

大阪、昭54不70、昭55不23、昭56不82、昭57. 12. 27

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地方連合会
大阪木村コーヒー店労働組合

被申立人 株式会社大阪木村コーヒー店

主 文

- 1 被申立人は、次表の申立人組合員に対し、同人らの昇級及び昇格を同表のとおり是正しなければならない。

氏名	是正年月日 (昭和. 年. 月. 日)	昇級	昇格
A ₁	55. 4. 1	7 級	—————
	56. 4. 1	—————	主任
A ₂	55. 4. 1	7 級	—————
A ₃	55. 4. 1	7 級	—————
A ₄	55. 4. 1	7 級	—————
	56. 4. 1	—————	主任
A ₅	55. 4. 1	7 級	—————
A ₆	55. 4. 1	8 級	—————
	56. 4. 1	—————	主任
A ₇	55. 4. 1	8 級	—————
	56. 4. 1	—————	主任
A ₈	56. 4. 1	—————	主任
A ₉	56. 4. 1	—————	主任
A ₁₀	56. 4. 1	—————	主任
A ₁₁	56. 4. 1	—————	主任
A ₁₂	56. 4. 1	—————	主任
A ₁₃	56. 4. 1	—————	主任
A ₁₄	56. 4. 1	—————	主任
A ₁₅	56. 4. 1	—————	主任

- 2 被申立人は、申立人組合に対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般大阪地方連合会
大阪木村コーヒー店労働組合
執行委員長 A₁₆ 殿

株式会社大阪木村コーヒー店

代表取締役 B₁

当社は、昭和55年度の昇級査定並びに昭和56年度の昇格査定に当たり、貴組合の組合員を不当に差別したうえ、貴組合の運営について支配介入しましたが、この行為は、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。

3 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社大阪木村コーヒー店（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市北区）に本社及び大阪支店を、尼崎市に工場を、京都市ほか8市にそれぞれ営業所を置き、コーヒー豆の加工・販売等を営んでおり、その従業員は、本件審問終結時、約85名である。
- (2) 申立人総評全国一般大阪地方連合会大阪木村コーヒー店労働組合（以下「組合」という）は、昭和44年9月会社の従業員によって結成され、当初は無所属の組合であったが50年4月総評全国一般大阪地方連合会に加盟し、上記の名称となった。本件審問終結時その組合員は23名である。
- (3) 51年3月14日係長C₁ら職制の呼びかけで、大阪一般労働組合同盟大阪木村コーヒー店労働組合（以下「別組合」という）が結成された。

2 本件に至るまでの労使関係等

- (1) 組合と会社との労使関係は、会社が従業員に対し地区別検討表（以下「検討表」という）の作成を義務づけようとした50年10月ごろから悪化した。

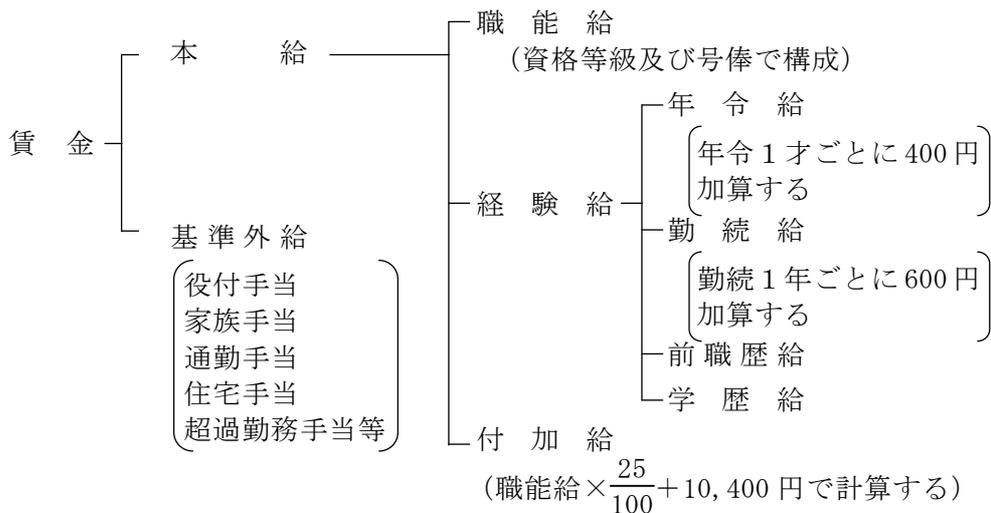
検討表は、各営業担当者ごとに、前月の実績を基礎に、毎月の売上目標を設定し、売上数量、売上高を前月と対比したうえ、これに基づく実情報告及び今後の対策と意見を記入させるというものである。なお、会社は、検討表を提出しない組合員に対し、戒告処分や減給処分を行った。

