

大阪、昭 48 不 17・74、昭 49. 8. 23

命 令 書

申 立 人 朝日放送労働組合

被申立人 朝日放送株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A₁、同A₂および同A₃を、昭和 47 年 11 月 15 日づけで副参事に昇格させるとともに、同人らが副参事に昇格していたならば得たであろう賃金相当額（各支払金に対する年 5 分の割合による金員を含む）を同人らに支払わなければならない。

上記賃金相当額中、昭和 48、49 両年度の定期昇給および賞与の査定にかかわる部分については、昭和 47 年 11 月 15 日に副参事に昇格した者の査定平均値によって措置しなければならない。

- 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、昭和 47 年 11 月の人事において、貴組合員A₁、同A₂、同A₃の各氏を副参事に昇格させなかったこと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行為を繰り返さないことを誓約します。

- 3 脱退工作に関する申立てはこれを却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人朝日放送株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、従業員約 800 名をもってテレビジョンおよびラジオの放送事業を営んでいる会社である。なお、会社は昭和 34 年旧朝日放送株式会社と大阪テレビ株式会社との合併により設立されたものである。

(2) 申立人朝日放送労働組合（以下「組合」という）は、会社従業員約 330 名をもって組織されている労働組合であり、日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会（以下「民放労連近畿地連」という）に所属している。

2 資格制度の導入と組合員に対する会社側の言動について

(1) 35 年 4 月の組合結成後数年間は、労使間にはさほど深刻な紛争もなかったが、40 年以降、会社が賃上げ、一時金要求に対していわゆる一発回答方式をとりはじめたことや、新社屋への移転（41 年 6 月）を機に会社施設の管理をきびしくしようとしたことなどが組合の反発を招き、労使の対立は、にわかにけわしいものになった。

(2) 41 年 10 月、会社は、従来からの役職制度に加えて新しく後にのべるような資格制度を導入することを決め、同月 22 日、人事異動の内示にあわせて、昇格予定者についても内示を行ない、同時に組合に対してもそのことを通告した。その後、会社と組合はこの問題で 7 回の交渉を持ったが、同年 11 月 1 日、会社は組合の同意を得ないまま、就業規則に所要の改正を加え、予定どおり昇格の発令を行なった。

(3) この資格制度は、資格を主事二級より理事一級までの 7 段階に区分し、これらの資格に格付けされた者にその資格に対応する手当を支給するというものである。会社は、この制度と役職制度との関係について、資格制度は役職制度による昇進に限度があるのを補完する目的をもつものであって、原則として役職制度とは別個に運用されるものであるとしている。

この資格制度による資格の区分は、第1表記載のとおりであるが、一定の役職に任命されるためにはそれに対応する資格にあることが要件とされている。しかしその逆に、ある一定の資格に昇格した場合、それに対応する役職に当然昇進するものではないとされている。

第1表 資格と役職の対応関係

資 格			役 職	
理 事 一 級			局 長	
理 事 二 級			局 次 長	
参 事 一 級			部 長	
参 事 二 級			部 次 長	
副 参 事			課 長	
主 事 一 級			主 任	
主 事 二 級				

- (4) 昇格選考の基礎基準は、年令、学歴、勤続年数および年次（現資格での滞留年数のこと。副参事の昇格選考対象者となるには主事一級に最低2年の滞留を要する）であるが、具体的な選考は次のような手順で行なわれる。

ア 人事部長が上記基準により昇格審査対象者名簿（以下単に「名簿」という）を作成する。

これには最近3年間の定期昇給査定結果、最近2年間の賞与査定結果ならびに昇格の適否についての所属局長評定が併記されている。定期昇給査定および賞与査定の評点は、A、B、C、D、Eの順位で表記されており、また所属局長評定はA、B、C（Aはぜひ昇格させたい、Bはなるべく昇格させたい、Cは昇格させないでもよいの意）で表記されている。

なお、賞与査定において、最高と最低の査定（すなわちAとE）をした場合には、査定者は、その具体的な事実または理由を査定申告書に記入すべきものとされている。

また、定期昇給査定における査定項目は、指導力、責任感、知識、判断、仕事の正確さ、勤勉さ、仕事の速さおよび将来性の7点である。

イ 人事部長は総務局長の承認を経て名簿を最高連絡会議（会社の代表役員で構成される最高決定機関）に提出する。このとき総務局長は、全社的バランスを考えた自己の評価を所属局長評価の次の欄に併記する。

ウ 最高連絡会議は名簿に基づいて審査を行ない、昇格者を最終的に決定する。その結果、所属局長の評点がAであっても昇格させない旨の決定がなされる者、またBやCであっても昇格させる旨の決定がなされる者もあった。

