

命 令 書

申立人 総評化学一般日本シェーリング労働組合

被申立人 日本シェーリング株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合と締結した昭和53年度賃上げに関する協定中、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外する旨の条項（以下「80%条項」という）を撤回し、同年度80%条項該当の申立人組合員に対し、昭和53年4月から賃上げが実施されたものとして取り扱い、昭和53年度賃上げ相当額から既支給額を控除した額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和53年度賃上げにおける80%条項該当の申立人組合員に対する昭和53年夏季一時金及び同年冬季一時金を、前記1によって同年度賃上げが行われたものとして算出し、その額から既支給額を控除した額及びこれに年率5分を乗じた額を同年度賃上げにおける同条項該当の申立人組合員に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合に対し社員食堂、大会議室、休憩室等会社施設を、業務に支障のない限り利用させなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員に対し、昭和52年夏季一時金、同年冬季一時金、昭和53年夏季一時金及び同年冬季一時金における査定を次のとおり是正し、これによって算出した額から既支給額を控除した額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
 - (1) 申立人組合員各人に対する査定部分を全日本シェーリング労働組合員に対して支給した上記各一時金の平均支給月数と同一になるよう再査定すること
 - (2) 上記(1)の再査定は、査定に基づいて既に申立人組合員各人に支給した額を下回らない限度において行うこと
- 5 被申立人は、別表記載の申立人組合員らを同表記載の日付けをもって同表の資格級、職階にそれぞれ昇級、昇格したものとして取り扱い、同日以降得たであろう賃金相当額から既支給額を控除した額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 6 被申立人は、別表記載の申立人組合員に対する昭和53年夏季一時金及び同年冬季一時金を、前記5によって昇級、昇格が行われたものとして算出し、その額から既支給額を控除した額及びこれに年率5分を乗じた額を別表記載の申立人組合員に支払わなければならない。
- 7 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社正面玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

総評化学一般日本シェーリング労働組合

執行委員長 A1 殿

日本シェーリング株式会社

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 昭和53年度賃上げにおいて、80%条項を内容とする協定を貴組合に押し付け、貴組合員を不利益に取り扱ったこと
 - (2) 貴組合に対して、不当に会社施設の利用を拒否したこと
 - (3) 昭和52年夏季一時金、同年冬季一時金、昭和53年夏季一時金及び同年冬季一時金において、貴組合員を不当に低く査定して不利益に取り扱ったこと
 - (4) 昇級、昇格に当たって貴組合員を差別的に取り扱ったこと
- 8 申立人組合の昭和53年3月30日以前に係る昇級、昇格についての申立ては、これを却下する。

理 由

第1 当事者等

- (1) 被申立人日本シェーリング株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市淀川区）に本社を、全国約30カ所に営業所を置き、医薬品の輸入・製造・販売を業とする会社であり、その従業員は、本件審問終結時約800名である。
- (2) 申立人総評化学一般日本シェーリング労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員のうち、医薬品の製造、研究及び一般事務に従事する本社の従業員を中心に組織されている労働組合で、その組合員は、本件審問終結時約85名である。
- (3) 会社には、組合の外に、主として営業所に勤務する従業員を中心に組織されている全日本シェーリング労働組合（以下「全日シ」という）があり、その組合員は、本件審問終結時約350名である。
なお、組合及び全日シの組合員中における女性の占める割合は、組合が50%強、全日シが20%弱である。
- (4) また会社には、組合や全日シを脱退した者などを中心に組織されている「職場と生活を守る会」（以下「守る会」という）があり、その会員は本件審問終結時約110名である。

第2 賃上げにおける80%条項及び妥結月払条項について

1 認定した事実

- (1) 昭和51年度及び52年度の賃上げについて
 - ア 昭和51年3月22日、組合は、51年度賃上げとして「基本給×24%＋1万円（一律定額）＋是正」を要求し、会社に団体交渉を申し入れた。
 - イ 4月15日、会社はこれに対して、おおむね次のとおり回答した。
 - ① 賃 上 げ 率 50年度基本給の平均8%
 - ② 賃上げ対象者
51年度賃上げ妥結時在籍者。ただし、雇員、アルバイト、51年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く（以下、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外するとの旨の会社回答を「80%条項」という。）

ウ 4月21日、組合と会社との間で、団体交渉が開催され、会社は、上記稼働率算出のための逸失時間及び対象期間につき、おおむね次のとおり説明した。

「① 算出方式

(所定労働時間－逸失時間) ÷ 所定労働時間

ア 所定労働時間とは年間総労働時間を指す。

イ 逸失時間には、遅刻、早退、欠勤、私用外出、年次有給休暇、生理休暇、慶弔、妊婦通院休暇、産前産後休暇、労災休業、労災通院、組合活動及びストライキによる不就労時間が含まれる（なお、実際には前記項目の外に育児時間、育児休職、交通機関の延着による不就労時間も逸失時間に算入された）。

② 対象期間 50年1月から12月までの間」

エ また会社は、この席上、賃上げは妥結した月より実施する旨（以下、このことを「妥結月払条項」という）を組合に申し入れた。

オ この80%条項及び妥結月払条項については、組合はその導入に強く反対し、会社との間で4月30日及び5月11日に団体交渉を開催したが、両者間に歩寄りは見られず妥結には至らなかった。

カ 5月20日、会社は組合に対して「会社は現在の回答を変更する意思はないので、これ以上団体交渉を重ねても無意味である。組合に会社回答で妥結する意向があるなら、妥結のための団体交渉を開催する用意はある」旨を申し入れた。

しかし組合は、妥結調印のためだけの団体交渉は無意味であり実質的な協議が必要であるとして、会社に再三にわたり団体交渉を申し入れたが、会社は、組合が前記会社の申入れに対して応諾の文書を提出しない限り団体交渉を行わないとの態度に固執しこれに応じようとしなかった。

キ このような状態は7月末まで続いたが、組合は、①後述のとおり既に全日シ組合員には、5月から賃上げが実施され、かつ、夏季一時金が支給されているにも拘わらず、組合員の場合には賃上げさえ実施されずこのため組合員の経済的状態が非常にひっ迫していること ②妥結月払条項の関係上、妥結が遅れるほど賃上げ実施時期が遅れることなどの理由から、協定を締結せざるを得ないと判断し、8月6日、会社との間で下記のとおり協定を締結した。

「① 賃 上 げ 率 50年度基本給の平均8%

② 賃上げ対象者 妥結時在籍者。ただし、雇員、アルバイト、51年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く。

③ 新賃金は妥結した月から実施する。

④ 賃上げ対象者に対し、一時金として賃上げの1カ月分相当額を51年8月25日までに支給する。」

しかし組合は、この協定締結に際して「やむを得ず協定は締結するが、80%条項及び妥結月払条項の不当性については引き続き団体交渉及び公的機関で、会社の責任を追求してゆく」旨会社に明言していた。

