

福岡、昭61不7、平2.1.18

命 令 書

申 立 人 民放労連テレビ西日本労働組合
申 立 人 日本民間放送労働組合連合会
申 立 人 民放労連九州地方連合会
申 立 人 X

被申立人 株式会社テレビ西日本

主 文

- 1 被申立人は、昭和61年2月27日付で申立人Xをチーフマネジャーに昇進させたものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人Xに対して前項の取扱いによって生じる賃金差額及びこれに年5分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、下記文書を縦1メートル、横2メートル以上の白紙に明瞭に楷書で記載し、被申立人会社本社の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

(注：掲示初日を記載すること)

テレビ西日本労働組合
執行委員長 A 1 殿
日本民間放送労働組合連合会
中央執行委員長 A 2 殿
民放労連九州地方連合会
執行委員長 A 3 殿
X 殿

株式会社 テレビ西日本
代表取締役会長 B 1
代表取締役社長 B 2

会社がテレビ西日本労働組合X組合員を昭和61年2月27日付人事異動においてチーフマネジャーに昇進させなかったことは、福岡県地方労働委員会によって労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為と判断されました。

よって、会社は、同人を同日付をもってチーフマネジャーとして取り扱うこととし、そのための是正措置を講ずるとともに、今後このようなことをしないことを誓約します。

- 4 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 申立人らの請求する救済内容

申立人らが請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人Xを昭和61年2月27日付でチーフマネージャーに昇格させなければならない。
- 2 前項の是正に伴う賃金差額と年5分の利息の支払い。
- 3 被申立人は、申立人民放労連テレビ西日本労働組合の組合員に対し、労働委員会への申立て、同委員会での証言及び審理への参加等の故をもって、一切の不利益取り扱いをしてはならない。
- 4 前3項にかかる陳謝文の交付、掲示、新聞広告及び社内報への掲載。

第2 認定した事実

1 当 事 者

(1) 申 立 人

- ① 申立人民放労連テレビ西日本労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人株式会社テレビ西日本及びその関連企業の従業員によって昭和34年12月1日（以下元号を略す。）に結成された労働組合であり、日本民間放送労働組合連合会に加盟している。本件申立時の組合員数は154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産業に働く労働者で組織された労働組合の連合団体である。
- ③ 申立人民放労連九州地方連合会は、九州地方にある民放労連傘下の単位組合によって結成された連合団体である。
- ④ 申立人X（以下「X」という。）は、被申立人株式会社テレビ西日本の従業員であり、上記組合の組合員である。

(2) 被申立人

被申立人株式会社テレビ西日本（以下「会社」という。）は、33年4月1日に設立されたテレビ放送業を営む株式会社で、肩書地に本社を置くほか東京・北九州市などに4支社を、名古屋市などに2支局を有し、本件申立時の従業員数は276名である。

2 本件申立前の労使関係

- ① 組合は、結成直後の34年12月10日には組合活動等に関する覚書を、また、35年1月には唯一交渉団体約款・チェックオフ等に関する覚書を会社との間に締結するなど労働組合としての基礎を固めつつあった。
- ② 労使間における初の35年春闘が妥結した後の同年5月、会社は、それまで部分的にのみ採用していた課制を全社的に採用し、現職の正副執行委員長ら執行委員5名を含む組合員10名を新設の課長職に発令した。その直後、これら10名は組合を脱退し、会社は、同人らから提出された。組合には再加入しない旨の届出に基づいて、組合との協議が整わないまま同人らの組合費のチェックオフを中止した。これを契機に組合は、組

- 合規約中組合員資格を有しない者の範囲についてそれまでの「課長（同待遇を含む）以上の職にある者」等を「部次長（同待遇を含む）以上の職にある者」等に改めた。
- ③ 36年3月、組合は組織防衛のためユニオンショップ協定の締結を要求して136時間に及ぶストライキを実施したが、同協定の締結には至らず、代わりに「争議解決後労働協約締結のため労使双方にて小委員会を構成する。小委員会は昭和36年5月1日より発足するものとする。労働協約締結までは現在の非組合員の範囲を維持するものとする。」等の内容の協定が結ばれた。この協定と同時に交わされた覚書では「ユニオンショップに関しては、今次交渉の経過にかんがみ、労使双方で研究して、労働協約の一環としてとり入れるよう努力する。」ことが謳われていた。これらを受けて同年5月以降労使双方から提出された案をもとに小委員会における協議がすすめられ、同年12月には労働時間・休日等について協定が締結された。
- ④ しかしながら、37年3月に組合が人事同意約款の締結を求めて2週間余に及ぶストライキを行ったところ、その責任を問われて3か月の懲戒休職処分を受けた組合三役のうち2名が、処分期間満了後東京支社等へ配転され、また、同年10月には小委員会の組合側中心メンバーであったA4が東京支社へ配転されたこともあって、小委員会は事実上立ち消えとなった。これ以後労使間では組合員の範囲に関する協定は締結されることなく、その範囲をめぐる対立が続いた。
- ⑤ 43年8月の人事異動で課長等に昇進した組合員13名は、ほどなく組合を脱退した。45年になると課長に昇進しても組合を脱退しない者がみられたが、これらの者も部次長待遇に昇進すると組合を脱退するようになった。組合は、会社が組合規約を逆用して部次長待遇昇進者を脱退させているとして48年には、それまで「部次長（同待遇を含む）以上の職にある者」等としていた非組合員の範囲を「労働組合法第2条但し書き第1号に指定されると組合が認めた者」と規約を改正したが、部次長待遇にある組合員の脱退者は49年の8名を最多にその後も脱退はみられた。
- ⑥ 49年12月に北九州市から福岡市へ本社を移転した会社は、第一次オイルショック後の厳しい経営環境の中で経営基盤確立のため人員削減等による合理化を図ることを内容とした「第一次三ヶ年計画」を策定し、51年4月から実施に移した。組合はこれに反発し、とくに報道現場の組合員は同計画実施前から会社の報道ないし報道部門に対する姿勢に疑問を抱き、52年11月、職場新聞「ペンカメ」を発刊し、これにより毎日のように会社の報道姿勢を批判した。
- ⑦ 53年3月の人事考課で執行委員等に標準より低い査定（以下「マイナス査定」という。）がなされ、また、同年8月には「ペンカメ」発行活動の中心であったA5・A6（以下「A5」・「A6」という。）の2名に北九州・大阪各支社への配転命令が出されたことなどから、同月、組

