

命 令 書

申立人	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
同	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈
同	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
同	X ₁₃	X ₁₄		

被申立人 日本鋼管株式会社

主 文

1 被申立人は、次の表の「氏名」欄に掲げる申立人について、昭和52年4月1日にさかのぼって、それぞれ同表の「職能区分・社員資格」欄に掲げる職能区分及び社員資格に格付けし、併せて、監督技能系社員にあってはその格付けに伴う職能等級を同表の「職能等級」欄に掲げる等級に位置付け、その職能点を同表の「職能点」欄に、その発揮度を同表の「発揮度」欄にそれぞれ掲げるとおりであったものとして、事務技術系社員にあってはその格付けに伴う職能給については、その職能段階を同表の「職能段階」欄に、その運用区分を同表の「運用区分」欄にそれぞれ掲げるとおりであったものとして、各人の本給、職能給及び慰労金（一時金）を再計算し、当該再計算の結果に基づき、同日以降各人に支払うべきであった賃金相当額と既に支払った額との差額に、年5分の割合による金員を加算して、各人に支払わなければならない。

(1) 監督技能系社員

氏名	是正すべき事項			
	職能区分・社員資格	職能給		
		職能等級	職能点	発揮度
X ₁	監督職 主事2級	II等級	3点	C
X ₂	同	同	同	同
X ₃	同 社員1級	同	同	同
X ₄	同 主事2級	同	同	同
X ₁₁	一般職 社員2級	III等級	同	同

(2) 事務技術系社員

氏名	是正すべき事項		
	職能区分・社員資格	職能給	
		職能段階	運用区分
X ₅	主要職 主管	F	4
X ₆	同 主事1級	同	同
X ₇	同 主事2級	E	同
X ₈	同	同	同

- 2 被申立人は、申立人X₉、同X₁₀、同X₁₂、同X₁₃及び同X₁₄について、昭和53年4月1日にその効果が発生するようにそれぞれ勤務態度、勤務能力、勤務実績、職務遂行能力、能力の伸長度及び能力の発揮度について標準的水準にあったものとして再査定を行うとともに、次に掲げる措置を構じなければならない。
- (1) 再査定の結果、各人の資格点の累積点が上位の社員資格の昇格基準点に達することとなる者があるときは、同人の社員資格を昭和53年4月1日にさかのぼって、当該上位の社員資格に格付けし、併せてその格付けに伴う職能等級を相当の等級に位置付け、その職能点を「3点」に、その発揮度を「C」にそれぞれあったものとして、同人の本給、職能給及び慰労金（一時金）を再計算し、当該再計算の結果に基づき、同日以降同人に支払うべきであった賃金相当額と既に支払った額との差額に、年5分の割合による金員を加算して、同人に支払わなければならない。
- (2) 申立人のうち前号に掲げる者以外の者にあつては、再査定の結果に基づいて、各人の本給、職能給及び慰労金（一時金）を再計算し、当該再計算の結果に基づき、昭和53年4月1日以降各人に支払うべきであった賃金相当額と既に支払った額との差額に、年5分の割合による金員を加算して、各人に支払わなければならない。
- 3 被申立人は申立人X₁、同X₂、同X₃、同X₅、同X₆、同X₇、同X₈、同X₉、同X₁₀、同X₁₁、同X₁₂、同X₁₃及び同X₁₄に対し、第1項又は前項に掲げる期日後各人の職能区分、社員資格、職能等級、職務内容、本給、職能給及び慰労金（一時金）について、組合活動を理由とする差別を行つてはならない。
- 4 被申立人は、本命令交付の日から15日以内に下記の文書を申立人らに対し手交しなければならない。

記

当社が貴殿らに対し行つた職能区分、社員資格、本給、職能給、慰労金（一時金）などにおける差別については、神奈川県地方労働委員会によって労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社は、命令書の主文に従い、その内容について誠意をもって履行するとともに、これまで上記の行為により貴殿らに対し多大の不利益を与えてきたことを陳謝し、今後このような行為を貴殿らに行わないことを誓います。

昭和 年 月 日

X ₁ 殿	X ₈ 殿
X ₂ 殿	X ₉ 殿
X ₃ 殿	X ₁₀ 殿
X ₄ 殿	X ₁₁ 殿
X ₅ 殿	X ₁₂ 殿
X ₆ 殿	X ₁₃ 殿
X ₇ 殿	X ₁₄ 殿

日本鋼管株式会社
代表取締役 B₁

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人日本鋼管株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を有する製鉄、重工、造船メーカーで、その従業員は約3万4,000名である。横浜市、静岡県清水市及び三重県津市にそれぞれ重工・造船部門の事業所を擁し、横浜市内にある事業所は、鶴見造船所及び浅野ドックに分かれていたが、昭和44年に二つの事業所は統合されて鶴見造船所となり、更に昭54年に鶴見製作所とその名称を変更した。旧鶴見造船所は船舶の新造、鋼構造物及び機械製品の製造を主たる業務とし、旧浅野ドックは船舶の修理改造を主たる業務としていたが、統合された後も、この業務の分担は変更されていない。

(2) 申立人X₁ほか13名は、いずれも会社の鶴見製作所に勤務する従業員であるが、昭和53年10月2日の申立て時には、申立人X₁（以下「X₁」という。）、同X₄（以下「X₄」という。）、同X₆（以下「X₆」という。）、同X₁₁（以下「X₁₁」という。）及びX₁₃（以下「X₁₃」という。）は鶴見地区（旧鶴見造船所）に、申立人X₂（以下「X₂」という。）、同X₃（以下「X₃」という。）、同X₅（以下「X₅」という。）、同X₇（以下「X₇」という。）、同X₈（以下「X₈」という。）、同X₉（以下「X₉」という。）、同X₁₀（以下「X₁₀」という。）、同X₁₂（以下「X₁₂」という。）、同X₁₄（以下「X₁₄」という。）は浅野地区（旧浅野ドック）に所属している。

申立人らの生年月日、申立て時の年齢、入社年月日、申立て時までの勤続年数、社員の種類、昭和53年4月1日現在における社員資格、入社時における学歴及び申立て時における所属は、次の表のとおりである。

氏名	(申立て時の年齢)	入社年月日 (申立て時までの勤続年数)	社員の種類	社員資格 (昭和53年4月1日現在)	入学時における学歴	申立て時における所属
X ₁	(47歳)	昭和27年2月13日 (26年)	監督技能系	一般職社員1級	小学卒	造船部搭載工場
X ₂	(43歳)	昭和25年4月1日 (28年)	同	一般職社員1級	中学卒	修繕船部進捗工場
X ₃	(43歳)	昭和32年5月13日 (21年)	同	一般職社員1級	高校卒	修繕船部船体工場
X ₄	(41歳)	昭和27年4月16日 (26年)	同	一般職社員1級	中学卒	(元) 重工部重機工場
X ₅	(41歳)	昭和31年4月11日 (22年)	事務技術系	主要職主事1級	高校卒	修繕船部機電工場
X ₆	(37歳)	昭和34年4月1日 (19年)	同	主要職主事2級	高校卒	本社付日本マリンエンジニアリング(株)へ出向中
X ₇	(37歳)	昭和35年4月1日 (18年)	同	一般職社員1級	高校卒	第一調達部検査室
X ₈	(36歳)	昭和35年4月1日 (18年)	同	一般職社員2級	高校卒	修繕船部検査室
X ₉	(35歳)	昭和36年6月20日 (17年)	監督技能系	一般職社員2級	中学卒	修繕船部機電工場
X ₁₀	(34歳)	昭和35年4月1日 (18年)	同	一般職社員2級	中学卒	修繕船部管職工場
X ₁₁	(33歳)	昭和35年4月1日 (18年)	同	一般職社員3級	中学卒	重工部機械工場
X ₁₂	(33歳)	昭和36年4月1日 (17年)	同	一般職社員2級	中学卒	修繕船部船渠工場
X ₁₃	(30歳)	昭和42年3月18日 (11年)	同	一般職社員2級	高校卒	技術研究所第六研究部第一実験室

X ₁₄	(30歳)	昭和42年3月18日 (11年)	同	一般職社員3級	高校卒	修繕船舶機電工場
-----------------	-------	---------------------	---	---------	-----	----------

2 本件申立てに至るまでの経緯

(1) 全造船の結成及び鋼管3分会の全造船からの脱退までの経緯

ア 昭和21年造船産業労働者の産業別単一組合である「全日本造船労働組合」（以下「全造船」という。）は60組合、7万名をもって結成され、会社の鶴見、浅野及び清水の各事業所の組合も、この結成に当初から加わった。

その後昭和26年に労働組合として「造船総連」が結成されるに及び、造船業界における労働戦線は二極化するに至った。

イ 昭和34年6月全造船は、その第20回大会において、安保阻止、「合理化」反対を決定し、同年8月には臨時の中央委員会を開き、「安保改定阻止のスト権確立」を決定したが、これに反対する一部の中央委員は、全造船の「闘争至上主義反対、民主化のための全国的グループの結成」を申し合わせた。その後結成された同グループは会合の日になんで「二八会」と呼ばれることになった。

この「安保改定阻止のスト権確立」について、全造船日本鋼管鶴見造船分会（以下「鶴見造船分会」という。）、同浅野船渠分会（以下「浅野船渠分会」という。）及び同清水造船分会（以下「清水造船分会」という。）の3分会（以下「鋼管3分会」という。）は、これを否決している。

ウ 昭和40年の春闘において、鋼管3分会は、全造船傘下の支部及び分会とともに、半日ないし24時間のストライキを行った。同年12月全造船機械三菱支部長崎分会の「刷新同志会」を中心としたグループが「闘争至上主義、階級闘争一辺倒の全造船機械三菱支部に訣別する。」として別組合を結成し、分裂すると、全造船機械三菱支部広島分会も続いて同三菱支部からの脱退を決定した。昭和41年、全造船機械三菱支部横船分会も全造船から脱退した。

エ 昭和43年7月13日、鋼管3分会は、企業連合である「鋼管造船労連」を結成した。これに対し、全造船は「産業別への結集強化を基本として企業連合の運営に当たってほしい。」と要望した。

同年11月、鶴見造船分会執行部は、全造船からの脱退を提案し、全組合員による一般投票を11月28日に行うことを代議員会において決定した。全造船本部は、各支部、各分会、総評、県評などの支援を受けて、連日団結と統一を訴えるビラを配布した。一般投票の結果は、賛成1,666、反対2,109で全造船からの脱退は否決された。

オ 昭和44年10月、浅野船渠分会及び清水造船分会の執行部（二八会系）は、①全造船は闘争至上主義である。②指導性がない。③労働組合主義の立場で新しい産業別結成をめざす。そのため全造船から脱退するとして、全組合員による一般投票を11月14日に行うと発表した。全造船中央執行委員会は各支部及び各分会のオルグとともに、「分裂ではなく統一を」、「脱退ではなく70年春闘を」と訴え、連日ビラの配布を行った。他方、脱退を支持する造船総連系の三井造船、日立造船、三菱重工業、石川島播磨重工業などの組合もビラを配布し、浅野船渠分会及び清水造船分会の執行部を支援した。そして一般投票が行われた結果、全造船からの脱退は可決された。続いて12月上旬、鶴見造船分会執行部は、前記の2分会と同じく全造船からの脱退の提案を行い、12月18

日に全組合員による一般投票にかけることを発表した。ここでも賛否両論が入り乱れてのピラの配布が行われたが、一般投票の結果は先の2分会と同じく全造船からの脱退は可決された。

(2) 会社の組合対策

ア 昭和40年8月、鶴見造船分会内に「勸造二八会」、浅野船渠分会内に「浅野新和会」、清水造船分会内に「清水二八会」がそれぞれ結成された。浅野新和会は、浅野船渠分会の中の「青年同志会」、「緑会」、「労友会」、「白水会」などの諸グループが統合されて成立したものであった。その活動方針で、全造船二八会の一翼として自らを位置付け、その綱領では「極左闘争至上主義」に反対し、「民主的労働組合」の育成を旨とし、「共産主義を民主主義に敵対するものとみなし」、これと対決するとうたっている。鶴造二八会は、100名弱でスタートし、その後昭和42年には800名を組織するまでに伸長したが、同会は、これについて、共産党員及びその同調者並びに社会党員と対抗したことが分会員に理解、支持されたためであるとし、分会内の対抗勢力として共産党、社会党などを挙げている。

イ 昭和40年10月、鶴見造船所の部課長を対象とした労務対策会議が行われた。会社はこの会議において、「従来の労務対策は労務担当が行い、現場における各職制の関心が薄かったことを反省し、今後は、個人の労務管理も管理監督者の職責の一部である管理機能に含まれるとして、強力な体制をつくる。」と述べ、そして、組合の動向について、「本年8月に二八会が結成されるに及んで左右の対立が明確な形で固定化され」、また、「当所における左派の特徴は社共が一本化している点」であると分析し、また、「今後1年の活動計画」では、同年9月に行われた役員選挙で右派である二八会が不振であったことに懸念を示し、その原因は、会社の対策が「管理部門については成果を挙げたが、現場及び設計部門については一般にまで及ばなかった」ためであるとして、全般的左派支持ムードの解消、二八会組織の浸透、職制による対策などの対応策を掲げ、その具体化として、①部課長、係長、職長、組長対象の労務対策会議を就業時間内に行い、②二八会組織の拡大のために二八会幹部と懇談会を開催し、二八会に対する助言と援助をしていくことを決定している。なお、組合内部の勢力を分析して、これを、「二八会、社会党グループ、⊕民青グループ」に分け、申立人のX₁及びX₆については「×印」とともに「⊕」と分類している。

ウ 昭和44年11月、会社は清水造船所の監督者を対象として「労働組合組織問題に関する研修資料」を使用して研修会を行った。この資料では造船業界における「労働戦線の現況」、「企業別組合組織の現況」などの項目とともに、「当社造船部門の労働組合」の項において、次のように述べている。「今こそ鋼管造船部門が全造船を脱退することが造船労働者の組織の統一を早めることであり、もはや今回の情勢展望の中から形骸化し、存在意義のない全造船に莫大な組合費を払ってまで加盟している価値も魅力もないと判断される。」。

(3) 申立人らの活動

ア 組合役員選挙への立候補

(7) 申立人のX₁ほか13名は、それぞれ各種の組合機関の役員選挙に立候補しているが、その大要は、次の表のとおりである。

申立人らの組合役員選挙への立候補一覧表

年	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
昭和25		入社(15歳)												
26														
27	入社(21歳)			入社(15歳)										
28														
29														
30														
31				Ⓞ	入社(18歳)									
32		執	入社(22歳)	Ⓞ										
33		執			Ⓞ									
34		執				入社(18歳)								
35		執				Ⓞ	入社(18歳)	入社(18歳)		入社(15歳)	入社(15歳)			
36	ⓄⓄ				Ⓞ	ⓄⓄ		Ⓞ	入社(15歳)			入社(15歳)		
37	ⓄⓄ	Ⓞ	ⓄⓄ		ⓄⓄ	ⓄⓄ	ⓄⓄⓄ	ⓄⓄ						
38	ⓄⓄ	全執代	執ⓄⓄ		ⓄⓄ	ⓄⓄ	Ⓞ	ⓄⓄ	Ⓞ					
39	ⓄⓄ	全執	全執ⓄⓄ		Ⓞ	ⓄⓄ	代Ⓞ	ⓄⓄ	青Ⓞ	Ⓞ			青	
40	ⓄⓄ	全執	全執代Ⓞ		Ⓞ	ⓄⓄ	代Ⓞ	青	青Ⓞ		ⓄⓄ		青	
41	ⓄⓄ	全執代	全執代		Ⓞ	ⓄⓄ	執代	青代	青Ⓞ		ⓄⓄ		代青	
42	ⓄⓄ	全執代	全執代		Ⓞ	Ⓞ	全執代	代Ⓞ	青Ⓞ		Ⓞ		代青	入社(18歳)
43	ⓄⓄ	全	全執代		Ⓞ	Ⓞ	全執	Ⓞ	青Ⓞ			大	Ⓞ	
44	ⓄⓄ	全執代	全執代		大	ⓄⓄ	全執代	全執代	代大			大	執代	
45	執代大	代	執代大		Ⓞ	執代大	執代	職	大			大	代	
46	大		執代		大	大	執代		代大				執代	
47	執代大		執代		Ⓞ	執代	代		大			大	代	職
48	大		大		大	大	大		大					大
49	執代	職	執代大	代	大	執代大	執代	Ⓞ	代大	Ⓞ大	大	代		大
50	大		大	大	大	大		大	大	大	大			大
51	執代大		執代大	代大	代大	執代大	代	職	職	代大		代大	代大	大
52	大		大		大	大			大	大			大	大
53	執代		執代大	代大	代大	代			代大	代大		代大		職大

注1 この表中「全」は「全造船大会代議員」を、「執」は「分会執行委員」を、「職」は鶴見造船分会にあつては「職場長」を、浅野造船分会にあつては「職場責任者」を、「代」は「職場代議員」を、「大」は「分会大会代議員」を、「青」は「青崎部の役員」又は「青崎部の委員」をそれぞれ表す。
 2 この表中「○」は、組合役員等の選挙において当選したことを表す。

- (イ) 上記の表のとおり旧浅野ドックに勤務する申立人ではX₂が最も勤続年数があり、したがって、組合役員選挙への立候補も最も早かった。また、旧鶴見造船所に勤務する申立人では、X₁が最も早い。同人の場合、昭和36年に鶴見造船分会の職場代議員及び分会大会代議員に当選している。以後昭和44年、同分会が全造船から脱退するまで、全造船大会代議員6期、職場代議員3期、職場長5期をそれぞれ務めた。
- (ウ) 昭和37年は、申立人グループのうち主導的活動家ともいべきX₁、X₂、X₃、X₆及びX₇の5名がそれぞれの職場代議員に当選している。また、X₅及びX₈は、浅野船渠分会の分会大会代議員に当選している。特にX₂は後に浅野新和会に統合された労友会をバックにして立候補したA₁と競争選挙を経て当選したものであった。当時は、申立人のX₄、X₉、X₁₀、X₁₁及びX₁₂は、上記のX₁その他の申立人のグループの活動にはまだ参加していない。また、X₁₃及びX₁₄の入社は、この5年後になる。
- (エ) 昭和39年、X₉は浅野船渠分会の定期大会に分会大会代議員として出席した。同人はこの時は既に申立人らのグループに加わっており、同定期大会の開催前にX₂、X₃、X₅及びX₇のグループのメンバーと事前の会合を開き、打合せを行っている。同年10月には、X₉は、更に先輩グループの支援を受けて青婦部の幹事選挙に立候補し、当時会社派と目されていた青年同志会に所属するB₂と競い合ったが敗れている。
- (オ) 昭和40年、X₁₂はこのころ申立人らのグループに加わり、その一員として昭和41年に職場代議員選挙に立候補した。同人は昭和43年分会大会代議員に1度当選したが、以後は当選することはなかった。同年以降、X₁₂は分会大会代議員会を毎回欠かさず、傍聴するようになり、この傍聴活動で得た情報などを基にビラの作成に関

