

兵庫、昭49不9、昭51.10.26

命 令 書

申立人 民放労連 ラジオ関西労働組合

被申立人 株式会社 ラジオ関西

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合の組合員A1、同A2及び同A3を、昭和47年10月1日付で課長職（ただし総務課長を除く。）に昇格させ、同日以降上記昇格に伴う諸給与の差額を支払え。
- 2 被申立人会社は、下記文書を本命令交付の日から7日以内に、縦1m横2mの白板に墨書し、会社々屋内の、一般従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

当会社は、今まで貴組合組合員A1、同A2及び同A3の3名を課長職に昇格させていませんでしたが、このたび兵庫県地方労働委員会において、いわゆる労働組合法上の管理職に関する当会社の考え方に誤りがあり、上記3名を昇格させていないことは不当労働行為であると判断されました。よって今後、この種の昇格差別は、いたしません。

昭和 年 月 日

民放労連ラジオ関西労働組合

執行委員長 A4 殿

株式会社 ラジオ関西

代表取締役 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社（以下「会社」という）は、ラジオ放送を業とする株式会社である。
- (2) 申立人労働組合（以下「組合」という）は、会社従業員をもって昭和28年に結成され、日本民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という）総評兵庫県地方評議会に上部加盟している。

2 会社の職制機構と身分制の導入

- (1) 会社の職制機構は度々改変を加えられているが、昭和41年課制を復活し、主事を廃して課長代理を設け、昭和48年6月1日局制を復活して、以後は、
局（室）長－局次長－部長－部次長－課長－課長代理－一般職員
となっている。
- (2) また、会社では昭和41年身分制を導入し、以後従業員は、
理事－副理事－参事－副参事－一般職
のいずれかの身分に属することになっている。

3 課の分掌、構成

- (1) 会社の職制規程（昭和49年8月1日現在）によると、会社の業務組織は、経営室、総務局、業務局及び編成局の4室局に分れ、各室局に部、支社、課を設け、それぞれ長をおき、必要に応じ次長、長代理をおくことができ、それぞれの長、次長、長代理は、所管部署の予算、人事その他の管理業務を行うものとされている。
- (2) しかし、分掌事項は、例えば経営室は①会計に関すること ②資金計画の策定と実施に関すること ③その他、総務局は①役員の直轄事項及び会議に関すること ②経常費予算の編成及び実施 制に関すること③渉外・株式・文書に関すること ④不動産及び物品の調達管理に関すること ⑤社員の人事・労務・教育・厚生に関すること ⑥他局の所管に属しないこと ⑦その他、というように、室、局単位で定められているため、経営室の経理部、経理課、総務局の総務部、総務課のように、1室局に1部1課しかない場合のほかは、各課はもちろん、各部でさえも、分掌事項の区分は明ら

かではない。

- (3) 課の数も、昭和41年8月1日20課、昭和42年7月10日22課（送信所を含む）、昭和43年8月1日17課、昭和44年8月1日16課、昭和46年8月16日17課、昭和48年6月1日18課、昭和49年10月16日22課と、機構改革の都度増減変転しているが、この間放送部（昭和46年8月16日以降制作部）アナウンス課では、昭和44年8月1日から、昭和49年10月16日同課が第1課と第2課に分割されるまで、同一課に課長が2人あるという状態が続いた反面、報道部報道課では、昭和44年3月から昭和45年5月まで1年余の間課長が欠員のままであったほか、常に2ないし5課には専任の課長がなく、部長、部次長又は他課の課長が兼務している。
- (4) このため課長の実人員は、少ないときで14名、多いときで17名であるが、課長以上と課長代理以下の職員の人数の対比をみると、昭和41年8月1日には40名対100名（百分比28.57:71.43）であったのが、昭和45年10月1日には38名対81名（同31.93:68.07）となり、従業員全体に占める課長以上の人数の割合が高くなっている。
- (5) なお、一つの部に一つの課しかないのも相当数あり、最近は、長らく一つの課であったのが第1、第2というように数課に分れる傾向もみられ、また課長以外の課員が全くいない課もある。

4 課長の職務権限

- (1) 一般従業員の雇入、解雇、昇進又は異動について
- ア 一般の課長が従業員の雇入に関与することはない。総務課長だけは、職員採用試験の問題を起案し、答案の採点に加わるが、面接には出席せず、採否の決定に参画することもない。
- イ 解雇についても、課長は直接関係しない。懲戒についても、後記(3)カのように、当然関係するということはない。
- ウ 昇進については、一般職員が課長代理又は副参事に昇格する場合も、推薦は所属部長が局長に対して行うのであって、課長は部長に進言し得るに過ぎない。
- エ 人事異動、出向等についても、課長が決定に参画することはない。

(2) 管理職会議への出席について

ア 会社で管理職会議といわれているものは種々あるが、毎月定例に開かれ課長が出席すべき会議としては、昭和49年7月までは第1週と第3週に開かれる課長代理(組合員である者を除く)以上の会議、同年8、9月には第2週に開かれる役員と課長以上の会議、第4週に開かれる役員と課長、課長代理(上に同じ)との会議、同年10月以降は第1週に開かれる課長、部次長以上の会議があり、このほか、課長代理(上に同じ)以上全員による臨時管理職会議が開かれることもある。

イ 課長の出席すべき定例管理職会議の目的事項は経営全般に及び、毎回の議題もはなはだ広汎多岐にわたっている。そしてその中には、週休2日制の実施、番組編成に伴うローテーションの実施内容、副参事の身分手当と残業手当の問題、休祝日の代休問題、出向解除者の人事と業務手当の問題、技術部の代休処理期間問題、管理職の日宿直、年末年始の出勤と手当の問題、A P S (番組自動送出装置)の導入に関する諸問題、女子アナウンサーや用務員の採用補充、永年勤続者表彰の内容、給与の銀行振込の問題のように、会社の労働関係についての計画ないし方針、もしくはこれに関連する事項の討議も含まれており、また、賃上げや一時金の交渉に関して、組合要求の趣旨、会社回答の内容、その他交渉の経過及び結果の説明ないし報告が行われることもある。しかし、これらはいずれもこの会議で審議決定されるというのではなく、既に策定されたところに従い、その実施に伴う諸問題について関係者の意見を聞いて参考としあるいは関係部課間の調整を図ることを目的としており、特に、機密とされる事項が討議されるとは認められない。

ウ これらの会議における課長の出席状況をみると、支社所属の課長以外にも毎回相当数の欠席者があり、課長全員が出席したことはなく、課長の過半数が欠席することもまれではない。殊に、アナウンサーの泊り廃止問題が付議された昭和49年12月3日の会議にアナウンス課の課長が欠席し、電波料金の改定に関する昭和50年1月14日の会議に営業課長が1人も出席しなかったように、担当課長不出席のままその議題の審議を終ることもある。会社では、課長は現場の責任者であるとの考え方から、

管理職会議への出席よりも各現場での業務遂行を優先する建前をとり、議案に対する関係課長の意見は、部長からでも聞けるとし、昭和50年12月以降は各部ごとの部課長会を行っている。

エ 臨時管理職会議は、春闘、夏闘等に際し、交渉の推移に応じ、争議行為が予想される時期に随時開催されるもので、前記交渉経過等の説明とともに、主として争議中の業務遂行方法に関する協議が行われる。

(3) その他、会社が特に課長の職務であるとする事項について

ア 有給休暇請求の承認、時季変更権の行使

総務部総務課では、本件申立以前から課長が所属長として処理する取扱であったが、その他の部、例えば報道部では、本件申立までは部長が処理してきており、課長が承認印を押すようになったのは本件申立以後である。そして有給休暇の請求は、課長に限らず、部長以下居合わす者に対して申し出ればよく、年休伺簿への記入、承認印は事後になされることも少なくない。時季変更権の行使も、課長がするとは限らない。

イ 出退勤の管理

職員が休日出勤に対する代休を希望する場合は、代休伺簿に記入して所属長に提出し、その許可を受けることになっており、総務部総務課では、以前から原則として課長（課長不在のときは部次長）が決裁している。しかし、一般の部、例えば報道部では、少なくとも本件申立までは、遅刻、早退の届出などもデスクにして、事後部長の了承を求めるのが例となっており、代休も部長（部長不在のときは課長）に願い出、部長の決裁を受けていた。

