

京都、昭60不13・62不3・63不3・平元不2、平2.4.6

## 命 令 書

申 立 人 文英堂労働組合京都支部

被申立人 株式会社 文英堂

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人株式会社文英堂（以下「会社」という。）は、教育図書の出版を主たる業とする会社で、肩書地に本社を、東京に支社を設けている。

従業員数は、京労委昭和60年（不）第13号事件申立て当時、本社57名、東京支社31名の合計88名である。

(2) 申立人文英堂労働組合京都支部（以下「支部」という。）は、本社の従業員で組織されており、会社の従業員で組織されている文英堂労働組合（以下「組合」という。）の京都支部である。支部の組合員数は、京労委昭和60年（不）第13号事件の申立て当時17名である。

また、組合には支部のほかに東京支社の従業員で組織する東京支部がある。

支部規約によれば、支部は、独自に決議機関及び執行機関を設け、支部の組合員（以下「支部組合員」という。）に関する労働条件の改善、その他支部における諸問題の解決のため、独自の組合活動ができることとされている。

なお、支部は南地区労働組合協議会に加盟し、京都労働金庫及び全国労働者共済生活協同組合連合会の加入についても支部の名において行う等、独自の言動を行っている。

#### 2 会社における労働組合の沿革

本社の従業員は、昭和41年（以下年号の「昭和」を省略する。）8月に京都印刷出版産業労働組合（以下「京都印刷出版労組」という。）文英堂分会（以下「分会」という。）を結成し、翌年6月4日公然化した。一方、東京支社の従業員は41年12月25日に出版労連文英堂労働組合を結成した。

56年10月25日にA1（以下「A1」という。）以外の分会員が京都印刷出版労組を脱退し、新たに京都文英堂労働組合（以下「京文労組」という。）を結成して、日本出版労働組合連合会に加盟するに及び、57年10月17日京文労組と出版労連文英堂労働組合とが組織統一して組合が結成された。

なお、これらのいずれの労働組合にも加入していない従業員を以下「非組合員」という。

### 3 各職位の職務権限

(1) 会社の組織は55年4月1日に変更され、現在に至っているが、職務権限規定によると、課長、主査及び主事の職務権限は次のように記されている。

#### 課 長

- ① 部長の指揮を受け課内業務方針を立案しその執行に当たるとともに、所属部長に対し意見を上申する。
- ② 部長に対し所管業務の報告、説明を励行し、且つ部下の掌握監督をする。
- ③ その権限の一部を所属主事（主事不在の場合は特定課員）に委任することができる。但し、その結果に対する一般的責任及び部長に対して報告の義務を負う。
- ④ 部長又は次長に事故あるときは、担当役員の命令によりその権限を代行する。

#### 主 査

- ① 担当役員又は業務担当部長の命令する特定業務を分担し、その業務遂行に当たり全責任を負うとともに、これに対応する権限を有する。
- ② 業務遂行に当たっては積極的に意見を上申する。

#### 主 事

- ① 所属課長の業務方針に従い、指示された業務計画を立案し課長を補佐するとともに、業務を正確迅速に遂行する。
- ② 承認を得た業務計画の実施に当たり、その遂行責任とこれに対応する権限を有する。
- ③ 課長に事故あるときは部長の命令によりその権限を代行する。

なお、同規定の中に明記されていないが、課長は所属部下に対する人事考課を行い、主事の適任者の推薦を行う権限をも有していた。また、主査及び主事は他に所属部下がいる場合はその指導監督業務も併せて行うこととされていた。

課長代理の職務権限は同規定の中には明記されていないが、原則として、課長が空席でしかも他の者を直ちに課長に昇進させるにはやや無理があると判断される場合、過渡的に就任させるべく設けられた職位であった。

(2) 会社においては役職者を対象に、部次長会、課長会、課長会議、役付者会議、管理者会議及び役員会議の6つの会議が開催されていた。

そのうち管理者会議は社長が主宰し、以下取締役、相談役といった役員をはじめ、部長、参与、次長、参事、課長、主査及び課長代理が出席することとなっていた。そこでは労務対策、労働条件、人事計画、会社