与するようになった。

- (カ) X₁₁は、昭和40年から組合役員選挙に立候補している。当時、鶴見造船所では、申立人のX₁、X₆らのいわゆる共産党員ないしその同調者といわれるグループと社会党員が核をなし、その周辺に、いずれの党派にも属さないが、労働組合運動の面では、両派とともに活動する労働者が一つの層をなして存在していた。X₁₁は、当初周辺層の一員に加わって活動を始め、昭和40年から昭和42年まで分会大会代議員を務めている。X₁₁が申立人らのグループに加わったのは、昭和43年の鶴見造船分会が全造船からの脱退問題で紛糾した時である。
- (キ) 昭和47年、X₁₃は選挙区責任者選挙に、X₁₄は職場代議員選挙にそれぞれ立候補したが、これらの立候補が同人らが申立人らのグループに加わったことを内外に示すものであった。
- (ク) 昭和48年、会社が鋼管シップサービスという別会社を設立し、間接部門をそこに移管するという案を提示してきたとき、申立人らのグループは、これについて合理化案だとして反対し、会社の門前においてビラを配布して組合員に反対するよう訴えるなどの活動を行ったが、X₁₀は、この当時申立人らのグループに加わり、他の申立人とともに、活動を始めるようになった。そして翌昭和49年に職場代議員選挙に初めて立候補し、新和会推せんの候補者を破って当選した。

イ 分会大会、職場集会等における発言

- (ア) 昭和37年10月の浅野船渠分会の定期大会には、申立人のX₃、X₅、X₇及びX₈が参加した。同大会においては、「多能工化」問題、夜勤問題等が論議され、多能工化はやむなし、夜勤全廃は困難であるとする同分会執行部に対し、X₃らの申立人グループは、反対意見や議案の修正案などを提出した。
- (イ) 昭和38年、X₇は、職場集会で、賃上げ要求が5,000円であったのに対し、会社回答が1,000円であったので低過ぎるとして会社との妥結に反対した。その年の職場代議員選挙に立候補したX₂は、労組丸抱え政策に乗った組合の御用化は合理化問題や夜勤職場の労働条件、賃上げ問題で労働者を苦しい立場に追いやることになる。全造船を強化しようなどと訴えた。また、X₃は、代議員会において、鶴見造船分会及び清水造船分会はまがりなりにも全造船の方針に従って第1波ストライキをやっているのに、浅野船渠分会の戦術は弱過ぎる。もっと強い姿勢で闘えなどと主張した。
- (ウ) 昭和39年、X₉は、青婦部幹事選挙に立候補した際、組合をよくするには我々若い者が頑張らなければならない。そのためには、会社派のB₂ではなく、自分を支持してほしいなどと訴えた。
- (エ) 昭和40年、全造船大会代議員選挙に立候補したX₂は、一人はみんなのためにみんなは一人のためという立場で、浅野船渠分会執行部が運動を進めていたら、我々浅野の労働者の労働条件はもっとよくなっているはずだなどと訴えた。
- (オ) 昭和41年、浅野船渠分会定期大会において、X₈は、分会執行委員選挙は入門時投票にせよとの修正動議を提出した。X₇は、同年初めて、分会執行委員選挙に立候補し、最近、労働災害が目立って発生しているのは、会社の「工期は短かく、品質は良く、工数は少なく」という方針に原因があり、十分な工期と人手、安全な作

業環境を作らせようなどと抱負を述べている。鶴見造船分会では、X₆が分会執行委員選挙に立候補し、「派閥のために分裂するのではなく、組合員のために団結しよう。要求を勝ちとるため闘う組合をつくろう。経験主義や労使協議をやめて闘う組合にしよう。権利を守る戦いを強め、企業内だけでまとまらず、全造船の仲間と連帯を強めよう。」などと訴え、トップで当選した。以後、同人は3期連続して執行委員を務め、教育宣伝部長、賃金部長、組織教宣部長などを歴任した。

- (カ) 昭和42年、執行委員選挙に立候補したX₇は、「私たちに対するあらゆる攻撃をすぐ全組合員に知らせる。組合員の要求を実現し、利益を守り、発展させるため、全組合員の意見を聞く。この意見をもとに全組合員が納得のいく戦いを進め、要求を実現していく。」などと訴えた。この年の浅野船渠分会の分会大会には、X₂、X₃、X₅、X₈及びX₉が分会大会代議員として参加し、社外工に対して安全教育を徹底する旨の修正案を提出した。
- (キ) 昭和43年、浅野船渠分会定期大会には、X₂、X₃、X₅、X₇、X₈及びX₁₂が参加し、「残業、夜勤問題」、「組合役員選挙の投票を入門時投票に改めること。」、また、政党支持の問題で分会執行部の社会党、民社党の2党を支持し、応援するとの方針に対し、「労働組合の要求を支持している政党と協力、共同関係を結び、選挙に当たっては、組合員の政治活動を全面的に保障する。」、「作業服2着、安全靴1足を会社に無償貸与させる。」等の修正案を提出し、また、他の組合員による同趣旨の発言に対しては積極的に賛意を示している。他方、この年、鶴見造船分会では、全造船からの脱退が提案されたが、申立人のX₁、X₆、X₁₁らは、申立て外のA₂、A₃、A₄らとともに「鶴造有志」を結成し、全造船からの脱退反対の立場から、ビラの配布活動などを行った。
- (ク) 昭和44年の浅野船渠分会定期大会で、全造船からの脱退が提案された。このときの大会には、X₂、X₃及びX₇の3名が分会大会代議員として参加し、同人らは、「全造船からの脱退の意図は労働戦線の右傾化を押し進めようとしている右翼的組合幹部の策動であり、脱退は私たちの生活と権利を守る戦いにとってマイナスである。」などと発言した。
- (ケ) 昭和45年、浅野船渠分会の大会代議員選挙に、X₃、X₅及びX₉の3名が立候補したが、当選できたのはX₅一人であった。同人は、同分会の定期大会において、「思想、信条の異なる組合員が団結するには、政党の支持は自由でなければならない。津への配転は本人の意向を尊重し、ごり押ししないこと。浅野ドックで労災が多発しているのは、無理な工期の短縮によるものであるから、これを改めるべきである。」などと発言した。
- (コ) 昭和46年、X₂、X₉、X₁₃及びX₁₄は、組合は全造船からの脱退後、一段と労資協調路線を強めているとして、今後の組合活動の進め方について話合いを持ち、職場の中のどんな小さな問題でも取り上げて、組合や会社に解決させる、職場では積極的に発言し、他の人にも発言するよう働きかける、組合の選挙には必ず立候補する、職場集会での発言は、わかりやすくするなどのことを申し合わせた。この年の分会執行委員選挙に立候補したX₁₂は、賃金格差の問題を取り上げ、不合理な格差をなくすため、賃金体系を変えること、そのため、労働組合は資本からの独立とい

う原則を活動と運営に貫くこと、組合役員選挙は投票の自由を保障するため門前投票にすることなどを訴えた。

- (サ) 昭和47年の浅野船渠分会においては、X₃、X₅、X₇及びX₉の4名が分会大会代議員選挙に立候補し、X₃、X₅及びX₇の3名が当選した。X₃ら3名は新しい治工具の安全性についての組合の対応について問いただしている。
- (シ) 昭和49年1月、会社が週休2日制の実施とそれに伴う勤務形態の変更案を提示したとき、X₂、X₃、X₇、X₉、X₁₀、X₁₂、X₁₃及びX₁₄は、それぞれの職場で、この変形勤務は組合員の生活を乱し、職場の和を壊し、団結を損うものであるとして、反対意見を述べた。この年の分会定期大会に参加したX₈は、残業手当をあてにしないで生活できる賃金要求をしてほしい、職能給は女性の賃金を抑える役割を果たしている、給食の改善を会社負担で行ってほしい、組合役員選挙は入門時投票にすべきだ、立候補者の指名する開票立会人を認めるべきだ、政党へのカンパは組合員個人の政党支持の自由から強制すべきではないなどと発言した。

ウ ビラ活動

- (ア) 申立人らが作成し、配布したビラのうち、当委員会に疎明資料として提出されたものは、鶴見関係で166種類、浅野関係で161種類、合計で327種類になっている（本件申立て以後も、申立人らはビラを作成し、配布しているが、これらのものは含まない。）。
- (イ) 鶴見関係の場合は、昭和43年11月に全造船からの脱退をめぐって紛糾したとき、全造船からの脱退反対を主張する申立人のX₁、X₆及びX₁₁が、申立て外のA₃、A₅らとともに「鶴造有志」グループを結成し、そのグループ名で発行したビラである。昭和47年から、「鶴造有志」グループに社会党員のA₂も、有志代表の一員として名を連ねるようになった。X₄は、昭和48年11月ころ、「鶴造有志」に加わり、ビラの作成及び配布にかかわるようになった。

鶴造有志がビラの中で取り上げた問題は多方面にわたっている。賃金、一時金等の賃金関係では昭和43年の一時金、昭和44年の春闘、一時金、昭和45年の春闘、昭和47年の一時金、昭和48年の春闘及びインフレ手当、昭和49年の春闘、一時金、インフレ手当、昭和50年の春闘、一時金、昭和51年の春闘、一時金、昭和52年の春闘、一時金、昭和53年の一時金等である。労働条件等の関係では昭和44年の津配転問題、昭和45年の労働時間短縮問題、昭和48年の労働協約改訂問題、鋼管シップサービス設立問題、昭和50年の賃金銀行振込み問題、昭和53年の設備削減問題等である。労災・福利厚生関係では昭和44年、昭和48年及び昭和49年の労災死亡事故の問題、昭和50年の社宅入居問題等である。また、労働組合の運営関係では昭和44年の全造船からの脱退問題、昭和45年の規約改正問題、昭和48年の公開質問状、昭和47年から昭和53年までの組合役員選挙の方法をめぐっての問題、昭和50年の組合費値上げ問題等である。

- (ウ) 浅野関係の場合であるが、X₂、X₃、X₅、X₇、X₈、X₉及びX₁₂は、昭和40年には既に一つのグループをなしていた。X₁₃及びX₁₄は昭和46年に同グループに加わり、翌昭和47年から組合役員選挙に立候補し、X₁₀は昭和48年同グループに加わり、翌昭和49年から組合役員選挙に立候補している。浅野で申立人らがビラの配布

を始めたのは昭和38年ころからである。

昭和49年2月以降にまかれた日本共産党名義のビラには、X₃及びX₇の名が記載されている。昭和49年にはX₂、X₃、X₇、X₈、X₉及びX₁₂の6名の名で、会社に公開質問状を出している。昭和52年5月には、本件申立人14名が連名で会社社長あてに賃金差別をやめよと申入れを行ったことを記載したビラを配布している。ビラ活動で取り上げた問題点は、おおむね上記の鶴見関係の場合と同様である。

- (エ) 申立人らが作成し、配布したそれぞれのビラに、申立人らがそれぞれどのように関与したかは必ずしも明らかではないが、配布という公然とした活動に参加はしない者でも、その作成の段階では、草稿の執筆、整理、割付け、印刷など、全体として申立人らのグループはさまざまな形態での関与をしているものと認められる。

エ その他の申立人の活動

- (ア) 昭和38年、X₈は、青婦部副部長として九州造船の閉鎖、解雇問題に取り組み、カンパ活動などを行った。
- (イ) 昭和43年、X₁₂は、入居していた三ツ沢独身寮の自治会の会長選挙に立候補し、食事の改善を会社に要求しようなどと訴えた。
- (ウ) 昭和47年、X₄は、派遣先の千葉県で、X₄とともに派遣された労働者の諸要求を取りまとめ、会社の労務担当と交渉するなどの活動を行った。同人は、翌昭和48年、派遣先から復帰すると、「鶴造有志」に加わり、以後、鶴見でのビラ配布に参加するようになった。
- (エ) 昭和48年、従来時間内に行われていた身分証明書用の写真撮影が昼休み時間に行われた際、X₂、X₉、X₁₃及びX₁₄は、写真撮影は時間内に行うべきであるとして、組合に善処方を申し入れた。
- (オ) 昭和49年10月、X₂、X₃、X₇、X₈、X₉及びX₁₂の6名は、組合執行部に、全造船からの脱退後実施されなくなった「執行委員選挙の開票に、立候補者の指名する者の立会い」と、投票用紙に記入するとき、近くの席から見えることがあるので投票の秘密が守られないとして、「役員選挙の投票は、入門時投票にすべきである」という趣旨の公開質問状を出した。また、鶴見造船分会でも、X₁、X₆らが、組合委員長に対し、一時金妥結の問題、参議院選挙で民社党支援を決めた問題、役員選挙のやり方の問題、労災問題等について公開質問状を出している。
- (カ) 昭和50年の夏、冬の一時金が、資金繰りが苦しいという理由で、会社から一時金の半額を社内預金にする旨伝えられたとき、X₂、X₉、X₁₃及びX₁₄は、預金する意思はない。強制預金は労働基準法違反であるとして、これに対し抗議するとともに、労使間協定の手続に基づき、全額を現金支給するよう会社に求めた。
- (キ) 昭和51年1月、社外工が足場の解体作業中墜落死する事故が発生した。申立人らは、組合に対し、組織的にカンパに取り組むよう申入れをしたが、組合は、そのような対応は考えていないとの回答を行った。申立人らは、組合の態度を不満として、会社に原因の追求と対策を求め、社外工や特別社員にも、社員なみの「特別弔慰金」の支給を要求する旨のビラを配布した。そして、退社時に、門前におけるカンパを訴えて義捐金を集め、遺族に手渡した。このカンパ活動には、X₂、X₃、X₇、X₉、X₁₂、X₁₃及びX₁₄が参加している。

(ク) 昭和52年、申立人らは、会社の社長あてに、申立人らに対する賃金差別をやめるよう申し入れるとともに、他方、会社の従業員には、「あなたの賃金を教えてください。賃金差別をなくすため」と題したビラを配布した。

(4) 申立人らの問いただし運動と会社職制の対応

申立人らはそれぞれの本給、職能給について、第1次査定者である作業長や直属の上司である工長などに対して、査定理由、査定結果等について問いただしを行った。その時の申立人らと会社職制との対話の内容は、次のようなものであった。

ア X₁

時期	相手の氏名	対話の主な内容
昭和50年6月17日	B ₃ 作業長	(B ₃) 技能面では優秀についている。仕事面では最優秀でみんなでそう評価している。ある他の面、言われなくてもわかるだろう。結局思想的なあれじゃないの。一番思想的なことを言われる。労務で恥かいたこともある。仕事はばりばりやるし、文句のつけようがない。そこだけだ。
同 18日	B ₄ 作業長	(B ₄) 仕事のことでない。仕事は立派にやっている。なかなか会社というところは難しいところだからな。
同 19日	B ₅ 作業長	(B ₅) (技能面) 優秀な方に入る。技能などはすぐれているが、あらゆる面で査定している。
同 30日	B ₆ 作業長	(B ₆) ……話きくと腕なんか優秀……。

イ X₂

時期	相手の氏名	対話の主な内容
昭和47年1月	修繕船工作部 B ₇ 第二艀装係長 (工場長)	(X ₂) 主義主張の違いを理由に差別されている。査定に関する係長の基本方針を知りたい。
以後～ 昭和52年10月	同	(B ₇) 主義主張の違いは一切関係ない。 (B ₇) (昭和47年1月と同様の回答を繰り返した。)
昭和51年5月24日	B ₈ 工長	(昭和47年1月後から昭和52年10月までの間に年に2、3回査定の件で話合いがなされた。) (B ₈) 外部にはこれから俺のいうことをもらさなくてもらいたい。工場長、作業長と話したが、どうも話のはしはしから感じられることは、外部から圧力があつたらしい。X ₂ がいつて上司とわいわいやるよりも、ここは一つ俺にまかせてくれないか。今後は、今回みたいな低い査定をつけることは絶対ないという約束をさせた。事前に打つ手があるから。

昭和53年6月5日	B ₈ 作業長	(X ₂) なぜ今回の成績が0.73というお話しにならない低い査定をされたのか作業長としてその理由を教えてもらいたい。 (B ₈) 俺は今回初めてタッチしたが、X ₂ が0.73とは。俺はそんな。相対的に調整するので。 (X ₂) 私は、B ₈ さんはもとより誰からも仕事の面などで悪く評価されることは何一つないはずだ。 (X ₂) 結局、会社に不利益で意にそわない組合活動をやっていれば、いつまでたっても正しく評価されない原因になるということですね。 (B ₈) 俺はそれが大きなポイントになると思う。そのことははっきり言える。 (X ₂) 相変わらず査定が低いんだけどどうしてかね。 (B ₈) 俺の立場でこんなことはいってはいけないし、絶対口にするなといわれているが、会社内において都合の悪い組合活動をやられては、会社だってよくつけないのは当たり前だろう。そのくらいX ₂ だってわかるだろう。仕事の面ではよくやってくれている。預金の件、体操の件で協調性がなかったことが若干マイナス点になっている。みんなが体操やっているのにX ₂ がやらないということは規律の面からもよくない。 (X ₂) 体操は任意だといっておきながら罰則的に成績を落とすことは裏を返せば強制していることになるのではないか。 (X ₂) 要するにあなたの話を要約すると組合活動の不利点、預金をしないこと、体操をしない点、こうしたことが低い成績になっていると結論づけられると思うが、あなたの見解はどうなのか。 (B ₈) そうだと思うよ。
同 7月19日	同	

ウ X₃

時期	相手の氏名	対話の主な内容
昭和49年12月	苦情処理委員会	(X ₃) (慰労金(年末一時金)の成績査定が0.75であったこと及び職能給の査定でⅡ等級10—CがⅡ等級10—Dに下げられたことなどについて納得できる説明がないとして、労使によ

昭和50年3月4日	苦情処理委員会	り構成される苦情処理委員会に苦情の申立てを行った。) (苦情処理委員会) 職能等級の査定については、会社の査定は妥当である。職能給の発揮度査定及び一時金の成績査定については、苦情の対象とならない。
-----------	---------	--

エ X₅

時期	相手の氏名	対話の主な内容
昭和47年(自己申告の面接の際)	B ₉ 係長 B ₁₀ 係長	(X ₅) 成績の悪い理由は…… (B ₉ ・B ₁₀) 仕事については良くやってもらっているし満足している。成績の悪いのは自分の胸にきけ。

オ X₆

時期	相手の氏名	対話の主な内容
昭和45年5月	B ₁₁ 人事課長	(B ₁₁) 君の仕事以外のことが認められない。ぼくの前で鶴造有志のビラをまいているではないか。全力を仕事に投入する考えはないか。
昭和46年	B ₁₂ 人事課長	(B ₁₂) 仕事はたしかにやっているかもしれないが、それ以外にマイナスの影響を及ぼすようなことがあるのではないか。例えば、クラブ活動など会社の仕事以外で会社の行き方と全く違うことをやっているとか。 (X ₆) そういうことが僕にあってそのために低い査定になっているということか。 (B ₁₂) ま、そういうことだ。

カ X₈

時期	相手の氏名	対話の主な内容
昭和44年12月末	B ₁₃ 係長	(X ₈) 暮の一時金の成績係数が0.5だったのです。どうしてですか。
昭和45年	同	(B ₁₃) 人事へ聞いたがノーコメントだった。私は仕事以外のことで成績はつけていません。
昭和47年7月	B ₁₄ 造船検査係長	(B ₁₄) ここだけの話ですが、X ₈ さんは造船検査の女性の中で年齢も一番高いので、一番良い成績をつけています。
昭和48年	(自己申告書への記載)	(X ₈) 納得のいく成績査定を要求する。
昭和49年	(自己申告書への記載)	(X ₈) 成績査定の是正を要求する。
同	B ₁₅ 課長	(B ₁₅) 今までに自分の給料のことで不満を言わ

