

命令書

再審査申立人 全日本造船機械労働組合住友重機械・追浜浦賀分会、他個人12名

再審査被申立人 住友重機械工業株式会社

主文

初審命令主文第5項を次のとおり変更する。

5 再審査被申立人住友重機械工業株式会社は、再審査申立人 X2、同 X3 を平成8年4月1日付けで上級職2級にそれぞれ昇格し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。

6 再審査被申立人住友重機械工業株式会社は、再審査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

平成 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 X1 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 X2 氏、同 X3 氏を平成8年4月1日付けで上級職2級に昇格させなかったことは、不当労働行為であると、中央労働委員会において認定されました。以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。)

7 その余の本件救済申立てを棄却する。

理由

第1 事案の概要

1 初審申立ての概要

(1)本件は、住友重機械工業株式会社(以下「会社」)が、平成元年4月(以下、平成については原則として元号を省略)以降、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」)の12名の組合員の職能資格の昇格を差別したことが不当労働行為であると、9年3月26日に東京都労働委員会(以下「東京都労委」)に申し立てられた事件である。

(2)請求する救済内容は、①組合員 12 名の職能資格の是正(下記表 1 のとおり)と賃金差額に年 6 分の付加金を付して支払うこと、②組合運営に対する支配介入の禁止、③謝罪文の掲示である。

氏名	現職能資格	是正すべき資格	是正すべき時期
X4	上級職 2 級	上級職 1 級	平成 8 年 4 月 1 日
X5	上級職 2 級	上級職 1 級	平成 7 年 4 月 1 日
X6	上級職 2 級	上級職 1 級	平成 8 年 4 月 1 日
X7	上級職 2 級	上級職 1 級	平成 7 年 4 月 1 日
X8	上級職 3 級	上級職 2 級	平成 7 年 4 月 1 日
X9	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
X10	上級職 3 級	上級職 2 級	平成 7 年 4 月 1 日
X2	上級職 3 級	上級職 2 級	平成 7 年 4 月 1 日
X11	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
X12	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
X13	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
X3	上級職 3 級	上級職 2 級	平成 7 年 4 月 1 日

2 初審命令の概要

13 年 12 月 7 日、東京都労委は、命令主文第 1 項で、X4、X5 及び X6 を 8 年 4 月 1 日付けで上級職 1 級に昇格させたものとして扱い、現に支払われた賃金との差額(一時金の差額を含む。)の支払い、第 2 項で文書交付、第 3 項で第 1 項及び第 2 項についての履行報告を命じ、第 4 項で X9、X11、X12 及び X13 に関する 7 年 3 月以前の昇格を求める申立てを却下、第 5 項で X7、X8、X9、X10、X2、X11、X12、X13 及び X13 の 9 名についての申立てなど、その余の申立ては棄却している。

これを不服として、分会及び X4 から 12 名の分会員が、初審命令の却下並びに棄却部分の取消しを求めて、13 年 12 月 14 日に当委員会に再審査を申立てた。なお、会社は、13 年 12 月 25 日、東京地方裁判所に初審命令主文第 1 項乃至 3 項の取消しを求めて行政訴訟(東京地裁 13 年(行ウ)第 411 号)を提起し、分会及び X4 から 12 名の分会員も、14 年 2 月 26 日、東京地方裁判所に初審命令の却下並びに棄却部分の取消しを求めて行政訴訟(東京地裁 14 年(行ウ)第 102 号)を提起している。

3 再審査申立ての趣旨

(1)初審命令主文第 1 項について、X5 は 7 年 4 月 1 日に遡り上級職 1 級に昇格させたものとして取り扱うこと。また、X4、X5 及び X6 について、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。)については、年6分の金員を付加して支払うよう変更する。

(2)初審命令主文第2項について、文書交付ではなく、謝罪文の掲示を命じるよう変更する。

(3)初審命令主文第4項及び第5項の却下並びに棄却を取り消し、X4、X5及びX6を除く9名について、救済を求める年月日に、救済を求める職能資格に昇格させたものとして取り扱うとともに、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ていた賃金との差額(一時金の差額を含む。)については、年6分の金員を付加するよう求める。

(4)分会員に対する昇格差別による組合への支配介入の禁止を求める。

第2 認定した事実

1 当事者

(1)再審査申立人

ア 分会は、全日本造船機械労働組合(以下「全造船機械」)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。初審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」)、申立外住友重機械労働組合(以下「住重労組」)、申立外全国金属機械労働組合東京地方本部住友重機械支部他2つの労働組合がある。

イ X4は、昭和34年4月に浦賀重工業株式会社(以下「浦賀重工業」)の前身である浦賀船渠株式会社(以下「浦賀船渠」)に技能養成工(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、一貫して橋梁現図に携わってきた。平成8年1月当時、追浜橋梁鉄構工場設計グループに所属していた。

なお、その後同人は横須賀地区で転籍出向し、16年6月に定年退職している。

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、8年から再審査申立時まで執行委員を務めている。

ウ X5は、昭和32年4月に浦賀船渠に技能養成工として入社し、一貫して船殻現図に携わってきた。平成8年1月当時、開発設計室船殻設計グループに所属していた。

なお、その後同人は10年9月から、設計部門の移管に伴って、(株)横須賀エンジニアリング(以下「YEC」)に出向し、13年6月30日に会社を定年退職している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和54年度、56年度、60年度、平成6年度及び7年度に代議員、11年度に執行委員を務めている。

エ X6は、昭和33年4月に浦賀船渠に技能養成工として入社し、一貫して船殻設計に携わってきた。平成8年1月当時、開発設計室船殻設計グループに所属していた。

なお、その後同人は10年9月から、YECに出向し、14年6月30日に会社を定年退職している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和40年度から42年度、44年度から55年度及び平成8年度から9年度まで代議員、また、昭和51年度から62年まで執行委員を務めている。

オ X7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。平成8年1月当時、開発設計室機装設計グループに所属していた。

なお、その後同人は10年9月からYECに出向し、14年7月1日出向を解除され横須賀設計部管理係へ異動、15年4月1日から住重マリンエンジニアリング(株)(以下「住重マリン」)に休職出向している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和51年に代議員、61年から執行委員、平成6年から再審査申立時まで書記長を務めている。

カ X8 は、昭和39年2月に浦賀重工業に中途採用で入社し、一貫して電気溶接職である。平成8年1月当時、追浜造船工作部購装課に所属していた。

なお、その後同人は14年7月1日に住重横須賀工業(株)(以下「住重横須賀」)へ転籍し、会社を退職している。

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、49年から58年まで執行委員を務めている。

キ X9 は、昭和39年10月に浦賀重工業に中途採用で入社し、一貫して溶接職である。平成8年1月当時、追浜造船工作部内業課に所属していた。

なお、その後同人は13年1月1日に住重横須賀へ在籍出向、14年7月に同社へ転籍し、会社を退職、住重横須賀も15年6月30日に定年退職している。

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、4年から6年まで執行委員、9年に会計監査を務めている。

ク X10 は、昭和39年10月に浦賀重工業に中途採用で入社し、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。平成8年1月当時、追浜造船工作部内業課に所属していた。

なお、その後同人は13年12月31日に会社を定年退職している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、平成2年から4年まで執行委員、その後代議員を務め、7年から再審査申立時まで執行委員を務めている。

ケ X2 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。平成8年1月当時、浦資艦船工場船体課に所属していた。

なお、その後同人は14年4月から住重マリンへ休職出向している。また、9年4月に上級職2級に昇格している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和60年から執行委員、この間平成7年から8年に副執行委員長を務めている。

コ X11 は、昭和40年4月に浦資重工業に年少工として入社し、一貫して大炉職(鉄板の曲げ加工、歪み取り等)である。平成8年1月当時、追浜造船工作部内業課に所属していた。

なお、その後同人は12年4月1日に住重マリンへ休職出向している。また、同年4月に上級職2級に昇格している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、4年から5年まで書記長、6年から7年まで副執行委員長、13年から再審査申立時まで執行委員長を務めている。

サ X12 は、昭和40年4月に浦賀重工業に職業訓練校1年卒で入社し、一貫して溶接職である。平成8年1月当時、追浜造船工作部内業課に所属していた。

なお、その後同人は14年4月に住重マリンへ休職出向している。

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年から再審査申立時まで執行委員を務めている。

シ X13 は、昭和40年4月に浦賀重工業に職業訓練校2年卒で入社し、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。平成8年1月当時、追浜造船工作部生産計画課に所属していた。

なお、その後同人は住重横須賀へ在籍出向し、14年3月1日に出向を解除され、生産技術課動力係に異動、その後施設管理Gに所属している。

また、13年4月に上級職2級に昇格している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、昭和54年度から59年度まで、62年度、平成2度、5年度に代議員、8年度及び10年度に執行委員、9年度には副執行委員長を務めている。

ス X3 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。平成8年1月当時、浦賀艦船工場船体課に所属していた。なお、その後異動等はない。

また、10年4月に上級職2級に昇格している。

同人は、入社と同時に分会に加入し、元年及び3年に代議員を務めている。

(2)再審査被申立人

会社は、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、初審査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」)と浦賀重工業とが合併して現在の会社となったものである。

また、再審査申立人が所属していた追浜造船所は、事業本部で捉えると船舶艦艇鉄構事業本部(以下「船艦本部」)であり、平成8年4月1日現在の従業員数は、関係会社等への在籍出向者を含めて約1,300名であった。

船艦本部は、管理室、営業本部、品質保証部、資材部、開発設計室、追浜造船工作部、追浜橋梁鉄構工場、機械シールド工場及び浦賀艦船工場の9つの部クラスの組織、その下に46の課クラスの組織、さらに47の係があった。

さらに、関連会社として、(株)マリンユナイテッド、住重横須賀、YEC、住重テクノセンター(株)他4社があった。(乙60の1)

2 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、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会社となった。

浦賀重工業と住友機械の合併後、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」)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 名に減少した。

(2)都労委は、①昭和 45 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、④ 46 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りと判断して 50 年 10 月 21 日付で一部救済命令(「東京都労委 46 年(不)第 53 号、同(不)第 61 号及び 47 年(不)第 105 号事件」以下、「都労委 46(不)第 53 号等」)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(昭和 50 年(行ウ)154 号)、分会らは当委員会に再審査を申し立てた(中労委 50 年(不再)第 83 号)。

また、都労委は、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当たると判断して 47 年 9 月 19 日付で一部救済命令(東京都労委 46 年(不)第 80 号事件)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。)

3 新職階制度の導入と申立外昇格差別事件

(1)昭和 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。ちなみに、浦賀重工業では 22 年から工員身分制が、40 年から定昇等級制が実施されていた。

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 2 の(1)のとおり 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。

新職階制度における昇格は、本人の実際に従事している業務が職級明細書の何級の資格要件に該当するものであるかという格付判断とその資格要件をどの程度に遂行しているかという考課判断に基づき決定されていた。また、昇格における考課判断は、所属長が係長・職長・班長などの下級職制の判断を聞いた上で、所属長単独で行われていた。なお、考課判断は、職務の遂行度の判断であり、過去 1 年間の遂行度が対象とされるが、補助として過去 3 年間も対象とされていた。

(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、神奈川県労働委員会(以下「神奈川県労委」)に対して都合 4 回にわたり行った(「神奈川県労委 50 年(不)第 5 号事件」、「神奈川県労委 51 年(不)第 27 号事件」、「神奈川県労委 52 年(不)第 24 号事件」及び「神奈川県労委 53 年(不)第 6~13 号事件」)。

神奈川県労委は、神奈川県労委 50 年(不)第 5 号事件については、52 年 11 月 4 日付で、28 名の分会員に対して昇格すべき年月日に遡って 4 職階及び 5 職階へ昇格させたものとして取り扱い、昇格していたならば支給すべきであった賃金(賞与、退職金等を含む)と現実に支給した賃金との差額相当額に、それぞれ年 5 分相当額を加算して支払うこと等の救済命令を発した。

また、神奈川県労委 51 年(不)第 27 号事件については、53 年 5 月 9 日付で、2 名の分会員に対して 5 職階へ格付けし、それぞれ 5 職階に基づく諸給与相当額とすでに支給した賃金との差額相当額に年 5 分相当額を加算して支払うこと等の救済命令を發した。(甲 1 の 3)

さらに、神奈川県労委 52 年(不)第 24 号事件については、54 年 8 月 9 日付で、分会員 20 名に対して 4 職階及び 5 職階へ昇格させたものとして取り扱い、また、同 11 名については昇格時期前 3 か年定昇考課が平均以上になるよう再査定し、昇格していたら支給すべきであった諸給与相当額並びに再査定に伴い生ずる諸給与相当額と現実に支給した額との差額にそれぞれ年 5 分相当額を加算して支払うこと等の救済命令を發した。

(3)この間の 53 年 11 月、会社は、「経営改善計画」を發表し、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ることとした。

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 月頃には終息した。

(4)会社は、前記の東京都労委 46 年(不)第 53 号等、神奈川県労委 50 年(不)第 5 号、同 51 年(不)第 27 号及び同 52 年(不)第 24 号事件の救済命令に対して再審査の申立てを行い、当委員会で争っていたが(それぞれ、中労委 52 年(不再)第 74 号、同 53 年(不再)第 24 号及び同 54 年(不再)第 51 号事件)、前記 3 の(3)のとおり、人員整理問題が解決したことから、会社と分会間で和解の機運が高まり、58 年 12 月 27 日、東京都労委 46 年(不)第 53 号事件等の命令に対する行政訴訟事件、神奈川県労委において係争中であつた神奈川県労委 53 年(不)第 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当委員会において成立した(以下「58 年和解」)。同和解協定には、「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つたことに対し、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つた場合は、経営の立場から会社の責任において厳正に措置する。」と記載されていた。

なお、同和解協定には、不当労働行為問題以外に、時短問題、適正賃金問題、解雇問題、宿直残業賃金問題及び解決金に加えて、既合意文書の取扱いについて、55 年 3 月 31 日付合意書、56 年 12 月 24 日付合意書及び 58 年 3 月 31 日付確認書を本協定と一体のものとして取り扱う等の定めがあつた。

この一括和解に先立って、会社と分会は、55 年 3 月 31 日に分会員の昇格問題の一部について合意し、X5 は 48 年 2 月に、X6 は 49 年 4 月に、X4 は 50 年 4 月に、X7、X8、X10

及び X9 は 54 年 6 月に、X3 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、X2、X11 及び X13 は 49 年 4 月に、X12 は 51 年 4 月にそれぞれ 3 職階(担当職 2 級)に昇格させた。

また、会社と分会は、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。

4 社員職能管理制度の導入

会社は、前記 3 の(1)の新職階制度に代えて、社員職能管理制度の導入を決定し、昭和 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目的は、人事管理の基本目標の実現に向け、基本方針に基づき社員の育成・活用・処遇の基本を定めるとされており、その概要は以下のとおりである。また、社員職能管理制度が対象としているのは、管理職になる前の、一般社員と呼称されている社員である。

(1) 職能資格

社員職能管理制度における職能資格は、職務の機能系統により、監督職(現業部門の現場を監督するいわゆる班長、職長)、事務技術職(非現業部門の事務、技術を担当する)、技能職(現業部門の作業を担当する)、特務職(守衛、運転手等の特別な職務を担当する)の 4 つの機能系統に分類され、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。大学、短大卒者は、概ね採用時に担当職 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) 人事運用原則

ア 社員職能管理制度における人事運用原則は、経営の必要性に基づき、職能資格要件を基準として各人の能力及び適性を中心に経験を加味して公正な人事運用を行う。そのために、各職能資格要件を目標に機能系統に応じた総合教育訓練及び個人の教育育成計画を作成し、積極的な育成を図り、経営の必要性と調和を図りながら、適材適所の配置を推進することとなっている。

イ 人事評定は、昇格、昇給及び賞与等の目的別に行われ、その名称、目的、評定項目は下表 2 のとおりとなっている。

(表 2)

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	資格所要の職務遂行能力の

	(補助資料)	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)

ウ 昇格は、昇格評定により行われるが、担当職 1~4 級については、各資格の最長在籍年数が補充的に設定されており、最長在籍年数に達した場合は原則として昇格させている。この最長在籍年数は、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 年となっているが、55 歳以上の者の昇格は原則として実施していない。

エ 昇給は、各資格の職能資格要件をもとに各人の職能の到達水準及び職能の伸びを評定して、資格別昇給表により実施している。

オ 賞与は、各資格に応じ該当期間の各人の業績の程度を評定して支給している。

(3)職能資格要件

社員職能管理制度における職能資格要件として、各系統において各級毎に必要な能力水準及び必要能力項目が定められており、本件再審査申立てに関係する機能系統の中の事務技術職上級職 1 級及び技能職上級職 2 級は以下のとおりとなっている。

ア 事務技術職上級職 1 級

(ア)必要能力水準:上司の包括的指揮のもとで、部レベル以上の観点に立ち、高度の企画の又はまとめ業務を担当しつつ、職場の指導的役割を果たし成果を上げることができる。

(イ)必要能力項目(企画力):広い視野と的確な判断・洞察力を持ち、担当業務の今後を見通しつつ、有効で創意ある企画ができる。

(ウ)同(業務知識、応用力):担当業務に関する高度な理論的知識、最高水準の実務知識、応用力、広い関連知識を身につけている。

(エ)同(業務遂行力):関係先と高度な折衝連携ができ、担当業務を円滑かつ効果的に遂行し、又はとりまとめられる。また高度な業務改善、意見具申ができる。

(オ)同(指導性):下位資格者に高いレベルの育成、指導ができる。また職場全体の意欲、能力向上に有効な役割が果たせる。

(カ)同(業務態度):①何事にも意欲的に取り組む、②困難を克服していく強靱さがある、③使命感があり自分の問題として受け止め進んで責任を取る、④常に自己の向上に努力している

イ 技能職上級職 2 級

(ア)必要能力水準:上司の包括的指揮のもとで、豊富な経験と高度な熟練技能及び判断を要する業務を担当しつつ、職場の指導的役割を果たし成果を上げることができる。

(イ)必要能力項目(判断力):創意があり担当業務に関し、かなり高度な応用判断ができる。

(ウ)同(業務知識、技能):担当業務に関し、高度の熟練技能と最高の実務知識を身につけている。

(エ)同(業務遂行力):関係先と必要な折衝連携ができ担当業務を円滑かつ効果的に遂行できる。またかなり高度な業務改善、意見具申ができる。

(オ)同(指導性):下位資格者にかなり高いレベルの技能伝承等育成指導ができる。職場全体の意欲・能力向上に役割を果たせる。

(カ)同(業務態度):①何事にも意欲的に取り組む、②困難を克服していく強靱さがある、③使命感があり信頼できる、④常に自己の向上に努力している(甲3、乙60の2)

(4)昇格評定

昇格評定は、次のとおりとなっている。

ア 評定対象者

評定対象者は、昇格後一定年数を経過し、当該資格所要の能力を相当に身につけたとみなしうる者となっている。

イ 評定者

評定者は、下表3のとおりとなっている。

(表3)

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

ウ 評定方法

(ア)評定者は、能力評定基準を基本に、評定対象者を部門別・資格別のグループに分け、グループ内で序列付(「A 上位資格所要の能力をかなり身につけている」、「C 上位資格所要の能力をある程度身につけている」、「C 上位資格所要の能力は未だ不十分である」、「D 上位資格要件の能力はかなり不十分である」の4段階)を行う。

(イ)評定者は、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、個別評定及び総合評定を行う。

(ウ)第一次評定及び第二次評定者は、日常のデータ・指導記録を基に評定し、第二次評定者は第一次評定者と十分審議の上で評定する。

(エ)調整者は、全社的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 評定時期は、原則として毎年2月となっている。なお、昇格発令は4月1日であった。

(5)船艦本部における上級職2級への昇格評定

ア 第1次評定

追浜造船所人事グループ(以下「人事グループ」)から各部長に第1次評定及び第2次評定実施の依頼を行い、それを受けて各部長は、各課長に対して、各課の所属員の中に昇格候補者がいるかどうかの検討を指示する。指示を受けた各課長は自課の役職者(主任技

師、係長、職長及び班長など)の意見を参考にしながら、上位資格要件を具備し、昇格に値する者がいるかどうかの選作業を行い、昇格に値する者がいる場合は昇格に値する理由を添えて部長に申請する。

イ 第2次評定

第2次評定者(部長、工場長、本部長等)は、評定会議を開催し、各課長からの昇格候補者の選結果を確認する。この際に具体的な事実を各課長から報告させて昇格理由を確認させ、また、各課長間で意見交換をさせ、直属の課長が認識していない事実があれば他の課長に指摘させたり、各昇格候補者に対する評価をならし、職能資格要件の具備の程度を判断する。そして、昇格候補者を決定し、人事グループに申請する。

ウ 調整

人事グループは、各部長と面談するなどして、人事部門として昇格候補者各人の上位資格要件具備の程度について事実確認する。これを経て、人事グループは、船艦本部長を責任者とする最終的な昇格候補者を決定するための審議会を開催する。審議会では、第二次評定者でもある各部長も出席し、上位資格要件の具備等の比較調整を行うなど、昇格候補者を厳選した上で、船艦本部としての昇格候補者を決定し、人事グループ課長が本社に申請する。

エ 最終決定

本社は全社的観点から昇格候補者を調整し、最終的に会社の昇格者を正式決定する。

(6) 人事面談制度及び苦情処理制度

ア 人事面談制度

事務技術職は、業務が多岐にわたっていることから、職能(業務遂行に関する能力)を適正に評価するため、また、個別の従業員の評価に対する納得性を高めるため、職能管理制度を補完する制度として、昭和 63 年から各人の担当業務に即した目標を面談を通じて設定し、その達成度を面談によって把握する人事面談制度が実施されている。

イ 苦情処理制度

会社は、苦情処理も含めて職能管理制度を適正に運営することを目的に人事制度管理委員会を設置し対応しているが、同委員会は住重労組のみを対象としている。なお、分会に対してはこれに準じた手続として、会社から分会に昇格しない組合員の昇格しない事由を説明することによって分会からの苦情に対応しており、会社からの説明は人事グループ課長が担当している。

5 昇格差別問題の再燃と元年和解

(1)前記 3 の(4)のとおり、分会分裂後の分会と会社との間の紛争は、昭和 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 年以降業績の大幅な悪化に伴い、会社が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。

(2)分会は、62 年 2 月 6 日、神奈川県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(神奈川県労委 62 年(不)第 4 号事件)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。

この事件については、63 年 5 月 23 日に神奈川県労委が和解を勧告したところ、同年 6

月 15 日会社が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。

(3) この間の 62 年 12 月、分会は、本件再審査申立人である X8、X10、X2、X11、X12、X13 及び X3 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、神奈川県労委に昇格差別是正を求める申立て(神奈川県労委 62 年(不)第 46 号事件)を行った。

この事件については、上記(2)の神奈川県労委 62 年(不)第 4 号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」)。

元年和解では、分会が救済申立てを行った 23 名(救済申立て 30 名のうち退職した 7 名を除く。)のうち、上記本件再審査申立人 7 名を含む 13 名について昇格是正を行うこととし、他の 10 名は現状どおりとされた。

当該事件において、本件再審査申立人となっている者の請求する救済内容と和解における合意の内容は下表 4 のとおりであった。

(表 4)

氏名	請求する救済内容	合意の内容
X 8	61 年 4 月に上級職 3 級	元年 4 月に上級職 3 級
X10	61 年 4 月に上級職 3 級	元年 4 月に上級職 3 級
X 2	62 年 4 月に上級職 3 級	元年 4 月に上級職 3 級
X11	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
X12	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
X13	62 年 4 月に上級職 3 級	56 年 4 月に担当職 1 級
X3	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

(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、3 年 2 月、分会は、会社に対して 2 年度に遡っての昇格(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という内容であり、X12 及び X11 の担当職 1 級から上級職 3 級への昇格も含まれていた。)を求めた。

会社は、分会要求に対する回答を 3 年度の昇格発令(この発令により、X11 は上級職 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、最終的には、4 年 4 月に上級職 2 級へ 3 名、同 3 級へ 4 名(X12 を含む。)が昇格した。

(2) 4 年 5 月、分会は、5 年度の昇格に関し、上級職 2 級へ 7 名、上級職 3 級へ 9 名の昇格を求めた。

その後 5 年 4 月までに 4 回の交渉が行われ、会社は、分会に対し上級職 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 年度の昇格に関し、5 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 名の昇格を求めた。会社は、上級職 2 級へ 5 名、上級職 3 級へ 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 年度の昇格に関し、上級職 1 級へ 1 名 (X5)、上級職 2 級へ 10 名 (X8、X9、X10、X2、X13 及び X3 を含む。)、上級職 3 級へ 4 名の昇格を求めた。

