

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連文祥堂労働組合大阪支部

被申立人 株式会社文祥堂

上記当事者間の平成5年(不)第43号事件について、当委員会は、平成14年12月25日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員X 1を平成4年9月1日付けで、同X 2を同5年6月1日付けでそれぞれ課長代理に昇進したものと取り扱い、各自同日以降の賃金及び賞与を是正するとともに、是正後の金額と既に支払われた賃金及び賞与の差額並びにこれらに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 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

総評全国一般大阪地連文祥堂労働組合大阪支部

代表者 支部長 X 1 殿

株式会社文祥堂

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合員X 1氏を平成4年9月1日付けで、同X 2氏を同5年6月1日付けで課長代理に昇進させなかったことは、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。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棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社文祥堂が、平成4年9月1日付け及び同5年6月1日付けの昇進に際し、申立人総評全国一般大阪地連文祥堂労働組合大阪支部の役員等については課長代理への昇進基準に達しているにもかかわらず、昇進させなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人の請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人組合員X 3、同X 4、同X 5、同X 1及び同X 6を平

成4年9月1日付けで、組合員X 7及び同X 2を同5年6月1日付けで課長代理に昇進させること

(2) 前項の昇進に伴う賃金及び一時金の是正

(3) 陳謝文の揭示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 昇進制度について

被申立人株式会社文祥堂(以下「会社」という)の賃金制度では、係長以下の従業員の場合、45歳以降は基本給の賃上げが低く抑えられており、また、職務手当、一時金についても低くなっているため、課長代理に昇進しなければ賃金が上がらない。

会社は、昇進については、人事考課結果や業績等を総合的に判断するとしているが、そのための判断基準がない。会社における人事考課は、考課項目が業務の実態と掛け離れた抽象的な内容であり、評価の客観的な基準もない上、各人の考課結果などが一切公表されておらず、考課者の主観的、恣意的判断による人事考課が行われている。

この人事考課制度そのものが組合員差別の温床となっており、会社は、これを組合攻撃の武器とし、申立人総評全国一般大阪地連文祥堂労働組合大阪支部(以下「組合」という)役員及び組合活動に熱心な者を差別している。

(2) 課長代理への昇進に係る係長在職年数について

会社は、課長代理への昇進には一定の係長在職年数が必要であるとして、平成4年度及び同5年度の昇進において同2年度以降に係長に昇進した者を対象としていないが、会社は、係長在職年数そのものを恣意的に決定している。そもそも係長への昇進を遅らせる差別を受けていた場合には、係長在職年数の不足は、課長代理への昇進の対象外とする理由にはならない。

(3) 本件課長代理への昇進について

会社は、組合を嫌悪しており、組合活動を弱体化するため、組合役員及び組合活動に熱心な者に対し低い人事評価を行い、本件において救済を求めているX 3(以下「X 3」という)、同X 4(以下「X 4」という)、同X 5、同X 1(以下「X 1」という)、同X 6、同X 7(以下「X 7」という)及び同X 2(以下「X 2」という)の7名(以下この7名を「X 3ら7名」という)の課長代理への昇進を不当に遅らせている。

会社は、X 3ら7名が昇進できなかったことにつき、それぞれマイナス要因があったと主張するが、次のとおり、会社主張は理由がない。

ア X 3について

X 3 は、昭和15年10月生まれで、高校卒業後昭和34年4月に入社し、本件昇進時点において、その等級は34級であり、技術課に所属していた。

技術課の業務は、定期訪問と随時の訪問修理が中心で、定期訪問は、上司の在不在とは関係なく、計画的に行っている。随時の訪問修理のための得意先への割り振りも、上司の在不在と関係なく行っている。それ以外の業務としては、月1度の全員参加の課内会議があり、様々なアイデアや工夫を出し合うが、これは個人が直接上司に意見を具申する制度とはなっていない。作業室の整理は課員で手分けして行っている。したがって、技術課の業務は、業務の遂行において各人の差が出るようなものではない。

X 3 は、代理店に対する情報提供や営業に結びつく情報提供についても必要に応じて行っており、仕事を拓げる努力についても、日常的に行っている。

X 3 が欠勤したのは、平成3年12月から同4年11月までの期間中4日のみである。また、休みの届けを当日の朝に行ったのは、主にこの期間であり、体調を崩していたことからやむを得なかったものである。なお、技術課の従業員が休んだ場合は、課内で互いにカバーし合っており、X 3 だけが他の課員に迷惑をかけているわけではない。

イ X 4 について

X 4 は、昭和17年5月生まれで、高校卒業後昭和36年4月に入社し、本件昇進時点において、その等級は32級であり、業務課に所属していた。

X 4 の日常業務で、専門知識を幅広く活用できるような業務はない。しかし、X 4 は、日常的に伝票関係の相談や、税務関係の相談にも専門的知識を生かして応じている。

業務課においては、担当者が忙しい時や担当者が欠勤した時には、各々手助けしながら業務を進めており、X 4 も同僚の仕事のサポートを行っている。

ウ X 5 について

X 5 は、昭和17年9月生まれで、高校卒業後昭和36年4月に入社し、本件昇進時点において、その等級は32級であり、営業課に所属していた。

X 5 の業務は、コンピューターを使用しなければ業務がスムーズに進まないというものではない。したがって、コンピューターの導入時も、上司はX 5 に対し、その操作を勉強するよう指示を与えていない。

エ X 1 について

X 1 は、昭和18年7月生まれで、高校卒業後昭和37年4月に入社し、本件昇進時点において、その等級は31級であり、営業一課に所属していた。

X 1 の得意先は、卸売業者であり、その得意先を中心に営業活動を行うことは当然であり、マンネリ化しているのではない。また、X 1 は、対人折衝、タイムリーな情報提供や機械の勧め方などについて常々創意工夫をしている。

X 1 は、新規の顧客開拓について、上司から「他の課員より新規拡大が少ないので、新規拡大に力を注ぐように」との指示、指摘を受けたことはないが、同人自身は新規拡大に努力しており、年間5～8社は拡大している。

X 1 は、交通機関を利用して得意先を訪問するため、訪問件数が多少少ないが、時間の有効活用が不十分とは言えない。

X 1 は、支部長であったため、時間外に組合活動を行う都合上、残業が制約されていたが、オリジナルグループの中で、売上高、粗利益高、粗利益率ともトップである。

カラーコピー市場への挑戦についても、従来取引のあったアパレルや建設関係を中心に販路拡大を行い、その結果、代理店経由で2台販売している。

会社は、売上高、粗利益高に関する自己申告の数字が少ないと主張するが、他の課員と比較して、大きな差があるとは考えられず、また、会社はその資料を明らかにしない。

オ X 6 について

X 6 は、昭和18年5月生まれで、高校卒業後昭和37年4月に入社し、本件昇進時点において、その等級は31級であり、業務課に所属していた。

会社は、組合活動文書上に会社の電話番号を無断で記載した責任がX 6 にあるとし、組合及び上部団体の総評全国一般大阪地連が発行したビラに会社の電話番号が記載されていた件について、昭和61年及び同62年に警告書を発しているが、これは本件総合判定の対象期間である同63年6月以前のことである。