昭和51年7月	B ₁₆ 修繕船検査室長	<p>れたのはあなたが初めてです。仕事の量と質で成績をつけています。具体的に誰と比べて低いのか例をあげてくれなければわかりません。</p> <p>(X₈) 浅野ドックの造船検査課では私と比較する対象の人がいませんが、他の課では、私より6、7歳年下の女性より、職能給が安いのです。</p> <p>(X₈) (この年の夏の一時金の成績係数が0.65であったことについて、その理由をきく。)</p> <p>(B₁₆) 今回の成績はつけていないのでわかりません。自己申告後の成績査定で1年間通しています。</p>
---------	-------------------------	---

キ X₁₀

時期	相手の氏名	対話の主な内容
昭和51年8月	B ₁₇ 班長	<p>(X₁₀並びに申立て外のA₆及びA₇)</p> <p>(次のことについて問いただした。①A₇及びA₆の定期昇給成績が昭和49年以後0.7になった理由 ②A₇及びA₆の職能給が昭和49年10月に下がった理由 ③X₁₀の夏期一時金の成績が0.5とされた理由 ④X₁₀、A₆及びA₇の職能点の持ち点 ⑤査定の基準など)</p> <p>(B₁₇班長)</p> <p>(同人らが満足する回答は示されなかった。)</p>
同 10月	B ₁₈ 班長	<p>(X₁₀)</p> <p>(昭和51年8月と同じ内容について問いただした。)</p> <p>(B₁₈) 調査する。</p>
同 12月	同	<p>(B₁₈) (あいまいな態度に終始する。)</p> <p>(X₁₀) 真剣に考えてほしい。</p>

ク X₁₁

時期	相手の氏名	対話の主な内容
昭和46年	B ₁₉ 作業長	<p>(B₁₉) 自分は平均をつけているが、一度にらまされると成績が上がるのは大変だ。</p>
昭和50年4月	B ₂₀ 工長	<p>(B₂₀) (X₁₁の賃金明細を見て)</p> <p>こんなに職能給が低過ぎては、仕事上君をつかいかいにくい。X₁₁は仕事もできるし、係長に話をしてくる。</p>

昭和53年 5月	B ₂₁ 班長	(B ₂₁) 門前でビラまきなどしていると当然評価が悪くなる。
----------	--------------------	---

ケ X₁₂

時期	相手の氏名	対話の主な内容
昭和47年	B ₂₂ 作業長	(X ₁₂) 職責給(現職能給)、社員資格が低過ぎる。 (B ₂₂) 残業が少ないこと、相対的評価だから現在の職責給が相当である。
昭和50年	B ₂₃ 作業長	(X ₁₂) 養成工の同期と比較すると、他の人の社員資格は既に社員2級なのに私が1級低い3級のままなのはおかしいのではないか。 (B ₂₃) 社員資格が低いのは職場集会で発言するからだ。 (X ₁₂) それはあなたの真意なのか。 (B ₂₃) そうだ。
昭和53年 5月31日	B ₂₄ 作業長	(X ₁₂) ①今回の定期昇給で作業長は、X ₁₂ にどういう成績をつけたのか。②社員2級の平均額にいかなかったが平均的能力がないと見られているのかどうか。③なんとか成績をあげたいので作業長として問題点があれば指摘してほしい。 (B ₂₄) 君は、私のところへ配属になってからまだ半年なのでよくわからない。成績については前の点をそのままつけた。私よりも能力がある。 (X ₁₂) 私は成績が0.79だけれども社員2級の平均より能力がないのか。作業長はどう考えているのか。 (B ₂₄) もっと悪い人もいる。 (X ₁₂) それでは、私の能力がないということか。

コ X₁₃

時期	相手の氏名	対話の主な内容
昭和53年 5月24日	B ₂₅ 工長	(X ₁₃) 本給の成績が昨年の0.88から今年は0.78に下がっている。説明してほしい。 (B ₂₅) 労務から成績について答えなくてよいと言われた。 (X ₁₃) 今やっている仕事の内容からも0.78の成績査定はおかしい。 (B ₂₅) 私は上の人にもX ₁₃ は前の人よりも仕事も早いし正確できれいですと進言している。

(5) 申立人らに対するその他の会社職制の対応

ア 昭和40年、X₂は、かねて自分に対して賃金差別が行われているとの考えから、数名の同期生に対してその賃金額を聞き、自分の賃金の支給明細票とともに「他の職場との差、業務給で800～1,200、本給も800～1,300、一時金で1万円もある。」と書き加えて、ロッカーに貼付した。会社は、これに対して、同人の行為は就業規則（無断で貼紙、掲示、ビラの配布その他これに類似する行為をしてはならない旨の規定）に違反するとして、出勤停止3日間の懲戒処分を行った。

イ 昭和42年ころ、X₁₁は、同人の上司である作業長から組合活動をやっていると成績によくない、二八会に入った方がいいなどと言われた。

ウ 昭和43年、X₅は、主要職試験の受験資格を取得したが、会社からその旨を知らされなかった。

エ 昭和44年、X₆が組合の執行委員をやめて職場に復帰することになり、同人が人事課へ原職に復帰させるよう申入れに行っているが、その際B₁₁人事課長は、執行委員を3、4年やったのだから、もう思い残すことはないのではないか、ここらへんで割り切って従業員として仕事に没頭したらどうか。会社としては、反社会的なことをする者には、徹底的に差別するなどと言っている。

オ 昭和44年、X₁₃は、X₂の結婚式に招待されて出席した翌日、労務課に呼び出され、この会社に長くいようと思うのであれば、今度のようなことはするなと注意された。

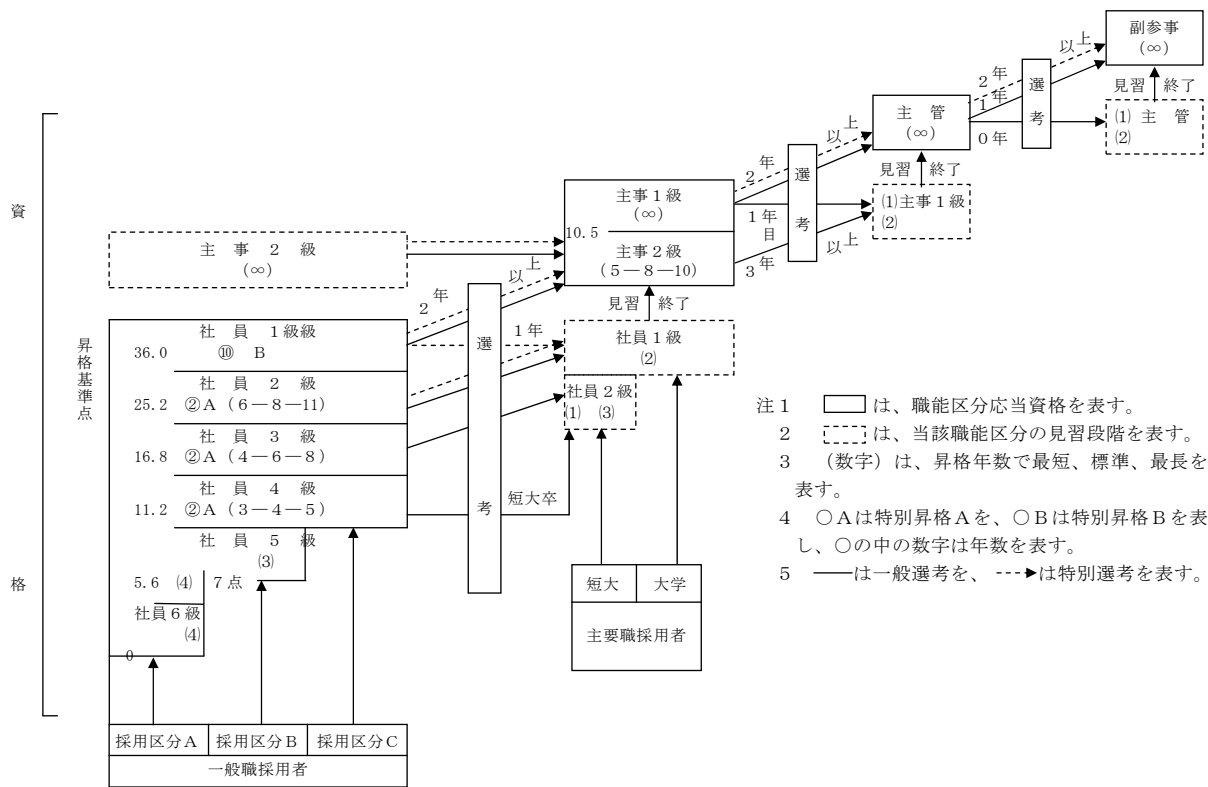
3 会社の社員資格、昇格、賃金制度

会社は、昭和41年から社員制度を実施しているが、その概要は、次のとおりである。

(1) 資格制度

ア 一般職掌の資格制度

会社では、社員を一般職掌と特別職掌の二つに分けている。特別職掌とは、医療関係職務、警務関係職務など特殊な業務に従事する者のグループをいい、一般職掌とは、社員のうち、特別職掌以外の会社の通常の業務に従事するグループをいう。社員の大半が、一般職掌のグループに含まれ、申立人らはいずれも一般職掌である。一般職掌の資格制度の概要は、おおむね次の表のとおりである。



イ 初任資格

入社時に付与される初任資格は、採用目的別に分けられているが、申立人らはいずれも一般職採用者で、本制度の施行後入社した申立人は、X₁₃及びX₁₄の2名である。その他の申立人は、本制度の施行前に入社しており、旧制度から本制度への移行時に位置付けられた社員資格については疎明されていない。上記X₁₃及びX₁₄は高校卒定期採用者であるので、「採用区分C」に該当し、初任資格は、一般職社員5級であったものと思われる。申立て時の昭和53年には、1級上の社員4級が初任資格となっている。

(2) 賃金制度・査定制度

会社の主な賃金項目のうち、査定によって決定されるものは、本給（初任本給、定期昇給）、職能給、慰労金（一時金）である。

ア 本給

本給は、入社時に格付けされた初任本給と毎年実施される定期昇給及びベースアップによる増額分から成っている。

(7) 初任本給18歳で入社する者の場合を、申立て時の昭和53年でみると、社員4級に格付けされている。

(4) 定期昇給昇給額は、基準昇給額プラス成績加給額である。

(7) 成績加給額一般職員の場合は基準昇給額の50%相当額が、主要職・監督職社員の場合は70%相当額が、成績加給額であり、実際の各人への配分は、成績の最高と最低の者では異なり、平均者を1とすると、1.5倍から0.5倍の広がりとなっている。また、基準昇給額は、資格別に定められており、資格の上位に行くほど金額が高くなっているため、昇格の速度により、金額に大幅な差が生じてくる。この定期昇給の査定は、後述するように資格点付与の査定とほぼ同一の要領のもとに、同一の期

間を査定対象としている。

イ 職能給

職能給は、監督技能系社員に支給される職能給(A)と事務技術系社員に支給される職能給(B)に分かれる。

(7) 職能給(A)は、基本額プラス成績額である。

① 基本額は、役職によって、次の職能等級に分類されるが、職能等級への位置付けは、毎年10月1日に行われる「職務遂行能力」の査定によって決定される。

役職	職能等級
作業長 } 技 員 }	Ⅲ Ⅱ Ⅰ
工 長 } 副 技 員 }	Ⅲ Ⅱ Ⅰ
一 般 }	Ⅳ Ⅲ Ⅱ Ⅰ

② 次に、それぞれの職能等級における職能点が、「能力の伸長度」の査定によって平均3点、最高5点、最低1点の幅で加算される。職能点加算基準は、次のとおりである。

職能点	定義
5点	能力の伸長が極めて著しい
4点	能力の伸長が著しい
3点	能力の伸長が平均的である
2点	能力の伸長がやや小さい
1点	能力の伸長が極めて小さい

③ 成績額は、毎年10月1日に行われる役職・職能等級別に「能力の発揮度」査定により①から⑤までの7段階に区分され、平均はCで格付けられる。

発揮度の査定基準は、次のとおりである。

発揮度	基準
①	極めて優れていて申し分ない
A	優れている
B	期待以上でまず申し分ない
C (平均)	期待どおりで大体においてよい
D	期待に対しやや不十分
E	難点があり劣る
⑤	極めて劣る

(4) 職能給(B)は、職能段階別定額プラス職能点比分から成っている。

① 職能段階別定額は、職務遂行能力の段階(職能段階)と能力の発揮度の査定(運用区分)により決定される。ちなみに、昭和53年度の職能段階別定額は、次のと

おりである。

運用区分 職能段階	1	2	3	4	5	6	7
F	円 84,800	円 81,100	円 77,400	円 73,700	円 70,000	円 66,300	円 62,600
E	66,500	63,600	60,700	57,800	54,900	52,000	49,100
D	53,000	50,700	48,400	46,100	43,800	41,500	39,200
C	45,100	43,100	41,200	39,200	37,200	35,300	33,300
B		37,400	35,700	34,000	32,300	30,600	
A			31,100	29,600	28,100		

また、職能段階は、職能区分及び社員資格と次のような対応関係になっている。

職能段階	職能区分	資格
F	主管	主管、主事1級
E	主事	主事2級以上
D		社員1級、社員2級
C	社員	社員3級以上
B		社員4級
A		社員5級

また、運用区分は、「能力の発揮度」査定により決められるが、その基準は、次のとおりである。

運用区分	分類基準
1	極めて申し分ない
2	まず申し分ない
3	一応レベル以上でよい
4	大体においてよい
5	どちらかと云えば劣る
6	劣る
7	極めて劣る

② 職能点比点は、職能点×職能単価（100円）となっている。

前記の職能点は、資格別に、次のように上限及び下限が定められ、「能力の伸長さ」査定により決定される。

資格	上限	下限
	点	点
主管	670	460
主事1級	580	400
主事2級	490	340
社員1級	415	285
社員2級	338	228
社員3級	299	199
社員4級	269	179

社員 5 級	244	164
--------	-----	-----

ウ 慰労金（一時金）

慰労金（一時金）の支給算式は、次のとおりである。

$(\text{本給} + \text{職能給} \cdot \text{作業給} \times 30\%) \times \text{資格別配分係数} \times \text{出勤係数} \times \text{支給率} + \text{資格別基準額} \times \text{成績係数} + \text{調整金}$

注 1 資格別配分係数は、資格ごとに1.45から1.00までの範囲内で決定される。

2 成績係数は0.5から1.5までの範囲内で査定により決定される。

エ 昇格

前記アからウまでのとおり、本給定期昇給、職能給、慰労金（一時金）等が成績査定によって決定されるが、その他昇格（同一職能区分内の昇格）に関連する資格点付与の査定がある。

(7) 同一職能区分内の昇格

勤務態度（仕事に対する態度、社員としての態度）、勤務実績、勤務能力の3要素について、査定が行われる。また、その区分は、次のとおりである。なお、査定は、毎年1月から3月までの間に行われ、その対象期間は前年の1年間である。

勤務成績	極めて申し分ない	先ず申し分ない	一応レベル以上よい	大体においてよい	どちらかといえば劣る	劣る	極めて劣る
資格点	2.10	1.80	1.58	1.40	1.26	1.15	1.05

この資格点が一定の段階に達すると、上位の資格に昇格する。昇格基準点は、次のとおりである。また、この査定は、前述のとおり定期昇給の査定結果が基礎資料としてほぼそのまま使われる。

上位資格	社員 5 級	社員 4 級	社員 3 級	社員 2 級	社員 1 級
昇格基準点	5.60点	11.20点	16.80点	25.20点	36.00点

(4) 職能区分の変更を伴う昇格

職能区分の変更を伴う昇格とは、職能区分「社員」が職能区分「主事」に、職能区分「主事」が職能区分「主管」に変更される場合である。この昇格は、選考によって行われるが、選考には、「一般選考」と「特別選考」とがある。その選考要領は、次のとおりである。なお、査定は、毎年1月から3月までの間に行われ、その対象期間はおおむね過去2年以上にわたっている。

上位職能区分	一般選考		特別選考
	要件	選考対象	要件及び選考対象
	主任部員任用	任用資格は主管以上	主管在資格2年以上で主任部員に匹敵する能力があると認定されること。
主管	1. 主要職上級選考による選抜（主に事務員・技術員を対象）	選考対象は主事2級在資格3年以上	1. 主事1級で主要職上級による選抜者に匹敵する能力があると認定されること。

	2. 作業長任用（技能員を対象）	任用資格は主事2級在資格3年以上	2. 主事1級で作業長に任用された者に匹敵する能力があると認定されること、又は技能が卓越しており、総合的に作業長と同等の能力があると認定されること。
主事	1. 主要職選考による選抜（主に事務員・技術員を対象） 2. 工長任用（技能員を対象）	選考対象は社員3級以上 任用資格は社員3級以上	1. 社員2級以上で主要職選考による選抜者に匹敵する能力があると認定されること。 2. 社員2級以上で工長に任用された者に匹敵する能力があると認定されること、又は技能優秀で総合的に工長と同等の能力があると認定されること。

なお、前記一般選考の受験には職場推せんが必要とされ、選考結果については可否についてのみ知らされ、不合格の理由については説明はされない。

(ウ) その他の昇格

前記の選考による昇格のほか、特別昇格A及び特別昇格Bがある。

- ① 特別昇格A 資格点の累積点が昇格基準点に達しない場合でも、在資格2年以上であれば、1段階上位に昇格させるもので、なんらかの理由で資格が低く、均衡をとる必要がある場合に適用される。
- ② 特別昇格B 社員1級在資格年数が10年以上の者について、職能区分が社員のまま主事2級に昇格させる場合である。

4 申立人らの格差の主張

(1) 社員資格、賃金等についての調査

申立人らは、社員資格、賃金等について、同期同学歴者（同時に入社した同学歴者をいう。）と比較して格差が存在するとして、同期同学歴者の実態調査を行っているが、その調査概要は、次のとおりである。

申立人（監督技能系社員）の調査概要

氏名	調査年月	申立人を除く同期同学歴者の数	調査実施数	社員資格の状況
X ₁	昭和53年	3名	3名	工長……………67% 主事2級……………33%
X ₂	昭和53年 4月	9名	9名	社員1級……………22% 主事2級……………11% 主事2級工長……………56% 主事1級工長……………11%

X ₃	昭和52年 6月	17名	13名	社員1級……………31% 主事2級工長……………46% 作業長……………15% 主管……………8%
X ₄	昭和53年	5名	5名	社員1級……………40% 主事2級……………60%
X ₉	昭和53年	11名	6名	社員2級……………50% 社員1級……………50%
X ₁₀ X ₁₁	昭和53年	17名	7名	不明
X ₁₂	昭和53年	3名	2名	社員3級……………100%
X ₁₃ X ₁₄	不明	不明	不明	不明

