

新潟、昭 48 不 11、昭 51. 2. 5

命 令 書

申立人 日本民間放送労働組合連合会
同 民放労連北陸信越地方連合会
同 民放労連新潟放送労働組合

被申立人 株式会社 新潟放送

主 文

1 被申立人は、賃金に関して、次の措置をしなければならない。

- (1) 昭和 48 年度昇給について、申立人組合員 A 1、同 A 2、同 A 3、同 A 4、同 A 5、同 A 6、同 A 7、同 A 8、同 A 9、同 A10、同 A11 及び同 A12 の本給を標準に是正し、かつ、マイナス査定がなかったものとして再計算し、その金額とすでに支給済みの金額との差額を支払うこと。
- (2) 昭和 47 年年末、同 48 年夏季及び同年年末各一時金について上記(1)の組合員各人の本給を標準とし、かつ、マイナス査定がなかったものとして再計算し、その金額とすでに支給済みの金額との差額を支払うこと。
- (3) 上記(1)、(2)の各差額については、各支給日の翌日から支払済みまで年 5 分の割合による利息を付すること。

2 被申立人は、資格に関して、次の措置をしなければならない。

- (1) 申立人組合員 A 1、同 A 3、同 A 4、同 A 5、同 A 6、同 A 7、同 A 8、同 A 9、同 A10 及び同 A12 を昭和 48 年 4 月 1 日付けで、同 A11 を昭和 49 年 4 月 1 日付けでそれぞれ副部長職に昇格させること。

- (2) 上記(1)に伴う資格手当及び資格に伴い支給されるべき金員については、すでに支給済みの金額との差額を支払うこと。
- (3) 上記(2)についても、1の(3)と同様に取扱うこと。
- 3 被申立人は、賃金及び資格に関し、申立人組合員なるが故に他の従業員と差別するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 申立人の昭和47年9月19日以前にかかる救済申立ては、これを却下する。
- 5 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人日本民間放送労働組合連合会（以下「労連」という。）は、民間放送及びその関連企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11,000人（申立て時）である。
- (2) 申立人民放労連北陸信越地方連合会（以下「地連」という。）は、北陸・信越地方にある労連加盟の単位組合をもって組織する連合会である。
- なお、地連は、申立て時申立人であった民放労連関東甲信越地方連合会が、民放労連関東地方連合会と地連に再編成されたことに伴い申立人となったものである。
- (3) 申立人民放労連新潟放送労働組合（以下「組合」という。）は、昭和29年6月被申立人株式会社新潟放送の従業員をもって結成された労働組合であり、労連及び地連に加盟しており、組合員は現在12人である。
- (4) 被申立人株式会社新潟放送（以下「会社」という。）は、昭和27年10月設立され、現在テレビジョン及びラジオの放送事業を営んでおり、従業員は約320人（申立て時）である。
- (5) 会社の従業員は、組合のほか、昭和42年2月17日組合分裂により、BSN新潟放送労働組合（以下「B労」という。）を結成しており、組合員は現在約140人である。

2 賃金

(1) 賃金体系の制定

ア 会社設立当時、従業員は 66 人であったが、昭和 33 年 12 月には約 170 人となった。

従業員の大多数は他社からの転職者ないし転籍者であったため、各人の賃金は前職における賃金等を勘案して決定されていた。

このため、同年齢、同学歴等の者でも賃金が異なるなどの不均衡が生じた。

イ 会社は、組合からの要求もあり昭和 34 年、賃金体系を確立する作業に着手し、同 35 年 4 月これを制定、実施した。

会社の基準賃金は、本給、調整手当、役付手当、在勤手当及び家族手当であり、本給及び調整手当を給与とし、職種別（下表）に給与表を定めた。給与表は、年齢ごとに最高から最低まで 5 段階に区分され、その中間を標準としていた。

年齢は、いわゆる「学卒年齢」すなわち、高校、大学などを通常卒業する年齢を基準とした。

区分	備 考
A 職	事務、プロデューサー、アナウンサー、美術、営業、調査、技術等の独立職務（一般に男性）
B 職	プロデューサー、アナウンサー、美術等の非独立職務 (一般に女性)
C 職	補助的事務職、タイピスト、電話交換手、保健婦、受付等の業務
D 職	自動車運転士、汽かん士
E 職	掃除婦、使丁

ウ 会社は、昭和 35 年度給与決定に際し、当時までプラスもしくはマイナス査定がなく、かつ、長期欠勤等による減額のない者は給与表の標準に位置づけた。

なお、会社は、当初組合に標準のみの給与表を提示し、昭和 38 年度に初めて 5 段階に区分された給与表を示した。

エ 会社は、入社前に職歴のある者（以下「途中入社者」という。）について、職歴換算表（下表）により換算を行い給与を決定した。換算してもなお給与表の最高を超える者、最低に達しない者などもあったが、これらについては徐々に給与体系内に入れることにした。

なお、この換算表は、昭和 35 年 4 月以降の途中入社者にも適用された。

区分 業歴	最終学歴以後		最終学歴前	
	経験月数	換算率	経験月数	換算率
1 同業種・同種職務	6 か月以上	8 0 %	6 か月以上	4 0 %
2 同業種・異種職務	〃	6 0	〃	3 0
3 異業種・同種職務	〃	8 0	〃	4 0
4 異業種・異種職務	〃	5 0	〃	2 0
5 病気	〃	0	〃	0
6 自家営業	〃	2 0	〃	1 0
7 無職・家事	〃	0	〃	0
8 正規学歴として換算されないが、職務に関係ある学歴 (例 アナウンスアカデミー、テレビ技術等)	〃	5 0	〃	2 0

(2) 賃金体系実施時における組合員の給与

ア 組合員 A 1（以下「A 1」という。）、同 A 2（以下「A 2」という。）及び同 A 3（以下「A 3」という。）は、標準を上回っていた。

なお、A 2 は、途中入社者であった。

イ 組合員 A 6（以下「A 6」という。）、同 A 7（以下「A 7」という。）及び同 A 8（以下「A 8」という。）は、標準であったと認められる。

ウ 組合員 A 4（以下「A 4」という。）、同 A 5（以下「A 5」という。）、同 A 9

(以下「A9」という。)及び同A10(以下「A10」という。)は、標準を下回っていた。なお、同人らは途中入社者であった。

(3) 賃金体系実施後に入社した組合員の初任給

組合員A12(以下「A12」という。なお、入社当時はA13姓であった。)は、昭和37年4月に入社し、給与表B職22歳の標準が初任給とされた。同A11(以下「A11」という。なお、入社当時の名はA14であった。)は、同39年4月に入社した途中入社者であり、初任給決定に際しては職歴が換算されたが、標準を下回っていた。

