

神奈川、昭52不5、昭53.12.27

命 令 書

申立人 X₁、X₂、X₃、X₄、X₅

被申立人 日本アイ・ビー・エム株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X₁、同X₃、同X₅、同X₂及び同X₄の5名につき、次の措置を含め、昭和51年2月5日付でスタッフ・マネジャーに昇進させなければならない。
 - (1) 昭和49年12月1日付で5名をチーフの職位に格付けすること。
 - (2) 昭和49年12月及び昭和50年12月の昇給については、5名の業績をいずれもAとして昇給額を査定し、賃金月額を是正すること。
 - (3) 昭和51年2月5日付で5名の職能格を主事に格付けすること。
 - (4) 上記(1)ないし(3)の措置及びスタッフ・マネジャーへの昇進措置により、5名の賃金月額を当該時点に遡って是正し、既に支払われた諸給与相当額との差額を、それぞれ年5分相当額を加算して支払うこと。
- 2 被申立人は昇給、昇進、格付の考課基準とその方法を明らかにせず、これらを利用し、総評全国金属労働組合日本アイ・ビー・エム支部の組合員を差別扱いするなどして、同組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令受領の日から1か月以内に、社内報「こんばす」に本命令主文を掲載して全従業員に配布するとともに、本命令受領の日から3日以内に、下記文面を縦1メートル、横2メートル以上の白色木板に楷書で墨書し、藤沢工場の正面入口の従業員の見易い場所に毀損することなく1週間掲示しなければならない。

従 業 員 各 位 へ

当社は、総評全国金属労働組合日本アイ・ビー・エム支部を嫌悪し、同組合員 X₁、X₃、X₅、X₂、X₄の各氏に対し昇進・昇格の差別を行ってきましたが、これらは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会により認定されました。

当社としては、直ちに上記各氏に対し、神奈川県地方労働委員会の命令通り是正の措置をとり、併せて今後再びこのような行為をくり返さないことを表明します。

昭和 年 月 日

日本アイ・ビー・エム株式会社

代表取締役 B₁

4 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人日本アイ・ビー・エム株式会社（以下「会社」という。）は、昭和12年6月、日本ワットソン統計会計機株式会社（資本金50万円）として設立され、25年4月、日本インターナショナル・ビジネス・マシーンス株式会社（資本金約3,000万円）と商号を変更し、さらに34年、日本アイ・ビー・エム株式会社と変更し、肩書地（編注、東京都港区）に本店を、東京・大阪・名古屋等全国各地に営業所、出張所、工場、研究所、データ・センタ、ホームステッド等を有し、①IBMコンピューターシステムの製造・輸出入・販売ならびに賃貸、②電動タイプライター等の輸入・販売・賃貸、③カード、OCR（光学式文字読取装置）フォームの製造・販売、④コンピューター・システム用部品とアクセサリーの販売、⑤データ・センターにおける各種委託計算業務、リモート・コンピューティングサービス、などを営んでおり、資本金500億円、昭和52年3月現在の従業員数は10,931名（臨時雇を除く）である。

なお会社は、昭和42年8月、神奈川県藤沢市桐原町1番地に藤沢工場を新設し、千鳥

町工場（東京都大田区千鳥2丁目33番1号）から移転した。52年3月現在、藤沢工場（生産統括を含む）の従業員数は1,231名である。

また会社には、藤沢工場以外に、45年8月に開設された野洲工場（滋賀県）がある。

- (2) 申立人等は、昭和33年4月1日から36年4月1日までの間に順次千鳥町工場に入社し、ほどなくして日本アイ・ビー・エム従業員組合（以下「組合」という。）に加入し同組合大田支部に所属していたが、42年8月、千鳥町工場の業務一切が藤沢工場に移管されるとともに同組合藤沢支部（以下大田支部と併せて「支部」という。）所属員となり、ついで、45年9月組合が総評全国金属労働組合に加盟したことにより、その日本アイ・ビー・エム支部藤沢分会所属となったものであって、各申立人等の入社年月日、職歴ならびに組合活動歴はそれぞれ別表1、2のとおりである。

2 組合の結成とその後の労使関係

- (1) 昭和34年5月会社の従業員約300名は、組合を結成し、「合理的な賃金体系をつくれ」ほか3項目のスローガンを掲げて、会社に対し、給与体系の確立と賃金格差の是正を要求した。

その結果、組合と本社間の唯一の交渉の場として、組合執行委員9名及び会社側委員9名（原則として部長以上）をもって構成する幹部会が組織され、同年7月以降数次にわたり開催され、同年11月新賃金体系の採用と従前の賃金格差是正のため平均66%に及ぶ賃上げが実施されることになった。この新賃金体系は、年功序列を基本とし、「指数表」と「級間変動表」の組合せによって定期昇給を行うというものである。

なお、同年12月頃組合の組合員数は、会社の従業員約850名中約600名に増加していた。

- (2) 昭和35年夏季一時金闘争にあたり、組合は、「3か月プラス41,600円」を要求したところ、会社は、組合要求を上廻る「3か月プラス50,000円」を回答した。
- (3) 昭和35年年末一時金闘争で、組合は、「3.5か月プラス7万円」の要求に対する会社回答「4.2か月」を不満として、同年11月25日から12月1日までの1週間、全面ストライキを実施した。

この一時金闘争は「4.2か月プラス3,000円」の会社の譲歩案で妥結したが、会社は、

組合が実施したこのストライキにより、高度の技術を駆使しつつ賃貸機械の補修等を1分きざみに提供しなければならない会社業務の特殊性にかんがみ、大口需要者に対し、重大なる迷惑を及ぼしたとして労務担当者の責任を問い、これを更迭するとともに、翌36年2月には会長をも交替させた。

また、同年6月には、上記ストライキによる顧客への影響力が最も大きかったカスタマー・エンジニアの中に、5名に1名の割合で課長待遇係長制度を採り入れたので、約300名のカスタマー・エンジニア中50数名の組合員が一時に課長待遇係長に昇格して組合を脱退した。

なお、課長待遇係長は、前記幹部会において非組合員とすることに合意されていたものである。

- (4) 会社は、昭和37年1月組合書記長A₁を東京第二営業所から福岡営業所へ、同年2月前組合委員長A₂を東京第一営業所から名古屋営業所へ、それぞれ配転した。

組合は、上記2名の配転はいずれも不当労働行為であるとして、同年5月東京都地方労働委員会に救済申立てをしたが、同事件は、その後38年2月労使間に和解が成立し解決した。

この間、昭和37年7月頃の組合員数は、会社の従業員約2,370名中約1,640名にまで増加したが、翌38年頃には、従業員約2,690名中約1,480名に減少している。

なお、34年に設けられた幹部会は、その性格が団体交渉と異なること等につき組合の指摘があり、漸次団体交渉が併用されるようになったが、37年頃には、幹部会は行われなくなり事実上消滅した。

- (5) 昭和39年11月会社は、特別昇給制度を実施したが、組合は、この制度実施に反対し、組合員に支給された特別昇給分をとりまとめ会社に返還するなどの抗議行動を実施し、翌年7月頃まで続いた。

昭和39年12月頃の組合員数は、会社の従業員約3,080名中約1,370名に、40年12月頃には3,585名中850名にそれぞれ減少していた。

- (6) 昭和41年初頭頃から昭和42年末頃までにかけて、会社は、各職制に対し組合から脱退

させる組合員数のノルマを課して脱退工作を行わせ、その目的を達成できなかった職制からは始末書を提出させ、さらにその始末書の中で新たに期限を切って目標数以上の組合員を脱退させるべく努力を重ねる旨誓わせたり、「脱退勧誘状況リスト」を提出させたり、また、同期間中に、全社にわたる詳細な組合員異動リストをも作成していた。この頃、組合に提出された脱退届の理由には、スタッフ、係長に任命するから事前に組合を脱退するよう勧告されたから、と記載したものがあ

