

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部
申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、
X10、X11、X12、X13、X14、X15、X16、X17、X18、
X19、X20、X21、X22、X23
被申立人 日本アイ・ビー・エム株式会社

主 文

- 1 被申立人日本アイ・ビー・エム株式会社は、下記申立人らに対し、次のような措置を講じなければならない。
- (1) 申立人X 1を昭和51年1月1日付で売掛管理スペシャリストもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
 - (2) 申立人X 2を昭和49年12月1日付で、主任営業部員もしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
 - (3) 申立人X15を昭和50年2月1日付で、アカウンティング・スペシャリストもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
 - (4) 申立人X14を昭和49年12月1日付で、トレード・スペシャリストもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
 - (5) 申立人X12を昭和52年12月1日付で、総務スペシャリストもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
 - (6) 申立人X16を昭和49年12月1日付で、コミュニケーション・スペシャリストもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
 - (7) 申立人X11を昭和51年2月1日付でスタッフ・エンジニアもしくは同相当の管職者職位に昇進させること。
 - (8) 申立人X21を昭和50年12月1日付で、アドバイザー・システムズ・エンジニアもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
 - (9) 申立人X 3を昭和49年12月1日付で、アドバイザー・システムズ・エンジニアもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
 - (10) 申立人X 5を昭和49年12月1日付で、アドバイザー・システムズ・エンジニアもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
 - (11) 申立人X19を昭和50年10月15日付で、アドバイザー・システムズ・エンジニアもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
 - (12) 申立人X 6を昭和49年12月1日付で、スタッフ・エンジニアもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
 - (13) 申立人X 8を昭和53年5月1日付で、テクニカル・アシスタント又はスタッフ・アシスタントもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。

- (14) X 7 を昭和53年 5 月 1 日付でテクニカル・アシスタント又はスタッフ・アシスタントもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
- (15) X 4 を昭和53年 1 月 1 日付で売掛管理スペシャリストもしくは同相当の管理者職位に昇進させること。
- 2 被申立人会社は、下記申立人らに対し、次のような措置を講じなければならない。
- (1) 申立人 X 12 を昭和50年12月 1 日付で文書管理非管理者職位系列の最高職位に昇進させること。
- (2) 申立人 X 23 を昭和51年 2 月 1 日付でコンピューティング・サービス企画管理係もしくは同相当職位に昇進させること。
- (3) 申立人 X 18 を昭和51年10月 1 日付でコンピューティング・サービス企画管理係もしくは同相当職位に昇進させること。
- (4) 申立人 X 20 を昭和55年 1 月 1 日付でコンピューティング・サービス企画管理係もしくは同相当職位に昇進させること。
- 3 被申立人会社は、上記 1 および 2 の申立人らに対する職位の昇進措置を講じたことに伴い、その賃金改訂（昇給）ならびに職能格および職能手当の是正措置（昇格と職能手当の増額）を実施するとともに、右実施に伴い支給されるはずの諸給与相当分（昇進に伴う昇給額、職能格の昇格に伴う職能手当の増額および一時金など）とすでに支給された諸給与との差額を支払わなければならない。またこれを実施するに当っては、上記 1 および 2 の申立人ら各人に対し、昇進後の職位に適用さるべき「給与レンジ」を呈示するとともに該当昇給額ならびに昇進後の職能格および職能手当を通知しなければならない。
- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から一週間以内に下記内容の文書を、上記 1 および 2 の申立人各人宛に手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

殿

日本アイ・ビー・エム株式会社
代表取締役 B 1

当会社が貴殿を□□□□□□の職位もしくは同相当職位に昇進させなかったことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注) ① 発信の年月日は、手交の日を記載すること。

② 職位名は、上記主文の 1 および 2 の各申立人について記載した事項を記載すること。

- 5 被申立人会社は、前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 6 その余の申立ては、棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部（以下「全金東京地本」という。）は、東京都内の日本労働組合総評議会全国金属労働組合の組合員約39,000名で組織する労働組合である。
- (2) 申立人X 1ら23名（以下「申立人ら」という。）は、被申立人日本アイ・ビー・エム株式会社で働く従業員のうち約200名で組織する申立外全金東京地本日本アイ・ビー・エム支部（以下「支部」という。）に所属する組合員であるが、この支部は昭和34年5月に結成された「日本アイ・ビー・エム従業員組合」（以下「従組」という。）が、昭和45年9月、全金加入に伴い、現在の支部名に変更したものである（以下「支部」「従組」を併せ「組合」という。）。
- (3) 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年日本ワットソン統計機械株式会社として設立され、昭和25年、日本インターナショナル・ビジネス・マシーンス株式会社と社名を変更し、さらに昭和34年、現在の社名に改称したものである。会社は肩書地（編注、東京都港区）に本社を置き、東京、大阪、名古屋をはじめ全国各地に営業所を有するほか、藤沢工場をはじめとする3工場、1研究所、8データ・センター等を有し、①IBMコンピューター・システムの製造・輸出入・販売・賃貸と関連サービスの提供 ②電動タイプライター、磁気テープ・タイプライターなどの輸入・販売・賃貸と関連サービスの提供 ③カード、OCR（光学式文字読取装置）フォームの製造・販売 ④磁気テープ・データ・セルなどコンピューター・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業務、リモート・コンピューティング・サービスなどを営む資本金750億円、従業員数約12,000名の会社である。

2 組合結成以降の労使関係

- (1) 昭和34年5月、当時の会社従業員約770名中約380名が「従組」を結成し、給与体系の確立と賃金格差の是正を会社に要求し、交渉の結果、同年11月、新賃金体系の採用と格差是正（平均66%の賃上げ）が実施された。この新賃金体系は、年功序列を基本として「指数表」（給与表）と「級間変動表」（昇級のため必要な最低在級年数表）との組み合わせにより定期昇級を行うものであった。
- (2) 35年年末一時金闘争において組合は、「3.5か月プラス7万円」の要求に対する「4.2か月」の会社回答を不満とし、同年11月25日から1週間の全面ストライキを実施した。この闘争は、会社が3,000円の上積みをする事で解決したが、会社は、このストライキによって大口需要者に重大な迷惑をかけたとして、翌36年2月、会長を交替させるなどその陣容を一新した。

そして、同年6月会社は、上記ストライキの際カスタマー・エンジニアの部門において顧客への影響が最も大きく出たとして、これを対象に5名に1名の割合で課長待遇係長制度を導入した。これにより、当時約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、組合を脱退した。
- (3) 37年5月、組合は、書記長X 2（本件申立人の1人）が、同年1月東京第二営業所から福岡営業所へ、また前委員長X 24が同年2月東京第一営業所から名古屋営業所へそれぞれ配置転換を命ぜられたことに対し、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行ったが（都労委昭和37年不第29号事件）、翌38年3月和解により解決した。

- (4) 39年12月以降、会社は、査定による特別昇給制度(昇給額の幅は1,000円、1,800円、2,500円の3段階)を導入したが、組合はこれを差別賃金であるとして反対し、組合員の特別昇給分を一括して会社に返上するなどの抗議活動を翌40年6月頃まで行った。
- (5) 41年初め頃から42年末頃までの間、会社は組合に加入している従業員の組合脱退工作を企図し、各職制に対しこれを命ずるとともに目標数を達成させるため「脱退勧誘状況リスト」を提出させたり、会社における各部門別の組合員数の動向表を作成したりした。これを裏書きするように、この頃組合員から組合に提出された脱退届の理由のなかには「会社から係長になるべく話があったので」「この度アドバイザーSEにすいせんする旨上長から伝えられました。その為に組合員であってはまずいとの事でした」「managerの言によりますと、近いうちにmanagerになる可能性があるから、組合をやめておいた方が良いと云う事ですので」などの記載があった。
- (6) 会社は、42年2月、上記特別昇給制度の上限を撤廃し、ついで同年12月、従前の賃金体系を職務給的賃金体系に改訂した(その詳細は後述)。
- (7) 44年7月、会社の藤沢工場に勤務する組合員12名が、43年の定期昇給で差別査定が行われたとして神奈川県地方労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行った(51年3月19日一部救済命令、現在再審査係属中)。
- (8) 48年8月以降、支部所属の組合員らは、下記のとおり各地方労働委員会に対し、不当労働行為の救済申立てを行った。

申立年月日	申立事項	地方労働委員会	備考
48. 8. 14	3名の昇進昇給差別	愛知県	係属中
48. 10. 16	25名(但し2名取下げ)の昇進昇給差別	東京都	本件
48. 12. 7	スト参加を理由とする休暇の不承認等	大阪府	51. 5. 22救済命令、再審査係属中
50. 9. 30	3名の昇進昇給差別	愛知県	係属中
52. 2. 4	5名の昇進昇給差別	神奈川県	53. 12. 27一部救済命令、再審査係属中

- (9) なお、会社の従業員数は逐年膨脹を続けたが、他方、組合員数は37年の1,700名(従業員数2,366名)をピークに、次第に減少し、42年当時は380名(従業員数4,088名)に激減、45年には遂に150名(従業員数7,358名)まで落ち込んだ。

3 本件昇進・昇給等をめぐる申立人らないし組合と会社との確執

- (1) 45年6月頃、申立人X15は、上司のB2マネジャーに対し、上位の職位に昇進させるよう要求したところ、同マネジャーは「組合をやめればすぐ先任管理係(非管理者職位の上位職位)になれるし、3か月後にはアカウントینگ・スペシャリスト(管理者職位)にしてやる」という趣旨のことをいった。その数日後、X15が「組合をやめなければ、先任や係長にしないのは不当である」と抗議したのに対し、同マネジャーは「これは会社の方針だ。君がやめないのであれば仕方がない」などといった。
- (2) 46年10月頃、申立人X2(33年入社)が、同人より遅く入社したS(40年入社)が主

任営業部員（管理者職位）に発令されたのに、自分が上位職位に発令されないことを不満とし、職場でのミーティングの席上、上司のB3東京第四営業所長に対し、その説明を求めたところ、同所長は「パフォーマンスが悪いから……」と答えた。そこでX2が「パフォーマンスがどういう点で悪いのか」と尋ねたところ、同所長は「それはパーソナルな問題だからという必要ない」といって言及を避け、その後もこれについての具体的説明はなかった。

- (3) 47年1月、A&C〔後記4(2)①イ参照〕の際申立外組合員C1が、上司のC2課長に「組合に入っていれば昇給昇進仕事などの面で不利である」という趣旨のことをいわれたことを組合（データ・プロセッシング部門の事業所で組織しているDP分会）がとりあげ、これに抗議したところ、同課長は「誤解を与えたことは非常にいかんである」と陳謝した。
- (4) 同年4月、申立人X23、同X20、同X18ほか1名（非組合員）は、上司のB4マネジャー（セカンド・ライン管理者）に対し、以上4名の共通の問題として、職位と職種に問題があるから「オープン・ドア・ポリシー」〔後記4(2)①ウ参照〕による話し合いをしたいとの申請書を提出した。これに対し、同マネジャーは「経験からみて職位が低いことは認める。それぞれ直属の上司（ファースト・ライン管理者）と話し合ってみてくれ」と答えた。
- (5) 同年12月中旬頃、申立人X1は、上司のB5マネジャーに対し「なぜ組合員で管理者になっている者がいないのか」と質問したところ、同マネジャーは「組合員のまま管理者というようなことは、会社の方針として許されることではない」という趣旨のことを答えた。
- (6) 48年6月1日、申立人X14は、会社に対し、48年度の昇給率の是正と昇進を求めて「昇給再査定申立書」を提出した。これに対し、同月20日会社は、“客観的かつ公正判断に基づき所属長が決定したものである”と回答した。
- (7) 本件申立て後の50年3月5日、申立外全金本部、申立人全金東京地本および申立外全金日本アイ・ビー・エム支部は、三者連名で、会社に対し申立人X1ら25名の組合員のそれぞれの47年12月1日現在における昇進すべき職位を記載したうえ、これへの昇進を求める「賃金、昇格差別回復要求書」を提出した。これについて会社は、同月19日、支部との間で交渉を行ったが、席上、会社が“差別の有無について労使双方の基本的見解が全く異っているので自主交渉による妥協は困難である”との見解を示したため進展がなかった。

4 人事・給与のしくみ

(1) 基本的しくみ（「職位」と「給与レンジ」）

前記のとおり、会社は昭和42年12月以降、「指数表」と「級間変動表」との組み合わせによる従前の年功序列的賃金体系を職務給的な新賃金体系に改訂し、今日に至っているのであるが、その基本的しくみはつぎのとおりである。

① 各社員の会社における職務上の地位と給与は以下の考え方に基づく「職位」と「給与レンジ」によって決められる。

ア 職務分析によって仕事の内容（複雑性・責任・権限・能力・知識・経験等）が明らかにされ、社員一人一人の「職位」が決められる。ついでそれぞれの職位につい

ての職務評価によって社内における相対的位置づけがなされ、同程度の職位が分類整理され、すべての職位がいくつかのグループに区分される。そして各グループ毎に給与決定の基準となる金額の幅、すなわち「給与レンジ」が設定される。

かくして、社員一人一人はいずれかの職位に格付けされ、それに対応する「給与レンジ」によって給与額が支給されるしくみになっている。すなわち責任の重い仕事ほど上位の職位が与えられ、それに伴ってその職位の属する高い給与レンジが与えられることになり、給与額も高くなる。会社は給与レンジを他社の給与調査や物価水準等を考慮して、随時改訂している。

イ ちなみに、上記職位の数は、現在約2,000（非管理者職位800、管理者職位1,200）あり、他方これら職位に対応する給与レンジの数は約30ほど（非管理者職位と管理者職位半々）設けられている。

しかし、ある「職位」についての場合、どの「給与レンジ」に属することになるのか、その「給与レンジ」の上限と下限の賃金額はどうなっているのかなど職位と給与レンジおよび両者の相互関係の全容について、会社は具体的に明らかにしていない。

② 昇進と昇給

ア 昇進とは、現職位から上位の職位へ進むことを指しているが、その場合会社は管理者職位・非管理者職位を問わず〔管理者の範囲は後記(3)①参照〕、予め各職位系列毎に将来の昇進経路（Career Path Implementation Program 通常「キャリア・パス」と称している）を設け、これに基づいて昇進を実施している。

ところで上位職位へ昇進する場合の考課基準（管理者・非管理者共通）は、現職位における業績、在位期間および上位職位に要求される知識・経験の三つであるが、昇進時期は不定期である。

なお、会社では各部門ごとにファースト・ラインにおけるスタッフ管理者〔後記(3)①参照〕に昇進するまでの判断基準として各職位に必要とされる標準通算経過年数表を設定しているものようであるが、これについてもごく一部しか明らかでない。

イ 昇給は、現在の給与額（給与レンジの中の位置）と人事考課による評定ランクとの組み合わせで、定められている昇給率によって決定する。ちなみに現在の給与額と評定ランクが同じでも上位の給与レンジに位置している社員の方が昇給率は高くなり、同一の給与レンジ内であっても評定ランクが同じ場合は、給与の高い社員の方が低い昇給率となる。また上位職位への昇進がない結果永く同一の給与レンジにいる場合は、その給与レンジに定められている金額の上限を越えて昇給することもあがるが昇給率は低くなる。

非管理者の場合は、この昇給システムによる昇給のほかに年功的要素を加味した標準年齢別一律メリット昇給と調整分（部下の人数に一定額を乗じた金額をライン管理者の判断で配分するもの）があり、これを合計したものが各人の昇給額となる。昇給は毎年1回12月に定期的実施される（管理者の場合は、上記の昇給システムが完全に適用され定期昇給という概念はない）。

(2) 人事管理の特徴と人事考課制度

① 人事管理の特徴

ア 会社における営業、技術、生産、事務管理部門等におけるラインの管理者（部下を直接もつ管理者）は、所属の社員の人事（採用・異動等）について直接の権限を有し、人事考課およびそれに基づく昇進や昇給の決定も、ラインの管理者の責任において行われる（ラインによる人事管理）。そして、本社の人事部門は、ラインに対する指導、助言、サービスなどスタッフ機能をもつにとどまる。

なお、会社は、人事管理に関し次のような諸制度を採用している。

イ A&Cプログラム（Appraisal and Counseling Record = 評価と面接指導制度）

社員の計画的育成を目的として、社員の自己啓発と所属長（ファースト・ライン管理者）の指導・援助を推進する制度がA&Cプログラム（以下「A&C」という。）である。すなわち所属長は、毎年1回部下と面接し、「主要業務目標の設定と業績評価」を行うほか、「社員育成計画」（年間の「主要育成計画」と長期的な進路計画としての「キャリア・プラン」－これには具体的な昇進や異動を予定した「アサインメント・フォーキャスト」が含まれる－とからなる）に基づいて、必要な指導・援助を行うものである。

ウ オープン・ドア・ポリシー

ラインによる人事管理を補完するもので、社員が所属長との間で問題解決について満足すべき解答が得られない場合、その上位管理者へ、最終的には社長へ直接進言・相談して解決を求める制度である。

エ スピーク・アップ・プログラム

これもラインによる人事管理を補完するもので、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、不満などを文書で会社宛てに提出し、会社がそれに対する回答を文書または面接を通じて行う制度である。

② 非管理者の人事考課制度

ア 考課期間

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）とに分けて実施し、毎年12月に前期、後期の考課を総合して評定する。

イ 考課項目

人事考課の具体的な考課項目は、「仕事ぶり」と「仕事の成果」に分類される。「仕事ぶり」は勤勉さ・責任感・積極性・協調性・節約意識・安全意識等が、また「仕事の成果」としては、確実性・理解と判断・独創性・創意工夫・計画・手順と速さ・報告の適切さ等がある。人事考課表は10数種類（職位によって考課項目の適用が異なる）があるが、人事考課表は公表されておらず、どの職位にどの人事考課表が適用されるのか、各考課項目の具体的な判定基準等その全容は明らかにされていない。

ウ 考課の方法

第一次評定として被評定者の所属長（ファースト・ライン管理者）が各考課項目毎に、最優秀から最劣等までの状態を表現した3～9箇の短文のなかから、被評定者に最も当てはまるものを選び、さらにその上長（セカンド・ライン管理者）が第二次評定を行う。

評定された人事考課表は、各部門の長（サード・ライン管理者）のところへ集められ、各部門の長が「点数換算表」に基づき、これを点数に換算して各人の評定点を出したうえ、各組織単位相互間の調整を行う。各部門で調整されたものは、その後本社に集められ全社調整を行い各人の評定点を出す。この評定点に前期の評定点（半年間のみの評定点）を加え、合計した点数が今期の各人の最終的な評定点となる。

エ 評定区分

評定は各人の最終評定点に基づきA、B、C、D、Eの5段階のランクに区分される。この区分は各ランクの割合（人員比）で相対的に機械的になされる（47年当時の割合は、Aが10%、Bが15%、Cが50%、Dが15%、Eが10%であった）。

