

中労委、平11不再34、平15.1.8

命 令 書

再審査申立人 日本民間放送労働組合連合会東北放送労働組合

再審査申立人 日本民間放送労働組合連合会東北地方連合会

再審査申立人 日本民間放送労働組合連合会

再審査申立人 X 1

再審査申立人 X 2

再審査申立人 X 3

再審査被申立人 有限会社 東北美術

主 文

初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査被申立人有限会社東北美術は、再審査申立人X 1、X 2及びX 3の平成7年ないし同10年の年末一時金、同8年ないし同10年のベースアップ及び夏期一時金、同10年の期末一時金に関し、貸借対照表、損益計算書等経理状況を具体的に把握することができる資料を提示し、説明する等して、再審査申立人日本民間放送労働組合連合会東北放送労働組合と誠実に協議しなければならない。
- 2 その余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 本件は、再審査被申立人有限会社東北美術(会社)が、再審査申立人日本民間放送労働組合連合会(民放労連)東北放送労働組合(組合)の美術分会(分会)所属の組合員であって、会社の従業員であるX 1(X 1)、X 2(X 2)、X 3(X 3)の3名の分会員(X 1ら)に対し、①平成4年12月に派遣社員を導入し、同5年以降希望退職を募ること等により退職勧奨したこと、また、②同6年6月に組合内に発足させた東北美術問題プロジェクト(プロジェクト)に対する報復措置として、(i)X 3を出勤停止処分としたこと、(ii)同7年年末賞与(一時金)ないし同10年の年末一時金を同6年年末一時金に比べ減額することとしたこと、

(iii)同8年ないし同10年のベースアップ(ベア)を行わず定期昇給のみとしたこと、(iv)同8年ないし同10年夏期一時金及び同10年期末一時金を支給しないこととしたことが、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、民放労連、同東北地方連合会(東北地連)、組合及びX1らから、会社を被申立人として、宮城県地方労働委員会(宮城地労委)に対して、同8年9月18日、同9年2月6日、同年8月5日、同10年5月19日、同年8月5日、同年12月28日に、それぞれ救済申立てがあった事件である。

(2) 初審宮城地労委は、平成11年8月26日、いずれも不当労働行為には当たらないとして、救済申立てを棄却した。

民放労連、東北地連、組合及びX1らは、これを不服として、同年9月8日に、再審査を申し立てた。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 平成7年ないし同10年年末一時金について、下記によって計算した額の支払

①平成7年年末一時金については、同年の本俸を基礎として、同6年年末一時金の算式(本俸×3.55箇月+家族手当×1.0箇月+資格手当×2.0箇月)によって計算した額から同7年の会社回答(本俸×2.5箇月)によって計算した額を減じた差額(年5分加算)、②同8年ないし同10年年末一時金については、同7年ないし同9年の各年の月例賃金(別紙1「給与規定(抄)」の第2条に規定する本俸と諸手当を合算したもの。)に、組合が要求した各年のベア率(10%)を乗じて計算した各年の本俸を基礎として、同6年年末一時金の算式(上記)によって計算した額から同8年ないし同10年の各年の会社回答(本俸×2.5箇月)によって計算した額を減じた差額(年5分加算)

(2) 平成8年ないし同10年のベアについて、下記によって計算した額の支払

平成7年ないし同9年の各年の月例賃金に組合が要求したベア率(10%)を乗じて計算した額(年5分加算)

(3) 平成8年ないし同10年夏期一時金について、下記によって計算した額の支払

平成7年ないし同9年の各年の月例賃金に、組合が要求した各年のベア率(10%)を乗じて計算した各年の本俸を基礎として、同7年夏期一時金の算式(本俸×3.3箇月+家族手当×1.0箇月+資格手当×2.0箇月)によって計算した額(年5分加算)

(4) 平成10年期末一時金について、下記によって計算した額の支払

平成9年の月例賃金に、組合が要求したベア率(10%)を乗じて

計算した本俸を基礎として、同9年の期末一時金の算式(本俸×1.2箇月)によって計算した額(年5分加算)

(5) X 1 らに対する退職勧奨行為の撤回

(6) 上記に関する陳謝文の手交、新聞への広告掲載及び文書掲示

第2 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人らの主張

(1) 救済申立ての趣旨を誤解した初審命令の判断の誤り

イ 初審命令は、会社と東北放送株式会社(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、再審査申立人らが東北放送従業員と同額同率の賃金、一時金の支払を求めることは、その根拠を欠くとして請求を棄却したが、これは初審命令が再審査申立人らの申立て内容を誤って認識し判断したもので誤りである。

ロ 再審査申立人らが初審において会社と東北放送の一体性を主張したのは、X 1 らが組合に加入している理由を説明し、また、ベアについては昭和53年から12年間、一時金については同54年から11年間東北放送と同率同額の回答等がなされ、その回答も東北放送の回答を見て自動的に行われていた常態から、東北放送と同率同額とする黙示の契約が存在した経緯を示すためであり、東北放送従業員と同率同額のベア、一時金の支払を求めていたわけではない。再審査申立人らが求めているのは、年末一時金については平成6年まで、夏期一時金については同7年まで支払われていた水準の額、ベアについては組合要求率によって計算した額の支払である。

(2) 本件不当労働行為性に関する初審命令の判断の誤り

イ 再審査申立人らは、会社が、①平成4年に派遣社員を導入し、同5年以降希望退職を募ること等により退職勧奨を行い、また、②同6年6月に組合内に発足させたプロジェクトに対する報復措置として、(i)サーモスタット付きアイロンの消し忘れを理由にX 3 を出勤停止処分としたこと、(ii)同7年ないし同10年の年末一時金を同6年年末一時金に比べ減額することとしたこと、(iii)同8年ないし同10年のベアを行わず定期昇給のみとしたこと、(iv)同8年ないし同10年夏期一時金及び同10年期末一時金を支給しないこととしたことが、X 1 らの組合活動を嫌悪し、同人らを会社から退職させることを意図した不当労働行為であると主張したのに対し、初審命令はいずれの会社の行為も「直ちにX 1 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。」としたが、その判断は誤りである。

ロ 初審命令は、派遣社員の導入、本件賃金、一時金の減額や不支給の理由を会社の業績悪化によるものと判断しているが、会社の売上げが毎年約1億円あって、そのうち約4,000万円の使途不明金があるなかで、会社提出の資料によっても人件費や設備機器購入費は年間数千万円に過ぎず、これらが経営を圧迫し業績悪化の原因となっていたとは考えられない。人件費については、放送等のソフト産業の中ではむしろ低率であるし、設備機器購入費については、会社が証拠として提出した購入設備一覧表の内容について複数の重複した記載があったりして、客観的に立証できていない。初審命令は、主にY1(Y1又はY1社長)の供述のみをもって業績悪化を認定しているが、ここに重要な誤りがある。

ハ 会社は、平成元年に初めて一時金を切り下げるとともに、アルバイト従業員を雇い始めた。同4年12月にはそのアルバイト従業員をX1らには事前に何の連絡も説明もなく派遣社員として4階でコンピュータグラフィック(コンピュータによる作成画面)(CG)製作に従事させる一方、X1らを業務命令として2階の作業場に封じ込めた。この派遣社員の導入には、人件費節減によって合理化を行う必要性の裏付けもなく、その導入過程も唐突で異常なものであった。派遣社員の導入は、会社が同人らからやりがいのある仕事を奪い、同人らを会社から排除する意図の下に行われたものである。

ニ 会社は、平成5年4月に当時の分会長であったX3を休日に塩釜市の自宅から仙台市にある飲食店の「すず屋」に呼出し、同人に退職を迫り、同年6月には分会長となったX1にのみ希望退職者を募集することを告知し、分会員間の団結を弱体化しようとした。同年11月には同年年末一時金の大幅カットと抱き合わせて、希望退職をした場合の退職金の計算書をX1らに交付し、同人らに自主退職を迫った。さらに、会社は同6年6月に分会長のX3に対して山形テレビへの出向を命じ、同人を会社から排除しようとした。

これらの会社の行為は、派遣社員の導入後に繰り返された退職勧奨の一環として行われたものである。

ホ このような事態に対して、平成6年6月、組合がプロジェクトを設置し、組合員の雇用不安に対処するため会社の経営実態に関する調査活動等を行ったところ、会社は、その報復措置として、同年10月にサーモスタット付きアイロンの消し忘れを理由にX3を出勤停止処分とし、また、分会員に個別に嫌がらせの電話をする等して個人攻撃を行い、同7年にはベアを行わないと回答した。

