

愛知、昭48不17・18、昭50. 3. 7

命 令 書

申立人	日本新聞労働組合連合
同	新聞労連中部経済新聞労働組合
同	X 1
同	X 2
同	X 3
同	X 4
同	X 5
同	X 6
同	X 7
同	X 8
同	X 9
同	X10
同	X11
同	X12
同	X13
同	X14
同	X15
同	X16

被申立人	株式会社中部経済新聞社
------	-------------

主 文

- 1 被申立人株式会社中部経済新聞社は、申立人新聞労連中部経済新聞労働組合の組合員で、昭和45年4月の同組合のストライキ中就労したにもかかわらず特別繁忙手当を支給されなかったものに対し、5,000円をそれぞれすみやかに支給しなければならない。
- 2 被申立人株式会社中部経済新聞社は、繁忙の事実のなかった中立従業員に特別繁忙手当を支給するなどして、申立人新聞労連中部経済新聞労働組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人株式会社中部経済新聞社は、昭和48年10月1日付で、申立人X1を主任に、同X5、同X7、同X13、同X14及び同X15を課長に、同X11及び同X12を部次長にそれぞれ昇格させ、同人らに対し、昇格に伴って支払うべき役付手当と支払済役付手当との差額をそれぞれすみやかに支払わなければならない。
- 4 被申立人株式会社中部経済新聞社は、申立人日本新聞労働組合連合及び同新聞労連中部経済新聞労働組合に対し、下記の誓約書を本命令書交付の日から7日以内に手交しなければならない。

記

誓 約 書

株式会社中部経済新聞社は、特別繁忙手当の支給及び職位の昇格で新聞労連中部経済新聞労働組合の組合員に対して不当に差別したこと並びに同手当の支給をめぐり同組合の運営に支配介入したことを陳謝し、今後、このような行為を繰返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日

日本新聞労働組合連合

中央執行委員長 A1 殿

新聞労連中部経済新聞労働組合

執行委員長 X12 殿

株式会社 中部経済新聞社

代表取締役 B 1

- 5 申立人らの昭和47年10月26日以前の職位の昇格及び昇給に関する申立ては却下する。
- 6 申立人らのその余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) 申立人日本新聞労働組合連合（以下「新聞労連」という。）は、全国の新聞、通信及びこれに関連する産業の労働組合をもって組織された連合団体であり、申立時の組合員は約40,000人であった。
- (2) 申立人新聞労連中部経済新聞労働組合（以下「組合」という。）は、昭和22年被申立人株式会社中部経済新聞社の従業員をもって結成された労働組合であり、申立時の組合員は100人であった。

なお、組合は、昭和43年7月新聞労連に加盟している。

- (3) 申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7、同X 8、同X 9、同X10、同X11、同X12、同X13、同X14、同X15及び同X16（以下「X 1」、「X 2」、「X 3」、「X 4」、「X 5」、「X 6」、「X 7」、「X 8」、「X 9」、「X10」、「X11」、「X12」、「X13」、「X14」、「X15」、「X16」という。）は、いずれも組合の組合員で、同人らの入社時期並びに申立時における所属及び職位は表1のとおりである。

表1

申立人	入社時期	所 属	職 位
X 1	昭和36年	東京本部編集部	社 員
X 2	36	編集本部市場部	〃
X 3	37	〃 整理部	主 任
X 4	37	〃 経済部	〃

X 5	36	営業本部業務部	〃
X 6	34	営業本部	社 員
X 7	36	東京本部編集部	主 任
X 8	34	半田支局	支局長（部次長待遇）
X 9	34	岐阜支社	支社次長（ 〃 ）
X10	31	三重支社	〃 （ 〃 ）
X11	28	ビル管理室警備課	主 任
X12	33	編集本部校閲部	課 長
X13	28	工務本部印刷部	主 任
X14	28	管理本部自動車課	〃
X15	31	工務本部活版部	〃
X16	30	長野支局	支局長（課長待遇）

(4) 被申立人株式会社中部経済新聞社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、東京及び大阪に本部を、一宮、岡崎、岐阜及び津に支社を、中部地方各地に14支局を設け、経済関係の日刊新聞の発行及び受託印刷事業並びに不動産事業を営む資本金2億円の株式会社であり、申立時の従業員は約310人であった。

