大阪、昭 46 不 74、昭 48.12.28

# 命　　令　　書

申 立 人　うつぼ労働組合

被申立人　中外炉工業株式会社

## 主　　文

1　被申立人は、昭和 46 年１月１日づけで下表記載の者を同表記載の資格、役職に昇格または昇進させるとともに、同人らに対して、同人らがそれぞれの資格、役職に昇格または昇進していたならば得たであろう賃金相当額を支払わなければならない。

Ａ2　　主査二級、係長心得

Ａ3　　係長心得

Ａ6　　技士三級

Ａ7　　技士三級

Ａ10　　技士三級

Ａ13　　主査三級

2　被申立人は、すみやかに下記陳謝文を申立人に手交しなければならない。

記

年　月　日

申立人組合代表者あて

被申立人会社代表者名

当社は、当社がした下記行為が不当労働行為であることを認め、ここに陳謝しますとともに、今後このようなことを繰り返さないことを誓約します。

記

1　昭和46年1月の人事異動において、貴組合員Ａ2氏を昇格昇進させず、同Ａ3氏、同Ａ6氏、同Ａ7氏、同Ａ10氏および同Ａ13氏を昇格させなかったこと

2　昭和46年1月の人事異動に関し、人事が会社の権限であることを理由に、貴組合と誠意をもって団体交渉を行なわなかったこと

3　申立人の組合員Ａ14に関する申立てはこれを却下する。

4　申立人のその他の申立てはこれを棄却する。

理　　由

第1　認定した事実

1　当事者

被申立人中外炉工業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、従業員約920名で、工業窯炉の製作等を業としている会社であり、申立人うつぼ労働組合（以下「組合」という）は、会社従業員約180名をもって組織されている労働組合である。

2　組合の公然化とその後の労使関係について

⑴　組合は、昭和39年11月に結成後、会社に対してはその存在をかくしていたが、40年4月、社内に人員整理のうわさが流れたのを機に公然化することを決め、同月23日、会社に対してその旨通告をした。

組合は公然化後、組合員を急激にふやし、一時は約450名を数えるにいたった。

⑵　昭和40年5月24日、会社の主任、係長級の職制が中心となって中外炉労働組合（以下「第二組合」という）を結成した。その後、第二組合は、組合員数を着実にふやし、最近では組合員数において大きく組合を上回っている。なお、第二組合結成の中心となって活動した者のなかには、その後課長級に昇進した者もある。

⑶　昭和40年から41年にかけて、組合は、会社施設の使用等をめぐって会社としばしば対立し、そのことに関連して会社が組合員に対してした懲戒処分が不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てをした（その後当委員会で和解が成立した）ことも

あった。また会社は、会社がした一組合員に対する解雇が不当労働行為であるとして当該組合員から大阪地方裁判所に訴えられたことがあり、42 年６月、敗訴している。

⑷　昭和 41、42 年ごろ、組合員Ａ$_{11}$（以下「Ａ$_{11}$」という）は、残業中に課長Ｂ（その後、次長を経て設計第一部長になる。以下「Ｂ課長」または「Ｂ次長」という）と２人きりになった際、Ｂ課長はＡ$_{11}$に「組合の役員をしていることが君の将来に決して有利にはならないだろう」という意味のことを言った。

３　資格制度について

⑴　昭和 43 年 11 月、会社は次に述べるような資格制度の新設について組合および第二組合の意見を求めた。これに対し組合は、資格制度は、その性格上、団体交渉の議題として労使協議すべきであると主張したが、会社はこの問題は団体交渉の議題とはなりえないとしてこれに応ぜず、組合の質問に答えるだけの話合いの場が同年中に数回持たれただけであった。結局組合は、12 月 17 日、資格制度新設反対の意見書を出したが、会社は就業規則改正の形式でこの問題を処理し、翌 44 年１月から資格制度を実施した。

⑵　この資格制度による資格は第１表のように理事以下 10 段階あり、末端では事務、技術、製造系統別に細分化されている。なお第１表の縦欄に記載した各資格はそれぞれ同格である。以下、説明の繁雑さを避けるため、主事、技師、工師はＡ、主査、技士、工手はＢと、それぞれ略称する（たとえば、Ａ２級といえば主事２級、技師２級または工師１級を意味する）こととする。

