特別職掌	D 01～20（タイピスト、船員など）	

② 職務明細書

職務格付の指針であって、職務の内容と職務の重要度および困難度を職務評価項目毎に記述したものであって、下表のような形式で、各職種毎に示される。（6級職について各職種共通で、職掌毎に示される）。

電 気 装 置 職

職級	職務概要		
	職務記述		
5	1. 複雑な電気装置作業の計画段取又はその指示 2. 複雑な電気装置作業又はその指示 3. 電気装置作業に関する指導訓練		
4	1. 電気装置作業の割当段取又は指示 2. 電気装置作業又は指示 3. 電気装置作業に関する指導訓練		
3	1. 電気装置作業の段取準備 2. 電気装置作業		
2	1. 電気装置作業		
1	1. 電気装置作業補助		
5	1. 複雑な電気装置作業の計画段取又はその指示 (1) 船舶の電気装置方法を検討して複雑な電気装置作業の計画段取又はその指示を行う (2) 船舶の電気機器の修理方法を検討して複雑な電気機器修理作業の計画段取又はその指示を行う 2. 複雑な電気装置作業又はその指示 (1) 複雑な船舶電気装置作業又はその指示を行う (2) 複雑な船舶電気機器修理作業又はその指示を行う (3) 電気装置作業後のできばえの検討を行う 3. 電気装置作業に関する指導訓練 複雑な電気装置に関する下級職の指導訓練を行う		
4	1. 電気装置作業の割当段取又は指示 (1) 各人の技術に応じ作業の割当を行う (2) 材料と図面を点検し船舶電気装置作業の段取又は指示を行う (3) 材料等を点検し船舶電気機器修理作業の段取又は指示を行う 2. 電気装置作業又は指示 (1) 可成り複雑な船舶電気装置作業又はその指示を行う (2) 可成り複雑な船舶電気機器修理作業又はその指示を行う (3) 電気装置作業後のできばえの点検を行う		

	<p>3. 電気儀装作業に関する指導訓練 電気儀装作業に関して下級職の指導訓練を行う</p>
3	<p>1. 電気儀装作業の段取準備 (1) 船舶電気儀装作業の段取準備を行う (2) 船舶電気器修理作業の段取準備を行う</p> <p>2. 電気儀装作業 (1) 船舶電気儀装作業を行う (2) 船舶電気機器修理作業を行う</p>
2	<p>1. 電気儀装作業 (1) 船舶電気儀装作業の準備及び作業を行う (2) 船舶電気器修理作業の準備及び作業を行う</p>
1	<p>1. 電気儀装作業補助 (1) 平易な船舶電気儀装作業を行う (2) 平易な船舶電気機器修理作業を行う (3) その他電気儀装作業の補助を行う</p>
	<p style="text-align: center;">責 任 度</p>
5	<p>1. 品 質 複雑な電気儀装作業及び段取又はその指示の適否は製品の品質を左右するので適切な作業又は指示を行い不良の防止に努めなければならない</p> <p>2. 保守安全 器具工具の保守保全及び資材節約の適否は作業能率又は生産原価に影響するところが大きいので適切な保守保全及び節約又はその指示を行わなければならない</p> <p>3. 進 度 電気儀装作業の遅速又はその計画段取の適否は作業進度を左右するので他との協調をはかり進度予定の完遂を期さなければならない</p> <p>4. 安 全 安全作業の徹底をはかり災害事故の防止に努めなければならない</p> <p>5. 指導訓練 下級職に対する指導訓練の適否はその技能習得の遅速能率の向上に影響するところが大きいので適切な指導訓練を行わなければならない</p>
	<p>1. 品 質 電気儀装作業の段取又は指示の適否は製品の品質を左右するので適切な作業又はその指示を行い不良の防止に努めなければならない</p> <p>2. 保守保全 器具工具の保守保全及び資材節約の適否は作業能率又は生産原価に影響するところが大きいので適切な保守保全及び節約又はその指示を行わなければならない</p>

4	3. 進度 電気機器装作業の遅速又はその割当段取の適否は作業進度を左右するので他との協調をはかり進度予定の完遂を期さなければならない
	4. 安全 安全作業の徹底をはかり災害事故の防止に努めなければならない
	5. 指導訓練 下級職に対する指導訓練の適否はその技能習得の遅速能率の向上に影響するところが大きいので適切な指導訓練を行わなければならない
	1. 品質 電気機器装作業の適否は製品の品質を左右するので的確な作業を行い不良の防止に努めなければならない
	2. 保守保全 器具工具の保守保全及び資材節約の適否は作業能率又は生産原価に影響するので適切な保守保全及び節約に努めなければならない
3	3. 進度 電気機器装作業の遅速は作業進度を左右するので適切な作業を行い進度予定の完遂を期さなければならない
	4. 安全 安全作業を行い災害事故の防止に努めなければならない
	1. 品質 的確な電気機器装作業を行い不良の防止に努めなければならない
	2. 保守保全 適切な器具工具の取扱及び資材節約に努めなければならない
2	3. 進度 適切な電気機器装作業を行い進度予定を遅らせないようにしなければならない
	4. 安全 安全作業を行い災害事故を起さぬように努めなければならない
	1
	職務知識
5	1. 当社事情 複雑な電気機器装作業及び計画段取又はその指示に必要な当社技術製作機種の推移に関する概要の実務知識
	2. 読図 複雑な電気機器装作業又は計画段取又はその指示に必要な図面の解読に関する実務知識
	3. 構造機能 複雑な電気機器装作業及び計画段取又はその指示に必要な電装機種の構造機能に関する実務知識
	4. 関連作業 複雑な電気機器装作業及び計画段取又はその指示に必要な関係現場作業に関する実務知識
	5. 見積 複雑な電気機器装作業及び計画段取又はその指示に必要な電気機器工数及び材料の見積に関する実務知識

	<p>6. 作業要領 複雑な電気機器製作業及び計画段取又はその指示に必要な作業順序及び要領に関する実務知識</p> <p>7. 教育訓練 複雑な電気機器製作業の指導訓練に必要な教育訓練の要領に関する実務知識</p>
4	<p>1. 読 図 電気機器製作業及び割当段取又はその指示に必要な図面の解読に関する実務知識</p> <p>2. 構造機能 電気機器製作業及び割当段取又はその指示に必要な電装機種の構造機種の構造機能に関する実務知識</p> <p>3. 材 料 電気機器製作業及び割当段取又はその指示に必要な材料に関する実務知識</p> <p>4. 関連作業 電気機器製作業及び割当段取又はその指示に必要な関係現場作業に関する実務知識</p> <p>5. 関係法令 電気機器製作業又はその指示に必要な労働安全衛生規則等諸法令中安全その他関係条項に関する実務知識</p> <p>6. 見 積 電気機器製作業及び割当段取又はその指示に必要な電気機器装工数及び材料の見積に関する概要の実務知識</p> <p>7. 作業要領 電気機器製作業及び割当段取又はその指示に必要な作業順序及び要領に関する実務知識</p> <p>8. 教育訓練 電気機器製作業の指導訓練に必要な教育訓練の要領に関する実務知識</p>
3	<p>1. 読 図 担当の電気機器製作業に必要な普通図面の解読に関する実務知識</p> <p>2. 材 料 担当の電気機器製作業に必要な材料の材質、使途に関する実務知識</p> <p>3. 関連作業 担当の電気機器製作業に必要な関係現場作業に関する実務知識</p> <p>4. 機 素 担当の電気機器製作業に必要な部分品の名称、使途等に関する実務知識</p> <p>5. 関係法令 電気機器製作業又はその指示に必要な労働安全衛生規則等諸法令中安全その他関係条項に関する概要の実務知識</p> <p>6. 作業要領 担当の電気機器製作業に必要な作業順序及び要領に関する実務知識</p>
2	<p>1. 読 図 担当の電気機器製作業に必要な簡単な図面の解読に関する実務知識</p> <p>2. 材 料 担当の電気機器製作業に必要な材料の材質、使途に関する概要の実務知識</p> <p>3. 工 具 担当の電気機器製作業に必要な器具工具の適切な使途に関する実務知識</p>

