

愛知、昭48不13、昭50. 2. 28

命 令 書

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

被申立人 中部日本放送株式会社

主 文

- 1 被申立人中部日本放送株式会社は、昭和48年3月1日付で、申立人X 3及びX10を主任に、同X 1、同X 2、同X 7及び同X 8を主事にそれぞれ昇進させ、昇進に伴い支払うべき手当と支払済手当との差額を、同人らに対し、すみやかに支払わなければならない。
- 2 申立人らの昭和47年7月24日以前の昇進に関する申立ては却下する。

3 申立人らのその他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及び同X12（以下「X 1」、「X 2」、「X 3」、「X 4」、「X 5」、「X 6」、「X 7」、「X 8」、「X 9」、「X10」、「X11」、「X12」といい、全員を総称して「申立人ら」という。）は、被申立人中部日本放送株式会社の従業員で、申立人らの入社年月日、学歴並びに本件申立時における身分及び所属は次表1のとおりである。また、申立人らは、同会社の従業員をもって組織された中部日本放送労働組合（以下「組合」という。）の組合員で、日本民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という。）の運動方針を支持する者（以下「民放労連派」という。）である。

なお、組合は、昭和27年3月9日結成され、民放労連に昭和28年7月12日加盟し、昭和45年7月22日脱退した。本件結審時の組合員は約430人である。

表1

申立人氏名	入社年月日	学歴	身分	所 属
X 1	昭和31. 4. 1	短	社員	ラジオ局放送部
X 2	〃	〃	〃	〃
X 3	32. 4. 1	大	〃	〃
X 4	〃	〃	〃	岐阜支社高山放送局
X 5	32. 6. 1	〃	〃	豊橋支社浜松営業所
X 6	32. 4. 1	短	〃	ラジオ局編成部
X 7	〃	高	〃	豊橋支社

X 8	〃	〃	〃	ラジオ局放送部
X 9	32. 7. 1	〃	〃	総務局庶務部資料課
X10	33. 4. 1	大	〃	ラジオ局放送部
X11	34. 4. 1	高	〃	〃
X12	36. 4. 1	〃	〃	〃

(注) 大＝大学卒業、短＝短期大学卒業、高＝高等学校卒業を示す。

- (2) 被申立人中部日本放送株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、東京、大阪、豊橋、岐阜及び津に各支社を、その他に支局、営業所及びラジオ、テレビの放送所を有し、放送法による一般放送事業者の放送事業及び関連附帯する業務を営む株式会社であり、本件結審時の従業員は約710人である。

## 2 本件申立までの労使関係

- (1) 組合結成当初労使関係は平穏であったが、昭和35年に申立外A 1（当初本件申立人、後取下げた。以下「A 1」という。）が執行委員長に選出されるに至り、これまでの賃金要求のほかに労働協約改訂要求を掲げ、その後、昭和36年春闘時には初めてのリボン闘争、昭和37年には会社の子会社であったC B Cサービス・ステーション従業員解雇撤回闘争、同年年末闘争時には組合結成以来初のストライキ等と組合活動は活発となった。会社は、組合のストライキ実施後の労働協約改訂交渉の際組合に対し、同年6月新設した課長代理を組合員の範囲から除外するように提案したが、組合のスト対策であるとの反対により実現しなかった。
- (2) 昭和38年12月の会社発行の「社報」に、同年11月の部課長会におけるB副社長（現社長）の談話要旨として、「管理者は自信と信念を持て」と題し、近来、従業員、職制及び経営者相互間の離間を狙うというフェアな精神に反する戦術をとっている労働組合が一部にあるが、労働組合は会社と共存する形となることを希望する旨が掲載され、従業員に配布された。

- (3) 昭和39年2月ころの労働協約改訂交渉において、労使双方の主張が激しく対立し、その結果、従来の労働協約が更新されず、同年4月1日から無協約状態に入った。会社は、従来のチェック・オフ協定の失効を理由に賃金からの組合費控除を打切った。同月、先に新設された課長代理40人のうち、39人が組合を脱退し、残り1人も3月後に組合を脱退した。
- (4) 昭和40年春闘さなかの4月1日に日本民間放送労働組合連合会東海地方連合会（以下「東海地連」という。）書記次長（前組合書記長）であった申立外A2（当初本件申立人、後取下げた。以下「A2」という。）及び組合執行委員2人の配置転換（以下「配転」という。）が発令され、組合は、この配転は不当配転であると反対し、全面スト及び指名ストで闘ったばかりボン鉢巻着用などの抗議行動を行ったが、会社は、同年7月7日、春闘中の争議及び配転反対闘争の指導責任を追及し、当時の執行委員長及びA2を解雇したほか、当時の闘争委員全員を出勤停止又は減給処分にした。組合は、この処分を不当として処分撤回闘争を行い、組合役員のX4、X5、X7ら及び組合員のX1、X2、X3、X10、X9、X12らがこれに積極的に参加した。一方、A2は、同年10月15日名古屋地方裁判所へ解雇無効を理由に地位保全の仮処分申請をし、昭和42年12月18日申請認容の判決を得た（現在本訴係属中）。ここに至って労使間の対立は決定的となった。
- (5) 昭和42年4月1日の定期人事異動には、執行委員のX10及び職場代議員会副議長のX7ら組合活動家と目される12人の配転が含まれていたため、組合が、この配転は不当配転であるとして同年4月1日から前記12人に対し指名ストを命じて抗議した結果、1人の配転が撤回され、X10、X7ら11人は労務担当重役から個別に説得されて配転に応じ、かくて指名ストは4月30日に解除された。
- (6) 昭和43年4月1日元組合執行委員長、前東海地連書記長で、当時組合の代議員会副議長であったX4が本社技師長付から高山放送局へ配転され、更に、同年10月1日には、その直前まで組合副執行委員長で、東海地連副執行委員長（配転内示時立候補中、

