

広島、昭52不5、昭55.11.27

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合三菱重工支部広島精機分会

申立人 X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>、X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub>

X<sub>6</sub>、X<sub>7</sub>

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<sub>1</sub>ら7人の職群等級について、昭和52年5月1日現在の広島造船所における技能職群、事務技術職群、特別技能士及び医務職群の全従業員から前記申立人7人を除く各職群等級別人員（以下「広島造船所における職群等級別人員」という。）の分布実態に比例して、前記日付けで是正したものとして取り扱わなければならない。ただし、前記申立人7人の職群等級を引き下げてはならない。
- 2 被申立人は、前項申立人7人の昇給について、昭和52年4月1日現在の広島造船所における職群等級別人員の昇給額別分布実態に比例して、前記日付けで是正したものとして取り扱わなければならない。ただし、前項申立人7人の昇給額を引き下げてはならない。
- 3 被申立人は、第1項申立人7人の毎月支払われる賃金に係る成績系数及び一時金に係る成績系数について、昭和51年10月30日以降の広島造船所における職群等級別人員の成績系数別分布実態に比例して、前記日付け以降是正したものとして取り扱わなければならない。ただし、第1項申立人7人の成績系数を引き下げてはならない。
- 4 その余の申立ては棄却する。

理 由

1 被申立人三菱重工業株式会社（以下「会社」という。）は、全国各地に事業所を有し、輸送用機械器具等の製造・修理などを営み、昭和52年10月1日現在広島造船所の従業員は約9,250人であり、昭和44年11月1日以降、職務と能力により従業員を処遇する制度（以下「新従業員制度」という。）を全社的に実施している。

申立人全日本造船機械労働組合三菱重工支部広島精機分会（以下「分会」という。）は、本件申立て当時、分会員18人で、そのうち5人は解雇されており、1人は長期病気療養中であるが、本件各申立人は、会社が申立人分会員7人に対して進級、昇給等について不利益扱いを行っているとして昭和52年10月29日、救済を申し立てたものであり、新従業員制度発足以来の是正を求めている。

なお、広島造船所には、分会のほか、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広島造船支部があり、昭和52年10月1日現在組合員は約9,000人である。

2 本件各申立人が是正を求めている進級、昇給等に関し、会社は、新従業員制度による考課査定に当たっては、一部の者の恣意など入る余地のない手法をとっており、その結果、従業員間の賃金に差異が生じたからといって、不当労働行為ではない旨主張するので以下判断する。

(1) まず、新従業員制度において、進級は、職務の特徴的性質によって分けられた7職群ごとに能力の程度に基づいて等級区分を設け、考課査定のうち順次上位の等級を付与されることになっており、本件に関係のある技能職群、事務技術職群及び医務職群は、それぞれ1級ないし5級に区分され、1級から順次進級する。ただし、技能職群については、5級の技能をこえる作業に従事し、作業遂行上とりまとめを行っている者を特別技能士1級又は2級に格付けし、賃金等の処遇は監督職群1級又は2級に準じることになっている。また、前記本件に関係のある3職群については、新従業員制度における例外措置として、同一等級での経過年数が長期にわたる場合、等級別に最長滞留年数を定め、その年数に達した者は、考課査定にかかわらず1級上位に進級させる保証進級制度がある。そして、これら進級又は格付けは毎年5月1日付けで行われる。

次に、昇給は、各職群等級別に基準額、最高額、最低額が定められ、考課査定のうち毎

年4月1日付けで行われるが、職群等級が上位になるほど基準額、最高額、最低額とも高くなっている。

また、成績系数は、各人の毎月の成績を賃金に反映させるため、最高値、最低値を定め、各職群等級ごとに平均が1.00になるように査定されることになっており、一時金の各人の支給額の算定においてもこれに準じた成績系数の査定をすることになっている。

- (2) そこで、申立人分会員7人の本件申立てまでの進級状況は、新従業員制度が発足した昭和44年11月以降、3人が進級しているが、そのうち2人は、進級が遅れた場合の例外措置としての保証進級である。また、同人らの昭和52年4月1日の昇給状況は、5人が基準額を下回っており、昭和52年の毎月支払われる賃金に係る成績系数では同じく6人が、一時金では5人が1.00を下回っている。
- (3) 一方、会社は、昭和51年6月の広島造船所の機構改革に当たって、申立人分会員X<sub>7</sub>、同X<sub>1</sub>、同X<sub>2</sub>ほか分会を脱退した数人に関して、思想、信念の強固さ、組合活動状況、勤務成績等の資料をもとに、申立人分会員を要注意者として、業務上重要な部分からの排除計画に職制がどのように対処するかなど検討している。また、会社は、昭和51年11月初旬、副作業長を極研講習会に参加させたが、後日、同人が、職場に浸透する左翼グループの排除策等を、講習会に出席しての感想文として課長あてに提出している。
- (4) 次いで、申立人分会員各人の昭和51年以前の進級、昇給等の考課査定に係る能力、勤務状態をみると、申立人分会員の中には、会社の養成課程において成績優秀で表彰された者もあり、他方、昭和45年には職場秩序びん乱を理由に、昭和48年には暴力行為を理由に、それぞれ出勤停止処分を受けた者もいるが、申立人分会員らと他の従業員との優劣の有無は明らかでない。しかし、昭和52年の状況は、欠勤日数が、X<sub>4</sub>16日、X<sub>2</sub>6日などであるが、能力、業績、勤務態度の面で申立人分会員らが他の従業員らよりも特段に劣っていると認められるような事実はない。
- (5) 以上の事実からみて、申立人分会員の昭和51年以前における進級、昇給等については、他の従業員との優劣が明らかでない限り、にわかに会社が不利益扱いしたとは認められない。しかし、昭和52年については、申立人分会員の進級、昇給等の実態及び特段に他の従

業員との優劣の差がない点に加えて会社の分会員に対する対応など勘案すると、分会員の賃金等について不利益な取り扱いをすることによって分会の組織の弱体化を図ったことがうかがわれ、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認められる。

なお、救済方法としては、本件が分会組織の弱体化を意図した点を考慮し、現に申立人分会員と他の従業員との間に存在する差別を全体として是正することが適当であると判断する。

- 3 本件申立人は、謝罪文の掲示などを求めているが、主文のとおりの救済で十分であると判断する。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和55年11月27日

広島県地方労働委員会

会長 勝 部 良 吉