

命 令 書

申 立 人 民放労連名古屋放送労働組合
同 日本民間放送労働組合連合会
同 民放労連東海地方連合会

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、申立人民放労連名古屋放送労働組合の別紙記載の組合員に対し、昭和 49 年度及び昭和 50 年度の賃金改定をそれぞれ 4 月 1 日にそ及して実施し、実施前支払済額との差額を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、申立人民放労連名古屋放送労働組合の組合員を、賃金改定の実施時期について不利益に取扱ってはならない。
- 3 申立人らのその余の申立ては棄却する。

別紙

組合員氏名

X1	X2	X3	X4	X5	X6
X7	X8	X9	X10	X11	X12
X13	X14	X15	X16	X17	X18
X19	X20	X21	X22	X23	X24
X25	X26	X27	X28	X29	X30
X31	X32	X33	X34	X35	X36
X37					

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人であった。本件申立後の昭和50年4月15日組合員X39は、会社を任意退職し、組合員資格を喪失した。

- (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1,100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) 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。
- (5) 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(以下「無所属従業員」という。)が本件申立時に約60人いた。

2 労使関係

- (1) 組合結成後の昭和39年7月28日会社は春闘時の組合活動を指導した組合役員全員に出勤停止処分及びけん責処分を初めて行い、その後3回ほど組合役員に対し、春闘・夏闘時の組合活動等を指導した責任を追及して同様の処分を行った。
- (2) 夏季一時金交渉中の昭和41年7月8日組合が指名ストライキを放送の中枢部門である送出部門に拡げたため、会社は全組合員にロックアウトを通告し、以後1か月間組合員を会社構内から排除した。
- (3) 昭和42年9月27日以後組合員X38が女子30才定年制により会社を退職し、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才定年制撤廃の統一行動日として、一日ストライキ等の抗議を行った。
- (4) 昭和44年4月3日会社が組合員X25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日同人の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」なるビラを会社内で配付していたスポボダ派の組合員が、前記X38及びX27の女性二人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ことに端を発し、組合の分裂が表面化し

た。

- (5) そして、昭和 44 年 5 月 12 日から 15 日にかけて、職場ごとにまとまり組合員が大量脱退したが、会社の 6 月 16 日付労務情報第 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かちました。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。
- (6) 昭和 44 年 7 月組合脱退者によって親睦団体若竹会が結成されたが、一方、組合の方は、分裂前約 150 人ほどいた組合員は 68 人に激減した。
- (7) その後組合は、組合員に対する不利益取扱いの是正、組合員 X15 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に提出して交渉してきたが、物別れに終わった。
- (8) 昭和 49 年 7 月 10 日組合、民放労連及び東海地連(以下総称して「申立人ら」という。)並びに組合の組合員 16 人は、昇進人事において不利益に取扱われたとしてその是正を求めて当委員会に不当労働行為救済申立てをし、昭和 51 年 7 月 20 日当委員会は、組合員 16 人中、11 人を主事又は副参事に昇格させるよう会社に対して救済命令を発した(愛労委昭和 49 年(不)第 13 号事件)。

8 過去の賃金改定状況

- (1) 会社は、昭和 37 年度及び昭和 38 年度の賃金改定については、会社の給与規則第 6 条(昇給は原則として毎年 4 月に行う。)に基づき実施した。組合結成後の賃金改定は昭和 39 年度からで、会社は、賃金改定については妥結した月から実施するとの基本方針のもとに、組合と賃金改定につき団体交渉(以下「団交」という。)を経て、改定額、実施時期につき合意を得たうえで、賃金改定に関する協定を組合との間で締結して実施しており、昭和 39 年度から昭和 48 年度までの賃金改定状況は表 1 のとおりである。

表 1

年度	協定日	実施日	備 考
39	6 月 18 日	6 月 1 日	業績手当のみ 5 月 1 日実施
40	5. 12	4. 1	4 月 30 日の団交で合意し、協定書のみ 5 月 15 日締結
41	5. 30	5. 1	
42	5. 24	5. 1	