同発令後就任。)であったX 5が本社テレビ局営業本部営業部から新設の浜松営業所へ営業所主任として配転された。

組合は、X 4の配転については不当としながらも指名ストを途中で打切る決定をし、X 5の配転については不当ではないと最初から争わなかったため、同人らは、民放労連派組合員によって結成されたX 5、X 4を守る会（以下「守る会」という。）の支援を得て同年10月18日名古屋地方裁判所へ配転の効力停止を求める仮処分申請をし、昭和47年1月21日申請認容の判決を得た（現在本訴係属中）。

- (7) 昭和43年ころから、組合内部で従来組合の中心勢力となっていた民放労連派と民放労連派を批判するグループ（以下「反労連派」という。）とが対立するようになり、職場代議員及び評議員の多数は、反労連派によって占められるようになって、組合と会社との関係では従来の緊張はなくなってきた。
- (8) 昭和43年の組合役員は、前年改正実施されたと同様の全組合員による直接投票により、委員長に民放労連派のA 1が、副委員長及び書記長に反労連派の者が選出されたが、この時の執行委員会の構成は民放労連派と反労連派とがほぼ同数であった。
- (9) 昭和44年8月の組合大会で、執行委員は評議員（組合員8人につき1人の割合で選出される）による間接選挙により、組合三役はかようにして選出された執行委員の互選によると組合規約が改正され、その直後に執行委員の選挙が評議員により行われた結果、組合役員は、反労連派によって独占され、この大会以降民放労連派は組合役員から姿を消した。
- (10) 昭和45年3月1日、前執行委員長A 1が本社報道局テレビニュース部から岐阜支局多治見通信所へ、X 6が本社ラジオ局アナウンス部から同局編成部へ、X 7が本社ラジオ局放送部から豊橋支局へ、X10が本社ラジオ局業務部開発課から同局放送部へ、X 9が本社ラジオ局編成部から総務局庶務部資料課へそれぞれ配転された。同人らは、執行委員会に対し、この配転は不当な配転であるので組合で取り上げるよう申入れたが、執行委員会は、この配転は不当ではないとして申入れを却下した。このためA 1は、このころ民放労連派組合員によって先の守る会を発展的に解消して結成されたC

BCの不当解雇、不当配転と闘う仲間を守る会（以下「仲間を守る会」という。）の支援を得て同月10日名古屋地方裁判所へ配転の効力停止を求める仮処分申請をした。そして、会社が同月14日A1を解雇したためA1は、同月16日解雇の効力停止を求める仮処分申請をし、同月18日いずれも申請認容の決定を得た（現在本訴係属中）。また、X6ら4人は、仲間を守る会の支援を得て同月23日名古屋地方裁判所へ配転の効力停止を求める仮処分申請をし、X6は同年4月6日申請認容の決定を得、X7ら3人は昭和49年1月30日申請棄却の判決を得た（いずれも現在本訴係属中）。

- (11) 組合は、昭和45年7月組合大会で民放労連からの脱退を可決した。
- (12) 昭和46年、47年及び48年の組合大会において評議員のX11は、昇進基準の取組み等を組合の運動方針とするよう追加提案し、併せてX11、X1、X5らは、「昇格問題」なる教宣ビラを発行し、組合員に配布し、提案の趣旨に賛同するよう呼びかけたが、評議員の圧倒的多数により否決された。
- (13) 本件申立てに先立って申立人らは、執行委員会として本件申立て内容を取上げ、会社と交渉するよう申入れたが、同委員会がこの申入れを取上げなかったため、昭和48年7月24日当委員会へ本件申立てをした。

### 3 申立人らの組合活動

申立人らは、いずれも民放労連派組合員として積極的に活動しており、その主な活動基盤は次表2のとおりである。

表2

申立人氏名 昭和35年～昭和44年		昭和45年以降
X1	昭和35年度 職場代議員	昭和45年
〃	36 〃 執行委員	仲間を守る会幹事、
〃	37 〃 〃	現在に至る。
〃	39 〃 職場代議員、評議員	

