

福岡、昭52不38、昭54. 12. 21

命 令 書

申立人 総評全日本造船機械労働組合三菱重工支部福岡工作分会

被申立人 三菱重工業株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人分会員について、職群等級は昭和52年5月1日付、本給は同年4月1日付で下記記載のそれぞれの職群等級及び本給を下回らない範囲で是正し、これにより同人らが受けるべき賃金と既に支給した賃金との差額を支払わなければならない。

記

分会員氏名	是正すべき職群等級	是正すべき本給月額
A 1	監督 1 級若しくは特技 1 級	57,710円
A 2	監督 1 級若しくは特技 1 級	63,250円
A 3	—————	57,213円
A 4	—————	57,213円
A 5	技能 5 級	57,213円
A 6	技能 5 級	55,063円
A 7	監督 1 級若しくは特技 1 級	55,180円
A 8	技能 5 級	—————
A 9	技能 5 級	—————
A10	技能 5 級	—————
A11	技能 5 級	43,850円
A12	技能 4 級	38,584円

2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

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、船舶原動機、航空機、工作機械等の製造修理を業とするもので、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を置くほか全国各地に12事業所を有し、従業員数は約75,000名を擁している。

本件の発生した会社福岡油圧機器部（以下「福工」という。）は、会社の一事業所である長崎造船所に属していたが、機構改革により昭和54年4月1日以降、会社下関造船所に属している。

(2) 申立人 総評全日本造船機械労働組合三菱重工支部福岡工作分会（以下「分会」又は「福工分会」という。）は、全日本造船機械労働組合の支部組織として会社従業員により結成されている三菱重工支部（以下「支部」という。）の末端組合であり、現在の分会員数は13名である。

なお、福工には、昭和40年12月から全造船を脱退した組合員により結成された造船重機労連三菱重工労働組合（以下「重工労組」という。）長崎造船支部の組合員が併存しており、その数は166名である。

2 組合分裂の経緯

(1) 昭和39年6月1日をもって、いわゆる三菱三重工の合併が行われ、新しく発足した会社は、合併に伴う生産力の集中統合等の合理化をはかるべく、昭和40年9月、支部に対して経費節減、従業員の配転出向等を内容とする合理化案を提案し、支部はこれら合理化案に基本的に反対の立場をとったが、当時併存した他の3労組はこれを基本的に受け入れる方針であった。

(2) 当時会社内にあった上記4労組の合併問題と会社の合理化案に対する対応方針の相違も絡んで、昭和40年12月、支部長崎造船分会の組合合併推進派が約1,000名の組合員を結

集して現在の重工労組長崎造船支部の母体となる分裂組合を結成した。これに呼応するように各分会で分裂が続発し、福工分会においても数日後分裂組合が結成されたが、これら支部からの脱退を側面から支援するかのようには会社職制による支部に対する介入行為が各所で行われた。

- (3) 会社では合併以前から中間職制に対する研修会において、労働組合対策のための教育が施され、そのなかで「左翼からの放射能を排除」することの必要性が説かれ、また「民青同」や「社青同」対策などを内容とする講座に、後に支部分裂の中心的役割をはたした従業員を参加させていた。さらに、昭和40年1月に出された会社長崎造船所勤労部長による「本年度勤労重点施策」には「課・工場の体質改善」を掲げ、このため「従業員の思想的色分けを行う。」、「監督者層、健全分子を中心に健全勢力の伸長を図る。」、「左派に対する個別対策を推進する。」などの労務政策が取りあげられていた。

3 和解協定（昭和45年1月30日付）に至る経緯

- (1) 先の福工分会の分裂後、会社と同分会の関係は極度に悪化し、労使紛争が頻発して当委員会や裁判所等にそれらが係属することとなった。すなわち、分会教宣文の内容をめぐる分会三役処分（福岡労委昭和41年（不）第31号）、同処分の当委員会救済命令に対する行政訴訟（福岡地裁昭和42年（行ウ）第10号）、同訴訟の会社敗訴を不服とする控訴事件（福岡高裁昭和43年（行コ）第10号）、福工組合員に対する残業差別（福岡労委昭和41年（不）第51号 — 救済命令確定）、奨励金に関する査定差別、分会三役処分、会社施設・掲示板の便宜供与等（福岡労委昭和42年（不）第12号）、昭和42年度昇給差別、配転等（福岡労委昭和43年（不）第8号）、支部から提訴した残業差別に対する損害賠償（東京地裁昭和43年（ワ）第3750号）、分会事務所電話切断（福岡労委昭和43年（不）第37号）、昭和43年度昇給差別（福岡労委昭和43年（不）第51号）ほか数件である。
- (2) 当委員会は、福岡労委昭和42年（不）第12号事件審査の過程で昭和44年2月7日、同事件の和解による解決を当事者に勧告し、その作業を進めていたが、同年6月25日、当委員会係属事件のみならず、裁判所に係属する一切の紛争をこの際一括して和解解決するよう改めて勧告し、以後通算14回に及ぶ調整作業を行った結果、いくたの曲折を経て

