

命 令 書

申立人 日本民間放送労働組合連合会東北放送労働組合
申立人 日本民間放送労働組合連合会東北地方連合会
申立人 日本民間放送労働組合連合会
申立人 B
申立人 C
申立人 D

被申立人 有限会社 東北美術

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人有限会社東北美術（以下「会社」という。）は、東北放送株式会社（以下「東北放送」という。）がテレビ本放送を開始した昭和34年から東北放送のテレビ美術関連業務を請け負っていた個人企業であるサンスタジオを、昭和44年10月10日に法人化し、現在の社名に変更して設立された。現在の会社代表取締役であるA（以下「A社長」という。）は、サンスタジオの美術デザイナーであったが、会社設立時から取締役就任している。会社は、肩書地に所在し、昭和51年8月1日以降は、東北放送の本社がある仙台市太白区八木山香澄町の東北放送会館（以下「会館」という。）内にも部屋を賃借している。現在、会社の主たる業務は、東北放送が制作・放映するニュース等の番組のフリップ（手持ちの説明板）、テロップ（ニュース等に使われる字幕）及びコンピューターグラフィック（画面の切り取りなどコンピューターで作った画面。以下「CG」という。）等の制作並びに放送機材の操作である。フリップ及びテロップは会館の2階に賃借している部屋（以下「作業室」という。）で、CGは会館の4階に賃借している部屋（以下「CG室」という。）で制作されている。なお、結審時における従業員数は、4名である。
- (2) 申立人日本民間放送労働組合連合会東北放送労働組合（以下「組合」という。）は、東北放送の前身である当時のラジオ仙台に勤務する従業員によって昭和27年10月30日に組織されたラジオ仙台労働組合が、昭和28年にラジオ仙台が東北放送と社名変更されたのに伴い、現在の組合名に改称されたものである。なお、結審時における組合員数は、174名で

ある。

組合は、当初、東北放送従業員の雇用安定と労働条件の向上を目的として結成されたが、会社など会館内で東北放送の業務に直接携わる会社（以下「関連会社」という。）従業員の労働条件の向上も重要な課題であるとして、関連会社従業員であれば、その雇用形態にかかわらず組合加入を認めるとともに、関連会社従業員で結成された労働組合との組織統一を進めてきた。会社従業員である申立人B（以下「B」という。）及び同C（以下「C」という。）は、昭和48年8月27日に組合に加入し、組合の美術分会「以下「分会」という。）を設立した。また、同D（以下「D」という。）は、会社に入社した昭和51年に組合に加入した。なお、会社従業員であるE（以下「E部長」という。）は、B及びCとともに組合に加入し、分会の初代分会長に就任したが、昭和63年3月に組合を脱退した後、同年4月に会社の管理職である制作部長に就任した。

- (3) 申立人日本民間放送労働組合連合会東北地方連合会（以下「東北地連」という。）は、組合の上部団体であり、昭和38年4月23日に結成され、結審時における組合員数は、1,002名である。
- (4) 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、東北地連の上部団体であり、昭和28年7月12日に結成され、結審時における組合員数は、11,000名である。

2 東北放送従業員と同一賃金支給額及び同一一時金支給率になった経緯

(1) 東北放送への雇用に関する闘争

イ 昭和40年代に、民放労連では、差別雇用撤廃を全国的な重要課題としていた。また、組合においても、昭和40年頃から、職業安定法（以下「職安法」という。）に違反する偽装請負契約による差別雇用問題等の解決のため、関連会社従業員等を東北放送従業員として雇用すること（以下「社員化」という。）などを東北放送に要求してきた。

ロ 昭和49年11月、組合は、会社が行っている業務は東北放送の制作工程の一部であり、他のほとんどの民間放送テレビ局では、同様の業務をそのテレビ局の従業員が行っているのをみても、東北放送が会社従業員を雇用するのは当然であるとして、東北放送に社員化を要求した。しかし、東北放送は、組合の要求に応じなかった。

ハ これまで組合らの要求により、社員化が実現した主な例は以下のとおりであり、社員化された者は、組合又は関連会社従業員で結成された労働組合に加入していた。

(イ) 東北放送サービスステーション従業員の社員化

東北放送の資本が入った会社である東北放送サービスステーションは、企業を閉鎖し、従業員を全員解雇しようとしたが、東北放送サービスステーション労働組合及び組合の社員化要求により、昭和40年10月8日に従業員全員が東北放送に雇用された。

(ロ) 東北映画社従業員の社員化

東北放送の資本が入った会社である東北映画社が経営不振を理由に企業閉鎖することを事前に察知した組合は、東北放送に社員化を要求し、昭和49年1月1日に従業員全員が東北放送に雇用された。

(2) 仙台公共職業安定所及び仙台労働基準監督署からの改善要請

イ 昭和51年5月1日、組合は、仙台公共職業安定所（以下「職安」という。）に対し、会社及び東北放送が職安法第44条に違反する労働者供給事業を行っていることを、また、仙台労働基準監督署（以下「労基署」という。）に対し、会社及び東北放送が労働基準法（以下「労基法」という。）第6条に違反する中間搾取を行っていることを申告した。

ロ 職安所長は、会社に対し、職安法第44条の規定に抵触する疑いがあるなどとして昭和52年3月30日付けの文書で改善を要求し、東北放送に対しても、職安法施行規則第4条第1項第2号の作業上の指揮監督について一部不明確な面が認められるとして同日付けの文書で改善を要請するとともに、雇用の安定と労働条件の維持改善に配慮するよう口頭で指導した。また、同年4月30日に、労基署は、会社及び東北放送に対し、労働条件の向上に努めるよう口頭で指導した。

(3) 同一賃金支給額及び同一一時金支給率

職安及び労基署からの指導後も、組合は東北放送に対して会社従業員の社員化を要求したが、東北放送は応じなかった。そこで、組合は、職安及び労基署からの指導内容に労働条件の改善が含まれていたことから、会社従業員の労働条件の向上を会社に要求した。

会社従業員の賃金は、昭和53年以降、同一年齢の東北放送従業員と同額が支給されるようになり、一時金支給率は、昭和54年年末一時金以降、東北放送従業員と同率となった。なお、会社からのベースアップ（以下「ベア」という。）及び一時金の回答は、東北放送の回答と同じであり、組合と東北放送が妥結を決定した後に出された。

その際、組合と会社の間で、今後も会社従業員の賃金を同一年齢の東北放送従業員と同額にすること及び会社従業員の一時金支給率を東北放送従業員と同率にすることについての合意はなされていない。

3 本件申立てに至る経過

(1) A社長の社長就任

イ 昭和57年、当時の会社代表取締役であるF（以下「F前社長」という。）は、自身の健康上の問題及び会社の経営悪化を理由に会社解散の方向を打ち出したが、当時取締役であったA社長は、会社存続のため、周囲から会社社長への就任を勧められ、昭和58年2月21日に社長に就任した。

ロ A社長は、就任に際し、B、C及びD（以下「Bら3名」という。）、E部長並びに会社従業員であり、組合員でもあるG（以下「G」という。）に対し、3年くらい頑張ってみる、給与もボーナスも東北放送

と同じにはできないので了解してほしい旨を述べた。

- ハ A社長が社長に就任した後も、しばらくの間は、同一年齢の東北放送従業員と同額の賃金が支給され、東北放送従業員と同率の一時金が支給された。
 - ニ 昭和59年4月1日、会社は、就業規則、給与規定（別紙1）、退職金規定、旅費規定及び慶弔見舞金規定（以下「就業規則等」という。）を制定した。その際、会社は、組合に意見を求め、組合からの意見書を添付した就業規則等を労基署に提出し、その後も、就業規則等の変更を行うときには、その都度、組合及び分会に意見を求め、組合及び分会連名による意見書を添付して変更の届出をしていた。なお、平成2年4月1日の就業規則等の変更以降、就業規則等の変更はなされていない。
- (2) 一時金支給率及び賃金支給額の変化

イ 一時金支給率の変化

平成元年夏期一時金の支給に当たって、会社は、昭和54年以来初めて東北放送より低い一時金支給率を回答した。これに対して、分会は、会社の経理状況等に付いて説明を求めたが、A社長からは、CGの機材購入のために資金状況が苦しいとの説明があっただけで、それ以上の説明はなされなかった。分会は、新しい機材の早期導入を求めていることもあり、やむを得ず妥結した。

ロ 賃金支給額の変化

平成2年4月の春闘において、会社は、本俸のベアについて、昭和53年以来初めて東北放送より低い額を回答した。

(3) 派遣社員の導入

イ 派遣社員の導入以前の業務の状況

- (イ) 平成4年12月6日まで、Bら3名及びGは、普段はフリップ及びテロップの製作を作業室で行ない、交代で担当していた昼のニュースの業務をCG室で行っていた。
- (ロ) 会社従業員の勤務形態は、日勤が1時間の休憩時間を挟んで午前10時から午後6時まで、夜勤が午後3時から同11時まで、その他に夜間に発生した事件等に対応するための「呼出し」等がある。また、土曜日及び日曜日も勤務日となっていた。更に、会社従業員の他に、平成4年秋頃までは、夜間や休日等の業務を補助するため学生アルバイト等を雇っていた。
- (ハ) 従来から、東北放送従業員は、番組に使用されるフリップ及びテロップ等の発注票を、直接、会社従業員に渡していた。フリップ及びテロップ等の制作に当たって、A社長やE部長から制作上の指示はなく、具体的な指示は東北放送従業員から出されていた。
- (ニ) 東北放送からのフリップ及びテロップ等の発注は、急を要するものが多く、会社従業員は残業することでこれらの発注に対応してき

た。しかし、残業手当の支給が会社の経営を圧迫するようになったため、平成2年11月10日、A社長は、東北放送に対し、フリップ及びテロップ等は使用する24時間前までに発注するよう要望した。

(ホ) 東北放送報道部門の24時間体制に対応するため、A社長は、会社従業員を割り振り、賃金及び手当を計算したところ、支出が膨大な額になり、会社従業員だけで長期間対応することは困難との結論に至った。

ロ 派遣社員の導入及びその後の業務の状況

(イ) 平成4年12月7日、ニュース担当となっていたBがCG室に行くと、CG室の責任者であるE部長とともに、人材派遣会社であるアシストジャパンからの派遣社員であるHらが作業をしていた。E部長は、Bに対し、「あんたたちは、下の仕事をやってくれ。」などと述べ、作業室で行っている業務を行うよう指示した。その後、Bは、派遣社員の導入についてA社長に説明を求めたところ、A社長は、Bに対し、「お前らは、4階に行くな。業務命令だ。」などと述べた。

なお、派遣社員の業務は、CG制作のためのコンピューター操作であり、フリップ及びテロップの制作に携わることはなかった。また、平成10年12月現在、派遣社員は、人材派遣会社であるアースワークから派遣されており、勤務は、午前5時30分から午後1時30分まで及び午後3時から午後11時までの2交替制となっている。

(ロ) 平成4年12月7日以降、Bら3名及びGは、「呼出し」のとき以外は、CG室で業務を行うことはなかった。また、会社従業員の「呼出し」は平成5年5月以降、土曜日及び日曜日の勤務は平成6年3月以降並びに夜勤は平成8年4月以降それぞれ廃止され、派遣社員が行うことになった。

(ハ) なお、Dについては、東北放送で毎週月曜日から金曜日の午後5時に放送されていた「新ただいまワイド」及び「ウキウキ5時らんど」等のCG制作を担当するため、派遣社員導入後の平成8年3月からCG室で業務を行っていた。しかし、「ウキウキ5時らんど」の放送終了により、平成10年3月30日以降は作業室で業務を行っている。

(4) 希望退職等

イ 「すず屋」での話合い

平成5年4月23日、E部長は、この日休日だった当時の分会長であるDに、A社長が仕事のことについて話があるので仙台市青葉区国分町の「すず屋」という店に来るよう電話で連絡した。「すず屋」にはA社長とE部長がおり、その席上、A社長らは、Dと会社の将来の展望などについて話し合った。

ロ 希望退職者の募集

同年6月7日、A社長は、当時の分会長であったBを作業室の隣に

ある第4会議室に呼出し、「全員に一度に言うとは大騒ぎになるから、あんたに先に言うておく。」、「希望退職者を求める。」などと述べた。同月11日、Bら3名は、A社長に団体交渉を申し入れた際、同月7日にBに対して述べたことが事実であることをA社長に確認し、Bら3名は、「文書で出せないか」と尋ねたところ、A社長は、「文書では今出せない」と回答した。Bら3名は、その場で、希望退職には応じないことをA社長に伝えた。

ハ 退職金支給額計算書の配付

同年11月25日、A社長は、会社従業員全員に対して、個別に、各自の退職金支給額を記載した計算書を配付した。分会は、計算書の配付により希望退職を迫るものである旨を分会のビラに記載した。なお、その計算書には、同年12月20日に退職した場合及び平成6年3月20日に退職した場合に支給される退職金額、並びに20年以上の勤務者には500万円、20年未満の勤務者には400万円を上積みして退職金を支給する旨が記載されていた。また、平成9年11月14日現在、会社は、希望退職者には上積みして退職金を支給することを撤回していない。

ニ Gの退職

平成5年11月17日、Gは、A社長に退職を申し出た。A社長は、Gの退職を希望退職扱いとし、平成6年3月にGが退職する際、退職金に500万円を上積みして支給した。

ホ 山形テレビへの出向

平成6年頃、山形テレビにいる知人から美術部門のアドバイス等をしてもらいたいとの依頼を受けたA社長は、業務拡張ができると考え、会社従業員の中で誰が適任であるかE部長と相談した結果、勉強を兼ねて、Dを在籍出向させることにした。A社長は、Dに対し、業務命令として山形テレビへの出向を命じたが、Dはこれを断った。

結局、A社長はDの山形テレビへの出向をあきらめた。

(5) 東北美術問題プロジェクト

イ 平成5年11月25日、会社から、会社従業員の平成5年年末一時金支給率を本俸×3.5+家族手当×1.0+資格手当×2.0とする回答があった。これに対し、組合は、会社と同年12月1日に団体交渉を行ない、この回答では低すぎるとして、二次回答を出すよう求めた。

その結果、同年12月10日に、会社から、本俸×3.55+家族手当×1.0+資格手当×2.0とする最終回答があった。最終回答では、平成4年年末一時金に比べて、一人平均約26万円少ない額となるが、最終回答の支給率で労使交渉は妥結した。

ロ 平成6年5月27日、会社から、会社従業員の平成6年夏期一時金を本俸×3.3+家族手当×1.0+資格手当×1.0とする回答があった。これに対し、組合は、会社と同年6月6日に団体交渉を行ない、この回答では、平成5年夏期一時金に比べて一人平均約26万円少ない額となる

ため、二次回答を出すよう求めた。

その結果、同年6月8日、会社から本俸×3.3+家族手当×1.0+資格手当×2.0とする最終回答があった。組合は、大幅な減額（平成5年夏期一時金に比べて一人平均約24万円）ではあるが、更なる上積みが見込めないとして、最終回答の支給率で妥結した。

ハ Bら3名は、前記イ及びロのとおり一年間で一人平均約50万円もの一時金が減額され、更には前記(4)ーハのとおり文書により希望退職を勧告されるなど、労働条件が悪化している旨を組合執行部に訴えた。組合執行部は、労働条件の悪化を阻止し、Bら3名の雇用不安解消を図ることを主たる目的として、同年6月、組合内に東北美術問題プロジェクト（以下「プロジェクト」という。）を設置した。なお、プロジェクトの構成員は、組合執行部及びBら3名を含む12名であった。プロジェクトは、会社に係る問題の調査及び民放労連との協議などを行い、東北放送に対して「東北放送は、放送局にとって必要不可欠な美術部門を社として持ち、そこに発生する雇用に3名の組合員を充てよ」と要求した。

(6) Dに対する懲戒処分

イ 同年10月21日、午前9時50分頃出勤したBは、フリップを制作するために作業室で使用していたアイロンが前日の夜からつけっぱなしになっていたことについて守衛から注意を受けた。間もなく、前日の夜勤務していたDが出勤してきた際、Bは、「気をつけろ」とDに注意した。同日午前10時頃出勤してきたA社長は、アイロンのことを聞き、Dに始末書を書くよう命じた。Dが始末書を書いてA社長に渡すと、A社長は、Dに対し、守衛に謝っておくよう指示した。

その後、アイロンはサーモスタット付きの新しいものに買い換えられ、それまで使っていたアイロンは、A社長がアイロンの状態を鑑定してもらうために電気屋等へ持って行ったあと、廃棄処分にされた。

ロ 同年10月25日頃から、アイロンがつけっぱなしになっていたことが会館内で噂になった。Dは、守衛に相談し、同月26日に会館の防火管理者である東北放送のI総務部長に謝罪した。

ハ 同年10月31日、Dは、E部長から会館内の第3応接室に呼び出され、前記イの件について、A社長から懲戒処分を申し渡された。

その懲戒辞令には、「アイロンの不始末は会社ばかりでなく他社の管理者にも迷惑をかけた事は、就業規則第37条第3項・第4項並びに第29条第2項、第41条に該当するので、第38条第3項の出勤停止処分とする。（平成6年11月1日より2日迄出勤を停止し、その期間の賃金を支給しない）」と記載されていた。しかし、Dは、事実経過に不透明な部分があること及び10日以上経ってから処分をすることを不審に、思い、懲戒辞令を受け取らなかった。

その後、この懲戒辞令は、同年10月31日付けの内容証明郵便でDに

郵送された。

- ニ 組合は、Dへの処分が不当であるとして、同年11月1日、A社長に対し、処分撤回を要求する文書とともに、Dの年休届をA社長に提出したが、A社長はこの申し入れを受け入れなかった。組合は、翌日もA社長に対して処分の撤回を申し入れたが、A社長は、申し入れを受け入れなかった。同年12月20日、組合は、Dへの処分が不当なものであるとして、A社長に対して処分撤回及び同年12月分給与からカットされた29,920円の支払いを求めた。

(7) 会社を取り巻く諸問題

イ 機材の購入等

テロップ及びCGを制作するための機材は、進歩が著しいため、会社では、何度も最新の機材を購入していた。また、それらの機材は、故障等により使用できなくなることも想定されるため、最低2台必要であった。会社では、機材購入のため、昭和63年度から平成9年度までの間に別紙2のとおり、合計約9,205万円が使われた。更に、会社は、新たな機材の購入を計画していた。

この他に、会社では、フリップ、テロップ及びCG制作用機材のリース料金として、平成7年度から平成9年度まで別紙2のとおり合計約1,165万円が使われた。

ロ 他社との競合

昭和58年頃までは、東北放送が番組を自社制作していたこともあり、フリップ及びテロップ等の発注先はすべて会社であった。しかし、その後、クロステレビやパーテイクなどの番組制作会社が参入したため、東北放送が発注するフリップ及びテロップ等が少なくなり、特にテロップについては、東北放送が電子テロップを製作する機材を導入したことにより、ほとんど売上げがなくなった。

ハ 東北放送との制作契約

会社と東北放送との制作契約料は、受注・発注がなくても支払われる基本契約料と実際の出来高払いで構成されており、平成9年9月現在、フリップの単価は6,000円、テロップの単価は1,100円であった。制作契約に係る東北放送との交渉及び契約締結については、A社長が行っており、契約交渉の席上、A社長は、東北放送に対して値上げを要求してきたが、拒否された。平成8年12月現在、基本契約料は6年間、テロップの単価は20数年間、それぞれ値上げされなかった。逆に、平成10年4月、東北放送からの要求により、ニュースに係る製作費を約15パーセント値下げした。

ニ 会社の売上げ等

- (イ) 平成5年度から平成7年度の会社の売上高、会社従業員給与賞与退職金及び会社従業員給与賞与退職金の売上高に占める割合は、次のとおりであった。また、平成8年度の売上高は、約9,200万円であ

り、売上げは減少傾向にあった。

	売上高 (a)	会社従業員給与 賞与退職金 (b)	(b) / (a)
平成 5 年 4 月 ～平成 6 年 3 月	111, 131, 000 円	53, 482, 000 円	48%
平成 6 年 4 月 ～平成 7 年 3 月	107, 674, 000 円	38, 237, 000 円	35%
平成 7 年 4 月 ～平成 8 年 3 月	96, 679, 000 円	32, 995, 000 円	34%

なお、会社の売上げ約 1 億円のうち、使途の明らかにされていない金が約 4, 000 万円あるものの、それらは退職金の積立て等に使われている。

- (ロ) A 社長は、社長に就任した後、それまで行われていなかった会社従業員の退職金の積立てを行うため、中小企業退職金共済事業団に積立てを始めた。平成 8 年 4 月 1 日現在の E 部長及び B ら 3 名の 1 人当たりの掛け金は、1 か月につき 2 万 6 千円であった。また、平成元年頃、退職金に当てるため、1 か月 300 万円を普通預金に積み立てていたことがあったが、2 か月でやめ、預金を取り崩してしまった。

ホ 会社の負債

- (イ) 会社は、平成 3 年 8 月 9 日以降、平成 8 年 6 月 14 日まで数回にわたり、株式会社徳陽シティ銀行（以下「徳陽シティ銀行」という。）から、総額 7, 530 万円を借り入れており、その多くは、会社従業員の一部金支給に充当された。なお、借入金のうち 5, 830 万円は、同年 8 月 30 日までに返済されている。
- (ロ) 会社は、会社従業員の一部金支給及び機材の現金による購入資金に充てるため、会社の定期預金を担保にしたり A 社長個人が連帯保証人になるなどして、徳陽シティ銀行から借り入れていた。

(8) 本件救済申立て

イ 平成 7 年年末一時金

平成 7 年 12 月 15 日、会社から、会社従業員の平成 7 年年末一時金支給率を本俸×2.5 とし、そのうち本俸×2.0 を同月に本俸×0.5 を翌年 1 月に支払うという回答があった。これでは、平成 6 年年末一時金に比べて、一人平均約 40 万円少ない額となるため、分会は、回答があった直後から一時金の積上げを求めて会社と団体交渉を行ない、再回答を要求した。

その後、平成 8 年 1 月 31 日の分会と会社との団体交渉においても、分会は一時金の再回答を要求したが、会社から回答はなかった。この団体交渉において、分会は、会社の経理内容を説明するよう A 社長に求めたところ、A 社長は B ら 3 名に経理事務所が作成した売上額に関

する書類を見せたが、その書類は記載された字が薄かったため、Bら3名は、内容を把握することができなかった。

なお、東北放送従業員の平成7年年末一時金の額は、40歳で約164万7千円（本俸×4.2+（家族手当+地域手当）×2.5+資格手当×3.0+一律6万5千円）、Bら3名の平均は、78万円であった。

ロ 平成8年賃金ベア

平成8年の春闘において、組合は、平成8年3月1日に会社に対し、賃金の10%のベアを要求した。同年4月30日になって、会社から、ベアを行わず、定期昇給（平均7,700円）のみとする旨の回答があった。

Bら3名は、同年5月7日の分会と会社との団体交渉において、「いくら赤字なんですか」、「売上を明らかにしない」などと発言した。これに対し、A社長は、「経営の問題であることは分かるでしょう。赤字とは一回も言っていませんよ。」、「昔より売上が低いと言っているだけなのに」などと回答した。

なお、東北放送従業員の平成8年のベアは、定期昇給を含めて、平均約15,663円であった。

ハ 平成8年夏期一時金

平成8年5月21日、分会と会社との団体交渉の席上、会社から、収入がダウンし、企業努力が限界にきているため、経理事務所と相談の結果、会社従業員の平成8年夏期一時金を支給しないとの回答があった。

同年5月24日の分会と会社との団体交渉で、Bら3名は、経理内容を発表するつもりがあるか否かをA社長に尋ねたところ、A社長は、「すべて自分たちの有利になることばかり並べる、だから発表しない」などと回答した。

同年6月4日の組合と会社の団体交渉において、当時の組合の執行委員長であるJ（以下「J委員長」という。）は、夏期一時金を支給しない理由について尋ねたが、A社長は、売上げが以前に比べて「ガタベリ」でどうにもならない旨を回答した。更に、J委員長は、「売り上げと経理内容がどうなっているのか聞きたい。」と発言した。これに対し、A社長は、「なぜ私が東北美術と関係のないあなたに売上や経営状態を話さなくてないの」、「有限会社法を知らないのか。具体的な名目について話す義務はない。団交でも経理内容については公開しなくても不当ではない。」などと回答した。

なお、東北放送従業員の平成8年夏期一時金の額は、40歳で約168万3千円（本俸×4.2+（家族手当+地域手当）×2.5+資格手当×3.0+一律7万円）であった。

ニ 本件申立て

申立人らは、会社がプロジェクト設置に対する報復措置として、平成7年年末一時金を平成6年年末一時金に比べて大幅に減額すること、

平成8年賃金のペアを行わず、定期昇給のみとすること及び平成8年夏期一時金を支給しないこと並びに会社がBら3名に対して退職を強要して会社から排除しようとすることは、Bら3名が組合員であることを嫌悪し、組合を敵視してその弱体化を狙った労働組合法第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て、平成8年9月18日、当委員会に救済を申し立てた。

なお、結審時において、平成7年年末一時金について労使交渉は妥結しておらず、Bら3名は、平成7年年末一時金を受領していない。また、平成8年賃金及び平成8年夏期一時金についても、労使交渉は妥結していない。

(9) 追加申立て

イ 本件申立て後の労使関係

(イ) 本件申立て後、組合は会社に対して、平成10年5月6日までに団体交渉の開催を文書で10回、口頭で5回申し入れた。

実際に開催された団体交渉は、平成8年12月18日、平成9年4月25日、同年5月16日、平成10年2月24日及び同年5月7日の5回で、そのうち平成9年4月25日及び平成10年2月24日の団体交渉は、分会との団体交渉であった。平成9年5月16日の団体交渉において、組合は、会社の経理内容等を説明するよう申し入れたが、A社長は、東北放送からの売上が年間1千万円も減少している旨を回答するとどまり、それ以上の説明はしなかった。

(ロ) 平成8年6月20日、A社長は、E部長に、平成7年年末一時金として本俸×2.5相当額である85万円を支給した。それまでの約30年間、労使交渉が妥結する以前に管理職及び非組合員に一時金が支給されたことはなかった。

ロ 1回目の追加救済申立て

平成8年12月24日、会社から、会社従業員の平成8年年末一時金支給率を前年と同じく本俸×2.5とする回答があった。

申立人らは、会社がプロジェクト設置に対する報復措置として、平成8年年末一時金を前年と同一の算式で支給することは、Bら3名が組合員であることを嫌悪し、組合を敵視してその弱体化を狙った労働組合法第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て、平成9年2月6日に1回目の追加救済申立てをした。

なお、結審時において、平成8年年末一時金について労使交渉は妥結しておらず、Bら3名は、平成8年年末一時金を受領していない。

ハ 2回目の追加救済申立て

平成9年4月17日、会社から、会社従業員の平成9年賃金のペアを行わず、定期昇給のみとする回答が、同年6月12日、会社従業員の平成9年夏期一時金を支給しないとの回答があった。

申立人らは、会社がプロジェクト設置に対する報復措置として、会

社従業員の平成9年賃金のペアを行わず、定期昇給のみとすること及び平成9年夏期一時金を支給しないことは、Bら3名が組合員であることを嫌悪し、組合を敵視してその弱体化を狙った労働組合法第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て、同年8月5日に2回目の追加救済申立てをした。

なお、結審時において、平成9年の賃金及び同年夏期一時金について、労使交渉は妥結していない。

ニ 3回目の追加救済申立て

平成9年11月25日、会社から、会社従業員の平成9年年末一時金の支給率を前年と同じく本俸×2.5とする回答が、平成10年4月21日、会社従業員の平成10年賃金のペアを行わず、定期昇給のみとし、平成10年期末一時金を支給しないとの回答があった。

申立人らは、会社がプロジェクト設置に対する報復措置として、平成9年年末一時金を前年と同一の算式で支給すること、平成10年賃金のペアを行わず定期昇給のみとすること及び平成10年期末一時金を支給しないことは、Bら3名が組合員であることを嫌悪し、組合を敵視してその弱体化を狙った労働組合法第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て、同年5月19日に3回目の追加救済申立てをした。

なお、結審時において、平成10年賃金及び平成10年期末一時金について、労使交渉は妥結していない。また、平成9年年末一時金についても労使交渉は妥結しておらず、Bら3名は、平成9年年末一時金を受領していない。

ホ 4回目の追加救済申立て

平成10年6月10日、会社から、会社従業員の平成10年夏期一時金を支給しないとの回答があった。

申立人らは、会社がプロジェクト設置に対する報復措置として、平成10年夏期一時金を支給しないことは、Bら3名が組合員であることを嫌悪し、組合を敵視してその弱体化を狙った労働組合法第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て、同年8月5日に4回目の追加救済申立てをした。

なお、結審時において、平成10年夏期一時金について、労使交渉は妥結していない。

ヘ 5回目の追加救済申立て

平成10年11月20日、会社から、会社従業員の平成10年年末一時金の支給率を前年と同じく本俸×2.5とする回答があった。

申立人らは、会社がプロジェクト設置に対する報復措置として、平成10年年末一時金を前年と同一の算式で支給することは、Bら3名が組合員であることを嫌悪し、組合を敵視してその弱体化を狙った労働組合法第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て、

同年12月28日5回目の追加救済申立てをした。

なお、結審時において、平成10年年末一時金について、労使交渉は妥結しておらず、Bら3名は、平成10年年末一時金を受領していない。

第2 当事者の主張の要旨

1 当事者の求める命令

(1) 申立人側

- イ 被申立人は、Bら3名に対し、平成7年年末一時金の不足額として、「(平成7年12月時点の本俸×1.05+家族手当×1.0+資格手当×2.0)+平成8年1月1日から支払済に至るまでの年5分の割合による遅延損害金」を支払わなければならない。
- ロ 被申立人は、Bら3名の月額賃金(基本給)のベアが平成8年4月以降、それぞれ「平成7年月例賃金×0.1の金員」であることを確認し、Bら3名に対し、「1か月分の不足金額×妥結月までの月数分の金員+年5分の割合による遅延損害金」を支払わなければならない。
- ハ 被申立人は、Bら3名に対し、平成8年夏期一時金として「平成8年本俸×3.3+家族手当×1.0+資格手当×2.0の金員+平成8年8月1日から支払済に至るまでの年5分の割合による遅延損害金」を支払わなければならない。
- ニ 被申立人は、Bら3名に対し、平成7年12月15日の団体交渉で被申立人が「今会社は解散の過渡期だ」と発言したとおり、平成5年からBら3名に対して続けられている退職勧奨(依頼退職攻撃)を撤回しなくてはならない。
- ホ 被申立人は、本命令受領の日から1週間以内に下記の内容記載文書を申立人組合に交付するとともに、同文を河北新報、朝日新聞、毎日新聞、及び読売新聞の一面二段の広告を掲載し、さらに縦1メートル、横2メートルの白色掲示板いっばいに楷書で墨書きし、被申立人会社の玄関及び東北放送会館内の東北美術制作作業室の見やすい場所に連続一ヶ月間掲示しなくてはならない。

記

陳 謝 文

会社が平成7年(1995年)以降貴組合組合員B殿、C殿、D殿の3名に対し行なってきた、賃金カット、賃金差別およびこれまでおこなってきた退職強要は、貴組合の組合員であることを理由にした不当労働行為でありました。

これを遡って是正するとともに、その間に支払うべき賃金、一時金を支払い退職強要を一切撤回します。そして今後一切の不当労働行為を行なわないことを固く誓約いたします。

以上、宮城県地方労働委員会の命により交付(掲示・掲載)いたします。

平成 年 月 日

有限会社東北美術

日本民間放送労働組合連合会

民放労連東北地方連合会

民放労連東北放送労働組合

- へ 被申立人は、Bら3名に対し、平成8年年末一時金の不足額として、「(平成8年の本俸(平成8年のペアを含む)×1.05+家族手当×1.0+資格手当×2.0)+平成9年1月1日から支払済に至るまでの年5分の割合による遅延損害金」を支払わなければならない。
- ト 被申立人は、Bら3名に対し、平成9年月例賃金のベースアップ(「平成8年の本俸×0.1」)を計り、年5分の割合による遅延損害金を加えて支給しなければならない。
- チ 被申立人は、Bら3名に対し、平成9年夏期一時金として「(平成9年の本俸×3.3+家族手当×1.0+資格手当×2.0)+平成9年8月1日から支払済に至るまでの年5分の割合による遅延損害金」を支払わなければならない。
- リ 被申立人は、Bら3名に対し、平成9年年末一時金の不足額「(平成9年の本俸×1.05+家族手当×1.0+資格手当×2.0)+平成10年1月1日から支払済に至るまでの年5分の割合による遅延損害金」を支払わなければならない。
- ヌ 被申立人は、Bら3名に対し、平成10年期末一時金として「平成9年の本俸×1.2+平成10年4月1日から支払済に至るまでの年5分の割合による遅延損害金」を支払わなければならない。
- ル 被申立人は、Bら3名に対し、平成10年月例賃金のベースアップ(「平成9年の本俸×0.1」)を計り、年5分の割合による遅延損害金を加えて支給しなければならない。
- ヲ 被申立人は、Bら3名に対し、平成10年夏期一時金として「(平成10年の本俸×3.3+家族手当×1.0+資格手当×2.0)+平成10年8月1日から支払済に至るまでの年5分の割合による遅延損害金」を支払わなければならない。
- ワ 被申立人は、Bら3名に対し、平成10年の年末一時金の不足額「(平成10年の本俸×1.05+家族手当×1.0+資格手当×2.0)+平成11年1月1日から支払済に至るまでの年5分の割合による遅延損害金」を支払わなければならない。
- (2) 被申立人側
申立人らの請求を棄却する。
- 2 当事者の主張
- (1) 申立人らの主張する不当労働行為を構成する具体的事実の要旨は、次のとおりである。
- イ 東北放送との一体性
- (イ) 会社の商業登記簿上の所在地は、A社長の住居所在地である仙台

市青葉区二日町9番1号とされているが、会社の業務は、すべて作業室とCG室で行われている。また、住宅地図にはA社長個人の表示があるだけであり、日本電信電話株式会社の電話帳には会社の電話番号は掲載されていない。更に、Bら3名の使用している名刺及び会社の納品確認書には、会社の住所及び電話番号として東北放送の住所及び電話番号が記載されている。

(ロ) 会社の売上げのほぼ100%は東北放送からの受注であり、外部からの受注はほとんどない。会社は、独立して東北放送の美術部門を請け負っているのではなく、東北放送の番組制作過程に完全に組み込まれている。Bら3名は、東北放送従業員の指揮命令下に、東北放送の機材を使用して業務に従事しており、会社の指揮命令は全く受けていない。また、東北放送の共済会に加入し、食堂等を東北放送従業員と同じ資格で利用している。

(ハ) 組合は、昭和49年11月、東北放送に対し、会社従業員の社員化を求める要求書を提出した。当時、会社における雇傭の実態は、職安法第44条に定める労働者供給事業禁止条項及び労基法第6条に定める中間搾取排除条項に触れるものであったので、昭和51年5月1日、組合らは、職安所長に東北放送と会社との職安法違反の事実を、労基署に労基法違反の事実を申告した。同年6月14日に労基署が、同年7月7日職安が会社に立入調査を行った。しかし、申告から立入調査までの間に、東北放送所有の美術製作機材一式を会社がただ同然の料金で東北放送から譲り受けて会社の所有とし、更に、僅少な賃料で会社が形式的に賃借している外形を作るなどして、会社が独立した法人であるかのごとく見せかける露骨な隠蔽工作がされた。

昭和52年3月30日、職安は、職安法違反の疑いありとして、東北放送と会社に対して文書による改善指導を行った。また、同年4月30日には、労基署が「労働条件を高めるよう努力しなさい」との口頭指導を行った。

(ニ) 以上のとおり、会社は実質的には東北放送の一部門であり、独立の権利主体ではない。会社と東北放送とは企業集団として事実上単一の経済活動を行っているものであり、それが会社と東北放送という別人格に形式的・外形的に分離されているにすぎない。Bら3名との間の雇傭関係は、形式的・外形的には会社との間に存在するが、実質的には会社と東北放送という複合された企業集団との間に存在するとみるべきである。会社と東北放送とは一体でありながら、会社が形式的に独立した法人としての外形を形成しているため、申立人らは、形式的に会社と雇傭契約を締結し、不当労働行為救済の名宛人を会社とせざるをえないのである。不利益取扱いの存否については、会社と東北放送との一体性を前提とした上、比較をし、均等を欠く不利益な差別取扱いが存するか否かを判断しなければならな

い。

ロ 社員化要求の成果等

(イ) 昭和48年当時、民放労連では、職安法違反の偽装請負契約による雇用差別問題が重要課題として取り組まれていた。このため、民放労連傘下の組合では偽装請負の摘発と社員化の要求等が全国的に広げられていった。このような状況の中で、同年8月Bらが組合に加入し、分会を結成した。昭和51年2月にGが、同年4月にDがそれぞれ加入した。分会では民放労連の運動に学びながら、労働条件の抜本的改善に取り組んできた。また、組合は、会社の仕事が東北放送の制作工程上の一部門に組み込まれており、他の民間放送テレビ局のほとんどが同様の仕事をそのテレビ局の従業員が行っているのをもみても、会社従業員が東北放送従業員として雇用されるのは当然、との結論に達し、昭和49年11月に東北放送に対し、社員化を要求する運動を進めた。そして、同月には年末要求として一時金のほか賃金、労働時間、勤務に関する協定化等を会社に要求し、成果を得た。

(ロ) 昭和53年の春闘において、会社の賃金体系は、本俸・手当がすべて東北放送のモデル賃金と同額となり、昭和54年冬からはすべての一時金が東北放送従業員と同率になった。これは、会社が職安法違反の指導を受けたことに対する措置であった。

(ハ) 昭和53年からの約12年間の賃金に関する分会としての要求は、すべて組合が東北放送に対して要求する額と全く同じものであったし、支給も東北放送と全く同じ日になされた。そして、会社の回答も、約12年間東北放送の回答と全く同じであり、会社の回答は、常に「東北放送の労使が妥結を決めた回答」を確認してから、同一内容の回答を出すというものであった。すなわち、会社も賃金決定においては、東北放送と同一内容とする規範的な拘束があったのである。約12年間もこのように賃金が決定されていたのであるから、当然Bら3名も東北放送と同一の賃金体系であるという期待を有するに至っていた。要するに東北放送と同一の賃金体系がBら3名の賃金体系となるということは、労働契約の当事者である会社とBら3名の双方に規範的意識として存在し、黙示の契約が成立していたということに他ならない。

また、一時金についても、東北放送と同一の算出方法、支払時期で定められており、賃金体系と同様に労働契約の内容となっていたことは、明白である。

(ニ) A社長は、昭和58年2月、会社社長に就任し、同年3月10日の団体交渉において「経営努力も含め、みんなが少しでも良くなるように精力的にがんばるので協力してほしい」と述べている。A社長から出された同年5月19日の春闘回答は、「本俸・諸手当・社会保険の負担率を含め、すべて東北放送と同じにする」というものであった。

この回答の中で、会社の社会保険負担率が当時の東北放送の社会保険負担率を上回っていたため、A社長は「一つでも労働条件で東北放送より高いものがあっては、契約更改の際にマイナス材料となる。美術の賃金は社会保険の負担率を含めて、すべて東北放送とおなじにして、人件費を明瞭化して契約を行いたいので、了承してほしい」という条件付きの回答であった。これに対して、Bら3名が了解したのは、東北放送と同一労働条件のもとでの社会保険負担率変更と退職金増額のみである。

ハ 本件申立てに至る経緯

- (イ) 会社は、平成元年2月、E部長が組合を脱退したのを契機として、同年7月、納得できる説明もないまま夏期一時金を切り下げ、平成2年4月には、昭和53年以来東北放送のモデル賃金と同一だった賃金体系を一方的に破棄して賃金ダウンの賃金体系を新たに作り上げ、ベアの切下げを強行してきた。更に、会社は、平成5年12月には、年末一時金を前年と比べて平均約26万円もカットし、平成6年のベアは手当2,000円だけで定期昇給のみ、平成6年夏期一時金も平均約24万円という大幅カットを行い、何らの説明もなしに冬夏合計で約50万円もの一時金を切り下げてきた。
- (ロ) 平成4年12月、会社は一方的に派遣社員を導入し、平成5年6月7日には口頭で希望退職を勧告し、同年11月25日には退職金の計算書を配布して退職勧奨を迫ってきた。Bら3名が勧告に応じないと、会社は、平成5年年末一時金を対前年比で一人平均約26万円カットしてきた。平成6年3月、Gが抗しきれず退職した後も、A社長は、「一人辞めたからって、やり繰りは出来ない」などと述べ、会社は同年5月、夏期一時金も対前年比で一人平均約24万円カットするに至った。このようにA社長は、社長に就任するや自身の利益確保にとって障害となるBら3名に対し、度重なる賃金カット、希望退職強要等による組合敵視の不当労働行為を行ってきた。こうした度重なる賃金カットと、希望退職の強要に対し、これ以上美術分会単独では抗しきれないとして、同年6月、組合は、プロジェクトを発足させ、民放労連、東北地連と共に協議しながら会社の攻撃に対抗することにした。しかしながら、会社の不当労働行為は、プロジェクトの発足以後、以前にも増して激しいものとなった。
- (ハ) 会社は、平成7年の春闘時におけるベアについてはゼロ回答、平成7年年末一時金からは一方的に本俸乗率を2.5か月に定め回答してきた。更に、平成8年になると、会社は、夏期一時金を全額カットし、期末一時金も平成10年には全額カットしてきた。また、会社の組合に対する態度は不誠実極まりないもので、組合の要求に対しては、何らの回答も出さず、組合が会社の経営状況・内容の説明を何度となく申し入れても、「組合に喋る必要はない」との態度を続けて

いる。加えて、会社は、組合との団体交渉の席には着くものの、問題を解決しようとの意思は全く無く、不誠実な団体交渉と言わざるをえない。

- (ニ) かかる経緯から、組合、東北地連、民放労連及びBら3名は、会社が行ってきたBら3名に対する一連の賃金カット及び派遣社員導入によってBら3名に対して退職を強要し、排除しようとした行為は、申立人らを敵視するあまりの組合嫌悪による不当労働行為であるとして、救済命令を求めるに至った。

ニ 不当労働行為意思

- (イ) 平成元年、分会を創設し、初代分会長であったE部長は、組合を脱退し、会社の制作部長となった。会社は、分会の象徴的人物を組合から脱退させることにより、組合切り崩しの第一の足掛かりが完成したことになる。そして、同年、会社は、Hを早くもアルバイトという形で導入し、平成4年11月にアルバイトを辞めた形を取り、同年12月7日以降人材派遣会社であるアシストジャパンからの派遣社員として会社で勤務させた。この派遣社員導入は、申立人らに対して事前になんの連絡もなく突然行われ、これと同時にBら3名及びGは、それまで担当していた報道関係の制作から外された。A社長が代表者となってから、会社は、一貫して申立人らの社員化要求及び組合の運動の成果として確立した東北放送との同一賃金体系を嫌悪し、これを旧来の不合理な差別的賃金体系に戻し、不当な利潤の追求を企図していたことが窺える。そして、会社は、その目的を阻む組合員を解雇した上で、派遣社員に置き換え、この企図の実現をもくろんでいると見るほかはないのである。

- (ロ) 平成5年4月23日、会社は、当時分会長であったDを塩釜市の自宅から仙台市青葉区国分町の「すず屋」に呼び出し、退職強要を行った。Dが分会長であるために呼び出したことは、会社も認めている。

また、同年6月7日には、当時の分会長であるBに対し、A社長が口頭で希望退職を募った。これは、分会長に対するねらい撃ちであり、分会長を他の組合員から分断させ、孤立化させることによって動揺させて、組合を弱体化させることを意図していることを示すことに他ならない。要するに、A社長の組合嫌悪が分会長という組合の象徴的人物に対して集中的に表れたことを端的に示しているのである。

- (ハ) 賃金カットと並行して行われてきた希望退職の勧告について、会社はいまだに同年11月25日に行った文書による勧告を取り下げていない。同年6月の希望退職の勧告の半年前に行われた派遣社員導入は、Bら3名を排除しようとして行ったものとして見逃すことはできない。A社長は、その証言のなかで、派遣社員の導入が仕事を円

滑に進めるためではなく、人件費の削減にあったことを吐露している。しかも、会社は、今日に至ってもなお、二重派遣という違法行為であるにもかかわらず、派遣登録もないまま人材派遣会社であるアースワークから派遣されている4人の派遣社員を東北放送に送り込んでいる。

- (ニ) 会社は、平成6年6月24日のプロジェクト発足までは曲がりなりにもベアをしてきたが、平成7年3月ベアをしないという暴挙に出た。

これは、平成8年も同様であった。一時金についても、会社は、平成7年夏期一時金については一人平均約23万円カット、平成7年年末一時金については一人平均約40万円もカットした。そして、会社は、平成8年夏以降、一時金を支給していないのである。このようにプロジェクト発足によって、賃金及び一時金の減額ないし不支給は、その程度を著しく強化させていく。これらの年に賃金を減額させる明確な理由は、審査手続の中でも全く明確にされなかった。すなわち、何ら正当性のない賃金などのカット及び減額であり、プロジェクトに対する報復であると考えざるをえない。

平成7年12月15日の団体交渉において、A社長は、「解散への過渡期だ。」と退職をさせる意図を露にし、同月22日の団体交渉においては、「組合は自然消滅する。考えが幼稚だから。エレベーターをのるたびに『あんた何考えてるのや』と云われる。組合が新聞にいろいろ書くからだ。」と発言して組合に対する憎悪をむき出しにしているのである。

会社は、平成6年10月に当時の分会長であるDに対し、アイロンを消し忘れたことを理由に、2日間の出社停止という懲戒処分を行った。このアイロンにはサーモスタットがついており、温度が一定に保たれるため、発火などの危険のないものであった。会社は、Dに始末書を書かせるだけでなく、出社停止をも命ずるという二重の処分を行ったのであり、その危険性に比較してあまりにも執拗であり、異常なまでに重い処分となっている。更に、会社は分会長であるDに対して、夜勤で一人でいるところを呼出し、退職強要を繰り返すようになる。以上のとおり、その時々分会長をねらい打ちして退職勧奨を行うという形式は、プロジェクト発足後にさらに先鋭化してきたのである。

このように組織活動と会社の不利益取扱いの時期を比較対照すると、会社の組合敵視の意図、組合活動に対する報復の意図、すなわち不当労働行為意思は新鮮なものとなるのである。

- (ホ) 平成8年9月に本件申立てをしてから平成10年8月に至るまでの2年間に、会社は、組合の再三の団体交渉開催の要請に対して、わずか5回しか団体交渉を開いていない。極めて異常な事態である。

この時期に、団体交渉を行わないという理由についても会社は何も理由を説明していない。正当な理由もなく団体交渉を拒否しているのは明らかである。このように、団体交渉拒否の事実一つ取ってみても、会社は組合の活動に対して嫌悪する反応を機敏に示す。このことは、前述のとおり会社の一貫した姿勢なのである。さらに、会社は、本件申立て後、それまで行われなかった期末一時金を支給しないという行為に及んだ。

- (ハ) 以上のとおり、会社の賃金及び一時金の減額ないし不支給並びに退職強要と組合活動の動きは全く一致するのであり、会社のBら3名に対する不利益取扱いは、Bら3名が組合員であり、組合活動を行った故をもってなされていることは明白である。

また、万一、Bら3名のうち一人でも、一連の会社からの退職強要や賃金減額等の攻撃に耐えきれず職場を去るといような事態に追い込まれれば、組合は組合員の雇用すら守れない組合ということになり、組合はもとより東北地連や民放労連にとってなにより大切な団結の力が失われることになる。A社長の一連の不当労働行為の目的は、Bら3名に退職強要を突きつけ、賃金の減額を強行し、Bら3名が嫌気がさして会社を辞めることにより、組合はもとより東北地連や民放労連の団結を破壊しようとの意思によるものであると言える。

- (2) 被申立人は、次の理由により本件申立てを棄却すべきことを主張する。

イ 会社の独立性

申立人らは、会社が東北放送の一部門であり、いわば法人格の濫用ないし形骸化に該当するから、東北放送従業員に対する労働条件と同一の基準が適用されるべきものと主張している。しかし、会社と東北放送とは、以下のとおり別個独立の存在であり、法人格の濫用ないし形骸化に該当しない。

- (イ) 資本構成においては、会社の設立経緯を見れば明らかとなっており、会社は、東北放送のテレビ開局に際し、美術関係請負のために設立した会社であり、その後、F前社長が退任するに当たり、A社長が全社員権を取得して代表取締役になったのであり、いまだに東北放送又は東北放送の株主が会社の社員権を取得したことはない。
- (ロ) 人的構成においては、F前社長、G及びA社長が就任しただけで、東北放送従業員ないし株主が取締役に就任したことは一度もない。また、会社に東北放送従業員が出向したことも一度もない。
- (ハ) 営業資金面においては、会社と東北放送とは請負関係であって、会社は東北放送から営業資金の貸付等の援助を全く受けていない。また、会社の本店は、仙台市青葉区二日町9番1号のA社長の自宅である。申立人らは、美術部門が放送局において不可欠であるのに別会社にしていると主張するが、警備会社や食堂における飲食業者

も放送局において不可欠な存在であり、会館内に事務所を設けているにもかかわらず、申立人らはこれらの会社を東北放送の一部門とは言わない。会館内に事務所を置くすべての会社のうち、会社だけを東北放送の一部門と主張する根拠が乏しい。申立人らは、Bら3名が組合に加盟しているために、あえてこのような奇妙な理論を主張しているものである。会館内に事業所を設置するのは、ニュース等は秒単位で制作せざるを得ず、また、最近の番組制作では、CGやカラー化のためコンピュータを使用し、制作や報道部門のそばで仕事をするためである。そのため、会社が会館内にスペースを借用するため長年にわたり交渉し、現在のスペースを賃借できるようになった。もちろん賃料の外に、水道光熱費、電気料等も支払っている。

- (ニ) 価格決定や受注の決定自体はA社長が行っているものであって、Bら3名は受付業務を行っているにすぎない。そのため、発注箱を置いて発注票を置いていく方式をとっている。

ロ 賃金及び賞与等

- (イ) Bら3名が会社から受ける給与賞与は、基本給、諸手当、割増手当、交通費及び嘱託料並びに賞与に分類できる。賞与以外は、給与規定において支給し得る条件と金額が具体的に規定されているのに対して、賞与は支給するか否かは会社がその自由裁量に基づいて支給を決定できるものであり、根本的に性格が異なる。そして、基本給についても給与規定上の明確な金額以上の金額については、申立人と会社との間で合意されない限り、Bら3名には何ら請求権が存在しないことも、明白な事実である。申立人らの本件救済申立てにかかる請求は、いずれも、賞与支給あるいは申立人ら独自の請求に基づく賃金のペアを請求するものである。しかし、いずれの請求についても、申立人らとの会社の合意が存在しない以上、Bら3名には何ら請求する根拠は存在しない。

- (ロ) 申立人らは、過去の事例や東北放送の例を挙げて、それと同一の取扱いを要求し、申立人らの主張を受け入れない会社の対応を、短絡的に不当労働行為と称して自己の要求を実現しようとし、会社がさらに拒否すると、審査継続中にもかかわらず、全面ストを実行し、会社や東北放送の業務を混乱させるとともに、年がら年中毎日のように団体交渉を要求して、会社を圧迫、疲弊させて自己の要求に屈服させようとする。このような姿勢は、まさに申立人らの権利濫用そのものである。本件においては、使用者＝強者、労働者＝弱者という図式（この図式自体、きわめて疑わしいものであり、従来 of 労働法学者の教条的な誤った認識を示すものと言える）が完全に転倒し、会社が極めて弱い立場に立たされながら、申立人ら強者の理不尽な要求に必死に耐えて、業務を続行しているのが真実の姿である。

- (ハ) 会社では、Bら3名に対する賞与の支給について、給与規定第25条で、その裁量により、毎年6月及び12月に会社の業績を考慮した上で、従業員の過去6か月の勤務成績等に応じ、賞与を支給することができる旨が記載されている。ここで注意すべきは、賞与は、会社の裁量に基づく利益処分であり、会社の業績と従業員の勤務成績の双方を勘案した上で、会社が支給するか否か、支給するとした場合の金額を決定できる自由を有する。しかも、毎年6月及び12月に必ず支給すべき義務はなく、全く支給しなくとも、何ら違法性はない。したがって、Bら3名には、会社との合意によらずに、一定額の賞与を呈示して、その支払を要求する「賞与支払請求権」なる権利はおよそ存在しない。この点において、申立人らは、東北放送と同一基準に基づく賞与支払を請求しているが、このような賞与支払を請求し得るためには、当事者間において、申立人らが会社に対して、東北放送と同一基準に基づく賞与支払請求権を有することが、労働協約において明確に合意されてはじめて、具体的な請求権が発生するからである。反対に、当事者間の合意が何ら存在しない場合には、仮に、前年度等に賞与が支給されたことがあったとしても、Bら3名には何ら賞与支給を請求する権利は存在しない。本件では、何らこのような合意はなされておらず、申立人らの主張は、主張自体失当である。しかも、申立人らは、給与規定の改訂にも随時応じており、給与規定第25条の規定を何らの疑いも持たずに承認してきた。これは、賞与の性質や賞与を請求し得ないことを申立人らが明白に認識したことを示すものである。
- (ニ) 申立人らは、「賞与支払請求権」があるものと何ら根拠なしに曲解しているため、過去の一時期の賞与額と比較して「金額をカットされた」と主張する。申立人らが、「賞与支払請求権」を有すると主張するなら、その根拠を明示すべきである。給与規定は、申立人らが承認済の規定であり、この給与規定に反する主張をするのであれば、その根拠を明示しなければならない。申立人らの主張は、単に過去の一時期の賞与額を、未来永劫保障されるものと何らの根拠もなしに誤信し、自己の誤信が覆されると、不満のはけ口を会社に対する避難に向けようとするものである。そして、不満の理由づけのために、不当労働行為を持ち出したまでのことである。
- (ホ) 申立人らは、「被申立人は、東北放送のモデル賃金と11年間同一だった賃金体系を一方的に破棄し、本俸の切下げを行った」としているが、そのような事実は全くない。平成7年及び平成8年のベアも、定時昇給だけでも東北放送より少し多いと言われたもので、ベアゼロではない。会社は、そもそも東北放送従業員と同一賃金にすると宣言したことも、申立人らと合意したこともない。たまたま、一時期、東北放送従業員と似たような賃金が支給されたことがあるにす

ぎない。

A社長は、社長就任に当たって、会社従業員に対し、「とにかく3年ぐらいやってみましょう。ただし、条件がある。東北美術は東北放送じゃないんだから、給与ベースもボーナスも同じにすることはできない。」と述べ、会社従業員の了解も得ている。したがって、同一だった賃金体系を、会社が一方的に破棄したこともない。従前の賃金体系が、会社の経営内容に合わず、その経営を圧迫し、設備投資を遅らせ、業績を低下させるものであったために、見直しを進めているものである。

(ハ) 諸手当については、給与規定第3章に定められた内容が、Bら3名の具体的に請求し得るものである。しかし、会社は、Bら3名の生活環境の向上を図り、かつ、勤労意欲を向上させるためにも規定の内容にさらに上積みしている。しかも、申立人らの主張する「本俸の切下げ」とは、実は諸手当の改訂を意味している。この改定において、諸手当の金額を増額し、給与規定第3章の規定するところよりも、増額した部分があるが、「切下げ」となるものは一切ない。したがって、申立人らの主張は勝手に自らの希望する手当額を想定し、会社の手当額が申立人らの希望額に達していないことをもって、「切り下げ」と主張しているにすぎない。実際には、諸手当は増額されているのである。

(ト) 会社では、申立人らに対して、平成7年年末賞与として、月額給与の2.5か月を回答として提示したが、Bら3名は受領を拒否した。会社は、仙台法務局に供託しようとしたが、賞与は生活費ではなく利益処分であるため供託できなかった。そこで、A社長は、銀行に全員の賞与支給額分を定期預金として預け入れ、現在でも申立人らが応じれば、支払えるようにしている。この点は、平成8年及び平成9年においても変わりはない。しかし、利益処分である以上、支給しなければ課税対象となるため、税金納付後に支給を要求されても、会社ではもはや従前どおりには対応しえなくなる。したがって、Bら3名が支給を受けないというのであれば、きっぱりと賞与の支給を受けない旨を明示すべきである。

また、Bら3名に対する平成8年給与支払金額は、会社の提供した年末賞与を、Bら3名が拒否したために平成7年給与支払金額よりも減少しているのである。Bら3名が、会社の支給する賞与を受領すれば、その給与所得は、平成7年を上回ることは確実である。この点は、平成9年においても同様である。

ハ 派遣社員の導入及び退職金支給額計算書の配付

(イ) 会社は、Bら3名の非能率的な仕事を補い、かつ、最新の電子機器に十分対応した機動的な業務を実現するために、派遣社員を導入したものである。仮に派遣社員がいなければ、Bら3名が行うフリ

- ップ及びテロップの製作費だけでは、到底、Bら3名の一人分の給料さえ確保することはできない。派遣社員の行う業務による収入から、Bら3名が受ける給与の相当部分が支出されているのである。ところが、Bら3名は、派遣社員の導入に不満で、A社長に対して、「他にもっと待遇の良いところがある。」と文句を言うので、A社長は、「それではそういうところに行きなさい。」と言ったものである。
- (ロ) 申立人らは、A社長が希望退職を強要したと非難している。申立人らも自認するとおり、希望退職を募集することは何ら違法なことではない。申立人らは、希望退職の「強要行為」があるとして問題にしているが、会社は、何ら希望退職の「強要行為」どころか、希望退職を勧告することすらしていない。会社が行ったのは、単に、希望退職した場合の退職金額を提示しただけである。実際に、Cは、何ら希望退職の「強要行為」をされていないと明言している。これに対して、B及びDは、希望退職の「強要行為」をされたとしているが、同人らが被害感情に駆られて主張しているだけで、何ら根拠がない。実際は、Bら3名は、高額な給与の支払により、退職金が支払われなくなるのではないかと不安をもって、退職金の支払はどうなるのかと聞いてきたので、A社長は、中小企業退職金共済金を含めた退職金支払額計算書を経理事務所に依頼して作成してもらい、交付しただけである。これをとらえて、申立人は文書による希望退職の「強要行為」としているものであり、全く根拠のないものである。

ニ 会社の経営状況等

- (イ) 会社がBら3名にいかに高い賃金を支払っているかを以下のとおり示すものである。
- a 平成7年のBら3名の受ける賃金及び一時金は、同年の宮城地方一般同盟に加入する組合が存在する企業の単純平均（平均年齢40.3歳、平均勤続年数15.2年）と比較すると、宮城地方一般同盟に加入する組合が存在する企業の平均額の約2倍となっている。
- b Bら3名の平成8年度の賃金額は、県内地元企業の平成8年分の所定労働時間内平均賃金額（大学卒、事務・販売部門の標準年齢45歳、勤続年数23年）より約千円から7万5千円高くなっているが、県内地元企業の平成8年分の所定労働時間内平均賃金額には役付給金額として約5、6万円が含まれている。しかるに、Bら3名は、何ら管理職になっていないため、役付手当を受領していない。
- (ロ) a 会社では中小企業退職金共済事業団の退職金制度を導入している。現在の掛金は、1人当たり月額2万6千円で、平成8年11月現在の退職金共済の退職金の金額は、Bが5,032,591円、Cが4,701,591円及びDが4,370,591円である。この金額は、退職金を補完す

るものである。この掛金をBら3名の給与から差し引かずに、会社が別途支出しているのであるから、この掛金はBら3名の給与の一部とみなされなければならない。現在のように給与及び賞与が増額していけば、退職積立金が高騰してしまい、会社で負担することができなくなる。また、最新の機材を導入してサービスの向上を図ることもできなくなる。少なくとも年間300万円程度の退職金積立には必要とされているが、現在は給与及び賞与の支払で精一杯で退職金積立には十分なされていない状態である。設備投資を活発に行って、退職金積立でも進めていくためには、申立人らの要求に応ずることはできない。

- b 会社の売上高については、平成5年以降、長期低落傾向が継続しており、将来ともに、売上高が上昇する見込みはない。ところがBら3名及びE部長の給与及び給与だけで売上高の35パーセント程度を占めている。この金額には、派遣社員に対する請負代金は含まれていない。したがって、Bら3名は、それに見合った仕事をして、会社の売上高増進に貢献しなければならないはずである。しかも、Bら3名及びE部長の給与及び賞与には中小企業退職金共済事業団の掛金等は含まれていない。いかに、従業員の給与及び賞与が経営を圧迫しているかは明らかである。給与及び賞与の支払資金を捻出するために、A社長が個人の資産を担保に提供して徳陽シティ銀行より借金をして支払ってきたが、その徳陽シティ銀行が消滅するという事態になったため、このような個人的借金による支払はもはやできない。Bら3名に対する給与を適正なものとするとともに、賞与については会社の自由裁量により支給を決定するという原則を徹底させる必要がある。
- (ハ) 平成10年のBら3名の行うフリップ及びテロップ制作に対する製作費は、目を覆うばかりの僅少な金額である。仮に、Bら3名が、自分たちの製作したフリップ及びテロップのみの製作費だけで給与が支給されるとすれば、12万円ないし15万円程度であり、賞与はもちろん支給できない。Bら3名が現在の高額な給与を受けられるのは、申立人らが忌避する派遣社員による売上げからBら3名に対して給与が支給されているのであり、Bら3名は、いわば派遣社員の稼ぎにより不労所得を得ているのと同様な状態である。したがって、Bら3名の売上げに応じた適正な給与にすることが会社には必要不可欠である。会社の経営状態を改善し、深刻な不況にあってもなお企業として存続し得るためには、設備投資を積極的に行って需要を喚起するとともに、人件費負担を減少させ、売上減少による収入減に柔軟に対応できるようにしなければならない。
- (ニ) 会社は、東北放送に対して、フリップ及びテロップの値上げを要求している。しかし、東北放送では、申立人らが騒げば上がると思

われるような状態ではないと拒否している。しかも、会社と同業者が続々誕生し、従来、会社が業務としていた分野について、これらの競合他社が東北放送から受注しようと厳しい価格競争を行っている。したがって、会社としては、競合他社との価格競争に勝ち抜けるだけの低価格で、しかも、品質はより向上させた製品を供給しなければ、企業の存在そのものが危うくなる。このような状況下では、Bら3名に対しては、定時昇給しかできない。それでも、Bら3名は、地場産業よりは昇給率は良い。したがって、賞与については、無支給とするべきものである。会社の経営内容や厳しい価格競争による売上減を考慮すれば、2.5か月分の賞与を支給すべきではないが、なお、申立人らの期待に応じて、無理をして支給しているのである。

(ホ) 平成7年12月15日の団体交渉の時に、A社長が売上減少について説明した際、Dは、「仕事が少なくなったのは、各部が予算を減らし、またテロップ費を少なくすれば各部員は上からほめられ出世するからだ。美術費をわざと使わないようにするのでしょね。」と発言したので、A社長は、「B外2名の要求には、どのように対応していったらいいかわからない。周囲に笑われるかもしれないが、会社解散の憂き目に合うようになったら困る。」と発言したことがある。ところが、このような切実な発言を、申立人らは理解せずに、申立人らの要求する給与を支払うよう、A社長を責めるので、A社長は、「それではそういう高い給与をくれる所に行くよりないでしょう。」と言ったものである。このような発言は、何ら不当労働行為に当たるはずがない。

ホ 結論

以上のように、申立人の主張する事実はいずれも何ら根拠がなく、認められないものである。したがって、会社が申立人に対して不当労働行為を行ったという事実は何ら存在せず、本件請求は速やかに棄却されるべきである。

第3 当委員会の判断

1 東北放送との一体性及び「黙示の契約」について

申立人らは、会社と東北放送とは実質上一体性を有することを前提にして、申立人らと会社との間には、東北放送従業員と同率同額の賃金及び一時金を支払う旨の「黙示の契約」が存在したのであるから、東北放送従業員と同率同額の賃金及び一時金が支払われるべきところ、これと比較して不利益な取扱いをすることは、組合員であることを理由とした差別であり、不当労働行為に該当すると主張して、申立人らの主張する金員の支払を求める。

(1) そこで、まず、東北放送との一体性について検討する。

イ 申立人らは、会社が形式的・外形的に独立した法人格を有するが、実質的には東北放送の一部門にすぎず、独立の権利主体性を持たず、

会社と東北放送は、企業集団として事実上単一の経済活動を行っており、一体性を有すると主張する。

- ロ　ところで、会社が東北放送と一体性を有すると言うためには、少なくとも企業活動の面において、会社と東北放送が社会的又は経済的にみて単一体と評価し得る実質を有することが必要である。本件における会社の設立過程をみると、第1-1-(1)で認定したとおり、会社は、東北放送がテレビ本放送を開始した当時から、東北放送のテレビ美術関連業務を請け負っていた個人企業であるサンスタジオが法人化したもので、東北放送とは別個の法人として設立手続を経ていることが認められる。
- ハ　また、会社と東北放送の間において、役員及び従業員等の人事交流がなされた事実や東北放送が会社の社員権を所有している事実、その他会社の日常業務上の支配、雇用及び労働条件等の労務政策上の支配の事実等を認める疎明がない本件においては、東北放送が役員その他人事を通じ、又は社員権を行使するなどして会社の企業活動を現実的・統一的に管理支配し得る立場にあるとは認められない。
- ニ　更に、申立人らは、一体性の根拠として、会社の業務がすべて作業室及びCG室で行われ、Bら3名は、東北放送従業員の指揮命令下に東北放送の機材を使用して業務に従事しており、会社の指揮命令は全く受けていないと主張する。しかしながら、会社の業務は、東北放送が制作、放映するニュース等の番組のフリップ、テロップ及びCG等の制作並びに放送機材の操作という会館内での東北放送の業務と密接な関係を有することから、業務の性質上、会館を業務場所としていたものであり、また、東北放送従業員は、番組に使用されるフリップ及びテロップ等の発注票を、直接、会社従業員に渡し、フリップ及びテロップ等の製作に当たっての具体的指示は、東北放送従業員から出されていたとしても、この指示及び指揮監督は、業務の性格からくる所以であって、これをもって東北放送が会社そのもの又は会社の企業活動に対する支配関係を有していたと認めることはできない。
- ホ　その他申立人らの主張する、住宅地図にはA社長個人の表示があるだけで会社の表示がないこと、日本電信電話株式会社の電話帳には会社の電話番号が掲載されていないこと、Bら3名の使用している名刺及び会社の納品確認書には会社の住所及び電話番号として東北放送の住所及び電話番号が記載されていること、及び会社の売上げのほぼ100パーセントは東北放送からの受注であり、外部からの受注はほとんどないこと等の理由をもってしても、会社の業務が東北放送の企業活動の一部門にすぎないと認めるに十分な理由とはならない。
- ヘ　以上、検討した結果によれば、会社は、東北放送とは権利主体を別にし、目的を別にして設立された独立した法人格を有する組織体であり、また、社会的にも経済的にも東北放送の企業活動から独立した独

自の企業活動を営んでいる法人と言わざるを得ず、会社と東北放送とは企業集団として一体性を有する組織体であるとする申立人らの主張を採用することはできない。

(2) 次に、「黙示の契約」の存在について検討する。

イ 東北放送に対する会社従業員の社員化要求運動及び会社に対する従業員の労働条件改善運動を通じ、昭和53年の春闘において、会社の賃金体系は、本俸及び手当がすべて東北放送のモデル賃金と同額となり、昭和54年冬からは、すべての一時金が東北放送従業員と同率になった。また、昭和54年から11年間の賃金及び一時金等に関する分会としての要求は、すべて組合が東北放送に対して要求する額と全く同じものであったし、一時金の支給も東北放送と全く同じ日になされ、そして会社の回答も、11年間東北放送の回答と全く同じ回答であり、会社の回答は、常に「東北放送の労使が妥結を決めた回答」を確認してから、同率同額の回答を出すというものであった。このように会社では「東北放送従業員と同率同額の回答」を当然とする労使関係が11年間労使協定によって続いてきたものであるから、申立人らと会社との間には、東北放送従業員と同額の賃金及び同率の一時金を支払う旨の「黙示の契約」が存在する旨を申立人らは主張する。

ロ 組合と会社との間で、会社従業員の賃金を同一年齢の東北放送従業員と同額にすること及び会社従業員の一時金支給率を東北放送従業員と同率にすることについての書面又は口頭での合意は存在しないが、第1-2-(3)及び第1-3-(2)で認定した事実によれば、会社従業員の賃金は、昭和53年以降、平成2年4月の春闘前まで、同一年齢の東北放送従業員と同額が支給され、一時金は、昭和54年年末一時金以降、平成元年夏期一時金前まで東北放送従業員と同率で支給されたことが一応認められる。

しかしながら、上記金額及び率は、いずれもその都度、会社と組合間で労使交渉がなされ、その結果、妥結したものであるから、両者間でその都度独自に決められてきたものと認められるべきものであり、この間約11年間東北放送従業員と同率同額の賃金及び一時金であったとしても、また、この間、組合が東北放送の労使が妥結した金額及び率を要求し、会社もこれと同率同額を回答してきたとしても、これをもって、直ちに「黙示の契約」に基づき、東北放送の賃金規定がそのまま自動的に適用されたものと言うことはできない。

ハ また、第1-3-(2)-イ及び第1-3-(5)-ロで認定した事実によれば平成元年から平成7年までの各年の夏期及び年末一時金の支給率、並びに第1-3-(2)-ロで認定した事実によれば平成2年から平成7年までの各年のベアは、いずれも東北放送従業員のそれと比較して低率低額が会社から回答されたものであるにもかかわらず、その都度、分会と会社の間で労使交渉が重ねられ、東北放送従業員のそれよりも

低率低額で妥結していること、また、分会は、東北放送従業員のそれよりも低率低額であることを了知した上で妥結してきたことが認められるが、これまた東北放送の賃金規定を自動的に適用する「黙示の契約」が存在したという主張と矛盾する。

- ニ 以上のとおり、会社と申立人らの間に会社従業員の賃金及び一時金について、東北放送従業員のそれと同率同額とする「黙示の契約」が存在することを認めることはできず、また、他に「黙示の契約」の存在を認める疎明がなく、申立人らの主張を採用することはできない。
- (3) したがって、会社と東北放送が実質上一体であることを前提にした「黙示の契約」の存在を認めることができない以上、申立人らの東北放送従業員と同率同額の賃金及び一時金の支払いを求める請求は、その根拠を欠くことになり、「東北放送従業員と比較して不利益な取扱いをすることが不当労働行為であるとして申立人らが求める」金員の支払い請求は、これを認めることはできない。

2 賃金及び一時金並びに退職強要等について

次に、申立人らは、賃金のベアを行わないこと、年末一時金を前年に比べて大幅に減額すること、夏期及び期末一時金を支給しないこと、並びに派遣社員を導入し、更に、Bら3名に対して退職を強要することは、Bら3名が組合員であること及び申立人らを敵視するあまりの組合嫌悪による不当労働行為であると主張する。そこで、申立人らの主張する個々の行為及びこれら一連の行為が不当労働行為に該当するか否かを検討する。

なお、申立人らが主張する個々の行為のうち、本件申立ての1年以上前の行為については、既に除斥期間を経過しているが、この点については、ここでは特に触れないものとする。

(1) 賃金及び一時金について

イ 申立人らは、会社が平成元年7月に、昭和54年以来東北放送従業員と同率であった夏期一時金を、納得できる説明もないまま切り下げ、平成2年4月には、昭和53年以来東北放送のモデル賃金と同一だった賃金体系を一方的に破棄して賃金ダウンの賃金体系を新たに作り上げ、ベアの切下げを強行し、平成5年12月には、年末一時金を前年と比べて平均約26万円減額し、平成6年ベアは手当2,000円だけで定期昇給のみ、同年夏期一時金も前年と比べて平均約24万円という大幅な減額を行い、更には、プロジェクト設置に対する報復措置として、平成7年及び平成8年はベアをしない、平成7年夏期一時金については前年と比べて一人平均約23万円減額、同年年末一時金については前年と比べて一人平均約40万円減額、平成8年以降は夏期一時金を支給しない、そして本件申立て後も、年末一時金の減額及び夏期一時金の不支給だけでなく、それまで行われていた期末一時金をも支給しないという行為に及んだが、これら賃金及び一時金の減額ないし不支給の一連の行為は、Bら3名が組合員であること、又は組合活動を行ったことを理

由とする差別であると主張する。

ロ そこでまず、本件救済申立て以前の賃金及び一時金等について検討する。第1-3-(2)で認定した事実によれば、平成元年夏期一時金については、その支給に当たって、会社から昭和54年以来東北放送従業員と同率で支給されてきたものが、初めて東北放送従業員のそれよりも低率の回答であったにもかかわらず、分会は、CGの機材購入のために資金状況が苦しい旨のA社長の説明に一応の理解を示し、会社側の回答額で妥結したことが認められ、また、平成2年4月のベアについても、その支給に当たって、会社から昭和53年以来東北放送従業員と同額で支給されてきたものが、初めて東北放送従業員のそれよりも低額とする回答であったにもかかわらず、分会はこれを承諾したことが推測される。

また、第1-3-(5)イ及びロで認定した事実によれば、その後、平成5年年末一時金は前年比で一人平均約26万円、平成6年夏期一時金は前年比で一人平均約24万円少ない額の内容であったにもかかわらず、団体交渉の結果、いずれも最終的には会社回答額で妥結していることが認められる。

上記事実によれば、この間の賃金及び一時金は、組合と会社間の労使交渉による自由な意思判断に基づき決定されてきたものである上、妥結した額及び率がE部長と比較して特別に不利益であるとか、妥結に至る過程に、会社が、申立人らが組合活動を行ったことを理由として特別不利益な扱いをしたなど、特段、会社の行為に違法性又は不当性は見当たらない。

ハ 次に、本件救済申立ての対象である平成7年年末以降の一時金及び平成8年以降の賃金について検討する。

平成7年年末以降の一時金及び平成8年以降の賃金は、いずれも会社から支給率又は支給額の回答がなされ、その時点で団体交渉がなされたが、いずれも妥結するに至っていない。

(イ) 第1-2で認定した事実によれば、組合は、会社の仕事は東北放送のテレビ番組の制作や報道番組における制作工程上の一部門に組み込まれており、他の民放テレビ局のほとんどが従業員で行っているのをみても、会社従業員が東北放送従業員として雇用されるのは当然であるとして、昭和49年11月以降、東北放送に対して社員化を要求する運動を進めてきたことが認められる。

そして、組合は、会社との団体交渉においても、この社員化要求の成果として、会社従業員の賃金及び一時金は、東北放送従業員のそれと同率同額が支給されることになったとして、東北放送従業員と同率同額を要求するのに対し、会社は、東北放送従業員と同率同額を支給することを組合と合意したことはないし、また、会社は、東北放送とは別法人であるから、Bら3名の賃金及び一時金は、会

社の給与規定に従い支払われるべきものであるとして組合の要求を拒絶している。

- (ロ) 第1-3-(8)及び第1-3-(9)イで認定した事実によれば、平成7年年末一時金について、会社から回答された支給率が前年度に比べて低いためにその上積みを求めて平成8年1月31日に行われた団体交渉において、分会は、会社の経理内容を説明するようにA社長に求めたところ、A社長は、Bら3名に経理事務所が作成した売上額に関する書類を見せたものの、その書類は記載された字が薄かったため、Bら3名は、内容を把握することができなかったこと、また、平成8年の春闘において、ベアを要求して同年5月7日に行われた団体交渉、平成8年夏期一時金を支給しないとする会社の回答について同年5月24日及び同年6月4日に行われた団体交渉、本件申立て後、平成10年5月7日までに5回行われた団体交渉のうち、平成9年5月16日に行われた団体交渉において、いずれもその席上、Bら3名及びJ委員長らは、会社側の回答が納得できないとして、赤字の理由や根拠、売上の状況などの経理内容を明らかにするよう求めたのに対し、A社長は、経営の問題であるとして、詳細な説明、経理内容を明らかにすることを一貫して拒み、申立人らが納得できる資料の提出に応じなかった。
- (ハ) 以上の事実をもとに検討すると、前記のとおり、会社と東北放送は、それぞれ独立した別法人であるし、また、組合と会社との間で、会社従業員の賃金及び一時金が東北放送従業員のそれと同率同額とする明確な合意や協定が存在しない以上、団体交渉において、組合がその運動として進めている社員化要求に固執し、あくまで東北放送従業員の賃金及び一時金と同率同額を求める申立人らの交渉態度は相当ではない。

また、会社においては、団体交渉の席上、組合側がベアや一時金の回答の説明を経理内容に基づいて説明を求めているにもかかわらず、平成8年1月31日の団体交渉において経理事務所が作成した売上額に関する書類を見せたことはあったが、これとて字が薄くBら3名が内容を把握することができず、それ以上に組合側が納得するだけの具体的経理内容を明らかにした事実は認められない。

ところで、労使交渉の場で会社の経理をどこまで明らかにするかは問題となるところであるが、賃金等の交渉の中で、会社がこれが限度であるとか支給できないなどと回答した場合の説明としての経理内容の説明を求められた場合、会社側の誠意ある交渉態度としては、回答に至ったいきさつを組合に十分説明し、組合の納得を得る努力を傾けるべきことはもちろんのこと、会社の支払い能力の説明として、客観的に見て一般に首肯され得る程度の経理内容の説明資料、少なくとも、過去との対比において生産性の状況と人件費の状

況及び予想総収益と予想総支出等が大筋において計数的に客観性があるものとして判断し得る程度のものの提出義務を負うものと考えられるところ、団体交渉におけるA社長の交渉態度は、会社側の回答に至ったいきさつについて、経理内容を明示して組合側に十分説明し、納得を得るための努力を十分尽くしたと評価することはできないが、一概に違法な団体交渉であるとまで断定することはできない。

以上、団体交渉が妥結に至らなかった主な理由は、双方が互いに自己の主張に固執し、柔軟な姿勢を示さなかったために、相互に不信感がつり、妥結するまでにいたらなかったものというべきであり、会社が組合員であること又は組合活動をしたことを理由として、不利益な扱いをする意図で妥結を拒否したという事実は認められない。

ニ 更に、会社は、申立人らの要求に応じられない理由として、賃金については給与規定に従い定期昇給をなしており、ベアは規定がなく、一時金（賞与）は、給与規定第25条に規定があるが、会社の裁量に基づく利益処分であるから、支給するか否かを含めて会社が自由に決定できる。また、会社の経済的状況からみて申立人らの要求に応じることはできない旨を主張するので、この点につき検討する。

(イ) 賃金については給与規定に従い定期昇給がなされていること、ベアについては規定がないこと、一時金については給与規定第25条に規定があることは争いが無い。一時金の法的性質については争いのあるところではあるが、一時金の支払いが本件のように就業規則等に規定されている場合には、一時金が賃金であることは学説上争いはなく、ただ、一時金は賃金とはいえ、毎月の勤務に対応して毎月支給されるべき賃金とは異なり、比較的弾力性のある包括的給付たる性格をもつにすぎない。したがって、こうした一時金やベアが慣行的に支給されて来た場合、その支給を停止したときや、前年度と比較して低率低額の支給となるときには、停止又は減額につき合理的な理由が存在することが必要であり、これを欠く場合には違法性又は不当性を有することもある。そうすると、一時金は、支給するか否かを含めて会社が全く自由に決定できるとする会社の主張は採用することはできない。

(ロ) また、会社は、会社の経済的状況からみて申立人らの要求に応じることはできない旨を主張するが、その拒絶理由を検討するに、第1-3-(7)ないし(9)で認定した事実によれば、テロップ及びCGを製作するための機材は技術の進歩が著しく、会社ではその都度最新の機材を購入又はリースしてきたが、その機材購入代金又はリース料金として、昭和63年度から平成9年度まで別紙2のとおり多額の支出を余儀なくされ、将来も継続してあらたな機材を導入するための設備投資の必要性が予想されたこと、平成元年頃から競争会社が

出現してフリップ及びテロップ等の発注が減少し、平成5年度以降、会社の売上高が漸減傾向にあったため、A社長は、東北放送に対して、しばしば製作契約料の値上げを要求してきたが、長年据え置かれたままであり、かえって平成10年4月からニュースに係る製作費が約15パーセント値下げされたこと、会社は、平成3年8月から平成8年6月までの間、数回に渡り徳陽シティ銀行から金員を借用して、従業員に対する一時金を支払ってきたが、平成8年8月現在、まだその借入金完済されていないことなど、会社を取り巻く経済状況に変化が生じたため、A社長は、東北放送と同レベルの賃金及び一時金を支払ったのでは、人件費が経営を圧迫し、設備投資を遅らせ、業績を低下させ、ひいては会社の危機を招きかねないとして、平成元年頃から人件費の見直しを進めてきたことなどの事実が認められる。

一般的に、会社が、売上げが減少し、将来その回復が見込めない厳しい経済環境にある場合、会社がその存続を維持するために、経営改善策のひとつとして、人件費を節減するため、会社従業員の賃金及び一時金の減額等の措置を取ることは、巷間よくあることで、本件もその一事例に該当する。ところで、前記のとおり、一時金が賃金の一部であり、また、会社の給与規定第25条には「会社は、毎年6月及び12月に会、社業績を考慮した上で、従業員の過去6か月の勤務成績に応じ、賞与を支給することがある。」と規定してあるものの、支給率については規定がなく、また、毎年年末、夏期及び期末に、その都度、労使交渉で支給率が決められてきた経過によれば、申立人らの要求する率の一時金が、直ちに具体的請求権として発生するものとはいえない。しかし、一時金が賃金の一部である以上、支給しなかったり、従前の率を減ずる場合には、従業員の権利を奪うことになるから、慎重でなければならない。

しかしながら、会社の経営努力にもかかわらず業績が向上せず、むしろ悪化している会社の現況を考慮に入れると、会社がその回答額及び率を固持する会社側の姿勢も一応理解でき、会社の賃金及び一時金等の減額等の措置が一概に不合理で不当であると言い切ることにはできないし、また、組合員であるBら3名のみならず非組合員であるE部長についても同様に扱われている事実、その他プロジェクト設置に対する報復措置として、Bら3名が組合員であること及び申立人らを敵視するあまりの組合嫌悪による不当労働行為をしたことを認めるに足る疎明のない本件においては、会社の賃金及び一時金の減額等の措置は、一応合理的な理由があるものとして肯認せざるを得ない。

(2) 派遣社員の導入

イ 申立人らは、派遣社員の導入の目的は、会社が一貫して東北放送と

の同一賃金体系を嫌悪し、旧来の不合理な差別的賃金体系に戻し、不当な利潤の追求を企図するものであり、かつ、その目的を阻む組合員を解雇した上で、派遣社員に置き換えようとするものである旨を主張する。

ロ　ところで、第1-3-(3)で認定した事実によれば、会社の勤務体制は、日勤の外に、夜勤、土曜日及び日曜日勤務並びに夜間緊急時に対応するための「呼出し」等があったほか、東北放送からのフリップ及びテロップ等の発注は急を要するものが多いため、会社従業員が残業することで対応してきた。ところが、残業手当の支給が会社の経営を圧迫することになったことから、A社長は、残業を減らす方法として、フリップ及びテロップ等は、使用する24時間前までに発注するよう東北放送に要望するなどしてきた。また、東北放送報道部門の24時間体制に会社従業員のみで対応した場合の支出を試算してみると賃金及び手当の額が膨大となり、将来的に対応が困難となることが予測された。そのため、平成5年5月からは、「呼出し」の制度を、平成6年3月からは土曜日及び日曜日の勤務制度を、また平成8年4月からは夜勤の制度を廃止し、いずれもこれを補うために派遣社員を導入したことが認められる。

ところで、一般的に、会社経営者が会社の維持存亡をかけて経営努力し、そのために諸種の施策を講ずることは当然であるが、前記認定事実によれば、本件において会社が派遣社員を導入した主な目的は、人件費を節減して合理化を図る趣旨であったことは明白であり、他に組合員を不当に排除しようとして派遣社員を導入したことを認める疎明がなく、申立人らの主張を採用することはできない。

(3) 退職の勧奨

イ　申立人らの主張は、平成7年12月15日の団体交渉で、会社がBら3名に対し、「今会社は解散の過渡期だ」と発言したとおり、平成5年からBら3名に対して続けられている退職勧奨（依頼退職攻撃）の撤回を求めるというものである。そこで、申立人らが平成5年からBら3名に対して続けられていると主張する退職勧奨行為について検討する。

(イ) 申立人らは、平成5年4月23日に当時の分会長であるDを「すず屋」に呼び出して退職を強要したこと、また、同年6月7日、当時の分会長であるBに対してA社長が口頭で希望退職を募ったことは、分会長に対するねらい撃ちであり、分会長を他の組合員から分断させ、孤立化させることによって動揺させて、組合を弱体化させることを意図していることを示すにほかならないと主張する。

(ロ) しかし、第1-3-(4)-イで認定した事実によれば、同年4月23日、A社長は、Dを「すず屋」に呼び出し、同所においてE部長同席のもとに、Dと会社の将来の展望について話し合われたことが認

められるが、当時、会社は、以前のように東北放送従業員と同率同額の賃金及び一時金を支給できないような厳しい経営状況にあり、会社存続のために派遣社員を導入して人件費を節減し、合理化を図っていたことから判断するに、その話合いの中で、A社長がDに対して退職をほのめかすことはありえたとしても、それ以上執拗にDに退職を求めたり、退職を強要したという事実は認められない。

また、第1-3-(4)-ロで認定した事実によれば、同年6月7日、A社長は、当時の分会長であったBを作業室の隣にある第4会議室に呼び出し、「全員に一度に言うと大騒ぎになるから、あんたに先に言うておく。」「希望退職者を求める。」などと述べてBに希望退職を募るような話をしたこと、これに対して、Bは、同月11日、希望退職には応じないことをA社長に伝えたことが認められるが、A社長がそれ以上Bに対して退職を迫ったり、退職を強要したという事実は認められない。更に、第1-3-(4)-ホで認定した事実によれば、平成6年頃、A社長は、Dに対し、業務命令として山形テレビへ出向を命じたことが認められるが、その理由は、山形テレビにいる知人から美術部門のアドバイス等の依頼を受けたA社長が、会社従業員を出向させることにより、業務拡張ができるものと考え、E部長と相談の上、適任者としてDを在籍出向させることにしたというものであるから、目的に格別違法、不当なことは認められないばかりか、A社長は、Dから出向を断られるとこれを断念し、それ以上執拗にDに出向を求めたり、出向を強要したという事実は認められない。

また、更に、上記A社長の行為が組合内部の動揺や組織の弱体化を図る意図であったという事実も認められない。

- (ハ) また、申立人らは、被申立人が平成5年11月25日に行った文書による勧告を取り下げていない旨を主張するが、第1-3-(4)-ハ及びニで認定した事実によれば、上記文書は、Gの退職を契機に、Bら3名とA社長との間で、希望退職した場合の退職金の上積みの話が出た際に、A社長が、会社従業員全員について、個別に退職金支給額を記載した計算書の作成を経理事務所に依頼し、これを従業員全員に交付したことが認められ、また、上記文書には、退職日に応じた具体的退職金額及び希望退職者には勤続年数に応じて上記金額に一定の金額を上積みする旨記載されていることが認められる。

ところで、退職金額及び上積み金額が具体的な数字として記載された文書が作成交付されたという事実から推測すれば、当時、A社長は、会社従業員が希望退職してくれることを望んでいたものと推察することは可能であるが、それ以上にBら3名が組合員であることを理由として、他の従業員と差別して退職を勧告する目的で上記文書を作成交付したとか、上記文書を交付することによってBら3

名に退職を強要した事実までは認めることはできず、また、その後も、希望退職を申し出ないで会社に残留したことを理由に、ことさら不利益な処遇をするなどして退職を強要し、あるいは上記文書をかざしてBら3名に継続的に退職を勧告してきたという事実も認められない。

- (二) 更に、申立人らは、平成7年12月15日の団体交渉において、A社長は、「今会社は解散の過渡期だ」と発言してBら3名に退職をさせる意図を露にした旨を主張する。第1-3-(8)-イで認定した事実及び疎明資料によれば、同年12月15日、平成7年年末一時金の支給率をめぐって団体交渉が行われ、分会は、一時金の積上げを求め、これに対して会社は、売上減少等により会社の経営が逼迫していることを理由に、これに応じないと言う姿勢を示し、交渉がまとまらなかったことが窺われるが、その席上、A社長から、会社が経済的に深刻な状況にあるという事態を説明するために、申立人らの要求を受け入れると会社は解散せざるを得ないとする趣旨の発言がなされたことを推測することは難くない。しかし、その発言の趣旨は、会社の経済的状況の説明にとどまるものであって、ことさら整理解雇をかざしてBら3名を退職させる意図があったとか、Bら3名に退職を強要したとかの事実を認める疎明はない。

以上検討の結果、申立人らが退職勧奨行為と主張する各行為が違法、不当であるということはできず、また、Bら3名の組合活動を嫌悪してなされた行為ということもできない。

- (4) したがって、申立人らの主張する、プロジェクト設置に対する報復措置として、賃金のペアを行わないこと、年末一時金を前年に比べて大幅に減額すること、夏期及び期末一時金を支給しないこと、並びに派遣社員を導入し、更に、Bら3名に対して退職を強要することという個々の行為及びこれら一連の行為が、直ちにBら3名が組合員であること及び申立人らを敵視するあまり組合を嫌悪したことによる不当労働行為に当たるものと判断することはできない。

3 結論及び法律上の根拠

以上のとおり、申立人らが主張する、東北放送従業員と同率同額の賃金及び一時金が支払われないこと、賃金のペアを行わないこと、年末一時金を前年に比べて大幅に減額すること、夏期及び期末一時金を支給しないこと、派遣社員導入並びに希望退職勧奨の個々の行為及びこれら一連の行為が、Bら3名の組合活動を嫌悪してなされた不利益な取扱い又は組合に対する支配介入とは認められないので、申立人らの申立ては、いずれも棄却を免れない。

よって、申立人らの請求は理由がなく、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成11年 8 月19日

宮城県地方労働委員会

会長 阿部 純二 ㊟

「別紙 略」