

大阪、昭49不11、昭53.9.14

命 令 書

申立人 全日本硝子製壘労働組合

被申立人 日本硝子株式会社

主 文

- 1 被申立人は、日本硝子尼崎労働組合の組合員に対して、昭和48年賃上げにおける職群別昇給額を、専門監督職Cに属する者については300円、技能一般職Aに属する者については200円、同Bに属する者については100円、それぞれ増額是正するとともに、昭和48年4月以降の賃金差額（時間外労働手当及び夏季・年末一時金の職群別昇給額増額に伴う増額分を含む）及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対して、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

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社は、昭和48年賃上げにおける考課査定において、日本硝子尼崎労働組合の組合員を不利益に取り扱い、また従前の取扱いに反し、一方的に同労働組合に対して、尼崎工場の全従業員の本給通知書を交付しませんでした。

これらの行為は、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ことを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 3 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

ア 被申立人日本硝子株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、東京都港区）に本社を、大阪市に支店を、横浜市、川崎市及び尼崎市にそれぞれ工場を置き、従業員約2,500名で硝子壘の製造販売を業とする会社である。

イ 申立人全日本硝子製壘労働組合（以下「全硝労」という）は、製壘業関係の労働組合で組織する連合団体たる労働組合である。

会社には、全硝労の下部組織である日本硝子労働組合連合会（以下「労連」という）が組織されており、労連は、本件審問終結時、尼崎工場の従業員約100名で組織する日本硝子尼崎労働組合（以下「尼労」という）と川崎工場の従業員約80名で組織する日本硝子川崎労働組合で組織されている。

ウ 会社には、労連のほかに日本硝子労働組合（以下「日硝労組」という）が組織されている。日硝労組は、本社、支店、各工場にそれぞれ支部（以下、尼崎工場にある尼崎支部を「尼支」という）を組織しており、本件審問終結時の組合員数は、約2,200名（うち、尼支の組合員数は約600名）である。

#### 2 本件労使関係等について

##### ア 労連と日硝労組の併存等

(1) 昭和30年、会社は、徳永硝子株式会社（以下「徳永」という）を吸収合併した。

労連の前身は、徳永の従業員によって組織されていた労働組合であり、日硝労組の前身は、合併前の会社の従業員によって組織されていた労働組合である。

(2) 36年、製壘業関係の労働組合で組織されていた全日本製壘労働組合協議会は、労連を世話役組合として全硝労に組織変更し、全日本労働組合総評議会に加盟した。

また同年、日硝労組は、全硝労に加盟し、その後労連と日硝労組は、後述の44年8月まで全硝労の統一行動に参加し、共同して運動を展開した。

(3) 42年ごろから全硝労内部では、産業別組織への加盟の可否について議論が重ねら

れた。このなかで、日硝労組は、産業別組織への加盟を積極的に主張したが、受け入れられなかった。その結果、日硝労組は、44年8月、全硝労を脱退し、当時の合成化学産業労働組合連合に加盟した。他方、全硝労は、その後47年3月、当時の化学産業労働組合同盟に加盟した。

#### イ 会社経営陣の交替等

45年夏、会社経営陣が交替し、新経営陣は、従業員に文書を配布するなどして、新経営方針への協力方を要請した。配布された文書には、ストライキのない会社を実現すること、そのために労連と日硝労組が組織統合する必要があることを強調した記載が含まれていた。

#### ウ 資格制度の改編

(1) 従前、工場における職制は、組長代理、組長、主任、主任補、課長及び工場長の職位からなり、また、これら職位とは別に、要務1級から同5級、管理1級から同5級の資格が定められていた。しかしながら、たとえば要務4級、同5級は、それぞれ組長、組長代理に任用されなければ与えられない等事実上職位と資格は結び付いていた。

(2) 46年6月、会社は、前記の職位、資格制度を改めた。まず、職位については、主任及び主任補は係と改められた。また、資格は、事務（又は技術）副主任1級、同2級、事務（又は技術）主任1級、同2級、主任技師1級から同3級、副参与、参与と改められた。更に、資格と職位の直接的な結びつきはなくなり、職位への任用とは無関係に資格を付与することとし、資格をもたない従業員は、事務員、技術員と呼称されることとなった。この結果、副主任2級以上の有資格者は激増した。

なお、会社は、資格制度改編に関する団体交渉において、資格と賃上げとは結び付けない旨言明した。

資格は、職務遂行能力を評価して付与されることになっている。

その評価は、所与の滞留期間（技術員、事務員については、満5年以上）を経過した選考対象者について、過去3年間の賃上げ時の考課査定点と滞留年数点によっ

て行われている。この場合、考課査定点が重視され、事実上上記点数の高位者から順次上位の資格に格付けられている。

- (4) 職位に基づく役付手当と資格に基づく資格手当は、それぞれ第1表、第2表記載のとおりである。

第1表 役付手当（48年3月19日現在）

職位区分	手当額
係	4,500 <sup>円</sup>
組長	3,500
組長代理	1,800

第2表 資格手当（48年3月19日現在）

資格区分	手当額
主任1級	7,500 <sup>円</sup>
〃 2級	4,500
副主任1級	2,500
〃 2級	1,800
事務員、技術員	500

なお、資格、職位ともに有する者については、両手当を併給することはなく、高額である一方の手当のみが支給される。

#### エ ニ労内部でのストライキ反対運動等

- (1) 46年春闘から47年年末闘争にかけて、労連、尼労は、全硝労の統一行動に参加してストライキを執行するなど諸闘争を展開した。これに対して会社は、その都度ストライキを非難する文書を発表し、また本社の部課長、尼崎工場の課長らは、連署して、労連、尼労にストライキの中止を求めるなどの行為を繰り返した。
- (2) 他方、尼労内部の係、組長、組長代理、副主任2級以上の資格を有する組合員は、会社の前記行為と呼応して、ストライキ執行に反対する運動を活発に展開した。その概略は、次のとおりである。