の経営内容等の問題について検討がなされ、出席者に対して時間外勤務手当や休日出勤手当が支給されることはなかった。また、組合から会社に対する要求が出された場合、管理者会議でその要求が検討されることもあったが、最終的な決定は役員会議において行われてきた。同様に、課長、主事等役職者の任用の決定権限も役員会議が有していた。

#### 4 職位任用等について

- (1) 55年4月1日に会社の組織が変更される以前には、会社の職位は、部長—次長—課長又は課長代理—係長—課員といった「ライン」のみによる構成であった。係長への昇進にあたっては大学卒の従業員で入社後4～5年程度、高校卒の従業員で入社後7年で基礎資格をもつこととされていた。こうした昇進基準が設けられていたことにより、従業員はだれでも一定の勤続年数さえ経れば、係長に昇進させるかどうかの審議の対象となるものとされていた。その審議においては、業務遂行能力、積極性、責任感、協調性及び指導統率力の5項目について、「ふさわしい」又は「ふさわしくない」との評価がなされた。

なお会社は、42年4月以降、職位任用に関して1年任命制を導入し、職位の任期は1年とされる方式をとってきた。

- (2) 55年度以前の状況として、本社において係長に昇進する者はほとんど非組合員で占められていた。ただし、48年度に当時分会員であったA2（以下「A2」という。）は係長に昇進した。また、53年度には当時非組合員であったC1（以下「C1」という。）が係長から課員に降格させられたことがあった。

- (3) 会社は55年4月15日付け社内報第4号により従業員に対し、同月1日をもって会社の組織を変更した旨通知した。

その内容は要旨次のとおりであった。

- ① 参与、参事、主査といった専門職を「スタッフ」として新たに設け、専門的分野の充実を図る。
  - ② 係長の職位は廃止する。
  - ③ 従業員の中核としての立場の主事職を新設する。
- (4) 会社の組織変更に伴い、昇進基準も変化し、組織変更前に存した昇進にあたっての基礎資格はなくなった。その結果、勤続年数や年齢といった要素は昇進にあたって参考にされる程度のもとなり、その比重は低下した。

昇進候補者については、業務遂行能力を、①知識、②企画力、③計画・遂行能力、④リーダーシップ、⑤意欲・責任感、⑥協調性、⑦折衝力、⑧判断力、⑨指導力、⑩管理能力の10項目にわたって検討され、各項目ごとにスペシャル、優、良、可の4段階評価がなされた。

この評価は直属の上司によってなされたが、具体的な評価基準は決められていなかった。

直属の上司は、この10項目に及ぶ職務遂行能力の評価のほかに、勤務

成績、勤務態度、企業に対する責任感、年齢、勤続年数等を総合的に判断して、役職者にふさわしいと思われる部下について任用の推薦を行い、会社はこの推薦を受けてその内容の確認を行うとともに、さらに企業方針への貢献度合、役職者構成等の検討を加えたうえで、最終的な総合判断によって職位の任用を決定していた。その判断に際しては、特に職位任用の前々年度の10月から前年度の9月までの仕事の実績が最も大きい比重を占めていた。

10項目のうち1項目でも可があれば昇進の推薦をされることは困難であったが、支部組合員の場合、「意欲、責任感」の項目で可と評価されることが多かった。

なお、職位の1年任命制はこの55年度の組織変更後もそのまま存続した。

## 5 組織変更後の本社人事異動（以下「異動」という。）の状況

55年4月1日の組織変更後、本社における各年度ごとの課長（主査を含む。）以下の役職者への任用状況（従前の職位と同じ職位に任用された者——61年4月1日まではいずれも非組合員——を除く。）は次のとおりであった。

### (1) 55年度の異動

- ① それまで課長であったC2、C3（以下「C3」という。）及びC4の3名はそれぞれ主査に任用されたが、いずれも非組合員であった。
- ② それまで課長代理であったC5は課長に昇進したが、非組合員であった。
- ③ それまで係長であったC6（以下「C6」という。）及びC7（以下「C7」という。）はいずれも課長代理に昇進し、同じく係長であったA2及びC8はいずれも主事に任用されたが、係長であったA1は役職にとどまることができず、課員（係長あるいは主事以上の役職についていない者を言う。以下同じ。）に降格させられた。

