

命 令 書

申立人 総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部

被申立人 株式会社 明治屋
同 関西明治屋商事株式会社

主 文

1 被申立人株式会社明治屋及び同関西明治屋商事株式会社は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部に所屬する表1「組合員」欄記載の組合員につき、昭和61年及び昭和62年の賃上げ及び一時金の各査定分の金額を「是正額」欄記載の金額に是正し、同人らに対し、それぞれ是正後の金額と既に支払った金額との差額相当額を速やかに支払わなければならない。

なお、昭和61年の賃上げの査定分については昭和61年4月1日に、昭和62年の賃上げの査定分については昭和62年4月1日に、それぞれ遡及して是正しなければならない。

表1

区 分		是 正 額	組 合 員
昭 和 61 年	賃 上 げ	円 1,116	A1、A2、A3、A4 A5、A6、A7、A8
	夏 期 一 時 金	42,279	A9、A10、A11、A12 A13、A14、A15、A16
	年 末 一 時 金	41,436	A17、A18、A19、A20 A21、A22、A23
昭 和 62 年	賃 上 げ	876	上記A1以下23人
	夏 期 一 時 金	43,331	上記A1以下23人のうちA7及びA16 を除く21人並びにA24の計22人
	年 末 一 時 金	42,507	上記A1以下23人のうちA7及びA16 を除く21人

2 被申立人株式会社明治屋及び同関西明治屋商事株式会社は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部に所屬する表2「組合員」欄記載の組合員につき、昭和62年4月1日に遡及して「職位」欄記載の職位にそれぞれ昇格させ、同人らに対し、これに伴う昭和62年4月以降の「職務手当」欄記載の職務手当相当額（昭和62年4月1日前に係長待遇1級以上の職位にあった者については、既に支払った金額との差額相当額）を速やかに支払わなければならない。

表2

職 位	職務手当	組 合 員
係長待遇 2級	円 2,500	A20、A21、A7、A25 A8、A22、A23
係長待遇 3級	3,000	A9、A10、A1、A2 A26、A13、A14、A3 A16、A15、A17、A5 A18、A6、A4、A27 A19
係長3級	3,000	A11、A12

- 3 被申立人株式会社明治屋及び同関西明治屋商事株式会社は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部に対し、下記文書を本命令書交付の日から7日以内に手交しなければならない。

記

当社が昭和61年及び昭和62年の賃上げ及び一時金の査定に当たって貴組合員らを不利益に取り扱ったこと、貴組合員ら26人を昇格させなかったことは、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ようにします。

昭和 年 月 日

総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部

執行委員長 A13 殿

株式会社明治屋

代表取締役 B1

関西明治屋商事株式会社

代表取締役 B1

- 4 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部（以下「組合」という。）は、被申立人株式会社明治屋及び同関西明治屋商事株式会社の各名古屋支店の従業員をもって組織された労働組合であり、総評全国一般全明治屋労働組合（以下「全明労」という。）の下部組織であって、本件結審時の組合員数は27人である。
- (2) 被申立人株式会社明治屋（以下「明治屋」という。）は、肩書地に本店を、全国各地に16の支店を置き、酒類及び食品の卸・小売を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は約2,090人である。
- (3) 被申立人関西明治屋商事株式会社（以下「関西明治屋商事」という。）は、肩書地に本店を、名古屋市以西の各地に5の支店を置き、明治屋の酒類卸売部門を担当する株式会

社であり、本件結審時の従業員数は約160人である。

- (4) 明治屋及び関西明治屋商事（以下両社を総称して「会社」という。）並びに申立外関東明治屋商事株式会社は、実質上一つの企業として運営されている。3社の代表取締役には同一人が就任しており、従業員の労働条件は同一であり、人事異動も同一企業内と全く同様に行われている。

また、明治屋名古屋支店及び関西明治屋商事名古屋支店（以下両支店を総称して「名古屋支店」という。）の社屋は共通であり、両支店の支店長には同一人が就任している。

なお、本件結審時の名古屋支店の従業員数は約180人である。

2 労使関係

会社は、昭和46年2月から4月にかけて、外部から複数の労務担当者を迎えた。

組合は、昭和47年7月、組合役員が昭和46年、47年の賃上げ及び一時金に関する差別等が会社の不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てをし、その頃から会社と組合との労使関係はしだいに悪化してきている。