- (2) 50年10月以降本件審問終結時までの間に、組合の不当労働行為救済申立てについて、当委員会は不当労働行為があると判断して、51年（不）第7号・同年（不）第70号併合事件（54年11月9日命令、命令内容……組合員3名の解雇撤回、バックペイ等）ほか8件について、救済命令を発した。

なお、本件審問終結時、本件以外に55年（不）第22号事件（55年5月6日申立て、申立内容……組合員に対する配置転換の撤回、団体交渉開催等）ほか4件の不当労働行為救済申立事件が、当委員会に係属している。

3 賃金体系等

会社の給与規定によれば、従業員の賃金体系は次のとおりである。



(2) 賃金は最低10級から最高1級までの資格等級及び号俸で表示された職能給を中心として成立っており、職能給については表(1)のとおりである。

表(1)

52年4月1日現在

資格等級	初号値	号差金額	資格等級	初号値	号差金額
10級	38,010円	400円	5級	76,000円	570円
9 "	41,120	430	4 "	88,000	600
8 "	46,690	460	8 "	102,000	630
7 "	55,090	490	2 "	115,000	660
6 "	64,000	520	1 "	180,830	690

なお、初号値は、それぞれの資格等級の1号俸相当の者に支給される金額であるが、毎年賃上げ時に4月1日に遡って改定されている。

号差金額には変更はない

4 昇給等

(1) 新規採用者の資格等級は、入社時の各人の学歴によって表(2)のとおり格付けされている。

表(2)

入社時の格付け	該当者
10級	中学校又は高等学校卒業生
9級	短期大学又は大学卒業生

また、中途採用者について、会社は給与規定で「中途入職者号俸基準」を設けたうえ、中途採用者の学歴と卒業後採用時までの年数を基準として、その資格等級及び号俸を定めている。(以下資格等級が上がることを「昇級」という)

(2) 管理職〔後述5(1)〕を除く従業員の昇級は、次の方法で行われている。

昇級評価期間等

対象期間 前年4月1日から当年3月31日まで

1次評価者 管理職である課長、所長

評価要素

知識、習熟程度、判断力、企画力、指導監督責任、業務上の責任等を基に別表一の職能等級基準表による。

昇級の決定

役員が総合評価して決定する。

- (3) 昇級は、毎年度賃上げ時の昇給（号俸引上げ）と関連しているが、組合と会社間では毎年度賃上げに際し、表(3)のとおり協定して、組合員の昇給を行ってきた。

表(3)

年度	一律引上げ号俸	査定号俸
50 年度	4 号俸	5 号俸～9 号俸
51 〃	1 〃	2 〃 ～11 〃
52 〃	0 〃	0 〃 ～10 〃
53 〃	0 〃	0 〃 ～7 〃
54 〃	2 〃	不明
55 〃	0 〃	1 号俸～10号俸
56 〃	3 〃	2 〃 ～10 〃

- (4) 会社の給与規定では「昇級した場合は、昇級後の号俸は、昇級前に受けていた職能給の号俸と同額かもしくは直近上位の号俸とする」旨定めている。したがって、昇級者と、非昇級者との職能給の差は、当該年度は僅かであるが、翌年度からは、等級による号俸金額の差が生じ、順次拡大することになる。

また、昇級は一時金、退職金に影響を与えている。

5 昇格等

- (1) 会社では、従業員の職務上の地位（以下「職位」という）として、管理職に部長、支店長、課長及び営業所長がある。

課長代理、営業所長代理、係長、主任は、管理職ではないが、管理職を補佐し従業員を監督する職位にある。

- (2) 主任又は係長への昇格は、前記4(2)の昇級考課と同じ方法で、昇級とほぼ同時期に行われている。

また、主任や係長は、多くの場合、昇格前とその後では、主な業務内容に極端な変更はない。

- (3) 主任及び係長には、役付手当が支給されており、その金額（月額）は表(4)のとおりである。

表(4)

