

東京、昭62不87、平4.9.1

命 令 書

申立人 全国一般東京一般労働組合
被申立人 ニューロング工業株式会社
被申立人 柏ニューロング工業株式会社
被申立人 大館ニューロング工業株式会社

主 文

- 1 (1) 被申立人ニューロング工業株式会社は、同社に所属し、申立人全国一般東京一般労働組合の組合員であるA 1を、昭和62年4月1日付で主任に、平成2年4月1日付で係長代理に、同3年4月1日付で係長に昇格させ、その結果、同人が支給されるべきであった賃金相当額（但し、既払賃金額を除く。）を支払わなければならない。
- (2) 被申立人柏ニューロング工業株式会社および同ニューロング工業株式会社は、
 - ア 柏ニューロング工業株式会社に所属し、上記申立人組合の組合員であるA 2、同A 3および同A 4を、昭和62年4月1日付で係長代理に昇格させ、
 - イ 同A 5を、昭和62年4月1日付で主任に、平成3年4月1日付で係長代理に昇格させ、
 - ウ 同A 6、同A 7および同A 8を、昭和62年4月1日付で主任に昇格させ、
 - エ 同A 9を、昭和62年4月1日付で主任代理に昇格させ、
その結果、同人らが支給されるべきであった賃金相当額（但し、既払賃金額を除く。）を支払わなければならない。
- (3) 被申立人大館ニューロング工業株式会社および同ニューロング工業株式会社は、
 - ア 大館ニューロング工業株式会社に所属し、上記申立人組合の組合員であるA 10および同A 11を、昭和62年4月1日付で主任代理に、平成3年4月1日付で主任に昇格させ、
 - イ 同A 12、同A 13および同A 14を、昭和62年4月1日付で主任代理に昇格させ、
その結果、同人らが支給されるべきであった賃金相当額（但し、既支払賃金額を除く。）を支払わなければならない。
- 2 被申立人3社は、本命令書受領の日から1週間以内に、それぞれ55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記文書を楷書で明瞭に墨書して、自社の正面玄関入口の従業員の見易い場所に10日

間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全国一般東京一般労働組合
執行委員長 A15 殿

ニューロング工業株式会社
取締役社長 B 1
柏ニューロング工業株式会社
代表取締役 B 1
大館ニューロング工業株式会社
代表取締役 B 1

当社が貴組合の組合員14名（ニューロング工業株式会社所属1名、柏ニューロング工業株式会社所属8名および大館ニューロング工業株式会社所属5名）に対し、昭和62年度以降の昇格人事において、他の従業員と差別して昇格を遅らせたことは、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。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人3社は、それぞれ前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実と判断

1 当事者等

- (1)① 被申立人ニューロング工業株式会社（以下「ニューロング工業」という。）は、肩書地において各種製袋機、工業用特殊ミシン等の設計および製造販売を業とする会社であり、その従業員数は79名である。
- ② 被申立人柏ニューロング工業株式会社（以下「柏ニューロング」という。）は、後記のとおり昭和60年8月1日ニューロング工業から分離独立した会社であり、肩書地において各種製袋機等の製造販売を業としており、その従業員数は84名である。
- ③ 被申立人大館ニューロング工業株式会社（以下「大館ニューロング」という。）は、後記のとおり60年8月1日ニューロング工業から分離独立した会社であり、肩書地において各種製袋機等の製造販売を業としており、その従業員数は70名である。
- (2) 申立人全国一般東京一般労働組合（本件申立て当時は「総評全国一般東京一般労働組合」と称していたが、平成元年11月21日、現在の名称に変更した。以下、次に記す分会と併せて「組合」という。）は、主として東京およびその周辺の中小企業で働く労働者をもって組織する労働組合で、その組合員数は約4,500名（本件申立て当時）である。

なお被申立人3社に勤務する従業員のうち、申立人組合に加入してい

る者らで、ニューロング分会（以下「分会」という。）を組織しており、現在その分会員数は19名である。

(3) 被申立人会社らの分社とその後の状況

① 3工場の独立

ニューロング工業は、肩書地に本社、千葉県柏市に柏工場、秋田県大館市に大館工場、栃木県藤岡町に藤岡工場を有していたが、60年8月1日日本社から3工場を分離し、以後、本社をニューロング工業とし、各工場はそれぞれ独立し（以下「分社」という。）柏ニューロング、大館ニューロングおよび申立外藤岡ニューロング工業株式会社とした。

ちなみに、ニューロング工業の会社案内書には、分社した3社は現在も「工場」と分類表示されている。

なお、申立外藤岡ニューロング工業株式会社を含めた4社を、被申立人らはニューロング工業グループと呼んでいる。

② 被申立人3社の社長はB1であり、その下にB2、B3が副社長あるいは専務、常務を占め、この3名は東京に常駐している。

③ 分社後の60年8月および11月頃行われた組合との団体交渉は、従前と同じくB3常務（現在はニューロング工業副社長）が会社の中心となってニューロング工業において、ニューロング工業、柏ニューロングおよび大館ニューロングに関する事項を一括して、各社に共通する事項とともに折衝にあたっている。

また、61年3月5日にもたれた61年度の賃上げ等を議題とする団体交渉も、ニューロング工業において行われ、その交渉要員は労使とも分社前と同様であった。そして組合が賃上げのほか、柏ニューロングおよび大館ニューロングに関する事項についても、文書をもって申し入れたのに対し、会社側は、分社前と同様にこれらの要求項目について一括して、文書をもって回答している。

さらに、最近の団体交渉は、ニューロング工業グループ全体に関連する事項については、ニューロング工業においてB3副社長がグループ全体を代表して組合と交渉し、ニューロング工業以外の各地域に関する事項については各社においてそれぞれ行っている。

