

東京、平9不12、平13.10.16

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合住友重機械・追浜浦賀分会

申立人 X 1

申立人 X 2

申立人 X 3

申立人 X 4

申立人 X 5

申立人 X 6

申立人 X 7

申立人 X 8

申立人 X 9

申立人 X 10

申立人 X 11

申立人 X 12

被申立人 住友重機械工業株式会社

主 文

- 1 被申立人住友重機械工業株式会社は、申立人X 1、同X 2及び同X 3を平成8年4月1日付で上級職1級にそれぞれ昇格させたものとして取り扱い、昇格していたならば支払われたであろう賃金と、現に支払われた賃金との差額(一時金の差額を含む。)を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人全日本造船機械労働組合住友重機械・追浜浦賀分会に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容

の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

全日本造船機械労働組合住友重機械・追浜浦賀分会

執行委員長 X 9 殿

住友重機械工業株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合員 X 1 氏、同 X 2 氏及び同 X 3 氏を平成8年4月1日付で上級職1級に昇格させなかったことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 申立人 X 6、同 X 9、同 X 10及び同 X 11に関する平成7年3月以前の昇格を求める申立てを却下する。
- 5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人住友重機械工業株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、各種機械の製造及び船舶の製造を主な業とする株式会社で、本件申立時の従業員数は約5,700名である。
なお、会社は、昭和44年6月30日に住友機械工業株式会社(以下「住友機械」という。)と浦賀重工業株式会社(以下「浦賀重工業」という。)とが合併して現在の会社となったものである。
- (2) 申立人全日本造船機械労働組合住友重機械・追浜浦賀分会(以下「分会」又は「浦賀分会」という。)は、全日本造船機械労働組合(以下「全造船機械」という。)の下部組織たる労働組合であり、会社の浦賀艦船工場及び追浜造船所に勤務する従業員によって組織されている。本件申立時の組合員数は約40名である。
会社には、分会のほかに申立外全日本造船機械労働組合玉島分会(以下「玉島分会」という。)及び申立外住友重機械労働組合(以下「住重労組」という。)の2つの労働組合がある。
- (3) 申立人 X 1(以下「X 1」という。)は、昭和34年4月に浦賀重工業の前身である浦賀船渠株式会社に養成工(中学卒業後採用し、就労させながら会社が高校相当の教育を授ける制度。)として入社し、一貫して橋梁設計に携わってきた。本件申立時には、鉄構・機器事業本部製造本部設計部橋鉄設計グループに

所属している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和42年から平成6年まで代議員を務めたほか、8年に執行委員を務めている。

- (4) 申立人 X 2 (以下「X 2」という。)は、昭和32年4月に浦賀重工業の前身である浦賀船渠株式会社に養成工として入社し、一貫して船殻設計に携わってきた。本件申立時には、開発設計室船殻設計グループに所属していたが、平成10年9月から、設計部門の移管に伴って、株式会社横須賀エンジニアリング(以下「YEC」という。)に出向となっている。出向規程により、出向後も同人の昇格、昇給は会社が一括して決定し、YECは会社の決定した内容をそのまま適用する扱いとなっている。この扱いは、YECに出向している X 2 以外の申立人についても同様である。

同人は、入社と同時に分会に加入し、平成6、7年に代議員を務めている。

- (5) 申立人 X 3 (以下「X 3」という。)は、昭和33年4月に浦賀重工業の前身である浦賀船渠株式会社に養成工として入社し、一貫して船殻設計に携わってきた。本件申立時には、開発設計室船殻設計グループに所属していたが、平成10年9月から、YECに出向となっている。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和62年、平成8年に代議員を務めたほか、昭和51年から60年まで執行委員を務めている。

- (6) 申立人 X 4 (以下「X 4」という。)は、昭和44年4月に浦賀重工業に高校卒の定期採用者として入社し、46年8月から配管関係の製作図、管一品図、管受け台などの作図に携わっている。本件申立時には、開発設計室機装設計グループに所属していたが、平成10年9月から、YECに出向となっている。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和61年から執行委員を務め、平成6年から申立当時まで書記長を務めている。

- (7) 申立人 X 5 (以下「X 5」という。)は、昭和39年2月に浦賀重工業に入社し、一貫して電気溶接職である。本件申立時には、工作部機装課管製作係に所属している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和47年から49年まで代議員を務めたほか、49年から58年まで執行委員を務めている。

- (8) 申立人 X 6 (以下「X 6」という。)は、昭和39年10月に浦賀重工業に入社し、一貫して溶接職である。本件申立時には、追浜造船所内業一課加工係に所属している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和60、61年と平成8年に代議員を務めたほか、平成4、5年に執行委員を務めている。

(9) 申立人 X 7 (以下「X 7」という。)は、昭和39年10月に浦賀重工業に入社し、その後平成2年までは溶接職に、同年以降は取付職となっている。本件申立時には、追浜造船所内業一課加工係に所属している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、平成2年から4年までと7年から申立当時まで執行委員を務めている。

(10) 申立人 X 8 (以下「X 8」という。)は、昭和40年4月に浦賀重工業に養成工として入社し、46年9月から船殻取付職である。本件申立時には、浦賀艦船工場造修部船体課に所属している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和60年から申立時まで執行委員を務め、この間平成6、7年に副執行委員長を務めている。

(11) 申立人 X 9 (以下「X 9」という。)は、昭和40年4月に浦賀重工業に入社し、一貫して大炉職(鉄板の曲げ加工、歪み取り等)である。本件申立時には、追浜造船所内業一課加工係に所属している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、平成4、5年に書記長を、6、7年に副執行委員長を務めている。

(12) 申立人 X 10 (以下「X 10」という。)は、昭和40年4月に浦賀重工業に入社し、一貫して溶接職である。本件申立時には、追浜造船所内業一課加工係に所属している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和49年から51年まで分会の代議員を務めたほか、平成8年に執行委員を務めている。

(13) 申立人 X 11 (以下「X 11」という。)は、昭和40年4月に浦賀重工業に入社し、溶接職となったが、62年から設備・機械の保守、点検、修理を行っている。本件申立時には、追浜造船所生産計画課動力係に所属している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和62年、平成2、5年に代議員を務めたほか、8年に執行委員を務めている。

(14) 申立人 X 12 (以下「X 12」という。)は、昭和40年4月に浦賀重工業に入社し、一貫して溶接職である。本件申立時には、浦賀艦船工場造修部船体課に所属している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、平成元、3年に代議員を務めている。

2 請求する救済内容(要旨)

(1) X 1 から12名について、職能資格を下記のとおり是正し、賃金差額(一時金差額を含む。)に年6分の割合の付加金を付して支払うこと。

氏名	現職能資格	是正すべき資格	是正すべき時期
----	-------	---------	---------

X 1	上級職2級	上級職1級	平成8年4月1日
X 2	上級職2級	上級職1級	平成7年4月1日
X 3	上級職2級	上級職1級	平成8年4月1日
X 4	上級職2級	上級職1級	平成7年4月1日
X 5	上級職3級	上級職2級	平成7年4月1日
X 6	上級職3級	上級職3級 上級職2級	平成元年4月1日 平成8年4月1日
X 7	上級職3級	上級職2級	平成7年4月1日
X 8	上級職3級	上級職2級	平成7年4月1日
X 9	上級職3級	上級職3級 上級職2級	平成元年4月1日 平成8年4月1日
X 10	上級職3級	上級職3級 上級職2級	平成元年4月1日 平成8年4月1日
X 11	上級職3級	上級職3級 上級職2級	昭和63年4月1日 平成7年4月1日
X 12	上級職3級	上級職2級	平成7年4月1日

(2) 申立人らに昇格差別を行うなどして、申立人組合の運営に支配介入しないこと。

(3) 謝罪文の掲示

3 会社の合併と分会の分裂の経緯

(1) 浦賀重工業は、昭和38年以来住友グループの援助を受けて、経営再建に努めた結果、43年ごろから経営を一応軌道に乗せることができたが、将来的な経営の安定のために新たに超大型造船所を建設することとし、結局、従来から住友グループの援助の窓口となっていた住友機械と合併して追浜造船所を建設し、企業基盤の強化と業績の発展を図ることとした。

そして、44年6月30日、浦賀重工業と住友機械が合併し現在の被申立人会社となった。

合併後、会社と分会の間では様々な紛議が続出した。また、46年4月21日に浦賀分会内の反主流派グループである浦賀民主化運動総連合(以下「民連」という。)が結成され、民連は、分会執行部を批判する運動を展開した。全造船機械は、民連の活動を分派活動であるとして、民連の解散を指示し、この指示に従わなかった民連のメンバーを統制処分に付したことから、分会の内部対立が決定的となり、46年9月5日、民連のメンバー約

400人が住重労組を結成し、分会は分裂した。

分会分裂直後の時期から、分会を脱退して住重労組に加入する者が相次ぎ、約4,100名いた分会員は、46年11月の定期大会開催時には約400名に激減した。

- (2) 当委員会は、①45年2月から46年8月までの間に会社が行った研修において、分会の組織・活動を批判、中傷したこと、②民連結成に際して、会社が便宜を与えたこと、③民連の解散を命じた全造船機械の指示の撤回を求める署名運動を、民連が46年8月に行った際に、会社がこれを援助したこと、④46年の昇給査定にあたり、会社が、非民連系の代議員らを低く査定したことなどが不当労働行為にあたる判断して50年10月21日付で一部救済命令を発した(この命令については、会社が東京地方裁判所に取消訴訟を提起し、申立人らが中央労働委員会に再審査を申し立てていたが、後記の昇格差別事件と合わせて、58年12月27日に和解が成立した。)