1	応用能力
5	<ol style="list-style-type: none"> 1. 応用力 一般的な監督指示に基いて複雑な電気機器作業又はその計画段取りが適切にできる程度 2. まとめる力 一般的な監督指示に基いて複雑な電気機器作業を手順よくまとめることができる程度 3. 判断力 一般的な監督指示に基いて複雑な電気機器作業の遂行に伴う諸種の事態を判断しそれに即応する適切な処置ができる程度 4. 改善力 一般的な監督指示に基いて複雑な電気機器作業の計画段取り及び手順等の適切な改善ができる程度 5. 注意力 一般的な監督指示に基いて複雑な電気機器作業の遂行にあたり不良誤作又は災害事故の発生を未然に防止することができる程度 6. 指導力 一般的な監督指示に基いて下級職の作業能力を充分に発揮させるため適切な指導訓練ができる程度
4	<ol style="list-style-type: none"> 1. 応用力 監督指示のもとに殆ど指導を受けないで電気機器作業又はその段取りが適切にできる程度 2. まとめる力 一般的な監督指示に基いて電気機器作業を手順よくまとめることができる程度 3. 判断力 監督指示のもとに殆ど指導を受けないで電気機器作業の遂行に伴う諸種の事態を判断しそれに即応する適切な処置ができる程度 4. 改善力 監督指示のもとに殆ど指導を受けないで電気機器作業の段取り及び手順等の適切な改善ができる程度 5. 注意力 監督指示のもとに殆ど指導を受けないで作業の遂行に当たり不良誤作又は災害事故の発生を未然に防止することができる程度 6. 指導力 監督指示のもとに殆ど指導を受けないで下級職の作業能力を充分に発揮させるため適切な指導訓練ができる程度
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. まとめる力 具体的な監督指示のもとに殆ど指導を受けないで電気機器作業のまとめができる程度 2. 順応力 具体的な監督指示のもとに殆ど指導を受けないで電気機器作業の変化に順応して作業の遂行ができる程度 3. 注意力 具体的な監督指示のもとに殆ど指導を受けないで電気機器作業の遂行に当たり不良誤作又は災害事故の発生を防止するこ

	とができる程度
2	1. 理解力 細部に亘る監督指示を受けて定型的な電気機器製作業の順序要領を理解して正確な作業の遂行ができる程度 2. 順応力 細部に亘る監督指示を受けて定型的な電気機器製作業につき作業の変化に順応してその遂行ができる程度 3. 注意力 細部に亘る監督指示を受けて不良操作又は災害事故を起さぬよう電気機器製作業の遂行ができる程度
1	

③ 昇 格

従業員の職階の昇降格は原則として年1回行われ、その結果は各課から人事課に提出され、調整される。

④ 苦情処理制度

職務格付に対する苦情を処理するために次の3委員会が設けられる。

ア、職場苦情処理委員会。各課毎。委員は組合員100名未満は2名、200名未満は3名、200名以上は4名とし、勤続7年以上の者から選出する。

イ、部苦情処理委員会。部（本社・支社）毎。委員は3～5名とし、職場委員の互選。

ウ、中央苦情処理委員会。委員は会社、組合各5名。

(3) 職階制への移行措置

浦賀重工の定昇等級制から会社の職階制へ移行するために、次の措置が定められた。

① 職階については、原則として次の対応関係により移行する

旧浦賀等級制	7	6	5	4	3	2	1
旧住機職階制	6	5	4	3	2		1

② 調整措置

(イ) 旧浦賀の定期採用者のうち、旧住機定期採用者の昇格軌跡を基準として、特

に昇格の必要がある者については、調整の昇格を行う

これに関連して中途採用者についても、必要な範囲で調整措置を講じる、

(ロ) 特に昇格が不適当なものを除き、原則として、勤続1年以上のものは、年齢に応じて次のとおり昇格させる。

但し用務職（雑役）・メール・調理職・寮務職のもの、並びに女子はこの限りでない。

A. 現在2等級で26歳以上の者は、3等級（新2職階）へ

B. 現在3等級で41歳以上の者は、4等級（新3職階）へ

C. 現在4等級で53歳以上の者は、5等級（新4職階）へ

4 昇格の実態

(1) 昇格の決定

① 昇格の決定は

イ、本人の実際に従事している業務が職級明細書の何級の資格要件に該当するものであるかという判断（格付）

ロ、その資格要件をどの程度に遂行しているかという判断（考課）の2つをあわせて行われる。

② 昇給・賞与の考課においては考課基準があるが、昇格の考課においては考課基準は存在しない。

昇格における考課は所属長の一身専属の判断に委せられており、他の何人の介入も許されないとされている。

実際に昇格における考課は、係長・職長・班長などの下級職制の判断を聞いて、課長が最終的に決定する。

③ 考課は上記のように職務の遂行度の判断であり、過去1ヶ年間の遂行度が対象とされるが、補助として過去3ヶ年間も対象とされる。

さらにC₁証言によれば

(イ)、過去3年間以上の昇給の成績を参考する。すなわち昇給の条件として、昇給

の考課点が平均点（6.0）以上であること、それが上昇傾向にあることの2つを考える、

(ロ)、滞留年数と年齢を考慮するが、それは順位を考えるためであって、昇格の判断材料ではない、
という。

④ 上記①の(イ)、において本人の実際に従事している業務が問題となるが、従業員に業務を与えること、すなわち業務指示を行うのは所属長である。所属長は課長であるが、実際の業務指示にあって、課が小さいときまたは職長がいないときには係長が業務指示を行い、また課が大きいときには職長が業務指示を行っている。

⑤ 申立人らの所属長は、係長・職長・班長を含めて、ほとんどすべての者が住重労組に所属するものである。

⑥ 実際の昇格の決定において、課長はラインの下級職制の上申にもとづいて最終決定を行うが、上申された者のうち特定のものを課長が不昇格と決定することは単年度にはある模様であるが、同一の者が連年上申されたとき、これを課長が不昇格と決定することは異例である。また下級職制から上申がなかった者を、課長が取り上げて昇格決定をすることはきわめて稀である。

⑦ 昇格の決定したものは人事課に報告され、担当課長、部長ならびに人事課の課長の間で調整が行われるが、実際にこの調整で不昇格とされることはきわめて稀である。

(2) 昇格軌跡と申立人らの昇格

① 会社が分会に提示した昭和46年1月20日現在（46年度昇格発令直後）の旧住友機械の入社年度別、学歴別の各職階の人員一覧表（以下「旧住機軌跡」という。）によれば、中卒定期採用者の昇格はおおよそ次のような軌跡を示している。

