

命 令 書

再審査申立人 ニプロ医工株式会社

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

主 文

初審命令主文第4項なお書を削り、本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査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、本件初審審問終結時の従業員は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は約2,000名である。

(2) 再審査被申立人合化労連化学一般関東地方本部（以下「関東地本」という。）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、本件初審審問終結時の組合員は約18,000名である。

再審査被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、後記のとおり昭和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名をもっ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、本件初審審問終結時の支部組合員は156名となった。

(3) 会社には、後記のとおり昭和55年10月23日に結成され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「ニプロ医工労組」という。）があり、本件初審審問終結時の組合員は257名である。

2 昭和56年度賃上げ交渉に至るまでの労使関係

(1) 昭和54年9月11日、会社の賃金、労働時間等の労働条件や職制に対する一時金の上乗せ支給等に不満をもった会社館林工場に勤務する会社従業員とニッショーの出向社員、約550名は、ニプロ支部を結成した。

(2) 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。

- (3) 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あって、同課の廃止、昭和55年度賃上げ及び同年夏季一時金等について同年9月5日に労使の合意が成立し協定書を締結する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、群馬県地方労働委員会(以下「地労委」という。)に救済申立て(群馬地労委昭和56年(不)第3号事件、以下「3号事件」という。)を行った。

なお、上記昭和55年9月5日付け協定書では、昭和55年度賃金及び同年夏季一時金について、次のとおり協定されている。

#### 1 昭和55年度賃金

会社は、昭和55年度賃金を4月度より下記のとおり増額支給する。

##### (1) ニプロ医工在籍組合員

- ① 現行各人基本給を6.6%引き上げる。
- ② 家族手当は、現行妻8,000円を11,000円に引き上げる。
- ③ 物価手当は、現行1,000円を2,000円に引き上げる。
- ④ 職能給は、勤続1年につき1,100円を基準に最低給を定めて是正する。また、勤続1年以上2年未満の者を除いて各人職能給を1ランク格上げする(ただし、10年で打切り)。

##### (2) ニッショー出向組合員

- ① 各人基本給を6.6%引き上げる。
- ② 職能給を6.6%引き上げる。
- ③ 物価手当は、現行3,000円を3,500円に引き上げる。

#### 2 昭和55年夏季一時金

- ① 支給額は組合員平均2.45か月。
- ② 成績考課は±20%。ただし、最高120%最低80%とし平均100%とする。

- (4) 昭和55年10月11日、会社は、同月9日に行われたB1社長と関東地本及びニプロ支部役員との会談の席上における「組合の体制が変わらない限り私としては団体交渉に出席しない。」等のB1社長発言を記載した社報を掲示した。

- (5) 昭和55年10月23日、ニプロ支部の定期大会当日、下級職制を中心とするニプロ支部からの脱退者らは、会社館林工場において、ニプロ医工労組を結成した。

- (6) 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、ニプロ医工労組については、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、以後賃上げ等の交渉は同様な形で行われている。

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、ニプロ医工労組に対しては支給月数2.845か月考課査定±20%であった。また、ニプロ医工労組への回答が、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

てニプロ医工労組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地労委に救済申立て（群馬地労委昭和55年（不）第2号事件）を行った。

- (7) 昭和55年12月3日、ニプロ医工労組は上記(6)の支給月数2.845か月考課査定±20%の条件で妥結し、同月10日ニプロ医工労組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、地労委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ニプロ医工労組と同一条件（支部組合員平均支給月数2.845か月考課査定±20%）で一時金を支給するとの合意に達し、翌25日、ニプロ支部は上記(6)の救済申立てを取り下げた。

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ニプロ医工労組への移籍の態勢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は激減し約300名となった（中労委昭和57年（不再）第47号事件命令参照）。

- (8) 昭和56年1月26日、ニプロ支部は、会社が上記(4)の社報、上記(7)の会社職制の言動及び同月5日のB1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ニプロ医工労組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地労委に救済申立て（群馬地労委昭和56年（不）第2号事件、以下「2号事件」という。）を行った。

- (9) 地労委は、2号事件と上記(3)の3号事件を併合して審査を進め、昭和57年7月22日付けで、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を発した。これに対し会社は、当委員会に再審査の申立て（中労委昭和57年（不再）第47号事件）をした。当委員会は、昭和58年6月1日付けで、初審命令のうちB1社長の年頭あいさつについては不当労働行為に当たらないとしたが、その余の再審査申立てを棄却した。