なお、会社と全日シとの間では、4月1日から5月9日までの間に9回の労使協議会が開催されたが、5月9日、全日シは中央執行委員会で妥結を決議し、同日、会社との間で80%条項及び妥結月払条項を含む賃上げ協定を締結した。これによって全日

シ組合員については、5月から賃上げが実施された。

ところで、組合には、救済措置（80%条項は、51年度の賃上げから始めて導入されたこともあって、会社はその適用につき、50年1月から12月までの間の稼働率が80%以下の者でも51年1月から3月までの稼働率が80%以上の者には賃上げを行うこととした。この措置を以下「救済措置」という）によっても、51年度の賃上げが行われなかった者が22名いたが、全日シは救済措置の適用によって全員賃上げが行われた。

ク 52年6月30日、52年度賃上げについても前年度とほぼ同様の経過をたどって、組合と会社との間で下記のとおり協定が締結された。

「① 賃 上 げ 率 51年度基本給の平均10%

② 賃上げ対象者 妥結時在籍者。ただし、雇員、アルバイト、52年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く。

③ 新賃金は妥結の月から適用する。

④ 賃上げ対象者に対し、一時金として賃上げ相当額の2カ月分を妥結の日から1カ月以内に支給する。」

なお、同日組合は、この協定締結に際し「現時点での経済的困窮、団結維持、既に6月も末日であることなどの諸般の事情を勘案し、やむなく妥結するものであるが、組合は団体交渉で明らかにしているとおりに本協定の違憲、違法性を追求することを改めて表明する」旨の文書を会社に手渡し、会社はこの文書の受理後協定書に調印した。

また、妥結調印の際会社は、救済措置として52年1月から5月までの期間に稼働率が80%以上の者は賃上げを行う旨述べた。このため52年度賃上げにおける80%条項該当者は、組合員の場合12名となった。

ケ 組合は、当委員会に対して、51年度賃上げにおける80%条項及び妥結月払条項については52年6月9日、52年度賃上げにおける前記各条項については53年6月29日、それぞれ不当労働行為にあたるとして救済申立てを行った(52年(不)48号及び53年(不)66号)。当委員会は審査の結果、55年6月6日、前記申立てについて会社の行為はそれぞれ不当労働行為に該当すると判断し救済命令を発した。

(2) 53年度賃上げについて

ア 53年3月16日、組合は、会社に対して53年度賃上げとして「基本給×11%＋1万円(一法定額)＋是正)」を要求し、3月29日を回答日に指定した。

イ 組合は、回答指定日の当日、会社に対して、①回答指定日に誠意ある回答を行うのは、労使間で守られるべき最低の信義であるから、誠意ある文書回答を行うこと ②会社は組合の団体交渉権否認の態度を改め、話し合いによる解決の実現に努力すること ③80%条項を撤回し、またあらゆる賃金体系の改悪、労働諸条件の改悪を行わないことを内容とする申入れを行うと同時に、会社がこの申入れを無視した場合には、組合として重大な決意をせざるを得ないとの意思を表明した。また、同日組合は、4月1日から7日までの間のいずれかの日に、労使正常化のための話し合いを行いたい旨会社に申し入れた。

ウ 3月29日、会社は、前記組合の要求に対し、検討中である旨組合に回答した。

エ 4月6日、組合は、会社が3月29日付け組合申入れをことごとく無視したとして抗議するとともに、改めて誠意ある回答を行うよう会社に申し入れた。

オ 4月10日、会社は、組合に対し、①賃上げ率は52年度基本給の平均8%とする ②80%条項及び妥結月払条項を適用する旨を内容とする回答を行った。

カ 4月10日、組合はこれを受けて、期日を同月12日から14日までの間のいずれかの日と指定して、会社に団体交渉を申し入れた。しかし会社は、この組合からの申入れには応じず、同月20日、改めて会社から同月21日に団体交渉を開催したい旨組合に申し入れた。

キ 4月21日、組合と会社間で団体交渉が開催され、組合は、前記51年度及び52年度と同様80%条項及び妥結月払条項の不当性を主張したが、会社は前記回答に固執し、双方譲歩せず妥結には至らなかった。

ク 4月21日の団体交渉終了後、組合は、期日を同月26日から28日までの間のいずれかの日と指定して、会社に団体交渉を申し入れた。同月26日、会社はこの申入れに対し、同月28日に団体交渉を開催したい旨回答した。

ケ 4月28日、団体交渉が開催されたが、会社は前記回答に固執し組合の要求に応じようとしなかったため、組合は、妥結月払条項との関係上、4月中に協定を締結する必要があると判断し、同日、前記条項の不当性については今後とも争ってゆく旨表明して、次のとおり協定を締結した。

「① 賃 上 げ 率 52年度基本給の平均8%

② 賃上げ対象者 妥結時在籍者。ただし、雇員、アルバイト、53年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く。」

コ 80%条項の適用の結果、組合には53年度賃上げにおいて80%条項に該当する者が4名いたが、全日シには1名もいなかった。

サ ところで、組合と会社の団体交渉については、従来から会社は組合から申入れがあっても、その指定日にはほとんど応じることなく、新たに別の期日を指定し、場所を淀川産業会館、時間を1時間ないし2時間、交渉人員を双方4名に制限するなどの条件を出して組合がこの条件を受け入れない限り団体交渉には応じないとの態度をとり続けていた。組合は、この会社の団体交渉に臨む態度は組合の団体交渉権を否認するものであるとしてしばしば抗議したが、会社はこれを受け入れなかったため、組合はやむなく会社の出した条件で団体交渉を開催するという状態が続いていた。

なお、52年6月9日、組合は会社の前記のような団体交渉に臨む態度は不当労働行為であるとして当委員会に不当労働行為救済申立て（52年（不）48号）を行ったが、当委員会は審査の結果、55年6月6日、会社のこれらの行為は不当労働行為に該当すると判断し救済命令を発した。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社は53年度賃上げにおいて80%条項をのまない限り賃上げ協定に応じないとの態度をとり、組合に80%条項を一方的に押し付けたが、これは組合を弱体化することを目的とするものであり不当労働行為であると主張する。

イ これに対して、会社は、53年度賃上げに関する協定は、会社と組合間の十分な団体交渉の成果を踏まえて締結されたものである。また、80%条項は、従業員間の実質的公平と稼働率向上を目的とするものであって、組合員であると否とに拘わらず全従業

員に適用されている。したがって、80%条項は不当労働行為とは何のかかわりもなく、労働委員会がその当否を判断すること自体越権行為であって違法であると主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 80%条項とは、前記認定第2. 1. (1). イ及びウのとおり、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外するというものである。そして、その稼働率算出の基礎となる逸失時間には、遅刻、早退、欠勤、私用外出、年次有給休暇、生理休暇、妊婦通院休暇、産前産後休暇、育児時間、育児休職、労災休業、労災通院、組合活動、ストライキ、団体交渉、慶弔、交通機関の延着によるすべての不就労時間が含まれる。

