

命 令 書

申 立 人 民放労連放送映画製作所労働組合

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 近畿地方連合会

被申立人 株式会社放送映画製作所

主 文

- 1 被申立人は、次表記載の申立人組合員らを、次表甲欄記載の日付をもって、次表乙欄記載の職に昇格させたものとして取り扱い、同日以降得たであろう賃金相当額(既に支払ったものを除く)及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。

組合員名	甲	乙
	昭和 年 月 日	
X1	51. 12. 9	副部長
X2	51. 12. 9	副部長
X3	51. 12. 9	副部長
X4	51. 12. 9 54. 3. 1	課長 副部長
X5	51. 12. 9	課長
X6	52. 3. 1	課長
X7	54. 3. 1	課長
X8	56. 3. 1	課長
X9	51. 12. 9	チーフ
X10	51. 12. 9	チーフ
X11	51. 12. 9	チーフ
X12	51. 12. 9	チーフ
X13	51. 12. 9	チーフ
X14	51. 12. 9	チーフ
X15	51. 12. 9	チーフ
X16	52. 3. 1	チーフ

X17	52.3.1	チーフ
X18	52.3.1	チーフ
X19	52.3.1	チーフ
X20	53.6.9	チーフ
X21	53.6.9	チーフ
X22	58.6.9	チーフ
X23	59.6.9	チーフ
X24	54.3.1	チーフ
X25	54.3.1	チーフ
X26	54.3.1	チーフ
X27	54.3.1	チーフ
X28	55.3.1	チーフ
X29	56.3.1	チーフ

2 昭和 52 年(不)第 103 号事件における申立人らの昭和 51 年 12 月 8 日以前に係る昇格及び昭和 54 年(不)第 31 号事件における申立人らの昭和 53 年 6 月 8 日以前に係る昇格についての申立ては、これを却下する。

3 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

(1) 被申立人株式会社放送映画製作所(以下「会社」という)は、肩書地(編注、大阪市北区)に本社を、吹田市千里丘に事業所(以下「千里事業所」という)を置いてテレビ映画・CM フィルムの制作等を営む会社であり、その従業員は、本件審問終結時 90 名である。

(2) 申立人民放労連放送映画製作所労働組合(以下「組合」という)は、会社の従業員で組織される労働組合であり、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、日本民間放送労働組合近畿地方連合会(以下「近畿地連」という)に所属しており、その組合員は、本件審問終結時 36 名である。

(3) 申立人民放労連は、民間放送及び関連産業において組織されている労働組合の全国連合団体である。

(4) 申立人近畿地連は、民放労連の下部組織として結成された民間放送及び関連

産業の労働組合の近畿地方における連合団体である。

2 組合と会社の関係

(1) 会社の設立

会社は、昭和 41 年 2 月 24 日、すでに倒産・閉鎖されていた株式会社毎放映画(以下「毎放映画」という)の取締役兼テレビコマーシャル担当部長であった Y1(以下「Y1 社長」という)が中心となって、毎放映画のコマーシャル関係の従業員ら 14 名とともに設立したものであるが、その後同年 3 月中旬ごろまでに、株式会社毎日放送(以下「毎日放送」という)のテレビ映画制作を請け負っていた Y2(以下「Y2」という)を中心とするグループ及び同じく毎日放送の報道・現像・編集を請け負っていた Y3 を中心とするグループがそれぞれ会社に合体した。なお両グループともそのメンバーは以前は毎放映画の従業員であった。

会社は以上のように発足時から毎放映画の従業員を多数採用しただけでなく、機材も毎放映画のそれを引き継ぎ、またその活動も、毎放映画と同じく毎日放送から発注される下請業務を中心とした。

(2) X2 ら 5 名の職場復帰

毎放映画の閉鎖については、その後これが労働組合つぶしのための偽装閉鎖であるかどうかをめぐって、当委員会において、毎放映画の労働組合(以下「毎放組合」という)と毎放映画および会社との間で争われたが、44 年 7 月 26 日、当委員会は、毎放映画の閉鎖を不当労働行為と認め、また毎放映画と会社とを実質上の同一体と判断した上で、

① 毎放映画は解雇を撤回すること

② 会社は、被解雇者を会社において毎放映画の原職相当職に復帰させるとともに、その間の賃金の遡及払いをすること

等を内容とする命令(昭和 41 年(不)第 51 号、昭和 43 年(不)第 56 号併合事件)を発した。

会社は、中央労働委員会(以下「中労委」という)に前記命令の再審査申立てを行ったが、毎放組合は同命令中の賃金遡及払いについて大阪地方裁判所に仮処分を申請し、その申請を認容する決定を得て会社の機材を差し押えた。

このような事態に直面した会社は、Y1 社長の健康上の理由もあって、44 年 10 月 15 日、Y1 社長の長男である Y4 を常務として入社させ、50 年 3 月にはこれを専務に昇格させた(Y4 を以下「Y4 常務」または「Y4 専務」という)。

前記再審査申立事件については、46 年 12 月 28 日、紛争解決のため中労委において和解が試みられ、会社と毎放組合の間では、主として以下の内容で和解が成立した。

すなわち、

- ① 会社は、毎放組合の X2、X5、X4、X3、X1(以下それぞれ「X2」、「X5」、「X4」、「X3」、「X1」もしくは5名を一括して「復帰者」という)の5組合員を昭和41年3月1日に遡って採用する。退職金、年次有給休暇の算定等に当たっては、同日以降就労時までの期間を通算する。
- ② 会社は、上記の者を昭和47年3月1日から就労させる。その際、X2はテレビ映画部撮影課、X5は同部製作課、X4は録音部、X3はテレビ映画部編集課、X1はCM部にそれぞれ配属する。
- ③ 各人の新賃金は、同社の賃金規定により支給するが、このうち基本給と職能給の月額額は表1のとおりとする。

表 1

	基本給	職能給
	円	円
X2	51,300	11等級 14,500
X5	43,500	7 10,500
X4	42,000	9 12,500
X3	52,500	10 13,500
X1	51,800	11 14,500

以上のほか、調整金として、46年度に同社従業員に対し支給されたものと同一の基準により算定した月額を支給する。

上記和解協定に基づき、復帰者は47年3月1日からほとんど研修を受けることなく直ちに配属職場で就労した。

なお、基本給は年齢によって決定されるのに対し、職能給は本人の職能評価によるものとされたが、会社は職能給の等級が実際には25等級までであったにもかかわらず和解時には17等級までしか明らかにせず、したがって復帰者の職能給は、17等級までの範囲内で前記のように決まった。最低の1等級は4,500円であり、それより1等級上がるごとに1,000円の加算がされることになっていた。

(3) 組合の結成

会社と毎放組合との前記中労委和解の2週間前の46年12月14日、千里事業所の作業員22名が中心となって組合を結成し、直ちに民放労連に加盟した。

なお、復帰者は職場復帰の即日(47年3月1日)組合に加入し、そのうちX1以外の4名はその後いずれも組合の役員、もしくは代議員を務めた。

(4) その後の会社における労使関係

復帰者の職場復帰は、かつての毎放映画の労使関係を会社内に部分的に再現することになり、更に当委員会の命令交付から中労委和解に至るまでの間、機材差押え等により会社の受けた苦痛の影響もあって、組合と会社の関係は、以下のように、当初より必ずしも良好ではなかった。

