

香川、昭49不1、昭51.12.24

命 令 書

申立人 日本民間放送労働組合連合会中四国地方連合会

同 民放労連西日本放送労働組合

同 X₁、X₂、X₃、X₄、X₅、X₆

被申立人 西日本放送株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X₁及び同X₂をそれぞれ昭和48年4月16日付で課長待遇に昇格があったものとして取り扱い、さらに同人らを昭和51年6月1日付で副部長とし、これらに伴い支払うべき基本給、諸手当及び一時金と支払済の基本給、諸手当及び一時金との各差額を同人らに対してそれぞれ支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X₃、同X₄及び同X₅をそれぞれ昭和48年4月16日付で課次長に昇格があったものとして取り扱い、さらに同人らを昭和51年6月1日付で副部長補佐とし、これらに伴い支払うべき手当を同人らに対してそれぞれ支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人X₆を昭和48年4月16日付で主任に昇格があったものとして取り扱い、さらに同人を昭和51年6月1日付で副部長補佐とし、これらに伴い支払うべき手当を同人に対して支払わなければならない。
- 4 被申立人は、昇格人事において申立人民放労連西日本放送労働組合の組合員に対し、組合員であること又は組合活動を理由に不利益な取扱いをしてはならない。
- 5 申立人らのその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人日本民間放送労働組合連合会中四国地方連合会(以下「中四国地連」という。)は、中国四国地方の日本民間放送労働組合連合会(以下「民放労連」という。)加盟の単位労働組合をもって組織された連合団体であり、本件申立て時のさん以下の組合数は11組合、組合員数は約520名である。
- (2) 申立人民放労連西日本放送労働組合(以下「組合」という。)は、被申立人西日本放送株式会社の従業員をもって昭和37年4月に結成された労働組合であって、上部団体である民放労連及び申立人中四国地連に加盟しており、本件申立て時の組合員数は58名である。なお、組合は、昭和49年8月10日に組合規約の改正を行い、それまでの組合の名称「西日本放送労働組合」を肩書のとおりに改めた。
- (3) 申立人X₁、同X₂、同X₃、同X₄、同X₅及び同X₆(以下「X₁」、「X₂」、「X₃」、「X₄」、「X₅」、「X₆」といい、全員を総称して「X₁ら6名」という。)は組合の組合員であり、その生年月日、入社時期、本件申立て時の年令・所属及び職位並びに職位への昇格時期は、第1表のとおりである。なお、上記(1)ないし(3)の申立人を総称して、以下「申立人ら」という。

第1表

申立人	生年月日	入社時期	年令	所 属	職 位	職位への昇格時期	
						主 任	課次長
X ₁	昭和 33. 7. 25	昭和 33. 7. 25	才 42	報道制作局制作部	主 任	昭和 38. 2. 11	
X ₂		33. 6. 14	38	営業局連絡部調査課	課次長	38. 2. 11	昭和 42. 7. 17
X ₃		32. 3.	38	放送実施局技術部技術課			
X ₄		33. 3. 4	37	同 上			
X ₅		33. 3. 15	34	放送実施局運行部進行一課			
X ₆		37. 4. 1	34	放送実施局ラジオ放送部			

- (4) 被申立人西日本放送株式会社(以下「会社」という。)は肩書地に本社を置き、岡山

市に中国総局を、東京都及び大阪・名古屋・倉敷・津山・福山・広島・丸亀の各市に支社を有し（福山支社は本件申立て後において廃止）、主としてラジオ及びテレビの放送事業を営む株式会社であり、本件申立て時の従業員は約290名である。

(5) 組合は、組合員の範囲を組合結成当初「課長以下」と定めていたが、その後昭和40年頃「副部長待遇以下」とし、さらに、48年12月8日「労働組合法第2条ただし書第1号に指定された者に該当すると組合が認めた者を除くもの」に改め、その具体的な範囲を「部長以下」とした。なお、組合と会社の間に組合員の範囲に関する協定が締結されたことはない。

2 本件申立てまでの労使関係

(1) 昭和37年4月9日夕刻、組合の結成大会が開かれ、初代の執行委員長（以下「委員長」という。）にB₁（以下「B₁」といふ。）、副執行委員長（以下「副委員長」という。）にX₅及びB₂（以下「B₂」といふ。）、書記長にX₁及びその他の役員がそれぞれ選任されたが、右大会直後の第一回執行委員会開催の途中で、B₁の保証人（2名）が同人への面会を求め、同人に対して「組合活動をやることは、君の将来に著しくマイナスになる。」等と組合脱退を懲諭した。翌4月10日に第一回団体交渉が予定されていたが、B₁の所在が不明となったので、組合は同日の団体交渉にはB₂副委員長が委員長代行ということで臨まざるを得ない状況に追い込まれた。組合は、この日の団体交渉において、会社側に対し組合員への不当労働行為を絶対にしないようにと申し入れるとともに、さらに翌11日の団体交渉終了後、民放労連の全国オルグA₁及びA₂書記も会社側に対し、下級職制による組合への支配介入を早急に中止するよう申し入れた。

(2) 翌38年4月頃から組合結成後初の賃金改定交渉が労使間で行われ、同年5月8日の団体交渉で会社は第二次回答を提示した。同日、組合はこの第二次回答を不満として、自己の主張あるいは要求を書いたビラを社屋の窓ガラスに貼付したが、これを排除しようとする会社側要員との間で紛争が生じた。これに対して、会社は翌5月9日ビラ貼りに関して組合に警告し、さらに同月11日には高松地方裁判所に対して業務妨害排

除仮処分申請を行い（昭和38年（ヨ）第71号事件として係属）、同月14日同地方裁判所の仮処分決定によりビラは排除された。他方、会社側の告訴により、上記5月8日の紛争の際ににおける会社側要員に対する暴行の容疑で、組合員3名が同月14日高松北警察署に逮捕されたが、後にいずれも不起訴となった。

(3) 昭和38年6月15日会社は、春闘時に本社社屋屋上でバドミントンをした組合員14名を謹責処分にした。それ以前あるいは以後にも従業員が本社社屋屋上でバドミントンをした事例はあったが、会社からとがめられたことはなかったので、組合は、これを不当処分であるとし、その後会社に対して処分の撤回要求を続けた。

(4) 昭和38年8月頃X₆は、当時の上司である業務局次長（局長待遇）B₃（後に43年11月取締役就任、以下「B₃」という。）に電話で呼び出され、社内2階の応接室で「組合の職場代議員として選出されているが、自分の意思で立候補したのかどうか。これから本気で組合活動をやるつもりであれば、一言おれに断ってからやれ。おれにも考え方がある。」という趣旨のことを言われ、その後翌39年及び40年にも同様のことを言われた。

(5) 昭和38年9月10日会社は、前記(2)にかかるビラ貼り問題に関する組合役員の指導責任等を追求して、委員長B₂に対して懲戒休職30日、行動隊長A₃（以下「A₃」という。）に対して懲戒休職20日、副委員長2名及び書記長X₁に対して謹責の処分をそれぞれ行うとともに、前記(2)の被逮捕者3名を謹慎20日及び減俸2か月の処分にした。組合は、これらの処分が不当であるとし、その後会社に対して処分撤回の要求を続けた。

(6) 昭和39年1月から2月にかけて数回、アナウンサーとして入社が内定していたA₄（以下「A₄」という。）は、当時の業務局次長（局長待遇）B₃、業務部長B₄（後に43年11月総務局次長（労務担当）に、44年11月総務局長にそれぞれ昇格、49年12月取締役就任、以下「B₄」という。）及びアナウンス課長（副部長）B₅と話し合う機会を設けられ、この席上、B₃から「少なくとも3年間は組合には入るな。入ると、君の将来は一切呆証しない。」旨、またB₄からは「アナウンス課には数人アカがいるから、

気をつける。」等と言われた。なお、A₄は、入社後同年10月組合に加入した。

- (7) 昭和40年9月15日、組合第1期委員長B₁及び第2期委員長B₂が組合を脱退、同日付でともに課次長から課長に昇格した。
- (8) 昭和41年4月7日会社は人事異動を行い、編成制作課のX₂を営業課へ、テレビ運用課のX₅を進行一課へそれぞれ配置転換（以下「配転」という。）した。両名はともに入社以来約8年間ほぼ同種の業務に従事し、職場の中堅的役割を果たしてきていたが、この異動で初めて異種業務への大幅な担務変更がなされた。特に、X₅の場合は第二級無線技術士の資格を有する技術者であったが、無線技術とは無関係の業務に担務変更され、技術部門から異種業務への配転の初めてのケースとなった。組合は、このX₅の異動を不当配転であるとし、その後現在まで配転発令の撤回を要求し続けている。
- (9) 昭和42年2月頃、課長を除く課員全員が組合員であったラジオ運用課所属のA₅（当時組合執行委員）は、上司である課長B₁から「今後ラジオについては、君を中心にしてやっていきたい。常識的な人であるB₆（B₆）君らにもバックアップをしてもらう。君も、だいぶとしをとってきたし、十分そういうことも考えていい時期だ。」という趣旨のことを言われたが、同人は組合脱退の慾意であると感じ、これを断った。その後、B₆は43年11月主任に昇格、さらに44年11月4日には組合を脱退し、同日付で課次長を経ず課長待遇に昇格した。
- (10) 昭和42年4月会社は、女子嘱託制度を導入し、以後新規採用の女子従業員をすべて一年契約の嘱託とした。組合は、この制度が女性差別・賃金差別であり、黄犬契約的な要素を含むとして、その撤廃あるいは嘱託の社員化を会社に対して要求し続けて現在に至っている。
- (11) 昭和43年5月1日に嘱託として入社したA₆は、入社の際に保証人から絶対に組合に入らないようにと再三言われ、同年5月15日に運行部進行一課に配転される際にも、総務部長兼総務課長のB₇から「進行の職場にはX₅・A₇等の組合員がいるが、その人達には、話しかけられてもあまり話をしない方がいい。」と言われ、さらに、45年頃

進行一課での会議の席上、同人が意見を述べたところ、翌日保証人から「組合員的な発言をしたそうだが、そのような発言はしてはいけない。組合には絶対に入るな。」等と叱責された。なお、同人は嘱託制度の改善を痛感して、46年4月組合に加入したが、これを知った保証人から厳しく非難された。