ウ 時間外勤務の指示、承認

時間外勤務については、所属長の指示による場合と、勤務状況記録表に各自が記入して自己申告し、事後承認を得る場合とがあるが、報道部報道課などでは、職務の性質上後者が通例となっている。そして、この指示、承認は、本件申立までは部長が行っていたが、本件申立後は課長が行っている。

エ 勤務表の作成

報道部、技術部などでは、職務の性質上、部長以下全部員がローテーション勤務に服し、そのため勤務表が作成される。そして本件申立以前は、勤務表の作成、変更は部長の権限であったが、本件申立後は、部長や部次長の意向を聞いて課長が決定している。

オ 出張の指示、承認

出張の指示、承認は、部長の権限に属する。出張伺簿や宿泊出張伺簿には、所属部長及び課長の捺印欄があるが、課長の押印していない事例もみられる。

カ 懲戒委員会への出席

会社の就業規則によると、職員の懲戒は懲戒委員会の審議に付すべきものとされている。その構成員は役員若干名と、各局長（昭和49年9月1日改正により室長を追加）部長若干名とであって、課長は含まれず、事情聴取の目的以外に課長が出席したこともない。

キ 予算支出の承認

年間経費の予算は局部単位で決定、支出され、例えば番組費の支出伝票も部単位に作成されており、支出証明書には関係課長も押印することになってはいるが、課長の押印がなくても支出に支障はない。

ク その他一般に管理、監督に関する事務は、室局長ないし部長が処理の権限と責任を有しているが、後記8(5)労働基準監督署の指導と本件申立を契機として上記に摘記したほかにも、従来部長が処理してきた事務の一部を課長に行わせるよう、徐々に改められつつある。

5 課長代理の職務権限

(1) 一般の課長代理について

ア 課長代理は、一般に課長を補佐する立場にあるが、課内の仕事の配分において格別の権限があるわけではない。

イ 非組合員の課長代理は、昭和49年8月以降管理職会議に加わり、毎月1回役員と

の会議があるほか、前記臨時管理職会議にも出席する。これら管理職会議の目的や内容は、課長について述べたところと同じである。

(2) A2について

A2は組合員であるが、昭和46年8月16日総務部総務課の課長代理となって現在に及んでいる。同課の分掌事項は前記3(2)のとおりで、社員の人事・労務に関することなども含まれているが、上記異動に際し、組合から同人を人事労務関係の仕事にはつけないようにとの申入れがあり、会社もこれを承了して一般庶務、例えば設備の管理、備品の購入管理、牛乳の配布、社内の消毒、社内文書の整理配布、株式業務の補助といった事務を担当させている。

6 課長昇格の基準及び手続

- (1) 会社では、昭和42年以降度々機構改革に伴い、又はこれと関係なく、昇格を含む人事異動を行っているが、必ずしも定期的に行われるわけではなく、課長昇格のなかった年もある。昭和42年7月1日から昭和49年10月16日までの副参事又は課長代理以上の人事異動の時期、各異動時における課長、課長代理又は副参事に昇格した者の数、並びに課長又は課長代理で配転された者の数は表1にみられるとおりである。
- (2) 課長昇格の基準に関する定めはなく、またそのための査定も行われていない。適宜必要に応じ、所属部長が適任者を推薦する例となっており、役員と総務部長とで構成する人事委員会において、経験、能力、人物等を総合判断のうえ、決定される。

表1

人事異動 の時期	昇格者		副参事昇格者		配転者	
	課長	課長代理		うち役職昇格を伴う者	課長	課長代理
42年 7月 1日						
42. 7. 10	4	12	17	16	2	
43. 2. 5	1	5	7	5	1	
43. 3. 11			1			
43. 4. 1			1			
43. 5. 1			2			
43. 6. 1					1	1
43. 8. 1	6	6	12	7	2	1
43. 10. 1			1			
44. 3. 1						2
44. 8. 1	2	4	5	4	3	
44. 11. 1	1		1	1		
45. 6. 1		1	2	1	1	
45. 11. 1					1	1
46. 2. 1		1	1	1		
46. 8. 16	6	7	6	5	2	3
47. 3. 1					2	3
47. 3. 15						
47年 4月 1日			1			
47. 6. 10					1	
47. 10. 1						1
48. 1. 16	2	3	4	3	1	
48. 6. 1			4		2	2
49. 1. 1						
49. 10. 16	8		13		1	1

- (3) しかし、従来の昇格の実情をみると、一般に社歴、年令が高くなるに従い、一般職員から順次課長代理、課長、部次長と昇進しているが、会社では、社歴、年令そのものよりも経験が重視され、入社前の経歴も含めて考慮される。なお、課長昇格の場合、課長代理在職年数はさほど関係がなく、一般職員から課長代理を経ないで課長に昇進した例もある。また、女性の昇格は、明らかに男性よりもかなり遅く、社歴の年数でみると、高校卒業者は大学卒業者よりも、ある程度遅れる傾向がみられる。
- (4) そこで、前記人事異動のうち、昭和44年8月1日以降課長昇格の行われた時期ごとに、課長に昇格した者及び社歴7年11月又は年令33才7月を超えた非組合員で課長昇

格を見送られた者の年令、社歴、学歴別を示すと、表2のとおりである。

表2

課長昇格の時期	課長昇格者			課長昇格が見送られた者(非組合員)		
	氏名	年令	社歴	氏名	年令	社歴
44年 8月 1日	C 1	33才 5月	9年 2月	○C 2	40才 8月	17年 9月
	○C 3	35. 7	6. 7	C 4	40. 3	6. 7
				●C 15	29. 8	10. 4
44. 11. 1				○C 2	40. 11	18. 0
	●C 5	41. 9	0. 1	C 4	40. 6	6. 10
				●C 15	29. 11	10. 7
46. 8. 16	C 6	34. 1	11. 4	○C 2	42. 8	19. 9
	C 7	35. 4	9. 11	C 4	42. 3	8. 7
	C 8	34. 0	7. 11	●C 15	31. 9	12. 4
	C 9	35. 0	7. 0	C 10	33. 7	8. 4
	●C 11	34. 8	3. 0	C 12	32. 11	9. 4
	C 13	36. 0	2. 6	C 20	34. 6	9. 2
48. 1. 16	●C 14	32. 4	13. 9	○C 2	44. 1	21. 2
	●C 15	33. 2	13. 9	C 4	43. 8	10. 0
				C 10	35. 0	9. 9
				C 12	34. 4	10. 9
				C 20	35. 11	10. 7
				●C 16	33. 9	10. 7
				C 17	32. 11	8. 9
				C 18	31. 6	8. 8
49. 10. 16	C 19	40. 6	14. 10	○C 2	46. 10	22. 11
	C 20	37. 8	12. 4	C 4	45. 5	11. 9
	C 21	36. 0	11. 7	C 10	36. 9	11. 6
	C 22	34. 5	11. 2	C 12	36. 1	12. 6
	C 23	34. 11	11. 3	●C 16	35. 6	11. 4
	C 24	34. 7	10. 6	C 17	34. 8	10. 6
	C 25	34. 3	10. 6	C 18	33. 3	10. 5
	C 26	33. 8	11. 6	●C 27	33. 0	14. 6
			●C 28	31. 10	11. 3	

(注) 氏名中の●印の者は高卒、○印の者は旧高専卒で他は大学卒である。

(5) なお、本件申立の当時課長であったのは表 2 記載の昭和48年 1 月16日までに課長に昇格した11名のうち、C 5 (昭和46年 8 月16日付で経理部長に昇格)を除いた10名と、昭和43年 8 月 1 日までに課長に昇格した表 3 記載の 6 名との計16名であって、その課長に昇格した時の平均年齢は33才 7 月、そのうち大学卒 (全員男子) の 9 名が課長に昇格した時の平均社歴は 7 年11月余である。

表 3

課長昇格者氏名	昇格時期	昇格時年齢	昇格時社歴	最終学歴
C 29	42年 7 月10日	32才 2月	8年 3月	大学卒
C 30	〃	31. 3	10. 2	高校卒
C 31	43. 2. 5	32. 5	5. 1	大学中退
C 32	43. 8. 1	32. 9	6. 2	大学卒
C 33	〃	32. 6	9. 4	〃
C 34	〃	33. 0	13. 7	高校卒