	主任手当	係長手当
A級店	6,000円	10,000円
B級店	5,000円	9,000円

上記のA、B級店は、各営業所の規模、従業員数等を基に定められるので、固定していない。

- (4) 昇級と昇格の関係は、主任及び係長に限ると、52年度以降は、別組合員や非組合員（以下両者を「非組合員」という）は、9級で主任に昇格したり、8級に昇級すると同時又

は満1年後に全員主任に昇格しているが、7級に昇級すれば同時に係長に昇格するという連動性はない。

(5) 会社では入社後の昇級・昇格査定については、学歴をあまり重視していない。

6 組合員と非組合員との昇級、昇格関係

(1) 組合員の昇級、昇格関係は別表(ロ)のとおりである。

(2) 本件昇級の救済申立対象者である組合員A₁、同A₂、同A₃、同A₄、同A₅、同A₆、及び同A₇（以下それぞれ「A₁」「A₂」「A₃」「A₄」「A₅」「A₆」及び「A₇」という。またこの7名を「A₁ら7名」ともいう）の入社とほぼ同時期に入社した非組合員の昇級関係は表(5)、(6)、(7)のとおりである。

なお表(5)、(6)については昇格関係も記載する。

表(5)

	勤務地	氏名	入社 年月日	学歴 卒	年令 才	昇級関係		昇格関係	
						年月	級	年月	年月
組合員	京都	A ₁	46.7.15	高	33	49.4	8級	—	—
	松下	A ₂	46.7.21	高	31	49.4	8級	—	—
非組合員	岡山	C ₂	46.9.6	高	38	49.4	7級	年月 57.4 6級	年月 50.5 主任
	彦根	C ₃	46.9.6	高	33	52.4	8級	—	年月 54.4 主任

C₃は54、55年度は主任であったが、56年4月以降は主任でない。

表(6)

	勤務地	氏名	入社 年月日	学歴 卒	年令 才	昇級関係		昇格関係	
						年月	級	年月	年月
組合員	尼崎	A ₃	48.8.15	大	33	50.4	8級	54.4	主任
	大阪	A ₄	48.8.15	大	32	50.4	8級	—	—
	京都	A ₅	48.9.6	高	32	49.4	8級	58.4	主任
非組合員	本社	C ₄	48.8.15	大	32	51.4	8級	52.6	主任

表(7)

	勤務地	氏名	入社 年月日	学歴 卒	年令 才	昇級関係	備考
	広島	A ₇	50.11.18	高	30	現在9級	—

非組合員	大阪	C ₅	50. 3. 15	大	29	現在 9 級	53年11月30日 まで組合員
------	----	----------------	-----------	---	----	--------	--------------------

(3) 51年3月から52年3月までの間に入社した非組合員全員（合計12名）の昇級、昇格関係及び57年4月までに8級、7級に昇級した非組合員の昇級、昇格関係は表(8)のとおりである。

表(8) 57年4月現在

勤務地	非組合員	入社 年月日	学歴 卒	年令 才	昇級関係			昇格関係		
					年月	年月	年月	年月	年月	年月
福山	C ₆	51. 3. 1	大	32	54. 4 8 級 (3. 1)	57. 4 7 級 (6. 1)	—	54. 4 主任	56. 9 所長	—
堺	C ₇	" 3. 15	大	31	54. 4 8 級 (3)	57. 4 7 級 (7)	—	54. 4 主任	—	—
堺	C ₈	" 4. 6	高	38	現在 9 級			—		
大阪	C ₉	" 4. 10	大	38	57. 4 6 級	—		53. 4 主任	54. 4 係長	—
大阪	C ₁₀	" 5. 17	中	33	現在 9 級			—		
大阪	C ₁₁	" 7. 10	高	33	54. 4 7 級 (2. 9)	56. 4 6 級	57. 4 5 級	58. 4 主任	54. 4 係長	55. 9 課長
松山	C ₁₂	52. 1. 10	大	28	56. 4 8 級 (4. 3)	—		56. 4 主任	—	
—	C ₁₃	" 3. 15	大	26(退職時)	56. 4 8 級 (4)	—		56. 4退職		
大阪	C ₁₄	" 3. 15	大	27	56. 4 8 級 (4)	57. 4 7 級 (4)	—	56. 4 主任	—	
大阪	C ₁₅	" 3. 15	大	27	56. 4 8 級 (3)	57. 4 7 級 (5)	—	55. 4 主任	—	
大阪	C ₁₆	" 3. 15	大	28	56. 4 8 級 (3)	57. 4 7 級 (5)	—	55. 4 主任	57. 4 係長	—
大坂	C ₁₇	" 3. 15	大	28	56. 4 8 級 (3)	57. 4 7 級 (5)	—	55. 4 主任	—	
岡山	C ₁₈	47. 1. 13	高	29	50. 4 8 級 (3. 3)	57. 4 7 級 (10. 3)	—	53. 4 主任	—	
彦根	C ₁₉	49. 8. 21	高	27	56. 4 8 級 (6. 8)	57. 4 7 級 (7. 8)	—	56. 4 主任	—	
福山	C ₂₀	53. 4. 10	高	29	56. 4 8 級 (3)	—		56. 4 主任	—	