(3) 管理者への昇進

① 管理者の範囲

非管理者たる部下を直接もつ管理者をファースト・ライン管理者（「〇〇担当マネジャー」または「〇〇課長」と称している）といい、その上長をセカンド・ライン管理者（「〇〇担当マネジャー」または「〇〇所長」と称している）さらにその上の各部門の長をサード・ライン管理者（「〇〇担当マネジャー」または「〇〇部長」と称している）といている。これらのライン管理者を補佐する役職にある者をスタッフ管理者（「スタッフ・マネジャー」とも称している）といい、会社では、ファースト・ラインにおけるスタッフ管理者以上の地位にある者を管理者として取扱っている。

管理者は、全従業員中約30%（昭和50年当時で、ライン管理者1,267名、スタッフ管理者1,691名）を占めている。

② 管理者の権限

ライン管理者は、人事・給与に関し、上記(2)①アのような権限を有するほか、業務執行面では長期・短期の方針・目標・計画の設定、予算の編成・執行および部下の職務内容の変更や職位の新設・変更等の権限を有するが、ファースト・ラインにおけるスタッフ管理者は、直接部下をもたず上記ライン管理者のような権限と責任のある地位にあるわけではなく、単にファースト・ライン管理者を補佐するにとどまる。

③ 管理者への昇進基準

会社は、非管理者職位から管理者職位へ昇進させる場合の判断基準として「会社に対する高度の誠実性」「会社の経営理念の理解・信奉」「指導者としての資質」「非管理者当時における業績」および「組織上、業務上の必要性」の5項目を挙げている。

④ 昇進手続

所属長（ファースト・ライン管理者）がA&Cの結果作成した社員育成計画に基づき、1年以内に管理者への昇進を予定した社員については、全所属長とその上長（セカンド・ライン管理者）による昇進計画会議（Career Development meeting - C. D. M. という）が開かれ検討と各所属間の調整が行われる。さらに全上長と部門長（サード・ライン管理者）によるC. D. M. が開かれ、部門内の管理者への昇進順位の調整が行われる。所属長は、C. D. M. の結果と所属長自身の育成計画とを調整し、その後の社員育成を行い、昇進時期が来た時点で昇進手続を行う。

なお、所属長は、業務の拡大や複雑化等で部下を管理していくうえに、自分を補佐

してくれるスタッフ管理者が必要であると判断した時は、適任者をスタッフ管理者として「アサインメント・フォーキャスト」に予定しておく。

具体的な昇進手続は所属長（ファースト・ライン管理者）が、過去3回の人事考課の評価（原則は全部Aであるが、Bが1つあっても可、ただし、アプリケーション・エンジニア職位系列のファースト・ラインのスタッフ管理者へ昇進させる場合は下記5(11)⑦イ認定のとおりC、B、B以上となっている）をもとに、A&Cの実施結果等をも参考としながら、昇進推せん書に必要事項を記入したうえ、これを直属上長（セカンド・ライン管理者）に提出し、その承認を得た後人事本部の同意を得て管理者への昇進が決定される。

(4) 新昇進制度（「職能格」と「職能手当」）

ア 会社は、本件申立て後の昭和50年11月以降、新昇進制度を実施した。これは、会社再発足以来、25年を経過し、勤続年数の長い社員が漸次増加してきたので、これら社員の会社への貢献度を具体的に反映させるものとして、上記(1)の職位中心の制度とは別に、新たに設けられた処遇制度である。

各人の職位は6段階の「職群」にまとめられ、管理者職位は職群Ⅰ～Ⅳ、非管理者職位は職群Ⅴ～Ⅵに分類され、それに対応する「職能格」が設けられ、それによって「職能手当」を支給するものである。職群と職能格および職能手当の関係は次表のとおりである。

職群 \ 職能格 職能手当		主事袖	副主事	主事	副参事	参事	副参与	参与
		26,000円	33,000円	38,000円	43,000円	48,000円	53,000円	58,000円
管理者 職位	Ⅰ					○	○	○
	Ⅱ				○	○	○	
	Ⅲ			○	○	○		
	Ⅳ		○	○	○			
非管理 職位	Ⅴ	○	○	○				
	Ⅵ	○	○					

(注) ○印は該当する格付の位置を示す。

○ 職能手当の金額は、52年11月15日現在の金額。

イ なお職能格への格付けは、原則として標準年齢26歳以上でかつ勤続年数3年以上の社員を対象とし、各職群における経験年数と業績（人事考課）等に基づいて年2回（4月1日付と10月1日付）定期的に行われる。ただし職位変更の結果、上位職群へ移動した場合には、必要に応じ上位の職能格への昇格が行われる。

5 申立人ら23名の昇進の実態

非管理者職位にある申立人ら23名は、本件申立てより約1年前の時点の昭和47年12月1

日付で、それぞれ管理者職位など上位職位への昇進と昇給の救済を求めているが、各人の昇進実態の概要は以下のとおりである。

(1) X 1

① 入社歴

昭和33年4月1日大学卒で入社。上記救済を求めている昭和47年12月1日時点（以下、単に「47年時点」という。）における職場は、管理ビルディング・センター 東日本ビルディング・センター 第二得意先（東日本地域の客先に対する請求業務および売掛金回収業務担当）であり、52年4月1日以降の職場は、同センター債権管理債権保全 売掛管理東日本管理である。

② 組合歴（昭和40年以降本件申立当時まで、以下同じ。）

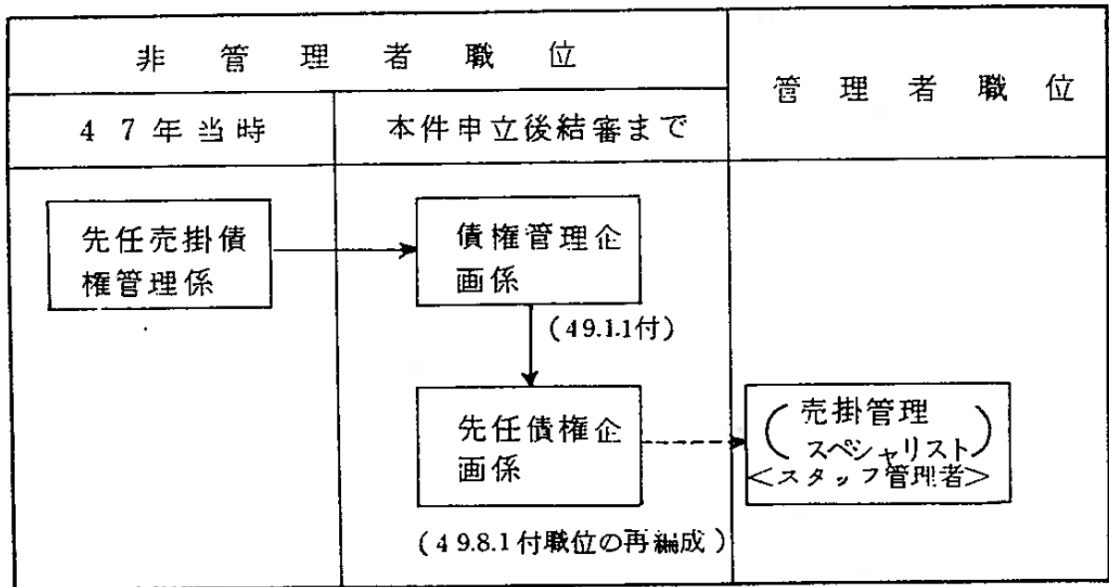
40年従組新橋支部執行委員長、41年～44年同中央執行委員、45年同八重洲支部執行委員長、46年全金支部八重洲分会執行委員長、47年同D P分会執行委員長、48年同分会副執行委員長。

③ 47年時点における職位および新昇進制度導入時以降の職能格（以下、この項は「職位と職能格」と記載する）。

ア 職位——前任売掛債権管理係

イ 職能格——副主事（新昇進制度導入時の50年11月15日付、以下単に「50年当時」という）から主事（52年7月1日現在、以下単に「52年現在」という）。

④ 47年時点の職位およびその後の昇進状況とキャリア・パス（以下、この項は「キャリア・パス」と記載する）。



- (注)。
- 矢印は上位職位への昇進経路で、そのうち実線は現に昇進していることを示しており、昇進した年月日を職位の下に記した（以下同じ）。
 - 結審の時点は、53年10月6日である。
 - 債権管理企画係から前任債権企画係への職位の変更は、職位の再編成によるもので、いずれも非管理者職位の最高職位。
 - 管理者職位に昇進する場合最も可能性のある職位について会社は明示していな

いが、47年時点で売掛管理スペシャリストの職位のあったことが認められるので（ ）で表示した。

⑤ 管理者職位へ昇進させられなかった理由（以下、この項は「昇進させられなかった理由」と記載する）。

会社は同人につきのような事実（「仕事ぶり」と「仕事の成果」に関して）有りとし、従って上記「管理者昇進基準」〔4(3)③〕をいずれも充足しないものとして、管理者へ昇進させなかったという（「昇進させられなかった理由」はいずれもこれとほぼ同じ論理であるのでこの点の説明は以下省略する）。

ア 事前に支払期日等の確認をしなかったので入金予定が狂い、会社の資金運用面に影響した。

イ 財務部門等からの入金予定水準確保の要請に対し「すでに、これだけの入金予定があるのに、なんでこれだけで足りないのか」といい、積極的に動かなかった。

ウ 売掛金勘定照合書の入手日を短縮するための機械室でのカーボンがしに反対し、協力しなかった。

エ 就業時間中、業務外の目的で無断で離席することが多かった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「D」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中「D」が5回、「E」が2回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

入社年度	管理者 (人数)	非管理者 (人数)			
		非組合員	組合員	(申立人)	計
33	28	3	2	X 1 X 2	5

(47. 12. 1現在)

⑦ 同職種・同職場（管理 ビリング・センター）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

48年8月1日現在で、従業員約90名中管理者は23名である。勤続5年以上でかつ30歳以上の管理者・非管理者は下表のとおりである。

管理者・非 管理者別 学歴 入社年度	管理者 (人数)			非管理者 (人数)			計
	大学卒	短大卒	高校卒	大学卒	高校卒	不明	
27		1					1
28						1	1
33				1 (X 1)			1
34			3				3

35	3		1				4
36			4		1 (X 4)	1	6
37			1				1
38	1		1				2
39	1						1
40	1						1
42	1		1				2
43	1						1
計	8	1	11	1	1	2	24

(48.8.1現在)

(注) ○ () 内氏名は申立人 (以下同じ)。

○ 非管理者4名はすべて組合員。

イ 管理者への昇進年限

管理者23名の昇進年限は、大学卒者11名が入社後2年～8年で、高校卒者11名が入社後12年で全員管理者に昇進している。残りの短大卒者1名は入社後15年で昇進している。しかるにX1は、入社後48年8月現在で15年経っているが管理者に昇進していない。ちなみに40年4月大学卒入社の上Tは、47年7月1日付で売掛管理スペシャリスト (スタッフ管理者) に、また36年4月高校卒入社の上Mは、48年4月1日付で得意先担当マネジャー (ファースト・ライン管理者) に昇進している。

(2) X2

① 入社歴

昭和33年4月1日大学卒で入社。47年時点における職場は、東日本営業本部 第四営業部 第四営業所 営業第一課 (関東地区の電気メーカーの客先に対するIBMコンピューターの販売活動を担当) であり、49年1月1日以降は、東日本第三営業本部 第四営業所 営業第一課である。

② 組合歴

40年従組中央執行副委員長、41年～47年従組ないし全金支部中央執行委員・書記長、48年支部DP分会執行委員。

③ 職位と職能格

ア 職位——DPセールス・リプレゼンタティブ

イ 職能格——副主事 (50年当時から52年現在)

④ キャリア・パス

非 管 理 者 職 位		管 理 者 職 位
4 7 年 当 時	・ 本 件 申 立 後 結 審 ま で	
DPセールス・リ プレゼンタティブ	----->	主任営業部員 <スタッフ管理者>

(注) 現在の職位は、DPセールス職位系列の非管理者職位の最高職位

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 同人はA&Cの目標達成に対応する具体的な賃上げ額等の明示がないとあって、45年以來A&Cに依じていない。

イ ビジネス・コンダクト・ガイドラインズ（ビジネス倫理の遵守を記したもの）への署名を拒否している。

ウ 課長が緊急な業務を依頼すると「それほど高い給料はもらっていない。給料に見合った仕事しかしない」と発言することがときどきあった。

エ 客先から緊急にプロポーザル（客先の業務を調査・分析し、機械化による問題解決、業務の効率化等を具体化した提案書）の要請があっても、他の社員が残ってやっているのに同人は帰ってしまい、その結果、会社が客先に約束した時間に間に合わないことがあった。

オ 課長が担当客先におけるコンピューターの利用状況および将来の動向等をまとめて報告書として提出するよう指示しても、なかなか提出しようとしなかった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「C」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中「D」が2回、「C」が5回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

上記X1〔(1)⑥〕の場合と同じ。

⑦ 同職種・同職場（東日本営業本部 第四営業部）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

48年現在での従業員は251名おり、うち90名が管理者である。

イ 管理者への昇進年限

90名の管理者のうち大学卒で管理者になっているのは少なくとも56名（4名は学歴不明）おり、入社後8年以内ですべて管理者に昇進している。この管理者のうちでもX2より入社歴の古いのは2名のみで、他の者はX2より後に入社している。X2は大学卒入社後48年現在で15年経っているが、管理者に昇進していない。

(3) X15

① 入社歴

昭和35年4月1日大学卒で入社。入社当時の職場は、管理部経理課であったが、47

年時点以降の職場は、管理 経理 輸出入経理（各国 I B Mとの間の輸出入取引に基づく収支決算業務を担当）である。

② 組合歴

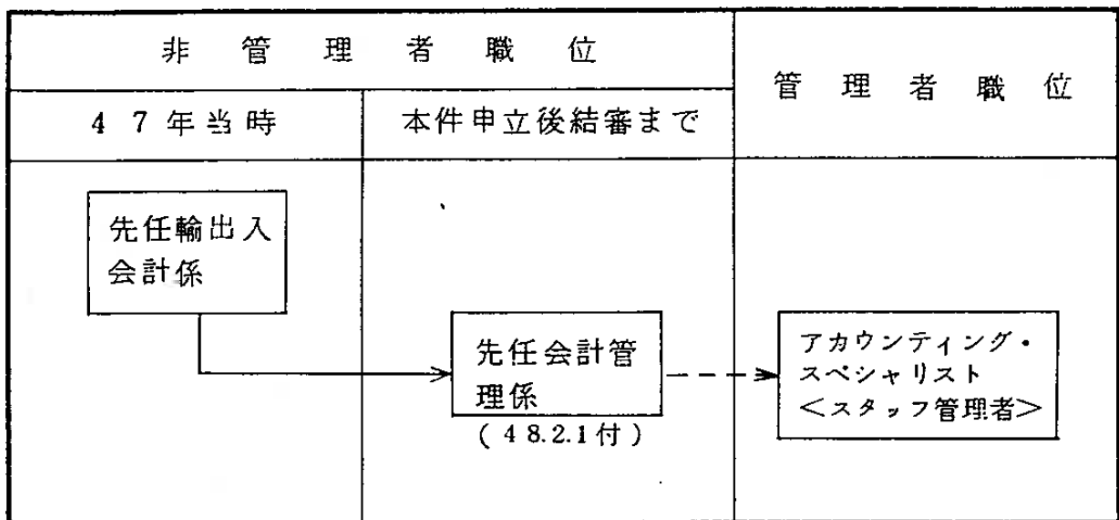
40年従組本社支部委員長、41年同中央執行委員、42年同中央執行副委員長、43年～46年従組ないし全金支部中央執行委員長、47年同支部本社分会副委員長、48年中央執行委員長。

③ 職位と職能格

ア 職位——先任輸出入会計係

イ 職能格——副主事（50年当時から52年現在）

④ キャリア・パス



(注) 現在の職位は、経理非管理者職位系列の最高職位であるが、その前の職位である先任輸出入会計係も輸出入計理非管理者職位系列の最高職位であった。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 与えられた仕事をやるけれども、積極的に問題点を発見するような態度がみられなかった。

イ 中央執行委員長などをして、多い年には年間300時間を越える離席があり、そのため遂行した仕事量は他の社員に比べ著しく少なく、同僚が同人の仕事をカバーせざるを得なかった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、それぞれ「C」「D」「C」であった（なお、43年度～46年度まで7回の評定中、「C」が2回、「D」が5回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

入社年度	管 理 者 (人数)	非管理者 (人数)			
		非組合員	組合員	(申立人)	計
35	約130	12	4	X 15	16

				X12	
				X16	

(48.3現在)

⑦ 同職種・同職場（管理 経理）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

48年3月現在で、管理者は13名で非管理者は女性を除き15名である。非管理者のうち最も古いのは35年入社でX15で他は40年入社の者1名、44年、45年入社の者各2名、46年入社の者9名である。

ちなみに経理の一ランク上の管理部門では、X15と同じ大学卒入社の者は6名いるが、X15以外はすべて43年4月までに管理者となっている。

イ 管理者への昇進年限

経理の管理者13名のうち、10名が大学卒で、その昇進年限は入社後3年以内が5名、一番遅いのは女性であるがこれも入社後9年で昇進している。ところがX15は、入社後48年現在で13年経っているが、管理者に昇進していない。

(4) X14

① 入社歴

昭和36年10月1日大学卒で入社。入社当時の職場は管理部経理課であったが、47年当時の職場は、ディストリビューション オペレーションズ 輸入（海外のIBMから輸入する貨物の移動を安全、迅速にするための折衝などの業務を担当）であり、51年8月1日以降の職場は、ディストリビューション オペレーション・サポート メソド&プロシージャである。

② 組合歴

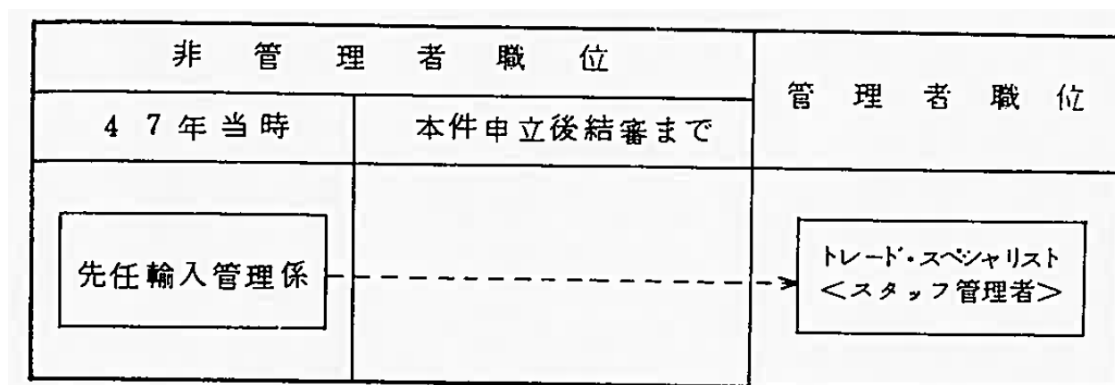
40年従組本社支部執行委員、41年同支部副委員長、42年～47年従組ないし全金支部中央執行委員、48年同支部書記長。