(5) 会社の従業員で構成される労働組合は、組合のほかに昭和43年5月6日に結成された中部経済新聞社新労働組合（以下「新労」という。）があり、申立時の組合員は93人であった。そのほか、いずれの労働組合にも加入していない従業員（以下「中立従業員」という。）が申立時で45人いた。

2 労使関係

(1) 昭和42年春闘で、会社は、昇給の一部につき考課査定による配分を提案したが、組合の強硬な反対によりこの提案を撤回した。

昭和43年春闘で、会社は、再度考課査定による配分を提案し、併せて、会社警備の全面下請を提案した。組合は、会社の提案に対してストライキを含む反対闘争を行い、一方、会社も、社内に組合の執行部を批判する内容の張紙を掲示したり、同内容の社

報（号外）を従業員に配布するなどし、春闘は紛糾した。春闘最中の5月6日に新労が結成されたこともあり、組合は、考課査定による配分及び夜間の会社警備の下請を認め、昭和43年5月30日春闘は終了した。

なお、会社は、新労結成と同時に、組合に対して労働協約を破棄する旨を通告している。

(2) 昭和43年8月15日会社は、組合の元執行委員長A2（昭和43年1月ころ執行委員長を辞任）を金沢支局に配置転換（以下「配転」という。）する旨を内示した。組合は、この配転に反対し、当委員会に不当労働行為救済の申立て（愛労委昭和43年（不）第4号）をしたが、その後配転の内示が撤回されたため、同申立てを取下げた。

(3) 昭和45年4月24日会社は、組合の組合員は組合員対象者の過半数を割っており全従業員の約1／3にしかすぎない旨の「4月23日現在従業員構成表」を各管理職に配布した。また同じころ、会社の組合の組合員に対する脱退勧誘事件（愛労委昭和45年（不）第5号）が発生し、当委員会は、昭和46年6月19日救済命令を発した。

(4) 昭和45年3月15日会社は、組合の元副執行委員長A3（昭和45年1月ころ副執行委員長を辞任）を本社の経済部から半田支局に配転する旨の辞令を発した。同年4月組合は、この配転に対してストライキを含む反対闘争を行うとともに、当委員会に不当労働行為救済の申立て（愛労委昭和45年（不）第3号）をした。この申立てに対して、当委員会は昭和46年6月8日救済命令を発し、中央労働委員会は昭和47年7月19日この初審命令を支持した。会社は、同年9月1日付でA3を本社の経済部に復帰させた。

同年12月6日組合と会社との間で、A3の配転問題の全面解決を図ると同時に、両者間の正常な労使関係の確立を図るため、会社が組合に解決金として175万円を支払うこと並びに会社はA3及び組合の組合員に対する差別を撤回して今後一切の差別扱いをしないこと等からなる協定が結ばれた。

そして、会社は、前記協定に基づいて組合に175万円を支払った。

(5) 組合は、昭和48年5月3日の新聞休刊日を利用して各職場でサークル活動が計画されていたので、同年3月19日団結資金として解決金の中から組合員1人あたり3,000

円を各職場単位に分配し、更に、同年5月20日労働金庫口座開設の頭金として解決金の中から各組合員1人あたり5,000円（昭和47年12月6日以降に組合員となった者は1,000円）を振込んだ。

(6) 昭和48年10月31日会社は、組合に対し一方的に、同年10月1日から役付手当を変更する旨を通告した。組合は、会社の一方的な態度は組合を無視するものであると抗議するとともに、このことについて団体交渉を要求したが、会社は、役付手当の変更は会社の専権事項であるとして、組合との団体交渉を拒否した。

(7) 組合が賃金及び職位の昇格に関する差別是正闘争でストライキ権を確立している最中の昭和48年12月12日会社は、組合に対し、ストライキ及びこれに類似する行為を行った場合、冬期一時金（妥結済み）を支給しない旨並びに責任者及び当事者に対して会社としての権利を行使する旨の警告書を交付した。