勤続 1～3年 (18歳)	4年～8年 (19歳) (23歳)	9年～14年 (24歳) (29歳)	15年～23年 (30歳) (38歳)	24年以上 (39歳)
1 職階	2 職階	3 職階	4 職階	5 職階

② 住重労組の昭和50年4月22日付「住重労連ニュース」によって、同様に新中・高小卒者の軌跡をとれば次のとくである。

勤続1年～4年 (19歳)	5年～9年 (20歳) (24歳)	10年～15年 (25歳) (30歳)	16年～25年 (31歳) (40歳)	26年以上 (41歳)
1職階	2職階	3職階	4職階	5職階

③ 上記①②の軌跡に対して、申立人について昭和49年4月1日現在における職階と入社後の勤続年数をみると次のとくである。

昭和49年4月1日現在 4職階の者	3名	申立人番号 1～3	勤続年数	
			23～28年	29～34年
同じく		申立人番号	勤続年数40年2名	勤続年数23年5名
			" 36 " 1名	" 22 " 2名
3職階の者	24名	1～9	" 34 " 1名	" 20 " 1名
		および	" 32 " 1名	" 19 " 2名
		11～28	" 31 " 1名	" 18 " 1名
			" 28 " 1名	" 17 " 1名
			" 27 " 1名	" 16 " 3名
			" 26 " 1名	" 15 " 1名

④ 旧住重軌跡の高卒定期採用者の昇格はおおよそ次のような軌跡を示している。

勤続1年～3年 (21歳)	4年～8年 (22歳) (26歳)	9年～14年 (27歳) (32歳)	15年以上 (33歳)
2職階	3職階	4職階	5職階

これに対応する申立人の高卒者（申立人番号10）は昭和49年4月1日現在3職階であり、入社後の勤続年数は18年である。

(3) 分会員の昇格率と会社全体の昇格率

職階毎に昇格者の数を昇格前の人数で除した職階別昇格率および昇格者合計数を全員で除した平均昇格率を、分会と会社全体について比較すれば次のとくである。

	分 会 会						会社全体
	47年1月 %	48年2月 %	49年4月 %	50年4月 %	51年4月 %	47~51年 平均 %	
1職階から2職階へ	33.3	50.0	100.0	0	0	61.1	66.1
2 " 3 "	3.7	8.8	25.7	25.0	26.2	17.9	12.4
3 " 4 "	1.0	7.0	5.9	4.3	12.8	6.2	14.9
4 " 5 "	0	0	0	1.5	0	0.3	10.4
平均昇格率	2.1	6.6	10.7	8.2	11.1	7.7	13.8

(4) 分会脱退者の昇格

昭和49年4月1日付の昇格について、昭和48年4月から49年3月までの間に分会を脱退し住重労組に移った34名の昇格状況をみると、次のとくである。

脱退時の職階	人 数	昇格者	据え置きの者	据え置きの者についての備考		
				昇格直後の者	勤続年数の短い者	その他の者
2職階の者	10名	7名	3名	0名	3名	
3職階の者	19名	11名	8名	2名	3名	
4職階の者	5名	2名	3名	0名	1名	班長など者名
合 計	34名	20名	14名	2名	7名	1名

5 申立人各人の昇格

(1) X₁ (申立人番号1)

① 申立人X₁、X₃、X₂₆の3名は電装課に所属する。電装課にはこのほか3名の分会員がおり、計6名である。電装課における分会員と住重労組員との昇格状況を比較すると、次表のごとくである。

	全体	23~26年 左のうち 49年4月 入社の者 /に5職階 の者	36年までに 左のうち 49年4月 入社の者 /に4職階以 上の者	40年に 左のうち分会 4等級 分裂から47年 の者 1月まで昇格 したもの
分会所属の者	6名	6名 0名	6名 3名	6名 1名
上記と同学歴 で43年まで に入社した住 重労組の者	35名	14名 5名	26名 26名	21名 17名

- ② 申立人X₁は昭和25年2月20日3級工員として入社、33年4月2級工員に進級し、40年4月4等級に読み替えられ、44年4月5等級に昇格、46年12月の職階制移行に際し4職階に読み替えられ、その後4職階に据え置かれていた。ただし本件申立て後、52年4月に5職階に昇格した。
- ③ B₂電装課長は昭和46年8月から50年5月まで同課長の職にあって、X₁について昭和47、48、49、50年度の昇格査定を行った。X₁の所属する係長は昭和47、48、49、50年度の昇格査定に際してX₁を5職階に昇格させるようにと申告したが、B₂課長はこれをしりぞけ不昇格と決定した。このような事例は、後出の申立人X₃の場合を除いて、他に例をみない。
- ④ B₂課長は、認定した事実2の(5)(6)記載の東京都労委によって不当労働行為と認定された民連の署名運動援助および分会員の脱退勧奨において、支配介入行為を直接実行した人物である。
- ⑤ 昭和46年10月22日、B₂課長は班長以上が全員出席する定例打合せ会の席上、X₁の退席を要求し、同日後刻理由をただしたX₁に対して分会員であるからと述べ、脱退を勧奨した。
- ⑥ 昭和23年から26年までに入社した申立人X₁と同学歴者（高小、新中卒）で電装課に在籍する者は20名であり、そのうち44年までに5等級になったものは申立人X₁、X₃を含む6名のみであり、ついで45年に5等級になったものが6名である。いま、この比較的早く5等級になった者について、その昇格状況ならびに役付状

況をみると、次表のとおりである。

⑦ X₁の昭和45年から49年に至る昇給査定考課は6.5、6.5、6.0、6.0、6.0であって、平均（6.0）以上である。

(2) X₃（申立人番号3）

① 申立人X₃は昭和25年4月養成工として入社、28年技能養成所を卒業して電気課（現在の電装課）に配属され、今日に及んでいる。同人は28年4月3級工員に格付けられ、35年4月2級工員に進級し、40年4月4等級に読み替えられ、44年4月5等級に昇格し、46年12月の職階制移行に際し4職階に読み替えられ、その後4職階に据え置かれている。

② X₃の44年4月5等級昇格までの昇格スピードは同期生中抜群である。

③ X₃と同様に44年4月に5等級になった者およびおくれて、45、46年に5等級になった者について、その後の昇格状況ならびに役付状況をみると次表のとおりである。

	入社	所属組合	42年	43年	44年	45年	46年 職階制 導入	47年	48年	49年	その後
C ₂	23年	住重労組			5等級 班長		5職階				
C ₃	23	"	5等級 班長				5職階				
C ₄	23	(49年分会 脱退)				5等級	4職階	班長		5職階	
(申立人) X ₁	25	分 会			5等級 班長		4 "			班長 解任	52年 5職階
C ₅	25	住重労組				5等級	4 "		5職階	班長	
C ₆	26	"			5等級 班長		4 "	5職階			
C ₇	26	"		5等級 班長			4 "	5職階		職長	
(申立人) X ₃	25	分 会			5等級		4 "				
A ₂	23	"				5等級	4 "				
C ₈	25	住重労組				5等級	4 "				51年 5職階
C ₉	25	"				5等級	4 "				
C ₁₀	26	"				5等級	4 "				

	入社	所属組合	44年	45年	46年	47年	48年	49年	49年現在 職階
C ₆	26年	住重労組	5等級		班長	5職階 職長			5職階
C ₁₁	23	"	"		班長	5職階 職長			"
C ₁₂		"	"			班長			"
C ₁₃	23	"	"		班長				"
C ₁₄	25	"	"	班長					"
(申立人) X ₃	25	分 会	"						4職階
C ₅	25	住重労組		5等級			5職階 班長		5職階
C ₁₅	25	"	"	5等級			5職階 班長		"
C ₄	23	(49年分会 脱退)		5等級		班長		5職階	"

