宮崎、昭45不15、昭47.10.１

命　　令　　書

申立人　　宮崎日日新聞労働組合

申立人　　日本新聞労働組合連合

被申立人　　株式会社宮崎日日新聞社

主　　文

１　被申立人は、昭和45年11月１日付をもって、Ａ１を副課長待遇に、Ａ２、Ａ３およびＡ４を係長にそれぞれ昇格させ、それに相当する役職手当を支給するとともに、今後同人らが宮崎日日新聞労働組合員なるが故に昇格について差別取扱いをしてはならない。

２　その余の申立は、これを棄却する。

理　　由

第１　当事者の主張の要旨

１　申立人の主張

⑴　被申立人会社は、昭和45年11月１日の人事異動で、宮崎日日新聞労働組合の組合員を宮崎日日新聞第一労働組合の組合員と不当に差別した昇格人事を行なった。そのため宮崎日日新聞労働組合員である故に賃金差別を受けた。

⑵　Ａ５、Ａ１、Ａ２、Ａ３およびＡ４の５名は、年令、勤続年数、技能、職場での信望などから、それぞれ課長待遇、副課長待遇、係長等の有資格者であるが、昭和45年11月１日の人事異動で宮崎日日新聞労働組合員であるが故に差別されている。

⑶　昭和45年11月１日の人事異動では、昇格者が宮崎日日新聞第一労働組合員に片寄り、

工務局においては、宮崎日日新聞第一労働組合では組合員49名中20名（40.8%）が昇格し、一方宮崎日日新聞労働組合では組合員19名中１名（5.2%）しか昇格していない。その結果、工務局においては、宮崎日日新聞第一労働組合では組合員49名中30名（61.2%）の者が係長から課長待遇までの役職につくことになり、一方、宮崎日日新聞労働組合では組合員19名中わずか１名（5.2%）の者が役職（副課長待遇）につくにとどまっている。

⑷　以上の如く、昭和45年11月１日の昇格人事は、被申立人会社が人事権を悪用して昇格人事を行ない賃金差別をしたものであり、労働組合法第７条第１号に違反する不当労働行為であるので次のような救済命令を求める。

１　Ａ５の賃金を月1,000円（課長待遇）引き上げる。

Ａ１の賃金を月3,000円（副課長待遇）引き上げる。

Ａ２の賃金を月3,000円（副課長待遇）引き上げる。

Ａ３の賃金を月1,000円（係長）引き上げる。

Ａ４の賃金を月1,000円（係長）引き上げる。

以上を被申立人会社は、昭和45年11月１日から実施し、今後人事昇格による差別をしないこと。

２　宮崎日日新聞労働組合員であるが故をもって、組合員以外の者に比し、賃金・身分について不利益取り扱い、差別してはならない。

３　救済命令が交付されるに伴って、５日以内に命令主文とあわせ、下記のとおり謝罪、警約文を、宮崎日日新聞社本社通用門の会社掲示板と、旧館三階食堂の二ヶ所に10日間にわたり掲示する。なお規格は縦１米横１米50糎のものとする。

記

新聞労連宮崎日日労働組合

執行委員長　Ａ６　殿

日本新聞労働組合連合

執行委員長　Ａ７　殿

宮崎日日新聞社

代表取締役社長　Ｂ１

会社は宮日労組員に対し、身分・賃金について不当な差別をつけ、かつ不誠意なる団交によって解決を怠ったことは、貴労組を嫌悪し、組織の弱体化を企図して行なった不当労働行為であり、深く陳謝するとともに、今後かかる行為を行なわないことを誓約申し上げます。

２　被申立人の主張

⑴　申立人は、被申立人会社が昭和45年11月１日付の人事異動で宮崎日日新聞労働組合員の取り扱いを不当に差別した昇格人事を行なったとしているが、会社はそのような事実は全くない。従って賃金差別を行なった事実もない。

⑵　会社としては組合別に差別するが如きは決してしていない。Ａ５ら５名の職制としての地位は極めて妥当である。素よりＡ５君ら５名の者が悪いというのではなく、比較されている人物がＡ５君ら５名より、より優秀であったことにつきる。会社は考課表を作り、それによって判断して職名と手当を支給している。従ってＡ５ら５名については正しい評価に基づいて実施しているものである。

