

命 令 書

中労委昭和 56 年(不再)第 37 号事件

再 審 査 申 立 人

株式会社 放送映画製作所

中労委昭和 56 年(不再)第 42 号事件

再 審 査 被 申 立 人

中労委昭和 56 年(不再)第 37 号事件

再 審 査 被 申 立 人

株式会社 放送映画製作所

中労委昭和 56 年(不再)第 42 号事件

再 審 査 申 立 人

同

日本民間放送労働組合連合会

同

日本民間放送労働組合連合会

近畿地方連合会

主 文

I 初審命令主文第 1 項を次のとおり変更する。

1. 株式会社放送映画製作所は、民放労連放送映画製作所労働組合の下記の組合員に対してそれぞれ下記のとおり昇格したものとして取り扱わなければならない。

記

- (1) X1、X2、X3 を昭和 52 年 3 月 1 日付けで課長または副部長の職位に昇格させること。
- (2) X4、X5、X7 を昭和 52 年 3 月 1 日付けで課長職に昇格させること。
- (3) X8、X9、X10、X11、X12、X13、X14 を昭和 52 年 3 月 1 日付けで、X15、X16、X17、X18、X19、X20、X21 を昭和 54 年 3 月 1 日付けでそれぞれチーフ職に昇格させること。
- (4) 上記(1)(2)(3)に伴い役職手当及び職能給等支給されるべき金員については、すでに支給済みの金額との差額及びこれに年率 5 分を乗じた額を支払わなければならない。

II その余の本件再審査申立てを棄却する

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 昭和56年(不再)第37号事件再審査申立人、昭和56年(不再)第42号事件再審査被申立人株式会社放送映画製作所(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、吹田市千里丘に事務所(以下「千里事務所」という。)においてテレビ映画・CMフィルムの製作等を営む会社であり、その従業員は、本件再審査審問終結時90名である。
- (2) 昭和56年(不再)第42号事件再審査申立人、昭和56年(不再)第37号事件再審査被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、本件再審査審問終結時35名である。
- (3) 昭和56年(不再)第42号事件審査申立人、昭和56年(不再)第37号事件被申立人民放労連は、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) 昭和56年(不再)第42号事件再審査申立人、昭和56年(不再)第37号事件再審査被申立人近畿地連は、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。)のテレビ映画製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。

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、大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という。)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、大阪地労委は、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、当委員会に上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(組織換えにより本件再審査審問終結時副社長)に昇格させた(Y4を以下「Y4常務」・「Y4専務」または「Y4副社長」という。)

上記再審査申立て事件については、46年12月28日、紛争解決のため当委員会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組全員を昭和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
--	-----	-----

X2	51,300 円	11 等級	14,500 円
X5	43,500	7	10,500
X4	42,000	9	12,500
X3	52,500	10	13,500
X1	51,300	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 等級の範囲内で上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上記当委員会和解の 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、更に大阪地労委の命令交付から当委員会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(「闘争に勝利して原職復帰をかちとった」「我々は今後も毎放映画に対する同様の戦いを会社に対しても続けていく」といった内容のもの。)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、組合との賃上げ団体交渉以前に、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、「上積回答のないのも回答だ」

などと発言した。

48年3月29日、組合が会社の団体交渉に対する態度に抗議し、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、組合がこれをのり付けに変えると、「ステッカーののり付けは困る」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、賃上げ団体交渉の席上で組合が昇格問題を要求してきたので、会社は、すでにできない旨回答しているとしてこれを拒否した。これに対し組合は大阪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 52年年末一時金闘争

組合結成翌年の47年から現在に至るまで、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、妥結にいたらないと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約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296,975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。

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行為を繰り返し、初めての越年闘争を行った。

なお、組合は、上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、大阪地労委に本件(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大阪地労委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、既回答への上積み拒否を続けた。そこで組合は再度大阪地

労委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、会社は上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っ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、当時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ったが、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った。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った。

③ その後の会社の対応

会社は、組合の上記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、拒否するにいたった。

(5) 特別手当の支給

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回繰り返した。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。

会社は、上記組合の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ことと、部長等から非組合員に対する手当支給の要求があったことなどもあって、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。

その後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分かれている。
 会社の設立当初の組織は、図1のとおりである。