昇格の発令は原則として毎年11月1日に行なわれる。

- (5) この資格制度により、従来役職者に支給されていた役職手当とは別に、主事以上の資格に就いた者に対し資格手当が支給されることとなった。その初任の際の金額は、当初第2表記載のとおりであったが、その後何度か改訂され、48年には副参事の場合50,000円となっている。なお、役職手当と資格手当は併給されない。

第2表 初任資格手当表

資 格	資格手当	資 格	資格手当
理事一級	83,000円	副 参 事	24,000円
理事二級	61,000	主事一級	7,000
参事一級	42,000	主事二級	5,000
参事二級	30,000		

- (6) 資格制度導入に当って会社は、就業規則を改正したが、上述の、資格の種類、役職

との対応関係、選考手順、資格手当の額等に関することは、就業規則上には規定せず、別に内規として定めていた。しかし会社は、この内規を組合に対しては永く秘密にしておき、それを公開したのは本件審査の過程においてであった。

- (7) 43 年当時、組合は規約上、課長以上の者を組合員の範囲外としていた。また、会社はそれ以前から組合費のチェック・オフを慣行として続けていた。

同年 11 月の人事異動で、はじめて組合員の中から副参事に昇格する者がでたが、その組合費のチェック・オフを会社が停止したことから労使間に紛議が生じた。

すなわち、組合が、役職に就かない単なる副参事は組合員の範囲内であるとして引き続きチェック・オフを行なうよう求めたのに対し、会社は、副参事は課長同等であるから組合員の範囲外であるとして組合の要求を拒否した。

この件は、当該昇格者が組合を離脱したため事実上立ち消えになったが、組合は 45 年 10 月、組合規約を改正し、部次長以上の者を組合員の範囲外と定めて、副参事は勿論、課長にも組合員資格を認める立場を明確にした。

なお、副参事は出退勤の時間等勤務の実態においては、一般社員と同じであり、また副参事は、昇格昇進など人事に関する権限は何ら有していない。

- (8) 43 年以降、副参事に昇格した組合員はかなりの人数になるが、それらはいずれも昇格発令の前後にすべて組合を脱退した。それら脱退者のうちには、昇格内示を受けたことを明白に脱退理由とした者もいた。その結果、43 年 6 月当時約 440 名いた組合員は、本件審問終結時には約 330 名に減少した。

また会社は、42 年ごろから組合の動向等を記載した労働関係の情報紙「A B C 労務ニュース」を役職者用として発刊し、同紙を通じ随時、組合からの脱退者数や脱退者氏名などを各職制に通知していた。

- (9) 43 年 11 月ごろ、技術局テレビ送出部の主任であった組合員 A₃（現執行委員長。以下「A₃」という）は、上司であるテレビ送出部長 B₁、部次長 B₂らから、職場の中で、こもごも「早く組合をやめろ、さきに脱退した連中に追いつかんではないか」との旨を言われた。また A₃は翌 44 年の 4 月にも、大阪市内の本町のレストラン「はなふさ」

において技術局長 B₃らから同様の説得を受けた。

さらに 47 年 4 月 12、13 日ごろ A₃は京都烏丸御池の喫茶店「ビック」で、当時の開発部長 B₄から「組合をやめないと副参事にはなれない」との旨を言われた。

3 A₁ら 3 名の昇格問題について

- (1) 本件資格制度については組合はその導入の当初から、組合の組織切崩しのため手段であるとみなしていたが、46 年 10 月、組合員に対する昇格差別がようやく明らかになったとして、冬期賞与闘争の一環として昇格差別についてもストライキ権を確立した。

47 年の昇格人事は 11 月 15 日に行われたが、組合員 A₁（以下「A₁」という）、同 A₂（以下「A₂」という）および A₃の 3 名（以下、「A₁ら 3 名」という）には、いずれも昇格の発令はなかった。これら 3 名は、組合がおそくともこの時には副参事に昇格して当然と考えていた者達であるが、その年令、学歴、勤続年数等は第 3 表に示すとおりである。

第 3 表 A₁ら 3 名の経歴等

(47 年 11 月 15 日現在)