以下の条項を主内容とする和解が成立した。

- ① 会社は、昭和41年7月26日、昭和41年9月21日及び昭和42年2月6日付の組合員に対する処分を取消す。

ただし、組合及び組合員は、右取消しに基づく原状の回復を一切請求しない。なお、会社はこの取消された処分を理由に今後あらたに不利益な取扱いをしない。

- ② 奨励金、昇給査定、残業並びに配置転換等の問題に関し紛議があったことは極めて遺憾なことであり、今後これらの問題については厳正公平に取扱うとともに、労使の信頼関係改善について双方努力する。

- ③ 施設利用については労使双方誠意をもって協議する。

- ④ 和解協定書第4号及び第5号の取下げ手続完了後、会社は遅滞なく組合に対し和解金として金一封を支払う。

ただし、このことによって労使間の紛争は解決するものとし、当事者は和解当日以前に生じた事案を原因としては今後一切争わない。

- (3) 上記和解条項を当事者双方が合意する過程において、②項に関する当委員会原案は「奨励金、昇給査定並びに配置転換等の問題に関し紛議があったことは極めて遺憾なことであり、今後これらの回復について厳正公平に取扱うことにより労使関係の信頼関係改善に努めること。」となっていたのであるが、特に会社は「これらの回復について」という表現に異議を述べたので、結局「これらの問題について」と変更されたこと及び「信頼関係改善について双方努力する。」と「双方」の文言が挿入されたいきさつのあったことが認められる。

なお、会社から上記④の和解金として支払われた「金一封」の額は250万円であった。

4 和解協定の履行をめぐる交渉経過と当委員会の関与

- (1) 前記和解協定締結後福工分会は、「奨励金等の取扱いが厳正公平に行われているとは判断できない」ことを含め和解協定の履行につき協議したいとして昭和45年3月6日付で会社に申し入れたが、実現に至らず、その後も文書や口頭で同様の申し入れが再三なされた結果、同年5月11日から、8月22日までの間4回にわたって協議が行われた。

このなかで会社は和解の前後をとわず成績査定は厳正公平に行っていると主張し、両者の見解は平行線に終始した。

- (2) 福工分会は昭和46年2月9日付文書により、当委員会に対し「和解協定の内容が大部分において履行されず、1年を経過した今日、会社にはその意志がないものと判断せざるを得ない。」として同協定の即時実施の勧告をなすよう申し入れた。

当委員会は同年3月23日、双方を招いて事情を聴取したが、会社は「すべて履行済みであり、和解金も支払っている」旨釈明した。しかしながら、当委員会は「当事者双方が和解協定書を取り交わした事実立脚して誠意をもって自主的に交渉を行い、本問題の打開に努力するよう」要望するとともに、すみやかに福工分会執行委員全員と会社が交渉を開始するよう勧告し、双方これを受諾した。

- (3) 上記交渉は昭和46年3月26日から福工分会の提示した12項目の議題にそって行われ、昭和47年4月24日までの間、その回数は19回に及んだ。このなかで分会は、「成績係数の査定に差別があるので資料を示して説明するよう」求めたが、会社は「成績査定は公平に行っている。」、「成績は個々人の問題であり、この場で取りあげるつもりはない。課長に尋ねてくれば説明する。」といった態度に終始し、資料の提示も拒否したため、この間の交渉は問題の核心に至ることなく経過した。

- (4) 福工分会は、再度和解協定の履行勧告を求めたので、当委員会は、昭和47年5月19日、会社に交渉の続行を要請し、同年6月7日の交渉にはその促進をはかるべく担当審査委員が立会して行わせた。その後も、昭和48年3月16日までの間、延12回にわたって交渉が続行されたが何らの進展もみられなかった。

- (5) 昭和48年4月1日、支部と会社間の労働協約が失効したことを理由に会社は交渉を時間外に行う旨分会に通告したため、分会は同年7月21日「団交開催」を申請事項とするあっせんの申請をなし、以後本件はあっせん事件として当委員会による調整作業が進められ、併せて自主交渉も続行されたが、双方のマンネリ化した交渉態度のもとで、解決の糸口をつかめないまま、結局分会による本件審査事件の申請に至ったものである。

- (6) 和解協定履行をめぐる交渉が上記のように推移していた間において、昭和48年4月1

日労働協約が失効したことを理由に会社が組合費控除、組合事務所貸与、組合掲示板利用、構内郵便利用、電話使用等の便宜供与を中止する旨、支部及び分会に通告したため、支部は東京都地労委にこれを不当労働行為とする申立てを行い、同地労委はこれに対する救済命令を発した。また、分会は当委員会に対するあっせん申請をなしたのに続いて福岡地裁への仮処分申請を行い、同地裁が分会の主張を認容する決定を出すなどの事件を含め本件労使間ではその他諸々の紛争がくり返されたが、組合分裂以来10数名にまで落ち込んだ分会組合員らは結束してこれらの諸闘争に取り組んでいた。

5 新従業員制度について

- (1) 合併前における会社の人事制度は、職員、工員を中心にして、これに雇員、傭いを含めた資格区分によって運営されていたが、昭和31年、支部から社員制度一本化の要求がなされて以来、諸々の経緯を経て、三重工合併後の昭和40年、会社による新従業員制度の骨子が示された。その後、支部及び重工労組との協議が重ねられて、支部との間では昭和44年10月25日協定書が交わされ、同年11月1日から全社的に実施された。

