

命 令 書

申立人 X 1  
同 X 2  
同 X 3

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X 1を昭和48年1月1日付でD P業務スペシャリストに、同X 2を昭和49年12月1日付でD P業務スペシャリストに相当する管理者職位に昇進させ、昇進に伴い支払うべき賃金額と支払済賃金額との差額を、両名に支払わなければならない。  
なお、昇進に伴い支払うべき賃金額は支払済賃金額を下回ってはならない。
- 2 被申立人は、申立人X 3を昭和48年1月1日付でアドバイザー・システムズ・エンジニアに昇進させ、昇進に伴い支払うべき賃金額と支払済賃金額との差額を、同人に支払わなければならない。  
なお、昇進に伴い支払うべき賃金額は支払済賃金額を下回ってはならない。
- 3 被申立人は、上記措置の実施と併せて、申立人らに対する支払済賃金額と適用されていた給与レンジ及び昇進に伴い支払われるべき賃金額と適用されるべき給与レンジを明らかにする文書を、速やかに申立人らに呈示しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人らに対し下記文書を本命令書交付の日から1週間以内に手交しなければならない。

記

当社が、貴殿らを管理者職位に昇進させなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会によって認定されました。今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日

X 1  
X 2 様  
X 3

日本アイ・ビー・エム株式会社  
代表取締役 B 1

- 5 申立人らの昭和46年4月1日付の昇進を求める申立ては、これを却下し、その余の申立ては、これを棄却する。

理 由

- 第1 認定した事実  
1 当事者等

- (1) 申立人X 1、同X 2及び同X 3（以下「X 1」、「X 2」、「X 3」といい、全員を総称して「申立人ら」という。）は、日本アイ・ビー・エム株式会社の従業員であり、申立人らの入社年月日、学歴及び本件申立時における所属は表1のとおりである。

申立人らは、本件申立時総評全国金属労働組合日本アイ・ビー・エム支部（以下「支部」という。）の組合員である。

表 1

	入社年月日	学 歴	所 属
X 1	昭和 年月日 36. 4. 1	高校卒	中部地区事務管理・名古屋事務管理・ D P 業務
X 2	36. 4. 1	〃	〃
X 3	38. 4. 1	大学卒	中部地区営業部第1営業所システム課

- (2) 被申立人日本アイ・ビー・エム株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、東京、大阪、名古屋等全国各地に営業所などを有するほか、工場、研究所、データ・センター、教育センターなどを有し、①IBM電子計算組織等の製造、輸出入及び賃貸②電子式タイプ計算機、電動タイプライター等の輸入、販売及び賃貸③カード、CCR（光学式文字読取装置）フォームの製造及び販売④電子計算組織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などを営む株式会社であり、昭和48年7月25日現在の従業員（臨時雇を除く。以下同じ。）は、8,966人である。

会社は、名古屋市に中部地区営業部、システム営業部、中部地区事務管理・名古屋事務管理・西日本技術部のほか、データ・センター、教育センター等を有し（以下「名古屋事業所」という。）、同年7月25日現在名古屋事業所の従業員は335人である。

- (3) 会社には、昭和34年5月に結成された会社の従業員をもって構成された日本アイ・ビー・エム従業員組合（以下「従組」という。）が存在し、従組は昭和45年9月総評全国金属労働組合（以下「全金」という。）に加盟し、改称によって支部となり現在に至っている。

支部は各事業所に分会を組織し、名古屋事業所には支部名古屋分会（以下「名古屋分会」という。）がある。昭和47年7月ころの支部組合員は184人であり、名古屋分会の組合員は20人であった。

## 2 過去の労使関係

- (1) 昭和34年5月、会社の従業員約300人により従組が結成された。従組と会社との交渉の場として幹部会が設置され、その場で従組中央執行委員の就業時間中の組合活動を保障することが合意された。11月に会社は人事部を創設した。
- (2) 昭和35年4月、従組は夏季一時金として3か月プラス41,600円を要求した。会社は、第一次回答として2か月を回答し、第二次回答として3か月プラス50,000円を回答し、5月13日妥結した。11月、従組は年末一時金として3.5か月プラス70,000円を要求し、会社は4.2か月を回答したが、従組はこれを不満として11月25日から12月1日までストライキを行い、結局12月5日4.2か月プラス3,000円で妥結した。なお、この交渉から幹部会と並行して団体交渉（以下「団交」という。）が開催されるようになった。
- (3) 昭和36年4月、会社は管理者メリット給制度を実施し、従前非管理者の給与制度を基礎にして役職手当が支給されていた制度から、職務の難易度及び業績に基づいて給与が

決定されることになった。

更に、6月、会社はカスタマー・エンジニア部門に59人の課長待遇係長を創設した。当時の従組規約では非組合員の範囲は課長及び課長待遇以上と規定されていた。

(4) 同年8月18日、従組と会社は「職場集会等組合の集会に関する件」について合意に達し書面で確認した。これにより、会社は、従組が集会のために会社の施設を利用したい旨申入れた場合には、業務上差支えのない限りその使用を認めることになり、「職務外の社内施設使用申込書」により申込及び許可が行われていた（昭和45～46年ころまで）。

(5) 昭和37年12月10日、東京都地方労働委員会は、5月に従組から申立てられた組合員C1及び同C2に対する配置転換に関する不当労働行為救済申立事件（都労委昭和37年（不）第29号）において、従組の資格審査を行い、①非組合員の範囲について人事部人事課において従業員の採用に関する業務に従事する者を組合員から除外すること、②会社の経費援助について就業時間中の執行委員の組合活動並びに組合員が大会及び代議員会に出席した場合にはそれぞれ当該時間に対する賃金の控除を受けること、を内容とする補正勧告を行った。不当労働行為救済申立事件は、昭和38年3月20日和解により終結した。

なお、その後上記①については該当組合員の脱退により結果的に実現されたが、②については現在に至るまで変わっていない。

(6) 昭和38年暮、会社は非管理者に対して人事考課を実施するようになった。会社は、昭和39年11月13日従組に対して考課項目を通知した。これによると、「仕事ぶり」及び「その結果」が人事考課の対象となり、「仕事ぶり」には、勤勉、積極性、責任感、協調性等が含まれ、「その結果」には、正確性、独創性、理解・判断、計画、速度、報告等が含まれるとされ、また、人事考課表は職種に応じて6種類あり、特定の職種については、上記の一般的な考課項目に加えて「安全意識」、「カスタマー関係」等を考課項目としているとされている。会社は同年暮から人事考課結果を非管理者の給与に反映させた。

(7) 昭和39年10月27日、会社は特別昇給制度を発表し、11月15日から実施した。この制度は、学歴・勤続年数・職種とは無関係に、定期昇給時の人事考課結果がAの者には2,500円、Bの者には1,800円、Cの者には1,000円を次回の定期昇給まで給与額に上積みして支給するものである。

従組は、当時一律5,000円の賃上げを要求しており、この制度に対しては差別賃金であるとして反対した。会社は、従組の同意を得ないまま実施に踏み切り、一方従組は組合員に支給された特別昇給分の回収運動を行い、12月分を昭和40年2月会社に返却しようとしたが、会社は受取らなかった。3月下旬従組は一律5,000円の要求及び特別昇給制度反対を掲げてストライキ権を確立した。その後従組は6月ころ回収運動を中止するに至った。

なお、従組の組織率は、回収運動が行われていた4月ころ50%を割った。

(8) 昭和39年9月、会社は労務課作成の「組合指導部の左傾化と管理者としての心がまえ」と題する小冊子を管理者に配布した。これには、従組の方針が「労使協調」から「闘い」へ根本的に変化したこと、従組の関係する外部団体の主体が日本共産党をはじめとする左翼団体であること、従組の左傾化が会社の将来にとって重大な問題であることが述べられているほか、管理者としての心がまえとして、極左思想の信奉者である一部指導者によって従組が暴走させられることを防ぎ、企業を防衛し、労使協調を通じて会社の発

展と従業員の生活の向上を実現しなければならないこと、そのためには管理者1人1人が真に部下のためを考え、よき相談相手、よき指導者にならなければならないことが述べられている。

- (9) 昭和41年4月関東科学計算営業課長B2（以下「B2」という。）は、関東科学計算次長B3（以下「B3」という。）に対し、「UNICON 90Days Forecast」と題する書面を送付した。これにより、B2は3か月後における課内の従組組織率を35.7%にする見通しである旨報告した。7月、B2は、B3に対し、「始末書」と題する書面を送付した。これには、6月末までに2人の従組脱退者を作るべく約束したが果せなかったこと及び今後共脱退させるべく最大の努力を払い9月15日までに3人の脱退者を目標とすることが書かれており、更に、脱退勧誘者状況リストが添付されていた。そのリストには、脱退勧誘を受けた者の氏名、脱退勧誘の回数及び内容並びに脱退勧誘を受けた者の反応が書かれており、脱退勧誘の内容としては、会社には労働組合は不要であること、従組に加入していることは非常にマイナスであること、今後のポジション移動に影響すること、従組には特殊思想の者が入っていることなどが書かれていた。

これに対して、B3は、7月B4所長及びB2にあて「UNICON STATUS」と題する書簡を送り、6月末には当初の目標（従組組織率28%）を達成できたこと及び30%を超えている課については今後とも絶えざる努力をお願いしたい旨伝えている。

- (10) 昭和36～37年から昭和42年末ころにかけて、労務課において「MONTHLY ACTIVITY REPORT」が作成されていた。これは組合費のチェック・オフを受けている人数、従組組織率、従組加入者及び脱退者数等を各部門別に一覧表にしたものであって毎月作成されていた。
- (11) 昭和40年から昭和42年にかけて従組脱退者の提出した脱退届には、脱退理由として、①会社から係長になるべく話があった、②アドバイザー・システムズ・エンジニアに推薦する旨上長から伝えられ、そのためには組合員であってはまずいとのことであった、③マネージャーによると近いうちにマネージャーになる可能性があるから、従組をやめておいた方が良いということであった、④スタッフ・マネージャーに任命されることを予告されていたが、このたび慣習に従って事前に従組を脱退するよう勧告されたなどと書かれたものがあった。
- (12) 昭和42年12月5～6日に開催された第4回労務セミナー（フェーズⅢ）においては、「企業活動と組合活動」、「効果的な面接の仕方」などのほかに、「日共・民青同の実態」、「最近の学生運動等について」などが講習内容とされていた。
- (13) 昭和45年に会社が作成した新卒者用の入社志願書には、学歴、職歴、家族状況などのほか、支持政党、現在の日本における労使関係、組合に加入したことがあればその参加活動を通じて体得したもの、団体あるいはサークルへの加入状況、活動内容、役員歴などを記入する欄が設けられていた。
- (14) 昭和45年5月従組大阪支部は、組合員C3の加入に関して所属長が妨害したとして抗議した。更に、6月同本社支部はC4委員長（当時）に対して所属長が脱退すれば昇進させるなどと述べ脱退勧奨したとして抗議した。
- (15) 昭和45年9月従組は全金に加盟し支部と改称した。  
従組時代の組合員数の推移は表2のとおりである。

表 2

	(注1) 組合員数	(注2) 従業員数	備 考
昭和 年 34	人 (5月) 300	人 849	5月 従組結成
35	(1月) 600余	1,387	
36	1,103	2,061	
37	1,638	2,366	
38	1,566	2,693	
39	1,363	3,077	
40	994	3,585	4月ころ組織率50%を割る
41	530	3,951	
42	250	4,088	
43	200	4,549	
44	150	5,594	
45	160	7,358	

(注1) (月) 以外は定期大会(例年7月ころ)時の人数。

(注2) 12月31日現在の人数。

- (16) 支部は、昭和40年ころから行っていなかった賃金要求を昭和45年以降再開し、更に、昭和46年11月9日には全金加盟後最初のストライキを行い、その後春・秋の賃金要求時期には時限ストライキを頻繁に行うようになった。
- (17) 昭和48年10月12日支部は、B5 労務担当員が無人の支部組合事務所に侵入したことについて会社谷町事業所庶務担当マネージャーB6に抗議し、同人はこれを認める謝罪文を書いた。
- (18) 昭和49年4月及び5月、会社は支部の争議行為がその場所、方法などを誤った不法なものであるとして支部に対して警告し、これに対して支部は、その争議行為が正当な組合活動であり、会社の警告が介入にあたるとして反論した。
- (19) 支部組合員が本件のほかに各地方労働委員会に申立てた不当労働行為救済申立事件の主なものは表3のとおりである。

表 3

地方労働委員会名	申立年月日	請求する救済内容の概要	終結年月日	備考
神奈川県	昭和 年月日 44. 7. 5	昇給差別是正	昭和 年月日 51. 3. 19 (一部救済命令)	中央労働委員会に係属中
大阪府	48. 12. 7	支配介入排除等	51. 5. 22 (全部救済命令)	昭和55年2月23日中央労働委員会において和解により終結
東京都	48. 10. 16	昇進差別是正	55. 3. 4 (一部救済命令)	中央労働委員会に係属中
愛知県	50. 9. 30	非管理者職位間の昇進差別是正	55. 1. 25 (関与和解)	
神奈川県	52. 2. 4	昇進差別是正	53. 12. 27 (一部救済命令)	中央労働委員会に係属中

(20) 従組名古屋支部における組合員の数は昭和36年11月ころ、名古屋事業所の従業員77人中66人であったが、その後減少し、会社が特別昇給を実施した後の昭和40年には158人中47人、昭和41年11月には159人中24人であった。その後の名古屋事業所における労使関係は次のとおりである。

ア 昭和42年2月から8月にかけてX3（当時従組名古屋支部執行委員長）の所属長であったシステム課長B7は、3回にわたりX3に対し、従組に入っていることはX3の将来にマイナスになるなどと述べた。