また、当委員会は、分会の分裂直後の時期に、会社の課長が分会からの脱退勧奨を行ったことなどが不当労働行為にあたる判断して47年9月19日付で一部救済命令を発した(この命令については、不服申立て等はなされずに確定した。)

4 新職階制度の導入と昇格差別事件

- (1) 44年7月22日、会社は、合併に伴って人事管理制度の基本を旧住友機械の職階制に統一するとの方針を示し、新職階制度の導入を分会に提案した。

会社と分会とはこの新職階制度の導入について交渉を続けたが、合意に至らないうちに、前記の通り46年9月に分会が分裂した。分裂後の同年11月17日、住重労組は新職階制度の導入に合意し、会社は、同年12月26日、分会の同意のないまま、新職階制度の導入を決定した。

- (2) 新職階制度の導入後、分会は、分会員に対する昇格差別が行われているとして、昇格差別の是正を求める申立てを、神奈川県地方労働委員会(以下「神奈川地労委」という。)に対して都合4回にわたり行った(以下、便宜上、それぞれの事件を「50不5号事件」、「51不27号事件」「52不24号事件」、「53不6～13号事件」と略称する。)

神奈川地労委は、50不5号事件については52年11月4日付で、51不27号事件については53年5月9日付で、52不24号事件については54年8月9日付でそれぞれ救済命令を発した。

- (3) この間の53年11月、会社は、「経営改善計画」を発表し、分会と住重労組の双方に対して人員削減を提案した。会社の「勇退基準」は、退職の必要性が高い順に第一から第三類型に分類

されており、そのうち第一類型に該当する者については全員に退職を求めたこととした。

第一類型該当者のうち、住重労組員は全員退職に応じたのに対し、分会員はこれに反発し、ほとんどが退職勧奨に応じなかったため、住重労組は「分会員の第一類型該当者は居残りに徹している。これら居残りを一掃しない限り、第一類型がいなくなった当労組としては退職に応じることはできない。」と決議し、会社に対して第一類型該当の分会員の退職を求めるとともに、住重労組員がこれらの分会員に対して直接退職を迫る行動に出たため、分会と住重労組の関係は一層険悪なものとなった。

こうした人員整理問題についての紛議は、54年3月ごろには終息した。

- (4) 会社は、前記「昇格差別」事件の救済命令に対して再審査の申立てを行い、中央労働委員会(以下「中労委」という。)で争っていたが、上記人員整理問題が解決したことから、当事者間で和解の機運が高まり、58年12月27日、前記の当委員会の命令に対する行政訴訟事件、神奈川地労委に係属中であった上記53不6～13号事件、玉島分会と会社との争訟事件を含めた一括和解が中労委において成立した(以下「58年和解」という。)。同和解協定中には、「1 不当労働行為問題について」と題して「(1) 会社は、浦賀分会及び玉島分会に不当労働行為との疑問を抱かれるような行為があったことに対し、遺憾の意を表明する。(2) 会社は、本和解協定の趣旨を本件該当事業所の全管理職に周知し、今後、この種紛争が発生しないよう努力するとともに新たに問題が発生した場合は、労使双方、団体交渉により、問題解決を図る。(3) 会社は、会社の意に反して前項に違反する行為があった場合は、経営の立場から会社の責任において厳正に措置する。」との定めがある。

この一括和解に先立って、55年3月31日に昇格問題の一部についての合意がなされ、X 2は48年2月に、X 3は49年4月に、X 1は50年4月に、X 4、X 5、X 7及びX 6は54年6月に、X 12は55年4月にそれぞれ4職階(現行制度では担当職1級に相当)に昇格させ、X 8、X 9及びX 11は49年4月に、X 10は51年4月にそれぞれ3職階(担当職2級)に昇格させることで労使合意した。

また、58年7月と8月に、別件として争われていた分会員の解雇事件についても東京高等裁判所において和解が成立した。

5 社員職能管理制度の導入と昇格差別問題の再発

- (1) 会社は、前記新職階制度に代えて、社員職能管理制度の導入を決定し、55年5月1日から分会員を除く従業員に適用した。分

会は、当初この制度の導入に反対していたが、同年10月には分会も同意し、分会員にも同制度が適用されることとなった。

社員職能管理制度の概要は以下のとおりである。

① 職能資格

職務の機能系統により、監督職、事務技術職、技能職、特務職の4つの機能系統に分類し、それぞれ上級職1～3級、担当職1～4級の7段階の資格がある。ただし、監督職については、上級職1～3級、担当職1級の4段階となっている。概ね大学、短大卒者は採用時に担当職2級に、高卒者は採用時に担当職3級に格付けられる。

職能資格は、役職とリンクしており、上級事務技術職1級は主事・技師に、上級技能職1級は工師に、上級特務職1級は主務に対応している。また、監督職については、上級監督職1級は係長、職長に、上級監督職2級は係長、職長、組長、班長に、上級監督職3級は職長、組長、班長にそれぞれ対応している。

② 昇格、昇給、人事評定

ア 昇格は、後記の昇格評定により行う。ただし、担当職1～4級については、各資格の最長滞留年数に達した場合は、原則として昇格させる。この最長滞留年数は、担当職1級が13年、同2級が11年、同3級が8年、同4級が6年となっている。なお、55歳以上の者は原則として昇格させない。

イ 昇給は、職能資格に応じ、後記の能力評定に基づいて資格別昇給表により決定する。

賞与は、後記の業績評定により決定する。

ウ 上記のとおり、昇格、昇給等の目的別に人事評定を行っている。人事評定の種類、目的、評定項目は以下のとおりである。

名称	目的	評定項目
育成配置調査	育成・配置	職務遂行能力の現状、適正・育成分野他
能力評定	昇給・(昇格の補助資料)	資格所要の職務遂行能力の到達水準及び伸び
昇格評定	昇格	上位資格所要の職務遂行能力具備の程度
業績評定	賞与	業績(成果及び努力度)

③ 上級技能職1～3級の昇格評定の概要

ア 第一次評定は、評定対象者を部門別・職能資格別のグループに分け、グループごとに各人の判断力、業務知識・技能、業務遂行能力、指導性、業務態度の5項目について、4段階の個別評定及び総合評定を行う。

- イ 第二次評定は、第二次評定者が上記と同様の評定を行う。
- ウ 調整者は、上記序列について、全社的なないし地区全体の観点で必要な調整を行い、決定者がこれを決定する。
- エ 各職能資格についての評定者、調整者、決定者は、下表のとおりである。

名称	上級職1級	上級職2級及び3級
第一次評定者	部長	課長
第二次評定者	事業所長	部長
調整者	本社人事部長	人事担当課長
決定者	人事担当役員	本社人事部長又は事業所長

- ④ 昇格評定の実情
- ア 上記のとおり、第一次評定者は課長又は部長であるが、第一次評定者が実際に評価を行う際には、係長、職長、班長らの報告に基づいて行うことが一般的である。
- イ また、実際の昇格にあたっては、第一次評定者は、自ら昇格候補者を選定するよりも、係長、職長、班長らの推薦があった者について検討を行うことの方が多い。
- (2) 前記のとおり、分会分裂後の分会と会社との紛争は、58年に相次いで和解が行われたことにより一旦終息したものの、60年以降会社の業績が大幅に悪化しはじめたため、人員削減策を打ち出したことから、希望退職の扱いや指名解雇の問題をめぐって、紛争が続発した。
- (3) 分会は、62年2月6日、神奈川地労委に対し退職強要・指名解雇の禁止を求める不当労働行為救済申立てを行った。その後、会社が分会員7名の指名解雇を行ったことから、同月24日分会は、上記申立ての請求する救済内容を指名解雇の撤回に改めた。この問題については、63年5月23日に神奈川地労委が和解を勧告し、同年6月15日に、全員の解雇を撤回し、原職に復帰させることで和解が成立し解決した。
- (4) この間の62年12月、分会は、本件申立人であるX5、X7、X8、X9、X10、X11及びX12の7名を含む30名について、昇格差別が行われているとして、神奈川地労委に昇格差別是正を求める申立てを行った。この事件については、上記指名解雇事件の和解協定の中で「昭和64年(平成元年)4月を目途に自主解決を図る」旨の合意がなされ、63年10月から自主交渉を7回行った結果、元年3月31日付で合意書が締結され、和解が成立した(以下「元年和解」という。)
- 元年和解では、分会が請求した救済対象者のうち、本件申立人7名を含む13名について昇格是正を行うこととし、10名は現

状どおりとなった(退職した7名は対象から除かれた。)

上記事件において、本件申立人となっている者の請求する救済内容と合意の内容は次のとおりであった。

氏名	請求する救済内容	合意の内容
X 5	61年4月に上級職3級	元年4月に上級職3級
X 7	61年4月に上級職3級	元年4月に上級職3級
X 8	62年4月に上級職3級	元年4月に上級職3級
X 9	57年4月に担当職1級 62年4月に上級職3級	58年4月に担当職1級
X 10	57年4月に担当職1級 62年4月に上級職3級	59年4月に担当職1級
X 11	62年4月に上級職3級	56年4月に担当職1級
X 12	61年4月に上級職3級	元年4月に上級職3級

6 元年和解後の昇格是正に関する交渉について

- (1) 元年和解以降も、分会員の間では依然として差別が行われているという不満が強かったため、分会は、3年2月、会社に対して2年度に遡った昇格是正(上級職1級へ1名、上級職2級へ10名、上級職3級へ11名をそれぞれ昇格させる内容、本件申立てに関する要求としては、X 10、X 9を担当職1級から上級職3級に昇格させることを求めている。)を求めた。

会社は、個別の昇格人事は交渉事項ではないとの見解から、分会要求を苦情申立てとして位置づけているが、実際には団体交渉に類似した交渉を行っている。この取扱いは、以降の年度においても同様である。

