

## 命 令 書

申立人 X 1  
同 X 2  
同 X 3  
同 X 4  
同 X 5  
同 X 6  
同 X 7  
同 X 8  
同 X 9  
同 X 10  
同 X 11  
同 X 12  
同 X 13  
同 X 14  
同 X 15  
同 X 16

被申立人 川崎重工業株式会社

上記当事者間の兵庫県地労委平成6年(不)第5号川崎重工業不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、公益委員会議における合議の結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人川崎重工業株式会社は、申立人 X 1、同 X 2、同 X 3、同 X 4、同 X 5、同 X 6、同 X 7、同 X 8、同 X 9、同 X 10、同 X 11、同 X 12、同 X 13、同 X 14、同 X 15及び同 X 16に対し、それぞれ、平成5年11月1日付けで、次表のと通りの職能区分及び職能等級として取り扱わなければならない。

申立人氏名	職能区分及び職能等級
X 1	D1
X 2	D2
X 3	D2
X 4	D2
X 5	D2

X 6	D2
X 7	D1
X 8	D1
X 9	D1
X 10	D1
X 11	D1
X 12	C2
X 13	C3
X 14	C3
X 15	C3
X 16	D1

- 2 被申立人川崎重工業株式会社は、申立人 X 1、同 X 2、同 X 3、同 X 4、同 X 5、同 X 6、同 X 7、同 X 8、同 X 9、同 X 10、同 X 11、同 X 12、同 X 13、同 X 14、同 X 15及び同 X 16に対し、前項による是正後の平成5年11月1日以降に各人に支払われるべき基準賃金及び期末手当と同日以降に各人に既に支払われた基準賃金及び期末手当との差額を算定し、その差額に年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 被申立人川崎重工業株式会社は、申立人 X 1、同 X 2、同 X 3、同 X 4、同 X 5及び同 X 6に対し、第1項による是正後の各人に支払われるべき退職金と各人に既に支払われた退職金との差額を算定し、その差額に年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。
- 4 被申立人川崎重工業株式会社は、申立人 X 7、同 X 8、同 X 15及び同 X 16に対し、同人らの各職場における正当な労働組合活動を理由として、昇進及び昇給において、不利益取扱いを行ってはならない。
- 5 申立人 X 9、同 X 10、同 X 11、同 X 12、同 X 13及び同 X 14の、被申立人川崎重工業株式会社に対する、今後、労働組合活動を理由とする昇進、昇給及び各種研修の差別をしてはならないとの申立ては、これを却下する。
- 6 その余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

申立人らは、被申立人(以下「会社」という。)に現業職として

勤務する者である。会社にはユニオン・ショップ協定を結んだ労働組合があり、その組合に加入していた申立人らは、組合内で少数派グループを形成し、会社との協調路線をとる組合の主流派と対立して役員選挙で争うとともに、会社の合理化施策や労務管理を批判し組合の協調路線を非難するビラを配布するなどして、会社の人事労務施策や組合主流派の方針に反対する活動を続けていた。

そのような状況の下で、申立人らは、会社が申立人らの主張する上記労働組合活動を嫌悪して不当に低い人事考課を行い、昇進・昇給で不利益取扱いをした旨主張し、昇進の是正及び賃金の差額の支払等を求めて、本件申立てに至ったものである。

これに対し、会社は、申立人らを組合内少数派グループと認識したことはなく、人事考課は適正に行われたものであり、申立人らの活動を嫌悪して差別取扱いをした事実はないと主張するとともに、申立人らが配布したビラは、政党名のものであり、政党名のビラ配布行為は政治活動であって、正当な労働組合活動ではない等と主張して争った。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、平成5年11月1日付けで、申立人らの職能区分及び職能等級(以下「職能区分・等級」という。)を次表の「是正を要求する職能区分・等級」欄記載のとおりには是正すること。

申立人氏名	是正を要求する 職能区分・等級
X 1	D2
X 2	D3
X 3	D3
X 4	E1
X 5	D2
X 6	D2
X 7	D1
X 8	D2
X 9	D1
X 10	D1
X 11	D1
X 12	D1

X 13	D1
X 14	D1
X 15	D1
X 16	D1

- (2) 会社は、申立人らに対し、上記(1)による是正後の平成5年11月1日以降に支払われるべき基準賃金、期末手当及び退職金と同日以降に申立人らに支払われた基準賃金、期末手当及び退職金との差額を算定し、その差額に年5分の割合による金員を付加して支払うこと。
- (3) 会社は、申立人ら(ただし、既に会社を退職した者を除く。)に対し、今後、申立人らの各職場における労働組合活動を理由として、昇進、昇給及び各種研修につき、不利益取扱いを行わないこと。
- (4) 陳謝文の手交及び掲示

## 第2 本件の争点

本件の争点は下記のとおりである。

- 1 申立人らが行った政党名のビラ配布行為や被解雇者等を支援する活動等が正当な労働組合活動に該当するか。
- 2 会社は申立人らが労働組合内において特定のグループを形成していたことを認識していたか。
- 3 申立人らと申立人ら以外の現業職の従業員との間に職能区分・等級に関する格差が認められるか。
- 4 申立人らの職能区分・等級に他の現業職の従業員に比して格差がある場合、その格差は会社の不当労働行為意思に基づくものか。
- 5 本件審査の対象の範囲は、除斥期間との関係で、救済申立てが可能な期間中に支払われた賃金の算定基礎である職能区分・等級格付で考慮された人事考課の範囲に限定されるか。

## 第3 当事者の主張

### 1 申立人らの主張

#### (1) 正当な労働組合活動について(争点1)

申立人らは、労働組合内のいわゆる少数派として、職場の労働条件等に関する要望を実現するべく、ビラの発行等を通じて、会社の労務管理施策を批判して労働条件の改善に取り組むとともに、労使協調路線をとる労働組合を非難し、役員選挙に立候補する等の活動を続けてきた。申立人らは、政党又はその下部組織名義のビラを配布したことはあるが、ビラの内容は労使関係についての考え方や労働条件の改善を目的とするもので

あり、たとえ、ビラの名義が政党又はその下部組織であったとしても、申立人らの活動は労働組合の目的の範囲内の活動であり、労働組合の正当な行為である。

(2) 特定グループとしての認識について(争点2)

申立人らは、会社の労務管理施策、川友会の活動及び労働組合の労使協調路線等に反対するため、一定のグループを構成して、労働組合役員選挙への立候補やビラ配布活動を行うとともに、被解雇者等に対する支援活動等を行ってきた。

会社の人事部勤労企画課が昭和42年に発行した「管理者ニュース」において、会社は、労働組合大会代議員選挙の立候補者を三つのグループに区分し、申立人らのグループが労働組合の主流派と対立するグループであることを明記しているのだから、会社が申立人らのグループの存在を認識していたことは明らかである。さらに、申立人らが労働組合役員選挙において主流派に対立する形で立候補していたことは、選挙公報に記載された所信表明の内容から明らかであり、また、会社の合理化施策等に反対するビラ配布活動や、被解雇者等の支援活動において、申立人らの全員の氏名が明らかになっている。

そして、申立人らが、別表1「上司の対応に関する申立人らの証言」記載のとおり証言しているように、申立人らは、それぞれの上司から、各種活動を行っていることで昇進することはできないなどと忠告を受けた事実もある。

このように、会社は、申立人らが一定のグループを形成して活動していることを認識し、その活動を嫌悪していた。

(3) 職能区分・等級に関する格差の有無について(争点3)

会社は、申立人らの活動を嫌悪し、恣意的に人事考課を行って、申立人らの職能区分・等級の格付を低位に据え置いた。その結果、申立人らは、他の従業員と比べて、職能区分・等級の格付及びそれに伴う基準賃金、期末手当及び退職金に格差が生じた。

職能等級制度は、おおむね年功序列的な運用がなされているので、申立人らと同勤続年数、同年齢の同種の従業員と比較すれば、申立人らと申立人ら以外の従業員との間に格差が存在することは明らかである。

(4) 会社の不当労働行為意思について(争点4)

会社の人事考課制度及び職能等級制度の内容は極めて抽象的である。会社は、従業員に対し、これらの制度の具体的基準を全く開示せず、これらの制度を恣意的に運用して、申立人らの職能区分・等級並びに基準賃金、期末手当及び退職金を不当に低く査定して差別した。

会社の関係者が証言する申立人らの人事考課上の諸事由に対する申立人らの反証は、別表2「申立人らの勤務状況」の「申立人の証言」に記載するとおりである。

申立人らの業務内容と業務に関する能力は、他の従業員と同等又はそれ以上であるから、申立人らに対する職能区分・等級並びに基準賃金、期末手当及び退職金に同種の従業員と比較して格差があることには合理的理由がない。会社が申立人らの労働組合活動を嫌悪して不利益取扱いを行った結果、格差が生じたものである。

(5) 審査の対象の範囲について(争点5)

申立人らの平成5年11月1日時点における職能区分・等級の格付は、会社が申立人らの労働組合活動を嫌悪したことにより、不当な人事考課が繰り返された結果である。よって、救済を求める時点における職能区分・等級の格付及びそれに伴う賃金の支払が過去のいずれの時点における不当な人事考課及び職能区分・等級の格付によるものであっても、それに基づく不当労働行為意思是、賃金の支払によって具体的に実現され継続するものであるから、累積した不利益取扱いは全て救済されなければならない。

