

長崎、昭51不6、昭53.12.14

命 令 書

申立人 三菱重工長崎造船労働組合
同 執行委員 X

被申立人 三菱重工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xの職群等級を昭和48年5月1日にさかのぼって事務技術職群4級に是正しなければならない。
- 2 被申立人は、Xの昭和49年4月1日付実施の昇給額を2,200円及び昭和50年4月1日付実施の昇給額を2,200円にそれぞれ同日付で是正しなければならない。
- 3 被申立人は、Xの成績係数について、毎月支払われる賃金においては昭和48年6月支払い分から、年2回支払われる一時金においては昭和49年年末支払い分から、それぞれ平均の1.0にしなければならない。
- 4 被申立人は、Xに対し、上記是正を行ったことによって、同人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。）を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、Xに対し、今後、申立人組合員であることを理由に進級・昇給について差別をしてはならない。
- 6 被申立人は、申立人組合に対し、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

三菱重工長崎造船労働組合

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

会社が貴組合員X氏の進級を遅らせ、昇給を低く査定するなどして差別したことは、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。

- 7 被申立人は、申立人組合員（上記Xを除く。）の昇進・昇給について、申立人組合以外の組合員の昇進・昇給の実態と比較して、格差の存否を検討し、その結果格差があれば是正しなければならない。

理 由

第1 当事者等

- 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16,000名である。

- 2 申立人三菱重工長崎造船労働組合（以下「長船労組」という。）は、昭和45年9月13日、会社の事業所中長船造船所に勤務する従業員と社外の匿名組合員によって組織された労働組合で、その組合員数は、本件申立時約125名（長崎造船所在籍者約35名）である。

なお、会社の長崎造船所には長船労組のほか、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。）及び、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。）があり、本件申立時の組合員数は分会約320名、重工労組約15,000名である。

3 申立人X（以下「X」という。）は、長船労組の執行委員である。

第2 当事者の主張

双方の主張は、次のとおりである。

1 長船労組及びXの主張

- (1) Xが昭和48年4月17日付で、重工労組を脱退して長船労組に加入した後、長船労組の組織拡大のオルグ活動をはじめ活発な組合活動を開始実践したため、これを嫌った会社は、進級、昇給、月例賃金及び一時金において、他の組合員と比較して差別したばかりでなく、業務上の差別をするなどあらゆる面の不利益取扱いを行った。
- (2) 上記一連の行為は、会社の単一の不当労働行為意思に基づく労働組合法第27条第2項にいう「継続する行為」である。
- (3) 会社が、Xの長船労組加入と活発な組合活動を嫌い、Xに対して当人が従来行ってきた日常業務14業務のうち4業務しか与えず、特に他課との打合せ会議や出張業務をなく奪することによって、能力考課及び成績考課上重大な不利益を強いるばかりでなく、能力伸長の場をなく奪してきた。
- (4) 会社が㊶昭和48年5月1日にXを事務技術職群4級に進級させなかったこと、㊷Xの49年4月1日付及び50年4月1日付の昇給に関する成績考課を低く査定したこと、㊸Xの月例賃金（勤務給・職能給）及び一時金の成績考課を低く査定したことは、いずれも会社がXの長船労組加入と活発な組合活動を嫌った不利益取扱いによるものである。
- (5) 会社は、活動的な長船労組員に対し、賃金、身分上の差別をはじめとして、社内教育、出張、作業配置、作業班の編成など公私のすべてにわたり、一貫して不当に差別し、長船労組組織の弱体化を図ろうとしている。

2 会社の主張

- (1) Xは、函館出張におけるトラブルを機に、心理的な拘泥が続いたものか、それ以前は比較的積極的に仕事も行っていましたが、仕事に対する熱意、積極性が欠けて、数々の業務上のミスを犯すなど、勤務ぶりに変化を生じ、それが人事考課に影響を及ぼしたのであって、たまたま、Xの勤務ぶりに変化がでてきた時期と長船労組に加入した時期が同じころであったにすぎず、長船労組加入と成績の低下は全く関係がない。
- (2) 長船労組及びXは昭和48年5月1日時点にさかのぼってXを事務技術職群4級に進級させ、それを前提に翌49年4月1日付の昇給、49年の年末一時金等の是正を要求しているが、本件申立日は51年3月6日であるから、申立日から1年前の上記行為は、除斥期間外の行為として却下されるべきである。
- (3) Xは、以前から課業務のうち12業務を行い、このことは、Xの長船労組加入前後を通じて一貫して変わっていないが、出張業務については、上記函館出張のトラブルを理由に与えていない。
- (4) Xの能力考課及び成績考課は、次のとおりいずれも適正に行った。

㊦ 昭和48年5月1日付の進級に関する能力考課については、函館出張において、Xは、現場代理人の職務範囲を認識していないばかりか、建設現場における関連組織をも理解しておらず、能力考課の分析評定の考課要素「知識」、「表現・折衝力」の面、更に総合評定の面で、事務技術職群4級の能力に達していなかった。