③ 職位と職能格

ア 職位——先任輸入管理係

イ 職能格——副主事（50年当時から52年現在）

④ キャリア・パス



(注) 現在の職位は、ディストリビューション非管理者職位系列の最高職位。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア IDAS（輸入通関の申告書類を機械で作成するシステム）のプロジェクト・チームのメンバーであった当時およびその後を通じて、カタログ・ジェネレーション業務の進捗状況がはかばかしくなかった結果、部品の登録点数が不十分で通関が遅れたり、税関からクレームが寄せられたことがあった。

イ 中央執行委員としての離席が多く、処理した仕事量は、他の社員の比べ著しく少なく、それが仕事の進捗状況等にも影響した。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「C」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中「D」が4回、「C」が2回、「B」が1回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

入社年度	管 理 者 (人数)	非管理者 (人数)		
		非組合員	組合員	(申立人)
36	200数名	20～21	6	X14 X11 X21

(48.3現在)

なお、上記非管理者の中の非組合員には10数名のカスタマー・エンジニアが含まれている。

⑦ 同職種・同職場（ディストリビューション）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

48年現在での従業員は74名で、そのうち25名が管理者で49名が非管理者である。非管理者49名中X14と同年以前に入社したのは5名だけであり、その中には大学卒でX14と同期入社の者が1名いる。この1名は配置転換を重ね現在の職場に転入してきたもので、48年9月ごろ当時の所属長は、昇進が遅れていることについて能力的に標準以下である旨発言している。

イ 管理者への昇進年限

47年12月現在で36年以降に大学卒で入社した者のうち14名が管理者になっているが、これらの者は入社後4年から6年で昇進している。ところがX14は入社後48年現在で12年経っているが、管理者に昇進していない。

ちなみに、本件申立て後の50年1月以降53年4月1日までの間、42年～45年の間に入社した者7名（大学卒5名、高校卒2名）が管理者に昇進している。

(5) X12

① 入社歴

35年4月1日大学卒で入社。入社当時の職場は、総務部文書課であったが47年時点の職場は、本社事務管理 文書管理（複写機の管理、マニュアルの受付・配布、会社経歴書の内容の更新および交付等の業務を担当）であり、52年1月1日以降の職場は、本社事務管理 レコード・マネージメント 文書業務である。

② 組合歴

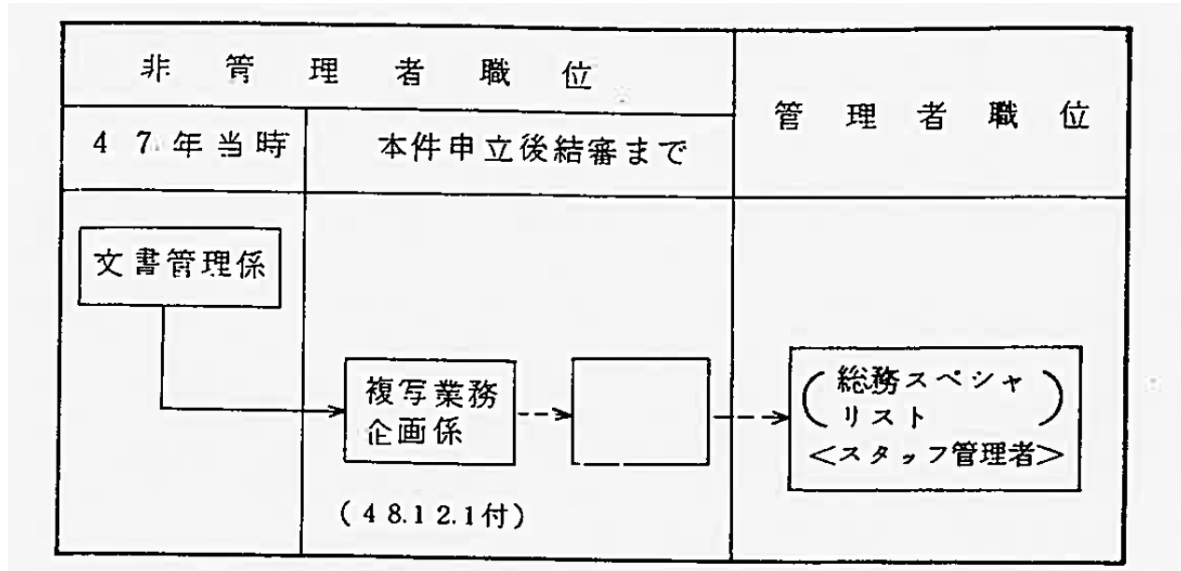
40年～41年従組本社支部書記長、42年～46年従組ないし全金支部中央執行委員、47年同支部中央執行委員長、48年同中央執行委員。

③ 職位と職能格

ア 職位——文書管理係

イ 職能格——主事補（50年当時）から副主事（52年現在）

④ キャリア・パス



(注) 。 現在の職位は、文書管理非管理者職位系列の上から2番目であるが、最高職位は不明。

- 。 管理者職位に昇進する場合、最も可能性のある職位について会社は明示していないが、47年時点で総務スペシャリストの職位のあったことが認められるので（ ）で表示した。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 就業時間中居眠りをする事がときどきあった。

イ 担当業務の能率を高めるための創意・工夫（例えば複写機の使用状況に関連して経費節減のための企画・実施）をしなかった。

ウ 46年12月頃、各自の担当業務について、能率向上、改善等のためのプランを提出するよう指示したが、同人からは具体的な提案がなかった。

エ 中央執行委員などをして離席が多く（多い年は300時間以上）仕事量も著しく少なく、他の社員がカバーせざるを得ないこともよくあった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「D」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中「E」が2回、「D」が5回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

上記X15〔(3)⑥〕の場合と同じ。

⑦ 同職種・同職場（本社事務管理）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

48年9月現在で、管理者は25名である。勤続13年以上（X12と同じ35年入社）の従業員は、23名いるがそのうち管理者は14名で、非管理者はX12を含む9名である。

9名のうち3名は当初夜警で採用された者、2名は工場からの配置転換者、1名は

元自動車の運転手、1名は女性、残りの2名がX12と本件申立てをしその後取下げた者である。

イ 管理者への昇進年限

学歴	人数	昇進年限
大学卒	11	5年～12年
短大卒	4	6年～10年
高校卒	9	4年～16年
中学卒	1	10年

(48.9現在)

X12は大学卒で入社後48年現在で13年経っているが、管理者に昇進していない。

ちなみに、38年4月1日入社(大学卒)のKは、48年4月1日付で文書保管担当マネージャー(ファースト・ライン管理者)に昇進している。

(6) X16

① 入社歴

昭和35年7月15日大学卒で入社。入社当時の職場は、人事部人事課(社内報の編集を担当)であったが47年時点の職場は、広報部報道課(マス・メディアに対する資料の提供、記者会見や取材の協力および客先向け評論誌「無限大」の編集を担当)であり、52年1月以降の職場は広報 広報活動である。

② 組合歴

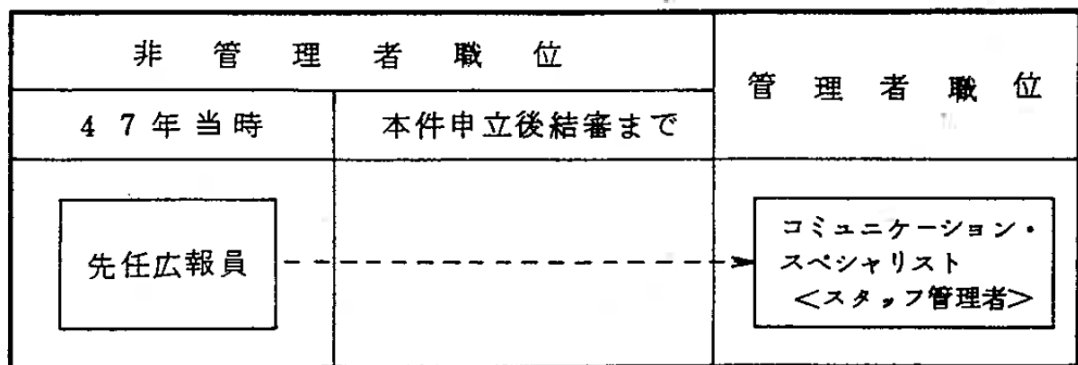
40年従組分会執行委員、41年～43年同本社支部執行委員長、44年～48年従組ないし全金支部本社分会執行委員。

③ 職位と職能格

ア 職位——前任広報員

イ 職能格——主事補(50年当時)から主事(52年現在)

④ キャリア・パス



(注) 現在の職位は、広報非管理者職位系列の最高職位。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 46年初めまで報道関係業務を担当していたが、マスコミ関係者との折衝能力などの点で問題があった。

イ 同人はその後前記「無限大」の編集を担当したが、暇な時があっても、他の同僚達を援助したりしなかった。また勤務中電話機に「外出」と書いた紙片をはさんで

しばしば外出したため、業務上支障のあったこともある。

ウ 同人のキャリアからみて「無限大」の編集だけでなく、広い範囲の業務にチャレンジする必要があったにもかかわらず、それをしなかった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「C」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中「D」が3回、「C」が4回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

上記X15〔(3)⑥〕の場合と同じ。

⑦ 同職種・同職場（広報）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

48年8月現在で、30歳以上の従業員は21名おり、うち15名が管理者である。管理者の学歴別内訳は、大学卒（含大学院卒2名）が13名、残り2名が高校卒である。他方非管理者はX16のほかに4名いるがこのうち3名は女性、1名は入社歴4年の大学卒者である。

イ 管理者への昇進年限

大学卒13名の昇進時期は、入社後1年以内から13年（13年の者は女性）であり、高校卒2名は入社後7年と11年で昇進している。X16は、大学卒入社で、入社後48年現在で13年経っているが管理者に昇進していない。

ちなみに、44年4月大学卒で入社したTは、53年1月管理者に昇進している。

(7) X11

① 入社歴

昭和36年4月1日大学卒で入社。入社時の職場は、千鳥町工場技術部製品技術課であったが、47年時点から現在までの職場は、藤沢工場 品質保証 品質企画（IBM機械製品の品質を効果的に保証するため関係部門を指導・調整する係で、X11は47年当時管理、データ・レポーティング・グループに属し、品質情報に関するデータ処理の機械化および品質情報についての各種レポートの作成業務を担当）である。

② 組合歴

40年従組大田支部執行委員、41年～45年同従組中央執行委員、46年全金支部藤沢分会副委員長、47年～48年同分会書記長。

③ 職位と職能格

ア 職位——アソシエイト・コーリティー・エンジニア

イ 職能格——副主事（50年当時から52年現在）

④ キャリア・パス

非 管 理 者 職 位		管 理 者 職 位
4 7 年 当 時	本 件 申 立 後 結 審 ま だ	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> アソシエイト・ コーリティ・テ クニシャン </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> シニア・アソシエイ ト・コーリティ・テ クニシャン (49.2.1付) </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> (スタッフ・ エンジニア) <スタッフ管理者> </div>

- (注) 。 現在の職位は、アソシエイト・コーリティ・エンジニア系列の非管理者職位の最高職位。
- 。 管理者職位に昇進する場合最も可能性のある職位について会社は明示していないが、46年4月時点でスタッフ・エンジニアの職位のあったことが認められるので () で表示した。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 指導性という面では、品質保証職場内のレポート利用者の要求をとりまとめる場合も、特にすぐれた指導性の発揮は見られず、また積極的にリーダーシップを発揮して問題解決に取り組んだというケースもなく指導者としての資質がなかった。

イ データ・レポート業務担当としてプログラミング・マシン・オペレーションだけでなく、システム・デザインをも担当し、品質保証内全体のレポート類における位置づけ、オペレーションとの関係、重要度の検討、レポート利用者の要求の調整を、レポートの有効性、費用の点などから検討すべきであったが、同人はこれをしなかった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「C」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中、「C」が2回、「D」が4回、「E」が1回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

上記X14〔(4)⑥〕の場合と同じ。

⑦ 同職種・同職場（藤沢工場 品質保証）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

イ 管理者への昇進年限

大学卒者10名の昇進は入社後3年～11年で昇進しており、高校卒者6名中5名は入社後7年～11年で、残りの1名は13年で昇進している。

X11は、大学卒入社で入社後48年現在で13年経っているが、管理者に昇進していない。

管理者・非管理者別 学歴 入社年度	管理者（人数）		非管理者（人数）				計
	大学卒	高校卒	大学卒	短大 高専卒	高校卒	中学卒	
26		1					1
28	1	1			1		3
29	1		1				2
30	1					1	2
31					1		1
34						1	1
35		3			1		4
36	1		1 (X11)		3		5
37		1	2		1		4
40	4		3				7
41	2		1	1	6	1	11
計	10	6	8	1	13	3	41

(注) 42年度入社以降は、非管理者のみ。

(47.12.1現在)

(8) X21

① 入社歴

昭和36年4月1日大学院卒で入社。入社当時の職場は、計算センター科学計算課であったが、47年時点の職場は、DC営業企画DCアプリケーション開発（汎用プログラムの開発・保守等の業務を担当）であり、48年2月～50年3月までの職場はDC開発DC第一PA開発であった。51年2月1日以降の職場は、DCSアプリケーション・サポート DPAサポートである。

② 組合歴

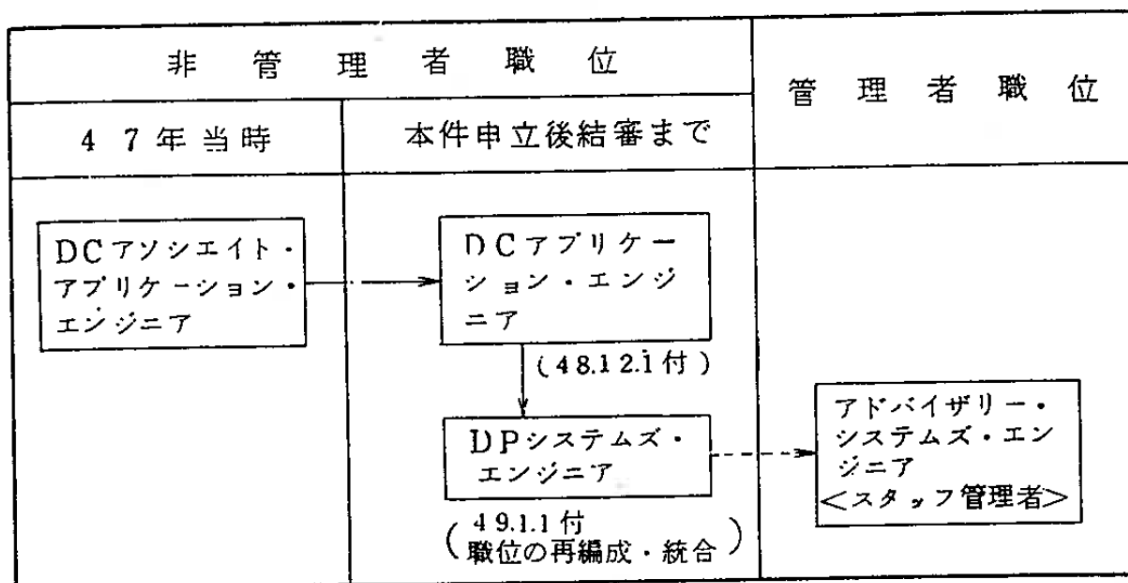
41年従組神田支部書記長、42年同中央執行委員、43年同神田支部執行委員長、44年同支部副委員長、45年全金支部DC分会副委員長、46年同分会委員長、47年～48年同分会副委員長。

③ 職位と職能格

ア 職位——DCアソシエイト・アプリケーション・エンジニア

イ 職能格——副主事（50年当時）から主事（52年現在）

④ キャリア・パス



(注) DCアプリケーション・エンジニアからDPシステムズ・エンジニアへの職位の変更は、職位の再編成・統合によるもので、いずれも非管理者職位の最高職位。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 47年当時、半月毎に担当業務の進捗状況等のレポートを提示させていたが、同人はこれを「いつも文書の提出要求してくるのは納得できない」としてこれを拒否した。

イ 45年～47年までA&Cを拒否し、目標設定等も全くしなかった。

ウ プロジェクト・チームの一員として開発作業に従事していたが、チームリーダーに対して適宜の報告をせず、また開発手法の相談もせず、チームワークを乱すなどのことが多かった。

エ アプリケーション開発担当者として、市場調査をすとか、新しいアイデアを出すとかすることによって開発のためのプロジェクトを提案するということがなかった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「D」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中「D」が1回、「E」が6回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

上記X14〔(4)⑥〕の場合と同じ。

⑦ 同期・同職場（DC開発）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

48年8月1日現在、42年以前入社の従業員は13名であり、うち11名が管理者である。非管理者はX21のほかは42年入社の者のみである。

イ 管理者への昇進年限

管理者11名は全員大学卒であって、うち男子社員10名は入社後4～6年で昇進しており、女性1名は入社後9年で昇進している。X21は、大学院卒で入社後48年現

在で12年経っているが管理者に昇進していない。

(9) X 3

① 入社歴

昭和39年4月1日大学卒で入社。入社時の職場は東京第一営業所システム課であったが、47年当時の職場は、東日本営業本部 第三営業部 第一営業所 システム課（アジア経済研究所のシステムの置換作業と目黒区役所への情報システムの導入を担当）であり、48年1月～12月までの職場は、同本部第一営業部 第一営業所システム課であった。50年1月1日以降は、同営業所SEである。

② 組合歴

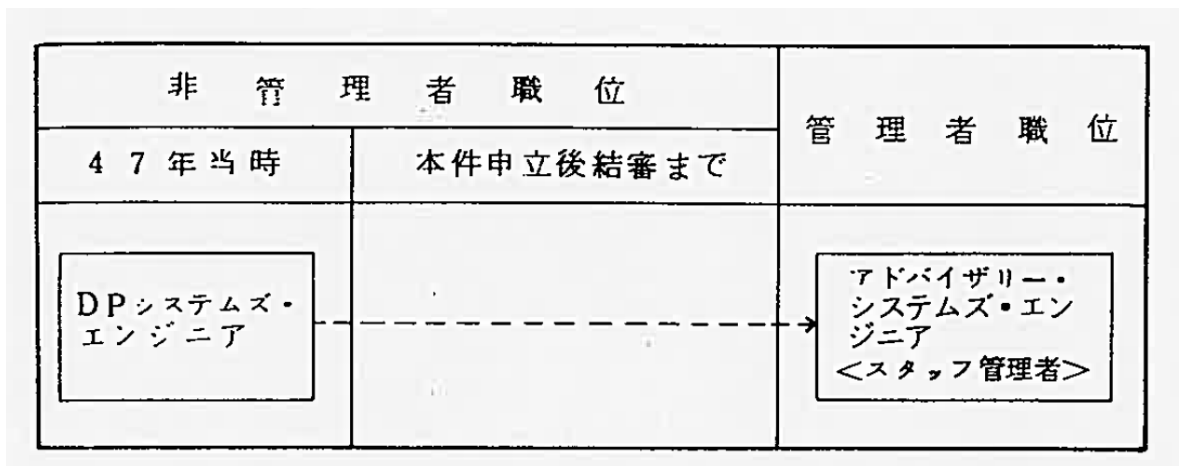
41年従組麹町支部執行委員、42年～44年同八重洲支部執行委員長、45年～46年従組なし全金支部中央執行委員、47年支部DP分会書記長、48年支部執行委員。

