

長崎、昭50不3、昭53.12.14

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合三菱重工支部長崎造船分会

被申立人 三菱重工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員であることを理由に、昇進・昇給・社員教育・作業班の編成等について差別を行い、かつ、社員間の自由な親睦を妨げたりして、申立人の組合運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、別紙1記載の申立人組合員299名に対し、昭和49年5月1日現在の全日本労働総同盟全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長崎造船支部(以下「重工労組」という。)の組合員のすべての職群等級の分布実態に比例して職群等級を上記日付で是正し、かつ、是正後の職群等級における重工労組員の本給の分布実態に比例して本給を同日付で是正を行った上、上記299名が受けるはずであった差額相当額(各支払金に対する年6分の割合による利息相当額を含む。)を計算して、支払わなければならない。
- 3 被申立人は、別紙2記載の申立人組合員であった33名に対し、昭和49年5月1日現在の重工労組員のすべての職群等級の分布実態に比例して職群等級を上記日付で是正し、かつ、是正後の職群等級における重工労組員の本給の分布実態に比例して本給を同日付で是正を行った上、上記33名が受けるはずであった退職時までの差額相当額(各支払金に対する年6分の割合による利息相当額を含む。)を計算して、支払わなければならない。ただし、死亡退職者6名については同人の相続人に対して支払わなければならない。
- 4 被申立人は、別紙3記載の申立人組合員16名に対し、昭和49年5月1日現在の上記16名が属する各職群等級における重工労組員の本給の分布実態に比例して本給を上記日付で是

正を行い、上記16名が受けるはずであった差額相当額（各支払金に対する年6分の割合による利息相当額を含む。）を計算して、支払わなければならない。

- 5 被申立人は、申立人に対し下記内容の陳謝文を手交するとともに、同内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白紙に墨書し、長崎造船所の各出入門の掲示板に1週間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全日本造船機械労働組合

三菱重工支部長崎造船分会

執行委員長 A 1 殿

三菱重工業株式会社

取締役社長 B 1

陳 謝 文

当社が、貴組合員の昇進・昇給・社員教育・作業班の編成等について差別を行い、かつ、社員間の自由な親睦を妨げたりして、貴組合に支配介入したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに、今後、このようなことは一切しないことを誓約します。

この旨、長崎県地方労働委員会の命令によって表明します。

- 6 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 当事者等

1 当事者

- (1) 被申立人三菱重工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を置き、長崎のほか、各地区に12事業所を有し、船舶・原動機・工作機械・航空機・各種産業機械等の製造・修理を業とする株式会社で、その従業員数

は約70,000名である。

なお、会社の長崎造船所は、主として船舶・原動機・産業機械等の製造・修理を業とし、その従業員数は約17,000名である。

会社は、昭和39年6月1日に三菱造船株式会社、新三菱重工業株式会社及び三菱日本重工業株式会社の3社（以下「旧三菱3重工」という。）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三菱重工支部長崎造船分会（以下「分会」という。）は、会社の事業所中長崎造船所及び長崎研究所に勤務する従業員によって組織された労働組合で、その組合員数は本件申立時392名である。なお、会社の長崎造船所には分会のほか、昭和40年12月7日に分会を脱退した従業員によって結成された上記重工労組と、昭和45年9月13日に分会を脱退した従業員を中心に結成された三菱重工長崎造船労働組合（以下「長船労組」という。）があり、本件申立時の組合員数は重工労組約16,000名、長船労組約125名（長崎造船所在籍者約36名）である。

2 旧三菱3重工合併から組合分裂までの経過

- (1) 昭和39年6月1日、旧三菱3重工が合併して会社が発足したが、労働組合は一本化されておらず、三菱重工労働組合連合、全日本労働総同盟三菱重工労働組合、全日本造船機械労働組合三菱重工支部（分会の上部組織であり、以下「三菱支部」という。）及び三菱重工本社労働組合の4組合がそのまま併存していた。
- (2) 昭和40年、会社は、14項目の合理化案を分会に提案したが、分会は、この合理化案に反対してスト権を確立した。その当時、分会員の中に刷新同志会の名称のもとに、分会運営に批判的な組合員が結集し、同年12月7日、別に重工労組を結成した。

第2 当事者の主張

双方の主張の主要な対立点は、次のとおりである。

1. 分会の主張

- (1) 会社が、分会を敵視しその弱体化を意図して分会員の昇進・昇給を重工労組員よりも不当に低く抑えているのは、賃金及び身分の組織間差別である。

(2) 会社は、分会員に対して、社員教育・出張・残業・作業配置・作業班の編成等について一貫して不当差別を行い、分会組織の弱体化を図ろうとしている。

(3) 会社は、昭和47年ころから重工労組を利用して、分会員の孤立化を図るために、分会員とは付き合わない、物を言わない、あるいは課や班の親睦会から分会員を排除するなどの人権侵害を続けている。

2 会社の主張

(1) 分会は、救済内容について、分会員別にそれぞれ異なった救済を求めているから、具体的に会社のどの事実が不当労働行為であるのか明確に指摘しなければならない。また、分会は、分会員の昇進・昇給の結果と他の組合員のそれとを比較し、集団的な差別の存在を立証するために、分会員の昇進・昇給の結果の事実だけを主張して、差別が生じた行為の具体的な事実を主張していない。

昇進・昇給の結果の差別事実を不当労働行為であるという分会の主張は、労働組合法第7条の行為概念を逸脱したものである。

(2) 社員教育は、日常業務遂行上必要な教育を行う職場内教育が基本で、これを補完するための職場外教育を並行して行っている。職場内教育は、各職場において組合所属を問わず必要に応じて行われる。職場外教育の一つである中堅技能職教育の場合、一万人にも及ぶ技能職員全員に対して同時に行うことは不可能であり、費用、日程等の制限により各職制から推薦されたとく一部の職員に対して行われるものであって、分会員が一人も受講していないとしても何ら問題とされるものでない。

出張は、出張先で遂行する業務内容に応じ具体的にその業務を遂行する能力、適性を有しているが、本人を出張させた場合、所属職制業務に支障は生じないか、客先の要望はどうか、健康上問題はないか等を総合勘案して具体的に、また、出張ごとに適任者を選し命ずるのである。したがって、出張は従業員のうちごく一部に限定され、同一人に集中することは当然起るし、誰にでも平等に行うという性格のものではない。

残業は、業務の繁閑に応じ、残業の必要がある時に、組合所属の違いを問わず、必要に応じ、必要な人に指示して行うもので、収入を保障するような性格のものではない。

い。

作業配置は、従業員の能力に応じて仕事を与えるという基本的考え方に立ち、適性考課等を行って実施している。賃金を支払って労働力を購入している以上仕事を与えないなどということはありません。

作業班の編成は、業務の都合、能力構成の均衡等を考慮して行われるもので、決して組合別に行われるという性格のものではない。

- (3) 親睦会は、本来、個々人が自主的に行う性格のものであり、現実にもそのように行われているものであって会社業務とは一切関係なく、会社は何ら関知しない。したがって、親睦会を会社と結びつけようとする分会の主張は、牽強付会であり誤りである。

第3 認定した事実及び判断

1 職群等級の差別

所属する組合が異なることによって職群等級に格差が存在するかどうかについては、次のように認定及び判断をする。

(1) 格差の有無

ア 職群等級別在籍人員

表1は、長崎造船所における職群等級別在籍人員を示すものであり、図1は、表1中の百分率をグラフに表わしたものである。

表1から、技能職群（3級以上）と監督職群及び特別技能士の人員の比較を全所員についてみると、技能職群3級、4級及び5級の者は計5,339名で、監督職群及び特別技能士の者は計2,202名であり、約5対2であるのに対し、分会員についてみるとそれは約150対2となっている。

分会には、監督職群1級（副作業長）に2名、特別技能士1級に2名いるが、この4名はいずれも組合分裂前に当時の伍長・組長に昇進していたものであって、新従業員制度発足時には格下げ又は横すべりで、監督職群1級又は特別技能士1級に格付けされた。組合分裂後新たな役職任命を伴う昇進者は、分会員の場合は皆無である。

図1から全所的な職群等級別在籍人員の分布実態に比べて、分会員の場合は、技能職群4級にいる者の割合が高く、同2級にいる者の割合が低い。

図2は、表1中の監督職群、特別技能士及び技能職群の合計に対する上記各職群等級別在籍者の百分率を全所員及び分会員につき求めそれをグラフに表わしたものである。

図2から、全所員に比べて、分会員の場合は、技能職群4級にいる者の割合が高く、同2級にいる者の割合が低い、これは分会員の年齢構成が、中高年者が多い割には若年者が少ないことによるものである。

表1 長崎造船所における職群等級別在籍人員

職 群 等 級		全 所 員 昭50.6.1 現 在	計 中 に 占 め る 割 合	分 会 員 昭50.6.10 現 在	計 中 に 占 め る 割 合
①	管 理 職 群	人 453	% 2.8	人 0	% 0
②	特 別 専 門 職 群	345	2.1	0	0
③	事 務 技 術 職 群	4,038	24.5	45	12.4
④	2 級	650	4.0	0	0
	1 級	1,068	6.4	2	0.6
	計	1,718	10.4	2	0.6
⑥	2 級	223	1.4	0	0
	1 級	261	1.5	2	0.6
	計	484	2.9	2	0.6
④ + ⑤		2,202	13.3	4	1.2
⑥	5 級	1,048	6.4	49	13.6
	4 級	1,165	7.1	155	42.9
	3 級	3,126	19.0	97	26.9
	2 級	3,638	22.1	2	0.6
	1 級	6	0	0	0
	計	8,983	54.6	303	84.0
⑦	特 務 職 群	273	1.7	0	0
⑧	医 務 職 群 (含 特 等 級)	158	1.0	9	2.4
①+②+③+④+⑤+⑥+⑦+⑧ 計		16,452	100	361	100

(注) 1. 全所員には、福岡油圧機器部を含む。
2. 分会員には、長崎研究所を含む。

図 1

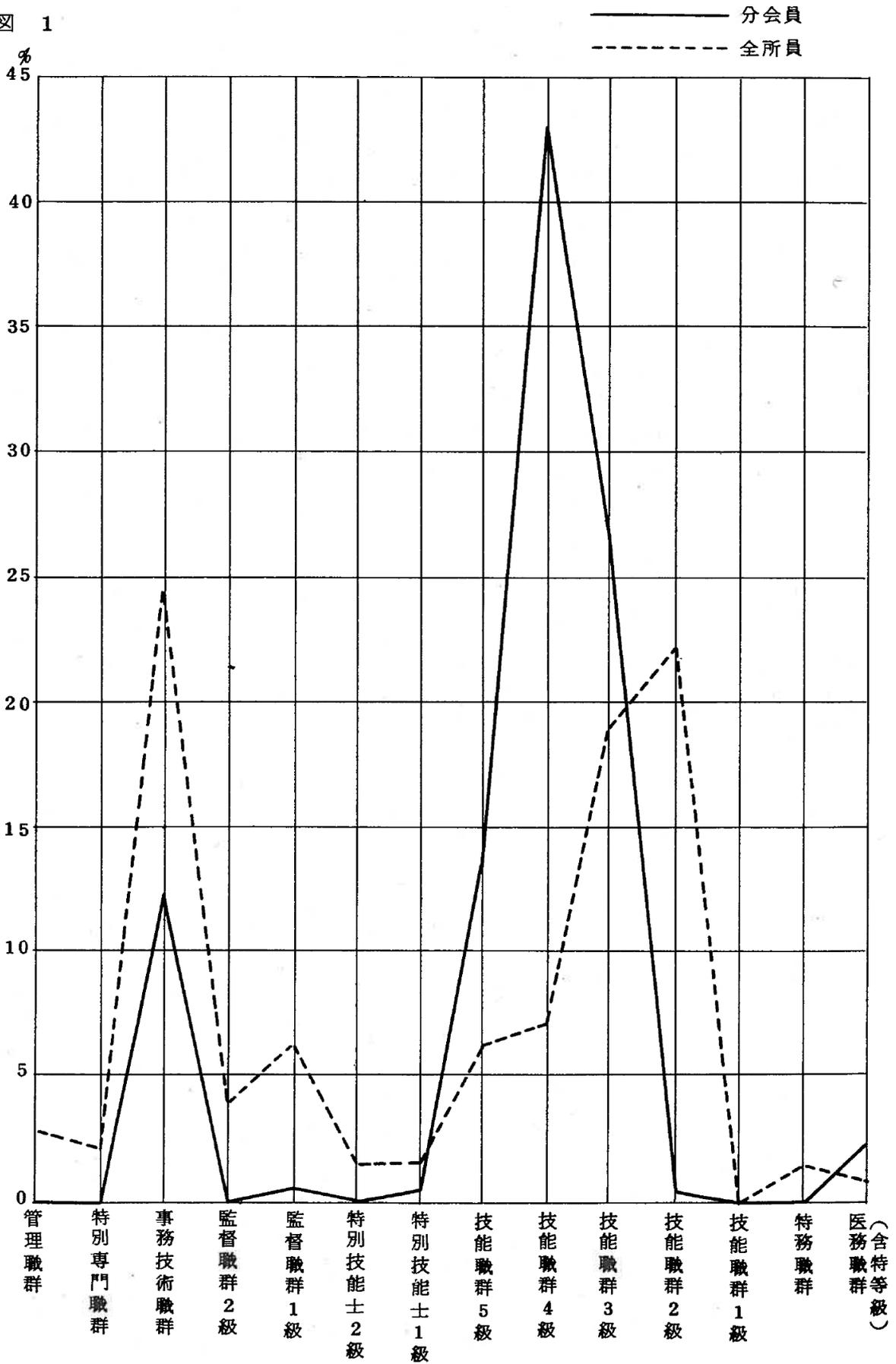
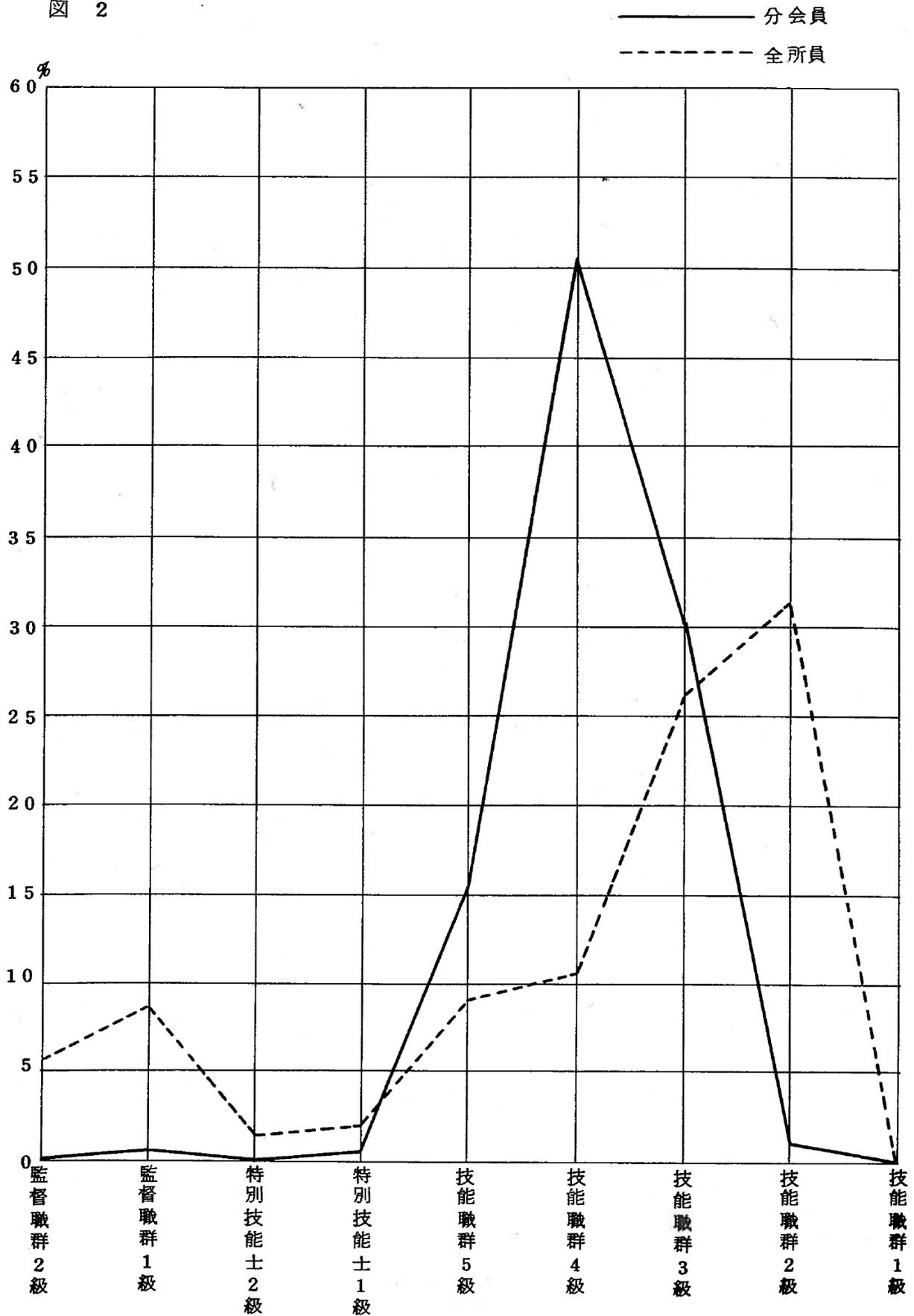


