東京、昭47不50・81・88・138、昭49．5．21

命　　令　　書

申 立 人（第81号）日本民間放送労働組合連合会

申 立 人（第50号、第81号、第88号、第138号）ラジオ関東労働組合

申 立 人（第50号）X1

申 立 人（第88号）X2

申 立 人（第88号）X3

申 立 人（第88号）X4

申 立 人（第88号）X5

申 立 人（第88号、第138号）X6

申 立 人（第88号、第138号）X7

申 立 人（第88号）X8

申 立 人（第88号）X9

申 立 人（第88号）X10

申 立 人（第88号）X11

申 立 人（第88号）X12

申 立 人（第138号）X13

申 立 人（第138号）X14

申 立 人（第138号）X15

申 立 人（第138号）X16

申 立 人（第138号）X17

被申立人（第50号、第81号、第88号、第138号）株式会社　ラジオ関東

主　　文

1　被申立人株式会社ラジオ関東は、申立人Ｘ6に対する昭和 47 年３月 13 日付の減給処分を撤回し、同人がこの減給処分によって失なった賃金相当額を支払わなければならない。

2　被申立人会社は、申立人Ｘ8に対する同年６月 12 日付の出勤停止処分を撤回し、この出勤停止処分がなされなかったとすれば、同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

3　被申立人会社は、申立人Ｘ1に対する同年５月 16 日付の配置転換命令を撤回し、同人を報道部へ復帰させなければならない。

4　被申立人会社は、後記目録記載のＸ8ら 77 名に対して、昭和 47 年４月に遡ってつぎの措置を講じなければならない。

⑴　各人の同年４月の給与額を、昭和 46 年における考課区分を平均Ａとして再査定した金額に増額すること。

⑵　⑴の増額された給与額を基礎として、昭和 47 年４月における考課区分を平均Ａとして再査定して昇給させること。

⑶　前記⑴⑵の個人別の決定については、労使で協議すること。この協議に際して、被申立人会社は⑴⑵項によることが不当と思料する者については、明確な資料および理由を付して、申立人ラジオ関東労働組合にその旨を申入れることができ、交渉開始の日から２か月以内に妥結に至らない者については、何れか一方からの申請により、本委員会におけるあっ旋手続において解決し、あっ旋の開始から３か月以内に協定が成立しない場合には、何れか一方からの申請により、本委員会における仲裁手続において解決すること。

⑷　前⑴～⑶項によって定まった差額を支給すること。

5　被申立人会社は、後記目録記載のＸ8ら 77 名に対して、昭和 46 年年末賞与については前項⑴により増額した額を、昭和 47 年夏期賞与については前項⑴⑵により増額した

額をそれぞれ基礎として昭和46年年末賞与および47年夏期賞与の査定における考課区分を平均Ａとして再査定した金額に増額し、その差額を支払わなければならない。その個人別の決定については、前項⑶に準ずるものとする。

6　被申立人会社は、本命令書受領の日から１週間以内に、下記の文書を縦80センチメートル、横120センチメートルの木板に楷書で墨書し、本社、東京支社および関西支社のそれぞれの正面付近の従業員の見易い場所に１週間掲示しなければならない。

記

当社が、貴組合の組合員Ｘ$_{6}$氏を減給処分にしたこと、Ｘ$_{8}$氏を出勤停止処分にしたこと、Ｘ$_{1}$氏を制作部へ配置転換したこと、Ｘ$_{8}$氏ほか76名に対し、昭和47年度昇給査定、46年年末賞与および47年夏期賞与の査定に際して、貴組合の組合員以外の者より低く査定したことは、いずれも不当労働行為であると、東京都地方労働委員会で認定されました。今後このような方法で貴組合の運営に支配介入いたしません。

同労働委員会の命令によってこの掲示をいたします。

昭和　年　月　日

株式会社　ラジオ関東

代表取締役　Ｂ$_{1}$

ラジオ関東労働組合

執 行 委 員 長　Ｘ$_{2}$　殿

日本民間放送労働組合連合会

中央執行委員長　Ａ$_{1}$　殿

（注　年月日は文書を掲示した日を記載すること）

7　被申立人会社は、すみやかに文書で本命令の履行状況を当委員会に報告しなければならない。

8　その余の申立てを棄却する。

昇給および賞与の額を是正すべき者の目録

１　Ｘ$_{8}$　２　Ａ$_{2}$　３　Ａ$_{3}$　４　Ａ$_{4}$　５　Ａ$_{5}$　６　Ａ$_{6}$　７　Ａ$_{7}$　８　Ａ$_{8}$

9　A_{9}　10　A_{10}　11　X_{5}　12　A_{11}　13　A_{12}　14　A_{13}　15　A_{14}

16　A_{15}　17　A_{16}　18　A_{17}　19　A_{18}　20　A_{19}　21　X_{7}　22　A_{20}

23　A_{21}　24　X_{3}　25　X_{9}　26　A_{22}　27　A_{23}　28　X_{2}　29　A_{24}

30　A_{25}　31　A_{26}　32　A_{27}　33　A_{28}　34　A_{29}　35　X_{13}　36　A_{30}

37　A_{31}　38　A_{32}　39　A_{33}　40　A_{34}　41　A_{35}　42　A_{36}　43　A_{37}

44　A_{38}　45　A_{39}　46　X_{12}　47　A_{40}　48　A_{41}　49　A_{42}　50　A_{43}

51　A_{44}　52　A_{45}　53　X_{15}　54　A_{46}　55　X_{4}　56　A_{47}　57　A_{48}

58　A_{49}　59　X_{14}　60　A_{50}　61　A_{51}　62　A_{52}　63　A_{53}　64　X_{11}

65　X_{6}　66　A_{54}　67　A_{55}　68　A_{56}　69　A_{57}　70　A_{58}　71　X_{10}

72　A_{59}　73　X_{17}　74　X_{1}　75　A_{60}　76　A_{61}　77　A_{62}

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　申立人日本民間放送労働組合連合会（以下「労連」という）は、民間放送およびその関連事業に従事する労働者をもって組織された連合体たる労働組合であり、その構成員は約 13,000 名である。

⑵　申立人ラジオ関東労働組合（以下「組合」という）は、昭和 35 年被申立人会社の従業員をもって結成した労働組合であり、労連に加盟しており、現在その組合員は約 80 名である。

⑶　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X_{10}、同X_{11}、同X_{12}、同X_{13}、同X_{14}、同X_{15}、同X_{16}、同X_{17}はすべて被申立人会社の従業員でありかつ組合の組合員である。

⑷　被申立人株式会社ラジオ関東（以下「会社」という）は、昭和 33 年放送法による一般放送事業者の放送事業ならびに同事業に関連附帯する一切の事業を目的として設立された会社であり現在は資本金３億円、従業員 166 名で、首都圏をサービス・エリア

とする民間放送局である。

⑸　なお、会社の従業員は、組合のほか、45 年７月 16 日に申立外ラジオ関東新労働組合（以下「新労」という）を結成しており、その組合員数は約 20 名である。

２　昭和 46 年夏ごろまでの労使関係

44 年２月 17 日会社は、神奈川県の県域放送局から首都圏放送局への脱皮を目ざして、47 年上期までに月商１億円達成を主要な内容とする「経営躍進長期計画」を策定して、これを全社員に公表し直ちに実施した。そしてこの実施過程のなかで①Ｂ$_{1}$社長の地連副委員長Ａ$_{3}$に対する暴行傷害、②地連中央執行委員Ｘ$_{7}$に対する東京営業部から大阪営業部への配置転換、③Ａ$_{3}$に対する制裁解雇、④組合員 37 名の人事異動および 45 年春闘要求に関する会社の団体交渉拒否、⑤委員長Ｘ$_{13}$ほか６名に対する制裁処分、等に関連して当委員会への不当労働行為救済申立事件などが相次いだ。そしてこれらの事件については、46 年７月 21 日当委員会において和解が成立した。