⑶　昇格人事を含めて人事異動については、常に全社的な立場に立って慎重に審議し、いやしくも組合の如何によって差別するが如きはもうとう考えていない。

組合の主張する疎明資料に掲げられた宮崎日日新聞第一労働組合員と宮崎日日新聞労働組合員の役職者の比較数字は、なるほどこの数字上には誤りはなくとも、過去会社経営の発展過程から必然的に生れた結果であって、会社にも会社なりの理由があってでき上ったもので、今回の制作部の新設に際しても、いかにスムースな運営ができるかを基本に作業上の技術、人格、識見など平素の考課表などを参考に全社的な配慮も加えて行なったものである。組合別に差別しているうんぬんとあるが、これは全く結果論である。

⑷　以上の如く、昭和45年11月１日付の人事異動で宮崎日日新聞労働組合員と宮崎日日新聞第一労働組合員を不当に差別した昇格人事を行ない、賃金差別をした事実は全く

ないので、本件申立を棄却するとの命令を求める。

第２　認定した事実

１　当事者等

⑴　申立人宮崎日日新聞労働組合（以下「宮日労組」という。）は、昭和25年６月28日、宮崎日日新聞社の従業員によって結成された労働組合で、昭和45年12月８日本件申立当時の組合員数は45名である。

⑵　申立人日本新聞労働組合連合（以下「新聞労連」という。）は、宮日労組が加盟している上部団体で、単位組合をもって構成員とする連合団体である。

⑶　被申立人宮崎日日新聞社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、東京支社以下７支社並びに小林支局以下９支局を有して、日刊新聞発行および印刷を業とする会社で、昭和45年12月８日本件申立当時の従業員数は258名である。

⑷　会社には、宮日労組のほかに昭和40年12月25日同組合の分裂により、宮崎日日新聞第一労働組合（以下「第一労組」という。）が結成されており、昭和45年12月８日本件申立当時の組合員数は134名である。

２　昇格の状況について

⑴　昭和45年11月１日付の工務局における昇格者の内訳は、第一労組が組合員49名中20名（40.81％）が昇格し、宮日労組は組合員19名中１名（5.26％）が昇格している。

その結果、昭和45年11月１日現在の工務局における職制（係長から課長待遇まで）の比率は、第一労組が組合員49名中30名（61.2％）、宮日労組は組合員19名中１名（5.26％）となっている。

⑵　昭和45年11月１日現在の会社全体における両組合の職制の比率は、第一労組が組合員134名中60名（45％）、宮日労組は組合員45名中８名（18％）となっている。一般の職制でない組合員は第一労組が74名、宮日労組が37名となっている。

⑶　昭和40年12月25日の組合分裂後、昭和41年から昭和45年までの組合員別各年ごとの昇格者は次のとおりである。

年別昇格者一覧																
	部長（支社長）		部次長（専門職）		課長		課長待遇		副課長		副課長待遇		係長		計	
組合区分	宮日労組	第一労組	宮日労組	第一労組	宮日労組	第一労組	宮日労組	第一労組	宮日労組	第一労組	宮日労組	第一労組	宮日労組	第一労組	宮日労組	第一労組
４１年	1	0	1	4	0	6	0	6	0	2	0	1	1	7	3	26
４２年	0	1	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5
４３年	0	2	0	9	1	4	0	3	0	0	0	0	0	4	1	22
４４年	0	3	0	7	0	5	0	3	0	0	0	1	0	5	0	24
４５年	0	0	0	8	0	4	0	12	2	3	1	8	0	7	3	42
計	1	6	1	30	1	20	0	25	2	5	1	10	1	23	7	119

３　救済を請求している５人について

⑴　Ａ５について

ア　宮崎県立宮崎大淀高等学校を昭和35年に卒業するとすぐに宮崎日日新聞社に入社し、工務局技術部に配置され、その後１年２か月ほどで活版部モノタイプ課に配置換えになり現在に至っている。10年勤続、30才。

イ　昭和37年にキャスター１号機の機長、昭和39年に係長、昭和45年11月の異動で工務局制作部副課長待遇になった。

ウ　宮日労組に所属し、常任委員の役職についている。

エ　組合分裂前までは、定期昇給、賞与等の査定はＡＢＣランクの中で一番よいＡ査定であった。35年入社以来上司から私行、仕事の上で意を受けたり戒告を受けたことなどもなく、ずっとまじめに勤めてきた。