図 2



イ 三菱長崎造船所技術学校卒業者の職群等級実態

三菱長崎造船所技術学校は、現業部門における中堅幹部の養成を目的として設立されたもので、訓練期間は3か年である。

表2は、技術学校卒業者の監督職群及び技能職群（2級～5級）における職群等級別人員の実態を示すものである。

昭和35年までに入社した者をみると、重工労組員は比較的多数監督職になっている。すなわち、昭和35年以前入社の子重工労組員が、監督職になっている割合は67.6%（213名中144名）であるが、分会員のそれは皆無である。

また、昭和37年以前入社の子重工労組員が技能職群5級以上になっている割合は84.2%（260名中219名）であり、分会員のそれは6.9%（101名中7名）である。

次に、入社年次ごとに職群等級実態をみると、昭和25年及び29年を除き分会員は、重工労組員の一番低い等級にいる者と同じ等級か、それより低い等級に位置し、後者の場合、重工労組員より等級が1階級ないし4階級低いことが認められる。また、5級、4級及び3級において、分会員と重工労組員の入社後の平均勤続年数を比較すると、分会員は、重工労組員より5級では7.9年、4級では6年、3級では6.1年それぞれ長いことが認められる。

表2 技術学校卒業者の職群等級実態（監督職群・技能職群関係）

（昭51.5現在）

入 社 年	職群等級 組合別	監督職群2級 (含特別技能士2級)		監督職群1級 (含特別技能士1級)		技能職群5級		技能職群4級		技能職群3級		技能職群2級		計		
		分会 人	重工労組 人	分会 人	重工労組 人	分会 人	重工労組 人	分会 人	重工労組 人	分会 人	重工労組 人	分会 人	重工労組 人	分会 人	重工労組 人	分会 人
昭和 年																
21			2			1	1								1	3
22			2		1		1									4
23			1													1
24			5		3	1								1	8	
25			5			1	1		1					1	7	
26			7		2			1						1	9	
27			7		5	2		3		1				6	12	
28			3		9	1	1	5						6	13	
29			6		12	1	2	6	1					7	21	
30			1		9		2	6		4				10	12	
31			1		14		5	9		5				14	20	
32			3		21		7	6	5	4				10	36	
33					10		10	8	3	3				11	23	
34					8		13	2	5	2				4	26	
35					7		9	2	2	4				6	18	
小 計			43		101	7	52	48	17	23				78	213	
昭和 年																
36					1		14	2	3	13				15	18	
37							8	2	21	6				8	29	
38							2		25		5				32	
39							2		16		4		1		23	
40									10		8				18	
41									1		7				8	
42									1		5				6	
合 計			43		102	7	78	52	94	42	29		1	101	347	

表3は、技術学校卒業者の事務技術職群における等級別人員の実態を示すものである。

分会員で事務技術職群5級及び4級になった者は皆無であるが、重工労組員の場合は約37.6%の者がなっている。

入社年次ごとに等級実態をみると、分会員は全員が重工労組員の一番低い等級にいる者と同じ等級か、それより低い等級に位置し、後者の場合、重工労組員より、等級が1階級ないし2階級低い。また、その等級における入社後の平均勤続年数も分会員は、重工労組員より事務技術職群3級では2.7年、同2級では6.9年それぞれ長いことが認められる。

表3 技術学校卒業者の職群等級実態（事務技術職群関係）

（昭51.5現在）

職群等級 組合別 入 社 年	事務技術 職群5級		事務技術 職群4級		事務技術 職群3級		事務技術 職群2級		計	
	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組
昭和21年	人	2人	人	1人	人	人	人	人	人	3人
22						2				2
23										
24		1		3		1				5
25		5		5		3				13
26		1		4	4				4	5
27		2		2	1	2			1	6
28		1		4	2	1			2	6
29				3	1	4	2		3	7
30				3	1	8			1	11
31				5	2	4			2	9
32				2	3	5	1		4	7
33					1	8			1	8
34						3				3
35						4	1	1	1	5
36						3		3		6
37						5		1		6
38						2		6		8
39						1		3		4
40										
41								3		3
計		12		32	15	56	4	17	19	117

ウ 勤続年数

表4は、技術学校卒業者の職群等級別（監督職群・技能職群）の入社後の平均勤続年数を示すものである。

表5は、個別立証対象者の所属する12課（船殻工作部船台外業課・第二工作部製缶二課・修繕部機修課・特殊機械部工作一課・船殻工作部内業課・艀装工作部内業課・第一工作部組立課・第一工作部第一機械課・第一工作部鑄造課・修繕部船渠課・船殻工作部中央組溶課・船殻工作部ドック外業課）の従業員の職群等級別（監督職群・技能職群）の入社後の平均勤続年数を示すもので、各人の学歴の違いは考慮していない。

表6は、技術学校卒業者の職群等級別（事務技術職群）の入社後の平均勤続年数を示すものであり、表7は、個別立証対象者の所属する船殻工作部生産技術課の従業員の職群等級別（管理職群・事務技術職群）の入社後の平均勤続年数を示すもので、各人の学歴の違いは考慮していない。

その者が現に属している等級に入社後何年で到達したかというその年数を到達勤続年数というが、表8及び表9は、技術学校卒業者の職群等級別の、分会・重工労組別平均到達勤続年数（表8は監督職群・技能職群、表9は管理職群・事務技術職群）を示すものである。

表10は、22課の従業員の職群等級別の分会・重工労組別平均到達勤続年数（監督職群・技能職群）を示すものである。なお、22課の調査従業員数は、次のとおりである。

職群等級	組 合 別	分 会	重 工 労 組
監督職群 2 級 (含特別技能士 2 級)		0 人	113 人
監督職群 1 級 (含特別技能士 1 級)		2	200
技能職群 5 級		45	196
〃 4 級		110	197
〃 3 級		43	187
計		200	893

表4及び表8から、分会員は、技能職群5級では重工労組員より勤続年数で7.9

年、到達勤続年数で8.4年それぞれ長く、同4級では勤続年数で6年、到達勤続年数で4.4年それぞれ長いことが認められる。同様に表6及び表9から、分会員は、事務技術職群3級では重工労組員より勤続年数で2.7年、到達勤続年数で4.3年それぞれ長く、同2級では勤続年数で6.9年、到達勤続年数で5.5年それぞれ長いことが認められる。

表5及び表7から、分会員は、重工労組員より監督職群、技能職群及び事務技術職群の各等級の平均勤続年数が長いことが認められる。

また、表5及び表10を関連して考察すると、各職群等級を通じて分会員は、重工労組員より平均勤続年数が長く、到達勤続年数も4.6年ないし6.6年長いことが認められる。

以上、認定したとおり、分会と重工労組とは、その所属する組合員について、出発において同じ条件でありながら、職群等級ではかなりの格差のあることが認められる。

表4 技術学校卒業者の平均勤続年数

(昭51.5現在)

職群等級	組合別	分会	重工労組
監督職群(含特別技能士)		— 年	21.5 年
技能職群	5 級	25.1	17.2
〃	4 級	19.8	13.8
〃	3 級	17.0	10.9

(注) 調査従業員数は分会員101名、重工労組員347名である。

表5 12課の従業員の平均勤続年数

(昭51.5現在)

職群等級	組合別	分会	重工労組
監督職群(含特別技能士)		37.0 年	24.9 年
技能職群	5 級	30.3	24.9
〃	4 級	23.7	17.2
〃	3 級	16.8	6.1

(注) 調査従業員数は分会員191名、重工労組員1,995名である。

表6 技術学校卒業者の平均勤続年数

(昭51.5現在)

職群等級	組合別	分会	重工労組
事務技術職群	5 級	— 年	26.1 年
〃	4 級	—	23.4
〃	3 級	21.9	19.2
〃	2 級	19.8	12.9

(注) 調査従業員数は分会員19名、重工労組員117名である。

表7 船殻工作部生産技術課の従業員の平均勤続年数

(昭51.5.1現在)

職群等級	組合別	分会	重工労組
管理職群	2級	— 年	38.0 年
〃	1級	—	35.0
事務技術職群	5級	—	36.6
〃	4級	33.0	26.0
〃	3級	22.8	20.5
〃	2級	22.0	5.9
〃	1級	—	3.9

(注) 調査従業員数は分会員は事務技術職群4級に1名、3級6名、2級に1名の計8名、重工労組員は259名である。

表8 技術学校卒業者の平均到達勤続年数 (監督職群・技能職群)

(昭51.5現在)

職群等級	組合別	分会	重工労組
監督職群	2級 (含特別技能士2級)	— 年	21.8 年
〃	1級 (〃 1級)	—	18.1
技能職群	5級	23.7	15.3
〃	4級	17.0	12.6
〃	3級	11.2	8.8

表9 技術学校卒業者の平均到達勤続年数 (管理職群・事務技術職群)

(昭51.5現在)

職群等級	組合別	分会	重工労組
管理職群	1級	— 年	24.0 年
事務技術職群	5級	—	24.0
〃	4級	—	20.9
〃	3級	20.5	16.2
〃	2級	16.5	11.0

表10 22課の従業員の平均到達勤続年数 (監督職群・技能職群)

(昭51.5.1現在)

職群等級	組合別	分会	重工労組
監督職群	2級 (含特別技能士2級)	— 年	25.8 年
監督職群	1級 (含特別技能士1級)	26.5	21.7
技能職群	5級	27.4	22.7
〃	4級	19.1	14.5
〃	3級	11.3	4.7

(2) 格差存在の理由

ところで、格差存在の理由がどこにあるかが問われなければならない。これについて、分会は、いわゆる大量観察方式による立証方法を取り、それが不当労働行為によるものであると主張するので、この点について以下に述べる。

ア 各課における職群等級実態

(ア) 船殻工作部生産技術課における職群等級実態

表11は、船殻工作部生産技術課の分会・重工労組別職群等級実態（管理職群事務技術職群、昭和51年5月1日現在）を示すもので、同課には昭和50年8月現在で約280名（うち分会員8名）が在籍していたので捕捉率は約95%であると考えられる。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、分会員は、全員その入社年における最下位の等級に位置している。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より事務技術職群4級では7年、同3級では2.3年、同2級では16.1年それぞれ長いことが認められる。

表11 船殻工作部生産技術課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別 入社年	管 理 群 2 級		管 理 群 1 級		事務技 術職群 5 級		事務技 術職群 4 級		事務技 術職群 3 級		事務技 術職群 2 級		事務技 術職群 1 級		計	
	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
昭和 年																
11				1		1										2
12				1				1								2
13		1				1		1								3
14				3		4		3	1	1					1	11
15								1		1						2
16						1		2		1						4
17						2		2		1						5
18							1								1	
19								1		1						2
20								2								2
21				1				7		10						18
22										2						2
23								1								1
24								1		1						2
25										1						1
26				1				2	1	2					1	5
27								1		1						2
28																
29								1		2	1				1	3
30								1	1	3					1	4
31								3		4						7
32								3	1	1					1	4
33								1	1	3					1	4
34								2	1	3					1	5
35								6		8						14
36										8						8
37								1		7						8
38										4		3				7
39												2				2
40										1		2				3
41										1		3				4
42												2				2
43												4				4
44												1				1
45										1		20				21
46												43				43
47												17		30		47
48														4		4
計		1		7		9	1	43	6	68	1	97		34	8	259

(イ) 船殻工作部船台外業課における職群等級実態

表12は、船殻工作部船台外業課の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和51年5月1日現在）を示すもので、捕捉率は約69%と考えられる。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、昭和21年、30年及び32年には、重工労組員より1階級上位の分会員がいるが、31年及び33年には、分会員より4階級上位の重工労組員がいる。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より監督職群1級では17.3年、技能職群5級では10.8年、同4級では13.9年、同3級では10.7年、それぞれ長いことが認められる。