(注) 昇級関係欄の () 内は入社後の当該昇級までの勤続年月を示す。

(4) 52年4月以降57年4月までの間、非組合員の8級昇級者は、合計11名であって、同人らの入社後8級昇級までの平均勤続年数は3年9カ月であり、同様に7級昇級者は、合計9名であって、同人らの入社後7級昇級までの平均勤続年数は6年である。

(5) 前記(4)と同一期間中の組合員の8級昇級者は表(9)のとおりである。

表(9)

組合員	入社年月日 年月日	昇級関係 年月日
A ₁₇	48. 3. 15	52. 4. 1 8級 (4)
A ₈	48. 4. 5	55. 4. 1 8級 (7)
A ₁₁	48. 4. 9	56. 4. 1 8級 (8)
A ₁₀	49. 3. 15	52. 4. 1 8級 (3)
A ₁₃	50. 3. 15	55. 4. 1 8級 (5)
A ₁₅	50. 3. 15	56. 4. 1 8級 (6)
A ₁₄	50. 4. 1	56. 4. 1 8級 (6)

(注) 昇級関係欄の()内は入社後8級昇級までの57年4月現在の勤続年月を示す。
前記期間中の7級昇級者は、組合員ではA₁₈(以下「A₁₈」という)1名のみである。

(6) A₁ら7名について、52年度から56年度までの各賃上げ時に会社が決定した号俸は、表(10)のとおりである。

表(10)

組合員	52年度	53年度	54年度	55年度	56年度
A ₁	0号俸	0号俸	不明	4号俸	5号俸
A ₂	0 "	0 "	"	3 "	6 "
A ₃	0 "	0 "	"	7 "	9 "
A ₄	0 "	0 "	"	1 "	2 "
A ₅	0 "	4 "	"	7 "	6 "
A ₆	7 "	3 "	3号俸	1 "	4 "
A ₇	0 "	4 "	不明	3 "	6 "

(7)ア 表(10)のうち52、53年度の0号俸査定を受けた組合員については、組合の不当労働行

為救済申立ての結果、当委員会は56年5月13日再査定を命じた〔52年(不)第99号(不)第84号併合事件〕。

イ また55、56年度にそれぞれ1号俸、2号俸の査定を受けた組合員については、本件審問終結時に不当労働行為救済申立事件として当委員会に係属中である〔56年(不)第6号、57年(不)第41号〕。

ウ A₁ら7名について、表(10)記載の各年度の勤務成績は、非組合員と比較して劣っていない。

(8) 係長、主任の職位にあった従業員について、組合員と非組合員との分布状況は表(11)のとおりである。

組合員はすべて50年11月までに入社しているが、非組合員のうち、上記日時までに入社した従業員は、管理職を除き本件審問終結時10名余りである。

表(11)

年度	組合員		非組合員	
	54年度	係長	3名	係長
主任		7名	主任	7名
55年	係長	3名	係長	4名(1名)
	主任	7名	主任	9名(3名)
56年	係長	3名	係長	1名
	主任	5名	主任	13名(4名)
57年	係長	3名	係長	3名(2名)
	主任	4名	主任	12名

(注) 表(11)のうち、()内はその年度に新たに昇格した従業員の内数である。

組合員の係長は同一人であり、主任の減少は退職のためである。

非組合員の係長の中には、退職した者のほか管理職へ昇格した者があり、また、主任についても、退職した者のほか係長へ昇格した者がいる。

56年4月現在で主任職にある組合員5名は、すべて48年9月以前に入社した者であるが、非組合員の主任のうち、48年9月以前に入社した者は3名であり、その余の10名は、上記日時以降52年3月までに入社した者である。