なお、49年5月1日付の進級に関する能力考課については、BMB向の油水処理装置の設計ミスを犯したことから、分析評定の考課要素「知識」の面及び総合評定の面で、事務技術職群4級の能力に達していなかった。

更に、50年5月1日付の進級に関する能力考課については、横浜市港湾局向のバラスタシクの引合見積り作業、住友ゴム工業白河工場向の廃水処理設備等の設計ミスを犯したことから、分析評定の考課要素「知識」の面及び上記廃水処理設備の設計ミスに関するXの意見は、自らの設計ミスを謙虚に反省しない設計担当者として好ましくない態度を示すものであり、総合評定の面でも、事務技術職群4級の能

力に達していなかった。

- ④ 49年4月1日付の昇給に関する成績考課は、函館出張におけるトラブル及びBM B向油水处理装置の設計ミスの二点を考慮した。また、50年4月1日付の昇給に関する成績考課は、バラストタンクの引合見積り作業等の設計ミス、この結果による業務に対する熱意、積極性等の欠如及び交通事故（被害者）による病気欠勤35日を考慮した。
- ⑤ 月例賃金（勤務給・職能給）及び一時金の成績考課は、それぞれの考課期間に該当する函館出張におけるトラブル、設計ミス及び交通事故による病気欠勤35日に基づいて行った。
- (5) 長船労組は、長船労組員の進級・昇給について、請求する救済内容の追加変更を行ったが、長船労組員と他組合員との進級・昇給の比較については、不当労働行為を構成する具体的事実について全く記載がなく、更に、長船労組員が他組合員より低位に分布している実態をとりあげ、外形的差異があり、これをもって差別されていると考えるのは誤りであり、追加された請求内容は却下されないとしても棄却されるべきである。

第3 認定した事実及び判断

1 新従業員制度

- (1) 昭和44年11月1日、会社は、新従業員制度を重工労組の上部組織である三菱重工労働組合及び分会の上部組織である三菱重工支部の2組合との協議・妥結の上で発足させたが、この新制度は、職務と能力を中心とした社員制度並びに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級及び特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及び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いう。

(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日付で行い、これを一般進級という。

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

最短滞留年数	職 群 \ 等 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。

(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日付で進級を行い、これを保証進級という。

最長滞留年数	職 群 \ 等 級	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。

ア 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、任命基準に照らして選定された者を対象とする。

イ 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。

ウ 考課要素は、下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

エ 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。

オ 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。

カ 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。

ア 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並びに分析的な個々の要素別にみたのではみ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。

イ 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。また、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。

ウ 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。

(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。

(10) 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日付昇給の調査対象期間は、昭和47年12月1日から同48年11月末まで、昭和50年4月1日付昇給の調査対象期間は、昭和48年12月1日から同49年11月末までである。

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。

(11) 月例賃金の勤務給・職能給の成績考課の査定は、成績系数という形で表わされ、その系数は、毎月決定するのが原則であるが運用上、事務技術職群の場合、毎年5月、11月に区分して変動を見直し、特別の理由がある場合は、月々の変動を見直すことにしている。

成績系数は、賃金規則により最高1.12、最低0.85、原則として職群等級別に平均1.00とする範囲内で決定される（昭和49年4月までは最高1.15、最低0.85であった。）。

勤務給は、本給×（支給率＋調整系数）×成績系数の算式により計算され、職能給は、職群等級別金額×成績系数の算式により計算される。

なお、勤務給の成績系数と職能給の成績系数は同一である。

- (12) 夏季及び年末一時金の成績考課も成績系数で表わされ、上記(11)と同一の考え方・方式で行う。また、調査日と考課対象期間は、夏季一時金が4月30日調査で前年11月1日から当年4月末まで、年末一時金が10月31日調査で当年5月1日から当年10月末までとなっている。

成績系数は、最高1.04、最低0.96の範囲内で決定される。

一時金は、{本給×（職群等級別配分系数＋本給段階別配分系数）×支給率×成績系数＋勤続給}×勤怠系数の算式により計算される。

2 Xの進級・昇給等の差別

(1) Xの会社歴

ア Xは、昭和37年3月14日に准員の見習乙として長崎造船所に入社し、翌年3月14日付で正員の技手に、更に、42年12月1日付で技師に昇進した。

また、Xは上記新従業員制度発足時において、事務技術職群3級で、滞留年数ゼロ年と格付けされた。このことは、上記第3の1の(4)のイの最短滞留年数表で明らかとなっており、事務技術職群1級及び2級をそれぞれ最短滞留年数で進級したことを意味している。

イ Xは入社と同時にタービン設計部産業機械課に配属され、現在は産業機械部環境装置設計課に配置換えされており、入社以来一貫して設計業務に従事してきた。なお、Xは入社以来、本件申立時までの間、交通事故（被害者）による病欠欠勤（昭和49年8月1日から同年9月23日まで）を除き、無欠勤であった。なお、会社は、この欠勤を理由の一つとして、Xの50年4月1日の昇給額につき、前年を下回る査定を行ったが、Xと同様、交通事故の被害をうけ、1か月以上病欠欠勤をした他の組合員は、昇給額について、前年を下回ることはなかった。