2 会社の主張

(1) 正当な労働組合活動について(争点1)

申立人らは、政党やその下部組織名義のビラの配布活動を行っているが、この活動は労働組合活動ではなく政治活動である。さらに申立人らは、X17君を守る会等の名義でビラを配布したり、同人を支援するために裁判を傍聴する等の活動を行い、また、労働組合が機関決定で承認した会社の合理化施策に反対する内容のビラを配布した。

申立人らの上記活動は、労働組合法第7条第1号の労働組合の正当な行為には該当しない。

(2) 特定グループとしての認識について(争点2)

申立人らはグループとして活動しておらず、また、会社は申立人らの活動をグループとしての活動と認識したことはない。

申立人らは、X17君を守る会等の名義でビラ配布等の活動を行っているが、その会の会員や活動内容は不明であり、同会のビラからは、申立人らが一定のグループを形成して活動していたことは全くうかがえない。さらに、申立人らが配布したと主張するビラには、日本共産党や日本社会党という、明らかに異なる政党名義やその下部組織名義のものが混在しており、申立人らが別々の政党に所属し、別々にビラを配布しているので、同一のグループによる活動であるとは到底考えられない。

また、申立人らが労働組合役員選挙に立候補した際の選挙公報には一貫した主張がなく、さらに、申立人らの中には選挙に立候補していない者もいる等、選挙への取組方法も様々であるので、申立人らがグループとして選挙に取り組んでいるとはいえない。

(3) 職能区分・等級に関する格差の有無について(争点3)

会社は、人事考課を適正に行っており、恣意的に査定したことはない。

会社には、能力に応じて処遇する職能等級制度を柱とした人事制度が導入されており、勤続年数や年齢によって一律に従業員を処遇するのではなく、従業員的能力の進展に応じた処遇を行っている。したがって、同勤続年数、同年齢の者と比べて職能区分・等級に格差があるとしても、何ら不当なものではない。申立人らの中には、同年齢層の中で比較的低位に格付されている者もいるが、それは、別表2「申立人らの勤務状況」の「会社側証人の証言」に記載された事由により人事考課が低かったためであって、不合理な職能区分・等級ではない。

(4) 会社の不当労働行為意思について(争点4)

会社の人事考課制度、職能等級制度及び賃金制度は、内容及び運用が能力主義的なものであり、恣意的に運用されないように工夫されているから、申立人らが主張するような不利益取扱いは起こり得ず、会社が、申立人らの活動を嫌悪して不利益取扱いを行った事実はない。

なお、申立人らは、他の従業員と比べて残業及び休日出勤の実績が少ないなど、仕事に対する取組姿勢に明らかに問題があったために、人事考課において低く査定されたのであって、申立人らの能力、勤務状況及び会社の人事考課のルールから判断して、やむを得ない結果である。

(5) 審査の対象の範囲について(争点5)

労働委員会に対する救済申立ては、除斥期間との関係で、行為のあった日から1年以内に申し立てなければならず、申立人らは、平成6年6月14日に本件申立てを行ったのであるから、その1年前の平成5年6月以降に支払われた賃金が救済の対象となる。平成5年6月に支払われた賃金は平成4年11月1日付けの職能区分・等級格付の結果に基づくものであり、その格付は平成2年3月1日以降の人事考課を勘案して決定されたものであるから、本件審査の対象は、除斥期間との関係で、平成2年3月1日以降の会社の行為に限定されるべきであり、それ以前の会社の人事考課等の行為は審査の対象とすべきではない。

#### 第4 認定した事実

## 1 当事者等

### (1) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、全国各地に支社及び工場等の事業所を有し、主として、車両及び航空機等を製造する会社であり、審問終結時における資本金は約814億円、従業員数は出向者を含め約13,600名である。

会社は、昭和44年4月1日に川崎車輛株式会社(以下「川崎車輛」という。)及び川崎航空機工業株式会社と合併(以下「三社合併」という。)し、昭和47年4月には汽車製造株式会社と合併した。その後、会社は、平成14年10月1日、造船事業部門を株式会社川崎造船(以下「川崎造船」という。)に分社した。

会社には、従業員で結成する労働組合が存在し、会社と労働組合とは、ユニオン・ショップ協定を締結している。なお、審問終結時における組合員数は、会社の在籍出向者を含めて、約9,800名である。

### (2) 申立人ら

ア 申立人ら(以下、申立人の表示については姓のみで表す。ただし、X 2、X 14、X 7及びX 16については、それぞれ「X 2」、「X 14」、「X 7」及び「X 16」と表す。)は、本件申立て時には、会社の従業員であり、会社の従業員で結成する労働組合に加入していた。

イ 申立人らの生年月日及び入社年月日並びに平成5年11月1日時点の年齢、勤続年数、職能区分・等級及び所属は別表3「申立人ら一覧表」記載のとおりである。

ウ X 1、X 2、X 3、X 4、X 5及びX 6は、それぞれ、審問終結時までには会社を定年で退職した。

エ 申立人らのうち、審問終結時において会社の従業員であるのはX 7、X 8、X 15及びX 16の4名であり、X 9、X 10、X 11、X 12、X 13及びX 14の6名は、平成14年10月1日に川崎造船に雇用が承継され、審問終結時には川崎造船の従業員となっている。

## 2 労働組合組織の変遷と組織内の対立

### (1) 労働組合組織の変遷

昭和35年ころ、会社には従業員で組織する全日本造船機械労働組合川崎造船分会があった。昭和44年3月21日、同分会は、同年4月1日の三社合併に先立ち、川崎車輛労働組合、川崎航空機労働組合及び川崎重工東京労働組合とともに川崎重工労働組合連合会を組織し、同連合会は、昭和47年10月5日、そのころ会社と合併した汽車製造株式会社の労働組合を加えて、川崎重工労働組合へと組織及び名称を変更した(以下、組織及び名



称の変更の前後を問わず、会社内で組織されていた労働組合を「組合」という。)

## (2) 組合組織内の対立

ア 昭和32年ころ、組合の主流派に批判的なグループとして、日本共産党員及びその支持者20名ないし30名により「七日会」が組織され、七日会の会員及びその支持者で構成された「統一派」と呼ばれるグループが形成された。七日会及び統一派は、組合の各種機関における役員選挙に、その会員を立候補させたり、各種のビラを配布する等の活動を行った。

昭和42年ころ、統一派には、日本社会党の支持者も参加して組合役員選挙を闘っていたが、その後、七日会は消滅し、統一派として存続した。

なお、申立人らは、全員、統一派に属している。

イ 統一派は、全日本造船機械労働組合大会代議員選挙において、定数が22名のところ、昭和40年定期大会で3名、昭和41年定期大会で4名、昭和42年臨時大会で5名がそれぞれ当選したが、同年の定期大会では全員が落選した。

ウ 会社は、上記昭和42年の定期大会代議員選挙の結果について、人事部勤労企画課が発行した昭和42年8月26日付けの「管理者ニュース」紙上において、立候補者をA、B及びCの3グループに区分した上で、その選挙結果を、A及びB両グループの画一的な闘争主義に対する批判の表れであり、健全な労使関係の確立を目指すCグループの民主的労働組合運動路線の人たちにとっては、大変良い結果であった旨講評した。なお、Aグループには、X 2 及び X 5 の名前が記載されていた。

## 3 川友会の結成

(1) 会社は、昭和39年6月から、職場における小グループのリーダーを育成する目的で、労務研修講座を開始した。昭和42年の同講座の研修項目には、労務管理、賃金管理、福利厚生、安全管理、衛生管理等の項目のほかに、労働組合の組織と現状、正しい労働組合と民主的労使関係の在り方という項目も含まれていた。

(2) 昭和39年秋には、労務研修講座の修了者が集まって、各職場で、もみじ会あるいはさつき会等の友好団体(以下「労研グループ」という。)が結成された。

昭和41年5月に、7つの労研グループの会員が集合して、全社的な組織である川友会が設立された。川友会の目的は、規約によると、会員相互の親睦を図り、明るく働きやすい職場を作ることにあるとされている。

川友会は、当初、労務研修講座の修了者だけで組織されてい

たが、後に、会員の推薦と幹事会の承認があれば、それ以外の従業員も入会できるようになり、平成11年ころには、各職場の過半数の従業員が入会し、会員数は約4,000名に達していた。

- (3) 川友会に所属する各労研グループは、その総会に会社の労務担当者や組合の役員を招待して親睦を図るとともに、組合役員選挙に川友会の会員を推薦して統一派の候補者と争い、昭和47年ころには、当選者は川友会の推薦を受けた者だけになった。

#### 4 申立人らの活動と労使関係

##### (1) 職能等級制度導入に反対する活動

昭和44年に三社が合併した後、会社は、人事管理を統一する必要があったことを機会に、職能等級制度〔後記第4の7〕の導入を計画し、組合と協議した後、昭和46年4月1日から、同制度を実施した。