なお、上記申立ては、昭和53年6月に取り下げられている。

このほかに、組合が当委員会に申し立てた不当労働行為救済申立事件（初審最終分）は表1のとおりである。

当委員会は、昭和55年（不）第5号事件において、組合執行委員の配転が不当労働行為であると判断し、また、56年（不）第7号事件、57年（不）第4号・58年（不）第7号併合事件、59年（不）第3号事件及び60年（不）第2号・61年（不）第1号併合事件において、組合員に対する昭和55年から昭和60年までの各年の賃上げ及び一時金の差別がそれぞれ不当労働行為であると判断した。

なお、56年（不）第7号事件において、組合員のA27、A4、A6、A19、A20、A7、A21、A8、A25、A22及びA23を昭和56年4月1日に遡及して係長待遇1級に昇格させるよう命じた。

表1 組合による救済申立事件

事件番号	申立人	被申立人	請求する救済内容	終結状況
愛労委昭和55年（不）第5号	組合	関西明治屋商事	不利益取扱排除 支配介入排除	昭和58年7月8日一部救済命令
愛労委昭和56年（不）第7号	〃	会社、名古屋支店	不利益取扱排除 団体交渉応諾支配介入排除	昭和60年2月28日一部救済命令
愛労委昭和57年（不）第4号 ・ 愛労委昭和58年（不）第7号併合	〃	〃	不利益取扱排除	昭和60年4月19日一部救済命令
愛労委昭和59年（不）第3号	〃	〃	〃	〃

愛労委昭和60年 (不)第2号 ・ 愛労委昭和61年 (不)第1号併合	〃	会 社	〃	昭和62年2月25 日一部救済命令
---	---	-----	---	----------------------

3 賃上げ及び一時金

(1) 人事考課

ア 賃上げに係る人事考課

会社は、昭和61年及び昭和62年の賃上げ査定のための人事考課を各年4月に、それぞれ実施したが、名古屋支店では次のように行われた。

考課の対象期間は、前年4月1日から当年3月31日までとし、第1次考課者は課長、第2次考課者（決定者）は支店長であった。

人事考課表には、一般用（一般従業員対象）と係長用（係長及び係長待遇対象）とがあり、一般用は表2のとおりであった。

なお、係長用は、「職務能力」が、「知識」、「実行力」、「指導力」、「理解・判断力」の4考課項目に分かれていたほかは、一般用と同様であった。

評定点は、「職務能力」及び「勤務態度」に属する各4考課項目がそれぞれ10点満点であり、「業務実績」は20点満点であって、総合計100点満点であった。最低点は、前者がそれぞれ4点、後者が8点とされていた。

また、人事考課に当たって、第1次考課者による考課会議を開き、明治屋名古屋支店総務課長が、考課上の一般的注意を行った。

表2

人事考課表（昇給）



店名

(昭和 年 月 日～昭和 年 月 日)

一般用

被考課者氏名		所属		部 課		考 課 者		第1次	印	
年齢	勤続	欠務	欠勤日 (無届日)	年休日 生休	運 回 早退	回		第2次	印	
考 課 項 目		考 課 の ポ イ ン ト						評 定		
								第1次	第2次	
職 務 能 力	知識（技能）	仕事を果すために必要な知識（技能）をどの程度持っているか。また自から進んで業務遂行に必要な知識（技能）の吸収に努めているか								
	実行力	自己の職責を遂行するに当り、万難を排して目的達成に邁進する意欲を有するか								
	正確・迅速性	仕事を正確に、しかも定められた時間内にしとげる能力を有するか								
	理解力	指示・命令の内容を正しく理解し、適切かつ臨機応変な行動をとり得る能力								
考課者所見（第1次考課者記入）							小 計	①		
勤 務 態 度	協調性	組織の一員として同僚や上司と折角よく円滑に仕事を進め、能率向上とチームワークの維持向上に努めたか								
	責任感	自己の職責をわきまえ、困難な問題に遭遇しても責任達成のため充分な努力を傾注したか								
	積極性	指示や督促を受けなくても自発的に職責を果たし、さらに進んで仕事をしようとする意欲を示したか								
	勤勉度	職場規律を良く守るとともに、時間を空費することなく精力的に仕事に取り組んだか。また出勤状態はどうだったか								
考課者所見（第1次考課者記入）							小 計	②		
業 務 実 績	能力発揮度と業績貢献度	考課期間中における職務能力の発揮度と、目標や期待に対して満足すべき成果をあげたかどうか						③	×2	×2
	考課者所見（第1次考課者記入）							合 計	(①+②+③)	
総合考課		原則として第2次考課をもつて決定点とするが、さらに職務の特性等を勘案して総合的に検討し、 (第2次考課者記入) 修正を必要とするときは修正点の修正の理由を記入する								
修正点										
教育訓練（第1次考課者記入）					異動（第1次考課者記入）					
1. 考課期間中にどのような教育をしたか					（該当する項目の番号を○でかこむ）					
2. 今後の指導・育成のポイント					1. 当分現在のままでよい 2. 早い機会に替えたい 3. 時期をみて替えたい ※2および3に該当するときは理由・時期・異動先を記入					