- (12) 昭和43年秋頃、当時野球部の選手であったX₄（技術部送信課所属）は、野球部の監督であったラジオ営業課長B₈から「いいかげんに組合のことをやめないと、ああいうやつは組合のことしかしないので、仕事や昇格をさせるなというような話がされているぞ。」と忠告を受けた。
- (13) 昭和43年11月1日、B₄が総務局次長（労務担当）に就任し、当日団体交渉の席上「人事については、法律とは無関係に会社の方針で行う。企業発展のためには、法にしばられたくない。」等の発言をした。
- (14) 前同日、会社は報道制作部制作二課所属の組合員A₉、A₁₀及びA₁₁（以下総称して「A₉ら3名」という。）に人事異動を発令、岡山支社への赴任を命じた。組合は、A₉ら3名が職場における組合活動家であり、そのうち2名は夫婦共働きで別居生活を強いられるので、不当配転であるとして赴任拒否闘争を展開し、団体交渉の要求、A₉ら3名の指名スト、街頭でのビラ配布等を行った。これに対して、会社が賃金支給拒否、懲戒処分の予告等を行ったため、組合は同年12月になってA₉ら3名の岡山赴任を決定し、その後、3名の本社復帰を会社に要求し続けた。この配転発令に際し、A₉ら3名は会社から、新たに岡山支社に導入される機動中継車と岡山市内に設置予定のサテライトスタジオの企画・運用の業務に従事する旨を伝えられていたが、いずれも設置されるまでに1年ないし1年半を要し、また企画関係等の大半の業務は本社で行われたため、その間同人らはほとんど仕事のない毎日を過ごした。その後も同人らはあまり仕事を与えられず、46年になって本社に復帰したものの、元の職場へ戻ったのは1名のみであった。A₉ら3名の本社復帰後、同人らの後任発令はなく、課長待遇以上の者の交流があり、技術関係者が1名派遣されている。なお、会社は昭和44年5月14日A₉ら3名を謹責減俸処分にしているが、組合はその後会社に対してこの処分

の撤回要求を続けた。

- (15) 昭和44年春、アナウンサーで組合執行委員であったA₃はテレビの看板番組「サンデーRNC」のホスト役を突如一方的におろされ、同時にホステス役の組合員A₁₂も番組から排除され、そのあとをそれぞれ非組合員が担当することとなった。時期を同じくしてテレビにアナウンサーの顔が出るようになったが、その時に組合員であった者はテレビの看板番組やいわゆる顔出しニュース番組には使われなかつた。組合員であるA₄らのアナウンサーが報道部部長待遇B₉にその理由をただしたところ、「これは組合対策で決めた。」と言われた。
- (16) 昭和44年9月25日の団体交渉で、会社は組合に対して例年のとおり開局記念祝金を10月1日に支給すると回答したが、支給予定日になって祝金支給をとりやめた。これに対して、組合は、約束不履行であるとし、またその後に申し入れた団体交渉に対して会社が誠意を示さなかつたとして、同月4日ストライキを実施した。その後会社は、このストライキにより放送が約1時間中断し、会社の信用が傷つけられ損害を与えたとして、その指導責任を追求、委員長X₅、副委員長X₂及び書記長A₁₄の組合三役に対して翌45年2月18日付で1か月ないし3か月の懲戒休職処分を行つた。組合は、この処分が報復処分であり、不当であるとの立場から、高松地方裁判所に懲戒処分無効確認請求を行い、昭和45年(ワ)第84号事件として係属した。
- (17) 昭和45年4月に入社したA₁₅（以下「A₁₅」という。）は、前年の10月頃当時東京支社次長兼本社営業局次長B₁₀（後に、本件申立て後取締役総務局長に就任、以下「B₁₀」という。）と面談した際、B₁₀から「実は、いま労働組合に非常に手をやいでいるんだ。仕事はしないし、錢はよこせという。その中で約20名ぐらいの中心的人物が特によくない。これを一気に切つてしまおうと思っている。」との趣旨のことを言われた。また、44年12月頃A₁₅は保証人及びその縁者から「入社の非常に重要な条件として、組合に加入するな。」という趣旨のことを再三言られた。同人は入社後報道制作部の制作担当に配属されたが、45年10月ないし11月頃、上司の報道制作局長B₁₁（以下「B₁₁」という。）から「組合員と同調して、労働組合的な発言をしてもらっては困る。」という旨の注意

を受けた。そして、翌46年2月頃B₁₁が「奥さま9チャンネル」の制作班のうち非組合員の社員全員を某料亭に招待したが、この席に招かれたA₁₅らはB₁₁から、来る春闘ストライキ中には業務に精励するよう督励された。非組合員のみを招待したB₁₁の態度に憤慨したA₁₅は、ただひとり料理に手をつけないまま帰宅した。その後A₁₅は、46年3月同部内の報道担当に配置換えされ、翌4月12日組合に加入した。

(18) 昭和45年1月7日、報道制作部主任であったX₁（当時組合執行委員）は報道制作局長B₁₁から「広島支社に転勤しないか。いきなり支社長とはいかないけれども、支社長代理というかたちで行ってもらう。そのかわり、支社長代理ということになれば、当然主任ということでは格のうえから言ってつり合わないので、主任から昇格して行ってもらうが、どうか。」との意向打診があったが、X₁は組合の執行委員であったため、組合活動が事実上できなくなるとして、これを断った。なお、当時の広島支社長は課長であった。

(19) 昭和45年3月から7月にかけて運行部副部長待遇B₁₂（以下「B₁₂」という。）は、延20回余、同部部員をバー等に連れて行き、組合の悪口を言い、組合員に脱退を慫恿した。これを察知した組合は翌46年10月25日B₁₂に不当労働行為を行うなど抗議したが、B₁₂は「趣味で飲みに行ったのだ。組合員は減った方がいい。」との旨を発言した。

(20) 昭和44年11月の大量昇格人事で課次長に昇格していたA₃は、翌年3月19日組合を脱退した。組合がその理由をただしたところ、同人は「44年春『サンデーRNC』をおろされ、44年10月と45年2月B₁₁局長から『労働組合か仕事・昇格かどちらか二者択一だ。』とせまられた。このままする組合に残れば仕事や昇格も保証されないと思い、仕事・昇格・世間体を選んだ。」と述べた。その後、A₃は昭和45年4月1日付で課長待遇に昇格し、前記(15)の「サンデーRNC」の衣替え番組「奥さま9チャンネル」のホスト役に復帰した。

(21) 昭和45年5月16日、前記(16)の処分問題等で組合役員が会社側に団体交渉申入れのため総務局長B₄を訪れたが、その席上のやりとりの際委員長X₅がB₄から右口腔粘膜挫傷の傷害を受けたので、組合は会社に抗議した。ところが、B₄が「偶然起きたこ

とで、暴力はふるっていない。」と主張したため、組合は傷害事件としてB₄を告訴した。その後、B₄は起訴され、昭和48年3月罰金刑に処せられた。なお、組合は、X₅の負傷に関し会社に対して、組合への謝罪及びB₄の更迭等を要求した。

(22) 昭和47年3月、連絡部調査課次長であったX₂（当時組合執行委員）は、常務取締役B₃から、東京出張の際、東京支社へ向かうタクシーの中で「もうそろそろ、おまえも、いいとしになってきたことだし、組合をやめて昇格するようなことを考えたらどうか。」と言われ、返事を求められたが、X₂は「組合を裏切るような気持は、毛頭ありませんから。」と、この勧奨を断った。

(23) 昭和47年5月末頃、ラジオ放送部員であった組合員A₁₆は、上司である副部長B₁₃から勤務時間中に喫茶店に誘われ、「僕が君の年代のときには、課長だとか部長になりましたかった。君は一生懸命組合活動をやっているが、道は一本だけじゃないよ。ひとつ、頭の切替えをしてはどうか。」という趣旨のことを言われた。

(24) 前記(16)の懲戒処分無効確認請求事件に関し、会社から和解の申入れがなされたことから、昭和47年6月8日組合は昭和38年以来の懸案事項の全面解決要求書を会社に提出した。

(25) 中四国地連は、昭和47年8月25日から3日間広島市で開催された第12回定期大会で、向こう1年間の闘争課題の一つとして差別賃金・差別昇格撤廃闘争を地方労働委員会及び地方裁判所を活用して進める方針を決議した。

(26) 昭和47年9月頃、組合執行委員を辞し職場代議員に選任された直後のX₂は、B₄総務局長から「おまえも執行委員の役員を降りたことだし、一度ゆっくりめしでも食いながら話をしないか。」と声をかけられ、同人が「何の話をするんだ。いわゆる組合にとってマイナスになるような話が出てくるんじゃないか。」とただしたところ、「それはまあ、当然そういう話も出るだろうな。」との返事であったため、同人は昇格の誘いであると判断し、これを断った。その後、X₂は同年10月にかけて二・三回、B₄に呼びかけられたが、その度にX₂は話し合うことを断った。

(27) 昭和47年11月22日組合は、46年の年末一時金及び47年の夏季一時金の査定部分につ

いて組合員が低く査定されたとして、当委員会に対して不当労働行為救済申立てを行い、昭和47年（不）第2号事件として係属した。

(28) 昭和47年12月25日組合は会社に対して、前記(24)の全面解決要求に昇格差別の是正及び47年夏季・年末一時金の査定部分の差額支給等の要求を追加した。

(29) 組合の従来からの要求事項について、昭和48年2月3日、要旨次のような内容の協定が会社と組合及び民放労連との間で成立した。

① 会社と民放労連及び組合は正常な労使関係の確立をめざし、今後再び紛争が起らないよう双方努力することを旨とし、ここに紛争を解決するために以下のとおり和解することとする。

② 会社は前記(16)の懲戒処分を撤回し、組合は高松地裁昭和45年(ワ)第84号事件及び香川地労委昭和47年（不）第2号事件の争訟並びに前記(21)のB₄に関する傷害事件の告訴を取り下げる。