上記協定書締結に伴い、会社事業所と分会間で説明ないし協議さるべき細部事項について福工では何らこれがなされず、新制度移行に伴う等級あてはめ等にも問題があると見て、福工分会は昭和44年10月30日以降再三にわたって長崎造船所長に対し説明・協議の場を求めたが同分会の満足する回答はえられないまま推移した。

- (2) 新従業員制度の概要は以下のとおりである。

- ① 従業員の各職務を分析・評価して、その種類内容にみられる特徴的性質により、下記第1表のとおり7職群に分類し、各職群の職務遂行能力に応じた等級区分が設けられた。

(第1表)

職 群	等 級					
管 理 職 群	1 ～ 6 級					
特別専門職群	1 ～ 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 ～ 5 級					特 1 ～ 特 4 級

本件分会員13名は、いずれも技能職群に属している。

- ② 同一職群内において1級上位の等級に進むことを進級と称しているが、管理、特別専門、監督及び医務（特等級）の各職群における進級は、役職任命によるのみ行われ（役職任命による進級）、他方、技能、事務技術、特務及び医務（1級～5級）の職群においては、下記条件を満たす者に対して能力考課を行い、1級上位等級の能力の有無を判定し、成績考課の結果も併せ勘案して決定される。（一般進級）

イ 現在付与されている職種・職務系統において、本人の現等級より1級上位の等級の職務があること。

ロ 本人の現等級の滞留年数が第2表記載の当該等級の最短滞留年数を満たしていること。ただし、すく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。

(第2表)

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) 1 () 内の年数はとくに優秀な者について特例として適用される。

(注) 2 年数は当該等級進級後の経過年数

ハ 前年3月1日から当年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。ただし、特別な事情がある者については、せん議のうえ、上記の日数を60日以内までとすることができる。

上記にかかわらず、技能、事務技術、特務、医務の各職群については、本人の現等級における滞留年数が第3表記載の最長滞留年数を満たした場合は、1級上位の等級に進級することができる。(保証進級)

(第3表)

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	—	—	

(注) 年数は当該等級に進級後の経過年数

なお、役職任命による進級はその都度行われ、一般進級、保証進級は5月1日付で行われる。

③ 一般進級は前記②のイないしハに認定した条件を満たす者について能力考課の結果行われるが、能力考課は1級上位の等級の職務を処理する能力を有するか否かについ

て、いわば絶対的評価によって判定される。ただし、その際後に認定の成績考課（一定期間内の業績や勤務態度を総合した各人の会社に対する貢献度を同一職群等級内の者と相対比較するもの）の結果をも勘案することになっている。

- ④ 作業長及び副作業長への任命（役職任命による進級）は、役職任命基準によって行われる。まず、副作業長任命の手順は、技能職群5級の者で同級進級後1年以上経過し、かつ、成績考課の結果が良好である者に対し、毎年能力考課を行ったうえで候補者を選定し、任命の必要な特定職位に対して①本人の業務経験及び能力が適していること、②本人の人物性格が適していること、③将来の昇進配置上望ましいこと等を具体的に判断して適任者が選定される。

つぎに、作業長への任命は、副作業長を対象として行われるが、その選定の方法は副作業長の場合と同様である。なお、それらの任命は、そのポストに空席がある場合のみ行われるものである。

- ⑤ 会社では特別技能士（以下「特技」という。）と称する制度があり、技能職群5級にあたる職位のうち、①作業長制度の適用されない、いわゆる間接作業部門において、作業遂行上そのグループをとりまとめる必要からそのとりまとめを行う職位、②技能職群5級のなかでも技能の程度が非常に高い作業に従事し「技能の神様」と俗称される者に任命されるほか、③作業長や副作業長が55才に達してそのポストを退く場合に前官礼遇的な趣旨で与えられるケース等がある。

特別技能士は1級と2級の段階があり、賃金などの処遇ではそれぞれ監督職群1級（副作業長）、同2級（作業長）に準じて扱われる。

また、特技への任命は、①の場合、作業長、副作業長における手順に準じて行われ、②の場合も能力考課の結果及び本人の従事している作業内容や能力が高度の技能を有すると認められるものについて資格が認定される。

本件福工においては、①の該当者は3～4名いるが、②の該当者は1名もない。

長崎造船所全体でみると、昭和53年4月1日現在特別技能士は1級・2級あわせて538名おり、監督職群1級・2級の合計数は1,587名である。

6 会社の賃金制度

(1) 会社の賃金体系は、本給、勤務給、諸手当（有扶手当、職責手当、直接員手当、その他の手当）及び臨時に支払われる賃金等からなっている。

(2) 本給は、入社時において新規卒業採用者（職群等級別、学歴別に定められる。）及び中途採用者（職群別、学歴別、年齢・経験年数別に定められる。）別に決定されたものを基礎に、毎年4月1日付昇給額が上積みされた金額である。

① 昇給額は、職群等級別に基準額及び最高・最低額が定められており、昭和48年4月30日以降、それらの金額は下記第4表のとおりである。

(第4表)

監督職群

等級	基準額	最高	最低
1級	1,700 円	2,000 円	1,450 円
2級	2,000	2,500	1,600

事務技術職群

等級	基準額	最高	最低
1級	950 円	1,200 円	750 円
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

技能職群

等 級	基 準 額	最 高	最 低
1 級	850 円	1,000 円	750 円
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