イ 一時金に係る人事考課

会社は、昭和61年及び昭和62年の一時金査定のための人事考課を、夏期一時金については各年6月に、年末一時金については各年11月に、それぞれ実施した。

考課の対象期間は、夏期一時金の場合は前年11月1日から当年4月30日までであり、年末一時金の場合は当年5月1日から同年10月31日までであった。

一時金の場合の人事考課表の考課項目は、いずれの年も賃上げの場合と同じであったが、総評定点の算出方法が賃上げの場合と異なっており、「業務実績」に重点が置かれ、その評定点を2倍し、一方「職務能力」及び「勤務態度」については、その合計評定点に0.75を乗じていた。

また、名古屋支店では、各年の一時金の場合の人事考課に当たっても、賃上げの場合と同様の要領で考課会議をそれぞれ開いた。

(2) 査定ランク

会社は、人事考課の総評定点に基づき査定を行った。査定のランクは、昭和61年及び昭和62年ともにA（最高）からJ（最低）までの10ランクであった。

査定分の金額は、賃上げにあつては、昭和61年はAランク2,500円、Jランク100円であり、昭和62年はAランク2,000円、Jランク100円であった。一時金にあつては、昭和61年は、夏期一時金、年末一時金ともAランク62,000円、Jランク500円であり、昭和62年は、夏期一時金、年末一時金ともAランク63,000円、Jランク500円であった。

なお、会社は、本件審査に当たって、組合員を含む名古屋支店従業員の人事考課の得点、査定結果及び各査定ランク別人員並びにAランク及びJランクを除く各査定ランクに対応する金額を明らかにしなかった。

(3) 組合員の査定結果等

昭和61年及び昭和62年の賃上げ及び一時金における査定分の会社全従業員（係長・一般）の平均金額（いずれも会社と全明労とで協定している。）と本件申立てに係る組合員27人の平均金額は表3のとおりである。

次に、各組合員の査定結果は、表4のとおりであり（金額については、会社もこれを認めている。）、査定ランク別組合員数は表5のとおりである。

なお、昭和43年以降の賃上げにおける会社全従業員の平均査定金額を100とした場合、本件申立てに係る組合員27人（ただし、昭和46年までは22人ないし26人）の平均査定金額の指数は表6のとおりであり、外部から労務担当者を迎えた昭和46年前は、本件申立てに係る組合員の査定の平均は会社全従業員の査定の平均以上であった。

表3 会社全従業員及び組合員の平均査定金額

(単位 円)

区 分	昭 和 6 1 年			昭 和 6 2 年		
	賃上げ	夏 期 一時金	年 末 一時金	賃上げ	夏 期 一時金	年 末 一時金
会社全従業員 平均金額 (A)	1,116	42,279	41,436	876	43,331	42,507
申立てに係る 組合員平均金額 (B)	604	24,926	26,537	433	26,426	27,685
$\frac{B}{A}$	0.54	0.59	0.64	0.49	0.61	0.65

表4 組合員査定結果

(単位 円)