会社は、分会要求には応じられない、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う旨回答し、7 年 4 月の昇格人事を行った。

(5) 7 年 12 月、分会は、8 年度の昇格に関し、上級職 1 級へ 4 名 (X5、X6 及び X4 を含む。)、上級職 2 級へ 13 名 (X8、X9、X10、X2、X11、X13 及び X3 を含む。) の昇格を求めた。そこで、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、労働委員会への救済申立てを行う旨を述べて、交渉を打ち切った。

なお、8 年 4 月に分会員は昇格しなかった。(甲 4 の 2、初審第 1 回林証言 26~30 頁)

7 職場の状況と昇格に関する上司との話合い

(1) 職場の状況

ア 前記 3 の(3)のとおり、昭和 53 年 11 月頃から、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た職場親睦組織から分会員が排除されるなど、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。

イ 前記 3 の(4)のとおり、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ることはなかった。また、前記 5 の(3)のとおり、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ることはなかった。

ウ 58 年和解以降、分会員の疎外状況は以下のとおりであった。

(ア) 59 年ごろ、X8 の所属する班の全員が他班に移ることとなった際、X8 は班長から「今日ミーティングがあるが、君は仕事をしてほしい。」と言われ、新たなリーダーを決めたりする会議から X8 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) X8 は、上司の班長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「X8 とは口をきくな」と同僚に注意する状況にあった。また、X8 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) X9、X10、X12 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)X12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、X12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し合いについて

ア 8年3月、X13が上司であるY2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尋ねたところ、同主任技師は、「X13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。X13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。」と述べた。

イ 9年4月2日、X5とX6が直属の上司であるY3課長に対し、同人らが上級職1級に昇格しない理由を問いただしたところ、同課長は、「僕が昇格させてやりたいと思っ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方は、一人もいない。」と述べた。

8 職能資格の状況

(1)同年齢・同学歴者の職能資格状況

再審査申立人と同年齢・同学歴者の職能資格状況は、以下のとおりとなっている。

なお、原則として、会社から提出された再審査申立人と同期同学歴者に擬する者(中学校又は高校の卒業年度が同じ者であり、入社年度及び採用形態が異なっても同一年齢の者)の資料(乙46号証)をもとに、再審査申立人らが人物を特定し、氏名及び組合の所属を加えたもの(甲22号証及び50号証)による。

また、満年齢については、8年4月1日時点のものであり、後述する勤続年数についても、この8年4月1日時点での経過年数を算出し、1年未満の端数が生じた場合は切り捨てとした。

ア X5について

X5(A7)及び同人と同期同学歴(中卒で満54歳)の者は、下表5のとおり初審申立時23名が在職しており、上級職1級が5名、同2級が18名となっている。

また、全員が定期採用者であり、勤続年数は39年となっている。

なお、A11は氏名等が明らかになっていない。

(表5)

氏名	入社年月日	所属	役職	職能	組合
A1	32年4月1日	外業	職長	上級1	住重
A2	32年4月1日	外業	職長	上級1	住重
A3	32年4月1日	浦賀船体	職長	上級1	住重
A4	32年4月1日	浦賀艀装	係長	上級1	住重
A5	32年4月1日	横須賀工業	技師	上級1	住重

A6	32年4月1日	浦賀		上級2	住重
A7(X5)	32年4月1日	船殻設計		上級2	分会
A8	32年4月1日	船殻設計		上級2	住重
A9	32年4月1日	内業		上級2	住重
A10	32年4月1日	内業		上級2	分会
A11	32年4月1日	内業		上級2	
A12	32年4月1日	艀装		上級2	住重
A13	32年4月1日	橋工務		上級2	住重
A14	32年4月1日	橋工作	班長	上級2	住重
A15	32年4月1日	橋工作	班長	上級2	住重
A16	32年4月1日	橋工作		上級2	住重
A17	32年4月1日	浦賀船体		上級2	分会
A18	32年4月1日	浦賀艀装	職長	上級2	住重
A19	32年4月1日	浦賀艀装		上級2	住重
A20	32年4月1日	横須賀工業		上級2	住重
A21	32年4月1日	横須資工業		上級2	住重
A22	32年4月1日	マリンユナイテッド		上級2	住重
A23	32年4月1日	マリンユナイテッド		上級2	住重

イ X6について

X6(B13)及び同人と同期同学歴(中卒で満53歳)の者は、下表6のとおり初審申立時20名が在職しており、管理職1名、上級職1級11名、同2級8名となっている。

また、全員が定期採用者であり、勤続年数は38年となっている。

(表6)

氏名	入社年月日	所属	役職	職能	組合
B1	33年4月1日	品質G	主技	管理職	
B2	33年4月1日	生産計画	技師	上級1	住重
B3	33年4月1日	外業	職長	上級1	住重
B4	33年4月1日	機電	職長	上級1	住重
B5	33年4月1日	機電	職長	上級1	住重

B6	33年4月1日	橋設計	係長	上級1	住重
B7	33年4月1日	橋工作	職長	上級1	住重
B8	33年4月1日	設計	技師	上級1	住重
B9	33年4月1日	浦賀兵装	技師	上級1	住重
B10	33年4月1日	マリヌユニテッド	技師	上級1	住重
B11	33年4月1日	マリヌユニテッド	技師	上級1	住重
B12	33年4月1日	サノヤス	技師	上級1	住重
B13 (X6)	33年4月1日	船殻設計		上級2	住重
B14	33年4月1日	船殻設計		上級2	住重
B15	33年4月1日	生産計画		上級2	住重
B16	33年4月1日	内業		上級2	分会
B17	33年4月1日	浦賀船体	班長	上級2	住重
B18	33年4月1日	浦賀船体		上級2	住重
B19	33年4月1日	マリヌユニテッド		上級2	住重
B20	33年4月1日	横須賀工業		上級2	住重

ウ X4について

X4(C10)及び同人と同期同学歴(中卒で満52歳)の者は、下表7のとおり初審申立時12名が在職しており、上級職1級5名、同2級7名となっている。

また、全員が定期採用者であり、勤続年数は37年となっている。

(表7)

氏名	入社年月日	所属	役職	職能	組合
C1	34年4月1日	船殻設計	技師	上級1	住重
C2	34年4月1日	船殻設計	技師	上級1	住重
C3	34年4月1日	橋工務	係長	上級1	住重
C4	34年4月1日	橋工作	技師	上級1	住重
C5	34年4月1日	マリヌユニテッド	技師	上級1	住重
C6	34年4月1日	内業		上級2	住重
C7	34年4月1日	内業		上級2	住重

C8	34年4月1日	機電		上級2	住重
C9	34年4月1日	橋工務		上級2	住重
C10 (X4)	34年4月1日	橋設計		上級2	分会
C11	34年4月1日	浦賀ベース	班長	上級2	住重
C12	34年4月1日	横須賀工業		上級2	住重

エ X7について

X7(D7)及び同人と同期同学歴(高卒で満45歳)の者は、下表8のとおり初審申立時9名が在職しており、上級職1級5名、同2級3名となっている。

また、全員が定期採用者であり、勤続年数は27年となっている。

なお、D9は平成9年4月に、D8は11年4月にそれぞれ上級職1級に昇格している。

(表8)

氏名	入社年月日	所属	役職	職能	組合
D1	44年4月1日	橋工作	課長	管理職	
D2	44年4月1日	生産計画	係長	上級1	住重
D3	44年4月1日	艀装	技師	上級1	住重
D4	44年4月1日	浦賀修理	技師	上級1	住重
D5	44年4月1日	マリユナイテッド	技師	上級1	住重
D6	44年4月1日	マリユナイテッド	技師	上級1	住重
D7 (X7)	44年4月1日	機装設計		上級2	分会
D8	44年4月1日	浦賀艀装		上級2	住重
D9	44年4月1日	浦賀修理		上級2	住重

さらに、上記の表8以外に再審査申立人がX7と同期同学歴であると主張している者は、下表8-2のとおり初審申立当時に4名が在職しており、全員が上級職1級となっている。

(表8-2)

氏名	入社年月日	所属	役職	職能	組合
W1	44年4月1日	住重鉄構		級1	住重
W2	44年4月1日	本社		級1	住重
W3	44年4月1日	本社		級1	住重
W4	44年4月1日	本社		級1	住重

オ X8 について

X8(EI3)及び同人と同年齢・同学歴(中学で満51歳)の者は、下表9のとおり初審申立時22名が在職しており、上級職1級1名、同2級3名、同3級17名、担当職1級1名となっている。

また、大半が中途採用者であることから、勤続年数はそれぞれ21年乃至32年となっており、中でもX8が32年と最も長くなっている。

(表9)

氏名	入社年月日	所属	役職	職能	組合	勤続
E1	40年1月11日	浦賀艀装	職長	上級1	住重	31年
E2	48年3月1日	生産計画	職長	上級2	住重	23年
E3	44年6月17日	内業		上級2	住重	26年
E4	44年7月1日	浦賀船体	班長	上級2	住重	26年
E5	43年10月7日	生産計画		上級3	住重	27年
E6	48年8月16日	内業	班長	上級3	住重	22年
E7	42年4月1日	内業		上級3	住重	29年
E8	42年4月7日	内業		上級3	住重	28年
E9	43年10月3日	内業		上級3	分会	27年
E10	46年5月6日	内業		上級3	住重	24年
E11	48年6月1日	内業		上級3	住重	22年
E12	49年1月21日	機電		上級3	住重	22年
E13 (X8)	39年2月1日	艀装		上級3	分会	32年
E14	49年11月21日	艀装		上級3	住重	21年
E15	39年10月16日	浦賀船体		上級3	分会	31年
E16	44年8月26日	浦賀船体		上級3	住重	26年

E17	48年8月21日	浦賀船体		上級3	住重	22年
E18	40年3月29日	浦賀艤装		上級3	住重	31年
E19	42年1月1日	浦賀艤装		上級3	住重	29年
E20	44年11月11日	浦賀艤装		上級3	住重	26年
E21	44年1月13日	横須賀工業		上級3	住重	27年
E22	45年7月7日	泉警備		担当1	住重	25年

カ X9 について

X9(F6)及び同人と同年齢・同学歴(中卒で満53歳)の者は、下表10のとおり初審申立時14名が在職しており、上級職1級2名、同2級3名、同3級9名となっている。

また、全員が中途採用者であることから、勤続年数はそれぞれ21年乃至31年となっており、X9はF2及びF10とともに31年と最も長くなっている。

(表10)

氏名	入社年月日	所属	役職	職能	組合	勤続
F1	41年10月11日	外業	職長	上級1	住重	29年
F2	40年1月11日	浦賀艤装	職長	上級1	住重	31年
F3	46年9月16日	機電	班長	上級2	住重	24年
F4	44年5月2日	橋工作		上級2	住重	26年
F5	45年3月27日	浦賀ベース	班長	上級3	住重	26年
F6(X8)	39年10月1日	内業		上級2	分会	31年
F7	46年4月7日	内業		上級3	住重	24年
F8	45年2月9日	外業		上級3	住重	26年
F9	48年5月11日	橋工作		上級3	住重	22年
F10	40年3月22日	浦賀船体		上級3	住重	31年
F11	43年1月8日	浦賀艤装		上級3	住重	28年
F12	43年1月16日	浦賀兵装		上級3	住重	28年
F13	49年8月23日	横須賀工業		上級3	住重	21年
F14	46年8月26日	住重テクノセンター		上級3	住重	24年

キ X10 について

X10(G11)及び同人と同年齢・同学歴(中卒で満54歳)の者は、下表11のとおり初審申立

時 22 名が在職しており、上級職 1 級 1 名、同 2 級 8 名、同 3 級 13 名となっている。

また、全員が中途採用者であることから、勤続年数はそれぞれ 23 年乃至 34 年となっており、X10 は上級職 3 級では G18 の 32 年に次いで、G10 とともに 31 年となっている。

(表 11)

氏名	入社年月日	所属	役職	職能	組合	勤続
G1	42 年 9 月 6 日	浦賀船体	職長	上級 1	住重	28 年
G2	36 年 12 月 1 日	生産計画		上級 2	住重	34 年
G3	40 年 1 月 18 日	外業	班長	上級 2	住重	31 年
G4	46 年 3 月 1 日	外業	班長	上級 2	住重	25 年
G5	44 年 2 月 20 日	シールド製造	班長	上級 2	住重	27 年
G6	44 年 3 月 29 日	浦賀船体	班長	上級 2	住重	27 年
G7	40 年 3 月 29 日	浦賀艀装	班長	上級 2	住重	31 年
G8	44 年 2 月 10 日	横須賀工業		上級 2	住重	27 年
G9	8 年 12 月 17 日	住重テクノセンター		上級 2	住重	32 年
G10	39 年 7 月 27 日	内業		上級 3	分会	31 年
G11 (X10)	39 年 10 月 12 日	内業		上級 3	分会	31 年
G12	46 年 3 月 1 日	内業		上級 3	住重	25 年
G13	47 年 10 月 2 日	内業		上級 3	住重	23 年
G14	44 年 4 月 28 日	外業		上級 3	分会	26 年
G15	47 年 2 月 1 日	外業		上級 3	住重	24 年
G16	48 年 3 月 12 日	艀装		上級 3	住重	23 年
G17	43 年 11 月 1 日	橋工作		上級 3	分会	27 年
G18	39 年 1 月 23 日	浦賀船体		上級 3	住重	32 年
G19	45 年 2 月 25 日	浦賀船体		上級 3	住重	26 年
G20	46 年 9 月 21 日	浦賀船体		上級 3	住重	24 年
G21	43 年 4 月 15 日	浦賀艀装		上級 3	住重	27 年

G22	47年2月1日	浦賀艀装		上級3	住重	24年
-----	---------	------	--	-----	----	-----

ク X2について

X2(H8)及び同人と同期同学歴(中卒で満46歳)の者は、下表12のとおり初審申立時9名が在職しており、上級職2級5名、同3級4名となっている。

また、全員が定期採用者であり、勤続年数は31年となっている。なお、X2は9年4月に上級職2級に昇格している。

(表12)

氏名	入社年月日	所属	役職	職能	組合
H1	40年4月1日	外業	職長	上級2	住重
H2	40年4月1日	機電	職長	上級2	住重
H3	40年4月1日	橋設計		上級2	住重
H4	40年4月1日	浦賀艀装	職長	上級2	住重
H5	40年4月1日	浦賀兵装	職長	上級2	住重
H6	40年4月1日	内業		上級3	住重
H7	40年4月1日	シールド製造		上級3	住重
H8(X2)	40年4月1日	浦資船体		上級3	分会
H9	40年4月1日	浦賀艀装		上級3	住重

ケ X11について

X11(I7)及び同人と同年齢・同学歴(中卒で満46歳)の者は、下表13のとおり初審申立時13名が在職しており、上級職2級6名、同3級6名、担当職1級1名となっている。

また、定期採用者以外に中途採用者もいることから、勤続年数はそれぞれ23年乃至31年となっており、上級職3級ではX11がI8と並んで31年と最も長くなっている。

なお、X11は12年4月に上級職2級に昇格している。

(表13)

氏名	入社年月日	所属	役職	職能	組合	勤続
I1	43年3月21日	外注G		上級2	住重	28年
I2	40年4月1日	内業		上級2	住重	31年
I3		橋工作	班長	上級2	住重	31年
I4		橋工作	班長	上級2	住重	31年

I5		橋工作	班長	上級 2	住重	26 年
I6	46 年 7 月 12 日	浦賀修理		上級 2	住重	24 年
I7(X11)	40 年 4 月 1 日	内業		上級 3	住重	31 年
I8	40 年 4 月 1 日	内業		上級 3	住重	31 年
I9	47 年 4 月 4 日	外業	班長	上級 3	住重	23 年
I10	46 年 2 月 15 日	浦賀船体	班長	上級 3	住重	25 年
I11	44 年 8 月 18 日	浦賀船体		上級 3	住重	26 年
I12	48 年 2 月 8 日	大和船舶		上級 3	住重	23 年
I13	48 年 10 月 16 日	外業		担当 1	住重	22 年

コ X12 について

X12(J8)及び同人と同年齢・同学歴(中卒で満 47 歳)の者は、下表 14 のとおり初審申立時 19 名が在職しており、上級職 1 級 1 名、同 2 級 4 名、同 3 級 14 名となっている。

また、定期採用者以外に中途採用者もいることから、勤続年数はそれぞれ 22 乃至 32 年となっており、X12 は J6 の 32 年に次いで、31 年と J7 及び J9 と並んで 2 番目に長くなっている。なお、J15 は 9 年 4 月に、J7 は 10 年 4 月に、J6 及び J9 は 11 年 4 月にそれぞれ上級職 2 級に昇格している。

(表 14)

氏名	入社年月日	所 属	役職	職能	組合	動続
J1	48 年 5 月 4 日	浦賀営業	主事	上級 1	住重	22 年
J2	47 年 4 月 3 日	生産計画		上級 2	住重	23 年
J3	43 年 1 月 11	浦賀艀装	班長	上級 2	住重	28 年
J4	48 年 3 月 1 日	マリンユナイテッド		上級 2	住重	23 年
J5	48 年 3 月 1 日	マリンユナイテッド		上級 2	住重	23 年
J6	39 年 4 月 1 日	内業		上級 3	分会	32 年
J7	40 年 4 月 1 日	内業		上級 3	分会	31 年
J8(X12)	40 年 4 月 1 日	内業		上級 3	分会	31 年
J9	40 年 4 月 1 日	内業		上級 3	住重	31 年
J10	44 年 2 月 26	内業		上級 3	住重	27 年
J11	47 年 9 月 6 日	内業		上級 3	住重	23 年

J12	48年4月26日	外業		上級3	住重	22年
J13	44年2月21日	外業		上級3	住重	27年
J14	44年9月8日	機電		上級3	住重	26年
J15	39年4月1日	艀装	班長	上級3	住重	32年
J16	43年4月8日	橋工作		上級3	住重	27年
J17	44年10月16日	浦賀艀装		上級3	住重	26年
J18	42年9月1日	横須賀工業		上級3	住重	28年
J19	49年2月21日	住重テクノセンター		上級3	住重	22年

サ X13及びX3について

X13(K9)、X3(K17)及び同人らと同年齢・同学歴(中卒で満48歳)の者は、下表15のとおり初審申立時22名が在職しており、上級職1級1名、同2級7名、同3級14名となっている。

なお、定期採用者以外に中途採用者もいることから、勤続年数はそれぞれ22年乃至31年となっており、X13とX3は31年とK14及びK11と並んで最も長くなっている。

また、X3は平成10年4月に、X13は13年4月に上級職2級に昇格している。

(表15)

氏名	入社年月日	所属	役職	職能	組合	勤続
K1	44年9月29日	浦賀修理	係長	上級1	住重	26年
K2	48年8月16日	橋工務		上級2	住重	22年
K3	42年9月1日	橋設計		上級2	住重	28年
K4	42年1月1日	浦賀船体	班長	上級2	住重	29年
K5	43年8月7日	浦賀船体	班長	上級2	住重	27年
K6	46年6月23日	浦賀船体	職長	上級2	住重	24年
K7	42年12月25日	浦賀艀装	班長	上級2	住重	28年
K8	42年4月17日	マリンユナイテッド		上級2	住重	28年
K9(X13)	40年4月1日	生産計画		上級3	分会	31年
K10	44年2月21日	生産計画		上級3	住重	27年
K11	40年4月1日	内業		上級3	住重	31年
K12	48年4月11日	内業		上級3	住重	22年
K13	48年4月16日	内業		上級3	住重	22年

K14	40年4月1日	機電		上級3	分会	31年
K15	42年9月18日	橋工作		上級3	住重	28年
K16	44年10月13日	浦賀船体	副長	上級3	住重	26年
K17(X3)	40年4月1日	浦賀船体		上級3	分会	31年
K18	48年12月1日	浦賀艀装	班長	上級3	住重	22年
K19	44年10月2日	浦賀艀装		上級3	住重	26年
K20	47年12月21日	浦賀兵装	班長	上級3	住重	23年
K21	45年3月30日	横須賀工業		上級3	分会	26年
K22	42年1月1日	大和船舶		上級3	住重	29年

(2) 入社年度、採用形態別職能資格状況

上記8の(1)の各表記載者のうち、X8、X10、X9、X13、X3、X12、X2及びX11と入社年度、採用形態等が同じ者をみると、次のとおりとなっている。ア昭和38年度入社で採用形態が中卒・中途採用者の者は、下表16のとおり初審申立時3名(X8を含む)が在職しており、上級職2級1名、同3級2名となっている。

(表16)

	氏名	入社年月日	採用形態	職能	組合	年齢
1	G9	38年12月17日	中卒・中途	上級2	住重	54歳
2	G18	39年1月23日	中卒・中途	上級3	住重	54歳
3	EI3(X8)	39年2月1日	中卒・中途	上級3	分会	51歳

イ 昭和39年度入社で採用形態が中卒・中途採用者は、下表17のとおり初審申立時10名が在職しており、上級職1級2名、同2級2名、同3級6名(X10及びX9を含む)となっている。また、満年齢で51歳乃至54歳となっている。

なお、39年度については、他に中卒・定期採用者が2名(J6及びJ15)おり、いずれも上級職3級となっている。

(表17)

	氏名	入社年月日	採用形態	職能	組合	年齢
1	F2	40年1月11日	中卒・中途	上級1	住重	53歳
2	EI	40年1月11日	中卒・中途	上級1	住重	51歳

3	G3	40年1月18日	中卒・中途	上級2	住重	54歳
4	G7	40年3月29日	中卒・中途:	上級2	住重	54歳
5	G10	39年7月27日	中卒・中途	上級3	分会	54歳
6	G11(X10)	39年10月12日	中卒・中途	上級3	分会	54歳
7	F6(X9)	39年10月1日	中卒・中途	上級3	分会	53歳
8	F10	40年3月22日	中率・中途	上級3	住重	53歳
9	E15	39年10月16日	中卒・中途	上級3	分会	51歳
10	E18	40年3月29日	中卒・中途	上級3	住重	51歳

ウ 昭和40年度入社で、中卒・定期採用者(職業訓練所卒を含む)は、下表18のとおり初審申立時21名が在職しており、上級職2級8名、同3級13名(X13、X3、X12、X2及びX11を含む)となっている。また、満年齢は46歳から48歳となっている。

なお、この年度の中途採用者はいない。

(表18)

	氏名	入社年月日	採用形態	職能	組合	年齢
1	H1	40年4月1日	中卒・定期	上級2	住重	46歳
2	H2	40年4月1日	中卒・定期	上級2	住重	46歳
3	H3	40年4月1日	中卒・定期	上級2	住重	46歳
4	H4	40年4月1日	中率・定期	上級2	住重	46歳
5	H5	40年4月1日	中率・定期	上級2	住重	46歳
6	I2	40年4月1日	中率・定期	上級2	住重	46歳
7	I3	40年4月1日	中卒・定期	上級2	住重	46歳
8	I4	40年4月1日	中卒・定期		住重	46歳
9	K9(X13)	40年4月1日	職訓卒・定期	上級3	分会	48歳
10	K11	40年4月1日	職訓卒・定期		住重	48歳
11	K14	40年4月1日	職訓卒・定期	上級3	分会	48歳
12	K17(X3)	40年4月1日	職訓率・定期	上級3	分会	48歳
13	J7	40年4月1日	職訓率・定期	上級3	分会	47歳
14	J8(X12)	40年4月1日	職訓率・定期	上級3	分会	47歳
15	J9	40年4月1日	職訓卒・定期	上級3	住重	47歳

16	H6	40年4月1日	中卒・定期	上級3	住重	46歳
17	H7	40年4月1日	中卒・定期	上級3	住重	46歳
18	H8(X2)	40年4月1日	中卒・定期	上級3	分会	46歳
19	H9	40年4月1日	中卒・定期	上級3	住重	46歳
20	I7(X11)	40年4月1日	中卒・定期	上級3	分会	46歳
21	I8	40年4月1日	中卒・定期	上級3	住重	46歳