以上の5名のうちA1は分会員であったが、その他は非組合員であった。

- ④ それまで課員であったC1、C9（以下「C9」という。）及びC10の3名は主事に昇進したが、いずれも非組合員であった。

以上のことから組織変更に伴い、本社において主事以上の役職者で分会に加入している者は1名も存在しなくなった。

### (2) 56年度から59年度までの間の異動

- ① 56年度に、それまで課長代理であったC11は課長に昇進し、同年度に入社したC12（以下「C12」という。）は課長代理に任用されたが、いずれも非組合員であった。
- ② 57年度に、それまで課員であったC13、C14、C15及びC16の4名はそれぞれ主事に昇進したが、いずれも非組合員であった。
- ③ 58年度に、C6は課長に昇進した。

- ④ 59年度に、A 2は課長代理に、C 16は主査にそれぞれ昇進した。
- (3) 60年度から63年度までの間の異動
- ① 60年4月1日に、C 7は編集部社会課の課長に昇進し、それまで課員であったC 17（以下「C 17」という。）は営業部営業管理課の商品管理部門の主事に昇進したが、いずれも非組合員であった。
- その結果、同日における本社の組織構成及び人員配置は、別表1のとおりとなった。
- ② 61年4月1日に、C 12が営業部営業管理課の課長に、C 1が同課の販売管理部門の課長代理に、A 2が編集部理科課の課長にそれぞれ昇進した。
- ③ 61年5月に、それまで編集部国語課の課員であったA 3（以下「A 3」という。）は、支部組合員であったが、同課の主事に昇進した。
- A 3は同年6月に会社を退職した。
- ④ 同年9月に、それまで営業部営業第5課の課員であったA 4（以下「A 4」という。）は、支部組合員であったが、同課の主事C 13が会社の系列会社へ出向したあとをうけて、主事に昇進した。
- ⑤ 62年4月1日に社長室の参事から編集部の参事に任用されたC 3は、63年4月1日に、同部の主査に降格させられた。
- (4) 本社において社長室を含め、部と部の間の異動や部内の課と課の間の異動はほとんどなく、特に編集部においては、担当教科が細分化されており、それぞれ専門的知識を必要とするため、担当者の各教科間での異動はなかった。また、営業部営業管理課内での商品管理部門から販売管理部門への異動は、後者の部門では特に計数面での能力が必要とされたことから、過去に行われたことはなかった。
- (5) 本社と東京支社との間の異動の状況をみると、30年代後半から40年にかけての会社の急成長期には多くの異動が行われたが、40年代に入ってからのは会社の経営がやや困難な状況となり、企業自体が縮小傾向をたどったこととあいまって、異動も急速に減少した。
- (6) 一課に複数の主事が配置されていた例は、55年度から58年度末まで編集部理科課でA 2主事とC 9主事が任用されていたこと及び60年度に営業部営業管理課で商品管理部門のC 17主事と販売管理部門のC 1主事が任用されていたことのみであった。前者については当時専任課長及び課長代理がいなかったこと、後者については両部門の仕事の内容が事実上二つの課に相当するほどに異なっていたことが、複数主事設置の理由であった。
- また、主事にふさわしい人材がいけない場合には、主事が置かれないこともあったが、おおむね、営業部及び編集部においては、一課に一主事が配置されている状況にあった。
- 6 支部による救済申立て
- (1) 支部は本社においてこのような職位任用の実態が生じたのは、支部組

合員であるが故に昇進において差別されているためであるとして、60年9月20日当委員会に対し不当労働行為救済申立て（以下「救済申立て」という。）を行い、同年4月1日付けをもって支部組合員を課長、主査、課長代理及び主事の役職に昇進させるとともに、役職手当を支給し、ポストノーティスをなすことを求めた。（京労委60年（不）第13号第1文英堂事件）