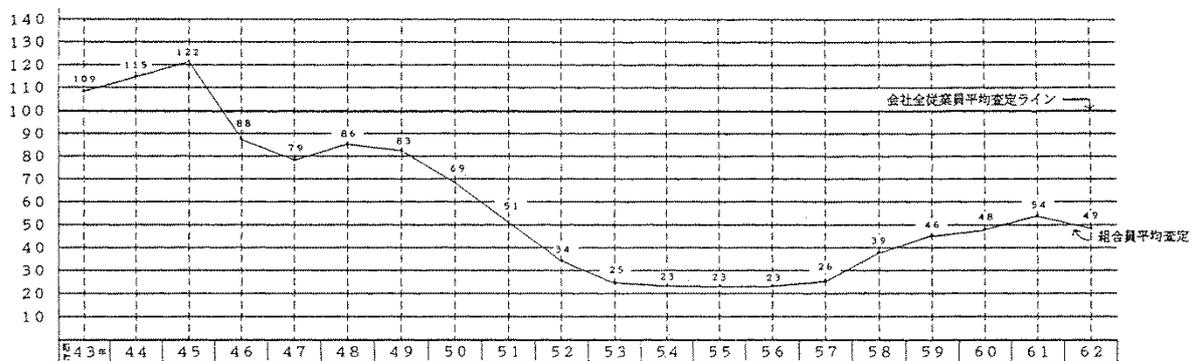
氏名	昭和61年						昭和62年						
	賃上げ		夏期一時金		年末一時金		賃上げ		夏期一時金		年末一時金		
	査定 ランク	金額											
1	A1	G	600	G	27,000	F	35,500	F	500	F	36,000	F	36,000
2	A2	I	200	I	9,500	I	9,500	I	200	I	10,000	I	10,000
3	A3	H	400	H	18,500	H	18,500	H	300	H	19,000	G	27,500
4	A4	F	800	F	35,500	F	35,500	F	500	F	36,000	F	36,000
5	A5	G	600	G	27,000	G	27,000	G	400	H	19,000	H	19,000
6	A6	I	200	I	9,500	I	9,500	I	200	I	10,000	I	10,000
7	A7	F	800	F	35,500	F	35,500	F	500	E	44,000	E	44,000
8	A25	D	1,500	D	49,000	D	49,000	D	1,000	D	50,000	D	50,000
9	A8	G	600	G	27,000	G	27,000	G	400	G	27,500	G	27,500
10	A9	I	200	I	9,500	I	9,500	I	200	I	10,000	I	10,000
11	A10	I	200	I	9,500	I	9,500	I	200	I	10,000	I	10,000
12	A24	E	1,200	E	43,000	E	43,000	E	900	F	36,000	E	44,000
13	A11	G	600	G	27,000	G	27,000	G	400	G	27,500	G	27,500
14	A12	G	600	G	27,000	G	27,000	G	400	G	27,500	H	19,000
15	A13	F	800	F	35,500	F	35,500	F	500	F	36,000	F	36,000
16	A26	D	1,500	D	49,000	D	49,000	D	1,000	D	50,000	D	50,000
17	A14	H	400	H	18,500	G	27,000	I	200	I	10,000	I	10,000
18	A15	H	400	H	18,500	H	18,500	H	300	G	27,500	G	27,500
19	A16	G	600	G	27,000	F	35,500	F	500	E	44,000	E	44,000
20	A27	E	1,200	E	43,000	E	43,000	E	900	E	44,000	E	44,000
21	A17	J	100	J	500	J	500	J	100	J	500	J	500
22	A18	F	800	F	35,500	F	35,500	G	400	G	27,500	F	36,000
23	A19	F	800	F	35,500	F	35,500	F	500	F	36,000	F	36,000
24	A20	I	200	I	9,500	I	9,500	I	200	I	10,000	H	19,000
25	A21	G	600	G	27,000	G	27,000	G	400	G	27,500	G	27,500
26	A22	I	200	I	9,500	H	18,500	H	300	H	19,000	G	27,500
27	A23	I	200	I	9,500	H	18,500	H	300	H	19,000	H	19,000

表5 査定ランク別組合員数

(単位 人)