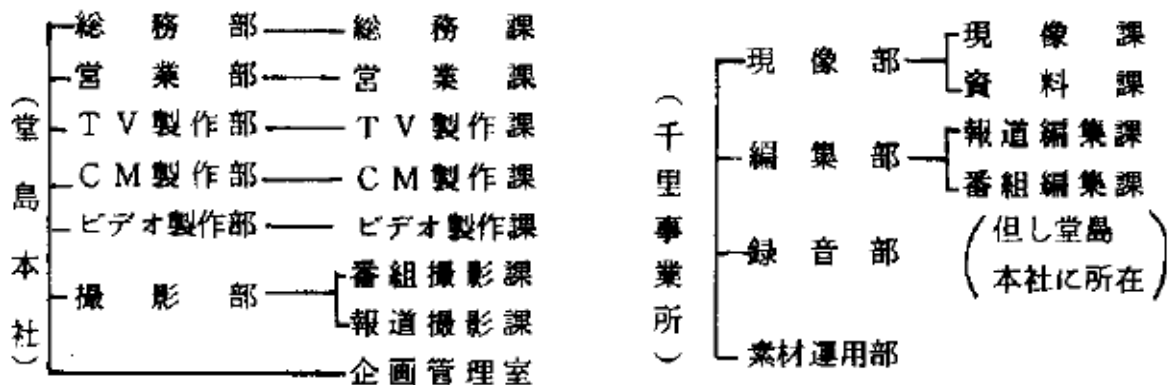
図 1



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。

57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、各部長等が行った日常業務のチェック、昇格の推薦、年次有給休暇の付与、勤務割の変更などの整理を行っている。

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各部署(部室)内で行っている。

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

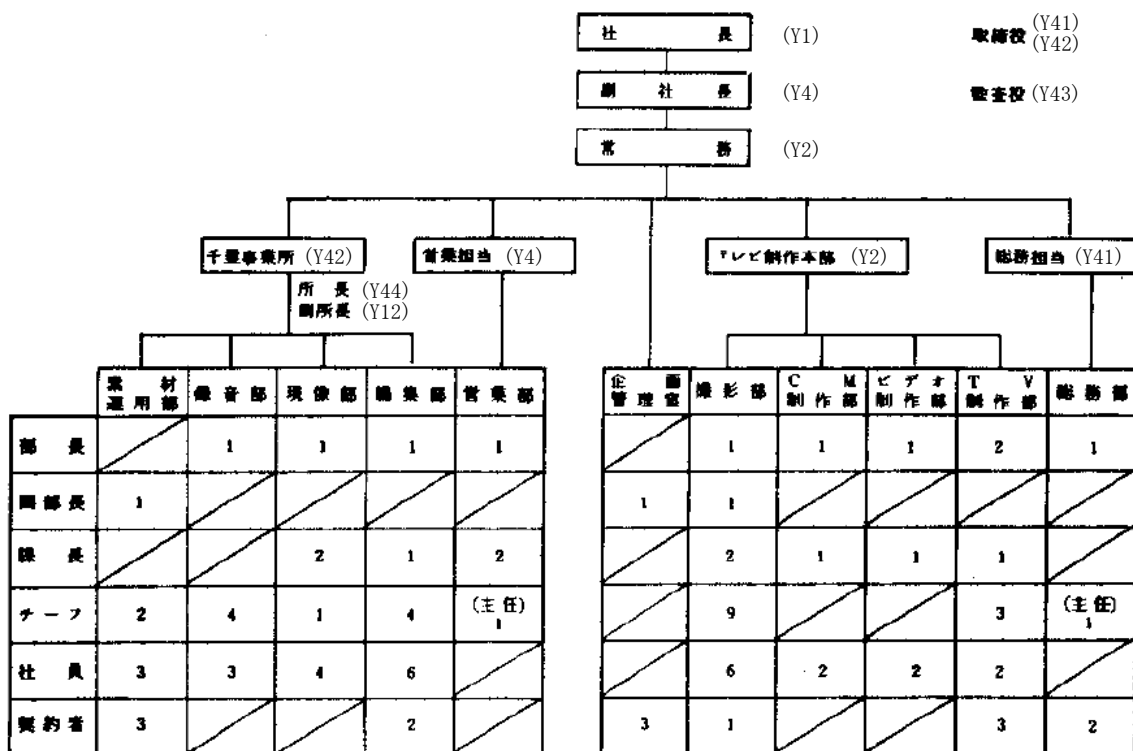
49	1	0	0	2	0	3	1	0	0	1	0	2	0	1	1			1	0	2	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1			
50	1	0	0	3	0	4	1	0	2	1	0	3	0	1	0			1	1	1	2	1	0	1	1	0	0	1	0	0			
52	1	0	0	2	0	3	1	0	1	1	0	3	0	1	0			2	0	1	1	1	0	1	企 画 (制作部) 1 0 0	(営業部) 2 0 2							
53	1	0	0	2	0	3	1	0	1	1	0	3	0	1	0			2	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	2			
54	1	0	0	2	0	2	C M (制作部) 1 0 1			1	0	2	1	0	0			素 材 (運用部) 0 1 0			1	1	2	1	0	1	企 画 (管理課) 0 1 0	1	0	2	1	0	1
57	1	0	0	2	0	1	1	0	1	1	0	2	1	0	0			0	1	0	1	1	2	1	0	1	企 画 (管理室) 0 1 0	1	0	2	ビ デ オ (制作部) 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17名のチーフが含まれている。また、57年4月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、部長のうち、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。しかし、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、すなわち、人事異動、人事考課、サービス規則等の決定を行い、管理予算の立案・執行を行う。