合等はこれらについて当委員会に不当労働行為の救済申立て（福岡労委昭和53年（不）第28号事件、以下「28号事件」という。）を行った。

なお、28号事件は55年1月16日当委員会で和解が成立して終結した。

- ⑧ 53年9月に行われた人事異動での昇進者の中に組合員はみられず、また、翌54年2月の人事異動ではチーフマネジャー（以下「チーフ」という。）以上の組合員で昇進した者はいなかったことなどから、54年7月、組合は、このまま放置すれば組合員に対する差別が拡大するとの危機感を抱いて会社に対し昇進差別の廃止等を求める要求書を提出し、これ以降も毎年是正要求を続けた。しかし、会社は、組合のこのような要求に対し58年6月に至って総務局報で、昇進は、「本人の職務内容、業績、能力を中心に諸般の事情を勘案して業務上の必要に基づき行う旨くり返し説明しており、このとおりに実施している」と回答したにすぎなかった。
- ⑨ 組合は、54年7月以降の度重なる昇進差別是正要求が容れられなかったとして59年5月31日の臨時大会においてA7（以下「A7」という。）以下62名の組合員の昇進差別是正を求める不当労働行為の救済申立てを行うことを決定した。これに対しB2副社長（後に社長に就任、以下「B2社長」という。）は、会社内の食堂で組合の当時のA8委員長（以下「A8前委員長」という。）に対し「組合は地労委に申立てをやるということだが、そうなったら百年戦争になるぞ」と会社としても争う姿勢を示した。
- ⑩ 59年6月27日、組合は上記決定に基づいて62名の組合員等とともに当委員会に不当労働行為の救済申立て（福岡労委昭和59年（不）第10号事件、以下「10号事件」という。）を行った。
- ⑪ 10号事件申立後、B3放送業務局次長がA8前委員長に対し「会社は何年かかっても賃金昇格差別については解決しないといっているようだ。10年もすれば組合の方は次々と定年者が出る訳だから仮に組合が勝っても実質上のメリットはないではないか」と発言した。
- ⑫ 59年7月26日、組合のA1副委員長（当時。60年10月委員長に就任、以下「A1委員長」という。）は、同人の職場の懇親会二次会の酒席で、居合わせたB4放送部長（当時）らから「10号事件で負けたらどう責任をとるのか」と言われた。
- ⑬ 59年10月3日、組合等は、歴代の名古屋支局長の配転先がその前任地となっていた従来の取扱いと異なって、組合員であるA9同支局長が同年8月10日付で同人の前任地であった本社へではなく北九州支社へ配転されたのは不当労働行為であるとして当委員会に救済申立て（福岡労委昭和59年（不）第19号事件、以下「19号事件」という。）を行った。

なお、19号事件について当委員会は60年12月23日付で救済命令を発したが、61年1月14日、会社は福岡地方裁判所に行政訴訟を提起し、本件結審後の61年11月25日上記救済命令を取り消す旨の判決が出された。これを不服として当委員会等は控訴し、現在、福岡高等裁判所に係属中で

ある。

- ⑭ 59年12月18日、会社は勤務時間中福岡市内のホテルにチーフ以上の管理職を招集して「地労委報告会」を行った。このとき組合員である管理職は除かれていた上、席上でのメモは禁止され、配付資料は会合のあとで回収された。「地労委報告会」は、上記⑬の行政訴訟の提起された61年1月14日にも開催され、このときも組合員である管理職は除かれていた。
- ⑮ B2社長就任後の60年9月2日付社報に掲載された同社長の談話には「不幸にして現在TNCは組合の提訴による昇格差別とA9配転問題で地労委のお世話になっています。審問の過程にあります。TNCの永遠の発展のため譲れないものは絶対に譲れないということです。歴代社長は労使問題についてタブーとしてきた感がありますが、私は…“労使協調こそ企業発展の礎である”ということを強調して止みません。…しかし、当社の組合は街頭の電柱に自からが働くTNCを“ひぼう”するステッカーを貼ったり、情宣ビラを配るという違法な組合活動を行っています。…」とのくだりがあった。

3 組織と職位

(1) 会社の組織

会社の組織は、61年7月末現在、図1のとおり、2本部・8局・4支社・24部・1委員会・2支局からなっている。このうち、後記5に認定のXの職歴と密接に関連する東京支社及び放送部の組織・業務内容等は次のとおりである。

- ① 東京支社には61年7月末現在業務部のほか営業第一部と同第二部が置かれ、支社長以下24名の従業員および駐在役員1名が配置されていた。

業務部は部長以下7名で番組編成広報部門2名と経理総務部門4名（うち2名は自動車運転手）とに分かれ、Xが所属していた番組編成広報部門の業務内容は、会社で編成する番組を映画会社やフィルム業者から買い付ける編成関係と番組の広報宣伝材料等を収集する広報関係とが主なものであった。