ウ また、Xは昭和39年3月8日に実施された第1回長崎県職業訓練競技大会機械製

図工の部に会社の推薦によって参加し、全県第2位の優秀な成績を収めた。更に翌年2月23日にも、昭和39年度長崎県2級技能競技大会の機械製図工及び機械製作図作業の部に同じく会社の推薦により参加し、優秀な成績を収め2級技能証を受けた。

(2) 環境装置設計課の人員構成及びXの業務内容等

ア 環境装置設計課の人員構成は、昭和51年2月28日現在で、課長、主任、庶務・資材担当各1名のほかMGPS（海洋生物附着防止装置）グループ3名、OFP（フィルタープレス）グループ7名、MOP（排水処理装置）グループ10名であり、XはMOPグループに所属している。

イ Xの業務内容は、昭和48年4月ごろを境として変化したが、その前後の業務内容は次のとおりである。

(ア) Xの48年3月以前の業務内容は次のとおりであった。

①顧客に対する製品のPR及び技術説明の補佐 ②仕様打合せの補佐 ③見積資料の作成 ④最終仕様打合せの補佐 ⑤計画図の作成 ⑥検図 ⑦購入品の手配 ⑧購入品の検査 ⑨製作品の検査 ⑩現地据付指導 ⑪試運転打合せ ⑫試運転立合い ⑬アフターサービスの代行又は補佐 ⑭他課との打合せ会議

(イ) Xの昭和48年4月以後の業務内容は、上記(ア)記載の業務のうち、③、⑤、⑥、⑦に減少した。Xは、仕事量が減少したことによる暇な時間を、自己研修の意味で本を読んだり、課内の購入品のカタログを整理したり、更には、改善提案や特許出願を書くことに費やした。

(ウ) Xは、昭和48年3月以前は、ひんぱんに業務出張していた（47年7月から48年3月までの同人の出張実績は、表1のとおりである。）が同年4月以後は、49年6月22日及び23日、並びに同年7月1日の2回、県内の諫早団地に出張しただけである。

表1から明らかなおとおり、上記期間約8か月（235日）のXの出張実績は、出張回数8回、延べ日数100日である。

次に、Xの所属する課の昭和51年の年間出張実態は表2のとおりである。

なお、表2の出張しなかった3名は、元來出張を必要としない業務に携わっている庶務・資材担当の2名とXである。

表1 Xの出張実績

期	間	出張先
昭和47年	7月31日～47年8月3日	茨城県鹿島
〃	8月23日～〃8月25日	愛知県知立
〃	9月5日～〃9月8日	同上
〃	9月11日～〃9月14日	横浜
〃	12月4日～〃12月9日	横浜、愛知県西尾
〃	12月19日～48年1月1日	愛知県西尾、茨城県鹿島、横浜、大阪
昭和48年	1月4日～〃3月4日	愛知県西尾
〃	3月18日～〃3月22日	函館

表2 環境装置設計課の昭和51年の年間出張実態

課員数	22人
出張した人員	19人
出張しなかった人員	3人
議員の出張回数累計	208回
1人年平均回数	11回
MOPグループの出張回数累計	61回
MOPグループの一人平均回数	8.7回

(3) Xの組合活動

Xは、分会から重工労組が分裂（昭和40年12月7日）した直後に重工労組に加入したが、その後しだいに重工労組の運動方針に不満をもつようになり、48年4月17日付で重工労組を脱退し長船労組に加入した。

Xは長船労組加入と同時に春闘のストライキに参加するなど、組合活動を積極的に開始した。Xの長船労組加入後の組合活動は次のとおりである。

- ア 長船労組加入の翌4月18日直ちにXの上司であったB2特殊機械部長に対し、①長期出張者の残業オーバー、連続日曜出勤の問題、②残業時間計上、の2件について質問書を提出し回答を求めた。これに対し、B2部長は3日後に回答を拒否した。
- イ 同年4月20日朝の入門時に「重工労組から長船労組に加入するにあたって」と題するビラを長崎造船所全従業員及び下請関係者全員を対象に配布し、昼休み時間には幸町食堂において、幸町地区勤務の他組合員に対し、上記ビラと同趣旨を教宣し、長船労組への加入を呼びかけ、更に自己の職場においても、長船労組の教宣活動及び組織拡大活動を行った。
- ウ 昭和49年9月30日長船労組の役員改選にあたり執行委員に選出され、浦上支部長兼公害労災対策副部長の役職を担当し、現在に至っている。その間、対会社交渉の春闘、秋闘団交をはじめ安全団交、職場総ざらえ団交等に参加するとともに浦上支部長として活動してきた。
- エ 49年12月7日、長崎造船所香焼における同月4日に発生した大災害に対する会社の安全無視を告発するビラ配布と救援カンパ活動に参加し、また同月6日発行の「この悲しみこの怒り」と題するパンフレットを自ら執筆し作成して、長崎造船所の全従業員、下請関係者及び一般市民への販売活動を通して会社の安全無視責任を告発するとともに会社の安全説明会に参加した。
- オ 昭和50年6月24日、浦上支部長として組合活動妨害（会社職制による長船労組の移動教宣速報の取上げ）について、B3特殊機械部工作二課長に対し、同課所属の長船労組員A2とともに抗議した。
- カ 50年11月5日、上司であるB4特殊機械部次長に対し、同年12月1日付で新設される産業機械部発足に関する長船労組への提案説明を浦上支部長として要求した。この件について、長船労組は会社が提案説明を拒否したとして、同年12月9日、当地労委に不当労働行為の救済申立を行ったが、その後、長船労組を対象とした提案説明会が開催されたため、51年3月2日に申立てを取下げた。
- キ 以上のほか、長船労組加入後は、春闘・一時金・秋闘・死亡災害抗議その他のス