すなわち、

①46年春闘……㊦4月1日、主任補ら職制組合員7名は、尼労組合事務所に赴き、尼労執行部にストライキの中止を申し入れた。㊧4月30日、職制組合員9名は、連署して尼労執行部に実力行使の中止を申し入れた。

②製塩機（ISG）配員問題……㊦46年11月17日、労務課係ら職制組合員4名は、尼労組合事務所でストライキ中止を執行部に要求した。㊧11月4日及び同月28日、係ら3名の職制組合員は、組長、組長代理である組合員を集めてストライキ反対の署名を呼びかけたが、賛成を得ることができなかった。㊨11月24日及び同月25日、係、組長ら職制組合員は、尼労組合事務所でストライキ中止を執行部に要求した。

③47年春闘……㊦5月12日、係、組長ら職制組合員8名は、連署して尼労執行部にストライキを中止することを要請した。この要請書には、上記8名のほか62名の賛同者がある旨記載されていた。㊧5月13日、職制組合員を主体とする63名の組合員は、連署して尼労執行部にストライキの中止を要請した。

④役員選挙……47年7月下旬の尼労役員選挙に、ストライキ反対運動を行ってきた職制組合員ら4名が立候補した。同人らは、110～140票を得たが全員落選した。

⑤47年年末闘争……㊦11月18日、係、組長ら職制組合員は、再三尼労組合事務所に赴きストライキを中止するよう執行部に要求した。㊧同月20日、組長、組長代理ら職制組合員は、尼労組合事務所に赴きストライキを中止するよう要求した。㊨同月24日、職制組合員が大半を占める51名の組合員は、個別に労連闘争委員会あて打電し、ストライキの中止を要求した。㊩同月27日、職制組合員ら53名の組合員は、連署してストライキの中止を尼労執行部に申し入れた。

(3) 46年春闘から47年年末闘争の間の労連のストライキ実施時間は、日硝労組のそれを大幅に上回っていた。

#### オ 新入社員教育

47年5月と48年2月、会社が尼崎工場で開催した新入社員教育において、講師とな

った職制は、尼支への加入を勧め、労連をひぼうし尼労に加入しないよう発言した。

#### カ 尼労からの大量脱退等

- (1) ストライキ反対運動を行っていた尼労の職制組合員らは、「尼労組織を正常にはぐくむこと」などを目的として「日新会」という団体を、秘密裡に組織した。このことを知った労連は、組織点検を指令し、尼労は、この指令に基づいて「組合内の反組織グループには参加しません」との確認書に署名捺印することを全組合員に求めた。その結果、375名は署名捺印した確認書を提出したが、ストライキ反対運動で中心的役割を果たした職制組合員ら25名はこれを提出しなかった。
- (2) 尼労執行委員会は、ストライキ反対運動で中心的役割を果たした職制組合員について、賞罰委員会に審査を請求した。また、前記組織点検の結果を報告し、会社の合理化、組織攻撃への反撃体制の確立等を訴えた47年12月28日付け声明書（以下「12.28声明」という）を組合員に配布した。12.28声明には、尼支とその組合員を暗に第二組合、敵、利敵行為者とみなし、間接的かつ抽象的ではあるが同支部組合員に尼労への移籍と尼支内での分派活動を呼びかけ、またストライキ反対運動を行ってきた尼労組合員を分裂派＝敵とみなし、「卑性者去らばされ」と非難している、と認められる記載があった。12.28声明に端を発して、尼労と尼支は、互いに文書で論ばくし合った。
- (3) 48年1月27日以降、尼支が、12.28声明への反撃として決定した大同団結の組織方針に従う同支部所属の職制組合員と12.28声明等尼労の方針に反発する尼労内の職制組合員は、尼労組合員に対して活発に脱退工作を行った。その結果、同年2月2日から3月10日までの間に243名が、尼労を脱退し尼支に加入した（以下、これらの者を「脱退者」と総称する）。

### 3 本件査定制度等について

#### ア 職群区分等

##### (1) 賃上げの内容

会社における賃金体系は、本給と家族手当等諸手当からなっている。賃上げは、

本給及び諸手当の増額として毎年4月度より実施されている。本給の増額は、職群別昇給額と年齢区分によって決定される本給昇給加算額の合計である。職群別昇給額は、一般対象者と勤続年数の短い者、長期欠勤者、被賞罰者を該当者とする特別対象者として区分して決定されている。なお、本件は、48年賃上げにおける一般対象者の職群別昇給額を主たる争点としている。以下の記述は、一般対象者に関するものである。

(2) 職群区分

職群区分は、39年の賃上げ時に協定されたものが、その後も使われている。その区分を尼崎工場の職種によって表示すると第3表記載のとおりである。

第3表 尼崎工場における職群区分

職群区分		該 当 職 種
専 門 監 督 職	A	主任 1 級
	B	主任 2 級
	C	組 長
技 能 一 般 職	A	製造課熔解、成形、煉瓦、熱管理、整備、壘型、検査課抜取（日勤）、印刷課製版、整備、機械課電気、運転、ボイラー、設備、部品検査、営繕、工作課組立、旋盤、検査、品質管理課、業務課出荷、経理課（男子）、労務課（男子）、総務課（男子）、研究室
	B	製造課調合、検査課検査（三交替）、抜取（三交替）、印刷課印刷、業務課資材、製品
	C	尼崎工場に該当なし
	D	検査課検査（日勤、再選職場）、経理課（女子）、労務課（女子）、総務課（女子）

