

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合
三菱重工支部下関造船分会
申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、
X 5、X 6、X 7
被申立人 三菱重工業株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人分会員に対し、職群等級について、昭和52年5月1日付けで下記記載のとおり是正しなければならない。

記

申立人分会員氏名	是正すべき職群等級
X 2	監督職 2 級もしくは特技 2 級
X 3	監督職 2 級もしくは特技 2 級
X 4	監督職 1 級もしくは特技 1 級
X 5	技能職 5 級
X 6	技能職 5 級
X 7	技能職 5 級

- 2 被申立人会社は、申立人分会員に対し、本給について、昭和52年4月1日付けで申立人分会員X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6及び同X 7ごとに、それぞれに対応する重工労組支部員の平均本給月額に相当する額で是正しなければならない。なお、是正に当たり、すでに実施中の申立人分会員の本給を不利益に変更してはならない。
- 3 被申立人会社は、前記1及び2により申立人分会員らが受けるべき賃金相当額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。
- 4 被申立人会社は、人事考課制度の査定を通じ、申立人分会員に対する職群等級の格付及び本給の決定等において不利益に取扱い、分会の弱体化を企図するなどの支配介入をしてはならない。
- 5 申立人のその余の申立は、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合三菱重工支部下関造船分会（以下「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三菱重工業株式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1分会で、申立人X 1他6名はいずれも申立人分会に所属する組合員であり、昭和53年1月現在の分会員

数は26名である。

なお、三菱重工業株式会社下関造船所（以下「下船」という。）には、昭和40年12月16日分会を脱退した組合員により結成された全日本労働総同盟全国造船重機労働組合連合会三菱重工労働組合（以下「重工労組」という。）下関造船支部（以下「重工労組支部」という。）の組合が併存しており、組合員数は約2,000名である。

- (2) 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）に本社をおき、下関、長崎、広島、神戸、名古屋、横浜その他の地域に12の事業所を有し、約68,000名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、各種産業機械等の製造修理を業としている。

本件が発生した下船は、主として船舶、原動機、建設機械等の製造修理を行っている事業所で従業員総数2,000余名である。

2 分会に対する会社の対応

- (1) 当地労委から昭和42年9月28日救済命令（不利益取扱及び支配介入）が出された。その後、昭和48年4月1日から労働協約が失効し、それまで分会に認められていた便宜供与が打ち切られた。そこで分会は、下船によって撤去された分会掲示板の原状回復の仮処分を裁判所に申請し、その請求が認められた。

- (2) 昭和48年4月14日、下船提案の時間短縮（週休二日制の実施）にかかる問題は、労使間で妥結するにいたっていないので、分会員は就労するために、正門から構内に入ろうとしたが、すでに重工労組支部との間で妥結し、週休二日制が実施され、当日が休日となっていたため、下船は就労を拒否した。

そこで分会は、組合事務所で打合せをするということで、組合事務所に入るために、構内に入ることを下船に求めたところ、守衛が、分会代表者1名の入門を認め、入門票に一定事項の記入を求めた上、分会の組合事務所までついてきた。

- (3) 昭和49年3月22日、分会は春斗の抗議集会を開催するために下船に対して、下船構内（船殻課更衣所前広場）の使用許可の申し入れを行った。

これに対して、下船は、分会申し入れの場所が昼休みに従業員の遊び場として利用されていることを理由に許可できないと通告するとともに、この通告を無視して集会を行えば、懲戒処分の対象となる旨合せて文書で回答した。

昭和49年3月26日、分会は、春斗の抗議集会を前記の場所において、昼休み時間のときに開催した。また、昭和52年4月8日、分会は春斗の抗議集会を開催するために、下船に対して、下船構内（船殻課更衣所前広場）の使用申込を行った。この申込に対し下船は、昭和49年の場合と同様の取扱いをしたが、分会は同日、抗議集会を開催した。