この間の昭和42年2月会社は、前記特別昇給制度（1,000円、1,800円、2,500円の3段階）の上限を撤廃して無制限とし、これを実施した。

なお、昭和41年12月頃の組合員数は、会社の従業員約3,600名中405名に、翌42年1月には380名に減少していた。

- (7) 昭和42年5月26日組合員A₃が就業時間中無断で約3分間職場を離脱したとして、会社は、同人に対し、同月30日譴責処分に付し、6月分給与から3分間に相当する賃金として19円をカットした。

また、会社は、同年11月15日付で同人に藤沢工場生産管理部部品計画第二課から同工場製造部I/0組立第二課への配転を命じた。なお、このI/0組立第二課は、比較的単純作業を主としており、この頃までに、X₁、X₃、X₅、X₄らの組合員がこの課の所属となっていた。

A₃は、同人に対する会社の上記措置はいずれも不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てをした（神労委昭和43年（不）第4号事件）。

当委員会は、審査の結果47年8月18日付で、上記配転命令の取消し、原職復帰を命ずる一部救済命令を発したが、労使双方から再審査が申立てられ、結局、この事件は49年5月24日当事者間に和解が成立して解決した。

- (8) 昭和42年12月会社は、賃金体系を改訂した。その要点は次のとおりである。

- ① 従来の職位コードを廃止し、新しい職位を設定
- ② 「仕事の内容」別のグループに分け、各グループに給与レンジを設定
- ③ 現在給与と人事考課の組合せで昇給率を算出

④ 上位への職位変更により、より高い給与レンジを移行

⑤ 「指数表」と「級間変動表」による給与額は最低保障給とする。

なお、42年12月頃の組合員数は、従業員約4,100名中約350名に、翌43年には、従業員4,535名中約150名にそれぞれ減少し、その後現在に至るまで、組合員数は殆ど変わっていないが、その間、会社の従業員数は膨張を続け、52年3月には10,931名に増加している。

(9) 昭和44年7月5日申立人ら5名を含む藤沢分会の組合員12名は、43年6月及び12月の定期昇給に際して会社は差別査定を行ったとして、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った。当委員会は、審査の結果、51年3月19日付命令を発し、上記12名の賃金は正等を命じたが、この事件は、現在中労委の再審査に係属中である。

(10) また、名古屋営業所及び東京営業所においても昇給査定に差別ありとして、各営業所につき組合の組合員から不当労働行為の救済申立てがなされ、それぞれ、愛知地労委昭和48年（不）第14号事件、東京都労委昭和48年（不）第91号事件として現在係属中である。

(11) 大阪営業所においては、組合員14名から不当労働行為の救済申立てがなされ、大阪地労委昭和48年（不）第81号事件として審理され、51年5月22日付けで救済命令が発せられた。

この事件は、会社の施設内で行った組合の機関紙・教宣ビラの配布、署名活動、組合支援カンパ等の組合活動を会社の職制が制止したこと、また、会社の職制が従業員の組合への加入を妨害したり、組合員に組合からの脱退を勧奨したこと、年休をとりストライキに参加した者等に対する賃金カットの問題が争われたが、いずれも不当労働行為と認定されている。

なお、本件は中労委の再審査に係属中である。

3 会社における賃金制度の変遷及び人事諸施策

(1) 賃金制度の変遷

① 前記認定の昭和34年11月に実施された新賃金体系は、「指数表」と「級間変動表」

との組合せにより定期昇給を行うものであって、学歴、職位、勤続年数等により各人の何級何号かの格付がなされ、その後は「指数表」（いわゆる給与表）に従って毎年1号ずつ昇給してゆく仕組みで、新規学卒者については、中卒3級1号、高卒4級4号、大卒6級8号が初任級号となっている。

そして、同一職級に何年間か滞留すると、一定の審査を経て上位の職級に昇給することになるが、この級間変動を受けるために必要な最低滞留年数を示した表が、級間変動表であって、例えば、 $\frac{4\text{級}}{5\text{A}}$ は、4級を5回で審査対象資格者となるが、パスしなければ、5AのAの方で4級のまま1号上がる $\frac{5\text{級}}{7\text{A}}$ 、 $\frac{6\text{級}}{9}$ も同じであるが、6級の9にAがないのは、同じ職位にいる限り、級間変動昇給はないことを示している。

- ② 昭和39年11月会社は、各人の仕事ぶりやその成果を公平に昇給額に反映させるためとして、上記①の定期昇給とは別に、特別昇給制度を実施したが、これは毎年の昇給時毎に、会社の査定により1,000円、1,800円、2,500円を上乗せ昇給するもので、各人の職位とは関係ない。

この制度は、組合の反対にもかかわらず実施されたものであって、会社の査定基準も明らかにされず、制度の実績も明らかではないが、組合は、特別昇給該当者は非組合員は5割程度いるのに、組合員では1割程度で、差別賃金だと抗議し、返還闘争も行っている。

なお、同年の昇給額は、この特別昇給を含め平均約7,000円であるが、40年度春闘におけるいわゆる世間相場は、約3,000円程度の賃上げであった。

- ③ 昭和42年2月会社は、上記特別昇給制度の上限2,500円を撤廃し無制限とした。これは、上限を画したのでは到底給与の公平は期し難いというものであるが、その内容及び実績については何ら明らかにされていない。

- ④ 昭和42年12月会社は、前記認定の賃金体系の改訂を実施した。

申立人らに対する新しい職位への格付は下表①②③のとおりであって、申立人らは、いずれも比較対象者より2～3級低い職位に格付けされていることがわかる。

表 ①

申 立 人		新しい職位
7165-1	X ₂	主任
	X ₃	
7168-1	X ₁	1 級
	X ₄	2 級
7161-1	X ₅	3 級
		見 習

表 ②

比較対象者		新しい職位
8243-1 7170-2	C ₁	主任
	C ₂	主任
	C ₃	1 級
7161-1	C ₄	2 級
	C ₅	2 級
	C ₆	2 級
		3 級
		見 習

表③

	X ₁	X ₃	X ₅
	職位コードと職位名	職位コードと職位名	職位コードと職位名
昭41年3月	7161-1	7161-1	7161-1
	組立作業員	組立作業員	組立作業員
昭42年9月	7168-1	7165-1	7161-1
	最終組立作業員	組立調整作業員	組立作業員
昭42年11月 新職位	1674-1101	1674-1201	1674-1101
	3級システム組立作業員	2級システム組立作業員	3級システム組立作業員

	C ₁	C ₃	X ₂
	職位コードと職位名	職位コードと職位名	職位コードと職位名
昭41年3月	7299-2	7170-2	7161-1
	作業調整係	機械組織技術員	組立作業員
昭42年9月	8234-1	7170-2	7165-1
	事務係	機械組立技術員	組立調整作業員
昭42年11月	6703-0801	1674-1301	1674-1301
	1級工程事務係	1級システム組立作業員	1級システム組立作業員

	C ₂	C ₄	X ₄
	職位コードと職位名	職位コードと職位名	職位コードと職位名
昭41年3月	7170-2	7161-1	7161-1
	機械組織技術員	組立作業員	組立作業員
昭42年9月	7170-2	7161-1	7161-1
	機械組織技術員	組立作業員	組立作業員
昭42年11月	1676-0301	1674-7001	1674-1101
	主任システム・テクニシャン	主任システム組立作業員	3級システム組立作業員

	C ₅	C ₆	
	職位コードと職位名	職位コードと職位名	
昭41年3月	7161-1	7161-1	
	組立作業員	組立作業員	
昭42年9月	7161-1	7161-1	
	組立作業員	組立作業員	
昭42年11月	1674-7001	1674-1301	
	主任システム組立作業員	1級システム組立作業員	

前記①の賃金体系と異るところは、従来の職位コードを廃止し、新しい職位を設け、仕事の内容に従って幾つかのグループに分類し、各グループ毎に昇給決定の基準となる金額の幅（給与レンジ）を設定しておき、昇給額は、現在給与（給与レンジの中の位置）と人事考課の結果（A～D、E）との組み合わせで定められる昇給率によって算出されることになっているが、その内容は明らかにされていない。