X2をはじめとする統一派の会員は、会社が職能等級制度の採用を検討していることを知ると、昭和44年9月に「日本共産党神戸地区委員会」名義で、会社が計画している職能等級制度の導入に反対する内容のビラを配布し、そして、昭和46年2月ころには、「日本共産党川崎造船支部」名義のビラで、同制度を導入する場合には、少なくとも、各職能区分・等級における最長滞留年数を明確にするよう会社に求めた。

##### (2) X17の岐阜工場転勤命令に反対する活動

ア 昭和53年8月、神戸工場に勤務していた申立外X17(以下「X17」という。)が、岐阜工場への転勤命令を拒否したために解雇され、訴訟(以下「X17裁判」という。)に発展した。

統一派の会員は、同年11月ころ、「X17君を守る会」を組織し、X6が事務局長に、X14が事務局次長に、X5が会計に、X15が幹事に、それぞれ就任した。同会は、各種支援団体とともに街頭宣伝、昼休みのデモ活動、会社神戸工場の門前等でのビラ配布、カンパの呼びかけ、裁判傍聴等の支援活動を行った。なお、同会には申立人全員が参加し、人数は最大時で約300名であったが、その大多数を会社従業員以外の者が占めていた。

その支援活動においては、X1のように昭和57年ころの休職届の理由欄にX17裁判傍聴と記載したり、X8のように、昭和60年5月にX17側証人として出頭する者もあった。

イ X17君を守る会が、X17裁判に関して配布した主なビラの内容は次のとおりである。

(ア) 昭和53年11月6日付け「守る会ニュースNo.1」

X17に対する不当解雇の撤回を求めた。

(イ) 同年12月1日付け「守る会ニュースNo.2」

同じく、X17に対する不当解雇の撤回を求めた。

(ウ) 昭和57年3月のビラ

X17裁判に勝利し、X17を職場復帰させることを呼びかけた。造船不況を理由に大量の人員削減を行った上、さらに従業員を低賃金で我慢させようとする会社の方針を非難する内容も含む。

(エ) 昭和58年3月28日付けビラ

会社がX17に退職を強要したこと及び組合がビラまきを妨害したことを非難した。

(オ) 昭和61年7月15日付けビラ

配転及び出向には本人の同意が必要であると主張するとともに、X17裁判において会社が配転拒否を受け入れる際の判断基準を具体的に明らかにできなかったことを非難した。

(カ) 昭和62年11月30日付けビラ

X17裁判において、組合の元役員が会社側証人として出頭し、X17の解雇を正当化する証言をしたことは、労働者の権利や生活を守るべき組合の本来の姿ではないとして、組合を非難した。

(キ) 昭和63年2月26日付けビラ

同じく、X17裁判において、組合の元役員が会社側証人としてX17の解雇を正当化する証言をしたことを非難した。

(3) 昭和54年の会社の合理化施策に反対する活動

ア 会社は、昭和54年度の経営見通しで大幅な赤字を予想したため、同年2月28日付けで組合の承認を得て、同年3月12日から4月末日までの期間に、合理化施策の一環として、大規模な希望退職者の募集を実施した。

これに先立ち、申立人らは、昭和53年10月24日付け「日本社会主義青年同盟川造班」名義のビラ「とり舵No.17」で、従業員の生活や健康に支障を来すような会社の合理化施策を非難した。

イ 申立人らは、合理化施策が実施された後、強制的に退職を迫っている会社を非難して、下記のようなビラを配布した。

(ア) 昭和54年3月5日付け「日本共産党川重神戸委員会」名義のビラ

会社が希望退職者の募集に際して、組合と「肩たたき」をしないと協定したにもかかわらず、従業員に対し、個別に「肩たたき」を行っていることを非難するとともに、「肩たたき」をされた場合の対処方法を記載した。

(イ) 昭和54年3月26日付け「日本共産党川重神戸委員会」名義

のビラ「はぐるまNo.46」

会社が組合との協定に反して、個別面接による退職強要を行っていることを非難した。なお、同ビラの紙面の約4分の1のスペースに、統一地方選挙において、日本共産党に投票を呼びかける内容の記事が記載されている。

(ウ) 昭和54年3月の「社会党兵庫総支部・社青同兵庫支部」名義のビラ

会社が組合との協定に反して、個別面接による退職強要を行っていることを非難した。なお、同ビラの紙面の約12分の1のスペースに、「'79国民春闘・統一地方選挙に勝利しよう」と記載されている。

(エ) 昭和54年4月27日付け「社青同川造班」名義のビラ「とり舵号外」

退職強要を行う会社を非難した。

(4) X18の病死に対する支援活動

会社の岐阜工場に単身赴任していた申立外X18(以下「X18」という。)が昭和57年4月に死亡したことに關して、X17君を守る会は、同月26日付けのビラで、X18が体調が悪いため自宅から通勤できる神戸工場への復帰を求めていたにもかかわらず、X18を神戸工場に復帰させずに死に至らしめたのは会社の責任であると、会社を非難した。

(5) X19及びX11の出向命令に反対する活動

ア 会社は、申立外X19(以下「X19」という。)及びX11に対し、昭和59年8月ころ、関連会社である川重神戸エース株式会社への出向を命じたが、これに対し、申立人らは、「X19、X11両氏を励ます会」を組織し、同年10月13日、同会名で、会社がX19及びX11に対して出向を命じたことを非難する内容のビラを配布した。

イ さらに、そのころ、X2、X6及びX13ほか有志一同は、組合に対し、X19及びX11の配転に関する考え方を問いただす質問書を提出した。また、「X19、X11両氏を励ます会」は、出向問題に関する組合の対応や従業員を出向させるために子会社を設立する会社の方針を非難する内容のビラを配布した。

(6) 職場設備の変更に反対する活動

昭和60年7月ころ、会社が工場内の冷房を一部停止したことに関し、X17君を守る会が冷房を行うよう要求し会社が冷房を再開したことに関し、同会は、同年8月2日、会社が快適で安全な職場環境を提供しなかったこと及び組合が冷房の一部停止を了承していたことを非難する内容のビラを配布した。

(7) X20の岐阜工場転勤命令に反対する活動

会社は、昭和61年6月ころ、申立外X20(以下「X20」という。)に対し、岐阜工場への転勤を命じた。これに対し、申立人らは、そのころ、「X20氏を励ます友人一同」名で、本人の同意なしに転勤させたことを非難する内容のビラを配布した。

(8) 昭和62年の会社の合理化施策に反対する活動

ア 昭和62年当時、造船業界は不況の時期にあり、会社においても、昭和58年度に約101億円、昭和61年度に約199億円の経常赤字を計上するに至ったため、会社は、昭和62年3月10日付けで組合の承認を得て、同年3月16日から4月末日までの期間に、合理化施策の一環として、大規模な希望退職者の募集を実施した。

イ 会社と組合が希望退職者の募集に関して協議していることを知った申立人らは、X17君を守る会を中心に、「川重の大量人減らし『合理化』に反対する共闘会議」を組織して、昭和62年2月25日、会社社長あてに希望退職者の募集計画を撤回するように申し入れた。

ウ 申立人らは、合理化施策が実施された後は、会社が退職強要を行っていることを非難して、次のようなビラを配布した。

(ア) 昭和62年3月26日付け「日本社会党兵庫総支部」名義のビラ

会社が労働協約を無視して、しつこく個別面接を行って退職を強要していることを非難した。なお、同ビラの約10分の1のスペースに、神戸市議会議員名で、「大量首切りと闘う皆さんと連帯し働く者の生活と権利を守るため闘います」と記載されている。

(イ) 昭和62年4月9日付け「社会主義青年同盟川造班」名義のビラ

会社が退職強要に応じなかった者に対し、草むしりや穴掘り等をさせていることが、いやがらせや見せしめに当たるとして、会社を非難した。

(ウ) 昭和62年6月29日付け「日本社会党兵庫総支部」名義のビラ

会社が希望退職者の募集において、退職を強要して実質的に指名解雇を行っていることを非難した。なお、同ビラの約2分の1のスペースに、日本社会党兵庫県本部定期大会における「反首切り・反失業闘争の強化をめざす決議」が記載されている。

(9) 環境整備職場異動に関する仮処分の支援活動

会社は、昭和62年5月ころ、環境整備作業の円滑な推進と余剰人員の雇用確保を目的として、環境整備職場を設置し、X2及びX12を含む13名に対し、環境整備職場への異動を命じた。

これに対し、X 2、X12外申立外1名は、環境整備職場で勤務する義務はない旨主張して、神戸地方裁判所に仮処分申請を行った。そして、申立人らは、「川重『人活』裁判を支援する会」を組織して、環境整備職場への異動は、退職強要によっても退職しなかった者に対する報復人事であるとして、会社を非難し、上記3名を支援した。

(10) その他のビラ配布活動

そのほか、申立人らが配布した主なビラは、次のとおりである。

ア 昭和52年の「社青同兵庫支部」名義のビラ

川友会の組合内活動を非難するとともに、春闘を勝ちとるために労働者が団結し、組合を強化するよう呼びかけた。

イ 昭和54年11月2日付け「日本共産党川重神戸委員会」名義のビラ「はぐるまNo.61」

会社による始業5分前の朝礼、X 1に対する譴責処分、強制配転等を非難し、組合が労働者を守るために機能していないことを訴えた。なお、同ビラの約10分の1のスペースに、日本共産党時局演説会の日時及び場所が記載されている。