また、8月11日、組合員C5の実家（岐阜県瑞浪市所在）を、その上司であった事務管理課長B8及び総務係長B9が訪問し、C5の両親に対して、同人が従組を脱退するよう勧めてほしい旨説得した。

8月22日従組名古屋支部は、会社の上記行為に対して抗議し、リボン闘争を行った。

イ 従組名古屋支部は昭和43年7月13日会社に対し組合費のチェック・オフ中止を依頼し、以後昭和51年1月に再開するまで自主納入を行った。この理由の一つに会社の組織破壊をかわし、加入を容易にすることが挙げられていた。

なお、中止時の組合員は9人であった。

ウ 昭和45年2月、従組名古屋支部は、名古屋事務管理課業務係長B10及び同総務係長B11が、それぞれ組合員とはつき合うな、従組に入るな、従組の幹部は代々木系だから注意しろなどと述べたとし、名古屋事業所における交渉で追求した。

エ 昭和45年9月、組合員C6は頸肩腕症候群と診断され、名古屋分会（従組名古屋支部が全金加盟により改称。）は、以後会社に対して職業病として認めるように要求した。昭和46年5月名古屋分会は、この問題に関しストライキ権を確立すると共に、名古屋北労働基準監督署に労働者災害補償保険法に基づく申請を行った。同署は、11月9日、実地調査（組合員5人がストライキを行い立合った。）を行い、12月、療養補償給付の

支給決定を行った。

オ 昭和46年12月1日、第1アプリケーション・サービス担当マネージャーB12は、11月から公然と組合活動をするようになったC7に対して、「日頃から目をかけサービス賞受賞にも骨を折った。今度の昇給でもできる限りのことをしたのに非常に裏切られた。東京転勤の希望もかなえようと努力したが受入側も組合員では困るのではないか。」と述べた。更に、同日夜第2アプリケーション・サービス担当マネージャーB13は、組合員C8に対して、「会社の方針は組合がなくてもやっていけると考えているし、とにかく組合員では不利だ。」と述べた。

カ 昭和46年から昭和47年にかけて、会社は本社ビルの竣工を機会に機密保護に積極的取り組み、従前誰でも自由に会社施設に出入りできたのをセキュリティ・エリアを設け客先を含めた外来者の出入りを管理するように改めた。当時名古屋事業所は3ビルに分散所在していたが、そのうち広小路ビルにセキュリティ・エリアが設けられた。昭和47年11月13日に行われた名古屋分会と名古屋事業所との交渉の席上、名古屋分会から組合員の入室がセキュリティ・エリアを理由に認められないことについて抗議がなされ、名古屋事業所は、セキュリティ・エリアに関して一部徹底を欠いたことを認めた。

キ 名古屋分会の組合員は、前記C6の職業病認定闘争のころから増加し、昭和47年には20人になった。

ク 申立人らの従組及び支部における役員歴は表4のとおりである。

表 4

申立人 年度	X 1	X 2	X 3
昭和 年度 35	(昭和36年4月入社、従組加入)	(昭和36年4月入社、従組加入)	
36		従組名古屋地区委員	
37		〃	(昭和38年4月入社、従組加入)
38	従組名古屋支部執行委員	従組名古屋支部財政部長	
39	〃	〃	
40	〃	従組名古屋支部副執行委員長	従組名古屋支部執行委員長
41	〃	〃 書記長	〃 執行委員
42	〃	〃 〃	〃 執行委員長
43	従組中央執行委員	〃 執行委員長	〃 書記長
44	〃	〃 〃	〃 〃
45	支部中央執行委員	名古屋分会書記長	名古屋分会執行委員長
46	〃	〃 執行委員長	〃 書記長
47	〃	〃 〃	〃 〃
48	〃	〃 〃	〃 副執行委員長
49	支部本社分会機関紙部員	〃 書記長	〃 執行委員長
50	支部中央機関紙部員	〃 〃	〃 〃
51	支部中央執行委員	〃 〃	支部中央執行委員
52	支部中央副執行委員長	支部中央執行委員	名古屋分会副執行委員長
53	〃	〃	〃 〃

(注) 年度は、定期大会間の1年である。



### 3 会社の人事制度

#### (1) 従業員構成等の特色

ア 会社は、いわゆる外資系の株式会社であって資本金の全額が外国法人の出資によっている。しかし、外国人は、唯一人の非常勤役員がいるのみであって、常勤役員等の会社幹部は、すべて日本人である。

イ 会社の従業員数は、昭和25年（業務再開時）には66人であったが、昭和36年（X 1 及びX 2 の入社年）年末には2,061人に、昭和38年（X 3 の入社年）年末には2,693人に、昭和48年（本件申立年）年末には9,693人に、昭和55年4月25日には12,308人に増加している。

ウ 会社の昭和49年11月1日現在の従業員10,475人のうち、新卒者は5,445人（52%）であり、既卒者は5,030人（48%）である。従業員の入社時の最終学歴をみると、大学院修了者、大学卒業および短大・高専卒業者が全体の63.6%を占めている。

#### (2) 職位

ア 会社は、あらゆる業務を職務分析、職務評価等の方法により昭和48年当時約2,100の職位に分類・位置付けし、従業員をその能力、適性等によりそれぞれの職位に格付けしている。

イ 各職位は、その仕事の内容（①仕事の複雑さの度合、②仕事に与えられた責任の度合、③権限の範囲、④仕事を行うのに必要な能力・知識・経験の程度等）に対する職務評価がなされ、会社内における相対的位置付けが行われる。

更に、同程度と考えられる職位を分類整理して、すべての職位はいくつかのグループに区分される。

ウ 職位には管理者職位及び非管理者職位があり、昭和48年当時管理者職位が約1,200、非管理者職位が約900ある。

エ 非管理者職位のうち、仕事の複雑性、困難度、責任の度合等が異なることにより、相互にその相対的位置付けを異にする一連の職位を職位系列という。

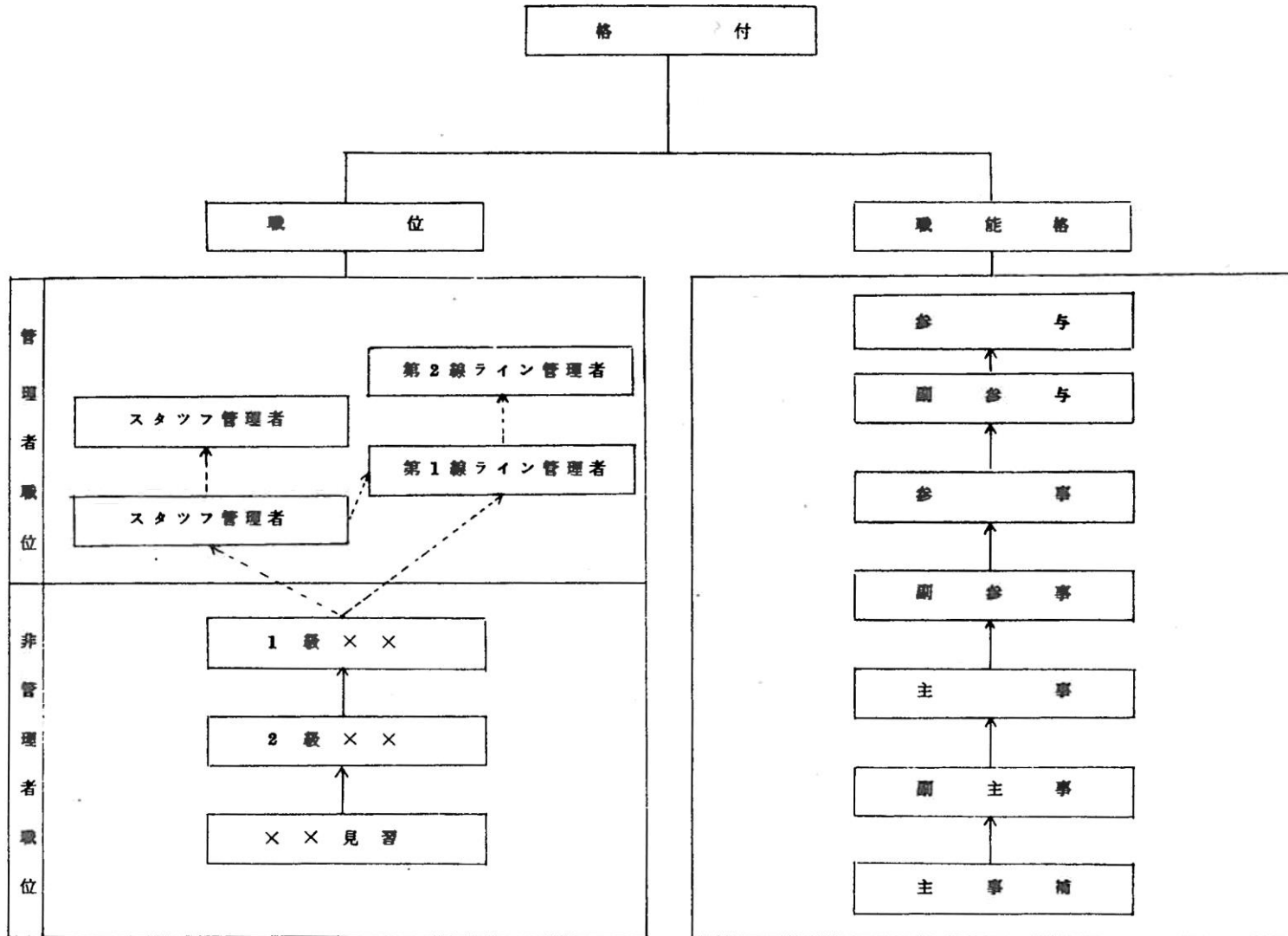
例えば、「秘書」という仕事には、秘書見習、秘書、先任秘書及び役員秘書の4職位があり、1個の職位系列となっている。

オ 会社は、昭和50年11月から新昇進制度を実施し、従前の職位を中心とした人事制度に職能格を導入した。職位への格付けが全従業員に対して行われるのに対し、職能格への格付けは標準年齢及び勤続年数において一定条件に該当する者に対してのみ行われる。

職位体系の概念及び職能格の体系は図1のとおりである。

なお、職能格に格付けされた者に対しては毎月職能手当が支給される。

図 1



### (3) 人事考課

ア 会社は、昭和36年4月から管理者に対して人事考課を実施した。これは、各管理者の所属長が管理者評価表に基づいて5段階方式により評価するものである。

イ 会社は、昭和38年暮から非管理者に対しても人事考課を実施するようになった。非管理者に対する人事考課（以下、単に「人事考課」という。）は、人事考課表により行われる。

ウ 人事考課は、1年間を前期（前年11月1日から当年4月30日まで）及び後期（当年5月1日から10月31日まで）に分けて、年2回実施される。

エ 人事考課の評価方法は、強制選択法が採用されている。これは、従業員の勤務成績を判定するために必要な評定要素をいくつか選び出し、更に、各評定要素について、最優秀から最劣等までの状態を具体的に表わす短文を3ないし9個作成し、これらの中から被評定者に最もよくあてはまる短文の一つを選ぶことによって行う方法である。

オ 人事考課表は、約10種類あり、それぞれ評定要素の1部が異なり、被評定者の職位によって適用される人事考課表が決められる。

なお、別紙1は「TYPE2昭和47年度前期人事考課表」である。

カ 評定要素としては、勤勉、責任感、積極性、協調性、節約意識、安全意識、確実性、理解・判断、手順・速さ、創意工夫、報告等があり、更に、総合評定がある。

キ 人事考課の実施に際し、被評定者の所属長に対し被評定者の一覧表及びその者に適用される人事考課表が人事本部から送付される。所属長は、第一次評定者として、評定要素の要素判定の基準として掲げられている短文のうちから一つ選択して判定する。所属長の上司（以下「上長」という。）は、第二次評定者として、同様の方法により判定する。所属長及び上長の判定が異なる場合には、上長は所属長と合意に達するまで検討する。

ク 上長の上司は調整者として、点数換算表（所属長及び上長には配付されない。）により各被評定者毎にその判定を点数化し、各組織単位相互間の平均点の調整を行う。

なお、人事考課表の種類により評定要素に対する点数配分は異なっている。

ケ 人事本部は、上記調整を経た各被評定者毎の点数を統計的手法を用いて全従業員の分布がいわゆる正規分布になるように調整する。更に、最終の調整点に前回の人事考課の最終調整点を加算し、評定区分（A、B、C、D及びE）の割合（人数比）によって被評定者の評定区分が決定される。

会社は、上記割合を公表していないが、Aの割合は10%未満であり、評定区分の中ではCの割合が最も高い。

コ 所属長は、人事本部からの各被評定者の評定区分を記載したりコメント・リストに基づいて最終決定を行う。

### (4) アプレイザル・アンド・カウンセリング・プログラム

ア 会社は、昭和37年からアプレイザル・アンド・カウンセリング・プログラム（以下「AアンドC」という。）を実施している。AアンドCは、昭和45年から「目標による管理」の考え方に沿って実施されている。

イ AアンドCは、従業員とその所属長とが1対1で面接を行い、主要業務目標の設定及び達成度についての検討等を行うもので、勤続1年未満の従業員については年2回、

勤続1年以上の従業員については年1回実施される。

ウ AアンドCの記録は会社の人事管理の基本的な資料として活用される。

(ア) 業績評価には目標の達成度評価及び総合評定があり、総合評定は達成度の評価に重点が置かれる。総合評定には、F(すべての面で非常にすぐれた成果を示した。)、C(かなり多くの面ですぐれた成果を示した。)、E(いくつかの面で時々すぐれた成果を示した。)、M(全般的に普通程度の成果であった。)、U(職務の要求を満たすには、なお改善を要する。)及びX(期間が短いため、評価できない。)がある。