(4) 上記(2)及び(3)に関する給与等は、下表のとおりであった。

氏名	生年月	入社年月	実年齢	給与表の適用				適用時
				学卒年齢	職種	給与	標準	
A1	昭和 6. 9	昭和 31. 4	歳 28	歳 26	A	円 18,000	円 17,600	賃金体系 実施時
A2	8. 3	33.10	27	26	〃	17,800	17,600	〃
A3	8. 4	33. 4	26	24	〃	15,200	15,000	〃
A4	8. 4	33. 8	26	26	〃	17,300	17,600	〃
A5	9.10	33. 8	26	25	〃	14,000	16,300	〃

A6	昭和 10. 7	昭和 33. 4	歳 24	歳 24	A	円 15,000	円 15,000	賃金体系 実施時
A7	10.10	33. 4	24	24	〃	15,000	15,000	〃
A8	11. 2	33. 4	24	24	〃	15,000	15,000	〃
A9	11. 1	33.10	24	24	〃	12,800	15,000	〃
A10	11. 3	32. 3	24	24	〃	13,600	15,000	〃
A11	17.11	39. 4	21	21	〃	18,200	20,200	入社時
A12	12.12	37. 4	24	22	B	18,000	18,000	〃

(注) 申立人らは、A1の入社は昭和28年1月であるとしている。

(5) 途中入社者の取扱い

途中入社者について「標準者年間昇給合計額と前歴加算額との差額は、勤続1年につき5分の1ずつ加算し、5年後には、標準者と同じ給与額とする。」ようにとの組合の要求に対して会社は、昭和37年3月26日「組合の要望に添うよう4月度より実施する。」旨の文書を配布した。

(6) 賃金体系の変遷

ア 昭和35年度の賃金体系は、翌年以降基本的には変らなかったが、昭和40年10月に、従来の「本給」を「給与」に、「調整手当」を「調整給与」にそれぞれ呼称を変え、また、「給与」及び「調整給与」を合わせて「本給」と総称するようになった。

イ 昭和35年度以降給与表の年齢別本給及び調整手当は、ベース・アップ（以下「ベア」という。）により、手直しがなされ、同42年度以降は、ベアによる増額分を調整給与に繰り入れた。

定期昇給（以下「定昇」という。）は、当該年齢とその直近上位の年齢について、各最高額、各最低額と比較し、最高額の差を定昇の最高額、最低額の差を定昇の最低額として、その中間を標準定昇額とした。

なお、定昇は、同42年度以降、給与に繰り入れられた。

ウ 昭和42年度以降の本給の変遷は、下表のとおりであった。

年度	本給の内容	ベアの妥結内容	備 考
42	給与＋調整給与	18～22歳 1,000円 23歳 1,500円 24～25歳 3,000円 26～27歳 3,500円 28歳以上 4,000円	○ 協定は従業員一人平均定昇・ベアを含めて4,800円であった。 ○ 前年度の給与、調整給与を合算して給与とし、是正分を加えた。 ○ 昭和42年度のベア分を調整給与とした。 ○ E職が廃止され、4職種となった。 ○ 給与表は、5段階から3段階となった。
43	給与＋調整給与	給与×0.062＋一律1,600円	ベア分は、調整給与に繰り入れた。 (44年度以降同扱い) 協定は両組合員平均定昇・ベアを含め5,700円であった。
44	給与＋調整給与	給与×0.138	協定は両組合員平均、 定昇・ベアを含め7,200円であった。
45	給与＋調整給与	定昇×4.521	協定は両組合員平均、 定昇は1,835円 ベアは7,365円であった。
46	給与＋調整給与	給与×0.15＋一律3,000円	協定は両組合員平均、 定昇は1,971円 ベアは、給与スライド5,958円、一律3,000円であった。
47	給与＋調整給与	本給×0.106＋一律3,000円	○ 協定は両組合員平均、 定昇は1,815円 ベアは、本給スライド7,132円、一律3,000円であった。 ○ 調整給与から一律14,000円を給与に繰り入れた。
48	給与＋調整給与	本給×0.155＋一律3,000円	協定は両組合員平均、 定昇は1,749円 ベアは、本給スライド11,750円、一律3,000円であった。

(7) 昭和 42 年以降の一時金に関する協定は、下表のとおりであった。

年	期	協 定
4 2	夏季	給与×3.261+3,000円(一律)+調整加算(給与の0.4か月)
	年末	// ×3.752 + 調整加算(給与の0.5か月)
4 3	夏季	// ×4.123 + 調整加算(//)
	年末	// ×4.665 + 調整加算(//)
4 4	夏季	// ×4.876+3,000円(一律)+調整加算(//)
	年末	// ×5.516+3,000円(一律)+調整加算(//)
4 5	夏季	// ×6.65 +3,000円(一律)+(倍率のうち0.5は査定分とする。)
	年末	// ×7.13 +3,000円(一律)+(//)
4 6	夏季	本給×4.75 (倍率のうち0.3は査定分とする。)
	年末	// ×5.02 (//)
4 7	夏季	// ×4.6 (//)
	年末	// ×4.862 (//)
4 8	夏季	// ×4.51 (//)
	年末	// ×5.04 (//)