- (4) 分会との団体交渉は昼休みの時間に行っているのに反し、重工労組支部とは時間内に行っている。

さらに、団体交渉における下船の当事者は、分会との場合には、勤労課長以下の職制が当たっている。

これに反して、重工労組支部との場合には、下船所長以下の職制が当たっている。

- (5) 下船は重工労組支部とは合同で安全パトロールを行っているが、分会とは合同で行っていない。

- (6) 分会は、昭和52年に下船に対し、賃金格差是正の要求書を提出し、団体交渉を行って

きた。

3 新従業員制度の概要

(1) 昭和44年11月から実施された新従業員制度においては、職務と能力に基づく社員制度が設定された。

すなわち、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第1表のように7職群に分け、さらに各職群毎に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。

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。

(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

(2) 昇進には、役職任命をとまなわないで、同一職群内において1級上位の等級に進む進級及び役職任命をとまない同一職群内において1級上位の等級に進む進級と非役職者職群から役職者職群へ進む職群変更によるものがある。

(3) 技能職群、事務技術職群等の進級の場合には、次の条件を満たしている者に対して能力考課を行い、1級上位の等級の能力の有無を判定し、成績考課の結果も勘案して決定される。これを一般進級という。

ア 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。

イ 本人の現等級における滞留年数が、第2表に示す当該等級の最短滞留年数を満していること。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)

職群 \ 等級		1	2	3	4	5
最短滞留年数	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. () 内の年数は特に優秀な者について特例として適用する。

2. 年数は当該等級進級後の経過年数とする。

ウ 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。

ただし、特別な事情があるものについては、せん議の上、上記の日数を60日以内までとすることができる。

なお、技能職群、事務技術職群等については、本人の現等級における滞留年数が第3表に示す最長滞留年数を満たした場合は、一般進級に該当する条件の充足の有無にかかわらず、1級上位の等級に進級させる保証進級の制度がある。一般進級及び保証進級とも5月1日付で進級が行われる。

(第3表)

職群 \ 等級		等級				
		1	2	3	4	5
最長滞留年数	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とする。

また、役職任命の場合には、任命基準に照らして選定された者に対して役職任命のための能力考課を行うなどして決定される。

- (4) 一般進級は、前記(3)のA～ウに述べた条件を満たしている者に対して行われた能力考課の結果行われるが、その場合、能力考課は1級上位の等級が要求している職務を遂行する能力があるか否かについて判定される。

そして、この場合、一定期間内の業績や勤務態度面で各人が会社に貢献した程度を同じ職群等級内の者と相対比較して行う成績考課の結果をも勘案して決定されることになっている。

- (5) 作業長（監督職群2級）及び副作業長（監督職群1級）への任命は、次のようになっている。

ア 副作業長への任命は、次の2段階の手順によって行われる。

(ア) まず、技能職群5級の者で技能職群5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て、毎年能力考課を行い、その結果任命に差支えないと判定された者を候補者として選定する。

(イ) 次に特定職位へ任命することが必要となった場合に、その具体的な特定職位に対して、㊦本人の業務経験及び能力が適していること、㊧本人の人物性格が適していること、㊨将来の昇進配置上望ましいこと、等を具体的に判断してその職位の適任者を選考する。

イ 作業長への任命は、副作業長を対象として行われるが、その方法は候補者の選定、特定職位への任命等上記副作業長の場合に準じて行われる。

なお、任命は、作業長及び副作業長について、そのポストに空席がある場合にのみ行われるものである。

- (6) 会社には特別技能士（以下「特技」という。）という制度があり、これは技能職群5級にあたる職位のうち、

ア 現場管理組織の適用されない間接作業部門において、作業遂行上グループ単位にと

- りまとめる必要から、その取りまとめを行う職位にあるもの、
- イ 技能職群5級の中でも技能の程度が非常に高い作業に従事し、いわゆる技能の神様と称されるもの、
 - ウ 休職派遣者及び一定期間を限り他職群の職務に従事する者であって特技としての保籍を要するもの、
- がある。

特技には、1級と2級の区分があり、賃金などの処遇では、それぞれ監督職群1級及び同2級に準じて扱われる。

また、特技への任命は、アの場合、監督職群1級、2級における手順に準じて行われ、イの場合も、能力考課及び本人の従事している作業内容、能力がとくに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。

