

東京、昭和51不73、昭和52. 1. 18

命 令 書

申立人 日本民間放送労働組合連合会
申立人 日本民間放送労働組合連合会関東地方連合会
申立人 民放労連東京12チャンネル労働組合

被申立人 株式会社 東京12チャンネル

主 文

- 1 被申立人株式会社東京12チャンネルは、申立人民放労連東京12チャンネル労働組合から、
(A)昭和51年2月17日、(1)長期アルバイト、番組契約者および下請労働者の正社員化、(2)番組契約者に対する労働基準法の適用および(3)副部長以下の職制労働者に対する労働基準法の適用について、(B)同年3月8日、(1)組合員の昇格および考課の内容基準の明示、(2)人事同意約款締結要求、(3)出張旅費、慶弔金、住宅資金貸付金および食堂への補助金の増額、および(4)シフト勤務についての事前協議について、(C)同月12日正社員の増員についておよび(D)同年6月4日夏季保養施設の設置について申入れを受けた団体交渉を、申入れにかかる事項が団体交渉事項でないとか、受け容れられないなどといって、これを拒否してはならず、誠意をもってそれらの団体交渉に応じなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人日本民間放送労働組合連合会（以下「労連」という。）は、民間放送事業に従

事する労働者約11,000名が組織する連合体たる労働組合であり、申立人日本民間放送労働組合連合会関東地方連合会（以下「地連」という。）は、労連の関東地方における下部組織であり、申立人民放労連東京12チャンネル労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人会社の従業員306名が組織する労働組合であり、労連および地連に加盟している。

(2) 被申立人株式会社東京12チャンネル（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都）に本社を有し、テレビ放送事業を営む従業員500余名の会社である。

2 組合の第1次団体交渉申入れと会社の対応

組合は昭和51年2月17日会社に対して、

- ① (Ⅰ) 長期アルバイト、(Ⅱ) 番組契約者、(Ⅲ) 下請労働者の正社員化、
- ② 番組契約者に対する労働基準法の適用など、
- ③ 職制労働者（部長以下）に対する労働基準法の適用について団体交渉を申入れた。

会社はつぎのように対応した。

① 会社は、さきに昭和50年中における組合の同様の要求に対して、同年11月4日文書でこれらの者を社員化する意思のないことを答えるとともに、年末要求項目の交渉に際して、この問題を継続交渉にすることを取決めた。そして会社は、51年3月1日、2日の団体交渉のあと、同月16日の団体交渉で、この問題は前年末の継続交渉にするという取決めにしたがって話をしてきたが、改めて議論しても結論に変更はないから交渉を打ち切りたいと答えた。ことに組合のいう「下請労働者」は組合員ではないから、組合がそれらの者のための団体交渉を会社に強制しうる根拠はないと答えた。

② 会社は、(ア) 3月2日の団体交渉で、組合の援用している三田労働基準監督署の考え方に問題があり、会社としては現在の状態を続けると述べ、(イ) 同月16日のそれでは、会社と第三者機関たる労働基準監督署との間でやりとりが進んでいるときには、団体交渉の対象とせず棚上げをするのが常識であると述べ、(ウ) 4月28日のそれでは、会社の基本的な考え方に変わりはないが、労働基準監督署と話を詰める必要があると

述べ、(エ) 6月17日のそれでは、会社は番組契約者を雇用しているという認識はなく、労働基準監督署との見解の隔りについては努力したいと述べた。

- ③ 会社は、(ア) 5月14日の団体交渉で、部長らが労働基準法の適用除外となるかどうかは、会社と労働基準監督署との間できめる問題であると述べ、(イ) 5月27日の団体交渉で、職制をどのように定め、どのポストを管理職とするかは、会社の専権に属し交渉すべき点ではないと述べた。

3 組合の第2次団体交渉申入れと会社の対応

組合は昭和51年3月8日会社に対して、

- ① (Ⅰ) 組合員の昇給、(Ⅱ) 考課の内容基準の明示、
- ② 人事同意約款等の締結、
- ③ (Ⅰ) 出張旅費の増額、(Ⅱ) 慶弔金の増額、(Ⅲ) 住宅資金貸付の増額、(Ⅳ) 食堂への補助増額、
- ④ シフト勤務についての事前協議について団体交渉を申入れた。