したがって、上位への職位変更が行われたい限り、より高い給与レンジが適用されないのであって、上位への職位変更は、課長が所属上長の承認をえて決めることになっている。

そして、従来の「指数表」と「級間変動表」による給与額は、最低保障給とするというものである。

- ⑤ 昭和50年11月会社は、新昇進制度を実施した。これは、各人の仕事の内容とその経験年数の尺度から会社に対する現在までの貢献度を各人の処遇上に反映させるためのものとされている。

「職能格」の種類 「職能手当」（52.12.15現在）

参 与 — 58,000円 副参与 — 53,000円

参 事 — 48,000円 副参事 — 43,000円

主 事 — 38,000円 副主事 — 33,000円

主事補 — 26,000円

各人の職位は、職群にまとめられ、管理職は職群Ⅰ～Ⅳ、非管理職は職群Ⅴ～Ⅵとされ、職群と職能格の関係は、次表のとおりである。

職 群 \ 職能格	主事補	副主事	主 事	副参事	参 事	副参事	参 与
Ⅰ							
Ⅱ							
Ⅲ							
Ⅳ							
Ⅴ							
Ⅵ							

職能格への格付は、同一職群の経験年数（標準年齢26歳を起点とした勤続年数）と

業績（人事考課）等にもとづいて決定され、年2回（4月1日付及び10月1日付）定期的に実施されるが、職位変更（職位変更は必要の都度行われる）の結果、上位の職群へ移動した場合には、必要に応じて職能格の格付が行われる。

(2) 人事諸施策

会社には、次のような人事諸制度がある。

① A&Cプログラム

会社には、アップ・レイザル・アンド・カウンセリング（評価と面接、A&Cと称される）の制度があるが、この制度は全社員が毎年1回（ただし、新入社員は2回）所属長と面接して年間の業務目標を設定し、その達成度について評価を受けると同時に、所属長が社員の育成計画やアサインメント・フォーキャスト（長期計画の中における具体的な職位任命の予定）も策定するというものである。

なお、昭和52年6月15日に行なわれたオピニオン・サーベイの結果、従業員の不満度が強いものとして、A&Cの効果がないとするものが約4割に及んでいる。

② オープン・ドア・ポリシー

所属長によって解決されない問題を、その解決にふさわしい自部門あるいは他部門の上級管理者、あるいは直接にトップ・マネジメントに訴え解決を求める制度

③ エグゼクティブインタビュー

所属長の一段階以上うえの管理者が年に一度、話題の制約なく自由に話し合う機会を社員に提供する制度

④ オピニオン・サーベイ

2年に1回質問用紙を配布し無記名で回答してもらう制度

⑤ スピーク・アップ・プログラム

社員が、会社の業務あるいは自己の待遇に関する意見・質問・不満などを会社に文書で提出し、会社がそれに対して文書で回答し、あるいは面談を通じて行う制度

⑥ 創案制度

製品の改良、業務手続の改善、その他会社運営上の建設的なアイデアを社員から求

めるもので、会社が採用したものには賞金が支給される制度である。

昭和45年9～10月頃、X₁は、同人の改善提案が採用され、賞金として10数万円支給されたことがあった。

⑦ 教育諸制度

会社には、社内教育、志望者教育、教育費補助計画、通信教育制度、大学院聴講生制度、海外留学制度などの教育諸制度がある。

(3) 人事考課制度

① 考課期間

人事考課は、毎年2回前期（前年11月1日から当年4月30日まで）と後期（当年5月1日から当年10月31日まで）とに分けて実施され、毎年12月には、前期・後期を総合したものをもって評定が決定される。

② 考課項目

考課表は約10種類あり、それぞれの職位によって考課項目はやや異なる。主な考課項目には勤勉・責任感・積極性・協調性・節約意識・安全意識・確実性・手順速さ・創意工夫・報告等と総合評定がある。

③ 考課の方法

各考課項目については、評価の状態を具体的に表わす短文を3ないし9例順不同に配列されており、これらの短文の中から被評定者にもっともよくあてはまる文を一つ選ぶ方法で評価され、あらかじめ各項目の短文ごとにそれぞれ点数が定められて、評定結果は点数に換算されるが、評定者は、どの短文が何点になるかは知らされていない。

評定は、被評定者の所属長が第一次評定を行い、さらにその上長が第二次評定を行う。評定のなされた考課表は各部門の長のところへ集められ、各部門の長が「点数換算表」に基づいて、各人ごとに点数を換算し、統計的手法を用いて調整を行う。

上記調整の後、人事考課の結果は、全社的に機械処理されてAないしE（特殊事情あるものはF）の5段階にランク付けされるのであるが、この分布の状態について会

社は説明しない。しかし、普通のCは全体の50%を占め、上と下に区分されるということであり、また、Eの事例は稀であるということなので、結局、考課結果としては通常Dが最下位の成績ではないかということになる。

④ 申立人らの評定結果

昭和45年度後期から昭和51年度後期までの申立人らの人事考課の評定結果は下表のとおりである。

昭和・ 年度 申立人 氏名	45		46		47		48		49		50		51	
	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	
X ₄	D	D	D	C	C	C	C	C	C	D	D	D	C	
X ₅	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	
X ₁	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	
X ₃	D	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	
X ₂	D	C	C	D	D	D	C	C	C	D	D	C	C	

4 管理者への昇進

(1) 会社における管理者は、スタッフ・マネジャー以上の職制にある者を言い、スタッフ・マネジャーは、ファースト・ライン・マネジャー（以下「ライン・マネジャー」又は「課長」という。）の下で課長を補佐する役職にあり、ライン・マネジャーは、平均して部下約10名程度をもつ管理職である。管理者への昇進は次により行われる。

① 会社は、能力主義を基本として、管理者への昇進基準を次の5項目にまとめている。

1. 会社に対する高度の誠実性
2. 会社の経営理念の理解・信奉
3. 指導者としての資質（リーダーシップ、人格識見、健康等）
4. 非管理者当時における業績
5. 組織上、業務上の必要性

② 昇進手続

所属長が、次の昇進推薦書を直属上長（所・部・工場長）に提出し、その承認をえた後、人事本部の同意をえて管理者への昇進が決定される。



昇進推薦書

下記社員を昭和 年 月 日付で管理者に昇進させることを推薦します。

社員番号	氏名	生年月日	入社年月日
		昭和 年 月 日 年令(才)	昭和 年 月 日 勤続(年)
	所属	組織コード	職位名
現			
推薦			

(1) 昇進を必要とする事由 (Business Needs)

(2) 資 質

検討項目	資質に関するコメント
④ 会社に対する忠誠心	
④ IBM理念・方針の理解・実践	
④ リーダー・シップ	

(3) 業績評価

評価項目	実施年月	評 価	評価および育成計画に関するコメント
④ 人事考課 (過去3回)	19 年 月		
	19 年 月		
	19 年 月		
④ A&C 総合評価 (過去2回)	19 年 月		
	19 年 月		
	ASSIGN. FORECAST (育成計画)	19 年 月	

(4) Career

④ 職 位 (最近2年間) 以上	期 間		職 位 名		
	19 年 月～19 年 月(年 ヶ月間)				
19 年 月～19 年 月(年 ヶ月間)					
④ 経 験	最終学歴	卒業年度	標準年令	社外歴(期間)	社 名
		19 年	才	19 年 月～19 年 月	
				19 年 月～19 年 月	

(5) 備 考

日 付 印	申請者	承認(所・部・工場長)			ライン人事	人 事 本 部		

(紙面が不足の場合は裏面あるいは別紙に記入のこと。)

