

東京、昭48不48、昭49不122、昭52不33、昭53不79、昭54不76、昭56, 6, 2

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合東京地方本部大田地域支部

52年不第33号
53年不第79号
54年不第76号

申立人 総評全国金属労働組合東京地方本部大田地域支部

48年不第48号
49年不第122号
52年不第33号
53年不第79号
54年不第76号

桂川精螺分会

被申立人 株式会社 桂川精螺製作所

主 文

- 被申立人株式会社桂川精螺製作所は、申立人総評全国金属労働組合東京地方本部大田地域支部桂川精螺分会に所属する「別表1」記載の組合員に対し、つぎの措置を講じなければならない。
 - 昭和47年度および51年度ないし53年度における基準給の昇給額のうち、基準給比および一律給比に相当する部分を除いた残りの部分の昇給率を、他の従業員平均の昇給率で昇給したもものとして再計算し、すでに支給済の基準給との差額を支払うこと。
 - 昭和52年度および53年度における昇給問題平和解決一時金についても、(1)と同様に取り扱うこと。
 - 昭和47年度および51年度ないし53年度における各期の一時金を、前記(1)で是正した各基準給に基づき、各期の係数を乗じて再計算し、すでに支給済の一時金との差額を支払うこと。
- 被申立人会社は、申立人組合に所属する「別表2」記載の組合員に対し、昭和51年5月21日付をもって同表記載の役職位に昇格させるとともに、それにともない昭和51年度ないし53年度分として、つぎの措置を講じなければならない。
 - 役付手当相当額を支払うこと。ただしA1およびA2については、すでに支給済の役付手当との差額を支払うこと。
 - 一時金の役付手当加算分相当額を支払うこと。ただしA1およびA2については、すでに支給済の一時金の役付手当加算分との差額を支払うこと。
 - A3、A4、A5、A6およびA7に対して、住宅手当の妻帯者割高分相当額を支払うこと。
- 被申立人会社は、今後申立人組合員に対して、申立人組合の組合員であることの故をもって、昇給および昇格について申立人組合以外の者との間に差別をしてはならない。

- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に明瞭に墨書して、会社社員食堂黒板に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国金属労働組合東京地方本部

大田地域支部

執行委員長 A 8 殿

総評全国金属労働組合東京地方本部

大田地域支部桂川精螺分会

分会長 A 6 殿

株式会社 桂川精螺製作所

代表取締役 B 1

貴組合所属の組合員各位に対し、昇給昇格の差別をしたことは、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。今後かかることをくり返さないよう留意いたします。

（注、年月日は、掲示した日を記載すること。）

- 5 昭和46年度および48年度ないし50年度における昇給差別に係る申立てを却下する。
6 その余の申立てを棄却する。

別表1

A 3	A 4	A 9	A 5
A 2	A 6	A 1	A10
A 7	A11	A12	A13

別表2

氏 名	役 職 名	氏 名	役 職 名
A14	組 長 候 補	A 2	先 任 組 長
A15	組 長 補	A 6	組 長
A11	組 長	A13	組 長
A 1	先 任 組 長	A 9	組 長
A12	組 長	A 3	組 長
A10	組 長	A 5	組 長
A 7	組 長	A 4	組 長

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評全国金属労働組合東京地方本部大田地域支部（以下「支部」という。）は、東京都大田区内の金属機械産業に従事する労働者が組織する労働組合であり、昭和54年3月に、従前の「下丸子地域支部」と「糎谷地域支部」とが合併して現在の支部となっ