(8) 昭和 47 年度及び同 48 年度の組合員の本給及び各年齢の標準は、下表のとおりであった。

氏名	昭和 4 7 年度			昭和 4 8 年度		
	年齢	本給	標準	年齢	本給	標準
	歳	円	円	歳	円	円
A 1	3 8	9 5,8 4 0	1 0 4,6 0 0	3 9	1 1 4,5 1 0	1 2 5,5 2 0
A 2	3 8	9 9,7 6 0	1 0 4,6 0 0	3 9	1 1 9,9 3 0	1 2 5,5 2 0
A 3	3 6	9 6,1 3 0	9 9,3 6 0	3 7	1 1 5,7 4 0	1 1 9,4 6 0
A 4	3 8	9 7,5 8 0	1 0 4,6 0 0	3 9	1 1 6,5 1 0	1 2 5,5 2 0
A 5	3 7	9 6,9 5 0	1 0 2,0 6 0	3 8	1 1 6,6 8 0	1 2 2,5 8 0
A 6	3 6	9 4,5 1 0	9 9,3 6 0	3 7	1 1 3,3 4 0	1 1 9,4 6 0
A 7	3 6	9 6,4 2 0	9 9,3 6 0	3 7	1 1 5,5 4 0	1 1 9,4 6 0
A 8	3 6	9 0,5 3 0	9 9,3 6 0	3 7	1 1 8,4 2 0	1 1 9,4 6 0
A 9	3 6	9 1,9 1 0	9 9,3 6 0	3 7	1 1 0,8 6 0	1 1 9,4 6 0
A 10	3 6	9 4,5 1 0	9 9,3 6 0	3 7	1 1 3,8 6 0	1 1 9,4 6 0
A 11	2 9	7 1,7 1 0	7 6,6 1 0	3 0	8 7,6 2 0	9 4,6 9 0
A 12	3 2	7 4,0 0 0	7 9,1 9 0	3 3	8 9,4 7 0	9 5,4 7 0

3 査定

査定の手続及び運用は、次のとおり行われていた。

(1) 手続

ア 会社は、昭和 34 年別紙勤務成績評定基準（以下「基準」という。）を制定実施

したが、組合には、項目・点数等を総括的に示した。

観察項目が8項目あり、項目ごとに9点を標準点とし最低7点から最高11点に評
定され、合計点数で結果が示されるようになっていた。

別紙

勤務成績評定基準（準社員及び社員用）

観 察 項 目	看 眼 点	11	10	9	8	7
1 勤 務 ○真面目である か ○勤務態度はど うか	○ずる休みやだらしない遅刻等はない か ○陰日向がないか ○仕事の始め終りのけじめが厳正かどう か ○勝手に席を離れたりすることはない か	極めてすぐ れている	すぐれてい る	誠実、真面 目でおおむ ね勤務態度 がよい	やや不十分 な点もある	不十分な点 が多い
2 知 識 ○仕事に対する 知識の程度は どうか	○知識が不十分のため上司や同僚の手を をわずらわすことはないか ○専門知識が不十分であるために仕事に 支障をきたすことはないか	同 上	同 上	支障なくや りこなせる だけの知識 がある	同 上	同 上
3 技 能 ○熟練の程度は どうか	○正確性はどうか ○熟さはどうか ○出来具合は立派か ○仕事に必要とされる技能は十分か ○必要がある場合の教え方はうまいか	同 上	同 上	支障なくや りこなせる だけの技能 がある	同 上	同 上
4 企画性 ○計画性がある か ○仕事の段取り はどうか	○仕事の段取りはどうか ○その協同の仕事をしようなどとは ないか ○現実的なしなやかな企画はしないか ○改訂向上の案をあげたか	同 上	同 上	計画的にお おむねよい 企画をする	同 上	同 上
5 理解判断 ○正しく早く理 解するか ○正確な判断を するか	○指示を正しくのみこむのに時間がかか るか ○仕事の内容方法の変更などの時、要領 を早くのみ込めるか ○具体的な指示までしない仕事ができ ないか ○やつてもらいたいことを正しく体して 実現したか ○状況の変化に応じた適切な判断を下せ るか	同 上	同 上	正しく早く 理解して判 断はおおむ ね適切であ る	同 上	同 上
6 責任感 ○責任感がある か	○責任を回避するようなことはないか ○責任を転嫁することはないか ○安心して仕事をまかせられるか	同 上	同 上	責任感があ る	同 上	同 上
7 積極性 ○熱意はあるか ○進んで行うか	○自ら進んでよく仕事をするか ○与えられた仕事以上によくやるか ○研究心に富んでいるか ○主張すべき点ははっきり言うか	同 上	同 上	おおむね積 極的である	同 上	同 上
8 協調性 ○同僚とよく協 力するか ○上司に対して はどうか	○協調して仕事をやるか ○仕事の上で同僚との折り合いはどうか ○仕事を助け合う気持がみられるか ○反抗的なことはないか ○相手に不満快意を与えないでよく目 的を達成するか	同 上	同 上	協調的であ る	同 上	同 上
評定期間中における特に推奨すべき事例						

イ 評価担当者は当初、部長、局次長、局長であったが、その後一次評価を各所属部長、二次評価を各所属局長が行い、一次評価が尊重される一方、評価結果に対する局長間の調整はなされていない。

ウ 評価結果は、下表によってA～HあるいはSに格付される。

A～Dはプラス査定、E～Hはマイナス査定、Sはゼロ査定となる。

査 定 格 付 表				
点数	＋3ポイント	＋2ポイント	＋1ポイント	0
79以上	A	B	C	S
78～77	B	C	D	S
76～75	C	D	S	S
74～73	D	S	S	S
72	S	S	S	S
71～70	E	S	S	S
69～68	F	E	S	S
67～66	G	F	E	S
65点以下	H	G	F	S
点数	－3ポイント	－2ポイント	－1ポイント	0

(注) ポイントは、所属する部、局、全社のそれぞれ平均点と比較して決定される。

(2) 運用とその実態

ア 昭和43年度以降、ベアの査定はベア額の10%の範囲内で行われ、同48年度は、格付Eが3%、F5%、G7%、H10%のマイナス査定がなされた。

定昇の査定は、定昇額の最高・最低の範囲内で行われていたが、同48年度は行われていない。

イ 昭和47年年末一時金、同48年夏季一時金及び年末一時金の査定は、本給に対し格付Eが0.07か月分、F0.17か月分、G0.25か月分、H0.3か月分のマイナス査定がなされた。

ウ 組合員について

組合員 12 人中、昭和 47 年度昇給において 8 人、同年夏季一時金において 7 人、同年年末一時金において 5 人、同 48 年度昇給において 6 人、同年夏季一時金において 6 人及び同年年末一時金において 4 人がそれぞれマイナス査定を受けた。