ウ 昭和63年3月18日付け「日本社会党兵庫総支部」名義のビラ

合理化施策後の会社従業員の賃金及び労働条件等を低下させないよう、春闘時に、会社に対して要求することを組合員に呼びかけた。

エ 昭和63年6月30日付け「日本社会党兵庫総支部」名義のビラ

期末手当の低額回答を許さないよう組合員に呼びかけるとともに、人員削減を実施しながらも従業員に長時間の残業をさせたり、他社からの出向者を受け入れている会社の施策を非難した。

オ 平成元年1月31日付け「日本社会党兵庫総支部」名義のビラ

賃金の職能給比率を増加させることが賃下げにつながり、同僚との競争意識を駆り立て、組合員の団結を弱めることになるとして、職能給比率の改訂に反対した。なお、同ビラの約10分の1のスペースに、参議院議員選挙勝利神戸地区総決起集会の日時及び場所が記載されている。

カ 平成元年4月6日付け「日本社会党兵庫総支部」名義のビラ

賃上げ交渉に際しては、満額回答以外は認めないよう呼びかけた。なお、同ビラの約10分の1のスペースに、参議院議員選挙立候補者名で「参院選挙の勝利をめざす」との記載がある。

(11) 組合役員選挙への立候補の状況

申立人らは、本件申立てに至るまで、別表4「申立人らの組合役員選挙への立候補等一覧表」記載のとおり、組合役員等の

選挙に立候補し、また、立候補者の選挙責任者を務めた。

申立人らが選挙公報に記載した主張を要約すると、別表5「選挙公報に記載された申立人らの主張の概要」記載のとおりであり、いずれも、会社及び協調路線をとっている組合執行部を非難する内容であった。なお、選挙責任者は、立候補者とともに氏名が記載され、申立人らは、各職場等において、立候補者名及び選挙責任者名を記載したビラを配布して、支持を呼びかけた。

## 5 苦情処理申請制度

- (1) 会社と組合との間には苦情処理申請制度が設けられており、申立人らは、組合に対し、職能区分・等級が低位に据え置かれていることを不服として、下記のとおり苦情処理申請を行った。

申請年月日	申請者
昭和51年5月11日	X 1、X 2、X 3、X 5、X 6、X 7 外申立外14名
昭和52年9月29日	X 1
昭和59年2月27日	X 13
昭和62年11月10日	X 9
平成4年6月23日	X 1、X 2、X 5、X 6、X 7、X 8、X 12、X 13 外申立外1名
平成4年12月1日	X 4
平成4年12月10日	X 1、X 2、X 3、X 5、X 6、X 7、X 8、X 12、X 13 外申立外2名
平成4年12月18日	X 9、X 10、X 14、X 15 外申立外2名
平成5年12月10日	X 4
平成5年12月22日	X 1、X 2、X 3、X 5、X 6、X 7、X 8、X 15、X 16 外申立外1名

- (2) 昭和51年に苦情処理申請を行った者は、同年6月18日に、会社が同人らを日本共産党の支持者であることを理由に長期間低位の職能区分・等級に据え置いていることを非難するビラを配布し、同年11月9日には、苦情処理申請者20名中9名を1ランクしか昇進させなかった会社を非難する内容のビラを配布した。さらに、同人らは、昭和52年11月28日付けのビラで、同年にも申請者20名中8名を1ランクしか昇進させなかった会社を

非難した。

## 6 人事考課制度の導入

### (1) 人事考課制度

ア 会社は、昭和46年4月に人事考課制度を導入し、併せて、従業員の昇進及び昇給に人事考課を反映させる職能等級制度を採用した。

その人事考課は、前年の3月1日から当該年の2月末日までを評定期間として、毎年1回実施された。

イ 評定項目は、下記のとおりである。

#### (ア) 職務難易度

各人の担当職務の難しさを、職能区分格付基準〔別表6〕で要求されている水準と比較して評定する。

#### (イ) 職務遂行度

各人の担当職務における仕事の出来栄を要求される水準と比較して評定する。

#### (ウ) 職務遂行要件充足度

各人の担当職務を遂行していく上で必要とされる能力要件及び執務態度を職務遂行要件充足度の評定要素〔別表7〕に基づいて評定する。

ウ 従業員に対する評定は、第一次評定、第二次評定、査閲の順に行われ、申立人ら現業職に対する評定は、主として、第一次評定を組長が、第二次評定を職場長が、査閲を係長がそれぞれ担当した。

第一次評定者及び第二次評定者は、各項目について別表8「現業職群の評価項目の配点」記載の配点に基づいて点数を付けた。

査閲者は、各人の評定点に基づき、上位からA、B、C上、C、C下、D、Eの7段階に格付を行った。その際、おおむね上位25パーセントの者を「C上」以上に、中位50パーセントの者を「C」に、下位25パーセントの者を「C下」以下とする格付が行われた。なお、査閲者は、格付を行うに当たって、原則として、第二次評定者で構成される調整会議の意見を聴いた。

エ 各事業部又は各事業所単位の勤労担当部長(以下「勤労担当部長」という。)は、各人の格付の分布が前記ウの割合となるように調整して、最終的な評価を決定した。なお、事業部間に著しいアンバランスが認められるときには、人事部長が必要な調整を行うことになっていた。

オ 人事考課規程上の考課とは別に、毎年5月と11月に、期末手当のうち、成績によって決定される部分の配分を行うため、期末手当成績査定も行われていた。

### (2) 人事考課規程の改訂



会社は、平成4年10月1日に人事考課規程を改訂した。主な改訂内容は、評価項目を業績評価と能力評価に区分し、業績評価は年2回、4月と10月に行い、能力評価は年1回、10月に行うというものである。

## 7 職能等級制度

### (1) 職能等級制度の概要

ア 人事考課制度と同時期に採用された職能等級制度の構成は、下記図表のとおりである。ただし、当初は職能等級を1級と2級に区分していたが、平成元年4月1日以降は、下記図表のとおり3等級に変更された。申立人らが所属する現業職群では、職能区分をAないしEの5段階に区分し、各職能区分は、それぞれ1級から3級まで(数字が大きいほど上位)の職能等級に区分されていた。

職能区分	等級			
	1	2	3	
管理・専門職群				
管理・専門職能	F	1	2	3
管理補佐職能	E	1	2	3
事務職群				
主務・監督職能	D	1	2	3
技術職群				
担当職能	C	1	2	3
現業職群				
担当補佐職能	B	1	2	3
特務職群				
見習・補助職能	A	1	2	3

イ 現業職群における職能区分格付基準及び職能等級格付基準は、それぞれ、別表6「現業職群における職能区分格付基準」、別表6の2「現業職群における職能等級格付基準」記載のとおりである。

### (2) 昇進基準と合否判定基準

会社は、年齢及び特定の職能区分・等級に任用されてからの経過年数等一定基準を満たす者を昇進審査の対象者としたが、その基準は開示されていない。

また、会社は、定員の範囲内でのみ昇進を認め、各職能区分及び職能等級の格付基準〔別表6、同6の2〕を満たさない者並びに前年及び当年の人事考課の格付でいずれかに「C下」以下の評価がある者については、原則として昇進させないことと定めていた。

### (3) 昇進審査手続

勤労担当部長は、各所属(原則として課単位)の長に対し、定員内で昇進候補者を決定するように指示し、各所属長は、勤労担当部長の指示した定員の範囲内で、人事考課の結果に基づき、毎年8月末日までに勤労担当部長に昇進申請を行った。そして、勤労担当部長は、各所属長からの昇進申請に基づいて昇進者を

決定し、毎年11月1日付けで昇進の発令が行われた。

なお、昭和49年2月25日から、定年年齢の延長に伴い、56歳以降の昇進が停止された。

(4) 職能資格制度の改訂

会社は、平成11年4月1日、職能等級制度を改め、新たに、職能資格制度を導入した。現業職群における旧職能区分・等級から新職能資格への格付の移行は、原則として、次のとおり行われた。

職能等級制度における格付	職能資格制度における格付	
	一般現業職	現業管理・専門職外
F	—	S3
E	—	S2
D3、D2	G6	S1
D1	G5	S1
C3	G4	—
C2、C1	G3	—
B	G2	—
A	GI	—

8 賃金制度等

(1) 賃金制度の改訂

会社は、人事考課制度や職能等級制度を採用したことに伴い、昭和46年11月1日に新たに職能給を含む賃金制度を創設し、その後二度にわたって職能給の比率を高める改訂を行った。新たな賃金制度においては、次のとおり、人事考課制度による査定や職能区分・等級の格付が賃金、期末手当及び退職金の算定に影響する構成になっていた。

(2) 賃金体系

会社の平成5年11月ころの賃金体系においては、基準賃金のうち、本給(基準賃金の50.8パーセント)、年齢給(同8.4パーセント)及び職能給(同37.6パーセント)が主要な項目であり、本給は成績査定により上下20パーセントの範囲で増減され、職能給は下記(表1)のとおり職能区分・等級ごとに定められていた。なお、本給の昇給基準額も下記(表2)のとおり、職能区分ごとに定められていた。