同月15日冬期一時金が支給された。しかし、会社は、妥結協定に反して3日以内の欠勤について減額し、また、長野、浜松、静岡等の遠隔地支局の組合員がストライキに参加していない（組合は、遠隔地支局にストライキの指令を出していなかった。）にもかかわらず減額し、更に、休憩時間中の集会についても減額した。

(8) 会社は、組合に対し一方的に、昭和49年7月1日付内容証明で、昭和44年5月1日付中央労働委員会勧告に基づく協定及び昭和47年12月6日付協定を書面到達後90日経過した日をもって解約する旨の意思表示を行った。

3 特別繁忙手当の支給

(1) 前記2、(4)のとおり会社が組合に解決金175万円を支払ったことを知った新労は、昭和45年4月A3の配転に反対して組合がストライキを行ったとき、新労の組合員は極めて密度の濃い仕事を強いられたとして、「特別繁忙手当」（以下「繁忙手当」という。）の支給を強く要求した。会社は、組合のストライキ中も新聞が正常に発行されたこと及び新労から強い要求があったことから、昭和48年4月27日新労との間に繁忙手当100万円を支払う旨の協定を結び、同年5月1日半額の50万円を支給した。新労は、この手当を同日及び翌日にかけて組合員1人あたり5,000円あてに分配した。

(2) 会社は、新労に繁忙手当を支給した時点では、中立従業員に繁忙手当を支給する意図を持っていなかった。しかし、中立従業員の代表者から支給せよとの要求があったこと、組合から新労の組合員1人あたりに支給したと同額を新労の組合員以外の全従業員に支給せよとの要求があったこと、新労から中立の従業員にも繁忙手当を支給すべきだとの要求があったこと等から、昭和48年5月21日会社は、同日現在の中立従業員に繁忙手当として1人あたり5,000円を支給した。

なお、中立従業員に対する繁忙手当の支給は、支給時を基準としてなされたため、繁忙の事実と繁忙手当の支給との関係で次のような結果が生じた。

すなわち、①昭和45年4月当時まだ入社していなかった者のうち、支給時に中立従業員となっていた者には支給されたが、組合に加入している者には支給されなかった。②昭和45年4月当時就労した者でも、支給時に組合に加入していた者には支給されなかった。③昭和45年4月当時組合の組合員であったためストライキに参加したが、支給時に中立従業員となっていた者には支給された。

4 職位の昇格

(1) 会社の従業員の地位に関しては「身分」と「職位」がある。「身分」は、学歴及び勤続年数に応じて自動的に昇進することになっており、身分手当が支給されている。「職位」には、主任、課長（支局長）、部次長、部長（支社長）、副本部長及び本部長の6段階があり、それぞれ役付手当が支給されている。

なお、部長以上は、管理職で、組合の組合員の範囲から除外されている。

(2) 職位の昇格（以下「昇格」という。）は、原則として毎年4月1日及び10月1日に行われる。部次長以下に関する昇格の稟申権は部長にあり、稟申書は、各部長から所属本部長の承認を得て管理本部長まで提出される。そして労務課は、この稟申書をまとめて、本部長で構成する幹部会（昭和47年11月以降は人事委員会）へ提出し、昇格はここで決定される。

なお、部長以上の昇格は役員会で決定される。

(3) 従来会社には昇格に関する基準及び部次長以下の定員の定めがなく、各部長が部下

の仕事ぶりを見て適当に稟申ししていた関係上、役職者は、自然に多くなり、全従業員の半数以上に達している。そこで本件申立後、会社は、人事委員会で昇格に関する基準を作成し、昭和49年3月25日の組合との団体交渉で同年4月1日付の人事案（本件申立人関係は表2のとおり）とともにこの基準を明らかにした。

なお、昇格に関しては、従来から学歴による差別はない。

また、昭和48年10月現在の勤続年数別役職者の分布状況は表3のとおりである。

表2

申立人	旧 職 位	新 職 位
X13	印刷部主任	印刷部課長
X14	自動車課主任	自動車課長
X11	警備課主任	警備課長
X 1	東京本部編集部社員	東京本部編集部主任