- ② 昇給額は、成績考課に基づき、上記の最高・最低額の範囲内で査定される。ただし、欠格昇給者（昇給調査期間内において欠勤日数が1箇月平均5日 — 遅刻・早退は4回をもって欠勤1日 — を超える者及び昇給日までにけん責2回以上又は減給若しくは出勤停止処分を受けた者）は、上記最高・最低に0.5ないし0.8を乗じた範囲内で査定される。
- ③ 成績考課の査定期間は、前々年12月1日から前年11月30日までであり、本件昭和52年4月1日付昇給についての査定期間は、昭和50年12月1日から同51年11月30日までである。
- (3) 勤務給は、上記により決定された本給を基礎として、次の算式により算出される。
- $$\text{本給} \times (\text{支給率} + \text{調整系数}) \times \text{成績系数}$$
- ① 支給率は、毎年労使間交渉で取り決められた系数が勤務給と職能給の系数に振り分けられるもので、例えば昭和50年の場合、その率は1.5251であり、同51年では1.6912であった。
- ② 調整系数は、本給の段階ごとに0.002から0.050までの間できざまれた支給率が別途就業規則により定められている。
- ③ 成績系数は、後記人事考課における成績考課の結果、職群等級別に昭和49年5月以降は平均「1.00」、最高「1.12」、最低「0.88」の間で決定される。
- (4) 職能給の算式は、(職群等級別定額+付加額)×成績系数であり、付加額は、同一職群等級における経過年数が5年以上の者について付加されるもので、上位等級になる程金

額も多くなっている。

7 人事考課制度の概要

- (1) 人事考課は、昇給、一時金に結びつけられる成績考課、昇進に結びつけられる能力考課及び配置、教育に結びつけられる適性考課に分類される。
- (2) 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、各職群等級別に上、中、下の段階のキーマンを設けて相対的位置づけを行うものであり、能力考課は、先に認定のとおり、一般進級、役職任命等において1級上位等級の職務遂行能力を有するかにつき各職種ごとの職務を分析・評価した職務記述書に基づき行われる。
- (3) 成績・能力両考課の方法は、各評価要素ごとに査定する分析評定とそれらを総合的にみて査定する総合評定によってなされる。

成績考課の分析評定は、業績及び勤務態度評定に分れ、業績評定における考課要素は、例えば技能5級の場合、「知識・熟練」、「創意工夫」、「理解・判断」、「処理」及び「指導」の項目からなり、勤務態度評定の項目は「積極性」、「協調性」及び「勤勉性」である。

能力考課の要素は、技能5級の場合、「知識」、「熟練」、「計画工夫力」、「判断力」、「表現・折衝力」及び「指導・統率力」である。

- (4) 人事考課の査定をなす考課者は、第1次・2次・3次に分れ、技能職群の場合、それぞれ作業長、係長、課長である。

なお、本件分会員13名に対する査定を行った第1次・2次の考課者は、いずれも重工労組に属する作業長、係長であった。

8 分会員13名に対する昭和52年度人事考課査定結果の概要

会社が昭和52年4月1日付昇給及び同年5月1日付進級の根拠とした成績・能力両考課の査定結果の概要は第5表のとおりであるが、技能5級者に対する能力考課については成績考課の結果が普通を上回る場合でないと運用上その対象とされない。

(第 5 表)

昭和52年4月1日付発令成績考課 結果概要表
 同 52年5月1日付発令能力考課

申立人氏名 52.4.30 等級	成 績 考 課									能 力 考 課					
	業 績 評 定					勤 務 態 度				52.5.1 進級有無	総合評定	知 識	熟 練	計画工夫力	
	総合評定	知識熟練	創意工夫	理解判断	処 理	指 導	積極性	協調性	勤勉性						
A2	技 能 5 級	普通以下	普通	普通	普通	普通以下	普通以下	普通	普通以下	普通	無	進級不可			欠ける
		昇給	処理……初歩的ミスをくり返した。 指導……安全に対する認識が欠けていた。					協調性……安全基準等きめられたことを守らなかった。				判断力	表現・折衝力	指導・統率力	
		基準類を下回る	計画工夫力……誤作の再発防止対策が立案できなかった。 表現折衝力……誤作原因をミーティングの場でうまく説明できなかった。 指導統率力……安全意識の欠如とミーティング無視。												
A13	同 5 級	普通以下	普通	普通	普通	普通以下	普通以下	普通	普通	普通以下	(成績考課の結果が能力考課の対象基準に該当せず。)				
		昇給	処理……作業処理の確実性が劣り、誤作があった。 指導……仕事の自信に欠け、ミーティングでも自分の意見を出してリードすることがなかった。					勤勉性……欠勤が度々あり、遅刻早退も9回あった。							
		基準類を下回る													
A4	同 5 級	普通以下	普通以下	普通	普通以下	普通	普通以下	普通	普通	普通以下	(成績考課の結果が能力考課の対象基準に該当せず。)				
		昇給	知識熟練……特に精密な部分の計測が不得手で誤作があった。 理解判断……図面の記号等について独自で判断できなかった。 指導……作業振りが他の模範にならなかった。					勤勉性……機械の作動中に居眠したり、持ち場を離れたりした。早じまいが再々あった。							
		基準類を下回る													
A7	同 5 級	普通以下	普通	普通	普通	普通以下	普通以下	普通	普通以下	普通	(成績考課の結果が能力考課の対象基準に該当せず。)				
		昇給	処理……不注意による誤作があった。 作業の迅速的確な処理が劣った。 指導……他に対し適切なアドバイスをしてリードすることがなかった。					協調性……指差呼称の練習に協力せず、上長の注意を素直に受け入れなかった。							
		基準類を下回る													