会社は、上記分会要求に対する回答を、3年の昇格発令(この発令により、X 9が上級職3級に昇格した。)後の5月15日に示したが、双方の主張の隔たりが大きく、その後翌4年3月までの間に15回の交渉がもたれた。

会社は、この間に当初回答を修正した最終回答を示した。この結果、分会員の中からは、上級職2級へ3名、同3級へ4名(X 10を含む。)が4年4月に昇格した。

- (2) 4年5月、分会は、5年の昇給・昇格についても、上級職2級へ7名、上級職3級へ9名の昇格(本件申立てに関する要求は含まれていない。)を要求した。

その後5年4月までに4回の交渉が行われ、会社は、上級職2級へ2名、上級職3級へ2名を昇格させる旨回答し、5年4月に昇格人事を行った。

- (3) 6年2月、分会は、6年の昇格について、前年度の積残し分として上級職2級へ5名、上級職3級へ7名の昇格を要求した。

会社は、上級職2級へは5名、上級職3級へは1名を昇格させる

旨回答し、6年4月に昇格人事を行った。

- (4) 7年2月、分会は、7年の昇格について、上級職1級へ1名(本件申立人のX2のみ。)、上級職2級へ10名(本件申立人のX5、X6、X7、X8、X11及びX12を含む。)、上級職3級へ4名の昇格を要求した。

会社は、分会要求には応じられない旨回答し、ただし、前年からの懸案であった上級職3級への4名の昇格は分会の意向に沿ったものになるだろうと述べた。そして、7年4月の昇格では、分会員の昇格は、担当職1級から上級職3級への4名のみであった。

- (5) 7年12月、分会は、8年の昇格について、上級職1級へ4名(本件申立人のX2、X3及びX1を含む。)、上級職2級へ13名(本件申立人のX5、X6、X7、X8、X9、X11及びX12を含む。)の昇格を要求した。分会と会社は、8年2月から3回の交渉をもったが、会社は、「上級職2級の要求が多すぎる。」「ラインと相談しているが、昇格は難しい。」「上位資格の要件を満たしていない。」などと述べて、具体的な回答を行わなかった。

分会は、労働委員会への申立てを行う旨を述べて、交渉を打ち切った。

8年4月の分会員の昇格はなかった。

7 職場の状況と昇格に関する上司との話合いについて

(1) 職場の状況について

① 前記のとおり、53年11月ごろから、会社の「経営改善計画」の実施に関連して、住重労組が、「勇退基準」の第一類型に該当する分会員に対して直接退職を求める行動に出たことから、各職場内の分会員と住重労組員との関係は極めて険悪なものとなった。こうした人員整理問題についての紛議は、54年3月ごろには終息したが、各職場で「共済会」などの名称で組織されている職場親睦組織から分会員が排除されるなど、少数派である分会員が、圧倒的多数派である住重労組員から疎外される傾向はその後も続いた。

② 前記のとおり、50年ごろから争われた昇格差別事件等については、58年和解が成立したが、分会員が職場から疎外されている実態には変化がなく、分会員が職場親睦組織に加えられたというような事実は認められない。また、前記のとおり、分会が62年に申し立てた昇格差別事件等について、元年和解が成立したが、分会員が職場から疎外されている実態にはやはり変化がなく、分会員が職場親睦組織に加えられたというような事実は認められない。

- ③ 58年和解以降、分会員の疎外状況を示す事例として以下の
ような事実が認められる。
- ア 59年ごろ、X 5の所属する班の全員が他班に移ること
なった際、X 5は班長から「今日ミーティングがあるが、
君は仕事をしていてほしい。」と言われ、新たなリーダー
を決めたりする会議からX 5だけが排除された。
 - イ 59年7月、「新入社員歓迎バーベキュー大会」が開催さ
れ、船体課では、朝のミーティングの際に全員に参加を呼
びかけたにもかかわらず、分会員が参加しようとしたとこ
ろ、参加を拒否された。
 - ウ X 5は、班長のOGに口をきいてもらえず、職場の同僚と
話をすると、同班長が「X 5とは口をきくな」と同僚に注
意する状況にあった。また、X 5と同じ作業をする下請業
者にも紹介してもらえなかった。
 - エ X 6、X 7、X 10の所属する内業一課加工係では、分会
員を除く全員が「溶接」、「玉掛け」、「フォークリフト」
等の資格免許のうち複数を会社の指示により取得してい
るが、分会員だけは溶接以外の資格を取得する機会を与
えられなかった。
 - オ X 10の所属する班に新しい班長が赴任した際、「班員全
員が何かのリーダーをする」という方針を提起し、X 10は
「美化リーダー」に推薦されたが、課長に名簿を提出した
ところ、「美化リーダー」が別の者に書き替えられて班長
に戻された。

(2) 昇格に関する上司との話合いについて

- ① 8年3月、X 11が上司であるY 2主任技師(課長級)に対し、
同人が上級職2級に昇格しない理由を聞いた際、同主任技師
は、「X 11君には空酸の仕事をよくやってもらっている。非
の打ち所はない。」と言いながら、班長や職長の推薦がな
かったと述べた。X 11が班長や職長は異動してきたばかりで仕
事を理解していない旨を述べると、同課長は「分会を辞める
気はないか。他の多くの人には住重労組だ。推薦がなかったの
も分会を見る目が違うからではないのか。」と言った。
- ② 9年4月2日、X 2とX 3が上司であるY 3課長に対し、同
人らが上級職1級に昇格しない理由を聞いた。同課長は、
「僕が昇格させてやりたいと思っけていてもまわ
りの人からおかしいと言われれば、推薦できない。君らを昇
格させるべきだというまわりの人は、一人もいない。」と述
べた。
- なお、Y 3課長は、7年4月からX 2及びX 3の直属課長の

職にあった。

8 申立人らの昇格の状況の遅れについて

- (1) 会社は、分会員と住重労組員の2年度以降の在籍者に対する「昇格率(在籍者に対する昇格者の割合)」を比較すると、別表Ⅰのとおり、5年度、8年度を除いて分会員のほうが昇格率が高いこと、通算の昇格率も分会員の方が高いことなどから、昇格格差が存在しない旨を主張している。しかしながら、会社の主張している「昇格率」は、昇格する資格のない者を分母に含んだ数値であって、職能資格ごとの数値も不明であり、昇格者の経歴を捨象したものに止まっている。

なお、6年度の上級職2級への「実質昇格率(昇格対象者に対する昇格者の割合)」を比較すると、分会員が23名中5名の21.7パーセント、住重労組員が205名中12名の5.9パーセントである。また、8年度の養成工の上級職1級への「実質昇格率」を比較すると、分会員が6名中0名の0パーセント、住重労組員が29名中4名の13.8パーセントであり、養成工以外の上級職2級への「実質昇格率」を比較すると、分会員が19名中0名の0パーセント、住重労組員が114名中7名の6.1パーセントである。

- (2) 会社は、申立人らと他の社員との昇格の状況については、申立人らと同期同学歴又は同じ採用区分で中学卒業年度が同じ社員について名前を伏せて申立当時の職能資格を記載した資料を提出した以外は資料を提出しておらず、申立人らの調査した内容についても具体的な認否をほとんど行っていない。

他方、申立人らは、設計職場の養成工について、全体的な状況を示した以外は、限られた比較対象者を示すに止まっているので、X1、X2及びX3については、設計職場の養成工全体との比較を行うこととするが、その他の者については、上記の会社提出資料を中心として比較を行わざるを得ない。

- (3) X1、X2及びX3(上級職2級)について

- ① X1、X2及びX3と同じ設計職場の養成工(本件疎明資料では、本件申立当時在職していた者以外の状況は判明していないため、その範囲に限定した比較を行わざるを得ない。)について比較してみると、別表Ⅱ-1、別図Ⅱ-2~3のとおりである。別図Ⅱ-3によれば、58年和解が成立した当時は、X2ら3名を含む32年~34年採用の養成工16名全員が上級職3級であった。ところが、本件申立当時には、X2ら3名が上級職2級に留まっているのに対し、住重労組員13名中8名が上級職1級に昇格しており、X2ら3名の昇格の遅れが顕著になっている(別表Ⅲ-1のB22については、58年当時の職能資格が不明なため、除外している。)

なお、設計職場の養成工について分会員と住重労組員との比較をしてみると、前記中労委の和解が成立した58年当時は、35年、37年採用者を除き分会員も住重労組員も同じ職能資格に在職していたが、本件申立当時には、分会員全員が上級職2級に留まっているのに対し、住重労組員は27名中16名が上級職1級であり、11名が上級職2級であること、33年、34年、35年、38年採用者について、住重労組員の過半数が分会員よりも上位の職能資格に在職していることから、分会員の昇格が遅れているといえる。

- ②ア 別表Ⅲ-1及び別図Ⅱ-3のとおり、設計職場において、X 2 (32年養成工)と同期入社 of 養成工は、申立当時4名在職しており、4名全員(X 2、B8、B22及びB23)が上級職2級に在職している。

B8は、過去2年間病気休職をしたことがある。B22は、じん肺で長期欠勤している。B23は、上司とトラブルを起こし、職場を替わったことがあった。

- イ 別表Ⅲ-1及び別図Ⅱ-3のとおり、設計職場において、X 3 (33年養成工)と同期入社 of 養成工は、申立当時6名在職しており、上級職1級に3名、上級職2級に3名(X 3、C14及びC19)となっている。

C14は、仕事のミスが多く、大きいミスをしたこともあって、本人もそれで上司の印象を悪くしたことを自認している。また、C19は、病気入院をしたこともあり、日常の仕事も休みがちである。

なお、C10の上級職1級昇格は、8年4月であった。

- ウ 別表Ⅲ-1及び別図Ⅱ-3のとおり、設計職場において、X 1 (34年養成工)と同期入社 of 養成工は、申立当時7名在職しており、上級職1級に5名、上級職2級に2名(X 1及びA9)となっている。

