

京都、昭48不4、昭51.11.16

命 令 書

申立人 近畿放送労働組合

被申立人 株式会社近畿放送

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員A1、同A2をそれぞれ昭和42年2月15日付で課長に、昭和46年10月1日付で副部長に昇格させ、かつ、昭和45年4月1日付で副参事の資格を付与し、同A3を昭和46年10月1日付で課長に、昭和49年10月1日付で副部長に昇格させ、かつ、昭和49年10月1日付で副参事の資格を付与し、同A4を昭和46年10月1日付で課長に、昭和47年10月1日付で副部長に昇格させ、かつ、昭和47年10月1日付で副参事の資格を付与し、同A5、同A6、同A7、同A8をそれぞれ昭和46年10月1日付で課長に昇格させ、昭和49年10月1日付で副参事の資格を付与し、同A9を昭和49年10月1日付で課長に昇格させ、同A10、同A11をそれぞれ昭和46年10月1日付で主任に昇格させ、同A12、同A13をそれぞれ昭和47年10月1日付で主任に昇格させるとともに、上記それぞれの昇格並びに資格付与の日以降同人らがそれぞれの地位、資格に基づいて受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。ただし上記の各昇格並びに資格付与が行われるまでの間現実に支払われた額を控除するものとする。
- 2 被申立人は、下記内容の文章を縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に墨書し、被申立人会社内の従業員が見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

会社は、貴組合の活動を嫌悪し、貴組合の組合員に対し過去数年間にわたり、年次の昇格、資格付与についてこれを遅らせ、昇格及び資格付与上二重の差別取扱いをしたことは

不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和 年 月 日

近畿放送労働組合

執行委員長 A 6 殿

株式会社近畿放送

代表取締役 B 1

3 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社近畿放送（以下会社という）は、昭和26年4月21日（以下年号の昭和は省略する）民間放送初の予備免許を受けた後、同年6月18日一般放送事業及び映画、芸能の公演事業等を営むことを目的に社名を京都放送株式会社として設立された。その後39年10月1日、社名を前記会社名に改称した。会社は肩書地に本社と本局を、東京、名古屋及び大阪に支社を、滋賀県に大津支局と放送局を、京都府舞鶴市、同福知山市に放送局を置いている。従業員は本件申立当時244名である。

(2) 申立人近畿放送労働組合（以下組合又は近放労という）は、28年に結成され、（当時は京都放送労働組合と称した）、同年日本民間放送労働組合連合会（以下民放労連という）に加盟した。本件申立当時（48年4月26日）の組合員は43名である。

なお会社には40年4月23日結成されたKBS労働組合（以下KBS労組という）がある。

2 本件申立までの労使関係

(1) 36年当時の組合は、地域や産業別統一闘争にも参加せず、賃金や労働条件も民間放送各社の中でも低く組合の組合員（以下組合員という）の中に不満がうっ積し、改善

を求める声が高まっていた。このような状態の中で36年に本件で救済を求めているA8（以下A8という）、A7（以下A7という）らが入社した。

37年5月には同人らが加わった執行部が発足し、情宣部長となったA8と本件で救済を求めているA9（以下A9という）らによって組合ニュースが初めて継続的に発行されるようになり、又代議員制度が確立され、組合員の要求を反映した活動が取り組まれるようになった。

(2) 37年9月29日、会社はA8に対し、10月1日発令の舞鶴放送局への配置転換（以下配転という）を内示した。組合は発令1週間前に内示するという団体交渉（以下団交という）での約束を会社は破棄しており、しかもA8の配転は組合活動に重大な支障を与えるものだと、会社に配転の撤回を求め、同日団交を行った。そこで会社は配転を撤回した。

(3) 37年11月10日、組合は年末一時金、人事同意約款、専従協定の要求を会社に提出し、民放労連の産業別統一闘争に参加し、同月26日に初めてストライキ権を確立し民放労連へいわゆる三権を委譲した。これに対し会社は、争議対策本部を設置し、同日同本部長名で、「民放労連への三権委譲が考慮されるに至っては断固たる決意をもってこれに当たるべき非常事態と認める」との文書を掲示、翌27日には常務会名で、「民放労連の闘争至上主義を批判し、単組に対して自主性をもて」との文書を全従業員に配布した。更に会社は翌28日、全従業員に対し、「同日以降、上司の許可なく職場を離れることを禁止する」との命令書を配布したり、ロックアウトを準備した。

組合は37年12月1日、結成以来初の全面ストライキを実施した。

なお、年末一時金等の要求については、会社、組合双方から当委員会にあっせんを申請し、同月13日、当委員会の年末一時金平均6万円、人事協議約款締結等のあっせん案を双方受諾して妥結した。

(4) 38年頃から民間放送会社の多くは機械化、自動化の方針を打ち出し、会社でも府下久御山送信所の自動化に伴い、同所勤務者5名中2名の本社への配転、ワンワンコントロールシステムを導入したサテライトスタジオ（ガラス張りの惑星スタジオでスチ

ユワーデスが一人で放送する)の開設、39年にはアナウンサーがディレクターを兼任するアナデューサーシステムの導入や舞鶴放送局の縮小の措置等が次々に行われた。

これに対し組合は、労働条件を悪化させる合理化だとして反対した。

- (5) 39年4月の春闘で組合はストライキを行った。これに対し会社は、賃金カットや社内への立入り禁止を通告した。
- (6) 39年7月5日、組合員A14が勤務時間中離席したことにより放送事故が起きた。会社はこれに対し就業規則に基づき戒告処分を行った。この件について団交の席上会社は、事故は処分の理由とはならないが、離席は処分の理由となると説明し、その後各職場において職制の監視が強まってきた。
- (7) 39年11月の人事異動の際、組合員A15が本社から舞鶴放送局へ、同A16が本社から滋賀放送局へ配転の内示を受けた。しかし、当時の組合は執行部内の意思統一がとれず、前記両名に対する配転反対闘争は行わなかった。
- (8) 40年2月、業務改善委員会は常務会の諮問に答え、集中管理機能の強化、本社の部課制を廃止し局制とする、他に財源を求めためKBS滋賀放送、KBSサービスセンター、KBS深夜放送の部門を新設する、との内容の答申を行い、常務会の決定を経て同年5月からそれらの方策が実施された。
- (9) 会社は、事業規模の拡大に伴い、40年4月末に社屋を肩書地に移転する方針を39年秋頃から発表していた。一方組合は、会社が人員増もせずKBSサービスセンター等を新設したことや、前記(4)の合理化政策に対し反対の態度を表明し、これらの要求が入れられない場合は社屋の移転には応じられない、として反対闘争を進めていた。その中心となったのはA8、A9及び本件で救済を求めているA4（以下A4という）、A2（以下A2という）、A3（以下A3という）であった。なおA3は、組合の舞鶴支部にあって舞鶴放送局の縮小に反対し中心となって活動した。
- (10) 組合は、社屋の移転に伴い新社屋内にも従来どおり組合書記局に場所を提供するよう会社に要求し、春闘時の団交でも取り上げていたが、会社は新社屋には余地がないと拒否した。

(11) 組合は、40年4月23日臨時大会を開催し、賃上げ問題は妥結すること、新社屋移転に伴う合理化、書記局設置問題については引続き闘うことを決定した。閉会挨拶の際、C1委員長（以下C1という）が突然、「組合には資本主義をひっくり返すような思想の持主がいる、そういう者とは一緒にやっていけない。……委員長を辞任し、組合を脱退して新しい労働組合を作る」と発言した。その間に新組合の結成趣意書が会場で配布され、当日組合三役が中心となってKBS労組が結成された。

翌日、残留した組合員によって臨時執行部が発足し、委員長代行に本件で救済を求めているA6（以下A6という）を、副委員長代行にA2を、書記長代行にA8を、執行委員にA4、A9らを選出した。

同日、KBS労組は加入者の名前を書き出して社屋内に貼付した。

(12) 当時、職場においては職制を中心に「近放労の組合員に近づくな」とか、「近放労の組合員と話をするな」というようなことが言われていた。

(13) 40年8月、会社は従来 of 社員に関する身上調書を一新し、カード式に差しかえることにした。新規の調書には「信条」、「宗教」という項目が新設されていた。これに対し組合は、思想調査であるとして抗議した。会社は書きたくなければ書かなくてもよい、今後問題が生ずれば話し合おうと答え、組合は一応了解した。

(14) 新社屋への移転は、40年4月末に行われたが、組合書記局に対する場所の提供は認められなかった。その後、同年8月5日、会社は旧社屋に置いてあった組合書記局の物品搬出を求めるとともに、今後組合と書記局問題で話し合う意思はないと申し入れた。組合は書記局に場所の提供ができなければせめて書記局の物品を置く場所を提供してほしいと要求したが、いれられなかった。

(15) 40年10月21日の昼休み、A4が「安保破棄生活と権利を守る近畿放送実行委員会」名で「日韓会談反対」のビラを職場で配布した。

これに対し会社は、就業規則により会社施設内の政治活動を禁止しており、正体不明の団体名による政治ビラの配布は政治活動であるとして減給処分にした。この処分につき組合は、憲法で保障された政治活動に規制を加えるものであり、又A4のビ

ラ配布は組合の方針として決定したもので組合活動の一環であると主張し反対した。

従来から組合は社内で政治問題に関するビラを配布していたが処分の対象とされたことはなかった。

- (16) 会社は40年11月、K B S 労組から提案のあった労使協議会制度につき規約案を同労組に提示したが、組合には提示しなかった。そこで組合は、団交の席上ただしたところ会社は組合に提案しても拒否するだろう、組合から希望があれば提案すると答えた。
- (17) 37年に締結した「人事に関する協定」が40年12月末で失効するため、組合は会社に再締結を求めたところ、会社は従来の運用実態からみて百害あって一利なしとの理由で再締結を拒否した。
- (18) 41年7月2日、当日の宿泊勤務者A 6（アナウンサー）とC 2（技術）が、寝過しにより午前5時30分の放送開始が遅れたとしてそれぞれ減給処分を受けた。
- (19) これより前の同年1月、K B S 労組のC 3（アナウンサー、以下C 3という）とC 4（技術、以下C 4という）が、寝過しにより放送を不能とするという事故を起し、C 3は譴責処分、C 4は減給処分を受けた。
- (20) 組合は41年の年末闘争において一時金、アナウンサーの一人泊り反対等を要求して40年の組合分裂以後初めてストライキ権を確立した。

この闘争中の12月3日、組合は昼休みに民間放送関係の支援オルグを迎え全員集会を開催した。午後1時以降組合員は各職場に戻り、会場使用延長を会社に申し入れA 6と支援オルグの者とが話しているところへB 2 人事部長（以下B 2 部長という）がきて、このような状態では組合が会議室を使用しているとはいえない、今後外来者を入れるときは届け出てもらわねば困る、と注意した。その後会社は、組合に「今後会社施設の借用には使用目的を明確にし、外来者を入場させる場合には予め許可を受けよ、違反した場合は施設の利用はいっさい許可しないこともありうる」との警告書を出した。組合は会場使用及び時間延長については会社の許可を得ており、組合の主権であること、借りた以上使用方法は組合活動上の自由である、との抗議文を会社に提出した。これに対し会社は、組合が会社の施設管理権を尊重する旨の確約を行えば許可す

る旨申し入れた。組合は確約はできないと拒否し、その後44年6月組合が抗議文を撤回するまで使用禁止の状態が続いた。

従来、組合が会場を使用する場合、使用目的欄にはたんに「会議」とのみ記入して届出をすれば会社もこれを認めていたし、44年6月以降も同様認めている。

一方、KBS労組にはこの間も会社は会場の使用を認めていた。

(21) 組合は、41年12月13日会社に対し、年末要求のうち一時金のみ妥結し、他の要求は引き続き話し合いたいと申し入れた。会社は一時金のみ妥結し、他の要求についてはストライキも含めた闘争を継続するのでは年末闘争が終息したことにはならないから妥結することはできないとして拒否し、団交は開かれぬまま、当委員会にあっせん申請がなされたが、結局あっせんは不調に終わった。当時KBS労組はすでに一時金を受領していた。

(22) 同月26日、組合は支援オルグを迎えて会社の7階ロビー（通常会社の受付となっているところ）で集会を予定していたところ、会社はバリケード代りに植木鉢を大量に並べたり、1階玄関に面会謝絶の立看板を置き職制4～5人を配置したりしたので、組合は会社との摩擦を避けるため社屋外で集会を開いた。

同日、組合は年末も押し詰ったことでもあり、ストライキ権を確立したまま一時金を受領することを決定し、同日組合員個々人が会社へ受取りに行った。その際会社は、自分の意思で受領する旨の念書を書かせて支給した。

(23) 42年春闘は、賃上げ、会社施設の使用、交通費の全額支給等を要求してストライキ権を確立し、組合は同年4月26日、民放労連傘下の組合員らの応援をえて会社の7階ロビーで集会を開きストライキに入る体制をとっていたところ、会社は社屋1階のエレベーター前に職制を配し集会に参加するため来社した前記組合員らの入構を拒否したり、写真をとったりしたので、組合はストライキに対する弾圧であると抗議し、1階玄関で集会を開いた。会社はその場所へロックアウトの通告書を持ってきたが、組合は不当だと突き返した。結局会社がカメラから撮影ずみのフィルムを抜き、ロックアウトを解くと申し入れたので事態は收拾をみた。

- (24) 同年春の賃上げの際、全従業員中、A 2、A 4ら組合員のみ5名がマイナス査定をうけた。このときプラス査定をうけた者は全従業員中30～40名いたが、うち組合員は2名であった。又44年の賃上げ査定ではプラス査定をうけた者は全従業員中38名、マイナス査定をうけた名2名であったが、うち組合員はプラス、マイナス査定とも各1名ずつという状態であり、更に47年の賃上げ査定ではマイナス査定をうけた者はなかったがプラス査定をうけた者のうち組合員は3名、K B S 労組員は30名であった。
- (25) 43年12月、会社にテレビの予備免許が交付され、テレビ開局にむけ機構改革が行われた。その際の人事異動で会社は、当時組合の副委員長であったA 4を配転しようとした。組合は組合活動上困難をきたすとして反対し、結局A 4の配転は実施されなかった。
- (26) 44年2月25日、会社はA 4が勤務時間中（手待ち時間中）スタジオでギターを弾いていたので上司が注意したところ音感を養う必要がある、と反抗したという理由で譴責処分に付した。
- 会社ではスタジオでの番組制作途中でスタジオの使用状況により手待ち時間が生ずることがある。この時間に従業員は、新聞を読んだり、雑談したり又散髪に行くこともあるが、処分の対象とはされていない。
- なお、A 4がギターを弾いたことにより業務への支障はなかった。
- (27) 会社は、44年4月1日のテレビ本放送開始に先立ち、43年12月機構改革を行い、ラジオの完全自動化、プロミキ（プロデューサーがミキサー＜音量、音声の調整者＞を兼務）、アナミキ（アナウンサーがミキサーを兼務）システムを組合の反対を押し切って強行した。組合は、人員を増やさずラジオ部門の人員を減らしてテレビにもって行くという会社のやり方に対し、従業員を犠牲にした体制であり、労働強化だとして前記業務を拒否した。
- (28) 44年11月22日、会社は年末一時金回答の際、出産休暇（以下産休という）は欠勤減率を適用することを明らかにし、産休で休んだ組合員A17にこれを適用し一時金から減額した。これに対し組合は就業規則上有給休暇扱いであり、欠勤扱いとするのは不

当であるとして会社に抗議した。同年12月6日会社は、今回に限り欠勤減率を半分にすると回答した。

従来一時金の支給に当っては欠勤日数に応じて減額されていたが、産休該当者がなかったため産休日数の取扱いがきまっていなかった。ところが42年に組合及びKBS労組にそれぞれ産休者が出たので会社はKBS労組とは協定により減率適用することを明らかにしたが組合は減率適用はやむをえないが協定に明記することは困ると主張した。しかし組合は、その後も全額支給を要求して闘争を続けた結果46年に至り完全支給されることになった。

3 組合員に対する職制の発言

(1) テレビの本放送開始まじかの44年3月、B2部長が、「近放労はテレビに反対しているから新人（新規採用者）には組合員の仕事を手伝わせない」とか、「組合員には番組搬入の便（制作からテープなどを入れて他の職場へ持っていく箱）を使用させない」等と言ったので、組合が抗議したところ、B2部長は組合の要望をみたすつもりはない、新人には組合員の仕事を手伝わせない、と言った。当時組合はテレビ開局に伴う合理化に反対していたが、4名の人員増がなされ要求がある程度みたされたので、テレビの仕事もやると会社に申し入れていたが、会社は担当を替えると混乱をきたすといってテレビの仕事につけなかった。