会社は、東京地方裁判所に行政訴訟（東京地裁昭和58年（行ウ）第115号事件）を提起し、同裁判所は、昭和60年9月26日付けで、請求を棄却した。さらに、会社は、東京高等裁判所に控訴（東京高裁昭和60年（行コ）第86号事件）し、現在係争中である。

### 3 昭和56年度賃上げ及び同年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、会社に対して、昭和56年度賃上げ「定期昇給＋一律1万円」等の要求書を提出した。

- (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、ニプロ支部に対し、「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り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、ニプロ医工労組は、昭和56年度賃上げについて、ニッショングループの第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、会社は上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地労委に救済申立て（群馬地労委昭和56年（不）第4号事件）を行った。

同年6月11日、ニプロ支部は、昭和56年度賃上げに関して地労委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妥結に当たり、労使双方は生産性向上等に関する覚書を取り交わす、③ニプロ支部は上記事件の申立てを取り下げる等の内容の協定を締結した。このため、ニプロ支部は、職場単位で順次行っていたストライキを中止した。

(8) 昭和56年6月2日、ニプロ支部は、会社に対し、昭和56年夏季一時金「要求月数3.2か月（賃金引上げ後の金額をベースとする）、成績査定撤廃」等の要求書を提出した。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年度賃上げ及び同年夏季一時金に関して、上記経過をふまえ一括して次のような内容の協定書を取り交わし、同日ニプロ支部は上記(7)の救済申立てを取り下げた。

#### 1 昭和56年度賃上げ

(1) 原 資 (基準賃金+住宅手当+家族手当+皆勤手当+物価手当) ×7.5%  
(住宅手当) 世帯主2,000円、独身者500円

(2) 配 分 基本給×6.86%アップ  
職能給×6.86%アップ  
世帯主住宅手当2,000円アップ、独身者500円アップ

(3) 査定及び 原資より(2)の配分金額を減じた残額を当てる。

調 整

## 2 昭和56年夏季一時金

(1) 支給月数 (基準賃金+家族手当+物価手当) ×2.1か月

(2) 査定 ±20%

(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年度賃上げ及び同年夏季一時金の平均が会社回答を下回っているとして支給実態について説明を求めるため、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、会社に対し、昭和56年年末一時金「要求月数3.5か月、成績査定撤廃」等の要求書を提出した。

(2) ニッショングループは、ニプロ医工労組に対し、昭和56年11月20日、支給月数2.5か月考課査定±20%の第1次回答、同月30日、支給月数2.61か月考課査定±20%の第2次回答を行い、会社も同日これと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て協定書を取り交わし、同月10日、一時金が支給された。なお、ニプロ医工労組も、ニプロ支部同様、同月3日、第2次回答の条件で妥結し、同月10日、一時金が支給された。

## 5 昭和56年度賃上げの状況

(1) 昭和56年4月20日、同月24日、5月18日及び同月20日の団体交渉において、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、その配分は次表のとおりである。

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ランク上がる者が70%弱、2ランク上がる者が25%弱、3ランク上がる者が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) ニプロ支部が集約した支部組員210名のうち、昭和56年度職能給の査定分及び特別正分の賃上げ(以下「本件昇給」という。)により、職能給の賃上げがされた者は59名(28.1%)で、その内訳は、1ランク上がった者53名(89.8%)、2ランク上がった者5名(8.5%)、4ランク上がった者1名(1.7%)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、1ランク上がった者が2名である。

- (3) 支部組員及び非支部組員(ニプロ医工労組組員及び組員資格を有する非組員をいう。以下同じ。)の本件昇給額は、次表のとおりである。

区 分	全従業員	支部組員	非支部組員
人 数	562名	210名	352名
平均昇給額	1,033円	376円	1,424円

- (注) 1 昭和56年4月現在の組合区分による。  
 2 賃金明細が不明な40名の支部組員を非支部組員中に算入した。  
 3 非支部組員の平均昇給額については次式により算出した。

$$\left( \begin{array}{c} \text{非支部組員の} \\ \text{平均昇給額} \\ 1,424円 \end{array} \right) = \left\{ \frac{((1,033円 \times 562名) - (376円 \times 210名))}{352名} \right\}$$

## 6 昭和56年夏季一時金及び同年年末一時金の支給状況

### (1) 夏季一時金の支給状況

ア ニプロ支部が集約した支部組員207名の昭和56年夏季一時金(以下「本件夏季一時金」という。)の考課査定点数(協定による支給月数2.1か月を100点とする。)についてみると、101点以上の者48名、100点の者53名、99点以下の者106名である。