A9は、設計の業務には、本件申立ての1年～1年半前に就いたもので、設計業務の専門能力は他のベテランよりも劣っている。

- (4) X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 10、X 11及びX 12について

- ① 同期ないし同様の経歴の者との比較について

- ア X 4 (上級職2級)について

別表Ⅲ-2のとおり、X 4 (44年高校卒)と同期入社 of 者は、申立当時9名在職しており、管理職に1名、上級職1級に5名、上級職2級に3名(X 4、D8及びD9)となっている。

申立人らは、D8及びD9は修理担当であることから、X 4よ

りも昇格が遅い傾向にあり、比較対象として適当でないと主張しているが、修理担当の昇格の傾向について具体的事実の摘示はない。

なお、D9は9年度に、D8は11年度にそれぞれ上級職1級に昇格している。

イ X 5 (上級職3級)について

別表Ⅲ-3のとおり、X 5 (39年中学卒中途採用)と中学卒業年(35年3月)が同じである中学卒採用者は申立当時22名在籍しており、上級職1級に1名、上級職2級に3名、上級職3級に17名、担当職1級に1名となっている。

上級職3級在職の17名の採用年を見ると、39年2名、40年1名、42年3名、43年2名、44年3名、46年1名、48年3名、49年2名となっており、X 5はX 13(分会員)と並んで採用年が最も古い。また、担当職1級の1名は警備職種である。

ウ X 6 (上級職3級)について

別表Ⅲ-4のとおり、X 6 (39年中学卒中途採用)と中学卒業年(33年3月)が同じである中学卒採用者は申立当時14名在籍しており、上級職1級に2名、上級職2級に3名、上級職3級に9名となっている。

上級職3級在職の9名の採用年を見ると、39年1名、40年1名、43年2名、45年1名、46年2名、48年1名、49年1名となっており、X 6は採用年が最も古い。

エ X 7 (上級職3級)について

別表Ⅲ-5のとおり、X 7 (39年中学卒中途採用)と中学卒業年(32年3月)が同じである中学卒採用者は申立当時22名在籍しており、上級職1級に1名、上級職2級に8名、上級職3級に13名となっている。

上級職3級在職の13名の採用年を見ると、39年3名、43年2名、44年1名、45年1名、46年2名、47年3名、48年1名となっており、X 7はG18及びX 14(分会員)と並んで採用年が最も古い。

申立人は、X 7と同じ採用年のG18については、協調性がないことを会社がマイナス評価している旨主張しているが、具体的事実の摘示はない。

オ X 8 (上級職3級)について

別表Ⅲ-6のとおり、X 8 (40年養成工)と同期入社の方は、申立当時9名在籍しており、上級職2級に5名、上級職3級に4名(X 8、H7、H8及びH9)となっている。

申立人は、H7は平日の残業を1時間以上せず、休日出勤もほとんどしない旨を主張しており、これに対する被申立人か

らの反論はない。また、申立人は、H8は職場の異動が多く、専門技量に乏しい旨を、H9は職場での指導性が乏しい旨を主張しているが、具体的事実の摘示はない。

なお、X 8は9年に上級職2級に昇格した。

カ X 9(上級職3級)について

別表Ⅲ-7のとおり、X 9(40年3月中学卒)と中学卒業年が同じである中学卒採用者は申立当時13名在職しており、上級職2級に6名、上級職3級に6名、担当職1級に1名となっている。

上級職3級在職の6名の採用年を見ると、40年2名、44年1名、46年1名、47年1名、48年1名となっており、X 9はI8と並んで採用年が最も古い。担当職1級のI13はX 9より8年遅い48年採用である。

申立人は、X 9と採用年度が同じI8は指導性がないことを会社がマイナス評価している旨を主張しているが、具体的事実の摘示はない。

なお、X 9は12年に上級職2級に昇格した。

キ X 10(上級職3級)について

別表Ⅲ-8のとおり、X 10(40年職業訓練校卒・学歴区分は中学卒)と中学卒業年(39年3月)が同じである中学卒採用者は申立当時19名在職しており、上級職1級に1名、上級職2級に4名、上級職3級に14名となっている。

上級職3級在職の14名の採用年を見ると、39年2名、40年3名、42年1名、43年1名、44年4名、47年1名、48年1名、49年1名となっており、X 10はX 15(分会員)及びJ9と並んで採用年が2番目に古い。

なお、39年採用のJ15は9年に、X 16(分会員)は11年にそれぞれ上級職2級に昇格し、40年採用のX 15は10年に、J9は11年にそれぞれ上級職2級に昇格した。

ク X 11及びX 12(上級職3級)について

別表Ⅲ-9のとおり、X 11及びX 12(40年職業訓練校卒・学歴区分は中学卒)と中学卒業年(38年3月)が同じである中学卒採用者は申立当時22名在職しており、上級職1級に1名、上級職2級に7名、上級職3級に14名となっている。

上級職3級在職の14名の採用年を見ると、40年4名、42年2名、44年3名、45年1名、47年1名、48年3名となっており、X 11及びX 12は、X 17(分会員)及びK11と並んで採用年が最も古い。

申立人は、K11は職場や仕事の異動が多く専門技量が乏しい旨を主張しているが、具体的事実の摘示はない。

なお、X 12は10年に、X 11は13年に上級職2級に昇格した。

② 和解と格差との関係について

ア 58年和解により、X 4は54年6月に4職階(担当職1級)に格付是正された。X 4と同期の者のうち申立当時上級職1級以上になっている6名は、別表Ⅳ-1のとおり、X 4より1年早く53年に4職階(担当職1級)に昇格しているが、上級職3級にはX 4より1～3年早く58年から60年に昇格し、上級職2級にはX 4より1～5年早く61年から2年に昇格しており、また、2年から7年までに上級職1級に昇格している。

イ 元年和解により元年4月1日付で上級職3級に格付是正された、X 5、X 7、X 8及びX 12について、X 8と同じ40年に養成工として入社し、上級職3級への昇格年が判明している5名と比較してみると、別表Ⅳ-2のとおり、この5名は60年から63年に上級職3級に昇格し、3年から6年に上級職2級に昇格しており、いずれも上級職3級昇格の6年後に上級職2級に昇格している。これに対し、X 5ら4名は、前記和解により元年に上級職3級に昇格したが、それから7年を経過した8年にも上級職2級に昇格していない。

もっとも、X 8と同じ40年に養成工として入社し、上級職3級に留まっている者はX 8の他に3名いる(別表Ⅲ-6参照)が、その昇格の状況は明らかでない。また、前記のとおり、本件申立後、X 8は9年に、X 12は10年にそれぞれ上級職2級に昇格している。

③ 申立人以外の分会員との比較(別表Ⅴ参照)

ア 本件申立当時X 4は上級職2級に、X 5、X 7及びX 6は上級職3級に在職しているのに対し、X 4ら4名と同じ54年に担当職1級(4職階)に昇格した分会員2名は、本件申立当時いずれも上級職2級に在職している。

イ 本件申立当時X 12は上級職3級に在職しているのに対し、X 12と同じ55年に担当職1級(4職階)に昇格した分会員4名は、本件申立当時3名が上級職2級に、1名が上級職3級に在職している。

ウ 本件申立当時X 11及びX 8は上級職3級に在職しているのに対し、X 11と同じ56年に担当職1級(4職階)に昇格した分会員1名、X 8と同じ57年に担当職1級(4職階)に昇格した分会員4名は、本件申立当時いずれも上級職3級に在職している。

エ X 9、X 10と同じ58年ないし59年に担当職1級(4職階)に昇格した分会員はいないが、57年ないし60年に担当職1級(4職階)に昇格した分会員6名は、本件申立当時いずれもX 9及びX 10と同じ上級職3級に在職している。

④ 分会脱退者との比較について(別表Ⅵ参照)

申立人のうち、X 6、X 7、X 8、X 9、X 11及びX 12は49年に3職階に格付けされた(X 8、X 9及びX 11は和解による格付是正の結果)。一方、分会を脱退したOS及びAS(OSは63年に脱退、ASは60年に脱退)は、X 6ら6名と同じ49年に3職階に格付けされた(ASは和解による格付是正の結果)。OS、ASとX 6ら6名の昇格経過を比較してみると、OSはX 6、X 7、X 8、X 11及びX 12よりも遅く、X 9と同じ58年に担当職1級(4職階)に昇格しているが、分会脱退の翌年である元年に、X 7、X 8及びX 12と同時に上級職3級に昇格し、X 6ら6名の誰よりも早く7年に上級職2級に昇格している。また、ASはX 6、X 7、X 11及びX 12よりも遅く、X 8と同じ57年に担当職1級(4職階)に昇格しているが、X 6ら6名の誰よりも早く、分会脱退の翌年である61年に上級職3級に昇格し、X 6ら6名の誰よりも早く3年に上級職2級に昇格している。

9 X 1、X 2、X 3及びX 4の勤務成績等について

(1) X 1について

- ① X 1は、本件申立当時、鉄構・機器事業本部製造本部設計部橋鉄設計グループに所属し、橋梁設計のうち、材料(主として鋼材)を所定の形状に切断、組立、溶接するために必要な情報を指示図という図面に表して後の工程に送る「原寸業務」に従事していた。同業務は、各橋梁ごとに製番リーダーが置かれ、そのもとに1~3名の補助者がついて作業を行う。
- ② 会社は、X 1が上級職1級に昇格できない理由として次の点を挙げている。
 - ア X 1は、原寸作業でミスがあるなど技術的に問題がある。最近でも、製番リーダーであるX 1のミスによって、「西山橋」では123時間、「横須賀中央ペDESTリアン」では535時間、「野辺山橋」では124時間の仕事の遅れが生じた。
 - イ 上級職1級に求められる資格要件としては、課長の代行ができるレベルが要件となるが、X 1は、製番リーダーを辞退したり、残業の指示を受けても断って帰宅してしまうなど資質に欠けている。
- ③ 上記に関連して以下の事実が認められる。
 - ア 会社がX 1の責任による遅れとして挙げた橋梁については、いずれについても製番リーダーはX 1ではなかった。会社は、これらについてX 1が製番リーダーでなかったことを認めたとうえで、「西山橋」を始めX 1が製番リーダーを辞退して責任ある仕事につくことを避けているとも主張しているが、「西山橋」の製番リーダーをX 1が辞退した事実は認められず、また、他の橋梁についても製番リーダーを辞