(表1) 現業職群の職能給

		職能等級		
		1級	2級	3級
職能区分	F	148,000円	152,900円	157,800円
	E	128,800円	133,700円	138,600円
	D	109,600円	114,500円	119,400円
	C	90,400円	95,300円	100,200円
	B	71,200円	76,100円	81,000円
	A	52,000円	56,900円	61,800円

(表2) 現業職群の本給昇給基準額

職能区分	昇給基準額
F	6,600円
E	5,700円
D	4,800円
C	3,900円
B	3,000円
A	2,200円

## (3) 期末手当

年2回支給される期末手当の支給額は、基準賃金と職能区分が上位になるほど金額が増加する職能区分別基準額を基礎にして算出された。なお、その支給額は、各人の期末手当成績査定に基づき、上下15パーセントの範囲で調整された。

## (4) 退職金

退職金の支給額は、毎年決定され積み上げられた退職金基礎点の退職時における合計点に係数と単価を乗じて算出された。その退職金基礎点は、職能区分が上位になるほど点数が高くなるように定められ、勤務成績に基づく査定によって上下20パーセントの範囲で点数が調整された。

## 9 申立人らの勤務状況

申立人らの主要な勤務状況は、次のとおりである。なお、申立人らが所属していた職場の名称は、平成5年11月1日時点の名称を用いている。

## (1) X 1

X 1 は、昭和31年3月に高等学校を卒業し、昭和36年3月1日

に会社に採用され、神戸造船工場工作部船殻課に配属になった。その後、昭和41年に神戸造船工場工作部生産技術課に異動し、主に倉庫部門に対する鋼材の出庫依頼票の発行を担当したほか、型材を切断する際の組合せを書面にまとめる引当表の作成等を行い、平成9年6月30日に定年退職した。

なお、X 1 は、昭和54年、会社の許可なく衆議院議員の後援会入会のチラシを職場内で配布したとして、訓戒処分を受けた。

(2) X 2

X 2 は、昭和29年3月に中学校を卒業し、同年4月1日に会社に採用され、3年間の現場実習教育期間を修了した後、昭和32年4月1日に原動機事業部工作部製缶課に配属され、昭和34年ころから電気溶接作業及び電気溶接機の修理業務を担当し、昭和38年ころからは電気溶接機の修理のみを行った。その後、昭和62年5月16日に神戸工場事務所総務課環境整備職場に異動し、神戸工場構内の緑化作業、構内構外の主要道路の清掃、建屋の整備及び補修、補修部材及び部品の内作、機器の補修作業等に従事し、平成10年6月30日に定年退職した。

(3) X 3

X 3 は、昭和29年3月に中学校を卒業し、同年4月1日に会社に採用され、3年間の現場実習教育期間を修了した後、昭和32年4月に原動機事業部工作部機械課に配属され、横中ぐり盤を扱う業務を担当した。その後、昭和42年からホワイトメタルの鑄込み作業、昭和53年10月からはホワイトメタルの鑄込み作業とショットピーニングの作業、平成2年以降はショットピーニングの作業にそれぞれ従事し、平成10年6月30日に定年退職した。

なお、X 3 は、昭和46年10月、職場離脱により訓戒処分を受けた。

(4) X 4

X 4 は、昭和30年に中学校を卒業し、同年4月1日に川崎車輛に採用され、現場実習教育期間を修了した後、昭和31年4月に同社の鉄工課で鉄道車両の生産業務を担当した。昭和44年4月1日の三社合併に伴い会社の従業員となり、車両事業本部生産総括部工作部構体課に配属され、鉄道車両の組立業務を担当した。昭和55年5月、溶接技術・修理職場で溶接機の修理を行う組に配属され、昭和56年7月からは改善業務も担当した。昭和60年4月に改善職場に配属され、治具や道具の作成に携わったが、その後、先組部品、送り部品、外注品の手直し等の作業に従事した。平成7年4月からはフォークリフトで構体課の各職場に部品を運搬する配膳作業に従事するようになった後、平成8年4月に

配膳職場に異動した。その後、平成11年9月30日に定年退職した。

(5) X 5

X 5 は、昭和31年3月に中学校を卒業し、同年4月2日に会社に採用され、3年間の現場実習教育期間を修了した後、昭和34年4月に原動機事業部工作部機械課に配属され、旋盤を扱ってディーゼルエンジンで使用するボルト、ナット及び各軸受けメタルの製作並びに過給機及びガスタービンの部品の加工業務を担当し、平成12年12月31日に定年退職した。

(6) X 6

X 6 は、昭和33年3月に中学校を卒業し、同年4月1日に会社に採用され、3年間の現場実習教育期間を修了した後、昭和36年4月に原動機事業部工作部組立課に配属され、ディーゼルエンジンの組立・運転職場に所属し、昭和40年に仕上職場に配属された。仕上職場では、ディーゼルエンジンの接続棒等の部品に付着した油やゴミ等を落とす作業、機械加工を行った際の仕上作業、焼きばめ作業、部品組立作業、防錆作業等に従事し、平成14年9月30日に定年退職した。

(7) X 7

X 7 は、昭和37年3月に中学校を卒業し、昭和41年9月21日に会社に採用され、原動機事業部工作部組立課に配属された後、一貫してディーゼルエンジンの組立作業に従事し、作業リーダーの指示に基づいて作業を行う先手としての業務を担当した。

(8) X 8

X 8 は、昭和42年3月に中学校を卒業し、同年11月1日に会社に採用され、神戸造船工場工作部船殻課に配属され、電気溶接作業に従事した。昭和54年9月、明石技術研究所業務部試験検定課明石工場に異動し、各種実験装置及び部品の電気溶接、ガス溶接及び組立作業、製缶及び板金加工作業に従事した。昭和55年6月、同課神戸工場に異動し、一般的な溶接・ガス切断及び各種溶接実験の補助、各種ゆがみ計測のためのゲージ貼り、水中溶接実験の補助作業に従事し、昭和62年5月からは特定の組に所属せずに一人で作業を行う試験検定課付、昭和63年4月には第2職場長付となり、試験検定課神戸工場内の清掃や壁のペンキ塗り等を行う保全業務のほか、計量器の部品交換及び台帳整理を行った。その後、平成10年5月、明石技術研究所業務部試験検定課明石工場に異動した。

(9) X 9

X 9 は、昭和42年3月に高等学校を卒業し、同年12月11日に会社に採用され、昭和43年4月に神戸造船工場工作部船殻課に

配属となり、主に内業工場で溶接作業に従事した。本件申立て時には、LPG船の船体建造において、主に船尾部分の溶接作業に従事していた。

(10) X10

X10は、昭和41年3月に中学校を卒業し、昭和43年9月24日に会社に採用され、神戸造船工場工作部船殻課に配属となり、電気溶接で船体を組み立てる作業に従事した。担当業務が少ない時期には、鉄道車両組立や坂出工場において電気溶接の応援業務を行った。本件申立て時には、LPG船の船体建造において、主に船体中央部分の溶接作業に従事していた。

(11) X11

X11は、昭和41年3月に中学校を卒業し、同年4月1日に会社に採用され、3年間の現場実習教育期間を修了した後、昭和44年に当時の修繕船事業部船体課に配属され、船舶艀装の修理、新替え、模様替え等の作業に従事し、昭和48年から修繕船舶工事を安全に進めるための防火処置、ガス検知、長期間閉鎖状態のタンク内等の酸欠状態の調査を担当し、昭和49年12月から修繕船の各種工事で損傷した外板、フレーム、デッキ等の新替え、曲り直しを行った。昭和59年10月に川重神戸エース株式会社に出向したが、業務内容に大きな変更はなく、その後同社の合併に伴い、昭和60年に川重神戸メンテナンス株式会社、平成2年4月に川重神戸サポート株式会社それぞれに出向することとなった。川重神戸サポート株式会社では製造部製造課に配属され、潜水艦向けの艀装品の製造や各種小口工事において、主に取付業務を担当した。その後、平成12年4月、会社に復帰し、神戸造船工場工作部船殻課に配属された。

(12) X12

X12は、昭和46年3月に高等学校を卒業し、同年4月1日に会社に採用され、同年10月に当時の修繕船事業部機関課に配属となり、潜水艦の4サイクルエンジンの工事、昭和50年からは潜水艦エンジンの工場内作業、昭和54年から商船エンジンの工事を担当した。昭和62年5月、神戸工場事務所総務課環境整備職場に異動し、植木の剪定や建屋のペンキ塗りを行った。平成2年1月、川重神戸メンテナンス株式会社へ出向し、揚重工具の貸出、点検、整備、修理作業等に従事した。同社は、合併により、平成2年4月、川重神戸サポート株式会社となり、X12はメンテナンス部動力課に配属され、平成4年ころから、主に油圧工具の整備及び修理を行った。その後、平成12年4月、会社に復帰した。