4 会社の賃金制度

- (1) 会社の賃金体系は、本給、勤務給、職能給、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採用者（職群等級別、学歴別に定められる。）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。昇給額は、職群等級別に予算基準額及び最高、最低額が定められている。
- (3) 勤務給は、上記により決定された本給を基礎として、次の算式により計算される。

$$\text{本給} \times (\text{支給率} + \text{調整系数}) \times \text{成績系数}$$

ア 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。

イ 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。

ウ 成績系数は、後述人事考課における成績考課の結果、職群等級別に最高「1.12」、最低「0.88」の間で決定され、平均は「1.00」となっている。

- (4) 職能給は、次の算式により計算されている。

$$\text{職群等級別金額} \times \text{成績系数}$$

5 人事考課制度

- (1) 人事考課の構成は第4表のとおりである。

(第4表)

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	全従業員	一部従業員 (進級有資格者等)	全従業員
考課する内容	従業員が一定期間内に実際に示した貢献の「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みる

(2) 成績考課は全社員について行うもので、個々の社員が一定期間内にどの程度の貢献をしたかを見て、各職群別に、さらに技能職群にあっては課単位で、また事務技術職群にあっては部単位で、同一等級内の他の者と比較し相対的な位置づけを行うものであり、この考課結果は、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、「分析評定」(考課要素ごとに分析的に評定する。)と「総合評定」(仕事の成果、勤務ぶり等を総合して全体的に評定する。)とが併用されており、「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、実績を上げたかをみる「業績評定」と、組織内の一員として他の社員とうまく協調しながら責任感をもって仕事をしていたか等をみる「勤務態度評定」とに分けて行われている。

考課された結果は、所定の点数に機械的に換算されて各人の総得点が計算され、さらに考課者によって調整した後、所定の成績分布に位置づけを行って昇給金額に結びつけられている。

技能職群、事務技術職群及び監督職群の「分析評定」の考課要素は、第5表のとおりである。

(第5表)

対 象		考 課 要 素	
		業 績	勤 務 態 度
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
監督職群		知識・熟練、計画工夫、判断、処理、表現・折衝、指導・統率	積極性、協調性、責任感

考課方法は、第6表のように5段階の評定段階により行われている。

(第6表) (例示)

考課要素	定 義	考 課				
		A	B	C	D	E
理解・判断	場面の变化、異例事態の発生、その他判断を要する場合において、ものごとの相互関係、原因等を正しく理解し、適切な判断を行つたか。	申分なかつた	十分であつた	普通であつた	不や十分であつた	不十分であつた

考課要素については、各考課要素ごとに定義、着眼点及び評定段階基準が設定され相対比較により考課が行われている。

比較の方法は各考課単位の母集団において上、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、その考課を行つたのちキーマンと他の者とを相対比較するものである。

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53年4月1日付昇給についての査定期間は、昭和51年12月1日から同52年11月30日までである。

(3) 能力考課は、一般進級の場合には、3(3)ア、イ、ウの条件を備えたものを考課の対象とし、任命の場合には、

ア 技能職群5級の者で5級進級後1年以上経過していること、

イ 成績考課の結果が良好であること、

等の条件を備えたものを対象として行っている。

考課は、各考課要素ごとに行う「分析評定」と分析評定の結果に基づいて全体的統一

的判断を行う「総合評定」によって行われる。

「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、創意工夫等を定めておき、本人が現在従事している職務より1段階上級の職務を遂行しうる能力をもっているかどうかをみるものである。

技能職群、事務技術職群及び監督職群の考課要素は、職群等級ごとに必要とされる能力に応じて第7表のとおり定められている。

(第7表)

対 象	考 課 要 素
技能職群 4～2級	知識、熟練、判断力、指導力（除3～2級）
事務技術職群 4～2級	知識、企画・計画力、判断力、処理力、表現・折衝力、指導力（除2級）
技能職群 5級 事務技術職群 5級 監督職群 1～2級	知識・熟練、計画工夫力、判断力、表現・折衝力、指導・統率力

能力考課における考課方法は、次のような3段階の評定によって行っている。

- A……本人の能力は考課の対象とする職務の要求水準に十分達している。
- B……本人の能力は考課の対象とする職務の要求水準にほぼ達している。
- C……本人の能力は考課の対象とする職務の要求水準にまだ達していない。

