

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合浦賀分会  
同 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X10、X11、  
X12、X13、X14、X15、X16、X17、X18、X19、X20

被申立人 住友重機械工業株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人 X 1 ほか19名に対し、それぞれ別表記載の年月日に遡って各職階に昇格させたものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人会社は、下記の申立人 X 3 ほか10名に対し、前項の昇格時期前3か年（昭和46年12月25日を限度とする。）の定昇考課が平均以上になるよう再査定しなければならない。

申立人番号4	X 3	申立人番号5	X 4
〃 8	X 6	〃 9	X 7
〃 11	X 9	〃 13	X11
〃 14	X12		

以上4職階として再査定

申立人番号17	X14	申立人番号19	X16
〃 20	X17	〃 21	X18

以上3職階として再査定

- 3 被申立人会社は、前2項により申立人が昇格していたならば支給すべきであった諸給与相当額並びに再査定に伴い生ずる諸給与相当額と現実に支給した額との差額にそれぞれ年5分相当額を加算して支払わなければならない。

4 被申立人会社は、申立人組合の組合員であることを理由に、今後申立人を仕事、考課、査定、格付、賞与・一時金、退職金などで差別し、申立人組合の運営に支配介入してはならない。

5 被申立人会社は、下記文書を縦1メートル以上、横2メートル以上の白色木版に明瞭に墨書し、被申立人会社の本社・浦賀造船所・川間製造所・追浜造船所の各正面入口の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

#### 記

当社が、貴組合の存在を嫌悪し、昭和46年12月以降今日に至るまで貴組合の組合員の昇格を遅らせるという差別を行い、賃金、賞与・一時金の支払いについて不利益な取扱いを行ったことは、今般神奈川県地方労働委員会から労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為である旨認定されました。

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

昭和 年 月 日

全日本造船機械労働組合浦賀分会

執行委員長 A 1 殿

住友重機械工業株式会社

代表取締役 B 1

6 申立人らのその余の申立てを棄却する。

別 表

申立人番号	氏 名	昇格すべき年月日	是正職級
1	X 1	昭和48年2月1日	5 職階
3	X 2	〃 48年2月1日	5 〃
4	X 3	〃 49年4月1日	5 〃
5	X 4	〃 49年4月1日	5 〃
6	X 5	〃 48年2月1日	5 〃
8	X 6	〃 49年4月1日	5 〃
9	X 7	〃 51年4月1日	5 〃
10	X 8	〃 51年4月1日	4 〃
11	X 9	〃 49年4月1日	5 〃
12	X10	〃 48年2月1日	4 〃
13	X11	〃 51年4月1日	5 〃
14	X12	〃 51年4月1日	5 〃
16	X13	〃 47年1月4日	4 〃
17	X14	〃 51年4月1日	4 〃
18	X15	〃 47年1月4日	4 〃
19	X16	〃 48年2月1日	4 〃
20	X17	〃 48年2月1日	4 〃
21	X18	〃 51年4月1日	4 〃
22	X19	〃 50年4月1日	4 〃
23	X20	〃 49年4月1日	3 〃

理 由

第1 認定した事実

## 1 当事者

(1) 被申立人住友重機械工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を置き、量産機器をはじめ各種機械の製造ならびに船舶の製造を業とする株式会社で、その従業員は約10,000名である。会社は、昭和44年6月30日住友機械工業株式会社（以下「住友機械」という。）と浦賀重工業株式会社（以下「浦賀重工」という。）とが合併して設立されたものである。

(2) 申立人全日本造船機械労働組合浦賀分会（以下「分会」という。）は、全日本造船機械労働組合（以下「全造船労組」という。）の下部組織であり、会社の浦賀造船所、川間製造所、追浜造船所および本社に勤務する従業員によって組織されている労働組合であって、本件申立時におけるその組合員数は約240名である。

なお、昭和46年9月5日に住友重機械工業労働組合（以下「住重労組」という。）が浦賀分会から分裂して結成されている。

(3) 申立人X 1ほか19名は、分会所属の組合員である。

## 2 会社における労使関係

(1) 会社は、①その発足後間もない昭和44年9月から昭和46年8月にかけて実施した従業員の外部研修および監督者研修によって分会の組織、運営に支配介入したこと、②浦賀民主化総連合（以下「民連」という。）結成の会場設営に便宜を与えたことおよび分会の組織活動を批判中傷するビラを配布したこと、③昭和46年4月の定期昇給において分会員18名を民連系代議員に比べ不当に低く考課査定したこと、④全造船労組の民連解散を含む指示に対し、その撤回を求める民連の署名運動を援助したこと、⑤住重労組の結成に伴い分会員に対し分会脱退を勧奨したことなどの諸行為を行ったとして、これらの行為はいずれも東京都地方労働委員会によって不当労働行為であると認定されている。

(2) 会社は、①昭和46年12月25日から昭和49年4月1日までの各昇格時にあたり、28名の分会員についてその昇格を遅らせたが、このことは分会脱退勧奨策の一環としてなされたものである（昭和50年（不）第5号事件）、②分会専従者の職場復帰にあたり従来の専従慣行および他の労働組合に対する取扱いと異なる不利益な取扱いをした（昭和51年（不）

第27号事件)として、当委員会はいずれも不当労働行為であると判断した。

- (3) この間、分会に所属する組合員数は、分会分裂直前には約4,100名であったが分裂直後の昭和46年11月の定期大会時には約400名となり、本件申立時の昭和52年7月には約240名に減少した。

### 3 職階制度の導入

#### (1) 職階制導入の経過

会社は、合併直後の昭和44年7月22日「新会社における人事管理制度の基本として、旧住機の職階制に統一する。」との方針を分会に提示した。ちなみに浦賀重工では昭和22年から工員身分制が、昭和40年からは定昇等級制が実施されていた。職階制の導入をめぐって昭和45年6月から昭和46年1月までに8回の専門委員会で労使の意見が交換されたが、最終的な合意に達せず、その後団体交渉に移され数回交渉が持たれたが難行した。そこで会社は、昭和46年4月7日「移行措置」を分会に提案し、交渉が続けられた。同年9月5日の分会分裂後は、同年11月17日会社と住重労組の間に「早急に職階制度に移行する」旨の確認がされ、分会は同意しないまま、同年12月25日職階制が導入された。

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

#### (2) 職階制の内容

会社の実施した職階制の概要は次のごとくである。

##### ① 職掌、職種、職級

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

職 掌	職 種	職 級
1 事務職掌	A01~26 (文書事務、庶務事務など)	各職種ごとに 1~6職級
2 技術職掌	B01~11 (設計技術、工作技術など)	
3 現業職掌	C01~63 (製型、電気機装など)	
4 特別職掌	D01~20 (タイピスト、船員 など)	

② 職務明細書

職務格付の指針であって、職務の内容と職務の重要度および困難度を職務評価項目ごとに記述してあり、下表のような形式で、各職種ごとに示される（6級職については各職種共通で、職掌ごとに示される。）。