退したとの事実は認められない。

また、会社は、「西山橋」については、X1の作業員としてのミスで500時間以上の仕事の遅れが生じたとも主張している。確かにこの仕事の遅れの原因となった作業にX1が関わったことは窺われるが、その責任がX1にあると認めるに足るまでの具体的事実の摘示はない。

なお、「野辺山橋」については、8年4月の昇格の評価対象期間(7年4月～8年3月)の後の8年4月以降に設計作業が行われている。

イ X1の上司であるY4部長(当時は橋梁設計グループリーダー<課長>を兼務)は、9年6月にX1と面談した際に「難しい仕事をいつも担当してもらっていることは承知している。」、「技量を若い人に引き継ぐということでぜひ教育面に力を貸してほしい。」などと発言している。また、同年10月、新任のY5橋梁設計グループリーダーは、「X1さんに……若い人に特別に教育してほしい考えを持っている。」、「今まで難しい橋は全てX1さんが担当してきたので、X1さんが定年でいなくなったらどうなるのか心配です。……よろしくたのみます。」などと述べている。

ウ 上記のとおり、X1が製番リーダーを辞退したとの事実は認められず、また、X1は上司から、「残業も少なく、よく仕事をまとめてくれている。」とほめられたこともあり、X1が残業を断って帰宅したことの具体的事実の摘示はない。

(2) X2について

① X2は、本件申立当時、開発設計室船殻設計グループに所属し、船殻詳細設計のうち、船殻の各部品を作成するための部品表と工作図を比較して部品の漏れのチェックと数量確認を主に行っていた。なお、同人は、10年9月から設計部門の移管に伴い、YEC設計部生産設計課に出向している。

② 会社は、X2が上級職1級に昇格できない理由として次の点を挙げている。

ア X2は、長年同じ作業に従事しているが、創意・工夫・改善提案もなく、同じように作業を行っていて生産性向上に全く寄与していない。

イ X2は、キャダムの操作技術が劣っており、習得の意欲もない。このため、従事できる作業が限られてしまう。

その例証として、8年10月ごろ、KC係長が部材の展開図の作成を求めたが、X2は、キャダム操作が十分できないので「できない。」と断わったことが挙げられる(これは、7年4月及び8年4月の昇格についての評価対象期間後のこ

とであるが、同期間以後においてもX2のキャダムの操作技術が劣っていることの例証として挙げたものとみられる。)

ウ 繁忙のため、部品表の作成担当者を増員し、増員した作業者が残業していてもX2は残業をしない。

③ 上記に関連して以下の事実が認められる。

ア X2は、若い作業者の工作図のミスを発見し、修正を求めることによって最終的なミスの発生を防いでいる。また、重要な部材の部品表が漏れていたケースでは、同様のミスがおこらないように上司に注意を促したこともあった。

イ X2は、最近までキャダム操作を必要としない仕事を主に割り当てられてきたため、キャダム操作の習得が遅かったことが窺われるが、8年ごろからキャダム操作を必要としない仕事を全員で分担するようになったため、X2も最近ではキャダム操作を必要とする仕事をするようになり、キャダムを使って業務を行っている。

8年10月の部材の展開図の件は、その部材の展開図の作成は関連部材の展開図を作成する者が併せて行った方が効率がいいということで、SG技師(係長相当職)と合意ずみであったために作成を断ったもので、同人の技量の不足が理由で断ったものではない。

ウ X2の作業は、単独作業であって、X2が残業しないことにより作業が遅れたとの事実は認められない。

(3) X3について

① X3は、本件申立当時、開発設計室船殻設計グループに所属し、船殻詳細設計のうち、工作図作成作業、一部の補機台(機械を船体に据えつけるための台)の作図、補機台設計の外注窓口の仕事を行っていた。なお、同人は、10年9月から設計部門の移管に伴い、YEC設計部生産設計課に出向している。

② 会社は、X3が上級職1級に昇格できない理由として次の点を挙げている。

ア X3は、構造設計を行ううえで必要な強度計算による強度の確認作業が全くできない。

イ X3は、生産性向上のための外注業者の指導が十分できない。

ウ X3は、キャダムの操作が劣っており、たびたび習得の機会を与えたのに、習得の意欲がない。

エ X3は、工作図の作図能力が劣っており、指示を受けないといけないレベルにある。本件申立後のことだが、船級協会(船が安全航行できることを認定する機関)からの指

摘に対応できないことがあった。

③ 上記に関連して以下の事実が認められる。

ア X 3 は、本件申立後に古いマニュアルに従って強度計算を行い、計算の仕方を誤ったことはあるものの、これまでも強度計算による強度の確認作業を行っており、前記の誤りのケース以外に強度計算の誤りを指摘されたことはない。

イ X 3 の外注業者の指導が十分でないことについて、具体的事実の摘示はない。

ウ X 3 は、キャダム操作を必要としない仕事を割り当てられており、キャダムの新型機については、基本的な操作方法の研修の機会も与えられていない。

エ X 3 は、上司の指示を受けなくても作図作業を行っており、作図能力が劣ると認めるに足る具体的事実の摘示はない。

船級協会の指摘の件については、一部はX 3 の責任ではなく、一部は通常は許容されているものが今回特に指摘されたものであった。また、一部不具合があった点については改正図を書いて対応しており、指摘に対応できなかったという事実はない。

(4) X 4 について

① X 4 は、本件申立当時、開発設計室機装設計グループに所属し、船舶機装のうち、配管関係の作図やデータ・図面の作成等を行っていた。なお、同人は、10年9月から設計部門の移管に伴い、YEC設計部工作情報課に出向している。

② 会社は、X 4 が上級職1級に昇格できない理由として次の点を挙げている。

ア X 4 の業務能力は、上級職2級の水準にも達していない。番船担当(特定の船の配管関係の作図等についての責任者)になったときも納期管理の責任感に乏しく、先輩が尻拭いをした。

イ X 4 は、8年1月に大きな設計ミスを犯し、製造部門に多大な損害を与えた。

ウ X 4 は、同僚と比べて残業が極端に少なく、協調性を欠いている。

③ 上記に関連して以下の事実が認められる。

ア X 4 は、番船担当になったときも実質的には責任者としての扱いを受けておらず、不具合の確認のために不可欠な試運転の際の乗船もほとんど求められなかった。また、番船担当として納期管理の責任感を欠いたこと、それを先輩

が尻拭いをしたことに対応する事実は認められない。

イ X 4 は、不注意のため、8月1日に配管関係の部品全部の出図を忘れてしまうという仕事上の大きなミスを行った。出図を一部忘れるミスは時々あるが、全部の出図を忘れるミスは稀なことといえる。もっとも、この件については、特に処分等はなく、また、課長との定期面談でも、課長はこの件を話題にしなかった。

ウ X 4 と同僚の上級職2級3名の月間残業時間の平均は、7年度12.3時間、8年度38.7時間、9年度46.3時間であるが、X 4 は7年度8時間、8年度13時間、9年度15時間であった。

分会は、方針として、残業時間は月30時間を上限とすることを決定している。また、X 4 は分会書記長を務めていたため、残業できない日があったことが窺われる。

(5) 出勤率について

- ① 6年4月から9年3月までの3年間の休暇等の実績について、分会員と住重労組員を比べてみると、別表Ⅶのとおり、年次有給休暇を含んだ一人当たりの休暇日数は、分会員は69.867日、住重労組員は46.328日であり、これを3年間の総出勤日数728日から控除し総出勤日数で除した「出勤率」は、分会員は90.40パーセント、住重労組員は93.64パーセントである。また、年次有給休暇を含まない一人当たりの休暇日数は、分会員は11.467日、住重労組員は5.082日であり、「出勤率」は、分会員は98.42パーセント、住重労組員は99.30パーセントである。
- ② 年次有給休暇を含む「出勤率」により、各人を高い順に並べると、分会員は住重労組員よりも全体的に低い順位に位置している。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

- ① 会社は、会社合併後、一貫して申立人分会を敵視し、下級職制らによって住重労組を結成させ、分会の切り崩しを行うとともに、住重労組の拡大に協力してきた。この経過のなかで明らかな不当労働行為があったことは、数々の救済命令が示している。

また、会社は、分会の反対にもかかわらず、一方的に職階制、職能管理制度を導入し、分会員に対する「差別政策」の道具に使ってきた。このため、申立人分会は、労働委員会に昇格差別の是正を求め、初審救済命令を基礎として、中労委の関与による全面和解が成立した。

しかし、会社は、その後も分会敵視の姿勢を改めず、分会員に対する職場での差別、昇格差別を継続した。特に会社が「企業再建計画」を公表してからは、実質的に分会に不利な退職基準を設定した上、会社と住重労組が一体となって、分会員に暴力的な退職強要を行った。分会は、退職強要や昇格差別の是正のため、不当労働行為申立てや仮処分申請を行い、これらについても一定の和解解決を見たが、特に昇格差別問題の是正は極めて不十分な内容であった。