イ 支部組員及び非支部組員の本件夏季一時金の支給状況は、次表のとおりである。

区 分	全従業員	支部組員	非支部組員
人 数	566名	207名	359名
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月現在の組合区分による。  
 2 長期欠勤等の理由で賃金明細が不明な10名の支部組員を非支部組員中に算入した。  
 3 非支部組員の平均支給月数については次式により算出した。

$$\left( \begin{array}{c} \text{非支部組員の} \\ \text{平均支給月数} \\ 2.139か月 \end{array} \right) = \left\{ \frac{((2.100か月 \times 566名) - (2.033か月 \times 207名))}{359名} \right\}$$

なお、当時のニプロ支部の執行部16名の平均支給月数は1.924か月(平均考課査定点数91.62点)である。

### (2) 年末一時金の支給状況

ア ニプロ支部が集約した支部組員196名の昭和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。)の考課査定点数(協定による平均支給月数2.61か月を100点とする。)についてみると、101点以上の者35名、100点の者52名、99点以下の者109名である。

イ 支部組合員及び非支部組合員の本件年末一時金の支給状況は、次表のとおりである。

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
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月現在の組合区分による。

2 長期欠勤等の理由で賃金明細が不明な6名の支部組合員を非支部組合員中に算入した。

3 非支部組合員の平均支給月数については次式により算出した。

$$\left( \begin{array}{l} \text{非支部組合員の} \\ \text{平均支給月数} \\ 2.670 \text{ か月} \end{array} \right) = \left\{ \frac{((2.610 \text{ か月} \times 537 \text{ 名}) - (2.505 \text{ か月} \times 196 \text{ 名}))}{341 \text{ 名}} \right\}$$

なお、当時のニプロ支部の執行部15名の平均支給月数は2.424か月(平均考課査定点数92.87点)である。

#### 7 支部組合員等の分布状況

支部組合員及び非支部組合員の会社館林工場の各職場における昭和56年の各時期の分布状況は、次表のとおりである。

職場名	区分 時期	支部組合員				非支部組合員			
		1月	4月	7月	12月	1月	4月	7月	12月
製 管		名 12	名 13	名 13	名 13	名 5	名 4	名 4	名 5
研 磨		38	36	35	35	61	63	64	66
組 立		30	17	4	4	8	18	31	28
包 装		17	12	10	8	12	16	18	19
シ リ ン ジ		38	33	34	29	15	33	35	38
セットA(回路)		28	31	32	31	44	38	44	40
セットC(コイル)		34	22	12	10	7	20	18	14
押 出		5	5	5	4	2	3	3	3
ネ オ チ ュ ー ブ		10	4	5	4	11	22	22	20
セ ッ ト B		41	42	34	32	27	29	36	34
生 産 技 術		5	3	3	3	4	6	8	8
開 発		19	12	12	11	2	3	3	3
生 産 管 理		12	7	7	7	18	18	19	18
品 質 管 理		5	6	6	6	7	8	8	8
総務・人事・その他		7	7	5	5	17	31	36	31
セ ッ ト D		16				5			

計	317	250	217	202	245	312	349	335
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

8 昭和56年当時の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、次表のとおりであった。

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) 昭和56年当時の会社の考課査定制度

ア 昭和56年度の昇給及び賞与における従業員に対する考課査定は、3次にわたって行われた。第1次は、それぞれの所属課長（いない場合は係長）が別紙の評定基準（ただし、賞与の考課査定にあつては、知識・技能、理解・判断力及び創意工夫の項が評定要素から除かれている。）に基づいて行い、第2次は、部長が部内の課間の不均衡調整を行い、第3次は、工場長が全社的な調整を行った。

イ 昭和56年度の昇給及び賞与の考課査定の対象期間等については、概ね次表のとおりであった。

区分	査定時期	査定対象期間
賃金	昭和56年3月中旬	昭和55年3月16日－昭和56年3月15日
夏季一時金	昭和56年5月下旬	昭和55年11月16日－昭和56年5月15日
年末一時金	昭和56年11月下旬	昭和56年5月16日－昭和56年11月15日