(3) 職場別職能資格状況

ア 再審査申立人の所属職場についてみると、X5及びX6が開発設計室船殻設計グループ、X7が開発設計室機装設計グループ、X4が追浜橋梁鉄構工場設計グループ、X13が追浜造船工作部生産計画課、同X9、X10、X11及びX12が同内業課、X8が同機装課、X2及びX3が浦賀艦船工場船体課となっている。

イ 同年齢・同学歴者の職能資格状況を示す上記8の(1)の各表記載の者を含め、X5、X6、X4と同種の設計業務に従事していた者36名(中卒・養成工)の職能資格状況をみると、下表19のとおりとなっている。

なお、設計職場とは、中卒・養成工で入社後、浦賀工場、横須賀工場及び川間工場に造船現図工又は橋梁現図工として設計業務に従事していた旧現図工(職)の職場組織として再審査申立人が定義したものであり、必ずしも初審申立時の職場組織として捉えられるものではない。

また、氏名においてA、B及びCの者は上記8の(1)の各表に記載されているが、Mの者は含まれていない。

(表19)

	氏名	番号	入社年	職能	担1	上3	上2	上1	勤続
1	A7(X5)	分会1	32年	上級2	16年	25年	32年		39年
2	A23	住重1	32年	上級2	15年	23年	31年		39年
3	A8	住重2	32年	上級2	16年	24年	32年		39年
4	B13(X6)	分会2	33年	上級2	16年	25年	32年		38年
5	B6	住重3	33年	上級1	17年	24年	27年	33年	38年
6	B11	住重4	33年	上級1	14年	22年	27年	33年	38年
7	B10	住重5	33年	上級1	14年	23年	28年	38年	38年
8	BI9	住重6	33年	上級2	16年	25年	32年		38年
9	BI4	住重7	33年	上級2	17年	24年	31年		38年
10	C10(X4)	分会3	34年	上級2	16年	24年	31年		37年

11	C5	住重 8	34 年	上級 1	14 年	21 年	26 年		37 年
12	C2	住重 9	34 年	上級 1	14 年	21 年	26 年	33 年	37 年
13	C4	住重 10	34 年	上級 1	14 年	22 年	28 年	33 年	37 年
14	C1	住重 11	34 年	上級 1	15 年	23 年	29 年	35 年	37 年
15	C9	住重 12	34 年	上級 2	15 年	23 年	30 年		37 年
16	X10	分会 4	35 年	上級 2	15 年	23 年	30 年		36 年
17	X11	分会 5	35 年	上級 2	15 年	24 年	31 年		36 年
18	X1	住重 13	35 年	上級 1	13 年	21 年	29 年	33 年	36 年
19	X2	住重 14	35 年	上級 1	15 年	22 年	30 年	34 年	36 年
20	X3	住重 15	36 年	上級 1	14 年	21 年	26 年	31 年	35 年
21	X4	住重 16	36 年	上級 1	15 年	21 年	28 年	34 年	35 年
22	X12	住重 17	36 年	上級 2	14 年	21 年	31 年		35 年
23	X13	分会 6	37 年	上級 2	16 年	23 年	30 年		34 年
24	X14	住重 18	37 年	上級 2	14 年	21 年	28 年		34 年
25	X5	住重 19	37 年	上級 1	15 年	21 年	28 年	33 年	34 年
26	X6	住重 20	37 年	上級 1	14 年	21 年	28 年	33 年	34 年
27	X15	住重 21	37 年	上級 2	16 年	21 年	29 年		34 年
28	X16	住重 22	37 年	上級 2	16 年	22 年	30 年		34 年
29	X7	住重 23	37 年	上級 2	16 年	23 年	30 年		34 年
30	X17	分会 7	38 年	上級 2	16 年	24 年	30 年		33 年
31	X8	住重 24	38 年	上級 1	15 年	22 年	27 年	33 年	33 年
32	X9	住重 25	38 年	上級 1	15 年	22 年	27 年	33 年	33 年
33	X1	住重 26	38 年	上級 2	16 年	22 年	29 年		33 年
34	X1	分会 8	39 年	上級 2	16 年	23 年	30 年		33 年
35	X2	分会 9	39 年	上級 2	16 年	24 年	30 年		33 年
36	X2	分会 10	39 年	上級 2	16 年	24 年	30 年		33 年

(注) 担当職 1 級については、X19 から 21 を除いて、新職階制度における 4 職階である。

ウ上記 8 の(1)各表記載の者について、初審申立時、X8 と同種の管製作業務に従事していた者 12 名の職能資格状況は下表 20 のとおりである。

なお、下表 20 の管工場とは、管製作業務を行う建屋の呼称であり、必ずしも初審申立時の職場組織として捉えられるものではない。また、管製作業務は、追浜造船工作部競装課管製作係において行われていたことから、艀装課に所属する者(高卒者である D3 を除く)を含めている。管工場に所属する者は、氏名において S の者である。

(表 20)

	氏名	入社年	所属	職能	組合	勤続
1	A12	32 年	艀装	上級 2	住重	39 年
2	S1	43 年	(管工場)	上級 2	住重	28 年
3	S2	44 年	(管工場)	上級 2	住重	27 年
4	S3	44 年	(管工場)	上級 2	住重	27 年
5	S4	45 年	(管工場)	上級 2	主重	26 年
6	I5	45 年	艀装	上級 2	住重	26 年
7	S5	46 年	(管工場)	上級 2	住重	25 年
8	S6	48 年	(管工場)	上級 2	住重	23 年
9	E13(X8)	39 年	艀装	上級 3	分会	32 年
10	J15	39 年	艀装	上級 3	住重	32 年
11	GI6	48 年	艀装	上級 3	住重	23 年
12	E14	49 年	艀装	上級 3	住重	21 年

(4) 全分会員の職能資格状況

全分会員(再審査申立人及び上記 8 の(1)の各表記載の分会員を含む。)の初審申立時における職能資格状況等は、下表 21 のとおりとなっている。また、上級職 2 級に昇格している者は全員が養成工であるが、同 3 級では H8(X2)だけが養成工であり、その他では J6 と I7(X11) が年少工となっている。

なお、N1、N4 及び D7 が高卒であり、それ以外の者が中卒となっており、氏名において、A から K は上記 8 の(1)に、M は同 8 の(3)に共通し、N はそれ以外の者となっている。

(表 21)

氏名	番号	入社年度	職能	担 1	上 3	上 2	上 1	勤 1
A7 (X5)	1	32 年	上級 2	16 年	25 年	32 年		39 年
A10	2	32 年	上級 2	19 年	31 年	37 年		39 年

A17	3	32年	上級2	16年	26年	34年		39年
N1	4	33年	上級1	15年	17年	23年	33年	38年
B13(X6)	5	33年	上級2	16年	25年	32年		38年
B16	6	33年	上級2	17年	26年	34年		38年
C10(X4)	7	34年	上級2	16年	24年	31年		37年
M10	8	35年	上級2	15年	23年	30年		36年
M11	9	35年	上級2	15年	24年	31年		36年
N2	10	37年	上級2	15年	24年	31年		34年
M13	11	37年	上級2	15年	23年	30年		34年
M17	12	38年	上級2	16年	24年	30年		33年
N3	13	38年	上級2	16年	25年	31年		33年
M19	14	39年	上級2	16年	23年	30年		32年
M20	15	39年	上級2	16年	24年	30年		32年
M21	16	39年	上級2	16年	24年	30年		32年
J6	17	39年	上級3	18年	26年			32年
EI3(X8)	18	38年※	上級3	15年	25年			32年
G10	19	39年※	上級3	12年	24年			31年
N4	20	39年	上級3	24年	30年			32年
F6(X9)	21	39年※	上級3	14年	25年			31年
G11(X10)	22	39年※	上級3	14年	24年			31年
H8(X2)	23	40年	上級3	17年	24年			31年
I7(X11)	24	40年	上級3	18年	26年			31年
J8(X12)	25	40年	上級3	19年	27年			31年
K14	26	40年	上級3	21年	28年			31年
J7	27	40年	上級3	17年	25年			31年
K9(X13)	28	40年	上級3	16年	25年			31年
K17(X3)	29	40年	上級3	15年	24年			31年
EI5	30	39年※	上級3	20年	28年			31年
Y5	31	43年	上級3	14年	23年			28年
Y6	32	43年	上級3	17年	24年			28年

Y7	33	43年	上級 3	19年	27年			28年
Y8	34	43年	上級 3	18年	24年			28年
E9	35	43年※	上級 3	12年	22年			27年
G17	36	43年※	上級 3	11年	21年			27年
D7(X7)	37	44年	上級 3	10年	17年	22年		27年
G14	38	44年※	上級 3	12年	22年			26年
Y9	39	45年※	上級 3	17年	25年			25年
K21	40	45年※	上投 3	17年	25年			25年
Y10	41	49年	上級 3	14年	21年			22年
Y11	42	49年	上級 3	13年	20年			22年

(注) ※は、中途採用である。

9 平成元年以降の昇格状況

(1) 年度別、所属組合別昇格状況

元年和解以降、2年度から各年度毎の所属組合別にみた昇格者数及び昇格率(在籍者に対する昇格者の割合)は、下表22のとおりとなっている。

(表 22)

年度	昇格者(名)			在籍者※(名)			昇格率(%)		
	住重	分会	全体	住重	分会	全体	住重	分会	全体
2	106	9	115	913	58	971	11.6	15.5	11.8
3	101	7	108	896	58	954	11.3	12.1	11.3
4	97	7	104	900	56	956	10.8	12.5	10.9
5	73	4	77	893	54	947	8.2	7.4	8.1
6	54	6	60	889	55	944	6.1	10.9	6.4
7	54	4	58	861	53	914	6.3	7.5	6.3
8	47	0	47	803	48	851	5.9	0	5.5
累計	532	37	569	6155	382	6537	8.6	9.7	8.7

注) ※は、昇格後一定年数を経過していないため、昇格候補となる資格を有しないものを含む。

(2) 平成元年と同8年の職能資格別人数

前記8の(1)各表について、8年4月と元年4月の職能資格別人数をみると、下表23-1~12のとおりとなっている。なお、元年4月における()内の数字は、元年から8年の7年の間に1つ乃至2つ上の職能資格に昇格した者の数、丸数字は分会員の人数となっている。

(表 23-1) X4 を含む

	元年4月	8年4月
上級1		5
上級2	9(5)	7①
上級3	3(3)①	
計	12	12

(表 23-2) X5 を含む

	元年4月	8年4月
上級1		5
上級2	18(5)①	18③
上級3	5(5)②	
計	23	23

(表 23-3) X6 を含む

	元年4月	8年4月
管理職		1
上級1	2(1)	11
上級2	13(10)	7②
上級3	5(4)②	1
計	20	20

(表 23-4) X7 を含む

	元年4月	8年4月
管理職		1
上級1		5
上級2	5(5)	3①
上級3	4(4)①	
計	9	9

(表 23-5) X8 を含む

	元年4月	8年4月
上級1		1
上級2	1(1)	3
上級3	14(3)①	17③
担当1	7(6)②	1
計	22	22

(表 23-6) X9 を含む

	元年4月	8年4月
上級1		2
上級2	2(2)	3
上級3	7(3)	9①
担当1	5(5)①	
計	14	14

(表 23-7) X10 を含む

	元年4月	8年4月
上級1		1

(表 23-8) X2 を含む

	元年4月	8年4月
上級1		

上級 2	3(1)	8
上級 3	16(6)②	13④
担当 1	3(3)②	
計	22	22

上級 2		4
上級 3	9(7)①	5①
担当 1		
計	9	9

(表 23-9) X11 を含む

	元年 4 月	8 年 4 月
上級 1		
上級 2		6
上級 3	8(6)②	6①
担当 1	5(4)①	1
計	13	13

(表 23-10) X12 を含む

	元年 4 月	8 年 4 月
上級 1		1
上級 2		4
上級 3	9(2)	14③
担当 1	10(10)③	
計	19	19

(表 23-11) X13 及び X3 を含む

	元年 4 月	8 年 4 月
上級 1		1
上級 2		7
上級 3	11(8)①	14④
担当 1	11(11)③	
計	22	22

(表 23-12) 総計

	元年 4 月	8 年 4 月
管理職	0	2
上級 1	2(2)	32
上級 2	51(32)①	70 ⑦
上級 3	91(51)⑩	79 ⑰
担当 1	41(39)⑫	2
計	185	185

10 所属組合別昇格状況

(1)住重労組員の昇格状況住重労組員の昇格状況については、全員の状況はわからないが、表 5 から表 15 に、表 19 及び表 20 における住重労組員を加えた 182 名のうち、甲 8 号証、甲 22 号証、甲 46 号証、甲 47 号証、甲 50 号証及び乙 46 号証において 59 名の昇格状況を確認することができた。

(2)昇格に要した勤続年数及び下位資格平均在籍年数は、上級職 2 級の中卒者で、分会員がそれぞれ 31.53 年、6.8 年となっており、住重労組員がそれぞれ 27.35 年、6.35 年となっている。

(3)分会員と分会脱退者との比較

昭和 49 年に 3 職階に格付けされた分会員及び分会脱退者の昇格状況については、下表 24 のとおりとなっている。

(表 24)

	氏名	入社年度	担当 1	上級 3	上級 2	備考
1	F6(尾原)	39 年	○ 54 年	2 年		
2	G11(X10)	39 年	○ 54 年	○元年		
3	H8(X2)	40 年	57 年	○元年	9 年	
4	I7(X11)	40 年	○ 58 年	3 年	12 年	
5	K7(X13)	40 年	○ 56 年	2 年	13 年	
6	K17(X3)	40 年	○ 55 年	○元年	10 年	
7	L1	38 年	58 年	元年	7 年	63 年脱退
8	L2	39 年	57 年	61 年	3 年	60 年脱退

(注 1) ○は和解による昇格

(注 2) 各職能資格欄は、昇格年度を表す。

11 出勤率について

(1) 組合所属別出勤率

出勤率については、6年4月から9年3月までの3年間の休暇等の実績によって算出されており、その内容については下表 25 のとおりとなっている。なお、出勤率は、一人当たりの休暇及び欠勤日数を3年間の総出勤日数728日から控除し、総出勤日数で除して算出したものであり、分会員は90.40%、住重労組員は93.64%となっている。

(表 25)

休暇等の区分	分会員		住重労組員	
	合計	一人当たり	合計	一人当たり
年次有給休暇	日 2,628	日 58.400	日 40,421	日 41.246
有給特別休暇	92	2.044	1,168	1.192
病気欠勤	175	3.889	2,508	2.559
事故欠勤	246	5.467	1,301	1.328
無届欠勤	3	0.067	3	0.003
合計日数	3,144	69.867	45,401	46.328
出勤率	90.40%		93.64%	
遅刻	1	0.022	73	0.074
病気早退	3	0.067	19	0.019
事故早退	3	0.067	33	0.034
私用外出	3	0.067	1	0.001

(2) 再審査申立人の個人別出勤率

個人別の出勤率は、下表 26 のとおりであり、87.5%~94.78%となっている。

なお、各人ともに遅刻、病気早退、事故早退及び私用外出はない。

(表 26)

氏名	年次有給休暇	有給特別休暇	病気欠勤	事故欠勤	無届欠勤	合計日数	出勤率
X3	日 36	日 2	日 0	日 0	日 0	日 38	% 94.78
X5	48	0	0	0	0	48	93.41
X9	54	0	0	0	0	54	92.58

X4	55	0	0	0	0	55	92.45
X8	54	2	0	0	0	56	92.31
X6	57	0	0	0	0	57	92.17
X11	55	7	0	0	0	62	91.48
X2	63	5	0	0	0	68	90.66
X12	64	4	0	0	0	68	90.66
X7	69	0	0	0	0	69	90.52
X13	66	9	0	0	0	75	89.7
X10	69	2	20	0	0	91	87.5

12 X7ら分会員9名の勤務状況

再審査申立人である12名の分会員のうち、X4、X5及びX6を除く、X7ら分会員9名(以下「X7ら分会員9名」)の勤務状況は以下のとおりである。

(1) X7について

ア X7は、8年1月当時、開発設計室機装設計グループに所属し、昭和44年4月に入社して以来一貫して船舶機装の工作図作成(船の配管関係の製作図、管一品図、管受け台などの作図)に関する業務に従事してきた。

機装設計グループの主な業務は、取付け図、部品表、受け台指示図、管工場のためのデータ等の帳票や図面の作成であり、製造部門の作業者が直接見るものであることから、指示ミス、記入ミスを限りなくゼロにすることが求められていた。また、出図遅延は、製造部門の工程-44にも大きなダメージを与えかねないことから、出図納期を厳守することが求められていた。

イ X7は、8年11月27日に8つの番船担当の補佐に任命されるまで、番船担当を任されることはなかった。なお、その後、X7の希望により3つの番船で補佐から主担当に任命替えされている。

ウ X7は、8年1月に1207番船の92本の管一品図の出図忘れというミスをした。なお、同ミスは就業規則に定める懲戒事由に該当するようなものではなく、処分等は受けていない。その後は、同様のミスは起こっていない。

なお、X7は、出図忘れのミスの教訓から、会社に合わせた図面管理が必要であると判断し、機関部交通関係の出図管理表をパソコンで作成するなど、ミスの再発防止への努力を行っていた。

エ X7は、平成7年度平均で一月平均8時間残業していたが、X7と同じグループの設計者をみると、上級職1級の男性が23時間、上級職2級3名の男性が9時間、11時間及び17時間、担当職3級の女性が6時間であった。

(2) X8について

ア X8は、8年1月当時、追浜造船工作部機装課管製作係に所属し、昭和39年に入社し

て以来一貫して管製作における溶接作業に従事してきた。

艀装課は、管製作係(地上艀装で必要な管を必要な時期に欠品なしで製作、処理そして配材を行う)、地上艀装係(船殻構造を搭載用単位にした物に、艀装品及び管系を取付、溶接する)、集配係(取り付けられる艀装品を各メーカーより納品管理し、地上艀装に要求された期日にブロック単位の艀装品を配材する作業を行う)の3係53名で構成され、管製作係の業務は、素材受入、素材準備、切断、曲げ、組立、溶接、水圧試験及び立ち会い、処理業務、種分け、配材であり協調性に加えて、職務遂行に当たって指導性が特に求められていた。

イ X8は、大、中、小経管のうち、レントゲン検査を要する高圧用パイプが多い中径管の作業を主に行っていたが、合格率は100パーセントに近かった。また、取付職が仮止めた曲げ管や枝管などを溶接するほか、前工程で行った溶接部分についても溶接の脚長、アンダーカットの有無、ピンホールの有無などについて、その結果を「チェックシート」に記入し、上司に報告していた。

ウ X8は、昭和47年6月の社内溶接技術コンクールで1位となり、同年7月9日の川崎製鉄での溶接技能コンクールで入賞し、全国大会に出場している。また、58年竣工の石油掘削リグ、高圧管試験において、6種目に合格したのはX8だけであった。

エ X8は、6年3月にアメリカ海軍横須賀基地のクロモリ管(クロームモリブデン管)承認試験に落ちている。一方で、数度にわたって同承認試験を受けて受かった者もいる。なお、X8には再度同承認試験を受験する機会はなかったが、その後の技量試験には受かっており、その後溶接も行っている。

オ 多能工化については、8年以前においては、分会は職種転換に消極的な立場であり、会社もそのことについて十分認識していたところ、X8は班長から「合わせ(組立作業)をやってみないか」と言われた。それに対して、X8は「まず人事から組合に事前に話をしてくれないか」と要望した。しかしその後、会社と分会の間で分会員の職種転換を巡る協議は行われず、X8は溶接職以外への職種転換をしていない。

なお、会社は過去には溶接作業にも社員を配置していたが、前工程である組立作業が工程上或いは技術的にも重要であるとして、社員を多能工化して重点的に前工程に配置し、溶接作業は多能工化した社員に替えて協力社員を配置したり、外注したりしていた。

(3) X9について

ア X9は、8年1月当時、追浜造船工作部内業課小組立職区に所属し、昭和39年10月入社以来一貫して溶接職として溶接作業に従事してきた。

内業課は、船殻ブロック(船体構造を100から200個単位で分割したもの)の製作を担当しており、製鉄所から送られてくる鋼材を野書・切断・曲げ加工を行い、それらの加工部材を集めて20トン前後の大きさに小組立し、それをさらに100トンから200トンの大きさのブロックへと組み立てを行っていた。

内業課は、加工係(鋼材の受入・保管・出庫・錆落とし・塗装などの素材準備及び野書・切断・曲げなどの加工並びに小組立作業)、組立係(加工・小組立された部材を加工係より受け取り、ブロックに組み立てる作業)の2係171名で構成され、加工係の中の小組立職区の業務は、板材と板材を溶接する板継ぎ溶接と板材と骨材を溶接する溶接であり、板継ぎ溶接にはサブマージアーク溶接といわれる自動溶接及びCO₂アーク溶接が、板材と

骨材の溶接には CO2 アーク溶接が使用されていた。

X9 は、主に CO2 アーク溶接を行っており、スミオートと呼ばれている簡易溶接機の使用と手溶接を担当していた。

イ X9 は、13 名で構成される内業課小組立係 S 班に属していたが、S 班には若い社員が 6 名在籍していたことから、技術的な電流、電圧の調整の仕方、機械トラブルの解決方法、骨材溶接部の順序や溶接方法、また、縦向き、上向き溶接など手本を示し、指導していた。また、下請会社の社員に対しても、溶接や作業の方法、安全衛生上注意すべき点等を指導していた。

(4) X10 について

ア X10 は、8 年 1 月当時、追浜造船工作部内業課小組立職区に所属し、昭和 39 年入社以来溶接職として溶接作業に従事してきたが、2 年に取付職に職種転換している。加工係小組立職区の業務は、上記(3)のアのとおりであるが、X10 は、裏部材の取付とスロット(外板に付いているアングルが入って溶接する部分)を研磨するグラインダー作業を担当していた。

イ X10 は、入社以来技術的に高度な技量が要求される機関場のブロック(エンジンや機器類が配置されている部分の船殻ブロック)や船殻外板を溶接する業務に長年従事してきた。

ウ X10 の職種転換については、会社は溶接作業にも社員を配置していたが、前工程である組立作業が工程上或いは技術的にも重要であることから、会社は社員を前工程に重点的に配置しようとしていたことから、その対象者は図面が読め、溶接の技量を兼ね備えている者との会社の要望を踏まえ、会社と分会との交渉の結果、分会が認めて行っていたものである。

エ X10 の残業実績は、6 年度が X10 を除く他の所属班員平均 1 か月 16.7 時間に対して X10 が 3.8 時間、7 年度が同 21.3 時間に対して X10 が 4.6 時間となっていた。

(5) X2 について

ア X2 は、昭和 40 年 4 月に養成工として入社し、8 年 1 月当時、浦賀艦船工場船体課船殻係に所属、内業工場での小組立、組立工場での大組立、船台上でのブロックの結成・取付など職場における取付作業を経験していた。

浦賀艦船工場は、護衛艦・官公庁船・作業船などの特殊船を主に建造し、修理している造船所であり、船体課は、船舶の船体(船殻)の建造・修理、新造船及び修理船の塗装全般並びに工場全体の設備機器工具の保全、電気・ガス・酸素等の供給等の業務を担っており、船殻係、塗装係、工務係の 3 係 81 名で構成されていた。

船殻係の主な業務は、船台の取付作業であり、取付作業とは、溶接作業に先立って、部材やブロックを所定の位置に配置し、図面を見ながら部材を確認し、正規の位置に仮止めしていく作業であった。このため、取付職としては、単に鋼材の切り合わせ、仮付け等をするという基本技能の他に、作業手順を判断できること、仕事の出来映えが許容範囲内に入るかどうか判断できること、また、特に修理工事の場合には他の者との協調性が求められていた。

イ ことに、取付作業に当たっては、外板の繋ぎ部分が往々にして内側に引っ張られてしまう結果、外板が凹んでしまうことが多いことから、治具や補強材を有効的に使う必要が

あり、X2 は外観上も綺麗に仕上げていた。

また、浦賀工場では護衛艦の建造が行われ、護衛艦は商船に比べて全体に薄板が多く使用されており、歪み対策が重要な課題であったが、X2 は、取付部を綺麗に仕上げ溶接職に渡す、補強材を効果的に使う、ガス切断は極力少なくし無駄な熱は加えないことなどを行っていた。

ウ X2 は、改善提案活動に関して、何度も銅賞や7等から10等の賞を取っていた。

エ X2 は、過去に修理船等の高所作業に関し、移動した直後に「高所作業で子綱使用が出来ていない」との指摘を受け、転落・墜落防止のための模範的な業務態度ではないとみられたことがあった。

