

東京、昭49不8、昭55.4.1

## 命 令 書

申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、  
X 7、X 8、X 9、X 10、X 11

被申立人 三井製糖株式会社

## 主 文

- 1 被申立人三井製糖株式会社は、申立人X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 7、同X 8、同X 9および同X 10を、それぞれ昭和48年8月10日付で、主任補待遇に昇格させるとともに、この措置にともなう職務手当およびすでに支給された諸給与（一時金など）との差額を同日にさかのぼって支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人X 6を、昭和49年9月10日付で、主任補待遇に昇格させ、この措置にともなう職務手当およびすでに支給された諸給与（一時金など）との差額を同日にさかのぼって支払わなければならない。
- 3 その余の申立は棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人三井製糖株式会社（以下「会社」または「本社」という。）は、昭和45年11月、横浜精糖株式会社、大阪製糖株式会社および芝浦精糖株式会社の三社（以下「旧三会社」という。）が合併して設立されたもので、肩書地に本社を置き、岡山工場および西部営業所を所管する西部事業所と芝浦、川崎、羽田の各工場および東部営業所を所管す

る東部事業所とを有し、砂糖の精製・販売を主に営む会社で、従業員数は約800名である。このうち、本件にかかわる芝浦工場には約200名、東部営業所には14名の従業員が就労している。

(2) 申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7、同X 8、同X 9、同X10、同X11（以下申立人の表示を略し、姓のみを記載する。）の11名はすべて旧芝浦精糖株式会社当時の従業員であり、X11が会社の東部営業所に勤務しているほか、他の者はいずれも芝浦工場に勤務している。そして申立人ら全員は後記の三井製糖労働組合（芝浦）に所属する組合員である。

(3) なお、旧三会社には、それぞれの会社の従業員で組織する労働組合が存していたが、会社合併後、旧芝浦精糖株式会社の従業員で組織していた芝浦精糖労働組合は、三井製糖労働組合（芝浦）（以下「芝浦労組」または「組合」という。）と名称を変更した。そして、会社合併後、同組合には、芝浦工場（羽田工場を含む）を中心とする従業員が加入しており、組合員数は約200名である。ちなみに、本件申立当時（49年2月）、上記三組合はそれぞれ独立の組織として運営されていた。

## 2 会社合併前後の労使関係

### (1) 会社合併をめぐる労使関係

① 昭和44年年末頃、会社合併が具体化したため、芝浦労組は45年春闘の賃上げとともに、会社合併にともなう雇用保障などを会社に要求し、しばしばストライキを行った。そして、芝浦労組の45年度役員選挙（45年8月）において、執行委員長にX 8、書記長にX 9が無競争で当選した。しかし、執行委員選挙では、「合併は『合理化』であり、労働者の生活や権利が侵害される」と主張するX 8、X 9派の候補者と現段階では合併も次善の道と主張する派の候補者とが争い、芝浦労組結成以来はじめての対立選挙となった。

② 翌46年2月、前年の11月1日に旧三会社が合併したことに対応し、旧三会社における三労働組合は、三井製糖三労組共闘委員会（以下「三労組共闘」という。）を結成するとともに、「基本給、諸手当に関する格差是正、統一の要求書」を、ついで46年3月、

「春闘要求書」を会社に提出した。この闘争は長びき、とくに、芝浦工場では解決が遅れ、芝浦労組が独自にストライキを継続するなどの事態が生じ、これに対して、会社は早期妥結を文書で訴えたりした。その後、同年12月に至り、会社と芝浦労組との間に「賃金格差についての確認書」が締結された。

- ③ 上記闘争期間中の46年10月、芝浦労組の46年度役員選挙が行われ、「合理化反対、格差は最高レベルで統一……」などと主張する候補者と「組合活動とは革命的階級闘争と考えるのは正しい道でない……」などと主張する候補者とが対立した。そして、合理化反対の立場で立候補した者のうち、X 9は無競争で書記長に当選し、X 8は執行委員長に、X 1は執行委員にいずれも辛うじて当選したが、副執行委員長候補者と執行委員候補者（X 7）はいずれも落選した。このころより、芝浦労組内に合理化に反対する立場の者（当事者の表現に従い以下「自主派」という。）と労使協調を主張する立場の者（当事者の表現に従い以下「会社派」という。）との対立は一層顕著になった。なお、この選挙に際し、B 1 製造課課長代理は、部下であるX 3およびX 5に対し、二度にわたり、X 8とX 9は赤だから投票しないようにといった。

## (2) 企業再建計画をめぐる自主派と会社派の確執

- ① 46年11月4日、会社は、同年9月決算で32億円の赤字を出したとして、次のような企業再建計画（以下「再建計画」という。）を発表した。すなわち、ア. 170名の希望退職者の募集、イ. 大阪工場の閉鎖、ウ. 4直3交替連続操業方式（後記6(1)参照）の実施（芝浦工場は47年4月）、エ. 47年夏季賞与の不支給、昇給の停止、ベース・アップの不実施、オ. 就業時間内の組合活動および争議行為の取扱いの変更などを内容とするものであった。そして、会社は、「従業員の家族の皆様へ」「会社ニュース」などの文書で、会社内外の協力がなければ再建計画は失敗に帰し、会社は破滅すると訴えた。

これに対し、三労組共闘は、再建計画の白紙撤回を会社に要求、とくに上記希望退職者の募集、大阪工場の閉鎖に反対し、断続的にストライキを行ったりしたが、結局、会社に押し切られ大阪工場の従業員は川崎工場に移るなどした。なお、この闘争で、

X 8 と X 9 はそれぞれ三労組共闘の議長および事務局長を務めた。

- ② 上記 4 直 3 交替連続操業方式の実施について、芝浦労組は、従来の 3 直 3 交替週休制に比べ、日曜、祭日が休めなくなる事、残業手当がなくなる事、仮眠時間がなくなる事などの理由からこれに強く反対した。しかし、翌47年 1 月頃、係長や主任の地位にある一部の組合員は、企業防衛、労使協調の立場から 4 直 3 交替実施の支持を求める署名活動を行い、一方、会社は、同年 3 月中旬の日曜日に、班長以上の職制全員を会社を集め、4 直 3 交替の実施に賛成するよう訴えたりした。このため、4 直 3 交替をめぐる賛否について職場が二分され、46年の役員選挙のころから表面化してきた「自主派」と「会社派」の確執は一層激化した。こうしたなかで、芝浦労組は、47年 4 月 6 日から 8 日間ストライキを行い、4 直 3 交替実施の条件について、会社に若干の譲歩をさせたものの、同月 14 日から実施されるに至った。
- ③ 47年 8 月、芝浦労組の47年度役員選挙が行われ、自主派は「……『合理化』に歯止めをしていかなければならない」と主張して、執行委員長に X 11、書記長に X 9、執行委員に X 8、X 5、X 1 がそれぞれ立候補したが、X 8 だけが執行委員に当選し、他は落選した。そして、新たに選出された執行部は、従来芝浦労組がかかげてきた反合理化の方針を変更し、「労使協調の方針」を表明した。なお、この役員選挙に際し、B 2 人事部次長は、社内で従業員 C に対し、X 9 および X 8 には投票するなといった。
- ④ 翌48年 6 月、会社は、120 名の出向配転を内容とする体質改善計画を発表したが、これについて組合執行部は前向きに取り組むとの見解を発表した。
- ⑤ 同年 8 月 25 日、芝浦労組の48年度役員選挙が行われ、自主派は「会社提案の体質改善計画は合理化である。8 月 10 日付昇格人事（後記）は明らかに差別である」と主張して副執行委員長に X 8、書記長に X 11、執行委員に X 5、X 9、X 1 および X 3 がそれぞれ立候補したが、全員落選した。その後、自主派のグループは職場新聞“しばうら”を発行し、自らの主張を訴え、活動を続けた。