9 支部組合員及び非支部組合員の昭和55年度（昇給後）職能給額の状況は、次表のとおりである。

区分	全従業員	支部組合員	非支部組合員
人数	480名	243名	237名
平均職能給額	5,635円	4,179円	7,129円

（注）昭和56年4月1日現在の組合区分による。

10 本件昇給及び各一時金の査定対象期間中における支部組合員及び非支部組合員の年次有給休暇取得日数等の状況は、次のとおりである。

## (1) 年次有給休暇取得日数

区 分		支部組合員	非支部組合員
昭和56年昇給 査定対象期間 (55. 3. 16) } (56. 3. 15)	総取得日数	1,903日	1,773日
	人 員	243名	230名
	平均取得日数	7.8日	7.7日
昭和56年夏季 一時金査定対象 期 間 (55. 11. 16) } (56. 5. 15)	総取得日数	835日	908日
	人 員	229名	321名
	平均取得日数	3.6日	2.8日
昭和56年年末 一時金査定対象 期 間 (56. 5. 16) } (56. 11. 15)	総取得日数	1,019日	1,382日
	人 員	202名	319名
	平均取得日数	5.0日	4.3日

## (2) 欠 勤 率

区 分	支部組合員	非支部組合員
昭和56年昇給査定対象期間 (55. 4～56. 3)	3.2 %	2.6 %
昭和56年夏季一時金査定対象期間 (55. 12～56. 5)	8.9	6.6
昭和56年年末一時金査定対象期間 (56. 6～56. 11)	9.5	6.9

(注) 1 昇給査定対象期間の欠勤率には、年次有給休暇、特別休暇、生理休暇及び組合活動による欠勤（ストライキを含む。）は含まれていない。各一時金査定対象期間の欠勤率には、全ての休暇及び欠勤が含まれている。

2 遅刻、早退及び私用外出は3回をもって1日と換算する。

## (3) ニプロ支部執行委員の欠勤率及び組合活動による欠勤率

区 分	欠 勤 率	組合活動による 欠 勤 率
昭和56年夏季一時金査定対象期間 (55. 12～56. 5)	10.1 %	3.3 %
昭和56年年末一時金査定対象期間 (56. 6～56. 11)	10.2	3.6

(注) 1 ニプロ支部執行委員とは、昭和55年10月から同57年9月までの間の執行委員又は執行委員経験者をいう。

2 欠勤率には全ての休暇及び欠勤が含まれている。

## (4) 本件当事者間の地労委での調査等及び裁判所での公判の状況

区 分	地 労 委				裁判所 公 判
	職員調査	委員調査	審 問	あつせん	
回 数	4 回	4 回	5 回	2 回	2 回

(注) 昭和55年11月16日から同56年11月15日までの間に、地労委で行われた調査等及び裁判所で行われた公判の回数である。

## 第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が本件昇給及び各一時金の考課査定時において支部組合員を低く査定したことが不当労働行為に当たると判断したことを不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。

(1) 前記第1の5の(3)及び6の(1)、(2)に認定したとおり、本件昇給及び各一時金について、支部組合員と非支部組合員（以下単に「両者」という。）との間に格差があり、このことについては当事者間に争いが無い。

ただ、会社は、こうした格差があるのは両者の提供した労働の質量の差異によるものであって、合理的な理由に基づくものであると主張する。

(2) 先ず会社は、本件昇給及び各一時金の考課査定時における両者の役職者数、満年齢及び勤続年数の差異を指摘し、これらの事項は直接査定の際の基準になることはないが、平均的には労働の質量に差異をもたらす事項であり、その数値の高い方が労働の質量にプラスに作用するものであると主張する。

しかしながら、これらの事項が、労働の質量に具体的にどのように作用したのか、ひいては本件昇給及び各一時金の考課査定にどのように反映されたのかについて、疎明がなされていない。

次に会社は、本件昇給及び各一時金の査定対象期間中における両者の年次有給休暇の平均取得日数の差異及び欠勤率の差異に関する資料を提出し、相対的にみれば当該期間中の勤怠に両者の間に差異があり、ここから両者の労働の質量に隔たりがあることが肯認できると主張する。

しかしながら、上記資料は労使間の対立が激化した時期のものであり、それ以前の両者の勤怠がどのようなものであったのか疎明がなされていないので、同資料のみで両者の労働の質量の隔たりを認めることは困難であると言わなければならない。

なお、会社が両者の労働の質量に隔たりがあるとして提出した上記資料について考えてみても、年次有給休暇の平均取得日数の差異については、前記第1の10の(1)に認定したとおり、各査定対象期間ともその差は1日にも満たないものであり、しかも、法定の権利の行使として有効に取得された年次有給休暇の日数をもって勤怠の資料とすることは妥当とは言えない。

他方、欠勤率の差異については、前記第1の10の(2)に認定したとおり、本件昇給査定対象期間中の差は0.6%とわずかであり、また、本件各一時金査定対象期間中の差をもたらした要因は主として支部組合員のストライキ等に基づくものであることからみて、上記資料から直ちに両者の労働の質量に隔たりがあることを肯認し得るに足る勤怠の差異があるとは認め難い。