③ 職位と職能格

ア 職位——DPシステムズ・エンジニア

イ 職能格——主事補（50年当時）から副主事（52年現在）

④ キャリア・パス



(注) 現在の職位は、DPシステムズ・エンジニア職位系列の非管理者職位の最高職位。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア スケジュール以外の仕事は、緊急の仕事ができても行わず、同僚からたびたび苦情がでた。

イ 社員証（ピクチャー・バッジ）を着用せず、時間外勤務の事前申請も行わず、さらに「ビジネス・コンダクト・ガイドラインズ」の署名を拒否した。

ウ 組合活動を理由に、十分な引き継ぎもなく離席することが多く、客先との対応に支障をきたすことが多かった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「D」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定は、すべて「D」）。

⑥ 同期・同学歴入社者の昇進状況

入社年度	管理者 (人数)	非管理者 (人数)			
		非組合員	組合員	(申立人)	計
39	230～240	36	4	X 3 X 5	40

(48.3現在)

⑦ 同職種・同職場（東日本営業本部 第一営業部 第一営業所）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

48年11月1日現在で41年以前入社に従業員は9名いたが、うち7名が管理者で、残る2名の非管理者がX3と後記(10)X5である。

イ 管理者への昇進年限

7名の管理者はすべて大学卒で、入社後5年から8年で昇進している。X3は入社後48年現在で9年経っているが、管理者に昇進していない。

(10) X5

① 入社歴

昭和39年4月1日大学院卒で入社、入社時の職場は、本社SE部であったが、47年当時の職場は、東日本営業本部 第三営業部 第一営業所 システム課（大学研究所等の情報処理システムの販売活動の技術援助、導入活動を担当）であり、48年1月～12月までの職場は、同本部 第一営業部 第一営業所 システム課であった。50年1月以降の職場は、同営業所 営業所SEである。

② 組合歴

41年従組麹町支部執行委員、42年～45年同八重洲支部書記長、46年全金支部DP分会執行委員、47年支部執行委員、48年同DP分会執行委員長。

③ 職位と職能格

ア 職位——DPシステムズ・エンジニア

イ 職能格——副主事（50年当時から52年現在）

④ キャリア・パス

非 管 理 者 職 位		管 理 者 職 位
47年当時	本件申立後結審まで	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> DPシステムズ エンジニア </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> アドバイザリー・ システムズ・エン 지니어 <スタッフ管理者> </div>	

(注) 現在の職位は、DPシステムズ・エンジニア職位系列の非管理者職位の最高職位。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 客先との約束時間に遅れることがあり、また組合活動と称して十分な引き継ぎもなく仕事を中断した。

イ 「ビジネス・コンダクト・ガイダンス」の署名や、社員証の着用をしなかった。
ウ 約束の時刻に客先に到着しなかったり、出先から会社へ何の連絡もなく帰宅するので、客先からの問い合わせに会社に対処できなかったりするなど苦情が寄せられることが数多くあった。

エ 中央執行委員をしていたが、仕事上申し送りや引き継ぎもなく離席するため、業務の支障があった。

オ 夜間作業を一方向的に拒否することが多く、他のSEでカバーせざるを得ないことが数多くあった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「C」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中「D」が1回、他は「C」）。

- ⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況
前記X3〔(9)⑥〕の場合と同じ。
- ⑦ 同職種・同職場（東日本営業本部 第一営業部 第一営業所）の昇進状況
前記X3〔(9)⑦〕の場合と同じ。

(11) X19

① 入社歴

昭和40年4月1日大学卒で入社。入社当時の職場は、サービス・ビューロー部プログラム・サービスであったが、47年当時の職場は、東日本DPサービス・センター 東京データ・センター・サービス 東京第三データ・センター 第三アプリケーション・サービス（建築、土木関係の客先から委託を受けた技術的分析、プログラムの作成等を担当）であり、現在に至っている。

② 組合歴

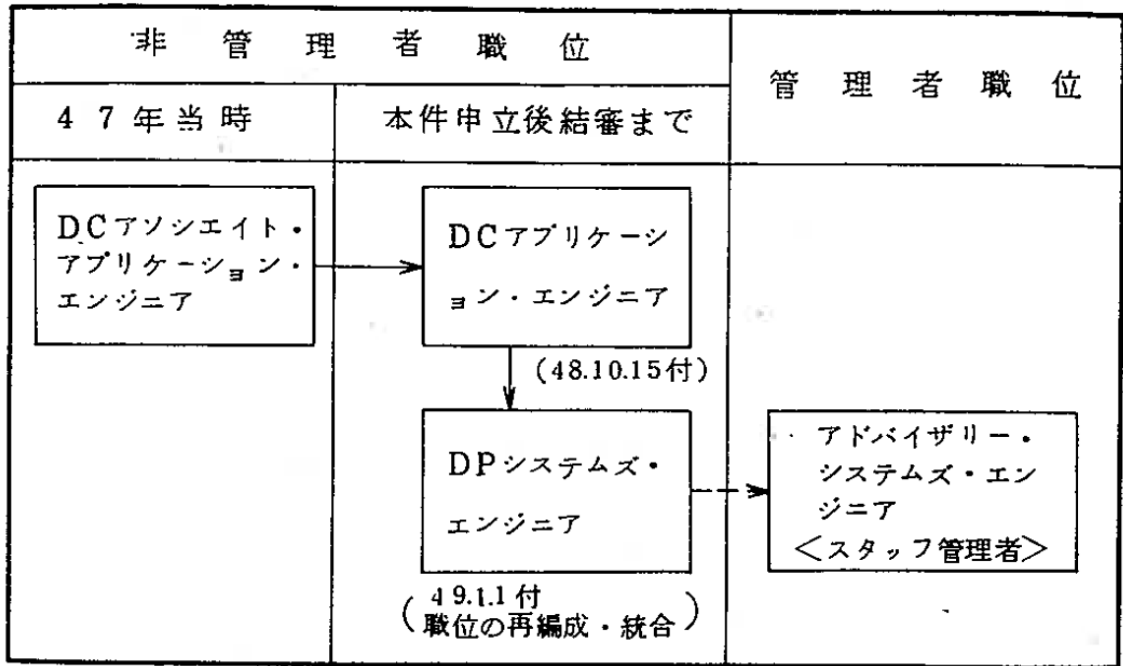
42年従組神田支部執行委員、43年～47年従組ないし全金支部中央執行委員、48年支部DC分会副委員長。

③ 職位と職能格

ア 職位——DCアソシエイト・アプリケーション・エンジニア

イ 職能格——主事補（50年当時）から副主事（52年現在）

④ キャリア・パス



(注) DCアプリケーション・エンジニアからDPシステムズ・エンジニアへの職位の変更は、職位の再編成によるもので、いずれも非管理者職位の最高職位。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 客先を訪問する約束をしながら、事前に連絡もせず、約束を破ったり、遅刻をしたりしたことがあった。

イ 47年4月頃、納期遅れについて客先と十分折衝を行っていなかったため、苦情が寄せられたことがあった。

ウ 不在の場合の仕事の処理について、所属長や同僚に十分な引き継ぎをしなかったため、客先からの問い合わせに誰も答えられないことがたびたびあった。

エ 請求の締切日に、他の者に請求処理を行えるよう引き継ぎもせず、休暇をとることが何度かあった。そのため請求が1か月遅れとなり、他に影響を及ぼした。

オ 毎日所属長に提出することを義務づけられていたジョブ・シート（1日の作業内容を種類別に、それに要した時間数とともに記入するもの）をあまり提出しなかった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期・47年度前期・後期の人事評定はいずれも「D」であった（なお、43年度～46年度前期までの7回の評定中、「E」が2回、「D」が5回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

入社年度	管理者 (人数)	非管理者 (人数)			
		非組合員	組合員	(申立人)	計
40	約300	68	2	X19	40

(48.3現在)

⑦ 同職種・同職場（東日本DPサービスセンター 東京データ・センター・サービス

東京第三データ・センター 第三アプリケーション・サービス) の昇進状況

ア 管理者・非管理者

47年1月現在で、第三アプリケーション・サービス担当マネジャー（ファースト・ライン・マネジャー）のもとに9名の非管理者がおり、勤続年数の最も古いのはX19である。

イ 管理者への昇進年限

大学卒者のアプリケーション・エンジニア系の昇進のための標準通算経験年数は以下のとおりである。

	職位	A E A→A A E	A A E→A E	A E→A A
Standard	入社後	1年6か月	3年6か月	6年
	同職位	9か月	2年	2年6か月
	人事評定の下限	—	C、C	C、B、B
Master または他社経験者	入社後	1年6か月	3年	5年
	同職位	9か月	1年6か月	2年
	人事評定の下限	—	C、C	C、B、B

- (注) A E A=アプリケーション・エンジニア・アシスタント
 A A E=アソシエイト・アプリケーション・エンジニア
 A E =アプリケーション・エンジニア（非管理者職位の最高職位）
 A A =アドバイザー・アナリスト（スタッフ管理者）

上記9名の非管理者のうちT（45年9月1日入社）とN（43年9月1日入社）の2名は、ともに中途入社で48年1月1日付でA Aに昇進した。

上記表のとおり、A A EからA Eに昇進する標準通算経験年数は、3年6か月である。44年4月入社のアは、48年1月当時（入社後3年9か月）すでにA Eとなっていたが、40年4月入社のア19がA Eに昇進したのは④のとおり48年10月15日付で、入社後8年6か月経ってからである。その後現在まで管理者に昇進していない。

(12) X 6

① 入社歴

昭和28年3月16日高校卒で入社。入社時の職場は本社技術部であったが、47年当時の職場は藤沢工場 製品技術 第二CPU製品技術(システム/3のグループに属し、製品技術員として、関係部門への技術援助を担当)であり、51年9月1日以降の職場は同工場 第二製造 第三DP製造である。

② 組合歴

40年～42年従組中央執行委員長、43年同中央執行副委員長、44年～45年同藤沢支部執行委員長、46年～49年全金支部藤沢分会執行委員、50年中央執行副委員長。

③ 職位と職能格

ア 職位——一級技術変更分析係

イ 職能格——副主事（50年当時）から主事（52年現在）

④ キャリア・パス

非 管 理 者 職 位		管 理 者 職 位
4 7 年 当 時	本 件 申 立 後 結 審 ま で	
一級技術 変更分析係	----->	スタッフ・エンジニア <スタッフ管理者>

(注) 現在の職位は、技術変更分析係職位系列の非管理者職位の最高職位。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア ピクチャー・バッジの着用等による企業機密を守るためのルールを遵守するよう注意すると、「社員を信用しろ」といって従わなかった。

イ 通常の技術変更の分析・処理業務はできたが、創案調査（技術分野の創案の提案があった場合、関係エンジニアが調査・検討する）を担当した際、担当製品の機能を組立配線図より分析できず何日も費した。そこでマネジャーが援助したらたった1時間で解決したということがあった。

以上挙示の事実有りとし、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果はいずれも「D」であった（なお、43年度～46年度後期まで7回の評定中「E」が2回、「D」が5回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

入社年度	管理者 (人数)	非管理者 (人数)			
		非組合員	組合員	(申立人)	計
28	31	14	3	X 6 X 8	17

⑦ 同職種・同職場（藤沢工場 製品技術）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

管理者・非管 理者別 学歴 入社年度	管理者 (人数)		非管理者 (人数)				計
	大学卒	高校卒	大学卒	短大 高専卒	高校卒	中学卒	
25		2					2
26	1						1
27	1						1
28				1	3 (X 6)	1	5
29	1				1		2
31	1				1		2

34					1		1
35	2				3	1	6
36	1		1		1		3
37	2						2
38			1	1			2
39	7				2		9
40	5	2	2		3		12
計	21	4	4	2	15	2	48

(47.12.1現在)

(注) 上記28年度入社で非管理者5名の内訳は、中学卒1名、他部門からの転入者で経験の浅い者2名、女性1名であり、残り1名がX6である。

イ 管理者への昇進年限

高校卒入社4名の管理者への昇進年限は、入社後、5年、6年、10年および11年である。X6は、入社後47年現在で19年経っているが管理者に昇進していない。

(13) X8

① 入社歴

昭和28年8月27日高校卒で入社。47年当時の職場は藤沢工場 製造 1 / 0 製造第七製造（取引先の組立てた機械の受入検査業務およびM/T0029機種等のテスト後の検査業務担当）であり、51年5月1日以降の職場は、同工場 製造コミュニケーション・システムズ製造 第三コミュニケーション・システムズ製造である。

② 組合歴

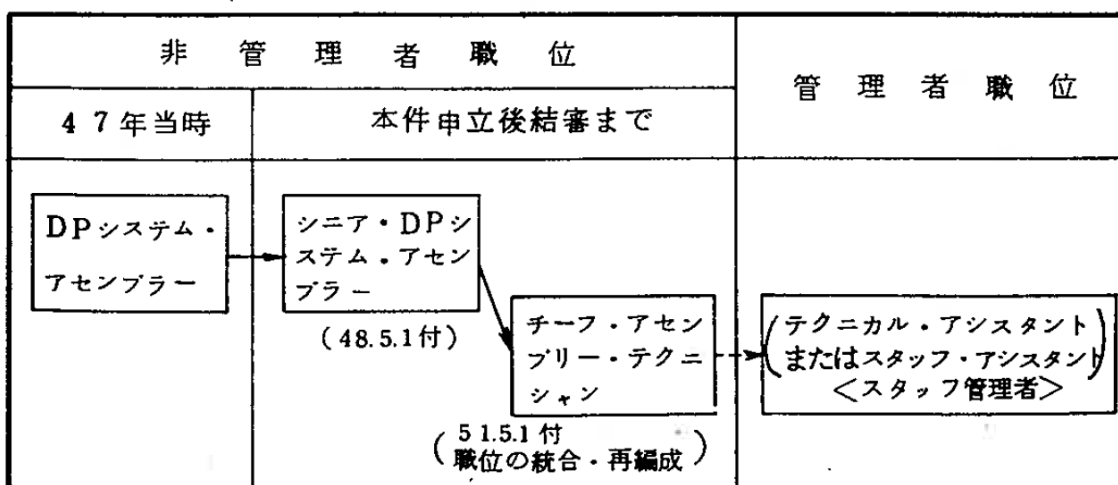
組合結成以来組合員である。

③ 職位と職能格

ア 職位——DPシステム・アSEMBラー

イ 職能格——副主事（50年当時）から主事（52年現在）

④ キャリア・パス



(注) 。 シニア・DPシステムズ・アSEMBラーからチーフ・アSEMBリー・テ

クニシャンへの職位の変更は、職位の統合・再編成によるもので、変更前の職位は非管理者職位の上から二番目であったが、変更後の職位は非管理者職位の最高職位。

- 。 管理者職位に昇進する場合最も可能性のある職位について会社は明示していないが、47年時点でテクニカル・アシスタントまたはスタッフ・アシスタントの職位のあったことが認められるので（ ）で表示した。

⑤ 昇進させられなかった理由。

ア 47年当時業務繁忙中にも私語が多く、所属長に注意されても「他人とたいしてかわらない」と反論したり、了承していた休日出勤を何の連絡もなく休んだり、同僚へ伝えただけで連続して5日間有給休暇をとったりした。

イ 検査業務の主要目標であった品質向上の点では、まずまずの成績であったが、与えられたもの以外の仕事をやるような積極的態度がみられなかった。

ウ 担当内会議で決定された担当内安全当番制による週番を、所属長がやる仕事だといって拒否した。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「D」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中「C」が1回、「D」が6回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

上記X6〔(12)⑥〕の場合と同じ。

⑦ 同職種・同職場（藤沢工場 製造）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

管理者・非 管理者別 学歴 入社年度	管理者（人数）				非管理者（人数）			計
	大学卒	短大 高専卒	高校卒	中学卒	大学卒	高校卒	中学卒	
26			1					1
28		1	9			2 (X 8)		12
29			1				1	2
30			2					2
31						1 (X 7)		1
32	1		2					3
33							1	1
34				3		2	3	8
35			4			11	6	21
36			3			12	4	19
37		2	3		1	1	2	9
計	1	3	25	3	1	29	17	79

(48.3現在 女子を除く)

イ 管理者への昇進年限

高校卒管理者25名中、47年12月現在で管理者となっていることが判明している22名についての昇進年限は、次のとおりである。

昇進 年限	1年 未満	8年	9年	10年	11年	12年	13年	14年	20年	計
人数	1	1	6	2	3	3	2	2	2	22

X 8 は、入社後47年現在で19年経っているが、管理者に昇進していない。

(14) X 9

① 入社歴

昭和28年8月21日中学卒で入社。入社当時の職場は藤沢工場製造部準組立課であったが、47年当時の職場は藤沢工場 生産技術 第三生産技術（機械部品の国産化業務グループの一員）であり、52年7月1日以降の職場は同工場 生産技術 プロセス技術である。

② 組合歴

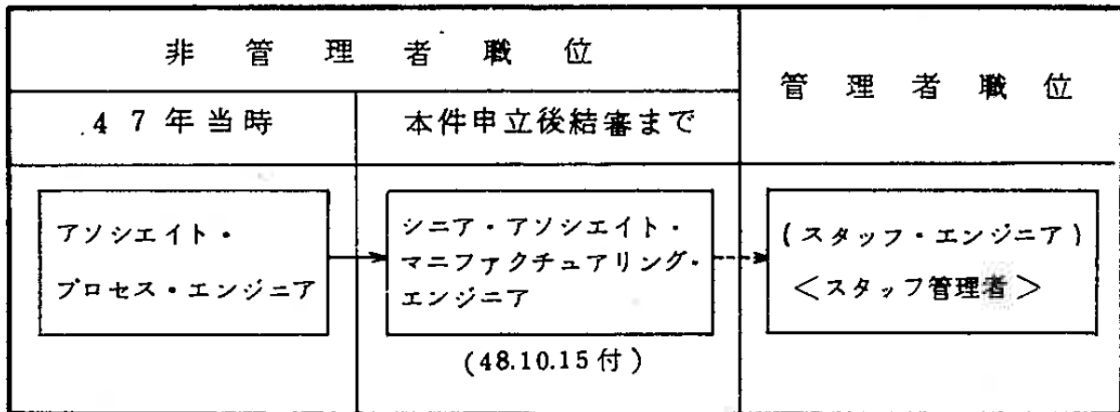
40年～43年従組大田支部執行委員、44年同中央執行委員、45年～46年全金支部中央執行副委員長、47年同藤沢分会執行委員、48年中央執行副委員長。