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 Y41 取締役があたっている。

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、年度初めにあらかじめ決定された枠内であれば大体会社の責任者ではなく、直接の担当者が行っている。

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。幹部会の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、役員との意思疎通がはかられる。

部課長はまた、24 時間勤務体制の千里事業所の場合、一般社員と同様に宿直して、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。

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粋に管理職というよりも、プレイング・マネージャー的なところがあり、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。

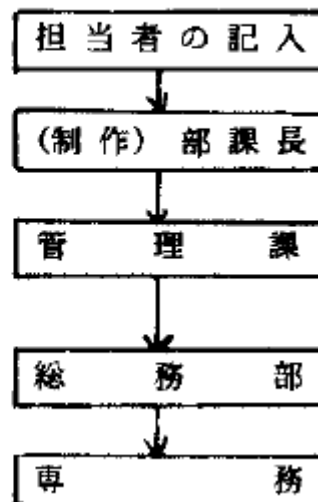
④ チーフの職務

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スケジュール会議を開くが、この会議にはチーフも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、実際の上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) 部課長に上記リストを送る。
- 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) 上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、その中から部長会で再度調整を行い、チーフ昇格者を決め、役員会で昇格者を了承する。

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) 上記候補者について、部長会で各部間の調整を行い昇格候補者を決定する。

X10	24. 1. 1	㊦	㊦
X11	24. 2. 11	㊦	
X12	23. 5. 18	㊦	
X13	22. 8. 14	㊦	
X14	25. 2. 19	㊦	
X15	25. 4. 18	㊦	
X16	23. 3. 6	㊦	
X17	25. 7. 10	㊦	
X18	22. 11. 24	㊦	
X29	23. 9. 7	㊦	ただし1年間の病気欠勤を含む
X19	24. 8. 6	㊦	
X20	26. 12. 5	㊦	
X21	27. 1. 22	㊦	
X30	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 { 1年-6 3年-1 4年-1 6年-1 7年-1	名 0	名 0	/	年 2.6	年 2.6
42	9	1(3年-1) (当時非組合員)	8 { 1年-1 2年-1 4年-1 5年-5	0	0	年 3	4	3.9
43	6	0	6 { 4年-4 5年-2	0	0	/	4.3	4.3

44	14	8 { 3年-1 5年-1 7年-1 8年-4 10年-1	6 { 2年-1 4年-2 6年-2 8年-1	0	0	7.1	5	6.2
45	5	2 (9年-2)	2 { 2年-1 4年-1	1	0	9	3	6
46	8	0	2 { 6年-1 8年-1	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、本件初審審問終結時 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。

さらにチーフ昇格時の年齢・勤続を非組合員と組合員に別けてみると表 6 のとおりである。

(昭和 47 年組合結成以後、昭和 54 年 6 月末日までのチーフ昇格者全員)

表 6

チーフ(非組合員)			
氏 名	入社年月	昇格年令	勤続年数
Y5	昭和年 月 45.4	才 24	年 4
Y6	42.4	25	5
Y7	42.4	25	5
Y8	43.5	25	5
Y9	45.7	25	5
Y10	44.3	25	6
Y11	43.4	27	4
Y12	43.4	27	6
Y13	44.4	27	6

Y14	42.4	28	5
Y15	44.4	28	4
Y16	43.8	28	7
Y17	42.4	29	5
Y18	44.9	29	8
Y19	41.3	30	6
Y20	43.7	30	4
Y21	46.7	30	8
※Y22	47.2	31	1
※Y23	44.9	35	3
※Y24	49.6	34	3
全平均		28.2	4.9
※を除く平均		27.2	5.4

※30才以上の途中入社者

チーフ(組合員)			
氏名	入社年月	昇格年令	勤続年数
X22	昭和年 月 44.2	才 28	年 3
X23	44.2	27	5
X24	44.4	28	8
X25	44.4	28	8
X26	44.4	28	8
X27	44.4	28	8
X28	44.4	29	7
X10	45.9	30	9
X6	44.5	27	10
X31	48.4	29	6
X9	45.9	30	9
◎X5	41.3	33	9
◎X4	41.3	34	9

◎X3	41.3	39	9
◎X2	41.3	42	9
◎X1	41.3	42	9
全 平 均		31.4	7.9
◎を除く平均		28.4	7.4

◎47年3月復帰者

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7のとおりである。

表7

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	
Y25	昭和年月 日 6.9.9	課長	課			副				部								
Y26	11.6.13	主任	課			副				部								
Y27	7.4.24	課長	課		副					部	降	部						
Y28	12.5.8	課長			子	副						部						
Y29	12.1.3	社員	子				課			副		部						
Y30	14.3.13	主任	社	子	課					副						部		
Y31	14.8.28	社員	社	子			課					副				部		
Y32	14.8.26	契約	社				課					副				部		
Y33	13.2.3	-	子				課									副		部
Y34	151.22	契約		社		子	課									副		部
Y35	9.1.22	課長	社	課	降		子			課								副
Y23	12.9.30	-				社				子		課						副
Y36	16.4.22	社員	社				子			課								
Y19	17.2.11	社員	社						子			課						
Y37	18.5.5	社員	社				子			課								
Y38	14.7.16	社員	社	子								課						
Y14	18.6.18	-	社							子		課						
Y20	16.5.29	-			社						子		課					
Y39	19.8.8	-	社				子											課
Y40	19.12.9	-				社						子						課
Y15	19.11.4	-				社							子					課

Y12	19. 10. 29	-	④ ————— ㊦ ————— ㊧
Y6	22. 1. 5	-	④ ————— ㊦ ————— ㊧

④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7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8のとおりである。

表8

氏名	チーフ滞留年数	備考
Y25	-年	} 入社時より課長
Y26	-	
Y27	-	
Y28	-	チーフから副部長
Y29	4	
Y30	1	
Y31	3	
Y32	-	社員から課長
Y33	3	
Y34	1	
Y35	2	降格後
Y23	1	
Y36	3	
Y19	2	
Y37	3	
Y38	6	
Y14	2	
Y20	2	
Y39	5	
Y11	3	
Y15	2	
Y12	6	
Y6	5	

6) 会社の賃金体系

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



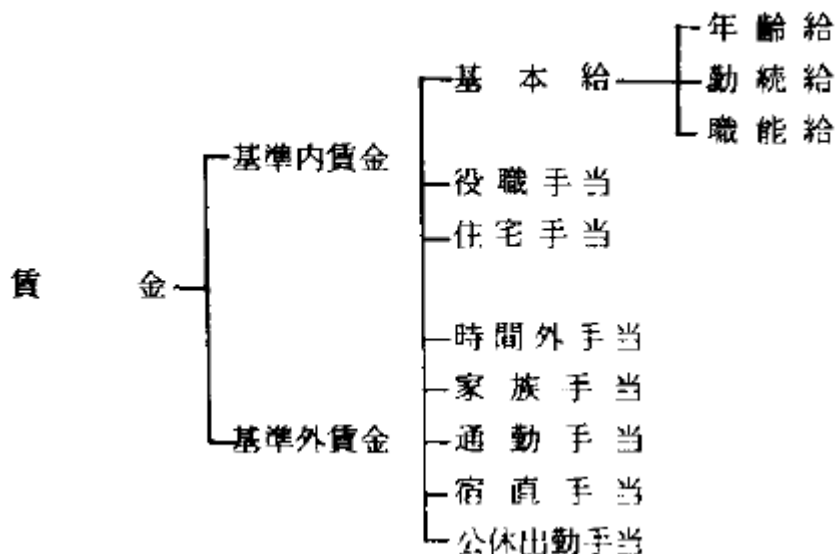
その後会社は、43年に職能給を新設し、更に46年には職務手当によって時間外勤務手当に代えるという従来の方を是正するために、職務手当を廃した。

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。

役職手当は表9のとおり部課長手当は年々増額されている。

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等級は、職位序列に応じて区分されるようである。職能給は表10のとおりである。

表9

役職手当一覧表

(単位 円)

身分	年度				
	昭和46年	昭和47年	昭和48年	昭和49年	昭和50年
チーフ(待遇含む)	6,000~8,000 注1(16,000)	6,000~8,000	6,000~8,000	6,000~10,000	6,000~11,000
課長(〃)	10,000~	21,500~	26,000~	38,000~ (58,500)	34,500~ (53,500)
副部長	13,000~	30,000~	35,000~	45,000~	45,000~
部長	20,000~	40,000~	45,000~	50,000~	50,000~

身分	年度			
	昭和51年	昭和52年	昭和53年	昭和54年
チーフ(待遇含む)	6,000~11,000	6,000~11,000 注2(15,000 25,000)	6,000~11,000	6,000~11,000
課長(〃)	35,000~ (57,000)	38,000~ 注3 43,000)	38,000~43,000	45,000~50,000
副部長	45,000~	45,000~	45,000~	55,000~
部長	50,000~80,000	50,000~100,000	50,000~100,000	60,000~110,000