7 A 1ら 3 名の組合歴及び社歴

(1) A 1 (以下「A 1」という)

ア A 1 は、昭和11年 3 月24日生まれ、大学を卒業して昭和36年 4 月 1 日入社した。

イ 組合では、昭和41年執行委員となり、昭和42年副執行委員長、昭和43年から昭和45年まで執行委員、昭和46、47年副執行委員長を歴任し、昭和48年から昭和50年まで執行委員長をしていた。

ウ A 1 は、報道部報道課に属していた、昭和43年 2 月課長代理昇格の内示を受けたが、昇格後も組合にとどまる意思を表明したところ、この内示を取り消された。

エ 昭和43年 4 月23日 A 1 は出演者の謝礼を横領した件により、停職 1 週間の処分を受けた。

オ これより前の昭和42年11月 1 日サンテレビのテレビの予備免許があつてのち、神戸新聞社、サンテレビと会社が提携して報道の一元化を図り、神戸新聞社の報道部に電波報道本部を設け、ここからサンテレビ及びラジオ関西にニュースを配信する、

いわゆるニュースセンター構想があり、組合は昭和43年6月以降強くこれに反対していたが、A1はその反対運動の中心であった。この構想によると、会社の報道部員全員を出向させ、報道部はやがて廃止されることになっていたが、同年12月24日会社組合間で、強行実施を避けることを協定し、昭和44年には、サンテレビへの出向は希望者だけにとどめ、会社の報道部は残すということになった。

カ その途中で、昭和43年8月1日会社はサンテレビへ17名を出向させるとともにA1を組合員のままで、大阪支社営業部第1課課長代理への昇格と配転を発令したが、組合の抗議により配転を取り消し、放送実施部ニュース室報道課の課長代理に昇格させた。

キ 次いで、会社は、昭和44年3月更に6名をサンテレビへ出向させたため、報道課は一時4名だけが残りに、この人数不足は元兵庫新聞社の社員であったC13ほか2名を配属することにより、間もなく解消したが、課長は、昭和45年6月1日C35が営業課長から配転になるまで、欠員のままであり、この間1年余にわたり、A1は報道課の中心となって活躍した。

ク 昭和46年8月16日の人事異動では、昭和44年8月1日課長代理になった前記C13が報道課の課長となり、A1は新設の企画開発室へ配転された。ここでのA1の業務は、調査統計資料の作成が主なものであったが、基礎資料に忠実なあまり、営業支社の希望に添わないこともあった。

ケ その後、A1は、昭和48年6月1日事業部事業課へ配転になり、後輩であるC11課長の下で課長代理を勤めることとなった。当時同部の部長であったB2は、A1の同部における実績からみて、課長に適任であると評価していたが、昭和49年10月16日報道制作課（課長は部次長の兼務）等の課ができ、8名に及ぶ課長昇格が行われたときにも、A1は昇格せず、引続き事業課課長代理のままである。

(2) A2（以下「A2」という）

ア A2は、昭和10年6月2日生まれ、大学を卒業して昭和36年3月25日入社した。

イ 組合では、昭和37年から昭和41年まで代議員、昭和43年執行委員となり、昭和44、45

年副執行委員長を勤め、昭和47、48年は代議員、昭和49年は支部長であった。

ウ A 2 も、昭和43年2月課長代理昇格の内示を受けたが、昇格後も組合にとどまる意思を表明したため内示を取り消され、同年8月1日組合員のままで昇格し、営業部営業課の課長代理になった。

エ A 2 は営業関係の勤務が長く、円満実直な人柄で、仕事ぶりも極めて真面目であったが、その反面、地味な性格でやや積極性、社交性に欠ける憾みがあり営業成績の点では、経験年数に比し必ずしも十分でないとみられていた。

オ 昭和45年6月1日には、営業課長が部次長の兼務となったが、A 2 は昇格しなかった。

カ 昭和46年8月16日には、本社営業部が新設の神戸支社に属することとなり、課長はやはり部次長の兼務とされ、姫路、大阪、東京各支社とも営業部営業課の課長には、新たに昇格した者が充てられ、そのうち姫路支社のC 8 と、東京支社のC 9 とは、いずれもA 2 より後輩であったがこの時A 2 は、総務部総務課へ配転された。会社がこの配転の理由とするところは、前記エの事情からみて、A 2 は営業関係では大成しがたい、というにあった。その際組合が配転後の職務に関し申入れをしたこと、A 2 が総務課で現実に担当している職務の内容については、前記5(2)記載のとおりである。

キ その後も、A 2 は総務課課長代理のままで、課長には昇格していない。昭和49年10月16日にも昇格が見送られたことについて、会社は、組合の上記申入れの趣旨からみて、総務課長にすることはできず、他には適当なポストがなかったことを理由としている。もっとも、神戸支社営業部営業課の課長は、営業部が神戸支社になる以前から、部次長兼務の状態が続き、昭和49年10月16日A 2 より後輩であるC 26が昇格して専任の課長となったのである。

(3) A 3 (以下「A 3」という)

ア A 3 は、昭和11年11月19日生まれ、大学を卒業して昭和35年4月1日入社した。

イ 組合では、昭和36年から昭和38年まで執行委員、昭和39年執行委員長、昭和40年

執行委員兼民放労連近畿地方連合会（以下「地連」という）執行委員、昭和41、42年地連執行委員、昭和43年組合代議員会議長兼地連執行委員、昭和44年地連執行委員、昭和45年から昭和47年まで組合執行委員を歴任し、昭和48、49年は組合書記長をしていた。

ウ A3は、経験年数10年を超えるプロデューサーのベテランで、昭和37年11月15日には、「サンヨー・ミュージック・ポスト」が三洋電機主催の番組審査において全国第1位となったことにより、その制作担当者として業務局長から表彰されたこともあり、昭和41、42年頃には、フォーク番組の開発に功労があったが、その反面昭和47年11月頃には、「ベッコスクエアであいましょう」という番組で、スポンサーの神戸大丸から、制作担当者を代えてほしいというクレームをつけられるようなこともあった。

エ 昭和43年8月1日組合員のままで放送実施部制作課の課長代理となり、その後、部の名称は放送部、制作部と変ったが、引続き制作課の課長代理をしている。

オ 昭和44年8月1日には課長が更迭され、昭和46年8月16日には、A3と同時に課長代理になったC7が昇格して課長となり、昭和48年6月1日には同人がサテスタ課の課長と兼務することとなり、更に昭和49年10月16日には同人が部次長に昇格するとともに、制作課が3課に分かれ（A3は制作第1課所属同課課長はC7が兼務）そのうち2課の課長には、A3より後輩のC25とC22が昇格したのであるが、これらいずれの時にも、A3の課長昇格は見送られた。

カ もっとも、昭和47年8月頃当時編成局次長で、後に編成部部長を兼ねることになったB3から、編成課に代わらぬかと意向を打診されたことがあり、A3がなおプロデューサーの仕事続けることを希望したため、この配転は実現しなかったのであるが、B3は内心、編成課に課長が要るので、A3が配転に応ずれば、しばらく仕事ぶりをみたくうえて、課長に推す考えであった。

8 会社の昇格人事に対する方針とその取扱

(1) 会社は、昭和41年に課制を復活し身分制を導入して以後、はじめは、課長代理以上

の役職にある者、及び副参事以上の身分にある者は、すべて管理職として取り扱っていた。すなわち、

ア 労働組合法上は、同法第2条ただし書第1号にいわゆる「使用者の利益を代表する者」に当たるので、労働組合の組合員の地位とは相容れない。従って、組合員である者は上記役職又は身分に昇格させず、組合員でこれらの役職又は身分に昇格する場合は、昇格と同時に組合を脱退することを条件とする。

イ 労働基準法上は、同法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事項を取り扱う者」に当たるので、同法第37条等は適用されない。従って、管理職手当を支給する代わりに、時間外勤務等に対する割増賃金は支給しない。

という方針で処理してきた。

(2) その現われとして、昭和42年7月10日課長4名、課長代理12名、その他の昇格を行うに当たって、会社は、組合員であった者17名から、あらかじめ、組合を脱退する旨の念書を徴し、全員がこれに応じて昇格と同時に組合を脱退し、昭和43年2月5日の人事異動では、組合員9名に課長代理ないし副参事への昇格を内示しながら、そのうち組合脱退に応じなかったA1、A2に対しては、課長代理昇格の内示を取り消して、その他の7名の昇格を実施し、これらの昇格者はいずれも組合を脱退した。