「総合評定」は、4段階に分けて評定されている。

- ア 今すぐにでも十分遂行できる。
- イ 約半年～1年程度の本人の努力如何では十分遂行できる。
- ウ 約半年～1年程度の本人の努力如何ではほぼ遂行できる。
- エ 当分遂行できそうもない。

(4) 考課者は第8表のとおりである。

(第8表)

考課対象者		考課者		
		第1次考課者	第2次考課者	第3次考課者
技能職群	各級	作業長	係長	課長
事務技術職群	〃	係長	課長	部長 (次長の意見を聞く)
監督職群	〃	〃	〃	〃

6 職群等級及び本給の格差について

(1) 職群等級及び本給の差の有無

申立人分会員と重工労組支部員との間の職群等級（ただし、申立人分会員X1の職群等級を除く。）及び本給の差は、第9表に示すとおりである。

(第9表) 申立人に係る職群等級等比較表

項目 申立人氏名	入社年	採用種別	勤続 年数	職 群 等 級 (昭和52年5月1日現在)	同期入社 of 重工労組支 部員の職群等級 (昭和52年5月1日現在)	申 立 人 本 給 (昭和52年5月1日現在)	重工新卒者実態平均本給 (昭和52年4月1日現在)
X 2	27年	養成工卒	25年	技 能 職 5 級	監督職 2 級 9 名 " 1 級 4 名	円 50,450	円 53,827
X 3	"	"	"	" 4 級	技能職 5 級 6 名	49,100	53,827
X 4	36年	高校卒業歴者	15年	" "	監督職 1 級 3 名	44,000	51,003
X 5	"	"	"	" "	監督職 1 級 1 名 技能職 5 級 2 名 " 4 級 1 名	43,100	46,231
X 6	33年	養成工卒	19年	" 3 級	監督職 1 級 5 名	42,200	44,562
X 7	"	"	"	" "	技能職 5 級 6 名	42,400	44,562
X 1	30年	高校卒業歴者	21年	事務技術職 4 級	—	68,550	79,191

(注) 上表中 (1) 申立人 X 4 についての職群等級の比較対象者は、同期入社、同年齢及び同学歴の者

(2) 申立人 X 5 についての職群等級の比較対象者は、同期入社、同学歴及び年齢上下 2 歳の幅の者

申立人分会員X1と同人が所属している造船設計部における重工労組支部員（申立人分会員X1と同じ学歴を有する者）とを比較した職群等級の実態は、第10表（その1）、（その2）に示すとおりである。

（第10表）その1

造船設計部（船体設計課、機装設計課、基本設計課）における高校卒業歴者の職群等級実態
（入社年別）（昭和53年1月現在）

項目 組 合 入社年	管理職群		事務技術職群						計	
	1級		5級		4級		3級			
	分会	重工労組 支部	分会	重工労組 支部	分会	重工労組 支部	分会	重工労組 支部	分会	重工労組 支部
昭和25年						1				1
〃 30年					1				1	
〃 31年						1		1		2
〃 34年				1						1
〃 36年		1		1		2				4
〃 39年						4		1		5
〃 46年								1		1
計		1		2	1	8		3	1	14

（第10表）その2

造船設計部（船体設計課、機装設計課、基本設計課）における高校卒業歴者の職群等級実態
（年齢別）（昭和53年1月現在）

項目 組 合 年齢	管理職群		事務技術職群						計	
	1級		5級		4級		3級			
	分会	重工労組 支部	分会	重工労組 支部	分会	重工労組 支部	分会	重工労組 支部	分会	重工労組 支部
49歳						2				2
45歳					1				1	
44歳		1				1				2
43歳				1						1
42歳						1				1
41歳								1		1
40歳				1		1				2
39歳						2				2
36歳								1		1
35歳						1				1
29歳								1		1
計		1		2	1	8		3	1	14

(2) 特別技能士1級等認定状況

第11表のとおりである。

(第11表)

年次	監督1級	特別技能士1級		計	各年次5/1 における技能 5級
		取りまとめ型	高度技能型		
昭和45年	14			14	162
〃46年	33		2	35	165
〃47年	11		3	14	187
〃48年	44		3	47	181
〃49年	24		1	25	191
〃50年	13	1	2	16	199
〃51年	26	1	2	29	196
〃52年	12		6	18	199
累計	(177)	(2)	(19)	(198)	(1,480)

