

大阪、昭51不8、昭53.7.8

命 令 書

申立人 大阪放送労働組合
同 日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会
同 日本民間放送労働組合連合会
同 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5

被申立人 大阪放送株式会社

主 文

1 被申立人は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4及び同X 5（以下それぞれ姓のみによって表示する）を、昭和50年2月11日付けで副部長に昇格させたものとして取り扱い、同日以降それによって得たであろう賃金相当額（既に支払った金員を除く）及びこれに年5分を乗じた額を支払わなければならない。

なお、上記賃金相当額の算出は下記の基準による。

- (1) X 1については、社歴8年6月で課長、社歴14年8月で副部長にそれぞれ発令（職能給の昇号は査定Bとする。以下同じ）されたものとして算出すること
- (2) X 2については、社歴8年9月で課長、社歴18年6月で副部長にそれぞれ発令されたものとして算出すること
- (3) X 3及びX 4については、社歴9年3月で課長、社歴14年で副部長にそれぞれ発令されたものとして算出すること
- (4) X 5については、昭和47年7月に副部長として発令されたものとして算出すること

2 申立人らの、昭和50年2月10日以前にかかる昇格についての申立ては、これを却下する。

3 申立人大阪放送労働組合、同日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会及び同日本民

間放送労働組合連合会の慰謝料に関する申立ては、これを却下する。

4 申立人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

(1) 被申立人大阪放送株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市）においてラジオ放送事業を営む会社であり、その従業員数は本件審問終結時約180名である。

(2) 申立人

ア 申立人大阪放送労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約80名である。

イ 申立人日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会（以下「近畿地連」という）は、肩書地に事務所を置き、近畿地方にある民間放送の労働組合の連合体であって、前記組合ほか17の労働組合で組織するものである。

なお、近畿地連は独自の組合規約を有し、労働組合法第2条及び第5条第2項の要件をすべて具備している。

ウ 申立人日本民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という）は、肩書地に事務所を置き、民間放送における労働組合の全国的な連合体であって、前記組合ほか97の労働組合で組織する労働組合である。

エ 申立人X1、同X2、同X3、同X4及び同X5は、いずれも前記組合の組合員である。

2 本件の労使関係等

(1) 昭和35年12月、会社においては、同業他社の従業員より賃金が低かったことに加え、同年齢、同学歴、同期入社 of 従業員間でも賃金格差があったこと、並びに就業規則で定められていた女子従業員の30歳定年制の該当者が翌年出ることなどが動機となって、

会社の従業員によって組合が結成された。

上記のように、当時、会社従業員の賃金は他の民間放送各社のそれと比較すると低額であったが、36年春闘の結果、ようやく他社並みの賃金水準となった。

そして同時に、①定年を男女同一にする、②試用期間を大幅に短縮する、③雇員等を社員にするなどを内容とする労使協定が締結された。

- (2) 36年年末闘争において、組合が、①私傷病休暇時の賃金保障、②組合専従者の設置などを要求したところ、会社はこれを拒否した。この結果、交渉が決裂し、組合は全面無期限ストライキを実施した。

当時、会社の従業員数は約170名で、うち組合員数が約140名（組織率80%強）であったため、放送が止まるという事態が発生した。

この事態を背景として、労使交渉は急速に進展し、上記組合の要求は実現した。

- (3) 37年年末一時金交渉において、会社が他社より低額の一時金回答を行い、組合がこれを拒否したことから交渉は難航した。

組合はストライキを実施するなどして一時金要求の貫徹を図ろうとしたが、会社は、会社傍系の某録音会社のスタジオから放送するなどしてこれに対抗した。

同年12月28日、年末一時金について少額の積み上げが行われることにより、年末闘争は終息した。

- (4) 39年の賃上げ及び夏期一時金闘争は、会社が賃金に査定給の導入を図ろうとしたことから紛糾し、長期化した。

会社は、組合執行部を「企業破壊者」であるなどと中傷する記事を掲載したガリ版刷りの社内報を連日（時には日に2回）出すなどした。そして、組合との交渉においては、賃上げの妥結と査定給導入をセットにすることを求めた。