なお、X12は、昭和59年に、今後欠勤をしないこと、事前に

年休取得の連絡をすること及び遅刻をしないことについての決意書を、昭和60年に、無届欠勤により譴責処分を受け、今後無断欠勤をしないことについての始末書を、同年に、勤務態度を改めることについての決意書を、昭和61年に、今後欠勤をしないこと及び事前に年休取得の連絡をすることについての決意書をそれぞれ提出した。

(13) X13

X13は、昭和46年3月に職業訓練学校を卒業し、同年4月1日に会社に採用され、当時の修繕部船体課に配属となり、溶接業務を担当した後、昭和49年11月ころから、工具庫の応援業務を行い、昭和50年1月から正式に工具庫で溶接工具等の貸出し、引取り、修理、管理等を担当した。昭和54年、当時の修繕部機関課に異動した後も、しばらくは工具庫の業務を担当していたが、昭和58年8月から、廃水处理、ピストン洗浄、部品調達等を行った。昭和62年7月、当時の艦船部艦船3課に異動後、昭和63年ころからパイプの艤装業務の応援業務を担当した後、平成2年に神戸造船工場工作部艤装課に異動し、主に修繕船のエンジンルームのパイプの取替えや修理作業に従事した。

(14) X14

X14は、昭和46年3月に高等学校を卒業し、同年4月1日に会社に採用され、神戸造船工場工作部船殻課に配属となり、当時の鉄木職場において、部材どうし又は船台上のブロックどうしを取り付ける位置を決定する作業のほか、必要に応じて仮留めの溶接や治具の取付作業等に従事した。その後、昭和53年2月、組織変更により鉄工職場に所属したが、ほぼ同じ内容の業務を担当した。

(15) X15

X15は、昭和46年3月に高等学校を卒業し、同年4月1日に会社に採用され、現場実習教育期間を修了した後、昭和47年7月に原動機事業部品品質保証部検査課に配属され、検査職場1組において、主に、ディーゼルエンジン製品の部品の外注品及び購買品の受入検査業務を担当し、昭和56年ころからは、主に電気品の受入検査とタービン製品のハネ検査を行った。

なお、X15は、昭和60年4月、会社は無許可で、職場内で在日朝鮮人の指紋押捺反対の署名活動を行ったことについて、厳重注意を受けた。

(16) X16

X16は、昭和44年3月に中学校を卒業し、同年4月1日に会社に採用され、現場実習教育期間を修了した後、昭和47年7月に原動機事業部品品質保証部検査課に配属され、検査職場2組にお

いて、タービンの組立工程上の検査等を行った後、昭和60年に外注品等の受入検査を担当する検査職場1組に異動し、主に、図面整理、タービン等の回転機部品の検査、ディーゼル主機関要具の検査を担当した。

#### 10 申立人らに対する人事考課及び昇進状況

平成3年から平成5年までの間の申立人らに対する人事考課の結果は別表9「申立人らの人事考課結果」記載のとおりである。また、申立人らの入社後から平成14年9月30日までの昇進状況は、別表10「申立らの昇進状況」記載のとおりである。

#### 11 職能区分・等級の分布状況

平成5年11月1日時点において、現業職男子従業員の勤続年数別の職能区分・等級分布状況を整理すると、別表11「現業職(男子)勤続年数別職能区分・等級分布表」記載のとおりであり、その中で申立人らが属する職能区分・等級の位置及び人数は、同表に○印を付し、その中に表示した数字のとおりである。また、同時点において、年齢別に職能区分・等級の分布状況を整理し、その中における申立人らの占める位置を表示したものが別表12「現業職(男子)年齢別職能区分・等級分布表」である。

平成5年11月1日時点における申立人らの職能区分・等級は、他の同勤続年数及び同年齢の現業職(男子)従業員と比較して、全員が低い位置に格付されている。

### 第5 判断

#### 1 正当な労働組合活動について(争点1)

(1) 会社は、申立人らが政党名のビラを配布した行為は政治活動であって、労働組合活動ではない旨主張する。

前記第4の4で認定したとおり、申立人らが配布したビラには、日本共産党や日本社会党の下部組織などの名称で発行されたものが多数含まれており〔第4の4(1)、(3)、(8)、(10)〕、本来であれば、政党名義のビラ配布活動は労働組合の活動には該当しないというべきである。

しかし、政党名で発行された本件ビラの内容を見ると、すべてのビラが、会社の合理化施策に反対したり〔第4の4(3)ア〕、希望退職者募集に際して退職を強要しないよう要求したり〔第4の4(3)イ、(8)ウ〕、あるいは、始業5分前の朝礼や従業員の同意のない配転に反対するなど〔第4の4(10)〕、会社の労務施策を批判し、職場の労働条件の維持改善や労働者の地位向上に関する要求を掲げる事項を内容とするものであった。

このように、その職場における労働条件の維持改善や労働者の地位向上に関する事項を主たる内容とするビラであれば、それが政党名で発行されたものであっても、また、被解雇者を支



援する会の名称のビラであっても、そのビラを配布する行為は、全体として正当な労働組合活動に該当するものというべきである。

なお、申立人らが配布したビラの一部には、参議院議員選挙等において、特定政党又は特定候補者の支持を訴えたり、政党の演説会の案内等を記載した箇所がある〔第4の4(3)イ(イ)、(ウ)、(8)ウ(ア)、(ウ)、(10)イ、オ、カ〕が、ビラの一部にその程度の政治活動の記載があったとしても、申立人らによる本件ビラの配布活動が、すべて労働組合活動としての正当性を失うものではない。

- (2) さらに、会社は、組合の機関決定に反する申立人らの活動も正当な労働組合活動ではない旨主張する。

しかし、申立人らが会社の希望退職者募集に反対したのは、組合が会社の合理化施策を承認する前のこと〔第4の4(3)ア、(8)イ〕であり、組合が希望退職者の募集を機関決定で承認した後は、申立人らは、主として、会社が退職の強要をしないよう要求する活動を行ったもの〔第4の4(3)イ、(8)ウ〕であって、そのほかに、申立人らが積極的に組合の機関決定に反する活動を行ったと認めるに足る疎明はない。

- (3) したがって、申立人らの活動は、全体として労働組合法第7条第1号の保護を受けるべき労働組合の正当な行為であると判断する。

## 2 特定グループとしての認識について(争点2)

- (1) 会社は、申立人らが組合内で少数派グループを形成していたことも、申立人らがそのグループに所属していたことも知らなかった旨主張している。しかし、会社は、昭和42年の組合代議員選挙に関して、同年に発行した「管理者ニュース」で、組合員の中には、健全な労使関係を目指すグループと画一的な闘争主義者のグループがあることを指摘しており〔第4の2(2)ウ〕、このことから、その当時既に、会社は、組合内に闘争的な少数派グループが存在していることを認識し、その活動に深い関心を抱いていたことを認めることができる。

- (2) そして、申立人らは、昭和42年以降も、組合の役員選挙に立候補したり、選挙責任者として名前を出したり〔第4の4(11)〕して、別表5に記載のとおり、組合の協調路線を批判し、会社の労務施策に反対する主張を公表し、昭和53年以降には、X17君を守る会を結成して、公然と裁判傍聴やビラ配布の活動を続けていた〔第4の4(2)〕ものであるから、会社は、申立人らのそのような諸活動を通じて、申立人ら各人が少数派グループに所属していることを認識していたものと推認することができ

る。

### 3 職能区分・等級に関する格差の有無について(争点3)

#### (1) 職能区分・等級の格付の格差について

ア 平成5年11月1日時点における現業職男子従業員の勤続年数別職能区分・等級の分布状況は、別表11のとおりであるが、同表を見ると、申立人ら16名は、いずれも同じ勤続年数の現業職男子従業員の中で、下位15パーセント以下の職能区分・等級に格付されており、下位5パーセント以下というさらに低位に格付されている者も16名中13名に及んでいる。

イ 別表12に基づいて、同時点における年齢別の職能区分・等級の分布状況を見ても、申立人ら16名中15名が同年齢の現業職男子従業員の中で、下位15パーセント以下の職能区分・等級に格付されており、残る申立人も下位35パーセント以下の職能区分・等級に格付されているにすぎない。

ウ このように、申立人ら全員について、他の同勤続年数及び同年齢の現業職男子従業員と比較して、集団的に著しく低い職能区分・等級に格付されているものと認めることができる。

#### (2) 年功序列的な格付の傾向について

ア 会社は、職能等級制度をはじめとする人事制度は能力主義的な運用を行っていると主張し、申立人らは、おおむね年功序列的な運用がなされていると主張するので、この点について検討する。

イ 勤続年数別に整理した別表11に基づいて検討してみると、一定の勤続年数に達したときには、一定割合以上の現業職男子従業員が特定の職能区分・等級以上に格付される傾向にあることを認めることができる。すなわち、80パーセント以上の従業員が、少なくとも勤続18年以上になるとC3以上に格付されており、勤続24年以上でD1以上に、勤続34年以上でD2以上に、それぞれ格付されている。また、年齢別に整理した別表12においても、同じく80パーセント以上の従業員が、少なくとも30歳以上でC2以上に、36歳以上でC3以上に、40歳以上でD1以上に、それぞれ格付されている。