(2) 45年3月、アルバイトの社員化を要求して活動していた組合員A18（アルバイト）に対し、B3部長（以下B3という）が「C5君（アルバイト）はやめたけど君はいつやめるんや」と組合脱退の意思の有無をたずねたのに対し、A18が「まだまだ余裕があります」と答えたところ、B3は「首になるまでやめんのやな。……首にする材料をせいぜい集めておく」と言った。

(3) 組合員は、40年の分裂以後減少したが、45年頃から数名の新規採用者の加入や組合脱退者の復帰もあって次第に増加していった。

このような状況の中で、同年10月B4ラジオ局次長が新規採用者のC6に対し、KBS労組ニュースを見ながら、新しく同労組加入者としてC6の名前が記載されてい

ないことにつき「君はまだのってないじゃないか」と言った。

又同じ頃、組合が送出部へ入った新規採用者4名中3名が組合に加入したことを発表した翌日、B5技術局長が組合未加入のC7に対し、「近放労に入るな」と言った。

組合は団交の席で前記各発言につき嚴重抗議するとともに、このような発言は不当労働行為であると追及した結果、会社は職制として軽率な発言であった、今後嚴重に慎むよう注意した、と答えた。

C7は、その後KBS労組に加入した。

- (4) 46年年末の忘年会の席上、B6技術局長（以下B6局長という）がA4に対し、「君は近放労をやめればいい男だ。……わしは共産主義が大嫌いだ」と言った。
- (5) 47年4月頃、B7制作技術部長（以下B7部長という）が新入社員のC8に、「近放労へ入るな」とか、又同年5月頃部下のC9に「近放労には入るな。近放労へ入ったらよういって課長どまりや」とか、新入社員のC10に「近ちゃんに入るな」と言った。
- (6) 47年12月頃報道部のC11がB8報道部長（以下B8という）に組合に加入したと言ったところ、同部長は、「えらいことをしたな。将来にとって具合が悪い」と言った。

4 昇格問題に関する団交

- (1) 47年9月26日の団交の席上、組合は、36年入社者中、組合員（4名）はすべて主任であるが、KBS労組に所属していた者（5名）はすべて課長以上に昇格しているのは誰がみても差別だと抗議したところ、B1常務取締役は、近放労には課長になる能力のない者が多いとか、課長になれば組合はやめてほしいと答えた。
- (2) 48年2月5日の団交の席上、会社は、「近放労は会社をつぶす考えをもっている。そういう考え方とは断固対決していく」、「合理化に反対するような者は課長にはできない」、「課長が組合員というのは困る」と言った。
- (3) 組合は、48年3月春闘要求についての団交の席上、組合員21名に対する副部長待遇、課長待遇並びに主任への昇格問題につきただしたところ、会社は待遇制度はないので組合の要求をいれるわけにはいかんと回答した。
- (4) 本件申立後の48年9月末の団交の席上、組合は近放労の者はなぜ昇格しないのか、

主任、課長への昇格基準はどのようなものかとただしたところ、B6局長は昇格については労働委員会で争っているから答えられない、主任については8年が基準であり、又課長については第1にばかり仕事をしている人、第2は組合員であるかないかで決める、と答えた。

5 会社の職制機構と資格制度

(1) 従業員の身分

ア 会社では42年4月1日制定の「身分資格規程」により、従業員の身分を社員と准社員に分けて次のように定めている。

社員は

4年制大学を卒業した者。

一般職務又は特殊職務に習熟し、勤続2年（短期大学卒）又は4年（高等学校卒）に達した者、又はこれと同等の学識能力を有すると認められる者。

准社員は

高等学校を卒業した者。

短期大学を卒業した者、特殊技能に優れた者、又はこれと同等の学識能力を有すると認められる者。

イ 従業員は前記基準に応じ、大学卒業者は社員試用、高等学校及び短期大学卒業者は准社員試用として採用され、それぞれ6か月の試用期間満了時に登用試験を受けて社員もしくは准社員に登用される。

ウ 准社員試用として採用された者は、6か月の試用期間満了後登用試験に合格して2年又は4年准社員として勤務後登格試験に合格して社員となるのである。

なお、第1級無線技術士の有資格者は大学卒、第2級無線技術士の有資格者は短期大学卒と同等の学識能力を有するものとして扱われている。

(2) 役職制度

ア 会社においては、局長、局次長、部長、副部長、課長、主任の役職制度が設けられている。

管理職は、48年10月1日制定された「管理職職務規程」により①局長職（室長、支社長を含む）②局次長職（室次長、支社次長を含む）③部長職（放送局長、支局長を含む）④副部長職（支社部長を含む）⑤課長職（支社課長、放送局課長を含む）の職務を担当する者とされ、局長職ないし課長職の職務は次のとおりである。

局長職

- (1) 局に属する部の所管業務の統轄管理を行う。
- (2) 部下の人事、労務管理並びに人事考課を行う。
- (3) 局予算の策定と実施。
- (4) 局の渉外事項を担当する。

局次長職

- (1) 局長を補佐し、局長業務のうち委任をうけたものについて代行する。
- (2) 局長事故の時、その職務を代行する。
- (3) 局員の人事考課について局長に対し意見具申を行う。
- (4) 局長よりの特命事項を担当する。

部長職

- (1) 副部長、課長を指揮監督して部の所管業務を遂行する。
- (2) 部下の人事、労務管理並びに人事考課を行う。
- (3) 部予算の策定と実施。
- (4) 関連部課との業務上の調整を行う。
- (5) 部の渉外事項を担当する。

副部長職

- (1) 部長を補佐し、課長を指揮監督する。
- (2) 部長職務のうち委任をうけたものについて代行する。
- (3) 部長事故の時、その職務を代行する。
- (4) 部下の人事考課を行う。

- (5) 部長よりの特命事項を担当する。

課長職

- (1) 課員を指揮監督して課の分掌業務を遂行する。
- (2) 部下の能力、業務意欲、勤怠の分析と人事考課を行う。
- (3) 部下の勤務表の策定と実施。
- (4) 部下に対し時間外勤務を命じ、又休暇を許可すること。
- (5) 部下の異動、昇進、昇格、昇給の立案を行う。
- (6) 部下の出張を許可すること（予算の範囲内の出張）。
- (7) 関係部課との業務上の調整を行う。
- (8) 課予算の策定と実施。
- (9) 課の渉外事項を担当する。

イ 管理職に対しては、次のような役職手当が支給されているが、主任や一般社員に支給されている諸手当は支給されていない。

主任及び一般社員に対しては管理職とは異なり時間外勤務手当、家族手当、業務手当、ライセンス手当等が、主任には主任手当が支給されている。

(単位 円)

	41年	42年	43年	44年	45年	46年	47年	48年	49年
課長	20,000	21,000	25,000	27,000	32,000	40,000	44,000	51,000	66,000
	19,000	20,000	24,000	26,000	31,000	39,000	43,000	50,000	65,000
	18,000	19,000	23,000	25,000	30,000	38,000	42,000	49,000	64,000
	17,000	18,000	22,000	24,000	29,000	37,000	41,000	48,000	63,000
	16,000	17,000	21,000	23,000	28,000	36,000	40,000	47,000	62,000
	15,000	16,000	20,000	22,000	27,000	35,000	39,000	46,000	61,000
副部長	25,000	27,000	30,000	32,000	38,000	47,000	53,000	61,000	78,000
	24,000	26,000	29,000	31,000	37,000	46,000	52,000	60,000	77,000
	23,000	25,000	28,000	30,000	36,000	45,000	51,000	59,000	76,000
	22,000	24,000	27,000	29,000	35,000	44,000	50,000	58,000	75,000
	21,000	23,000	26,000	28,000	34,000	43,000	49,000	57,000	74,000
	20,000	22,000	25,000	27,000	33,000	42,000	48,000	56,000	73,000
					32,000	41,000	47,000	55,000	72,000
						40,000	46,000	54,000	71,000
								53,000	70,000
									69,000
								68,000	
								67,000	
								66,000	

なお、会社は上記の役職手当の額については従来から組合には秘密にしていたが、本件審査の過程で公開した。

(3) 管理職の職務内容

ア 会社は、40年5月1日付で機構改革を行い、部課制を廃止し局制のみとしたが、42年2月15日付機構改革で部制を、更に48年10月1日付で課制を復活し、同時に「分課分掌規程」と「管理職職務規程」を明文化した。

イ 部課制廃止後は局単位となったが、会社は指揮命令系統を存続させるため、役職は従来どおりとし、チーム制をとり、副部長と課長がチームの長として時間外勤務を命じたり、有給休暇の承認や勤務表の作成等従前と同様の業務を行っていたが、副部長と課長の業務内容については必ずしも明確な区別はなかった。

ウ 48年6月27日、京都上労働基準監督署（以下監督署という）は、会社の副部長及

び課長につき勤務実態からみて、実質的に経営者の立場に立っての重要な決定に参画の権限をもっている者と判断することは困難であり、又実質的に出退社時刻を厳守することを要求され、自己の勤務につき自由裁量の権限をもち出退社について厳格な制限を加え難い者とは判断し難い者があるほか、課長職についての内容が明確を欠いている等、いわゆる中間管理層的な立場であるものとは認められるが、これをもってすべてを労働基準法（以下労基法という）第41条第2号に規定する「監督もしくは管理の地位にある」に含まれると解することは適切でないので、全面的に検討のうえ、上記に該当しない者の時間外労働等については法定の割増賃金を支給すべきである旨指示し、副部長についても再検討するよう求めた。これに対し会社は48年10月1日付で課制を実施し、管理職の職務規定を明確にする、人員不足のため課長も泊り勤務についているが人員の補充ができればこれを取りやめると回答した。

エ 会社の勤務時間は午前9時から午後5時までと、午前10時から午後6時までという勤務体制になっている。しかし管理職はタイムレコーダーの打刻義務はなく自由出勤とされているが、放送実施部、ラジオ技術部、報道部、制作技術部、送出部等の現場部門においては輪番勤務制がとられ、その輪番割当てには副部長や課長も組み込まれており、早出出勤や泊り勤務にもついている。

オ 会社は48年10月1日付機構改革で課制を実施したが、課制への移行は従来のチーム、業務遂行単位をそのまま課とし、33課を設置し、副部長24名、課長33名が任命された。しかし課長33名中19名は部長又は副部長が兼任という状態であった。なお、課制実施前の同年2月1日現在副部長として扱われていた者は28名、課長として扱われていた者は21名であった。

カ 会社が各昇格期ごとに行った昇格人事の結果を見れば、

- ㊦ 同一部署内において前任者のポストに複数の者が昇格して配置される場合
- ㊧ 同一部署内において新たなポストが新設され、そのポストへ複数の者が昇格して配置される場合

とがある。この場合は更に下位の職務を保有したまま上位の職に格付される場合とそうでない場合とがある。

前名㊦の例としては、42年2月15日B8、C1の両名が前任者の他部転出の後任として編成局主任から同局放送部課長へ昇格している。

又、後者㊧の例としては、同日C12、C13、C14の3名が販売促進本部主任から同本部販売促進課長へ昇格したこと、43年5月1日B3、B9（後に部長、以下B9部長という）の両名が、前者は編成局放送部課長から後者は同局制作部課長からいずれも同局放送実施部副部長へ昇格したこと、44年1月1日C15、C16の両名が総務局経理部課長から同局同部副部長へ昇格したこと及び46年10月1日C17、C4の両名がラジオ局放送実施部主任から同局ラジオ技術部課長へ昇格したこと、44年1月1日C18が技術局運用部課長から、C19が総合開発室付課長からそれぞれ技術局送出部副部長へ昇格したこと及び同年10月1日C20が編成局制作部主任から、C21が技術局送出部主任からそれぞれラジオ局放送実施部課長へ昇格したこと等がある。

上記各昇格理由として会社はそれぞれ昇格後事務を分担する旨説明しているが、具体的な業務内容については明確にしていない。

キ 人事考課は毎年1回、4月1日に行われる定期昇給の昇給額決定のため行われるが、考課者は40年の部課制廃止後は局長が一次考課者で、42年の部制復活後は部長が一次考課者、局長が二次考課者であった。その後48年10月課制復活後は課長が一次考課者、部長が二次考課者、局長が三次考課者となった。

人事考課の対象期間は4月1日から翌年3月31日までの1年間で、考課項目は48年4月までは4項目、それ以降は11項目となっている。

(4) 役職への昇格

ア 人事委員会は、社員への登格、昇格及び後記の資格付与、変更等を審議、決定するため、40年5月1日常務会の付属機関として設置され、常務取締役3名、常務取締役局長1名、取締役局長2名、局長2名、人事部長で構成されている。

イ 会社が機構改革や昇格人事を行う場合、まず常務会で方針を決定し、その旨を局

長会に伝達する。昇格については、人事委員会が各局長より昇格適格者を人事委員会に推薦するよう求める。

ウ 人事委員会は、前記局長から推薦された適格者について説明を聞き、昇格の適否を審議、決定し、常務会の承認を受ける。なお、後記の資格付与、変更についても昇格の手続と同様に行われている。

エ 昇格候補者の推薦に当っては下記の「昇格推薦規準」（以下推薦基準という）がある。

- 主任
- 1 社員として8年程度在職し、勤務する職場の業務に精通していること。
 - 2 勤務成績が良好であること。
 - 3 課長の指示をうけて他の従業員を指導しながら業務を遂行する能力を有すること。

（注） 1の在職期間8年程度については一応の目安であって絶対条件ではない。職場の都合により又業務の都合により特別に考慮されるものとする。

- 課長
- 1 主任として3年程度勤務しその間主任としてその職責を完全に果たした実績を有すること。
 - 2 人物識見ともに秀れ、管理職としての抱負を有すること。
 - 3 管理職として必要な部下に対する統率力、指導力を有すること。
 - 4 社業に対する知識、認識を正確に把握していること。
 - 5 業務遂行にあたり課長としての判断、処理等が間違いなく出来る能力を有すること。
 - 6 協調性に富み、上司、同僚、部下等との協力態勢を保持する能力を有すること。
 - 7 健康にして管理職の職務に十分耐え得る気力、体力を有すること。

（注） 1の勤務年数3年程度というのは一応の目安であって3年程度の実績をみて課長としての能力を判定するということである。職場の

都合、業務の都合又は機構改革等により特別に考慮されるものとする。

オ 前記推薦基準は、主任と課長のみで、副部長以上については特に定められていないが、副部長については課長職に2～3年在職することが目安となっている。この推薦基準は、43年12月成文化されたが、それ以前は特に成文化されたものはなかった。なお、推薦基準は人事委員会のメンバーと各局長に配布されている。

カ 課制復活までの間の機構改革等に伴う昇格人事については、常務会は各局長に昇格候補者の推薦を求める場合、①ポスト（課制廃止当時はチーム、班の長）を定めて推薦を求める場合と、②たんに課長になれる者を推薦せよと求める場合、③業務上の必要があれば推薦せよと求める場合とがある。又課長、副部長についてはポスト数は限定しておらず、局長の裁量により増減できる。

キ 昇格候補者を推薦するか否かの権限は局長にあるが、部長ないし課長の意見を求めることもある。なお、課長、主任の推薦に当っては推薦基準に更に局長の判断が加味される。

ク 推薦の形式は、推薦理由書を提出する建前になっているが、おおむね口頭で行われている。文書で推薦する場合でも理由を記載していないものもあるので、その場合は人事委員会で説明を求める。

ケ 人事委員会における昇格選考方法は、局長から上申された昇格候補者について、上申されてこない従業員との比較は行わず、当該被上申者の適否のみを判断することになっている。

コ 昇格候補者の審議に当り、人事委員会は候補者の社歴以外特に資料は準備していない。なお、人事考課表は考課査定のためのもので、昇格については参考程度に利用される。

サ 推薦基準については、前記のごとく主任は3項目、課長は7項目であるが、人事委員会は局長に対し昇格候補者につき、条項目ごとに具体的な説明を要求していない。

シ 課長、副部長の昇格人事を行う場合、会社は業務上の必要性を条件としているが、特に副部長については必ずしも条件とはされていず、局長の上申や部署間のバランスをとる観点から昇格を認める場合もある。

(5) 昇格の実情

ア 32年以降の社員登用から主任ないし部長への昇格状況は以下のとおりである。

○印は救済を求めている者（以下同じ）

イ (48.4 現在)