３　Ｘ$_{2}$ら４名の出勤停止処分

⑴　会社は、46 年９月から 10 月にかけて「このままでは、年末賞与がでなくなる!!『増販』と『経費の大削減』で危機を乗り切ろう、全社あげての協力を要望する」との見出しの９月３日付の社内報および「『増販』と『節約』に全従業員の協力要請、年末賞与は半額以下、ゼロもあり得る、不況の深刻化、下半期緊縮予算実施」との見出しの 10 月９日付の社内報を全従業員の自宅に送付した。

⑵　組合は同年 10 月 13 日年末一時金ほか８項目の要求を、会社に提出し、回答指定日の翌日の 10 月 21 日にストライキを行った。さらに同月 29 日組合は、第二次要求として臨時昇給ほか５項目の要求をも提出した。

組合が 11 月４日および８日、ストライキ、ステッカー貼り等の争議行為のスケジュールを発表したところ翌９日会社はこれに対抗して、ガラス窓等にビラを貼付する行為ほか 11 項目について、社内秩序を紊乱し、組合活動の正当な範囲を逸脱することのないよう、警告し、その警告に違反したときは適宜の措置をとるとの警告文を組合に手渡した。その後組合は、11 月 10 日から 12 月 27 日までの間に 10 数回のストライキ

を行い、同時にビラ、ステッカー貼り、三角柱闘争、立看板、組合旗掲出などを行った。この間会社は、11 月 30 日の団体交渉において、年末一時金の回答をし、12 月４日にはさらに増額回答をした。そして会社と新労とは、９日この額で妥結し、会社は翌 10 日にこれを支払い、組合も結局同月 27 日同額で妥結し、ただちにその支給を受けた。

⑶　47 年１月 17 日、会社は前記年末闘争中の組合の行為は、就業規則第 58 条第２号（勝手に職場に立ち入り業務を妨害した場合)、第４号（社内において許可なく貼紙、あるいは印刷物の配布、または掲示文書等に加筆した場合)、第６号（その他前各号に準ずる行為のあった場合）に該当するとして、X_2ら４名に対して次のような制裁処分を行った。

被 処 分 者	組合の役職	処分の内容
X_2	委　員　長	出勤停止　５日
X_3	副 委 員 長	〃　　３日
X_4	〃	〃　　〃
X_5	書　記　長	〃　　〃

⑷ X2らに対する出勤停止処分の理由は次のとおりである。

年　月　日	内　　容
① 46年11月10日 19日	組合員をして、東京支社２、３階の窓ガラスに大型（110cm×80cm）ビラ紙計14枚を貼りつけさせ、事務室としての美観、体裁および窓ガラスの効用を損った
② 46年11月25日	本社の業務用事務机等に三角柱数拾個を乱立させ、また東京支社２、３階窓ガラスに大型ビラ紙７枚を貼付し、三角柱を事務机、書棚等に数拾個を乱立せしめ、建物の美観、体裁を損ない窓ガラスとしての効用を失わしめた。
③ 同　30日	東京支社２、３階の窓ガラス、社長室間切壁、同扉に合計550枚のビラ紙（36cm×25cm）を糊で貼付させ、建物としての美観、窓ガラスとしての効用を著しく損わしめた。
④ 12月８日	前同様。（但し、貼付させたビラの枚数は約320枚）
⑤ 12月18日	前同様。（但し、東京支社２、３階の事務室窓ガラスに貼付させたビラの枚数は約 350 枚、本社事務室窓ガラスに貼付させたビラの枚数は約250枚）
⑥ 11月25日	本社玄関脇に大型立看板（92cm×194cm）および組合旗を立てた。
⑦ 12月１日	東京支社３階の会議室に組合員多数を導入し同室を占拠した。X2は人事部B2副部長およびB3課長の抗議と退去命令に応ぜず反抗的な態度をとり続けた。 また、同日午前10時30分から約７分間、X2の指揮のもとに、X4の携帯拡声器による音頭で、組合員多数に東京支社２、３階の事務室内を、わめきながらねり歩かせた。

４　X6の減給処分

⑴　47年３月４日午後２時前、編成局レコード管理部所属の組合のX6執行委員（書記次長）は、午後２時から早退する旨の早退届を、当日休んでいた所属長のレコード管理部長の机の上におき、同職場の組合員のA4にその旨を伝えて退席した。そして午後３時５分頃階段ですれ違ったB4編成局長に「君は指名ストか」と聞かれたので「早退です」と答えた。そして同25分他の執行委員とともに、団体交渉の申し入れのために人事部へ行ったところ、B5人事部長から早退届について追求された。そこでX6はB4専務のところへ行き、今迄の慣行どおりに早退届を部長の机の上に置いたのに人事部で不当な追求を受けたと抗議したところ、同席していたB5編成局次長は、何故事前に上長の承認を受けなかったのか、仮りに許可を得た私用でも終って帰社した場合には当然勤務につくべきであること、早退による組合活動はもってのほかであるとX6

に対して厳重注意した。しかしこれに対しＸ6は文句を言われる筋合ではないと答えた。

⑵　同月 13 日、会社はＸ6の前記の行為は、会社の服務規定に違反し、上司の指示・命令に従って誠実に職務を遂行しなかったものであるとして、就業規則第 57 条第６号（会社の諸規定に違反し、また故なく上長の命に従わない場合は減給に処する）を適用して、Ｘ6を減給（平均賃金の 1/2 日額）に処した。

５　Ｘ8の出勤停止処分

⑴　47 年６月 12 日、会社は、経営管理室主任Ｘ8（組合員）を就業規則第 58 条第１号（勝手に自分の職場を離れた場合)、第３号（しばしば欠勤、遅刻もしくは早退し、または業務に不熱心な場合）を適用して出勤停止５日の処分に付した。

⑵　会社のいうＸ8の処分理由は①同人は同年２月 18 日Ｂ7経営管理室長から、毎週１回上司のＢ8部長に東京各民放局番組の比較分析のレポートを提出するよう命ぜられ、その後同部長から数次にわたって督促されながら、３ヶ月以上経過するも一度もレポートを提出しなかったこと、②無断欠勤および無届の遅刻、早退、職場離脱、私用外出等が多く、同部長の厳重な注意を無視して、自己の非を改めようとしなかったことの２点である。

６　Ｘ2ら 10 名の制裁処分

⑴(ｱ) 組合は 47 年３月９日春闘第１次要求として基本給一律 35,000 円増額ほか２項目の要求書を、同月 23 日には春闘第２次要求として勤務に関する協定（１日実働６時間他）ほか 12 項目の要求書を会社に提出した。そして組合の指定した 23 日に第一次要求に対する回答がなかったので、組合は翌 24 日全面ストライキを行った。

(ｲ)　４月 10 日、会社は主任以下平均 9,830 円の本給増を回答したが、組合は直ちにこれを拒否した。同月 26 日の団体交渉で、会社はこれ以上の積上げには応じられないと回答した。そこで組合は午後５時 10 分から直ちに全面ストライキに突入した。そして執行部が中心となって社長室の前に行き、Ｘ2委員長が「申し入れがあります」とドアをノックし、さらに「社長直ちに団交を開いて話し合いましょう」と呼びか