会社はつぎのように対応した。

- ① 会社は、昭和51年3月24日の団体交渉で、組合員の昇格は、会社が、適性、能力、勤務成績等を勘案して決めるものであって、誰を昇格させよと要求されても答える限りでないと述べ、考課の内容基準の明示の要求についてはとくに答えなかった。
- ② 会社は、3月24日の団体交渉で、人事について事前協議制を協定する意思のないことを回答し、また人事について異議のある場合は現行どおりの苦情処理方法で話し合うが、団体交渉の議題になじまないと答えた。
- ③ 会社は、3月24日の団体交渉で、出張旅費は会社の業務命令による出張に際しての日当宿泊料などの実費弁償の性格をもち、会社が決めるものであると述べ、5月13日の団体交渉では、今後適当な時期に旅費規程全般について見直す考えであると述べた。

また会社は、3月24日の団体交渉で、慶弔金は会社が微意を表わす趣旨で出すもので、要求があっても決めるものではないと述べ、住宅資金は資金の回転しうる範囲

で貸付けていると述べ、食堂の食事の改善については、今後も努めたいと述べた。

- ④ 会社は、同日シフト勤務についての事前協議制を約定することはできないと回答した。

4 組合の第3次団体交渉申入れと会社の対応

組合は、昭和51年3月12日会社に対して、各部門別に人数を掲げて増員（正社員）を要求した。

会社は、3月18日の団体交渉で、社員の確保、必要な人員の配置は会社の責任において行なうもので、会社の専権に属すると答えた。

5 組合の第4次団体交渉申入れと会社の対応

組合は、昭和51年6月4日会社に対して、

- ① 夏期一時金を6か月＋20万円、最低限を30万円とすること、
② 夏期保養施設の設置について団体交渉を申入れた。

会社はつぎのように対応した。

①について

会社は、(ア)6月14日の団体交渉で、春闘要求の処理が終わってから回答したいと述べ、(イ)さらに同月17日の団体交渉で、ベース・アップが決定しないと時間外労働に対する割増賃金へのはね返りとか、健康保険の会社負担金などを正確に把握できず、財務上、原資の目途がたたないので、ベース・アップの決定をみてから回答を出したいと述べて回答しなかった。(ウ)その後もベース・アップの交渉が進展しなかったところ、会社は、7月9日の団体交渉で、新ベースは会社最終回答で決まったものとみなすと宣言し、それに基づいて一時金の回答をし、同月15日の団体交渉でやや上積みし、同月20日の団体交渉を経て、その後これを支給した。

②について

会社は、6月22日の団体交渉で、保養所は現在以上設けることはできないと回答し、福利厚生については団体交渉の議題でないと考えると回答した。

6 その後の経過

組合は会社に対して、昭和51年7月27日、前示各項（夏期一時金要求を除く）につき再度団体交渉の促進方を求め、さらに8月19日にも、下請労働者の正社員化について団体交渉の促進を求めたが、会社はこれらについての団体交渉を拒否し、8月27日に至って申入書を一括して組合に返送した。

第2 判断

1 労連および地連の申立ての却下を求める会社の主張について

被申立人は、労連および地連が組合と重複的に団体交渉を要求し得るものではないから、労連および地連の申立ては却下さるべきであると主張する。

ところで会社に対して本件団体交渉を申入れたのは組合のみであって、労連および地連は本件団体交渉を申入れておらず、ただ組合が会社に対して組合との団体交渉応諾の救済を求めるに当って、自らも申立人として組合との団体交渉応諾の救済を求めているに止まる。そして労連および地連は、組合のそれぞれ直系上位にあり、統制力をもつ労働組合であって、組織が上下の関係で一体化している状態からみて、労連および地連にも、下部組合たる「組合」のため、会社に対して、「組合」との団体交渉応諾を求める適格があると解するのが相当である。

2 第1次団体交渉申入れに対する主張と判断

(1) 組合の主張

① 正社員以外の労働者の労働条件如何は正社員の労働条件の維持向上に密接な関係を有しているから、これらの者の正社員化要求は、労働条件そのもの、もしくはこれに密接に関連する事項に属する。

② 番組契約者に労働基準法が適用され、ひいては時間外手当の支給を受けられるかどうかは、労働条件そのものにかかわることであり、その支給は会社の処分、管理権限の範囲内に属することがらであり、当然団体交渉事項となる。

③ 副部長以下には組合員もいるから、それらの労働者に対する勤務手当の支払要求は、当然団体交渉事項である。

(1) 会社の主張

①（Ⅰ）使用者が誰を採用するかは使用者の自由である。ところが組合が具体的な人名について争議権を背景とし、その採用を使用者に強制する権限を有することは明確でないから、組合が同人らのために団体交渉を強制し得る根拠は全く存しない。