別表(一) 職能等級基準表

社員等級	知識	習熟程度	判断力	企画力	指導監督の責任	業務上の責任
10級	高卒程度の知識を必要とするが、細部の指示、監督のもとに定められた手続方法に業務を繰返す補助的職務である。	3ヶ月程度の見習を必要とする。	上級者の指示通りにすればよく、格別判断力を必要としない。	指示された通りに業務を行ない、立案企画を必要としない。	指導監督の責任はない。	業務責任はない。
9級	高卒以上の知識を有し、或る程度の実務的経験を必要とするが、特別の応用力を必要としない一般職である。	1年以上の経験を有する必要がある。	基礎的体系的に細かく規定された業務を反復的にこなすので殆んど選択判断の必要がない。	自分の仕事の範囲内で改善工夫し、それを実行する必要がある。	或る程度熟練度を要求されるので補助職に対する注意指導を必要とする。	殆どの仕事で指示されて行われるので、自己以外の業務には責任を負わない。
8級	大卒程度の知識を有し、一応の応用力を必要とする。	3年以上の経験を有する必要がある。	仕事は定常的であるが一応二者択一的判断力を必要とする。	体系的、重点的指示を受けた中で、自己の業務について計画立案研究を独力で処理出来る必要がある。	個々のグループの中で、自らも業務を担当しながら、グループの指導教育をする主任、及び係長の職務である。	グループ内の部分職務に対して、全般的な業務責任を有している。

7級	監督者の一般的指示のもとに担当業務について制度、法令、規定等の知識と一般の応用力を要する。	5年以上の経験を要する。	仕事の内容がやや複雑となるので数個のケースから選択判断する必要がある。	業務進行上比較的小範囲の複雑困難な企画、立案、研究又はこれに準ずる業務を独力でまとめあげ、且つこれを実施する方法手続きを効果的に計画し図る必要がある。	個々のグループの中で、自らも業務を担当しながら、グループの指導教育をする主任、及び係長の職務である。	グループ内の部分職務に対して、全般的な業務責任を有している。
6級	相当の経験と専門的知識を有し、相当の応用力を必要とする初級管理者的職務である。	7年以上の経験を有する必要がある。	限られた範囲で、大綱が定まっている、数個のケースから選択判断する必要がある。	より広範囲又は基本的な重要事項及び複雑困難な事項の企画、立案、研究又はこれに準ずる重要業務を独力又は下級者と作成完成して、まとめあげ且つこれを効果的に実施計画を立てる必要がある。	グループ内の指導監督が一段と必要となる。営業所、出張所の所長、本社の課長代理の職務である。	グループ内の業務責任全般に負う。
5級	より一層の経験と知識を要求される複雑な初級管理の職務である。	10年以上の経験を必要とする。	大綱の範囲で大綱が定まっているが、広範の判断と応用力を必要とする。	中級幹部としての内容範囲の企画、立案研究を行って、より効果的に実施する方法を計画し、それに対して責任を負い得る必要がある。	全般的なグループの指導、監督の責任を有する係長、出張所長代理、課長、本店の課長代理、課長の職務である。	より広範囲のグループの業務責任もっている。
4級	より高度の知識と経験を有し、社内部門内に於けるエキスパートとして、主幹業務に於て、中級管理者を補佐し、又は自ら管理する職務である。	12年程度の経験を有する必要がある。	より広範囲の大綱が定まっているが、より専門的知識を以て応用推理、判断する必要がある。	中級幹部としての人格識見を有し、上司より政策的事項について指示を受けるが、通常業務については自主的に企画立案し、全般業務を遂行し得る必要がある。	主として、指導監督的な役割をなし、主管業務を補佐管理するか又は自ら指導する出張所長、課長代理、課長等の職務である。	店内、課内の各業務面に於いて、夫々の上司に責任を負い、指示された方針に従い、具体的実施方法について実質的に責任を有する職務である。
3級	長期の経験と高度の専門的技能と知識を要する中級管理者で職務単位と職務につき責任を負う職務である。	15年以上の経験を有する必要がある。	専門的知識を以て広範囲な判断を、大綱の中で応用推理する必要がある。	上級幹部たり得る人格識見を有し、重要業務の企画判断を行ない、所管業務を円滑に運営遂行しうる必要がある。	主幹業務全般にわたり指導、監督の責任を有する出張所長、課長、店長代理、店次長、店長の職務である。	一つにまとまった部門全体をあつかっており、その結果及び影響に対して、総べてに対して責任を有している。
2級	広範囲且つ高度の知識、技能及び経験を有する上級管理者で、部内経営者に責任を有する職務である。	15年以上の経験を有する必要がある。	広範囲な判断を大綱の中で創造的に推理する必要がある。	経営幹部たりうる人格識見を有し、経営の基本方針に基づき、全社的視野にたつて、自主的に重要業務の全般的な運営について責任を負う必要がある。	総務的指導・監督の責任を有する店長及び次長の職務である。	事業所全体を預かっており、その結果が全社的に大きく影響する業務の総轄責任を有する。
1級	極めて広範囲、且つ高度の知識、技能並びに経験を有する最上級管理者で統括管理を行なう職務である。	最高の経験を有するものと同等以上の必要がある。	大綱を流動的に且つ創造的に推理判断する必要がある。	経営幹部としての人格識見を有し、全社的な組織統括のための企画判断を行ない上級幹部を指揮統率して最高の運営を遂行する必要がある。	総括指導監督者の統括管理を行なう、店長、次長、部長の職務である。	所管業務全体の業務執行につき、総轄経営層に全責任を有している。

