



## 命 令 書

大阪府中央区

申立人 X12  
代表者 執行委員長 X 1

大阪府北区

申立人 X13  
代表者 執行委員長 X 2

大阪府中央区

被申立人 Y 4  
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成21年(不)第40号事件について、当委員会は、平成23年6月22日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人 Y 4 は、申立人 X12 の組合員 X 3 、同 X 4 、同 X 5 、同 X 6 、同 X 7 、同 X 8 及び同 X 9 について、平成21年7月1日付けで副部長待遇に登用されたものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人 Y 4 は、申立人 X12 に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X12

執行委員長 X 1 様

Y 4

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、(1)については労働組合法第7条第3号に、(2)については同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

#### 記

- (1) 貴組合と十分な交渉を行わないまま、次長職であった貴組合の組合員に対して管理職年俸契約書に署名押印を求めたこと。
- (2) 平成21年7月1日付け人事発令において、貴組合の統制に従って管理職年俸契約書に署名押印しなかった貴組合の組合員ら7名を、一般職の参事としたこと。

### 事 実 及 び 理 由

#### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員7名の副部長職への昇格があったものとしての取扱い
- 2 管理職登用に関する組合運営への介入禁止
- 3 申立人 X12 あての陳謝文の掲示

#### 第2 事案の概要

##### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、次長職を廃止する際、①次長職であった組合員に対して管理職年俸契約書に署名押印を求めたこと、②次長職であった組合員12名のうち、組合の統制に従って管理職年俸契約書に署名押印をしなかった7名を一般職である参事に降格させる一方、組合に脱退届を提出して管理職年俸契約書に署名押印した5名を管理職である副部長職に昇格させたこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

##### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

###### (1) 当事者等

ア 被申立人 Y4 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、商業テレビ放送事業を業とする株式会社であって、その従業員数は、本件審問終結時約540名である。

イ 申立人 X12 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織された労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約330名である。

ウ 申立人 X13 (以下、「連合会」といい、組合と連合会を併せて「申立人ら」という。)は、肩書地に事務所を置き、全国組織である X14 の下部組織で、近畿地方にある傘下の組合で組織された連合会であり、その組合員数は、本件審問終結時約1,800名であ

る。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成21年4月1日、会社は、新たな管理職制度（以下、平成21年4月1日以降の制度を「新管理職制度」といい、同年3月31日時点の制度を「旧管理職制度」という。）を導入した。新管理職制度においては、理事、副理事、理事補に分かれている資格を管理職資格とし、次長（理事補）は定期人事異動時に廃止することとされた。また、年俸管理職への登用は、年俸管理職候補者のうち、管理職の職務要件、管理職年俸支給基準に同意した上で、管理職年俸契約を締結することを条件とされた。

（甲8、乙9の1、乙25）

イ 平成21年6月24日、会社は、同年7月1日付け人事発令の内示を実施した。内示の内容は、次長の職にあった22名のうち、管理職年俸契約書に署名押印した15名は年俸管理職として登用し、同契約書に署名押印しなかった、組合員 X6（以下「X6組合員」という。）、同 X5（以下「X5組合員」という。）、同 X4（以下「X4組合員」という。）、同 X7（以下「X7組合員」という。）、同 X8（以下「X8組合員」という。）、同 X3（以下「X3組合員」という。）及び同 X9（以下「X9組合員」という。）また、上記7名を併せて以下「組合員ら7名」という。）は年俸管理職として登用せず、一般職である参事とするというものであった。

（甲8）

ウ 平成21年6月30日、申立人らは、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第3 争 点

1 会社が、次長職であった組合員に対して管理職年俸契約書に署名押印を求めたことは、組合に対する支配介入といえるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社は、組合との交渉を十分に行わないまま、一方的に期限を設定したうえ、次長の職にある組合員（以下「次長職組合員」という。）が管理職年俸契約書に署名押印しない場合には参事へと降格となる旨明示して、個々の組合員に対して署名押印を迫った。この会社の行為は、対象労働者の労働条件に関する組合の交渉権を明白に否認するものであり、また、組合の存在意義を無くし、組合の弱体化を図るものであり、組合の団結そのものに対する支配介入行為に該当する。

イ 次長職組合員は、全員が副部長待遇に登用されることを希望し、その意思は組合を通じて明確に会社に表明していた。ただし、管理職年俸契約書には、賃金に

ついて非年俸制から年俸制に移行する内容で、また、従来の年俸制に比べて会社業績反映部分の割合が増加するという、労働者に不利な内容が含まれるため、次長職組合員は、その労働条件に関する会社との交渉を組合に委任していたものであり、その旨は組合を通じて会社に対して明確に表明していた。

また、組合は会社に対し、一方的に期限を設定して年俸契約書への署名押印を要求するのではなく、まずは組合との労使協議を尽くすべきであると繰り返し主張してきた。

にもかかわらず、会社は、不合理な理由により自ら設定した期限に固執し、労使協議をないがしろにした。

ウ 組合は、個別に管理職年俸契約書に署名押印を求めることは、組合員の労働条件にまつわる問題であることから反対していた。しかし、平成21年4月10日の事務折衝の席上において、同年7月1日までは新たな管理職年俸制度が就業規則化すること、就業規則化に際してはその内容について組合と協議することが確認されていたことから、就業規則化されれば個別の契約書は必要なくなると考えていた。

組合としては、会社が一方的に年俸を「通知」し、労働者はその「通知」を受け入れるしかないという新管理職制度の仕組みは、労働条件についての労働組合との交渉を一切排除するものとして絶対に容認することができなかったが、管理職年俸支給基準が就業規則化されることとなれば、その就業規則の具体的な内容の設定については労働組合との交渉が担保されるものと判断された。組合としては、就業規則がまとまれば、管理職年俸制の労働条件も交渉事項になる、管理職であろうが組合員であり、労働条件にかかわるところは交渉していく、との認識であり、会社からも、労働条件は労使の交渉事項であると認識している、組合と協力して話し合っていきたいとの言明がなされ、会社は、平成21年4月21日、「管理職年俸支給基準については2009年7月までに就業規則化する」との文書回答を行った。

また、会社は、上記のような労使合意など成立していないと強弁する。しかし、このような会社主張は、賃金テーブルを就業規則に掲載するか否かという問題を、新管理職制度の内容を労使間で交渉するとの労使合意の存在不存の議論にすり替えるものであって失当である。

就業規則に掲載するか否かはともかく、賃金テーブルの内容が労使交渉事項であることは会社自身が認めるとおりである。新管理職年俸支給基準を就業規則化するにあたっては、賃金テーブルを就業規則に掲載しないこととするとしても、その内容については労使間で交渉のうえ決定するというプロセスは当然必要なは

ずであり、就業規則に掲載しないからといって、労使交渉をしなくてもよいわけでは決してない。

なお、会社は、組合が、漫然と年俸制そのものに反対であると述べるのみで、対案を出すこともなく、具体的な問題点の指摘もなく、同年7月6日になってようやく就業規則に対する意見書を提出したのみである、などとして、組合の対応を非難しているが、事実誤認も甚だしく全くの失当である。組合は、会社から同年5月19日に就業規則の案を提示されて以降、最初に開催された団体交渉（以下「団交」という。）である同月27日の団交の席上で、長時間にわたって就業規則化すべき労働条件の内容等について詳細な主張を行っているし、その後の団交においても就業規則化について協議してきた。他方、会社は、一方では就業規則化すると言いながら、他方では個別の労働者に対して短期間の期限を設定した上で期限内に契約書に署名押印することを要求するという相矛盾する行動を同時並行で行っていた。このような姿勢は、明らかに組合との協議・交渉を否認・無視する態度であったといわざるを得ない。

エ また、会社は、不利益変更の可能性があるため個別了承を求める必要性がある旨主張するが、これは、本件事案の本質をすり替えた主張である。本件では、会社が口先では、「管理職の労働条件は組合との交渉事項である」ことは認めながら、実質的には、「人事は会社の専権事項であり、そこに組合を容喙させない」、「管理職に関する労働条件には組合に容喙させない」との強い意志で、管理職の労働条件に関する組合の交渉権を実質的に否認したうえ、組合員ら7名の降格処分を強行したという会社の行為を問題とするものである。そこで問題となるのは、組合員が対象となる管理職の労働条件について、会社は組合と誠実に協議したか否か、労働組合の交渉権を否認するような対応を取らなかったか否かということであって、会社が個人の同意を取るよう努力したか否かではない。本件では会社が組合ときちんと交渉すれば、仮に成果が不十分であっても、組合の指示により対象組合員が管理職年俸契約書に署名押印することは想定されていた。本件は、「個人の同意が必要」という理由をつけて、会社が、組合が求める交渉に門戸を閉ざし、組合の交渉権を否認したことが、不当労働行為を構成するのである。

オ 会社は、年俸契約書に署名押印を求めたのは、①従来から管理職につく従業員の処遇については同意を求める労使慣行があった旨主張し、また、②民間放送業者の業界内では、管理職の処遇について個別同意を取得して決定するという慣行がある旨主張するが、民間放送業者の業界内でも、会社の社内でもそのような慣行は存在しない。

また、会社においても、管理職登用前に社員に同意を求めて年俸契約書への署

名押印を会社が要求したのは、平成21年4月からの新管理職制度が初めてである。会社の従来のご扱いは、会社が管理職への昇格を決定した後に、昇格説明会を開催し、その年度の年俸を記載した通知書を会社が提示して、それに社員のみが押印して会社に提出するご扱いであったのであり、今回のように、管理職への昇格の有無が未定の段階で、会社が社員に署名押印を求め、署名押印しない社員は昇格させないというご扱いは、今回が初めてである。従って、そもそも会社においては、昇格の可否を判断する際に、社員の同意を事前に求めるという労使慣行は存在しておらず、会社は、従来は同意の有無にかかわらず、まず社員の昇格を先に決めていたのである。

さらに、会社では、年俸通知書に押印しないまま管理職として処遇した前例がある。会社は、平成16年の定期異動の際、当時部次長の組合員を年俸制の管理職（部長職）に登用した際には、当該組合員は年俸通知書への署名押印を拒否したが、会社は当該組合員を部長職として処遇し、年俸賃金の支払をした。この会社の賃金払いについては、後に組合の要求により、非年俸制賃金との差額を会社が支払うことになったが、会社が、年俸通知書に署名押印しない社員を部長職に昇格させた事実には変わりはない。また、平成20年の定期異動で年俸管理職に登用された別の組合員も、年俸通知書に押印しないまま、会社は年俸管理職として処遇している。

以上のことから、今回の事案のように管理職に昇格する前に年俸契約書に署名押印を求め、署名押印しない社員については昇格させないというような労使慣行は存在しない。

カ 会社は、自ら設定した期限に固執した理由について、①会社の経営環境がここ数年急激に悪化していること、②経営環境悪化を受けて経営見直しを実行する緊急の必要に迫られていたこと、③具体的には、経営見直しのため部長級以上の人材を多数グループ会社に投入する必要が生じてきたが、彼らが抜けた穴を埋めるべき副部長級の人数が不足していたことを主張したうえ、早急に登用の意思確認と労働条件の確定を行わなければならなかったからだと主張する。

しかし、以下に述べるように、会社が主張する①から③の理由は、いずれも全く不合理であって、組合との労使協議をないがしろにすることが許されるような理由とは到底いえない。

①について、一般論として、民間放送業者を取り巻く経営環境がここ数年急激に悪化していることは事実であると思われるが、このような経営環境の悪化に対応できなかった経営陣の責任について何ら問うことなく、会社は、「経営の見直し」などと言いながらも、自らの経営責任は一切棚上げにし、平成21年6月18日

の株主総会によって、役員は一様に昇進昇格している。また、平成20年度に営業損失・経常損失を計上したと言いながらも、同年度についても株主配当は実施されているし、同じく同19年度も経営環境悪化を理由に大幅な労働条件の切り下げを行っておきながら、他方では開局50周年記念配当と称して例年よりも増額された株主配当が実施されている。このように、経営状態の悪化と言いながらも、経営陣も株主もその責任を負担することなく、労働者のみにそのしわ寄せを及ぼすことは全く不合理である。

②について、会社は経営状態の急激な悪化を受けて「経営の見直し」を緊急に実行する必要があると主張するが、上述のとおり、経営陣については、昇進昇格が実行され、また、株主配当も実施されている状況からみれば、一方的にごく短期間の期間を設定しなければならない「緊急の必要」など全くなかったというべきである。

③について、会社は、経営状況悪化に対応するために緊急に必要な具体的な対策が「グループ会社の競争力・収益力の向上」だという。しかし、そもそも「グループ会社の競争力・収益力の向上」によって、なぜ現在の急激な経営環境の悪化や放送業界の構造的不況が解消されるかについては、一切、具体的な説明がされていない。また、平成21年7月1日の人事異動後、グループ会社への出向者は全23名であるが、このうち今回の人事異動によって新たに出向することとなった者は6名だけであり、残り17名は従前からグループ会社に出向していた者である。しかも、新たにグループ会社に出向した6名のうち2名については、従前の出向者が復帰すると入れ替えに同じグループ会社に出向するという入れ替え人事にすぎないのであり、社内での空きポストへの補充の問題は生じない。また、上記6名のうち1名は、従来の担当業務とは全く畑違いのグループ会社への出向であり、グループ会社の競争力・収益力の向上という点からは疑問がある。このような人事異動結果をみても、グループ会社への人材投入による経営見直しなどという会社の主張が、当を得ないものであることは明らかである。