③ 会社は前記(3)、(5)及び(14)の処分につきその処分を理由として将来に向かい不利益な取扱いをしない。組合はこれら処分について今後これを主張しない。

④ 組合は、前記(14)のA₉ら3名の岡山配転の件、前記(16)の開局祝金要求の件、前記(21)のB₄事件及び47年末までの一時金査定に関する件については、今後これを主張しない。

⑤ 会社は、本協定の解決金として200万円を組合に支払う。

⑥ 会社と組合は、本協定により解決をみなかった事項（一時金査定差別、昇格差別（身分・賃金差別）等）については、なお団体交渉において今後の取扱いを協議する。

なお、昇格差別の問題については、右協定に先立ち昭和47年12月30日労使間において「査定、昇格、配転については団体交渉で誠実に協議してゆく。」旨の合意が成立していたにもかかわらず、上記の協定の際にも解決されなかつた。

(30) 昭和48年3月19日組合は、会社に対して再び差別昇格撤廃要求書を提出し、同月26日までに回答するよう要求したが、会社は何らの具体的回答を示さなかつた。

- (31) 昭和48年6月1日組合は、会社に対して第三回目の差別昇格撤廃に関する要求書を提出した。同月12日団体交渉が開かれたが、この席上会社は「昇格が労働条件であっても、人事権によって行うものだから、団体交渉で話し合っていくことは無理である。話し合いできる部分についてはするが、難しい問題である。」との旨を述べた。
- (32) 昭和48年12月15日労使間で団体交渉が行われ、この席上会社は、組合から要求されている昇格差別是正問題について「問答無用ではないが、団体交渉で話し合って決める問題ではない。結果的に差がでているのは事実だ。会社は、管理職（課長待遇以上）と組合とは両立しないと考えている。今年中にどうするか答える。」旨回答した、なお、会社は、従前から管理職の範囲と非組合員の範囲はともに課長待遇以上であると一方的に主張していた。
- (33) 昭和49年3月4日、組合は春闘にかかる要求書を会社に提出したが、この中に第四回目の差別昇格是正の要求があった。

3 会社における職位制度と昇格の実態

- (1) 会社には、本件申立て時において、職位として主任・課次長・課長待遇・課長・副部長待遇・副部長・部長待遇・部長・局次長待遇・局次長・局長待遇及び局長の12ランクがあった。このうち、会社機構図によると、副部長待遇・副部長・部長待遇及び局長待遇は昭和38年に、局次長待遇は41年にそれぞれ新設されている。
- なお、職位に就いていない従業員としては一般社員（以下単に「社員」という。）と嘱託の別があり、嘱託については会社の就業規則で「業務の都合により嘱託を置くことを得、嘱託の期間は1ヶ年とす。但し会社が必要と認めたときは更新することがある。」と定められている。
- (2) 会社における昇格（各職位への昇進をいう。）は、おおむね社員から順次直近上位の職位へ昇格しているが、別表1のとおり、一回の昇格で直近上位の職位を経ずさらに上位の職位へ飛躍して昇格（以下「飛躍昇格」という。）している事例もかなり認められる。
- (3) 昇格の発令はほぼ毎年4月に行われていることが認められるが、昭和39年及び47年

のように全く昇格が行われなかつた年もある。昭和38年以降の昇格期日別職位別昇格者数は、別表2のとおりである。また、これらの昇格に伴う会社機構図による職位別従業員数の推移は、別表3のとおりである。これらの昇格者のうち、組合員のまま課長待遇以上に昇格した者は皆無である。

なお、別表2における昭和48年4月16日付の昇格人事は、大阪支社業務部営業課次長B₁₄（以下「B₁₄」という。）が課長待遇に昇格し、本社営業局営業部ラジオ営業課に配置されたものであるが、大阪支社にはB₁₄の後任は配置されていない。

(4) 昭和38年以降48年までの組合脱退者（48年までの退職者、特殊職等及び嘱託を除く。）61名の内訳は、(ア)脱退直後又は脱退日の属する年の翌年中に昇格した者の数は昇格後の職位別では課長3名、課長待遇14名、課次長4名及び主任5名の合計26名、(イ)主任又は課次長に昇格した年若しくは昇格した日の属する年の翌年中に組合を脱退した者（(ア)に該当する者を除く。）は19名、(ウ)上記(ア)及び(イ)のいずれにも該当しない者は女子6名、男子10名の合計16名、である。上記(ウ)の男子10名のうち、脱退日の属する年の翌々年中に昇格した者は1名、脱退後も全く昇格していない者は9名であつて、この9名の内訳は、昭和46年4月以降の脱退者3名並びに46年4月1日現在の年令が31才以下の者5名及び39才の者1名であった。

なお、組合結成日以降の年次別組合脱退者数及び組合員数の推移は、第2表のとおりであり、申立て時の組合員数は結成時の半数以下に減少している。

第2表

年次	組合脱退者数	組合員数	年次	組合脱退者数	組合員数
昭和 37		140	昭和 45	34	70
38	7	133	46	4	61
39		126	47	2	61
40	2	128	48	1	57
41	1	124	49	1	72
42	7	115	50	9	62
43	8	105			
44	11	101	計	87	—

(註) 組合員数は各年次の12月末現在を示す。

(5) 会社には職種として、自動車運転士である特殊A職、車輛補助等を行う特殊B職、清掃及び食堂賄いを行う労務職（以下、これらを総称して「特殊職等」という。）と、それ以外の職務を行う一般職があり、申立人X₁ら6名は一般職に属している。

会社の従業員は、昭和48年6月1日現在で職位に就いている者（以下「職制」という。）132名、社員113名、嘱託47名、合計292名であり、職種別では一般職277名、特殊職等15名であって、同年6月1日現在における入社年次（以下「年次」は歴年を示す。）別・学歴別・職位別等の人員内訳は、別表4のとおりである。

(6) 会社の組織機構における部局ごと又は職位別の定数の定めは明らかでないが、昭和48年6月1日現在における会社の部門別職位等別人員は、別表5のとおりであり、これによると次のことが認められる。

- ① 本社、東京及び大阪支社並びに中国総局における部の総数は18で、一部の平均実従業員数（部長を含む。）は14.4人、同じく課の総数は25で、一課の平均実従業員数（課長を含む。）は5.8人であること。
- ② 課のない部では、一つの部に3名の課長待遇が配置されていたり、課長と課長待遇が各1名配置されているところがあること。

- ③ 一つの課に、課長と課長待遇が各1名配置されているところがあること。
 - ④ 課長又は課長待遇が課に所属せず、部付あるいは局付になっているところがあること。
 - ⑤ 課に課長が配置されず、課長待遇1名が配置されているところがあり、しかも、このうちには課員が課長待遇1名のみのところもあること。
 - ⑥ 局次長待遇で部長を兼務している者が9名、部長待遇で課長を兼務している者が1名、副部長で課長を兼務している者が1名、副部長待遇で課長を兼務している者が7名いること。
 - ⑦ 課次長又は主任は一つの課若しくは課のない部に2名以上配置されていたり、あるいは課に全く配置されていない場合もあること。
 - ⑧ 主任以上の職制が従業員総数の45.2%を占め、また、課長待遇以上の職制が従業員総数の22.6%を占めていること。
 - ⑨ 総務局（総務部を除く。）では、従業員15名中主任以上の職制が12名で、このうち課長待遇以上の職制が8名もいること。
 - ⑩ 営業局では、従業員36名中主任以上の職制が22名で、このうち課長待遇以上の職制が12名もいること。
- (7) 会社は、昭和48年6月12日の団体交渉で、昇格基準としては「入社歴、学歴、能力、勤務態度、管理職としての企画性及び指導性等」があることをあげているが、その具体的評定の要領等は明らかにされていない。また、「4月に近づけば、最初の段階として、局長会議でどういう範囲の昇格をするといった基本になるものを各局長が持ち寄って決められる。」旨が上記団体交渉において明らかにされている。
- 次に、昭和49年6月27日報道制作局長B₁₁は、組合の報道制作分会との職場交渉において、「各局長は昇格基準に合致する者の昇格の上申をするが、昇格の決定権は重役会（役員会）にある。」との旨を明らかにしている。
- (8) 会社の賃金規則に基づき職制には職務手当が支給されているが、昭和38年以降の職務手当の額（月額）は、第3表のとおり逐次改定されている。

第3表

(単位 円)

職位別	改定年次	昭和38年	昭和40年	昭和41年	昭和42年	昭和43年
主 任		2,000	2,000	2,000	2,000	2,000
課 次 長		3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
課 長 待 遇		4,000	4,000	8,500	12,500	15,000
課 長		5,000	5,000	10,000	15,000	17,000
副部長待遇		6,000	6,000	11,500	17,500	20,000
副 部 長		7,000	7,000	13,000	20,000	22,000
部 長 待 遇		8,000	8,000	14,500	22,000	25,000
部 長		9,000	9,000	16,000	24,000	27,000
局次長待遇						30,000
局 次 長		10,000	10,000	20,000	25,500	33,000
局 長 待 遇			13,000	23,000	27,000	37,000
局 長		15,000	15,000	25,000	35,000	40,000

(9) 組合結成以来昭和43年頃までの間の従業員の賃上げ（基本給のベースアップ）と一時金支給は労使間交渉において妥結した算式によって行われていたが、会社は、賃上げについては44年4月以降、一時金については43年末分以降、課長待遇以上の職制に対して別の支給算式を導入した。なお、課次長以下の従業員に対しては、従来どおり労使間の協定算式が適用されている。

昭和48年の基本給のベースアップ及び一時金の支給算式は、第4表のとおりであった。

第4表

区分		算式
ベース	課長待遇以上	基本給×0.096+一律3,500円+定昇+加算 (大学卒300円) (短大卒200円) (高校卒100円)
	課次長以下	基本給×0.096+一律3,500円+定昇
一時金	夏	基本給×3.8+職務手当×2.0+一律25,000円+査定平均16,000円+家族手当×1.0+地域手当×1.5
	季	基本給×3.764+一律25,000円+査定平均13,000円+家族手当×1.0+地域手当×1.5
	年	基本給×4.2+職務手当×2.0+一律41,000円+家族手当×1.0+地域手当×1.5
	末	基本給×4.149+一律25,000円+査定平均13,000円+家族手当×1.0+地域手当×1.5