④ X₃と同期の昭和25年技能養成所造機B組入社の者は30名であり、その49年現在の職階は次表のごとくである。

	計	5職階	4職階	3職階
全 体	名	名	名	名
全 体	30	19	10	1
住重労組所属者	26	19	7	0
分 会 所属者	4	0	3	1

⑤ X₃の直属係長は昭和48、49、50年度の昇格査定に際して、X₃を5職階に昇格させるよう申告したが、B₂課長がこれをしりぞけて不昇格とした。

⑥ X₃の昭和45年から49年に至る昇格査定考課は6.0、5.0、6.0、6.0、6.0である。

(3) X₂₆ (申立人番号26)

① 申立人X₂₆は昭和26年3月入社、鋳造課、倉庫課を経て、30年10月電気課（現在の電装課）に所属し、はじめ同課の電気機器工事に従事したが、36年3月鉄工班に移り、現在に至っている。同人は26年3月3級工員に格付けされ、40年4月3等級に読み替えられ、40年4月4等級に昇格、46年12月3職階に読み替えられ、その後3職階に据え置かれた。

ただし本件申立後52年4月に4職階に昇格した。

② 電装課におけるX₂₆と同年入社（26年）の者、およびそれに続く29年入社の者の昇格状況は次表のとおりである。

	入社	所属組合	40年	43年	44年	45年	46年 (船員制) 導入	47年	49年 現在	その後
(申立人) X ₂₆	26年	分会	4等級				3職階		3職階	52年4月 4職階
C ₁₆	26〃	住重労組	4〃				4〃		4〃	
C ₇	26〃	〃	4〃	5等級			4〃	5職階	5〃	
C ₆	26〃	〃	4〃		5等級		4〃	5〃	5〃	
C ₁₀	26〃	〃	4〃			5等級	4〃		4〃	
C ₁₇	29〃	〃	3〃				4〃		4〃	
C ₁₈	29〃	〃	3〃				4〃		4〃	

③ X₂₆は45年半ばごろから46年12月まで棒心をしていた。そのときX₂₆棒心の先手として配属されていたC₁₉は47年1月に4職階に昇格している。先手が棒心を追越して昇格した前例のないことはB₂課長も証言で認めているところである。

④ X₂₆の昭和45年から49年に至る昇格査定考課は5.5、6.0、6.0、6.0、6.0である。

(4) X₂ (申立人番号2)

① 申立人X₂は昭和21年7月船員として入社、34年4月船舶職員法の丙種機関長に合格、大型曳船浦賀丸、三浦丸、多賀丸の操機長を経て、43年7月三浦丸の機関長に就任したが、47年3月会社が三浦丸を売却した後は、48年11月から多賀丸の機関長待遇として現在に至っている。同人は40年4月4等級に格付けされ、44年4月5等級に昇格したが、その後4職階のまま据え置かれている。

② 同人と同ランクの大型曳船の船長、機関長クラスおよび1ランク下の小型押船の船長、機関長クラスの者の昇格状況は次表のごとくである。

		入社	40年4月	43年7月	44年4月	46年12月	47年1月	48年2月	49年4月	所属組合
大型曳 船	(申立人) X ₂	年 21	4等級 多賀丸 操機長	三浦丸 機関長	5等級 三浦丸 機関長	4職階 三浦丸 機関長	4職階		4職階 多賀丸 機関長 待遇	分会
	C ₂₀	21"	4等級		5等級 多賀丸 甲板長	5職階 多賀丸 船長	5職階		5職階 多賀丸 船長	住重 労組
	C ₂₁	22"	4等級		5等級 多賀丸 機関長	5職階 多賀丸 機関長	"		5職階 多賀丸 機関長	"
小型 曳 船	C ₂₂	22"	4等級 扇海丸 船長		5等級	4職階	4職階	5職階	5職階 千代丸 船長	"
曳 船	C ₂₃	23"	4等級		5等級	5職階	5職階		5職階 叶丸 船長	"

なお多賀丸操機長のC₂₄（25年入社）すら51年4月5職階に昇格している。

③ X₂の45年から49年に至る昇給査定考課は6.5、6.0、5.5、6.0、5.5である。

(5) X₂₂（申立人番号22）

① 申立人X₂₂は昭和22年4月船員として入社、26年から29年7月まで大型曳船三浦丸の操機長を勤め、29年8月から32年3月までは分会に専従し、32年4月職場復帰後は大型曳船浦賀丸、三浦丸、多賀丸の機関部員として現在に至っている。同人は40年4月4等級に格付けされ、46年12月3職階に読み替えられ、その後3職階に据え置かれている。

② 船員職は25名おり、その職階分布（49年現在）は次表のごとくである。

	20～22年入社者							23～40年入社者						
	5職階	4職階	3職階	5職階	4職階	3職階	計	5職階	4職階	3職階	計			
全 体	5名	14名	6名	3名	5名	3名	11名	2名	9名	3名	14名			
住重労組所属	"	"	"	"	4	"	"	"	"	"	"			
	5	12	2	3	4	1	8	2	8	2	12			
分 会 所 属	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"			
	0	2	4	0	1	2	3	0	1	1	2			

上記の中で、20～22年入社者で住重労組所属の者1名はC₂₅であり、49年分会を

脱退したものである。

同分会所属の者2名は、1名が申立人X₂₂であり、他はA₃である。23～40年入社の者は14名でうち12名が4職階以上である。

③ X₂₂の45年から49年に至る昇給査定考課は5.0、4.0、5.0、5.5、5.5である。

(6) X₉ (申立人番号9)

① 申立人X₉は、昭和18年入社鋳造課勤務、41年4月同課廃止に伴い、塗装課を経て船渠課に所属し、その後46年11月船体課に転籍し、48年1月海務課に所属し現在に至っている。同人は33年4月2級工員に昇格、40年4月3等級に読み替え、41年4月4等級に昇格したが、46年12月3職階に読み替えられたままである。

② X₉と同じく18年5月に入社した見習工は8名あり、49年現在5職階4名、4職階3名で、3職階にあるのはX₉のみである。

③ X₉は現在C₂₆班に所属する。同班の3職階はX₉ (18年入社)、C₂₇ (36年入社)、C₂₈ (23年入社) であるが、C₂₇は50年11月分会を脱退し、51年4月4職階に昇格、C₂₈は特従配転者であり、それ以前は4職階であった。

④ X₉の45年から49年に至る昇給査定考課は6.0、6.0、6.0、6.0、6.0である。

(7) X₄ (申立人番号4)

① 申立人X₄、X₁₅、X₂₁、X₂₈の4名は製造一課（橋梁鉄構製造部）に所属するが、昭和51年4月現在同課所属158名中、昭和9～45年の間に入社した者134名（大卒者および入社年・職階不明者を除く）について、その職階の分布をみると次表のごとくである。