社員登用年	氏名	学歴 社員	年令 主任	入社時身分・年月日		
				課長	副部長	部長
32	○A1	高(二技) 32. 5. 1	37 37.11.15	社員試用	31. 9.14	
	○A2	新中(二技) 32. 5. 1	40 37.11.15	社員試用	31. 9.21	
	C22	高(二技) 32. 5. 1	38 37.11.15	社員試用	31. 9.21	39. 6.10 46.10. 1
	C15	高 32.10. 1	37 36. 1.10	雇員	26. 8. 1	37.11.15 44. 1. 1 46.10. 1
	C23	旧専 32.10.10	44 —	社員試用	32. 4.10	35. 7.10 42. 2.15 44. 1. 1
	C12	大 32.10.10	38 36. 6. 1	社員試用	32. 4.10	42. 2.15 44.10. 1
	C24	大 32.11. 1	38 36. 6. 1	社員試用	32. 5. 1	37.11.15 44.10. 1
	C25	大 32.12. 1	38 37.11.15	雇員	26.12.29	40. 5. 1 44.10. 1
	C26	高 32.12. 1	37 44.10. 1	准社員試用	29. 6.28	

32年社員登用された9名中、A1（以下A1という）、A2及びC26以外は全員最も遅い者で46年10月1日に副部長に昇格している。

ウ

社員登用年	氏名	学歴 社員	年令 主任	入社時身分・年月日 課長 副部長 部長
33	B9	大 33. 1. 1	38 37.11.15	社員試用 32. 7. 1 39. 6.10 43. 5. 1 44.10. 1
	C27	大 33.12. 1	38 37.11. 5	社員 33.12. 1 44. 1. 1 46.10. 1

エ

社員登用年	氏名	学歴 社員	年令 主任	入社時身分・年月日 課長 副部長 部長
34	B8	大 34. 5. 1	38 39. 6.10	社員試用 33. 8.21 42. 2.15 44.10. 1 45.11. 1
	C28	大 34. 9. 1	37 40. 5. 1	社員試用 34. 2.17 44.10. 1 46.10. 1
	○A4	高(二技) 34.10. 1	32 45.11. 1	准社員試用 34. 3.16
	C13	大 34.11.21	40 37.11.15	社員試用 34. 5.11 42. 2.15 45.11. 1
	C29	大 34.12. 1	36 39. 6.10	社員試用 34. 3.16 44. 1. 1 46.10. 1

34年社員登用者5名中課長に昇格していないのはA4のみで、同人は主任昇格に際しても11年1か月を要している。

オ

社員登用年	氏名	学歴 社員	年令 主任	入社時身分・年月日 課長 副部長 部長
35	C30	大 35. 4.16	39 44. 1. 1	社員試用 34. 8.12 46.10. 1
	C31	大 35. 6. 1	36 40. 5. 1	社員試用 34.11.16 44.10. 1 47.10. 1
	C14	大 35. 6. 1	37 37.11.15	社員試用 34.11.16 42. 2.15 45.11. 1
	C32	高(二技) 35. 6. 1	39 42.10. 1	社員試用 34.11. 1 45.11. 1 48.10. 1
	A19	高(二技) 35. 6. 1	39 44. 1. 1	社員試用 34.11.10 46.10. 1
	C33	高(二技) 35. 6. 1	41 37.10.15	社員試用 34.11.10 45.11. 1 48.10. 1
	C34	大 35. 6. 1	37 39. 8. 1	社員試用 34.11.16 44. 1. 1 46.10. 1
	○A3	短大(一技) 35. 7. 8	43 38. 7.20	社員試用 34.12. 4
	C35	大 35.10.15	36 42. 2.15	社員試用 35. 3.15 44.10. 1 46.10. 1
	C36	大 35.10.15	35 44. 1. 1	社員試用 35. 3.15 45.11. 1
	C20	大 35.10.15	36 42. 2.15	社員試用 35. 3.15 44.10. 1 46.10. 1
	C38	大 35.10.15	38 43. 5. 1	社員試用 35. 3.15 46.10. 1
	C39	大 35.10.15	36 38. 7.20	社員試用 35. 3.15 44. 1. 1 46.10. 1
	C21	旧専(二技) 35.10.15	48 42. 2.15	社員試用 35. 3.15 44.10. 1

35年社員登用者14名中、A3を除く全員が最も遅い者でも46年10月1日に課長に昇格している。

カ

社員登用年	氏名	学歴 社員	年令 主任	入社時身分・年月日 課長 副部長 部長
36	○A8	大 36.10.1	34 46.10.1	社員試用 36.3.10
	○A5	大 36.10.1	37 44.1.1	社員試用 36.3.10 49.10.1
	C40	大 36.10.1	35 44.1.1	社員試用 36.3.10 46.10.1
	C41	大 36.10.1	34 44.1.1	社員試用 36.3.10 46.10.1
	C42	大 36.10.1	35 44.1.1	社員試用 36.3.10 46.10.1
	○A7	大 36.10.1	34 45.11.1	社員試用 36.3.10 49.10.1
	C43	大 36.10.1	34 44.1.1	社員試用 36.3.10 44.10.1 46.10.1
	C44	大 36.10.1	38 42.2.15	社員試用 36.3.10 45.11.1
	○A6	大 36.10.1	37 45.11.1	社員試用 36.3.10
	C45	大 36.10.1	36 42.2.15	臨時雇員 35.7.11 46.10.1
	C46	高 36.11.10	39 44.10.1	准社員試用 32.7.5
	C47	短大 36.11.10	35 43.5.1	雇員 30.8.18 44.10.1 46.10.1
	C48	高 36.11.10	35 45.11.1	准社員試用 33.5.22
	C4	高 36.11.10	33 44.1.1	准社員試用 33.3.10 46.10.1
C49	高 36.11.10	38 39.11.1	雇員 30.4.15 44.1.1 46.10.1	

36年社員登用者15名中課長に昇格していないのはA8、A6、A5、A7とC46、C48（両名は非組合員）であるが、大学卒等の学歴を有する者のうちA8、A6、A5、A7以外はいずれも遅くとも46年10月1日に課長に昇格している。

なお、A5、A7は本件申立後の49年10月1日課長に昇格した。

キ

社員登用年	氏名	学歴 社 員	年 令 主 任	入社時身分・年月日 課 長 副 部 長 部 長
37	C50	大 37. 4. 11	3 8 42.10. 1	社員試用 37. 2. 12 44.10. 1 46.10. 1
	C51	大 37. 6. 21	3 4 45.11. 1	社員試用 37. 4. 5
	○A9	短大 37.10.10	3 3 46.10. 1	准社員試用 35. 3. 15
	C52	短大 37.10.10	4 0 44. 5. 1	准社員試用 34.12. 1 46.10. 1
	C53	大 37.10.10	3 5 45.11. 1	社員試用 37. 4. 1
	C54	大 37.10.10	3 3 45.11. 1	社員試用 37. 4. 1 47.10. 1
	A20	大 37.10.10	3 5 45.11. 1	社員試用 37. 4. 1
	C55	大 37.10.10	3 5 45.11. 1	社員試用 37. 4. 1

37年社員登用者8名中、課長に昇格しているものは3名であるが、主任に昇格した時期はA9が最も遅い。

ク

社員登用年	氏名	学歴 社 員	年 令 主 任	入社時身分・年月日 課 長 副 部 長 部 長
38	○A11	大 38.10.10	3 2	社員試用 38. 4. 1
	○A10	短大 38.11. 1	3 6	准社員試用 35. 3. 15

38年社員登用者はA11（以下A11という）とA10の2名で、両名はいずれも主任に昇格していない。

ケ

社員登用年	氏名	学歴 社員	年令 主任	入社時身分・年月日 課長 副部長 部長
39	C2	短大 39. 5. 1	34 47.10. 1	社員試用 38.11. 1
	C56	高 39. 5.10	34 45.11. 1	社員試用 38.11.10 48.10. 1
	C57	大 39.10. 1	31 46.10. 1	社員試用 39. 4. 1
	C58	大 39.10. 1	31 48.10. 1	社員試用 39. 4. 1
	C59	大 39.10. 1	32 46.10. 1	社員試用 39. 4. 1
	C60	大 39.10. 1	31 46.10. 1	社員試用 39. 4. 1
	C61	大 39.10. 1	31 46.10. 1	社員試用 39. 4. 1
	C3	大 39.10. 1	33 47.10. 1	社員試用 39. 4. 1
	C62	大 39.10. 1	31 46.10. 1	社員試用 39. 4. 1
	○A13	大 39.10. 1	31 48.10. 1	社員試用 39. 4. 1
	○A12	高 39.10. 1	31 48.10. 1	准社員試用 35. 3.15
	C63	短大 39.10. 1	40 43. 5. 1	臨時雇員 35.10.21 45.11. 1 48.10. 1
	C64	高 39.10. 1	33	臨時雇員 33.11. 1
	C65	短大 39.10. 1	32 44.10. 1	臨時雇員 34. 3. 9
	○A21	高 39.10. 1	31 46.10. 1	准社員試用 35. 3.15

39年社員登用者15名中、A13（以下A13という）、A12（以下A12という）とC58、C64以外の者は遅くとも47年10月1日までに主任に昇格している。

なお、A13、A12及びC58は48年10月1日主任に昇格した。

コ

社員登用年	氏 名	学 歴 社 員	年 令 主 任	入社時身分・年月日 課 長 副 部 長 部 長
4 0	C66	大 40. 6. 1	3 2 46.10. 1	社員試用 39.12. 1
	C67	大 40.10. 1	3 1 48.10. 1	社員試用 40. 4. 1
	C68	大 40.10. 1	3 1 48.10. 1	社員試用 40. 4. 1
	C69	高 40.11. 1	3 4 45.11. 1	臨時雇員 35.12.21
	C70	高 40.11. 1	3 8 45.11. 1	臨時雇員 34.10.15
	C71	高 40.11. 1	3 2	臨時雇員 34. 6. 1
	C72	短大 40.11. 1	3 1 46.10. 1	臨時雇員 35. 3.21
4 1	A22	高 41.11. 1	3 0	臨時雇員 36. 5.12
	C73	新中 41.11. 1	3 1 46.10. 1	雇員 32. 3.21
	C74	大(入社時高) 44.11. 1	3 1	准社員試用 37. 4. 1
	C75	高 41.11. 1	2 9 46.10. 1	准社員試用 37. 4. 1
4 2	A23	高 42.12. 1	2 8	准社員試用 38. 4. 1
	A14	高 42.12. 1	2 8 46.10. 1	准社員試用 38. 5.15
	C76	高 42.12. 1	2 8	准社員試用 38. 5.15
	A15	高(二技) 42.12. 1	3 0 48.10. 1	准社員試用 36. 3.10
4 3	A24	高 43. 4. 1	2 8	准社員試用 38. 5.15
	A25	高 43. 4. 1	2 8	准社員試用 38. 4. 1

43	C77	大 43.10.1	29	社員試用 43.4.1
	C78	大 43.10.1	29	社員試用 43.4.1
	C79	大 43.10.1	28	社員試用 43.4.1
	C80	大 43.10.1	27	社員試用 43.4.1
	C81	大 43.10.1	27	社員試用 43.4.1
	C82	大 43.12.1	34 44.10.1	社員試用 43.9.1 46.10.1

40年から43年の間に社員登用された者は23名であるが、そのうち40年は7名中4名、41年は4名中2名、42年は4名中1名、43年は8名中1名がそれぞれ主任に昇格している。

サ 機構改革に伴う年度別昇格状況は次のとおりである。

() は組合員数でそれぞれ左側数字の内数である。

年別	役職	局長	局次長	部長	副部長	課長	主任
42. 2. 15			3	4	4	5	5
“. 10. 1							2
43. 5. 1		2	1		2		4
44. 1. 1			2	4	10	5	10 (4)
“. 5. 1							1 (1)
“. 10. 1				3	5	8	5
45. 11. 1				2	2	5	12 (4)
46. 10. 1			1	2	13	11 (3)	14 (4)
“. 12. 1						1	
47. 10. 1					1	1	2
48. 2. 1		1	2				
“. 10. 1			2		4	1	6 (3)
49. 10. 1				1		4 (2)	1

以上のとおり、副部長への昇格は42年以降毎年、課長への昇格も42年以降（43年を除き）毎年それぞれ行われている。

上記のうち機構改革に伴わない昇格人事は、42年10月1日、44年5月1日、45年11月1日、47年10月1日である。

シ 48年2月1日現在の会社の従業員数は235名で、会社のいう管理職と主任以下の社員との状況は次のとおりである。即ち、

局長	5名	局長待遇	1名	局次長	3名
部長	18名	副部長	28名	課長	21名
主任	35名	社員	124名		

ス 課制実施前の48年2月1日現在と、課制実施後の同年10月1日現在の役職者と主任、一般社員の配置の実態は後記の表のとおりである。

				部 長	副部長	課 長	主 任	一般社員	常勤嘱託
人事委員会	総務局	局長 1	総務部	1		1	3	11	
		局次長 1	考査部	1					
予算委員会	経理局	局長 1	経理部	1	3	1		2	
		(兼)部長	管理部						
局長会	ラジオ局	局長 1	編成部	1			2	4	
			営業部	1	3		3	4	
部課長会	ラジオ局	局長 1	放送実施部	1	1	2	5	19	
			ラジオ技術部	1		2	4	4	
社長	テレビ局	局長 1	編成部	1	2			5	
			局次長 2	営業部	2	5	2	2	5
取締役会	テレビ局	局長 1	報道部	1	1		3	9	
			局次長 2	制作部	1	2	2	4	7
番組審議会	テレビ局	局長 1	運行部	1	1	1		10	
			局次長 2	技術管理部	1		2	2	3
人事室	技術局	局長 1	制作技術部	1	1	1	2	13	
			局次長 2	送出部	1	1	1	1	9
常務会	ラジオ部	局長(待) 1	ラジオ部		1	2		1	
			(嘱) 1	テレビ第1部	1			1	
番組審議会	東京支社	局長(待) 1	テレビ第2部		1		2	1	
			(嘱) 1	ラジオ部		1			2
番組審議会	大阪支社	局次長(待) 1	テレビ部		1	1		1	
			ラジオ部						
番組審議会	名古屋支社	(兼)局長 1					1	1	
			大津支局			1			
番組審議会	滋賀放送局			1		1		7	
			舞鶴・福知山放送局		1		1		4

		課長	主任	一般社員	常勤嘱託			
<p>社長</p> <p>取締役会</p> <p>人事委員会</p> <p>予算委員会</p> <p>局長会</p> <p>部課長会</p> <p>常務会</p> <p>番組審議会</p> <p>人事室 (兼)室長1 室次長1</p> <p>人事部 (兼)部長1 副部長2</p>	総務局	総務部 (兼)部長1, 副部長1	庶務課 車輦課	1 (兼)1	2 1	6 7		
	総務局	局長(委)1 局次長1	考査部 部長1					
	経理局	経理部 部長1,副部長1	会計課 財務課	1 (兼)1		1 1		
	経理局	局長1	管理部 (兼)部長1,副部長1					
	ラジオ局	編成部 (兼)部長1,副部長1	編成課 C M 課	(兼)1 (兼)1	1 1	2 2		
	ラジオ局	局長1 局次長1	営業部 部長1,副部長3	営業第一課 営業第二課 営業第三課	(兼)1 (兼)1 (兼)1	2 1	4	
	ラジオ局	放送実施部 部長1, 副部長1	制作課 放送課 レコード課	(兼)1 1 1	4 2	8 12 2		
	ラジオ局	ラジオ技術部 部長1,副部長1	送出課 録音課	1 (兼)1	4 1	4 1		
	テレビ局	編成部 部長1,副部長2	編成課 C M 課	(兼)1 (兼)1		5		
	テレビ局	営業部 部長1,副部長4	業務課 営業第一課 営業第二課 営業開発課	(兼)1 1 1 (兼)1	1 1 1	3		
	テレビ局	報道部 部長1,副部長1	報道課	(兼)1	4	9		
	テレビ局	制作部 部長1,副部長2	制作第一課 制作第二課	1 1	4	8 1		
	テレビ局	運行部 部長1,副部長1	運行第一課 運行第二課	1 (兼)1		10		
	技術局	技術管理部 (兼)部長1	送信課	1	1	2		
	技術局	制作技術部 部長1,副部長1 副部長(部長待)1	技術第一課 技術第二課	(兼)1 (兼)1	2 2	13		
	技術局	送出部 部長1,副部長1	送出課	1	1	9		
	東京支社	ラジオ部 部長(副部長待)1 副部長(課長待)1	総務課	1				
	東京支社	支社長1	テレビ第一部 部長(副部長待)1			1 1		
	大阪支社	ラジオ部 部長(副部長待)1			2	1		
	大阪支社	支社長1	テレビ部 部長(副部長待)1 副部長(課長待)1			2		
名古屋支社	(兼)支社長1	営業課	1		1			
大津支局	支局長(課長待)1							
滋賀放送局	局長(部長待)1, 局長代理1(副部長待)	営業課 放送課	(兼)1 (兼)1	2	7			
舞鶴・福知山放送局	局長(副部長待)1		1		4			