(6) X11 について

ア X11 は、8年1月当時、追浜造船工作部内業課加工係加工職区に所属し、昭和40年4月入社以来一貫して大炉職として板や骨の曲げ加工作業に従事してきた。

内業課加工係の業務は、上記(3)のAのとおりであるが、その中で大炉職は、切断された板材及び骨材をプレス等の機械により曲げる冷間加工とガスバーナーの熱を利用して曲げる熱間加工を組み合わせ、所定の曲がり形状に加工する作業を行っており、X11 は骨材の曲げを主に担当していたことから、作業内容を改善し、効果的に品質を確保することが求められていた。

イ 大炉職は、プレスの操作、焼き仕上げができるだけでなく、治具表を見て作業の段取りを素早く行い、時には治具表が間違っていることもあることから、それをいち早く見抜き、設計部署から必要な資料を取り寄せたり、打合せをすることが必要であった。また、鋼板・ロンジ曲げ作業は、作業者の曲げに関する感覚が大きく作用することから、長い経験が必要であって、数ヶ月でマスターできる作業ではなかった。

ウ X11 は、初審申立時、12棟ロンジ曲げ加工の責任者に任命され、4名の社員と3名の下請け作業者の計7名でロンジ全般(ベンダー仕上げ、焼き仕上げ、ガス切断など)の作業を行い、その工程管理を行っていた。

エ X11 は、6年から7年にかけて分会の副執行委員長であったため、定時勤務後の組合活動が多く、残業が少なかった。なお、残業実績は、6年度がX11を除く他の所属班員の平均1か月16.6時間に対してX11は3.8時間、7年度が同14.7時間に対してX11は4.1時間となっていた。

(7) X12 について

ア X12 は、8年1月当時は、追浜造船工作部内業加工係小組立職区に所属し、昭和40年4月入社以来一貫として溶接職として従事してきた。

内業課加工係小組立職区の業務は、上記(3)のAのとおりであるが、その中でX12は、主にサブマージアーク溶接(自動溶接)を担当しており、板材と板材を溶接する板継ぎ溶接を行っていたことから、溶接する前の段取り作業(板と板の取付状態の確認、板厚に合わせた溶接条件の設定)で品質が決まることから、この段取り作業をいかに正しく、また早く行うことが求められていた。

イ また、自動溶接では、スピードに併せて精度が要求されるため、機械操作に入る前の作業(継ぎ手面の切断状態を確認して、自動溶接を流すまでの段取り作業)をして溶接作業に取り掛かることになるが、X12は段取り作業の方に時間を費やすことが多く、同人の作

業スピードが遅いということに起因して、作業工程に支障を来すような遅れを出したことはなかった。

ウ X12 は、班長と相談して、改善提案を出し、取付職と話し合っ自動溶接の板継ぎは溶接職がすることになった。また、VC 開先(トランス部材)をシリング(肉盛り)をして表裏とも自動溶接を行えるよう改善提案を出していた。

(8) X13 について

ア X13 は、昭和 40 年以降 62 年までは溶接職として、それ以降は空酸の仕事に従事し、8 年 1 月当時、追浜造船工作部生産計画課動力係空酸班に所属していた。

生産計画課は、計画係(工作部全体の基本工程の立案・設計より出図される協議図の検討・各船毎の基本的な工作法の検討等を行う)、機器整備係(クレーンを中心とした設備の点検・修理等のメンテナンスを行う)、動力係の 3 係約 30 名で構成されていた。動力係の主な仕事は、エアー・酸素・アセチレン・溶接用シールドガス・海水・清水を造船所内に供給するための配管設備の点検・保守、漏洩チェックのための現場パトロール、現場より返却された各種ヘッター(接続機材)・各種電力架設機材(照明設備・送電設備)・大型クーラー及び換気用ファンの点検修理等多岐にわたっており、動力係員は広く多職種をこなす能力を有することが求められていた。

イ 動力係空酸班に所属する X13 の業務は、各種ヘッターの製作、修理、点検と配管のメンテナンスが主であり、ヘッターの試験と修理を行うことができた。

ウ X13 は、酸素配管の修理終了後、間違えてバルブを開けたため、火花が発生し、火災になりかけたことがあった。これはバルブを半開きの状態で配管内の混合された空気と酸素を排出したときに、老朽化した配管内の錆が同時に排出されて口金の所で火花が発生したことから、X13 が「ヒヤリ・ハット報告書」で報告した。

エ X13 は、冷却水ポンプにパイプをつなぐ作業時に取入側と吐出側を間違っ繋ぎ、危うくポンプを壊すおそれがあったが、間一髪係長が気がついてやり直しをさせた。これは X13 が下請けの作業者とともに作業をしていた際に、接続方法を確認しないまま作業を進め、仮止め状態で誤りが分かったものであった。

オ 配管設備のメンテナンスは、休日に行うのが通例となっていたため、休日出勤が必要であったが、X13 は家庭の事情や町内での活動等で出勤ができないこともあったものの、月 2 回程度は休日出勤をしていた。

(9) X3 について

ア X3 は、8 年 1 月当時、浦賀艦船工場造修部船体課船殻係に所属しており、昭和 40 年 4 月入社以来一貫として溶接職として従事してきた。X3 は、主として船殻の溶接に従事しており、取付職によって仮付けされた部材を溶接によって接合する作業であることから、欠陥のない技量が要求されるとともに、1 つのブロックを数人のグループで溶接することもあることから協調性が求められていた。

イ X3 は、外板シームの裏掘作業が出来ることから、同作業については他の 2~3 人とともに職制から任せられていた。また、艦艇のブロックでレントゲン検査を要する箇所の手直し作業は、X3 がほとんど一人で行っていた。

ウ X3 は、歪みの少ないブロック建造のために、電流、電圧調整や溶接の順番などの溶接作業での改善に努力していた。

エ 部材の先行取付では、やり直しの必要が生じるため、X3は何度も取付職と話し合い、溶接先行を実施することで、工数に見合った作業時間を確保していた。

オ X3は、作業の進行のために若手に対する指導を積極的に行い、協力会社の作業員に対しても機械の操作方法や溶接の作業方法を積極的に教えていた。

第3 当委員会の判断

1 除斥期間について

(1)再審査申立人の主張

ア 初審が分会からは是正要求されていないことを理由に7年3月以前の昇格について救済を却下したことは、「継続する行為」としての不当労働行為の判断を誤ったものであり、各昇格決定行為と毎月の賃金支給は密接に関連した全体として一個をなす不当労働行為であると評価すべきである。

その上さらに、経済的に差別する意思のもとに昇格決定と賃金支給を毎年繰り返してきたことは、これらは相互に密接に関連するもので、全体として一個の不当労働行為であって元年に遡る救済申立ても適法である。

イ また、元年和解は、すべての分会員に対する差別が是正されたことを分会が認めたのではなく、また、合意書作成以後に分会が昇格・昇給差別の是正について労働委員会に求めることをしないことまで合意してはいない。さらに、元年和解をもってすべての組合員に対する会社による差別が全面的に是正されたと認めたものではなく、同和解に拘束される理由はない。

したがって、本件においては、7年以前に遡り、元年和解により是正されなかった組合分裂後累積した昇格差別の是正をする旨の救済をすべきである。

(2) よって、以下判断する。

ア 昇格については、前記第2の4において認定したとおり、会社は毎年従業員の上位資格要件所要の職務遂行能力具備の程度を評定し、4月1日付けで昇格を発令している。会社が仮に昇格決定行為において組合員を差別して低く評価し、昇格させないときは、会社の差別的取扱いの意図は昇格させないという格付け決定行為によって具体的に実現され、会社の昇格決定行為とそれに基づく格付けが続いている限り、次期昇格決定行為までは、不当労働行為は継続していることとなる。

したがって、次期昇格決定行為に基づく格付けの日の前日から1年以内になされた救済申立ては適法なものと認められる。

一方、会社の昇格決定行為は毎年行われるもので、仮に複数年度にわたる他の査定要素が加味されていたとしても、各年度の昇格決定行為は別個の行為と考えられるものであるから、毎年度の行為を一つの連続した行為と捉えるべきとの組合の主張は採用できない。

以上のことから、7年3月以前に遡って救済を求めることはできないとした初審判断は結果において相当である。

イ 次に、分会及びX4、X5、X6、X7、X9を除く再審査申立人7名は、元年和解によって上記7名が昇格したが、それによって上記7名に対する差別が全面的に是正されたと認められず、元年和解に拘束される理由はないと主張するが、初審における判断のとおり、元年和解は、X4、X5、X6、X7及びX9を除く再審査申立人7名について、分会だけではなく会社も譲歩した結果とみる他はなく、その結果に基づく格差については不当労働行為

が成立する余地はないといわざるを得ない。

また、X5 は元年に、X4 と X6 は 2 年に、X7 は 3 年にそれぞれ上級職 2 級に、X9 は 2 年に同 3 級に昇格しており、この昇格決定時期に関し、X9 を除く 3 名は救済申立てをしていない。また、X9 については、上記アで述べたとおり、その時期の是正を求めることは除斥期間を徒過しておりできない。

したがって、再審査申立人の初審申立時の資格は、いずれも元年 4 月時点以降の格付けによるものであり、昇格差別の有無を検討するに当たっては、当該元年以降の昇格時点から 1 つ上の上位資格への昇格について昇格差別の有無を判断することを原則とすることで足りると考える。

2 分会員と住重労組員の外形的昇格格差の存否について

(1) 分会員の労働力の質について

ア 再審査申立人の主張

会社は、分会員の出勤率が住重労組員よりも低いと主張するが、出勤率を算定するに当たって、年次有給休暇の取得も「欠勤」扱いとしている。これは年次有給休暇を取得する率が低い住重労組員と比較して、労働者の権利である年次有給休暇を積極的に取得する分会員の労働力の質が劣後すると主張しているものであり、均質性の問題ではない。

イ 会社の主張

出勤率順位表及び勤怠比較表は、単に組合員の有給休暇が多いことだけを示したのではなく、分会員は住重労組員に比べ、唯一遅刻においてのみ 3 分の 1 だが、病気早退 3.5 倍、事故早退 2 倍、私用外出 70 倍、有給特別休暇 2 倍、病気欠勤 1.5 倍、事故欠勤 4 倍、無届欠勤 22 倍という驚くべき高率を示しており、この事実は分会員らの勤労意欲の劣悪さを如実に示している。

さらに、会社は有給休暇を取得したことを問題にしているのではなく、労働集約型産業である造船業において、労働時間はその生産性を計る上で重要な意味を有するが、分会員にその失われた労働時間を補って余りある生産性があればともかく、再審査申立人が住重労組員と比較して分会員の生産性が優れていることを疎明しない以上、分会員と住重労組員の労働力の質は同質とはいえず、その点においても労働力の質の同等性を前提とした組合間差別との申立ての前提を欠くものである。そして、勤労意欲の劣悪さは、職能資格要件の必要能力項目にいう指導性、業務態度に重大な影響を及ぼしている。

ウ よって以下判断する。

分会員の労働力の質については、会社は出勤率についてのみ主張・立証を行い、他に主張・立証をっていないことから、この出勤率をもって判断する他はない。

組合所属別の出勤率は、前記第 2 の 11 の(1)において認定したとおり、分会員が 90.4 パーセント、住重労組員が 93.64 パーセントと 3.24 ポイントの差がある。しかしその差の多くは年次有給休暇取得の差に起因している。

また会社は、私用外出、無届欠勤などの両組合の比率を問題とするが、無届欠勤、病気早退、事故早退及び私用外出はいずれも 1 年間あたり一人平均で 10 分程度の差であり、有意の差とは考えられない。

一方、再審査申立人の 6 年 4 月から 9 年 3 月までの 3 年間の休暇等の実績は前記第 2 の 11 の(2)のとおりであるが、その内容をみると年次有給休暇及び有給特別休暇が大半であ

り、勤怠状況としてみる際に問題とされるであろう病気欠勤、事故欠勤及び無届欠勤は、X10の病気欠勤20日間を除けばみられない。

したがって、年次有給休暇は労働者としての権利として、又はその性格上取得されて然るべきものであり、その年次有給休暇の取得状況を含む出勤率によって、分会員の労働力の質を論じることはできず、分会員と住重労組員の労働力の質が同質ではないとする会社側の主張を認めることはできない。

(2) 分会員と住重労組員の外形上の昇格格差の存否

ア 再審査申立人の主張

(ア) 会社の社員職能管理制度は、能力主義的には運用されておらず、上級職については滞留年数が定められてないとしても、設計関係職場における昭和32年から39年入社の養成工の事務技術職において、実態としては以下のような年功序列的運用がなされていた。

① 住重労組員26名が上級職3級から同2級に昇格するまでの期間は、5年乃至8年である。

② 住重労組員が上級職2級から同1級までに昇格するまでの期間は、4年乃至7年である。

③ 分会員10名が上級職3級から同2級に昇格するまでの期間は、6年又は7年である。そして、分会員の昇格は、住重労組員の平均的な昇格と比べて、9年度現在で、上級職3級でおおよそ2年、同2級で2乃至4年、上級職1級で3乃至6年の遅れがある。

(イ) 年功的な昇格傾向は、分会員の技能職についても認められるものであり、住重労組員も含めた技能職全体でも年功的な昇格傾向が認められる。そして、技能職においても、住重労組員の平均的な昇格に比べて、再審査申立人を含む分会員の昇格は遅れている。

イ 会社の主張

(ア) 会社の社員職能管理制度は、従業員の職務遂行に必要な能力(職能)を基準に能力主義的に運用されており、「緩やかな年功的昇格の傾向」なるものはない。

したがって、「同年齢・同期・同学歴者比較」なるものは、本件においては筋違いのむしろ無益有害なる審理方法というべきである。

なお、再審査申立人が、他の同期・同学歴者と比較して、特に昇格が遅れているわけではなく、住重労組員であっても再審査申立人と同資格もしくは下位資格に格付けされているものも多く、昇格格差はない。

(イ) 前記表22によって2年度以降の組合別昇格状況を比較してみると、昇格者は年によって定率ではなくばらついていること、過去7年間のうち5年間は分会員の昇格率が住重労組員の昇格率を上回っていること、累計でも分会員の昇格率の方が住重労組員のそれより高いことからすれば、分会員であるがゆえに昇格差別を受けている事実はない。

(ウ) 在籍年数について、再審査申立人らが4年乃至6年で上位資格に昇格させよと主張していることから、8年4月1日時点において、所属別組合別に、在籍年数を比較してみると、分会員の上級職2級及び同3級に在籍する者の各在籍年数分布の状態が殆ど住重労組員の分布状態と同様であり、むしろ、「在籍6年以上の者」の在籍者率(組合所属別総在籍者に占める当該資格の在籍者率)については、上級職2級で住重労組員39.2パーセントに対して分会員35パーセント、同3級で住重労組員49.5パーセントに対して分会員46.2%となるなど、ともに住重労組員の方が分会員を上回る状況となっていることから、外形的

昇格差別は存在せず、職能資格別・在籍年数別在籍分布により分会員のみが「遅れている」という事実は存在しない。

ウ よって以下判断する。

(ア)社員職能管理制度が能力主義に運用されているという会社の主張について

社員職能管理制度については、会社は全社的な昇格状況を明らかにしてない。したがって、再審査申立人から提出された資料に基づく昇格状況から、会社の社員職能資格制度を検討する。

①まず、設計関係職場における養成工の昇格軌跡を示す甲 8 号証(設計関係昇格軌跡比較表(養成工))をまとめた表である前記表 19 によると、養成工は全員が担当職 1 級に勤続 14 年乃至 18 年で、上級職 3 級には 21 年乃至 25 年で、同 2 級には 26 年乃至 32 年でなっている。すなわち、担当職 1 級、上級職 3 級とも最も昇格の遅い X5 及び X6 を除く他の者はすべて現職級につき各 4 年の在職年数差で上位の職級に昇格しており、上級職 2 級への昇格についても最も昇格の遅い X5、X6、住重労組員である A8 及び B19 以外の 32 名はすべて 6 年の在職年数差で昇格している。

②次に、分会員の昇格軌跡を示す甲 9 号証(追浜浦賀分会組合員昇格軌跡表)をまとめた前記表 21 及び別表 I-1 によれば、担当職 1 級に勤続 16 年乃至 19 年で、上級職 3 級には 23 年乃至 26 年で、同 2 級には 30 年乃至 34 年でなっている。すなわち、担当職 1 級及び上級職 3 級へは各 4 年、同 2 級へは 5 年の在職年数差で昇格していることが認められる。(高卒である N1、N4、D7 及び著しい例外である A10 を除く)

③さらに、再審査申立人と同期・同学歴に擬する者として会社が乙 46 号証で取り上げた住重労組員のうち分会の調査により昇格状況が判明した者等を加えてまとめた別表 II-1 によれば、高卒者を除き、勤続 25 年までには上級職 3 級に昇格し、勤続 32 年までには同 2 級に昇格している。なお、上級職 3 級についてみると勤続 19 年乃至 24 年までの間に、同 2 級についてみると勤続 30 年乃至 31 年までの間に昇格している者が多いことが認められる。

④以上によれば、当審における審査においても会社の昇格の全体的状況が明らかにされたとはいえないが、昇格状況が明らかになった者の状況からみる限り、会社の社員職能管理制度における昇格については緩やかな年功的基準による運用をしていたといっても差し支えなく、この点に関する初審判断は相当として認めることができる。そしてこのことは、会社自身、社員職能管理制度の下でも、経年による能力上昇と属人的理由による能力上昇とが併存し、同制度の本質は能力主義ではあるものの、経年という要素が全く排除された制度ではないと主張しているところ(後記(3)のイの(ウ))と符合するものといえることができる。

⑤もっとも、上記④に述べた「緩やかな年功的基準による運用」は主として定期採用者について妥当し、中途採用者には必ずしも当たらないことが窺える。

すなわち、再審査申立人と同じ頃に入社した住重労組員の中卒採用者(49 人)の昇格状況を示す別表 II-1 のうち中途採用の 8 人(G18、F2、E1、G3、G7、F10、E18、F1)の昇格状況をみると、上級職 3 級には勤続 15 年乃至 21 年で昇格しており、定期採用者よりも早い者もかなり多くいて個人差がある。そのうち上級職 2 級に昇格した者は、勤続 21 年乃至 24 年で昇格しており、定期採用者よりもむしろ早い傾向がある一方で、同 2 級に昇格

していない者は、勤続 32 年、33 年を経過しても昇格していない事実があり、住重労組員の中途採用者の昇格の遅速は年功的基準よりもむしろ個人差が主要な原因となって生じているものと判断せざるを得ない。

(イ) 分会員と住重労組員との昇格について

次に、所属組合別の昇格状況であるが、高卒者と中卒者では、昇格に要した勤続年数及び下位職能資格から上位の職能資格への昇格するのに要した在職年数などで顕著な差がみられることから、高卒者である X7 と中卒者であるそれ以外の者とは区別し、まず本件再審査申立人の大部分を占める中卒者について検討する。

①中卒者の上級職 3 級・2 級への昇格状況

a 別表 I-1 のよれば、中卒の分会員で上級職 3 級に昇格した者の平均勤続年数は 24.51 年、同 2 級に昇格した者の平均勤続年数は 31.53 年であり、分会員の全員が同 2 級へ昇格するには勤続年数 30 年以上を要している。

一方、別表 II-1 によれば、中卒の住重労組員で上級職 3 級に昇格した者の平均勤続年数は 21.0 年、同 2 級に昇格した者の平均勤続年数は 27.35 年であり、住重労組員が同 2 級に昇格するのに要した勤続年数は 30 年未満が約 7 割を占めている。

この点からみると、昇格に要した平均勤続年数で、分会員は住重労組員よりも上級職 3 級で 3.51 年、同 2 級で 4.18 年遅れており、昇格に要した勤続年数も分会員の方が長い者が多いことから、外形的には分会員の昇格は住重労組員に比較し遅れていて、外形的格差があるといえる。

b 中卒の本件再審査申立人 8 名 (X8、X9、X10、X2、X11、X12、X13、X3) は、昭和 40 年度までに入社したものであるが、分会員のうち、40 年度までに入社した者は前記表 21 のうち上級職 2 級の者 15 名全員と同 3 級の者 24 名中の 13 名の合計 28 名である。したがって、上級職 2 級への昇格率は 53.57 パーセントである。なお、上級職 1 級への昇格者はゼロである。

一方、前記第 2 の 8 の(1)のア~サで認定したとおり、再審査申立人と中卒同期の住重労組員のうち、昭和 40 年度までに入社した者は 71 名で、上級職 2 級以上に昇格している者は 61 名で 85.9 パーセントとなる。なお、上級職 1 級に昇格している者は 23 名で 32.4 パーセントの昇格率である。この点から見ても、分会員は住重労組員に比べて相対的に昇格が遅れていて、外形的格差があるといえる。

②高卒者の上級職 1 級への昇格状況

高卒者の上級職 1 級への昇格について、分会員と住重労組員を比較してみると、別表 I-2、別表 II-2 のとおり、住重労組員が勤続 23 年乃至 26 年、昇格の際の下位資格における在籍年数が全員 5 年であることに対して、分会員が勤続 33 年、在籍 10 年となっているが、分会員が 1 名だけであるため一概に比較することはできない。

③以上のことから、高卒者の上級職 1 級への昇格について、分会員と住重労組員の昇格格差の有無を判断することはできないが、中卒者の上級職 3 級及び同 2 級への昇格については、分会員と住重労組員との間に外形的昇格格差が認められる。

また、前記表 5 乃至表 15 にあるように、担当職 1 級の住重労組員 2 名を除けば、分会員全員が住重労組員の格付けのうちの下位の資格に格付けされており、その例外は認められない。なお、住重労組員のうち上級職 1 級以上に昇格した者については全員が役職者と

なっており、上級職 2 級及び同 3 級の者でも職長や班長といった役職に就いている者が見受けられる一方、分会員では上級職 1 級及び同 2 級の者全員が役職者になっていないことが認められる。

(ウ) 元年以降の昇格格差はないとの会社の主張(上記イの(イ))について

確かに会社が主張するように、元年以降の所属組合別の昇格状況をみると、前記第 2 の 9 において認定したとおり 2 年度から 8 年度までの累計の昇格率は、住重労組 8.6 パーセントに対し、分会 9.7 パーセントと分会の方が 1.1 ポイント高くなっていることが認められる。しかしながら、前記表 22 の「在籍者」数は、現資格に昇格後一定年数を経過して昇格の検討対象となり得る以外の者もすべて含めた数値であり、また、職能資格別の数値も明らかになっていない。

さらに、分会員は昭和 32 年から 45 年までの間に入社したものが殆どで勤続年数が長い一方、住重労組員はその学歴、年齢、勤続年数、性別、機能系統等も明らかでなく、この表をもって直ちに昇格格差がないとまでは言えない。

(エ) 所属組合別の在籍年数分布をみると外形的昇格格差は存在しないとする会社の主張(上記イの(ウ))について

会社は、8 年 4 月 1 日時点での上級職 2 級及び同 3 級の所属組合別の在籍年数分布において、6 年以上の在籍年数ではむしろ住重労組員の在籍者率が分会員よりも高くなっていることから、分会員の昇格の遅れはなく、組合間の外形的格差がないと主張するが、学歴、年齢、勤続年数、性別、機能系統等も不明であって、単純に在籍者率を比較するだけでは組合間の実質的比較が困難であり、在籍年数分布から分会員の昇格の遅れはないとする会社の主張を採ることはできない。

(3) 査定制度の合理性について

ア 再審査申立人の主張

(ア) 社員職能管理制度では、昇格において上級職 1 級の第 1 次評定者は部長、同 2 級は課長とされている。しかし、課長の下には通常ライン上の職制として係長・職長・班長が置かれており、第 1 次評定に当たっては各職場の係長、職長及び班長の推薦がなされること、課長が推薦のない再審査申立人を昇格させたことはないこと及び係長、職長は従業員に業務指示を行い、それによって従事する業務内容が各人の格付に影響することから、下級職制の推薦を受けるかどうか昇格に決定的な影響を与えていることは明らかである。

ところが、係長、職長及び班長はすべての者が住重労組に所属する者であり、組合分裂以降分会の組合員が下級職制に任命されたことは一度もなく、分会員の昇格推薦は住重労組員である職制がすべて関与していた。また、再審査申立人の上司は民連や住重労組の役員を歴任した者が多く、分会を敵視していた者であることから、再審査申立人の昇格につき、公平かつ公正な昇格推薦をすることはあり得ない。