別表（二）組合員、元組合員の昇級、昇格関係

57年4月現在

勤務地	氏名	入社年月日	学歴	年令	昇給				昇格			備考
					9級	8級	7級	6級	主任	係長	所長代理	
京都	C ₂₁	44. 1. 4	中	33		48. 6	50. 4		48. 6	52. 6		
尼崎(工)	C ₂₂	46. 2. 1	高	35		48. 6	50. 4		48. 6	52. 6		
尼崎	A ₁₆	46. 4. 1	高	33		48. 6	49. 4	54. 4	48. 6		52. 6	
京都	A ₁	46. 7. 15	高	33		49. 4						
松山	A ₂	46. 7. 21	高	31		49. 4			49. 8			
広島	A ₁₈	47. 3. 15	大	32		49. 4	54. 4		49. 8	52. 6		
	C ₂₃	48. 3. 15	大	—		50. 4						55. 2 退職
尼崎	A ₉	48. 3. 15	大	33		50. 4			54. 4			
大阪	A ₄	48. 3. 15	大	32		50. 4						
	A ₁₇	48. 3. 15	大	—		52. 4						57. 1 退職
	C ₂₄	48. 4. 2	短大	—		50. 4			54. 4			57. 退職
尼崎	A ₈	48. 4. 5	高	30		55. 4						
尼崎(工)	A ₁₁	48. 4. 9	大	28	49. 4	56. 4						
	C ₂₅	48. 5. 28	高	—		50. 4						54. 3 退職
大阪	C ₂₆	48. 6. 21	高	39			49. 4		49. 8			
	C ₂₇	48. 8. 27	高	—								56. 1 退職(9級職)
京都	A ₅	48. 9. 6	高	32		49. 4			53. 4			
尼崎	A ₉	49. 3. 15	大	31		50. 4						
大阪	A ₁₀	49. 3. 15	大	30		52. 4						
京都	A ₁₂	49. 5. 13	高	33		51. 4						
	C ₂₈	49. 10. 30	高	—	50. 4							55. 8 退職(9級職)
福山	A ₆	50. 3. 4	高	32								
京都	A ₁₃	50. 3. 15	大	32		55. 4						
大阪	A ₁₅	50. 3. 15	大	31		56. 4						
京都	A ₁₄	50. 4. 1	大	29		56. 4						
	C ₃₀	50. 4. 30	高	—	54. 4							56. 1 退職(9級職)
広島	A ₇	50. 11. 18	高	30								
	C ₂₉	51. 1. 6	高	—								56. 8 退職(9級職)

第2 判断

1 当事者の主張要旨

組合は、8級職のA₁、A₂、A₅、A₃及びA₄について、55年4月1日に遡り、7級職へ、また9級職のA₆及びA₇について、上記同一日時に遡り、8級職への昇級を求める。