(3) ところが上記念書問題で、組合から激しく抗議された結果、昭和43年8月1日の人事異動では、組合脱退に応じないA1、A2、A3（以下「A1ら」という）の副参事・課長代理への昇格を含む、昇格を実施するに至った。そして、会社は、同月12日組合との間で、組合員である副参事については、副参事手当と時間外手当のいずれの支給を受けるかを本人の自由に任せる、旨を協定した。ここで会社の前記(1)の方針は、一部修正されて組合員である課長代理、及び副参事は管理職でない、というように改められた。

(4) しかし、会社は、少なくとも課長については、非組合員からのみ昇格させる方針をとり続けている。昭和47年9月上旬B4編成局長が、組合員である、A5の東京支社編成業務課への配転、課長昇格、A6のCM課への配転、課長昇格、A7、A8、A9

の各課長代理昇格につき、個別に意向を打診したことがあるが、その際昇格の条件として組合脱退を求め、若しくは希望する趣旨の発言があったところ、そのうちA5、A7らがこの発言に反撥し、かつ組合からの抗議を受けると、会社はこの昇格人事構想を同年10月1日の人事異動の対象から除外した。その後も、組合からは、後記のように、度々具体的昇格人事や、社歴又は年令による昇格基準設定の要求を受けているが、今日まで会社はこれに応じていない。

(5) なお、神戸西労働基準監督署は、組合の申告に基づき、昭和48年7月12日会社に対し、副参事は労働基準法上の管理職に当たらないから、時間外労働には手当を、支払うように、との是正勧告を行い、同年10月には、課長も労働基準法上の管理職に当たらないので、同法の適用を除外してはならない、旨の指導票を交付し、更に昭和50年11月に行った3日間にわたる実態調査に基づいて昭和51年3月9日に交付した勧告書では、部次長さえも労働基準法上の管理職とは認められないとしている。

(6) これに対し、会社は、上記是正勧告ないし指導票の交付を契機として、前記(1)の方針を更に一部修正し、課長代理は組合員でなくても、労働基準法上の管理職ではないものとしたが、課長については、徐々にその実質的権限の拡大強化を図りつつ、依然として、労働組合法上はもとより、労働基準法上も管理職であるとの方針ないし取扱を続けている。

9 昇格人事をめぐる組合の対応

(1) 組合は、課制の復活に伴い、課長を管理職とみて、昭和41年9月規約を改正し、課長以上を非組合員とした。

(2) ところが、昭和42年2月にはじまった春闘が長期化して夏闘と重なり、無期限ストを含む激しい闘争が4ヶ月も続いたのち、同年7月以降大量昇格人事が行われ、その都度、会社は副参事・課長代理昇格者にも組合脱退を求めて念書を徴しこれに応じない者については昇格の内示を取り消すという態度をとり、昇格者もまた概ねこれに従って続々と組合を脱退したため、組合員数が減少し、その上、会社が非組合員となった昇格者を争議中の業務遂行に動員するので、組合の闘争力は著しく減殺される結果

となった。

- (3) ちなみに、組合員数は、昭和40年、41年頃には約100名あったのが、昭和43年には、サンテレビ出向の影響もあって62名に激減し、その後も、臨時従業員の採用、一部業務の下請化による一般職員の増加抑制策と相まって、減少を続け、昭和47年には49名、昭和48年には47名になっている。
- (4) 組合はまず、会社が昇格に当たり組合脱退を要請するのは、昇格を餌にする脱退強要であるとし、前記念書問題以降、この見地から団体交渉等において抗議を繰り返し、A1らの組合員課長代理の実現をみるに至った。
- (5) 次いで、組合は、会社における管理職の実態を検討した結果、課長は労働組合法上の管理職に当たらないとの結論を得たので、昭和44年7月1日規約を再改正し、課長を組合員の範囲に含めることとした。
- (6) ところが、その後の昭和44年8月1日及び同年11月1日に課長に昇格した者は3名とも非組合員であり、そのうちC3はA1らより社歴が浅く、またC5は、その前歴はともかく、入社早々の者であった。組合は昇格差別の疑いがあるとし、昭和46年8月4日の定期大会で、はじめて昇格差別反対闘争に取り組むことを決議した。同月10日内示、同月16日発令された人事異動で課長に昇格した6名は、いずれも非組合員であり、そのうちC6を除く5名がA1らより後輩であったので、組合は同月13日の臨時大会で昇格差別反対闘争を再確認するとともに、この問題についてはじめてスト権を確立し、同月16日の団体交渉において会社に対し、この時行われたA2の総務課配転に関し、人事労務には関与させないことを約せしめるとともに、人事異動に関し、組合活動家に対する差別、脱退強要等の不当労働行為はしない、旨の協定を締結させた。
- (7) 組合は、昭和46年10月以降も昇格差別の廃絶を要求していたが、昭和47年9月前記B4編成局長の意向打診問題が起ると、同月9日これに抗議して団体交渉を求め、更に、同月14日には定期大会の決議に基づき、9月人事に関し、①人事異動を行う際は、個人折衝をやめ、組合を通じて意向打診を行い、組合及び本人との協議がととのわな

い間は強行発令しないこと、②今回の支配介入につき謝罪し、今後脱退強要をしないこと、③機構改革、人事異動計画の公開、④A 3、A 5、A 6の配転反対、⑤A 1らの課長昇格又は同待遇、⑥大学卒9年目、高校卒12年目以上の社員の課長代理昇格又は同待遇、その他の要求書を提出した。

(8) しかし、会社は、昭和47年10月1日の人事異動ではこの組合要求を無視し、同月2日の団体交渉で「課長代理には組合脱退を希望する。課長は組合を脱退しないと困る。配転に応じて、組合にとどまるならば課長にはしない。」と言明したので、組合は同年11月14日、臨時大会の決議に基づき、前記②⑤⑥のほか、A 5、A 6の課長昇格、A 7、A 9、A 8の課長代理昇格を内示どおりに行うこと、その他を要求し、同年11月28日の団体交渉において、①B 4編成局長は9月人事に際しての脱退強要について謝罪し、今後このようなことは行わない、②会社は今後組合員の昇格に当たり、組合脱退についての主張を行わない、③次の機会にA 7、A 9を昇格させる、A 5、A 6、A 8の昇格は、総合的見地から次の構想の中でも考える、④必要があれば人事問題についても団体交渉を行う、ことを確認させ、同年12月5日会社との間でその旨の確認書を取り交した。

(9) 昭和48年に入ると、会社は1月12日の団体交渉の席上「組合員をなるべく早く昇格させる考えであるが、組合員以外の昇格があっても、それは適格だからそうしたのであって、別に意図はない。昇格は総合的判断によるので、早い遅いの運不運はある。A 5、A 6は次の機会を待つほかない。」としつつ、同月16日の人事異動では、組合の要求をほとんど容れなかった。

(10) 次いで、組合は、昭和48年3月30日、臨時大会の決議に基づき、①30才以上の者は課長代理、35才以上の者は課長と同等の待遇に、②内示のあったA 6、A 5、A 1を課長又は同待遇に、A 2、A 3、A 10も同様に、等の要求を行い、同年5月4日会社との間で、組合要求の昇格人事については、同年6月の機構改革と人事異動の際具体的に検討する旨を協定することに成功したが、同年6月1日の人事異動はごく一部の身分昇格と配転にとどまり、組合の要求する昇格人事は結局行われなかった。

- (11) そこで、組合は、昭和48年6月6日昇格差別反対等の闘争のためのスト権を確立し、同年11月1日、臨時大会の決議に基づき、上記①②その他の要求書を提出し、また昭和49年3月4日にも、同年2月28日の臨時大会の決議に基づいて同旨要求をなしたが、会社は同年4月3日及び5月28日の団体交渉で、「昇格の総合判断には組合員であることも入る。組合員は課長にしない。」旨を繰り返し明言するに至った。組合は、更に同年5月31日夏闘要求に際し、上記①のほか、A1らを昭和44年8月1日付で課長に昇格させることを求めたが、会社がこれに応ずる態度をみせなかったので、同年4月4日の臨時大会の決議の趣旨に従い、同年6月24日本件救済申立に及んだ。
- (12) 昭和49年10月16日の人事異動でも、組合要求は完全に無視される結果となった。組合は昭和50年春闘において、昇格差別問題を団体交渉により自主的に解決するよう申し入れたが、いまだ成果をおさめるに至っていない。