オ　機械の修理、整備点検等の技術は非常にすぐれている。

カ　昭和40年12月25日頃、行きつけの有楽町というバーに行って飲んでいるところにＢ２（当時活版部組版課課長）が来て、「君は職場の人に信頼があるので、脱退して

僕と一緒に手を組んでやらんか」といってきたことがある。

⑵　Ａ１について

ア　昭和30年10月に入社し、工務局活版部の文選に配置された。その後、植字、出版局の出版外注印刷などを経て、再び工務局制作部の文選に帰り現在に至っている。15年勤続、34才、平職員。

イ　宮日労組に所属し、昭和43年、44年には組合の執行委員をやっていた。

ウ　昭和30年10月に入社以来、文選、植字、パンチ、キャスターなどの活字を扱う仕事はほとんど経験がある。

エ　仕事も人並み以上にやり、責任をもって一生懸命やっている。

⑶　Ａ２について

ア　昭和33年３月に入社し、文選の職場に配置された。その後昭和35年にはキャスターの仕事についたが、昭和37年に鋳造の職場に移り、５年ほどしてから再びキャスターの仕事に移り現在に至っている。12年勤続、27才、平職員。

イ　宮日労組に所属し、昭和45年６月から執行委員をやっている。

ウ　昭和45年に新しく技術導入されたキャスターの仕事の担当者として70名程度の希望者の中から２名が選ばれたが、そのうちの１名である。昭和36年と昭和37年の２回キャスターの事故でけがをし、家族の希望で一時鋳造の職場に移っていたが、昭和42年には「どうしても君の腕が必要だからキャスターに来てくれ」という上司からのたっての希望で再びキャスターの職場に帰った。

エ　同期の人達に比べて仕事において特に劣っているということはなく、モノタイプの仕事には経験も豊かでまじめにやっている。

⑷　Ａ３について

ア　昭和36年12月に入社し、植字（小組）の職場に配置された。途中半年くらい大組の職場にいたが、その後はずっと植字の仕事をやっている。８年勤続、30才、平職員。

イ　宮日労組に所属し、昭和40年に青年部の委員、昭和41年、昭和42年に執行委員にな

っていた。

ウ　勤務状態について上司からとやかくいわれたこともなく、特に表彰を受けたこともない。

エ　昭和44年の10月頃、上司であるＢ２課長が当時組合に入っていない中立の人と２人でＡ３の自宅に来て、「勤務年数とか仕事もいいとこいっているしそろそろ係長にする時期に来ているから、Ｃ１（当時どちらの組合にも所属していなかった。昭和45年11月１日付で係長に昇格。）さんと一緒に２人を係長に推せんしたい。そのためには組合にいたらそれができないから一応中立（どちらの組合にも所属しないこと）の方にでもおった方がいいんじゃないか」といった。

⑸　Ａ４について

ア　昭和38年８月に入社し、出版局に配置になった。その後、昭和40年の10月に新聞の制作工程の中に配転され大組の仕事をしていたが、昭和45年の７月からは小組の仕事にかわった。

宮崎日日新聞社に入社する前に藤屋印刷に６年近く勤務しており、宮崎日日新聞社における仕事と同様の仕事に従事していた。７年勤続、27才、平職員。

イ　宮日労組の組合員である。

ウ　特に賞を受けたことも罰を受けたこともなく、上司から小言を言われたり注意されたこともない。

４　救済を請求している５名と宮日労組員以外の者との昇格状況の比較

昭和45年11月１日現在の工務局制作部の従業員について、勤続年数、年令等の面からＡ５、Ａ１、Ａ２、Ａ３、Ａ４の５名と宮日労組員以外の者とを比較すると次の事実が認められる。

⑴　Ａ５（10年勤続、30才、副課長待遇）との比較

ア　勤続10年以下の者で課長待遇以上のものは、Ｂ３　１名（課長待遇）

である。

勤続10年以上の者で副課長待遇以下のものは、Ｂ４以下14名（副課長待遇７、係

長４、平職員３）である。

イ　年令30才以下の者で課長待遇以上のものはいない。

年令30才以上の者で副課長待遇以下のものは、Ｃ３以下13名（副課長待遇７、係長２、平職員４）である。

⑵　Ａ１（15年勤続、34才、平職員）との比較

ア　勤続15年以下の者で副課長待遇以上のものは、Ｂ４以下11名（課長待遇５、副課長待遇６）である。

勤続15年以上の者で平職員のものはＣ４　１名である。

勤続15年以下の者で係長のものは、Ｃ５以下５名である。

イ　年令34才以下の者で副課長待遇以上のものは、Ｂ５以下９名（部長１、課長待遇４、副課長待遇４）である。

年令34才以上の者で平職員のものは、Ｃ４以下４名であり、そのうち３名は女子である。

年令34才以下の者で係長のものはＣ５以下５名である。

⑶　Ａ２（12年勤続、27才、平職員）との比較

ア　勤続12年以下の者で副課長待遇以上のものは、Ｂ６以下６名（課長待遇２、副課長待遇４）である。６名の年令は、33才、35才、37才、52才が各１名、34才が２名である。