① 会社側の言動

47年2月9日、組合の機関紙を配っていた復帰者のX5とX4に対して、Y1社長は「お前らわしの顔がまともに見られるか」などと言った。

同年4月11日、会社は、組合との団体交渉以前に、すでに組合要求に対する回答と同一内容の文書を千里事業所の非組合員全員に配布し、組合には、団体交渉が開始されるまでそれを知らせなかった。

ほぼ同じころの団体交渉の席上、Y4常務は「あほか」、「回答のないのも回答だ」などと発言した。

同年6月15日の団体交渉においてY4常務は、復帰者について、「賃金が高い」、「会社としても採用したくなかった」などと発言した。

48年3月29日、組合が抗議のステッカーをセロテープで社内に貼ると、会社はこれを破り、組合がこれをのりづけに変えると、「ステッカーののりづけは困る」と言って抗議した。

組合のステッカー貼りは、これ以後も争議のたびごとに行われている。

49年12月7日、組合員全員による現像室ピケットに対し、会社職制16人は実力をもってピケットを破ろうとした。

更に50年4月、会社は新入社員に対し「組合に入るな」と発言した。

51年4月30日、団体交渉の席上で組合が地労委への救済申立てをほのめかしたところ、Y4専務は「地労委の命令がでて、従う気はない」旨の発言をした。

② 組合による契約者の社員化闘争

契約者とは、1年の期限で雇用されるものをいい、高齢者、ベテラン技術者、パートタイマー、自動車持ち込みの運転手の4種類があったが、47年から49年にかけて、特に若年層の契約者が多くなった。

組合は、かかる契約者は身分が不安定であって組合加入も困難であり、労働争議時の潜在的なスキップ要員であるとして、その社員化闘争を進めた。

会社は、契約者対策としてその社員登用試験を行うこととし、その第1回の試験を48年10月に実施したが、受験者10名のうち合格者は3名であった。

なお試験は、筆記試験(一般常識と作文)と面接であった。

第2回の試験は組合要求によって49年3月実施され、受験者13名のうち

合格者は9名であったが、2回とも不合格となったのは組合員2名であった。

その後会社は契約者の研修をすすめ、49年度中に若年契約者中の社員登用希望者の全員が社員に登用された。現在契約者として残っているのは、車両関係者、経験技術者及び中高年者である。

③ 52年年末一時金闘争

組合結成翌年の47年から現在にいたるまで、会社は、夏期及び年末の一時金については、早期に解決した時以外は、組合との妥結前に、交渉過程で会社の発表した回答額を非組合員に支給し、以後の組合交渉の結果前記回答額に上積みがあれば、組合員に最終妥結額を支給するときに、非組合員に既支給額との差額分を支給していた。

例年のパターンとしては、組合は、年末一時金の場合11月1日ごろに要求書を会社に提出し、ほぼ2週間後に第1回の団体交渉をもち、妥結にいたらなきはストライキに入るという風であった。

52年年末の場合、組合は11月1日に年末一時金平均90万円その他を要求し、これに対して会社は同月20日に平均29万6,975円を回答し、2日後の22日に第1回の団体交渉が行われたが、解決するにいたらなかった。

給与支給日の同月25日、本社及び千里事業所現像室に組合員がピケットをはったため、会社は、本社における給与計算および給与支給ができないという理由で、非組合員には給与支払いをすませながら、組合員には支払わなかった。会社が組合員の給与支払いをすませたのは、3日後の28日である。

その後組合は、年末一時金についてストライキ、ステッカー貼付、ピケットなどの一連の争議行為を繰り返し、初めての越年闘争を行った。

なお組合は、前記年末一時金闘争に入る以前の52年9月に会社の賃金台帳を証拠保全により入手して調べた結果、後述のごとく51年年末及び52年夏期について非組合員のみ賃金の特別支給の行われていたことを知った。そこで組合からその賃金差別の是正と更には組合員に対する昇格差別の是正とを求めて、同年12月9日、当委員会に本件(52年(不)103号)の申立てを行った。

翌53年1月、組合は52年年末一時金について当委員会にあっせんを申請したが、会社は自主解決をしたいとしてあっせんに応じず、組合と交渉を繰り返したが、既回答への上積みを拒否し続けた。そこで組合は再度当委員会にあっせんを申請し、会社もそれに応じた結果、53年3月7日、あっせん案が提示され、双方これを受諾して、52年年末一時金交渉は解決した。

しかし2日後の3月9日、会社は前記あっせん案中の労使関係正常化のための双方努力をうたった条項を理由に、組合に対し労使関係正常化の会社案

を示してその協定書化を求めた。組合はこのような会社の態度はあつせん案の趣旨に反するだけでなく、会社案を争議権の制限につながるものとして拒否したため、52 年年末一時金は協定書を作成せずに、当事者間の金額確認書の交換によって、3 月 10 日に支払われた。

なお、労使関係正常化が問題となった背景は、組合の争議行為の通告の仕方にあつたが、組合のストライキ通告はストライキ突入後 2・3 日以上経てからであることがほとんどであり、事前通告にいたっては、皆無であつた。したがって全面ストライキ以外の形態のストライキについては、会社は組合ニュースによって知るか、その他の情勢判断によって推測するほかなかつた。

④ その後の会社の対応

会社は、組合の前記 52 年年末一時金闘争を機に、組合の無通告ストライキに対して組合に抗議文や警告書を出すようになった。組合がその受取を拒否すれば、会社はそれを内容証明郵便にて送った。

54 年に入ると、会社は、組合の無通告ストライキを職場離脱であるとして、就業規則による処分を行う意思のあることを通告するようになり、組合がその通告撤回を要求しても、拒否するにいたつた。

また会社は、組合員が当委員会の審問を傍聴するために年次有給休暇を請求すると、これを拒否し、さらに組合の貼付したステッカーの除去作業の代金 2,000 円を請求したりした。

(5) 特別手当の支給

会社は、組合の 51 年年末一時金闘争及び 52 年夏期一時金闘争に際して、組合の争議行為によって非組合員に過重な労働を強いられた者が多くでたととして、非組合員に対し一部を除き 51 年年末 6,000 円～20,000 円を、また 52 年夏期 5,000～10,000 円をそれぞれ別途支給した。

51 年年末一時金闘争に際して組合は、同年 11 月 16 日から 12 月 22 日に至る間、指名時限ストライキもしくは全員時限ストライキを 18 回繰り返し、またのべ 4 日に及ぶ全員ストライキを行った。