表12 船殻工作部船台外業課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別 入社年	監督群 2級		監督群 1級		技能群 5級		技能群 4級		技能群 3級		技能群 2級		計	
	分会	重工 労組	分会	重工 労組										
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
昭和 年														
12		1												1
13		2												2
14		1	1		1								2	1
15		1												1
16		1		1	1								1	2
17		1		1				1						3
18		1					1						1	1
19		1		1		1								3
20														
21		9			3		4	2					7	11
22														
23				1										1
24														
25		1						1						2
26														
27					1								1	
28		1												1
29		1					1						1	1
30		10		23		4	1	5		1			1	43
31		1		8	1		2		1				4	9
32		4		9		3	1	3		3			1	22
33		1		5				1	1				1	7
34				1				1	1				1	2
35				2		1								3
36				2		2			1				1	4
37				1		2		1	1				1	4
38				2		1		3						6
39								1		3				4
40				1						2				3
41				2				1		1				4
42								1		1				2
43								9		9		1		19
44								3		15				18
45								14		61		1		76
46								4		47		3		54
47										21		11		32
48								1		6		14		21
計		37	1	60	7	14	10	52	5	170		30	23	363

(ウ) 第二工作部製缶二課における職群等級実態

表13は、第二工作部製缶二課の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和51年5月1日現在）を示すもので、捕捉率は約63%と考えられる。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、昭和23年を除き分会員は、重工労組員の一番低い等級にいる者と同じ等級か、それより低い等級に位置している。

分会員の中には9年後輩の重工労組員よりも3階級下位の者、あるいは16年後輩の重工労組員よりも1階級下位の者がいる。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より技能職群5級では7.9年、同4級では5.1年、同3級では11.6年それぞれ長いことが認められる。

表13 第二工作部製缶二課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別 入社年	監督職 2級		監督職 1級		技能職 5級		技能職 4級		技能職 3級		技能職 2級		計	
	分会	重工労組	分会	重工労組										
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
昭和 年														
15		1						1						2
16														
17		1												1
18														
19								2						2
20														
21						2	2	2					2	4
22														
23		1			1		1	1					2	2
24				1										1
25						1								1
26		1						1					1	1
27		1						1					1	1
28														
29				3				3		1				7
30		3		9		5	1	10	1				2	27
31				7		5		1						13
32				5		4	3	1	1				4	10
33						2	1		1				2	2
34						1								1
35														
36						1								1
37						2		3	1	1			1	6
38								3		1				4
39														
40														
41														
42														
43														
44								6		23				29
45								2		67		3		72
46										15		5		20
計		8		25	1	23	10	35	4	108		8	15	207

(エ) 修繕部機修課における職群等級実態

表14は、修繕部機修課の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群 昭和51年5月1日現在）を示すものである。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、昭和23年と30年には分会員の中に重工労組員より1階級上位の者もいるが、それ以外では分会員は、重工労組員の一番低い等級にいる者と同じ等級かそれより低い等級に位置している。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より技能職群5級では3.3年、同4級では4.9年、同3級では8.8年それぞれ長いことが認められる。

表14 修繕部機修課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群 等級 組合別 入社年	監督職群 2級 (含特別 技能士 2級)		監督職群 1級 (含特別 技能士 1級)		技能 職 群 5級		技能 職 群 4級		技能 職 群 3級		技能 職 群 2級		計	
	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
昭和 年														
11		1												1
12		1				1								2
13		1			1	1							1	2
14		2												2
15				1	1		1						2	1
16						1								1
17														
18						1								1
19														
20														
21		3				2		2						7
22														
23		3		4	2	5		3					2	15
24														
25														
26							1						1	
27														
28														
29														
30		3		1	1	3		1					1	8
31				1										1
32				3		1		2						6
33														
34														
35		1		2		1	2	2					2	6
36				4		1	1	1					1	6
37									1				1	
38														
39														
40														
41								1						1
42														
43														
44								4		4				8
45								2		12				14
46										8				8
47										10				10
48										2		17		19
49												32		32
50												2		2
計		15		16	5	17	5	18	1	36		51	11	153

(オ) 特殊機械部工作一課における職群等級実態

表15は、特殊機械部工作一課の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和51年5月1日現在）を示すもので、捕捉率は約74%と考えられる。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、昭和21年を除いて重工労組員より上位の等級にいる分会員はいない。すなわち、昭和21年には重工労組員より1階級上位の分会員もいるが、25年、30年及び31年をみると重工労組員の中には分会員より3階級上位の者がいる。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より技能職群5級では0.7年、同4級では3.2年、同3級では8年それぞれ長く、到達勤続年数も技能職群5級では1.4年、同4級では3.2年、同3級では5.2年それぞれ長いことが認められる。

表15 特殊機械部工作一課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別 入社年	監督職群 2級 (含特別技能士 2級)		監督職群 1級 (含特別技能士 1級)		技能職群 5級		技能職群 4級		技能職群 3級		技能職群 2級		計	
	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組
	人	人	人	人	人	人	人	大	人	人	人	人	人	人
昭和 11		1												1
12		1				2								3
13		3		2		2								7
14		3				2								5
15		2		1		2								5
16				3		5								8
17		1						1						2
18				1		3		1						5
19														
20														
21		8		13	2	23	6	11					8	55
22				3		5		1						9
23				1		4								5
24		2				2								4
25		1		3			1						1	4
26				1										1
27				1	1								1	1
28							1						1	
29				2										2
30		1		3		2	1	3					1	9
31		1		1		1	2	1					2	4
32				5		8		1						14
33				1		3	3	1					3	5
34						3								3
35						1								1
36						2	1		2				3	2
37						2	1	5	2				3	7
38								3		1				4
39														
40														
41														
42														
43														
44								7		13		4		24
45										19		1		20
46										2		3		5
計		24		41	3	72	16	35	4	35		8	23	215

(カ) 船殻工作部内業課における職群等級実態

表16は、船殻工作部内業課の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和51年5月1日現在）を示すもので、捕捉率は約27%と考えられる。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、昭和32年を除き分会員は重工労組員の一番低い等級にいる者と同じ等級か、それより低い等級に位置している。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より技能職群4級では3.3年、同3級では6.3年それぞれ長い、同5級では5.6年短いことが認められる。

表16 船殻工作部内業課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別 入社年	監督職群2級(含特別技能士2級)		監督職群1級		技能職群5級		技能職群4級		技能職群3級		技能職群2級		計	
	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
昭和13		1												1
14				1										1
15														
16		1												1
17						1								1
18		1						1						2
19														
20				1		1	2	1					2	3
21		3		2		2	2	4					2	11
22														
23														
24														
25		1												1
26														
27														
28														
29														
30														
31				1						1			1	1
32		1		1	1			2					1	4
33				1										1
34		1					1						1	1
35		3		5		2	3	3	1				4	13
36		1		5		1	2	1	5				7	8
37				1				1	1	1			1	3
38										1				1
39														
40								3						3
41														
42														
43														
44														
45								3						3
46										2				2
計		13		18	1	7	10	19	8	4			19	61

(キ) 艤装工作部内業課における職群等級実態

表17は、艤装工作部内業課の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和51年5月1日現在）を示すもので、捕捉率は約11%と考えられる。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、分会員は、全員その入社年における最下位の等級に位置している。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より技能職群5級では16.4年、同4級では0.7年それぞれ長いことが認められる。

表17 艀装工作部内業課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別 入社年	監督職群 2 級		監督職群 1 級		技能職群 5 級		技能職群 4 級		技能職群 3 級		技能職群 2 級		計	
	分会	重工労組	分会	重工労組										
昭和 10 年					1								1	
11														
12														
13					1								1	
14														
15														
16														
17														
18														
19						1								1
20		1												1
21		2		2		1	1						1	5
22														
23								1						1
24														
25														
26														
27														
28														
29														
30		2		4		3	1	1					1	10
31		1		3		3	1	1					1	8
32		1												1
計		7		9	2	8	3	3					5	27

(ク) 第一工作部組立課における職群等級実態

表18は、第一工作部組立課の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和51年5月1日現在）を示すものである。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、昭和21年を除いて重工労組員より上位の等級にいる分会員はいない。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は重工労組員より技能職群5級では2.8年、同4級では1年、同3級では9.9年それぞれ長いことが認められる。

表18 第一工作部組立課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別 入社年	監督職群 2級 (含特別 技能士 2級)		監督職群 1級 (含特別 技能士 1級)		技能 職群 5級		技能 職群 4級		技能 職群 3級		技能 職群 2級		計	
	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
昭和 年														
11				1										1
12		2				3								5
13		2		1				1						4
14		4		1				1						6
15		1		1		2		2						6
16				4		3		4						11
17		1		3		2		2						8
18		1		1										2
19		1		3		1		1						6
20				1										1
21		2		6	2	4	1	5					3	17
22				2		2		3						7
23				1		3	1						1	4
24				1	1	1							1	2
25		1		6		2								9
26				1										1
27														
28				4										4
29				1										1
30				7		3	1	4	1				2	14
31				2		1		1	1				1	4
32				1		1		4						6
33								2	1				2	1
34				1		2		3						6
35								1						1
36						2		1	1				1	3
37						3		7	2				2	10
38						2		4	1	1			1	7
39														
40														
41														
42										3				3
43														
44								3		5				8
45								1		29		3		33
46										2		1		3
計		15		49	3	37	5	49	6	40		4	14	194

(ケ) 第一工作部第一機械課における職群等級実態

表19は、第一工作部第一機械課の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和51年5月1日現在）を示すものである。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、昭和21年を除き、分会員は、重工労組員の一番低い等級にいる者と同じ等級か、それより低い等級に位置している。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は重工労組員より技能職群5級では10.7年、同4級では3.6年、同3級では11.1年それぞれ長いことが認められる。

表19 第一工作部第一機械課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別 入社年	監督職群 2級 (含特別 技能士 2級)		監督職群 1級 (含特別 技能士 1級)		技能 職 群 5級		技能 職 群 4級		技能 職 群 3級		技能 職 群 2級		計	
	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
昭和 年														
11		1		2										3
12		3		4		2								9
13		1		3										4
14		2		3	1	1							1	6
15		4		2				1						7
16		1			1	1	1						2	2
17		1		1		1		1						4
18		1		2		2		1						6
19				1		1								2
20		2		3		1		2						8
21		4		12	2	11	2	12					4	39
22						4								4
23														
24		2		1										3
25		1												1
26		3		4		1	1	2					1	10
27				1										1
28				1				2						3
29				2		1								3
30						2								2
31				3		1	2		1				3	4
32				1		5	1		1				2	6
33				1				1						2
34		1		5		7		1						14
35				12		11		5	1				1	28
36				4		9		4	2	2			2	19
37						2		2						4
38				2		2		5						9
39														
40														
41														
42								1						1
43														
44										23				23
45								1		36				37
46										9				9
計		27		70	4	65	7	41	5	70			16	273

(ロ) 第一工作部鑄造課における職群等級実態

表20は、第一工作部鑄造課の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和51年5月1日現在）を示すものである。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、昭和23年を除き、分会員は、重工労組員の一番低い等級にいる者と同じ等級か、それより低い等級に位置している。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より技能職群5級では5年、同4級では3.3年、同3級では7.9年それぞれ長いことが認められる。

表20 第一工作部鑄造課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別 入社年	監督職群 2級		監督職群 1級 (含特別技能士 1級)		技能職群 5級		技能職群 4級		技能職群 3級		技能職群 2級		計	
	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
昭和 9		1												1
10					1								1	
11				2										2
12						1								1
13				1		2	1						1	3
14				2		1	1						1	3
15						1								1
16		1		3		1	1	1					1	6
17		1			1	3							1	4
18						1								1
19														
20						1								1
21		4		8		12	3	6					3	30
22		2				1		1						4
23				2	1	2		1					1	5
24				2		2		2						6
25		2		2		1								5
26														
27				1										1
28				2										2
29				1			1						1	1
30				1			1	1	1				2	2
31														
32				1		5	1						1	6
33						1								1
34														
35														
36														
37														
38														
39														
40														
41														
42														
43														
44								2		5				7
45									1	7			1	7
46										8				8
47														
48												3		3
49												10		10
50												6		6
計		11		28	3	35	9	14	2	20		19	14	127

(サ) 長崎研究所船型試験課における職群等級実態

表21は、長崎研究所船型試験課の学校卒業別等級進級実態（事務技術職群、昭和52年5月現在）を示すものである。

技術学校卒業者についてみると、重工労組員は勤続16年ないし18年で3級になっているが、分会員は勤続20年で3級となっている（C1は昭和49年12月に脱退しているから勤続20年の段階では分会員である。）。

高校卒業者についてみると、重工労組員は勤続10年ないし11年で4級となっているが、分会員は12年で4級になっている（C2は昭和46年6月に脱退しているから、同年5月1日の進級時点では分会員である。）また、3級への到達勤続年数をみると、7年では分会員1名を含め4名、9年では重工労組員2名、10年では分会員1名となっている。

表21 長崎研究所船型試験課における等級進級実態（事務技術職群）

(昭52.5現在)

卒業別	氏名	進級した年 入社年	昭和	45年	46年	47年	48年	49年	50年	51年	52年	備考
			44年									
技術学校 卒業 者	C 1	昭和 27 年				3 級						元分会員 昭49.12脱退
	A 2	28					3 級					分会員
	C 3	29				3 級						
	A 3	31								3 級		分会員
	C 4	32						3 級				
	C 5	33							3 級			
	C 6	35								3 級		
高校 卒業 者	C 2	34	3 級		4 級				5 級			元分会員 昭46.6脱退
	C 7	35	3 級		4 級				5 級			
	C 8	35	3 級		4 級				5 級			
	C 9	37	3 級			4 級					5 級	
	C 10	37	3 級				4 級				5 級	
	A 4	40				3 級					4 級	分会員
	C 11	44								3 級		

(注) 3名の分会員を除いてすべて重工労組員である。

(シ) 修繕部船渠課における職群等級実態

表22は、修繕部船渠課の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群
昭和51年5月1日現在）を示すものである。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、昭和21年を除き、分会員は重工労組員
の一番低い等級にいる者と同じ等級か、それより低い等級に位置している。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は重工労組員より技能職群5級では7
年、同4級では6.3年、同3級では14年それぞれ長いことが認められる。

表22 修繕部船渠課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別 入社年	監督職群2級		監督職群1級		技能職群5級		技能職群4級		技能職群3級		技能職群2級		計	
	分会	重工 労組	分会	重工 労組										
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
昭和 年														
11					1								1	
12		1												1
13						1								1
14														
15					1								1	
16		1		1		1								3
17						1								1
18		1												1
19							1	1					1	1
20				2	1		1						2	2
21		4		2	1	4	1	2					2	12
22														
23		2						1						3
24														
25														
26														
27														
28														
29														
30		2		2		5		1	1	1			1	11
31		2		2	1	2	2						3	6
32		3		10		1	4	2	1				5	16
33														
34														
35								1						1
36								1						1
37						1								1
38				2				4		2				8
39														
40														
41				1		1		3		1				6
42														
43														
44				1				1		9		1		12
45								1		6		1		8
46										1				1
47										21		9		30
48												14		14
49												6		6
計		16		23	5	17	9	18	2	41		31	16	146