	6職階	5職階	4職階	3職階	2職階	計
全員 昭和9～19年入社者 (分会員)	1名	2名	3名	2名	0名	8名
	(0)	(0)	(1)	(2)	(0)	(3)
全員 昭和20～29年入社者 (分会員)	0	13	32	8	0	53
	(0)	(0)	(4)	(7)	(0)	(11)
全員 " 30～35年入社者 (分会員)	0	2	26	4	0	32
	(0)	(0)	(2)	(3)	(0)	(5)
全員 " 36～45年入社者 (分会員)	0	0	23	16	2	41
	(0)	(0)	(0)	(5)	(1)	(6)
計 全員 (分会員)	1	17	84	30	2	134
	(0)	(0)	(7)	(17)	(1)	(25)

上表において5職階17名中分会員は0名である。4職階84名中分会員は7名であり、しかもその7名中の3名は50年4月の昇格（申立人X₁₅）と51年4月の昇格（申立人X₂₁、X₂₈）である。また住重労組員109名中には47年48年に分会を脱退した者8名が含まれているが、その8名中7名は脱退の年もしくはその翌年に昇格している。

② 申立人X₄は昭和9年1月入社、現図職として勤務、16年から23年の間軍隊、23年現図職に復帰して30年まで勤務、その後30年取付職として橋梁工作課に勤務、43年から橋梁工場器具係として現在に至っている。

同人は29年1級工員に昇格したが、その後は据え置かれ40年4等級に読み替え、46年12月3職階に読み替えられたままである。

③ X₄と同期の昭和9年見習工は5名あり、46年職階制移行時には6等級1人、5等級3人、4等級1人（X₄）であり、49年4月現在では5職階4人、3職階1人（X₄）である。

④ X₄は35年36年2回にわたり班長になることを要請されたが、これを受けなかつた。X₄は40年6月23日「I桁組立治具考案」で事業部長賞を受け、41年11月21日「裏波溶接考案」で工場長賞を受けた。X₄はさらに42年、43年頃にも班長になることを要請されたが、これを受けなかつた。

⑤ 旧浦賀重工では、班長にならぬと5等級（現4職階）に昇格しないシステムであったが、44年の会社合併後はこのシステムは廃止されている。

⑤ X₄の45年から49年に至る昇給査定考課は5.0、5.0、5.0、5.0、5.0である。

(8) X₁₅（申立人番号15）

① 申立人X₁₅は昭和29年4月養成工として入社、32年技能養成所を卒業し現図職として勤務、37年橋梁工作課に転属し、工作図係に所属して現在に至っている。同人は44年4等級に昇格したが、その後は据え置かれ46年12月3職階に読み替えられたままである。ただし本件申立後50年4月4職階に昇格した。

② X₁₅と同期の昭和29年入社見習工は15名あり（現在そのうち分会所属はX₁₅のみであり、その他の14名は住重労組所属である）、その4職階に昇格した状況は次表のごとくである。

46.12.25昇格	48.2昇格	50.4昇格
12名	1名	2名（X ₁₅ および C ₂₉ ）

上記C₂₉は本職の製罐工から自動車の上乗りに変り、現在では住機興産K.Kに出向しメール（文書配達）の仕事をしている。

③ X₁₅の45年から49年に至る昇給査定考課は6.0、5.5、5.5、6.0、6.0である。

(9) X₂₁（申立人番号21）

① 申立人X₂₁は昭和30年12月臨時工として入社、電気溶接工となり、35年本採用になった後も溶接工として勤務している。同人は44年4等級に昇格したが、その後は据え置かれ、46年12月3職階に読み替えられたままである。ただし本件申立後51年4月に4職階に昇格した。

② X₂₁は「裏波溶接台」の改善提案で部長賞を受賞した。またX₂₁はX線検査の対象となる主要部分の溶接作業をまかされるなど、その技術はすぐれたものと認められる。

③ X₂₁と前後して昭和30年前後に見習工として入社した17名についてみると、11名が46年から49年にかけて4職階になっており、6名が49年4月現在3職階である。そして前記11名はすべて住重労組所属のものであり、前記6名はすべて分会所属の者（本件申立人は3名、すなわちX₂₁、X₂₃、X₂₄）である。

④ X₂₁の45年から49年に至る昇給査定考課は6.0、6.0、6.0、6.0、6.0である。

(10) X₂₈（申立人番号28）

① 申立人X₂₈は、昭和34年4月養成工として入社、37年養成所卒業後現図職として勤務、現在に至っている。

同人は32年3等級に昇格、46年12月4等級（3職階）に昇格したが、その後据え置かれている。ただし本件申立後51年4月4職階に昇格した。

② X₂₈は40年頃から棒心として職場で指導的な仕事をしている。

③ X₂₈と同期の12名（住重労組所属）についてみると、6名が48年2月に4職階昇格、6名が49年4月に4職階に昇格している。なお49年4月昇格の6名中3名は48年5月から49年1月の間に分会を脱退し住重労組に移ったものである。

④ X₂₈の45年から49年に至る昇給査定考課は6.0、6.0、5.5、6.0、6.0である。

(11) X₁₂（申立人番号12）

① 申立人X₁₂、X₁₃、X₁₄、X₂₃、X₂₄の5名は旧溶接課に所属したものである。昭和26年から32年の間に入社した溶接職60名（分会所属6名、住重労組所属54名）について、昭和51年4月現在の職階分布をみると次表のごとくである。

		計	5職階	4職階	3職階
26年入社者	全員	17	7	8	2
	(分会員)	(2)	(0)	(0)	(2) X ₁₂ X ₁₃
27～29年入社者	全員	12	3	8	1
	(分会員)	(1)	(0)	(0)	(1) X ₁₄
31～32年入社者	全員	31	1	28	2
	(分会員)	(3)	(0)	51年昇格 (1) X ₂₃	(2) X ₂₄
合 計	全員	60	11	44	5
	(分会員)	(6)	(0)	(1)	(5)

26年入社の者17名中住重労組員は15名であり、その者たちの4職階（旧5等級）に昇格したのは45年3名、46年2名、47年7名、49年3名であり、49年3名は、病気長欠者・成績不良者および昭和48年分会を脱退したものである。また26～29年入社者29名中、47年末に3職階にいたものは10名あり、その内訳は申立人3名（X₁₂、X₁₃、X₁₄）、47年昇格時以後分会を脱退したもの5名（C₃₀、C₃₁、C₃₂、C₃₃、C₃₄）と前述の病気長欠者と成績不良者である。

- ② 申立人X₁₂は昭和26年入社、溶接職として現在に至っている。同人は同期17名中のトップグループとして40年4等級（3職階）に昇格（40年昇格8名、42年8名、44年昇格1名）したが、その後そのまま据え置かれている。ただし本件申立後、52年4月に4職階に昇格した。
- ③ 48年には船装溶接係30余名のうち2名を除く全員（住重労組員を含む）が「X₁₂を4職階以上に昇格すべきである」との署名を行っている。
- ④ X₁₂と同期の17名のうち7名が5職階（49年昇格4名、50年昇格2名、51年昇格1名）にある。同じく4職階にあるものは8名であり、そのうち5名は病気長欠者、間接部門従事者であり、1名は48年分会を脱退したものである。
- ⑤ X₁₂の45年から49年に至る昇給査定考課は6.0、5.5、5.5、6.0、6.0である。

(12) X₁₃ (申立人番号13)

- ① 申立人X₁₃は昭和26年入社、溶接職として現在に至っている。同人は42年4等級(3職階)に昇格したが、その後そのまま据え置かれている。ただし本件申立後、52年4月4職階に昇格した。
- ② X₁₃については、(11)X₁₂の①項、②参照。
- ③ X₁₃の45年から49年に至る昇給査定考課は6.0、5.5、5.5、5.5、6.0である。