勤続12年以上の者で平職員のものは、Ｃ６以下３名であり、すべて女子である。

勤続12年以下の者で係長のものは、Ｃ１以下４名である。

イ　年令27才以下の者で副課長待遇以上のものはいない。

年令27才以上の者で平職員のものは、Ｃ４以下４名であり、そのうち３名は女子である。

年令27才以下の者で係長のものは、Ｃ１以下３名である。

⑷　Ａ３（８年勤続、30才、平職員）との比較

ア　勤続８年以下の者で係長以上のものは、Ｂ３以下４名（課長待遇１、係長３）で

ある。

勤続８年以上の者で平職員のものは、Ｃ７以下４名であり、そのうち３名は女子である。

イ　年令30才以下の者で、係長以上のものは、Ｃ５以下７名（副課長待遇２、係長５）である。

年令30才以上の者で平職員のものは、Ｃ４以下４名であり、そのうち３名は女子である。

⑸　Ａ４（７年勤続、28才、平職員）との比較

ア　勤続７年以下の者で係長以上のものは、Ｃ８以下２名（係長２）である。

勤続７年以上の者で平職員のものは、Ｃ７以下４名であり、そのうち３名は女子である。

イ　年令28才以下の者で係長以上のものは、Ｃ９以下５名（副課長待遇１、係長４）である。

年令28才以上の者で平職員のものは、Ｃ４以下４名であり、そのうち３名は女子である。

５　昭和45年11月１日付の工務局の機構改革および昇格人事に関する宮日労組と会社の間の話し合いについて

⑴　宮日労組は昭和45年11月１日付の機構改革について反対するとともに、機構改革に伴なう昇格人事についても宮日労組員に対する差別昇格人事であるとして反対し、宮日労組と会社の間で長時間にわたって協議が行なわれた。

⑵　その結果、昭和45年12月９日に宮日労組と会社との間で結ばれた覚え書により、「機構改革に伴なう新勤務体制の実施は、昭和45年12月10日からとする」こととなった。

⑶　しかしながら、昇格人事については宮日労組と会社との間で話し合いがつかず、上記覚え書の中でもその他の事項と共に未解決事項として継続交渉とされ、覚え書締結前12月７日に活版制版職場と工務局長との間で交された確認書に基づき、他の案件三つとともに昭和46年１月に解決のための具体的な工務局長の回答をすることとなった。

⑷　昭和46年１月19日、上記確認書に基づき工務局長の回答が文書でなされたが、昇格人事については、「人事については、確認書を出し、労組（宮日労組のこと）と覚え書調印のあと地労委に出されている問題となっているので、工務局長としては手をつけられない」となっている。

⑸　昇格人事の内示後、宮日労組は差別昇格人事であるとして十数回会社と交渉を行なったが、その交渉の中で、「解決できなければ地労委の方に不当労働行為として提訴する」という意思を会社に表明していた。その後宮日労組は交渉の内容、経過から考えて、会社の態度から自主的な解決は不可能だという判断のもと昭和45年12月８日に本件申立を行なった。

６　組合員の昇格についての宮日労組の姿勢

⑴　昭和38年の人事異動で、分裂前の宮日労組の組合役員および組合員等54名の配転、昇格があったが、これに対して宮日労組は、その配転昇格の内容が、当時の組合の委員長を本社の整理部員から非組合員である東京支社の報道部次長に、書記長を大組課員から一挙に課長に、組合の要めであった前書記長を本社から高千穂支局に、執行委員のＡ７を本社販売部から大阪支社の営業部に配転するというようなものがあったため、これは組合の組織破壊ないし弱体化を狙ったものであると判断して、組合員に対する辞令の一括返上という手段により、組合役員の配転昇格に反対した。その結果、最終的には委員長、書記長、Ａ７執行委員、青年部書記長の４名の配転昇格が白紙撤回になり、この４名を除いた他の組合員達は配転昇格に応じていった。

⑵　宮日労組が組合員の昇格についての反対の意思表示をしたのは、この昭和38年の組合役員を含む大量の配転、昇格のときだけで、これ以外には組合が職制に昇格することに反対したという事例はない。