52 年夏期一時金闘争に際しても、組合は 6 月 6 日から 7 月 11 日までの間、指名時限ストライキもしくは全員時限ストライキを 12 回繰り返した。

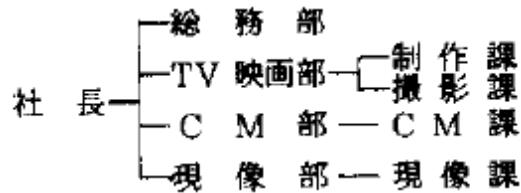
ただし、組合のかかる争議行為は、とくに前記 2 回に限つたわけではなかつたし、また 52 年年末及び 53 年春・夏の賃金闘争に際しては、会社は業績が悪いという理由で、特別手当を支給していない。

3 昇格差別について

(1) 会社の組織

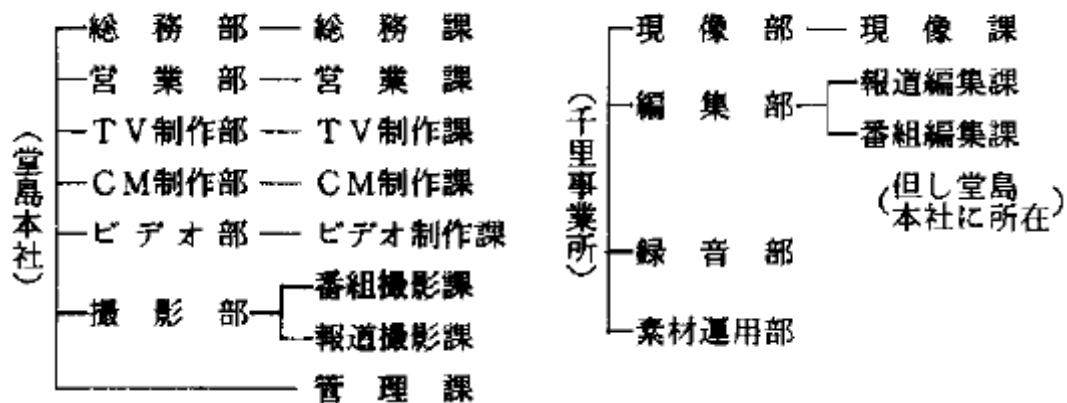
会社は、堂島本社と千里事業所にわかれている。
 会社の設立当初の組織は、図1のとおりである。

図1



その後の企業活動の発展と放送技術の進歩にともなって、組織は大幅に変更された。55年4月現在の会社の組織は、図2のとおりである。

図2



会社の業務分担は、以下のとおりである。

堂島本社は、主に毎日放送及びU局関係のテレビ番組、一般企業のPR映画と記録映画、その他広告代理店関係の発注するコマーシャル・フィルムの制作をしており、定時番組の制作が中心となるため、製品納期は確定されている。

なお堂島本社は総務機構を通じて日常業務のチェック、昇格の推薦、年次有給休暇の付与、勤務割の変更などを行っている。

これに対して千里事業所では、毎日放送との委託契約による業務に約40名あまりが従事しており、毎日放送の報道ニュースの取材フィルムの現像・編集・一部録音の作業、コマーシャル・フィルム編集作業等を毎日放送の一室を借りて行っている。

なお、報道関係の編集作業等の場合、特別番組の企画物はもちろん放送日はあらかじめ決定されているが、会社の受け持つ毎日放送の定時のニュース番組についても、製品の納入時間が日々定められている。

(2) 会社の職制

会社には、期限を定めない労働契約で雇われる社員と、すでに認定2の(4)の②で述べたごとく1年ごとに契約更新という形で契約書をつくり直す契約者の2種類の従業員とがいる。

社員には、一般社員の上に職制機構としてチーフ(事務系は主任)、課長、副部長、部長の4階層があり、チーフと課長についてのみ待遇職が置かれているが、会社は就業規則上、課長以上を管理職と定めている。

会社の人事構成及び規模の年次別推移は、表2のとおりである。

表2

	年度									
	41	43	44	47	48	49	50	52	58	55
部長	0	2	2	4	4	7	10	8	8	10
副部長	3	2	6	5	6	5	2	2	2	2
課長	4	10	6	10	10	10	18	14	13	11
チーフ(含主任)	29	33	34	59	55	46	67	58	58	25
一般社員										29
契約書	10	5	15	14	29	33	18	11	13	13
計	46	52	63	92	104	101	115	93	94	90

また、会社の各部課における課長以上の配置の年度別推移は表3の通りである。

表3

年度	総務部			T V 映画部			CM部			現像部			録音部			制作 営業部			撮影部			編集部			制作 管理部			営業 企画部			ビデオ部		
	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課			
41	0	0	0	0	1	2	0	1	1	0	1	1																					
43	0	0	1	1	1	2	0	0	3	1	1	4																					
44	0	0	1	1	2	1	0	1	0	1	2	1	0	1	2		1																
47	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1		1	1	0	3	0	1	1										
48	1	0	1	2	1	4	0	2	0	1	0	0	0	1	1		1	0	1	2	0	1	1										
49	1	0	0	2	0	3	1	0	0	1	0	2	0	1	1		1	0	2	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1				

年度	総務部			T V 映画部			CM部			現像部			録音部			制作 営業部			撮影部			編集部			制作 管理部			営業 企画部			ビデオ部		
	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課	部	副	課			
50	1	0	0	8	0	4	1	0	2	1	0	3	0	1	0		1	1	1	2	1	0	1	1	0	0	1	0	0				
52	1	0	0	2	0	3	1	0	1	1	0	3	0	1	0		2	0	1	1	1	0	1	企画 (管理部) 1 0 0			(営業部) 2 0 2						

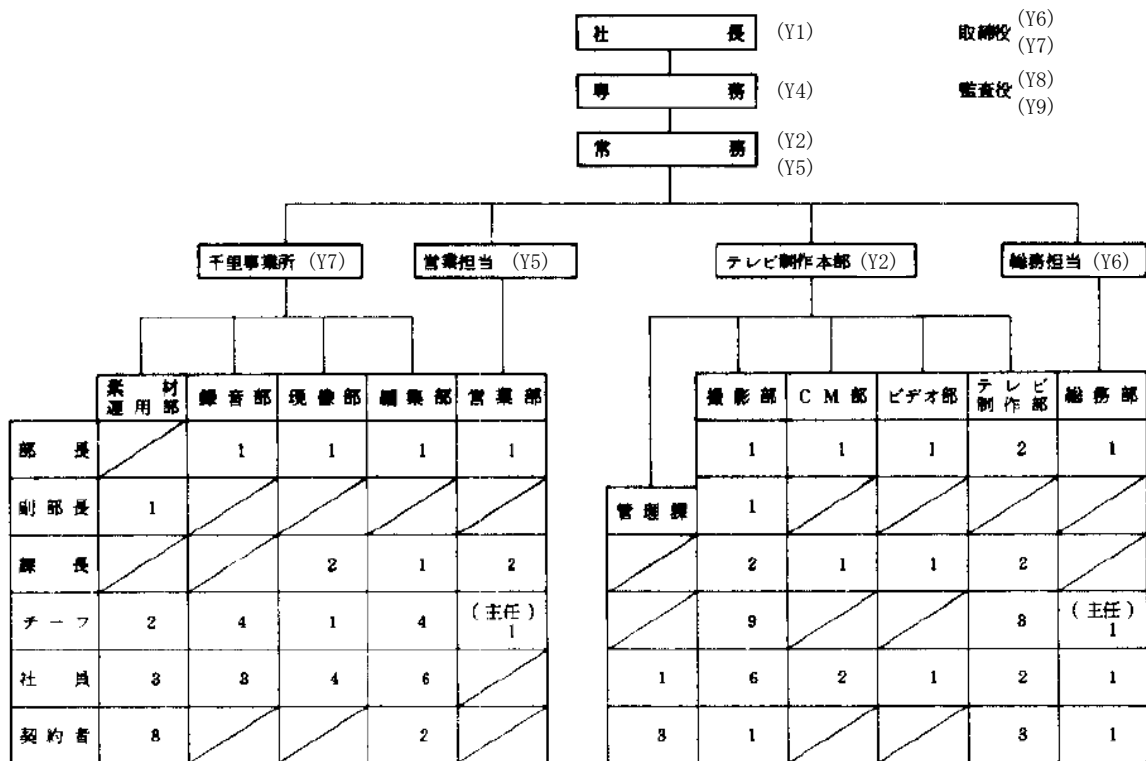
53	1	0	0	2	0	3	1	0	1	1	0	3	0	1	0			2	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	2		
54	1	0	0	2	0	2	1	0	1	1	0	2	1	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	1			0	1	0	1	0	1