(イ) パフォーマンス・キャラクターステイクスの判定は、目標達成の過程で判定される従業員の特徴を所属長が判定するものである。

(ウ) アサインメント・フォーキャストは、所属長が従業員の昇進及び配置転換にふさわしいと考える職位名及び予定年月(3年以内)を記入するものである。

エ AアンドCが従業員の理解と納得を得ることを建前とすることから、その記録には「社員のレビュー」欄が設けられており、従業員はコメントがあればここに記入し、かならず署名することになっている。

#### (5) 賃金制度

ア すべての職位は、その会社内における相対的位置の同じ程度と考えられる職位が分類・整理され、いくつかのグループに区分される。これらのグループそれぞれに昇給決定の基準となる金額の幅が設定される。この幅を給与レンジという。

イ 会社は、日本の一流企業を対象として同じような内容の仕事に対する給与の水準、学歴・勤続年数を基礎にした一般の賃金(モデル賃金)の動向等を調査し、給与レンジの決定・改訂を行っている。会社は給与レンジの数及び各給与レンジの上限額・下限額を公表していない。

ウ 会社は、非管理者職位に格付けされている従業員に対し年1回定期昇給を行い、新本給を通知している。昭和48年までは、5月15日付で昇給する者及び11月15日付で昇給する者が存在したが、昭和49年以後、昇給は11月15日付で行われることになった。新本給は昇給前の本給額に昇給額を加えたものであり、昇給額には標準年齢別メリット昇給額及び職務業績別メリット昇給額がある。

エ 各従業員の職務業績別メリット昇給額は、その者の職位に適用される給与レンジ及びその者に対する人事考課の評定区分(A~E)によって決定される昇給率を基礎に決定される。昇給率は、給与レンジの中での給与の位置が低く、かつ、人事考課が優れている場合ほど高くなり、給与の位置が高く、かつ、人事考課が劣っている場合ほど低くなる。

オ 管理者職位に格付けされている者の給与制度は、管理者メリット給与制度と呼ばれ、定期昇給はなく、給与レンジが完全に適用され給与レンジの上限額を超えた場合には原則として昇給はない。

#### (6) 昇進制度

ア 会社における昇進は、上位職位への職位変更の形をとり、①非管理者職位間での昇進、②非管理者職位から管理者職位への昇進及び③管理者職位間での昇進がある。

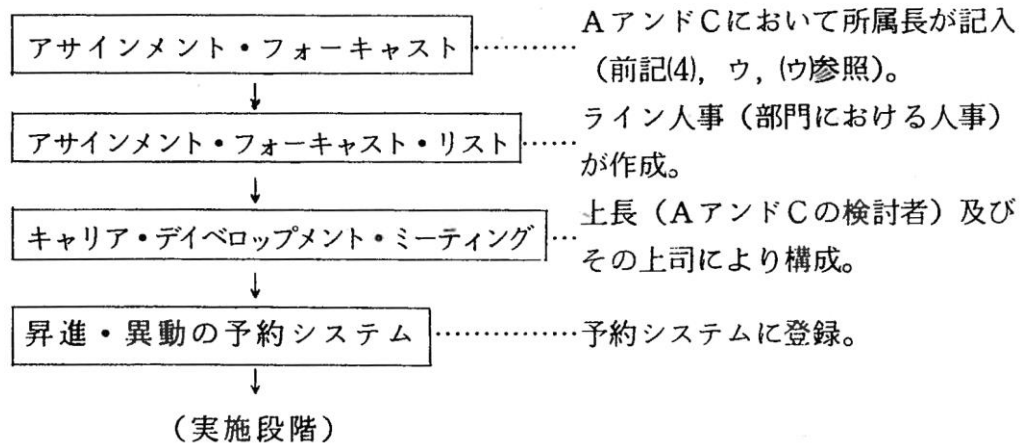
イ 昇進基準は、非管理者職位間での昇進の場合には、主として、①現職位における業績、②現職位での在位期間及び③新職位に要求される知識・経験であり、非管理者職

位から管理者職位への昇進の場合には、主として、①会社に対する高度の誠実性、②会社の経営信条に関する理解・信奉、③指導者としての資質、④非管理者職位時の業績及び⑤業務上の必要性である。なお、会社は、この昇進基準を非管理者に周知させていない。

ウ 昇進の手続は、計画段階及び実施段階に分けることができる。

(ア) 会社は、昭和47年5月から、従来の「異動実施計画（'71/'72）」にかえて、計画的的人事による人材育成・人材活用の実現を目的としてキャリア・パス・インプリメンテーション・プログラム（以下「CPI」という。）を実施している。CPIの概略は図2のとおりである。

図2



キャリア・デイベロップメント・ミーティング（以下「CDM」という。）は、CPIの中心部分であり、会社の当該年度の経営計画が設定され、各部門における人員枠、管理者数等が決った段階である毎年4～5月ころ実施される。

CDMは、AアンドCにおいて1年以内（昭和47年度は昭和48年1月まで）の昇進が明示されている従業員について再検討し、ここにおいて会社の意思が事実上確定される。

ライン人事（後記(7)、ウ参照）は、CDMにおいて設定された昇進計画を各部門が必要としている人材と照合して連絡し、昇進予約システムに登録する。その有効期間は1年間である。

(イ) 所属長は、登録された予定期日の3週間前に、非管理者職位間での昇進の場合には、所属・職位・給与等変更申請書を、非管理者職位から管理者職位への昇進の場合及び管理者職位間での昇進の場合には、所属・職位・給与等変更申請書及び昇進推薦書（別紙2）を、上長の承認を得て人事本部に提出する。

昇進は、人事本部で全社的見地から検討し最終決定がなされる。ただし、非管理者職位間での昇進は、当該部門にライン人事がある場合、そのライン人事により最終決定がなされる。

エ 昇進により新たに格付けされる職位は、一般的には所属長に配布されるキャリア・ガイダンス・マニュアルに示されているキャリア・パスによって知ることができる。別紙3は、昭和46～48年ころ使用されていたキャリア・パスの一つである。

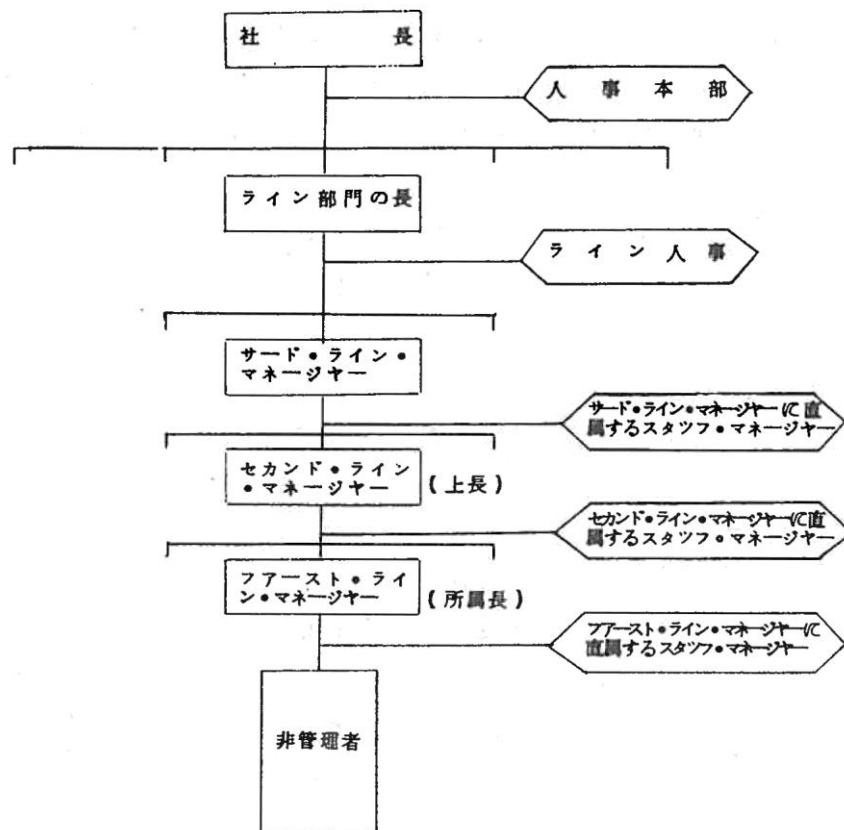
(7) 管理者の権限等

ア 会社における人事管理は、基本的には営業部、技術部、事務管理部、工場等のライン部門のライン管理者に委譲され、人事本部はスタッフ部門として①人事方針及び人事制度の確立、②各ライン部門間の人事・組織管理上の諸問題の調整、③ライン管理者に対する人事・組織問題の助言・指導、④ラインにおける人事・組織管理に対するフォロー・アップ、⑤福利厚生、求人活動等の全社的サービス活動等を行うとされている。

イ ライン管理者には、所属長（このクラスのライン管理者は、第1線管理者又はファースト・ライン・マネージャーと呼ばれる。）、上長（このクラスのライン管理者は、第2線管理者又はセカンド・ライン・マネージャーと呼ばれる。）、上長の上司（このクラスのライン管理者は、第3線管理者又はサード・ライン・マネージャーと呼ばれる。）等がこれにあたり、各ライン管理者には、その代行を果たしうる補佐的管理者（スタッフ管理者又はスタッフ・マネージャーと呼ばれる。）が配置されている場合がある。（図3参照）

ウ 人事本部及びライン管理者のほかに人事管理に関係する組織としてライン人事がある。ライン人事はライン部門の中にあつてライン管理者による人事管理を補佐するものである。（図3参照）

図3



エ ライン管理者は、人事管理面においては、部下の採用、教育、監督、評価、昇給、異動、昇進、賞罰、解雇等の権限を、業務執行面においては、組織単位の代表、長期

及び短期の方針・目標・計画の設定、予算の編成及び執行、職務内容の変更、職位の新設・変更並びに機密入手の権限をもつとされている。

(ア) 人事管理面における権限の主なものの内容は次のとおりである。

- a 従業員の採用については、業務上必要とする職種毎に、必要とするつど入社希望者を募集し、適性テスト、面接等により決定される。採用手続のうち、募集・受付・筆記試験・面接準備は、人事本部が担当するが、面接は、応募者が入社した場合にその者の所属長となるライン管理者が担当する。入社志願書には、面接者の所見、同意者所見及び部門の長所見の各欄が設けられ、面接者（所属長）は応募者に業務内容を説明し、採否及びその理由を同意者（上長）に報告することになっている。
- b 評価については、前記(3)人事考課及び(4)アプレイザル・アンド・カウンセリング・プログラムのとおりである。
- c 定期昇給、昇進昇給等の昇給については、所属長は部下の新給与額を所属・職位・給与等変更申請書により推薦する。
- d 異動及び昇進については前記(6)昇進制度のとおりである。

(イ) 所属長が通常手元に保管している部下についての資料には、①AアンドCの記録、②人事考課の結果、③所属・職位・給与等変更申請書、④PDS 人事記録（作成は人事本部が行う。）、⑤トレーニング・教育受講評価表等（教育を実施した部門が作成する。）、⑥表彰関係、⑦休職・復職通知、診断書、勤務措置等、⑧その他（海外出張関係、勤務カード（タイム・カード）・状況表関係、住所カード等）がある。

(ウ) 会社は、ライン管理者に対し団交の当事者となる権限を一切与えておらず、人事本部と支部中央執行委員会との間で行われる中央団交が会社における唯一の団交である。

なお、名古屋事業所においては事業所長と名古屋分会との間で交渉が行われているが、会社はこれを「話し合い」と称している。

オ スタッフ管理者は、会社によれば基本的にはライン管理者と同様の権限をもち、その行使を補佐代行しうるとされているが、直属の部下を持つことはなく、その直属するライン管理者に対して業務報告を行っている。

スタッフ管理者がライン管理者の権限を補佐代行するのは、ライン管理者が長期出張等により不在の際人事考課を代行したり、人事考課に際してライン管理者から相談をうけ、意見を述べる等の場合である。

カ 昭和48年6月末当時会社には1,158の管理者職位があり、そのうち689がライン管理者職位、469がスタッフ管理者職位である。また非管理者職位に格付けされている者と管理者職位に格付けされている者の人数比は約3対1である。

キ 非管理者職位から管理者職位へ昇進した場合の処遇の変化には、①管理者メリット給与制度が適用される、②勤務時間の管理方法がタイム・カードによる管理から自主管理になる、③出張手当の金額が異なる、④社長名による辞令が交付され、机、椅子等が大きくなるなどがある。

ク 東京労働基準局は、昭和49年12月会社に対して、愛知、神奈川、大阪及び東京の各労働基準局の調査に基づいて、「監督若しくは管理の地位にある者の取り扱いについて」

と題する書面により、ファースト・ライン・マネージャーに直属するスタッフ・マネージャーについては労働基準法第41条第2号にいう監督若しくは管理の地位にある者として取り扱うことは妥当でないと認められるとして改善措置を命じた。

これを受けて会社は管理者手当（5万円）を新設し、ファースト・ライン・マネージャーに直属するスタッフ・マネージャーについては管理者手当を時間外勤務手当相当分とする措置をとった。

#### 4 申立人らの勤務状況等

##### (1) X 1 及び X 2

###### ア 所属及び職務内容

(ア) X 1 は、昭和36年3月三重県立菰野高等学校を卒業し、4月1日会社に入社し、名古屋営業所営業課に配属された。その後、昭和40年6月に名古屋事務管理課直属に配属されてから昭和49年10月1日業務管理部門（本社）へ転出するまで事務管理部門に所属していた。

