

佐賀、昭54不5、昭59.9.5

命 令 書

申立人 日本民間放送労働組合連合会  
同 日本民間放送労働組合九州地方連合会  
同 民放労連サガテレビ労働組合  
同 X 1  
同 X 2

被申立人 株式会社サガテレビ

主 文

- 1 被申立人は、下記の申立人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) X 1 を昭和55年3月1日付けで課長職に昇格させること。  
(2) X 2 を昭和53年9月1日付けで課長職に、昭和56年9月1日付けで部次長職に昇格させること。  
(3) 上記(1)(2)に伴い同人らが各昇格日以降受けるべきはずの諸給与相当額と現に支給された額の差額に年5分の利息を附加して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令交付後速やかに下記文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

会社は、これまで貴組合の組合員であるX 1及びX 2の昇格を遅らせてきましたが、このことは、このたび佐賀県地方労働委員会から、両名が組合員であること及び両名の組合活動を理由とする不当労働行為であると認定されました。

今後は、かかる行為を行わないことを誓約します。

昭和 年 月 日

株式会社サガテレビ  
代表取締役 B 1

日本民間放送労働組合連合会  
中央執行委員長 A 1 殿  
日本民間放送労働組合九州地方連合会  
執行委員長 A 2 殿  
民放労連サガテレビ労働組合  
執行委員長 A 3 殿

- 3 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

## 1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社サガテレビ（以下「会社」という。）は、昭和43年3月に設立され、昭和44年4月1日にUHF局を開局し、放送業（テレビ放送）を営んでいる。  
会社は肩書地に本社を置いているほか、東京・大阪・福岡に支社を有し、申立時現在従業員数71名である。
- (2) 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、民間放送及びその関連事業に従事する労働者で組織する労働組合の連合体であり、申立時現在傘下組合数102、組合員数約11,000名である。
- (3) 申立人日本民間放送労働組合九州地方連合会（以下「九地連」という。）は、九州地方における民放労連傘下の加盟単位組合をもって組織する連合体であり、申立時現在傘下組合数13、組合員数1,557名である。
- (4) 申立人民放労連サガテレビ労働組合（以下「組合」という。）は、主として会社の従業員により組織され、申立時現在組合員数51名である。  
なお、組合は、昭和46年11月に結成され（当時は「サガテレビ労働組合」と称していた。）、翌47年11月に民放労連及び九地連に加盟した。
- (5) 申立人X1（以下「X1」という。）及び同X2（以下「X2」という。）は、いずれも前記組合の組合員である。
- (6) 会社には、組合のほか、昭和55年10月に結成された新STS労働組合がある。結成時の組合員数は14名であった。

## 2 本件労使関係等

- (1) 会社では、昭和44年12月に、労使の意見交換を目的としたサガテレビ社員会（以下「社員会」という。）がつくられ、昭和45年1月から月1回程度の会議が総務課長の主導で開かれていた。  
しかし、一般社員の間では、部長等の管理職が入った会議では意見が出しにくいなどの不満があり、昭和45年春先から夏にかけては労働組合結成の動きもみられた。  
そこで、会社は同年12月に社員会の会則を作成し、常勤役員並びに部長以上の役職者を除いた協議機関を新設するなどして社員会の刷新、存続を図ったが、昭和46年11月13日にこの協議機関の幹事を中心にして主任以下の社員を構成員とするサガテレビ労働組合が結成された。  
社員会は組合結成後自然消滅した。  
組合の初代執行委員長はA4（以下「A4」という。）、副執行委員長はA5（以下「A5」という。）、書記長はX2であった。
- (2) 昭和47年5月、会社は、C1（以下「C1」という。）を技術課主任から技術課長に、C2（以下「C2」という。）を東京支社業務部業務課の一般社員から同課次長に昇格させる人事を行い、このとき新設した課次長についても組合員とは両立しない労働組合法第2条但し書第1号にいういわゆる会社の利益代表者（以下「労組法上の管理職」という。）であるとした。  
これに対して組合は、会社に抗議し、C2に対しては遠隔地のため説得ができなかったが、C1に対しては課長昇格後も組合にとどまるよう説得した。しかし、両名とも組合を脱退した。

- (3) 昭和47年10月中旬、会社は、同年11月1日付けで、課長乃至は課長待遇昇格者8名を含む18名の人事異動（以下「47年11月人事」という。）を内示し、同時に当人事で新設した課長待遇以上を今後は労組法上の管理職とする旨を組合に伝えた。

組合は、当人事について、同年9月の社長交代時に同時に退職した総務部次長兼経理課長と業務部次長兼編成課長の後任人事は予想していたが、この8名には組合が同年7月の定期大会で、組合結成後初の役員改選を終えたばかりの執行委員6名中執行委員長のA5、書記長のA6（以下「A6」という。）、執行委員のA7（以下「A7」という。）、同A8（以下「A8」という。）、同A9（以下「A9」という。）の5名と代議員6名中代議員会議長のA10（以下「A10」という。）、副議長のA11（以下「A11」という。）の2名が含まれており、また、副執行委員長のX2と前執行委員長のA4についても、同年5月の人事以来当人事で改められるまでは会社が労組法上の管理職としていた課次長に昇格することになっていたため、当人事がこのまま実施されれば組合は潰滅するとして組合役員の昇格を次期の役員改選期まで凍結するよう会社に要求した。

しかし、凍結要求は容れられず11月1日に当人事は内示通り発令された。

- (4) 47年11月人事発令後もX1らの一般組合員は昇格した組合役員に対する昇格辞退と組合残留の説得を続けていたが、A5ら組合執行部は、その後昇格人事の諾否は各人の判断に任せるとし、組合執行委員及び代議員の辞任を表明した。そこで組合は、昭和47年11月10日に臨時大会を開き、X2を執行委員長、X1を副執行委員長とする新執行部を組織して民放労連への加盟を決議し、人事撤回交渉を続けた。

しかし、課次長に昇格していたX2が同月13日に、課長待遇に昇格していたA11が同年12月11日にそれぞれ昇格辞令を返上して組合にとどまったものの、A5、A6、A7、A8、A9、A10の6名（以下「A5ら6名」という。）は、同年11月21日と22日に相次いで組合を脱退した。

- (5) なお、47年11月人事では、会社は当人事の前に組合に対し組合員の範囲の線を引いてほしいとの申入れを行っていたが、昭和47年11月4日の団体交渉の席上では「課長になったら組合を抜けてもらう。組合員でおるならば課長は外す。」旨の発言をし、また、当人事で課長乃至は課長待遇に昇格したA5ら6名に対しても「課長になったら管理職なんだから、自分の立場を考えケジメをつけなさい。」「組合はやめるべきだろうな。」と言うなど課長待遇を含む課長以上の職は組合員とは相容れないとの方針を打ち出した。

