

東京、昭57不50、昭59不34、昭61.10.16

命 令 書

申立人 全日自労建設一般労働組合

被申立人 株式会社 銭 高 組

主 文

- 1 被申立人は、次表記載の申立人組合員A 1ら18名に対して、各人につき次表○印で示す賃金及び賞与について、同人と標準年齢を同じくする定期入社標準者で査定において標準とされた者と同額となるよう是正し、当該措置により生ずる差額相当額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。

	56年度 下半期賞与	57年度 賃 金	57年度 上半期賞与	58年度 上半期賞与	58年度 下半期賞与
A 1	○	○	○	○	○
A 2	○	○	○	○	○
A 3	○	○	○	○	○
A 4	○	○	○	○	○
A 5	○	○	○	○	○
A 6	—	○	—	○	—
A 7	○	○	○	○	○
A 8	○	—	○	○	○

	56年度 下半期賞与	57年度 賃 金	57年度 上半期賞与	58年度 上半期賞与	58年度 下半期賞与
A 9	○	○	○	○	○
A 10	○	○	○	○	○
A 11	○	○	○	○	○
A 12	○	○	○	○	○
A 13	○	—	—	—	—
A 14	○	—	○	○	○
A 15	○	—	○	—	○
A 16	○	○	○	○	○
A 17	○	○	○	○	○
A 18	○	○	○	○	○

- 2 被申立人は、次表記載の申立人組合員A 1ら11名に対し、次表記載の日付をもって次表記載の資格及び資格給号俸に昇格・昇給していたものとして取り扱い、それによって生じた差額相当額（ただし前記1の措置によっては是正した分は除く）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) 昭和57年2月21日付け昇格・昇給

氏名	級及び号俸
A 1	5 級 6 号 俸
A 2	5 級 4 号 俸
A 3	6 級 7 号 俸
A 5	6 級 5 号 俸
A 11	6 級 4 号 俸
A 10	6 級 4 号 俸
A 7	6 級 4 号 俸
A 16	6 級 3 号 俸
A 17	6 級 2 号 俸
A 9	6 級 2 号 俸

(2) 昭和59年2月21日付け昇格・昇給

氏名	級及び号俸
A 12	6 級 2 号 俸

- 3 被申立人は、申立人組合員A 1、同A 2に対して、昭和57年2月21日付けで副課長に昇進していたものとして取り扱い、当該措置によって生ずる役付手当相当額等及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日自労建設一般労働組合  
中央執行委員長 A 19 殿

株式会社銭高組  
代表取締役 B 1

当社が、貴組合A 1氏ら18名に対して、昭和56年度下半期賞与、57年度賃金、同年度上半期賞与、58年度上半期賞与及び同年度下半期賞与における支給、57年度及び59年度における昇格及び57年度における昇進について差別を行ったことは、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。

- 5 申立人の昭和50年度から56年度まで及び58年度の賃金・昇格・昇進並びに50年度上半期から56年度上半期まで及び57年度下半期賞与にかかる申立ては却下する。
- 6 申立人その他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) 被申立人株式会社銭高組（以下「会社」という。）は、肩書地に本社、大阪市及び東京

都に支社、東京都ほか各地に13支店をそれぞれ置き、土木・建築工事の施工及びこれらに関連する事業を営み、本件審問終結時の従業員は約2,500名である。

- (2) 申立人全日自労建設一般労働組合は、全国の建設関係事業の労働者で組織し、本件審問終結時の組合員は約75,000名である。

なお、会社には、申立人組合の下部組織として、会社大阪支社の設計部及び建築部（以下「設計部等」という。）に所属する者によって組織される錢高組大阪支部（以下「組合」という。）があり、本件審問終結時の組合員は20名である。

- (3) 会社には、組合のほかに錢高組労働組合（以下「錢労」という。）があり、その組合員は本件審問終結時約2,000名である。

## 2 組合との労使関係について

- (1) 昭和50年3月3日、組合は、会社に対し結成通告書を提出し、その存在を公然化した。

なお、当時は、全国建設及建設資材労働組合錢高組本社本店労働組合と称し、組合員は150名であった。その後、55年10月、組合は現在の名称に改称した。

- (2) 組合公然化前の昭和50年2月25日ごろ、公団住宅南新田団地建設工事現場において、当時の建設課長B2は、同現場における従業員全員を集め、「東京支店で2月22日に労働組合が作られた。大阪でも全国建設という上部団体を持つ労働組合の結成の動きがある。この全国建設というのは会社のためにならないからこれには入らないように」との旨述べた。