その間、X 1 は、ほぼ一貫して、IBM電子計算組織の発注、搬入等に関する事務処理業務を担当していた。

(イ) X 2 は、昭和36年3月愛知県立旭丘高等学校を卒業し、4月1日会社に入社し、名古屋営業所技術担当次長の下に配属された。その後昭和40年6月に名古屋事務管理課総務係に配属されてから昭和49年3月1日債権管理部門（中部ビルング・センター）に転出するまで事務管理部門に所属していた。

その間、X 2 は、主として請求書の作成及び作成に必要な事務処理業務並びに売掛金回収業務を担当していた。

###### イ 職位

X 1 及び X 2 の入社後の職位の変遷は表5のとおりであり、キャリア・パス・チャート上に図示すると図4のとおりになる。

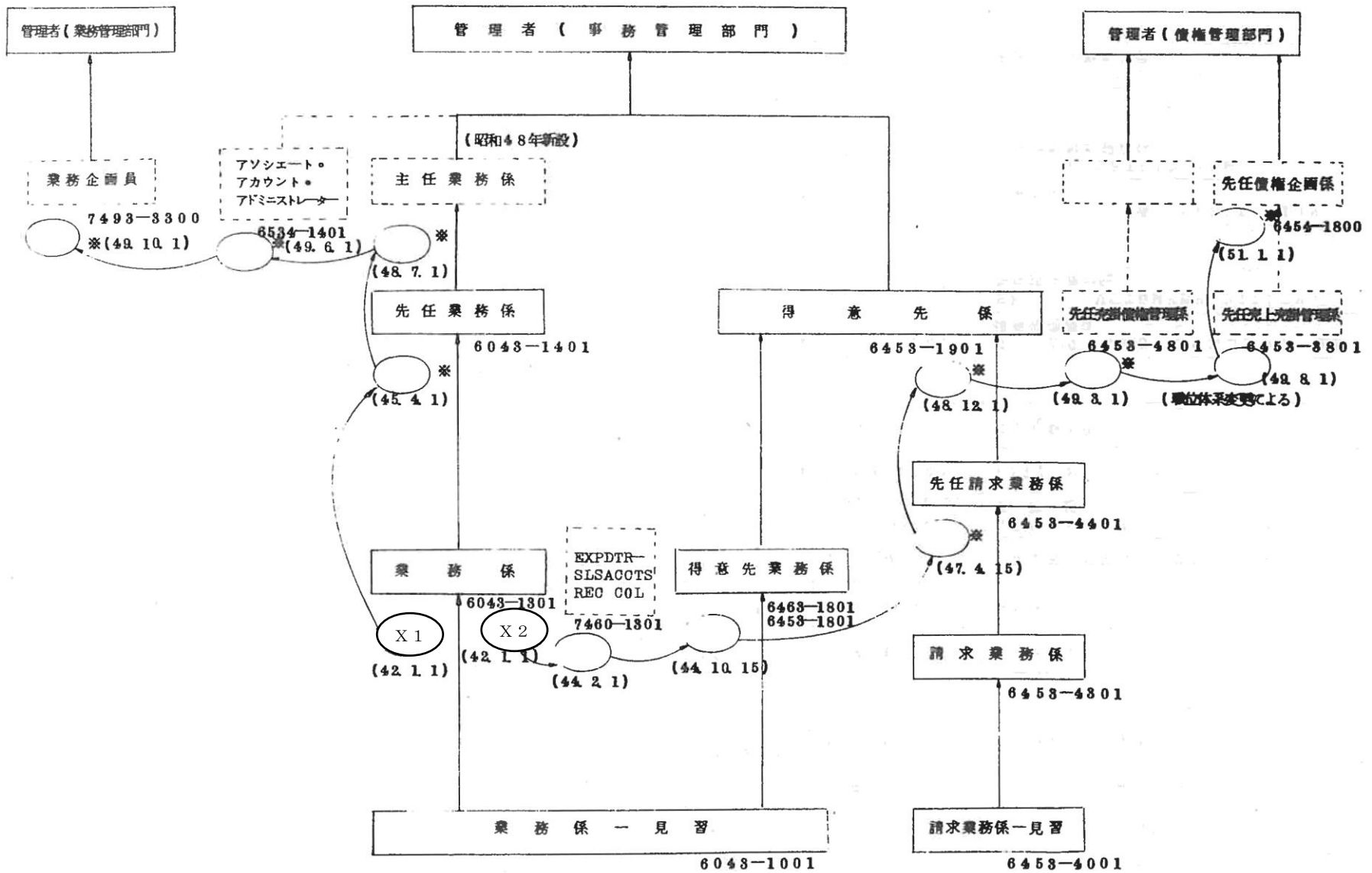
なお、昭和42年11月15日付で非管理者の従来の職位が廃止され、新しい職位に切り換えられた。



表 5

X 1			X 2		
年 月 日	職位コード	職 位 名	年 月 日	職位コード	職 位 名
昭和 年 月 日 36. 4. 1	( 不明 )	CLERK-TRN	昭和 年 月 日 36. 4. 1	( 不明 )	CLERK-TRN
36.10. 1	( 不明 )	CLERK			
			37. 1. 1	( 不明 )	CLERK
38. 6.15	( 不明 )	CLERK	38. 6.15	( 不明 )	CLERK
40.10.15	( 不明 )	INTERMEDIATE CLERK	40.10.15	( 不明 )	INTERMEDIATE CLERK
42. 1. 1	(旧)8234-1 (新)6043-1301	ADM CLRK-DIR SLS SUP 業務係	42. 1. 1	(旧)8234-1 (新)6043-1301	ADM CLRK-DIR SLS SUP 業務係
			44. 2. 1	7460-1301	EXPDTR-SLS ACCTS REC COL
			44.10.15	6463-1801	得意先業務係
45. 4. 1	6043-1401	SR ADM CLRK-DIR SLS SUP 先任業務係			
			46. 1. 1	6453-1801	CL AC-REC COLLECTION 得意先業務係
			47. 4.15	6453-4401	SR CL-CUSTOMERS BILLING 先任請求業務係
48. 7. 1	( 不明 )	SR ADM CLRK-DP MKTGSUPPORT 主任業務係			
			48.12. 1	6453-1901	SR CL AC-REC COLLECTION 得意先係
			49. 3. 1	6453-4801	SR CLK-CREDIT ADM 先任売掛債権管理係
49. 6. 1	6534-1401	ASSC ACCT ADMINISTRATOR アソシエート・アカウント・アドミニストレーター			
			49. 8. 1	6453-3801	SR CLK-ACCNT RECV ACCNTNG 先任売上売掛管理係
49.10. 1	7493-3300	PLANNER-DP ORDRS & MOVMT 業務企画員			
			51. 1. 1	6454-1800	PLANNER-ACCOUNT RECEVBLE 先任債権企画係

図 4



(注) 〇で囲んだ職位については、その相対的位置等が不明である。

※は、昇進に際して昇給がなされたことを示す。

表 6

番号	氏名	新卒・既卒別 (昭和年)	従組・支部 脱退年月日	管理者職位 昇進年月日	昇進時年齢 (才・月)	非管理者 職位在位 年月数	昭和52年2月当時の管理者職位				備考
							スタッフ	ファースト・ ライン	セカンド・ ライン	サード・ ライン	
1	C9	新	39. 4. 15	40. 9. 15	22・9	4・6			○		
2	C10	既(32)	40. 5. 15	42. 1. 1	(不明)	5・9					※
3	C11	新	41. 4. 23	42. 1. 1	23・9	5・9	○				
4	C12	既(33)	40.11.26	42. 1. 1	28・2	5・9				○	
5	C13	〃(34)	38.12.12	42. 9. 15	26・6	6・6			○		
6	C14	〃(33)	41. 6. 29	43. 8. 1	28・10	7・4	○				
7	C15	新	42.12.14	43. 9. 15	26・0	7・6	○				
8	C16	既(35)	40. 4. 15	44. 3. 1	27・6	7・11		○			
9	C17	新	40.10.23	44. 3. 1	26・9	7・11			○		
10	C18	既(33)	42. 9. 15	44. 6. 1	30・2	8・2		○			
11	C19	新	42. 8. 10	44. 8. 15	(不明)	8・5					※
12	C20	〃	40. 5. 29	44. 9. 1	28・4	8・5		○			
13	C21	〃	40.11.12	44. 9. 1	26・8	8・5	○				
14	C22	〃	42. 6. 28	44. 9. 1	27・2	8・5	○				
15	C23	既(35)	42. 1. 13	44.10.15	28・2	8・7	○				
16	C24	〃(〃)	44. 9. 17	45. 1. 15	28・1	8・9		○			
17	C25	〃(33)	42. 3. 27	45. 2. 1	30・5	8・9		○			
18	C26	新	40. 7. 9	45. 3. 15	27・7	9・0		○			
19	C27	〃	40. 1. 27	45. 3. 15	27・1	9・0		○			
20	C28	〃	(不明)	45. 9. 15	28・3	9・6		(	不	明	)
21	C29	〃	38.12.12	45.10.15	28・5	9・7		○			
22	C30	既(35)	41. 4. 9	46. 1. 1	29・3	9・9		○			
23	C31	新	40.11.20	46. 2. 15	27・11	9・11		○			
24	C32	既(34)	41. 1. 5	46. 2. 15	29・11	9・11	○				
25	C33	新	40.10.13	46. 2. 15	28・0	9・11		○			
26	C34	〃	41.11.11	46. 3. 1	28・0	9・11	○				
27	C35	既(不明)	(不明)	46. 3	(不明)	(不明)		(	不	明	)
28	C36	〃(35)	45. 9. 30	47. 1. 1	30・6	10・8	○				
29	C37	新	42.11.13	47. 1. 1	29・4	10・8		○			
30	C38	〃	42. 3. 25	47. 1. 15	29・8	10・9	○				
31	C39	〃	(不明)	48. 4. 1	30・9	12・0		(	不	明	)
32	C40	〃	41. 6. 13	48. 6. 1	30・9	12・2		○			
33	C41	〃	40. 9. 20	49. 3. 1	31・0	12・11	○				
34	C42	〃	44. 5	50. 7. 1	33・1	14・3	○				
35	C43	〃	40.10. 1								
36	C44	〃	43. 8. 30								
37	C45	〃	49.12								
38	X1	〃									申立人
39	C46	〃									
40	C47	〃	昭和52年								
41	C48	既(33)	2月現在組								
42	C49	新	合員								
43	X2	〃									申立人

(昭和52年2月現在)

(注) 1 備考欄中の※は、昇進後いわゆる事務職から転出した者を示す。

2 昇進時年齢及び非管理者職位在位年月数については、15日未満切捨て、15日以上切上げで算出した。

ウ 同時入社者の昇進状況

X 1 及び X 2 と同様に、最終学歴が高校卒であって、昭和36年4月1日に入社し、以来いわゆる事務職であった者の管理者職位への昇進状況は表6のとおりであり、その各年別の昇進者数は表7のとおりである。 表6（20ページ）

表 7

(単位 人)

年(昭和年)	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
昇進者数	1	0	4	2	8	6	6	3	2	1	1	0
(うち新卒者)	(1)	(0)	(1)	(1)	(5)	(4)	(3)	(2)	(2)	(1)	(1)	(0)
前年末非管理者数	43	42	42	38	36	28	22	16	13	11	10	9
(うち新卒者)	(29)	(28)	(28)	(27)	(26)	(21)	(17)	(14)	(12)	(10)	(9)	(8)

エ 人事考課結果等

X 1 及び X 2 の昭和44年から昭和49年までの人事考課結果、所属長の評価及びAア  
ンドCの実施状況は表8-1及び表8-2のとおりである。

表8-1（22ページ）

表8-2（23ページ）

オ その他の勤務状況

(ア) X 1

X 1 は、昭和47年当時名古屋事務管理・DP業務に所属していたが、他部門から転入してきたC50（当時34才、昭和45年9月入社）に対し、X 1 が従来担当していたトラックの手配（IBM電子計算組織の客先への搬入業務に含まれる。）を移管することになり、仕事の要領を教えたりして援助した。

更に、X 1 は、両名の所属長であったB14マネージャーに対しC50がもともと技術者であったことから当該業務には不向きであると考え総務に転出させることを進言したことがあった。

(イ) X 2

a X 2 は、昭和44年2月から売掛金回収業務を担当していたが、昭和47年10月ころ当時所属長であったB14マネージャーから、売掛金の渋滞率（売掛金総額に占める渋滞している売掛金の割合）が日本一良い旨言われた。

更に、昭和49年1月ころ当時回収推進担当マネージャーであったB15から、売掛金回収担当者によるミーティングの席上、名古屋の売掛金回収率は会社の売掛金回収を担当している東日本ビルディング・センター（東京都所在）及び西日本ビルディング・センター（大阪府所在）のうちで一番成績が良い旨言われた。

表 8-1 (X1)