また、「登用の意思」については、期限までに契約書を提出しなかった次長職組合員についても、副部長待遇へ登用される意思があることについては、明確にしていたのであるから、結局、会社が主張していることは、組合との労使協議を尽くさず、組合との合意を得ないままに組合員の労働条件の確定を行おうとしていたということになる。

このように、労働組合との交渉・労使合意を否認・無視したまま、非組合員や労働組合の統制に従わない者（脱退者）については管理職へと昇格させ、組合員については一般職へと降格させることによって、労働条件の確定を行おうとした

会社の態度は、まさに、労働組合の存在を否認し、労働組合との交渉を否認してきたことを自白する主張に他ならない。

キ 会社と組合との交渉経過について、組合は、会社が個々の組合員に署名押印を求めることに一貫して反対するとともに、管理職年俸制度について、まず組合との十分な協議を求めている。

しかしながら、まず、平成21年3月以前には、会社は管理職年俸制については「会社の専権事項である」と一貫して主張し、そもそも労使交渉を門前払いしてきており、この件で労使交渉が行われたことはない。

さらに、この間の会社の団交や事務折衝での姿勢は、「管理職制度は会社の専権事項である人事制度だと認識している」、「管理職制度は専権事項である」、「会社の姿勢は変わらない」、「いつまでやっても変わらない」、「これ以上は無駄」といった発言を繰り返すのみであり、到底組合の理解を求めるための誠実な交渉をしてきたと言える内容ではない。

以上のように組合に対しては事実上門前払いに近い対応を取りながら、会社は、一方的に次長に対する説明会を平成21年5月21日及び同月22日に実施し、年俸契約書の提出期限を同年6月1日に通知してきたのである。

## (2) 被申立人の主張

ア 本件は、会社が、合理的な条件を提示して団交を行っていたのに対し、組合が自らの見解に固執した結果、組合員が管理職に登用されなかった事案であり、支配介入ではない。

イ 会社は、管理職であっても、組合員の労働条件については組合と交渉することを一貫して表明してきた。現に会社は、管理職年俸契約書の提出がなされてからも、組合から労働条件の中身について要求があれば、それを真摯に検討し、回答している。そして次長職組合員の登用が問題となった際には、会社が交渉のために十分な期間を取ったにもかかわらず、組合がそれを浪費していただけにすぎない。

会社は、平成21年3月5日以降行われた、新管理職制度の導入に関する団交においても、同年4月13日の団交においても、管理職組合員について年俸契約書を受領した後も、管理職組合員の労働条件については団交事項となることを明言している。会社は、管理職であっても組合員の労働条件については組合と交渉する旨を一貫して表明しており、組合もそれを認識していた。

また、組合は、管理職年俸制が導入されて以降、年俸制そのものを廃止せよという主張に終始してきたが、平成22年春の労使交渉においてはじめて、会社に対して管理職の労働条件について具体的な要求をするに至った。それに対して会社

は、組合の要求について真摯に検討し、結果として組合の要求内容通りの手当は創設できないものの、代案として、管理職を対象とした単身赴任手当の創設を行う旨を回答している。このように、会社は、現に管理職であっても組合員がいる以上、その労働条件に関する事項について組合から具体的な要求があれば、それを真摯に検討している。

このように、会社は個別の組合員に管理職年俸契約書の提出を受ける前後を問わず、一貫して組合の交渉権を認めて誠実に対応しているのであり、管理職年俸契約書を提出することによる交渉権が制約されるおそれなど全くない。

したがって、会社が年俸契約書の提出をもって登用の条件としたことは、そもそも支配介入が問題となるような行為に当たらない。

ウ 組合は、労使間において、①平成21年7月までに新管理職制度を就業規則化すること、②その内容については組合と話し合っ決めて、との合意が成立しているから、就業規則が制定されれば個別の契約書の調印は不要である、との見解に立ち、管理職年俸契約書への署名押印を拒む、という交渉態度を取ってきた。

しかしながら、会社は、賃金テーブル及び個人総合評価・個人業績評価・会社業績評価の部分を除いた管理職年俸支給基準を、労働組合の意見を聴取して、就業規則として労働基準監督署に届け出る、という見解を表明しているのみで、労使間において、組合主張のような合意など成立していない。

組合が主張するような合意が成立しているのであれば、組合は、合意が成立した日以降直ちに、会社に対して賃金テーブルに対する対案を出すなどの行動を取っていたはずである。ところが組合は、そのような行動を取ることなく、年俸制そのものに反対すると述べるのみで、対案を出すことも、具体的な問題点を指摘することもなく、平成21年7月6日になって、ようやく就業規則に対する意見書を提出したのみである。

このように組合は、組合主張の合意が存在すれば取っているはずの行動を全く取っておらず、このことは、端的に、組合主張の合意など存在しないことを示している。

エ また、会社が、年俸契約書の提出を管理職登用の条件としたことは、合理的である。

管理職登用の人事は、企業の経営・業績にとって重要な事項であるので、労働者を管理職へ登用するのに際していかなる基準を用いるか、ということについては、使用者は広範な裁量が認められている。しかしながら、会社は、個別同意を取得することが法的観点からみて望ましいこと、人事施策上の必要性があったことを踏まえ、次長職従業員が管理職登用後の職責・待遇の相違について納得する

ことをもって、管理職登用の条件としたものであり、かかる条件設定は極めて合理的である。

次長職から管理職に登用されることにより、職責や待遇面が変更される。職責においては、管理職になることで、部下の勤務管理者として、部下の勤務の把握に責任を負い、管理職となれば人事考課に関与することになる。また、処遇面では、次長職は月給制賃金が適用されるのに対して、管理職になれば年俸制賃金が適用され、会社業績により報酬額が変動することとなる。特に、本件で問題となっている平成21年7月1日付けの人事発令においては、同年4月1日付け改定後の管理職年俸制度が適用されることとなり、年俸額に占める会社業績反映部分の変動幅が前年度以前に比して非常に大きくなり、平成21年度以降は、会社業績次第で、管理職に支給される賃金額が、残業代込の一般職の賃金額よりも低くなるものが相当程度生じ得ることとなった。そのため、会社は、次長職従業員につき、職責・待遇の両面の相違について納得を得た上で、管理職登用を行う必要があった。

また、学説上、使用者が年俸制を採用する場合において、年俸制を就業規則によって制度として導入することに加えて、年俸制の適用対象となる従業員の個別同意を取得する必要性について議論されており、個別同意を必要とする見解も有力である。会社としては、学説上議論のある論点について、法的なリスクを避けるため、個別同意を取得することが望ましいと考えることは当然であるし、また、労働契約法の合意原則や従業員の制度内容の理解を促進する観点からも個別同意を求めることは望ましい。

さらに、会社としては、一旦年俸管理職へ登用した従業員を、待遇面での不同意のために後日下位職に移行するという事は、人事施策上避けなければならなかった。過去に待遇面に異議がなされた事例があり、その経験を踏まえ、平成21年度においては、登用前に管理職年俸制度の内容について十分な情報提供・説明を行い、管理職登用による処遇上の得失について検討させた上で、登用に応じるか否かを決定させることとした。

以上のとおり、会社は、高度の必要性に基づき、年俸契約書の提出を管理職登用の条件としたものであり、法律上も、年俸制適用に先立って対象者の個別同意を取得することは望ましいものとされている。したがって、会社が年俸契約書の提出をもって年俸管理職登用の条件としたことは、極めて合理的である。

オ さらに、会社が、次長職従業員に対して管理職年俸契約書への署名押印を求めたのは、①民間放送事業者の業界内での慣行、及び②会社において管理職に年俸制を導入する平成11年度より、永年にわたり、管理職の処遇について年度毎に個

別同意を得て決定してきたという労使慣行によるものである。組合は、上記のような慣行の存在につき反論を行うが、以下のとおり失当である。

組合は、Y5 系列労働組合の会議における組合回答及び在阪の準キー局2社の労働組合に対する問い合わせ結果をもって業界内で慣行が成立しているとは言えない、などと反論している。しかしながら、東京、大阪のキー局、準キー局のいずれにおいても、管理職の処遇を就業規則上は明記せず、個々の管理職に対して処遇を文書で通知し、異議が出なかった場合に、当該通知した処遇を実施しているのである。そのため、これらのいずれの局においても、管理職の処遇については、当該文書通知に対する、個々の管理職の、少なくとも黙示の同意を得て決定しているのである。よって、民間放送事業者の業界内における、管理職の処遇について個別同意を取得して決定する、という慣行の存在は明白であって、組合の反論は全く当たらない。

また、会社内においては、個別同意を取得する厳然たる慣行が存在している。組合は、会社においては、昇格の可否を判断する際に、社員の同意を事前に求めるという労使慣行は存在しておらず、会社は従来は同意の有無にかかわらず、まず社員の昇格を先に決めていたと主張し、本件で年俸契約書への署名押印を求めたことが、社内の慣行に基づくものではないと反論している。しかしながら、本件において、年俸契約書を管理職登用前に取得したのは、管理職年俸制の改定によって、管理職年俸のうち業績連動部分の幅が大きくなったために、当該従業員に、登用による処遇上の得失をも勘案して登用に応じるか否かを決定させる必要性に基づくものである。すなわち、管理職年俸制度の改定以前は、時間外労働による割増賃金が発生しないことを勘案しても、一般職に留まるよりも管理職に登用された方が所得が大きくなることから、登用前の段階で、当該従業員に対して処遇について同意を得る必要性が乏しかったから、事実上、登用後に同意を求めていたにすぎないのであって、個別同意を取得するという慣行が存在することは間違いないのである。よって、組合の上記反論は当たらない。

次に、組合は、①平成16年に部次長職から部長職に登用された組合員の例、及び②同20年の定期異動で年俸管理職に登用された組合員の例、を挙げて、年俸通知書に押印しないまま管理職として処遇した前例があると主張し、慣行の存在について反論する。しかしながら、会社は、管理職の個別同意を得ずに年俸制賃金を支給したことはなく、組合の上記反論は当たらない。

上記①の者は、そもそも年俸管理職としての扱い自体に異議を唱えたため、会社は、平成16年7月から同17年6月までの間は便宜的に年俸賃金の支払を行ったが、本人及び組合の双方の了解の下、一般社員（参与）基準で計算した給与との

差額を支払っており、結局、会社は、この者に対して年俸制賃金の支給を行っていないのである。また、上記②の者は、年俸通知書への押印はしていないものの、労働条件については同意していることを、人事部長に口頭で伝えているのである。

カ 会社は、次長職従業員を対象とする年俸管理職契約書の提出期限を合理的根拠に基づき、設定している。

会社は、民間放送事業者を取り巻く経営環境の急激な悪化に伴い売上高を減らし続け、平成20年度には、赤字に転落するという事態に至った。会社は、経営の見直しのため、自社グループ各社の競争力・収益力を向上させることが喫緊の課題となり、会社内の各部門で経験を積んだ部長級以上の人材を多数、グループ会社に投入する必要性が生じてきた。一方、社内の各部門ではこれらの者が抜けた穴を埋めるべき副部長級の人数が決定的に不足しており、従来のように、いったん次長職のポストを経たうえで管理職に登用するという制度を維持しては、若手・中堅の優秀な人材を早期に管理職に登用したいという経営ニーズに応えられなくなっていた。そこで、会社は、次長制度を廃止することとし、平成21年7月1日付けの人事発令をもって、次長職従業員を副部長待遇の年俸管理職のポストに登用することを決定した。

当該人事発令の内容の決定は、自社グループ会社の株主総会後の人事に関係するために自社グループ会社の株主総会の開催時期に間に合わせる必要があった。また、当該人事発令の内容を決するためには、転勤を伴う異動となる組合員については、発令2週間前に組合に内示を行う必要があることなどから、1か月程度の期間を設ける必要があった。そのため、会社は、次長職従業員を対象とする年俸契約書の提出期限を平成21年6月1日として定めた。

なお、組合は、会社の経営環境が悪化している事実は認めつつ、そのしわ寄せが労働者のみに及ぼされていて、経営陣の責任については何ら問題とされておらず、平成21年6月の株主総会によって役員らは一様に昇進昇格していると主張する。

しかしながら、会社の現経営陣がその布陣を変えずに、開局以来の危機である現在の難局に相対しているのは、その難局に関して現経営陣で責任を負って社業を遂行するためであり、昇任を伴う役員人事となっているのは、同21年度に就任した初めてのプロパー社長を中心とする経営陣の強化のためである。経営陣の同21年度の役員報酬について、経営陣は、同20年度の報酬返上を上回る形で、4月以降、各々相当額の役員報酬を返上している。このように、現経営陣が、経営環境悪化の痛みを分かち合っていないという組合の主張は失当である。