なお、会社の本社と東京支社との間は専用電話回線で結ばれ、本社から通話したい者の名前を呼ぶと支社の電話に取り付けられているスピーカーから聞こえる仕組となっていた。

- ② 61年1月現在の放送部は、放送業務局に属し、B5部長（以下「B5部長」という。）以下16名で、放送準備部門としての業務を担当しており、その組織、具体的な業務内容及び部員の配置状況は図2のとおりであって、部長以外には部次長1名、部次長待遇チーフマネージャー（以下「部次待」という。）3名、チーフ2名、マネージャー6名、副主任2名、一般社員1名であり、ほかにCMバンク係には2名のアルバイトが雇用されていた。

(2) 職 位

① 会社の職位は、表1のとおり、上位の局長から下位の副主任まで13ランクあって、会社は、これらの職位にある者を役職者に位置づけ、社内的にはチーフ以上を管理職、マネジャー以下を上級職と区分している。

なお、56年に副主任職が新設されるまでは主任以上がすべて管理職とされていた。

② 60年9月1日現在のチーフ及びマネジャーの配置状況をみると、チーフの配置は1～3名の部が多く、4名、5名、9名配置の部がひとつずつある一方、全く配置のない部もある。また、部によってはチーフとマネジャーが同数ないしチーフの方が多いい部もある。

③ チーフの職位について

B5部長は、チーフは会社業務運営上の管理職であり、上級の管理職を補佐し、また、上級の管理職から権限を委譲されるので業務遂行上責任が重くなり、日常業務の中での例外的なことについて即対処できる能力と権限をもっている旨証言したが、同部長は部下のチーフらに対しどのような権限を委譲しているかについては日常チーフらに一切説明していなかった。

4 賃金と昇進

(1) 賃 金

会社の賃金は基準内賃金と基準外賃金とに区別され、前者には基本給・役職手当等が、後者には超過勤務手当・休日出勤手当等がある。

チーフ以下の場合、基本給は年齢給（毎年4月1日現在の満年齢による。）・職務給（職務の種類と経験年数による。）・能力給（職務給とリンクしており、毎年的人事考課による。）とからなり、チーフ及びマネジャーの61年4月現在の職務給及び役職手当の額は表2及び表3のとおりである。

なお、マネジャーの超過勤務手当は、1カ月9時間30分を超えて超過勤務した場合に支給され、休日出勤手当はそのまま支給される。一方、人事、労務、秘書、経理担当のチーフを除くチーフは労働基準法第41条第2号に該当しないものとして定額の役職手当が支給されるが、超過勤務手当及び休日出勤手当はこれらの合計額が役職手当を上回った場合にその差額が支給される。

(2) 人事考課

現行の人事考課制度は、37年5月に締結された賃金協定（以下「37年協定」という。）により導入された。その直後これを会社は就業規則化した。37年協定と比べるとその適用対象の職位に差異があった。会社は被考課者の1年間の業績評価を行って次年度の能力給を決定しているが、さらに昇進決定の際の一資料としても勘案している。

因みに、37年協定における人事考課の評定要素は次のとおりである。

- (1) 考課の評定要素は次の通りとする。
 - (イ) 管理職
仕事の質（正確さ）、仕事の量（速さ）、積極性、責任感、協調性、折衝力、企画力、指導力
 - (ロ) 一般職
仕事の質（正確さ）、仕事の量（速さ）、勤勉、積極性、責任感、協調性、折衝力、企画力
 - (ハ) 見習社員・技能職・保安職
仕事の質（正確さ）、仕事の量（速さ）、勤勉、積極性、責任感、協調性、折衝力、理解力
 - (ニ) 労務職
仕事の質（正確さ）、仕事の量（速さ）、勤勉、責任感、協調性、理解力
- (2) 各評定要素は要素の程度に応じ5段階に区分し評定点をつける。
（評定点にウェイトはつけない）
- (3) 評定の結果は5段階（A、B、C、D、E）の成績に区分し、Aの能力給は職務給の110%、Bは105%、Cは100%、Dは95%、Eは90%とする。この場合すくなくとも組合員の80%はCとする。
- (6) 被考課者の直属所属長を以って考課の第1次評定者とし、第1次評定者の所属長を以って第2次評定者とする。
- (7) 各局長は第2次評定者の評定について部課間の調整を行うためこれを修正することができる。
- (8) 評定の原則
 - (イ) 評定はあくまで公正且つ客観的でなければならない。
 - (ロ) 評定は被考課者が現在担当している職務を基準として行う。

(3) 昇 進

会社は、前記2⑧に認定のように昇進について組合に回答したが、昇進人事を行うに当たって定型化した人事考課表に基づく人事考課はなされていない。

なお、昇進発令は、通常毎年2月の定例人事異動に併せて行われるが、8月に行われることもある。

5 Xの職歴

(1) 採用から東京支社営業部配転まで

Xは、大卒43年入社で総務局・編成局勤務を経て45年8月から報道制作局報道部で記者として勤務後、51年2月東京支社営業部へ配転になると同時に主任へ昇進した。その際同人と同年度同学歴の入社者（以下「同期入社者」という。）の殆んどが主任に昇進した。

(2) 東京支社業務部配転

- ① 54年2月、Xは東京支社の営業部から業務部へ配属換えされた。当時の組合の東京支部の組合員はこの配属換えについて、53年12月業務

部の女子従業員が退職したことによる欠員補充をXが支部長として先頭に立って要求していたことから、同支部の要求を逆手にとったものであると反発し抗議した。業務部におけるXの担当業務は、Xが業務部へ配転になるまではそれまで経理担当者が処理していた広報関係及びバック便（本社との間での放送素材・書類等の收受発送）等であった。