人事考課期間		人事考課結果	所属長 (年月日)	所属長の評価	AアンドCの実施状況
昭和 44年	前期	C	B16	感情が出易い、同僚との協力、後輩に対する援助、チームワークで欠ける点があつた。	昭和43年 不実施
	後期	C	(44. 2. 1)	①経験年数、知識は、日常業務を実施する上では不足はない。 ②日常業務を実施する上で、所属長の指導・援助はなかつた。 ③特に不正確で問題を生じたとか、報告の期限に間に合わなかつたために混乱をもたらしたことはない。 ④非管理者の最高職位にあることから、後輩あるいは下位職位者を育成・指導することが期待されるが、これを積極的に行うことが少なかつた。 ⑤仕事は非常に正確で、丹念に行う面をもっていたが、処理は決して速い方ではなかつた。	昭和44年 実施
" 45年	前期	C	B10		昭和45年
	後期	C			昭和46年
" 46年	前期	C	B10		不実施
	後期	C			
" 47年	前期	C	(46. 11. 1)		①自分の仕事はそつなくこなしていたが、組織内における自分の立場・役割を自覚して仕事をする意識はなかつた。 ②仕事は正確だつたが、速度の点で欠けていた。 ③組織全体の職務に対する援助・下位職位者の指導・援助がなかつた。
	後期	C	B14	実施	
" 48年	前期	C	(47. 11. 1)	①会社の制度・手続・管理資料の作成に関する協力に改善が必要だつた (AアンドCへの不署名、出生届提出の遅れ、定期健康診断をなかなか受けない)。 ②確実性はあるが、それに見合う速度に欠けていた。 ③管理資料の考案・作成・提出について顕著なものがなかつた。 ④事前の報告がもう少しあつた方がよかつた。	昭和48年
	後期	B	B17		" 49年
" 49年	前期	B			(不明)
	後期	(不明)	(49. 10. 1)		

(注) 前期 前年11月1日～当年 4月30日

後期 当年 5月1日～当年10月31日

表 8-2 (X2)

人事考課期間		人事考課結果	所属長 (年月日)	所属長の評価	AアンドCの実施状況
昭和 44年	前期	D	(44. 2. 1)	①私用電話が多い(1日1~2回)。 ②無断離席が多い。 ③知識、経験、正確性はあるが、創意工夫、生産性向上への貢献に関心を示さない。 ④迅速性に欠けていた。 ⑤AアンドCにおいて、会社の制度、特に人事管理に関して拒否的・批判的なコメントを書いた。	昭和44年12月 実施
	後期	C			
" 45年	前期	C	B16		昭和45年 不実施
	後期	C			
" 46年	前期	C	(46. 2. 15)	①(表8-1、B10によるX1の評価のうち①~③と同じ)。 ②正確性は非常に良かった。処理手順もまあまあであった。 ③提出期限前に処理が終つてもすぐ提出しない。	昭和46年 不実施
	後期	C	B10		
" 47年	前期	C	(46. 11. 1)	①仕事に対する取組み方に積極的な姿勢がみられなかった。 ②指示された仕事をマイペースで行っていた。 ③売掛金回収業務について改善方法を検討しなかった。 ④指示された仕事は正確にこなしたが迅速さに欠けていた。	昭和47年1月 実施
	後期	C	B14		
" 48年	前期	D	(47. 11. 1)	①昭和48年1月から同年8月まで疾病による欠勤・早退があつた。 ②個々の点では標準的ないしは優れた点もあつた。 ③OP部門(事務機器を扱う部門)の売掛金回収を担当してほしいとの要請を受け入れなかった(B14からの引継事項)。	昭和48年 不実施 昭和49年2月 実施
	後期	C	B17		
" 49年	前期	C	(49. 3. 1)	①他人の意見を受け入れようとしない態度があつた。 ②自分の仕事の守備範囲を拡大せず、積極性に欠けていた。	
	後期	C	B15		

(注) 前期 前年11月1日~当年4月30日  
後期 当年5月1日~当年10月31日

- b 昭和47年及び同48年における X 2 が担当していた D P 業務（統計会計機関係）の売掛金渋滞率（61日以上渋滞売掛金）の推移は表 9 のとおりである。

表 9

(単位 %)

年 月	昭和47年													昭和48年												平 均	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	平均	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		平均
会社全体	5.0	5.9	5.0	4.3	3.6	4.6	4.3	5.2	4.3	3.4	3.9	5.2	4.6	2.8	3.4	4.1	3.9	2.6	2.1	2.7	3.8	3.9	2.1	1.9	1.8	2.9	3.7
名古屋事務管理	2.3	2.6	1.4	1.1	0.6	0.4	0.3	0.3	0.8	0.5	0.7	1.0	1.0	1.0	0.4	0.2	4.6	4.1	4.8	2.5	1.9	2.6	1.6	1.6	0.4	2.1	1.6
備 考														X2の出勤状況 1月26日～2月20日 欠勤(全日) 2月21日～5月14日 午前中勤務 5月15日～7月13日 1日4時間勤務 7月16日～8月24日 1日5時間勤務 8月25日以降 通常時間(7時間36分)勤務													



カ 昇進計画

(ア) 事務管理部門における昇進計画は、C P I実施（昭和47年）までは、年1回9月にアサインメント・フォーキャストと称して実施されていた。これによれば、非管理者職位間の昇進についてはファースト・ライン・マネージャー及びセカンド・ライン・マネージャーが話合って計画設定し、管理者職位間の昇進及び向後1年以内の非管理者職位から管理者職位への昇進については、サード・ライン・マネージャーの下でライン管理者を集めた会議において計画設定していた。

(イ) X 1に対する昇進計画には、昭和43年9月に設定された、昭和45年4月に業務係から先任業務係へ昇進させる旨のものがあつたが、昭和45年及び昭和46年の各9月には何ら昇進計画は設定されなかつた。

(ウ) X 2に対する昇進計画には、昭和45年9月に設定された、昭和47年2月に得意先業務係から先任請求業務係へ及び昭和48年4月に先任請求業務係から得意先係へ昇進させる旨のものがあつたが、昭和46年9月には新たな昇進計画は設定されなかつた。

キ 名古屋事務管理における昇進状況

昭和43年2月1日から同49年3月1日までの間に、名古屋事務管理課（昭和45年8月1日に部課制廃止により名古屋事務管理となる。）に所属する者で非管理者職位から管理者職位へ昇進した者は表10のとおりである。

表10

氏名	入社年月	学歴	昇進年月日	昇進前の所属	昇進後の管理者職位名
C 51	昭和 年月 43. 6	大学卒	昭和年月日 46. 2. 15	総務担当員 (CE関係の事務)	CE業務担当マネージャー (新設職位)
C 52	(不明)	(不明)	〃	総務担当員 (部品管理の事務)	部品管理担当マネージャー (大阪事業所)
C 53	43. 8	大学卒	〃	第2業務担当員 (DC関係の事務)	DC業務担当マネージャー (大阪事業所)
C 54	39. 11	高校卒	46. 10. 1	第1業務担当員 (IR関係の事務)	IR業務スペシャリスト (新設職位)

(注) C E (カスタマー・エンジニアリング)

I B M電子計算組織の保守・修理等を行う。

D C (データ・センター業務)

委託計算等を行う。

I R テープ、カード、用紙等消耗品を扱う。

(2) X 3

ア 所属及び職務内容

X 3は、昭和38年3月に東北大学理学部数学科を卒業し、4月1日会社に入社し、日立営業所営業課に配属された。昭和40年3月1日名古屋営業所システム課システム第1係に所属が変更となり、以後本件結審時まで名古屋事業所において、システムズ・エンジニアリング職位系列（以下「S E職位」という。）の業務を担当している。

S E 職位の業務は、客先の問題解決に最も適した、具体的なシステム体系を設計し、それに応じた処理方法を作り、客先のコンピューター担当者に提供し、指導・援助をするものである。

#### イ 職位

(ア) X 3 の入社後の職位の変遷は表11のとおりであり、S E 職位のキャリア・パス・チャート上に図示すると図5のとおりになる。(職位名については、以下略称を用いることがある。)

表11 (28ページ)

図5 (28ページ)

(イ) 会社が発行しているキャリア・ガイダンス・マニュアルには、職位の職務内容等を記載したポジション・ガイドがあるが、昭和47年6月当時のポジション・ガイドによれば、営業関係の管理者職位（S E 職位のうち管理者職位が含まれる。）で、所属従業員の適正配置、昇進、教育等の計画を立案し、その育成をはかる職務を有する者は、営業部長及び営業所長のみである。なお、営業課長の職務中には、営業所長の代行をつとめることがある旨記載されている。

営業関係の管理者職位は図6のとおりである（昭和47年6月当時）。

図6 (29ページ)

#### ウ S E 職位における昇進

(ア) S E 職位のうち非管理者職位の標準経験年数は、表12のとおりである。

表12 (29ページ)

表 11

年 月 日	職 位 コ ー ド	職 位 名 (略 称)
昭和 38. 4. 1 日	4 5 9 0 - 0 0 0 1	DP システムズ・エンジニア・トレーニー (SET)
39. 10. 15	8 5 9 1 - 0 2 0 0	DP アソシエート・システムズ・エンジニア (ASE)
43. 10. 1	8 5 9 1 - 0 3 0 0	DP システムズ・エンジニア (SE)

図 5

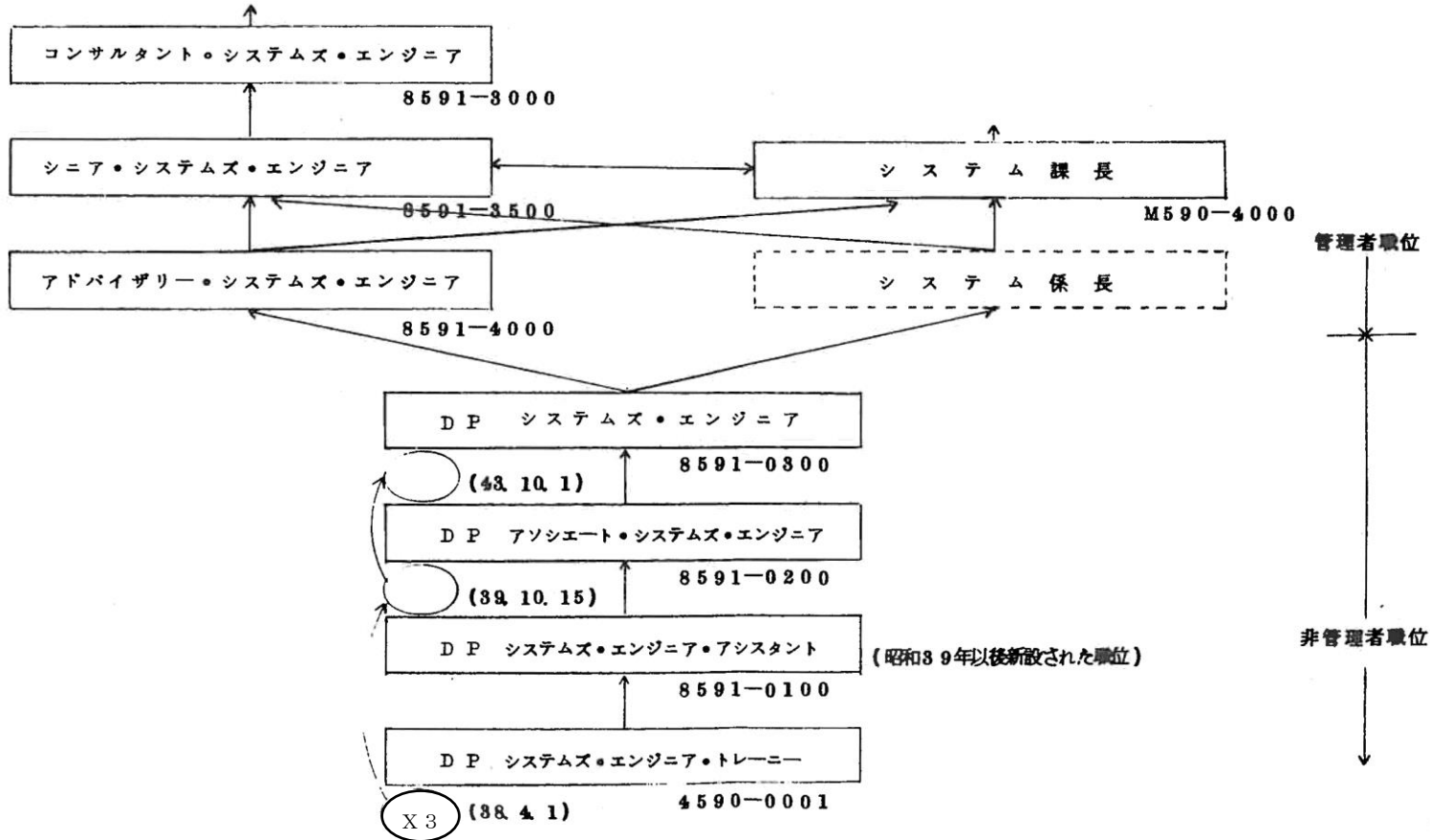
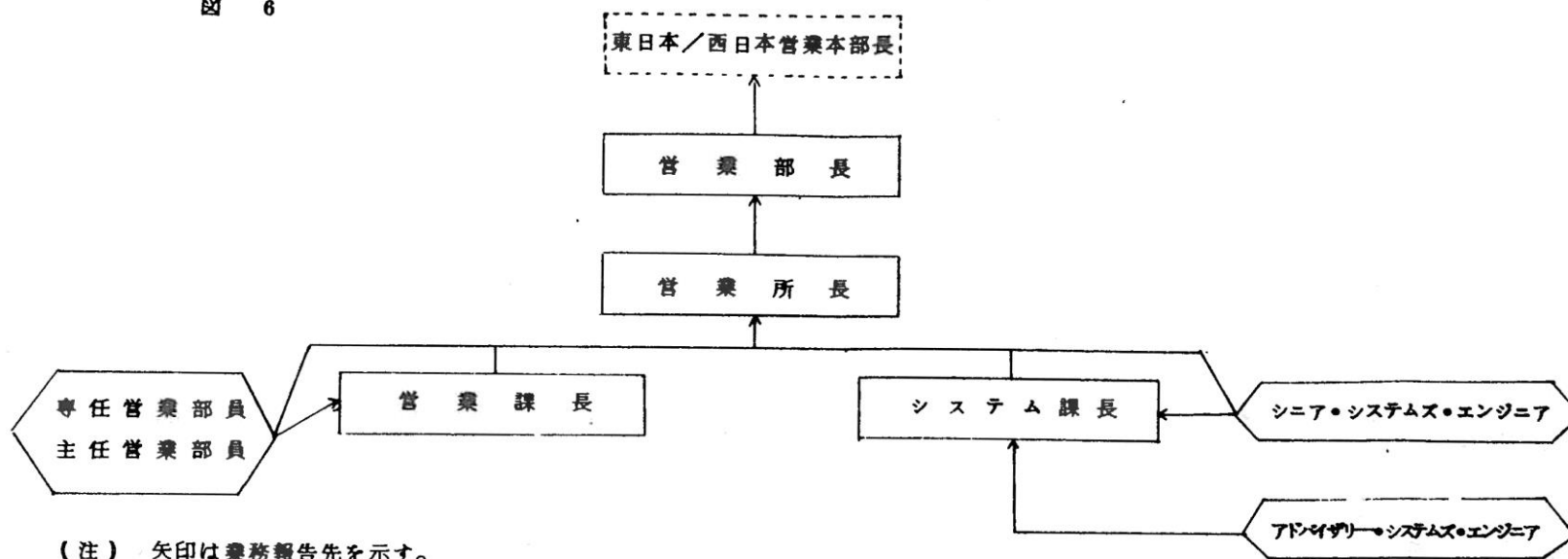