(2) 管理者への昇進状況

申立人らと同学歴で同年度に入社した者の管理者への昇進状況は次の表のとおりである。（但し、X₄については次年度入社者について掲記した。）

項目 学歴	入社年度	昭43・12・1藤沢工場在籍	うち52・2・1組合員を除く	昭46・1・1までに管理者に昇進した者		昭50・1・1までに管理者に昇進した者		昭52・2・1までに管理者に昇進した者	
				うちライン・マネジャー	に昇進した者	うちライン・マネジャー	に昇進した者	うちライン・マネジャー	に昇進した者
高卒	昭35年 (X ₁ ・X ₃ ・X ₅)	30人	25人	9人	1人	16人	4人	16人	8人
			(100)%	(36)%	(4)%	(64)%	(16)%	(64)%	(32)%
	52.2.1現在藤沢工場在籍	22人	17人	7人	0人	11人	1人	11人	4人
			(100)%	(41)%	(0)%	(65)%	(6)%	(65)%	(24)%
卒	昭36年 (X ₂)	30人	27人	7人	1人	17人	9人	18人	10人
			(100)%	(26)%	(4)%	(63)%	(33)%	(67)%	(37)%
52.2.1現在藤沢工場在籍	15人	12人	1人	0人	4人	1人	5人	2人	
		(100)%	(8)%	(0)%	(33)%	(8)%	(42)%	(17)%	
中卒	昭33年 (X ₄)	3人	2人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
			(100)%	(0)%	(0)%	(0)%	(0)%	(0)%	(0)%
	昭34年	16人	15人	4人	1人	8人	4人	9人	4人
			(100)%	(27)%	(7)%	(53)%	(27)%	(60)%	(27)%
52.2.1現在藤沢工場在籍	12人	11人	3人	0人	6人	3人	7人	3人	
		(100)%	(27)%	(0)%	(55)%	(27)%	(64)%	(27)%	

① 申立人らは、いずれも管理者に昇進していない。

② X₁、X₃、X₅と同じく昭和35年入社の25名についてみれば、本件申立時の52年2月現在までに、その64%（同時点における藤沢工場在籍者では65%）が管理者に昇進

しており、ファースト・ライン・マネジャー（課長）には32%（同24%）が昇進している。

③ X₂と同じ昭和36年入社者についてみれば、67%（42%）課長には37%（17%）昇進している。

④ X₄については、同年度入社者（1名は女性、1名は専任秘書）が比較対象者として適当でないので、同人の次年度入社者についてみると、本件申立時までに管理者にはその60%（64%）が、課長には27%（27%）が昇進している。

(3) 組合を脱退した時期と管理者に昇進した時期とを対比してみると、次表（編注、17頁）のとおり、管理者に昇進した者はすべて組合未加入者か組合を脱退した者であって、組合員で管理者に昇進した者はいない。

	組合脱退		スタッフ・マネジャーに昇進した年											ライン・マネジャーに昇進した年											
	脱退年	人名	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
35 年入社 (高卒)	37	③				③																			③
	38																								
	39	⑤⑩⑪⑭			⑤		⑩										⑤						⑩		
	40	⑥⑳㉔					㉔																		
	41	④⑦⑧⑫⑬⑰ ⑳㉑		⑰	④	⑫	⑧	⑦	⑲	⑲	④	⑫	⑧	⑦	⑲							⑦	⑲		
	42	①②⑮⑱			①	②																	②		
	43																								
	44	⑮⑳								⑱															
	45	⑨					⑨																⑨		
	46	㉒																							
47	⑮																								
	組合員	X ₃ 、X ₅ X ₁ 、他2名																							
36 年入社 (高卒)	未加入	①⑨(厚生係)		①													①								
	脱退																								
	37	③⑱				③	⑱															③			
	38	㉒																							
	39	㉖																							
	40	④⑩⑭⑱⑳㉑ ㉓㉔㉕				④	⑭			⑩			⑱							④				⑩	
	41	②⑥⑧⑪⑱				②⑥ ⑪	⑧	⑱										②	⑥⑧⑪⑱						
	42																								
	43	㉔																							
	44	⑫⑬⑮					⑫	⑮	⑬													⑮			
45	⑤				⑤																				
46	⑦						⑦																		
47	⑲																								
	組合員	X ₂ 、他2名																							
37 年入社 (高卒)	未加入	⑨⑪⑭⑱⑳	⑳			⑨⑭					⑱				⑳		⑨⑭								
	40	⑩⑮							⑩																
	41	①⑫⑬				⑫	①															①			
	42	②③⑤⑥⑱				⑤			②																
	43	④																							
	44	⑦⑧⑱⑳					⑦																		
	組合員	1名																							
34 年入社 (中卒)	40	①②③④⑥⑧ ⑬⑭				①②	⑥		③④									①							
	41	⑤⑦⑪⑫					⑫				⑪										⑫				
	43	⑨				⑨															⑨				
	46	⑩																							
	(組合員)	(X ₄ 33年入社)																							

㊦ 人名は略して数字で示した。

別表1

項 年 目 別	申 立 人							
	X ₁				X ₃			
	職 位	職能格	職 場	組合歴	職 位	職能格	職 場	組合歴
昭和35年			5月入社 組立第二課	組合加入			5月入社 組立第三課	組合加入
36			〃				〃	
37			〃	大田支部 執 委			整備第一課	職場委員
38			会計機組立 第 二 課	中央執行 委 員			〃	〃
39			会計機組立 第 一 課	大田支部 副 委 長			会計機組立 第 二 課	大田支部 執 委
40			I/O 組立課	大田支部 委 員 長			整 備 課	職場委員
41			I/O組立第二課	中央執行 委 員			I/O組立第二課	大田支部 執 委
42	2月 3級ス テム組立 作業員		〃	藤沢支部 委 員 長	2月 2級ス テム組立 作業員		I/O組立第一課	藤沢支部 執 委
43	2級PCDP 組立作業員		〃	〃	〃		〃	〃
44	〃		〃	〃	〃		〃	〃
45	〔2級システム 組立作業員〕		第三システム 製 造	藤沢分会 委 員 長	〃		第一システム 製 造	藤沢分会 執 委
46	〃		〃	中央執行 委 員	1 級システム 組立作業員		第二システム 製 造	〃
47	シニア・DP. システム・アセン ブリー		第五システム 製 造	中 央 副 委 員 長	〔シニア・DP. システム・アセン ブリー〕		〃	〃
48	〃		〃	〃	〃		〃	藤沢分会 副 委 長
49	〃		〃	藤沢分会 副 委 長	〃		〃	〃
50	シニア・アセン ブリー・テクニ シャン	1 1月 主事補	第三システム I/O製造	職場委員	〔シニア・アセン ブリー・テクニ シャン〕	1 1月 主事補	第三コミュニケ ーション・システム 製造	中央執行 委 員
51	チーフ・アセン ブリー・テクニ シャン	副主事	第一システム I/O製造		チーフ・アセン ブリー・テクニ シャン	副主事	〃	〃
52	〃		第三システム I/O製造	〃	〃		〃	中 央 副 委 員 長

申 立 人				比 較 対 象 者				備 考
X ₅				C ₁		C ₃		
職 位	職能格	職 場	組合歴	職 位	職能格	職 位	職能格	
		4月入社 組立第一課	組合加入	4月入社 (組合加入)				
		〃						
		分類機組立課				3月入社 (組合加入せず)		
		〃						
		整 備 課						(特別昇給制度)
		〃	職場委員	(組合脱退)				
		I/O組立第二課	〃					
2月 3級システム組立作業員		〃	藤沢支部 執 委	2月 1級先任工 程事務係		2月 1級システム 組立作業員		新職位制度・ 給与体系改訂
2級PCDP 組立作業員		〃	中央執行 委 員	〃		主任システム 組立作業員		
〃		〃	〃	〃		〃		
2級システム 組立作業員		システム製造 第六課		スタッフ		スタッフ		()他の職位へ 平行移動
〃		第六システム 製造	藤沢分会 執 委	〃		〃		
DPシステム アセプラー		第六I/O製造	〃	〃		マネージャー		()職位の 名称変更
シニアDPシステム・アセプラー		〃	職場委員	〃		〃		
〃		〃	〃	マネージャー		〃		
シニア・アセン ブリー・テクニ シャン	11月 主事補	第五システム I/O製造		〃	11月 主 事	〃	11月 主 事	()職位の 名称変更
チーフ・アセ ブリー・テクニ シャン	副主事	第四システム I/O製造	職場委員	〃	〃	〃	〃	
〃	〃	〃	藤沢分会 執 委	〃	〃	〃	〃	