(6) 資格制度

ア 前記42年4月1日制定の「身分資格規程」により、初めて資格制度が導入された。

同規程では、社員のうち人物、学識、経験、技量及び功績に応じ、理事、副理事、参事、副参事の資格が付与されることとなっている。

資格決定基準は次のとおりである。

理事 人物優秀、学識経験豊富で、会社の枢機に参画し、高度の統制力と行政力を必要とする管理業務を担当する能力を有する者、又は会社に卓抜した貢献をなした者

副理事 理事に準じた能力を有し、将来理事の資格を得るにふさわしいと認められる者

参事 人物優秀、学識経験豊富で、社内外の事情に精通し、一部門の業務運営について独自の判断並びに処理をなし得る能力を有する者及び特定の業務について豊富な知識、経験を有し、独自に業務の推進に当り、十分な成果を挙げ得る能力を有する者、又は会社に顕著な貢献をなした者

副参事 参事に準じた能力を有し、将来参事の資格を得るにふさわしいと認められる者

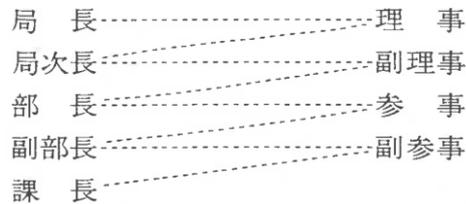
イ 資格を付与された者については資格に応じ次の手当が支給されている。

	42年4月1日	47年1月1日改訂
理事	10,000円	15,000円
副理事	7,000円	12,000円
参事	5,000円	10,000円
副参事	3,000円	7,000円

ウ 会社が資格制度を導入したのは、会社発足後15年を経過し有能な人材が多数出てきたが機構上のポストには限度があり、一方で部長や副部長のポストにつく者、又ポストがないため同等の役職につけない者があるというような状態では人事管理上問題があるとの観点から、役職とは別に能力に応じた資格をつくって資格を付与し、

これに手当を支給して処遇するというものである。

エ 資格と役職との対応関係は従来の運用上の慣行から次のようになっている。



課長の中には副参事の資格を付与されているものと付与されていないものが、又副部長の中には参事の資格を付与されているものと副参事の資格を付与されているものが混在する。

オ 資格付与の運用は、課長として一定年限（3年程度）勤務した者の中で副参事としての能力を有すると認められたときは副参事の資格を付与し、後に副部長に昇格する。又副部長として一定年限（3年程度）勤務した者の中で参事としての能力を有すると認められたときは参事へ資格変更(参事については資格変更と称している)することとなっており、後に部長に昇格する。

カ 資格付与、変更の手続は、理事及び副理事は常務会で、参事及び副参事は人事委員会で決定する。

参事及び副参事の推薦は局長が行うこととなっているが、推薦に当っては被推薦者名を書くのみで、前記資格決定基準に基づき局長が人事委員会で具体的に説明するようなことはない。

(7) 資格制度運用の実態

ア 資格制度による各資格の付与、変更は役職との対応関係からみると前記5(6)エのように行われることになっているが、資格制度発足後における付与、変更の実態は以下に摘示のとおりである。

42年4月 局長3名、局次長1名を参事、局次長4名、部長5名を副参事

43年4月 局長3名を理事、局次長1名を副理事、局次長4名、部長3名を参事、局次長4名、部長3名、副部長3名を副参事

44年4月 局長1名を副理事、部長6名を参事、部長1名、副部長10名を副参事

45年4月 局長2名を理事、局次長3名を副理事、部長7名を参事、副部長11名、
課長4名を副参事

46年10月 部長3名を参事、部長1名、副部長12名、課長1名を副参事

47年10月 局次長1名を理事、部長4名、局次長1名を副理事、部長2名、副部
長5名を参事、課長5名を副参事

イ 上記資格付与、変更の実態は、42年以降46年までの間は従来の役職との対応資格からすれば、①局長は理事、局次長は副理事、部長は参事の資格が付与されるのが通常であるのに局長が参事、局次長が参事あるいは副参事であったり、②部長は参事、副部長は副参事の資格が付与されるのが通常であるのに副参事で部長に、又副参事の資格が付与されないまま副部長に昇格しているという実情で、47年10月によ
うやく本来の対応となった。しかし本件審問終結時までには組合員で副参事の資格を付与された者は1名もない。

ウ 課長、副部長の資格付与について会社では3年程度を目安としているが、その実態を示す次表からみると、課長で46年10月1日副参事の資格を付与された12名全員が44年1月1日又は同年10月1日に、47年10月1日副参事の資格を付与された4名全員が45年11月1日に課長に昇格している。なお46年10月1日には11名の者が副参事の資格を付与され、同時に副部長に昇格している。

社員登用年度別経歴表

○印は申立組合の組合員(48年4月現在)

社員登用年	氏名	学歴	年齢(S48.4)	入社時身分・年月日	社員	主任	課長	副部長	部長	副参事	参事	副理事
31	C83	大	41	雇員 28.11.1	31.3.31	33.4.1	35.7.10	44.1.1		45.4.1		
	C84	大	39	社員試用 31.3.1	31.9.1	36.6.1	39.6.10	44.1.1		45.4.1		
	C85	大	40	社員試用 31.5.7	31.11.7	36.6.1	38.7.20	-40.5.1	42.4.1	44.4.1	47.10.1	
	C86	大	39	社員試用 31.5.7	31.11.7	35.4.16	39.11.1	44.1.1		45.4.1		
	C87	大	41	社員試用 31.5.7	31.11.7	36.6.1	37.11.15	40.5.1	45.11.1	44.4.1	46.10.1	
	C88	大	39	社員試用 31.5.7	31.11.7	35.4.16	37.11.15	44.1.1		45.4.1	47.10.1	
32	○A1	高(二技)	37	社員試用 31.9.14	32.5.1	37.11.15						
	○A2	新中(二技)	40	社員試用 31.9.21	32.5.1	37.11.15						
	C22	高(二技)	38	社員試用 31.9.21	32.5.1	37.11.15	39.6.10	46.10.1		45.4.1		
	C15	高	37	雇員 26.8.1	32.10.1	36.1.10	37.11.15	44.1.1	46.10.1	44.4.1	47.10.1	
	C23	旧専	44	社員試用 32.4.10	32.10.10	-35.7.10	42.2.15	44.1.1	44.4.1	45.4.1		
	C12	大	38	社員試用 32.4.10	32.10.10	36.6.1	42.2.15	44.10.1		45.4.1		
	C24	大	38	社員試用 32.5.1	32.11.1	36.6.1	37.11.15	44.10.1		45.4.1		
	C25	大	38	雇員 26.12.29	32.12.1	37.11.15	40.5.1	44.10.1		45.4.1		
	C26	高	37	准社員試用 29.6.28	32.12.1	44.10.1						
33	B9	大	38	社員試用 32.7.1	33.1.1	37.11.15	39.6.10	43.5.1	44.10.1	44.4.1	45.4.1	
	C27	大	38	社員 33.12.1	33.12.1	37.11.5	44.1.1	46.10.1		46.10.1		
34	B8	大	38	社員試用 33.8.21	34.5.1	39.6.10	42.2.15	44.10.1	45.11.1	45.4.1	46.10.1	
	C28	大	37	社員試用 34.2.17	34.9.1	40.5.1	44.10.1	46.10.1		46.10.1		
	○A4	高(二技)	32	准社員試用 34.3.16	34.10.1	45.11.1						
	C13	大	40	社員試用 34.5.11	34.11.21	37.11.15	42.2.15	45.11.1		45.4.1		
	C29	大	36	社員試用 34.3.16	34.12.1	39.6.10	44.1.1	46.10.1		46.10.1		
35	C30	大	39	社員試用 34.18.12	35.4.16	44.1.1	46.10.1					
	C31	大	36	社員試用 34.11.16	35.6.1	40.5.1	44.10.1	47.10.1		46.10.1		
	C14	大	37	社員試用 34.11.16	35.6.1	37.11.15	42.2.15	45.11.1		45.4.1		
	C32	高(二技)	39	社員試用 34.11.1	35.6.1	42.10.1	45.11.1			47.10.1		
	○A19	高(二技)	39	社員試用 34.11.10	35.6.1	44.1.1	46.10.1					
	C33	高(二技)	41	社員試用 34.11.10	35.6.1	37.10.15	45.11.1			47.10.1		
	C34	大	37	社員試用 34.11.16	35.6.1	39.8.1	44.1.1	46.10.1		46.10.1		
	○A3	短大(一技)	43	社員試用 34.12.4	35.7.8	38.7.20						
	C35	大	36	社員試用 35.3.15	35.10.15	42.2.15	44.10.1	46.10.1		46.10.1		
	C36	大	35	社員試用 35.3.15	35.10.15	44.1.1	45.11.1			47.10.1		
	C20	大	36	社員試用 35.3.15	35.10.15	42.2.15	44.10.1	46.10.1		46.10.1		

社員 登用年	氏名	学歴	年令 (S48.4)	入社時身分・年月日	社員	主任	課長	副部長	部長	副参事	参事	副理事
35	C 38	大	38	社員試用 35. 3.15	35.10.15	43. 5. 1	46.10. 1					
	C 39	大	36	社員試用 35. 3.15	35.10.15	38. 7.20	44. 1. 1	46.10. 1		46.10. 1		
	C 21	旧専(二技)	48	社員試用 35. 3.15	35.10.15	42. 2.15	44.10. 1					
36	○A 8	大	34	社員試用 36. 3.10	36.10. 1	46.10. 1						
	○A 5	大	37	社員試用 36. 3.10	36.10. 1	44. 1. 1						
	C 40	大	35	社員試用 36. 3.10	36.10. 1	44. 1. 1	46.10. 1					
	C 41	大	34	社員試用 36. 3.10	36.10. 1	44. 1. 1	46.10. 1					
	C 42	大	35	社員試用 36. 3.10	36.10. 1	44. 1. 1	46.10. 1					
	○A 7	大	34	社員試用 36. 3.10	36.10. 1	45.11. 1						
	C 43	大	34	社員試用 36. 3.10	36.10. 1	44. 1. 1	44.10. 1	46.10. 1		46.10. 1		
	C 44	大	38	社員試用 36. 3.10	36.10. 1	42. 2.15	45.11. 1			47.10. 1		
	○A 6	大	37	社員試用 36. 3.10	36.10. 1	45.11. 1						
	C 45	大	36	臨時雇員 35. 7.11	36.10. 1	42. 2.15	46.10. 1					
	C 46	高	39	准社員試用 32. 7. 5	36.11.10	44.10. 1						
	C 47	短大	35	雇員 30. 8.18	36.11.10	43. 5. 1	44.10. 1	46.10. 1		46.10. 1		
	C 48	高	35	准社員試用 33. 5.22	36.11.10	45.11. 1						
	C 4	高	33	准社員試用 33. 3.10	36.11.10	44. 1. 1	46.10. 1					
C 49	高	38	雇員 30. 4.15	36.11.10	39.11. 1	44. 1. 1	46.10. 1		46.10. 1			
37	C 50	大	38	社員試用 37. 2.12	37. 4.11	42.10. 1	44.10. 1	46.10. 1		46.10. 1		
	C 51	大	34	社員試用 37. 4. 5	37. 6.21	45.11. 1						
	○A 9	短大	33	准社員試用 35. 3.15	37.10.10	46.10. 1						
	C 52	短大	40	准社員試用 34.12. 1	37.10.10	44. 5. 1	46.10. 1					
	C 53	大	35	社員試用 37. 4. 1	37.10.10	45.11. 1						
	C 54	大	33	社員試用 37. 4. 1	37.10.10	45.11. 1	47.10. 1					
	○A 20	大	35	社員試用 37. 4. 1	37.10.10	45.11. 1						
	C 55	大	35	社員試用 37. 4. 1	37.10.10	45.11. 1						
38	○A 11	大	32	社員試用 38. 4. 1	38.10.10							
	○A 10	短大	36	准社員試用 35. 3.15	38.11. 1							
39	C 2	短大	34	社員試用 38.11. 1	39. 5. 1	47.10. 1						
	C 56	高	34	社員試用 38.11.10	39. 5.10	45.11. 1						
	C 57	大	31	社員試用 39. 4. 1	39.10. 1	46.10. 1						
	C 58	大	31	社員試用 39. 4. 1	39.10. 1							
	C 59	大	32	社員試用 39. 4. 1	39.10. 1	46.10. 1						
	C 60	大	31	社員試用 39. 4. 1	39.10. 1	46.10. 1						

社員 登用年	氏名	学歴	年令 (S4&4)	入社時身分・年月日	社員	主任	課長	副部長	部長	副参事	参事	副理事
39	C 61	大	31	社員試用 39. 4. 1	39.10. 1	46.10. 1						
	C 3	大	33	社員試用 39. 4. 1	39.10. 1	47.10. 1						
	C 62	大	31	社員試用 39. 4. 1	39.10. 1	46.10. 1						
	○A13	大	31	社員試用 39. 4. 1	39.10. 1							
	○A12	高	31	准社員試用 35. 3.15	39.10. 1							
	C 63	短大	40	臨時雇員 35.10.21	39.10. 1	43. 5. 1	45.11. 1			47.10. 1		
	C 64	高	33	臨時雇員 33.11. 1	39.10. 1							
	C 65	短大	32	臨時雇員 34. 3. 9	39.10. 1	44.10. 1	46.12. 1					
	○A21	高	31	准社員試用 35. 3.15	39.10. 1	46.10. 1						
40	C 66	大	32	社員試用 39.12. 1	40. 6. 1	46.10. 1						
	C 67	大	31	社員試用 40. 4. 1	40.10. 1							
	C 68	大	31	社員試用 40. 4. 1	40.10. 1							
	C 69	高	34	臨時雇員 35.12.21	40.11. 1	45.11. 1						
	C 70	高	38	臨時雇員 34.10.15	40.11. 1	45.11. 1						
	C 71	高	32	臨時雇員 34. 6. 1	40.11. 1							
	C 72	短大	31	臨時雇員 35. 3.21	40.11. 1	46.10. 1						
	41	○A22	高	30	臨時雇員 36. 5.12	41.11. 1						
C 73		新中	31	雇員 32. 3.21	41.11. 1	46.10. 1						
C 74		大 (入社時 高)	31	准社員試用 37. 4. 1	41.11. 1							
C 75		高	29	准社員試用 37. 4. 1	41.11. 1	46.10. 1						
42	○A23	高	28	准社員試用 38. 4. 1	42.12. 1							
	○A14	高	28	准社員試用 38. 5.15	42.12. 1	46.10. 1						
	C 76	高	28	准社員試用 38. 5.15	42.12. 1							
	○A15	高(二技)	30	准社員試用 36. 3.10	42.12. 1							
43	○A24	高	28	准社員試用 38. 5.15	43. 4. 1							
	○A25	高	28	准社員試用 38. 4. 1	43. 4. 1							
	C 77	大	29	社員試用 43. 4. 1	43.10. 1							
	C 78	大	29	社員試用 43. 4. 1	43.10. 1							
	C 79	大	28	社員試用 43. 4. 1	43.10. 1							
	C 80	大	27	社員試用 43. 4. 1	43.10. 1							
	C 81	大	27	社員試用 43. 4. 1	43.10. 1							
	C 82	大	34	社員試用 43. 9. 1	43.12. 1	44.10. 1	46.10. 1					

(8) 組合員の資格等

ア 組合員の資格について会社と組合との間で協定はないが、組合の規約では部長、次長の職にある者は組合員となる事ができないと規定されている。

イ 申立組合の組合員で本件申立当時までに課長に昇格した者は、A19（以下A19という）、C52、C17（死亡）の3名である。このうちA19は課長昇格後も組合員であった。

更に、本件申立後の49年10月1日にA5とA7が課長に昇格したが、両名は現在も組合員である。

ウ 一方、KBS労組では課長に昇格すれば同労組を脱退している。ただし課長に昇格後も同労組にとどまっていたC21はその後、主任に降格された。

エ 会社は課長以上を管理職として取扱っており、管理職が組合員であることは好ましくないとの見解をとり、組合との団交の席でもこのことを表明している。その理由は管理職は会社と一体となって人事、労務、業務の管理をする関係上、組合がストライキを行う場合管理職の立場と組合員の立場が矛盾をきたすことになるというにある。しかしながら課長が会社のいうような管理職に当ると解することは適切でない旨監督署が指導したことは前記のとおりである。