船舶橋梁鉄機加工職

職級	職 務 概 要
5	1 複雑な鉄機加工作業の計画段取及びその指示 2 複雑な鉄機加工作業又はその指示 3 鉄機加工作業に関する指導訓練
4	1 鉄機加工作業の割当段取又は指示 2 鉄機加工作業又は指示 3 鉄機加工作業に関する指導訓練
3以下	略

職 務 記 述

5	<p>1 鉄機加工作業の計画段取及びその指示</p> <p>(1) 鋼材のプレス並びに加熱曲げ方法を検討して複雑な鋼材曲げ作業の計画段取又はその指示を行う</p> <p>(2) 歪取り方法を検討して複雑な歪取り作業の計画段取又はその指示を行う</p> <p>(3) ショットプラスト方法を検討して複雑な鋼材表面処理作業の計画段取又はその指示を行う</p> <p>2 複雑な鉄機加工作業又はその指示</p> <p>(1) 複雑な鋼材曲げ作業又はその指示を行う</p> <p>(2) 複雑な歪取り作業又はその指示を行う</p> <p>(3) 複雑な鋼材表面処理作業の計画段取又はその指示を行う</p> <p>(4) 鉄機加工作業後のできばえの検討を行う</p> <p>3 鉄機加工作業に関する指導訓練</p> <p>複雑な鉄機加工作業に関して下級職の指導訓練を行う</p>
4	<p>1 鉄機加工作業の割当段取又は指示</p> <p>(1) 各人の技倆に応じ作業の割当を行う</p> <p>(2) 材料と図面を点検し鋼材曲げ作業の段取又は指示を行う</p> <p>(3) 材料と図面を点検し歪取り作業又は指示を行う</p> <p>(4) 材料等を点検して鋼材表面処理の段取又は指示を行う</p> <p>2 鉄機加工作業又は指示</p> <p>(1) 可成り複雑な鋼材曲げ作業又はその指示を行う</p> <p>(2) 可成り複雑な歪取り作業又は指示を行う</p> <p>(3) 可成り複雑な鋼材表面処理作業又は指示を行う</p> <p>(4) 鉄機加工作業後のできばえの検討を行う</p> <p>3 鉄機加工作業に関する指導訓練</p> <p>鉄機加工作業に関して下級職の指導訓練を行う</p>
3以下	略

責 任 度

5	<p>1 品 質 複雑な鉄機加工作業及び段取又はその指示の適否は製品の品質を左右するので適切な作業又は指示を行い不良の防止に努めなければならない。</p> <p>2 保守保全 機械器具工具の保守保全は作業能率に影響するところが大きいので適切な保守保全又はその指示を行わなければならない</p> <p>3 進 度 鉄機加工作業の遅速又はその計画段取の適否は作業進度を左右するので他との協調をはかり進度予定の完遂を期さなければならない</p> <p>4 安 全 安全作業の徹底をはかり災害事故の防止に努めなければならない</p> <p>5 指導訓練 下級職員に対する指導訓練の適否はその技能習得の遅速能率の向上に影響するところが大きいので適切な指導訓練を行わなければならない</p>
4	<p>1 品 質 鉄機加工作業及び段取又はその指示の適否は製品の品質を左右するので適切な作業又はその指示を行い不良の防止に努めなければならない</p> <p>2 保守保全 機械器具工具の保守保全の適否は作業能率に影響するところが大きいので適切な保守保全又はその指示を行わなければならない</p> <p>3 進 度 鉄機加工作業の遅速又は計画段取の適否は作業進度を左右するので他との協調をはかり進度予定の完遂を期さなければならない</p> <p>4 安 全 安全作業の徹底をはかり災害事故の防止に努めなければならない</p> <p>5 指導訓練 下級職に対する指導訓練の適否はその技能習得の遅速能率の向上に影響するところが大きいので適切な指導訓練を行わなければならない</p>

3以下	略
職 務 知 識	
5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 当社事情 複雑な鉄機加工作業及び計画段取又はその指示に必要な当社の技術製作機種 of 推移に関する概要の実務知識</li> <li>2 読 図 複雑な鉄機加工作業及び計画段取又はその指示に必要な図面の解読に関する実務知識</li> <li>3 構造機能 複雑な鉄機加工作業及び計画段取又はその指示に必要な製作機種の構造機能に関する実務知識</li> <li>4 材 料 複雑な鉄機加工作業及び計画段取又はその指示に必要な材料全般に関する実務知識</li> <li>5 関連作業 複雑な鉄機加工作業及び計画段取又はその指示に必要な関係現場作業に関する実務知識</li> <li>6 見 積 複雑な鉄機加工作業及び計画段取又はその指示に必要な鉄機加工工数の見積に関する実務知識</li> <li>7 作業要領 複雑な鉄機加工作業及び計画段取又はその指示に必要な作業順序及び要領に関する実務知識</li> <li>8 教育訓練 複雑な鉄機加工作業の指導訓練に必要な教育訓練の要領に関する実務知識</li> </ol>
4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 読 図 鉄機加工作業及び割当段取又はその指示に必要な図面の解読に関する実務知識</li> <li>2 構造機能 鉄機加工作業及び割当段取又はその指示に必要な担当機種の構造機能に関する実務知識</li> <li>3 材 料 鉄機加工作業及び割当段取又はその指示に必要な材料に関する実務知識</li> <li>4 関連作業 鉄機加工作業及び割当段取又はその指示に必要な関係現場作業に関する実務知識</li> <li>5 担当機械 鉄機加工作業又はその指示に必要な担当機械の操作小修理に関する実務知識</li> </ol>

4	<p>6 関係法令 鉄機加工作業又はその指示に必要な労働安全衛生規則等諸法令中安全その他関係条項に関する実務知識</p> <p>7 見積 鉄機加工作業及び割当段取又はその指示に必要な鉄機加工工数の見積に関する実務知識</p> <p>8 作業要領 鉄機加工作業及び割当段取又はその指示に必要な作業順序及び要領に関する実務知識</p> <p>9 教育訓練 鉄機加工作業の指導訓練に必要な教育訓練の要領に関する実務知識</p>
3以下	略
応 用 能 力	
5	<p>1 応用力 一般的な監督指示に基いて複雑な鉄機加工作業又はその計画段取が適切にできる程度</p> <p>2 まとめる力 一般的な監督指示に基いて複雑な鉄機加工作業を手順よくまとめることができる程度</p> <p>3 判断力 一般的な監督指示に基いて複雑な鉄機加工作業の遂行に伴う諸種の事態を判断しそれに即応する適切な処置ができる程度</p> <p>4 改善力 一般的な監督指示に基いて複雑な鉄機加工作業の計画段取及び手順等の適切な改善ができる程度</p> <p>5 注意力 一般的な監督指示に基いて複雑な鉄機加工作業の遂行に当り不良誤作又は災害事故の発生を未然に防止することができる程度</p> <p>6 指導力 一般的な監督指示に基いて下級職の作業能力を十分に発揮させるため適切な指導訓練ができる程度</p>
4	<p>1 応用力 監督指示のもとに殆ど指導訓練を受けないで鉄機加工作業又はその段取が適切にできる程度</p> <p>2 まとめる力 一般的な監督指示に基いて鉄機加工作業を手順よくまとめることができる程度</p> <p>3 判断力 監督指示のもとに殆ど指導を受けないで鉄機加工作業の</p>

