中労委、昭47不再６、昭48．６．６

命　　令　　書

再審査申立人　株式会社　秋田放送

再審査被申立人　民放労連秋田放送労働組合

再審査被申立人　X

主　　文

本件再審査申立てを棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

１　当事者

⑴　再審査申立人株式会社秋田放送（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、支社を東京、大阪、仙台に、支局を県内５ヵ所に有し、テレビ・ラジオの放送事業を営む株式会社であり、その従業員数は、昭和48年３月31日現在215名である。

⑵　再審査被申立人民放労連秋田放送労働組合（以下「組合」という。）は、昭和29年８月１日会社従業員で組織され、民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という。）と、秋田県労働組合会議に加盟している労働組合であり、その組合員数は、昭和48年３月31日現在45名である。

⑶　再審査被申立人Xは、昭和35年２月入社し、現在本社制作局制作部に所属する美術担務の従業員（主任）であって、昭和35年10月組合に加入し、その後組合の執行委員、執行委員長、副執行委員長等の役職につき、本件発生当時民放労連東北地方連合

会の執行委員長の役職にあり、現在に至っている。

2　会社の職制機構の変化と労使関係の推移等

⑴　昭和35年会社は、従前からのラジオ放送部門に併せてテレビ放送部門を開局した。

ラジオ放送のみを行なっていた当時の会社の職制配置としては､役員の下に､局長、部長、部次長、主任が置かれていたが、テレビ放送部門開局に伴い、会社は、昭和36年中に局次長制を新設して、２名を局次長に発令したほか、新たに７名を部次長に昇格させ、また主任を多数増やした。この結果、会社の職制別人員配置は、局長４名、局次長２名、部長10名、部次長12名、主任21名、一般職員97名となった。このうち組合には主任以下の者が加入していた。

⑵　昭和37年、会社は、部次長制を廃止し、かわりに副部長、課長制を新設して、20名を副部長、課長に発令した。発令を受けた者の中には組合の三役が含まれていたが、いずれも組合を脱退した。

なお、上記職制機構改革に伴う人事異動の結果、会社の職制別人員配置は、局長６名、局次長５名、部長12名、副部長10名、課長16名、主任６名、一般職員106名となった。

⑶　組合は、前記組合三役の組合脱退に伴う執行部体制の再建をはかり、A_1らの新執行部が発足した。翌昭和38年組合は、賃上げ等の要求について、闘争委員会を設置し、またストライキ権を確立するなど、従前よりは強い姿勢を示した。

会社は、同年新たに６名を課長に発令した。

⑷　昭和39年会社は、組合の中心的活動家であった前記A_1を課長に昇格させ、同人は組合を脱退した。

⑸　昭和40年、会社は、新たに課長待遇制を設け、当時の組合の委員長であったA_2に対し、課長待遇の発令をしたので、同人は組合を脱退した。さらに、会社は、A_2委員長の組合脱退のあと、組合の副委員長として委員長の職を代行していたA_3に対し、課長昇格の内示をしたところ、A_3は、会社に対し、その発令の延期を申し出て、結局昭和42年同人は課長に昇格し、組合を脱退した。

⑹　昭和 41 年組合は、春闘においてはじめて 30 分間のストライキを実施し、その年以降毎年、民放労連の指導のもとにストライキ体制をとって賃上げ等の交渉をすすめるようになった。

⑺　昭和 42 年会社は、総務局の中に人事部を新設し、前記Ａ$_1$をふくむ３名をこれに配置した。

⑻　同年会社は、課制を廃止したが、課長という職名はそのまま存置することとした。なお、同年中に会社は新たに３名に対し課長の発令をした。

⑼　昭和 43 年４月９日、すでに組合を脱退していたＣ$_1$、Ｃ$_2$ら５名によって秋田放送新労働組合（以下「新労」という。）が結成された。新労は、結成に当り声明を発表したが、これには、秋田放送における労使関係の悪化の原因は組合の階級闘争化した誤った行き方にあるとの趣旨のことが述べられている。