### 3 各申立人の組合活動歴

申立人らの芝浦労組における組合活動歴は次のとおりであるが、同人らは全て自主派の

立場で活動を続けてきたものである。

氏名	組合活動歴
X 1	41年度～43年度職場委員、44年度執行委員、45年度執行委員立候補（落選）、46年度執行委員、47年度執行委員立候補（落選）、47年度職場委員、48年度執行委員立候補（落選）
X 2	33年度～35年度職場委員（議長）、36年度執行委員、37年度～38年度執行委員長（専従）、46年度職場委員（副議長）、48年度選挙管理委員立候補（落選）
X 3	43年度執行委員長、44年度執行委員、45、47年度職場委員、48年度執行委員立候補（落選）
X 4	41年度執行委員、46年度職場委員立候補（落選）、48年度選挙管理委員立候補（落選）
X 5	42年度執行委員、43年度～45年度青年婦人部役員、46年度職場委員、47年度執行委員立候補（落選）、47年度職場委員、48年度執行委員立候補（落選）
X 6	役職の経験なし、47、48年度執行委員立候補者A 1（自主派）の推せん人となる。
X 7	42年度職場委員、46年度執行委員立候補（落選）、47年度職場委員
X 8	34年度～38年度執行委員、39年度～41年度執行委員（専従）、43年度副執行委員長、44年度～46年度執行委員長（専従）、47年度執行委員、48年度執行委員立候補（落選）
X 9	37年度～38年度執行委員、40年度～41年度執行委員、43年度～46年度書記長（専従）、47年度書記長立候補（落選）、48年度執行委員立候補（落選）
X 10	41、47年度職場委員、48年度職場委員立候補（落選）

X11	34年度執行委員、36年度～37年度書記長（専従）、38年度執行委員、39年度～41年度執行委員（専従）、42年度～44年度執行委員、47年度執行委員長立候補（落選）、48年度書記長立候補（落選）
-----	--

#### 4 会社の組織整備

(1) 会社は、上記合併後の労働条件の統一問題、企業再建問題が一応落ち着いたのについて、それぞれ異っている旧三会社の組織を統一するため、会社の組織整備に着手し、48年2月頃ほぼこれが統一されたが、本件に直接関連する係長以下の旧三会社における役職名とそれに対応する組織統一後の役職およびその処遇上の資格並びに職務手当は以下のとおりである。

旧三会社における役職			組織統一後の役職	処遇上の資格	職務手当
横浜精糖	大阪製糖	芝浦精糖			
係長	.....	.....	係長	係長待遇	4,000円
主任	係長	係長 (係長待遇)			
班長	.....	.....	係長心得	係長心得待遇	3,000円
		係長 (主任待遇)			
	班長	班長 (主任待遇)	班長	主任待遇	2,500円
		主任待遇			
		班長	班長代理	主任補待遇	1,500円
班長代理	.....	.....			

注 会社の従業員の構成は、30才から45才の年齢層が極端に多く、同等の経歴、能力を

有しながら役職を与えられない者が多く生じる状況にあったので、これらの者を処遇する必要から「処遇上の資格」制度が導入された。例えば、係長ではないが、これと同等の待遇をするというのが係長待遇である。

(2) また、工場における交替勤務部門を直、班という呼称に統一し、役職も統一した。

製造課を例にとると、製造課(課長)一直(課長代理または係長)一班(班長)となる。

(3) 会社は、上記組織整備の過程においてつぎの昇格(役職または資格が上昇すること)を実施した。

① 47年12月1日付で、本社、営業所および工場の間接部門において、30名の芝浦労組員が昇格。

② 48年2月10日付で、新設された班長代理を中心に工場の直接部門において、27名の芝浦労組員が昇格。

## 5 本件昇格差別

会社は、昭和48年7月上旬、上記組織整備にもとづく昇格を実施するため昇格基準を決め、同月23日付で、その内容を各事業所に対し文書で通知するとともに、8月10日付で昇格を実施するので、それに間に合うよう準備することを指示した。そして、本件に直接関連する係長以下の全社的な昇格基準並びに芝浦工場および東部営業所における昇格基準、昇格対象者の選出および昇格状況は以下のとおりである。

### (1) 全社的な昇格基準

昇格基準はつぎの二つの要件を充すこと。

#### ① 年功基準

学卒別 資格	大学卒	高校卒	中学卒
係長待遇	32年3月31日以前卒業 33年4月1日以前入社	28年3月31日以前卒業 29年4月1日以前入社	25年3月31日以前卒業 26年4月1日以前入社
係長心得待遇	35年3月31日以前卒業	31年3月31日以前卒業	28年3月31日以前卒業

	36年4月1日以前入社	32年4月1日以前入社	29年4月1日以前入社
主任待遇	38年3月31日以前卒業	34年3月31日以前卒業	31年3月31日以前卒業
	39年4月1日以前入社	35年4月1日以前入社	32年4月1日以前入社
主任補待遇	41年3月31日以前卒業	37年3月31日以前卒業	34年3月31日以前卒業
	42年4月1日以前入社	38年4月1日以前入社	35年4月1日以前入社

注1 私傷病による欠勤または休職期間のある者については、その期間を控除する。

注2 芝浦工場では、中学卒の主任補待遇昇格基準における「35年4月1日以前入社」を「36年1月1日以前入社」まで含める。なお、芝浦工場では、37年度以降中学卒者で2名の採用者がいる以外は、44年4月まで新規採用者はいない。

## ② 評価基準

- ア（能力） その職務を遂行するに足るすぐれた能力を有すること。
- イ（勤務態度） 役職者として下位者の範となるに足る人格と職見を持ち、会社の施策方針に対する理解と協力の態度を持ち、積極的にこれを押し進める意欲があると認められること。