10 課長昇格と賃金との関係

- (1) 本給は、役職者の場合は、毎年1月会社の業績により、本人の勤務成績を勘案して昇給が行われるので、年の途中で昇格があっても本給は変らない。しかし、翌年からは、課長の方が課長代理よりも昇給額又は昇給率が高いので、差違を生ずる。
- (2) 身分手当についても、本給と同じ取扱である。
- (3) 役職手当は、昇給の時から課長手当となる。課長手当は課長代理手当よりも、月額で千円ないし2千円高い。
- (4) 一時金についても、課長は課長代理以下よりも幾分有利に取り扱われている。
- (5) このように、課長に昇格すると賃金面で優遇されるので、昇格を見送られた者と対比した場合、数年のうちに賃金総額が逆転することもあり、一旦格差ができると、その格差は年々拡大の一途を辿ることになる。

第2 当委員会の判断

1 組合の救済申立資格について

- (1) 会社は、A1ら組合員で課長代理になっている者があるところ、会社における課長代理は、労働組合法第2条ただし書第1号に定める「使用者の利益を代表する者」に

当たるから、労働組合法第5条第1項、第2条により、組合は同法第27条による救済を申し立てる資格がなく、労働委員会規則第34条第1項第2号により、本件申立は却下されるべきものである、と主張する。

(2) なるほどA1ら組合員で課長代理になっている者があることは認められるが、

ア 一般に課長代理は、第1の5(1)アイで認定したとおり、課長を補佐する立場であり、それ以外には格別の職務権限を有するものでないところ、後記3記載のように、課長ですら、総務課長以外は、上記「使用者の利益を代表する者」には当たらないのであるから、一般の課長代理はもちろんこれに当たらない。

イ A2は、総務課の課長代理なので、第1の3(2)で認定した総務局総務部の唯一の課である同課の分掌事項から抽象的に考えると、上記「使用者の利益を代表する者」に当たる可能性があるが、同人が現実に執行している職務の内容は、第1の5(2)で認定したとおり、いわば雑務に過ぎないから、「使用者の利益を代表する者」に当たらないことは明らかである。

(3) 従って、会社の上記主張は、その前提を欠くものというべく、採用の限りでない。

2 除斥期間について

(1) 組合は本件において、

ア 組合員であるA1らはいずれも、遅くとも昭和44年8月1日の人事異動において課長に昇格すべきであったのに、会社はその時昇格させなかったのみならず、その後今日に至っても、なお同人らを課長に昇格させていない。

イ その理由は一に、A1らが課長に昇格しても組合にとどまる意思を明らかにしているところであり、会社は組合員である限り課長に昇格させないという方針をとり続けることにより、組合の弱体化を企図しているのである。

ウ よって、会社がA1らを課長に昇格させないのは、同人らに対する不利益取扱であると同時に、組合に対する支配介入行為であるから、同人らを遡って課長に昇格させるべきである。

と主張し、昭和44年8月1日付(予備的に昭和47年10月1日付、昭和48年6月1日付、

又は昭和49年10月16日付)で同人らを課長に昇格させること、その他の救済を申し立てている。

(2) これに対し会社は、A1らを課長に昇格させなかったことが何らかの不当労働行為になり得るとしても、

ア 昭和44年8月1日、昭和47年10月1日、並びに昭和48年6月1日に同人らを昇格させなかったという行為については、これらの時期がいずれも、本件の申し立てられた昭和49年6月24日より1年以上前であり、

イ 本件申立の前1年の間には、課長昇格人事は行われていない。

ウ しかも、課長に昇格させないという行為は、その人事異動の実施と同時に完結するものである。その後において、昇格していない状態が継続することとはなるが、それは結果が残存するに過ぎないのであって、結果が残存するからといって、昇格に関する行為が継続するということはできない。

と主張し、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、本件申立の却下を求めている。

(3) しかし、当委員会としては、会社のA1らを課長に昇格させない行為が不当労働行為になるものとするれば、それは全体として1箇の継続する行為であると判断する。その理由は次のとおりである。

ア 問題の課長に昇格させない行為というのは、結局不作為を内容とする行為である。そして不作為の場合、これに対応する行為の機会が1回限りであるときはともかく、そうでないときはいつその不作為の行為が完結するのか明らかでないことが多い。このため、出訴期間その他、ある行為に対する是正等を求める手続について時間的に制限しようとする場合、その対象となる行為が不作為であるときは、その行為が完結した時期、すなわち制限しようとする期間の起算点が明らかでないこととなるので、そのような時間的制限の定めにはなじまないのである。

イ しかも、本件の場合、第1の6(1)で認定したように、会社における人事異動は、不定期に、かつ極めて頻繁に行われているので、会社が必要であると認める限り、

極端な言い方をすればいつでも、課長昇格を実施し得る状況にあり、またそのような経過を辿ってきたものと考えられる。

ウ そして、そのうち、現実に課長昇格が行われた時期を昭和44年以降に限ってみても、昭和44年8月1日、同年11月1日、昭和46年8月16日、昭和48年1月16日、昭和49年10月16日の5回あり、その間隔は、1番長いときでも1年9月余であるから、ある時期に昇格を逸しても、2年足らずのうちに次の機会を待つことができるという意味において、上記各時期の課長昇格人事の間には時間的連続性が認められる。

エ なお、前記のとおり、A1らが課長に昇格していないのは、組合員である限り課長に昇格させないという会社の方針に基づくものであり、かつそれが唯一の理由である、というのが組合の主張するところであるが、そうであるとするならば、上記課長昇格人事が行われた各時期において同人らが昇格しなかったという事実は、全体として1箇の不当労働行為に対する表徴に過ぎないとみることできる。

オ 以上の点を考えあわせると、会社がA1らを課長に昇格させなかったこと、並びに今日なお昇格させていないことは、これを全体として1箇の同人らを「課長に昇格させない」行為、すなわち不作為であると考えることができ、同人らが当然課長に昇格すべきであった最初の課長昇格人事の時ににおいて、既にその行為がなされたこととはなるが、全体として1箇の不作為としては、それだけで直ちに完結するものではなく、不作為そのものが解消した時、すなわち同人らの課長昇格が行われた時、又はその後における会社職制機構の改変、A1らの身分上の変動、その他の事情変更により、同人らの課長昇格が期待し得なくなった時にはじめて完結することとなり、それまでは継続しているものとするのが相当である。

(4) 従って、組合が救済としてA1らの課長昇格を求める時期のうち、昭和48年6月1日までの時期が、いずれも本件申立より1年以上前であり、かつ本件申立の前1年の間には現実に課長昇格が行われなかったことは明らかであるけれども、本件で組合が救済を求める対象としている不当労働行為は、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号の「継続する行為」に該当するので、本件申立の却下を

求める会社の主張は、これを採用することができない。

3 課長の地位、職務権限について

(1) 会社は、課長は労働組合法第2条ただし書第1号にいう「使用者の利益を代表する者」（いわゆる労働組合法上の管理職）に当たり、組合員の地位とは相容れないものであるから、組合員、特に組合の幹部であるA1らを課長に昇格させないのは当然の措置であって、不利益取扱とはなり得ず、労働委員会としてもこのような救済命令を発することはできない、と主張している。

(2) その趣旨は必ずしも明らかではないが、課長が会社のいうように、いわゆる労働組合法上の管理職であるとするならば、これを理由として組合員を課長に昇格させないことが直ちに不当労働行為を構成するかどうかは大いに疑問があることとなろうし、また、不当労働行為を構成するとしても、この場合組合員を課長に昇格させることは、労働組合法第5条第1項本文により、組合を同法による救済を受ける資格のないものとする事となり、かえって同法の精神にそわない結果となりかねない。そのような意味において、やはり重大な問題を内包していると考えられる。

