

愛知、昭 49 不 13、昭 51. 7. 20

命 令 書

申立人 民放労連名古屋放送労働組合、日本民間放送労働組合連合会、民放労連東
海地方連合会、X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、
X10、X11、X12、X13、X14、X15、X16

被申立人 名古屋放送株式会社

主 文

- 1 被申立人名古屋放送株式会社は、昭和 48 年 7 月 16 日付で、申立人 X 2 及び同 X 4 を副参事に昇格させ、昇格に伴い支払うべき基本給及び手当と支払済基本給及び手当との差額を、同人らに対してすみやかに支払わなければならない。
- 2 被申立人名古屋放送株式会社は、昭和 48 年 7 月 16 日付で申立人 X 5、同 X 6、同 X 8、同 X 9、同 X10、同 X13、同 X14、同 X15 及び同 X16 をそれぞれ主事に昇格させ、昇格に伴い支払うべき手当を、同人らに対してすみやかに支払わなければならない。
- 3 被申立人名古屋放送株式会社は、昇進・昇格人事において、申立人民放労連名古屋放送労働組合の組合員を不利益に取扱ってはならない。
- 4 申立人らの昭和 48 年 7 月 10 日以前の昇進・昇格に関する申立ては却下する。
- 5 申立人らのその余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) 申立人民放労連名古屋放送労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人名古屋放送株式会社の従業員をもって昭和 38 年 6 月結成され、申立人日本民間放送労働組合連合会及び申立人民放労連東海地方連合会に加盟する労働組合であり、本件申立時の組合員は 38 人（結審時 37 人）であった。
- (2) 申立人日本民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という。）は、全国の民放労連加盟の単位労働組合をもって組織された連合団体であり、本件申立時の組合員は約 11,000 人であった。
- (3) 申立人民放労連東海地方連合会（以下「東海地連」という。）は、東海地方の民放労連加盟の単位労働組合をもって組織された連合団体であり、本件申立時の組合員は約 560 人であった。
- (4) 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、同 X13、同 X14、同 X15、同 X16（以下「X 1」、「X 2」、「X 3」、「X 4」、「X 5」、「X 6」、「X 7」、「X 8」、「X 9」、「X10」、「X11」、「X12」、「X13」、「X14」、「X15」、「X16」といい、全負を総称して「X 1 ら 16 人」という。）は、組合の組合員であり、その入社時期、入社時の標準年令、本件申立時の所属及び資格並びに主事昇格時期は、表 1 のとおりである。

表 1

申立人	入社時期	標準年令	所 属	資 格	主事昇格時期	備 考
X 1	昭 37. 1. 8	24 才	総務局事業部	主 事	昭 39. 6. 5	X 1 は昭 39. 6. 5 課長代理から降職
X 2	37. 2. 10	27	制作局制作技術部	〃	42. 4. 1	
X 3	37. 4. 1	28	業務局編成部編成課	〃	47. 9. 1	
X 4	37. 1. 10	27	経理局経理部	〃	41. 4. 1	
X 5	37. 3. 2	21	報道局報道部	一般社員		

X 6	37. 3. 2 21	報道局報道部	一般社員	
X 7	37. 3. 2 21	業務局営業部連絡課	主 事	48. 7. 16
X 8	39. 2. 1 24	制作局制作部	一般社員	
X 9	37. 3. 2 21	報道局報道部	〃	
X10	37. 3. 5 21	〃	〃	
X11	37. 3. 2 19	技術局送出部	〃	
X12	37. 3. 2 21	制作局制作部	主 事	48. 7. 16
X13	31. 5. 15 22	報道局報道部	一般社員	
X14	37. 3. 15 21	〃	〃	
X15	41. 5. 1 26	制作局制作部	〃	
X16	37. 8. 6 22	業務局業務部業務課	〃	

(5) 被申立人名古屋放送株式会社（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を、豊橋、岐阜及び津に支局を有し、放送事業免許に基づきテレビ放送を主たる事業とする株式会社であり、本件申立時の従業員は約250人であった。

(6) 会社には、組合のほかに、昭和 44 年7月会社の従業員で組織された親睦団体としての「若竹会」があり、本件申立時の会員は約 100 人であった。そのほか、組合及び若竹会のいずれにも加入していない従業員が本件申立時に約 50 人いた。

2 本件申立てまでの労使関係

(1) 昭和 38 年6月10日会社は、組合に対して組合員の範囲について協議するよう申入れた。会社が提案した非組合員の範囲は、課長代理以上の役職にある者等であったが、組合は、課長代理までを組合員の範囲とするとして、その提案を受け入れなかった。

(2) 昭和 39 年3月組合結成後初の賃金改定交渉が行われ、組合は、基本給一律 5,000 円の増額を要求した。3月26日の団体交渉（以下「団交」という。）で会社は、30才くらいで中堅的な仕事をしている従業員に報いるため、4月1日発令で主任制度（身分制度であって職位ではない。月額手当 5,000 円支給。）を新設すると発表し、4月

1日に従業員18人を主任に昇格させた。その中に、組合員が16人いたため組合は、急きょ臨時大会を開催し、主任制度導入は組合の賃金改定要求額一律5,000円をかわすための会社の組合組織への攻撃であると判断し、主任に昇格しても組合活動から退くことなく、むしろ、30才以上の組合員全員を主任に昇格させようとの要求を掲げて団結することを確認し、主任制度導入を受け入れることを決議した。ところが、5月14日ころ、4月1日に主任に昇格した組合員6人、当時課長代理であった組合員1人及び一般社員の組合員5人が組合を脱退した。

- (3) 昭和39年6月5日会社は、唯一人残った課長代理組合員X1を、管理職としての職責を全うしないとして、主任に降職させた（現在訴訟係属中）。
- (4) 昭和39年6月の賃金改定妥結後の7月28日会社は、昭和38年6月18日の組合と会社との間で締結された掲示板設置に関する覚書に違反して組合が春闘時ビラ、ステッカーを貼付したこと、ストライキ中職場へ無断立入したり、不法占拠したこと、社外の者を会社構内へ導入したこと等を指導した責任を追求して、組合役員全員に出勤停止処分（X3執行委員長ら5人）及びけん責処分（X1執行委員長ら8人）を、X7東海地連執行委員にけん責処分を行った。
- (5) 昭和41年2月26日会社は、組合のA1執行委員を、同人が放送素材以外のスライドを装填して放映させたとして、解雇した（この事件について名古屋地裁は、放送事故を理由に同人を解雇したのは処分としては重過ぎ解雇権乱用であると判示した。なお、現在訴訟係属中。）
- (6) 昭和41年3月15日会社は、ATCの本実施に伴う機構改革と人事異動を発令した。組合は、会社に対してATC合理化に関し30項目にわたる要求書を3月17日提出し、以後団交を行ったが、進展は見られず、双方対立したままで終わった。
- (7) 昭和41年6月15日会社が組合に対して夏季一時金の第一次回答をしたが、組合は、それを不満として6月23日会社に対して通告なしで指名ストライキを、6月30日には全面ストライキを行った。更に、組合が7月2、5、6日と連日業務局編成部進行課のスタンバイ職場で指名ストライキに入り、7月8日には編成部、連絡部のほか技

術局送出部に指名ストライキを挙げたため、会社は、同日午前8時10分ころこれらの職場に限り部分的ロックアウトを、同10時以降全組合員に対してロックアウトを通告した。これに対して組合は、同10時10分ころ全面ストライキに突入し、以後1か月間組合員は、会社構内から排除された。

(8) ロックアウト解除後の昭和41年9月24日会社は、ロックアウト紛争闘争に対する処分として、組合役員に対して出勤停止処分（X3執行委員長、X7書記長、X8及びX5各執行委員を含む10人）を、東海地連役員に対して出勤停止処分（X1執行委員ら2人）をした。

(9) 昭和41年10月20日会社が人事異動を発令し、併せて従前からあった課長代理を廃止したため、主任組合員2人は、課長に昇進し、自動的に非組合員となった。組合は、これは会社の組合対策と判断し、12月12日課長（副部長）までを組合員の範囲にするための組合同約の改正を行った。

(10) 昭和42年9月26日に組合員A2が女子30才定年制により会社を退職することになるため、組合は、8月初めから女子30才定年制撤廃闘争を展開していたが、9月27日以後同人が嘱託契約者として会社で就労することになったため、組合は、以後毎月27日を女子30才定年撤廃の統一行動日とし、一日ストライキ等の抗議を行った。

なお、女子30才定年制撤廃闘争最中の8月29日会社は、組合の同年春闘及び夏闘を指導した組合役員に対して出勤停止処分（X3執行委員長、X7書記長、X5及びX8各執行委員を含む10人）をした。

(11) 昭和43年5月27日会社が6月5日発令の人事異動で主任である組合員5人を課長又は副部長に昇進させる旨内示したため、組合は、会社と団交を行い、組合同約上課長（副部長）までを組合員としているから、5人に対して組合脱退を強要しないよう申入れた。これに対し会社は、管理職と組合員とは両立しないから、組合員として残るなら昇進させない意向を表明した。内示のあった5人は、5月28日ころ組合を脱退し、6月5日発令の人事異動でそろって課長又は副部長に昇進した。そのほかに、配転命令を受けた従業員が15人おり、うちX16ら9人の組合員の中には、組合の副

執行委員長や代議員会議長が含まれていたため、組合は、9人に対して指名ストライキをかけて会社に抗議した。会社は、8月2日9人に対して、6月5日発令の配転命令に従わず、会社の業務に支障を与えたとして出勤停止処分をし、同時に、2月から7月までの春闘・夏闘期間中、業務妨害、建物業物の損壊、服務規律違反等の行為を指導した責任を追求して、組合役員（X7書記長ら3人）を出勤停止処分にした。

- (12) 昭和44年の春闘で組合は、A3（X11の妻）が4月3日で30才定年退職になるため、女子30才定年制の撤廃及び同人の退職阻止を要求していたが、4月3日会社は、同人を女子30才定年制により退職扱いとしたため、同人は、名古屋地裁へ地位保全の訴を提起し、組合は、4月24日同人に対する退職扱撤回を中心要求として支援ストライキを行い、会社に抗議した。

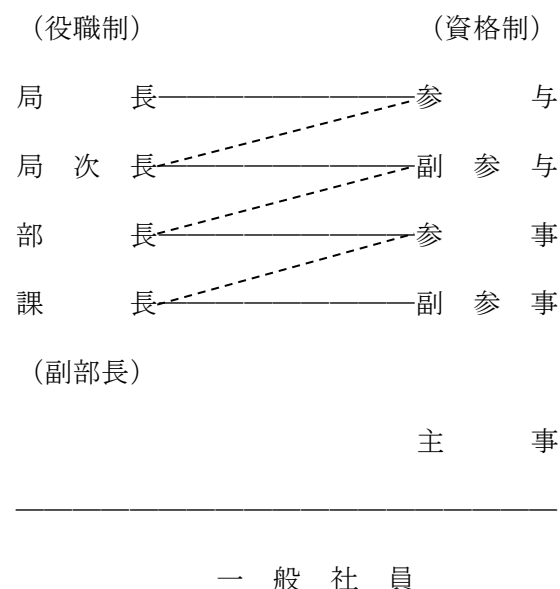
当時、報道職場を拠点に「スポボダ」なるビラを会社構内で配付していたいわゆるスポボダ派の組合員が、A2及びA3は組合にあやつられた猿回しの猿のようだと記載したビラを配付したため、4月24日のストライキ集会の場でスポボダ派の組合員8人は、他の組合員からA2及びA3に対して中傷ひぼうしたことを謝罪するように強く要求された。しかし、8人は、その要求を拒否し、組合活動に政治課題を持ち込むから分裂するのであり、分裂屋は組合執行部である旨述べて集会から退席した。そして、この時から組合の分裂が表面化した。

- (13) その後、昭和44年5月12日から15日にかけて職場ごとに数人ずつまとめ、合計50～60人の組合員が大量脱退した。そして、組合がこれら脱退者の氏名を直ちには公表しなかったのに、会社は、組合脱退者の氏名並びにその時点ごとの組合員及び非組合員の正確な人数を会社発行の労務情報に掲載し、これを社内に配付した。更に、6月16日付労務報第7号には「組合の執行部は、組合という組織をかりてその政治目的達成のために狂奔しており、組合の中にあつてこのような実体を知った多数の組合員は、激しい非難やつるし上げにも負けず勇気をもって彼等とたもとを分ちました。管理職各位にも、更に積極的な姿勢で企業と生活の防衛に努力されるよう要望する。」旨が掲載され、これが会社の役員及び管理職に配付された。

- (14) 昭和 44 年 7 月組合脱退者によって親睦団体「若竹会」が組織されたが、一方組合の方は、春闘時約 150 人ほどいた組合員は 68 人に激減した。
- (15) その後組合は、X 1 の降職処分撤回、組合員に対する不利益取扱いの是正、A 1 の解雇撤回、女子 30 才定年制の撤廃等 7 項目からなる全面解決要求書を会社へ提出し、昭和 48 年年末一時金要求及び昭和 49 年賃金改定交渉時に会社と予備折衝を行った。そして、昭和 49 年 4 月 26 日の団交で会社は、これ以上の進展は望めないとして交渉を打ち切り、物別れに終わった。
- (16) 昭和 49 年 7 月 10 日組合、民放労連、東海地連及び X 1 ら 16 人（以下総称して「申立人ら」という。）は、当委員会に本件救済申立てをした。

3 職位・資格への昇進・昇格等

- (1) 会社には、職位として課長（副部長＝課長の置かれていない部に配置される。）、部長、局次長及び局長があり、これとは別に資格として主事、副参事、参事、副参与及び参与がある。そして、昇進（職位の場合をいう。）又は昇格（資格の場合をいう。）の順序は、一般社員、主事、副参事又は課長（副部長）、参事又は部長、副参与又は局次長、参与又は局長の順であるが、職位と資格との対応関係は次のとおりである。



- (2) 会社の昇進・昇格人事（以下「昇進人事」という。）発令は、主事については毎年

1 回、副参事以上の資格及び職位については業務上の必要に基づき適宜行われており、昭和 48 年の例でみると、主事については 7 月 16 日、副参事以上の資格及び職位については 4 月 1 日及び 7 月 16 日の 2 回行われた。