X 6 の平成元年12月から同3年11月の期間における欠勤、遅刻、早退は、病気による入院加療、通院加療によるものであった。欠勤10日程度の病気は、誰でも起こり得るし、社会一般から見て長期欠勤といわれる理由はない。

得意先とのトラブルに関して、X 6 は、平成2年2月頃、商品配送業務の担当者が休んだ際、得意先から、商品が送り間違えられたことについてのクレームの電話を受けた。同人は、丁重に謝罪したが、相手先が訳の分からないことを言い張り、怒鳴り続けたため、多少声が荒立ったが、このようなことは1度だ

けである。

カ X 7 について

X 7 は、昭和19年11月生まれで、高校卒業後昭和38年4月に入社し、本件昇進時点において、その等級は30級であり、技術課に所属していた。

X 7 の平成元年12月から同2年11月の期間における欠勤は、法定伝染病によるもので、同人の健康管理が悪かったためではない。X 7 は、退院後においては、年休を十分利用することなく、業務に専念している。

技術課の業務は、前記ア X 3 の項で記載したとおり、業務の遂行において各人の差が出るようなものではなく、X 7 は、情報提供についても必要に応じて行っている。

X 7 は、定期訪問及び随時の訪問修理を終えて帰社した後は、管理台帳への記入など、机に向かって必要な業務を行っており、帰社が早いからといって暇を作っているのではない。

キ X 2 について

X 2 は、昭和20年2月生まれで、高校卒業後昭和38年4月に入社し、本件昇進時点において、その等級は30級であり、技術課に所属していた。

会社が X 2 の評価のマイナス要因として指摘した土佐事務機の件については、X 2 は、同社に対し、日常の修理は自社で行えるよう技術者を養成し、月1回の定期訪問時には難しい修理のみを行うこととするよう提案したのであって、この提案が土佐事務機及び会社にとって最良の提案であったことは、X 2 の交替後、同人の提案どおり、日常の修理を土佐事務機の技術者が行うようになったことから明らかである。

同じく、和田印刷の件については、X 2 は、機械修理の際、同社の店頭のガラス面に新聞紙を張ったが、技術員として当然のことを行ったにすぎず、また、X 2 は、この件について、上司から何一つ注意を受けていない。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 昇進制度について

会社では、資格と職位は統合しており、課長代理への昇進は、当該年度の業績評価が一定の条件を満たした者の中から、過去4～5年の人事考課結果や特筆すべき成果等を総合的に判断して、適正かつ厳正に行っている。

また、人事考課制度は、昭和47年から実施されており、既に定着している。考課者は人事考課表に基づいて考課しており、考課者間の調整や部門間調整等により、考課は公正に行われている。特に会社大阪支店(以下「大阪支店」という)においては、

被考課者の人数も多く、評価の基準も確立しやすい。各人の人事考課結果は、各個人の名誉・プライバシーにかかわるものであること、その具体的な評価の内容は今後の人事運営に支障を来すことから公表していないが、第2次考課のランクについては、本人に明らかにしている。

(2) 課長代理への昇進に係る係長在職年数について

会社は、課長代理への昇進に際し一定の係長の在職年数が必要であることは組合にも説明している。この取扱いによって、平成2年度に係長に昇進したX 5と同3年度に係長に昇進したX 7は、昇進の対象外となったものである。

(3) 本件課長代理への昇進について

組合の所属の有無や活動歴は、昇進の可否には関係がなく、現に組合役員経験者であっても昇進している。

課長代理への昇進は、多数の昇進対象者の中から一部の者だけが選抜されるもので、X 3ら7名については、課長代理への昇進の総合判定の対象期間中、マイナスと評価されるような次の事象が指摘されていたため、昇進できなかったのであり、会社に不当労働行為はない。

なお、組合は、X 3ら7名について個別の昇進命令を求めるが、各個人について具体的に一定の地位に昇進せしめるよう命じることは、企業の人事権を侵害するものであり、それ自体労働委員会の裁量の限界を超えた違法なものであるから、当該部分の却下は免れない。

ア X 3について

- ① 上司不在の場合、部下に対し指示・命令をしないなど指導面に欠ける。
- ② 上司から依頼された仕事はできるが、それ以上の業務にはなお若干の不十分さが認められる。
- ③ 健康管理不十分、突然の休みがあり他の課員に迷惑をかける。朝に休みの電話が入り、他の課員の仕事の段取りの予定を変更しなければならないことがしばしばある。
- ④ 年齢とキャリア相応の仕事拡張の努力に欠ける。

イ X 4について

- ① キャリアに伴う専門知識はあるが、知恵として仕事に幅広く活用されていない。
- ② 与えられた自分の仕事の範囲には対応するが、時間に余裕があっても積極的に同僚の仕事をサポートすることは少ない。
- ③ チーム内での積極的なリーダーシップは発揮されず、協調性もない。

- ④ 遅刻、早退等の勤怠状況も到底良好とは言えない。

ウ X 5 について

- ① 仕事に密接なつながりを持つコンピューターに対し消極的な対応をしている。
- ② 業務上の過失により、会社及び得意先に迷惑をかける事故を起こした。

エ X 1 について

- ① 営業活動がマンネリ化して、仕事の改善、創意・工夫がなされていない。
- ② 営業に必要な新規顧客開拓が少なく、営業力を発揮していない。
- ③ 時間の有効活用が不十分である。営業活動はより幅広く行えるはずである。
- ④ 上司の業務アドバイス(カラーコピー市場への挑戦)は不実行であった。
- ⑤ 売上げ、粗利益に関する自己申告の絶対数字が少なく、代理店に任せた他力本願的営業である。

オ X 6 について

- ① 組合活動のための文書上に会社の電話番号を無断で記載し、会社からの再々にわたる警告を無視し続けた。これは就業規則に違反し上司の指示命令に従わなかったことになる。
- ② 健康管理不十分のため、長期病気休暇があったし、また、欠勤が多かった。
- ③ 得意先との電話の対応で乱暴な言葉があり、上司から注意を受けた。

カ X 7 について

- ① 長期病気欠勤があった。
- ② 上司に指示されたことは無難に行うが、それ以上の仕事の取組に欠ける。
- ③ 社内での就業時間内で積極活動がなされていない。したがって仕事の中で暇な時間を作っている。

キ X 2 について

- ① 職人的にこつこつ仕事を行うタイプであるが、融通性に欠け独善的であるため得意先で以下のトラブルが生じた。

a 土佐事務機

メーカーとしての責任感かも知れないが、技術的な面で意見を押し付けるのみで、相手の立場をよく理解して説得するすべが欠けていた。

b 和田印刷

機械のトラブルの際、設置位置に関して問題ありとし

- て店頭のガラス面に新聞紙を張り、客の信頼を失った。
- ② 営業の見方より技術のサービスの見方を中心とし、自分の考えだけを先行させるため仕事の幅を狭めている。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社、名古屋市、大阪市に各支店を、東京都港区及び同北区に工場を置き、オフィス用品・スチール製品、事務機・OA機器の販売、印刷等を業務としており、本件審問終結時の従業員数は約540名である。
- (2) 組合は、昭和39年3月に結成された総評全国一般東京地方本部文祥堂労働組合(平成元年に全労連全国一般東京地方本部文祥堂労働組合に変更)を上部組織として同年5月に結成された。現在、組合は大阪支店に勤務する従業員によって組織されており、総評全国一般大阪地連に加盟している。本件審問終結時の組合員数は22名である。