翌 10 日、会社は、株式会社秋田放送名で声明書を発表したが、そのなかには「昨日、会社宛に秋田放送新労働組合の結成が通知された。会社ではこれを世間一般にいわれる第二の組合が誕生したものとして受けとめているとともに、前日、社員に示した『声明』の内容は、当を得たものとして深く共感するものである。」との記載がある。

その後の１ヵ月間に組合から多数の脱退者が出た。

⑽　昭和 43 年中に、会社は、新たに７名に対し課長、１名に対し課長待遇の発令をした。その結果、昭和 43 年における会社の職制別人員配置は、局次長以上が 21 名、部長 23 名、副部長６名、課長 35 名となり、結局会社が管理職としている者の合計は 85 名に達した。これに対し組合の組合員は 98 名、新労組合員及び未組織の一般職員は計 32 名であった。

⑾　昭和 44 年会社は、１名に対し課長、５名に対し課長待遇の発令をした。

⑿　昭和 45 年２月 21 日会社は、本件Ｘを含む８名に対し、課長の内示をした。うち組合員であった３名のうちＡ$_4$、Ａ$_5$は昇格に応じ組合を脱退した。

⒀　昭和 45 年６月 27 日会社は、社長名をもって後記Ｘ問題に対する会社の考え方を記した文書を全従業員に配布した。

⑭　同年７月 17 日組合は、Ｘ問題その他を要求事項として実力行使を行なったが、会社は、そのさいの組合のピケッティングにつきこれを「左翼的組合暴力による一大不しょう事」とし、また「目には目を歯には歯を……、この不しょう事を指導した者たち、それに参加した者たちの責任を厳重に追及する。」と記載した声明文を全従業員に配布した。その後同年７月 21 日会社は、執行委員８名に対し上記ピケッティングの企画指導責任を問い、同人らを７日間ないし３日間の出勤停止処分に付した。

３　Ｘの課長昇格問題

⑴　昭和 45 年１月下旬、Ｂ１制作部副部長待遇は、Ｘの課長昇格に関する上申をＢ２制作部長に行なった。その後、Ｂ３制作局長、常務へと上申され、局長会議で審議のうえ、社長決裁を受け、Ｘの課長昇格が内定した。

⑵　同年２月 21 日、会社は、組合に対して、組合関係者の昇格、異動について文書で、課長昇格者３名（Ｘ他２名）、主任昇格者６名、その他の異動者２名の内示をした。

また、同日Ｂ３制作局長は、Ｘに対し口頭で制作局制作部課長の昇格を内示した。

⑶　同月 26 日組合は、組合ニュース（機関紙）に、課長昇格予定者３名、課長は受けるが組合は抜けない旨の記事を掲載した。

⑷　同月 27 日Ｂ２制作部長は、午後２回にわたりＸを呼び、同人に対し、「課長になれば組合を抜けるのが慣例だ。」、「組合員と課長と両立すると考えているのは常識からいって理解できない。」、「組合活動を続けていくのであれば会社の考え方に反するから課長にはなれない。」、「組合に残るというのであれば内示を取消さざるをえない。」という趣旨のことを話し、組合脱退を促した。これに対して、Ｘは「組合員であっても、課長はやっていけると思う。」、「組合を抜けていったのは、これまで個人個人の判断で抜けていったので慣行というようなものではない。」という趣旨のことを述べた。

⑸　同月 28 日Ｂ４製作局次長は、Ｘの自宅を訪ね、Ｘに対しＢ３制作局長が会いたいといっている旨を伝えた。

⑹　同日、Ｂ３制作局長は、Ｘから電話を受け、その際Ｘに対し組合を脱退するよう説得したが、同人に組合脱退の意思のないことを確認すると、直ちに、組合員資格と管理

職資格とは両立しないという理由で、同人に対する課長昇格の内示を取り消した。

⑺　同年３月２日会社は、同日付をもってＸを除く課長昇格予定者、主任昇格予定者、その他の異動予定者の全員について発令を行なった。

なお、Ｘを除く前記課長昇格予定者２名は、組合を脱退し、発令を受けた。

⑻　組合は、会社のＸに対する措置に対し、同年３月２日以降 10 月２日の本件初審申立てまでの間、Ｘを課長に昇格させるよう数回の団体交渉及びストライキを行なったが、会社は、組合員資格と管理職資格とは両立しないと主張し解決に至らなかった。

