

愛媛、昭 48 不 13、昭 51. 5. 24

命 令 書

申立人 民放労連南海放送労働組合

申立人 民放労連中四国地方連合会

被申立人 南海放送株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和 48 年昇格時をもって A 1 及び A 2 を副部長待遇の、A 3、A 4、A 5 を主事の各昇格発令があったものとして取扱い、昇格に伴う下記第 2 項及び第 4 項を含む諸待遇を同処遇、同位の者と同等に取扱い、各人が現に受けた待遇との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和 48 年度、同 49 年度基本給の決定について、A 6、A 1、A 2、A 3、A 4 及び A 5 の 6 名に対し、各人と同処遇、同位の者のうけた査定の最多数分布のランクにより査定したものとして再計算し、その支給額と現に受けた額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、昭和 47 年年末一時金の査定について、A 6、A 1、A 2、A 3、A 4 及び A 5 の 6 名に対し、各人と同処遇、同位の者のうけた査定の最多数分布のランクにより査定したものとして再計算し、その支給額と現に受けた額との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、昭和 48 年夏季一時金及び年末一時金、同 49 年夏季一時金及び年末一時金の支給について、A 6、A 1、A 2、A 3、A 4 及び A 5 の 6 名に対し、各人と同処遇、同位の者のうけた査定の最多数分布のランクにより査定したものとして再計算し、その支給額と現に受けた額との差額を支払わなければならない。

- 5 被申立人は、命令到達後 30 日以内に上記第 1 項ないし第 4 項の履行状況を、疎明資料を添付して当委員会に報告しなければならない。
- 6 申立人らの昭和 47 年 10 月 24 日以前にかかる救済申立ては、これを却下する。
- 7 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) 被申立人南海放送株式会社（以下「会社」という。）は肩書地に本社を置き、東京及び大阪に支社、その他支局 1、営業所 3、通信部 2 を置いて、資本金 3 億 6 千万円をもって民間放送事業及び関連事業を営む従業員約 255 名（申立当時）の会社である。
- (2) 申立人民放労連南海放送労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に組合事務所を置き、会社従業員約 95 名（申立当時）をもって組織する労働組合で、上部団体として日本民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という。）及び民放労連中四国地方連合会に加盟している。
- (3) 申立人民放労連中四国地方連合会（以下「地連」という。）は、肩書地に組合事務所を置き、民放労連の地方組織として上記組合を含む中国四国所在の民放関係 11 組合をもって組織する労働組合の連合体である。
- (4) 会社には、この組合以外に、会社従業員約 10 名（申立当時）をもって組織する南海放送新労働組合がある。

2 本件申立前後の労使関係について

- (1) 組合と会社との間に 32 年 5 月締結され、それ以降毎年更新されていた労働協約が 44 年 8 月 8 日失効したため、組合と会社は新協約締結のため協約の有効期間中から交渉を行ない、平和条項により当委員会の斡旋に係属したが合意にいたらず打切りとなり、その後の労使間の交渉も結実せず無協約状態となった。
- (2) 協約の失効に伴ないユニオンショップからオープンショップとなったので、44 年 9 月

2日以降47年3月の間に46名の組合員が脱退（ただしA6（当時副部長）を含む8名の非組合員は44年8月から10月までの間に組合に加入）した。このため45年7月以降組合の組合員数は、会社従業員数の過半数を割るに至った。

- (3) 44年8月19日会社B1専務（当時副社長）は、副部長会議の席上、当面の業務および労働協約改定問題その他について所信をのべたが、組合は、この発言内容について愛媛放送の開局にともなう競争時代を迎えて労務政策の転換を示唆し、組合の方針や執行部を誹謗中傷するとともに副部長は管理職であると組合員の範囲に言及するなど支配介入的発言であるとして非難した。
- (4) 44年11月、会社の労務担当者は、従来のB2社長室長、B3副部長からB4社長室長、B5人事部長に交替し、さらに47年3月B4社長室長はB6社長室長と交替した。
- (5) 会社は、45年4月1日処遇制度を確立し、4月6日A6を組織変更を理由に副部長から副部長待遇に発令したため組合はこれは降格であると主張し副部長復帰を求めている。
- (6) 会社は、45年3月2日賃上げその他の要求に対し、3月27日付回答で今までの年令別賃金決定を基礎とした一律的・年功的賃金であるからこれを是正し個人の能力発揮の度合を十分に反映させるため従来の応能昇給分をひろげたいとの意向を示し、4月20日の回答においてさきに制度化した処遇制度の裏打ちとして、職位・処遇別応能昇給分を含む賃上げ回答を行なった。これに対し組合は強く反対し争議行為をくり返して新応能給制度の撤回を迫ったが会社は応ぜず同年5月25日組合の同意が得られないまま新給与を全従業員に一方的に支給し、実施した。
- (7) 組合は、45年6月20日この一方支給を不当労働行為として申立て当地労委昭和45年（不）第5号事件として係属したが、本件は後記の当地労委昭和47年（不）第2号事件とともに48年5月22日和解し、「会社は今後賃金（一時金を含む）ならびに諸手当に関し労使の合意なくして申立人組合の組合員に支給しない」旨協定がなされた。
- (8) 会社は、45年6月18日、組合の同年夏季一時金に関する要求に対し、各人の企業業績への貢献度に対する報奨の意味をもって、査定加給を含む回答を行ない、これにより一時金の支給を行なった。

この査定制度について組合は、各期の要求の都度、異議を申立てているが、査定ランクの係数及び適用ランクに若干の修正が加えられながら現在まで存続している。

- (9) 45年10月21日、脱退者を中心として南海放送新労働組合が結成された。
- (10) 組合は47年3月9日会社が団体交渉を拒否したとして当地労委に救済の申立てを行ない昭和47年（不）第2号事件として係属した。

これは、前述のとおり昭和45年（不）第5号事件とともに48年5月22日の和解により「会社は組合が要求する事項についての団体交渉申入れに対しては、正当な理由なくこれを拒まず、双方誠意と良識をもって交渉にあたりすみやかに問題解決に努力する」旨協定し解決した。

- (11) 組合は49年10月24日会社が団体交渉を正当な理由なく拒否したとして、当地労委に救済を申立て昭和49年（不）第20号事件として係属し、これについて当地労委は50年3月19日、「組合の申入れた議題についてすみやかに交渉しなければならない」旨救済命令を発した。

3 会社における基本給、一時金の査定制度

(1) 基本給の査定制度（応能給制度）について

ア 組合の昭和45年度賃上げ要求に対し、会社は44年までの基本給査定制度にかえて、応能昇給分を含む賃上回答を行なった。

すなわち賃金改定方式は、一律分＋定期昇給分＋応能昇給分＋基本給スライドアップ分

内訳は

一律分	3,500円
定期昇給分	表－1の定期昇給額表による
応能昇給分	表－2の応能昇給額表による
基本給スライド分	各人の現行基本給×4%

というもので、応能昇給は各処遇区分毎にA、B、C、D、Eの5段階の評価にしたがいそれぞれの適用を行なうという内容であった。

表-1 定期昇給額表 (単位 円)

年令	定昇額	年令	定昇額	年令	定昇額
18	—	32	2,500	46	1,400
19	1,200	33	2,500	47	1,300
20	1,400	34	2,500	48	1,300
21	1,500	35	2,500	49	1,200
22	1,600	36	2,500	50	1,200
23	1,700	37	2,400	51	1,100
24	1,900	38	2,400	52	1,000
25	2,100	39	2,300	53	1,000
26	2,100	40	2,300	54	1,000
27	2,200	41	2,200	55	1,000
28	2,300	42	2,100	56	900
29	2,400	43	1,900	57	900
30	2,500	44	1,700	58	900
31	2,500	45	1,500	59	900

表-2 応能昇給額表 (単位 円)

処遇	評価区分	A	B	C	D	E
一般社員		1,600	1,400	1,200	1,000	800

主 事	2,200	1,900	1,600	1,300	1,000
主 任	3,000	2,600	2,200	1,800	1,400
課長（含待遇）	4,000	3,500	3,000	2,500	2,000
副部長（含待遇）	5,200	4,600	4,000	3,400	2,800