なるほど、遅刻、早退、欠勤、私用外出における不就労については、特段の事情のない限りそれ相応の取扱いをすることには合理性があり首肯しうところである。しかしながら、年次有給休暇、生理休暇、産前産後休暇、育児時間の請求は、労働基準法に認められている権利の行使であり、労災休業、労災通院は、会社の業務遂行過程で生じた災害に帰因する休業ないし通院であるから、その責任は会社が負うべき性質の事柄であり、また正当な組合活動、ストライキ権、団体交渉権の行使は、憲法や労働組合法で認められた当然の権利であり、交通機関の延着による不就労は当事者の責に帰すことのできない不可抗力によるものであり、妊婦通院休暇は、組合と会社との間で協定が締結されているものであることから、これらを遅刻、早退、欠勤、私用外出に基づく不就労と同様に稼働率算出の基礎とすることは、労働者の権利行使等を著しく制限するものであって合理性を有するとは考えられない。

したがって80%条項は、これら正当な権利の行使等により就労しなかった者の不就労時間を稼働率算出の基礎とすることによって、当該従業員を不利益に取り扱うものであり、到底容認し難いと考える。

- (3) ところで、前記認定第2. 1. (2). サのとおり会社の団体交渉に臨む態度には誠実さがみられず、組合はやむなく会社の指定する期日に人数、時間につき制限を課された団体交渉を強いられており、80%条項についても前記認定第2. 1. (1). カの会社の対応にみられるように労使間で十分な協議がなされないままに協定が締結されたものと考えられる。

また、80%条項該当者は全員組合員であり、全日シには1名もいない。

- (4) 以上の事由及び前記認定第1. (3)のとおり、組合と全日シとの組合中における女性の占める割合は、組合員の場合50%強、全日シ組合員の場合20%弱であるから、80%条項には生理休暇、妊婦通院休暇、産前産後休暇、育児時間及び育児休職による不就労時間が含まれることからして、80%条項が導入されることによって不利益を受ける組合員の比率が全日シ組合員よりも高いことをも併せ考えると、会社の行為は組合に80%条項を一方向的に押し付け組合員に組合活動上、経済上の不利益を及ぼし、もってその組織の弱体化を図ったものと言わざるを得ず、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

第3 会社施設の使用拒否について

1 認定した事実

- (1) 52年4月18日、組合は、52年度賃上げ等に関する会議を開催するため、使用日を4月18日と記載して、会社に社員食堂の使用許可願を提出した。会社は、従前の例（後述）に

ならってその使用を許可した。

- (2) 4月18日、この会議に出席するため、参議院議員C1（以下「C1議員」という）は、会社の守衛室で来訪の意を告げ記帳を済ませ、出迎えに来た組合員と共に組合事務所に行き、副執行委員長A1とあいさつを交わした後、社員食堂に入った。そしてC1議員はここで約40分間組合員らと懇談した（以下この会議を「4・18会議」という）。
- (3) 5月14日、会社は、この4・18会議に関し、組合に対して「会社が組合に会社施設の使用を許可したのは、出席者が従業員に限られ部外者は含まれていないとの確認を得たからであるが、組合はこの確認にも拘わらず、会社の許可なく部外者であるC1議員を社員食堂に入れ、約50分間同人に演説を行わせた。これは前記の確認に反する行為であるから始末書の提出を求める。始末書が提出されない限り、今後会社施設の使用を許可しない」旨を内容とする通告を行った。
- (4) 5月18日、組合は、①4・18会議のための会社施設使用許可には部外者が出席しないことの確認はなされていなかったこと ②C1議員は演説を行ったものではないこと等の点について、会社の通告には重大な事実誤認があるとして会社に抗議し、始末書の提出には応じなかった。
- (5) 5月25日、組合は、会社に施設使用許可願を提出したが、会社はこれを不許可としたため、組合は、前記同様の理由を述べて抗議するとともに前記通告及び施設使用不許可の撤回を要求した。しかし6月1日、会社は、組合に前記通告を撤回する意思がない旨回答し、それ以降本件審問終結時に至るまで組合に対して会社施設の使用を拒否している。
- (6) ところで、組合は、4・18会議前においては、事前に施設使用許可願を会社に提出し、その許可を受けて、会社内の社員食堂、大会議室、休憩室等を組合大会、執行委員会、職場集会等のために利用しており、会社は業務に支障のない限りこれを許可するのが慣例となっていた。

また定期大会等には、上部団体役員とか、訴訟弁護団等の部外者を来賓に招く場合があったが、施設使用許可願に外部からの出席者名を記載するという事は特別な場合を除いてはほとんど行われず、部外者は守衛室で記帳を済ませ組合大会等に参加していた。これに対して会社は、特に異議を申し出たことはなかった。

なお、施設使用許可願には外部参加者の有無を記載する欄はない。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、本件施設使用の不許可は、組合結成当初からいわば慣行として確立していた組合の会社施設利用の権利を一方的に奪い、組合活動に打撃を与えるためになされたものであり不当労働行為であると主張する。

イ これに対して、会社は、会社施設の使用については、所定の会社施設使用許可願に必要な事項を記載して会社の許可を得ることになっており、部外者が加わる場合にもその旨記載することとなっている。ところが組合は、52年4月18日、C1議員を社員食堂に無断で入れ、会議に出席させたので、会社は、この組合の違反行為に対し始末書の提出を命じたのであるが、組合はこれに応じなかったのであるから、会社の施設使用拒否行為は、施設管理上当然のことであり正当な理由に基づくものであると主張す

る。

よって、以下判断する。

- (2) 組合が、会社の施設を使用する場合には、施設使用許可願を会社に提出しその許可を受けることとなっており、本件が起こるまではこの手順によって組合は会社施設を利用していたこと及び組合会議等に部外者が参加する場合は、その施設使用許可願に参加者名を記載するということはほとんど行われていなかったことは前記認定第3. 1. (6)のとおりである。したがって、部外者が加わる場合には施設使用許可願にその旨記載することとなっていたとの会社の主張は、前記認定第3. 1. (6)からみて事実と反するものであり採用できない。また、組合による会社施設の使用によって、会社の業務に支障を生ぜしめたことも認められない。

以上よりすれば、会社が組合の会社施設使用を拒否した真の意図は、組合にC1議員が来訪したことを奇貨として、従前からの慣行となっている組合の会社施設の使用を拒否することにより、組合会議等の開催及びこれへの組合員の参加を困難ならしめ、もって組合組織を弱体化せしめることにあったと考えるのが相当であり、このような行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

第4 夏季・冬季一時金差別について

1 認定した事実

(1) 52年夏季一時金について

ア 52年6月22日、組合は会社に対し、夏季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く）の4カ月分を支給すること ②査定は絶対に行わないこと等を内容とする要求書を提出した。

イ これに対し会社は、前記第2の1(1)クのとおりこの時点では52年度賃上げ問題が組合との間で解決をみていないことから、「賃上げ問題が解決しない以上、夏季一時金の回答はしない」旨回答した。

