

広島、昭55不14、昭56不7、昭57.3.10

命 令 書

広労委昭和55年（不）第14号事件申立人	日本民間放送労働組合連合会
広労委昭和56年（不）第7号事件申立人	日本民間放送労働組合連合会中四国地方連合会
同	日本民間放送労働組合連合会中国放送労働組合
同	日本民間放送労働組合連合会中国放送労働組合
広労委昭和55年（不）第14号事件申立人	別紙1 X1ほか8人
広労委昭和56年（不）第7号事件申立人	別紙2 X2ほか3人

広労委昭和55年（不）第14号事件被申立人	株式会社中国放送
広労委昭和56年（不）第7号事件被申立人	

主 文

- 1 広労委昭和55年（不）第14号事件被申立人は、別紙1記載9人をそれぞれ昭和55年8月10日付けで副部長に昇進させたものとして取り扱わなければならない。
- 2 広労委昭和56年（不）第7号事件被申立人は、昭和56年4月10日付けで配置転換したX3、X4及びX5を原職に復帰させなければならない。
- 3 本両事件各申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

- 1 広労委昭和55年（不）第14号事件（以下「第1次事件」という。）及び広労委昭和56年（不）第7号事件（以下「第2次事件」という。）被申立人株式会社中国放送（以下「会社」という。）は、放送事業を営み、第1次事件申立て当時、従業員約400人であった。
第1次事件各申立人は、会社が、日本民間放送労働組合連合会中国放送労働組合（以下「組合」という。）の組合員である別紙1記載のX1ら9人（以下「X1ら9人」という。）を副部長に昇進させなかったことが不当労働行為であるとして昭和55年12月25日に救済を申し立てたものであり、申立て当時、組合の組合員数は185人であった。
第2次事件各申立人は、会社が、別紙2記載の組合員X2（以下「X2」という。）を副部長に昇進させなかったこと及び別紙2記載の組合員X3、X4及びX5（以下「X3ら3人」という。）を配置転換したことが不当労働行為であるとして昭和56年5月12日に救済を申し立てたものである。
- 2 会社は、X1ら9人を副部長に昇進させなかったことについて、副部長は職位であり、勤続年数と学歴によって昇進するものではなく、業務上の必要性から副部長としての能力、適性を選考し選任しており、X1ら9人は、選考の結果昇進させなかったものであって、組合員であることを理由としたものではなく、不当労働行為を構成する事実はない旨主張するので、以下判断する。
(1) 副部長昇進をめぐるのは、昭和48年7月、会社が、業務の円滑な運営を図るうえから、従来の局・部・課の組織のうち課を廃止し、それに伴って53人の副部長を新任したことが

発端となって、組合との間に紛糾を生じた。

この53人の副部長新任当時、昭和32年以前入社組合員はいなかったが、昭和33年入社大学卒社員28人中には7人の組合員がおり、非組合員は全員副部長に新任され、組合員からはひとりも昇進しなかった。また、昭和34年入社大学卒社員のうちからは10人が副部長に昇進したが、9人は非組合員で、1人は組合員であったものの昇進と同時に組合から脱退した。このようなことから、組合は、会社と団体交渉を行う一方、昭和33年入社大学卒社員である組合員7人を副部長に昇進させなかったことは不当労働行為であるとして、昭和48年11月、当委員会に救済を申し立てた。

その後、組合と会社は、正常な労使関係を確立すべく、副部長昇進問題のほか、多年にわたって懸案となっていた組合員に対する懲戒処分撤回、組合事務所の貸与等について団体交渉を重ねた結果合意に達し、昭和49年5月27日、協定（以下「5.27協定」という。）を締結し、上記救済申立ては、同年6月6日、取り下げられた。この5.27協定により、昭和33年入社大学卒社員である組合員は、全員副部長待遇となり、翌50年1月1日には副部長となったが、5.27協定に至るまでの団体交渉の過程で問題となった副部長のあり方、制度については今後の課題として残された。

続いて、会社は、昭和50年3月1日、「管理職職務権限規程」を制定施行し、また、昭和51年12月24日には「副部長については徐々に適正な人数に整備する。」との協定（以下「1224協定」という。）を組合と締結した。このほか会社は、昭和52年7月13日、「管理職昇進基準」を制定施行し、さらに同年8月には非組合員3人について副部長の職を解いた。

- (2) 昭和54年8月13日、会社が昭和34年入社大学卒社員のうち非組合員4人を副部長に昇進させたので、組合としては、副部長を漸減させる趣旨で締結した1224協定に反するのではないかとの疑念を抱いたが、なお会社の動向を見守ることとした。しかし、翌55年8月10日、再び会社が昭和34年入社大学卒社員のうちから、非組合員5人を副部長に昇進させたため、これ以上放置できないとして、昭和34年入社大学卒社員全員を副部長に昇進させたうえ、職位制度について整備するよう会社に要求し、同年8月から12月にかけて10回前後の団体交渉を行ったが、会社は、当初、副部長問題について目下整備中である旨のことを繰り返すのみで推移し、同年12月24日の団体交渉の席上、①1224協定を遵守する考えに変わりはなく、同協定の解釈について疑義が生じた場合、話し合う用意のあること ②副部長については機能としての職位の整備中であること ③副部長昇進については、業務上の必要性和管理職昇進基準に基づき、組合員、非組合員に関係なく公正に決定するものであること ④同年8月10日の副部長昇進は、選考の対象を昭和35年及び昭和36年入社の者まで広げたが、年功も配慮したことから結果的に昭和34年入社の社員が昇進したことなどの見解を表明したものの、解決するには至らなかった。