また、組合では同年11月初め頃から会社社屋前のフェンスに当人事に対する抗議の組合旗を立てていたが、会社はこれを何度か引き降ろし、同年11月25日には警告書を出すといったこともあった。

- (6) 昭和48年3月1日、会社は前年11月に選任された組合執行委員A12及びA13の2名の本社内配転と組合員A14（以下「A14」という。）の課長昇格人事を行った。組合は配転人事の撤回を求め団体交渉を行うとともに指名ストライキを実施したが、会社は「処分者を出す」旨の発言を行い、結局組合は配転阻止はできなかった。

しかし、この争議のあと同年3月31日に、組合執行部の配転に関しては執行部改選の1か月前に内示し組合と誠意ある話し合いのうえ行う等を内容とする覚書が締結された。

- (7) 組合は、昭和50年の春闘において、会社が管理職としている者にも時間外勤務手当を支給するよう会社に要求したが、会社は、課長待遇以上は管理職であり、管理職の問題

について組合とは関係ないとして話し合いに応じなかった。そこで、組合は昭和50年4月19日に佐賀労働基準監督署（以下「労基署」という。）に労働基準法適合の有無を申し立てた。

同署では、同年4月22日に臨検監督を行い、同月24日に局次長以下の者については労働基準法上の管理職とは認められないので時間外勤務手当を支給するようにとの趣旨の是正勧告を行った。

しかし、会社はその後も課長待遇以上には時間外勤務手当を支給していない。

- (8) 昭和50年6月、佐賀製帳社印刷（以下「製帳社」という。）の従業員で会社の委託業務に従事していた者8名全員が会社と製帳社間の委託契約解除に伴い解雇された（以下「製帳社事件」という。）。

組合は、同従業員らが会社社屋内で放送番組編成業務など（パンチテープの作成、ニューステロップの作成、スポットCMのフィルムスプライス及びプレビュー、日刊プログラム等のタイプ印刷、放送確認書の記入）に従事していた関係から同従業員らの労働組合結成を指導し、昭和49年4月には佐賀製帳社労働組合（以下「製帳社労組」という。）を結成させ、また、組合では、同従業員らは会社の社員であるとの認識のもとに同従業員らの会社社員化を要求していたのでこの解雇に反発し、九地連、民放労連及び地域の労働組合の支援を得て会社社屋の内外で連日激しい抗議行動を続けた。

製帳社事件については、昭和50年9月8日同従業員らが会社を相手として佐賀地方裁判所に地位保全仮処分命令を申請し、同裁判所は昭和55年9月5日同従業員らの主張を認める判決を言い渡した。

しかし、会社が控訴し、昭和58年6月7日福岡高等裁判所は原判決を取り消した。その後、当事件は、昭和58年6月24日同従業員らが佐賀地方裁判所に労働契約関係存在確認の訴を提起し、現在係争中である。

- (9) 昭和50年7月2日、会社は、製帳社の業務を引き継いだ佐賀ビジネス印刷社の経営者C3が放送素材を会社に搬入しようとしたのを組合員が阻止しようとしたところ、業務妨害を理由に警察官10名余りを導入してこれを排除した。

また、同年8月10日頃には会社が組合掲示板を組合の了解なしに移転した。

- (10) 昭和51年8月15日、会社は、同年7月30日の定期大会でこれまでの副執行委員長から執行委員に改選されたばかりのX1を同年9月6日付けで総務課から編成放送課へ配転すると内示した。

これに対し組合は、前記(6)の覚書に反するとして配転撤回を要求し、1か月間の指名ストライキを実施したが配転阻止はできなかった。

- (11) 組合は、昭和52年4月の定期大会で製帳社労組との統一を行い、同労組を組合の編成第2支部としていたが、昭和53年9月の定期大会で元製帳社従業員のA15を組合の執行委員に選出し、同年10月5日製帳社事件に関し同人をまじえて団体交渉に臨んだところ、会社は、会社従業員以外の者の入った団体交渉には応じられないとしてこれを拒否した。このため組合では、同年12月15日に当委員会にあっせんを申請したが、あっせんは不調に終わった。

会社は、その後もA15執行委員を入れた団体交渉には応じていない。

- (12) 昭和53年10月、後記6(2)のとおり会社は役付手当の大幅な改訂を行った。

(13) 昭和53年10月、組合は、47年11月人事以来の組合員の昇格差別撤廃と製帳社事件の解決、その他配転協定の改訂、三六協定、週休2日制などの要求を集約した労使関係正常化要求書を会社に提出したが、会社は、これらの事項についてはこれまでの団体交渉の中で会社の見解は十分説明しているとし、また、この要求書に関しての団体交渉要求にはその必要がないとして応じようとしなかった。

その後、昭和54年3月以降団体交渉は何回も行われたが、さしたる進展がなかった。

(14) 昭和54年8月中旬、会社は同年9月1日付け人事異動の内示を行った。

当人事では、X1と同時期頃入社したC4（以下「C4」という。）が東京支社業務部業務課次長から同部付課長に昇格している。組合は、この人事異動によっても、X1、X2を含む昇格差別の撤廃及び組合員と管理職との賃金差別は解消されていないとして同年8月30日に本件申立てを行った。