ウ 他方、勤続年数がおおむね20年以上、あるいは、年齢がおおむね40歳以上になると、同勤続年数及び同年齢の従業員の中でも職能区分・等級の格付が幅広く分布するようになり、その限りにおいては、各従業員の能力に応じた格付がなされているものとみることができる。しかし、上記イのとおり、一定勤続年数あるいは一定年齢に達すると、その80パーセント以上の従業員が特定の職能区分・等級以上に格付される傾向も認めることができるので、会社の職能等級制度は、実際には、年功序列

的に運用されていたものといえる。

#### 4 会社の不当労働行為意思について(争点4)

##### (1) 会社の申立人らに対する姿勢について

ア 申立人らは、合理化施策の一環として会社が実施した大規模な希望退職者の募集に反対したり、希望退職者募集に当たって退職強要を中止するように執拗に要求したり、あるいは、同僚の解雇や配転に反対する訴訟活動に参加したり、その他、会社の労務施策に種々注文をつけるビラを配布するなど〔第4の4(1)ないし(10)〕、会社の推進する労務施策に直接反対し批判する活動を行っていた。

イ 会社は、昭和42年に発行した「管理者ニュース」の中で、申立人らのこの種の活動を画一的な闘争主義と称して、健全な労使関係を目指すグループと対比する見解を公表した〔第4の2(2)ウ〕。

ウ 申立人らは、別表1に記載するとおり、会社が申立人らの前記アの活動に対して、様々な妨害や干渉をしてきたと主張し証言しているけれども、申立人本人の証言だけでは、申立人らが主張する事実のすべてを認めることは難しい。しかし、申立人らの上司等が、申立人らの前記アの活動に関して、何らかの形で介入し警告したことがあったであろうことは、諸般の事情から十分に推認することができる。

エ そして、別表10によると、昭和53年11月にX17君を守る会が結成されて、申立人らが同会の名称で活動を行うようになってから、大多数の申立人らの昇進が顕著に長期化している事実も認めることができる。

オ 前記アないしエのような諸事情を総合して判断するならば、会社は、申立人らの前記アの活動に対して、嫌悪の情を抱いていたものと推認できる。

##### (2) 不利益取扱いの推定について

上記(1)の状況の下において、職能等級制度がある程度年功序列的な傾向をもって運用されていたこと、その中であって、申立人ら全員が集団的に著しく低い職能区分・等級に据え置かれていたこと等の事情が認められる本件においては、会社が申立人らを同勤続年数、同年齢の現業職男子従業員の中で特に低い職能区分・等級に格付したことを合理化するに足る事実がない限り、会社は、申立人らの前記(1)アの活動を嫌悪して、申立人らに対して不利益な人事考課を行ったものと推定せざるを得ない。

##### (3) 人事考課に関する正当な事由の有無について

会社は別表2「申立人らの勤務状況」の「会社側証人の証言」

に記載するとおり、各申立人の職能区分・等級の格付を低く査定している事情を主張し、申立人らは同表の「申立人の証言」に記載するとおりこれに反論する。

そこで、以下において、会社の主張する諸事情につき、申立人らを低い職能区分・等級に据え置いた主な理由に合理性が認められるか否かを評価項目ごとに検討する。

#### ア 職務難易度について

会社は、申立人全員の職務難易度を低く評価している。

職務難易度は、その職務内容に着目して評価されるもの〔第4の6(1)イ(ア)〕であるから、会社において、各職務の難易度を客観的に比較し整理することが可能であり、その比較した資料と申立人らの担当職務を対比することによって、容易に各申立人の職務難易度を評価できるものと考えられる。

しかし、会社は、現業職従業員の職務に関する難易度の判断基準を明らかにしておらず、多くの申立人に関して、担当職務の難易度が高くないと言うにとどまり、職務難易度が著しく低いという主張さえしていない。以上のほか、会社は、高い精度が要求されない、納期が厳しくない等の抽象的な文言で説明するにすぎず、このような主張及び疎明の程度では、申立人らの担当職務が他の現業職従業員のそれと比較して著しく容易な職務であったと認めることはできない。

なお、X 2 は、植木の剪定や清掃等を行う環境整備業務に従事し、X 8 は、壁のペンキ塗りや清掃等を行う保全業務及び台帳整理業務に従事していたので、技術的に難易度が低い職務に従事していたと考えられるが、両名は、いずれも、従前は溶接技術者として従事していたものであるところ、会社の都合により異動を余儀なくされたものであるから〔第4の9(2)、(8)〕、これをもって、X 2 及びX 8 に不利益な評価をすることは妥当でない。

#### イ 職務遂行度について

会社は、X 1、X 5 及びX 12にミスが多かったこと、X 4、X 7、X 8、X 9、X 10及びX 13の仕事の出来栄が悪かったこと、X 4、X 9、X 10、X 14及びX 16の仕事のスピードが遅かったこと、X 1、X 6、X 11、X 13、X 15及びX 16の残業・休日出勤の実績が少ないので仕事の出来高が低かったことを理由として、それぞれ職務遂行度の評価を低く査定している。

しかし、会社は、ミスによって職務にどの程度の悪影響があったのかを明らかにしていないし、他の従業員のミス、仕事の出来栄及びスピードについて、申立人らのそれと比較

できる資料を提出していないので、申立人らがそのような点で他の従業員よりも劣っていたかどうか検討することができない。

また、残業・休日出勤の実績が少なく職務遂行度が低いというためには、申立人らの仕事の出来高が他の従業員と比較して低かったことも具体的に疎明しなければならないところ、その疎明がなされていないので、申立人らの残業・休日出勤が少ないことだけを理由に、職務遂行度を低く査定するのは妥当でない。

#### ウ 知識及び理解力について

会社は、X 1 がキャダムの操作ができなかったこと、X 8 の計量器台帳に関する知識が不足していたこと、X 9 及び X 10 の溶接に関する知識が劣っていたこと、X 12 の工具に関する知識が劣っていたこと、X 13 及び X 14 の図面を読む能力が劣っていたこと、X 16 の検査職に必要な知識が劣っていたことを理由として、それぞれ知識又は理解力を低く査定したと説明している。

しかし、X 1 は、キャダムの操作が同人の担当職務とは直接関係がなく、操作の指示も受けていないと反論しており、会社もキャダム操作の必要性及び十分な操作訓練の機会を与えたことについて疎明していないので、その事由をもって、X 1 の知識を低く査定するのは妥当でない。また、X 9、X 10 及び X 16 は、それぞれ入社以来一貫して溶接業務や検査業務に従事しており〔第4の9(9)、(10)、(16)〕、その間、同人らの職務の遂行に支障を来したことをうかがわせるに足る疎明はないので、担当職務に関する知識が劣っていたとはにわかに断定することができない。そのほかに、X 8、X 12、X 13 及び X 14 の知識が不足していることについて、会社は具体的な事実や他の従業員との比較資料を示していないので、同人らの知識又は理解力が他の従業員と比較して劣っていたと認定することはできない。

#### エ 段取りについて

会社は、X 16 の作業効率が悪かったことを理由として、段取りを低く査定している。

しかしながら、会社は、作業効率が悪かったと主張するだけで、他の従業員との比較資料等の具体的な証拠を提出していないため、他の従業員と比較して X 16 の作業効率が悪かったか否かは判断できない。

#### オ 協調性について

会社は、X 1、X 2、X 4、X 7、X 8、X 11、X 12、X

13及びX 15が協調的に仕事を行う姿勢に欠けていたこと、X 1、X 3、X 5、X 6、X 14及びX 16が同僚と比べて残業・休日出勤の実績が少なかったこと、X 9及びX 15が残業・休日出勤を全く行っていないことを理由として、協調性を低く査定している。

しかし、協調性の評価は主観的な判断になりやすく、かつ、会社側証人の証言は抽象的な内容にとどまっているので、申立人らの協調性を低く査定する理由として十分に疎明されたものとは言い難い。

一般的には、従業員が残業・休日出勤の命令を拒否した場合、協調性や積極性を低く査定されても仕方のないところであり、申立人らが残業・休日出勤に反対する姿勢を示していたこと〔別表2〕も事実である。しかしながら、実績が少ないながらも残業・休日出勤を行っている申立人らについては、申立人らが残業・休日出勤の命令を拒否したという事実がない限り、残業・休日出勤の実績が少なかったことだけをもって協調性や積極性を低く査定するのは妥当でない。ただし、残業・休日出勤を全く行っていないX 9及びX 15については、会社のような受注生産の現場作業においては、時期によっては就業時間内ですべての作業が終了しないことが考えられるので、会社が、X 9及びX 15の協調性の評価を低く査定することについては一応の合理性があるものとする。

#### カ 積極性について

会社は、X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 11、X 13、X 14、X 15及びX 16が積極的に仕事を行う姿勢に欠けていたことや、改善提案の提出件数が少なかったこと、X 9及びX 15が残業・休日出勤を全く行わなかったことを理由として、積極性を低く査定している。

まず、積極性の評価項目は、協調性と同様に、主観的な判断に陥りやすく、かつ、会社側証人の証言が具体的事実の裏付けを欠いているので、会社側証人の証言だけでは、申立人らの積極性を低く査定する理由の疎明としては、不十分である。