- (3) 会社の昇進人事手続きは、主事、課長（副部長）及び副参事を例にとると、次のとおりである。

ア 常勤役員会で実施方針が決定されると、総務局長が各局長に対して主事への昇格及び課長（副部長）又は副参事への昇進・昇格選考対象者をそれぞれ記載した選考名簿を付して推薦を依頼する。後者の場合職位とこれに対応する資格は一括して推薦する関係上、同一の選考名簿に記載される。

各選考名簿に記載される者は、主事については標準年令（例えば、4 年制大学を 3 月に卒業し、翌 4 月 1 日に入社した者は全て年令を 22 才とし、同様にして短大卒 20 才、高校卒 18 才とする。）30 才以上の者全員、課長（副部長）及び副参事については主事在任 4 年以上の者全員である。

また、記載事項は、主事について氏名、標準年令、満年令、所属及び過去 1 年間の賞罰歴、課長（副部長）及び副参事については氏名、標準年令、満年令、主事任用時期、所属及び過去 1 年間の賞罰歴である。

イ 依頼を受けた各局長は、必要に応じて部長、課長等の意見を聴取し、後記ウの選考基準に基づき、原則として過去 1 年間に発揮した能力、業績等について総合的に評価して適格者を推薦するが、特に優秀な者が存在する場合には、選考名簿に記載されていないものの中から推薦することができる。

各局長は推薦結果を人事部あて提出するが、その書式は特に定まっておらず、ただ、主事 2 人以上を推薦する場合には、推薦順位を付することになっている。

また、課長（副部長）及び副参事の昇進・昇格の推薦では、各職位とこれに対応する資格は一括して推薦され、特別の者を除いて職位・資格の別及び特定の役職名は付されない。

ウ 選考基準は次の 5 項目であり、主事並びに課長（副部長）及び副参事とも同じで

あるが、ただ、課長（副部長）及び副参事の場合は、その職位・資格に相応した管理者能力に重点を置いた高水準での総合評価を行うこととされている。

- ① 能力（業務上の所要の成果をあげるために必要な力、企画力、判断力、実行力、理解力、指導・統卒力）
- ② 業績（実際に現われた仕事の成果、成し遂げた仕事の質、量、過程）
- ③ 知識（業務に関する知識、社会人としての一般常識）
- ④ 態度（会社の仕事に対する熱意、仕事に対する積極性、勤勉性）
- ⑤ 人物（下級者の模範となるに足る人間性、性格、包容力、教養）

各局長は、昇進・昇格の適格者を選考し、推薦する場合に、これらの選考基準に基づきあくまでも総合的に判断する。

エ 各局長から報告を受けた人事部は、これを一覧表にした選考資料を作成して局長会に提出する。局長会では、この選考資料に基づいて審議して選考案を決定し、これを常勤役員会に提出し、常勤役員会で昇進・昇格につき最終決定をする。

なお、昇進・昇格の評価対象期間は、昇進・昇格発令時直前1年間である。

- (4) 課長（副部長）以上の役職者の定数は、職制に対応したそれぞれの役職の数に限定されるが、主事以上の資格者の定数は、特に定められていない。しかし、主事は、副参事又は課長（副部長）への前段階であり、無制限ということではなく、年平均10人程度の昇格を一応の目途にしている。

また、副参事以上の資格者は、会社が必要とする専門職又は高度で複雑な業務を独立して担当させるにふさわしい知識・技能・経験等を有する者を対応する役職位と関連づけて処遇するものであり、無制限ということではない。

- (5) 会社における職位・資格手当（いずれも月額）の支給状況は、表2のとおりである。
- 基本給は、主事に昇格しても修正されないが、副参事以上の資格・職位に昇格・昇進すると管理職体系に移行し、かなりの額の増額が行われるが、その詳細は、会社の疎明がないため不明である。

表2

職位		部長		課長 (副部長)		
資格			参事		副参事	主事
手 当 額	48 年 4 月	円	円	円	円	円
	49. 3	68, 000	59, 000	54, 000	45, 000	5, 000
	49. 4 以降	84, 000	74, 000	69, 000	56, 000	6, 000

- (6) 会社の局長以下課長（副部長）までの職位者には業務運営上各種の権限と責任が付与されており、そのうち、最下級の課長（副部長）に付与されている権限は、所属員（平均 4 ～ 5 人）の業務処理に対する指揮監督、所属部門の要員計画の立案、所属員の異動（意見具申）及び担当業務の指定、人事考課の第一次考課及び意見調査の実施、経理管理（最高専決額 3, 000 円）等で、その実態は、ほとんど決定権はなく、上司への意見具申等の補助的権限である。また、その処遇は、給与体系が管理職体系に移ること、役職手当が支給されること、タイムカードがないこと（実際は朝 9 時 30 分までに出勤し、それぞれ勤務表に従って勤務しており、送出職場では夜勤にもついている。）及び管理職会議に出席することである。
- (7) 会社の参与以下主事までの資格は、職位を補完する制度として昭和 44 年 12 月 3 日新設されたもので、これは、開局後 7 年以上経過すると同程度の適格者が職位の数より多くなり、能力、適性を有しながら職位に付けない者が出たため、その者の能力に適した仕事、役割を課すとともにそれに見合った処遇をする必要からであった。参与以下副参事までの資格者は、知識・技能・経験を活かしたいいわゆる専門職として担当業務につき、独立して処理し、所属部門の業務運営について対応する職位者と同等の立場で参画するが、前記(6)のような職位者に付与されている権限は、資格者には付与されていない。また、給与体系、資格手当、勤務時間及び管理職会議への出席については、職位者と同様の扱いがされている。

主事は、課長（副部長）を補佐し、担当業務に関する知識、経験を活かし、下級者

の指導的役割を果たす義務が課され、これに対して主事手当が支給されている。

4 X 1 から 16 人の勤務状況

- (1) X 1 は、昭和 37 年 1 月 8 日会社に入社（入社直前約 2 年間東北放送株式会社で勤務）し、9 月 1 日編成課長代理に昇進したが、X 1 が課長代理の職務である人事考課を拒否したこと、C 首相の特別番組を独断で放映しないことにしたこと、自らに対する指名ストライキの連発等により課長代理としての職責を全うしなかったことから、昭和 39 年 6 月 5 日課長代理から主任に降職された（現在訴訟係属中）。その後昭和 41 年 11 月 1 日総務局事業部に配置転換（以下「配転」という。）され、以来そこで就労している。
- (2) X 2 は、昭和 42 年 4 月 1 日主任に昇格し、翌年 6 月 5 日制作局制作技術部に配転され、以来そこで就労している。開局以来カメラマンとして「11PM」、「サタデー奥様情報」、「ブンブン・バンバン」などの番組を担当し、画面の映りが問題にされたことは一度もなく、ほとんどの番組を担当するかたわら後進の指導にも当り、また、「奥様レーダー」、「ターキー・ボウル」、「愛知県政サロン」などのスイッチャーとして制作技術部の業務を担当し、機器操作の点でも無難に処理してきた。
- (3) X 3 は、昭和 38 年 7 月 1 日業務局編成部編成課に配転され、以来そこで就労しており、昭和 47 年 9 月 1 日主事に昇格した。
- (4) X 4 は、昭和 41 年 4 月 1 日主任に昇格し、その後昭和 46 年 6 月 1 日経理局経理部に配転され、以来銀行関係業務、伝票仕分け業などを主に担当し、銀行との事務連絡などはまじめでよくやり、対人的応対及び勤務態度も普通で、日常の業務については大過なく処理していた。昭和 47 年秋の中堅社員研修への出席者は、当初計画では X 4 以外の者に予定されていたが、都合により X 4 が出席するよう変更され、X 4 は当初出席を渋ったが、出席決定後は研修に参加した。また、昭和 48 年の意見調査（提出締切日 6 月 26 日）実施の際には、締切日までに意見調査書に必要事項記載のうえ提出した。
- (5) X 5 は、昭和 43 年 6 月 5 日報道局報道部へ配転され、以来ニュース番組、報道番