- (3) 組合公然化の昭和50年3月6日ごろから数回にわたり、上記工事現場における作業所長B3（以下「B3所長」という。）は、当時組合の副執行委員長であったA7（以下「A7」という。）に対し、「組合にいと君のためにならない」などと発言し、組合員数及び氏名を聞きだそうとした。

- (4) 昭和50年4月末、B3所長は、組合員A20（以下「A20」という。）に対し、「組合にいと君のためにならない。将来出世できないからやめた方が君のためじゃないか」などと発言して、数回にわたり組合からの脱退を勧めた。同年5月初め、A20は組合を脱退した。

また同時期、メゾン刀根山マンション建設工事現場において、作業所長B4は、組合員A9（以下「A9」という。）に対し、「組合員にいと君の将来のためにならない」との旨発言した。

- (5) 組合の公然化後、組合員数は減少を続け、昭和50年4月初めには75名に、その後も減少を続け、56年ごろ以降は本件審問終結時と同数の20名になった。

- (6) 昭和58年6月末、住吉川マンション建設工事現場の近くで、建築課長B5、作業所長B6、次席B7及び組合の執行委員A12（以下「A12」という。）らが会食した際、B7次席は、A12に対し、「B5課長に言えといわれたんだけど、きみ、組合をやめないか」との旨発言した。

## 3 賃金・賞与の査定及び昇給について

- (1) 会社における現行の賃金制度は昭和49年に導入されたが、従業員にその内容が明らかにされたのは54年7月以降においてである。これによると、「資格給」及び「賞与」が考課査定の対象になっている。

- (2) 資格給は、会社における理事（後に特級と改称）、社員（1級から8級）及び準社員で

ある従業員に適用されている。

(3) 社員5級から8級に適用される等級・号俸別賃金表では、資格給の考課査定において基準となる金額が「標準賃率」と称して1号俸から15号俸まで逓増的に設定されている。

(4) 資格給は、標準賃率として示された金額に考課査定の結果による査定額を付加して決定される。

賞与は、本給（本人給と資格給からなる）に社員5級から8級のそれぞれについて定められた支給率を乗じて得た金額に、さらに考課査定の結果による率を乗じて金額が決定される。

(5) 資格給のうち査定部分の査定幅並びに賞与の支給率及び査定幅は、組合と会社との協定により決定される。

(6) 資格給についての考課査定は毎年1回、賞与についての考課査定は上半期及び下半期ごとにそれぞれ行われているが、その査定基準及び査定結果は公表されていない。

(7) 資格給における号俸は原則として毎年1号俸昇給するが、社員（5級から8級）に適用される号俸は表1に示すとおりである。

#### 4 昇格について

(1) 会社は、理事・社員（1級から8級）・準社員等の資格に従業員を格付けしている。

(2) 前記従業員に対する格付けは職務遂行能力・勤務成績・在級経験年数等を総合勘案した人事考課に基づいて決定されることになっているが、高等学校以上の新規卒業の定期入社者（以下「定期入社者」という。）は、最初見習社員として格付けされ概ね1年経過後に原則として社員8級に昇格している。

(3) 社員7級以上については、過去からの実態からすると概ね次の基準で昇格している。大学卒業（以下「大卒」という。）の定期入社者は入社2年で社員7級に、入社8年で社員6級に、高等学校卒業（以下「高卒」という。）の定期入社者は入社5年で社員7級に、入社12年で社員6級に昇格している。会社では、上記の経過をたどって昇格する従業員を「定期入社標準者」と称している。

(4) 定期入社標準者の昇格経過及びそれに伴う資格給における号俸の適用を、会社における賃金制度上の年齢（入社時の年齢を大卒者は22歳、高卒者は18歳として計算、以下「標準年齢」という。）で見ると表2のとおりである。なお同表によると、大卒の定期入社者と高卒の定期入社者は、標準年齢24歳、社員7級・資格給2号俸の時点に昇格について学歴による差がなくなる。

