

福岡、昭和59不10、平2.5.10

命 令 書

申 立 人	民放労連テレビ西日本労働組合
申 立 人	民放労連九州地方連合会
申 立 人	日本民間放送労働組合連合会
申 立 人	X 1
申 立 人	X 2
申 立 人	X 3
申 立 人	X 4
申 立 人	X 5
申 立 人	X 6
申 立 人	X 7
申 立 人	X 8
申 立 人	X 9
申 立 人	X 10
申 立 人	X 11
申 立 人	X 12
申 立 人	X 13
申 立 人	X 14
申 立 人	X 15
申 立 人	X 16
申 立 人	X 17
申 立 人	X 18
申 立 人	X 19
申 立 人	X 20
申 立 人	(亡) X 21 承継人 X 22
申 立 人	X 23
申 立 人	X 24
申 立 人	X 25
申 立 人	X 26
申 立 人	X 27
申 立 人	(亡) X 28 承継人 X 29
申 立 人	X 30
申 立 人	X 31
申 立 人	X 32
申 立 人	X 33
申 立 人	X 34
申 立 人	X 35

申立人 X36
 申立人 X37
 申立人 X38
 申立人 X39
 申立人 X40
 申立人 X41
 申立人 X42
 申立人 X43
 申立人 X44
 申立人 (亡) X45 承継人 X46

被申立人 株式会社テレビ西日本

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 2, X 1、X 4、X 5、X 3 及び X 7 の 6 名に対し、下表記載のとおり昇進させ、昇進に伴い支払うべき賃金相当額と支払済額との差額及びこれに年 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。

申立人氏名	是正する職位	是正年月日	是正する職位	是正年月日
X 2	部長待遇部次長	53 年 9 月の人事異動日付	部長相当職	58 年 2 月人事異動日付
X 1	〃	〃	〃	〃
X 4	部次長待遇チーフマネージャー	56 年 2 月の人事異動日付	/	
X 5	〃	〃		
X 3	〃	〃		
X 7	〃	〃		

- 2 被申立人は、申立人 X 24、X 23、X 40、X 38、X 39、X 42、X 43、X 13、X 15、X 14、X 18、X 19、X 12、X 28、X 25、X 26、X 31、X 32、X 36、X 34、X 35、X 33 及び X 6 の 23 名の昇進の是正措置について申立人組合と協議決定しなければならない。
- 3 被申立人は、本命令交付後 3 か月内において第 2 項の協議が整わないときは福岡県地方労働委員会に判断を求め、その裁定に従わなければならない。
- 4 被申立人は、第 2、第 3 項により定まった差額を支払わなければならない。

- 5 被申立人は、本命令交付後1週間内に下記文書を縦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

民放労連テレビ西日本労働組合

執行委員長 X34 殿

民放労連九州地方連合会

執行委員長 A1 殿

日本民間放送労働組合連合会

中央執行委員長 A2 殿

貴組合の組合員で福岡労委昭和59年（不）第10号事件の申立人であるX2氏ほか28名の各氏に対する会社の処遇には、同氏等が組合員であるが故の昇進差別があったこと、また、組合員の管理職昇進に関連して組合脱退を働きかけた行為は、組合に対する支配介入に当たるとの福岡県地方労働委員会の判定を受けました。

会社は今後このようなことをしないように致します。

平成 年 月 日

株式会社 テレビ西日本

代表取締役社長 B1

- 6 その他の申立人らの申立は棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (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、被申立人及びその関連企業の従業員により組織された被申立人会社における唯一の労働組合で本件申立時において167名の組合員を擁しており、日本民間放送労働組合連合会及び民放労連九州地方連合会に加盟している。
- (2) 申立人日本民間放送労働組合連合会は、民間放送及びその関連産業で働く労働者で組織する労働組合の産業別全国連合体で本件申立時の傘下組合数106、組合員数10,387名である。
- (3) 申立人民放労連九州地方連合会は、九州地方における日本民間放送労働組合連合会傘下の加盟単位組合で組織する連合体で本件申立時の傘下組合数13、組合員数1,511名である。
- (4) 申立人X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12、X13、X14、X15、X16、X17、X18、X19、X20、X21、X23、X24、X25、X26、X27、X28、X30、X31、X32、X33、X34、X35、X36、X37、X38、X39、X40、X41、X42、X43、X44及びX45以上43名は、いずれも組合の組合員であり、同43名の組合活動歴は第3表のとおりである。

なお、本件救済申立に係る個人申立人は、申立時においては62名であったが、第1表記載のC1ほか18名は申立てを取り下げ、第2表記載のX21ほか2名は死亡し各配偶者から承継の届が提出されている。

- (5) 被申立人株式会社テレビ西日本（以下「会社」という。）は、昭和33年4月1日設立され、肩書地に本社、東京、大阪、北九州、久留米に支社、名古屋、西ドイツのボンに支局を置いてテレビジョン放送を営む会社で本件申立時の従業員数は284名である。

2 本件労使関係

- (1) 昭和34年12月1日組合は結成され、同月から翌月にかけて「会社と組合は労働三法の精神を充分尊重する。」等の内容の覚書、唯一交渉団体約款、チェックオフに関する覚書が各締結された。
- (2) 昭和35年5月1日会社は機構改革を行って全社的に課制を敷き（これまでの4局1室3支社11部2課から4局3支社11部16課と改組）、これに先立つ4月15日この新設課の課長に執行委員長、副執行委員長、書記長を含む現職の執行委員、代議員10余名の昇進内示を行った。

この昇進内示に対し、組合は、同日組合組織を保守するためユニオンショップの協定化、職務権限、職階序列の明確化までの間、組合加入資格に係る組合規約の改正をもって対抗することとし、5月16日組合は、昭和34年12月1日実施の組合規約第2条「本組合はテレビ西日本の従業員を以って組織する。但し、次の者は組合員となる資格がない。一、部長、次長、課長（待遇を含む）以上の職にある者。又はこれと同等及び同等以上の待遇を受けている者。二、労働組合法第2条第1項に該当する者。」のうち、但書を「一、部長、部次長（同待遇を含む）以上の職にある者、又はこれと同等及び同等以上の待遇を受けている者。二、総務局の人事、経理、秘書担当の課長及び同待遇者並びに支社の総務課長及び同待遇者。三、労組法第2条第1項に該当する者。」と改正した。

5月1日会社は上記の10余名に対する正式の昇進を発令した。

5月20日昇進した10余名は、職制の立場と組合員の立場の矛盾から組合活動を行うことは困難であるとの理由を付して組合脱退を申し出た。これに対し組合は、同10余名に対し、課長の組合員資格は規約改正により問題はないので組合に留まるように説得を続ける一方、他方では、会社に対し10余名のチェックオフを中止しないように申し入れ、これに関し5月中に3回に亘って交渉が実施される間に同10余名はその連名により組合に再加入しない旨の届書を組合と会社の双方に提出して脱退するに至ったため、組合執行部は壊滅的打撃を蒙った。同交渉で組合は、チェックオフ協定は労使の団体間協定であるから個々の組合員の意思によって中止するのは不当である旨主張したのに対し、会社は、組合規約上の非組合員は課長以上とされていることから5月1日の辞令により課長に昇進した10余名は自動的に組合から外れたのであり、また、10余名から組合に再加入しない旨の届が出された以上、労働基準法の賃金全額直

接払いの原則に則りチェックオフを中止する旨主張する等して対立したまま、会社は5月25日の給与支給日から10余名のチェックオフ中止に踏み切った。

- (3) 組合は、上記(2)の10余名の脱退は会社の組合攻撃だと捉え、「従業員は、組合規約上の非組合員を除き、すべて組合員でなければならない。会社は組合から除名された者、組合が加入を拒否した者、組合から脱退した者は解雇する。」という内容のユニオンショップ協定の締結を要求して、昭和36年3月に136時間に亘るストライキを実施したが、同月23日労働協約締結のため労使双方で構成する小委員会を設置すること、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と内容とする協定書及び「ユニオンショップに関しては今次交渉の経過に鑑み労使双方で研究し、労働協約の一環としてとり入れるよう努力する。」との覚書が労使間に成立し（同協定の成立した時点においては組合員の役職者としては主任・課次長が存した。）、これによりユニオンショップ協定に関する争議は一先ず終息した。
- (4) その後、上記(3)の協定に基づき設置された小委員会で協議され、昭和36年12月1日労働時間、休憩、休日、年次有給休暇、時間外勤務の基準等に関しては、労使間に協定が成立したものの、非組合員の範囲に関しては、組合は上記(2)の昭和35年5月16日改正の組合規約に規定する部次長待遇課長以上の職にある者を非組合員とすることを主張したのに対し、会社は主任・課次長以上の職にある者を非組合員とすると主張した。また、ユニオンショップに関しては、組合は上記(3)の昭和36年のユニオンショップの要求と同一内容の協定化を主張したのに対し、会社は「組合から脱退し、又は組合から除名されたものは原則として解雇するが、会社が解雇を不相当と認めるときは解雇しないことがある。」との、いわゆる尻抜けユニオンを主張する等、双方の主張は対立して進捗せず、昭和37年10月組合側の小委員会の主力メンバーであった組合の前法対部長A3が東京支社へ配転されて以後、小委員会はその開催が事実上困難化して開かれず、結局、本件申立時まで非組合員の範囲及びユニオンショップに関する協定は未だ締結されていない。
- (5) 昭和37年組合は、「会社が組合員の解雇、降職、処罰、休退職、雇入、異動、配置転換及び昇進等を行う時は組合の同意を要する。」等を内容とする人事同意約款の締結を要求し、同年3月24日から会社の送信所を占拠して15日間に亘り電波を止め、会社はロックアウトでこれに対抗し、或いは立入禁止の仮処分申請に及ぶ等の争議に発展したが、昭和37年4月7日労使双方が当委員会のあっせん案を受諾することにより争議は一応解決した。このあっせんに基づき会社は、争議責任の処理としてA4執行委員長、A5副委員長、A6書記長の組合三役を3か月の懲戒休職処分に付したが、同休職期間が満了した3日後の昭和37年7月23日（当時、A4、A5、A6は執行部を引いていた。）A4を東京支社、A5を

大阪支社、A6を本社事業部に配転した。

- (6) 昭和37年5月10日本件労使間において賃金体系に関する協定(以下「37年協定」という。)が成立した。その主な内容は、基本給は年齢給、職務給、能力給で構成すること、年齢給は満年齢により決定すること、職務給の職務の種類は、管理職(役職者)、一般職(事務・編成・技術の一般事務)、見習社員(受付業務に専念する者並びに恒常的事務補助者)、技能職(タイピスト、電話交換手、自動車運転手などの職務)、保安職(守衛業務に専念する者)とすること、職務給表の管理職は課次長とすること、能力給は査定により職務給の110%~90%とすること等であり、また、能力給の考課の方法についても協定され、そこでは一般職、見習社員、技能職、保安職及び管理職の各職務別の評定要素に関する定めが置かれていた。

なお、この37年協定において職務給の管理職として協定化された課次長は、昭和35年に新設された当時最下位の職位であり、かつ、主任と同等の職位であって、技術職場において課次長と呼称されていた。

- (7) 昭和37年8月会社は就業規則の改正案を組合に呈示してその意見を求めた。これに対し組合は、管理職(役職者)の人事考課基準及び賃金体系に関する規定を欠く同改正案は、組合員の管理職(当時、課次長が存していた。)が存する以上不備であり、かつ、37年協定に反するものである等の異議をさしはさんだが、会社は労使協定と就業規則は別個であるとして譲らず、結局、会社は、組合の上記異議を記した意見書を付して改正案どおりの内容で労働基準監督署に届け出てこれを実施に移した。
- (8) 昭和37年12月8日本件労使間において労働基準法第36条に基づく時間外勤務手当に関する協定が成立したが、そこでは管理職(当時、会社は主任・課次長以上の役職者は全て管理職としていた。)には適用しないと規定されていた。
- (9) 会社は、昭和39年の人事異動で課長、課長代理に昇進直後組合を脱退した4名からチェックオフ中止の申し入れを受け、同年7月以後組合に通告することなくチェックオフを中止した。このチェックオフ中止に関し同年10月に開かれた団体交渉で、前記(2)と同様の主張、即ち、組合はチェックオフ協定違反を主張し、会社は賃金の直接全額払いを主張して、結局物別れに終わったが、この交渉の経緯で会社は、課長以上は職制で、組合加入ができない地位にあり、主任以下は組合員であると考えるので、主任以下のチェックオフについてであれば組合と協議する旨の発言を行った。
- (10) 昭和43年8月会社は、15名の課長、3名の課長待遇、14名の課長代理、19名の主任の昇進及び組合執行委員2名、代議員1名の配転の発令を行ったが、15名の課長中13名が組合を脱退するに至った。この人事に関し8月16日に開かれた団体交渉で、組合は、課長の賃金体系の明示を求めたところ、会社は「課長は管理職であり考課を決定する立場にある

ので組合員ではない。従来から賃金体系は明示していない。」と発言して明示することを拒否した。

この課長昇進者の組合脱退や執行委員の配転は会社の組合攻撃であるとして反発した組合は、会社に人事異動に関する13項目の要求書を提出して闘争し、昭和44年5月29日会社との間に「執行委員の配転は原則として行わない。」との覚書が結ばれた。