たもので、その組合員数は約350名である。

- (2) 申立人総評全国金属労働組合東京地方本部大田地域支部桂川精螺分会（以下「組合」または「全金」という。）は、もと昭和32年10月14日、被申立人株式会社桂川精螺製作所の従業員136名でもって結成した労働組合で、翌33年1月、総評全国金属労働組合に加入し、上記支部の組織変更にもない現在の名称となったもので、その組合員数は32名（本件結審時）である。
- (3) 被申立人株式会社桂川精螺製作所（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都大田区）において主にネジの製造販売を業とする従業員約400名の会社である。
- (4) なお、会社には、組合とは別に、昭和33年7月1日に組織された桂川精螺従業員組合（以下「従組」という。）があり、その組合員数は300余名（本件結審時）である。

2 組合結成以降の労使関係

- (1) 組合と会社は、組合結成以降、つぎのような問題をめぐって対立抗争をくり返している。
 - ① 組合役員の昇給額の是正および慶弔金規程の全従業員への適用など（昭和33年）。
 - ② 組合委員長に対する出勤停止処分および夏期一時金（同年）。
 - ③ 組合委員長に対する夏期一時金不支給および年末一時金（同年～34年）。
 - ④ 「会社協力隊」の全金敵視行為（同36年）。
 - ⑤ 「生産協力手当金事件」とその裁判（同37年～46年）。
 - ⑥ 昼休み交替制による隔週週休2日制（同48年）。
 - ⑦ 組合らは、本件昇給昇格問題とは別に、昭和48年から51年にかけて相ついで当委員会に不当労働行為の救済を申し立てた（昭和48年不第46号、同49号、同49年不第123号、同50年不第50号および同51年不第8号事件）。これについて当委員会は、併合して昭和52年8月2日付で、会社が ア「勤労情報」で組合を誹傍中傷したこと イ海の家の経費負担について全金と従組を差別したこと ウ各課長が組合員は不利益を受ける旨の発言をしたこと エ組合員Fを退職させたこと オ組合員Wを職場で孤立するようにしむけたり仕事上の差別をしたこと、以上はいずれも不当労働行為に当たると認定し命令を発した。会社は同命令を不服として、東京地方裁判所に行政訴訟を提起し、現在係属中である。
- (2) 会社は、昭和33年ころから「勤労情報」を発行し、従業員に配布してきており、そのなかで会社は、しばしば全金について「バイ菌」「低次元な活動」などと非難する一方、従組については「会社協力者」「従組のおかげ」などと好意的な見方をしてきている。なおその執筆者は社長、専務、常務、部長および労務課長らである。

3 賃金体系と昇給のしくみ

- (1) 会社における毎月の賃金は、基準給と諸手当（住宅手当、役付手当など）とで構成されており、そのうち基準給は、年齢の増加と勤続年数の増加とがほぼ一致していることから、年齢が高くなるに従って高くなるに従って高給となっている。

住宅手当は、昭和48年度以降、妻帯者のうち、役職者には非役職者より1,000円多く支払われており、役付手当は後記（5(3)①）のとおり、その役職位に応じて3,000円ないし13,000円が支払われている。
- (2) 会社における昇給は、毎年、労使間で賃上げ率（額）およびその配分を定めた賃上げ

協定書を締結し、6月度賃金から実施されている（なお、昭和52年度および53年度は、賃上げ相当の2か月分を昇給問題平和解決一時金と称して別途支給している）。そして昭和47年度ないし53年度における賃上げの内訳はつぎのとおりである。

年度	賃上げ率（額）	配 分			
		基準給比	一律給比	成績給比	調整原資
47	17.93%（8,700円）	10.5%	2.5%	3%	19.3%
48	23.9（13,000）	11	6.5	2.5	3.9
49	38.3（25,000）	20	10	3	5.3
50	18（16,430）	8	8	1	1
51	10.5（10,850）	6.5	2.5	1	0.5
52	10.5（11,900）	7	2	1	0.5
53	8（9,780）	5.5	1.9	0.5	0.1