なお、Xが本社あて送付した資料名の記録をしていなかったために当該資料を送付したかどうかで本社と支社との間で問題となったことがあった。

- ② 業務部配転後しばらくしてXは、就業中ネクタイを着用しなくなり、そのことについて当時の業務部長、B 6 支社長や駐在役員から注意をうけた。同人は、55年10月会社制作番組の収録の日程打合せのため新日本製鐵株式会社へ訪問した際や56年5月都内のホテルで開催されたフジテレビ主催の番組完成披露パーティに出席した際もネクタイを着用していなかった。いずれの場合も、翌日B 7 業務部長（以下「B 7 部長」という。）はXに注意した。

しかし、会社には就業中の服装に関する規定はなく、また、A 7 が東京支社で広報関係の担当であった51年頃ネクタイを着用しなかったことについて上司から注意がなされたことはなかった。

(3) Xのマネジャー昇進

- ① 56年2月の人事異動（以下「56年人事」という。）では、Xと同期入社者のうち同人とC 1（以下「C 1」という。）を除く10名はマネジャーに昇進したが、上記2名は主任に据え置かれた。

この人事の作業の過程では次のような経過があった。

- ② 55年12月、56年人事の作業にとりかかっていたB 7 部長は、Xの勤務成績を平均的であると評価していたものの、同部長が東京支社に勤務するようになったのは55年3月のことであり、Xの上司としての在任期間が短いことからXの昇進問題について慎重を期するためXの東京支社赴任当時の支社長であるB 6 支社長に相談したが、Xの所属長であった営業部長や前業務部長の意見を聞くことはしなかった。B 7 部長はB 6 支社長から、Xが営業部に所属していた当時スポンサー・代理店から苦情があり営業マンとしての成績もよくなかったこと、その苦情の内容は、Xが前任者に比べて取引先への出入りも少なくて仕事の連絡もつかないの、できれば担当を替えて欲しいというものであった旨聞かされた。

なお、C 1には51年と54年に各1か月間の傷病による欠勤があった。

- ③ Xは、同じく56年人事で部次待から部次長へ昇進しなかったことに不満を持つA 7 とともに同人らが昇進しなかったことについて組合の立場から不当労働行為救済申立ての準備をすすめるとともに、東京支部は両名が昇進しなかったことについて支部の機関紙である「支部だ

より」において抗議した。

- ④ Xから同人の昇進しなかった理由を尋ねられたB7部長は、主任からマネジャーには一定の年限がくれば皆あがると思っていたので同期の中でXが取り残されているのは知らなかった、仕事については今のままやるようにと答えた。
- ⑤ 57年2月、XはC1とともにマネジャーに昇進した。

同年3月5日、B7部長は東京支社近くにあるホテルのラウンジバーで飲酒しながらXに対し、ネクタイを着用すること、バック便で届いた書類等を各人へ配付すること、本社あてバック便で送付したフィルム名を記録すること、郵便受けに配送されるフジテレビ発行の日刊プログラムを忘れずにとってくること、専用電話がX以外にかかったものであっても応答するなど協調性をもって欲しいこと等の注意を促したところ、同月半ばから同人はネクタイを着用するようになった。

(4) Xのマイナス査定

- ① 57年8月、12日間の私的な海外旅行中のXの仕事をカバーした同僚に対し、Xは休む前後ひとことのあいさつもせず、礼もいわなかった。翌9月、上記同僚の2日間の出張に際し同人の仕事のカバーをXは指示されたが、これを聞きいれなかったためB7部長は業務命令を発したことがあった。

58年1月、XはB7部長や部員らと新年のあいさつを交わさなかった。

58年3月、Xは人事考課でマイナス査定をうけた。

- ② 同年7月1日、組合は団交の席上Xのマイナス査定の理由を質したが、会社は団交の席であることを理由に個人の問題は答えない、「スト中でないときに本人がひとりだけでいけば所属長は理由を述べるはずである」として理由を明らかにしなかった。その後XがB7部長に改めて理由の説明を求めたのに対し、同部長は「私がした査定がそのまま結果とはならない。人事が総合的に判断する。」と答え、Xが「人事が判断するにしても第一次査定者がよほど悪い点をつけないと結果的にはマイナスとは思わないと思うが」と質すと、同部長は「細かいことはいえないが、協調性・積極性に欠ける」と答えただけで具体的な説明を避けた。

(5) 放送部配転

- ① 59年2月、Xは放送部へ配転になった。

Xは、当初1年間は番組検尺班・スポット班に属し、60年2月以降はCMバンク・CM素材班のCMバンク係に属してCM素材のVTRへの収録等の業務を担当した。その間Xのミスに起因する放送事故はない。これに関してB5部長はXだけがミスがないということではなく、アルバイトを含む4人のチームプレーの結果であると評価した。

- ② Xは、これまで就業規則上の懲戒処分を受けたことがない。同人の

人事考課は前記5(4)に認定した58年のマイナス査定のほかは標準の査定を受けており、無届・長期欠勤はなく、遅刻・早退で問題とされたこともない。

6 Xの組合活動等

(1) 執行委員

Xは、報道部在籍時の50年1月から同年8月まで組合の執行委員を務めた。

(2) 東京支部長等

① 前記第2の2⑥で認定した第一次三ヶ年計画の実施前後から東京支社では福利厚生面を中心に経費削減の方策がとられるようになったことを契機に、51年9月、同支社の組合員によって組合東京支部が結成され、この頃から同支部ないしその組合員とB6支社長との間の対立が顕著になった。

② Xは、52年10月から55年10月までと56年9月から翌年10月まで通算4期東京支部長に選出された。Xは、前記第2の5(3)③認定の不当労働行為救済申立て準備のほか支部長としては第2の5(2)①に認定した業務部の欠員補充要求をはじめ次のような支部活動を指導した。
ア 53年4月11日以降88日以上にわたる超過勤務拒否闘争を続けたこと。

イ 53年4月25日の交通ゼネスト時保安要員を除いては年休をとって欲しいとの要請が支社長からなされていたが、タクシーを利用して出勤したA7に対するタクシー代の不支給について支部が抗議した結果片道分だけ支払いを受けることができたこと。