オ 従来、昇格候補者の推薦は上申があればほとんど認められてきたが、47年10月1日に行われた昇格人事の際には会社は事前に昇格は行わないとの通達を出していたにもかかわらず、A7ほか数名の推薦がなされた。その結果前記5(5)サに認定のとおり副部長、課長各1名と主任2名の昇格が行われたがA7は昇格しなかった。

6 A1以下13名の経歴等

本件で救済を求めているA1以下13名の学歴、入社、社員登用の各年月日、現在の役職及び請求する役職等は次表のとおりである。

氏名	学歴	入社 年月日	社員登用 年月日	現在の 職名	昇格 年月日	請求する内容	
						役職	資格
A 1	高(二技)	31. 9. 14	32. 5. 1	主任	37. 11. 15	課長 (42. 2. 15付) 副部長 (46. 10. 1付)	副参事 (45. 4. 1付)
A 2	新中(二技)	"	"	"	"		
A 4	高(二技)	34. 3. 16	34. 10. 1	"	45. 11. 1	課長 (46. 10. 1付) 副部長 (47. 10. 1付) 課長 (45. 11. 1付) 副部長 (48. 10. 1付)	副参事 (46. 10. 1付) 副参事 (47. 10. 1付)
A 3	短大(一技)	34. 12. 4	35. 7. 8	"	38. 7. 20		
A 8	大	36. 3. 10	36. 10. 1	"	46. 10. 1	課長 (46. 10. 1付)	副参事 (49. 10. 1付)
A 5	"	"	"	課長	49. 10. 1		
A 7	"	"	"	"	"		
A 6	"	"	"	主任	45. 11. 1		
A 9	短大	35. 3. 15	37. 10. 10	"	46. 10. 1	課長 (49. 10. 1付) 主任 (46. 10. 1付)	
A 11	大	38. 4. 1	38. 10. 10	社員			
A 10	短大	35. 3. 15	38. 11. 1	"	"		
A 13	大	39. 4. 1	39. 10. 1	主任	48. 10. 1		
A 12	高	35. 3. 15	"	"	"		

7 A 1以下10名の勤務状況等

A 1以下10名を主任ないし副部長に昇格させなかった理由として会社が主張する事実について当委員会が認定した事実は以下のとおりである。

(1) 放送事故

ア ラジオ、テレビの放送事故を処理する場合会社では放送事故処理内規に基づき次のように処理している。

映像中断5秒以上、映像乱れ5秒以上、音声中断10秒以上を放送事故とする。

ただし、上記時間に満たない場合であっても、放送の品位に重大な影響を及ぼすと判断された場合は放送事故とする。

停波の場合も又同じ。

その他、放送原稿の重大な誤記、誤読、未訂正及び正規の番組表、進行表、キューシート類に相違して放送を実施した場合並びに正規の番組表、進行表、キューシートでないものによる放送を実施した場合も放送事故とする。

発生した放送事故の救済措置は、原則として送出担当者又は放送事故責任者が当

該番組の範囲内において速やかに行い、出来得る限り他番組へ影響を及ぼさないように留意する。

発生した放送事故については、送出担当者又は放送事故責任者は速やかに口頭をもってその概要を所属長又はこれに準ずる責任者、休日に当っては日直責任者、夜間にあつては夜間責任者に報告し、指示を仰がなければならない。

放送事故については、送出担当者又は放送事故責任者は所定の放送事故報告書をもってその発生日時、番組名、事故現象、原因、処置概要を、又所属長もしくは関係者において当該事故につき所見がある場合は、所見をそれぞれ記入の上速やかに報告しなければならない。

この放送事故処理内規は45年3月1日から実施している。

上記処理内規が制定される以前は特に文章化されたものはなく、ラジオの場合は日本民間放送連盟の放送事故分類表に従って処理し、テレビについては44年4月の本放送開始から前記処理内規が制定されるまでの間は特に基準はなかった。

イ 事故報告書は2通作成する場合と1通の場合とがある。2通の場合は正本と控を作成し、所属長から常務まで回付し、考査部で保管する。なお控の保管は各部署ごとに行われているが保管期間は一定していない。

控は本件審問開始時までは各職場に置かれていた。

ウ 事故報告書の保管については特に規定はないが、テレビは6か月ごとに廃棄処分に付している。ラジオは40年の社屋移転時にすべて廃棄処分としたが、41年以降の分は保管されている。

エ 事故報告書は1か月ごとに考査部で内容を分類し、事故原因により機械の改善、改良の参考としている。

オ 放送事故の確認は考査部及び送出部の担当者が行いすべての事故報告書は考査部を経由することとなっている。しかし44年10月同部設置前の放送事故についてはどのような形式で処理されていたかは明確でない。

又、事故原因が競合している場合の判定基準については特に明文化されたものは

ないが、一応考査部の見解を求めるものとされている。

カ 44年10月以後の放送事故発生件数は次頁の表のとおりである。

キ 会社は44年にテレビ放送を開始したが、当初はわずかの増員のみでテレビ業務を行っていたこともあって事故が続出した。そこで同年4月から3年半の間は放送事故による処分は行わず口頭で注意するにとどまっていた。

放送開始後の放送事故のうち処分の対象とされたのは年に数件程度であった。

放送事故発生件数人為的ミス集計 (49年3月末現在)

() 内は機器故障、停電、発局ミス等不可抗力による事故を含む集計

		1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月
44年	ラジオ(R) テレビ(T) R・T小計							
45年	ラジオ(R) テレビ(T) R・T小計	2(4)	0(0)	4(8)	6(7)	1(8)	3(8)	2(8)
46年	ラジオ(R) テレビ(T) R・T小計	3(5)	3(6)	2(2)	1(1)	3(3)	5(9)	0(0)
47年	ラジオ(R) テレビ(T) R・T小計	4(6)	0(4)	1(2)	2(7)	1(5)	1(2)	1(2)
48年	ラジオ(R) テレビ(T) R・T小計	3(7)	5(7)	1(2)	3(4)	1(2)	1(1)	0(1)
49年	ラジオ(R) テレビ(T) R・T小計	3(5)	3(8)	2(2)				
		8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	合 計	月 平均
44年	ラジオ(R) テレビ(T) R・T小計		考 発 査 → 部 足	1(1) 20(26) 21(27)	1(2) 12(27) 13(29)	2(2) 32(44) 34(46)	4(5) 64(97) 68(102)	1.3(1.6) 21.3(32.3) 22.6(34.0)
45年	ラジオ(R) テレビ(T) R・T小計	4(5)	5(9)	3(6)	0(4)	0(1)	30(68)	2.5(5.6)
46年	ラジオ(R) テレビ(T) R・T小計	2(2)	1(1)	1(2)	3(6)	7(9)	31(46)	2.5(3.8)
47年	ラジオ(R) テレビ(T) R・T小計	2(7)	3(8)	2(7)	4(9)	1(5)	22(64)	1.8(5.3)
48年	ラジオ(R) テレビ(T) R・T小計	0(5)	1(2)	3(3)	0(3)	1(1)	19(38)	1.5(3.1)
49年	ラジオ(R) テレビ(T) R・T小計						8(15) 26(48) 34(63)	2.6(5.0) 8.6(16.0) 11.3(21.0)

(2) A 1 以下10名の昇格等が遅れた理由

① A 1

会社の総括主張

命ぜられた仕事を完成できないなど仕事の処理能力に欠けるばかりか、基本的ミスによる放送事故を起こし、業務に対する責任感に欠け、又部下の指導力に欠ける。

会社の個別主張（以下会社の主張という）

ア 43年6月頃A 1にS T L送信機の修理を命じたところ、真空管ソケットを一つ取り替えるのに数時間要した。

当委員会の認定

事実を確認するに足る証拠がない。

会社の主張

イ 46年12月21日から行われる電波監理局の検査に先立ち、同年10月22日からS T L送信機の整備を命じたところ期日までに完成しなかった。

当委員会の認定

A 1は45年までの間毎年S T Lを整備し、電波監理局の検査を受けており、46年12月21日から行われる検査前の同月16日には資料を作成し、会社はこれを電波監理局に提出しており、検査の準備は完了していた。

会社の主張

ウ 47年1月S T L 1号機を同年2月18日までに調整するよう命じたにもかかわらず、期日までに完成しなかった。

当委員会の認定

事実を確認するに足る証拠がない。

会社の主張

エ 48年4月1日放送予定の「宮津市政便り」及び「都屋スポット」が定時に放送されなかった。これはA 1が分局スタジオに搬入されている該当テープを番組進行表にしたがってセットしなければならぬにもかかわらず、これを怠っ

たためである。

当委員会の認定

従前は生番組であったが、4月1日の編成替えでテープ番組になった。このことが分局の番組進行表に明示されていたかどうか確認しがたい。

従って上記事実を認めるに足る証拠がない。

会社の主張

オ 48年5月7日放送の舞鶴、福知山放送局向け番組「舞鶴市政便り」が放送されなかったのは分局送り出しスタジオのテープ再生機に同番組のテープをセットするのを忘れたことによるものである。

当委員会の認定

当日放送のテープはA1が昼休みでデスクから離れている間にセットされていた。なお、同人は機器の故障を修理するためスタジオを離れたことはあるが、その際には部長に引き継いで行った。

会社の主張

カ 48年8月6日放送の舞鶴、福知山放送局向けのローカルニュース用CM（コマーシャル・メッセージ）テープが放送されなかった。これはA1がテープ再生機の「キー」を入れ忘れたため起った事故である。

当委員会の認定

分局スタジオにはミキサーがついていず、他の部員も同一再生機を操作し録音することがあるので「キー」を入れていても切られることがある。事故防止装置がついているのでアナウンサーも点検できるようになっており、このときはアナウンサーが原稿を読んだので放送事故として処理されていない。したがってA1が「キー」を入れ忘れたか否かを確認できない。

会社の主張

キ 毎年12月25日の前後にかけて（会社では年末の最も多忙な時期）数日間休暇をとり、他の課員の苦情をかっている。

当委員会の認定

当時の勤務形態は2週3休制であり、公休、2週3休は勤務表の上できめられており、その2週の間には年休を1日とっているが、年休については部長の承認を得ている。なお、A1は、47年まで放送事故は全然なく、かつアナウンサーの職場では同人と一緒に組む夜勤は安心だという定評があり、事故を未然に防止したこともある。

② A2

会社の総括主張

基本的ミスによる放送事故が極めて多く、アナウンサーからA2と組んで仕事をするには不安があるという苦情が出ているばかりか、責任感に欠ける。

会社の主張

ア 42年6月7日放送の「心の唄」後のCMの未消去音が「KBSアナコーナー」番組中に重なって出てしまった。これはA2が放送後テープ再生機のATT(アッテネーター)を締らなければならないのに、その作業を怠ったため起きた事故である。

当委員会の認定

番組の重なった部分は3秒間で、ATTは録音後元の状態に必ず戻っているとは限らず、又戻すように指示はされていない。A2がその作業を怠ったか否か確認できない。

会社の主張

イ 42年9月26日放送の「大丸スポット」が10秒間出ずに次番組の「お早うカブちゃん」の頭部分が放送されてしまった。これは同人が再生機にかけるべき番組テープの順序を誤ったことによるものである。

ウ 46年3月6日放送の「大丸スポット」15秒のうち約5秒が放送されなかった。

これはテープ再生機のATTを絞ったままにしておいたことによるものである。

エ 47年7月12日放送予定の「C89と小父さん」の後CMが放送されなかった。

これは放送開始テープが切断したのに同人が適切な対処を怠ったことによるものである。

オ 47年11月11日放送の「マイクタ刊」後CMの順序を誤まり、ユタニ、フジタ、重兵衛を出すべきところ、日本観光事業を出した。これは同人がカートリッジのボタンを誤って押したことによるものである。

カ 48年3月4日放送の「ニュース」、「スポーツニュース」において、ニュースTM（テーマミュージック）とスポーツニュースTMを取違えて放送した。これはカートリッジのボタン操作を誤まったことによるものである。

当委員会の認定

以上5件の放送事故については特に反証がなくいずれもその事実を認めることができる。

会社の主張

キ 44年4月29日放送の「両丹ニュース」ヒツジヤのCMが放送されなかった。これは同人が送出卓のATTを絞ったままにしておいたことによるものである。

ク 44年5月2日放送の「オーマイサニー」の前CMが放送されなかった。これは送出卓のATTを絞っておいたまま放送したことによるミスである。

ケ 46年6月6日放送の「向陽ボーリングアワー」が放送されなかった。これはA2が無変調検知機の警報が鳴ったのに、適切な処置をとることができなかったことによるものである。

コ 47年1月20日放送の「貴方の歌謡リクエスト」の放送開始が約2分遅れた。これはA2が上記番組テープをセットしなかったことによるものである。

当委員会の認定

以上4件の放送事故については、組合は通常勤務者は本社送り出し用卓についているか、もしくは他の場所で仕事をしていて前もって分局スタジオ、Fスタジオ（少し離れている）に予めテープをセットしておくという無人化方式の放送中に起きたものであると主張しているが、上記事故につき会社の主張するA2の行為を明らか

に争っていないので、上記事故はこれを認めることができる。

会社の主張

サ 44年5月2日放送の「話の散歩」と「ピーコック・コンサート」の放送順序を誤まって放送してしまった。これはA2が番組テープの順序を誤まってセットしたことによるものである。

シ 45年4月26日放送の「新生アワー・小鳥のコーラス」と次番組の「モーニング・ディスク」の順序を誤まって放送した。これはA2がテープ再生機の番組セッティングを確認しなかったことによるものである。

ス 45年9月24日放送の「ハローC90です」において、番組冒頭に放送されるべき提供者名が欠けてしまった。これはA2がアナウンサーのキューを見誤った結果によるものである。

セ 48年10月30日放送の「ホーム・ガイド」の頭に「月曜映画評論」が一部放送された。これは同人がテープをよく確認しなかったことよって起った。

ソ 同日放送の天気予報とその天気予報提供のCMとの間に「近畿放送です」という余分な放送が行われた。

通常アナウンサーが原稿を読み終り次のCMテープを送出担当者にスタートしてもらうときは「SBテープ」と書いた紙片をガラススクリーン越しに送担当者に示して合図するのであるが、A2はアナウンサーが原稿を捜しているものと早合点し直ちにCMテープをスタートさせてしまった。

当委員会の認定

以上5件の事故は番組制作者による番組テープの搬入遅れやアナウンサーと担当者との合図の不なれ、サインの不正確なことが原因で起きたものであって、それらの事故がA2のみの責に帰すべきものであることを確認することができない。

会社の主張

タ 46年5月16日放送の「西山ドライブウェイ」10秒スポットが放送されなかった。これは手動運行時間帯に同人が送出卓を離れ所定時刻にテープをスタート

させなかったことによるものである。

当委員会の認定

A 2 が一人で勤務中、急に腹痛を起こし用便に行くため送出卓を離れたことにより生じた事故である。

会社の主張

チ 47年12月24日久御山送信所の停電に際し、商用電源が復旧した後10 k wから20 k w送信機に切換えるためリモコン操作をしたところ作動せず、しかも火災警報ランプが点灯しているにもかかわらず、上記送信所にも又所属部長にも報告せず、翌朝まで10 k wの減力放送の状態で放置した。

当委員会の認定

同送信所は無人化されており、夜間は一人泊りの本社送出勤務者の遠隔操縦により行われている。この遠隔制御装置（リモコン）は誤動作、誤表示が多く、かつ、予備発電機の容量不足で停電の際動かすにしても10 k wの減力放送にしか耐えない設備であったため、職場内でも改善を望む声が出ていた。

A 2 は10 k wで早朝まで減力放送を続けても支障がないとの判断から放送を続けた。従来リモコン誤動作、誤表示の際は同送信所近くに下宿しているA21（組合員）を非番、深夜の区別なく起こしていたことが認められるが、A 2 の措置も万全でなかったことが認められる。

会社の主張

ツ アナウンサーからA 2 と組んで仕事をするといつ事故が起きるかわからずいらいらすとか、アナウンサーがいくら呼んでも早朝放送時になかなか起きないで困るとの苦情が出ている。

当委員会の認定

A 2 が起床時間に起床せず、そのため事故を起したことはなかったし、当時同人と組んで泊り勤務をしていたアナウンサーはA 6を除いていずれもK B S 労組に所属しているか、もしくは所属していた者である。なおアナウンサーからの苦情につ

いて上司から注意されたことはなかった。

③ A10

会社の総括主張

初歩的ミスによる放送事故が極めて多く、後輩を指導するだけの技術能力、責任感に欠けるばかりか、番組制作においても創意工夫が全くみられず、業務に対する積極性もない。

会社の主張

ア 42年2月25日放送の「太陽のほほえみ」中に放送されるべきCMが放送されなかった。これは同人が、従来のCMが改稿されたのに確認せず旧来のCMを放送したことによるものである。