(註) 一時金については、欠勤控除と特別手当を除く。

(10) 職制の職務権限等

① 組合は、会社の局部及び課等の組織規程及びその事務分掌規程並びに職制の職務権限を定めた規程又はこれに類するものの提示を一貫して会社に要求しているが、会社は一切提示していないと主張し、また、当委員会より昭和51年6月22日付で会社に対してこれらの書面の任意提出方を求めるものの、その提出はなく、その他本件審査の全過程に現われた資料に徴しても、会社にはこれらの規程等の存在が認められない。

② 職制の職務権限等については、証人の供述等から、次のことが認められる。

(ア) 主任及び課次長については、職場の実態において職制としての職務権限といえるほどのものではなく、日常業務の面においても社員と変るところが格別認められないこと。

(イ) 課長待遇等の日常業務面について

(一) 放送実施局技術部技術課では、課長以下5名が2名づつ交替で送信所へ出かけて行って、同じ作業をしていること。

(二) 放送実施局ラジオ放送部では課制がなく、課長までは社員と同じように具体的な番組の制作を担当していること。

(三) 報道制作局制作部では課制がなく、アナウンサー部門においては部長を含めて職制と社員では業務内容にほとんど差異がなく、同じような仕事をしている

こと。

(四) 報道制作局制作技術部では課制がなく、課長待遇以下の職制と社員の間で日常業務上差異はほとんどないこと。

- (ウ) 課長待遇又は課長は通常下級職制として課員を掌握し、その業務を指導すべき立場にあること。
- (エ) 副部長待遇・副部長・部長待遇・及び部長の各職務権限は明らかでなく、それぞれの職位相互間の職務権限の差異も不明で、職場における指揮命令系統も必ずしも明確でないこと。

(③) 昭和49年5月14日高松労働基準監督署労働基準監督官は、会社に対して下記内容の改善措置をとるとともに、改善の状況を同年6月13日までに報告するよう求めた。なお、会社は、下記(2)の職務権限の明確化について、昭和50年6月20日付で上記労働基準監督官に対して同年秋闇後を目途に作業中である旨の報告をしているが、それ以後審問終結に至るまで、その改善状況についての報告は行われていない。

記

貴事業場において「監督若しくは管理の地位にある者」として取扱っている課長待遇以上の職制について実態調査した結果、

- (1) 課長及び課長待遇にある者は、労働基準法第41条第2号に規定する監督若しくは管理の地位にある者とは認め難い。
- (2) 部長（局次長待遇を兼ねる部長を除く。）、部長待遇、副部長、副部長待遇の地位にある者は、直ちに労働基準法第41条第2号に規定する監督若しくは管理の地位にある者とは認め難いので、職務権限等を明確にされたい。
- (3) 労働基準法第41条第2号に規定する監督若しくは管理の地位にある者と認め難い者に対する時間外労働については、法所定の割増賃金を支給されたい。
なお、これらの者に対しては時間外記録を明確にする等、労働条件全般については法所定の措置を講ぜられたい。

4 本件申立て後の昇格をめぐる労使関係等

- (1) 昭和49年6月27日報道制作局長B₁₁は、組合の報道制作分会との職場交渉で、「A₁₇君（組合員A₁₇）は昭和44年以来ずっと、X₁君は三回昇格申請をしており、この二人ともに次回も昇格申請するつもりだ。A₁₈君（組合員A₁₈）も昇格申請をしてきたし、A₁₉君（組合員A₁₉）も毎年昇格人事をしておればもう課長だよ。」と答えている。
- (2) 昭和49年7月テレビ放送部副部長B₁₂は、組合側との職場交渉で、「組合員は昇格を答申する対象に入れなかった。だから、昇格していない。」との旨を発言している。
- (3) 昭和49年9月17日会社は、局長4名の役員待遇への昇格及び局次長待遇4名の局長待遇への昇格をそれぞれ発令した。
- (4) 昭和49年11月頃の職場交渉で、連絡部副部長待遇B₁₅（以下「B₁₅」という。）は、組合側に対して「調査課の場合、この前の人事異動の話があった時、自分としてもX₂君を調査課の責任者として上申している。」と発言した。また、同年11月29日連絡部部長待遇B₁₆は、組合の調査・連絡・営業分会との職場交渉で、「X₂君が能力が劣っているとは思っていない。会社から昇格について聞かれれば、是正するように答申する。」という旨の発言をしている。
- (5) 昭和50年3月頃、連絡部調査課次長であったX₂は、会社の近くの喫茶店でラジオ局局長待遇B₁₇から、「会社全般にわたる企画的な仕事をする新しいセクションをつくりたいが、そのためには君とA₂₀君にも組合をやめて来てほしい。組合員のままでは困るんだ。君のことはいろいろ援助してやりたいが、今のように組合に残っていたんではどうしようもないんだ。組合をやめれば、昇格させてやるなり、いろいろ手を尽くせるんだ。だから、この際おれに身を任せてくれないか。」と言われたが、X₂はこれを拒否した。なお、その後、調査課主任A₂₀は同年4月に組合を脱退し、新設された経営企画部に移った。
- (6) 昭和50年4月会社は、課長待遇以上の職制に対して、基本給のベースアップについては別算式適用を廃止するとともに、新たに調整手当（会社は「調整給」と称する。）を設け、これを毎月支給している。
- (7) 昭和50年4月14日及び21日、会社は部長1名、部長待遇1名、課長2名及び課次長

1名の昇格（出向社員の復帰等を含む。）人事を発令した。この昇格人事により、副部長待遇であったB₁₅は、副部長を経ず部長待遇に昇進した。

(8) 昭和50年11月4日組合・中四国地連及び民放労連は、会社に対して、本件申立てに係るものを含む未解決事項についての「長期紛争全面解決要求書」を提出した。

(9) 昭和51年4月1日会社は、機構の改革を行い、課制を廃止し部制をとるとともに、部及び室の新設並びに統廃合を実施、同日付で第5表のとおり部長以上への昇格人事26名を発令した。この昇格人事の結果、局長待遇・局次長待遇及び部長待遇に就いていいる職制はいなくなった。また、この機構改革時に、会社は職位制度の改正を検討中であることを従業員に告知した。

なお、上記機構改革によって新たな部制がとられた本社、中国総局、東京支社及び大阪支社についてみると、部（部扱いの室を含む。）の総数は24となり、一部あたりの従業員（部長を含む。）数は平均10.5人となった。

第5表

昇 格 の 状 況			昇格発令者数
昇格前の職位	経由しなかった職位	昇格後の職位	
局長待遇		局長	4名
局次長待遇		局次長	3
部長待遇		部長	7
副部長	部長待遇	同上	1
副部長待遇	副部長、部長待遇	同上	10
課長待遇	課長、副部長待遇、副部長、部長待遇	同上	1
			合計 26

(10) 昭和51年4月2日当委員会会長（審査委員長）は、会社及び組合の双方に対して本件申立事件について自主和解するよう勧めたところ、双方はこれを受けて、同年4月10日から6月15日までの間前後10回にわたり交渉が行われた。

組合及び中四国地連は、当初の予備交渉で、資格制度導入についての交渉が終った

時点で職位・昇格についての交渉を継続し、紛争を解決したいとの意向を申し入れたが、会社からの約束をとりつけることができないまま、資格制度の導入について交渉を続けた。そして、同年6月15日の第10回交渉で、会社と組合及び中四国地連との間で別紙1の協定書（ただし、同協定書中の別紙（個人別資格格付表）は省略）のとおりの合意が成立した。しかし、この交渉の過程において組合側は、会社の示した今後新しく実施しようとする資格規程については部分的に恣意的要素があるとして、この規程そのものには合意をしなかった。

組合側は、この第10回交渉で会社に対して、資格制度によっては職位が是正されないので、引き続き昇格差別の是正問題について交渉するよう強く要請したが、会社はこの要請に応ぜず、このために、和解交渉はこの時点で打ち切られた状態となった。

(11) 会社は、別紙2の総務局長名の文書（ただし、同文書中の別紙（資格規程）は未提出）のとおり、昭和51年6月1日付で資格制度を発足させるとともに、職位制度の改正を行い、職位を局長・局次長・部長及び副部長のみとし、それ以外の職位を廃止した。これに伴い、会社は従前の課長待遇以上副部長待遇までの職制をすべて副部長に移行させた。この移行により、前同日付で従前の副部長待遇3名、課長7名及び課長待遇21名の計31名が副部長に発令され、副部長の職制は全員で33名となった。副部長以上には資格制度が適用されず、資格手当も支給されないが、これら職制には職務手当のほか、同年6月以降従前の調整手当に代わる管理業務手当が会社から支給されることになった。また、会社は、同年6月1日付で新たに副部長補佐を設けて、これに従前の主任と課次長との合計65名を移行させ、同人らに従前の職務手当額を引き続き支給することとした。

この結果、昭和51年6月1日現在の職制及び副部長補佐の部門別人員内訳は、別表6のとおりとなった。

なお、資格制度発足に伴い、会社は、昭和51年6月1日付でX₁を資格制度上副部長待遇三級に、X₂・X₃及びX₄を課長待遇一級に、X₅及びX₆を課長待遇二級にそれぞれ発令し、また、同日付でX₁及びX₂を副部長補佐に発令した。

5 申立人X₁ら6名の勤務状態等及び組合活動歴

(1) X₁ら6名の勤務状態等

① X₁について

X₁は、昭和31年3月大阪外国語大学英米学科を卒業し、同年4月から高校教員をした後、会社のアナウンサー採用試験に応募し約200名中から1名のみ選抜され、33年7月年令27才で会社にアナウンサーとして入社することになり、直ちに編成局アナウンス課に配属され、それ以降機構改革等により部局等の名称変更はあったが、一貫してアナウンサーの業務に従事している。同人は、38年2月11日主任に昇格し、51年6月1日付で副部長補佐となっている。同人の主任昇格は、組合結成日以降では女性アナウンサー1名とともに、アナウンサーの中で最初の主任への昇格であった。同人は、アナウンサーとしては発声とかアクセントが正確であるし、ナレーションでは社内で右に出る人はないと言われており、能力は優れており、勤務状態についても他のアナウンサーに比して劣る点は格別に見当たらない。