2 会社再建計画と労使関係

- (1) 会社は、輸入事務機の販売代理店として昭和20年代から業容を拡大してきたが、昭和40年代に入って競争激化に対応できなくなり、抜本的再建に向けて昭和56年9月に中期経営計画を発表した。会社は同計画に基づき、同57年3月以降、営業人員の強化のための技術員の営業担当への転勤、大阪支店従業員の直販に関するノウハウの修得を目的とする東京転勤などの人事異動などを実施しようとしたが、組合との協議がまとまらず、そのすべてを実施するにはいたらなかった。また、高松や広島の出張所の閉鎖や組織の変更等を実施したが、組合はこれらにも反対していた。
- (2) 会社は、昭和60年5月に文祥堂再建計画(以下「再建計画」という)を発表した。会社は、これらの計画に基づき、多くの支店、出張所を閉鎖するとともに、従業員の配転や減員を提案していたが、組合はそれらに反対していた。同年6月には、従業員の希望退職者を募ったところ、当時の従業員638名中118名がこれに応じた。
- (3) その後も、本社社屋建て替えに伴う、時間外の職場集会での会社施設の利用問題、腕章着用問題、労働時間に関する協定書の改訂問題などについて、会社が組合に対し警告書を発し、組合がそれに対して抗議するなど、会社と組合の対立は続いていた。
- (4) このような経過の中で、昭和61年6月、組合は、再建計画に関する団体交渉における合意事項について、会社が協定書化に応じていないとして、当委員会に不当労働行為救済申立(昭和

61年(不)第38号事件)を行い、当委員会は、同63年5月11日、請求を一部認容し、合意したと認められる事項についての協定書の作成を命じた。会社は、救済部分について命令の取消しを求める訴訟を大阪地方裁判所に提起したところ、当該命令を取り消す判決がなされ、結局この判決は平成7年1月24日上告棄却により確定した。

- (5) 昭和63年8月、組合は、大阪支店の存続・強化策や組合書記長の配置の問題について、会社が団体交渉を拒否しているとして、当委員会に不当労働行為救済申立(昭和63年(不)第49号事件)を行い、当委員会は、平成2年1月23日、請求を一部認容し、支店への人員補充問題等につき団体交渉応諾を命じた。会社は、救済部分について命令の取消しを求める訴訟を大阪地方裁判所に提起し、同4年5月22日、同地裁は当委員会の命令を取り消す判決を行い、この判決は確定した。

3 会社の従業員の資格・職位と賃金

- (1) 会社における従業員の資格・職位は、昭和49年以降、下から一般職員、主任、係長、課長代理、課長(2級)、課長(1級)、次長(2級)、次長(1級)、部長(2級)、部長(1級)の構成となっている。従業員の中高年化が進み、資格・職位としての係長はあるものの、係は置かれていない。課長代理は、課に複数配属される場合もあるが、他方、全く配属されない場合もある。大阪支店の組織は、部長職の支店長Y2の下に、営業一課、営業二課、営業三課、技術課、業務課の5課と支店付で構成されている。平成5年10月1日現在の大阪支店の従業員数は43名であり、資格・職位別人員は、表1のとおりであった。

表1

単位：人

	一般 職員	主任	係長	課長 代理	課長	次長	部長	総数
					(1、2級)	(1、2級)	(1、2級)	
支店長	—	—	—	—	—	—	1	1
営業一課	—	—	3	3	1	—	—	7
営業二課	1	—	3	4	1	1	—	10
営業三課	1	—	1	1	—	1	—	4
技術課	—	—	5	1	1	1	—	8
業務課	—	3	5	—	—	1	—	9
支店付	2	—	1	—	—	1	—	4
合計	4	3	18	9	3	5	1	43

- (2) 従業員の賃金は、上記の資格・職位と等級の組合せによって決まる。なお、等級は高校を卒業して入社した者は1級であり、大学を卒業して入社した者は5級から始まって、勤続1年ごとに1級ずつ加算されることとなっている。

課長代理以下の従業員の月例賃金は表2、一時金は表3のとおりである。

表2

一般職員	基本給(等級別、男女別賃金表により定まる)+調整手当 +時間外手当
主任	基本給+調整手当+職務手当(2,000円)+時間外手当
係長	基本給+調整手当+職務手当(5,000円)+時間外手当
課長代理	基本給+調整手当+職務手当(44,500円) +特別手当(5,000円×2時間以上の残業回数)

表3

係長以下	(基本給+調整手当(7,000円))×倍率+(標準年齢-18)×定額 平成5年度一時金平均支給額=(基本給+調整手当)×5.000か月分
課長代理	(基本給+調整手当(7,000円))×倍率 平成5年度一時金平均支給額=(基本給+調整手当)×5.412か月分

4 会社における課長代理昇進に係る人事考課制度

- (1) 会社では、昭和47年以降、一般職員7級以上の従業員の人事考課は上期(12月1日から5月31日)を対象として6月に、下期(6月1日から11月30日)を対象として11月ないし12月にそれぞれ行われ、その結果は、一般職員、主任、係長、課長代理に順次昇進する際の判断要素となっている。
- (2) 課長代理昇進に係る人事考課の方法

課長代理昇進の第1次考課者は、直属の上司である課長又は課長代理、第2次考課者は部長又は次長であって、大阪支店では大阪支店長である。第2次考課の後、人事部における調整を経て、第2次考課者である各部門長を構成員とする調整会議が最終考課を行う。

課長代理昇進に係る第1次及び第2次の人事考課は、別表1及び別表2のと通りの人事考課表を使用して行う。総合考課点は、考課者が各考課項目別の評価とは切り離して評価することとなっており、表4により各自の総合考課点に基づきランクが決定される。

表4

総合考課点数	ランク
80点以上	A
75～79点	B1
65～74点	B2
60～64点	B3
59点以下	C

第2次考課のランクは、本人の求めに応じて所属長から知られるが、各人の人事考課表は、本人にも示されない。

人事部は、各部門から提出された人事考課表につき、七つの考課項目ごとに、第1次考課者の考課点を1、第2次考課者の考課点を2として加重平均を算出し、調整後の考課点とする。次に、調整後の考課点を基に、目標達成の考課点に0.3、指導・管理の考課点に0.2、その他の5項目の考課点に0.1をそれぞれ乗じた点数を合計した点数を調整後の総合考課点とする。なお、調整後の総合考課点は、第1次及び第2次考課者の記入した総合考課点と比較され、大幅な違いがないかがチェックされたうえ得点とされる。