組合は、賃上げの妥結と査定給導入を切り離し、後者について継続協議を主張したが、結局、査定給の細部について、「会社は組合の意見を尊重し、組合と協議して決める」旨の条件を付して、翌40年から査定給の導入を認め、前記闘争を終結した。

しかし、同年実施された査定給部分（A－200円、B－100円、C－0円）は、組合

との協議を経ずに、会社が一方的に決めたものであった。

そして査定給部分は、組合の毎年の賃上げ要求ごとに、会社が賃上げと査定給部分の増大をセットにして組合に対処したため、47年にはA－700円、B－350円、C－0円となったが、組合の根強い反対運動もあって、48年になってこの査定給部分は廃止された。

- (5) 39、40年ごろから動きがみられた組合内部の反執行部グループ（以下「批判グループ」という）の活動が、41年に入って活発になった。

会社は、批判グループを社内報で「良識派」と呼ぶなどその活動を応援した。

そして、「課長は組合員でない方が望ましい」などと述べるかわら、41年には2名であった課長昇格者を、42年12名、43年6名、44年には「一定の年齢、社歴になれば、それ相応の処遇をする必要がある」、「実力と経験を尊重した」などとして「スペシャリストの専門職課長」を含む14名という大量の昇格人事を行った。これら昇格者は、その多くが批判グループに属していた者であり、かつ、個別あるいは集団で昇格の前後に組合を脱退した者であった。

その結果、49年7月ごろには、会社の従業員中副部長職以上の者（会社のいう管理職）は約60名（すべて非組合員）にのぼり、これに対し組合員数は約80名に減少した。

なお、49年4月15日、課長制は廃止され、課長職に就いていた者は副部長職に就いた。

- (6) 他方、会社が発足したころから、会社には「主任」制度が設けられていた。

45年4月になって、組合は会社に対し、一定年限に達した者の主任昇格を要求した。

同年5月、会社は、主任昇格基準として、「所属長の推薦する者で、①大卒7年以上、短大卒8年以上、高卒10年以上の社内経歴を有すること、②過去の査定がB以上で、昇格該当年度の査定がAの者」とする旨並びに従来一律2,000円であった主任手当を、査定により2,000円から10,000円まで2,000円刻みの5ランク制にする等の旨発表した。

組合は会社に対して、査定に客観性ないしは合理性がなく、このような査定によっ

て組合員らが不当に差別され、不利益を受けているとして、査定の公表と組合員らの査定結果についてその理由を明らかにするよう求めたが、会社は「管理職手当の決定は会社の専権事項である」として、これに充分答えなかった。

しかし、組合が組合員らの主任昇格を要求し、会社がこれを実現していったこともあって、主任の管理職的なものとしての位置づけは崩れていった。

なお、本件審問終結時、組合員の多くは主任である。

- (7) 47年5月、組合は会社に対して、課長、副部長はその実態からみて管理職ではなく、賃金差別のかくれみのであるとして、組合員らのうち一定年限に達している者を課長、副部長と同等に処遇するよう要求して団体交渉を求めた。しかし会社は、「課長、副部長は管理職であり、これらの職に昇格させるか否かは会社の専権事項であるから、団体交渉の議題になじまない」旨述べた。

しかし、組合は会社に対して、毎年の交渉において上記の要求をしている。

なお、47年7月以降、会社では主任から課長職への昇格人事は行われていないが、他の昇格は行われている。

また、会社における昇格人事は毎年数回行われており、中でも2月に行われた場合が最も多いが、発令日は一定していない。

3 課長、副部長の職務の実態等

- (1) 会社は、前記のように42年から44年の間に約30名という課長職への昇格人事を行ってきたが、これら課長職の職務の実態はおおむね次のとおりである。

① 43年、業務部の販売促進グループの構成員は、副部長1名、主任4名であったが、44年には副部長1名、課長3名、主任2名となり、課長と主任は同じような業務に従事していた。

46年、上記グループは営業促進部として独立し、部長1名、副部長2名、課長1名、専門職課長4名、主任1名、その他5名となったが、専門職課長もまた主任と同じような業務に従事していた。