(注) 1 警備課長は非組合員であるべきか否かにつき、会社と組合との間に争いがあり、X11は、本件結審時においても警備課長に就任していない。

2 X14は、昭和49年5月1日付で自動車課長に就任した。

表3 昭和48年10月現在（単位、人）

勤続年数	社員	主任	課長	部次長	部長	副本部長以上	計	申立人（申立時の職位）
5年未満	49	6	3		1		59	
5年以上6年未満	4	3	1				8	
6 ～ 7								
7 ～ 8	1	2					3	
8 ～ 9								

9 ～ 10	3	1					4	
10 ～ 11	3	9	2	1	1		1 6	X 3 (主任)
11 ～ 12	6	5	2	3			1 6	X 4 (主任) X 1 (社員)
12 ～ 13	3	4	8	2			1 7	X 7 (主任) X 5 (〃)
13 ～ 14	3	4	9	2	1		1 9	
14 ～ 15			3	5	2		1 0	X12 (課長)
15 ～ 16			3	1	2		6	
16 ～ 17	3		3		4		1 0	
17 ～ 18		1	2	2	3		8	X16 (課長) X15 (主任)
18 ～ 19			1	1		1	3	
19 ～ 20		3	3	5	7	1	1 9	X14 (主任) X13 (〃)
20 ～ 21		3	2	8	6	3	2 2	X11 (主任)
21 ～ 22			1	2	1		4	
22 ～ 23		1		1	1		3	
23年以上					2	3 勤続年数不 明者2人含む	5	
計	7 5	4 2	4 3	3 3	3 1	8	2 3 2	

(注) 1 人数には申立人を含む。

2 申立人欄は、昇格差別の是正を求める者のみ記載。

(4) 昭和48年11月1日現在の職員名簿によると、会社の本社の組織は、3室、9本部、18部、11課、1係となっている。そして、18部のうち10部に部次長が配置され、そのう

ち3部には2人以上の部次長が配置されている。また、18部のうち15部には課制がないにもかかわらず課長が配置され、しかも、業務部、経済部、校閲部、活版部、印刷部、写真製版部及び事業部の7部には2人以上の課長が配置されている。

会社には本部長以下の責任と権限を定めた「業務規定」があるが、部次長以下については、昇格しても、実際の業務の上では何の変化もみられない。

5 昇給における考課配分

会社における昇給は、毎年1回4月に行われており、昇給の考課査定による配分は、前記2、(1)のとおり昭和43年度から採用され、昭和47年度まで実施された。

しかし、昭和48年度の昇給においては、考課査定による配分は、長期欠勤者、病気欠勤者等事態の明白な者に対して実施されるのみでその他は一律1,000円となり、事実上廃止された。

6 差別是正に対する組合の取組み

(1) 前記2、(4)のとおり昭和47年12月6日会社は、組合の組合員に対する差別を撤回して今後一切の差別扱いをしない旨の協定を組合と結び、更に、同月14日の団体交渉で会社は、差別があれば前記協定に基づいて昭和48年春闘前に是正することを確約したが、同春闘前には、会社及び組合のいずれからも差別是正に関する具体的な話は出なかった。同春闘の中で、会社が差別扱いを是正することになり、昭和48年4月28日B2労務課長（当時）及び組合のX12書記長（当時）は、昇格及び賃金の差別問題について交渉し、前記協定に基づく差別是正については継続協議する旨の「解決案」を成した。

(2) 昭和48年9月18日組合は、会社に対し、昇格の是正要求の第1次分として同年10月1日付で33人を昇格させ、かつ、役付手当の差額を昭和43年4月にそ及して支払うよう要求した。会社は、この要求に関する団体交渉を拒否していたが、同年10月1日付で33人中の10人（本件申立人関係は、X10、X12の2人）についての昇格を発令した。

なお、X10及びX12の要求した職位及発令された職位は次のとおりであった。

申立人	要求した職位	発令された職位
X 10	部次長待遇	支社次長（部次長待遇）
X 12	〃	課長

(3) 昭和48年10月3日の団体交渉で組合は、昇格及び賃金に関する差別是正をとりあげて会社に解決を迫ったが、会社が、これらの問題は要求になじまないので回答しない、以後この問題に関する団体交渉には応じない旨の発言をしたため、団体交渉は物別れに終わった。