けたが、一切応答がなかった。組合員らはＸ６の音頭により携帯拡声器を用いて「社長は直ちに団交を開け」「誠意ある回答を直ちに出せ」などと一斉にシュピレヒコールを唱和した。社長の応答がないので執行部はＢ４専務以下の各重役に団体交渉を開いて解決するよう申し入れたが、Ｂ４は「業務妨害だ」などといって応じなかった。

(ｳ) ５月に入り、組合は、各職場ごとに模造紙（80cm×110cm）に組合の要求を書き、それを毎朝の出勤時に窓ガラス等にセロテープで貼り、夕方の退社時に組合員の手によってはがすということをくり返した。

(ｴ) 同月 10 日、会社は最終修正回答として、基準内賃金 10,210 円（15.3%アップ）を提示したが、組合はこれはラジオ社平均 11,000 円より低いとして拒否した。

(ｵ) ６月１日組合は夏期一時金ほか４項目の要求書を会社に提出した。

(ｶ) 同月４日勤務に関する協定は大筋で労使合意に達して調印し、同月 19 日、組合は春闘要求について５月 10 日の額で受領する旨申し出て覚書に調印した。

⑵(ｱ) ７月 19 日、会社はＸ２ら 10 名の組合員は、春闘要求等をめぐる紛争議において、一連の不法行為を計画し、指揮実行せしめた責任者および実行行為者の中で特に著しく悪質と認められる者であり、本来制裁解雇すべきところ、重ねて強い反省と、今後の良識ある行動ならびに正常な労使関係への転換を期待して特に寛大な処分にとどめたとして、同人らを次のような処分に付した。

(イ)

被　処　分　者	組合の役職名	処 分 の 内 容
X_2	委　員　長	出勤停止　７日
X_3	副 委 員 長	〃　　５日
X_4	〃	〃　　〃
X_7	代　議　員	〃　　３日
X_6	執 行 委 員	〃　　〃
X_5	書　記　長	〃　　２日
X_9	執 行 委 員	譴　　責
X_{11}	〃	〃
X_{10}	〃	〃
X_{12}	〃	〃

(ウ) 会社のいうX_2らの制裁処分理由は次のとおりである。

① X_2、X_3、X_4、X_5等は東京支社の組合員全員を東京支社３階事務室内に集め、４月 26 日午後５時 15 分から約 20 分間にわたり携帯拡声器を用いて、社長室に向けてX_6の音頭により大声のシュピレヒコール、かつ社長室のドアを乱打、執務中の役員の業務を妨害。さらに同人らは組合員を２階事務室に誘導し、約 20 分間にわたりB_4らに対し口汚く罵り、その業務を妨害。

② X_4、X_6（勤務時間中）およびX_{11}（勤務時間中）は、５月２日、午前 10 時 45 分頃、就業時間中の東京支社２階の各窓ガラスに大型ステッカー（模造紙大）３枚を貼付。X_4、X_6およびX_9は、ステッカーを撤去しようとしたB_5を難詰、管理職および社員の業務を妨害。X_4はC_1の制止を聞かず再び窓ガラスにステッカーを貼付。

③ X_7は、５月８日B_5がビラを撤去し、X_4に対して抗議警告中に、B_5を大声で泥棒呼ばわりし騒ぎ立て、執務中の社員の業務を妨害。X_7は、ビラを再び同じ場所に貼付、B_5およびB_3人事課長の撤去命令に服さず反抗して大声で罵詈雑言。

④　X7およびX12は、５月９日B9部長が、ビラを撤去しようとしたところ、突然大声で「われわれの月給の安いのを知っているのか……これに手をつけるとぶんなぐるぞ」等口ぎたなくののしる。

⑤　X7およびX12、X2は、５月 10 日B9の制止に対して大声で反抗しビラを貼付。ビラを撤去しようとしたB5に対して、X7、X2らは悪口雑言、社員の業務を妨害。

⑥　X2らは、６月 23 日組合員多数と共に半紙大のステッカーを貼付。B10取締役、B11総務課長が窓ガラスのステッカーを撤去したところ、B10の席に詰め寄り、泥棒呼ばわりし、悪口雑言、事務室の業務を妨害。

⑦　組合は従来からの警告を無視してⓐ４月５日付組合ニュース（6,000 万円赤字は不自然、放送費をめぐる黒い噂は真実か）、ⓑ４月６日付職場新聞、ⓒ４月 25 日のビラ（「放送局社長の危険な動き」との見出し）、ⓓ５月 10 日のビラ（「『台湾独立運動』に腐心する反共右翼社長」等の見出し）、ⓔ６月 14 日のビラ（「B1社長台湾独立運動に社の公金を流用」等の見出し）など事実を歪曲し、また事実無根の記事を掲載したニュース、ビラの配付により、会社の信用ならびに役員等の名誉を著しく毀損。

7　X1の配置転換

⑴　X1は、44 年４月に入社し、報道部に配属された。同年 10 月、同期に入社したC1、A60、X17らとともに組合に加入し、これがきっかけになって翌 11 月に同期入社の３名の女子アナウンサーも組合に加入した。その後X1は、45 年および 46 年代議員に、46 年８月には拡大執行委員に選出されて、会社との団体交渉にも出席して活発に会社を追求する発言をした。

⑵　47 年５月 16 日、会社はX1に対し制作部への配置転換を発令した。これより先同年２月に行われた機構改革およびこれにともなう配置転換によって報道部は２名、制作部は１名の減員となっていたが同年４月、会社は男子新入社員３名全員を報道部へ配属したので、報道部には１名の剰員が生じた。そしてX1の配置転換により、47 年入社の３名を除く 13 名の報道部員のうち新労の組合員は８名、非組合員は３名、組合員

は２名となった。

8　X16らの配置転換

47 年 12 月８日、会社はX16以下７名を次のとおり配置転換した。

氏名と組合役職	旧所属と新所属	配転理由
X16（組合員）	編成局制作部課長から同局横浜報道部課長へ	横浜本社の制作体制強化のためで、今後横浜地区スポンサード番組は可能な限り、本社で制作していく方針が決ったためである。
X7（組合員）	営業局東京営業部主任から編成局編成部管理課主任へ	営業部の体質改善のためスタッフの若返りと、マンネリ化の打破のためおよび全体のバランス等から決定された。 今回レコード室から２名を他へ配転するため、その補充でもある。
X6（執行委員）	編成局レコード管理部から同局制作部へ	制作部の若返りと、第一線に立って仕事をする機会を与えるための措置である。
X17（組合員）	営業局開発事業部から編成局運動部へ	営業の体質改善と増販を目的とした関連人事である。ナイター放送には若さ（本人は 27 才）が必要である。
X13（労連常任中央執行委員）	営業局東京営業部から放送実施局実施部へ	増販計画と営業の体質改善のためスタッフの若返りとマンネリ化の打破のためである。特にＣＭ運行（実施部）には営業経験者が適任である。
X15（執行委員）	放送実施局実施部から営業局東京営業部へ	営業を強化し売り上げの増進を図るため、営業サイドから懇望された配転であり、ＣＭ運行業務と営業デスクとは深い関係にある。
X14（労連常任中央執行委員）	営業局開発事業部から営業局横浜営業部へ	売上げ増を図る目的で横浜営業の外勤を強化したものである（年令 30 才）。

9　賃金格差

⑴　会社は、組合との間に 36 年３月１日「給与調整および昇給等に関する協定」を結び、昇給の査定を行うために、人事考課制度を導入し、以来この人事考課を従業員の昇給、賞与査定の資料としてのみならず、昇進、昇格等の基礎資料ともしている。