組、制作番組を担当し、その中には各種の受賞作品もあった。スポーツ番組のうち不得手な野球番組についても午後 10 時前後の試合終了後フィルムを編集して午後 11 時ころの放送に間に合わせ、そのフィルムのできが悪かったということもなく、無難に処理してきた。

- (6) X 6 は、昭和 43 年 6 月 5 日報道局報道部に配転され、昭和 47 年 3 月 16 日から昭和 49 年 3 月 30 日まで岐阜駐在（一人駐在）の放送記者として県政、警察、市政、司法各記者クラブに加入して取材活動に従事し、その間各務原市汚職事件、和良村の選挙違反事件を取材するなど、当時放送されたニュース項目約 140 本のうち約 30 本を送稿した。
- (7) X 7 は、昭和 45 年 7 月 1 日業務局営業部営業課へ配転され、デスク業務担当として販売管理業務に従事し、昭和 48 年 7 月 16 日主事に昇格し、同日同部連絡課に配転された。
- (8) X 8 は、昭和 43 年 6 月 5 日制作局制作部へ配転され、「奥様レーダー」、「ブンブン・バンバン」のディレクター等をレギュラーで担当し、昭和 47 年 4 月放送番組の改編に伴う新番組制作決定により、レギュラー番組のほかに 7 本（週 1 回 80 分番組 1 本、同 30 分番組 5 本を含む）の制作を、当時制作部長が病気療養のため入院中でも欠員の補充のないまま、X12、X15 を含むプロデューサー 3 人、ディレクター 6 人で全て勉理するというかなりきつい担当業務を処理した。
- (9) X 9 は、昭和 37 年 3 月 2 日カメラマンとして入社し、以来報道部に所属して業務を無難に遂行してきたが、昭和 44 年ころ会社の事務合理化に伴い、取材と同時にカメラで現場写真を撮影するカメラ記者（一人二役）となり、その後昭和 48 年 4 月現像部門に配置替えされた。
- (10) X10 は、昭和 45 年 7 月 1 日業務局営業部豊橋支局へ配転され、営業マンとして業務を遂行し、昭和 48 年 4 月 1 日本社報道局報道部へ配転され、以来放送記者として勤務している。豊橋支局在任中、同支局の月平均売上額は数百万円を超え、昭和 48 年 3 月には 930 万円を超える実績を上げた。

- (11) X11 は、昭和 37 年 3 月 2 日電気技術者として入社し、以来主に送出部門業務に従事し、昭和 45 年 7 月 1 日技術局送出部に配転された。
- (12) X12 は、昭和 43 年 6 月 5 日制作局制作部に配転され、「11PM」、「ターキー・ボウル」、「ああ夫婦」、「ブンブン・バンバン」のディレクター及び「東西デラックス寄席」のフロアディレクターをそれぞれレギュラーで担当し、昭和 48 年 7 月 16 日主事に昇格した。
- (13) X13 は、昭和 43 年 6 月 5 日報道局報道部へ配転され、当初現像部門を担当し、昭和 46 年編集部門に配置替えされ、1 か月後には番組制作を手掛け、その後 1 年余の間に全国ネット番組を含む各番組の編集にたずさわり、「ナイキと町長選挙」、「日本中国友好展覧会」、「物価と挑戦」、「神岡」等の編集を行うなど、担当業務を無難に処理してきた。
- (14) X14 は、昭和 44 年 12 月 3 日報道局報道部へ配転され、放送記者として主に警察クラブを担当し、自動車の騒音、排気ガスの問題をレポートするなどの取材活動に従事し、担当業務を無難に処理してきた。
- (15) X15 は、昭和 45 年 7 月 1 日制作局制作部へ配転され、「奥様レーダー」のディレクター等、「11PM」のフロアディレクター、「ブンブン・バンバン」の中継部分のディレクターなどをレギュラーで担当し、昭和 47 年 4 月放送番組の改編に伴う新番組の制作にあたっては、前記(8)の X 8 と全く同様 7 本の新番組制作に従事し、入院加療中であった制作部長が全快して制作職場に復帰後、過労のためか十二指腸かいようとなり、同部長と入れ替りに約 2 か月間療養のため休暇を取った。
- (16) X16 は、昭和 37 年 3 月 6 日経理担当職として入社し、同時に総務局経理部経理課に配置され、経理事務を担当していたが、その後昭和 43 年 6 月 5 日業務局編成部進行課、昭和 45 年 7 月 1 日同局業務部番組課に配転され、放送確認書、料金請求書の発行などの番組売上関係業務を中心に空枠の管理や事故処理対策業務を担当し、無難に処理してきた。そして昭和 48 年 7 月 16 日同局同部業務課に配転された。

5 従業員の昇進・昇格状況

X 1 16 人と同一標準年令を有する従業員の昇進・昇格状況は表 3 のとおりである。

なお、会社における昇進・昇格の事例としては、一般社員から主事へ、主事から課長（副部長）又は副参事へとそれぞれ直近上位への昇進・昇格しかない。

表 3

（昭和 4 8 年 7 月 1 6 日現在）

標準 年令	人数	部長	参事	支局長	課長 (副部長)	副参事	主事	一般 社員	申 立 人
43	1	1							
42	1	1							
41	2	1	1						
40	5	1			3		1		
39	11		1		※ 5	1	4(3)		(3) = X3、X2、X4
38	9	1			3		3	2	
37	18		1		6	4	7		
36	10		※	1	2	1	5(1)	(1)	(1) = X1
35	11					1	10		
34	13				1		※ 11	1(1)	(1) = X8
33	28				※	※	※18(2)	10(8)	(2) = X7、X12 (8) = A5、A6、A9、A10、 A14、A13、A15、A16
32	6						5	1	
31	2						※	2(1)	
計	117	5	3	1	20	7	64	17	

（注） 1 （ ）内は、内数で申立人を示す。

2 ※は、申立人が昇進・昇格させるよう求めている職位・資格である。

3 計 1 1 7 人中、組合員は X 1 16 人及び 33 歳一般社員 1 人の計 17 人である。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 民放労連及び東海地連の申立適格

会社は、X 1 16 人は会社の従業員で組織された組合の組合員であり、組合が単に民放労連及び東海地連に加盟しているに過ぎない、従って、X 1 16 人が民放労連及び東海地連の組合員として組合活動をしたことはなく、会社の民放労連及び東海地連に