(11) 昭和45年3月組合は、課長以下の役職者の時間外・休日出勤・深夜割増の手当の支給を要求したが、同年12月、組合の要求したうち、課長代理、主任について「1か月の超過勤務時間が35時間を超える分については超過勤務手当を支給する。休日、深夜割増については支給する。」との協定が成立し、併せて、「役職者（課長代理、主任）の過勤料支払いに伴う35時間の算定はその賃金の平均値の単価を出し、その役職手当の平均を除算したものである。」との確認が成立した。

(12) 昭和47年3月組合は課長の超過勤務手当の支給及び賃金体系の明示を要求したが、会社はこれら要求を一切拒否した。

(13) 後記6のとおり組合結成以来、昇進者の組合脱退が相次ぐなかで、昭和45年を境として部次長待遇課長が漸次増加傾向を示し、これに伴い組合規約上の組合員資格喪失者も漸増するに至ったため、昭和48年12月7日組合は、前記2(2)の35年5月16日改正した組合規約における組合員資格に関する条項を、「第4条 組合はテレビ西日本及びこれと直接関連する事業に働く、全ての労働者と組合専従者及びとくに大会で承認された者で組織する。但し、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は除く。」と改正した。

なお、この規約改正決議は組合員総数221名中、投票総数は210票で、改正賛成票は116票であった。

(14) 昭和49年3月6日の団体交渉において組合側の交渉員として参加した申立人X1はX1自身が課長待遇、課長にそれぞれ昇進した当時の東京支社長に前各職の賃金体系や職務権限についてその都度質問したところ、本社を通じて回答するということであったが、今もって回答がないとの経緯を話した上で、その回答を求めたのに対し、会社は「課長は非組合員だと思っているので組合を脱退してもらいたい。従って組合と結んでいる協定事項は適用されないと解釈しているので賃金体系は明示しない。職務権限については自から決まることだ。権限については明示したものはないが、どこの会社でも同じようなものであり、必ずしも規定がなければならないという性格のものではない。」、「課長が組合員か非組合員かはっきり結着がついた段階で賃金体系を明示するかどうか検討したい。」旨述べ、また、課長代理と課長待遇の権限の相違について「課長待遇は課長に準じる責任権限がある。課長代理は課長代理だ。」と説明するに留まった。

(15) 昭和49年3月26日の団体交渉で組合は組合員課長の超過勤務手当の

支払いを要求したのに対し、会社は「課長は組合員ではないというのが従来からの会社の考えであり、従って組合との協定（労基法36条）には含まれない。」「課長が非組合員であることは15年間の慣行であり、（組合も）部次長待遇課長について昨年まで非組合員の立場をとってきたではないか。」等と主張して超過勤務手当の支払いを拒否し、また、組合の「会社は、かつて組合員の課長が半数以上に達したら課長の賃金体系を明示すると約束したではないか。」との指摘に対し、会社は「発言はしたが協定はしていない。情勢が変わったからそれはできない。」等と回答し明示することを拒否した。

このため、昭和49年末組合は、福岡労働基準監督署に、課長待遇以上の賃金体系を明示すること、人事課長、経理課長を除く課長、部次長待遇、部次長、総務部長待遇を除く部長待遇に超過勤務手当、休日出勤手当を支給すること、課長待遇、課長代理、主任に超過勤務手当を全額支給すること、部次長、部長待遇に深夜勤務手当を支給すること等の指導改善を要請した。これに対し、昭和59年3月29日同監督署は、会社に対し①全従業員の賃金体系（課長待遇から局長まで）と役職手当が明示されておらず、その届出もなされておらず、このことは労働基準法89条違反であるので即座に作成届出義務を履行すること、②労働基準法41条2号の規定による管理監督の地位にある者の範囲について労働組合と積極的に話し合い明らかにすること、その場合部次長等の職名、名称のいかに拘らず、実態的に判断することとし、適格事由として次の条件を充たすこと、③労働条件の決定権を有すること、④労務管理について経営者と一体的な立場にあり人事権を有すること、⑤出退社について自由裁量にまかされ厳格な制限を受けないこと、⑥役職手当に含まれる時間外賃金の固定額と役職手当が不明確であるので明らかにすること、等の改善指導を行った。この改善指導に対して、会社は上記②の組合との協議が整わないなかで、昭和50年8月5日同監督署に対し、従来は課長の職位にある者は画一的に労基法41条2号該当の管理監督の地位にある者として取り扱ってきたが、人事、労務、秘書、経理の担当課長、支局長、課制の課長を除く課長は今後労基法41条2号に該当しないものとして取り扱うこと、主任、課長代理の役職手当は昭和45年12月の労使協定により、その全額が過勤料見合分とし、一定時間を超える過勤時間については支払うようになっており、従って従来どおりとすること、労基法41条2号に該当しない課長には定額の役職手当を支給し、過勤料が同手当額を上廻った場合は、その差額を支給すること等の改善報告を行った。これに対し、昭和50年12月27日同監督署は、更に会社に対し管理監督者の職務権限の不明確さを指摘するとともに局次長待遇以上の職位は今回の監督署の調査から外すとした上で人事のB13部付部長と部長13名以外は労基法41条2号に該当するというには当を得ないとの指導を行った。

しかし乍ら、昭和51年2月26日会社は、部付部長は職務権限規定に定

められた権限を有し、労働時間等について制限されず、かつ十分な役職手当を支払っており、また部長待遇部次長、部次長、部次長待遇課長、課長の課長、支局長は、最も重要な現場管理者であり、経営者と一体となって管理する権限を有する者であるとして、前記8月5日の報告と同一範囲である人事、労務、秘書、経理の担当課長、支局長、課長の課長及び部次長待遇課長以上の職位にある者は労基法41条2号該当の管理者であるとの報告を繰り返したに留った。

(16) 会社は、かねてより本社を北九州市から福岡市に移転する計画を有していたが、昭和49年その実施に当たり労働条件の変更等について組合と56回に亘る団体交渉を行ってきたが、同年10月労使間の協議が整わないなかで会社が福岡市の新社屋へ自動電話交換機を搬入しようとしたため、組合はこれを実力で阻止するという紛争が生じたが、会社が福岡地方裁判所に申請した妨害禁止等の仮処分手続において和解が成立した。

(17) 会社は本社移転後の昭和51年、第1次オイルショック後の厳しい経営環境下で経営の合理化を図るため、従業員の削減（300人体制から200人体制）、営業部門の強化、報道部門の縮小等を骨子とした長期経営計画第1次3か年計画を実施したが、この計画に対し、組合は人員削減に強く危惧の念を抱くとともに営利を優先させるものであるとして反対する姿勢を打ち出していた。

この長期経営計画に先立つ昭和50年、会社は各局、部に合理化案の策定を指示していた。当時のB2報道部長のメモには報道部の反体制的言動の強い部員X23、A7、A8（いずれも組合員）を配転し、職制で固めるとの内容が記されていたが、昭和51年報道部と映画部が統合され、昭和50年から同53年までの間の配転により、報道部の組合員は11名から2名に減少した。

昭和52年11月から組合の報制第1支部は会社の報道姿勢を批判する職場新聞「ペンカメ」を毎日のように発刊していたが、昭和53年7月この編集委員であったA9、A10は、北九州支社、大阪支社へそれぞれ配転する旨の内示を受けた。組合はこの配転が、ペンカメ発刊活動に対する報復であり組合の報制第1支部の組織破壊攻撃であるとして、昭和53年8月当委員会に対し配転の撤回とこれに関する団交開催を求めるあっせんの申請に及んだが、労使の主張は対立し、あっせん員会は口頭勧告のうえあっせんを打ち切った。その後会社は内示どおり発令したため、組合は当委員会に不当労働行為の救済申立に及び、昭和55年1月委員会の和解勧告によりA9、A10及び不当配転の追加申立をしたA11の3名は一旦会社の配転発令を受諾して赴任し、程なく元の職場に戻るという内容で解決した。

(18) 昭和52年、会社は、福岡市が建設する子供病院のチャリティキャンペーン番組を組み、「子供病院をみんなの手で」とのキャッチフレーズで視聴者に訴えて同病院の建設資金の募金活動を行った。この募金活動に対

し、組合は、建設資金については福岡市が予算化しているのにあたかも建設資金がないかのように訴えて募金活動を行う一方、その陰でキャンペーン番組を組んで売り上げを図るのは、欺瞞的なキャンペーンであるとして、これに反対する姿勢を打ち出し、会社にその改善方を要求したが会社の受け入れるところとはならず、昭和53年8月組合は臨時大会で改善に応じないなら番組制作に協力しない（ストライキを含む諸行動をとる）という方針を決定した。

昭和53年8月18日常務取締役（当時）B1は、X43執行委員長（当時）の父親宅を訪れ、X43の会社入社に当たり便宜を図った、或いは、組合は共産党が牛耳っている等の話を前置きして、子供病院チャリティ番組に反対する組合がストライキを構えているので父親からストの中止を説得されたい旨懇請した。

(19) 昭和56年4月会社は、会社の活性化とイメージの向上を図るCIS計画を実施したが、営業部における組合員は組合の職場新聞「解決ZERO」で再三にわたって批判する活動を行った。

(20) 組合は、昭和49年春闘において昇格差別の是正と資格制度（一定年齢に達した者について一律に昇格するという内容）の導入を要求したのを手始めとして、以後本件申立時まで継続して要求し、また、昭和56年3月、賃金体系を年齢給に一本化し、管理職を局長、局次長、部長とし、管理職比率を10パーセント内に留めると共にその職務権限を明確にするよう要求した。このほか、昭和49年9月、56年、57年、58年の春闘時、58年12月の各時期において、昇進差別の是正等も含む要求を掲げてスト権を確立して闘争してきたが、進展をみていない。唯、これらの交渉に際し、会社は昇進の基準について、これまで「個人の業績を総合的に勘案して行う」旨組合に説明してきたが、昭和59年2月17日の団体交渉で、「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。諸般の事情とは、入社年次、勤続年数、年齢、学歴、職場を中心とした人間関係をいう。また、昇進には、会社の発展により貢献できる期待性が加味される。上位職になるに従い勤続要素はうすらぐ。手続については部長が推せんしたものを総務局で調整し、最終的に役員会で決定する。」旨回答したに留まった。

3 組合脱退勧奨

(1) 昭和49年1月申立人X2（当時マネジャー）の上司であり、大学の先輩であるB3制作部次長待遇は、X2を福岡市の博多駅前にあるレストラン「風月」に呼び出し、「まだ、この話は公にできないが、今回の異動であなたが昇格するらしい。それについてはあなた自身のことも仕事のことも含めて組合のことを考えたらどうか。」と発言したが、X2は組合三役を経験したこともあり、自分の行動については責任をとりたい旨述べて断った。

X2は、第12表の1のとおり昭和49年2月の人事異動で2階級特進の

部次長待遇課長に昇進したが、同月末上司のB 4制作部長は午後10時過ぎにX 2の自宅に電話を入れ、「あんたどうしたの、どうして出らんのか。」と詰問し、X 2が自分の行動について責任を持ちたい旨答えるや一方的に電話を切った。

- (2) 昭和49年1月11日申立人X 1（当時マネジャー）の元同僚で組合結成以来、昵懇の間柄であり、当時宮崎日日新聞の東京支社長であったB 5は、同人を呼び出し、「君を部次長にするから労働組合を脱退してくれ。支部連事件については何らかの処置をとるから考えてくれないか。」と発言した。X 1がこれを断るとB 5は「わかった。B 6（当時業務局長）さんがわしの返事を待っている。」と発言した。

X 1は第12表の1のとおり昭和49年部次長より2階級下の課長に昇進した。

- (3) 昭和50年2月9日申立人X 23（当時チーフマネジャー）の上司であるB 7報道制作局長（当時）は、X 23を福岡市内の毎日会館の喫茶ルームに呼び出し、「ニュースをしっかりとやらないといけないので2階級あげて部次長にしたいが、組合を脱退してもらいたい。」と発言したが、X 23はこれを断った。

X 23は第12表の9のとおり昭和53年次長待遇チーフマネジャーに昇進した。

- (4) 昭和52年11月申立人X 2（当時部次長待遇チーフマネジャー）の上司であるB 8制作部長（当時）は、X 2に対し、「美術室の管理職をやっていくためには、もうそろそろ組合を卒業したらどうか。それがはっきりしないなら美術の管理業務は他の人にやってもらうしかない。」と発言した。これに対しX 2は、自分の行動には自分で責任をとりたいし、組合員であるが故に業務に支障を来たしたことはない旨述べた。

- (5) 昭和53年1月申立人X 23（当時チーフマネジャー）の上司であるB 9営業部長（当時）は、X 23に対し2階級特進の部次長に昇進させるので組合を脱退されたいと持ち掛けたが、X 23はこれを固辞した。

X 23は第12表の9のとおり昭和53年1階級上の部次長待遇チーフマネジャーに昇進した。

- (6) 昭和58年7月29日B 1副社長（当時）は、福岡県剣道連盟の範士号授与記念パーティに居合せた申立人X 39（当時民放労連九州地方連合会執行委員長（当時チーフマネジャー））に対し、「これは不当労働行為ではない。大学の先輩として注意するのだが、いつまでも組合をやっていると昇進できない。俺も考えるから早くやめろ。」と発言した。同年8月X 39の上司であるB 10部長は、X 39を同行して広告代理店「西広」へ商談に赴く途次、福岡市の天神地下街で、「今度お前を部次長待遇に推薦したけど駄目だったよ。理由はB 1さんから聞いたろう。」と発言した。