④ ニューロング工業は、各社の総務、経理等の業務（従業員の給与等の計算を含む。）および販売用機械製造のための設計の大半を行っているが、これに対して各社は一定の比率で定められた手数料を支払っている。なお、各社にも数名ずつの設計技術者がいる。

2 本件申立ての内容および当事者の主張

(1) 本件申立ての内容

本件において申立人は、被申立人3社に対し、次表記載の組合員A1ら14名について同表記載の日に同表記載の昇格があったものとして取り扱い、それによる得べかりし賃金相当額を支払うことを求めている。そして、本件申立書および「請求する救済の内容の変更申立書」と題する

書面の記載によれば、申立人は、被申立人3社が上記14名につき62年4月1日にそれぞれ次表記載の昇格を行うべきであったのにそれを行っていないこと、それに加えて被申立人3社が、同14名のうちA10、A11、A12、A13およびA14についてはその後の平成3年4月1日にそれぞれ主任に昇格させるべきであったのにそれを行っていないこと、また、A1およびA5については同2年4月1日にそれぞれ係長、係長代理に昇格させるべきであったがそうしなかったとすれば少なくとも翌3年4月1日にはそうすべきであったのになおそれを行わなかったことをそれぞれ不当労働行為に当たるとして、前記の救済を求めていると解すべきである（申立人の前記「請求する救済の内容の変更申立書」の記載のうち、A1の係長への昇格およびA5の係長代理への昇格に関わる部分については、除斥期間の関係上、被申立人3社におけるこの種の昇格が定例的に毎年4月1日付で行われることおよび同申立書が平成3年10月23日提出に係るものであることに照らし、上記のように解するのを相当とする。）。

なお、前記書面には、A12について、同3年4月1日の主任昇格を求める趣旨の記載があるが、被申立人はすでに同日付で同人を主任に昇格させており、申立内容は実現している。

氏名	主任代理	主任	係長代理	係長	所属
A1			62.4.1	平成2.4.1	NL工業
A3			62.4.1		柏NL
A4			62.4.1		同上
A2			62.4.1		同上
A5		62.4.1	平成2.4.1		同上
A7		62.4.1			同上
A6		62.4.1			同上
A8		62.4.1			同上
A9		62.4.1			同上
A10	62.4.1	平成3.4.1			大館NL
A11	62.4.1	平成3.4.1			同上
A12	62.4.1	平成3.4.1			同上
A13	62.4.1	平成3.4.1			同上
A14	62.4.1	平成3.4.1			同上

(NLはニューロングの略)

- (2) 申立人は、組合が54年に会社の従業員の大多数をもって結成された頃、被申立人は組合を嫌悪し、組合に対抗させるために社員会をつくってこ

れを援助したが、和解（後記、3(1)）により紛争が終結した後も、一貫して組合排除政策を続けており、本件はその中で発生した14名の組合員に対する組合所属を理由とした差別であると主張する。

- (3) これに対して被申立人は、各3社ともそれぞれ適正な人事考課を行い、昇格基準に合致する従業員は組合員、非組合員を問わず昇格させており、差別取扱いはしていないと主張する。

3 本件に係わる労使関係の状況

- (1) ニューロング工業（分社前）において分会が結成されたのは昭和54年2月であるが、以来、分社前のニューロング工業ないし分社後の本件被申立人3社と分会ないし組合との間にはしばしば紛争が生じ、組合から当委員会に対し本件を含めて9件の不当労働行為事件の申立てがなされている。そのうち、①都労委昭和54年不第90号事件および同56年不第80号事件の2件については、57年9月21日、当委員会において、「会社は、社員会に資金援助を行ったため、不当労働行為事件申立てに及ぶなど、組合にとって重大な事態を生ぜしめたことについて、遺憾の意を表する」等の内容で和解が成立した。②都労委昭和61年不第28号事件および同第34号事件は、大館ニューロングにおける残業差別、組合掲示板の一部分の撤去および工場長、係長らによる組合脱退勧奨・誹謗中傷が、ニューロング工業および大館ニューロングによる不当労働行為であると申し立てられた事件であり、当委員会は、平成4年3月17日、これについて救済命令を発した。③都労委昭和61年不第45号事件は、会社側が団体交渉の場所の変更を申入れたことをめぐって生じた事件であり、当委員会は、61年10月7日、会社側の態度が正当な理由のない団体交渉拒否にあたるとして救済命令を発したところ、これについて中央労働委員会に再審査の申立てがなされ（中労委昭和61年（不再）第76号事件）、その後、62年4月17日、同委員会において「団体交渉の場所は従来どおりとする。団体交渉の場所の変更については、会社からあらためて理由を付して申入れ、協議する」等の内容で和解が成立した。

- (2) 以上によれば、本件労使当事者間には、分会が結成されてから今日に至るまで対立が続き、被申立人が申立人組合を嫌悪するという関係が存在していたと認めるのが相当である。

4 被申立人3社の昇格格付制度

(1) 役職名と役職手当

被申立人3社における役職の呼称と役付手当は、下位から順に、主任代理（役付手当3,000円）、主任（同4,000円）、係長代理（同6,000円）、係長（同8,000円）、課長補佐（同11,000円）、課長代理（同13,000円）、課長（同15,000円）、次長（同17,000円）、部長（同20,000円）の9種となっている。この役職呼称は57年4月に実施した昇格発令の際に変更設定したものであり、当時あった役付昇格職級進級規定の一部を変更し併せて役付手当の金額も改訂された。