(注) ① 賃上げ率は、全従業員平均基準給に対する昇給率であり、賃上げ額は全従業員の平均賃上げ額である。

② 基準給比は、各人の基準給に対して比例配分する。

③ 一律給比は、全従業員の平均基準給に乗じて算出するもので、全従業員について同一金額である。

④ 成績給比について会社は、後記の方法により、過去1年間（前年5月21日より当年5月20日まで）における各人を評価した結果に基づき決定するとしている。

⑤ 調整原資（ないし是正分）について会社は、諸手当改正による増額分、初任給上昇による若年層の基準給の調整、中途採用者の基準給の是正などに当てられるものであるとしている。しかし各年度の調整原資の配分の具体的数値は、明らかにしていない。

(3) したがって、成績給比などで基準給に格差が生じると、年々その格差は複利的に増幅され、それは(5)に述べる一時金にも反映される。

(4) 成績給比の考課

① 考課の方法

組合は会社に対してこれまで団体交渉などでしばしば成績給比の考課について、その具体的方法の説明を求めたが、会社はまったくこれに応じなかった。しかし会社が本件審査で初めて明らかにした成績給比の考課方法はつぎのとおりである。

ア 当該年度の平均年齢の中卒者に、まず仮の標準点を定め（従来は平均年齢26歳、仮の標準点65点という場合が多かった）、年齢が1歳下がるごとに4点減じた点数をつける。そしてこれに高卒者は4点、大卒者は10点を加算して各人の標準点を定める。

イ 平均年齢以上の者には、作業態度、技能力、協力度の各要素についての考課点をそれぞれ0ないし5点宛（三要素をあわせると0ないし15点）加算し、さらに役職者に対しては、指揮統率力、企画力についての考課点を0ないし10点加算する。平均年齢以下の者に対しては、このような考課はおこなわれない。

ウ 欠勤者（遅刻、早退、外出は3回をもって欠勤1回とする。）には、年齢や役職に

かわりなく、欠勤日数にほぼ比例して一律に減点する（例えば欠勤日数が5日ないし9日の者は5点ないし9点の減点となる。ただし欠勤日数が1日ないし4日の者には減点をしない）。

エ なお、協力度などの考課要素についての基準・着眼点は、明確に定められていない。

② 考課者

ア まず、全金組合員の所属する製造部門においては、職場長（後記5(1)②参照）が考課の基礎となる資料を作成し、これに基づき、社長らの出席する昇給会議で最終決定する。

イ 職場長はいずれも従組員であり、その多くは従組の役員を経験した者である。なお、従組は、その結成以来「従組タイムス」のなかで、全金を「労組のアカ幹部」「会社破壊を目的とする組合」「桂川異質分子」などと述べ全金と対立している。

ウ 昇給会議の構成メンバーは、前記「勤労情報」の執筆者（2(2)）とほぼ同じである。

③ 考課の実態

ア 各年度の基準給の賃上げ額のうち、基準給比および一律給比は、前年の基準給額から算出することができる（ただし、昭和51年度以降は褒賞金の自然増を含んでいるためいくらか異なる）。したがって各人の賃上げ額から基準給比と一律給比の分を差し引いた残りが成績給比と調整原資分である。

イ ところで会社は、本件審査で全金組合員5名の昭和48年度ないし51年度における欠勤日数を明らかにした。これをもとに、会社のいう考課方法（3、(4)①）により考課点数を試算すると、これら5名の間だけにおいても、考課点数が金額に正しく反映していない例がいくつかみられる。

④ なお、会社は、各年度における従業員の考課結果について、まったくこれを明らかにしていない。

(5) 一時金

会社における一時金は、毎年、夏期と年末に、会社と組合とで協定を締結し、その支給係数を基準給に乗じて決定している。

昭和47年ないし53年における毎期の一時金支給係数はつぎのとおりである（一律支給額は省略）。

年	夏 期	年 末	合 計
47	1. 98か月	2. 85か月	4. 83か月
48	2. 126	3. 2	5. 326
49	2. 126	3. 1	5. 226
50	2	3	5
51	2	3	5
52	2	3	5
53	2	3	5