	〃	40	〃	A 2 の解雇処分に際し不当弾圧対策班員	
	〃	43	〃	ラジオ放送合理化等反対闘争及び守る会に参加	
X 2	昭和38年度			職場代議員	昭和45年
	〃	39	〃		仲間を守る会に参加、
	〃	40	〃		現在に至る。
	〃	40	〃	A 2 の解雇処分撤回闘争に参加	
	〃	43	〃	組合選挙管理委員	
	〃	43	〃	守る会に参加	
	〃	44	〃	組合選挙管理委員	
X 3	昭和39年度			職場代議員、評議員	昭和45年
	〃	40	〃	組合闘争委員	仲間を守る会に参加、
	〃	41	〃	執行委員	現在に至る。
	〃	42	〃	〃	
	〃	43	〃	〃	
	〃	44	〃	東海地連執行委員	
X 4	昭和37年度			評議員	昭和45年
	〃	38	〃	執行委員長	仲間を守る会に参加、
	〃	39	〃	執行委員	現在に至る。
	〃	40	〃	副執行委員長	
	〃	41	〃	東海地連書記長	
	〃	42	〃	職場代議員会副議長	
	〃	43	〃	職場代議員	
X 5	昭和37年度			職場代議員	昭和45年
	〃	38	〃	執行委員	仲間を守る会に参加、
	〃	39	〃	書記長	現在に至る。
	〃	40	〃	〃	

	〃	41	〃	副執行委員長	
	〃	42	〃	〃	
	昭和43年度			東海地連副執行委員長	
X 6	昭和40年度			組合専門部ライン・ネットワーク小委員会	昭和45年
				委員	仲間を守る会に参加、
	〃	41	〃	評議員	現在に至る。
	〃	42	〃	〃	
	〃	43	〃	〃	
	〃	44	〃	〃	
X 7	昭和38年度			職場代議員	昭和45年
	〃	39	〃	執行委員	仲間を守る会に参加、
	〃	40	〃	〃	現在に至る。
	〃	41	〃	職場代議員会副議長	
	〃	43	〃	職場代議員、評議員	
	〃	44	〃	〃	〃
X 8	昭和40年度			評議員	昭和45年
	〃	41	〃	職場代議員	仲間を守る会に参加、
	〃	42	〃	〃	現在に至る。
	〃	43	〃	守る会に参加	
X 9	昭和38年度			職場代議員	昭和45年
	〃	40	〃	評議員	仲間を守る会に参加、
	〃	44	〃	女子休憩室獲得、育児時間完全取得等に活動	現在に至る。
X10	昭和35年度			職場代議員、評議員	昭和45年
	〃	39	〃	組合専門部ライン・ネットワーク小委員会	仲間を守る会に参加、
				委員	現在に至る。
	〃	41	〃	執行委員、東海地連不当弾圧反対闘争委員会	



	委員	
	〃 42 〃 執行委員	
	〃 43 〃 〃	
X11	昭和41年度 評議員	昭和45年
	〃 42 〃 組合闘争委員	仲間を守る会世話
	〃 43 〃 守る会結成世話人	人、現在に至る。
	〃 44 〃 東海地連代表委員	昭和46年度 評議員
		昭和47年度 〃
		昭和48年度 〃
X12	昭和40年度 職場代議員会副議長	昭和45年
	〃 41 〃 東海地連執行委員	仲間を守る会に参加、現在に至る。
	昭和42年度 東海地連執行委員	
	〃 43 〃 〃	
	〃 44 〃 評議員、職場代議員	

#### 4 申立人らの勤務状況

- (1) X1、X2、X3、X8、X10、X11及びX12の7人は、本社ラジオ局放送部（部長以下19人）に所属し、前日指定される勤務表により試聴、送出、放送素材処理等の業務に従事していた。

7人の勤務態度に関しては、次のようなことがあった。

- ① 昭和47年3月1日新しく送出デスク担当になった課長は、同部員に対し、同日以降1か月間、送出作業を除くその余の毎日の作業内容、正味作業時間数を作業表に記入して提出するように指示した。同期間中、7人は一度も作業表に記入し提出したことがなかったが、他の部員は作業表を提出した。7人が提出しなかったのは、当時同部ではこれまでの人事異動により人員が減らされており、労働強化の疑いを持ったためであるが、同調査は開始後1月足らずで廃止された。

- ② 従来自社制作していたラジオの深夜放送について同年9月初め会社は、以後ニッポン放送からネット受けにする方針を決め、これに伴い、管理者の滞泊勤務を廃止し、部員については仮眠時間帯を変更し、早朝出勤を創設することとした。7人は早朝出勤などに反対したが、会社は、組合と折衝し、同月13日組合の了承を得てネット受けによる深夜放送を開始し、7人も他の部員と同時に新しい勤務態勢に入った。
- ③ 昭和47年度1年間における会社の放送事故は206件で、そのうち、機械の故障によるもの31件及び人為的原因によるもの49件の計80件が、同部の責任によるものであった。人為的原因によるもの49件のうち、7人に起因するものは18件で、残り31件は7人以外の主事以上の部員に起因するものであった。
- (2) X7は、豊橋放送局（局長以下11人）に所属し、電気技術要員として録音、放送等の業務に従事していたが、同局のローカル放送時間は、X7が同局へ配転された当時には、週310分であったが、昭和47年には750分と大巾に延長された。
- (3) X9は、本社総務局庶務部資料課（課長以下6人）に所属し、①返還を受けた貸出図書の整理（図書司書の資格を有する他の従業員の補助）及び資料の整理、②同課の業務関連文書の社内各部署への配付、③問合せ事項への応答（課長以下全課員共通の業務）等の業務に従業していた。
- (4) X4は、昭和43年4月1日本社技師長付から高山放送局（局長以下4人）へ配転され1月間指名ストをした後同放送局へ赴任したが、昭和47年1月21日同配転の効力停止を求める仮処分申請認容判決を得たため、同年4月10日ころ同放送局を引揚げた。X4は、会社に対し配転前の本社技師長付で就労させるよう要求したが、会社がその要求に応じなかったため、昭和49年3月1日本社技師長付へ再配転されるまでの間、会社から賃金の支払いを得ていたが就労しなかった。
- (5) X5は、昭和43年10月1日本社テレビ局営業本部営業部から新設の浜松営業所へ営業所主任（単独勤務）として配転され、ひとまず赴任したが昭和47年1月21日同配転の効力停止を求める仮処分申請認容判決を得たため、同年4月12日浜松営業所を引揚