イ 42年3月23日放送の「太陽のほほえみ」において、放送内容と無関係のアナウンスが放送された。これは同人の不注意により録音編集の際誤まったアナウンスをテープにプリントしてしまったことによるものである。

ウ 42年4月7日放送の「太陽のほほえみ」において放送されるべき所定のCMが放送されなかった。

これも前記イと同様CMの改稿を確認しなかったことによるものであり、同一番組の事故を短時日の内で3度もたて続けに起こしているのであって、同人が自己の惹起した事故について全く反省してない証左である。

エ 42年12月25日放送の「田園ミュージック・ミュージック・ミュージック」の番組中次の番組の頭出し音が入ってしまった。これは同人がテープ編集の際、充分モニターしなかったためテープに録音されていることに気付かなかったことによるものである。

オ 43年2月24日放送の「一人でデュエット」番組中の音楽が回転ムラを起したまま放送された。これは、同人がテープ編集の際機械の予備運転を充分行わず、しかもプリント後にモニターしなかったことによるものである。

カ 43年3月26日放送予定の「奥様作戦要務令」が前日の放送分と同じものを放

送した。これは同人のミスによりマザーテープからプリントする際誤まって前日放送のマザーテープを再度プリントしたことによる事故である。

キ 46年2月21日放送の「事件と裁判」において、映像と音声がずれた。これは、同人が映像フィルムに貼付すべき銀接点を貼り忘れたことによるものである。

ク 46年3月12日放送の「忍者ハットリ君」において4秒間白味及びカントリーリーダーが放送された。これは、同人の行った映像フィルムの検尺ミスによるものである。

ケ 46年4月29日放送の「世紀のスピードレース」放送中1分間にわたり映像、音声共に放送されないという事故が二度起った。これは同人のキューシート作成ミスによるものである。

コ 46年5月4日放送の「西部のチャンピオン」において約20秒間映像と音声が合わなかった。これは銀接点貼付を失念したことによるものである。

サ 46年7月1日放送の「世紀のスピードレース」において7秒間カントリーリーダーが放送された。これは同人のキューシート設定ミスによるものである。

シ 46年9月17日放送の「裸の町」において10秒間白味及びカントリーリーダーが放送された。これも同人のキューシート作成ミスによるものである。

ス 46年11月25日放送の「C91、C92ファミリー寄席」において30秒間NETのCMが放送され、かつ放送本編が途中でカットされた。これは同人がNETより受けたCM枠設定時間を誤まったためである。

セ 47年7月15日放送の「世界女子プロボウリング」において、3分10秒間映像と音声が合わなかった。これは、同人のキューシート作成ミスによるものである。

ソ 47年9月2日放送の「特選洋画劇場」においてフィルムの不要な部分まで放送された。これは同人のキューシート作成ミス及び銀接点の除去を怠ったことによるものである。

タ 47年10月1日放送の「ジェリコ」においてCMの映像と音声が一致しなかつ

- た。これは同人のキューシート作成ミスによるものである。
- チ 同月8日放送の「ジェリコ」においてカントリーリーダーが放送された。これは同人のキューシート作成ミスによるものである。
- ツ 同月13日放送の「芸能大特番」において、CM「黒田整形」の音声が出なかった。これは同人のキューシート作成ミスによるものである。
- テ 同月13日放送の「日豪対抗ゴルフ」において10秒間映像音声共に出なかった。これは前記ツと同日中に起きた事故であり、検尺ミスによるものである。
- ト 同月27日放送の「日豪対抗ゴルフ」においてCMの音声が出なかった。これは同人のキューシート作成ミスによるものである。
- ナ 47年11月5日放送の「略奪された100人の花嫁」が後半部分映像、音声共白味となった。これは同人のキューシート作成ミスによるものである。
- ニ 同月26日放送の「略奪された100人の花嫁」が約19秒にわたり、映像、音声共に白味となった。これは同人の検尺ミスによるものである。
- ヌ 48年4月9日放送の「アボットとコステロ」の放送タイトルが誤まって別のタイトルとして放送された。これは同人の不注意によりキューシートのタイトルを誤記し、本編とタイトルを正しく搬入しなかったことによるものである。
- ネ 同月20日放送の「ボナンザ」が約10秒間映像、音声共に白味となった。これは、同人のキューシート作成ミスによるものである。
- ノ 48年5月7日放送の「強いぞラフティ」中のCMが約半分しか放送されなかった。これは同人のキューシート作成ミスによるものである。
- ハ 48年7月4日放送の「あそびましょうパンポロリン」が途中で切れてしまった。これは同人の検尺時におけるタイミング・ミス（時間配分の誤り）によるものである。
- ヒ 48年9月7日放送の「ロッドロケット」の映像と音声が全く合わないまま放送された。これは同人が映像フィルムと音声テープを取り違えて搬入したことによるものである。

フ 同人は48年10月以降も相変わらず同種の事故を起している。

当委員会の認定

同人は43年3月26日以降46年2月21日までの間は放送事故は起していない。40年1月1日から49年1月31日までの間の事故件数は27件あるが、これらのミスについては組合は明らかに争わないのでこれらの事故があったことは認められる。しかし同様事故は他の従業員にもあり、会社では銀接点ミスをチェックする装置を48年頃設置した。その結果ミスが目立って減少した。

なお、前記の事故が処分の対象とされたことはなかった。

会社の主張

へ 運行部においては、プレビューシート、キューシート、放送素材等業務遂行上重要な書類を多数扱うため、各人に業務用のロッカーを与えているが、A10はこれらのロッカーの整理を全く行っておらず、極めて乱雑であるため業務の必要上他課員が必要なキューシートを取り出そうとしても容易に判明せず、本人自身も捜し出すのに一苦労しているほどである。のみならず、同人の作成するキューシート、プレビューシートは乱雑、粗雑を極め、しばしば本人以外には判読が不可能なことがあるほどである。

当委員会の認定

上記乱雑、粗雑の程度を確認する証拠はない。

会社の主張

ホ 運行部における重要な業務の一つとして穴埋用放送副素材（テロップ、スライド等）の作成作業があるが、他の経歴の浅い課員でさえもそれぞれ工夫して適切な素材を作成しているにもかかわらず、A10はこれを怠り、他人の作成した素材を使用してすませるといった態度で終始している。

当委員会の認定

穴埋用放送副素材の作成というのは、番組のCMが入っていない所へ入れる穴埋め素材であるが、A10以外の課員も他の人の作成した素材を使用しており、そのこ

とは同人だけのことではない。

会社の主張

マ 技量が低く、又業務に対する積極性に欠けるため複雑な番組等は担当させられないし、又本人も引き受けようとしなない。

運行部における各人の番組担当は、それぞれの経歴等を考慮して決定しているが、A10は課長につぐ経歴の持ち主でありながらその技能が低く、又業務に対する積極性に欠けるので、ナイター中継の如きMD(マスターディレクター)業務を必要とする番組を同人に担当させることはできない。

47年4月及び48年4月の番組担当者会議において同人にこれを担当する気がないか聞いたところ、同人はこれを断った。なお運行部において、ナイター担当の経験を有しないのは8人のうちA10一人である。

当委員会の認定

MD業務にはナイターだけではなくオリンピック中継や突発的に起るハイジャックニュース等があり、同人はナイター以外の業務には携わってきた。

同人は運行部の中では遅刻も一番少なく、出勤状況は優秀な方である。

④ A6

会社の総括主張

基本的ミスによる放送事故を惹起し、又無届で欠勤するなど休みが多く、更に業務に対する責任感が薄く、積極性、協調性に欠ける。

会社の主張

ア 42年5月2日放送予定の「海上予報とお知らせ」において肝心の「お知らせ」が放送できなかった。これは同人のスタジオ入りの遅れによるものである。

当委員会の認定

事故原因は両丹ニュースの到着が遅れたことによるものである。同人のスタジオ入りがどれ位遅れたかは不明であり、又「お知らせ」が放送されなかったか否か事故報告書だけでは確認し難い。

会社の主張

イ 43年1月26日放送の「天気予報」において、番組提供者名が放送されなかった。これは同人が不注意によってスポンサーの付いていない「天気予報」と勘違いしたことによるものである。

当委員会の認定

同人が提供者の付かない自社番組と勘違いしたことによるものである。

会社の主張

ウ 45年9月8日放送のスポット「八清」に時報音がかぶり「大丸」のスポットが約12秒遅れた。これは同人のタイミング・ミスによるものである。

エ 46年9月7日放送の日産プリンスのスポットに時報音がかぶった。これは同人のタイミング・ミスによるものである。

当委員会の認定

以上2件はいずれも同人のタイミング・ミスによるものであるか否か確認できない。

会社の主張

オ 48年1月25日放送の「おはようカブちゃん」においてCMの一部が欠けた。これは同人のタイミング・ミスによるものである。

当委員会の認定

放送は4秒遅れでスタートした。番組の進行を記載したキューシートは技術員がもっており、アナウンサーの手許にはなく、かつ自動、手動の切換えは技術員がやるので同人は手動にするよう相談したが、技術員が自動にしたのであって、上記事故が同人の責に帰すべきものであることを認めるに足る証拠がない。

会社の主張

カ 45年11月主任以上の会議の席上同人はディレクターへの転向を希望したので、翌46年4月担当番組を決定する際その希望をいれてアナウンサーとしての番組「歌謡曲ロングパレード」の担当をはずし、主任ディレクターとしたところ、

同人はいったんはこれを承諾しながら後日になってこれをひるがえし、無用の混乱を生ぜしめた。

当委員会の認定

45年11月の主任会議の席上、A 6 からディレクターにかわりたいとの発言があり、46年4月からの番組編成替えを前にして、同年3月11日の主任会議でB 9 部長から当時A 6 が担当していた上記番組を他のアナウンサーに変更することを提案した。この提案に対し同人は、部長一存でなく事前に部会にはかかってきめることが望ましいと言ったことは認めることができる。その後同月20日の部会でアナウンサーの仕事が続けていきたいと申し出たことはあるが、それによって無用の混乱を生ぜしめた事実を認めることはできない。

会社の主張

キ 47年9月18日は部長が病気療養中でしかも夏場の特別番組が多数あるため放送実放部は多忙を極めていたため、部長代行者C 20副部長が当時勤務していたアルバイトをスタジオディレクターとして使用しようとしたところ、A 6 はアルバイトに上記業務を行わせることに反対し、急場を切り抜けようとした部内の空気を著しく減殺した。

当委員会の認定

会社と組合の団交の席上、組合はアルバイトを使わなくてもすむような人員を社員として採用せよとの要求を続けていたので同人は上記のとおり反対したのである。

会社の主張

ク 48年2月10日、同人は担当番組を忘れて帰宅した。このような事例は会社創立以来例のないところであるが、同人は翌々日出勤してこのことにつき謝罪もせず、又上司に報告もしなかった。

ケ 48年3月5日、担当アナウンサーとして番組制作録音業務に従事しなければならぬのにこれを失念し、この日の録音を不可能ならしめた。

当委員会の認定

以上2件につき同人が失念したことは事実である。

従来病気とか突発事故によりアナウンサーが業務につけない場合はアナウンサー相互間でカバーするのが慣行となっているので、上記クの場合他の者が同人に代って処理したことが認められ、又ケの場合は当日他の者によって録音されたか否か確認できない。

会社の主張

コ 無届で欠勤するなど休みが多い。

当委員会の認定

病気欠勤の場合は本人もしくは家人が連絡しているが、勤務体制上職制に伝わらないことがあった。

同人は、47年5月22日から同年9月30日までの間胃潰瘍のため欠勤したことがあるが、無届欠勤については証拠がない。

⑤ A9

会社の総括主張

46年10月1日主任昇格以前は、しばしば放送事故を起していたが、46年に行われた「エメロンラジオキャンペーン」制作に当ってプロデューサーとして意欲的に取り組み、一定の成果を収めたので主任に昇格させたが、昇格後は主任としての業務に対する責任感、積極性、事務処理能力に欠ける。

会社の主張

ア 45年7月28日放送の「KBSワイドスコープ」後のステーション・ブレイクに挿入されるべき2本のスポットCMが所定の時間に放送されなかった。これは同人のタイミング・ミスによって起きたものである。

イ 45年9月12日放送の「心の灯」において放送する予定のないクレジット及び7KC、1KCが放送され、本番組が10秒尻り切れとなった。これは同人が事前にテープをよく点検しなかったことによるものである。

ウ 46年1月5日放送の「太陽のほほえみ」においてすでに放送されたテープが

再び放送された。これは、同人がマザーテープからプリントする際内容を確認せず、かつプリント後も内容を点検しなかったことによる。

エ 46年4月26日「KBSワイドスコープ」中において放送すべきスポットCM30本が放送されなかった。これは同人がスポットテープを確認しなかったため翌27日分が放送されてしまったことによるものである。

オ 46年6月12日放送の「太陽のほほえみ」においてクレジットが出、逆に提供者名が出なかった。これは同人がテープをよく点検しなかったことによるものである。

当委員会の認定

以上5件はいずれもこれを認めることができるが、主任昇格前の放送事故である。

会社の主張

カ 47年8月放送の「上方落語名人会」の出演料に関し、同年10月頃松竹芸能株式会社より支払いの督促を受けた（8月分は9月初旬までに支払う）。これは同人が謝金伝票を経理に回付するのを失念したことによるものである。

当委員会の認定

A9が上記の失念をした事実はあるが、会社では謝金伝票の切り忘れはしばしばある。

会社の主張

キ 47年9月11日から10月5日まで放送の「エメロン何でもしゃべろう」の公開録音に当ってはスポンサーから公開録音報告書及び公開録音現場の写真を提出するよう求められていたが、同人は写真撮影を失念した。

当委員会の認定

上記公開録音については同人はアルバイト1名と一緒にこれを担当したのであるが、途中同人は病気で倒れたので写真撮影ができなかったことが認められる。

会社の主張

ク 48年2月9日放送の「KBSワイドスコープ」の担当ディレクターは同人で

あったが、同人の判断が適切でなかったため、電話回答に関し、聴取者から抗議を申し込まれた。

当委員会の認定

聴取者の質問内容は「舞鶴の名所旧跡を教えてほしい、子供連れで行くから静かなところがいい」という主婦からのものであった。これに対しA9は「見るところはない、冬は天候が悪いので雨具の用意をした方がよい、むしろ宮津の橋立のほうがいい。夏は宮津や由良の水泳場である」とか、「わざわざ出かけるところではないが、強いて言えば中舞鶴は海上自衛隊があり自衛艦隊がみえる。4～5月は舞鶴港での海釣、夏は水泳」との回答をした。この種回答に対する基準が定められていないのであるから、この回答が適切であるか否かは客観的には容易に判断できない。

会社の主張

ケ 48年2月26日A9は、自分の意見が通らないことを理由に「KBSワイドスコープ」の担当を拒否した。

即ち、同人が従来担当していた「KBSワイドスコープ」は、48年4月から1時間延長されることになったが、この延長「KBSワイドスコープ」の番組内容について同人は代理店と意見の調整ができず、B9部長の折衷案によって代理店は納得したが、A9は自分の意見が通らないことを理由にその担当を拒否した。

当委員会の認定

同人が担当ディレクターとして延長部分の企画内容につき代理店の「関広」と話し合いをすることをB9部長も認めている。その後同部長のアドバイスに基づき修正案をもって再び「関広」と話したが、これでも納得せず、結局代理店の意向を入れて再修正した。A9はこれからのラジオのワイド番組のめざす方向とかけはなれた内容であると考えたので、責任がもてないと言っただけである。

会社の主張

コ 48年3月14日放送の「緑のベランダ」において誤まったCMを放送した。こ

これは同人が録音時に技術者への指示を誤まり、しかも録音後によく点検しなかったことによるものである。

当委員会の認定

これは同人の指示が不十分で、かつ点検しなかったためとみられる。

会社の主張

サ 同月20日放送の「KBSワイドスコープ」中に出演した落語家C93の話が放送倫理上問題があるとして京都社会福祉問題研究会ほか2団体より嚴重な抗議があった。これはA9が放送内容の事前把握を怠り、又放送後の適切な措置をとらなかったことによるものである。

当委員会の認定

番組中の一服寄席でC93の小話について、外部の団体から抗議をうけた。この部分は落語の開始部分（いわゆるまくら）であり、事前打合せのときはディレクターが話の概略を聞いて理解できるものであれば必ずしも全部聞かなくてもよいとされていた。又A9の担当番組以外の番組についても外部から抗議があってはじめて問題となることが多い。