② 技術関係の職場では、輪番制で業務に従事する場合、課長は主任と同じように輪

番勤務をしており、主任と全く変わらない職務の実態であった。

- (2) 49年4月15日、前記のように課長制が廃止され、課長職に就いていた者は副部長になったが、副部長の職務内容も上記課長の職務内容と大差がない。
- (3) 会社における職位別の人員構成は、表1記載のとおりである。

表 1

年 月	職 位	部 長 ク ラ ス 以 上	副 部 長 ク ラ ス	課 長 ク ラ ス	主 任 ク ラ ス	社 員 ク ラ ス	計	部 の 数
40(年度)		10名	9名	15名	28名	109名	171名	12
45.2		21	4	33	24	80	162	14
51.1		21	33		76	49	189	15

(注) ①支社長は部長クラス、同次長は課長クラスに算入した。
②休職者は除外した。

- (4) 会社における51年度の「管理職給与規程」中副部長に関する「管理職手当」は、表2記載のとおりである。

表 2

(単位 円)

副 部 長	54,000	56,000	58,000
	60,000	62,000	64,000

また、同年度における副部長の職能給は1号(30,000円)から99号(66,260円)まで370円刻みになっており、その昇号は毎年の査定〔5ランク(表3記載)〕によって行われる。

表 3

査 定	昇 号
特	11 ~ 15号
A	10号
B	6号
C	2号
D	な し

4 X1ら5名について

(1) X1の場合

- ① X1は、会社が開局準備中の33年3月、同社へ入社、社歴11年（33歳）で主任に昇格し、本件審問終結時まで同社技術部の主任として勤務している。そしてこの間、同人は、組合結成と同時にこれに加入し、36年から50年まで、執行委員、書記長、正副執行委員長などとして組合活動を行っている。

同人の査定は40年から45年までAであり、46年には第1次及び第2次考課（課長～部長が行う）まではAであったが、第3次考課（取締役本部長が行う）でBとなった。

この点についてX1が、同人の上司である副部長B1（以下「B1副部長」という）らに尋ねたところ、同副部長らは、㊦査定する人間の主観だと言え、そう言えなくもない、㊦査定でBをつけられた人はBだと思う、㊦組合活動のために休暇をとったり、時間外勤務をしないからBになったなどと述べた。

もともと、当時労使間において労働基準法第36条による協定は締結されていなかった。

- ② X1と同時期ごろに入社した者の昇格状況は、表4記載のとおりである。

表 4

(51.1.1現在)

氏名 (年齢)	最終 学歴	現職	主任昇格 (年齢) <社歴>	課長昇格 (年齢) <社歴>	副部長 昇格 (年齢) <社歴>	部長昇格 (年齢) <社歴>	備考
C1 (42)	大卒	部長	(27) <3.09>	(29) <5.04>	(32) <8.09>	(38) <14.05>	
C2 (43)	専卒	副部長		(30) <5.04>	(39) <14.05>		
C3 (42)	大卒	"	(33) <9.09>	(35) <11.02>	(40) <15.11>		
B1 (42)	高卒	"	(27) <3.09>	(32) <7.11>	(40) <15.11>		41.4 組合脱退
C4 (41)	大卒	"	(29) <6.04>	(31) <8.09>	(38) <15.04>		42.2 組合脱退
C5 (41)	高卒	"	(31) <8.09>	(33) <10.10>	(39) <15.11>		44.3 組合脱退
C6 (40)	大卒	"	(28) <6.04>	(32) <10.10>	(38) <15.11>		"
X1 (41)	高卒	主任	(33) <10.10>				申立人

⑨ <社歴>の数は年、月を表わす、以下の表についても同じ。

(2) X2の場合

① X2は、会社が開局した33年6月、アルバイトとして同社の報道部へ勤務、36年

1月社員を経て48年7月主任に昇格し、本件審問終結時まで同部の主任（大阪府政記者クラブのキャップ等）として勤務している。

この間、同人は組合結成と同時にこれに加入し、組合の執行委員、近畿地連の書記長、同副委員長、民放労連中央執行委員、関西マスコミ共闘会議副議長等として組合活動を行っている。

同人が近畿地連の副委員長をしていた41年ごろ、当時会社の労務担当役員で、本件審問終結時代表取締役であるB2は、従業員に対して「今回の民放労連大会は“なんでも反対する大会”と皮肉られたように、昨年より更に左傾の色を濃くし、企業に対する挑戦意識を強めているように見える。

