

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合
同 全日本造船機械労働組合三菱重工支部
同 全日本造船機械労働組合三菱重工支部横浜造船分会
同 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 10、
X 11、X 12、X 13、X 14、X 15、X 16、X 17、X 18、X 19、X 20、
X 21、X 22、X 23、X 24、X 25、X 26、X 27、X 28、X 29、X 30、
X 31、X 32、X 33、X 34、X 35、X 36、X 37、X 38、X 39、X 40、
X 41、X 42、X 43、X 44、X 45、X 46

被申立人 三菱重工業株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、別表記載の申立人X 1外43名に対し、各人の本給を昭和50年4月1日にさかのぼって別表是正本給欄記載の本給額に是正するとともに以後の各昇給及び一時金支給に当っては、是正新本給を基礎とし、各人の賃金を再計算のうえ、その額とすでに支給した賃金及び一時金との差額相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、別表記載の申立人X 1外41名に対し、各人の職位を昭和50年5月1日にさかのぼって別表是正職群等級欄記載の職群等級に是正し、進級・昇給させるとともに、是正した職群等級に相当する職責手当及び職能給とすでに支給した職責手当及び職能給との差額相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人X 1外43名に対し、申立人分会員であることを理由に昇給・進級・昇格・成績査定において差別してはならない。
- 4 被申立人会社は、主文第1項及び第2項記載の差額に対して、支払われるべき日の翌日以降完済に至るまで、年5分相当額を加算して支払わなければならない。
- 5 被申立人会社は、申立人全造船・支部・分会に対して本命令交付の日から30日以内に下記の誓約書を手交し、かつ、縦1.5メートル、横3メートルの白色木板いっばいに墨書して、被申立人会社横浜造船所の正門及び本牧工場正門の見やすい場所に毀損することなく一か月間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社は、貴組合員に対し、昭和50年度の昇給・進級・昇格・成績査定において差別を行いました。これは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると地方労働委員会より認定されました。

よって、会社は、これらの行為により貴労働組合の運営に支配介入したことを陳謝し、速かに現に生じている差別を是正し、未払いになっている差額相当額の支払いをするとともに以後再びこのような行為を貴組合員に対して行わないことを誓約します。

昭和 年 月 日

三菱重工業株式会社
代表取締役 B 1

全日本造船機械労働組合
中央執行委員長 A 1 殿
全日本造船機械労働組合三菱重工支部
中央執行委員長 A 2 殿
全日本造船機械労働組合三菱重工支部横浜造船分会
執行委員長 X 36 殿

6 申立人 X 46、X 45の救済申立ては棄却する。

別 表

申立 人番 号	氏名	昭和50年5月1日 現在の職群等級	昭和50年4月1日 現在の本給	是正職群等級	是正本給
1	X 1	技能職群 4 級	53, 050円	監督職群 1 級又は特別技能士 1 級	57, 800円
2	X 2	" "	48, 150	特別技能士 1 級	56, 650
3	X 3	" "	49, 600	監督職群 1 級又は特別技能士 1 級	55, 050
4	X 4	" "	48, 750	" 1 級 " 1 級	55, 050
5	X 5	" "	46, 100	" 1 級 " 1 級	52, 550
6	X 6	" 3 級	44, 250	技能職群 5 級	51, 550
7	X 7	" "	41, 400	" 5 級	51, 550
8	X 8	" "	44, 500	" 5 級	51, 550
9	X 9	" "	45, 350	" 5 級	51, 550
10	X10	" "	42, 150	" 5 級	48, 850
11	X11	" "	41, 550	" 5 級	48, 850
12	X12	" "	43, 250	" 5 級	48, 850
13	X13	" "	42, 000	" 5 級	48, 850
14	X14	" 4 級	41, 800	" 5 級	47, 500
15	X15	" 3 級	41, 850	" 5 級	47, 500
16	X16	" 4 級	42, 850	" 5 級	47, 500
17	X17	" "	40, 600	" 5 級	44, 500
18	X18	" 3 級	40, 200	" 5 級	44, 500
19	X19	" "	40, 050	" 5 級	43, 050
20	X20	" "	39, 100	" 5 級	43, 050
21	X21	" "	39, 000	" 5 級	43, 050
22	X22	" "	39, 100	" 5 級	43, 050
23	X23	" "	38, 600	" 5 級	43, 050
24	X24	" "	39, 000	" 5 級	43, 050
25	X25	" "	38, 000	" 5 級	43, 050

26	X26	" "	36,600	" 5級	41,500
27	X27	事務技能職群 4級	54,050	事務技術職群 5級	58,200
28	X28	" 3級	46,650	" 4級	54,550
29	X29	" "	42,050		45,700
30	X30	" "	41,400		43,800
31	X31	" 2級	37,600	事務技術職群 3級	42,450
32	X32	技能職群 5級	56,300	監督職群 2級又は特別技能士 2級	70,700
33	X33	" 4級	55,200	技能職群 5級	62,700
34	X34	" "	58,950	監督職群 1級又は特別技能士 1級	67,650
35	X35	" "	53,200	" 1級 " 1級	59,700
36	X36	" "	52,900	" 1級 " 1級	58,300
37	X37	" "	49,300	" 1級 " 1級	57,200
38	X38	" "	41,600	技能職群 5級	43,500
39	X39	" 3級	42,350	" 5級	46,250
40	X40	" "	38,950	" 5級	41,800
41	X41	" "	40,100	" 5級	45,250
43	X42	" "	37,000	" 5級	40,150
44	X43	" "	37,800	" 5級	40,800
45	X44	" "	35,150	" 4級	36,250

理 由

第1 認定した事実

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。）は本社を肩書地（編注、東京都千代田区）におき、横浜、名古屋、神戸、広島、下関、長崎などの地域に12の事業所を有し、昭和53年現在約75,000人の従業員を擁する株式会社であり、船舶、原動機、工作機械、航空機等の製造修理を業としている。

会社の事業所である横浜造船所は、昭和53年現在従業員総数約5,700人で主として船舶、原動機、環境装置等の製造修理を行っている。

(2) 申立人全日本造船機械労働組合（以下「全造船」という。）は全国の造船労働者で組織されている産業別労働組合である。

(3) 申立人全日本造船機械労働組合三菱重工支部（以下「支部」という。）は全造船の下部組織であり、会社の従業員で組織された労働組合で長崎、福岡、下関、広島及び横浜にそれぞれ分会を有し、組合員数は昭和51年3月現在約510名である。

(4) 申立人全日本造船機械労働組合三菱重工支部横浜造船分会（以下「分会」という。）は支部の下部組織であり、会社横浜造船所で働く従業員47名（申立時）をもって組織された労働組合である。

(5) 申立人X 1外45名（以下「分会員」という。）は、会社横浜造船所の従業員であり分会の組合員である。

なお、横浜造船所には昭和41年9月15日全造船を脱退し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横浜造船支部（以下「同盟支部」という。）があり、組合員数は約5,200名である。

2 組合分裂に至る経過及びその間の会社の対応

- (1) 分会は、昭和20年12月30日三菱重工業株式会社横浜造船工員労働組合として結成され、同21年9月1日全造船に加盟したが、全造船批判の立場に立っていた三菱重工業株式会社横浜造船勤労職員組合との合同（工職合同という。）をはかるため、昭和25年4月25日全造船を脱退した。そして同年7月15日工職合同をして名称を東日本重工横浜造船労働組合とした。その後、昭和27年の賃上げ闘争にさいし当時船台にあったアストリア丸の進水を35日間止めるいわゆるアストリア丸闘争を行い、同年6月24日再び全造船に加盟し、全日本造船労働組合三菱日本重工横浜造船分会（以下「横船分会」という。）と名称を変更した。

さらに、昭和33年には地対空誘導弾エリコンの陸揚げ阻止闘争、昭和34年から同35年にかけては警職法反対闘争、安保条約改定阻止闘争と政治的課題についても積極的に取り組んできた。その間、昭和34年8月28日全造船の安保改定阻止スト権確立のための中央委員会が開催される前日、全造船の運動方針に反対する横船分会、石川島、浦賀、長崎、日本鋼管浅野、同鶴見等の労働組合幹部が参議院会館に会合し、全造船の「政治スト権反対」「闘争至上主義反対」「組合民主化」を標榜して結成日に因み全造船二八会を結成した。これを契機に横浜造船所においても組長、班長らの職制が中心となって横船二八会がC1を代表者として組織された。