昭和57年度で見ると、定期入社者・標準年齢30歳で社員6級に昇格した者は約75%である。

(5) 社員5級以上への昇格については標準的な昇格年齢はなく、少なくとも社員6級に5年ないし6年の在級年数を必要としている。

(6) 中途入社者については、年齢・入社前の経験等をも総合勘案して適宜格付けすることとしているので、昇格については定期入社標準者のような標準的な昇格年齢はない。

(7) 管理職への昇進は、原則として社員6級以上とする旨の基準が設けられている。

表1 57年度資格給標準賃率及び昇格に伴う号俸の適用

(単位：円)

8 級		7 級		6 級		5 級	
号	資格給	号	資格給	号	資格給	号	資格給
1	34,200	1	45,000	1	68,000	1	109,400
2	36,900	2	48,800	2	73,300	2	115,500
3	39,600	3	52,600	3	78,600	3	121,600
4	42,300	4	56,400	4	83,900	4	127,700
5	45,000	5	60,200	5	89,200	5	133,800
6	47,700	6	64,000	6	94,500	6	139,900
7	49,200	7	67,800	7	99,800	7	146,000
8	50,700	8	71,600	8	105,100	8	152,100
9	52,200	9	73,500	9	110,400	9	158,200
10	53,700	10	75,400	10	113,100	10	164,300
11	55,200	11	77,300	11	115,800	11	170,400
12	56,700	12	79,200	12	118,500	12	173,600
13	58,200	13	81,100	13	121,200	13	176,800
14	59,700	14	83,000	14	123,900	14	180,000
15	61,200	15	84,900	15	126,600	15	183,200

表2 定期入社標準者の昇格経過

見習社員		8 級		7 級		6 級	
標準年齢	学 歴	標準年齢	号 資格給	標準年齢	号 資格給	標準年齢	号 資格給
18	高 卒	19	1	23	1	29	1
		20	2	24	2	30	2
		21	3	25	3	31	3
		22	4	26	4	32	4
22	大 卒	23	5	27	5	33	5
		24	6	28	6	34	6
		25	7	29	7	35	7
		26	8	30	8	36	8
		27	9	31	9	37	9

(注) 実線は大卒定期入社標準者、点線は高卒定期入社標準者である。高卒定期入社標準者と大卒定期入社標準者は24歳7級2号俸のときに同資格同号俸となるので以後実線で1本化した。

5 賃金・賞与差別について

(1) 会社は、従業員に対して、従来は前記賃金制度を明らかにしておらず、組合公然化後の昭和50年3月末ごろ行われた50年度賃上げを議題とする団体交渉においては、男子社員の「年齢別標準賃金」として年齢別にその一部を示して回答としていたにすぎなかった。

- (2) 昭和50年6月4日、組合は、会社に対し、同年度上半期賞与について要求書を提出した。これに対しても会社は、男子社員の「定期入社標準者モデル別賃金」として年齢別にその一部を示して回答とした。その際、組合は、組合員の多くが会社回答に比べて支給額が低いとして、会社に対してその理由を質問したが、納得のいく説明は得られなかった。
- (3) 昭和51年10月7日、組合は、会社に対し、①同年度賃金交渉で会社が示した「標準者の額」は、年齢別の平均額と同一のものか、別異のものであればそれを示すこと、②組合員の多くが上記「標準者の額」を下回る支給を受けていることの原因を明らかにすることを、文言で申し入れた。これに対し会社は、①については、年齢別の平均額は算出していないが「標準者の額」に近接していると思う旨、②については、査定によるもので差別はしていない旨回答した。
- (4) 昭和52年10月28日、組合は会社に対し、会社の賃金制度の公表と賃金差別の是正を求める要求書を提出したが、会社はこれに応じなかった。
- なお、会社は、賃金制度を明らかにした54年7月までは、組合に対する賃上げ・賞与についての回答として、前記(1)(2)(3)のように年齢別に標準となる金額を示していたが、組合はその都度会社に対して、会社回答に比べて組合員に対する支給額が低いとして、その是正を要求してきた。
- (5) 会社は、賃金制度を公表した後は、組合に対し賃上げ・賞与についての回答において資格給部分については、等級・号俸別賃金表の「標準賃率」をもって示していた。
- (6) 会社の個々の従業員が、自己の賃金・賞与の査定による支給額を知ることができるのは、賃金については毎年3月、上半期及び下半期の各賞与についてはそれぞれ7月、12月の各支給日当日である。
- (7) 組合員に対する昭和56年度下半期賞与、57年度賃金及び上半期賞与、58年度上半期及び下半期賞与の支給額と、査定において標準とされた同標準年齢の定期入社者の金額との差は表3のとおりである。