ランク	昭和61年			昭和62年		
	賃上げ	夏期一時金	年末一時金	賃上げ	夏期一時金	年末一時金
A	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0
C	0	0	0	0	0	0
D	2	2	2	2	2	2
E	2	2	2	2	3	4
F	5	5	7	6	5	5
G	7	7	6	6	6	6
H	3	3	4	4	4	4
I	7	7	5	6	6	5
J	1	1	1	1	1	1
計	27	27	27	27	27	27

表6 賃上げにおける組合員の査定分の平均金額の指数



4 昇格

(1) 会社の職制は、社員、係長、課長等となっているが、それとは別に係長待遇の処遇制度を設けている。

(2) 係長には、通常、部下が配置され、指揮、監督する権限を有している。

係長待遇は、部下を指揮、監督する権限はなく、係長の部下として配置されており、複数の係長待遇のいる係もある。

(3) 係長及び係長待遇は、職務手当の支給については、同等に扱われている。

係長及び係長待遇は、1級、2級及び3級に分けられ、それぞれに、1級月額2,000円、2級月額2,500円、3級月額3,000円の職務手当が支給されているが、1級、2級及び3級の間における職責の差異はない。

(4) 会社には、昇格の基準について定めた明文の規定はない。

なお、会社は、一時金の支給に当たって、従業員に発表する「男子標準モデル賞与額」において、30歳を係長2級、35歳を係長3級として計算している。

(5) 昭和62年3月現在の名古屋支店男子従業員の職位の分布状況を示すと表7のとおりとなり、これを組合員・非組合員別に比較してみると、表8のとおりとなる。

(6) 現在組合に所属する27人の組合員については、昭和40年から昭和46年までは毎年社員から係長待遇1級への昇格者が1人ないし3人あり、また、昭和45年には係長1級から係長2級への昇格者が1人あったが、昭和47年以降昭和62年までの間に昇格したのは、係長待遇1級へ昇格したA25、係長待遇2級へ昇格したA26及び係長3級へ昇格したA24の3人のみであった。

表7 名古屋支店男子従業員職位分布状況

(昭和62年3月現在)

学歴 勤続 年数	大 学 卒	高 校 卒	中学卒（高小卒含む）
1	〔社〕〔社〕	〔社〕〔社〕	
2	〔社〕〔社〕	〔社〕〔社〕〔社〕	
3	〔社〕	〔社〕〔社〕	
4			
5	【1】〔1〕	〔社〕〔社〕〔社〕	
6	〔社〕【1】	〔社〕	
7	【1】【1】【1】【2】【2】		
8	【2】【2】【2】【2】	〔社〕〔社〕	
9	【2】		
10	【2】【2】〔2〕〔2〕	【1】	
11	【2】〔2〕〔2〕〔2〕〔2〕		
12	【2】【2】【2】〔2〕〔2〕〔2〕	〔社〕【2】〔2〕	
13	〔3〕		〔社〕
14	【2】〔2〕〔2〕〔3〕	【2】〔2〕【3】	
15	〔2〕〔2〕〔3〕〔管〕〔管〕〔管〕		
16	〔3〕〔3〕〔3〕〔管〕	【2】【2】 〔社〕A25	
17	〔管〕〔管〕〔管〕 〔社〕A24	〔3〕 〔社〕A24	
18	〔3〕		
19		〔社〕A25 【1】 〔社〕A25	
20	〔管〕	〔2〕 〔社〕A25 〔社〕A25	
21	〔管〕〔管〕〔管〕〔管〕	〔管〕	
22	〔3〕	【2】	
23	〔3〕	〔管〕	

24	[管]	[管] [社] A [社] A	
25		[管] [社] A [社] A [社] A [社] A [社] A [社] A	
26	[管]	[管] [管] [社] A [社] A [社] A	
27		[管] [社] A [社] A [社] A	
28		[3] [管] [社] A	
29	[管]	[3] [3] (3) [管] [社] A	
30		[管] [管] [社] A [社] A	[3] [3]
31			
32		[管]	
33			
34		[3] [管]	
35		[管]	[2] [3] [3] [社] A
36		[3]	[3]
37			[管]
38		[社] A	[2] [社] A

注) 1 名古屋支店男子従業員145人(全従業員151人中、高専卒、学歴不明者等を除く。)