げた。X 5 は、会社に対し配転前の本社テレビ業務局営業部で就労させるよう要求したが、会社がその要求に応じなかったため、昭和49年3月1日本社テレビ業務局営業部へ再配転されるまでの間、会社から賃金の支払いを得ていたが就労しなかった。

- (6) X 6 は、昭和45年3月1日本社ラジオ局アナウンス部から同局編成部（部長以下5人）へ配転されたが、同年4月6日同配転の効力停止を求める仮処分申請認容決定を得たため、すぐに同局編成部を引揚げた。X 6 は、会社に対し配転前の同局アナウンス部でアナウンサーとして就労させるよう要求したが、会社がその要求に応じないため、会社から賃金の支払いは得ているが、本件結審時に至るも就労していない。

## 5 身分、職位への昇進等

- (1) 会社従業員の身分には、社員、主事及び理事があり、これとは別に、職位として主任、課長補佐、課長代理、課長、部次長、部長、局次長及び局長がある。昇進の順序（身分の場合を昇格、職位の場合を昇任といい、総称して昇進という。）は、社員、主事、主任、課長補佐、課長代理、課長、部次長、部長、局次長及び局長へと順を追って行くが、特に優秀と認められた者は社員から主事を経ずに直接主任へ昇進することがある。会社の昇進発令の時期は、定期人事異動の時期と同じで、昭和44年までは毎年4月1日、昭和45年以降は毎年3月1日であり、いずれも年1回である。
- (2) 昇進基準は、毎年常務会で審議決議され、社長決裁を経て各局長に示達される。示達を受けた各局長は、昇進基準に基づき部長（部長のないところは課長）の意見を聴取して部下従業員の昇進選考を行い、昇進を相当と認めた従業員については人事部を経由して常務会へ上申する。上申を受けた常務会は当該従業員の昇進の適否を審議、決議し、社長決裁を経て昇進が発令される。昇進評価の対象期間は、昇進発令時直前1年間である。

なお、申立人らについては、昭和48年3月まで常務会へ上申されたことはない。

- (3) 昇進基準には形式的基準と内容的基準とがある。形式的基準は、勤続年数（以下「社歴」という。）のことで、主事については、昭和44年以前は社員10年以上、昭和45年から昭和47年までは社員12年以上であり、昭和48年からは廃止された。主任について

は、昭和45年までは主事3年以上、昭和46年からは主事2年以上となっている。課長補佐以上は形式的基準はない。

内容的基準は、主事については、「人物、貢献度」であったが、昭和48年からは社歴が廃止されたことにより、前記「人物、貢献度」が、「人物、能力、業績」と変更された。主任については、「人物、顕在能力、業務推進力、業績」となっている。なお、「人物」とは勤務態度を意味するものとされてる。課長補佐については、「原則として主任の中から課長補佐にふさわしい者」、課長代理については、「原則として課長補佐の中から特に優秀な者」となっている。

主事及び主任への昇進に当っては、形式及び内容の両基準を具備することが必要とされている。

定員は、課長補佐以下については特に定められていない。

- (4) 会社における勤務、身分、役付及び打切基準外の各手当（いずれも月額）の支給状況は次表3のとおりで、本給は、主事、主任及び課長補佐に昇進しても特に修正されない。

表3

<div> <div>手当</div> <div>身分年月</div> <div>職位</div> </div>	勤務	身分、役付			打切基準外手当
	41. 4 ～ 49. 4	46. 4 ～ 48. 3	48. 4 ～ 49. 3	49. 4 ～	
社員	3,000円	— 円	— 円	— 円	—
主事	—	4,000	4,000	4,000	男子は本給の22%相当額 女子は本給の10%相当額
主任	—	6,000	6,000	6,000	
課長補佐	—	8,000	8,000	8,000	
課長代理	—	13,000	15,000	16,000	男女とも本給の22%相当額

- (5) 会社の社長権限の一部委任は、本社のみについてみると、局長、部長及び課長までとなっており、そのうち最下位の課長には、課長補佐以下の者の勤務時間の指定、有

給休暇の承認、臨時宿泊の許可、市外電話、電報発信の承認、物品、消耗品入庫、在庫管理等が主たる専権事項として指定されている。

課長代理以下には専任事項の委任はなく、業務遂行上、課長代理は所属長の命を受けて業務を行い所属職員を指揮監督し、課長補佐は所属長を補佐するとともに所属長の命じた業務を処理しその責任を負い、主任は所属長を補佐し所属長の命じた業務を処理しその責任を負うこととなっている。主事については定めはない。