表 3

(単位：円)

氏 名	56年度 下半期賞与	57年度 賃金(月額)	57年度 上半期賞与	58年度 上半期賞与	58年度 下半期賞与
A 1	-122,000	-18,900	-63,000	-108,000	-153,000
A 2	-105,000	-8,500	-59,000	-61,000	-164,000
A 21	0	0	0	0	0
A 3	-55,000	-12,400	-45,000	-52,000	-68,000
A 4	-34,000	-3,500	-48,000	-58,000	-39,000
A 5	-98,000	-10,600	-38,000	-68,000	-93,000
A 6	0	-1,800	0	-4,000	0
A 7	-86,000	-5,300	-11,000	-54,000	-81,000
A 8	-66,000	0	-6,000	-20,000	-27,000
A 9	-14,000	-2,700	-36,000	-26,000	-26,000

A10	-75,000	-5,300	-30,000	-12,000	-23,000
A11	-86,000	-8,500	-38,000	-41,000	-60,000
A12	-12,000	-1,000	-2,000	-11,000	-3,000
A22	+10,000	+1,000	0	+11,000	+9,000
A13	-22,000	0	0	0	0
A14	-77,000	0	-6,000	-20,000	-58,000
A15	-64,000	0	-4,000	0	-5,000
A16	-91,000	-5,100	-43,000	-36,000	-97,000
A17	-3,000	-1,700	-27,000	-43,000	-52,000
A18	-113,000	-16,100	-61,000	-58,000	-102,000

6 昇格差別について

- (1) 昭和54年度以降、組合は会社に対して、標準年齢30歳に達した組合員の多くが6級に昇給していないのは、銭労組合員に比して差別であるとしてその是正を要求してきた。この間54年12月及び55年8月には、組合員は組合の指示に基づき直属の上司に対し昇格しない理由を個別に質問した
- (2) 全組合員及び銭労組合員の一部についての昇格状況は表4のとおりである。

昭和59年2月21日現在

		7 級			6 級			5 級		
		昇格年月日	昇格時の標準年齢	在籍年数	昇格年月日	昇格時の標準年齢	在籍年数	昇格年月日	昇格時の標準年齢	在籍年数
組合員氏名	A1	40. 2.21	24	6	46. 2.21	30	11	57. 2.21	41	2
	A2	42. 3.21	24	6	48. 2.21	30	11			
	A3	46. 2.21	24	10	56. 2.21	34	8			
	A21	46. 2.21	24	6	52. 2.21	30	7			
	A5	48. 2.21	24	9	57. 2.21	33	2			
	A4	48. 2.21	24	6	54. 2.21	30	5			
	*A18	53. 2.21	28	5	58. 2.21	33	1			
	A10	49. 2.21	24	8	57. 2.21	32	2			
	A6	49. 2.21	24	7	56. 2.21	31	3			
	A11	49. 2.21	24	9	58. 2.21	33	1			
	A7	49. 2.21	24	8	57. 2.21	32	2			
	A13	50. 2.21	24	6	56. 2.21	30	3			
	A15	50. 2.21	24	7	57. 2.21	31	2			
	A8	50. 2.21	24	7	57. 2.21	31	2			
	A16	50. 2.21	24	9						
	A14	50. 2.21	24	7	57. 2.21	31	2			
A9	51. 2.21	24	7	58. 2.21	31	1				
A17	51. 2.21	24	7	58. 2.21	31	1				
A12	53. 2.21	24	6							