別表 2

年 目 別	申 立 人				比 較 対 象 者			
	X ₂				C ₂		C ₄	
	職 位	職 能 格	職 場	組 合 歴	職 位	職 能 格	職 位	職 能 格
昭和33年								
34								
35								
36			4月入社 組立第三課	組合加入	4月入社 (組合加入)			
37			穿孔機組立課				3月入社 (組合加入せず)	
38			整備第一課	職場委員				
39			会計機組立課	大田支部 執 委				
40			I/O組立課	職場委員				
41			I/O組立第一課	〃	(組合脱退)			
42	2月 1級システム 組立作業員		〃	藤沢支部 副 委 長	2月 主任システム テクニシャン		2月 主任システム 組立作業員	
43	〃		〃	中央執行 委 員	〃		〃	
44	〃		〃	〃	〃		〃	
45	〃		システム製造 第 四 課	〃	スタッフ		スタッフ	
46	〃		第四システム 製 造	藤沢分会 書 記 長	〃		マネージャー	
47	シニアDPシステ ム・アセンブリー		第一I/O製造	専門部員	〃		〃	
48	〃		〃	〃	マネージャー		〃	
49	〃		〃	〃	〃		〃	
50	シニア・アセンブ リー・テクニシャン	1 1 月 主事補	第四コミュニケ ション・システム製造	〃	〃	1 1 月 主 事	〃	1 1 月 主 事
51	チーフ・アセンブリー ・テクニシャン	〃	第五システム I/O製造	〃	〃	〃	〃	〃
52	〃	副主事	〃	〃	〃	〃	〃	〃

申 立 人				比 較 対 象 者				備 考
X ₄				C ₅		C ₆		
職 位	職能格	職 場	組合歴	職 位	職能格	職 位	職能格	
		4月入社 (製造勤務)						
		〃	組合加入	3月入社 (組合加入)		8月入社 (組合加入)		(組合結成)
		〃						
		〃						
		分類機組立課	職場委員					
		会計機 組立二課	大田支部 執 委					
		〃	中央執行 委 員					(特別昇給制度)
		製 備 課	〃	(組合脱退)				
		I/O組立第二課	〃			(組合脱退)		
2月 3級システム 組立作業員		〃	〃	2月 主任システム 組立作業員		2月 1級システム 組立作業員		新職位制度 給与体系改訂
2級システム 組立作業員		〃	〃	〃		主任システム 組立作業員		
〃		〃	中 央 副委員長	〃		〃		
〃		第五システム製造	中央執行 委 員	スタッフ		〃		
〃		〃	分会執行 委 員	〃		スタッフ		
1級システム 組立作業員		第二I/O製造	〃	マネージャー		〃		()職位名称変更
シニアDPシステ ム・アセンブリー		第五I/O製造	職場委員	〃		〃		
〃		〃	〃	〃		マネージャー		
シニア・アセンブリー ・テクニシャン	1 1月 主事補	第四システム I/O製造	専門部員	〃	1 1月 主 事	〃	1 1月 主 事	()職位名称変更
チーフ・アセンブリー ・テクニシャン	〃	第三システム I/O製造	〃	〃	〃	〃	〃	
〃	副主事	第四システム I/O製造	〃	〃	〃	〃	〃	

第2 判断及び法律上の根拠

申立人らは、会社が申立人らを、昭和46年1月1日にスタッフ、同50年1月1日にマネジャーにそれぞれ昇進させないこと、同50年11月15日に主事に格付けしないことは、いずれも不当労働行為であり、これらの不作為による不当労働行為は、不当労働行為たる差別が是正されるまでは労組法第27条第2項に規定する継続する行為に該当するものであると主張する。

他方、会社は、申立人らが昇進、昇格を求める時点から本件申立てまでには、いずれも1年以上経過しており、本件申立ては却下さるべきである。

また、申立人らは、いずれも管理者昇進基準に適合せず、職能格の格付けについても申立人らを主事に格付けをすることは制度上ありえないことであると主張する。その要旨はそれぞれ次表（編注、23頁）のとおりである。

申立人らを管理職に昇進させなかった理由の要点

	X ₁	X ₃	X ₅	X ₂	X ₄
1. 職 位	昭45・6年当時及び49・50年当時いずれも同級職位の上位から2番目の職位にあり、飛越え昇進ありえず。	1. 45・6年 上から3番目 50年 " 2番目	1. 45・6年 上から3番目 48~50年 " 2番目	1. 45・6年及び49~50年 上位から2番目	1. 45・6年 上から3番目 49・50年 " 2番目
2. 業 績	① 人事考課 45年後期~49年後期いずれもD、総合評定普通以下 ② (仕事の成果) 普通 ③ (積極性) A&Cプログラム 消極的 各種プログラム参加 消極態度 残業協力を積極性なし ④ (協調性) 残業少く、批判的発言も出た エクセル・サークルのリーダー 消極 その他会社の人事施策に否定的態度 ⑤ (就業時間中の組合活動) 組合活動によく離席多く、業績低く、総合評定に影響	2. ① 45後期~49後期 C 45後期のみ D ② 仕事の品質は担当内での平均をやや上廻っていた 直接時間は目標値下廻る ③ 積極性がない A&Cプログラム目標設定拒否 ④ 残業協力をムラがある 47年グループリーダーの時、交替勤務に反対した	2. ① 45後期~49後期 D ② 目標時間を上廻り、納期に遅れ ③ 勤務態度 始業時の連絡会議に遅刻した ポットでコーヒを沸かして飲む 午前・午後10分間の休憩をとる タイムカード、ジョブシートの記入ミスが極端に多い 煙草の灰をゴミ箱に棄てた 年休の無計画、欠勤多し 自分の仕事に責任感なし ④ 特技記録、ネームプレート、エクセルサークルプログラムに非協力 A&Cプログラム拒否 残業非協力	2. ① 45後期~49後期C又はD ② 目標時間を下廻ったことなし 病欠欠勤、早退49年は72時間あり、多し ③、④ 作業手順、時間短縮に提案なし A&Cプログラム、ピクチャー バッチ等に非協力 リーダー・シップ、積極姿勢に欠ける ※ システム・テクニシャンの試験に合格したが、交替勤務があるため業務はやらざ	2. ① 45後期~49後期 D その後は C ② 仕事は普通 ③ 高い目標を立てて努力しない 積極的態度が少ない 残業協力少なく、積極性、協力性に欠ける、担当の平均時間と比較が少ない ④ A&Cプログラム、自己啓発プログラム、エクセルサークルプログラムいずれも消極的態度 グループリーダーとの比較劣る以上、会社に対する高度の誠実性に欠ける
3. 管理職の 適 格 性	管理職昇進基準充足せず、経営理念の理解・信奉、会社に対する誠実性に問題があった。	3. 業績はもとより、リーダーシップ 会社に対する誠実性、経営理念の理解・信奉等いずれの面においても比較対象者より劣る。	3. 管理職昇進基準に適合せず、又、昭46.1.1及び50.1.1の時点で、所属 職場で、業務上、スタッフマネジャー、ライン・マネジャーを置く必要はなかった。	3. 同 左	3. 昇進基準に適合せず、又46.1.1及び50.1.1の時点で、所属職場で業務上マネジャーを置く必要はなかった。
職 能 格	職能格の格付基準からみて、50.11.15付主事への格付ありえず、現在も同様	※ 同 左	※ 同 左	※ 同 左	※ 同 左

以下、双方の主張について判断する。

1 申立人らを管理者に昇進させない理由の当否について

(1) 格差の存在について

前記第1の4の(2)認定のとおり、申立人らは、いずれも管理者に昇進していないのであるが、申立人らと同学歴、同期入社者（X₄については同人の次年度入社者）の昇進状況は、前記第1の4の(2)認定のとおり、昭和50年1月1日迄には5～6割以上の者が、同52年2月1日迄には6～7割程度の者がスタッフ・マネジャー以上の管理者に昇進しているのであるから、申立人らについても、同人らが普通以上の成績であるならば、同じく管理者に昇進していたであろうと推認せざるをえない。もっとも、ライン・マネジャーには約3割程度の者が昇進しているだけなのであるから、申立人らがライン・マネジャーに昇進していないとしても、これをもって格差の存在を認めるまでには至らない。