(ア) 船殻工作部中央組溶課における職群等級実態

表23は、船殻工作部中央組溶課の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和51年5月1日現在）を示すものである。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、昭和21年及び30年を除いて、重工労組員より上位の等級にいる分会員はいない。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より技能職群5級では2.1年、同4級では11.3年、同3級では11.9年それぞれ長いことが認められる。

表23 船殻工作部中央組溶課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別 入社年	監督職群 2級		監督職群 1級 (含特別技能士1級)		技能職群 5級		技能職群 4級		技能職群 3級		技能職群 2級		計	
	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組	分会	重工 労組
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
昭和 年														
12						1								1
13						1								1
14		1		1										2
15						1								1
16				1	1								1	1
17						1								1
18														
19														
20														
21				3	1	3	1	1					2	7
22														
23														
24														
25														
26														
27		1												1
28							1						1	
29							1						1	
30		1		6		1	2		1	1			3	9
31				2		2	1	1	1				2	5
32		3		1	1								1	4
33				3			1						1	3
34		2		2		2			1				1	6
35		5		7				1	1				1	13
36		2		3		2		2	1				1	9
37														
38				2				1						3
39								3						3
40								1		1				2
41										2				2
42														
43								3		2				5
44								2		13				15
45								5		44		7		56
46										16		4		20
47										3		5		8
48								1		10		12		23
49												2		2
計		15		31	3	14	7	21	5	92		30	15	203

(セ) 船殻工作部ドッグ外業課における職群等級実態

表24は、船殻工作部ドッグ外業課の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和51年5月1日現在）を示すものである。

入社年次ごとに職群等級実態をみると、昭和30年を除いて重工労組員より上位の等級にいる分会員はいない。また、昭和30年には、重工労組員より1階級上位の分会員もいるが、同じ30年、31年及び32年をみると重工労組員の中には分会員より4階級上位の者がいる。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より監督職群1級では17.7年、技能職群4級では13.4年、同3級では12.1年それぞれ長く、技能職群5級では1.8年短いことが認められる。

表24 船殻工作部ドック外業課における職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別 入社年	監督職 2級		監督職 1級		技能職 5級		技能職 4級		技能職 3級		技能職 2級		計	
	分会	重工組	分会	重工組										
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
昭和 14		1	1										1	1
15		1												1
16														
17				1										1
18		1					1						1	1
19		1		1		1								3
20		3												3
21		2		2		2	1						1	6
22		1		1										2
23														
24														
25														
26		2												2
27							1						1	
28		1												1
29														
30		5		5	1	4	3	1	2				6	15
31		3		11		1	1		2				3	15
32		1		3			2		1				3	4
33		1		6			2						2	7
34				1										1
35				1		2								3
36									1				1	
37				5				1	1				1	6
38				1				1						2
39								3				1		4
40				1				6		6				13
41				2						3				5
42										2				2
43								8		9				17
44										11				11
45								12		50		11		73
46								1		10		7		18
47										6				6
48										1		18		19
49										1				1
計		23	1	41	1	10	11	33	7	99		37	20	243

以上、14の課において表11ないし表24に示されるように同一入社年次の従業員について、分会員と重工労組員の間には、明らかに差別の存在することが認められる。

イ 技術学校卒業者の進級実態

表25は、艤装工作部における技術学校卒業者の分会・重工労組別職群等級実態（事務技術職群・監督職群・技能職群、昭和51年5月1日現在）を示すものである。

卒業年次ごとに職群等級実態をみると、分会員は、全員、重工労組員の一番低い等級にいる者と同じ等級か、それより低い等級に位置している。

重工労組員についてみると、昭和44年及び45年に技術学校を卒業した者は、技能職群3級に格付けされており、40年から42年までに卒業した者は、技能職群4級に格付けされている。

また、昭和37年から40年までに卒業した者は、だいたい、事務技術職群2級又は技能職群5級に格付けされ、33年から37年までに卒業した者は、大多数の者が事務技術職群3級又は監督職群1級以上に格付けされている。

更に、昭和25年から32年までに卒業した者もそのほとんどが事務技術職群4級又は監督職群2級に格付けされている。

以上のように重工労組員については卒業年次によってだいたいの格付けが決まっているが、分会員の場合はそれから完全にはずされている。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より事務技術職群2級又は技能職群5級では4.7年、技能職群4級では8.1年、同3級では7.7年それぞれ長いことが認められる。

表25 艤装工作部における技術学校卒業者の職群等級実態

(昭51.5.1現在)

職群等級 組合別	事務技術職群 4 級 監督職群 2 級 (含特別技能士 2 級)		事務技術職群 3 級 監督職群 1 級 (含特別技能士 1 級)		事務技術職群 2 級 技能職群 5 級		技能職群 4 級		技能職群 3 級		技能職群 2 級		計	
	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組
卒業年	人	7 人	人	2 人	人	人	1人	人	人	人	人	人	1人	9 人
昭和25年														
26														
27		4		1										5
28		6		2	1								1	8
29		5		1										6
30		8		2			1		1				2	10
31		2		5										7
32		4		3		2	1						1	9
33				5			2						2	5
34		3		7	1		2		1				4	10
35		1		8										9
36				10		2		1	1				1	13
37				4		4			1				1	8
38				3	1	10			2				3	13
39						5	1	1	2				3	6
40						7		7						14
41								4		1				5
42								6		1				7
43														
44										7				7
45										6				6
計		40		53	3	30	8	19	8	15			19	157

表26は、第二工作部における技術学校卒業者の分会・重工労組別職群等級実態（事務技術職群・監督職群・技能職群・昭和50年8月現在）を示すものである。なお、表中では便宜上、事務技術職群4級は監督職群2級、事務技術職群3級は監督職群1級、事務技術職群2級は技能職群5級にそれぞれ見合ったものとして作成した。

卒業年次ごとに職群等級実態をみると、分会員は、重工労組員より上位の等級にいる者はいない。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より技能職群4級では7.9年、同3級では4.8年それぞれ長いことが認められる。

表26 第二工作部における技術学校卒業者の職群等級実態

(昭50.8現在)

卒業年	職群等級		職群等級		職群等級		職群等級		職群等級		職群等級		計	
	事務技術職群 4 級		事務技術職群 3 級		事務技術職群 2 級		技能職群 4 級		技能職群 3 級		技能職群 2 級			
	監督職群 2 級		監督職群 1 級		技能職群 5 級									
組合別	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組
昭和29年	人	人	人	人	人	人	1人	人	人	人	人	人	1人	人
30							1						1	
31														
32														
33				3										3
34				4										4
35				7		1	2		1				3	8
36				3		4		1	2				2	8
37						3								3
38				1		5								6
39						2		2						4
40						1		3		2				6
41								7		2				9
計				18		16	4	13	3	4			7	51

表27は、特殊機械部工作課における技術学校卒業者の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和49年5月現在）を示すものである。

卒業年次ごとに職群等級実態をみると、分会員は、全員が重工労組員の一番低い等級にいる者と同じか、それより低い等級に位置している。

平均勤続年数を比較してみると、分会員は、重工労組員より技能職群5級では5.3年、同4級では3.8年、同3級では2.9年それぞれ長いことが認められる。

表27 特殊機械部工作課における技術学校卒業者の職群等級実態

(昭49.5現在)

卒業年	職群等級		監督職群2級		監督職群1級		技能職群5組		技能職群4級		技能職群3級		計	
	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組
昭和27年		1人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	1人
28														
29				2		1								3
30				1	1								1	1
31								1		1			2	
32				1		1								2
33				3				1					1	3
34				1		1	2						2	2
35				1		4	1	1					1	6
36						3	1	1	2				3	4
37						4	1						1	4
38								1						1
39						1	1	2	3				4	3
40								5	1	1			1	6
計		1		9	1	15	8	10	7	1			16	36

以上、認定したとおり、本来ならば等質の労働力として同等の評価を受くべき従業員の間で、このような格差が存在することは、所属する組合の違いによって差別が生じているものと判断せざるを得ない。

(ウ) 技術学校卒業者以外の進級実態

(ア) 昭和21年入社者の職群等級実態

表28は、昭和21年入社者（技術学校卒業者を除く。）の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和51年5月現在）を示すものである。

なお、昭和21年は、会社が従業員を大量に採用した年である。

監督職群1級及び2級に格付けされている者の総数は157名で、うち分会員は、同1級に1名いるだけである。

この1名は、A5であり、上述したとおり新従業員制度発足時に横すべりに監督職群1級に格付けされたもので、その後進級がなく現在に至っているものである。

昭和21年入社の重工労組員の中で監督職に格付けされている割合は、48.7%で約半数に近い者になっているが、分会員のそれは、2.2%で重工労組員に比べ極端に低い。

表28 昭和21年入社者の職群等級実態

(昭51.5現在)

監督職群2級 (含特別技能士2級)		監督職群1級 (含特別技能士1級)		技能職群5級		技能職群4級		計	
分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組
人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
0	72 (22.5%)	1 (2.2%)	84 (26.2%)	14 (30.4%)	86 (26.9%)	31 (67.4%)	78 (24.4%)	46 (100%)	320 (100%)

(イ) 昭和30年入社者の職群等級実態

表29は、昭和30年入社者（技術学校卒業者を除く。）の分会・重工労組別職群等級実態（監督職群・技能職群、昭和51年5月現在）を示すものである。

なお、昭和30年は、会社がかかなり大量に臨時工を採用した年である。

監督職群に格付けされている者の総数は135名であるが分会員は皆無である。

昭和30年入社者の重工労組員の中で、監督職群に格付けされている者の割合は57.2%であるが、分会員のそれは皆無である。

表29 昭和30年入社者の職群等級実態

(昭51.5現在)

監督職群 2 級 (含特別技能士2級)		監督職群 1 級 (含特別技能士2級)		技能職群 5 級		技能職群 4 級		技能職群 3 級		計	
分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組	分会	重工労組
人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
0	44	0	91	6	54	17	43	12	4	35	236
(0%)	(18.6%)	(0%)	(38.6%)	(17.1%)	(22.9%)	(48.6%)	(18.2%)	(34.3%)	(1.7%)	(100%)	(100%)

以上、認定したとおり、会社が大量に従業員を雇入れた昭和21年及び30年の入社者についても、やはりその所属する組合の違いによって、等級に差別が生じているものと判断することができる。

エ 分会脱退者の進級実態

表30は、昭和45年から48年までに分会を脱退した者の昭和49年7月及び51年5月現在における職群等級実態を示すものである。

分会脱退時に5級以下であった者42名中、脱退後昭和51年5月までに監督職群に昇進した者は18名おり、その比率は42.9%であり、特に、次の5名は、異常な速さで昇進していることが認められる。すなわら、同表(2)のC13と(6)のC17については、いずれも昭和45年9月28日に分会を脱退しているが、その当時技能職群3級であった両者は、昭和49年7月までに、監督職群1級に昇進している。

同表(9)のC20については、昭和45年12月2日に分会を脱退しているが、その当時技能職群3級であったC20は、昭和49年7月までに、同様、監督職群1級に昇進している。

昭和32年4月入社と同表(20)のC31については、上記3名より遅れて、昭和46年6月8日に分会を脱退しているが、その当時技能職群3級であったC31は、昭和49年7月までに、監督職群1級に昇進している。

昭和34年入社と同表(34)のC45については、更に1年遅れて、昭和47年5月18日に分会を脱退しているが、その当時技能職群3級であったC45は、昭和51年5月までに、監督職群1級に昇進している。

以上、認定したとおり、上記の事実は、分会を脱退して重工労組に加入したために昇進したものと推認され、会社に組合間の差別取扱意思があったものと判断せざるを得ない。

オ 分会員の勤務状況

(7) 欠勤状況

表31は、技能系列に属する救済申立対象者とその他の者の昭和51年の欠勤日数別人員及び比率を示すものであり、表32は、44年から51年までの救済申立対象者とその他の者の一人当たり年間欠勤日数を示すものである。

表31で、昭和51年の欠勤状況を比較してみると、欠勤日数ゼロの者は、救済申立対象者が53.7%であるのに対し、その他の者が87.2%であり、また、欠勤1日から20日までの者は、救済申立対象者が32.6%であるのに対し、その他の者が9.0%である。

更に、欠勤日数が21日以上の方は、救済申立対象者が13.7%であるのに対し、

その他の者が4%である。

表32で、昭和44年から51年までの1人当り年間欠勤日数の平均をみると、救済申立対象者は15日であるのに対し、その他の者は7.7日となっている。

表31 年間欠勤日数別人員及び比率（昭和51年）

欠勤日数	救済申立対象者		その他の者	
	人数	比率	人数	比率
0日	153人	53.7%	8,232人	87.2%
1～5	46	16.1	446	4.8
6～10	22	7.7	213	2.3
11～15	16	5.6	111	1.2
16～20	9	3.2	66	0.7
21～30	10	3.5	112	1.2
31～40	8	2.8	64	0.7
41～50	1	0.4	35	0.4
51～60	6	2.1	30	0.3
61～120	8	2.8	83	0.9
121以上	6	2.1	45	0.5
計	285	100	9,437	100

表32 1人当り年間欠勤日数

	昭和44年	昭和45年	昭和46年	昭和47年
救済申立対象者	19.2日	19.1日	16.6日	14.3日
その他の者	11.1日	10.9日	9.4日	8.6日

昭和48年	昭和49年	昭和50年	昭和51年	平均
14.4日	12.5日	11.9日	11.9日	15.0日
7.6日	5.5日	4.1日	4.1日	7.7

(イ) 懲戒処分の状況

表33は、救済申立対象者の懲戒処分の状況を示すものである。なお、昭和46年11月24日に中央労働委員会（以下「中労委」という。）で会社と分会は別件事件で和解が成立し、和解条項の中で16名の懲戒処分を前歴としない旨取決めしたが、表中にはそれらの者が含まれている。

(ウ) 災害発生状況

表34は、昭和48年から51年までの救済申立対象者とその他の者の災害発生状況を示すものである。計で見ると、一人当たり発生件数では、休業災害では救済申立対象者が0.7%であるのに対し、その他の者が0.38%であり、全災害では、救済申立対象者が3.14%であるのに対し、その他の者が1.56%となっている。

表33 救済申立対象者の懲戒処分状況

年	処分者数	種 別				内 容																		
		譴責	減給	出勤停止	解雇	無断職場離脱	無断欠勤	暴力行為	暴行傷害	出勤不常	不正行為	刑罰抵触行為	職制に對する名譽毀損	会社に對する名譽毀損	業務に不熱心	不良行為	窃盗	上長の指示命令に反抗	作業能率阻害	職制に對する擲揄誹謗	上長に對する暴言	賭博行為	数回の懲戒にもかかわらず改悛の見込なし	
昭和41年	6	2	2	2	1			1				2	1				1							
42	14	5	3	6					1	5	1	1	1				1		1	1	1			
43	12	4	3	5			3			7													1	1
44	8	2	6							5		1			1	1								
45	8	4	4				1			7														
46	12	4	7	1			4			8														
47	3	1	1	1			1			2														
48	3		3							3														
49	14	4	5	5			3			11														
50	6	1	3	2			3			3														
51	3			3				1		1		1												
52																								
計	89	27	37	25		1	15	1	2	52	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1