② X₂について

X₂は、昭和33年3月香川大学経済学部を卒業し、会社の入社試験に応募し約50名中から2名ないし3名のうちに選抜され、同年6月年令23才で会社に入社、編成局テレビ編成課に配属され、以来7年余テレビ番組のプロデューサー的仕事に従事していたが、41年4月業務部営業課に配転され、さらに46年4月には連絡部調査課に配転され、セールスデーターの調査分析業務に従事し、現在も同様の職務に従事している。同人は、38年2月11日主任に、42年7月17日課次長にそれぞれ昇格し、51年6月1日付で副部長補佐となっている。同人については、他の同僚と比して能力・勤務状態等において劣る事実も格別見当たらない。かえって、45年11月及び12月頃の営業売上高では、他の同僚の平均をしのいで、かなりの成績をあげている事実も認められる。

③ X₃について

X₃は、昭和32年3月大阪府立大学工業短期大学部電気科を卒業し、同月21才で

会社に入社、同月技術部技術課に配属され、その後10年余ラジオの送り出し及び送信業務に従事していたが、42年10月放送部テレビ運用課に配転され、以後3年余テレビ関係の技術業務を担当した。さらに、46年3月放送実施局技術部技術課に配転され、送信業務と部品の在庫管理を担当し、現在に至っている。この間、同人は社員のままで、全く昇格していない。同人の担当したラジオ及びテレビ運用の技術業務は、輪番勤務で同僚と同じような仕事をそれぞれ担当するが、同人は他の同僚に劣ることなく勤務している。

④ X₄について

X₄は、昭和33年3月大阪府立大学工業短期大学部電気科を卒業し、同月年令21才で会社に入社、技術局テレビ技術課に配属され、その後所属部署の名称変更はあったものの、今までテレビ送信機の保守・点検等の業務に従事しており、この間社員のままで全く昇格していない。同人は、これまでに特に、仕事のミスをしたようなことはなく、他の同僚に比し劣ることなく勤務している。

⑤ X₅について

X₅は、昭和33年3月国立詫間電波高校を卒業し、同月年令18才で会社に入社、技術局テレビ技術課に配属され、同年4月から三か月、テレビ放送開局に備えての研修に派遣された。その後約8年間テレビの技術部門の業務に従事し、後輩も指導したが、41年4月進行一課に配転された。この配転は、前記2、(8)のとおり、技術部門から異種業務への配転の初めてのケースとなっている。同人は、この配転後現在まで、放送前のフィルム等を事前に見てコマーシャルの挿入などを検討する進行部門の業務に従事しているが、社員のままで全く昇格していない。同人は、テレビ技術部門の業務には熟練していた。一方、進行部門においても、同人は他の同僚に劣らない仕事ぶりを示している。

⑥ X₆について

X₆は、昭和37年3月立命館大学経済学部を卒業し、同年4月年令22才で会社に入社、同月編成局ラジオ編成課に配置され、それ以後現在までラジオ番組のプロデ

ユーサー又はディレクターとして勤務しているが、この間社員のままで全く昇格はしていない。同人は、ラジオの番組制作に必要な音楽的素養があり、ラジオ部門生え抜きの一人として職場において番組づくりの中心になっており、テーマミュージックの選定に協力したり、後輩の指導にもあたっている。同人は、同僚に比し優れているところは認められるものの、劣るところは見当たらず、特に、48年5月には松下電気提供の「たむたむたいむ」の作品コンクールにおいて同人の制作した作品でディレクターとして金賞を受賞し、これにより社長賞も受け、同年10月には会社創立20周年記念行事「C₁演奏会」の企画についても部門外の同人が特に協力を要請され、成功に導いたこともある。

(2) X₁ら6名の組合活動歴

① X₁について

X₁は、昭和37年4月9日組合結成と同時に組合に加入し、加入以来次のとおり、組合幹部として組合活動を行っている。

昭和33年7月	入社	昭和45年8月	委員長	(第10期)
昭和37年4月	組合加入、書記長(第1期)	昭和46年8月	同上	(第11期)
昭和38年7月	委員長(第3期)	昭和47年8月	副委員長	(第12期)
昭和41年9月	副委員長(第6期)	昭和48年12月	報道制作分会委員長	
昭和42年9月	執行委員(第7期)	昭和49年8月	副委員長	(第14期)
昭和43年9月	委員長(第8期)	昭和50年9月	委員長	(第15期)
昭和44年9月	執行委員(第9期)			

② X₂について

X₂は、昭和37年4月9日組合結成と同時に組合に加入し、加入後次のとおり組合役員等に就任し、組合活動を行っている。

昭和33年6月	入社	昭和44年9月	副委員長	(第9期)
昭和37年4月	組合加入	昭和45年8月	同上	(第10期)
昭和38年7月	代議員会副議長	昭和46年8月	執行委員	(第11期)

昭和40年 7月	執行委員	(第5期)	昭和47年 7月	代議員
昭和42年 9月	副委員長	(第7期)	昭和48年 1月	同上
昭和43年 9月	同上	(第8期)	昭和49年 7月	同上

③ X₃について

X₃は、昭和37年4月9日組合結成と同時に組合に加入し、加入後次のとおり、組合活動を行っている。

昭和32年 3月	入社	昭和44年 9月	執行委員	(第9期)
昭和37年 4月	組合加入	昭和45年 8月	同上	(第10期)
昭和42年 1月	代議員会議長	昭和46年 8月	同上	(第11期)
昭和43年 9月	執行委員	(第8期)	昭和49年 8月	同上
				(第14期)

④ X₄について

X₄は、昭和37年4月9日組合結成と同時に組合に加入し、加入後次のとおり、組合及び上部団体の役員等として活動している。

昭和33年 3月	入社
昭和37年 4月	組合加入
昭和38年 7月	執行委員 (第3期)
昭和39年 8月	執行委員 (第4期) 及び中四国地連副執行委員長
昭和40年 7月	書記長 (第5期)
昭和41年 9月	中四国地連書記長及び民放労連中央執行委員
昭和42年 9月	同 上
昭和43年 9月	中四国地連執行委員
昭和44年 9月	同 上
昭和45年 7月	代議員会副議長
昭和47年 7月	代議員会議長
昭和48年 9月	書記長 (第13期)

⑤ X₅について

X₅は、昭和37年4月9日組合結成と同時に組合に加入し、加入後次のとおり組合役員に就任し、組合活動を行っている。

昭和33年3月 入社	昭和45年9月 執行委員(第10期)
昭和37年4月 組合加入、副委員長(第1期)	昭和46年9月 副委員長(第11期)
昭和37年8月 執行委員	(第2期) 昭和47年8月 書記長 (第12期)
昭和44年9月 委員長	(第9期)

⑥ X₆について

X₆は、昭和37年4月9日組合結成と同時に組合に加入し、加入後次のとおり、組合活動を行っている。

昭和37年4月 入社	昭和42年1月 代議員
昭和37年4月 組合加入	昭和43年7月 代議員会議長
昭和38年7月 代議員	昭和44年7月 代議員
昭和39年1月 代議員会副議長	昭和46年8月 執行委員 (第11期)
昭和40年1月 代議員	昭和48年11月 ラジオ放送分会委員長
昭和41年7月 同上	昭和50年9月 執行委員 (第15期)

6 申立人X₁ら6名と同年次入社で同学歴の者等の昇格状況

(1) X₁及びX₂と同年次入社で同学歴の者及び1年次後入社で同学歴の者の昇格状況は、別表7のとおりである。これによると、昭和48年4月16日現在で課長待遇以上の職位に昇格していない者は、33年及び34年に入社した大学卒業の一般職32名のうち7名であり、この7名のうちX₁及びX₂を含む6名までは組合員又は組合員であった者である。なお、別表4のとおり昭和34年以前に入社した大学卒業の一般職は42名であるが、このうち、48年6月1日現在で課長待遇以上に昇格していない者は、上記7名に過ぎない。

(2) X₃及びX₄と同様に短期大学を卒業して入社した一般職のうち、同人らと同年次あるいはX₃の2年次後でX₄の1年次後までに入社した者の昇格状況は、別表8上段のとおりであり、また、大学卒業者でX₃より3年ないし4年、あるいはX₄より2年な

いし3年次後に入社した一般職の昇格状況については、別表8下段に記載のとおりである。別表8に記載の29名のうち昇格が全くない者はX₃及びX₄を含め6名であるが、このうち組合員は4名であり、残り2名中1名は女性である。また、別表4のとおり、昭和33年以前に入社した短期大学卒業の一般職は6名であるが、X₃及びX₄を除けば、48年6月1日現在すべて課次長以上に昇格している。なお、別表4のとおり、昭和33年以前に入社した一般職64名（48年6月1日現在）のうち社員のままで全く昇格していない者は8名であるが、このうち5名は組合員であり、残り3名は高校卒業の女性である。

(3) X₅と同年次か1年次後に入社した高校卒業の一般職29名の昇格状況は、別表9のとおりである。このうち全く昇格していないのはX₅を含み12名であるが、組合員を除けば7名のみで、この7名のうち女性が4名を占めている。また、X₅と同年次入社で同学歴の者15名についてみれば、男子一般職のうち課次長以上に昇格していない者はすべて組合員である。

(4) X₆と同年次か1年次後に入社した大学卒業の一般職14名の昇格状況は、別表10のとおりである。このうち、全く昇格していない者はX₆を含めて4名であるが、この4名はすべて昭和48年4月1日現在組合員であった。

第2 判 断

1 中四国地連の申立適格

会社は中四国地連について「救済資格に疑義がある。」と主張するが、第1、1、(1)において認定したとおり、中四国地連は、加盟の単位労働組合をもって組織された連合団体であり、その下部組織である組合の団結権の行使あるいは組合の消長等について、多大な利害と責任を有する上部団体であるから、申立適格を有するものと解するのが相当である。

2 本件審査手続きについて

会社は、要するに、(ア)本件申立ては労働委員会規則第34条第1項第3号違反、すなわち昇格措置行為の日から1年を経過している旨、(イ)「請求する救済の内容」について、