トライキに参加し、長崎造船所構内における本館前抗議集会、死亡災害現地抗議集会及び構内デモ等にも参加した。

ク 職場においては、長船労組加入直後から活発なオルグ活動を開始した。その結果、昭和49年7月15日特殊機械部所属の重工労組員であるC1、C2らによる「一時金終結に疑問あり」と題する重工労組執行委員長にあてた公開意見書が署名入りで長崎造船所従業員及び下請関係者を対象に配布された。その後、同グループによる春闘・一時金に対する重工労組批判のビラは8回にわたり配布された。なお、上記C1は、50年10月15日、重工労組を脱退し、長船労組に加入した。

(4) 昭和48年3月の函館出張

Xは、同課のC3の代りに課長命令によって、函館港湾廃油処理施設工事の試運転調整の助勢作業を行うため現地へ派遣された。なお、本工事を担当したC3は、B5環境装置設計課長から試運転のため現地に行くよういわれたが、自信がないと断ったため、急きょXが行くことになった。Xは、この出張に伴い、客先から要求のあったフラスコ・ビーカー・天びんなどの分析器具をメンテナンスの関係上現地に近いメーカーから購入すること、また購入にあたっては現場代理人を通じてメーカーを選ぶこと等、上司であるB6主任から指示を受けて派遣された。一方、B6主任からも現場代理人C4に対し、その事情を説明し、よろしく頼む旨連絡した。

Xは、昭和48年3月18日（日曜日）朝、長崎を発ち、同日夜、函館の現地に到着した。翌3月19日午前中、Xは現場を見回り、午後から客先へのあいさつ回りをして、その帰りに防寒着など身の回り品を購入した。3月20日の朝、自らメーカーの代理店に対して電話で分析器具の購入を手配し、その後、現場で各機器の調整及び点検を行ったが、現場の工事の遅延や22項目にわたるミスが発見されたので、C4に対し、「せっかく来たのに、何のために来たかわからん、早うやってくれ。このままじゃ契約どおりの試運転、引渡しはできないぞ。」とさんざん言った。宿舎に帰ったXは、同日夜、C4と夕食をともにし、軽く酒を飲みながら話をしていたが、C4が「分析器具はどのようなものを買うのか。」と問いただしたことに端を発し、二人は口論を始め、

C4は「おれが先輩だ。」とか「工事のことはおれの方が詳しいんだから、お前なんかきのうきょう来たぐらいで何が分かるか。」など言い、一方Xは「お前とは話にならない。」などと応酬したが、しまいには、双方とも興奮し、C4が、「Xなんかおらんでいい。帰れ。」と言ったため、Xは「それなら帰ってもいいのか、お前代理人だぞ。」とC4に念を押したが、C4は同じ言葉を繰り返した。その夜10時ごろ、Xは、長崎のB6主任宅に電話をかけたが、B6主任が不在のため、その家族に長崎に帰る旨の伝言を依頼した。12時ごろB6主任から電話があったので、XはB6主任に対して、長崎に帰りたい旨告げたが、B6は許可を保留し、翌朝また電話をかけるということで電話をきった。

3月21日朝、B6主任は、函館にいるXとC4に電話をかけて、両名に一致協力して仕事を遂行してもらいたい旨要請したが、両者の仲たがいは解消しなかったため、B6主任は、B5課長の許可を得て、Xに帰還命令を出した。当日、Xは、午前中、現場の下見に来た運営管理所掌者であるアジア石油の作業員に現場説明を行い、午後函館を発った。なお、B5課長は、帰社したXにトラブルを起したことについて厳しく注意を与えた。

(5) Xの設計ミス

ア Xは、昭和48年4月ごろから同年10月ごろまでBMB向の油水処理装置の設計を行った。この油水処理装置の仕様は、以前にXが設計に携った横浜造船所向けのもので同一であった。しかし、Xは、以前横浜造船所向けで犯した設計ミスはこのBMB向けでも犯した。すなわち、この設計ミスの内容は次のとおりである。