注1 46年、チーフ手当16,000円は賃金台帳から判明したが、翌年課長になって

おり課長待遇の手当であると推定できる。

注2 会社発表は、上限 11,000 円であったが、証拠保全により 25,000 円の非組合員チーフのあることが判明。

52 年 8 月以降 15,000 円に減額するが、これは課長手当と同額であり課長待遇扱いをしたものと推定できる。

注3 昭和 52 年 8 月から労基署の指導により、課長手当を分割し、15,000 円を課長手当とし、残額を時間外固定手当(認定保障)として支払うと発表。

表 10 職能給年度別一覧表

46、47 年度		48 年度		49 年度		50 年度	
等級	職能手当	等級	職能手当	等級	職能手当	等級	職能手当
1	4,500	1	6,000	1	7,500	1	8,000
2	5,500	2	7,000	2	8,500	2	9,000
3	6,500	3	8,000	3	9,500	3	10,000
4	7,500	4	9,000	4	10,500	4	11,000
5	8,500	5	10,000	5	11,500	5	12,000
6	9,500	6	11,000	6	12,500	6	13,000
7	10,500	7	12,000	7	13,500	7	14,000
8	11,500	8	13,000	8	14,500	8	15,000
9	12,500	9	14,000	9	15,500	9	16,000
10	13,500	10	15,000	10	16,500	10	17,000
11	14,500	11	16,000	11	17,500	11	18,000
12	15,500	12	17,000	12	18,500	12	19,000
13	16,500	13	18,000	13	19,500	13	20,000
14	17,500	14	19,000	14	20,500	14	21,000
15	18,500	15	20,000	15	21,500	15	22,000
16	19,500	16	21,000	16	22,500	16	23,000
17	20,500	17	22,000	17	23,500	17	24,000
18	21,500	18	23,000	18	24,500	18	25,000
19	22,500	19	24,000	19	25,500	19	26,000
20	23,500	20	25,000	20	26,500	20	27,000
21	24,500	21	26,000	21	27,500	21	28,000
22	25,500	22	27,000	22	28,500	22	29,000
23	26,500	23	28,000	23	29,500	23	30,000

24	27,500	24	29,000	24	30,500	24	31,000
25	28,500	25	30,000	25	31,500	25	32,000

1～5=平社員 6～11=チーフ 12～19=課長

表 10

職能給年度別一覧表

51 年度		52 年度		53 年度		54 年度	
等級	職能手当	等級	職能手当	等級	職能手当	等級	職能手当
1	9,500	1	1,000	1	12,500	1	14,875
2	10,500	2	12,000	2	13,500	2	16,025
3	11,500	3	13,000	3	14,500	3	17,175
4	12,500	4	14,000	4	15,500	4	18,325
5	13,500	5	15,000	5	16,500	5	19,475
6	14,500	6	16,000	6	17,500	6	20,625
7	15,500	7	17,000	7	18,500	7	21,775
8	16,500	8	18,000	8	19,500	8	22,925
9	17,500	9	19,000	9	20,500	9	24,075
10	18,500	10	20,000	10	21,500	10	25,225
11	19,500	11	21,000	11	22,500	11	26,375
12	20,500	12	22,000	12	23,500	12	27,525
13	21,500	13	23,000	13	24,500	13	28,675
14	22,500	14	24,000	14	25,500	14	29,825
15	23,500	15	25,000	15	26,500	15	30,975
16	24,500	16	26,000	16	27,500	16	32,125
17	25,500	17	27,000	17	28,500	17	33,275
18	26,500	18	28,000	18	29,500	18	34,425
19	27,500	19	29,000	19	30,500	19	35,575
20	28,500	20	30,000	20	31,500	20	36,725
21	29,500	21	31,000	21	32,500	21	37,875
22	30,500	22	32,000	22	33,500	22	39,025
23	31,500	23	33,000	23	34,500	23	40,175
24	32,500	24	34,000	24	35,500	24	41,325
25	33,500	25	35,000	25	36,500	25	42,475

20～25=副部長, 部長

第 2 当委員会の判断

会社は、初審命令が「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。」と命じたことを不服として再審査を申立てている。

組合は、初審命令が「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。」とし、さらに「申立人らのその他の申立ては、これを棄却する。」としたことを不服として、再審査を申立てている。

以下その主張に沿って判断する。

1 昇格について

(1) 課長以上の職位について

イ 会社は部長、副部长、課長は、所属部署特有の職務を担当するほか部下社員に対する指揮監督権を有し、種々の勤務管理、労務管理、部下の昇進の推薦を行い、職能を査定する等人事に参画し、部課長会議に出席し、会社経営の一翼を担って、財政並びに労働関係に対する会社基本方針の協議決定に参画し、かつ、争議中の業務遂行に率先して当っており部長、副部长、課長らの職位は名実ともに管理職であると主張する。

また、会社は年功による資格付与制度をとっていないし、一定年数により課長以上の職に昇進させなければならないという義務を負っているものではないと主張する。

これに対して組合は、会社において管理職といえる者は、役員のみであり、部長以下のものは、せいぜい役員の手足となって指揮命令の伝達や、役員への上申をするものにすぎないものであり、部長以下の職位の実態は賃金体系上の格付けにすぎず、その実態からみて、労働組合法上の「管理職」に該当するものではないと主張する。

会社には、各部の事務の分担を示す事務分掌規程の存在は認められるが、この規定の内容は単なる各部の担当業務のみが記載されているのに過ぎず各部課長の職務内容及び職務権限を定めた規定、または、これに類するものの存在は認められない。

会社は、管理職の職務権限について、各部課長の具体的権限及び責任を規定した「職務権限規程」及び「労務管理共通職責基準」が従前から存在し、それらの規定に基づき部下従業員に対する日常の就業管理を行っていることと主

張する。しかし、会社証人の証言等を総合的に考え併せると、会社には管理職にかかる職務権限等について従前から明確な規定または、これに類するものが存在していたと認めることは困難である。しかも、会社における人事組織をみると各部には部長、副部長、課長がすべて発令配置されているわけではなく前記第1の3の(2)認定のとおり、一つの部に2人の部長がいたり、空席のままであったり、職制機構が整備され部長、副部長、課長、チーフがそれぞれ職位として確立されているとみることはできない。

ロ そこでまず、部長の職務内容及び職務権限をみると部長は部の所管事項の統括責任者であって、管理予算の立案執行を行う外、前記第1の3の(3)認定のとおり、昇格人事を含む人事異動、人事考課、服務規律等について、決定権限を有している。

してみると部長は労働組合法第2条但し書第1号にいう「雇人解雇、昇進または異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」に該当すると判断する。

したがって、部長職は、組合員資格とてい触するとした初審判は相当であり、部長は組合員資格とてい触しないと組合の主張は採用できない。

故に組合員籍を保持したままの組合員を部長職に昇格させないことをもって会社の不当労働行為とすることはできない。

副部長の職務内容及び職務権限をみると、前記第1の3の(3)認定のとおり、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がそれは、部長の日常業務の代行にとどまり、重要事項の決定権限まで代行するものとは認め難い。また部長の配されていない部の副部長も部長の配されている部の副部長の権限と実質的に同一とみざるを得ない。

会社は副部長が人事考課の調整、職能給に関する査定、昇格有資格者の決定、上申、就業管理を行っていることを主張する。

しかし、副部長は、上記に判断した部長のごとく人事異動、人事考課、服務規律等について、実質的な決定権を有しておらず、単に人事考課の調整、職能給に関する査定、昇格有資格者の上申等に関与しているものの、それらについての決定権限を有するものとは認め難く、副部長が「雇人解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」と認めるには不十分であり、また「労働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監督的地位にある労働者」と認めることも困難である。「その他使用者の利益を代表する者」と認めるに足る疎明もない。

したがって、副部長が組合員資格とてい触するものではないとした初審判断は相当である。

課長の職務内容及び職務権限についてみると、前記第1の3の(3)認定のとおり、部長、副部長より課せられた業務を遂行するため、課員を指揮監督すると共に、勤務表の作成及び勤務スケジュールを作成するとされている。

また、課長はチーフ昇格人事に関与するがチーフ昇格候補者の推薦は課長が一次的に行い、総務部において各部門の調整を行った後、部長会で昇格者の決定をするものである。したがって、課長がチーフ昇格人事について、直接の権限を有するとまでは認められない。また、課長の日常勤務については、前記第1の3の(3)認定のとおり一般社員と大差はなく、他に職務内容、職務権限等の規定及び「その他使用者の利益を代表する者」と認めるに足りる資料も存せず、課長は、「労働関係について機密の事項に接する監督的地位にある労働者」と認めることは困難である。

よって、課長が組合員資格とてい触するものでないとした初審判断は相当である。

(2) 昇格に関する不利益取り扱い

イ 会社はチーフ昇格について、組合員と非組合員との間に著しい差違はない。すなわち若年入社者の多い組合員は昇格所要年数が長く、社員には中途入社者が多いので初審命令のごとく年令基準や社外経歴を無視して、単純にチーフ昇格所要年数を比較することは不当であり、それらの要素を勘案して組合員と非組合員を比較すればその差は僅差であると主張する。

しかしながら、組合員と非組合員のチーフ昇格状況をみると、前記第1の3の(5)認定表6のとおり、非組合員中会社が主張する中途入社者、社外経歴を有するY23、Y24、Y22らを除外し、また、組合員中いわゆる復帰者のX1ら5名を除外して比較してみると、組合員と非組合員との間に格差が認められるのであって会社の主張は採用できない。

このように組合員と非組合員との間にチーフ昇格について格差が認められること、会社における労使関係は、前記第1の2の(4)認定のとおり組合と会社との対立が年々激化し会社が組合を嫌悪していることを併せ考えると、会社はチーフ昇格について組合員らを不利益に扱ったものと認めるのが相当であり、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断した初審命令は相当である。

ロ 会社は、課長以上の管理職は、まさに労働組合法第2条但し書第1号に該当するものであり、組合員を課長以上に任命しないことは不当労働行為でな

いと主張する。

組合は、「課長以上は管理職であり、組合員は管理職にしない」という会社の不当な差別により、組合員らが組合員であるということだけで、課長、副部長、部長の地位から排除されていることは、組合員であることを理由とする不利益取り扱いであり、不当労働行為であることは明白であると主張する。

本件課長、副部長は、上記(1)判断のとおり、労働組合法第2条但し書第1号に該当する使用者の利益代表者とは認められないにもかかわらず、会社は、組合員を課長、副部長へ昇格させることを一切拒否しているのである。