## (2) 芝浦工場における昇格基準と昇格対象者の選出

① 芝浦工場では、上記(1)②の評価基準をさらに細分化した昇格基準を決めた。

〔評価基準〕 能力、勤務態度のほかに、工場独自の評価項目として、出退勤状況を加え三項目とする。

〔評価細目〕

- ・ 能力 —— 知識、技能、理解力、判断力、指導力、統率力、創造力、企画力、折衝力
- ・ 勤務態度 —— 積極性、協調性、規律、責任感
- ・ 出退勤状況 —— 欠勤、遅刻・早退、これらの届出方法、職場入着（タイムカード打刻後実際に職場に到着する時間）

〔評価内容〕

- ・ 能力 良い —— 包括的指示で安心して仕事が任せられ、技能的にはベテランで、後輩の指導も十分できる。



普通—— 一般的指示で仕事を任せられ、一人前の仕事ができ、後輩の指導も一応できる。

悪い—— その都度具体的に指示しなければ仕事ができず、一人前の仕事ができない。後輩の指導もできない。

・ 出退勤状況 良い—— ア 遅刻・早退5回以内

イ 職場入着 —— 出勤時間前20分以前のタイムカード打刻

普通—— ア 遅刻・早退10回以内

イ 職場入着 —— 出勤時間前10分以前のタイムカード打刻

悪い—— ア 欠勤1日以上

イ 遅刻・早退11回以上

ウ 職場入着 —— 出勤時間前10分未満のタイムカード打刻

〔評価対象期間〕 47年4月から48年3月まで。

〔選出基準〕 評価基準各三項目について、「良い・良い・悪い」「良い・普通・普通」

以上の評価のものを選ぶ。しかし、これ以下の評価のものでも、上記対象期間の前後を見直し、できるだけ昇格させるものとする。

② 芝浦工場では、上記全社的昇格基準および同工場の昇格基準にもとづき昇格対象者の人選を進めた。ア．製造課では、まず4名の直長が各自の直に属する者について昇格対象者を選び、それをもちより製造課長を含め何回か検討したうえ、製造課としての昇格対象者名簿を決定した。イ．機械課および管理課は課長が中心となり人選を行った。ウ．他の課における人選の経緯は不明。

③ 各課から提出された昇格対象者について、工場管理職会議で検討したうえ、7月24日、本社へ昇格を申請した。そして、被申請者は全員昇格した。

(3) 東部営業所における昇格基準と昇格対象者の選出

東部営業所では上記全社的昇格基準のうち、能力および勤務態度の評価基準については、従来制度的に実施したことがないため、年功基準だけで、営業所長および各課長が相談し合って昇格対象者を選出し、東部事業所長の意見を聞いたうえで、昇格対象者を決め本社へ昇格を申請した。被申請者は全員昇格した。

(4) 芝浦労組所属組合員の昇格状況

会社は、48年8月10日、主任補待遇（班長代理）以上係長待遇（係長）までの昇格人事、会社全体で209名を発表したが、そのうち、芝浦労組の組合員は83名が含まれており、その人数と取得した資格は次表のとおりである。

資格	学卒別	大学卒	高校卒	中学卒	計
主任補待遇になった者 (班長代理)			32	18	50
主任待遇 (班 長)	〃	2	3		5
係長心得待遇 (係長心得)	〃	15	12		27
係長待遇 (係 長)	〃		1		1
計		17	48	18	83

(5) 芝浦労組「自主派」組合員に対する昇格差別の実態

- ① 一般社員から主任補待遇への昇格に当り、年功基準に達した芝浦労組員の昇格者(50名、上記(4)の表上欄)と不昇格者の内訳は次表のとおりである。

区分	組合員数	主任補待遇への 年功基準に達し た者	昇格者	不昇格者
学卒別				
大学卒	43	3	0	3
高校卒	91	46	32	14
中学卒	44	26	18	8
計	178	75	50	25

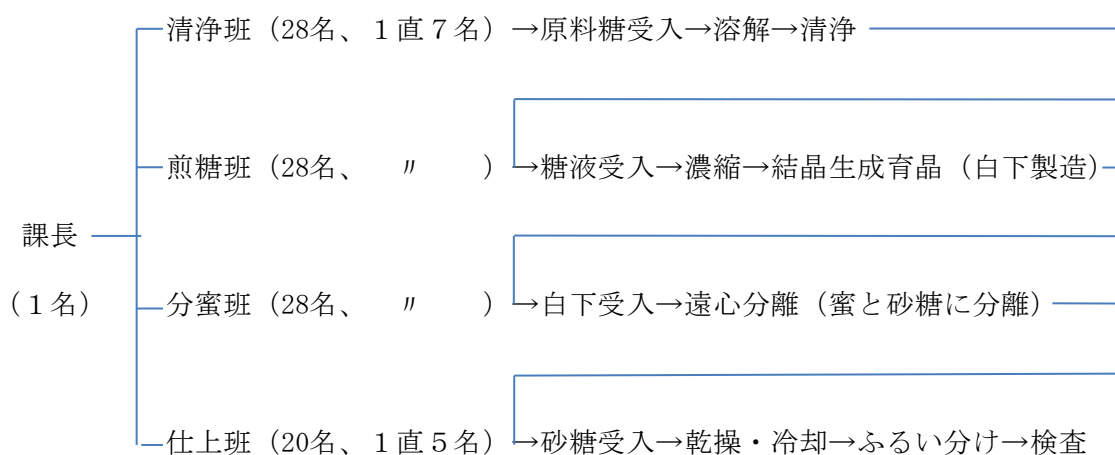
② 芝浦労組員の上記不昇格者25名の内訳は、自主派に属する本件申立人10名のほか、同派に属するもの14名、中立の者1名である。

③ なお、主任補待遇に昇格した上記芝浦労組員50名のうち、自主派に属するとみられるものは9名ないし18名である。

## 6 会社の挙げる各申立人の不昇格理由と認定できる具体的事実

### (1) 芝浦工場製造課関係

芝浦工場製造課の組織と砂糖製造工程における各班の業務区分の概略並びに勤務体制はつぎのとおりである。



各班は、それぞれA、B、C、Dの4つの直に分けられ、各班の同一直を集めたグループ毎に課長代理1名（直に当り、各班を通じ、製造工程全体を管理）、同一直の各班

に班長 1 名（したがって各班 4 名の班長、課全体で 16 名）がおかれ、次表のと通りの 4 直 3 交替で勤務する。

〔勤務体制〕

月・日		1	2	3	4	5	6	7	8
直と勤務時間									
I	8:00 ~ 15:00	A	A	D	D	C	C	B	B
II	15:00 ~ 22:00	B	B	A	A	D	D	C	C
III	22:00 ~ 8:00	C	C	B	B	A	A	D	D
夜勤明け・休日		D	D	C	C	B	B	A	A