(ア) コレッサの配管を必要な太さよりも細く設計してしまったため、現地での運転時にオーバーフローするという事故が発生した。

(イ) 加圧水タンクの流量計内の水が凍結すると流量計の機能が麻ひし、運転を中止するか停止しなければならない事態が生じるためあらかじめ流量計を設計する場合は、必ずたまっている水を抜き出す「ドレン抜き」を設置すべきところ、これを設置する設計をしていなかった。

(ウ) 稼動用モーターを屋外に取付ける場合には、風雨にさらされてもモーターの機能が維持できるように屋外型のモーターを設置しなければならないのを、屋内型モーターを設置するよう設計した。

しかし、上記ミスについてXは上司から注意を受けたこともなければ、ミスがあったことも知らなかった。

イ Xは昭和49年6月から7月にかけての横浜市港湾局向のバラストタンクの引合見積作業において、見積に含めなければならないタンク内の内面塗装とマンホールの見積をしていなかった。

ウ 昭和49年10月ごろXが詳細計画の作成を行った住友ゴム工業白河工場向の廃水処理設備の据付が行われたが、その過程で多大な追加工事が発生した。その原因のうち、若干の部分はXのミスと認められる。

なお、Xは、追加工事の原因を検討するよう求めた火力建設課への回答書をまとめた。それによると、環境装置設計課の責任と認められるものが19項目あり、この中でXが、「今までは計装据付メーカーで現地製作していたが、今後、図面作成します。一応設計不良を認めます。」と記した項目が、6項目あり、また、同書面の末尾には「本追加工事全般について、図面でどんな小物まで100%表現しろというのは不可能なことではないでしょうか。本工事に含まれる付帯工事ということは考えられないでしょうか。」と記されており、この回答書は、当時、課長であった上記B6（昭和49年5月1日昇進）の決裁を得て、火力建設課に回付された。

エ Xは、昭和49年9月ごろから翌50年3月にかけてBSベカルト向フィルタープレスの設計を行った。この設計において、配管の図面上での指示ミスがあったため、現地での据付工程に影響を及ぼした。

しかし、Xは上記イ、エのミスがあったことについて上司から何も聞いていなかった。

なお、ウのミスがあったことは知っていたが、上司から何も注意を受けなかった。

(6) Xと同期入社の人との関係

Xと同じ昭和37年に見習乙として入社した69名のうち、退職、出向、転勤等を除く51

年3月1日現在の在籍者は45名であり、X以外はすべて事務技術職群4級である。

表3は、Xが所属する幸町地区の同学歴者の昭和51年3月現在の事務技術職群等級実態を示すものである。表3で明らかなように、36年入社でC5は5級、37年にXと同時に入社したC6、C7、C8、C9、C10の5名はいずれも4級であり、Xより遅れて38年に入社したC11及び39年に入社したC12、C13の3名はいずれも4級であるにもかかわらず、Xのみは3級であった。

表3 幸町地区見習乙（高校卒）の事務技術職群等級実態

(昭和51年3月現在)

氏名	入社年月	最終学歴	等級	進級時期	所属組合
C14	昭和32年3月	工業高校	5級	不明	重工労組
C5	昭和36年3月	〃	〃	昭和50年5月	〃
C6	昭和37年3月	〃	4級	昭和46年5月	〃
C7	〃	〃	〃	昭和47年5月	〃
C8	〃	〃	〃	昭和48年5月	〃
C9	〃	〃	〃	昭和46年5月	〃
C10	〃	〃	〃	〃	〃
X	〃	〃	3級	昭和44年11月	長船労組
C11	昭和38年3月	〃	4級	不明	重工労組
C12	昭和39年3月	〃	〃	昭和50年5月	〃
C13	〃	〃	〃	〃	〃

なお、Xは本件申立て（昭和51年3月6日）後、同年5月1日付で4級に進級した。

(7) XとB6の人間関係

Xは、昭和48年3月以前は、B6主任と日常会話や仕事上のディスカッションも比較的ひんぱんに行っており、B6主任宅で酒を飲んだり、二人で飲み歩いたこともあった。ところが、同年4月以降は、一緒に酒を飲みに行くといった個人的な付き合いがなくなった。

更に、本件申立後はXが朝のあいさつをしても、B 6 課長が返礼をしないという状態が続いている。

(8) 会社職制の言動

昭和48年の忘年会の席で、B 4 特殊機械部次長は、Xに対して「Xもういい加減に帰って来い。君のような優秀なのが帰って来てくれたら助かる、だからもういい加減に帰って来てくれ。」と長船労組から、重工労組への復帰を促した。