⑵(ｱ)　会社は、昇給の査定を毎年４月に行っており、その考課期間は前年４月１日から当年３月 31 日までである。

(ｲ)　考課の実施者は一般職員（主任、社員、嘱託）については、課長、課長については副部長であり、課長が行った考課に対しては、副部長、部長が、副部長が行った考課に対しては部長がそれぞれいわゆる部内調整を行い、また部長が行った考課に

ついては局次長もしくは局長が調整し、これらの結果をさらに局長が中心となって各局別に局内調整を行い、局内調整を終えた考課結果は、局長会に諮ったうえで決定される。ここでは、局間のアンバランス調整を目的とし、全体平均が標準点になるようにするが、調整の幅は微調整にすぎない。

⑶(ｱ) そして47年４月の主任以下社員、嘱託を対象とした考課は①「企業意識」（帰属意識とコスト意識を評定要素としており、比率は 20%）、②「業績」（正確、迅速、報告・連絡および意見具申、成果を評定要素としており、比率は30%）、③「能力」（知識、理解力、判断力および折衝力、表現力を評定要素としており、比率は30%）、④「勤務態度」（積極性、協調性および規律性、信頼性を評定要素としており、比率は20%）の４項目について実施された。そして、上記の各評定要素ごとに（優）から（劣）まで、５段階の評定点を定め、200点が満点であり、100点をもって標準点としている。

(ｲ)ⓐ 47年４月の主任以下一般社員の昇給は、人事考課の結果にもとづき、次のような方式で決定された。そしてこの昇給方式について会社と組合とは47年６月19日付覚書を締結している。

標準昇給額＝定期昇給＋臨時昇給＋特別昇給

（Ⅰ）定期昇給＝（給与規定による標準昇給額－200）×考課係数（±30%）×出勤係数＋200

但し主任の標準昇給額は2,500円とし、主任以下の社員（以下同じ）は平均1,880円とする。

出勤係数＝$\dfrac{360－\text{不就労日数（除　公・年・特休）}}{360}$（通常は１年である）

（Ⅱ）臨時昇給＝各人本給額（昇給前）×７％（±３％）×出勤係数＋2,000＋特別調整

（Ⅲ）特別昇給＝見なし時間外手当３時間分相当額

ⓑ　その昇給に際しての人事考課区分、考課係数は次のとおりである。

区　分	合　計　点	考課係数	
		定期昇給	臨時昇給
特	200 ～ 179	1.30	10.0%
特′	178 ～ 157	1.25	9.5
A	156 ～ 135	1.20	9.0
A ～A′		1.15	
A′	134 ～ 113	1.10	8.0
A′～B		1.05	
B	112 ～ 89	1.00	7.0 〔標準点〕
B ～B′		0.95	
B′	88 ～ 67	0.90	6.0
B′～C		0.85	
C	66 ～ 45	0.80	5.0
C′	44 ～ 23	0.75	4.5
D	22 ～ 0	0.70	4.0

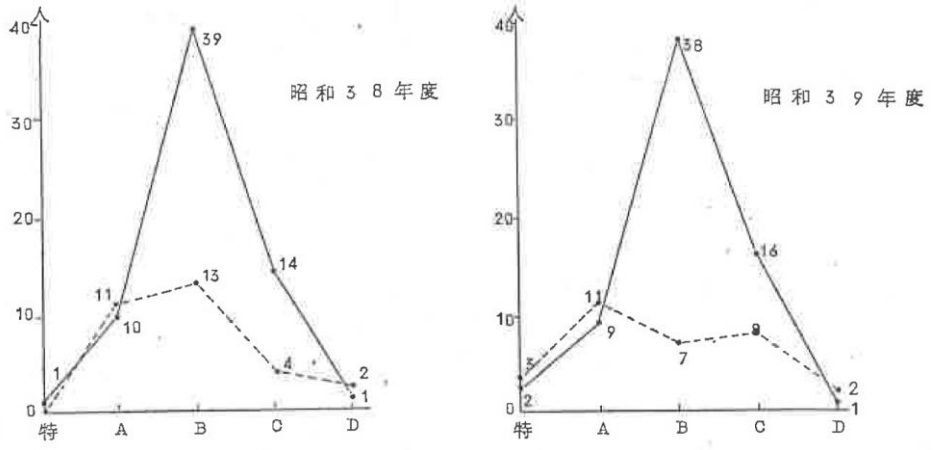
（注　A～A′　A′～B　B～B′　B′～C　は47年度から導入されたもので，それ以前はない）

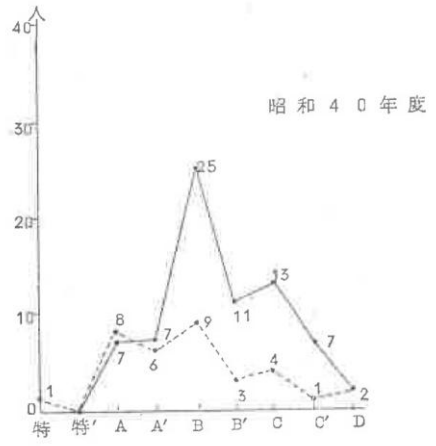
なお、前年の 46 年度については臨時昇給の考課係数が平均８％（±４％）であるほか大筋は 47 年度に変りなくそれ以前もほぼ同様である。

(ｳ) 会社は、夏期賞与については、６月に前年 12 月１日より当年５月 31 日を、年末賞与については、12 月に当年６月１日より 11 月 30 日までを考課期間として考課を行っている。そして考課項目は上記４項目から「能力」を除き、企業意識 20%、業績と勤務態度各 40%であるほかは昇給人事考課とほとんど変らない。

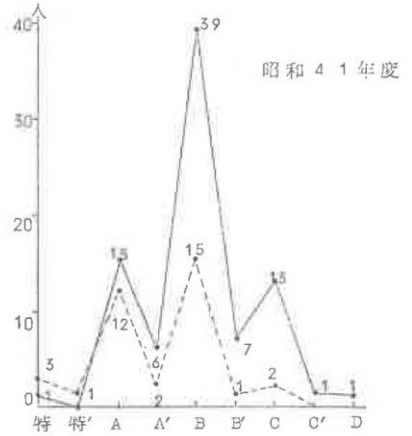
⑷　38 年以降の組合員と、それ以外の者の考課区分を比較すると下図のとおりである。

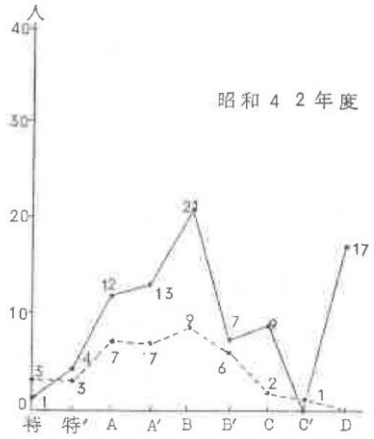
考課区分分布図　（――は組合員，……は非組合員を示す）（数字は人数，特，特′，A，A′，B，B′，C，C′，D は考課区分を示す）