以上の勤務体制のもとで、製造課の業務は 1 か月のうち約 23 日間は溶糖期、約 7 日間は整備期に分けられる。ア．溶糖期は、4 直 3 交替勤務で、前勤務直との引継ぎ、自動化されている機器のパネル操作・監視作業、その他の機器のバルブ・スイッチ操作等による運転作業、工程各機器・設備の見回り、点検、注油等と異常を生じたときの補修、整備、部品の交換等の業務、検査または分析、記録の業務、後勤務直との引継ぎなどの業務を行う。他には CR（コストリダクション）運動に関する業務、安全衛生に関する業務等である。イ．整備期は常昼勤務（午前 9 時から午後 5 時まで）で各班毎に 4 つの直が全員集り、朝ミーティングを行ったうえ、班長が毎日の仕事分担を指示し、仕事の内容に応じ 2 名ないし数名のグループに分れて共同作業を行う。その業務は、機器の点検・分解・組立作業、修理作業、改良工事、CR 運動、安全衛生に関する業務などである。

① X 1（36 年 3 月高校卒、36 年 4 月 1 日入社、清浄班所属）

ア 会社の挙げる不昇格理由（以下単に「不昇格理由」という。）

〔評価結果〕

能力・「普通」、勤務態度・「悪い」、出退勤状況・「悪い」

〔理由〕

通常の能力はあるとみられるが、積極的にそれを発揮して仕事しようとせず、意欲、責任感、協調性、規律に欠けている。入門後職場に入るのが遅い。パネル盤のところに座ったままでなまけており、見回り・点検等必要な業務も進んでしようとしなない。分析作業をしようとしなない。修理、整備作業を進んでしようとしなない。糖ロス点検等に協力しなない。CR運動、安全衛生運動に協力しなない。

遅刻・早退は24回であり、タイムカードの打刻もれなどが多い。

イ 認定できる具体的事実（以下単に「具体的事実」という。）

- (ア) 2階のパネル室作業はX1を含む4名で担当しているが、勤務が夜勤(上記6.(1)の勤務体制参照)の場合は2名で業務を担当し、1名が見回り・点検作業をすれば、1名がパネル室に残り監視業務をすることになっているので、パネル盤のところに座ったままでいることが許されるような勤務体制ではない。
- (イ) 整備期は上記のとおり、毎朝ミーティングを行い、班長が仕事の分担を指示し、仕事の内容に応じ、2名ないし数名のグループに分れて共同作業を行うものであるから、自ら進んで仕事をしようとしなないことが許される体制でない。
- (ウ) 糖ロス点検は、点検した者が備付けの黒板に点検時間とその数値を書き、朝の時点で班長がまとめて書式に記入するが、点検者を明示するわけではない。したがって、X1が点検を行わななかったとはいえない。
- (エ) 4直3交替に移行する際、製造課は従来より減員になるところから、分析作業は製造課で行わなくてもよいとの確認が労使間で取り交わされていた（しかし、実際は工程管理上、分析が必要であることが明らかになったので、現在は班長が主にこれに当たっている）。
- (オ) CR運動は、47年1月にCR委員会が発足し、一年間は基礎づくりを目標としたもので、48年春頃は、具体的課題に取り組もうとの提起がなされたばかりであった。
- (カ) 遅刻・早退24回のうち、電車の故障を理由とするものが3回ある。就業規則(第35

条第3項)では、交通機関による事故等は遅刻と取扱わないとしており、本社では非遅刻扱いをしている。なお、製造課に所属する従業員の遅刻・早退の平均回数は約5回である。

② X2 (26年3月大学卒、26年12月1日入社、清浄班所属)

ア 不昇格理由

[評価結果]

能力・「悪い」、勤務態度・「悪い」、出退勤状況・「普通」

[理由]

遠心分離後、イオン交換樹脂塔などの全自動化に適応することができず、単独で仕事を任せられるだけの作業能力がなく、また、仕事のスピード、正確性がない。遠心分離機の運転管理ができない。イオン交換樹脂塔の操作を殆んどしたことがない。ろ過作業以外はしようとせず、分離機等の機器に故障、異常が発生しても自分で処置しようとせず、ただパネル室の椅子に座ったままであることが多い。CR運動に協力しない。

遅刻・早退は7回である。

イ 具体的事実

(ア) X2は2階のパネル室作業を4名で担当しているが、上記X1について認定したように、夜勤の場合は2名になり、見回り・点検業務と監視業務を分担し合っていることで座ったままであることは許されない体制にあり、与えられた業務は行っていることが認められる。

(イ) 業務上の知識、理解力を有しており、遠心分離機の運転管理、イオン交換樹脂塔の操作を行っている。

(ウ) 遅刻・早退7回のうち、国鉄の順法闘争、交通機関の事故によるものが2回含まれている。

③ X3 (13年3月中学卒、28年8月1日入社、仕上班所属)

ア 不昇格理由

〔評価結果〕

会社は明示していない。

〔理由〕

作業能力、理解力がない。—— 業務に関する知識、技能がなく、安心して仕事を任すことができない。仕上班の工程に付属するビスコ（転化糖）製造実績が他の者に比べ少ない。乾燥・冷却のためのドライヤー・クーラーの風量調節ができない。

積極性、協調性がない。—— 作業中の一服が多い。整備期において作業を指示してもなかなかしようせず、手を休めていることが多い。他の職場へ行って雑談していたり、職場を離れて行先不明のことが多い。

規律性がない。—— 上司に対して反抗的である。

勤怠状況が悪い。—— 遅刻4回、入門後職場入着が遅い。

#### イ 具体的事実

(ア) X 3は、50年12月29日付で、暴力をふるったとして解雇され、当委員会は52年7月5日付救済命令を発したが、現在東京地裁で係争中である。

(イ) X 3は、入社以来仕上班に所属しており、38年頃発行の芝浦精糖株式会社の社報では、ドライヤーの神様と紹介された。そして、同人は昇格評価期間中、乾燥室の作業を担当しておらず、再びこれを担当するに至ったのは、48年5月以降であるが、ドライヤー、クーラーの風量調節ができなかったとは認められない。

(ウ) ビスコ製造実績が少なかったために、工程上の支障をきたしたことはない。

(エ) 入門後職場入着について、就業規則上の規定は不明であり、芝浦工場の従業員一般について、タイムカード打刻時刻と職場入着時刻を日常どのようにチェックしているかは不明である。

#### ④ X 4（23年3月中学卒、36年1月1日入社、分蜜班所属）

##### ア 不昇格理由

〔評価結果〕

能力・「悪い」、勤務態度・「悪い」、出退勤状況・「普通」

〔理由〕

遠心分離機が自動化され、監視作業が主になったが、これに適応できなかった。遠心分離機の運転開始時のきまりきった仕事はするが、運転中は椅子に腰かけたままで居眠りしていることがよくあった。異常事態が発生しても、対処できなかった。整備期の作業において初歩的ミスが多く、責任をもって取り組むという態度ではなかった。