また、当時重工労組員であった特殊機械業務課所属のC 1は、昭和49年7月15日から重工労組幹部の一時金低額妥結に抗議するとして「一時金終結に疑問あり」と題するビラを数回にわたって長崎造船所従業員に配布した。これに対しB 7 特殊機械部長は、同年7月17日、C 1を食事に誘いその席で「Xの二の舞をするな。ビラをまくとか、こういうふうな会社に盾を突いたり、あるいは重工労組に盾を突くというふうなことをしておるのであれば、Xのようになる。君もXを知っておるだろう。彼は、かなり仕事上は腕が良くて仕事もできるんだけど、第3組合（長船労組）に入ってああいうことになっている。例えば、重要な仕事はさせられなくなるとか、あるいは出張も彼は沢山行っておったけれども、最近は全然行っとらんはずだ。」と言った。

(9) 親睦会の改組

Xの所属する環境装置設計課には、全課員で構成する親睦会「環設会」が存在していた。ところが、昭和52年12月ごろ、環設会のC 15幹事が同会の会長であるB 6 課長の承認を得て、多数決で会の解散を決議し、同時にXとB 6 課長を除く残りの重工労組員だけの親睦会を新たに作った。

(10) Xの月例賃金・一時金及び昇給

表4は、新従業員制度発足から本件申立てまでのXの月例賃金（勤務給・職能給）及び一時金の成績系数並びに昇給額の実態を示すものである。

表4 Xの月例賃金（職務給・職能給）及び一時金の成績系数並びに昇級額

年・月	月例賃金	一時金	昇給(円)	年・月	月例賃金	一時金	昇給(円)
昭和44年11月	1.0			昭和48年1月	1.03		
" 12月	1.0			" 2月	1.03		
年末一時金		1.0		" 3月	1.03		
昭和45年1月	1.0			" 4月	1.03		
" 2月	1.0			昇給			2,050 (1,900)
" 3月	1.0			昭和48年5月	1.03		
" 4月	1.0			" 6月	0.97		
昇給			1,450 (1,450)	" 7月	0.97		
昭和45年5月	1.0			夏季一時金		1.0	
" 6月	1.0			昭和48年8月			
" 7月	1.0			" 9月	0.97		
夏季一時金				" 10月	0.97		
昭和45年8月	1.0			" 11月	0.97		
" 9月	1.0			" 12月	0.97		
" 10月	1.0			年末一時金		1.0	
" 11月	1.0			昭和49年1月	0.97		
" 12月	1.0			" 2月	0.97		
年末一時金		1.0		" 3月	0.97		
昭和46年1月	1.0			" 4月	0.97		
" 2月	1.0			昇給			1,900 (1,900)
" 3月	1.0			昭和49年5月	0.97		
" 4月	1.0			" 6月	0.97		
昇給			1,550 (1,450)	" 7月	0.97		
昭和46年5月	1.0			夏季一時金		1.0	
" 6月	1.0			昭和49年8月	0.97		
" 7月	1.0			" 9月	0.97		
夏季一時金		1.0		" 10月	0.97		
昭和46年8月	1.0			" 11月	0.97		
" 9月	1.0			" 12月	0.97		
" 10月	1.0			年末一時金		0.96	
" 11月	1.0			昭和50年1月	0.97		
" 12月	1.0			" 2月	0.97		
年末一時金		1.0		" 3月	0.97		
昭和47年1月	1.0			" 4月	0.97		
" 2月	1.0			昇給			1,750 (1,900)
" 3月	1.0			昭和50年5月	0.97		
" 4月	1.0			" 6月	0.97		
昇給			2,050 (1,900)	" 7月	0.97		
昭和47年5月	1.0			夏季一時金		0.98	
" 6月	1.03			昭和50年8月	0.97		
" 7月	1.03			" 9月	0.97		
夏季一時金		1.0		" 10月	0.97		
昭和47年8月	1.03			" 11月	0.97		
" 9月	1.03			" 12月	0.97		
" 10月	1.03			年末一時金		0.98	
" 11月	1.03			昭和51年1月	0.97		
" 12月	1.03			" 2月	0.97		
年末一時金		1.02		注 昇給の欄のカッコは予算基準額			

表4をみると、Xの月例賃金（勤務給・職能給）の成績系数は、昭和44年11月から47年5月までは1.0、47年6月から48年5月までは1.03であったが、長船労組加入後の48年6月から51年2月までは0.97に下がっている。次に、一時金（夏季・年末）の成績系数で、44年の年末一時金から47年の夏季一時金までは1.0、47年の年末一時金は1.02であったが、長船労組加入後の48年夏季一時金から49年夏季一時金までは1.0、49年の年末一時金は0.96、50年の夏季及び年末一時金は0.98にそれぞれ下がっている。更に、昇給は、45年は予算基準額1,450円と同額、46年は同1,450円のところを1,550円、47年及び48年は同1,900円のところを2,050円であった。ところが、長船労組加入後の49年は予算基準額1,900円と同額、50年は同1,900円のところ1,750円にそれぞれ下がっている。

以上、認定したとおり、昭和48年3月に起った函館出張のトラブル発生前のXの成績考課は、平均よりも上位に位置していた。ところが、長船労組加入（48年4月）後は、いずれも平均より下位に位置している。