⑶　資格制度新設に伴って、従来の役職手当は廃止され、新たに資格手当、役職手当の２本立てとなり、またその金額および支給対象区分も変更された。これを表によって示すと第２表のとおりである。

これによって、新制度では同じ職務であっても、資格の異る者の存在することが予定されており、手当の面から見れば差が生ずることとなった。会社は、これをもって役職制度と資格制度の組合わせにより、役職の実質的な細分化を図ったものであると説明している。

なお、資格手当および役職手当は、出張手当や超過勤務手当等の金額算定の基礎に含まれている。

第１表

| | | | | A1級 | A2級 | A3級 | B1級 | B2級 | B3級 | B4級 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 事務系 | 理事 | 参事 | 副参事 | 主事一級 | 主事二級 | 主事三級 | 主査一級 | 主査二級 | 主査三級 | |
| 技術系 | | | | 技師一級 | 技師二級 | 技師三級 | 技士一級 | 技士二級 | 技士三級 | |
| 製造系 | | | | | 工師一級 | 工師二級 | 工手一級 | 工手二級 | 工手三級 | 工手四級 |

第　2　表

（資格制度発足前）

| 役職名 | 部長 | 次長 | 課長 | 課長心得 | 係長 | 係長心得 | 主任 | 一般従業員 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 役職手当(円) | （省　略） | | | | 5,000 | 4,000 | 3,000 | 0 |

（資格制度発足後）

| 役職名 | 部長 | 次長 | 課長 | 課長心得 | 係長 | 係長心得 | 主任 | 一般従業員 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 役職手当(円) | （省　略） | | | | 2,000 | 1,500 | 1,000 | 0 |
| 資格名 | 理事 | 参事 | 副参事 | AA1 | AA2 | AAB3 | A1 | B1 | B2 | B1 | B2 | B3 | B2 | B3 | | B2 | B3 | B4 |
| 資格手当(円) | （省　略） | | | | | | 3,000 | 2,500 | 3,000 | 2,500 | 2,000 | 2,500 | 2,000 | | 2,500 | 2,000 | 1,000 |
| 手当合計(円) | （省　略） | | | | | | 5,000 | 4,500 | 4,500 | 4,000 | 3,500 | 3,500 | 3,000 | | 2,500 | 2,000 | 1,000 |

⑷　昇格昇進者選考の主な手続きは、次のとおりである。

①　人事課において候補者全員のリストを作成する。なお、この時には、学歴と卒業年度のみが基準となる。また夜間学校の学歴は学歴として認められていない。

②　上記リストに基づき、各部が推薦者を決定する。

③　各部からの推薦者を取締役部長会が全社的なバランスを考慮して調整し、代表取締役の決裁を経て発令する。

なお、昇格、昇進の発令は、毎年１月１日づけで行なわれているが、７月に調整のための発令がなされることもある。もっとも、この場合は、改めてリストが作成されることはなく、前回のリストが修正して使用される。

⑸　会社は、全社的に統一した昇格昇進者選考基準を定めていない。しかし、人事所管部では、各部が昇格昇進者を推薦するにあたっては、①学歴、卒業年度および勤続年

数、②能力的要素、③利益貢献度、④勤務成績、⑤仕事に対する意欲と責任感、⑥勤怠状況、などによるよう各部を指導している。

しかし、会社は上記の選考基準や手続きを組合に対して明らかにしたことはなかった。

4　昭和46年1月の昇格昇進人事について

⑴　資格制度は、前記のように昭和44年1月から実施されたが、組合はこれによる第1回の昇格昇進人事以来、一貫して組合員が不当に差別されているとして団体交渉の席などで、たびたび会社に抗議し、昇格昇進基準の明示などを求めてきた。

46年1月、会社は定例の昇格昇進人事を行なったが（以下、これを「46年人事」という)、この時もまた、組合員に対しては組合が期待したような昇格昇進がなされなかった。

組合が、当然昇格昇進すべきであるのに昇格昇進しなかったとする組合員は第3表に示した21名である。なお、同表には、組合がこれらの者に当然付与されるべきであったとする資格役職のほか、46年1月現在の資格役職、学歴、卒業年度、入社年、主な組合役職歴および経歴上特記すべき事項をあわせて記載する。