(13) X₁₄ (申立人番号14)

- ① 申立人X₁₄は昭和27年見習工として入社、30年養成所卒業後溶接職として現在に至っている。
- 同人は43年4月4等級(3職階)に昇格したが、その後そのまま据え置かれている。ただし本件申立後、52年4月4職階に昇格した。
- ② 27年～29年入社の溶接職12名は、X₁₄を除く他の11名が47年～49年の間に4職階に昇格している。
- ③ 27年入社の定期養成工で造船部および造機部に在職する者は38名あり、その50年4月現在の職階分布は次表のごとくである。

	計	5職階	4職階	3職階
造船部 全員 (分会員)	16 (1)	5 (0)	10 (0)	1 (1) X ₁₄ (本人)
造機部 全員 (分会員)	22 (5)	2 (0)	19 (4)	1 (1) X ₂₇ (申立人番号27)
合計 全員 (分会員)	38 (6)	7 (0)	29 (4)	2 (2)

なお上表の4職階の者29名は47年、48年、49年の昇格(分会員A₄1人のみ50年昇格)である。

- ④ X₁₄より1年あとの28年入社の定期養成工25名(全員住重労組所属)の職階分布は次表のごとくであり、全員4職階以上に昇格している。

	計	5 職階	4 職階	3 職階
28年入社定期養成工	25名	1名	24名	0名

⑤ X_{14} の45年から49年に至る昇給査定考課は6.0、6.5、5.5、6.0、6.0である。

(14) X_{23} (申立人番号23) および X_{24} (申立人番号24)

① 申立人 X_{23} は、昭和30年11月臨時雇として入社、31年10月本採用となり、入社以後溶接職として現在に至っている。同人は45年4等級(3職階)に昇格したが、その後そのまま据え置かれている。ただし本件申立後、51年4月4職階に昇格した。

申立人 X_{24} は、昭和30年11月臨時雇として入社、31年10月本採用となり、入社以後溶接職として現在に至っている。同人は41年4等級(3職階)に昇格したが、その後そのまま据え置かれている。ただし本件申立後、52年4月4職階に昇格した。

② 31～32年入社の溶接職31名中、申立時において3職階にあったのは X_{23} 、 X_{24} 両名のみである。

③ 不定期入社者で31年～35年の間に本採用になった溶接職26名のうち、3職階にあるのは X_{23} 、 X_{24} 両名のみであり、その他はすべて4職階にある。

④ X_{23} および X_{24} の45年から49年に至る昇給査定考課は、それぞれ6.0、6.5、6.0、6.0、6.0および7.0、6.0、5.5、5.5、5.5である。

(15) X_5 (申立人番号5)

① 申立人 X_5 は、昭和17年見習工として入社、鍛冶職、撓鉄工を経て39年11月から運搬職として現在に至っている。同人は25年2級工員に進級、40年4等級(3職階)に格付けされたが、その後そのまま据え置かれている。ただし本件申立後、52年4月4職階に昇格した。

② X_5 と同期の17年入社見習工20名について、51年3月現在の職階分布をみると、6職階4人、5職階9人、4職階6人で、3職階は X_5 1人である。

③ 5職階9人の昇格した年は45～48年の間がほとんどであり、49年昇格1名は C_{35} であり、同人は49年1月に分会を脱退したものである。

④ 4職階6人の昇格した年は46年12月4名、47年1月1名、48年1月1名である。

⑤ X₅の45年から49年に至る昇給査定考課は5.0、4.5、5.5、5.5、6.0である。

(16) X₆ (申立人番号6)

① 申立人X₆は、昭和15年見習工として入社、工作機械職として現在に至っている。

同人は40年4月4等級(3職階)に昇格したが、その後そのまま据え置かれている。

ただし本件申立後、52年4月4職階に昇格した。

② X₆は46年5月から47年12月までの間、顧客の社員に対し工作機械の基本を教える専任指導員に選任された。専任指導員は4職階に当る仕事である。

③ X₆と同期の15年入社見習工13人の職階分布は次表のごとくである。13名中分会員はX₆のみである。

	計	6職階	5職階	4職階	3職階
15年入社 見習工	13名	6職階昇格年次 現在役職 技師5名 全員47年係長1名	5職階昇格年次 現在役職 47年2名 職長2名 48年1名 班長2名 49年1名	4職階 2名 昇格年次 47年	1名X ₆

5職階の者4名は、40年4等級3人、5等級1人、46年12月5日5等級3人、6等級1人で、5職階には47~49年の間になっている。

④ X₆は43年6月当時の係長から班長になるよう話を受けたが、結局若年のC₃₆(現在住重労組副委員長)が班長に抜きされ、そのため職場が混乱したことがある。

⑤ B₃工作部次長の証言によれば、47年X₆の昇格は「もう少し見守る」ということで見送られ、48年には班長の上申なく、B₃が討議の場に出したが、賛否両論あり、「一年だけ良くても」と見送りに決った。

⑥ X₆の45年から49年に至る昇給査定考課は5.0、4.0、5.5、6.0、5.5である。

(17) X₇ (申立人番号7) およびX₂₇ (申立人番号27)

① 申立人X₇は、昭和13年入社鋤打工、29年船体修理工となり、39年以後取付工として現在に至っている。同人は34年1級工具、40年4等級(3職階)に格付けされたが、その後そのまま据えおかれていた。ただし本件申立後、51年4月4職階に昇

格した。

申立人X₂₇は、昭和27年養成工として入社、ケガキ職をつとめ、41年から取付工として現在に至っている。

同人は40年3等級に格付けされ、43年4等級（3職階）に昇格したが、その後そのまま据え置かれている。ただし本件申立後、52年4月4職階に昇格した。

② X₇と同年の13年入社の者、一年後の14年入社の者で、3職階にあるものは見当らない。

また15年入社養成工13名中10名が5職階以上であり（16）X₆の項参照）、17年入社養成工19名中13名が5職階以上である。（15）X₅の項参照）

X₂₇と同期の27年入社養成工の職階分布については（13）X₁₄の項にすでに示した。38名中X₂₇とX₁₄のみが3職階にあり、その他は4職階以上にあり、その昇格年次は47年、48年が主である。

③ X₇、X₂₇の昇格の決定権をもつ所属課長は、46年についてはB₄課長、47、48年はB₅課長、49、50年はB₆課長であった。この三課長は組合分裂当時以来、分会と対立する言動が多かった。

④ X₇およびX₂₇の45年から49年に至る昇給査定考課は、それぞれ6.5、6.0、6.0、5.5、5.5および6.0、5.0、4.0、4.5、5.5である。

（18） X₈（申立人番号8）

① 申立人X₈は、昭和21年鑄物の経験工として入社、41年鑄造課の廃止に伴って塗装課に移り現在に及んでいる。

同人は40年4等級（3職階）に格付けされたが、その後そのまま据え置かれている。ただし本件申立後52年4月4職階に昇格した。

② 同人は37年1級鑄鉄技能士の国家試験に合格し、塗装に移ってからも46年10月から48年7月まで塗装課スタッフとして下請業者を監督している。

③ X₈の所属する班は14名から成るが、その職階分布は5職階1人（班長）、4職階6人、3職階4人、2職階1人である。3職階の4人は、44年入社者2名、49年入

社者1人と21年入社のX₈である。4職階の6人は、18年、21年、23年、31年、35年、45年入社者各1人づつで、すべて47年か48年に4職階に昇格している。

④ X₈の44年から49年に至る昇給査定考課は6.5、5.5、6.0、6.0、6.0である。

(19) X₁₀ (申立人番号10)