すなわち、Xは、①6か月ごとに査定が行われる月例賃金（勤務給・職能給）については、平均1.0に対し、昭和47年6月から48年5月までは1.03であったが、48年6月以降は0.97に低下していること、②一時金については平均1.0に対し、47年の年末一時金は1.02であったが48年の夏季及び年末一時金並びに49年の夏季一時金が1.0、49年の年末一時金が0.96、50年の夏季及び年末一時金が0.98にそれぞれ低下していること、③毎年4月1日付で行われる昇給については、予算基準額が、1,900円に対し、47年と48年は2,050円であったが、49年は1,900円、50年は1,750円にそれぞれ低下していることなど、連続して不利益取扱いを受けている。

次に、Xの日常の業務内容をみると、昭和48年3月までは顧客に対する製品のPR及び技術説明、見積資料の作成、計画図の作成、製作仕様打合せ、検図、試運転及び他課との打合せ会議など約14業務を担当していたが、48年4月を境に、顧客や他課との関係業務などが除外され、約4業務に減少している。また、出張についても、47年7月から48年3月までの間に、工事のため8回、延べ100日の県外出張をしていたが、48

年4月以降の県外出張は皆無である。このように、日常業務や出張業務についても差別待遇されている。

更に本件申立時（昭和51年3月）において、Xと同時期（37年）入社の同学歴者（退職・出向・転勤等を除く。）は、全員が事務技術職群4級に進級しているが、Xのみが3級（ただし、本件申立後、51年5月1日付で4級に進級した。）に滞留し、進級についても不利益取扱いを受けている。

なお、上記函館出張のトラブルについては、Xにも反省すべき点がないわけではないが、一方の工事ミスを指摘されたC4現場代理人にも一端の責任があるにもかかわらず、会社がXのみを責めることは公平を失っている。Xが犯した上記工事ミスについては、そのつど、本人に注意・指導して工事ミスの再発防止に努めるべきであったが、会社が何ら適切な措置を取らずに看過していたことは、その当時、会社も上記工事ミスを軽視していたことの証左である。したがって、会社が本件申立後に至って、殊更にXの能力考課及び成績考課を低査定したことの主たる理由として取り上げたことは当を得ない。

上述したように、会社は、合理的な理由がないにもかかわらず、昭和48年4月以降、Xの進級・昇給・月例賃金（勤務給・職能給）・一時金（夏季・年末）などの能力考課及び成績考課を低く査定し、更に、同人の日常業務及び出張業務を大幅に削減したことは、上記第3の2の(1)の「Xの会社歴」、同(7)の「XとB6の人間関係」及び同(8)の「会社職制の言動」で明らかなように、技術的に優秀なXがかねてからその運動方針に不満を持っていた重工労組を脱退して、長船労組へ加入し、直ちに活発な組合活動を行ったことを嫌悪した会社が、他の従業員へのみせしめのためになした報復措置である。したがって、上記一連の行為は、Xに対する不利益取扱いであるとともに、長船労組の組合運営に対する支配介入であると判断する。

なお、会社は、本件申立てから一年前のXに関する進級・昇給・一時金等の是正要求はすでに除斥期間を経過しているから、救済申立ての対象にならないと主張するので、以下この点について判断する。

上述したとおり、会社が、Xの長船労組加入と活発な組合活動を嫌悪し、積年にわたって進級・昇給・月例賃金（勤務給・職能給）及び一時金（夏季・年末）について不利益取扱いをなし、かつ、日常業務及び出張業務についても、差別待遇を行い、更には親睦会からの排除を黙認するなど、終始一貫して同一の不当労働行為意思をもって、上記一連の行為を継続してきたことは、包括した一個の不当労働行為を構成するものであるから、いわゆる労働組合法第27条第2項の継続する行為に当たると判断する。