氏名 事項	A ₁	A ₂	A ₃
年 令 (才) (生年月日)	44 (昭 2. 11. 29)	43 (昭 4. 1. 27)	40 (昭 7. 9. 12)
学 歴	26 年大学経済学部卒	28 年大学工学部卒	31 年大学工学部卒
勤 続 年 数 (入社年月)	21 年 4 ヶ月 (26. 7)	19 年 8 ヶ月 (28. 3)	16 年 6 ヶ月 (31. 5)
主な組合活動歴	① 40、46 の両年度 代議員会副議長。 ② 46 年 2 月以降 「A ₄ を守る会」 副会長。	① 40 年度から連続 5 期、執行委員長。 ② 46 年度から民放 労連近畿地連の副執 行委員長。	46 年度代議員会議長
役職(昇進年月)	主 任 (41. 9)	主 任 (40. 7)	主 任 (40. 7)
資格(昇格年月)	主事一級 (44. 11)	主事一級 (44. 11)	主事一級 (44. 11)
そ の 他 特 記 事 項	組合員中の最年長者	第一級無線技術士	同期信号発生器（シンクジェネレーター）の I C 化の功により 47 年 6 月社長賞を受賞

なお、同表の A₁の欄中、「A₄を守る会」とは、組合員 A₄（出来高払契約者）の身

分安定のための支援団体である。

第4表 資格付与状況

(47年11月15日現在)

入社年	資格 人数	主事一級	副参事	参事一、二級	理事一、二級	備考
26年	40	1 (A ₁)		28	11	
28年	18	1 (A ₂)	4	13		
31年	14	1 (A ₃)	5	7	1	ただし、技術系の者のみ

第5表 副参事（課長を含む）昇格状況

主任昇進年	副参事昇格年 人数	42	43	44	45	46	47	未昇格者
40年	31		9	10	3	1	6	² (A ₂ ・A ₃)
41年	39			7	5	10	10	⁷ (A ₁ ほか6名)

第6表 副参事昇格者（学歴は問わない）の平均年令、平均勤続年数

年	41	42	43	44	45	46	47	合計	平均
副参事昇格者数	5	30	25	26	11	29	27	153	
平均年令(才)	36.4	36.8	37.6	38.6	40.1	40.1	39.9		38.6
平均勤続年数(年)	12.6	11.7	13.2	14.3	14.6	15.5	16.0		14.1

第7表 47年昇格選考におけるA₁ら3名の査定結果

	最近3年間の定期昇給査定			最近2年間の賞与査定				所属局長 評 定
	45年	46年	47年	45年冬期	46年夏期	46年冬期	47年夏期	
A ₁	C	D	C	C	D	D	D	A
A ₂	D	D	D	D	D	D	D	C
A ₃	C	C	B	B	B	A	B	C

(2) A₁ら3名と学歴、勤続年数を同じくする者の資格付与状況は第4表記載のとおりであり、A₁ら3名と学歴、主任昇進の年を同じくする者の副参事（課長を含む）への昇格状況は第5表記載のとおりである。

また、41年の資格制度導入以来の副参事昇格者全員の人数およびその昇格時の平均

年令、平均勤続年数は第6表記載のとおりである。

- (3) 47年の副参事昇格選考におけるA₁ら3名の成績は第7表記載のとおりであった。

なお、A₁と職場を同じくするC₁は、昭和8年生れの大学卒で33年8月に入社した者であるが、主事一級に1年滞留したのみで47年11月、副参事に昇格した。また、41年9月A₁と同時に昇進し48年5月現在なお主任のままの者7名（第5表参照）のうち、A₁以外の者はすべて昭和5年以降の生れでかつ31年以降入社の者である。

また、A₂と職場を同じくする、C₂、C₃、C₄およびC₅はいずれも大学卒であるが、A₂より若年で、入社も31年以降であるにもかかわらず、47年11月またはそれ以前に副参事または課長に昇格昇進している。

A₃と同じ技術系であるC₆、C₇およびC₂は、いずれも大学卒であるが、A₃より若く入社も新しいにもかかわらず、いずれも47年11月、副参事に昇格した。なおC₆は主事一級には1年滞留したのみであった。

- (4) A₂の、45年冬期、46年夏期の賞与査定は、部長段階では最低のEであり、その査定者である制作技術部長B₅（以下「B₅部長」という）は査定申告書にE査定の事由として「組合活動にのみ熱心で仕事には凡そ熱がなく、権利のみ要求し責任観念がない」（45年冬期）「辛うじて命じられた仕事をする程度」（46年夏期）と記入していた。また同部長は44年冬期にもA₂をE査定しており、その事由として「業務妨害に近い行動をとることもたままであり、せっかくミキサーのポジションにつけてもディレクターから拒否にあうなど、いう所がない」と記入していた。