X 39は第12表の16のとおり、昭和56年以後チーフマネジャーに据え置かれている。

4 賃金制度

(1) 賃 金

本件申立時における会社の就業規則付属規程賃金規則（以下「賃金規則」という。）で定める賃金は、基本給、扶養手当、勤務手当、役職手当からなる基準内賃金と超過勤務手当、深夜割増手当、休日出勤手当、地域手当、呼出手当、徹夜勤務手当、高所作業手当、航空手当、住宅手当、交通手当、厚生保健手当、海上手当、日曜祭日出勤手当、登山手当、宿泊勤務手当、食事手当からなる基準外賃金で構成されている。

(2) 基 本 給

ア 本件申立時の賃金規則における基本給に関する定めは、次のとおりであり、また、その年齢給、職務給は第4表のとおりである。

第5条 基本給は年齢給、職務給、能力給に区分し、毎年4月1日に更改する。

第6条 年齢給は満年齢により別表第1の額とする。

第7条 職務給は職務の種類および経験年数に基づき、次の通り定める。

(1) 職務の種類は次の区分による。

- (イ) 管理職 チーフマネジャー
- (ロ) 上級職 マネジャー、主任、副主任
- (ハ) 一般職 事務、編成、技術の一般職務
- (ニ) 技能職 タイピスト、電話交換手、自動車運転手などの職務
- (ホ) 保安職 守衛業務に専念する者

第8条 能力給は査定により職務給の110%～90%とする。

査定の結果、更改時の基本給額が前年度の基本給額より下がることのないように措置する。

第9条 第7条の(1)(イ)に定める管理職より上位の職位の管理職の基本給については職位毎に職務と能力に基づいて定める。

前項の基本給に加えて、職位に応じて、昇進時及び毎年4月1日の給与更改時に一定額を加算する。

上記賃金規則第9条は、チーフマネジャーより上位の管理職の基本給は別に定める旨規定しているが、従業員に明示されたものは存しない。この点、会社のB11常務取締役は本件審問で部次長待遇チーフマネジャー、部次長の基本給には年齢給がなく、職務と能力に基づいて定める総合決定給であり、このため考課の結果は基本給に累積するものとなっている旨述べている。

イ 本件申立時における基本給は、37年協定をベースとして以後、額の改訂や適用を受ける役職者の範囲の拡大等の変遷を経て生成されてきた。

37年協定に係る労使協議に際し、組合は課長以下の基本給の協定化

を要求したが、主任・課次長を職務給表の管理職とする主任・課次長以下（当時、組合員の役職者としては、主任・課次長より上位の役職者は存しなかった。）の協定が成立するに留まった。その後、主任・課次長より上位の役職者に昇進する組合員が輩出し、これら昇進者の多数は昇進直後、組合を脱退したが、なお組合に留まる者も存し、これら組合員である役職者としては、昭和39年に課長代理、昭和44年に課長待遇、昭和43年に課長、昭和49年に部次長待遇課長、昭和56年に部次長である組合員が現出するに及んだ。これら組合員役職者の基本給について組合は一貫して協定化乃至明示化することを要求し続けてきた結果、昭和43年に課長代理（組合員の課長代理の現出した4年後）、昭和50年に課長待遇（組合員の課長待遇の現出した6年後）、昭和52年に課長代理と課長待遇を統合してマネジャーと呼称を変更したことに伴い同年マネジャー及び昭和56年にチーフマネジャー（組合員の課長が現出した13年後）までの基本給に関する協定が各成立した。しかし、この各成立時の協定外の役職員の基本給に関する組合の明示要求について会社は一貫して拒否し続けている。本件申立時においては、部次長待遇チーフマネジャー及び部次長の基本給について、その明示はもとより協定化を明確な理由を示すことなく拒否し続けており、唯、昭和56年に至って「組合員部次長待遇チーフマネジャー（考課標準者）及び組合員部次長（考課標準者）の今年度における定期昇給額並びにベースアップ額は同年齢の組合員チーフマネジャー（考課標準者）のそれぞれの額を下回らない。」との覚書が締結されたにすぎず、以後これが本件申立時まで更新されてきている。

(3) 人事考課

上記賃金規則第8条の能力給の査定に関し定める就業規則付属規定人事考課規定は次のとおりである。

第1条 考課の評定要素は次の通りとする。

(イ) 一般職 仕事の質（正確さ）、仕事の量（速さ）、勤怠、積極性、責任感、協調性、折衝力、企画力

(ロ) 技能職・保安職 仕事の質（正確さ）、仕事の量（速さ）、勤怠、積極性、責任感、協調性、折衝力、理解力

第2条 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（評定点にウエイトはつけない。）。

第3条 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。

第4条 考課は各職種毎に行なう。

第5条 入社後2年間は考課を行わない。又職種が変わった場合、最初の1年間は考課は行なわない。

第6条 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。

第7条 各局長は第2次評定者の評点について部課間の調整を行なうためこれを修正することができる。

第8条 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なう。

第9条 役職者の考課については別に定めるところによる。

この考課による能力給の査定結果は1年経過すれば翌年はいったん標準者の賃金に復元する、いわゆる累積しない考課となっている。

また、人事考課規定第9条は役職者の考課は別に定める旨規定しているが、従業員に明示されたものはない。

前記2(6)(7)認定のとおり人事考課は37年協定で導入されたが、この協定直後、会社は、組合の反対を押し切って37年協定で定められていた管理職の評定要素を削除すると共に上記第9条の役職者の考課は別に定めるとの規定を加える内容で就業規則化し、これが引き継がれてきている。

(4) 役職手当

役職手当については賃金規則で「役職にある者に対してはその職位に応じ一定額の役職手当を支給する。」と定められているが、その額についての定めはない。会社の発足爾来、役職手当の額の決定は、会社が一方的に行ってきたため、組合は労使協議の上、協定化することを要求してきた結果、昭和57年以後、役職手当の改訂の都度当時の職務給の協定範囲内であるチーフマネジャー以下の職位について、その改訂増額部分に限って協定化されるようになった。

年次別・職位別の役職手当額は第5表のとおりであるが、役職手当の額自体は昭和56年副主任の新設に伴い同職の役職手当額が組合に明示されたことを除いては、その明示はなく、従って同表中、組合員の役職者が実在しない職位の役職手当額は組合の推定に基づくものである。

(5) 時間外勤務手当

ア 本件申立時の賃金規則では、その第15条、第15条の2に超過勤務手当、第16条に深夜割増手当、第17条に休日出勤手当に関する規定が置かれ、所定の手当が支給されることになっているが、これらの規定については、次の規定が置かれ、役職者への適用が除外されている。

第18条 役職者並びに保安要員その他監視又は断続的勤務に従事する者の勤務に対しては第15条、第15条の2、第17条の規定は適用しない。

第18条の2 第18条の定めにかかわらず役職者のうち副主任、主任およびマネジャーには休日出勤手当を支給する。また所定勤務時間を超過した勤務については副主任は1ヵ月5時間30分を超

える分、主任、マネジャーは1ヵ月9時間30分を超える分よりそれぞれ超過勤務手当を支給する。

チーフマネジャー（労働基準法第41条2号該当者を除く）が所定勤務時間を超過して勤務し、または休日出勤した場合には1ヵ月の超過勤務手当と休日出勤手当を算出し、その合計額が役職手当を上回った場合にはその差額を支給する。

イ 前記認定事実2(8)のとおり昭和37年12月に成立した労働基準法36条に基づく時間外勤務手当に関する協定条項の適用は、非役職者である社員に限られ、当時最下位の役職者である主任・課次長の組合員も存したが、これも含めた全役職者についてその適用が排除されていた。

その後本件申立時まで組合員の役職者が漸増するにつれ組合はこれら組合員役職者の時間外勤務手当支給の要求を繰り返してきたが、会社は、組合の要求に係る役職者は労働基準法41条2号に該当する管理監督者であると主張して紛議が繰り返されてきたなかで、前記認定事実2(11)のとおり組合員である主任・課次長が現出して10年後、組合員の課長代理が現出して6年後の昭和45年12月に漸く課長代理・主任の時間外勤務について「1ヵ月の超過勤務時間が35時間を超える分については超過勤務手当を支給する。休日、深夜割増については支給する。」との協定が成立し、併せて、この時間外勤務手当は役職手当見合分との確認がなされたものの、課長、課長待遇の時間外勤務手当については、会社は職務権限を一切明らかにしないまま協定化乃至その支給を拒否し続けてきた。このため、前記2(15)のとおり昭和49年末組合は福岡労働基準監督署に指導要請に及んだ。昭和50年12月27日同監督署は、局次長待遇以上は今回の調査から外すとしたうえで、人事のB13部付部長と部長13名以外は労基法41条2号に該当するというには当を得ないとの指導を行ったが、昭和51年2月以降会社は、人事・労務・秘書・経理の担当課長、支局長、課制の課長及び部次長待遇課長以上の職位にある者は労基法41条2号該当の管理職との立場をとり続け、片や本件労使間において昭和51年に部制の課長以下について時間外勤務協定が成立し、翌52年課制の廃止や呼称の変更（課長をチーフマネジャーと呼称変更）が行なわれてきたなかで、この昭和51年の協定の範囲である人事・労務・秘書・経理のチーフマネジャーを除いたチーフマネジャー以下を時間外勤務手当の支給対象者とする内容で協定化乃至就業規則化されてきている。

(6) 昇進と賃金

昇進により増加する賃金は役職手当、職務給、勤務手当（基本給×4.6%）、厚生保健手当（基本給×4.6%）、地域手当（基本給×15%）、夏・冬一時金（（基本給×乗率）+（役職手当×乗率）+（地域手当×乗率）+（扶養手当×乗率）+（一律分））、退職金（退職時基本給×乗率+一律分）、宿泊出張旅費、日帰り出張旅費、赴任旅費、国外出張旅費及

び赴任手当等である。

5 役職者制度

(1) 組織と役職者

ア 会社の業務組織は第6表のとおりその創立直後の昭和34年9月時点においては4局1室3支社11部2課であったが、その後数次に亘る組織改編を経て、本件申立時においては7局4支社24部1委員会1支局となっている。しかし、会社組織の基本的な骨格は管理部門の総務局、営業部門の営業局、編成部門の編成局、制作報道の現場部門の報道制作局、テクニカル部門の技術局であり、これが創立以後変遷してきたが、その基本となる組織はさして変りはない。また、社員数は、34年9月時点では169名であったものが、59年4月には285名に増え、その伸び率は168%である。

イ 会社組織の改編等に伴い第7表のとおり、役職位の新設・改廃、呼称の変更が行われてきたが、その主な内容は、昭和35年5月これまでの局部制から局部課制に組織改編したことに伴い課長待遇の下に課次長・主任を設けたこと、昭和39年課長待遇の下に課長代理を設けたこと、昭和52年局部課制から局部制に再編したことに伴い課長待遇と課長代理を統合してマネジャー、課長をチーフマネジャー、部次長待遇課長を部次長待遇チーフマネジャーと呼称を変更したこと、昭和56年課次長を廃止して主任に一本化し、主任の下に副主任を設けたこと等であり、本件申立時における役職位は副主任から局長までの13ランクに区分され、これら役職者に対して第5表のとおり一定額の役職手当が支給されている。

会社創設以降役職者乃至管理職の数は増加の一途を辿り、この反面、前記4(2)認定のとおり賃金協定の適用を受ける役職者の範囲は、小刻みに拡大化されてはきたものの、適用を受ける人員（一部役職者と社員）は減少し続けてきた。この間の役職者の推移等は、第8表のとおりであり、昭和59年4月1日現在の組織別・役職位別人員の配置は第9表のとおりである。

(2) 職務権限

ア 前記認定2のとおり会社は、役職者の職務権限を明示することを拒否し続けてきた。会社は、本件審査の過程において、共通職務権限と個別権現規程を内規として定め、部長以上について明示しており、また、局長から副主任までの役職者は経理局調査役（部長職）B12を除いて全てライン役職者であり、チーフマネジャー以上は業務管理上の管理職、部次長待遇チーフマネジャー以上は労務管理上の管理職であると述べる。しかし、会社の述べる内規については本件審査においても提出されていない。

就業規則及びその付属規定で定められている労務管理上の権限規定の主な内容は、(ア)従業員は上長の指揮命令に従うこと、(イ) a 休憩時

間中の外出、b 遅刻、c 早退、d 宿直、e 出張については、所属長に届け出、その上でbについては所属長の指示、cについては所属長の許可を受けること、また、eについては日帰り・宿泊出張は緊急やむを得ない場合、所属長が命じ、その旅費は所属長が承認し、国外出張については所属局長が承認すること、(ウ)就業規則で定める褒賞・懲戒規定に係る事案が生じた場合、所属長は上長に報告し、この報告を受けた局長は、総務局長を経由して社長に報告するものとし必要に応じて局長は意見書を添えることができること、(エ)人事考課は、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次評定者とする事及び各局長は第2次評定者の評点について部課間の調整を行なうため修正することができること、(オ)所属長は、所属従業員の毎日の勤務について勤務報告書を作成し、総務局人事部に提出すること、等であり、これら上長・所属長・直属所属長に関する定義規定としては、所属長について就業規則付属規定旅費規定内規第3条で「本規定にいう所属長とは局長・室長・支社長・部長・支局長をいう。」と定められているにすぎない。