さらに、上記の得点に関して、部門別及び会社全体における平均点を算出し、これらに差がある場合には、調整が行われ最終得点が決まる。この最終得点に基づき、上記の表4により、各個人別のランクが決定される。会社では、このランクを各個人の業績評価と称している。人事考課の最終案は、調整会議において作成され、社長、副社長、専務及び常務が決裁する。

5 課長代理昇進者の選考方法

(1) 課長代理昇進対象者となるための要件は2点ある。

第一は、現職位が係長であり、一定の係長在職年数を満たしていることである。昇進に必要な在職年数は、会社が、各年の昇進者の決定に際して、その都度決定しているが、平成4年度及び同5年度では、同元年度以前より係長の地位にあることであった。

第二は、人事考課の結果に基づく当該年度の業績評価が一定水準以上に達していることである。業績評価は、前年の上期及び下期の計2回の人事考課結果により、例えば、表5のとおりランクが決定される。

表5

上期	下期	ランク
A	A	A
A	B1	B1
A	B2	B1

課長代理への昇進に必要な業績評価のランクは、各人の等級によって異なり、平成4年度及び同5年度は表6のとおりであった。

表6

等級	必要な業績評価
31級以上	B2以上
28～30級	B1以上

25～27級	B1以上
--------	------

- (2) 昇進対象者に対して、総合判定が行われる。

この総合判定は、まず、人事部が、過去4、5年間の人事考課結果、適性、資質、能力、体力、信頼性、意欲、特筆すべき成果等について総合的に判断して、A、B、Cの3段階のいずれかに決定し、次いで社長、副社長、専務及び常務の4者が人事考課表(別表2)の記載も考慮しつつ表7のA、A'、B、B'、Cの5段階のいずれかに決定する。

表7

ランク	昇進との関係
A	ぜひ昇進させたい。
A'	昇進させたいけれども事情によって昇進できないときがある。
B	事情があれば昇進させることもある。
B'	昇進は難しいが、特別の事情があればできる。
C	昇進対象外である。

課長代理への昇進に必要な総合判定ランクは、各人の等級によって異なり、平成4年度及び同5年度は表8のとおりであった。

表8

等級	必要な総合判定
31級以上	B以上
28～30級	A'以上
25～27級	A

なお、各人の総合判定の結果は、本人にも示されない。

また、会社は、昭和59年度から同63年度までの5年間、全従業員の昇進を実施しなかった。

6 平成4年9月1日付け課長代理への昇進について

- (1) 平成3年5月30日、組合は、会社が同年6月1日付けの昇進を同年5月28日に組合に提示したことに関して、会社に要求書を提出し、同年4月1日現在27級以上の者を全員課長代理とすること、課長代理職に時間外手当を支給すること等を求めた。これに対し、会社は、要求には応じられない旨組合に文書で回答した。
- (2) 平成4年9月1日、会社は、会社全体で7名に課長代理への昇進を発令した。昇進対象者は、同元年度以前に係長に昇進し、かつ、業績評価が表6の基準に達している者とし、この中から、昭和63年度から平成4年度上期までを対象期間として行われた総合判定の結果、表8の基準に達している者を昇進させた。

当時31級以上であって必要な係長在職年数を満たし、かつB2以上の業績評価を得ていた昇進対象者は41名であり、総合判定の結果、B以上の評価を得て課長代理に昇進した者は、そのうち表9の7名であった。

表9

氏名	係長昇進 年度	等級	組合との関係	備考
X 8	S47	38級	S39加入	
X 9	S45	35級	S39加入	大阪支店営業一課
X 10	S56	33級	S39加入 現東京支部長	
X 11	S56	33級	非組合員	
X 12	S49	31級	S39加入	
X 13	S55	31級	S39加入 元東京支部長	
X 14	S56	31級	S39加入 現東京支部委員	

注：Sは昭和を表す

- (3) この平成4年9月1日付け昇進に関して、翌日、組合は、会社
に要求書を提出し、同年4月1日現在25級以上の者を全員課長代
理とすること、課長代理職に時間外手当を支給すること等を求
めた。これに対し、会社は、要求には応じられない旨組合に文
書で回答した。
- (4) 本件において救済を求めているX 3ら7名の平成4年9月1日
当時の業績評価は表10のとおりであった。

表10

氏名	係長昇 進年度	等級	当該年度 業績評価	所属課
X 3	S52	34級	B2	技術課
X 4	H1	32級	B2	業務課
X 5	H2	32級	B2	業務課
X 1	S57	31級	B2	営業一課
X 6	H1	31級	B2	業務課
X 7	H3	30級	B2	技術課
X 2	H1	30級	B2	技術課

注：Sは昭和、Hは平成を表す

X 3、X 4、X 6、X 1の各人は、平成元年度以前に係長に
昇進しており、等級が31級以上であるから、表6が示すとおり
昇進対象者であった。X 2は、等級が30級であるから表6が示
すとおり業績評価において、X 5及びX 7は同2年度以後に係
長に昇進しているから係長在職年数において、いずれも課長代
理への昇進に必要な基準に達せず、昇進対象者とならなかった。

7 平成5年6月1日付け課長代理への昇進について

- (1) 平成5年6月1日、会社は、同5年度の課長代理への昇進人事を
行った。昇進対象者は、同元年度以前に係長に昇進し、かつ、
業績評価が表6記載の基準に達している者であって、さらに、

同年度から同4年度までを対象期間として行われた総合判定の結果、表8記載の基準に達しているものを昇進させた。

当時、31級以上であって、昇進に必要な係長在職年数を満たし、かつ、表6のとおりB2以上の業績評価を得ていた昇進対象者は34名であり、さらに総合判定の結果、表8のとおりB以上の評価を得て課長代理に昇進した者は、表11の5名であった。

表11

氏名	係長昇進年度	等級	組合との関係	備考
X 15	S54	37級	S39加入	
X 16	S49	35級	S39加入 元大阪支部長	大阪支店技術課
X 17	S52	34級	S39加入	大阪支店営業2課
X 18	S52	33級	S40加入 現東京支部委員	
X 19	H1	32級	非組合員	

注：Sは昭和、Hは平成を表す

- (2) 前記平成5年6月1日当時、X 3ら7名に対してなされた業績評価は表12のとおりであった。

表12

氏名	係長昇進年度	等級	当該年度業績評価	所属課
X 3	S52	35級	B2	技術課
X 4	H1	33級	B2	業務課
X 5	H2	33級	B2	業務課
X 1	S57	32級	B2	営業一課
X 6	H1	32級	B2	業務課
X 7	H3	31級	B2	技術課
X 2	H1	31級	B2	技術課

注：Sは昭和、Hは平成を表す

X 3、X 4、X 1、X 6 及び X 2 の各人は、平成元年度以前に係長に昇進しており、等級が31級以上であるから表6のとおり昇進対象者であった。X 5 及び X 7 は同2年度以後に係長に昇進しているから係長在職年数において、課長代理への昇進に必要な基準に達せず、昇進対象者とならなかった。