2 [社] は社員を、[1]、[2]、[3] は係長1、2、3級を、【 】は係長待遇を、[管] は係長より上位の順位をそれぞれ表わす。

3 網かけ部分は組合員を表わす。ただし、組合員27人のうち、A24については昇格の救済申立てをしていない。

表8 名古屋支店男子従業員組合員・非組合員別職位一覧

(昭和62年3月現在)

区分		職位				
		社 員	係長1級 及び係長 待遇1級	係長2級 及び係長 待遇2級	係長3級 及び係長 待遇3級	係長より 上位の職位
人 数	組合員 (27人)	10人	14人	2人	1人	0人
	非組合員 (118人)	21人	7人	37人	23人	30人
平均 勤続 年数	組合員	年 20.8	年 27.2	年 32.5	年 35.0	年 —
	非組合員	年 4.3	年 6.7	年 13.3	年 23.8	年 24.1

第2 判断及び法律上の根拠

1 昭和61年及び昭和62年の賃上げ及び一時金

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張

組合は、「会社は、昭和61年及び昭和62年の賃上げ及び一時金につき、組合員であるが故に差別した。本件賃金差別に至る経過をみれば、不当労働行為意思の存在は明らかである。」と主張する。

イ 会社の主張

会社は、本案前の主張として、次の理由から、本件申立ては却下されるべきであると主張する。

「①組合は、賃金差額の支払いを求めているが、これは、原状回復を求めるものではなく、過去に遡って原状の変更を求めるものである。従って、本件申立ては、原状回復を目的とする不当労働行為救済制度に親しまないものであり、制度的に許容される範囲を逸脱するもの、即ち法令上実現することが不可能である救済を求めるものとして、労働委員会規則第34条第1項第6号の却下事由に該当する。」

「②組合は、組合員が賃上げ等において不利益取扱を受けたと主張しているが、その主張は、全く具体性を欠き、労働委員会規則第32条第2項第3号の『不当労働行為を構成する具体的事実』の要件を満足させないことは明らかである。従って、本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第1号及び第5号の却下事由に該当する。」

また、会社は、次の理由から、本件申立ては棄却されるべきであると主張する。

「③会社は、昭和61年及び昭和62年の賃上げ及び一時金の査定について、組合員に対してことさら同人らの組合活動を嫌って差別的取扱をなした事実はない。組合員は、勤務振りに問題があり、査定には合理的理由がある。」

(2) 判断

ア 会社の本案前の主張について

(ア) 会社の主張①について

不当労働行為救済制度における「原状回復」とは、労働委員会の命令によって、不当労働行為がなかった場合と同様の状態を実現させることである。

本件についてみれば、組合は、昭和61年及び昭和62年の賃上げ及び一時金の査定等の会社の行為が不当労働行為であったと主張し、不当労働行為がなければ、より高額の金額が支給されていたはずであるとして、当該不当労働行為がなかった場合と同様の状態を実現すること、即ち「原状回復」を求めているのである。

従って、会社の主張①は採用できない。

(イ) 会社の主張②について

組合は、会社が組合員であることの故をもって昭和61年及び昭和62年の賃上げ及び一時金につき、当該組合員に対して不利益な取扱をしたと具体的事実を挙げて主張しているものと認められる。

従って、会社の主張②は採用できない。

イ 不当労働行為の成否について

(ア) 会社の主張③について

① 労使関係

会社と組合との労使関係が悪化していることは、第1、2で認定したとおりであり、会社が組合を嫌悪していることは推認するに難くない。

② 賃上げ及び一時金の格差

昭和61年及び昭和62年における各組合員の賃上げ及び一時金の査定結果は、第1、3、(3)で認定したとおりであり、組合員27人中21人までがすべての場合にFランク以下に査定され、その他の者もDランク以下に査定されている事実が認められる。

また、査定分の組合員平均金額は、会社全従業員平均金額に対し0.49ないし0.65に過ぎない事実が認められる。

会社は、本件審査に当たって、名古屋支店従業員の査定結果、各査定ランク別人員等を明らかにしなかったため、組合員の査定結果と他の従業員の査定結果とを直接比較することはできないが、昭和61年及び昭和62年における各組合員の賃上げ及び一時金の査定結果は、不自然なものであると言わざるを得ない。