錢 労 組 合 員 氏 名	A 22	54. 2. 21	24	5						
	C 1	43. 2. 21	24	5	48. 2. 21	29	6	54. 2. 21	35	5
	C 2	44. 2. 21	24	5	49. 2. 21	29	7	56. 2. 21	36	3
	C 3	44. 2. 21	24	5	49. 2. 21	29	7	56. 2. 21	36	3
	*C 4	51. 2. 21	30	5	56. 2. 21	35	3			
	C 5	49. 2. 21	24	6	55. 2. 21	30	4			
	C 6	49. 2. 21	24	6	55. 2. 21	30	4			
	C 7	50. 2. 21	24	6	56. 2. 21	30	3			
	C 8	52. 2. 21	24	6	58. 2. 21	30	1			

(注) 1. 錢労組合員氏名は姓のみ表示

2. ※付きは中途入社者

3. 空欄は未昇格を示す。

(3) 会社は、組合の公然化以前から、従業員を上位の資格（級）に格付けした場合また役職に昇進させた場合には、通常その年の2月21日付けで辞令を発していた。

(4) 昭和57年2月、会社は、同年2月21日現在における組合員の資格及び資格給の号俸を次表のとおり公表した。

昭和57年2月21日現在

氏 名（標準年齢）	級・号俸	氏 名（標準年齢）	級・号俸
A 1（41歳）	5級3号俸	A 7（32歳）	6級3号俸
A 2（39歳）	6〃10〃	A 13（31歳）	6〃3〃
A 3（35歳）	6〃5〃	A 15（31歳）	6〃3〃
A 21（35歳）	6〃7〃	A 8（31歳）	6〃3〃
A 5（33歳）	6〃3〃	A 16（31歳）	7〃9〃
A 4（33歳）	6〃5〃	A 14（31歳）	6〃3〃
A 18（32歳）	7〃7〃	A 9（30歳）	7〃8〃
A 10（32歳）	6〃3〃	A 17（30歳）	7〃8〃
A 6（32歳）	6〃4〃	A 12（28歳）	7〃6〃
A 11（32歳）	7〃10〃	A 22（27歳）	7〃5〃

#### 7 昇進差別について

(1) 会社における課長までの役職は、事務専門及び工事現場を除いて課長補佐・副課長・課長の順である。

(2) 設計部においては、昭和57年までは、組合員A 1（以下「A 1」という。57年当時標準年齢41歳）及び組合員A 2（以下「A 2」という。同39歳）を除いて、定期入社標準者で標準年齢35歳の者は課長補佐に、同37歳の者は副課長に、それぞれ昇進している。

なお、会社全体でみても、59年6月現在で課長補佐以上に昇進していない者は、38年の定期入社者22名中ではA 1のみであり、同じく40年の定期入社者27名中では、A 2ほか1名のみであった。

(3) 課長補佐及び副課長には、本件申立日現在それぞれ月額5,000円又は6,000円の役付手当が支給されている。



## 第2 判 断

### 1 除斥期間について

- (1) 申立人は、申立日からさかのぼって1年を越える賃金・賞与の査定及び昇格・昇給のそれぞれの措置は、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当すると主張する。
- (2) これに対し会社は、本件各申立てのうち申立日からさかのぼって1年を越える事実にかかる部分は、労働組合法第27条第2項により却下されるべきであると主張する。  
よって、以下判断する。
- (3) 賃金・賞与における査定及び昇格（上位資格給への昇格）措置は、その目的・性質からみて各年度のそれぞれの時期における別個独立の行為でありその都度完結する一回限りのものであって、いわゆる「継続する行為」には該当しないと解するのが相当である。しかし、賃金・賞与の査定措置等については、その結果が非公開とされている場合は差別が行われても直ちにそれが判明しにくいことから、これら査定等が差別であるとして救済を申し立て得るのは、格差の存在を知った日もしくは知り得たと客観的に認められる日から1年以内と解するのが相当である。

本件についてみれば、前記第1. 3(5)、5(1)、(2)、(3)、(4)、(5)、6(1)認定によれば、会社は、①賃金制度が公表されるまでは「定期入社標準者モデル別賃金」「標準者の額」など賃金・賞与においてモデルとなる年齢の者の概算額をもって組合に回答していたこと、②賃金制度の公表後は、(ア)上位資格（級）への標準的な昇格年数及び査定において標準となる資格給の額を資格（級）・標準年齢別に組合に示していること、また(イ)賞与の算定基礎、支給率及び査定幅について組合と会社との間に協定を交わしていること、③組合は賃金制度が公表される以前から、賃金・賞与交渉における会社の回答に比べて組合員の多くがそれを下回っていることを団体交渉の中で取り上げ、また、④会社に対し文書でもって質問を行ったり、差別是正の要求書を提出していることが認められる。さらに、⑤組合は昇格問題について、昭和54年12月及び55年8月に会社に対し昇格が遅れている理由を質問する運動を行っていることが認められる。