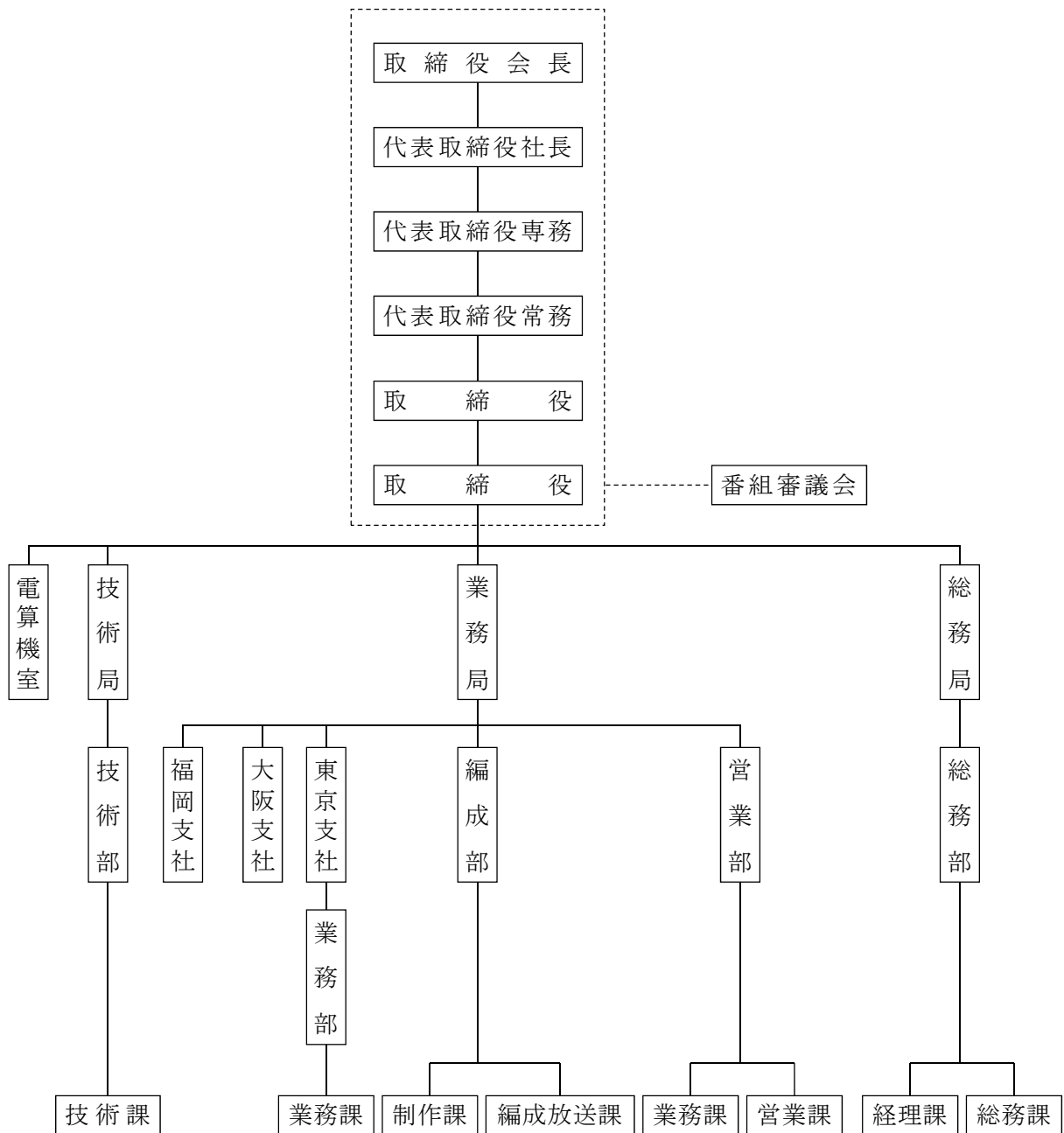
(15) 組合では、結成以来本件申立てまでの間に12名の組合員が課長乃至は課長待遇昇格と同時に組合を脱退し、その後も昭和55年10月の新STS労働組合の結成で14名の組合員が脱退した。

この結果、昭和56年11月現在では組合員が37名にまで減少し、社員総数に対する組合員数の割合は結成時7割強であったものが5割弱にまで低下している。

### 3 会社の職制と昇格の実態

(1) 会社の組織は、開局時には2局—2支社—4部—6課であった。その後、度々機構改革が行われ、昭和53年10月1日現在では図1のとおり3局—3支社—1室—5部—8課になり、昭和57年8月2日現在では1本部—4局—3支社—2室—6部—9課となっている。

図1 昭和53年10月1日現在の組織機構図



なお、会社には、会社の基本業務の運営を協議するため、社長、専務取締役、常務取締役及び常勤の取締役で構成される「常務会」が置かれている。

- (2) 会社の職位制度は、職制規程（昭和44年4月1日施行）によると、「本社に局長、部長及び課長を置き、支社に支社長、部長及び課長を置くほか、必要あるときは局に局次長、部に部次長、課に課次長あるいは各職位に相当する待遇職を置くことができ、このほか各職位の職名に代理を付することがある。」旨規定されている。

職制配置の実態を見ると、開局時は局長一部長一部次長一課長であったが、昭和46年に局次長及び主任の職が、昭和47年に部長待遇、課長待遇及び課次長の職が、昭和50年に部付課長の職が、昭和52年に局長待遇の職が、昭和53年に部長代理及び部次長待遇の

職が、昭和55年に本部長の職がそれぞれ新設された。

昭和57年8月2日現在の職制の配置は別表1のとおりである。

- (3) 別表1によると、本部長、局長、局次長及び部次長はそれぞれ下位の職位を兼務している者が多いが、このような兼務は開局時から続いている。

特に昭和56年9月1日から昭和57年4月1日までの間は、本社における部次長はすべて課長を兼務しており専任の課長は1人もいなかった。昭和55年7月21日の人事異動では、業務局次長に昇格したC5は、従前の営業部長兼営業課長の職も兼務し、その後1年余当該3職位を兼ねていた。

- (4) 課長の配置については、昭和51年9月から昭和52年2月まで技術課においては専任の課長2名を配置し、また、昭和47年11月、会社は課長同等職としての課長待遇を新設したが、当時の編成課では専任の課長1名のほか3名の課長待遇を配置し、さらに、会社の職制規程には部付課長の職は見当たらないが、会社は課長同等職としての部付課長を昭和50年8月の人事異動で編成部に2名、昭和54年9月の人事異動で東京支社業務部に1名それぞれ専任の課長のほかに配置したことがあった。

- (5) 会社には各職位への昇格基準を文書化したものはない。

組合では、昭和49年頃から各職位ごとの昇格基準の明示を要求し続けているが、会社は、各職位とも年齢・経験・能力等を総合判断して決定している旨の回答をただけで明示していない。

ただし、主任については、昭和54年8月17日の団体交渉で高卒9年・短大卒7年・大卒5年以上の勤務歴を有する者を有資格者とする旨回答している。

各人の昇格人事については、原則として課長以上の職の具申を経て局長が局長連絡会議に上申し、さらに局長連絡会議で検討され、最終的には常務会で決定されている。

- (6) 昭和45年までの間に入社し、かつ、入社時の年齢が30歳未満の社員の昇格の実態は別表2のとおりであり、昭和46年及び昭和47年に申立人X1、X2と同時期に主任に昇格した者のその後の昇格実態は別表3のとおりである。

なお、C6（以下「C6」という。）については不当労働行為救済の申立てはないが、組合ではX1、X2と同様の理由で昇格差別の撤廃と課長昇格を会社に要求していたことが認められる。

#### 4 部次長以下の職務権限と実態

- (1) 部次長は、会社の職制規程第11条によれば「部次長および課長は、所属長の指揮をうけ所管業務を管掌し、所属長に事故あるときはその職務を代行する。」と規定されており、規程上はもちろん職務権限行使の実態においても課長との間に顕著な差異はみられない。