図 6



(注) 矢印は業務報告先を示す。

表 1 2

職 位 名	学 歴	標 準 経 験 年 数
DP システムズ・エンジニア・トレーニー	大 学 卒	
DP システムズ・エンジニア・アシスタント	"	8 か月
DP アソシエート・システムズ・エンジニア	"	1 年 6 か月
DP システムズ・エンジニア	"	3 年 6 か月

(注) 1 標準経験年数とは当該職位に至るまでに必要とされる標準通算経験年数。

2 本件申立当時のDPシステムズ・エンジニア・アシスタントの標準経験年数は9か月であつた。

(イ) 昭和47年6月ころ、当時東京データ・センター・サービス、東京第3データ・センター担当マネージャーであったB18は、C P I の実施に際して昇進時期に大きなアンバランスが生じることをないように各ライン管理者が目安として使用することを目的として、東京データ・センター・サービスの上部組織であるD P サービス・センターにおける過去の昇進人事を参考に「Assignment Forecast」と題する書面を作成した。これは、各ライン管理者に配布され、昇進人事のタイミングの目安として使用された。

「Assignment Forecast」の内容は、表13のとおりである。なお、表中の各職位は、アプリケーション・エンジニアリング職位系列におけるものであるが、この職位は、昭和49年ころにS E 職位と統合された。それぞれの職位の対応関係は表14のとおりである。

表 13

		A E A → A A E	A A E → A E	A E → A A	A A → S A
Standard	入社後	1.5年	3.5年	6年	9年
	同位職	(A E A) 9か月	(A A E) 24か月	(A E) 30か月	(A A) 36か月
	Minimum Evaluation		(C、C)	(C、B、B)	(B、B)
Master 経験者	入社後	1.5年	3年	5年	
	同位職	(A E A) 9か月	(A A E) 18か月	(A E) 24か月	
	Minimum Evaluation		(C、C)	(C、B、B)	
High Evaluated	(A、A)			- 6か月	
	(B、A)			- 3か月	

- (注) 1 A E A等の職位の正式名称については表14参照。  
 2 Standard Master はそれぞれ大学卒業生、大学院修了者を示す。  
 3 同位職欄は、当該職位における最低在位期間を示す。  
 4 Minimum Evaluation は昇進にあたって最低必要な人事考課結果である。  
 5 High Evaluated は、人事考課結果の優れた者に対する在位期間の短縮措置があることを示す。

表 14

アプリケーション・エンジニアリング職位系列		左の各職位に対応する
表13における表示	職 位 名	S E 職 位 の 職 位 名
A E A	アプリケーション・エンジニア ・アシスタント	D P システムズ・エンジニア・ アシスタント
A A E	アソシエート・アプリケーション・ エンジニア	D P アソシエート・システム ズ・エンジニア
A E	アプリケーション・エンジニア	D P システムズ・エンジニア
A A	アドバイザー・アプリケーション・ エンジニア	アドバイザー・システムズ・ エンジニア
S A	(不明)	シニア・システムズ・エンジニ ア

(ウ) S Eを経験した後、アドバイザー・システムズ・エンジニア又はそれと同等職位の管理者に昇進した者で、その昇進時期が昭和46年1月から昭和51年10月までである者のS E在位期間は表15のとおりである。

表 15

在 位 期 間	人数 (人)	比率 (%)
2 年 6 か 月 未 満	9 4	2 3
2 年 6 月 ( 3 0 か 月 )	7 4	1 8
2 年 7 か 月 以 上 4 年 未 満	2 0 4	5 0
4 年 以 上	4 0	9
計	4 1 2	1 0 0

(エ) 昭和48年8月当時、中部地区営業部に所属し、入社以来S E職位者である者のうち昭和43年以前に入社した者(一部)の昇進状況は表16のとおりである。表16(33ページ)

(オ) 昭和38年4月1日に入社したX 3と同学歴である者は、昭和51年8月現在101人であり、それらの者の年度別の昇進状況及びそれらの者のうち昭和46年度に昇進した者の月別の昇進状況は、表17及び表18のとおりである。

なお、X 3と同期入社、同学歴及び同職種(S E職位及びこれと同等職位)である者は50~60人であり、昭和51年11月現在非管理者である者はX 3を含め数人である。

表 17

(単位 人)

年	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
昇進者数	1	3	9	11	28	17	12	4	4	0	1	1
累 計	1	4	13	24	52	69	81	85	89	89	90	91
前年未非管 理者数	101	100	97	88	77	49	32	20	16	12	12	11

表 18

(単位 人)

月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
昇進者数	3	0	0	1	1	2	0	1	2	0	2	0
うちアドバイザー・システムエンジニア	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

## エ 人事考課結果等

X 3 の昭和44年から昭和48年までの人事考課結果等は表19のとおりである。

表19－ (34ページ)

表 16

氏 名	入社年度	在位期間（月数）			昇進年月日	昇進後の職位名	備 考
		SET	ASE	SE			
X 3	昭和 年 3 8	1 8	4 8	5 7			新卒申立人
C 55	3 8	1 8	7 1	3 3			
C 56	3 9	1 8	2 4	3 8	昭和 年 月 日 4 6 . 1 . 1	アドバイザー・システムズ・エンジニア	
C 57	4 0	1 8	2 4	3 0	4 6 . 4	〃	
C 58	4 0	1 8	2 4	3 0	4 6 . 4	〃	
C 59	4 0	1 8	2 4	3 0	4 6 . 4	〃	
C 60	4 0	1 8	2 4	3 0	4 6 . 4	〃	
C 61	4 0	1 8	2 4	3 0	4 6 . 4	〃	
C 62	4 1	1 8	2 4	3 0	4 7	〃	
C 63	4 2	1 8	2 4	3 0	4 8 . 5 . 1	〃	
C 64	4 2	1 8	2 4	3 0	4 8 . 5 . 1	〃	新 卒
C 65	4 2	1 8	2 4	2 6	4 8 . 1 . 1	〃	既 卒
C 66	4 3	1 8	2 4	2 2			
C 67	4 3	1 8	2 4	2 2			
C 68	4 3	1 4	1 5	2 5	4 8 . 5 . 1	アドバイザー・システムズ・エンジニア	既 卒



表 19

人事考課期間		人事考課結果	所属長(年月日)	所属長の評価
昭和 44年	前期	D	B 19	①SEとしての技術的な面ではまあまあであった。 ②客先の管理、導入の進行管理の面で問題があった。 ③ミス（CEバツクの破壊）があった。
	後期	D		
" 45年	前期	D		
	後期	D		
" 46年	前期	C	(46. 1. 1)	①客先の管理、導入の進行管理の面で問題があったが徐々に改善されてきた。 ②自宅の電話番号を所属長に届けなかった。
	後期	C	B 20	
" 47年	前期	C	(46. 7. 1)	①昭和47年後半から上記B 19の評価のうち、①及び②については改善向上があり、ミスはなくなった。 ②自宅の電話番号を登録しなかった。 ③直帰(後述)が多かった。 ④AアンドCの理解が前向きでなかった。 ⑤ビジネス・コンダクト・ガイドラインズ(後述)に署名しない。
	後期	B		
" 48年	前期	A	B 21	
	後期	B		
" 49年	前期	(不明)		
	後期	(不明)		

(注) 前期 前年11月1日～当年 4月30日

後期 当年 5月1日～当年10月31日

## オ その他の勤務状況

(ア) 会社には、S E職位者を年1回海外観光地において開催されるS Eシンポジウムに参加させたり、S E職位者を対象としてS Eサービス賞を与える制度がある。

S Eシンポジウムに参加できる者は、その年度に提出した論文が優秀論文として入選した者及び販売・導入活動において実績のあった者であり、S Eサービス賞は客先に対する特定の導入活動を成功裡に完了させた者に対して与えられるものである。

X 3は、昭和45年及び昭和48年にS Eシンポジウムに参加し、昭和43年、昭和47年及び昭和48年にS Eサービス賞を受賞した。

(イ) X 3は、通産省が昭和45年から実施している情報処理技術者試験を受験し、第1種情報処理技術者試験及び特種情報処理技術者試験に合格している。

なお、後者に合格している者は、本件申立当時中部地区営業部にあったシステム課（4課）で働くS E職位者約50人中X 3を含めて2人であった。

(ウ) 昭和46年ころX 3の所属していた第5営業部第1営業所名古屋システム課においては、担当客先における深夜あるいは休日に発生する事故に対処するため担当者に緊急連絡をし、場合によっては出社を促すという業務上の必要性から自宅の電話番号を届けさせていた。X 3は、届出そのものを拒否したこともあったが、所属長がB21であった時には、所属長には知らせてはいたものの名簿への登載を拒否していた。電話番号の届出は、義務づけられていたものではなかったが、X 3を除く課員で電話保有者は全員届出していた。

なお、当時、深夜に担当者の出社を必要とする事故は一人について年2～3回であり、電話を保有しない者に対する連絡は電報あるいは他の者が迎えに行くことで行われていた。

(エ) X 3らのS E職位者は、担当客先で業務に従事することが多く、会社の終業時刻を過ぎて担当客先で業務を行った場合に帰社することなく直接自宅へ帰ることがあった。X 3はその際には所属長に連絡を取り、帰社の指示があれば帰社していた。

(オ) X 3は、所属長（B21）とのAアンドCにおいて、その「社員のレビュー」欄に、目標設定が管理評価につながることに疑問がある旨書いたことがあった。

(カ) 会社は営業部門で働く従業員に対して、業務遂行に際しての遵守事項を記載したビジネス・コンダクト・ガイドラインズへの署名を求めていた。X 3はこれに応じなかったが、遵守事項に触れることもなかった。

なお、支部は、昭和46年2月ころ、ビジネス・コンダクト・ガイドラインズが一方的に解雇を含む処分に関して、個別的に労働者と取決めを設定するものであると批難して、署名要請の撤回等を会社に要求していた。

## カ CDMでのX 3の昇進検討

(ア) 昭和48年、X 3の所属長であったB21システム課長は、X 3が業績面及びリーダーシップの面で管理者昇進基準を満たしているとして、向後1年間に同人を変えていくことができるものと期待して、X 3に関するC P Iの書類を作成し、営業所長、営業課長及びシステム課長で構成される営業所内のCDMに提出した。

しかし、検討の結果、X 3は営業部内のCDMにおいて検討する者に含まれなか

った。

(イ) 昭和48年1月25日、X3が西日本営業本部のキック・オフ・ミーティングに参加するため大阪市へ行く車中で、B22中部地区営業部第1営業所長は、「君は上級職位になる資格があるのではないかと思っている、ライン管理者は君について理解がある、支部に加入していることが君の昇進の障害になっていると思う。」と話した。

(3) 申立人らの昇進に関する会社の態度

昭和49年4月3日に開催された名古屋分会と名古屋事業所との交渉（会社は「話し合い」と称している。）の席上、申立人らが昇進しない理由について会社は、申立人らにはセキュリティ・エリアの撤廃、名札の着用拒否といった会社に対する非協力的態度が見受けられ、また、「管理者にしろ」といった謙虚さに欠ける言動等を総合的に判断すると昇進基準に達していないと考えている旨述べた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

1 被申立人の本件申立てが却下されるべきであるとの主張について被申立人は、次の理由から、本件申立てが却下されるべきであると主張する。

① 申立人らが所属する支部は、その中央執行委員が、就業時間中の組合活動（いわゆる中執活動）の全部について、会社から賃金の支給を受けていることから、労働組合法（以下「労組法」という。）第2条但書第2号本文に該当する労働組合である。

ところで、労組法第5条第1項但書が個々の労働者の申立適格を認めているのは、その所属する労働組合が労組法第2条但書に該当するために労働委員会における手続に参加しえないものであっても、そのような事情に関係のない個々の労働者の手続参加を否定しない限度であって、いかなる労働者にも必ず申立適格が認められるべきではない。そして、申立人らは、過去に中央執行委員であったことがあり、その組合活動について会社からいわゆる経費援助を受けていたのであり、そのことゆえに、支部の申立適格が否定されるのであるから、労組法第5条第1項を類推適用して、申立人らの申立適格は否定されるべきである。