- (2) 昭和37年6月22、23日の両日、会社は、横浜造船所において中小企業労働問題研究所C2及び極東問題研究所C3を講師に招き係長、組長及び班長等の組合員である職制を対象に監督者教育を実施した。横船分会は、これは企業の経営上又は生産遂行上直接関係のない組合員に対する反共、反民青教育であり、組合運動に対する不当な介入であるとして、8月23日文書をもって会社に抗議した。これに対して会社は8月27日「企業の経営上又は、生産遂行上直接関係のない思想教育では決してない。最近世潮として共産党、民青の動きが活発化している。民青とはかつての日本青年共産同盟の変型であり、その1/2乃至1/3は共産党員であるといわれ、知らずに民青の行動に参加する者はいくつかのランクに分けられ、逐次共産党員たらしめるべく段階的に教育されていると聞きおよんでいます。このような特定の政治意図をもった外部団体が企業の青少年従業員を狙ってレクリエーション等を通じて巧みに勧誘し、労働者は一日1時間40分だけ働けばいいのだとか職制のいうことは聞くなとか会社をつぶしても労働者は残るなど企業を破壊しようとする考えをうえつける動きがあるといわれるが、現下の激しい国際、国内の競争に打ち克って生き残るためにこのようなことがあってはならないと考えます。

このような従業員の生産意欲を減退させ、生産を阻害する原因ともなる誤れる考えに対して外部から講師を招いたりして参考に供している訳であります。」と横船分会に回答した。

- (3) 昭和38年9月13日東京観光ホテルにおける第11回係長研修会参加者と執務室との懇談会においてB2専務は会社の見解を述べた。それによると、従業員の労務管理は会社の責任であり、職制が一体となって勉強し、精神的面で再武装して左翼からの放射能を排

除してゆくこと、従業員の中から左翼に批判的なグループが出てきて放射能を排除してゆくことが望ましい。そのために会社は、研修会を開催し上から下までの思想統一をはかっている。職制は共産党とか民青同などの左翼勢力と堂々と対抗できるような力のある中核体が職場の中にできるように手を貸してやらなければならない。ただへたなことをすると一般の人から妙なふうに思われたり、疑われたりするので注意してもらいたい。といった趣旨の内容であった。

- (4) 昭和39年6月1日三菱造船株式会社、三菱日本重工業株式会社及び新三菱重工業株式会社の三社が合併し現在の会社が設立された。
- (5) 昭和40年1月19日会社長崎造船所において勤労部長名により各部長宛に本年度勤労重点施策の件と題し、①監督者教育の強化②職場闘争対策の推進③従業員の思想的色分けの実施④健全分子勢力の伸長を図る⑤左派に対する個別対策の推進等の方針が打ちだされた。これと時を同じくして横浜造船所の修繕部仕上係の職場において組長、工師等の職制による思想調査が秘密裡に行われた。それによると健全なる思想の人をA 中間層の人をB やや左よりの人をB' (共)党協及びその同調者をC と4段階の思想区分を設け分析を加えたもので同職場における申立人X15、X22、X13は調査者8名全員がCと認定しX23はBが1人B'が2人Cが5人となっていた。この思想調査は翌年組合分裂直前の8月11日にも11名の調査者により実施されており、上記申立人4名に対する分析評価は前年とほとんど同じであった。
- (6) 昭和40年12月7日全造船三菱重工支部長崎造船分会が分裂し、翌8日には広職分会が全造船を脱退、同月12日には福岡工作分会、同月16日には下関分会がそれぞれ分裂、昭和41年1月9日には広島精機分会が全造船から脱退し、同月13日には広労分会が分裂した。このような状況の中で横浜造船所は同年9月7日から8日にかけて鎌倉にある健康保険施設鎌倉荘において当時の組長、班長(現作業長、副作業長)を対象に監督者教育を実施した。その中味は全造船に狙いをつけた労務対策であって勤労課C4係員による共産党の主張の誤りと称する講演及び同課C5係長(現次長)によるわが国の労働組合の歴史並びに当所の労働状況と対策についてという講演であった。この中でC5係長は①職場闘争をつみとること②共産党員、民青をボイコットする。ピンク色は監視を怠らないで善導する。③民青の見抜き方④班長、組長を対象として月1回労働運動の勉強会を行う。⑤時数管理の作業票班長会議を利用して特殊教育を行う。⑥部下に左翼思想の人がいる場合作業配置は健全思想の人と組み合わせ中間層の人と組み合わせないようにする。⑦(共)の締め出しをするか一箇所に集め一班編成とし、原価工期に関係のない作業をさせる。⑧職制が人間関係に対する関心を持ち思想教育をする。といった内容の話をした。
- (7) 昭和41年9月5日横船分会執行委員会の席上突然全造船脱退に関する「C1試案」が提案された。その要旨は①全造船は総評の下請機関化し、階級闘争至上主義に立っており極左勢力の影響が強い。②三菱分裂の指導責任を回避し三菱重工労連を本質的に否定している。③経済闘争の主体を三菱重工労連に置き組合主義の基調に立つ横船分会は全造船と基調が違う。④三菱新連合は結集の場をIMF・JCに求めるのでそれに参加する横船分会としては全造船にとどまる意義はない。というものであった。全造船中央執行委員は翌6日横船分会を訪問し脱退提案の撤回を求めたが、横船分会執行部は撤回の

意思の全くないことを明らかにした。

このC1 試案提出に先がけて横船二八会幹部の小野は①全造船脱退賛成のビラを作成し9月4日までに本部教宣部へ届ける。②ビラ入れは1時間の早出とし第3～第6で行う。③多数外部団体、全造船、地評、地区労、社研、イブキ、党協、共産党などのビラ入れも考えられるので車を用意して組合員に混同されないように配慮する等の教宣対策をたて全造船脱退へ向けて指導を行った。これを受けて横船二八会青年部、横船第二ブロック（修繕部）二八会は「共産党と手をにぎる全造船から脱退しよう。」「全造船機械脱退双手をあげて賛成」等々のビラまきを行った。

- (8) 9月9日横浜市西区公会堂における全造船脱退に関する総決起大会に引き続き9月14日横船分会の代議員大会が開催され、全造船からの脱退決議がなされた。この決議に対して大会代議員有志（現申立人分会員）は該決議は横船分会規約に反し無効であるとの立場をとり、引き続き臨時大会を続行し「大会決議は無効であり、拘束されるものではない、横船分会は存続している。」ことを確認するとともに臨時執行部を選出し、中央執行委員会に対して横船分会存続の申入れを行った。中央委員会は、9月17日同分会の存続を認めたとえ、同分会に所属する組合員を除いた脱退者の脱退届を受理するとの態度をとった。

3 分裂後の分会に対する会社の対応

- (1) 昭和41年10月5日分会は、会社に対して脱退決議は無効であり、分会が存続している以上チェック・オフした分会費を分会に支払えと要求した。会社は、組合費の引渡しについて分会に名簿の提出を求めたが、分会からの提出はなく、形式上は脱退決議が成立しているとの前提で同盟支部に全額を支払った。同年12月3日同盟支部より会社に申立人分会員10名の除名通知がなされたため会社は、その10名についてチェック・オフを中止したが、それ以外の分会員については分会からの要請にかかわらず、中止しなかった。

それ以後同盟支部に支払われた組合費は昭和44年4月16日当委員会における和解成立時まで分会には返還されなかった。

- (2) 職場の労働条件について会社は横船分会からの申入れにより、各職場単位に担当課長又は工場長が出席し、交渉を行ってきたが、組合分裂以後は職場懇談会という形で同盟支部とは従前同様労働条件について協議を行いながら分会に対しては会社としては職場交渉権を認めず、分会との交渉窓口は勤労課である。との理由をあげ交渉に応じなかった。
- (3) 昭和41年9月29日分会の職場新聞「主機速報」配布に対して工場長は「会社が分会を組合と認めていないので発行するのはまずい」と干渉したり、一機一工作機械職場新聞「はぐるま」の発刊に当り、C6係長はX11、A3（退職）に対して「発行をやめなければ残業をやらせない」と申し渡し、実際に同人に対して残業をさせなかった。
- (4) 昭和41年造船工作部外業課所属申立人X28、X31は多数作業改善提案者として表彰される旨を告げられ、C7係員に伴われ造船工作部長室に待機していたが、理由不明のまま表彰されず、表彰式は終了してしまった。X28については分裂前に共同提案で採用されたものもある。それ以後分会員単独の改善案は採用されることがなく、昭和50年度においては申立人X11はディーゼル工作課C8係長から「君の場合は提出しなくてもよい」といわれた。