A₃の46年冬期の賞与査定はAであったが、その事由は「超小型シンクジェネレーターを研究開発し、当社技術のイメージ・アップにつくした」ということであった。

- (5) A₁は本件審問中の48年11月、副参事に昇格し、そのまま組合にとどまっているが、会社はその組合費のチェック・オフは停止していない。

第2 判断

1 組合員に対する会社側の言動について

組合は、会社が資格制度を用いて脱退工作をし、組合運営に不当な介入をしたと主張

する。しかし会社側の組合員に対する脱退勧奨は、前記認定のとおり最近のものでも 47 年 4 月 12、13 日ごろのことである。しかして本件救済申立ては 48 年 4 月 19 日であって、上記事実は明らかに申立てより 1 年以上前のことであるから労働組合法第 27 条第 2 項および労働委員会規則第 34 条第 1 項第 3 号により救済の対象とすることはできない。

2 A₁ら 3 名の昇格問題について

組合は、会社が資格制度導入以来一貫して組合員に対する昇格差別を行なってきたとし、47 年 11 月の人事において、A₁ら 3 名を副参事に昇格させなかったのは、不当労働行為であると主張する。これに対して会社は、A₁ら 3 名が昇格しなかったのは、ひとえに同人らの勤務態度、能力等会社に対する貢献度に欠けるところがあったことによるのであって、組合が、昇格審査上重視されるこれらの要素を度外視して昇格の遅速を論ずるのは誤っていると反論する。よって、以下判断する。

- (1) A₁ら 3 名が同期入社の者らにくらべて昇格が格段に遅れていることは第 4 表によって明白であり、また同人らより年令が若く入社の新しい者よりも遅れていることも、前記認定のとおりである。また、第 5 表により、同時に主任に昇進した者のその後の昇進昇格とくらべても、その遅れは顕著である。さらに、年令、勤続年数からみても昇格の遅れていることは、第 6 表から明らかである。

ところで、会社が昇格審査上重要な要素であるとする会社に対する貢献度についてみると、その判定の基準となる査定項目には「指導力」「責任感」「将来性」など査定者の主観にまかされ、客観的基準とはなりにくいものが多く含まれているから、かかる基準による査定は恣意にわたるおそれがあると考えられる。

また、制度の運用についてみると、前記認定のように昇格選考対象者の所属部局の最高責任者である所属局長の、昇格の適否についての評価がまったく無視される場合があり、かつ、会社はこのことについてなんら合理的な理由を述べていないのであるから、本件資格制度の運用が必ずしも適正になされていたものとは認め難い。

したがって、会社が、第 7 表の査定結果を示して成績不良だからと主張しても、A

ら3名の低く評価された具体的事由が他との比較において明らかにされない以上、会社の主張は納得しがたい。

- (2) ただA₂については、前記査定申告書の記事で、その事由が述べられているが、その文言からみて、査定者であるB₃部長は、A₂の組合活動と、従業員としての行動とを混同して評価していたといわざるを得ないし、また「ディレクターからの拒否」の事実も認められないから、かかる査定が会社のいうように公正妥当なものであると認めることは困難である。

また、A₃については、前記査定申告書の記事から、会社の主張とは逆に、むしろ、有能な技術者と認められる面もうかがえるのである。

- (3) 47年当時、A₁ら3名の組合活動についてみると、A₂は40年以来5期連続執行委員長の職にあった有数の活動家であったし、A₁とA₃については、前者が組合員中の最年長者として組合における世話役的存在であり、後者が上司の再三にわたる組合脱退勧奨にも応じなかった者であることを考えると、A₂と同様に会社にとって好ましからざる存在として注目されていたと認めるのが相当である。

以上の諸点ならびに当時の労使関係を総合して勘案すると、会社が47年人事においてA₁ら3名を副参事に昇格させなかったのは、同人らが組合活動家あるいは組合員であるが故に不利益取扱いされた結果であるというべく、またこのことを通じて組合の弱体化を企図したものと考えられるから、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判断せざるを得ない。

- (4) ところでA₁ら3名の昇格問題についての救済方法であるが、まず同人らに支払われるべき賃金相当額中、48、49両年度の定期昇給および賞与の査定にかかわる部分については他に特段の事情も認められないので、47年11月、副参事に昇格した者の査定平均値によって措置すべきが妥当と考えられる。

また組合は、A₁ら3名に支払われるべき賃金相当額に法定利息を付加することを求める。現行不当労働行為制度においては、不当労働行為が認定された場合、労働委員会がその裁量によって、事案に則し不当労働行為がなされなかった状態を可能なか

ざり回復させる旨の救済を命ずることができると解されるから、このような制度の趣旨からすれば支払われるべき金額は賃金相当額に法定利率（年５分）による金員相当額を含めるのが適当と考えられる。

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 条により主文のとおり命令する。

昭和 49 年 8 月 23 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