（Ⅱ）また、会社はこの件につき団体交渉を３年にも亘って継続した後、「結論」を提示してこれを打ち切ったものである。

② 番組契約者が労働基準法上の労働者であるか否かは、客観的に決まるべき法令の解釈の争いであって、妥協に親しまないから団体交渉事項ではない。かりに団体交渉事項になるとしても、ことの性質上会社のなした団体交渉で十分である。

③ 会社の管理職の一部に労働基準法の労働時間に対する規定の適用があるか否かは、客観的に決定されるべき法令の解釈に関する争いであって、妥協に親しまないから団体交渉事項ではない。

（２） 判断

（ア） 特定労働者の採用は、会社のいうように一般に使用者の専権に属するところである。しかし本件において組合が団体交渉を求めている事項は、組合に加入している長期アルバイト、番組契約者の地位を正社員化することによって、これらの者の労働条件の向上を図ろうとするのであるから、会社は、その団体交渉に応じなければならない。

（イ） 「下請業者の社員を会社の社員として採用せよ。」との団体交渉要求は、その用語が適切でないけれども、ある業務を下請業者に委託するか、社員で実施するかは、組合の組合員の雇用機会の増減と密接に関連する事項であるから、団体交渉事項に該当すると解するのが相当である。もっとも、組合が団体交渉要求書に掲げているとおり、組合員でない他社の従業員の地位の変動を求めることを固執するものであれば、会社のいうように、当然に組合の要求しうる事項に属するといえないことを付言する。

(ウ) また、会社は本件団体交渉を3年も続けた末、結論を提示して打切ったものであって、団体交渉を拒否したものではないと主張する。

しかし、本件では交渉が3年間にわたったとしても、誠意ある団体交渉が行なわれたと判断し兼ねる点があるから、会社は、さらに団体交渉を継続する義務があると解することが相当である。

(エ) 番組契約者も組合に加入しており、また現に会社の職場で就労しているから、会社は組合から、それらの労働者に対する労働基準法適用と労働条件の向上について、要求を受け団体交渉の申入れを受けた場合、これに応ずべき義務がある。労働基準監督署の見解を徴することも一つの考え方であるが、番組契約者の就労の実体に関する労使の見解を述べ合って、労働基準法の適用の有無を自主的に決定する努力をもなおざりにすべきではないし、また会社の疎明による程度を以てこの点の団体交渉が尽されたとみることはできない。

(オ) また職制労働者（部長以下）に対する労働基準法の適用、就中勤務手当支給要求についても、副部長には組合員もいることであるから、副部長以下については、前記(エ)と同様、団体交渉事項となる。しかし部長は組合員ではないから、本件団体交渉は部長に対するその支給要求を除外し、副部長以下に対する支給要求に限って行なわれるべきものと判断する。

3 第2次団体交渉申入れに対する主張と判断

(1) 組合の主張

① 昇格の有無によって、賃金その他の面で少なからぬ格差が生ずるから、労働条件もしくはこれと密接に関係のある事項であり、しかも会社の処分、管理権の範囲内に属することは明かである。

② 人事同意約款の締結について、会社はとおりいっぺんの拒否回答をただけで、団体交渉応諾義務を尽したものと到底いえない。

③ 出張旅費は労働に関連して支払われる金員で、労働組合の利害と深くかかわり、しかも会社の処理、管理権限の範囲内に属する事項であるから、団体交渉事項であ

る。

- ④ 慶弔金、住宅資金貸付、食堂への補助については、労働者の慶弔・住居等に関連して支払われる金員もしくは労働環境の改善に関する事項であって、労働組合の利害に深くかかわり、会社の処理、管理権限の範囲内に属する事項であるから、団体交渉事項である。

- ⑤ シフト勤務の事前協議要求に関し、回答は誠実な団体交渉を尽したとは言えない。

(1) 会社の主張

- ① 昇格に関する事前協議についての協定がない以上、昇格要求は団体交渉の対象とならない。かりにこれを苦情処理の問題とみるにしても、苦情の申立ては苦情のある本人からなされるべきであり、またその苦情処理は事務折衝で処理されるべきであり、団体交渉に応ずべき理由はない。また会社は考課の内容・基準についてとくに答えなかったが、これに対して、組合は何ら異議を述べなかったものである。