① 申立人X₁₀は、昭和31年高卒定期採用者で船体艤装設計に従事し現在に及んでいる。その間38年からと、44年からと組合専従となった。同人は42年4等級(3職階)に昇格したが、その後そのまま据え置かれている。ただし本件申立後52年4月4職階に昇格した。

② 31年高卒定期入社者9名についての昇格状況は次表のごとくである。

(申立人)	所属組合	42年4月	45年4月	46年1月	46年12月 職階 昇格 導入 時	48年2月	その後
X ₁₀	分会	4等級			3職階		52年4月4職階
A ₅	分会	4 "		5等級	4 "		50年4月5職階
C ₃₇ ら7名	住重労組	4 "	5等級		4 "	5職階	

③ X₁₀の45年から49年に至る昇給査定考課は会社の主張なく不明である。

(20) X₁₁ (申立人番号11)

① 申立人X₁₁は、昭和23年入社したものであり、入社前約10年旋盤工の経験あり、入社後も旋盤加工の仕事をして現在に至っている。同人は40年3等級に格付けされ、41年4等級に昇格したが、その後そのまま据え置かれている。なお同人は51年6月定年退職した。

② 昭和20～23年の不定期入社者12名のうち、3職階にあるのはX₁₁1人であり、他は4職階以上である。30年、31年入社のものも4職階になっている。X₁₁の所属する工務課C₃₈班8人においても、X₁₁と同年入社のC₃₉、C₄₀はそれぞれ46年12月、47年1月に4職階に昇格しており、C₄₁は49年4月5職階に昇格している。同班の3職階にあるのはX₁₁と44年入社2名の3名である。

③ X₁₁の45年から49年に至る昇給査定考課は5.5、5.5、5.5、5.5、5.5である。

(21) X₁₆ (申立人番号16)

① 申立人X₁₆は、昭和32年養成工として入社、機械工として勤務したが、機械課の縮少により工作二課に移りクレーン作業に従事している。同人は46年1月4等級(3職階)に昇格したが、その後そのまま据え置かれている。ただし本件申立後51年4月4職階に昇格した。

② 32年入社養成工22名の昇格状況は次表のごとくである。

	計	4職階	3職階
住重 ^{クニヒタ} 組員	18名	4職階に47年1月16名 昇格した48年2月1名 年次49年4月1名	名0
分会員	4	1 同上 49年4月1名 A ₆	申立人、X ₁₆ 3 A ₇ A ₈
合計	22	19	3

③ X₁₆より1～2年入社のおそい33年、34年入社養成工においても、分会員を除く全員が4職階に昇格している。次項(22)参照。

④ X₁₆の45年から49年に至る昇給査定考課は6.0、5.5、6.0、5.5、5.5である。

(22) X₁₇ (申立人番号17)、X₁₈ (同18) およびX₁₉ (同19)

① 申立人X₁₇、X₁₈、X₁₉はともに33年入社養成工であり、X₁₇とX₁₈はケガキ職をつとめ、その縮尺現図係を経て45年からは船殻生産設計課N C係として今日に及んでおり、X₁₉はマーキン職として現在に至っている。X₁₈は46年1月、X₁₇、X₁₉は46年12月4等級(3職階)に昇格したが、その後そのままに据え置かれている。ただし本件申立後X₁₈は51年4月、X₁₉は52年4月4職階に昇格した。

② 3名と同期の33年入社養成工31名の昇格状況は次表のごとくである。

	計	4 職 階	3 職 階
住重労組員	23名	4職階 47年19名 昇格 49年 2名(48年分会脱退者) の年次 50年 2名(47年49年分会脱退者)	0名
分 会 員	8	1 A ₉ 50年4月4職階昇格	7 申立人 X ₁₇ X ₁₈ X ₁₉ を含む
合 計	31	24	7

③ 3名より1年後の34年入社養成工13名の昇格状況も、前述⑩X₂₈の項にみたように、分会員を除く12名は4職階であり、その昇格年次は48年6名、49年6名（分会脱退者3名を含む）である。

④ X₁₇、X₁₈、X₁₉の45年から49年に至る昇給査定考課は5.0、6.0、5.0、5.5、5.5、と6.0、5.5、5.5、6.0、6.0と5.0、6.0、5.5、5.5、5.5である。

(23) X₂₀（申立人番号20）およびX₂₅（同25）

① 申立人X₂₀およびX₂₅は26年不定期入社者であり、X₂₀は28年から、X₂₅は30年から取付職として現在に至っている。X₂₀は40年、X₂₅は41年4月4等級（3職階）に昇格したが、その後そのまま据え置かれている。ただし本件申立後X₂₀は52年4月4職階に昇格している。

② 26年不定期入社者で、現在工作一課にいるもの17名の職階分布は次表のごとくである。

		5 職 階	4 職 階	3 職 階
住重労組員	15	4	10	1
分 会 員	2	0	0	2 (申立人X ₂₀ および X ₂₅)
合 計	17	4	10	3

③ X₂₀の属するC₄₂班10名中3職階は8名おりそのうちX₂₀と50年まで分会にいたC₄₃、C₄₄の3名以外は42年～46年入社の者である。

④ X₂₀およびX₂₅の45年から49年に至るに昇給査定考課は、6.0、6.0、6.0、5.0、5.0、

および6.0、5.5、5.5、5.0、5.0である。

(24) 申立人らの組合活動

申立人X₁ほか27名は、組合分裂の前後を通じて分会の役職につくか、分会活動に熱心だったものである。

第2 判断および法律上の根拠

1 会社発足から組合分裂に至る間の事情について

被申立人会社は昭和44年6月30日住友機械と浦賀重工が合併して発足したが、その後46年秋の組合分裂に至る間に、認定した事実2に明らかのように、会社は、①外部研修および監督者研修によって分会の組織・運営に支配介入したこと、②民連結成の会場設営に便宜を与えたこと、③分会の組織・活動を批判中傷するビラを配布したこと、④分会員18名を民連系代議員に較べて不当に低く定期昇給の考課査定をしたこと、⑤全造船本部の指示の撤回を求める民連の署名運動を援助したこと、⑥住重労組の結成に伴い分会員に対し分会脱退を勧奨したことなどの諸行為を行っており、これら諸行為は東京都労委によって不当労働行為と認定されているものもあり、会社は発足以来一貫して分会を敵視していたものと認められる。

2 分会員ならびに申立人らの昇格について

被申立人は次の通り主張する。

① 本件職階制度は昭和26年以来旧住機において実施しているものであり、合併後新会社の人事管理の基本方針として採用することが大綱的に了解されていたものであり、労使間に設立された専門委員会で詳細説明されたものであり、分会は結局この制度の導入に同意しなかったが、その実施後はこの制度に基づく給与の配分を受けている。

② この制度の目指すものは人事管理の公平な運営を計ろうとする点にあり、詳細な定めをもつ制度である。それは職務評価制度をとるので、安易な滞留年数方式はとらない。

③ 浦賀重工の等級制から住友機械職制に移行するために必要な調整措置を公平に行

った。

④ 申立人らはその昇格状況が住友機械の従業員の昇格軌跡にくらべ差があること、職場内の同期入社の者にくらべて遅れていること、分会を脱退して住重労組に加入了ものほどのほとんどがその直後に昇格している事実を指摘し、差別の存在を主張するが、被申立人は会社の考課資料は労働契約を遂行する上での作業指揮の必要上作製されるものであり、その結果は労働者との個別契約上の問題として信義則上人事機密の措置をとるべきものであるから、これを提出しない。