申立人氏名 52.4.30 等級	成績考課									能力考課							
	業績評定					勤務態度				52.5.1 進級有無	総合評定	知識熟練	判断力	指導力			
	総合評定	知識熟練	創意工夫	理解判断	処理	指導	積極性	協調性	勤勉性								
A9	技能 4 級	普通を 若干下回る	普通	普通	普通	普通以下	—	普通	普通	普通	無	進級不可			欠ける		
		昇給	処理……作業能率が劣っていた。 (年間を通し標準時間の115%)													指導力……機械作業については他を指導する能力がない。	
		基準額															
A5	同 4 級	普通以下	普通以下	普通	普通以下	普通以下	—	普通以下	普通	普通以下	無	進級不可	欠ける	欠ける	欠ける		
		昇給	知識熟練……ボール盤作業で誤作が多かった。 処理……誤作が多く、能率も130%と劣っていた。					積極性……自分の欠点に対する改善意欲に欠けていた。 勤勉性……査定期間内に18日の欠勤(病欠)があった。								誤作の連発では他を指導する能力なし。	
		基準額 を下回る	理解判断……新しい仕事を独自の判断でできず、注意しても誤作をした。														
A8	同 4 級	普通を 若干下回る	普通	普通以下	普通以下	普通以下	—	普通	普通以下	普通	無	進級不可		欠ける	欠ける		
		昇給	理解判断……慣れない仕事では自ら正しく能率的な作業手順を定めることができなかった。(能率250%) 処理……慣れた部品処理も同級者に比し能率(120%)が劣った。 創意工夫……能率をあげるための上長の指示やヒントを受け入れなかった。													判断力……慣れない仕事では極端に能率が下る。 指導力……上長のアドバイスを受け入れず、消極的に他をまとめることができなかった。	
		基準額															
A11	同 4 級	普通以下	普通以下	普通	普通以下	普通以下	—	普通	普通以下	普通以下	無	進級不可	欠ける	欠ける	欠ける		
		昇給	知識熟練……穴加工での誤作が多い 理解判断……作業手順の理解判断が充分でなく誤作した。					協調性……始業時ラジオ体操を他と揃えない等。 勤勉性……終業時の仕事じまいが他より早い。								大ていの作業を自力でこなすだけの知識・熟練・判断力に達していない。 他の模範となり、リードする指導力に達していない。	
		基準額 を下回る	処理……作業能率が同級者に比し劣った。(110%)														

申立人氏名 52.4.30 等級	成績考課									能力考課					
	業績評定					勤務態度				52.5.1 進級有無	総合評定	知識熟練	判断力	指導力	
	総合評定	知識熟練	創意工夫	理解判断	処理	指導	積極性	協調性	勤勉性						
A3 技能 4 級	普通を 上回る	普通以上	普通	普通以上	普通	—	普通	普通以上	普通	有 技能 5 級					
	昇給	ミスのない作業を独自にでき、できばえも非常に良かった。					協調性……作業手順や、きまりを忠実に守り、他との協調性もあった。								
	基準額 を上回る														
A10 同 4 級	普通以下	普通以下	普通	普通	普通以下	—	普通以下	普通	普通	無 (最短滞留年数に満たず対象外)					
	昇給	知識熟練……勤やコツが未熟で3件の誤作があった。 処理……きめられた手順を守らず、その確認を怠って誤作し、能率も劣った。(120%)					積極性……自分の欠点について改善意欲を欠いていた。								
	基準額 を下回る														
A6 同 4 級	普通以下	普通以下	普通	普通	普通	—	普通	普通以上	普通以下	無 進級不可 普通以下 普通以下 普通以下					
	昇給	知識熟練……FGポンプの組立てが雑であった。					協調性……上長の指示・指導をよく守り、残業命令にも快く応じた。 勤勉性……怠ひなながあった。				知識熟練……勤やコツを生かして高精度のポンプ組立てができなかった。 判断力……油圧検査における目視検査が充分できなかった。 指導力……仕事振り、勤勉性等からみて指導力は不十分。				
	基準額														
A1 同 3 級	普通を 若干上回る	普通以上	普通	普通	普通	—	普通以上	普通	普通	有 技能 4 級	進級可				
	昇給	知識熟練……油圧検査における定形的部品に対して十分となっていた。					積極性……同人にとって初めての仕事であるジャーポンプの組立てに前向きに取り組んだ。								
	基準額														
A12 同 3 級	普通以下	普通以下	普通	普通	普通以下	—	普通以下	普通	普通以下	無 (最短滞留年数に満たず対象外)					
	昇給	知識熟練……知識・技術の未熟から5件の誤作があった。 処理……誤作の内容が決められたことを守っていないことに起因していた。					積極性……誤作原因を積極的に改めようとしなかった。 勤勉性……無断で持ち場を離れ、作業態度も緩慢であった。								
	基準額 を下回る														