ちなみに、1224協定当時の副部長総数は58人であり、会社が上記見解を表明した当時は56人であった。

- (3) 会社が、昭和54年8月及び昭和55年8月の副部長昇進の選考に当たって適用したとする管理職昇進基準によると、副部長については、①部長の指示に従い、部員を統率して担当業務を効率的に推進することができるか ②職務上の知識、技能を十分習得し、それを業務に生かしているか ③上下左右とコミュニケーションを十分はかり、理解と協力を得て職務を遂行することができるかという3点が基準とされている。

しかし、昭和50年以降、会社では副部長昇進人事を行うに当たっては定型化した人事考課表に基づく人事考課はなされておらず、決定は常勤取締役会でなされるが、決定に至るまでの手続きについては明らかでない。

- (4) X 1ら9人は、いずれも昭和34年入社大学卒の社員であるが、同年入社大学卒社員全員34人について第1次事件申立時における副部長昇進状況をみると、非組合員25人中20人が副部長に昇進しているのに対し、組合員であるX 1ら9人のうち副部長に昇進した者は、ひとりもない。

また、副部長に昇進した者と昇進しなかった者とでは、上記34人の資格手当又は役職手当の支給額においてX 1ら9人が不利になっているとは言えない。しかし、部長は副部長である者の中から選任されているほか、机、いす、会議への出席等の点でも差異がある。

- (5) 副部長については、管理職職務権限規程により、局長、局次長、部長、副部長の順位で管理職とされており、副部長の一般職務権限は、①部員の異動、賞罰と職務分担について部長に申請する②部員の人事考課の評定を行い、部長に申請する ③部員の勤務時間、休日、休暇、欠勤などの勤務を承認、決定する ④部員の出張を審議する ⑤部予算の経費支出を審議する ⑥部予算の購買を審議する ⑦職務に関連した事項の契約を審議する ⑧職務遂行について部長を補佐すると規定されている。

しかし、会社は、昭和50年以降、人事考課の評定を中断しており、副部長の日常の職務としては、勤務予定表の作成、タイムカードの管理、年次有給休暇届の承認のほか、出張許可申請書、出張旅費請求書、経費支出、物品購買についての点検程度のものであったが、それも、すべての副部長が、全部にわたって行っているわけではない。しかも、副部長に昇進した者の中には、昇進前とほとんど変わらない業務を行っている者もいた。さらに、副部長の配置についてみると、副部長を配置していない部や3人ないし4人の副部長を配置している部もあり、また、部員を持たない副部長もいる。

なお、1224協定の締結に際し、会社は、組合に対し「部長以上の職位にある者については非組合員の範囲であると考えている。部長以上の職位については、労働組合法第2条但し書き第1号に該当するようその権限を整備する。」ことを表明している。

- (6) そこで、X 1ら9人の勤務状態についてみると、X 6、X 7及びX 8の3人は、いずれも昭和43年2月に争議を指導した責任という理由で1か月の減給処分を受けたが5.27協定で処分は撤回されており、また、X 8は、昭和51年10月末から70日間の病気欠勤をしたことがある。しかし、X 1ら9人の中には副部長が行う業務の一部を行っていた者もあり、そのほか、上司から副部長になった者と比べてそん色はないと言われた者もいることなどからみて、X 1ら9人が副部長に昇進した者と比べて能力的に劣っていたと認めるに足る事実は見当たらない。

- (7) 以上の事実からみると、昭和34年入社大学卒社員の副部長昇進については、昇進と同時に組合から脱退した1人を除くと、非組合員のみから昇進させており、副部長の実態においては、副部長をめぐる本件労使間の経緯及び本件副部長昇進人事が行われた当時の副部長の職務の実態などから、その制度の性格が明確ではなく、しかも、選考基準及びその方法は具体性を欠き、かつ、客観性に乏しく、一方、X 1ら9人が能力的に劣っているとも言えない。従って、X 1ら9人を副部長に昇進させなかったことには合理的な理由がなく、同人らが組合員であることを理由に昇進の途をとざすという不利益な取り扱いをし、その

ことによって組合の組織の弱体化を企図したものと云わざるを得ず、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である。

3 第2次事件各申立人は、会社がX2を副部長に昇進させなかったことは、同人が組合に加入したことを理由としたものであり、そのことは、同時に組合の弱体化を企図したものであって、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である旨主張するので、以下判断する。

(1) X2は、大学卒社員であり、昭和34年4月、入社と同時に組合に加入したが、昭和46年2月に脱退し、昭和55年11月に至って再加入したものである。この間、同人は、昭和53年春ごろ組合が非組合員の組織化を図って発足させた懇話会にも出席しておらず、組合の組織部長に再加入の意思を表明したものの会社がそのことを知っていたという事実も見当たらない。

(2) 昭和56年4月10日、昭和34年入社大学卒社員で副部長に昇進していなかった非組合員4人のうちC1が副部長に昇進したが、X2は昇進しなかった。

(3) 以上の事実からみて、X2は、昭和46年2月から昭和55年11月までの間、非組合員であったにもかかわらず副部長に昇進していないのであって、X1ら9人と同一に論じることができず、非組合員であるC1が副部長に昇進した点を考慮しても、なお昇進しなかった非組合員が3人いることなど合わせ考えると、X2が組合に加入したことを理由に、会社が同人を副部長に昇進させなかったとは認められず、申立人らの主張は首肯し難い。

4 第2次事件各申立人は、会社が、昭和56年春闘期間中、かつ、第1次事件の審査中に組合の中心的役割を果たしているX3（以下「X3」という。）、X4（以下「X4」という。）及びX5（以下「X5」という。）を配置転換する異例の人事異動を行ったことは、同人らの組合活動及び第1次事件審査における主張、立証に対するみせしめとしての不利益取り扱いであるとともに、組合の活動に対する支配介入であり、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為である旨主張し、これに対して会社は、同人ら3人の配置転換は、機構改革に伴う業務上必要な人事異動であって、同人ら3人に対する不利益取り扱いや組合業務の阻害を意図したのではなく、配置転換は、勤務地内のもので、それによって組合業務に影響がなかったとは言えないにしても、不当労働行為に該当するようなことではない旨主張するので、以下判断する。

(1) 会社が、昭和56年4月10日に行った本件機構改革については、会社が社員に対して発行した昭和55年12月24日付け「労務情報」に「来年4月にも新入社員が入ってきますが、その時点で会社は機構改革を行う予定であります。」という記載があった。

ところが、翌56年2月19日の組合との団体交渉の席上、当時人事室室長として労務関係を担当していた取締役B1は、機構改革については会社の役員会で確認されたものではなく、同年4月の機構改革はむずかしいという趣旨の発言をした。

しかし、会社は、その後、組合に対しなんら通告することもなく、同年4月3日、機構改革及びそれに伴う人事異動を内示し、同年4月10日、内示どおり実施した。

(2) この機構改革によって、三つの部が新設され、それに伴う約10人の配置転換の一環として、X3は、ラジオ局業務部から新設された資料室視聴者サービス部へ、X4は、テレビ局業務部からテレビ局営業部へ、X5は、テレビ局営業部から文化局事業部へそれぞれ配置転換された。

なお、X 3ら3人の配置転換は、いずれも勤務地内のものであり、特段に処遇が変更されるものではなかった。

- (3) 一方、組合は、昭和56年3月4日、会社に対し春闘要求を行い、同月17日には、闘争委員として、X 3、X 4ら13人の氏名を文書で会社に通知した。

なお、X 5は、組合の上部団体である日本民間放送労働組合連合会中四国地方連合会の執行委員長であり、会社も周知のことで、改めて通知はしなかった。

ちなみに、会社と組合は、昭和45年4月に、「組合の役員の配置転換について会社は配慮する。」旨の協定を締結しており、数年来、春闘期間中である3月ないし4月にかけて闘争委員や役員の配置転換をしたことはなく、また、大幅な人事異動は、8月中旬ごろ行われるのが通例であった。

その後、組合は、4月3日以降、ビラ配布、社屋内デモ、ストライキ等を行っており、第2次事件申立て当時も同様な状態が続いていた。

- (4) 以上の事実からみて、本件機構改革の実施に関して、会社が組合に対してとった対応は、新入社員の入社時期や従業員の動揺を避けるなどの事情があったにせよ、決して好ましいものではなく、いたずらに紛糾をまねくものであり、機構改革に伴うX 3ら3人の配置転換は、同人らが、闘争委員あるいは上部団体の役員であることを知ったうえでなされており、同人ら3人をこの時期に配置転換しなければ業務上の支障を生じると認められる特段の事情もうかがえず、全体からみて、同人ら3人の本件配置転換は、春闘期間中の組合活動に対する妨害であったと言わざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

しかし、本件配置転換の内容については、格別同人ら3人に対して不利益な取り扱いをしたものとは認められず、労働組合法第7条第1号及び第4号にも該当する旨の申立人の主張には理由がない。

- 5 第2次事件各申立人は、X 3、X 4及びX 5の本件配置転換によって生じた争議行為に対する賃金カット及び闘争諸費用、不利益一切の弁済を求めているが、いずれも不当労働行為救済制度における救済方法としては失当である。

また、本両事件各申立人は、陳謝文の公示などを求めているが、主文の救済で十分であると判断する。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和57年3月10日

広島県地方労働委員会

会長 勝 部 良 吉

別紙 1

X 1、X 9、X 7、X 6、
X 10、X 11、X 8、X 12、
X 3

別紙 2

X 2、X 3、X 4、X 5