(3) そこで、会社における課長の地位がどのようなものであるかを考えてみるのに

ア 課長が会社の従業員であって、役員でないことはいうまでもない。

イ 会社の職制規程によると、第1の3(1)(2)で認定したとおり、課長はその課における予算、人事その他の管理業務を行うものとされているのであるが、課の分掌事項については、総務課は、総務局の唯一の課として、役員の直轄事項及び会議に関すること、経常費予算の編成及び実施統制に関すること、社員の人事・労務・教育・厚生に関すること等を分掌し、経理課は、経営室の唯一の課として、会計に関すること、資金計画の策定と実施に関すること等を分掌するものと考えられるが、その他の課については、その分掌事項に関する定めはなく、また課長の処理すべき「管理業務」の内容についても、上記のとおり「予算、人事その他」とある以外には、格別の定めがない。従って、課長がどのような地位にあるかは、現実にどのような職務上の権限を行使し、あるいはどのような職務上の責務を果しているかによって、

これを判断するほかない。

ウ まず、第1の4(1)、(3)カで認定したとおり、一般従業員の雇入、解雇、昇進又は異動については、課長が直接その決定に参画することはない。

エ 次に、第1の4(2)アイウで認定したとおり、課長は管理職会議の構成員であって、課長の出席する管理職会議の目的事項は経営全般に及び、そのなかには労働関係の計画と方針とに関する事項も含まれている。しかし、①この会議で会社としての計画ないし方針が決定されるのではなく、既に策定されたところに従い、実情の理解と趣旨の徹底を図るとともに、その実施に伴う諸問題について、関係者の意見を聞いて参考とし、あるいは関係部課間の調整を図ることを目的としていること、②この会議における課長の出席状況は必ずしもよくはなく、むしろ現場業務の遂行が優先して考えられており、議題に直接関係のある課長が出席していなくても、会議の進行に格別の支障はないと認められること、を考えると、議題の趣旨説明、経過報告や質疑応答を通じて、ある程度会社の機密とする事項に触れることになると思われるけれども、その時期、内容、程度において、組合員としての誠意と責任とに直接に接触する程の、高度の機密に接するとは到底考えられない。

オ なお、第1の4(2)アエで認定したとおり、課長は労使紛争の時期に随時開かれる臨時管理職会議にも出席する。そしてこの場合、交渉経過の説明などはともかく、会議の眼目である、争議中の業務遂行方針に関する協議においては、労働関係上の計画ないし方針に関する機密の事項に接する可能性があり、その場合には組合員としての誠意と責任とに直接に抵触することも考えられないではない。しかし、このことだけで、課長がいわゆる労働組合法上の管理職に当たるとすることはできない。従来臨時管理職会議に参加し、ひいては争議中の業務遂行に携わっていた者は、全員が非組合員であったから、その者が労働組合法上の管理職であるかどうかにかかわらず、格別の問題を生じなかっただけのことであり、第1の3(4)で認定したように、課長以上の職員が全職員の30%を超え、しかも課長が課長以上の職員の半数近くを占める、人員構成を考えると、課長が事実上争議対策に従事したことを理由

としていわゆる労働組合法上の管理職に当たるとし、その結果課長を組合員の範囲外とすることは、明らかに組合を弱体化するものであるから、労働組合法第1条第1項に掲げられた同法の目的に照らし、そのような考え方は、むしろ許されないものといわねばならない。

カ 更に、第1の4(1)ウと、(3)アイウエオキクで認定したとおり、①課長は、一般職員が課長代理又は副参事に昇格するについて、部長に進言することができること、②有給休暇請求の承認（承認印を押すこと）、時季変更権行使の事務は、総務課では以前から課長が行っていたし、その他の課でも、本件申立後は課長が行うようになっていること、③代休の許可、遅刻早退の届出に関する事務も、総務課では以前から原則として課長が処理してきたし、その他の課でも本件申立後は、課長が処理するように改められつつあると思われること、④時間外勤務の指示、承認も本件申立後は、課長が行っていること、⑤勤務表の作成についても、本件申立後は、課長が決定に当たっていること、⑥出張伺簿や宿泊出張伺簿に課長の捺印欄があること、⑦経費の支出証明書に関係課長の捺印欄があること、⑧その他、近時、次第に、従前部長の行っていた事務の一部を課長が行うように改められつつあることからみて、課長は、一般従業員に対し、ある程度監督的地位にあるものと認められる。けれども、この程度の職務権限があるだけでは、所詮補助的な管理業務に従事するに過ぎず、労働組合法第2条ただし書第1号にいう「使用者の利益を代表する者」に当たらないことは、論をまたない。管理職会議の構成員であることをあわせ考えても、この理は全く変らない。

(4) 従って、総務課長だけは、その分掌事項、職務権限などからみて、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者、その他使用者の利益を代表する者」であると認めることができるが、その他の課長については、いわゆる労働組合法上の管理職であると認めるに足る疎明はない。よってA1らが組合員のままで課長に昇格することを求める本件申立も、また

そのような救済を命ずることも、総務課長への昇格を除いては、何ら問題がないものというべきである。

4 その他本件申立の適否について

(1) 会社はまた、A 1 らを課長に昇格させていないことが不当労働行為となり得るとしても、

ア 課長に昇格していない者を課長に昇格させるのは、不当労働行為の救済としての原状回復をこえるものである。

イ 課長に昇格させるかどうかは、本来会社の裁量にかかるものであって、人事権の最たるものであるから、労働委員会といえども、これにみだりに介入して使用者に代わってその人事権を行使する権限を有するものではない。

とし、この点からも本件申立には問題があるという。

(2) しかし、不当労働行為の救済としての原状回復というのは、その不当労働行為がなかった場合に本来あるべき状態に回復することをいうのであるから、不当労働行為によって課長に昇格していない者に対する救済としては、課長に昇格させることが、むしろ当然に必要な救済内容というべきものである。

(3) 次に、課長は前記のように、職務上種々の権限と責務を有し、一般従業員に対し監督的立場にある者であるから、課長に昇格させるかどうかは、本来会社の人事権に属し、原則として会社の自由な裁量によるべきことは、いうまでもない。けれども、いくら人事権であるとか、自由な裁量といっても、全く何らの制約を受けないわけではなく、それが不当労働行為となるときは、明らかに裁量の正当な範囲を逸脱し、人事権を乱用するものといわねばならない。そのような場合、労働委員会がその救済として会社に対し、課長昇格を命じ得るのは、むしろ当然のことというべきである。

5 課長昇格の基準その他について

(1) 昇格の期時

会社において、課長昇格を含む人事異動が、機構改革に伴い、又はこれと関係なく、不定期に、かつかなり頻繁に行われてきたことは、第1の6(1)で認定したところであ

り、そのうち、現実に課長昇格が行われた時期は、表1記載のとおりである。

(2) 昇格の基準

ア 会社には、課長昇格の基準に関する定めがなく、そのための査定も行われていない。このことは、第1の6(2)で認定したとおりである。そこで、A1らが課長に昇格すべき適格を備えていたかどうかを判断するに当たり、どのような基準によるべきかについて、会社と組合と双方の考え方に即して検討してみる。

イ 会社は、課長に適任であるかどうかについては、その者の能力、経験、健康性向を総合的に判断するとし、更に具体的にいえば、①部下を監督指導して課を運営、管理することができること、②課の業務について知識と経験を有し、責任をもって課業務の遂行ができること、③管理者としての判断力があり、業務上の企画、創造ができること、④会社の経営方針を理解し、全社的展望に立って積極的にこれを現実できること、⑤経営方針を柔軟に把握し、課の業務全体にこれを具体的に反映できること、⑥リーダーシップに恵まれ、業務知識、能力をもって部下の教育、指導ができること、⑦競合他社との対抗上、社の機密事項を保持することができ、信頼感のあること、⑧会社の経営方針や労働関係についての計画、立案、方針について理解し、経営者としての立場に立って協議し得る能力のあること、⑨労務政策について、会社代表者、局長、部長とともに、経営の立場に立って協議する姿勢をもち、かつそれができる能力のあること、が必要であるという、これらの具体的項目のうち、⑧及び⑨は、課長はいわゆる管理職として、専ら経営の補助者としての立場に立つべきものである、という会社の考え方に基づくと思われるので、さきに判断したような課長の地位からすれば、課長の適格性の一つとしてこれを要求することは、必ずしも当を得たものとはいえない。これに反し①ないし⑦の各項目は、一応監督的立場にある者の備えるべき徳目を列挙した観があり、本件の課長についても、これを満足することが理想であることはいうまでもない。ただし、これはあくまで相対的なものであるから、一般従業員や課長代理との対比において、全般的にみて優れていればよいと考えるべきであり、結局は、能力、経験、人物等を総合的に判断