申立人（事務技術系社員）の調査概要

氏名	年齢	昭和47年4月までの勤続年数	昭和47年4月における社員資格	昭和47年4月における申立人を除く同期同学歴者の社員資格とその該当者数	比率
X ₅	34歳	16年	主要職主事2級	(主要職) 主管……………20名 (主要職) 主事1級…4名	83% 17%
X ₆	31歳	13年	一般職社員2級	(主要職) 主事1級…7名 (主要職) 主事2級…24名 (主要職) 社員1級…2名	21% 73% 6%
X ₇ X ₈	30歳	12年	一般職社員3級 一般職社員4級	(主要職) 主事2級…35名 (主要職) 社員1級…8名	81% 19%

(2) 申立人らの是正を求める社員資格及び賃金

申立人らは、同期同学歴者の社員資格、賃金等について前記(1)のとおり実態調査を行っているが、更にその結果について労働組合（日本鋼管造船労連）が昭和47年10月1日に行った監督技能系社員及び事務技術系社員の社員資格及び賃金の実態調査の結果と照合するなどしたうえで、同期同学歴者の社員資格及び賃金の額を算出している。申立人らは、これと申立人らの社員資格及び賃金の額から申立人らと同期同学歴者との社員資格及び賃金に格差があることを前提として、昭和48年4月にさかのぼって申立人らの社員資格の是正及び賃金の差額の支払を求めている。

なお、労働組合（日本鋼管造船労連）が行った社員資格及び賃金についての実態調査は、昭和47年のベースアップ後に鶴見、浅野、清水及び津の4事業所の組合員1万383名を対象として実施したものであり、その回答者は9,434名、その回収率は90.9%であった。同組合は、これをもとに監督技能系社員として18歳（高校卒）で入社した場合並びに事務技術系社員として18歳（高校卒）で入社した場合及び22歳（大学卒）で入社した場合におけるそれぞれの標準者の昇格・賃金モデルを作成しているが、その標準者の昇格モデルは表1のとおりである。

申立人らが主張する申立人らの現実の社員資格、現実に支給を受けた賃金の額、申立

人らが是正を求める同期同学歴者の社員資格及び賃金の額、申立人らの得べかりし賃金の額などについては、表 2 から表 4 までのとおりである。

(3) 申立人、同期同学歴者及び標準者の社員資格の推移

前記(1)及び(2)の実態調差等から、申立人らの現実の社員資格、申立人らが是正を求める同期同学歴者の社員資格及び標準者の社員資格（前記(2)の表 1 による労働組合資料に基づく標準者の社員資格をいう。）の推移を比較すると、53頁～55頁のとおりである。

(4) 昭和48年以降の本給定期昇給等の査定における成績係数

会社が申立人らに対し行った昭和48年以降の本給定期昇給及び慰労金（一時金）の査定における成績係数は、56頁のとおりである。（最高1.5 平均1.0 最低0.5）

5 申立人らに対する昭和52年度及び昭和53年度の査定とその理由

申立人らに対する昭和52年度及び昭和53年度の会社の査定結果は表 5 のとおりであり、会社の主張する申立人らに対する査定理由の要旨及び申立人の反論の要旨は表 6 のとおりである。

昭和47年10月1日
日本鋼管造船労連

表1
監督技能系標準者（男子）

年齢	勤続	資格
18歳	0年	一般職社5
19	1	
20	2	
21	3	↓
22	4	社4
23	5	
24	6	
25	7	
26	8	↓
27	9	社3
28	10	
29	11	
30	12	
31	13	
32	14	↓
33	15	社2
34	16	↓ ↓
35	17	工長社1
36	18	主2
37	19	
38	20	
39	21	
40	22	
41	23	
42	24	
43	25	↓
44	26	↓ 主1
45	27	作業長 ↓
46	28	主管
47	29	
48	30	
49	31	
50	32	
51	33	
52	34	
53	35	
54	36	
55	37	↓ ↓

事務技術系標準者（男子）

年齢	高卒		大卒	
	勤続	資格	勤続	資格
18歳	0年	一般職社5		
19	1			
20	2			
21	3	↓		
22	4	社4	0年	主要職社2
23	5	↓ ↓	1	社1
24	6	主要職社3	2	主2
25	7	社2	3	↓
26	8	社1	4	↓
27	9	主2	5	主1
28	10		6	↓
29	11		7	↓
30	12		8	↓ 主管
31	13	↓	9	以下係長
32	14	主1	10	
33	15	↓	11	
34	16	主管	12	
35	17		13	
36	18	↓ ↓	14	
37	19	以下係長	15	
38	20		16	
39	21		17	
40	22		18	
41	23		19	
42	24		20	
43	25		21	
44	26		22	
45	27		23	
46	28		24	
47	29		25	
48	30		26	
49	31		27	
50	32		28	
51	33		29	
52	34		30	
53	35		31	
54	36		32	

注1 この表中「社5」は「社員5級」を、「社4」は「社員4級」を、「社3」は「社員3級」を、「社2」は「社員2級」を、「社1」は「社員1級」を、「主2」は「主事2級」を、「主1」は「主事1級」を表す。

2 技能職にあつては工長以上が監督職である。

表2 申立人の資格及び賃金(1)

(月額)

氏名	年度	資格	本給	職能給	夏季一時金	年末一時金
X ₁	昭和48年度	一般職社員1級	50,960円	23,500円	230,700円	249,400円
	49	同	69,060	32,550	309,000	341,900
	50	同	82,010	37,920	343,500	353,700
	51	同	91,100	41,540	368,900	375,800
	52	同	101,750	44,450	399,000	416,400
	53	同	107,610	46,410	352,900	—
X ₂	昭和48年度	一般職社員1級	52,650	22,270	228,400	249,500
	49	同	69,580	上期31,060 下期37,660	300,700	351,500
	50	同	82,780	45,850	350,500	365,300
	51	同	91,970	50,190	381,300	365,400
	52	同	102,590	53,520	406,400	418,900
	53	同	108,400	55,690	350,300	—
X ₃	昭和48年度	一般職社員2級	44,670	上21,760 下22,060	197,300	211,400
	49	同	60,250	上31,040 下30,640	264,800	297,100
	50	同	71,670	36,120	298,200	307,600
	51	同	79,590	39,540	308,700	310,300
	52	同	88,800	42,250	329,600	342,100
	53	一般職社員1級	94,260	44,110	301,300	—
X ₄	昭和48年度	一般職社員1級	53,260	上34,550 下35,030	260,500	276,500
	49	同	70,530	上48,400 下45,600	332,200	370,800
	50	同	83,960	54,670	377,100	388,000
	51	同	93,460	59,690	405,700	407,800
	52	同	104,370	上63,700 下63,870	432,400	445,400
	53	同	110,410	66,290	368,300	—
X ₅	昭和48年度	主要職主事2級	54,640	57,700	266,400	288,900
	49	同	72,800	71,300	352,800	401,000
	50	主要職主事1級	87,380	83,900	428,300	442,900
	51	同	98,000	89,400	471,100	473,400
	52	同	110,230	94,200	504,100	518,900
	53	同	117,570	99,800	455,800	—
X ₆	昭和48年度	一般職社員2級	46,110	43,200	198,900	212,900
	49	一般職社員1級	61,560	56,400	277,400	314,800
	50	主要職社員1級	73,860	68,100	319,300	336,800
	51	主要職主事2級	83,010	82,400	384,900	386,800
	52	同	93,800	89,700	433,000	445,400
	53	同	100,320	91,700	384,200	—
X ₇	昭和48年度	一般職社員2級	42,840	42,600	186,700	199,800
	49	同	57,020	52,700	245,200	278,400
	50	同	68,080	58,100	281,200	291,000
	51	一般職社員1級	76,000	63,000	305,500	307,100
	52	同	85,550	66,400	345,100	355,500
	53	同	91,170	67,700	316,600	—

申立人の資格及び賃金(2)

(月額)

氏名	年度	資格	本給	職能給	夏季一時金	年末一時金
X ₈	昭和48年度	一般職社員 3 級	39,520円	35,700円	162,100円	173,900円
	49	同	52,690	46,900	215,600	244,900
	50	同	62,940	52,200	244,200	252,900
	51	一般職社員 2 級	70,350	55,700	280,900	282,400
	52	同	78,890	58,300	300,400	309,600
	53	同	83,890	61,500	279,200	—
X ₉	昭和48年度	一般職社員 3 級	38,460	上17,030 下17,630	168,800	181,700
	49	一般職社員 2 級	51,770	上24,060 下28,350	237,100	272,500
	50	同	62,180	33,550	276,700	290,400
	51	同	69,590	36,790	278,000	298,200
	52	同	78,040	39,320	230,300	315,900
	53	同	82,870	40,810	267,300	—
X ₁₀	昭和48年度	一般職社員 3 級	39,580	23,160	180,800	189,800
	49	一般職社員 2 級	52,830	上31,920 下31,520	234,000	261,300
	50	同	63,060	36,500	258,400	266,900
	51	同	70,230	40,040	278,300	279,900
	52	同	78,520	42,870	301,700	306,900
	53	同	83,150	44,510	248,400	—
X ₁₁	昭和48年度	一般職社員 4 級	38,130	17,160	149,500	165,300
	49	同	50,890	23,030	196,500	234,200
	50	一般職社員 3 級	61,020	24,930	241,200	258,600
	51	同	68,230	上27,390 下27,890	266,400	273,100
	52	同	76,570	29,940	294,000	311,000
	53	同	81,390	31,750	262,300	—
X ₁₂	昭和48年度	一般職社員 3 級	36,210	上20,650 下20,950	161,000	174,800
	49	同	48,550	29,400	214,600	245,600
	50	同	58,280	34,700	249,400	257,900
	51	同	65,150	38,040	270,200	271,500
	52	一般職社員 2 級	73,300	40,670	312,600	321,500
	53	同	78,010	42,490	263,600	—
X ₁₃	昭和48年度	一般職社員 3 級	33,370	22,700	161,800	173,200
	49	同	45,040	31,250	210,600	236,900
	50	同	54,230	36,620	238,700	249,800
	51	同	60,810	40,040	255,600	256,900
	52	同	68,430	43,020	273,500	281,600
	53	一般職社員 2 級	73,020	44,890	244,300	—
X ₁₄	昭和48年度	一般職社員 3 級	33,160	22,100	149,600	162,800
	49	同	44,710	30,850	183,500	230,500
	50	同	53,840	36,120	228,200	242,200
	51	同	60,320	39,540	239,200	248,600
	52	同	67,820	42,250	260,900	272,500
	53	同	72,200	44,110	221,400	—

表3 申立人と同期同学歴者である者の資格及び資金(1)
(月額)

氏名	年度	資格	本給	職能給	夏季一時金	年末一時金
X ₁	昭和48年度	監督職主事2級	57,570円	41,700円	297,000円	318,800円
	49	同	76,620	57,050	389,900	443,000
	50	同	91,670	67,250	453,000	468,000
	51	同	102,570	73,440	484,900	493,500
	52	同	115,130	78,660	524,700	539,900
	53	同	122,360	81,830	447,600	—
X ₂	昭和48年度	監督職主事2級	56,780	36,040	288,800	315,600
	49	同	75,620	56,420	387,300	445,100
	50	同	90,530	66,560	454,800	472,300
	51	同	101,340	72,690	496,200	498,600
	52	同	113,800	77,850	530,100	545,100
	53	同	121,000	80,990	452,200	—
X ₃	昭和48年度	一般職社員1級	49,650	30,870	245,200	262,900
	49	監督職社員1級	67,460	52,150	333,800	378,400
	50	監督職主事2級	81,200	65,870	419,500	433,000
	51	同	91,290	71,940	455,700	457,900
	52	同	102,930	77,040	487,700	503,700
	53	同	109,850	80,150	418,600	—
X ₄	昭和48年度	一般職社員1級	54,910	38,160	265,400	284,500
	49	同	72,690	52,390	348,500	395,200
	50	監督職主事2級	86,760	62,470	430,500	444,500
	51	同	96,830	68,340	466,200	468,500
	52	同	108,440	73,240	497,600	511,700
	53	同	115,000	76,250	424,000	—
X ₅	昭和48年度	主要職主管	58,740	87,200	400,000	443,800
	49	係長格	78,580	135,000	700,000	790,000
	50	同	95,250	145,000	857,000	886,000
	51	同	107,880	155,000	900,000	900,000
	52	同	122,450	165,000	974,700	1,000,000
	53	同		270,000円	950,000	—
X ₆	昭和48年度	主要職主事1級	52,000円	81,000円	340,000	400,000
	49	同	69,830	98,000	440,000	530,000
	50	主要職主管	84,490	113,000	580,000	630,000
	51	同	95,450	125,400	650,000	690,000
	52	係長格	109,500	156,500	780,000	820,000
	53	同		266,000円	810,000	—
X ₇	昭和48年度	主要職主事2級	49,330円	71,000円	290,000	340,000
	49	主要職主事1級	66,330	92,000	400,000	450,000
	50	同	80,180	104,000	520,000	560,000
	51	主要職主管	90,820	120,000	600,000	640,000
	52	同	103,120	130,000	670,000	690,000
	53	係長格		250,000円	770,000	—

申立人と同期同学歴者である者の資格及び賃金(2)
(月額)

氏名	年度	資格	本給	職能給	夏季一時金	年末一時金
X ₈	昭和48年度	X	X	X	X	X
	49	7	7	7	7	7
	50	に	に	に	に	に
	51	同	同	同	同	同
	52	じ	じ	じ	じ	じ
	53	。	。	。	。	。
X ₉	昭和48年度	一般職社員 2 級	41,190円	27,720円	201,800円	216,000円
	49	同	55,240	39,090	266,900	302,500
	50	同	66,190	47,770	310,900	321,000
	51	同	74,020	52,440	316,400	338,600
	52	同	83,040	56,140	282,300	365,600
	53	同	88,220	58,650	307,600	—
X ₁₀	昭和48年度	一般職社員 2 級	42,660	30,610	210,000	224,800
	49	同	56,940	42,660	276,300	313,200
	50	同	68,140	51,680	321,100	331,700
	51	同	76,120	56,690	347,800	349,500
	52	同	85,310	60,730	371,200	381,900
	53	同	90,550	63,410	317,000	—
X ₁₁	昭和48年度	X	X	X	202,200	223,000
	49	10	10	10	266,500	311,400
	50	に	に	に	309,400	329,700
	51	同	同	同	337,300	347,500
	52	じ	じ	じ	364,600	379,800
	53	。	。	。	315,400	—
X ₁₂	昭和48年度	一般職社員 3 級	39,430円	27,500円	183,600	197,000
	49	一般職社員 2 級	52,880	37,760	260,500	295,300
	50	同	63,500	46,850	304,900	314,800
	51	同	71,120	51,440	330,600	332,200
	52	同	79,910	55,060	353,200	363,200
	53	同	85,010	57,530	301,900	—
X ₁₃	昭和48年度	一般職社員 3 級	33,370	22,700	161,300	173,200
	49	同	45,080	31,860	213,900	242,500
	50	同	54,400	37,580	249,200	257,300
	51	同	61,130	41,290	270,700	272,000
	52	一般職社員 2 級	69,100	上44,530 下53,400	315,600	331,400
	53	同	73,920	55,790	274,800	—
X ₁₄	昭和48年度	X	X	X	158,400	X
	49	13	13	13	196,400	13
	50	に	に	に	244,600	に
	51	同	同	同	262,500	同
	52	じ	じ	じ	313,800	じ
	53	。	。	。	376,500	。

表4 申立人の賃金と同期同学歴者の賃金との差額(1)
(年額)

氏名	年度	役付手当	本給	職能給	夏季一時金	年末一時金
X ₁	昭和48年度		79,320円	218,400円	66,300円	69,400円
	49		90,720	294,000	80,900	101,100
	50		115,920	351,960	109,500	114,300
	51		137,640	382,800	116,000	117,700
	52		160,560	410,520	125,700	123,500
	53		88,500	212,520	94,700	—
X ₂	昭和48年度		49,560	165,240	60,400	66,100
	49		72,480	264,720	86,600	93,600
	50		93,000	248,520	104,300	107,000
	51		112,440	270,000	114,900	133,200
	52		134,520	291,960	123,700	126,200
	53		75,600	151,800	101,900	—
X ₃	昭和48年度		59,760	107,520	47,900	51,500
	49		86,520	255,720	69,000	81,300
	50		114,360	357,000	121,300	125,400
	51		140,400	388,800	147,000	147,600
	52		169,560	417,480	158,100	161,600
	53		93,540	216,240	117,300	—
X ₄	昭和48年度		19,800	40,560	4,900	8,000
	49		25,920	64,680	16,300	24,400
	50		33,600	93,600	53,400	56,500
	51		40,440	103,800	60,500	60,700
	52		48,840	113,460	65,200	66,300
	53		27,540	59,760	55,700	—
X ₅	昭和48年度		49,200	354,000	133,600	154,900
	49	360,000	69,360	764,400	347,200	389,000
	50	360,000	94,440	733,200	428,700	443,100
	51	360,000	118,560	787,200	428,900	426,600
	52	360,000	146,640	849,600	470,600	481,100
	53	180,000		315,780円	494,200	—
X ₆	昭和48年度		70,680円	453,600円	141,100	187,100
	49		99,240	499,200	162,600	215,200
	50		127,560	538,800	260,700	293,200
	51		149,280	516,000	265,100	303,200
	52	360,000	188,400	801,600	347,000	374,600
	53	180,000		443,880円	425,800	—
X ₇	昭和48年度		77,880円	340,800円	103,300	140,200
	49		111,720	471,600	154,800	171,600
	50		145,200	550,800	238,800	269,000
	51		177,840	684,000	294,500	332,900
	52		210,840	763,200	324,900	334,500
	53	180,000		546,780円	453,400	—

申立人の賃金と同期同学歴者の賃金との差額(2)

(年額)

氏名	年度	役付手当	本給	職能給	夏季一時金	年末一時金
X ₈	昭和48年度		117,720円	423,600円	127,900円	166,100円
	49		163,680	541,200	184,400	205,100
	50		206,880	621,600	275,800	307,100
	51		245,640	771,600	319,100	357,600
	52		290,760	860,400	369,600	580,400
	53	180,000円			627,660円	490,800
X ₉	昭和48年度		32,760円	124,680円	33,000	34,300
	49		41,640	154,620	29,800	30,000
	50		48,120	170,640	34,200	30,600
	51		53,160	187,800	38,400	40,400
	52		60,000	201,840	52,000	49,700
	53		32,100	107,040	40,300	—
X ₁₀	昭和48年度		36,960	89,400	29,200	35,000
	49		49,320	131,280	42,300	51,900
	50		60,960	182,160	62,700	64,800
	51		70,680	199,800	69,500	69,600
	52		81,480	214,320	69,500	75,000
	53		44,400	113,400	68,600	—
X ₁₁	昭和48年度		54,360	161,400	52,700	57,700
	49		72,600	235,560	70,000	77,200
	50		85,440	321,000	68,200	71,100
	51		94,680	348,600	70,900	74,400
	52		104,880	369,480	70,600	68,800
	53		54,960	189,960	53,100	—
X ₁₂	昭和48年度		38,640	80,400	22,600	22,200
	49		51,960	100,320	45,900	49,700
	50		62,640	145,800	55,500	56,900
	51		71,640	160,800	60,400	60,700
	52		79,320	172,680	40,600	41,700
	53		42,000	90,240	38,300	—
X ₁₃	昭和48年度		0	0	0	0
	49		480	7,320	3,300	5,600
	50		2,040	11,520	10,500	7,500
	51		3,840	15,000	15,100	15,100
	52		8,040	70,140	42,100	49,800
	53		5,400	65,400	30,500	—
X ₁₄	昭和48年度		2,520	7,200	8,800	10,400
	49		4,440	12,120	12,900	12,000
	50		6,720	17,520	16,400	15,100
	51		9,720	21,000	23,300	23,400
	52		15,360	79,380	52,900	58,900
	53		10,320	70,080	55,100	—

注1 役付手当は月額30,000円を、表示額は年額を表す。

2 昭和53年度については、本給及び職能給については昭和53年4月から9月までの6か月間を表す。

年月	45.4	46.4	47.4	48.4	49.4	50.4	51.4	52.4	53.4
X ₁	本人	(不明)		〔一般職社員 1級〕					→
	同期 同学歴者	(不明)		〔監督職主事 2級〕					→
	標準者	〔工長主事 2級〕 (44.4) (45.4)							→ 工長主事 1級
X ₂	本人	(不明)		〔一般職社員 1級〕					→
	同期 同学歴者	(不明)		〔監督職主事 2級〕					→
	標準者	〔工長主事 2級〕 (42.4) (43.4)						→ 作業長	→ 主管
X ₃	本人	(不明)		〔一般職社員 2級〕					→ 一般職社員 1級
	同期 同学歴者	(不明)		〔一般職社員 1級〕	監督職社員 1級	監督職主事 2級			→
	標準者	〔一般職社員 3級〕 (41.4)	→ 一般職社員 2級		→ 工長社員 1級	工長主事 2級			→
X ₄	本人	(不明)		〔一般職社員 1級〕					→
	同期 同学歴者	(不明)		〔一般職社員 1級〕	→ 監督職主事 2級				→
	標準者	〔工長主事 2級〕 (44.4) (45.4)							→ 工長主事 1級
X ₉	本人	(不明)		〔一般職社員 3級〕	一般職社員 2級				→
	同期 同学歴者	(不明)		〔一般職社員 2級〕					→
	標準者	〔一般職社員 3級〕 (45.4)					→ 一般職社員 2級		→ 工長社員 1級

年月		45.4	46.4	47.4	48.4	49.4	50.4	51.4	52.4	53.4
X ₁₀	本人	(不明)	(不明)	(不明)	〔一般職社員 3級〕	一般職社員 2級				
	同期 同学歴者	(不明)	(不明)	(不明)	〔一般職社員 2級〕					
	標準者	〔一般職社員 3級〕 (44.4)					一般職社員 2級		工長社員 1級	工長主事 2級
X ₁₁	本人	(不明)	(不明)	(不明)	〔一般職社員 4級〕		一般職社員 3級			
	同期 同学歴者	(不明)	(不明)	(不明)	〔一般職社員 2級〕					
	標準者	〔一般職社員 3級〕 (44.4)					一般職社員 2級		工長社員 1級	工長主事 2級
X ₁₂	本人	(不明)	(不明)	(不明)	〔一般職社員 3級〕				一般職社員 2級	
	同期 同学歴者	(不明)	(不明)	(不明)	〔一般職社員 3級〕	一般職社員 2級				
	標準者	〔一般職社員 3級〕 (45.4)						一般職社員 2級		工長社員 1級
X ₁₃	本人	(不明)	(不明)	(不明)	〔一般職社員 3級〕					一般職社員 2級
	同期 同学歴者	(不明)	(不明)	(不明)	〔一般職社員 3級〕				一般職社員 2級	
	標準者	〔一般職社員 5級〕 (42.4)	一般職社員 4級					一般職社員 3級		
X ₁₄	本人	(不明)	(不明)	(不明)	〔一般職社員 3級〕					
	同期 同学歴者	(不明)	(不明)	(不明)	〔一般職社員 3級〕				一般職社員 2級	
	標準者	〔一般職社員 5級〕 (42.4)	一般職社員 4級					一般職社員 3級		

年月		45.4	46.4	47.4	48.4	49.4	50.4	51.4	52.4	53.4
X ₅	本人	(不明)			〔主要職主事 2級〕	→	主要職主事 1級			→
	同期同学歴者	(不明)			〔主要職 主管〕	→	係長格			→
	標準者	〔主要職主事 1級〕 (37.4) (45.4)	→	主要職 主管		→	係長			→
X ₆	本人	(不明)			〔一般職社員 2級〕	→	一般職社員 1級	主要職社員 1級	主要職主事 2級	→
	同期同学歴者	(不明)			〔主要職主事 1級〕	→	主要職 主管	→	係長格	→
	標準者	〔主要職主事 2級〕 (40.4) (43.4)	→	→	主要職主事 1級	→	→	主要職 主管	→	係長
X ₇	本人	(不明)			一般職社員 2級	→		一般職社員 1級		→
	同期同学歴者	(不明)			〔主要職主事 2級〕	→	主要職主事 1級	→	主要職 主管	→
	標準者	〔主要職主事 2級〕 (41.4) (44.4)	→	→	→	→	→	→	→	→
X ₈	本人	(不明)			一般職社員 3級	→		一般職社員 2級		→
	同期同学歴者	(不明)			〔主要職主事 2級〕	→	主要職主事 1級	→	主要職 主管	→
	標準者	〔主要職主事 2級〕 (41.4) (44.4)	→	→	→	→	→	→	→	→

注1 本人及び同期同学歴者の項、48.4の欄に()として記載した社員資格については、本人又は同期同学歴者が昭和48年4月1日現在において当該社員資格を有していることを表しているが、同日に当該社員資格を有することとなったのか、同日前のいつの時期から当該社員資格を有していたのか明らかでない。

2 標準者の項、45.4の欄に()として記載した年月は、当該職能区分及び社員資格に昇格した時期を表す。

3 同期同学歴者の項に記載した監督職と標準者の項に記載した工長及び作業長とは同一の職能区分である。

査定 申立人	昭和48年			昭和49年			昭和50年			昭和51年			昭和52年			昭和53年		
	本給 定期 昇給	慰労金 (一時金)		本給 定期 昇給	慰労金 (一時金)		本給 定期 昇給	慰労金 (一時金)		本給 定期 昇給	慰労金 (一時金)		本給 定期 昇給	慰労金 (一時金)		本給 定期 昇給	慰労金 (一時金)	
		夏	冬		夏	冬		夏	冬		夏	冬		夏	冬		夏	冬
X ₁	0.64	0.71	0.75	0.64	0.75	0.62	0.63	0.67	0.65	0.66	0.70	0.70	0.81	0.70	0.75	0.79	0.85	—
X ₂	0.73	0.70	0.70	0.70	0.70	0.70	0.82	0.70	0.70	0.70	0.70	0.51	0.73	0.70	0.70	0.75	0.75	—
X ₃	0.69	0.75	0.75	0.64	0.80	0.75	0.70	0.76	0.75	0.64	0.60	0.60	0.73	0.60	0.60	0.73	0.60	—
X ₄	0.74	1.06	1.0	0.65	0.90	0.85	0.91	0.87	0.85	0.91	0.85	0.85	0.88	0.85	0.85	0.88	0.85	—
X ₉	0.78	0.91	0.91	0.96	0.85	0.85	0.94	0.90	0.96	0.88	0.80	0.80	0.79	0.60	0.72	0.78	0.75	—
X ₁₀	0.85	0.99	0.88	0.70	0.66	0.53	0.55	0.51	0.50	0.55	0.50	0.50	0.58	0.55	0.50	0.58	0.67	—
X ₁₁	0.97	0.90	0.90	0.97	0.90	1.0	0.97	0.88	0.90	0.97	0.92	0.90	1.0	1.0	1.06	1.03	1.13	—
X ₁₂	0.70	0.75	0.80	0.85	0.80	0.84	0.88	0.85	0.85	0.82	0.85	0.85	0.84	0.85	0.85	0.78	0.85	—
X ₁₃	1.0	1.02	1.0	0.94	0.94	0.90	0.84	0.85	0.56	0.84	0.80	0.75	0.84	0.80	0.85	0.53	0.86	—
X ₁₄	0.81	0.80	0.75	0.85	0.80	0.80	0.82	0.80	0.80	0.76	0.69	0.70	0.79	0.70	0.70	0.79	0.67	—
X ₅	不明	0.75	0.75	不明	0.75	0.75	不明	0.75	0.75	0.85	0.80	0.80	0.85	0.80	0.80	0.96	0.99	—
X ₇	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	—
X ₈	0.80	0.70	0.70	0.81	0.70	0.70	0.80	0.70	0.70	0.82	0.65	0.65	0.82	0.65	0.65	0.94	0.94	—
X ₆	0.94	0.67	0.65	0.98	0.63	0.65	0.75	0.61	0.70	0.76	0.70	0.70	0.89	0.85	0.85	0.90	0.99	—

表5 申立人らに対する昭和52年度及び昭和55年度の査定結果

項目	申立人名		X ₁		X ₂		X ₃		X ₄		X ₉		X ₁₀		X ₁₁		X ₁₂		X ₁₃		X ₁₄		X ₅		X ₆		X ₇		X ₈		
	年度	52	53	52	53	52	53	52	53	52	53	52	53	52	53	52	53	52	53	52	53	52	53	52	53	52	53	52	53		
勤務態度	仕事に対する態度	やや劣る	やや劣る	劣る	劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	普通	普通	劣る	劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る		
	社員としての態度	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	普通	普通	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	
勤務能力		やや劣る	やや劣る	普通	普通	やや劣る	やや劣る	やや良い	やや良い	普通	普通	劣る	劣る	劣る	劣る	普通	普通	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	標準	標準	標準	標準	劣る	劣る	劣る	劣る
勤務実績		やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	優秀	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	
職務遂行能力		II等級	不明	III等級	III等級	II等級	II等級	IV等級	IV等級	II等級	II等級	II等級	II等級	I等級	I等級	II等級	II等級	II等級	II等級	II等級	II等級	II等級	II等級								
能力長短		やや小さい	やや小さい	やや小さい	やや小さい	やや小さい	やや小さい	やや小さい	やや小さい	やや小さい	小さい	やや小さい	小さい	やや小さい	普通	やや小さい	やや小さい	普通	やや小さい	やや小さい	やや小さい	やや小さい	やや小さい								
能力揮度		劣る	劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	やや劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	極めて劣る	劣る	劣る	劣る	劣る	普通	普通	劣る	劣る	劣る	劣る								

表6

X₁

会社の査定理由	申立人の反論
(仕事に対する態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 強電流を安易に使用した。 ○ 朝のミーティングでほとんど発言しない。 ○ 後輩の指導を行わなかった。 ○ 仕事の面で不平不満を述べた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 他の者と比べたデータを示していない。 ○ C₁証言は信用できない。 ○ 会社の主張はでたらめである。後輩の指導も行った。 ○ 「暑くて大変だから冷房を入れてもらえないか。」と言ったことはある。X₁以外からもその要求はあった。
(社員としての態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 当日になって電話して休む。 ○ ミーティングの場で上司を小馬鹿にした。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ X₁だけではない。X₁が特に多かったという証拠もない。 ○ 小馬鹿にしたことなどない。
(勤務能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 溶接の技能、知識が劣っていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ X₁の犯したミスは誰でも行う程度のミスであった。
(勤務実績)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 工長の指示を待って慢然と業務を進めるといふ態度である。 ○ 溶接方法、知識不十分で自動溶接がこなせない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「工長の指示を待って慢然と」などは全くでたらめである。 ○ 自動溶接の教育の機会を与えないで一方的にできないと決めつけるのは不当である。
(職務遂行能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 自動溶接をこなせず、工長の指示に慢然と従っただけであった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 先に述べたとおりである。
(能力の伸長度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 強電流を使用し、能力の伸長はほとんど認められなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「CO₂裏波溶接推進向上」について工区を代表して発表するなど品質向上に大きな成果をもたらした。
(能力の発揮度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 工長の指示に従うだけで、自ら判断せず、自動溶接もこなせず、強電流を使用した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 工長を補佐し、工長不在のときは、工長代理としての責任を果たした。27年の経験をもつ溶接のベテランであり、強度上重要な溶接部分などを担当してきた。

X₂

会社の査定理由	申立人の反論
(仕事に対する態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 朝礼の時同僚と雑談していた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 全くでたらめである。

<ul style="list-style-type: none"> ○ 安全訓を早口で読みあげる。 ○ 仕事のかかりが遅く、5分以上機械を空転させた。 ○ 工長がいなくなるとスピードを落とすなど手抜きをした。 ○ 職場離脱が多かった。 ○ 時間中新聞を読んでいた。 ○ 仕事の上がりがあった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ B₃証言も「普通といえば普通」といつている。 ○ 他の者との比較データがないので信用できない。 ○ 事実無根である。 ○ 客観的裏づけ資料がない。 ○ 「種類も内容もわからない。」のであれば会社の資料であったかもしれない。 ○ 全く事実に反する。
(社員としての態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 私用電話が多かった。 ○ 当日連絡して休むことが多かった。 ○ 遅刻、早退が多かった。 ○ 残業、休日出勤に非協力であった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 構内電話は、仕事上のものや、労働組合への用のためのもので他と比較するものがない。不当な理由である。 ○ 当日連絡して休むのはX₂だけに限らない。 ○ 欠勤したことはあるが、会社に届けている。 ○ 条件の許す限り残業、休日出勤に協力した。
(勤務能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ スピード面でやや欠けていたが、シャフト、パルブの形成は一応できた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 仕事の着手から終了までのスピードにも問題はなかった。品質の正確さでも一度もクレームをつけられたことはない。
(勤務実績)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 仕事のかかりが遅く、上がり早く、職場離脱が多く、休日出勤、残業に非協力で、仕事の量の面で欠けていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 先に述べたとおりである。
(職務遂行能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 「配員計画・作業計画」、「工程・品質等の管理」ができる段階になく、「工長にかわって作業の指導・監督ができる。」段階になかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ できなかったのではなく、なし得る機会を与えられなかったのである。同期生のほとんどが受けている中堅教育からもオミットされ、能力を発揮する機会を奪って、「できなかった。」とするのは不当である。
(能力の伸長度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ スピードの点で難があり、配員や作業計画、指導ができなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 先に述べたとおりである。
(能力の発揮度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 職場離脱が多く、残業、休日出勤に非協力的で仕事の量に問題があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「職場離脱」は全く事実に反する。残業、休日出勤も可能な限り、又は自己の都合を犠牲にしてまで応じた。

X₃

会社の査定理由	申立人の反論
(仕事に対する態度)	

- 作業開始が遅かった。
- 昭和52年9月勝手に休憩をとった。
- 昭和53年3月勝手に職場離脱した。
- X₂、X₁₀らと度々話しこんでいた。
- グループで決めた作業手順を無視した。

- 会社は、工長、作業長の報告を根拠にするだけで、なんら客観的に証明していない。
- 同僚のつげ口をもとにしたもので、合理性がない。
- ズボンのほころびを直したもので、その時工長が不在だったので連絡がとれず他意はない。
- 作業上必要な打合せを行った。申立人に対する偏見に基づくものである。
- X₃がC₂工区に来る前に決められていた作業手順であって、作業に慣れてからはそれに従っている。

(社員としての態度)

- 防じんマスクの着用を拒否した。
- 年休取得の際「理由」を書かなかった。
- 小集団活動に非協力的であった。
- 改善提案を一度もしなかった。
- 残業に非協力的であった。

- 防じんマスクは着用していた。全くでたらめである。
- 理由を書く必要はない。不当である。
- X₃が休んだ日に会議を行ったり、連絡がなかったり、出席しても発言が記録されなかったりして、不当である。
- 他の者のデータが示されないで、X₃のみを非難するのは当たらない。
- 低査定理由にするのは不当である。

(勤務能力)

- 作業能率が劣っていた（ハッチカバーの溶接で同僚のC₃は55分で終了したが、同人は約2時間要した。）。

- X₃には比較することなど全く知らせずに行ったもので公平ではない。

(勤務実績)

- 仕事に対する態度、積極性、勤勉性、責任感に欠ける。
- 能率が悪かった。

- 職能等級の中に「能率」の評定要素はない。
- X₃の仕事についての職場の評価は高い。会社はこれに反論できないでいる。

(職務遂行能力)

- 「高張力鋼、ステンレス、アルミ等軟鋼以外の部材及び重要強度部材の全姿勢による突合せ、隔肉溶接等」は一応遂行しえたが、能率の点で完全に遂行しうるとは言えなかった。
- その他Ⅲ等級の段階になかった。

- 先に述べたとおりである。

(能力の伸長度)

- 能率の面で問題があり、進歩がなかった。

- 教育を受けなくてCO₂溶接を命ぜられて、短期間にこれを修得した。昭和53年には玉

	掛資格を取得した。主観のみに基づいた主張である。
(能力の発揮度)	
○ 技能、困難度とも低い職務につき、残業にも協力しようとせず、発揮度は低い。	○ 技能、困難度の低い職務とするとその職場全員の評価が悪いことになる。 ○ 「残業」を成績査定するのは認められない。

X₄

会社の査定理由	申立人の反論
(仕事に対する態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 作業環境の悪いマーキン作業を嫌がった。 ○ 足場架設の不備を慢然と放置した。 ○ 納期の関係で、作成不可能な工作指導書を要求し、それが容れられないと仕事に取り組もうとしなかった。 ○ 工長の注意にもかかわらず、仕事のかかりが遅く、上がりが早かった。 ○ 接合板の紐付け位置を見落とし、24枚の誤作をした。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ マーキン作業を嫌がったのではなく、他の作業で手がはなせなかったもので問題はない。 ○ この期間、X₄は足場を必要とするような高所でのマーキン作業は担当していない。デッチあげである。 ○ 納期の関係で作成可能な」というのは全くでたらめである。仕事をスムーズに進めるためには要求するのは当然である。 ○ ありもしないデッチあげで、何の客観的資料も示していない。 ○ 24枚でなく8枚である。
(社員としての態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 朝のミーティングで作業衣を嘲笑したり、不当な批判を繰り返した。 ○ 工場長の朝礼の時、安全靴、長袖、作業服の着用が義務づけられていたが同人は短靴、半袖で出席した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 嘲笑したり、批判したりしたことはない。 ○ 朝礼の場で着用を義務づけられていることなど聞いたこともないし、注意を受けたこともない。
(勤務実績)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ マーキン作業を嫌がり、しばしば誤作を招き、会社に多大の損害を与えるなど同僚に比べ、質、量とも劣った。 ○ 昭和54年4月、管体マーキンで、間違っただけ切図が出されているのを知りながら、これに基づいて一品図を書き、マーキンを行ったため作業が無駄となり再作業、手直しを行う事態となり、会社に1,000万円の損害を考えた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 日ごろからB₂₆工長はX₄を信用していつも任せっぱなしでほとんどチェックなどしなかった位である。 ○ エラーが問題となった時点で、いったんは作業をストップしたものの計画室が設計と協議した結果、製品や製造、強度に問題はないとの結論から、そのまま引き続き作業を続行したところ結局直すことになったため、X₄の責任ではない。また、この件は、査定期間外のことであり、査定のいいかげんさを示すものである。
(職務遂行能力)	