4 賃金格差の実態

(1)① 本件是正を求めている男子組合員（ただし、組合を脱退したKおよび会社を退職し

たIは除く)は、昭和46年度につきの基準給(月額)を受けている(なお年齢は46年6月現在)。

氏名	年齢	46年度基準給	氏名	年齢	46年度基準給
A3	38歳	72,526円	A1	29歳	58,655円
A4	34	68,469	A10	32	57,933
A9	34	67,769	A7	31	57,504
A5	37	67,741	A11	29	57,154
A2	33	67,630	A12	29	55,473
A6	33	62,319			

② 上記11名の昭和47年度ないし53年度における成績給比と調整原資に相当する部分(昇給額のうち、基準給比および一律給比を除いた残りの部分)の平均昇給率は、47年度2.75%、48年度1.85%、49年度5.41%、50年度0.44%、51年度0.60%、52年度0.71%、53年度0.38%である。

(2) 他方、会社が明らかにした前記(1)①の全金組合員と年齢をほぼ同じくする他の比較対象者(男子)の昭和46年度の平均基準給(月額)はつぎのとおりである。

対象者	年齢	46年度基準給	対象者	年齢	46年度基準給
5名	30歳	60,000円	3名	34.9歳	71,632円
4	31.6	65,648	2	37.9	83,519
4	32.6	65,681	4	38.11	85,397
6	34.2	71,524			

(注) 年齢は46年6月20日現在

また、昭和47、48年度における成績給比と調整原資に相当する部分の比較対象者の平均昇給率は、それぞれ4.25%、2.53%であるが、49年度以降の分については会社は明らかにしていない。

(3) (1)、(2)および各年度の賃上げ配分率(3(2))ならびに全金組合員が現実に受けた毎年度の基準給額からつぎの事実が認められる。

① 47年度および48年度の成績給比と調整原資に相当する部分の昇給率については、全金組合員はいずれも平均昇給率を下まわっており、しからざる者との間に格差が存在する。

② 50年度ないし53年度における全金組合員の成績給比と調整原資に相当する部分の昇給率についても成績給比として定められた平均昇給率を下まわっている。

③ なお、A13については、上記男子のように適切な比較対象者の存在は認められないが、同人の毎年度の成績給比と調整原資に相当する部分の昇給率は、平均昇給率を大きく下まわっている。

5 昇格選考と役職者の処遇

(1) 昇格のしくみ

① 会社における役職位は、昭和38年6月よりほぼ現在の形となり、(下記(3)①の表参照)、昇格とは、これらの役職位が上ることを意味している。そして昇格人事は、最近では昭和40年6月、43年3月、45年1月および48年6月20日と不定期におこなわれて

きているが、昭和48年6月20日以後は現在まで実施されていない。

また、各役職位の職務内容・権限についての定めは、確たるものがない。

- ② 全金組合員の所属する会社製造部門の各職場において、昭和48年以降順次、上記役職位制とは別に、グループ制がとられてきており、その階層は、職場長→ブロック長→グループ長→グループ員となっており、各々の階層の職務内容は、おおむねつぎのように決められている。

職 場 長 — 各ブロックの調整、各管理の総点検

ブロック長 — 作業予定などについての職場長との連絡、各グループ長の掌握指導、安全管理

グループ長 — グループ員掌握、機械工具・品質などの管理、技術指導

そして、職場長には係長心得から課長まで、ブロック長には係長から組長補まで、グループ長には組長補から一般従業員までが各々散在している。

- ③ 昇格人事について会社は、ア毎年開かれる前記(3(4)②ア)の昇給会議の席で、必要に応じて昇格の実施を決定し、イ職場長から推せん基準(前記昇給における成績給比の考課要素と同じ)に基づいて推せんを受け、ウ推せんされた者について、昇格会議(昇給会議と同じメンバー)において決定するとしている。