ウ 7月7日、組合は会社に、夏季一時金につき誠意ある回答をするよう求めるとともに、回答後直ちに団体交渉を開催するよう申し入れた。これに対し、同月11日、会社はその日には夏季一時金の回答は示さなかったが、団体交渉は同月15日に開催したい旨組合に回答した。

エ 7月12日、会社は組合に対して、①基準内賃金（住宅手当を除く）の2.2カ月分を支給する ②考課査定を行う旨回答した。なお、考課査定を行うとは、考課査定により上積み額を決定するという意味であった。

オ 7月15日、組合と会社の間で夏季一時金に関する第1回目の団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結には至らなかった。

カ 同日、組合は、会社に期日を同月18日から20日までの間のいずれかの日と指定して団体交渉を申し入れた。しかし会社は、前記会社回答どおりの内容でなければ協定を締結する意思はないとしてこれに応じなかった。そこで組合は、通常ならば6月上旬には夏季一時金が支給されており、当時既に組合員を除く全従業員に対して夏季一時金が支給されている等の事情から協定を締結せざるを得ないと判断し、同月20日、前記会社回答どおりの内容で会社と協定を締結した。

なお、全日シも会社との間で組合と同内容の協定を既に締結していたが、夏季一時

金の実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は2.306カ月分、全日シ組合員の場合は2.7カ月分であった。

(2) 52年冬季一時金について

ア 52年10月24日、組合は会社に対し、冬季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く）の4カ月分を支給すること ②査定は絶対行わないこと等を内容とする要求書を提出した。

イ 11月7日、会社はこの組合要求に対して「資料収集中であり今すぐ回答できない」旨回答した。

ウ 11月8日、組合は近日中に団体交渉を開催するよう会社に申し入れた。しかし、会社はこれに応じなかったため、同月18日、組合は「11月22日午後5時までに、冬季一時金について昨年の実績を上回る回答がない場合には、24日に抗議ストライキに突入する」旨通告した。

エ 11月22日、会社は組合に対して、①基準内賃金（住宅手当を除く）の3.2カ月分を支給する ②考課査定を行う旨回答した。この回答をめぐって、組合と会社間で12月1日及び同月10日に団体交渉が開催されたが、会社は前記回答でなければ協定の締結には応じない態度に固執したため、組合は前記回答で締結せざるを得ないと判断し、同月10日、会社との間で前記回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、全日シと会社間でも、組合と同様の内容で協定が締結された。

オ 12月15日、冬季一時金が支給されたが、実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は3.305カ月分、全日シ組合員の場合は3.75カ月分であった。

(3) 53年夏季一時金について

ア 53年5月22日、組合は会社に対し夏季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く）の3.3カ月分を支給すること ②査定は絶対行わないこと等を内容とする要求書を提出するとともに、6月7日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

イ 6月2日、会社はこの要求に対して、①基準内賃金（住宅手当を除く）の2.2カ月分を支給する ②考課査定を行う旨回答し、団体交渉については指定日の開催を拒否し、改めて同月12日に開催したい旨申し入れた。しかし会社は、組合がこの団体交渉申入れに同意するか否かの意思を表明しなかったため、同月9日、再度同月16日に団体交渉を開催したい旨申し入れた。

ウ これに対して、6月9日組合は「会社は組合の団体交渉申入れについては、一切これを無視しながら、逆に会社から日時・場所・交渉人員等を制限する団体交渉を組合に申し入れ、組合がこれに応諾しない限り団体交渉を開催しない態度に終始しているが、これは組合の団体交渉権の否認である」旨抗議するとともに、団体交渉を同月12日に開催するよう申し入れた。

エ しかし会社は、この抗議及び要求に回答せず、組合が会社の前記団体交渉申入れに応じたため、6月16日、組合と会社間で夏季一時金に関する団体交渉が開催された。この団体交渉において会社は、基準内賃金の2.2カ月分という回答に固執したため、組合は会社に対し「会社と全日シ間では2.75カ月で妥結調印した」旨の全日シ中央執行委員会の声明文を示し抗議するとともに全日シと同じ回答をするよう要求した。しかし会社は、前記声明文のような事実はないとして上積み回答を拒否し、結局、同日の

団体交渉は物別れに終わった。

オ 6月16日、組合は会社に対して、同月19日に団体交渉を開催するよう申し入れた。しかし会社は、この申し入れに応じず、同月20日、改めて組合に対し、同月23日に団体交渉を開催したい旨申し入れた。

同月23日、団体交渉が開催されたが、両者に歩寄りは見られず同日の団体交渉も物別れに終わった。

カ そこで、6月23日、組合は同月26日に団体交渉を開催するよう会社に申し入れたが、会社はこれを拒否するとともに、同月26日、組合に対し「現在の会社の回答は最終回答であり、これを変更する意思はないから会社回答による妥結調印のための団体交渉ならば、同月30日に開催する用意がある」旨申し入れた。これに対し組合は、①既に全日シと会社間で協定が締結されていること ②従前の例からみて会社が回答を変更するとは考えられないこと等から、前記会社回答で妥結せざるを得ないと判断し、同月29日、会社との間で前記会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、夏季一時金の実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は2.66カ月分、全日シ組合員の場合は2.75カ月分であった。

(4) 53年冬季一時金について

ア 53年11月1日、組合は会社に対し、冬季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く）の4.2カ月分を支給すること ②査定は絶対行わないこと等を内容とする要求書を提出するとともに、団体交渉を11月10日に開催するよう申し入れた。

イ 11月9日、会社はこの組合の要求に対して「資料収集中であり今は回答できる状態ではない」旨回答した。

ウ 11月17日、会社は組合に対し、①基準内賃金（住宅手当を除く）の3.5カ月分を支給する ②考課査定を行う旨回答した。

エ 11月24日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結には至らなかった。

オ 11月27日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが、会社は従前どおり会社回答でなければ、協定を締結しないとの態度に終始したため、組合は前記回答で妥結せざるを得ないと判断し、同日、協定を締結した。

なお、全日シの場合も会社との間で組合と同内容の協定が締結されていたが、冬季一時金の実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は3.775カ月分、全日シ組合員の場合は4.05カ月分であった。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、①会社は、本件各一時金の平均支給月数につき、全日シ組合員に比較して低く押えているが、これは、組合間差別を行うことにより組合員を不利益に取り扱うものであり不当労働行為である ②52年夏季及び同年冬季一時金についての差別は、半年毎の差別評定の結果による支給という同種の行為を反覆継続して行われているものであり、各行為間には密接な関連性ないし不可分性さらには周期性が認められるものであるから、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当し、当然に救済されるべきであると主張する。

イ これに対して、会社は、①52年夏季及び同年冬季一時金に関する組合の申立ては、行為の日から1年を経過しているから却下されるべきである ②53年夏季及び同年冬季一時金については、組合と十分な団体交渉を行った結果合意に達し協定が締結されたものであり、その内容も全日シと全く同様である ③また、平均支給月数の差異は考課査定に基づくもので、その考課査定は組合員と全日シ組合員を公平に評定した結果によるものである ④加えて、組合員と全日シ組合員は職種を異にするから、これらの者の支給月数を比較することは意味がないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 同一企業内に複数の労働組合が存在する場合、会社がそのうちの一つの労働組合の組合員を他の労働組合の組合員に比べて不利益に取り扱うことは、それが会社の組合に対する嫌悪の情に帰因し、かつそうすることに合理性がない限り、不当労働行為に該当するといわざるを得ない。