③ 職位と職能格

ア 職位——アソシエイト・プロセス・エンジニア

イ 職能格——副主事（50年当時から52年現在）

④ キャリア・パス



(注) 。 現在の職位は、マニファクチュアリング・エンジニア職位系列の非管理者職位の最高職位。

。 管理者職位に昇進する場合最も可能性のある職位について会社は明示していないが、46年11月時点でスタッフ・エンジニアの職位のあったことが認められるので () で表示した。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 担当業務はほぼ大過なくこなしてきたが、これといって優れた業績がなかった。

イ 生産技術エンジニアに必要とされる全生産工程の総合的な企画力が不足であった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「C」であった（43年度～46年度前期まで7回の評定中「D」が1回、「C」が6回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

比較対照すべき技術職系の中学卒者がいない。

⑦ 同職種・同職場（藤沢工場 生産技術 但し直接製造部門である治工具製造を除く）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

入社年度	管理者（人数）		非管理者（人数）				計
	大学卒	短大卒	大学卒	短大 高専卒	高校卒	中学卒	
25		1					1
28	1				2	1 (X 9)	4
29				1			1
30					1		1
35						1	1
36	1		1				2
37					1	1	2
38					1		1
39	1		1	1			3
40	1		2		1		4
41	4				1		5
計	8	1	4	2	7	3	25

(47. 12. 1現在)

イ 管理者への昇進年限

中学卒・高校卒の管理者はいない。

(15) X 7

① 入社歴

昭和31年9月17日高校卒で入社。入社当時の職場はカード工場であったが、47年当時の職場は藤沢工場 製造 1 / 0 製造 第三 1 / 0 製造 (M / T 1062 - 銀行用端末装置 - の組立・調整を担当するグループの一員として、主にELPテスト作業担当) であり、51年10月1日以降の職場は同工場 第一製造 コミュニケーション・システムズ製造 第二コミュニケーション・システムズ製造である。

② 組合歴

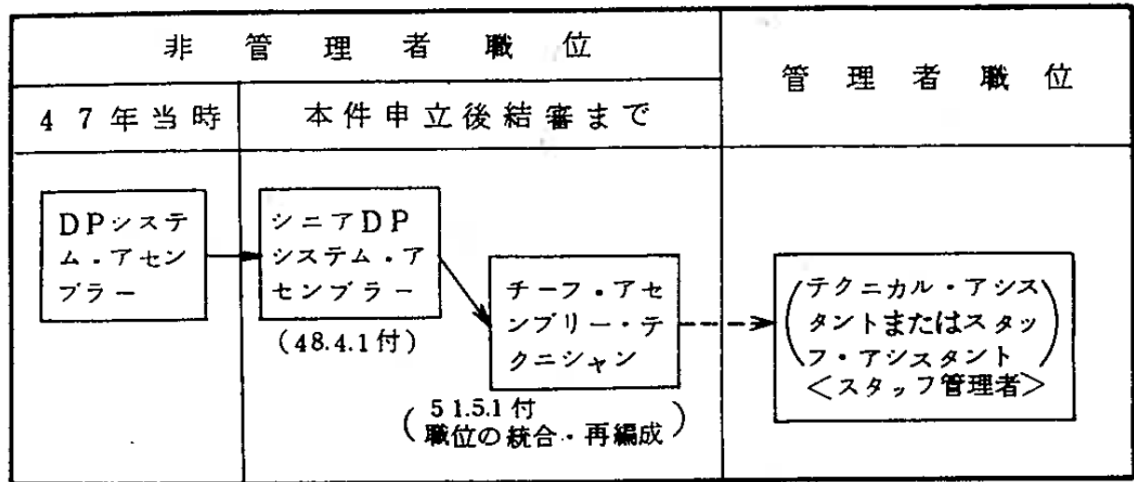
40年従組大田支部執行委員、41年～42年同支部副委員長、43年～44年同中央執行委員、45年同藤沢支部副委員長、46年～48年全金支部藤沢分会委員長。

③ 職位と職能格

ア 職位——DPシステム・アSEMBラー

イ 職能格——副主事（50年当時から52年現在）

④ キャリア・パス



- (注)
- 。 シニアDPシステム・アSEMBラーからチーフ・アSEMBリー・テクニシャンへの職位変更は職位の統合・再編成によるもので、変更前の職位は非管理者職位の上から二番目であったが、変更後の現在の職位は非管理者職位の最高職位。
 - 。 管理者職位に昇進する場合最も可能性のある職位について会社は明示していないが、47年時点で、テクニカル・アシスタント又はスタッフ・アシスタントの職位のあったことが認められるので（ ）で表示した。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 「エクセル・サークルというのは、経営者が自分達の利益のために意識革命をねらっているもので、皆と一緒にやる気になれない」といい、ELPテスト作業（再度のチェック、調整、信頼性テスト）をスムーズに遂行するための関係部門との合同の「エクセル・サークル活動」（任意に業務上の諸問題を検討し、作業の効率化、良好な人間関係の維持向上を図る等を目的とした非管理者だけのグループ活動）に参加しなかった。その結果、仕事の新しい進め方を理解できなくなり、他のメンバーがいちいち教えるというわずらわしさが生じ、グループから孤立していきチーム・ワークも乱すことになった。

イ 時間外勤務が避けられない状況のときも残業には非協力的であった。

ウ A&Cについては、目標達成設定を拒否した。

エ ELPテスト作業遂行のための教育効果をテストしたところ、21人中19位の成績であった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「D」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中「E」が3回、「D」が4回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

入社年度	管理者 (人数)	非管理者 (人数)			
		非組合員	組合員	(申立人)	計
31	3	4	1	X 7	5

(47.12.1現在)

⑦ 同職種・同職場（藤沢工場 製造）の昇進状況

上記 X 8 [(13)⑦] の場合と同じ。

X 7 は、入社後47年現在で16年経っているが、管理者に昇進していない。

(16) X22

① 入社歴

昭和34年10月26日高校卒で入社。入社当時の職場はデータ・プロセッシング・センター科学計算課であったが、47年当時の職場は、東日本DPサービスセンター 東京データ・センター・サービス モニター・サービス（客先からのプログラム相談、コンピュータ使用上のトラブルのフォロー、客先に対する情報提供や講習会の実施を担当）であり、48年7月1日～49年3月までは、東京データ・センター・サービス プロジェクト・サポート・センター 第一プロジェクトであった。51年2月1日以降の職場はDPサービス DCSプロジェクト・センター R J Eである。

② 組合歴

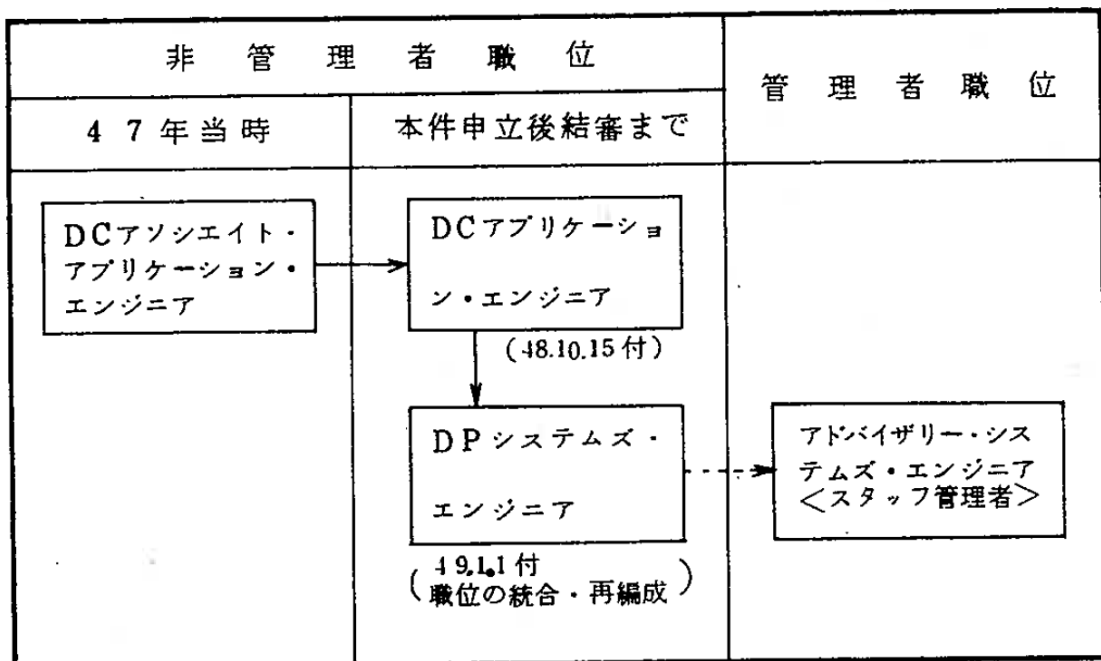
40年従組中央執行委員、41年～44年同神田支部執行委員、45年全金支部DC分会執行委員、46年同分会書記長、47年同分会副委員長、48年同分会執行委員。

③ 職位と職能格

ア 職位——DCアソシエイト・アプリケーション・エンジニア

イ 職能格——副主事（50年当時から52年現在）

④ キャリア・パス



(注) DCアプリケーション・エンジニアからDPシステムズ・エンジニアへの職位の変更は、職位の統合・再編成によるもので、いずれも非管理者職位の最高職位。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 後輩社員に対するプログラム作成に関する技術的な指導を担当させたが不十分であった。

イ 客先からの相談で難かしい問題に遭遇すると、同僚や所属長をあてにすることが多かった。

ウ 一つの仕事を最後まで遂行することができないため、他の社員がカバーせざるを得ないことがあった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評価結果は、いずれも「D」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評価は、いずれも「D」）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

入社年度	管理者 (人数)	非管理者 (人数)			
		非組合員	組合員	(申立人)	計
34	39	18	3	X22	21

(47.12.1現在)

⑦ 同職種・同職場（東日本DPサービス・センター 東京データ・センター・サービス プロジェクト・サポート・センター 第一プロジェクト）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

48年9月1日現在で、13名の従業員中、管理者は4名で非管理者は9名である。管理者4名は36年～43年入社で、いずれも大学卒である。

イ 管理者への昇進年限

上記管理者4名の昇進は、入社後4年～9年である。

(17) X17

① 入社歴

昭和35年1月6日高校卒で入社。47年当時の職場は東京DPサービスセンター 東京データ・センター・サービス 東京第二データ・センター 第三アプリケーション・サービス（主として流通産業の客先を対象とした計算サービス業務の担当）であり、48年7月1日～49年3月までは、東京データ・センター・サービス 東京第一データ・センター 第二アプリケーション・サービスであった。51年2月1日以降の職場は、東京第二データ・センターオペレーション・サポートである。

② 組合歴

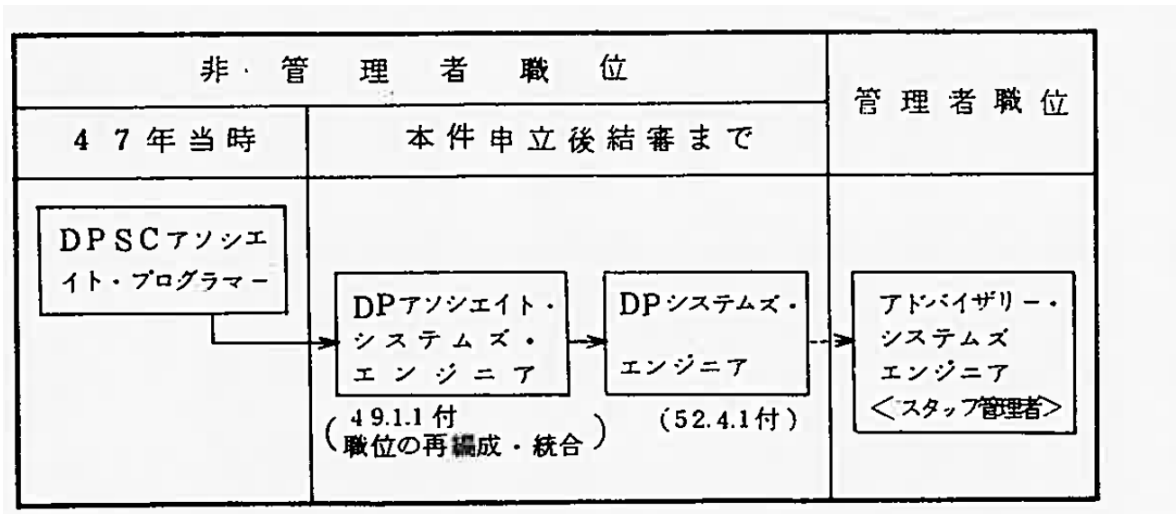
40年～42年従組麹町支部書記長、43年同支部執行委員長、44年中央執行委員、45年～47年全金支部中央会計監査およびデータ・センター分会執行委員、48年同分会執行委員。

③ 職位と職能格

ア 職位——DPSCアソシエイト・プログラマー

イ 職能格——主事補（50年当時）から副主事（52年現在）

④ キャリア・パス



(注) 現在の職位は、DPシステムズ・エンジニア系列の非管理者職位の最高職位。

⑤ 昇進させられなかった理由

- ア 経営事務計算やプログラム言語についての知識は、水準に達していたが、これらを活用して仕事に取り組むという姿勢が欠けていた。
- イ 工作中に無駄話が多かった。
- ウ 46年秋から47年にかけて担当していた客先の継続計算業務について、同人の不注意から客先に誤った計算結果を渡し信用を失った。
- エ A&Cで執務態度の改善等を指摘し、指導したが、成果を示さなかった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「D」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中「D」が2回、「E」が5回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

入社年度	管理者 (人数)	非管理者 (人数)			
		非組合員	組合員	(申立人)	計
35	106	96	11	X17 X23	107

(47.12.1現在)

⑦ 同職種・同職場（東日本DPサービスセンター 東京データ・センター・サービス 東京第一データ・センター 第二アプリケーション・サービス）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

入社年度	管理者・非管理者 別 学歴	管理者 (人数)	非管理者 (人数)			計
		大学卒	大学卒	高専卒	高校卒	

35				1 (X17)	1
38	1				1
40				1	1
41	1				1
43		3			3
45		1			1
46		1	1		2
計	2	5	1	2	10

(48.9、1現在)

イ 管理者への昇進年限

高校卒の管理者はいない。非管理者8名中35年高校卒入社(X17)は最も古い、48年9月当時の職位は、最下位のアソシエイト・プログラマーで、同職位にいたのはX17より11年後の46年に高専卒で入社した者のみで、他の6名は、いずれもこれより上位の職位であった。

なお、X17は上記④のとおり52年4月に非管理者職位の最高職位に昇進している。

(18) X23

① 入社歴

昭和35年3月1日高校卒で入社した。入社当時の職場は、データ・プロセッシング・センター管理室であったが、47年当時の職場は、東日本DPサービスセンター 東京コンピューティング・サービス・センター 第一プロセッシング・サービス(設定されている電子計算処理組織を有効に利用し、DCマーケティング、マーケティング教育部門をサポートする業務を担当)であり、50年7月1日以降の職場は、同センター オペレーション・センター 第一プロセッシング・サービスである。

② 組合歴

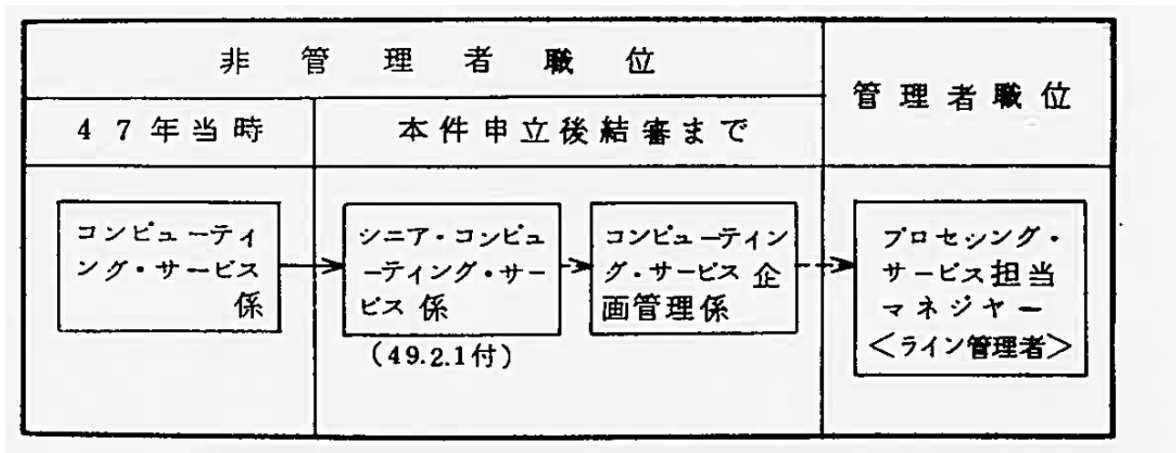
41年従組麹町支部執行委員長、42年同支部執行委員、44年同支部書記長、45年～46年全金支部中央執行委員、47年～48年支部DC分会執行委員。

③ 職位と職能格

ア 職位——コンピューティング・サービス係

イ 職能格——主事補(50年当時から52年現在)

④ キャリア・パス



- (注)
- 現在の職位は、コンピューティング・サービス系列の非管理者職位の上から2番目である。最高職位はコンピューティング・サービス企画管理係。
 - 表記の管理者職位は、ファースト・ライン管理者、同人は管理者職位への昇進を求めている。

⑤ 昇進させられなかった理由

- ア 同人の所属する組織では、交替勤務体制がとられていたのに、交替勤務を拒否した。
- イ 与えられた仕事だけでなく、自ら進んで難かしい仕事にチャレンジすることがなかった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「D」であった（43年度～46年度前期まで7回の評定中「C」が3回、「D」が4回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

上記X17〔(17)⑥〕の場合と同じ。

⑦ 同職種・同職場（東日本DPサービス・センター 東京コンピューティング・サービス・センター）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

入社年度	管理者 (人数)		非管理者 (人数)		計
	大学卒	高校卒	大学卒	高校卒	
35	1	5		1 (X23)	7
36		2		1	3
37		1			1
38	1			1	2

39	1			2 (X18)	3
40		3	1	1 (X20)	5
4		1		1	2
計	3	12	1	7	23

(48.3現在 女子を除く)

(注) 42年以降入社の方は、すべて非管理者。

イ 管理者への昇進年限

高校卒管理者12名中判明した5名の昇進年限は、入社後各4年、5年、7年、9年および10年であった。X23は、入社後48年現在で13年経っているが、管理者職位にはもとより、非管理者職位の最高職位であるCS企画管理係にも昇進していない。