４　会社本社の業務組織、職制、課長の職務内容等

⑴　会社の本社には、４局、２室、１本部があり、その下部組織として 13 の部がある。職制としては、局、室、本部にそれぞれ１名の局長、室長、本部長がおり、その下に局長代理または局次長がおかれ、最小組織単位としての部には、部長の下に部長代理、副部長、課長が配置されており、課長以上の数は現在 86 名で、全従業員（正社員）の約 40％に達している。

⑵　Ｘの所属する制作局には、運行部と制作部とがあり、制作部の業務は、ラジオ・テレビ番組の編成制作に関する業務と美術に関する業務とに大別される。そして美術関係には前記Ｂ１副部長待遇（現在副部長）以下７名が配置されている。

⑶　課長の職務権限については、会社の職務分掌規程の職務権限細分表の中で「局長、部長、課長（共通）執行　行動の基準」として、人事・労務等について各種の権限を定めている。

しかし、制作部美術担務の課長が、このすべての権限を全般にわたって有するものでなく、実際上は、局長、部長、課長それぞれの職によって権限上の差異があり、制作部美術担務の課長は、概ね下記のごとき権限を有する。

①　所属部員の勤務表を部員と相談して作成する。

②　所属部員の５日以内の県内出張について指示し、その旨上司に承認を求める。

③　休暇届・休暇願いを受理し、その日の仕事上の割振りを指示し、上司に承認を求める。

④　所属部員の昇格について、口頭で上申を行なう。但し、その後の審議、決定または取消しには、一切関与しない。

⑤　所属部員が、美術展覧会等に入選した場合等に書面で表彰の上申をし、また、処分を必要とする行為についても、口頭で上申を行なう。

但し、その後の審議、決定には、一切関与しない。

⑷　制作部美術担務の課長の勤務は、一般従業員と同じように時差勤務（シフト制）に就き、前記認定の管理業務等の他は、一般従業員とほぼ同様の美術の制作業務を行なっている。

⑸　会社の職制が出席して開かれる会議には、常勤役員会、局長会のほか、部長以上の職制が出席する管理職会議と課長以上の職制が出席する管理職会議の四つの会議がある。

そして、課長以上の管理職会議は、毎月第１火曜日と第３月曜日の２回開かれるが、これは主として、会社の方針を社内に徹底させるためのもので、この会議において人事労務問題が審議決定されたり、機密事項が議題となったりすることはない。

なお、この会議の出席状況は、課長以上の管理職 86 名中、それぞれの勤務の都合もあって平均して通常 50 名前後である。

⑹　課長には、毎月定額の課長手当が支給され、その額は、15,000 円である。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

会社は、Ｘに対する課長昇格内示の取消しは不当労働行為に該当するとした本件初審判断を争い、つぎのとおり主張する。

①　Ｘに対し課長昇格の内示を取り消した理由は、同人が管理職たる課長に昇格したのちも組合にとどまるとの意向を表明したからである。

②　Ｘの所属する制作部の美術部門においては、テレビ自動送出装置の導入、カラー放送の本格化、ローカル番組の増加等に伴い、美術制作の業務が著しく増大したため、同部門に渉外を担当する責任者と社内にあって管理業務を行なう者２名の管理

職を置く必要が生じ、Xは後者を担当する課長に予定されていたものである。

③　課長は、課員に対し指示権を持ち、業務上の指導をし、昇格、処分について上申するなど、課の運営について管理監督の立場にたつものであるから、当然に管理職であって組合員資格を併有しえぬものである。課制の廃止後も、局あるいは部のなかにおける最小単位のグループの中にあって、前述のごとき管理業務を遂行しているのであるから、課制時における課長とその職務権限において何ら異なるものでない。

④　もっとも、会社は、組合員資格に容喙する意思は全くない。元来、法の定めた利益代表者たるものはもとより、組合員の範囲について仮に協定にまで至っていなくとも課長になることは即管理職になることとして組合を離脱すべきものであるとする労使双方の意識があり、長年にわたって格別のこともなく推移し、それが「労使慣行」にまでかたまっているときに、その慣行を卒然として破ろうとする組合、Xの行動こそが理解し難いのである。

以上のとおり主張するので以下判断する。

1　Xに予定されていた課長の職が、いわゆる管理職に該当するとしても、業務遂行上の指揮監督権を有するとの理由だけで組合加入の資格がないと主張することには意味がなく、問題は当該課長が本件の組合との関係において労働組合法第２条但し書第１号に規定するいわゆる使用者の利益代表者（以下「使用者の利益代表者」という。）に該当するか否かである。

そこでXに予定されていた課長の職務権限についてみると、前記第１の４の⑶認定のとおりであって、これからみてもその職が使用者の利益代表者に該当するとは到底考えられない。すなわち課長が昇格や賞罰に関し上申するといっても、その後の審議決定には一切関与せず、また、昇格や賞罰の実施において上申が必要条件とされているわけでもないことからみれば､単に上司に対し意見を述べることができるという程度の補助的、助言的役割りを果すにすぎない。また、課長以上の管理職会議に出席することはあるにしても、その会議において雇入、解雇、昇進又は異動に関しての決定に影響を与えるよ

うな審議がなされるわけでもなく、会社の労働関係の計画と方針に関する機密の事項に接することもない。その他の管理業務なるものにしても、それを遂行するからといって、労働組合員としての誠意と責任とに直接にてい触する監督的地位にあるとは認められないのである。

2　会社は、課長になった者は組合を脱退するのが長年の慣行であるから、慣行を尊重するよう求めることは不当労働行為に該当しないと主張する。

しかしながら、前記第１の２認定のとおり、昭和 37 年に課制が制定されて以来逐年課長が増員され、それとともに課長以上のいわゆる管理職の数も著しく増えて、現在では会社の管理職の数は全従業員数の 40%近くにも達している。しかも課長の大部分はシフト勤務に組み入れられ、その勤務の時間帯に属する少数のグループとともに放送に関する専門職的業務に従事しているのであって、その行なう管理業務なるものも前記１判断のとおりである。さらには、昭和 42 年に課制が廃止された後は課長という職名が残されているにすぎない。このような事情が認められるなかで、会社が従来課長昇格者は組合を脱退しているとして、組合を脱退する意思のない者に対してまで組合脱退を求め、これに応じない者の昇格内示を取消すことは、組合員の組合加入の権利を侵害し、もって組合の弱体化を企図するものとみられてもやむを得ない。

しかも本件にあっては、前記第１の２認定のとおり、組合が年々会社と対決の姿勢を強め、昭和 40 年以降は民放労連指導のもとにストライキ体制をかまえて賃上げ等の交渉に臨むようになったこと、会社がそのような組合のあり方を嫌悪していたことは新労結成に際しての会社の態度その他からみて明らかであること、かかる経緯のなかで会社は課長以上の管理職の数を増加させていること等の事情も認められる。

3　以上１および２に判断したところを総合してみると会社がＸに対する課長昇格内示を取り消したのは、同人に対する不利益取扱いにとどまらず、組合員あるいは組合未加入者に対し動揺を与え、組合組織の切崩し、弱体化を意図したものであると認めざるを得ない。したがって、これを労働組合法第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とした初審判断は相当であって、その救済内容としても初審命令主文は妥当な

ものと考えられる。

4　なお、会社は、課長昇格自体が組合に対する支配介入になるとすれば、課長に昇格させることを命じた初審命令は会社に支配介入を命ずることになるとするが、問題は組合を脱退しなければ課長に昇格させないとする会社の措置にあるのであるから、会社の主張は採用し難い。

また会社は、初審命令は、使用者の利益代表者の組合加入を許すことにより法外組合に救済を与える結果となるとの主張をするが、この点については前記第２の１に判断したとおりであるから、会社の主張は採用し難い。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、同第 27 条および労働委員会規則第 55 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 48 年６月６日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久