是正基本給・是正一時金算出にあたり累積適用する申立人らの主張は労働基準法第115条について触る疑いがあり、また、申立人らの主張の昇格措置についても職位の各段階を無視した事実上実現不可能な昇格を求めている点において、同規則第34条第1項第6号違反の事実がある旨、(ウ)したがって、これらの点については同規則第32条第4項にてらし当然補正されるべきであり、補正されない限りは審問条件が具備し得ないから、却下すべきである旨、(イ)労働組合法第7条に違反すると申立人らが主張する会社の「行為」が特定したとは解し得ず、また、それが同法第27条第2項にいう「継続する行為」であるとする申立人らの主張についても、継続しているとされる「行為」が何かという点については一切明らかにされていないので、まず申立人らがこれらを明らかにしない限り、審問条件が具備されたとは解されない旨、主張するので、以下判断する。

- (1) そもそも、労働委員会規則第32条第4項の趣旨は、同規則同条第2項所定の形式的要件を具備しない場合において、その補正を求めたものであることは明らかである。ところで、本件申立書は同条項の要件を欠くものとは到底認められないので、同条第4項の補正の必要は認められない。
- (2) 会社の前記(ア)及び(イ)の主張については、申立人らは、X₁ら6名に対しそれぞれ相応する昇格が行われない限りこれらの不作為は継続するから、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」であると主張しているのであり、要はその行為の具体的内容・性質等が問題となっているのであるから、その実態を明らかにしなければならないことは当然である。

ところで、審査の対象たるべき不当労働行為の実態・内容・性質等について審問前の調査の段階で明らかにするか、あるいは審問の段階で明らかにするかの判断は、労働委員会の審査指揮に属することであり、当委員会は審問においてこれらを明らかにすべきであり、会社の主張を採用して直ちに却下すべきではないと判断し、審問を開始したものである。しかるに、会社は審問開始に応ぜず、前後11回にわたる審問にも全く出席しなかったもので、かかる会社の態度は到底理解し得るところでない。

- (3) 会社の(イ)の主張に対する判断はもともと労働委員会の専権に属する事項であるから、

これをもって審問の条件が備わっていないと論難して、当委員会の審査指揮に従わなかつたことは、まことに遺憾と言わざるを得ない。

(4) 会社は、当委員会の審問に出席しなかつたばかりでなく、当委員会から審問調書の写しをその都度交付したにもかかわらず、これに対して何らの対応も示さず、申立人に対する反対尋問の機会をも自ら放棄したものと認めざるを得ない。なお、当委員会は、昭和51年6月22日会社に対して、会社の組織・事務分掌・職務権限等の規程並びに昇格の基準及び勤務評定制度の有無などについての資料を任意提出するよう依頼したが、審問終結に至るまで、会社は遂にこれらの資料の提出もしなかつた。

以上の次第で、会社は、審問における申立人らの主張事実に対する認否すら行わず、疎明資料の提出等についてもきわめて非協力的であった。そのため、当委員会としては遺憾ながら、主として、申立人らの事実の主張・陳述を検討のうえ、その提出に係る証拠により事実の認定をせざるを得ない。

3 「継続する行為」等について

申立人らは、「(ア)会社の組合破壊・弱体化という同一の不当労働行為意思にもとづく諸行為が継続しており、その最も象徴的な行為が昭和38年2月以降における昇格差別の行為であること、(イ)会社の昇格差別の政策が是正も中止もされることなく継続しており、これに対して組合が継続して闘ってきていること、(ウ)会社は是正も中止もせず昇格差別を継続し、作為義務をおこたり不作為を継続させ、不利益取扱い・支配介入が継続しており、それによる損害が累積していること、の三つの理由により、本件昇格差別は労働組合法第27条第2項に規定する『継続する行為』である。」と主張する。これに対して、会社は、「昇格査定行為は昇給査定と同様一回限りの行為であって、これに『継続する行為』という概念をあてはめるのは到底困難である。」と主張するので、以下判断する。

第1、3、(7)で認定のとおり、会社の昇格人事はおおむね毎年一回4月頃各局長が昇格候補者を上申し、役員会において昇格の決定をすることになっているが、このような手続きを経て行われる昇格行為はその都度独立して行われ、かつ、それ自体で完結する一回限りのものとみるのが相当であり、不昇格という不作為による不利益状態が継続す

るとしても、それは昇格行為の結果単にその効果が存続しているに過ぎず、当該昇格行為自体は当該昇格時にその都度終了しているものと解すべきである。

また、昇格行為が上記のごとき独立した一回限りの行為であるとしても、それが何回も行われ、その諸行為が同一の不当労働行為意思、同一の態様、時間的連續性の各要件を具備している場合には、その諸行為を包括的に評価して、「継続する行為」に該当すると判断すべきが相当な場合もあるであろう。ところが、本件においては、別表2のとおり、会社の昇格人事は昭和46年3月11日以降48年4月15日までの間は全く行われていないのであるから、時間的連續性は認め難い。したがって、申立人らの主張は、結局採用することができない。

以上のとおりであるから、申立日（昭和49年3月11日）前1年以内における会社の昇格人事についてのみが救済の対象となるものと解する。

4 昇格選考基準と職位の実態等

(1) 昇格選考基準について

会社の昇格選考基準は、第1、3、(7)で認定した事実からして、入社歴、学歴、能力、勤務態度、管理職としての企画性及び指導性等であって、昇格の上申は各局長が行うが、昇格の決定権は役員会にあることがうかがわれる。しかし、上記昇格選考基準の各評価項目のウェート及び評定の方法等については、明らかにされていない。

ところで、評価項目のうち入社歴及び学歴については客観的・画一的なものであり、格別不合理な項目とは考えられないが、能力・勤務態度・管理職としての企画性及び指導性等については、その性質上各局長及び役員会において場合によっては、恣意的に運用される余地が多分に存在するものである。

(2) 会社における職位の実態

申立人らは、「会社における部長以下の職位は職務権限及び職務内容にほとんど差異が認められず、その実態は賃金の格付けに過ぎない。」と主張し、会社は申立人らの主張事実を争うので、以下判断する。

第1、3、(10)で認定のとおり、会社には職制の職務権限を定めた規程又はこれに類

するものの存在が認められず、会社の主任及び課次長の職位は、その制度発足当初のねらいはともかく、職場の実態においてはいずれも職制としての職務権限といえるほどのものではなく、日常の業務の面においても社員と変わるところが格別認められない。さらに、第1、3、(6)、⑦で認定した事実及び、別表3のとおり、会社の従業員数がほとんど増加していないにもかかわらず、主任及び課次長の在職者数が、昭和48年においては37年当時の約5倍に増加している事実を考え合わせると、これらの職位については定員の定めがないと認められる。以上の事実を総合すると、主任及び課次長については、申立人らが主張するとおり実態上賃金上の格付けとみるのが相当である。

なお、申立人らは、課長待遇・課長・副部長待遇・副部長・部長待遇・部長の各職位についても賃金上の格付けに過ぎないと主張するけれども、第1、3、(10)、②、(ウ)で認定したごとく、課長待遇及び課長の職位においてすら、少なくとも下級職制として課員を掌握し、その業務を指導すべき地位であると認められるので、上記申立人の主張は容易に採用することができない。

(3) 利益代表者の範囲等

第1、1、(5)で認定のとおり、組合は組合員の範囲を本件申立て時において部長以下としているが、会社は、「課長待遇以上は管理職であり、管理職と組合とは両立しない。(第1、2(32))」と言明するとともに、「会社においては管理職と非管理職を割する線と非組合員と組合員を割する線は重畳して経過してきているのであり、管理職につかずしていわゆる調整給（調整手当）を求める根拠はない。申立人らは、調整給についてこれを求める根拠がないと同様、職務手当についてもこれを求める地位を有しないものである。」と主張するので、以下判断する。

会社の主張する管理職あるいは非組合員の範囲は、労働組合法第2条ただし書第1号に規定するいわゆる使用者の利益を代表する者（以下「利益代表者」という。）の範囲についてのものと思われるが、利益代表者の範囲は、労働組合が労働組合法に規定する手続きに参与したり、同法上の救済を求める場合には、労働委員会が同法第5条第1項の規定に基づき、当該労働組合について同法上の諸規定に適合するものである

かどうかを審査する際に、その範囲の当否を判断すべき問題である。

ところで、本件申立事件における判断上必要とする課長待遇を例にとってみると、会社において占める課長待遇の地位及び職務権限等の内容は第1、3、(6)及び(10)で認定したとおりであるから、いわゆる人事に関して直接の権限をもつ監督的地位にある者とは認められず、また、会社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組合員としての誠意と責任とに直接接する監督的地位にある者とも認められず、その他使用者の利益を代表する者と認むべき資料も存在しない。したがって、労務・人事・経理・秘書担当のうちの一部の者を除き、課長待遇が利益代表者に該当することは認め難い。

5 申立人X₁ら6名の不利益取扱い

申立人らの主張は、要するに、「会社における部長以下の職位の実態は賃金の格付けに過ぎず、勤続年数・年令及び学歴が同程度である者の職位は同一でなければならないにもかかわらず、X₁ら6名が勤続年数・年令等において同程度の者に比し低い職位にとどめられ、あるいは全く昇格していないとし、これは会社の組合嫌悪及び組合破壊のための労務政策による不利益取扱いであり、かつ支配介入行為である。したがって、X₁ら6名の救済として、勤続年数・年令等が同程度の者が就いている職位に昇格させ、それに伴う処遇を求める。」というにある。

これに対して、会社は申立人らの主張事実を争い、かつ、「昭和47年度以降、いわゆる定期昇格行為は一切ない。」と主張するので、以下判断する。

(1) 会社の反組合的意図

① 昭和48年2月の和解協定成立まで

第1、2、(1)で認定のとおり、昭和37年4月9日の組合結成直後に早くも組合及び民放労連が会社に不当労働行為をしないよう申し入れるというような事態が起こっており、昭和38年以後には、第1、2、(2)、(3)、(5)、(8)、(14)、(16)、(21)及び(27)で認定したとおり、種々の紛争ないし事件が発生している事実、並びに第1、2、(4)、(6)、(9)、(11)、(12)、(13)、(17)、(18)、(19)、(20)、(22)、(23)及び(26)で認定したとおり、役員又は