ウ B6支社長の就任した51年以降東京支社における「不当労働行為」「組合干渉の言動」が顕著になったとして53年6～7月発行の「支部だより」では同支社長の言動を摘示して「支社長の不信任を要求する」等厳しく批判したこと。

エ 支部組合員の要求をとりまとめて「支部だより」に掲載して要求し、あるいは支社長との間に職場交渉を行うなど要求実現のため活動したこと。

③ Xは、57年10月から翌年9月まで民放労連東京支部連絡会(以下「支部連」という。)書記長を務めた。

(3) 技術支部書記長等

60年10月、Xは組合代議員会議長のほか放送部の組合員が属する技術支部の書記長に選任された。Xが指導するようになった技術支部は職場新聞「技術支部ニュース」を創刊したほか週1回の昼休み職場集会を定例化した。

(4) 10号事件での証言

60年11月5日、Xは、10号事件審問において組合側証人として10号事件申立人A7に対する会社の扱いの不当性及び同人の勤務ぶりの良好性

等について証言した。

なお、放送部に属し、10号事件申立人であるA10とA11（以下「A10」、「A11」という。）も61年3月17日の同事件審問において組合側の立場で証言した。

これまでに認定したXの職歴及び組合活動歴等をまとめると次表のようになる。

年 月	職 歴 等	組 合 活 動 歴 等
43. 4	入 社	
	総務局、編成局	
8	編成局制作部	
45. 8	報道制作局報道部	
50. 1		組合執行委員（50. 8まで）
51. 2	東京支社営業部・主任	
52.10		東京支部長（55.10まで）
54. 2	同 業務部・主任	
56. 9		同 支部長（57.10まで）
57. 2	同 業務部・マネジャー	
10		支部連書記長（58. 9まで）
58. 3	マイナス査定	
59. 2	放送事務局放送部・マネジャー	
60.10		組合代議員会議長
		技術支部書記長
11		10号事件証人

7 Xに対する本件人事

(1) Xのチーフ不昇進

61年2月27日付人事異動（以下「本件人事」という。）でXはマネジャーに据え置かれた結果、Xの同期入社者でチーフへ昇進していない者は同人ひとりとなった。

(2) 不昇進理由の説明

① 61年3月7日、Xは、チーフへ昇進しなかった理由についてB8放送業務局長（以下「B8局長」という。）とB5部長とに説明を求めた。

B8局長は、Xはまじめに仕事しているが積極性がないとのみ答え、B5部長は、Xは積極性がないと答えた上、その具体例としてXがCMバンクやAPC（自動番組送出装置）の方針設計の会議（以下「APC会議」という。）に参加しないことを指摘し、自ら進んで参加し意見を出すようにと注意した。Xは、これ以前にB5部長から注意を受けたことはなかった。

② 会社では業務のコンピュータ化がすすめられておりCMバンクやA

PCの方針設計のため関連部門の担当者によるプロジェクト・チームが結成され、放送部からはX以外の2名がその担当に指名されていた。また、放送部には部員が提案しやすいように「APC提案ノート」が備えつけられていた。

(3) B8局長の発言についての組合側の証言等

① 組合側証人A10は、本件審問において次のように証言した。

ア 61年4月11日の夜、X・A10・A11など放送部の組合員は、福岡市内にある「キャバレーミナミ」において、B8局長等を偶然見かけた。

挨拶に行ったA10に対しB8局長は10号事件に言及し、A10ちゃん、あんたが地労委で証言したのは意外やったばい、A11ちゃんとX君は今度あげる時期だったんだけど地労委のことがあったからあげんやったばい、あんたは事故もあるけどよく働くけん来年の2月にはあげるけん、給料があがらんと退職金にもひびいてくるけん、と言った。B8局長は、A10と入れ替わり挨拶にきたA11に対してもA10を翌年の春昇進させる旨話し、あんたは高校一期生がいっぱいいるなかでなんでトップをきって証言したのか、と発言した。

イ A10は、席に戻ると他の者に上記局長の発言内容を打ち明けた。

② A10の当委員会における10号事件の証言内容は放送部におけるA11の勤務ぶり等に関するものであった。

③ A10は数年後に第1定年を控えていた。会社の従業員の定年は第1定年が満56歳、第2定年が満60歳であり、第1定年後も雇用を希望する者は申し出て会社の承認を受けて第2定年まで特別社員として勤務することができる」とされているが、「第1定年に達したときに役職者である社員は役職を離脱させ」られることになっている。

但し、「(1)本人の健康状態が就労に耐えないと会社が認めた場合、(2)勤務成績が著しく不良な場合、(3)以上のほか、会社が雇用を継続することを不相当と認めた場合」の一に該当するときには会社は申出を承認しないとされている。

(4) 本件人事における昇進者

本件人事における昇進者は39名で、このうち組合員の昇進者は23名であり、そのなかには10号事件申立人7名、10号事件申立人ではないが同事件の証人となった者1名、10号事件及び19号事件申立時の執行委員2名（うち1名は10号事件申立人でもある。）及び本件人事当時の執行委員1名が含まれていた。

8 Xの同期入社者の業績と昇進状況

① 前記6までに認定したところをまとめると、Xの同期入社者の昇進状況は表4のとおりである。このうち、56年人事でXとC1がマネジャーに昇進しなかった理由として、B7部長は、Xは勤務成績並びに勤務態

度、とりわけ服装などに問題があったこと、勤務成績については取引先への出入りが少なく連絡がつかないのでXを替えて欲しいとの苦情が取引先からあったと支社長からきかされたこと、服装については業務部へ配属替え後、勤務中ネクタイを着用しなくなったことをあげ、B9常務(以下「B9常務」という。)は、C1について51年と54年に各1か月傷病による欠勤があったことをあげた。

- ② C1のチーフ昇進を推薦した理由として、B5部長は同人に意欲、積極性があること、例えば他の班の問題に積極的に介入し助言していること、注意力に優れ画面上の誤字によく気付くこと、ファックスの管理を行っていること、他の部署へ配付する書類の手配をすること、会社内の電話番号等に変更のあったときなどワープロで印字し配付すること、コンピュータ会社との打合せの窓口になるなどして放送部の業務のコンピュータ化に貢献したことをあげた。また、B9常務は、C1がNTT発行の電話帳に掲載された被申立人会社の電話番号の誤植に気付いて会社へ通知したことが59年と60年に各1回あったことを例にあげ、C1が会社に貢献したと評価した旨述べた。

C1は、放送部におけるコンピュータ・ソフトの開発・変更を外部へ発注する際の会社側の窓口となっているが、同人の担当業務はチーフ昇進前後において変更はない。

- ③ A12は、60年2月にチーフへ昇進し、同期の中ではC2に次ぐ早い昇進をしたが、その理由についてB9常務は、同人が北九州支社営業部の売上増に貢献したことをあげた。
- ④ X、A12及びC2を除く他の10名についてB9常務は、「夫々まあ、少くとも標準的な広い意味の標準的、1人1人見ますとこれは業績、能力も同じじゃございませんけども、幅広い意味の標準的な中で標準的な活動と言いますか、そういうことで」本件人事でチーフ昇進させた旨証言した。
- ⑤ 同期入社者の中でこれまでマイナス査定をうけたのはX(58年3月)のみである。
- ⑥ B9常務はC2の年令及び被申立人会社入社前の同人の職歴から、同期の比較対象から除くことが適切である旨証言し、申立人組合等もC2を比較対象から除外している。

9 当委員会において証人となった者の昇進状況

(1) 10号事件申立人外で同事件の証人となった場合

10号事件申立人外で同事件の組合側証人となった者は、前記第2の6(4)に認定したXの外には組合員A13(40年度入社)・同A14(42年度入社)・同A15(44年度入社)・同A16(48年度入社)(以下「A16」という。)の4名であり、これら4名はいずれも60年8月7日10号事件審問において証言した。同人ら及びその同期入社者の昇進等の状況は表5、7、8及び表13のとおりであり、A16は、本件人事で昇進しマネジャーになっ

ている（前記第2の7(4)に認定した「10号事件申立人ではないが同事件の証人となった者1名」はA16である）。

(2) 10号事件申立人外で28号事件又は19号事件の証人となった者の場合

10号事件申立人外で28号事件又は19号事件の組合側の証人となった者は、組合員A17（40年度入社）・同A18（41年度入社）・同A5（44年度入社）・同A19（45年度入社）・同A20（45年度入社）・同A6（49年度入社）の6名であり、これらの6名とその同期入社者の昇進等の状況は表5、6、9、10及び表14のとおりである。

10 Xら放送部組合員の言動

61年8月8日午前9時30分頃、Xは出勤してきたB5部長に対し、前日の本件審問における同部長の証言内容について詰問したところ、他の放送部勤務の組合員6名、B10同部次長も加わり、約30分間同部長の証言をめぐってやりとりがなされた。

第3 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

- ① 会社では職位ごとの職務権限、職務内容は不明で、能力、業績についても各職位ごとに具体的にいかなる能力をどのような方法で考課するか決められていないし、記録もないというのであるから、会社には合理的な昇進基準は存在せず、その結果昇進は全く恣意で行われている。
- ② Xは、東京支部の中心的活動家として活動したことの報復としてマネジャーへの昇進差別を受け、支部連書記長在任中マイナス査定を受けていたが、本件人事において同人がチーフへ昇進しなかったのは、同人の能力、業績等によるものでなく、同人の組合活動を忌み嫌った会社が、特に10号事件の証人に立ったことに対する報復として行った差別であり、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

- ① 会社における昇進は、業務上の必要に基づき本人の職務内容、業績、能力を中心に諸般の事情—入社年次、勤続年数、年令、学歴、職場を中心とした人間関係などを総合勘案し公正に行っており、昇進の手続は当該局長、部長からの推薦をうけて総務局が全社の調整作業を行い、最終的には役員会が会社の業績と発展により貢献できると期待できる人物を選考する。会社の役職は職位であって一定年限を経過すれば自動的に上位ランクに昇格するいわゆる「資格」ではなく、同期であっても勤続年数が経つに従って業績、能力等により昇進のテンポに差が生じるのは当然である。
- ② 会社が本件人事においてXをチーフへ昇進させなかった理由は、東京支社勤務当時から同人の業績、能力などが劣り、また勤務態度が悪いことによるものであって、労働委員会で証言したからではない。

ア Xは51年東京支社営業部勤務となり同期入社者11名とともに主任に昇進したが、㉗仕事に対する意欲に欠け、取引先のスポンサー等から苦情がくるなど勤務成績はよくなかった。㉘54年2月同支社業務部に異動し対人関係の多い仕事をしていたときには、上司の再三の注意に従わず、ノーネクタイ、ポロシャツ姿で出勤し、社外の会合に行くときも、こうした服装でおしきり顧客のひんしゆくを買い、会社のイメージを下げるのがしばしばあった。当時同支社勤務者でXのようにノーネクタイ、ポロシャツ姿で入社する者は皆無であった。このような勤務態度が永く続いたため、マネジャーへの昇進が他の同期入社者に比べ1年遅れたものである。

イ 57年2月、Xは、マネジャー昇進後も勤務態度は悪く、たとえば、㉙Xの隣の席の同僚がたまたま仕事で外出しているとき自分の机の前にある専用線のスピーカーが同僚の名前を呼んでいるのに知らぬ顔をして専用線に出ようとしないことがしばしばあった。要するにXは自分に与えられた仕事をしていればよいという自己中心的な考え方をもっていた。㉚Xが私用で12日間海外旅行したとき、その期間中のXの業務は隣の席の同僚が全部カバーした。その後、その同僚が2日間業務上出張した際同人の業務をXがカバーするよう上司が命じたにもかかわらず、Xはこれをしぶり最後に上司が業務命令であることをきびしくいってようやく引き継いだこともあった。㉛業者からの伝言を同僚に伝えなかった。㉜58年には部内で新年の挨拶すら交わさなかった。このような態度をとったから本人の業績は上がり、職場の人間関係にマイナスの影響を与え、ひいては同人の所属する業務部の業績にも悪影響を及ぼすこととなり、その結果、58年3月の人事考課ではマイナス査定を受けた。

ウ 放送部におけるXは、指示されたことは無難に行っているが、自分から進んでやろうという意欲と積極性に足りない面がある。

エ 10号事件申立人又は証言者等が本件人事において昇進していることから、Xを昇進させなかったことが、証言を理由とするものではないことは明らかである。

- ③ チーフは、会社業務運営上の管理職であり、上級の管理職を補佐し、また上級管理職から権限を委譲されているので、日常業務の中での例外的なことについて即決できる能力が必要であるが、Xは上述の勤務態度でとおしてきたためこのような能力を持ち合わせていない。
- ④ Xは、B5部長がXの職務内容、業績、能力などを本件審問で証言した翌日（61年8月8日）、他の組合員らとともに勤務時間中であるにもかかわらず同部長を取り囲んで前日の同部長の証言を非難詰問し強談威迫した。Xはこの行動の中心人物であり、この一事を見てもXの勤務態度は悪くチーフに昇進するだけの適格性のないことがわかる。
- ⑤ 申立人らの請求する謝罪ないし誓約書の手交や広告を命じる救済命

令は、憲法第19条に違反し、労働委員会の裁量権の範囲を超える違法なもので許されない。

2 当委員会の判断

(1) 本件人事におけるXの取扱いについて

会社は、本件人事でXをチーフに昇進させなかったのは、同人がマネジャーへの昇進が遅れ、マイナス査定をうけるなど東京支社勤務当時から業績、能力などが劣り、勤務態度が悪く、昇進基準に照らして同期入社者の11名と比較して劣っていたことによるものであると主張する。

① 本件人事においてXがチーフに昇進しなかった事情を判断するにあたっては、同人と同期入社は同人を含め13名であるが、このうちC2については当事者双方ともXとの比較対象から除外することを適当と主張するので、C2を除く12名について比較検討を要する。また、会社における昇進のテンポを判断するにあたっては、同期入社であっても勤続年数が経つに従ってそのテンポに差が生じてくることは否定できないが、逆に途中の過程で昇進が同期入社者の他者より遅れることがあっても、後の機会にこれを回復することがあるとの視点からもこれを判断しなければならない。

② Xと同期入社者の12名について、昇進の状況をみると、前記第2の8の表4のとおり、12名全員が51年2月20日主任に昇進、X及びC1を除く10名は56年2月16日、X及びC1は57年2月22日、それぞれマネジャーに昇進、A12は60年2月28日、Xを除くその他の10名は61年2月27日、それぞれチーフに昇進していることが認められる。このような状況からみると、Xのチーフ不昇進の是非を判断するにあたっては、Xを除く10名が昇進した61年2月当時に中心をおいて、同人と他の者とを比較することが妥当である。

③ 59年2月、Xが放送部に配転された後の勤務状態については特に問題は認められない。この点について、会社は、Xは指示されたことは無難に行っているが、自ら進んでやろうという意欲と積極性に足りない面があるとし、その具体的事実として、B5部長は、XがAPC会議に参加しなかったことを指摘するが、XがAPC会議のメンバーに指名されていなかったこと、また同会議への出席を命じられてもいないことを考えると、このことをもって、直ちに会社の同人に対する評価を裏付ける理由とはなりえないばかりでなく、その他に会社の主張する同人の勤務態度が意欲や積極性に欠けるとする具体的事実は見当たらないのである。

④ マネジャーへの昇進がXと同様、同期入社者の10名より1年遅れ、本件人事でチーフに昇進したC1について、会社は同人の業績、能力、勤務態度が優れている旨を主張し、B5部長は同人をチーフに推薦した理由として、前記第2の8②認定の事実をあげ、またB9常務は同人がNTT発行の電話帳に掲載された会社の電話番号の誤植に気付い

て会社に通知したことを指摘する。しかしながら、これらの内容が同人のチーフ昇進を左右するほどのものとは考えられず、むしろ会社は、Xについては、同人に帰責される放送事故のないことをチームプレーの結果であるとして、同人に対しては消極的評価をしているのに比べ、C1については、同人の行為に対して過大に評価している傾向さえうかがわれるのである。

- ⑤ C1を除く他の10名についてみると、同期の多くの者より1年早くチーフに昇進したA12について、北九州支社の売上増に対する貢献度の大きいことをあげるのみで、その他の者については昇進の理由を特にあげられていないばかりでなく、昇進の資料となる人事考課の評定結果も示されていない。本件人事でチーフに昇進した10名についてB9常務の、「夫々まあ、少くとも標準的な広い意味の標準的、1人1人見ますとこれは業績、能力も同じじゃございませんけれども、幅広い意味の標準的な中で標準的な活動と云いますか…」の証言からもうかがわれるように、チーフ昇進について、特に積極的理由を必要としたものとは認められない。
- ⑥ 会社は、Xのチーフ不昇進の理由として、東京支社在勤中のマネジャー昇進が遅れたこと、及び58年3月の人事考課でマイナス査定を受けたことをもあげる。

前記第3の1(2)②記載の会社がXのマネジャー昇進が遅れた理由としてあげる事項には、具体性に欠けるもの、それらが人事考課に与えた程度、評定の方法、評定者間の評価の相違などの問題があり、昇進が遅れたこと自体について疑問がないわけではないが、会社が同人の昇進を遅らせた事実をもってしても、その理由としたことはその後解消しているとみるべきであるから、会社が同人のチーフ不昇進の理由として、マネジャー昇進が遅れたことをあげることは、前記C1の例からみても不合理といわなければならない。

また、58年3月のマイナス査定についても、そのマイナス査定がどの程度のものであったか不明であるばかりでなく、Xの行為が同人の所属する業務部の業績にどのような影響を与えたかも定かではない。さらに会社がマイナス査定の理由としてあげる事実は、その後持続しているとは認められないのであるから、会社が本件人事において、58年3月のマイナス査定をことさら強調することは、同人のその後の勤務態度等を評価するうえで合理的なものとはいえない。

- ⑦ 本件人事の対象となったチーフの職位についてみると、次のことが認められる。
- ア 会社における管理職は局長以下10の職位によって構成され、チーフはその最末端の職位である。
- イ チーフは、上級の管理職を補佐し、また上級の管理職から権限を委譲されるので日常業務の中で例外的なことについて即決できる能

力が必要であるとされるが、チーフに対しどのような権限が委譲されているかは明確でない。

ウ 人事、労務、秘書、経理担当のチーフを除くチーフは労働基準法第41条第2号に該当しないものとし、定額の役職手当が支給されるが、個々の時間外・休日勤務時間数についての過勤料が同手当を上回った場合はその分が支給される。

エ チーフの職務給の額についてみると、その直近下位の職位であるマネジャーとの差額は、マネジャーとその直近下位の職位である主任との差額よりも少ない。

オ 会社におけるチーフの配置状況やチーフとその他の役職者との構成比には各部局で相当のバラつきがある。

カ チーフに昇進したC1の担当業務は、昇進前と変わらない。

これらのことを総合して、チーフとマネジャーとを比較すると、その職務給及び役職手当の額、並びに超過・休日勤務手当の支給基準に差のあることが認められるが、その職責ないし職務権限等において両者を明確に区別できるものはなく、会社は、チーフは業務運営上の管理職であることを強調するが、マネジャーとの違いは、主として待遇上の違いとみるのが相当である。

- ⑧ 上記①ないし⑦を総合して判断すると、会社が本件人事において、Xをチーフに昇進させなかったことは、同期入社11名と比較して、同人のみを昇進させないことに合理的理由があるとは認められず、また、本件人事において、会社が本来重視すべき61年2月当時の同人の勤務態度等については、これを重視せず、かつて同人がマネジャー昇進に遅れていること、及び58年3月の人事考課においてマイナス査定をうけていることをことさら強調することは、むしろ不自然といふべきである。

(2) 本件人事と不当労働行為の成否

本件人事におけるXのチーフ不昇進には合理的理由がないことは、先に判断したとおりであるので、その真の理由が奈辺にあったかが検討されなければならない。

本件労使間には、前記第2の2認定のような経過を背景として、当委員会に10号事件が係属し、この間において次の事実が認められる。

- ① 前記第2の2⑨認定のB2社長のA8前委員長に対する発言、同⑩認定のB3放送業務局次長のA8前委員長に対する発言、及び同⑫認定のB4放送部長らのA1委員長に対する発言。
- ② 前記第2の2⑮認定の60年9月2日付社報に掲載されたB2社長の談話。
- ③ 前記第2の2⑭認定の59年12月18日及び61年1月14日開催された会社招集の「地労委報告会」の状況。

これらのことを併せ考えると、会社は組合等が10号事件を申し立てた

ことに強く反発していたことが認められ、前記第2の7(3)①認定の組合側証人の証言したキャバレーミナミにおけるB8局長の言動も、審問の全趣旨からみれば会社におけるこのような状況を反映したものとして、概ねその存在を肯定することができるのであり、これらのことから本件における会社の不当労働行為意思が推認される。

以上のことを総合して判断すると、本件人事においてXをチーフに昇進させなかったことは、かねてから同人の組合活動に注目していた会社が、同人が60年11月5日10号事件審問において組合の立場から証言したことを契機として、同人がかつてマネジャー昇進に遅れていること及び58年3月の人事考課においてマイナス査定を受けていることに着目してとった措置であり、このことは同人にとって不利益取扱いであることは明らかであるから、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

なお、会社は、10号事件申立人又は証言者等が本件人事において昇進していることは、Xの不昇進が同人の証言を理由とするものではないことの証左であると主張するが、そのうちX同様10号事件申立人外の証言者であるA16についてみても、A16とXでは同一事情にあるとは認められないばかりでなく、A16の昇進は、会社が同人に対し同期入社者と同様の取扱いをしたにすぎないものであって、A16らの取扱いをもって、Xに対する前記判断を左右するものではない。また、会社は、61年8月8日のXの行為をもってチーフとしての不適格性を主張するが、本件申立は61年2月27日の会社の措置を対象とするものであるから、このことを本件判断の資料とすることは適当ではないばかりでなく、このことをもってしても同人がチーフとして不適格であるとまでは判断されない。

(3) 本件の救済方法について

本件救済としては、主文をもって相当とし、特にポスト・ノーティスを命ずるのは、当事者間に係争事件があることを考慮すれば、本件の性質上その救済内容を公示することが必要と認められるからであり、このことは不当労働行為救済制度の趣旨にも適合するものである。

3 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成2年1月18日

福岡県地方労働委員会
会長 倉増三雄

(図表 略)