(イ) 考課(資格要件の遂行度の判断)は、所属長の一身専属の判断に委ねられ、他の何人の介入も許さないものであり、第 1 次評定者である課長及び部長の権限は昇格決定において絶大なものである。この所属長が分会を敵視しているのであれば、分会員らに対し公平かつ公正な昇格推薦をすることはあり得ない。

仮に下級職制や所属長が分会を敵視しているとしても、能力評定基準が客観的であり、評定者の主観を廃止しているのであれば、社員職能管理制度の公正が担保されるが、能力

評定基準は、「かなり」、「高度」、「広い」などの抽象的な文言が使用され、上級職 1 級、同 2 級及び同 3 級の基準が不明確であり、主観的判断が入りやすく、本人の能力及び態度が具体的にどのように評価されるかが不明である。

イ 会社の主張

(ア) 会社の職能管理制度は、その制度内容はもちろん、運用上も第 1 次評定者の主観により、分会員に対する最終的評価まで歪められるような制度とはなっておらず、仮に第 1 次評定者の評価が主観によるものであっても、それが会社としての評価に直結するものではない。

会社の職能管理制度において恣意的な評価が入るおそれはないが、仮に万が一、第 1 次評定において評定者が分会員に対し差別的な評定なるものをしたとしても、第 2 次評定及び第 3 次評定においては、他の評定会議出席者が昇格候補者に挙げられていない者も含めて昇格要件を具備しているか否かを検討するため、分会員が上位職能資格要件を満たしていればその分会員は昇格候補者に必ず上がる。すなわち、第 1 次評定者の恣意的判断は第 2 次評定及び第 3 次評定において修正される仕組みになっている。

(イ) 会社は、昭和 58 年和解内容を速やかに全管理職に周知させ、組合所属の別で取扱いに差を設けないこと、若しくはそのような疑いを持たれないよう行動することを指導していた。58 年以降は、同和解の内容を全管理職に周知する手続としては、まず、人事課長が各課長に対し、会社の労務委員会(月 1 回開催)を通じて、和解の趣旨が管理職に浸透しているか確認している。それ以外にも新任の管理職に対しては、管理職研修を行う際、58 年和解の内容を労働組合の歴史として説明し、組合の所属の別をもって取扱いが異なる等の不当労働行為のないように教育、周知している。

(ウ) 会社の職能管理制度は、職能を基準に従業員を処遇する制度であり、かつ会社は職能管理制度に基づく昇格評定のプロセスを、評定者の主観に偏らぬよう制度の趣旨に沿って運用している。また、会社が会社の職能管理制度を年功的ではなく能力主義的に運用していることから、初審命令が認定した「緩やかな年功的昇格の傾向」なるものはない。したがって、再審査申立人のいう分会員の遅れなるものは、再審査申立人のいう組合間差別によるものではなく、能力の違いによる単なる差にすぎない。

なお、会社の職能管理制度について、職務遂行能力を昇格の基準とする職能管理制度の下であっても、昇格が勤続年数と全く相関関係がないわけではなく、むしろある程度存在する。

そして、そのことは下位資格等級ほど顕著に認められ、職能管理制度がそもそも一定の資格までは経年とともに能力が高まってくることを前提にして制度設計がなされていることから明白である。しかしその一方で、上位資格等級になるにつれ能力差が拡大し、その結果、資格分布に大きなばらつきが生じることも職能管理制度が本来予定しているところである。すなわち、職能管理制度の下でも、経年による能力上昇と属人的理由による能力上昇が併存し、同制度の本質は能力主義ではあるものの、経年という要素が全く排除された制度ではない。

さらに、再審査申立人が昇格を求める上級職 1 級及び同 2 級については、同職能資格に昇格することなく、定年退職を迎える従業員が多数存在するのであるから、経年による能力上昇のみで到達できる職能資格ではない。

(エ) 分会は、第1次評定者の過去の経歴に民連の役員経歴があり、58年和解以降も第1次評定者に差別の意思が依然として存在していると述べているが、昭和40年代に労労間の問題として存在したとされる民連なる組織は、20年を経た元年和解当時既にレクリエーション主催組織に過ぎず、平成8年の昇格評定における「差別」なるものを作り出す機能も能力も持たなかった。

ウ よって、以下社員職能管理制度の下における査定制度の合理性について判断する。

(ア) 社員職能管理制度の概要については、前記第2の4において認定したとおりである。なお、昇格は、第1次評定者である課長等が昇格候補者を人選する際に昇格に値する者がいる場合にその理由を添えて部長等に推薦することとなっており、第1次評定者の役割が大きいものとなっている。課長等は、第1次評定を行うに当たり配下の役職者(主任技師、係長、職長及び班長などのいわゆる下級職制)の意見を参考にしつつ人選することは前記認定のとおりである(第2の4の(5)のア)。

(イ) この点に関し、会社は、仮に第1次評定者の恣意的判断があっても、第2次評定及び第3次評定において修正され調整されると主張する。

一方で、再審査申立人は、第1次評定者(課長)への昇格候補者の選定に対しこれら役職者(下級職制)の推薦は決定的な意味を持ち、組合の分裂以降分会の組合員が下級職制に任命されたことは一度もない一方、分会員の昇格問題についても住重労組員である下級職制が全て関与しており、分会員を不利に取り扱っていたと主張する。

(ウ) まず、第1次評定者による昇格候補者とならなかった者が、2次評定及び3次評定で検討されることは制度上否定されていないとしても、現実の運用では第1次評定者による昇格候補者については、その理由を付しているのであり、何の昇格理由も述べられていない者が2次評定で浮上するという事は考えにくく、またそのような事例があったことも疎明されていない。

したがって、第1次評定者の恣意的な評価が入るおそれが全くないとはいいい切れず、会社の主張をそのまま採用することはできない。

次に、再審査申立人が主張する下級職制の推薦が決定的な意味を持ち、分会員を不利に扱ってきたという点については、社員職能管理制度上で昇格候補者の人選に当たり下級職制の具体的な関与の程度が明確にされてはいず、その疎明も十分にはされていない。

しかし、第1次評定者がその配下の下級職制の意見を参考にして人選をするという運用の中で、評定者や下級職制に分会員が一人もなっていないという事実、およびそれらにはかつては分会と激しく対立していた組織である元民連のメンバーがなっていることが多いという事実を鑑みると、第1次評定者の恣意的判断が入るおそれが全くないとは言い切れない。

(エ) なお、社員職能管理制度を補完する制度として人事面談制度や苦情処理制度があるが、人事面談制度の対象者は事務技術職だけであって技能職には適用せず、また、苦情処理制度についても、分会員には適用されていないことからすると、補完的な役割を十分に担っているとは認められない。

(オ) また、会社が主張する58年和解内容の管理職への周知及び組合の所属による差別扱いを防ぐ手だてについては、その内容や効果等について具体的な疎明がなく、明らかではない。

3 X7ら分会員9名の昇格格差の存否及び上位資格要件の具備

(1) 昇格格差の存否及び上位資格要件の具備について

ア 再審査申立人の主張

(ア) 乙第46号証の4から11に基づき、分会が行った調査で明らかになった労働者の氏名を当てはめ、分会員を除き、機能系統別、採用条件別に、昇格が遅れていることに特段の事情があるものを除いて比較したところ、X7ら分会員9名はいずれも最低の資格に留められていて、住重労組員との昇格格差が存在していることが明らかである。

(イ) 仮に、社員職能管理制度が会社主張どおりに運用されていると仮定したとしても、後述するとおり、初審命令で救済されなかったX7ら分会員9名は、上位資格要件を充足しているといえる。

イ 会社の主張

(ア) 社員職能管理制度のもと、上位資格要件を具備した者のみが昇格する。既に昇格した者は上位資格要件を具備した者で、未だ昇格していない者は上位資格要件を具備していない者であり、この両者の間には全く次元を異にする質の差がある。したがって、再審査申立人が分会員より上位の資格に昇格した特定の住重労組員と同程度以上に上位資格要件を具備した事実を主張、疎明する必要がある。しかしながら、分会員各人毎に、既に昇格した者と同程度以上に上位資格要件を満たしていることに該当する事実を一切主張、疎明していない。

(イ) 再審査申立人は、X7は職種、職場を無視し、同期同学歴の者と比較、X8は入社年、学歴、職種を無視し、職場が同じ者と比較、X9、X10、X2、X11、X12、X13及びX3は入社年、学歴、職種、職場をことごとく無視した比較を行っているように、基準がバラバラでは、比較すること自体無意味であり、組合間割IJはおろか、何事も明らかにならない。

(ウ) X7ら分会員9名の格付けの正当性については、社員職能管理制度において、各部門が必要能力水準及び必要能力項目を具現化し、より具現化された評価要素の具備の程度によって昇格を判断している。会社は、X7ら分会員9名を初審申立時において第1次評定における昇格候補者であると仮定して(初審申立時においてX7ら分会員9名は昇格候補者として人選の俎上にすら挙げられなかった)、必要能力項目の評価要素に当てはめて、必要能力項目を具備しているか否かを評定し、X7ら分会員9名の能力がどの程度のものだったのか、当時の第1次評定者であった者に確認した事実に基づいて分析すること(以下「評定結果」)により、X7ら分会員9名の個別の格付けの正当性を明らかにしたが、後述するとおりいずれも上位資格要件を具備していなかった。

ウ よって以下判断する。

(ア) X7ら分会員9名の昇格格差の存否について

上記2の(2)のウの(イ)において判断したとおり、分会員と住重労組員の間には外形的昇格格差が認められるが、以下X7ら分会員9名について住重労組員との間に昇格格差が存在しているかどうかについて、明らかになっている範囲内で判断することとする。

(イ) 上位資格要件の具備について

X7ら分会員9名の昇格に関する勤務状況については、前記第2の12において認定したとおりである。

なお、上位資格要件の具備について、会社は、初審において X7 ら分会員 9 名をそれぞれ昇格させない理由として主張した点に加えて、当審において再審査申立人が救済を求めている上級職 1 級又は同 2 級への昇格のために社員職能管理制度上の「必要能力項目」の要件を満たしているかどうかについて○×の判断を行った「必要能力項目の要件具備の評定結果」を提出した。しかしながら、これは当時の第 1 次評定者等に確認の上、X7 ら分会員 9 名を昇格候補者と仮定したらどのような評定結果になるかを改めて示したものに過ぎず、8 年 4 月の昇格判定の段階で実際に行われたものではない。

加えて、会社が上記評定結果において主張する上位資格への昇格に求められる 5 項目の必要能力項目は、いずれも具体的事象と関係づけられていないため抽象的な表現が多く、X7 ら分会員 9 名が必要能力項目の要件を満たさないという会社の主張・疎明も具体性が欠き、昇格させなかった理由等も原則として初審における主張を出るものではなく、特に新たな指摘事項はみられない。

また、X7 ら分会員 9 名の必要能力項目の要件を満たしているという再審査申立人の主張・疎明も上記の会社の主張を受けたものであるために、具体性を欠いたものとなっている。

以上のことから、上記の「必要能力項目の要件具備の評定結果」については、具体的な内容であると判断できる点を除いては強いて検討を要しないものと判断する。

(ウ) ところで、昇格格差の存否及び上位資格要件の具備については、まず昇格格差の存否について判断し、その結果昇格格差があり、上位資格に昇格しうる要件を具備しているかどうか判断する必要がある者についてのみ上位資格要件の具備について判断することとする。

なお、高卒者と中卒者では、上級職 1 級昇格時の勤続年数で 10 年以上の差があることなど、昇格状況の相違が明確に認められることから別々に比較する。

また、定期採用者と中途採用者では、定期採用者については入社後の教育の機会などのさまざまな諸条件が同じであり、昇格についても極端な差が生じ得ないが、中途採用者については前職における経歴の差など不確定要素があることにより多少の差が生じることはやむを得ないものと考えられることから、その違いを念頭に置きながら判断することとする。

さらに、昇格状況をみると、昇格の判断要素として年齢、勤続年数及び下位資格において上位資格に昇格しうる在職年数が考えられるが、年齢及び勤続年数はばらつきがみられるものの、在職年数については上級職 2 級で分会員・住重労組員の別なく概ね 5 年から 8 年の年数であることから、上位資格に昇格しうる要件について、この在職年数を重くみることにする。

以下、X7 ら分会員 9 名について判断する。

(2) X7 について

ア 再審査申立人の主張

(ア) 昇格格差の存否について

前記表 8 では、初審申立時において上級職 1 級に D1~D6 の 6 名が格付けされており、表 8-2 において上級職 1 級に格付けされている W1~W4 はいずれも住重労組員であり、X7 はこれらの者より昇格が遅れている。また、同表の D8 と D9 の両名はともに修理関係の

職場に所属する技能職であるが、技能職は事務技術職より昇格が遅く、さらに、技能職の中でも修理担当は、所属している職場の所帯が小さく、高資格者を増やすことが出来ない状況にあり、新造船担当よりも昇格が遅いことから X7 を比較する場合にはこの両名を除くべきである。

したがって、X7 は、D4 及び D6 が上級職 3 級に昇格した翌年、同 2 級に昇格した翌々年に昇格していることから、遅くとも両名が同 1 級に昇格した 6 年の 1 年後である 7 年 4 月 1 日には同 1 級に昇格させるべきである。

(イ) 上位資格要件の具備について

①各資格要件の具備については次のとおりである。

a 企画力:課、係の業務計画の立案からは排除されているが、課方針策定には実施に影響を与えており、上級職 1 級の企画力を有していた。

b 業務知識、応用力:担当業務(管一品図、配管系製作図、配管受台図)では、10 年以上にわたって常に積極的に意見を具申し、業務に取り組んできたものであり、業務知識はトップクラスにある。

c 業務遂行力:X7 を含めて、多数の上級職 1 級、他の同 2 級の社員でさえ、「業務の振り分け、人の采配」などは担当していない。

d 指導性:職場内の同僚、後輩と業務改善に取り組み、意見をまとめて実践し、後輩の相談、悩みを聞き、係長に具申してきており、必要に応じて下位資格者に教える程度を超える指導性を発揮している。

e 業務態度:これまで判読しやすい図面作成を心がけてきた。設計の改善提案では、自己の部課のみ工数を減らし、その分を下流組織に負担させるという傾向のものがあつたが、真に工数削減になるものを提起してきた。また、組合の代議員、執行委員として活動してきており、業務が遅れて他の同僚に迷惑がかからないように配慮し、執行委員会他組合活動のある時以外はできる限り残業に協力し、休日出勤にも対応してきた。

②設計の技量の 1 つにいかに関現場で解りやすく作業のしやすい図面を作れるかが問われるが、X7 の作図は現場をよく考えた図面だと評価が高い。

③なお、8 年に一品図出図を忘れた件は確かであるが、ミスや予期せぬ不具合は起こるものであるもので、事故が起きたときの対処も評価すべきである。このミスに関しては、当時の同僚の協力を得て解決し、その後ミスを再発させないよう取り組んだが、改善-74-への努力に関しては何の評価もない。

④また、会社は、分会の中心的メンバーである X7 を嫌悪し、番船担当から外してきたが、番船担当となれば必然的に現場の課長や各職制との会議や接点が増え、それだけ現場で働く労働者と接触する機会が多くなることを嫌ってのことである。

イ 会社の主張

(ア)昇格格差の存否について

会社は、上位資格要件を満たす者を昇格させているのであって、学校卒業年度が同一であることを考慮して昇格を行っておらず、比較することもない。乙 46 号証の 4 は、X7 と学校卒業年度が同一の会社の従業員であるとして提出した比較表ではない(以下、X8、X9、X10、X2、X11、X12、X13 及び X3 についても同様である)。

再審査申立人が X7 と比較すべきであると主張している 10 名は、職種や職場が異なっ

ており、職種や職場が異なれば昇格も異なることは当然である。

また、同学歴の事務技術職と現場の技能職とでは事務技術職の方が昇格が早い、技能職の中でも修理担当は新造船担当よりも昇格が遅いなどということはない。

(イ) 上位資格要件の具備について

X7ら分会員9名は、8年4月昇格の第1次評定における昇格候補者として人選の俎上にすら挙げられていなかったが、8年4月昇格の第1次評定における昇格候補者と仮定して、必要能力項目に評価要素を当てはめて、必要能力項目を具備しているか否かを評定し、分会組合員の能力がどの程度のものであったのか、初審申立当時の第1次評定者であった者に確認した事実に基づいて分析することにより、分会員個別の格付けの正当性を明らかにする。

① X7の能力項目水準具備の判断は次のとおりである。

a 企画力(評定:×):部、課の年度方針は理解していたが、課長方針の策定に実際に影響を与えていなかった。また、係の業務計画は立てられなかった。

b 業務知識、応用力(評定:×):担当業務(管一品図、配管系製作図、配管受台図等)に関しては上級職2級として標準的な知識を持っていた。周辺知識もあったが、トップクラスの知識水準ではなかった。新しい技術、知識の習得は十分ではなかった。

c 業務遂行力(評定:×):設計者として必須技能であるキャダム(コンピュータ支援設計システム)は使用でき、担当業務については、標準的なスピードがあり、通常の業務能力を保持していた。しかし、業務の振り分けや采配はできず、関係部門との問題の折衝、調整能力はなかった。

d 指導性(評定:×):組織的な指導計画によって指導することはできなかった。必要に応じて、下位資格者に教える事ができる程度であった。

e 業務態度(評定:×):自らの業務範囲にとどまり、組織的な運営をしようとする問題意識はなかった。残業、休日出勤にも協力的ではなかった。

以上のとおり、上級職1級への上位資格要件を全く満たしておらず、同1級への昇格など全く考えられなかった。

② X7は、自ら番船担当を希望し、任命されたにもかかわらず、繁忙期の納品管理に対する責任感や協調性が欠けており、周囲に迷惑をかけたのである。

③ 出図忘れについては、大きなミスであることは事実であるが、就業規則に定める懲戒事由に該当しなかったため、処分していないだけであり、業務遂行上の重大なミスは、当然のことながら評定において考慮される。

④ X7は、業務繁忙期であっても残業に非協力的であったため、納期の厳しい仕事は任せられず、また、X7がやった仕事は先輩が尻ぬぐいをせざるを得ず、業務上支障が生じていた。なお、X7が分会書記長を務めていたことと残業をしないことは別である。

ウ 判断

(ア) 昇格格差の存否について

① X7と同期・同学歴者については、前記第2の8の(1)のエ(表8)において認定したとおりであり、全員が高卒の定期採用者である。

再審査申立人は、前記表8におけるD8及びD9は修理担当に所属する技能職であり、技能職は事務技術職より昇格が遅く、かつ修理担当は新造船担当よりも昇格が遅い傾向に

あったことから、比較対象として適当ではないと主張している。

確かに、技能職と事務技術職との間に昇格について実態として遅速の差が生じている傾向を否定できないが、それぞれ求められる能力水準及び能力項目が異なっており、また比較することができる対象者が昭和 44 年高校卒の者だけに限られることから、技能職は事務技術職より昇格が遅いという明確な疎明は未だなされていないと判断せざるを得ない。

次に、修理担当が新造船担当よりも昇格が遅い傾向にあるという点については、そのような傾向があるのであれば、当然に中卒の技能職についても同様の傾向が認められるものと考えられる。しかしながら、浦賀修理に所属する K1 が上級職 1 級に、I6 が同 2 級に昇格し、いずれも同年齢・同学歴者の中では上位の資格になっていることから、修理担当職場の者が新造船等の他の職場の者よりも昇格が遅いという再審査申立人の主張を認めることはできない。

したがって、D8 及び D9 についても X7 の比較対象者とすべきである。

②前記表 8 において、管理職の D1 を除いて、上級職 1 級に昇格している D2 から D6 は、同 3 級には昭和 58 年から 60 年に、同 2 級には昭和 62 年から平成 2 年に、同 1 級には平成 4 年から 7 年になっており、X7 は上級職 3 級には昭和 61 年に、同 2 級には平成 3 年に昇格していることから、同 2 級に至るまではそれぞれ X7 を除く最も遅い者からでも 1 年後には昇格している。

なお、D8 及び D9 は、上級職 3 級及び同 2 級への昇格年が不明であるが、それぞれ平成 11 年 4 月及び 9 年 4 月には同 1 級に昇格している。

③以上のとおり、X7 は同期・同学歴者の上級職 3 級、同 2 級及び同 1 級への昇格状況に比べ、同 2 級までは若干の遅れがみられるもののほぼ同様に昇格していることが認められる。また、X7 及び管理職である D1 を除く者は、上級職 1 級には同 2 級において 5 年の在職年数で昇格している実態からみても、平成 3 年に同 2 級に昇格した X7 を 7 年 4 月に同 1 級に昇格させるとすると在職 4 年となり、同 1 級に昇格した者よりも更に能力が高いことが求められるが、そのような事実も認められないことから、7 年 4 月に X7 が同 1 級に昇格しなかったことをもって格差があるとま-78-では言えない。

次に、8 年 4 月であれば、X7 も上級職 2 級在職 5 年となるが、同時点で D8 及び D9 は同 1 級へ昇格しておらず同 2 級であることを鑑みれば、同 2 級在職 5 年を経過すれば直ちに同 1 級へ昇格すべきであると認めることはできない。

しかしながら、昇格評定対象者は、現級において一定年数就業することにより、一応、当該資格に必要な能力を相当に身につけたとみなしうる者とされており、制度上その年数が特定されているわけではないが、同期で上級職 1 級に昇格した者の同 2 級在職年数は 5 年であることが明らかであるから、X7 も在職年数の上では同 1 級昇格の第 1 次評定対象者となり得ると考えられる。したがって、会社が主張するように X7 が上級職 1 級への昇格対象者として全く俎上にも上がってこないということは考えられず、上位資格要件の具備についての判断を行うことが必要である。

(イ) 上位資格要件の具備について

①必要能力項目の要件具備の評定結果については、上記イの(イ)の①において 5 項目について会社から主張されているが、「周辺知識もあったが、トップクラスの知識水準ではなかった。」、「業務の振り分けや采配はできず、関係部門との問題の折衝、調整能力はなか

った。」など抽象的な表現が多く、具体的に X7 が上級職 1 級に昇格するための能力を有していないという事実を認めることはできない。一方で、再審査申立人の必要能力項目の要件具備の評定結果に関する主張は、上記アの(イ)の①のとおりであるが、会社の主張を受けて抽象的な表現となっており、具体的に X7 が上級職 1 級に昇格するための能力を有しているという事実も認めることはできない。

②番船担当について

会社は、番船担当について、自ら番船担当を希望し、任命されたにもかかわらず、繁忙期の納品管理に対する責任感や協調性が欠けており、周囲に迷惑をかけたことが、X7 が上級職 1 級に昇格できない理由の 1 つであると主張する。

しかしながら、前記第 2 の 12 の(イ)のイで認定したとおり、X7 は 8 年 4 月までは番船担当に任ぜられておらず、番船担当を任されたのは同年 11 月以降のことであるから、番船担当を担った際の評価が 8 年 4 月の昇格評定に影響するとは考えられない。

③会社は、8 年 1 月の「管一品図の出図忘れ」も X7 が上級職 1 級に昇格できない理由の 1 つであると主張する。

「管一品図の出図忘れ」については、前記第 2 の 12 の(イ)のウで認定したとおり、92 本という多くの管一品図の出図を忘れ、その処置を同僚に手伝ってもらっていること、及び 2 月とされる昇格評定の時期の直前に起こったことであり、同年 4 月の昇格に大きな影響をしたとみられてもやむを得ない。

なお、再審査申立人は、X7 が事後に再発の防止、改善の努力を行ったと主張しているが、X7 の事後の取組みについては、9 年 4 月以降の昇格評定への影響は否定し得ないものの、8 年 4 月の昇格評定に影響を及ぼしたとは考えられない。

また、会社が主張する製造部門に重大な損害を与えたという点については、具体的な疎明がなされていないが、その後の出図までに時間を要したであろうことを考えれば、ある程度の損害が生じたであろうことは十分推測しうる。

④会社は、業務繁忙期であっても残業に非協力的であったことも X7 が上級職 1 級に昇格できない理由の 1 つであると主張する。

残業時間については、前記第 2 の 12 の(イ)のエで認定したとおりであり、8 年 4 月の昇格に影響を及ぼすであろう 7 年度の残業時間については、X7 が同僚に比べて少ないことは認められ、業務態度としての評価が低くなることが考えられるが、会社が主張する業務上の支障が生じたという点については具体性がなく、これだけで不昇格の理由になるとまでは認められない。

(ウ)以上を総合してみると、会社は 8 年 4 月に X7 の上級職 1 級昇格について判断すべきであったものの、その判断を行っておらず、昇格の必要能力項目の要件具備について改めて評定し、分析した上で、X7 が同 1 級に昇格しなかった理由を主張しているが、X7 の同 1 級への昇格を否定し得る内容は認められない。

しかしながら、「管一品図の出図忘れ」というミスが、92 本という多くの出図に関するものであったこと、それにより製造部門にはある程度の迷惑または損害を生じさせたであろうことを鑑みれば、このことが X7 を 8 年 4 月に上級職 1 級に昇格をさせない合理的な理由として認められるものと判断する。

また、7 年 4 月については、上級職 2 級における在職年数が 4 年で、特に X7 の能力が

高いということが認められないことから、上級職 1 級の昇格候補者の人選の俎上に挙げられていなかったこともやむを得ない。

なお、会社の主張するその他の理由については、X7 の上級職 1 級への昇格を阻む要因となるとまでは考えられない。また、前記第 2 の 12 の(1)のウで認定したとおり、X7 はミスを教訓として、パソコンによる出図管理表を作成し、結果としてミスを再発させていない。また同管理表が他の目的で活用されたこともある。

さらに、D8 が 11 年 4 月に、D9 が 9 年 4 月にそれぞれ上級職 1 級に昇格していることを考えると、9 年乃至遅くとも 11 年においてもなお同 2 級に留まらせておくことについては合理的理由を見出しがたいというほかなく、労使で適宜な時点に遡った昇格についての話し合いがなされることが望まれる。

(3) X8 について

ア 再審査申立人の主張

(ア) 昇格格差の存否について

前記表 9 において、X8 よりも入社が遅い 4 名 (E1~4) が初審査時に上級職 1 級又は同 2 級に格付けされているのであり、X8 は表中の誰よりも入社が早く、仕事の面でも誰よりも難しい作業をこなしており、後輩や下請け作業員への指導をしているのであるから、上記の 4 名より昇格が遅れていることは不利益取扱いに他ならない。

なお、E9 及び E15 は分会員であること、X8 より 1 年入社が遅い E18 は「昇格の時期に常に配転をされて昇格の機会が失われるとともに、職場が変わることで仕事に集中できなくなったことで上司の評価が下がったことから昇格の遅れが生じたものである」ことから比較の対象とはならない。

また、昭和 40 年入社の養成工、同年入社の年少工、39 年から 41 年入社者、8 年時の管工場(管製作)在籍者及び分会脱退者(前記表 24 の L1 及び L2)の昇格軌跡の傾向からすると、住重労組員が上級職 3 級及び同 2 級に昇格するのにともに 6 年程度かかっており、X8 が昇格すべき年についても滞留年数 6 年が基準となる(以下、X9、X10、X2、X11、X12、X13 及び X3 も同様である。)

(イ) 上位資格要件の具備について

①各資格要件の具備については次のとおりである。

a 判断力:レントゲン検査を必要とする部位の作業を多く担当するが、ほぼ 100%合格である。入社以来、一度も怪我をしたことも、人を怪我させたこともない。作業工程は常に厳守しており、遅延により職制から注意されたり、後工程に迷惑を掛けたことはない。

b 業務知識、技能:多能工について一度も拒否したことはなく、組合との協議事項に当たるから、まず組合に申し入れるよう要望しただけである。溶接技術は、「管工場(管製作)」でトップクラスだった。昭和 58 年竣工の石油掘削リグ、高圧管資格試験において 6 種日全てに合格したのは X8 だけである。

c 業務遂行力:管工場(管製作)で X8 よりも技能も作業スピードも勝る社員はいない。トップレベルであることは間違いない。

d 指導性:職制が「X8 とは口をきくな」と職場に徹底し、接触しないようにしていたが、職制の嫌がらせより仕事の方が大事と考え、技能の未熟な下請け作業員には、常に技術的な面で指導していた。「管工場(管製作)」に配属される下請け作業員は比較的定着率が悪いの

で、新しい作業者が配属されるたびに、パイプ溶接の特殊性や溶接要領について指導していた。

e 業務態度:繁忙期には、残業、休日出勤など協力し、作業中は一服もせず、常に工程は厳守し、最高の品質の物を製作している。

②全国大会の代表に X8 が選ばれていることが 20 数年以上前のことになっているのは、X8 が出場を拒んだからではなく、会社が出場させないようにしたからである。

③ X8 は、高圧用パイプが多い中経管の作業を主に行っており、高圧用パイプはレントゲン検査があって、その部位はパイプ溶接の中でも最も高度な技術を要求されるものであり、追浜造船所発足以来この難しい仕事は全て X8 が担当してきた。

⑤中経管の溶接は、曲げ管や枝管などを取付職が仮止めしたものを溶接し、その作業が終わって一本の完成品となり、そこで初めて「最終のチェック」ができる。社内の取り決めでは「目視チェック」することになっている。X8 は、前工程で行った溶接部分についても、溶接の脚長、アンダーカットの有無、ピンホールの有無などについてチェックして「チェックシート」に記入し、上司に提出している。「管工場(管製作)」の溶接職のうち X8 以外に最終チェックをしてチェックシートに記入している者は誰もいない。

イ 会社の主張

(ア)昇格格差の存否について

再審査申立人は、既に上級職 2 級に昇格した者のみを比較対象者としてあげ、恣意的・作為的な比較をするに過ぎない。

会社は、職能管理制度に基づき、上位資格要件を満たした者を自動的に昇格させているのではないのであって、「同期同学歴」で上位資格の者がいるから(或いは自分より入社が後の者で上位資格の者がいるから)自分も昇格させろという再審査申立人の主張は全く筋違いのものである。(以下、X9、X10、X11、X12、X13 及び X3 についても同様である。)

また、再審査申立人は、いわゆる「管工場(管製作)」なるものを勝手に作出しているが、会社には「管工場(管製作)」なるものは職能管理制度上もその他の人事管理上も、さらにはそれら制度の運用上も何ら存在しない概念である。

(イ)上位資格要件の具備について

X8 の能力項目水準具備の判断は次のとおりである。

①判断力(評定:×):管製作工程は、その業務の性質上、工程の変更、遅延に柔軟に操業を調整することが必要であり、状況判断力が特に要求されるが、X8 は自分中心的で協力的でもなく、状況判断力は持っていなかった。

②業務知識・技能(評定:×):担当業務である溶接に関する知識、技能は上級職 3 級として普通にあった。それ以外の周辺知識は学ぼうとしなかった。多くの職種を習得し多能工化していこうという取り組みには全く非協力的であった。

③業務遂行力(評定:×):溶接のスピードは標準的であったが、社内のトップレベルではなかった。自部門の業務改善も充分ではなく、高操業時の協力すらしなかった。

④指導性(評定:×):個人の仕事をするだけだと認識し、他の者への指導などは自己の仕事ではないとして全く行わなかった。

⑤業務態度(評定:×):自己中心的な行動をとっており、業務態度は極めて問題であった。

以上のとおり、上級職 2 級への上位資格要件を全く満たしておらず、同 2 級への昇格な

ど全く考えられなかった。

ウ 判断

(ア) 昇格格差の存否について

① X8 と同年齢・同学歴の者については、前記表 9 において認定したとおりであり、大半が中途採用者である。

再審査申立人は、上級職 1 級に昇格している E1 及び同 2 級に昇格している E2 乃至 E4 と比較して昇格格差が存在しており、昇格が遅れる合理的な理由はなく、7 年 4 月に同 2 級に格付けされるべきであると主張している。

前記表 9 では、8 年 4 月時点で勤続年数が約 21 年乃至 32 年と開きがあり、X8 が最長の勤続約 32 年で上級職 3 級に留まっているのに対して、X8 より入社が 1 年遅い E1 が勤続 23 年で同 2 級に、勤続 32 年で同 1 級に、E2、E3、E4 が勤続約 23 年及び 26 年で同 2 級に昇格している。

一方、泉警備に所属する E22 を除き、上級職 3 級に留まっている 17 名(X8 を含む分会員 3 人及び住重労組員 14 人)について、分会員は X8 と他の 1 名がともに勤続 31 年を超えているのに対し、住重労組員のうち勤続 31 年を超える者は 14 人中 1 人である。

特に、X8 の場合は勤続年数約 32 年であり、上級職 2 級へは分会員で勤続 31.53 年、住重労組員で 27.35 年という平均値に照らしても、X8 の昇格は遅れていることが認められる。

②なお、X8 は中途採用者であり、前記表 9 をみると、同年齢ではあるものの、入社年度は昭和 38 年度乃至 49 年度と約 11 年の差が認められる。

そこで、中途採用者であり、かつ勤続年数がほぼ同一となる者を比較するために、X8 と同じ 38 年度入社及び 1 年遅い 39 年度入社の中途採用者を集めた前記表 16、表 17 及び別表 I、II の該当する者の昇格状況をみると、表 17 において上級職 1 級又は同 2 級に昇格している者の同 3 級昇格が勤続 16 年又は 17 年、同 2 級昇格が勤続 23 年又は 24 年となっているのに対して、X8 の同 3 級昇格は勤続 25 年であることが認められる。

つまり、同年齢・同学歴の中途採用者であり、X8 と入社年度がほぼ同一となる者のうちで最も上位の上級職 1 級に昇格している E1 の同 3 級昇格時の勤続年数は 17 年であり、X8 と差が 8 年間ある一方、E18 は勤続 20 年で X8 よりも早く同 3 級に昇格しているが、X8 とほぼ同一の勤続年数であっても同 2 級には昇格していないことなど、個人間に顕著な昇格の差が認められる。

③管工場(管製作)については、前記第 2 の 8 の(3)のウにおいて、追浜造船工作部艀装課に所属するものを含めて認定したとおりであり、会社が主張するように、管製作業務を行う建屋の呼称であって、昇格評定を行う際の組織とは必ずしも符合しないことから、管工場(管製作)という括りで昇格格差の有無を論じることは適当でない。

④以上のとおり、X8 は、前記表 9 において、勤続年数に照らすと上級職 1 級又は同 2 級の既昇格者と比較して昇格が遅れていると認められるものの、同年齢・同学歴の者 22 名中住重労組員にも上級職 3 級に留まっている者が 22 名中 14 名いることが認められる。

⑤また、昇格に要する在職年数という点からその差をみると、中卒者で上級職 2 級昇格者の同 3 級在職年数は、住重労組員が平均 6.35 年、分会員が平均 6.8 年となっており、概ね在職 5 年乃至 8 年の間に同 2 級に昇格していることが認められる。また、中途採用者につ

いても、上級職 2 級以上に昇格している者は、同 3 級在職 6 年又は 7 年で同 2 級に昇格している。そこで以下では、下位資格における在職年数に着目して、X8 が昇格対象となりうるかどうか検討する。

まず、X8 は元年 4 月に上級職 3 級に昇格しており、昇格を求めている 7 年 4 月に同 2 級に昇格させるとすると在職 6 年で、住重労組員の平均よりも早くなるが、特に X8 の能力が高いということが認められないことから、7 年 4 月において、X8 が同 2 級に昇格しなかったことをもって格差があるとまでは言えない。

次に、8 年 4 月であれば、X8 も在職 7 年となることから、上級職 2 級への昇格のための同 3 級における平均的な在職年数を上回るので、以下上位資格要件の具備について検討することとする。

(イ) 上位資格要件の具備について

① X8 は、前記第 2 の 12 の(2)において認定したとおり、溶接工として 8 年当時相当程度高い技能水準と思われるレントゲン検査を要する高压用中径管溶接作業を主に行っていたことが認められる。しかしながら、溶接工としての技能を客観的に示すことができる溶接技能コンクールは昭和 47 年、石油掘削リグ、高压管試験に合格したことは昭和 58 年であり、X8 が上級職 3 級に昇格した元年以前の出来事である。したがって、元年以降に X8 の溶接工としての技量を判断する事実は、6 年 3 月に行われたアメリカ海軍横須賀基地のクロモリ管の承認試験だけしか示されておらず、しかもその承認試験には合格していないという事実が認められるものの、他には元年以降特筆すべき事実が認められない。したがって、X8 の溶接工としての技量は、上級職 2 級の技能職に必要とされる要件において「溶接に関する知識、技能は上級職 3 級として普通にあった」、「溶接のスピードは標準的であった。」とみられていたとしても致し方ないものと判断する。

②次に、前記第 2 の 12 の(2)のオにおいて認定したとおり、会社では、社員の重点業務への再配分といった観点から、溶接などの専門的業務については多能工化を図り順次協力会社の社員などの社外工に切り替えていることが認められる。そのような状況の中で、8 年以前において、X8 の上司である班長が同人に対し、「合わせ(組立作業)もやってみないか」と発言したことがあった。それに対し、X8 が「職種転換は労使の事前協議が必要なので、まず人事から組合に言って欲しい。」とだけ答えたことが認められる。

分会は、多能工化については原則として消極的であったこともあり、以後会社は X8 について分会に協議を求めた事実はない。しかし、会社が上記の X8 の回答を多能工化について前向きな姿勢ではないと受け止めたとしても不自然なことではない。

なお、技能職の上級職 2 級に求められる職能資格要件には多能化についてどのように取り組むべきかなどの記述はないが、切断、曲げ、組立、溶接といった管製作の業務において、X8 が溶接以外の他の作業には協力しない、或いはできないといったことを理由に、協調性の点でマイナス評価されたとしてもやむを得ない。

③また、前記 2 の(2)のウの(ア)の⑤において、「緩やかな年功的基準による運用」は主として定期採用者について妥当し、中途採用者には必ずしも当たらないことが窺えると判断したことから、X8 についてみると、X8 が中途採用者の中でも抜きんで能力が高く、上級職 2 級に昇格させるべきであるという事実が特に認められない以上、主に勤続年数をもって昇格させないことを格差と認めることはできない。

④必要能力項目の要件具備の評定結果については、前記(3)のイの(イ)で5項目において会社から主張されているが、上記②で多能工化に関する点を除き抽象的な表現が多く、X8が上級職2級に昇格するための能力を有していないという事実をここから直ちに認めることはできない。

(ウ)以上、X8は、8年4月時点で上級職3級の同年齢・同学歴者の中では比較的勤続年数が長くなっていることが認められるが、前記表16及び表17でみたように、中途採用者の場合、同一年度入社といえども、昇格の差が大きいことが認められること、またX8は溶接工としての経験は豊富なものの、他には特に同3級昇格後に優れた結果を残しているという事実が見受けられないこと、多能工化の取り組みについて前向きな姿勢ではないとみられ、協調性等においてマイナスに評価せざるを得ない要因が認められることなどを総合的に判断すると、X8を8年4月に上級職2級に昇格させなかったことについては、合理的な理由があったものと判断する。

(4) X9について

ア 再審査申立人の主張

(ア)昇格格差の存否について

前記表10において、X9よりも入社が遅いF1~5が初審申立時に上級職1級又は同2級に格付けされているのであり、X9は昇格が遅れる合理的な理由が存しないことから、上記の5名より昇格が遅れていることは不利益取扱いに他ならない。

なお、F10は、作業に積極性がなく、与えられた仕事しかせず、後輩を指導することもなかったために昇格が遅れており、F7はX9の入社より約7年、F8は約6年、F9は約9年、F11及びF12は約4年、F13は約10年、F14は約7年遅いことなどから比較対象者として不適切である。

(イ)上位資格要件の具備について

①各資格要件の具備については次のとおりである。

a 判断力:作業指示を細かく受けることなく、班長から予定表を渡されただけで毎日の作業を独自に行っており、それで工程に遅れを来したことはなく、決して「受動的」ではない。取付職と相談しながら、溶接作業を先行させた方が作業効率全体が改善される所は積極的に職制や取付職に提起して実行している。或いは、部位によってはパネルブロックを天地後に溶接作業を施工した方が数段早く、綺麗に行えるところなども進んで提起しているであり、一つの施工方法に固執せずに常に新しい方法を考えながら作業を行っている。

b 業務知識、技能:長年の差別の結果、たびたび班替えを強要されてきたため、小組立、大組立、船台作業と造船所でのほとんどの溶接作業を経験している。その経験を生かし、現在の小組立での溶接作業において、後工程の大組立や船台での作業をやりやすく、綺麗に仕上げるためには、何をするのか、また、無駄をより少なくするにはどうすればよいのかなど先を見ながら作業を行っており、小組立における溶接作業では第一人者である。

c 業務遂行力:小組立における溶接作業では経験による知識と技能は第一人者であり、この知識と技能を十分に発揮して、作業スピードでは他に負けない技術を持っており、実際に発揮している。また、改善策も具申している。

d 指導性:8年当時、小組立の溶接班は13名所属しているが、6年以降入社した高卒入社の若い社員が6名おり、これらを日常的に指導している。溶接方法の基本と応用などについ

て、手本を示したり、時には絵を描いたりするなどして指導している。これらの指導は日常的な繰り返しが必要である。

e 業務態度:職場の年長者として、班長に協力的に徹してきたものである。

② X9 は、班の若い班員に対して、技術的な電流、電圧の調整の仕方、機械のトラブルの解決方法、骨材溶接部の順序や溶接方法、また、縦向き、上向き溶接などの手本を示して指導してきた。

したがって、12年1月に配転されるまで、35年間溶接職として働いてきた豊かな経験と、どんな溶接でもこなす技能、知識を身につけ、若い人に的確に技術を教えてきた。

③指示された仕事が終われば、誰の指示がなくても積極的に次の仕事に取りかかり、作業の途中で急ぎの仕事が入ればそれを優先的に行っている。

④ KY ミーティングにおいては、指名されなくても発言しており、若い社員に積極的に発言する機会を増やすようにしている。

イ会社の主張

(ア)昇格格差の存否について

再審査申立人は、既に上級職2級に昇格した者のみを比較対象としてあげ、恣意的・作為的な比較をするに過ぎない。

再審査申立人は、X9と「浦賀分会脱退者」とを比較するが、再審査申立人ごとにバラバラな基準で比較しており、何の根拠もないものであり、無意味である(以下、X10、X2、X11、X12、X13及びX3についても同様である。)

再審査申立人は、F10は「作業に積極性がなく、上司の指示を取り違えて聞くことが多い」ために上級職2級に昇格していないと主張しており、まさに同期同学歴であっても職務遂行能力によって昇格が異なることを自認しているものである。

なお、X9が上級職3級から同2級に昇格すべき在職年数が、住重労組員の6年と同じでなければならない理由も見いだせない(以下、X10、X2、X11、X12、X13及びX3についても同様である。)

(イ)上位資格要件の具備について

X9の能力項目水準具備の判断は次のとおりである。

- ①判断力(評定:×):全て受動的で改善策をたてるといったこともできなかった。
- ②業務知識・技能(評定:×):溶接の知識は上級職3級として普通にあった。担当業務に対する知識も充分ではなかった。技能のレベルは上級職3級として標準的であった。
- ③業務遂行力(評定:×):溶接技能のスピードも上級職3級として標準的であった。
- ④指導性(評定:×):後進への指導をほとんど行わなかった。
- ⑤業務態度(評定:×):職場のミーティングでの発言がほとんどなく、こつこつと自分の業務を実施するだけであった。

以上のとおり、上級職2級への上位資格要件を全く満たしておらず、同2級への昇格など全く考えられなかった。

ウ 判断

(ア)昇格格差の存否について

① X9と同学歴・同年齢の者については、前記表10において認定したとおりであり、全員が中途採用者である。

再審査申立人は、F1 から F5 と比較して昇格格差が存在しており、昇格が遅れる合理的な理由はなく、元年 4 月に遡って上級職 3 級に格付けされるべきであるとともに、8 年 4 月に同 2 級に格付けされるべきであると主張している。

前記表 10 では、8 年 4 月時点で勤続年数が約 21 年乃至 31 年と開きがあり、X9 が勤続約 31 年で上級職 3 級に留まっているのに対して、F1、F2 は勤続 29 年、31 年で既に上級職 1 級、F3 から F5 が勤続約 24 年乃至 26 年で上級職 2 級となっている。

一方、X9 を含む 9 名、うち 8 名の住重労組員がまだ上級職 3 級に留まっていて、その中には X9 と同じ勤続 31 年の者も認められる。

② X9 は中途採用者であることから、前記(3)のウの(ア)の②のとおり、上級職 1 級又は同 2 級に昇格している者の同 3 級昇格が勤続 16 年又は 17 年であるのに対して、X9 の同 3 級昇格は勤続 25 年となっている。

つまり、F2 と X9 の上級職 3 級昇格時の勤続年数を比較すると、17 年と 25 年で 8 年間の差があり、この差が大きいことから意図的な昇格の差というよりも、中途採用者であるが故の個人の能力差によるものであると推認できる。

③ X9 は、元年和解の対象者ではなく、上級職 3 級に昇格するのに 11 年要しており、他の分会員と比較しても昇格が遅れている。

④以上のとおり、X9 は、前記表 10 において、上級職 1 級及び同 2 級の既昇格者と比較して昇格が遅れていることが認められるものの、同年齢・同学歴者の住重労組員にも同 3 級に留まっている者が相当数認められることから、この表だけではその遅れの原因を組合差別によるとすることは難しい。

次に、上級職 2 級への昇格に要する在職年数をみると、上記(3)のウの(ア)の⑤のとおり住重労組員が平均 6.35 年、分会員が平均 6.8 年となっているので、以下、下位資格における在職年数という観点から X9 が昇格対象となりうるかどうか検討する。

まず、X9 は 2 年 4 月に上級職 3 級に昇格しているが、本件では、元年 4 月で同 3 級に、8 年 4 月に同 2 級に昇格することを求めている。しかしながら、前記第 3 の 1 で述べたとおり、7 年 3 月以前の救済は適法とは認められないので、X9 については 2 年 4 月に昇格していることを前提にして判断することとなる。

そこで、X9 は、8 年 4 月に上級職 2 級に昇格させるとすると在職 6 年となり、住重労組員の平均よりも早くなるが、特に X9 の能力が高いことが認められないことから、8 年 4 月に上級職 2 級昇格しなかったことをもって格差があるとまでは言えない。

(イ)上位資格要件の具備について

上記(ア)において、格差があると認められなかったことから、X9 の上位資格要件の具備についての判断は行わない。

(ウ)以上のことから、X9 が 8 年 4 月に上級職 2 級に昇格させないことをもって分会員であるがための不利益取扱いということはできないと判断する。

(5)X10 について

ア 再審査申立人の主張

(ア)昇格格差の存否について

前記表 11 において、初審申立時に上級職 1 級又は同 2 級に 9 名が格付けされているが、X10 よりも入社が早いのは G2 及び G9 だけであり、X10 は昇格が遅れる合理的な理由が

存しないことから、G1、G3~G8より昇格が遅れていることは不利益取扱いに他ならない。

なお、G10、G14及びG17は分会員であること、G12はX10の入社より約6年、G13は約7年、G15は約7年、G16は約8年、G19は約5年、G20は約7年、G21は約3年、G22は約7年遅いことなどから比較対象者としては不適切である。

(イ)上位資格要件の具備について

①各資格要件の具備については次のとおりである。

- a 判断力:的確な判断力があり、常に自己の判断で作業を工程通りに進めていた。
- b 業務知識,技能:担当する取付は、パネルブロックの裏側の取付である。通常取付位置を示すケガキ線は表側に引かれており、表側の取付及び溶接作業が終わった後、パネルを天地して裏側の作業となる。裏側にはケガキ線が引かれていないため、一つ一つ取り付けるべき部材、取付位置、取付角度などを確認しなければならない。この作業を図面の読解力を持ち得ない下請け作業者とグループを組んで工程通り作業を進めていた。かつて、溶接職として、大組立、船台作業、艀装などの溶接作業に従事した経験を持ち、その経験から船全般の構造についての知識を持ち合わせている。職種転換は、作業上の必要性から、当時溶接職であったX10が読解力があることが主な理由で指名され、労使協議で合意した結果、職種変更したものである。
- c 業務遂行力:決められた工程表に従って作業を進めており、よほどのトラブルでもない限り、X10の責任で工程に遅れを来したことはない。作業工程が詰まっているときは残業や休日出勤をして積極的に対応してきた。
- d 指導性:小組立には比較的新入社員が多く配属され、新入社員への指導なしには作業が工程通りに進行できない場合が多々ある。他の社員と比べて新入社員への指導、下請け作業への指示を積極的に行っていた。
- e 業務態度:船主監督官が製品角の研磨について特別厳しい検査を行い、一つのブロック検査が何度もやり直しを命じられた時には、工具を様々に工夫し、必要なものは自分で調達までして、調査が一度で合格できるよう取り組んでいた。取付部材が所定の場所に運搬されていない時には、運搬されるのを待っていたり職制に具申することなく、自分で前工程の切断場に出向き、必要部材を取りそろえて作業を進めていた。

② X10は、入社以来、浦賀工場では技術的に高度な技量が要求される機関場のブロックや船殻外板を溶接する業務に長年にわたって従事してきた。

③会社は、図面が読め、しかも溶接技術の技量も兼ね備えている者を取付職にしたいと考え、X10の配置転換を分会に申し入れて交渉した結果、分会も認めたために配置転換が実施されたのである。

④ X10は、自分で判断して部材探しから段取り、位置決め・取付作業、仕上げ作業まで支障なく業務をこなし、クレームも殆どなかった。

イ 会社の主張

(ア)昇格格差の存否について

再審査申立人は、既に上級職2級に昇格した者のみを比較対象者としてあげ、恣意的・作為的な比較をするに過ぎない。

(イ)上位資格要件の具備について

X10の能力項目水準具備の判断は次のとおりである。

- ①判断力(評定:×):受動的で改善、具申することはできなかった。
- ②業務知識・技能(評定:×):担当する取付、グラインダーの知識は普通にあったが、その他の知識は、溶接を除いてなかった。技能のレベルは、取付が標準以下、グラインダーが上級職 3 級として標準的であった(X10 は溶接技量が十分でないため職種変更し、取付、グラインダーに職種転換した)。
- ③業務遂行力(評定:×):取付技能のスピードも上級職 3 級としては標準的ではなかった。工程の状況に応じた対応(発言、行動)もできなかった。
- ④指導性(評定:×):取付の技能が十分でないため下位資格者への指導ができなかった。
- ⑤業務態度(評定:×):マイペースであり、すべて受身の態度であった。以上のとおり、上級職 2 級への上位資格要件を全く満たしておらず、同 2 級への昇格など全く考えられなかった。

ウ 判断

(ア)昇格格差の存否について

① X10 と同学歴・同年齢の者については、前記表 11 において認定したとおりであり、全員が中途採用者である。

再審査申立人は、G1、G3~G8 と比較して昇格が遅れており、昇格が遅れる合理的な理由はなく、7 年 4 月に上級職 2 級に格付けされるべきであると主張している。

前記表 11 では、勤続年数が約 23 年乃至 34 年と開きがあり、X10 が勤続約 31 年で上級職 3 級に留まっているのに対して、X10 より入社が遅い G1 が同 1 級、G2~G9 までが勤続 25 年乃至 34 年で既に同 2 級となっている。

一方、X10 を含む分会員 4 名は全員上級職 3 級に留まっているなど、分会員全体についてみると不利益取扱いがあるようにも思われるが、住重労組員 9 名も同 3 級に留まっていて、中には X10 より勤続年数が長い者(G18)もあり、住重労組員の半数づつが同 2 級と同 3 級に分かれている。

② X10 は中途採用者であるところ、前記(3)のウの(ア)の②のとおり中途採用者で上級職 1 級又は同 2 級に昇格している者の同 3 級昇格のための勤続年数が 16 年又は 17 年と定期採用者よりも早く、X10 の同 3 級昇格は勤続 24 年となっていて、7 年又は 8 年の大きな差がある。一方で、X10 よりも 2 年早く入社した住重労組員の G18 は勤続 21 年で X10 よりも 3 年早く同 3 級には昇格しているが、同 2 級には昇格していないなど個人間に顕著な昇格の差がみられる。

中途採用者については、前記 2 の(2)のウの(ア)の⑤で述べたとおり、同じ住重労組員であっても個人差が大きいことが認められ、昇格の遅速は年功的基準よりむしろ中途採用者であるが故の個人の能力差によるものであると判断されてもやむを得ない。

③以上のとおり、X10 は、前記表 11 において、上級職 1 級及び同 2 級の既昇格者と比較して昇格が遅れていることが認められるものの、同年齢・同学歴者の住重労組員にも同 3 級に留まっている者が相当数認められる。

そして、X10 と同一年度に入社した中卒の中途採用者と X10 を比較してみると、X10 と既昇格者との間に中途採用者であるが故の顕著な差が認められる。

④また、昇格に要する在職年数をみると、上記(3)のウの(ア)の⑤のとおり住重労組員が平均 6.35 年、分会員が平均 6.8 年となっているので、以下、下位資格における在職年数と

いう観点から X10 が昇格対象となりうるかどうか検討する。

まず、X10 は元年 4 月に上級職 3 級に昇格していることから、昇格を求めている 7 年 4 月に同 2 級に昇格させるとすると在職 6 年となり、住重労組員の平均よりも早くなるが、特に X10 の能力が高いことが認められないことから、同 2 級の昇格評定対象者となることも考えられない。次に、8 年 4 月であれば、在職 7 年となることから、上級職 3 級における平均的な在職年数を上回り、同 2 級の昇格候補者になり得るとみなすことができることから、以下上位資格要件の具備について検討することとする。

(イ) 上位資格要件の具備について

① X10 の勤務状況は、前記第 2 の 12 の(4)において認定したとおりである。なお、X10 が取付職に職種転換したのは平成 2 年であり、8 年 4 月までに取付職として 6 年間の経験を経たことになるが、溶接工としての技能と比較すると経験不足の面があるものと考えられる。また、X10 が上級職 3 級に昇格したのが元年 4 月であることから、2 年の職種転換後の取付職としての実績が昇格判定に際して問われることになるものと考えられるが、溶接技能は別として、取付或いはグラインダー作業において特に秀でた実績といったものを認めることはできない。

② なお、X10 は、多能工化という会社の方針を踏まえ、労使協議を行った結果として溶接職から前工程である取付職に職種転換している。

③ また、前記 2 の(2)のウの(ア)の⑤において、「緩やかな年功的基準による運用」は主として定期採用者について妥当し、中途採用者には必ずしも当たらないことが窺えると判断したところであるが、X10 についてみると、X10 が中途採用者の中でも抜きんでて能力が高く、上級職 2 級に昇格させるべきであるという事実が定期採用者以上に求められると考えるが、そのような事実は特に認められない。

④ 必要能力項目要件具備に評定結果については、上記(5)のイの(イ)で 5 項目において会社から主張されているが、業務遂行力において「取付技能のスピードも上級職 3 級として標準的ではなかった。」など抽象的な表現が多く、例えば標準的ではないとすれば、標準的とはどのくらいの数値で、X10 はどのくらいの数値を達成していたのかといった具体的な指摘がみられないことから、X10 が上級職 2 級に昇格するための能力を有していないとの具体的な事実をここから直ちに認めることはできない。

(ウ) 以上のことから、X10 は、8 年 4 月時点で上級職 3 級の同年齢の者の中では比較的勤続年数が長くなっていることが認められるが、前記表 16 及び表 17 でみたように、中途採用者の場合、同一年度入社といえども昇格の差が大きいことが認められること、また X10 には、取付職としての経験はグラインダーが主な作業となっていることなどやや不足している面が見受けられ、他に特に優れているという事実が見受けられないこと、さらに前記第 2 の 12 の(4)のエにおいて認定したとおり時間外労働の実績が少ないことから業務態度に問題があると考えられても致し方ないことなどを総合的に判断すると、X10 を 8 年 4 月に上級職 2 級に昇格させなかったことについては合理的な理由があるものと判断する。

(6) X2 について

ア 再審査申立人の主張

(ア) 昇格格差の存否について

前記表 12 において、初審申立時に上級職 2 級に H1~H5 の 5 名が格付けされているが、

X2 は昇格が遅れる合理的な理由がないことから、上記の 5 名より昇格が遅れていることは不利益取扱いに他ならない。

なお、H6 は「母親の介護のため残業や休日出勤を一切せず、また、病院の入退院手続などが度重なることから欠勤が多いことなど」がマイナス評価されている。また、H7 は「工作機械を扱う作業には適しておらず、製缶など補助的な作業を多く行っており、作業を失敗しても修正に時間がかかることなど」がマイナス評価されている。さらに、H9 は「養成工時代から物事に積極的ではなく、それが仲間づきあいや作業場でもみられることなど」がマイナス評価されていることから、X2 の比較対象者としては不適切である。

(イ) 上位資格要件の具備について

① 各資格要件の具備については次のとおりである。

a 業務遂行力: 船台職場の取付職の作業では常にリードしていた。外板の結成では、繋ぎ部分が往々にして内側に引っ張られて凹んでしまうことが多いのではあるが、治具や補強剤を有効的に使って外観上も綺麗に仕上げるようにしている。当時の浦賀工場では、主に護衛艦の建造が行われていたが、護衛艦は商船に比べて全体に薄板が多く使用されており、歪み対策が重要な課題であった。そのため取付部を綺麗に仕上げて溶接職に渡す、補強材を効果的に使う、ガス切断は極力少なくし、無駄な熱は加えないなどの努力を人一倍していた。

b 指導性: 船台職区の取付職には下位職者は存在しておらず、日常的には指導すべき対象はいない。しかし、班長の職種は船台位置決め職であって、常に当人に相談してきたし、アドバイスも行っている。また、他の職区に応援に行った時などは、特に下位資格者には取付の要領や図面の見方などについて積極的に指導している。

c 業務態度: 通常は位置決め作業をしていることが多く、「指示待ちの姿勢」でいたならば、作業は進まない。改善提案活動で過去何度も銅賞や 7~10 等を受賞しているのであり、職長、班長の指示以上の作業をしている。

② X2 は、よほどの理由がない限り同僚と比べて常に作業を先行させており、1 つの作業が終われば次に進むのは当然のことであり、職制の指示がなくとも、工程を自分で判断して次に進んでいる。

③ 他の同僚に比べて一服の頻度が多いことは絶対はない。

④ 過去移動した直後に高所作業で子綱使用が出来ていないとの指摘を受けたことはあるが、これは本来昇格しない理由とはなり得ない。

イ 会社の主張

(ア) 昇格格差の存否について

再審査申立人は、既に上級職 2 級に昇格した者のみを比較対象としてあげ、恣意的・作為的な比較をするに過ぎない。

会社は、職能管理制度に基づき、上位資格要件を満たした者を昇格させており、年齢や入社年が同じ者を一律・自動的に昇格させていないのであって、「同期同学歴」で上位資格の者がいるからとか、同期の 9 名中半数を超える 5 名が遅くとも 6 年までに上級職 2 級に格付けされているから自分も昇格させろとの主張は全く筋違いのものである。

再審査申立人は、H7 は「工作機械を扱う作業には十分適しておらず、経験を積んでも作業を一人で任されることなく、あっても補助的な作業を多く行っており、「専門知識

・技量に乏しい」ため上級職 3 級に据え置かれているなどと主張しており、まさに同期同学歴(同年齢)であっても、職務遂行能力によって昇格が異なることを自認しているのである。

再審査申立人の主張は、殊更に職長クラスの 5 名を取り出し、その 5 名が 6 年で上級職 3 級から同 2 級に昇格したから自分も昇格させろというものであり、自らの能力を鑑みず、偶々そうなったにすぎない結果を殊更重視して、職長クラス 5 名の昇格結果に合致させよと主張するものであって、何ら合理的根拠のないものである。

(イ)上位資格要件の具備について

X2 の能力項目水準具備の判断は次のとおりである。①判断力(評定:○):工程、品質、安全に対する理解力があり、状況把握していく力はあった。問題への改善策を考えることもできた。

②業務知識・技能(評定:○):取付の知識はあり、業務に関する知識や他の周辺知識も上級職 2 級に伍すだけのレベルを有していた。

③業務遂行力(評定:×):取付技能のスピードも技能職としてトップクラスに近づきつつあった。しかし、業務改善への実際の取組みは不十分であり、もう少し積極的な活動を期待していた。

④指導性(評定:×):取付の技能を後進に指導することはできるが、積極的に行おうとする姿勢に欠けていた。

⑤業務態度(評定:×):主体的に動くという積極性が不足しており、指示待ちの姿勢が見受けられた。

以上のとおり、上級職 2 級への上位資格要件を全て満たしておらず、同 2 級への昇格など全く考えられなかった。なお、8 年度の 1 年間を通じて、③、④、⑤の項目が改善され、上位資格要件を満たしたと判断されたために、9 年 4 月に上級職 2 級へ昇格させている。

ウ 判断

(ア)昇格格差の存否について

① X2 と同期・同学歴の者については、前記表 12 でみたように、全員が定期採用者であり、勤続年数が 31 年と同一である。再審査申立人は、H1~5 と比較して昇格が遅れており、X2 が昇格が遅れる合理的な理由はなく、7 年 4 月に上級職 2 級に格付けされるべきであったと主張している。

②また、前記表 18 のとおり、X2 と同じ昭和 40 年度には再審査申立人の X11(I7)、同 X12(J8)、同 X13(K9)と X3(K17)が入社している。

昭和 40 年の中卒及び職業訓練所卒の定期採用者に関する同表によれば、上級職 2 級には 8 名の住重労組員が昇格しているが、同 3 級へは勤続 20 年乃至 24 年、同 2 級には 26 年乃至 31 年で昇格している。

一方で、X2 及び X3 が 24 年、X13 が 25 年、X11 が 26 年、X12 が 27 年で上級職 3 級に昇格している。

③以上のとおり、X2 は、前記表 12 及び表 18 において、上級職 2 級への既昇格者と比較して昇格が遅れていることが認められるものの、同年齢・同学歴者・同期入社住重労組員にも同 3 級に留まっている者が 4 名認められる。

なお、上記②のとおり、上級職 2 級へ昇格した住重労組員の最も遅い者が勤続 31 年で

昇格しており、X2 を含め昭和 40 年度に入社した者が 8 年 4 月で勤続 31 年となることから、この勤続 31 年が定期採用者の同 2 級昇格を検討する上での 1 つの目安となるものと考えられる。

次に、昇格に要する在職年数をみると、上記(3)のウの(ア)の⑤のとおり住重労組員が平均 6.35 年、分会員が平均 6.8 年となっているので、以下、下位資格における在職年数という観点から X2 が昇格対象となりうるかどうか検討する。

まず、X2 は元年 4 月に上級職 3 級に昇格しているが、7 年 4 月に同 2 級に昇格するのであれば在職 6 年となる。

H1~H5 及び I2~I4 まではいずれも上級職 2 級へは同 3 級在職 6 年及び 7 年で昇格しているので、在職 6 年であれば住重労組員の平均よりも早くなるが、特に X2 の能力が高いことが認められないことから、7 年 4 月において X2 が同 2 級に昇格しなかったことをもって格差があるとまでは言えない。

(イ) 上位資格要件の具備について

次に、8 年 4 月であれば、在職 7 年となることから、上級職 3 級における平均的な在職年数を上回るので、以下上位資格要件の具備について検討することとする。(なお、8 年 4 月当時、住重労組員の 3 名が 3 級にとどまっているが、1 名は母親の看護のために残業や休日出勤をすることが出来ず、年休の取得率も高いこと、1 名は工作機械を扱う作業には適しておらず、補助的な作業を多く行っていること、1 名は日常の業務に積極性がなく、向上心が見受けられないことなどの事情が認められる。)

① X2 の勤務状況は、前記第 2 の 12 の(5)において認定したとおりである。この中で、外板の形成における仕上げや護衛艦で多く使われていた薄板の歪み対策など、X2 の具体的な努力を認めることができる。

② 必要能力項目要件具備の評定結果については、判断力及び業務知識・技能は能力水準を具備していたことは会社も認めている。その他の 3 項目については、業務遂行力が「取付技能のスピード・も技能職としてトップクラスに近づきつつあった。しかし、業務改善への実際の取組みは不十分であり、もう少し積極的な活動を期待していた。」、指導性が「取付の技能を後進に指導することはできるが、積極的に行おうとする姿勢に欠けていた。」、業務態度が「主体的に動くという積極性が不足しており、指示待ちの姿勢が見受けられた。」とされているが、いずれの内容も抽象的であり、具体的にどのようなことが必要であり、X2 がどの程度の水準に達していたのかが明確な内容となっていない。

なお、会社は、X2 が翌 9 年 4 月にはすべての項目において能力水準を満たしたとして、上級職 2 級に昇格させている。

(ウ) 以上のことから、X2 は、緩やかな年功的昇格傾向がみられる定期採用者であって、8 年 4 月には勤続 31 年、上級職 3 級在職 7 年となり同 2 級昇格の際の同 3 級在職年数の平均を上回ること、同 2 級への昇格を妨げる問題が特にみられないこと、取付職として相応の技能が認められること、既に 5 項目の必要能力項目要件のうち 2 項目を満たしており、それ以外の 3 項目についても昇格を特に阻む問題点が見受けられないことなど X2 が上級職 2 級昇格に値しないという事実も認められないことから、X2 を 8 年 4 月に同 2 級に昇格させない合理的な理由があるとは認められない。

(7) X11 について

ア 再審査申立人の主張

(ア)昇格格差の存否について

前記表 13 において、初審申立時に上級職 2 級に II-I6 の 6 名が格付けされているが、X11 を除く定期採用者の年少工は、I2~I4 及び上級職 3 級の I8 の 4 名であり、他の 8 名は不定期採用者である。X11 は昇格が遅れる合理的理由がないことから、I2~I4 より昇格が遅れていることは不利益取扱いに他ならない。

なお、I8 はプレス作業以外に積極的に取り組むことなく、経験不足から後進への指導性を発揮できないことなどから比較対象者としては不適切である。

(イ)上位資格要件の具備について

①各資格要件の具備については次のとおりである。

a 判断力:本件申立時 12 棟ロンジ曲げ加工の責任者を職長より任命され、社員 4 名及び下請け企業の社員 3 名の計 7 名でロンジ全般(ベンダー仕上げ、焼き仕上げ、ガス切断など)の作業を行っていた。複雑な曲げ加工となる SL、SB ブロックなど工数が多くかかる物については人員を増やすなど、同僚や下請け作業者に指示をして工程の管理を行っていた。また、製品のそろっていない物などはいち早く見つけて前工程に手配し、後工程に混乱が起きないように対応していた。工程管理上についても、ブロック優先主義や人員配置などについて、積極的に職長、班長などに進言してきた。

b 業務知識、技能:条材加工、板材加工、ベンダーについての技能・知識は、大炉職の中では第一人者であることを上司が認めているからこそ、その責任者にしたのである。また、大炉職にはこれ以外の作業に、小組立、大組立での歪み取り作業、200T プレスでの曲げ加工、ロンジのガス切断、曲げマーキン、外板曲 if 加工などの作業があるが、大炉職 14 名中全ての作業の経験と知識を持っているのは X11 だけである。中でも、ロンジガス切断、曲げマーキンなどの作業スピード及び品質・精度については、手直しがなく後工程からも信頼されている。このように技能は標準的ではなく、トップレベルである。

c 業務遂行力:自分の担当以外にも、外板曲げ加工、11 棟のガス切断に応援に行くなど、遅れている部署や急ぎの作業を手伝っており、業務遂行力はトップレベルにある。

d 指導性:初審申立時の大炉班 14 名中当人も含めて 3 名が昭和 40 年入社でベテランで経験もあるが、他の 11 名は経験を要する大炉職としての技量がないため、下位資格者への指導を行っている。安全面でも常に心がけて指導し、担当する部署では災害は発生していない。品質についても常に後工程を混乱させないように指導を徹底している。

e 業務態度:6 万トンバルクキャリア建造で曲げ作業の工程を短縮するために連日設計と打合せを行い、切り出しロンジを改造し大きな成果を上げている。また、ロンジのガス切断を少なくするために設計と折衝し、コストダウンに成果を上げている。

② X11 は、大炉職として勤続 37 年になり、200 トン横押しプレス、ローラー曲げ加工機を操作できるのは、X11 を含めて 2 名だけであり、数ヶ月でマスターして曲げ加工をしたという者はいない。

③ X11 が不十分な作業指示をしたことによって、災害が発生したり、工程が遅れたり、不具合が生じたという事実はない。

④残業については、X11 が 6 年から 7 年にかけて分会の副執行委員長をしていた関係で少なかつたこともあったが、8 年以降は多く行っている。

イ 会社の主張

(ア)昇格格差の存否について

再審査申立人は、既に上級職 2 級に昇格した者のみを比較対象としてあげ、恣意的・作為的な比較をするに過ぎない。再審査申立人は、I8 は「焼鉄全般の作業ができていない」し、「日常的にも積極的でないことからプレス作業に自ら取り組むようなことはないし、過去職制の作業要請・指示に答えられなかったことも何度もあった」ため昇格の遅れがあるなどと主張しており、まさに同期同学歴であっても職務遂行能力によって昇格が異なることを自認しているのである。

(イ)上位資格要件の具備について

X11 の能力項目水準具備の判断は次のとおりである。

- ①判断力(評定:×):工程、品質、安全に対する理解力はある、状況を把握する力はあった。操業、工程の状況についての理解はしており、問題意識を持っているが、具体的な行動、発言にはつながってはいなかった。
- ②業務知識・技能(評定:×):大炉の中の条材加工、板材加工、ベンダーについての知識は普通にあったが、それ以外の知識は不足していた。技能は条材加工が高い技能、その他の加工は標準的でありトップレベルではなかった。
- ③業務遂行力(評定:×):一般的なスピードでありトップレベルに至っていない。不具合に対する改善はしていた。
- ④指導性(評定:×):担当業務について下位資格者等へ指導はできるが、安全面、品質面での指導が不足していた。
- ⑤業務態度(評定:×):意欲的にやることもあったが、協調性、前向きさに欠けることもあった。

以上のとおり、上級職 2 級への上位資格要件を全く満たしておらず、同 2 級への昇格など全く考えられなかった。

ウ 判断

(ア)昇格格差の存否について

① X11 と同学歴・同年齢の者については、前記表 13 において認定したとおりであるが、再審査申立人は、X11 と同じ定期採用の年少工は I2~I4 及び I8 の 4 名で、他は中途採用で入社年度が遅いため比較の対象にならず、I8 については昇格が遅れるべき理由があることから I2~I4 と比較して昇格格差が存在しており、元年 4 月に遡って上級職 3 級に格付けされるべきであるとともに、8 年 4 月に同 2 級に格付けされるべきであると主張している。

前記表 13 では、I2~I4 及び I8 以外は中途採用者であり、上級職 2 級に昇格している中途採用者である II、I5 及び I6 をみると、8 年 4 月時点で勤続約 24 年乃至 28 年となっている。

②なお、X11 と同じ昭和 40 年 4 月 1 日に中卒(職訓卒を含む)・定期採用で入社した者は、前記表 18 のとおり 21 名おり、X11 と同年齢の者は I2~I4、I8 だけではなく、H1~H9、I7 の 10 名を合わせて 14 名となっている。この中で、上級職 2 級になっている者 8 名全員が住重労組員であり、同 3 級では住重労組員 4 名に対し、分会員は X11 と H8(X2) の 2 名となっている。

③以上のとおり、X11 は、前記表 13 及び表 18 において、上級職 2 級への既昇格者と比較

して昇格が遅れていることが認められるものの、同年齢・同学歴・同期入社の住重労組員にも同3級に留まっている者が4名認められる。

次に、昇格に要する在職年数をみると、上記(3)のウの(ア)の⑤のとおり住重労組員が平均6.35年、分会員が6.8年となっているので、以下、下位資格における在職年数という観点からX11が昇格対象となりうるかどうか検討する。

まず、X11は元年和解により昭和58年4月に担当職1級に昇格し、その後平成3年4月に上級職3級に昇格している。本件では、元年4月で上級職3級に、8年4月で同2級に昇格することを求めているが、前記第3の1で述べたとおり、7年3月以前の救済は適法とは認められないので、X11については3年4月に同3級に昇格したことを前提で判断することとなる。

そこで、8年4月に上級職2級に昇格させるとすると在職5年となり、住重労組員の平均よりもかなり早くなるが、X11の能力が飛び抜けて高いことが認められないことから、8年4月に上級職2級に昇格しないことをもって格差があるとまでは言えない。

(イ)上位資格要件の具備について

上記(ア)において、格差があると認められなかったことから、小笠原の上位資格要件の具備についての判断は行わない。

(ウ)以上のことから、X11を8年4月に上級職2級に昇格させないことをもって分会員であるがための不利益取扱いということはできないと判断する。

(8) X12について

ア 再審査申立人の主張

(ア)昇格格差の存否について

前記表14において、初審申立時に上級1級又は同2級にJ1~J5の5名が格付けされているが、X12は昇格が遅れる合理的な理由がないことから、上記の5名より昇格が遅れることは不利益取扱いに他ならない。また、J15は9年に、J9は11年に上級職2級に昇格していることから、この2名に対しても昇格格差が存在している。なお、J6とJ7は分会員であること、J10~J14、J16~J19はX12よりも約4年~8年入社が遅いことなどから比較対象者としては不適切である。

(イ)上位資格要件の具備について

①各資格要件の具備については次のとおりである。

a 判断力:サブマージアーク溶接(以下「自動溶接」)作業に従事しているが、常に決められた工期内で作業を完了させている。また、品質確保のためには、段取り及び仮付け作業の改善など特別の努力をしている。したがって、工程に対する理解も問題意識も高い。

b 業務知識、技能:従来、段取り及び仮付け作業は取付職が行っていたが、取付職が使用する溶接棒は自動溶接とのなじみが悪く、仮付け部分に不具合の生じることが多いので、取付職と話し合いの結果、先行板継ぎはX12が行うこととした。これは工期を確保しつつ品質確保のため独自に取付職との話し合いで実行したものであり、上司の指示で行ったことではない。X12が「先行板継ぎ」を始めた後、他のセクションでも同じように溶接職が先行板継ぎを始めた。自動溶接での不具合箇所発生の主な原因は、開先不良によるものがその8割程度を占める。溶接作業前に開先の不具合部分を発見して手直し後に溶接作業に取りかかる必要がある。内業職場では第一人者であり、不良箇所発生の最も少ない溶接

職である。

c 業務遂行力:手溶接仕上げの V 開先のガス切断面ミスによる寸法不足の肉盛りなど、他の作業者ができないこと、尻込みをしてやらないことを率先して行っている。また、開先内の形状を見て手直しが必要かどうかを判断し、必要と判断すれば手直しをするが、元々手直し時間は工程に組み込まれておらず、これを定められた時間内に行うことは相当の技量が求められる。よほど大きなトラブル以外、手直しがあつたために工程に遅れを来したことはない。改善提案についても積極的に取り組み、平成 6 年と 7 年に 2 年連続で銀賞を受賞している。

d 指導性:技術的なことで若い人を含む同僚が常に相談に来る。その都度丁寧に指導している。また、聞かれなくても機会ある毎に特に若い人、海外からの研修生には親切に指導している。

e 業務態度:「段取り板継ぎ」、「開先の手直し」、「歪みの出ない・少ない溶接施工法」など常に積極的に新しい試みをして業績に貢献している。また、技術的に疑問が生じた時には技術課とも相談し、より欠陥の少ない製品に挑戦している。

②自動溶接は、現実にはスピードに併せて精度が要求され、そのために機械操作に入る前の作業、接ぎ手面の切断状態を確認して、自動溶接に流すまで段取り作業をして溶接作業に掛かることになり、段取り作業の方に時間を費やすことの方が多い。X12 は今まで作業スピードが遅いという理由で、作業工程に支障をきたすような遅れを出したことはない。

イ 会社の主張

(ア)昇格格差の存否について

再審査申立人は、既に上級職 2 級に昇格した者のみを比較対象としてあげ、恣意的・作為的な比較をするに過ぎない。

(イ)上位資格要件の具備について

X12 の能力項目水準具備の判断は次のとおりである。

①判断力(評定:×):工程に対する理解も問題意識も高くなかった。

②業務知識・技能(評定:×):溶接(ユニオン、CO2)の知識は普通にあり、技能のレベルも上級職 3 級として標準的であった。トップレベルの技能も、完璧な業務知識のレベルにはなかった。

③業務遂行力(評定:×):溶接技能のスピードも標準的ではなかった。また、工程の状況に応じた対応も発言、行動として現れていなかった。

④指導性(評定:×):他の下位資格者に指導していなかった。

⑤業務態度(評定:×):受動的であり、こつこつと自分の業務を実施するだけであった。

以上のとおり、上級職 2 級への上位資格要件を全く満たしておらず、同 2 級への昇格など全く考えられない。

ウ 判断

(ア)昇格格差の存否について

① X12 と同学歴・同年齢の者については、前記表 14 において認定したとおりであるが、再審査申立人は K1~K8 と比較して昇格が遅れており、昇格が遅れる合理的な理由はなく、元年 4 月に遡って上級職 3 級に格付けされるべきであるとともに、8 年 4 月に同 2 級に格付けされるべきであると主張している。

前記表 14 では、定期採用者以外に、中学校卒業後に職業訓練所を経て入社した者や中途採用者が混在しており、勤続年数が約 22 年乃至 32 年と開きがある。したがって、前記表 18 の昭和 40 年 4 月入社 of 定期採用者同士で比較する方が望ましい。

② X12 は、前記表 14 及び表 18 において、上級職 1 級及び同 2 級への既昇格者と比較して昇格が遅れていることが認められるものの、同年齢・同学歴・同期入社 of 住重労組員にも同 3 級に留まっている者が 4 名認められる。

次に、昇格に要する在職年数をみると、上記(3)のウの(ア)の⑤のとおり住重労組員が平均 6.35 年、分会員が平均 6.8 年となっているので、以下、下位資格における在職年数という観点から X12 が昇格対象となりうるかどうか検討する。

まず、X12 は、元年和解で昭和 59 年 4 月に遡り担当職 1 級に昇格し、その後平成 4 年 4 月に上級職 3 級に昇格している。本件では、元年 4 月に上級職 3 級へ、8 年 4 月に同 2 級へ昇格することを求めているが、前記第 3 の 1 で述べたとおり、7 年 3 月以前の救済は適法とは認められないので、X12 については 4 年 4 月に同 3 級に昇格していることを前提に判断することとなる。

そこで、8 年 4 月に上級職 2 級に昇格させるとすると在職 4 年となり、住重労組員の平均よりもかなり早くなるが、X12 の能力が飛び抜けて高いことが認められないことから、8 年 4 月に同 2 級に昇格しなかったことをもって格差があるとまでは言えない。

(イ) 上位資格要件の具備について

上記(ア)において、格差があると認められなかったことから、X12 の上位資格要件の具備についての判断は行わない。

(ウ) 以上のことから、X12 を 8 年 4 月に上級職 2 級に昇格させないことをもって分会員であるがための不利益取扱いということとはできないと判断する。

(9) X13 について

ア 再審査申立人の主張

(ア) 昇格格差の存否について

前記表 15 において、初審申立時に上級職 1 級又は同 2 級に K1~K8 の 8 名が格付けされているが、X13 は昇格が遅れる合理的な理由がないことから、上記の 8 名より昇格が遅れていることは不利益取扱いに他ならない。

なお、K14 と K21 は分会員であること、K12、K13、K15~K22 は X13 よりも 2 年から 8 年入社が遅いこと、K11 は職場や職種の異動が多く、専門技量に乏しく、職場内での態度に対して上司や同僚から批判が多いことなどから比較対象者としては不適切である。

(イ) 上位資格要件の具備について

① 各資格要件の具備については次のとおりである。

a 判断力: 建造状況を見て在庫を調査し、各種ヘッダーの整備、点検を行って、現場の工程に支障を来すことなく準備するなど、判断力は持ち合わせている。

b 業務知識、技能: 空酸係に配転後、各種ガスについての特性、取扱規則、安全規則等について L、ての知識を身に、つけ、知識の広さは上司も認めているところであり、X13 が関わる作業においてガス事故は発生したことはない。所持する溶接資格「A-3ZS」は 1 級の資格であり、空酸係施工の配管作業において関与した配管の溶接でガス漏れは 1 件も発生していない。したがって、空酸係における業務知識及び技能は第一人者のレベルに達してい

る。

c 業務遂行力:申立当時の課内、班内・において、各種の作業で他の者より遅れを取ることはなかった。共同作業の時は常にリーダー的立場で作業を進めていた。

d 指導性:昭和 62 年に外業の溶接職から配転によって空酸係になったのであり、申立时空酸職場で後進者は存在しない。しかし、配転後身につけた知識及び技能、過去の経験を生かし、現場の作業においては常に主導的な立場で作業を進めている。

e 業務態度:作業上必要となる治具製作や不具合の見直し作業、他職場での制作物の依頼が本来は空酸係であるはずの X13 の所に集中するが、このことは周囲の者が技術を認め、頼ってのことであり、依頼すれば快く引き受けてくれることを承知しているからである。「改善提案」においては、平成 6 年から連続 4 年間「金賞」を受賞している。

② X13 が出来ない指摘されている業務について、各種ヘッターの試験、修理と各種電力架設機材の点検、整備は行うことが出来る。換気用ファンの点検、整備は出来ない。原動機のコンプレッサーの点検、整備とドックの注排水用ポンプの点検、整備については、出来ないのではなく、従事しない理由がある。

③会社が大きな損害を与えかねない重大かつ初歩的なミスとして指摘された、「酸素配管の修理終了後、間違えてバルブを一気に全開したため、火花が発生し、火災になりかけた点」、「冷却水ポンプにパイプをつなぐ作業をやっているときに取入側と吐出側を間違えて繋ぎ、危うくポンプを壊すところであったが、間一髪係長が気がついてやり直しをさせた件」は、ともに X13 の重大な作業ミスではない。

イ 会社の主張

(ア)昇格格差の存否について

再審査申立人は、既に上級職 2 級に昇格した者のみを比較対象としてあげ、恣意的・作為的な比較をするに過ぎない。再審査申立人は、K11 は「職場や職種の異動が多く、専門技量が乏しい」、「技術的なことを上司や同僚に質問するにも威張った口調するなど、職場内での態度に対して上司や同僚からの批判が多い」ため上級職 2 級に昇格していないなどと主張しており、まさに同期同学歴であっても職務遂行能力によって昇格が異なることを自認している。

(イ)上位資格要件の具備について

X13 の能力項目水準具備の判断は次のとおりである。

①判断力(評定:×):操業、工程の状況についての理解はしていた。具体的な改善策を出すことはなかった。

②業務知識・技能(評定:×):溶接、空酸についての知識は普通にあり、技能のレベルは上級職 3 級として標準的であった。トップレベルの技能も、完璧な業務知識のレベルにはなかった。

③業務遂行力(評定:×):技能のスピードはやや遅く、不具合に対する改善や抜本的な対策はできていなかった。

④指導性(評定:×):後進への指導性は全くなかった。

⑤業務態度(評定:×):意欲的にやることもあったが、協調性、前向きさに欠けていた。

以上のとおり、上級職 2 級への上位資格要件を全く満たしておらず、同 2 級への昇格など全く考えられない。

ウ 判断

(ア)昇格格差の存否について

① X13 と同年齢・同学歴者については、前記第 2 の 8 の(1)のサにおいて認定したとおりであるが、再審査申立人は、上級職 1 級に昇格している K1 及び同 2 級に昇格している K2~K8 と比較して昇格が遅れており、X13 の昇格が遅れる合理的な理由はなく、昭和 63 年 4 月に遡って上級職 3 級に格付けされるべきであるとともに、7 年 4 月に同 2 級に格付けされるべきであると主張している。

前記表 15 では、定期採用者以外に、中学校卒業後に職業訓練所を経て入社した者や中途採用者が混在しており、勤続年数が 22 年乃至 31 年と開きがあり、X13 が X3 とともに最長の勤続約 31 年で上級職 3 級に留まっているのに対して、X13 より入社が遅い K1 が勤続約 26 年で同 1 級、K2~K8 が勤続約 22 年乃至 29 年で同 2 級となっている。

これに対し、X13 を含む分会員 4 名は全員上級職 3 級に留まっており、うち 3 名が勤続 31 年となっている。一方、住重労組員 10 名も同 3 級に留まっているが、その勤続年数は 22 年乃至 31 年と開きがある。

したがって、前記表 18 の昭和 40 年 4 月入社 of 定期採用者同士で比較する方が望ましい。②以上のとおり、X13 は表 15 及び表 18 において、上級職 1 級及び同 2 級への既昇格者と比較して昇格が遅れていることが認められるものの、同年齢・同学歴者の住重労組員にも同 3 級に留まっている者が 4 名認められる。

次に、昇格に要する在職年数をみると、上記(3)のウの(ア)の⑤のとおり住重労組員が平均 6.35 年、分会員が平均 6.8 年となっているので、以下、下位資格における在職年数という観点から X13 が昇格対象となりうるかどうか検討する。

まず、X13 は、平成元年和解で昭和 56 年 4 月に遡り担当職 1 級に昇格し、その後平成 2 年 4 月に上級職 3 級に昇格しているが、本件では、昭和 63 年 4 月に同 3 級へ、平成 7 年 4 月に同 2 級へ昇格させることを求めているが、前記第 3 の 1 で述べたとおり、7 年 3 月以前の救済は適法とは認められないので、X13 については 2 年 4 月に同 3 級に昇格していることを前提に判断することとなる。

そこで、7 年 4 月に上級職 2 級に昇格させるとすると在職 5 年、8 年に昇格させるとすると在職 6 年と、いずれも住重労組員の平均よりもかなり早くなるが、X13 の能力が飛び抜けて高いことが認められないことから、7 年 4 月及び 8 年 4 月に同 2 級に昇格しなかったことをもって格差であると言うことはできない。

(イ)上位資格要件の具備について

上記(ア)において、格差があると認められなかったことから、X13 の上位資格要件の具備についての判断は行わない。

(ウ)以上のことから、X13 を 8 年 4 月に上級職 2 級に昇格させなかったことをもって分会員であるための不利益取扱いということはできないと判断する。

(10)X3 について

ア 再審査申立人の主張

(ア)昇格格差の存否について

X3 は、X13 と同様である。

(イ)上位資格要件の具備について

各資格要件具備については次のとおりである。

①判断力:職制でない X3 は、直接人員の配置を行うことはできないが、工程を確保するために、時間のかかるブロックや遅れているブロックへの人員の配置などについて、班長、職長に進言していた。

②業務知識、技能:申立当時組立の溶接職に求められていたことは、不良箇所のない、又は少ない溶接作業はもちろんであるが、同時に薄板が多い護衛艦建造において歪みを出さない溶接施工であった。

このことを理解し実践しており、X3 はトップレベルの業務知識・技能を有していた。

③業務遂行力:組立職区において歪みの少ないブロック建造のため、電流、電圧調整や溶接の順番などの溶接作業での改善はもちろん、歪み防止の補強材の場所、本数などについては職種を超えて取付職とも話し合い成果を上げていた。これらの改善に努力しながら、任されたブロックで工数をオーバーすることなく作業を進めていた。

③指導性:申立当時の組立係溶接班は、X3 を含む 2 名を除いた殆どが 20 代の比較的経験の少ない若い人が中心であった。このうちの 3 名には、外板の接合部の溶接、ガスガウジングによる溶接部の裏面掘りや縦壁接合部での手溶接などは当人が細かく指導してきて、今では組立場で一人前の溶接職に育ってきたのである。また、下請け作業者の中にも技量不足の者がいるが、これらの下請け作業者にも丁寧に基本から指導している。

④業務態度

下位資格者や下請け作業者に技術的な指導を常にしてきたが、最大の動機は、その人達に早く技術を習得してもらわなければ、工程は守れないし、良い製品ができないからである。

イ 会社の主張

(ア)昇格格差の存否について

再審査申立人は、既に上級職 2 級に昇格した者のみを比較対象としてあげ、恣意的・作為的な比較をするに過ぎない。

(イ)上位資格要件の具備について

X3 の能力項目水準具備の判断は次のとおりである。

①判断力(評定:×):操業、工程の状況についての理解はしており、問題意識を持っているが、具体的な行動、発言につながってはいなかった。

②業務知識・技能(評定:×):溶接の知識は普通にあり、技能のレベルは上級職 3 級として標準的である。トップレベルの技能へは若干不足していた。完璧な業務知識には至っていなかった。

③業務遂行力(評定:×):一般的なスピードでありトップレベルに至っていなかった。不具合に対する改善意識は持っていたが、行動になっていなかった。

④指導性(評定:×):下位資格者への指導はしていなかった。

⑤業務態度(評定:×):意欲的にやることもあったが、協調性、前向きさに欠けていた。

以上のとおり、上級職 2 級への上位資格要件を全く満たしておらず、同 2 級への昇格など全く考えられない。

ウ 判断

(ア)昇格格差の存否について

① X3 と同年齢・同学歴者は、前記表 15 のとおりであり、再審査申立人は、上級職 1 級に昇格している K1 及び同 2 級に昇格している K2~K8 と比較して昇格が遅れており、X3 の昇格が遅れる合理的な理由はなく、8 年 4 月に同 2 級に格付けされるべきであると主張している。

前記表 15 では、定期採用者以外に、中学校卒業後に職業訓練所を経て入社した者や中途採用者が混在しており、勤続年数が 22 年乃至 31 年と開きがある。X3 が X13 とともに最長の勤続約 31 年で上級職 3 級に留まっているのに対して、X3 より入社が遅い K1 が勤続約 26 年で同 1 級、K2~K8 が勤続約 22 年乃至 29・年で同 2 級となっている。

これに対し、X3 を含む分会員 4 名は全員上級職 3 級に留まっており、うち 3 名が勤続 31 年となっている。一方、住重労組員 10 名も上級職 3 級に留まっているが、その勤続年数は 22 年乃至 31 年と開きがある。

②また、前記表 18 のとおり、40 年度の中卒及び職業訓練所卒の定期採用者に関する同表によれば、上級職 2 級には 8 名の住重労組員が昇格しているが、同 3 級へは勤続 20 年乃至 24 年、同 2 級には 26 年乃至 31 年で昇格している。

③以上のとおり、X3 は、前記表 15 及び表 18 において、上級職 1 級及び同 2 級の既昇格者と比較して昇格が遅れていることが認められるものの、同年齢・同学歴者の住重労組員にも同 3 級に留まっている者が 4 名認められる。

次に、昇格に要する在職年数をみると、上記(3)のウの(ア)の⑤のとおり住重労組員が平均 6.35 年、分会員が平均 6.8 年となっているので、以下、下位資格における在職年数という観点から X3 が昇格対象となりうるかどうか検討する。

まず、X3 は元年 4 月に上級職 3 級に昇格していることから、昇格を求めている 7 年 4 月に同 2 級に昇格させるとすると在職 6 年となり、住重労組員の平均よりも早くなるが、X3 の能力が高いことが認められないことから、7 年 4 月に同 2 級に昇格しなかったことをもって格差があるとまでは言えない。

次に、8 年 4 月であれば、在職 7 年となることから、平均的な在職年数を上回るの、以下上位資格要件の具備について検討することとする。

(イ)上位資格要件の具備について① X3 の勤務状況は、前記第 2 の 12 の(9)において認定したとおり、である。この中で、X3 が部材の取付で取付職と話し合って溶接先行を実施するようになったことで、工程管理への留意がなされていたこと、艦艇のブロックでレントゲン検査を要する箇所の手直しを殆ど一人でやっていたこと、歪みの少ないブロック建造のための溶接作業での改善など、具体的な努力を認めることができる。

④必要能力項目要件具備の評定結果については、業務知識・技能において「トップレベルの技能へは若干不足していた。完璧な業務知識には至っていなかった。」などと判断しているが、抽象的な表現での評価が多く、具体的にどのようなことが必要であり、X3 がどの程度の水準に達していたのかが明確にはなっていない。

(ウ)以上のことから、X3 は、緩やかな年功的昇格傾向がみられる定期採用者であって、8 年 4 月には勤続 31 年、上級職 3 級在職 7 年となり同 2 級昇格の際の同 3 級在職年数の平均を上回ること、同 2 級への昇格を妨げる問題が特にみられないこと、溶接職として相応の技能が認められること、また、X3 が同 2 級昇格に値しないという事実も認められないことから、X3 を 8 年に上級職 2 級に昇格させない合理的な理由があるとは認められない。

4 X5の平成7年4月昇格について

(1)再審査申立人の主張

初審命令は、X5の昇格時期について、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1名おり、分会は、この者の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、これを裏付ける事実の疎明がないから、X5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、7年4月に昇格しなかったことまで不利益取扱いに当たるとまではいえないと判断しているが、同人が番船担当任命を拒否したことによる配置転換があったことなどの原因で昇格が遅れたのであり、この者と比較して昇給格差の存在を否定したことは事実誤認であり、遅くともX5は平成7年4月に上級職1級に格付けされるべきである。

(2)よって、以下判断する。

確かにX5は、X6、X4より1年早い元年に上級職2級に昇格している。しかし、X5より2年入社が遅い、前記表7のC2は養成工であってX5と同じ職場の住重労組員であるが、上級職1級の昇格まで7年を要し、また、C9はX5と同じ平成元年に同2級に昇格したものの9年4月時点では同1級に昇格しておらず、X5がこの者より先に昇格すべき理由も見い出せないのであることからすると、X5が7年4月に昇格しなかったことまでも不利益取扱いということはできない。

5 不当労働行為の成否

(1)再審査申立大らの主張

会社の分会に対する昇格差別は、分会を壊滅させることを目的とした不利益取扱い及び支配介入であり、意法第28条が保障する団結権の侵害であり、労働組合法第7条第1項及び3項に違反する不当労働行為というべきである。

(2)会社の主張

初審命令は、会社の不当労働行為意思を認定しているが、全く事実に反する。そもそも会社の分会員に対する疎外傾向なるものも、会社が分会員の疎外傾向を奇貨として不利益取扱いをした事実なるものも全くないのであるから、初審命令が会社の分会員に対する「疎外傾向」を認定したことも、これをもって会社の「不利益取扱」を推認したことも、合理的な認定、判断とは到底言い難く、取り消されるべきである。

(3)よって、以下判断する。

ア 会社と分会との間には、前記第2の2、3及び5のとおり、会社合併を契機として様々な紛議が生じ、昇格差別を巡っても救済申立てや訴訟が繰り返されたが、分会員の昇格を含む58年和解が成立した。しかしながら、その後も昇格格差を巡っての紛争が続いたため、本件再審査申立人7名を含む分会員を昇格させることで元年和解が成立している。

イ 会社と分会は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な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。

会社は、58年和解以降、和解内容を管理職研修や会社の労務委員会等において管理職に周知するなど管理職教育を行っている」と主張するが、前記第2の7の(1)のウのとおり、58

年以降の分会員の疎外傾向を表す事項として、班長から課長に X12 を美化リーダーに推薦するという名簿を提出したが、別の者に名前を書き換えられて班長に戻されたことが認められる。また、前記第 2 の 7 の(2)のとおり、Y2 主任技師が X13 と昇格に関する話し合いを行った際、X13 に対し、「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。」と発言しているほか、Y3 課長が X5 及び X6 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れば、推薦できない。君らを昇格させるべきだという人は、まわりに一人もいない。」と発言していることが認められる。

ウ 前記 2 の(2)のウの(イ)の③において判断したとおり、分会員が住重労組員に比べて下位の資格に格付けられ、分会員が役職者に誰も選任されていないことが認められる。

エ 以上のことを総合して判断すると、58 年和解以前は、会社と分会の間で紛争が続き、分会員に昇格格差を付けるという傾向がみられ、元年和解までの時点においてもその傾向は継続し、元年和解以降 8 年に至るまでにおいても、分会員が役職者には誰も選任されておらず、番船担当や美化委員などについても選任されていないなどが分会を嫌悪し、分会排除の姿勢が認められ、昇格において不利益な取扱いをしていたものと解するのが相当である。さらに、会社は、58 年和解以降、会社が昇格差別の再発防止の有効な取組みに努めたという事実も認められない。

したがって、初審命令における X4、X5 及び X6 に加え、前記 3 で判断したとおり、X2 及び X3 を上級職 2 級に昇格する資格要件を満たしていたにもかかわらず、同人らが分会に所属していることをもって、8 年 4 月 1 日に上級職 2 級に昇格させなかったことは、分会員に対する不利益扱いであるとともに、組合を弱体化させようとする支配介入であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び同 3 号に該当する不当労働行為である。

6 救済方法について

再審査申立人は、遅延損害金の付加及び謝罪文の掲示等をも求めているが、裁量の範囲であり、初審及び本命令の主文の程度をもって足りるものと判断する。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文の一部を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 18 年 8 月 2 日

中央労働委員会

第一部部长 山口浩一郎