次に、会社が、作業の合理化・工程の改善に取り組む熱意の有無を積極性の評価の着眼点の一つにしている〔別表7〕ことからみて、X 6、X 7及びX 15が改善提案を全く提出しなかったことを積極性の評価が低い理由としたことについては一応の合理性があるものとする。しかし、X 8及びX 13は改善提案を提出していること、また、X 4はQCサークル活動で業務改善に取り組んでいることからみると、会社が、同人らを、改善提案の提出件数が少ないとして積極性を低く

査定したことは合理性がないものとする。

なお、会社が、X 9 及び X 15 が残業・休日出勤を全く行わなかったことをもって積極性を低く査定したことについては、上記オと同様に、一応の合理性があるものと判断する。

#### キ 規律勤勉について

会社は、X 2、X 3、X 4、X 8、X 12、X 13、X 15 及び X 16 に職場離脱等があったこと、X 11、X 12 及び X 13 が事前に休暇届を提出しなかったこと、X 1 及び X 7 が勤勉意識に欠けていたこと、X 2、X 4 及び X 7 が安全意識に欠けていたことをもって、申立人らの規律勤勉の評価が低い理由としている。

確かに、会社の主張するとおり、勤務時間中の職場離脱行為は、容認されるべきことではないが、別表2の「申立人らの勤務状況」に記載されているように、長話をしていたことに関して、会社と申立人らとの主張や証言に合致しない点が多いので、会社が主張するように仕事上不要な事項について長話が度々あったとは断定することができない。

また、X 11、X 12 及び X 13 は、事前に年休の届出を怠ったことを認めながら、他の従業員も同様に遅れて届け出ているとか、遅れて届け出たとしても作業工程に支障を来すものではないなどと弁解しているが、当日の始業時刻前に連絡しているならまだしも、当日の午後や、まして翌日に届出を行うなどは、従業員として当然行うべき義務を履行していないのであるから、会社が、X 11、X 12 及び X 13 の規律勤勉を低く評価することについては、一応の合理性がある。

しかしながら、勤勉意識及び安全意識の欠如に関する会社の主張は、いずれも抽象的であり、申立人らの評価を低く査定する理由としては、客観性に欠けるものというべきである。

#### 5 不当労働行為の成否

現業職従業員に対する人事考課において、別表8に記載するとおり、最大で46点の点差が生じるように配点基準が定められているが、その中で、20点の点差が生じる職務遂行度や10点の点差が生じる職務難易度の評価において、前記第5の4(3)ア及びイで判断したとおり、会社は、申立人らを低く査定したことを合理的に理由付けるに足る具体的な事実を主張し疎明しているとは言い難い。確かに、前記第5の4(3)オないしキで指摘したとおり、申立人らのうちの何名かについては、協調性、積極性及び規律勤勉の評価項目において低く評価されても仕方がない事情を認めることができるものの、協調性、積極性及び規律勤勉の評価項目の配点差は、それぞれ2点であり、これらの評価項目が低く査定されたとしても、

それだけでは、別表9に記載されているように、著しく低い人事考課を行った理由としては不十分である。

また、協調性、積極性及び規律勤勉に関して、低く査定するような問題が生じた年だけでなく、そのような問題が指摘されていない年においても、同程度に低い評価になっている例も多くみられることから判断すると、会社がそれらの事由だけで低い評価を行ったものとは認め難い。

以上検討したとおり、いずれにしても、会社が、申立人らの職能区分・等級を低く据え置いた合理的理由を疎明したとは言い難いので、会社は、申立人らの本件諸活動を嫌悪して、申立人らの職能区分・等級を恣意的に低く据え置き、その結果、申立人らの基準賃金、期末手当及び退職金に格差を生ぜしめて不利益取扱いを行ったものと推定せざるを得ない。

よって、会社の申立人らに対する職能区分・等級の低位格付とそれに伴う賃金差別は、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と判断する。

#### 6 審査の対象の範囲について(争点5)

会社は、継続する賃金差別に関する救済申立てを審査するに当たっては、除斥期間との関係で、救済申立てが可能な期間中に支払われた賃金の算定基礎となった人事考課の範囲に限って審査の対象とすべきである旨主張する。

本件救済申立ては平成6年6月14日に行われ、申立人らが求める救済は平成5年11月1日付けの職能区分・等級の格付と同月分以降の賃金差別の是正であり、労働組合法第27条第2項に定める1年間の除斥期間内の適法な救済申立てである。救済申立てが適法になされている限り、その申立ての当否を判断するに際して、同法との関係で審査の範囲が制限されることはない。すなわち、継続する不当労働行為の意思に基づいて長期間にわたり繰り返し差別的な賃金の支払が行われた場合、救済申立ての対象となる賃金は、過去の人事考課及び職能区分・等級格付における差別取扱いが累積した結果、当該賃金の支払となって具体化し現実化するものであるから、本件のように、長期間にわたって累積した差別を解消し、当該賃金を適正な金額に是正するためには、過去における会社の行為であっても審査の対象となるものであって、会社が主張するように、除斥期間との関係で、審査の対象を限定すべき理由はない。

#### 7 救済方法について

##### (1) 職能区分・等級の格付の是正について

会社の職能等級制度は、基本的に人事考課に基づく評価を反映して運用されているものであり、人事考課では会社に相当程



度の裁量権があること、かつ、本件において具体的に各申立人の人事考課を再評価するに足る資料が提出されていないことなどの事情から、当委員会が申立人各人の適正な人事考課を判定し、それに基づいて各人の能力と会社への貢献度等を考慮した妥当な職能区分・等級を判定することは困難である。

しかし、前記第5の3(2)で判断したとおり、会社の現業職男子従業員の勤続年数別職能区分・等級の分布状況〔別表11〕からみると、会社の職能等級制度は年功序列的に運用されているので、少なくとも、同勤続年数の現業職男子従業員の80パーセントが格付されている下位ランクの職能区分・等級までは是正を命ずることは可能であり、会社に人事考課上の裁量権があることを考慮すると、そのランクまでの是正を命ずるのが限度であると考えらる。

したがって、上記基準に基づいて、勤続34年以上のX2、X3、X4、X5及びX6はD2に、勤続24年以上34年未満のX1、X7、X8、X9、X10、X11及びX16はD1に、勤続18年以上24年未満のX13、X14及びX15はC3に、それぞれ格付させることが相当であると判断する。

なお、勤続22年のX12は、平成5年11月1日時点でC1であるところ、上記基準からすればC3に格付されるべきであるが、同人には、昭和59年から昭和61年にかけて勤務態度に関して譴責処分を受け、何回か始末書・決意書を提出していた事実が認められる〔第4の9(12)〕ので、同人に対しては、平均的評価以下の人事考課があってもやむを得ない事情があるものと言わざるを得ない。しかしながら、X12はB1に15年間も据え置かれており〔別表10〕、別表11にみられる昇進の傾向からみて、X12のB1からB2への昇進が著しく遅れている事情を考慮し、同人のC2への是正を認めることとする。

(2) 基準賃金、期末手当及び退職金の差額の支払について

上記(1)の職能区分・等級の格付の是正に伴い、主文第2項及び第3項のとおり、会社に対して、平成5年11月1日以降に、各申立人に対して支払われるべき基準賃金、期末手当及び退職金と同日以降に各申立人に既に支払われた基準賃金、期末手当及び退職金との差額を算定して、その差額金を支払うよう命ずることとする。

加えて、申立人らを不利益取扱いがなかった状態に回復させる不当労働行為制度の趣旨を勘案して、賃金差別を現時点において救済するために必要な措置として、基準賃金、期末手当及び退職金の各差額金が支払われるべきであった日から完済の日まで、年5分の割合による金員を加算して支払うよう命ずる

こととする。

(3) 不利益取扱いの禁止について

申立人らは、既に会社を退職した者を除き、会社に対して、今後、申立人らの各職場における労働組合活動を理由として、昇進、昇給及び各種研修につき、不利益取扱いを行ってはならないとの命令を求めている。

申立人らのうち、X 9、X 10、X 11、X 12、X 13及びX 14は、審問終結時に川崎造船に在籍し〔第4の1(2)エ〕、会社との雇用関係がなく、会社に対して差別をしないよう命ずることはできないので、同人らが会社に対して不利益取扱いの禁止を求める申立ては、これを却下する。

会社に在籍するX 7、X 8、X 15及びX 16の上記申立てについては、会社が申立人らに対し、本件申立てのかなり前から、職能区分・等級の格付及び昇給について不利益取扱いを行い、審問終結時にも不利益取扱いが継続しているので、会社に対し、主文第4項のとおり、正当な労働組合活動を理由として、職能資格制度〔第4の7(4)〕における昇進及びそれに伴う昇給について不利益取扱いを行わないよう命ずることとする。なお、同申立人らは、各種研修に関しても、不利益取扱いを行ってはならないとの命令を求めているが、各種研修に関する不利益取扱いが行われたとの疎明がなされていないので、この点に関する申立ては棄却する。

(4) 陳謝文の手交及び掲示について

申立人らは、本件救済の方法として、陳謝文の手交及び掲示を求めているが、主文の程度をもって相当であると判断する。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成15年12月2日

兵庫県地方労働委員会  
会長 安藤 猪平次 ㊟