部=部長、副=副部長、課=課長

表3の示すように、各部には部長・副部長・課長がすべて必ずしも配されていたわけではなかった。

なお、組合員は全員社員であって、その中には16名のチーフが含まれている。また、55年4月1日現在の会社の人事構成は、図3のとおりである。

図3



(3) 会社職制等の職務内容

① 部長の職務

役員が、役員会において所定の手続により、社員の雇用、異動、待遇付与、出向、休職、解雇に関する決定を行い、また会社を代表して組合との団体交渉に出席するのに対し、部長は、部の所管事項の統括責任者であって、人事労務関係業務を行い、管理予算の立案・執行を行うとされている。だが団体交渉に出席するのは総務部長のみであって、他の部長は出席しない。したがって会社側の団体交渉出席者は、Y4 専務、Y2 常務、Y5 常務、Y6 取締役、Y7 取締役、Y10 総務部長である。

なお、営業面では、最大取引先の毎日放送との交渉には、Y4 専務と Y6 取締役があたっており、部長以下は直接関与しない。

② 副部長と課長の職務

部長の職務は上述のとおりであるが、副部長は部長の補佐役として部長から委任された業務を行い、部長不在のときは部長職を代行するものとされている。

課長は、部長、副部長より課せられた業務を遂行するために課員を指揮監督して勤務表を作成し、勤務スケジュールをつくとされている。

なお役員が出退勤時間を拘束されないのに対し、部長、副部長、課長は一般社員同様に勤務時間(午前 10 時～午後 6 時)を拘束されている。

③ 部課長の日常業務

会社における部課長の日常業務は、つぎのようである。

会社の制作するテレビ番組の企画構成は、スポンサー、代理店、毎日放送、会社の 4 者で話し合うことになっている。会社側の担当責任者は部長であるが、担当部長が必ず出席するとはかぎらず、適宜に課長、ときにチーフ、さらには平社員がでる。

フリーのカメラマンやタレントの人選、報酬の決定も、大体会社の責任者ではなく、直接の担当者が行っている。特に、Y2 常務の関係しているフリーのディレクターの報酬などは、ある程度既定の基準によって決定されるから、責任者が出なくても必ずしも支障はない。

会社は、営業活動上、各部の調整を図るため、月 1 回また必要とあれば臨時に部課長をメンバーとする幹部会を招集している。幹部会はもっぱら営業活動上のものであるが、ときには必要に応じ人事・労務上の問題(例えば春闘時の会社回答方針など)が議題にされ、役員との意志疎通がはかれる。

部課長はまた、24 時間勤務体制の千里事業所の場合、すくなくとも部課長 1 人と一般社員 1 人が宿直して、ニュースの突発に備えている。

また現業関係の部課長は、毎日放送のニュース番組のディレクターないし番組プロデューサーに協力して、撮影・現像・編集・録音の現場作業に従事している。

更に現業関係の部課長は、ニュース素材の納品の責任者であり、たとえばニュース 1 本分の録音単価の交渉を行っている。

部課長といえども会社の仕事の性格上、輪番勤務の日程が組まれているだけでなく、職務そのものも純粹に管理職というよりも、プレイイング・マネージャー的などころがあり、実際の制作過程においては、一般社員が部長な

どの指示を仰ぐことなく独自の判断を下すことがある。

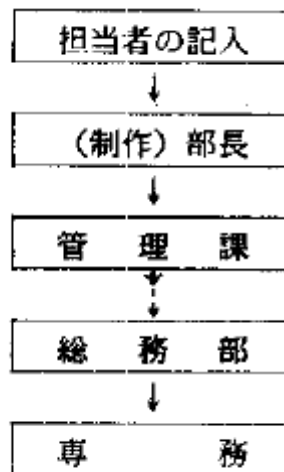
④ チーフの職務

チーフは、職制の末端とされているけれども、特定の職位としての限定された職務はなく、仕事内容は一般社員のそれと変わらず、ただ技術的に一人前であると評価されていることを示す地位にすぎず、したがってチーフ手当も役職手当というよりは、かかる技能評価を示すものである。

⑤ 予算の決定と執行

テレビ制作部・CM部・ビデオ部における制作活動については、どのような受注に対しても、必ず予算原価計算書によって、予算見積り伝票を出すことになっているが、その処理の手続は図4のごとくであって、その最終決裁を行うのは、専務である。

図4



番組制作に直接関係する出費については、担当者の切った支出伝票は見積書の場合と同様に管理課を通り、最終的に専務のところへ行く。

番組制作に直接関係しない管理的出費(修理費・備品消耗品購入費・会議費など)については、担当者が振替伝票に記入して管理課に回しており、特に部をこえた一般管理費については、更に総務部に回している。

いずれにせよ管理課にはすべての伝票が集まるので、管理課は、時に経費節減のため、自ら呼びかけて各部間の調整のための部課長会議を開くが、この会議にはチーフの出席することがある。

(4) 昇格

① 昇格基準

一般に昇格は、例年3月1日付で行われる。

昇格基準については、会社は、48年春闘以降組合が組合員の昇格問題を取りあげだしたことに対応して、49年6月に一般社員からチーフへの昇格につ

いてのみ明らかにしたが、それによると、

- i) 原則として27才以上であること
- ii) 原則として6年以上勤務していること
- iii) 一般社員として能力が優秀であること
- iv) 勤務成績が良好であること
- v) 業務についての研究心が旺盛であること
- vi) 部内で協調性があること
- vii) 社の業績向上に積極的に取り組んでいること
- viii) 過去において懲戒事由に抵触していないことが挙げられている。