- (6) 会社の昭和48年5月1日現在の役職員嘱託人名表によると、本社テレビ業務局業務部には課長、課長代理及び課長補佐（複数）が、また、本社ラジオ局放送部には課長代理及び課長補佐（複数）が配置されているように、会社には課制のない部にも課長、課長代理及び課長補佐が配置されている職場が散見される。

## 6 従業員の昇進状況

- (1) 申立人らを含む同社歴、同学歴者（中学校卒業を除く）の昇進状況は次表4のとおりである。

なお、昭和31年大学卒業入社39人のうち24人が社員から主事を経ずに直接主任に昇進している。

表4

(昭和48年5月1日現在)

入社 年度	学歴	人数	課長	課 長 代理	課 長 補佐	支局 長	主任	営 業 所 主任	主事	社員	昇進率	申立人
31	大	39	1	23	6		5	1	2	1	97.4	
	短	9		※	3		1		2	3(2)	66.6	X 1、X 2
	高	16			2		6		5	3	81.2	
32	大	66		※15	27	1	9	2	4	8(3)	87.8	X 3、X 4、 X 5
	短	7			※1		4		1	1(1)	85.7	X 6
	高	39			2		※12		11	14(3)	64.1	X 7、X 8、 X 9

3 3	大	35		1	※13		7	1	7	6(1)	82.8	X10
	短	3					1		2		100.0	
	高	21							17	4	80.9	
3 4	大	17		1	3		8		5		100.0	
	短											
	高	11			1				※5	5(1)	54.5	X11
3 5	大	13					4	1	6	2	84.6	
	短											
	高	3							1	2	33.3	
3 6	大	14					1		7	6	57.1	
	短	3							1	2	33.3	
	高	9			1		※		2	6(1)	33.3	X12

主事以上

(注) 1 昇進率＝ $\frac{\text{主事以上}}{\text{人数}} \times 100\%$ である。

2 ※は申立人らが昇進させるべく求めている身分職位である。

3 大＝大学卒業、短＝短期大学卒業、高＝高等学校卒業を示す。

4 ( )内は申立人らの数で、内数を示す。

5 X 1、X 2 及び X 3 は、昭和49年3月1日主事に昇進した。

6 昭和32年高卒者39人のうち女性は、X 9を含めて7人（2人が主事、他の5人は社員）で、女性のための昇進率は28.5%であり、X 7、X 8ら男子は32人で、そのうち課長補佐を除く30人の昇進率は70.0%である。

7 昭和33年大卒者35人のうち課長代理を除く34人の昇進率は82.3%である。

8 昭和34年高卒者11人のうち課長補佐を除く10人の昇進率は50%である。

9 昭和36年高卒者9人のうち課長補佐を除く8人の昇進率は25.0%である。

(2) 昭和31年から昭和36年までの間に会社に入社した従業員のうち、昭和38年度から昭和43年度までの間に組合役員を歴任した者の昭和48年3月1日現在の昇進状況は、次表5のとおりであり、昭和44年度から昭和47年度までの間に組合役員を歴任した者のそれは、次表6のとおりである。

表5

(昭和48年3月1日現在)

入社年度	学歴	人数	課長	課長 代理	課長 補佐	主任	主事	社員	昇進率
31	大	2	1	1					100
	高	1						1	0
32	大	5						5	0
	高	5				1		4	20
33	大	4			1			3	25
35	大	1						1	0
36	大	2				1		1	50
計		20	1	1	1	2		15	25

(注) 1 大＝大学卒業、短＝短期大学卒業、高＝高等学校卒業を示す。

主事以上

2 昇進率＝ $\frac{\text{主事以上}}{\text{人数}} \times 100\%$ である。

表6

(昭和48年3月1日現在)

入社年度	学歴	人数	課長	課長 代理	課長 補佐	主任	主事	社員	昇進率
31	大	4	1	3					100
	高	2			1	1			100
32	大	5		1	4				100

	高	1			1				100
33	大	1		1					100
	短	1				1			100
	高	1					1		100
34	大	2			1	1			100
35	大	1				1			100
36	高	1			1				100
計		19	1	5	8	4	1		100

(注) 1 大＝大学卒業、短＝短期大学卒業、高＝高等学校卒業を示す。

$$2 \text{ 昇進率} = \frac{\text{主事以上}}{\text{人数}} \times 100\% \text{である。}$$

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 昇進に関する救済申立ての適法性

会社は、申立人らの昇進に関する本件申立ては、会社に対する関係で一定の権利、義務の確認ないし確定をし、これに伴う差額賃金の確定を求め、これが支払いを請求せんとするものであり、現行法上では裁判所だけが専断的に判断し得るものであって、労働委員会の判断になじまないものであると主張する。しかしながら、不当労働行為の救済は、不当労働行為の態様に即応した方法で、事実上それがなかった状態を回復（昇進差別の場合には創設）するところに主眼があり、これを本件申立てについてみれば、会社の不当労働行為がなかったならば申立人らが当然昇進していたであろう身分又は職位への昇進及びそれに伴う差額手当の支払いを、それぞれ会社に対し命ずるものであり、会社の主張は採用することができない。

### 2 審査の対象

申立人らは、会社がなした昇進差別は、申立人らにとっては昇進をさせないという不作為の状態が継続しているのであって、これは労働組合法第27条第2項に規定する継続



する行為に該当するものであると主張する。これに対して、会社は、会社の昇進発令は毎年1回定期人事異動と同時に行っているだけであり、この発令時に申立人らを昇進させるための発令をしなかった会社の不作為を申立人らは不当労働行為であるとしているが、仮に不当労働行為であるとしても、かかる不作為は、それぞれの発令時にそれぞれ終了している一回限りの行為であって、継続する行為ではないと主張するので、以下判断する。

(1) 第1、5、(1)、(2)で認定したとおり、会社の昇進発令の時期は、定期人事異動の時期と同一で、昭和44年までは毎年4月1日、昭和45年以降は毎年3月1日であり、昇進発令の基礎となる評価対象期間は、いずれも昇進発令時直前の1年間である。かような事実からみれば、会社が申立人らを昇進させなかった不作為は、年1回限りの行為であるとするべきものであって、申立人らが昇進していない状態は、会社が申立人らを昇進させなかった結果の継続にすぎないから、申立人らの主張は採用することができない。

(2) 従って、審査の対象は、本件申立て（昭和48年7月24日）以前1年以内の昇進発令時、即ち、昭和48年3月1日における昇進の当否のみであり、それより前の昇進については、審査の対象とすることができない。

(3) X10及びX11が昇進を求める最終の時期は、いずれも昭和47年3月1日であるが、これは現状回復のために早い時期での昇進を求めるもので、その時期以後での昇進を求めない趣旨とは判断できないので、同人らについて、昭和48年3月1日における昇進の当否を審査の対象とすることは、何ら差しつかえないとみるべきである。

### 3 会社の昇進人事

申立人らは、会社における身分、職位は賃金の格付けにほかならず、社歴、学歴別に見て最高位に格付けされている従業員とそれ以外の者との差別は、抽象的な昇進基準のもとで、実は、組合活動に関し会社の歓迎する活動を行ったか嫌悪する活動を行ったかに対応するものであるから、申立人らの救済として、社歴、学歴別の最高位者と同一に格付けするのが当然であると主張する。これに対して、会社は、従業員個々人の能力、

勤務態度等を的確に発見、把握し、その職務遂行能力により「能力ある者の抜てき」という基本方針に基づき、同社歴、同学歴を有する従業員のうちからその能力、勤務態度等によりある従業員を抜てきして昇進させざるを得ないのは当然であって、申立人ら主張の如く、専ら、同社歴、同学歴という形式的基準のみによって従業員の昇進を決定することは、かえって従業員を不公平に評価する不合理な結果をもたらし、実質的平等に反する、もっとも、昇進基準は、公平の観点からすれば具体的であることが望ましいといえるが、そのうち内容的基準というものは本来抽象的でしかあり得ないものである、また、会社の身分、職位は賃金体系上の格付けではないから、身分、職位を与えないことが不利益取扱であるというためには、申立人らが昇進基準に該当していること及び他の該当者と比較して不利益な取扱を受けていることを主張、立証すべきであるが、申立人らはこれをなさず、かつ、身分、職位を取得する雇用契約上の権利又は法律的利益まで高められた期待が当然存していることが必要であるのに申立人らにはそれがないと主張するので、以下判断する。

- (1) 企業活動の成否は、そこに働く従業員個々人の能力とその発揮にかかっていることは広く世間の認めるところであり、放送事業を営む会社においても例外ではない。そのため会社では、能力ある者の抜てきという基本方針に基づき、同社歴、同学歴を有する従業員のうちから、第1、5、(1)から(3)で認定したとおり、昇進基準を用いて有能な従業員を選考して昇進発令しているのであり、従業員の能力、勤務態度等の差が昇進において反映されることはむしろ当然というべきである。従って、同社歴、同学歴という形式的基準のみによって従業員の昇進を決定することは、かえって従業員を不公平に評価する不合理な結果をもたらし、実質的平等に反するとの会社の主張は、首肯するに足るものである。もっとも、第1、6、(2)で認定した表5及び表6の示すように、組合役員経験者のうち、民放労連派と反労連派の間に顕著な昇進上の差異があるなど、一部には昇進人事に組合活動上の理由が織込まれている疑いがあるが、昇進の格付けが全面的に組合活動に対応するという申立人らの主張は、証拠に基づかない独断に過ぎず、従って、申立人らを同社歴、同学歴の従業員のうちの最高位に格付

けされている者と同一に昇進させるべきであるとの申立人らの主張は、採用することができない。

- (2) 第1、5、(3)から(6)で認定したとおり、会社の身分、職位のうち、主事以上課長補佐までについては、定員の定めも、専権事項の委任もなく、その地位に昇進しても本給が修正されず、ただ表3の手当が支給されるのみであり、課制のない職場にも課長補佐が複数配置されている事実及びこれに反する事実を認定するに足る会社の疎明のないところから判断すると、主事以上課長補佐までの身分、職位は、賃金上の格付と見るほかはない。
- (3) 申立人らに身分、職位を与えないことが不利益取扱であるというためには、申立人らが昇進基準に該当することが必要であるとの会社の主張については、後記4で判断する。
- (4) 昇進差別の不当労働行為については、救済として差別がなければならなされたであろう昇進を会社に命ずるものであることは、前記1に述べた通りであり、この不当労働行為救済制度の反面として、労働者が一種の法律上の期待を有することは当然であるが、そのほかに、会社の主張するような身分、職位を取得する雇用契約上の権利や法的期待権の存在を必要とするものではない。

#### 4 申立人らの昇進に関する不利益取扱

- (1) 会社は、X1、X2、X3、X8、X10、X11及びX12の7人は、①新たにデスク担当になった課長が昭和47年3月1日から1か月間勤務調査をしたとき、他のラジオ放送部員が協力したにもかかわらず、協力しなかったこと、②昭和47年9月からのネット受けによる深夜放送開始の際、不平不満をいい、協調的でなかったこと、③放送事故を起しても努めて隠ぺいし、原因を他に転嫁しようとしたこと、④試聴業務において、手間を要しない簡単なテープを選び、浮かした時間を利用して他の部員の迷惑を考えるとなく所在不明になることが多く、積極性、協調性のないこと、⑤勤務時間中にデスクの許可なく職場を離脱し、上司から再三注意されても聞入れようとしなかったこと及び⑥X12については社歴12年に満たないことから、会社の昇進基準に該

当せず、昇進させなかったもので不利益取扱をしたものではないと主張する。これに対して、7人は、前記会社の主張にそれぞれ反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたからその是正として、X1、X2及びX3は課長代理に、X10は課長補佐に、X8及びX12は主任に、X11は主事にそれぞれ昇進させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア 7人の勤務状況は第1、4、(1)で認定したとおりで、①については、7人が、勤務調査は労働強化を狙うものとして反対の意思を表明するにとどまらず、課長の指示に反して作業表の提出を拒否したことは、昇進の選考で他の部員との比較において消極的評価の理由となるのは当然である。しかし、勤務調査の拒否で勤務自体の拒否ではなく、調査も1か月足らずで廃止された点からみて、さほど重要視すべき問題ではないというべきである。②については、ネット受けによる深夜放送に伴う勤務の変更に関し組合と会社との間に了解がなされた後、7人は、他の部員と同時に新しい勤務体制に入ったのであり、それ以前に7人が会社案に反対の意思を表明していたことを昇進に関する消極的評価の理由としたのは妥当ではない。③については、放送部関係の放送事故で人為的原因によるものは49件であるが、このうち7人に起因するものは18件で、残り31件は主事以上の他の部員に起因するものであり、事故件数から判断する限り、7人の勤務態度を格別問題にする理由は見当たらない。④及び⑤については、7人の特定がなされておらず、会社の主張には事実による裏付けが乏しい。会社は、昭和47年11月に約1月間離席状況の調査をしたと述べ、審問の際その調査結果の提出を約束しながら遂に提出しなかったのであり、この点からみても、申立人らの職場離脱が多いという会社の主張は措信し難い。⑥については、第1、5、(3)で認定したとおり主事昇進のための社歴の基準は昭和48年には廃止されたことから判断すると、会社の主張は措信し難い。

以上を総合すると、7人については、勤務調査拒否が勤務態度に関連し、消極的評価の理由となるが、そのほかには格別積極的にも消極的にも評価すべき資料がな

く、従って、7人は、昇進基準の能力、勤務態度及び業績に関し、おおむね中程度に該当すると判断するほかはない。

イ 第1、6、(1)で認定した表4をもとに7人と同社歴、同学歴を有する従業員の昇進率を見ると、X1及びX2については、66.6%、X3については、87.8%、X8については70.0%（同表注6参照）、X10については82.3%（同表注7参照）、X11については50.0%（同表注8参照）、X12については25.0%（同表注9参照）である。

ウ 従って、著しく昇進の遅れているX1、X2、X3、X8及びX10の5人については、昭和48年3月1日の昇進人事の際なお社員に据置くについて相当の理由がなければならないが、会社の主張する消極的評価の理由は、上述のようにきわめて不十分である。このことと第1、2で認定した労使関係、第1、3で認定した5人の組合活動及び第1、6、(2)で認定した組合役員歴任者の昭和48年3月1日における昇進状況とを総合的に考え併せると、会社が5人を社員に据置いた真の原因は、5人の組合活動にあると判断するのが相当である。

会社は前記5人を含む7人が深夜放送に伴う勤務体制の変更に関する会社案に対して反対意見を表明したことを消極的評価の理由として主張するが、このことは、組合内部の少数派としての7人の組合活動を昇進基準の「人物」ないし「勤務態度」の中に取込んだことを会社自ら表明するものである。

エ 以上と異りX11及びX12については、会社は、前記5人についてと同様、会社案に対する反対を消極的評価の理由としているが、組合活動が2人の社員据置の決定的原因であると判断することはできない。けだし、2人は特に昇進が遅れているわけではないし、昇進基準に関し積極的評価の資料もないからである。

(2) 会社は、X7は、仕事上で主導的役割を果さず消極的で主体性がなく、昇進基準に該当しないため昇進させなかったもので、不利益取扱をしたものではないと主張する。これに対して、X7は、豊橋放送局の放送時間延長により増加した日常業務を円滑に遂行し、また、放送機器の購入等に積極的に取組んだと反論し、併せて、昇進に関し