そこで、本件各一時金についてみると、組合員と全日シ組合員とを比較すれば、前記第4の1(1)のカ、(2)のオ、(3)のカ及び(4)のオで認定したとおり両組合員間にはその平均支給月数においてそれぞれ較差が認められる。しかし、この較差について合理性を認めるに足る疎明はない。ただ、会社は組合員については一時金支給の基礎となる考課査定につき疎明を行ったが、本件の争点は平均支給月数の差異を生ぜしめた考課査定が、組合員と全日シ組合員において公平になされていたか否かということであるから、比較対照の基礎を欠く会社の疎明をもって両組合員間の平均支給月数の差異を正当視することはできない。

また、組合と全日シは、前記認定第1の(2)及び(3)のとおり、組合は医薬品の製造、研究及び一般事務に従事する本社の従業員を中心に組織され、全日シは主として営業所に勤務する従業員を中心に組織され、それぞれその職種を異にしているが、このことのみをもって直ちに各一時金の平均支給月数の較差を正当づけることには合理性は認められない。

なお、会社は、本件各一時金については、組合と十分な団体交渉を行った結果合意に達し協定が締結されたものであると主張しているが、前記認定の第4. 1、(1)のカ、(2)のエ、(3)のカ及び(4)のオのとおり会社の団体交渉に臨む態度には誠実さがみられず、会社は、十分な協議をしないままに組合に協定の締結を強いたものであると考えられることからみれば、前記会社の主張は到底採用し得ないものとする。

- (3) 以上の事由及び前記第2の2、第3の2で判断したとおり、会社は組合を嫌悪する情が強く、賃上げ、施設利用において、組合ないし組合員を差別的に取り扱っていることを併せ考えると、会社の本件行為は、組合を嫌悪した会社が前記各一時金について組合員と全日シ組合員を差別し、もってその組織の弱体化を図ったものと解するのが相当であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。
- (4) なお、52年夏季及び同年冬季一時金に関しては、会社は、行為の日から申立日まで1年を経過しているから却下されるべきであると主張するので、この点は、後記第5. 2、(4)において昇級、昇格問題と合わせて判断する。

第5 組合員の昇級、昇格差別について

1 認定した事実

(1) 会社における昇級及び昇格制度

ア 会社の昇級及び昇格制度は、資格級制度と職階制度に大別される。資格級制度は、入社時に各人がその学歴、職歴等によって次表の資格級に格付けされ、以後、その格付けされた資格級につき次表所定の滞留年数を経れば、所属部課長の推せん及び経営会議の決定によって、上級の資格級に格付けされる制度である（なお、資格級が上がることを以下「昇級」という）。

表

入社時の格付け	該当者	滞留年数
1 級	中学校卒業生	1 年
2	中学校卒業後 2 年以上学校教育を受けた者及びこれと同等以上の能力を有する者	2
3	高等学校卒業生及びこれと同等以上の能力を有する者	2
4	短期大学卒業生及びこれと同等以上の能力を有する者	2
5	大学卒業生及びこれと同等以上の能力を有する者	5

イ 6 級以上の各級については、滞留年数がそれぞれ 3 年と定められ、5 級から 6 級に昇級する際には、5 級での滞留年数を満たしている者の中から、所属部課長によって推せんされた者につき昇級試験を行い、これに合格した者が 6 級に昇級できることになっている。

なお、5 級までの昇級の運用の実態は、各級の滞留年数を経過し、その間、所定の出勤率さえ満たしていれば、1 ランク上の資格級に昇級するのが通例である。

ウ 以上の資格級には、それぞれの各級について、次表のとおり資格給与が支給される。

表

資格級	支給額	資格級	支給額
1 級	1,000円	6 級	8,000円
2	2,000	7	9,500
3	3,500	8	11,000
4	5,000	9 級以上	不明
5	6,500		

エ 会社における職階は、次表のとおり区分され、次表所定の資格級該当者の中から、経営会議の決定によりそれぞれ任命されることとなっている（なお、職階が上がることを、以下「昇格」という）。

表

職階	資格級
部長	12 級
次長	11
課長	10

課長代理	9
係長	7・8
主任	6

オ 資格級制度と職階制度の関係は、50年ごろまでは少くとも6級及び7級については、6級に昇級すればその時点で主任に、7級に昇級すれば係長に、それぞれ任命され、昇級と職階とが密接に連動していたが、51年ごろからは、各職階の任命は各資格級を有する者の中から任命されるという関係自体は変わらなかったが、必ずしも昇級すればその時点でその級に対応する職階に任命されるということとはなくなった。

カ ところで、会社の昇級は、前記第5. 1. (1). アのとおり大学卒業者は入社時に5級に格付けされ、中学校卒業者は7年、高等学校卒業者は4年をそれぞれ経過すれば5級に昇級することから、ほぼ同年令の者が5級に格付けされる。

また前記第5. 1. (1). イのとおり、5級までは各級の滞留年数を経過し所定の出勤率さえ満たせば、1ランク上の資格級に昇級するのが通例であるが、6級からの昇級については学歴は不問に付され、もっぱら各人の勤務成績、能力、志気等を基準としてこれが決定されている。

なお、主任ないし係長の職階と業務内容の関係については、主任ないし係長に任命されたことによって、その職階にふさわしい職務につき、あるいは新たに職務が付与されるということは少なく、多くの場合、任命前とその後で業務内容に変更はみられない。このため、同一の係に主任ないし係長が数名いるという職場もある。

(2) 会社における組合員の昇級、昇格差別について

本社の男子従業員のうち、次表組合員と同時期に5級に格付けされた全日シ組合員、守る会員及び非組合員のその後の昇級、昇格状況は次のとおりである。

ア 40年4月、5級に格付けされた者（以下「Aグループ」という）

表

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
A 1	組合員	年月 40. 4	年月 40. 4	年月 45. 4	年月 45. 4			
C 2	非組合員	40. 2	40. 2	45. 4	45. 4	49. 11	52. 10	
○ C 3	〃	40. 4	40. 4	45. 4	45. 4	49. 11	49. 11	
○ C 4	〃	40. 4	40. 4	45. 4	45. 4	49. 11	52. 10	58. 4
○ C 5	〃	40. 4	40. 4	45. 4	45. 4	49. 11	49. 11	58. 4

(注) ○印のある者は組合脱退者（以下の表についても同じ）

なお、上表中、C 3は51年4月、C 4は49年10月、C 5は49年6月、それぞれ組合を脱退している。

イ 41年4月、5級に格付けされた者（以下「Bグループ」という）

表

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
A 2	組合員	年月 36. 3	年月 41. 4	年月 46. 4	年月 46. 4			