なお、課長、副部長、部長への昇格については、会社はなんら基準を明らかにしていない。

② 昇格手続

ところで、実際の前記各職位への昇格手続は、次のようである。

チーフ昇格手続は、

- i) 年齢27才以上、勤続6年以上のものを総務部でリストアップする
 - ii) 部課長に前記リストを送る
 - iii) 課長が中心となってその中から技術を最重視して昇格候補者を推薦する
 - iv) 前記被推薦者について、総務部が中心となって各部間の調整を行い、その中から部課長会でチーフ昇格者を決め、役員会で最終的に決定する。
- というものであり、勤続年数・年齢のみで昇格が決定されるわけではなく、後述のごとくチーフ昇格時の年齢及び勤続年数の個人差は大きい。

課長・副部長の昇格手続は、

- i) 部長・副部長がチーフ・課長の中から、もっぱら能力本位で、昇格候補者を選ぶ
- ii) 部長会で、前記候補者より昇格者を選考し、決定する
- iii) 役員会で昇格者を承認する

というものであるが、役員会が部長会の決定に注文を出すことはある。

副部長から部長への昇格は、直属の役員がその判断において候補者を推薦し、役員会で決定する。

(5) 昇格の実態

① 申立人組合員の昇格経歴

会社は、課長以上の職制を管理職として組合員の課長以上昇格を拒否して

いるため、申立人組合員は全員チーフもしくは一般社員である。

そのチーフ昇格時期、チーフ在職年数、チーフ未昇格者(一般社員)勤続年数は、表4のとおりである。

表4

組合員名	生年月日	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	年
	昭和 年 月 日																
X1	7.12.6	⊕	⊖
X2	8.1.20	⊕	⊖
X3	10.10.1	⊕	⊖
X4	16.1.2	⊕	⊖
X5	16.6.22	⊕	⊖
X6	19.11.20	⊕
X7	19.1.17				⊕
X8	21.10.27				⊕
X30	22.1.28				⊕
X9	23.11.19				⊕
X10	23.10.12				⊕
X11	23.5.31				⊕
X12	23.5.14				⊕
X20	25.9.11				⊕
X13	22.5.16				⊕
X14	23.5.6				⊕
X15	24.1.1				⊕
X16	24.2.11				⊕
X17	23.5.18				⊕
X18	22.8.14				⊕
X19	25.2.19				⊕
X21	25.4.18				⊕
X22	28.3.6				⊕
X23	25.7.10				⊕
X24	22.11.24				⊕
X28	23.9.7				⊕
X25	24.8.6				⊕
X26	26.12.5				⊕

ただし1年間の病欠欠勤を含む

X27	27. 1. 22	㊦
X29	22. 6. 28	㊦

㊦は入社 ㊧は職場復帰 ㊨はチーフ昇格を示す。

ところで、会社の設立時から現在に至る組合員・非組合員のチーフ昇格状況を入社年次別にみると、表5のとおりである。

表5

入社 年度	入社 人員	チーフ昇格者数		未昇格者数		平均昇格所要年数		
		組合員	非組合員	組合員	非組合員	組合員	非組合員	従業員全員
昭 41 年	名 10	名 0	10 $\left\{ \begin{array}{l} 1年-6 \\ 3年-1 \\ 4年-1 \\ 6年-1 \\ 7年-1 \end{array} \right.$	名 0	名 0	/	年 2.6	年 2.6
42	9	1(3年-1) (当時非組合員)	8 $\left\{ \begin{array}{l} 1年-1 \\ 2年-1 \\ 4年-1 \\ 5年-5 \end{array} \right.$	0	0	年 3	4	3.9
43	6	0	6 $\left\{ \begin{array}{l} 4年-4 \\ 5年-2 \end{array} \right.$	0	0	/	4.3	4.3
44	14	8 $\left\{ \begin{array}{l} 3年-1 \\ 5年-1 \\ 7年-1 \\ 8年-4 \\ 10年-1 \end{array} \right.$	6 $\left\{ \begin{array}{l} 2年-1 \\ 4年-2 \\ 6年-2 \\ 8年-1 \end{array} \right.$	0	0	7.1	5	6.2
45	5	2(9年-2)	2 $\left\{ \begin{array}{l} 2年-1 \\ 4年-1 \end{array} \right.$	1	0	9	3	6
46	8	0	2 $\left\{ \begin{array}{l} 6年-1 \\ 8年-1 \end{array} \right.$	4	2	/	7	7
47	7	5(3年-5)	1(1年-1)	1	0	3	1	2.7
48	10	0	1(6年-1)	5	4	/	6	6
49	5	0	1(3年-1)	2	2	/	3	3

なお、50年以降の入社者には組合員・非組合員を問わずチーフ昇格者はい

ない。

② 課長以上の昇格状況

55年3月現在における課長以上の職位の在職者の昇格経歴は、表6のとおりである。

表6

氏名	生年月日	毎放時	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
	年 月 日																
Y11	6.9.9	課長	課			副			部								
Y12	11.6.13	主任	課			副			部								
Y13	7.4.24	課長	課		副				部	降	部						
Y10	12.5.8	課長			チ	副						部					
Y14	12.1.3	社員	チ				課		副			部					
Y15	14.3.13	主任	社	チ		課			副			部					
Y16	14.8.28	社員	社	チ			課			副		部					
Y17	14.8.26	契約	社				課			副		部					
Y18	13.2.3	-	チ				課					副				部	
Y19	15.1.22	契約	社		チ		課				副					部	
Y20	9.1.22	課長	社		課		降		チ		課						副
Y21	12.9.30	-				社			チ		課						副
Y22	16.4.22	社員	社					チ			課						
Y23	17.2.11	社員	社						チ		課						
Y24	18.5.5	社員	社			チ					課						
Y25	14.7.16	社員	社	チ							課						
Y26	18.6.18	-	社						チ		課						
Y27	16.5.29	-	社						チ		課						
Y28	19.8.8	-	社			チ					課						
Y29	19.12.9	-	社						チ		課						
Y30	19.11.4	-			社				チ		課						
Y31	19.10.29	-			社				チ							課	
Y6	22.1.5	-	社						チ								課