4	遂行に伴う諸種の事態を判断し、それに即応する適切な処置ができる程度
	4 改善力 監督指示のもとに殆ど指導を受けないで鉄機加工作業の段取及び手順等の適切な改善ができる程度
	5 注意力 監督指示のもとに殆ど指導を受けないで鉄機加工作業の遂行に当り不良誤作又は災害事故の発生を未然に防止することができる程度
	6 指導力 監督指示のもとに殆ど指導を受けないで下級職の作業能力を十分に発揮させるため適切な指導訓練ができる程度
3以下	略

③ 昇格

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

④ 苦情処理制度

職務格付に対する苦情を処理するために次の3委員会が設けられる。

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

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

ウ 中央苦情処理委員会 委員は会社、組合各5名。

(3) 職階制への移行措置

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

① 職階については、原則として次の対応関係により移行する。

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

② 調整措置

イ 旧浦賀の定期採用者のうち、旧住機定期採用者の昇格軌跡を基準として、特に昇格の必要がある者については、調整の昇格を行う。

これに関連して中途採用者についても、必要な範囲で調整措置を講じる。

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

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

A 現在2等級で26歳以上の者は、3等級（新2職階）へ

B 現在3等級で41歳以上の者は、4等級（新3職階）へ

C 現在4等級で53歳以上の者は、5等級（新4職階）へ

#### 4 昇格の実態

##### (1) 昇格の決定

###### ① 昇格の決定は

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

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

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

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

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

###### ③ 考課は上記のような職務の遂行度の判断であり、過去1か年間の遂行度が対象とされるが、補助として過去3か年間の昇給考課も対象とされる。

さらにC1証言によれば

イ 過去3年間以上の昇給の成績を参照する。すなわち昇格の条件として、昇給の考課点が平均点(6.0)以上であること、それが上昇傾向にあることの2つを考える。

ロ 滞留年数と年齢を考慮する。それは順位を考えるためであって昇格の判断材料ではないが、会社の昇格の実績からみて滞留年数は4職階から5職階には5年くらい、3職階から4職階には3～4年、2職階から3職階には2～3年が必要である。という。

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

⑤ 申立人らの所属長である製造一課長は、昭和47年以降、B2(47年)、B3(48、49年)、B4(50、51、52年)と代わり、製造二課長は、昭和47年以降、B2(47年)、B3(48、49年)、B5(50、51、52年)と代った。このうち、B2、B3両課長は、都労委において不当労働行為と認定された生産性研修会の講師を勤めた者であり、係長、職長、班長はほとんどすべての者が住重労組に所属する者である。

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

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

## (2) 昇格軌跡

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

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

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

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

③ 上記①、②の軌跡に対して、申立人らについて昭和52年4月1日現在における職階と入社後の勤続年数をみると次のごとくである。

昭和52年4月1日現在	人数	申立人番号	勤続年数
4 職階の者	7名	1. 3～6. 11.13	28年～35年
3 職階の者	13名	8～10. 12 15～23	30年以上の者3名 15年の者 1名 25年の者 2名 8年の者 4名 21年の者 2名 20年の者 1名

(3) 分会員の昇格率と会社全体の昇格率

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

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

(4) 分会脱退者の昇格

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

脱退時の職階	人数	昇格者	据置の者	据置の者についての備考		
				昇格直後の者	職階昇進の遅延者	その他
2職階の者	10名	7名	3名	0名	3名	
3職階の者	19名	11名	8名	2名	3名	
4職階の者	5名	2名	3名	0名	1名	班長に なった者 1名
合計	34名	20名	14名	2名	7名	1名

- ② 製造一課・二課における浦賀分会脱退者昇格状況

脱退時の職階	人数	昇格者	据置の者	据置の者についての備考
2職階の者	3名	3名		
3職階の者	11名	9名	2名	1名分会に復帰者、1名作業能力上の問題者
合計	14名	12名	2名	

## 5 申立人の昇格

- (1) 5職階を求めている者

- ① 班長経験者

申立人で班長経験者は、製造一課にX1、X2、X5の3名がいる。

### イ X1（申立人番号1）

(イ) 申立人X1は、昭和23年9月に3級工員として入社、29年に2級工員、36年に1級工員、40年に4等級、44年に5等級、46年12月の職階制移行に際し4職階に読み替えられ、その後据え置かれた。

(ロ) X1は、昭和42年6月に班長に就任したが、健康上の理由と「低角度グラビテーター」導入をめぐる安全衛生問題で班員をかばい上司と対立したことから同年12月に班長を辞任した。しかし、その後も捧心として班長に協力し、若手の指導にあたり、昭和45年7月には再度班長就任を要請されるなどした。

(ハ) 同人の上司であるB6班長は「浦賀分会員とは口をきくな」と発言するなどし、52年10月の「ちかま橋」の作業で4職階の分会員をさしおいて住重労組の3職階の

者に捧心を命じた。

(ニ) 同時期（昭和20～24年）入社<sup>の</sup>製造一課の現班長

氏名	入社年	所属組合	46/12	47/1	48/2	49/4	50/4	51/4	52/4	53/4	班長就任時期
C 2	20	住重労組					5				47年
C 3	20	#					5				45年
C 4	22	#				5					44年6月
C 5	23	#						5			47年
C 6	23	#				5					47年
C 7	23	#						5			48年
B 6	24	#				5					45年
(申立人) X 5	21	分会	4								44年7月～46年10月
(申立人) X 2	21	#	4						5		39年～48年
(申立人) X 1	23	#	4								42年8月～42年12月

(ホ) 会社資料による42年1月～同年12月の間班長に就任した者の職階別人員リスト

所属組合	人数(6職階)	(5職階)						(小計)	(4職階)	
		45/4	46/1	47/1	48/2	49/4	52/4			
住重労組	34	1	4	8	9	7	1	1	30	3
分会	2	0							0	2(申立人)

(注) 45年4月、46年1月の5職階は職階制度に読み替えたもの。以下同じ。

ロ X 2 (申立人番号3)

(イ) 申立人X 2は、昭和21年2月に3級工員として入社、25年に2級工員、36年に1級工員、40年に5等級、46年12月の職階制移行に際し4職階に読み替えられその後据え置かれていたが、申立後の53年に5職階に昇格した。

(ロ) X 2は、昭和38年に副班長に就任、翌39年に班長に就任したが、44年に班統合にともない45年から足場職の班長となり、足場作業が下請移管となった48年に班長を解任され、50年7月に捧心として任命されている。