9 分会員と重工労組員の職群等級及び本給比較

被申立人は、分会員と重工労組員の昭和52年5月1日付職群等級及び昭和52年4月1日付本給を比較するため、乙第61号証（第6表）を提出した。

この乙第61号証を整理したものが第7表である。

（第7表）

分会員氏名	昭和52.5.1 職群等級	昭和52.5.1 重工労組員の職群等級	昭和52.4.1 本給	昭和52.4.1 重工労組員の平均本給	本給差額
A 1	技能4級	監督2級2人、監督1級1人 技能5級1人、技能4級1人	53,650円	57,710円	4,060円
A 2	同 5級	監督2級3人、監督1級2人 特技1級2人、技能5級4人 技能4級1人	61,750	63,250	1,500
A13	同 5級	監督2級1人、技能5級3人 技能4級1人	66,150	64,530	⊕1,620
A 3	同 5級	監督2級2人 監督1級1人	56,950		263
A 4	同 5級	技能5級4人 技能4級1人	53,700	57,213	3,513
A 5	同 4級		52,800		4,413
A 6	同 4級	監督1級1人、技能5級2人 技能4級1人	49,700	55,063	5,363
A 7	同 5級	監督1級3人、技能5級2人	49,100	55,180	6,080
A 8	同 4級	監督1級1人	49,050		⊕5,200
A 9	同 4級	技能5級1人	47,000	43,850	⊕3,150
A10	同 4級	技能4級2人	45,750		⊕1,900
A11	同 4級		43,200		650
A12	同 3級	技能5級1人 技能4級4人 技能3級1人	36,050	38,584	2,534

（第6表） 等級本給対比表（乙第61号証）

注：「氏名」の「年-No.」は被申立人の昭和53年1月18日付第一準備書面別紙2のNo.に対応する。又、「アルファベット-No.」は申立人の昭和53年10月12日付補正申立書別表(2)の2のNo.に対応す。

作成年月日

昭和54年2月9日

作成者 B 1

氏名	昭和 52.4.1	昭和 52.4.1	昭和52.5.1	昭和52.5.1	昭和52.4.1	昭和52.4.1
	年令	勤続	職群等級	申立人の 要求等級	本給	申立人の 要求本給
A1	54	20	技能4級	特技1級	53,650	58,550
年-21=A-1	52	20	監督2級		60,250※	
//-15=A-2	53	20	監督2級		58,450※	
//-32=A-3	49	20	監督1級		56,350※	
年-6	54	25	技能5級		59,900	
//-22	52	20	技能4級		53,600	
A2	53	28	技能5級		特技2級	
年-5=B-1	55	27	監督2級		66,700※	
//-16=B-2	52	29	監督2級		69,200※	
//-23=B-3	51	31	監督2級		67,700※	
//-4	55	30	技能5級		62,750	
//-6	54	25	技能5級		59,900	
//-8	53	29	技能4級		62,150	
//-9	53	27	監督1級		64,150	
//-10	53	27	監督1級		61,500	
//-11	53	27	技能5級		60,150	
//-12	53	25	技能5級		59,700	
//-18	52	28	特技1級		61,650	
//-19	52	28	特技1級		63,450	

氏名	昭和 52.4.1	昭和 52.4.1	昭和52.5.1	昭和52.5.1	昭和52.4.1	昭和52.4.1
	年令	勤続	職群等級	申立人の 要求等級	本給	申立人の 要求本給
A13	52	38	技能5級	特技2級	66,150	72,750
年-17=C-4	52	29	監督2級		69,100※	
〃-7	53	39	技能5級		67,050	
〃-8	53	29	技能4級		62,150	
〃-25	51	29	技能5級		61,450	
〃-29	50	36	技能5級		62,900	
A3	52	21	技能5級		特技1級	
A4	50	21	技能5級	特技1級	53,700	58,050
A5	49	25	技能4級	特技1級	52,800	57,150
年-27=D-1	51	26	技能5級※		59,800	
〃-15=D-2	53	20	監督2級		58,450※	
〃-28=D-3	51	25	技能5級		58,950※	
〃-32=D-4	49	20	監督1級		56,350※	
〃-21	52	20	監督2級		60,250	
〃-22	52	20	技能4級		53,600	
〃-31	50	21	技能5級		57,550	
〃-35	47	21	技能5級		52,750	
A6	48	20	技能4級	特技1級	49,700	56,150
年-32=E-1	49	20	監督1級		56,350※	
〃-35=E-2	47	21	技能5級		52,750	
〃-31=E-3	50	21	技能5級		57,550	
〃-22	52	20	技能4級		53,600	