遅刻・早退は10回である。

イ 具体的事実

- (ア) X 4は、白系分蜜2号コースを2名だけで担当しており、必要な分担業務は支障なく行っていたと認められる。
- (イ) 10年以上分蜜班に属しており、経験の浅い者の教育指導にも当たっていた。
- (ウ) 業務上のことで、とくに班長や同僚から注意されたことはない。
- (エ) 遅刻・早退10回のうち、国鉄のストライキ、国鉄の事故を理由とするものが6回含まれている。

⑤ X 5（36年3月高校卒、36年6月12日入社、煎糖班所属）

ア 不昇格理由

〔評価結果〕

能力・「普通」、勤務態度・「悪い」、出退勤状況・「悪い」

〔理由〕

自ら進んで知識、技能を身につけようという積極さはなく、指示すれば通常の業務はしていた。しかし、段取りや技術面等については上司や先輩の指示を受けていた。指示されなければ見回り・点検等をしようとしな。班のミーティングにおいて、会社の合理化には反対しようとする主張したりする。整備期の作業について、指示どおり行わず、チーム・ワークを乱した。職場を勝手に離脱し、組合事務所へ行ったりした。CR活動に協力しなかった。



欠勤1日、遅刻・早退は7回である。

イ 具体的事実

(ア) X5は、赤系煎糖を2名で担当しているが、他の1名は班長代理に昇格しており、X5は仕事の段取りの指示をうけて作業を行う立場にあった。また、2名で担当している業務であるから、お互に協力し合い、分担し合って業務を行わざるをえない体制にあったと認められる。

(イ) 業務を放棄して職場離脱をしたものではなく、他の者と比較してとくに多かったとの事実もない。

(ウ) 遅刻・早退7回のうち、国鉄のストライキを理由とするものが2回含まれている。また、欠勤1日は、47年6月3日(土)に帰省するためのものであって、あらかじめ5月31日に届出がなされているものである。

⑤ X6(35年3月高校卒、36年6月12日入社、煎糖班所属)

ア 不昇格理由

[評価結果]

病気のため欠勤6か月と休職2年4か月と26日があるため、年功の基準に該当しない。

[理由]

仕事の覚えが悪く、とくに昇格させるべき状況にはない。

イ 具体的事実

(ア) X6は、技術的に難しいといわれる赤系煎糖を担当していたが、48年1月にポンプ室の担当に変わった。しかし、48年10月には再び赤系煎糖の担当に戻された。

(イ) 欠勤・休職期間が合計2年10か月と26日あるため、高校卒の主任補待遇昇格への年功基準「38年4月1日以前入社」に約1年と1か月不足している。

(ウ) 本件主任補待遇への昇格者のうち、1年10か月と11日間の欠勤・休職をしていた者が含まれており、その者は年功基準に23日の日数が不足していた。

⑦ X7(17年3月中学卒、28年8月1日入社、仕上班所属)

ア 不昇格理由

〔評価結果〕

能力・「普通」、勤務態度・「悪い」、出退勤状況・「良い」

〔理由〕

乾燥室の作業は自動化されたが、これに適応できなかった。しかし、比較的早い時期に自動化されたので、一応は普通に出来るようになっていたが、技術革新に対し能力的伸長がなかった。自動化に関して知識、理解がないため、自分の古い仕方に固執した。水分管理を低目にした。異常・故障について適切な判断、処置ができない。パネルのところから動こうとせず、見回り・点検は殆んどしようとしなない。整備期において、乾燥室関係以外の仕事はしようとしなない。

遅刻は1回である。

イ 具体的事実

- (ア) X 7は、乾燥室作業を2名だけで担当しているので、必要な分担業務は支障なく行っていたと認められる。
- (イ) 29年成績優秀の褒状をもらい、35年、36年には、合理化委員会に対し優良な提案を行い採用されたとして表彰された。
- (ウ) 45年度の昇格人事において、一般社員から班長への昇格者の候補として第1次昇格者名簿に記載されていた。
- (エ) 新しく設置された機械について、自分の手帳にその略図や操作方法をメモして研究した。

(2) 芝浦工場機械課関係

機械課には、機械係、電気係および汽罐係があり、このうち機械係は設計部門と修理工場部門に分かれる。

- ① X 8 (32年3月高校卒、32年4月1日入社、機械係所属、設計部門を担当)

ア 不昇格理由

[評価結果]

能力・「悪い」、勤務態度・「悪い」、出退勤状況・「良い」

[理由]

組合活動のための時間的制約を考慮して業務を分担させたが、業務処理量は半分以下の状態であり、技術レベルが極めて低く、仕事の早さ、正確さに欠け、知識、技能、理解力、判断力等からその都度具体的に指示をしないと仕事ができなかった。担当した機械台帳の整備および配管系統の調査作図も、わずかに水系統配管図を完成したにすぎない。担当した設備工事も少い分量にもかかわらず、多くは係長の応援を得て設計・製図を作成し、工期に間に合った。作成した図面は不備な点が多い。責任をもって仕事を遂行しようとする態度がみられない。他の職場へ行って雑談していたり、職場を離れて行先不明のことが多い。

遅刻は4回である。

#### イ 具体的事実

- (ア) X 8は、47年8月まで、芝浦労組の執行委員長として組合の専従であり、47年8月以降は職場復帰したが、同労組の執行委員を務めた。このため、係ではこの点を配慮して、主に設備関係の一部と機械台帳の整備および配管系統の調査作図を担当させた。
- (イ) 主に担当した機械台帳の整備、配管系統の調査作図は、水系統配管図を完成させただけで、他の図および機械台帳の整備は現場で確認中であり、未完成であった。
- (ウ) 設備関係の工事で、X 8が作成した図面のうち、会社が使えないといったものがあるが、それはX 8の作図が不十分であったためではなく、工事内容が変更されたためであると認められる。また、X 8以外の担当者が作成した図面にも誤りや不完全なところがないわけではない。
- (エ) 担当した仕事は職場を離れ、現場で確認する仕事が多かった。

(3) 芝浦工場管理課関係

管理課は生産管理係と品質管理係の2係があり、このうち品質管理係は研究、検査、分析の3室に分れており、係長1名以下13名で構成され、このうち分析室は4名で、4直3交替勤務を行っている。分析室の主たる業務は、原糖およびマグマ・アフィネーション・洗糖・白下・蜜等10数種類の仕掛品について、糖度・ブリックス（濃度）・色価・灰分・pH等約40項目についての分析を行い、その結果を製造工程を担当する部署へ通知、連絡して工程管理に役立て、また、異常発生に対処すること等である。