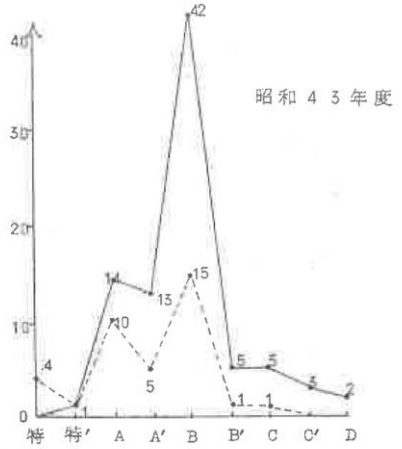


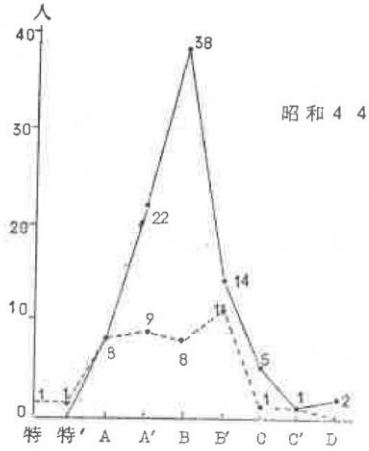


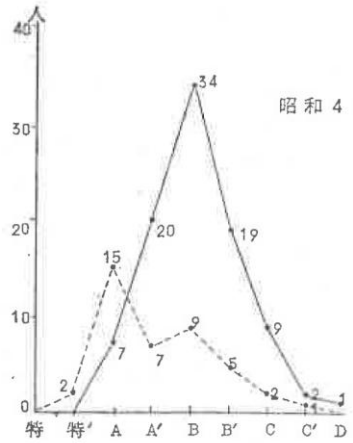
（注 特′、A′、B′、C′は40年度に創設された）

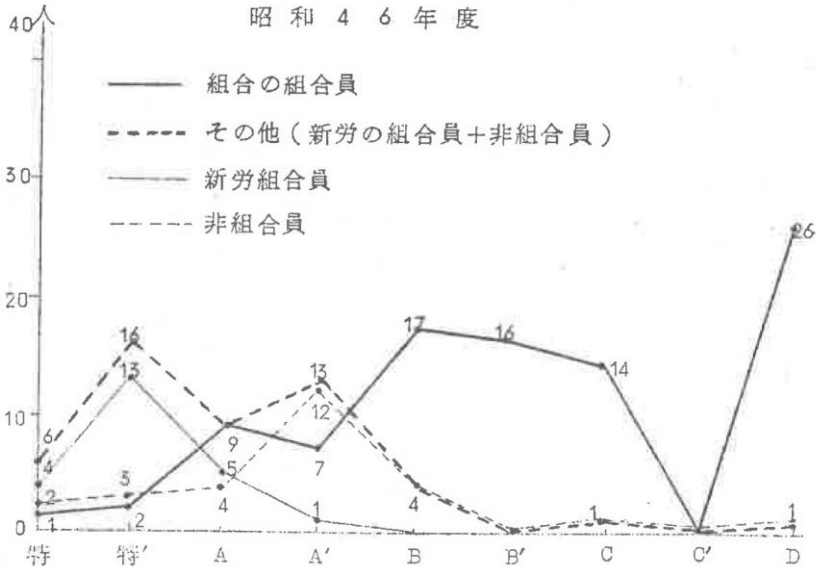


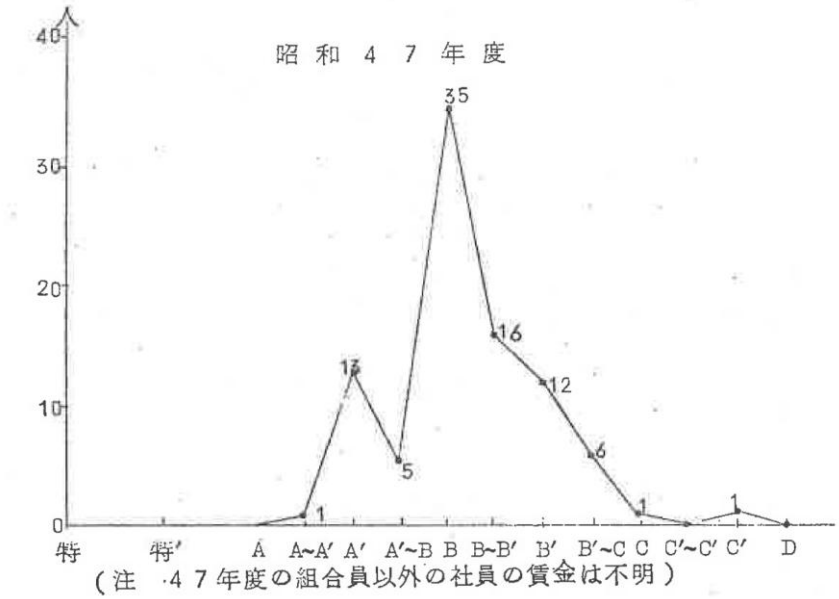












（注 ・47年度の組合員以外の社員の賃金は不明）

⑸(ア) 46年7月26日、会社と組合とは、上記当委員会における和解に関連して「和解に関する付属覚書」（以下「付属覚書」という）を締結し、「①46年度の本給引上げおよび同年夏期賞与における査定、②組合員の賃金および職制昇格の格差、③嘱託A_{62}の社員化等について団体交渉において誠意をもって話し合い、可及的速やかに円満解決に努力する」ことを確認した。

(イ) その後何回かの団体交渉を経て47年4月10日、会社は組合に対し、47年度の給与引上げの回答のなかで特別調整手当（平均250円）と回答したが、その内訳は上

記①につき「46 年４月昇給の人事考課については、定期昇給において考課係数 0.75 未満の者を 0.75 に引上げる。また臨時昇給においては考課係数 0.05（５％）未満の者を 0.05（５％）まで引上げる（平均 50 円)」、②につき「勤務成績に照らし著しく本給の低い者に対して調整加算を行う（平均 180 円)」および③「46 年４月定期昇給に関連して行われた全日ストによる各人減算額の 1/2 を加算する（平均 20 円)」であった。そして同年６月 19 日に会社と組合はこの内容を含めて 47 年度昇給「覚書」を調印した。

この特別調整によって組合員で、46 年度の考課係数を是正された者は 24 名、総額 6,440 円、47 年度は 41 名、総額 22,420 円であった。

なお会社では、この特別調整加算を例年実施しているが、46 年度は平均 110 円、48 年度は平均 185 円という程度に止まるものであった。

10　昇格

⑴　会社は毎年定期的に昇格を行っておらず、最近は 44 年３月、45 年 10 月および 47 年 12 月８日に昇格の発令を行った。このうち 47 年 12 月８日に発令された昇格は副部長 11 名、課長５名、主任４名で、そのうち組合員で課長に昇格した者３名、主任に昇格した者３名であった。なお課長に昇格した組合員３名はその直後組合を脱退した。

⑵　会社は社員の昇進昇格に当っては、①前歴に一定年限在位して経験を積んでいること、②過去の人事考課歴、③本給序列、④役付としての適性の有無等を考慮して決定することを原則としている。

11　Ａ$_{62}$の正社員化拒否

⑴　Ａ$_{62}$は、34 年４月４日臨時雇として入社し、翌 35 年２月１日以降、今日まで嘱託として在社している。

⑵　会社は、37 年から嘱託の社員登用試験制度を実施し、38 年５月７日付の組合との「覚書」において「５.嘱託に関する申し合せは次のとおりとする。⑴社員登用試験は従前通りの要領で年１回（２月）実施するほか、新卒入社試験の際にも受験資格を認める。⑵現在在社するものについて最大限の身分保障をすること、および社員登用試

験における採用人員増の要望については、会社は組合の申し入れの主旨を了とする」ことをとり決めた。そしてその登用試験は、作文、常識テストを行ない、その結果と社員登用勤務考課とを勘案して、登用の可否を決定している。