部次長待遇は、職制規程第7条に「……各職位に相当する待遇職をおくことができる。」との規定はあるが、職務権限行使の実態については明らかでない。

ただし、処遇については、部次長及び部次長待遇は、後記6(2)のとおり役付手当の面で課長より上の処遇がされている。

- (2) 部付課長と課長待遇については、職制規程第7条に待遇職の根拠があるのみで、部付課長の設置根拠及びこれらの職の職務権限についての規定はない。

- (3) 課次長及び主任は、職制規程第12条に「課次長および主任は課長のもとにあって、これを補佐し、関係業務運営を分掌する。」と規定されており、実態においても職制として

の職務権限といえるほどのものはない。

(4) 会社の技術部門や制作部門等の現業部門では、部次長及び課長は交替制勤務に従事するなど一般社員が行う業務にも組み込まれている。殊に、開局以来1部1課制がとられている放送技術部放送技術課では、局次長が部長を兼務していた時期を除いては部長以下が三交替制勤務に従事することもあった。

(5) 課長の人事・労務に関する職務権限行使の実態は以下のとおりである。

ア 雇入・解雇・昇格・異動について

雇入については、総務課長以外の課長が関与することはほとんどなく、総務課長は課員とともに入社試験の問題の作成及び答案の採点を行うが、面接及び採用の決定には参画しない。

解雇については、全課長とも関与していない。

昇格・異動については、課長は局長や部長の諮問に対して意見を述べたり、課員についての意見具申を平素口頭で行っている。

しかし、昇格人事は、課長の意見具申によらず部次長独自の判断で部長に具申するケースもあり、部長は局長に具申し、さらに局長は局長連絡会議に上申し、局長連絡会議の調整を経て最終的には常務会で決定されている。

なお、総務課長は、人事異動案を協議する局長連絡会議の参考資料を作成したり常務会での決定を受けて人事異動内示の稟議書の起案を行っている。

会社の人事に関する決定はすべて常務会でされている。

イ 管理職会議への出席について

会社では、毎週月曜日の午前9時から約30分間平常勤務の勤務時間前に、社長を除く課長（待遇職を含む）以上の全員が出席する管理職会議が開かれている。

当会議は①常務会での決定事項の伝達 ②各課長等からの問題提起 ③各部門における問題点の報告などが行われているが、特定の問題について討議、決定されることはない。

また、部次長以下の出席については、殊に、現業部門の部次長以下は前記(4)のとおり交替制勤務に服しており、勤務割の関係で会議に出席できないこともあるなど当会議への出席よりも各現場での業務遂行が優先されている。

ウ 事務分担表及び勤務割表の作成について

課員の日常業務の分担表は部長が作成することになっている。

交替制勤務の課では、課長が部次長を入れた毎月の勤務割表を作成している。

代休日の変更等勤務割の変更は課長が調整するが、課員が自ら交替者を見つけ出して課長に申し出ることが多い。

エ 有給休暇の取扱いについて

課員が有給休暇を請求する場合は課長に申し出ているが、課長不在時は部次長に、部次長も不在のときは部長に申し出ている。

オ 時間外勤務命令について

時間外勤務は課員が自己の業務の進捗状況に応じて自主的に行っており、課長が命令を出すことは日常的にはない。

カ 出張命令について



県内出張は日常業務の一環と考えられており、交替制勤務の課では予め勤務割表で割り振られている。その他の課でもその都度命令が出されるということはない。

県外出張は最終的には常務会で決定し、急を要する場合は局長又は部長が決裁し常務会に事後報告している。

キ 予算の策定及び支出の承認について

予算は各課の予算の細部に至るまで常務会で決定されており、課予算の策定上必要な資料は課長が作成している。

支出については、消耗品の購入についても局長が決裁しており、部長以下には独自の決裁権はない。

5 X 1、X 2の勤務状況と組合歴等

(1) X 1の勤務状況について

ア X 1は、昭和16年3月29日生まれで、高校卒業後8年間陸上自衛隊西部方面武器隊で総務関係の仕事に従事した後、昭和44年5月1日に入社した。

入社以来昭和51年9月6日に当時の業務部編成放送課に配転されるまで総務部総務課に所属し、入社3年後の昭和47年5月には主任に昇格した。

イ 総務課時代のX 1は、給与計算等の事務のほか総務課の業務上必要な危険物取扱主任者やボイラー技師等の資格を積極的に取得し、また、衛生管理者免許も所持し会社におけるこれら業務の責任者となっていた。

また、昭和51年9月の配転時の団体交渉では、上司であるB 2総務部長が「X 1は総務課の柱だから痛いのが、編成から要望があるからしかたがない。」旨のことを言ったことがあった。

ウ 編成放送課配転後、X 1は放送進行表の作成等の通常「デスク」と呼ばれる仕事をしており、現在まで主任のままである。

また、X 1はこれまでに就業規則上の懲戒処分は受けたことがない。

エ このほかX 1の勤務状況については以下のことが認められる。

(ア) 昭和48年3月8日から昭和55年1月16日までの約7年間に遅刻・早退・外出が170回ある。

しかし、これらのほとんどは歯や怪我の治療のための30分程度の通院であり、X 1はこれらのことで上司から注意を受けたことはなかった。

(イ) X 1は昭和55年1月22日から約70日間肝臓障害で入院している。

しかし、会社では長期入院を繰り返していた者を入院中に課長から部次長に昇格させた例もある。

(ウ) 昭和52年12月26日にX 1は一度退職願を提出している。

しかし、この退職願は同月29日に撤回し、承認された。

なお、撤回後勤務を申し出たが上司からしばらく休むように言われ昭和53年1月2日まで会社を休んだ。

(2) X 1の組合歴について

X 1は、昭和47年11月から昭和51年7月まで組合の副執行委員長を4期し、昭和51年8月以降は現在まで執行委員をしている。

この間昭和49年7月から昭和51年7月までは九地連執行委員を兼ねていた。

また、昭和50年6月以来現在まで、製帳社事件の解雇撤回社員化闘争地域支援共闘会議事務局長をしている。

特に製帳社事件では、昭和49年4月の製帳社労組結成以前から同労組の結成を指導し、その後一貫して同労組の中心的指導者として活動している。

(3) X 1 に対する上司等の言動について

ア 昭和47年11月、X 1は副執行委員長になった直後、当時X 1の直属の上司であったB 3常務取締役（総務局長兼総務部長を委嘱、以下「B 3常務」という。）から「君は会社を潰す気か、組合をやる以上だんだん仕事が減っていくぞ。」という旨のことを言われたことがあった。

また、昭和48年7月12日と昭和49年7月23日、いずれも組合の役員改選が行われる定期大会の日に、X 1は同常務から役員室に呼ばれ「今日は役員改選の日だな、今度も役員に立候補するのか。」という旨のことを言われたことがあった。