エ 組合員を除く全従業員について

昭和 47 年年末一時金において 5 人、同 48 年昇給において 8 人、同年夏季一時金において 5 人及び同年年末一時金において 5 人がそれぞれマイナス査定を受けた。

なお、同 47 年度昇給及び同年夏季一時金については不明である。

4 資格

- (1) 会社は、設立以来、局部（所）制をとり、局・部・所にそれぞれ局長、部長、所長を置き、ほかに必要に応じて局次長、部長代理、副部長及び主任の職制を置いた。
- (2) 昭和 46 年 4 月 1 日から職制とは別に、局長職、局次長職、部長代理職及び副部長職を設け資格により処遇する制度を実施し、副部長職以上の者には資格手当が支給された。

なお、部長代理職以上を管理職とした。

(3) 各職に伴う職務

ア 副部長職

年 2 回開かれる現場責任者会議に出席する。

イ 部長代理職

- (ア) 週 1 回開かれる部長会議に、所属部長不在の場合代わって出席する。なお、局長が部長を兼務しているところは常に出席する。

この会議では、機密事項の連絡、報告がある。

- (イ) 月 1 回程度開かれる管理者会議に出席する。この会議は、部長代理及び部長代理職が全員出席して、部長会議と同様のことが報告、検討される。

- (ウ) 本社勤務の場合は、管理宿直者となる。

- (エ) 上記、(ア)・(イ)及び(ウ)について、プロデューサーのような特殊な業務に従事する者は例外もある。

(4) 昇格の基準

ア 副部長職

(ア) 原則として、社員歴 7 年以上で過去 3 年間計 9 回の査定でいずれもマイナスがないこと。

(イ) 論文試験及び面接審査に合格すること。

イ 部長代理職以上

(ア) 過去 3 年間の勤務成績が優れており、現職の経験年数が 5 年以上であること。

(イ) 論文試験及び面接審査に合格すること。

(5) 昇格の手続

ア 12 月から 1 月の間に、各部長から所属部員中の昇格該当者が従業員観察票によって申請される。

イ 2 月中旬までに、各局長から 4 月 1 日付け昇格被推せん者の人事昇格案が提出される。

ウ 2 月の局長会議で、過去 3 年間の査定を参考としながら審査が行われる。

エ 3 月中旬に、局長会議の審査を経た被推せん者に対し、論文試験及び面接審査が行われる。

この論文試験は、副部長職については作文程度のものであり、部長代理職以上には、管理職の心構えを反映させる論文が求められる。

なお、面接審査を受けて資格の与えられなかった者はいなかった。

オ 上記エの結果について社長決済が行われる。

カ 発令は、原則として毎年 1 回 4 月 1 日に行われる。

(6) 制度の運用は、「資格制度運用基準」（以下「資格基準」という。）によるが、この資格基準は、組合と協議されず公表、実施された。

(7) 運用の実態

ア 昭和 33 年以前入社の組合員について

(ア) 昭和 48 年 4 月現在、同 33 年以前の入社者 99 人中、資格の与えられていない者

は9人で、全員が組合員であった。

なお、組合員以外の者で、副部長職に昇格したが部長代理職に昇格していない者や、部長代理職に昇格したが部長職に昇格していない者も相当数いた。

既昇格者の副部長ないし副部長職昇格時の平均年齢は約30歳、社員歴は約7年である。

(イ) 同47年4月にA2が、同49年4月にA3、A5及びA10がそれぞれ副部長職に昇格した。なお、この昇格以外には組合員に対する所属長の推せんはなかった。

なお、同36年にA4が、同37年にA1がそれぞれ副部長に昇格したが、A4は同40年9月に、A1は同42年6月にそれぞれ降格させられた。

一方、A15は、同37年4月に副部長に昇格し、同40年4月に降格させられたが、分裂後組合を脱退し、同43年10月再度副部長に昇格した。

イ A12について

A12の生年月及び入社時と近似する昭和11年9月生れで、同36年4月入社のB職の者は、同46年4月社員歴9年で副部長職に昇格した。

ウ A11について

(ア) A11の入社時である昭和39年4月入社の者は9人であり、同48年4月現在、A11以外は全員副部長職に昇格しており、昇格時の平均年齢は約30歳、社員歴は約7年である。

(イ) 同41年4月入社でA11と同年齢の者4人は、同49年4月に全員副部長職に昇格しており、昇格時の年齢は31歳、社員歴は7年である。

(8) 組合は、資格は賃金上の格付にすぎないとして、昭和48年9月組合規約を改正し、部長代理職、部長職も組合員の範囲に入れた。

なお、B労はこれらを非組合員としている。

(9) 昭和48年11月会社は、月間売上げ3億5千万円突破記念として「3.5億突破努力賞」を社員に50,000円、副部長職に70,000円を支給した。

5 労使関係

(1) 組合分裂前

ア 昭和 36 年年末一時金闘争において組合は、同年 11 月 29 日から 12 月 3 日までの 5 日間ストライキを行った。このストライキは組合結成以来初めて行われたもので、同年春の争議の経過から切りくずしをおそれた組合は、ストライキ突入の 15 分前に会社に通告した。ストライキ後会社はチェックオフを廃止した。

イ 昭和 37 年 11 月 23 日、会社は、組合のスト権確立の通告に対し、就業時間内に組合活動をする場合は、事前に所属局長に文書で届出て許可を得たのち行うよう通告した。これに対し、組合は、就業時間内の組合活動は従来から慣行として事務に支障がないかぎり認められていたとして届出等はしなかった。

なお、会社は、以後組合からスト権確立の通告がなされる都度この通告を行い、スト権確立中、就業時間内の組合活動について守衛等に監視させた。

12 月 4 日、組合は、A16（執行委員長）ら 5 人が同日時限指名ストを行うことを通告した。

これに対し、会社は、ストライキの場合は 12 時間前に通告するよう要求したが、組合はこれを拒否した。

会社は、通告のあった 5 人は今後とも抜き打ちストの可能性を含むものと解釈せざるを得ないので、労務の提供は争議終了の日まで受領を拒否すると通告し、5 人は争議終了の同月 7 日までロックアウトによって就労を拒否された。