上級職制等の反組合的言動と組合脱退の懲罰ないし勧奨の言動及び黄犬契約的言動が認められること、さらに、第1、2、(14)、(15)及び(20)で認定のとおり、組合員に対して仕事上で差別を行っている事実がうかがわれること、等を総合的に判断すれば、会社が組合結成以来一貫して反組合的意思をもち続けていたことが認められる。

また、会社が上記のような労使関係のなかで、非組合員の範囲を第1、2、(32)で認定のとおり、一方的に課長待遇以上に決めていると認められること、第1、3、(4)で認定したとおり、途中退職者等を除く昭和38年以降48年までの間の組合脱退者61名のうち、約半数近くの者が脱退後に昇格し、約3割の者が昇格後に脱退している事実、並びに第2表及び別表2のとおり、大量昇格人事の行われた昭和42年から44年にかけての前後に組合脱退者が急増している事実、及びこれに伴って組合員数が組合結成時の140名から47年12月末には61名に減少している事実、等を総合的に考え合わせると、会社は組合員に対する昇格人事における差別を組合弱体化の重要な手段として用いていたものと推認できる。

② 昭和48年2月の和解協定成立以後

第1、2、(29)で認定のとおり、昭和48年2月3日会社と組合及び民放労連との間で、従来の紛争の大部分を解決したにもかかわらず、昇格差別の問題は解決をみることなく、なお将来の団体交渉における協議事項として残されるに至った。そこで、昭和48年3月19日に組合は第二回目の昇格差別是正要求書を提出し、団体交渉を要求したが、会社はこれに応じることなく、後述のとおり翌4月16日に昇格人事を行った。また、第1、2、(31)で認定のとおり、同年6月1日組合は第三回目の昇格差別是正の要求を行ったが、会社は同年6月12日の団体交渉において「昇格は人事権によって行うものだから、団体交渉で話し合っていくことは無理である。」と主張し、団体交渉による解決を拒んだ。さらに、第1、2、(32)で認定のとおり、同年12月15日の団体交渉においても、昇格差別是正問題について会社は「問答無用ではないが、団体交渉で話し合って決める問題ではない。結果的に差がでているのは事実だ。」等と述べ、結局、組合員と組合未加入者との間に昇格についての差別状態が生じてい

る事実を認めながら、昭和48年2月3日の協定並びにそれに先立つ47年12月30日の合意の趣旨を無視して、その解決に何らの誠意ある態度を示さなかつた。そこで、組合は、昭和49年3月4日第1、2、(3)で認定のとおり、第四回目の昇格差別是正の要求書を提出したが、会社は一向に解決を図ろうとしなかつた。

さらに、本件申立て後においても、第1、4、(2)で認定のとおり、昭和49年7月テレビ放送部副部長B₁₂が組合との職場交渉で「組合員は昇格を答申する対象に入れなかつた。だから、昇格していない。」との旨を発言しており、また第1、4、(5)で認定のとおり、昭和50年3月頃ラジオ局局長待遇B₁₇がX₂に対して「組合をやめれば、昇格させてやるなり、いろいろ手を尽くせるんだ。だから、この際おれに身を任せてくれないか。」等と発言している事実が認められる。

以上のごとく、会社が終始組合に対し不誠実な態度をとっていたこと、会社が従来から組合員に対する昇格人事における差別を重要な組合弱体化の手段としていたこと、並びに上記B₁₂発言及びB₁₇発言、等を総合して考えると、会社は昭和48年2月の和解協定成立以後も反組合的意思を従来どおり保持していたものと推認できる。

(2) 昭和48年4月16日の昇格人事の性格

会社は、「昭和47年度以降、いわゆる定期昇格行為は一切ない。」と主張するけれども、第1、3、(7)及び別表2で認定される事実からして、会社ではおおむね4月が昇格の時期であり、その時期前にまず局長会議でどういう範囲の昇格をするといった昇格の大綱が決定されていることが認められる。

上記(1)、②のとおり、会社は反組合的意思をもち、しかも昇格差別是正問題について労使間協定の趣旨を無視して組合との話し合いを拒んでいるが、そのねらいは、会社が組合員に対する差別状態を固定化することによって、組合の組織拡大を阻止しようと企図したものと認められる。

ところで、昭和48年4月16日の昇格人事はB₁₄1名のみであるが、必ずしもB₁₄のみを昇格させねばならないという合理的必要性の疎明も何らなく、かえって、それはその年の昇格人事をことさらに最少限度にとどめたものと推認するのが相当である。す

なわち、別表2のとおり昭和38年以降46年までは、39年を除いて毎年のように昇格人事が行われ、しかも、38年・41年・42年・43年・44年及び46年には毎年相当数の昇格人事が行われたものが、46年4月以降2年間昇格人事が全く行われず、また、前記4、(2)及び後記6、(1)、③で判断のとおり課長待遇以下については定員の定めがないものと認められるから、従来の経緯からみても、昇格人事の時期である48年4月にはかなりの昇格人事が行われるべきであったと考えられる。にもかかわらず、B₁₄1名のみの昇格に限ったのは、上記のごとき昇格をめぐる労使関係を考慮すると、組合員に対する差別状態を固定化し、さらに、当時激化しつつあった組合の昇格差別是正闘争の運動の拡大ないし新たな昇格差別問題の紛争惹起を回避せんがためであると推認される。他面、会社としては、その当時組合から昇格差別是正に関し強く要求され、団体交渉の場でその解決を図るべく誠意をもって協議を重ねると約束し、会社自身も組合員に対する昇格についての差別状態が生じていることを認識していたものと認められるから、遅くとも上記4月頃には機会をとらえて、この差別状態を是正すべきが当然であるにもかかわらず、その是正措置を何らとることなく、B₁₄のみの昇格人事にとどめたことは、その昇格人事において差別的行為を意図的に行ったと判断するのが相当である。

(3) X₁ら6名の昇格に関する不利益取扱い

① X₁について

X₁は、昭和33年に入社し、38年2月11日主任に昇格しているが、その後何ら昇格していない。昭和34年以前に入社した者で同人と同学歴のものは42名（48年6月1日現在）であるが、そのうち課長待遇以上の職位へ昇格していない者はX₁及びX₂を含め7名（うち6名は組合員又は組合員であった者）に過ぎないことは、第1、6、(1)で認定のとおりである。

さらに、X₁は、同学歴のB₁₄よりも1年次早く入社しており、年令も1才上であって、アナウンサーとしての能力や資質に何ら劣るところがなく、他の同僚のほとんどの者が昇格しているにもかかわらず、10年余も主任のままでいなければならな

かったとする合理的理由も格別見当たらない。かえって、第1、2、(18)及び同4、(1)で認定したように、B₁₁報道制作局長から昇格の打診や役員会への昇格申請が何回かなされており、第1、5、(1)、①の認定事実等を総合して考えると、すでに課長待遇に昇格している同僚同様に昇格するに足りる能力・勤務状態及び指導性等を備えていたものと認められる。

以上のことと、X₁が第1、5、(2)、①で認定したごとく、組合結成以来組合では中心的役割を果たしており、一貫して指導的地位にあり、48年4月現在においても副委員長であったこと、及び会社の反組合的意思を考え合わせれば、X₁を主任にすえ置いたのは、同人が組合員であること及び組合役員を歴任し組合活動を活発にしてきたことによると判断するのが相当である。

② X₂について

X₂は、昭和33年にX₁と同年次で入社し、38年2月11日主任に、42年7月17日課次長に昇格しているが、その後48年4月まで5年余昇格していない。昭和34年以前に同人と同学歴で入社した者の昇格状況は、上記①のX₁の場合と同様である。X₂と同年次及び1年次後に同学歴で入社した者のうち、5年余も課次長にすえ置かれたままとなっていたものは同人のみである。また、X₂は、同人より1年次後に同学歴で入社したB₁₄よりも2年余も早く課次長に昇格しており、第1、5、(1)、②で認定のとおり、能力や勤務状態等で劣る事実も格別に見当たらない。かえって、第1、2、(22)並びに同4、(4)及び(5)で認定のとおり、会社役員や上級職制がX₂に対して組合活動さえやめれば昇格させるとの意向を有していたとみられるところから、すでに課長待遇に昇格している同僚同様に昇格するに足りる能力・勤務状態及び指導性等を充分に備えていたものと認められる。

以上のことと、第1、5、(2)、②で認定したごときX₂の組合活動歴、及び会社の反組合的意思を考え合わせると、X₂が課次長のまま放置されているのは、同人が組合員であること及び組合役員を歴任し組合活動を活発にしてきたことの故によるものと判断せざるを得ない。

③ X₃及びX₄について

X₃及びX₄は、それぞれ昭和32年及び33年に入社しているが、その後全く昇格することなく社員にすえ置かれたままとなっている。第1、6、(2)で認定した事実によれば、昭和33年以前に入社した一般職のうち社員のままで全く昇格していない者は8名で、このうち組合員は5名で残り3名は高校卒業の女性であり、また、33年以前に入社した一般職でX₃及びX₄と同様短期大学を卒業しているもののうち、組合員を除けばすべて課次長以上に昇格していることが明らかである。X₃及びX₄の勤務状態・能力等については、第1、5、(1)、③及び④で認定したとおり、他の同僚に比し劣る事実も格別見当たらない。

以上の事実、並びに第1、5、(2)、③及び④で認定した組合活動歴、会社の反組合的意思及び第1、2、(12)で認定した事実等から考えれば、X₃及びX₄を昇格させなかつたのは、同人らが組合員であること及び組合役員を歴任し組合活動を活発に行ってきたことによると判断するのが相当である。

④ X₅について

X₅は昭和33年に入社して以来社員のままであり、33年以前に入社した一般職のうち女性を除けば、全く昇格をしていない者はX₅を含む組合員5名のみであることは、上記③のX₃及びX₄の場合と同様である。また、X₅と同年次・同学歴で入社した男子一般職のうち、組合員を除けばすべて課次長以上に昇格していることは、第1、6、(3)で認定のとおりである。X₅の勤務状況は、第1、5、(1)、⑤で認定のとおりであって、他の同僚に比して能力等が劣る事実も格別見当たらない。