① X9（34年3月高校卒、34年4月1日入社、分析室所属）

ア 不昇格理由

〔評価結果〕

能力・「普通」、勤務態度・「悪い」、出退勤状況・「普通」

〔理由〕

約4年間の組合専従休職が終わったばかりで、自分の能力を十分発揮できる状態になく、また、業務に関する知識、技能、理解が十分でなかった。分析結果に信頼性がなく、分析・集計上の計算ミスが多かった。分析検査業務に対する意欲・積極的取組みに欠けていた。定時の分析作業を形式的にしているだけで、積極的に工程上の問題を見つけ、分析手順、機器を改良する等の意欲的態度が無い。器具の洗浄、分析室の掃除等を進んでしない。勤務時間中、仕事に関係のないものを読んでいたりと、ぼんやり考えていることが多い。勤務時間中に雑談をしたり、勝手に職場を離れたり、私用電話等が多い。

遅刻は職場復帰後の6.5か月間で5回あるので、1年に換算すると約9回になる。

イ 具体的事実

(ア) X9は、43年10月から4年間、芝浦労組書記長として組合専従であったが、47年9月の同労組の役員選挙では書記長に落選したため、47年9月16日職場に復帰した。そして、常昼勤務で研修を受けた後、同年10月11日より4直3交替勤務と

なり、1人で業務を担当した。

(イ) 分析結果に信頼性がなく、分析・集計上の計算ミスが多かったというが、そのことについて注意をうけたことはない。なお、不昇格理由を明らかにした会社の当初の準備書面には、この点の指摘はなかった。

(ウ) 本件以後、分析室は会社の組織改正により縮小され、勤務も常昼勤務に変わり、さらに、51年3月以降は分析室への人員配置は1名になったが、X9が引続き配属された。

(エ) 器具の洗浄、分析室の掃除は行っていた。

(オ) 会社がいうような勤務態度が仮りに当たっているにしても、分析作業上支障をきたしたことはない。

(カ) 遅刻は5回であるが、このうち、国鉄の順法闘争や電車事故を理由とするものが4回含まれている。

② X10（35年3月高校卒、35年4月1日入社、分析室所属）

ア 不昇格理由

〔評価結果〕

能力・「普通」、勤務態度・「普通」、出退勤状況・「良い」

〔理由〕

昇格基準に達しているが、能力の面で、定型的作業については一応するが、工程解析等製品品質の維持向上問題について積極的取組みに欠け、「普通」と評価されたので今回は見送った。

イ 具体的事実

(ア) X10は、46年および49年には、製菓会社からの会社製品に対するクレームについて1人で担当し折衝に当たった経験があり、必要な通常的能力はあったと認められる。

(イ) 会社は、49年6月13日付でX10の主任補待遇への昇格を発令したが、同人はこの昇格が本件昇格差別について労働委員会において争っていることに対する切り

崩しであるとして、職務手当の受領とともにこれを拒否した。

#### (4) 東部営業所関係

東部営業所は、47年12月の組織改正で東・西事業所が新設されたことに伴い、東部事業所の所管になった。東部営業所は販売課と流通課があり、流通課の主たる業務は砂糖の物的流通政策の立案・実施、在庫実績の把握とその出荷、運送の指示である。

##### ① X11（33年3月大学卒、33年4月入社、流通課所属）

###### ア 不昇格理由

42年12月から内臓下垂症、大腸過敏症などのため欠勤・休職し、43年9月復職したが、病気の影響で遅刻が多く、47年度は20分ないし4時間の遅刻・早退が23回あり、また、記録されない15分未満の遅刻もかなりあった。

###### イ 具体的事実

(ア) 47年12月1日付で主任待遇に昇格した。

(イ) 東部営業所の2名の課長は、全社的昇格基準にもとづき、第1.5.(1)のとおり、X11は年功基準に該当するとして係長心得待遇への昇格対象者として東部事業所長に申請した。しかし、同所長はX11の遅刻が多いので、同人を昇格対象者から除いた。

#### 7 本件昇格結果に対する申立人らと会社の態度

(1) 昭和48年8月14日、X11は所属上司の課長に対し、今回の不昇格結果について、組合活動を理由としたもので、不当差別であると抗議したところ、同課長は遅刻が多い、仕事上のミスがある、会社に対して批判的言動があるといった。

(2) 同年9月25日、X2、X3およびX1ら4名は、B3工場長およびB4工場次長に対し、昇格させなかった理由は何かと質したが、B4次長らは、基本的に会社の政策に合わないとか、定員削減に反対するような態度では今後昇格させないなどといった。

(3) 同年10月2日、B1製造課課長代理は、X7に対し、昇格問題について会社の政策に協力的でなかった、作業に取り組む態度がよくないなどといった。

(4) 同月3日、X8は、B5課長に対し、不昇格理由について「会社の政策に合わない」と

いうことか」と質したところ、同課長は、「決定的とはいえないがそれがある。会社が赤字を出しているときに、あなたの活動面をみると不健全である。会社基盤の中での考え方が不足している」といった。

## 8 本件申立後の昇格

- (1) 本件申立当初、申立人は16名であったが、本件審査中において4名が申立てを取下げ、他の1名は退職し、本件結審後に申立てを取下げた。さきに申立てを取下げた4名（1名は退職）のうち、A2（昭和49年9月10日付取下）は52年1月1日付で、A3（50年3月20日付取下）は52年1月7日付で、主任補待遇にそれぞれ昇格した。しかし、会社は、本件申立当時、A2について勤怠状況は悪く、作業能力は例えば旋盤加工等では同僚の3分の1程度であり、単独で仕事を任せられないと評価し、A3についても年功基準に該当しないうえ、能力、勤務態度に積極性、理解力に欠けると評価し、上記申立人らの評価と同様に低い評価を与えていた。
- (2) 53年10月、最終陳述書が提出された時点では、上記2名のほかに5名の者が主任補待遇に昇格している。したがって、48年8月10日付昇格において、芝浦労組員の主任補待遇への不昇格者25名（第1.5.(5)①）のうち、未だ一般社員にとどめられている者は、申立人ら10名を含む18名であり、さらにこの18名中上記53年10月の時点では5名が退職しているため、結局、一般社員にとどめられているものは申立人10名を含む13名となっている。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らの主張

会社が、申立人ら10名を主任補待遇に、申立人1名を係長心得待遇に昇格させなかったのは、合理化等に反対する自主派としての同人らの組合活動を嫌い、不利益に取扱うとともに、昭和48年度役員選挙直前に本件昇格を発表し、申立人らをみせしめとして差別することにより、組合を一層会社の思うままにしようとした支配介入である。