以上のことから、組合は、賃金制度公表前は会社回答のモデルにおける概算額と組合員の支給額を比べることにより、賃金制度公表後は上位資格（級）への標準的な昇格年数と組合員の昇格実態とを比べることにより、また会社と協定した資格給及び賞与における査定幅と組合員に対する支払額を比べることにより、さらに組合員の多くに対する賃金・賞与の支給額が会社回答に比べて低いことを団体交渉の中で取り上げ、また賃金制度の公表前から賃金及び賞与について差別の是正を会社に要求していることから、その間における資格給・賞与の支給額並びに昇格について会社における標準者との間に差があったか否かについてその都度知っていたものと認められる。

しかるに組合は、50年度賃金から57年度上半期賞与までの分については57年8月27日に至って、さらに57年度下半期賞与以降の分については59年6月25日に至って、当委員会にそれぞれ救済申立てを行ったものである。従って、申立人の50年度賃金から56年度上半期賞与まで、及び57年度下半期賞与から58年度賃金までの間における賃金及び賞与並びに同時期の資格制度における昇格にかかる申立ては、格差について知った日から申立てまでの間に1年以上経過しているものと認められるので、労働組合法第27条第2項

及び労働委員会規則第34条第1項第3号によりこれを却下せざるを得ない。

## 2 不当労働行為の成否

(1) 申立人は、会社は組合員に対して、昭和50年度以降の各年度における賃金・賞与の査定、上位資格への格付け及び課長補佐・副課長への昇進のそれぞれについて組合員であることを理由に差別を行っており、これらは不当労働行為にあると主張する。

(2) これに対し会社は、賃金・賞与の査定、上位資格への格付けは全て公正・公平に行っている。課長補佐及び副課長という管理職への昇進は、会社の専権事項であるが登用に際しては組合員であることを理由に差別していないと主張する。

よって、以下判断する。

(3) 昭和56年度下半期賞与、57年度賃金、同年度上半期賞与、58年度上半期賞与及び同年度下半期賞与のそれぞれの支給額については、組合員のほとんどが会社の示した標準額を下回っていることは、前記第1. 5 (7)表3 認定のとおりである。

(4) また、6級ないし5級への昇格については、中途入社者である組合員A18(以下「A18」という。)を除いて、組合員は定期入社標準者及び銭労組合員に比して多くの在級年数を要しているか、または昇格していない事実は前記第1. 6 (2)表4 認定のとおりである。

(5) 前記(3)及び(4)の事実について、会社は、いずれも組合員らの成績及び職務遂行能力に問題があった故の当然の査定結果であると主張して、組合員について職務上のミス、勤務態度の悪さ、遅刻・欠勤の状況等について疎明を行っているが、なお会社が標準者と評価した組合員以外の者と比べて組合員が特に劣っていると認めるに足る疎明がない。従って、組合員に対して行われた査定及び昇格・昇進の選考が公正・公平に行われたものであるとはいえない。

(6) 課長補佐及び副課長への昇進については、設計部では、昭和57年まで定期入社標準者で一定の標準年齢に達した者は課長補佐ないし副課長に昇進しており、会社全体においても組合員A1及びA2と同期入社の者で59年に至っても昇進しない者が兩名のほか1名にすぎないことは、前記第1. 7 (2)認定のとおりである。従って、課長補佐ないし副課長は年功による処遇上の格付けとみるのが相当である。

(7) 前記第1. 2 (1)、(2)、(3)、(4)、(5)認定によれば、会社が職制を利用して組合への加入を阻止しまたは脱退を勧誘していたことなどから、会社は組合をその結成以来一貫して嫌悪していたことは明らかである。