- ⑥ 前記①～⑤の各放送事故以外の放送事故としては、現在のラジオ技術部送出課課長C4は、41年2月1日寝過し（約50分）により減給1か月の処分を受け、その後も2～3回事故を起している。又同部副部長C32は、滋賀放送局在職当時の48年4月に5件連続で事故を起している。

⑦ A4

会社の総括主張

業務に対する積極性、協調性、責任感に欠け、又上司に反抗的であり勤務態度極めて不良である。

会社の主張

ア 45年10月6日上司のB7部長に対し「いちいち細かいこというな、バカモン」と罵倒した。

当委員会の認定

A 4は前記趣旨の発言をしたことは認められる。

会社の主張

イ 45年11月6日B 7部長に対しマイクロバスの中で「用のない者は帰りなはれ」と愚弄した。

ウ 45年12月8日マイクロバス車内において、B 7部長に対し「来やはって何やらはりますのかいな」と嘲笑した。

当委員会の認定

A 4は前記イ、ウの趣旨の発言をしたことはあるが、この発言は愚弄とか嘲笑とかいような重大な意味からではなく、冗談の域を出ないもので、従ってB 7部長もさほど気にしてないことが認められる。

会社の主張

エ 46年5月2日西京極球場においてサッカー中継の準備中F P U伝送が本社に届かないため、他の部員らが協力してF P U送信機の設置場所を移動しているにもかかわらず、近くの喫茶店へ行って協力しなかった。

当委員会の認定

この中継業務の下見は中継日の3～4日前にB 7部長と課長が行きその下見に従い従前どおり西京極球場の屋上から比叡山に電波を送る方法で同所に設営した。ところが同部長の指示で急に100メートルほど離れた「志津屋」の屋上に移動させた。これに対しA 4は「なぜ志津屋の屋上まで移動させるのだ」という意見を言ったままで拒否はしていない。

会社の主張

オ 46年6月1日、同月3日開催の第22回C 94杯琵琶湖競輪TV中継に当たり、同月1日担当部員を集めて業務指示をしたところ、A 4は、早朝出勤の必要上「熱い弁当を用意してもらわないと断る」と非協力な態度をとった。

当委員会の認定

同人が所属する制作技術部の部会の席上で、京都競馬と同様宿泊代を支給してほしいとの意見を述べた。他の部員も同意見であったのでB 7部長が人事部と交渉した結果、会社も承認することになり、以後もこの扱いが続いている。

会社の主張

カ 同月25日西京極球場において、ナイター中継終了後A 4に対しF P U送信機の撤収を指示したにもかかわらずこれを拒否した。

当委員会の認定

同人は夜遅くやるのは危険だから翌日早く撤収してはどうかとの意見を言ったが、拒否したか否かは確認できない。

会社の主張

キ 46年7月20日、他の部員A14（以下A14という）の同月17日の時間外勤務届を持参し、同日のA14の時間外勤務が午後6時まで勤務したこととして認められていなかったことにつき、B 7部長に対し、なぜ6時まで勤務したこととして認めなかったのかと迫った。

当委員会の認定

同月17日、A14は午前3時から午後1時まで仕事をし、C95副部長（以下C95副部長という）の許可を得て午後3時に早退したが午後6時まで勤務したものと判断していたが早退となっていたので、これを知ったA 4が午後6時まで勤務したことにしてほしいと申し入れただけである。

会社の主張

ク 46年11月20日、京都競馬中継班のV E（ヴィディオ・エンジニア）担当C96が急病で欠勤したため、急遽スタジオ整備で手の空いていたA 4に代替勤務を命じたにもかかわらず、本番中継の始まる午後1時まで容易に指示に従おうとしなかった。

当委員会の認定

A 4は当日スタジオ整備に立ち合っていたので午後1時頃には出発したが、遅れ

たことで業務上支障はなかった。

会社の主張

ケ 47年3月20日頃「200万人の話題」の出張録画のため、3月27、28の両日において宮津、伊根に出張するようA4に命じていたが、前日の26日になって突然子供のお守りをしなければならないからとの理由で出張を断った。

当委員会の認定

A4の妻が子供を毎日保育所に預けて会社に勤務していたので、同人が出張すれば子供の迎えに支障をきたすため、その出張前夜まで自分の勤務を他の人に交替してもらおうよう努力していたが、それができなかったため、同人は出張を断ったものである。

会社の主張

コ 47年4月5日、東京12チャンネルからの中継番組「株式サロン」の割り出しを同月6日、8日、15日の3日にわたって行うよう指示したにもかかわらず拒否した。

当委員会の認定

A4は部会の席上で編成の仕事をなぜ制作技術がやるのか納得できないとの意見を言ったのであり、同人以外の部員からも同様発言があつて結局同人は上記割り出しの仕事をしなくてもよいことになった。

会社の主張

サ 47年10月4日、比叡山送信所においてアマチュアバンドによる電波妨害テストを実施した際、テスト用の送受信機の周波数調整を命じたにもかかわらずこれを拒否した。

当委員会の認定

A4に対し調整を指示した無線機はB6局長のもので、A4はアマチュア無線の資格を有せず、操作すると電波法違反になるという理由で応じなかったものである。

会社の主張

シ 同月13日京都競馬場において設営作業中7G C（ギガサイクル、現在はギガヘルツGHZ）の送信機の他に13G Cの送信機設置を命じたが拒否した。

当委員会の認定

当日上記7G Cのほかに13G Cが設置されたのであるが、その設置作業にA4が従事しなかったことを確認する証拠がない。

会社の主張

ス 同月16日大阪の電電公社今宮中継所において、1.2メートルのパラボラ・アンテナをロープで屋上に引き上げねばならない事態となったことに対し、部外者の面前で上司のC95副部長を大声で罵倒し、容易に作業につかなかった。

当委員会の認定

A4はC95副部長の指示した箇所から引き上げるのは無理だから外から引き上げようと言っただけで、結局はA4のいうとおりの方法で引き上げたのであるが、その際同人は「どんな下見をしてきてるんや」と言っただけで、大声で罵倒したことを認めるに足る証拠がない。

会社の主張

セ 47年12月23日、A4は同人と同じ部に所属する部員C97の出張についてB7部長の出張先に電話をしてきて「私は主任としてC97を出張させることを拒否する」などと言った。

当委員会の認定

以前制作技術部の社員が滋賀放送局への応援を命ぜられ、その後同局へ配転されたことがあったので、同様ケースになる可能性が強いと判断し、反対したものである。

会社の主張

ソ 同月31日、伏見稲荷神社において中継作業中ケーブルの張り方に関し、内外関係者の前で上司のC95副部長を罵倒し、作業を拒否した。

当委員会の認定

当日中継の作業を終った後でケーブルの張り方の悪いことが問題になった際、A 4 が「だから言わんこっちゃないじゃないか」と言ったことはあるが、C 95副部長を罵倒したり、作業を拒否したという事実を認めるに足る証拠はない。

会社の主張

タ 48年2月4日京都マラソンの宝ヶ池折り返し地点の中継現場で、設置してあった3台のカメラのうち1台が故障したためC 95副部長から予備カメラに代えるよう指示されたが「2台でええやないか」と言って指示に従わなかった。

当委員会の認定

予備カメラを使用していい絵を出すには30分位かかり、しかも放送直前でTD業務の作業準備にかかっており手伝える状態ではなかった。

会社の主張

チ 48年3月7日技術局の部屋でB 7部長から、同月8日比叡山送信所で宇治市議会中継のためF P U受信機を設置して中継するよう指示されたが、これを拒否する旨発言した。

当委員会の認定

従来比叡山へ行く場合には弁当代（300円）が支給されていたが、A 4は弁当代だけでは無理なので改善するよう申し入れた結果、お茶代として更に300円が支給されることになったものである。

会社の主張

ツ 48年4月21日、中継車の機器の一部が故障し、スタッフ一同懸命に修理していたにもかかわらず、これをみたA 4は何もせずにそのまま中継車から立ち去った。

当委員会の認定

当日組合は時間外拒否闘争を行っており、同人は遅れて現場へ着いたが、手伝うよう言われたことはない。

会社の主張

テ 48年6月28日B7部長に対し、「お前アホか」などと侮辱した。

当委員会の認定

A4がB7部長に対しスタジオ撮りのことを「なっていない。お前はアホか」と言ったことは認められる。

会社の主張

ト 48年7月6日、北九州市小倉区での競馬中継のためスタッフを出張させるに
当り、飛行機を使用することになったが、A4は船にしたいと申出たばかりか、
船の使用を認めると今度は船中の時間を勤務時間として扱えなどと要求した。

当委員会の認定

部会の席上同人以外の部員からも船で行きたいとの意見が出ていた。従来は飛行機で行く建前となっており船で行く規定がないとの理由で認められなかったのであるが、同人の申出によって会社も船にすることを承認したものである。

会社の主張

ナ 機器保守日誌（業務日誌）も記載しないことが多い。

当委員会の認定

部員全員が提出してはずA4のみではない。

⑧ A3

会社の総括主張

技術者としての基本的知識すら持ち合わせず、日常勤務においても積極性を欠き、居眠りするなど勤務態度も極めて不良である。

会社の主張

ア 38年11月及び40年9月の周波数変更に当り送信機の調整に必要な技術上の基礎計算（コンデンサー調整変更の倍数計算等）を命ぜられてもできなかった。

当委員会の認定

38年の周波数変更工事の際、C98副部長がA3に計算を命じたか否かは当時の同人の技術日誌にも命じられたとの記載はなく、必ずしも明確でない。又40年の周波

数変更工事の際には、C98副部長はA3に計算を命じることなく自分で数値を計算しており、同人に計算の能力がなかったか否か確認できない。

会社の主張

イ 42年1月8日衆議院選挙の政見放送録音のため、C99候補（社会党）が舞鶴局に来ているにもかかわらず、録音担当者であるA3は、この日の予定を失念して出社しなかった。

このため、やむなく局長が取材用録音機で録音した。

当委員会の認定

A3が出社した時刻（午前10時40分頃）にはすでにB10局長が録音を終了していたことは事実であるが、当日C99候補の政見放送録音の予定時刻が何時とされていたか確認し難い。

会社の主張

ウ 44年1月6日午前1時27分から13分間放送時間を延長したにもかかわらず、同人が不注意により機械をそのようにセットしておかなかったため、13分も早く電波が全く出ない状態となった。

当委員会の認定

44年1月1日から放送運行時間の変更があったが、このことをA3が知っていたか否か、又知らなかったとしたら知らなかったことについて過失があったか否か確認することができないので、同人が機械をセットしたことは認められるが、セットの方法が会社の予定どおりでなかったとしてもそれが同人の過失によるものであることを確認し難い。

会社の主張

エ 48年1月26日舞鶴局は停電となったが、A3の日常の整備点検の懈怠によりバッテリー容量不足で予備電源が起動せず停波となった。

当委員会の認定

舞鶴局は無人局として認可を受けており、電波の発射及び停止の操作は自動的に

行われなければならないこととされている。充電は毎日自動的にされているが、その充電だけでは足りず事故が発生したことが認められる。しかしA3は、保守基準に従って点検をしていたことが認められ、A3が点検を怠ったことを確認することはできない。

会社の主張

オ 40年10月1日に行われた電波監理局の検査の際、A3は検査官2名の前で山によって生ずるテレビの難視聴解決の方法として「山の頂上に送信アンテナを付け、反対側に受信アンテナを付け、その間ケーブルでつなげばよい」などと発言した。

この発言は同人が技術上の基礎知識すら持ち合わせていないことを端的に示す事実である。

当委員会の認定

A3が前記発言をしたことは認められるが、この発言だけをとらえてA3が技術上の基礎知識を有しないと断定することはできない。

会社の主張

カ 42年8月21日の電波監理局の検査の際、検査官から送信機のフィダー電流計の取付場所を質問され、A3は日頃取り扱っている送信機でありながら正確な位置を指摘できなかった。

当委員会の認定

フィダー電流計の取付場所が正確にわかっていなければ電波監理局へ提出する予備データを出すことはできないし、A3は予備データを検査の都度提出し、又送信機も日頃から整備点検をしており、検査官の質問に対し送信機の正確な位置を指摘できなかったとは認められない。

会社の主張

キ 46年5月頃、KBS中舞鶴サテライト局のテレビモニター画面に斜め縞が表示されたため、保守を委託しているNES（日本エレクトロニクスシステム）に

調査を依頼した。その原因等をめぐるA3の発言を聞いて、NES社員はA3について「あの人はあれでも技術者ですか」と批評したほどである。

当委員会の認定

NES社員に対する上記A3の発言について会社はA3本人に確かめたわけではなく、数日後NESに電話した際聞いたということであって真偽のほどは確認し難い。

会社の主張

ク A3は保守基準に従って行うべき毎日の保守、月間保守等を実施していない。

当委員会の認定

A3が保守点検を怠ったため事故を起したことは同人の責任か否か不明のもの1件のみで他に会社の上記主張を認めるに足るなんらの証拠もない。

会社の主張

ケ A3は自席あるいは応接ソファでしばしば居眠りをしている。

当委員会の認定

A3が居眠りをしていたという事実はあるが、そのことにより業務上支障をきたしたようなことはなかった。

会社の主張

コ その他業務の遂行において積極性を欠いている。

当委員会の認定

この点については、具体的事実の立証がないのでこれを認めることはできない。

⑨ A11

会社の総括主張

従来から勤怠極めて不良であり、年間の実労働日の半数近く遅刻しており、又担当のレコードに関する知識も希薄で与えられた仕事に対し労働強化であるなどと言って拒否する。

会社の主張

ア 年間の実労働日の半数近くを遅刻している。

当委員会の認定

A11は45年春に出産し6月から出勤した。B9部長はA11が育児のため遅刻することは主任からも聞いていたので、時差出勤を勧めたと証言しているが、これを認めるに足る証拠はない。又同人の遅刻をB9部長が知りこれを調査したのは、本件審問中であることが認められる。

なお、A11は44年10月以降遅刻を理由に賃上げ時にマイナス査定を受けたようなことはなかった。

会社の主張

イ 与えられた仕事に対し労働強化であるなどと言って拒否する。

当委員会の認定

45年6月以降、従前からやっていたEPレコードの担当からはずれ、未整理LPレコードのカード整理の仕事をするようになったが、47年5月段階でそれまで担当していた仕事のほかにEPレコードの整理を指示された。当時レコード室では欠員補充の要求がでており、更に10月から3か月間アルバイトが導入され未整理LPレコードカードの整理が行われた。同人は指示されたとおりにEPレコードの整理業務を行えばそれだけLPレコードの整理が遅れると言って反対しただけである。

⑩ A8

会社の総括主張

業務に対する責任感に欠け、放送伝票の処理が遅く編成部より苦情が絶えない。

会社の主張

ア 48年2月企画開発課に配転になるまではA8はラジオ局営業部において営業を担当していたが、その担当代理店である「大広」との連絡が悪く業務にも熱意を欠いたため、47年6月「大広」の担当部長はA8を他の者とかえるよう会社に申し入れてきたほどである。

当委員会の認定

組合がA 8の担当がえに対し49年6月26日「大広」に確かめたところ、「大広」は支社長名で、担当がえの事実はいっさい関知しない、他社の人事に介入したことはない、と回答してきたことが認められ、上記会社の主張を認めるに足る証拠はない。

会社の主張

イ 営業部員は、番組、CMスポット等が売れた場合には伝票を起票し、これを速やかに編成部に送付しなければならないが、同人はしばしば伝票を送付せず、時には放送終了後に送付するなど極めて事務処理がルーズで、編成部からの苦情が絶えない。

当委員会の認定

A 8の伝票起票遅れが多かった期間は47年6月から9月までで、この時期は料金値上げの交渉中であって料金が決定するのを待っていた。

1年間でA 8の伝票遅れが40件程度あったが、他の部員も20～30件程度あり、実際には伝票の起票なしに口頭連絡で放送を進行させており、そのことで編成部とのトラブルはなかったことが認められる。

会社の主張

ウ 47年10月、営業部としては採算がとれないためすでに断ってあった大津市菱屋町商店街の年末大売出しアトラクションを担当のC 47副部長（以下C 47副部長という）に連絡もせず独断で「ヤングカーリクエスト」の中で生中継することを決定し、その事を同副部長に報告すらしなかった。

当委員会の認定

C 47副部長はA 8に対し上記年末大売出しアトラクションの放送を断わってあることを連絡していない。当時チーム制を組んでおり、C 47チームはA 8と2人で構成されていた。大津で中継する場合は必ず事前に現場の下見をしているし、出張の際には日当や交通費を伝票により請求することとなっているのでC 47副部長が知らなかったはずはない。