また、組合は、会社が平成19年度及び同20年度も株主配当を行っていることを

捉えて、株主が経営環境悪化の責任を負担していないとも主張する。しかし、株主配当に関しては、会社が放送事業者として高い公共性を有するため、長期的な経営基盤の充実が不可欠であり、内部留保とのバランスを考慮しつつ、安定的な普通配当を努めるとともに、開局等の記念すべき節目における記念配当により、株主との間の長期安定的な関係を築き上げることを基本方針としている。会社は、同3年度から一貫して一株あたり75円の配当と5年ごとに50円の記念配当を安定的に実施しており、本来ならば創業半世紀、開局50年にあたる同19年3月期の記念配当は、過去の記念配当を上回る積み上げをするのが世間の常識であるが、経営環境の悪化のもとで記念配当を20円ダウンするという決定を下し、株主各位に了解いただいた。組合は、株主の責任を問題にし、減額された記念配当を増額とみなした主張を展開しているが、これらの主張は謂れのないものであって失当である。

キ 会社は、平成21年3月5日の団交において、組合に対して、新管理職制度を導入することを通知するとともに、次長職を廃止し、次長職従業員を、新管理職年俸支給基準に同意することを条件に、定期異動において管理職に登用することを通知した。

組合は、会社が毎年7月1日に人事発令を行うことを認識しており、かつ、労使間の取り決めにより、転勤を伴う異動となる組合員については、発令の最低2週間前に組合に内示する手続が必要となっていることなどから、1か月程度の期間を要することを十分認識していた。ところが、組合は、平成21年3月9日には、新管理職制度に関する説明会資料を入手しながら、管理職年俸制度そのものに反対である旨主張するのみで、会社から中身に関する要求を出すよう促しても、中身に関する要求をしてこなかった。

また、組合は、平成21年5月14日の事務折衝において、次長職従業員を対象とする説明会の具体的な日程について、同月21日及び同月22日とすることを伝えたところ、組合は、説明会開催前に団交を行い、制度説明を行うよう要求してきた。これに対して、会社は、団交には会社の労務担当役員が出席することが慣行となっているが、会社では、週末を挟んで同月19日には決算役員会を控えていたため、労務担当役員を出席させて同月20日までに団交を行うことは日程的に不可能であり、また、その余の会社側の交渉メンバーもそろわないことから、同日の団交に応じることは困難であったこと、及び、既に新管理職制度の内容については組合が認識していることから、事務折衝で説明を行う旨伝えたが、組合は、団交の場で説明を受けることに固執した。その結果、会社は組合の要求に応じて従前と同じ新管理職制度について改めて説明することとなり、説明する時期についても、

同年5月27日の団交までずれ込んでしまった。

以上のように、組合は、会社から、新管理職制度導入の通知と同時に、次長職についても、労働条件に同意した者については管理職登用の人事発令を行うことを通知されており、定期異動及び内示の時期からこの年俸契約書の提出期限が6月1日となることについては、十分認識していた。ところが、組合は、会社からの通知後、制度の中身について要求するでもなく交渉を徒に長引かせてきたのである。

ク また、組合は、組合と十分な交渉を行わないまま、一方的に期限を設定したと主張するが、会社は、組合に対して誠実な団交を果たしている。組合の主張は、会社が自らの要求事項をのまなかったという結果を捉えて、会社が組合との団交を十分に行っていないなどと強弁するものにほかならず、失当である。

次長職従業員の副部長職への登用に関する団交における組合の要求事項は、①副部長待遇ゾーンを非年俸ゾーンに移行すること、②組合と合意ができるまでは次長職を廃止しないこと、③管理職年俸支給基準が就業規則化されれば、管理職年俸契約書の締結は不要となるので、同契約書の提出をもって、管理職登用の条件としないこと、の3点であるが、会社は、これらのいずれについても、組合に対して誠実な団交を果たしている。

①については、組合は、管理職年俸制が導入されて以降、一貫して年俸制そのものに反対する姿勢を崩しておらず、10年以上にわたって団交の議題とされながら、いまだに管理職年俸制の存廃自体について労使間の主張は平行線を辿っている。かかる対立が長年の交渉においてなお平行線を辿っている以上、もはや交渉を重ねても進展する見込みがないことは明らかであって、誠実交渉義務違反の問題など凡そ生じない。

②については、会社は、平成21年3月5日の時点で、同年7月1日付けで次長職を廃止することを組合に対して通知して以降、新管理職制度の就業規則化についての議論と並行して繰り返し議論してきた。組合は、本手続において、さも同年5月14日になって会社が、組合を無視して次長職従業員向けの説明会を一方的に通知したかのような主張を行うが、事実経過に全く反するものであるし、そもそも組合が「団交の場において、管理職年俸制導入の際に行ったのと同じ説明をせよ」との要求に固執したことによって、交渉の遅延がもたらされたのであり、そのことをもって会社が非難を受ける謂れはない。

また、組合が年俸制そのものに反対していること、組合は一貫して次長職廃止の撤回を求める態度をとり続け、特に説明会への出席拒否の統制をとって以降はより強硬な態度を示し、譲歩は一切なかったことからすれば、管理職年俸契約書

の提出期限を延期することによって合意に至る可能性は皆無であった。

他方、会社においては、自社グループ各社の競争力・収益力の向上が喫緊の課題となっていたため、平成21年7月1日付けの人事発令をもって、次長職従業員を副部長待遇の年俸管理職のポストへ投入することによって、組織の活性化を図る必要があった。

このように、次長職の廃止に関しては、相当期間にわたって労使交渉が繰り返されてきたにもかかわらず、かえって交渉が重ねられた後、組合の態度が強硬になってきたという事情があることからすれば、もはや交渉を重ねても進展する見込みがないことが明らかであって、平成21年6月1日をもって期限としたことについて、誠実交渉義務違反の問題など凡そ生じない。

③については、会社は、管理職年俸契約書の締結を条件とすることに関しては、平成21年3月5日の提案当初から、組合と団交を重ねており、賃金テーブル及び個人総合評価・個人業績評価・会社業績評価の部分を除いた管理職年俸支給基準の就業規則化について労使間で確認された後も、次長職従業員に対して説明会を開催し、年俸契約書の締結を求めることを明言して交渉を続けてきた。他方、組合は、次長職組合員に対して説明会の出席を拒否するよう統制をかけて以降、強硬な態度を崩してこなかった。さらに、そもそも③は、組合と会社との間には成立していない合意に基づく要求事項であるから、管理職年俸契約書の締結が必要であることは明らかである。

このように、相当期間にわたって労使交渉が繰り返されてきたにもかかわらず、かえって交渉が重ねられた後、ありもしない合意を主張するなどして組合の態度が強硬になってきたという事情があることからすれば、もはや交渉を重ねても進展する見込みがないことは明らかであって、平成21年6月1日をもって期限としたことについて、誠実交渉義務違反の問題など凡そ生じない。

2 会社が、組合の統制に従って管理職年俸契約書に署名押印しなかった組合員を、副部長に昇格させないで一般職の参事としたことは、組合員であること又は組合員が組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入といえるか。

#### (1) 申立人の主張

ア 会社は、平成21年7月1日付け人事発令に先立ち、同年6月24日に人事発令の内示を行った。会社は、この内示により、従前の次長職従業員22名のうち、非組合員10名及び組合脱退届を提出した5名については、すべて副部長職に昇格させる反面、組合員である7名については、一般職である参事に降格させるという人事差別を強行した。これは、次長職組合員が、組合の統制に従い、管理職年俸契

約書に署名押印しなかったことを唯一の理由とするものであり、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする明白な不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ さらに、会社は、個々人の選択に委ねるという建前を取りながらも、組合の立場に立てば管理職には昇格できないという強烈なメッセージを全社員に示すことによって、組合員の切り崩し、組合の弱体化をも狙ったのである。5名の次長職組合員が組合に脱退届を提出したことも考慮すれば、会社の今回の人事発令は、単に組合員に対する不利益取扱いに止まらず、組合活動への支配介入にも該当することが明らかであり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

ウ 副部長昇格に当たり、会社が要求する管理職年俸契約書に各組合員が個別に署名押印することは、副部長昇格後の労働条件に関する組合の交渉権を極めて制限するおそれがあることから、管理職年俸契約の内容については、次長職組合員は、労働条件に関する交渉事項として組合に交渉を委ねており、また組合も、組合員に対する統制として個別に会社との管理職年俸契約書に署名押印しないよう求めていた。

組合は、会社に対し、次長職を廃止する場合には、当該次長職に在籍する組合員については、副部長への登用を拒否しているものではない旨を繰り返し明確に表明するとともに、組合と会社による年俸管理職の労働条件、次長職の労働条件についての交渉中に管理職年俸契約書の署名押印に期限を設定し、労使の合意なきまま登用を強行しないこと、管理職年俸契約書への署名押印に関して統制を行っている次長職組合員に向けて差別にあたる人事や差別的待遇を行わないことを強く求めていた。

そして、組合員ら7名は、組合の統制に従い、「管理職年俸契約書に署名捺印のうえこれを会社に提出する」という対応を取らなかった。組合員ら7名の行動は、組合の統制に従った組合員としての正当な行動であることは明らかであるが、会社は、組合員ら7名が、「管理職年俸契約書に署名捺印のうえ会社に提出しない」ことを唯一の理由として、組合員ら7名を平成21年7月1日付けで一般職の参事に降格する人事を強行した。これは、組合員ら7名の正当な組合活動を唯一の理由とする降格処分であることは明らかである。

なお、会社は、管理職が組合員の地位に留まることを容認している、と表向きは主張している。しかし、管理職に対して一律に時間外割増賃金を支払っていない点について、組合が、名ばかり管理職ではないかと繰り返し追及してきたことを受け、そのような組合からの追及を回避するべく管理職は労働組合に入るべきではない、管理職から労働組合を排除したい、という強固な意思を有していると

いわざるを得ない。このことは、平成21年5月27日の団交や、同年6月8日の団交でのやり取りから明らかであり、会社は、「管理職＝管理監督者＝非組合員」という強固な認識を一貫して持っているのである。

エ 会社は、管理職年俸契約書に署名押印した組合員については、年俸管理職に登用することにしていたのであるから、組合差別の意図はなかったと主張するようであるが、失当である。新管理職制度に関して、会社は、平成21年7月までの就業規則化という労使合意を反故にして、かつ、組合の強い反発をも無視して、一方的に期限を設定し、次長らに対して個別の契約書への署名押印を求めたため、組合としては、組合員に対して、労使合意が成立するまでは署名押印に応じないよう統制をかけざるを得なかったという経緯がある。このような経緯の中で、契約書に署名押印した組合員は管理職に登用する、などと言っても、全くの絵空事にすぎないことは明らかである。むしろ、当該者にとってみれば、会社を選ぶのか、組合を選ぶのか、という踏絵そのものであった。

オ さらに、次長職から一般職である参事への人事異動について、会社は、「降格」ではなく「移行」という表現を用いているが、形式的にも実質的にも、明らかな「降格」であり、不利益性がある。

形式的にみて、準管理職であった次長は、一般職の中から選抜（登用）された職位であり、一般職とは異なる職務要件が明記されていたのであって、誰もが年功的に昇格できる職位ではなかった。このような次長職から一般職への人事異動は、明白に降格である。

実質的にみて、①準管理職であった次長の時代には、管理職だけが出席を許されている会議に出席していたが、一般職である参事へと降格させられてからは、そのような会議へ出席できなくなった。当然、管理職だけに共有される情報等は手に入らなくなった。②準管理職であった次長の時代には、自分自身の勤務時間管理は自分自身で行っていたが、一般職である参事へと降格させられてからは、他の一般職の従業員と同様に、勤務時間・内容については勤務報告書に記入して部長に提出させられるようになった。③部署によっては、次長時代には取引先との定例の会合に出席が許されていたのに、参事へと降格させられてからは、そのような取引先との会合に出席が認められなくなった。④部署によっては、次長時代には部員らの勤務シフト作成を担っていたが、参事へと降格させられてからは、そのような部員の勤務管理に携われなくなった。以上のような実質的な差異があり、単なる「移行」ではなく「降格」であることは明らかである。

会社は、「管理職である次長」から「一般職である参事」へ降格した7名の組合員に関し、「賃金面での不利益が生じないよう」従来次長職に支給していた役

職加算金月額18万円を、「資格手当7万円」と「(時間外見合)勤務手当11万円」に分けて支給し、月例賃金面で「次長職のままであったと仮定した場合」と同様となるようにし、また賞与についても役職加算分を「特別補填金」として別に加算して支払ったので、降格処分された組合員ら7名について、賃金・賞与面での不利益はない旨主張する。

しかしながら、まず第1に、管理職とされる次長から一般職である参事に降格されたこと自体が、対外折衝時における名刺の肩書きの変化により取引先に知られることとなり、色々と事情を聞かれたり、何か事情があつて降格されたかのように見られるという不利益が存在する。当該社員に仕事上の非が一切ないにもかかわらず、組合活動を理由に降格処分されること自体、対象者の名誉感情を傷つけ、対外的な信用の低下を招くのは明らかである。

特にX3組合員の場合は、これまで報道畑を歩み、降格処分前は、報道局でドキュメンタリー番組の制作をしていたところ、それまで全く経験したことのない「編成局マーケティング部」への異動を命じられている。同組合員については、それまで30年近く会社に勤務し、50歳を超えて全く経験のない部署への降格を伴う異動であり、不利益は最も際立っている。

