

東京、昭53不131、昭54不5、昭56.11.10

命 令 書

申立人 ノースウェスト航空日本支社労働組合
(54年不第5号)

申立人 X
(53年不第131号)

被申立人 ノースウェスト・エアラインズ・インコーポレイテッド

主 文

被申立人ノースウェスト・エアラインズ・インコーポレイテッドは、申立人Xに対し、昭和53年11月10日付でシニア・リザベーション・セールス・エイジェントに昇格させるとともに、同日以降シニア・リザベーション・セールス・エイジェントであったならば受けるはずであった賃金相当額（一時金を含む）と既に支給済みの賃金との差額を支払わなければならない。

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人ノースウェスト・エアラインズ・インコーポレイテッド（以下「会社」という。）は、日本においては肩書地（編注、東京都港区）に東洋支社を有し、日本とアメリカ、台湾、香港、フィリッピンおよび韓国などとの間の航空輸送を業とするアメリカ法人であって、日本人従業員数は現在約600名である。
- (2) 申立人ノースウェスト航空日本支社労働組合（以下「組合」という。）は、昭和35年6月23日、会社に勤務する日本人従業員が結成した労働組合であり、組合員数は現在約430名である。
- (3) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和41年11月11日、会社の予約課にリザベーション・セールス・エイジェント（一般予約課員）として入社し、現在に至っており、その間同人は、組合の中央執行委員および書記長などの組合役員を歴任している。

2 本件Xの昇格問題に至るまでの労使紛争

組合結成以降、組合と会社との間で、組合委員長Kの解雇問題、ストライキ参加者に対する降格・定期昇給遅延の措置（都労委昭和48年不第45号事件、昭和51年7月6日決定一部救済）などをめぐって紛争が繰り返されてきているが、Xが組合書記長在任の期間中（昭和49年8月ないし52年7月）には、つぎのような労使紛争が生じた。これらの紛争においてXは、会社との交渉の際に常時矢面に立つなど主導的役割を果たした。

- (1) 49年9月、組合は、会社の下請対策が職業安定法に違反するとして東京地方検察庁に告発する一方、その是正を求めて同年10月に数次、11月1日からは連続45日間のストライキを行なった。このストライキ中、一組合員が負傷したり、会社がストライキに参加していない大阪、沖縄の従業員に対し休業を命じるなどの問題が生じた。これらについて組合側は、損害賠償や賃金支払を求める訴訟を提起しXもその証人に立ったりしたが、

他方会社も11月18日、組合を相手どって業務妨害行為禁止の仮処分を申請した。その後52年9月、会社は、組合およびXを含む組合三役らに対して、内容証明郵便をもって45日間のストライキによって22億余円の損害を被ったとして賠償請求をした。

- (2) 昭和50年1月、会社側の運航課閉鎖および同課員の配転に反対して組合が就労を強行したところ、会社は強行就労禁止の仮処分を申請した（この問題は結局、本人希望の配転扱いとすることで終わった）。
- (3) 昭和51年5月、組合の闘争方針をめぐって組合員間でトラブルがおり、その一方の組合員が暴力をふるったとして逮捕され、会社は同人を解雇した。これに対して組合は、処分が重過ぎるとして解雇撤回を要求したが、結局会社は、同人の解雇を撤回した。
- (4) また同月に行なわれたストライキの際、会社の貨物課長が、組合員2名から暴行を受けたとして警察に被害届を出したところ、両名は逮捕されたが、組合は会社や検察庁に抗議や要請行動を繰り返し、結局両名は不起訴処分となった。