- (3) 平成5年8月6日、組合は、会社に対し申入書を提出し、X 3ら7名を同4年9月1日に遡って課長代理に昇進させ、また、この間の経済的不利益を回復させるよう申し入れた。これに対し、会社は、同5年8月20日、文書により組合の要求には応じられない旨回答した。

8 X 3ら7名の総合判定の対象期間における職務・勤務状況等につ

いて

(1) 大阪支店の業務内容について

ア 営業一課は、複写機や印刷機、ファックスなどのOA機器の営業を行うオリジナルグループと、印刷会社を対象とした印写材グループに分かれている。オリジナルグループの人員は、X 1、X 9 (以下「X 9」という)を含め5名である。営業一課の営業活動は、卸売と直販の両方であるが、直販の大手の得意先はほとんどない。営業一課全体の売上比率は、オリジナルグループが約7割、印写材グループが約3割となっている。なお、営業二課は、直接ユーザーに販売する直販部門で、営業三課は、卸売中心で卸売の得意先はライオン事務器あるいは洋書の丸善が中心であった。大阪支店全体の売上げに対する各課の比率は、一課が30%強、二課が50%、三課が15%、技術課が10%強という状況であった。

イ 技術課は、複写機や印刷機などの販売先への月1度の定期訪問と、随時の訪問修理などを行っている。Y 4 次長以下の技術課員8名全員が、1人25件程度の定期訪問を分担するとともに、訪問修理については、大阪府南部及び奈良県、兵庫県を担当する南グループと、大阪府北部及び京都府、滋賀県を担当する北グループに分かれて対応している。南グループは、X 3 及び X 2 を含め次長以下4名、北グループは、X 7 を含め課長以下4名である。

ウ 業務課は、経理と庶務の業務を行う経理部門と、売上げ、仕入れに関する業務を行う業務部門に分かれている。業務課の責任者はY 3 次長で、X 4、X 5、X 6 を含む8名の課員で構成されている。経理部門の担当者は3名で、X 4、X 5 が配属されている。業務部門の担当者は5名で、X 6 が配属されている。

(2) X 3 について

X 3 は、技術課に属し、自らが担当する訪問業務のほかに、訪問修理については、南グループに属する他の3名の担当者に対して、訪問すべき得意先への割り振りを行っていた。

X 3 の平成元年12月から同4年11月までの勤怠状況は、表13のとおりであった。X 3 は、同4年度の考課対象期間中、体調を崩していた。

表13

期 間	欠 勤	遅 刻	早 退	年休 付与	年休 取得
平成元年12月～平成2年11月	0日	1回	1回	22日	21日

平成2年12月～平成3年11月	0日	1回	1回	21日	18日
平成3年12月～平成4年11月	4日	2回	7回	23日	23日

会社の就業規則では、やむを得ない場合を除いて、年休は前日までに申し出ることになっているが、X 3 の同3年12月から同4年11月までの年休取得日のうち、当日の朝に届け出たものが12日であった。

組合においては、X 3 は、昭和43年以来、中央委員、会計監査、支部委員を歴任し、昭和53年から審問終結時までは、3年間中央委員となったほかは、支部委員に就任していた。

(3) X 4 について

X 4 は業務課に属し、その担当業務は、営業業務の者が発行した仕入伝票の集約と、仕入先からの請求書との照合及び支払、日々の小口現金の支払、銀行への入金や振替、社会保険や住民税・所得税関係の業務等であった。

X 4 の平成元年12月から同4年11月までの勤怠状況は、表14のとおりであった。

表14

期 間	欠 勤	遅 刻	早 退	年 休 付 与	年 休 取 得
平成元年12月～平成2年11月	3日	4回	9回	21日	21日
平成2年12月～平成3年11月	0日	5回	5回	20日	20日
平成3年12月～平成4年11月	0日	3回	8回	20日	20日

組合においては、X 4 は、昭和39年以来、支部会計、支部委員、会計監査、中央委員を歴任し、平成3年以後は、会計監査に就任していた。

(4) X 5 について

X 5 は業務課に所属し、その担当業務は、直販部門の売上伝票の集約と請求書の発行、来客者への対応、社員の出退勤の集計、得意先への贈答・慶弔の手配等であった。

組合においては、X 5 は、昭和39年以来、支部婦人部長、支部委員、会計監査を歴任していた。

(5) X 1 について

X 1 は、営業一課に属し、OA機器の本体及び消耗品の卸売を中心とした営業を行っており、主に大阪市内の代理店を担当していた。

平成2年12月頃、X 1 は、課内会議の席上、同3年上半期の目標として、カラーコピー機の新規顧客開拓や司法書士会にあっせんの依頼を行うように指示を受けた。このため、X 1 は、アパレル関係、建設関係の約20社程度に対し、営業活動を行い、

同5年3月と同年7月に代理店経由でカラーコピー機2台を販売した。

営業一課においてX 1と同様の営業を担当する5名の課員の同元年下期(6月1日)から同4年上期(5月31日)までの売上高と粗利益高、同4年6月現在の等級は、表15のとおりであった。

表15

氏名	売上高	粗利益高	粗利益率	等級	備考	所属
X 20	1億3,000万円	2,500万円	19.0%	37級	平成元年課長代理、平成5年課長に昇進	オリジナルグループ
X 21	2億900万円	4,900万円	23.0%	35級	平成2年課長代理に昇進	オリジナルグループ
X 9	1億8,000万円	3,900万円	21.0%	35級	平成4年課長代理に昇進	オリジナルグループ
X 22	5億3,000万円	1億900万円	21.0%	29級	平成2年課長代理に昇進	印写材グループ
X 1	2億3,800万円	5,710万円	24.0%	31級		オリジナルグループ

X 1の残業時間は年間10時間以内であった。

X 1の同元年12月から同4年11月までの勤怠状況は、表16のとおりであった。

表16

期 間	欠 勤	遅 刻	早 退	年休 付与	年休 取得
平成元年12月～平成2年11月	0日	1回	0回	40日	16日
平成2年12月～平成3年11月	0日	0回	1回	40日	14日
平成3年12月～平成4年11月	0日	0回	0回	40日	12日

組合においては、X 1は、昭和42年以来、中央委員、副支部長、支部委員を歴任し、同53年から平成6年までは支部長、同年から審問終結時までは副支部長に就任していた。

なお、X 9は、昭和39年に組合に加入したが、平成4年に課長代理に昇進するまでの間、組合役員に就任したことはなかった。

(6) X 6について

X 6は業務課に属し、その担当業務は、機械関係の仕入業務、外国航路の船舶への複写機の納品等の手配、移動棚部門の売上伝票の発行等であった。

X 6 の平成元年12月から同4年11月までの勤怠状況は、表17のとおりであった。同元年12月から同2年11月までの期間の欠勤10日は、病気入院による病欠であり、同時期の遅刻及び早退は、退院後の通院加療によるものであった。また、同年12月から同3年11月までの期間の欠勤6日は、病気によるものであった。

表17

期 間	欠 勤	遅 刻	早 退	年休 付 与	年休 取 得
平成元年12月～平成2年11月	10日	4回	3回	20日	20日
平成2年12月～平成3年11月	6日	1回	2回	20日	20日
平成3年12月～平成4年11月	0日	1回	5回	20日	16日