第2に賃金・賞与面においても、降格による不利益は明確に存在し、会社の主張は事実と反する。

組合員ら7名は、平成21年7月1日付けでの次長職から副部長待遇への移行を認められず、同22年7月1日付けで副部長に昇格したが、他の前年度昇格者と比べて年俸基準額が1号俸低位に位置づけられ、格差が生じている。組合員ら7名は、副部長昇格が1年遅れたために、今後定年退職するまでの間、他の先行昇格者と比べて1号俸低位の状態が長期間ずっと位置づけられることになり、相当の経済的不利益が生じる。

さらに、副部長昇格がなされなかった平成21年度における組合員ら7名の賃金の不利益も極めて大きい。会社の補填措置による組合員ら7名の、平成21年7月1日から同22年6月30日までの収入は、1,410万3,575円から1,729万2,604円の範囲である。会社は、この賃金レベルは、次長職のままの場合と比較して同額となるよう補填措置した結果、通常の参事と比較して有利に取り扱った旨主張するようである。しかしながら、賃金・賞与面での不利益の有無を比較するのであれば、一般職の参事と比較するのではなく、副部長に昇格した他の15名の元次長たちと比較しなければ意味がない。この15名の元次長の上半期1年間の年俸額を会社は明らかにしていないが、会社の業績反映部分を考慮しても、彼らは全て基準年俸額である1,800万円を超える年俸賃金を受領しているはずである。そうすると、

基準年俸額と比較した場合、組合員ら7名は、金額にして389万6,425円から70万7,396円の賃金を受けることが出来なかったものであり、1年間の賃金の不利益としては極めて大きな不利益を受けたことになる。

したがって、本件降格処分により対象組合員に賃金・賞与面で不利益がないとする会社の主張は、全く事実に反するのである。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社は、管理職への登用、従業員の年俸額の確定を早急に行う必要性から、年俸契約書を所定期日に提出することをすべての次長職従業員に求めたのであり、かつ、提出した従業員を組合員であるかどうかを問わず登用するという姿勢を取ってきた。また、会社は、年俸契約書を提出し、管理職に登用された者でも組合員としての地位に留まることを認めている。したがって、会社が、組合の統制に従って管理職年俸契約書に署名押印しなかった組合員を副部長に昇格させないで一般の参事としたことは、組合員に対する不利益取扱いではない。

イ また、組合は、組合員の切り崩し、組合の弱体化を狙ったものであると主張するが、会社は、組合に対して、管理職年俸契約書を提出した組合員の取扱いについて、組合に在籍している状態で年俸管理職に登用する予定であることを伝えているのであって、組合員の切り崩し、組合の弱体化の意図など全くなかったことは明白である。

ウ 使用者の合理的な提案に対して、労働組合が、自らの責任で自由な情勢判断の下に、使用者の提示した条件を受託しない旨の意思決定をした場合、その結果として組合員の労働条件が不利益になったとしても、その原因は専ら労働組合の意思によってそのような結果を選択したことにあるから、不当労働行為は成立しない。そして、本件は、会社が合理的な条件を提示したのに対して、組合が誤った見解に固執した結果、組合員に不利益が生じたものにすぎず、不当労働行為が問題とはならない。

エ 労働組合は、労働者がその代表者を通じて、労働条件について使用者と交渉するために組織される団体である。したがって、労働組合は、当然、構成員である組合員の意向を汲み取った上で労使交渉に臨まなければならない。しかし、本件では、会社との交渉に際しても、組合内部の統制に際しても、組合員の意向を十分に汲み取っていなかった。

なお、組合は、副部長昇格後の労働条件に関する組合の交渉権を極めて制限するおそれがあることから、組合員に対して管理職年俸契約書に署名押印しないよう統制をかけた旨主張する。しかしながら、従来から会社では副部長以上の管理職ポストにも組合員が存在し、会社もこれを容認してきた。このことは、平成21

年3月時点で管理職の地位にある組合員が5名存在していたことから明らかである。本件においても、会社は次長制度廃止によって、次長職組合員が管理職たる副部長待遇に登用されても、従来同様、組合員としての地位に留まることを容認しており、この点を問題視したことなどない。

副部長待遇の各役職に登用された後も組合員の資格を喪失するものではないので、昇格後の労働条件に関して、組合の交渉権が存するのであり、管理職年俸契約書の署名押印によって、昇格後の労働条件に関する組合の交渉権の制限など生じ得ない。

オ また、組合は、労使間において、就業規則が制定されれば個別の契約書の調印は不要である、との見解に立ち、管理職年俸契約書への署名押印を拒む、という交渉態度を取ってきたが、前記1(2)ウで述べているように、組合主張のような合意など成立していない。

したがって、組合員が年俸管理職に登用されなかったのは、専ら組合が自らの誤った見解（ありもしない合意の主張に基づくこと、組合員の意思を十分汲み取らないこと、の二重の意味において誤りである）に固執したために生じた結果にすぎない。

カ さらに、会社が、年俸契約書の提出を管理職登用の条件としたことは、前記1(2)エで主張したとおり、高度の必要性に基づいたものであり、法律上も、年俸制適用に先立って対象者の個別同意を取得することは望ましいものとされている。したがって、会社が年俸契約書の提出をもって年俸管理職登用の条件としたことは、極めて合理的である。

キ さらに、不利益取扱いは、組合員であることを理由として、組合員を非組合員と比べて不利益に処遇したような場合にその成否が問題となる。本件においては、会社は、組合員・非組合員の別を問わず、管理職年俸契約書を提出することを管理職登用の条件として求め、提出さえあれば全て登用する姿勢を一貫して取ってきた。現に、平成22年度夏の人事発令に際しては、組合員ら7名は全員が年俸契約書を提出したことから、会社は当該組合員ら全員を副部長待遇の各役職に登用している。

のみならず、会社は、組合員ら7名が、副部長待遇の各役職に登用されずに参事に移行したことによって、不利益を被らないようにするため、登用に先立つ1年間、次長職の賃金待遇を保障していた。

以上のように、会社は、組合員と非組合員を全く区別することなく、管理職登用について同じ条件を提示し、その条件が満たされた場合同様に登用しているばかりか、組合員らが登用の条件を満たさなかった時期には、当該組合員らに不利

益が生じないような措置をとったのである。

したがって、会社が、年俸契約書の提出をもって登用の条件としたことは、そもそも不利益取扱いが問題となる行為には当たらない。

#### 第4 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が、次長職であった組合員に対して管理職年俸契約書に署名押印を求めたことは、組合に対する支配介入といえるか。）及び争点2（会社が、組合の統制に従って管理職年俸契約書に署名押印しなかった組合員を、副部長に昇格させないで一般職の参事としたことは、組合員であること又は組合員が組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入といえるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

##### ア 会社における管理職制度等について

(ア) 平成21年3月31日時点において、会社においては、一般社員は、参事、主務、副主務、主査、副主査及び一般社員の役職が設けられ、管理職及び準管理職は、資格としては理事、副理事、理事補が設けられ、理事及び副理事の役職として、局長、局次長、部長、部長補佐等が設けられ、理事補の役職として、次長が設けられていた。

賃金体系について、一般社員及び理事補は、非年俸制賃金であり、理事及び副理事は、年俸制賃金制度が採られていた。非年俸制賃金においては、給与と賞与が支給され、給与としては、本給、家族手当、時間外勤務手当等が支給されていた。年俸制賃金制度において、年俸の20分の1は会社業績分とされ、その支給額は会社の業績により変動し、年俸の20分の3は個人業績分とされ、その支給額は個人の業績により変動した。

旧管理職制度では、年俸管理職は、必ず、次長から登用されることとなっており、年俸管理職に登用される者は、登用の内示ないし発令後に年俸通知書に署名押印していた。年俸通知書には、氏名、所属、資格、職務、号俸、支給額、支給方法、標準評価の場合の新旧増減比較、本給相当額等が記載されているとともに、注記として、記載した年俸額は、4月から3月を、所定の資格、職務、号俸に基づいた数字であり、期間中に変更があった者は、職務加算、標準年俸は実際の額と異なる旨、業績年俸は、業績評価が標準であった時の金額が示されており、評価結果によって増減し、その変動額は、月払額の2.5から4か月分である旨、業績年俸には会社業績分も含まれ、これは標準では月払額の1か月分となり、会社業績により増減する旨、会社業績に著しい変動があった場合、期中においても減額措置を行うことがある旨、賞与部分については、下期

固定額の4分の1を11月末に、残額を12月中旬に支給する旨、業績賞与については、月払額を5月末に、会社業績と個人評価の反映分を6月に支給する旨等が記載されていた。

(乙4、乙5、乙9の1、乙28、証人 X10、証人 Y2)

(イ) 新管理職制度においては、理事、副理事、理事補に分かれている資格を管理職資格とし、次長(理事補)は定期人事異動時に廃止することとされた。

管理職資格を有する副部長待遇以上の管理職の年俸は、待遇別年俸基準額(待遇別年俸テーブル)に基づくものとされ、これを標準年俸としている。旧管理職制度における資格年俸号俸テーブルは、理事と副理事に分かれていたが、新管理職制度における待遇別年俸テーブルは、副部長待遇、部長待遇、局次長待遇、局長待遇に分かれており、旧管理職制度における資格年俸号俸テーブルと職務加算を合算したものであり、各個人の年俸の移行にあたっては、資格別号俸と職務加算を合算し、理事は13%切り下げ、副理事は10%切り下げたうえで、待遇別年俸テーブルに移行することとされた。なお、会社は、管理職資格を有する副部長待遇以上の管理職の年俸制に関する規定及び手続を定めたものとして、管理職年俸支給基準を定めたが、管理職年俸支給基準には、待遇別年俸テーブルは記載されていない。管理職の年俸の構成は下表のとおりとなり、本人への年俸の提示は標準年俸によって行うこととされた。

また、管理職への登用は、年俸管理職候補者(参事、主務)のうち、管理職の職務要件、管理職年俸支給基準に同意した上で、管理職年俸契約を締結することを条件とされた。

		基本年俸(月払)12/20		2009年度		2010年度以降	
				ライン職	専門職	ライン職	専門職
標準 年俸 20/20	賞与 8/20	下期 4/20	賞与固定額	2.5/20	3.0/20	2.0/20	2.5/20
			会社業績分(変動)	1.5/20	1.0/20	2.0/20	1.5/20
		上期 4/20	賞与固定額	0.5/20	1.0/20	1.0/20	0.5/20
			会社業績分(変動)	1.5/20	1.0/20	2.0/20	1.5/20
			個人業績分(変動)	2.0/20	2.0/20	1.0/20	2.0/20

(注) この構成表における専門職の欄には、ライン管理職のうち副部長を含める。

(乙1、乙9の1、乙9の3)

(ウ) 旧管理職制度においては、個人業績が標準評価で、期中においても減額措置を行う旨の特別条項を適用しない場合、年俸管理職は、年収として1,900万円以上保証される仕組みとなっていた。新管理職制度においては、最も年俸額の

低い初任の副部長待遇の年俸管理職では、1,800万円が標準年俸額となり、個人業績が標準評価で、期中においても減額措置を行う旨の特別条項を適用しない場合、年収は、1,530万円から1,890万円の間となる。

(乙9の1、乙9の2、乙9の3、乙26)

(エ) 平成21年度におけるモデル賃金は、30歳で900万円、40歳で1,400万円であった。なお、モデル賃金とは、配偶者と子どもが1人おり、家族手当等がつき、時間外勤務手当がない場合の賃金である。また、次長職の時間外手当を除いた年収は、およそ1,600万円程度であった。

(証人 Y3)

イ 組合員ら7名について

(ア) X6組合員は、昭和61年4月に入社し、平成22年6月現在、報道局に所属し、主にサブデスクに従事している。X6組合員は、次長の職にあった際、番組の方針等を決定する、年俸管理職が集まる会議に出席していたが、参事となった後、年俸管理職が集まる会議に出席することができなくなった。

(甲9、証人 X6)

(イ) X5組合員は、昭和61年4月に入社し、平成22年6月現在、制作技術部において、主に番組編集作業に従事している。X5組合員は、同20年1月に次長となり、同21年7月に参事となった。X5組合員は、番組編集の次長として、制作部門から依頼された番組をいつどこで編集するのかを決定する編集室の管理、誰がどこでどの編集をするかを決定する勤務管理、役員局長会等の会議報告や各部長が自らの職場の問題点を報告するとともにそれについて議論する制作技術部の部長会への出席、及び自らの勤務時間のパソコン入力を行っていたが、同21年7月以降、制作技術部の部長会への出席及び自らの勤務時間のパソコン入力を行うことができなくなった。なお、X5組合員は、編集室の管理及び勤務管理について、同21年7月以降も当該業務を行っていたが、決定権限は持っていない。

(甲11、証人 X5)

(ウ) X4組合員は、平成元年4月に入社し、同22年6月現在、美術部に所属している。同20年7月に、次長となり、協力会社との連絡、担当番組シフト等のデスク業務及び人材育成を主に担当することとなった。同21年7月、参事となり、部員のシフト業務、協力会社との折衝や契約等のデスク業務を中心に従事している。X4組合員は、次長の職にあった際、番組制作における各所の管理職が出席する、チーフプロデューサー会議に出席していたが、同21年7月以降も、同会議には出席している。

(甲18、証人 X 5 )

(エ) X 7 組合員は、昭和60年4月に入社し、平成22年6月現在、編成局アナウンス部に所属している。同20年1月に次長となり、アナウンサーとして番組に出演すると並行してデスク業務全般に従事し、同21年1月から勤務管理等も行うこととなった。同年7月、参事となり、番組出演とともに、勤務管理等を行っているが、勤務管理については、次長の職にあった際は自らの判断で指示する権限を有していたが、同年7月以降、その権限を有していない。

(甲18、証人 X 5 )

(オ) X 8 組合員は、昭和52年4月に入社し、平成22年6月現在、コンプライアンス推進室総合広報部兼番組審議会事務局に所属している。X 8 組合員は、同事務局において、総合広報、番組審議会の事務局業務に従事しており、同20年7月から同22年6月現在において、職務内容に大きな変更はない。なお、X 8 組合員は、次長の職にあった際、勤務報告書を自分で入力していたが、同21年7月に参事となって以降、総合広報部長に手書きで提出することとなった。

(甲18、証人 X 5 )

(カ) X 3 組合員は、昭和56年4月に入社し、報道局報道部に配属され、報道記者やドキュメンタリー番組制作ディレクターを担当していた。平成2年7月、営業局に配属され、ネットワーク営業のデスク及び外勤業務を担当していた。同4年7月、営業局内異動で、コマーシャル制作、販促番組制作等を担当していた。同5年7月、事業局に配属され、同6年7月、報道局報道部に配属され、同7年1月の阪神大震災以降は、ドキュメンタリー番組制作に主に従事していた。同12年7月、スポーツ局に配属され、スポーツニュースのデスク、スポーツ番組のプロデューサー等を担当するとともに、社外スタッフの勤務シフトの管理、ニュース予算管理を担当していた。同17年6月、次長となり、同19年7月、報道局に配属され、ドキュメンタリー番組のプロデューサー兼ディレクターを担当していた。同21年9月、参事となり、編成局マーケティング部に配属され、同22年6月現在、同部に所属している。同部における業務内容は、視聴率の分析、番組内容や番組宣伝効果、視聴者動向等の調査業務全般である。

(甲18、証人 X 5 )

(キ) X 9 組合員は、昭和57年4月に入社し、平成22年6月現在、総務局情報システム部に所属している。X 9 組合員は、同20年7月に次長となり、同21年7月、参事となった。X 9 組合員は、同部において、総務局の管理職が集まる総務局会及び各主要取引先から管理職として報告を受け話し合い等を行う、毎月1回の定例会に出席していたが、同21年7月以降、総務局会及び定例会へ出席するこ

とができなくなった。

(甲18、証人 X 5 )

(ク) 組合員ら7名は、次長職廃止に伴う労働条件の変更について、交渉を組合に委任していた。

(証人 X 5 )

ウ 組合員ら7名に対する補填等について

(ア) 次長と参事の給与の相違点は、以下の表のとおりである。なお、時間外勤務手当は、勤務手当を超えた分を支払うこととなっており、これは、次長、参事とも共通である。

また、賞与について、次長には一般社員としての年齢に応じた労使妥結結果による賞与に加えて役職加算があった。

		次 長	参 事
基準内	資格手当	70,000円※	62,000円
基準外	勤務手当 (時間外見合)	110,000円※ (概ね時間外24時間分)	平成20年度 100,000円 平成21年度 120,000円

※正確な表記としては、次長に対しては、「役職加算月額180,000円」であり、その内訳が、資格手当70,000円、勤務手当110,000円となる。

(乙28)

(イ) 会社は、組合員ら7名に対し、次長から参事となった後、資格手当を70,000円、勤務手当を110,000円とし、賞与時の役職加算部分を特別補填金として一般社員とは別に加算して支払った。

(乙28)

(ウ) 組合員ら7名の、平成20年7月1日から同21年6月30日までの収入は、約1,575万円から約1,950万円であり、同年7月1日から同22年6月30日までの収入は、約1,410万円から約1,738万円であり、これは同期間において、組合員ら7名が次長職のままである場合の収入の試算と同額である。また、同期間において、通常の参事の場合、同期間における収入の試算額は、約1,356万円から約1,675万円となる。なお、組合員ら7名の、平成21年7月1日から同22年6月30日までの間の収入が、前年同時期と比べ減額となっているのは、主として賞与の本給乗率が会社業績を反映して労使交渉で大幅な切り下げとなったためであり、これは他の一般社員も同様である。

(乙28)

エ 会社の経営状況について

平成17年度から同20年度における会社の損益計算は、下表のとおりである。な

お、会社は、同19年度及び同20年度において株主配当を行っている。

(単位：千円)

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
売上高	68,724,780	66,894,824	63,067,900	57,453,742
営業利益	2,831,299	2,354,245	1,648,323	△1,076,664
経常利益	3,271,123	2,901,708	2,401,191	△283,281

(注) 平成17年度の「売上高」は、同年度の「営業収益」の金額を記載。

(乙10の1から乙10の4)

オ 人事異動のための手続について

会社では、定例の人事異動は7月1日に実施している。内示は、最低1週間前、転勤を伴う場合の内示は2週間以上前に行われており、これは、会社と組合との取決めになっている。

(証人 X10、証人 Y3)

カ 新管理職制度導入以前の状況について

(ア) 平成11年4月、会社は、部長職、局長職に年俸制度を導入した。平成11年当時、取締役ら役員クラスの次は、資格としては、局長職、部長職であり、その下は、一般の資格の参事であった。部長職の中には、部長、部長補佐、専門部長、チーフプロデューサー、チーフエンジニアという職位(役職)があった。

(証人 X10)

(イ) 組合は、平成11年に管理職年俸制度が導入されて以降、毎年、制度自体を廃止する旨要求していた。組合は、制度自体にそもそも反対であるとの立場をとっていたため、同21年の年末の交渉までは、管理職年俸制度の具体的な労働条件の中身について要求したことはなかった。なお、組合は、同年の年末の交渉において、制度の中身について要求することとした理由について、就業規則化したため、としている。

(当事者 X2、証人 Y2)

(ウ) 平成16年6月、組合員であるX11(以下「X11組合員」という。)が、当時の部長職に昇進した。部長職への発令後、開催された説明会において、X11組合員は、年俸通知書への押印を求められたところ、X11組合員は、年俸通知書に押印しなかった。

(証人 X10)

(エ) 平成16年8月、組合は、会社に対し、部長職に昇格した者が組合員であることに対し、見解を求めたところ、会社は、部長職が組合員であることについて

問題ない旨、労働条件について組合と協議することについて否定しない旨、組合員であっても不利益はない旨回答した。

なお、管理職である組合員の人数について、平成17年4月時点では6名、同18年4月時点では4名、同19年4月時点では3名、同20年4月時点では3名、同21年4月時点では5名、同22年6月時点では3名が、少なくとも在籍していた。

(乙25、証人 X10、証人 Y2)

(オ) 平成17年3月、会社は、次長職を新設し、部長職のうち、役職についていない者については、次長職となった。なお、次長職は、年俸制をとっておらず、時間外勤務手当等の手当が支給された。

X11組合員は、次長職が新設されたことに伴い、次長職となった。X11組合員の年齢の本給、労使で決定した一時金、時間外勤務手当等の手当を勤務時間に応じて計算した結果、X11組合員が部長職であった間に得た年俸と比較して差額があったため、組合が、その差額の支払を会社に求め、会社は、差額をX11組合員に支払った。

(証人 X10)

(カ) 平成20年7月、X10(以下「X10組合員」という。)が、副理事に発令された。X10組合員は、発令後に開催された説明会には出席せず、年俸通知書を提出しなかった。X10組合員は、個別に、人事部長と話合いの場を持ち、年俸制の説明を受けた。

(証人 X10)

キ 新管理職制度導入に係る経緯について

(ア) 平成21年2月26日、組合と会社との間で事務折衝(以下「2.26事務折衝」という。)が行われた。2.26事務折衝において、会社は、同年3月5日の午後に管理職に対し新しい管理職制度の説明会を開催するので同日の午前中に団交を開催したい旨述べた。

(甲2、甲8、当事者 X2)

(イ) 平成21年3月5日、組合と会社との間で団交(以下「3.5団交」という。)が開催された。3.5団交において、会社は、同年4月1日から新管理職制度を導入する旨、新管理職制度では、年俸テーブルを見直す旨、理事は標準年俸額を13%カット、副理事は10%カットする旨、年俸に占める会社業績反映部分について、これまで20分の1としていたがライン部長以上のライン職は20分の4に、専門職、副部長については20分の3とする旨、次長制度の廃止については、7月の定期異動までに説明会を行い、基準に同意すれば管理職に登用する旨等

を述べた。組合が、管理職に組合員がいるため実質の交渉は一括で行う旨、労使交渉の中で決めていく旨述べたところ、会社は、人事制度は会社の専権事項であると考えている旨述べた。

(甲2、甲8、乙3の1)

(ウ) 平成21年3月5日及び同月6日、会社は、新管理職制度の適用を受ける当時の年俸管理職132名を対象とした、新管理職制度の説明会を開催した。本説明会において、会社は、管理職年俸契約書を同月17日までに提出するよう求めた。なお、当時組合に在籍していた年俸管理職5名のうち、4名が、本説明会に出席した。

(乙26、証人 Y2 )

(エ) 平成21年3月11日、組合と会社との間で、団交（以下「3.11団交」という。）が開催された。3.11団交において、会社は、管理職年俸制度は会社の専権事項である旨、会社としては、組合員であることを理由に契約しないということはない旨、同年4月1日に人事発令を行う旨、同年3月16日が管理職年俸契約書の提出期限となる旨、同日までに管理職年俸契約書に署名押印を行っていない者に対しては、管理職としての発令を行うことができない旨、述べた。これに対し、組合は、管理職年俸制度に関して組合が交渉する旨、管理職である組合員個人が管理職年俸契約書に署名押印を行わないと言っているわけではない旨、組合に対して管理職年俸制度の説明資料の提示もしていない状況で、時間がないことを理由に組合との交渉を無視することはやめてもらいたい旨、述べた。

(甲2、甲8、乙25)

(オ) 平成21年3月17日までに、新管理職制度の対象となる管理職132名のうち130名が管理職年俸契約書に署名押印し、会社に提出した。管理職132名のうち、組合員は5名いたが、このうち3名は、管理職年俸契約書に署名押印し、同日までに会社に提出し、2名は同日までに提出しなかった。なお、管理職年俸契約書を提出しなかった2名のうち、1名は、X10組合員であった。

(乙25、乙26、証人 Y2 )

(カ) 平成21年3月17日、組合と会社との間で、団交（以下「3.17団交」という。）が開催された。3.17団交において、組合は、会社に対し、管理職年俸契約書の署名押印を拒否しているのは組合員個人的意思ではなく、組合が組合員に統制を行っている旨、組合員が組合に会社との交渉を委任しているため、組合として会社に交渉を申し入れ続ける旨、述べた。これに対し会社は、管理職年俸制度は会社の専権事項である旨、個別の契約であるとの認識である旨、述

べた。

(甲 2、甲 8)

(キ) 平成21年3月19日、組合と会社との間で拡大事務折衝（以下「3.19拡大事務折衝」という。）が行われた。3.19拡大事務折衝において、会社は、管理職年俸制度は会社の専権事項であるが、労働条件については組合と話をするつもりである旨述べた。組合は、新管理職年俸制度についての交渉を行うにあたり、会社から説明資料が提示されていない旨述べたところ、会社は、制度について説明会を開いて説明するが、組合に対して資料を提示するつもりはない旨述べた。

(甲 2、甲 8、乙17、証人 Y 2 )

(ク) 平成21年3月24日、組合と会社との間で拡大事務折衝（以下「3.24拡大事務折衝」という。）が開催された。3.24拡大事務折衝において、会社は、新管理職制度に関する資料を組合に対し正式に提示した場合の、組合の対応を尋ねたところ、組合は、労使が向き合っている証拠として公式に資料を提示してほしい旨述べるとともに、次長制度の存続等を求める予定である旨述べた。

(甲 2、甲 8、乙 3 の 2)

(ケ) 平成21年3月24日、組合と会社との間で事務折衝（以下「3.24事務折衝」という。）が行われた。3.24事務折衝において、組合は、3.24拡大事務折衝で述べた組合の要求事項を改めて説明した。組合は、資料の開示、評価制度を相対評価から絶対評価への変更、会社業績分の賞与の評価の開示、家族手当の支給、介護、育児休業制度での会社業績分の見直し等を求めるとともに、次長のゾーンについて年俸管理職の比率が上がっていくのは組合として容認できない旨述べた。

(甲 2、乙19)

(コ) 平成21年3月25日、組合と会社との間で事務折衝（以下「3.25事務折衝」という。）が行われた。3.25事務折衝において、会社は、管理職問題について団交を行いたい旨、その席で資料を渡して説明したい旨、述べるとともに、前日に提示された要求事項を、団交の要求事項として正式に出してもらいたい旨述べた。組合は、その場での返答は留保し、数時間後、団交の要求としては出せない旨回答した。

(甲 2、証人 Y 2 )