3 会社予約課の職位構成と業務

- (1) 会社の予約課は現在、①マネージャー（リザベーション・セールス・マネージャー）のもとに ②アシスタント・マネージャー（アシスタント・リザベーション・セールス・マネージャー） ③スーパーバイザー（リザベーション・セールス・スーパーバイザー およびスペース・コントロール・スーパーバイザー） ④シニア（シニア・リザベーション・セールス・エイジェント）ならびに⑤ジュニア（リザベーション・セールス・エイジェント）の職位で構成されており、課員は約40名である。そして、昭和51年4月まではスーパーバイザー4名およびシニア6名であったが、その後スーパーバイザーの職にあった者の退職などにより、本件で問題となっている昇格のあった53年11月10日以降は、それぞれ3名および5名に減少している（ただし、52年9月以降は、新設されたアシスタント・マネージャー1名をスーパーバイザーの人数に含む）。

- (2) 予約課の業務は、電話での予約受付、団体客の員数確認、機内食の発注などの出発準備および電報処理などである。

その勤務時間は、スーパーバイザー以上の職に在る者は午前8時から午後5時または午前8時30分から午後5時30分までと固定しているが、シニアは午前8時から午後9時30分（55年6月までは10時30分）までの間4シフト（始業時刻を4段階にずらした勤務体制）に分れ、ジュニアは午前7時から午後11時までの間6シフトに分れている。従って1日の勤務時間帯のなかにおいては、午前1時間、午後1時間30分（55年6月までは30分）はジュニアだけの勤務となっている。

4 予約課における昇格の仕組みとその実態

- (1) 会社と組合との労働協約で「従業員は功績及び上級の責任、技術を必要とする地位に任ずる能力に応じ、社内にかかる地位の生じたる際は昇進の対象として考慮される。」と定めているが、そのための試験は行なわれていない。そして予約課においてジュニアからシニアへ昇格（以下「シニア昇格」という。）をさせる場合には、マネージャーがアシスタント・マネージャーやスーパーバイザーの意見を聞いて昇格者を選び、最終的には東洋支社長（日本における代表者）が決定している。
- (2) シニアに昇格すると ①基本給の増額（昭和53年度は月額500円） ②昇給の頭打ち年限の延長 ③レイオフの際には後順位になることなどの優遇措置がとられる。

- (3) 予約課におけるシニア昇格の実態はつぎのとおりである。なお「先任順位」とは、同一職種において勤務年数の長さに従った順番をいう。

整理番号	昇格者	昇格年月日	昇格の態様
1	S ₁	いずれもH ₁ の昇格以前であるが 期日は不明	先任順位者として昇格
2	S ₂		〃
3	I		〃
4	H ₁	昭和37年6月1日	3、4か月先に入社した先任順位者2名を追い越して昇格
5	S ₃	41. 6. 16	途中2か月余り転出していた者を追い越して昇格
6	M ₁	41. 9	先任順位者として昇格
7	K ₁	42. 11	〃
8	K ₂	43. 8. 1	10日先に入社した先任順位者を追い越して昇格
9	S ₄	44. 9	先任順位者として昇格
10	D	45. 1	〃
11	H ₂	45. 8. 1	先任順位者6名を追い越して昇格
12	S ₅	46. 9. 1	M ₂ （女子）のみを追い越して昇格
13	T	48. 2. 1	M ₂ （女子）を含む先任順位者3名を追い越して昇格
14	O	48. 3.	M ₂ （女子）のみを追い越して昇格
15	M ₂ （女子）	49. 12. 20	先任順位者として昇格
16	NK	53. 11. 10	Xを含む先任順位者14名を追い越して昇格

これによれば、概ね先任順位による昇格が行なわれてきているが、昭和45年8月1日以降に昇格した整理番号11番のH₂、13番のTおよび16番のNKについては先任順位によっていないことが明らかである。

- (4) 会社の予約課以外の課においては、前任者を10人以上も追い越して昇格する例が多くみられ、その中には、組合の中央執行委員や支部委員長などを歴任した者もあり、また昭和48年以降現在に至るまで中央執行委員長であるA1（機内食課）は、46年1月にヘッドパッカーに昇格している。

5 Xのシニア不昇格と同人に対する評価

- (1) 会社は、昭和53年11月10日、NK（45年3月16日入社）をシニアに昇格させたが、ジュニアの最上位の前任者であったX（41年11月11日入社）を昇格させなかった。このためXらは、会社に対し苦情処理の申立てを行ない昇格にもれた理由の説明を求めたが、B1マネージャーは、労働協約上、苦情処理の申立ては、当該職位について社員一般から公募をし、これに応募をしたが採用されなかった者についてのみ許される制度であって、本件の場合には許されないと述べるにとどまった。

(2) ところが会社は、本件審査において、シニア昇格に係るNKの適格性とXの不適格性についてつぎのような理由をあげている。

① NKの適格性

- ア 始業時刻より早く出勤するなど仕事について几帳面である。
- イ 予約電話の受付専門の業務を担当した場合、電話を受けた回数がXより多い（昭和51年9月から53年4月までの1年7か月の集計）。
- ウ 業務改善に役立つ書類を自発的に作成している（引継ぎ日誌、出発便取扱手順の要約、アメリカにおけるビザ、バジェット運賃、ペットに関する手続き、国際線手荷物許容量、妊産婦予約受理条件、羽田空港内銀行案内および韓国におけるビザ）。
- エ 「一般旅行業務取扱主任者合格証」を取得した（53年12月25日）。

② Xの不適格性

- ア 足の不自由な乗客が窓際の座席を希望したが、そのとおりになっていなかったとの苦情があった際、Xにその旨伝えたところ、同人は「思い出せない。」と上司に答えた（昭和43年）。
- イ 機内食課への機内食の注文変更を誤って指示した（53年12月）。
- ウ 座席情報の連絡の際、誤って前日の分を伝えた（54年10月）。
- エ 団体予約席記録照会の電報において搭乗地「香港」とすべきを「マニラ」と打った（53年12月）。
- オ ホテル手配の際、「クリーブランド」を「東京」とした（54年4月）。
- カ 昭和48年、シアトルでの訓練に約20名が参加したが、Xは呑みこみが遅いと試験官から批評された。
- キ 夜勤時の電報処理について、Xは他の者に比べて夜勤明け時における未処理電報の数が多。

(3) 上記評価について、つぎの事実が認められる。

- ① NKが早く出勤するようになったのは、シニアに昇格した後のことであり、Xも出勤時間を守っていた。
- ② 上記1年7か月の間の電話の受信記録のうち、NKについては昭和52年2月下旬から12月までの約10か月間、Xについては同年3月下旬から12月までの9か月間それぞれ欠落している。そして、所要時間や自らかけた場合の回数は記録されず、1回の通話で数件を処理したり、同一の機器を複数の者が使用する場合もあり、間違い電話や私用電話も最初に受けた人の回数に記録される。なお、Xは、受けた回数が少ないことについて上司などから注意を受けたことはない。
- ③ NKが作成したとする書類の内容は同人がシニアに昇格した後に作成したもの（引継ぎ日誌）、既に予約課などに配布されていたものから抜すいたもの（バジェット運賃、ペットに関する手続き、国際線手荷物許容量および妊産婦予約受理条件など）、予約課の業務には役に立っていないもの（アメリカにおけるビザおよび国際線手荷物許容量など）などである。
- ④ 「一般旅行業務取扱主任者合格証」の取得は予約課員として義務づけられていないものであり、またNKがこれを取得したのはシニア昇格後のことである。
- ⑤ 乗客から希望通りの座席でなかったとの苦情が出たのは、依頼を受けてからおよそ

1 か月後のことであり、予約課では多くの電話を処理することから、Xが記憶を喚起できなかったに過ぎない。

⑥ 機内食課への機内食の注文は正確であったが、間違えて記録したに過ぎないため問題は生じていないものなど前記(2)②イ～オは、いずれもNKも含めた他の課員にも多くみられる程度のミスであり、またこれらの事柄は全てNKのシニア昇格後のことである。

⑦ シアトルでの訓練の際にXが批評されたことは、5年も前のことであるのみならず、そのことにより格別業務上の支障があったともみられない。

⑧ 夜勤時の電報処理は、夜勤開始前までの未処理数の関係などもあるので、単に夜勤明け時における未処理数だけで夜勤時の仕事量をはかることはできない。

(4)① 予約課のシニアとジュニアのうち過半数を占める19名は、昭和53年3月24日、B1 マネージャーに対し、欠員補充に際してはXがあらゆる点からシニア昇格の最適任者であるので選任するよう文書で要請した。

② 本件昇格問題前に会社を退職したスーパーバイザーのD（52年12月退職）およびS（53年8月退職）は、本件審査で提出した陳述書において、Xが知識、貢献度などからしてシニア昇格の適任者であった旨述べている。

第2 判断

1 当事者の主張

申立人らは、会社が、前任順位などからみてもシニア昇格の最適任者であるXを選任しないで、他の者を選任したことは、Xの活発な組合活動を嫌悪したためであり、不当労働行為に当たると主張する。

被申立人は、会社における昇格は、前任順位によることなく、能力および成績などに基づいてなされるものであり、Xの組合活動を嫌って同人を昇格させなかったものではないと主張する。

2 当委員会の判断

(1) 前記認定のとおり他の課の場合はともかく会社の予約課においては、昭和45年1月までは、前任順位者あるいはそれに準じた者が昇格しているが、それ以降は必ずしも前任順位によっていないものも認められる。

(2) ところで、会社がシニアとしてNKは適格性を有し、Xは不適格であるとする事由については、前段認定（第1、5(3)）のとおり、①必ずしも正確に表示しえない受けた電話の回数や電報処理の多寡を問題としていること、②業務改善に役立つとするNKの作成した書類は、既に予約課などで配布されていたものから抜すいたものや業務上役立っていないものなどであること、③NKも含めた他の課員も犯している程度のミスをXのミスとしてことさらあげていること、④Xが呑み込みが遅いとの批評も、本件昇格が問題とされている時よりも5年も前のことであることなどを考慮すると、NKについては過大な評価を、Xについてはことさら低い評価を与えていることがうかがえる。さらに、会社のいう両者の評価事由の多くは、NKのシニア昇格後の事柄であることを併せ考えると、NKについては、14人の前任者をさしおいてシニアに昇格させるに足りる合理性が認められないのみならず、Xを不適格と評価したことの合理性もきわめて疑わしい。

(3) 一方、前記認定のとおり、本件昇格問題が生ずるおよそ1年前の昭和52年7月までの

約3年間、Xは書記長として下請対策をめぐる一連の事件や組合員の解雇問題などで、会社との対立抗争において中心的活動をしており、これについて、会社が快く思っていないことが認められる。

- (4) 以上(2)、(3)およびXと同じ職場で働いている予約課員や本件昇格前に退職したスーパーバイザーが、Xをシニア昇格の適任者であるとしていることからみて、会社がXをシニアに昇格させなかった真の動機は、Xの組合活動を嫌悪したものと推認せざるをえない。
- (5) なお会社は、現在の組合委員長であるA1らも昇格をしていることからして、組合活動家を嫌って昇格させないとの組合主張には理由がないなどともいう。しかし、A1らの所属はいずれもXと異なり、またA1の昇格は同人の委員長就任以前のことであり、その他の昇格者は、組合役員であっても、必ずしもXと同様の活動家であったとはみられないから、Xの昇格問題と同一視することはできず、会社の主張は認められない。
- (6) 申立人らは、第1次の主張として、シニアに欠員が生じたおよそ1か月後の昭和53年10月1日付の昇格を、第2次の主張としてNKが昇格した同年11月10日付の昇格を求めているが、予約課においては従前から欠員の生じた1か月後に昇格させていたとの具体的疎明はないので、53年11月10日付でシニアに昇格させることが相当と考える。なお、申立人らは、いわゆる「陳謝文」の交付をも求めているが、主文の程度をもって足りると思料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がXをシニアに昇格させなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当する。

よって、同法第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56年11月10日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