⊕は社員、⊕はチーフ、⊕は課長、⊕は副部長、⊕は部長を示し、各字の位置は入社時期ないし昇格時期を示す。なお⊕は降格を示す。

また表6に記載された23名の課長以上在職者の課長昇格に要したチーフ滞留年数を示すと表7のとおりである。

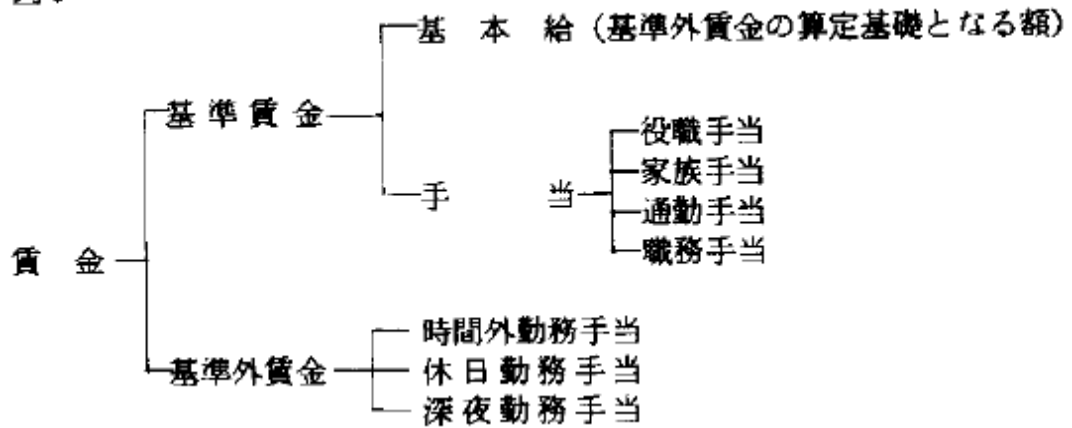
表 7

氏名	チーフ滞留年数	備考
Y11	-年	} 入社時より課長 チーフから副部長
Y12	-	
Y13	-	
Y10	-	
Y14	4	社員から課長
Y15	1	
Y16	3	
Y17	-	
Y18	3	
Y19	1	降格後
Y20	2	
Y21	1	
Y22	3	
Y23	2	
Y24	5	
Y25	6	
Y26	2	
Y27	2	
Y28	5	
Y29	3	
Y30	2	
Y31	6	
Y6	7	

(6) 会社の資金体系

会社の設立された 41 年当時の賃金体系は、図 5 のとおりである。

図5



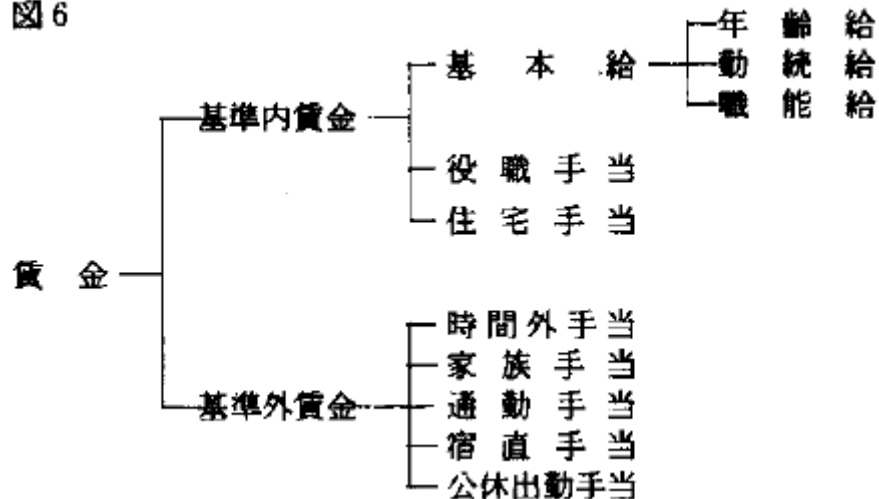
その後会社は、43年に職能給を新設し、更に46年には職務手当によって時間外勤務手当に代えるという従来の方を是正するために、職務手当を廃した。

組合結成後の47年、会社は組合との協定によって勤続給と住宅手当を新設し、48年には加給を新設し、49年には加給を勤続給に加算する措置がとられた。

50年には更に公休出勤手当と宿直手当、支局手当が新設されて、現在に至っている。

ところで、会社の現行賃金体系は、会社の給与規程に定めるものとは異なっており、給与明細書の示すところによれば、図6のとおりである。

図6



役職手当は、チーフ以上の職位のすべてに支給されており、同一職位について、金額にかなりの幅があるが、ある職位の手当の上限が直近上位の職位の手当の下限を超えることはない。

職能給は、50年4月14日の団体交渉の席上、会社は25ランクあることを発表したが、その後変化はない。

各人の職能給ランクの決定は勤務の考課査定によるが、会社はその査定基準を明確にしておらず、49年の労使間協定により勤続年数を考慮することが明ら

かにされたにとどまる。

但し、職能給の 25 ランクは、職位序列に応じて職位数の階級に区分されるようである。

第 2 判 断

1 継続する行為について

申立人らは、労働組合法第 27 条第 2 項にいう継続する行為の行為には、作為義務に反する不作為が含まれるのであって、したがって作為義務が存する時に不作為が継続する場合には、かかる不作為の継続は当然に継続する行為と判断されるのであり、本件昇給・昇格差別はかかる不作為に該当するのであるから、申立日の 1 年以前に遡って救済されるべきであると主張する。

よって以下判断する。

一般に作為義務の存する場合、その義務の履行されるべき時期における不作為が行為であることはいうまでもないが、その後も不作為状態が継続することはあくまで行為の結果であって行為の継続ではない。また労働組合法第 27 条第 2 項にいう継続する行為は、同条項が期間の定めであるかぎりには 1 年という期間と著しく均衡を失するような長期間にわたるものと解されるべきではないし、またその終了した日から 1 年という文言よりして、継続する行為とは当然に終期の存するものでなければならない。

ところで、本件申立てにおいては、申立人らは、本件を昇給・昇格差別と称して昇給と昇格とを一体視して主張している(それは、本件にいう課長・副部長・部長の職位が賃金体系上の格付けにすぎないとする申立人らの主張にでたものと思われる)が、後に判断するように、本件申立ては昇格差別と解すべきであって、昇格差別の結果としての昇給差別は、昇給差別そのものと解すべきではないと思料するところ、本件の場合、なされるべき昇格は 3 月 1 日に行われるのであって、昇格の有無はその時期における 1 回限りの行為であり、その後も昇格の行われないことは、その行為の結果であるとしか解しようがない。

もしこの場合その後も昇格の行われないことを作為義務に反する不作為という行為の継続であると解すれば、作為義務が当事者間で確定しているのであればともかく、そうでない限りは、かかる義務が履行される可能性はなく、したがって不作為は終ることなく継続することになり、労働組合法第 27 条第 2 項の趣旨に反する。

以上要するに、労働組合法第 27 条第 2 項の継続する行為は、申立人らの主張するように不作為の継続と解されるべきではなく、したがって、この点に関する申立人らの主張は採用できない。

したがって、本件申立てのうち昭和 52 年(不)第 103 号事件については、昭和 51 年 12 月 8 日以前にかかわる部分、また昭和 54 年(不)第 31 号事件については、昭和 53 年 6 月 8 日以前にかかわる部分については、労働委員会規則第 34 条第 1 項第 3 号により申立てを却下せざるを得ない。

しかしながら、昇格・昇給に関する不利益取扱いの申立てについて、申立日の 1 年前の時点において、使用者に不利益取扱いの事実が認められ、かつその不利益取扱いが使用者によってそれ以前になされた昇格・昇給に関する作為または不作為による不当労働行為に帰因するものであることが認められるときは、使用者に対して、その不利益取扱い行為の是正を命じることは、労働組合法第 27 条第 2 項に何ら抵触するものでないとする。