- (5) 昭和45年5月船渠職場においてA4、A5、及びX38が分会に復帰した際同職場のB3課長及びC9係長は就業時間中に同人らと呼び「あなた方の将来のためにならないから分会には復帰しないように」と説得した。昭和49年11月船工部整備課のA6が分会に復帰した際も同職場のC10係長はA6の不在中に同人の自宅を訪問し、A6の妻に対し「あんなアカの組合に行くと子供の就職に影響する。」と話をした。
- (6) 昭和45年6月23日横浜公園において日米安保条約県民集会在開催された際分会は当日会社門前で同集会の参加を呼びかけるビラを配布したところ、会社の勤労保安係員C11とC12が集会場に行き参加者のチェックを行った。分会員がその現場を見つけ追及したところ、同人らは「C13係長から企業破壊分子がいるかどうか調べてこい」と言われてきたと告白したため当日分会はB4勤労部次長に抗議文を手交した。
- (7) 昭和48年1月27日～28日会社長崎造船所上構課において作業長研修が行われた。その研修において提示された係単位の思想調査分析結果の思想面をみると A思想堅固 B大体健全であるが一部弱い Cふらふら不安定 D思想完全に染まっている と4段階に分類されており、全造船長崎造船分会の分会員A7及びA8についてはD評価となっていて「組合は分会である」との特記が為されていた。
- (8) 昭和49年11月24日会社の鶴ヶ峰グラウンドで開催されたディーゼル工作課と同盟支部機械組立支部共催のソフトボール大会においてB5課長はゲーム開始寸前になって作業班から選手として選ばれ出場していた分会員X6に対し「分会員が入っていればこの試合は無効になる」と宣言し、同人を試合から排除した。
- (9) 昭和50年の春闘時に分会は全造船の指示で縦40ミリ横60ミリの大きさの春闘ワッペンを安全帽につけて分会員に着用させたところ、ディーゼル部ディーゼル工作課ではC8係長が申立人X11、X20に対して ①安全上危険である。②他の組合員に迷惑がかかる。との理由で取りはずしを命じ、はずさなければ仕事を与えないと言いつた。
- (10) 申立人X33は昭和46年、同49年（補選）、同50年の横浜市議員選挙に立候補しその選挙運動を行うため事前に欠勤の届出をしたが公示前は無事故扱いにはできないということで無断欠勤扱いとなった。ところが、二八会幹部C14が昭和46年、同50年の横須賀市議員選挙に立候補した際、その応援をしたディーゼル工作課のC15について会社は同人を無事故扱いとした。

4 新従業員制度の導入

- (1) 会社における人事・労務管理は基本的には職員、工員の資格区分を中心とした年功序列的色彩の濃いものであったが、技術革新労働給源の変化、若年層の比重増大等会社にとって制度見直しの必要が生じていたところ各労働組合（三菱造船労働組合、全日本労働総同盟新三菱重工労働組合、三菱日本重工労働組合連合）からも資格制度の廃止及び賃金制度の合理化を求める要求がでてきた。そこで会社は三重工合併後の昭和40年12月13日各労働組合（三菱重工労働組合連合全日本労働総同盟、三菱重工労組、三菱重工労組西日本連合、三菱重工本社労組、全造船機械労組三菱重工支部）に職能給を採り入れた「社員制度案大綱」を提案した。

会社は、この提案に基づき同盟支部とは同年12月から協議を開始し、昭和44年8月に協議を終え同年11月1日から新制度を実施したのに対し、分会に対しては、昭和44年4月14日より協議を開始し妥結をみないまま昭和45年3月1日より一方的に実施した。分会と

の妥結は昭和46年6月30日であった。

- (2) 新制度によれば会社内のすべての職務をそれぞれの目的、内容、執務状況などにみられる特徴的性質により次表のように7職群に分けさらに各職群毎に職務または職務を遂行するために必要な能力の程度による区分として等級区分が設けられた。

		職群		等級						
社 員	管理職群	1級 係長	2級 課長	3級 次長	4級 部長	5級 副所長	6級 所長			
	特別 専門職群	1級	2級	3級	4級	5級	6級			
	監督職群	1級 副作業長	2級 作業長							
	技能職群	1級	2級	3級	4級	5級				
	事務 技術職群	1級	2級	3級	4級	5級				
	特務職群	1級	2級	3級	4級	5級				
	医務職群	1級	2級	3級	4級	5級	特1級 係長	特2級 科長	特3級 副院長	特4級 院長

申立人分会員らはこのうち技能職群と事務技術職群に属している。

なお、技能職群については、5級を技能の最高段階としているが、作業遂行上グループの取りまとめを行う職位及び技能職群5級相当の技能段階をこえる技能を必要とする職位に従事している者については「特別技能士（1級扱、2級扱）とし、賃金などの処遇は、それぞれ監督職群1級及び2級に準ずることとされた。

- (3) 同一職群内で1級上位の等級に進むことを進級という。進級は、管理職群、監督職群等役職任命によるものとそれ以外の場合とに大別され、前者は役職任命によりその都度

行われる。後者の進級は、第2号進級（いわゆる能力進級）と第3号進級（いわゆる保証進級）とに区分され、それぞれ次のとおり行われている。

まず、いわゆる能力進級については、次の条件を満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毎年5月1日付けで行われる。

- ① 本人の現等級より1級上位の等級の職務がある職種または職務系統を現在付与されていること。
- ② 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及んでおり、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。

職群等級別所要経過年数（能力進級）

等級 職群	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	—

注、() 内の年数は特に優秀な者について特例として適用する。

- ③ 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。

次に、いわゆる保証進級は、能力進級ができない者でも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を満した場合に5月1日付けで行われる。

職群等級別所要経過年数（保証進級）

等級 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	—	—

(4)社員の職群へのあてはめは、各人の従事している職務がどの職群に入るかによって行われる。職群の変更は、役職任命とか配置転換とか社員充当の必要が生じた場合にそのつど行われる。

5 賃金制度

月例賃金は、本給、勤務給、職能給を基本とし、さらにその他諸手当によって構成されている。

- (1) 本給は、勤務給、期末一時金、退職金等の算定の基礎となる賃金項目で各人の本給は、入社時に決められた初任本給を基礎とし、これに毎年4月1日付で行う昇給額を積み上げたものになっている。具体的には、職群等級毎に定められた予算基準額に、その職群等級に属する人員数を乗じてその職群等級の予算総額を算出し、そして各人について前々

年12月1日から前年11月末日までの期間を対象として行なう成績考課に基づき、職群等級毎に全員の昇給総額が前記の予算総額に合致するように、その職群等級毎に定められた最高最低の範囲内で昇給額を査定することになっている。新制度実施後の技能職群及び事務技術職群の予算基準額及び昇給額の最高、最低は次のとおりである。

(技能職群)

等級	予算基準額	最高	最低
	円	円	円
1 級	850	1,000	750
2 級	1,000	1,200	750
3 級	1,200	1,400	950
4 級	1,350	1,600	1,100
5 級	1,500	1,800	1,250

(事務技術職群)

等級	予算基準額	最高	最低
	円	円	円
1 級	950	1,200	750
2 級	1,450	1,900	950
3 級	1,900	2,400	1,000
4 級	2,200	2,800	1,650
5 級	2,500	3,000	1,850

(2) 勤務給は次の算式により算出される。

「本給×(支給率+調整系数)×成績系数」

この算式において、支給率は全従業員同一であり、ベース・アップの源資配分に応じて変更されてきている。

昭和50年ベース・アップ後の支給率は「1.5251」であった。

調整系数は、過去の賃金体系との調整を図るために設けられているものであるが、ベース・アップの都度労使交渉により徐々に逡減されてきている。

成績系数は、成績考課の結果に基づいて、最高1.12から最低0.88までの幅の中で、職群等級毎に平均が1.00となるよう各人について査定されたものである。

(3) 職能給は、昭和46年ベース・アップ時に職務と能力を反映する賃金項目として導入されたものであり、次の算式により算出される。

「職群等級別金額×成績系数」

職群等級別金額は、ベース・アップの源資配分に応じて変更されてきている。

昭和50年ベース・アップ後の技能職群の職群等級金額は次のとおりであった。

また、昭和48年ベース・アップ時に、同一職群同一等級における経過年数が5年以上の者に対して、上記職能給に付加する職能給の付加額が導入されたが、この付加額は、職能給へのベース・アップの源資投入によって職能給の絶対額が大きくなり、その結果として、同一職群内の等級間格差が拡大したため、これを緩和する目的で設けられたものである。