⑶　宮日労組としては、組合員の昇格については、それが組合の組織破壊なり弱体化を狙ったものでない限り、或は労働条件が著しく低下をしない限り、実力、能力に応じて昇格することは好ましい、反対をしないという方針をとっている。

７　工務局の組織変更について

⑴　会社は、昭和45年11月１日付で、工務局の写真製版部と活版部（モノタイプ課、組版課、鋳造課）を廃し、制作部とすることとした。

制作部はＡからＫまでの11の班から編成され、各班には班長１が置かれ、Ａ班からＦ班までおよびＪ班の班長は課長待遇の者が班長として当てられた。Ｋ班の班長は部長が当てられ、Ｇ、Ｈ、Ｉ班の各班長は部次長があてられている。なお、Ｋ班には他に２名の課長待遇の者が班長の名称を与えられている。

また、各班には副班長が置かれ、Ａ班からＨ班までおよびＪ班は副課長待遇の者が副班長として当てられ、Ｉ班の副班長には係長が当てられ、Ｋ班の副班長には部長が当てられている。

このほかに、Ａ班には副課長待遇の者が１名、Ｄ、Ｆ、Ｈ、Ｉの各班には係長が各１名、Ｊ班には係長が２名、Ｋ班には部次長が２名いる。Ｂ、Ｃ、Ｅ、Ｇ、の各班には班長、副班長以外には職制はいない。

⑵　会社は、昭和46年10月１日付でこの制作部11班制を改め、制作第一部、制作第二部、制作第三部に分割して３部制とし、班制もなくなって班長、副班長という名称もなくなった。

課長待遇、副課長待遇の身分はそのまま引き続いている。

⑶　会社には、職務規定に基づき、職位（職制）として局長、局次長、部長、部次長、課長、副課長および係長が規定され、それぞれの職務権限が規定されている。

⑷　課長待遇、副課長待遇等の待遇職については、制度としての明確な規定はなく、職務権限についても規定がない。

⑸　課長、副課長、係長の職位にある者並びに課長待遇、副課長待遇を受ける者に対しては、次のとおり役職手当（月額）が支給されている。

課長5,000円、同待遇4,000円、副課長3,500円、同待遇3,000円、係長1,000円

第３　判断

１　昇格人事における宮日労組員と第一労組員との差別取扱いについて

申立人は、 被申立人が昭和45年11月１日の人事異動で、宮日労組の組合員を第一労

組の組合員と不当に差別した昇格人事を行なったと主張し、被申立人はこれを否定するので、この点について判断する。

昭和45年11月１日付の工務局における昇格者の内訳は、第一労組が組合員49名中20名（40.8％）が昇格しているのに対し、宮日労組は組合員19名中わずか１名（5.2％）が昇格しているに過ぎず、組合員に対する昇格者の比率は著しく第一労組の方が高く、宮日労組の方が低くなっていることが認められる。さらに昭和45年11月１日前に既に昇格している者の数も加えると、昭和45年11月１日現在の工務局における職制（係長ら課長待遇まで）の比率は、第一労組が組合員49名中30名（61.2％）、宮日労組は組合員19名中１名（5.2％）となっており、顕著な差が認められるのである。

また、昭和40年12月25日に組合が宮日労組と第一労組に分裂した以後、昭和41年から昭和45年までの各年毎の両組合の組合員の昇格者は、第２の２の⑶において認定したとおりであるが、この間における両組合の昇格者の状況をみると、宮日労組が41年３名、42年０名、43年１名、44年０名、45年３名、合計７名に過ぎないのに対して、第一労組は41年26名、42年５名、43年22名、44年24名、45年42名、合計119名となっており、両組合員数の比率をはるかに超える比率で第一労組員の昇格が行なわれている事実が認められるのである。

さらにまた、昭和45年11月１日現在の会社全体における両組合の職制の比率は、第２の２の⑵において認定したとおりであり、宮日労組員の職制の比率は第一労組のそれの２分の１以下となっている事実が認められる。

申立人の立証したこれらの事実に対して、被申立人は、「昇格人事を含めて人事異動については、常に全社的な立場に立って慎重に審議し、いやしくも組合のいかんによって差別するが如きことはもうとう考えていない。」、「過去会社経営の発展過程から必然的に生れた結果であって、会社にも会社なりの理由があって出来上ったものである。」、「平素の考課表などを参考に全社的な配慮も加えて行なったものである。」、「組合の主張は、結果論である。」等の抽象的な主張をくり返すのみで、これら両組合間の昇格者数の顕著な差についてそのよってきたるところの具体的根拠、理由は何一つ疎明しよう