(注) 人数は延数である。なお、実数は64名である。

表34 救済申立対象者の災害発生状況

		昭和48年		昭和49年		昭和50年		昭和51年		計	
		件数	1人 当たり 発生率	件数	1人 当たり 発生率	件数	1人 当たり 発生率	件数	1人 当たり 発生率	件数	1人 当たり 発生率
休業 災害	救済申立 対象者	2件	0.56%	5件	1.40%	2件	0.56%	1件	0.28%	10件	0.70%
	その他の者	83	0.54	87	0.53	47	0.29	21	0.14	238	0.38
全 災害	救済申立 対象者	17	4.75	14	3.91	3	0.84	11	3.07	45	3.14
	その他の者	368	2.42	300	1.82	190	1.16	117	0.75	975	1.56

以上、会社は上記認定した事実をもって、分会員と重工労組員との格差存在の理由づけとしているが、これらの資料のみでは前述したとおり、当委員会の認定及び判断を左右するにはいたらない。

カ 考課査定

① 昭和44年11月1日、会社は新従業員制度を三菱支部との協議・妥結の上で発足させたが、この新従業員制度は、職務と能力を中心とした社員制度と、主として昇進に結びつける能力考課、賃金に結びつける成績考課及び配置、教育のための適性考課からなる新人事考課制度から構成されている。

② 社員制度では、従業員の職務を、職務内容の性質によって管理・特別専門・監督・技能・事務技術・特務・医務の7職群に分け、各職群にそれぞれ多数の職種又は職務系統を設け、また各職群ごとに職務遂行能力の程度による区分として等級が設けられている。

職群別の等級は、管理・特別専門の職群が1級ないし6級、監督職群が1級・2級、技能・事務技術・特務の職群が1級ないし5級、医務職群が1級ないし5級と特1級ないし特4級となっている。従業員は、従事する職務により職群と職種又は職務系統が付与され、更に従事する職務、人事考課の結果等により等級が付与される。付与された職群から他の職群に変更することを職群変更と言う。

③ 進級は、同一職群内で1級上位の等級に進むことを言う。管理・特別専門・監

督・医務（特等級）の職群の者の進級及び非役職者職群から役職者職群への職群変更は、役職任命によりそのつど行われる。

④ 技能・事務技術・特務・医務の職群の者の進級は、次の条件を満たしている者について、1級上位の等級の職務を遂行するために必要な能力の有無を能力考課により判定し、成績考課の結果も勘案して5月1日付で行う。これを一般進級という。

(a) 現在付与されている職種又は職務系統において、各人の現等級より1級上位の等級の職務があること。

(b) 各人の現等級における滞留年数が、下表の当該等級の最短滞留年数を満たしていること。ただし、少なくともその滞留年数のうち1年間は現等級又は現等級以上の職務についていること。

最短滞留年数	職群 \ 特級	1	2	3	4	5
	技能職群	3年	4年	4(3)年	3(2)年	—
事務技術職群	4年	3年	3(2)年	3(2)年	—	
特務職群	4年	4年	4(3)年	4(3)年	—	
医務職群	4年	3年	3(2)年	3(2)年	—	

(注) カッコ内の年数は特に優秀な者について特例として適用する。

(c) 前年3月1日から当年2月末までの勤怠調査期間中の欠勤日数（遅刻及び早退については4回をもって欠勤1日とみなす。）が20日以内（特別な事情の場合は60日以内）であること。

⑤ 上記職群で一般進級できない者について、各人の現等級における滞留年数が下表に示す最長滞留年数を満たした場合は5月1日付で進級を行う。これを保証進級という。

最短 滞 留 年 数	職群	1	2	3	4	5
	技能職群	4年	10年	12年	13年	—
事務技術職群	10年	12年	13年	—	—	—
特務職群	10年	12年	13年	—	—	—
医務職群	10年	12年	13年	—	—	—

- ⑥ 技能職群5級の者のうち、従事する職務の内容及び各人の能力の程度により特別技能士1級扱又は2級扱と認定することができ、賃金などの処遇はそれぞれ監督職群1級又は2級に準ずることとされている。
- ⑦ 能力考課は、進級、役職任命等を行う際に現等級より上位等級の適格能力の有無を過去の事実の観察を通じて判定するもので必要な従業員のみを対象に行う。
- (a) 進級の能力考課は、①過去1年間以上現等級又は現等級以上の職務に従事していること、②各人が現等級の最短滞留年数を満たしていることの2条件を満たしている者を対象とし、役職任命の能力考課は、任命基準に照して選定された者を対象とする。
- (b) 能力考課にあたり会社は、分析評定と総合評定の考課基準を設け、分析評定においては、各考課要素ごとに各人の能力を考課し、総合評定においては、各要素ごとに行った分析評定の結果に基づいて各人の能力を全体的、統一的にみることにしている。
- (c) 考課要素は、次表の職群別考課要素の中から、等級別の特色を考慮して選定される。

職 群	考 課 要 素
技 能 職 群	知識、熟練、判断力、理解力、指導力等
事務技術職群	知識、企画・計画力、創意工夫力、判断力、理解力、 処理力、表現・折衝力、指導力等
特 務 職 群	知識、判断力、理解力、処理力（含熟練）、指導力等
医 務 職 群	知識、判断力、理解力、処理力（含熟練）、指導力等
監 督 職 群	知識、熟練、計画工夫力、判断力、表現・折衝力、 指導・統率力等
管理職群・特 別専門職群 1 級	知識、企画力、判断力、表現・折衝力、 指導・統率力、調査・研究力等

- (d) 考課者は、各人の直接管理監督にあたる者を第1次考課者とし、第1次考課者の上長を第2次考課者とし、第2次考課者の上長を第3次考課者とし、上位考課者は調整的機能を果たすことにしている。技能職群については、第1次考課者は作業長、第2次考課者は係長、第3次考課者は課長とし、監督職群、事務技術職群、特務職群及び医務職群5級以下については、第1次考課者は係長、第2次考課者は課長、第3次考課者は部長とし、管理職群1級、特別専門職群1級及び医務職群特1級については、第1次考課者は課長、第2次考課者は部長、第3次考課者は副所長としている。
- (e) 能力考課における事実の観察方法については、考課者は、被考課者が現等級の職務を遂行している平常時や例外的な職務を遂行している時などの場面で、どの程度、能力を発揮したかを観察し事実を考課する。この事実は、当該年度の勤怠調査期間のみならず、4月末までの事実が能力考課に反映される。
- (f) 考課の実施については、考課者は、分析評定において、各考課要素ごとに「AからCまで」の3段階評価を行い、総合評定において、考課の対象とする職務を、「今すぐにでも十分遂行できる」から「当分遂行できそうもない」までの4段階評価を行う。

⑧ 成績考課は、従業員が一定期間内にどの程度の貢献をしたかをみて、各職群・等級別に、従業員の相対的位置づけを行うもので、その考課結果は、昇給・一時金・勤務給・職能給などの賃金に反映される。

(a) 成績考課は、知識・熟練・理解力等を考課要素とする業績評定及び積極性・協調性・勤勉性等を考課要素とする勤務態度評定からなる分析評定と、分析的な個々の要素別にみたのではみきれない全体としての各人の貢献の程度を総合的にみる総合評定とに分けて行われる。

(b) 成績考課の対象期間は、昇給については前々年12月1日から前年11月末までで、毎年、4月1日に行う。考課者は能力考課と同様に3段階の考課によって行われる。

(c) 考課者は、分析評定において各考課要素ごとに「AないしE」の5段階評価を行い、総合評定において「上の上・下、中の上・中・下、下の上・下」の7段階評価を行う。この場合、評定感覚をそろえること又は対人比較をする上での手段として、制度上はないがキーマン（標準作業者）を選定している。

(d) この査定結果をコンピューターにより機械的に点数に換算、集計し、最終的に各人の考課内容が総得点という形で出され、同一等級内の相対的な位置が点数で示される。これにより昇給であれば、昇給に結びつけ金額を算出することになる。

⑨ 昇進には、役職任命を伴わない昇進と役職任命を伴う昇進の2種類がある。前者は技能・事務技術・特務・医務の職群の非役職等級の各職群内の進級をいい、後者は、管理・特別専門・監督・医務（特等級）の職群の各職群内の進級、非役職者職群から役職職群への職群変更及び監督職群から管理・特別専門の職群の各職群への職群変更をいう。

(7) A6の考課について（所属船殻工作部生産技術課）

考課者 部品図係長 B2

被考課者 事務技術職群 A6

- ① 昭和49年5月1日当時、A6は、生産技術課部品図係部品図6班に所属し、事務技術職群2級で、年齢は36歳であった。
- ② 当時の部品図係には7班あり、部品図1班は、全船の外板及びロンジフレームの縮尺現図作成を担当し、部品図2班ないし6班は、船舶の中央構造、船首構造及び上部構造の一部のうち、外板及びロンジフレームを除いた部分の縮尺現図作成を担当する。部品図7班は、全船の現尺現図作成を担当する。
- A6の所属する部品図6班は、C55班長を含め班員は、7名である。班長は、重工労組員であり、5名が分会員で、残り1名が長船労組員である。
- 昭和46年以来、班長を除いては班員の異動が行われておらず、新入社員も補充されていない。
- ③ 昭和48年5月から同49年2月までのA6の作業能率（実績作業時間を標準作業時間で除した率）は、平均122%である。
- ④ 昭和48年9月から同年10月までのA6の誤作は、次のとおりである。
- ① ブラケットのネガ作成について、大きさを間違え40ミリ大きく作成した。このため、小組立時点で、計8か所について切断修正作業を行った。
 - ② ギルダのネガ作成について、ブラケットの取付角度を誤って、正反対に記入していた。このため、大組立時点で、計6か所について溶接してあるブラケットを切断して離し、正しい角度に取付けて、溶接作業を行った。
 - ③ フェイス・バーの寸法表作成について、R曲げ部分の長さを、一品図ネガより計測したが、計測を誤り、300ミリとすべきところを400ミリと指示した。このため、小組立時点で、2か所について一度曲げたものを伸ばして、再度曲げ直し取り付けた。
 - ④ スロットのカラープレートの寸法表作成について、大きさを誤り、275ミリとすべきところを175ミリと指示した。このため、小組立時点で、計4か所について新しくカラープレートを作成して取り付けた。
 - ⑤ カーリングの取付位置について、工作図の平面図では、800ミリとすべきと

ころを誤って700ミリと指示しており、この指示どおり、一品図ネガを作成したが、その誤りを発見できなかった。このため、中組立時点で取り外して、付け直した。

A 6 については、昭和49年5月の査定以前に、上記類似の誤作例が1か月に1、2件あった。

⑥ 昭和44年から同49年までのA 6の勤怠状況は、次のとおりである。

A 6 の 勤 怠 状 況

(単位：病欠・事欠は日、遅・早は回)

年	月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	計
		昭和44年	病欠		9	1							7	
	事欠													0
	遅・早		1								1	1		3
昭和45年	病欠		3			1	18	10	3	1	2	1	1	40
	事欠													0
	遅・早				1								1	2
昭和46年	病欠													0
	事欠													0
	遅・早					1							1	2
昭和47年	病欠						9		1		5	16		31
	事欠							2	1	1				4
	遅・早				1		1							2
昭和48年	病欠													0
	事欠													0
	遅・早												1	1
昭和49年	病欠	6				3	17			3				29
	事欠													0
	遅・早								1		1			2

(イ) A 7 の考課について（所属船殻工作部船台外業課）

考 課 者 船台外業課長 B 3

被考課者 監 督 職 群 A 7

① 昭和49年5月1日当時、A 7は、船台外業課船台1係C56班に所属し、監督職群1級で、年齢は54歳であった。

② 昭和49年5月の進級期において、会社は、A 7の同年4月1日付昇給に関する成績考課が悪かったので、監督職群任命基準1(1)イ（成績考課の結果が良好であること。）の条件を満たしていないとして、ウ（上記ア、イの条件を満たすものにつき、能力考課を行い、能力考課の結果が任命にさしつかえないこと。）の規定により、能力考課を行わなかった。

③ 昭和49年4月1日付昇給に関する成績考課の昇給調査期間中（昭和47年12月から同48年11月まで）に、A 7は、48日の欠勤があった。当時、船台外業課には副作業長が65名いたが、その中で、上記期間中の無欠勤者が54名おり、欠勤1日以上のもものが11名で、A 7の48日は最も多かった。

A 7は、昭和46年ごろから血圧が高くなり、足のひざの関節が悪化し、時々欠勤するようになった。特に、昭和48年1月には、長期に欠勤した。

なお、A 7の昭和44年から同49年までの勤怠状況は、次のとおりである。

A 7 の 勤 怠 状 況

(単位：欠は日、遅・早は回)

年	月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	計
	昭和44年	欠												
遅・早														0
昭和45年	欠													0
	遅・早													0
昭和46年	欠									1		2	4	7
	遅・早			1										1
昭和47年	欠									2	1	4	9	16
	遅・早													0
昭和48年	欠	15					3	3	2	4	2	10	5	44
	遅・早													0
昭和49年	欠						1	11	9	20	2	1	2	46
	遅・早													0

④ 昭和49年当時の船台外業課の副作業長の平均残業時間は、約40時間ないし50時間であったが、A 7は、20時間未満であった。

⑦ 船台外業課の中で、昭和49年5月1日付で作業長に任命されたものは、木工職のC 57だけであった。

(ウ) A 8の考課について（所属 第二工作部製缶二課）

考 課 者 総組2係長 B 4

被考課者 技能職群 A 8

① 昭和49年5月1日当時、A 8は、製缶第二課総組2係のC 58班に所属し、技能職群3級で、年齢は33歳であった。

② 昭和48年7.8月ごろ、A 8は、スポーク手入中、眠っていたことが度々あったので、C 59副作業長が数回注意した。

なお、昭和49年9月14日には、他班の作業長から担当の副作業長に、「A8社員が眠っている。」と連絡注意されたこともある。

(エ) A9の考課について（所属 修繕部機修課）

考課者 機関係長 B5

被考課者 技能職群 A9

- ① 昭和49年5月1日当時、A9は、機修課機関係C60班に所属し、技能職群4級で、年齢は46歳であった。

なお、A9の技能職4級への進級は、昭和46年5月1日付で、保証進級によるものであった。

- ② 昭和48年3月、C60作業長は、各人の技能の程度を見る必要から、主機ディーゼル機関のカムシャフト関連の修理作業で、接手部の締付けボルトの摩耗が多いので、カムシャフトとチェンホイルの中心線を調整し、ボルト孔を修正する、いわゆる中心計測調整作業をA9にボーシンとしてするように指示したが、A9は、やれないと言ってしなかった。
- ③ 同年7月ごろ、C60作業長は、電動ポンプ中心線調整作業（接手部で中心線を見てモーター側又はポンプ側の取付位置を調整する作業）をA9にボーシンとしてするように指示したが、A9は、やれないと言ってしなかった。