なお、成績系数は勤務給のそれと同一である。

等 級	金 額
1 級	16,800 円
2 級	20,300
3 級	24,100
4 級	29,500

5 級	33,800
-----	--------

昭和50年ベース・アップ後の技能職群の付加額は次のとおりであった。

等 級	金 額
1 級	—
2 級	1,100 円
3 級	1,100
4 級	1,100
5 級	1,500

- (4) 一時金については、夏期と年末の二種類があり、その算定については、昭和46年の夏期一時金以降現在に至るまで次のような共通の算式でもって計算されている。

[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

このうち支給率については、その都度変わるが全従業員均一である。職群等級別配分系数は、職群等級別に定められているが、高位の等級ほど高くなり、同様に本給段階別配分系数も、本給が高くなれば高くなる。勤続給は、勤続年数10年以上の者に与えられ、勤続年数が多くなるほど高額になっている。成績系数は、最高1.04～最低0.96の範囲で、原則として職群等級別の平均値が1.00になるよう査定によって決定される。

勤怠系数は、勤怠調査期間内（夏期は前年の11月1日より当年の4月30日まで、年末は5月1日より10月31日まで）の欠勤日数等により一定の率が決められている。

6 人事考課制度

- (1) 人事考課の構成は次のとおりである。

考課の種類	成績考課	能力考課	適性考課
考課する主目的	賃金 (昇給・一時金等)	昇進 (進級等)	配置・教育
考課する対象	全社員	一部社員 (進級有資格者等)	全社員
考課する内容	社員が一定期間内に実際に示した業績の「程度」	(たとえば進級の場合) 上位等級職務を遂行するのに必要な能力の「有無」	職務と能力のズレ、現職に関する適格度、適性職種・職務系統性格等
考課のみかた	同一等級内の他の者と比較して相対的にどの程度の位置を占めるかをみる	基準とする能力を保有するか否かをみる	どういう適性、性格をもっているかを具体的にみる

(2) 職位調査は、人事考課の前提として職務をその作業の難易度により5級から1級までの5段階に分類し、各人の担当する職務の等級を判定するものである。そのうち最高難易度の課業の占める時間比率が30%を超える場合に本人の職位等級と同一の作業に従事していると判定される。

(3) 成績考課は、「社員が一定期間内にどの程度の業績をあげたかをみて、各職群・等級別に従業員の相対的位置づけを行なう」ものであり、この考課結果は、直接的には昇給、一時金などの賃金に結びつけられる。

この成績考課は考課要素に基づいて評定する「分析評定」と仕事の成果、勤務ぶり等を総合して全体的に評定する「総合評定」によって行ない、「分析評定」は、さらに、社員が保有している能力を実際にどの程度発揮し、実績をあげたかをみる「業績評定」と社員として他の社員とともにうまく協調しながら責任感をもって仕事をしてきたか等を見る「勤務態度評定」の二面から行われている。

技能職群および事務技術職群の「分析評定」の考課要素は、職群、等級ごとに必要とされる能力、特性に応じて、次のとおり定められている。

対象		考課要素	
		業績評定	勤務態度評定
技能 職群	5～3級	知識・熟練、創意工夫理解・判断、処理、指導（除4～3級）	積極性、協調性 勤勉性
	2～1級	知識・熟練（1級は熟練を除く）、仕事の速さ、仕事の正確さ	積極性、協調性 勤勉性
事務 技術 職群	5～3級	知識、企画・計画、理解・判断、処理、表現・折衝、指導（除3級）	積極性、協調性 勤勉性
	2～1級	知識、創意工夫、仕事の速さ、仕事の正確さ	積極性、協調性 勤勉性

考課方法は、次のようなA、B、C、D、Eの5段階評定により行われている。

考課要素	定 義	考 課				
		A	B	C	D	E
理 解	事態や場面の意味、物事の相互関係や変化を正しく把握し、理解したところにより適切な判断をする能力をもっていたか	申分なかった	十分であった	普通であった	やや不十分であった	不十分であった

考課要素については考課対象ごとに定義、着眼点、評定段階基準が設けられ相対比較により考課が行われる。比較の方法は考課単位の上、中、下の各グループごとに考課者によく知られた人をキーマンとして設定し、その考課を行ったのちキーマンと他の者とを相対比較するものである。

- (4) 能力考課は、①1級上位の等級の職務が存在すること、②現等級所要経過年数以上に及び、現等級以上の職務に従事していること、③欠勤日数が20日以内であることの3条件をそなえた進級有資格者を主たる対象として行なうものであり、考課要素ごとに行なう「分析評定」とこれを全体的にみなおして結論を出す「総合評定」に分かれている。「分析評定」は、職群、等級ごとに職務を遂行するために必要とされる能力に基づいて知識、熟練、理解力、判断力等の考課要素を定めておき、それぞれの考課要素について、本人が現在従事している職務より、1級上位の職務を遂行するために必要とされる水準を、どの程度満たしているかを評定する。

技能職群および事務技術職群の考課要素は、職群、等級ごとに必要とされる能力、特性に応じて次のとおり定められている。

対 象		考 課 要 素
技 能 職 群	5級	知識、熟練、計画工夫力、判断力、表現・折衝力、指導・統率力
	4～2級	知識、熟練、判断力、指導力（除3～2級）
	1級	知識、熟練、理解力

X 2	E	E	E	E		E	E	E	F						
X10	E	D	E	E		E	E	E	E						
X37	E	E	E	E		E	E	E	E						
X18	D	D	C	D		D	E	D	D	C	C	C			C
X28	D	E	速さD	正確D		E	D	E	E	C		C		企画C	C
X31	D	E	〃	〃		E	E	E	F	C	技術C	C	C	処理C	D
X 1	D	E	D	D		D	C	D	D						
X32	E	E	E	E		E	E	E	F						
X 4	E	E	E	E		E	E	D	E						
X12	C	C	C	C		D	C	C	C	B	B	B			B
X 5	E	E	E	E		E	E	E	F						
X39	C	C	C	C		D	D	C	C	B	B	C			C
X 3	D	D	D	C		E	D	D	D						
X 8	E	E	E	E		E	E	E	F						
X42	C	D	C	C		D	D	C	D	C	C	C			C
X44	D	D	D	C		D	D	D	D						
X23	E	E	E	E		E	E	E	F						
X25	E	E	E	E		E	E	E	F						
X 6	D	E	E	E		E	E	E	E						
X 7	E	E	E	E		E	E	E	F						
X 9	D	D	D	D		E	E	D	E						
X11	D	E	E	E		E	E	E	E	C	C	C			D
X13	D	E	E	E		E	E	E	F						
X14	C	C	C	C		D	D	C	C						
X15	D	E	E	E		E	D	D	E	C	C	C			D
X16	B	C	B	B		C	C	C	C	B	A	B			A
X17	C	C	C	D		D	D	C	D						
X19	C	D	C	C		D	C	D	C	C	B	C			C
X20	D	E	E	D		D	E	E	E	C	C	C			D
X21	D	D	D	D		E	E	D	D						
X22	C	C	C	D		D	E	D	D	C	C	C			C
X24	E	E	E	E		E	E	D	F	C	C	C			D
X26	D	E	D	D		E	E	E	E						
X27	C	企画D	C	C	表現D	C	D	D	D	B	企画表 現C	B	C	処理B	C
X29	D	企画E	E	E	表現D	E	E	E	E						
X30	B	C	速さB	正確C		B	C	C	C	A	企画B	A	表現B	処理A	A
X34	C	D	D	E		D	E	D	D	C	C	C	C		D

X35	E	D	E	E		E	D	D	E						
X38	C	C	D	C		D	D	D	D	C	C	C	C		C
X40	D	D	D	D		D	E	D	D	C	C	C			C
X41	E	D	E	D		D	E	D	E	C	C	C			C
X43	D	D	D	E		D	D	D	D						