(サ) 平成21年3月30日、組合と会社との間で事務折衝（以下「3.30事務折衝」という。）が行われた。3.30事務折衝において、会社は、翌日団交を行いたい旨述べ、組合は団交に応じる旨述べた。

(甲2)

(シ) 平成21年3月31日、組合と会社との間で事務折衝（以下「3.31第1回事務折衝」という。）が行われた。3.31第1回事務折衝において、会社は、当日の午後7時頃が管理職年俸契約書への署名押印の最終期限である旨述べた。

(甲2、甲8)

(ス) 平成21年3月31日、組合と会社の間で団交（以下「3.31第1回団交」という。）が開催された。3.31第1回団交において、会社は、新管理職制度についての資料を配布した。

その後、団交は中断され、組合と会社との間で事務折衝（以下「3.31第2回事務折衝」という。）が行われた。3.31第2回事務折衝において、組合は、以下の条件の下、管理職年俸契約書への署名押印に応じても良い旨述べた。条件とは、管理職年俸契約書の期限を1年限りの有期に修正すること、及び「当該組合員は組合の統制の下に管理職年俸契約書に押印するが、会社提案の管理職年俸制度の内容について組合として合意したわけではない。管理職年俸支給基準の内容及び年俸通知書の額面については組合との交渉事項である」という内容を記載した団交議事確認書を組合と会社との間で作成することであった。

会社は、組合の提案を検討する旨述べ、3.31第2回事務折衝を終了した。その5分後、会社は組合に対し、組合の条件を受け入れられない旨返答した。

(甲2、甲8、乙3の3、当事者 X2)

(セ) 平成21年3月31日、組合と会社との間で再度団交（以下「3.31第2回団交」という。）が開催された。3.31第2回団交において、会社は、組合からの提案は会社の選択肢をはるかに超えている旨、当該組合員2名が大事な存在であることは理解するが、当該組合員以外の130名の管理職が、規則や賃金テーブルに速やかに合意していることを鑑みれば、そちらを取らざるを得ない旨、当該組合員2名のみ特別な契約を結ぶことを冠した条件には応じられない旨、平成21年4月1日から新管理職制度を導入する旨述べた。

(甲2、甲8、乙3の3)

(ソ) 平成21年4月1日、新管理職制度が導入された。管理職契約書に署名押印しなかった組合員2名については、引続き旧制度が適用されることとなった。

(当事者 X2)

ク 次長職廃止に係る経緯について

(ア) 平成21年4月6日、組合と会社との間で事務折衝（以下「4.6事務折衝」という。）が行われた。4.6事務折衝において、会社は、2種類の管理職制度が並存することを疑問視する声が大きくなってきている旨、妥協案として、新管

理職制度の就業規則化を検討することが考えられる旨述べた。

(甲 2、甲 8)

(イ) 平成21年4月9日、組合と会社との間で事務折衝（以下「4.9事務折衝」という。）が行われた。4.9事務折衝において、会社は、管理職年俸契約書に署名押印しなかった組合員2名が同月10日までに同契約書を提出することを求め、提出が行われなければ、同月13日に、組合員2名を一般職とする内示を行う旨述べた。

(甲 2、甲 8、乙 3の4)

(ウ) 平成21年4月10日、組合と会社との間で拡大事務折衝（以下「4.10拡大事務折衝」という。）が行われた。4.10拡大事務折衝において、組合が新管理職制度の就業規則化への期間が7月であるか確認したところ、会社は、同年7月1日からとなる旨述べた。会社は、組合員2名の管理職年俸契約書への署名押印を同日中に求める旨述べた。

同日、夕方、組合と会社との間で事務折衝（以下「4.10事務折衝」という。）が行われた。4.10事務折衝において、組合は会社に対し、組合員2名の署名押印を行った管理職年俸契約書を提出した。

(甲 2、甲 8、乙 3の5)

(エ) 平成21年4月13日、組合と会社との間で団交（以下「4.13団交」という。）が開催された。4.13団交において、会社は、管理職年俸支給基準の就業規則化を前提とした作業に入る旨述べた。組合が、管理職年俸制の労働条件も交渉事項になるか確認したところ、会社は、労働条件は労使の交渉事項であると認識している旨述べた。

(甲 2、乙 3の6)

(オ) 平成21年4月21日、組合と会社との間で団交（以下「4.21団交」という。）が開催された。4.21団交において、会社は、管理職年俸支給基準については同年7月までに就業規則化する旨、修正回答した。

(甲 2、甲 4、甲 8)

(カ) 平成21年4月30日、組合と会社との間で団交（以下「4.30団交」という。）が開催された。4.30団交において、組合は、新管理職制度への移行の方法が一方的である旨述べ、次長制度廃止の問題について、組合と向き合う姿勢があるのか尋ねたところ、会社は、組合とも当該次長とも丁寧に向き合う旨述べた。

(甲 2、乙 22)

(キ) 平成21年5月14日、組合と会社との間で事務折衝（以下「5.14事務折衝」という。）が行われた。5.14事務折衝において、組合は、副部長を非年俸制にす

る要求について、団交開催を要請した。同事務折衝において、会社は、副部長対象者への説明会を、同年5月21日及び同月22日に開催する旨、それまでに組合に対して説明を行う旨述べた。組合は、説明会を一方的に行わないよう申入れる可能性がある旨述べた。会社は、説明については事務折衝で行うと団交で発言した旨述べたところ、組合は、持ち帰る旨述べた。

(甲2、乙3の7)

(ク) 平成21年5月15日、組合と会社との間で事務折衝（以下「5.15事務折衝」という。）が行われた。5.15事務折衝において、組合は、説明会を開催する前に団交を開催し、組合と合意するべきである旨述べた。

(甲2、甲8)

(ケ) 平成21年5月19日、組合と会社との間で事務折衝（以下「5.19事務折衝」という。）が行われた。5.19事務折衝において、組合は、会社に対し、同月20日までに団交を開催せず、同月21日に説明会を強行する場合、説明会に出席しないよう統制をかける旨述べた。これに対し、会社は、説明会開催後、団交を行いたい旨述べた。

(甲2、乙3の8)

(コ) 組合は、平成21年5月20日発令の「闘争指令」と題する書面を組合員らに配布した。同書面には、統制事項として、次長職である組合員らに対し、同月21日及び同月22日の説明会への出席を拒否するよう、記載されていた。

(甲16、証人 X5、証人 X6)

(サ) 平成21年5月21日及び同月22日、会社は、次長職である従業員を対象に、説明会を開催した。説明会において、会社は、管理職年俸契約書を提示するとともに、同年6月1日までに管理職年俸契約書に署名押印するよう述べた。

(甲8)

(シ) 平成21年5月22日、組合と会社との間で事務折衝（以下「5.22事務折衝」という。）が行われた。5.22事務折衝において、組合は、会社が説明会を開催したことに抗議する旨述べた。組合が、管理職年俸契約書の提出期限が同年6月1日であるか確認したところ、会社は、人事異動のスケジュールの関係から同年6月1日となる旨述べた。

(甲2)

(ス) 平成21年5月26日、組合と会社との間で事務折衝（以下「5.26事務折衝」という。）が行われた。5.26事務折衝において、会社は、次長職組合員らに管理職年俸契約書を渡したい旨述べ、組合は、話し合いをした上である旨述べた。会社は、翌日、次長制度に限って説明も含めて団交を開催する旨述べ、組合は、

団交を開催することは了承する旨述べた。

(甲2、乙3の9)

(セ) 平成21年5月27日、組合と会社との間で団交（以下「5.27団交」という。）が開催された。5.27団交において、組合は同月20日までに団交を開催するよう申し入れていたが、同月27日まで団交が行われなかったことは不当労働行為であるとの認識をもっている旨、会社が一方的に組合員に契約書を送付するとの会社の発言も不当労働行為の支配介入であると理解している旨、非組合員に対して行われた説明会も問題があると考えている旨、述べるとともに、これらについての会社の見解を求めたところ、会社は、組合の主張は承知したが、見解の相違がある旨、ただ、現在の状況が好ましい状況ではないと認識している旨述べるとともに、団交に入る前に、次長制度に関し人事部長から説明したい旨述べた。会社は、新管理職制度における評価方法等について述べるとともに、事前に把握している質問に対する回答として、押印を求める理由、次長職を廃止する理由等を述べた。会社は、押印を求める理由として、社員には、入社初日に就業規則、賃金規程の説明を受けた後に誓約書を書き押印をしてもらっているが、このときの賃金条件から年俸制へと変更するため、本人の了解を得るという意味で押印が必要である旨、就業規則に賃金テーブルを明示していないが本人に明示したという証拠としての意味がある旨述べた。また、会社は、次長職を廃止する理由として、管理職が足りない部署が多くあり、従前のように一旦次長職に登用してから管理職に登用するのではスピードが追いつかない旨述べた。組合が、賃金テーブルが就業規則に掲載されない理由を尋ねたところ、会社は、就業規則には掲載したくない旨、1,800万円を超える給与体系が出回ることは避けたい旨、就業規則には一般的に掲載しない旨述べた。組合が、賃金テーブルを就業規則に掲載すべきである旨述べたのに対し、会社は、掲載したくない旨述べた。組合は、管理職年俸契約書の内容には労働条件に関する部分がある旨、組合員の労働条件は組合に交渉を委ねているので組合の合意があれば個人の押印は不要である旨述べた。会社は、労働条件等の大幅な変更があるので、個人から丁寧に確認作業を行いたい旨述べた。

(甲2、甲8、乙3の10)

(ソ) 平成21年5月29日、組合と会社との間で事務折衝（以下「5.29事務折衝」という。）が開催された。5.29事務折衝において、会社は、6月1日までに登用の了承をしない者は、参事に移行する旨述べた。

(甲2、甲8)

(タ) 組合は、会社に対し、平成21年5月29日付け「申入れ書」と題した書面（以

下「5.29申入書」という。)にて申入れを行った。5.29申入書には、組合と会社が年俸管理職の労働条件、次長職の労働条件についての交渉中に管理職年俸契約書の署名押印に期限を設定し、労使合意がないまま登用を強行しないことを求める旨、管理職年俸契約書に署名押印に関して組合が統制を行っている次長職組合員に対し、差別にあたる人事や差別待遇を行わないよう求める旨、組合の統制に従っている組合員の署名押印がないことで、個々の登用の意思なしとの判断を行わないことを求める旨、先に署名押印した社員だけを先行して登用しないことを求める旨、記載されていた。

(甲3、甲8)

(チ)平成21年6月1日までに、次長職組合員12名のうち11名は、管理職年俸契約書を会社に提出しなかった。なお、他社に出向中で東京勤務であった組合員1名は、同日までに同契約書を提出していた。

(ツ)平成21年6月3日、組合と会社の間で、拡大事務折衝(以下「6.3拡大事務折衝」という。)が行われた。6.3拡大事務折衝において、組合は、労働条件について組合と交渉して決するのであり、就業規則化するのであれば、個々の組合員との契約書は不要の旨述べた。これに対して会社は、確認のため押印は必要である旨述べた。

(甲2、甲8、乙3の11)

(テ)組合は、平成21年6月5日発令の「闘争指令」と題する書面により、組合員に対し、統制を行った。同書面には、統制事項として、会社が個別に管理職登用の打診、またはそれに準ずる行為を行ってきた場合、態度を保留し、仮に捺印を迫られるようなことがあった場合でも、それを保留する旨記載されていた。

(甲17)

(ト)平成21年6月8日、組合と会社の間で団交(以下「6.8団交」という。)が開催された。6.8団交において、組合は、会社は賃金の支払形態が変更されることと管理職固有の職務要件についての合意を取るため押印が必要である旨述べるが、これらについての合意を取るために管理職年俸契約書という形式に拘る必要がないと考える旨、会社が労働条件という組合の交渉権限に拘る部分に踏み込むのは得策ではないと考える旨述べた。これに対し、会社は、組合の主張は理解しているが、同年4月から開始した新管理職制度においても、管理職全員から了解を得た旨述べた。組合が、会社は新管理職制度へ移行後の実態よりも管理職年俸契約書への押印に重きを置いているように感じる旨、なぜ会社が押印に拘るのか疑問である旨述べたところ、会社は、反対に、なぜ組合が押印に抵抗するのか疑問である旨述べた。組合が、管理職年俸契約書の内容につ

いて交渉事項であるか尋ねたところ、会社は、就業規則の内容は交渉事項である旨述べた。組合が、組合員の号俸の評価について交渉できるかを尋ねたところ、会社は、交渉できない旨述べた。組合が、個人の年俸の上下は労働条件に当たる旨、会社業績連動分について交渉の余地がないということか尋ねたところ、会社は、枠組みを変えることはできるが、評価の内容は会社の専権事項である旨述べた。組合が、組合としては次長職組合員が管理職年俸契約書に押印するかどうかも組合との交渉事項であると考える旨、交渉事項であるのに次長制度について交渉している最中に強行しないでほしい旨述べたところ、会社は、強行はあり得る旨述べた。組合が、同年7月1日に行うことがおかしいと考える旨述べたところ、会社は、会社としての方針は変わらない旨述べた。組合が、組合は次長職組合員11名の副部長への登用を阻むつもりはない旨述べたところ、会社は、同年7月1日には管理職年俸契約書に押印した人は副部長になってもらう旨述べた。

(甲2、甲8、乙3の12、証人 Y2 )

(ナ) 平成21年6月10日、組合と会社との間で事務折衝（以下「6.10事務折衝」という。）が行われた。6.10事務折衝において、組合は、次長職組合員に個別に意思確認したところ、次長職組合員11名全員が副部長への登用を拒否していない旨述べた。

(甲2、甲8、乙3の13)

(ニ) 平成21年6月10日、組合執行部が、次長職組合員の中から、管理職年俸契約書への署名押印を行わないという統制を解いてもらえないかとの相談を持ちかけられた。組合執行部は、会社との交渉に解決の道筋が立っておらず、また、統制に従い続けている組合員が存することから、統制を解くことはできない旨回答した。

(甲8)

(ヌ) 平成21年6月12日、次長職組合員5名が脱退届を組合に提出した。組合は同脱退届の受理を保留扱いとした。なお、5名の内4名は管理職年俸契約書への署名押印を行っておらず、1名は既に同契約書への署名押印を行っていた。

(甲8)

(ネ) 平成21年6月15日、会社は、次長職組合員4名を対象に、説明会（以下「6.15説明会」という。）を開催した。6.15説明会において、同組合員4名は、管理職年俸契約書の署名押印を行い、会社に提出した。なお、同組合員4名は、同月12日に組合に対し脱退届を提出した組合員4名と同一である。

(甲8)

(ノ) 平成21年6月23日、組合と会社との間で団交（以下「6.23団交」という。）が開催された。6.23団交において、会社は、同月24日、同年7月1日付けの人事異動の内示を行う旨、内示の内容は、次長職である従業員の内、組合員ら7名を参事とし、同人ら以外の次長は副部長待遇とすることである旨、述べた。組合が、本日の団交をもって会社は次長職についての交渉の窓口を閉めるのか尋ねたのに対し、会社は、そうである旨述べた。

(甲2、甲8、甲11、証人 Y2 )

(ハ) 平成21年6月24日、同年7月1日付け人事異動の内示が行われ、組合員ら7名を参事とする旨の内示が行われた。

(甲8)

ケ 本件申立て後の経過について

(ア) 平成21年7月1日、会社は次長制度を廃止した。会社は、同日付け人事異動を発令し、管理職年俸契約書に署名押印した15名は年俸管理職として登用し、管理職年俸契約書に署名押印しなかった組合員ら7名は、一般職の参事となった。

なお、会社は、組合員ら7名を年俸管理職に登用しなかったのは、組合員ら7名が管理職年俸契約書に署名押印しなかったためとしている。

(証人 Y2 、証人 Y3 )

(イ) 組合は、平成21年7月6日付け「意見書」と題する書面により、会社に対して就業規則の変更についての意見を提出した。当該意見書には、次のように記載されていた。

「平成21年5月19日付けをもって意見を求められた就業規則の変更について下記の通り意見を提出します。

記

Y4 の管理職年俸制度は1999年に会社が一方的に導入したものであり、労働組合と合意をもって導入されたものではない。今回、2009年4月1日に制度の改定が行われたが、労使で十分議論し尽したとは言えず、まだ労使間で合意に至っているものではない。また、現在この制度適用対象者が約150名存在するが、そのうち労働基準法上の管理監督者に当たらない従業員が100名近く存在している。故に、その従業員についてはこの制度を適用するべきではない。

もとより、不明瞭な基準の個人業績や会社業績をもとに各人の総年俸を決定されるこの賃金体系自体が大いに疑問である。故に賃金体系自体の見直し、成果主義年俸制度の廃止を求めている。

具体的に、就業規則の変更により是正されるべきと考える事項

- 一、賞与の会社業績連動部分が、拡大（従前は総年俸の1/20から現行では、3/20～4/20へ）されていることにより、賃金に関しての会社側の裁量が、著しく拡大し、さらに、新規則では、業績額から年俸額への反映が明確に決定されず、その説明が欠落している点。
- 一、標準年俸内に個人業績という区分を設けているが、この評価の方法やプロセスが全く記載されていない点。公平性を担保された評価方法や評価手段を明示し、従業員に周知徹底すべきであるが、そもそも、個人業績評価の仕組み自体が、我々の業態にそぐわない。
- 一、第6条にある標準年俸の額が、実際に内規で賃金テーブルが存在しているにも関わらず、賃金規定の文面上明確にされていない。賃金の決定は、就業規則を定める上で絶対的記載事項になっているにもかかわらず、それが明示されていないことは、就業規則として不十分なものである。一般賃金規定では明確に賃金テーブルが記載されているにも関わらず、管理職年俸支給基準にその記載がないのは、公平性を欠くと言わざるを得ず、従業員へ周知しても、就業規則の目的が果たされない。
- 一、第11条 欠勤休職中の年俸支給に関し育児、介護期間の手当は、賞与の会社業績部分にしか連動しない規則になっている。一般社員に保障されているものと同等に扱うべきである。
- 一、基準外賃金相当分が、標準年俸の12/20の40%と記載されているが、その内訳自体が不明瞭であるし、基準賃金額の手当相当の内訳も全く明らかにされていない。よって至急に内訳を明示すべきである。」

(甲5、乙2)

(ウ) 平成22年春の労使交渉において、組合は、年俸管理職制度廃止までの期間における制度見直しの要求として、管理職制度に関して、副部長待遇を非年俸とすること、個人業績評価制度を廃止し、賞与の業績連動部分をなくすこと、年俸管理職にも家族手当を支給すること等の8項目の要求を提出した。これに対し、会社は、年俸管理職に単身赴任手当を新たに設ける旨、組合に対して回答した。

(乙25、証人 Y2 )

(エ) 組合は、平成22年5月19日発令の「闘争指令」と題する書面により、同21年6月5日に発令した統制を解除した。なお、同21年6月5日に発令した統制事項として、「会社が個別に管理職登用の打診、またはそれに準ずる行為を行っ

てきた場合、態度を保留し、仮に捺印を迫られるようなことがあった場合も、それを保留すること。」と記載されていた。

(乙23)

(オ) 組合は、平成22年5月20日発令の「闘争指令」と題する書面により、元次長職の組合員に対し、管理職年俸契約書に署名押印し、組合に契約書を預ける旨、参事、主務の組合員に対し、管理職年俸契約書に署名押印し、各自提出する旨、統制を行った。

(乙27)

(カ) 組合員ら7名を含む副部長待遇登用候補者20名は、管理職年俸契約書に署名押印し、平成22年6月7日までに会社に提出した。

(証人 Y 2 )

(キ) 平成22年7月1日、会社は人事異動を発令し、組合員ら7名は副部長待遇に登用された。

(証人 Y 2 )

(2) 会社が、次長職であった組合員に対して管理職年俸契約書に署名押印を求めたことは、組合に対する支配介入といえるかについて、以下判断する。

ア 会社が、次長職であった組合員に対して管理職年俸契約書への署名押印を求めたことについて、申立人らは、①個別に管理職年俸契約書に署名押印を求めることには反対していた旨、②管理職に昇格する前に署名押印を求める労使慣行は存在しない旨、③就業規則化されれば個別の契約書は必要なくなると考えていた旨主張し、会社は、④管理職年俸契約書への署名押印を管理職登用の条件としたことは合理的である旨、⑤個別同意を取得する慣行は存在する旨、⑥組合が就業規則が制定されれば個別の契約書の調印は不要であると考えていた理由として、労使間において「平成21年7月までに新管理職制度を就業規則化すること、その内容については組合と話し合っ決めて決めること」との合意が成立していることをあげるが、そのような労使合意は存在しない旨、それぞれ主張するので、以下、具体的にみる。

(ア) 会社は、管理職年俸契約書への署名押印を管理職登用の条件としたことは合理的であることについて、労働者を管理職へ登用するに際して、使用者には広範な裁量が認められているが、次長職から管理職に登用されることにより、職責や待遇面が変更される旨、特に新管理職制度においては、年俸に占める会社業績反映部分が大きくなり、会社の業績次第で、管理職に支給される賃金額が、残業代込の一般職の賃金額よりも低くなる可能性があるため、個別に職責・待遇の両面の相違について納得を得る必要があった旨、年俸制を就業規則によっ

て制度として導入することに加えて、年俸制の適用対象となる従業員の個別同意を取得することが法律上も望ましいと考えている旨主張する。

前記(1)ア(ア)から(ウ)及びウ(ウ)認定によると、①組合員ら7名の次長時代の年収は実績で約1,580万円から1,950万円であったこと、②新管理職制度においては、最も年俸額の低い初任の副部長待遇の年俸管理職では、個人業績が標準評価であり、期中においても減額措置を行う旨の特別条項を適用しない場合、会社業績により、年収が、1,530万円から1,890万円まで変動する可能性があること、が認められ、これらのことからすると、組合員ら7名は、年俸管理職に登用されることにより、労働条件が不利益に変更される可能性があるといえ、新管理職制度においては、従業員は、管理職に登用されることにより、個人の労働条件が不利益に変更される可能性があるといえる。

また、労働契約法には、①労働契約の内容である労働条件の変更には労働者と使用者の合意が必要である旨、②使用者は、就業規則が定められている場合であっても、同法第10条で定める場合以外は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない旨、規定されているところ、会社が次長職の従業員の管理職登用にあって、個別同意を得たいとする会社の主張は理解できるところである。

しかしながら、前記(1)イ(ク)、キ(イ)、ク(タ)認定のとおり、①組合員ら7名は、次長職廃止に伴う労働条件の変更についての交渉を組合に委任していたこと、②3.5団交において、会社は、平成21年4月1日から新管理職制度を導入する旨、新管理職制度では、年俸テーブルを見直す旨、次長制度の廃止については、同年7月の定期異動までに説明会を行い、基準に同意すれば管理職に登用する旨等を述べたこと、③これに対し組合は、3.5団交において、管理職に組合員がいるため実質の交渉は一括で行う旨、労使交渉の中で決めていく旨述べたこと、④組合は、5.29申入書により、会社に対し、管理職年俸契約書に署名押印に関して組合が統制を行っている次長職組合員に対し、差別に当たる人事や差別待遇を行わないよう求める旨、組合の統制に従っている組合員の署名押印がないことで、個々の登用の意思なしとの判断を行わないことを求める旨、申し入れていること、が認められる。

これらのことからすると、組合は、組合員から労働条件の交渉について委任を受けており、そのことを会社も認識していたと推認される状況の中で、会社は、新管理職制度において次長職組合員を管理職に登用するに当たっては、組合の同意を得るよう努力する必要があるといわざるを得ない。

また、次長職組合員個々の登用の意思は組合を通じて判断することも可能であると考えられるところ、組合は、5.29申入書をもって組合の統制に従っている組合員の署名押印がないことで個々の登用の意思なしとの判断を行わない旨の申入れをしているのである。

したがって、当初、会社が、管理職年俸契約書への署名押印を管理職登用の条件としたことはともかく、上記のような状況においてもなお、会社が、管理職年俸契約書の署名押印を次長職組合員個々に求め続けたことは、組合員らより委任を受けた組合の立場を無視ないし軽視するものであり、相当とはいえず、こうした会社の行為が正当なものであったとはいえない。

(イ) 次に、会社は、次長職従業員に対して管理職年俸契約書への署名押印を求めたのは、民間放送事業者の業界内での慣行及び会社において管理職の処遇において個別同意を取得する慣行が存在し、管理職年俸契約書への署名押印を求めたのは、この慣行によるものである旨主張するので検討する。

a まず、民間放送事業者の業界内における慣行について、管理職への登用の条件として、個別同意を取得する慣行が、民間放送事業者の業界内に存在すると認めるに足る疎明はない。

b 次に、会社内における状況についてみる。

前記(1)ア(ア)、カ(ウ)、(オ)、(カ)認定によれば、①旧管理職制度では、年俸管理職に登用される者は、登用の内示ないし発令後に年俸通知書に署名押印していたこと、②X11組合員は、年俸通知書に署名押印しないまま、平成16年6月から同17年3月まで、部長職であったこと、③X10組合員について、平成20年7月に副理事に発令された後、年俸通知書を提出しなかったことが認められる。

これらのことからすると、会社は、年俸管理職への登用に当たり、個別同意を求めるという対応を取っているとみることができる一方、個別同意の時期は登用の内示ないし発令後であることから、本件のように、登用前に個別同意を求める対応を取っていたとはいえず、また、X11組合員やX10組合員のような、例外的措置を講じたこともあることが明らかである。

(ウ) 以上のことからすると、年俸管理職へ登用されることにより、労働条件の不利益変更の可能性があるが、かつ、対象労働者から委任を受けた組合の同意が得られていない状況において、会社が、暫定措置を提案することなく新管理職制度における年俸管理職への登用の条件として、次長職組合員個々へ管理職年俸契約書への署名押印を求め続けたことは、個別同意に固執したといわざるを得ず、相当とはいえないのであって、こうした会社の行為が正当なものであった

とはいえない。

(エ) なお、申立人らは、就業規則化されれば個別の契約書は必要なくなると考えていた旨主張し、会社は、組合が就業規則が制定されれば個別の契約書の調印は不要であると考えていた理由として、労使間において「平成21年7月までに新管理職制度を就業規則化すること、その内容については組合と話し合っ決めてこと」との合意が成立していることをあげるが、そのような労使合意は存在しない旨、主張する。

前記(1)ア(イ)及びク(ア)、(ウ)、(オ)、(セ)認定によれば、①4.6事務折衝において、会社は、2種類の管理職制度が併存していることを疑問視する声が大きくなっている旨、妥協策として、新管理職制度の就業規則化を検討することが考えられる旨述べたこと、②4.10拡大事務折衝において、会社は、就業規則化の期日が平成21年7月1日からとなる旨述べたこと、③4.21団交において、会社は、管理職年俸支給基準については同年7月までに就業規則化する旨、修正回答したこと、④4.21団交において修正回答した管理職年俸支給基準には、待遇別年俸テーブルが記載されていないこと、⑤5.27団交において、組合は、賃金テーブルも就業規則に掲載すべきである旨述べたのに対し、会社は、賃金テーブルは就業規則に掲載しない旨述べたことが認められる。

そうすると、新管理職制度について就業規則化することについて、会社と組合の間では、賃金テーブル(待遇別年俸テーブル)を除いては一定の合意が成立しているというべきであるが、少なくとも、新管理職制度における賃金テーブル(待遇別年俸テーブル)について、就業規則に掲載することについて合意が成立していなかったとみることができる。

しかしながら、こうした合意がなかったとしても、前記(ウ)判断において相当とはいえないと判断した管理職年俸契約書への署名押印を次長職組合員に求め続けたという会社の行為が正当化されるものではない。

イ 次に、会社が管理職年俸契約書への署名押印を求めた手法について検討する。

この点について、会社は、管理職年俸契約書の提出期限は、合理的根拠に基づいて設定した旨、交渉のために十分期間を取った旨、組合と誠実に交渉してきた旨主張するので、管理職年俸契約書の提出期限及び会社と組合との交渉の状況についてみる。

(ア) まず、管理職年俸契約書の提出期限についてみる。

a 会社は、管理職年俸契約書の提出期限を、当初、平成21年6月1日に設定した理由として、①経営状況悪化により経営見直しを実行する緊急の必要性に迫られていた旨、②経営の見直しのため自社グループ各社の競争力・収益

力を向上させるため、部長級以上の人材を多数、グループ会社に投入する必要が生じてきた旨、③これらの者が抜けた穴を埋めるべき副部長級の人材が不足しており、若手・中堅の優秀な人材を早期に多数、管理職に登用する経営ニーズがあった旨、④経営ニーズに応えるため、会社は次長職を廃止することとし、同年7月1日付け人事発令をもって、次長職従業員を副部長待遇の年俸管理職に登用することを決定した旨、⑤7月1日付け人事発令の内容を決定するには、手続等を考慮すると1か月程度期間を設ける必要があった旨、主張する。

- b 前記(1)エ認定によれば、会社は、平成17年度以降、営業利益、経常利益が減少していること、同20年度は、営業利益、経常利益ともに赤字であったことが認められることから、会社の経営状況は悪化していたとみることができ、経営見直しが必要であったとする会社の主張は、一定理解できるところである。

また、その手法として、グループ企業の競争力・収益力の向上が必要であり、そのためにグループ企業に人材を投入する必要があり、さらに優秀な人材を早期に多数、管理職に登用する経営ニーズが生じたとする会社の主張は、不自然とまではいえない。

この点について、申立人らは、会社は、株主配当を行っていることや、役員が昇進昇格していることから、経営見直しを実行する緊急の必要性はない旨主張する。しかしながら、経営改善の必要性があるとする会社の主張は一定理解できること、経営改善のための手法は経営判断に関することであることから、株主配当を行っていること、役員が昇進昇格したことのみをもって、経営見直しを実行する緊急の必要性がなかったとまではいえない。

- c 次に、人事異動手続についてみると、前記(1)オ認定によれば、①会社の定例の人事異動は7月1日であったこと、②内示は、最低1週間前、転勤を伴う場合の内示は2週間以上前に行われていること、③内示の時期は、会社と組合との取決めになっていること、が認められる。

これらのことからすると、転勤を伴う異動の場合、2週間前に内示を行う必要があることから、仮に6月1日から人事異動に伴う作業を開始しても、実質的な作業期間は2週間であり、人事異動に係る作業期間が著しく長期間であるとまではいえず、また、会社における定例の人事異動の時期及び内示の時期については、組合も認識していたといえる。したがって、7月1日付け人事発令の内容を決定するには、手続等を考慮すると1か月程度期間を設ける必要があったとする会社の主張は、一定理解できるところであり、また、

組合もそのことについて予測することは可能であったといえる。

- d 以上のことからすると、会社の経営状況は悪化しているといえること、また、経営改善のために、管理職を早期に多数登用する経営ニーズがあったとする会社の主張は不自然とまではいえず、平成21年7月1日付け人事異動で次長職従業員を副部長待遇の年俸管理職に登用とした会社の決定も不自然とまではいえないこと、同年7月1日付け人事異動を行うには、人事異動の手續等を考慮すると1か月程度必要であるとする会社の主張も一定理解できることから、会社が、管理職年俸契約書の提出期限を、当初、平成21年6月1日に設定したこと自体は、不合理であるとまではいえない。

(イ) 次に、会社と組合との交渉の状況についてみる。

- a まず、団交の開催状況についてみると、前記(1)キ、ク認定によれば、組合と会社との間で、少なくとも、団交は9回、拡大事務折衝及び事務折衝が16回、開催されていることが認められる。

一方、前提事実、前記(1)キ(イ)、(ス)、(ソ)、ク(ノ)、ケ(ア)認定によると、①新管理職制度について、組合と会社との間で団交が開始されたのは、平成21年3月5日であること、②新管理職制度に関する説明資料を、会社が組合に対して、正式に提示したのは、平成21年3月31日であること、③新管理職制度は、平成21年4月1日から導入されたこと、④会社が、次長職についての交渉の窓口を閉めたのは、平成21年6月23日であること、⑤次長職が廃止されたのは、平成21年7月1日であること、が認められる。これらのことからすると、新管理職制度については、組合と会社との間の交渉期間は、1か月程度であり、次長職に関する交渉期間については、長くみても、3か月半程度であったといえる。

また、前記(1)カ(イ)認定によると、組合は、平成11年に管理職年俸制度が導入されて以降、制度自体にそもそも反対であるとの立場をとっていたことが認められる。

これらのことから、会社と組合との協議は、回数は重ねているとはいえ、年俸制について、10年以上、労使の意見が対立していることから、組合が異議を述べていることを会社は認識しているといえ、このことと、協議事項である新管理職年俸制度は、労働条件の不利益変更の可能性があるという、組合員に影響が大きい事項であることを考慮すると、交渉期間が十分であったとはいえない。

- b 次に、団交の交渉経過についてみると、前記(1)ク(セ)認定によると、5.27団交において、組合は、管理職年俸契約書の内容には労働条件に関する

部分がある旨、組合員の労働条件は組合に交渉を委ねているので組合の合意があれば個人の押印は不要である旨述べたのに対し、会社は、労働条件等の大幅な変更があるので、個人から丁寧に確認作業を行いたい旨述べたことが認められる。

このことから、当初の期限である、平成21年6月1日の直前の団交においても、管理職年俸契約書への署名押印について、いまだ会社と組合は意見の相違があり、労使は交渉中であったとみることができる。

c また、前記ア(イ)判断のとおり、会社は、過去、個別同意が得られなかった場合に、例外的な対応を取ったことがあるとみることができる一方、本件については、会社が、暫定措置をとるとか、期限を延長するといった措置を提案したと認めるに足る疎明はなく、また、そのようなことを検討することができなかったことに対して合理的な理由があったと認めるに足る疎明はない。

d これらのことからすると、組合との交渉において、会社は当初自らが設定した期限を当然の前提としてこれに固執したといわざるを得ない。

(ウ) 以上のことからすると、確かに、管理職年俸契約書の期限設定を、当初平成21年6月1日と設定したこと自体は不合理とまではいえないものの、労使が交渉中である状況にあっても暫定措置等を協議することなく、自ら設定した期限までに管理職年俸契約書への署名押印を求めた会社の行為は、当初自らが設定した期限に固執しているといわざるを得ず、交渉のために十分期間を取り、組合と誠実に交渉してきたとする会社の主張は採用できず、労働条件の不利益変更の可能性があるという、組合員に影響が大きい事項を協議するに当たり、その手法は問題がなかったとまではいえない。

ウ さらに、会社は、管理職年俸契約書を提出することによる組合の交渉権が制約されるおそれはないとして、①管理職であっても、組合員の労働条件について組合と交渉することを一貫して表明し、現に、管理職年俸契約書の提出がなされてからも、組合から労働条件の中身について要求されれば、それを真摯に検討し、回答している旨、②個別の組合員に管理職年俸契約書の提出を受ける前後を問わず、一貫して組合の交渉権を認めて対応している旨、主張するので、この点についてみる。

労働条件の変更について労働者と使用者の合意がある場合、当該労働者は労働条件の不利益変更について、もはや争えなくなるおそれがあるにもかかわらず、対象労働者から委任を受けた組合の同意が得られていない状況において、会社が①のように、管理職である組合員の労働条件について組合と交渉することを一貫

して表明したり、現に組合と交渉したりしていたとしても、また、②のように、個別の組合員に管理職年俸契約書の提出を受ける前後を問わず、一貫して組合の交渉権を認めて対応していたとしても、前記ア判断のとおり会社が管理職登用の条件として管理職年俸契約書への署名押印を求め続けたことは相当とはいえず、前記イ判断のとおり労働条件の不利益変更の可能性があるという、組合員に影響が大きい事項を協議するに当たり、その手法は問題がなかったとはいえない状況では、①又は②の会社の対応をもって、会社が、管理職登用の条件として、管理職年俸契約書への署名押印を求めたことに関して、組合の交渉権が制約されるおそれがなかったということはできない。

エ 以上のとおり、会社が、管理職登用の条件として、管理職年俸契約書への署名押印を求め続けたことは、相当とはいえず、また、その手法についても、問題がなかったとはいえないのであって、労働条件の不利益変更の可能性がある事項を協議するに当たって、対象労働者から委任を受けた組合の交渉権を制約するおそれがないとはいえない。

そうすると、会社が、自ら設定した期限内に次長職組合員に対して管理職年俸契約書に署名押印を求めたことは、組合に対する支配介入に該当するといわざるを得ない。

(3) 次に、会社が、組合の統制に従って管理職年俸契約書に署名押印しなかった組合員を、副部長に昇格させないで一般職の参事としたことは、組合員であること又は組合員が組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入といえるかについて、以下判断する。

ア 申立人らは、会社が組合員ら7名を副部長に昇格させないで一般職の参事としたことは、明白な降格であって、形式的にも実質的にも降格に当たる旨、組合員ら7名は、精神的不利益及び経済的不利益を被った旨主張するので、組合員ら7名が次長から参事となったことで、不利益を被ったかどうかについてみる。

前記(1)ア(ア)、(イ)認定によると、①新管理職制度では、次長職は廃止され、準管理職や理事補という資格はなくなること、②新管理職制度では、資格等が次長と完全に同じである職位はないこと、③旧管理職制度では、次長の直近上位の職階は、副理事であり、直近下位の職階は参事であること、が認められる。

また、前記(1)イ認定によると、少なくとも、次長職組合員によっては、次長職であったときは、勤務管理を行う権限を有していたが、参事となって以降、決定権限を有していないこと、次長職にあったときには出席できていた会議に出席できなくなったこと等が認められる。

これらのことからすると、次長から参事となったことは、管理職に関する制度

の変更に伴い、直近下位の職階である参事となっているのであるから、いわゆる降格であることが明らかであるとまではいうことはできないものの、次長職であった際に有していた権限を、参事となったことで失ったとみることはできるから、次長から参事となったことにより、何らかの不利益を被ったといわざるを得ない。

イ 次に、会社が、組合の統制に従って管理職年俸契約書に署名押印しなかった組合員を、副部長に昇格させないで一般職の参事としたことは、組合員であること又は組合員が組合の正当な行為をしたことの故をもって行われたものであるかについてみる。

前記(1)ケ(ア)認定によれば、会社は、組合員ら7名を年俸管理職に登用しなかったのは、組合員ら7名が管理職年俸契約書に署名押印しなかったためとしているが、前記(2)エ判断のとおり、会社が、自ら設定した期限内に次長職組合員に対して管理職年俸契約書に署名押印を求めたことは支配介入に当たるところであり、これを前提にすると、管理職年俸契約書に署名押印しなかったことだけを理由に、次長職組合員を、副部長に昇格させなかったことは、組合員が組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を図る支配介入を行ったとみるのが相当である。

ウ 以上のとおり、会社が、組合の統制に従って管理職年俸契約書に署名押印しなかった組合員を、副部長に昇格させないで一般職の参事としたことは、組合員であること又は組合員が組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を図る支配介入に該当する。

## 2 救済方法

(1) 申立人らは、管理職登用に関する組合運営への介入の禁止を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

(2) 申立人らは、陳謝文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12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23年7月22日

大阪府労働委員会

会長 前川 宗夫 印