⑵　46年人事の直後、B次長は、同次長の部下で昇格の選にもれた工業炉事業部設計第一部所属の組合員$A_6$に対して「今回の昇格に際しては君を推薦したがだめだった。多分、うつぼ労組に入っていることが具合悪かったのであろう」との旨述べた。

なお、$A_6$は、40 年に、同人が設計を担当した松本重工の炉に関し、同社との間にトラブルを起こしたことがある。

⑶　昭和46年1月までの学歴、卒業年度別のグループ（ただし、短期大学と中学校の卒業者については、問題となる組合員とほぼ同年令のグループ）ごとの昇格昇進状況（ただし、本件関係部分のみ）は、第4表のとおりである。

⑷　組合員$A_{14}$は、本件救済申立書には救済を求める者として記載されていなかったが、昭和47年3月27日、組合が書面をもって申立書の訂正を行なった際、救済を求める者として追加されたものである。

第３表

| 氏　名 | 付与されるべきであつたとする資格・役職 | 46年１月現在の資格役職 | 学歴 | 卒業年度（昭和） | 入社年（昭和） | 主な組合役職歴 | 特記事項 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A１ | 主査２級係長心得 | | 旧制中学 | ２０年 | ３６年 | | ２９年、大学二部を卒業 |
| A２ | 主査２級係長心得 | 主査３級主任 | 大学 | ３４ | ３４ | 執行委員長 | |
| A３ | 係長心得 | 技士２級 | 大学 | ３４ | ３４ | 執行委員長 | |
| A４ | 主査２級係長心得 | 主査３級 | 大学 | ３５ | ３５ | 執行委員長 | |
| A５ | 技士２級係長心得 | 技士３級 | 大学 | ３５ | ３５ | 執行委員 | |
| A６ | 技士３級 | | 大学 | ３６ | ３９ | 中央委員 | |
| A７ | 技士３級 | | 大学 | ３８ | ３８ | 副委員長 | |
| A８ | 技士３級 | | 大学 | ３８ | ３９ | 中央委員 | |
| A９ | 技士３級 | | 短期大学 | ３６ | ３８ | | ２年浪人している |
| A１０ | 技士３級 | | 高校 | ３２ | ３６ | | |
| A１１ | 主任 | 技士３級 | 高校 | ３２ | ３２ | 中央委員 | |
| A１２ | 技士３級 | | 高校 | ３３ | ３６ | | 43年ごろ病気の為長期欠勤 |
| A１３ | 主査３級 | | 高校 | ３４ | ３４ | 中央委員 | |
| A１４ | 主査３級 | | 高校 | ３４ | ３６ | 執行委員 | |
| A１５ | 技士３級 | | 高校 | ３５ | ３５ | 執行委員 | |
| A１６ | 技士３級 | | 高校 | ３５ | ３５ | 中央委員 | |
| A１７ | 技士３級 | | 高校 | ３５ | ３５ | | |
| A１８ | 技士３級 | | 高校 | ３５ | ３５ | 副委員長 | |
| A１９ | 技士３級 | | 高校 | ３５ | ３５ | 執行委員 | |
| A２０ | 技士３級 | | 高校 | ３５ | ３５ | 執行委員 | |
| A２１ | 工手４級 | | 中学 | ３０ | ３６ | 執行委員 | 高校中退、職業訓練所卒 |

（上記組合員の表示は、以下、姓のみでする）

第４表の１

| グループ（人数） | 資格又は役職 | ４４年以前昇格昇進者 | ４５年昇格昇進者 | ４６年昇格昇進者 | 未昇格昇進者 | 未昇格昇進組合員名 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 34年大学卒（12名） | Ｂ２ | | △△△△△(36) | △(30) △(35) △(37) △(35) △(38) ○ | ○ | Ａ２ |
| | 係長心得 | | △(36) | △△△ △(36) △(35) △(37) △(38) | ○ △(38) ○ | Ａ２ Ａ３ |
| 35年大学卒（13名） | Ｂ２ | | | △△△ | △△△○ △(36) △(36) △(38) △(43) ○ | Ａ４ Ａ５ |
| | 係長心得 | △ | | △△△ | △△△○ △(36) △(36) △(38) △(43) ○ | Ａ４ Ａ５ |
| 36年大学卒（13名） | Ｂ３ | △△△ | △△ △△△△△(38) | △(37) | △(43) ◎(39) | Ａ６ |
| 37年大学卒（5名） | Ｂ３ | △ | △ | △△△(39) | | |
| 38年大学卒（10名） | Ｂ３ | | △ | △△△△△ | △○ △(42) ◎(39) | Ａ７ Ａ８ |
| 20年旧制中学校卒（1名） | Ｂ２ | | | | ○ | Ａ１ |
| | 係長心得 | | | | ○ | Ａ１ |