- (2) その後も職位任用の実態に大きな変化は見られなかったために、支部は62年3月30日、63年3月26日及び平成元年3月24日にそれぞれ前年4月1日付けで支部組合員を役職者に昇進させるとともに、役職手当の支給及びポストノーティスをなすことを求めて、当委員会に対し救済申立てを行った。（京労委62年（不）第3号第2文英堂事件、同63年（不）第3号第5文英堂事件及び同平成元年（不）第2号第6文英堂事件）

当委員会は、以上の3件の救済申立てを第1文英堂事件に併合した。

- (3) 平成元年5月24日、支部は前記4件の救済申立てにつき、その「請求する救済の内容」を次のとおり変更する旨を申し立てた。

① 従来求めていた職位への昇進を主位的請求とし、予備的に別表2のとおりの下位の職位への昇進を求める旨追加し、ポストノーティスについてもこれに応じた内容とする。

② 支部組合員であることを理由とする昇進差別をしてはならない旨の救済内容を追加する。

- (4) 支部は平成元年6月26日、退職したA3に係る救済請求を取り下げた。

## 7 組合結成後の労使関係

組合結成後、本社における労使間には、以下に述べるような諸問題が生じていた。

### (1) ビラ配布問題

57年11月16日の昼休みに支部組合員A5（以下「A5」という。）が事業所内で会社の許可なく、非組合員に対してビラを配布していたところ、社長のB1（以下「B1社長」という。）はこれをとがめビラ配布を禁止する発言を行い、その配布をやめさせた。58年1月20日の昼休みにも同様の行為が繰り返された。

組合からの抗議の申入れに対し会社は、同年2月7日、B1社長の行為について、会社の就業規則に違反して許可なくビラを配布していたA5に対し注意を喚起したまでであるとの見解を示した。

### (2) 配転問題

58年8月8日、会社は本社営業部のA6（以下「A6」という。）に対し、東京支社営業部への配転を命じた。本社と東京支社との間の異動は44年6月以来、約14年ぶりのことであった。これに対し組合は、従業員の生活権を無視するものであり、また業務上の必要性も認められないとしてこの配転命令に反対し、当該命令の白紙撤回とよりよい解決策を探ることを会社に求めたが、進展は見られなかった。

そこでA6は58年8月24日、会社の配転命令の効力を仮に停止する旨の仮処分を京都地方裁判所に申請した。同年11月7日、会社と組合は5年ないし6年をめどにしてA6の再配転を検討するという内容の確認書を取り交わし、これによりA6は同月14日、仮処分申請を取り下げ、東京支社に転勤した。

### (3) 新賃金体系問題

- ① 56年9月28日、会社は分会に対して新賃金体系の原案（以下「新賃金体系案」という。）を提示した。

分会はまもなく解散し、新たに京文労組が結成されたが、京文労組は、新賃金体系案が大幅に職能給を導入するものであったために、これに反対した。

- ② 組合結成後、会社は組合と団交を重ねたが、新賃金体系案の中身そのものについての議論はなされないままに終わり、組合は新賃金体系の導入に反対する姿勢を変えなかった。

- ③ 60年3月28日、会社は組合の春闘賃上げ要求に対し、先に会社が提示した新賃金体系案を適用し、組合員一人ひとりについて「仮格付け」という形で賃上げ額を回答した。これに対し組合は、賃金体系の問題と春闘要求の問題とは別個切り離して、賃金体系については春闘要求を解決した後に十分に時間をかけて協議することを求めたが、会社はこれを拒否した。

同年5月21日会社は、非組合員に対しては全員の合意が得られたため同月24日に同年4月分に遡って新賃金体系に基づく賃金（以下「新賃金」という。）を支払うこととするが、組合員に対しては組合と妥結をみていないため従来どおりの体系による賃金を支払う旨、組合に通告した。