② X1及びX2は、申立書（昭和48年8月14日付）において、賃金につき差別取扱をしてはならず直ちに賃金上の差別を回復しなければならない旨及びこれに関連するポスト・ノーチスを求めていたが、被申立人の釈明に応じて、準備書面（昭和50年8月25日付）において、本件では昇進による昇給分に限定して救済を求める旨明らかにした。従って、賃金そのものに対する救済は求めないというのであるから、結局、X1及びX2の当初の申立ては取下げられたものと解するほかはない。よって、両名の本件申立ては取下げにより終了している。

③ 申立人らは、本件において、審査・救済の対象としようとする会社の行為を主張していない。本件のような管理者昇進人事における使用者の行為とは、昇進措置行為である従業員を管理者に昇進させ、その他の従業員を昇進させないと決定する行為である。ところが、申立人らは、昭和46年4月1日（申立人らの求める救済の時期）付で、会社が他の社員を管理者に昇進させ、申立人らを昇進させなかったという不利益取扱を主張せず、更に、管理者昇進人事が昭和46年4月1日にあったということも主張していないのである。

④ X1及びX2は、追加申立書（昭和49年9月4日付）により、申立書の救済内容で

ある賃金についての差別取扱の禁止及びその回復に、身分（職位）についての差別取扱の禁止及びその回復を追加した。これは、新たな申立てであるが、申立人代理人によって申立てられており、労働委員会規則（以下「規則」という。）等から適法になされていない。

- ⑤ 申立人らは、管理者職位へ昇進させ、現実にその職位に任命し、相応する職務を担当させるように求めているが、かかる救済内容は、使用者たる会社の固有の権限である人事権、労務指揮権等のいわゆる経営権を不当に制限し、拘束するものであって、法律上到底許されない。会社の管理者は、広範かつ独立した責任・権限を有し、業務上・組織上の必要により任命されるものであって、単に賃金上の取扱ではない。
- ⑥ 申立人らが求める救済時期（昭和46年4月1日）は、本件申立て及び追加申立ての日から遡って1年以上経過していることは明らかである。使用者の昇進措置行為は、一定の時点になされる都度完結する行為であって、「継続する行為」に該当しない。
- ⑦ 申立人らは、昭和56年1月1日付で「係長格」に格付けされたから、救済利益がない。

以下判断する。

① について

労組法第5条第1項は、労働組合が労組法に規定する手続に参加する資格を有するためには、労働委員会に証拠を提出して労組法の規定に適合することを立証しなければならないという制限規定を設けたのであるが、但書を置いて、この制限規定は、個々の労働者が有する労組法第7条第1号の規定に基づく不当労働行為救済申立権を否定する趣旨に解釈されるべきでないことを念のために明確にしたものである。すなわち、個々の労働者は、その所属する労働組合に労組法第2条及び同法第5条第2項に該当する事由があると否とに拘わらず、労働組合と別個に、独立して不当労働行為救済申立適格を有するものである。また、当該申立人たる個々の労働者が、所属する労働組合の役員で、その組合活動にいわゆる経費援助を受けていたという事実があったとしても、申立適格を喪失するものではないのである。

本件について、申立人らに申立適格がないとの被申立人の主張は採用できない。

② について

本件記録によると、当初の申立書（昭和48年8月14日付）には、請求する救済の内容（賃金・身分事項に限る。）として、「X 1 及び X 2 に対し賃金につき差別取扱をしてはならず、直ちに賃金上の差別を回復しなければならない」と記載されていたが、その後、訂正申立書（昭和49年9月4日付。更に、昭和49年12月21日付準備書面で追加申立書と訂正。）において、「X 1 及び X 2 に対し、賃金・身分（職位）につき差別取扱をしてはならず、直ちに賃金・身分（職位）上の差別を回復しなければならない」と訂正され、準備書面（昭和50年7月5日付）において、「X 1 及び X 2 に対し、昭和46年4月1日付で係長若しくは係長待遇に昇進させ、昇進に伴い支払うべき賃金との差額を支払え」とされるに至ったものである。

上記のとおり、請求する救済の内容欄を見れば、身分（職位）上の差別の回復の申立ては、昭和49年9月4日付訂正申立書において初めてなされたものではあるが、当初の申立書において、「X 1 及び X 2 は共に非管理者の身分（職位）にあるが、同一条

件にある他の従業員は課長または係長に相当するスペシャリストに昇進し、差別取扱を受けているとし、結論として、賃金・身分（職位）につき差別取扱をされなければならない合理的理由は存在しない故に、いずれも同一条件・同一職種にある者が置かれていると同一の賃金・身分（職位）が与えられなければならない」と記載されている。

上記申立書において、X 1 及び X 2 の申立ての趣旨とするところは、身分（職位）上の差別及びこれに伴う賃金上の差別の回復にあることは明白である。不当労働行為救済申立書における申立ての趣旨は、請求する救済の内容欄に限定されるべきものではなく、申立書全体につき、その申立ての趣旨とするところを看取すべきものである。本件において、申立書以後の訂正申立書等はこれを明確化したものと解される。

従って、当初の申立てが取下げにより終了したものではないから、被申立人の主張は採用しない。

③ について

本件において、申立人らは審査・救済の対象として、会社が昇進時期に他の同一条件にある従業員を昇進させながら、申立人らを差別取扱して昇進させなかったという会社の行為を主張しているものと解される。その昇進時期について昭和46年4月1日を主張するのも同様の趣旨と解される。

従って、申立人らが会社の昇進措置行為を主張していない旨の被申立人の主張は採用できない。

④ について

X 1 及び X 2 につき、昭和49年9月4日付訂正申立書記載の救済内容を新たな申立てと解しないことは「②について」で判断したとおりであるから、新たな申立てであることを前提とする被申立人の主張は採用できない。

⑤ について

一般に昇進差別が不当労働行為救済申立の対象となることは言うまでもない。管理職への昇進についてもこれを除外すべき理由はない。ただ、この場合は使用者の裁量権が多く作用するに過ぎないものである。

よって、管理者職位への昇進人事であるが故に本件申立ては許されないとする被申立人の主張は失当である。

⑥ について

一般に、昇進あるいは不昇進は、その都度独立して行われ、かつ、それ自体で完結する1回限りのものとみるのが相当である。従って、申立人らは昭和46年4月1日付の昇進を求めているが、本件申立ては、昭和48年8月14日（X 1 及び X 2 についても、前記「②について」で判断したとおり、当初から身分（職位）上の差別について申立てていたと解すべきである。）になされたものであり、行為の日から1年以上経過しているため、昭和46年4月1日付の昇進を求める申立ては、労組法第27条第2項により審査の対象となすに由なく、却下を免れない。

しかしながら、申立人らの申立ての趣旨は、昭和47年度以降においても昇進を求めるものと解されるから、この点について考える。

第1、3、(6)、ウで認定したとおり、昭和47年以降の昇進は、C P I に基づいて行

われ、これによれば、毎年4～5月に開催されるCDMにおいて昇進予定者及び1年間の昇進時期が事実上確定し、同時又はその後遅滞なき時期に、会社としてのその旨の意思が決定すると思料される。その昇進計画における昇進時期は1年を限るもの(但し、昭和47年度は昭和48年1月まで)であって、この期限を過ぎると失効するものである。そして、この昇進計画に基づいて、個々の昇進予定者はそれぞれ予定された昇進時期に現実に昇進することになる。

よって、会社の昇進措置行為は、CDMによって事実上確定し、会社の意思が決定し、昇進予定者は向後1年内(昭和47年度に限り昭和48年1月まで)に順次昇進するものであるから、具体的な個々の昇進は昇進決定行為に基づいた履行行為とみるべきものである。この履行行為は、決定行為と不可分に結びついたものと考えられるから、包括して継続する行為とみるのを相当とする。

このような観点からすれば、昭和47年度の昇進措置行為は、昭和48年1月まで継続し、同月終了するものと認められるから、その後1年内になした申立ては適法に審査の対象となるものというべく、本件を却下すべきだとする被申立人の主張は採用できない。

⑦ について

本件申立ては、昭和56年1月1日前の救済を求めるものであり、会社の主張は失当である。

2 不当労働行為の成否について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張

(ア) X1及びX2は、昭和36年4月1日会社に入社した事務系職位者であり、同人らの最終学歴は高校卒である。会社の事務系職位者は、普通の成績であれば、最終学歴が大学卒の者で6年、高校卒の者で10年勤続すれば、係長若しくは係長待遇に昇進するというのが昇進基準であり、昇進実態もこれに則って行われている。

これによれば、X1及びX2は昭和46年4月1日に係長若しくは係長待遇に昇進していなければならないのに、本件結審時に至っても昇進していない。

(イ) X3は、昭和38年4月1日会社に入社したSE職位者であり、同人の最終学歴は大学卒である。会社のSE職位者は入社後3年6か月でSEに、SEに2年6か月間在位すればアドバイザー・システムズ・エンジニア(係長待遇)に昇進するというのが昇進基準であり、昇進実態もほぼこのとおりに実施されている。

X3は、昭和43年10月にSEに昇進しているから、2年6か月を経過した昭和46年4月1日にアドバイザー・システムズ・エンジニアに昇進していなければならないのに、本件結審時に至っても昇進していない。

(ウ) 上記の昇進差別は、申立人らが支部組合員であり、かつ、支部の活動家であるために不利益取扱をしようとする会社の不当労働行為意思に基づくものである。

会社は、従組結成以来、徹底した労働組合敵視政策をとり続けており、本件の昇進差別が会社の不当労働行為意思に基づいていることは明白である。

イ 被申立人の主張

(ア) 会社は、人事管理の基本方針として能力主義をとっており、管理者への昇進人事

については、能力主義が徹底されている。管理者への昇進では、管理者たるに最もふさわしい能力を有する者を昇進させているので、学歴、年齢、勤続年数等の諸要素は昇進基準とされておらず、ほとんど意味がない。このことは過去の昇進人事の実績に照らしても明らかである。

(イ) 会社の昇進人事は、経営計画の一環である人員計画に基づき、各年度毎に必要とされる管理者職位に、必要な時期に、従業員の中から最適任者を厳選するもので、毎年定期的に行われるとか、一定数の者が必ず昇進するというものではない。

(ウ) 昇進基準のうち、経営理念に対する献身的実践の有無は、会社における管理者昇進に際して絶対的要件をなし、業績は、継続して極めて優れた業績—例えば過去3回の人事考課の評価がすべてAであること—が必須の要件である。また、経営としての必要性がない限り、単に業績面での評価が優れているということだけで管理者への昇進を行うことはない。

(エ) 申立人らは、昭和46年4月1日付で管理者職位に昇進させることを求め、その時点における同期・同学歴の従業員との比較で「差別」があると主張する。

しかし、学歴・年齢・勤続年数が昇進の要素でないことは明らかであるから、この比較により「差別」を主張することは失当である。そして、学歴・年齢・勤続年数を基準に比較しても申立人らの主張するような「差別」は一切存在しない。

(オ) 申立人らは、いずれも昇進基準を充足しておらず、申立人らを管理者に昇進させる育成計画は設定されていなかった。

更に、昭和46年4月1日当時、会社には新たに管理者を任命する業務上、組織上の必要性は全くなく、申立人らの所属には同日付で管理者に昇進した者はいない。

## (2) 判断

### ア 会社の従組・支部及び同組合員に対する態度

(ア) 会社における労使関係は、第1、2で詳細に認定したとおりである。従組結成後、その組合員が急増し、組合活動が活発化するとともに、会社が従組の動向に絶えず注視し、これに警戒ないし敵視的態度を執っていたことは、労務課による従組対策の管理者への徹底(第1、2、(8))、労務課による従組組合員の詳細な把握作業(第1、2、(10))、労務セミナーにおける講習内容(第1、2、(12))、入社志願書への記載事項(第1、2、(13))、更に、職制による脱退勧奨(第1、2、(9)及び(11))がなされていたことにより明らかである。

申立人らの所属していた名古屋事業所における労使関係も第1、2、(20)で認定したとおりであって、名古屋事業所と名古屋分会との間に紛争があり、名古屋分会の組合員に対する脱退勧奨が再三行われていたことが認められる。

(イ) 従組は、昭和34年の結成以来逐年組合員が増加したが、昭和37年に1,638人になったのを頂点とし、以後漸次減少し、組織率は昭和40年に50%を割り、昭和45年には組合員160人、組織率2%強となった(詳細は、第1、2、(15)(表2)に記載。)

こうした状況を考えれば、会社は従組・支部を嫌悪していたと考えるのが相当である。

### イ 申立人らの従組・支部における地位

申立人らは、第1、2、(20)、ク(表4)で認定したとおり、従組及び支部の役員

を歴任し、中心のかつ活発な組合活動家である。

#### ウ 申立人らの昇進状況

(ア) X 1 及び X 2 の昇進状況は、第 1、4、(1)、イ (表 5・図 4) で認定したとおりであって、両名は共に昭和 36 年 4 月 1 日入社し、X 1 は、昭和 45 年 4 月 1 日付で当時の非管理者職位の最高職位である先任業務係に昇進し (但し、昭和 48 年にその上位に主任業務係が新設され、同年 7 月 1 日付で同職位に昇進。)、X 2 は、昭和 48 年 12 月 1 日付で当時の非管理者職位の最高職位である得意先係に昇進した (但し、その後他の職位に転じたが、その相対的地位は不明。)

両名の次段階への昇進、すなわち、管理者職位への昇進の遅速をみるに、第 1、4、(1)、ウ (表 6・表 7) で明らかなおと、同期入社・同学歴・同職種 (事務職) の者 43 人のうち、昭和 47 年末において非管理者職位に留まっていた者は 13 人、昭和 48 年末においては 11 人であるに過ぎない。