- (2)① 会社の昭和45年1月22日付「役職者選考にあたって」と題する文書では、「役職者選考にあたってつぎのことを考慮した。中卒 勤続5.8年(6年程度)、高卒 勤続3.8年(4年程度)、大卒 勤続1.8年(2年程度)」としている。

- ② 昭和53年3月、B2営業部長は、全金との団体交渉の席上、「48年まではバカでもチョンでも一定の勤続になれば職制になれた」と発言した。

- ③ なお、会社の従業員某は、昭和43～44年頃、住居侵入罪で警察に勾留され、また46年頃には行方不明になるなどの問題を起したが、同人は、43年組長候補、45年組長補、48年組長に順次昇格している。

- ④ 会社製造部内の各職場において、昇格人事発令直後(45年8月、48年8月時点)の時期であっても、役職位すべてに人員が配置されてはおらず、むしろ欠けているポストの方が多くみられる。

- ⑤ 会社は、48年6月の昇格時に、全金の組合員A3(役職位なし)に2ランク上の組長補への昇格を打診したが、A3は差別を完全に是正するものではないとの理由でこれを受けなかった。

- (3) 会社は、各役職位に格付された者に対して、つぎのような処遇をしている。

- ① 役職位に応じた役付手当の支給

職 位 名	月 額	職 位 名	月 額
部 長	13,000円	係長心得	6,500円
課 長	10,000	前任組長	6,000
課長心得	9,000	組 長	5,500
前任係長	8,000	組長補	5,000
係 長	7,000	組長候補	3,000

- ② 一時金における加算

年	夏 期	年 末
5 1	役付手当の60%×1.6	役付手当の60%×1.8
5 2	〃	〃
5 3	〃	〃

③ 住宅手当の割高支給

前述（3(1)）のように、妻帯者の住宅手当は、役職者に毎月1,000円多く支給されている。

6 昇格格差の実態

本件昇格是正を求めている全金組合員の所属する製造部門における学歴別、勤務年数別の役職位分布状況はつぎのとおりである（昭和52年現在）。

なお、囟中◎は全金組合員、○は全金組合員以外の者、◇は昭和43年以前に全金を脱退した者、△は44年以降48年の昇格期前に全金を脱退した者を示し、姓名を付してある者は本件是正を求めている組合員である（なお、A14およびA15は昇給差別の是正は求めている）。

第2 判断

1 却下を求める会社の主張について

(1) 昇給差別について

- ① 組合は会社が組合結成以降一貫して組合を敵視し、弱体化させる目的のもとに多くの不当労働行為をおこなってきており、本件昇給昇格差別も単一の不当労働行為意思のもとにおこなわれてきたものであって「継続する行為」に該当すると主張する。これに対し会社は、組合結成以降昭和46年度までおよび昭和48年ないし50年の各年度における昇給差別についての救済申立ては、いずれも1年の除斥期間を徒過していること、組合は会社に対し、なんら異議を申し立てることなく、前年度の各組合員の基準給を前提にした毎年度における基準給の協定を、さらには、これを基礎とする一時金の協定を締結してきていること、ならびに組合のいう「一貫した差別意思」なるものは、単なる申立人組合嫌悪の抽象的意思であってそれが各組合員に対する差別意思であるかは明らかでないことを理由に本件申立ては却下されるべきであると主張する。
- ② ところで一般的には、昇給、昇格の有無を決定する行為は、それ自体としてみる限り、いわゆる1回限りの行為といえよう。しかし、使用者が労働組合の活動を嫌悪し、かつ組合員を差別する意思のもとに毎年度の昇給、昇格の決定にあたり、差別をくり返していると認めるに足る具体的徴表が顕在化している場合、すなわち、組合が会社の昇給、昇格決定行為に対し、その都度具体的に抗議をくり返し差別是正の要求をつづけているような場合においては、これについて使用者の不当労働行為意思が一貫して、不断に存在しており、それら各年度の各個の行為は連続して一体をなしているものと判断することができる。ところが、本件においては、後記判断のとおり、会社が組合を嫌悪していることは認められるものの、昭和46年度以前および48年ないし50年の各年度における会社の昇給決定行為そのものについては、組合が会社に対し、その都度抗議をくり返し、差別是正を求めるなどのいわゆる具体的徴表に関する疎明はないのであるから、この間の昇給差別については「継続する行為」とは認めることはできない。したがって昭和47年度および51年度ないし53年度における昇給差別のみが本件救済の対象となりうる。