イ 昭和50年4月、X 1は当時東京支社業務部長のC 5と佐賀駅で会い、同部長から「みてんない、あんたはこう組合ばかりやるんで、もう課長にもならんじやろうが。みんな、もう、ぼんぼん課長になっていきよっじゃないか。」という旨のことを言われたことがあった。

ウ X 1が編成放送課への配転内示を受け指名ストライキに入っていた昭和51年8月25日、X 1は、B 4業務局次長兼編成部長から「組合で頑張った人は退職金も違うし、辞めた後だって非常に非惨な生活をしている。」旨の話をされ、この時、X 1が「大体、私の年代の人は配転の時は管理職と呼ばれる段階にみんな昇格しているが、私はなぜしないのか。」と言ったところ、同局次長兼編成部長かな「年下の課長の下で働くのがいやだということもわかる。次には考えてみたい。」という旨のことを言われたことがあった。

(4) X 2の勤務状況について

ア X 2は、昭和17年5月31日生まれで、無線専門学校卒業後運輸省航空局鹿児島空港事務所に勤務し、昭和43年11月1日に入社した。

入社以来、技術部技術課（現在は機構改革による名称変更で放送技術部放送技術課と改称）に所属し、昭和46年4月1日に主任に、昭和53年9月1日に課次長に昇格し現在に至っている。

なお、47年11月人事で一度課次長に発令されたが、この時は辞令を返上した。

イ X 2は、入社前の昭和40年4月に第二級無線技術士の免許を取得し、その後第一級無線技術士（以下「一技」という。）の免許は取得していないが、自らの技術研鑽として、キイ局のフジテレビや系列局のテレビ西日本に技術研修に行ったほか民放労連主催の技術研修会に自費で参加している。

ウ このほかX 2の勤務状況については以下のことが認められる。

(7) X 2は、昭和51年6月28日社員6名、部外者2名とともにスタジオ及び副調整室の機材を無断で使用したとして、同年7月2日に社員6名とともに戒告処分を受けた。

しかし、このスタジオ等の使用については、同年7月末頃から始まる会社にとっては初めての歌番組の制作技術修得のため、技術部社員の間から機材を使ってスタ

ジオで練習をしたいとの要望があったこと、技術部長も練習の必要性については理解を示していたことが認められ、また、戒告処分後は、上記歌番組までの間に技術課長を入れた練習が行われたことが認められる。

また、X 2 は、主調整室での監視業務中任意にとれる45分間の休憩時間を利用して参加したものでスタジオまでは行っておらず、主調整室から約5メートル離れた副調整室にいたものである。

- (4) X 2 は、昭和53年2月10日に伊万里送信所出張予定のところを技術部長が有田送信所に出張するよう変更したところ、出張を断り有給休暇願を出して帰宅したことがあった。

しかし、X 2 は当日風邪気味であり、伊万里送信所は自動車で行ける場所であったが、有田送信所は山道を30分程度歩かねばならないため出張を断り休暇願を出したものである。

- (5) 昭和54年12月6日の午後11時30分頃、キイ局であるフジテレビから九州電力の原子力発電所での事故（以下「原発事故」という。）のニュース素材電送の依頼があった際、フジテレビからの連絡を受けた編成部の部次長が、放送終了時間が迫っていたため自宅から技術課の当日の夜勤担当者であったX 2 に放送終了後も待機するよう電話したところ、X 2 は「我々に言ってもらっても困る。上司に連絡をしてくれ、時間がないので早くして欲しい。」と言って直接の上司の指示があるまで何もしなかったことがあった。

ただし、ニュース素材の電送は、その後技術部長の指示を受けてX 2 と相勤者の2人で支障なく行った。

なお、会社では当時も現在も緊急時の業務処理規程等はなく、また、三六協定もなかった。

- (6) X 2 の組合歴について

X 2 は、昭和45年春先から組合結成の動きに参加し、昭和46年11月の組合結成と同時に書記長に選出された。以後、昭和47年7月の定期大会で副執行委員長、同年11月の臨時大会で執行委員長となり、昭和51年7月まで執行委員長を4期し、昭和51年7月から昭和53年7月まで執行委員を2期した。

その後昭和53年8月から現在まで民放労連中央執行委員と九地連副執行委員長をしている。

- 6 会社における賃金について

- (1) 会社の賃金規程（昭和56年4月1日実施）によれば、毎月の賃金は基準内賃金として、基本給、家族手当、役付手当及び特殊勤務手当が、基準外賃金として、時間外勤務手当、深夜時間手当、休日出勤手当、地域手当、呼出手当、高所作業手当、航空手当、海上手当、外勤手当、住宅手当、交通手当、宿直手当その他諸手当が支給されている。

基本給は一般職と技能職別にモデル基本給が定められているが、これは役職、経験年数に関係なく、同一年齢同一賃金のいわゆる年齢給である。

なお、課長以上（待遇職を含む）には従来から、時間外勤務手当、深夜時間手当及び休日出勤手当は支給されていなかったが、昭和53年10月の役付手当改訂以後はさらに家族手当、特殊勤務手当及び住宅手当も役付手当に含むとして支給されていない。

(2) 役付手当は表1のような改正がなされた後、昭和54年10月1日現在は表2のとおりとなっている。

(3) 賞与については、課次長以下は基本給と家族手当等にそれぞれ一定率を乗じた額に定額を加算して支給されているが、課長以上については査定によることとされ、積算の根拠が明らかでない。

なお、課長に支給された昭和53年年末一時金の最低額は960,000円、昭和54年夏期一時金の最低額は1,010,000円であった。

(4) 会社が昭和53年9月から昭和54年8月までの1年間にX1及びX2に支払った賃金は表3のとおりである。

表1 役付手当改訂の経緯

単位：円

運用 職	年月	47年5月	47年11月	49年5月	53年10月
部長		28,000 ～ 30,000		50,000～52,000	100,000～120,000
部次長		23,000 ～ 25,000		43,000～45,000	90,000～110,000
課長		18,000 ～ 20,000		38,000～40,000	80,000～100,000
課次長		15,000～17,000	4,000	5,000	7,000
主任		2,000		3,000	4,000

表2 昭和54年10月1日現在における役付手当

単位：円

職 級	局長	局長代理	局次長	部長	部長代理	部次長	課長	課次長	主任
1級	120,000	115,000	110,000	100,000	95,000	90,000	80,000	7,000	4,000
2級	125,000	117,500	112,500	102,000	97,000	92,000	82,000		
3級	130,000	120,000	115,000	104,000	99,000	94,000	84,000		
4級	135,000	122,500	117,500	106,000	101,000	96,000	86,000		
5級	140,000	125,000	120,000	108,000	103,000	98,000	88,000		
6級				110,000	105,000	100,000	90,000		
7級				112,000	107,000	102,000	92,000		
8級				114,000	109,000	104,000	94,000		
9級				116,000	111,000	106,000	96,000		
10級				118,000	113,000	108,000	98,000		
11級				120,000	115,000	110,000	100,000		