会社は、申立人らが管理者に昇進していないとしても、諸種の統計資料からみて比較対象者との間に格差は存在しないと主張するのであるが、会社の作成した資料には比較対象者のとり方、時点のとり方等においてそれぞれ問題があり、その主張に沿う統計資料のみを提出しているものと考えられ、しかも、昇進状況の比較方法としては、同学歴、同期入社者について比較することが簡便な方法であり、また、他の要因が介在することの少ない点からも誤認の惧れもない方法と考えられるのであって、会社の主張にもかかわらず前記格差の存在を否定することはできない。

(2) 申立人ら5名に共通する理由 — その1 —

会社は、申立人らが管理者昇進時期として請求している昭和46年1月1日及び同50年1月1日の時点では、申立人らは、いずれも同一職群内において上から2番目ないし3番目の職位にあったのであるから、管理者への飛越し昇進はありえないことであると主張する。

① 上記それぞれの時点における申立人らの職位は、会社の主張するとおりだったのであるから、申立人らが管理者への昇進対象者にならなかったとしても一応尤もなことである。

② しかし、この職位について、申立人らは、昭和42年12月の新職位制度への移行に際して、申立人らは、いずれも比較対象者より不当にも2～3ランク低く格付されており、その後は是正されていないのであるから、職位が低いということは理由にならないと主張し、他方、会社は、42年12月の新職位への格付は、申立人らの仕事の内容からみて妥当なものであったと主張する。

前記第1の2の(8)認定のとおり、42年12月の新職位制度への移行に際して、申立人らの格付は、比較対象者より2～3ランク低く格付けされていたことが認められること、また、前記第1の2の(7)認定の当委員会命令でも、当時X₁、X₃、X₅、X₄らが所属していたI/02課の仕事の内容は比較的単純作業であって、A₃をここへ配置替えしたことは左遷であり不当労働行為であると判断されていること、X₁らは、折にふれ職位の高い仕事に配置替えするよう抗議し、要求していたにもかかわらず会社は何ら配慮していないこと等の諸事情からみて、申立人らの勤続、経験等から当時の仕事の内容には問題があったと認めざるをえず、新職位制度への移行に際して、その格付けで既に格差をつけられていたものとの疑いが強く、X₂についてもその事情は同様に認めることができる。従って、申立人らの職位が同一職群内において2～3番目であるため昇進の対象にならなかったとする会社の主張を直ちに採用することはできない。

③ なお、前記第1の別表2認定のとおり、申立人ら5名はいずれも51年になってからチーフの職位に昇格している。この点について、会社は、X₁の業績はDであったが、経験も長くなったのでチーフに推薦したものであると説明するのであるが、当委員会の賃金差別是正命令が発せられた後のことであってみれば、会社の説明を素直に受けとるわけにはいかない。

(3) 申立人ら5名にほぼ共通する理由 ― その2 ―

会社は、管理者に昇進するには業績（人事考課）がAの連続でなければならないのであるが、申立人らの業績は、いずれもD又はCの普通以下であり、到底昇進の対象者たりえないものであると主張する。

① 人事考課について、会社は、考課表の様式の一部を提出し、考課査定の方法を説明したが、各評定要素のウエイトも、各要素の中の各短文（評価の程度を表す）の配点等も明らかにせず、これらの点について第一次評定者である課長も知らされてないまま考課表にチェックするということであり、また、課長自体各要素毎にどのような具体的事実に基づいて評価するものかその説明も不確かであり、「総合評定」は最も重要であるのか、つけたりなのか明確でなく、また、残業の多寡などは幾つかの要素にわたり評価されていることが認められるのである。

従って、会社が主張するように、人事考課は評定者訓練も行い、公平適正に実施されているということを直ちに肯認し難く、むしろ、評定要素には抽象的なものが多く、評定者の主観的判断に大きく左右されるのではないかとの疑いが強く、会社は、本件審理に際し、申立人ら及びその比較対象者らの考課表も提出していないのであるから、評定者が考課表の記述欄に何を記載しているかも明らかでない。

しかして、前記第1の3の(3)の③認定のとおり人事考課の結果は、全社的に機械処理されてAないしE（特殊事情あるものはF）の5段階にランク付けされるのであるが、この分布の状態について会社は説明しない。しかし、普通のCは全体の50%を占め、上と下に区分されるということであり、また、Eの事例は稀であるということなので、結局、考課結果としては通常Dが最下位の成績ではないかということになる。

② X₁の人事考課は昭和45年以降すべてDである。

これを評価要素別にみると「積極性」、「協調性」においてやや劣る。

「勤勉」、「責任感」、「節約意識」、「安全意識」、

「確実性」、「理解・判断」、「手順・速さ」、

「報告」、の各要素は普通。

「創意工夫」、はやや良い。

「総合評定」は、普通ないしやや劣る。

と会社は説明している。

(7) 「積極性」、「協調性」の劣る理由として、先ずX₁は、A&Cプログラム等会

社の行う人事諸施策に消極的であったことが挙げられている。

A&Cプログラムは、会社の施策として、個人の尊重という基本方針から、個人の自発的能力開発を図る制度で、社員の育成計画として課長に課せられた重要な業務の1つとされており、A&Cの成果は、管理者昇進推薦の1つの資料とされていることは前記第1の4の(1)の3認定のとおりである。

X₁は、A&Cプログラムの自己検討用紙にその目標を記載するよりは、むしろ、自己の職位についての不満や昇進させるべき旨を記載し、A&Cの課長との対話でも苦情が多いなど目標の設定などには消極的ではあったが、A&Cプログラムを実行しなかったわけではなかった。X₁は、A&Cプログラムについては意見をもっており、また、同人は職位の格付、昇進等について既に差別されていると考えて抗議し苦情を申し述べても課長から明確な答えもなされなかったのであるから、X₁がA&Cプログラム等に消極的であった一半の責任は会社にもあると言わなければならない。また、A&Cプログラムは、会社のオピニオン・サーベイの結果をみても一般社員の約4割はその効果に疑問をもっているのである。

A&C以外にも、X₁は、エクセル・サークル等に何回か参加し、そのリーダーにもなっているのであるが、課長は、これらを評価することなく、むしろ、その際の同人の片言隻句をとらえて制度を理解していないと評価しており、またX₁は、リーダーシップに欠けるとする点についてもこれを認めうるに足る資料はない。

次に、「積極性」、「協調性」に劣る理由として、X₁は、残業に積極的に協力せず、残業時間が極めて少いことを挙げている。

所属課の業務の繁閑に応じ、残業を必要とする時はX₁も残業に協力すべきことは当然のことと考えられるが、当時X₁は、組合の幹部としての活動のため残業の許されない事情にあったものと認められ、課長もこの事情を知悉していたことではあり、また、X₁は、残業のできる時は1人でも残業をしていたのであるから、残業非協力と決めつけるわけにはいかない。

しかも残業の多寡は支払れるべき賃金月額に反映されるべきものはあっても、X₁

のように組合活動のため残業できない立場にある者につき、その事情を考慮せずして残業の多寡をもって「積極性」「協調性」の評価の対象とすることの妥当性を認めることはできない。

- (イ) 「創意工夫」についてはやや良いと評価されている。しかし、昭和45年9～10月頃X₁の改善提案が採用され、賞金として当時の10数万円を授与された事実については、この提案がX₁の担当業務に関連がなかったということで課長は考課査定に当たって評価の対象にはしなかったということであり、人事考課のあり方として釈然としない。
- (ロ) その他の各評定要素については、前記のとおり普通と評価されているのであるが、具体的な説明がないので、普通とする評価が妥当なのか、普通以上に評価すべきところをそのように評価しなかったものかの判断はつけ難いが、上記(ア)(イ)判断の事情からみれば、普通以上に評価して、然るべきものではなかったのかという疑いをもたざるをえない。
- (ハ) X₁には、就業時間中、組合活動による離席が多く、このため業績が低いので、「総合評定」は1ランク下げたということである。

しかし、就業時間中の組合活動による離席については、所属長に届出て会社もこれを認めたくえなされており、しかも、これらを不当な組合活動と認めるべき資料もないのである。従って、組合活動は時間外に行うことが原則であるとしても会社は、上記のような組合活動による不就労を理由に同人の成績考課を低く査定することは許されないものと考えらる。