当社の組合が、こういう中央の方針を今までのように従順にうのみにするか、主体性をもってなし得るか、私たちが深い関心をもっている」との旨述べ、民放労連をはじめ組合から抗議を受けた。

② X2と同時期ごろに入社した者の昇格状況は、表5記載のとおりである。

表 5

(5 1.1.1 現在)

氏 名 (年 齢)	最 終 学 歴	現 職	主任昇格 (年 齢) 〈社 歴〉	課長昇格 (年 齢) 〈社 歴〉	副 部 長 昇 格 (年 齢) 〈社 歴〉	部 長 昇 格 (年 齢) 〈社 歴〉	備 考
C 7 (4 6)	旧中卒	副部長	(3 6) 〈 5.02 〉	(3 9) 〈 8.03 〉	(4 5) 〈 13.04 〉		43.2 組合脱退
C 8 (4 2)	大 卒	〃	(3 2) 〈 6.02 〉	(3 4) 〈 8.03 〉	(4 0) 〈 13.04 〉		44.3 組合脱退
C 9 (4 0)	〃	〃	(3 0) 〈 6.02 〉	(3 2) 〈 8.03 〉	(3 8) 〈 13.04 〉		43.2 組合脱退
C10 (3 9)	〃	〃	(2 9) 〈 6.02 〉	(3 3) 〈 10.02 〉	(3 7) 〈 13.04 〉		46.2前 組合脱退
A 1 (3 9)	〃	主 任	(3 1) 〈 8.03 〉				民放労連専 従(休職)
A 2 (4 4)	高 卒						民放労連専 従(休職)
A 3 (4 2)	専 卒	主 任	(3 8) 〈 12.02 〉				執行委員長
A 4 (4 0)	大 卒	〃	(3 4) 〈 9.05 〉				組 合 員
A 5 (3 9)	〃	〃	(3 3) 〈 10.02 〉				組 合 員
A 6 (3 8)	高 卒	〃	(3 5) 〈 12.07 〉				組 合 員
X 2 (4 0)	大 卒	〃	(3 7) 〈 12.07 〉				申 立 人

(3) X 3 の場合

- ① X 3 は、34年 4 月、会社へ入社し、主任昇格は社歴 4 年、26歳のときであり、本件審問終結時までに会社の制作、事業、営業、営業推進等の各部の主任を歴任して

いる。この間、同人は、組合結成と同時にこれに加入し、組合の執行委員、執行委員長、民放労連近畿地連の執行委員などとして組合活動を行っている。

同人は、40年に査定制度が導入されて以来、査定がAであり、主任手当も最高額の10,000円である。

そして、職制上は同人の上司にあたる課長等に、同人が業務上の指示を与えるなど、同人が事実上責任者となり業務を遂行した。

② X3と同時期ごろに入社した者の昇格状況は、表6記載のとおりである。

表 6

(51.1.1現在)

氏名 (年齢)	最終学歴	現職	主任昇格 (年齢) <社歴>	課長昇格 (年齢) <社歴>	副部長昇格 (年齢) <社歴>	部長昇格 (年齢) <社歴>	備考
C11 (40)	大卒	部長	(27) <4.06>	(30) <7.11>	(34) <11.11>	(38) <15.08>	42.2前 組合脱退
B3 (40)	"	"	(28) <5.06>	(30) <7.11>	(34) <11.11>	(38) <15.03>	42.2 組合脱退
C12 (41)	"	副部長	(27) <3.05>	(32) <8.11>	(38) <14.06>		43.2 組合脱退
C13 (40)	大卒	副部長	(30) <7.11>	(34) <11.11>	(38) <15.01>		46.2 組合脱退
C14 (39)	"	"	(29) <7.11>	(30) <8.11>	(36) <14.06>		43.2 組合脱退
C15 (41)	"	"	(30) <6.01>	(32) <8.11>	(38) <14.06>		"
C16 (40)	"	"	(30) <7.11>	(32) <10.00>	(38) <15.01>		44.3 組合脱退
X3 (39)	"	主任	(26) <4.06>				申立人
X4 (40)	"	"	(33) <10.04>				"