イ これに対し組合は強く反対し争議行為をもって応能給制度の撤回を迫ったが、会社は応ぜず5月15日一律分1,000円の上積み回答を行ない、最終的に組合の合意が得られないまま5月25日全従業員に一方向的に支給した。

ウ 組合は、交渉の中で評定者、査定方法、査定基準、その合理的理由、査定結果及び分布などについて質問したが会社は人事権に関する機密事項としてその内容を明らかにせず、その後においても明らかにされていない。

エ この応能給制度は、その後毎年の賃上げ時ごとに表-3のとおり実施されている。ただし運用面において47年度以降A～Eの5ランク中のEは適用されていない。

表-3 昭和45年度～49年度賃上げ方式一覧表

年度	支 給 算 式
45	一律(4,500) + 定昇 + 応能昇給 + 基本給スライドアップ分(4%)
46	一律(4,500) + 定昇 + 応能昇給 + 基本給スライドアップ分(4%)
47	一律(4,500) + 定昇 + 応能昇給 + 基本給スライドアップ分(4%)
48	一律(5,500) + 定昇 + 応能昇給 + 基本給スライドアップ分(5%) + 中高年層補正分 + 年令・勤続加給分(年令×勤続年数×2)
49	一律(5,500) + 定昇 + 応能昇給 + 基本給スライドアップ分(11%) + 中高年層補正分 + 年令・勤続加給分(年令×勤続年数×5)

オ 組合は賃上げ争議の終結に際し、45年度は無協定のまま終結し46年以降はこの応能給制度に常に異議をとどめ、協定書にかえて金銭の授受を明らかにする趣旨の確認

書の締結を行なっている。

カ 45年度以降49年度までの組合員の査定のランク別人員分布状況は表-4のとおりである。

なお、本件申立にかかるA6、A1、A2、A3、A4、A5の6名は表に記入のランクに査定された。

表-4 組合員応能給査定分布表

年度 ランク	45	46	47	48	49
総数	119	110	94	95	91
A	22	11	11	8	10
B	35	26	29	35	31
C	41	40	A6 A1 A3	A6 A1 A3 A4	A6 A1 A3 A4
D	12 A1	28 A6 A1 A2 A3 A4	8 A2 A4 A5	2 A2 A5	9 A2 A5
E	9 A6 A2 A3 A4 A5	4 A5	0	0	0
不明	0	1	1	1	0

(2) 一時金の査定制度について

ア 昭和44年年末一時金において、会社は一時金の査定制度導入を提案したが組合がこれに反対したので交渉の結果導入を見合わせた。

しかし、翌45年6月夏季一時金交渉において会社は応能給の導入に引続いて一時金支給額のうち査定部分を設定することを提案した。

査定額は各人の基本給に0.15から0.03きざみで0.39までの9ランクで査定した各人の係数を乗じて算出するものであった。

イ 組合はこの査定導入に対し強く反対しつづけているが一時金の支給は45年以降表-5のと通りの算式で支給されている。

これによれば、一時金の支給体系は基本給と家族手当のスライド分、各人一律分、地域手当のスライド分、その他の加算で構成され、査定分の係数の最低と最高の幅は45年夏0.24か月、同年年末以降0.64か月となっている。

表-5 各年度別一時金支給算式一覧表

45年	夏	(基本給+家族手当)×3.5か月+一律15,000円+地域手当×1.7か月+査定加給+特別勤務加算+金一封
	年末	(基本給+家族手当)×3.6か月+一律15,000円+(地域手当+在勤手当)×1.7か月+特別賞与+特別勤務加算+金一封
46	夏	(基本給+家族手当)×3.5か月+一律15,000円+(地域手当+在勤手当)×1.7か月+特別賞与+特別勤務加算
	年末	(基本給+家族手当)×3.6か月+一律15,000円+(地域手当+在勤手当)×1.7か月+特別賞与+特別勤務加算
47	夏	(基本給+家族手当)×3.5か月(うち基本給の平均0.4か月分を査定配分)+一律15,000円+地域手当×1.7か月+特別勤務加算及び社業推進協力金
	年末	(基本給+家族手当)×3.6か月(うち基本給の平均0.4か月分を査定配分)+一律15,000円+地域手当×1.7か月+特別勤務加算+社業推進協力金+金一封
48	夏	(基本給+家族手当)×3.5か月(うち基本給の平均0.4か月分を査定配分)+一律15,000円+地域手当×1.7か月+特別勤務加算+社業推進協力金+本館増

		築記念祝金として金一封
	年末	(基本給+家族手当)×3.6か月(うち基本給の平均0.4か月分を査定配分)+ 一律15,000円+地域手当×1.7か月+特別勤務加算+社業推進協力金+特別支 給金
49	夏	(基本給+家族手当)×3.5か月(うち基本給の平均0.4か月分を査定配分)+ 一律15,000円+地域手当×1.7か月+特別勤務加算+社業推進協力金+特別支 給金

ウ 一時金の査定方法、査定基準、査定分布については、応能給の場合と同様人事上の機密事項として組合に説明がなされていない。

エ 査定ランク及び一時金の組合員査定分布は表-6、表-7のとおりで、主任以下の査定のランクの係数は表-6のごとく45年夏以降2回にわたり変化しているがシステムの大きな変化はない。

ただし、運用面で47年夏から最下位ランクの適用がなくなり同年年末から下位2ランクの適用が行なわれていない。

表-7の副部長待遇の係数についてもほぼ同様と考えられる。表1-7の45年、46年の査定分布は不明である。

なお、人員欄に記入の人名は申立てにかかる6名が当該ランクに査定されたことを示すものである。

オ 組合は協定書形式によらず賃上げの場合と同様確認書形式により一時金の支給をうけている。

表-6 組合員一時金査定分布表（主任以下）

年 期	45		年 期	45		年 期	46		47		48		49	
	夏	ランク		年末	ランク		夏	年末	夏	年末	夏	年末	夏	年末
0.39	6	1.02	7	0.72	6	4	4	7	6	5	2	4		
0.36	8	0.94	7	0.64	8	10	11	17	8	17	9	12		
0.33	19	0.86	19	0.56	17	20	12	17	21	17	14	22		
0.3	38	0.78	23	0.48	28	17	14	16	26	28	26	26		
								A 1	A 1	A 1	A 1			
0.27	17	0.7	14	0.4	16	18	24	20	14	9	19	19		
							A 1	A 4	A 3	A 3	A 3	A 1		
												A 3		
0.24	7	0.62	17	0.32	14	13	10	7	7	6	5	2		
							A 3	A 3	A 4	A 4	A 4			
							A 4	A 5		A 2				
0.21	7	0.54	9	0.24	10	13	4	5	3	2	4	5		
			A 1		A 1	A 1		A 2	A 2	A 5	A 2	A 2		
						A 3			A 5		A 5	A 5		
												A 4		
0.18	8	0.46	6	0.16	4	7	5							
	A 3		A 3		A 3	A 2	A 2							
						A 4	A 5							
						A 5								
0.15	9	0.38	7	0.08	6	1								
	A 1		A 2		A 2									
	A 2		A 4		A 4									
	A 4		A 5		A 5									
	A 5													
不明	3	不明	1	不明	1	4	7	2	4	5	10	5		
計	122	計	110	計	110	107	91	91	89	89	89	88		

表-7 組合員一時金査定分布表（副部長待遇）

年・期 ランク	47		48		49	
	夏	年末	夏	年末	夏	年末
0.9						
0.8						
0.7	3	3	2	2		
0.6	3	3	3	3		

0.5		1 A 6				
0.4	1 A 6					
0.3						
0.2						
0.1						
計	7	7	6	6	1	1

4 会社における昇格制度

- (1) 会社における職位・処遇など身分の格付は、45年以前においては局長（室長）、次長、部長、部長待遇、副部長、副部長待遇、課長、課長待遇、主任、一般社員となっており、38年以降課長、課長待遇については事実上任用が行なわれず、主任から副部長または副部長待遇へ昇格していた。
- (2) 45年4月1日会社は、社達17号、同18号において「組織規定の改定」「処遇制度確立について」により機構改革を行ない1室2局2支社と18部1支局3営業所の機構により業務を行なうこととし、同時に表-8に示す如く局長、次長、部長、副部長、課長の職位に対し、局長待遇、次長待遇、部長待遇、副部長待遇、課長待遇、主任、主事を処遇（専門職、指導職、補佐職）と位置づけた処遇制度の内容を明らかにした。ただし、課長、課長待遇については現在任用されていない。