としない。

このことからみて、被申立人は、昭和40年12月の組合分裂後、宮日労組を嫌悪し、宮日労組員を差別的に取扱ってきた結果がこのような両組合の昇格者数の差となって現われてきたものであり、 昭和45年11月１日の昇格人事もその一環であると判断せざるを得ず、被申立人の主張は採用しがたい。

２　Ａ５、Ａ１、Ａ２、Ａ３およびＡ４の昇格について（昭和45年11月１日現在）

申立人は、年令、勤続年数、技能、職場での信望などから、この５名はそれぞれ課長待遇（Ａ５）、副課長待遇（Ａ１、Ａ２）、係長（Ａ３、Ａ４）の有資格者であるが、昭和45年11月１日の人事異動で宮日労組員であるが故に差別されていると主張し、被申立人はこれを否定し、Ａ５等５名の地位は極めて妥当であると主張するので、この点について判断する。

上記第１の１において判断したとおり、昭和45年11月１日の昇格人事において宮日労組が第一労組に比して不利益に取り扱われていることが認められるところであるが、組合間の差別取扱いの存在をもって直ちに救済を求めているＡ５等５名が宮日労組員であるが故に不利益取扱いを受けていると断ずることはできないので、さらにこれらの者について個別に検討する。

⑴　Ａ５について

Ａ５は、昭和45年11月１日現在で勤続10年、30才、副課長待遇であり、本件救済申立では課長待遇を請求しているが、宮日労組員以外の者と比較してみると、勤続10年以下の者で課長待遇以上のものは、ただ１名（課長待遇）だけであり、逆に勤続10年以上の者で副課長待遇以下の者は14名（副課長待遇７、係長４、平職員３）もおり、勤続年数でみる限り特にＡ５が他に比較して昇進が遅れているとは認められない。

また、年令30才以下の者で課長待遇のものは１人もおらず、逆に年令30才以上の者で副課長待遇以下のものは13名（副課長待遇７、係長２、平職員３）もおり、年令でみても特にＡ５が他に比較して昇進が遅れているとは認められない。

Ａ５の証言によると、「自分と同時に機長或は係長になった者で既に課長待遇になっ

ているものがいる。」或は「自分より後から係長になった者が自分と同じ副課長待遇になっている。」という事実を掲げて差別取扱いを受けていると主張するかの如くであるが、昇進の過程においてたまたまある時点で一定のラインに立ったものがその後必ず同一歩調でもって昇進していくものとは限らず、むしろ多分に起伏、浮沈の歩みをするのが常であることからいって、Ａ５の証言する事実をもってにわかに差別取扱いであると断ずることはできない。

また、Ａ５の証言によると、Ａ５の勤務成績は優秀であり、機械取扱いの技術も非常に優秀であることが認められるのであるが、それらのことは昇進するための必要な条件の一つではあろうが、そのことだけで十分な条件たり得るものではない。

以上の如く、Ａ５については、勤続年数、年令等からみて特に現在の副課長待遇という地位が不当に冷遇されたものであるとの根拠がなく、他にもそのことを疎明する事実は何もない以上そこに不利益取扱の存在は見出し難く、不当労働行為成立の余地はない。

⑵　Ａ１について

Ａ１は、昭和45年11月１日現在で勤続15年、34才、平職員であり、本件救済申立では副課長待遇を要求しているが、宮日労組以外の者と比較してみると、勤続15年以下の者で副課長待遇以上のものは11名（課長待遇５、副課長待遇６）もおり、逆に勤続15年以上の者で平職員のものはただの１名（女子）に過ぎないことからみると、勤続年数でみる限りＡ１は著しく昇進が遅れているということができる。

また、年令34才以下の者で副課長待遇以上のものは、９名（部長１、課長待遇４、副課長待遇４）もおり、逆に年令34才以上の者で平職員のものは４名に過ぎず、しかもその内３名は女子であることからみると、年令でみてもＡ１の昇進は著しく遅れていることが認められる。

Ａ１の証言によると、Ａ１は昭和30年に入社以来、文選、植字、パンチ、キャスターなど活字を扱う仕事はほとんど手がけており、経験も豊富なことが認められるとともに仕事も人並以上に責任をもってやっていることが認められ、他に特に昇進に支障