なお、組合と会社との間で、毎年昇給・一時金協定を締結していることは前記認定のとおりであるが、これは従業員全体の昇給率（額）を定めたものにすぎず、各人の配分内容についてまで組合が「異議なく」同意したとは認められないから会社の前記主張は採用できない。

(2) 昇格差別について

- ① 会社はつぎのとおり主張する。すなわち組合は、最初の昇格時から15年、昭和48年6月の昇格時から4年近くも経た昭和52年5月になって、各組合員の役職位を数ランクも上げるよう救済を求めているが、これは1年以上も除斥期間を徒過しているのみならず、これまでの各昇格時に組合が異議を申し立てていないこと、および組合のいう「一貫した差別意思」なるものが、1(1)①と同様であることに照らし却下されるべきである。
- ② 会社においては、昇格は昇給と異なり、従来不定期におこなわれてきたが、その後48年6月を最後として本件結審時（55年6月）に至るまでまったく昇格発令はなされて

いない。これは会社が48年にグループ制を導入したことにより、昇格人事をおこなわなくても業務の運営にさしたる支障をきたさないところより、組合員を差別する意図のもとにとられた措置であると考えられ、なお従業員一般についても会社が何故に7年間もの長きにわたり昇格人事を実施しなかったかの理由についての疎明はない。とすれば会社が組合員を昇格させなかったことは明らかに不利益取扱いである。

ところで会社における昇格は不定期とはいえ、近時の例によれば40年6月、43年3月、45年1月および48年6月におこなわれているのであって、これによれば期間3年内外を目途にしておこなわれてきたことがうかがえる。とすれば組合が求めているような48年6月時点で昇格させることの是非はともかく、この会社における昇格運用の実態からみて、少なくとも会社は、組合員らを前記最終の昇格実施時たる48年から3年後の51年度には昇格させて然るべきものであったと考えられる。そうだとすれば51年のその時期、すなわち昇格発令をなすべきであったのにしなかった時期は、本件申立ての1年以内のものであるから会社の主張は認められない。

2 昇給差別について

(1) 組合の主張

会社が、組合結成以来、組合を嫌悪し、一貫した差別意思に基づいて、組合員に対して昇給差別をおこなってきたこと、また、このことにより組合活動を弱体化させてきたことは、不利益取扱いおよび支配介入にあたる。

(2) 会社の主張

昭和52年度および53年度分の昇給差別に関する申立ても、組合はいずれも、これにつき昇給、一時金協定を異議なく締結してきているのであるから、被救済利益を欠くものである。なお、毎年度の成績給比の配分は、各人の勤務成績や役職就任の有無、ことに欠勤日数の多寡によって格差が生じているのであって差別の故ではない。

(3) 判断

組合と会社が毎年締結している昇給・一時金についての協定の内容は、従業員全体の昇給率（額）を定めたものにすぎず、各人の配分内容についてまで組合が「異議なく」同意したとは認められないから、被救済利益を欠くとの会社の主張は採用できない。