表 - 8



(3) 処遇制度確立の目的は、「職務遂行能力と企業貢献度に応じた処遇をすることにより、職位数の制約から生ずる任用と処遇との問題解決をはかり能力本位の秩序体系を確立する」とするものである。

(4) 処遇発令の基準は次のとおり定められている。

- 局長待遇 社内外の事情に精通し会社経営の総合的知能を持つ者
- 次長待遇 社内外の事情に精通し全社的視野にたつて経営者層を補佐し得る者
- 部長待遇 全社的視野にたつて部門業務を判断し得る者
- 副部長待遇 会社業務全般について広範な知識をもち所管業務に適確な判断をくだしうる者

- 課長待遇 所管業務について高度な知識をもち総合的判断のもとに業務遂行上主導的役割をなしうる者
- 主任 所属業務にかんする一連の業務について熟知し時宜に応じた判断によって独立して業務を遂行しうる者
- 主事 判定的企画研究業務を自己の判断において処理しまたは主として定型的業務の計画や段取りについて総括的指示をなしうる者

(5) 職位にあるものの固有の職務権限（部長以下）は次のとおりである。

部長 部長は部門の長として直属上司の命をうけ担当業務の遂行を指揮監督するほかとくに次の事項をおこなう。

1. 部員の業務分担を決定する。
2. 予算外支出、臨時支出を起案する。

副部長 副部長は部長の職務を分担し担当業務の直接責任者として部員を指揮監督し部長を補佐する。

部長に事故あるときは部長の職務を代行する。

課長 担当する課の長として直属上司の命をうけ課業務を指揮監督する。

以上の固有の権限のほか、課長以上は管理職として次の共通の職務権限を有するものと定められている。

1. 所管業務の予定を検討し直属上長の承認を得て業務遂行計画を決定する。
2. 所管業務の予算原案に対する改定案を作成または審査して上申する。
3. 会社の経営方針、承認された計画および定められた基準に従って所管業務を指揮監督する。
4. 所管業務の遂行に必要な他部との折衝をおこなう。
5. 所管業務を調整し統制する。
6. 所属課員の教育訓練をすすめ会社の人材養成につとめる。
7. 所管業務のうち重要実施事項を直属上長に報告し提案事項、重要資料を提出する。
8. 所属員の人事考課を作成し、または受領審査して上申する。

9. 所属員の給与、職位の変更、異動、進退を上申する。
10. 所属員の休暇、欠勤を承認する。
11. 所属員の出張を別に定める基準により命令する。
12. 所管の建造物、設備、機械、器具、備品、什器類を管理する。
13. 承認された予算の範囲内で所管業務を管理し業務上必要な経費の支出を承認または決定する。

(6) 45年以降49年までの職位・処遇別の人員は表-9のとおりであるが定員の定めについては明らかでない。

表-9

年月日	45年4月6日	46年4月1日	47年4月1日	48年5月1日	49年5月1日
身分					
局長(含待遇)	7	5	7	12 (3)	14 (3)
次長(含待遇)	5	5	4	2	2
部長(含待遇)	17	17	16	20 (2)	20 (3)
副部長(含待遇)	29	29	51	56 (14)	56 (5)
主任	42	41	23	30	28
主事	21	21	46	42	58
社員	106	120	78	61	56
社員試用	20	0	7	19	14
雇員	11	12	12	12	11
出向	2	2	1	1	2
合計	260	252	245	255	261

() 内は待遇

(7) 職位・処遇と賃金、一時金との関係

45年に導入された職位・処遇と賃金、一時金との関連は次のとおりである。

ア 賃金の増額に際し応能昇給額は各職位・処遇ごとにA、B、C、D、Eの5段階で査定の上決定されている。

一時金についても副部長は表-7、主任以下は表-6の査定ランクにより査定分が決定されている。

イ 副部長待遇以上のものには管理職手当、主任、主事には役職手当が支給される。

46年以降の管理職・役職手当の推移は表-10のとおりである。

なお、管理職手当受給者は特別住宅手当は支給されない。

表-10

(単位円)

年	46	47	48	49
職位・処遇				
局長(含待遇)	25,000~30,000	40,000	40,000	70,000以上
次長(含待遇)	23,000~27,000	32,000~36,000	32,000~36,000	56,000以上
部長(含待遇)	17,000~25,000	26,000~32,000	26,000~32,000	26,000~32,000
副部長(待遇)	14,000~21,000	20,000~26,000	20,000~26,000	20,000~26,000
課長	—	14,000~20,000	14,000~20,000	14,000~20,000
主任	3,000~7,000	3,000~7,000	3,000~7,000	3,000~7,000
主事	2,000~6,000	2,000~6,000	2,000~6,000	2,000~6,000

ウ 上記手当は部長以下については、時間外勤務手当の基礎額になり、さらに地域手当における基礎額に算入される関係から基礎額に対応する地域手当の支給額に影響する。

また、職位・処遇別に旅費、日当、宿泊手当等出張旅費が規定されているのでこれ

に影響する。

エ 一時金支給に際し副部長待遇以上は別封と称して管理職手当の1～3か月分が支給されている。

(8) 昇格基準について

昇格は毎年必ず定期的に行なわれているとは認められないが45年以降においては、47年、48年、49年の各3月に昇格がなされた事実がうかがわれる。

社員から主事、主事から主任、主任から副部長（または副部長待遇）への昇格の基準について会社は前記処遇発令基準および48年の団体交渉における「副部長への昇格は「経営者と一体となって経営に参画できる人」「会社の方針と一体となって自ら行動し考えるような人」、主任、主事についても上記見解に準ずる」との見解以外には人事機密事項として明らかにしていない。したがって、滞留年数、査定等との因果関係も明らかでない。

(9) 45年以降49年までの昇格人員は表-11のとおりである。

表-11

職位・処遇	年	45	46	47	48	49
局長		0	0	2	0	2
局長待遇		0	0	0	3	1
次長		0	0	2	1	2
部長		2	0	2	5	1
部長待遇		2	0	1	1	3
副部長		0	0	8	12	12
副部長待遇		※2	0	14	4	1
主任		4	0	5	17	2

主 事	20	0	30	13	18
合 計	30	0	64	56	42

※ 副部長から副部長待遇になったもの－A 6、C 1

(10) 47年、48年度における昇格年度別の入社時別、職位処遇別、滞留年数の実態は表－12、表－13のとおりである

表－12 47年昇格時

職位・処遇	昇格 人員	入社 年度	人員	学 歴				滞留 年数
				大卒	短大卒	高卒	他	
副部長	8	33	7	7(1)				14
		34	1	1				13
副部長待遇	14	31	5			5		16
		33	7	7				14
		34	1	1				13
		35	1	1				12
主任	5	32	1			1		15
		33	1	1				14
		34	1			1		13
		35	2	2(1)				12
主事	30	28	1	1(1)				19
		31	1			1		16
		33	4		1	2	1	14
		34	5			5		13
		35	2			2		12

		36	3	2		1		11
		37	2	2				10
		38	3	3				9
		39	9	9				8

() は旧専、その他は運転手

表-13 48年昇格時

職位・処遇	昇格 人員	入社 年度	人員	学 歴				滞留 年数
				大卒	短大卒	高卒	その他	
副部長	12	28	1			1		20
		33	7	6		1		15
		34	1	1				14
		35	3	3				13
副部長待遇	4	28	1			1		20
		29	1				1 不明	19
		33	2	2				15
主任	17	31	1			1(1)		17
		33	3		1	2		15
		34	1		1			14
		35	1	1				13
		36	6	6				12
		37	5	5				11
主事	13	35	2			1	1	13
		36	1			1		12
		37	3	1		2		11