そして同人の所属するオペレーター系職位における非管理者の標準通算経験年数(高校卒)は、以下のとおりとなっている。

職 位	標準通算経験年数	備 考
CS	3年6か月	SCSになったのは X23……13年11か月 X20……12年9か月 X18……10年6か月
SCS	5年6か月	
CS企画管理係	7年6か月	

(注) CS = コンピューティング・サービス係

SCS = シニア・コンピューティング・サービス係

CS企画管理係 = コンピューティング・サービス企画管理係

(19) X4

① 入社歴

昭和36年4月1日高校卒で入社。47年当時の職場は、管理ビルディング・センター 東日本ビルディング・センター 第三得意先(データ・センターの客先に対する請求業務、売掛金回収業務を担当)であり、昭和52年4月1日以降の職場は、債権管理 コントラクト・ビルディング標準請求である。

② 組合歴

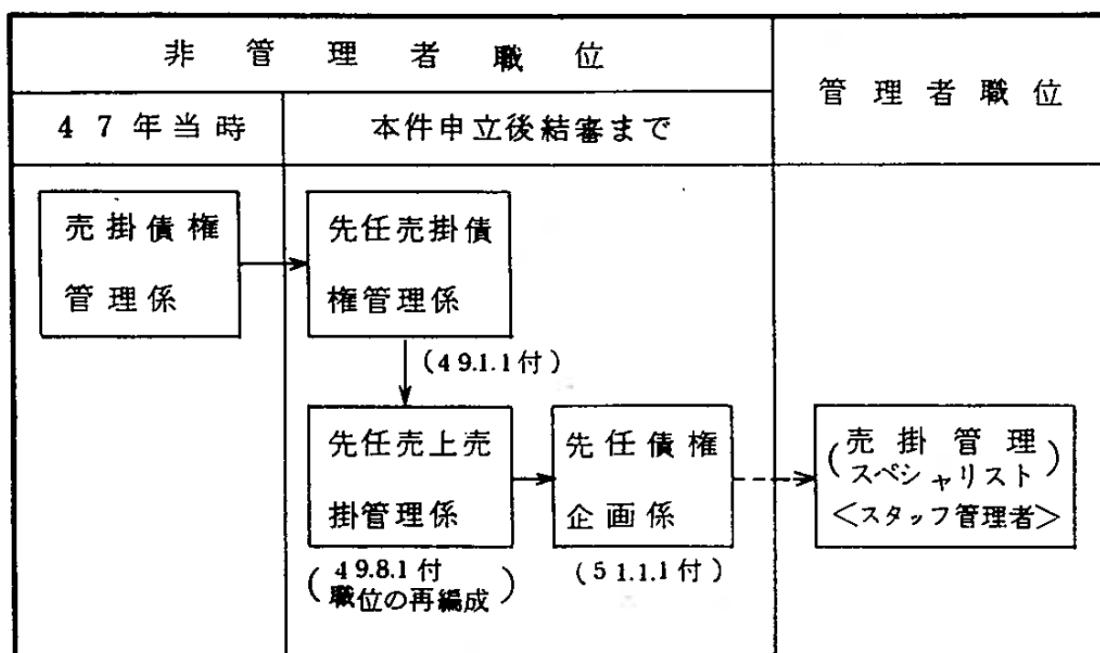
41年従組職場新聞編集委員、42年麹町支部執行委員、43年～44年職場新聞編集委員、45年～47年全金支部分会機関紙編集委員、48年DP分会執行委員。

③ 職位と職能格

ア 職 位——売掛債権管理係

イ 職能格——主事補(50年当時)から副主事(52年現在)

④ キャリア・パス



- (注) ○ 現在の職位は、債権企画職位系列の非管理者職位の最高職位。
 ○ 管理者職位に昇進する場合最も可能性のある職位について会社は明示していないが、47年時点で売掛管理スペシャリストの職位のあったことが認められるので()で表示した。

⑤ 昇進させられなかった理由

- ア 47年に、「すでに昇給が決定し意味がない」といって、A&Cを拒否した。
 イ 47年に、宿泊を伴う教育には参加できないといい、セミナー参加を拒否した。
 ウ 渋滞売掛金回収につき、営業所と協力して解決しようとする態度が欠けていた。
 エ 47年4月～7月にかけて業務の引き継ぎを通じて新入社員Kを指導する立場にあったが、Kが残業していても援助することなく帰ってしまった。
 オ 46年～47年にかけてほぼ毎日のように遅刻し、昼休み後、職場に戻るのも遅れた。
 カ 就業時間中、雑談や離席が多く、所属長が注意すると喰ってかかるなどがあった。また「ドライブ・マップ」を長期間見ていたこともあった。
 キ 所属長が業務上の指示をしても「俺は職位が低い、これはスペシャリストのやる仕事だ」といい、やらずじまいのこともあった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、「E」「D」「D」であった(なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中、「E」が2回、「D」が4回、「C」が1回)。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

入社年度	管理者 (人数)	非管理者 (人数)			
		非組合員	組合員	(申立人)	計
36	105	161	11	X 4 X 10	172

				X13	
--	--	--	--	-----	--

(47.12.1現在)

⑦ 同職種・同職場（管理 ビリング・センター）の昇進状況

上記、X1〔(1)⑦〕の場合と同じ。

X4は、入社後48年8月現在で12年経っているが管理者に昇進していない。

(20) X10

① 入社歴

昭和36年4月1日高校卒で入社、入社時の職場は、千鳥工場部品検査課であったが、47年当時の職場は、生産統括 プロキュアメント・センター 技術 第二部品保証（機械加工部品と钣金部品の検査グループの一員）であったが、52年10月1日以降は、野洲工場 品質保証 第一部品保証である。

② 組合歴

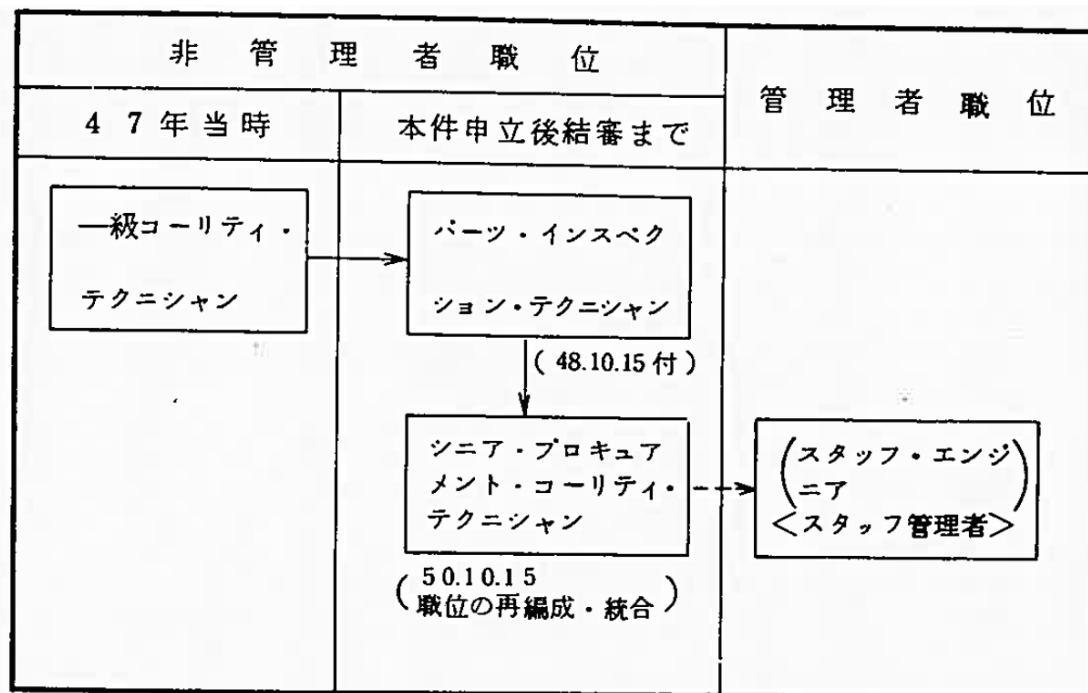
40年従組中央執行委員、41年～42年大田支部執行委員、43年～44年藤沢支部執行委員、45年～47年全金支部中央執行委員、48年藤沢分会副委員長。

③ 職位と職能格

ア 職位——一級コーリティ・テクニシャン

イ 職能格——副主事（50年当時から52年現在まで）

④ キャリア・パス



(注) 。 現在の職位は、プロキュアメント・コーリティ・テクニシャン職位系列の非管理者職位の最高職位。

。 管理者職位に昇進する場合最も可能性のある職位について会社は明示していないが、46年3月の時点でスタッフ・エンジニア職位のあったことがうかがわれるので（ ）で表示した。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア エクセル・サークル活動で、同人はその期待されるリーダーシップの発揮や提言がほとんどなかった。

イ 中央執行委員当時、離席が多く、日常業務の上で比較的影響の少ない業務を担当していたが、業績はほぼ普通で優れたものはなかった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、「C」「D」「D」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中「C」が2回、「D」が5回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

上記、X4〔(19)⑥〕の場合と同じ。

⑦ 同職種・同職場（生産統括 プロキュアメント・センター）の昇進状況

ア 管理者・非管理者

管理者・非管理者別 学歴 入社年度	管理者（人数）			非管理者（人数）			計
	大学卒	短大卒	高校卒	大学卒	高校卒	中学卒	
25		1					1
26				1			1
27						1	1
28	2	1	2		1	1	7
29		1	2		2		5
30	1	1	1				3
31		1					1
32					1		1
33			1	1			2
34	1						1
35	2			1	3		6
36	2		1		3 (X10)		6
37			1		3		4
38					1		1
39	3			1			4
40	3				1		4
計	14	5	8	4	15	2	48

(47.12.1現在)

イ 管理者への昇進年限

明らかでない。

(21) X13

① 入社歴

昭和36年4月1日高校卒で入社。入社当時の職場は、東京第二営業所事務課であったが、47年当時の職場は、営業統括 業務管理 スケジュール業務 第三システム（貸出機械の管理とアイドル・ケーブル・アサインメント業務を担当）であり、52年8月1日以降の職場は、業務管理 業務企画である。

② 組合歴

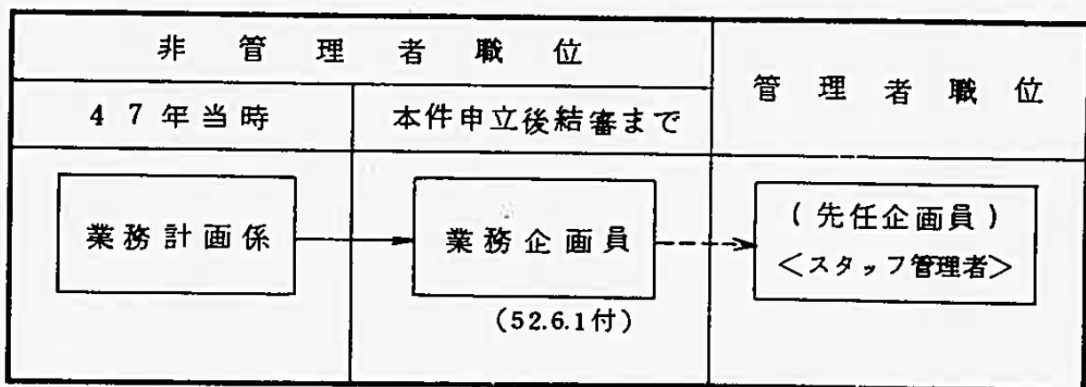
40年従組本社支部執行委員、41年同支部副委員長、42年～43年同支部書記長、44年同支部執行委員長、45年全金支部本社分会書記長、46年本社分会副委員長、47年～48年支部中央執行委員。

③ 職位と職能格

ア 職位——業務計画係

イ 職能格——主事補（50年当時から52年現在）

④ キャリア・パス



(注) ○ 現在の職位は、業務管理職位系列の非管理者職位の最高職位。
○ 管理者職位に昇進する場合最も可能性のある職位について会社は明示していないが、46年時点で前任企画員職位があったので () で表示した。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 仕事に向う姿勢が消極的で問題があった。

イ 仕事の進め方が自分の都合に合わせたやり方で、困難な局面を打開する姿勢がなく、程度の低い定型業務を担当させざるを得なかった。

ウ 組合役員をしていたため離席が多く、台帳やファイルの整理状況が悪く、離席中他からの照会があった場合に支障があった。

エ 47年当時、部品の確認の問い合わせに対し、その後も督促があったにもかかわらず、これに対応しなかった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果はいずれも「E」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中「C」が3回、「D」が3回、「E」が1回）。

⑥ 同期・同学歴入社者の昇進状況

上記、X4〔(19)⑥〕の場合と同じ。

⑦ 同職種・同職場（営業統括 業務管理）の昇進状況

業務管理に所属する従業員は、47年12月当時77名であって、そのうち判明している3名の管理者のうち、2名はX13と同期同学歴入社で、それぞれ43年、44年に管理者に昇進している。他の1名も同じ高校卒で39年に入社し、46年に管理者に昇進しているが、その他の者についての実体は明らかでない。

(22) X18

① 入社歴

昭和39年4月1日高校卒で入社。入社当時の職場は、東京サービス・ビューロー計算課であったが、47年当時の職場は、東日本D Pサービス・センター 東京コンピューティング・サービス・センター 第三プロセッシング・サービス（客先データの保管管理業務と電子計算処理組織のオペレーション業務を担当）であり、48年2月1日以降の職場は、同センター第三プロセッシング・サービスである。

② 組合歴

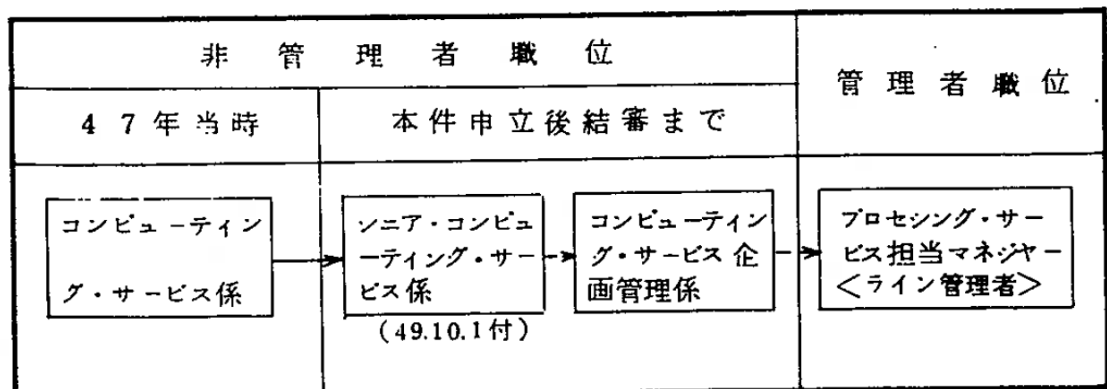
45年全金支部D P分会執行委員、46年～48年同分会書記長。

③ 職位と職能格

ア 職位——コンピューティング・サービス係

イ 職能格——主事補（50年当時から52年現在）

④ キャリア・パス



(注) 。 現在の職位は、コンピューティング・サービス係系列の非管理者職位の上から2番目。

。 表記の管理者職位は、ファースト・ライン管理者。

⑤ 昇進させられなかった理由

ア 同人の所属する職場は、24時間稼働で交替勤務制であるが、格別健康上の理由もないのに交替勤務を拒否した。

イ 新しい機械のオペレーションに積極的に取り組む姿勢もなく、業績もはかばかしくなかった。さらに知識・スキルが不足し後輩にリーダーシップをゆずるなど、指導者としての資質があるとは判断できなかった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年度後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「D」であった（なお、43年度～46年度前期まで7回の評定中、「E」が1回、「D」が6回）。

⑥ 同期・同学歴入社の方の昇進状況

入社年度	管理者 (人数)	非管理者 (人数)			
		非組合員	組合員	(申立人)	計
39	30	62	1	X18	63

(47.12.1現在)

- ⑦ 同職種・同職場（東日本DPサービス・センター 東京コンピューティング・サービス・センター）の昇進状況

上記、X23〔(18)⑦〕の場合と同じ。X18は入社後48年現在で9年経っているが、管理者に昇進していない。しかも非管理者職位の最高職位であるCS企画管理係にも昇進していない。

- (23) X20

- ① 入社歴

昭和40年4月1日高校卒で入社。入社当時の職場は、サービス・ビューロー部計算課であったが、47年当時の職場は、東日本DPサービス・センター 東京コンピューティング・サービス・センター 第二プロセッシング・サービス（設置されている電子計算処理組織を有効に利用し、DCマーケティング、マーケティング教育部門をサポートする業務を担当。但し、46年1月～47年12月までの間4回本人の業務は変更）であり、48年2月1日以降の職場は、同センター、オペレーション・サービスである。

- ② 組合歴

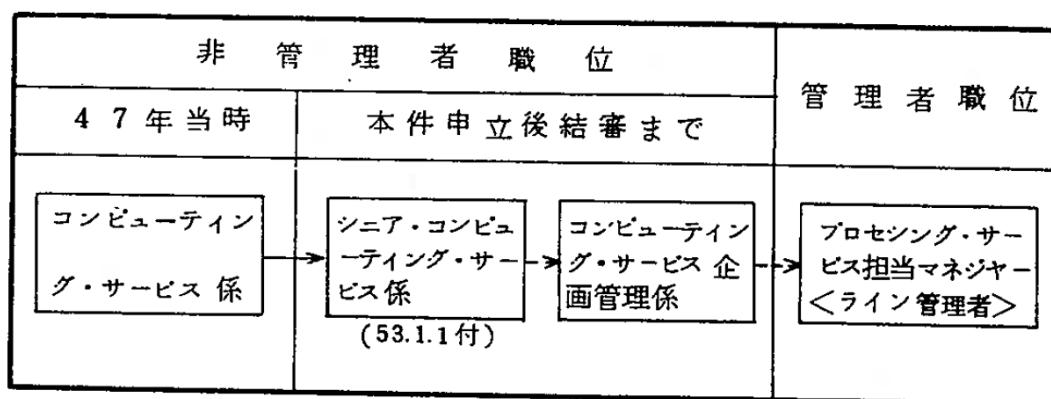
46年～48年全金支部中央執行委員。

- ③ 職位と職能格

ア 職位——コンピューティング・サービス係

イ 職能格——主事補（50年当時から52年現在）

- ④ キャリア・パス



(注) 。 現在の職位は、上記X18(22)④の場合と同様、非管理者職位の上から2番目。

。 表記の管理者職位は、ファースト・ライン管理者。

- ⑤ 昇進させられなかった理由

ア 無断欠勤が多く、就業時間中マンガ本を見るなど勤務態度に問題があり、加えて交替勤務を拒否した。

イ また、仕事の引き継ぎをせず、中央執行委員活動で離席してしまい、同僚から非

難があった。

ウ A&Cの際、何もやりたくないなどと広言するような執務態度であった。

以上挙示の事実有りとして、同人の46年後期、47年度前期・後期の人事評定結果は、いずれも「D」であった(なお、43年度～46年度前期まで7回の評定は、いずれも「D」)。