となるような事実も認められない。

一方、被申立人は、昭和45年11月１日の機構改革に伴なう班編成にあたって、Ａ１と同一職場内で係長の任に就いていたＣ９、Ａ８、Ａ５の３名を、これまでの経験、実績から適任であると判断して副班長（副課長待遇）に選任したと主張するのみで、Ａ１が勤続年数15年、年令34才の今日まで一介の平職員にとどまっていることの不当性を主張する申立人の疎明､並びにＡ１より勤続年数も短く年令もはるかに若いＣ９、Ａ８に比較してＡ１の昇進が遅れているとのＡ１の証言に対しても、何ら合理的、具体的な反証を行なわない。

また、被申立人は副班長（副課長待遇）のポストにも自ら制限があるので、これ以上の副班長（副課長待遇）の増加はできなかったと主張するが、第２の７の⑴において認定したとおり、Ｉ班の副班長には係長が当てられ、Ａ班には副班長以外にも副課長待遇の者が１名いるなどの事実が認められることから、被申立人の主張は失当である。

⑶　Ａ２について

Ａ２は、昭和45年11月１日現在で勤続12年、27才、平職員であり、本件救済申立では副課長待遇を請求しているが、宮日労組以外の者と比較してみると、勤続12年以上の者で平職員のものは３名に過ぎず、しかもそのすべてが女子であること、並びに年令27才以上の者で平職員のものは４名であり、その内３名が女子であることからみると、Ａ２が平職員であることについては一応問題点が認められるが、さりとて請求している副課長待遇の地位が果して妥当であるかとみると、なるほど勤続12年以下の者で副課長待遇以上のものは６名（課長待遇２、副課長待遇４）認められるが、その年令は33才、34才（２名)、35才、37才、52才となっており、いずれもＡ２よりはるかに年長者であることが認められるし、年令27才以下の者で副課長待遇以上のものが１名もいないことを考えると、必ずしもＡ２の請求する副課長待遇の地位が妥当なものとは言い難い。

そこでさらに勤続12年以下の者で係長のものが４名いること、並びに年令27才以下

の者で係長のものが３名であることを併せ考えると、Ａ２の現在の勤続年数、年令から考えて係長という地位が妥当なものと認められる。

Ａ２の証言によると、Ａ２は第２の３の⑶のウで認定したとおり、キャスターの技術者としても非常に優秀であり、まじめに仕事を行なっていることが認められ、他に特に昇進に支障となるような事実は認められない。

一方、被申立人は、副班長（副課長待遇）のポストにも自ら制限があるので、これ以上の副班長（副課長待遇）の増加はできなかったと主張するが、これについてはすでに第３の２の⑵において失当であると判断したところである。

また、第２の７の⑴で認定した班の構成からみて各班の係長の人数には特に制限があるとも考えられないので、少なくともＡ２を係長にするについては特に人数の面から大きな制約はなかった筈であるが、Ａ２が平職員にとどまっていることの不当性を主張する申立人の疎明に対して、被申立人は何ら合理的、具体的な反証を行なわない。

⑷　Ａ３について

Ａ３は、昭和45年11月１日現在で勤続８年、30才、平職員であり、本件救済申立では係長を請求しているが、宮日労組以外の者と比較してみると、勤続８年以下の者で係長以上のものが４名（課長待遇１、係長３）もおり、逆に勤続８年以上の者で平職員のものは４名いるが、そのうち３名は女子であること、また、年令30才以下の者で係長以上のものが７名（副課長待遇２、係長５）もおり、逆に年令30才以上の者で平職員のものは４名いるが、そのうち３名が女子であること等からみると、勤続年数、年令からみてＡ３の昇進が遅れていることが認められる。

Ａ３の証言によると、同人の勤務状態については特に問題点はなく、むしろ、第２の３の⑷のエで認定した当時の上司であったＢ２課長の言動からみても、Ａ３は係長としての資格を十分備えていたものと考えられる。

一方、被申立人は、昭和45年11月１日付の係長選任にあたっては、これまでの実績、指導性、責任感などの適性をみて任命したと抽象的に主張するのみで、 Ａ３が平職員にとどまっていることの不当性を主張する申立人の疎明、或はＡ３より年令も若く