更にA₁、A₂、A₅、A₃及びA₄については、56年4月1日に遡り、それぞれ係長へ、A₈、A₉、A₁₀、A₁₁、A₁₂、A₁₃、A₁₄、A₁₅（以下それぞれ「A₈」「A₉」「A₁₀」「A₁₁」「A₁₂」「A₁₃」「A₁₄」「A₁₅」という）、A₆及びA₇については、上記同一日時に、主任への昇格を求める。

すなわち、会社が上記組合員らに昇級、昇格させないのは、組合員であることを理由に、不利益扱いをして、組合の弱体化を企図しているものであると主張する。

これに対し会社は、昇級、昇格は、従業員の知識、習熟程度、企画力等を総合的にご判断して、公平な査定に基づいているから、本件救済申立対象者が組合員であることを理由に不利益扱いはしていないと主張する。

よって以下判断をする。

2 不当労働行為の成否

(1) 昇級について

ア 前記認定によれば ①会社の職能等級基準表〔別表（一）〕では、8級は入社後3年以上の経験を、7級は同様5年以上の経験を要すると定めていること ②52年4月以降57年4月までの間の8級昇級者で、入社後8級に昇級するまでの平均勤続年数は、組合員（合計7名）の場合は、5年6カ月であり、非組合員（合計11名）の場合は3年9カ月であること

また、7級昇級者は、組合員の場合A₁₈1名のみであるが、非組合員は9名であって、同人らの7級昇級までの平均勤続年数は6年であること ③55年4月1日現在で、A₁、A₂は入社後8年8カ月、A₃、A₄は7年、A₅は6年8カ月、A₆は5年、A₇は4年4カ月を経ているが、上記7名の勤務成績は、非組合員に比して特に劣っていると認めるに足る疎明がないこと ④会社は、55年度の昇級査定について、組合員及び非組合員に対する評価基準やその結果等を一切明らかにしてないこと ⑤会社における労使関係は50年10月ごろから悪化し、労使間においては相次いで不当労働行為問題が発生しており、会社が組合に対して快く思っていなかったと認められること

イ 以上の事実を総合すれば、会社が本件昇級対象者であるA₁、A₂、A₃、A₄及びA₅を、55年4月1日にそれぞれ7級に昇級させなかったこと並びにA₆及びA₇を、上記日時にそれぞれ8級に昇級させなかったことは、同人らが組合員であるが故に不利益に取り扱ったものであり、ひいては組合の弱体化を企図したものと云わざるを得ない。

会社のかかる行為は、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。

(2) 昇格について

ア 前記認定のとおり、①52年度以降、8級に昇級した非組合員は、同人らが8級に昇級すると同時に又はその1年後に全員主任に昇格しているが、組合員については上記年度以降の8級昇級者で、主任に昇格した者はないこと ②A₈、A₉、A₁₀、A₁₁、A₁₂、A₁₃、A₁₄及びA₁₅についてもA₁ら7名と同様に、非組合員に比して勤務成績が

特に劣っていると認めるに足る疎明がないこと ③会社は56年度の昇格査定について、前記(1)ア④と同様に評価基準等を明らかにしていないこと ④前記判断のとおり会社が組合を快く思っていなかったと認められること ⑤審問の全趣旨によれば、主任は職位としてよりもむしろ賃金体系上の要素が大であることが認められること。

イ 以上の事実を総合すれば、会社が本件昇格対象者であるA₁、A₄、A₈、A₉、A₁₀、A₁₁、A₁₂、A₁₃、A₁₄、A₁₅、A₆及びA₇について、同人らを56年4月1日にそれぞれ主任に昇格させなかったことは、同人らが組合員であるが故に、不利益に取り扱ったものであり、ひいては組合の弱体化を企図したものと言わざるを得ない。

会社のかかる行為は、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。

ウ 組合は、7級は当然係長であるとの前提で本件救済申立てをしているが、職能等級基準表〔別表(一)〕によっても、7級は当然係長に昇格することを定めていない。

また、現在7級の非組合員(合計9名)のうち、係長の職位に在るものは、前記表(8)のC₁₆のみである。なお、C₆は所長である。

したがって、7級は係長であることを前提として、A₁、A₂、A₃、A₄及びA₅について、同人らが組合員であるが故に不利益に取り扱ったとの組合の主張は失当であり、同人らの係長への昇格に係る申立ては棄却せざるを得ない。

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条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和57年12月27日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