上記和解の後も、会社は分会敵視の姿勢を改めず、分会員に対する職場での差別、昇格差別を継続した。分会は、交渉によって昇格是正を求め、一定の是正がなされたがもとより十分なものではなく、8年度以降会社は、是正要求に一切応じなくなった。このため、累積された分会員の昇格の遅れは顕著なものとなっており、これはすべて、会社の「差別政策」の所産である。

被申立人は、分会員と住重労組員との間で「昇格率」に差がないと主張するが、年齢、勤続年数などを捨象した比較には何の意味もない。また、被申立人は、総労働時間の組合間比較から労働力の質に差があると主張しているが、年次有給休暇を欠勤と同様に扱うなど適切さを欠いた比較である。

なお、申立人分会員は、おしなべて昇格差別を受けているのであるが、本件では、特に救済の必要性の高い分会員のみについての救済を求めたものである。

- ② 申立人分会員に経済的差別を加えるという不当労働行為が継続的に存在し、毎年の昇格差別が行われているのであるから、各昇格決定は、全体として1個の行為とみなすべきである。
- ③ 申立人分会は、確かに元年に昇格是正に関する和解を行ったが、この和解には、全ての分会員について差別が解消したことを申立人分会が認めるとか、その後の救済申立てを行わないといったような内容が含まれていないことは明らかである。

(2) 被申立人の主張

① 却下を求める主張

ア 申立てから1年以上を経過している行為については、労働委員会は申立てを受けることができないのであるから、8年3月より前の昇格を求める申立てについては却下すべきである。

イ 申立人分会と会社とは、神奈川地労委の指導により、昇格問題について元年3月31日に合意書を締結しているので

あるから、この和解の内容に反する申立てをすることは許されない。

ウ 職能管理制度を採用している会社においては、昇格は、個々の従業員が上位職位に必要な資格要件を満たしているか否かによって行われるのであり、申立人ら主張のように、従業員の年齢・勤続を基準として昇格の「遅れ」を云々することは意味をなさないことに加え、分会員と住重労組員との間には、「出勤率」からみた労働力の質において明らかな差があるにもかかわらず、その差を踏まえた上でいかなる格差があるかの主張を申立人らは一切していない。

また、申立人らは、分会員のわずか4分の1について「格差是正」を求めているが、これは、少なくとも4分の3の分会員が適切に処遇されていることを自白しているに等しい。分会員のわずか4分の1と住重労組員との比較によって、組合間差別を云々することは適切でない。

さらに、上記のとおり、申立人分会と会社とは、昇格問題について元年3月31日に合意書を締結しているのであるから、それ以前の事項については不当労働行為の成立の余地はなく、昇格が不当労働行為であると主張するためには、会社が上記和解以降も「差別政策」をとっていたとの事実が最低限必要であるところ、申立人らは「差別政策」が一貫して続いていたと主張するのみで、具体的事実について全く立証していない。これは、そのような事実が存在していないことを意味している。

以上のとおり、申立人らの主張は主張自体失当であって、本件が不当労働行為に当たらないことは明らかであるから、本件申立ては却下されるべきである。

② 棄却を求める主張

ア 申立人らの主張している分会に対する「差別政策」などというものは存在しない。元年和解以降も会社は、分会の昇格要求に対して、苦情処理手続として対応し、分会員を昇格させていることがその証左である。

なお、会社は、職能管理制度が人事管理の手法として合理性があると判断したからこそ導入したものであり、その導入に当たっては、分会との協議を尽くしている。同制度の導入が分会壊滅のためであるという主張は、それ自体が失当である。

イ 職能管理制度を採用している会社においては、昇格は、個々の従業員が上位職位に必要な資格要件を満たしているか否かによって行われるのであり、申立人ら主張のよう

に、従業員の年齢・勤続を基準として昇格の「遅れ」を云々することは意味をなさない。申立人らの立証によれば、分会員のなかでも年次の逆転現象があり、申立人らがそれを問題視していないのであるから、申立人らの主張は既に破綻している。

平成2年以降の昇格状況を見てみると、「昇格率」（在籍者に対する昇格者の割合）は、分会が住重労組を上回っている。たしかに8年度は分会員の昇格はゼロであるが、それはたまたまそうなったにすぎず、6年度の「昇格率」は、分会が住重労組を上回っている。また、申立人らと同様の経歴の者とを比較してみると、分会員と同資格又は下位資格の者も多数いる。これらの事実からも分かるように、外形的にも、申立人ら昇格の「遅れ」なるものは存在しない。

さらに、分会員と住重労組員との「出勤率」を比較すると、分会員の「出勤率」が著しく低く、仮に住重労組員が分会員と同様の「出勤率」であったと仮定すると、3年間で8万トン超級の船舶1隻分を建造しうる時間が失われることになる。このように、両組合の間には、「出勤率」からみた労働力の質において明らかな差があるから、比較の前提を欠いている。

ウ 申立人ら12名が昇格しなかったのは、それぞれ上位資格の資格要件を満たしていなかったためであり、会社の評価は公正である。

なお、申立後、申立人らのうち4名を昇格させたのは、同人らが上位資格の資格要件を満たしたためであり、会社が職能資格制度を公正に運用していることのあらわれである。

2 当委員会の判断

(1) 却下を求める被申立人の主張について

① 本件申立てより1年以上前の事項について

一般的には、昇格の有無を決定する行為は、それ自体としてみる限り、いわゆる1回限りの行為といえよう。しかし、不利益取扱いを受けた者がその都度使用者に抗議するなどし、使用者がその取扱いを是正することができたにもかかわらず、あえて毎年の昇格の決定にあたり差別を繰り返すなど差別の具体的徴憑が顕在化している場合には、使用者の不当労働行為意思が一貫して不断に存在していると認められ、それら各年度の行為は連続して一体をなしているものと判断することができる。

これを本件についてみてみると、分会と会社とは、神奈川

地労委に係属していた昇格差別の事件について、63年10月から自主交渉を7回行った結果、平成元年3月31日付で合意書を締結し、和解した。この後、昇格差別の問題が再燃し、3年以降分会と会社との間で昇格是正についての交渉が行われた。この間分会は昇格に関する要求を提出しているが、2年度にX9、X10を上級職3級に昇格させるよう求めた要求については、X9については3年度、X10については4年度にそれぞれ上級職3級に昇格した後は、同人らの昇格を早めるように求める要求はしていない。また、この2名に関する部分を除き、6年までは本件救済内容と同じ要求は提出していない(第1、6(1)(2)(3))。

以上のような経過に照らせば、7年3月以前の昇格については、差別の具体的徴憑が顕在化しているとはいえないから、7年3月以前に遡った救済を求めることはできないものといわざるを得ない。

他方、本件申立日である9年3月26日から1年前の8年3月当時の職位については7年4月に発令されたものであるから、7年4月の発令の是正を求めることは、申立日より1年以上前の事項について救済を求めることとはならない。

したがって、本件では7年4月の昇格に遡って救済を与えることの適否について判断することとなる。

② 和解との関係について

上記のとおり、本件にあっては、7年4月以降の昇格について救済を与えることの適否を判断することとなるのであるから、元年和解以前の昇格については、救済の対象とはなり得ない。

なお、和解による昇格是正にもかかわらず残存した昇格格差は、組合が譲歩した結果と見るほかはなく、特別な事情のない限り、この格差について不当労働行為が成立する余地はないといわざるを得ない。

③ その他の被申立て人の主張について

被申立人は、前記の主張のほかに、会社の不当労働行為意思の存在について必要な主張も立証もないこと、組合間で昇格率には差がないこと、分会員と住重労組員との間には労働力の質において明らかな差があり、昇格格差を比較する基礎を欠いていることなどから、申立人らの主張は主張自体失当であって、本件が不当労働行為に当たらないことは明らかであるとも主張しているが、後記判断のとおり、被申立人の主張は採用することができない。

(2) 職能管理制度と昇格の実態について

会社は、職能管理制度を採用している会社においては、昇格は、個々の従業員が上位職位に必要な資格要件を満たしているか否かによって行われるのであり、従業員の年齢・勤続を基準として昇格の「遅れ」を云々することは意味をなさないと主張する。確かに、設計職場の養成工について、昇格と勤続年数との関係を見てみると、別表Ⅱ-1、別図Ⅱ-2に見られるように、同期のなかでもばらつきがあり、年次の下の者が上の者よりも早く昇格することがある場合も少なくないことは認められる。しかしながら他方で、養成工全員が勤続17年までには担当職1級に、勤続25年までには上級職3級に、勤続32年までには上級職2級に昇格していること、各職能資格とも昇格する人数が集中する勤続年数が認められることなど、緩やかな年功的昇格の傾向が認められる。

そして、会社は、昇格の全体的な状況を明らかにしていないのであるから、上記設計職場の養成工についての傾向から全体の傾向を推し量る以外になく、上記にみられる緩やかな年功的昇格がなされていることを前提として以下の判断をせざるを得ない。

(3) X 1、X 2 及び X 3 の昇格格差とその合理性について

① 昇格格差について(第1、8(3)、別図Ⅱ-3、別表Ⅲ-1参照)

ア 設計職場の養成工について分会員と住重労組員との比較をしてみると、58年和解当時は、35年、37年採用者を除き分会員も住重労組員も同じ資格に在職していたが、本件申立当時には、分会員全員が上級職2級に留まっているのに対し、住重労組員は27名中16名が上級職1級であり、11名が上級職2級であること、33年、34年、35年、38年採用者について、住重労組員の過半数が分会員よりも上位の資格に在職していることなどから、分会員の昇格が遅れていることが認められる(第1、8(3)①)。