○ 重機関係製品に関しては不十分であったが鉄構関係製品に関してはみるべきものがあった。	○ 先に述べたとおりである。
(能力の伸長度)	
○ 能力の伸長はほとんど認められなかった。	○ 先に述べたとおりである。
(能力の發揮度)	
○ 仕事の量、質とも同僚に比べ劣っていた。	○ 先に述べたとおりである。

X₉

会社の査定理由	申立人の反論
(仕事に対する態度)	
○ 朝礼の時一番後にいて、X ₂ らと雑談していた。	○ 朝礼の話のすみずみまで注意して聞いていた。
○ 機械の始動が遅かった。	○ 機械を始動させるのはトップグループの一人であった。
○ 仕事のあがり及早かった。	○ 10分前に機械をとめなければ後の整理ができず、機械職場では誰でもそうしている。
○ 昭和52年バルブのスピンドル加工を行った時、寸法を間違えるなど注意力に欠けていた。	○ 全く身におぼえはなく、作り話である。
(社員としての態度)	
○ 年休を事前に届出せず当日になって言付けて休んだ。	○ 業務の都合を理由に事前届を義務づけるのは不当であり、実態としても貫かれていない。
○ 昭和51年度21日欠勤した。	○ 反省している。その後は欠勤は目に見えてなくなっている。
○ 自分の都合のいい時しか残業に応じなかった。	○ できるだけ協力してきた。
○ 住所変更、改姓届などをしなかったことで処分を受けた。	○ 同期会の全員に謝罪し、示談が成立しているものをことさらとりあげている。
○ 同期会の金を着服した。	
(勤務能力)	
○ 高度な能力を要するフライス盤作業についてはまだ不十分であったがシェーパー、スロッターについては人並みにこなしていた。	○ 同僚から評価されており、フライス盤の取扱いについては実習指導までしている。
(勤務実績)	
○ 仕事に対するまじめさ、注意力に欠けていたため度々誤作を出した。	○ 仕事に当たっては常に集中し真面目に取り組み当然誤作もほとんどなかった。
○ 残業に非協力的で責任ある仕事をまかせられなかった。質量ともに劣っていた。	○ 当時の工長から「お前は仕事はよくやるし、陰日向なく働く。」と言われており、会社の主張はうそである。
(職務遂行能力)	
○ 「長尺物、納軸等の加工及び高度な機械加工」について自己の判断に基づいて遂行できる段階、機械加工に関する高度な知識を	○ 「長尺物の加工・納軸加工等」などの一切の作業を図面及び見本を受け取っただけで読み、段取りをし、計測を行うなど何の疎

<p>有し、複雑な図面等を判読し、理解できる」段階になかった。「数名の作業者に技術指導ができる」段階になかった。</p>	<p>漏もなく日常的に十分遂行した。フライス盤の実技指導をしていた。</p>
(能力の伸長度)	
<p>○ フライス盤の作業についてはシャフトのキー加工、メタルの油溝加工をはじめ、いずれも満足にできず伸長はほとんどなかった。</p>	<p>○ 事実にそぐわない言いがかりであり、最上級の仕事を実績として積み重ねている。</p>
(能力の発揮度)	
<p>○ 仕事に対する真面目さ、注意力に欠け、誤作を頻発し、残業に非協力的であった。その結果、仕事の量質ともに極めて不満足であった。昭和53年度は誤作が少なく、ある程度の成果が認められた。</p>	<p>○ 会社はここでもデッチあげを持ち出し、差別による不平等な取扱いを正当化しようとしている。切削加工の難しい材料も含めて、出てくる仕事のすべてを完全にこなしており「やや劣る」、「劣る」と評定しているのは不当である。</p>

X₁₀

会社の査定理由	申立人の反論
(仕事に対する態度)	
<p>○ ただ慢然と共同作業者の仕事を眺めているだけであった。</p> <p>○ ミーティングに参加しても意見を言うことがなかった。</p> <p>○ 治工具の準備を忘れることがあった。</p>	<p>○ 客観的、具体的な事例でなく、不当である。</p> <p>○ 他の者との比較がないし、事実と反する。</p> <p>○ 共同作業者が分担して準備することでX₁₀だけを問題にするのは不当である。</p>
(社員としての態度)	
<p>○ 昭和52年10月足場板を持ち出そうとして出勤停止5日の処分を受けた。</p> <p>○ 昭和51年秋、上司のB₂₇工場長に対し机をたたきながら殴りかからんばかりの態度をとった。</p> <p>○ 残業に非協力的であった。</p>	<p>○ 資材担当者から足場板の加工を頼まれ、その際7枚を分けてもらったものであり、持ち出しに際しても会社の指示どおり動いたのであって、処分は政治的である。</p> <p>○ 工場長に問いただしに行ったもので、机をたたいたこともなければ殴りかかったこともない。</p> <p>○ 月20～30時間の超勤はざらであった。</p>
(職務能力)	
<p>○ 冷蔵庫のドアパッキン隙間調整作業で普通なら4時間程度ですむところ丸一日かかった。</p> <p>○ リグナムバイターの組立作業の際、組立順序を間違えて、作業工程が大幅に遅れるというミスを犯した。</p> <p>○ このことで上司に謝罪しなかった。</p>	<p>○ 実際に仕事にかかったら予想外に悪く、見積時間の2～3倍とかかってしまうことはよくあることである。</p> <p>○ 現場組立作業は3～4人の共同作業で、矢を打ち込む時は、ほかの一人が打ち込む棒をもちもう一人がハンマーを振り、打ち込むという作業で、X₁₀一人に責任をかぶせるのは現場作業を知らない者の言うことで</p>

	ある。 ○ やっていない誤作を上司に謝る必要はない。
	(勤務実績)
○ 一人作業では簡単な仕事がほとんどであり、共同作業では先手作業しかできなかった。	○ アーク溶接、ガス溶接、切断等やX ₁₀ のほか2、3人しかできない木工機械の整備等の仕事を行い、先手は一度もしなかった。
○ やや高度な作業では、時間がかかりミスやゆがみを生じさせた。	○ 「時間がかかる」のもケースによる。「狂いやユガミを生じさせ」たのではなく、もともとネジレやユガミがあったため時間がかかったものである。
○ 休日出勤、残業に非協力的であった。	○ その他については、先に述べたとおりである。
	(職務遂行能力)
○ III等級に定める段階に達していなかった。	○ III等級の段階の職務を日常十分こなしている。
	(能力の伸長度)
○ 同僚に比べ劣っていた。	○ 先に述べたとおりである。
	(能力の発揮度)
○ 内職職として10年以上の経験を有するにもかかわらず、後輩から指導される先手作業を行う有様であった。	○ 同人には木工関係の後輩はいないので会社の主張は当たらない。
○ リグナムバイター等の誤作を起こした。	○ その他については、先に述べたとおりである。

X₁₁

会社の査定理由	申立人の反論
	(仕事に対する態度)
○ 始業時間がきてから薬の服用をするなど仕事に前向きな姿勢がない。	○ 薬を服用したのは始業前か作業の合間であり、会社の主張は事実と反する。
○ 軸受調整作業方法で新しい治工具が開発されたにもかかわらず、旧来の方法を採用した。	○ X ₁₁ は船尾管加工作業を10年近く責任者としてやってきており、小集団活動で積極的に取り上げたり、作業改善をしてきた。
○ 部品加工で作業ミスを犯し不良品を作ることがあった。	○ 事実と反する。ミスをしたら誰でも謝罪しているが、同人もそうしてきている。
	(社員としての態度)
○ 旋盤の上に不必要な物を置いたり、配電盤の中に工具をしまうなど、整理、整頓の面でやや問題があった。	○ 旋盤作業にとってハンドルや定盤、トースカンなどの工具類は不必要どころか欠かせないものであり、それらを旋盤の上に置いて作業することは誰でもがやっている。同人が使用していた小旋盤には配電盤がついていない。
	(勤務能力)

<ul style="list-style-type: none"> ○ 昭和53年舵ピントル穴加工で、穴が削りたりないという誤作を生じた。 ○ 作業能率が同僚に比べて10～20%劣っていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 使用上なんら問題のないミスであった。 ○ なんら具体的な比較データを示さない抽象的かついいかげんな主張である。
(勤務実績)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 後輩の育成、指導を行うこともできず、作業によっては後輩に指導される状態であった。 ○ 仕事の質、量とも同僚に比べ相当に劣っていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 旋盤の仕事や船体ボーリング、舵のリーマー通しなどで指導してきた。昭和51年3月には津へ行って舵のリーマー通しを指導してきた。 ○ 事実に基づかない抽象的なもので、全く不当である。
(職務遂行能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 読図能力が劣り、そのため誤作を出すことが多かった。 ○ 能率面で劣り、通常の時間で仕事を完成させられなかった。 ○ 後輩への指導ができず、逆に指導される状態だった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 具体的データを示さない会社の主張は事実に反した言いがかりである。 ○ 会社の主張はあまりにも事実をゆがめるものである。 ○ その他については、先に述べたとおりである。
(能力の伸長度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 技能を伸ばして作業能率を高めるといった意欲がなく、能力の伸長は認められなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会社の主張は全く事実無根あるいはことさら大げさに言っており、労働者の誇りを踏みにじるものである。
(能力の発揮度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 毎日の作業をただ慢然と行うのみで、作業能率は極端に悪く、誤作を行うことも多かった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ X₁₁の実績に基づかない評価は承知しがたい不当なものである。

X₁₂

会社の査定理由	申立人の反論
(仕事に対する態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 水試給水作業で楽な陸上の作業に就くことがほとんどだった。 ○ 手持ち時間ができても、工長の指示がなにかぎり何もしないで居眠りしたり組合機関紙を読んでいた。 ○ 午前中毎日トイレに行くといって30分以上作業場所を離れた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 持ち場は工長又は棒心が指示して決めるものである。 ○ 一人だけ何もしないということはグループ作業上ありえない。広報紙を読む程度のこととは工長をはじめみんなやっていることである。 ○ 仕事のあい間をみて、その旨を伝えて行っている。怠けものにしたてようとしている。
(社員としての態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 残業が不可欠な職場にもかかわらず、3回に1回ぐらいしか協力しなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 協力できるときは協力してきた。 ○ しっかり確認したうえで適確な指示をする

<ul style="list-style-type: none"> ○ 作業変更があったときなど工長に血相を変えて反発した。 ○ 安全帽の下に作業帽をかぶって仕事をした。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ よう求めたのであって「血相を変えて反発」など事実無根である。 ○ ということにこと欠いて重箱のすみをつつくものである。
(勤務能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 可もなく不可もなかった。 	
(勤務実績)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 仕事に対する積極性、まじめさ、責任感に欠けた。 ○ 作業時間中、職場を離れることが多かった。 ○ 残業も3回に1回しか協力しなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ グループに与えられた作業をまとめるために努力してきた。まじめさについても適切に対応してきた。 ○ その他については、先に述べたとおりである。
(職務遂行能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 「一般的な水試給水作業について数人の作業者を指導して遂行できる」段階、「作業遂行に当たり関連部署との折衝調整ができる」段階になかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 工長がいなくときは棒心が作業指示、折衝、調整を行っているが棒心がいなくときはX₁₂が数人の作業者を掌握して行っている。
(能力の伸長度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 少しでも技能を高めようとの努力が見られず、能力の伸長もほとんど認められなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ここ一番というときは必ずX₁₂が重要な部署に配置されるなど、X₁₂もこれに適確に応えている。
(能力の発揮度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 仕事に積極的に取り組むことがなかった。 ○ 残業、休日出勤に非協力的であった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 先に述べたとおりである。

X₁₃

会社の査定理由	申立人の反論
(仕事に対する態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 朝礼や仕事の途中でX₂らと雑談することがあったがそれ以外は特に問題はなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 朝礼の場でも小声で仲間どうしで話し合うことなど格別不思議なことではない。会社のX₁₃らに対する特別な監視を自ら告白するものである。
(社員としての態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 年休の事前届出義務に反して、他工区の友人に言付けて休むことが多かった。 ○ 残業、休日出勤に非協力的であった。 ○ 小集団活動について非協力的であった。 ○ 2年間で6回遅刻した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 前もって休むときは事前に届け出ていたし、当日休むときでも午前9時前に電話で連絡した。 ○ 月平均20時間以上の残業をして協力してきた。 ○ つり金具の考案をして協力してきた。 ○ 遅刻はしていない。会社主張の事実は就業規則で認められている早退の回数である。

(職務能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ シャフト類の加工、ピストン加工等の仕上げ作業のような高度な作業になると工長や先輩の指導を仰がざるをえなかった。 ○ ボーリング作業も一本立ちできる状態ではなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 工長からも信頼されて仕事をまかされ、会社のいう高度な仕事もこなしている。 ○ 工区で一番若いということもあって4～5名で行っていたボーリング作業で寸法決めの回数こそ少ないけれど責任をもってやったこともあり、「いちいち工長や先輩の指導を仰がざるをえない状態」ではなかった。
(勤務実績)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 技能、業務知識の面で不十分であった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ なんら根拠のない作りごとであって、会社の査定がいかに恣意的なものであるかを繰り返し示しているだけである。
(職務遂行能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 「長尺物、細軸等の加工及び深孔加工、多段加工等の高度な機械加工、船尾軸スリーブの内径加工等特殊現場加工作業」について「自己の判断に基づいて遂行できる」段階、「機械加工に関する全般かつ高度な知識を有し、複雑な図面等を判読し、理解できる」段階になかった。 また、「指示された作業範囲においては、数名の作業員に対し技術指導ができる」段階に達していなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 旋盤もターニングもちゃんと使いこなしてきたし、会社のいう「高度」なシャフトやピストンの加工もちゃんとやってきた。また、Ⅲ等級の条件として掲げている基準をすべてやれるものはいなく、全部をこなせなくてもⅢ等級になっている人はいるのである。 会社が能力がないかのように言うのは全くのいいがかりである。

X₁₄

会社の査定理由	申立人の反論
(仕事に対する態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 遅刻、早退が多い。 ○ 朝礼の時一番後にいてX₂らと雑談し、仕方なく参加しているという態度が顕著。 ○ 指示された仕事を型どおり緩慢に行う。 ○ 時間中新聞、雑誌を読んでいる。 ○ 機械がいつも汚れていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 他の労働者に比して格段に厳しい基準で遅刻の数を水増した不当なものである。 ○ X₂、X₉、X₁₃の反論と同じ。 ○ 作業指示は工長又は工程係がスケジュールをにらみながら仕事を作業員にわりふっており、勝手にこの仕事をやろうなどということはいない。 ○ 社内誌を仕事のあい間に目を通すことは就業規則に沿った行動である。 ○ 良い仕事を速くこなすには日常的点検整備が欠かせない。時には作業が時間いっぱいかかり、終業時の清掃が翌朝になることはあったが、急ぎ仕事では誰もがとっている措置である。

(社員としての態度)

- 遅刻が多いため配員をやり直すなど仕事に支障をきたした。
- 事前の届出なしに年休をとった。
- 休日出勤、残業に非協力的であった。
- ごくまれな遅刻は1～5分程度で、その理由のほとんどが通勤のために使っているバスの渋滞、事故等によるものである。
- 事前に予定しているものについては前日かそれ以前に職制を通じ連絡してきた。病気、急用などで年休を突発的に行使することもあったが、このような場合は社内でひろく誰もがやっている。
- 休日出勤や残業という時間外労働を見込んでの工期設定が出されるというアブノーマルな事態の中で機械的に時間外労働を拒否したわけではない。

(勤務能力)

- 簡単な加工についてはスピードが遅く、比較的高度な技能を要する加工では工長の指示を仰がなければならない。
- 技能、スピードで劣る。
- 残業、休日出勤に非協力的であった。
- 「舵関係のブリッシュ」、「ウインチシャフト」、「排気弁棒のシート面加工」など「複雑なもの」あるいは「比較的高度な技術」を要する加工についてもいちいち工長の指示を仰ぐことなく十分これを遂行してきた。

(勤務実績)

- 技能、スピードで劣る。
- 残業、休日出勤に非協力的であった。
- 能率という点でも他の同僚と甲乙なく成果をあげてきた。
- 「残業や休日出勤」について「非協力的であった。」との主張は正しくない。

(職務遂行能力)

- 舵関係のブッシュ製作のような深孔加工を要する高度な加工や多段加工を要するウインチシャフトあるいはステライトのような特殊材料を切削加工するエンジン関係の排気弁の弁棒のシート面加工について図面の判読、計測の点が不十分、Ⅲ等級基準の能力段階にない。
- これらの作業は、中型工区の作業としては頻度は高く、X₁₄自身限りなくしかも十分に遂行してきた作業であり、依頼職場の人達からも自分の加工した仕上り具合について文句のたつことはない。
図面が読めないとしたら休日出勤、深夜、徹夜などでの一人作業は勤まらない。

(能力の伸長度)

- 簡単な加工ではスピード面で、複雑な加工については図面判読、計測の点で欠陥があり、欠陥を是正する意欲がない。
- 「技能の欠陥を是正し高めようとの意欲がなかった。」などという尺度や基準のあいまいな判断を持ち出し、申立人ら憎しの恣意的評価で低査定にしている。会社の主張はこのような意図から出たでたらめなものである。

会社の査定理由	申立人の反論
(勤務態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 協調性に欠ける。 ○ 仕事に対してマンネリの傾向があり、不注意も目立った。また、上司にはからず、自己の判断で業務を進めたり、報告義務を怠ったりした。 ○ 昭和52年、足場板の持出しに便宜を図り、懲戒処分を受けた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 欠けていない。 ○ 当時も今も同じ要領で仕事をしている。また上司から注意を受けたこともない。 ○ 会社は、廃材の足場板を金を払って業者に処分を依頼するか、従業員に払い下げていた。この件の場合も物品持出証にB₂₈資材班長の印をもらい正規の手続を取っていた。
(勤務能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 判断力、創造力の点でやや欠けていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ なんら具体的な指摘でない。
(勤務実績)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 外注業者へ補修業務を依頼する場合、指導が不十分であったため、その補修業務が滞ることがあった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ この期間配管の外注工事は1件もない。

X₆

会社の査定理由	申立人の反論
(勤務態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 意欲、向上心に欠け、技術力も不足していた。 ○ 自己主張が強く、独善的傾向があり、協調性に欠けていた。 ○ 残業にあまり協力しなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 抽象的で具体性が全くない。 ○ 具体的でない。 ○ 間接部門について会社は経費節減を理由に残業、休日出勤の自粛通達を出していたが、X₆は、その日のうちに片付けなければならぬ仕事があれば残業したり、休日出勤をしたりしていた。
(職務能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 語学力、文章及び企画力の点についても欠けていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「船舶標準ニュース」は、X₆の提案、企画、編集、執筆によるものであり、「K E S 関係書類の管理状況調査の実施要領」もX₆が企画したものであること等からみて、語学力、文章力、企画力に欠けていない。
(勤務実績)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 仕事の成果は質、量とも不十分である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 日常業務を十分こなしたうえ、全体的な企画、立案も行っており、仕事の成果は、質、量とも十分である。

X₇

会社の査定理由	申立人の反論
(勤務態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 感情に走ったり独善的傾向にあり、しばし 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 仕事に明るく判断力も十分で、対人関係上