なお、以後の争議においても会社は、ストライキは 12 時間前または 11 時間前に通告することを組合に要求したが、組合は組合活動を制限するものであるとしてこれを拒否した。

ウ 昭和 38 年 4 月、会社は、同 36 年年末闘争当時の執行委員長であり同 37 年年末闘争で時限指名ストを行った A 3 を長岡営業所に配置転換した。

エ 昭和 38 年 4 月 16 日、組合は、団体交渉に出席できるよう A17（書記長）を翌日の午後 5 時から 7 時 30 分までの間職務代替することを要求したが、会社は翌 17 日承認できないと回答した。

同月、組合は、A16（執行委員長）ら3人の時限指名ストを行った。

これに対し、会社は、ロックアウトを行い争議終了の6月5日けで就労を拒否した。

7月4日、会社は、A16ら15人を無断職場離脱、ビラまき等を理由に処分した。

この処分について組合は抗議し、就業規則によって賞罰委員会の諮問に付して決定することを要求したが、委員会は開かれず、処分は撤回されなかった。

なお、同41年11月、賞罰委員会構成員名簿から組合役員名が除かれた。

オ 昭和40年2月15日、春闘要求事項に対する団体交渉の席上会社は、組合が配布した春闘賃料のうち「会社と他単組との賃金比較表」は故意に会社の賃金を低く示そうとしたものであり、訂正しないかぎり団体交渉に応じない旨回答した。

その後も賃金比較表をめぐっての紛争が続き、このため、5月下旬までの約100日間団体交渉は開かれなかった。

なお、この件で組合は裁判所に仮処分を申請した。

5月、組合は、A15（書記長）、A18（執行委員）の時限指名ストを行った。

これに対し、会社はロックアウトを行い、争議終了の5月24日まで就労を拒否した。

同月11日、会社からの組合役員と話し合いたい旨の連絡により、A8（執行委員長）、A4（副執行委員長）、A15及びA18らが2階役員室に入ったところ、会社は、A15・A18を社外に実力で退去させた。

8月1日、会社はA8ら13人を無断職場離脱、ビラまき等を理由に処分した。

(2) 組合分裂

ア 昭和39年の組合定期大会では、役員選挙方法の改正をめぐって紛糾し、同40年春闘妥結直前には、組合執行部の運動方針に反対する29人の組合員から脱退趣旨の決議文が提出された。

また、春闘妥結直後には、これら組合員と社長を囲む会が作られた。

イ 会社は、昭和40年7月2日、「春闘、夏闘は終っても共産分子の破壊工作は終

らない」と題する文書を配布し、同月 30 日、「また始まった分子の策動について」と題する文書を配布した。

同日、会社は、C 1 の「企業内における左翼運動対策」と題する講演会を開催し、その後「C 1 講演をきいて」と題する座談会を開き、組合批判を含む座談会記事を 8 月 15 日の社報に掲載した。

8 月 13 日、会社は、「赤いバリケード出版記念映画と講演の夕べについて……何を目的としているか正しく判断しよう……」と題する文書を配布した。

同 41 年 1 月 28 日、会社は、C 2 公安調査庁関東公安局長の「ベトナム戦争と最近の公安情勢」と題する講演会を開催した。

ウ 昭和 40 年、41 年の組合定期大会も運動方針をめぐって紛糾し、同 41 年 12 月、28 人が組合を脱退した。

同 42 年 2 月 1 日の臨時局長会議後組合脱退者は増加し、同月 13 日には 44 人に達した。

同月 6 日、B 労設立世話人会が発足するなど B 労設立への動きが活発となり、同月 27 日、B 労の結成大会が会社のラジオ第一スタジオで開催され、委任状を含め 57 人が参加した。

大会終了後、B 労代表数人と会社首脳部はイタリア軒で会食した。

B 労は、その結成を会社に届け、その後加入した者についてもその都度届けた。会社は、B 労新規加入者、組合脱退者の氏名を労務ニュース等で発表した。

7 月 10 日、組合員は 15 人、B 労組合員は 99 人、中立の者 15 人となった。

エ B 労は結成以来ストライキはもとよりリボン闘争等の争議行為も行っていない。

(3) 組合分裂後

ア 昭和 42 年 3 月 16 日、A 8（書記長）が B 労の労金積立の解約の件について B 労の C 3 にただしたところ、C 3 が「時間内組合活動は禁止されていることは知っているだろう」といったので「会社がいうようなことをいうな」とどなった。

会社は、同月 27 日 A 8 を譴責処分にするるとともに同月末日までに始末書を提出す

ることを命じ、4月11日始末書未提出等を理由に半日の減給処分にした。

4月8日、当日宿直であったB1 考査部長が組合事務所にいたA2（執行委員長）に対し勤務場所にもどるよう指示したところ、同人は「勤務中であっても業務に支障がなければ会社は慣例として認めている」「職制の宿直はわれわれを監視するためにいるのか」などと抗議し職場にもどった。

会社は、同月20日A2を譴責処分にするとともに5月1日までに始末書を提出することを命じ、5月2日始末書未提出等を理由に半日の減給処分にした。

6月1日から8月31日までの間行った荒川峡ドライブインのラジオスポット放送において、A1がスポット変更の連絡を怠ったため、6月10日及び12日の2日間で3回、内容が誤って放送された。

会社は、同月27日A1を半日の減給処分にし、さらに同月30日副部長から社員に降格させた。

イ 昭和43年1月25日、会社は、①正当な理由がなく就業時間内に無断職場離脱による組合活動を行った。②就業時間内に所属長の業務上の呼出命令に対しこれを拒否することが正当である旨の教宣を行った。③故意に会社と職制を誹謗中傷することを内容とする文書を数次にわたって配布し、会社及び職制の名誉を著しく汚したとして執行委員長A2を8日間、副執行委員長A1を5日間、書記長A8を10日間の休職処分にした。

ウ 本社から新発田支局へ配置転換の内示を受けていたA11は、昭和44年3月12日B労を脱退して組合に加入した。組合は同人の配転に反対してストライキなどを行ったが、いったん配転させたうえ、再配転願いにより本社にもどすことで合意し、同年6月1日同人は本社にもどった。

入社以来マイナス査定なかった同人は同年以降昇給、一時金とも大幅なマイナス査定を受けた。

エ 昭和45年8月25日、組合事務所で資料を作成していたA11（執行委員）が途中外出し午後9時30分ころもどったところ、守衛のB2が組合事務所に入っていた。

A11 はただちに A 1（執行委員長）らに連絡し、A11、A 1 らは、B 2 にこの理由を追求した。組合はこれを会社のスパイ行為として抗議するとともに新潟地方裁判所に組合事務所立入禁止の仮処分を申請し、9 月 16 日申請を認容した仮処分決定があったが、会社の異議申立てにより現在なお係争中である。

会社は、守衛の業務を妨害したとして、A11・A 1 を 3 日間の出勤停止処分にした。

オ 組合は分裂後毎年のベア要求の際、①組合員に対する不当な差別を撤回すること。

②組合員を不当に査定しないこと。③妥結月払は行わないこと等を要求し、会社は、

①ベアは妥結月から実施する。②査定は行うと回答した。

昭和 43・44・47・48 の各年度は 4 月末日に妥結したが、同 42・45・46 の各年度は 5 月に妥結したため 4 月のベア分は支給されなかった。

カ 会社は分裂後、B 労と事務折衝を行い一致点を見出してから、組合及び B 労に対し同時に回答し、B 労は回答どおりで妥結していた。

組合は事務折衝を拒否し、回答後団体交渉等で賃金差別の撤回等を要求したが、会社は「B 労は回答どおりで妥結した」「一発回答である」として組合の要求を受け入れず、結局回答どおりで妥結していた。

組合は妥結にあたり、その都度組合員であることを理由に差別しないことを会社に申し入れた。

キ 分裂後の夏季一時金・年末一時金についても、支給日が妥結後 1 週間であったほかは同様のことが繰り返された。

ク 昭和 47 年度の昇給において、組合員は 12 人中 8 人がマイナス査定され、5 月 19 日組合は、賃金差別等に抗議して 30 分のストライキを行い、また、8 月 4 日には組合員に対するマイナス査定等に抗議して 15 分のストライキを行った。

なお、同 40 年春闘で処分され同 42 年 3 月 1 日に B 労に加入した C 4 はその後のプラス査定等によりこの年度の昇給で標準を上回った。

ケ 組合は、昭和 48 年度昇給におけるマイナス査定に対し、6 月 12 日の団体交渉で

追及したところ、会社は「査定について団体交渉をする意思はない」「査定とはアイマイなものだ」などと答え、また、7月3日の団体交渉においても重ねて、A7、A11の査定について追及したが具体的説明はなかった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 賃金差別について

(1) 審査の対象

申立人らは、組合分裂の直後である昭和42年以降現在まで引き続き昇給及び一時金について、不当労働行為たる団体間差別があり、この差別は、労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当すると主張し、同42年度昇給までさかのぼってその救済を申立てているが、一時金はその期ごとに決定される1回限りの行為であることはもとより、昇給も毎年春行われ、その都度労使の交渉がなされ、その年度ごとに労働協約が締結されて決定されるものであるから、その都度完結する1回限りの行為と解するのが相当であり、継続する行為とする申立人らの主張は採用しがたい。

なお、毎月の支給は、1回限りの行為である昇給のいわば機械的实施にすぎないので、当該年度の昇給が申立て期間を経過していれば、その支給が申立て期間内にわたっても継続する行為として審査の対象となるものではない。

したがって、本件申立てがなされた同48年9月20日に既に1年を経過している昇給及び一時金について、審査の対象とすることができないので、これらにかかる救済申立ては、却下するのが相当であると判断する。

(2) 昭和47年年末一時金、同48年度昇給、同年夏季及び年末一時金

ア 団体間差別

(ア) 昭和47年年末一時金

申立人らは、昭和47年年末一時金について、会社が、組合員と組合員以外の者との間に団体間差別をしたと主張するので、以下判断する。

同47年年末一時金は、同年度本人本給×4.862（倍率のうち0.3は査定分とする。）の方式で算出されているので、この一時金に団体間差別があるか否かをみ

るには、単に当該一時金の査定分を検討するだけでは不十分であってこの方式が各人の本人本給を算出の基礎としている以上、これについても検討を加えるのであれば、その全容をは握することはできない。

申立人らは、各人の本人本給について、組合員はすべて標準以下であるのに、組合員以外の者は、そのほとんどが標準であって、団体間差別があったと主張する。

ところで、組合員の本人本給がすべて標準以下であることは、さきに認定したとおりであるが、組合員以外の者の本人本給のほとんどが、標準であることを直接認め得るに足る疎明はない。

そこで、これを解明するため、会社の賃金体系とベア方式をみると、賃金体系は、さきに認定したとおり、同 42 年度に前年度の給与と調整給与とを合算して新たに給与とし、別に調整給与として当該年度のベア分をこれにあてた。

なお、ベア分を調整給与に繰り入れる体系は、現在まで引き続いて採用されている。

ベアは、同 43・44・46 の各年度においては、本人の前年度給与に一定の倍率を乗じて算出した。（ほかに一律分を加算した年度もある。）この体系及び方式によれば前年度の定昇に対する査定分は当該年度のベアに影響した。

また、同 45 年度においては、当該年度の定昇に一定の倍率を乗じて算出する方法を採ったので、前年度定昇の査定分が影響するという事もなくあった。

ところが、同 47 年度には本人本給 $\times 0.106$ ＋一律 3,000 円の方式が採られたため、前年度の定昇の査定分が当該年度のベアに影響し、かつ、同 42 年以降同 46 年まで毎年度ベア分についてなされた査定額の総計も影響をおよぼすこととなった。

したがって、同 47 年度本人本給について、組合員以外の者のほとんどが標準あったと推認するには、同 42 年度以降組合員以外の者は、定昇及びベアについてほとんどマイナス査定がなかったか、あってもプラス査定と効果を相殺された

かが認定されなければならないことになるが、これまた直接認め得るに十分な疎明はない。

しかし、同 47 年年末一時金、同 48 年度昇給及び同年夏季一時金における各査定についてみるに、さきに認定したとおり、組合員でマイナス査定を受けた者の比率が極めて高いのに、組合員以外の者でマイナス査定を受けた者は極めて少ない。この事実と、後記イで述べるとおり会社と組合との対立抗争関係は、同 47・8 年とそれ以前とを比較しても特段の変化はみられないのみでなく、かえって、それ以前が深刻であったとみられること、同 47・8 年以前に組合を脱退し、B 労に加入した以後プラス査定を受けた事例や、B 労に所属中マイナス査定を受けたことがないのに B 労を脱退して組合に加入して、以後引き続きマイナス査定を受けた事例がみられることなどを総合すると、同 42 年以降同 47 年までの間においても、同 47・48 年にみられたのと同様組合員でマイナス査定を受けた者が極めて多いのに反し、組合員以外でマイナス査定を受けた者は極めて少なく、ほとんど無いのに等しかったと推認される。

そして、このことが、会社の賃金体系、ベア方式と相まって、同 47 年年末一時金算出の基礎となった同年度本人本給について、組合員以外の者のほとんどが標準であったことを推認させるのである。

なお、同 47 年年末一時金のマイナス査定分について、さきに認定したとおり団体間差別があったと判断される。

すでに団体間差別がなされている本人本給を、一時金算出の基礎として各人の一時金の額を決定し、さらにその一定部分について団体間差別のある査定をしたのであるから会社が、同 47 年年末一時金について団体間差別をしたと判断せざるを得ない。

そもそも、賃金台帳その他、全従業員の賃金実態をつまびらかにし、組合員と組合員以外の者との間に昇給及び一時金について、団体間差別があるのか、どうかを明らかにしうる資料を持っている被申立人において、団体間差別がないとす

るのであれば、進んでこれら資料を疎明として提出すべきであるのにあえてこれ
をしないのであり、一方、極めて少数の組合員を擁するにすぎない申立人に、団
体間差別の全容について、必要にして十分な疎明の提出を求めることは不可能を
強いることにもなるので、上記推認をくつがえすに足る疎明がないものとし、団
体間差別はこれを肯定せざるを得ない。

(イ) 昭和 48 年度昇給・同年夏季及び年末一時金

さきに認定した賃金体系、ベア方式及び一時金算出の方式にてらし前記(ア)で
述べたと全く同様な理由で団体間差別があったと推認され、団体間差別をくつが
えすに足る疎明がないので同じくこれを肯定するものである。

イ 不当労働行為意思

さきに認定したとおり組合は、昭和 29 年に結成された会社唯一の組合であり、会
社との間にもさしたる紛争はなかったが、同 36 年年末一時金争議以後ストライキの
事前通告問題、就労時間内組合活動の事前許可問題などをめぐり会社と鋭く対立し、
その抗争はしだいに深刻となったこと、一方、組合の方針を批判する一部組合員は、
同 41 年 12 月組合を脱退して同 42 年 2 月 B 労を結成したが、当初脱退者 28 人であ
ったものが、同年 7 月には B 労加入者 99 人と急速にその勢力を拡大し、組合員は 15
人に激減したこと、組合分裂の前後を通じ会社は、B 労に会場提供などの便宜供与
や組合脱退者あるいは B 労加入者を労務ニュースで全従業員に知らせるなど、B 労
の勢力拡大に力のかしたとみられる行為があった反面、組合に対しては「共産分子」
「破壊工作」などと非難していたこと、組合分裂後も上記会社と組合との対立抗争
関係は改まっていないのみでなく一層激化し、裁判で争う事態なども生じているこ
と、他方、B 労は、結成以来ストライキはもとよりリボン闘争など争議行為は一切
していないこと、昇給及び一時金についても会社は、分裂後はまず B 労と事実上の
合意に達した後組合と交渉し、組合は常に会社回答をそのまま受諾するほかなか
ったことなどを総合すれば、前記賃金の団体間差別は、会社が組合を嫌悪しその消滅
ないし弱体化をねらってなされたもので、不当労働行為たる不利益取扱いに該当す

るものと判断され、他にこれをくつがえし該差別が合理的理由に基づくものであることを認めしめる主張や疎明はない。

もっとも、被申立人は、査定にあたり基準を設け、各査定者は該基準に従って査定しており恣意をさしはさむことはできないので、団体間差別などの不当労働行為は成立する余地がない旨主張するが、この基準の「観察項目」「着眼点」などその内容自体主観的、抽象的要素を多く含んでいる。

したがって、査定者の主観によって恣意的に運用される可能性をはらむものであり、不当労働行為の成立する余地がないといえるものではない。

ウ 労働協約との関係

本件審査の対象となっている昇給及び一時金については、すべて労働協約が締結され、それに基づいて支給されているので会社の権限にゆだねられている査定を除いて、不当労働行為意思の働く余地は一見ないようにみられる。

しかし、さきに認定したとおり組合は、分裂後毎年、昇給及び一時金交渉の都度、組合員であることを理由に差別しないよう申し入れており、特に昭和 47 年 5 月 19 日及び同年 8 月 4 日には賃金差別に抗議して時限ストライキを行っていること、一方、会社は、さきに述べたとおり昇給及び一時金については分裂後常に多数派である B 労とまず事実上の合意に達した後組合と交渉し、差別解消の申入れについてもなんら配慮することなく、組合は常に少数派として会社回答をそのまま受諾すること余儀なくされていた実情にあることなどを総合すれば、協約成立(合意の成立)の一事をもって、不当労働行為の成立をしりぞけ得るものではない。

エ 救済の範囲

団体間差別が不当労働行為意思に由来するものであるからその原状回復は、団体間差別のない状態、すなわち、各組合員の本人本給を標準に是正し、マイナス査定がなかったものとして再計算し、現実には支給された額との差額を支払わせることによってなされるので、主文 1 のとおり命ずべきものと判断する。

なお、年齢は、実年齢で運用されていたという疎明がないので、学卒年齢により

救済した。

2 昇格差別について

(1) 審査の対象

申立人らは、会社の昇格差別により昇格されない状態が現在まで継続しているので、該差別は、労働組合法第 27 条第 2 項の継続する行為であると主張し、昭和 47 年 9 月以前にさかのぼりその救済を申し立てているが、さきに認定したとおり会社は、昇格を年 1 回と定め、毎年 4 月 1 日付けで定期的に昇格発令しているのであるから、昇格は、年 1 回限りの行為であって継続する行為であるとの申立人らの主張は採用できない。