#### (2) 被申立人の主張

申立人らが不昇格になったのは、昇格基準に該当しないと評価された結果にすぎない。他方、①申立人らは、「自主派」に属することを理由に差別されたと主張しているが、各申立人らがどのような組合活動をしているかについて具体的な主張はない。②申立人らが、「自主派」とか「会社派」とかしているのは、単に組合内において意見の対立があるということにすぎないのであるから、「自主派」に属するが故に昇格差別されたとする申立人らの主張は当たらない。③本件昇格が行われたのは、48年8月10日であって、芝浦労組の役員選挙が公示されたのは、同年同月6日、申立人らが立候補の届出をしたのは同月13日であるから、昇格を発表した時点では、誰が立候補するかはわからず、また、選挙戦の最中でもなく、したがって本件昇格と役員選挙とは何ら関係がない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 申立人らの組合活動に対する会社の態度

- ① 前段認定のとおり、いわゆる「自主派」に属するX8、X9の両名は、三労組共闘の議長、事務局長として、あるいは組合の執行委員長、書記長として、会社と鋭く対立した会社合併後の労働条件の統一、企業再建計画および芝浦工場における4直3交替制実施等の問題について、中心的役割を果たしたことが認められる。これに対し、会社が、日曜日に班長、係長をわざわざ会社を集めて、4直3交替に賛成するよう訴えたり、会社職制が46年度、47年度の組合役員選挙に際し、X9、X8両名への投票をしないよう働きかけたこと等に徴すれば、結局、会社はX8、X9らを中心とする「自主派」の組合活動を嫌悪していたものと認めざるを得ない。
- ② また、前段認定のとおり、他の申立人らも、この間、「自主派」の執行委員、職場委員等組合役員として、あるいは、これに立候補するなどの活動を続けていたことが認められるのであるが、本件経緯および第1.7の職制の言動に鑑み、これらの者が「自主派」に所属する組合員であることについては、会社が明白に認識しかつ同人らの組合活動を嫌悪していたものとみられる。
- ③ したがって、各申立人らの組合活動について、具体的な主張がないとの上記会社の主張は当たらない。



(2) 各申立人の不昇格理由の当否について

① 各申立人に共通する不昇格理由の当否

ア 製造課に所属する申立人らについて、会社は同人らの能力について、「機械の自動化に適応することができない」「単独で仕事を任せられるだけの能力がない」「異常事態が発生してもこれに対処することができない」などと評価し、また、勤務態度について、「椅子に座ったままでなまけていて見回り・点検等必要な業務も進んでしようとしなない」などと評価しているが、これらはいずれも溶糖期において概ね共通している評価である。しかし、溶糖期は、4直3交替で、1直当り各班は7名で勤務し、さらに、2名ないし4名程度で業務を分担し合い、しかも自動化された製造工程に従事しているため、会社が指摘しているような各人毎の能力、勤務態度を明確に識別し得るか否かについては疑問が多く、また、工程上何んらかの支障が生じたとの疎明もない。

さらに、整備期における申立人らの勤務態度について、会社は、「作業を指示してもなかなかしようとしなない」「指示どうりしなない」と評価しているが、整備期は各班とも4つの直の全員が集まり、各班毎に毎朝ミーティングを行ったうえ、班長が仕事の分担を指示し、仕事に応じて2名ないし数名のグループに分れて共同作業をするのであるから、上記会社の評価は、にわかに信じ難い。

イ 上記4直3交替制へ移行する際に、労使間の交渉で、分析作業などの取扱いについて、取り決めているものがあり、その取り決めに従って申立人らが分析作業を行わなかったことに対し、会社は悪く評価しているが、この点に関する会社の評価は失当である。

ウ 前段認定のとおり、遅刻について、就業規則上交通機関による事故等は遅刻と取扱わないとの規定があり、本社でも非遅刻扱いにしている事例があるのに、申立人らに対し、これを考慮に入れていないのは不当である。

エ 職場入着について、就業規則上どのような規定があるのか、また、就業規則上の定めはないが一種の慣行となっているものかは不明であり、実際に、タイムカード

打刻時刻と職場入着時刻をどのようにチェックしているかは全く不明である。したがって、評価内容にすること自体問題がある。

オ CR運動は、47年1月にCR委員会が発足したばかりで、1年間はこの運動について理解を深め、基礎づくりを目標とし、48年春頃から具体的課題に取り組もうと提起されている程度のものであるから、これを評価内容として重きをおくことは性急すぎるきらいがある。

② 各申立人別の不昇格理由の当否

ア X1 (第1.6.(1)①)

会社の挙げる能力、勤務態度に関する不昇格理由の内容について、疑問な点が多い。しかし、X1の場合、遅刻回数が電車の故障を理由とするものを除いても21回にのぼり、製造課に所属する従業員の遅刻・早退の平均回数約5回に比べ、出退勤状況は「悪い」といわざるをえず、このことがひいて、勤務態度などについて標準以下と評価されたものと認めざるをえない。したがって、昇格基準以下に評価されてもやむをえない。

イ X2 (第1.6.(1)②)

能力、勤務態度については、上記①アのとおりで、会社の評価ははなはだ疑わしく、遅刻の評価も「普通」であり、会社が昇格基準以下に評価したことの合理性は認め難い。

ウ X3 (第1.6.(1)③)

会社は、X3が評価期間後に担当した乾燥室の業務を評価の対象とするなど会社の態度に一貫性がない。しかも、長い経験が必要とされるドライヤーの作業について、かつてはドライヤーの神様といわれたX3が、ドライヤーの風量調節ができないとの評価を受けることは信じ難い。また、遅刻・早退4回で評価は「良い」であり、会社が昇格基準以下に評価したことの合理性は認め難い。

エ X4 (第1.6.(1)④)

能力、勤務態度については、上記①アのとおりで、会社の評価は疑わしく、また、

遅刻・早退10回も「普通」であり、会社が昇格基準以下に評価したことの合理性は認め難い。

オ X 5 (第1.6.(1)⑤)

X 5と共に業務を分担している相手は班長代理の地位にあり、X 5は段取りの指示をうける立場にあるので、仕事の段取りの指示をうけること自体を評価の対象とするのは適当でなく、その他能力、勤務態度については、上記①アのとおりで、会社の評価は信じ難い。また、欠勤は1日あり、それ自体良いわけではないが、第1.6.(1)⑤イのとおり、帰省するために、勤務体制に支障をきたさないよう4日前に届出たものである。このような場合、欠勤が1日あるから直ちに悪いと評価するのは酷にすぎ、さらに遅刻・早退7回のうち、国鉄のストライキを理由とするもの2回を除くと5回であり、「良い」の評価となる。したがって、会社が昇格基準以下に評価したことの合理性は認め難い。

カ X 6 (第1.6.(1)⑥)

36年6月12日に入社したX 6は、欠勤・休職期間が2年10か月と26日あるため、高校卒の主任補待遇への昇格年功基準「38年4月1日以前入社」に達していないので、会社が不昇格にしたことは是認しうる。しかし、主任補待遇に昇格した者のうち、X 6と同様、欠勤・休職のため年功基準に23日不足していたにもかかわらず昇格している例もある。また、能力、勤務態度について、会社は仕事の覚えが悪いというが、赤系煎糖担当からポンプ室担当に変わったのち、9か月後に再び技術的に難しいといわれる赤系煎糖担当に戻していることを考えると、会社もX 6が赤系煎糖を担当するに足る能力を有していると評価していたものと認められる。