氏 名	昭和 52. 4. 1	昭和 52. 4. 1	昭和52. 5. 1	昭和52. 5. 1	昭和52. 4. 1	昭和52. 4. 1
	年 令	勤 続	職群等級	申立人の 要求等級	本 給	申立人の 要求本給
A 7	43	28	技能 5 級	特技 1 級	49,100	56,000
年-36=F-1	45	29	監督 1 級		58,300※	
〃-41=F-2	40	24	監督 1 級		50,950	
〃-32=F-3	49	20	監督 1 級		56,350※	
〃-31	50	21	技能 5 級		57,550	
〃-35	47	21	技能 5 級		52,750	
A 8	42	20	技能 4 級	特技 1 級	49,050	54,850
A 9	38	23	技能 4 級	特技 1 級	47,000	52,800
A10	38	23	技能 4 級	特技 1 級	45,750	51,550
A11	35	20	技能 4 級	特技 1 級	43,200	47,050
年-49=G-2	34	19	監督 1 級		46,150※	
〃-47=G-3	34	19	技能 5 級		45,650※	
〃-45	35	20	技能 4 級		42,600	
〃-48	34	19	技能 4 級		41,000	
A12	30	15	技能 3 級	技能 5 級	36,050	39,250
年-63=H-1	31	16	技能 5 級		40,700	
〃-69=H-2	29	14	技能 4 級		38,100※	
〃-70=H-3	29	14	技能 4 級		37,550	
〃-71=H-4	29	14	技能 4 級		37,550※	
〃-64	31	16	技能 3 級		38,800	
〃-67	30	15	技能 4 級		38,800	

第2 判断及び法律上の根拠

1 申立人分会は、A 1 ほか12名の分会員は他組合である重工労組の組合員に比較して正当なる組合活動のため被申立人の嫌忌を受け、それがため職群等級において低い等級に格付けされ、また、給与面においても重工労組の組合員に比較して低額の本給を査定支給されているからこれが是正を求むる旨申立てているので、これについて判断すれば、その判断の基準として用いられるべき資料として、ここに乙第61号証の比較表が存在する。

その内容は、職群等級については、昭和52年5月1日付で前記分会員13名のもを類似の事情にある重工労組員のそれと比較対照したものであり、本給については、同年4月1日付で本給を同様に比較対照したものである。

申立人分会は、この乙第61号証の表記に記載されたもののうち若干名のもを指摘して、これらのものは特殊の不成績の事情があつて昇進が遅れているものであるから、これをそのまま比較対照者として計入することは適当でないから、これを除外しなければならない旨主張する。しかし、申立人分会は、その主張する不成績の存否、内容を何ら疎明せず、その氏名さえ明らかでないので、当委員会の職権をもってこれを究明する方法がない。従つて、その申立人分会の主張を採用することができない。また、申立人分会は、乙第61号証のなかには、事務技術職（以下「事技職」という。）のものが掲記されていないので、これを掲記すべきであると主張するけれども、事技職は一般技能職とは必ずしもその職務の内容、人事考課の資料などが同一であるとは認め難いのでこの点に関する申立人分会の主張もこれを採用することができない。

また、申立人分会は、職群等級並びに本給の査定の是正は昭和45年2月に遡つて救済是正すべきものと主張しているが、昭和45年2月の時点で職群等級及び本給の査定が本分会員13名につき如何ように不利益に差別して査定されたかを十分に疎明することがなく、当委員会の職権をもってしてもこれを明らかにする資料はない。従つて、その点に関する申立人分会の主張もこれを容る余地がない。

もっとも、昭和45年1月、本件労使間の和解協定がなされているので、申立人分会の上記主張は、この協定に基づく被申立人の履行義務を問題にしているところもあるようであ

るが、不当労働行為の成否とその結果の救済を離れて和解協定という契約上の義務履行を命ずるようなことは、当委員会の不当労働行為審査の任務を超えるものであるから、本件命令においてその主張を採用することはできない。

2 叙上の理由によって、A 1 ほか12名の申立人分会員の職群等級の格付け、本給の査定が重工労組員のそれに比較して不当に不利益に差別されているかどうかは、もっぱら乙第61号証の表記する内容によらざるをえないものである。

(1) A 1 関係

これについては、乙第61号証のA 1 関係分の表記によれば、類似の事情にある重工労組員 5 人の昭和52年 5 月 1 日における職群等級は、監督 2 級 2 人、監督 1 級 1 人、技能 5 級 1 人、技能 4 級 1 人であるから、その平均的地位は特技 1 級と同格であるところの監督 1 級であると認められる。

昭和52年 4 月 1 日における本給の平均値は、月額57,710円となるので職群等級、技能 4 級、本給月額53,650円であるところのA 1 は、重工労組員に比較し、その職群等級において 2 級低く格付けされ、その本給においても月額4,060円低く査定支給されていることになる。

(2) A 2 関係

これについては、乙第61号証のA 2 関係分の表記によれば、類似の事情にある重工労組員12人の昭和52年 5 月 1 日における職群等級は、監督 2 級 3 人、監督 1 級 2 人及びこれと同等の職群等級とみるべき特技 1 級 2 人、技能 5 級 4 人、技能 4 級 1 人であるから、その平均的地位は監督 1 級若しくは特技 1 級と認められる。

昭和52年 4 月 1 日における本給の平均値は、月額63,250円であるから技能 5 級、本給月額61,750円であるA 2 は、重工労組員に比較し、職群等級において 1 級低く格付けされ、その本給月額においては1,500円低く査定支給されているものとなる。

(3) A13関係

これについては、乙第61号証のA13関係分の表記によれば、類似の事情にある重工労組員 5 人の昭和52年 5 月 1 日における職群等級は、監督 2 級 1 人、技能 5 級 3 人、技能

4級1人であるから、その平均的地位は技能5級と認められ、昭和52年4月1日における本給の平均値は、月額64,530円であるから、技能5級、本給月額66,150円のA13は、その職群等級においても本給月額においても他の重工労組員に比較し特別に低く格付け、査定されているものとは認め難い。