(オ) A10の考課について（所属 特殊機械部工作一課）

考課者 工作2係長 B6

被考課者 技能職群 A10

- ① 昭和49年5月1日当時、A10は特種機械部工作一課工作2係C61班に所属し、技能職群5級で、年齢は37歳であった。
- ② A10の誤作例として、次のようなものがあつた。
- ① 昭和48年5月10日、A10は、船用発電機用仕切板本体外輪(オーダー番号31751)の内側溝切り切削加工中、下部から14ミリのところに幅6ミリの溝を切るべきであったのに、下部から12.5ミリのところに切ったため、補修もできずに廃却

処分となった。

⑩ 昭和48年7月12日、A10は、アスロックランチャー用トルクチューブキャップ（オーダー番号19027）の切削加工をしたが、左右用（厚さ117.5ミリ）のもの各1個計2個、中央用（厚さ114ミリ）1個を作るべきところ、逆に厚さ117.5ミリのものを1個、厚さ114ミリのものを2個作ってしまった。このため、別に厚さ117.5ミリのものを1個作らなければならなくなった。

⑪ 昭和48年10月12日、A10は、過給機用ノズル環（オーダー番号53906）の内側切削加工をしたが、環の内側直径は42.5ミリに切削するもので、公差の許容限界が直径で±0.06ミリであるのに、1.8ミリ大きく加工した。このため、肉盛溶接をして補修を行わざるを得なくなった。

⑬ 昭和47年12月から同48年11月までのC61班の平均残業時間とA10の残業時間の実績は、次のとおりである。

A 10 及 び C 61 班 の 残 業 時 間 実 績

年月 \ 班名等	C 61 班 平均	A 1 0 社 員
昭和47年12月	39.0 時間	0 時間
〃 48年 1 月	45.0	0
〃 2 月	44.6	0
〃 3 月	45.0	0
〃 4 月	39.2	0
〃 5 月	42.3	0
〃 6 月	44.5	0
〃 7 月	48.2	0
〃 8 月	45.6	0
〃 9 月	43.2	5.0
〃 10 月	43.2	6.0
〃 11 月	48.8	4.0
1 年 間 分 の 月 平 均	44.1	1.3

④ 昭和49年5月1日当時、工作2係には、A10を含め、技能職群5級は約20名いたが、特別技能士への昇進について申請されたものはなかった。

(カ) A11の考課について（所属 船殻工作部内業課）

考課者 内業1係長 B7

被考課者 技能職群 A11

① 昭和49年5月1日当時、A11は、船殻工作部内業課内業1係C62班に所属し、技能職群3級で、年齢は38歳であった。

② A11は、当時、小物部材の型切断作業に従事していたが、カラープレートは通常1日60枚程度切断されるものが30枚程度の実績であり、また、リブ・プレートは通常1日120枚程度切断されるものが、1日70枚程度の実績であった。

③ 昭和48年9月4日、A11は、カラープレート22枚（左側11枚、右側11枚）のガス切断作業に従事した。このカラープレートは、左右同型のもので切断面の一部に傾斜を取る必要があり、左右対称の位置に取付けることから、左側のカラープレート11枚については表切りし、右側のカラープレート11枚については裏切りしなければならないにもかかわらず、A11は、22枚全部について表切りしたため、右側の分11枚は廃却せざるを得ず、更に11枚切断し直した。

④ 昭和48年8月下旬ごろ、A11が作業場を離れることが多かったので、B7係長がC63副作業長に命じ、1週間にわたって、A11の行動を調査させたところ仕事以外で1日平均120分職場を離れていることがわかったので、同年9月4日、B7係長とC62作業長がA11に対し「水を飲むとか便所に行く時間を考え合わせてみても、1日120分も職場を離れるということは、サボっているよりほかに考えようがない。これでは困るので意欲的に仕事に取り組むように。」と注意したところ、A11は「どれほどの時間、職場を離れているのかは、分からないが、今後は注意をします。」と言った。

(キ) A12の考課について（所属 艀装工作部内業課）

考課者 溶接係長 B8

被考課者 技能職群 A12

- ① A12は、昭和45年5月1日技能職群4級に進級したが、同月初めに脳出血で倒れ、療養のため同47年9月まで全休し、同年10月から出勤したが、三菱病院で身体検査の結果、右手右足が不自由のため「半永久的軽作業」との処置判定がなされ、原職に復帰することなく、勤労部安全課で、安全標識のペンキ塗り作業に従事してきた。

したがって会社は、昭和49年5月1日当時、社員職群等級規則第7条第3項第2号のイ（本人が現在の等級を付与されてからの経過年数が次の職群別、等級別所要経過年数以上におよんでおり、かつ、そのうち、すくなくとも1年は現等級以上の職務に従事していること）の条件を満していないとして、A12に対する能力考課を行わなかった。

- (ク) A13の考課について（所属 第一工作部組立課）

考課者 第1組立係長 B9

被考課者 技能職群 A13

- ① 昭和49年5月1日当時、A13は、組立課第1組立係のC64班に所属し、技能職群4級で、年齢は47歳であった。
- ② 昭和48年5月ごろ、A13は、同僚と二人で、オーダー番号31008の面取り作業を行ったが、受検の結果、シエブロン長崎の監督から4個のうち2個の面取りが粗いので、もう1度取直せと言われ、二人で、ほぼ1日かかってやり替えたことがあった。
- ③ 同年中ごろ、A13は、主減速装置の作業のための丸キー（丸くなったピン）打込み作業の際、キーが完全に入りきらず、中ハンマーで打込むなどして手直しをした。なお、強度計算の結果、使用には別に支障はなかった。
- ④ 同年6月ごろ、オーダー番号31024の最終組立が忙しいので、C64作業長が「A13さん、ちょっと応援に行ってくれんかい。」と言ったところ、A13は「おれは4級じゃけん5級ばやらの。」と言って応じなかった。

(ケ) A14の考課について（所属 第一工作部第一機械課）

考課者 第3工作係長 B10

被考課者 技能職群 A14

① 昭和49年5月1日当時、A14は、第一機械課第3工作係のC65班に所属し、技能職群3級で、年齢は33歳であった。

② 昭和48年11月13日、A14は、オーダー番号11703の船用ベアラ用リーマボルトの打込みだいを組立作業者からの要望により小さ目に加工したが、これは使えず、廃却処分になった。

A 1 4 の 勤 怠 状 況

(単位：欠は日、遅・早は回)

年	月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
		昭和44年	欠						7	4	3		2	1
遅・早			1	3				1		2	2		1	10
昭和45年	欠		8		9	1					1	1	1	21
	遅・早				1				1				1	3
昭和46年	欠		6			1						1	1	9
	遅・早							1	1			1		3
昭和47年	欠			3							10	7	1	21
	遅・早											1		1
昭和48年	欠		5							2	3	2	1	13
	遅・早													0
昭和49年	欠				4					1	1	1		7
	遅・早											1		1

(注) 昭和45年2月 減給処分 (10%)

昭和45年10月 減給処分 (30%)

なお、昭和48年5月ごろ、作業長が「組立課作業者の要望通りには加工する

な、必ず自分の指示に従って加工してくれ。」と注意していた。

- ③ 昭和49年3月11日、A14は、オーダー番号30033の歯車軸の角面加工で幅1.5ミリ、深さ1.5ミリとり、45度に切り落すところを、幅6ミリとり、7度で加工した。
- ④ 昭和44年から同49年までのA14の勤怠状況は、次（編注、前頁）のとおりである。

(ウ) A15の考課について（所属 第一工作部鑄造課）

考 課 者 第2係長 B11

被考課者 技能職群 A15

- ① 昭和49年5月1日当時、A15は、鑄造課第2係C66班に所属し、技能職群4級で、年齢は36歳であった。
- ② 昭和48年8月12日休日出勤したA15は、勤務時間中である午前11時45分ごろ、製品の溶接補修作業の一環である予熱作業中、週刊誌を読んでいたため、当時一緒に出勤していた作業長から「こういうのを読むな」と注意された。なお、予熱作業とは、製品を溶接補修する際、温度差によって、その製品母材に生ずる歪みを防止するため、冷却部分を加熱する作業のことである。
- ③ 同年12月19日から21日にかけて、A15は、オーダー番号30789の船用タービン高圧排気下車室の蒸気室面の溶接補修作業中、肉盛溶接後の肉盛量の確認をしないまま、次工程（鑄物仕上げ）に出し、発送前の最終検査で、肉盛量不足が発見され、再補修を行わねばならなくなり、再補修した。
- ④ この製品を第一機械課に発送後、昭和49年1月29日に第一機械課で加工中、肉盛溶接部に溶接時のスラッグが残存しており、そのうえ、ピンホールも発生していることが発見され、検査課から指摘を受け、再度補修を行わねばならなくなった。
- ⑤ 同年2月19日、A15は、スパイダー（ゴム機械部品）の溶接補修作業中、スパイダー（約55kg）が滑り倒れ、スパイダーと敷金との間に右手中指をはさみ

骨折した。

⑥ 昭和44年から同49年までのA15の勤怠状況は、次のとおりである。

A 1 5 の 勤 怠 状 況

(単位：欠は日、遅・早は回)

年 \ 月		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
昭和44年	欠			6			1			3	3	5	1	19
	遅・早	1					2			2		1		6
昭和45年	欠						4	15	26	18	26	11	5	105
	遅・早		1	1		2	1	1						6
昭和46年	欠					1	1	3		2				7
	遅・早			1			1	1		2	2			7
昭和47年	欠									1	1	1	1	4
	遅・早						1	1		3	1	1	1	8
昭和48年	欠					3		1	2	1	1	1		9
	遅・早						2	1	1	2	1	3		10
昭和49年	欠					3	2	2	1	3	3	1	5	20
	遅・早			1	2	1	1	1				1	1	8

(サ) A 3 の考課について (所属 長崎研究所船型試験課)

考 課 者 船型試験課長 B12

被考課者 事務技術職群 A 3

- ① 昭和49年5月1日当時、A 3は、同課実験係に所属し、事務技術職群2級で、年齢は33歳であった。
- ② 昭和48年5月、A 3は、「SFC変更試験」において試験担当の常連の2名が不在のため、実験係のほかの2名と一緒に当該試験を担当したが、3日目の最後の試験結果に疑問点があったが、追加試験は行わなかった。
- ③ 翌年1月23日、A 3は、長さ5メートルの模型船で、午前・午後とも抵抗試

験を行ったが、予定時間を1時間超過して9時間を要した。

(シ) A16の考課について(所属 修繕部船渠課)

考課者 長崎船渠係長 B13

被考課者 技能職群 A16

① 昭和49年5月1日当時、A16は、船渠課長崎船渠係の船渠班のC67班に所属し、技能職群3級で、年齢は47歳であった。

② A16の所属するC67班は、工程の都合上、新造船及び修繕船の入出渠当日は、早出作業を行うのが常態だったが、A16は、次のとおり、早出を初め残業・当直をほとんどしなかった。

A16と船渠班の早出・当直回数及び平均残業時間実績比較表

(単位：早出・当直は回 残業は時間)

年		月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
昭和47年	早出	班	134	164	134	146	160	52	89	174	130	201	108	76	1,568
		A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	当直	班	57	57	58	28	39	37	73	84	96	34	52	158	773
		A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	残業	班	42.3	45.3	47.2	38.5	39.3	34.5	35.7	51.5	54.5	52.9	52.8	33.3	44.0
		A16	16	0	20	9	7.5	5	10.5	0	4	1	9	3	7.1
昭和48年	早出	班	128	139	121	119	106	104	109	119	81	57	49	58	1,190
		A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	当直	班	18	75	62	41	57	29	42	72	39	29	41	41	546
		A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	残業	班	50.4	46.3	51.9	38.7	44.9	32.6	43.9	38.7	45.9	41.2	30.4	38.4	41.9
		A16	7	7	6	4	2	1	1	1	1	1	0	2	28
昭和49年	早出	班	81	38	82	98	74	112	81	65	124	66	66	88	975
		A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	当直	班	35	20	71	48	50	52	46	40	50	40	55	58	565
		A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	残業	班	28.2	34.2	46.9	30.9	43.5	49.2	37.2	39.0	46.5	46.5	41.0	32.9	39.7
		A16	3	6	0	0	2	2	3	4	5	1	5	2	28

(注) 残業時間は平均である。

③ 昭和48年1月から同年6月までに、船渠課では、水因災害のため6名が入院

したので、B13係長は、同年7月ごろ、全係員を集め、安全について注意を行い、後で各班別に討議するよう指示した。

これを受けて、C67班では、朝の始業時に安全唱和をすることを決めたが、A16はこれに加わらなかった。

同年10月6日、B13係長は、A16を呼んで、「君に安全の注意をしたい。」と言ったところ、A16は、「私はそんなものは聞く必要はない。どうしても聞かせたいなら、所長のハンコのある業務命令書を持ってこい、それなら聞いてやってもよい。」と言った。

(ス) A17の考課について（所属 船殻工作部中央組溶課）

考課者 中央3係長 B14

被考課者 技能職群 A17

① 昭和49年5月1日当時、A17は、中央組溶課中央3係C68班に所属し、技能職群3級で、年齢は31歳であった。

② C68班には班員が16名おり、作業長と副作業長は重工労組員であるが、そのほかの14名は分会員である。

また、作業長と副作業長はおおよそ一年ごとに異動しているが、そのほかの班員については、分会に在籍のまま他班へ異動したものはなく、新入社員の補充も行われなかった。

なお、中央3係は9班からなっているが、C68班のように、一つの班に技術学校卒業者が7名も集中している班は、ほかに例がなかった。

③ 昭和44年から同48年までのA17の災害状況は、次のとおりである。

① 昭和44年8月27日、治具を溶接し、レバーブロックで締め付け中、治具が外れて左肩に当たった。

② 昭和45年2月6日、治具を溶接し、レバーブロックで締め付け密着した所を仮付けしようとした時、治具が外れて左肩に当たった。

③ 昭和45年8月1日、ブロックの水平度を調整するため、ポートパーで下

から押上げ作業中、ポートパーが倒れて上唇に当たった。

㊦ 昭和46年7月10日、組立作業中、張ってあったワイヤーを外す時に、ワイヤーの素線で右手をさした。

㊧ 昭和48年5月、ブロックに昇る時、ロンジフレームで右ひざを打った。

(セ) A18の考課について（所属 船殻工作部ドック外業課）

考 課 者 ドック外業課長 B15

被考課者 技 能 職 群 A18

昭和49年5月の進級時において、会社は、A18の勤怠調査期間中（昭和48年3月から同49年2月まで）の欠勤が23日（欠勤日数20日遅刻・早退15回。ただし、遅刻・早退は4回をもって欠勤1日に換算し、3日の加算となる。）あったので、社員職群等級規則第7条第3項第2号ウ「前年3月1日より当年2月末日に至る勤怠調査期間中の欠勤日数（遅刻及び早退については4回をもって欠勤1日とみなす。）が20日以内であること。