同月23日会社は、組合に対し事前にその内容を知らせないまま、京都下労働基準監督署（以下「労基署」という。）に同社の就業規則に基づくところの賃金規定の変更を届け出、これを受理された。その際、労働基準法第90条で規定されている「労働者の過半数で組織する労働組合がない場合」における「労働者の過半数を代表する者の意見」として、会社は文英会と呼ばれる従業員の親睦組織の幹事長名の意見書を提出した。

このことに対し組合は、同年6月1日、本件届出には職場における意見聴取が行われていない等手続上の問題があるとして、労基署に申立書を提出した。

なお、会社は同年5月24日、その通告どおり非組合員に対して新賃金を支給した。

- ④ 61年の春闘賃上げについても、会社は新賃金体系に基づいて組合に回答したため、前年分とあわせ組合と妥結をみないまま推移したが、同年5月20日、暫定的に賃上げすることで労使合意し、暫定協定が成

立した。

- ⑤ 組合の62年春闘要求に対しても、会社は新賃金体系により、同年3月26日賃上げ回答を行い、4月24日には組合の同意を得ないまま、組合員に対しても非組合員と同様に新賃金体系による賃上げを実施した。組合は、仮払いとみなす旨の文書を会社に提出したうえで、その支払いを受け取った。

さらに同年10月には、会社は組合に対して、職能給を本格的に実施し、今まで行われてきた職能資格等級の「格付け」による新賃金の支給に加え、今後は「査定」をも導入していくことを通告した。そして同月から査定期間に入ることに伴い、会社は全従業員に対し、各評価要素についての同月時点における自己評価と1年間の査定期間中の自己目標とを明記させる自己申告書の提出を求めた。

しかし組合は、職能給の導入問題は会社と組合との間に合意ができていないこと等を理由に、その提出を拒否した。

これに対し会社は、組合員全員に対し警告書を渡し、自己申告書を提出する意思がないものとして、以後は会社の責任において評価事務を進めていく旨明言した。

#### (4) ビラ貼付問題

60年春闘時の同年4月5日、組合は、本社1階通用口両側の外壁及び玄関のガラスドアに31枚のビラを無断で張った。これに対し、会社は翌6日付けで組合に抗議書を提出した。

組合は同月19日、本社前で85春闘勝利みなみ出版総決起集会を開催したが、その際本社社屋の壁、シャッター等に約100枚のビラを会社の許可なく張りつけ、さらに同月25日に開かれた出版労連文英堂労組支援総決起集会の際にも、本社社屋の壁、玄関等に60～70枚程度のビラを無断で張りつけた。

組合は両集会終了後もビラをはがさなかったため、会社がこれを撤去した。

#### (5) 食堂封鎖問題

会社は、その業務や食堂としての使用に支障がない限り、従来から組合に本社食堂の使用を認めてきたが、60年5月21日、食堂に施錠した。同月24日、組合は会社に対して抗議書を提出したが、食堂の施錠は少なくとも1週間にわたって継続された。

#### (6) 組合旗設置問題

60年4月以降、会社は、本社社屋の玄関や本社社屋1階倉庫南側の会社敷地内に立てられた組合旗及び立看板について、会社の施設管理権を侵害するものであるとしてこれを撤去したが、組合は、正当な組合活動であると主張して、会社から撤去済みの組合旗や立看板の返還を受けるたびごとに、繰り返しこれを掲出した。

同年9月11日、会社は組合旗等の設置禁止を求めて京都地方裁判所に



仮処分を申請したが、同年12月5日、仮処分申請は却下された。

## 第2 判 断

### 1 申立人の当事者適格について

#### (1) 被申立人の主張

申立人は、規約上あたかも独立した労働組合であるかのように整えているが、その実態において独自の組合活動がなされた事実はなく、単に組合の一機関にすぎず、不当労働行為の救済申立権を有する独立した労働組合とはいえないので却下されるべきである。

#### (2) 申立人の主張

申立人は、支部独自の活動を行い、規約上も労働組合法（以下「労組法」という。）上の要件を備えているから、労組法上の独立した労働組合であって、申立人適格を有する。

#### (3) 当委員会の判断

前記第1の1の(2)で認定したとおり、申立人は、組合の支部ではあるものの、独自の規約を定め、独自の代表者、決議機関、執行機関、権限等を有し、労組法上具備すべき要件はすべて満たしているうえ、現に独自の活動を行っていることに徴すれば、労組法上単一の労働組合と認められ、したがって本件救済申立ての当事者適格を欠くものではなく、被申立人の主張は採用できない。