Ａ62は43年２月の登用試験にはじめて受験し、以後毎年受験しているが、社員登用をいまだに認められていない。

⑶　なお前記46年７月26日付の「付属覚書」の中で労使は、「嘱託Ａ62の社員化」については「可及的速やかに円満解決に努力することを確認」したが、その後の交渉では何らの進展もない。

12　組合員の組合脱退および退職

本件審査の終結までに、組合の組合員で上記10で認定した３名のほかに、さらに３名が組合を脱退し、（組合は上記６名については脱退届は受けとったが、その脱退は承認してないと主張している）組合員６名が会社を退職した。

第２　判断

１　Ｘ2ら４名の出勤停止処分

⑴　申立人は、本件処分は、会社がＸ2らの正当な組合活動に対してなしたものであると主張し、これに対して、被申立人は、Ｘ2らは、不当不法な行為を計画し、指揮実行せしめた責任者として処分したものであると主張する。

⑵　組合が東京支社の窓ガラス等に貼付したビラは、11月30日には550枚、12月８日には320枚、12月18日には350枚であって通常止むを得ないとして許容される限度を著しく越えていると判断され、しかも組合は、うどん粉糊を窓全体にぬり、そこに次々にビラを貼付したため、糊とビラ紙とで窓からの採光は妨害されてその効用を失なっており、さらに12月１日の携帯拡声器を用いながら事務室内をねり歩いたことや、許可なく会議室に入り、会社の退去命令にも反抗して40分以上にわたって占拠し続けたことは、争議中であること、会社が組合の年末一時金要求の提出に先だって二度までもゼロ回答をほのめかして組合員を憤激させていることなどを考慮してもすべて許容されるか疑問である。しかも本件処分の範囲が組合三役に限られ、それも必ず

しも重いものでないことにかんがみ、結局本件処分は、組合の正当な活動を理由としたものとは認められない。

2　X6の減給処分

⑴　申立人は、本件処分は正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであると主張し、被申立人は、X6の行為は会社の服務規律に違反し、黙過しえないものであるから、就業規則を適用して、同人を処分したに過ぎないという。

⑵　しかしながら、前段第１の４⑴で認定した経過から推して、会社は、X6の組合活動を嫌悪していたものとみるのが相当で、本件処分は、まさに同人の正当な組合活動ゆえの不利益取扱いである。

3　X8の出勤停止処分

⑴　申立人は、本件処分は、会社が、X8の積極的な組合活動と日本ジャーナリスト会議（労連はこれを重要な活動の一つとしている）の会員としての文筆活動を嫌ってなしたものであると主張する。これに対して、被申立人は、前記第１の５⑵に記載した理由によって本件処分をしたものであると主張する。

⑵　しかし会社の主張する処分理由は、これを裏づける明確な疎明がなく、かえってX8が「マスコミ市民」45 年８月号「放送局でオレは死ねない」の中で会社の組合弾圧の模様を、「放送批評」46 年９月号「自己規制の構造」の中で、放送会社は、番組のための金は削るが、労務対策には湯水のごとく金を使うという趣旨を書いていることから判断して、会社は、労連活動の一環として行われている同人の文筆活動が会社の意にそわないものとして、同人の些細なミスを探し出して処分したとみるのが相当である。

4　X2ら 10 名の制裁処分

⑴　申立人は、本件処分は会社が同人らの正当な組合活動に対してなしたものであると主張し、被申立人は、同人らが 47 年春闘において一連の不法行為を計画し、指揮実行せしめた責任者と実行行為者の中で特に著しく悪質と認められる者であるから処分をしたものであると主張する。

⑵　４月 26 日、携帯拡声器を用いて東京支社の組合員全員がX_6の音頭で社長室前で約 20 分間シュピレヒコールをしたこと、組合員が、会社職制の制止を無視して強引にビラを貼付したこと、貼付されたビラを撤去しようとした職制に罵詈雑言をあびせ泥棒呼ばわりまでしたことは、いかに争議状態にあるといっても行き過ぎである。

さらに組合教宣ビラのうち４月 25 日の「放送社長の危険な動き」、５月 10 日の「台湾独立運動に腐心する反共右翼社長」および６月 14 日付「B_1社長は台湾独立運動に社の公金を流用」などは、社長個人の思想、信条にもかかわることで、組合が、会社の組合要求に応対する仕方の不誠実および低額の賃上げ回答に憤激して作成配布したとしても、事実の確認がないまま不特定多数の人々に配布されているだけに不穏当のそしりを免れない。

⑶　したがって、会社が組合の春闘要求に対して必ずしも誠実に対処したとはいえないにしても、なお組合の行動は行き過ぎであり、しかも本件制裁処分は執行委員、代議員（１名）に限られ、その処分の程度も必ずしも重くないことを考え合せると、結局本件処分は組合の正当な組合活動を理由としたものとは認められない。

５　X_1の配置転換

⑴　申立人は、本件配置転換は、X_1の正当な組合活動に対する報復であるとともに、会社が新労の拠点である報道部から組合員を排除するために行ったものであると主張し、これに対して被申立人は、本件配置転換は、会社の人事の基本方針に基づいて行ったもので、業務上の必要があり、人選も妥当であるのみならず本件配置転換は同じ編成局内の異動であって本人に何ら不利益を与えていないと主張する。

⑵(ｱ)　被申立人は、報道部が新入社員の基礎訓練に最も適しているから新入社員をまず報道部に配属するものであると主張するけれども、その主張は必ずしも十分な説得力をもっていない。会社は 45 年度に５名の新入社員を報道部に配属したが、そのために報道部から他へ異動した３名はすべて組合員であり、他方５名の新入報道部員はその後全員新労に加入し､その５名とも 46 年度の昇給の人事考課の際には｢特'｣に査定されていること、同部には 45 年７月に結成された新労のC_2執行委員長がい

ることなどを考えると、会社は報道部を組合対策の一拠点として同部から組合の組合員を排除しかつ新入社員をすべて同部に配属して、新入社員が組合に加入することを防ぐために前記のような人事の基本方針を策定したと思われる。

(イ) また会社は、具体的人選に際して、45 年度入社の５名は経験が浅いので除外したというが、組合員は２年未満で異動させているから、会社の説明は採用できず、また会社が同期入社のX_1とC_2の２名のうちからX_1を選んだ理由として主張するところは、一見合理的とも思われるが、X_1が活発な組合活動家であったこと、そのことの故に 46 年度の昇給査定において会社が同人を不利益に取扱っていることを考えあわせると、会社は報道部内におけるX_1の影響力を排除するため、同人を制作部へ配置転換したとみるのが相当である。

6　X_{16}らの配置転換

⑴　申立人は、X_{16}ら７名に対する配置転換は、同人らに対する不利益取扱いであり、組合に対する支配介入であると主張し、被申立人は営業体制強化を主眼として、幹部の入れ替えを意図したもので、12 月に実施したのは、体制作りを次期ナイター番組の営業に間に合せるという考えによるものであると主張する。

⑵　本件配置転換については、会社がX_{16}ら組合員をそれ以外の者に比べてどのように不利に扱ったか疎明がなく、また本件配置転換が、組合に影響を与えようとしてなされたとの疎明もない„

7　賃金格差

⑴(ア) 申立人は、会社が組合員の賃金の決定に当って、組合活動を理由として差別したと主張し、47 年４月１日付で組合員 89 名の賃金を同期入社同年齢の組合員以外の者と同等に是正することを求め、また 48 年 12 月７日付の「救済内容変更の申立」において⓪従前からの組合員の昇給の格差を 46 年８月に遡って是正を求めると修正し、⓫新たに 48 年度の同様の格差について是正を求め（１名追加)、⓬賞与の格差（46 年年末から 48 年夏期までの４回）についても是正を求めた。

(イ) なお申立人は本件申立てが、除斥期間内に行われていることについて、つぎのと

おり主張する。①本件は昭和 47 年４月１日に行われた１個の不当労働行為を対象としている。すなわち会社は 47 年４月１日付で新に従業員の賃金額の決定を行ったもので、その際たまたま、前年度賃金に対する賃上げ分の積上げというかたちをとっているが、その本質は各労働者の同年４月以降における賃金をそのときに決定したもので、特に本件の場合、会社は組合との間で 46 年７月 26 日「組合員の賃金および職制昇格の格差について、可及的速かに円満解決に努力することを確認」しているから、会社は遅くとも 47 年４月１日には、賃金の格差を是正すべき義務を負っていたものである。②仮りに本件申立てが 47 年４月１日に行われた１個の不当労働行為を対象とすると認めることができないとしても、なお本件は現に継続している不当労働行為である。

⑵　これに対し、被申立人は次の(ｱ)ないし(ｵ)のとおり主張する。

(ｱ) 昇給発令は、毎年４月になされる１回限りの行為であるから、申立人が本件申立より１年以前である 46 年４月以前の昇給格差の累積額についてまで是正を求めていることは許されない。

(ｲ)　C_3、C_4、C_5、C_6、X_{16}、C_7は組合を脱退し、C_8、C_9、C_1、C_{10}、C_{11}、C_{12}は会社を退職し、いずれも現在組合員ではなく、組合は同人らの組合脱退もしくは退職の時点においては何ら異議留保も行っていないから、組合はこれら 12 名について救済を求める利益を失っている。

(ｳ) 47 年６月 19 日付合意によって、46 年度までの賃金格差問題に関する労使間の争点は完全に消滅しており、47 年４月実施の昇給も、昇給前の各人本給を是認したうえで労使合意に達し円満に妥結協定されたものであるから、上記合意に反する格差是正申立ては許されない。X_7、A_3の本給額は、46 年７月 21 日の当委員会の和解協定書において確定しているから、それ以前の本給額を論ずる余地はない。

(ｴ)　申立人の上記⑴(ｱ)の「救済内容変更の申立」のうち、ⓐの主張は、46 年４月に会社が昇給の発令をしたことを前提とする主張であり、申立てより１年以上前の行為を基礎とする点で許されず、ⓑとⓒの主張は全く新たな申立てで、本件において

修正拡張は許されないのみならず、ⓑについては申立人は具体的事実を全く主張していない。

(ｵ) 47 年度昇給は公正妥当に行なわれたものである。

⑶　ところで前段第１の９⑶(ｲ)ⓐで認定したとおり、定期昇給および臨時昇給の昇給額は考課係数によって決定されているから、以下、「昇給額の決定」の前提となっている会社の「考課係数の決定」について判断する。賞与についても同様である。

⑷(ｱ) 申立人は、会社が組合結成以来一貫して組合敵視、組合差別を行ってきたと主張するが、前段第１の９⑷で認定したとおり、38 年度から 40 年度までは組合員の考課区分と、それ以外の者の考課区分の分布状態には特に著しい格差が存するとは思われず、組合員が全体として、それ以外の者より低く査定されたと認めることは困難である。41 年度から 43 年度については、組合員が非組合員より不利益に査定されていると思われ、申立人のいう現在の格差の少なからぬ部分がこの時期に生じたと思われるが、その後 44 年度において、組合員は非組合員と同様に査定され、組合もそれらの査定について異議を唱えることなく経過してきたから 41 年度から 43 年度の査定による昇給の格差については最早救済の利益がなくなった。

(ｲ) 45 年度には、組合員の考課区分の分布状態が正常なカーブを描いているのに対し、それ以外の者の考課区分のカーブは成績のよい方に偏っており、46 年度も、組合員の考課区分は悪い方に偏り、それ以外の者は考課区分の良い方に偏っており、また新労の組合員が非組合員より良く査定されていることがうかがわれる。そして、この対象となった期間に労使間には不当労働行為救済申立事件などが相つぎ、その上に新労が結成されていることを考えると、特段の合理的理由がない限り、会社は組合員を新労の加入者に比して特に不利に査定したとみる余地が大きい。

(ｳ) 47 年度の査定については、組合員平均の考課係数は 0.98 で、標準的であり、その分布状態も正常である。しかし組合員の考課医分の分布状態が正常であっても、45 年度および 46 年度においては、組合員の考課区分の分布状態は、それ以外の者のそれに比して、全体として悪い方に偏っていたのであって、会社が 47 年度におけ

る組合員以外の者の考課区分を明らかにしない以上、それまでの労使関係がとくに改善されたとみるべき反証がない以上、会社は47年度についても45年度および46年度と同様に組合員を、それ以外の者よりも悪く査定したとみるのほかない。

(ｴ) 48年４月１日における考課査定および昇給に関して、申立人が不利益取扱いであると主張したのは、本件審査終結後の49年２月14日であり、申立人は本件審査の過程においては、具体的な事実を主張してなかったからこの点に関する申立人の主張はとり上げない。

(ｵ) ところで、本件申立ては、47年７月27日になされており、45年４月、46年４月の査定は申立てよりも１年以上も前の行為であって査定自体は何れも４月に行われた１回限りの行為であるから、45年４月、46年４月における会社の査定が不当労働行為を構成するか否かを判断することはできない。

組合は同様の不利益が毎月現に継続して今日に至っていると主張するけれども、給与の格差について組合からの抗議や申入れがあるにも拘わらず、会社が敢えて組合の抗議や申入れを排斥し従前の格差のある給与を毎月そのまま支給し続けるなど、会社の不当労働行為意思が、毎月の給与を支給する都度、具体化し顕在化している場合は格別、本件における毎月の給与の支給は、４月における昇給査定の結果に基づいて、いわば機械的に実施されているものであって、差別的な昇給査定が現に継続しているとみることは困難である。

しかし47年４月の査定が除斥期間内であることはいうまでもない。

（救済の程度については後述する。）

(ｶ) つぎに被申立人は、47年６月19日の合意によって46年度はもとより47年度についても労使間の争点は完全に消滅したという。しかし、同日付書面に「特別調整加算250円」という記載があるからといってこの特別調整は前記認定のとおり極めて少額であって組合が46年度、47年度の賃金格差の是正についても、これで合意し解決したと解することは到底できない。X_{7}、A_{3}についての会社の主張も前記と同様に理由がない。

(ｷ) 組合員のうち、C8ら６名は何らの留保もなく退社しており、組合規約によれば組合員は退社と同時に組合員資格を失うと定めているから救済の対象から除き、またC3ら６名については組合は脱退を承認してないというが、脱退届は本人から組合に出されており、伺らの留保もない以上、同人らが組合から脱退と同時に組合は同人らのために救済を求める利益を有しなくなったものであり、したがって本件救済の対象となるのは当初申立人の主張した組合員 89 名から 12 名を除いた 77 名である。

(ｸ) 会社は、組合が賞与の格差是正を求めていることは全く新たな申立てであり、許されないと主張する。

しかし、46 年年末賞与および 47 年夏期賞与の格差是正を求める申立ての基礎となる事実は、申立人が当初から申立てている事実とほぼ共通で、それに対して被申立人は十分な防御をしており、全く新たな申立てということはできない。

会社は、賞与の査定は、昇給査定とほぼ同様の考課方法によっており、47 年度の昇給査定の考課期間内にある46年年末賞与および47年夏期賞与の査定については、各人につき 47 年度昇給査定の考課区分と同様の考課区分を使用しているとみるのが相当であるから、47 年度昇給査定が不利益取扱いである以上、上記賞与支給の際の査定についても、不利益取扱いが成立するとみるのほかない。そして、46 年年末賞与は 46 年 12 月に、47 年夏期賞与は 47 年６月に査定しているから、この二回の賞与査定は、本件申立てより１年以内になされていることはいうまでもない。また47 年年末賞与および 48 年夏期賞与については、48 年度の昇給査定と同一基準で行われており、この考課については、組合から具体的な主張がないから、同年度昇給に関してと同じくこの部分の主張はとり上げない。

(ｹ) そこで 47 年度の昇給査定の救済の程度について検討するに、労使間の昭和 46 年７月 26 日付の「付属覚書」において、会社は組合との間に、46 年度の本給引上げおよび同年夏期賞与における査定につき誠意をもって話合い円満解決に努力することを確認しており、従って 47 年度の昇給査定に当っては、上記の趣旨を含めて実施

しなければならず、もしこれが実施されていないならば、その格差は47年度昇給査定の格差の中に残存していると解される。従って本件の救済としては、つぎのとおり命ずることが適当であると考える。

(a) 前記77名の47年４月における給与額を、46年４月の考課区分をＡとして再計算した額とすること（その理由は、46 年度の組合員の考課区分はＢ’を中心にそれ以上が36名、それ以下が40名であるから、考課区分の平均はほぼＢ’であるのに対し、組合員以外の者はＡを中心にそれ以上が22名、それ以下が19名で、考課区分の平均はほぼＡであると認められることである)。

(b) 上記によって算出した給与額に対して、さらに考課区分Ａとして再査定すること（その理由は、47年度の組合員の考課区分の平均はほぼＢであるが、組合員以外の者のそれは会社が明らかにしないから、直近の46年度のそれによる)。

(c) (a)(b)に基づく個人別の金額の決定については労使で協議すること。なお、この協議に際して会社が(a)(b)によることは不当であると思料する者があれば、組合に対してその旨を申入れることができるものとし、最終決定に至る手続を主文のとおり定めた。

８　昇格格差

⑴(ｱ) 申立人は、昇格格差について格差を解消すべく期待された時期である 47 年４月１日に昇格を行わなかった会社の不作為が不当労働行為に該当すると主張し、さらに、48年12月７日付の「救済内容変更の申立」において、(a)46年８月に遡って是正を求めると修正し、(b)新たに48年４月１日に上記格差を是正しない行為が不当労働行為であると主張して、48 年４月１日時点において、申立人組合の組合員 78 名を、同期入社もしくは同年令の非組合員等と同等の職位に昇格させることを求めた。

(ｲ) 被申立人は、本件申立てのように同期入社もしくは同年令の非組合員等と同じ職位に昇進昇格すべきことを求めるのは、申立までに１年以上を経過した 46 年４月以前の昇進時期に昇進、昇格発令をしなかったことについて、救済を求めることに

帰着し不適法であると主張し、さらに 46 年 8 月および 48 年４月１日には、会社は、昇格を行っておらず、定期的に昇格発令をする制度も慣行も存在せず、また上記の組合脱退者および退職者については救済を求める利益を欠いていると主張する。

⑵　組合員については昇格のおくれている者がありうるけれども、昭和 46 年８月以前（本件申立より１年前）の 44 年３月および 45 年 10 月における昇格の格差は本件でとり上げることができず、また会社は必ずしも定期的に昇格を発令しておらず、47 年４月１日に従前の格差全部を解消せしめなかった不作為が組合間の差別を行ったものとは認められない。そして 47 年 12 月８日の昇格に際しては、前段第１の 10 で認定したように、課長昇格者５名中組合員は３名、主任昇格者４名中組合員は３名である。また 48 年４月１日における不作為を不当労働行為と主張する点は具体性がない。

9　A_{62}の正社員化拒否

⑴(ｱ)　申立人は会社が遅くとも 47 年４月１日にA_{62}を正社員に登用しなかったことは「付属覚書」に反しており、不利益取扱いであると主張し、47 年４月１日付をもって正社員に登用しそれにふさわしい待遇をすることと嘱託期間の正社員歴への編入とを求めている。

(ｲ)　被申立人は、A_{62}を正社員に登用しないのは同人が 47 年３月に実施した社員登用試験で不合格と判定されたからであると主張し、さらにA_{62}が 33 年 12 月入社の副部長のB_{12}と同待遇を求めていることは不適法であるとして申立ての却下を求めている。

⑵　47 年度の試験では「ふりがな」をつける問題として「打擲、飛白、保合、烏有」を、言葉の説明として「テークノート方式、C_{13}、未必の故意」などが出題されており、その試験内容が極度に難かしいことに鑑みると、会社はA_{62}が組合の組合員であることを嫌って、社員登用試験において同人を落さんがためのような出題をしている疑いもある。しかしその試験に際して嘱託９名中A_{62}のほかに受験者がいたのか、合格者数は何人であったか等、A_{62}と比較すべき者が明らかでない以上、単に出題が極度に難かしいということだけでA_{62}を落とすための出題であったと言い切ることはできず

本件正社員化拒否をもって直ちに不利益取扱いであると判断することはできない。

10　本件審査手続を違法とする被申立人の主張について

⑴　被申立人は、当委員会が(ｱ)48 年 12 月 7 日付の「救済内容変更の申立」について、被申立人に答弁、証拠提出の機会も与えず審査手続を終結したこと、(ｲ)申立人には８回にわたる審問期日において立証を許しながら、被申立人に対しては４回の審問期日における立証を許したに止ることは、労働組合法第 27 条第１項に違反するから、現段階において命令を発することなく、再び審査手続を再開すべきであると主張する。

⑵　しかし被申立人は、前記変更申立に対して 49 年１月 24 日付準備書面で反論を行っており、また被申立人が立証を申出ていた趣旨は、47 年度の昇給昇格において、組合員のうち、査定結果が標準（考課係数 0.98）を下廻る者について、その理由を述べようとするものであるが、本件における争点は、会社が組合員をそれ以外の者より低く査定したかどうかであり、したがって、被申立人は組合員以外の者の査定結果を提出して、組合員との間に差別がないことを立証するか、組合員とそれ以外の者との間に差別があるならば、それが合理的理由に基づくことを立証すべきである。ところが被申立人はそれをせず､単に上記のような立証を試みたいと申し出ていたものであって、それは組合員をそれ以外の者と全く同様に査定していたことを前提とするものであるから、当委員会はその立証の必要がないと判断したのである。また、申立人側の立証に費された審問期日が８回であったのに対して、被申立人側のそれは４回であったとしても審査手続の正当性をゆるがす問題ではない。

被申立人は昭和 47 年不第 50 号、同不第 88 号、同不第 138 号事件についての立証が不十分であると主張するが、被申立人もこの３件については昭和 47 年不第 81 号事件を中心とした立証で足りると同意していたのであって、しかも被申立人は、各種の陳述書を提出して立証に意をつくしており、当委員会はあえて証人尋問を行う必要を認めなかったにすぎない。

第３　法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が⑴Ｘ６を減給処分にしたこと、⑵Ｘ８を出勤停止処分に

したこと、⑶X_1を配置転換したこと、⑷47 年度の昇給査定ならびに 46 年年末賞与および 47 年夏期賞与の査定に際し、組合員の査定をそれ以外の者よりも低くして昇給および賞与の支給をしたことは、いずれも労働組合法第７条１号および３号に該当するが、その余の行為は同条に該当しない。

よって労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和 49 年５月 21 日

東京都地方労働委員会

会長　塚　本　重　頼