対する支配介入とか、X 1 ら 16 人に対する民放労連及び東海地連の組合員として組合活動した故の不利益取扱いは理論的に考えられないから、民放労連及び東海地連の申立適格は甚だ疑問であると主張するので、以下判断する。

第 1、1、(2)及び(3)で認定したとおり、民放労連及び東海地連は、それぞれ加盟する労働組合をもって組織された連合団体であり、その下部組織である組合の団結権の行使について多大の関心をもつのは当然で、直接的でないにせよ利害関係をもつ上部団体であるから、申立権を有するものと解するのが相当であり、会社の主張は当を得ていない。

2 審査の対象

申立人らは、会社がなした X 1 ら 16 人に対する昇進・昇格差別は、昇進・昇格延伸人事のあった日以降毎月の賃金支払時に差別賃金が支払われるのであり、同一の不当労働行為意思に基づき連続して行われる同種同形態の行為であり、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、昇進・昇格発令時に X 1 ら 16 人を昇進・昇格させ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、かかる不作為は、それぞれの発令時点でそれぞれ終了しているものであり、継続する行為には該当しなから、申立人らの昭和 48 年 7 月 10 日以前の申立部分については却下されるべきであると主張するので、以下判断する。

(1) 第 1、3、(2)及び(3)で認定したとおり、会社の昇進人事発令は主事については毎年 1 回（昭和 48 年は 7 月 16 日）、副参事以上の資格・職位については業務上の必要から適宜（昭和 48 年は 4 月 1 日及び 7 月 16 日）行われ、その選考のための評価対象期間は、発令時直前 1 年間である。かような事実からみれば、X 1 ら 16 人を昇進・昇格させなかった会社の不作為は、それぞれの発令時に終了しているものと見るべきものであって、X 1 ら 16 人が昇進・昇格していない状態及びそれに基づく毎月の賃金の支払いは、会社が X 1 ら 16 人を昇進・昇格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、本件申立日（昭和 49 年 7 月 10 日）以前 1 年以内の昇進・

昇格発令日、即ち、昭和 48 年 7 月 16 日における昇進・昇格の当否のみであり、それより前のものについては、審査の対象とすることができない。

- (3) しかしながら、X 1 ら 16 人のうち X 6 を除く 15 人が昇進・昇格を求める時期は、いずれも本件申立日以前 1 年以上前の時期であるが、これは、原状回復のために早い時期での昇進・昇格を求めるもので、その時期以後での昇進・昇格を求めない趣旨とは解されないので、15 人について昭和 48 年 7 月 16 日における昇進・昇格の当否を審査の対象とすることは、何ら差しつかえない。

3 会社の昇進人事

申立人らは、会社における課長（副部長）の職位及び主事以上の資格は、待遇であり、賃金上の格付けにすぎず、同一年令（実年令）、同一勤続年数の者の賃金・身分は同一でなければならないのに、X 1 ら 16 人がそれらの条件が同一の者より低く格付けされているのは、抽象的な昇進選考基準のもとで、実は、組合員であることを唯一の理由とする不利益取扱いであるから、X 1 ら 16 人の救済として、組合員を除く同一年令、同一勤続年数の者が得ている職位・資格のうち中位以上の職位・資格に格付けし、格付けに伴う手当の差額を支払い、かつ、副参事以上の職位・資格に格付けされるべきものについては基本給が職制賃金体系に移行して増額されるので、基本給についても前記同様にして中位以上の者の賃金を基準とし、その差額を支払うべきであると主張する。これに対して、会社は、昇進・昇格は提供された労働力の評価によるものであり、その評価を企業経営上どのように位置付けるかは企業独自の決定事項である、会社は、「能力者の抜てき」という人事の基本方針に則り、選考基準を定め、個々の従業員を評価、選考のうえ昇進・昇格者を決定しているのであって、申立人ら主張の如く、専ら、同一年令、同一勤続年数という形式的基準のみによって従業員の昇進・昇格を決定することは、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、如何なる基準が適正なものであるかは会社自らの責任において考えるものであり、その実質的基準は本来抽象的でしかあり得ないけれども、その適否ないし当否の判断に当っては、重大な法令違反又は重大かつ明白な瑕疵が存しない限りこれを尊重すべきで

ある、また、会社の職位は管理・監督業務を行う管理職であり、資格は職位を補完しそれと同等の業務を行う専門職であり、申立人ら主張の如き賃金上の格付けではないから、X 1 ら 16 人を職位・資格に昇進・昇格させなかった会社の不作為が不利益取扱いというためには、X 1 ら 16 人が昇進選考基準に照して他の昇進・昇格者と同程度以上の評価を受けるべきものであることを主張・立証すべきであるのに、単に実年令と勤続年数を主張しているにすぎず、かつ、職位・資格を取得するにつき労働契約上の会社の作為義務又は法律的利益にまで高められた期待権の存在が必要であるが、X 1 ら 16 人にはそれがないと主張するので、以下判断する。

(1) 第 1、3、(3)で認定したとおり、会社は、「能力者の抜てき」を基本方針とし、選考基準を定め、個々の従業員を評価選考のうえ昇進・昇格させているのであって、従業員の能力等の差が昇進・昇格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、同一年令、同一勤続年数という形式的基準のみによって従業員の昇進・昇格を決定することは、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。

(2) ところで、昇進選考基準は客観的評価の可能なものとし、評価選考の実施にあたっては、恣意の介入を排除すべきことは言うまでもない。会社の昇進選考基準は、第 1、3、(3)で認定したとおり、従業員個々人の実年令、学歴、入社前職歴等を調整するものとして標準年令を採用しており、それは、格別不合理な形式的基準であるとは認められないが、能力、業績、知識、態度及び人物の実質的基準は、評価の着眼点について一応納得されるものの、実際に昇進・昇格適格者を選考して推薦する各局長により恣意的に運用される余地を多分に残しているものと考えられる。

(3) 第 1、3、(1)、(4)から(7)で認定したとおり、会社の主事以上の資格は、職位を補完する処遇として設けられたもので、職位のような権限の付与及び定数の定めはいずれもない。従って、少なくとも主事及び副参事は賃金上の格付けと見るのが相当である。

しかしながら、課長（副部長）には定数の定め及び権限の付与がなされており、これを単なる賃金上の格付けとは認め難い。

(4) 昇進・昇格差別の不当労働行為の救済としては、事実上それがなかった状態を回復（創設）するところに主眼があり、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職位・資格を取得するにつき労働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。

(5) X 1 ら 16 人の昇進・昇格に関する不利益取扱いについては後記 4 で、救済としての職位・資格への格付けについては後記 5 でそれぞれ判断する。

4 X 1 ら 16 人の昇進・昇格に関する不利益取扱い

(1) 会社は、X 1 を昭和 39 年 6 月課長代理から主任へ降職したが、X 1 がこの処分を不服として名古屋地裁へ処分取消の訴を提起して現在係属中であり、これが確定するまでは昇進・昇格の適否の判断は不能であり、しかも、X 1 が求める資格は、この降職処分が無効であるとの前提に立っており、全く不当であると主張する。これに対して、X 1 は、現在降職処分に関し訴訟係属中であることを理由に選考名簿にすら登載しないのは不当であると反論し、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参事に昇格させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア 第 1、4、(1)で認定したとおり、X 1 の降職処分は、本件申立日以前 1 年以上前の行為であり、労働委員会は、その是正の申立てを受けることができない。従って、昭和 48 年 7 月 16 日の昇進人事の当否を判断するにあたっては X 1 が主事であることを前提とせざるを得ない。

イ X 1 は、昭和 39 年 6 月 5 日主任に降職されて以来昭和 48 年 7 月 16 日の昇進発令時まで、主任（昭和 44 年から主事）として会社で就労してきたにもかかわらず、会社が訴訟係属中を理由に降職処分以降主事在任 4 年以上である X 1 を課長（副部長）及び副参事への選考名簿にすら登載しないことは首肯し得ない。

ウ しかし、第 1、5 で認定した表 3 によると、X 1 と同一標準年令を有する従業員のうち、4 人が副参事以上に昇格しているだけであり、X 1 の昇進が特に遅れているとは認められない。また、X 1 の勤務状況が特に優秀であると認めるに足る疎明

は一切ない。

- (2) 会社は、X 2 は部の業務全般を指揮・監督するために必要な専門知識が不十分であり、また、開局以来カメラマンとして番組を担当してきたといっても、センスの問題もあり、かならずしもベテランだとは認められず、管理職としての能力に欠けると主張する。これに対して、X 2 は、現場部門ではそれぞれ専門知識及び技能を必要とし、開局以来専門のカメラマンとしてほとんどの番組を担当するかたわら後進の指導もしてきたのであり、会社の主張は理由がないと反論し、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副部長に昇進させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア 昭和 42 年 4 月 1 日主任（昭和 44 年から主事）に昇格した X 2 の勤務状況は、第 1、4、(2)で認定したとおりで、開局以来カメラマンとしてほとんどの番組を担当するかたわら後進の指導にも当り、担当番組の画面の映りが問題となったことは一度もなく、また、機器の操作にも難点はない。以上のほかには、積極的にも消極的にも評価すべき資料はなく、従って、X 2 の勤務状況は、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、5 で認定した表 3 によると、X 2 と同一標準年令を有する従業員のうち、副参事以上に昇格している者は 7 人であり、X 2 の昇進はかなり遅れているといふべきであるから、昭和 48 年 7 月 16 日の昇進人事の際 X 2 を主事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とを総合的に併せ考えると、会社が昇進人事において X 2 を主事に据置いたのは、X 2 が組合員であることによると判断するのが相当である。

- (3) 会社は、X 3 の主事昇格は昭和 47 年 9 月 1 日であり、昭和 48 年 7 月 16 日の昇進人事の際には主事在任 4 年以上の形式的基準に該当しないので課長（副部長）選考名簿に登載しなかったものであり、また、能力、業績等に関しても格別適格性ありとは

認められないと主張する。これに対して、X 3 は、開局以来 10 数年間編成業務を担当してきたにもかかわらず、遅ればせながらの主事昇格により、昭和 48 年 7 月 16 日の昇進人事の際形式的基準該当性なしとして選考名簿に登載しないということは、常識では考えられないと反論し、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副部長に昇進させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア 昭和 47 年 9 月 1 日主事に昇格した X 3 が、昭和 48 年 7 月 16 日の昇進人事の際に主事在任 4 年以上の形式的基準に該当しないため、会社が X 3 を選考名簿に登載しなかったことを格別非難することは当を得ていない。

イ X 3 の勤務状況は、第 1、4、(3)で認定したとおり、昭和 38 年 7 月 1 日業務局編成部編成課に配転され、以来編成業務を担当してきたものであるが、特に優秀であると認めるに足る疎明は一切ない。

(4) 会社は、X 4 は、中堅社員研修参加に消極的態度を示し、意見調査書の提出を拒否したり、また、主事として下級者を指導して業務を遂行しようとする積極性や協調性が不十分で、社交性や交渉力に乏しく、副部長を補佐した実績もなく、課長（副部長）としては不適格であると主張する。これに対して、X 4 は、社員研修参加を当初渋ったのは理由があり、意見調査書は締切日までに提出しており、そのほか銀行取引先との対人的対応もとどこおりなく処理しており、会社の主張は理由がないと反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたから副部長に昇進させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア 昭和 41 年 4 月 1 日主任（昭和 44 年から主事）に昇格した X 4 の経理局における勤務状況は、第 1、4、(4)で認定したとおりで、社員研修参加については、当初計画では他の者に予定されていたのが都合により X 4 が出席するよう変更されたため当初参加を渋ったのであり、出席決定後は研修に参加しており、また、意見調査書についても締切日までには必要事項記載のうえ提出しているのであるから、これらを昇進に関し消極的評価の理由としたのは妥当とは認め難い。更に、経理部では銀行関係業務、伝票仕分けを主に担当し、銀行等の事務連絡等まじめでよくやり、対

人的対応及び業務態度も普通で日常業務も大過なく処理しており、会社の主張は措信し難い。

以上のほかには、積極的にも消極的にも評価すべき資料はなく、従って、X 4 の勤務状況は、おおむね中程度に該当すると判断するほかはない。

イ X 4 の昇進がかなり遅れていることは、前記(2)、イのX 2 の場合と全く同様であり、会社が昇進人事においてX 4 を主事に据置いたのは、X 4 が組合員であることによると判断するのが相当である。

(5) 会社は、X 5 は編集職場の先任者として番組内容のすべてに関して積極的に作業を遂行すべきなのに、スポーツ番組のうち特に野球を不得意とし、これを克服する努力もせず、仕事に対する熱意や積極性が不十分であると主張する。

これに対して、X 5 は、開局時入社以来勤続 13 年になり、すでに昇進しているほかの報道部員と比較して決して劣っているものではなく、また、担当した野球番組も、試合終了後放送開始までの一時間の間にフィルムを編集して放送に間に合せ、しかも、そのできが悪いと注意されたことはなく、会社の主張は理由がないと反論し、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副部長に昇進させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア X 5 の勤務状況は、第 1、4、(5)で認定したとおりで、昭和 43 年 6 月 5 日報道局報道部へ配転されて以来ニュース番組、報道番組、制作番組を担当し、その中には各種の受賞作品もあった。スポーツ番組のうち不得意とする野球番組についても試合終了後放送開始までの 1 時間の間にフィルムを編集して放送に間に合せ、でき上ったフィルムが悪かったということもなく、この点に関する会社の主張は措信し難い。

以上のほかには、積極的にも消極的にも評価すべき資料はなく、従って、X 5 の勤務状況は、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、5 で認定した表 3 によると、X 5 と同一標準年令を有する従業員のうち、主事に昇格している者は 18 人であり、X 5 の昇進はかなり遅れているというべきであるから、昭和 48 年 7 月 16 日の昇進人事の際X 5 を一般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とを総合的に併せ考えると、会社が X 5 を昇進人事において一般社員に据置いたのは、X 5 の組合活動にあると判断するのが相当である。

- (6) 会社は、放送記者 X 6 の取材態度は、記者クラブで発表されるものを取材する程度で、ニュース源を開拓し、掘り下げるという意欲に欠け、積極性が認められず、また、同僚との協調性に欠けると主張する。これに対して、X 6 は、岐阜支局駐在員として唯一人各記者クラブに加入して取材活動をし、相当数のニュースを本社に送稿しており、会社の主張は理由がないと反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたから副参事に昇格させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア X 6 の勤務状況は、第 1、4、(6)で認定したとおりで、昭和 47 年 3 月 16 日から岐阜駐在の放送記者（一人記者）として県政、警察、市政、司法各記者クラブに加入して岐阜県下一円を取材範囲として活動し、汚職事件、選挙違反事件等について現地で取材するなど、当時放送されたニュース項目約 140 本中、30 本は X 6 が取材送稿したものであり、その業績は、十分評価されてしかるべきである。更に、同僚との協調性に欠けるとの会社の主張を認めるに足る証拠はなく、会社の主張は措信し難い。

以上のほかには、積極的にも消極的にも評価すべき資料はなく、従って、X 6 の勤務状況は、中程度に該当すると判断される。

イ X 6 の昇進がかなり遅れていることは、前記(5)、イの X 5 の場合と全く同様であり、会社が昇進人事において X 6 を一般社員に据置いたのは、X 6 が組合員であることによると判断するのが相当である。

- (7) 会社は、X 7 は昭和 48 年 7 月 16 日主事に昇格しており、あらためて救済を求める理由はないと主張する。これに対して、X 7 は、昇格前数年前から営業デスクとして業務を遂行してきたのであり、昭和 48 年の昇格は遅ればせながらであるから、以前

にそ及して昇格させるべきであると主張するので、以下判断する。

第 1、4、(7)で認定したとおり、会社は、昭和 48 年 7 月 16 日 X 7 を一般社員から主事に昇格させている。

- (8) 会社は、X 8 は、アシスタントディレクターのように指揮される立場の業務処理に難はないが、社内外の多数の者を使って業務を遂行することができず、一定規模以下の番組のディレクターしか担当できないなど、その能力に限界があると主張する。これに対して、X 8 は、制作部長が入院加療当時、アルバイトのフロアディレクター等を指揮して制作業務を処理し、また、週 6 本の 55 分番組制作の先発隊として制作企画に参画してきたのであり、会社の主張は理由がないと反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたから主事に昇格させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア X 8 の勤務状況は、第 1、4、(8)で認定したとおりで、昭和 43 年 6 月 5 日制作局制作部へ配転されて以来「奥様レーダー」、「ブンブン・バンバン」のディレクターをレギュラーで担当して番組制作を無難に処理してきたし、また、昭和 47 年 4 月放送番組の改編に伴う新番組制作決定に伴い、レギュラー担当番組のほかに週 1 回 80 分番組 1 本、同 30 分番組 5 本を含む 7 本の制作に参画し、当時制作部長が病氣療養のため入院中で欠員の補充がないまま無事業務を遂行しており、会社の主張は措信し難い。

以上のほかには、積極的にも消極的にも評価すべき資料はなく、従って、X 8 の勤務状況は、おおむね中程度に該当すると判断される。

イ 第 1、5 で認定した表 3 によると、X 8 と同一標準年令を有する従業員のうち、主事以上に昇格している者は 12 人であり、X 8 の昇格は極端に遅れているというべきであるから、昭和 48 年 7 月 16 日の昇進人事の際 X 8 を一般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首肯し難い。

このことと、第 1、2 で認定した労使関係、特に X 8 の妻を含む女子 30 才定年制

撤廃実現に努力した事実とを総合的に併せ考えると、会社が昇進人事においてX 8を一般社員に据置いたのは、X 8の組合活動にあると判断するのが相当である。

- (9) 会社は、X 9は放送記者として最も大切な記事を書くことを不得意としていたので、昇進選考直前の4月に現像部門へ配置替えしたのであり、配置替え後も特別の実績もないと主張する。これに対して、X 9は、開局以来カメラマンとして多くの実績を残してきたのを無視し、事務合理化のもとに不得意とする記者の仕事を押し付けられ、また、昇進させない理由作りとも考えられる現像部門への配置替えを行っており、会社の主張は理由がないと反論し、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事に昇格させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア X 9の勤務状況は、第1、4、(9)で認定したとおりで、開局以来カメラマンとしての業務を遂行していたが、昭和44年ころ会社の事務合理化に伴い、一人二役のカメラ記者として約4年担当業務を処理してきたのであり、記事を書くことが不得意というだけで、その送稿された原稿の内容、程度等の具体的事実の疎明はなく、はたしてX 9が記事を書く能力に欠けるか否か判断することができない。従って、X 9の勤務状況は、おおむね中程度に該当すると判断するほかない。

イ X 9の昇進が遅れていることは、前記(5)、イのX 5の場合と全く同様であり、会社が昇進人事においてX 9を一般社員に据置いたのは、X 9が組合員であることによると判断するのが相当である。

- (10) 会社は、X10の豊橋支局の営業マンとしての実績はかんばしくなく、昭和48年4月同支局から報道局報道部へ配転されて放送記者として勤務した短期間についても主事に推薦するに足る理由がなかったと主張する。これに対して、X10は、報道局長は選考にあたってX10の豊橋支局での業績を業務局長に尋ねたところあまりかんばしくなかったとの回答を受けたと証言し、一方、業務局長は報道局長からそのような問い合わせがあったか否か記憶がないと証言するなど、会社の主張は根拠がないと反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたから主事に昇格させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア X10 の勤務状況は、第 1、4、(10)で認定したとおりで、昭和 45 年 7 月 1 日から昭和 48 年 3 月 31 日までの間豊橋支局の営業マンとして同支局の売上げに貢献しており、会社の主張は措信できない。従って、X10 の勤務状況は、中程度に該当すると判断される。

イ X10 の昇進が遅れていることは、前記(5)、イの X 5 の場合と全く同様であり、会社が昇進人事において X10 を一般社員に据置いたのは、X10 の組合活動にあると判断するのが相当である。

- (11) 会社は、X11 と同一条件の者は一人も主事に昇格しておらず、もし X11 が昇格させるべきと主張するならば、格別能力があり、優れた業績を上げ、これらの者より先に昇格を認めるに足る具体的事実を立証すべきであるのにそれがないと主張する。これに対して、X11 は、会社が X11 について個別立証をしなかったのは、X11 の妻 A 3 の女子 30 才定年退職取消訴訟に関する本人、組合等の 6 年に及ぶ闘争中、会社が X11 に対してとった種々の行為の追求を避けるためであると反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたから主事に昇格させるべきであると主張するので、以下判断する。

第 1、5 で認定した表 3 によると、X11 と同一標準年令を有する従業員は、全員一般社員であり、第 1、4、(11)で認定した X11 の勤務状況からは、主事に昇格させるに足る特に優秀との事実は認められない。

- (12) 会社は、X12 は昭和 48 年 7 月 16 日の昇進人事において一般社員から主事に昇格したのであり、あらためて救済を求める理由がないと主張する。これに対して、X12 は、制作局長が X12 は非常に優秀であり、すごいという印象を受けたと証言しており、昭和 48 年まで主事に昇格させなかった理由は、昭和 44 年組合分裂時に X12 が代議員会議長をしていたからであると反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたから以前にそ及して主事に昇格させるべきであると主張するので、以下判断する。

第 1、4、(12)で認定したとおり、会社は、昭和 48 年 7 月 16 日 X12 を一般社員から主事に昇格させている。

(13) 会社は、昭和 46 年現像部門から編集部門に配置替えした X13 は、ニュース以外の番組についての経験実績が乏しいため主事に昇格させなかったと主張する。これに対して、X13 は、編集部門に配置替えされて 1 か月後には番組を手掛け、その後は全国ネット番組を含む数多くの番組編集実績をあげており、会社の主張は X13 の実績に目をつむったこじつけにすぎないと反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたから主事に昇格させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア X13 の勤務状況は、第 1、4、(13)で認定したとおりで、昭和 46 年に編集部門へ配置替えされて 1 か月後には番組制作を手掛け、その後全国ネット番組を含む多数の番組の編集にたずさわリ、「ナイキと町長選挙」、「日本中国友好展覧会」、「物価と挑戦」、「神岡」等の編集を行っており、会社の主張は措信できない。従って、X13 の勤務状況は、中程度に該当すると判断される。

イ X13 の昇進が遅れていることは、前記(5)、イの X 5 の場合と全く同様であり、会社が昇進人事において X13 を一般社員に据置いたのは、X13 が組合員であることによると判断するのが相当である。

(14) 会社は、X14 は警察クラブ担当を主とする放送記者であるが、記者としてのニュース・センス、企画力、記事のまとめ方が不十分であり、放送記者としての能力に欠け、そのほか格別実績もないと主張する。これに対して、X14 は、自動車の騒音・排気ガス問題と取組んでレポートしているのに会社はこの事実を無視し、他の者と事実をすり替えて立証するなど、会社の主張は全く理由がないと反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたから主事に昇格させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア X14 の勤務状況は、第 1、4、(14)で認定したとおりで、昭和 44 年 12 月 3 日報道局報道部へ配転されて以来主として警察クラブ担当の放送記者として取材活動に従事し、自動車の騒音・排気ガス問題をレポートするなど、それなりの業績を残しており、以上のほかには、積極的にも消極的にも評価すべき資料がないから、X14 の勤務状況は、おおむね中程度に該当すると判断するほかはない。

イ X14 の昇進が遅れていることは、前記(5)、イの X 5 の場合と全く同様であり、会社が昇進人事において X14 を一般社員に据置いたのは、X14 が組合員であることによると判断するのが相当である。

- (15) 会社は、X15 を昇進させなかった理由は前記(8)の X 8 の場合と同様であり、また、選考のための評価期間中病気で 2 か月療養休暇をとっており、業績判定データが不足していると主張する。これに対して、X15 は、経験年数は X12、X 8 と同じであり、舞台中継「松竹新喜劇」の 75 分番組のディレクターを担当したり、昭和 47 年 4 月の放送番組改編時には X 8 らと共に業務を処理し、その間の過労のため 2 か月間療養休暇をとったことを理由にするのは筋違いであると反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたから主事に昇格させるべきであると張るので、以下判断する。

ア X15 の勤務状況は、第 1、4、(15)で認定したとおりで、昭和 47 年 4 月放送番組の改編時の業務遂行状況は、前記(8)の X 8 の場合と全く同様であり、その業務遂行を一因とする病気のための 2 か月の療養休暇を理由にそれまでの努力、業績等を全く顧慮しない会社の態度は、酷に過ぎ、妥当とは認められない。

イ X15 の昇進の遅れていることは、前記(5)、イの X 5 の場合と全く同様であり、会社が昇進人事において X15 を一般社員に据置いたのは、X15 が組合員であることによると判断するのが相当である。

- (16) 会社は、X16 の業務局業務部番組課における勤務態度は、同僚の仕事をカバーすることなく、協調性に欠け、業務の改善などに対する熱意や積極性もなく、単に機械的に仕事をしているだけであり、また、同僚と比較して遅刻、早退、離席が多く、主事に昇格させる理由がないと主張する。これに対して、X16 は、一般社員とは別に経理担当職として応募し、試験を経て入社したのに、昭和 43 年経理課から放送現場へ、更に、昭和 45 年番組課へ配転するなど、X16 を専門外へ配転し、今日また業務局長が部下の課長の言を伝聞証言するなどして、いわれのない差別をしていると反論し、併せて、昇進に関して不利益に取扱われたから主事に昇格させるべきであると主張するので、以下判断する。

ア X16の勤務状況は第1、4、(16)で認定したとおりで、放送確認書、料金請求書の発行、空枠の管理、事故処理対策業務等が無難に処理しており、そのほかには会社の主張を裏付けるに足る疎明はないから、X16の勤務状況は、おおむね中程度に該当すると判断するほかはない。

イ X16の昇進の遅れていることは、前記(5)、イのX5の場合と全く同様であり、会社が昇進人事においてX16を一般社員に据置いたのは、X16の組合活動にあると判断するのが相当である。

5 結論

以上から、当委員会は、次のとおり判断する。

- (1) 前記4で判断したX2、X4、X5、X6、X8、X9、X10、X13、X14、X15及びX16（以下「X2ら11人」という。）を昭和48年7月16日の昇進人事において主事又は一般社員に据置いた会社の行為は、第1、2で認定した労使関係と総合的に併せ考えると、X2ら11人の組合員を昇進人事において不利益に取扱うことにより、組合員はもとより、そのほかの従業員にも動揺を与え、もって、組合の組織拡大を阻止し、ひいては組合の弱体化を企図したものと認められ、これは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。
- (2) 会社の過去における昇進・昇格事例としては、第1、5で認定したとおり、一般社員から主事、主事から課長（副部長）又は副参事へと、直近上位への昇進・昇格のみであるから、X2ら11人が昭和48年7月16日の昇進人事において不利益取扱いがなければ昇進・昇格し得た職位又は資格は、それぞれ直近上位の主事又は課長（副部長）若しくは副参事であり、それが不利益取扱いの範囲と見るのが相当であり、原状回復としての救済の範囲である。

課長（副部長）が単なる賃金上の格付けとは認め難いことは、前記3、(3)で判断したとおりであるから、主事であるX2及びX4の救済にあたっては課長（副部長）に対応する副参事に、一般社員であるX5、X6、X8、X9、X10、X13、X14、X15及びX16の救済にあたっては主事にそれぞれ昇格させるのが相当である。従って、救

済の格付けにあたっては組合員を除く同一条件の者が得ている職位・資格のうち、その中位以上の職位・資格に格付けすべきであるとの申立人らの主張は採用できない。

(3) 第1、1で認定したとおり、会社の従業員約250人中、組合員はわずか37人と極めて少なく、会社が将来の昇進人事において組合員を不利益に取扱わないとの保障はないので、組合に対する支配介入排除として主文第3項のとおり命令するのが相当である。

(4) 陳謝文の交付及び掲示を申立人らは求めているが、本件申立てに関する救済は、主文第1項から第3項のとおり命令することによりその目的を果し得ると判断する。

よって、当委員会は、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51年7月20日

愛知県地方労働委員会

会長 中 浜 虎 一