③ 格差の合理性

会社は、組合員の賃上げ及び一時金の低査定について、「組合員は、一般に会社の方針に対する理解を全く示さず、何事に対しても協調性がなく、職場の規律を遵守し業務を遂行するという基本的な職務態度において極めて劣悪な勤務振りであった。従って、査定には合理的理由がある。」と主張する。

そして、会社は、組合員が、年次有給休暇の取得手続及び取得時期が問題であること、残業や休日出勤の要請に応じないこと、始業時刻にルーズであるにもかかわらず終業時刻は人一倍気にすること、挨拶をしないこと、ネクタイをせずサンダルばきで勤務すること等数々の低査定の理由を主張する。

しかしながら、組合員の勤務状況について、会社は、年次有給休暇の取得手続及び取得時期等に関する状況を明らかにする資料を提出せず、その主張を裏付けるに足る立証をしていない。また、会社の主張するような勤務状況が、人事考課表のどの考課項目でどのように評価され、他の従業員と比較してどの程度劣るものとされたのかについては、会社が組合員の人事考課表等の人事考課に関する資料を明らかにしなかったため、判然とししない。さらに、審査の全資料からみても、組合員の勤務状況が他の従業員のそれと比べて劣悪であったということはできない。

従って、組合員の賃上げ及び一時金の低査定について、会社が主張するような合理的理由を認めることはできず、会社の主張③は採用できない。

(イ) 不当労働行為の成立

前記(ア)で判断したことを総合すれば会社は、昭和61年及び昭和62年の賃上げ及び一時金について、組合員を組合員であるが故に不利益に取り扱い、ひいては組合の弱体化を図ったものと認めるのが相当であり、この行為は、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。

なお、組合員各人についての個別的立証がないから不当労働行為の立証がないとの会社の主張は相当でなく、これを採用することができない。

(3) 救済方法

救済方法については、組合は、名古屋支店の非組合員の査定分の平均金額までの是正を求めているが、主文第1項のとおり命ずることが相当と判断する。

2 昇格

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張

組合は、「係長及び係長待遇への昇格は勤続年数、年齢によって極めて機械的に運用されているところから、その性格は一種の年功序列賃金又は生活給的な賃金制の一形態にほかならない。組合員は、非組合員に比べて大幅に昇格が遅れており、昇格差別を受けている。」と主張する。

イ 会社の主張

会社は、「係長及び係長待遇は資質、経験、能力、判断力、指導力などが要求されるものであり、組合が主張する一定の勤続年数を経れば自動的に昇格するものではない。組合員の勤務成績はいずれも劣悪であり、とうてい昇格する資格はない。」と主張する。

(2) 判断

ア 昇格の基準

会社の昇格基準については、第1、4、(4)で認定したとおり、会社には明文の規定はないが、第1、4、(5)で認定した表7のうち、名古屋支店の非組合員の職位の分布状況によれば、次のことが認められる。

(ア) 社員にあつては、大学卒は勤続年数（以下省略する。）6年までに、高校卒は12年までに、中学卒は13年に、各々存在している。

(イ) 係長1級及び係長待遇1級にあつては、大学卒は5年から7年の幅に、高校卒は10年に、各々存在している。

(ウ) 係長2級及び係長待遇2級にあつては、大学卒は7年から15年の幅に、高校卒は12年から22年の幅に、中学卒は35年から38年の幅に、各々存在している。

(エ) 係長3級及び係長待遇3級にあつては、大学卒は12年から23年の幅に、高校卒は14年から36年の幅に、中学卒は30年から36年の幅に、各々存在している。

(オ) 係長より上位の職位にあつては、大学卒は15年から、高校卒は21年から、中学卒は37年に、各々存在している。

これらの実態から見ると、勤続年数が長い程、より上位の職位についている傾向が見られる。

また、第1、4、(4)で認定したとおり、「男子標準モデル賞与額」において、会社が30才を係長2級、35才を係長3級として計算していることが認められる。

これらのことを併せ考えると、名古屋支店における社員から係長待遇への昇格、係長及び係長待遇の各上位の級への昇格については特段の事情のない限り勤続年数が主要な基準となっているものと推認される。