(注) 1. 局次長以上は、待遇職は原則として1級から、正職は原則として2級から適用し、昇格の場合は原則として前職位手当を上回る。

2. 部長以下は、待遇職は原則として1級から、正職は原則として3級から適用し、昇格の場合は原則として前職位手当を上回る。

表3

単位：円

手当等	X 1	X 2	備考
基 本 給	2, 142, 100	2, 074, 100	
家 族 手 当	0	92, 500	X 2 : 子供 1 人
役 付 手 当	47, 000	82, 000	
特 殊 勤 務 手 当	0	12, 000	X 2 : 二技手当1, 000円/月
時 間 外 勤 務 手 当	245, 788	84, 512	
深 夜 手 当	0	162, 062	
早 出 ・ お そ 番 手 当	0	48, 217	
代 休 手 当 等 手 当	5, 865	8, 092	
そ の 他 手 当	8, 000	12, 000	
住 宅 手 当	137, 000	137, 000	
交 通 手 当	35, 781	29, 880	
昭和53年年末一時金	725, 900	737, 630	
昭和54年夏期一時金	779, 400	763, 400	
計	4, 126, 834	4, 243, 393	

(注) 賃金カット (X 1 127, 727円、X 2 75, 952円) を含む。

## 第2 当委員会の判断

### 1 本件申立ての適否について

会社は、企業における人事権は企業経営者の専権乃至は裁量に属し、特に管理職という限定されたポストへの昇進・昇格は企業経営権の中でも最重要事項であって、申立人らが労組法上の管理職に当たる会社の課長乃至は部次長への昇格を求める本件申立ては、会社の人事権に対する大きな容喙であり、断じて容認できるものではなく、また、労働委員会が裁量によって出す救済命令にも一定の限界がある旨主張する。

確かに、人事権は使用者が企業における広範な諸事情を考慮して行使する経営管理上の重要な権限の一つであり、何人といえどもみだりにこれに介入すべきでないことは当然の事理である。

しかし、一方では、使用者側が行う昇進・昇格等の人事は、一般に個々の労働者の労働条件の変更を伴うものであることはもちろん、労働者側の団結権にも少なからぬ影響を及ぼすものを内在しているところ、人事は使用者側の包括的支配下に置かれているものではなく、合理的な一定の制約を受けるものと解する。そして、仮りに、使用者の人事権の行使が恣意にわたり、合理的裁量の範囲を逸脱し、労働者の団結権を侵害するような場合には、その侵害行為を救済する機関として設けられている労働委員会は、労使関係の内部に關与し、団結権回復に必要な措置を使用者に命じ得ることは労働組合法第7条及び第27条の規定に照らし明らかである。

ところで、会社は、会社における課長及び部次長は労組法上の管理職であり、経営上重要なポストであるから、これらの職への昇格人事を求める本件申立ては不適法である、即ち、不当労働行為の成立する余地はない旨主張しているように窺えるので以下検討する。

会社の課長及び部次長の職が経営上重要なポストであるかどうかはともかく、これらの職が会社の主張するように労組法上の管理職であるとすれば申立人らの救済申立てには無

理があることは否めない。

しかし、本件においては、会社の労使間にはいわゆる非組合員協定がないばかりか後述するように組合と会社との間に労組法上の管理職の範囲について争いがあり、課長及び部次長が労組法上の管理職であるかどうかは外見上明確でない。

一般に特定のポストが労組法上の管理職であるかどうかは必ずしも明らかでない場合が多いが、労組法上の管理職の範囲の決定は一方的に使用者の手に委ねられているものではなく、その範囲は具体的権限に裏うちされた権限行使の実態から客観的に判断されるべきものであるから、直ちに会社の主張は容認できない。

## 2 X 1、X 2の昇格について

### (1) 当事者の主張

ア 申立人らは、会社における課長及び部次長の地位は単なる賃金上の格付けであるにも拘わらず、X 1、X 2の課長及び部次長への昇格が同期・同年齢者に比べて著しく遅れているのは、両名が会社の組合敵視政策に組みせず組合にとどまり、組合の中心的存在として正当な組合活動をしてきたことを理由とした不利益取扱いであり、このことは同時に組合の弱体化を企図した支配介入であると主張する。

イ これに対して会社は、X 1、X 2は課長乃至は部次長に昇格していないが、申立人らが主張するような不当労働行為を構成する事実はないとして次のように主張する。

会社の課長及び部次長は経営の一端を担っている責任者であり、これらの職位は労組法上の管理職である。

従って、重大な職責と権限を委ねている課長乃至に部次長に誰を昇格させるかは会社の専権に属するというべく、単に勤務歴・年齢のみで昇格できないことは明らかである。

課長以上は経営の一端を担っているという自覚とともに、他の者以上に厳しく程度の高い能力・資質即ち業務処理能力、責任感、積極性（向上心）、即応力（判断力）、指導力、協調性等が要求される。

X 1、X 2が課長乃至は部次長になっていないのは、両名には以上のような課長以上に要求される自覚・能力・資質が欠けているためであって、両名の組合活動を理由としたものではない。

### (2) 判断

ア 会社は、会社における課長及び部次長は労組法上の管理職であって組合員とは相容れない立場にある旨主張するので、まず、会社における課長及び部次長の地位について以下検討する。

前記第1の3で認定したとおり、職制規程によれば、会社の職制は局長一部長一課長を基本ラインとし、必要がある場合には局次長、部次長、課次長等の職位を置くことができることされており、課長及び部次長の職務権限については「所属長の指揮をうけ所管業務を管掌し、所属長に事故あるときはその職務を代行する。」と規定されているが、これらの職の具体的な職務権限については明文化されたものはない。

従って、課長及び部次長の地位については職務権限行使の実態から判断するほかはない。

(ア) そこでまず、人事に関する権限についてみると、前記第1の4(5)で認定したとお

り、総務担当の課長及び部次長は人事に関する一定の職務権限行使が認められるが、その他の課長及び部次長は雇入・解雇についてはほとんど関与することはなく、課員の昇格・異動については上司の諮問に応じ、意見具申を平素しかも口頭で行っているにすぎず、この程度では総務課長及び総務部次長を除く一般の課長及び部次長は会社の人事に関し直接その決定に参画している地位にあるとはいえない。