組合においては、X 6 は、昭和39年以来、支部委員、副支部長、支部書記長を歴任し、同58年以後、平成6年11月までは書記長、同年11月以降は、支部長に就任していた。

(7) X 7 について

X 7 は技術課に属するが、その平成元年12月から同4年11月までの勤怠状況は、表18のとおりであった。同元年12月から同2年11月の期間の欠勤は、法定伝染病による病欠である。

表18

期 間	欠 勤	遅 刻	早 退	年休 付 与	年休 取 得
平成元年12月～平成2年11月	75日	0回	0回	20日	20日
平成2年12月～平成3年11月	0日	0回	1回	20日	13日
平成3年12月～平成4年11月	0日	0回	2回	27日	9日

組合においては、X 7 は、昭和46年以来、中央委員、支部委員を歴任し、同62年から平成6年までは副支部長、同年から審問終結時までは書記長に就任していた。

(8) X 2 について

X 2 は、技術課に所属し、上記技術課の業務を行っていた。
X 2 は、平成2年12月頃、得意先である和田印刷を複写機の修理のため訪問した。同社では、入口の透明ガラスのすぐそばに複写機が設置されており、そのままの場所で修理のために感光ドラムを交換すると、それに直射日光が当たり機械そのものに悪影響を及ぼすため、X 2 は、交換する感光ドラムが日光に当たらないよう、遮光措置としてブラインドをつけて日除けしてもらった。機械の設置場所を変えてほしいと同社に依頼したが、相手先の了解を得られなかった。他に適当なものがなかったため、X 2 は店頭のガラス面に持ち合わせていた新聞紙を張ることにより遮光措置をとりながら交換作業を行い、修理終了

後、その新聞紙を剥がした上で帰った。なお、このようなX2の行為について、同社は現場では黙認していた。後日、同社から会社に対し苦情の電話があり、当時の技術課の課長が同社を訪問したが、会社において、X2は、この件について、上司から特に注意は受けなかった。

同3年12月頃、会社から複写機を仕入れて高知県下の得意先に営業活動を行っている土佐事務機を担当していたX2は、同社の社長に対し、日常の修理は自社で行えるよう技術者を養成し、難しい修理のみを、月1回実施している会社の定期訪問の機会に行うことを提案したところ、同社の社長から会社に対し、担当者を交替させるよう申入れがあった。会社は、X2を同社の担当から外したが、X2の交替後、同社においては、同人の提案どおり、日常の修理を自社の技術者が行うようになった。

組合においては、X2は、昭和44年以来、副支部長、中央委員、支部委員を歴任していた。

9 X3ら7名と同等級の従業員の昇進年度について

- (1) X3は平成4年9月1日現在34級であり、同人と同等級の従業員の昇進年度及び組合役員年数等は表19のとおりである。

表19

氏名	係長昇進年度	課長代理昇進年度	組合役員歴及び年数 (H7年3月1日現在)	組合歴 (H5年12月20日現在)	備考
X23	S45	S55		非組合員	
X24	S46	S54		S54脱退	
X25	S46	S54		非組合員	
X26	S47	S54		S49脱退	
X27	S47		4年大阪支部委員、会計監査	S47脱退	大阪
X28	S48	S56		S48脱退	
X29	S48	S58		非組合員	
X30	S48	H3		現組合員	
X31	S49	S58	7年大阪支部委員、会計監査	S58脱退	
X32	S49	H2		現組合員	
X33	S49	H3		非組合員	
X16	S49	H5	17年 大阪支部長、書記長、支部委員、会計監査	現組合員	大阪
X3	S52		25年 大阪支部委員、中央委員、会計監査	現組合員	大阪

注:Sは昭和、Hは平成を表す

- (2) X4及びX5は平成4年9月1日現在32級であり、同人らと同等級の従業員の昇進年度及び組合役員年数等は表20のとおり

である。

表20

氏名	係長昇進 年度	課長代理 昇進年度	組合役員歴及び年数 (H7年3月1日現在)	組合歴 (H5年12 月20日現在)	備考
X 34	S49	S58		S58脱退	
X 35	S49	S58		非組合員	
X 36	S52	S56		S49脱退	
X 37	S52	S57		S57脱退	
X 38	S52	S57		S53脱退	
X 39	S52	S58		S58脱退	
X 40	S52	S58	1年 中央委員	S58脱退	
X 41	S52	H1		S49脱退	
X 42	S52	H1		H2脱退	
X 43	S52	H1		S52脱退	
X 44	S52	H2		H2脱退	
X 18	S52	H5	5年 東京支部委員、会計 監査、中央委員	現組合員	
X 45	S54	H2	2年 本部会計監査	H2脱退	
X 46	S54	H2	16年 中執副委員長、中 執、東京支部長他	現組合員	
X 47	S54	H3	2年 本部会計監査	現組合員	
X 48	S55	H2	1年 本部会計監査	現組合員	
X 49	S56		29年 中執書記長、東京 支部委員	現組合員	
X 4	H1		30年 大阪支部会計、中 央委員、会計監査	現組合員	大阪
X 50	H1			現組合員	
X 5	H2		5年 大阪支部委員、 会計監査	現組合員	大阪

注：Sは昭和、Hは平成を表す

- (3) X 1 及び X 6 は平成4年9月1日現在31級であり、同人らと同等級の従業員の昇進年度及び組合役員年数等は表21のとおりである。

表21

氏名	係長昇進 年度	課長代理 昇進年度	組合役員歴及び年数 (H7年3月1日現在)	組合歴 (H5年12 月20日現在)	備考
X 12	S49	H4		H5脱退	
X 51	S52	S58		S58脱退	

X 52	S52	H1		H1脱退	
X 53	S52	H1		H1脱退	
X 54	S54	S58		S58脱退	
X 55	S54	H1	2年 東京支部会計監査	S62脱退	
X 56	S54	H1		H1脱退	
X 57	S54	H2	1年 本部会計監査	H2脱退	
X 58	S54	H3		H3脱退	大阪
X 59	S54	H3	年数不明 名古屋支部会計	現組合員	
X 60	S54	H3		現組合員	
X 61	S54			現組合員	大阪
X 62	S55	H2	年数不明 名古屋支部会計、名古屋支部委員	S55脱退	
X 63	S56	H3	1年 東京支部委員	現組合員	
X 14	S56	H4	27年 東京支部長、副支部長、支部委員他	現組合員	
X 64	S56			現組合員	
X 65	S57	H2	1年 中央委員	H2脱退	
X 66	S57	H2	11年 東京副支部長、支部委員、中央委員	現組合員	
X 67	S57	H2		H2脱退	
X 1	S57		28年 大阪支部長、副支部長、中央委員	現組合員	大阪
X 68	S57		27年 九州支部長、中央委員	現組合員	
X 69	S58		2年 東京支部委員、会計監査	S58脱退	
X 70	S58		11年 中央委員、東京支部委員、会計監査	現組合員	
X 6	H1		30年 大阪支部長、副支部長、書記長、中央執行委員	現組合員	大阪
X 71	H1			現組合員	
X 72	H1		17年 名古屋支部長、会計監査、中央委員	現組合員	
X 73	H2		10年 大阪支部委員	現組合員	大阪