(8) 昭和40年度から同52年度までの欠格昇給適用者について組合間比較をみると次表のとおりである。

欠格昇給適用状況

区分 昇給時期	申立人分会員		同盟支部組合員		欠格昇格者率	
	昇給者数 (A)	内欠格昇給 者数 (B)	昇給者数 (C)	内欠格昇給 者数 (D)	申立人分会 員 (B)/(A)	同盟支部組 合員 (D)/(C)
	名	名	名	名	%	%
昭和40年度	59	2	6,815	179	3.39	2.63
41 "	62	4	6,781	201	6.45	2.96
42 "	63	5	6,387	138	7.94	2.16
43 "	58	6	5,988	171	10.34	2.86
44 "	57	6	5,592	183	10.53	3.27
45 "	56	5	5,476	175	8.93	3.20
46 "	55	5	5,414	187	9.09	3.45
47 "	50	3	5,764	192	6.00	3.33
48 "	49	3	5,853	147	6.12	2.51
49 "	47	3	5,712	166	6.38	2.91
50 "	47	1	5,654	99	2.13	1.75
51 "	44	2	5,617	78	4.55	1.39
52 "	43	2	5,134	68	4.65	1.32
計又は平均	690	47	76,187	1,984	6.81	2.60

(注) 1. 社員全員（ただし、課長以上および休職派遣者を除く）

につき調査。

2. 「申立人分会員」「同盟支部組合員」の区分は、昭和52年9月1日現在（ただし、既退職者については退職日現在）で申立人組合員であるか否かによった。

(9) 昭和45年度から同51年度までの勤怠状況について組合間比較をすると次表のとおりである。

勤 怠 状 況

区分	申立人分会員		同盟支部組合員		欠 勤 率	
	年間平日実在	年間欠勤延日	年間平日実在	年間欠勤延日	申立人分会員	同盟支部組合

年度	延日数 (A)	数 (B)	延日数 (C)	数 (D)	(B) / (A)	員(D) / (C)
	日	日	日	日	%	%
昭和45年度	16,448	998	1,771,264	56,096	6.07	3.17
” 46 ”	15,761	1,059	1,860,840	57,077	6.72	3.07
” 47 ”	13,538	638	1,764,427	44,592	4.71	2.53
” 48 ”	12,495	717	1,612,575	43,589	5.74	2.70
” 49 ”	12,005	427	1,529,223	31,992	3.56	2.09
” 50 ”	11,972	911	1,517,513	27,257	7.61	1.80
” 51 ”	11,425	714	1,428,183	23,595	6.25	1.65
計又は平均	93,644	5,464	11,484,025	284,198	5.83	2.47

(注) 1. 社員全員（ただし、課長以上および休職派遣者を除く）につき調査。

2. 「申立人分会員」「同盟支部組合員」の区分は、昭和52年9月1日現在（ただし、既退職者については退職日現在）で申立人組合員であるか否かによった。

(10) 昭和40年2月から同42年2月の間に入社した中間採用者の勤怠状況をみると次表のとおりである。

中間採用者の勤怠状況 入社年月 昭和40年2月～42年2月
生年月 昭和18年7月～20年7月

S 51.4.1 本給順位	氏名	S 42.2.28 本給順位	入社年月	生年月	欠勤日数				遅刻・早退回数
					病気欠勤	事故欠勤	無断欠勤	計	
①	A	(4)	S. 40.10	S. 18.8	2			2	3
②	B	(2)	41.2	19.8	33	21		54	6
③	C	(3)	40.10	18.12					5
④	D	(9)	40.10	19.7	30			30	2
⑤	E	(1)	40.6	18.11	152	20	44	216	18
⑥	F	(8)	40.6	19.4	8			8	5
⑦	G	(5)	41.6	18.11	51	8	75	134	1
⑦	H	(11)	41.6	20.5					
⑨	I	(5)	41.2	18.12	92	8	5	105	24
⑩	X44	(10)	41.2	19.7	98	2	6	106	20
⑪	J	(5)	40.2	19.7					1

(注) 1. A～Jは昭和40年2月～42年2月の間に入社した中間採用者で、昭和18年7月～20年7月の間の生年月の者、かつ昭和52年12月1日現在三菱重工業(株)横浜造船所に在籍している者である。

2. S.51.4.1本給順位①～⑪の序列は昭和51年4月1日現在の本給の高い順序となっている。
3. S.42.2.28本給順位(1)～(11)の序列は、昭和42年2月28日現在の日給の高い順序となっている。
4. 氏名欄に姓名が入っている者は申立人を指し、符号の者はすべて同盟支部組合員を指す。
5. 欠勤日数、遅刻・早退回数は昭和45.1.1～51.12.31の延日数または延回数である。

(11) 昭和40年養成工卒の者について勤怠状況をみると次表のとおりである。

同一学歴、同期入社 of 者の勤怠状況 (昭和40年養成工卒)

S51.4.1 本給順位	氏名	欠 勤 日 数				遅刻・ 早退回数
		病欠欠勤	事故欠勤	無断欠勤	計	
①	A					
②	B					
③	C	1			1	3
④	D		1		1	4
⑤	E					2
⑥	F					
⑦	G					1
⑧	H	3	1		4	3
⑨	I	5	25	3	33	7
⑩	J					8
⑪	K	6	3		9	21
⑫	L					2
⑬	M	5			5	
⑬	N	7	26	1	34	17
⑮	O	31	3		34	12
⑮	P					1
⑮	Q	6	2	2	10	6
⑮	R	14	1	4	19	24
⑮	S	6	7	11	24	40
⑳	T	2	2	12	16	16
㉑	U	4	1	7	12	1
㉑	V	1	3	1	5	17
㉑	W	199			199	9
㉒	X			7	7	9
㉓	Y	39	5	4	48	5
㉔	Z	42	1		43	7

㉗	a	15	3	1	19	10
㉘	b	34	8	11	53	16
㉙	c	152	5	1	158	13
㉚	X45	127	1	56	184	67
㉛	d	236	12	18	264	11

- (注) 1. A～dは昭和37年4月2日入社し、昭和40年3月養成工を卒業した者で、昭和52年12月現在、三菱重工業（株）横浜造船所に在籍している者である。
2. ㉗～㉛の序列は昭和51年4月1日現在の本給の高い順序となっている。
3. 氏名欄に姓名が入っている者は申立人を指し、符号の者はすべて同盟支部組合員を指す。
4. 欠勤日数、遅刻・早退回数は昭和45年1月1日～51年12月末日の述日数又は延回数である。

(12) 申立人X17とX22及びX9とX6について年間の欠勤日数と成績系数及び昇給額との関係をみると次のとおりである。

年度	X17						X22					
	病欠	事故欠	無断欠	成績系数	昇給額	基準額に対する増減	病欠	事故欠	無断欠	成績系数	昇給額	基準額に対する増減
45	3	3	0	0.94	650	-200	11	2	2	0.91	650	-200
46	0	0	1	0.94	750	-100	8	1	0	0.94	750	-100
47	0	0	0	0.94	1,100	-100	20	0	0	0.94	1,150	-50
48	5	0	0	0.97	1,150	-50	1	2	0	0.97	1,100	-100
49	2	0	0	0.97	1,200	0	4	4	0	0.97	1,150	-50
50	0	0	0	0.97	1,300	-50	0	0	0	0.97	1,150	-50
51	0	0	1	0.97	1,300	-50	0	0	3	0.97	1,150	-50

年度	X9						X6					
	病欠	事故欠	無断欠	成績系数	昇給額	基準額に対する増減	病欠	事故欠	無断欠	成績系数	昇給額	基準額に対する増減
45	75	0	0	0.94	650	-200	11	10	0	0.91	700	-150
46	0	0	0	0.94	1,100	-100	35	6	3	0.91	1,050	-150
47	0	0	0	0.94	1,100	-100	0	3	7	0.91	1,050	-150
48	0	0	0	0.94	1,100	-100	0	0	0	0.94	1,100	-100
49	0	0	0	0.94	1,100	-100	0	0	3	0.94	1,100	-100

50	0	0	0	0.94	1,100	-100	5	0	0	0.94	1,100	-100
51	0	0	0	0.94	1,250	-100	0	0	0	0.94	1,250	-100