○	A 3	〃	36.6	41.4	46.4	46.4			
	A 4	〃	41.4	41.4	46.4	46.4	52.4	52.10	
○	C 6	守る会員	36.8	41.4	47.4	47.4	54.4		
	C 7	全日シ組合員	41.4	41.4	46.4	46.4	52.4	52.10	
	C 8	守る会員	41.4	41.4	46.4	46.4	48.7	49.11	52.4
	C 9	〃	41.4	41.4	46.4	46.4	48.7	49.11	52.4
	C10	〃	41.4	41.4	46.4	46.4	48.7	49.11	52.4
	C11	非組合員	41.4	41.4	46.4	46.4	49.11	49.11	52.4

なお、上表中、C 6は52年2月、組合を脱退している。

ウ 42年4月、5級に格付けされた者（以下「Cグループ」という）

表

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
A 5	組合員	年月 37.4	年月 42.4	年月 47.4	年月 47.4	年月	年月	年月
A 6	〃	37.9	42.4	47.4	47.4			
A 7	〃	42.4	42.4	47.4	47.4	53.4		
A 8	〃	42.4	42.4	47.4	47.4	53.4		
A 9	〃	42.4	42.4	49.4	49.4			
○	C12	守る会員	37.4	42.4	47.4	47.4	52.4	52.10
○	C13	〃	37.9	42.4	47.4	47.4	52.4	
○	C14	〃	42.4	42.4	47.4	47.4	49.11	49.11
○	C15	〃	42.4	42.4	47.4	47.4	52.4	52.10
○	C16	非組合員	42.4	42.4	47.4	47.4	52.4	
○	C17	〃	42.4	42.4	48.4	48.4	52.4	
○	C18	〃	42.4	42.4	47.4	47.4	52.4	52.10

なお、上表中、C12、A28、C14、C15、C17及びC18は49年6月、C16は50年10月、それぞれ組合を脱退している。

エ 43年4月、5級に格付けされた者（以下「Dグループ」という）

表

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
A10	組合員	年月 38.5	年月 43.4	年月	年月	年月	年月	年月
A11	〃	38.5	43.4					
A12	〃	43.4	43.4	48.4	48.4	54.4		
A13	〃	43.4	43.4	48.4	48.4	52.4		
○	C19	守る会員	38.3	43.4	48.4	48.4	53.4	
○	C20	非組合員	38.3	43.4	48.4	48.4	53.4	
○	C21	〃	38.5	43.4	46.4	46.4	52.4	53.10

C 22	〃	43. 4	43. 4	49. 4	49. 4	52. 4	53. 10	
------	---	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--

なお、上表中、C 19は49年 6 月、C 20は50年10月、C 21は49年11月、それぞれ組合を脱退している。

オ 44年 4 月、5 級に格付けされた者（以下「Eグループ」という）

表

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5 級	6 級昇級	主任昇格	7 級昇級	係長昇格	8 級昇級
A14	組合員	年月 44. 4	年月 44. 4	年月 49. 4	年月 49. 4	年月	年月	年月
○ C 23	守る会員	39. 3	44. 4	49. 4	49. 4	52. 4	53. 10	
○ C 24	〃	44. 4	44. 4	49. 4	49. 4	53. 4		
○ C 25	〃	44. 4	44. 4	49. 4	49. 4	52. 4		

なお、上表中、C 23、C 24及びC 25は、49年 6 月、それぞれ組合を脱退している。

カ 45年 4 月、5 級に格付けされた者（以下「Fグループ」という）

表

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5 級	6 級昇級	主任昇格	7 級昇級	係長昇格	8 級昇級
A15	組合員	年月 40. 3	年月 45. 4					
A16	〃	45. 4	45. 4					
A17	〃	45. 4	45. 4	50. 4	50. 4	53. 4		
A18	〃	45. 4	45. 4	50. 4				
A19	〃	45. 4	45. 4	52. 4	53. 10			

表

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5 級	6 級昇級	主任昇格	7 級昇級	係長昇格	8 級昇級
○ C 26	守る会員	年月 40. 8	年月 45. 4	年月 49. 4	年月 49. 4	年月 52. 4	年月 53. 10	年月
○ C 27	〃	41. 6	45. 4	50. 4	50. 4	53. 4		
○ C 28	〃	45. 4	45. 4	50. 4	50. 4	53. 4		
○ C 29	非組合員	45. 4	45. 4	50. 4	50. 4	53. 4		
○ C 30	〃	45. 4	45. 4	50. 4	50. 4			

なお、上表中、C 26及びC 28は49年 6 月、C 27は50年 4 月、C 29は51年 7 月、C 30は54年 2 月、それぞれ組合を脱退している。

キ 46年 4 月、5 級に格付けされた者（以下「Gグループ」という。なお、A 20、C 31及びC 32は、大学院卒業後会社に入社したため、48年 4 月、5 級に格付けされているが、その後の昇級、昇格の基準の適用は、46年 4 月、5 級に昇級ないし格付けされた者とほぼ同様であるので、ここに掲げる）

表

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5 級	6 級昇級	主任昇格	7 級昇級	係長昇格	8 級昇級
----	-------------	----	-----	-------	------	-------	------	-------

	A21	組合員	年月 41.2	年月 46.4	年月	年月	年月	年月	年月
	A22	〃	41.10	46.4	53.4				
	A23	〃	42.3	46.4	52.4				
	A24	〃	43.2	46.4	50.4				
	A25	〃	46.4	46.4					
	A20	〃	48.4	48.4	51.4	52.10	54.4		
○	C33	守る会員	42.2	46.4	50.4	50.4			
○	C34	〃	42.3	46.4	51.4	52.10	54.4		
○	C35	〃	43.7	46.4	50.4	50.4	54.4		
○	C31	〃	48.4	48.4	51.4	52.10	52.4		
○	C32	〃	48.4	48.4	51.4	52.10	54.4		
○	C36	非組合員	41.7	46.4	51.4	52.10			
○	C37	〃	41.11	46.4	54.4				
○	C38	〃	42.8	46.4	51.4				

なお、上表中、C33、C34、C31及びC32は49年6月、C35は49年12月、C36は50年9月、C38は50年10月、それぞれ組合を脱退している。C37は、49年6月組合を脱退したが、51年6月再加入し、再度52年2月組合を脱退している。

ク 47年4月、5級に格付けされた者（以下「Hグループ」という）

表

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
		年月	年月	年月	年月	年月	年月	年月
	A26	組合員	41.10	47.4	53.4			
	A27	〃	42.1	47.4	54.4			
	A28	〃	42.3	47.4	53.4			
	A29	〃	42.3	47.4	53.4			
	A30	〃	42.5	47.4				
	A31	〃	42.5	47.4	51.4			
	A32	〃	43.2	47.4	52.4			
	A33	〃	47.3	47.3	53.4			
	A34	〃	47.4	47.4	53.4			
○	C39	守る会員	41.10	47.4	49.4	49.4	53.4	
○	C40	〃	42.3	47.4	51.4	52.10	54.4	
○	C41	〃	42.11	47.4	51.4	52.10	54.4	
○	C42	〃	43.2	47.4	51.4	52.10	54.4	
○	C43	〃	43.2	47.4	51.4	52.10	54.4	
○	C44	非組合員	41.8	47.4	54.4			
○	C45	〃	42.1	47.4	51.4			
○	C46	〃	42.1	47.4	51.4			