⑤ 総体的には申立人ら28名全体の昇格の実情について制度上の経緯を明らかにし、名論的には各申立人の成績状況を疎明することによって不昇格理由を明らかにする。

以下判断する。

(1) 職階制度とその運用について

(イ) 職級明細書について

同書はきわめて詳細に記されているが、主観的判断の入り易いものが多く、本人の能力や態度が具体的にどの事項でどのように評価されるかが不明であり、また各事項による判断と総合的判断の関係も明らかでなく、これを運用する責任者の公平な態度と高い能力が必要なものと認められる。

(ロ) 昇格の決定について

考課（資格要件の遂行度の判断）は所属長の一身専属の判断に委せられ他の何人の介入も許さぬとしており、実際の考課は下級職制の上申にもとづき課長が最終決定するが、その結果は担当部・課長と人事課長の間の調整で変更することはきわめて稀れであるので、昇格決定における課長の権限は絶大である。

係長、職長は従業員に業務指示を行い、それによって従事する仕事が各人の格付（何級の資格要件に該当するかの判断）に影響する点、考課が係長、職長、班長など下級職制の上申によって課長が決定する点、この上申のなかつた者を課長が独自にとりあげて昇格決定をすることはきわめて稀である点、同一の者を連年上申し

たとき課長がこれを不昇格とするのは異例である点などを考えると、昇格決定における下級職制の役割もきわめて大きい。

昇給の考課は過去1ヶ年の遂行度を対象とするというが、補助として過去3ヶ年のそれも対象とされ、さらに過去3ヶ年以上の昇格の考課点が平均点以上であり、それが上昇傾向にあることを条件にしているので、ある年の昇格決定には過去3ヶ年以上の業績が対象とされ、それが連年重複してゆくこととなる。

(八) 分会員ならびに申立人らの上司である、下級職制や課長には、分会と対立し、あるいは分会を敵視する人物がきわめて多い。

(2) 分会員ならびに申立人28名の昇格について

(イ) 認定した事実4の(2)に明らかなように申立人ら28名の49年4月までの昇格状況は、旧住友機械の従業員の昇格軌跡にくらべ著しく遅れており、住重労組の昇格軌跡にくらべても同様である。

(ロ) 認定した事実4の(3)に明らかなように、分会員全体の昇格状況は会社全体の昇格状況にくらべて4職階、5職階において著しく遅れている。

(ハ) 認定した事実4の(4)において明らかなように、分会を脱退したものはほとんど昇格している。なおこのことは申立人各人の昇格（認定した事実5）の項の随所においても明らかである。

(ニ) 会社は、申立人の主張する事実に対して守秘義務を理由に比較対照すべき反証を示さず、ただ申立人の主張に若干の批判を下すのみである。

(ホ) 以上を、判断1および2の(1)とあわせ勘案すれば、会社が全般的に分会を敵視し、分会員ならびに申立人ら28名について不当に昇格差別を行い、分会の弱体化を計ったものと認められる。

(3) 申立人各人の昇格について

(イ) 申立人各人の昇格をめぐる事情は、認定した事実5の(1)～(24)のごとくである。

(ロ) 申立人ら28人とも、同期入社の者、同じ職場の同等の者で住重労組に所属するものと較べると、著しく低い職階にある。

- (ハ) 住重労組員でたまたま申立人らと同じ職階にある者は、病気長欠者か能力の著しく劣るものである。
- (ニ) 申立人各人の職場においても、分会を脱退したものはその後間もなく昇格している。
- (ホ) 会社が書証や人証によって申立人らを昇格させなかつた理由としてあげるものは、各人の能力や態度についての主張であるが、個別的に他の者との比較例証もなく、会社の主張を正当化する根拠としては不十分である。その中には不昇格決定の時期よりも後の時期の出来事を不昇格の理由として挙げたり、定昇の考課点が悪い、それが上昇傾向にはないと主張するが、昇格した者はそうではなかつたという立証は皆無であつたりする。
- (ヘ) 申立人らの上司はほとんどすべて住重労組所属であり、中には分会を敵視する言動を行つた人物も多い。
- (ト) 以上を、判断1および2の(1)(2)とあわせ勘案するに、会社は申立人各人が分会員であることを理由にその昇格を遅らせるとともに分会脱退勧奨策の一環としてなされたものと認めざるを得ず、労働組合法第7条第1号・第3号に該当する不当労働行為である。

3 労働組合法第27条第2項の除斥期間について

被申立人は、49年4月1日より前の事実に関する申立は「行為の日から一年を経過した事実に係るもの」であるから却下を求めるという。

以下判断する。

- (イ) 本件申立は昭和50年3月18日である。
- (ロ) 会社はその発足以来分会の組織・運営に介入し、分会に対立する勢力に援助を与える、上記勢力および組合分裂後は住重労組所属員と申立人分会員との間に昇格差別を行い、また分会脱退を勧奨したりしておつて、そこには一貫して分会を敵視し、これを弱体化しようとする不当労働行為意思とそれにもとづく一連の行動が認められる。

- (ハ) このため分会は4,100名から、組合分裂時には400名に人員が著減し、本件申立時の50年4月には270名にまで減員し、さらにその後も人員減少が続いている。
- (ニ) 昇格差別は、46年12月の調整措置、47年1月、48年2月、49年4月と連年行われており、しかもその差別の程度が強度である。
- (ホ) 各年の昇格査定にあたっては、過去1ヶ年の業務遂行度を対象とするだけではなく、過去3ヶ年の昇格査定が考慮され、さらに過去3ヶ年以上の定昇の考課点が考慮されているのであるから、各年度の昇格査定とその決定行為は、それぞれ少くとも過去3ヶ年のそれらの行為と時間的・内容的に連続し不可分のものと認められる。
- (ヘ) もとより賃金差別を含めて各不当労働行為の救済申立てはその都度行為の日から1年以内になされるを原則とすべきであるが、以上の諸事情からみて、本件においては被申立人の労働組合法第27条第2項の申立て期間をこえるものとして申立て時から1年以前の事実につきこれを審査の対象外として申立て却下を求める主張はとりえず、本件昇格差別の問題は結局46年12月の調整措置から49年4月の昇格決定までの申立人に対する各昇格差別行為は申立人組合の弱体化を意図してなされた一体不可分の不当労働行為と認められ、同法第27条第2項の「継続する行為」に当ると判断する。

4 救済の方法について

本件昇格差別に対する申立人の救済請求の内容をつぶさに検討すると、業務内容、学歴勤続等の同等な分会員以外の従業員の昇格状況に比し、標準又はそれ以下でありこれを超える者はいないので、命令日以降申立人の請求どおりの処遇をすることはもちろん、過去の分についてもそれぞれ請求どおり昇格したならば、受けたであろう賃金額と現に賃金額との差額相当額を支払うべきことを命ずる必要があり、この当事者間の労使関係の経緯からみていわゆる「ポスト・ノーチス」も不可欠のものと認められるので主文が相当と判断する。

よって当労働委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和52年11月 4 日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐 藤 豊三郎