イ 格差の存在

(ア) 第1、4、(5)で認定した表7における組合員と非組合員の職位の分布状況を学歴別に比較すると次のようなことが認められる。

① 係長待遇2級への昇格を求める大学卒勤続年数17年の組合員（A20）は社員であるが、同期の非組合員はすべて係長より上位の職位にある。

- ② 係長待遇 2 級への昇格を求める高校卒勤続年数16年から20年の組合員（6人）は社員又は係長待遇 1 級にあるが、同期間内の非組合員はすべて係長待遇 2 級、係長 2 級及び係長 3 級にある。
 - ③ 係長待遇 3 級又は係長 3 級への昇格を求める高校卒勤続年数24年から38年の組合員（18人）はすべて係長待遇 2 級以下にあるが、同期間内の非組合員はすべて係長 3 級以上にある。
 - ④ 係長待遇 3 級への昇格を求める中学卒勤続年数38年の組合員（A10）は係長待遇 2 級にあるが、同期の非組合員 1 人が係長 2 級にあるものの、これより短い勤続年数30年から37年の非組合員 7 人中 6 人までが係長 3 級以上にある。
- (イ) 各職位の組合員と非組合員の平均勤続年数は、第 1、4、(5)で認定した表 8 のとおりであり、同一職位にある組合員と非組合員の平均勤続年数を比較すると、11.2 年ないし20.5年の差が存在する。

以上のことから、組合員と非組合員との間には昇格について格差が存在し、また、学歴を考慮しても組合員は非組合員に比べて著しく昇格が遅れていることが認められる。

ウ 組合員の昇格状況

組合員の場合、昭和46年 5 月までの 7 年間は毎年社員から係長待遇 1 級への昇格者が 1 人ないし 3 人あり、また、昭和45年には係長 1 級から係長 2 級への昇格者が 1 人あったが、昭和47年以降昭和62年までの16年間においては係長待遇 1 級への昇格者が 1 人、係長待遇 2 級への昇格者が 1 人、係長 3 級への昇格者が 1 人の 3 人のみであることは第 1、4、(6)で認定したとおりである。

ところで、昭和47年以降昭和62年までの間の非組合員の正確な昇格状況を把握することはできないが、第 1、4、(5)で認定した表 7 からすると、昭和47年以降の入社者（同表中の勤続年数15年以内の者）67人中46人が係長 1 級及び係長待遇 1 級以上になっており、少なくともこの者たちの昇格はあったものと言えるのであり、全体としては相当数の昇格者があったと推測できる。

従って、非組合員の昇格状況に比べて組合員の昇格状況は極めて不自然なものであると言わざるを得ない。

エ 格差の合理性

会社は、「係長あるいは係長待遇には資質、経験、能力、判断力、指導力などが要求される。」「組合員の勤務成績が劣悪であるので昇格させられない。」と主張するか、組合員の資質等が劣るとの十分な立証をしていない。また、係長や係長待遇に昇格した非組合員の資質等についての立証もないからその比較もできず、その他審査の全資料からみても、昇格状況の格差に合理性があるとは認めがたく、会社の主張は採用できない。

オ 不当労働行為の成立

以上のこと及び第 2、1、(2)、イ、(ア)、①で判断した労使関係を併せ考えると、会社が組合員と非組合員との間で、昇格に格差を生じさせたことは、組合員を組合員であるが故に不利益に取り扱い、ひいては組合の弱体化を図ったものと認めるのが相当であり、この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。

なお、組合員各人についての個別的立証がないから不当労働行為の立証がないとの会社の主張は相当でなく、これを採用することができない。

(3) 救済方法

第1、4、(5)で認定した表7における組合員と同学歴の同期又は前後に入社した非組合員の職位の実態から、本件救済としては組合の請求を認め、主文第2項のとおり命ずることが相当と判断する。

3 その他

組合は、会社が明治屋名古屋支店ほか2か所に謝罪文を掲示するよう求め、一方会社は、ポスト・ノーチスは法制度上認められるものではないとして却下を求めているが、主文第3項のとおり命ずることが相当と判断する。

よって、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63年7月27日

愛知県地方労働委員会

会長 大塚 仁 印