するほかないわけである。

ウ これに対し、組合は、第1の9(7)(8)(10)(11)で認定した、昭和47年9月以降の人事要求に明らかなどおり、年令又は社歴をもって、昇格基準を定立することを、基本的主張としている。確かに、年令、社歴が高くなるに従い、業務に対する知識、経験が豊かになり、能力が高められ、会社の業務内容や経営方針に対する理解が深まり、部下に対する監督、指導、教育もし易くなるのが通常であるから、年令、社歴は、最も具体的かつ客とはできない。現に、第1の6(3)で認定観的な目安として、これを軽視するとしたとおり、年令、社歴が高くなるに従い、一般職員から順次課長代理、課長部次長と昇進する実情にあることも、これを裏づけている。しかし、年令や社歴はあくまで目安であって、本来は前記イの基準によるべきものであるから、単純に年令、社歴のみを基準とすることは当を得ない。第1の7(1)キクや9(6)で触れたC13やC5か、いずれもその前歴、経験をかわれて、表2にみられるとおり、極めて短い社歴で課長になったのが、一つの除外例を示すものであり、また、元来能力、人物などには個人差があり、必ずしも年令、社歴に比例するものではないからである。

エ 次に、組合は、本件の場合、第1の6(5)で認定した、本件申立当時課長であった16名が、課長に昇格した時の平均年令33才7月と、そのうち大学卒9名が課長に昇格した時の平均社歴7年11月とを、あわせて、課長昇格の具体的基準とすべきであると主張している。思うに、その根拠は、A1らか差別によって課長に昇格していないものである以上、これに対する救済の基準としては、差別されなかった者の実例について、その平均値を算出し、これを目安とすべきである、との考え方にあるものと理解することができる。しかし、この考え方を直ちに採用することはできない。その理由は、前記のように課長昇格の基準を年令、社歴のみによることは当を得ないと考えられるうえ、表2にみられるとおり、課長昇格人事の都度、非組合員の中にも、組合のいう上記平均年令及び平均社歴に達しながら、昇格を見送られた者が相当数あり、昇格者のみの年令、社歴の平均値をもって直ちに昇格の基準とする合

理性が乏しいからである。もちろん年令、社歴を課長昇格の目安とする場合、その拠りどころは、過去の実例に求めるほかないのではあるが、元来は会社か前記イの基準に従って昇格の適格性を判定、裁量すべきものであることからすると、その裁量の限界を画するものとして、過去の実例のうち、むしろ最高年令、最高社歴が重要な意義をもつと考えられる。すなわち、前記イの基準によって課長としての適格性が明らかに認められるときは、必ずしも年令、社歴が組合の主張するような平均値に達していることを必要としないとともに、適格性の有無が具体的に明らかでなくても、過去の実例による最高年令、最高社歴に達しているときは、会社としても課長に昇格させるべきかどうかを慎重に判定、裁量すべきであるから昇格させなかった場合は、会社においてその理由を具体的に疎明する必要があるものというべく、その疎明がないときは、一応適格性があったものと認めるのが相当であると考えられるのである。

オ よって、本件の場合、A 1 らの課長昇格の適格性については、問題となる時期ごとに、各人別に、審問に表われた資料に基づき、可能な限り前記イの基準を適用し、あわせて前記エの考え方に従って年令、社歴の関係をも検討し、これを総合して判定すべきものとする。

(3) 昇格の手続

課長昇格は、第 1 の 6 (2) で認定したように、所属部長が適任者を推薦するのが例となっており、決定は、役員と総務部長とで構成する人事委員会で行われる。そして、A 1 らについては、今までこのような手続がなされていないことは明らかである。しかし、会社が A 1 らを課長に昇格させていないことが不当労働行為であるとするならば、それはこのような手続が行われなかったことを含めてのことであるから、そのこと自体は、不当労働行為の救済として課長昇格を命ずるについて、何ら支障となるものではない。

(4) ポストとの関係

ア 課長の地位が前記のような職制上の地位であって、単なる待遇上のものでない以

上、本来ポストが予定されるべきであり、何らかの事情で課長に空席を生じた場合に、当該課長に適任の者を新たに課長に昇格させるのが本則であると思われる。

イ しかし、第1の3(2)で認定したとおり、会社の職制規定の上では、総務局における総務部、総務課、経営室における経理部、経理課を除けば、業務局及び編成局における部、支社、課については、その分掌事項が明らかでなく、また従来の実情をみても、第1の3(3)(5)で認定したとおり過去10年間に度々改組改編が繰り返され、これに伴って課の数も増減変転を重ね、1年余にわたって課長空席の課があったり、5年余の間同一課に2名の課長がいたり、常に2ないし5の課には専任の課長がなくて、部長、部次長、又は他課の課長が兼任し、更に、最近には長らく1課であったのを数課に分割し、なお以前から課長以外には1名も課員のない課もみられるのである。

ウ このような点から考えると、会社の場合には、課長昇格は必ずしも空席を補充する必要に応じてのみ行われるのではなく、会社の都合により、その他何らの事情によって必要があると認められた場合には、課の新設などとともに、適宜課長昇格を行っているものと認められる。従って、本件の救済としてA1らの課長昇格を命ずる場合、ポストの有無については格別の考慮を払う必要がないものと思われる。

6 A1らの課長昇格の時期について

(1) 前記5(2)で述べた基準に従い、組合が請求救済内容として、A1らの昇格を求めている時期ごとに、A1ら各人について、課長に昇格すべきであったかどうかを検討してみる。

(2) 昭和44年8月1日

ア A1は、第1の7(1)キで認定したとおり、昭和44年3月以来課長不在の報道課の課長代理として、同課の中心的存在であったから、同年8月1日の異動において課長に昇格してもよかったとも思われるが、反面第1の7(1)エで認定したとおり、昭和43年4月出演者の謝礼を横領した件により、停職1週間の処分を受けてから、なお1年余を経過したばかりの時期に当たっているため、当然課長に昇格すべきであっ

たとはいえない。もっともこの処分後に、第1の7(1)カで認定したとおり、昭和43年8月1日報道課の課長代理になっている点からみて、上記処分は昇格に影響しないとの見方もあり得ようが、この課長代理昇格は第1の7(1)ウで認定した昭和43年2月の課長代理昇格内示の取消問題の解決をかねて、大阪支社営業部第1課への配転を前提とするものであったところ組合の抗議によりやむなく配転を取り消したものと認められるので、この処分から1年余を経過したに過ぎない時期においては、やはり課長昇格の支障となるものといわねばならない。

イ A2は第1の7(2)エで認定したとおり、営業関係の勤務が長く、仕事ぶりは真面目で人柄もよいが、その反面、地味な性格でやや積極性、社交性に欠ける憾みがあり、営業成績の点では、経験年数に比し必ずしも十分ではないとみられていたようであり、その他昭和44年8月1日当時特に課長に適任であったと認めるに足る事実はみられない。

ウ A3は、第1の7(3)ウで認定したように、プロデューサーの経験が長く、昭和37年には「サンヨー・ミュージック・ポスト」の制作担当者の一員として、業務局長から表彰されたこともあるが、その後7年近く経過しており、昭和44年8月1日の異動では、第1の7(3)オで認定したとおり、所属制作課の課長が更迭しているが、この当時A3が特に課長に適任であったと認めるに足る事実はみられない。

エ 更に、A1らのこの時期における、年令、社歴をみても、A1が33才4月、8年4月、A2が34才2月、8年4月、A3が32才8月、9年4月であって、表2及び表3による、この時期までの課長昇格者8名の課長昇格時の平均年令32才11月、最高年令35才7月(C3)、そのうち大学卒4名の課長昇格時の平均社歴8年3月、最高社歴9年4月(C33)と対比すると、A1、A2両名は平均年令、平均社歴には達しているが、最高年令、最高社歴には及ばずA3は社歴は最高社歴に達しているが、年令は平均年令にも及ばない。