なお、昇格人事の意見具申に関し、会社は、課長及び部次長が推薦した者以外からは昇格者が出ることがないという意味において課長及び部次長の意見具申は決定的に重要な影響力を持っていると主張するが、このことについては、一般に昇格人事に当たって末端組織の長の意見を斟酌することは当然であり、また、前記認定の事実を徴すれば、昇格人事の決定までには数多くの段階を経ているのであるから、課長及び部次長の意見具申が昇格人事の決定を左右するほど決定的に重要な影響力を持っているとは認め難い。

- (4) 次に、前記第1の4(5)認定のとおり、課長及び部次長は管理職会議の構成員であるが、この会議は会社の計画と方針についての協議決定の場ではなく、常務会等で既に決定された事項についての伝達、その他各部課からの業務遂行状況の報告を主たる目的としたものであり、また、課長及び部次長についてはこの会議への出席よりも現場業務の遂行が優先されていることが認められる。

ところで、この会議で伝達される常務会の決定事項の中には人事・労務に関する事項も含まれていることが認められ、課長及び部次長も当会議の出席を介してある程度会社の労働関係についての機密の事項に接することも考えられるが、このような会議の構成員であることをもって、直ちに組合員としての誠意と責任に直接矛盾抵触し、組合員の立場と相容れない職であるとは認め難い。

- (7) さらに、課長及び部次長は、前記第1の4(5)で認定したとおり、勤務割表や予算資料を作成し、有給休暇の一次決裁をし、時間外勤務命令や県内の出張命令を出すなどの職務を有しているが、課員の事務分担表は部長が作成していること、勤務割の変更は課員相互で調整していること、予算支出については消耗品についても局長決裁であること、有給休暇の取扱いは課長及び部次長不在時は部長に申し出ていること、時間外勤務命令は事後報告的処理が一般的であること、県外出張は部長、局長若しくは常務会決裁であり、県内出張は日常業務の一環としてその都度命令が出されることはないこと等の事実を勘案すれば、課長及び部次長の課員に対する日常の労務管理は所詮補助的な管理業務にすぎないといわざるを得ない。

以上、(7)(4)(7)の事実等及び審問の全趣旨を総合すると、課長及び部次長が一定の管理業務を行う地位であることは認められるが、総務課長及び総務部次長を除く一般の課長及び部次長は労組法上の管理職の地位にあるものとは認められない。

- イ 次に、会社は、課長乃至は部次長への昇格には勤務歴・年齢のほか経営補助者としての自覚及び程度の高い能力・資質が要求される所、X1、X2にはこれらの自覚・能力・資質が欠けていると主張し、その徴表として、X1については①遅刻・早退・外出が多いこと ②長期入院をしたこと ③退職願提出等の事実を挙げ、X2については①スタジオを無断使用したこと ②出張命令を拒否したこと ③原発事故ニュース素材送りの際の対応 ④一技資格未取得等の事実を挙げている。

会社が指摘したこれらの事実については、前記第1の5で認定したとおりであり、このような事実があったことについては認められる。しかし、これらの事実のうちX1については、遅刻・早退・外出のほとんどは通院のためであること、会社は長期入院中の者を昇格させた例があること、退職願も3日後に撤回し会社はこれを承認していることが認められる。また、X2についてもスタジオ無断使用、出張命令及び原発事故ニュース素材送りの際の対応については、同人の弁明には理解できないことはないこと、また、一技資格については、会社では一技資格未取得者が技術課長になった例はないが、技術課に所属していた職員が一技資格未取得のまま他課の課長に昇格した例や一技資格未取得者が技術部長になった例もあることが認められる。

なお、会社は、X1、X2が課長に昇格していない理由として、上記のとおりいくつかの適格性欠如の徴表としての事実を挙げているが、両名が他の社員（特に既昇格者）との比較においてどのような評価を受けていたかの具体的疎明はない。

会社が指摘する各事実は前述のとおりであり、これを見る限りにおいては、両名の勤務状況が必ずしも良好であったとは認められないが、このことをもって直ちに両名の勤務成績が不良であり、昇格に決定的影響を及ぼしたと決めつけるには無理がある。

却って、両名は昇格の第一ステップである主任には、入社時期・年齢が同一か若しくは近似する他の社員（以下「同期・同年齢者」という。）とほぼ同時期に昇格しており、また、審問の全趣旨を総合すれば、与えられた職務については一応無難に遂行してきたことが認められ、さらに前記アのとおり、会社の課長及び部次長は、その職務行使の実態からすれば比較的軽易な権限を付与されている末端組織の長にすぎず、これらの職の待遇職に至っては、むしろ処遇上の職と認めざるを得ないのであるから、会社が挙げる上記各徴表をもって、前記認定（別表2及び別表3）のとおりX1、X2が主任若しくは課次長のまますえおかれ、X1、X2と同期・同年齢者に比べ著しく昇格が遅れていることの理由とすることは合理性に乏しいといわざるを得ない。

ウ X1、X2の昇格遅れについての会社の主張については以上判断したとおりであり首肯し難いので、以下両名の昇格遅れの真の理由について検討する。

(7) 前記第1の2で認定した諸事実に徴すれば、会社の労使関係が47年11月人事を境に険悪化し、この時期以降会社が組合活動への牽制を強めてきたことが窺われる。

特に47年11月人事では、前記第1の2(3)乃至(5)で認定したとおり、会社は、当人事の直前に役員改選を終えたばかりの組合執行委員6名中5名と組合代議員6名中2名を課長及び課長待遇に昇格させ、課長待遇以上は一方的に労組法上の管理職であるとしてこれらの昇格者に組合からの脱退を迫り、その結果、組合役員のほとんどが一挙に組合から脱退することになった。

47年11月人事について、会社は、開局以来赤字決算を続け危機に瀕していた会社を建て直すため、会社の内部から若手社員を登用した抜てき人事であった旨主張するが、当時の会社の諸事情については理解できないことはない。しかし、一方組合にしてみれば、当時期は昭和46年11月に組合を結成し、翌年7月の定期大会で初の役員改選を行い体制を整えつつあったいわば組合の揺籃期であった。

このような時期に改選されたばかりの新役員のほとんどを組合から切り離す人事を行うとすれば、中枢部を失った組合は混乱し、潰滅状態に陥るであろうことは容



易に推認される所であり、当人事を前にして組合からの強い反対があったにも拘わらず、会社が組合との十分な協議を尽くさないまま当人事を実施したことは、組合の弱体化を企図した会社の労務対策が背景にあったものと判断せざるを得ない。