その後も、会社は、同7年ないし同10年の年末一時金を減額することとし、同8年ないし同10年のベアを行わず定期昇給のみとし、同8年ないし同10年の夏期一時金及び同10年期末一時金を支給しないこととし、分会員に対する報復的な賃金、一時金の不支給により、分会員に働く意欲を失わせ、会社からの自主退職を迫っている。

へ また、平成7年以降の一時金等の団体交渉において、Y1社長は、「解散の過渡期だ。」とか、「組合は自然消滅する。考えが幼稚だからだ。」等と組合に対する嫌悪をむき出しにした発言を行い、組合がベア及び一時金の会社回答の根拠として、経理内容等の資料の提出を要求しても、「その必要はない。」等として全く明らかにせず、極めて不誠実な態度をとり続けている。

ト 以上の経過からすれば、会社が賃金、一時金を減額又は支給しないこととしたのは、組合に対する不当労働行為意思の下に、派遣社員の導入、分会長に対する個人攻撃、分会員に対する退職強要等と一体として企図されたものであって、会社がX1らの組合への加入と同人らの組合活動や組合によるプロジェクトの設置を嫌悪し、その報復として、分会員らを経済的に窮地に追い込み、自主退職をさせて会社から排除しようとして行われたものであり、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(ただし、再審査申立人らは、当審において、平成10年期末一時金を支給しないことが同法第7条第4号に該当する不当労働行為であると主張する。)

(3) 除斥期間について

初審命令は、「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、ここでは特に触れないものとする。」と述べているが、平成4年12月の派遣社員の導入、同5年6月及び11月の希望退職者の募集、同年4月以降の分会員個人に対する退職強要、更にプロジェクト発足以降は賃金、一時金の切り下げが行われ、会社による分会つぶしという同一の不当労働行為意思は、今日まで継続しているのであるから、会社の上記各行為については除斥期間の対象とはならない。

2 再審査被申立人の反論

(1) 上記1の(1)の主張に対して

イ 再審査申立人らは、初審において、会社と東北放送は企業集団として事実上単一性を有すると主張してきたが、当審において「救済を求めているのは東北放送の従業員と同額同率の賃金の回復ではない。」等とその主張を変更しているのであるか

ら、会社と東北放送との一体性については、当審における審理の対象とする必要はない。

ロ 再審査申立人らは、会社による組合員の会社からの排除を意図した退職強要行為と退職に追い込むための賃金、一時金のカット又は不支給が不当労働行為に当たると主張するのであるから、再審査申立人らと会社間における東北放送従業員と同額同率の賃金、一時金を支払う旨の「黙示の契約」の存否を審理の対象とする必要はない。仮に、「黙示の契約」の存否が問題となるにしても、賃金額、一時金の率は、その都度、会社と組合間の交渉で決められており、上記のような合意は存在しない。

(2) 上記1の(2)の主張に対して

イ 会社が一時金を減率ないし不支給とし、賃金のベア上昇を停止したのは、X1らが担当する「フリップ、テロップ」部門の製品不良等による東北放送からの発注額の減少により、同部門の赤字が拡大する状態となり、業績の向上も望めなかったことから、会社の経営状態と同人らの勤務態度、勤務成績を勘案して決定したもので、何ら不当労働行為には当たらない。

ロ 従業員の賃金については、給与規定において支給条件と金額が規定されており、一時金については会社の業績と従業員の過去6箇月の勤務成績等を勘案して支給するとされている。したがって、給与規定以上の金額については、再審査申立人らと会社間に合意がない限り、再審査申立人らに何ら請求権は存しない。しかも、一時金は会社の裁量により決定できる利益処分であり、支給の有無と支給額も会社の裁量で決定できるものであって、会社と再審査申立人らとの間には前年度と同率の一時金を支給するという合意もないから、再審査申立人らが会社に対してその差額を請求しうる根拠はない。

ハ 会社が派遣社員を導入したのは、東北放送の24時間報道体制に対応して直ちにCG製作が可能な体制とする必要があったが、X1らが夜勤、早朝、休日勤務をいやがったり、割増賃金を要求するので、人件費を削減して経営合理化を図る必要から、派遣社員をもって対応する体制としたもので、同人らを排除するためではない。

ニ 会社は、X1らに対して、その意思に反して退職を要求したことはなく、不当労働行為が成立する余地はない。また、希望退職者を募集したことはなく、退職の希望があれば受け入れる意向を示し、同人らに会社の経営状況の改善の必要性を認識させたことがあるに過ぎない。同人らに退職金の計算書を渡したのは、同人らはその額を知りたいというので、交付したもの

である。しかも、会社は、同人らが会社に残留したことを理由に、不利益な処遇をして退職を強要したり、執拗に要求したこともない。

ホ 会社は、団体交渉でも必要な限り経理内容を説明してきたし、地労委の審理においても必要な内容は開示しており、再審査申立人らに対し、これ以上の経理内容を明らかにする必要はない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、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サンスタジオが、同44年に法人化して設立された。会社の代表取締役(社長)であるY 1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に就任していた。会社は、肩書地に本社を置き、同51年8月以降は、東北放送の東北放送会館(会館)内に部屋を賃借して業務を行っている。会社の主たる業務は、東北放送のニュース番組等のフリップ(手持ちの説明板)、テロップ(テレビ画面上の字幕)、CG等の製作及び放送機材の操作である。「フリップ、テロップ」は、主に東北放送の番組について会館2階の部屋(作業室)で製作しており、また、「CG」は、主に東北放送の「報道ニュース」の番組について会館4階の部屋(CG室)で製作している。なお、初審結審時における会社従業員数は、4名であった。

(2) 組合は、東北放送の前身である仙台放送株式会社(仙台放送)に、昭和27年10月30日に結成されたラジオ仙台労働組合が、同28年に仙台放送が東北放送に社名変更したことに伴い名称変更したもので、初審結審時における組合員数は174名であった。

組合は、会館内で東北放送の業務に直接携わる関連会社(関連会社)の従業員についても組合加入を認め、関連会社の従業員が結成した労働組合との組織統一を進めてきた。

なお、同48年8月27日、会社の従業員のX 1、X 2、Y 2(Y 2又はY 2部長)は、組合に加入するとともに、会社内に分会を結成した。X 4(X 4)は同51年2月に、X 3は同年4月に、それぞれ組合に加入した。

X 4は、平成6年3月に会社を退職し、また、Y 2は、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が、平成11年7月ころ会社を退職した。初審結審時における分会員数は3名であった。

(3) 東北地連は、組合の上部団体であり、昭和38年4月23日に結成され、初審結審時における組合員数は約1,000名であった。

(4) 民放労連は、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、初審結審時における組合員数は約11,000名であった。

2 東北放送に対する社員化要求

- (1) 民放労連は、昭和40年ころから差別雇用撤廃を全国的重要課題として取り組み、組合も関連会社従業員を東北放送従業員として雇用すること(社員化)等を東北放送に要求してきた。

組合の要求により、同年10月及び同49年1月に、それぞれ東北放送が資本参加していた東北放送サービスステーション及び東北映画社の従業員全員の社員化が実現した。

- (2) 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、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、東北放送に対して会社従業員の社員化を要求したが、東北放送はこれを拒否した。

3 本件救済申立てに至る経緯

- (1) 平成元年夏期一時金までの労使関係

イ 組合は、会社従業員の本俸、手当、一時金等のすべてを東北放送と同じにするよう要求していた。そして、分会員に係る賃金については昭和53年から平成2年のベア前まで東北放送のモデル賃金体系と同額が支給され、一時金については昭和54年年末一時金から平成元年の夏期一時金前まで同率で支給されていた。

なお、上記ベア及び一時金については、分会が組合の東北放送に対する要求と同じ額、率を会社に要求し、会社と分会との間で団体交渉を行い、妥結した上で支給してきたものであった。

ロ 昭和58年2月、当時取締役であったY1が社長に就任した。

ハ 昭和59年4月1日、会社は、就業規則、給与規定等を制定した。それによると、懲戒については、就業規則第38条でその行為の程度により、(1)けん責、(2)減給、(3)出勤停止、(4)懲戒解雇が規定されている。また、給与については、別紙1の給与規定のとおりであり、一時金については、給与規定第25条で「第1項 会社は、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箇月の勤務成績等に応じ、賞与を支給することがある。第2項 賞与の支給日は、その都度定める。」と規定されている。

- (2) 平成元年夏期一時金からプロジェクト発足までの労使関係

イ 平成元年夏期一時金から同6年夏期一時金までのベア、一時金の妥結状況等

(イ) 平成元年6月13日、会社と分会との間で夏期一時金に関する団体交渉が行われ、会社は、今後は給与や一時金等について東北放送とは同じにできないので、業績が悪ければ東

北放送を下回ることもある旨述べた。

- (ロ) 平成元年6月14日、会社は分会に対し、同年夏期一時金について、「本俸×4箇月+(家族手当×2.5箇月)+(資格手当×3箇月)+一律6万円+別封15,000円」とする旨回答した。この会社の回答は、昭和54年以来東北放送と同率であったものが、東北放送の夏期一時金に対し、本俸の月数で「0.2箇月」、一律額で「1万円」下回るものであった。分会は、会社から機材購入のために資金繰りが苦しいとの説明があり、また、分会としても新しい機材の購入を要求していたことから、会社の回答額で妥結した。
- (ハ) 平成2年4月の春闘において、会社は、月例賃金について各種手当を増額するとの第1次回答を行った後、会社と分会は、定期昇給を含め平均21,650円増額することで妥結した。なお、この妥結額は、東北放送の月例賃金(22,067円)を昭和53年以来初めて下回るものであった。
- (ニ) その後も平成6年夏期一時金までの各年の月例賃金、夏期一時金、年末一時金及び期末一時金については、東北放送の支給率や前年実績を下回るものであったが、それぞれ会社と分会が妥結した上で支給されていた。

なお、同6年の春闘において、会社は、月例賃金について、ベアは行わず定期昇給のみとする旨回答したが、諸手当の引き上げが行われ、会社と分会は妥結していた。

ロ 派遣社員の導入

- (イ) 会社従業員の勤務形態は、「日勤」、「特勤」、「夜勤」に分かれており、それぞれの勤務時間は、「日勤」が午前10時から午後6時まで、「特勤」が午前11時から午後7時まで、「夜勤」が午後3時から午後11時までとなっていた。また、このほかに業務の都合による変則勤務の形態として、「早出」、「休日勤務」等と会社の緊急業務のために従業員を呼び出す「呼出し」があった。これらの変則勤務に対しては、別紙1給与規定第14条及び第15条に定める手当が支給されていた。
- (ロ) 平成4年12月の派遣社員導入前まで、X 1ら及びX 4は、「フリップ、テロップ」の製作を作業室で行うとともに、交替でCG室に行き、同室の責任者であったY 2部長の指示を受けて「報道ニュース」の業務を行っていた。

会社では、東北放送からの「フリップ、テロップ」の発注は急を要するものが多いため、同人らの「早出」、「呼出し」や残業等により対応するとともに、業務補助のために学生アルバイトを雇って対応してきた。

(ハ) 平成2年11月、会社は、東北放送に対して、「東北美術の経営危機につき、テロップその他の発注は使用前24時間前に発注をお願いいたします。締め切りは午後4時までにご協力頂き、至急を除き翌日10時からの発注にご協力頂きます。」との要望書を提出した。東北放送は、関係する従業員に対して、会社では時間外が大幅に増加し、経営的に憂慮すべき状態になりつつあるとし、会社の要望に協力するよう通知した。

(ニ) 平成3年ころ、分会は、会社の勤務形態のうち「呼出し」、「早出」の勤務は辛いとして、団体交渉等において「呼出し」に対する手当の増額を要求した。これに対し会社は、「呼出し」に対する拘束料として1,500円を上積みして支給することとした。

その後も分会は「早出」、「呼出し」等を止めるよう要求したが、会社は、止める方向で考えるとしても、東北放送の仕事に対応するためにはアルバイトか派遣社員に頼るしかない等として、X 1らに協力を求めている。

また、派遣社員が導入される直前の同4年11月に行われた団体交渉において、分会が「早出」、「呼出し」等を止めることを要求したのに対して、会社は派遣社員を導入することで考えていきたい等と述べた。

(ホ) 平成4年12月7日、当日、「報道ニュース」の担当となっていたX 1がCG室に行くと、Y 2部長と人材派遣会社アシストジャパンからの派遣社員のZ 1外1名が作業をしていた。Y 2部長は、X 1に対し、「あんたたちは、下の仕事をやってくれ。」等と述べ、作業室で業務を行うよう指示した。X 1が派遣社員の導入についてY 1社長に説明を求めたところ、同社長は、「お前らは、4階に行くな。業務命令だ。」等と述べた。同日以降、X 1ら及びX 4は、「呼出し」があった時を除き、CG室で業務を行うことはなかったが、X 3については、同8年3月から同10年3月までの間、CG室で東北放送の番組のCGを製作したことがあった。

なお、会社は、この派遣社員の導入に関して、事前に分会や組合に対して提案し、協議する等はしていない。

その後、派遣社員は、Z 1外1名の2名から逐次増員され、同9年4月には4名となった。また、この派遣社員4名分について、会社が派遣会社に支払う費用は年間約1,000万円であった。

(ハ) 分会員の「呼出し」は平成5年5月以降、土曜日及び日曜日の勤務は同6年3月以降、「夜勤」は同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 退職に関する言動等

- (イ) 平成5年4月23日、Y1社長の命を受けてY2部長は、休日塩釜市の自宅にいた分会長のX3を仙台市にある飲食店の「すず屋」に電話で呼び出した。同社長、同部長、X3の3名は、約2時間にわたり話をした。その中で同社長は、「おまえ達はもういらぬ、全員辞めてもらいたい。」等と発言した。なお、この時、同社長と同部長は飲食したが、X3は飲食をすることはなかった。
- (ロ) 平成5年6月7日、Y1社長は、X3の後任として分会長となったX1を作業室の隣にある第4会議室に呼出し、同人に対して、「全員に一度に言うとは大騒ぎになるから、あなたに先に言うておく。希望退職者を求める。」、「希望退職者が出ない場合は、最終的には会社を解散し、別会社を作る。」等と発言した。
- (ハ) 翌日、分会は職場集会を開き、会社に対して団体交渉を求めることを決定した。平成5年6月11日、X3がY1社長に団体交渉を求めた際、同月7日のX1に対する発言について確認したところ、同社長は事実である旨述べた。これに対し、X3が文書で出せないかと質したところ、同社長は文書では出せない旨述べた。
- (ニ) 平成5年11月17日、X4はY1社長に退職を申し出た。同6年3月、X4は、希望退職扱いで500万円を上積みされた退職金を受領して退職した。
- (ホ) Y1社長は、団体交渉等でX1らから退職金の額を問われていたので、平成5年11月ころ、経理事務所に依頼して従業員各人の退職金額を計算していた。同年11月24日の年末一時金交渉の際、同社長が退職金について話したところ、X1から「口で言われても分からないので、一人一人に文書で渡してくれ。」と言われた。翌日、同社長は、上記交渉の際には話題となっていなかった希望退職に係る「希望退職者には、別紙退職金に20年以上の勤務者には+500万円、20年未満の勤務者には+400万円を上積いたします。」と記載した文書に、従業員各人の退職金について、同年12月20日に退職した場合と同6年3月20日に退職した場合の金額を記載した文書を添付して、従業員各人に交付した。

これに対して、分会は、上記希望退職に係る文書は同5年年末一時金の超低額回答と抱き合わせで希望退職という首切りを強引に迫るものであり、経営責任の放棄である等と記載した分会ビラを配布した。

(ハ) 平成6年5月31日、会社と分会は、同年夏期一時金に関する団体交渉を行い、席上、分会は会社がX4の退職に際して退職金を上積みして支払ったことについて、分会員が退職する際にも同様の取扱いをするのか質したのに対し、Y1社長は、「希望退職をする気があるのか。世の中も変わってきて首切りのスタイルや退職勧告が多くなってきている、君たちはテレビの仕事に向いていない。」等と発言した。

なお、会社は、上記希望退職者の募集に関する発言や文書を撤回したことはなく、分会も団体交渉等において会社に対し、これらについて撤回を要求したことはなかった。

(ト) 平成6年ころ、X3は、Y1社長に、山形テレビから美術に関するアドバイスの依頼があったとして、「山形テレビへ出向で行ってほしい。これは業務命令だ。」等と言われた。

X3は、Y2部長から「考えはまとまったのか。」等と言われたが、同人の自宅が塩釜市にあり、単身赴任をせざるを得なくなる等から、結局これを断った。

その後、同社長は、X3の山形テレビへの出向を断念し、同人に対して同テレビへの出向の話をするとはなかった。

(3) 平成6年6月のプロジェクト発足から同7年夏期一時金までの労使関係

イ プロジェクトの発足

(イ) 分会は、平成5年年末一時金については前年比一人平均約26万円、同6年夏期一時金については前年比一人平均約24万円それぞれ少ない額で会社と妥結していた。

(ロ) 平成6年6月24日、組合は、上記(2)、ハの(ロ)及び(ホ)のように、会社による希望退職者の募集が行われ、更に分会員の一時金が一年間で一人平均約50万円減額されたこと等から分会員の雇用不安が顕在化している等として、組合3役及びX1らを含む12名を構成員とするプロジェクトを発足させ、同日第1回目の会合を行った。

プロジェクトの目的は、①会社で働く組合員の雇用不安の解消が第一義であること、②組合員に対して、会社における雇用の安定が脅かされている現状を情宣するとともに、そのための各種調査を行うこと、③東北放送における美術部門のあるべき姿を模索し、組合員に対して会社における雇用問題を根本的に改善するための提言を行っていくことというものであった。

また、当面の活動としては、①会社における賃金、雇用問題の経過の情宣、②民放労連内における同事例の調査、③他放送局における美術部門の現状の調査、④組合員に対する美術問題の意識調査等としていた。

ロ プロジェクトの活動

プロジェクトは、上記調査とともに、東北放送の美術部門のあり方等についての検討を行った。また、東北放送に対しては、「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。」との要求を掲げ、組合員に対し情宣活動を行った。

なお、プロジェクトは、平成6年12月の会合において、同7年春闘に向けて組合要求を具体的に絞り込んでいくことを決定した。

ハ プロジェクト発足後の労使関係

(イ) X 3 に対するアイロンの消し忘れを理由とする出勤停止処分

a 平成6年10月21日午前9時50分ころ、出勤したX 1は、守衛からフリップの製作に使用するアイロンのスイッチ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注意を受けた。同日、出勤したX 3は、会社の防火責任者でもあったY 1社長の指示により、始末書を書き会社に提出した。

b 平成6年10月25日、X 3は、アイロンの件が会館内で噂になっていることを守衛から聞き、翌日東北放送の防火責任者の総務部長に謝罪した。

c 平成6年10月31日、Y 1社長は、X 3に対して出勤停止2日間の懲戒処分辞令を手交しようとしたが、X 3は、事実経過に不透明な部分があること等を理由に受け取りを拒否した。この懲戒辞令は、同日付けの内容証明郵便で会社からX 3に郵送された。

d 平成6年11月1日、組合は、X 3の処分は不当であるとして、会社に対し、処分撤回を申し入れたが、会社は処分の撤回には応じなかった。

e 平成6年12月20日、組合は、X 3に支給された12月分の給与から29,920円がカットされていたので、X 3に対する処分の撤回とカット分の金員の支払を求める請求書を会社に提出した。

f なお、平成6年3月8日、X 3は、無断欠勤を理由に会社から減給処分を受けていた。

(ロ) ベア、一時金の妥結状況

- a 平成6年年末一時金は、同年11月2日に分会が「月額固定(本俸、年齢加給、資格、勤務、住宅、厚生、家族手当の合計)×4.3箇月+一律12万円」とする要求を会社に行い、同年11月18日に会社から前年の「本俸×3.55箇月+(家族手当×1箇月)+(資格手当×2箇月)」に比べ、本俸の月数で「0.05箇月」下回る文書回答があった。同年12月7日、会社から文書で前年と同じ算出率によるとの最終回答があり、結局、会社と分会は、最終回答のとおり妥結した。
- b 平成7年期末一時金は、前年と同じく支給率を「本俸×1.4箇月」とする会社回答があり、会社と分会は、会社回答のとおり妥結した。
- c 平成7年のベアは、分会の同年3月3日付けの要求に対し、同年4月6日に会社からベアを行わず、手当額をアップする旨の文書回答があり、会社と分会は各種手当額をアップすることで妥結した。
- d 平成7年夏期一時金は、同年5月29日に会社から前年と同じ「本俸×3.3箇月+(家族手当×1箇月)+(資格手当×2箇月)」とする文書回答があった。同年6月2日、会社と分会は団体交渉を行い、席上、Y1社長は、「個人的に借金をして払うボーナスであり、美術の生き残りをかけて新しい機材も導入した。」「何とか黒字になるようだが微々たる額だ、もうこんな経営はやっていられない。希望退職を考えるなり、文句があるなら他の会社へ行ってもらいたい。」等と発言した。結局、会社と分会は、会社回答のとおり妥結した。

4 本件救済申立てに係る平成7年年末一時金以降の労使関係等

(1) 平成7年年末一時金

イ 平成7年12月15日、会社は、分会に対し、同年年末一時金を「本俸×2.5箇月」とし、そのうち「本俸×2.0箇月」を12月に、「本俸×0.5箇月」を売上げの状況により翌年の1月に支払う旨文書回答した。これに対し分会は、同6年年末一時金と比べ一人平均約40万円の減額となるため、一時金の積上げを求めて再回答を要求した。

同日午後5時から会社と分会は団体交渉を行い、席上、Y1社長は、「金がない、売上げが減少してきた、受け取らないなら支払わない。」等と発言した。この報告を受けた組合は、急遽執行委員会を開催し、会社の売上げが減っているのは事実であるが、その減額分が今回の一時金に直結するものとは思えないとして、同7年12月18日に会社の問題でストライキを行うことを決定した。

- ロ 平成7年12月18日、組合は、分会員以外の組合員については2時間のストライキを、分会員については24時間のストライキを行った。
- ハ 平成7年12月22日、会社と分会は団体交渉を行い、席上、分会は、希望退職者の募集を継続し一時金を2.5箇月しか出さない中で、社長はこれからの美術の経営の見通しをどう考えているのか等と質したのに対し、Y1社長は、「組合は自然消滅する。考えが幼稚だから。」、「エレベーターに乗るたびに、あんた何考えているのやと言われる。組合が新聞にいろいろ書くからだ。」等と発言し、今後の経営見通しについては何ら説明しなかった。
- ニ 平成8年1月16日、会社と分会は団体交渉を行い、席上、分会は、会社の収支決算を明らかにするよう求めたのに対して、会社は、収支決算を明らかにせず、会社には利益がないので2次回答はないが、妥結するのであればすぐに支払う旨回答した。
- ホ 平成8年1月31日、会社と分会は団体交渉を行い、席上、分会は、一時金の再回答と会社の経理内容を明らかにするよう求めたのに対して、会社は、経理事務所が作成した同7年9月30日付けの売上額等に関する書類を見せたが、コピーをとることを拒否した。結局、X1らは、内容を正しく把握することができなかった。更に分会が12月までの売上額を明らかにするよう求めたところ、会社はそのつもりはないと拒否した。
- ヘ 再審査結審時、会社と分会は、平成7年年末一時金について妥結しておらず、X1らは同年年末一時金の支給を受けていない。

なお、同8年6月20日、会社は、Y2部長からの要望もあり、同7年年末一時金として分会に回答した「本俸×2.5箇月」相当の85万円の金員を同部長に支給した。

(2) 平成8年のベア

- イ 平成8年3月1日、分会は会社に対し、月例賃金の10%のベアを要求した。また、同年3月29日、分会は、美術争議の解決を掲げて午後12時から翌日午前10時までの22時間のストライキを行った。
- ロ 平成8年4月30日、会社は、分会の同年3月1日付けの要求に対し、ベアを行わず定期昇給のみとする旨文書回答した。
- ハ 平成8年5月7日、会社と分会は団体交渉を行い、席上、分会は、会社の赤字がいくらになるのか、売上げを明らかにしないのでわからないが、みな隠し金にしているのではないかと質したところ、Y1社長は、「経営の問題であるということは分かるでしょう。赤字とは一度も言っていないよ。」等と発言

した。

ニ 再審査結審時、会社と分会は、平成8年のベアについて妥結しておらず、X 1 らには同年の定期昇給分のみが支給されている。

(3) 平成8年夏期一時金

イ 平成8年5月21日、会社と分会は団体交渉を行い、席上、会社は、経理事務所と検討の結果、東北放送からの収入がダウンし、企業努力も限界にきているので、同年の夏期一時金は支給できない旨回答した。また、会社は、現在の給与体系は東北放送の体系をまねたものなので、給与体系を世間一般と同じようにしたい等と述べた。

ロ 平成8年5月24日、会社と分会は団体交渉を行い、席上、分会は、一時金をゼロとする理由と経理内容を明らかにすることを要求した。これに対し会社は、一時金については売上げがダウンしており、今の給与は普通の会社と比べ不自然である旨回答した。また、経理内容については、組合ビラに組合の有利になることばかり書くので明らかにしない旨回答した。また、その際、Y 1 社長は、「東北放送の組合がバックについていると思って図に乗っている。」、「君たちは東北放送の組合ばかり頼りにしている。」等と発言した。

ハ 平成8年6月4日、会社と組合は団体交渉を行い、席上、組合は、夏期一時金を支給しない理由を質したところ、会社は、売上げが以前に比べてダウンしているなかで、期末手当は出せる範囲で出してきた、東北放送と同じような回答はできないし、借金をして払っていることは前から言っているとおりである旨回答した。更に組合が売上げと経理内容を明らかにするよう要求したところ、Y 1 社長は、「なぜ東北美術と関係のない人に売上げや経営状態を話す必要があるのか。」等と発言した。

ニ 再審査結審時、会社と分会は、平成8年夏期一時金について妥結しておらず、X 1 らは同年夏期一時金の支給を受けていない。

(4) 本件救済申立て

平成8年9月18日、再審査申立人らは、会社が、X 1 ら3名に対し、①同4年12月以降、派遣社員を導入し(上記3、(2)、ロの(ホ))、社長の言動によって退職を勧奨し(上記3、(2)、ハの(イ))、希望退職者を募り(上記3、(2)、ハの(ロ)及び(ホ))、X 3 に対する出向命令(上記3、(2)、ハの(ト))により、会社から排除しようとしたこと、また、②プロジェクト設置に対する報復措置として、X 3 を出勤停止処分としたこと(上記3、(3)、ハの(イ))、同7年年末一時金を同6年年末一時金と比べ減額することとし

たこと(上記(1))、同8年のベアを行わず定期昇給のみとしたこと(上記(2))、同年夏期一時金を支給しないこととしたこと(上記(3))が、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、宮城地労委に対して救済を申し立てた。

(5) 本件救済申立て後の労使関係

イ 平成8年年末一時金(第1回目の追加申立て)

(イ) 平成8年11月15日、組合は会社に対し、同年年末一時金について団体交渉を申し入れた。同年12月18日、会社と組合は団体交渉を行い、席上、組合は、年末一時金の回答が出ていないことを質したのに対し、会社は、同7年10月までの売上げが約6,000万円、同8年10月までの売上げが約5,690万円であり、本年は昨年より売上げが悪いので、11月と12月の売上げの状況を見て考えようと思っていたが、東北放送から11月分の売上金が振り込まれ次第誠意をもって回答する旨回答した。

(ロ) 平成8年12月24日、会社は分会に対し、同年年末一時金について、前年と同じく支給率を「本俸×2.5箇月」とする旨文書回答した。

(ハ) 再審査結審時、会社と分会は、平成8年年末一時金について妥結しておらず、X1らは同年年末一時金の支給を受けていない。

(ニ) 平成9年2月6日、再審査申立人らは、会社が同8年年末一時金を同7年と同じ算出率(本俸×2.5箇月)で支給することとしたことが、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、追加して救済を申し立てた。

ロ 平成9年のベア及び同年夏期一時金(第2回目の追加申立て)

(イ) 平成9年4月17日、会社は分会に対し、ベアを行わず定期昇給のみとする旨回答した。

(ロ) 平成9年4月25日、会社と分会は団体交渉を行い、席上、会社は、ベアを行わない理由として、東北放送からの売上収入が下がっている一方、リース代等が増えているとし、夏期一時金についても支給しない意向である旨述べた。

これに対し、同年5月6日、組合は、会社回答は売上額等について具体的説明を欠いているとして、文書による再回答を求めるとともに、団体交渉の開催を申し入れた。

(ハ) 平成9年5月16日、会社と組合は団体交渉を行い、席上、組合は、ベアや夏期一時金について会社の考えを質したのに対し、会社は、東北放送からの売上収入が年間1,000万円も下がっており、少しでも支給したいということで期末

に1.2箇月出しているが、年間3.7箇月(年末手当分2.5箇月+期末手当分1.2箇月)が限界であり、Y2部長にも支給していない旨回答した。

- (ニ) 平成9年6月12日、会社は、分会に対し、同年夏期一時金について、前年と同じく支給しない旨口頭で回答した。
- (ホ) 平成9年7月18日、組合は、会社に対して、同年6月18日及び6月24日の団体交渉申入れに会社が応じないことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるとして抗議するとともに、併せて同年夏期一時金に関する団体交渉の開催を申し入れたが、会社は応じなかった。
- (ハ) 再審査結審時、会社と分会は、平成9年のベア及び同年夏期一時金について妥結しておらず、X1らには同年の定期昇給分のみが支給され、ベア分及び同年夏期一時金は支給されていない。
- (ト) 平成9年8月5日、再審査申立人らは、会社が同年のベアを行わず定期昇給のみとしたこと、同年夏期一時金を支給しないこととしたことが、労働組合法第7条第1号及び同第3号に該当する不当労働行為であるとして、追加して救済を申し立てた。

ハ 平成9年年末一時金、同10年の期末一時金及び同年ベア(第3回目の追加申立て)

- (イ) 平成9年11月25日、会社は分会に対し、同年年末一時金について、前年と同じく支給率を「本俸×2.5箇月」とする旨回答した。

同年12月12日、組合は、会社回答は売上額等についての具体的説明を欠いたものであるとして、文書による再回答を求めるとともに、団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し、会社が同年12月16日午後3時からの団体交渉を申し入れたところ、団体交渉は組合の都合で開催できなかった。

さらに、同年12月19日、組合は、同年12月16日の団体交渉ができなかったことから、改めて年末一時金について団体交渉の開催を申し入れたが、会社は応じなかった。

- (ロ) 平成10年2月24日、会社と分会は団体交渉を行い、席上、会社は、同年の期末一時金は支給しない旨回答した。

なお、同8年及び同9年の期末一時金については、「本俸×1.2箇月」で、会社と分会は妥結していた。

- (ハ) 平成10年3月6日、組合は、同年期末一時金について団体交渉の開催を申し入れたが、会社は応じなかった。さらに、同年4月20日、組合は、会社は期末一時金、ベア等の回答

を引き延ばしている」と抗議し、併せて期末一時金、ベア等について団体交渉の開催を申し入れた。

- (ニ) 平成10年4月21日、会社は分会に対し、同年のベアは行わず定期昇給のみとし、また、同年期末一時金は支給しない旨文書回答したが、団体交渉の開催には応じなかった。
- (ホ) 平成10年5月1日及び5月6日、組合は、同年の期末一時金、ベア、夏期一時金等について団体交渉の開催を申し入れた。同年5月6日、会社から団体交渉に応じる旨の回答があり、5月7日、会社と組合は、団体交渉を行った。席上、組合は、団体交渉を開催しない理由を質したところ、会社は、忙しくて時間がとれなかったが今後も団体交渉を受ける意思はある等と述べた。また、組合が同年期末一時金をゼロとした理由と経理内容を明らかにするよう要求したのに対して、会社は、売上げが10%も減り、手形を切ってやりくりしており、現実に払えないから払わない旨述べ、経理内容を明らかにすることは拒否した。
- (ハ) 再審査結審時、会社と分会は、平成9年年末一時金、同10年期末一時金及び同年のベアについて妥結しておらず、X 1 らには同年の定期昇給分のみが支給され、同9年年末一時金、同10年期末一時金及び同年のベア分は支給されていない。
- (ト) 平成10年5月19日、再審査申立人らは、会社が同9年年末一時金を同7年と同じ算出率(本俸×2.5箇月)で支給することとしたこと、同10年期末一時金を支給しないこととしたこと、同年のベアを行わず定期昇給のみとしたことが、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、追加して救済を申し立てた。

ニ 平成10年夏期一時金(第4回目の追加申立て)

- (イ) 平成10年6月10日、会社は分会に対し、同年夏期一時金について、支給しない旨回答した。
- (ロ) 再審査結審時、会社と分会は、平成10年夏期一時金について妥結しておらず、X 1 らは同年夏期一時金の支給を受けていない。
- (ハ) 平成10年8月5日、再審査申立人らは、会社が同年夏期一時金について支給しないこととしたことが、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、追加して救済を申し立てた。

ホ 平成10年年末一時金(第5回目の追加申立て)

- (イ) 平成10年11月20日、会社は分会に対し、同年年末一時金について、前年と同じく支給率を「本俸×2.5箇月」とす

る旨回答した。

(ロ) 再審査結審時、会社と分会は、平成10年年末一時金について妥結しておらず、X 1 らに同年年末一時金は支給されていない。

(ハ) 平成10年12月28日、再審査申立人らは、会社が同年年末一時金を同7年と同じ算出率(本俸×2.5箇月)で支給することとしたことが、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、追加して救済を申し立てた。

ヘ 分会と組合は、平成8年9月18日の本件救済申立て後から同10年の期末一時金、ベア、夏期一時金等に関する団体交渉が行われた同年5月7日までの間、会社に対して文書による団体交渉申入れを合計10回行ったが、実際に開催された団体交渉は上記のとおり5回のみであった。

ト X 1 らの平成6年以降の年収額の推移については、別紙3のとおりである。

チ 初審宮城地労委は、平成9年8月5日の2回目の追加申立て後の同10年2月9日から同年6月4日までの間、本件に関して5回にわたり和解を試みたが、労使双方の見解がまとまらず、結局和解は不調となった。

5 会社の経営状況等

(1) 機材の購入等

テロップ及びCGを製作するための機材は進歩が著しいため、会社は新しい機材を購入する必要があった。それらの機材は、故障等を想定して最低2台必要であった。会社では機材について現金による購入やリース等により、毎年相当の額の設備投資を行っていた。

(2) 他社との競合等

昭和58年ころまでは、東北放送が番組を自社制作していたこともあり、東北放送のフリップ、テロップ等の発注先はすべて会社であった。その後、クロステレビやパーテイク等の番組制作会社が参入したので、東北放送が会社に発注するフリップ、テロップ等が減少した。

また、テロップについては、東北放送が平成9年8月に電子テロップを製作する機材(VWS)を導入したことにより、会社の派遣社員がVWSのオペレート作業に従事することになり、テロップの製作料も1枚1,000円となった(従来の製作料は1枚1,100円)。

(3) 東北放送との製作契約

会社と東北放送との製作契約料は、受注・発注がなくても支

払われる基本契約料(基本契約料)と実際のフリップ等の製作による出来高払(出来高払)で構成されており、平成9年8月現在、フリップの単価は6,000円、テロップの単価は上記(2)のとおりであった。製作契約に係る東北放送との交渉及び契約締結は、Y1社長が行っており、契約交渉の席上、同社長は、東北放送に対して値上げを要求してきたが、拒否されていた。同8年12月現在、基本契約料は6年間、フリップ等の単価は20数年間値上げされていなかった。

(4) 会社の売上げ等

イ 再審査被申立人の主張によれば、平成5年度から同8年度までの会社の売上高、会社従業員の給与・一時金の額、その売上高に占める比率は下記表1のとおりである。また、再審査申立人らの主張によれば、会社の同5年度から同9年度までの年間売上額は、下記表2のとおりである。なお、再審査申立人らが主張する年間売上額は、東北放送の同5年度から同9年度までの有価証券報告書の中で示された各年度における3月分の会社の売掛金を基に推計して算出したものである。

なお、会社の売上げのほとんどは東北放送からの収入によっている。また、初審宮城地労委の第8回審問におけるY1社長の証言によれば、会社には上記同5年度ないし同7年度の売上げ約1億円のうち、使途の明らかにされていない金員が各年度約4,000万円あった。

表1

(単位 千円)

年度(平成)	会社の売上高 (a)	会社従業員の給与 ・一時金の額(b)	(b)/(a)
5年(5年4月～6年3月)	111,131	53,482	48%
6年(6年4月～7年3月)	107,674	38,237	35%
7年(7年4月～8年3月)	96,679	32,995	34%

(注)1 会社従業員の給与・一時金の額は、X1らとY2部長の給与、一時金を合算した額を表す。

なお、平成5年度の会社従業員の給与・一時金の額には、X4に対する退職金額が含まれている

2 表1の数値は、再審査被申立人が準備書面で述べたものである。

表2

(単位 千円)

年度(平成)	3月分の会社の売掛金	年間売掛金 (3月分の売掛金×12箇月)
5年(5年4月～6年3月)	9,952	119,424
6年(6年4月～7年3月)	8,900	106,800

7年(7年4月～8年3月)	記載なし	
8年(8年4月～9年3月)	9,029	108,348
9年(9年4月～10年3月)	9,897	118,764

(注)「3月分の会社の売掛金」に関する平成5年度、同6年度、同8年度、同9年度の数値の疎明としては、甲第49号証及び同第50号証が提出されている。

ロ 会社における「報道ニュース」部門と「フリップ、テロップ」部門の売上げの比率をみると、出来高払のうち約8割が「報道ニュース」部門の売上げであり、残りの約2割が「フリップ、テロップ」部門の売上げであった。

ハ Y1社長は、社長就任後、会社従業員の退職金のため、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Y2部長及びX1らの1人当たりの掛金は、1箇月につき26,000円であった。

また、会社は、同3年8月から同8年6月までの間、機材の購入や会社従業員に一時金を支給するため、同社長の個人名義等で株式会社徳陽シティ銀行から11回にわたり、合計7,530万円の借入れを行っていたが、順次返済がなされ、同年6月4日現在の残債務は1,700万円であった。

ニ 初審宮城地労委及び当委員会は、会社に対して、経理内容が分かる貸借対照表、損益計算書等の資料を提出するよう求めたが、会社は提出する必要はないとして応じなかった。

第4 当委員会の判断

1 本件救済申立ての趣旨の誤解について

再審査申立人らは、初審命令は同人らの本件救済申立ての趣旨を誤解しているとして、前記第2、1の(1)のとおり主張する。

しかしながら、初審命令は、東北放送と会社との一体性を前提とする黙示の契約を根拠としては、再審査申立人らの主張する不当労働行為を認めて救済することはできないとしているにすぎず、これを理由に本件救済申立てを棄却しているのではないから、再審査申立人らの主張は認められない。

なお、このことは、初審命令第3の2以下において、ベアを行わないこととしたこと、年末一時金を減額することとしたこと、夏期及び期末一時金を支給しないこととしたことに関して、会社による不当労働行為性が判断されていることから明らかである。

2 除斥期間について

再審査申立人らは、派遣社員の導入を初めとした種々の分会員に対する会社からの退職勧奨行為等(認定事実第3、3、(2)のロ及びハ並びに(3)、ハの(イ)に関する除斥期間の取扱いについて、前記第2、1の(3)のとおり主張する。

しかしながら、再審査申立人らが主張する上記各行為が、分会員らを会社から排除しようとする同一の不当労働行為意思の下に行われたものであったとしても、それぞれの行為はそれ自体一個の行為であって、継続する行為とみることはできないから、除斥期間を経過した行為として救済の対象とはならない。

3 本件救済申立てに至るまでの労使関係について

(1) 当委員会は、会社による上記2の各行為が本件救済申立ての1年以上前の行為であっても、会社の不当労働行為意思を表象する事実の存否を判断することは、会社による本件ベア、一時金に関する不当労働行為性の判断に当たって必要であると思料するので、以下でこの点についても併せて検討することとする。

(2) 会社における東北放送のモデル賃金体系の変更等について

認定事実第3、3、(1)のイのとおり、会社では、賃金については昭和53年から平成2年のベア前まで、一時金については昭和54年年末から平成元年の夏期一時金前まで、それぞれ東北放送のモデル賃金体系と同額、同率で会社と分会間で妥結した上で支給されてきた。

そして、同(2)、イの(ロ)のとおり、会社は、平成元年夏期一時金の回答に当たり、初めて東北放送を下回る回答を行ったが、これに関する団体交渉の中で会社が機材購入のための資金繰りが苦しいとの説明をしたこともあり、分会は会社回答額で妥結している。その後、同(2)、イの(ハ)、(ニ)及び(3)、ハの(ロ)並びに別紙2のとおり、本件救済申立てに係る同7年年末一時金前の同年夏期一時金までは、会社と分会との団体交渉において妥結した上でベアや一時金が支給されてきたが、一時金については年々減額幅が拡大され、また、ベアについても引き上げ額が減額されてきたことが認められる。

(3) 派遣社員の導入について

イ 上記のような状況にあって、会社による派遣社員の導入が行われた経過をみると、認定事実第3、3、(2)のロの(イ)、(ロ)及び(ニ)のとおり、会社における勤務形態は、「日勤」等の外に、業務の都合による変則勤務として「早出」等や会社の緊急業務のために従業員を呼び出す「呼出し」があり、このような勤務形態に対して、X1らは、以前から早出、呼出し等による不規則な勤務を止めて他の代替措置をとるよう団体交渉等において度々要求し、この要求に対して会社は、呼出しに対しては従業員に拘束料として、通常の賃金に金銭的な上積みを行って対処する一方、団体交渉において、早出、呼出し等による業務指示を止めるに当たっては、派遣社員等を使用して業務を行わせるしかない旨説明していた。

ロ　ところで、会社と分会間にこのような経過があったとしても、派遣社員の導入は、そこに働く労働者の雇用や勤務形態に係わる重大な問題であるから、その導入に当たっては、会社は分会員に対して事前に派遣社員の導入の必要性や勤務形態等について具体的な説明を行う必要があったものと思料される。しかしながら、会社は、上記のとおり、団体交渉において、単に早出、呼出しを止めるには派遣社員によるしかない等と述べるに留まり、未だ団体交渉において分会員らの勤務形態について話し合いが継続している状況の中で、認定事実第3、3、(2)、ロの(ホ)のとおり、一方的に派遣社員をCG室での「報道ニュース」の担当として導入した。また、派遣社員が導入された当日、X 1 が Y 1 社長に派遣社員の導入について説明を求めたにもかかわらず、同社長は、「お前らは、4階に行くな。業務命令だ。」等と述べるだけで、分会員の今後の労働条件等について話し合う姿勢もなく、誠意をもった対応とはいえないものであった。

ハ　さらに、認定事実第3、3、(2)、ロの(ホ)および(ハ)並びに5、(4)のロのとおり、会社は、派遣社員導入後、逐次派遣社員を増員して、CG室における「報道ニュース」部門を増強する一方、X 1 らについては、「フリップ、テロップ」部門の売上げが出来高払の2割程度の売上げであったにもかかわらず、X 3 が一時期CGの製作をしていた期間を除き、2階の作業室で「フリップ、テロップ」部門の業務にのみ従事させていたのであり、このことと会社による派遣社員導入の経過とを併せ考えると、会社は、分会員らが「早出」、「呼出し」等に関してその見直しを要求していたことを捉えて、分会員を2階の作業室での仕事に従事させ、同人らから報道ニュースの仕事を取り上げ、会社から退職させようとの意図をもって派遣社員の導入を行ったものと思料される。

(4) 退職勧奨等について

イ　X 3 に対する社長の言動について

認定事実第3、3、(2)、ハの(イ)のとおり、Y 1 社長らが分会長という立場にある X 3 を休日わざわざ仙台市にある飲食店まで呼び出した上で、同人に対して約2時間にわたり話をしたことについて、初審命令は、「社長らが、X 3 と会社の将来の展望などについて話し合った。」と認定している。しかしながら、同社長と Y 2 部長が飲食をしていながら、X 3 が飲食をしていないという状況の中で、同社長が「全員辞めてもらいたい。」等と X 1 らの退職に言及した発言をしていることを考えると、到底そのような雰囲気であったとは考えられない。そし

て、同社長の発言からも、会社が同人らの退職を望んでいたことが窺われ、更に当時派遣社員が導入され、会社の業務形態が大きく変わりつつある状況下にあったことを併せ考えると、その場にいたX 3が同社長から退職を迫られたものと感じたであろうことは容易に推認される。

ロ 希望退職者の募集について

- a 認定事実第3、3、(2)、ハの(ロ)、(ハ)及び(ホ)のとおり、同社長は、X 3の後任として分会長となったX 1に対して口頭で希望退職者を求める旨述べ、希望退職者が出ない場合は、最終的には会社を解散し別会社を作る等と会社の存続が危ぶまれるかのような発言を行い、その後X 3がX 1に対する発言について確認した際も事実を認める発言を行っている。そして、会社は、その数箇月後の平成5年年末一時金の回答に際し、会社従業員全員に対して希望退職者には退職金を上積みするとした文書を配布して、X 1に対する言動を具体的にしている。しかも、同(2)、ハの(ニ)及び(ハ)並びに(3)、ハ、(ロ)のdのとおり、会社は、同文書が会社従業員に配布される前の同年11月17日に退職を申し出たX 4の退職金について希望退職扱いとし、その後の団体交渉においても、希望退職に関する発言を行っていることからすれば、会社がX 1らに対して繰り返し退職を求めていたこと及び会社のこのような行為がX 1らに対して雇用への不安を抱かせたことは容易に推認できる。
- b また、会社が希望退職者を募集するに当たっての手續をみると、認定事実第3、3、(2)、ハの(ロ)ないし(ホ)のとおり、Y 1社長は、当初分会長のX 1や分会員のX 3に対して希望退職者を募集する旨述べるに留まり、何ら具体的な内容について説明を行わず、その後の分会との団体交渉に当たっても、希望退職者を募集しなければならない経営事情等について説明したことも全くなかった。そして、同(2)、ハの(ホ)のとおり、会社が希望退職者には退職金を上積みをするとした文書を従業員に配布した経緯についても、分会員が団体交渉の中で単に自らの退職金額について問い質したのに対して、突然同文書を従業員に配布したものであった。このような会社の対応は、希望退職者の募集手續として妥当性を欠いたものであるといわざるを得ない。
- c 以上のことを併せ考えれば、会社がX 1らに対して希望退職を求めていたことは明らかであるから、かかる会社の行為は、同人らに雇用への不安感を抱かせ、同人らをして自主的な退職に至らせようとの意図をもって行ったものと思料さ

れる。

ハ X3の山形テレビへの出向について

X3の山形テレビへの出向については、認定事実第3、3、(2)、ハの(ト)のとおり、会社は業務命令として同人に出向を命じたものの、その後同人が断ったことから、同人の出向を断念している。このように、会社がX3の出向を業務命令として命じておきながら、同人の拒否に対して簡単に断念し、また、他の従業員に打診していたとの疎明がないことからすれば、会社と山形テレビ間で同テレビに対して会社従業員を出向させる話がどの程度の具体的な話となっていたのか、また、会社が同人を山形テレビへ出向させる業務上の必要性がどの程度あったのかについて疑問がある。

したがって、上記の会社の行為は、山形テレビへの出向の話を出向を契機として、同人に対して出向を命じ、同人を会社から排除しようとの意図をもって行われたものと思料される。

ニ X3に対する出勤停止処分について

X3に対するアイロンの消し忘れを理由とする出勤停止処分については、認定事実第3、3、(3)、ハの(イ)のとおり、X3がY1社長から始末書を提出するように言われ、始末書を書いて提出した同人に対し、会社が懲戒規定上2番目に重い出勤停止処分としたことが懲戒処分として妥当なものであったか問題があるところである。

しかしながら、この点に関しては、同人が以前にも無断欠勤により会社から減給処分を受けていたことや、アイロンを使用する業務従事者がその操作に当たって十分な注意を払わなければならないことは、その消し忘れにより予想される重大な危険性からも当然のことであるから、アイロンが再審査申立人らの主張のとおりサーモスタット付きであったとしても、会社による処分が一概に妥当性を欠いた処分であったとまではいえない。

(5) プロジェクトの活動等について

認定事実第3、3、(3)のイ及びロのとおり、プロジェクトは、上記会社による希望退職者の募集や、平成5年年末一時金、同6年夏期一時金が合わせて1人平均約50万円減じられたことを契機として、同年6月組合内に発足した。その目的は、会社における組合員の雇用不安を解消し、東北放送における美術部門のあるべき姿を模索し、組合員に対して会社における雇用問題を根本的に改善するための提言を行うというものであった。そして、プロジェクトの発足以降、組合は、会社における賃金等の問題や、プロジェクトの検討状況等について情宣活動を行った

り、分会員の雇用を守るという観点から、東北放送に対して社員化を要求する等の活動を行っていた。

このように、会社の従業員が加入する組合が、会社に関する問題に本格的に取り組む目的でプロジェクトを発足させ、会社に対する要求のほか、会社業務のほとんどの発注者であった東北放送に対しても会社従業員の社員化を要求する等の活動を行っていたことを見れば、会社がプロジェクトの活動に強い関心を持ち、注視していたことは容易に推認できる。

4 本件ベア、一時金に関する不当労働行為の成否について

(1) イ 平成7年年末一時金以降のベア、一時金についてみると、認定事実第3、4の(1)ないし(3)及び(5)のとおり、会社は、同年以降の年末一時金については従前と比べ大幅に減じる回答を行い、更に同8年以降のベアを行わず定期昇給のみとし、同年以降の夏期一時金及び同10年期末一時金を支給しないとの回答を行っており、いずれも妥結するに至っていない。

会社は、ベアを実施するか否か、一時金を支給するか否かは、労使の合意によって定まるものであり、再審査申立人らと会社間に合意がない限り同人らには何ら請求権は存在しない、しかも、一時金については、会社の裁量により決定できる利益処分であると主張するが、会社においては長年にわたって団体交渉に基づきベア、一時金の支給が行われてきたのであるから、これを行わず、又は大幅に減じようとするには、そうすることの合理的理由を労働組合に対し誠実に説明することが必要である。

しかしながら、上記認定事実のとおり、組合又は分会が本件ベア、一時金に関して、会社に団体交渉を求め、会社の回答の根拠に関して経理内容を明らかにするよう求めたのに対し、会社は、団体交渉に応じなかったり、引き延ばしを図り、ようやく応じた団体交渉に当たっても、売上額に関する書類を示したことはあったものの、経理内容については経営の問題であるとして、資料の提出も一切拒み、形式的な交渉に終始し、不誠実な態度を取り続けていたことが認められる。

ロ また、認定事実第3、4、(1)のイないしハのとおり、平成7年年末一時金の交渉時には、組合がストライキを行う等労使関係が緊迫する中で、Y1社長は、団体交渉の席上、「組合は自然消滅する。考えが幼稚だから。」「組合が新聞にいろいろ書くからだ。」等と組合の活動に対して不快感を露わにした言動を行っていたことが認められる。さらに、同(3)のロ及びハのとおり、同社長は、同8年夏期一時金の団体交渉時に、「君たちは東北放送の組合ばかり頼りにしている。」

とX1らの組合加入を非難する発言を行い、交渉委員として出席した組合員に対しては、「なぜ東北美術に関係ない人に売上げや経営状況を話す必要があるのか。」等と組合の団体交渉権を否定する言動を行っている。これらの同社長の言動は、東北放送の従業員を主たる構成員とする組合がプロジェクトを発足させ、会社の問題を取り上げて行っていた組合活動を嫌悪したものと認められる。

ハ 一方、本件ベア、一時金に関わるX1らの年収額の推移をみると、別紙3のとおり、平成6年に比べ同7年には10数万円の減収であったものが、翌年には約120万円から約140万円、同10年には約140数万円から約180数万円の減収となっており、その額は拡大している。そして、上記イ、ロのとおり、組合の本件ベア、一時金の会社回答に対する再三の説明要求にもかかわらず、会社は経営状況等について具体的資料を示して説明することが一切なく、合理的理由を挙げず会社回答に固執し続け、更には組合を嫌悪する発言を行っていたことからすれば、組合が本件ベア、一時金に関して、会社回答を受け入れることができなかつたことには無理からぬものがあつたと思料される。

(2) 以上のことと、上記3の(3)ないし(5)の会社による派遣社員の導入、退職勧奨行為や、プロジェクトの活動等を総合して考えると、会社の本件ベア、一時金にかかる対応は、分会員らを嫌悪する会社が同人らの経済的待遇を低下させ、退職させようとしていたものと判断せざるを得ない。かかる意図をもって行われた本件ベア、一時金に関する団体交渉における会社の行為は、団体交渉を形骸化させ、ひいては組合の存在そのものを否定するに等しいものであり、組合に対する支配介入として労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるといふべきである。

(3) なお、再審査申立人らは、本件ベア、一時金に関する会社の行為が労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たると主張するが、本件ベア、一時金については、交渉が妥結していない状況にあり、会社回答が再審査申立人らの求める救済内容に沿った回答ではなかつたとしても、この会社回答だけをもってX1ら組合員に対する不利益取扱いとまではいえず、採用できない。

また、再審査申立人らは、当審において、会社が平成10年期末一時金を支給しないことが同法第7条第4号に当たると主張しているが、この会社の行為が労働委員会への申立てを理由として行われたとの疎明はなく、採用できない。

5 会社の経営状況に関する初審命令の判断について

(1) 機材の購入等について

初審命令は、その第1、3、(7)のイにおいて、昭和63年度から平成9年度までの機材購入費について、会社が提出した購入設備一覧表に基づき、合計約9,205万円と認定した上で、「会社では、機材の購入代金又はリース料金として、昭和63年から平成9年まで多額の支出を余儀なくされ、将来も継続して新たな機材を導入するための設備投資が予想された」と判断している。

しかしながら、認定事実第3、5の(1)によれば、会社が毎年相当の額の設備投資を行っていたことは認められるが、①会社がその証拠として提出した購入設備一覧表について、Y1社長は、記載された購入設備の内容が重複していることを認めた上で、初審宮城地労委の第8回審問において後日そのことを明らかにする旨証言しているにもかかわらず、当審に至っても明らかにしていないこと、②再審査申立人らが当審において提出した反対証拠によれば、購入設備額は約2,370万円に過ぎず、会社はこれに対して反証をしていないこと、③同(2)のとおり、東北放送は同9年8月にVWSを導入し、会社の派遣社員らはこのオペレート作業に従事しており、これ以降において会社が多額の設備投資をする必要性が少なかったことを併せ考えると、初審命令のごとく判断することまではできない。

(2) 会社の業績について

初審命令は、機材購入費については上記のとおり認定し、また、その第1、3、(7)、ニの(イ)及びホの(イ)において、平成5年度以降同7年度までの間、会社の売上高が減少傾向にあったこと、同3年8月9日以後、同8年6月14日までの会社の借入金が総額7,530万円であることを認定した上で、会社の業績について、「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」にあったと判断している。

しかしながら、①会社の機材購入費の判断については、上記(1)のとおりであること、②会社の売上げは、認定事実第3、5、(4)のイのとおり、再審査申立人らから証拠として提出された東北放送の有価証券報告書に記載された「3月分」の会社の売掛金の額から推計すれば、平成5年度以降同9年度までの間、各年度とも約1億円前後の売上げがあったものと推認され、減少傾向にあったとまではいえないこと(会社は、同5年度ないし同7年度までの売上高については準備書面で明らかにしたものの、同8年度以降の売上高については、団体交渉において一切経理内容の分かる資料を提出せず、また、同(4)のニとおり、初審宮城地労委及び当委員会の再三の提出要請にもかかわらず、提

出しなかった。)、③会社の借入金については、同(4)のハのとおり、順次返済されており、加えて、同(4)のイのとおり、同5年度ないし同7年度の売上げのうち、使途の明らかにされていない金員が各年度約4,000万円あったことを併せ考えると、初審命令のごとく判断することまではできない。

6 X 1らの勤務態度、勤務成績に関する会社の主張について

会社は、X 1らの勤務態度、勤務成績について、前記第2、2、(2)のイのとおり主張する。

しかしながら、東北放送からの「フリップ、テロップ」部門の発注額の減少が同人らの作成した製品不良に起因したものであるとの具体的な疎明がなく、また、同部門の赤字が拡大しているならば、その状況を分会員らに十分説明し、適正な人員配置や仕事の配分について協力を求める等の経営施策により、その解消を図る努力をすべきところ、会社はそのような措置を執らずに、上記のような状況を漫然と放置していたのである。また、同人らの勤務成績を勘案しながら決定した結果というのであれば、通常各人の支給額は、その査定によって異なるはずであるところ、この間に行われた会社の分会に対する回答は、分会員に対し一律の回答がなされていたのであり、しかも、認定事実第3、3、(2)、ロの(ホ)のとおり、平成8年3月より同10年3月までの間、CG室でCGの製作を担当していたX 3に対しても同じ回答が行われている。したがって、会社が分会員の勤務態度、勤務成績を勘案して本件ベア、一時金を決定したとの会社の主張は、採用できない。

7 本件救済方法について

再審査申立人らは、本件救済申立てに関して、前記第1の2のとおり救済を求めるが、当委員会は、上記のとおり本件ベア、一時金にかかる会社の行為が、団体交渉を形骸化させ、ひいては組合の存在そのものを否定するに等しいもので、不当労働行為に当たると認められるにしても、従前の事情からみて、X 1らの平成7年度ないし同10年年末一時金、同8年度ないし同10年ベア及び夏期一時金並びに同10年期末一時金に関し、会社は、貸借対照表、損益計算書等経理状況を具体的に把握することができる資料を提示し、説明する等して、組合と誠実に協議して決すべきであると思料するので、初審命令主文を主文のとおり変更する。

なお、当委員会は、協議に当たり、会社が上記資料を組合に提示し、説明することが本件労使関係を正常化するに当たって必要であると思料するものであるが、その内容の取扱い如何によっては会社の経営に影響を及ぼすことも想定されるので、組合においてはその取扱いについて十分配慮するよう要請するものである。

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

平成15年1月8日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 ㊟

「別紙 略」