7 本給及び職位等の格差について

(1) 分会員及び同盟支部組合員を採用種別及び入社年度別に分類し、昭和50年における両者と会社の平均本給及び職位をみると次表のとおり。

採用種別	入社年度	比較主体	50年 平均本給	職 位					備 考
				技能（事技）職（人員）			監督及び管理職（人員）		
				3級	4級	5級	1級	2級	
養成工	20年	申立人	53,050		X 1				
		全社	57,756						
		同盟支部	56,925	(事) 1	1	1	1	2	
"	21年	申立人	48,150		X 2				
		全社	56,626						
		同盟支部	56,475		(事) 3 2	3	(管) 1 9	6	
"	22年	申立人	49,175		X 3、X 4				
		全社	55,047						
		同盟支部	54,132	(事) 3	(事) 4 3	2	17	10	
"	25年	申立人	46,375	(事) X 28	X 5				
		全社	52,538						
		同盟支部	53,007	(事) 4	(事) 7 3	7	12	6	
"	26年	申立人	43,875	X 6、X 7					
		全社	51,519	X 8、X 9					
		同盟支部	51,986	(事) 4	(事) 17 2	6	8	5	
"	28年	申立人	42,238	X 10、X 11					
		全社	48,827	X 12、X 13					
		同盟支部	50,281	(事) 4	(事) 5	5	5	7	
"	29年	申立人	42,167	X 15	X 14、X 16				
		全社	47,452						
		同盟支部	47,303	(事) 3	(事) 1 1	8	4	3	
		申立人	40,950	(事) X 29	X 17				

〃	31年	全社 同盟支部	44,453 45,158	X18 (事) 1 1	(事) 4 1			7 1	
〃	32年	申立人 全社 同盟支部	39,281 43,016 44,258	(事) X30 7 (事) 7	(事) 2 1		5 10		X19、X20、 X21、X22、 X23、X24、 X25
〃	33年	申立人 全社 同盟支部	37,100 41,484 41,980	X26 (事) 3	1	5	9		(事) 2級 X31
旧見習乙 事技職	32年	申立人 全社 同盟支部	54,050 58,180 58,336		(事) X27				
中途採用	15年	申立人 全社 同盟支部	57,625 67,650 62,475		X34	X32		2 9	
〃	23年	申立人 全社 同盟支部	51,800 58,300 58,796		X35 X36、X37 (事) 1	2	16	4	
〃	26年	申立人 全社 同盟支部	55,200 62,700 60,000		X33 3	4	2		
〃	32年	申立人 全社 同盟支部	41,350 46,250 45,896	X39 X41	X38 2	7	8		
〃	36年	申立人 全社 同盟支部	37,925 41,800 41,841	X40、X42 X43	3	9	5		
〃	40年	申立人 全社 同盟支部	35,150 36,250 36,900	X44	1				

- (注) 1 技能（事技）職欄中（事）は事技職を指し、無印の数字は技能職を指す。
2 監督及び管理職欄中（管）は管理職を指し、無印の数字は監督職を指す。
3 養成工昭和32年入社備考欄記載の氏名は技能職3級該当の申立人。

4 養成工昭和33年入社備考欄のX31は事技職2級在級者。

昭和50年度の本給について入社年度ごとに申立人らと全社平均との間に本格者については3,700円から8,400円、中途採用者については同じく1,100円から10,000円の格差が存在する。また、職位については技能職の本格者では各入社年度とも同盟支部組合員の半数以上が管理・監督職についているのに対し申立人では皆無となっている。中途採用者についても同盟支部組合員は昭和40年採用を除いて相当数が管理・監督職となっているのに対し申立人については一人も存在しない。さらに、技能職の等級の範囲においても同盟支部組合員は本格者及び中途採用者の双方において4級ないし5級に大多数が分布しているのに対し申立人らは3級ないし4級で5級に昇格しているのはX32一人となっている。

(2) 昭和46年度本格者について、特別技能士又は監督職に昇格している者(以下「役職者」という。)の会社全体の中において占める役職率をみると次表のとおりである。

年 齢	勤 続	技 能 職	特 別 技 能 士	監 督 職	合 計		役 職 率
					全 体	特+監	
29歳	14年	316名	～	10名	326名	10名	3.0%
30	15	188	～	23	211	23	10.9
31	16	199	1名	37	237	38	16.0
32	17	207	～	111	318	111	34.9
33	18	91	5	120	216	125	57.8
34	19	75	3	100	178	103	57.8
35	20	58	4	90	152	94	61.8
36	21	40	5	71	116	76	65.5
37	22	64	12	103	179	115	64.2
38	23	70	13	74	157	87	55.4
39	24	134	10	114	258	124	48.0
40	25	94	6	66	166	72	43.3
41	26	68	10	76	154	86	55.8
42	27	65	4	71	140	75	53.5
43	28	41	11	44	96	55	57.2
44	29	69	12	64	145	76	52.4
45	30	30	17	74	121	91	75.2

(注) 1 員数は各年次共18歳勤続3年から1歳毎に1勤続年数をプラスしたもの。

2 役職者率とは、合計欄の $\frac{\text{特+監}}{\text{全体}}$ である。

(3) 中間採用者について、昭和46年4月1日時点の会社実態をもとに昭和50年4月1日現在の申立人らの年齢・勤続にあてはめてその役職者率をみると次表のとおりである。

氏名	年齢	勤続	技能職	特技職	監督職	役職率
----	----	----	-----	-----	-----	-----

X32	55歳	34年	16名	15名	12名	62.8%
X34	51	34	15	7	44	77.3
X35	47	26	51	7	35	45.2
X36	46	26	51	6	43	49.0
X37	45	26	63	7	48	46.6
X39	38	16	25	2	14	39.0
X38	38	12	58	0	17	22.7
X41	37	16	15	～	10	40.0

(注) 1 申立人の勤続年数前後一年の会社の人員をみた3年間の合計である。

2 役職者率は $\frac{\text{特技職} + \text{監督職}}{\text{技能職} + \text{特技職} + \text{監督職}}$ である。

(4) 昭和50年度の進級・昇格について同期・同学歴本格者の職位をみると分会員で役職者になっているものは存在しない。そこで、同盟支部の組合員についてその役職者率をみると次表のとおりである。

職群 入社年度	技能職	監督、特技	合計	役職者率
昭和20年	5名	7名	12名	58.3%
21	9	19	28	67.9
22	7	29	36	80.6
25	11	18	29	62.1
26	10	14	24	58.3
28	6	13	19	68.4
29	9	9	18	50.0
31	2	8	10	80.0
32	7	10	17	58.8
33	10	10	20	50.0
合計	76	137	213	64.3

(5) 技能職について昭和50年5月現在における分会員の在等級人数、年齢及び勤続年数の平均を横浜造船所及び会社の標準者進級年数及び勤続年数と比較してみると次表のとおりである。

職位	申立人分会員 (平均)			横船標準進級		会社
	人数	年齢(歳)	勤続(年)	年齢(歳)	勤続(年)	平均勤続(年)
技能職2級	0			21	6	5
” 3 ”	26	34	18	28	13	10
” 4 ”	14	44	23	30	15	14
” 5 ”	1	51	30	33	18	18
監督職1級	0					23

” 2 ”	0					29
-------	---	--	--	--	--	----

分会員のうち、養成工卒で勤続18年に至っていないのは、X26、X45だけである。また、技能職群の申立人らの勤続年数をみると30年以上3名、20年以上30年未満7名、15年以上20年未満26名、15年未満4名となっている。

(6) 昭和46年から同51年における申立人らの昇給額の分布をみると次表のとおりである。

+ 50						1名
基準額				5(1)	7(1)	4
- 50	7名	10名	9名	10名	13名	17
-100	13	10	11	12	10	9
-150	13	10	11	10(2)	9(1)	6(3)
-200	4	4	3	2	2	2
-250	2(2)					
-300	2(1)	4(3)	4(3)	1	2(2)	1(1)
-350	1					
-400						
-450	2(2)			2(2)	1(1)	1(1)
-500		2(2)	2(2)			
昇給額 年度	46年	47年	48年	49年	50年	51年

(注) 5条昇給者は除く。

上記表で技能職は50円ピッチ、事技職は150円ピッチ。

上記表中の()内は事技職者である。

(7) 勤務給・職能給の算定には、それぞれ成績係数が乗せられる。この成績係数1.12~0.88の間の申立人らの46年~51年の分布は次表のとおりである。

1.12						
1.09						
1.06						
1.03						
1.00	5名	5名	5名	12名	9名	13名
0.97	4	5	10	14	17	15
0.94	18	16	16	14	13	13
0.91	8	10	12	6	6	4
0.88						2
成績係数 年度	46	47	48	49	49	51

(注) 成績係数は3ヶ月毎に評価し、係数値が定まる。上記表は各個人の年4回の成績係数値の中で6ヶ月以上にわたる数値をもって当該年度の各人の数値としたも

のである。

(8) 昭和50年9月時点における分会と会社全体及び横浜造船所の基準内平均賃金をみると次表のとおりである。

比較主体 種別	分会	会社	横浜造船所
平均年齢	39.5 歳	34.8 歳	37.6 歳
平均勤続	21.5 年	12.8 年	16.0 年
基準内賃金	140,720円	144,982円	154,503円

第2 判断および法律上の根拠

申立人らは、会社は申立人分会を敵視し、申立人らが全造船ないし分会の組合員であるという理由で昇給、昇格において同盟支部組合員と比較し差別を行ってきたが、昭和50年度においてもその差別は是正されていない。それは会社が申立人組合の組織の弱体化ないしその壊滅を企図した不当労働行為であると主張する。これに対し、会社は、会社における昇給措置行為や進級措置行為は、客観的、合理的かつ極めて公正なものであり、いわゆる不当労働行為意思など介在する余地はなく、申立人の主張する組合間差別は全く根拠のないことなどをあげ、これを否定するので以下判断する。

1 格差の比較方法について

会社は、申立人らが本給及び職位を同盟支部所属の組合員と比較するに当り、同一学歴、同期入社という基準によって比較していることは、学歴とか勤続年数といった年功的要素を否定した会社の新従業員制度に対する理解を欠くものである。この制度のもとでは、学歴、勤続年数を同一にする社員の間でも職群、等級、本給に差異が生ずるのは当然のことであり、このような当然生ずる差をもってしては、不当労働行為における差別取扱いの間接事実にもなり得ない。職能序列を基本とする職能管理体系においては、常に最高、最低および最長、最短の幅を持ったゾーンでしか管理の結果を予測することができず同一学歴、同期入社の社員の間で職群、等級、本給を比較して格差を論ずることはできない。

かように全く性質の異なった管理体系において、運用の結果として出てきた分布状態を大量観察し、比較するという事はナンセンスであるといわざるをえない。仮に大量観察するとしても比較のための集団は職群と等級であるから、同一職群、同一等級の社員をグルーピングすべきである。と主張する。

たしかに、会社の賃金体系の中に職務職能給的要素が存在することは認められるが、旧制度の要素をなしていた年功序列的要素が全く払拭されてしまったかというところではなく、初任本給決定の際の学歴、年齢差の存在及び年1回の昇給制度、進級についての在級所要経過年数ないし保証進級制度、あるいは会社自身が発表している重工、自工モデル賃金推移等でみても、年功的要素の介在することが明白である。したがって、会社における現行賃金体系が年功的要素を全く否定したものであるとは到底認められない。

また、会社は、職務職能給要素を取り入れた新従業員制度の下では、申立人らの主張するような同一学歴、同期入社というような基準により、集団的に比較することは無意味であると主張し、申立人らの主張する格差存在の具体的数値については職位については認否したものの同盟支部組合員の本給実態については否認しながら、その主張に沿う資料を提

出しなかった。

新従業員制度が一面で、職能序列を基本とする職能管理体系的に構成されているとしても、前記のように多分に年功序列的要素が存在する現状においては、申立人主張の差別の有無を判断するについて同一学歴、同期入社者を通常、条件、能力において同一に評価されている者とみなして格差立証の比較対象者とするは他に具体的な差別立証の手段をもち合わせないか、あったとしても著るしく困難を伴う申立人側としてはやむを得ない立証手段と考えられる。さらに会社は、比較するならば同一職群、同一等級の社員間で行うべきであると言うが、この立証手段によるときは申立人らが現に不当労働行為であると主張している差別の結果としての職群、等級の範囲内だけで比較をすることになり、格差の存否を認定するための比較方法としては妥当性を欠くものであり、会社が申立人らについて一般的に差別をしていないこと、あるいはその立証のために当委員会の求めている資料を提出しないことの合理的反証とはみなしがたく、会社の主張は採用できない。

2 格差の合理性について

昭和50年4月1日現在の本給及び同年5月1日現在の職位について分会員と同期同学歴の同盟支部所属の組合員との間に認定した事実7(1)のとおり格差があることについて会社は合理的理由に基づく格差であると主張して①個別立証の必要性和申立人らの能力の劣悪性②人事考課制度の公正性③欠格昇給による実態等をあげているので以下判断する。

(1) 会社は、申立人らは分会員個々人の救済を求めているのであるから、個々人ごとに如何なる会社の不当労働行為があったかを立証しなければならないのにそれを行っていない。また、会社の人事考課は社員個々人の職務と職務遂行能力に基づいて行うものであるから、申立人分会員個々人の上司である考課者を証人として申請し、個別立証を行いたいと主張したが証人としてC16一人が認められただけであり、やむを得ずその他は陳述書のみで申立人らが職務遂行能力において劣ることの立証を行った。これによって分会員個々人の昇給及び進級に関する会社の措置行為の正当性が明らかにされ、これに反する申立人側の疎明は全く存在しないのであるから本件申立は棄却されるべきであると主張する。

ところで、本件の主眼は昇給、昇格（進級及び役職任命）において会社が申立人ら分会員を同盟支部組合員と比較して、不当に低く評価し、差別を行ったかどうかである。このような組合間差別事件においては、申立人側が同盟支部組合員との間の外形的格差の存在とこれに関して分会員向けられた会社の不当労働行為意思の存在を疎明したならばそれに対して会社は、格差が存在することの合理性を説明すべきである。ところが、会社は、格差の比較を自ら主張する同一職群同一等級の範囲内で行うことに固執し、当委員会の求める格差比較の資料提出を拒んだうえ、申立人らの直接の上司を証人として同人らの能力及び成績の劣ることだけを説明し、申立人ら分会員と比較対象される同期、同学歴の同盟支部組合員の資料を提出しなかった。

そこで、当委員会は、会社の申請した証人16名中C16証人を調べたのであるが、同証人は申立人X33の評価について「仕事処理のスピードが遅い。」「現品簿を見ないと在庫の有無を答えられない。」「問題意識や改良、改善に対する熱意に欠けている。」等抽象的表現により同人の能力及び成績の劣悪性を披瀝したにとどまり、同盟支部組合員との比較のうえに立った説明を行わなかった。

しかし、申立人X33は、当時その日の業務を残業に持ち込むようなこともなく、業務処理が特に遅いということもなかったこと、在庫品の問合せについては確認のうえ回答するようにという会社の指示に従って業務を遂行していたこと、昭和43年から同50年にかけて8回にわたり業務改善に関する共同提案により受賞しており、改善に対する熱意に欠けていたわけでもないこと等同人の業務処理能力及び成績が他に比べて特に劣るとも認められないのである。

このような会社の主張する方法では申立人らの低評価と同盟支部組合員との格差の合理性判断はきわめて困難であり、そのうえ、個別立証による尋問によって申立人ら個人の人格すら傷つけるおそれが認められたので、当委員会としては申請されたその余の証人については陳述書の提出を認めるにとどめた。

しかし、これらの陳述書もその内容はC16証言と大同小異のものであって格差存在の合理性を肯認しうる資料とは認められなかった。

そうしてみると、申立人らが本件申立ての前提としているように申立人らの職務遂行能力及び成績は、会社において少なくとも平均水準を下回るものではなかったと認めるのが相当であり会社の主張を認めることはできない。

- (2) 会社は、会社の人事考課制度は、職務分析、職務評価、職位調査を行ったうえ考課も成績、能力、適性の三つの方法を適切に使い、分析と総合の両評定を行い、3段階考課によっていること、運用については考課マニュアルを作成し、考課者訓練を実施し、相対比較によって行われる成績考課についてはキーマンを設け、より具体的、公正に行われていることをあげ、それによって生ずる格差は決して差別や不公平な格差ではないと主張する。

会社における賃金制度、人事考課制度がかなり緻密なものであることは認定した事実に見たとおりである。しかしながら本件における争点はあくまで同盟支部組合員との比較のうえに立って分会員に差別が行われたか否かにある。会社は、分会員と同盟支部組合員との比較論証を行わずに、単に会社の査定制度の公正性と分会員に対してなされた査定の妥当性を強調するが、両者の比較がなされていない以上差別をしなかったことの論証にはならないし、格差に対する合理性の説明にもならない。また査定制度は、各等級により考課要素を異にするものの、勤務態度評定ではいずれの等級も積極性、協調性、勤勉性が査定項目となっておりその判断基準も「申し分なかった」「十分であった」「普通であった」「やや不十分であった」「不十分であった」等考課項目、判断基準ともに考課者の主観的判断にゆだねる部分が多く、キーマンを設定しているとはいうものの、それとの比較も査定者の恣意に左右される危険性が強く、その科学性及び客観性には限界があると言わざるをえない。さらに、第一次査定者は技能職にあつては作業長、事務技能職にあつては係長であつて共に分会と対立する同盟支部組合員の職制によるものであること、昭和50年度の分会員の査定結果を見ると前記判断のとおり申立人らの業務処理能力とはうらはらにほとんどの分会員がD又はEの低査定を受けていること等の事実を見ると査定は公正であり、格差は不公平な格差ではないとの会社の主張をにわかに肯認することはできない。