以下、専門監督職を単に「専」と、技能一般職を単に「技」という。なお、48年賃上げ時において、尼労には、専A、Bに該当する組合員はいない。

(3) 職位、資格による職群区分の変更

- ① 従前から技Bに該当する職種の組長代理は、労使の合意に基づき技Aに移行させて取り扱われてきた。
- ② 48年賃上げにおいて、会社は、一方的に技A職種の組長代理若しくは成型パトロールでかつ副主任1級の者を専Cに、技B職種の副主任2級の者は技Aに、それぞれ移行さして取り扱った。労連、尼労は、本件審問においてはじめてこのことを知った。

#### イ 職群別昇給額等

- (1) 職群別昇給額は、賃上げに関する会社と全硝労の間の協定（48年賃上げについては、48年5月21日付け協定）によって、職群別に最低額と平均額が定められている。また、同協定によって、平均昇給額は、全社従業員の平均額であり、各人の個別昇給額は、最低昇給額を下回らない範囲で会社が決定することが定められている。
- (2) 45年から48年までの職群別昇給額は、第4表記載のとおりである。

第4表 職群別昇給額

職群区分	年	最低額	平均額	平均査定額
	年	円	円	円
専C	45	9,250	9,500	250
	46	9,400	9,981	581
	47	9,200	10,000	800
	48	10,200	11,250	1,050
技A	45	8,200	8,400	200
	46	8,450	8,848	398
	47	8,450	8,850	400
	48	9,450	10,100	650
技B	45	7,150	7,350	200
	46	7,550	7,877	327
	47	7,550	7,900	350
	48	8,450	9,000	550
技D	45	6,100	6,300	200
	46	6,300	6,528	228
	47	6,300	6,550	250
	48	7,050	7,450	400

〔注〕① 最低額、平均額は、協定上の額である。

② 平均査定額は、平均額と最低額の格差である。

③ 技Cは、本件に該当者がいないので省略した。



各人の個別職群別昇給額は、当該職群別最低額を下回らない範囲で、会社の人事考課によって決定されている。以下、実際の職群別昇給額と最低額の差額を、単に、「査定額」という。

#### ウ 査定方法等

##### (1) 考課期間

考課期間は、前年3月19日から当年3月18日までの1年間である。

##### (2) 評定項目、ウエイト及び評定点

① 会社は、人事考課について、評定書を専A～専C用と技A～技D用を区別して作成している。

② 専A～専C用の評定書によると、その評定要素は、㊦勤務態度（ウエイト2.0）……Ⅰ勤勉、Ⅱ協調性、Ⅲ積極性、Ⅳ責任感、㊧業務成果（ウエイト2.0）……Ⅰ仕事の量、Ⅱ仕事の正確性、Ⅲ仕事の処理、㊨職務能力（ウエイト2.5）……Ⅰ職務知識・技能、Ⅱ理解力、Ⅲ判断力・企画力、Ⅳ交渉力・説得力、㊩管理能力（ウエイト1.5）……Ⅰ指導力、Ⅱ統率・管理力、Ⅲ経営意識、㊪職務評価（ウエイト2.0）、の5項目14細目である。そして、各細目には着眼点が定められている。

③ 技A～技D用の評定書によると、その評定要素は、㊦勤務成績……Ⅰ勤勉度又は積極性（ウエイト2）、Ⅱ協調性（ウエイト1）、Ⅲ処理力又は正確性・速度（ウエイト2）、㊧職務能力の伸長度……Ⅰ職務知識・技能（ウエイト2）、Ⅱ理解力・判断力又は工夫力（ウエイト1）、㊨職務……複雑性及び困難度（ウエイト2）、の3項目6細目からなっている。

④ 各項目、各細目の評定点は、5点から9点の5段階になっており、最低評定点は50点、最高評定点は90点で、標準評定点は70点である。

##### (3) 考課査定運用の実情

① 「職務」を除く各評定項目の評価は、考課者による被考課者の勤務態度等に関する日常観察に基づく判断に委ねられている。なお、被考課者の勤怠状況は、

「専」については評価細目「勤勉」の、「技」については「勤勉度又は積極性」の評価材料となっている。

- ② 「職務」の評価は、他の評価項目と異なる方法で行われている。すなわち、各事業場毎に職務を分類、区分し、同一職務従事者には同一の評価点が一律に与えられることになっている。

(4) 考課者

- ① 専C該当者の第1次考課者は、被考課者の直属上長である係である。第2次考課者は、課長である。そして、最終的に工場長が、評価結果を修正して評価点を確定する。なお、48年賃上げにおける第1次考課者である係は、全員尼支組合員であった。

- ② 技A～技D該当者の第1次考課者は、被考課者の直属上長である組長である。第2次考課者は係である。この評価結果を、課長が第1次修正し、最終的に工場長が第2次修正を行い評価点を確定する。なお、48年賃上げにおける第1次考課者組長54名のうち、49名は尼支組合員であった。

(5) 技Dに対する考課

- ① 技D該当者は、女子従業員であって、その職種は、事務技術職と再選職場を主体とする作業職の2群に大別できる。

- ② 技D該当者に対する考課において、会社は、作業職と事務技術職を区分して、それぞれの中で相対評価を行っている。この区分は、評価項目「職務」の評価の差異に基づくものではない。そのため、女子作業職と女子事務技術職は、事実上職群区分を異にすると同様に取り扱われている。

(6) 職群別昇給額の決定

職群別昇給額は、工場長段階の修正によって決定される。この場合、各工場に対して、本社から源資額と昇給額の最高額から最低額までの各ランクが指示されており、工場では、評価70点＝平均昇給額を中心に、指示を受けたランクに各人の評価点をあてはめ、順次各人の昇給額を決定する。なお、昇給額は50円単位である。

エ 本給通知書の交付

(1) 従前、尼崎工場は、毎年の賃上げ実施にさき立って尼労、尼支双方の三役を呼び、同席で全従業員の本給一覧表を掲示し、源資の配分等について説明し、両組合の了解を得るようにしていた。その後、尼崎工場は、両組合に全従業員の本給通知書を交付するとともに各従業員に昇給辞令を交付していた。

(2) ところが、48年賃上げについては、尼崎工場は両組合に対し、それぞれの所属組合員についてのみ本給通知書を交付した。

4 職位・資格分布、勤怠状況等について

ア 尼労所属の専C該当者

48年賃上げにおける尼労所属の専C該当者は、5名であった。これら5名の48年考課期間における勤務成績、勤怠状況等は、48年以前のそれとほとんど変りがなかった。

イ 職位・資格分布

組長以下の従業員（専C以下に該当する）の職位・資格分布を尼労、尼支別に、48年3月18日現在で表示すると第5表記載のとおりである。

第5表 職位・資格分布

資格 \ 職位 組合		組 長			組長代理			一 般			合 計		
		尼労	尼支	計	尼労	尼支	計	尼労	尼支	計	尼労	尼支	計
副主任	1 級	5	47	52		31	31	2	16	18	7	94	101
	2 級		2	2	2	38	40	8	79	87	10	119	129
事務員・技術員								114	436	550	114	436	550
合 計		5	49	54	2	69	71	124	531	655	131	649	780

ウ 勤怠状況

(1) 皆勤者の比較

46年から48年の各年の皆勤（無遅刻、無欠勤）者の割合を、尼労組組合員、脱退者及び尼支組組合員別に表示すると、第6表記載のとおりである。

第6表 皆勤者の比較

		46年			47年			48年		
		人 員 (A)	皆勤者 (B)	B/A%	人 員 (A)	皆勤者 (B)	B/A%	人 員 (A)	皆勤者 (B)	B/A%
専 C	尼 労	6	4	67	6	5	83	5	3	60
	脱退者	27	16	59	31	27	87	28	23	82
	尼 支	38	36	95	38	32	84	46	42	91
技 A	尼 労	22	11	50	31	10	32	35	16	46
	脱退者	79	55	70	97	63	65	108	69	64
	尼 支	175	108	62	209	134	64	206	134	65
技 B	尼 労	58	18	31	64	20	31	58	19	33
	脱退者	65	39	60	67	33	49	59	30	51
	尼 支	93	46	49	92	42	46	84	34	40
技 D	尼 労	21	5	24	22	7	32	23	10	43
	脱退者	12	7	58	12	9	75	12	8	67
	尼 支	32	22	69	36	21	58	42	29	69
合 計	尼 労	107	38	36	123	42	34	121	48	40
	脱退者	183	117	64	207	132	64	207	130	63
	尼 支	338	212	63	375	229	61	378	239	63
合 計 ( 技 D 除 く )	尼 労	86	33	38	101	35	35	98	38	39
	脱退者	171	110	64	195	123	63	195	122	63
	尼 支	306	190	62	339	208	61	336	210	63

[注] ①人員は、48年賃上げ支給対象者に限定している。以下の表示においても、尼労、脱退者及び尼支を区分している場合は同じである。

②脱退者は、46、47年の尼労に、また48年の尼支に含まれていない。以下の表示においても脱退者については同じく取り扱っている。

(2) 10日を超える欠勤者の比較

46年から48年の各年の10日を超える欠勤者の割合を、尼労組合員、脱退者及び尼支組合員別に表示すると、第7表記載のとおりである。

第7表 10日を超える欠勤者の比較

		46年			47年			48年		
		人 員 (A)	欠勤者 (B)	B/A%	人 員 (A)	欠勤者 (B)	B/A%	人 員 (A)	欠勤者 (B)	B/A%
専 C	尼 労	人	人	-	人	人		人	人	-
	脱退者	6	0	-	6	1	17	5	0	-
	尼 支	27	0	-	31	1	3	28	2	7
		38	0	-	38	3	8	46	1	2
技 A	尼 労	22	3	14	31	8	26	35	8	23
	脱退者	79	6	8	97	6	6	108	7	6
	尼 支	175	15	9	209	21	10	206	15	7
技 B	尼 労	58	19	33	64	16	25	58	20	34
	脱退者	65	6	9	67	9	13	59	6	10
	尼 支	93	13	14	92	11	12	84	18	21
技 D	尼 労	21	8	38	22	4	18	23	5	21
	脱退者	12	1	8	12	0	-	12	2	17
	尼 支	32	3	9	36	4	11	42	5	12
合 計	尼 労	107	30	28	123	29	24	121	33	27
	脱退者	183	13	7	207	16	8	207	17	8
	尼 支	338	31	9	375	39	10	378	39	10
合 計 (技D除く)	尼 労	86	22	26	101	25	25	98	28	29
	脱退者	171	12	7	195	16	8	195	15	8
	尼 支	306	28	9	339	35	10	336	34	10

## 5 査定額の格差について

### ア 尼労、尼支各所属組合間の査定額格差

尼労、尼支間の45年から48年まで各年の査定額格差を表示すると、第8表記載のとおりである。

第8表 尼労、尼支各所属組合員間の査定額格差

年	区 分	専 C	技 A	技 B	技 D
45 年	平均査定額	250 円	200	200	200
	尼支 (A)	258 円	217	190	254
	尼労 (B)	196 円	187	215	124
	B/A %	75.97	86.18	113.16	48.82
46 年	平均査定額	581 円	398	327	228
	尼支 (A)	618 円	424	360	261
	尼労 (B)	440 円	369	330	123
	B/A %	71.20	87.03	91.67	47.13
47 年	平均査定額	800 円	400	350	250
	尼支 (A)	875 円	394	389	294
	尼労 (B)	725 円	379	344	146
	B/A %	82.86	96.19	88.43	49.66
48 年	平均査定額	1,050 円	650	550	400
	尼支 (A)	1,092 円	694	636	417
	尼労 (B)	570 円	289	339	233
	B/A %	52.20	41.64	53.30	55.88

イ 尼労組合員、脱退者及び尼支組合員間の査定額格差

- (1) 尼労組合員、脱退者及び尼支組合員間の45年から48年まで各年の査定額格差を表示すると、第9表記載のとおりである。

第9表 尼労組合員、脱退者及び尼支組合員間の査定額格差

年	区 分	専 C	技 A	技 B	技 D
45 年	尼 支 (A)	255 円	226	225	247
	脱退者 (B)	213 円	210	284	142
	尼 労 (C)	200 円	139	209	135
	C/A %	78.43	61.50	92.89	54.66
	C/B %	93.90	66.19	73.59	95.07
46 年	尼 支 (A)	674 円	432	383	252
	脱退者 (B)	541 円	407	437	146
	尼 労 (C)	333 円	273	261	114
	C/A %	49.41	63.19	68.15	45.24
	C/B %	61.55	67.08	59.73	78.08
47 年	尼 支 (A)	911 円	394	399	288
	脱退者 (B)	803 円	424	451	150
	尼 労 (C)	617 円	269	256	139
	C/A %	67.73	68.27	64.16	48.26
	C/B %	76.84	63.44	56.76	92.67
48 年	尼 支 (A)	1,048 円	657	608	451
	脱退者 (B)	1,164 円	764	675	296
	尼 労 (C)	570 円	289	339	233
	C/A %	54.39	43.99	55.76	51.66
	C/B %	48.97	37.83	50.22	78.72

(2) 更に、前記第9表から45年～47年の合計と48年の格差を比較分析すると、第10表記載のとおりである。

第10表 45年～47年と48年比較

年	区分	専 C	技 A	技 B	技 D
45年～47年合計	尼支(A)	1,840円	1,052	1,007	787
	脱退者(B)	1,557円	1,041	1,172	438
	尼労(C)	1,150円	681	726	388
	B/A %	84.62	98.95	116.38	55.65
	C/A %	62.50	64.73	72.10	49.30
	C/B %	73.86	65.42	61.95	88.58
48年	尼支(A)	1,048円	657	608	451
	脱退者(B)	1,164円	764	675	296
	尼労(C)	570円	289	339	233
	B/A %	111.07	116.29	111.02	65.63
	C/A %	54.39	43.99	55.76	51.66
	C/B %	48.97	37.83	50.22	78.72

(3) 48年の尼労の査定額を、脱退者との関連で45年～47年の格差水準と同一にすると各職群の上積み額は、次のとおりである。

すなわち、

①専C

$$(0.7386 - 0.4897) \times 1,164\text{円} = 289.72\text{円}$$

②技A

$$(0.6542 - 0.3783) \times 764\text{円} = 210.79\text{円}$$

③技B

$$(0.6195 - 0.5022) \times 675\text{円} = 79.18\text{円}$$

④技D



$$(0.8858 - 0.7872) \times 296 \text{円} = 29.19 \text{円}$$

ウ 技Dの査定額

(1) 検査課再選職場作業職の査定額

- ① 48年賃上げにおける尼労所属の技D該当者23名は、全員再選職場の作業職であった。
- ② そこで、再選職場作業職について、45年から48年まで各年の査定額を尼支組合員、脱退者及び尼労組合員別に表示すると第11表記載のとおりである。

第11表 再選職場作業職査定額比較

	45年		46年		47年		48年	
	人 員	査定額	人 員	査定額	人 員	査定額	人 員	査定額
尼 支 (A)	人 12	円 121	人 11	円 136	人 12	円 142	人 12	円 242
脱退者 (B)	6	133	6	125	6	142	6	242
尼 労 (C)	20	135	21	114	22	139	23	233
C/A %		111.57		83.82		97.89		96.28
C/B %		101.50		91.20		97.89		96.28

(2) 作業職と事務技術職の査定額格差

48年賃上げにおける技D該当の作業職の平均査定額は、237円前後であり、事務技術職の平均査定額は、505円以上であった。その格差は、ほぼ268円であり、作業職の平均査定額は、事務技術職のそののほぼ47%であった。

第2 判断

1 48年賃上げについて

ア 当事者の主張要旨

- (1) 全硝労は、次のとおり主張する。

すなわち、

- ① 尼労組合員に対する不利益取扱い、差別は、48年以前の日硝労組の全硝労脱退以降なされてきたものである。

- ② 45年の査定額格差は、旧徳永の従業員と合併前からの会社従業員の間の待遇差別に主として起因するものである。
- ③ しかし、46年賃上げから会社は、明確な不当労働行為意思に基づく差別を開始したのである。
- ④ 46年、47年賃上げにおいて脱退者は、尼労内の御用グループ・会社派として、脱退者を除く尼労組合員に比べて優遇されていた。したがって、48年賃上げ前の差別は、脱退者を除く尼労組合員と会社派（脱退者及び尼支組合員）との間の複合差別である。
- ⑤ 48年査定額における差別は、大量脱退と脱退者の尼支加入の結果、前記複合差別が尼労、尼支間の組合間差別として一元化したものである。
- ⑥ 本件差別は、大量脱退など会社による一連の不当労働行為と一体をなす明白な不当労働行為である。

(2) これに対して、会社は、次のとおり主張する。

すなわち、

- ① 48年査定額の格差は、公正かつ客観的に行われた査定に基づくものであって、尼労、尼支各所属組合員間に差別取り扱いを行ったなどという事実は全くない。
- ② 尼労組合員の対象者数は、さほど多数ではなく、特に専Cにおいては、僅か5名であって、本件については、いわゆる大量観察方法を取り得るような状況にない。
- ③ 尼労組合員は、脱退者、尼支組合員に比べ、総じて勤怠が悪く、このことから48年査定額の格差が勤務成績、職務能力に基づくものであることは明らかである。
- ④ 職位・資格の分布は、尼支組合員に職位・資格を有する者が圧倒的に多く、このことは尼支組合員に勤務成績、職務能力の優れている者が多いことを示しており、48年査定額の格差は当然の帰結である。
- ⑤ 技Dについては、事務技術職と作業職の差を無視して比較することはできず、

作業職については、同職間で比較すべきであり、技Dについて差別は存しない。

⑥ 以上、48年賃上げについて不当労働行為とされる点は何らない。

#### イ 48年査定額格差の問題点

- (1) 48年賃上げにおいて、尼労組合員（技D該当者を除く）の査定額が、尼支組合員なり脱退者の査定額を大きく下回り、また同年前の賃上げに比べ、その格差が拡大していることは前記認定のとおりである。そこで、本件の問題点は、この格差とその拡大が、会社の不当労働行為意思に起因するか否かというところに存在している。
- (2) 技Dについては、①その格差をどのような視点から考察すべきであるか、②その格差が会社の不当労働行為意思に基づくものであるか、という二つの点に問題の所在がある。
- (3) よって、以下これらの問題点についてみる。

#### ウ 本件査定制度とその運用

- (1) まず、「職務」を除く各評定項目についてみる。

そもそも、主として従業員個々人の勤務態度、勤務成績等の評価を内容とする査定においては、職務分析や職務評価と異なり、考課者の主観的判断の介在する余地が特に大きく、その評定結果の客観性を確保することは、はなはだ困難である。したがって、一般に使用者は、査定の実施において、特に複数の労働組合が併存する場合には、その公正さに充分留意し、慎重を期すべきである。

本件についても、「職務」を除く各査定項目の評価の基礎は、考課者の主観的判断にあると言わざるを得ない。

- (2) 次に、本件評定項目のうち「職務」は、他の項目と性質を異にしている。「職務」の個別具体的評定点の基礎となる職務分析、職務の分類、区分と職務評価が適正に行われたか否かはともかく、職務の評価では、同一職務従事者には同一の評定点が与えられているのである。この限りで、各個人に対する職務に関する評価には、考課者の主観的判断は介在していない。

しかしながら、会社は、尼労組合員が各職群において低位の評価点の「職務」に

偏在していることを何ら疎明しておらず、かえって本件審査の全過程に徴すると、尼労組合員（技D該当者を除く）と脱退者なり尼支組合員の間で職務構成に差異はなかったものと推認されるのである。したがって、「職務」の評定点から尼労組合員の評定点が全体として低位になったと考えることはできない。

- (3) 以上総合して考えると、48年査定額の格差は公正かつ客観的に行われた査定に基づくものであるとする会社の主張は、直ちに採用することはできない。

なお、勤怠状況と職位・資格分布の点については後に判断する。

#### エ 大量観察の適否

- (1) 48年賃上げにおける尼労組合員中の一般対象者は121名であり、尼支組合員全体585名の21%、脱退者207名の58%、脱退者を除く尼支組合員378名の32%である。このような数量的関係からみて、全体として尼労組合員と尼支組合員、脱退者との関係を大量的に観察することは適当であると言える。

- (2) 確かに、会社主張のとおり、専Cのみを抽出して考えれば、大量観察は適当でないと言えるかも知れない。しかし、①前記のとおり尼労全体では、大量観察に耐え得る人員を有していること、また②専Cの5名について、48年賃上げに関して勤務成績等で45年～47年と異なる特段の事情があったとは認められないこと、更に③専C5名の査定額と専C該当の尼支組合員、脱退者との格差は、他の職群（技Dを除く）におけるとほぼ同様の傾向を示していること、これらの事情を総合すれば専Cのみを切り離して考察する必要性は特に認められず、他の職群と同様に大量観察によって検討することを不相当とすることはできない。

- (3) 以上要するに、本件については、大量観察方法を取り得るような状況にないとの会社主張は採用できない。

#### 職位・資格分布と勤怠状況

- (1) 職位・資格分布

- ① 職位・資格を有する者が、尼支組合員に圧倒的に多く、尼労組合員に少ないことは、前記認定のとおりである。そこで、このことが、尼支組合員の査定額が、

尼労組合員のそれを上回っていることを正当化する根拠になりうるか否かについて考察する。

- ② 副主任２級以上の資格を付与するか否かは、基本的には賃上げ時の査定を基礎に決定されるのである。ところで、査定の結果を公正かつ客観的とは、直ちに言い難いことは既に判断したとおりであり、有資格者は勤務成績、職務能力において優れていると固定的に断定することはできない。
- ③ 会社は、技Bの副主任２級の者を、協定を一方的に無視し、技Aに職群区分を変更している。ところで、これらの者の職務は、技B職群のそれであり、査定では全体としてより評価の高い職務、職種群である技A職群の中で相対評価されているのである。したがって、これらの者の「職務」の評定点（全評定点の20%を占めている）は、全体として低位に評価されるものと考えられる。
- ④ 以上②、③の事情等を総合して考えると、職位、資格分布から本件査定額の格差を当然の帰結であるとする会社の主張は、採用し難い。

## (2) 勤怠状況

- ① 尼労組合員の出勤状況が、全体として尼支組合員、脱退者に比べて劣っており、尼支組合員と脱退者のそれがほぼ等しいことは前記認定のとおりである。
- ② そして、勤怠は、査定の評価材料の一つであり、この限りで尼労組合員の査定額が、尼支組合員、脱退者のそれを勤怠状況を反映し一定の範囲で下回ることは合理的な現象と言わざるを得ない。ところで、前記勤怠状況は、46年、47年、48年とほぼ同様の傾向を示しており、45年～47年の査定額格差を勤怠状況の反映として説明することは可能であっても、48年における尼労組合員の査定額が、45年～47年の格差を大幅に下回って低額となったことを勤怠状況のみをもって説明することはできない。
- ③ 以上要するに、48年査定額で尼労組合員のそれが、低額となったことを勤怠状況によって正当化する会社主張を全面的には認めることができない。

## カ 脱退者の評価と45年から47年の査定額格差

(1) 脱退者の評価

- ① 脱退者の評価は、尼労内でのストライキ反対運動との関連で行わなければならない。

まず、46年賃上げについては、その査定当時、ストライキ反対運動を推進していた者は、係（当時の職名は主任補）ら7～9名である。そして、この運動を会社が充分了知し、これらの者を優遇したであろうことは、本件労使関係の経緯からみて容易に推認し得るところである。しかし、46年賃上げ時の脱退者は、183名であり、会社が前記7～9名のみでなく、他の脱退者をもいわゆる「会社派」として認識し、これらの者を優遇していたとは考えられない。したがって、全硝労主張のように46年賃上げ時の脱退者を御用グループ、会社派とみなすことはできない。

46年査定額の尼労組合員と脱退者との間の格差は、勤怠状況の差異等に伴うものと考えられ、合理性を欠くものとは言えない。なお、46年査定額格差について上記のとおりである以上、ストライキ反対運動の行われていない45年賃上げにおける尼労組合員と脱退者の格差も合理性を欠くものとは言えない。

- ② 次に、47年賃上げにおける脱退者の評価について考察する。47年春闘のストライキ反対運動参加者は、63名であり、中心的に活動したのは職制組合員8名である。他方、47年賃上げ時の脱退者は207名であり、ストライキ反対運動参加者の3倍強である。会社が、会社によるストライキ介入に呼応して行われたこれらの者のストライキ反対運動とその中心的活動家を、充分察知していたであろうことは容易に推認できるが、全参加者をすべて了知し、査定においてストライキ反対運動参加者全員を優遇していたとまでいうことはできない。また、脱退者は、ストライキ反対運動参加者の3倍強である。したがって、全硝労主張のように47年査定額に関し、脱退者を一面的に御用グループ、会社派として評価することはできない。47年査定額における尼労組合員と脱退者の格差は、全体として勤怠状況等を反映したものであると言わざるを得ない。

- ③ 以上総合すると、48年賃上げ前の査定額格差について、脱退者を一面的に御用

グループ、会社派と評価し、複合差別であるとする全硝労の主張は採用し難い。

(2) 45年から47年の査定額格差

① 45年から47年にかけての尼労組合員と脱退者の査定額格差の評価については、前述のとおりである。次に、尼労組合員全体（脱退者を含む）と尼支組合員、脱退者と尼支組合員間の査定額格差について考察する。

② 前記認定のとおり、㊦会社がストライキのない会社の実現をその労務政策の最重要目標として、労連、尼労のストライキに介入していること、㊧新入社員教育において、講師が労連をひぼうし日硝労組への加入を勧誘していること、これらの事情からみて、会社が労連、尼労を嫌悪し、日硝労組、尼支をより好ましい労働組合と考えていたことは明白である。以上の会社の労連、尼労に対する姿勢から考えて、47年以前の尼労組合員全体と尼支組合員間の各年の査定額格差には、前記判断の勤怠状況の反映のみでなく、会社の尼労に対する嫌悪の情に起因して尼労組合員全体の査定額が低額となった側面があったと考えられる。

③ 次に、脱退者と尼支組合員の関係についてみる。脱退者の46年、47年、48年の出勤状況は、尼支組合員のそれとほぼ同様であり、わずかではあるが、より良好であったと言える。ところが、脱退者の査定額は、専Cについては45年～47年の各年とも、技Aについては45年、46年と、尼支組合員のそれを下回っている。このことは、脱退者も当時尼労に所属していたが故に、冷遇されたことを示していると考えられる。そして、脱退者の48年査定額は、技Dを除く全職群で尼支組合員のそれを上回っているのであって、これは、これらの者が尼労を脱退し、尼支に加入することによって、査定において正当に評価されるにいたった結果であると考えられる。

(3) 以上前記(1)、(2)の事情を総合すると、尼労組合員の48年査定額を考察するに当たっては、脱退者との関係で論ずることがより適切であると思料される。

キ 不当労働行為の成否

不当労働行為の成否について考察するに当たって、技Dと他の職群とを同日に論ずる

ことはできないと考えるので、以下それぞれ区分して検討する。

(1) 専C、技A、技Bについての不当労働行為の成否

- ① 技Dに関する主張を除く会社主張が、採用できないか若しくは全面的には首肯できないものであることは、前記判断のとおりである。

すなわち、尼労のこれらの者の48年査定額が、従前以上に、脱退者なり尼支組合員のそれとの対比で低額となり、格差が拡大したことについて合理的な理由は見出し難い。他方、会社が、尼労を嫌悪していたことは前記判断のとおりである。しかして、これらの事情を総合すると、会社が、尼労の専C、技A、技B該当者の48年査定額を従前以上に低位に考課査定した本件措置は、尼労の存在を嫌悪し、組合員を経済的に不利益に取り扱うことによって、尼労の弱体化を意図したものであると言わざるを得ず、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。

- ② 本件救済方法については、㊸尼労組合員の査定額については、脱退者のそれとの関係でみるのが適切であること、㊹45年～47年の尼労組合員と脱退者の査定額格差は全体として合理性を欠くものとはいえないこと及び㊺48年の脱退者の査定額が正当性を欠く評価であるとはいえないことは、いずれも前記判断のとおりであり、尼労の専C、技A、技B該当者の48年職群別昇給額は、脱退者との関連で45年～47年格差と同一水準相当まで引き上げて是正するのが妥当であると考えられる。

また、本件昇給額は、50円単位であるので、主文1のとおり命令する。

なお、全硝労は、個人別の是正結果をも通知することを請求しているが、主文命令によって充分であり、その必要を認めない。

(2) 技Dについての不当労働行為の成否

- ① 会社が、技Dに関する査定において、作業職と事務技術職とを事実上職群を異にすると同様に取り扱っていることは前記認定のとおりである。女子作業職と女子事務技術職とが同じ職群に協定上格付けされている以上、その職務の評価を異



にして評定点に一定の差異が生ずることは肯けるが、会社が、根本的に職群を異にすると同様に取り扱い作業職従業員を一方的に不利益に取り扱っている本件措置は、協定の趣旨に反するものとする。しかしながら、尼労は、47年以前から行われているこの取り扱いを本給通知によって充分了知していながらこれを是認してきているのである。したがって、技Dに関する査定の運用については、協定自体の趣旨に反するものとして実施することについて、労使の一応の合意が成立していたとみなさざるを得ない。

- ② しかし、尼労の技D該当者23名は、全員再選職場の作業職であるので、その査定額は、同じ作業職の者と比較して、その格差の有無等を考察するのが相当である。そこで、同じ再選職場作業職の尼労組合員、尼支組合員及び脱退者間の格差をみると、その間に大きな差異はなく、また45年～47年の傾向と48年の結果との間にも差は認められない。

したがって、技Dについての尼労組合員と尼支組合員との間の査定額格差は、作業職と事務技術職との間の差異が反映したものであって、組合間差別として理解することはできない。

- ③ 以上のことを総合すると、事務技術職と作業職との区分を無視して、技Dについても組合間差別が存在するとする全硝労の主張は容認できず、技D職群に関する全硝労の請求は棄却せざるを得ない。

## 2 本給通知について

### ア 当事者の主張要旨

全硝労は、会社が従前してきた尼崎工場の全従業員の本給通知を行わなかった本件措置は、差別取り扱いを隠ぺいするために行われた不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、両組合の対立反目が増大し、職場の和が失われることを憂慮して、組合所属別に通知することにしたものであり、また両組合に対して、全く同じ取り扱いをしているのであって、何ら不当労働行為とされる余地はないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

## イ 不当労働行為の成否

(1) 一般に、賃上げ時の査定等の結果、所属組合員の賃金、査定額、別組合員との賃金、査定額格差などについて、不審や疑問を抱き、更には不当な点があると主張して、労働組合が、団体交渉等で、別組合員の賃金、査定額についての関係資料の提示を使用者に要求した場合、使用者は、労働組合の不審や疑問を説明するのに必要な限りで、関係資料の提示に応ずべきであると思料する。

(2) そして、本件においては、従前、尼崎工場が、尼労、尼支双方の三役に事前に本給一覧表を提示し、源資の配分等について説明して、両組合の了解を得るようにし、その後、両組合に当工場の全従業員の本給通知書を交付していたことは前記認定のとおりである。

このことから、尼崎工場においては、査定結果について組合による事前チェックが行われ、労使間で査定の結果について、一定の合意が成立するよう努力することが、慣行となっていたものと考えられる。

(3) 前記慣行は、本件労使の信頼関係を保持、安定させる上で、有意義なものであったと言える。そして、この慣行が存続する基盤は、併存する尼労と尼支が円満な関係にあり、少なくとも平和的競合関係が保持されているところにあったと思料されるのである。しかして、尼労と尼支が、12.28声明に端を発して、その対立を深め、また尼労と会社は、当委員会に数多くの不当労働行為救済申立事件が係属していることから明らかなとおり、激しく対立し、その間に信頼関係が失われていることも容易に認められる。これらの事情よりすれば、前記慣行を事前チェックをも含めて従前同様に維持することは、困難であると一応考えられる。

(4) 会社は、この慣行を存続させるためにも、両組合に等しい態度で臨み、労使の信頼関係の回復、保持、両組合の対立反目の緩和に充分留意すべきである。ところが、会社は、新入社員教育で労連、尼労をひぼう中傷するなど、その姿勢には、かえって両組合の対立反目を激化させ、ひいては労使の信頼関係をもそこなう面が多々見受けられるのである。

そして、会社は、事前チェックの廃止のみでなく、本給通知の内容をも変更する本件措置を、従前の取り扱いを考慮し尼労の同意を得るための努力を何ら払わず、一方的に実施しているのである。

- (5) このことによって、尼労は、査定についての事前チェックの方途を失うのみでなく、尼支組合員との関連で査定額を比較考量する資料をも一切失っているのであって、このことによって尼労の蒙る不利益は重大であると考えられる。

なお、会社は、尼労と尼支に対し、本給通知を等しく変更していることをもって、不当労働行為でないとも主張しているが、査定において全体として不利に取り扱われている尼労と尼支とを、同等に考えることはできない。

- (6) 前記(2)～(5)の事情を総合すると、会社が、従前の本給通知に代えて、例えば尼支組合員の職群別昇給平均額、同昇給額分布などをも、尼労に資料として一切交付せず、一方的に本給通知の内容を変更した本件措置は、尼労の弱体化を意図する会社が、査定において尼労組合員を不利益に取り扱ったことを隠ぺいすることを企図して行った労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

なお、本件救済方法については、尼労と尼支が激しく対立していることなどを勘案すると、尼労組合員以外の従業員を含むすべての本給通知を従前同様に行うことまで命令することはできないと考えるので、この点については全硝労の請求は、容認できず、主文2のとおり命令する。

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和53年9月14日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