ところで一般には、成績考課によって賃金上の格差が生じることはやむをえない。しかしながら、前段認定のとおり、本件においては、会社が欠勤日数を明らかにした組合員5名だけを比較してみても、欠勤日数が成績考課に正しく反映していない例がいくつみられ、作業態度などの考課要素の評価基準も明らかでなく、また組合員の勤務成績が劣っていることについての具体的疎明もなく、組合が考課方法について説明を求めたのに対して会社は応ぜず、しかも第1次考課者である各職場長は、全金と対立する従組員であることなどが認められる。他方組合結成以降、組合と会社とは対立抗争をくり返してきており、これに全金を嫌悪し従組に好意を抱いている会社の姿勢を併せ考えると、会社の成績考課が公正適切におこなわれたとは認め難い。

とすれば昭和47年度および51年度ないし53年度における組合員の基準給に格差が生じている所以のものは、全金組合の組合員であるが故のものであるとみざるをえない。

なお、本件申立て後に組合を脱退したK、および会社を退職し同時に組合を脱退したIの両名については、本件申立て事項について争う意思を放棄したものと推認しうるので、

同人らに関する申立ては棄却する。

(4) 是正の方法

- ① 昭和48年度ないし50年度間の基準給および各一時金については、47年度において是正を命じた基準給の結果が反映されるべきものであること、また51年度ないし53年度間の差別是正にあたっては、その反映された基準給をもとに算定されるべきものであることはいうまでもない。
- ② 52年度および53年度の昇給問題平和解決一時金差別についてもそれぞれの当該年度の基準給と同様に是正されるべきである。
- ③ 47年度および51年度ないし53年度における各一時金については、それぞれの当該年度で是正した各基準給に基づき、各期の係数を乗じた金額に是正されるべきである。

3 昇格差別について

① 組合の主張

会社が組合員以外の者に対しては、一定の勤務年数に応じて昇格時ごとに昇格させてきたにもかかわらず、全金組合員に対しては、組合結成以来の「一貫した差別意思」により、まったく昇格させず、あるいは昇格させても低い役職位にとどめていることは、全金組合員であるが故の差別である。

② 会社の主張

会社における役職位は、いわゆる職制であって、昇格人事は、業務上の必要性からおこない、従業員の勤務成績などからその適性をみて決めるものであって、組合のいうように一定の年限を経れば機械的におこなう性質のものではない。また昇格は、使用者の専権事項であるから軽々に救済の対象となし得るものではない。

③ 判断

会社の役職位は10階層にもおよび、その各役職位についての職務内容、権限などは明確に定められておらず、実際の業務はグループ制により運用されていると認められ、さらに前記認定（第1、5、(2)）のとおり実情は一定の勤務年数に応じて昇格させていたとみられることから、主として経済的処遇のための制度とみられ、これらの階層のすべてをいわゆる職制であるとする会社の主張は認められない。

また昇格のための成績考課も、上記昇給についての判断と同様に、公正適切におこなわれたと認められないのであるから、結局組合員が役職位に就かされず、あるいは低い役職位に据え置かれていることは、全金組合員であるが故の差別であると判断せざるをえない。なお、昇格に関する人事が不当労働行為の故になされたものである場合に、相当の是正を命じうることはいうまでもない。

ただしIについては、前記昇給差別の判断と同様の趣旨から、同人に関する申立ては棄却する。

④ 是正の方法

本件昇格の申立てが昭和52年5月7日になって初めてなされていること、会社が組合員A3に2ランクもの上の昇格を打診した事実があること、および昇格人事が不定期におこなわれてきていることなどを勘案しつつ、他の従業員の昇格状況を参酌したうえ主文のとおり賃金改定に準じ、会社の51年度の始期である51年5月21日付で1ないし3ランク上に昇格をさせるのが相当であると思料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が主文別表1、2掲記の全金組合員に対し、昭和47年度および51年度ないし53年度の各年度において昇給差別をしたこと、ならびに昇格について差別をしたことは、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。しかし昭和46年度および48年度ないし50年度の昇給差別に係る申立ては同法第27条第2項および労働委員会規則第34条第1項に該当する。

よって同法第27条および同規則第34条、第43条により主文のとおり命令する。

昭和56年6月2日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