しかし、申立人らの主張は、申立期間内である同 48 年以降の各発令期における昇格差別についての救済申立ても含む趣旨と解するのが相当である。

したがって、本件申立ての 1 年前以内の昇格時期である同 48 年 4 月以降の昇格差別を審査の対象とし、それ以前にかかる救済申立ては却下すべきものと判断する。

(2) 部長代理職及び部長職

申立人らは、資格は単なる賃金上の格付にすぎないと主張し副部長職のほか、部長代理職あるいは部長職への昇格についても団体間差別があるとして、その救済を申し立てているが、さきに認定した事実から明らかなとおり、資格は単なる賃金上の格付ではなく、部長代理職及び部長職は、プロデューサーなど特殊な業務に従事する者を例外とするほか、会社の機密に接する地位にあり、ラインの一員たる管理職であると解するのが相当である。会社もこのように取扱い、B 労も同様な見解から非組合員としているのみでなく、組合も昭和 48 年 9 月規約を改正するまでは、部長代理職以上を非組合員としていたものである。

もとより、組合員を部長代理職あるいは部長職に昇格させないことについて団体間差別が成立し得ないわけではないが、管理職であるが故にその昇格の団体間差別の判断には単に年齢、学歴及び社員歴の団体間比較だけでは十分でなく、対象とされる組合員がそれぞれの管理職としての適性を有するか、どうかを審査することが不可欠の

前提とされるものである。このことは、組合員以外の者で副部長職に昇格したが、部長代理職あるいは部長職に昇格していない者がなお相当数存することによっても明らかである。

ところで、本件審査において、申立人らは、資格が賃金上の格付にすぎないとし、大量的観察による判断を求めたので、個別審査はしなかった経過から、部長代理職あるいは部長職に昇格させないのが差別であるとしている当該組合員に管理職としての適性があるか、否かを明らかにし得なかった。

結局、部長代理職及び部長職についての団体間差別は、これを認めるに足る疎明がないものとして棄却するのが相当であると判断する。

(3) 副部長職

副部長職は、部長代理職以上と異なり、さきに認定した事実からも明らかなとおり賃金上の格付にすぎないと解されるので個別審査をしていない本件にあっても団体間差別の判断は可能であると解されるので、以下検討する。

ア 団体間差別

(7) さきに認定したとおり、本件申立て時である昭和 48 年 9 月現在、同 33 年以前の入社者 99 人中、入社後 15 年以上を経過してなお副部長職に昇格されていない者は 9 人であるが、その全員が組合員であり、組合員以外の者はすべて昇格していること、同じく同 33 年以前に入社した組合員は 10 人であるが、申立て時まで副部長職に昇格した者はわずか 1 人で、その昇格時は同 47 年 4 月であること、組合員以外の者で副部長もしくは副部長職に昇格した者の昇格時の年齢は、平均約 30 歳、社員歴は平均約 7 年であるのに、組合員で副部長職に昇格した者は 4 人（前記 1 人のほか、本件申立て後の同 49 年 4 月に 3 人が昇格した。）であるが、昇格時の平均年齢は約 39 歳、平均社員歴は約 14 年であること。なお、分裂前組合員 2 人が副部長に昇格し、組合と会社の対立激化後降格したが、この 2 人の昇格時における年齢、社員歴とも前記組合員以外の昇格のそれに比較し特段の差異がなかったことなどを総合すると、副部長職昇格に団体間差別があったと判断せ

ざるを得ない。

(イ) A11については、同条件にある組合員以外の者の昇格がすでになされた、昭和49年4月において同人に関する団体間差別があると判断される。

イ 不当労働行為意思

すでに賃金差別の項で述べたとおり、会社は組合を嫌悪しており、組合員であることを理由に賃金差別と併せ、昇格についても差別したものと認めざるを得ないのであり、被申立人はこの点について下記ウ以外に団体間差別ではなく、合理的理由の存することについて特段の主張、疎明をしていないので、上記差別は、不当労働行為たる不利益取扱いにあたるものと判断せざるを得ない。

ウ 昇格の手続、資格基準との関係

被申立人は、副部長職への昇格については、手続及び資格基準を定め過去3年間の査定が平均点以上の者の中から、所属長の上申により所定の試験などを経て昇格させているものであるところ、当該組合員については所属長の上申もなく、過去3年間の査定が平均点以上であった者もないので、昇格させるに由なく、不当労働行為が成立する余地はないと主張する。

しかし、所属長が上申しないことを含めて不当労働行為たる差別であると判断するものであり、すでに賃金の項で述べたとおり査定の基準自体、主観的要素が強く、組合に対する嫌悪から恣意的に運用される余地を残しているものであるから、過去3年間の査定が平均点以下であるということも不利益取扱いの判断を妨げる絶対的要件となるものではない。

昇格差別に関する救済は、もし不当労働行為がなかったら当然、所定の手続などを経て昇格していたであろう資格への昇格と、それに伴う手当の支払を命ずることによりその目的が達せられるものであるから、被申立人の主張は失当である。

エ 救済の範囲

A2及びA11を除く組合員らに対し、主文2のとおり昭和48年4月1日付けで、A11については、昭和49年4月1日付けでそれぞれ副部長職に昇格させ、各人の

昇格に伴う資格手当及び3.5億突破努力賞など資格に伴い支払われるべき金員についても、すでに支給済みの金額との差額の支払を命ずるのが相当である。

3 支配介入

上記賃金差別、昇格差別は、組合員については労働組合法第7条第1号の不利益取扱いであるとともに、このような不利益取扱いをすることが組合の運営に影響を与えていると判断されるから、組合に対する関係においては、同法同条第3号の支配介入にあたるので、その救済として主文3のとおり命ずるのが相当であると判断する。

4 その他

申立人らの請求する救済内容のうち、上記1、2、3で示したもののほか利息については、救済の本旨にかんがみ、支給日の翌日から支払済みまで年5分の限度においてこれを付し、陳謝文についてはその必要を認めないので、棄却するのが相当である。

5 結論

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⑬により主文のとおり命令する。

昭和51年2月5日

新潟県地方労働委員会

会長 小 出 良 政