(4) A3、A4、A5関係

これについては、乙第61号証の同人ら関係分の表記によれば、類似の事情にある重工労組員8人の昭和52年5月1日における職群等級は、監督2級2人、監督1級1人、技能5級4人、技能4級1人であり、その平均的地位は技能5級であると認められ、昭和52年4月1日における本給の平均値は、月額57,213円であるので、技能5級、本給月額56,950円のA3と技能5級、本給月額53,700円のA4は、その職群等級においては特別に重工労組員に比較し低い職群等級に格付けされているものとは認められないけれども、その本給においては、A3は月額263円、A4は月額3,513円低く査定支給されているものと認められ、また、技能4級、本給月額52,800円のA5は、重工労組員に比較し、その職群等級において1級低く格付けされ、本給月額において4,413円低く査定支給されていることになる。

(5) A6関係

これについては、乙第61号証のA6関係分の表記によれば、類似の事情にある重工労組員4人の昭和52年5月1日における職群等級は、監督1級1人、技能5級2人、技能4級1人であるので、その平均的地位は、技能5級であると認められ、昭和52年4月1日における本給月額の平均値は55,063円であるので、技能4級、本給月額49,700円のA6は、重工労組員に比較し、その職群等級において1級低く格付けされ、本給において月額5,363円低く査定支給されていると認められる。

(6) A7関係

これについては、乙第61号証のA7関係分の表記によれば、類似の事情にある重工労組員5人の昭和52年5月1日における職群等級は、監督1級3人、技能5級2人であり、その平均的地位は特技1級と同格である監督1級であると認められ、昭和52年4月1日

における本給の平均値は月額55,180円であるので、技能5級、本給月額49,100円のA7は、重工労組員に比較し、その職群等級において1級低く格付けされ、本給において月額6,080円低く査定支給されているものと認められる。

(7) A8、A9、A10、A11関係

これについては、乙第61号証の同人ら関係分の表記によれば、類似の事情にある重工労組員4人の昭和52年5月1日における職群等級は、監督1級1人、技能5級1人、技能4級2人であるので、その平均的地位は技能5級であると認められ、昭和52年4月1日における本給の平均値は43,850円であるので、技能4級であるA8、A9、A10、A11は、その職群等級において重工労組員に比較し、1級低く格付けされ、本給において月額49,050円のA8、同じく47,000円のA9、同じく45,750円のA10は、その本給月額においては重工労組員に比較し特に低く査定されているものとは認め難い。しかし、本給月額43,200円のA11は、その本給月額において650円低く査定支給されているものと認められる。

(8) A12関係

これについては、乙第61号証のA12関係分の表記によれば、類似の事情にある重工労組員6人の昭和52年5月1日における職群等級は、技能5級1人、技能4級4人、技能3級1人であるので、その平均的地位は技能4級であると認められる。昭和52年4月1日における本給の平均値は、月額38,584円であるので、技能3級、本給月額36,050円のA12は、重工労組員に比較し、その職群等級において1級低く格付けされ、本給月額において2,534円低く査定支給されているものと認められる。

- 3 被申立人会社は、分会員13名が乙第61号証に掲げられた重工労組員よりも低い職群等級に格付けされ、その本給においても低い給与を支給されているものがあっても、それは同人ら分会員が職務上の成績において、そこに比較対照された重工労組員よりも劣悪であり、殊に製品の誤作その他不首尾が多かったので、その結果、成績考課、能力考課の人事考課が低く査定されたものであり、その査定に基づき現状のような職群等級の格付け、本給の支給が決定されたものである。従って不当労働行為ではないと主張し、その製品の誤作例

などを具体的に、詳細に疎明した。しかしながら、被申立人の疎明は、単に分会員13名の製品誤作その他の不成績内容を指摘論究するのみであって、その比較対照の相手方である重工労組員についてはそのような誤作その他の不成績原因が果してなかったかどうか、それらについては企業の人事機密と称して一切これを明らかにしないのみならず、その氏名さえもこれを詳らかにしない。従って、たとえ若干の製品誤作その他の不成績が分会員13名に存在したとしてもこれだけで同人らを重工労組員と比較して劣悪なる職群等級に格付けし、また本給についてもこれを低額に査定しなければならないものとは認め難い。問題は、分会員13名に関する単独、絶対のものではなく、類似する職能のもの間の比較上の問題であるから、このような一方的疎明をもってしては差別を正当視することはできない。ところが他方、被申立人会社における分会員らの立場は、昭和52年4・5月頃以前より会社に対し種々の組合活動を頻繁に行い、従って、被申立人会社は重工労組員に比較してこの分会員らを嫌忌していた事情が観取されるので、前記の如き分会員らに対する職群等級の格付け、本給の査定及びこれらの基礎となった人事考課の査定における不利益取扱いは、他にこれを正当とする事情が発見できない本件においては、これを分会員の正当なる組合活動を嫌忌したに基づく不当労働行為であると認定せざるを得ない。

- 4 叙上のとおりであるから主文揭示の如く、職群等級については昭和52年5月1日付、本給月額については同年4月1日をもって是正することを命ずることとし、その余の申立ては、これを棄却する。

よって、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和54年12月21日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