(8) 以上要するに、会社は、組合員に対し、昭和56年度下半期賞与、57年度賃金、同年度上半期賞与、58年度上半期及び下半期賞与の各支給、5級及び6級への昇格、課長補佐ないし副課長への昇進について、合理的な理由なく組合員であるが故に不利益に取り扱い、組合の弱体化を図ったものと解するほかなく、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。

なお、会社は、組合と銭労とでは各組合員が著しく異なるため、査定結果等を比較することは不相当である旨主張するが、組合と銭労との間で組合員数に差があることにより、能力・勤務態度などで等質性を欠いていると認めるに足る十分な疎明もないので、上記主張は採用できない。

## 3 その他の申立てについて

(1) 申立人は、A18について、定期入社標準者と同じく標準年齢30歳となる昭和55年2月21

日にさかのぼって6級に昇格させるべき旨求めるので検討する。

前記1(3)判断のとおり、56年度以前における昇格については却下事由に該当する。また前記第1.6(2)表4認定によれば、①A18は中途入社者であり、7級に5年間在級した後6級に昇格している、②同じく中途入社者である銭労組合員C4は、やはり7級に5年間在級した後6級に昇格したこと、③設計部においては、定期入社者数は6級昇格に際し、銭労組合員で最低5年、組合員で最低6年の7級在級年数を要していること等の事実が認められる。

以上要するに、A18の6級昇格に至るまでの経過は、7級在級年数については特に長期であったとは認められず差別であるとは認め難いので、同人の昇格にかかる申立ては、これを棄却せざるを得ない。

- (2) 申立人は、A21(以下「A21」という。)、A6(以下「A6」という。)、A22の昭和56年度下半期賞与、A21、A8(以下「A8」という。)、A14(以下「A14」という。)、A15(以下「A15」という。)の57年度賃金、A21、A6の同年度上半期賞与、A21、A15の58年度上半期賞与、A21、A6の同年度下半期賞与のそれぞれの支給についても是正をすべきことを求めるが、前記第1.5(7)表3認定によれば、同人らは会社の示した標準額と同額の支給を受けまたは標準額を上回る支給を受けていたことが認められるので、同人らの支給の是正にかかる申立ては棄却せざるを得ない。

#### 4 救済方法等について

- (1) 申立人の査定等に関する不利益取扱いの申立てについて救済がなされるべき時点において会社に不利益取扱いの事実が認められ、かつそれが会社によってそれ以前になされた不当労働行為に帰因するものであると認められるときは、会社に対してその不利益取扱い行為の是正を命じることは、労働組合法第27条第2項に何ら低触するものではないと考える。

- (2) 本件についてみると、前記第1.4(3)、(4)認定によれば、7級在級6年を経て標準年齢30歳の時点で6級に昇格するのが標準であり、また設計部等の銭労組合員は遅くとも7級在級6年で6級に昇格していること、また5級昇格については標準的な昇格年齢があるとは必ずしも言えないが、設計部等の銭労組合員は6級在級7年で5級に昇格している事実が認められる。よって、申立人組合員についても、7級在級6年、標準年齢30歳で6級に昇格していたものとし、さらに5級昇格については、かかる時点より7年を経過した標準年齢37歳で昇格したものとして取り扱うのが相当である。

よって、申立人組合員A1、A2、A3、A5、A10、A11、A7、A16、A9、A17については主文2(1)のとおり是正するのが相当である。

さらに、A12については、昭和59年に標準年齢30歳に達したにもかかわらず、同年度の人事発令において6級2号俸に昇格・昇給されなかったので、主文2(2)のとおり同年2月21日付けで当該級及び号俸に昇格・昇給させるのが相当である。

なおA6、A15、A8、A14については6級昇格につき定期入社標準者に比して1年遅れが認められるが、57年2月21の時点では、級及び号俸とも定期入社標準者のそれに追いついており、救済の必要を認めない。

- (3) 前記第1.7(2)認定によれば、A1及びA2は、昭和57年の時点で設計部における副課長昇進年齢である37歳をすでに超えていたことが認められるので、主文3のとおり命

ずることが相当である。

(4) 申立人は、謝罪文の掲示を求めるが、主文4の救済で足るものとする。

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61年10月16日

大阪府地方労働委員会

会長 寺 浦 英太郎