<p>ば協調性に欠けていた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 仕事のかかりが遅いばかりか、遅刻も多く業務が多忙な時突然休みをとったりする。就業時間中居眠りをしていることがあり、服務規則違反やまじめさに欠けるところが見られる。 	<p>も信頼を得ており、協調性に欠けていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 新入社員の技術指導、作業指導を現場作業員の能力を高める立場から一貫して進めてきた。残業につぐ残業、休日出勤や徹夜の通しの時、居眠りが出るのは人間の生理現象である。疲れ切った状態での高所作業は危険であり、会社は安全衛生の面を先に考えるべきである。
(勤務能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 表現力や職務知識、特に作業の効率化、コスト管理への配慮の面で欠けるところがあった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会社がX₇にはI E教育等の教育の機会を十余年も与えなかったにもかかわらず、X₇は担当する主要工事の作業効率化をはかり、コスト管理も十分行ってきた。X₇の責任で効率を下げたことはないし、特にシリーズものの改造船、新造船は隻数を重ねるごとにコストダウンも進めてきた。

X₈

会社の査定理由	申立人の反論
(勤務態度)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 時々遅刻した。 ○ 出張の時保育園などに寄り私用を行った。 ○ 時間中ガムや菓子を食べた。 ○ 工作中ジーパンを着用するなど組織人として問題があった。 ○ 検査日時を間違えたり、受験申請月日をミスし苦情を呈せられた。 ○ 残業に協力しなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 常に8時少し前に会社に入っていた。 ○ 出張は会社の車で行くので、自宅や保育園がそこに近いからといって寄り道することなどできない。 ○ 事実無根である。 ○ 廊下や階段の踊り場にしゃがんで清浄する仕事はスカートではやりにくく、仕事の性格上ジーパンを要する。 ○ 事実無根である。 ○ 子供を保育園から引き取らなければならず、残業に協力できなかったのも、定時に帰れるよう精力的に働いた。
(勤務能力)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 仕事に対する工夫、その実践の点でやや欠けていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 連絡票、依頼票及び受渡時に使う証書一覧表の作成、工夫はX₈が行っており、どんな仕事でも間違いなく迅速に処理できるよう段取りを考えて仕事にかかっている。

6 本件救済申立ての要旨及び会社の反論

- (1) 申立人らは昭和53年10月2日、当地労委に対し、大要下記の理由により本件救済申立てをした。

ア 申立人らは、労働組合の資本からの独立と民主的組合運営をめざす労働運動の潮流に属する者たちである。申立人らは、その立場から労働条件の維持改善、真の団結活動の強化及び労働組合の対外的自主性と民主主義的運営の確立に向け、各種の組合役員選挙への立候補、集会での発言、ビラの配布などの活動を行ってきた。

イ 一方、会社の一貫した労務政策の基本は、労働組合を労資協調路線に引き込み、常に会社の経営方針に積極的に協力させうる状態に維持することにあつた。こうした労務政策の基本を貫徹するため、会社は、それと真向から対立する申立人らの活動を極度に嫌悪し、以下の方法によって抑制しようとした。

ウ 会社は、各段階、各項目における査定により差別のしやすい社員資格、賃金制度の運用を通じて、申立人らを、同期同学歴者に比べ不当に昇格させず、又はその昇格を遅らせるほか、昇給や一時金についても不当に低く査定する取扱いをしてきた。

エ これは、申立人らの正当な組合活動を嫌悪したことによる不利益な取扱いであり、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当する。

オ 申立人らは、救済措置として会社に、申立人らの社員資格、本給、職能給及び一時金を、昭和48年4月1日にさかのぼって、申立人らと勤続年数、学歴の同一又は近似の他の従業員の平均以上に是正し、かつ、それに基づく賃金等の額と現実に支給した賃金等の額との差額に年5分の割合による金員を加算して支払うこと、将来にわたって、これらの不当差別を一切行わないこと、また、これらの不当労働行為を行ったことに対する謝罪文を本社、工場の正門に掲示し、社内報、所報に掲載することを求める。

(2) これに対し、会社は大要次のとおり反論し、本件申立ての棄却、却下を求めた。

ア 申立人らが行ったと主張する組合活動について、会社は知り得る立場にないし、現に知らなかったものであるが、仮りに、そのように活動していたとしても、それは、日本共産党の強い組織的統制のもとに行われた活動であり、労働組合法第7条の組合活動には該当しない。

イ 会社の社員資格、賃金制度は、能力主義管理のもとに定められ、運用されている。社員の資格、賃金等は公正な査定を経て決定されるのであるから、もし、申立人らが、同期同学歴者と称する者との間で、これらに格差があるとすれば、それは過去の成績査定之差によるものであり、結局、能力、勤務態度、業務成績の差によるものである。

ウ 昇給、昇格、職能給の査定及び一時金の支給は、いずれも一回限りの行為であるから、本件救済申立ての1年前である昭和52年10月2日以前については是正を申し立てる部分は、労働組合法第27条第2項の除斥期間に抵触し、却下されるべきである。

第2 判断及び法律上の根拠

1 申立人らの組合活動について

(1) 申立人らは、申立人らの活動は、労働条件の維持改善のための団結活動の強化に向けられているから、労働組合法第7条第1号にいう「労働組合の正当な行為」に該当することは明らかであると主張し、被申立人は、申立人らのうち10名は、日本共産党浅野ドック支部に所属する党员であり、他の4名も日本共産党の党员である。日本共産党における対労働者活動が政治活動であって、組合活動でないことは、党の綱領や規約からも明らかであり、このような党綱領に定められた方針に則り、党規約の定めに従って運営

される活動は、到底労働組合法の保障する組合活動とはいえない。したがって、申立人らが行ったと主張する活動は、政治活動であって組合活動ではないと主張するので、以下判断する。

- (2) 認定した事実2の(3)のとおり、申立人らは各種の組合役員選挙への立候補をしており、また、分会大会、職場集会等において活発な発言などを通じて組合活動に積極的に参画してきたことが認められる。また、申立人らは、組合員が直面する労働条件を含むさまざまな問題について組合員に訴えるためビラを作成し、これを会社門前で、朝夕の就業時間外に、組合員を対象として配布している。旧鶴見造船所の申立人らは、昭和43年秋の全造船からの脱退をめぐって組合内の意見が対立した際、脱退反対の立場から「鶴造有志」名で数多くのビラを作成配布し、以後も今日に至るまで多くのビラを配布している。また、旧浅野ドックの申立人らは、昭和39年ころから、「浅野ドック生活と権利を守る会」、「ペンペン草編集委員会」、「日本共産党アサノドック細胞」、「アサノはたらく者の集い」、「職場新聞編集委員会」、「職場の話題編集委員会」、「社員資格と賃金差別をなくす会」等の名義で組合員に対しビラを配布して今日に至っている。

本件申立人らの配布したビラには、上記のように日本共産党を顕名したビラがあり、その紙面の一部に日本共産党の機関紙「赤旗」の購読を勧誘する記載もあるが、実質的には会社、事業所内における労働者の固有の労働条件や、その事業所内の労働組合運動にかかわるものが大半を占めていることがうかがわれる。

本件申立人らの所属する組合は、一応、組合員に政治的立場の自由を保障しており、申立人らが政党に所属し、政党活動を行い、政党名でビラを発行することは特に規制されていない。

また、組合員が組合の団結のわく内で自分たちの労働条件や組合運動のありかたについて意見を表明し、時にその主張をビラの形で他の組合員に訴えることも組合は許容しているように思われる。申立人らがグループとして政党活動を活発に行っていたこと、また、申立人らの「組合活動」に対する考え方に政党的立場が強く出ていたこと、あるいは会社その他外部の者から申立人らの活動が一般にグループ的政党活動とみられていたであろうことは否定できないところであるが、少なくとも申立人らの会社外におけるビラ配布その他の活動の主要な内容が、会社、事業所内における労働者の固有の労働条件や、その事業所内の労働組合運営にかかわるものである以上、たとえ、それが政党細胞の名によるものであったとしても、また、その批判の対象が組合の多数派ないし執行部に向けられていたとしても、これを労働組合の組合活動に当たらないと断ずることはできず、他にその正当性を否定すべき疎明もないところから、申立人らの諸活動は労働組合法第7条第1号にいう「正当な組合活動」と認め得べきものである。

2 申立人らの組合活動に対する会社の対応、態度について

認定した事実2で示したとおり、会社は、昭和40年当時から、全造船を階級闘争至上主義に立脚するものとしてこれを難じ、他方、「合理化には協力を惜まず」、「労資協調する」ことを標榜する「鶴造二八会」や「浅野新和会」の方針を支持し、これに反対する勢力を「左派」(共産党や社会党)として、労働組合の中から排除しようとする方針を示している。更に、昭和44年には、「労働組合組織問題に関する研修資料」という文書の中で、明確に組合の全造船からの脱退を懲罰し、激励している。会社のこれらの対応が、いうところの対

政党的なものでなく、あるいは政党活動に限られるものでなく、組合運動の方向是正にかかわるものであったことは明らかである。

一方、認定した事実2の(3)及び前記1のとおり、申立人らの活動は、「右派」への批判を通じて、こうした会社の労務政策の方針に真向から対立する方向で行われたものと認められるから、会社が申立人らの組合活動のあり方を嫌悪の対象とし、その影響力を抑止しようとしたことは明らかに推認しうるところであるが、認定した事実2の(4)及び(5)のとおり、昭和40年から本件申立ての直前に至るまでの間における会社職制の申立人らに対する対応の事実を徴すれば、このことは一層明らかといわなければならない。

3 不利益取扱いについて

(1) 申立人らは認定した事実4の(2)のとおり、会社により不当な低査定を受けた結果、同期同学歴者の社員資格及び賃金に比し、不利益な格差があると主張し、これに対し、会社は申立人らに格差があるとしても、それは申立人各人の能力、勤務態度業績等に対する査定により決定されたものの結果に過ぎず不利益取扱いはないと主張する。

(2) 格差の算定の比較基準を何に求めるかは、本件判断の前提であるからこの点を先ず判断する。会社の社員資格、昇格、賃金制度については認定した事実3のとおり、その制度の仕組みはともかく、運用の実態を含めて検討すれば、入社後の初任資格の決定において年齢、社外歴、学歴が用いられていることや、本件審問における会社人事当局者の証言にも「同期」と比較してとの証言があること、更に特異例を除けば通常はしかるべき年齢、勤続年数に到達した時点において選考に合格し、昇格している等のことから、なお、年功的色彩の濃いものであることがうかがわれ、そうした制度の中で生ずる格差の算定の基準として同期同学歴者を採ることには一応の妥当性が認められる。

(3) 次に申立人らはその同期同学歴者との格差を昭和48年4月1日にさかのぼって是正することを求め、その格差について認定した事実6の(1)のオのとおり主張している。

これに対し、会社は除斥期間及び前記(1)の主張を前提として、昭和52年度及び昭和53年度における申立人の社員資格並びに本給、職能給及び慰労金（一時金）を除き、なんら認否していない。

(4) そこで申立人らが主張する格差の算定根拠及び格差について検討し、判断する。

ア 認定した事実4の(1)及び(2)のとおり、申立人らが格差の算定の根拠とした資料は、昭和47年、昭和52年及び昭和53年において申立人らが、同期同学歴者につき個別に実施した実態調査に基づき作成した資料と昭和47年に労働組合（日本鋼管造船労連）が実施した社員資格及び賃金の実態調査に基づき作成した標準者の社員資格及び賃金についての資料（以下「組合資料」という。）である。

イ 申立人らによる個別の実態調査に基づき作成した資料は、会社が嫌悪の対象としている申立人らに対する協力を求めるものであること、会社査定についても、査定値は全く本人に知らされず、定期昇給額から成績係数を推測しうるに過ぎないものであること等実施上の制約があることから完全であることはのぞみ得ないものであるが、なお、次の点を考慮すれば、格差認定の疎明資料として、全体としては一応の評価はできるものと判断する。

すなわち、事務技術系社員であるX₅、X₆、X₇及びX₈については、会社発表資料を基礎としており、調査対象数からほぼ実態を把握しているものと考えられる。ま

た、監督技能系社員である X_1 、 X_2 及び X_4 については、同期に入社した者で調査時に在職するものの全員を把握している。 X_3 については同期に入社した者17名のうち13名を、 X_{12} については同期に入社した者3名のうち2名をそれぞれ把握している。以上の状況からこれらの者に係る調査についてはほぼ実態を把握しているものと評価できるが、 X_{13} 及び X_{14} については、調査対象数が明らかにされていないこと、 X_9 、 X_{10} 及び X_{11} については、調査対象の把握率が50%に満たないことから格差認定の資料としては十分ではない。

ウ 申立人らが、その主張する格差の算定根拠とする他の資料として、組合資料があるがこの組合資料は、認定した事実4の(2)のとおり、労働組合（日本鋼管造船労連）が行った調査に基づき作成したものであり、調査対象の範囲、数等からみても、十分客観的な資料とみなし得るものとする。

(5) 申立人らの現実の社員資格、申立人らの個別実態調査に基づき作成した申立人らの是正を求める同期同学歴者の社員資格及び組合資料による標準者の社員資格の昭和48年4月から昭和53年4月までの間における推移について比較すると、認定した事実4の(3)の表のとおりである。

(6) 当委員会は、本件の格差認定の資料としては前記(4)の組合資料を一応客観性のあるものと判断する。また、前記(2)に述べたところの同期同学歴者としては組合資料による標準者をとることが妥当であると判断する。

(7) 組合資料に基づく標準者の社員資格の推移をみると、次のとおりである。監督技能系社員の場合は、18歳（高校卒）で入社するとまず一般職社員5級に格付けされる。そして4年後に社員4級に昇格し、入社して勤続9年で社員3級、同じく15年で社員2級、17年で工長社員1級、18年で工長主事2級、そして26年で工長主事1級に昇格することになる。

また、事務技術系社員の場合は18歳（高校卒）で入社するとまず一般職社員5級に格付けされる。そして4年後に社員4級に昇格し、入社して勤続6年で主要職社員3級、同じく7年で社員2級、8年で社員1級、9年で主事2級、14年で主事1級、16年で主管、そして19年で係長に昇格することになる。

(8) 申立人らと標準者との社員資格の格差について、以下検討する。 X_1 の場合をみると次のとおりである。 X_1 は、昭和48年4月には一般職社員1級である。この時 X_1 は勤続20年であり、勤続20年の標準者の社員資格と対比すると、標準者はこの時点で工長主事2級に昇格して3年を経過している。これを順次さかのぼると、昭和45年に主事2級に昇格し、昭和44年工長社員1級に昇格していることになる。 X_1 が昭和48年前において、社員2級に何年在級していたのか、また、何年に社員1級になったのか、そのいずれも疎明されておらず、明らかでないが、仮りに X_1 が昭和48年4月の時点で社員1級（一般職の社員1級。標準者の場合は社員1級の場合の職能区分は工長である。）に昇格したとしても、この時点における職能区分（工長と、一般職という区分の格差）を別としても、社員1級ということで比較すると、標準者との間には既に少なくとも4年の遅れがある。標準者の場合、社員2級には2年在級した後、社員1級に昇格している。

次に、申立ての昭和53年4月の時点で X_1 と標準者を比較すると、 X_1 は同時点では勤続26年で一般職社員1級昇格後5年経過している。標準者は昭和53年4月には、工長主

事1級に昇格した年である。標準者は、社員1級昇格後、その翌年には主事2級に昇格し、その8年後に主事1級に昇格するので、X₁は昭和48年4月に社員1級であるが、昭和53年4月の時点においても社員1級であり、既に5年経過しているが、標準者の社員1級の在級年数は1年であり、X₁は標準者に比べ4年多く在級していることになる。標準者の主事2級の在級年数が8年であること、X₁が社員1級に昇格した年度が疎明されていないことを考慮すると、昭和53年4月の時点ではX₁は標準者に比べ4年プラス8年で少なくとも12年以上の遅れの、社員資格では2ランク遅れのそれぞれ格差が認められる。

申立人らのうち、X₁以外の13名についても、X₁の場合と同様の方法で申立人ら各人について、昭和53年4月の時点における標準者との遅れを比較、検討すると、次のような格差が認められる。

昭和53年4月における申立人と標準者との社員資格の格差

氏名	遅れた年数（社員資格の差）	備考
X ₁	12年（2ランク）	監督技能系社員
X ₂	14年（3ランク）	同
X ₃	4年（1ランク）	同
X ₄	12年（2ランク）	同
X ₉	2年（1ランク）	同
X ₁₀	3年（2ランク）	同
X ₁₁	6年（3ランク）	同
X ₁₂	1年（1ランク）	同
X ₁₃	—	同
X ₁₄	—	同
X ₅	7年（2ランク）	事務技術系社員
X ₆	8年（3ランク）	同
X ₇	10年（3ランク）	同
X ₈	11年（4ランク）	同

(9) 申立人らは、認定した事実4の(4)のとおり、申立人各人が受けとった毎年5月の給与明細書に記載された定期昇給額から各年度の成績係数を推計により算出している。これによれば、申立人らは少なくとも昭和48年以降ほとんどの者が成績係数の平均中庸値である1.0を下回る査定を受けていることがうかがわれる（もっともX₁₃は昭和48年に1.0、X₁₁が昭和52年及び53年にそれぞれ1.0、1.03の査定を受けている。）。

(10) 以上の事実、すなわち、昭和53年時の社員資格を標準者と比較すると、X₁₃及びX₁₄を除き、昇格が遅れていること、そして少なくとも昭和48年以降申立人のほとんどについて毎年、毎期の本給定期昇給（資格点付与）及び慰労金（一時金）につき平均以下の低い査定が行われたことから申立人らの本件申立て時である昭和53年における申立人らに係る格差には少なくとも昭和48年以降の低査定の結果が影響しているものと考えられる。

4 査定理由の可否について

(1) 認定した事実3の(2)のとおり、会社の査定制度においては、勤務態度（仕事に対する

態度、社員としての態度)、勤務実績及び勤務能力の3項目の査定が人事考課といわれ、本給定期昇給及び資格点付与の基礎となっている。また、職務遂行能力、能力の伸長度及び能力の発揮度の3項目の査定が職能給決定の基礎となっている。

(2) 会社は、申立人各人の昭和52年度及び53年度における査定が低い理由を具体的に挙げているが、そのうち複数の申立人に共通する理由もあるので、以下その相当性、合理性につき検討する。

ア 残業、休日出勤に協力しなかったこと (X₂、X₃、X₅、X₆、X₈、X₉、X₁₀、X₁₂、X₁₃及びX₁₄以上10名に共通する理由)。

この理由は、社員としての態度、勤務実績、能力の発揮度の3項目に摘示され、本給定期昇給、資格点付与及び職能給の決定に影響するものである。

会社は、上記申立人に対して、残業に協力的でなかったというのであるが、申立人らはこの期間に全く残業をしなかったわけではなく、他の労働者に比べて少なかったというにとどまる。しかしながら、残業時間や休日出勤の多少を直接、査定の対象とすることは、もともと労働者個人の自発的協力のうえに例外的に認められている時間外超過労働許容の精神に反するものであり、これを合理的理由と認めることはできない。また、上記摘示のとおり、「残業非協力」が三つの査定項目にわたって評価されることは、重複査定の疑いがあり、その点でも妥当性を欠く運用であると言わざるを得ない。