なお、分会においては、特技の該当者は1名もない。

下船全体については昭和52年5月1日現在130名の特技が在籍していたが、その内訳は3(6)アないしイに該当する者が112名であった。

第2 判断

1 被申立人の却下の主張について

(1) 不当労働行為を構成する具体的事実の揭示がなされないことによる却下

被申立人は、申立人が不当労働行為を構成する具体的事実として、社員制度のあらましと差別のしくみ及び差別の実態を主張しているが、本件においては、分会員個々人の勤務態度とそれに対する能力、成績評価及び分会員であるがゆえに低く査定された旨の具体的事実を主張してはじめて不当労働行為を構成する具体的事実を主張したことになるから、これらの主張のなされていない本件申立は、労働委員会規則（以下「規則」という。）第32条第2項第3号の規定を充足せず、規則第34条第1項第1号に該当することとなるため却下すべきであると主張している。

このことについて、次のように判断する。

本件のような昇進昇給差別にかかる申立では、労務管理上、被申立人が考課査定及び賃金関係の具体的資料を所持しているものであるから、申立人に対し、考課査定を分会員であるがゆえに低く評価された旨具体的に主張することを求めることは現状では困難である。

そこで本件申立においては、昇進昇給格差の事実と差別を疑わせる一般的不当労働行為事実の背景などの主張がなされれば足りると解するのを相当とする。

したがって、上記被申立人の主張は認められない。

(2) 除斥期間外の行為を前提としていることによる却下

ア 被申立人は、申立人の救済を求める対象は、結果として、等級については、昭和44年の等級あてはめ行為及び昭和45年～昭和52年の間の昇進決定行為となり、本給につ

いては、本給が初任本給に毎年の昇給額を積み上げた結果のものであり、本給を是正することは毎年の昇給額を是正することに他ならないから毎年の昇給決定行為となる。

このことは、本件申立が昭和52年2月4日（救済申立の日より1年前）以前の行為を対象とすることになり、規則第34条第1項第3号の除斥期間の定めに抵触することとなるため却下されるべきであると主張している。

このことについて、次のように判断する。

昇進昇給差別事件の救済を命ずるに当っては、申立の1年以上前の時期にさかのぼって過去の差別をも含めて是正させる場合及び過去の差別は不問にし申立時（除斥期間内の時期を含む。）に現に存在している差別を是正させる場合がある。前者の場合であれば、除斥期間外の被申立人の昇進昇給決定行為が継続する行為に当るか否かについて被申立人主張のごとく論争を生ずる余地もあるが、後者の場合であれば、現に存在している差別を将来に向けて是正させるのみで過去にさかのぼらないから、除斥期間外の行為に対する継続する行為の当否が問題となることはなく、本件はまさしく後者に該当するので、被申立人の主張は採用できない。

イ 被申立人は、申立人分会員X1及びX5を除く5名の者からの2段階又は3段階の昇進是正の請求は、会社の社員職群等級規則の上からは、少なくとも、本件申立の1年以上前即ち昭和51年5月1日までに、救済を求めている等級の1ランク下位の等級に昇進していることを前提としてはじめて可能となる請求であると考えられる。したがって、前記社員職群等級規則のもとで、昇進を是正するためには、本件不当労働行為の始期を少なくとも本件申立の1年以上前に遡及させることが必要となるため、申立人の是正の請求は、規則第32条第2項第3号に定める除斥期間外の行為を対象とすることとなり、却下事由に当たることになるため、申立は却下されるべきであると主張する。

このことについて、次のように判断する。

本件昇進の格差が昇進にかかる査定制度を利用して行われた結果生じたものであれば、差別のなかった状態に回復することを目的として設けられた不当労働行為の救済制度の趣旨にのっとり、その是正措置を命ずることになるから、前記社員職群等級規則に拘束されるいわれはなく、申立時における昇進差別を被申立人の前記行為によって生じたものとして救済すべきか否かを判断することになる。したがって、被申立人の主張は認められない。