(4) X4の場合

- ① X4は、34年4月、会社へアナウンサーとして入社し、主任への昇格は社歴10年、33歳のときであり、44年から本件審問終結時まで、同社のプロデューサーとして勤務している。

この間、同人は、組合結成と同時にこれに加入し、以来女子従業員の地位向上のため活動を続け、組合の婦人部長になったこともある。

なお、同人の査定は40年から48年まで、おおむねAであった。

② X 4 と同時期ごろに入社した者の昇格状況は、前掲表 6 記載のとおりである。

(5) X 5 の場合

① X 5 は、36年 4 月、会社（業務局業務部）へ入社し、38年 2 月に営業成績優秀により局長賞を受けた。同人の主任昇格は社歴 6 年30歳のときであり、同時期ごろ入社した者の中では最も早い。その後は本件審問終結時まで同社の営業関係の職場で主任として勤務している。

この間、同人は、入社直後組合へ加入し、職場代議員、執行委員（組織部長、法対部長）などとして組合活動を行っている。

40年に査定制度が導入されて以来、同人の査定はAであり、以来 2 年おきに主任手当が昇額し、49年には最高額の10,000円となった。

47年 3 月の人事異動によって、営業部長が B 4 から B 3 に変わった際、新旧両部長は相談のうえ、X 5 を営業デスクに登用した。

その職務は副部長担当で、㊦部員に業務上必要な指示を行う、㊧書類のルートは必ずX 5 を経て営業部長へ回す、などというものであり、査定表には「速やかに昇格されたい」と記載されていた。

なお、47年 7 月、同人と同時期ごろ入社した者で、同人より約 1 年遅れて主任になり、かつ主任手当も低額であった者が会社の神戸支局長（当時課長待遇）に昇格している。

第 2 判 断

1 近畿地連の当事者適格

会社は、近畿地連は民放労連傘下の労働組合の近畿地区における連絡機関にすぎず、独立した労働組合ではないから申立人適格を有しないと主張する。

しかしながら、近畿地連は、前記認定のとおり労働組合法第 2 条及び第 5 条第 2 項の要件を具備し、かつ、本件申立人である組合の上部団体であるから申立人適格を有することは明らかであって、会社の上記主張は失当であり採用することはできない。

2 本件の背景等

- (1) 前記認定によって明らかなおり、組合は結成以来、①定年制の男女差撤廃、②賃金水準の他社並みへの改善、③試用期間の短縮と従業員の身分の安定化など会社従業員の労働条件を大幅に改善し、更には組合員約140名によるストライキを背景に、組合専従者の設置を会社に認めさせた。

上記ストライキでは、会社の事業活動の根幹である放送がストップしているのであり、このことは会社にとって大きな打撃であったとみられ、会社はその翌年、ストライキ対策として会社外のスタジオから放送し、事業活動を継続した。

このため、同年、組合のストライキを含む年末一時金闘争も、会社の事業活動が平常どおり行われる中では効果が薄く、少額の積上げで妥結せざるを得なかった。

- (2) そして会社は、批判グループを「良識派」と呼んでその活動を社内報等によって援助し、また、「課長は組合員でない方が望ましい」と述べて、実際には管理職的業務を行わない課長等を増員し、組合員の非組合化を図っている。

その結果、49年7月には、会社のいう管理職は約60名に達し、他方組合員は約80名にまで減少した。

以上のような背景のもとに本件が発生したものとみられる。

3 本件不当労働行為の成否

- (1) 当事者の主張要旨

申立人らは、X 1ら5名を副部長（課長）に昇格させないのは、会社が同人らの組合活動を嫌悪したことによるものであり、明らかなる不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、会社の現状として副部長は充足しており昇格させるポストがない旨主張する。