キ X 7 (第1.6.(1)⑦)

能力、勤務態度については、上記①アのとおりであり、しかも、X 7は、過去に優良な提案を行ったとして表彰されたり、45年度には、一般社員から班長への昇格候補にあげられたことを考えれば、会社の評価ははなはだ疑わしい。また、遅刻1回は「良い」の評価であるので、会社が昇格基準以下に評価したことの合理性は認

められない。

ク X 8 (第 1. 6. (2)①)

X 8 は執行委員として組合業務が多忙であるところから、係でも配慮し、主として機械台帳の整備および配管系統の調査作図を担当したものであるが、評価期間中に完成することができなかったことは X 8 自身十分反省しなければならない点である。しかし、会社は、X 8 作成の図面のうちで、工事内容の変更で使わなくなったものまで持ち出し、X 8 の作図が不十分で、能力がないことを裏づけようとしていることは、いかにも同人のミスをさがし出そうとした会社の意図がうかがわれる。また、同人以外の者の作図にも誤りや記入もれがあり、とくに X 8 だけが作図の技術レベルが低く、正確さに欠けるということとはできない。さらに、職場を離れることが多かったという点についても、これは主に業務上のものであったと認められる。そして、遅刻 4 回は「良い」の評価である。したがって、会社が昇格基準以下に評価した合理性は認め難い。

ケ X 9 (第 1. 6. (3)①)

X 9 の属する管理課は、製造課と同様 4 直 3 交替勤務であり、1 直当り 1 名で業務を担当する勤務体制であるから、会社がこのような評価が当たっているとすれば、業務上重大な支障が生じてもいいはずであるが、その疎明はない。そして、X 9 は 4 年間の組合専従を終えた後、1 か月足らずの研修を経て、4 直 3 交替勤務に就いたのであるから、会社も同人の能力を評価していたものとうかがえる。他の者に比べ、分析数値にミスが多かったというが、会社はこの点を当初から不昇格の理由に挙げていたものではなく、本件審査中にはじめて指摘するに至ったものであるから、本件昇格に際して評価内容となっていたとは考えられない。その後、分析室が縮小され 1 名の配置になった後も X 9 が配属されていることは、会社も同人の能力を 1 人でも業務を担当し得る程度のものであったと認めていた証左であるとみられ、X 9 の能力についての会社の評価は合理性に乏しい。また、遅刻 5 回は「良い」の評価であり、しかも、遅刻の理由に国鉄の順法闘争、電車の事故によるものが 4 回含まれている。

したがって、会社が昇格基準以下に評価したことの合理性は認め難い。

コ X10 (第1.6.(3)②)

昇格基準に達しながら不昇格にしたのは、会社の恣意的なものといわざるをえない。能力についても、第1.6.(3)②イのとおり、有ると認められる。

サ X11 (第1.6.(4)①)

遅刻が多いのは病気が原因ともなっているもので、同情はできるが、遅刻回数が23回にもものぼり、東部営業所に所属する従業員(X11を除く)の遅刻・早退平均回数1.5回を大幅に上回っており、このことがひいて、勤務態度について標準以下と評価されたものと認められる。したがって、昇格基準以下に評価されたのはやむをえないといわざるをえない。

③ 以上要するに、本件昇格決定に当り、年功および出退勤状況以外の評価基準の適用については、客観性を欠き、具体的妥当性を認め難い。即ち、能力ないし勤務態度の基準それ自体が抽象的であることはやむをえないとしても(もともと芝浦工場では評価項目が列挙されてはいるが)、その具体的内容が明らかでなく、しかも、申立人らと比較すべき同僚のそれがいかなるものであったかについても具体的疎明がなく、その適用に恣意的要素がかなり介在していることがうかがわれる。のみならず、課長が評価対象期間中、各従業員の勤務状況を日常的に評価していたわけではなく、一部の班長(組合内で申立人らと対立する立場にあった者)などから聴聞した程度のものにすぎなかったこともうかがわれるのである。

④ 加うるに、会社は本件昇格直前の47年12月と48年2月に昇格人事を実施したが(第1.4.(3))、この際、本件におけるような昇格基準にもとづいてこれを行ったとの疎明もない。

さらに、会社は、当初申立人であったA2について、「旋盤加工等で同僚の3分の1程度しかできず、単独で仕事を任せられない」などと非常に悪く評価しておきながら、本件申立てを取下げた1年後には同人を昇格させたり、申立人A3についても同様の取扱いをしていること(第1.8.(1))、他方、現在に至るまで、芝浦労組員で主任補

待遇への昇格年功基準に達していながら、一般社員にとどめおかれている者（不昇格者）は、結局、申立人ら10名（他の1名の申立人は主任待遇である）を含む13名にすぎないことなどを考慮すると、本件昇格人事が果して公正に行われたか否かについて強い疑念を抱かざるをえない。

(3) 本件不当労働行為の成否について

以上(1)および(2)で判断した事柄を総合勘案すれば、申立人らのうちでも昇格基準に該当しないが故に不昇格とされてもやむをえない要因を有している者も若干名含まれているが、それ以外の不昇格者については、会社が上記昇格基準を公正かつ合理的に運用した結果にもとづくものとは認め難く、その真の動機は、むしろこれらの者の「自主派」としての組合活動を嫌悪したが故になされた不利益取扱いであると判断するのが相当である。

(4) なお、申立人らはみせしめとして本件差別をすることにより、組合を一層会社の思うままにしようとした支配介入でもあるというが、本件と芝浦労組の48年度役員選挙との関連性については必ずしも明らかでないので、申立人らの主張は採用し難い。

3 救済の方法について

(1) X10は、前段認定のとおり昭和49年6月13日付主任補待遇への昇格発令の受取りを拒否しているが、他の申立人らと同様、48年8月10日付で昇格させるのが妥当と考える。

(2) 主任補待遇への昇格年功基準に該当しないX6について、上記2.(2)②カで判断したとおり、他に年功基準に達しないで昇格した者がいるので、X6もこれと同様に扱い、本件昇格年月日からX6の年功基準に不足した1年と1か月を経た時点において昇格させるのが妥当と考える。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が申立人X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8、同X9、同X10を主任補待遇に昇格させなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当するが、申立人X1を主任補待遇に、同X11を係長心得待遇にそれぞれ昇格させなかったことは同法第7条第1号に該当せず、本件会社の行為は同法第7条第3号に該当

しない。なお、申立人らはポスト・ノーティスをも求めているが、本件の場合主文の程度をもって足りると考える。

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4月1日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武