ただし、特別な事情があるものについては、せん議のうえ60日以内までとすることがある。」を適用し、A18を進級させなかった。

また、会社は、A18の計画性のない休暇の取り方、遅刻・早退が多いことを理由に、上記特別の事情をしんしゃくするに値しないと判断した。

なお、A18の昭和44年から同49年までの勤怠状況は、次のとおりである。

A 18 の 勤 怠 状 況

(単位：欠は日、遅・早は回)

年 \ 月		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
昭和 44年	欠		1	8					20	12	1	7		49
	遅・早	2	1	1	1	2	1	2		2	3		1	16
昭和 45年	欠		7				2		14		4	1	4	32
	遅・早			1	1	1	1	1		1	1	1	2	10
昭和 46年	欠					1	5	2			3		7	18
	遅・早	1	2	3	1	1		1			1	2	4	16
昭和 47年	欠	9	8	14		3		1		1	3	5	7	51
	遅・早		1				1		4	1	2	5	4	18
昭和 48年	欠		6						5	6	3		3	23
	遅・早	1		1			1	2	3	3	2	2		15
昭和 49年	欠		3				1			3	1			8
	遅・早		1	1	2	2	1							7

以上、認定したとおり、会社は、個々人の考課査定の内容を示して分会員と重工労組員との格差存在の合理性を立証しようとしているが、要するにそれは、あくまで救済申立対象者個人の絶対的考課の内容を示すにとどまり、各課における本人の相対的考課は不問に付されたままとなっている。すなわち、分会員と重工労組員との比較による考課査定の立証は、全くなされていがないので、これのみでは会社のいう格差存在の理由づけに合理性を認めるわけにはいかない。したがって、上記の当委員会の認定及び判断を覆すには足りない判断する。

2 本給の差別

分会は、分会員の職群等級是正に加えて、本給是正も要求しているので、本給格差が存在するかどうかについて、次のように認定及び判断する。

(1) 本給及び昇給の内容

ア 社員賃金規則における賃金は、本給、勤務給、職能給、手当（家族手当、職責手当、直接員手当、その他の手当）及びその他の臨時に支給される賃金からなっている。

イ 本給は、入社時に付与された初任本給に毎年4月1日に行われる昇給額を上積みしていくことによって決定される。

また、初任本給は、入社時に各人ごとに定められているが、同時期入社者においても、学歴、年齢、前歴等によって初任本給は異なっている。

ウ 社員昇給規則における昇給は毎年1回、4月1日に行われ、昇給予算額は職群等級別に予算基準額、最高、最低が定められる。

また、昇給に関する職群等級の調査日は、前年12月1日であり、勤怠その他の調査対象期間は前々年12月1日から前年11月末までとなっている。したがって、昭和49年4月1日の昇給に関する調査対象期間は、昭和47年12月1日から同48年11月末までである。

エ 昇給額は成績考課に基づき、上記の最高、最低の範囲内で査定し、一般の昇給を行う。ただし、昇給調査対象期間において欠勤日数が1か月平均5日を超える者及び昇給日までに譴責2回以上、減給又は出勤停止の処分を受けた者は、上記の最高・最低に0.5ないし0.8を乗じた範囲内で査定し、欠格昇給を行う。

(2) 分会員の昇給実態

表35は、昭和47年から52年までの分会員の各年における昇給ランク別人員実態を示すものである。

表35によって、上記6年間に於ける分会員の昇給実態を基準額を上回る者・基準額の者・基準額を下回る者に大別してみると、まず、基準額を上回る者の割合は、昭和48年の7.2%が最高で、他の年はすべて3.6%以下であり、次いで基準額の者は、52年の31.7%が最高で、最低は47年の17.9%となっており、更に基準額を下回る者は、47年の78.8%が最高で、最低の52年でも64.8%に達していることが認められる。

ところで、分会が主張するように、会社が、昇給額の配分割合について、基準額の

者を全体の約50%に、基準額を上回る者と基準額を下回る者をそれぞれ約25%になるように運用していたことは、甲第255号証によっても推認できる。

そこで、これを表35と対比すれば分会員は基準額を上回る者は言うに及ばず、基準額の者でさえも相対的に低く、反面、基準額を下回る者の割合が高いことが認められる。

以上、認定したとおり、分会員の昇給実態からみても会社の不当差別の意思が存在していたものと判断せざるを得ない。

表35 分会員の昇給ランク別人員実態

昇給 ランク 昇給 年月日等		基準額を上回る額				基準額	基準額を下回る額														調在人員		
		+	+	+	+	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
		200	150	100	50		50	100	150	200	250	300	350	400	450	500	550	600	650	700	750		
		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
昭 47.4.1	人員		2		9	59	80	72	28	22	3	20	7	1	13	3	5	1	3		2	330	
	百分率	3.3%				17.9%	78.8%																
昭 48.4.1	人員	2	8	4	12	73	97	70	29	19	9	17	7	2	6		1	3	2		2	363	
	百分率	7.2%				20.1%	72.7%																
昭 49.4.1	人員		4		9	96	80	80	32	10	5	13	15		9	1	2				1	357	
	百分率	3.6%				26.9%	69.5%																
昭 50.4.1	人員		5		6	75	83	85	31	12	7	8	7	1	8		1	1	3		1	334	
	百分率	3.3%				22.5%	74.2%																
昭 51.4.1	人員	1 (1)	1 (1)	2 (2)	4 (4)	91 (75)	88 (88)	64 (63)	25 (5)	11 (7)	2 (2)	4	7 (3)	1 (1)	9 (8)		3 (2)		2 (2)			315	
	百分率	2.5%(3%)				(28.4%) 28.9%	68.6% (68.6%)														(264)		
昭 52.4.1	人員		1	2	7	91	77	56	20	14	2	4	7		1	1	1		2		1	287	
	百分率	3.5%				31.7%	64.8%																

(注) カッコ書きは技能職群だけに限った実態である。

(3) 分会員の本給実態

表36は、技術学校卒業者の分会・重工労組別、卒業年次別平均本給実態（昭和44年10月末現在）を示すものである。

昭和44年11月1日の新従業員制度発足前は日給制であったので、卒業年次ごとに分会員と重工労組員それぞれについて日給の平均額を算出し、それを比較便宜上25倍したものを本給として作成したものである。

表36から、新従業員制度発足前の時点においてすでに分会員の本給は、重工労組員より低く重工労組員の94%ないし98%に位置していることが認められる。

表37は、特殊機械部工作一課及び工作二課における技術学校卒業者の分会・重工労組別、卒業年次別平均本給実態（昭和49年5月1日現在）を示すものである。

卒業年次ごとにみると、分会員の本給は、各年次とも重工労組員より低く重工労組員の91%ないし97%に位置しており、その格差は表36の昭和44年10月末現在の格差より増大していることが認められる。

表38は、尋常小学校、高等小学校又は新制中学校の卒業者と、かつ、業歴者（会社入社前職歴のある者）のうち昭和30年同期入社者の平均本給額を、44年10月末現在と49年4月1日現在において救済申立対象者とその他の者についてそれぞれ示したものである（44年10月末現在のものは日給の平均額を比較便宜上25倍した。）。

表38から、救済申立対象者の本給は、その他の者より44年10月末現在で900円低く、その他の者の96.5%であり、49年4月1日現在では5,965円低く、その他の者の88.7%であることが認められる。

会社は、新従業員制度発足前の昭和44年10月時点ですでに分会員と重工労組員との間には格差が存在していたのであるから、49年4月1日現在での差は分会員を差別した結果によるものではないと主張するが、組合分裂が40年12月7日であることを考えると、果して会社が40年12月から44年10月末までの本給に係る成績考課を公平に査定したかどうか疑問である。

以上、認定したとおり、本給について昭和44年10月末現在の格差よりも49年4月1日

現在の格差が増大していることからみても明らかなように、40年の組合分裂後から既に成績考課において差別取扱いを行い、44年の新従業員制度発足後更にその差別取扱いが強化されたと判断せざるを得ない。

表36 技術学校卒業者の卒業年次別平均本給実態

(昭44.10末現在)

組合別		卒業年	昭和30年	31年	32年	33年	34年	35年	36年	37年	38年	39年	40年
分会員の平均本給 (A)			24,125円	22,500円	21,675円	20,700円	20,175円	19,400円	18,500円	17,875円	17,000円	16,425円	15,650円
重工労組員の平均本給 (B)			24,675	23,375	22,850	21,875	21,000	20,125	19,175	18,425	17,500	16,750	16,000
$\frac{(A)}{(B)} \times 100$			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
			97.8	96.3	94.9	94.6	96.1	96.4	96.5	97.0	97.1	98.1	97.8
調査した者の数	分会員		7人	8人	12人	10人	17人	15人	12人	3人	3人	15人	9人
	重工労組員		71	70	61	63	62	76	69	50	50	44	76

表37 特殊機械部工作一課及び工作二課における技術学校卒業者の卒業年次別平均本給実態

(昭49.5.1現在)

組合別		卒業年	昭和30年	31年	32年	33年	34年	35年	36年	37年	38年	39年	40年	41年
分会員の平均本給 (A)			46,400円	41,950円	—円	41,250円	40,625円	38,400円	38,100円	35,400円	—円	34,700円	33,950円	—円
重工労組員の平均本給 (B)			50,850	—	47,225	44,667	42,525	41,617	40,513	38,463	36,950	36,017	34,917	33,071
$\frac{(A)}{(B)} \times 100$			91.2%	—%	—%	92.4%	95.5%	92.3%	94.0%	92.0%	—%	96.3%	97.2%	—%
調査した者の数	分会員		1人	2人	0人	1人	2人	1人	3人	1人	0人	4人	1人	0人
	重工労組員		1	0	2	3	2	6	4	4	1	3	6	7

表38 学校卒業者における業歴者の昭和30年同期入社者の平均本給額の比較

(昭和53年3月1日現在在籍の監督職群・特別技能士・技能職群対象)

昭和44年10月末現在			昭和49年4月1日現在		
救済申立 対象者	その他の者	$\frac{(A)}{(B)} \times 100$	救済申立 対象者	その他の者	$\frac{(A)}{(B)} \times 100$
(A) 24,800 円	(B) 25,700 円	96.5 %	(A) 46,962 円	(B) 52,927 円	88.7 %

(注) 調査した者の数は救済申立対象者39名、その他の者654名である。

3 その他

(1) 社員教育

新従業員制度のもとで会社が行う社員教育は、管理者及び監督者が部下の能力、適性に応じた職務遂行能力を伸長するように業務を通じて指導教育する職場内教育が基本とされるが、これを補完するために、各職群、各職務ごとに必要とされる共通的、基礎的内容を中心とした職場外教育が並行して行われている。

職場外教育は、各職群ごとに教育目的に応じて、いくつかに分けられている。例えば、技能職群では新卒社員教育、新卒社員補習教育、中堅技能職教育、中途入社社員教育、監督職群では副作業長教育、作業長教育、また、事務技術職群では新卒社員教育、新卒社員補習教育、中堅事務技術職教育、中途入社社員教育、技術員養成教育、管理職群では係長教育、部課長教育などである。

ア 中堅社員教育の差別

昭和45年度教育計画概要によると、会社は、いわゆる中堅社員教育を充実するために、(ア)中堅事務技術職教育の対象者は、受講意欲があり所属長の推薦を受けた者とし、職務遂行に必要な諸知識（適性考課の結果必要度の高いものを選択実施）を教育内容とする。

(イ)中堅技能職教育の対象者は、技能職群3級以上の者とし、仕事の進め方と人間関係を教育内容とする、等を決めた。

ところで、法務局人権擁護委員協議会あてに提出した資料によると、昭和43年5

月1日当時の船殻工作部内業工場現図係在籍名簿に基づく社員教育実施状況は、次のとおりである。

組 合 名	昭 和 4 3 . 5 当 時 の 組 合 員 数	役付教育	中堅者教育	第 1 回 N C 教 育 (4 3 年)	昭 和 4 9 当 時 組 合 員 数	第 2 回 N C 教 育 (4 9 年)
分 会	11 人	0 人	0 人	0 人	9 人	8 人
重工労組	84	21	62	71	72	59
長船労組	1	0	0	0	1	1

重工労組員の場合には、84名のうち役付教育を受けた21名を除いた63名中の62名（受講率98%）が中堅社員教育を受けているのに比べて、分会員の場合には、11名のうち受講者は皆無である。

この中堅社員教育について、分会は、昭和46年12月23日付、生産技術課分会委員A19ほか組合員一同名で、当時のB16生産技術課長に対し、次のとおり申入れを行っている。

申入書（抜粋）

- 「同一職種についているほとんどの中堅社員が対応する教育を受けています。しかるに、分会員は最年少が30歳、勤続からいっても15年以上の中堅社員ばかりであるにもかかわらず、いまだ1名といえども教育を受けた者はありません。
- ① 教育の目的と対象者の範囲はいかに
 - ② いかなる理由で分会員に教育を受けさせないのか、また、これは全所的な社の方針であるのか、それとも貴課長の御一存によるものか。」

以上、認定したとおり、社員教育は、従業員の職務遂行能力を伸長させるために行うものであるから、会社は、従業員に対し、所属組合の違いを問わず、社員教育の機会を同等に与えるべきであった。それにもかかわらず、中堅社員教育について、分会員を1名も受講させなかったことは、分会に対する会社の社員教育についての差別と判断せざるを得ない。

イ 社員教育における会社の言動

(7) 労働問題教育

昭和47年11月20日、労働問題教育の中で勤労部のB17管理課長は、従来の分会当時の労使関係では、いかにストが多く、階級闘争を基調とする闘争主義であったかということ、数字による具体例で説明し、今後の労使関係は、パートナーとして、話し合いによる理解と納得に基づく信頼関係を基調とし、約束を守るものでなければならないと述べている。更に、現在の問題点として、重工労組から分会への脱落者は、過去5年間に14名であったが、昭和47年に至って年間25名になっていることを指摘し、続いてその背景を説明するとともに、共産党思想の支持者が分会の中にどの程度存在するかということと、重工労組内で左派の増加が公然化してきている実態を分析し、作業長としては、組合機関に左派を絶対に入れてはならないと強調している。