よって以下判断する。

- (2) 副部長の職務の実態等

前記認定によって、⑦副部長は部長以上を除く全従業員168名中33名、約20%（51年1月現在）にのぼっており、⑧いわゆるラインの長として業務上の権限が殆んどな

く、主任であった時と同様の職務を行っている者が多い。

したがって、副部長という職名にもかかわらず、その実態は待遇上の一つの資格にすぎないものと認めざるを得ない。

また、会社は、現在副部長の職位は充足しており、新たに昇格させる余地はない旨主張するが、前記のような副部長の実態からみて、この主張はどうてい採用できない。

(3) X 1ら5名の昇格問題

- ① X 1の場合、㉞同時期ごろ入社した他の者が全て昇格（課長には社歴平均8年6月、副部長には社歴平均14年8月、ただし端数切り上げ、以下同じ）していること、
④同人の上司らは「組合活動のため休暇をとる」から査定がBであると述べていること、
㉞組合の中心的な活動家であること
- ② X 2の場合、㉞同時期ごろに入社した者のうち、組合脱退者だけが昇格（課長には8年9月、副部長には13年6月）していること、④民放労連や近畿地連の活動家であること、㉞記者クラブのキャップをしていること
- ③ X 3、X 4の場合、㉞同時期ごろに入社した兩名以外の者が全て昇格（課長には9年3月、副部長には14年）していること、④X 3は組合の中心的活動家であり、X 4は女子従業員の地位向上のため活動を続け、婦人部長にも選出されたこと、㉞X 3は同人の上司にあたる課長等に指示を与えるなど同人が事実上責任者として業務を遂行していたこと
- ④ X 5の場合、㉞同時期ごろに入社した者の中で1番早く主任になり、47年3月から事実上副部長相当の職務を行っていること、そして、同人より遅れて主任になった者が47年7月に昇格していること、④査定表に「速やかに昇格されたい」と記載されていたこと、㉞組合の組織部長等として活動していること
などが認められる。
- ⑤ なお、本件審査の過程からX 1ら5名の勤務状況が、課長ないしは副部長に昇格した者と比較して、劣るとの事実も認められない。

(4) 以上の諸事情を総合してみると、会社がX 1ら5名を副部長（課長）に昇格させな

かったのは、X 1ら5名が組合活動家であるが故に、同人らを経済上、職務上差別するために昇格させなかったものであり、また、このことを通じて組合員の動揺をさそい、もって組合の弱体化を企図したものと言わざるを得ないのであって、会社の本件措置は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

4 申立期間等

- (1) 会社は、本件申立てのうち、50年2月10日以前にかかる部分は申立日（51年2月10日）から1年を経過しており、却下されるべきものであると主張する。

これに対して組合は、会社の昇格人事は毎年行われ、かつ、差別取扱いが続いているから、本件昇格差別は労働組合法第27条第2項にいう継続する行為に該当すると主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 組合は本件昇格問題について、47年ごろから毎年会社に要求しており、会社がこれを拒んできたことは前記認定のとおりである。

しかしながら、昇格、不昇格という行為は、その都度独立して行われ、かつ、それ自体で完結する1回限りのものとみるのが相当であって、なされるべき昇格が行われなかったことによる不利益は、上記行為の結果によるものと言わざるを得ない。

したがって、この点についての組合の上記主張は失当であり、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下せざるを得ない。

- (3) もっとも、なされるべき昇格が申立日の1年前以内においてもなお行われていない場合には、その不作為を審査の対象とし、かつ、その限りにおいてなされるべき昇格の実現を命じることは何ら差し支えない。

したがって、当委員会は、本件申立日の1年前である50年2月11日付けをもって、X 1ら5名を副部長に昇格させるよう命じるものである。

なお、同人らの副部長昇格時の職能給については、本件昇格遅延の不当労働行為がなかったならば、同人らが副部長に昇格していたであろうとみられる前記判断3の(3)①～④記載の時期にそれぞれ昇格したものとした場合に、それ以降、前記認定3の(4)

の表3記載の査定の間値（B、昇号は1年につき6号）により、同人らの職能給が昇号したものとするのが妥当であると考えてるので、主文1のとおり命じるものである。

5 その他

(1) 申立人らは、㊦将来にわたる会社の組合員らに対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入の禁止、㊧陳謝文の掲示をも求めているが、主文1によって救済の実を果し得ると考えるのでその必要を認めない。

(2) また、組合、近畿地連及び民放労連は、いずれも慰謝料として金100万円の支払いを求めているが、この申立ては、現行制度上、当委員会の判断になじまないものであるから、労働委員会規則第34条第1項第6号によりこれを却下する。

以上の事実認定及び判断に基づき、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53年7月8日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