ハ X 5 (申立人番号6)

(イ) 申立人X 5は、昭和21年8月に入社、3級工員となり39年に2級工員、40年に4等級、45年に5等級、46年12月の職階制移行に際し、4職階に読み替えられ、

その後据え置かれた。

(ロ) X 5 は、昭和44年7月に班長に就任したが会社は、歪取作業の専門者を配属するためとし、同人を47年に品質管理係へ転籍させ同人の班長職を解任した。しかし、品質管理係は49年2月に解散したため検査課へ配属され、同年5月に下請の船越産業株式会社に出向している。

(ハ) X 5 は46年10月に上司であるB 7 係長（47年4月18日に就業時間中、分会員の切崩工作をしたとして分会に謝罪文を出している。）から「千葉工場か品質管理係へ配置転換するかどちらかを選べ」といわれ「千葉へ行った方が会社のためになる。」と付け加えられた。このため47年に品質管理係に転籍するが、その間同係長は事実上の後任班長にC 8 を起用し、X 5 に対して次のように次々と出張を命じた。

昭和46年9月22～30日	千葉工場
〃 〃 10月8～15日	岡山県漁野鉄工
〃 〃 10月16～22日	千葉工場
〃 〃 10月23～30日	横須賀市井上工場
〃 〃 11月1～15日	岡山県漁野鉄工
	〃 片岡鉄工
〃 〃 11月24～30日	大和市山治工業
〃 〃 12月1～4日	千葉工場
〃 〃 12月17～30日	岡山県漁野鉄工
昭和47年1月5～25日	〃 〃
〃 〃 2月1～12日	横浜市昭和鉄工
〃 〃 2月13～3月3日	千葉工場
〃 〃 3月6～8日	横浜市昭和鉄工

(二) 会社提出の資料による44年中に班長に就任した25名の職階別人員リス

所属組合	人数	(5職階)	46/1	47/1	48/2	49/4	50/4	小計	(4職階)
住重労組	24名		2	3	7	5	1	23	1
分会	1名							0	1(申立人)

② その他で5職階を求めている者

イ X9 (申立人番号11)

(イ) 申立人X9は、昭和17年に入社、40年に4等級、46年12月の職階制移行に際し3職階に読み替えられ、その後52年に4職階に昇格した。

(ロ) 製造一課および製造二課に在籍する17年の養成工入社者4名のうちX9以外は全員5職階に格付けされ、その時期も指導力不足を班長も認めているC9が52年に昇格したほかは、48年までに昇格している。

(ハ) 会社提出の資料による16～18年入社者の49年4月当時の製造一課、製造二課の格付けは次のとおりである。

	5 職 階	4 職 階	3 職 階
一課	2		1 (申立人)
二課	3	3 (分会員1)	
計	5	3 ( # 1)	1 (分会員1)

ロ X6 (申立人番号8)

(イ) 申立人X6は昭和19年に入社、40年に3等級、41年に4等級、46年12月の職階制移行に際し3職階に読み替えられ、その後51年に4職階に昇格した。

(ロ) X6は、アーク溶接機・半自動溶接機・自動溶接機の点検修理という技術と経験を必要とする作業に従事し、48年2月には当時のC10班長が毎年昇格申請を出しているとし51年10月にはC11主事が「C10班長定年後次期班長をやってもらいたい。」と述べるなど能力は高かった。

(ハ) 製造一課における19・20年の入社者比較

氏名	入社年	採用区分	所属	46/4	46/12	47/1	48/2	49/4	50/4	51/4	52/4	備考
X6	19	定期	分会	4	3					4		
C12	"	"	住重 労組	5	4							溶接工として低技術 50/1 守衛職に所属 51/1 製造課
C3	20	"	"	5	4				5			
C13	"	"	"	5	4							民進活動に不活発、分裂 問題の積極的でない
C14	"	中途	"	5	4			5				
C2	"	"	"	5	4				5			

(ニ) 会社提出の資料による19年の定期採用者の50年4月当時の製造一課、製造二課の格付は次のとおりである。

	5 職階	4 職階	3 職階
一課	3	2	1 (申立人)
二課	3	5 (分会員 2)	
計	6	7 ( # 2 )	1 (分会員 1)

ハ X7 (申立人番号9)

(イ) 申立人X7は、昭和21年に入社、40年に4等級、46年12月の職階制移行に際し3職階に読み替えられ、その後据え置かれている。

(ロ) 製造一課における20～23年の入社者比較

	46年12月当時		49年4月当時		
所属組合	4 職階	3職階	5職階	4職階	3職階
住重労組	16	2 (うち1名は当時分会員)	3	14	1
分会	申立人 4 ( X2 X5 X1 )	申立人 5 ( X7 X12 X11 )	0	申立人 4 ( X2 X5 X1 )	申立人 5 ( X7 X12 X11 )
	51年4月当時				
所属組合	5職階	4職階	3職階		2職階
住重労組	8	9 ( 55歳以上 昇給ストップ3、その他3名は下記の理由 )	1 ( 寮のため 昇給ストップ )		0
分会	0	申立人 4 ( X2、X5、X1 )	申立人 X7、X12、X11 4 ( 昇給ストップ 1 )		1

51年4月当時の住重労組員で4職階に据え置かれた者の理由

C13 民連活動不活発、分裂問題で積極的でない。

C15 職階の低い申立人らの先手として作業をしている。

C16 満身に仕事をこなせず、外業係に配転。

(ハ) 会社提出の資料による20～22年の入社者の50年4月当時の製造一課・製造二課の格付は次のとおりである。

	6 職階	5 職階	4 職階	3 職階
一課		4	5(分会員1)	3(申立人・X7、X12、X11)
二課	1	4	4	1
計	1	8	9(# 1)	4(分会員3)

ニ X12 (申立人番号15)

(イ) 申立人X12は昭和22年入社、40年に3等級、41年に4等級、46年12月の職階制移行に際し3職階に読み替えられ、その後据え置かれている。

(ロ) 製造一課における20～23年の入社者比較はハの(ロ)のとおり。

(ハ) 会社提出の資料による21～23年入社者の49年4月当時の製造一課、製造二課の格付は次のとおりである。

	6 職階	5 職階	4 職階	3 職階
一課		2	13(分会員3)	5(分会員4 申立人X12、X11)
二課	1	3	3	2(分会員1)
計	1	5	16(# 3)	7(# 5)

ホ X11 (申立人番号13)

(イ) 申立人X11は、昭和22年に入社、40年に4等級、46年12月の職階制移行に際し3職階に読み替えられ、その後52年に4職階に昇格している。

(ロ) X11の上司である班長・職長・係長はいつでも民連および民連の職場組織である橋友会の主要な人物であり、B8(47、48年当時)職長、B9(49年以降)職長、B10(47、48年当時)班長は、48年4月26日に浦賀工場で行われた春闘行動のための分会ピケットを川間から出向いて実力突破をはかった者である。

(ハ) 製造一課における20～23年入社者比較はハの(ロ)のとおりである。

(ニ) 会社提出の資料による21～23年入社者の49年4月当時の製造一課、製造二課の格付はニの(ハ)のとおりである。

ヘ X 3 (申立人番号4)

(イ) 申立人X 3は、昭和18年入社、40年に4等級、46年1月に5等級、同年12月の職階制移行に際し4職階に読み替えられ、その後据え置かれた。

(ロ) 製造二課における17～21年の定期入社者比較

氏名	入社年	所属組合	46/47	47/48	48/49	49/50	50/51	51/52	備考
C17	17	任意労組	4		5				
C9	#	#	4					5	指導力不足を以て班長も務めていない。45年頃労災で7年間の休職。その後も再発を繰り返す。
C18	18	#	4						
(申立人) X3	#	分会	4						
C19	19	任意労組	4				5		
(申立人) X4	#	分会	4						
C20	20	任意労組	4			5			
C21	21	#	4	5					

(ハ) 会社提出の資料による17～19年入社者の昭和47年1月の製造一課・製造二課の格付は次のとおりである。

	5 職階	4 職階	3 職階
一課	1	1	2 (分会員 2)
二課	1	5 (分会員 2)	
計	2	6 (" 2)	2 (" 2)

ト X 4 (申立人番号5)

(イ) 申立人X 4は昭和19年入社、44年に5等級、46年12月の職階制移行に際し4職階に読み替えられ、その後据え置かれた。

(ロ) X 4は、入社以来精密な機械組立(仕上)を得意とし、46年11月中旬から47年5月中旬まで東京都三鷹市にある運輸省船舶技術研究所へ試験水槽曳行台車組立及びレール設置指導のため長期出張を命じられ工事を完成するなどした。

- (ハ) 製造二課における17～21年定期入社者比較はへの(ロ)のとおりである。
- (ニ) 会社提出の資料による18～20年入社者の47年1月の製造一課・製造二課の格付は次のとおりである。

	5 職階	4 職階	3 職階
一課	1	4	1(分会員 1)
二課	1	7(分会員 2)	
計	2	11( # 2)	1( # 1)

(2) 4 職階を求めている者

① 会社が個別の不昇格理由を争わなかった者

イ X13 (申立人番号16)

- (イ) 申立人X13は昭和26年入社、46年4月に4等級、同年12月の職階制移行に際し3職階に読み替えられ、その後据え置かれた。
- (ロ) X13はC22班長時代に常に班長代行を努め、49年には改善提案で年間賞も受賞している。

(ハ) 製造一課の26年中途採用者の比較

所属組合	(4職階)	46/12	47/1	49/1	計	(3職階)
住重労組		3	1	1(長く休業者)	5	
分会					0	2(申立人) X13 X15

ロ X15 (申立人番号18)

- (イ) 申立人X15は昭和26年入社、40年に3等級、その後4等級に昇格、46年12月の職階制移行に際し3職階に読み替えられ、その後据え置かれた。
- (ロ) X15は、47年5月ごろ住重労組への加入工作をうけたが断った。しかし、同時期に脱退し住重労組に加入したC23、C24は、48年4月に4職階に昇格した。

(ハ) 製造一課の26年中途採用者の比較についてはイ(ハ)のとおりである。

ハ X16 (申立人番号19)

(イ) 申立人X16は昭和30年に入社、40年に3等級、46年12月職階制移行に際し2職階に読み替えられ、48年に3職階、申立後の53年に4職階に昇格した。

(ロ) 製造一課の30～34年中途採用者の比較

所属組合	(4職階)	46/12	47/1	48/2	53/4	計
住重労組		4	2	2		8
分会					1(申立人 X16)	1

ニ X10 (申立人番号12)

(イ) 申立人X10は、昭和31年臨時工として入社、35年に本工となった。46年4月に4等級、同年12月の職階制移行に際し3職階に読み替えられ、その後据え置かれた。

(ロ) X10は、クレーン運転免許、玉掛免許を取得し、所内クレーン運転競技会に課代表として出場するなど技倆は高い。

(ハ) 製造一課の35年の中途採用者の比較

所属組合	計	(4職階)	46/12	47/1	48/2	49/4	50/4	51/4	52/4	53/4	(小計)	(3職階)
住重労組	10		1	3	3	2					9	1
分会	3						1	1	1(申立人 X17)	2	1(申立人 X10)	

ホ X17 (申立人番号20)

(イ) 申立人X17は、昭和30年に入社、40年に3等級、46年12月の職階制移行に際し2職階に読み替えられ、49年に3職階、申立後の53年に4職階に昇格した。

(ロ) X17は、40年以来棒心として、当時はC25(50年4職階)を先手として仕事をし、その後はC24(48年4職階)を先手とし、現在は、C26(46年4職階)先手として仕事をしている。

(ハ) 製造一課の35年の中途採用者の比較についてはニ(ハ)のとおりである。

② その他で4職階を求めている者

イ X8 (申立人番号10)

(イ) 申立人X8は、昭和37年入社、40年に2等級、45年に3等級、46年12月の職階

制移行に際し2職階に読み替えられ、48年に3職階、申立後の53年に4職階に昇格した。

(ロ) X 8の昇格について51年度に班長は昇格申請を出しており、職長もその申請をそのまま係長に出したが昇格せず、苦情処理において係長、課長も納得のゆく説明をしなかった。このためX 8が仕事を指導したC27よりも4職階の昇格が遅れた。

(ハ) 製造二課における36～38年までの定期採用者比較

氏名	入社年	所属組合	46年	47年	48年	49年	50年	51年	52年	53年
C28	36	住重組	3				4			
C29	#	#	3				4			
C30	37	#	2		3			4		
(申立人) X 8	#	分会	2		3					4
C31	◇	—	5					6		
C27	38	住重組	2			3			4	

(ニ) 会社は、横須賀地区における37年定期採用者22名について、4職階は12名、申立人を含む3職階は10名であるとするが、分会員5名はいずれも3職階である。

ロ X14 (申立人番号17)

(イ) 申立人X14は、昭和43年入社、2等級に格付けられ、46年12月の職階制移行に際し2職階に読み替えられ、その後49年に3職階に昇格した。

(ロ) X14は、昭和43年に入社する以前の5年間、横須賀・浦賀工場で社外工として造船等の鋼造物の取付職を経験し、製造一課に配属後も一貫して取付職に従事している。

(ハ) 製造一課および製造二課における43年中途採用者の比較

氏名	所属組合	課別	46/12	47/1	48/2	49/4	50/4	51/4	52/4	備考
C32	住重光組	一課	2		3				4	
C33	"	"	2		3					29歳と年齢が若い
C34	"	"	2		3					48年5月まで分会員
C35	"	"	3			4				
C36	"	"	3			4				
C37	"	"	2		3			4		
C38	"	"	2	3				4		
C39	"	"	2		3			4		
A2	分会	"	3						4	
(申立人) X14	"	"	2			3				
A3	"	"	2					3		
(申立人) X18	"	"	2			3				
(申立人) X19	"	二課	2		3					
C40	住重光組	"	2	(3不明)		4				

(ニ) 会社は、横須賀地区における43年不定期採用者について4職階以上は24名、3職階以下は47名であるとする。

ハ X18 (申立人番号21)

(イ) 申立人X18は、昭和43年入社、2等級に格付けられ、45年に3等級、46年12月の職階制移行に際し2職階に読み替えられ、その後49年に3職階に昇格した。

(ロ) X18は、4職階に昇格しているC41 (48年)、C32 (52年) と同じJ I S、J R Sなどの溶接資格をもち、52年度には橋桁の転倒防止治具を考案し、発明考案表彰をB4課長からうけている。

(ハ) 製造一課および製造二課における43年中途採用者の比較についてはロ(ハ)のとおりである。

ニ X19 (申立人番号22)

(イ) 申立人X19は、昭和43年入社、2等級に格付けられ、46年12月の職階制移行に際し2職階に読み替えられ、その後48年に3職階に昇格した。

(ロ) 50年1月の分会復帰直後にX19の班長が「分会に復帰したのは非常に残念だ」と発言したため職場代表であったX8が課長に抗議している。さらに、X19は、50

年3月から住重労組員のときは行くことができた出張工事に行かされなくなった。

(ハ) 製造一課および製造二課における43年中途採用者の比較についてはロ(ハ)のとおりである。

(3) 3職階を求めている者

X20 (申立人番号23)

イ 申立人X20は、昭和44年入社、2等級に格付けられ、46年12月の職階制移行に際し2職階に読み替えられ、その後52年に3職階に昇格した。

ロ X20は44年の不定期採用者であるが、42年12月から同一職場で下請工として橋梁現図工の経験を有している。

ハ 製造一課における44年の中途採用者比較について

氏名	所属組合	45/12	47/1	48/2	49/4	50/4	51/4	52/4	53/4
C42	住重労組	2		3			4		
C43	"	2		3			4		
C44	"	2		(3は不明)			4		
C45	"	2		3					4
(申立人) X20	分会	2						3	

ニ 会社提出の資料によると製造一課の44年中途入社者で49年当時3職階の者は4名であり、2職階の者はX20のみである。

6 申立人各人の昇給査定考課は次表のとおりである。

申立人 番号	氏名	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
1	X 1	C	B	C	D	D	5.5	6.5	6.0	6.0	6.0	6.0	5.5	5.5
3	X 2	D	D	C	C	C	6.0	6.5	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
4	X 3	D	D	E	D	D	6.5	5.5	5.5	5.0	5.0	5.0	5.0	5.5
5	X 4	D	D	D	D	D	6.0	6.0	6.0	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5
6	X 5	D	C	D	C	D	5.5	5.5	5.0	5.5	5.0	5.0	5.0	5.0
8	X 6	C	D	C	C	D	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	5.5
9	X 7	D	E	F	G	D	6.5	5.5	5.5	4.5	4.5	4.5	5.0	5.0
10	X 8		D	D	D	D	5.0	6.0	5.5	5.5	6.0	6.0	6.0	6.0
11	X 9	D	D	D	D	D	5.5	6.0	5.5	6.0	6.0	6.0	5.5	6.0
12	X10	D	E	D	D	D	5.0	6.0	5.5	5.5	6.0	6.0	6.0	5.5
13	X11	D	D	D	D	D	6.0	6.0	5.5	6.0	6.0	5.5	6.0	6.0
15	X12	D	D	D	E	D	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	5.5	5.5
16	X13	E	F	E	F	D	6.5	5.5	5.0	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5
17	X14					D	5.5	6.0	5.0	5.5	5.5	5.0	5.0	5.5
18	X15	D	D	D	F	E	4.5	5.0	4.5	4.5	4.5	5.0	4.5	4.5
19	X16	E	D	D	E	E	6.0	6.0	5.5	5.5	6.0	6.0	6.0	6.0
20	X17	E	D	F	D	E	6.0	5.0	5.5	6.0	6.0	5.0	5.0	5.5
21	X18					C	5.0	6.0	5.5	6.0	5.0	5.5	5.5	5.5
22	X19					D	6.5	7.0	6.0	5.5	6.0	6.5	6.0	6.0
23	X20						6.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.5	5.5	6.0

(注) 44年以前……Dが平均 45年以降……6.0が平均

## 7 申立人らの組合活動

申立人らは、X19が48年8月に分会を脱退し、50年1月に分会に復帰した以外、終始申立人組合に所属し、活動してきたものである。

### 第2 判断および法律上の根拠

#### 1 分会員ならびに申立人らの昇格について

被申立人は次のとおり主張する。

- ① 本件職階制度は昭和26年以来旧住友機械において実施しているものであって、合併後新会社の人事管理の基本方針として採用することが大綱的に了解されていたものであり、

労使間に設立された専門委員会で詳細説明されたものである。分会は結局この制度の導入に同意しなかったが、実施後はこの制度に基づく給与の配分を受けている。

- ② この制度の目指すものは人事管理の公平な運営を計ろうとする点にあり、詳細な定めをもつ制度である。それは職務評価制度をとるので安易な滞留年数方式はとらない。
- ③ 浦賀重工の等級制から住友機械の職階制に移行するために必要な調整措置を公平に行った。
- ④ 申立人らはその昇格状況が住友機械の従業員の昇格軌跡にくらべ差があること、職場内の同期入社者にくらべ遅れていること、分会を脱退して住重労組に加入した者のほとんどがその直後に昇格している事実を指摘し、差別の存在を主張するが、被申立人は申立人各人の入社年別昇格状況を示し差別がないことを反証し個別的には、申立人らの成績状況として能力や勤務状態を疎明することによって不昇格の理由を明らかにした。
- ⑤ 申立人は川間製造所製造一課及び二課に昭和46年12月25日以降昭和53年6月24日現在勤務している全従業員の従業員名簿と昇給査定考課表の提出を求めているが、被申立人は、かかる会社の資料は労働契約を遂行する上での作業指揮の必要上作製されるものであり、その結果は労働者との個別契約上の問題として信義則上人事機密の措置をとるべきものであるからこれを提出しない。

以下判断する。

(1) 職階制度とその運用について

① 職級明細書について

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

② 昇格の決定について

考課（資格要件の遂行度の判断）は所属長の一身専属の判断に委せられ他の何人の介入も許さないとしており実際の考課は下級職制の上申にもとづき課長が最終決定す

るが、その結果は担当部・課長と人事課長の間の調整で変更されることはきわめて稀れであるので、昇格決定における課長の権限は絶大である。

係長・職長は従業員に業務指示を行い、それによって従事する仕事が各人の格付（何級の資格要件に該当するか判断）に影響する点、考課が係長、職長、班長など下級職制の上申によって課長が決定する点、この上申のなかった者を課長が独自にとりあげて昇格決定をすることはきわめて稀れである点、同一の者を連年上申したとき課長がこれを不昇格とするのは異例である点などを考えると、昇格決定における下級職制の役割もきわめて大きい。

昇格の考課は過去1か年間の遂行度を対象とするというが、補助として過去3か年以上の昇給の考課点も考慮され、それが平均点以上であり、かつ、上昇傾向にあることを条件としているので、ある年の昇格決定には過去3か年以上の業績が対象とされ、それが連年重複してゆくことになる。

- ③ 分会員ならびに申立人らの上司である、下級職制や課長には、分会と対立し、あるいは分会を敵視する者がきわめて多い。

(2) 分会員ならびに申立人20名の昇格について

- ① 認定した事実4の(2)に明らかなように申立人ら20名の昭和52年4月までの昇格状況は、旧住友機械の従業員の昇格軌跡にくらべ著しく遅れており、住重労組の昇格軌跡にくらべても同様である。
- ② 認定した事実4の(3)に明らかなように、分会員全体の昇格状況は会社全体の昇格状況にくらべて4職階、5職階において著しく遅れている。
- ③ 認定した事実4の(4)に明らかなように、分会を脱退した者はほとんどが昇格している。
- ④ 申立人の求める従業員名簿および昇格査定考課表に対し、会社は、人事上の秘密としてこれを提出せず、これに替えてコンピューターにより作成した申立人各人別の資料をもって昇格差別がないことを疎明しているが同資料は、氏名をふせたものであり、しかも審問の際誤りの点が明らかになるなどその正確さに対し疑念を生じ限られた一

部を除いては、十分な信頼をおけるものではない。

(3) 申立人各人の昇格について

- ① 申立人20人は、それらの者と同期入社で同一職場における住重労組に所属する者と較べると著しく低い職階にある。この点は、会社の提出資料においても申立人らはいずれも比較対象者の下位グループにおかれている。
- ② 申立人各人の職場でも分会を脱退した者は大半がその後間もなく昇格している。
- ③ 会社は申立人らを昇格させなかった理由として、例えば5職階を求めている者について次のように主張する。

X 1	班長を経験した経歴をもちながら積極性に乏しく指導性に欠ける。
X 2	運搬作業に関する知識、技倆は持っているが積極性のない責任感の薄い者。
X 5	技術指導先で職人が育たず、同人のした歪取り作業は不十分でやりなおさせるなど品質面に問題がある。
X 9	作業速度に問題があり、ブロック図、仮組立作業が理解できない。
X 6	担当している作業が簡単な補修作業で責任感、積極性に欠ける。
X 7	仕事に対する熱意、積極性がなく、協調性に欠け若い人を指導することができない。
X 12	35年以降現在まで欠勤が210日もあり、比較的軽作業のグラインダー作業に従事。積極性、作業速度が問題である。
X 11	作業速度に問題があり、ブロック図、仮組立作業が理解できない。 51年5月にクレーン運転作業を拒否した。
X 3	技倆不足、勤務振り、責任度、注意力等どれをみても5職階の格付にはならない。
X 4	仕上組立作同の棒心をやるだけの技術、応用能力等をもちあわせてない。

また4職階以下の者についても同様な不昇格の理由を挙げている。

しかし、X 1 は42年に班長を経験し、その後も棒心をこなし、再度班長におされるなどしたこと及び47、48年ごろまで積極的に班長に協力、若手の指導にも熱心であったと会社も認めていること。X 5 は、歪取作業のベテランであり、品質面の問題も同人の出向先の設備・職人の状況・出向先が親会社から単価をたたかれている状況から同人に負わせるほどの責任ではないこと。X 6 は、次期班長の申入れがあるなど能力はあること。X 12は、欠勤日数は1年当り約11日で現業労働者としては多くなく、しかも労災の後遺症によるものもあること、またグラインダー作業は職業病の発生する作業で住重労組員の場合は他人のいやがる仕事と評価していること等、会社の不昇格理由は、個別的で、他の者と比較例証もなく会社の主張を正当化する根拠としては不十分である。

さらに会社は、申立人各人に対し定昇の考課点が悪いことそれが上昇傾向にないと主張するが、昇格した者はそうでなかったという立証は皆無であったりする。特にX 10、X 17、X 13、X 15、X 16については定昇の考課点を挙げるのみで個別的な不昇格理由についてなんら疎明がない。

- ④ 申立人らの上司はほとんどすべてが住重労組所属であり、中には分会を敵視する言動を行った者も多い。
- ⑤ X 5 に対する異常とも思われる出張命令後班長解任、昭和47年X 2の班長解任、A 4（本件申立人であったが和解が成立し取下げた。）も昭和46年10月に班長を解任され、神労委昭和50年（不）第5号事件の申立人であるA 5も昭和49年に班長を解任されていることから考えると会社は分会員の班長をなくそうとしていたものと推認される。

## 2 本件不当労働行為の成否について

認定した事実2(1)にみるように、会社は発足以来民連の活動を援助し分会脱退を勧奨するなど一貫して分会嫌悪の姿勢をとっていたこと、および上記判断1とをあわせ勘案すると会社は、申立人各人が分会員であることを理由に各昇格時期においてその昇格を遅らせるとともに分会を脱退した者は、ほとんどが昇格をさせるなど分会脱退勧奨策の一環として職階制を運用していたものと認めざるを得ず、このことは当委員会がさきに行った神労

委昭和50年（不）第5号事件の判断と同じく労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 労働組合法第27条第2項の除斥期間の主張について

被申立人は、本件申立てはその中に労働組合法第27条第2項により「行為の日から1年を経過した事件に係るもの」があるからその部分につきこれを却下することを求めている。

以下判断する。

- ① 本件申立ては、昭和52年7月5日である。
- ② 前記判断のとおり、会社は昭和44年の合同発足以来分会の組織運営に介入し分会に対立する勢力に援助を与え、上記勢力および組合分裂後は住重労組所属員と申立人分会員との間に昇格差別を行い、また分会脱退を勧奨したり分会への復帰者を差別するなどしており、そこには一貫して分会を嫌悪し、これを弱体化しようとする不当労働行為意思とそれに基づく一連の行動が認められる。
- ③ このため分会は4,100名から組合分裂時には400名に人員が著減し、本件申立時の昭和52年7月には240名にまで減員し、さらにその後も人員減少が続いている。
- ④ 昇格差別は昭和46年12月の調整時期、47年1月、48年2月、49年4月、50年4月、51年4月、52年4月と連年行われており、しかもその差別の程度が強度である。
- ⑤ 各年の昇格査定と決定にあたっては、過去1年間の業務遂行度を対象とするだけでなく、補助として過去3年以上の定昇の考課点が上昇傾向にあること、さらに各職級に応じそれぞれ数か年の滞留年数が昇格の順位を考えるうえで考慮されている。この滞留年数は、4職級から5職級への昇格は5年くらい、3職級から4職級には3～4年、2職級から3職級には2～3年が必要とされている。
- ⑥ このように本件の場合、いったん昇格が決定されれば、最低その後の2年間ないし5年間の次期昇格時期までの滞留年数の期間は、新職級を基準として基本給および一時金（賞与）の決定が行われてそれらが支給され、その間上位職級への昇格決定は行われない。すべての労働条件が当該職級の枠内で決められていることからすれば、会社の行う昇格の査定、決定およびその後の各種の処遇の措置行為は時間