イ 年休の事前届出を怠ったこと (X₂、X₃、X₉、X₁₃及びX₁₄に共通する理由)。

これについて、申立人らは、事前に届けられるものについては届け出ていたし、当日になって突然休まなければならなくなったときは、当日の午前9時までに連絡したと反論している。会社としてこれを低査定の理由とするからには、申立人ら以外の者についても、同様に扱っていたことを立証する必要があるにもかかわらず、会社はなんら具体的な疎明をしていない。また、X₃について、年次取得の際、休暇の理由を記載しなかったことが非難されているが、これは、年休取得には特別に理由を述べる必要がないことからして妥当性に欠けるものである。

ウ 仕事の「かかり」が遅い、仕事の「あがり」が早いこと (X₂、X₃、X₄、X₇、X₉及びX₁₁に共通する理由)。

この点、申立人らは、いずれも事実を否定しているところであるが、仮に評定者が申立人らの仕事へのかかりが遅いとか、あがり早いと感じたとしても、早い、遅いは相対的なものであるから同一職場で同じ仕事をしている他の者との比較において具体的証拠が示されない限り、低査定理由としての説得性をもちえないといわなければならない。

エ 朝礼の時雑談していたことあるいは仕事中他の者と話しこんでいたこと (X₂、X₃、X₉、X₁₃及びX₁₄に共通する理由)。

申立人らは、いずれも事実無根であり、仮に事実だとしても、朝礼の場であっても小声で話したりすることは他の労働者でも日常行っていることであって、格別不見識でもないとして反論している。確かに朝礼の場で上司なり、同僚なりが発言している時に、それに聞き入っていないで雑談をしていることは、決して容認されるべき態度とは言えないであろうが、この程度のことを勤務成績の低査定理由として取り上げる以上ウ

と同様客観的な比較資料の裏付けが示されなければ説得力はもちえない。

オ 時間中、新聞や組合機関紙を読んでいたり、職場離脱をしたり、薬を服用したりしたこと（X₂、X₃、X₁₁及びX₁₂に共通する理由）。

就業時間中、業務に関係ない新聞、雑誌等を読んだり、正当な理由のない職場離脱が許されないことは当然である。申立人らが主張する「手持ち時間」の利用という意味は明らかでないが、職場における慣行上、その程度の余裕は認められていたものと思われる。しからずとしても上記の非難が申立人についてのみ顕著なことであったかどうか具体的に疎明する必要がある。申立人らについて、業務に影響するほどの職場離脱がしばしば行われたとの疎明はないし、とりあげられたX₃の職場離脱もたまたま工長が不在中にズボンのほころびを直しに行っていたというのであり、ことさらあげつらうほどのことでもないものと思われる。

カ 小集団活動に協力的でなかったこと（X₃及びX₁₃に共通する理由）。

この点について、X₃は、同人の不在の時に会議が行われたり、また、連絡がなかったり、会議に出席してもその発言が議事録から削除されていたりしていると反論している。また、X₁₃は、つり金具の考案をしたことを挙げて反論している。小集団活動が業務改善のためグループで討論して、集団としての創意、工夫を活かし、仕事への意欲、創造性といったものを導き出すものであるとするなら、各人別に「協力的でない。」との評価をするためには、その具体的な基準をあらかじめ示しておくことが必要であると思われる。これを低査定の理由とするからには同じ小集団活動に属する他の労働者との比較をもって疎明されなければならない。

(3) 次に、上記以外の申立人各人別の査定理由を検討すると、そのほとんどが①査定者の主観に左右される性格のもので、中には、申立人に対する公平な判断とは認めがたいもの、②他の労働者との比較資料が示されていないもの、③それについて申立人が反論しており、仮に事実であったとしても、偶発的かつささいなものであって、それ自体、査定理由としての合理性に欠けるもの、④申立人らのうちには、特にその技能、能力等において優秀と認められている者もあるにもかかわらず、職務遂行能力等においてなんら評価をされていないものがあること、⑤職務遂行能力、伸長度、発揮度についての査定が、人事考課における査定理由と重複しているものがあることがうかがわれ、これを客観的な査定結果とみるには納得性に欠けるものがある。

(4) 申立人らに対する査定理由のうち、一応、その相当性が認められるものとしては、X₉の2度の懲戒処分（住所、改姓届を出さなかったこと、同期会の金を着服したこと。）並びにX₅及びX₁₀に対する足場板の持出しに関する懲戒処分にかかわるものがあるので、その相当性について検討する。

X₉が同期会のメンバーからの預り金を着服したこと及び後日、同人がこれについて同期会のメンバーに謝罪し、当該金員を返済していることは、いずれも当事者間に争いが無い。このような行為自体は弁解の余地のないものであるとしても、それが私的生活の領域での行動であつてみれば、これを直ちに会社の査定という労働力の質的評価の対象とすることには疑問があり、もし同人が職場における熱心な組合活動家でなかったならば懲戒処分に加えて更にこれを理由として低査定の対象とされたかどうか疑わしい。

また、住所届、改姓届を数年間会社に出さなかったことは、既に処分済みの問題であ

り、欠勤回数が多いとの点については、会社は、欠勤回数が査定結果にどのように影響するのかなんら疎明していないばかりか、欠勤回数が少ない年度でも多い年度同様、低査定を受けている等いずれの主張も妥当性あるものとは言いがたい。

次に、X₅及びX₁₀に対する足場板持出しを理由とする懲戒処分について、両名は資材担当者から分けてもらったものを工長の了解を得たうえで持ち出したということであるのに、会社は後日卒然としてこれを勝手に持ち出したとして処分を加えていることを考慮すると、これを更に査定理由とすることの妥当性は見出せない。

以上のとおり、会社が申立人らに対する低査定理由としてあげているものは、そのいずれについても十分な合理性又は妥当性を見出しがたいものが大部分であって、むしろ他の意図ないし動機によるものではないかを疑わせるものがある。

5 不当労働行為の成否について

本件における当事者の主張に対する当委員会の判断は、前記1ないし4のとおりである。これを総合考慮すれば、少くとも、本件救済申立ての時点においてX₁、X₂、X₃、X₄、X₅、X₆、X₇、X₈及びX₁₁の社員資格が標準者に比べて低く格付けされ、それによって、正当な格付けをされていたならば得たであろう本給、職能給及び慰労金（一時金）の額が支払われていないこと、また、X₉、X₁₀、X₁₂、X₁₃及びX₁₄の本給、職能給、慰労金（一時金）の算定の際の査定が標準以下に査定され、その結果、正当な査定をされていたならば得たであろう本給、職能給、慰労金（一時金）の額を支払われていないことは、これに対して会社の主張する低査定の理由に合理性が乏しいこと及び会社側の申立人らの組合活動に対する対応の状況からみて、いずれも、不当な差別的不利益取扱いであり、これらは申立人らの正当な組合活動を会社が嫌悪し、申立人ら以外の従業員が申立人らの主張ないし活動に同調することを抑止する効果を期待して行った見せしめ的な不利益取扱いであると認めざるを得ない。このような会社の取扱いは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

6 救済の範囲

(1) 申立人らは、申立人らに対する低査定による不利益取扱いは、既に昭和48年度において始まっており、その格差はその後、年々累積して申立て時に及んでいるのであるから、これらは労働組合法第27条第2項の継続する不当労働行為を構成し、そのすべてが救済の対象になると主張する。

確かに申立人が提出した昭和48年度に係る調査資料によれば、既に申立人らに、標準者に比しての社員資格の遅れがみられるところからすれば、申立人の申立て時における社員資格の昇格の遅れが少くとも昭和48年度において生じており、その格差が累積して現在に及んでいるのではないかと疑わしめるものがあることは否定しえない。

(2) しかしながら、申立人らにつき昭和48年度の時点において、申立人に標準者に比しての昇格の格差が認められるとしても、会社においては、社員資格の決定要素とされる資格点付与のための査定並びに本給、職能給及び慰労金（一時金）の決定要素とされる成績係数を定めるための査定は、毎年行われるのであるから、昭和48年度から申立ての時点まで、会社の不当査定による不利益取扱いが毎年継続してなされ、あるいは前年度における格差が次年度における査定に反映して不利益査定と格差を生じ、これが繰り返されて申立て時の格差に至ったというのであれば、申立人各人につき、その期間にわたる各

年の前後にわたる不当査定相互の関連が疎明されて初めて継続する行為としての不利益取扱いが認定されるわけである。これを要するに、申立人らに対する会社の不利益取扱いとしての社員資格の遅れが昭和48年度に始まり、以後引き続き継続して申立て時に及ぶ不当労働行為を構成しているとの申立人の主張は、申立人らの疎明をもってしてはまだ十分でなく、労働組合法第27条第2項の規定による救済の対象とならないものと判断するほかない。

- (3) 申立人らが、申立ての時点において、会社から受けている不利益取扱いとしての昇格差別又は不当査定による賃金の減少は、当該年度の当初（4月1日）に確定された発令に基づくものであるが、本件会社の制度においては、これらの発令は、各従業員の前年1年間の勤務態度、勤務能力、勤務実績を査定項目として、例年1月から3月までの間に行われる人事考課により、昇格又は不昇格が決定されることは既に認定したところである。したがって、もし、社員資格又は賃金の決定の基礎となる各人別の査定が会社の不当労働行為意思に基づき行われたものとすれば、当該不当労働行為は、既に前年度に始まり、当年度の発令によって形式上確認され、それによって当年度1年間の賃金支払行為に具体化しているものと考えられる。しかしながら、本件会社の社員資格の昇格は同一人につき毎年行われるわけではなく、昇格の査定もおおむね2年以上の期間の査定結果を審査対象として実施している事実を勘案すれば、当委員会は、申立人らの申立ての時に受けている不利益取扱いの回復措置として、X₁、X₂、X₃、X₄、X₁₁、X₅、X₆、X₇及びX₈については、昭和52年4月1日にさかのぼって会社に是正を命ずることを相当と考える。
- (4) とはいえ、申立人らの申立ての時点における社員資格をみれば、その昇格が標準者に比して著しく遅れている者があり、それが申立人らの長年にわたる組合活動とこれに対する会社の嫌悪によって生じたとみられることに照らし、当委員会は、会社にこれらの者の社員資格の見直しにつき主文に記載する是正措置を命ずることを相当と判断する。
- (5) 申立人各人につき、当委員会が標準者を標準として主文の救済を命じた理由は、次のとおりである。

会社の社員制度及び賃金制度をみると新入社員は、主要職社員（事務・技術員）又は一般職社員（事務員・技術員・技能員）の区分で採用され、年齢、入社前の経歴、学歴等によって初任本給が決定され、それに毎年の定期昇給額が加算され、それが翌年の当人の本給額となる仕組みになっている。また、定期昇給額は基準昇給額と成績加給額で構成される。基準昇給額は資格別に定められている。また、成績加給額は勤務成績の査定によって決定される。職能給は、まず職能等級の査定で一般職の場合1段階から4段階までに位置付けられ、伸長度及び発揮度の査定でそれぞれ更に金額の変化がつけられる。したがって、職能給は本給に比べて査定に左右される部分が大いなのであるが、その基礎となるのは社員資格である。このことは賃金、資格の決定に学歴、年齢が要素となっていないことを意味するものとは解されない。確かに定期昇給額といい、職能給といい、いずれもその都度の会社による成績査定に左右される比率が高いことは否定できない。したがって、成績の上限の者と下限の者との間には、会社のシステムによれば1年をとっても相当の格差が生ずるであろう。しかし、それはあくまでも査定成績が両極に分かれた場合であって、一般に社員とりわけ申立人らの地位の者については、普通又は標準

の成績の者であれば、標準的に昇給、昇格するものと前提して差し支えない。

以上のところから、会社の昇格又は賃金の査定に合理性がないとして是正を求めるのに際し、標準者を基準にとり、それとの比較によることはやむを得ないところである。

(6) 以下、申立人ごとに救済の程度を検討する。

ア X₁

昭和53年4月に標準者は工長（9年）、主事1級（0年）であるのに対し、X₁は、一般職社員1級になってから少くとも5年を経過している。この格差は12年相当（2ランク）である。なお、標準者は社員1級に1年在級した後主事2級に昇格し、更に8年経過して主事1級に昇格している。他方、このころX₁を除く同期同学歴者3名のうち2名は工長であり、残り1名も主事2級であった。以上の点を勘案し、X₁を遅くとも昭和52年4月1日に監督職主事2級に昇格させることが適当である。

イ X₂

昭和53年4月に標準者は作業長（1年）主管（0年）となっているが、X₂は一般職社員1級になってから少くとも5年を経過している。この格差は14年相当（3ランク）である。標準者は社員1級に1年在級した後主事2級に昇格し、更に8年後主事1級に昇格し、その翌年作業長主管となっている。他方、このころX₂を除く同期同学歴者は、主事2級以上の者が78%であった。この点を考慮すると、X₂を遅くとも昭和52年4月1日に監督職主事2級に昇格させることが適当である。

ウ X₃

昭和53年4月に標準者は工長（4年）、主事2級（3年）で、X₃は一般職社員2級に昇格して少くとも5年を経過して昭和53年4月に一般職社員1級となっている。標準者の在級年数は社員2級2年、社員1級1年である。したがって、同人が昭和54年に主事2級に昇格したとしても、4年の遅れとなる。他方、昭和52年4月に同期同学歴者は社員1級31%、工長主事2級以上が69%であるが、調査率約76%なので、それを勘案すると52%程度が工長主事2級以上ということになる。以上を考慮すると、X₃を遅くとも昭和52年4月1日に監督職社員1級に昇格させることが適当である。

エ X₄

昭和53年4月に標準者は工長（9年）、主事1級（0年）である。X₄は一般職社員1級になってから少くとも5年経過している。標準者は社員1級昇格後1年で工長主事2級になり、更に8年経過して主事1級になっている。したがって、この格差は12年相当（2ランク）になる。他方、このころ同期同学歴者5名中3名が主事2級で、2名が社員1級である。以上を勘案して、X₄を遅くとも昭和52年4月1日に監督職主事2級に昇格させることが適当である。

オ X₁₁

昭和53年4月に標準者は工長（1年）主事2級（0年）であった。X₁₁は一般職社員3級に昇格後3年を経過している。X₁₁が昭和50年4月に社員3級になっていることからすると6年相当（3ランク）の格差である。以上を勘案して遅くともX₁₁を昭和52年4月1日には一般職社員2級に昇格させることが適当である。

カ X₅

昭和53年4月に標準者は係長に昇格して3年を経過している。X₅は主要職主事1

級に昇格して3年を経過している。この格差は7年相当（2ランク）である。

昭和47年時点で、同期同学歴者の83%が主管で、同人は昭和50年4月に主事1級に昇格している。標準者は、主事1級昇格後2年で主管になっている。この点を勘案し、X₅を遅くとも昭和52年4月1日に主要職主管に昇格させることが適当である。

キ X₆

昭和53年4月に標準者は係長に昇格している。X₆は主要職主事2級に昇格して2年経過している。この格差は8年相当（3ランク）である。昭和47年時点では、同期同学歴者の73%は主要職主事2級で、21%が主事1級、残りが社員1級である。以上を考慮するとX₆を遅くとも昭和52年4月1日には主要職主事1級に昇格させることが適当である。

ク X₇

昭和53年4月に標準者は主要職主管に昇格後2年を経過している。X₇は、一般職社員1級昇格後2年を経過している。この格差は10年相当（3ランク）である。

昭和47年では、同期同学歴者の81%が主要職主事2級である。標準者は主要職社員1級昇格後在級1年で主要職主事2級に昇格している。同人は昭和51年一般職社員1級に昇格していることを考慮すると、X₇を遅くとも昭和52年4月1日に主要職主事2級に昇格させることが適当である。

ケ X₈

X₈は上記X₇と同期入社である。昭和53年4月には標準者は主要職主管に昇格後2年を経過している。X₈は、一般職社員2級であった。この格差は11年相当（4ランク）である。昭和47年には、標準者は主要職主事2級になって3年を経過している。同期同学歴者の81%は主要職主事2級であった。

また、標準者は、社員2級昇格後在級1年で主要職社員1級に昇格し更にその翌年主要職主事2級に昇格している。他方X₈は、昭和51年4月に一般職社員2級に昇格している。以上を勘案して、X₈を遅くとも昭和52年4月1日には主要職主事2級に昇格させることが適当である。

コ X₉

昭和53年4月に標準者は工長（0年）社員1級（0年）である。X₉は一般職社員2級に昇格して4年を経過している。この格差は2年相当（1ランク）である。

同期同学歴者は少くとも一般職社員2級に昇格して5年を経過している。したがって、X₉の救済措置としては昭和53年4月1日にその効果が発生するように勤務態度、勤務能力、勤務実績、職務遂行能力、能力の伸長度及び能力の発揮度について標準的水準にあったものとして再査定を命ずることが適当であると考えられる。

サ X₁₀

昭和53年4月に標準者は工長（1年）主事2級（0年）である。X₁₀は一般職社員2級に昇格して4年を経過している。この格差は3年相当（2ランク）である。

同期同学歴者は少くとも昭和47年には社員2級となっているが、昭和53年まで社員2級のままである。以上を勘案してX₁₀の救済措置としては昭和53年4月1日にその効果が発生するように勤務態度、勤務能力、勤務実績、職務遂行能力、能力の伸長度及び能力の発揮度について標準的水準にあったものとして再査定を命ずることが適当

であるとする。

シ X₁₂

昭和53年4月に標準者は工長(0年)社員1級(0年)である。X₁₂は一般職社員2級に昇格して1年を経過している。この格差は1年相当(1ランク)である。

同期同学歴者は昭和49年社員2級となっている。以上を勘案してX₁₂の救済措置としては昭和53年4月1日にその効果が発生するように勤務態度、勤務能力、勤務実績、職務遂行能力、能力の伸長度及び能力の発揮度について標準的水準にあったものとして再査定を命ずることが適当であるとする。

ス X₁₃及びX₁₄

昭和53年4月に標準者は社員3級に昇格して2年を経過している。これに対しX₁₃は社員2級に昇格しており、X₁₄は社員3級に昇格して5年を経過している。したがって、両者については昇格上特別の遅れはないと思われる。

しかし、会社の査定理由には合理性、妥当性がないので昭和53年4月1日にその効果が発生するように勤務態度、勤務能力、勤務実績、職務遂行能力、能力の伸長度及び能力の発揮度について標準的水準にあったものとして再査定を命ずることが適当であるとする。

- (7) 以上により、本件においては、申立ての時点を中心として、申立人らが現に受けている不利益取扱いの是正を会社に命ずるにとどめるが、会社が申立人らに対し、その組合活動を嫌悪して、その始期は明確でないとはいえ、既に本件申立ての数年前から、申立人らの成績評価につき、なんらかの不利益な対応をしていたのではないかとする疑念があることも否定しえない。

よって当委員会としては、会社に対し、主文3により、主文1及び2の是正措置の期日後においても、申立人らにその正当な組合活動を理由に差別を加えてはならないことを命ずるものである。

- (8) 上記判断に基づき、事実認定6の(1)のとおり、申立人らが主張する昭和48年にさかのぼっての救済及びポスト・ノーチスの掲示並びに社内報、所報への掲載については、その必要を認めない。

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57年12月13日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清