オ 以上を総合して考えると、A1らはいずれも、この時期には、当然に課長に昇格すべきであったとまではいえない。

(3) 昭和47年10月1日

ア この時期には、表1記載のとおり、結果的には課長昇格は行われなかったのであるが、第1の8(4)、9(7)(8)で認定したように、いわゆるB4構想に基づき一部組合員の組合脱退を前提とする課長昇格その他、かなり大幅な人事異動が計画された時であった。

イ この当時A1は、第1の7(1)クで認定したとおり、新設の企画開発課の課長代理として、主に調査統計資料の作成に従事していた。その作業の結果が、時には営業支社の希望に添わぬこともあったようであるが、その原因は同人が基礎資料に忠実過ぎたところにあるというのであるから、多少融通性に問題があるとしても、他面凡帳面な性格であるとも考えられ、もとより課長昇格の妨げとなるようなものとは思われない。のみならず、企画開発課における経験は、同人の全社的視野を拓げる効果があったであろうこと、並びに、第1の7(1)ケで認定したとおり、この時期より少し後のことにはなるが、同人が昭和48年6月1日事業部事業課へ配転になった後、同部の部長B2は、その実績からみて、A1は課長に適任であると評価していたこと、を考えあわせると、この時期において既に、客観的には、A1は課長昇格の適格性であったものと推定することができる。

ウ A2は第1の7(2)カで認定したとおり、昭和46年8月16日の人事異動において、総務課へ配転された。会社は、その理由を、同人の性格や営業課における成績からみて、営業関係では大成しがたい、とみたからだというのであるが、A2の過去の営業成績が格別優れてはいなかったとしても、それはさきに認定したとおり、経験年数の割合には十分でないとみられていたに過ぎないのであるし、配転先が総務課であることを考えると、むしろ同人の真面目な性格と円満な人柄が高く評価されたものと思われる。なおA2は、その後も総務課の課長代理のまま据えおかれ課長に昇格していないが、会社はその理由とするところは、前記第1の7(2)キで認定したとおり、ポストの関係のみであって、同人が一般的に課長としての適格性を有しないとはされていないのである。

エ A 3は制作課でプロデューサーの仕事が続けていたが、第1の7(3)カで認定したとおり、昭和47年8月頃編成局次長であったB 3から、編成課への配転につき意向を打診されたことがあり、その時の同人の考えでは、A 3が配転に応ずれば、しばらく仕事ぶりをみたうえで、課長に推すつもりであった。このことから考えると、A 3は既に同年10月当時課長としての一般的適格性を備えていたものと思われる。

オ ちなみに、この時期における3名の年令、社歴をみると、A 1が36才6月、11年6月、A 2が37才4月、11年6月、A 3が35才10月、12年6月であって、表2及び表3に表われた、この時までの課長昇格者中、前記の事情により例外とみるべきC 5とC 13を除いた13名のうち、課長昇格時の年令が最も高かったC 3の35才7月及び同13名中の大学卒8名のうち、課長昇格時の社歴が最も長かったC 6の11年4月を、いずれも超えており、しかも、会社がこの時期にA 1らを課長に昇格させなかったことについて、何らかの点で適格性を欠き、あるいは、障害となるべき事情があったことの疎明は、3名いずれについても見当たらないのである。

カ よって以上を総合して考えると、会社はA 1らを3名ともこの時期に課長に昇格させるべきであったと認めるのが相当である。

- (4) 組合は、このほかさらに、昭和48年6月1日付及び昭和49年10月16日付課長昇格をも、予備的請求救済内容としているが、以上の判断結果にかんかみ、上記2時期についての考察並びに判断はこれを省略する。

7 不当労働行為の成否について

- (1) 第1の8(1)ないし(4)で認定したとおり、会社は、課制の復活後、当初は課長代理以上の役職にある者は、すべていわゆる労働組合法上の管理職に当たり、従って組合員の地位とは相容れないものとし、この考え方に基づいて、昭和42年7月以降の人事異動において、組合員の昇格予定者からは、あらかじめ昇格と同時に組合を脱退する旨の念書を徴し、昇格と同時に組合を脱退させる方針をとり、昭和43年2月の人事異動においては、A 1、A 2両名が課長代理昇格の内示を受けながら、昇格後の組合脱退を拒否したので、その内示を取り消し、その後この念書問題に関して組合の激しい抗

議を受けたところから、一部上記の方針を変更して、昭和43年8月の人事異動では、A1らを、組合員のままで課長代理に昇格させたが、課長については、非組合員からのみ昇格させ、昭和47年9月一部組合員の課長昇格を含む人事異動を計画した時にも、B4編成局長から昇格の条件として組合脱退を求め、あるいは希望し、組合からこれに抗議されると、一切の昇格人事を中止し、第1の9(8)で認定したとおり、同年10月2日の団体交渉において課長（に昇格させるについて）は組合を脱退しないと困る、配転に応じて組合にとどまるならば課長にはしない、と声明するに至った。

- (2) しかし、前記3の課長の職務権限は、総務課長を除けば、以前はすべて部長の権限に属していたもので、本件申立の頃までは、一般の課長については、ほとんど権限といえるものはなかったのであるから、いわゆる労働組合法上の管理職に当たらないものであることは、極めて明白であって、会社はその当時から課長はすべて労働組合法上の管理職に当たるとの見解をもっていたことは、理解しがたいところである。
- (3) これに対し組合は第1の9(5)(6)で認定したとおり、会社で管理職といわれるものの実態を検討した結果、課長はいわゆる労働組合法上の管理職には当たらないとの結論を得、昭和44年7月1日規約を改正して課長を組合員の範囲に含めることとし、昭和46年8月4日の定期大会以降、度々昇格差別反対を決議し、更に同月16日以後しばしばスト権を確立して、団体交渉ないし抗議行動を行っていたのであるから、会社としても、管理職に関する見解について再検討の機会があったはずであるのに、単に組合活動家に対する差別や脱退強要等の不当労働行為はしない旨の協定をただけで、何らこれを顧みることなく、昭和47年9月には上記のとおり昇格対象者に組合脱退を求め、しかもこの意向打診は組合を通じてでなく対象者個別に行っているのである。
- (4) なお、その後においても、会社は、第1の8(5)(6)で認定したとおり、労働基準監督署の再三にわたる勧告ないし指導にもかかわらず、課長の権限を若干強化しつつ、依然として課長は労働組合法上のみならず、労働基準法上の管理職にも当たるとの見解を変えず、また第1の9(8)(11)で認定したように、人事に関しても団体交渉に応ずることとは認めたものの、その団体交渉において、昇格の総合判断には組合員であることも

入る、組合員は課長にはしない、旨を次第に明確にし、事実組合員の課長昇格は行っていない。

- (5) 以上を総合して判断すると、会社が、昭和47年10月1日の人事異動において、A1らを課長に昇格させなかったのは、適格性の総合判断に名を借り、あるいは課長は労働組合法上の管理職であるとの見解の下に、組合員の地位とは相容れないことを理由としてはいるが、その実は、同人らが組合員であること、若しくは昇格しても組合にとどまるであろうことを嫌忌したものと認めるほかない。従って、会社の上記行為は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱に該当するものというべきである。
- (6) なお、第1の9(2)で認定したように、この大量昇格とこれに伴う組合脱退要求が、昭和42年春闘から夏闘に及び長期闘争の後に始まっていること、その結果として組合員数が減少し、大量昇格による課長代理（組合員であるA1らを除く）以上が争議中の業務遂行に動員されることと相まって、組合の闘争力が著しく減殺されるに至ったこと、並びに、第1の10で認定したように、課長昇格の差別は、必然的に賃金の面でも相当の不利益をもたらすこと、を考えあわせると、この課長昇格に関する不利益取扱は、会社の組合弱体化方策の一環として行われたものといわざるを得ない。よって上記会社の行為は、労働組合法第7条第3号の支配介入にも該当するものと判断する。

8 救済内容について

- (1) 以上の次第であるから、救済としては、まずA1らをいずれも、昭和47年10月1日付で課長職（ただし、総務課長を除く）に昇格させるとともに、同日以降あらゆる給与についての差額の支払いを命ずべきである。
- (2) 次に、支配介入であること、及びその結果として組合員の減少がみられることにかんがみ、ポスト・ノーティスを命ずべきであるが、その方法としては、主文第2項により、十分その目的を達するものと判断する。

よって、労働組合法第27条、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10月26日

兵庫県地方労働委員会

会 長 奥 野 久 之