43	5.	17	4.	1	4月末に合意し、協定書のみ5月17日締結
44	6.	9	5.	1	5月31日の団交で合意し、協定書のみ6月9日締結
45	5.	1	4.	1	4月30日の団交で合意し、協定書のみ5月1日締結
46	4.	30	4.	1	
47	4.	28	4.	1	
48	4.	28	4.	1	

(2) また、昭和44年7月若竹会が結成されてからも会社は、妥結月実施の方針のもとに若竹会と賃金改定につき組合とほぼ歩調を合せて交渉を行い、改定額、実施時期につき合意を得たうえで、賃金改定に関する協定を締結して実施しており、組合との間に締結された協定と同じであった。

(3) 更に、会社は、組合結成後の昭和39年度から昭和44年度までの間、非組合員に対する賃金改定の実施にあたっては当時従業員の4分の3以上が加入していた組合との間で締結された協定を適用し、若竹会結成後の昭和45年度から昭和48年度までの間、無所属従業員に対する賃金改定の実施にあたっては組合及び若竹会の協定(いずれも同一内容)をそれぞれ適用した。

4 祝金支給状況

表2

支給年月	金額	事由
昭和37年4月	手取 5,000円	開局記念
38. 4	手取 5,000円	開局1周年記念
38. 6	一律 3,000円	売上1億5千万円突破
39. 6	基本給×0.2+2,000円	祝金
40. 10	一律 3,000円	社屋完成
41. 6	一律 5,000円	売上2億円突破
41. 12	一律 3,000円	
42. 6	一律 10,000円	業績向上奨励
42. 11	一律 10,000円	スポット売上1億円突破
43. 12	一律 20,000円	売上3億円突破・視聴率向上
44. 1	一律 5,000円	業績向上奨励
44. 6	一律 5,000円	スポット売上1億5千万円突破
44. 12	手取 10,000円	11月、12月売上新記録・年末繁忙
45. 5	手取 30,000円	4月売上4億円突破(万博)

47.	4	勤続3年未満(手取)30,000円 勤続3~5 (手取)50,000円 勤続5~9 (手取)80,000円 勤続10年 (手取)100,000円	開局10周年記念
47.	11	手取 50,000円	10月売上5億円突破・11月スポット売上3億円突破
48.	6	一律 50,000円	奨励金(系列一本化)
48.	12	手取 100,000円	売上6億円突破
49.	7	一律 40,000円	奨励金
49.	12	一律 80,000円	売上新記録(11月6億2千万円突破)

(1) 会社は、開局以来会社の従業員に対して、開局記念、開局一周年記念、社屋完成、目標売上額突破等の際、祝金を支給してきたが、その状況は表2のとおりである。

(2) 前記祝金支給のうち、昭和41年6月の一律5,000円の支給にあたって会社は、同年5月28日の組合との団交で、妥結月から支払うというのが基本方針であるが、何らかの形で誠意を示す旨、また、昭和42年6月の一律10,000円の支給にあたっては、同年5月11日の団交で、祝金は4月分の賃金改定分及び定期昇給分に見合うものであるがごとき発言をした。

5 昭和49年度の賃金改定

(1) 組合は、昭和49年3月4日賃上げ額一律50,000円と、物価上昇による賃金スライド制の導入、諸手当の増額等からなる春季要求書を会社に提出し、3月18日第1回の団交を行ったが、組合の要求説明程度で終わった。

(2) 会社は、4月1日組合に対し、賃上げ額20,607円、諸手当4,298円及び妥結月実施とするとの第一次回答をした。組合は、平均30,000円を大きく下回る回答は生活破壊を示す狂乱回答であるとして、4月4日ストライキ集会を開き、第一次回答に対する抗議と10,000円以上の積上げ要求を文書にして会社へ提出した。

(3) 会社は、4月17日組合に対し、賃上げ額22,619円、諸手当7,840円及び妥結月実施とする旨の第二次回答をした。組合は、4月22日、第二次回答で妥結することはできないとして、最低5,000円の積上げを求める要求書を会社に提出した。更に、組合は、4月30日臨時大会を開催し、改めて5,000円の積上げ、妥結月実施の撤廃等5項目からなる要求を確認し、大会終了後会社と団交を行ったが、要求につき前進が見られないため、5月に入ってからでも交渉を継続す