注：Sは昭和、Hは平成を表す

- (4) X 7 及び X 2 は、平成4年9月1日現在30級、同5年6月1日現在31級であり、同人らと同等級の従業員の昇進年度及び組合役員年数等は表22のとおりである。

表22

氏名	係長昇進年度	課長代理昇進年度	組合役員歴及び年数 (H7年3月1日現在)	組合歴 (H5年12月20日現在)	備考
----	--------	----------	--------------------------	----------------------	----

X 74	S55	H1		S60脱退	
X 75	S55	H2		H1脱退	
X 76	S55	H2		S43脱退	
X 77	S55	H3		非組合員	
X 78	S56	H2		H2脱退	
X 79	S56	H3	4年 東京支部委員	H4脱退	
X 80	S57	H2	1年 中央委員	H2脱退	
X 2	H1		22年 大阪支部副支部長、 支部委員、中央委員	現組合員	大阪
X 81	H1			現組合員	
X 82	H1	H4	20年 東京支部会計、 支部委員、中央委員	現組合員	
X 7	H3		23年 大阪支部副支部長、 書記長、支部委員	現組合員	大阪

注：Sは昭和、Hは平成を表す

- (5) 平成4年9月1日現在、X 3ら7名が含まれる29級から41級に属する従業員及び役員の課長代理への昇進状況は表23のとおりである。

従業員全体の昇進割合は、78.4%(241名中189名)であり、組合員の昇進割合は、72.9%(155名中113名)、非組合員の昇進割合は、88.4%(86名中76名)であった。また、組合員の中では、組合役員経験20年以上の者の昇進割合は40.0%、10年以上20年未満の者の昇進割合は61.5%、組合役員歴10年未満及び組合役員未経験の者の昇進割合は、それぞれ80.5%、75.0%であった。

なお、組合員昇進者113名のうち、68名(60.2%)は、課長代理昇進と同時に組合を脱退している。

表23

	昇進者	未昇進者	合計	昇進割合
全体	189	52	241	78.4%
非組合員	76	10	86	88.4%
組合員	113	42	155	72.9%
組合役員未経験	60	20	80	75.0%
組合役員10年未満	33	8	41	80.5%
組合役員10年以上20年未満	8	5	13	61.5%
組合役員20年以上	6	9	15	40.0%
不明	6	0	6	100.0%

注1:課長代理への昇進時に組合を脱退した者は、組合員に含む

注2:課長代理への昇進前に組合を脱退した者は、非組合員に含む。

第4 判断

1 不当労働行為の成否

(1) 課長代理への昇進制度について

組合は、会社の人事考課制度及びそれに基づく昇進制度そのものが、組合員を課長代理への昇進から除外するという不当労働行為の目的のために作られたものである旨主張するので、以下検討する。

会社の課長代理昇進に係る人事考課制度及びそれに基づく昇進制度については、前記第3.4認定のとおり、昭和47年から長年にわたり実施されていること、統一的書式を用いて3次にわたり考課が行われるなどその手続が標準化されていること、さらに、第2次考課のランクが本人の求めにより知らされることなどがそれぞれ認められる。

また、昇進に係る総合判定では、前記第3.5認定のとおり、過去4、5年間の人事考課結果、本人の適性、資質、能力、体力、信頼性、意欲、特筆すべき成果等が総合的に判断されて決定されることが認められる。

以上のことからすると、会社の課長代理昇進に係る人事考課制度そのものは、定着しているとみるのが相当であって、また、一定の客観性を保つよう配慮されていることが認められるところからすれば、少なくとも、当該制度に基づいて行われる課長代理への昇進の仕組み自体が、組合員の課長代理への昇進を妨げることを目的に作られたものとみることはできない。

(2) 課長代理への昇進に係る係長在職年数について

組合は、本件課長代理への昇進に係る係長在職年数が恣意的に定められ、係長昇進で差別を受けた組合員を更に差別するものであると主張する。

確かに、前記第3.5(1)、6(2)及び7(1)認定のとおり、課長代理への昇進に必要な係長在職年数は、会社がその都度決定していることが認められる。

しかしながら、このような取扱いは、組合員のみならず従業員全体に適用されるものであり、また、特に組合員が不利益に取り扱われることになるとの疎明もないので、組合員に対して不合理で差別的であるとは言えない。

(3) 組合員らの課長代理への昇進について

次に、会社が組合役員及び活動家については、課長代理への昇進を遅らせているとの組合の主張について検討する。

前記第3.9(5)で認定したところによると、平成4年9月1日現在、X 3ら7名が含まれる29級から41級に属する従業員及び役員の課長代理への昇進状況において、①従業員全体の昇進割合は、78.4%であったこと、②組合員の昇進割合は、72.9%であり、

非組合員の昇進割合は、88.4%で組合員の昇進割合が低いこと、③組合員の中では、組合役員経験20年以上の者の昇進割合は40.0%、10年以上20年未満の者の昇進割合は61.5%、組合役員歴10年未満及び組合役員未経験の者の昇進割合は、それぞれ80.5%、75.0%であり、組合役員経験が長い者ほど昇進割合が低いこと、④組合員昇進者113名のうち、68名(60.2%)は、課長代理昇進と同時に組合を脱退していることが、それぞれ認められる。

一方、組合は、一定の業績評価を満たした者については、課長代理に昇進させるべきであると主張する。確かに、上記認定のとおり、会社における課長代理への昇進状況をみると、従業員全体では8割近くが昇進しており、また、組合員でも7割以上が昇進していることから、ある程度勤続年数を経た従業員は昇進すべきものと組合が期待することもあながち誤りとまでは言えない。しかしながら、現在、会社において課長代理職につけることができる人数には自ずと制限があり、当人に対する評価の如何により昇進が認められない場合があることはやむを得ないものがある。現に会社では、前記第3.6(2)及び7(1)認定のとおり、X 3から7名の該当する31級以上の区分では、課長代理昇進者は、平成元年度以前に係長に昇進し、業績評価B2以上の者から選考されており、同4年度については、昇進対象者41名中昇進者は7名、同5年度については、昇進対象者34名中昇進者は5名であったことが認められる。このような事実からみて、實際上、昇進する者は、昇進対象者の中でも上位の評価を得る必要があったとみることができる。

ところで、会社の人事考課制度における総合判定については、その決定過程、決定結果とも、昇進対象者自身にも全く公開されておらず、会社の恣意が入る可能性を否定することはできない。また、上記認定のとおり組合員の課長代理への昇進割合が非組合員と比べ低いことや、組合役員の経験年数の長い者ほど昇進割合が低い傾向から判断して、会社が人事考課制度を運用する面において、組合員や組合役員を昇進から意図的に除外している可能性は否定できない。