両名が新卒者であることを考慮しても、少なくとも昭和 47 年末には過半数の者が管理者職位に昇進しているといえる。

(イ) X 3 の昇進状況は、第 1、4、(2)、イ、(ア) (表 11・図 5) のとおりで、同人は昭和 38 年 4 月 1 日入社し、昭和 43 年 10 月 1 日付で非管理者職位の最高職位である D P システムズ・エンジニア (S E) に昇進している。

S E から直近上位の管理者職位であるアドバイザー・システムズ・エンジニアへの昇進に際しての S E 在位期間が 30 か月 (2 年 6 か月) であることは、第 1、4、(2)、ウ、(イ) (表 13) からうかがわれ、X 3 が所属していた中部地区営業部の同職位者のうちアドバイザー・システムズ・エンジニアに昇進した者の S E 在位期間が 30 か月 (例外的に 30 か月未満の者もいるが、これらは既卒者である。) であることは、第 1、4、(2)、ウ、(エ) (表 16) で認定したとおりである。

また、第 1、4、(2)、ウ、(ウ) (表 15) で認定したとおり、昭和 46 年から昭和 51 年にかけてアドバイザー・システムズ・エンジニア又はそれと同等の管理者職位に昇進した者の S E 在位期間をみれば、30 か月以下の者が 41% 存在し、9 割以上の者が 4 年未満の在位で昇進していることが明らかである。

(ウ) 上記の事実によってみるに、申立人らの昇進が他の同条件者と比較すると相当遅れており、昇進格差の存在することが明らかである。

(エ) 会社は、年齢と学歴・入社時期をそれぞれ別々に基準として、各年度毎の管理者比率を計算し、管理者職位に昇進していない者が相当数存在するとして、格差が存在しない旨主張するが、会社は単に数値を示すのみであって氏名等の具体的事実を明らかにしないから、たやすくその主張を受け入れることはできない。

#### エ 申立人らを昇進させなかったことについての合理的理由の存否

以上ア～ウで記載したように考察してきて、これを総合判断すれば、会社において申立人らを昇進せしめなかったことに合理的理由があるのでなければ、会社は申立人らの組合活動を嫌悪して昇進せしめなかったものと推定せざるを得ない。

そこで、会社の申立人らを昇進させなかった理由として主張する諸点について検討する。

(ア) 会社は、申立人らが昇進しなかった理由として、同人らが会社の昇進基準を充た



していなかったと主張する。

会社の主張する非管理者職位から管理者職位への昇進における昇進基準は、第1、3、(6)、イで認定したとおり、①会社に対する高度の誠実性、②会社の経営信条に関する理解・信奉、③指導者としての資質、④非管理者職位時の業績及び⑤業務上の必要性である。

(イ) しかし、①～③については、それ自体としても極めて抽象的であり、かつ、評定者の主観によることの多いことを免れず、また、第1、3、(6)、ウ、(イ)で認定した昇進予定期日の3週間前に所属長から提出される昇進推薦書についても会社は該当欄が空白の用紙を資料として提出したのみであって、具体的にどのような評価を下すべきかについての明確な基準が示されていないし、更に、会社は本件において申立人らとの同条件者で昇進した者について、いかなるコメントが記載されていたかについても明らかにしていない。

また、会社が申立人らについて①～③を充たしていないと主張する点は表20のとおりであるのでこれにつき検討すると、まず、AアンドC(X1-(c)、X2-(b)、X3-(e))については、AアンドCが、第1、3、(4)、イで認定したとおり、勤続1年以上の従業員については年1回実施されなければならないのに、第1、4、(1)、エで認定したとおり、会社はX1及びX2に対してはこれを実施しなかった年度が再三あったこと、また、「社員のレビュー」欄へのコメントについては、申立人らが抱いていた考えを記載したものに過ぎず、AアンドCの中心である業務目標作成等にまで非協力的であったとの疎明もないことからすれば、一概に申立人らを責めることは妥当ではない。更に、X1-(d)、X2-(f)、X3(a)、(c)などの点は、総じてき細なものであり、これにより会社の業務遂行に重大な支障が生じたとの疎明もない。

X3-(d)の点についても、同人としては当時の支部の方針に従ったものであることは、第1、4、(2)、オ、(カ)で、認定したところから容易に推認することができる。

その他の点については、ほとんどが抽象的な指摘に留まっている。

以上のことから、申立人らが①～③の昇進基準を充たしていないとの会社の主張は、採るに足らない。

(ウ) 昇進基準④について、会社は、継続して極めて優れた業績、例えば過去3回の人事考課の評価がすべてAでなければならないと主張する。

しかし、第1、4、(2)、ウ、(イ)で認定したとおり、昭和47年6月に作成された「Assignment Forecast」(表13)によれば、アプリケーション・エンジニアリング職位系列(後にSE職位に統合される。)における非管理者職位から管理者職位への昇進(AE→AA)に際して、過去3回の人事考課の評価がC、B、Bであれば昇進しうることが明らかにされている。

また、会社は、実際に昇進した者の人事考課の評価について全く明らかにしようとしない。

こうしたことからすれば、会社の主張のように、3回の人事考課の評価がすべてAでなければならないとは認められず、他に疎明もないことから、SE職位者は少

なくともC、B、B以上の成績で、事務系職位者は普通（C、C、C）以上の成績で管理者職位に昇進できると解する他はない。

表 20

X 1	X 2	X 3
<p>(a) 積極的なサポートを行わない。</p> <p>(b) 下位職位者が援助を求めてもつきはなすような態度であった。</p> <p>(c) AアンドCにおける署名を拒否することがあった。</p> <p>(d) 定期健康診断をなかなか受けようとしなかつたり、人事記録の変更届が遅れたことがある。</p>	<p>(a) 会社の人事管理制度について非常に否定的・批判的であった。</p> <p>(b) AアンドCに会社の制度に関する否定的・批判的なコメントが大半を占めていた。</p> <p>(c) 業務改善等生産性向上につとめるなどの積極的姿勢に欠ける。</p> <p>(d) 未経験の問題発生に対する積極的態度が無い。</p> <p>(e) 昭和46年末ころ売掛金回収業務の改善の具体的検討を拒否した。</p> <p>(f) 昭和48年後半、マネージャーから提案された席のレイアウトに対し強く反対した。</p> <p>(g) 昭和48年1月末より8月末まで疾病による不労があつた。</p> <p>(h) 組織内の仕事の分担においてたびたびトラブルを起こした。</p>	<p>(a) 昭和46年当時X 3の担当客先でトラブルが多発し、緊急呼出しが頻発したが、同人は自宅の電話番号の届出を拒否した。</p> <p>(b) 担当客先に対する適切な指導・教育が欠けていたため導入活動が大幅に遅れた。</p> <p>(c) 担当客先に出向いた後、営業所へ戻らず直接帰宅してしまうことが多かつた。</p> <p>(d) ビジネス・コンダクト・ガイドラインズへの署名を拒否した。</p> <p>(e) AアンドCに、これを否定するようなコメントを記入した。</p>

更に、会社の人事考課表の評定要素（別紙1参照）の各短文は、相互のランク付けが可能なものが多く、評定者が選択するに当たっての基準も不明確であって恣意性を排除した客観的なものとはまでは評価できない。

そして、申立人ら自身の実際の人事考課表を会社は提出せず、結果である評価のみを提示しているが、第1、4、(1)、エ（表8-1・表8-2）及び第1、4、(2)、エ（表19）で認定したとおり、申立人らは、昭和46年以降C以上（X2の昭和48年前期Dを除く。）であり、X2の昭和48年前期Dは、疾病による不就業の事実が原因とされているものの、実際の人事考課表が提示されていないのであるから、不就業の事実がどのように人事考課に影響していたのかは不明である。

よって、申立人らが人事考課の面で昇進基準を充たしていないとの会社の主張は採用できない。

(エ) 昇進基準⑤について、会社は、本件で申立人らが救済を求めている昭和46年4月1日当時、新たに管理者を任命する業務上・組織上の必要性は全くなかったと主張するが、第1、3、(6)、ウ、(ア)で認定したとおり、会社は年度毎の経営計画を設定し、管理者数も決めており、上記時点以降は申立人らの所属に関連する管理者を新たに任命する業務上の必要性が全くなかったとは到底考えられず、現に、第1、4、(1)、キ（表10）及び第1、4、(2)、ウ、(エ）（表16）で認定したとおり、申立人らの所属において管理者職位に昇進した者が存在することからすれば、会社の主張は採用できない。

以上(ア)～(エ)を総合すれば、申立人らが昇進基準を充たしていなかったなどとの会社の主張は理由がないといわなければならない。

#### オ 結論

このようにみえてくると、会社が申立人らを昇進せしめなかったことには合理的理由が欠けているものというべきであるから、申立人らを昇進せしめなかったのは、申立人らの組合活動を嫌悪したことに因るものと結論せざるをえず、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済方法について

#### (1) 管理者職位への昇進

ア 本件で申立人らが求めている地位は、「係長」若しくは「係長待遇」であり、申立人らは「係長」とはファースト・ライン・マネージャーを、「係長待遇」とはスペシャリスト（X1及びX2）及びアドバイザー・システムズ・エンジニア（X3）を指す旨陳述している。

イ ファースト・ライン・マネージャーは、ライン管理者中では最下級の管理者であり、その人事上の権限は、会社内での専権的・最終的な決定権までも含むとは認められないものの、第1、3、(7)、エで認定したとおり、採用・評価・昇給・昇進等に相当程度の権限を有しており、会社が、ライン管理者による人事を標榜し、特にファースト・ライン・マネージャーに人事について主導的地位を与えていることを考えれば、本件で申立人らについてファースト・ライン・マネージャーへの昇進を命ずることは相当でないと考えられる。

ウ これに対して、スペシャリスト及びアドバイザー・システムズ・エンジニアは、

スタッフ管理者であり、第1、3、(7)、オで認定したとおり、部下を持たず、その人事上の権限も、ライン管理者を補佐代行するに過ぎないこと、特に、ファースト・ライン・マネージャーに直属する者については第1、3、(7)、クで認定したとおり、東京労働基準局が労働基準法第41条第2号にいう監督若しくは管理の地位にある者とは認めていなかったことを考えれば、前述のファースト・ライン・マネージャーと同視しうる地位とみることは到底できず賃金上の格付けあるいは処遇上の待遇とみるのが相当であって、申立人らをスタッフ管理者に昇進させることはできるものと解される。

## (2) 救済時期及び職位

ア X1は、昭和45年4月1日先任業務係（当時、非管理者職位の最高職位）に昇進しており、前記2、(2)、ウ、(ア)で判断したように、少なくとも昭和47年末には同条件者の過半数が管理者職位に昇進していること、同人の勤務成績が平均以下とは認められないことからみて、昭和47年度のCPIでその昇進が検討されるべきであった。ところで、第1、3、(6)、ウ、(ア)で認定したとおり、昭和47年度については、昭和48年1月までの昇進がAアンドCで明示されている者が対象者であって、これらの者は、遅くとも昭和48年1月までには昇進してしかるべきであるから、救済時期は昭和48年1月1日が適当と考えられる。

別紙3によれば、X1の直近上位の管理者職位のうち、ファースト・ライン・マネージャーに直属するスタッフ管理者にはDP業務スペシャリストがあり、X1の当時の所属がDP業務であったことからDP業務スペシャリストへの昇進を命ずるのが相当である。

イ X2は、昭和48年12月1日得意先係（当時、非管理者職位の最高職位）に昇進しており、X1同様、昭和47年末には同条件者の過半数が管理者職位に昇進していること。X2の勤務成績が平均以下とは認められないこと、同人のそれまでの昇進が非常に遅かったことなどを考慮して、非管理者職位の最高職位に昇進してから1年を経過した昭和49年12月1日を救済時期とし、当時X2が債権管理部門に所属していたこと、事務管理部門に引続き所属していたとすれば、X1と同様DP業務スペシャリストに昇進させるのが相当であることなどから、DP業務スペシャリストに相当する管理者職位への昇進を命ずるのが相当である。

ウ X3は、昭和43年10月1日にSE（非管理者職位の最高職位）に昇進しており、前記2、(2)、ウ、(イ)で判断したとおり、SEからアドバイザー・システムズ・エンジニア又はそれと同等の管理者職位に昇進した者のSE在位期間が30か月以下である者は過半数に満たず、4年未満の者が9割に達すること、同人の勤務成績が平均以上（特に、昭和47年以降は平均をはるかに上回っている。）であることなどからみると、遅くとも昭和47年度のCPIでその昇進が検討され、X1について判断したと同様、昭和48年1月までには昇進してしかるべきものと考えられる。

よって、救済時期は、昭和48年1月1日とし、同日付でアドバイザー・システムズ・エンジニアへの昇進を命ずるのが相当である。

## (3) 差額賃金の支払

申立人らは、昇進に伴い支払われるべき賃金額と支払済賃金額との差額の支払を求めているが、会社が給与レンジについて明らかにしていないことは第1、3、(5)、イで認

定したとおりであるから、差額の算定につき実効性を確保すべく、主文のとおり措置を管理者職位への昇進と併せて命ずるのが相当と考えられる。

(4) ポスト・ノーチス

申立人らは、支部に対する謝罪文の掲示をも求めているが、本件が申立人ら個人による申立てであることから、主文記載の文書を申立人らに手交することで救済の目的を果しうるものと判断する。

よって、当委員会は、労組法第27条並びに規則第34条及び第43条により主文のとおり命令する。

昭和56年3月20日

愛知県地方労働委員会

会長 大道寺 和 雄

(別紙 略)