ることを会社に通告した。

(4) 5月17日組合と会社との間で団交が行われたが、組合の積上げ及び妥結月実施反対の要求については何らの進展も見られなかった。組合は、5月23・24日と臨時大会を開催し、情勢等を検討した結果、改定額については会社の第二次回答額を受け入れざるを得ないが、妥結月実施については引続き交渉することを決定し、会社に妥結通告を行った。通告の中で組合は、妥結月実施は受入れ難いこと、4月1日から実施することで賃金改定に関する協定を締結すること及び仮にその締結が不可能な場合でも給与規則第6条に基づき4月1日から実施することを申入れた。

(5) 更に、組合は、5月27・28日会社と団交を重ね、実施時期を4月1日とすること等について会社の再考を求めたが、その要求は認められず、結局、実施時期については合意を見ることができないまま会社に対し、第二次回答額で合意する旨伝えた。

会社は、昭和49年度の賃金改定については、実施時期は別として、額については合意があったものとみなし、5月から実施すると組合に伝え、その趣旨を組合との間の議事録で確認した。そして、会社は組合員の賃金改定を5月から実施した。

(6) 一方若竹会は、3月10日ころ賃金改定に関する要求書を会社に提出し、以後交渉を進め4月30日第二次回答額で妥結した。会社は、若竹会に対する第一次回答の中でも妥結月実施を明示しており、若竹会に所属する従業員の賃金改定を4月から実施した。

(7) 更に、会社は、無所属従業員に対する賃金改定については、労働組合法(以下「労組法」という。)第17条の一般的拘束力の考え方により若竹会との協定内容で実施することを決定し、若竹会と4月30日妥結した直後その内容を発表した。

賃金改定の時期が若竹会は4月、組合は5月とそれぞれ異なる結果になったのは初めてであったため、会社は、念のため会社の決定を無所属従業員に通知し、異議のないことを文書で確認したうえ賃金改定を4月から実施した。

6 昭和50年度の賃金改定

(1) 組合は、昭和50年2月27日臨時大会で昭和50年度の賃上げ額平均90,000円(アップ率70%)、ポイント賃金体系導入等の要求を決定し、3月5日春季要求書として会社に提出し、翌6日会社と団交を行った。席上会社は、昭和50年度の賃金改定については、3月25日開催される会社の役員会で決定されてからでないと結論が出ず、どの程度にするか現在資料を検討中であり、組合の要求し

た回答指定日の3月24日までには回答しかねると通告した。

- (2) そして会社は、3月28日組合に対し、賃上げ額平均17,729円(アップ率13%)、妥結月実施とする旨の第一次回答をした。組合は、この第一次回答を拒否し、アップ率35%を打ち出し、第二次回答を要求してストライキを決行した。
- (3) 会社は、4月18日組合に対し、賃上げ額平均20,129円(アップ率14%)の第二次回答をしたが、組合はこれも拒否した。
- (4) 更に、会社は、4月24日組合に対し、賃上げ額平均23,196円(アップ率16%)の第三次回答をした。組合は、会社の第三次回答は日経連、経営者側が提唱していた15%ガイドラインに沿った内容であり、生活実態から考えて額及びアップ率ともに低く、年令別ポイント賃金体系導入要求及び賃金以外の諸要求にいずれも答えていないこと、妥結月実施の攻撃に屈して妥結するのは基本的に誤りであること等を理由に、5月に入ってからでも交渉を継続することを決定した。
- (5) 組合は、5月に入ってからでも賃上げ額の積上げ及び妥結月実施反対の要求を掲げてストライキ等を行ったが、前進を見ることができず、結局、実施時期については合意を見ることができないまま5月26日の団交で、第三次回答額を受け入れこれで収拾する旨会社に通告した。会社は、昭和50年度の賃金改定については、実施時期は別として、額については合意があったものとみなし、5月から実施すると組合に伝え、その趣旨を組合との間の議事録で確認した。そして、会社は組合員の賃金改定を5月から実施した。
- (6) 一方、若竹会は、3月4日ころ、基本給35%アップの賃金改定に関する要求書を会社に提出し、以後会社と交渉した。若竹会は、会社の第一次回答に対しては、要求アップ率35%に達しないとして拒否し、第二次回答を要求した。更に、会社の第二次回答を得た若竹会は、4月21日低額回答打破の全員集会を開催し、声明文を採択して会社に提出し、4月22日第三次回答を要求して会社と交渉した。若竹会は、会社の第三次回答に対しても不満を示し、幹事の有給休暇取得を評議員会で決議した。4月25日有給休暇を取得した若竹会の幹事が会社と交渉して再考を求めたが、何らの進展も見られず、結局、若竹会は4月28日会社の第三次回答額で妥結することを決定し、会員間に不満を残したまま賃金改定要求を収拾した。そして会社は、若竹会に属する従業員の賃金改定を4月から実施した。
- (7) 更に、会社は、4月30日無所属従業員に対する賃金改定については、昭和49年度と同様若竹会との協定内容で実施することを決定し、無所属従業員の同意確認を取ることなく4月から実施した。

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、組合の組合員は民放労連及び東海地連に直接所属しているものではなく、組合が民放労連及び東海地連に加盟しているにすぎない、従って、組合の組合員が民放労連及び東海地連の組合員として組合活動をなしたことはないから、会社が民放労連及び東海地連に対する支配介入とか、組合の組合員に対する民放労連及び東海地連の組合活動を理由とする不利益取扱いは理論的には考えられず、民放労連及び東海地連の本件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、(1)から(3)で認定したとおり、民放労連及び東海地連は、それぞれ加盟する単位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、本件につき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 賃金改定の実施

申立人らは、従前の賃金改定では、昭和39・41・42・44年度には5月あるいは6月に妥結したが、その都度妥結の直前・直後に、4月そ及に見合う金額が祝金の名目で組合員を含む全従業員に支給されており、これは妥結月遅れによる賃金差額の事実上の補てんであり、賃金改定につき妥結月実施の慣行は全くないと主張する。

これに対して、会社は、祝金は会社の業績向上奨励等の場合、理由を明示して支給している恩恵的支給金であり、組合結成以前の昭和37・38年はもとよりのこと、4月から賃金改定した昭和45・48年においても支給しており、祝金の支給と賃金改定の実施時期とは何ら関係のないものであり、賃金改定に関する協定に基づく妥結月実施は組合結成以来の労使慣行であると主張するので、以下判断する。

会社における組合との間の昭和48年度までの賃金改定の実施状況は第1、3、(1)で認定した表1のとおりであり、また、会社の従業員に対する祝金の支給状況は第1、4、(1)で認定した表2のとおりである。そして表1及び表2を対比してみると、なるほど組合結成以前及び組合結成後においても4月から賃金改定の実施がされた昭和45・47・48年の4月から6月に祝金が支給されている。しかしながら、第1、4、(2)で認定した発言が賃金改定の団交でなされている事実からみると、組合結成後5月又は6月に賃金改定が実施された昭和39・41・42・44年の各6月に支給された祝金が、それぞれ目標売上額突破等の理由があるとしても、4月から賃金改定がなされなかったことに対する補てんの意味も含まれてい

たと認められ、昭和 48 年度までの賃金改定は事実上 4 月に実施されたと認められないことはない。

3 昭和 49 年度及び昭和 50 年度の賃金改定実施

申立人らは、組合との賃金改定にあたって会社は、昭和 49 年度においては妥結月実施と第二次回答に固執し、昭和 50 年度においては妥結月実施と 15%ガイドラインに固執し、いずれも実施時期につき合意のないまま組合員に対して 5 月から実施し、一方、無所属従業員に対しては組合と同額で 4 月に妥結した若竹会の例にならい 4 月から実施した、会社の給与規則第 6 条によれば昇給は原則として毎年 4 月に行うと規定され、これは単なる労働者の期待権ではなく、労働契約の内容というべきものであるから、労使間で実施につき合意ができた場合は格別、本件のごとく組合と会社との間に実施時期につき合意のない場合には原則にかえて若竹会及び無所属従業員と同じ扱いにすべきであり、会社が組合員に対してのみ 5 月実施したのは、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、賃金改定は一般的には給与規則に従い従業員の包括的合意に基づき会社が一方的にこれを実施するが、組合が結成されてからは、組合の自主性、団交権を尊重し、賃金改定に関する協定を締結してきたものであって、昭和 49・50 年度の賃金改定においても会社は 4 月中に妥結可能な回答を組合及び若竹会に提示したのに、組合が 4 月中に妥結し得なかったのは、ひとえに組合が力を過信し、高額要求の獲得に固執して交渉を継続した組合の判断の誤りに起因するものであり、一方、若竹会は 4 月に妥結し、無所属従業員については若竹会の例にならうこととし昭和 49 年度は念のため確認書をとって、それぞれ 4 月実施したものであり、組合と若竹会及び無所属従業員との間の実施時期に差異が生じたのは、各々の自主交渉の単なる結果にすぎず、会社には組合を差別しようとの意図はないと主張するので、以下判断する。

- (1) 第 1、3 で認定したとおり、会社は、組合結成以後若竹会結成までの間賃金改定にあたり、当時従業員の 4 分の 3 以上の者が加入する組合とは団交を経て協定を締結して実施し、一方、少数の非組合員に対しては、会社の給与規則第 6 条(昇給は原則として毎年 4 月に行う。)によることなく、組合との間で締結された協定を適用して、昭和 39 年度は 6 月、昭和 41・42・44 年度は各 5 月から実施した。また、若竹会結成後の昭和 45 年度から昭和 48 年度までの間賃金改定にあたり、会社は、組合及び若竹会とそれぞれ個別交渉を経て同一内容の協定を締結して実施し、無所属従業員に対しては組合及び若竹会との協定を適用して実施した。

そして、昭和 49・50 年度の賃金改定についても第 1、5 及び 6 で認定したとおり、会社は、無所属従業員の賃金改定については、労組法第 17 条の一般的拘束力の考え方により若竹会との間で締結された協定を適用することを決定し、4 月から実施している。

- (2) ところで、組合員に対する昭和 49・50 年度の賃金改定は 5 月から実施されているが、会社の過去の賃金改定の実施状況は前記 2 で判断したとおりであること、非組合員及び無所属従業員に対する賃金改定の実施状況は前記(1)のとおりであること、給与規則第 6 条が存在する反面、第 1、5、(5)及び第 1、6、(5)で認定したとおり、昭和 49・50 年度には組合との間の賃金改定に関する協定がなく、単に額についての議事録による確認があるに過ぎないこと並びに組合が同意した額は組合員以外の従業員に対して実施されたものと同一であり、組合員はそれら従業員と同一職場で同一業務に従事していることを併せ考えれば、組合が自己の力を過信し、情勢判断を誤って 5 月に交渉を持込んだ責任の一端があるとはいえ、この組合員に対してのみ 5 月から賃金改定を実施した会社の行為には合理性を見出すことはできない。

むしろ、第 1、2 で認定した労使関係をも併せ考えると、組合の自主性、団交権尊重と従前からの表面的な妥結月実施を理由として組合員を不利益に取扱い、ひいては組合の弱体化を企図したものと判断するのが相当であり、これは労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

4 その他

- (1) 第 1、1、(1)で認定したとおり、組合の組合員 X39 は、本件申立後の昭和 50 年 4 月 15 日会社を任意退職し、組合員資格を喪失した。従って、同人に係る申立ては救済の対象から除外するのが相当である。
- (2) 申立人らは差額の支払いにあたって年 6 分の利息を付して支払うよう求めているが、不当労働行為救済制度の趣旨及び本件紛争の経緯にかんがみ、申立人らの請求は認容し難い。
- (3) 申立人らの求める昭和 49・50 年度の各 4 月 1 日からの賃金改定に関する協定の締結並びに陳謝文の交付及び掲示については、主文第 1 項及び第 2 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、労組法第 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 8 月 14 日

愛知県地方労働委員会

会長 中 浜 虎 一 ⑩