そこで、会社が昇進者を決定するに当たり、組合員又は組合役員であることがその判断要素になっていないかどうかにつき、以下、X 3から7名について個別に検討する。

ア X 1 について

前記第3.6(2)及び8(5)認定事実に基づき、平成4年9月1日現在31級のX 1と、等級による昇進の基準を同じくする35級であって昇進したX 9を比較すると、両名は同じオリジナルグルー

プに属しているが、課長代理への昇進の総合判定の対象期間中の同元年6月から同4年11月までの期間の売上高、粗利益高、粗利益率については、そのいずれにおいても、X 1 の業務の実績は、X 9 のそれを上回っていることが認められる。

また、同認定事実によれば、X 1 の属するオリジナルグループの一員であり、平成元年に課長代理に昇進し本件昇進時点において課長であるX 20及び同2年に課長代理に昇進しているX 21と、X 1 とを、その売上高、粗利益高、粗利益率の実績で比較すると、X 1の方が上記両名を上回っていることが認められる。

また、前記第3.8(5)認定のとおり、X 1 は、同2年12月頃カラーコピー機の新規顧客開拓について上司より指示を受け、20社程度に対し営業活動を行った結果、同5年3月と同年7月に代理店経由でこれを販売したことが認められる。他方、X 9 がカラーコピー機を販売した事実は認められない。

さらに、同認定のとおり、X 1 は、総合判定の対象期間中の平成元年12月から同4年11月までの期間において、欠勤はなく、遅刻1回、早退1回だけであったことが認められ、X 9 の同期間の勤怠状況については明らかでないものの、X 1 の勤怠状況が、昇進におけるマイナス要因とは考えられない。

これらを総合すると、X 1 は、少なくともX 9 より劣っていたとの評価を受ける理由はないと言うべきである。

また、前記第3.2(1)ないし(5)及び8(5)認定のとおり、X 1 は、昭和53年から平成6年までは組合の支部長、同年から審問終結時までは組合の副支部長に就任しており、この間、組合と会社との間で会社再建計画等をめぐって労使紛争が多発していたこと、一方、X 9 は組合役員に就任したことはなかったこと、さらに前記判断のとおり、組合役員の経験年数の長い者ほど昇進割合が低い傾向にあることを併せて考慮すると、X 1 については、会社が同人の組合活動を嫌悪して、同人を不利益に取り扱い、もって、組合を弱体化させる意図の下に課長代理に昇進させなかったものと認めるのが相当である。

したがって、平成4年9月1日付けでX 1 を課長代理に昇進させなかった会社の行為は、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。

イ X 2 について

X 2 について、会社は本件の考課対象期間において、昇進に関してマイナスと評価される事実があったと主張する。

しかしながら、土佐事務機の件については、前記第3.8(8)認定のとおり、X 2 の交替後、同人の提案どおり、日常の修理

を同社の技術者が行うようになったことが認められ、また、このことにより、同社との契約が破棄されるなどの会社にとっての不利益があったとの疎明もなく、X 2 の指摘は、むしろ会社にとって、経費の削減などのプラスになったと推測され、その行為をマイナスとして評価すべきものではないと判断される。

和田印刷の件については、技術的な問題から何らかの遮光措置を講じる必要があったと認められる状況の下、ブラインドの設置や機械の移動につき、相手先の了解が得られなかったため、代替措置として持ち合わせていた新聞紙を一時的に貼り付けもので、これは技術者としては当然の行為であったこと、また、X 2 はこの件について、上司から特に注意を受けていないことが認められ、こうしたX 2 の行為が、同人をマイナス評価する理由であるということは認めがたい。

また、会社は、X 2 が顧客に対し複写機の設置位置について問題があるといったこと、店頭のガラスに新聞紙を貼ったことで顧客の信頼を失わせた旨主張するが、なぜ、それが、顧客の信頼を失わせるほどの行為に当たるのか、また、苦情の内容が技術的にみても正しかったかどうかについては、具体的に示していない。さらに、同人の勤怠状況について問題があったという疎明もない。そうすると、会社は、X 2 に係る取引先との些細な事項をトラブルとし殊更取り上げて、X 2 の勤怠状況等を総合判定においてマイナス評価しているといわざるを得ず、このような会社の評価は合理性を欠くものと考えられる。

ところで、前記第3.2(1)ないし(5)及び8(8)認定のとおり、X 2 は、組合においては、昭和44年以来、副支部長、中央委員、支部委員を歴任していたこと、この間、組合と会社との間で会社再建計画等をめぐって労使紛争が多発していたこと、さらに前記判断のとおり、組合役員の経験年数の長い者ほど昇進割合が低い傾向にあることを併せ考慮すると、前記X 1 と同様に、X 2 についても、会社が同人の組合活動を嫌悪して、些細な事項をトラブルとして取り上げ、同人を不利益に取り扱い、もって、組合を弱体化させる意図の下に課長代理に昇進させなかったものと認めるのが相当である。

したがって、平成5年9月1日付けでX 2 を課長代理に昇進させなかった会社の行為は、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。

ウ X 3、X 4 及びX 6 について

X 3 については、前記第3.8(2)認定のとおり、平成元年12月から同4年11月までの期間について、欠勤4日、遅刻4回、早退9回があったこと、X 4 については、前記第3.8(3)認定のと

おり、同元年12月から同4年11月までの期間について、欠勤3日、遅刻12回、早退22回があったこと、X 6については、前記第3.8(6)認定のとおり、同元年12月から同4年11月までの期間について、欠勤16日、遅刻6回、早退10回があったことがそれぞれ認められるから、勤怠状況が良好であったとまでは言うことはできない。

そうすると、X 3、X 4 及び X 6 については、勤怠状況等総合判定においてマイナス評価とされうる事象があるにもかかわらず、申立人は、各人が単に通常の業務を問題なく処理していたと主張、立証するにとどまっており、課長代理への昇進対象者としなかった取扱いが、組合員に対する差別的な取扱いであると判断することはできず、同人らの平成4年9月1日付けでの課長代理への昇進に関する救済申立ては棄却せざるを得ない。

エ X 5 及び X 7 について

X 5 及び X 7 については、前記第3.8(4)及び(7)認定のとおり、X 5 は平成2年度、X 7 は同3年度にそれぞれ係長に昇進していることが認められる。このため、両名については、同元年度までに係長に昇進しなかったことにより本件昇進の対象とならなかったのであるが、両名が同年度までに係長に昇進しなかったことにつき格別不当な差別が存するとの具体的な疎明がなく、また、同2年度以降に係長になった者を、同4年度及び同5年度の課長代理への昇進対象者としなかった取扱いが、組合員に対する差別的な取扱いであると言えないことは、前記(2)判断のとおりであるから、同人らに関する救済申立ては棄却する。

オ なお、会社は、各個人について具体的に一定の地位に昇進せしめるよう命じることは、企業の人事権を侵害するものであると主張するが、昇進に関して不当労働行為性が認められる以上、不当労働行為救済制度の趣旨、目的に照らし企業の人事権がその限りで一定制約を受けると考えられることから、労働委員会が昇進等を命じることは可能である。

2 救済方法

組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると思える。

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。

平成15年3月31日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印

「別表 略」