この点について、会社は、組合活動による不就労を理由に低く査定したものではなく、当該不就労により、本人の業績成果が低かったことを査定の対象としたものであると説明するのであるが、就業時間中に不就労があれば、その分の業績が低下することは当然のことであり、この故に支給される月額賃金から、不就労時間に相当する賃金額がカットされることは当然のことであっても、労働量の多寡の問題としてよりは、むしろ労働力の質的評価を目的とする人事考課に当たっての査定対象と

することは妥当な措置とは言えず、結局、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いと認めざるをえないのであるから、業績成果の多寡に注目しただけであるとする会社の主張を採用することはできない。

(カ) 以上(ア)ないし(イ)判断のとおり、X₁の考課結果が何年にもわたりすべてDであることについての会社の説明を納得することはできず、むしろ、X₁の成績は普通以上のものであったにもかかわらず、同人の組合活動を嫌悪しことさら低く査定して実質的には最下位の成績であるDにランク付けしていたものと認めざるをえない。

なお、X₁は、会社に対する高度の誠実性、経営理念の理解・信奉に欠けており、管理者昇進に最も必要な資質を備えていないと会社は主張する。しかし、その理由とするところは前記判断のとおり考課査定に関する説明内容と同様のものなのである。従って、X₁は管理者としての資質に欠ける、とする主たる理由は、X₁が組合幹部として活動していたことにあるのではないかとの疑いを強くもたざるをえない。

③ X₃、X₅、X₂、X₄の各人の人事考課について会社が、説明するところも、X₁についての説明とほぼ同様の理由で、同人らを非難するだけのものであってみれば、X₁に関する前記判断とほぼ同様の理由により、いずれも会社の説明を直ちに納得することはできない。

(4) 管理者に昇進した比較対象者より申立人らは劣るとする理由について

会社は、管理者に昇進した比較対象者は、いずれも申立人らに比較して業績、技能等が優れており、会社に対する高度の誠実性、経営理念の理解・信奉についてもその資質十分であった者であると主張する。

たしかに、申立人らが、既に管理者に昇進している比較対象者より、すべての面において優れていると認めうるに足る資料はない。

しかし、会社は、申立人ら及びこれら比較対象者の考課表も、その他比較対象しうる具体的資料を提出することなく、(残業時間等については前記判断のとおりである。)主として、比較対象者については賞讃し、申立人らについては非難していること、申立

人らの人事考課については前記判断のとおりであること、等の諸事情からみて、申立人らがこれら比較対象者より劣っていたとすることもできない。

しかも、これら比較対象者らが管理者に昇進した時期は、大体昭和43年以降のことであり、組合員である間に管理者に昇進した者は1名もなく、すべて、初めから組合に加入しなかった者か、組合を脱退した後に昇進している者であることは前記第1の4の(3)認定のとおりであるばかりでなく、昇進のためには組合を脱退した者もいたのであるから、むしろ、会社は、組合員であるうちは管理者に昇進させなかったのではないかとする疑いが強い。

従って、会社の前記主張は採用できない。

- (5) 申立人らの所属する組織において管理者を新たに昇進させる必要がなかった、とする理由、等について

会社は、X₂、X₅らの所属組織では管理者昇進を必要としなかったし、事実、昇進した者はいないのであるから、同人らが管理者昇進を求めること自体失当であると主張する。

しかし、会社が急膨張する過程において、組織の改変、職制の新設、新職位制度の実施等、会社は頻繁にこれらを行ってきたことは前記第1の2認定のとおりであり、しかも、X₂、X₅らの職場配置において同人らにふさわしい仕事であったか否か疑問とされることは前記判断のとおりなのであるから、会社の主張を直ちに採用することはできない。

なお、会社は、管理者に昇進させるか否かは会社の人事権にもとづく裁量に属する問題であるから、申立人らが管理者昇進を請求することは妥当でなく、労働委員会の審査にもなじまない問題であると主張する。

会社が、その経営方針に即して管理者昇進基準を設け、必要の都度、適格者を選考して昇進させることは会社の人事権に属する事項であるとしても、その恣意的な運用は許されないものであり、まして、その職務権限も前記認定程度のスタッフ・マネジャーへの昇進の選考にあたり組合幹部であることを理由に差別するならば、やはり、不当労働行

為に該当すると言わざるをえず、会社の主張は採用できない。

- (6) 以上(2)ないし(5)判断のとおり、会社が、申立人らを管理者に昇進させない理由の合理性、妥当性を容認することはできないこと、及び前記(1)判断のとおり、申立人らの成績が普通以上であれば、既に管理者に昇進しているであろうことからみて、申立人らが管理者に昇進していないことには別の理由があるものと考えざるをえない。

2 従来の労使関係と会社の組合及び組合員に対する態度・措置について

- (1) 前記第1の2認定のとおり、昭和37年頃から、配転問題、懲戒処分問題、賃金差別問題、支配介入問題等が各労働委員会に係属し、当委員会及び大阪地労委からは命令も発せられ、現在もなお、当委員会のほか東京、愛知の各地方労働委員会及び中労委には再審査事件が何件も係属し審理中である。
- (2) 前記第1の2認定のとおり、昭和34年に組合が結成された当初は、労使間に幹部会という交渉の場が設けられ、新たに賃金体系が整備され、大巾な賃上げも実施されたが、その後は、組合の経済要求を上回る会社の回答が出されたり、37年頃には幹部会も自然消滅し、組合が反対しても特別昇給制度が実施されるなど、いわゆる世間相場を大巾に上回る賃上げが実施されるなどの経緯があり、また、会社は、組合と労働協約、賃金協定などを締結することもなかった。

かくて、組合の経済要求とその団体交渉力は漸次低下していったのであるが、この間、会社は急速に膨張し、34年頃には約800～900名であった従業員数は53年には約12,000名となっており、他方、組合の組合員数は、37年頃には当時の全従業員数の約7割に及ぶ1,640名を数えたが、その後会社の賃金体系の改訂等諸施策が実施された段階を経る度に毎に減少して、43年頃には約150名となり、全従業員に対する割合も僅か数%に過ぎない状態となり、現在に至っている。

- (3) 前記認定のとおり、昭和39年に実施された特別昇給制度の新設以降、会社は、屢々賃金体系の改訂、職位制度の改訂等を実施しているのであるが、これら制度の具体的運用の基準及び実績（金額等）は組合にも従業員一般にも明らかにされていない。特に、41年から翌42年末に至る間、組織的かつ計画的に職制による組合員に対する脱退勧奨が全

社的に行われているのであるが、その際、昇給、昇進等の利益誘導が行われたであろうことは推認するに難くなく、また、最近においても職制による支配介入行為が行われていることは前記大阪地労委命令でも認定されている。

しかして、これら多数の組合脱退者は、組合とは別個の労働組合を結成するというものもないのであるが、これは、当委員会命令により既に明らかとなり、組合の組合員に対する賃金差別が行われていること、及び高賃金に支えられた従業員の意識も影響しているのではないかと考えられる。

(4) 以上認定のとおり、会社の賃金制度改訂等の人事諸施策が、従業員組織の意思を十分に反映することなく、しかも、その具体的実施内容を一般に明らかにすることなく実施されてきていることは、将来にわたる労使関係のあり方からみて好ましいこととは考えられず、さらに、これらを利用した会社の職制による支配介入行為及び組合員に対する差別扱いとが相まって、組合の弱体化が促進されたものと認めざるをえず、これらは、会社が組合を嫌悪し、組合を弱体化する意図に発したものと考えられる。

3 申立人らを管理者に昇進させないことと不当労働行為の成否について

前記第1の別表1、2で認定したとおり、申立人らは、いずれも組合の役職を歴任してきた組合の中心的活動家であること、前記第2の1判断のとおり、会社が申立人らをスタッフ・マネジャーに昇進させない理由の合理性、妥当性を容認することはできず、前記第2の1の(1)判断のとおり、比較対象者たる同期入社者の6割前後がスタッフ・マネジャー以上に昇進している50年1月1日から52年2月1日の間には、申立人らについてもスタッフ・マネジャーに昇進して然るべきものと認められること、しかも、前記第2の2判断のとおり、会社は、組合を嫌悪し、組合員を差別扱いするなどして組合の弱体化を企図していたこと等の諸事情を総合して考えると、会社が申立人らをスタッフ・マネジャーに昇進させないことは、申立人らが組合の中心的活動家であることを嫌悪し、申立人らを不利益扱いすることにより、組合員ならびに従業員に対する見せしめ効果期待し、上記意図にもとづく組合ないし従業員対策の一環としてなされたものと認めざるをえない。