⑥ 同期・同学歴入社者の者の昇進状況

入社年度	管理者 (人数)	非管理者 (人数)			
		非組合員	組合員	(申立人)	計
40	23	83	2	X20	108

(47.12.1現在)

⑦ 同職種・同職場(東日本DPサービス・センター 東京コンピューティング・サービス・センター)の昇進状況

上記、X23〔(18)⑦〕の場合と同じ。X20は非管理者職位の最高職位であるCS企画管理係にも昇進していない。

第2 判断

1 却下を求める会社の主張について

(1) 申立人全金東京地本並びに申立人中X1ら19名については申立人資格がないとの点について

〔会社の主張〕

申立外全金東京地本日本アイ・ビー・エム支部は、財政面においてその3割以上も被申立人会社から経費援助(中央執行委員活動による不就労時間を各人の本給で計算したものの合算額の支給)を受けているのであるから、労組法第2条但書に該当し、救済申立ての資格を欠くことは明らかである。従って、そのような同支部の上部団体である申立人全金東京地本も少なくとも本件に関する限りは申立人資格がない。また申立人組合員19名(X1、X2、X3、X5、X6、X7、X9、X10、X11、X12、X13、X14、X15、X17、X19、X20、X21、X22、X23)は、いずれも上記中央執行委員経験者であるから、上記労組法の趣旨からみて申立人資格がない。

〔判断〕

上記支部は本件の申立人となっていないのであるから、その申立人資格を直接云々する必要はないのみならず、上部組合がその傘下にある組合の組合員のために不当労働行為の救済申立てをなし得ることは一般に認められているところであるから、たとえ傘下の組合につき会社のいうような事情が存在したとしても、上記支部の上部団体たる全金東京地本の申立人資格が否定されるいわれはない。

またX1ら19名の申立ては、いわゆる個人申立てであって、所属組合の資格にかかわりなく労働者個人として救済申立ての許されることは、労働組合法第5条第1項但書の明定するところであり、この場合その労働者が所属組合のいかなる地位にあったかは問題とならない。従って、上記会社の主張は理由がなく、採用できない。

(2) 不当労働「行為」を構成する具体的事実の主張が欠如しているという点について

〔会社の主張〕

申立人らは、本件審査の対象となるべき、会社の不当労働「行為」について何ら具体的に主張していない。すなわち、申立人らは、昭和47年12月1日付で管理者職位などへ

の昇進等を求めているが、それなら被申立人会社が同日付で他の社員を管理者に昇進させたのに、申立人らは昇進させられなかったというような差別「行為」の具体的主張をなすべきであるにもかかわらず、単に同日付での救済を求めるのみで「行為」の内容を具体的に特定していない。従って、労働委員会規則第34条1項1号に基づき却下されるべきである。

〔判断〕

申立人らが、上記47年12月1日付で救済を求めている趣旨は、会社主張のような意味ではなく、会社が従前から申立人らに対し昇進・昇給の差別「行為」を繰り返しているとして、ただその是正を求める時期を、会社における昇給時に合わせ本件申立て前1年以内の上記時期を選んだものと解される。しかして、本件審査の対象となるのは、申立人らの主張するような従前からの昇進・昇給差別「行為」の有無であり、申立人らもこれらの事実については具体的に主張しているのであるから「行為」が特定していないと会社の主張は採用できない。なお、上記是正時期については申立ての範囲内において労働委員会が、その裁量により決定し得ることを附記する。

(3) 管理者職位への昇進を求めることは許されないとの点について

〔会社の主張〕

申立人らは、単に賃金上の取扱いについての救済ではなく、現実に「担当マネジャー」「課長」「所長」等のライン管理者職位につかせることを求めているが、かような申立ては会社固有の経営権を不当に制限・拘束するもので、法律上許されないから、労働委員会規則第34条1項6号により却下を免れない。

〔判断〕

① 会社においては、ファースト・ラインにおけるスタッフ管理者以上の地位にある者を管理者として取扱っているが、そのうちファースト・ラインのライン管理者以上の地位にある者は、前段認定のとおり〔第1の4(2)①アおよび同(3)②④〕、昇進・昇給その他の人事についてかなりの権限を有していると認められるので、会社のいうとおり労働委員会が申立人らにつきこれらの管理者職位への昇進を命ずることは相当でない。

② しかしながら、ファースト・ラインにおけるスタッフ管理者の場合は、会社において管理者職位とはされているが、前段認定のとおり〔第1の4(3)②〕部下を直接もたず、単にファースト・ライン管理者を補佐するにとどまり、その実体は一般の従業員とさほど変るところはないと認められる。従って、会社に対し、本件不当労働行為の差別是正を命ずるとした場合、同職位ないし同相当職位にまでの昇進を命ずることは差支えないものと思料する。

2 X1ら23名の各人別人事評定結果の当否と本件不当労働行為の成否について

(1) 当事者の主張

申立人らは、本件昇進・昇給差別はX1ら23名がいずれも組合ないし全金の組合員であること、もしくは組合活動を行ったことを会社が嫌悪し、その組織を破壊する意図のもとに行った不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、昭和47年12月1日（申立人らが求めている昇進時期）現在、非管理者である者は組合員だけではなく、非組合員も多数おり、しかもその人数比は組合

員に比して、はるかに大きいのであるから、申立人らのこのような「組合員差別」は全く存在せず、また「管理者昇進基準」に照らし、継続してすぐれた業績（人事考課の評定が原則として過去3回すべてA）が必要とされるどころ、申立人X1ら23名の業績はいずれも普通以下（人事考課の評定がC以下）であったから、管理者への昇進など全く考えられなかったと主張する。

(2) X1ら23名の組合員に対する各人別人事評定結果の当否〔第1の5(1)～(23)各⑤の事由〕

〔A〕 X1ら組合員に共通するマイナス評価事由について

ア 組合活動による離席が多いこと

就業時間中の組合活動に伴う離席によって、多かれ少なかれ業務上支障をきたすことは見易いところであるが、会社は中央執行委員の就業時間内の組合活動をとともかくも認めていたのであるから、これによる離席を「業務成績」のマイナス評価事由とすることは、一方的に過ぎ相当でない。

イ 人事施策に対する非協力

たしかに会社の経営理念に基づく人事の諸施策（A&C、ビジネス・コンダクト・ガイドラインズ、エクセル活動等）に対し、組合員らが非協力的態度をとることは、従業員として許されないというべきである。しかし、さきにも認定したとおり、これらの諸施策は昭和42年以降実施された職務給的賃金体系と一体をなすものとして行われたものであるところ、その間、たとえばA&Cを例にとってみても、その本来の目的を超えて組合切崩しのチャンスとして利用された形跡もうかがえるのであって〔第1の3(3)〕、組合がこうしたことから会社の上記諸施策に抵抗感を抱くに至ったとしても、強ち非難し難い側面もある。とすれば、組合員らの態度にも頑なにすぎる面があったとはいえ、会社としても、上記諸施策の運用面において欠けるところがなかったとはいえないのであるから、自らの非を措いてこの点のマイナス評価を重くすることは相当でない。

ウ 仕事に対する積極性、指導性、責任感、協調性の欠如

会社は個別の事実を指摘して、組合員らに以上4項目の人事考課上のマイナス要素があったと主張するが、たとえそれが事実であったとしても、これと比較対照すべき他の従業員の勤務振りがどうであったかについての具体的疎明は明らかでないのみならず、それが人事考課表上どの程度のマイナス評価点となったかについても会社は全く明らかにしていないのであるから、組合員らに対するこれらの事由によるマイナス評価が果して相当といえるかどうかをこのままで判断することは困難である。

〔B〕 組合員個別のマイナス評価事由について

ア X1〔第1の5(1)⑤の事由〕

①支払期日等の確認を怠ったことによる入金予定の狂いについては、X1自身反省すべきであり、また、入金予定水準確保の要請に対する同人の感情的発言や、カーボンがしを手伝わなかった態度も責められるべきであろう。②しかしそれらが人事考課表上どの程度のマイナス評価となったのかは、明らかにされていない。③さらに会社は、管理者へ昇進した他の同僚の「仕事振り」ないし「仕事の成果」に

比し、同人がいかに劣るかの立証を試みているが、同人の上記マイナス評価事由とされている個別的事実は、いずれもその程度のこととしては同人を上記管理者へ昇進した同僚とを区別すべき決定的メルクマールとなるようなものとは到底解し得ない。④従って、以上の諸点を勘案すれば、会社が同人の人事考課を三期引き続き「D」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

イ X2〔第1の5(2)⑤の事由〕

①課長が緊急な業務を依頼したときのX2発言、客先から緊急のプロポーザルの要請があった際、同人だけが残業しなかった態度などは、責めらるべきであろう。②しかし、前述X1の場合と同様（ア②）それらが人事考課表上どの程度のマイナス評価となったのかが明らかにされていない。③しかも、同人の上記マイナス評価事由とされている個別的事実は、いずれもその程度のこととしては同人を管理者へ昇進させないことの決定的メルクマールとなるようなものとは到底解し得ない。④従って、同人の人事考課を三期引き続き「C」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

ウ X15〔第1の5(3)⑤の事由〕

①会社は、同人は与えられた仕事をするだけで、新しい問題にチャレンジするような姿勢がみられないというが、当時会社が同人の経験をさらに生かすような業務を担当させるなどの措置を講じたような形跡はみられないのであるから、同人にのみ責を帰することは一面的にすぎるといわなければならない。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX15の人事考課を三期にわたり「C」「D」「C」と評価したことの合理性についても、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

エ X14〔第1の5(4)⑤の事由〕

①カタログジェネレーション業務進捗状況の遅れのため税関からクレームが寄せられたというが、その間の具体的事情はそれほど明らかではない。②しかも前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX14の人事考課を三期とも「C」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

オ X12〔第1の5(5)⑤の事由〕

①同人は、担当業務改善についてのプランを提出しなかったというが、同人はプランを提出しており、ただその内容が上司の意に副わないという程度のもものとみられる。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX12の人事考課を三期とも「D」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

カ X16〔第1の5(6)⑤の事由〕

①同人のマスコミ関係者との折衝能力に問題があり苦情が出たこともあったが、これについては当時の責任者であった所属長の側にも報道関係者に対する日常の折衝の仕方に配置を欠いていた面もうかがえるのであり、また雑誌「無限大」の編集に取組む姿勢が消極的であるという点については、具体性に欠ける嫌いがある。②

しかも、前述のX1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX16の人事考課を三期とも「C」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

キ X11〔第1の5(7)⑤の事由〕

①同人は、データ・レポーティング業務担当者として費用の低減などを検討しなかったという点については、それ自体反省すべきことであろう。また同人はプログラミング・マシン・オペレーションの仕事にのみ固執したというが必ずしもそうとばかりはいえず、同人がシステム・デザインの会議を主催しているなどの側面もうかがえるのであり、会社がマイナス評価として指摘する事実は一面的すぎる嫌いがある。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX11の人事考課を三期とも「C」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

ク X21〔第1の5(8)⑤の事由〕

①なるほど同人が半月毎のレポートの提出をしなかったことや、開発プロジェクトチームの一員としてチームリーダーへの報告をしなかったことなどは従業員の執務態度として穏当を欠くものといえる。しかし、同人の数学的知識が優れていることは会社自らも認めるところであるから、会社はこの点に関する同人の自負心を損わないよう配慮してこれを指導するのがベターである。従って、これらの事案をことさら大きなマイナス評価事由とすることはいささか酷にすぎる感がある。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX21の人事考課を三期とも「D」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

ケ X3〔第1の5(9)⑤の事由〕

①同人について会社の指摘しているスケジュール以外の仕事はしないというような事実については、同人の場合特に業績が秀でていたシステム・エンジニアに与えられる「マーケティングエクセレンス賞」を会社から受賞している事実を照らし、とりたててマイナス評価の主要事由とするほどのものとは考えられない。②しかも前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX3の人事考課を三期とも「C」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

コ X5〔第1の5(10)⑤の事由〕

①同人が約束の時間に間に合わなかったため客先から苦情が寄せられたというが、その間の具体的事情については必ずしも明確でない。却って、同人には電算機の創造的な適用をした者に与えられる「クリエイティブ・アプリケーション賞」を受賞するなどの業績も認められるのである。②しかも、前述X2の場合と同様の事情（イ②③）の存することを併せ考えれば、会社がX5の人事考課を三期とも「C」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

サ X19〔第1の5(11)⑤の事由〕

①会社は同人の客先との折衝に不手際があったことをいくつか指摘しているが、

たとえそうであったとしても、同人はもともとアプリケーション・エンジニアの職位にあるのであるから、これらセールスマンの側面の弱点をことさらとりあげ、マイナス評価の事由とすることには疑問がある。しかも本来の職務については、会社も同人の構造解析の知識とかプログラミングの能力がかなり優れていたことを認めているのである。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX19の人事考課を三期とも「D」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

シ X6〔第1の5(12)⑤の事由〕

①会社の指摘するように、同人は通常の業務処理は長年の経験に基づいて処理できるが、たとえば創案調査担当などエンジニアとしてより高度の能力面では難点が見られることがうかがえる。②しかし、これらの事実が前述X1の場合と同様（ア②）人事考課表上どの程度のマイナス評価となったのかは明らかでないのみならず、このように業績、能力などで難点が見られる場合、人事考課表全体のなかで、これが果してどれだけのウエイトを占めているのかについても全く明らかにされていない。③従って、上記事由を含めたマイナス評価事由全体の可否を判断することは困難であり、結局、会社がX6の人事考課を三期とも「D」と評価したことの合理性については疑念を抱かざるを得ない。

ス X8〔第1の5(13)⑤の事由〕

①業務繁忙中、私語が多いことや担当内安全当番制による週番を拒否するなどの態度は、同人としても責めらるべき点であるが、この種のことがことさらマイナス評価の重大要素となるとは考えにくい。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX8の人事考課を三期とも「D」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

セ X9〔第1の5(14)⑤の事由〕

①会社は、同人の生産技術員としての標準的実績を認めつつも、優れた業績や企画力が乏しいというが、具体性が薄弱で首肯し難い面がある。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX9の人事考課を三期とも「C」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

ソ X7〔第1の5(15)⑤の事由〕

①残業に非協力であったというが、当時同人が組合の藤沢分会執行委員長をしていた事情からみれば、前記第2の2(2)〔A〕アで判断したと同様の理由で、これを評価の対象とすることは相当でない。また、同人の技術能力が劣るというが、会社自らも認めているように日常の業務では一定の業績を挙げていたことが認められる。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX7の人事考課を三期とも「D」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

タ X22〔第1の5(16)⑤の事由〕

①後輩社員に対するプログラムの作成の技術的指導がまずかったという点は、具

体的内容が必ずしも明らかではなく、また客先からの相談で同僚などをあてにするというが、その内容如何によっては同僚などの援助を仰ぐこと自体は非難さるべきことではない。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX22の人事考課を三期とも「D」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

チ X17〔第1の5(17)⑤の事由〕

①就業時間中無駄話が多いという点については、反省すべきであろう。だが、46年から47年にかけての計算ミスについては、同人だけのミスとはいいきれない面もうかがえるのであるから、これをマイナス評価事由とすることはいささか酷にすぎる。②しかも、前述X2の場合と同様の事情（イ②③）の存することを併せ考えれば、会社がX17の人事考課を三期とも「D」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

ツ X23〔第1の5(18)⑤の事由〕

①同人が交替勤務に就くことを拒否したことは、たとえ家庭の事情等を考慮しても、職場の特殊性からみて是認し得ない。しかし他面会社側にも同人の配置について多少の考慮を払えば、そのような事態を回避しうる余地があったとみられるふしがないわけでもない。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX23の人事考課を三期とも「D」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

テ X4〔第1の5(19)⑤の事由〕

①宿泊を伴う社員教育に参加しないとか、渋滞売掛金の回収のやり方が消極的であるとか、同人の業務に対する態度には感心できない側面のあることはいわゆるうかがわれるが、業務そのものの実績が劣っているとまでの疎明はない。②しかも、前述X2の場合と同様の事情（イ②③）の存することを併せ考えれば、会社がX4の人事考課を三期にわたり「E」「D」「C」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

ト X10〔第1の(20)⑤の事由〕

①同人については、マイナス評価事由として挙げられる具体的事実乏しく、挙示の事実も取り立てて問題とするほどのことではない。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX10の人事考課を三期にわたり「C」「D」「C」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

ナ X13〔第1の5(21)⑤の事由〕

①同人の業務は比較的定型的なものとみられるが、その処理について必ずしも十分でなかった面があったことはいわゆるうかがわれる。②しかし、前述X2の場合と同様の事情（イ②③）の存することを併せ考えれば、会社がX13の人事考課を三期とも「E」と評価したことの合理性については、やはり全体として疑わざるを得ない。

ニ X18〔第1の5(22)⑤の事由〕

①同人が格別の理由もなく交替勤務を拒否したことは、職場の特殊性からみて、従業員の態度として是認し得ないが、その他の会社の指摘する事実はいずれも具体

性に乏しく首肯しがたい。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX18の人事考課を三期とも「D」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

ヌ X20〔第1の5(23)⑤の事由〕

①同人の欠勤の多いこと、就業中にマンガの本を読んだりしたことなど執務態度に問題があったことは認められる。しかし、会社にも同人の能力を生かすような仕事の与え方をしていなかった側面のあることがうかがえる。②しかも、前述X1の場合と同様の事情（ア②③）の存することを併せ考えれば、会社がX20の人事考課を三期とも「D」と評価したことの合理性については、全体として疑わしいものがあるといわざるを得ない。

(3) 本件不当労働行為の成否について

① 前段第1の2の各項〔とりわけ(5)項〕で認定したように、会社は組合を嫌悪し、41年初頃から42年末頃までの間、管理者職位への昇進など利益誘導を手段として組織的な組合切り崩し工作を実施し、その後も引き続き組合を嫌悪し、労使関係が不正常的な状態で推移していることが認められる。

② ところで、本件昇進・昇給をめぐる問題は、42年12月以降、会社が職務給的賃金体系を実施した過程のなかで生じたものであるが、この賃金体系の基本的特色は、前段第1の4(1)で認定したように、職位の高低が給与の高低に連動するところにあるから、職位の上昇（昇進）なしには給与の上昇は覚束かないといえる。

この新賃金体系の導入に対し、当初組合は反対していたが、前段第1の3で認定したように45年頃から申立人らを含む組合員らは、この賃金体系そのものを争うことをやめ、これに基づく昇進・昇給の遅延を問題としてとりあげることとし、会社に抗議等を行ってきたところ、これに対応する会社（管理職）の発言内容等を仔細に観察すれば、組合員であることが昇進・昇給遅延の大きな原因の一つとなっていたことが看取される。