なお、上表中、C39、C40、C41及びC42は49年6月、C46は49年12月、C43は50年3月、C45は50年8月、C44は53年4月、それぞれ組合を脱退している。

ケ 48年4月、5級に格付けされた者（以下「Iグループ」という。なおC47は、大学院卒業後の入社であるため、50年9月、5級に格付けされているが、その後の昇級、昇格の基準の適用は、48年4月、5級に昇級ないし格付けされた者とほぼ同様なのでここに掲げる）

表

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
A35	組合員	年月 42.2	年月 48.4	年月 53.4	年月	年月	年月	年月
A36	〃	42.4	48.4					
A37	〃	42.5	48.4	52.4				
A38	〃	43.3	48.4					
A39	〃	43.4	48.4	53.4				
A40	〃	43.4	48.4					
A41	〃	44.3	48.4					
A42	〃	44.10	48.10	54.4				
A43	〃	44.3	48.4					
○ C48	守る会員	42.4	48.4	54.4				
○ C49	〃	42.12	48.4	51.4	52.10			
○ C50	〃	43.4	48.4	53.4				
○ C51	〃	43.9	48.4	51.4	52.10			
○ C52	〃	43.9	48.4	51.4	53.10			
○ C53	〃	43.9	48.4	53.4				
○ C54	〃	43.9	48.4	51.4	53.10			
○ C55	〃	43.9	48.4	53.4				
○ C56	〃	44.3	48.4	53.4				
○ C47	〃	50.9	50.9	52.4	53.10			
○ C57	非組合員	42.8	48.4	51.4	53.10	54.4		

なお、上表中、C48、C49、C50、C51、C52、C53、C54、C55及びC56は49年6月、C57は50年10月、それぞれ組合を脱退している。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社は組合員の昇級、昇格について、本社内の全日シ組合員、守る会員及び非組合員と比べ差別的に取り扱っていると主張する。

イ これに対して、会社は、①昇級については、組合員は本社勤務の全日シ組合員よりも優遇されていることはいえても、差別されて不利益に取り扱われているということはない ②昇格については、組合員と本社勤務の全日シ組合員における入社から主任任用までの期間及び主任から係長任用までの期間にほとんど差はなく、組合員が不利

益に取り扱われているということはない ③また主任や係長という職階は、それぞれ業務範囲や性格が明確に定められており、これを無視して主任ないし係長に任用することはできないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 会社では前記認定第5. 1. (1). ア. イ及びカのとおり、5級までは各級の滞留年数を経過し、その間所定の出勤率さえ満たせば1ランク上の資格級に昇級することとなっており、ほぼ同年令の者が5級に格付けされ、6級以上については学歴を問わず、勤務成績、能力、志気等を基準に昇級、昇格が決められるのであるから、組合の主張するように昇級、昇格において組合員とその他の者との間に較差があるか否かは同時期に5級に到達した者のそれ以後の昇級、昇格状況を比較して観察するのが最も適切であると考えられる。

また、前記各グループに掲げた全日シ組合員、守る会員及び非組合員56名のうち、C2、C7、C8、C9、C10、C11、C22及びC47の8名を除く48名が元組合員であり、組合員とその他の者との昇級、昇格状況を比較するためには、前記C2ら8名及び前記48名の脱退者の組合脱退後の昇級、昇格状況と組合員のそれとを比較して判断しなければならない。

そこで、以上の観点から前記各グループの昇級、昇格状況をみると、組合員の昇級、昇格は、個々人によって程度の差はあるもののその他の者に比較して遅れていることが認められる。しかし会社は、組合員と全日シ組合員、守る会員及び非組合員との間の昇級、昇格時期に前記のような較差を生ぜしめた理由についてなんら疎明を行っていない。

確かに会社は、昇級、昇格の基礎となる組合員の勤務成績、能力、志気等については疎明を行ったが、これによって組合員個々人の考課査定は明らかとなっても、これと比較対照すべき全日シ組合員、守る会員及び非組合員の考課査定は明らかにされないままとなっている。したがってこの疎明からだけでは、昇級、昇格の較差を生ぜしめた考課査定が組合員とその他の者との間で公平になされていたか否かについては到底判断し得ないところであるから会社の主張は失当である。

また、主任ないし係長の職階と業務内容の関係については、前記認定第5. 1. (1)オのとおり必ずしも両者に結びつきは認められず、むしろ主任ないし係長は会社における待遇上の一つの資格にすぎない場合が多いと解されるから、この点に関する会社の主張も採用しえない。

- (3) 以上の判断及び前記第2の2、第3の2、第4の2で判断したとおり、会社は組合を嫌悪する情が強く、賃上げ、施設利用及び夏季、冬季一時金について組合ないし組合員を差別的に取り扱っていることを併せ考えると、本件昇級、昇格差別は、組合員に昇級、昇格上の不利益を課し、もってその組織の弱体化を図ったものと解するのが相当であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

- (4) 救済方法等

ア 組合は、前記第4. 2. (1). アで主張のとおり、52年夏季、同年冬季一時金及び本件昇級、昇格差別は半年毎の差別評定を基礎として行われるものであり、各行為間には密接な関連性、不可分、周期性がみられるから、労働組合法第27条第2項に規定するいわゆる「継続する行為」であるとして、申立日（54年3月31日）の1年以上前か

らの是正を求めるのに対し、会社は本件申立てのうち、申立日の1年以上前の一時金及び昇級、昇格に係る部分は除斥期間を経過しているから却下されるべきであると主張する。

よって、この点につき判断する。

イ いわゆる「継続する行為」については種々議論の存するところであるが、本件の考課査定に基づく各一時金の決定はそれ自体で完結する1回限りの行為であり、また、なされるべき昇級、昇格を行わなかった会社の不作為はその都度独立して行われ、発令されるべき時点で完結する1回限りのものとみるのが相当である。

しかし、本件のごとき一時金差別及び昇級、昇格差別事件においては、①査定による昇級等の決定行為そのものが、事の性質上秘密裏に行われていること ②その内容及び資料は非公開とされていること ③査定差別が行われても、1回限りではその事実を本人または労働組合が知ることは困難で、差別が数回積み重ねられて始めてその事実を知り得るのが普通であること ④昇格については、各個人の昇格時期の差異は外形的に明らかな場合もあるが、それが不当労働行為意思によるものであるかどうかは容易に知り得ないことという現状からみて、行為の日、すなわち昇級等の決定の日から1年以内に救済申立てを行わなければ労働委員会においてこれを受理し得ないとすると、労働者側に事実上不可能を強いる結果となり、ひいては団結権などの侵害を排除して原状回復を命ずることにより、正常な労使関係の回復を図ることを使命とする不当労働行為制度の目的達成を困難にするものと考えられる。したがってこのような場合には、差別の存在を知った日もしくは知り得べきであると客観的に認められる日から1年以内に救済申立てを行うことができると解した方が、かえって労働組合法の趣旨にかなうものとする。