### 2 昇進差別の有無について

#### (1) 申立人の主張

① 本社には、勤続20年を超えかつ年齢42歳を超えるものは課長又は主査に、勤続18年を超えかつ年齢40歳を超えるものは課長代理又は主査に、勤続11年を超えかつ年齢33歳を超えるものは主事に、それぞれ昇進するという客観的な昇進基準が存在する。

この昇進基準の存在は、一部の例外を除いた非組合員が遅くとも上記の年齢及び勤続年数に達するまでに当該職位に昇進しているという事実に基づき認められるものであって、会社の人事政策としての任用基準とは意味を異にする。

支部組合員は、第1文英堂事件の申立て時において、誰一人として主事以上の職位についていなかったのであり、この事実から支部組合員が昇進差別を受けていることが裏付けられている。

非組合員の中にも昇進基準に達しながら該当職位に任用されていない者がいるが、これには会社の職種差別や女性差別などの事由が考えられる。

本件申立ては、主位的に支部組合員の昇進基準に対応する職位へ、予備的にその下位への昇進を求めるものである。

これは長年にわたる昇進差別の実態に即した救済申立てであって、昇進差別が無ければ存在したであろう状態への回復であるが、会社が長期にわたり恣意的な差別任用を行っている下において、各支部組合

員が具体的にいつどのような職位に昇進したであろうかを正確に求めることは極めて困難であり、このような場合には、差別が無ければ各支部組合員が当該職位に昇進したであろう蓋然性が存在すれば足りる。

昇進差別が認定される要件は、不当労働行為意思の存在及び集团的比較における客観的格差の存在である。そして申立人が主張している昇進基準は、会社も勤続年数や年齢を職位任用や格付けの要素としていること等を考慮すると救済基準としても合理性を有する。

そうであるならば、一部の例外が存在したとしても上記の各要件と救済基準の合理性が認められる限り救済請求は認容されなければならない。

以上のことから、会社は支部組合員であるが故に昇進について差別取扱いを行っているとはいえ、これは労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

- ② 課長の職務権限は、職務権限規定の内容、主事はその権限を代行している実情、主事推薦権限の現状、管理者会議の実態等からして支部組合員資格と相入れないものとはいえず、課長はいかなる意味においても労組法第2条但書第1号に該当するとはいえない。

主査についても課長待遇であり、管理者会議の構成員であるとしても同会議の実態からすれば、また、課長代理は課長より更に権限が小さいのであるから共に上記と同様である。

- ③ 会社は不当労働行為を継続して行っており、ポスト数の制限を理由にして救済請求が認められないとすれば、会社の不当労働行為のやりどくとなる。

本件の場合与えられるべきは、差別が無ければ相当の職位に任用されたであろう支部組合員に対する原状回復である。救済命令にあたっては、労働委員会が会社の組織機構等を配慮する必要は存しない。

## (2) 被申立人の主張

- ① 会社は、課長や主事等の職位の任用にあたっては、各職位の特性に応じて各人の職務遂行能力を知識、企画力等10項目につきその充足度を検討するほか、勤務成績、勤務態度、企業に対する責任感、年齢、勤続年数等を総合判断して決定している。

職位は、企業がその組織を構成し、これを最大限に活発かつ効率的に運営して、企業の成長、発展を期するために置くものであるから、職位任用については、企業の自由裁量が最大限に尊重されるべきである。

会社は、上記の観点から適正、公平に適材適所の職位の任用を行っており、待遇者的意味での職位任用はなされておらず、一定の年齢、勤続年数に達すれば当然役職に任用するという基準は存しない。

その結果、多数の非組合員が主事等の職位に任用されておらず、また、支部組合員でも主事になった者もいる以上、支部組合員、非組合

員の違いのみを理由とした昇進についての客観的な差別は存在しない。

② 課長、課長代理及び主査は、管理者会議の構成員であり、そこでは労務対策や組合要求についての討議等労務管理上の問題や会社財産処理及び対外問題に係わる機密事項などの重要問題の決定に参画、関与しており、また、職務権限内容等に照らしても、課長、課長代理及び主査はいずれも労組法第2条但書第1号に該当し、支部組合員たる地位と相入れない。

③ 課長については、課の数からくるポストの制限があり、課長代理、主査についても職務権限内容に伴う会社の制度運営上制限のあるポストであり、待遇者的な運用は考えられない。

主事についても、課長の補佐役や課長に事故ある場合の職務権限内容から一課一主事の原則のもとに配置しており、待遇者的な運用によって無制限に置くことはできない。

### (3) 当委員会の判断

① 申立人は、本社には年齢と勤続年数によるいわば自動的な昇進基準が存在すると主張するのであるが、

ア 前記第1の3の(1)並びに第1の5の(3)の①、(4)及び(6)で認定した事実によって明らかなおり、本社の課長、主査、課長代理及び主事は、会社の指揮管理系統のもとにおける役職に属し、年齢と勤続年数に応じて均等に昇進しうるような処遇上の地位とは認められないこと

イ 仮に、申立人の主張する昇進基準によって、本社従業員を昇進させた場合、例えば60年4月1日の時点で、本社従業員60名中45名が役職者となり、もはや企業組織の体をなさなくなること

ウ 乙第5～7号証、乙第70号証の1～3、乙第71号証の1～3及び乙第72号証の1～3によれば、申立人主張の昇進基準に達しているのに、該当職位に昇進していない本社従業員の数は、別表3のとおりとなり、非組合員についても必ずしもこの基準に従った昇進が行われているとは言い難いこと

を考慮すると、本社に申立人が主張するような昇進基準が存在していると認めることはできない。

したがって、この昇進基準の存在を前提として、支部組合員の昇進差別があるとする申立人の主張を採用することはできない。

② もっとも、前記第1の5の(1)、(2)及び(3)で認定したとおり、本社においては、61年5月にA3が主事に昇進するまで、支部組合員の役職者は皆無であり、結審時においても、わずかA41人が主事に任用されているにすぎないのであるから、前記第1の7で認定したとおり、会社と組合との間で労使紛争が多発している事情を考慮すると、支部組合員が何らかの昇進差別を受けているのではないかとの疑いがないわけではない。

しかし、前記のとおり、本社の課長、主査、課長代理及び主事はいずれも指揮管理系統の下における役職であり、しかも、前記第1の5の(4)で認定したとおり、本社においては各部門、各課間の異動がほとんどないのが実情であるから、このような場合には、従業員の知識、経験、能力、勤務成績、専門性等諸々の要素を総合判断して役職への昇進が決められるのが通常であり、そのため同程度の年齢、勤続年数の従業員の中に、役職へ昇進する者とそうでない者とが生じることは避けられないところである。

したがって、本件のごとき事案は、その性質上いわゆる大量観察方式にはなじまず、支部組合員が役職への昇進に際し、差別的な取扱いを受けているといえるがためには、第1文英堂事件申立て当時、単に支部組合員が誰一人役職へ昇進していないという包括的かつ消極的事実が存するだけでは足りず、当該組合員が60年度以降63年度までに役職に任用された他の者と比較して、知識、経験、能力、勤務成績、専門性等諸々の要素を総合判断した結果においても劣るところがないという個別のかつ積極的事実が認められなければならない。

ところが本件において、申立人はこのような個別のかつ積極的事実についての主張、立証をなさず、また、本件全証拠を検討するも、このような事実を認めることはできない。

- ③ 以上のとおり、本件については、支部組合員の差別取扱いがあったと認めることはできないので、その余の主張を判断するまでもなく、申立人の救済申立てはいずれも棄却されるべきである。

よって、当委員会は、労組法第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2年4月6日

京都府地方労働委員会  
会長 谷口安平

(別表 略)