7 組合活動及び勤務状況

本件で昇格差別の是正を求めている11人（以下「X 1ら11人」という。）の主な組合活動及び勤務状況は次のとおりである。

申立人	組 合 活 動	勤 務 状 況
X 1	<p>昭和45年度 職場代表委員</p> <p>昭和46～48年度 執行委員</p> <p>(1) 東京の職場ではX 1が中心となって職場独自に住宅手当、交通費等の増額要求を行った。</p> <p>(2) 昭和45年9月当委員会において愛労委昭和45年（不）第5号事件の証人として脱退勧誘の事実を証言している。</p>	<p>(1) 昭和46年12月努力賞を受賞している。</p> <p>(2) 仕事上のミスもなく、処分も受けていない。</p>

X 3	<p>昭和42～44年度 執行委員</p> <p>昭和45年度 職場代表委員</p> <p>昭和46～48年度 執行委員</p> <p>(1) 昭和42～44年度及び46～48年度の5年間執行委員をつとめ、常に情宣活動を担当し、組合ニュースの7割はX 3のガリ切りによる。</p> <p>(2) 昭和43年に申立人組合がストライキを行ったとき、執行委員としてストライキを指導し、これを理由に昭和43年5月17日会社から懲戒処分権を留保する旨の通知を受けている。</p>	<p>(1) 昭和48年11月努力賞を受賞している。</p> <p>(2) 昭和48年8月ころから数か月間役職者の休日にデスクを担当し、現在でも「くらし」という欄についてデスクを担当している。</p> <p>なお、デスクは通常課長が担当する。</p>
X 4	<p>昭和43年度 職場代表委員</p> <p>昭和44～45年度 副書記長</p> <p>昭和46年度 執行委員</p> <p>昭和47年度 組織部長</p> <p>昭和48年度 執行委員、新聞労連中央執行委員</p>	<p>入社以来ほとんど欠勤もなく勤務し、仕事上のミスをしたり注意をうけたこともない。</p>

- (1) 昭和45年のA3の配転問題のとき、執行委員及び組織部長として特に経済部を中心に支援活動を行った。
- (2) 昭和41年から発行されている職場ニュース「かがみ」の創刊者の1人である。

X 5	<p>昭和43～44年度 執行委員、 新聞労連 常任委員</p> <p>昭和45～46年 副書記長</p> <p>昭和48年度 執行委員</p> <p>昭和43年組合がストライキを行ったとき、青年行動隊長として活動したため、会社から懲戒処分権を留保する旨の通知を受けている。</p>	<p>(1) 営業部では成績を向上させるため昭和46年からチーム制を採用した。この当時役職者ではなかったがチームのキャプテンを命ぜられた（普通は課長以上がキャプテンをつとめる。）。</p> <p>(2) 昭和48年8月及び11月に努力賞を受賞している。</p>
-----	---	--

X 7	<p>昭和42～43年度 職場代表 委員</p> <p>昭和42年 当委員会において愛労委昭和42年（不）第18号事件の証人として証言</p>	<p>昭和44～45年にかけて努力賞、本部長賞等を3回受賞している。</p>
-----	---	--

している。

X11	昭和43年度 経営協議会の 組合側委員 昭和46年度 職場代表委員 昭和47年度 執行委員	警備課勤務になってから、泥棒に 1回はいられた時に上司から口頭で 注意をうけた以外は事故もなく、遅 刻、欠勤も全くない。
-----	--	---

X12	昭和40～41年度 執行委員 昭和42～43年度 書記長 昭和45～48年度 書記長 書記長として、昭和43年 には組合初めてのストライ キ闘争及び警備職場の全面 下請の反対闘争に、同45年 にはA 3 の配転の反対 闘争及び脱退勧誘事件（愛 労委昭和45年（不）第5号） の地労委闘争に、同46年に は鉛中毒予防闘争及び労働 基準監督署の会社への立入 検査に、同47年にはA 3 の 原職復帰に関する会社との 交渉に、同48年には本件申 立に関する資料の作成等に それぞれたずさわり組合員 を指導してきた。	(1) 昭和45年夏ころ広告の間違いを 3回程発見し、他の従業員も3～ 4回程間違いを発見して校閲部全 体が表彰された。 (2) 仕事上のミスもなく、注意や処 を受けたこともない。
-----	--	---