| グループ（人数） | 資格又は役職 | 44年以前昇格昇進者 | 45年昇格昇進者 | 46年昇格昇進者 | 未昇格昇進者 | 未昇格昇進組合員名 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 29年高校卒（12名） | B2 | △△△△ 30 31 | | △△△△ 38 | △ 35 △ 36 △ 42 △ 43 | |
| | 係長心得 | △ 31 | △△ | △ 31 △ 36 | △△ △ 35 △ 36 △ 42 △ 43 | |
| 32年高校卒（18名） | B3 | △ △△△△△ | △△△△ 33 △ 39 | △ 36 △ 38 △ 39 △ 39 ○ | △ 42 ◯ 36 | A10 |
| | 主任 | △ | △△△△△△ | △ | △ △ 33 △ 36 △ 39 ◯ 36 △ 39 △ 39 △ 40 △ 42 ○ | A11 |
| 33年高校卒（15名） | B3 | | △△△ △△△ 33 35 | △ 36 △ 36 | △ 39 △ 39 △ 39 △ 44 ◯ 36 | A12 |
| 34年高校卒（15名） | B3 | | 33年6月 △ △ | △ △△△△△ 36 | △ 37 △ 39 ○ △ 39 △ 42 △ 42 △ 42 ◯ 36 | A13 A14 |
| 35年高校卒（34名） | B3 | △ 39 | | △△△△ △△△△△ △△△△△ | ◯ 36 ○ ○ ○ △△△ 36 ◯ 35 △ 37 △ 38 △ 39 △ 39 ○ △ 39 △ 39 △ 43 △ 43 ○ | A15 A16 A17 A18 A19 A20 |

第４表の２

| グループ（人数） | 生年 | 資格 | ４４年以前昇格者 | ４５年昇格者 | ４６年昇格者 | 未昇格者 | 未昇格組合員氏名 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 昭和10年～16年生れの短大卒（９名） | 昭10 | B３ | | △38 | | △42 | |
| | 11 | | | | | | |
| | 12 | | | △37 △37 | | | |
| | 13 | | | | | | |
| | 14 | | | | | ○38 | A９ |
| | 15 | | | | | △37 △38 △39 | |
| | 16 | | | | | △39 | |
| 昭和10年～15年生れの中学卒（11名） | 昭10 | B４ | △37 | △35 | | | |
| | 11 | | △35 | △？ | | | |
| | 12 | | | | | △？ | |
| | 13 | | | △35 △？ | | | |
| | 14 | | | △39 | | △？ ○36 | A２１ |
| | 15 | | | | △39 | | |

（注）

1　○は，申立人組合員

2　◎は，申立人組合員であるが，救済を求めない未昇格昇進者

3　△は，申立人組合員でない者（第二組合員およびどちらの組合にも属さない者）

4　○△内の数字は入社した年を示す。数字のないものは定期入社者である。

5　団体交渉について

昭和 46 年１月 28 日、組合と会社は 46 年人事についての、この年２度目の団体交渉をしたが、この席で組合は会社に対し、差別人事を行なったと追及し、重ねて昇格昇進

基準および選考手続きの明示を求めた。これに対して会社は、誰が組合員であるか分らないのに差別扱いをするはずがないとの旨述べ、また、出勤率と勤続年数は昇格、昇進に関係がある、その他能力を総合的に判断して昇格、昇進を決定するとの旨述べた。また、選考手続きについては、人事権の範囲内であるとの理由でこれを明らかにすることを拒否した。この会社の態度はその後も変っていない。