- (4) 会社の労使間では、昭和47年5月に会社が東京支社の課次長を労組法上の管理職であるとして課次長昇格者に組合脱退を迫って以来組合員の範囲についての争いが続いていたが、47年11月人事では、前記第1の2(5)認定のとおり、会社は当人事前に組合に対し組合員の範囲の線を引いて欲しいと申し入れる一方課長待遇以上を今後は労組法上の管理職とする旨度々発言し、課長待遇以上は組合員の立場とは相容れないとの方針を打ち出した。

また、会社では47年11月人事時には課長待遇に昇格したA11が組合残留を表明して課長待遇辞令を返上するといったことがあったが、その後の人事においてはこのような事例は全くみられない。

これらの事実と会社の昇格人事についてのB3常務の「まあ、大体そういうような人(課長になっても組合を辞めない人)は、昇格のときに上がってこないですね。」との証言を照らし合わせると、47年11月人事以後は会社が一貫して組合を辞めないと思われる者については課長待遇以上への昇格をさせないとの人事方針をとってきたことが窺われる。

一方組合は、課長及び部次長は労組法上の管理職には当たらないとして、上記会社の人事方針に強い反対の意を表明し、抗議を続けてきたことが認められ、また、昭和50年には、会社がいう管理職にも時間外勤務手当を支給するよう労基署に申立てたことが認められる。しかし、会社は、組合の要求には誠意を示さないばかりか、昭和50年4月労基署が局次長以下は労働基準法上の管理監督者ではないとして時間外勤務手当を支給するよう勧告したにもかかわらずこれに応じていない。このような会社の態度は、一貫してその主張に固執しているといわざるを得ない。

- (7) 以上(7)(4)と前記第1の5(2)(5)で認定したとおり、X1は昭和47年11月以来、X2は昭和46年の組合結成以来組合役員を歴任し組合の中心となって組合活動を指導してきたこと、特に47年11月人事直後には、X2は執行委員長、X1は副執行委員長として組合を潰滅状態から建て直し、その後一貫して会社の人事方針に反対し続けてきたこと、これらの事実を総合すると、X1、X2が主任若しくは課次長のままにとどめおかれていることについては、会社は両名の適格性欠如を理由としてはいるが、真の理由は、両名が47年11月人事後組合の再建を図りその後も組合弱体化を企図する会社の労務対策に屈することなく組合活動を続けてきたことを会社が嫌悪するとともに、仮りに両名を昇格させれば組合員にとどまることになり会社の労務政策の転換を余儀なくされることを恐れ、合理的理由のないまま両名の昇格の道を閉ざしてきたことによるものと判断せざるを得ない。

従って、会社の両名に対する昇格差別は、精神的かつ賃金上の不利益取扱いであることはもちろん、一方的に組合員の範囲を線引きするという点において組合への支配介入に当たり、このことは、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いわざるを得ない。

### 3 救済について

- (1) 労働委員会の救済命令は、原状回復を目的とするところ、本件のように昇格させないことが不当労働行為に当たる場合には、不当労働行為がなかったならば本来昇格すべきであった地位への昇格を命ずることが妥当である。

そこで、X 1、X 2の昇格すべき地位とその時期について以下検討する。

- ア 経験則に照らせば、昇格人事は、いわゆる抜てき人事はともかく、年齢・学歴・勤務歴・資格等外形的事実のほか能力・資質等の人物評価を加えた相対的評価によって特定のポストへ登用していくことが認められるが、組織の末端ポストについては、特に上記外形的事実を重視した昇格人事が一般的であると思料する。

そこで、会社は、課長以上の職（待遇職を含む）への昇格については、学歴の差異を主張しておらず、また、資格についても技術部門の特定業務については、電波法上会社においては一技の資格を有する者が2名以上いることが必要であることは認められるが、上位の職にある者が必ずしも一技の資格を有していなければならないことはなく、さらに、会社が主張する抜てき人事については疎明が十分でなく、前述のとおり、X 1、X 2両名の人物評価については同期・同年齢者のそれとを比較できる具体的疎明もないのであるから、両名の昇格すべき地位及びその時期については、両名と同期・同年齢者で、かつ、会社における昇格の第一ステップである主任に両名とほぼ同時期の昭和46・47年に昇格した者、即ち、X 1については前記認定の別表3の「47年主任昇格組」であるC 6、A14、C 7、C 4を、X 2については同表の「46年主任昇格組」であるA 4、A 7、A 9、A 5、A10、A 8を比較対象者とし、これらの者のうち主任から課長乃至は部次長に昇格するに当たって最長の経過月数を要した者を基準として判断するのが最も合理的であると思料する。

なお、C 6については、前記第1の3(6)で認定したとおり、昇格について争いがあり比較対象者とすることは適当でないので除外する。

- イ そこで、X 1についてみると、C 6を除く上記3名の比較対象者は全員が課長に昇格しており、主任から課長昇格までの最長経過月数はC 4の7年8か月である。X 1は、昭和47年5月15日に主任に昇格しているので昭和55年1月以降直近の昇格人事の時期である昭和55年3月1日に課長職に昇格したものとして取り扱うのが相当である。

なお、X 1の部次長昇格については、この3名のうちにも未だ部次長に昇格していない者もあるので、X 1を部次長に昇格させるべきであるとまでは判断できない。

- ウ 次に、X 2についてみると、上記6名の比較対象者は前記第1の3(6)で認定したとおり、昭和53年9月1日までは全員が課長に昇格している。X 2の主任昇格は上記6名と同時期であるので、X 2は、昭和53年9月1日に課長職に昇格したものとして取り扱うのが相当である。

さらに、上記6名の比較対象者は、昭和56年9月1日までに全員が部次長に昇格しているので、X 2についても同時期に部次長職に昇格したものとして取り扱うのが相当である。

- エ なお、両名の昇格とポストの関係については、会社では前記第1の3(4)で認定したとおり、昭和51年には技術課長を2名配置したり、昭和50年及び昭和54年には課長同等職の部付課長を置いた例もあり、また、部次長については複数配置の例も多いのであるから、このことについての会社の主張は認められない。

- (2) 課長乃至は部次長への昇格に伴い支給される役付手当については、前記第1の6(2)で認定したとおり、金額にかなりの幅があり、当該手当の昇級については明らかでないので、X1、X2については既昇格者の昇級の実態に準じて支給するのが妥当である。
- (3) 組合は、組合員であることや組合活動をしたことを理由に今後いっさいの昇格差別、賃金差別をしてはならないこと、組合員を昇格させるに当たって組合からの脱退ないし勸奨を今後いっさい行ってはならないとの救済命令を求めているが、この点については主文第2項のとおり命ずることにより必要にして十分であると認められる。
- よって、当委員会は、労働組合法第27条、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59年9月5日

佐賀県地方労働委員会

会長 堤 敏 介

(別表 略)