X13	<p>昭和43～44年度 職場代表 委員</p> <p>昭和45年度下期 執行委員</p> <p>昭和47年度 職場代表 委員</p>	<p>(1) 昭和42年5月会社の推せんにより名古屋西ロータリークラブから優良社員として表彰されている。現在は輪転機の機長をつとめている。</p> <p>(2) 勤続20年間に欠勤は1～2回程度であり、仕事上処分を受けたこともない。</p>
X14	<p>昭和43年度 職場代表委員</p> <p>職場で組合の組合員はX14ただ1人であり、昭和45年A3の配転問題が発生したころ管理本部長及び経済部長から脱退勧誘を受けたが拒否した。</p>	<p>運転手として勤務するかたわら、新人の営業部員などにスポンサーの内部事情を説明するなどして広告取りに協力し、営業部員から感謝されている。</p>
X15	<p>昭和40年度 執行委員</p> <p>昭和41年度 経営協議会委員</p> <p>昭和45年度 執行委員</p> <p>昭和46年秋鉛中毒予防対策委員としてX12書記長（当時）を補佐し、職場改善に取り組んだ。</p>	<p>昭和41年ころから会社が受託印刷している団地新聞、週刊誌の担当責任者を、同48年10月から「広報名古屋」の植字担当責任者をつとめている。</p> <p>この間仕事上の注意又は処分は受けたことはない。</p>

X16	<p>ここ1年の間に4回程度組合からの要請もあり、職場集会及び団体交渉に出席するため長野から名古屋に出向いている。</p>	<p>(1) 入社以来長野支局にただ1人勤務し、昭和41年8月及び同42年3月編集局長賞を受賞している。同46年3月15日及び4月17日に特ダネを取材し、最近では「知られざる信濃路」というシリーズものを掲載している。</p> <p>(2) 仕事上のことで注意や処分を受けたことはない。</p>
-----	---	--

第2 判断及び法律上の根拠

1 繁忙手当の支給

組合は、繁忙手当の支給は、繁忙に対する手当ではなく、組合の組合員に対する不利益な取扱いであると同時に新労の組合員及び中立従業員に対する利益誘導であり、これを通じて組合の組織弱体化を図った支配介入行為であると主張する。これに対して、会社は、新労に対する繁忙手当の支給は、組合のストライキによる労働過重の事実に基づき、新労との自主交渉の結果やむなく支給したものであり、中立従業員に対する繁忙手当の支給は、労働過重及び従業員感情を無視できないために支給したのであると主張するので、以下判断する。

- (1) 会社が新労に繁忙手当を支給したのは第1、3、(1)で認定した事情によるものであり、ここにおいて会社の不当労働行為意思を認めることは困難である。
- (2) 第1、3、(2)で認定したとおり、会社は、新労に繁忙手当を支給した時点では中立従業員にそれを支給する考えを持っておらず、中立従業員の代表者、組合及び新労から追及されて中立従業員にも繁忙手当を支給したのである。これは、会社が新労に繁忙手当を支給している関係上、新労の組合員と同様に組合のストライキにより密度の濃い労働を強いられた中立従業員に繁忙手当の支給を拒否する理由がなかったからで

ある。従って、同じように繁忙を強いられた従業員間に不公平を生じさせないために会社が中立従業員に繁忙手当を支給したとしても、それは、やむを得ないものであったと言わなければならない、

- (3) 前記で判断したとおり、会社が新労及び中立従業員に対して繁忙手当を支給したことでそれ自体を不当労働行為と認めることは困難である。

しかしながら、繁忙手当の支給状況をみると、第1、3、(2)で認定したとおり、会社は、繁忙の事実のなかった中立従業員に支給しており、更に、組合がストライキを行ったとき就労していた者でも繁忙手当の支給時に組合に加入していた者には全く支給していない。前者に対する会社の行為は、繁忙手当支給の根拠のない者への支給であり、これについては何ら正当性を見いだすことはできず、むしろ、これは、繁忙手当支給の名のもとに組合の弱体化を意図した利益誘導と判断され、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。また、後者に対する会社の行為は、本来支給すべきであるのに支給しないものであって、これにも何ら正当性はなく、むしろ、組合の組合員であるが故の不利益な取扱いと判断され、これは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 昇格差別

申立人らは、会社には昇格に関する基準がなく、昇格は、所属部長の主観的、恣意的な判断に基づく稟申によってのみ決定される、このことは、組合の組合員又は組合活動家であるが故の差別を容易にし事実差別を受けている、また、部次長以下については、昇格しても実際の業務内容に変化がなく、かつ、定員の定めがないことから、その職位は待遇であるので、同年令、同年勤続者は同等でなければならないと主張する。これに対して、会社は、チラシの印刷という新規事業、受託印刷の拡大、近郊支局の充実等により事業拡張を行っている関係で、新規開発部門又は拡充部門と既存部門との皮相的な比較において格差の生ずることは企業運営上やむを得ず、また、既存部門においても編集部門と営業部門間では営業政策上後者により肩書が必要なことから昇格が優先されているのであり、同一部門内の比較はともかく、部門外との比較を年令、勤続年数のみで

比較して差があると主張することは、会社の内部事情を無視した暴論であると主張するので、以下判断する。

- (1) 会社における昇格時期は、第1、4、(2)で認定したとおり、毎年4月1日及び10月1日であり、昇格は、継続する行為に該当しないと解するのが相当であるから、審査の対象は、本件申立（昭和48年10月26日）以前1年以内の昇格の当否のみであり、それより前の昇格については、労働組合法第27条第2項により審査の対象とすることができない。

ところで、申立人らは、昭和47年10月1日付での昇格を求めているが、これは、現状回復のため早い時期での昇格を求めるもので、その時期以後での昇格を求めない趣旨とは判断できないし、主張及び立証はすべて昭和48年10月現在で行われているので、X1ら11人について本件申立以前1年以内の昇格の当否を審査の対象とすることは、何ら差し支えないというべきである。

- (2) 会社には、第1、4、(4)で認定したとおり、同一部内に複数の部次長を配置する部が散見され、課制のない部でも課長を配置し、しかも、同じ部に2人以上の課長を配置する部は7部もある。しかるに会社は、これらの部における役職者が業務及び部下をどのような形で分掌しているかについて十分立証していない。そして、部次長以下については、役職者の権限について一応の定めがあるが昇格しても実際の業務内容に変化がないこと、定員の定めがないこと、役職者にはそれぞれ役付手当が支給されていること及び以下判断するように昇格は勤続年数を基礎としていることを考え併せると、部次長以下の職位は、業務上の必要性からというよりも、むしろ、賃金上の待遇とみるのが相当である。従って、同一部門内の比較はともかく部門外と比較することは会社の内部事情を無視した暴論であるとの会社の主張は理由がない。

- (3) 甲第37号証の1及び2によれば、同年令者の勤続年数には大きな開きがあり、その差が10年以上の者もみられる。一方、同号証から作成した第1、4、(3)で認定した表3によれば、勤続年数が長くなるにしたがって職位も上昇している傾向がみられる。従って、昇格の実態から見れば、昇格には勤続年数が大きく作用していることが認め

られ、これに加えて、昇格に関しては学歴による差別がないことは当事者間に争いが
ないところであるし、会社が昇格の基準について何ら具体的な疎明をなされないところ
からすれば、結局、昇格は勤続年数を基礎としてなされているものとみるのが妥当
と判断される。

(4) 第１、７で認定したとおり、X １ら11人は、業務遂行上特に失敗したこともなく、
また、会社から何ら処分又は注意も受けておらず、反対にX １ら11人の中には会社か
ら表彰された者もいる。そして、会社は、X １ら11人の勤務状況についての主張及び
疎明を一切行っていない。かような状況からすれば、X １ら11人の勤務状態は、劣悪
であったとみることはできず、むしろ、少なくとも中程度であったと判断するのが相
当である。

(5) ところで、同一勤続年数者の職位の状況は、第１、４、(3)で認定した表３のとおり
であるが、この場合、部長以上の昇格が役員会で決定されること、部長以上が管理職
であること等を考え併せると、部長以上については、その職位が賃金上の待遇と解す
ことはできず、これを部次長以下と同列に考えるのは妥当でない。

従って、第１、４、(3)で認定した表３により、部長以上を除いて各同一勤続年数者
ごとにX １ら11人の職位より上位にある者と全体との割合を見ると表４のとおりであ
り、X １、X ５、X ７、X11、X12、X13、X14及びX15の８人は、全体からみて低
位に置かれていることが認められる。

表４

申立人	昇格率（％）	申立人	昇格率（％）
X １	62. 5	X12	62. 5
X ３	20. 0	X13	72. 7
X ４	31. 3	X14	72. 7
X ５	58. 8	X15	80. 0
X ７	58. 8	X16	40. 0
X11	76. 9		

$$\text{(注) 昇格率} = \frac{\text{同一勤続年数者のうち申立人の職位を越える者}}{\text{同一勤続年数者}} \times 100$$

- (6) X 1 ら 8 人が低位に置かれていることは、前記(5)で判断したとおりであるが、一方、同人らの勤務状態が少なくとも中程度であることは、前記(4)で判断したとおりである。従って、X 1 ら 8 人が低位に置かれていることについては、特段の事情がなければならぬ。しかるに、会社は、この特段の事情につき何ら主張及び疎明をしない。

このことは、第 1、2 で認定した事実から会社が組合を嫌悪していることが十分推認できること及び X 1 ら 8 人は組合の役員若しくは役員経験者又は活動家であることを考え併せると、同人らの組合活動を理由とした不利益な取扱いと判断するのが相当であり、これは、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

X 3、X 4 及び X 16 については、前記(5)表 4 でみたとおり、同一勤続年数者のうちで低位に置かれているとは認められず、昇格に関しては差別があるとは判断できない。

- (7) X 1 ら 8 人は、同一勤続年数者との比較において低位に置かれ、不利益な取扱いを受けていることは前記(6)で判断したとおりである。

ところで、X 11 及び X 12 については、第 1、4、(3)で認定した表 3 から、昭和 48 年 4 月時点でも低位に置かれていたことが推認できる。しかも、X 11 は、同年 10 月時点でみれば、他の同一勤続年数者の多数と比べてかなり低位に置かれており、また、X 12 は、昭和 48 年 10 月 1 日付で課長に昇格しておりながら、なお低位に置かれているのである（表 3 及び表 4 は X 12 の昇格後の状況である。）。従って、会社における昇格が、第 1、4、(2)で認定したとおり、毎年 2 回 4 月 1 日及び 10 月 1 日で行われることを考え併せれば、会社は、X 11 及び X 12 を部次長に昇格させることが相当である。

X 1、X 5、X 7、X 13、X 14 及び X 15 については、昭和 48 年 4 月時点で低位に置かれていたと推認することは困難である。従って、会社は、X 1 を主任に、X 5、X 7、X 13、X 14 及び X 15 を課長にそれぞれ昇格させることが相当である。

4 賃金差別

申立人らは、毎年４月に行われる昇給について、会社は、昭和43年から同47年まで組合の組合員である故をもってX 8以下13人を不当に差別しているので、この差別的措置を取消し、不当な差別扱いがなければ得たはずの賃金等と現実に支給された賃金等との差額を昭和47年４月にそ及して支払うべきである旨主張している。

ところで、第１、５で認定したとおり、昇給は、毎年１回４月に行われており、継続する行為とは解し難いので、本件不当労働行為救済申立てのあった昭和48年10月26日から１年以前の昇給、すなわち、昭和47年４月以前の昇給については、労働組合法第27条第２項により審査の対象とすることができない。

昭和48年４月の昇給においては、第１、５で認定したとおり、考課査定による配分は事実上廃止され、一律1,000円となったのであるから、同月の昇給における差別扱いの事実は認められない。

５ その他

新聞労連及び組合は、誓約文の掲示を求めているが、主文第４項のとおり命ずることによって救済の自的を達し得るものと判断されるので、棄却するのが相当である。

以上の判断に基づき、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50年３月７日

愛知県地方労働委員会

会長 中 浜 虎 一