2 昇進昇給の格差について

(1) 格差の比較

被申立人は、申立人が、申立人分会員と重工労組支部員との間に昇進昇給について格差が存在するかどうかという問題は、分会、重工労組支部に所属する同期入社、同年齢の者を比較したうえではじめて判明するものであるからとして、比較立証を主張したのに対して、新制度人事管理においては、昇進昇給は、従業員個人の職務遂行能力及び業績、勤務態度等に応じて行っているため、申立人主張の差別の有無を判断するため両組合所属の同期入社、同年齢の者を比較立証することは無意味であると主張している。

このことについて、次のように判断する。

本件のように賃金差別が争われる場合には、その格差の有無は、あくまで両者を比較

したうえで、はじめて考えられるものであるから、被申立人としては、査定の合理性を申立人分会員と重工労組支部員との比較のうえに立って立証しなければならない。したがって、被申立人の主張は認めることはできない。

(2) 格差の有無

X 2ほか6名の申立人分会員の職群等級の格付及び本給が重工労組支部員のそれに比較してどの程度の格差があるかは、次のように判断する。

ア X 2、X 3関係

これについては、第9表によれば、類似の事情にある重工労組支部員19人の昭和52年5月1日における職群等級は、監督職2級9人、監督職1級4人、技能職5級6人であるので、その平均的地位は、監督職2級（特技2級）であると認められ、重工労組支部員に比較し、X 2は2級、X 3は3級と、ともに低く格付けされていることになる。

本給については、申立人にかかる昭和52年4月1日における平均本給月額は、53,827円であるので、その本給月額において、X 2は約3,400円、X 3は約4,700円低く査定支給されているものと認められる。

イ X 4関係

これについては、第9表によれば、類似の事情にある重工労組支部員3人の昭和52年5月1日における職群等級は、監督職1級であるので、その平均的地位は監督職1級（特技1級）であると認められ、重工労組支部員に比較し2級低く格付けされていると認められる。

本給については、申立人にかかる昭和52年4月1日における平均本給月額は、51,003円であるので、その本給月額において約7,000円低く査定支給されているものと認められる。

ウ X 5関係

これについては、第9表によれば、類似の事情にある重工労組支部員4人の昭和52年5月1日における職群等級は、監督職1級1人、技能職5級2人、技能職4級1人であるので、その平均的地位は技能職5級であると認められ、重工労組支部員に比較し、1級低く格付けされていると認められる。

本給については、申立人にかかる昭和52年4月1日における平均本給月額は、46,231円であるので、その本給月額において約3,100円低く査定支給されているものと認められる。

エ X 6、X 7関係

これについては、第9表によれば、類似の事情にある重工労組支部員11人の昭和52年5月1日における職群等級は、監督職1級5人、技能職5級6人であるので、その平均的地位は、技能職5級であると認められ、重工労組支部員に比較し、X 6、X 7は、ともに2級低く格付けされていることになる。

本給については、申立人にかかる昭和52年4月1日における平均本給月額は、44,562円であるので、その本給月額において、X 6は約2,400円、X 7は約2,200円低く査定支給されているものと認められる。

オ X 1関係

申立人にかかる職群等級については、同人と比較すべき類似の事情にある重工労組支部員はないが、第10表（その1）、（その2）に示された事実及びその他申立人の主張立証を総合勘案しても、特別に重工労組支部員に比較し、低い等級に格付けされているものとは認められない。

本給については、申立人にかかる昭和52年4月1日における平均本給月額は、79,191円であるので、その本給月額において、約10,600円低く査定支給されているものと認められる。

3 新従業員制度について

被申立人は、申立人が新従業員制度のもとの人事考課の基準は抽象的であり、考課者の主観的恣意的判断が入り込む可能性がきわめて大きいというのに、考課者は、分会と対立する重工労組支部員であるため適正に考課査定が行われることはないと主張したのに対し、会社の人事考課は、職務分析、職務評価、職位調査を行った上、考課も成績、能力、適性の三つの方法を適正に使い、分析と総合の両評定を行い、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、絶対評価によって行われている。成績考課については、キーマンを設け相対評価により具体的、公正に査定を行っている。したがって、不公平な格差は生じていないと主張している。

このことについて、次のように判断する。

たしかに、新制度人事考課が従業員個人の職務遂行能力及び業績、勤務態度等に応じてかなり客観的に運用されているから、査定の合理性について、とくに検討する余地はないとする考えにも一理ありうるが、被申立人において実施されている現行の査定制度における査定項目の中には、申立人の主張するごとく、考課者の主観的判断にゆだねる部分があり、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あり、その客観性には限界があると言わざるを得ない。

さらに、第1次査定者は、技能職にあつては、作業長、事務技術職にあつては、係長であつて、ともに申立人分会と対立する重工労組支部員の職制によるものであることからみ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被申立人の主張を認めることはできない。

4 監督職群及び特技の認定について

被申立人は、監督職群及び特技の認定、とくに特技の認定はきわめて僅かであり、たとえ、申立人分会員に特技の者がいなくても差別をしているとはいえないと主張している。

たしかに、監督職群及び特技への昇進は、被申立人主張のようきわめて少数であることはわかるが、それにしても、1名の昇進者もないということの原因が、下船における全従業員中に占める分会員の比率が少ないことにあるとは、にわかには断ずることはできず、まして、分会員と重工労組支部員との考課査定結果を比較した立証もなされていないことからすれば、被申立人の主張をそのまま認めることはできない。

5 被申立人の分会に対する態度について

前記第1の2(1)～(5)において認定したごとく、下船が分会に対して行った便宜供与廃止通告後の分会掲示板の切り取り、下船の分会員に対する就労請求拒否後行った分会員の組合事務所立入のための一連の措置、抗議集会開催のための下船構内の使用申込みに対する下船の対応の仕方、団交の際の下船側当事者、交渉時間、さらには下船の分会との合同

による安全パトロールの未実施等から、被申立人は重工労組支部員に比較して、この分会員らを嫌悪していた事情が看取される。

6 支配介入について

前記第1の6(1)において認定したとおり、申立人分会員と重工労組支部員との間には、職群等級等において格差が認められる。この差について、被申立人は、ただ、たんに、新従業員制度のもとにおいては、昇進昇給の決定は、従業員個人の職務遂行能力及び業績、勤務態度等に応じて、公正かつ客観的に行っているから不公正な差は生じていないと主張することとどまり、申立人分会員と類似の事情にある重工労組支部員との人事考課の結果との対比をするなどして、差の生じた事由を積極的に立証しようとしなない。このことは、査定行為等の従業員の地位及び賃金に与える影響を考慮すれば、被申立人は申立人分会員に対する考課査定行為等に基づく一連の措置を通じて、分会の弱体化を企図したものであると推認せざるを得ない。

7 不当労働行為の成立について

さきに考察してきたごとく、被申立人は昇進、昇給の格差について、申立人分会員と類似の事情にある重工労組支部員の人事考課の結果との対比をするなどして生じた格差について合理的理由を積極的に立証しないばかりか、ただ、たんに申立人分会員の考課結果だけを主張することによって、その考課制度の客観的公正さだけを主張立証するのみである。さらに加えて、被申立人の分会員に対する前述の態度等を総合的に勘案すれば、本件は、分会及び申立人分会員を嫌悪する被申立人が、申立人分会員に対する昇進昇給の査定に当り、人事考課制度を利用して分会員なるがゆえに不利益に取り扱い、分会の弱体化を企図したものと認めざるを得ず、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。

第3 救済方法及び法律上の根拠

申立人は、昭和52年5月1日付で、職群等級及び本給を是正するとともに、本給の是正に当っては、申立人を除く、その他の同期、同年齢の者の平均本給を下回らない額に是正したうえ、それぞれの是正によって生じた差額賃金の支払を請求し、合わせて陳謝文の掲示を救済内容として請求しているが、以上認定した事実及び判断に基づき、本件の救済方法としては、職群等級については、申立人分会員X1を除く申立人分会員に対して、昭和52年5月1日付で、また本給月額については、被申立人会社における賃金制度及び不当労働行為救済制度における原状回復の趣旨をふまえ、昭和52年4月1日付をもって是正する。

なお、申立人らは、ポスト・ノーティスをもとめているが、本件の場合、主文の救済をもって足りると考える。

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条によって主文のとおり命令する。

昭和56年3月31日

山口県地方労働委員会

会長 和田克己