従って、上記時期に至ってもなお申立人らをスタッフ・マネジャーに昇進させない会社

の措置は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認める。

しかし、申立人らがライン・マネジャーに昇進している者以上に優秀であると認めうる資料がないこと及び前記第2の1判断のとおり、比較対象上約3割前後では未だ格差と認め難いこと等の諸事情からみて、会社が申立人らをライン・マネジャーに昇進させていないことをもって不当労働行為と認めることはできない。

4 申立人らに対する職能格の格付と不当労働行為の成否について

(1) 前記第1の3の(1)の⑤認定の職能格制度は、職位と経験年数（及び年齢）と業績（人事考課）等に基づき格付されることになっており、職能手当はいわゆる資格給的性格をもつものと認められる。

(2) 申立人らは、申立人らの職能格を「主事」に格付けしない会社の措置は差別扱いの不当労働行為であると主張し、他方、会社は、申立人らの所属職群及び職位からみて「主事」に格付けすることは職能格の制度上ありえないことであり、申立人らの請求は失当であると主張する。

しかしながら、前記第2の1判断のとおり、申立人らの現在に至るまでの職位及び人事考課については既に問題があり、また、前記第2の3判断のとおり、申立人らを管理者に昇進させない会社の措置は不当労働行為と認められるのであるから、これらを放置して、申立人らの職能格を是正しない会社の措置も同じく不当労働行為といわざるをえない。

(3) 職能格の格付けは毎年4月、10月の定期に行われるだけでなく、職群及び職位の異動があれば、随時格付けがなされることになっているのであるから、申立人らを管理者に昇進させない不当労働行為の是正措置に連動して職能格の格付けも是正すべきものと考えられる。

5 本件申立てと除斥期間について

申立人らは、次のとおり主張する。

① 昇格差別という不作為の不当労働行為は、差別の発生時から完全に差別を解消する是正の措置がとられるまで、団結救済の必要性が一貫して切断されることなく存続してお

り、まさに「継続する行為」に該当する不当労働行為である。

- ② 特に、会社における管理者昇進決定に当っては、3回の考課、2年間のA&Cの結果、2年以上の職位経歴が考慮されているのであって、必然的に数年間の継続した観察、考課がその要素となっていることが考慮されるべきである。

他方、会社は次のとおり反駁する。

- ① 申立人らが管理者への昇進及び職能格（主事へ）の昇格を求める時期は、昭和46年1月1日付、同50年1月1日付、同年11月15日付であって、本件申立てのあった昭和52年2月4日は、上記いずれの日時からみても1年以上経過していることは明らかであるから、本件申立ては労働組合法第27条第2項に規定する除斥期間に抵触し、却下を免れない。
- ② 昇進措置行為は、一定の時点において、一定の業務上、組織上の必要性に基づきなされるものであって、このような1回で完結する行為は継続するに由ないものであり昇格についても同様である。

しかも、申立人らは、昭和46年1月1日と同50年1月1日にそれぞれ申立人らの昇進を決定すべきであったということ、及びその後も継後して昇進を決定すべきであったにもかかわらず昇進の決定をしなかったということを中心として主張しなければならないのに、これをしていないのであるから、これだけでも当然却下されるべきである。

以下双方の主張について判断する。

- (1) 申立人らが救済を求める昇進、昇格の時期は、いずれも本件申立てまでに1年以上経過していることは明らかであるが、これらが「継続する行為」に該当するか否かは具体的事実に基づいて判断されるべきものと考えるので、単に、申立てまでに1年以上経過していることから直ちに本件申立てを却下することは妥当でない。
- (2) 会社が指摘するとおり、申立人らは、救済を求めるそれぞれの時点において、会社は、申立人らを管理者職位への昇進を決定すべきであったのにしなかったと主張をしていない。従って、申立人らの主張する差別扱いの発生時期は特定されないことになるのであるが、本件申立ての趣旨は、遅くとも申立人らが請求するそれぞれの時点

迄に管理者に昇進している筈のものが昇進していないのは、会社の不作為による不当労働行為であるということにあるものと認められるので、差別の発生時期が特定されないということだけで本件申立てを却下することは妥当でない。

もっとも、申立人らが主張するように、不作為の不当労働行為であるから、不当労働行為たる差別が是正されるまでは「継続する行為」として捉えるべきだとすることは、他面作為の不当労働行為と対比して考えた場合、是正されないという点については同じなのであるから、この点だけからみても申立人らの主張を採用することはできない。

(3) 申立人らは、会社が昇進決定にあたり、数年間の資料を考慮している点を挙げているが、これは、申立人らが請求するところの昇進させるべき時点以前の数年間の資料なのであるから、当該時点から後になされた本件申立ての時点までの間を「継続する行為」と認めうるための資料とはなりえないものとする。

(4) しかし、昇進措置行為は必要の都度独立して行われ、かつ、それ自体で完結するものであるから、申立人らが主張するように「継続する行為」の考え方をいれる余地はないのであるが、当然昇進させて然るべき申立人らについて、本件申立日の1年以内においても昇進させていない場合には、その限りにおいて昇進させるべき旨を命ずることは何ら差支えないものとする。

また、会社の昇進措置行為は、前記第1の4の(1)認定のとおり、過去3回の業績（人事考課）及び職位経歴等が重要な要素となって決定されることになっているのであるから、昇進措置行為と少なくとも過去3回の業績（人事考課は毎年2回、5月と11月になされる。）及び職位とは一体不可分の関係にあるものと認められるので、昇進措置行為を命ずる場合にはその時点から遡及して3回目に当る人事考課を行った時点までは、職位の格付けを含めて、これらを「継続する行為」として捉え一括して救済の対象とすることができるものとする。

(5) 職能格の格付けについては、前記第2の4判断のとおり、職能手当はいわば資格給的なものであること、職能格の格付けは、職位、業績及び経験年数等により査定

されるものであること等を考えた場合、本件申立人らの昇進措置と連動して是正されるべきものとする。

6 本件不当労働行為の救済について

(1) 申立人らを管理者に昇進させる措置については、

① スタッフ・マネジャーに昇進させるべき時期としては、前記第2の3判断のとおり50年1月1日と52年2月1日の間であって、しかも、本件申立てから1年以内の昭和51年2月5日とすることが妥当である。

② 前記第2の5の(4)判断のとおり、管理者昇進措置と該当者の業績（人事考課）及び職位は一体不可分の関係にあるものなのであるから、申立人らにつき本件昇進措置行為を命ずるに当たっては、会社が管理者昇進の要件として主張するとおり申立人らの業績はAとし、職位はチーフとする必要があるので、本件昇進措置以前3回の業績をAとして、昭和49年12月及び50年12月の昇進額を是正させるとともに、49年12月時点で申立人らの職位をチーフに格付け是正させることを妥当と考える。

(2) 職能格の格付けについては、上記(1)の管理者への昇進措置及びこれに付帯する業績及び職群・職位の格付けの是正に対応して、職能格の格付是正がなされるべきであるから、遅くとも、昭和51年2月5日付で主事に格付けすることを妥当と考える。

(3) 前記第2の2判断のとおり、会社は、昇給、昇進、格付の考課基準及び方法を具体的に明らかにせず、これを利用して組合の組合員を差別していることは、将来にわたり正常な労使関係を維持するためには好ましいことではないと考えられ、また、本件不当労働行為につき全従業員に周知させる必要もあると考える。

以上のとおり、会社が申立人らをスタッフ・マネジャーに昇進させていないこと等は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認められ、申立人らをライン・マネジャーに昇進させていないことは不当労働行為に該当しない。

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

昭和53年12月27日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清