ウ そこで、まず本件52年夏季及び同年冬季一時金についてみれば、組合は申立日からそれぞれ約1年8カ月（52年夏季一時金の場合）及び約1年3カ月（同年冬季一時金の場合）遡って救済を求めるのであるが、会社は一時金に関する個人別の査定結果を公表せず、そのため組合は、組合員と全日シ組合員の支給月数にかかる資料の収集にかなりの日時を要したであろうと思料されること及び申立ての遅延が組合の怠慢によるものとの疎明もないことを合わせ考慮すれば、組合の申立ては差別の存在を知り得べき日から1年以上を経過しているとは考えられず、したがって会社の前記主張は認められない。

エ 次に、昇級、昇格についてみるに、前記認定第5. 1. (2)の各グループの昇級、昇格状況を仔細に検討すると、各グループの組合員とその他の者の間では、Aグループについては49年11月、Bグループは48年7月、Cグループは52年4月、D、E及びFグループは53年4月、G、H及びIグループは51年4月の時点で、それぞれ昇級、昇格に較差が生じていたことが認められる。これよりすれば、組合は組合員に対する本件昇級、昇格差別の事実を、少なくとも52年4月の時点ではほぼ知り得たものと考えられるから、組合の53年3月30日以前に係る昇級、昇格についての申立ては、差別の存在を知り得べき日から1年以上経過していると言わざるを得ず、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下せざるを得ない。

しかしながら、昇級、昇格に関する不利益取扱いの申立てについて、申立日の1年

前の時点において会社に不利益取扱いの事実が認められ、かつ、その不利益取扱いが、会社によってそれ以前になされた昇級、昇格に関する作為または不作為による不当労働行為に帰因するものであることが認められるときは、会社に対してその不利益取扱いの是正を命じることは、労働組合法第27条第2項に何ら抵触するものではないと考える。したがって、当委員会は、本件申立日の1年前である53年3月31日付けまたはそれ以後の後記各日付けをもって、申立人組合員をそれぞれ次のとおり昇級、昇格したものと取り扱うよう命じるものである。

なお、その救済方法であるが、これについては、前記認定の各グループ内における全日シ組合員、守る会員及び非組合員のうち、ほぼ平均的に昇級、昇格しているものと同様に、その平均的昇級、昇格者がいないときはその平均に近い下位者と同様に取り扱うのが相当と考えるので次のとおり命令する。

① A43について

Aグループの非組合員C2外3名の中から平均的に昇級、昇格した者を見出すことは困難である。そこで平均に近い下位者をみると、C3がこれに該当すると考えられる。したがって組合はA43については8級への昇級を求めているが、A43は、7級に昇級し、かつ係長に昇格したものと取り扱うのが相当である。

② A2、A3及びA4について

Bグループの守る会員、全日シ組合員及び非組合員C6外5名の昇級、昇格状況のうち、C11がほぼその平均に位置すると考えられる。したがってA2、A3は、係長に昇格し、かつ8級に昇級したものと、A4は8級に昇級したものと取り扱うのが相当である。

③ A5、A6、A7、A8及びA9について

Cグループの守る会員及び非組合員C12外6名のうち、C12、C15及びC18が同時期に昇級、昇格しており、かつ、ほぼ平均に位置するものと考えられる。したがってA5、A6及びA9は7級に昇級し、かつ係長に昇格したものと、A7及びA8は、既に7級に昇級しているから、係長に昇格したものと取り扱うのが相当である。

④ A10、A11及びA12について

Dグループの守る会員及び非組合員C19外3名の昇級、昇格状況のうち、C19及びC20が同時期に昇級、昇格し、かつほぼ平均に位置するものと考えられる。したがってA10及びA11は、主任に昇格し、かつ53年4月1日付け7級に昇級したものと、A12は、同日付け7級に昇級したものと取り扱うのが相当である。

⑤ A14について

Eグループの守る会員C23外2名の昇級、昇格状況のうち、C25がほぼその平均に位置するものと考えられる。したがってA14は、7級に昇級したものと取り扱うのが相当である。

⑥ A15、A16、A18及びA19について

Fグループの守る会員及び非組合員C26外4名の昇級、昇格状況のうち、C27、C28及びC29が同時期に昇級、昇格し、かつほぼ平均に位置していると考えられる。したがってA15、A16及びA18は、主任に昇格し、かつ53年4月1日付け7級に昇

級し、A19は、同日付け7級に昇級したものととして取り扱うのが相当である。

⑦ A21、A22、A23、A24及びA25について

Gグループの守る会員及び非組合員C33外7名の昇級、昇格状況のうち、C34及びC32が同時期に昇級、昇格し、かつ平均に位置するものと考えられる。したがってA21、A22、A23、A24及びA25は、主任に昇格し、かつ54年4月1日付け7級に昇級したものととして取り扱うのが相当である。もっとも、組合は、同人らにつき7級への昇級は求めているので、同人らの昇級については主文のとおり命令する。

⑧ A26、A27、A28、A29、A30、A31、A32、A33及びA34について

Hグループの守る会員及び非組合員C39外7名の昇級、昇格状況のうち、C40、C41、C42及びC43が同時期に昇級、昇格し、かつほぼ平均に位置するものと考えられる。したがってA26、A27、A28、A29、A30、A31、A32、A33及びA34は、主任に昇格し、かつ54年4月1日付け7級に昇級したものととして取り扱うのが相当である。

⑨ A35、A36、A38、A39、A40、A41、A42、A43及びA37について

Iグループの守る会員及び非組合員C48外10名の中から、平均的に昇級、昇格した者を見出すことは困難である。そこで、平均に近い下位者をみると、C50、C53、C55及びC56がこれに該当すると考えられる。したがって組合は、A35、A36、A38、A39、A40、A41、A42、A43及びA37につき主任への昇格を求めているが、C50、C53、C55及びC56は未だ主任に昇格していないのであるから、A35、A39及びA37については救済の必要は認められず、A36、A38、A40、A41及びA43は53年4月1日付け6級に昇級したものととして取り扱うのが相当である。

オ なお、組合は最終陳述書面において、A44外4名につき5級に昇級したものととして取り扱うべき旨主張しているが、55年3月11日付準備書面で同人らについての請求は既に取り下げられたものと認められるので、この点については判断を要しない。

第6 その他

会社は、本件申立ては金額不明の金銭支払いを求めるものであるから、労働委員会として不特定の金銭給付を命ずることは許されず却下されなければならないと主張する。

しかし、申立人の主張から十分その金額を特定しうると考えるからこの点に関する会社の主張は採用できない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

昭和57年6月14日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘

(別表 略)