イ 設計職場において、X 2 と同期入社 of 養成工は4名全員が上級職2級に在職しているが、1～4期下の者は過半数が上級職1級に在職している(同②ア)。

ウ 設計職場において、X 3 と同期入社 of 養成工6名中3名が上級職1級であり、X 3 と同じ上級職2級の者は3名である。X 3 より1期上の者は3名全員が上級職2級であるが、1～3期下の者は過半数が上級職1級に在職している(同②イ)。

エ 設計職場において、X 1 と同期入社 of 養成工7名中5名が上級職1級であり、X 1 と同じ上級職2級の者は2名である。X 1 より2期上の者は3名全員が上級職2級であるが、1期上の者、1～2期下の者は過半数が上級職1級に在職している

(同②ウ)。

オ 58年和解当時には、X 2、X 3 及び X 1 と他の設計職場の養成工の間には、格差はほとんどなかった。しかしながら、その後 X 2らと他の設計職場の者の間に上記に見られるような格差が生じた(同①)。

カ 以上の事実から、設計職場における養成工については、分会員の昇格が遅れていること、そしてその格差は58年和解以降に生じたものであること、X 2、X 3 及び X 1 についても、58年和解以降、住重労組員との間に昇格格差が生じていることが認められる。

② 昇格格差の合理性について

ア X 1 について(第1、9(1))

i 会社は、X 1 が上級職1級に昇格できない理由として、(i) 製番リーダーである X 1 のミスが原因で誤作が生じるなど技術的に問題があること、(ii) X 1 が製番リーダーを辞退したり、残業指示を断るなど指導性に欠けていることを挙げている。

ii 上記の理由に関連する事実を総合すれば、以下のように判断される。

(i) 会社が X 1 の責任による遅れとして挙げた橋梁については、X 1 は製番リーダーとはなっておらず、同人の作業ミスが原因であるとの事実も認められない。

(ii) X 1 の上司であった Y 4 部長や Y 5 グループリーダー(課長)は、X 1 の技量を高く評価する発言をしており、同人の技術を若手に伝えるための特別のチームを編成したいと提案している。

(iii) X 1 が製番リーダーを辞退したとの事実は認められない。

(iv) X 1 が、残業指示を断った具体的事実の疎明はなく、上司から「残業も少なく、良く仕事をまとめてくれている。」と評価されたこともある。

(v) 以上からすれば、会社は、X 1 の能力をことさら過小評価したり、X 1 の責任とはいえない誤作を X 1 を昇格させない理由に挙げているなど評価に公正さを欠いている。他方で、X 1 の所属している設計職場の養成工では、34年以前の採用者は、病気、上司との対立、仕事上の大きなミス、経験年数が著しく短いなど明らかに昇格が難しいと思われる者を除き、分会員以外全員が上級職1級に昇格している。

iii したがって、会社の挙げる理由は、X 1 を昇格させない理由としては、合理的な根拠があるものと認めることはできない。

イ X 2 について(第1、9(2))

i 会社は、X 2 が上級職1級に昇格できない理由として、(i) X 2 は、仕事に創意・工夫・改善提案もなく、生産性向上に全く寄与していないこと、(ii) X 2 はキャダムの操作技術が劣っていて、習得の意欲もなく、KC係長が部材の展開図の作成を求めたが、X 2 は、キャダム操作が十分できないので「できない。」と断ったことがあること、(iii) 繁忙のため、部品表の作成担当者を増員し、増員した作業者が残業していても X 2 は残業をしないことを挙げている。

ii 上記の理由に関連する事実を総合すれば、以下のように判断される。

(i) 仕事のシステムについて、X 2 が創意・工夫・改善提案をした事実は認められないが、重要な部材の部品表が漏れていたケースでは、同様のミスがおこらないように上司に注意を促すなど、部分的には改善の努力を行っており、「生産性向上に全く寄与していない」という評価は厳しすぎる。

(ii) X 2 は、最近までキャダム操作を必要としない仕事を主に割り当てられてきたため、習得が遅かったのであり、キャダム操作技術については、X 2 だけを責めるのは酷に過ぎる。

また、部材の展開図の件は、それなりの経過があるためであって、同人の技量の不足が理由で断ったものではないから、X 2 の技量が不足していることの例証とはならない。

(iii) X 2 の作業は、単独作業であって、X 2 が残業しないことにより作業が遅れたとの事実は認められない。

(iv) 以上のように、会社のX 2 に対する評価は、ことさらに同人の能力を低く評価しており、公正さを欠いている。他方で、X 2 の所属している設計職場の養成工では、34年以前の採用者は、病気、上司との対立、仕事上の大きなミス、経験年数が著しく短いなど明らかに昇格が難しいと思われる者を除き、分会員以外全員が上級職1級に昇格している。

iii したがって、会社の挙げる理由は、X 2 を昇格させな

い理由としては、合理的な根拠があるものと認めることはできない。

ウ X 3 について(第1、9(3))

i 会社は、X 3 が上級職1級に昇格できない理由として、(i) X 3 は、強度計算による強度の確認作業が全くできないこと、(ii) X 3 は、生産性向上のための外注業者の指導が十分でないこと、(iii) X 3 は、キャダムの操作が劣っており、たびたび習得の機会を与えたのに、習得の意欲がないこと、(iv) X 3 は、工作図の作図能力が劣っており、指示を受けないといけないレベルにあり、船級協会からの指摘に対応できないことがあったことを挙げている。

ii 上記の理由に関連する事実を総合すれば、以下のように判断される。

(i) X 3 は、本件申立後に古いマニュアルに従って強度計算を行ったために計算の仕方を誤ったことはあるものの、これまでも強度計算による強度の確認作業を行っており、前期の誤りのケース以外に強度計算の誤りを指摘されたことはなく、「強度計算による確認が全く出来ない」との評価は妥当でない。

(ii) X 3 の外注業者の指導が十分でないことについて、具体的事実の疎明はない。

(iii) X 3 は、キャダム操作を必要としない仕事を多く割り当てられており、キャダムの新型機については、基本的な操作方法の研修の機会も与えられていないのであるから、キャダム操作技術が劣ることをX 3 の責任とすることは妥当でない。

(iv) X 3 は、上司の指示を受けなくても作図作業を行っており、作図能力が劣ると認めるに足る具体的事実の疎明はない。

(v) 船級協会の指摘の件については、一部はX 3 の責任ではなく、一部は通常は許容されているものが今回特に指摘されたものであった。また、一部不具合があった点については改正図を書いて対応しており、指摘に対応できなかったという事実はない。

(vi) 以上のように、会社のX 3 に対する評価は、ことさら同人の能力を低く評価しており、公正さを欠いている。他方で、X 3 の所属している設計職場の養成工では、34年以前の採用者は、病気、上司との対立、仕事上の大きなミス、経験年数が著しく短いな

ど明らかに昇格が難しいと思われる者を除き、分会員以外全員が上級職1級に昇格している。

iii したがって、会社の挙げる理由は、X 3を昇格させない理由としては、合理的な根拠があるものと認めることはできない。

(4) X 4の昇格格差とその合理性について

① 昇格格差について

ア X 4と同期入社9名は、管理職に1名、上級職1級に5名、同2級に3名となっている。申立人らは、D8及びD9は修理担当であり、X 4よりも昇格が遅い傾向にあり、比較対象として適当でないと主張しているが、これを裏付けるに足る疎明はない(第1、8(4)①ア、別表Ⅲ-2参照)。

イ 58年和解により、X 4は54年6月に4職階(担当職1級)に格付是正された。X 4と同期の者のうち現在上級職1級以上になっている6名は、X 4より1年早く53年に4職階(担当職1級)に昇格しているが、上級職3級にはX 4より1~3年早く58年から60年に昇格し、上級職2級にはX 4より1~5年早く61年から2年に昇格しており、また、2年から7年までに上級職1級に昇格している(同②ア、別表「VI-1参照」)。

ウ 本件申立当時X 4が上級職2級に在職しているのに対し、本件申立人であるX 5、X 7及びX 6は上級職3級に在職しており、X 4ら申立人4名と同じ54年に担当職1級(4職階)に昇格した分会員2名は、本件申立当時いずれも上級職2級に在職している(同③ア、別表V参照)

エ 以上の事実から、X 4は、同期入社の人と比較して、相対的に昇格が遅れており、その格差は58年和解以降に拡大したものとみられる。また、分会員と分会員以外の者との全体的な比較が明らかになっておらず、X 4と同様の職種の人についての部分的な比較も明らかになっていないが、前記のとおり、X 4は他の分会員と比較した場合には、昇格が遅いとはいえないのであるから、X 4の昇格の遅れは、分会員全体の傾向と一致していると一応推認できる。

② 昇格格差の合理性について(第1、9(4))

ア 会社は、X 4が上級職1級に昇格できない理由として、
i X 4の業務能力は、上級職2級の水準にも達しておらず、番船担当になったときも納期管理の責任感に乏しかったこと、
ii X 4は、8年1月に大きな設計ミスを犯し、製造部門に多大な損害を与えたこと、
iii X 4は同僚の上級職2級の3名と比べて残業時間が極端に少なく、協調性を欠いていることを挙げている。

イ 上記の理由に関連する事実を総合すれば、以下のように判断される。

- i X 4 は、番船担当になったときも実質的には責任者としての扱いを受けておらず、不具合の確認のために不可欠な試運転の際の乗船もほとんど求められなかった。また、番船担当として納期管理の責任感を欠いた事などに対応する事実は認められない。したがって、業務能力が X 4 の現資格である上級職2級にも達していないという評価は妥当でない。
- ii 「出図忘れ」の件は、処分等はなく、課長との定期面談でも話題にならなかったとはいえ、大きなミスであることは事実である。
- iii X 4 が残業しないことによりどのような業務上の支障があったのかは明らかでないが、X 4 は分会書記長を務めていたため、残業できない日があったことが窺われる。
- iv 以上のとおり、X 4 に対する評価が厳しすぎる側面はあるものの、仕事上の大きなミスを犯したことは事実であり、X 4 と同期の44年高卒採用者9名のうち X 4 のほかに2名が上級職2級であること、分会も本件申立以前には X 4 の昇格要求をしていないことを考えれば、これら2名より早く X 4 が昇格すべきであるとまでは認められない。