イ 第9表のとおり、役職者は241名のうち、現行職務給表の管理職であるチーフマネジャー以上の管理職は148名の多数に及んでいるが、13ランクの役職位を網羅して配置された局部は存在せず、逆に、同一局部内に同一職位者が複数存在し、かつ、非役職者社員の存在しない部が過半数を占める等、局部間に疎密が存する。

ウ 以上の事実及び全審問の資料を総合すれば会社の組織上の管理職としては、①局長、②局長待遇局次長、③局次長、④局次長待遇部長、⑤部長、⑥部（局）付部長、⑦部長待遇部次長、⑧部次長、⑨部次長待遇チーフマネジャー、⑩チーフマネジャーが置かれている。そのうち待遇又は部（局）付のものを除く部長以下の役職位の職務権限は、概ね次のようになっている。

(ア) 部 長

部の長として部の業務の遂行及び部下の管理監督の権限と責任を持ち、所属部下の人事の評定及び労務管理を統括する。

(イ) 部 次 長

部長を補佐し、部長が欠けたときその職務を代行する。部長から権限の委譲を受け又は指示された職務を行う。人事労務管理については部長の補佐的役割を持っている。

(ウ) チーフマネジャー

管理職の最下位にあり、上級管理職を補佐し、指示された管理的職務を行う。

(エ) 部（局）付部長、部長待遇部次長、部次長待遇チーフマネジャーはそれぞれ部長、部次長に準じる職務権限を個別的或いはその都度付与されていると認められるが、実際の運用においては申立人組合

に所属する者については殆ど人事労務管理上の権限は付与されていない。

エ 役職者の職務権限は、その行使の実態から具体的にみると次のように認められる。

(ア) 部長は、部の長として部員の部内業務の割振り、年次有給休暇の承認、時間外・休日出勤命令、日帰り出張命令等を行う権限を行使している。また、人事考課の考課者として部員の評定を行い、昇進については推せんを行っている。

(イ) 部次長は、部長を補佐し、部長不在の場合その職務を代行している。また、所属する部員の日常の作業の割振りとこれに関する勤務表の作成、出欠勤・遅刻・早退・年次有給休暇・時間外・休日出勤等の掌理、これに関する勤務報告書の作成、部の支出予算の管理等を行っている。

(ウ) 時間外・休日勤務は部員の自主的判断で行われることも多く部次長に申し出乃至事後的に報告することもあるが、上記(ア)のとおり部長に報告して承認を得ることとされている。

(エ) 部次長のなかには人事考課について部長の要請により意見具申することがある。

(オ) 日帰り出張命令は、報道部、映像第1部、映像第2部などの部門では、交替制勤務がとられていること等から部次長が命令することがあるが、それ以外については上記(ア)のとおり部長が命令している。

(カ) 上記(イ)(ウ)(エ)(オ)について、部長待遇部次長又は部次長待遇チーフマネジャーが行っている部も一部存する。

(キ) 組合員のチーフマネジャー、マネジャー、主任、副主任は、いずれも労務管理上の権限行使をしていない。

(ク) 部長は、ローテーション勤務から外れているが、それ以下の役職は全て所属部の勤務ローテーションに組み込まれ、その一部を分担している。

(ケ) 人事・労務・経理・秘書の担当チーフマネジャー及び部次長待遇チーフマネジャー以上について、会社は出退勤が自由である労働基準法第41条第2号に該当する管理職であるとし、その出・退勤について報告を要しないとの措置をとっているが、上記(ク)のとおり部長以外は一般部員と同じローテーションに組み込まれており、事実上一般部員と同様厳格な勤務の拘束を受けている。

6 昇進と組合脱退

本件申立時における非組合員管理職105名の全員が、かつては組合員であり、その過半数の58名は組合三役又は執行委員の経験者である。そしてその大半は各昇進直後組合を脱退し、又は昇進時の組合規約に基づき本人自から若しくは組合から資格喪失届が提出された者である。これら脱退者の

動向は第10表のとおりであり、昭和59年11月時点の累計脱退者数は118名であり、その職位別内訳数は、部次長3名、部次長待遇チーフマネジャー38名、チーフマネジャー53名、マネジャー18名、主任4名、副主任1名、特別社員1名である。

7 昇進制度

会社は、本件審査において「昇進を決定するに当っては、本人の職務内容、その職務を通じてあげた業績、職務遂行の能力を中心に検討し、これに入社年次、勤続年数、年齢、学歴、職場を中心とした人間関係等の諸般の事情を総合勘案して、業務上の必要にもとづき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。特に管理職の昇進については、職位が上がるに従いその職務の重要性に鑑み、本人の職務内容、業績、能力等を一層重視する。また、この手続は、昇進は昇進基準に基づいて当該局長、部長からの推薦を受け、総務局が全社的な調整を行い、その上で最終的には役員会において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。また、能力給の人事考課の結果については昇進の一資料としている。」旨述べるに留まっている。

8 申立人らの勤務成績

当委員会は、本件救済申立時の個人申立人62名の勤務成績について、このうち、昭和33年大卒のX2、X1、昭和33年高卒のX4、X3及び昭和33年中卒のX6の5名について証人調べを行った。その余の申立人については陳述書の提出を求め、昭和63年3月31日付で甲第175号証（申立人X5、X7、X8、X9、X10、X11、X12、X13、X14、X15、X16、X17、X18、X19、X20、X23、X24、X25、X26、X27、X28、X30、X31、X32、X34、X35、X36、X37、X38、X39、X40、X41、A12、X42、X43、X44、A13以上37名の陳述書）、同年5月31日付で乙第131号証乃至乙第221号証（上記37名を含む申立人らに係る会社職制による陳述書）が各提出された。上記証人調べを行った5名の勤務成績について、申立人らは下記(1)乃至(5)イの(ア)のとおり疎明したのに対し、被申立人は同(イ)のとおり的事实を指摘している。

(1) X2（昭和33年大卒）

ア 組合活動歴

(ア) X2は、昭和38年書記長、同39年執行委員長、同42年副委員長、その後支部長、支部執行委員等の役職を歴任している。また、X2は前記認定3のとおり、2度に亘る脱退勸奨を拒否し、組合に留まっているが、昭和33年大卒中、組合員であるのはX2と後記X1の2名のみである。

(イ) 昭和51年会社は、その適正要員を300人体制から200人体制とする内容の経営計画を打ち出し、X2が配属されている美術職場も6人から4人に減員したが、X2はこの減員に反対し、欠員補充を要求した。

イ 勤務成績等

(ア) 組合の疎明

- a X 2 は、入社以来制作局制作部の美術部門で広告、セット、タイトルデザイン、テロップ等の業務に従事してきた。昭和49年 X 2 は部次長に昇進後、美術部門のデスク・統括責任者として美術部門の職員3名と上記業務に携わると共に同3名の日常の仕事の割振りや出・退勤、年次有給休暇届の掌理、超過勤務命令や軽易な出張命令等の労務管理上の業務も務めているが、これらについては事後的に部長の承認が必要とされている。
- b X 2 は、昭和54年、58年度のフジネットワークタイトル展で各優秀賞を受賞したほか、スタッフの一員として X 2 も参加して制作した東雲堂の仁○加煎餅の広告作品が昭和59年度の全日本CMフェスティバルCM部門秀作賞、日本民間放送連盟CM部門優秀賞をとり、会社は社報でこれを賞賛した。
- c X 2 は、個人的に福岡県美術展、西日本美術展等に30回余入賞・入選し、昭和57年に入賞3回以上の者に会員資格が与えられる福岡県美術協会会員となった。
- d X 2 は入社以来上司から業務について注意されたことはなく、また人事考課は全てプラス査定であった。

(イ) 会社の指摘する勤務の評価

- a X 2 は美術部門の業務については誰よりも精通し、業務について大過なく行っている。
- b X 2 から制作部全体の改善案、管理・運営面の積極的な提案はない。
- c 会社は、幅広い人材を養成することを目的として他部門の知識・経験を積ませることを方針としているところ、X 2 は昭和44年美術部門から他の部署へ同期同学歴の C 2 が異動するに際し消極的な態度をとった。
- d C 2 が昭和58年プロデュースしたドキュメンタリー作品の「熱砂と波濤」は民放祭の特別賞を獲得した。
- e X 2 と同期同学歴の部長より下位の役職者はいずれも X 2 と比較して、より良好な勤務成績を収め、会社の経営方針をよく理解し、社業発展に貢献したが、X 2 はその期待度が乏しい。
- f 上記ア(イ)及びイ(イ) c の如き X 2 の態度は会社の経営方針に対する理解度の不足を示すものである。
- g 上記イ(ア) b の受賞は、それだけでは昇進の対象とはならない。また、上記イ(ア) c の美術展の入賞は、個人的なものであって昇進とは関係がない。

(2) X 1 (昭和33年大卒)

ア 組合活動歴

- (ア) X 1 は、昭和34年12月の組合結成に当たってその中心的な役割りを果たし組合の第1期書記長に就いたが、その約1年後の昭和36年1月1日日本社から東京支社へ配転された。
- (イ) 昭和38年4月日本民間放送労働組合連合会に加盟する労働組合の東京支部が連合して民放労連東京支部連絡会が結成されたが、X 1はその規約を草稿し、結成3か月後に委員長に就いた。
- (ウ) 昭和40年5月山陽放送東京支社で起こった住居侵入・傷害事件でX 1は逮捕・起訴され、その直後起訴休職処分にされ、昭和43年東京地裁の無罪判決により職場復帰し、昭和45年東京高裁で無罪確定した。
- (エ) 無罪確定後、X 1及び組合は、X 1の起訴休職処分の撤回と損害賠償等及び本社へ戻すことを要求し続けているが、会社は、前者の要求については解決済みであるとして拒否し、後者については、X 1は昭和42年東京支社採用の女子職員と結婚し、夫婦同時に本社へ配転させることは業務上困難であるとして本社へ戻していない。
- (オ) 原職復帰後もX 1は、組合の東京支部の中心的存在として組合活動を続ける一方、組合の諸闘争に際し、指名ストを打って参加したり、オルガナイザーとして福岡に出向いて、組合員に教宣したり、前記2(14)のとおり会社との交渉に出席したり、また、署名入りの組合情宣文を書く等、活発な組合活動に従事してきた。

イ 勤務成績等

(ア) 組合の疎明

- a X 1は、昭和33年の入社後、総務局総務部に配属され、同36年1月東京支社の連絡部、同43年同編成部を経て、同51年から同営業部に勤務している。X 1は、昭和50年部次長待遇チーフマネージャー、同57年部次長に昇進したが、直属部下は一人もおらず、前記認定8(1)イのとおりX 2が携わっているような労務管理的な業務は一切ない。
- b 昭和51年頃、X 1は、会社の視聴傾向について詳細に分析した内容の報告書を会社に提出したが、東京支社の当時の営業部長は同報告書を参照して販売戦略の指示を行うことがあった。
- c 昭和54年X 1は、東京支社の広報に配属された職員から頼まれて広報業務に関するマニュアルを作成して同職員に交付した。
- d 昭和53年4月25日の交通ゼネストに際し、東京支社は遠距離通勤者のためホテルに1室（シングル）を確保する一方、仕事は保安要員（非組合員）で処理するので、年次有給休暇を極力とるように、また、自宅からのタクシー使用については自粛するように指示した。ゼネスト当日X 1は、業務が幅奏していたため自宅からタクシーを利用して入社し、領収証をつけずに6,000円余のタクシー代を請求したが、（当時、支社においては3,000円を超える

タクシー使用料の請求は領収証をつけることとされていた。) 支社は支払いを拒否した。翌日、組合の東京支部は、年次有給休暇の取得を強要したこと、X1のタクシー料金を支払わないことについて抗議したのに対し、支社は、組合員には年次有給休暇の取得を認めていた以上、保安要員(非組合員)には支払うが、組合員には支払わない旨回答し、支払っていない。

e 昭和53年当時、東京支社は部課長による業務連絡会を毎週定例的に開催していたが、X1の出席については労務対策会議であるとして拒絶した。

f X1は入社以来上司から業務について注意されたことはなく、同人の人事考課は刑事休職処分中を除き全てプラス査定であった。

(イ) 会社の指摘する勤務の評価

a X1は自分の担務しているネットタイムの業務に関し大過はない。

b X1は部全体の業務について積極的に参加せず、業務内容を十分に把握していないので後輩に対する的確な指示もできていない。

c X1の営業部における業務は比較的忙しいものではないが、X1は連日のように残業している同一職場のスポット業務を手伝うことはない。

d X1は自己主張が強く、よく人と衝突している。

e X1は部長を補佐し部内をまとめる能力が乏しい。

f X1と同期同学歴の部長より下位の役職者は、いずれもX1と比較して、より良好な勤務成績を収め、会社の経営方針を理解し、社業発展に貢献した。

(3) X4(昭和33年高卒)

ア 組合活動歴

X4は、昭和40年執行委員に就き、その後昭和41年と50年に代議員、昭和56年に支部執行委員を務めた。

イ 勤務成績等

(ア) 組合の疎明

a X4は、昭和33年に入社し、編成局編成部を振り出しとして、昭和39年編成局制作部音楽係及び編成局編成部編成課、昭和40年編成局報道部映画課、昭和45年業務局放送実施部、昭和51年2月業務局販売促進部を経て、昭和58年から放送業務局放送部に配属されている。

b 放送部スポット班においてX4は、コマーシャル進行表を作成し、コンピューターに入力する作業についているが、X4の仕事振りは迅速かつ確実でこれまで一度の事故も起こしていない。また、その傍ら部長命令により考査委員会の実務担当の任につきフジネット系列の考査会議等に部長に随行して出席し、事後、会議

をとりまとめて報告する業務にも携っていた。

- c X 4 の人事考課は、全て標準査定であり、また、勤務上上司から注意されたことはない。

(イ) 会社の指摘する勤務の評価

- a X 4 は、自分に与えられた仕事については真面目に遂行している。
- b 販売促進部、放送部における X 4 の仕事振りは業務全体の改善や成果につながる企画、立案、実行の面で意欲的・積極的なものはみられなかった。
- c 販売促進部で X 4 と一緒に仕事をしてきた昭和34年高卒 C 3 は、「ハッピー企画」、「味の素流通企画」等の新しい企画を積極的に提案・実行し、同企画は継続実施されている。
- d X 4 と同期同学歴の C 4 は、積極性に富み、企業理念に対する理解度も深く、すぐれた交渉力の持ち主であり、日本軽金属工業の「どんびえ」の販売促進において業績をあげ、代理店の評価も高くその後代理店はそのスポットコマースを会社に優先的に決めることがあった。

(4) X 3 (昭和33年高卒)

ア 組合活動歴

X 3 は、昭和38年から54年までの間通算 5 期に亘り代議員、昭和55年から57年までの間 3 期に亘り支部委員を務め、この間昭和50年には代議員会副議長、昭和56年には制作支部長を、その後、昭和57年本部執行委員を、昭和58年から 2 期組合の選挙管理委員を務めている。

イ 勤務成績等

(ア) 組合の疎明

- a X 3 は昭和33年入社し技術局技術部を振り出しとして、昭和39年技術局技術部制作課、昭和52年報道制作部を経て、昭和57年報道制作局映像第 2 部に勤めているが、昭和39年以降、その大半は制作技術の業務に携わってきている。
- b X 3 は、本件申立時において月の約半分は番組制作技術スタッフの総括者であるテクニカルディレクター（以下「T. D」という。）に就くほか、編集、録音、スタジオの音声を担当している。T. D の指名は部長が行うが、映像第 2 部の部員25名中、T. D に指名されているのは、概ね、チーフマネジャー12名のうち X 3 のほかにチーフマネジャー 3 名と部次長 2 名であって、このうち X 3 の指名回数は抜きん出て多い。
- c 会社は、かねてから民放祭や芸術祭に出品することに力を入れ、毎年数本の作品を制作してきているが、これらの作品のうち、数多くの音声を X 3 が担当してきている。昭和57年度民放祭報道の部優秀賞をとった「海峡」、昭和58年度民放祭教養部門優秀賞を

とった「熱砂と波濤」、昭和59年度文化庁芸術祭テレビドキュメンタリー部優秀賞をとった「ワルシャワをみつめた日本人形」、昭和60年度民放祭教養部門優秀賞をとった「最後の演奏会」及び同年度文化庁第1回芸術作品賞をとった「かよ子桜の咲く日々」の制作スタッフ一員としてX3は音声を担当し、「かよ子桜の咲く日々」を除いて会社は、スタッフ一同に対し社長賞を授与し称揚した。

d 昭和58年12月18日、19日、第37回衆議院議員総選挙開票速報番組「なるほどザ・選挙」は、総勢約50名のスタッフで制作されたが、X3は、この総合的なT・Dを務めた。

e X3は、無断欠勤をしたこと、処分を受けたことはなく、業務上、上司から注意されたこともない。人事考課は昭和52年にプラス査定を受け、その余は全て標準であった。

(イ) 会社の指摘する勤務の評価

a X3は非常に真面目でおとなしい性格の持ち主で、T・Dや音声の仕事を経年やっているので無難にこなしている。

b しかし、T・Dとしては特長はない。

c 同僚のC1(36年高卒)は、T・Dや音声の経験・知識を積み、特に、ゴルフ番組や音楽番組について抜群の出来ばえを発揮してスタッフの信頼も厚く、業務改善の提言を行う等、管理職としての意識もしっかりしているところから、部長から部次長待遇チーフマネジャーの昇進を推せんされ、同人は昭和60年2月同職に昇進した。

d 朝のリモートコントロールカメラのスタジオ入れ作業は、午前6時に出勤することを要し、これまで3名体制で行われてきたが、C1は2名体制をとることとし、仮りに遅刻する者が出た場合、自分の住いが会社の近くであるので呼び出せばかけつける旨提言し、会社は翌60年1月、C1の提言どおり実施に移し、その後何の支障も出ていない。

e X3は、本件審問で、チーフマネジャーは管理職と思っていない旨発言する等、管理職としての意識に欠け、業務の改善・設備の企画案も全然ない。

f 上記イ(ア)cの社長賞はスタッフ一同に与えられたものであって昇進とは関係はない。

(5) X6(昭和33年中卒)

ア 組合活動歴

X6は昭和55年代議員及び支部執行委員を務めた。

イ 勤務成績等

(ア) 組合の疎明

X6は、昭和33年5月電波法、無線従事者操作範囲令に定める第

1級無線技術士の資格を取得し、会社の無線技術士応募試験に合格して同年10月入社し、技術局送信技術部へ配属され、以降、本件申立時まで技術局で放送番組の運行、放送機器の保守管理業務に携ってきた。

(イ) 会社の指摘する勤務の評価

- a X 6の仕事振りは、真面目で決められた操作手順をきっちり守って作業している。
- b 会社はチーフマネジャー以上を対象に管理職研修会を開催し、業務に支障のない限り出席するよう呼び掛け、大多数の管理職が参加しているのが実情であるところ、昭和58年9月5日「民放の現状と将来展望－ニューメディアを含む」とのテーマの管理職研修会にX 6は出席しなかった。
- c X 6が救済の是正を求める部次長待遇チーフマネジャーは、X 6の現職位であるチーフマネジャーより高度の能力、即ち、業務上の知識だけでなく、自分の属する職場全体の業績を上げるための管理的能力が要求され、指導力、企画力、折衝力といった能力が要求されるが、X 6は、特筆すべき業績を上げていない。
- d 第1級無線技術士の有資格者は19名存在するが、その資格を必要としない部門に配属されている者もあり、資格自体は昇進とは直接には関係ない。
- e X 6は第1級無線技術士としての業務は普通にこなしている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張について

(1) 申立人らの主張

申立人らは次のとおり主張する。

ア 被申立人が、申立人組合に在籍し、組合の活動に参加していることを理由に申立人組合員の昇進昇格について差別したことは、労働組合法第7条第1・3号の不当労働行為であり、第11表の「是正年月日、是正を求める職位」欄記載どおりそれぞれの職位に昇進昇格させること、この是正に伴い支給されるはずの賃金及び一時金を支給すること、申立人組合に所属することの故をもって昇進昇格について非組合員との間に差別したり、昇進昇格に際し組合からの脱退をその資格要件にして組合からの脱退を強要ないし勧奨する等の支配介入を行ってはならない。

なお、職位是正の方法としては、副主任から局次長までの各職位について1から10の職位係数を定め、第11表の比較対照非組合員の平均職位係数値を基本とし、これに最も近似した値の非組合員実在者の昇進推移どおり是正しなければならない。

イ 本件昇進昇格差別は、組合を嫌悪し、その壊滅をはかるために持続的な組合弱体化政策という被申立人の単一の不当労働行為意思に基づ

いて行われてきた継続する行為であり、この昇進昇格差別と一体不可分としての賃金・一時金差別は、現在まで、その各支払時期の都度繰り返され、かつ、時を経るごとに加重されるものであって、この点からも不当労働行為は継続しており、また、被申立人が不当違法な昇進昇格差別を是正すべき作為義務を果たしていない以上、不作為が継続している。更に、被申立人の一貫した昇進昇格差別が目に見える形であらわれはじめた昭和49年春闘以後、今日まで組合員の昇進・昇格の是正を要求し続けてきたものであり、この点からも継続する行為というべきであり、本件救済については、被申立人の不当労働行為の意思に基づく差別がピークに達し、一層明確になった時点である昭和53年9月に遡及して是正しなければならない。

(2) 被申立人の主張

被申立人は次のとおり主張する。

- ア 昇進は所定の基準に従ってきわめて公平かつ厳正な判断の下に行っているものであって組合員であるか否かによって昇進を差別したことはない。
- イ 昇進は1回限りの行為であって、申立日の1年以前に行われた行為については却下すべきである。
- ウ 会社の業務内容は製造会社と異なり多岐に亘っており、かつ、各従業員の職務内容もまちまちであり、また、各従業員の業績、能力等にもばらつきがあり、更に、現在の非組合員である管理職105名は全員がかつては組合員であった者ばかりであり、そのうち54名は組合三役又は執行委員経験者であって、その多くは組合員であるときに昇進した者であるから、いわゆる大量観察方式を適用しようとしても、そもそも比較対照となるグループなど当初から存在しない。従って、第12表のとおり申立人各個人の職務内容、業績、能力、勤務態度などを同期同学歴入社者である非組合員と個別的に立証する必要がある。

2 判 断

(1) 比較対照者の選定について

申立人らは、第11表掲記の申立人と非組合員を比較対照して申立人らの昇進が非組合員よりも遅い旨主張するのに対し、被申立人は、申立人らの比較対照者の選定は恣意的で斉合性を欠くものであって、従って第12表掲記の申立人各個人と同期同学歴の非組合員とを個別的に比較対照すべきである旨主張する。

そこで、まず、申立人らの掲げる比較対照者の選定が合理性を有するか否かについて検討する。

なお、組合員・非組合員の昇進年次、組合の脱退年次、年齢については、第12表のとおりであり、当事者間に争いはない。

① 第13表に掲げるC5ほか8名は、臨時若しくは嘱託で会社に採用された後、正式社員となった者である。

申立人らはこれらの者の入社年度について、(ア)当時の嘱託、臨時雇の者の勤務形態は社員と全く同じであったこと、(イ)同人らの昇進昇格の推移を見ても同一時期採用の社員と同じ扱いをしていること、(ウ)昭和37年社員化後の賃金計算において、同期間の扱いについて前歴加算の中で社員と同等扱いとしたこと、(エ)会社も20年勤続表彰の際に、その期間を勤続年数に通算していることから、臨時若しくは嘱託で採用された年度を入社年度として申立人組合員と非組合員をグループ化して比較することは何ら問題はない旨主張する。

これに対し、被申立人は社員として採用された時点が入社時点であり、申立人の主張は根拠がない旨主張する。

申立人らの主張する上記(ウ)の前歴加算や(エ)の永年勤続の取扱いが行われてきた事実は一応認められるが、仮に臨時雇の勤務形態が正式社員と同一であったとしても、一般的にみて両者の職務内容、権限や責任の度合は自から異っているものと考えられるのであって、この点に関する申立人の特段の疎明がない以上9名の入社時期はいずれも正式採用年次をもって比較対照すべきものとする。

- ② 申立人らは、申立人X 6(第11表の2)及び申立人A 14(第11表の14)は、採用時の経緯から、X 6は昭和33年高卒入社、A 14は昭和39年大卒入社として、比較対照すべきである旨主張する。

これに対し、被申立人は、X 6は尋常高等小学校(修業年限8年)を卒業したものであり、被申立人においては尋常高等小学校卒は、全て現行の中学卒と同等として取り扱ってはいるが、同人のみを高校卒として採用した事実はない。また、A 14は、昭和39年度のアナウンサー採用試験に大学3年在学中、短大卒の資格で受験して合格し同年4月に入社し、その後大学に通って昭和40年に大学を卒業したものであるが、被申立人においては、高校卒で入社し、その後大学に通って大学を卒業した者が他に何人もいるが、同人のみを入社時の昭和39年に遡及して大学卒扱にしなければならない理由等は全く存しない旨主張する。

よって検討すると、まず、X 6は、第1級無線技術士の資格者であることを考慮されて昭和33年入社時、比較的高い賃金格付がなされており、殊に、昭和35年の賃金協定当時の本給についてみると、昭和33年大卒のX 1、X 2と同額であったこと及び第16表のとおりX 6を含む中学卒の申立人組合員のなかで同人の昇進の推移は異質であったこと等からすると同人を中卒として取り扱うことは問題であるが、同人の学歴に着目し、かつ、その限りにおいて中卒として取り扱うこととする。

次に、A 14についてみると同人の入社の経緯については被申立人主張の事実が認められ、また、申立人らが掲げる比較対照者のなかには高校卒で入社し、その後大学を卒業した者も存するが、申立人らは、

この者について大学卒とは比較せず、高校卒と比較していることと対比すると申立人らの主張を裏付ける特段の事情も見い出せないのでA14は昭和39年度を基準にする限り短大卒として検討せざるを得ない。

- ③ 本件申立人組合員のうち女性の組合員は第14表に掲げる9名のみであって、比較対照すべき女性非組合員は存しない。

申立人らは、この9名について同期同学歴の男性非組合員或いはこの9名と33年高卒非組合員との間の学歴、学年差を換算して比較対照している。

第14表の1のとおりX9ら7名の昇進平均到達年は、副主任19.86年、主任23.33年である。この到達年は男性の到達年と較べ極めて遅く、同7名のうち6名は副主任を経て、主任に到達し、いずれも主任どまりであり、残り1名は未だ副主任である。同7名の昇進の推移は男性のそれと著しく相違したものとなっていることに照らし、会社は、同7名の昇進に関し明らかに男性と異なる取扱いをしてきたことが窺えるのであって、その取扱いの是非はしばらくおき、本件申立の趣旨からすれば同7名を申立人らが主張する男性非組合員と直ちに比較することは、適当ではないといわなければならない。

第14表の2のA15及びA14の昇進ペースは男性組合員と較べてほぼ同一の傾向を辿っているのでA15は39年大卒、A14は前記②判断のとおり39年短大卒の組合員グループに加え、非組合員と比較することが適当であると思料する。

- ④ 申立人らは、第15表のうちA16を除いた7名は、申立人が本件申立準備中に組合を脱退した者であって、本来ならば自らの昇進昇格差別是正について共に申立てて自己の不利益の救済を求める立場にある者であるが、会社の脱退工作によりこの期間中に脱落しており、申立人がこうした非組合員といえども差別されている者を比較対照の非組合員群から除外したのは当然であり、加えて、昭和53年に行われた会社による不当労働行為意思が現在まで引きつがれているために昭和53年に遡りその是正を求めていることから、昭和53年当時組合員であった同7名を比較対照者として採用しないのは申立の趣旨からしても当然のことである旨主張する。また、A16についていえば、昭和52年組合が会社の一方的なA16に対する出向命令に反対して闘っていたなかで、同年A16は出向に応じると同時に組合方針に反するために組合脱退を表明したが、当時の組合執行部は同人の出向について黙認し、組合脱退についてその必要性のないことを伝え脱退の意思を翻意させ、このため同人は同年には脱退せず53年に脱退したものであり、こうしたことから本件とは全く関係はなく申立人が比較対照者とししないのは当然の取扱いである旨主張する。

しかし乍ら、組合員の脱退に特別の事情があったとしても、ここではこれら8名を脱退前までは組合員として、脱退後は非組合員として

カウントすることにより、その所属別による昇進の推移を把握すれば足りるのであるから、後記第21表の1、第21表の2、第21表の3、第19表の6、第19表の7、第19表の8のとおり比較対照すべきものと考え

- ⑤ 申立人らは、申立に係る中学卒の申立人である第16表の1に掲げる者のうちX6を除いた6名及び第16表の2に掲げるX9ら2名の比較対照者として非組合員の中学卒が存在しないことから、第11表の3、第11表の5、第11表の11、第11表の13のとおり高卒の非組合員の就業年数を換算して比較対照者を選定している。

X9ら2名の女性組合員については先に判断したとおりであるので、X6を除いた6名について検討すると、第16表の1のとおりX6を除いた6名のマネジャー到達年は21.16年であるのに対し第21表の9のとおり高卒の同到達年は14.15年で、その較差は7.01年であるところ、この較差は両学歴間の就業年の差を大幅に超えたものとなっており、また、第1級無線技術士のX6を除いては全員が未だマネジャーに留まっていること及びX6を除いてはいずれも技能職であるか或いは技能職から一般職に職種変更した者であること等を考慮すれば同6名を就業年数を換算のうえ高校卒と直ちに比較対照することは当を得ないものといわなければならない。

- ⑥ 申立人らは、会社はその創立に当たり無線技術者や広告業界の経験者を雇用する必要性から昭和33年には新卒者のほかに新卒者以外の者を採用し、この新卒者以外の者についてはその年齢を考慮してか比較的高い職位に格付けており、従って、昭和33年大卒者中18名（C6（53歳）、C7（52歳）、C8（54歳）、C9（54歳）、C10（53歳）、C11（51歳）、C12（52歳）、C13（51歳）、C14（52歳）、C15（53歳）、C16（51歳）、C17（51歳）、C18（52歳）、C19（51歳）、C20（51歳）、B3（51歳）、C21（51歳）、C22（53歳））及び昭和33年高卒者中4名（C23（52歳）、C24（55歳）、C25（55歳）、C26（52歳））を除外したうえで、第11表の1及び第11表の2のとおり比較対照すべきであると主張する。

被申立人は、申立人が比較対照者として選定した昭和33年大卒の非組合員21名の年齢幅は48歳乃至50歳であるのに対し、同申立人らの年齢幅は48歳と49歳であって申立人らの年齢に対し1歳の幅をもたせているが、同21名のなかには新卒者以外の者が含まれており、また、申立人が比較対照者として選定した昭和33年高卒者の非組合員の年齢幅は45歳乃至49歳としているのに対し、同申立人のなかには53歳の者がいるのに49歳でおさえ52歳の非組合員2名を除外している等、申立人の主張と矛盾しており、申立人の選定した非組合員対照者は、恣意的かつ作為的である旨主張する。

よって判断するに、被申立人は、昭和33年の職員採用に当たり新卒

者以外の業界の経験者を採用し、この者らについては比較的高い職位に格付けしたこと自体については積極的に争っておらず、かつ、申立人らが選定した比較対照非組合員のなかに申立人らの年齢幅を超える者が存在していても、その者が経験者として採用された者ではないとまでは主張してはいない。更に、申立人らのなかには、申立人らが非組合員について有経験者として設定した一定の年齢幅よりも年嵩がいつている者が存在するが、これらについて前歴がないものとして扱っているのでこのことはむしろ申立人らの主張に不利に作用することも考えられるのである。結局、同期同学歴の非組合員のうち有経験者を除外して比較対照の非組合員とする申立人の主張は、恣意的とはいえない難く合理性を認めることができる。

なお、昭和33年短大卒C27（55歳）については当事者の主張はないが、同人の年齢や昇進の推移からみて同人も除外して比較対照することが適当であると思料される。

- ⑦ 申立人らは第17表のとおり技能職及び技能職で入社した後一般職に職種変更したX8ら9名の組合員の比較対照非組合員として、非組合員中に技能職及び職種変更者が存在しないことから一般職を選定し、その理由として、X8ら9名の全員が、昭和53年以前に職種を変更し、一般職として賃金体系上の格付けをされているか、又は53年以前に既に主任に昇格し管理職の賃金体系に乗っており、技能職で入社したとしてもそれぞれ職位是正を請求するに何ら不都合も生じない旨主張する。

これに対し被申立人は、入社当初から一般職であった者と途中から職種が変更になった者とは一般的にみて職務内容についての知識・経験・習熟度が異なることは当然であり、また、53年以前に既に主任に昇格し管理職の賃金体系に乗ったからといって当初から一般職として入社した者の同年次同学歴者と同一に取り扱って何ら不都合がないということにならないのも当然のことであり、更に、同じ一般職として入社した者であっても民間放送における職務内容は多岐にわたっているため、それら職務内容の差異を無視して一律に取扱うことのできないことも当然である旨主張する。

よって検討すると、第12表の4のとおりX9は53年当時は社員にすぎないこと、X11及びA17以外の者は53年以前に職種を変更して一般職となっているものの、X11とA17は入社以来一貫して技能職（運輸）であって、申立人の主張の事実の一部認められないのみならず、また、第17表、第25表のとおり、X8ら9名の技能職の昇進の推移は一般職のそれと対比して明らかに差異が認められ、その差異は、一般的には職種間の責任の度合いの差や知識・経験・習熟度の差を考慮したものと考えられるから、同9名を直ちに一般職の非組合員と比較対照することは合理的でないといわざるをえない。

⑧ア 叙上のとおり、申立人の掲げる比較対照者の選定については、その理由に合理性なり、明白な根拠を欠くものが存し、従って、当委員会は第19表乃至第24表のとおり整理・統合するのが妥当であると思料する。

(ア) 昭和33年大卒

第19表の1のとおり昭和33年大卒は23名であり、本件申立時の組合員は2名、非組合員は21名であるが、23名全員が到達している部次長までの各役職位の到達年数は、組合員よりも非組合員が、マネジャー4.86年、チーフマネジャー4.85年、部次長待遇チーフマネジャー3.04年、部次長7.93年早く、部次長より上位の役職位に16名が到達しているが、全て非組合員である。

(イ) 昭和36年大卒

第19表の4のとおり昭和36年大卒は12名であり、本件申立時の組合員は2名、非組合員は10名である。12名全員が到達している部次長待遇チーフマネジャーまでの各役職位の到達年数は、チーフマネジャーにおいては、組合員が0.3年非組合員よりも早く、部次長待遇チーフマネジャーにおいては、組合員が0.11年非組合員よりも遅い。また、部次長に到達しているのは組合員2名中1名であるのに比べ、非組合員の85.7%が到達し、これ以上の役職位にも4名が到達している。

(ウ) 昭和38年大卒

第19表の6のとおり昭和38年大卒は10名であり、本件申立時の組合員、非組合員は各5名である。部次長待遇チーフマネジャーの到達率は組合員が50%であるのに対し非組合員は100%であり、かつ、到達年数も非組合員が1年早く、これより上位の役職位に3名が到達しており、非組合員の昇進が早い。

(エ) 昭和39年大卒

第19表の7のとおり昭和39年大卒は14名であり、本件申立時の組合員は11名、非組合員は3名である。部次長待遇チーフマネジャーの到達率は組合員が16.7%であるのに対し非組合員は100%であり、かつ、その到達年は組合員より非組合員が2年早い。

(オ) 昭和37年短大卒

第20表の2のとおり本件申立時の昭和37年短大卒は3名で、いずれも組合員であり、比較対照すべき非組合員は存しない。

(カ) 昭和39年短大卒

第20表の4のとおり昭和39年短大卒は本件申立時の組合員1名のみで、比較対照すべき非組合員は存しない。

(キ) 昭和40年短大卒

第20表の5のとおり昭和40年短大卒は2名で、本件申立時の組合員、非組合員は各1名である。チーフマネジャーの到達年は組

合員よりも非組合員が2年早い。

(ク) 昭和33年高卒

第21表の1のとおり昭和33年高卒は16名であり、本件申立時の組合員は5名、非組合員は11名である。部次長待遇チーフマネジャーの到達率は、組合員は58.3%であるのに対し、非組合員は100%で、それより上位の役職位へ到達している者は、組合員には1名も存しないのに対し、非組合員は5名存する。

(ケ) 昭和34年高卒

第21表の2のとおり昭和34年高卒は5名であり、本件申立時の組合員は3名、非組合員は2名である、チーフマネジャーに全員が到達しているが、組合員よりも非組合員が8年早い。部次長待遇チーフマネジャーの到達率は、組合員は25%であるのに対し非組合員は100%で、また、それより上位の役職位に非組合員1名が到達している。

(コ) 昭和35年高卒

第21表の3のとおり昭和35年高卒は5名であり、本件申立時の組合員は2名、非組合員は3名である。全員がチーフマネジャーに到達しているが、その到達年は組合員より非組合員が6.25年遅いが、部次長待遇チーフマネジャーの到達率では、組合員は33.3%であるのに対し、非組合員は50%であり、その到達年は組合員より非組合員が3年早く、また、それより上位の役職位に非組合員2名が到達している。

(カ) 昭和36年高卒

第21表の4のとおり昭和36年高卒は8名であり、本件申立時の組合員は7名、非組合員は1名である。主任及びマネジャーに8名全員が組合員の身分で到達しているのでこれら職位について比較すべき非組合員は存しないが、このうち1名はチーフマネジャー昇進後脱退し、これより上位の役職位に到達している。

(キ) 昭和37年高卒

第21表の5のとおり昭和37年高卒は本件申立時の組合員4名であるが、比較対照すべき非組合員は存しない。

(ク) 昭和39年高卒

第21表の7のとおり昭和39年高卒は本件申立時の組合員1名のみで、比較対照すべき非組合員は存しない。

イ 以上のとおり申立人らのうち、X9、X21、X16、X20、X17、X30、X45、X6、X11、X10、X37、X41、X8、X27、X36、X34、X35、X44、X31、X32及びX33ら21名は、いずれも比較対照すべき非組合員が存在しないのであるからその限りでは差別を論じることはできない。その余のX2、X1、X24、X23、X40、X38、X39、X42、X43、X4、X5、X3、X7、X13、X15、X14、

X 18、X 19、X 12、X 28、X 25及びX 26ら22名は、いずれも同期同
学歴の非組合員より昇進が遅いことが認められる。

(2) 昇進の基準について

会社は、昇進の基準・手続について前記認定事実7のとおり述べるが、
これら評定項目のなかには評定者の主観によって左右されるものが多く
含まれており、その主観的な運用を避けるための措置は講じられていな
い。

(3) 申立人らの勤務成績について

① まず、申立人らの勤務成績について証人調べを行ったX 2、X 1、
X 4、X 3及びX 6についてみると、前記認定事実8のとおり会社は、
X 2ら5名についていずれも与えられた仕事については大過なく勤め
ていることを認める反面、積極性に欠けるなど管理職としての適性乃
至能力に問題があると述べるので、この点について検討する。

ア X 2

(ア) 会社の指摘する勤務の評価（b、e）

具体的疎明がなく措信できない。

(イ) 会社の指摘する勤務の評価（d、g）

会社はC 2の民放祭受賞を引き合いに出して同人がX 2よりす
ぐれている旨評価するが、X 2の受賞については評価しないだけ
ではなく、受賞はそれだけでは昇進の対象とならない旨述べる等、
公正さに欠け運用面においても問題がある。

(ウ) 会社の指摘する勤務の評価（c、f）

会社は、C 2の異動に際しX 2が消極的な態度をとったこと、
美術職場の減員に反対して欠員補充を要求したことは会社の経営
方針の理解度の不足を示すと述べるが、ジェネラリスト育成のため
他部門の経験を積ませるとの会社方針が従業員に明確に伝えら
れていたかどうかは疑わしく、また、減員反対・欠員補充の要求
は、X 2が当時支部の執行委員を務めている立場から行った正当
な組合活動の一環として捉えるべき筋合のものであり、これを勤
務評価の対象とすることは妥当性を欠くといわなければならない。

イ X 1

会社の指摘する勤務の評価（b、c、d、e、f）

いずれも抽象的な消極評価に留まり具体的な疎明に欠ける。

ウ X 4

会社の指摘する勤務の評価（b、c、d）

会社は、X 4には格別の企画・立案がなかった旨述べ、その具体
的な例としてC 3は「ハッピー企画」、「味の素流通企画」等の新し
い企画を積極的に提案・実行し、C 4は「どんびえ」の販売促進活
動において業績を上げたのに対し、X 4にはそのような積極的な活
動がみられなかったというが、同人は自己の職務を真面目に果たし

ていたことは会社も認めているところであり、同人の勤務成績が平均以下であったと認めることはできない。

エ X 3

(ア) 会社の指摘する勤務の評価 (b)

抽象的で具体的疎明に欠ける。

(イ) 会社の指摘する勤務の評価 (c、d)

会社は、C 1 が朝のリモートコントロールカメラのスタジオ入れ作業の張付け人員を3名から2名に減員し、仮に遅刻する者が出た場合には会社の近くに居住している自分が代行する旨提言したことを評価するが、C 1 の提言は同人の地の利という個人的事情に依存したものであるばかりか、減員は一種の合理化であって上記作業の張付け人員の減員の合理性は別として、労働組合の組合員の昇進の評価基準とすることは問題であるといわなければならない。

(ウ) 会社の指摘する勤務の評価 (e)

会社は、本件審問におけるチーフマネジャーは管理職とっていないとのX 3 証言を捉えて管理職としての意識に欠けるというが、後記判断(4)のとおりチーフマネジャーは労働組合法2条但書の管理職に該当せず、また、同証言は本件審査に対する組合の立場に沿って行ったものであるから、会社のこの点に関する評価は失当というほかはない。また会社は、X 3 は業務の改善や企画等も全然ないと述べるが、同人の平素の勤務は極めて真面目であり、その音声を担当した番組の出来具合からみても同人が職務上の意欲・積極性に乏しいとの指摘は具体性に欠けるといわねばならない。

(エ) 会社の指摘する勤務の評価 (f)

X 3 が音声部門を担当した番組は、数回に亘り民放祭賞等を受けたことは同人の能力及び努力の現れとみられるのであって、社長賞は同人のみを対象とするものではないとしても同人に対するプラス評価が含まれているとみるのが自然である。

オ X 6

(ア) 会社の指摘する勤務の評価 (b)

会社はX 6 の管理職研修会の欠席を指摘するが、同研修会の出席は任意であり、また、X 6 の1回の欠席をもって同人の積極性の欠如を指摘するのは妥当とはいえない。

(イ) 会社の指摘する勤務の評価 (c)

抽象的に管理能力に欠けると述べるに留まり、具体的事実の疎明がない。

② 次に、被申立人から提出された乙第131号証乃至乙第221号証の陳述書についていえば、申立人らの勤務成績は押しなべて非組合員より劣

っている旨述べるが、概ね上記のX 2ら5名の場合と同様に具体性乃至明確性に欠け、陳述人の主観的評価が殊更織り込まれたものであって措信することはできない。

(4) 部長以下の役職者の職務権限について

被申立人は、会社における管理職は職務と結びつかない「処遇」、「資格」ではなく、企業の管理運営のための役職であり、また、局長から副主任までの役職者は、経理局調査役（部長職）B12を除いて全てライン役職者であり、チーフマネジャー以上は業務管理上の管理職、部次長待遇チーフマネジャー以上は労務管理上の管理職である旨述べている。よって検討すると、第8表の1のとおり本件申立時の役職者は全従業員の90%を超え、一つの部に部次長以下の役職者が複数配置された部が多数存し、他方、一般社員が1名も配置されていない部も存する等、局長、部長を除いた役職位には、およそ定数の定めはないものと認められ、また、局次長待遇以上は別として労務管理上の権限行使をしているのは、部長及び部次長（部によっては部次長待遇チーフマネジャー又は部長待遇部次長）に限られており、この場合の部次長とて、勤務表の作成、出退勤の掌理・報告、時間外勤務命令、軽易な出張命令等を行ってはいないが、部長の補助者としての役割りを果たしているにすぎない者もおり、実態上からその全てを労働組合法2条但書の管理監督的地位にある労働者と認めることはできず、その余の役職位についてはその実態に照らすとき処遇上の地位を示すものと認められる。而して、本件審問の全過程からすれば、課長が本件申立時の部次長と同等の労務管理上の権限を行使してきたが、昭和52年の局部制改編の時期と相前後して、かかる権限がチーフマネジャー、更には部次長に移行したとみるのが相当である。そして、組合員の中からチーフマネジャー、更に部次長待遇、部次長に昇進させなければならなくなった段階に至ると組合員であるこれらの会社のいう管理職にある者については、必ずしも人事労務管理上の権限を与えず、非組合員である管理職とは区別した取扱いがなされてきたものと認められる。

(5) 会社の労務政策について

① 本件労使間においては、非組合員の範囲に関する取決めはなく、昭和35年以来これを巡って労使間紛争が拡大・再生産されてきた。この間、第10表のとおり組合の組織率は、結成の翌年である昭和35年10月68.1%を占め、以後70乃至80%台を維持してきたが、昭和47年を境として60%台に低迷し、昭和59年11月には59.4%に落ち込んでいる。この間の組合脱退者総数は118名であり、また、本件申立時の非組合員管理職105名は、その全員がかつては組合員で、その多くは組合員であるときに昇進し、その直後組合を脱退し、或いは昇進時の組合規約に基づき組合又は本人自から資格喪失届を提出した者も若干名存し、このうち過半数の54名は組合三役又は執行委員の経験者である。他方、

会社の役職者は増員の一途を辿っており、第8表の2のとおり従業員に占める役職者の比率は、会社発足時は22.69%にすぎなかったが、本件申立時においては90%に上昇を遂げている。

- ② 前記認定2(2)のとおり組合結成後半年もたない昭和35年5月、会社は、全社的に課制を敷いて課長ポストを増設し、現職の執行委員長、副執行委員長、書記長を含む執行委員、代議員10余名を課長に昇進させた結果、同10余名は組合を脱退し、組合は壊滅的な打撃を受けた。組合は当時の組合規約上の組合加入資格が、課長（待遇を含む。）以上の者の加入を認めていなかったことから、直ちに、部次長待遇課長以上の者と改正して慰留に努めたが、翻意させることができなかった。その後も課長昇進者の脱退が相次ぎ、昭和47年になると部次長待遇チーフマネジャーに昇進後組合を脱退する者が出はじめたため、昭和48年組合はその加入資格を労働組合法第2条但書に該当する者を除く旨組合規約を改正したが、依然として部次長待遇チーフマネジャー、チーフマネジャーに昇進後の脱退者が生じており、結局、組合結成以降、課長、課長待遇昇進後の脱退者は71名、部次長待遇チーフマネジャー、部次長昇進後の脱退者は38名の多数に及んでいる。この間、会社は、ア前記認定事実2(2)のとおり昭和35年5月課長昇進後、組合脱退した10余名のチェックオフについて労使協議が整わないなかで中止し、その際に「組合規約上の非組合員は課長とされていることから5月1日の辞令により課長に昇進した10余名は自動的に組合を外れた。」と発言、イ前記認定事実2(9)のとおり昭和39年課長、課長代理は昇進直後組合を脱退した4名のチェックオフについて会社は組合に通告することなく中止し、これに関する組合との交渉で「課長以上は職制で組合に加入できない地位にあり、主任以下は組合員であると考えてるので主任以下のチェックオフについてであれば組合と協議する。」と発言、ウ前記認定事実2(10)のとおり昭和43年8月15名の課長昇進者のうち13名がその直後組合を脱退したが、これに関する組合との交渉で「課長は管理職であり、考課を決定する立場にあるので組合員ではない。従来から課長の賃金体系は明示していない。」と発言、エ前記認定事実2(14)のとおり昭和49年3月6日の団体交渉で「課長は非組合員だと思っているので組合を脱退してもらいたい。従って組合と結んでいる協定事項は適用されないと解釈しているので賃金体系は明示しない。職務権限については自から決まることだ。」と発言、オ前記認定事実2(15)のとおり昭和49年3月26日組合員課長の過勤料支払い要求に関する団体交渉で「課長は組合員ではないというのが従来からの会社の考えであり、従って組合との協定には含まれない。」と発言、した各事実が認められる。
- ③ 前記認定事実4のとおり昭和37年職務給上の管理職を課次長とする協定が成立して以後、この職務給上の管理職を昭和43年に課長代理、

昭和50年に課長待遇、昭和56年にチーフマネジャーとする協定が各成立した。組合は、この各時期の協定外の組合員役職者の賃金の協定化乃至は課長の賃金及び職務権限を明示することを要求してきたのに対して、会社は、役職者の賃金の協定化については明確な理由を示すことなく拒否し、また、課長の職務権限乃至賃金の明示要求については課長は人事考課を決定する立場にあるとの説明で押し通して、労働組合法2条但書の管理職であるとして拒否し続けてきた。昭和56年以降会社は、部次長待遇チーフマネジャー以上の基本給については組合の明示要求を拒否し、賃金規則で「職位毎に職務と能力に基づいて定める」と規定しているが、従業員に明示されたものは存せず、唯、組合員の部次長待遇チーフマネジャーと同部次長の定期昇給額とベースアップ額について同年齢の組合員チーフマネジャーのそれよりも下廻らないとする内容の労使協定が結ばれてきているにすぎない。会社の役職者の増員とその都度の役職者の賃金協定化の拒否が続けられてきた結果、賃金協定適用下に置かれた組合員及びその範囲内にある非組合員も含む従業員の全従業員に占める割合は、37年協定時72.76%であったものが、昭和59年においては63%に低下している。また、前記認定事実4(4)のとおり役職手当の額は昭和56年までは会社が一方的に決定してきた。第1図のとおり役職手当の額はマネジャー以下についてはほぼ横這いを辿っているのに対し、課長以上については昭和46年を境として増額の一途を辿っている。もっとも課長については、昭和46年と49年に増額された後は横這いを辿っているのに比べ、部次長待遇チーフマネジャー以上については昭和46年、49年、52年、57年に大幅に増額され、とりわけ昭和52年以降部次長待遇課長以上の増額は顕著である。

更に、前記認定事実2(15)のとおり昭和50年3月監督署は、全従業員の賃金体系（課長待遇から局長まで）と役職手当額の明示及び届出がなされていないことは労働基準法89条に違反するとして作成届出義務を履行するよう指導したが、会社はその後も協定外の役職者の賃金体系については明示しておらず、また、役職手当額については昭和57年以降チーフマネジャー以下については協定化されるようになったが、それより上位の役職手当額についてはなお明示していない。

- ④ 前記認定事実4(5)のとおり組合は、組合員役職者の過勤料の支給を要求してきたが、会社は、その職務権限を明らかにすることなく、昭和45年まで全役職者、昭和45年から課長待遇以上の役職者の過勤料支給を拒否し続けたため、昭和49年組合は監督署に会社という労働基準法41条2号の管理職の地位にある組合員役職者について、その過勤料支給に関する指導を要請した。これを受けて昭和50年監督署は、局次長待遇以上の職位は今回の調査から外すとしたうえで人事のB13部付部長と部長13名以外は労働基準法41条2号に該当するというには当を

得ないと指導したが、昭和51年2月以後会社は人事・労務・秘書・経理の担当課長、支局長、課制の課長及び部次長待遇課長以上の職位にある者は同法の管理職であるとの立場をとり続けている。

- ⑤ 上記①乃至④を要すると、会社は、昭和35年5月新設課の課長に現職の執行部三役を含む執行委員、代議員10余名の昇進発令を行ったことを発端として、以後、労使間に非組合員の範囲に関する取決めがない状況の下で、課長はその一部を除き労働組合法2条但書の管理職に該当しないのにも拘らず、組合の課長権限の明示要求を拒否して、課長はすべて管理職であるから組合を脱退すべきであるとの発言を重ねる一方、組合員の役職者の賃金の協定化や明示及び過勤料の支給要求を拒否し続け、役職手当を一方向的に決定し、殊に、昭和46年以降、課長以上の役職手当額を大幅に増額し、更に、本件申立時までに会社創立時における従業員に占める役職者比率が逆転する程に増員してきたが、これらの会社の行為は、組合対策としてその創立以来連綿としてとり続けられてきたものであって、この結果組合の組織率の低下を来したばかりか、会社による昇進と引き換えの脱退勧奨の事実や組合員の昇進が遅れているという事実と相まって組合員の脱退が促進されてきた。
- (6) 不当労働行為の成否について

- ① 前記認定事実3のとおり、会社職制等は、ア昭和49年1月申立人X2（当時マネジャー）に対し「まだ、この話は公にできないが、今回の異動であなたが昇格するらしい。それについてあなた自身のことも仕事のことも含めて組合のことを考えたらどうか。」と発言、イ昭和49年1月11日申立人X1（当時マネジャー）に対し「君を部次長にするから労働組合を脱退してくれ。支部連事件についても何らかの処置をとるから考えてくれ。」と発言、ウ昭和50年2月9日X23（当時チーフマネジャー）に対し「ニュースをしっかりとやっていたらいいので2階級あげて部次長にしたいが、組合を脱退してもらいたい。」と発言、エ昭和52年11月申立人X2（当時部次長待遇チーフマネジャー）に対し「美術室の管理職をやって行くためにはもうそろそろ組合を卒業したらどうか。それがはっきりしないならば美術室の管理業務は他の人にやってもらうしかない。」と発言、オ昭和53年1月申立人X23（当時チーフマネジャー）に対し「2階級特進の部次長に昇進させるので組合を脱退されたい。」と発言、カ昭和58年7月29日申立人X39民放労連九州地方連合会執行委員長（当時チーフマネジャー）に対し「これは不当労働行為ではない。大学の先輩として注意するのだが、いつまでも組合をやっていると昇進できない。俺も考えるから早くやめろ。」と発言し、昇進と引き換えの脱退勧奨を行った各事実が認められる。

上記被申立人職制等の各行為は、後記(7)①判断のとおり継続する行

為に当たり、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と判断する。

- ② 本件昇進差別の救済を求める申立人43名のうち、まず、33年大卒のX2及びX1並びに33年高卒のX4、X5、X3及びX7ら6名（以下「X2ら6名」という。）についてみると、同人らの昇進は同期同学歴の非組合員と較べて遅れているところ、その勤務成績が非組合員と較べて劣っているとの疎明はなく、これに加えて叙上のおり組合員の脱退を促進させた会社の労務政策や昇進と引き換えとした組合脱退勧奨行為等の事実を総合すると、組合員であればチーフマネジャー又は部次長待遇チーフマネジャー以上の役職位に昇進させず、或いは昇進を遅らせる（チーフマネジャー以上に昇進させた組合員については、当該役職位上の権限を適宜一定限度制限する。）との意思が推認され、結局、会社が、33年大卒のX2及びX1を部長待遇部次長乃至は部長相当職に昇進させなかったこと並びに33年高卒のX4、X5、X3及びX7を部次長待遇チーフマネジャーに昇進させなかったことは、同人らが組合員であること又はあらかじめ組合を脱退しないことを理由としてなした労働組合法第7条第1、3号に該当する不当労働行為であると判断する。

- ③ 次に、36年大卒のX24及びX23、38年大卒のX40、X38及びX39、39年大卒のX42及びX43、34年高卒のX13、X15及びX14、35年高卒のX18及びX19並びに36年高卒のX12、X28、X25及びX26の16名についてみると、第19表の4、第19表の6、第19表の7、第21表の2、第21表の3及び第21表の4のおり同人らと比較対照者とすべき同期同学歴の非組合員数は僅少ではあるが、その前後の同学歴非組合員をも比較対照者にすればいずれも昇進の全般的な遅れが認められる。

また、37年短大卒のX31、X32及びX33、37年高卒のX36、X34及びX35、39年高卒のX44並びに33年中卒のX6の8名についてみると、第20表の2、第21表の5、第21表の7及び第22表のおり同人らと比較対照者とすべき同期同学歴の非組合員は存在しない。

しかし、37年短大卒及び37年高卒についていえば第28表の2及び第28表の3の到達率・到達年齢・到達年集計表の非組合員と対比すると、非組合員のチーフマネジャーの到達率・到達年齢・到達年は、短大卒で100%・40歳・16年、高卒で100%・38.50歳・18.50年であり、また、同じく部次長待遇チーフマネジャーのそれは、短大卒で50%・37歳・15年、高卒で87.5%・40.57歳・19.14年である。これに対して37年短大卒組合員のチーフマネジャーの到達率・到達年齢・到達年は66.7%・41.5歳・20.50年、37年高卒組合員のそれは50%・43歳・20年であり、また、37年短大卒、37年高卒の組合員は部次長待遇チーフマネジャーには1人も昇進しておらず、37年短大卒、37年高卒の組合員の昇進の全般的な遅れが認められる。

また、前記2(1)②で中卒として取り扱った33年中卒のX6についていえば、同人は当初から一般職であったこと、同人の昇進のペースは33年高卒の組合員とほぼ同等であること及び昭和35年の賃金協定当時の同人の本給は33年大卒のX1及びX2と同額であったことをも考慮すれば、被申立人は同人が第1級無線技術士であることから同人の処遇について中卒ではなく、ほぼ33年高卒と同等の取扱いをしていると認められ、そうすると同人の昇進が非組合員と較べて遅れていることが認められる。

他方、39年高卒のX44についていえば、第28表の2のとおり同人の是正を求める職位であるチーフマネジャーの非組合員の到達率100%、到達年齢38.50歳、到達年18.50年であるのに対し同人の在職年数が20年であることや年齢が38歳であることを考慮すれば同人の昇進が遅れているとは認め難い。

なお、上記各表の職位到達年の比較は、下位の職位段階にある程現在の非組合員が組合員であった割合が多く、現組合員と非組合員をグループ分けして比較すること自体が不合理であるかにもみえるが、後に判断のとおり非組合員化が促進された背景には非組合員の範囲にかかる会社の人事政策が介在したことが認められる以上、各職位到達年を比較した上記各表は相応の蓋然性をもって全般的な差別の実態があることを示すものとしてその合理性を肯定することができるものと解される。

以上のX24、X23、X40、X38、X39、X42、X43、X13、X15、X14、X18、X19、X12、X28、X25、X26、X31、X32、X33、X36、X34、X35及びX6の23名（以下「X24ら23名」という。）の勤務成績が平均的水準を下廻るとの会社の疎明はなされていない以上、同人らの昇進が非組合員と較べて遅れていることの合理性を認めることはできない。

他方で、これら23名について認められる昇進の全般的な遅れは、審査の全過程よりすれば、その主たる要因は「課長以上の職位は管理職であり（昭和52年頃、課長の権限がチーフマネジャー、更には部次長に移行した時期に会社は部次長待遇以上の職位は管理職であるとの立場をとってきた。）、組合員である者がその地位につくことは職責上好ましくない」との会社の人事管理上の方針にあると判断される。しかし、チーフマネジャー以上の職がすべて直ちに労働組合法2条但書にいう使用者の利益代表者にあたるものではなく、また、組合員の範囲や組合に留まるか否かは使用者の容かいすべき事からではないのであるから、会社が上記のような方針によって組合員である者の管理職への昇進を忌避し、或いは非組合員より遅らせたことは、結局のところ組合員であるが故の不利益取扱いとなり、同時にまた組合に対する支配介入であるといわねばならない。以上の点を総合すれば個別的にみ

ればその職位上の差別の始期に差異は認められるものの結局X24ら23名に対する会社の昇進上の処遇は、労働組合法第7条第1、3号に該当する不当労働行為と判断される。

- ④ 第3番目に、第17表の1に掲記する9名の技能職ないし技能職から一般職への職種変更者についてみると、X11及びA17は未だ技能職たる運輸の職種にあり、他の7名の職種変更者もその変更年度は、X9が昭和49年、X8、X27及びA18の3名が同50年、X10及びX37が同51年並びにX41が同52年であって、上記9名は一般職としての経験がないか、これを有する者も本件申立時までの年数は7年乃至10年にすぎないのである。

ところで、以上9名の組合員について当初から一般職として入社した勤続年数の同等の社員と比較すればその職位が明らかに低位に処遇されていることが認められるが、最終学歴や従前の職務内容の相違を考慮すればこれを職位上同列に扱うべきとすることには直ちに合理性が見出せず、また、9名の技能職ないしその変更者と比較対照すべき非組合員がない以上、これら9名の組合員が組合員であるがために職位の処遇上差別されているとまでは断定することはできない。

また、先に述べたX9のほか、X21（35年高卒・42歳）、X16（36年高卒・46歳）、X20（36年高卒・45歳）、X17（36年中卒・42歳）及びX30（37年短大卒・42歳）は主任、X45（39年高卒・40歳）は副主任であって、これら女性はその勤続年数に着目すれば男性社員と比べて昇進の遅れは歴然としている。このような処遇は、審問の全趣旨からすれば、会社の人事管理上の方針、すなわち、アナウンサー等の特定の職に採用した者は別として女性従業員は一般に補助的業務に就かせ、管理職に登用することを予定していないという方針の具体化であって、それは性による差別待遇との批判を免れないであろうが、前記②のX2ら6名及び同③のX24ら23名の場合と同一に論ずることはできない。また、同人らと比較対照すべき女性の非組合員も存在しない。これらを総合すれば、X9、X21、X16、X20、X17、X30及びX45が組合員であるがために昇進を遅らせられていると認めることは困難である。

(7) 本件救済方法について

- ① 被申立人は、本件申立のうち昭和58年6月26日以前の行為に係る申立は申立日（昭和59年6月27日）から1年以前の行為に当たるので却下さるべきであると主張する。

前記判断(5)のとおり、会社は、昭和35年5月新設課に現職の執行部三役を含む執行委員、代議員10余名を課長に昇進させたことを発端として以降、課長のすべてが労働組合法2条但書の管理職に該当しないのにも拘らず、これに該当するとして（会社のいう管理職はその後課長から部次長待遇へ変遷した。）課長の組合脱退を直接的に或いは役

職手当を増額すること等を通じて間接的に懲罰し、終始一貫して脱退しないことを理由に昇進させず、或いは非組合員より昇進を遅らせてきたものであって、単一の不当労働行為意思に基づき毎年同種の行為を繰り返し逐次対象範囲が拡大されていると認められる。以上の次第であるから本件申立に係る行為は継続する行為として救済を命じるのが至当であり、被申立人の主張は採用できない。

② 被申立人は、従業員中のいずれの者を昇進させるかは労働協約上の使用者に一任された権限であり、労働委員会が昇進に関する命令をすることは労働委員会の裁量権の限界を逸脱する旨主張する。よってこれについていえば、労働委員会は、不当労働行為によって生じた不公正な労使関係の歪みを除去し、できるだけ不当労働行為がなかった状態に回復させるために必要にして十分な裁量権を有するものであり、組合員であることを理由に昇進させず、又は昇進を遅らせたことが不当労働行為であると判断した場合には、その状態を除去するに必要な是正措置を命ずることが労働委員会の裁量権に属することは明らかであり、被申立人の主張は失当である。

③ア 先に判断したとおり本件申立人らのうちX 2ら6名の昇進が同期同学歴の非組合員よりも遅れていることは明らかである。そこで、昭和33年大卒のX 2及びX 1についていえば、第27表の1のとおり同人らと同期同学歴の非組合員の平均的な職位は昭和49年に部長待遇部次長、昭和56年に部長に到達していると認められるのに対し、同人らは未だ部次長に据え置かれているので上記各時期に遡及して部長待遇部次長及び部長相当職にそれぞれ是正することを命ずるべきところであるが、同人らは、上記職位の是正時期をそれぞれ昭和53年9月、同58年2月に求めており、また、昭和33年高卒のX 4、X 5、X 3及びX 7についていえば、第27表の2のとおり同人らと同期同学歴の非組合員は昭和55年に部次長待遇チーフマネジャーに到達しているのに同人らは未だチーフマネジャーに据え置かれているので、上記時期に遡及して部次長待遇チーフマネジャーに是正することを命じうべきところであるが、同人らは昭和56年2月に遡及して是正を求めているので、主文第1項のとおり時期に遡及してそれぞれの職位に是正させることを命じ、これに伴う賃金の差額の支給を命じることとする。

イ 先に判断したとおり本件申立人らのうちX 24ら23名については、非組合員と較べて同人らの昇進が全般的に遅れていることは認められるものの、いずれも比較対照者とすべき同期同学歴の非組合員が存在しないか或いはその数が僅少であるからその不利益を個人毎に細部に亘って特定することは困難である。叙上の本件事案の特殊性に鑑みると、上記23名については労使の協議により是正措置を行うこと、この協議が整わないときは被申立人に当委員会に判断を求

めさせ、これに当事者双方従うことが最も現実的かつ妥当な解決方法であると判断される。よって主文第2、3、4項のとおり命じる。

ウ その余の申立人であるX8、X11、X10、X27、X37、X41、X9、X21、X16、X20、X17、X30、X45及びX44の14名の申立はこれを棄却する。

これら技能職やその職種変更者及び女性の組合員の処遇問題も含めて、組合は、その改善方法として他の民間放送会社にみられるような資格制度導入による賃金・処遇の改善策を昭和49年以来一貫して要求してきたにも拘らず、会社はそれらの要求を全く顧慮することなく放置してきている。先の認定事実にもみられる会社の実態に照らすとそれら組合の要求にも無理からぬものが認められるのであって、会社が技能職務の内容や職種変更後の期間を織りこんで処遇上の適切な運用を図る等、何らかの措置をとることが会社の円滑かつ合理的な人事政策遂行のうえで検討されるべき問題であると考えられる。従って、被申立人は主文第2項の協議に際してはこの点も含めて協議の対象とすることが望まれる。

- ④ 上記救済について協議を命じた申立人らのうちX28は本件審査中に死亡したので、主文第4項については第2表掲記の承継人に支払いを命じる。
- ⑤ 被申立人は、労働委員会が申立人らの請求する陳謝文の商業新聞5社及び社内報への掲載並びに手交や社内掲示を命じることは労働委員会の裁量権の範囲を逸脱する旨主張する。

労働委員会は前記①で述べたとおり不当労働行為救済制度の目的を達するに適切な処分を命じ得るのであるが、先に判断した労働組合法第7条第3号違反の救済としては被申立人に主文第5項の掲示を命じるのが適当であると判断する。

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条により主文のとおり命令する。

平成2年5月10日

福岡県地方労働委員会
会長 倉増三雄

(別表 略)