的にも内容的にも連続不可分の関係に立ち当該職級に相応する滞留年数を経て始めて完結するものである。また昇格の査定にあたっては、過去3年以上の定昇の考課点が考慮されそれが一定水準以上でなければ昇格しないのであるから、各年度の昇格査定ならびにその決定・措置行為と少なくとも過去3年の定昇考課とは、相互に連動する。

- ⑦ もとより賃金差別を含めて各不当労働行為の救済申立てはその都度行為の日から1年以内になされることを原則とすべきであるが、以上の諸事情からみて、本件においては被申立人の労働組合法第27条第2項の申立期間をこえるものとして申立時から1年以前の事実につきこれを審査の対象外として申立却下を求める主張はとりえず結局昭和52年4月を昇格滞留年数の終期とする申立人らに対する各昇格差別行為とその行為前3年の定昇考課が密接に関連し、しかも会社の差別意思が明確かつ強度に示されている本件の場合においては、これらは申立人組合の弱体化を意図してなされた全体として一つの不当労働行為と認められ、労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当するものと判断される。

#### 4 救済の方法について

- (1) 本件救済にあたっては、学歴・入社年次・年齢および昇格年度を決定し当該職級に相応する滞留年数、具体的には4職級から5職級への昇格者については5年、3職級から4職級への昇格者については3年、2職級から3職級への昇格者については2年間の限度で、本件申立期間内である昭和52年4月の昇格時期を併せ考慮して、各申立人の職級及び昇格時期を決定し、さらに昇格時期前の3年間の昇給考課点を昇格の要件である平均点以上に是正することにした。したがって命令日以降決定どおりの処遇をすることは勿論、過去の分についてもそれぞれ決定どおり昇格したならば受けたであろう諸給与相当額ならびに再査定に伴い生ずる諸給与相当額と現に受けた額との差額相当額を支払うべきことにした。
- (2) 被申立人は、申立てがそのまま認容された場合明らかに申立人組合と住重労組との間に逆差別が発生すること及び仮に救済命令が発せられる場合においても使用者のもつ本

来の人事権を損うことのないような昇格のやり直しを命ずる是正命令が妥当であると主張している。

しかし、本件労使間の事情からすると具体的な格付を命じなければ命令の実効性がはかれないこと、逆差別が生ずるとの主張は、むしろ会社はその手持の資料を提示すれば氷解するのに会社は疎明を尽さなかったのであるから上記主張は採用できない。

- (3) 申立人のうちには、ある時期に4職階を求めその後に5職階を求めているように2段階での救済を申し立てている者がいる。

しかし、本件においては、申立人らの比較対象者と較べ昭和52年4月まで続いている滞留年数の中で生じている格差をうめようとするものであるから、最終的な格差である5職階なりで是正することが、より効果的な救済となり相当であるとする。

- (4) 申立人らが求めている具体的昇格措置のうち①班長経験者であるX1、X2、X5は、比較対象者が5職階にあり同人らは、これらの者より比較的早い時期に班長に就任していること、また、会社提出の資料によっても標準的であること、②会社が個別の不昇格理由を争わない者であるX13、X15、X16、X10、X17のうちには、組合分裂前から定昇の査定考課が低い者もいるが、そのみで昇格を決定するものではなく、むしろ会社は同人らと比較されるべき者と較べた個別的不昇格理由を疎明しておらず、同人らの求めている昇格措置も比較対象者の標準的又はそれ以下であり、それを超えるものではないこと、③5職階を求めているX9、X6、4職階を求めているX14、X18、X8、3職階を求めているX20は、同人らの比較対象者と較べ求める昇格時期は標準的であり、その定昇の査定考課も組合分裂前は、ほぼ平均であること、4職階を求めているX19は定昇の査定考課が、ほぼ平均以上であり、その点からすると比較対象者と較べ比較的早い時期に昇格すべきことが認められる。会社はX19については、住重労組からの復帰者であり、住重労組員である当時の差別の救済を求めているとしているが、同人が求めている昇格は、昭和50年4月時点であり、同人が復帰したのはそれ以前の同年1月であって、認定した事実のとおり同人の班長及び査定者は、その時点でこのことを知っていたものであるから、この時の昇格にも影響を与えていたであろうことは容易に推測される。

④その他で5職階を求めているX7、X12、X11、X3、X4については、求める昇格の時期が比較対象者と較べ標準的でなく、同人らに特段の優秀性の立証もない。したがって、X3、X4については、比較対象者のうち例外的な者を除き標準的な者が昇格した時点である昭和49年4月に5職階とすることが相当であり、X7、X12、X11については、昭和51年4月時点で比較対象者は、5職階が8名、4職階が9名であるが4職階に残っている者のうち6名には、それぞれ昇格停止年齢者、作業能力がおとる者等特殊な理由があるため、昭和51年4月で5職階とすることが相当である。

(4) 以上のとおり各申立人の職級が決定されることにより、昇格すべき時期前3年間（昭和46年12月25日を限度とする。）の再査定及びバックペイの範囲も定められる。各申立人のうち2段階是正の救済申立てをしている者及びX3、X4以外の者は、その請求どおりの時期に昇格すべきこととしており、あえて再査定しその部分のバックペイを命ずる必要もない。しかし2段階是正の申立てをしたが最終的段階での格差の是正を相当とされた者及びX3、X4はそれ以前の3年間の再査定及びそれに伴うバックペイの必要が生じてくる。そこで是正職級を5職階とされた者は、それ以前の3年間は4職階にあるものとして定昇の考課を6.0以上とし、同様に4職階とされた者は、それ以前の3年間は3職階にあるものとして同じく6.0以上として再査定することになる。これらの者には、昇格すべき時期以降のバックペイはもちろん、それ以前の3年間（昭和46年12月25日を限度とする。）の定昇考課を平均以上に再査定することに伴って生ずるバックペイが併せて支払われねばならない。

しかし、この救済方法においても、申立人X7、同X11、同X12についての昭和48年2月前の申立てにかかる部分は、その範囲を超えているので棄却せざるを得ない。

以上の救済において申立人らの昇格は、旧住友機械及び住重労組による昇格軌跡以上には出ていないのであるから、これを認めるのが相当である。

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

昭和54年8月9日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清