会社における労使関係は、前記第1の2の(4)認定のとおり、昭和47年以降組合と会社の対立が年々激化し、会社が組合を嫌悪していたことを併せ考えると、会社は組合員らを副部長、課長へ昇格させないとする労務政策をとり、組合員に対して、賃金その他経済的不利益を与え、かつ団結への影響を与えたものといわざるを得ない。

したがって、課長、副部長への昇格差別を労働組合法第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した初審判断は相当である。

なお組合は、組合員を部長職への昇格させないことが不当労働行為であると主張するが、部長は上記(1)判断のとおり組合員資格とてい触するのであるから組合の主張は採用できない。

2 救済について

- (1) 組合は本件差別は昇格昇給差別であり、組合結成以来現在に至るまで会社の一貫した不当労働行為意思にもとづく継続した一つの行為であり、救済申立てまでの間組合の自主交渉による差別是正の努力も考慮に入れるならば、これを1回限りの行為とみて過去の分の救済を拒否することは、昇格昇給差別の実態を無視したものであり、差別の是正にならないと主張する。

本件の場合、課長、副部長の職位が、労働組合法第2条但し書第1号に規定するいわゆる使用者の利益代表者に当たらないことは、上記1の(1)判断のとおりである。しかしながら前記第1の3の(3)認定のとおり職務内容及び職務権限を有しているので、これを単なる賃金体系上の格付けにすぎないとする組合の主張は採用しがたく、本件はチーフ昇格を含めて、昇格差別事件とみるのが相当である。

本件昇格手続は、各年度ごとにチーフ昇格については、総務部が中心となって各部門の昇格候補者の調整を行い、部長会で昇格者を決定し役員会で了承を得る。また課長については、部長、副部長がチーフの中から、副部長については、部長が課長の中から昇格候補者を選び、部長会で昇格候補者を決定し、役

員会で昇格者を決定することとなっている。

このような昇格手続きを経て行われる昇格決定行為は、その都度独立した行為であり、それ自体完結する1回限りの行為と解するのが相当である。

会社と組合の間において昇格差別につき、自主解決を求めて自主交渉が重ねられてきた中で一定年月が経過したとしても、そのことが上記判断を左右するものではなく、継続する行為であるとする組合の上記主張は採用できない。

そこで、本件昇格が上記のとおりそれ自体1回限りで完結する行為と解され、その昇格が前記第1の3の(4)認定のとおり、毎年3月1日付けで行われているのであるから、本件昭和52年12月9日申立ての昭和52年(不)第103号事件は、申立て時より1年前以内の昭和52年3月1日付けでなされるべき昇格について組合員に対する差別がなされているとの申立てと解するのが相当である。

同様の趣旨で昭和54年6月9日申立ての昭和54年(不)第31号事件については、昭和54年3月1日付けの昇格と解されるので、その救済はそれぞれ昭和52年3月1日、昭和54年3月1日の昇格について行われるべきものとするのが相当である。

(2) 救済の方法

イ チーフ昇格について

会社は、チーフ昇格について年令27才以上、勤続6年以上という昇格基準を定めている。したがって、社外経歴を有する中途採用者等とはともかくとして、通常の場合の救済としては、会社自身が定めている昇格基準である年令27才、勤続6年とすることが相当と認められ、この点についての初審判断は相当である。

ところで、X29、X30は昭和54年3月1日時点で、チーフ昇格基準である年令27才勤続6年に該当しておらず、救済することはできない。

また、前記第1の3の(5)表4認定のとおり、X24、X25、X26、X27は昭和52年3月1日、X6については昭和54年3月1日にそれぞれチーフに昇格しているので、本件救済について上記(1)判断のとおり同人らが現実に昇格した時期と、それぞれ救済されるべき時期が同日となり、救済の必要性がないので、同人らの初審命令主文を取消し、主文第1項を主文のとおり変更した。

ロ 課長、副部長の昇格について

組合は、初審命令が課長以上の昇格差別についての救済基準のたて方につき、非組合員の過去の前例中最も遅れた実例を基準とし、この基準を充足した者だけしか昇格を認めなかったのであるが、この基準のたて方には合理的な根拠はなく、このような考え方では昇格差別の是正は不可能であると主張

する。

上記1の(2)判断のとおり、会社が組合を嫌悪し、その実態に反してあえて組合員らを課長、副部長へ昇格させないとする労務政策をとり、組合員らに不利益を与えたものであるから本件救済は、かかる労務政策によってうけたその個人的被害を除去しなければならないと思料される。

課長、副部長の昇格差別の救済についてみると、前記第1の2の(2)認定のとおり、毎放映画から職場復帰したX1ら5名と復帰者を除く組合員とは区別して検討することが適当と思料される。