		38	1		1			10
		41	4	4				7
		42	1	1				6
		44	1	1				4

() は旧中、その他の1名は運転手

5 本件申立てにかかる6名の勤務状態及び組合活動歴について

(1) 勤務状態について

ア A6（以下「A6」という）は昭和4年10月13日生れで、33年4月年令28歳で会社に大学卒業者として入社し、38年主任、42年副部長待遇、43年に副部長に昇格、45年副部長待遇に発令され現在に至っている。入社以来43年10月1日、会社から勤続10年の表彰をうけていてその他業務上の賞罰はない。

イ A1（以下「A1」という）は昭和10年12月13日生れで大学卒業後33年8月22歳で入社し、40年主任に昇格、勤務上は過去16年間特段の注意や処分を受けたことはなく人並みの仕事をしてきた。

ウ A2（以下「A2」という）は昭和12年11月1日生れで高校卒業後31年8月20歳で入社し、43年主任に昇格、入社以来会社から10年勤続表彰を受けていて処分や注意をうけたことはない。

エ A3（以下「A3」という）は昭和15年7月7日生れで、高校卒業後34年19歳で入社しこの間44年に会社から10年勤続表彰をうけ同僚と比較して別に劣ることなく勤務している。

オ A4（以下「A4」という）は、昭和15年12月19日生れで高校卒業後34年19歳で前記A3とともに入社以来、44年に会社から10年勤続表彰をうけていて勤務上、仕事上の注意や処分は受けたことがない。

カ A5（以下「A5」という）は、昭和16年3月5日生れで、高校卒業後36年20歳で入社、それ以来勤勉に勤務し、その間第17回民放大会社会教育部門の銅賞受賞作

品の制作技術担当として制作局長表彰、47年6月テレビ運用部として社長表彰、48年10月会社から10年勤続表彰を受けていて勤務上で特に注意や処分を受けたことはない。

(2) 組合活動歴について

ア A6は、33年10月組合に加入以来次のとおり組合の役職に就任し組合活動を行っている。途中43年9月副部長昇格に伴い労働協約の定めにより組合から脱退したが労働協約失効後の翌44年8月15日組合に再加入した。

昭和33年4月（入社）	昭和43年2月26日（副部長昇格内示）
33. 10 組合加入	43. 9. 30 組合脱退（副部長昇格）
37. 9 執行委員	44. 8. 15 労働協約失効により組合再加入
38. 8 執行委員長	45. 4. 6 （副部長待遇に発令）
39. 10 副執行委員長	46. 8 執行委員長
41. 6 補充選挙により執行委員	47. 8 同上
41. 9 書記長	48. 8 同上
42. 4 （副部長待遇）	49. 8 同上
42. 8 執行委員	

イ A1は、34年2月組合に加入以後次のとおり組合の幹部として組合活動を行っている。

昭和33年8月（入社）	昭和42年8月	書記長
34. 2 組合加入	43. 8	代議員会議長
36. 2 執行委員	44. 8	執行委員長
36. 9 書記長	45. 8	同上
37. 9 同上	46. 8	書記長
39. 10 執行委員	47. 8	同上
40. 8 執行委員長	48. 8	同上

41. 8 代議員会議長

49. 8

同上

ウ A 2 は、組合加入後組合及び上部団体の組合幹部として一貫して組合活動を行なっている。

昭和 31 年 8 月 15 日 (入社)

35. 6 執行委員

36. 2 書記次長

36. 9 副執行委員長

37. 9 同上・民放労連中央執行委員

38. 9 副執行委員長・地連書記長・民放労連中央執行委員

39. 10 執行委員・地連書記長・民放労連中央執行委員

40. 8 同上

41. 8 副執行委員長・地連副委員長・民放労連中央執行委員

41. 11 マスコミ共闘事務局長

42. 8 副執行委員長・地連書記長・民放労連中央執行委員・マスコミ共闘事務局長

43. 8 執行委員・地連副委員長・民政労連中央執行委員・愛媛地評常任幹事・マスコミ共闘事務局長

44. 8 副執行委員長・地連執行委員長・民放労連中央執行委員・愛媛地評常任幹事・マスコミ共闘事務局長

45. 8 執行委員・地連執行委員長・民放労連中央執行委員・マスコミ共闘事務局長

46. 8 同上

47. 8 地連執行委員長・民放労連中央執行委員・マスコミ共闘事務局長

49. 8 同上

エ A 3 の組合活動歴は次のとおりである。

昭和 34 年 (入社)	昭和 46 年 執行委員
43 執行委員	47 代議員
44 青年部長	48 技術分会役員
45 執行委員	

オ A 4 の組合活動歴は次のとおりで、組合、上部団体の役員として活動している。

昭和 34 年 (入社)	昭和 45 年 愛媛地評常任幹事
40 書記長	46 同上
41 執行委員	47 同上
42 書記次長	48 執行委員・愛媛地評常任幹事
43 執行委員	49 同上 同上
44 同上	

カ A 5 は、組合に加入以来次のとおり組合活動を行なっている。

昭和 36 年 (入社)	昭和 45 年 執行委員
37 組合加入	46 同上
40 代議員	47 代議員
43 同上	48 執行委員
44 同上	49 同上

6 本件申立てにかかる 6 名の基本給、一時金査定及び昇格の実態について

(1) 基本給について

A 6 ら 6 名は、45 年から 49 年において前記認定の応能給制度によりそれぞれ表-14 のように査定された。

表-14 6名の基本給査定ランク表

氏名	身分	年度				
		45	46	47	48	49
A 6	副部長待遇	E	D	C	C	C
A 1	主任	D	D	C	C	C
A 2	主任	E	D	D	D	D
A 3	社員	E	D	C	C	C
A 4	社員	E	D	D	C	D
A 5	社員	E	E	D	D	D

なお、45年、46年の査定はA～Eの5段階査定により、47年以降49年までの査定は実質的にA～Dの4段階査定によって査定している。

(2) 一時金について

ア A 6ら6名は、昭和45年夏季一時金支給時から同49年年末一時金支給時までの間において表-15のとおり査定をうけた。

表-15 6名の一時金査定ランク表

氏名	年	45		46		47		48		49	
		夏	年末								
A 6		0.18	0.5	—	0.3	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
A 1		0.15	0.54	0.24	0.24	0.40	0.48	0.48	0.48	0.48	0.40
A 2		0.15	0.38	0.08	0.16	0.16	0.24	0.24	0.32	0.24	0.24
A 3		0.18	0.46	0.16	0.24	0.32	0.32	0.40	0.40	0.40	0.40

A 4	0.15	0.38	0.08	0.16	0.32	0.40	0.32	0.32	0.32	0.24
A 5	0.15	0.38	0.08	0.16	0.16	0.32	0.24	0.24	0.24	0.24

上記査定は、前記表－6、表－7で認定のとおり9段階のランクによるものであるが、47年夏は最下位、48年年末から最下位から2ランクの適用がなくなった。

イ 上記6名と他の組合員との査定比較は前記表－6、表－7のとおりである。

ウ 副部長待遇以上の者に対し、一時金の支給に際し、別封として各人の管理職手当の1.0～3.0か月分以上が支給されているが、そのA6に対する支給状況は表－16のとおりである。

表－16 A6の別封支給状況

項目	年・期	45		46		47		48	
		夏	年末	夏	年末	夏	年末	夏	年末
別封査定		1.0	1.0	1.0	1.0	3.0	2.0	2.0	不明
金額		15,000	15,000	15,000	15,000	66,000	44,000	46,000	

(3) 昇格について

ア A6について

(ア) A6は、44年8月8日労働協約が失効するまで、ユニオンショップの規定により非組合員とされていた副部長の地位にあったため組合を脱退していたが、協約失効とともに同年8月15日、ただひとりの副部長組合員として組合に再加入した。

ところが会社は、翌45年4月6日担当業務の改組変更にともないA6を技術局技術部の開発建設担当の副部長から技術部所属の副部長待遇に発令した。

副部長から副部長待遇への発令はA6以外に同じく技術部の副部長から副部長待

遇に発令されたC 1の例があるのみである。

その後33年以後入社者のうち25名が47年3月、48年3月及び49年3月の各昇格時において副部長に発令されたが、A 6は副部長に発令されなかった。

(イ) A 6は、管理職手当において、C 2との間には表-17のと通りの差を生じている。

表-17

(単位円)

	42	43	44	45	46	47	48
A 6	14,000	14,000	15,000	15,000	15,000	15,000	23,000
						22,000	
C 2	14,000	(14,000)	(15,000)	(16,000)	(18,000)	(18,000)	(26,000)
						(25,000)	

()内は推定、47年欄の上段は47年3月、下段は4月以降

イ A 1について

(ア) A 1が入社した33年8月採用の大卒者は18名であり、同人は40年前記18名中の13名とともに第1次の主任昇格者となった。

その13名中2名は43年に副部長に昇格し、また47年に残り11名中6名が副部長に、4名が副部長待遇にそれぞれ昇格し、さらに47年昇格の4名の副部長待遇は翌48年に副部長に発令されたが、A 1はただ一人主任のまますえおかれた。

(イ) A 1より主任昇格のおくれた5名のうちC 3をのぞく4名は、47年または48年に副部長待遇に昇格し、さらにそのうちC 4をのぞく3名は、48年または49年昇格時において副部長に発令されている。

(ウ) この結果33年8月入社の大卒者で副部長待遇以上に昇格していないものは前記C 3とA 1のみである。

とくに、A 1 と同時入社、同学歴、同年令、同時主任昇格者である他の 5 名のうち C 5、C 6、C 7 の 3 名は 47 年に副部長に昇格、C 8、C 9 の 2 名は 47 年副部長待遇、48 年副部長に昇格した。

(エ) さらに同学歴の者であとから入社した者の昇格状況は次のとおりである。

34 年入社 4 名のうち 2 名は 47 年に副部長もしくは副部長待遇に、残り 2 名は 48 年、49 年に副部長にそれぞれ昇格している。

同じく 35 年入社の 5 名中、1 名は 47 年副部長待遇、翌 48 年に副部長へと昇格し、2 名が 48 年に副部長に昇格した。

36 年以降入社の者で 49 年昇格時までにおいて副部長または副部長待遇に昇格した者はいない。

表-18

	氏名	生年月日 (昭和)	入社 年次	主任 昇格	副部長待 遇昇格	副部長 昇格
本人	A 1	10. 12. 13	33	40		
同 学 歴 ・ 同 時 入 社	C 10	7. 9. 25	33	40		43
	C 11	8. 8. 3	33	40		43
	C 12	7. 12. 30	33	40		47
	C 13	8. 7. 14	33	40		47
	C 5	10. 6. 5	33	40		47
	C 14	10. 3. 10	33	40		47
	C 6	10. 11. 7	33	40		47
	C 7	10. 11. 14	33	40		47
	C 15	7. 10. 21	33	40	47	48
C 16	8. 4. 13	33	40	47	48	
C 8	10. 11. 23	33	40	47	48	

	C 9	11. 2. 11	33	40	47	48
	C17	9. 1. 5	33	42	47	48
	C 4	9. 6. 26	33	42	47	
	C18	8. 8. 26	33	43	48	49
	C19	7. 12. 22	33	43	48	49
	C 3	10. 6. 12	33	47		

	氏名	生年月日 (昭和)	入社 年次	主任 昇格	副部長待 遇昇格	副部長 昇格
同 学 歴 で	C20	9. 5. 12	34	40	47	49
	C21	11. 7. 26	34	42		47
	C22	10. 11. 2	34	43		48
	C23	11. 5. 11	34	45		49
あ と か ら 入 社	C24	10. 8. 10	35	42	47	48
	C25	10. 10. 9	35	43		48
	C26	11. 11. 21	35	43		48
	C27	11. 10. 8	35	47		
	C28	12. 8. 25	35	48		

ウ A2について

(ア) 表-19のとおり、A2と同時期31年に入社した他の同学歴者6名中、C29は43年に副部長に昇格し、他の5名は47年に副部長待遇に、さらに49年に副部長に昇格している。

それに比してA2は、49年現在未だに主任の地位にある。

(イ) A2よりあとから入社した同学歴者でA2に先んじて副部長待遇または副部長に

昇格した事例は3名で、33年入社、38年主任、48年副部長昇格のC30、同じく33年入社、43年主任、48年副部長昇格のC31、同じく33年入社、45年主任、49年副部長のC32らである。

表-19

	氏名	生年月日 (昭和)	入社 年次	主任 昇格年	副部長待 遇昇格年	副部長 昇格年
	A 2	12. 11. 1	31	43		
同 学 歴 ・ 同 時 入 社	C 29	9. 1. 28	31	38		43
	C 33	11. 6. 13	31	40	47	49
	C 34	11. 7. 31	31	40	47	49
	C 35	12. 12. 6	31	40	47	49
	C 36	11. 6. 6	31	42	47	49
	C 37	12. 6. 19	31	42	47	49
同 学 歴 で あ と か ら 入 社	C 38	7. 10. 4	32	43		
	C 39	8. 7. 12	32	47		
	C 30	8. 10. 19	33	38		48
	C 31	7. 6. 27	33	43		48
	C 32	11. 9. 7	33	45		49
	C 40	12. 10. 29	33	48		
	C 41	10. 6. 4	33	48		
C 42	11. 4. 9	34	47			

エ A 3、A 4について

- (ア) 表-20 のとおり A 3、A 4 らと同時に 34 年入社の高卒者で本人らを除く 6 名のうち 1 名は 45 年、5 名は 47 年の昇格時において主事に昇格した。
- (イ) さらにあとから入社した高卒者中 35 年入社の C 43、C 44、36 年入社の C 45 は 47 年に昇格、35 年入社の C 46、36 年入社の C 47、37 年入社の C 48 及び C 49 は 48 年に昇格した。
- (ウ) 同じく 35 年入社の C 50、37 年入社の C 51、38 年入社の C 52 及び C 53 は 49 年に主事に昇格した。
- (エ) しかるに A 3、A 4 の両名は 49 年昇格時においても昇格されなかった。

表-20

	氏名	生年月日 (昭和)	入社 年次	主事 昇格年	主任 昇格年
	A 3	15. 7. 7	34		
	A 4	15. 12. 19	34		
A 学	C 42	11. 4. 9	34	45	47
3 歴	C 57	15. 6. 17	34	47	
・同	C 58	15. 10. 21	34	47	
A 時	C 59	15. 10. 24	34	47	
4 入	C 60	9. 5. 25	34	47	
と社	C 61	10. 11. 22	34	47	
同					
A と	C 43	14. 11. 8	35	47	
3 同	C 44	16. 1. 6	35	47	
・学	C 46	14. 11. 10	35	48	

A歴 4	C50	16. 9. 21	35	49	
	A 5	16. 3. 5	36		
A歴 5同 と時 同入 学社	C45	10. 8. 19	36	47	
	C47	16. 8. 1	36	48	
	C55	17. 8. 31	36		
	C56	15. 12. 15	36		
A 5 と 同 学 歴	C48	13. 12. 2	37	48	
	C49	15. 10. 3	37	48	
	C51	18. 4. 16	37	49	
	C52	19. 7. 24	38	49	
	C53	6. 12. 4	38	49	
	C54	20. 4. 2	39		
	C62	20. 9. 3	39		

オ A 5について

- (ア) 表-20 のとおり A 5 とともに 36 年に入社した他の 4 名の高卒者は C45、C55、C56、C47 であるが、このうち C45、C47 は 47 年、48 年にそれぞれ主事に昇格し、37 年入社した高卒者 3 名、C48、C49、C51 のうち C48、C49 は 48 年に、C51 は 49 年に主事に昇格、38 年入社の高卒者 2 名 C52、C53 はいずれも 49 年に主事に昇格している。
- (イ) また 1 年さきの 35 年に入社した高卒者 C43、C46、C50、C44 の 4 名のうち C43 と非組合員の C44 は 47 年に主事に昇格、C46 は 48 年、C50 は 49 年に主事に昇格した。
- (ウ) しかるに A 5 は 49 年昇格時においても主事に昇格されなかった。