また、仮に上記の会社の主張を容認し得るとしても、そのことが本件昇給及び各一時金の考課査定に具体的にどのように結びつくこととなったのかについては疎明がなされてい

ない。

さらに会社はセット課Cコイル巻工程における両者の実績を比較し、その結果をもって両者全体の労働の質量の差異があると主張するが、従業員数約550名の会社館林工場において同課は17名を占めるにすぎないこと等から、同資料を両者の労働の質量全体を押し量る資料とすることには無理があると言わなければならない。

加えて会社は、ニプロ医工労組結成前の昭和55年度賃上げにおいて職能給の手直しを行った後の平均職能給額についての資料を提出し、支部組合員が4,179円であるのに対して非支部組合員が7,129円とすでに格差が存在しているが、これは両者の過去の勤務成績が累積された結果であり、このことから両者の労働の質量の隔たりは明らかであると主張する。

しかしながら、仮に平均職能給額の差異が両者の労働の質量の差異に関連するとの会社の主張を容認し得るとしても、前記第1の5の(3)に認定したとおり、昭和56年度の平均昇給額は、支部組合員が376円であるのに対して非支部組合員は1,424円と支部組合員に比して3.78倍もの賃上げが行われているのであるから、上記資料は上記(1)の格差を合理的に説明する資料としては適切を欠き、他に両者の格差がさらに拡大したことの理由について会社は何らの疎明もしていない。

また、会社は昭和55年度の夏季一時金の考課査定点数に関する資料を提出し、非支部組合員は平均的には従来から支部組合員よりも高い考課査定を受けてきた者であると主張する。

しかしながら、会社は昭和55年度の夏季一時金の考課査定に関する資料のみを提出し、ニプロ支部結成前からの各一時金の考課査定結果に関する資料等を提出していないのであるから、上記主張を裏付けるものとしては不十分であると言わざるを得ない。

以上のとおり、会社の主張はいずれも理由がなく、採用できない。

- (3) 会社は、初審命令が両者の人数比と会社館林工場における分布状況から両者の提供した労働の質量は均一性を有すると推定したことを争い、考課査定は職場別に行われており、しかも、昭和56年度には人事異動により多くの職場において両者の人数比にアンバランスが生じているのであるから、いわゆる大量観察によるべき前提を欠くものであると主張する。

しかしながら、本件の場合、前記第1の7に認定したとおり、支部組合員の数は非支部組合員の数に比べて著しく少ないということもなく、しかも、各職場別の両者の人数比に若干のアンバランスはみられるものの全般に両者が分布しており、かつ、前記第1の8の(2)に認定したとおり、会社館林工場の考課査定は3次にわたって行われ、職場別の査定に対して部長が部内の不均衡を調整し、さらに工場長が全社的な調整を行っていることから明らかなように大量観察によるべき前提を欠くものとは言えないので、会社の主張は採用できない。

- (4) 以上のとおり、会社が両者の提供した労働の質量に差異があると主張し、その根拠として挙げる事由は、いずれも、本件昇給及び各一時金の査定上の格差を合理的に説明する適切な資料とはなり得ないばかりでなく、これらの事由を総合考量しても、なお、当該格差を正当視し得る合理的な理由とはなり得ない。他方、前記第1の2の(7)後段に認定したように支部組合員に対する会社職制による組合脱退勧奨及びニプロ医工労組への加入の働きかけ等によって多数の支部組合員がニプロ支部を脱退したこと、また、前記第1の3の(2)

に認定したように昭和56年度賃上げ交渉の経過のなかでニプロ医工労組を支持することを窺わせる内容の社長名の社報を発行していること等からみてニプロ医工労組結成後会社がニプロ支部を嫌悪していたことが推認される。

このような事実関係のもとにあつては、会社は本件昇給及び各一時金の考課査定を通じて支部組合員を不利益に取り扱い、もって、ニプロ支部の弱体化を図ろうとしたものと判断されるのであつて、これを不当労働行為であるとした初審判断は相当であり、本件再審査申立てには理由がない。

しかしながら、初審命令主文第4項なお書は、「再査定の対象者」としているが、これは救済の対象者と解され、その表現が適切を欠き、かつ、本件救済の対象者の範囲を初審審問終結時において支部組合員であつた者としていることは、同時点以後支部組合員でなくなった者すべてに救済が及ぶこととなり不適當であるので、主文のとおり変更する。

よつて、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。

昭和61年4月16日

中央労働委員会  
会長 石川 吉右衛門

(別紙 略)