て不利益に取扱われたからその是正として、主任に昇進させるべきであると主張するので、以下判断する。

X 7 の勤務状況は第 1、4、(2)で認定したとおりで、同局のローカル放送時間が大巾に延長されたことに伴い、電気技術要員の X 7 の担当業務は従来より増加したと判断され、かように増加した業務遂行上格別支障を来した事実の疎明がない以上、X 7 は自己の職責を全うしていたと判断するのが相当であり、放送機器の購入等の努力も相応の評価を受くべきである。そのほか、昇進基準に関し格別に消極的評価の資料はなく、従って、X 7 は、昇進基準の能力、勤務態度及び業績に関し、おおむね中程度に該当すると判断するほかはない。

X 7 の昇進が著しく遅れていることは前記(1)、イ、ウの X 8 の場合と全く同様であり、会社が昭和48年3月1日の昇進人事に際し X 7 を社員に据置いた真の原因は、X 7 の組合活動にあると判断するのが相当である。

- (3) 会社は、X 9 は、上司の再三の注意にもかかわらず、離席時間が長く、また、資料課の業務連絡文書の社内各部署への配付で必要以上に時間を費やし、これを少しも改善せず、更に、上司の注意に対しその事実を詭弁をもって隠ぺいしようとするなど、その勤務態度が会社の昇進基準に該当しないため昇進させなかったもので、不利益取扱をしたものではないと主張する。これに対して、X 9 は、会社の主張に対して反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたからその是正として、主任に昇進させるべきであると主張するので、以下判断する。

会社の主張は、その裏付けとなる事実を認定することができないから措信し難いが、X 9 の勤務状況は、第 1、4、(3)で認定したとおりで、主として補助的業務に従事していたと判断され、また、第 1、6、(1)で認定した表 4 (注 6 参照)によれば昇進率28.5%であるから、会社が昭和48年3月1日において X 9 を社員に据置いた原因が X 9 の組合活動にあると判断することはできない。

- (4) 会社は、X 4、X 5 及び X 6 の 3 人は、昇進選考対象期間のうち、ほとんど又は全く就労していないため対象から除外したもので、不利益取扱をしたものでないと主張

する。これに対して、3人は、配転命令の効力を停止する仮処分判決又は決定を得たため、配転先での就労を中止して配転前の職場に出勤し、そこでの就労を要求したにもかかわらず、3人を就労させなかったのは会社であり、3人の労務の提供がないため昇進選考対象から除外したとの会社の主張は失当であると反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたからその是正として、X4及びX5は課長代理に、X6は課長補佐にそれぞれ昇進させるべきであると主張するので、以下判断する。

昭和48年3月1日の昇進発令時における会社の昇進に関する評価対象期間は、第1、5、(2)で認定したとおり、昭和47年3月1日から昭和48年2月末日までであるが、第1、4、(4)から(6)で認定したとおり、X4及びX5はそのうち昭和47年3月1日から同年4月10日ごろまでの約40日間会社で就労しただけであり、X6は全く就労していない。3人の不就労は、いずれも会社の配転命令の効力を停止する仮処分判決又は決定があった後、配転先での就労を中止し、配転前の職場での就労を会社に申出たが会社がこれを拒否した結果生じたものであり、会社が3人の配転前職場での就労を拒否したのは、3人に対する配転命令を正当とする会社の考えに基づくものである。

従って、問題は専ら3人に対する配転命令の当否にかかっており、この配転命令が、仮に、組合活動を理由とする差別的なものであれば、これに起因した不就労を理由とする昇進からの除外は、当該配転命令が不当労働行為であるとの申立てに基づき労働委員会がなすべき救済の範囲に属するが、3人の配転は本件申立て以前1年以上前の行為であるから、仮に本件申立てが配転に関する救済の申立てであったとしても、労働委員会は、その申立てを受けることができない。また、配転については救済を申立てず、配転が不当労働行為であること又はそのほかの理由で違法であることを申立ての理由として主張するのは除斥期間の問題とならないが、申立てとしては昇進除外のみを切離してその救済を求めるというのであれば——3人の申立てはこの趣旨に解される——その昇進除外は、仮に配転が不当労働行為であるときでも、昇進を差別する別個独立の不当労働行為とはならないから、申立てを棄却するほかはない。

なお、3人に対する配転の可否は、現在本訴係属中で、いずれも未確定の状態にある。

## 5 結論

以上から、当委員会は次のとおり判断する。

- (1) 会社における社員の昇進については第1、5で認定したとおりであるが、過去における会社の昇進事例としては、第1、6、(1)で認定したとおり、社員から主事を経ずに主任へ大量に昇進したこともあるので、前記4で不利益取扱と判断したX1、X2、X3、X7、X8及びX10の6人が昭和48年3月1日の昇進人事において不利益取扱がなければ期待し得た昇進は、社員から主事又は主任への昇進である。第1、6、(1)で認定した表4における6人と同社歴、同学歴を有する従業員のうち主任以上の職位にある者の割合及び第1、3で認定した表2のとおりX3及びX10が昭和41年度から昭和43年度（執行委員が評議員による間接選挙に移行する直前）まで組合執行委員を歴任した事実を総合的に考え併せると、X3及びX10を主任に、X1、X2、X7及びX8を主事にそれぞれ昇進させるのを相当とする。
- (2) 本件申立てに関する救済は、主文第1項のとおり命令することによりその目的を果し得るから、申立人らのその余の申立ては棄却するのを相当とする。

よって、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2月28日

愛知県地方労働委員会

会長 中 浜 虎 一