勤続年数も短いＣ８に比較してＡ３の昇進が遅れているというＡ３の証言に対しても、何ら合理的、具体的な反証を行なわない。

⑸　Ａ４について

Ａ４は、昭和45年11月１日現在で勤続７年、28才、平職員であり、本件救済申立では係長を請求しているが、宮日労組以外の者と比較してみると、勤続７年以下の者で係長のものが２名おり、逆に勤続７年以上の者で平職員のものは４名いるが、そのうち３名は女子であること、また、年令28才以下の者で係長以上のものが５名（副課長待遇１、係長１）もおり、逆に年令28才以上の者で平職員のものは４名いるが、そのうち３名は女子であること等からみると、勤続年数、年令からみてＡ４の昇進は遅れていることが認められる。

Ａ４の証言によると、Ａ４は会社で特に賞を受けたこともないが、罰を受けたこともなく、また、上司から小言をいわれたり注意されたということもなく、その他係長昇進に特に支障となるような事実も認められない。

一方、被申立人は、Ａ４についてもＡ３と同様に、昭和45年11月１日付の係長選任にあたっては、これまでの実績、指導性、責任感などの適性をみて任命したと抽象的に主張するのみで、Ａ４が平職員にとどまっていることの不当性を主張する申立人の疎明、並びにＡ４より年令も若く勤続年数も短いＣ８、或はＡ４と同様な年令、勤続年数のＣ10等に比較してＡ４の昇進が遅れているというＡ４の証言に対しても、何ら合理的、具体的な反証を行なわない。

以上、現在の副課長待遇という地位からみて特に昇進が遅れているとは認められないＡ５は別として、Ａ１、Ａ２、Ａ３およびＡ４については、申立人の疎明並びに申立人側証人の各証言によって、これらの者が昭和45年11月１日現在平職員であることに不合理性が認められること、かつ、昇格については申立人側の疎明した勤続年数、年令、勤務態度、技能などだけで決定されるものでないことは論をまたないところであるが、被申立人の主張する過去の実績、指導性、責任感などの適正、考課結果等の要素については、申立人組合において立証することが本来極めて困難なことであるのに反し、被申立

人会社においてはこれらを十分明らかにしうると考えられるにもかかわらず、自らのこれらの主張について何ら合理的、具体的な立証を行なわないこと、並びに、第３の１において判断したとおり、昇格人事における宮日労組員と第一労組員の差別取扱いが明らかに認められることを総合的に勘案するならば、Ａ１、Ａ２、Ａ３およびＡ４の４名は、昭和45年11月１日の昇格人事において宮日労組員であるが故に差別的に取り扱われ、平職員に据えおかれたものと推認せざるを得ない。

３　本件救済申立内容についての両当事者間の話合いについて

被申立人は、本件救済申立の内容である昭和45年11月１日付の人事異動については、当地方労働委員会申立以前に宮日労組との間で了解済みであったと主張し、申立人はこれを否定するので、この点について判断する。

本件救済申立の発端となった昭和45年11月１日付の工務局の機構改革並びに昇格人事につき、宮日労組と会社との間で話し合いが行なわれ、その結果、宮日労組と会社との間で同年12月９日に覚え書が結ばれたことは事実であるが、昇格人事については両者の間で最終的な話合いがつかず、上記覚え書の中でも未解決事項として継続交渉とされており、さらにまた、同覚え書に先立って同年12月７日に活版、製版職場と工務局長との間で交された確認書に基づき、他の未解決事項とともに昭和46年１月に解決のための具体的な工務局長の回答をすることとなっていたことは、第２の５の⑴～⑶で認定したとおりであり、本件昇格人事問題が本件救済申立前に既に両当事者において解決済であったとする被申立人の主張は是認することができない。

４　基本賃金の差別について

申立人は、基本賃金についても宮日労組員であるが故に第一労組員に比し差別が行なわれていると主張するが、申立人の提出した甲22号証は、単に昭和46年８月における特定の者２名づつの年令、勤続年数および基本給額を比較したものに過ぎず、これらの差が果して宮日労組員であるが故に不利益に取り扱われた結果生じたものであるとはにわかに断じ難く、また、Ａ５らの給与に関する各証言も極めて曖昧であり措信し難い。

５　その他の申立について

申立人は、救済命令として、賃金・身分について将来差別的取扱をしないことの不作為命令、並びに陳謝文の掲示を求めているが、本件の場合、主文救済命令によって救済の実を充分果し得ると考えられるので、このような救済命令を付加する必要を認めない。

以上の判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条によって主文のとおり命令する。

昭和47年10月５日

宮崎県地方労働委員会

会長　福　田　甚二郎