よって、この点についての会社主張は採用し難い。

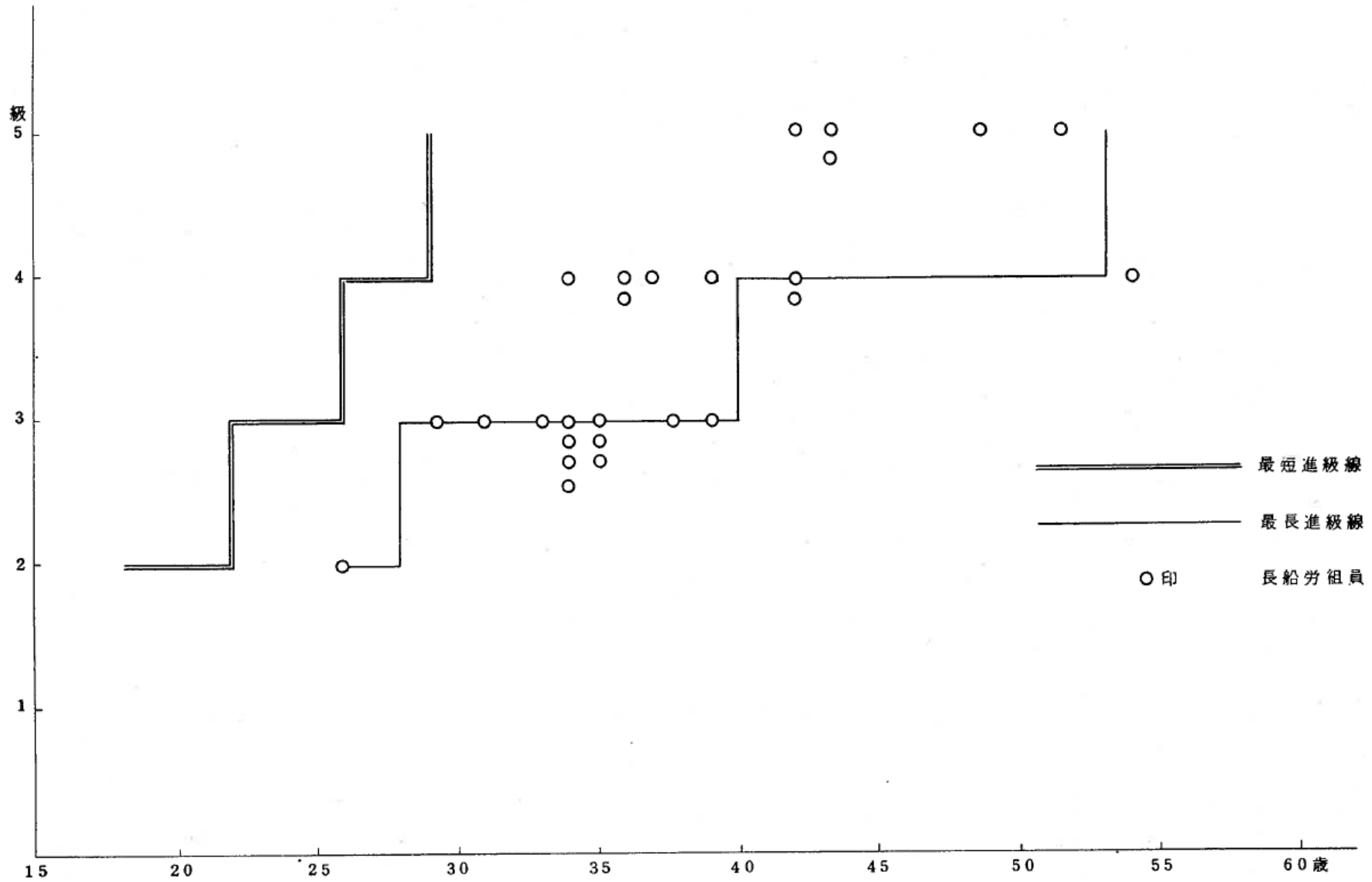
3 長船労組員の昇進・昇給実態

(1) 昇進（進級）

図1は、技能職群における長船労組員の等級実態及び従業員の進級傾向線を示すものである。図1の○印は長船労組員を示すものであり、太い実線は最短滞留年数による進級、細い実線は最長滞留年数による進級を示している。

図1から、長船労組員は半数以上が最長進級線上に位置し、残りの者も進級が遅いことが認められる。

図1 長船労組員の技能職群等級実態 (昭和53年1月現在)



(2) 昇給

表5は長船労組員の昇給実態を平均より上のグループ平均のグループ、平均より下のグループに3区分し、昭和48年から52年までの人数と割合を示したものである。

表5をみると長船労組員は昭和51年までは平均より上のグループは皆無であったが、本件申立後の52年に初めて1名出現した。次に平均のグループは、昭和49年を除いて年々漸増傾向にあるが、5年間の平均は11.2%に過ぎない。更に平均より下のグループは漸減傾向にあるが5年間の平均は88.2%で、長船労組員の大部分がここに位置づけられている。

表5 長船労組員の昇給実態

	平均より上のグループ	平均のグループ	平均より下のグループ
昭和48年	0人	2人(5.6%)	34人(94.4%)
昭和49年	0	2(5.4%)	35(94.6%)
昭和50年	0	3(8.3%)	33(91.7%)
昭和51年	0	6(17.1%)	29(82.9%)
昭和52年	1(2.9%)	7(20.6%)	26(76.5%)
5年間の計	1(0.6%)	20(11.2%)	157(88.2%)

以上、認定した事実並びに上記第3の2の(8)の「会社職制の言動」、同(9)の「親睦会の改組」で認定した事実及び上記第3の2の「Xの進級・昇給等の差別」で示した判断などを総合すれば、会社が長船労組員であるがためにこれを嫌悪し、昇進(進級)・昇給について不利益取扱いをすることによって、長船労組の弱体化を図ったものと判断せざるを得ない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社のXに対する進級・昇給・月例賃金(勤務給・職能給)及び一時金についての不利益取扱い並びに長船労組員に対する昇進(進級)・昇給についての不利益取扱いは、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