③ (ア)会社は、人事管理の基本方針として学歴、年齢、勤続年数等にとらわれない能力主義をとっており、とりわけ非管理者から管理者への昇進に関しては完全にこれを実施しているという。たしかに、そのような面がうかがえないわけではないけれども、本件に関する限りは、前記〔第2の2(2)〔A〕〔B〕〕で判断したように申立人X1ら23名の個人別の人事考課についてはただ「C」「D」「E」等の結論のみで人事考課表上の具体的内容が明らかにされていないのみならず、これら組合員と比較対照すべき他の従業員の人事考課表など比較評価の対象となるべき客観的・具体的資料の提出が殆んどなされていない。また上記人事考課がなされた理由として会社の挙示する諸事実も前記第2の2(2)の各項で判断したとおり、その程度の事実のみで直ちに会社のいうような考課の結果につながると考えることは首肯しがたい。とすれば会社が申立人らに対してなした能力判定の当否を判断するにつき、他に適当な方法の見当たらない本件にあっては、申立人組合員らと入社時期・経歴ないし職種・職場を同じくする他の従業員との昇進実態の比較を基準にする以外に合理的な方法を見出し得ない。

(イ)しかして、前段第1の5(1)～(23)の各⑥⑦において認定したところによれば、申立人X1ら23名の組合員については、一部の者を除き入社時期・経歴ないし職種・職

場を同じくする他の従業員に比し、昇進上の遅延（非管理者職位内においても、管理者職位への昇進についても）が生じていることが認められる。そして前記のとおり、X1ら23名の組合員が、人事考課において普通以下（「C」「D」「E」）と評価された理由について首肯するに足る疎明がない以上、前記のような会社の組合に対する態度からみれば、結局申立人らが、組合員であること、ないしはその組合活動を行ったことを会社が嫌悪したがゆえに普通以下に評価されたものと判断せざるを得ない。

従って、このような不適正な人事考課に基づいて行われた本件昇進・昇給差別（遅延）は、不当労働行為に該当するというべきである。

3 昇進差別の是正について

(1) まず本件昇進差別を是正するに当たっては、以下の諸点を勘案しつつ、これが是正をはかるべきが相当と考える。

① 前記認定のとおり〔第1の5(1)～(23)の各⑥⑦の事実〕、申立人ら以外の非組合員および申立外組合員のなかにも非管理者職位系列にある者が少なからず含まれており、必ずしも昇進差別が顕著といえないものもあるので（但し、非管理者職位系列内の高低は不明）、これらの者との均衡も考慮しなければならない。

② 前記判断のとおり〔第2の1(3)〔判断〕②〕申立人らに対する救済の上限は、ファースト・ライン管理者より1ランク下のファースト・ラインにおけるスタッフ管理者たる管理者職位への昇進にとどめるべきが相当である。他方、上記①の均衡上、スタッフ管理者へ昇進させることが不相当と認められる場合でも、それらの申立人組合員が非管理者職位系列内での昇進を不当に遅らせられていると認められる限り、同系列内の上位職位への昇進を認めるのが相当である。

③ 本件昇進差別について申立人組合員らは、いずれも47年12月1日付で、その是正を求めている。しかし、他方、会社は前記認定のとおり〔第1の5(1)～(23)各④キャリア・パス〕、48年10月以降、申立人らのうち一部の者に対し、非管理者職位系列内における上位職位への昇進を発令している。従って、その間の事情を考慮しつつ、同人らのキャリア・パスに則して、その是正時期を調節する必要がある。

(2) 各人別昇進差別の是正

① X1について〔第1の5(1)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合、差別がかなり顕著であるので、51年1月1日付で、売掛管理スペシャリスト（ファースト・ラインのスタッフ管理者）もしくはその相当職位に昇進させるのが相当である〔同人は49年1月1日付で債権管理企画係（非管理者職位系列の最高職位）に発令されており、キャリア・パスによれば昇進すべき管理者職位は売掛管理スペシャリストと認められるところ、同職位系列のスタッフ管理者までの標準通算経験年数は明らかにされていないが、前段第1の5(11)⑦イ認定のとおりアプリケーション・エンジニア系の大学卒者がスタッフ管理者に昇進するには、標準通算経験年数が入社後6年（Master または他社経験者は5年）、非管理者職位の最高職位標準経験年数は2年6か月（Master または他社経験者は2年）となっていること、同人の昇進が遅れていることなどの点を勘案して、非管理者職位の最高職位についた49年1月1日から2年後の時点で昇進させるのが相当〕。

② X2について〔第1の5(2)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合も差別がかなり顕著であるので、49年12月1日付でD Pセールス・リプレゼンタティブから主任営業部員（ファースト・ラインのスタッフ管理者）に昇進させるのが相当である（D Pセールス・リプレゼンタティブは非管理者職位系列の最高職位で、同人は47年当時この職位にあったが、その発令時期が不明であるので、上記X 1の場合と同旨の事情を勘案して、少なくとも同年度の最終の昇進発令時点と考えられる47年12月1日から2年後の時点で、上記のとおり昇進させるのが相当）。

③ X15〔第1の5(3)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合、同期同学歴の者のうち約1割が非管理者職位にとどまっているが、総合的にみて、同人に対する差別が顕著であり、非管理者職位に据え置くことの合理性が認められないので、50年2月1日付でアカウントティング・スペシャリスト（ファースト・ラインのスタッフ管理者）に昇進させるのが相当である〔同人は48年2月1日付で先任会計管理係（非管理者職位系列の最高職位）に発令されているので、上記X 1の場合と同旨の事情を勘案して48年12月1日から2年後の時点で上記のとおり昇進させるのが相当〕。

④ X14〔第1の5(4)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合、同期・同学歴の者のうち、約1割が非管理者職位にとどまっており、そのなかには比較的昇進が遅いとされているカスタマー・エンジニアも含まれているが、その詳細を詮索するまでもなく総体として同人に対する差別が顕著であり、非管理者職位に据え置くことの合理性が認められない。同人は47年当時、先任輸入管理係（非管理者職位系列の最高職位）であったが（但し、発令の時期は不明）、上記X 2の場合と同旨の事情を勘案して47年12月1日から2年後の49年12月1日付でトレード・スペシャリスト（ファースト・ラインのスタッフ管理者）に昇進させるのが相当である。

〔（注）以下の者に対する判断においても、以上の者と同旨の事情を勘案することは同断であるが、重複を避けるため以下この点に関する記載を省略する。〕

⑤ X12〔第1の5(5)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合、同期、同学歴の者との比較についてはX15の場合と同様の事情が認められるが、同職種・同職場における事情については多少の相違がみられる。しかし総体として同人に対する差別が顕著であり、いつまでも非管理者職位に据え置くことの合理性が認められない。しかし同人は本件審問終結時点では非管理者職位系列の上から2番目の職位である複写業務企画係（48年12月1日発令）であったのであるから、ストレートに管理者職位へ昇進させることは妥当でない。従って、同人については、まず48年12月1日から2年後の50年12月1日付で複写業務企画係から文書管理非管理者職位系列の最高職位（具体的職位名は不明）に昇進させ、ついで、さらに2年を経過した52年12月1日付で総務スペシャリスト（ファースト・ラインのスタッフ管理者）もしくはその相当職位に昇進させるのが相当である。

⑥ X16〔第1の5(6)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合、差別はかなり顕著であり、同人は47年当時先任広報員（非管理者職位系列の最高職位）であったから（但し、発令時期は不明）、47年12月1日から2年後の49年12月1日付でコミュニケーション・スペシャリスト（ファースト・ラインのスタッ

フ管理者)に昇進させるのが相当である。

⑦ X11〔第1の5(7)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合も、差別が顕著に認められるところ、同人は49年2月1日付で、シニア・アソシエイト・コーリティ・テクニシャン(非管理者職位系列の最高職位)に発令されているから、2年後の51年2月1日付でスタッフ・エンジニア(ファースト・ラインのスタッフ管理者)もしくはその相当職位に昇進させるのが相当である。

⑧ X21〔第1の5(8)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合も差別が顕著であり、同人は48年12月1日付でDCアプリケーション・エンジニア(非管理者職位系列の最高職位)に発令されているから、2年後の50年12月1日付でアドバイザー・システムズ・エンジニア(ファースト・ラインのスタッフ管理者)に昇進させるのが相当である。

⑨ X3〔第1の5(9)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合、同期・同学歴の者のうち、約2割弱が非管理者職位にあるが、総体として同人に対する差別が顕著であり、非管理者職位に据え置くことの合理性が認められない。同人は47年当時、DPシステムズ・エンジニア(非管理者職位系列の最高職位)であったから(但し、発令時期は不明)、47年12月1日より2年後の49年12月1日付でアドバイザー・システムズ・エンジニア(ファースト・ラインのスタッフ管理者)に昇進させるのが相当である。

⑩ X5〔第1の5(10)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合も前期⑨X3と同様の事情にあるところ、同人は47年当時、DPシステムズ・エンジニア(非管理者職位系列の最高職位)であったから(但し、発令時期は不明)、47年12月1日より2年後の49年12月1日付でアドバイザー・システムズ・エンジニア(ファースト・ラインのスタッフ管理者)に昇進させるのが相当である。

⑪ X19〔第1の5(11)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合、同期・同学歴の者のうち、約2割強が非管理者職位にあるが、「標準通算経験年数」(大学卒)とその運用の実態から推して、同人の昇進は遅れており、しかも引き続き非管理者職位に据え置くことの合理性が認められない。同人は48年10月15日付でDCアプリケーション・エンジニア(非管理者職位系列の最高職位)に発令されているから、2年後の50年10月15日付でアドバイザー・システムズ・エンジニア(ファースト・ラインのスタッフ管理者)に昇進させるのが相当である。

⑫ X6〔第1の5(12)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合、同期に入社した者のうち、非管理者である者が約5割いるが、同職種・同職場における同人と同様高校卒者の管理者への昇進状況をみれば、総体として同人に対する差別が顕著であり〔第1の5(12)⑦ア(注)〕、同人を非管理者職位のまま据え置くことの合理性は認められない。同人は47年当時、一級技術変更分析係(非管理者職位系列の最高職位)であったから(但し、発令時期は不明)、47年12月1日より2年後の49年12月1日付で、スタッフ・エンジニア(ファースト・ラインのスタッフ管理者)に昇進させるのが相当である。

⑬ X8〔第1の5(13)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合、同期・同学歴入社者の昇進状況については、上記⑫X6の場合と同様

であるが、同職種・同職場における同期高校卒入社者11名中9名の者がすでに管理者に昇進しており、総体として同人に対する差別が顕著であって、同人を非管理者職位に据え置くことの合理性は認められない。しかし同人は51年5月1日付でチーフ・アセンブリー・テクニシャン（非管理者職位系列の最高職位）に発令されているから、2年後の53年5月1日付でテクニカル・アシスタントまたはスタッフ・アシスタント（ともにファースト・ラインのスタッフ管理者）もしくはその相当職位に昇進させるのが相当である。

⑭ X 9〔第1の5(14)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合は中学卒者であるが、同期・同学歴の技術職系の対照者はなく、かつ同職種・同職場において同期高校卒入社者の非管理者が2名おり、しかも管理者となっている者は大学卒者（含短大卒）のみである。同人は現にシニア・アソシエイト・マニファクチュアリング・エンジニアとして非管理者職位系列の最高職位にあるものであるが、管理者への昇進上の差別は認め難い。

⑮ X 7〔第1の5(15)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合、同期に入社した者のうち、非管理者である者が6割強いるが、同職種・同職場における高校卒者の管理者への昇進状況をみると前記⑬X 8の場合と入社の時点を異にするだけで管理者への昇進が遅れていることが認められる。しかし同人は51年5月1日付でチーフ・アセンブリー・テクニシャン（非管理者職位系列の最高職位）に発令されているから2年後の53年5月1日付でテクニカル・アシスタントまたはスタッフ・アシスタント（ともにファースト・ラインのスタッフ管理者）もしくはその相当職位に昇進させるのが相当である。

⑯ X 22〔第1の5(16)④および⑥⑦の事実〕

昭和34年高校卒入社者の同人の場合、同期・同学歴の者で非管理者は5割強おり、しかも同職種・同職場における管理者への昇進状況をみても、管理者に昇進している者は大学卒者のみで、必ずしもこの点に関する昇進上の差別が行われているとは認め難いから、同人が48年10月15日付で非管理者職位系列の最高職位であるDCアプリケーション・エンジニアになっており、現時点において、同人をファースト・ラインのスタッフ管理者に昇進させることは相当でない。

⑰ X 17〔第1の5(17)④および⑥⑦の事実〕

昭和35年高校卒入社者の同人の場合、同期・同学歴の者の管理者、非管理者の人数比は、ほぼ同率であり、しかも同職種・同職場における管理者への昇進状況をみても、管理者に昇進しているのは大学卒者のみで、⑯X 22の場合と同様、必ずしもこの点に関する昇進上の差別が行われているとは認め難いから、現時点において同人を管理者職位に昇進させることは相当でない。

⑱ X 23〔第1の5(18)および⑥⑦の事実〕

同人の現在の職位は、非管理者職位系列の上から2番目にあるところ、同人は管理者職位への昇進を求めず、非管理者職位系列内の最高職位への昇進を求めるとどまる。ところで同人は、49年2月1日付でシニア・コンピューティング・サービス係に発令されているが、同人については昇進上の差別がかなり顕著であると認められるから、その後2年を経過した51年2月1日付で、コンピューティング・サービス企画管

理係（同系列の非管理者職位の最高職位）に昇進させるのが相当である。

⑱ X 4〔第 1 の 5 (19)④および⑥⑦の事実〕

同人の場合、同期・同学歴（36年度高校卒）入社者の管理者対非管理者の人数比はほぼ 4 対 6 であるが、同職種・同職場の昇進状況（①X 1 の場合と同じ）をみると同人につき昇進上の差別があったことがうかがえる。しかし、同人は51年 1 月 1 日付で債権管理職位系列の非管理者職位の最高職位である先任債権企画係になっているから、2 年後の53年 1 月 1 日付で売掛管理スペシャリスト（ファースト・ラインのスタッフ管理者）もしくはその相当職位に昇進させるのが相当である。

⑳ X 10〔第 1 の 5 (20)④および⑥⑦の事実〕

同期・同学歴入社者の管理者対非管理者の人数比は上記(19) X 4 の場合と同じであり、同職種・同職場の昇進状況をみても、36年度以降入社の高校卒者で管理者になっているのは 2 名のみであるから、同人につき必ずしも昇進上の差別が行われているとは認め難い。同人は50年10月15日付で非管理者職位系列の最高職位であるシニア・プロキュアメント・コーリティ・テクニシャンになっているもので、現時点においてこれを管理者職位に昇進させることは相当でない。

㉑ X 13〔第 1 の 5 (21)④および⑥⑦の事実〕

同期・同学歴入社者の管理者対非管理者の人数比は上記⑱ X 4 の場合と同じであり、同職種・同職場の昇進状況をみても管理者に昇進している者は極めて少数であって、同人につき特にこの点に関する昇進上の差別が行われているとは認め難い。同人は52年 6 月 1 日付で非管理者職位系列の最高職位である業務企画員になっているので、現時点においてこれを管理者職位に昇進させることは相当でない。

㉒ X 18〔第 1 の 5 (22)④および⑥⑦の事実〕

同人は、49年10月 1 日付でシニア・コンピューティング・サービス係に発令されているが、これは非管理者職位系列の上から 2 番目の職位であり、かつ同期・同学歴入社者の 6 割強がいまだに非管理者職位にとどまっている状況からみて、同人を管理者職位へ昇進させることは相当でない。しかし同職種・同職場の昇進状況をみるときは、他の者との間に差別のあることが汲みとれるので、同人については、上記発令後 2 年を経過した51年10月 1 日付でコンピューティング・サービス企画管理係（同系列の非管理者職位の最高職位）に昇進させるのが相当である。

㉓ X 20〔第 1 の 5 (23)④および⑥⑦の事実〕

同人は、上記㉒ X 18 と同職種・同職場にあり、53年 1 月 1 日付で X 18 と同じシニア・コンピューティング・サービス係に発令されているが、同期・同学歴入社者の約 8 割が非管理者である状況からみて、同人を管理者職位に昇進させることは相当でない。しかし、X 18 と同様、同職種・同職場の昇進状況をみるときは、他の者との間に差別のあることが汲みとれるので、同人についても上記発令後 2 年を経過した55年 1 月 1 日付でコンピューティング・サービス企画管理係（同系列の非管理者職位の最高職位）に昇進させるのが相当である。

4 昇給差別の是正について

- (1) 上記第 2 の 3 (2)①～⑬⑮⑱⑲㉒㉓の昇進差別の是正に伴い、当然これら申立人組合員らの給与額の改訂（昇給）が生じる。しかしながら前段第 1 の 4 (1)①イ後段で認定した

ように、昇進差別を是正した場合、当該職位に対応する「給与レンジ」は、いかなる種類のものが適用され、またいくばくの給与額に位置づけられているのか等については殆んど明らかにされていない。

(2) 従って、これらの昇進是正に伴う給与改訂（昇給）を実施するに当たっては、会社は当該各組合員の職位に適用されるべき「給与レンジ」を当人に呈示するとともに改訂されるべき給与額（昇給額）を通知するのが当然であると思料する。

5 昇格差別の是正について

(1) 会社には、職位を中心とした賃金体系とは別に、処遇上の「新昇進制度」が設けられていることは、前段認定のとおりである〔第1の4(4)〕。ところで、この制度は、勤続年数を基本としているが、所定の職能格の格付け、およびこれに伴う職能手当の額は、各職位をもとにした6つの職群のなかにはめ込まれている関係上、上記昇進差別是正に伴う職位の変動により、一定の改訂（昇格、職能手当の増額）が余儀なくされる。

(2) そして、この場合にも前期給与改訂の場合〔第2の4(2)〕の取扱いに準じた措置がとらるべきが当然であると思料する。

6 利息の支払いとポスト・ノーティスを求めている点について

(1) 申立人らは、上記差別是正に伴う差額給与相当額（バックペイ）に年6分の利息の附加支払いを求めているが、本件の場合はその必要を認めない。

(2) また申立人らは、本件につきポスト・ノーティスを求めているが、本件の特性にかんがみて各申立人宛の文書手交をもって足るものとする。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が申立人ら組合員に対して行った次の行為は、労働組合法第7条第1号および第3号に該当するが、その余については同法同条に該当しない。

① X1、X2、X15、X14、X12、X16、X11、X21、X3、X5、X19、X6、X8、X7およびX4を管理者職位（ファースト・ラインのスタッフ管理者）へ昇進させなかったこと。

② X12、X23、X18およびX20を各非管理者職位系列の最高職位に昇進させなかったこと。

よって、労働組合法第27条およ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55年3月4日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武