第２　判断

１　46 年人事について

組合は、会社が 46 年人事に際し、$A_1$ら前記 21 名の組合員に当然与えるべき資格、役職を与えなかったことは、明らかに同人らが組合員であることによる不利益取扱いであると主張し、これに対して会社は、46 年人事において組合員を不当に差別した事実はないと反論する。

本件資格制度の性格をどのようにとらえるにしろ、資格手当というものが重要な要素として付随している以上、そのかぎりにおいて労働条件にかかわるから、その運用が恣意になされるようなことがあってはならず、まして、これを組合の弱体化のため利用するがごときことがあってはならないことは言うまでもない。このことはまた、役職制度についても同様である。

以下各人について判断する。

⑴　$A_1$について

組合は、$A_1$については昭和 29 年高校卒業者にくらべてさえ昇格昇進が遅れているという。組合が$A_1$につき特に 29 年高校卒業者グループと比較するのは、同人の経歴の特殊性から比較すべき適切な対象群が得られないためであるが、会社における昇格昇進選考の基礎基準が学歴と卒業年度であることは明らかであるから、この比較には十分な合理性があるとは考えられない。また、他に比較すべき適当な対象群も考えられないから、組合の主張は採用できない。

⑵　$A_2$および$A_3$について

前記第４表の１によって昭和 34 年大学卒業者の昇格昇進状況をみると、まずＢ２

級においてはA2ひとりを除き定期入社者はもちろん、中間入社者も全員昇格しているから、A2は他の者とくらべ昇格がおくれていることが認められる。

次に係長心得については、申立人組合員でない者にあっては定期入社者は全員、中間入社者も入社の最も遅かった１名を残して全員が昇進しているのに、A2、A3両名は、未昇進となっている。したがって、この点についても両名は昇進が遅れていることが認められる。

会社は、A2については能力不足と勤務態度のルーズなことを、またA3については仕事への意欲の乏しいことを昇格昇進の遅れている理由とし主張するが、具体的な事実の指摘がなく、その主張は主観的一方的な評価に過ぎず、合理的な理由とは認め難い。

本件における前記認定のごとき労使関係および両名がかって執行委員長として組合活動を活発に行なったことなどを総合勘案すると、両名を昇格昇進させなかった措置の真の理由は会社が、両名が組合活動家であることを嫌悪したことにあると認めるのが相当であって、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

⑶　A4およびA5について

第４表の１による昭和 35 年大学卒業者の昇格昇進状況は、Ｂ２級についても係長心得についてもともに昇格昇進しているのは定期入社の４名のみであって、申立人組合員でない者についても中間入社者はもちろん定期入社者も３名が昇格昇進していない。

組合は、A4およびA5の昇格昇進が遅れているとし、それは会社が組合を嫌悪して、不利益に取扱ったものであると主張するが、前述のように 13 名中昇格昇進者は４名のみで、他は申立人組合員２名とともに申立人組合員でない者７名が昇格昇進していない事実からみて申立人組合員のみ不利益に取扱われているとは認め難い。よって組合の主張は採用できない。

⑷　A6について

Ａ6は昭和 36 年大学卒業者であるが、39 年の入社である。第４表の１により 36 年大学卒業者のＢ３級への昇格状況をみると、未昇格者はＡ6と 43 年入社の申立人組合員でない者だけである。この申立人組合員でない者は、Ａ6よりも入社が４年も遅れているので比較することは適当でなく、かつ、37 年大学卒業者がＡ6と同じ 39 年入社の者を含め全員Ｂ３級に昇格している点からみて、Ａ6の昇格が遅れていることは明らかである。

会社は、Ａ6の昇格が遅れている理由として、同人は仕事の段取り、しめくくりに雑があり、ユーザーとの間にトラブルを起こしたこと等があったという。しかし、そのトラブルは入社後間もない 40 年のことであるから、合理的な理由とは認められない。むしろ前記認定のような労使関係およびＢ次長のＡ6に対する発言からみて、同人が申立人組合員であることが、昇格の遅延の理由であるとみるのが相当である。よって、Ａ6を昇格させなかった会社の措置は労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

⑸　Ａ7およびＡ8について

第４表の１により昭和 38 年大学卒業者のＢ３級への昇格状況をみると、定期入社者は８名中６名が既に昇格しており、未昇格は、定期入社者２名、中間入社者２名で、そのうち各１名が申立人組合員である、中間入社者については、中間入社が定期入社者にくらべ若干昇格、昇進が遅れている全体の傾向からして、格別遅れているとは認められない。しかし、未昇格の定期入社者２名は明らかに他の者にくらべて遅れていると認められる。そこで、この定期入社者２名について見ると、申立人組合員でない者は７名中１名だけが昇格していない。このことは、その未昇格者は他の者にくらべて昇格できない格別の理由があることが推認できる。また、もう１人の未昇格者はＡ7である。

そのＡ7が、申立人組合員でない者でただ１人昇格していない者と同じく昇格させることができないというには、会社がその事由を主張し、疎明すべきである。

しかるに会社は、Ａ7について特に昇格が遅れた具体的理由を主張せず、Ａ7は申立

人組合員でない未昇格の定期入社者Ｃ（以下「Ｃ」という）と同程度に評価されただけであるとし、組合がＡ7が遅れているというからには、同人が昇格した者にくらべて遜色がないか、あるいはＣよりすぐれていることを立証すべきであると主張する。

しかし、昇格させるか否かは会社が決定するのであるから、申立人組合員でない定期入社者中ただ１人昇格しなかったＣはいかなる事由で昇格できなかったかその具体的事由およびＡ7にＣと同視すべき欠格事由があることを主張し疎明すべきであるが、その主張も疎明もないので、会社のかかる主張は認められない。よって、会社がＡ7を昇格させなかった措置は、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

⑹　Ａ9について

組合は、短期大学卒業者については、卒業年度別ではなく、ほぼ年令を同じくする昭和 10～16 年生れの者と比較し、Ａ9の昇格が遅れているという。しかし会社では、年令が昇格選考の重要な基準となっているとは認められず、かつ、第４表の２の短期大学卒業者のＢ３級への昇格状況をみても、申立人組合員以外にも、なお５名の未昇格者があるから、Ａ9の昇格が著しく遅れているとは認め難く、組合の主張は採用できない。

⑺　Ａ10およびＡ11について

第４表の１により昭和 32 年高校卒業者の昇格昇進状況についてみると、まずＢ３級についての未昇格者はＡ10ともうひとりの申立人組合員でない者の２名であるが、その申立人組合員でない者は入社が非常に遅かった者であるから、実質的にはＡ10ひとりがとり残されている状態である。Ａ10は、定期入社でなく 36 年の入社ではあるが、同人より入社の遅い者までが昇格しているのであるから、やはりＡ10の昇格は著しく遅れていると認められる。

会社は、Ａ10の昇格が遅れていることについて、同人が凡庸であるというほか格別具体的理由を挙げていないが、これが十分合理性ある理由とはとうていいえない。

なお、Ａ10は組合役職についたことがないが、そのことに関し会社は、組合には匿

名組合員が多いため、一部役員を除き誰が申立人組合員であるかの識別ができなかったから、意識的に申立人組合員を差別することは不可能であったとの主張をしている。この主張は、A10のみでなく本件全体に通ずる主張であるが、審査の過程から、会社が 46 年人事以前から誰が申立人組合員であるかを知っていたことが明らかであるから、かかる主張は認められない。

よって、A10を昇格させなかった会社の措置は、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

次に、主任への昇進状況をみると、未昇進者の方が昇進者より多く、未昇進者の中には定期入社の者もA11を含めて３名いるのであるから、特にA11がすぐれているとの十分な疎明もない以上、この時点では、同人の昇進が明らかにおくれていると認められない。したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

⑻　A12について

第４表の１により、昭和 33 年高校卒業者のＢ３級への昇格状況をみると、定期入社の６名全員と、36 年までの中間入社の４名がすでに昇格している。A12以外の未昇格者４名は、39 年入社の者３名と 44 年入社の者１名であり、36 年入社の者はA12だけが昇格していない。

したがって、このような状況からみれば、同人の昇格は他の者より遅れているといえる。

ところが、A12については、会社は、同人は病弱で最も充実すべき時期に十分な活躍がみられなかったので昇格を見送ったという。たしかに前記認定のように、A12には、長期病気欠勤の事実があり、45 年ごろも、病気がちであったことがうかがい知れるから、このことを勘案すれば、同人の昇格が他の者より、ある程度遅れてもやむを得ないというべく、組合の主張は採用できない。

⑼　A13およびA14について

まずA13については、第４表の１により昭和 34 年高校卒業者のＢ３級への昇格状況をみると、定期入社者で未昇格の者はA13ただひとりであり、中間入社者中からも

すでに１名の申立人組合員でない者の昇格者があること、および未昇格の申立人組合員でない者は、39 年入社の３名と 42 年入社の３名で、いずれもＡ13より３年以上入社の遅い者であること、さらに翌 35 年定期入社の 22 名中 14 名がすでに昇格していることをあわせ考えると、Ａ13の昇格は遅れていると認められる。

会社は、Ａ13の昇格の遅れについて何ら具体的な理由を挙げない。よって、Ａ13を昇格させなかった会社の措置は労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

次に、Ａ14については前記認定から、申立ての追加をした昭和 47 年３月 27 日に救済申立てがあったとみるべきであり、46 年人事から明らかに１年以上経過しているので、労働組合法第 27 条第２項により救済の対象とすることができない。

⑽　Ａ15、Ａ16、Ａ17、Ａ18、Ａ19およびＡ20について

第４表の１により、昭和 35 年高校卒業者のＢ３級への昇格状況をみると 34 名中 15 名が昇格し、19 名が昇格していない。定期入社の申立人組合員６名全員が昇格していないのは、納得しがたい点ではあるが、昇格者の大部分が 46 年の昇格であること、および申立人組合員でない者の未昇格者中にも定期入社者２名がいることを考えると、個人的昇格事由の主張、疎明のない本件においては、申立人組合員６名中何人が昇格すべきか判定できない状況である。したがって、この時点でのこの程度の遅れは、同一条件の者の間に見られる通常の遅速の範囲内と考えるほかなく、申立人組合員なるが故に特に昇格が遅れているとは認めることはできない。

⑾　Ａ21について

組合は、中学卒業者についても、短期大学卒業者の場合と同様、年令による比較をし、昭和 10～15 年生れの者にくらべてＡ21の昇格が遅れているという。しかし、第４表の２により中学卒業者のＢ４級への昇格状況を一見してもＡ21の昇格が非常に遅れているとも思えないし、このような比較方法には前述のように難点があるから、組合の主張を認めるに足る疎明はなく採用しがたい。

２　団体交渉拒否について

組合は、会社は資格制度について一貫して団体交渉を拒否してきたと主張し、これに対し会社は、人事問題すべてが団体交渉の議題になるべきだとは考えないが、それでも資格制度に関しては当初の段階でも話し合いはしたし、昭和 45 年以降は正式の団体交渉を行ない、この問題を十分に討議しているから、団体交渉を拒否したと非難されるいわれはないと反論する。

資格制度が労働条件にかかわる側面をもつものであることは前述したとおりであるから、組合がその運用について団体交渉を求めた場合には、会社としては当然これに応ずべきである。

会社は団体交渉を行なったというけれども、その実体は前記認定の 46 年 1 月 28 日の交渉にみられるように選考基準については組合から質問があったことにのみ答えるといった程度の消極的なものであり、また選考手続について追及されると「人事権の範囲」であるとして説明をせず、さらに昇格差別について抗議を受けると誰が組合員であるか識別不能だなどと虚偽のことを言うなど、相手の疑念を解くべく努めるといった態度は全くみられない。

このような交渉が誠意をもってなされた団体交渉であるとはとうてい認められないから、会社の主張は失当であり、この会社の態度は労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

3　その他の支配介入について

組合は、会社が資格制度の運用による組合員差別のほか、業務配置による組合員差別および組合員に対する組合脱退強要によって組合の運営に介入したという。

しかし、この 2 点に関しては具体的な主張も疎明もないから、組合の主張は採用できない。

4　その他

組合は、46 年人事における不利益取扱いおよび同問題に関する団体交渉拒否についての陳謝文の掲示、ならびに同問題に関する団体交渉の開催を求めるが、本件の場合、主文救済をもって足りると判断する。

以上の事実認定および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 48 年 12 月 28 日　　大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