- ② 会社は、十分に回答したものであり、また苦情処理については、現行の労働協約および覚書にしたがって、事務折衝で話し合う旨回答して交渉に応じている。

- ③ 出張旅費増額の要求は経営参加的事項として、団体交渉以外の場において協議すべきであるが、現実には団体交渉の場においても協議した。

- ④ これらの要求は経営参加的事項として、団体交渉以外の場において協議すべきであるが、現実には団体交渉に応じ、十分協議をつくした。

- ⑤ 会社としては十分団体交渉に応じたものである。

(2) 判断

- (ア) 昇格は、労働者にとって基本的な労働条件であるから、その基準の設定、具体的な適用は、当然に団体交渉事項になると解される。もっとも具体的な個人の昇格については、個別的な事情に左右される点が多いから、苦情処理手続で処理することが望ましい面があるけれども、それだからといって、団体交渉をすべて回避できるものではない。

また考課の内容基準の明示については、会社が回答していないが、今後組合の希望に応じて団体交渉を進めるべきである。

(イ) 会社は、いわゆる人事同意約款を締結する義務を負うものではないが、本件における会社の対応は極めて形式的であって、組合の要求について誠意ある団体交渉をつくしたとはいえない。

(ウ) 出張旅費は明らかに労働条件に属するものであり、その増額要求についての団体交渉に応ずべきことは当然である。

また、本件における慶弔金、食堂への補助金についても、従来労使で協定しており、これを使用者の一方的決定に変更しなければならない特段の理由は疎明されていないから、とくにこれらについて、団体交渉を拒否する正当な理由があるとは認められない。住宅資金貸付金の増額についても、同様に解すべきである。

(エ) シフト勤務は、当然に団体交渉事項と解され、会社は、たとえ事前協議を約定できないにしても、誠意をもって団体交渉に応ずべきであり、単に事前協議の要求を約定できないと回答したのみでは足りない。

4 第3次団体交渉申入れに対する主張と判断

(1) 組合の主張

増員が認められるかどうかは、現在の在籍労働者の労働密度の増減にかかわり、労働条件そのものもしくはこれと密接に関連する団体交渉事項である。

(1) 会社の主張

従業員を何名採用し、配置するかは会社の専権に属し、事前協議の協定がない以上、会社は、これらの申入れに応ずる義務はないから、団体交渉を拒否したものはいえない。

(2) 判断

従業員の採用、配置が会社の専権事項であることはいうまでもない。しかし、組合の増員要求は、現在の在籍労働者の労働密度の軽減を求める趣旨であるから、会社は、この増員要求に応え得るか否かは別として、この団体交渉に応じ、誠意をもって会社

の態度を説明すべきである。

5 第4次団体交渉申入れに対する主張と判断

(1) 組合の主張

- ① 会社が春闘の未妥結を口実に夏期一時金の団体交渉に応じなかったことは、これを利用して春闘妥結を早めようとするもので、団体交渉拒否にあたる。また割増金等へのはね返し云々は、会社の内部事情で、団体交渉拒否を正当化する理由とはならない。そしてその後団体交渉が行なわれ妥結したことを以て、団体交渉拒否を否定することはできず、たかだか救済命令の内容について配慮を要するに止まる。
- ② 保養所の設置は労働環境の改善に関する事項であって、労働組合の利害に深くかわり、会社の処理、管理権限の範囲内に属する事項であるから、団体交渉事項である。

(1) 会社の主張

- ① 夏期一時金の交渉に段階のけじめをつけようとしたのであり、その後組合と団体交渉をし妥結しているから、団体交渉を拒否したとはいえない。
- ② 保養所の件は団体交渉の議題となりえないが、少なくとも団体交渉は終っている。

(2) 判断

- (ア) 夏期一時金要求についての当初の会社の態度は、誠意あるものとはいえないが、7月9日以後団体交渉がもたれ、解決しているから、本件については、救済を与えるに及ばない。
- (イ) 保養所の設置、利用については、厚生施設に関する問題として、従来労使で協定しており、これを使用者の一方的決定に変更しなければならない特段の理由は疎明されていないから、とくに本件団体交渉を拒否する正当な理由があるとは認められない。

6 会社のその余の主張について

なお、会社は、会社の経営が不振であったこと、組合は年中闘争体制をとってきたこと、組合は同種の要求を絶えず反復して提出してきたことなどを主張し、疎明しており、

労使関係の安定のためには、組合にも再考すべき点なしとしない。しかし、労使関係の安定は、いうまでもなく、労使の対話と互譲を通して進められる団体交渉によって醸成されるものであるから、会社の見解を組合に納得させるためにも、組合との団体交渉をつくことが相当である。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合の団体交渉申入れに対する会社の対応は、部長への労働基準法の適用および夏期一時金の要求を除く事項については、労働組合法第7条第2号に該当する。なお、申立人はいわゆるポスト・ノーティスをも求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りるものとする。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和52年1月18日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