7 選挙報道の速報業務従事者に対する 3,000 円の手当支給について

- (1) 組合は、47 年 10 月 13 日昭和 47 年年末一時金支給に関し、全従業員に対し、15 万円 × 年令 + 一律 10 万円 + (地域手当 + 家族手当) × 6 の算式により最低額が 20 万円を下まわらないこと、査定を行わないこと、欠勤減額をしないこと、その他を条件にして要求を提出した。
- (2) 上記要求に対してなされた会社の第 1 次回答に対し、組合はこれを不満として 47 年 12 月 6 日付申入書をもって会社はかたくなに第 2 次回答、団体交渉を拒否し解決を遅らせていると抗議し、本日団体交渉を開いて第 2 次回答をするよう要求、さらに昨日 (12 月 5 日) 申入れのように査定を 12 月 7 日までに撤回するよう申入れ、あわせて会社がこれに応じない場合は選挙関係業務 (同年 12 月 10 日 (日) は衆議院議員選挙の投票、開票日) を拒否する旨がある旨予告した。
- (3) 会社は前記組合申入れに対し、12 月 9 日会社は今次年末交渉の早期收拾のため誠意をもって回答したが、いまだ合意に達し得ないのを遺憾とする旨述べるとともに、視聴者の期待にこたえ、地域放送としての使命を全うするため選挙放送の完遂、今後の年末年始業務の円滑な遂行のため来週早々に団体交渉を開き検討結果を示す用意がある旨文書回答を行なった。
- (4) 組合は、一時金問題の最終段階において、このようなあいまいな文書では終結はできないとして、12 月 9 日午後 5 時 20 分から時限ストを行ない、本社 4 階事務室において労務担当の B 6 社長室長に前記会社回答の真意をただした。B 6 社長室長は、文書どおりである旨のみくり返し表明したので、組合はさらに問題解決のため社長との会談を求めたが容れられなかった。
- (5) 組合は、会社が誠意を示さず団体交渉にも応じないとして翌 12 月 10 日午前 6 時から 12 月 11 日の日勤者始業時まで特定の組合員をのぞいてストにはいった。

よって会社は 12 月 10 日の組合員が行なうべき部署に職制を含む他の部署の非組合員、南海放送新労働組合員を動員し、選挙報道業務の遂行にあたった。組合は、過去の選挙関係業務についてストライキを実施したことはなかった。

(6) 48年1月10日、会社は、上記47年12月10日の選挙開票速報業務に従事させた従業員およびアルバイトに対し、3,000円の金員（以下「特別勤務手当」または「手当」という）を支給した。

また、この手当の支給を受けた者は、所定の時間外労働手当、深夜労働手当、休日労働手当の支給を受けている。

(7) この特別勤務手当の支給については12月10日以前に組合には一切明示がなく、12月9日夕刻組合がB6社長室長に会見した際も提示されなかった。

この手当の支給は、就業規則、賃金規程その他一切の取り決められたものはない。また、従来の選挙報道に際しても、一度もその例がなく、その後49年7月7日に行なわれた参議院議員選挙の報道業務について、49年7月5日組合は、この手当の支給を要求したが支給されなかった。

すなわち、(1)47年12月10日の特別勤務手当として組合員以外に支給した3,000円を組合員に一律に支給すること。(2)49年7月7日の参議院議員選挙報道に関係した者に参院選開票速報特別勤務手当として5,000円支給すること。を要求したが会社はこれを拒否した。

選挙開票速報業務は、本来深夜にかかる過重な作業である。この業務のため長期にわたり報道部員を中心とした取材活動がなされる。

(8) 会社は、本手当支給について48年4月13日の団体交渉において「会社は従来選挙開票速報特別番組に際して、手当を出した例がなく、今回手当を出した理由は、組合がストライキを行なうことを予想していなかったこと、組合のストライキによって人員不足となり、非組合員と新労組合員は過重な作業を強いられたことの2点である旨発言しさらに48年4月19日の団交で、本手当の支給は12月9日に決定したと述べた。

第2 判断及び法律上の根拠について

1 本件審査手続きについて

会社は、本件申立ての査定に関する部分について申立ての存続期間を無視して救済を求めていることを指摘し、また救済内容目録が不当労働行為制度との関連で主張がなされて

おらず、救済基準もなく、救済の具体的方法についてみても労働基準法第115条から法令上実現不可能な内容をふくむものであるとして、労委規則第32条第4項にてらし当然補正さるべきであり、補正のない限り審問要件を具備し得ないので却下事由があると主張するので以下判断する。

(1) そもそも労委規則第32条第4項の趣旨が、形式要件の補正を求めたものであることは明らかなところである。本件申立書には、申立人、被申立人の当事者表示があり、不当労働行為を構成する具体的事実、請求する救済の内容、申立の申付などの記載があり、形式要件を欠くものがあるとは認められない。

(2) 会社は、本件申立ては申立期間を徒過したものであるとするが、組合及び地連（以下「組合側」という）は当初から会社の基本給及び一時金の査定並びに不昇格は労組法第27条第2項にいう「継続する行為」と主張しているのであるから、その継続する実態についてはこれを明らかにしなければならないことは当然である。しかしながら、会社は、審問廷の混乱を理由に、個別的調査段階においてこれらを明らかにし、かつ審問開始前において補正その他の手段を構じなければならないとするが、個別的調査において明らかにするか審問廷における弁論で明らかにするかの適否の判断は審査委員の審査指揮に属することであることは明らかである。

(3) また、救済内容が不当労働行為制度との関連で主張されておらないとの主張、救済基準の存否及び救済の具体的方法についての判断は当委員会の判断に属するところである。これを審問要件が整わないと強弁し、審査委員の審査指揮に従わず結審にいたるまで容易に審問廷に出席せず審査を実質的に拒否した会社の態度は、到底理解しうるところではないというべきである。

審査の公平を期する見地から、双方の争点および審問要件を備えているか否かについても審問の場においてそれを明らかにすることは当然の事理であろう。

(4) 会社が審査に協力せず事実の認否すら完全に行なわない以上遺憾ながら組合側の事実の主張、陳述を検討のうえ、その提出にかかる疎明資料により事実の認定をせざるを得ない。

2 審査の対象

組合側は、本件申立てにかかる6名に対し、45年以降における基本給、一時金、昇格において会社が行なった差別は組合団結破壊、組合弱体化を意図した同一の不当労働行為意思に基づく継続する不利益取扱い行為であり、労働組合法第27条第2項にいう継続する行為であると主張し、会社は本件申立ては申立権の存続期間を超えるものを含むと主張するので、以下判断する。

(1) 基本給について

前記認定のとおり基本給の査定は年1回の昇給時ごとに応能昇給分を決定するために実施されるものであること、この査定結果が当該年度の4月以降翌年3月までの基本給月額に含まれていることがみとめられ、上記支給については、45年を除き毎年春、労使間の交渉の末、確認書を取りかわし、事実上の合意のもとに支給されていることもまた明らかである。

しかして、ここにいう不利益取扱い行為とはこの年1回の応能昇給分の決定行為をさすものというべく、毎月の賃金支給日において発生する不利益は前記決定行為の結果にほかならないと考えられる。

したがって、この応能昇給分決定行為は各年度において独立して実施され終了する1回限りの行為であるとみとめられるので労働組合法第27条第2項にいう継続する行為と判断することは困難である。

(2) 一時金について

一時金が年間2回支給され、その都度行なわれる査定によって一時金の査定額が決定支給されるものであることは前記認定のとおりであり、その支給はその期毎の1回限りの行為であると認められるので到底継続する行為とはいえない。

(3) 昇格について

昇格に関しては前記認定のとおり昇格制度、昇格基準の存在について疎明はないが、現実に昇格が発令されており昇格により従業員はその職位・処遇に応じた待遇を受けていることは明らかである。

したがって会社が当然昇格させるべきときに昇格させないという不作為は昇格時において不利益を課したものと同様に考えられる。

しかし、職位・処遇の昇格は毎年制度的、定期的に行なわれているとはみられず、会社は業務の必要に応じ、通常年1回の限度において行なっているものとみられるので、当該昇格時限りの独立した行為とみるのが相当であり不昇格という不作為による不利益状態が継続しているとしても、その行為は当該昇格時にその都度終了しているものと解すべきである。

(4) なお、組合側は、会社が基本給及び一時金の低査定並びに不昇格という3つの手段により、一貫した不当労働行為意思をもって45年以降くり返し継続的に不利益取扱いを行なっており、これは労組法第27条第2項にいう継続する行為であると主張しているが、これは、前記判断のとおりそれぞれ独立した行為と認められる以上、組合の主張はにわかには容認しがたい。

(5) 以上のごとく基本給及び一時金の決定並びに昇格はそれぞれ独立して実施されているものであるから本件申立てのうち行為から1年を経過した申立て事案については救済の対象としない。

したがって、47年年末以降各期の一時金査定、48年以降の昇格及び基本給査定についてのみその対象とする。

3 求める救済の基準と具体的方法について

組合側は差別の撤廃を求め、本件申立てにかかる6名について基本給、一時金についてはそれぞれ最高の査定による救済を求めているが、不当労働行為の救済制度の趣旨は不当労働行為なかりせば当然おかれるべきであろう状態に回復を命ずるものであって、これを超えて救済するものでないことは明らかである。

したがって、組合側が6名について最高の査定ランクにより救済を求めるならば、6名が最高の査定を受くべき勤務成績をあげていることについて主張し立証しなければならない。

しかし組合側は、本件申立てにおいて6名がそれぞれ最高の査定を受くべき勤務成績を

あげているとの主張及び立証は行なわず、窮極において救済の具体的措置は労働委員会の裁量にゆだねるとの態度であるから、当委員会は6名の申立てについては不当労働行為なかりせば当然あるべき状態への回復を求めるものと解し、後に判断するところに従い必要な救済措置を命ずるものとする。

なお、会社が査定の方法、基準、結果等について明確にし、合理的かつ公正なものであることを明らかにしない段階において、組合が最高の査定により救済を求めたことをもって、ただちに労委規則第32条第3項に抵触するものとして申立ての補正または取下げを求め、あるいは審問要件を欠くとする会社の主張を容認することのできないことは勿論である。

4 本件申立てにかかる6名に対する不利益取扱いについて

組合側は、組合活動歴を持つ6名を嫌悪し、基本給、一時金の査定を低位に査定し、または昇格させず顕著な不利益を与えていると主張し、会社はこれを否認するので基本給、一時金及び昇格について6名が不利益を受けているか否かについて判断し、必要と認められる救済について勘案する。

(1) 基本給査定による不利益事実について

ア A6は前記認定のとおり48年、49年Cと査定されている。

47年からは運用上最下位Eの適用がなくなったので、査定の標準はCよりやや上にあるものと推認され、また組合員の応能給査定分布状況からみても平均値はB、Cの中間に位置するものと考えられるのでA6の基本給査定は48年、49年において組合員の平均を下回ってなされていると認められる。

イ A1は、48年、49年Cという査定を受けているが、前記のとおりいずれも標準または組合員の平均を下回っていると認められる。

ウ A2は、48年、49年Dに査定されている。これはいずれも最低位のランクに査定されていることは明らかである。

エ A3は、48年、49年Cに査定されている。これは前述のとおり標準及び組合員の平均を下回っていると認められる。

オ A 4は、48 年C、49 年Dと査定されている。これもいずれも最低位もしくは組合員平均を下回る査定であることが認められる。

カ A 5は、48 年、49 年Dと常に最下位の査定をうけていることが認められる。

(2) 一時金査定による不利益事実について

ア A 6は、前記認定のとおり副部長待遇以上の査定ランク (0.9~0.3) による査定を受け、47 年年末~49 年年末の間において 0.5 と査定されているが、これは 7 ランク査定 の 5 番目で中間値とみられる 0.6 を下回り、同期間内における副部長待遇の組合員との比較でみると、常に最下位の査定をうけていることが認められる。

イ A 1は、47 年年末以降の 7 ランク査定において、47 年年末~49 年夏の各期は 0.48、49 年年末は 0.4 と査定されている。

0.48 のランクは主任以下の 7 ランク査定 の中間値とみられるが、本件 A 1 以下 6 名をのぞく組合員の平均査定からみると常にこれを下回っているものと認められる。

ウ A 2は、47 年年末~49 年年末の各期において、48 年年末をのぞき 0.24 の実質最下位の査定を受け、48 年年末は 1 ランク上の 0.32 にランクされているが、いずれも低位にあることは明らかである。

エ A 3は、47 年年末 0.32、48 年夏~49 年年末の各期において 0.4 の査定がなされている。

これはいずれも組合員の平均査定を常に下回るものと認められる。

オ A 4は、47 年年末 0.4、48 年夏~49 年夏 0.32、49 年年末 0.24 と査定されている。

これもいずれも組合員の平均査定を常に下回るものであることが認められる。

カ A 5は、47 年年末、0.32、48 年夏~49 年年末 0.24 と 7 ランク中最下位または最下位に近い査定をうけていることは明らかである。

(3) これを要するに、本件申立てにかかる 6 名の昭和 47 年年末一時金、同 48 年、同 49 年の基本給、一時金の査定において、6 名のいずれもが平均を下回って低位に査定されていることは上記のとおり認められるところである。

ところで低位に査定するについては、それ相応の合理性が見出されるべきである。し

かるに会社は査定の方法基準について組合に明らかにしていないし、本件審査においても査定に関する公正さについての疎明も資料も示さない。したがって、前記認定のとおり円満を欠く労使関係においては会社がこれら6名に対しその組合活動を嫌悪し不利益な取扱いをしたものとみなさざるを得ない。

(4) 昇格に関する不利益事実について

ア A6は、42年副部長待遇、43年副部長に昇格したが、45年4月6日処遇制度により副部長待遇に発令され、以来49年3月昇格時に至る間に25名の副部長が発令されているにもかかわらず、A6が副部長に発令されていないことは明らかであり、副部長に任用されない理由は明らかにされていないことが認められる。

しかし前記認定のとおり、副部長待遇は待遇面では、副部長と同格の待遇をうけるたてまえになっており、経済上の不利益は原則的には生じる余地がない。

管理職手当については、42年にA6と同時期に副部長に昇進したC2との比較において、42年同額であったものが、その後増額される過程で差を生じ、48年にはC2は26,000円、A623,000円と3,000円の格差を生じていると主張するが、上記C2はA6より1年前の副部長昇格で、それと比較して結論を出すのは適当でなく、他にとくに差を生じたとの疎明がない。

前記認定したとおり副部長（含待遇）管理職手当は、46年は14,000～21,000円、47年以降49年は20,000～26,000円と6,000～7,000円の幅をもって定められており、これは昇格年次または職務内容による適用の幅があるものとも推認されるが、これについての適用基準は明らかでない。

イ A1は、前記認定のとおり33年8月大卒者として入社し、40年の昇格時において第一次主任昇格者となったが、そのときの主任昇格者の同年令者6名のうち3名が47年昇格時において副部長に、2名が副部長待遇に昇格し、翌48年にその2名の副部長待遇昇格者も副部長に任用されたが、A1はこの昇格にもれ、49年昇格時においても主任にすえおかれていることが認められる。

またあとから入社した同学歴の大卒者もA1に先んじてそれぞれ47年ないし49年

に昇格している事実も認められるから、A 1 の不昇格は明らかに不利益といえる。

ウ A 2 は、前記認定のとおり 31 年 8 月 15 日高卒者として入社したが、同時期に同学歴で入社しかつほぼ同年令とみられる 5 名は 47 年に副部長待遇に昇格し、49 年に副部長に任用されていることが認められ、A 2 の主任昇格が他の 6 名より遅れている関係上当然他の者より昇格が遅れるのはやむをえないとしても、49 年現在なお主任のままですえおかれていることは不自然であり不利といわねばならない。

エ A 3 及び A 4 については、34 年入社の高卒者で同年令者の 5 名を比較してみるに、両名をのぞき他の 3 名は 47 年において主事に昇格しており、34 年入社のもので社員は両名のみである。さらに、本人らからあとの 35 年入社の同学歴者 4 名も 47 年、48 年、49 年の昇格時において昇格しているが、両名は社員のままで、昇格について不利益をうけているということが認められる。

オ A 5 は、36 年高卒者として入社したが、同時期に入社した同学歴、同年令の C 47 が 48 年に主事に昇格し、35 年入社の同学歴、同年令の非組合員 C 44 は 47 年に主事に昇格し、37 年入社の高卒者 3 名中 2 名は 48 年に、同じく 37 年入社で A 5 より年令の若い C 51 は 49 年、38 年入社で年令の若い C 52 も 49 年に主事に昇格している。にもかかわらず A 5 は昇格されず社員にとどまっているので、これは不利益をうけているというべきである。

(5) わが国における終身雇用を前提とする雇用関係において通常身分の昇格は、ただ単に企業内における地位の向上にとどまらず、さらに社会的地位の向上を意味したその地位に裏打ちされる経済的利益の向上を意味するものである。

会社における職位・処遇においてもこれに対応する経済的措置が講じられていることが認められるので、組合員が各自の業績を公正に評価され、昇格を希求することも理由があるものといわねばならない。

しかしながら、昇格が単に年功序列に支配されるものでなく、おのずから各人の能力と努力など、その地位につくにふさわしい適性を有するものでなくてはならないことも自明の理である。

本件の組合側疎明によれば、会社は昇格の選考の基準として前記認定の処遇発令基準のほか会社に対する一体感をもって会社の経営方針に参画できることをあげていることがうかがえるが、これらについての具体的運用基準の合理性についての説明はなく、本件における6名の処遇をみるに、それぞれ他の比較し得べき従業員に比し昇格が遅れていることは前記判断のとおり明らかであり、この昇格の遅れについてはそれ相応の理由が存しなければならないところ、会社はその合理性を明らかにする疎明を行なわない以上、6名に対する昇格時における不昇格は、前記認定のとおり円満を欠く労使関係において組合活動を嫌悪した不利益行為として救済に値するものと判断せざるを得ない。

(6) よって、6名の基本給及び一時金の不利益並びに不昇格の救済について考える。

まず、昇格に関する救済について考えると、組合は6名の昇格に関する救済について、A6は45年副部長、A1は47年副部長、A2は47年副部長待遇、49年副部長という職位による救済を求め、A3、A4は47年主事、A5は48年主事という処遇による救済を求めているので順次これについて判断する。

A6についてはとくに不利益を認められない上、副部長は職位であり、いわゆる会社管理機構である職制機構の最下位に位置する職制である。

副部長が労働組合法第2条第1項にいう会社の利益を代表すべき地位にあるか否かについては未だ明らかではないが、少なくとも会社が副部長に求めるものは末端管理職としての適性の能力であることは推認にかたくなところでこれらの適性と能力の有無の判断は専ら会社にあると考えられ、A1、A2についても副部長への発令を認めることは困難である。しかし、主任であるA1、A2についてのみ昭和48年度昇格時において副部長待遇昇格は適当であり、昇格に伴う諸待遇の是正を命ずることを相当と判断する。

またA3、A4、A5については、昭和48年度昇格時において主事昇格を認め、その昇格に伴う諸待遇の是正を命ずることを相当と判断する。

次に基本給については、組合側は昇格した処遇における適正な査定による額と現在支払われている額との、差額の支給を求めているのでこれについて判断する。

本件においては、資料が組合側から示されたもののみによっているため、全従業員の基本給査定の実態が明らかでないこと、基本給の決定に際し査定されたランクに応じ処遇別に応能昇給額が定められていることから、本件申立にかかる6名中A6を除く5名については48年度においてそれぞれ昇格したものとして再査定をする必要があると思料する。

なお、再査定については他の48年度副部長待遇昇格者または同年度主事昇格者のうけた査定を最大多数分布ランクによることを相当としA6については、他の副部長待遇の受けた査定を最大多数分布ランクによることを相当と判断する。

さらに、一時金について組合側は本件申立てにかかる6名について適正な査定による額と現在支給されている額との差額の支給を求め、副部長待遇以上の一時金支給時における別封についても支給を求めているので以下判断する。

上記に同じく資料が組合側の資料のみで、全従業員の査定の実態が明らかでないため、本件申立てにかかる6名の昭和47年年末一時金以降昭和49年年末一時金に際しての査定については、全従業員の各処遇別査定を最大多数分布のランクによる再査定を命ずるを相当と考える。ただしA6を除く5名の昭和48年夏季一時金以降の査定は、昭和48年昇格時においてそれぞれ昇格した処遇によるものとする。

なお、一時金支給時における別封についても同様に取扱うものとする。

5 選挙報道の速報業務従事者に対する3,000円の手当支給について

- (1) 組合は、47年12月の衆議院議員選挙の開票速報業務に従事した者に対してのみ特別の手当を支給したことは、選挙報道業務のため事前の準備の業務に従事した組合員をストライキを行なったことを理由に差別し、もって組合員の心理的動揺をねらい、今後のストライキに対する牽制を意図する不当労働行為であると主張し、会社は、47年12月衆議院議員選挙が行なわれた事実のみを認め、他はいずれも否認しているが、組合の申立てた事実、主張に対しての反論は一切行なわなかったため、以下判断する。
- (2) 本件は前記認定のとおり、年末一時金争議の大詰段階において、会社の第一次回答を不満とする組合は、47年12月10日に迫った衆議院議員選挙報道業務の放棄を一つの戦

術として、さらに上積みの第二次回答を求め交渉を迫ったが、会社は選挙終了後において交渉したいとしてこれに応じなかったため、合意が得られず、組合は12月10日異例の選挙開票速報業務を含む選挙業務のストライキを執行したものとみられる。

(3) そこで会社は、視聴者の重大関心事である選挙開票結果の速報業務遂行のため、当然の対応策として、急遽職制はじめ非組合員、アルバイトをしてこれにあたらせたものと思われる。

(4) この選挙の開票速報業務は、もともと深夜にわたる勤務で、平常状態においてもかなりの過密労働であると推察され、臨時の不慣れな代替要員による業務の遂行はさらに過密、困難の度が加重されたであろうことは推認にかたくない。

本来会社が従業員その他雇用する労働者に対し支給する賃金、報酬は、労働協約、就業規則その他契約の定めに根拠を有すべきものと考えられ、これによらない支給については、客観的合理性を持たねばならないことはいうまでもないが、本件において会社がこれら直接開票速報に従事した従業員、アルバイトに対し、その労苦を謝する意味において所定外の給与とみられる3,000円を支給したと認められる以上、相当の理由があるものといわねばならない。

6 申立人組合員なるが故の不利益について

組合側は、会社は申立人組合を敵視し、申立人組合員なるが故をもって組合員全般にわたり基本給、一時金、昇格などについて不利益取扱いを行っていると主張する。

よって判断するに、前記認定のとおり、基本給の査定はA～Dの4段階において査定が行なわれているが組合員の分布は4段階にわたって分布し、特に組合員の査定がC、Dに偏しているとは認められず、組合員なるが故に低位に査定されているという傾向はみられない。

同様に、一時金の査定についても0.72～0.24の7段階において査定が行なわれているが、その分布もまた7段階にわたっており、特に組合員の査定分布が低位に偏っているとは認めることができない。

また昇格についても、他の従業員との比較においてとくに組合員のみが遅れているとい

う傾向は見あたらない。

よって、この点に関する組合側の主張は認めることができない。

- 7 以上のとおりであるから、申立中昭和47年10月24日以前の事実にかかる救済申立ては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号によりこれを却下する。会社が、本申立てにかかる6名に対し、基本給及び一時金について低く査定したこと並びにA6を除く5名に対し昇格させなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるから、主文第1項ないし第5項のとおり救済を命ずることとし、謝罪文の掲示等については主文のとおり救済をもって足りると判断しその余の申立てについては、理由がないのでこれを棄却するものとする。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及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51年5月24日

愛媛県地方労働委員会

会長 石丸 友二郎