ウ したがって、会社の挙げる理由は、X 4 を昇格させない理由として、合理的な根拠がないとはいえない。

(5) X 6 の昇格格差について

- ① X 6 と中学卒業年が同じ中途採用者14名のうち、同人より下位の職能資格にある者はなく、上位の等級にある者が5名おり、同人と同じ上級職3級にある9名のうち、X 6 が採用年が最も古い(第1、8(4)①ウ、別表Ⅲ-4参照)
- ② 本件申立当時 X 6 は上級職3級に在職してるのに対し、X 6 と同じ54年に担当職1級(4職階)に昇格した分会員6名は、本件申立当時3名が上級職2級に、3名が上級職3級に在職している。このうち、申立人以外の2名は、本件申立当時いずれも上級職2級に在職している(同③ア、別表Ⅴ参照)。
- ③ 58年の和解以前と以降について、X 6 が他のものと比較してどのような状況にあったのかについては、疎明がない。
- ④ 以上の事実から、X 6 は、中学卒業年が同じ中途採用者と比較して、相対的に昇格が遅れていることが認められるが、その格差は58年の和解以前から存在したものであるのか、そ

れ以降に拡大したものであるのかについては不明である。また、X 6は、他の分会員と比較して昇格が遅れており、X 6の昇格の遅れを分会員全体の傾向と同視する基礎を欠いている。そして、X 6が他の分会員と異なり、特に活発な組合活動を行っていたとの主張も疎明もないのであるから、X 6については、本件救済の対象とすべき格差が疎明されていないと判断せざるを得ない。

(6) X 5、X 7、X 8、X 9、X 10、X 11及びX 12の昇格格差について

① X 5ら7名は、中学卒業年度が同じ中途採用者、あるいは同期同学歴の者と比較して相対的に昇格が遅れていると認められる(第1、8(4)①イエオカキク)。

② X 5ら7名は、元年和解により昇格是正がなされているのであるから、特段の事情のない限り、これら7名については、元年以降に生じた格差についてのみ救済を求められると解すべきである。

そして、X 8と同期の養成工のうち、上級職2級に昇格している者5名と比較すると、この5名が上級職3級昇格後6年で同2級に昇格しているのに対し、X 5、X 7、X 8及びX 12は上記和解による昇格是正の7年後である平成8年にも上級職2級に昇格していないことが認められる(同②イ、別表IV-2参照)。しかしながら、X 8と同じ40年に養成工として入社し、上級職3級に留まっている者3名の昇格の状況は明らかでないし(同①オ、別表III-6参照)、また、X 8は本件申立後の9年に、X 12は本件申立後の10年に、それぞれ上級職2級に昇格している(同①オク)ことからみても、上記の比較のみをもって元年以降X 5ら7名について昇格の遅れが生じたとは速断できない。

申立人らは、平成元年以降の昇格の遅れを窺わせる疎明資料を上記以外に提出しておらず、かえって、平成元年の和解によっても回復できなかった「格差」について、本件命令により是正すべきであるとの主張を展開している(第2、1(1)①)。

③ 以上の事実からすれば、X 5ら7名については、本件において救済の対象とすべき格差が疎明されていないと判断せざるを得ない。

(7) 格差の原因について

① 会社合併を契機として会社と分会との関係は、緊迫したものとなり、会社が分会内の反主流派グループである民連を援助したり、分会脱退勧奨を行うなど会社と分会との間に様々

な紛議が生じ、分会は分裂して組合員数は激減した(第1、3(1))。

そして、新職階制度の導入を契機として、分会員に対する昇格差別が不当労働行為として争われ、このうち3件について神奈川地労委は、分会員らの昇格是正を命ずる救済命令を発した(同4(2))。

この間の、53年11月ごろから、会社の「経営改善計画」の実施に関連して、住重労組が、「勇退基準」の第一類型に該当する分会員に対して直接退職を求める行動に出たことから、各職場内の分会員と住重労組員との関係は極めて険悪なものとなった。こうした人員整理問題についての紛議は、54年3月ごろには終息したが、各職場で「共済会」などの名称で組織されている職場親睦組織から分会員が排除されるなど、少数派である分会員が、圧倒的多数派である住重労組員から疎外される傾向はその後も続いた(同7(1)(2))。

- ② そして、会社と分会とは58年和解によって、「(2)会社は、本和解協定の趣旨を本件該当事業所の全管理職に周知し、今後、この種紛争(昇格差別事件を指す。)が発生しないよう努力するとともに新たに問題が発生した場合は、労使双方、団体交渉により、問題解決を図る。(3)会社は、会社の意に反して前項に違反する行為があった場合は、経営の立場から会社の責任において厳正に措置する。」と協定した。この時点で会社は、昇格差別問題の再発を防止するために、分会員が職場で疎外されている状況を改善する必要があったといえる。しかしながら、58年和解以降、この問題について会社が積極的な改善を行った事実は認められず、上記の分会員の疎外傾向は58年和解以後も改善されなかった。また、元年和解以後も同様であった(同4(4)、7(1))。
- ③ さらに、昇格に関して、8年から9年ごろ分会員らが上司と話し合いをした際、Y2主任技師がX11に対し、「分会を辞める気はないか。他の多くの方は住重労組だ。推薦がなかったのも分会を見る目が違うからではないのか。」と言っていること、Y3課長がX2及びX3に対し、「僕が昇格させてやりたいと思ってもまわりの人からおかしいと言われてれば、推薦できない。君らを昇格させるべきだというまわりの方は、一人もいない。」と述べていること(同7(2))などを見れば、分会員であることが職場の同僚との融和を妨げる原因となっていることを管理職も認識しているといえる。

なお、Y3課長の発言は本件申立後のことではあるが、同人は、7年4月からX2及びX3の直属上司であり、本件申立

て以前からこのような認識をもっていたものと推認される。

- ④ このように、少数派である分会員が、圧倒的多数派である住重労組員から疎外される傾向が続いたのであり、上記の管理職らの発言にもみられるように、このようなことが分会員に対する評価が歪められる大きな要因となったであろうことは容易に推認される。事実、X 1、X 2 及び X 3 については、合理的理由のない昇格格差が認められるのである。

そして、分会員であることが職場の同僚との融和を妨げる原因となっており、それが昇格の評価の歪みに繋がっていることを管理職も認識していたにもかかわらず、会社がこれら公正な制度運用を妨げる状況を是正するために特別の措置をとらず、X 2 ら3名を昇格させなかったことは、会社がこのような状況を奇貨として、第一次評定者の歪められた評価の結果をそのまま受け入れてなした不利益取扱いであるとみられてもやむを得ない。

(8) 結論

- ① 設計職場においては、分会員と住重労組員との間に明らかな格差が認められ、その格差は58年和解以降に生じたものであると認められる。

そして、X 1、X 2 及び X 3 と同期で上級職2級に留まっている者については、個別に昇格しない理由があると認められるのに対し、X 1、X 2 及び X 3 についてはそのような理由が見いだせないのであるから、同人らが昇格しないのは、分会員であるが故の不利益取扱いに当たる。

ところで、申立人らは、X 2 については7年4月に遡って上級職1級に昇格させることを求めている。しかしながら、設計職場の33年採用の養成工のうち、8年4月に上級職1級に昇格した者が少なくとも1名おり、申立人らはこの者は分会脱退が遅かったために昇格が遅れた旨を主張しているが、これを裏付けるに足る事実の疎明はないから、X 2 がこの者より先に上級職1級に昇格すべき理由が見いだせず、したがって、X 2 が7年4月に昇格しなかったことまでも不利益取扱いに該当するとはいえない。

- ② X 4 については、格差は認められるものの、同人を昇格させない理由が不合理であるとはいえないから、不利益取扱いには当たらない。

- ③ なお、会社は、分会員と住重労組員の「出勤率」に大きな差があることから、労働力の質に差があると主張しているが、会社の主張は、結局、両組合の年次有給休暇取得率の差を問題にしていることに帰するから、そのことだけから、両組合

の間で労働力の質に差があると見ることはできない。

また、会社の主張する「昇格率」は、昇格する資格のない者を分母に含んだ数値であって、職能資格ごとの数値も不明であり、昇格者の経歴を捨象したものに止まっている。また6年度については、区分別に「実質昇格率」を示しているが、これらの限られた数値から、上記に判断した格差の存在を否定することはできない。

- ④ 他方、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 10、X 11及びX 12については、前記のとおり、本件において救済の対象とすべき格差が疎明されていないと判断せざるを得ないから、不利益取扱いとは断じられない。
- ⑤ 7年3月以前の昇格を求める申立てについては、申立期間を徒過しているので却下せざるを得ない。
- ⑥ 前記のとおり、職場における分会員の疎外の傾向が、58年和解、元年和解の後も変化がなく、このことが本件紛争の原因となったものと認められるので、会社としては、昇格差別の根本原因を除去するために、管理監督者に対する研修を行うなど職場環境整備のための適切な措置をとることが望ましい。

なお、申立人らは、付加金の支払い、謝罪文の交付をも求めているが、救済は主文の程度をもってたりるものと思料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X 1、X 2及びX 3を平成8年4月1日に上級職1級に昇格させなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当するが、その余は同法同条に該当しない。

また、平成7年3月以前の昇格を求める申立ては労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第3項に該当する。

よって、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第43条及び同第34条を適用して主文のとおり命令する。

平成13年10月16日

東京都地方労働委員会
会長 沖野威

「別紙 略」