そして個別管理の徹底と若手層の指導育成のためにブラザーシステムにより、1対1ないし3で仕事及び私生活まで指導に当り、職場の体育文化活動の拡充を図るよう、その対策の指示をしている。

(4) 作業長研修会

昭和48年1月27日及び28日、作業長研修会において向島勤労のC69係長は労働問題の中で、民青が職場内に侵透していく形を説明し、昭和47年に重工労組から25名が分会へ移籍した原因を民青等の働きかけにあるとし、今後の問題点として①思想的にふらふらが多い、②高年齢層に特に多い(40%以上)、③思想的に悪い人は勤務振りも悪い、④過去の選挙の結果と思想的構成が類似している、⑤各ランクCの人とCの人とは友人関係にある、⑥仕事と考え方が違う人が多い、⑦班員の友人関係を作業長は良く知らない、⑧若手層は仕事面は良いが思想面が弱い、と指摘している。

(5) 作業長合宿ミーティング

昭和48年2月10日及び11日、船殻工作部立体課及び中央組溶課合同作業長合宿ミーティングがC70の家で開催された。出席者はB18課長ほか係長、作業長ら合

計30名であった。この合同ミーティングのスケジュールは「課長開講の話」に続いて「重工労組、分会、長船労組の特徴づけ」に始まり「課長コメント」に終る内容であったが、この三つの組合の特徴づけの中で、重工労組と分会の特徴を次のとおりまとめている。

重 工 労 組	分 会
成 果 配 分	みんなおれ達のもの
会社との話合いで解決	力 で 解 決
不 満 の 解 決	不満を植えつける
現在の会社を繁栄させていく	現在の会社をつぶす
会社、組合もちつもたれつ	会 社 は 敵
班内部で話合いで解決できる	分会員同志の話合いでもなかなかまとまらぬ
生 産 性 向 上	否
将来のことも考える	現在だけを見る
いい方に解釈	悪い方にとる
組合員の幸せを考える	その場限り
資 本 主 義	社 会 主 義
	⊕と左の集まり
	階級闘争主義
	ちょっとしたことでも裁判にかける

以上、認定したとおり、労働問題教育、作業長研修会及び作業長合宿ミーティングにおける課長、係長及び作業長の言動は、いずれも業務上のものであるから、即会社の言動とみなされる。したがって、上記課長らの反組合的言動は、明らかに分会の組合運営に対する会社の支配介入であると判断せざるを得ない。

(2) 作業班の編成

ア 上記第3の3の(1)のイの(ウ)で認定した作業長合宿ミーティングは、A、B、C、Dの四つのグループに分かれ、職場での問題点と原因及びその対策を討議している。

そのうちのCグループでは、「時短に対する問題点と対策」の中で「分会が妥結せず、重工労組だけ実施の場合、分会の宣伝に使われる懸念がある」をとりあげ、①分会が各班にいるのを1班に集める。②組合の違いを部下に説明するという対策を討議している。

イ 昭和49年当時、船殻工作部生産技術課部品図係は7班あり、そのうち第6班はC55班長以下、A20、C71、A21、A6、A19、A22の7名で構成されているが、これを組合所属別にみるとC55班長が重工労組員、C71が長船労組員で、残り5名は分会員である。

この分会員を一つの班に集めていること（以下「分会班」という。）に関して、昭和46年12月23日付、生産技術課の分会委員A19ほか組合員一同名で、当時のB16生産技術課長に対し、次のとおり申入れを行っている。

申入書（抜粋）

「御存知のとおり現図2チームC72班については、極めて政策的な班構成がなされていると私達は考えています。班長を除く班員6名中分会員5名、長船労組員1名という構成ですが勤続年数及び作業の熟練の度合等から言っても、あるいは最近若手社員が急激に増えているという状況の中では誰が考えても不自然な班構成といえます。更に、他班は新人を逐次迎え入れ班の空気も常に新鮮なものになりつつあるという中で、C72班には全く新人がはいってきません。

- ① なぜC72班については、このように偏った人員構成の仕方をされているか。
- ② 他班とのかね合い及び新人を入れないことについてどのように考えているのか。
- ③ 班の人員入替えを行い誰が考えてもバランスのとれた班構成にすべきだと私達は考えますが、この点について、いかがお考えか。」

これに対し、B16課長は「他意はない。」、「固定的に将来ともこのままとは考えていない。」と答弁をした。重ねて分会は、翌昭和47年9月19日付で、後任のB19課長に対し、分会生産技術課委員A19名で再度前回と同主旨の申入れをしたが班構

成には変化がなかった。

ウ 同じく、昭和49年当時、船殻工作部中央組溶課中央3係は作業班が9班あり、そのうちのC68班では重工労組員であるC68作業長とC73副作業長を除く、A17ほか13名の班員は、全員が分会員であり、分会に在籍のまま他班に配置替えになったものはいないし、新入社員の配置もなされていない。なお、他班では在籍人員の10%程度の配置替えがなされている。

エ 同じく昭和49年当時、船殻工作部ドック外業課外業2系のC10班では作業長と副作業長以外の班員は分会員と長船労組員のみを集めており、昭和51年ごろ、係内で大規模な班編成替えが行われるまでは、変化はなかった。しかし、他班では、新入社員の配属や班員の配置替えが行われていた。

以上、認定したとおり、分会班の存在は、会社が分会を意識して分会員を同一班に集めたことによるものであり、このような行為は、分会への不当な介入と判断せざるを得ない。

(3) 私事への干渉

ア 昭和48年6月7日、修繕部機修課C74班で、分会員を除いた社外ミーティングが行われた。翌6月8日朝、職務上の指示等を行う同班のミーティングにはC74作業長の代行であるC75副作業長や分会員のA23、A24、A25も参加していたが、その中で次のような文書が読み上げられた。

- ① 班内の行事（忘年会等）は一切分会員とは別に行う。
- ② 安全賞等は人数割りにして分会員に返す。
- ③ 分会員とは口をきかない、世間話もしない。昼休みの娯楽（将棋・囲碁等）も分会員とはしない。ただし、仕事上の話はやむを得ない。
- ④ 仕事は分会員とは別々に組ませる。
- ⑤ 班の親睦会は今までの会を解散し、志を同じくするもの（重工労組員）のみで新たに作る。分会員は自分達の好きなようにせよ。
- ⑥ 今までの会費は人数割りにして分会員に返す。
- ⑦ 6月以後は分会員からは会費は取らない。

その後、人権侵犯の度がますます強まり、勤務に苦痛を感じなくなったとして、分会員30名は連名で、昭和49年11月30日付で長崎地方法務局人権擁護委員協議会に対し、「三菱重工業株式会社長崎造船所における人権侵犯に係る申立書」を提出した。

この中で、機修課機関係C74班の分会員A24は申立理由を次のとおり述べている。

「昭和48年6月8日、私の班（当時C74班）の社外ミーティング（私は呼ばれなかった。）で、次のことを決めたということで、文章を読み上げ、私ほか2名の分会員をボイコットすることを強引に決めた。

- ① 考えを同じくする者とそうでない者とは今後必要以外のことでは口をきかない。
- ② このことは会社外でも同じく禁止する。
- ③ 忘年会、ソフトボールなどの班内の親睦会は考えを同じくする者だけで行う。

したがって、現在積立中の会費は人頭割で各人に払戻し、会社の安全賞、ZD賞なども頭割で分ける。

- ④ 重要な作業は分会員と一緒に組んではしない。

と一方的に通告してきた。

そして、これ以後そのとおり実施されてきた。

昨年の忘年会から私は、排除された。

昭和49年6月、C74作業長が香焼の方に配転になり、その後任にC76作業長が私の班の責任者になった。それを機会に、こうした村八分をやめるよう申入れたが、受け入れられず今日も私は排除されている。

また、仕事上の出張も私には一回もやらせず、他のものは何回も行っている。

C74作業長のときの副作業長はC77とって私の妻の実兄であったが、兄弟としての会話も禁止されていた。

このような人権侵犯、村八分によって毎日の工場生活は精神的に耐えがたい状態にある。

以上申立てます。

この申立てに基づき昭和50年5月14日、長崎地方法務局人権擁護課長は会社から事情聴取を行ったが、その際、B5機関係長は同課長の指摘する事実を認めて「こういうことがないようにします。」と陳謝した。

イ 昭和47年、当時19歳であったC78は第二工作部製缶第二課の分会員A26と同じ作業班に所属していたが、C78の父親が職場見学にきたときC79作業長が、その父親に対して「A26は分会員でアカだから付き合わせないようにしてくれ。」と言った。

なお、A26とC78は同じ大村の出身で、家も近所であり仕事上でもボーシンと先手の関係にあった。

以上、認定したとおり、会社は、このようなことは個人間の問題であり、会社とは関係がないと主張するが、やはり、少なくとも末端職制が会社業務を遂行するなかで行った言動は会社の言動と解せざるを得ない。したがって、作業長及び副作業長の従業員に対する私事にわたる不当な干渉は、会社の分会に対する介入行為であると判断する。

(4) 過去の不当労働行為

分会が会社を被申立人として当委員会に救済を申立てた事件のうち、当委員会又は中労委によって不当労働行為と判定された事件は次のとおりである。

ア 長崎地労委昭和47年（不）第10号事件、昭和49年10月31日決定

別組員である作業長らが正規の手続をとることなく離席し、就業時間中に別組合加入希望者を集め加入についての事前手続を行ったこと、本件を調査した分会員Tに対し無断職場離脱を理由に賃金カットしたこと、本件についての団交を拒否したこと等をめぐる事件で、当委員会は、分会員Tの無断離席扱いの取消し及びバック・ペイを命じ、その他は棄却した。

会社及び分会はこの初審命令を不服として中労委に対し再審査の申立てをしたところ、中労委は、初審命令を変更し、作業長らによる別組合に便宜を与えるような行為の放置の禁止及び団交拒否に関する誓約書の交付を命じ、Tに関する部分を取消した（中労委昭和49年（不再）第52号・第53号事件、昭和50年11月5日決定）。

イ 長崎地労委昭和48年（不）第7号事件、昭和50年8月30日決定

分会に復帰したことを理由に給与に関する成績査定を低くし、作業配置替えしたこと、これらに対する団交を拒否したこと、組合復帰者に対する係長の言動をめぐる事件で、当委員会は、組合復帰者6名の成績査定取消し、組合復帰前の系数への復元、その差額の支払（年5分の利息付加）及びポスト・ノーテイスを命じ、係長の言動に関する団交拒否については棄却した。

会社及び分会はこの初審命令を不服として中労委に対し、再審査の申立てをしたところ、中労委は、低査定を受けた6名中の1名については、同人の長期病欠を考慮して、バックペイの期間を変更し、係長の言動に関する会社側の団交拒否は不当労働行為であると判断して、初審命令の陳謝文中にこの関係の文言を挿入するよう変更した（中労委昭和50年（不再）第60号・第65号事件、昭和51年11月17日決定）。

ウ 長崎地労委昭和50年（不）第1号事件、昭和51年9月25日決定

会社が組合員Hを工程推進業務（間接職）から現場勤務（直接職）に配転したことをめぐる事件で、当委員会は、会社の行為は不当労働行為であると判断し、配転取消し、原職復帰及び陳謝文の掲示を命じた。

会社は、この初審命令を不服として中労委に対し、再審査を申立て、現在係属中である（中労委昭和51年（不再）第79号事件）。

エ 長崎地労委昭和50年（不）第4号事件、昭和51年3月31日決定

会社の経営概況とその対処策についての団交申入れを団交議題になじまないとして拒否した事件で、当委員会は、団交開催とポスト・ノーテイスを命じた。

会社は、この初審命令を不服として中労委に対し、再審査を申立て現在係属中である（中労委昭和51年（不再）第34号事件）

以上のとおり、分会と会社との間における不当労働行為事件に関して過去に当委員会から4件の救済命令が発せられている。したがって、会社は命令の趣旨にそって分会と重工労組のいずれに対しても、公平な立場を保持するよう努めるべきであったにもかかわらず、その後の会社の態度は是正されたとは判断されない。

以上の次第であるから、

- 1 分会員と重工労組員との間には、職群等級及び本給において格差が存在することは明らかであり、その原因は、会社が分会を嫌悪し、その弱体化を図ろうとして分会員の考課査定を重工労組員に比較して不当に低くしたものであるから、査定に合理性がないものと判断される。
- 2 社員教育・作業班の編成・私事への干渉は、過去の不当労働行為を併せて勘案すれば、会社の分会に対する不当な差別及び支配介入と判断せざるを得ない。
- 3 請求する救済内容の変更と除斥期間については、当初、分会は昭和49年4月1日付の昇給査定及び同年5月1日付の昇進査定について翌50年3月31日に申立てをなし、その後昭和51年3月27日に請求する救済の内容変更を申立てたことは、単に救済内容の拡張にすぎないので、除斥期間に抵触しないものと判断する。したがって、双方ともに継続する行為を云々するが、分会は、昭和49年5月1日の段階での格差の是正を将来に向けて求めているのであるからこの点については触れない。
4. いわゆる飛びこし昇進は規則上あり得ないと会社は主張する。しかし、不当労働行為の救済制度は、差別のなかった原状に回復することを目的とするものであるから、2階級以上の昇進によって、差別のなかった状態に回復することを内容とする救済命令を発することは、労働委員会の裁量の範囲に属することがらである。
5. 出張・残業についても、双方に相反する主張がみられるが、事実不分明のため判断しない。
- 6 本件でいう救済すべき差額相当額は、本給、勤務給、職能給、手当、臨時支給の賃金など職群等級及び本給の是正によって影響されるすべての賃金とすることが適当と認め、主文第2項、第3項及び第4項のとおり判断した。
- 7 救済申立対象者のうち別紙2の33名は、審問終結時までに会社を退職（死亡退職を含む。）していることが確認されたので、昭和49年5月1日現在の職群等級及び本給の是正については、申立てに係る他の分会員と同様、分会員であることを理由に、不利益な処遇を受けたのであるから、救済の対象に含め退職に至るまでの期間については、他の被救済者同様の措置をとることが適当であると認め、主文第3項のとおり判断した。

8 救済申立対象者のうちA27は、昭和49年9月に分会に加入していることが確認されたので、昭和49年5月1日現在の職群等級及び本給の是正については、救済の対象とならない。また、昭和52年2月1日に分会を脱退したA28、A29、A30、A31、A32、A33及びA34の7名並びに同年8月1日に分会を脱退したA35及びA36の2名は、それぞれ当委員会に対し救済申立を取下げの旨の届出があったので、上記9名は被救済者から除外した。

第4 法律上の根拠

以上のとおり、会社が分会に対して行った昇進・昇給の差別、社員教育の差別及び会社の言動、分会員を対象とした作業班の編成並びに私事への干渉は、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条及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53年12月14日

長崎県地方労働委員会

会 長 藤 原 千 尋

(別紙 略)