- (3) 会社は、欠格昇給適用者について、申立人らと同盟支部組合員とを比較して、昭和40年度から同52年度までの平均で後者の2.60%に対し前者は6.81%と2.6倍にも達している。

また、昭和45年度から同51年度までの勤怠状況を見てもその比率は分会の方が悪い。欠格昇給を受けた場合は成績考課の結果も当然悪くなるし、受けた回数に応じて本給格差も生ずるので分会員と同盟支部組合員との間に本給格差があるのは当然であると主張する。

しかしながら、新従業員制度の導入される昭和45年以前の賃金制度は、昇格、昇給基準の大部分を年齢勤続が決定する年功的要素の強いものであったと認められ、欠格昇給制度が昇給昇格にどの程度影響していたのか明らかでないこと、会社は申立人らの欠格昇給適用者を明らかにしているものの同人らと対比しうる同盟支部組合員の本給を明らかにしていないため同盟支部組合員の場合も欠格昇給適用者が会社における平均本給を大幅に下回っているのかどうか不明であること、欠格昇給適用者の勤怠率がどのように成績考課に影響するのか明らかにされていないこと、昭和40年養成工卒及び中間採用者の勤怠状況表をみれば欠勤日数の多い者でも欠勤日数の少ない者より本給順位が上位にある者がいること、申立人X9とX6及びX17とX22の勤怠と昇給・成績の関係をみれば欠格昇給の有無と成績系数との間に関係があるとは認められず、欠格昇給が適用された場合でも本給昇給額に対して僅少の影響しかみられないこと等欠格昇給と本給及び職位の関係は不明確である。

このように欠格昇給の適用によって昇給額が大幅に減少するということが認められない制度の中において、一年度二、三名の欠格昇給適用者が存在したことにより昭和50年度までの間に分会員全体の平均本給が会社平均を大きく下回ったことは他に何らかの要因がなければ起こりえないことであって、欠格昇給適用者が多いということだけで申立人らと同盟支部組合員との間に本給格差のあることは当然であるという会社の主張を採用することはできない。

3 会社の全造船に対する態度について

申立人は、監督者教育、思想調査、組合分裂工作、分会活動に対する妨害等会社の申立人に対する諸行為に不当労働行為意思をみることができると主張し、会社はこれを否定するので判断する。

前記認定した事実2(2)(3)(6)のとおり、昭和37年6月に行われた監督者教育及び東京観光ホテルで開催された第11回係長研修会におけるB2専務の発言、昭和41年9月鎌倉荘において実施された監督者教育の内容等からみて会社は、労務政策の根本に反共思想をおき、研修を通じて下級職制たちにその徹底を図っていたことが認められ、この教育を受けた職制は、「全造船は、階級闘争至上主義で極左勢力の影響が強い」として全造船からの脱退を標榜しその牽引力となったのであるから、会社の職制研修とこれら職制の全造船に対する批判とが全く無関係であったと見ることはできず、むしろ、会社は反共教育に名をかりて反全造船教育を行ってきたものと認めざるをえない。そして組合分裂以後、認定した事実3(1)ないし(10)のとおり、会社は分会の存在を否定し、長期にわたりチェック・オフした組合費を同盟支部に支払っていたこと、分裂以前行っていた職場単位の交渉を分裂後は同盟支部とは職場懇談会という形で認めながら分会の申入れには応じていないこと、分会の職場新聞「主機速報」「はぐるま」等の発刊、配布に当り干渉を行ったこと、分会員の作業改善提案を差別したこと、同盟支部より分会に復帰しようとした者に対して自宅まで訪問し妨害を行ったこと、横浜公園における日米安保条約県民集会参加者を勤労部の職を使って

調査させたこと、B5課長がディーゼル工作課と同盟支部共催のソフトボール大会から申立人X6を分会員であるという理由だけで排除したこと、昭和50年春闘時の分会のワッペン着用闘争を妨害したこと等分裂以後間断なく繰り返されてきた分会及び分会員に対する会社の態度、措置からみて、会社が全造船になおとどまる分会及び分会員を嫌悪していたであろうことは明らかである。

4 不当労働行為の成否について

前記判断のとおり、申立人らは他の従業員と比較して平均水準ないしそれを下回らない業務処理能力を有するものと認められるのに申立人らの本給及び職位と会社における標準的本給及び職位との間には相当の格差が存在しており、このような格差を背認しうるに足る合理的理由について会社の説明するところは到底納得できない。

他方、会社はあくまで全造船にとどまる分会及び分会員を嫌悪してきたことは明らかであるところであり、これらを総合勘案すれば、分会及び分会員を嫌悪する会社は、分会員に対する昇給、昇格の査定に当り新従業員制度の考課制を利用して分会員なるがゆえに不利益に取扱い、分会の弱体化ないし潰滅を企図したものと認めざるをえず、これらは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

なお、申立人X46及びX45は、同人らが救済を求めている昭和50年4月には分会に加入していなかった者であるから、会社が同人らを分会員なるがゆえに不利益に取扱ったものと認めることもできないので両名の救済申立は棄却する。

5 除斥期間の主張について

会社は、申立人らは昭和50年4月1日にさかのぼって本給是正を求めているが、本件申立ては昭和51年4月30日であり、除斥期間に抵触するので却下しなければならないと主張する。

しかしながら、昇給決定とその後の賃金支払行為は一体不可分の関係にある行為とみるべきである。そうしてみると昭和50年4月1日の本給決定措置行為は昭和51年3月分賃金の支払い行為によって一つの行為を終了することになるので、それ以前になされた本件申立ては申立期間に抵触する問題を生ずる余地はないものと考えるので会社の主張は採用できない。

また、会社は、昇給、進級期において年々累積されている分は審査救済の対象となりえないとも主張するが、救済する時点において職位、賃金上の差別が存在し、分会に対する支配介入の手段として現に作用している以上これらを放置することはできず、差別を将来に向って解消することは不当労働行為制度の本旨にかなうものと思料する。したがってこの点についての会社の主張も採用できない。

6 救済方法について

(1) 会社は、申立人らの求めている救済の内容は会社の社員職群等級規則や昇給規則等の定める昇給、進級の範囲を超えているものがあり、制度上不可能を強いるもので許されないと主張する。

しかしながら、前記判断のとおり、本件不当労働行為は上記諸規則を利用してなされたものであるから、その是正措置を命ずるに当っては上記諸規則に拘束されるいわれはないと考えるので会社の主張は採用できない。

(2) 申立人らに対する昭和50年4月1日時点の本給是正については、会社における昭和50

年度の年齢、勤続別平均本給の数値がより客観的資料と認められるので、救済措置としてはその数値をとることとした。

また、職位の是正について、申立人らはいわゆる本格者については会社の昭和45年実態本給表を、中途採用者については昭和46年度男女別、職群別、年齢別、勤続年数別人員本給表をそれぞれ基にして標準進級ペースに基づき進級したものと仮定して昭和50年度の推定職位を算定し救済を求めているが、認定した事実7(1)表における同盟支部組合員の職位分布実態を比較衡量してこれを一部修正し、採用することとした。この措置により申立人らのうち10名が監督職群又は特別技能士に属することになるが、昭和33年以前の採用者についての役職者率は同盟支部64パーセント、分会0であったところ、本是正により分会25パーセントによりやく達するに過ぎないものであり、同盟支部組合員の採用年次別職級別分布状態からみても、すでに大半が役職者によって占められている年次に該当する者たちの是正であるから、格別申立人らにおいて能力及び勤務成績が劣悪でないと認められる以上この程度の措置は妥当なものと認められる。

なお、申立人らの中に著しく出勤率の低い者が含まれているが、会社から同盟支部組合員との比較のうえに立った出勤率と職位及び賃金との具体的因果関係についての説明がないので、その関係がないものとして年功による救済措置をとったものである。

よって、当委員会は、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とおおり命令する。

昭和54年5月4日

神奈川県地方労働委員会

会長 江幡 清