(イ) まず、復帰者を除く組合員の課長、副部長昇格についてみると、会社は前記第1の3の(4)認定のとおり課長、副部長への昇格基準を明らかにしておらず不明である。

課長以上の昇格状況は前記第1の3の(5)②認定のとおり、課長昇格時までのチーフ滞留年数に著しい個人差が認められる。

ところで課長、副部長については、上記1の(1)ロ判断のとおり労働組合法第2条但し書第1号に該当する使用者の利益を代表する者とは認められない。

そこで非組合員の過去の昇格事例をみた場合、非組合員はチーフ滞留年数6年以内ですべて課長へ昇格していることが認められる。

したがって、組合員らの能力を理由に課長昇格を拒否したとの主張立証がない本件の場合、組合員は組合加入の事実がなければチーフ滞留年数6年でもってすべて課長に昇格しているものと認められる。

よって、チーフ滞留年数6年を経ている組合員には組合員なるが故に課長に昇格していない個人的被害が発生したものと思料されるので救済されなければならないものとする。

なお、X22、X23、X28は、昭和52年3月1日時点で、チーフ滞留年数が6年になっておらず救済することができない。

組合は、課長以上の昇格差別について勤続年数、年令、前職滞留年数の平均値をもって救済基準とすべきであると主張するが、会社従業員は中途採用者が多いこと、課長、副部長が単なる賃金体系上の格付けにすぎないと断定しかねる本件の場合組合が主張するごとく、勤務年数、年令、前職滞留年数の平均値をもって救済基準とすることは相当ではなく、組合の主張は採用できない。

(ロ) 復帰者X1、X2、X3について、昭和52年3月1日時点でみると、同人らと年令、勤務年数で対比することが相当とみられる毎放映画より継続

して勤務している者の昇格状況は、前記 1 の 3 の(5)表 7 認定のとおり、すべて課長以上に昇格していることが認められる。

しかしながら、毎放映画当時役職についていた者であってもなお課長で滞留している者が存することが認められ、また副部長以上の昇格事例をみた場合、課長滞留年数に著しい個人差が認められる。

組合員らを課長以上の職位に昇格させなかったのは、課長以上が非組合員という労務政策であることは上記判断のとおりであるが、同人らと対比することが相当と認められる継続勤務者がすべて副部長以上へ昇格しているとまではいえない以上、同人らを当然に副部長へ昇格させることを救済内容とすることは困難といわなければならない。しかし、X1、X2、X3 と対比することが相当と認められる大部分の非組合員が、副部長以上になっている事実も認められるので X1、X2、X3 を昭和 52 年 3 月 1 日時点で同人らの経歴、能力に応じて課長または副部長の職位に付するよう会社に命ずることが相当である。

復帰者 X4、河合については、同人らと対比することが相当と認められる継続勤務者はすべて課長になっているので、昭和 52 年 3 月 1 日時点で課長に昇格したものとして取り扱うのを相当と判断する。

以上の理由により初審命令主文第 1 項を主文のとおり変更することとした。

3 特別手当について

- (1) 組合は、会社が昭和 51 年年末及び昭和 52 年夏期の各一時金の支給に際し上乗せして支給した特別手当は、組合に対する支配介入に該当するとともに組合員を組合に所属すること、若しくは組合活動に従事したことを理由として非組合員と差別したことにもなり、差別取り扱いになることは明白であると主張する。

本件の特別手当の支給は、前記第 1 の 2 の(5)認定のとおり、組合が昭和 51 年の年末一時金闘争及び同 52 年夏期一時金闘争に際して、ストライキを実施したことと関連して行われたものである。

昭和 51 年の年末は、休日を含む 37 日間に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 日間の全員ストライキを行い、同 52 年夏期にも休日を含む 36 日間に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。

- (2) 会社は、放送番組制作という業態から放送日時が予め決められており、その対策上組合員がストライキの場合には非組合員らを総動員しても納期を厳守せ

ざるを得ず、非組合員らに過重な労働を強いたので、これらの過重な労働を強いた非組合員に対し、管理職からの要望もあり、その労に報いる趣旨で過重労働の度合により手当を支給したものであると主張する。

たしかに、本件の場合には非組合員全員を支給対象としておらず、ストの影響を受けなかった部署の者には支給されていない。

したがって、本件特別手当の支給は、会社が過重な労働を強いたものに対してその労苦を謝する趣旨において所定外の手当を支給したものと認められ、この支給が争議にかかわるものであっても会社が組合の争議権を抑圧する意図をもって支給したものと断ずることはできない。また、組合組織の弱体化を狙ったものとは到底考えられない。

よって本件特別手当の支出を不当労働行為でないとした初審判断は相当である。

- 4 組合は、主文救済のほかに謝罪文の掲示をも求めているが、主文救済によって十分その実を果しうるものと考えられるので、かかる救済を付加する必要は認められない。

以上のとおりであるので主文のとおり初審命令主文を変更し、その救済内容を改めたほか、本件再審査申立てはいずれも理由がなくこれを棄却することとする。

よって労働組法第 25 条及び第 27 条並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和 59 年 4 月 4 日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎 ⑩