

命 令 書

申立人 合化労連化学一般関東地方本部
同 合化労連化学一般関東地方本部ニッショー・ニプロ支部

被申立人 ニプロ医工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人支部組合の組合員に対し、被申立人館林工場のゼンセン同盟全ニッショー労働組合連合会ニプロ医工労働組合の組合員及び非組合員（管理職を除く。）と、賃金、一時金を差別することによって、申立人ら組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人支部組合の組合員に係る昭和56年度賃金引上げのうち、職能給の査定分及び特別是正分の考課査定の平均が、支部組合員を除く被申立人館林工場のゼンセン同盟全ニッショー労働組合連合会ニプロ医工労働組合の組合員及び非組合員（管理職を除く。）の平均と等しくなるよう再査定を行い、支部組合員の職能給額を是正しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人支部組合の組合員に対して、前項に命ずる是正をなしたうえ、支部組合員の昭和56年夏季一時金及び同年年末一時金の平均支給月数が、支部組合員を除く被申立人館林工場のゼンセン同盟全ニッショー労働組合連合会ニプロ医工労働組合の組合員及び非組合員（管理職を除く。）の平均と等しくなるよう再査定を行い、支部組合員の各一時金の支給額を是正しなければならない。
- 4 被申立人は、前2項に命ずる再査定を行うに際しては、申立人支部組合の組合員の従来の査定を不利に変更してはならない。なお、再査定の対象者は、本件審問終結時に申立人支部組合の組合員であった者に限る。
- 5 被申立人は、前3項に命ずる是正の結果、申立人支部組合の組合員が得るべき賃金、一時金の額と既に支払われた額との差額を同人らに速やかに支払わなければならない。また、是正結果及び差額内容の明細を申立人支部組合に通知しなければならない。
- 6 被申立人は、命令書交付の日から7日以内に、縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に下記のとおり楷書で墨書し、被申立人館林工場の食堂内の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

会社が、貴支部組合員を、昭和56年度の職能給の昇給、夏季一時金及び年末一時金の考課査定において、会社館林工場のゼンセン同盟全ニッショー労働組合連合会ニプロ医工労働組合の組合員及び非組合員（管理職を除く。）と差別したことは、不当労働行為であると群馬県地方労働委員会により認定されました。よって、貴支部組合員の考課査定について速やかに是正措置を講ずるとともに、今後かかる差別的行為はくり返さないよう十分留意いたします。

昭和 年 月 日

合化労連化学一般関東地方本部

執行委員長 A1 殿

合化労連化学一般関東地方本部ニッショー・ニプロ支部

執行委員長 A 2 殿

ニプロ医工株式会社

代表取締役 B 1

(注：年月日は文書掲示の初日とする。)

7 被申立人は、第2項から前項までに命ずるところを履行したときは、その都度遅滞なく当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人ニプロ医工株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、館林市に工場を有し、注射器、人工腎臓などの医療用機械器具等の製造を業とする会社で、審問終結時の従業員数は469名である。

関連会社として、大阪市に本社を置く株式会社ニッショー（以下「ニッショー」という。）、日本医工株式会社、株式会社ニプロ及び新和商事株式会社などがあり、会社を含めこれらの企業でニッショーを中心とするニッショーグループを形成し、グループ全体の従業員数は約2,000名である。

(2) 申立人合化労連化学一般関東地方本部は、関東地方一円の化学産業、流通産業、サービス産業等に従事する労働者又は労働組合により組織された労働組合で、審問終結時の組合員数は約18,000名である。

申立人合化労連化学一般関東地方本部ニッショー・ニプロ支部（以下「ニプロ支部」といい、所属する組合員を「支部組合員」という。）は、昭和54年9月11日会社の館林工場で働く会社従業員及びニッショーの出向社員（昭和55年11月、全員会社に移籍した。）、約550名を以て結成された労働組合であるが、その後支部組合員の相次ぐ脱退により、審問終結時の支部組合員数は156名となった。

(3) なお、会社には別に、昭和55年10月23日ニプロ支部からの脱退者及び同支部に未加盟であった者らが結成したゼンセン同盟全ニッショー労働組合連合会ニプロ医工労働組合（以下「別組合」という。）があり、審問終結時の組合員数は257名であった。

2 昭和56年度賃上げ交渉に至るまでの労使関係

(1) ニプロ支部は、結成後の昭和54年年末一時金交渉において、数回全体ストライキを行ったほか、成型課、押出課に所属する支部組合員が部分ストライキを行うなど活発な活動を展開した。

(2) 昭和55年2月、館林工場の成型課廃止計画を知ったニプロ支部は、同課の廃止はストライキ対策であるとして廃止に反対し、これを館林工場の電力不足解消策であるとする会社と対立を生じ、その後会社が同課を閉鎖し同課員に配転命令を行ったことなどもあって、同課の廃止等について労使の合意が成立した同年9月まで労使紛争が続いた。ニプロ支部は、会社が配転命令に応じなかった成型課員を休職処分とし、賃金、一時金をカットしたことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、昭和56年4月24日、当委員会に救済申立てを行った（群地労委昭和56年（不）第

3号事件、以下「3号事件」という。)

(3) 昭和55年10月23日、館林工場に別組合が結成されるとニプロ支部と会社の関係は一層険悪なものとなった。

(4) 昭和55年年末一時金をめぐり、ニプロ支部と会社間で交渉が行われたが、別組合については、その上部組織であるゼンセン同盟全ニッショー労働組合連合会とニッショーグループとの統一交渉が行われた。

昭和55年12月1日時点における年末一時金の回答内容は、ニプロ支部に対しては支給月数2.7か月考課査定±30%であり、別組合に対しては支給月数2.845か月考課査定±20%であった。また、別組合への回答が、時期、内容において常にニプロ支部に先行していたところから、ニプロ支部は同月2日、会社が年末一時金に関して別組合との間に差別回答を行ったことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てを行った(群地労委昭和55年(不)第2号事件)。

(5) 昭和55年12月3日、別組合は前記条件で妥結し、同月10日別組合員に一時金が支給されたため、ニプロ支部は同月20日、当委員会に審査の実効確保の措置勧告を求める申立てを行うなどし、結局、同月24日ニプロ支部と会社との間に別組合と同一条件(ただし、支部組合員平均)で一時的金を支給するとの合意に達し、翌25日ニプロ支部は上記救済申立てを取下げた。

なお、この間、会社職制により支部組合員に対するニプロ支部脱退の勧奨及び別組合への移籍の懲遷が行われたこともあり、ニプロ支部から約200名の支部組合員が脱退し支部組合員数は激減し約300名となった。

(6) 昭和56年1月26日、ニプロ支部は会社が社報、各課長の発言及び社長年頭あいさつにより、支部組合員に対しニプロ支部からの脱退及び別組合への加入を働きかけ、また、ニプロ支部を誹謗中傷したことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てを行った(群地労委昭和56年(不)第2号事件、以下「2号事件」という。)

(7) 当委員会は、2号事件とその後申立てられた前記3号事件を併合して審査を進め(以下、併合した事件を「旧件」という。)、昭和57年8月10日、2号事件については全部救済、3号事件については棄却する命令書を当事者に交付した。

会社は、これを不服として同月20日中央労働委員会に再審査申立てを行ったが、同委員会は、昭和58年6月26日初審命令の一部を変更し、その余の再審査申立てを棄却する命令書を当事者に交付した。

3 昭和56年度賃上げ及び夏季一時金交渉の経緯

(1) 昭和56年3月18日、ニプロ支部は賃金引上げをはじめとする要求書を会社に提出した。

(2) 会社はニプロ支部との賃上げ交渉の最中、「ゼンセン同盟全ニッショー労働組合連合会ニプロ医工労働組合から、現状を打破し会社健全化のために積極的協力が保たれることになりました。会社もこの意向を尊重し、組合としてはいまだ強い不満を表明してはいるものの、現状では会社として出すことがとうてい不可能な高額な賃上げをすることに致しました。」などと記載した「会社の危機を訴えます」と題する昭和56年4月13日付けB1社長名の社報を発行した。

(3) 昭和56年4月14日、会社はニプロ支部に、「会社は、生産性向上のため省力化、合理化

を提案し、組合はこれに協力を約束すること」、「組合はこれら会社提案を積極的に受入れ争議行為に訴えることはしない。なお、やむを得ず争議行為に訴える場合は公的第三者機関に斡旋・調停を申請しその結論が出されるまで争議行為を凍結し、その間会社施策推進を妨害しないことを約束すること」などを内容とする8項目にわたる確認書(案)を提示し、翌15日の団体交渉において、ニプロ支部が確認書に合意することを前提条件として昭和56年度の賃上げを従業員平均賃上げ率7.5%、金額にして9,086円、うち査定分102円とする第1次回答を行った。

これに対し、ニプロ支部は確認書については賃上げ問題と切離して交渉するよう会社に申し入れ、賃上げ交渉は確認書をめぐって難航した。

- (4) 昭和56年4月20日の団体交渉において、会社はニプロ支部に対し昭和56年度賃上げを従業員平均賃上げ率8.255%、金額にして10,007円、うち査定分1,216円とする第2次回答を行った。
- (5) 一方、別組合は、昭和56年度賃上げについて、ニッショーグループの第2次回答(従業員平均賃上げ率8.255%、金額にして10,007円、うち査定分1,216円)の条件で昭和56年4月20日妥結し、同月25日賃上げ後の新賃金が支給された。
- (6) 昭和56年5月20日の団体交渉において、ニプロ支部は会社に対し第2次回答の条件で妥結する旨通告したが、会社は前記のとおり確認書の合意が賃上げの前提であるとの態度を変えなかったため、結局妥結に至らなかった。
- (7) 昭和56年5月27日、ニプロ支部は、同支部が確認書に合意しないことを理由に会社が賃上げの妥結を拒んでいることは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てを行った(群地労委昭和56年(不)第4号事件、以下「4号事件」という。)

同年6月11日、ニプロ支部は、昭和56年度賃上げに関して当委員会にあっせん申請を行った。同月26日に行われた第2回あっせんにおいて、労使は、①昭和56年度賃上げの妥結条件は4月20日会社が行った第2次回答のとおりとする、②妥結に当り、労使双方は生産性向上等に関する覚え書を取り交わす、③ニプロ支部は4号事件の申立てを取下げ、等の内容の協定を締結した。

- (8) ニプロ支部は、昭和56年6月2日夏季一時金の要求書を会社に提出した。会社は、同月18日、支給月数2.0か月考課査定±20%とする第1次回答を行い、同月26日確認書問題の解決を前提として、支給月数2.1か月考課査定±20%とする第2次回答を行った。ニプロ支部は、同月29日第2次回答の条件で妥結する旨会社に通告した。
- (9) 昭和56年7月2日、ニプロ支部と会社は、昭和56年度賃上げ及び夏季一時金に関して、上記経過をふまえ一括して別紙1の協定書を取り交わし、同日ニプロ支部は4号事件の申立てを取下げた。
- (10) ニプロ支部は、昭和56年7月支部組合員に支給された昭和56年度賃上げ及び夏季一時金の平均が会社回答を下回っているとして、同年8月4日、同月7日の2回にわたり会社に団体交渉を申し入れたが、会社はかかる事項は団体交渉になじまないとしてこれに応じなかった。

4 昭和56年年末一時金交渉の経緯

- (1) 昭和56年10月23日、ニプロ支部は同年年末一時金に関する要求書を会社に提出した。

(2) ニッショーループは、別組合に対して、昭和56年11月20日第1次回答、同月30日第2次回答を行い、会社もこれと同日同内容の回答を電話によりニプロ支部に通告した。同年12月3日、ニプロ支部は第2次回答の条件で会社と妥結し、別紙2の協定書を取り交わした。

5 支部組合員等の分布状況

支部組合員と組合員資格を有する支部組合員以外の従業員（若干の非組合員の外すべて別組合員である。以下「非支部組合員」という。）の会社館林工場の各部署における分布状況は、いずれも特定の部署に偏在することもなく各部署全般に分布しており、また、昭和56年の各時期におけるそれぞれの人数は表1のとおりである。

表1 支部組合員数及び非支部組合員数

区分	1月	4月	7月	12月
支部組合員	317名	250名	217名	202名
非支部組合員	245	312	349	335
計	562	562	566	537

6 昭和56年度賃上げの状況

(1) 会社は、昭和56年度の賃上げに関して、ニプロ支部に次のとおり説明した。

ア 基礎ベース（従業員平均、昭和56年3月15日現在）は、121,222円で、その内訳は基本給106,756円、職能給5,188円、家族手当2,587円、住宅手当1,691円、物価手当2,000円、皆勤手当3,000円である。従業員の平均賃上げ額は、住宅手当の引上げ分（915円）を含めると10,007円（8.255%アップ）で、その配分は表2のとおりである。

表2 昭和56年度賃上げの配分表

配分項目（賃上げ率）	配分額
基本給 106,756円（6.86%）	7,323円
職能給 5,188円（6.86%）	356
住宅手当引上げ額	915
初年度職能給	197
職能給の査定・調整	1,216
計	10,007

イ 職能給の査定は、1ランク1,180円であり、最高3ランク3,540円で行われ、査定により職能給の賃上げがされる者は全体の55%強であり、その内訳は1ランクが70%弱、2ランクが25%弱、3ランクが5%強である。その原資は従業員平均911円である。

ウ 職能給の調整とは、①職能給額をすべて1,180円ピッチにするための調整、②中途採用者を含む職能給額が不適正と思われる者の是正（以下「特別是正」という。）、③ニッショーからの移籍社員の職能給額を1,180円ピッチに是正するもので、その原資は従業員平均305円で、その内訳は①が40%（122円）強、②が40%（122円）弱、③が20%（61円）弱である。

(2) 職能給の査定分及び特別是正分の賃上げ状況

ニプロ支部が集約した支部組合員210名に対する昭和56年度職能給の査定分及び特別是正分の賃上げ（以下「本件昇給」という。）状況は、1ランク上がった者53名、2ランク

5名、4ランク1名で、その平均賃上げ額は376円である。

なお、当時のニプロ支部の執行部16名についてみると、2名が1ランク上がったのみである。

7 昭和56年夏季一時金及び年末一時金の支給状況

(1) 夏季一時金の支給状況

ニプロ支部が集約した支部組合員207名に対する昭和56年夏季一時金（以下「本件夏季一時金」という。）の支給状況は、総支給月数420.799か月、支部組合員平均2.033か月であり、協定による支給月数2.1か月を100点とすると96.8点になる。また、支部組合員の点数分布については、101点以上の者48名、100点の者53名、99点以下の者が106名であり、なお、当時のニプロ支部執行部16名についてみると、平均1.924か月、91.6点である。

(2) 年末一時金の支給状況

ニプロ支部が集約した支部組合員196名に対する昭和56年年末一時金（以下「本件年末一時金」といい、本件夏季一時金と併せて「本件各一時金」という。）の支給状況は、総支給月数491.019か月、支部組合員平均支給月数2.505か月であり、協定による平均支給月数2.61か月を100点とすると、96.0点になる。また、支部組合員の点数分布については、101点以上の者35名、100点の者52名、99点以下の者が109名であり、なお、当時のニプロ支部執行部15名についてみると、平均2.424か月、92.9点である。

8 会社の賃金体系及び考課査定制度

(1) 昭和56年当時の会社の賃金体系は表3のとおりであった。

表3

賃金種別	支給区分
基本給（年齢給）	年齢による属人給
職能給	職位、職階、勤続等による属人給
奨励給	職種、作業態様等による属人給
家族手当	配偶者、子、その他の区分により支給
住宅手当	独身者、非世帯主、世帯主等の区分により支給
物価手当	一律に支給
皆勤手当	無欠勤者に一律支給
二交替手当	二交替勤務者に支給
時間外・休日手当	時間外・休日勤務者に支給
通勤手当	

なお、当該年度の職能給は1ピッチ1,180円であった。

(2) 会社の考課査定制度

ア 会社においては、昭和50年頃より人事考課制度が導入された。この制度は、会社の中全従業員を対象とするものであり、毎年度の昇給、賞与の前提となるものであった。

イ 考課査定の対象期間及び査定時期は概ね表4のとおりである。

表4

区分	査定時期	査定対象期間
賃金	当年3月中・下旬	前年4月1日—当年3月31日

夏季一時金	当 年 5 月 下 旬	前年11月16日—当年5月15日
年末一時金	当 年 1 1 月 下 旬	当年5月16日—当年11月15日

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立組合の主張

本件昇給及び各一時金において、支部組合員の平均が妥結平均を下回っていることは、会社が支部組合員であることを理由に差別査定し、これにより支部組合員を動揺混乱させ、更にはニプロ支部から脱退させるなどしてニプロ支部の弱体化を企図したものであり、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。

(2) 会社の主張

本件昇給及び各一時金において、支部組合員と別組合員の間には格差のあることは認めるが、①両組合員の役職者数、平均年齢、平均勤続年数及び欠勤状況の差異、②セットC課コイル巻工程における両組合員の実績の差異、③昭和55年度の職能給額及び同年夏季一時金の考課査定点数の両組合員の各平均の差異から、両組合員の提供した労働の質量が全体として隔りがあった結果生じた格差で合理的理由にもとづくものである。

そもそも、申立組合は両組合員の査定の平均値が異なることは不当労働行為でありその平均値を同一にせよと主張するのであるから、両組合員の提供した労働の質量が均一性を有することを申立組合が立証すべきところ、この点申立組合は何ら主張、立証していない。

2 判断

(1) 本件昇給及び各一時金の格差について

ア 本件昇給については、認定した事実6の(2)のとおり、支部組合員210名に対する平均賃上げ額は376円である。

非支部組合員及び賃金明細が不明な40名の支部組合員の賃上げ状況は会社が明らかにしないため、これを会社回答などから算出するほかないが、非支部組合員の人数にこの40名を繰入れて非支部組合員の賃上げ状況を算出することが妥当な方法であると思料する。

これにより算出した非支部組合員の賃上げ状況等は次表のとおりであり、支部組合員の平均賃上げ額は、妥結平均である1,033円を大きく下回るうえ、非支部組合員の平均賃上げ額を1,048円も下回っている。このことから、支部組合員は約3名につき1名が1ランク昇給したのに対し、非支部組合員は全員1ランク昇給したうえ更に244円加算されていることになり、支部組合員に比べ実に3.78倍の賃上げが行われたものと認められる。

区分	全従業員	支部組合員	非支部組合員
人 数	562名	210名	352名
配 分 総 額	580,546円	79,060円	501,486円
平均賃上げ額	1,033円	376円	1,424円

イ 本件夏季一時金については、認定した事実7の(1)のとおり、支部組合員の平均支給月数は2.033か月である。非支部組合員の支給状況を会社回答及び当時の従業員数から

算出し、これと支部組合員の支給状況等を併せて示すと次表のとおりであり、支部組合員と非支部組合員とでは平均で査定点数にして5.05点の差が認められ、これを認定した事実6の(1)の表2から算出した本件各一時金の基礎額により金額に換算すると、従業員平均で13,321円の差が存することになる。

区分	全従業員	支部組合員	非支部組合員
人 数	566名	207名	359名
総支給月数	1,188.600か月	420.799か月	767.801か月
平均支給月数 (点数)	2.100か月 (100.00点)	2.033か月 (96.81点)	2.139か月 (101.86点)

(注) 1. 昭和56年7月現在の全従業員数による。

2. 長期欠勤等の理由で明細が不明な10名は、非支部組合員中に算入した。

ウ 本件年末一時金については、認定した事実7の(2)のとおり、支部組合員の平均支給月数は2.505か月である。非支部組合員の支給状況を前記イと同様にして算出し、これと支部組合員の支給状況等を併せて示すと次表のとおりであり、支部組合員と非支部組合員とでは平均で査定点数にして6.32点の差が認められ、これを前記イと同様にして金額に換算すると20,716円の差が存することになる。

区分	全従業員	支部組合員	非支部組合員
人 数	537名	196名	341名
総支給月数	1,401.570か月	491.019か月	910.551か月
平均支給月数 (点数)	2.610か月 (100.00点)	2.505か月 (95.98点)	2.670か月 (102.30点)

(注) 1. 昭和56年12月現在の全従業員数による。

2. 長期欠勤等の理由で不明な6名は、非支部組合員中に算入した。

(2) 支部組合員と非支部組合員の労働の質量について

ア 両組合員の労働の質量が均一性を有することを申立組合が立証すべきであると会社は主張するが、認定した事実1の(3)のとおり、別組合は従来会社の唯一の労働組合であったニプロ支部からの脱退者らにより、ニプロ支部とはその活動方針を異にするゼンセン同盟の労働組合として結成されたものであり、また、認定した事実5のとおり、支部組合員の数が非支部組合員の数に比べ著しく少ないということもなく、両組合員とも会社館林工場の各部署全般に分布しているところから、両組合員間の労働の質量は均一性を有するものと推定される。

イ 会社は、両組合員間の格差は両組合員の提供した労働の質量が異なる結果生じたものであると主張し、その理由として両組合員の役職者数等の差異を示す資料を当委員会に提出した。

しかし、両組合員の役職者数、平均年齢、平均勤続年数、欠勤状況及びコイル巻工程における両組合員の実績に差異があるとする疎明ないし主張は、いずれも裏付けとなる資料が提出されていない。また、現支部組合員は別組合結成以前から既に考課査定において低い評価を受けていたとする乙第5号証及び乙第15号証についても、これらの裏付けとなる資料が提出されていない。

なお、乙第5号証に関して、これと比較対照できる昭和56年度分の資料を提出するよう審査委員長が求めたのであるが、会社はこれを拒み明らかにしなかった。

以上のとおり、両組合員間に各差異が存するとの疎明はいずれも不十分であると言わざるを得ない。したがって、両組合員間の格差は、その労働の質量が異なるゆえであるとの会社主張は採用することができない。

(3) 不当労働行為の成否

前記判断のとおり、本件昇給及び各一時金において支部組合員と非支部組合員との間に格差が認められ、また、会社が自ら肯認するところの格差について、それを正当視し得る合理的な理由を疎明していないこと、認定した事実3の昭和56年度賃上げ交渉の経過から窺われる会社のニプロ支部に対する対応、さらに、旧件において既に当委員会が判断したとおり会社がニプロ支部を嫌悪し、その弱体化を図って支配介入を行ったことなどを併せ考えると、会社は支部組合員であることを理由に本件昇給及び各一時金の考課査定において支部組合員を不利益に取扱い、もって、ニプロ支部の弱体化を図ろうとしたものと判断するのが相当であり、このことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(4) 救済の方法

本件の救済方法としては、本件昇給及び各一時金における支部組合員の平均を非支部組合員の平均に等しくなるよう再査定し、これによって生じた差額の支払いを命ずることが相当と判断する。

また、救済の対象者の範囲は、本件が組合申立であること、この点についての申立組合の主張がないことから、本件審問終結時、支部組合員であった者に限るのが妥当と考える。

3 法律上の根拠

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条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和58年9月8日

群馬県地方労働委員会

会長 中山 新三郎

(別紙 略)