以上のほか、第1、5、(2)、⑤で認定したX₅の組合活動歴、48年4月現在同人が書記長であったこと、及び会社の反組合的意思等を総合的に考えると、X₅を社員のまことにとどめたのは、同人が組合員であること及び同人が組合役員を歴任し活発に組合活動を行ったことによると判断するのが相当である。

⑤ X₆について

X₆は入社直後の組合結成と同時に組合に加入しており、以来社員のままで全く

昇格していないが、同人と同年次あるいは1年次後に同学歴で入社した者のうち、社員にとどまっているのは昭和48年4月1日現在においてすべて組合員であることは、第1、6、(4)で認定したとおりである。第1、5、(1)、⑥で認定のとおり、X₆は有能であって、むしろ同僚に比し優れた仕事をしており、勤務状態等においても他の同僚と比し格別劣る点も見当たらない。

以上の点及び第1、5、(2)、⑥で認定したX₆の組合活動歴並びに会社の反組合的意思を総合して考えると、X₆を昇格させていないのは、同人が組合員であること及び同人の組合活動によると判断するのが相当である。

6 申立人X₁ら6名の救済の内容

(1) 昭和48年4月及び51年4月の昇格並びに給与の是正等

申立人らは「昭和48年4月1日付でX₁を部長、X₂及びX₃を副部長待遇、X₄を課長待遇、X₅を課次長、X₆を主任にそれぞれ昇格させ、そして51年4月1日付でX₂及びX₃を部長に昇格させるべきであり、さらに51年6月1日付でX₄を副部長、X₅及びX₆を副部長補佐とし、かつ、これらに伴う基本給・諸手当及び一時金の是正をすべきである。」との救済を求めているので、以下判断する。

① 「昭和48年4月1日付で昇格させるべきである。」との申立人らの主張は、昇格人事において差別する行為が「継続する行為」に該当するということを前提としているが、上記差別する行為が「継続する行為」にあたらないことは前記3で判断のとおりであるから、結局、申立人らの上記主張は採用できない。しかし、上記申立人らの主張は、申立日前1年以内のできるだけ早い機会に昇格を求める趣旨と解され、本件では前記5、(2)及び(3)のとおり、昭和48年4月16日付の昇格人事においてX₁ら6名に対する差別行為があったものと判断されるので、X₁ら6名は同日付でそれぞれ後記③ないし⑤の判断のとおり昇格させ、かつ、基本給・諸手当及び一時金の是正を行うのが相当である。

② 昭和51年4月1日付の会社の昇格人事は、第1、4、(9)で認定のとおり、部長以上の上級職位への昇格行為であって、当該部長の職位は在職者数が限定されており、

しかも、X₁・X₂及びX₃の同僚のうち部長に昇格していない者もかなりいて、それらの同僚に比し同人らが特に優れているとの疎明もなく、かつ、同人らが部長に昇格するに足りる能力・指導性・企画性等について、適格性を備えていたと認め得る疎明もない。以上のことと総合して考えるに、同人らが部長職への昇格を求めることそのものが相当でないと判断される。よって、その余の点について判断するまでもなく、昭和51年4月1日付の昇格人事についての申立人らの主張は採用できない。

③ X₁及びX₂について

X₁及びX₂は、前記5、(3)、①及び②すでに判断のとおり、昭和48年4月現在能力・指導性等においても課長待遇に昇格するに足りる適格性を具備していたと認められ、かつ、課長待遇については第1、3、(6)で認定した事実並びに別表3及び別表5の事実等からして定員の定めがないものと認められるので、同人らを同月16日付で課長待遇に昇格があったものとして取り扱い、さらに、会社は、第1、4、(11)で認定のとおり、昭和51年6月1日付で当時課長待遇があった者を画一的・機械的に全員副部長に移行させたのであるから、同人らも当然に同日付で副部長とし、それぞれ主文のとおり処遇するのが相当である。

④ X₃、X₄及びX₅について

X₃、X₄及びX₅については、前記5、(3)、③及び④で判断のとおり、勤務状態・能力等が他の同僚に比し劣るという事実も格別見当たらないが、同人らが課長待遇へ昇格するに足りる能力・指導性等の適格性を備えている旨の疎明もなく、かつ、同人らの同僚のうち課長待遇に昇格していない者も多数いて、それらの同僚に比し同人らが特に優れているとの疎明もないので、同人らを昭和48年4月16日付で、当時の同年次・同学歴入社の一般職の最多分布の職位である課次長に昇格があったものとして取り扱い、さらに、会社は、第1、4、(11)で認定のとおり、昭和51年6月1日付で当時課次長であった者全員を画一的・機械的に副部長補佐に移行させたのであるから、同人らも当然に同日付で副部長補佐とし、それぞれ主文のとおり処遇

するのが相当である。

⑤ X₆について

X₆については、前記5、(3)、⑤で判断のとおり、有能であって同僚に比し優れた仕事をしており、勤務状態等についても格別劣る点も見当たらないので、同人を昭和48年4月16日付で、当時の同人と同年次・同学歴入社の一般職の最多分布である主任に昇格があったものとして取り扱い、さらに、主任についても会社は昭和51年6月1日付で画一的・機械的に例外なく副部長補佐に移行させたのであるから、同人も当然に同日付で副部長補佐とし、それぞれ主文のとおり処遇するのが相当である。

(2) 資格制度の導入等

① 会社は、昭和51年6月1日付の資格制度の導入により、主として給与の面ではX₁ら6名は増収を得ておりほとんど実質的に救済を求める必要性は消滅しているし、いわゆる『変換年令』を基準として従業員分布をみた場合、X₁ら6名が最多分布に実質的に格付けされた結果実質的な格差は是正されており、本件申立てはこの面において却下されるべきである。』との旨を主張する。

しかしながら、昭和48年4月16日の昇格人事において会社がX₁ら6名に対して差別を行い、その差別行為が不当労働行為に該当することは前記5、(2)及び(3)で判断のとおりであって、3年余経過後の資格制度導入によっても支給賃金において格差がなくなった事実は認められず、また、X₁及びX₂両名については同年次・同学歴入社の同僚らと対比して職位上の格差が是正されている事実も認められないでの、これらの点に関する会社の主張は失当である。

② つぎに、会社は昭和51年6月1日付で発令した副部長について、それが労働組合法第2条ただし書第1号に規定するいわゆる利益代表者であるがごとき主張をするけれども、前記4、(3)において判断したとおり従前の課長待遇のほとんどが利益代表者に該当しないこと、新制度における副部長は主として従前の課長待遇の職制が移行したものであること、制度改正前2名であった副部長が課制及び待遇職の廃止

に伴い33名に増員され、別表6のとおり一つの部に複数の副部長が配置されている事例がかなり存在すること、第1、4、(9)で認定のとおり会社の機構上部の規模が比較的小さいこと、並びに従前の制度における副部長においてすら第1、3、(10)、③で認定の労働基準監督官の指摘がある事実、等を総合的に考え合わせると、少なくとも新制度の副部長の大部分の者は利益代表者に該当するとは認め難い。

③ さらに、会社は「X₁から6名のうち、X₆を除く5名までが職位の段階を無視した事実上実現不可能な昇格を求めていた。」と主張する。しかしながら、X₁・X₃・X₄及びX₅に対する前記(1)、③及び④の救済は、昭和48年4月16日付の昇格人事が不当労働行為に該当するので、その是正のための原状回復に必然的に伴う飛躍昇格であること、会社としては金銭上の支出を要するのみで、飛躍昇格が会社の機構運営上等において特に支障を来すとは考えられないこと、及び本件申立て前においては第1、3、(2)で認定したように、また申立て後においても第1、4、(3)、(7)及び(9)で認定したごとく、飛躍昇格の実例がかなり認められるところから、会社の上記主張は理由がない。

④ なお、申立人らは、昭和51年2月12日付で、49年4月以降51年3月までの基本給・諸手当及び一時金の是正を求める内容とする追加補正の書面を提出しているが、会社はこれに対して、「申立人らが追加補正の時点から1年以前の救済を求めている点において、除斥期間を無視するものであり、労働委員会規則第34条第1項第3号にてらし却下をまぬがれがたいものである。」旨主張するので、以下判断する。

上記「請求する救済の内容」の追加補正は、その内容自体新たな申立てとは解されず、昇格に付随して年月の経過に伴い機械的に当然に算出される性質のものであり、したがって救済内容の補正が可能であるから、いわゆる除斥期間の問題が生じる余地はない。

7 結 論

(1) X₁から6名を会社が昭和48年4月16日の昇格人事において昇格させなかつたのは、第1、2及び第1、4で認定した労使関係並びに第1、3で認定した会社における昇

格の実態及び第1、5で認定した同人らの勤務状態・組合活動歴等を総合的に考え合わせると、同人らを昇格人事において不利益に取り扱うことにより、組合員に対する差別状態を固定化するなどし、もって組合の弱体化ないし組織拡大を阻止する意図をもってなされたものと認めるが相当であり、これは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。よって、X₁ら6名については、昭和48年4月16日付で主文のとおりの職位に昇格があったものとして取り扱い、これに伴う処遇をするのが相当である。

- (2) 会社の昭和51年6月1日付の副部長又は副部長補佐の発令は、第1、4、(1)で認定したとおり、それまで課長待遇であった者又は課次長及び主任であった者の全員をそれぞれ画一的・機械的に移行させたものであるから、同日付でX₁ら6名をそれぞれ主文のとおり副部長又は副部長補佐とし、これに伴う処遇をするのが相当である。
- (3) 第1、2及び第1、4で認定したこれまでの労使関係にかんがみ、会社が将来の昇格人事において組合員を不利益に取り扱わないとの保障はないので、組合に対する支配介入の排除として、主文第4項のとおり命令するのが相当である。
- (4) 申立人らは陳謝文の交付等を求めているが、本件申立てに関する救済としては、主文第1項ないし第4項のとおり命令することによりその目的を達し得るものであり、その余の申立てについては理由がないので、これを棄却するものとする。
- よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和51年12月24日

香川県地方労働委員会

会長 深田 小太郎

(別紙・別表 省略)