2 昇格について

- (1) 申立人らは、会社の部長以下平社員までの各身分は、呼称としては職位を表わしているかの如くであるが、実体は一定の身分に伴う身分手当の支給と各身分に対応して定められた職能給の査定及び支給を伴った賃金体系上の格付けであり、労働条件の一つにすぎないのであるから、組合員を会社のいうチーフ昇格基準(最低勤続年数 6 年、年齢 27 才以上)によって昇格させないこと及び課長以上についても、団体交渉に出席する役員及び総務部長以外の職位については、当然に組合員資格に抵触しないのであるから、過去の平均的な昇格時の年齢・勤続年数・前職滞留年数によって組合員を昇格させないことは、組合員を差別することによって組合の弱体化をはかり、その運営に支配介入する不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、チーフは管理職でないまでも、課長の補佐役としての技能を要求されるものであるから、チーフ昇格は当然に技能を中心として行われるべきものであり、したがって技能レベルの向上とともにチーフ昇格時の年齢と勤続年数はともに高まらざるを得ないものであり、課長以上の職位は、労働組合法第 2 条第 1 号ただし書にいう「使用者の利益を代表する者」にあたり、組合員の地位とは相容れないものであるから、例え昇進適格者であろうと組合員を課長以上の管理職に昇進させないのは当然の措置であって、不利益取扱いに該当するものではないと主張する。

よって以下判断する。

- (2) まず、部課長及びチーフの各職位が賃金体系上の格付けにすぎないかどうかを見るに、チーフ職は、認定 3 の(3)の④のごとく特定された職務がなく、仕事内容は一般社員のそれと変わらず、また認定 3 の(6)のごとく職能給の 25 ランクは職位序列に応じて職位数の階級に区分されており、その限り申立人らの主

張するように賃金体系上の格付けとしての性格は、著しく大きいと判断される。けれども認定表5のようにチーフ昇格年限の個人差が大きく、かつ技術進歩に伴ってチーフ昇格の平均年限も延長されていることも認められる。したがって、チーフ職への昇格は、会社の主張するような課長補佐的な技能を特別に要求されるとは到底考えられないけれども、認定3の(3)の④のごとく技術的に一人前という最低限の技能評価が前提とされていたことは否定できない。とすれば、チーフ職が申立人らのいうように「賃金体系上の格付け」にすぎないとまで断定することはできない。

つぎに課長職以上の職位について見るに、認定3の(3)のごとく、部長・副部長・課長の実際の業務は、会社が各職位の職務内容としているところと必ずしも一致していないけれども、少なくとも課長職以上の者はチーフ職とは異なり、部課長会議を通じて会社の営業活動の調整等を行い、また昇格人事に何らかの形で参画するなどしているのであって、そのプレイング・マネージャー的性格上、例え日常業務の中で、一般社員と同じく仕事をすることがあり、また対外的な折衝に一般社員を日常的に立たせることがあるにしても、課長職以上の職名に伴う形式的責任は常に存しているのであるから、課長職以上の職位は、チーフ職のごとく単なる技能評価を示すものであるとはいえず、またその昇格も認定3の(4)の②のごとく課長・副部長については部長会での能力本位による選考、部長については役員会による推薦・決定によっているのであるから、課長職以上の職位について、これを賃金体系上の格付けにすぎないという申立人らの主張は採用できない。

- (3) つぎに、総務部長を除き課長から部長に至る職位が組合員資格と抵触しないと申立人らの主張について見る。

まず課長職について見るに、認定3の(3)の②のごとく課長は部長・副部長の指示する業務を遂行するために課員を指揮するものとされているが、認定3の(3)の③から判断する限りでは、その点は明確ではない。

もちろん課長は認定3の(4)の②のごとく部課長会のメンバーとして、チーフ昇格人事の決定に参加するけれども、それはあくまで部課長会による決定であって、課長による決定ではないし、またチーフ職自体が一定の技能評価を示すものにすぎず、厳密な意味での職制機構とはいえないのであるから、課長職が労働組合法第2条第1号ただし書にいう「昇進に直接の権限を有する」ものとはいえない。

また課長は、認定3の(3)の③のごとく幹部会のメンバーであるけれども、幹部会は本来営業活動上のものであり、そこで議される人事・労務上の問題は春

闘時の会社方針といったものにすぎず、それが労働関係上の機密事項に属しているとまではいえないのであるから、課長職が組合員としての誠意と責任とに直接に抵触するとは判断できない。

つぎに副部長職について見るに、認定3の(3)の②のごとく部長の補佐役として部長から委任された業務を行い、部長不在のときは部長職を代行するものとされているが、実際には副部長の職務は明確ではなく、認定3の(4)の②のごとく課長・副部長の昇格について候補者推薦にまでは関与するが、昇格者の決定には参加しないし、また前記推薦の際にも副部長が部長と同等の権限を有しているかどうかは明らかではない。

副部長も幹部会のメンバーであるけれども、幹部会で議される人事・労務上の問題が労働関係上の機密事項に属するとまではいえないことは前述したとおりであり、また幹部会における副部長の役割も明確ではない。

したがって副部長は課長以上の昇進に直接の権限を有しているとはいえず、また使用者の労働関係上の機密事項に接しているとまでいえず、よって副部長が特に組合員資格と抵触するとはいえない。

最後に部長について見るに、認定3の(3)の①のごとく団体交渉に出席する会社側の代表者は、役員の他は総務部長のみにすぎないけれども、部長は一般に人事労務関係業務を行うことと定められており、認定3の(4)の②のごとく、少なくとも課長・副部長の昇格人事を行っていることは明白なのであるから、部長職は少なくとも課長以上の昇進に直接の権限を有しており、またその限り使用者の労務関係についての計画と方針に関する機密の事項に接するものと判断される。したがって部長職が組合員資格と抵触しないとす申立人らの主張は採用できない。

(4) そこで組合員に対し昇格差別が行われているという申立人らの主張を見る。

① まずチーフ昇格について見る。

認定3の(4)の②のごとく昇格手続上の客観的基準は年齢27才以上、勤続6年以上というものであるが、この両基準の関連は明確でなく、またチーフ職が技能評価を示すものであるため、基本的には勤続基準を中心に考えざるを得ない。

認定表5によれば、非組合員のチーフ昇格者(昇格時非組合員であった組合員1名を含む)38名のうち35名は昇格所要年数が6年以下であり、それが6年を超えるものは7年が1名、8年が2名の計3名にすぎないのに対し、組合員のチーフ昇格者(昇格時非組合員であった1名を除く)15名のうち昇格所要年数6年以下のものは7名にすぎず、その7年以上のものは7年が1名、8

年が4名、9年が2名、10年が1名の計8名である。ただし、前記6年以内の組合員のチーフ昇格者7名の中には復帰者5名が含まれ、この5名を除外すれば、6年以内の組合員チーフ昇格者は2名にすぎない。

逆に未昇格者について見れば、49年以前の入社者について組合員13名、非組合員8名であるが、49年を除くどの入社年次についても、非組合員はゼロもしくは組合員よりも少ない。