なお、役付手当の金額は57年当時のものである。

(2) 昇格会議

従業員の昇格は、毎年4月にニューロン工業で開催される昇格会議で決定される。昇格会議の構成は、被申立人各社の社長を含む常勤の取締役、工場長ら役員、幹部よりなり（前記のとおり社長らは3社共通である）、各社ごとに順に会議で検討される。昇格会議に提出され、検討される資料には、最重要なものとして「推薦資料」があり、この書面には、年齢、勤続、健康状態の記載のほか、最も重視されるものとして「推薦理由」の項目がある。

なお、ケースによっては各人の過去の人事考課、勤怠状況も併せて提出される。

(3) いわゆる昇格基準

① 被申立人は、昇格のための推薦基準として、設計業務を中心とするニューロン工業においては、ア設計業務遂行上の実績、設計の技術、知識の程度、イ顧客のニーズ把握やクレームの処理能力、ウ柏ニューロン、大館ニューロン等の製造現場との関係調整能力の3点をあげ、また、製造現場である柏ニューロン、大館ニューロンにおいては、ア具体的業務のための能力、イ技術の水準、ウ生産性に係わる実績、エ昇格後に必要となる指導力および協調性の有無の4点をあげている。

そして、被申立人は、上記基準と各段階の役職に要請される資格は、61年に給与規程のなかに「等級説明書」（給与規程別表第2）として文書化されているという。この表によれば、等級はⅠからⅥまであり、この中で主任代理と主任はⅢに、係長代理と係長はⅣに代表職位として位置づけられている。そして「定義」の項には例えば主任代理に相当するものとして「業務に関する比較的高度の知識と経験に基づいて、業務処理の方針並びに手続きの要点については指示を受けるが、通常は自己の創意と判断に基づいて、企画、調整、対人折衝などもしくは比較的複雑な日常の事務または専門的技術的な業務や熟練を要する技術的作業を行う職位」と書かれている。

② しかし、この等級説明書が実際に昇格ないしそれぞれの推薦の基準として用いられているとの疎明はない。

そして、本件被申立人3社を含むニューロン工業グループ程度の規模の企業においては、いやしくも昇格というからには、その制度を明確にし、昇格のための客観的な審査基準等も明示されるべきところ、被申立人3社の昇格制度においては文書化された基準は存在せず、また、手続きも主に慣行によっているものと認められる。

(4) 3社における昇格候補者の推薦手続き

① ニューロン工業

ニューロン工業においては昇格基準の文書など無いが、成績主義

の点から本人の実績を重視し設計技術部長が推薦書を作成して部内で検討し、昇格会議へ推薦するものとされている。

その際、学歴と勤続年数を補足的に考慮する。

② 柏ニューロング

ア 例えば、主任代理の場合、まず工場長が、課長（課長補佐以上を含む）を集め、主任代理昇格が適当と思われる者を示し、その推薦を求める。

イ 推薦の基準は各人の生産性、技術力、指導力、協調性である。

ウ 勤続年数は考慮しない。また昇格候補の選定について人数等の制限はない。

エ 昇格候補者が推薦された段階で、課長らの会議を開き、討議して決める。

オ 昇格会議にあげる推薦書には個々の者の成績や評価点数等の具体的記載はしない。

③ 大館ニューロング

ア 例えば、主任代理の場合、まず工場長が、第1次推薦者として、役付になっていない者が属するグループの主任代理、主任クラスに対して、年齢、勤続状況などの条件を示して推薦を依頼する。

イ ついで、工場長は、推薦された者について、係長、課長らと協議する。

ウ 推薦の基準としては製造生産現場でもあり、生産性（1日どのくらいの仕事が上がってくるか、標準時間の合計）を重視する。このほか、部下への指導力についても考慮する。

(5) 昇格者の業務内容の変化

昇格により昇格者の業務内容がどの程度変化するかについてみると、個別の難易はあるが入社後5～6年の者では（主として製造現場）概ね同じ仕事をしており、管理職クラス（被申立人会社では、課長補佐以上を管理職と把握している）ならば格別、主任代理、主任、係長代理等のクラスにおいては特別に業務内容が変化することもない。換言すれば、係あるいは班、グループの単位で担当機械を中心に仕事をしており、役付になることによって従前の業務に加えて指揮命令系統の上位に位置し、責任が加重するという関係も生じない。

(6) 被申立人3社における役付人員の配置状況

① 組織系統を役付者を中心にみると、まず、ニューロング工業設計技術部の場合、本件申立てにかかるA1が所属する第3設計は、二つの系列に別れているが、A1の系列は11名で、その格付状況は課長の下に4名の課長補佐がおり、あとは係長1名、係長代理1名と主任であるA1がおり、残る3名は役付ではない。また、4名の課長補佐のうち1名は役付でない者1人がその下にいるが、2名はその下に位するものがない。

そして、○課長補佐の下にA 1ら3名がいるが、この3名は係長代理、主任、無役職者が同一線上にいる。このほか課長直属の係長、無役職者がそれぞれ1名いる。

また、第1設計をみると、課長から直に係長代理、その次にさらに係長代理、主任代理と続いている例、第2設計でみると、次長の次に係長代理、主任代理、無役職者が続く例、課長職を兼任する次長のすぐ下に主任代理が続く例、次長のすぐ下に主任が続く例などがみられる。

そして、昇格者について、段階別の格付者数をそれぞれ何名にするか、定員あるいは定数の考え方はない。

- ② この組織について大館ニューロングの場合をみると、
- ア 組織内の定期的異動はない。作業は、製品の受注状況に応じて人の配置を組みかえる形でやっており、役職昇格者があっても組織としてはそのままである。
 - イ 例えば、加工に属するT o主任の系列は三つに別れているが、これは、この中に主任代理等の役職者が含まれていることからその役職者毎に分けられたのであり系列には特に意味はなく、指揮命令の関係もない。
 - ウ なお、62年当時、総務のトップであったT aは係長であったが、そのままの位置で、課長補佐を経て、平成3年に課長代理に昇格している。

(7) 昇格と賃金、一時金、昇給の関係

前記(4(1))のとおり、昇格により役付手当が支給され、賃金の増額となるが、基準内賃金として加算(基本給プラス役付手当)されることにより次の点で一時金(夏・冬)、昇給(年1回)に影響する。一時金については、基準内賃金の配分として一定率を乗ずる基礎額の部分が増えるとともに、考課配分についても格付の階層によって考課点数の高低があり、結局、役付の有無、その階層によって支給額に格差が生じる。

また、昇給は基準内賃金に一定率を乗じるので、役付の有無、その階層により格差が生じる。

(8) 本件3社における昇格者数等の状況

- ① 60年から62年までの3年間、ニューロング工業、柏ニューロング、大館ニューロングにおいて、組合員資格があるとみられる主任代理から係長までの間の昇格者数は、延べ人員(同一人が2回の昇格も含む)63名であったが、本件申立人組合員は1名も入っていない。また、この間において、組合脱退と昇格が時間的に近接している者がニューロング工業において6名存在する。
- ② 大館ニューロングにおいては、本件申立てに係る5名の組合員が関係する48年、49年入社者34名について、申立後、平成3年まで延べ36名の昇格があったが、組合員の昇格はわずか2名であった。

また、柏ニューロングにおいては、本件申立てに係る者8名について38年から55年（55年入社者と主任代理に昇格している）までの入社者30名（課長補佐以上および退職者を除く）との関連をみると、本件申立後平成3年までの間、延べ17名が昇格したが、組合員の昇格は3名にすぎなかった。

- ③ 本件で昇格格付の救済を求めている14名の内訳は、役付でない者7名のほかは、係長代理1名、主任3名、主任代理3名であり、この中には本件申立後の平成元年に昇格した主任1名、同主任代理1名、平成2年に主任代理に昇格した者1名、平成3年に係長代理に昇格した者1名、同主任1名を含むとともに組合結成前に主任代理（49年昇格）、同主任（52年昇格）であった者、各1名を含んでいる。
- ④ 同年齢、同学歴の入社者についてみるかぎり同時に全員が昇格する例が多い。

また、入社年次順の一覧表をみると年次の古い順に役職もほぼ上位から下位に続いている。

(9) 本件における昇格制度の意味

- ① 以上の事実から、次のようにいうことができる。
 - ア 昇格することにより、特に下位の格付階層においては業務内容に変化を生じない。
 - イ 役付者の員数や定数の考え方はなく、また役付人員の配置に原則はなく組織上片寄りがあり、昇格により指揮命令系統（いわゆるライン）の上位に位置する関係も生じない。
 - ウ 製造現場では、加工課、組立課などの呼称があっても明確な区分など無く、作業上の人員の組合せも製品の受注関係の変動に応じて実際的に行われている。
 - エ 勤続年数あるいは一定の年齢を加味して古い順にいわば年功的に役職者の位が高いが、昇格と称していても特に下位の場合は具体的に地位、責任が上昇するという意味は薄い。
 - オ 組合脱退の有無により昇格者数と格付に大きな差異が見られる。
- ② そして、本件被申立人会社らの全体の賃金の実態は不明であるが、昇給、一時金などに対する役付手当のはねかえり部分が少なくないことからみると、本件にいう昇格は、いわゆる役付としての肩書に加え、賃金制度上の資格としての性格を有するものと認められる。

よって、以下は、この評価を前提にして申立内容を判断していくこととする。

5 A1（ニューロング工業所属）について

- (1)① A1は、47年3月、私大の機械工学科を卒業し、約2年間、別会社において印刷機械の設計業務に従事した後、その会社の倒産があつて、49年4月、分社前のニューロング工業に中途入社した。

そして、54年4月から1年間の福岡営業所勤務を除き、現在までニ

ューロング工業設計技術部第3課に所属し製袋機等の設計に従事している。またこの間、韓国、フィリピン、タイ（前後約4回）に機械の取付けその他のために出張している。

A1は、58年4月、主任代理に、また本件申立後の63年4月に主任、平成3年4月に係長代理に昇格している。

- ② A1は、申立組合の分会が公然化した54年2月に組合に加入したが、上記福岡営業所勤務の1年間を除き、56年6月まで分会の職場委員に、また、56年6月以降現在まで副分会長をしている。

ちなみに、分会が公然化した54年2月当時は設計部門の従業員38名中29名が組合に加入していたが、脱退者が相次ぎ、61年3月以降は、A1がニューロング工業における唯一の組合員となった。

- ③ A1の昇格遅延

ア A1は、49年同期入社の人Sとは、58年に同時に主任代理に昇格した。しかし、Sが61年3月に組合を脱退し、その4月に主任に昇格したのに対し、A1はこれに遅れて63年ようやく主任になった。

さらに、Sは平成2年に係長代理に、平成3年には係長に昇格しているが、A1は平成3年に係長代理となり現在に至っている。

イ A1より1年後の50年入社者（大卒）O、Iについてみると、O、Iともそろって60年に主任代理に昇格した者であるが、62年に主任、さらに、平成2年に係長代理に、平成3年には係長に昇格している。なお、Oは58年に、Iは59年に組合を脱退している。さらに、51年入社（大卒）の4名についてみると、それぞれそろって60年に主任代理、62年に主任（この時点で、A1を追い越している）、平成2年に係長代理に昇格している。

さらに、52年入社（大卒）の2名、53年入社（大卒）の4名中2名が平成2年に係長代理となっている。

これらア、イで比較した者は全て組合を脱退した者である。

- (2)① 申立人の主張は前記（2(2)）のとおりである（以下同じ）。

- ② 被申立人は、A1の昇格については、設計部門内の昇格基準に従って公正に行っている、A1は設計の仕上げが早いことは認めるが、設計ミスが多いうえ、協調性に乏しく、製造現場との調整能力に欠けることが昇格遅延の理由であると主張する。そして2件のミス（63年12月頃のものおよび平成2年2月に報告があったもの）を具体的に挙げている。

- (3)① 先にも昇格制度の評価の項で述べたとおり、成績主義とはいうものの設計技術部における評価の方法等について客観的基準は一切なく、慣行で行っている。しかも、上記2件のミスは、本件申立後のもので本件審問段階で現場に照会して初めて提出されたものであり、その時点においても設計技術部にはミスないし現場とのトラブル一覧表等の資料もなく、また、その都度嚴重に注意したという形跡もない。

② 以上を要するに、A 1 のミスないしトラブルに関する被申立人の主張は、同人の昇格遅延を根拠づけるに足るものではない。

かえって、同人は、主任代理に昇格したのは比較的早く、海外出張も度重なるなど、一定の評価を受けていたことが窺われる。

以上に述べたところに、A 1 がニューロン工業で唯一の組合員であること、および前記のように被申立人と組合との間に対立が続き、被申立人が申立人組合を嫌悪するという関係が存在したことをあわせて考えると、A 1 の昇格が遅れたのは、主としてその組合所属が原因となったものと認めるのが相当である。

6 A 2ら8名（柏ニューロン所属）について

(1)① 柏ニューロンにおける本件救済申立の対象者は、38年入社（中卒）のA 2、42年入社（高卒）のA 3、A 4、46年入社（国立工業高専卒）のA 5、48年入社（高卒）のA 7、A 6、49年入社のA 8（高卒）、A 9（都立ろう学校卒）の8名である。

② 上記8名のうち、A 3は49年に主任代理に、A 4は49年に主任代理、52年に主任に、A 5は59年に主任代理、平成元年に主任に、A 6は平成元年に主任代理に、A 8は平成2年に主任代理にそれぞれ昇格した。

A 2、A 7、A 9の3名はいまだ昇格していないが、柏ニューロンにおいて32年以降55年までの入社者（42名）で昇格していないのは組合員で未昇格のまま退職した1名を除き、この3名のみである。

(2) A 2について

① A 2は、38年に入社後すぐ都立高校普通科の定時制に入学し、42年3月に卒業した。入社当初は組立部門に所属したが、1～2年後倉庫の入庫係に異動し、57年からは材料を切断する係に所属している。

同人は、いまだ昇格していないが、同人と同じ38年入社のH（大卒）は課長代理、中卒のTは課長補佐となっており、39年、40年の入社者5名も主任1名、係長代理、係長各2名となっている。

A 2は、54年2月、組合に加入し、57年頃から職場委員をしている。

② 被申立人は、A 2は作業能率が低く、また仕事に対する意欲も弱い、QC活動に参加はしているが発言が弱いという。

そして、申立人の挙げる比較対象者とは格段の差があると主張する。

③ しかし、同期入社者との比較はともかく、A 2より後に入社した者で技能評価が同人とほぼ同等とみられる41年入社者（高卒）のWおよび43年入社者（高卒）のS（いずれもかつて組合に加入し、その後脱退）と比較すると、Wは62年、Sは52年にそれぞれ主任代理に昇格している。

してみると、A 2が入社後長期間を経たにもかかわらず昇格していないことには、首肯し難いものがある。

(3) A 3について

① A 3は、42年入社以来加工部門に所属し、60年以降は、第2加工係

の作業に従事しているが、それ以前の分会結成（54年2月）の頃は現在よりも高度な技術を要する罫書作業に従事していた。A3の同期入社者はA4とM（高卒）である。Mは、A3の1年前（48年）に主任代理に昇格し、現在、係長である。A3の1年後の入社者で高卒は2名であるが、現在、主任代理（52年昇格）と主任（51年主任代理、57年主任に昇格）である。A3の2年後の入社者（高卒）で在職者は2名であるが、いずれも係長代理である。

A3は、54年2月、組合に加入し、当初から分会長を勤め、会社との窓口の役目も果たしてきた。

- ② 被申立人は、A3は生産性が低く技能も低く、日常の業務に意欲がないという。また、同期入社者のM（63年、係長昇格）は1級技能士でもあり能力上も格段の差があるという。
- ③ 被申立人のいう現在の技能力の程度についてはともかく、分会が結成された54年当時は現在よりも技術的に高度な系統の作業に従事し、同人も一応これを遂行していたことが窺われる。このことは、A3が49年には主任代理に昇格していることからもうなずける。

してみれば、同人について、その後全く昇格がないことは、首肯し難いものがある。

(4) A4について

- ① A4は、42年入社以来、加工部門に所属し、当初から60年まで、ターレット旋盤作業に従事していたが、52年にはターレット旋盤の2級技能士の、54年には同1級技能士の資格を取得している。

しかし、61年以降はラジアルボール盤の作業に変わっている。

同人の昇格遅延の状況は、A3と同期入社であるので、A3について比較した事例と同じである。

A4は、54年2月、組合に加入し、同3月から分会の組織部長を勤め、現在は分会書記補佐を兼務している。

- ② 被申立人は、A4はラジアルボール盤を担当しているが、これ以外に現在、機械の中心であるNC盤その他を学ぼうとしない、また、生産性も低いと主張する。そして、A3の場合に比較した同期入社者のMとの差も大きいと主張する。
- ③ しかし、A4はさきに認定したとおり、従前の作業系統においては、その技術を十分修得し、1級技能士の資格まで取得している。このことを評価したがゆえに被申立人も同人を52年には主任に昇格させたものと認められる。被申立人は同人の上記資格は現状では主力がNC盤等に移っていて役に立たないというが、52年の主任昇格以降、昇格していない理由としては、首肯するに足りない。

(5) A5について

- ① A5は、46年入社以来、加工部門に所属し、48年からは同部門の生産技術に所属し、マシニングセンターのプログラム作成、治工具の設

計、製作などに従事している。また、QC活動も活発である。

同人の昇格については、7年後に入社した、同学歴である高専卒者（他に高専卒者はいない）Sと比較すると、SはA5より1年遅れの60年に主任代理に昇格したが、その後、62年に主任、平成3年に係長代理に昇格し、平成元年にようやく主任に昇格したA5とは大幅な差が生じている。また、2年前と1年後入社の大卒者は、それぞれ課長補佐に昇格し、2年前入社の高卒者2名は係長代理に昇格し、同じく1年後の者はA5と同時に主任に昇格している。

A5は、54年2月に組合に加入し、現在会計監査を担当している。

- ② 被申立人は、A5については担当作業その他に異論はなく、ただ、指導面について不十分な点があるというのみである。
 - ③ 以上によれば、A5が59年に主任代理に昇格した後、本件申立後の平成元年までそのまま止めおかれ、同年にようやく主任に昇格したのみで今日に至っていることは、到底首肯しえない。
- (6) A6について

- ① A6は、48年入社以来加工部門に所属している。同人の昇格については、同期入社（高卒）は、本件A7（昇格していない）のみであるので1年後の入社者と比較するとT、S（このほかの2名は本件申立にかかるとA8とA9）とも中卒者であるが、Tは60年に主任代理、平成元年に主任、平成3年に係長代理に昇格している。また、Sは57年に主任代理に昇格している。

A6は、54年2月の分会結成前（約半年前）から申立人組合に加入し、分会結成時は他の従業員の組合加入についてオルグを担当した。また、同結成時から61年まで副分会長を、現在は分会書記をしている。

- ② 被申立人は、A6は仕事に真面目に取り組み、勤務状態も良好であるが、ただ新入社員等の指導に課題が残るというのみである。
 - ③ 以上によれば、A6が本件申立後の平成元年になってようやく主任代理に昇格したということは、到底納得のいくものではない。
- (7) A7について

- ① A7は、48年入社以来、組立部門の電機系統に所属し、QC活動に参加している。柏ニューロングの電機技術者は少数であるが、A7より3年後の51年入社（高卒）のIは60年主任代理、平成元年主任に昇格し、また、54年入社（高卒）のSは平成3年に主任代理に昇格している。

A7は、54年2月の分会結成の約1年ほど前から申立組合に加入し、分会結成から現在まで副分会長を勤めている。

- ② 被申立人は、A7は技能の点で電機系の最下位であり、また、配線作業の所要時間を3年後に入社したIと比べると1台あたり24.5時間対27.16時間で大差がある。国内、海外の出張も現在の知識技能では命じるわけにはいかない。QC活動には参加しているが欠席が多く、

また、改善の意欲に乏しいなどと主張する。

- ③ A 7の技能評価については、職制の採点では、電気系の4名の採点はそれぞれ4.6、4.5、4.3、2.9（A 7）となっていてA 7は最下位であるが、この4名が自己採点した結果は、それぞれ4.4、4.1、4.4、4.4（A 7）となっている（この自己採点は4名で話し合いながら採点したものである。）。

こうした違いについては、これだけではいずれの採点が正しいかは、いまにわかに決め難い。

また、配線作業の所要時間は、配線内容は同じであるが別機種である機械についてIの場合は2台、A 7の場合は3台を作製した場合を平均して比較したものである。たしかに所要時間には差が認められるが、両機種の配線が同じであっても同時に併行して作業した結果を比較したわけではなく、台数も異なり、しかも、いずれも両者とも1台につき3日間程度を要しているのであり、具体的な状況の説明がなければ単純には比べられないものである。

このほか、QC活動における欠席回数の比較も示されたが一期間18回のうち欠席数は、A 7が4回、他の2名が3回ずつ、別の期間11回のうちA 7が4回、他の1名が2回であり、決定的な差は認められない。

以上を総合すれば、A 7が入社以来全く昇格していないことには、会社の昇格制度の運用面からみて釈然としないところがある。

(8) A 8について

- ① A 8は、49年に職業訓練校を卒業して入社後、51年3月に都立高校普通科定時制を卒業した。同人は入社以来加工部門に所属し現在マシニングセンターを担当し、生産性も高く、QC活動も積極的である。

A 8の昇格については、49年同期入社（中卒）のT、Sをみると、Tは60年に主任代理、平成元年に主任、同3年に係長代理に昇格し、Sは57年に主任代理に昇格している。また、2年後入社（高卒）のIは60年主任代理、平成元年主任に昇格し、3年後入社（高卒）のW、Sについては、Wは63年に主任代理に昇格（前年に組合を脱退）し、Sも現在、主任代理である（昇格時期は不明）。

A 8は、54年2月に組合に加入し、当初から分会の文化部を担当している。

- ② 被申立人は、A 8は平成元年よりマシニングセンターを担当して生産性も高く、勤務状態も良好で、QC活動も積極的であるという。
- ③ 以上によれば、A 8が前記認定のとおり同期入社の中卒者2名や、また、2年後、3年後の入社者にも遅れて、本件申立後の平成2年になってようやく主任代理に昇格したということは、到底納得のいくものではない。

(9) A 9について

① A 9 は、49年3月、都立ろう学校専攻科の機械科（高等部3年を修了して入学し、2年間学習する）を卒業して入社し、加工部門に所属して、一貫してフライス盤作業に従事してきた。作業については、聴覚に障害があることから意思疎通には不十分な面が多いが、自分の作業自体には直接的ハンディは無い。

なお、賃金については健常者と同じである。

A 9 の昇格については、A 8 と同期入社であるので比較対象者は、一応同じ者でみることにする。

A 9 は、54年2月、組合に加入した。

② 被申立人は、A 9 は聴覚障害があり他の従業員との比較に馴染まない。また、技能評価も低いという。

③ A 9 は都立ろう学校で機械を学び、それを生かすべく被申立人会社において13年間（本件申立時）作業に従事しているのであるが、被申立人も認めるように、自分の作業それ自体は聴覚に障害があっても遂行されており、同僚あるいは指導者との意思疎通に困難な点があるにすぎない。ところで、被申立人の主張する技能力については、前記で認定した、A 8、A 6、A 2、A 4、A 3らと共に、加工部門26名の中の1人として示されているものであるが、そこでは、A 9 はA 3と共に最下位に近いところに位置づけられており、また、前出のA 2はすぐその上位にいる。

そして、この技能評価については、一応うなずけないわけではない。

しかし、前段で認定したとおり、被申立人会社の昇格制度はそれ自体、いわゆる、格付の面よりも賃金制度としての性格に重点をおいて見ることができる。そうだとすれば、A 9 に役付手当が支給されることは特に被申立人会社の昇格制度の趣旨に矛盾することにはならない。

また、被申立人会社においては入社後10年内外を経過した者は誰でも、特段の事由のないかぎり一応主任代理への昇格の途は開かれているものと認められる。

以上によれば、A 9 においても、入社後13年経過しているのだから、他と同様に主任代理への昇格を認めてやって然るべきものと考ええる。

(10) 以上に述べたところに、A 2ら8名が申立人組合の組合員であることおよび被申立人と組合との間に前記のような対立が継続し、被申立人が組合を嫌悪する関係が存在していたことをあわせ考えると、上記8名が、申立人組合の組合役員ないし組合員であることが主たる原因となってその昇格が遅らせられているものと認めるのが相当である。

7 A 10ら5名（大館ニューロング所属）について

(1)① 大館ニューロングにおける本件救済の対象者は昭和48年入社（高卒）のA 10、A 11および49年入社（高卒）のA 12、A 14とA 13（職業訓練校卒）の計5名である。

このうち、A12とA14は新卒入社者で、入社後東京の分社前のニューロング工業に研修ということで勤務し、A12は分社前の55年5月から、A14は同じく56年8月から大館ニューロングに勤務している。

- ② 上記5名のうち、A12は平成元年に主任代理に、同3年に主任に昇格しているが、他の4名は全然昇格していない。48年同期入社者16名（全員中途入社）中、いまだに昇格していないのは上記A10とA11の2名のみであり、49年同期の中途入社者13名中、いまだに昇格していないのはA13および申立人組合員ではないU、O yの3名である。また、49年新卒入社者でいまだに昇格していないのはA14のみである。

なお、48年入社者から57年入社者までの41名中、全く昇格していない者は10名いるが、U、O yの2名を除き全員が申立人組合員である。

(2) A10およびA11について

- ①ア A10は、現在、加工部門に勤務している。同人は子供の疾病の関係から大館ニューロングにおけるQC活動に参加できず、また、残業もできない状況にある。

同人が、加工部門で関係する24種の機械について完全に習熟しているのは4機種である。

- イ A11は、現在、加工部門に勤務している。同人は慢性肝炎を患っているため大館ニューロングにおけるQC活動に参加できず、また、残業もできない状況にある。

同人が、加工部門に關係する24種の機械について完全に習熟しているのは3機種である。

- ウ A10およびA11は、いずれも59年3月以来組合員であり、A10は調査資料部に、A11は組織部に所属している。両名は、61年3月24日、個人面談の際にそれぞれ工場長から組合脱退を勧奨されたが応じなかった。

- ②ア 被申立人は、A10は生産性向上の意欲に乏しく、かつ、担当する機種で習熟した数も少ないという。そして、申立人が比較の対象者として挙げた同期入社者で係長らに昇格している者との間に大きな技能等格差があると主張する。

- イ なるほど、被申立人のいうとおり、A10の習熟している4機種に対して比較対象者の中には15機種、11機種など差があるうえ、A10の場合、各種の講習会への参加も少ないことが認められる。しかし、A10が現に担当しているのは4機種であり、同機種に関する限りその全てについて習熟している。また、他と比較すると平成2年に主任代理となったM（52年入社）は、講習会参加は多いが、担当する6機種のうち習熟しているのは1機種にすぎない。

もともと、習熟には勤務年数も少なからず関連するが習熟機種数の少ない者は他にも認められる。

- ③ア 被申立人は、A11は健康面に問題があり残業もできず、また、習

熟機種も3機種のみであり、QC活動に参加していないので技能の向上も望めないと主張する。

イ なるほど、A11に関しては、比較対象者との技能上の格差は認められる。

しかし、同人が現に担当しているのは4機種であり、その内3機種については習熟しており、A10の場合と同じくその他の者と比較した場合、必ずしも被申立人の主張のとおりとはいえない。

- ④ 大館ニューロングにおいてA10、A11と同期入社の方のうちでいまだ無役であるのは、組合員である上記両名のみであることは、先に認定したとおりである。

以上述べたところによれば、この両名が入社以来、最下位の役職である主任代理にすら昇格させられていないことについては納得し難いものがある。

(3) A12について

- ① A12は、組立部門に勤務し、2級仕上げ技能士の資格を持っている。同人は習熟している機種も多く、QC活動にも参加している。

A12は、分社前のニューロング工業に勤務していた54年2月組合に加入し、その後、大館ニューロングに転勤する頃いったん組合を脱退したが、59年3月に再び加入し、現在文化部に所属している。同人は61年3月28日、個人面談の際、工場長から「同期に入社した5人の中から、今年1人役付になる。A12君も頑張ってもらわなければならない。」といわれ、さらに「組合にどうして入っているのか。考えが変わったらB4係長か上役に相談してくれ。」などと組合脱退を勧奨されたが、これに応じなかった。

- ② 被申立人はA12については、その技能力については一応認めるとしても、若手に対する指導教育面について、なお不十分な面があるという。そして、勤務成績を評価した結果、平成元年4月に主任代理、同3年4月に主任に昇格させており、組合員であるがゆえに差別はしていないと主張する。

- ③ そこで、A12の昇格に遅れがないかについて検討するに、同期入社であり同系統の部門で勤務しているO（62年に主任代理昇格）が比較に適していると考えられるところ、Oの機種の習熟数が1機種であるのに対しA12は3機種であり、習熟度の次点を加えるとOの4機種に対し同人は17機種であることが認められる。

それなのに、これに対して同人は平成元年になってようやく主任代理に昇格したものであり、明らかにOよりも2年遅れているが、これはにわかには首肯し難い。

(4) A13について

- ① A13は、組立部門に勤務しており、同人が組立作業機械24種のうち習熟しているのは3機種である。

A13は、59年3月、組合に加入し、現在まで職場委員を勤めている。同人は、61年4月9日、大館ニューロングの工場長の次に位するB5、B4の両係長の突然の自宅訪問を受け、両名から組合脱退の勸奨をされたが、これに応じなかった。

- ② 被申立人は、A13は組立ミスも時々あるうえ、習熟機種は3機種に過ぎず、同期入社者はもちろん入社年次の若いI（61年入社）よりも成績が悪いという。
- ③ A13についてもA12の場合と同じく、同期入社者で組立系統において同じ作業をしているOと比較することとする。

前記のとおりOの習熟機種は1機種であり、次点をいれても4機種であるところ、A13は、習熟機種は3機種であり次点を入れると6機種である。ところでOは既に62年4月に主任代理に昇格しているのであるが、A13がOに比べて特段劣るとは認められない。

なお、Iは、習熟機種はなく、次点の機種は8機種である。

以上要するに、A13が入社以来いまだに昇格していないことについては納得のいくものではない。

(5) A14について

- ① A14は、加工部門の旋盤に勤務している。QC活動には参加していない。同人が習熟しているのは3機種である。61年3月25日、作業上のミスを指摘されたことがある。
- A14は、54年2月、分会発足時に組合に加入し、東京に在勤した56年8月までは書記補佐を勤めた。大館ニューロングに転勤した後は59年3月から現在まで副分会長を勤めており、大館ニューロングにおける組合活動の中心的活動家である。
- ② 被申立人は、A14は生産性の向上意欲が無く、作業内容がほぼ同じであるSの3分の2程度であり習熟した機種も少ないという。
- ③ なるほど、申立人が同人と同期の入社者で比較の対象として挙げた者には、技能その他において優っている者が見られる。

しかし、同期入社者で昇格していないU（A14は新卒入社であるがUは中途入社）と比較するとUの習熟機種数は担当する4機種のうち1機種に過ぎないのである。

なお、他のもう1人の昇格していないOyについては、データが無い。

被申立人は、Uがいまだ昇格していない理由を疎明していないが、A14の習熟機種数がUよりも多いことを勘案すると、同人がいまだ昇格していないことは必ずしも納得のいくものではない。

- (6) 以上に述べたところに加え、A10ら5名が大館ニューロングにおける申立人組合の組合員であること、および被申立人と組合との間に前記のような対立が継続し、被申立人が申立人組合を嫌悪する関係が存在したことをあわせ考えると、上記5名が、組合員であること、更に組合の中

心的活動家であることが主たる原因となってその昇格が遅らせられているものと認めるのが相当である。

8 結 論

前記認定によれば被申立人3社は、分社後も実質上は一体として行動していると認められるところ、以上に述べたことからすると、被申立人3社は、対立関係にあった組合および分会を嫌悪し、分会の動揺さらには壊滅を狙って、組合員であるニューロング工業所属のA1、柏ニューロング所属のA2ら8名および大館ニューロング所属のA10ら5名を、全く昇格させないか、または昇格を遅延させ、昇格およびそれに伴う賃金等に関し他の従業員と差別して不利益に取り扱い、ひいては分会ないし組合に支配介入を行ったものとして、不当労働行為の責を免れないと解される。

そしてこれに対する救済としては、上記14名につき本来なされて然るべきであった昇格の内容および時期を、従業員のうち非組合員であってその他の条件が類似している者との対比においてそれぞれ決定し、そのような昇格があったものとして、とりわけ、得べかりし賃金相当額を支払うべきことを命ずることとするのが相当である。

ところで、被申立人らのいういわゆる「ニューロング工業グループ」においては、各社所属の従業員の昇格問題はいずれも毎年4月にニューロング工業で開催される昇格会議で決定されるのであるが、ニューロング工業は柏工場、大館工場がいわゆる分社して柏ニューロング、大館ニューロングとなり、それぞれ独立の法人格を持つに至った後も、従前の本社対工場的姿勢を改めず、各分社の総務、経理等の業務を統括し、分社に対して支配権を行使してきたのであり、本件昇格問題についても最終決定権は、ニューロング工業にあるものと認められるから、実際の昇格発令は分社した各社においてそれぞれ行われるとしても、柏ニューロング所属および大館ニューロング所属の各従業員の昇格問題については、いずれも主文のとおり各分社に併せてニューロング工業の使用責任を認めるのを相当とする。

第2 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人らが組合員14名の昇格を行わず、またはこれを遅らせたことは、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

よって労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成4年9月1日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