結局前記中継は実施され、7万円がプラスになったことが認められる。

会社の主張

エ 47年12月30日放送の「ヤングカーリクエスト」において京都トヨペットの依頼で生中継を挿入することになったのにこれを上司に報告せず、しかも約1週間前に「大広」からこれを中止する旨の連絡があったにもかかわらず、A8は前記同様C47副部長に連絡せず、又関係方面への連絡措置もとらなかった。

当委員会の認定

京都トヨペットは毎年12月30日から年末年始の休暇に入っており、「大広」の担当者も12月30日放送依頼はありえないといっている。

⑪ A5

会社の総括主張

業務に対する積極性に欠け担当代理店の売上げも上っていないばかりか、48年2月大津地区の分担を内示されてこれを拒否するなど責任を十分果していない。

当委員会の認定

ア A5が担当している代理店の売上げは47年5月から48年1月の間に倍近くに伸びている。

イ 大津地区の営業担当になればそのまま滋賀放送局へ移されることを懸念したのと、会社のいうとおり週に1回程度行っても満足な仕事はできないと考えて拒否したものである。結局大津地区へはC88副部長が行くことになった。

上記当委員会の認定した事実以外の会社の主張する各人についての欠点はこれを認める証拠がない。

⑫ A7、A12、A13の3名については会社は同人らの昇格を不適格とする理由を主張も立証もしていない。

第2 判 断

1 労働組合法第27条第2項の継続する行為について

組合は、会社がなした組合員に対する年次の昇格及び資格付与差別は1回限りの行為

ではなく、現在まで継続してなお終了していない継続的不当労働行為であるからいまだ除斥期間は満了していないし、かつ、昇格させないという不作為が現在もなお継続している、と主張する。

これに対し会社は、主任ないし副部長への昇格及び副参事、参事等の資格の付与は必要の都度開かれている人事委員会が予め所属長の推薦に基づき、同委員会が、昇格あるいは資格付与の適性を認めた場合に辞令の交付をもって行われるが、昇格及び資格付与は毎年の辞令の交付によって完了し、爾後昇格及び資格付与に基づき支給される役職手当並びに資格手当はいずれも上記発令に従って自動的に支給されるにすぎず、手当が毎月支払われるからといって昇格及び資格付与を継続する行為と解することはできない。

ところで、本件救済申立中、A 3、A 4の副部長昇格、A 9の課長昇格及びA 3、A 5、A 6、A 7、A 8の副参事資格付与を求める部分を除き、その余の申立部分はいずれも行為の日から1年を経過していることは明らかであるから労働組合法（以下労組法という）第27条第2項により却下すべきである、と抗弁する。

以下判断する。

一企業内に組合が併存する場合、使用者が一の組合を他の組合と差別しようとする場合がある。それが不当労働行為意図に基づくものである場合、一の組合に対する集团的不利益扱いとなって現われることがあり、それが解雇とか懲戒処分という積極的なものではなく、昇給、昇格等の不利益扱いという形をとる場合が近年増加しつつある。

給与等は一般的に公開されないのを普通とするから、その差別扱いの実態を従業員個人が把握することは容易でなく、昇格にしても、一応は考課査定と業務上の必要性というものが外見上想定される以上、不当労働行為意図に基づく差別扱いとして把握認識することは容易ではない。従ってこの種不当労働行為を認識し得るには数年を要することもあり得るわけである。

このような場合、給与差別、昇格差別の発生した時点において、差別という不当労働行為は完了し、爾後はその結果が存続するだけであると解すべきものとすれば、この種不当労働行為のあった日から1年を経過した後は、労使間に存続する不当な事態を不当

労働行為として救済する道はないということになる。労働者が不当労働行為に気付くのが遅れたために使用者の不当労働行為はそのまま不当労働行為救済制度の及ばないものとなり、団結権侵害の実態が存続しながら労働委員会としては拱手傍観していなければならないことになる。されば上記のような単純な解釈にとどまることは労組法の精神を没却することになるのであって十分に検討を要するところである。

よって案ずるに、前記のような解釈を差別行為の時点において是認するとしても、爾後の推移を検討するならば前記解釈はそのままにとどまってはならないものであることが明白である。なんとなれば、昇給昇格等の時期が到来する度にかりに昇給昇格の作爲がなされる場合でも、それまでの不利益な処遇を基礎としてそれがなされるのであるから、その時点において前になされた差別を是正するという作爲がなされない限り前の差別はそのまま昇給昇格の基礎として存置されて行われるのであり、それは即同一の不当労働行為意思を継続して反復する行為である。まして最初の差別扱い以後、全くその緩和又は撤回をしない場合は、尚更昇給昇格の時期ごとに同一の不当労働行為を反復継続しているのである。

不当労働行為としての配転と、これに従わなかったことを理由とする解雇については、学説も労働委員会の命令も労組法第27条第2項の継続する行為と解すべきものとしており、この点についての異説はないようである。配転と解雇とは全然異なる類型の行為であり、同種の行為ではない。かつ両行為の間に、一定の時間的間隔が客観的に想定される性質もないし反復性もない。しかるにこれが継続する行為と解される所以のものは、それが同一の不当労働行為意思に基づくものであること、両行為の間に不当労働行為意図からみて、本質的に不可分性が認められることの2点にあるといわなければならない。

この見地に立てば、同一の不当労働行為意思に基づく行為で、その行為が同種であり、反復性があり、しかも反復の期間がほぼ一定しているような場合にそれぞれの行為の間に不可分性を認めこれを継続する行為と解することを否定しなければならない理由はなんら存在しない。

これを本件についてみるに、本件で救済を求めている昇格は必ずして定期に行われる

とはいい難いが、前記5(5)サに認定のとおり毎年行われているもので、年度によっては1年に2回行われている年度もあり、42年から49年までの間は43年と45年を除き毎年10月1日に行われているのであるから、本件昇格差別は正に継続する行為に該当するものと解するのを相当とする。

なお、本件における資格は前記のとおり昇格に随伴するものであるから継続する行為か否かの点については昇格と同様に解すべきものである。

以上の理由により本件申立ては労組法第27条第2項の申立期間内の申立てであると判断せざるを得ないのであって、前記会社の抗弁は到底採用することができない。

2 昇格人事等について

組合は、会社における副部長や課長という役職は指揮命令系統を整えるためにあるのではなく、従業員の待遇を示す地位にしかすぎず、一定年限経過すれば役職につけ、一定の手当を与えて優遇するものであることは実態よりして明らかである。又資格制度もその資格が付与されることによって職務内容が変わるものではなく、たんに手当を受けるためのものであり、組合員に対する昇格又は資格付与についての差別はいずれも組合の分断と差別のため行われているのであって、組合にとどまる限りいっさいの昇格等の道は閉ざされるというみせしめであり、組合員は二重の経済的差別を受けていることになるのであって、明らかに労組法第7条1号及び同条3号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、会社の職制機構は局長、局次長、部長、副部長、課長、主任という一連の指揮系統の下に構成され、課長以上が管理職とされている。管理職は部下に対する指揮監督権限を有し、種々の勤務管理を行い、予算を策定し、人事に参画することとされているとともに、出退勤は自由とされ、従って時間外手当の支給もないのであるから、これら役職がたんなる手当を受ける地位にすぎないという組合の主張は全くの暴論という他はない。

かかる重大な職責と権限を委ねる以上誰を管理職に昇格させるかは完全に会社の専権に委ねられているというべく、たんに年数のみで昇格できないことは明らかであって、

申立てにかかる組合員の昇格が遅れていることは、これら組合員が特に活発な組合活動をしたが故の差別ではない。

資格制度は職制上の地位とは別に社員の能力に対して付与される一定の資格であって、理事ないし副参事の資格は副部長以上の役職位への昇格のために絶対必要とされる要件である、と抗弁する。

以下判断する。

- (1) 会社における役職制度としては局長、局次長、部長、副部長、課長、主任があり、課長以上を管理職とし、それぞれ役職手当が支給されていることは前記5(2)アイに認定のとおりである。

そこで、組合が救済を求めている副部長、課長が会社主張のごとき管理職とみられるか否かにつき考察する。

- ① 職務内容の実態については前記5(3)イ、エに認定のとおり、一般社員と同様輪番勤務に組み込まれて業務に従事しており、又日常業務についても一般社員と明確な区別がないこと。
- ② 監督署の会社に対する指導内容にもみられるように、職務の実態からみて実質的に出退社時刻を厳守することを要求されている実情であり、時間外労働についても時間外賃金を支給すべきであると認められる等監督もしくは管理の地位にある者と解することは適切でないとい指示されていること。
- ③ 従業員中職制の占める率は前記5(5)シ、スに認定のとおり全社的にみて約半数近くであり、その顕著な例としては経理局の部長1名、副部長3名、課長1名、一般社員2名、テレビ局営業部の部長2名、副部長5名、課長2名、主任2名、一般社員5名というように管理される者より管理する者が多いものもあること。
- ④ 主任、課長への昇格に当ってはそれぞれ推薦基準が設けられているが、副部長については課長職に2～3年在職することが目安とされているのみである。

推薦に際し局長が人事委員会に提出する資料は簡単な社歴表のみで推薦理由は口頭ないしは書面による説明のみでこれを裏付ける合理的な判断資料もない。

推薦基準についても抽象的で推薦者にその解釈ないし判断が示されているわけでもなく、局長の主観的判断に委ねられていること。

以上の諸事実を合わせ考えると、会社における課長、副部長の実態は、業務遂行上の指揮監督権限を有する者というよりも、むしろ従業員に対する一定の処遇を与えるための地位であるとみるのが相当である。

なお、資格の付与についても付与されることにより職務内容が変わるものでもなく、これまた手当を受ける地位にすぎないものと認めざるを得ない。

更に、昇格人事について会社は年数によるものではないと主張するが、前記5(4)エに認定の推薦基準並びに前記5(5)アないしサに認定の昇格の実態からみれば、昇格人事の基準として考慮される要素は社員在職年数だけであるといっても過言ではない。

- (2) 組合員の処遇については前記5(5)サに認定のとおり、42年から49年の間における組合員の昇格者は全昇格者数に比べ極めて少なく、かつ32年から39年までの間に同じ年に社員となった者の昇格状況は前記5(5)アないしケに認定のとおり、組合員とその他の者を比較してみると多少のばらつきはあるものの相対的に組合員を除いてはほぼ同時期に昇格しているにもかかわらず、組合員は一部の者を除きほとんどが他の従業員に比して低位に格付けされていることが認められる。

そこで、本件で救済を求めているA1以下13名についてみると、いずれも40年の組合分裂前に入社し、同じ年に社員になった者と比較すると、A1、A2ら32年に社員となった者は9名であるが、兩名と女性1名を除き遅い者でも46年10月1日付で副部長に、A4ら34年に社員となった者は5名であるが、同人を除き遅い者でも46年10月1日付で副部長に、A3ら35年に社員となった者は14名であるが、同人を除き遅い者でも46年10月1日付で課長に、A8、A5、A6、A7ら36年に社員となった者は15名であるが、前記4名と非組合員2名（うち1名は女性、他の1名とともに高校卒）を除き遅い者でも46年10月1日付で課長に、A9ら37年に社員となった者は8名であるが、44年、46年、47年に各1名ずつ課長に、38年に社員となった者はA11、A10のみで、兩名は社員のままである。更にA13、A12ら39年に社員となった者は15名であ

るが、同人らほか2名を除き遅い者でも47年10月1日付で主任に、それぞれ昇格していることからみれば、A1らに対する取扱いは著しく不均衡であることが認められる。

- (3) 会社は、A1らが主任ないし副部長に昇格しなかった理由として前記7(2)において摘示したとおり放送事故、協調性、積極性等の欠如、勤怠不良等について個別に挙示しているのでこの点につき判断する。

前記7(2)に認定の事実によればA1らにつき一部会社主張のごとき事実が認められるものもあるが、大部分はその事実を認めるに足る証拠がないか、又は自らの責にのみ帰し得ない特段の事情が認められる場合において発生したもの、あるいは会社から非難されるような事実があっても、そのようなことはひとりA1らだけのことでなく、他の者にも起り得る事柄とみられ、この点に関する会社の主張のうち若干の事実はこれを認め得るけれども、そのすべてを肯認することができないことは前記認定のとおりである。

組合が、前記会社のA1らに対する不昇格理由につき昇格した者と昇格しなかった組合員との相対的評価の中で昇格させない理由を立証することを本件審問中再三会社に要請したにもかかわらず、会社はこれらを比較する具体的資料を提出していないのであるから、到底上記差別の合理的理由を見出すことはできない。

なお、会社はA13、A12については本件審問中の48年10月1日付で主任に、又A5、A7については49年10月1日付で課長にそれぞれ昇格させたが、同人らの昇格が遅れた理由については会社から特別の主張も立証もなされていない。

- (4) そこで進んでA1以下13名に対する昇格及び資格付与についての不利益扱いに対する真の理由につき考察する。

前記2ないし4において認定した諸事実に徴すれば、会社は久しきにわたり組合の活動を牽制しこれを制圧しようとして種々画策してきたことが明瞭に窺われるのであって、そのことと、本件昇格等の差別につき首肯し得る立証をなし得ないこととを彼此勘案すれば本件昇格等差別の真の理由は、A1以下13名がいずれも組合分裂後もますます組合の結束を固めて、会社の攻撃に屈することなく粘り強く活動してきたことを嫌悪

し、組合の弱体化ないし排撃を意図し、長年にわたって昇格及び資格付与の差別を続けてきたものと推認せざるを得ない。よってその所為は明らかに労組法第7条1号及び同条3号に該当する不当労働行為と断ぜざるを得ない。

3 救済の措置について

組合は、主任ないし副部長に昇格させ、更に副参事の資格を付与せよ、と主張する。

これに対し会社は、48年10月1日付機構改革により課制が実施された以上、たんなる課長職あるいは一般的な副部長職というものは存在し得ないし、課長のポストが完全に確定しているにもかかわらず、これを無視した課長昇格など論外である、と抗弁する。

以下判断する。

会社の主張する48年10月1日付実施の機構改革の時点において、前記5(3)才並びに5(5)スに認定のとおり、局、部及び課の機構を整備したとはいえ、部によっては副部長が4名の部、3名の部、2名の部があり、又課長33名中部長又は副部長が兼任しているものが19名もあるのであるから、かかる実情をみれば、副部長又は課長への昇格を実施する余地がないとは到底考えられない。

しかもA1ら13名に対する本件昇格及び資格付与差別は前記判断のごとく不当労働行為である以上、同人らに対する救済措置としては、A1、A2の課長、副部長への昇格及び副参事の資格付与についてはいずれも同じ年に社員になった者と比較して最も遅い昇格者と同じ時期即ち42年2月15日課長、46年10月1日副部長、45年4月1日副参事に、A4の課長、副部長への昇格及び副参事の資格付与については同人と同じ年に社員になった者のうち最も遅く課長に昇格した者は44年10月1日であるところ、同じ年に社員になった者は同人を除いてはいずれも大学卒業者であり、同人は高校卒業者であるので同人の昇格は遅くとも同人よりも1年遅れて社員になった者の最も遅い昇格者と同じ時期即ち46年10月1日課長、47年10月1日副部長、47年10月1日副参事に、A3の課長への昇格については同じ年に社員になった者の最も遅い昇格者と同じ時期即ち46年10月1日に、副部長への昇格については推薦基準により課長昇格時から3年程度となっているので49年10月1日に、なお副参事の資格付与については請求は47年10月1日であるが、運

用上課長経歴が3年程度となっているので49年10月1日とするのが妥当である。又A5、A6、A7、A8の課長昇格についてはいずれも同じ年に社員になった者と比較して最も遅い昇格者と同じ時期即ち46年10月1日に、副参事の資格付与については前記運用年限からみて49年10月1日に、A9の課長昇格については推薦基準により主任昇格時から3年程度となっているので49年10月1日に、A11、A10の主任昇格については推薦基準により社員登用時から8年程度となっているので46年10月1日に、A13、A12の主任昇格については請求は46年10月1日であるが、推薦基準により社員登用時から8年程度となっているので47年10月1日に、それぞれ昇格及び資格付与をするのが妥当と判断されるので、主文のとおり命ずるのを相当とする。

なお、課長、副部長への昇格に伴い支給される役職手当については前記5(2)イに認定のとおり金額にかなりの幅があるが、その中位の額を支給するのが妥当であると思料される。

更に組合は、組合員であるが故をもって、昇格並びに資格付与について不当に差別するなどの不利益扱いをしたり、又そのことをもって組合の組織の弱体化を図る等の支配介入をしてはならない、との救済を求めているが、この点については主文第2項のとおり命ずることにより必要にして十分であると認められる。

よって、当委員会は労組法第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11月16日

京都府地方労働委員会

会長 黒 瀬 正三郎