このように見れば、認定表5の平均昇格所要年数の組合員・非組合員比較を参照するまでもなく、組合員・非組合員間のチーフ昇格上の差違は歴然としている。

ところで、なぜかかる差違が生じたかについて、会社側はチーフ昇格が技能評価を伴うことによる結果だというにすぎない。しかも会社における労使関係は良好といえず、会社が組合を好ましく思っていなかったことは認定2の全趣旨から判断されるとおりである。

したがって組合員と非組合員間におけるチーフ昇格上の差違は、明らかに会社の組合員に対する嫌悪感からでた昇格差別であって、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と判断せざるを得ない。

ところで救済の方法についてであるが、非組合員のチーフ昇格者は2名の例外を除いて全員6年以内で昇格をしており、したがって会社のいう6年以上という昇格基準は非組合員に対しては、事実上6年以内として適用されていると解されるけれども、年齢との関連に基準を見いだせない以上、申立人の主張するように年齢・勤続年数を総合勘案して、個人によって異なる勤続基準を適用することは技術的に困難であり、したがって申立人組合員の救済基準は、会社基準の最低である勤続6年とせざるを得ないものと判断する。

ただし、入社月日のずれによる勤続6年未満の者についての救済を命じることは、委員会の裁量内のことと判断する。

- ② つぎに課長・副部長・部長への昇格であるが、会社は課長以上の職位を管理職として組合員をこれから一切排除してきたことは、認定3の(2)のとおりである。

ところで、部長職は組合員資格と抵触するが、副部長職及び課長職がこれと抵触しないことは、すでに判断したとおりであるから、会社が副部長職と課長職をその実態に反してあえて管理職としてそれへの組合員の昇格を拒否したことは、認定表2のごとく組合結成後、管理職の数が企業規模の拡大に比して著しく増大していること、認定表3のごとく各部が必ずしも部長・副部長・課長の整備された職制機構を持っていないこと及び認定2の全趣旨よ

りして、チーフ昇格の場合と同じく組合嫌悪より出たものといわざるを得ず、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といわざるを得ない。

そこで救済の方法についてであるが、毎放映画時代からの継続勤務者と対比されるべき復帰者を除く組合員とは当然に別個の扱いを受けるべきであるから、まず復帰者を除く組合員の課長昇格についてみるに、認定3の(4)のごとく課長への昇格基準は不明であるが、認定表6及び表7のごとく課長昇格に要するチーフ滞留年数は個人差が著しく大きく、したがって課長への昇格は、認定3の(4)の②のごとく能力本位の評価によっているものと判断することができる。

しかし、課長は厳密な意味での管理職ではなく、また特にすぐれた能力を必要とする職位とも認められないことは、すでに判断したとおりであるから、どのような能力評価基準をもってしても、組合員らが課長への昇格に非組合員以上の前職滞留年数を要するものとは考えられない。

ところで能力評価を前提とする職位昇格について、過去の前職滞留期間の平均値をとることは適当でなく、また組合員個人の能力評価の疎明がなく、組合員個人と過去の昇格者との昇格に関する比較が不可能である。

したがって、復帰者以外の組合員の課長昇格基準は、過去の前例を下回らない程度にとどめざるを得ず、チーフ在職7年とすることは、やむを得ないものと判断する。

- ③ つぎに復帰者については、本件申立日の1年前である昭和51年12月9日時点でX1、X2、X3と年齢・勤続年数で対比されうる継続勤務者は、すべて部長・副部長であり、かつ前記3名がチーフに留め置かれたのは、課長以上が非組合員という会社の政策によるもので、個人の能力上の問題は存しなかったのであるから、副部長以下が組合員の範囲内と判断される以上は、同人らを51年12月9日時点で副部長に昇格したものとして扱うのを適当と判断する。

同様の理由で、X5とX4についても、51年12月9日時点で課長に、更にX4については昭和54年3月1日時点で副部長に昇格したものとして扱うのを適当と判断する。

- ④ 以上の判断に基づき、組合員のチーフ・課長・副部長への昇格及び昇格扱いについて主文のごとく救済を命じるものである。

3 特別手当について

- (1) 組合は、会社が51年年末一時金闘争及び52年夏期一時金闘争に際して繁忙

を理由に非組合員にのみ特別手当を支給したことについて、かかる特別手当は事実上の一時金の上積みであり、したがって特別手当の支給は、組合員であることもしくは組合活動を理由に組合員を差別して不利益に取り扱い、かつ組合弱体化を企図する組合活動への支配介入であると主張する。

これに対して会社は、申立人らの争議は事前通告もなく抜き打ち的にかつ長期にわたって行われるため、定時の放送番組の制作のように、納期の変更ができないものについては、争議の際、管理職及び非組合員を動員して制作に当らざるを得ず、そのため当該部署の非組合員には、日常の場合に比し著しく密度の濃い作業を強いざるを得なかったのであって、かかる過重な労働を強いられた者に対し、各人の繁忙の度に応じた額を支給することには正当な理由があると主張する。

よって以下判断する。

- (2) 一時金を含めて賃金は労働の対価であり、過重な労働を強いられたものがそれ相応の給付を要求した場合、会社がそれに応じることはむしろ当然のことであって、たとえそれが争議にかかわろうと、そのこと自体が不当労働行為を構成するものではない。

そこで本件について見るに、会社が組合の51年年末一時金闘争及び52年夏期一時金闘争に際して繁忙を理由に非組合員にのみ特別手当を支給したこと、及び組合が51年年末においては休日を含む37日間に4日間の全員ストライキ、及び18回にわたる全員時限ストライキないし指名時限ストライキを行い、また52年夏期にも休日を含む36日間に12回の指名時限ストライキないし全員時限ストライキを行ったことは、いずれも認定2の(5)のとおりである。

ところで会社の番組制作の納期が変更できないこと、及び組合のストライキ通告のほとんどが事後に行われていることは、認定3の(1)及び認定2の(4)の③のとおりであるから、会社が他に適切な手段がなく、やむを得ず非組合員に過重な労働を強いて納期に制作を完了しようとしたこと、及びかかる非組合員に対してその労に報いるため会社が特別手当を支給したことは、争議に際しての会社のある程度やむを得ぬ措置であったと考えられる。しかもその金額は、認定2の(5)のごとく、51年年末の場合6,000円～20,000円、52年夏期の場合5,000円～10,000円であって、指名ストライキの場合には繁忙を強いられるのは非組合員のみではないという問題は残るけれども、それを考慮しても繁忙手当として特に過大なものであったとは考えられないし、また特別手当が過重な労働を強いられた者以外にまで無差別に支給されていない。

したがって、組合の争議の実態と比較して、この程度の特別手当の支給をも

非組合員に対して組合員を差別する行為だとする申立人らの主張は、争議権の行使に伴う組合としての当然の犠牲の甘受を拒否するだけでなく、会社の争議対策上の最低の努力すら否定しようとするものであって、採用することはできない。

なお、他の争議期に特別手当を支給したことがないという事実は、本件特別手当の支出の正当性を否定することにはならない。

4 その他

申立人らは、主文救済のほか支配介入の禁止及び謝罪文の掲示をも求めるが、主文救済によって十分その実を果たすと考えるので、かかる救済を付加する必要を認めない。

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 56 年 7 月 23 日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘 ⑩