

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合光洋精工国支部

被申立人 光洋精工株式会社

主 文

1 被申立人は、次表氏名欄記載の申立人組合員に対し、同人らを昭和61年4月1日付けで同表役職欄及び資格等級欄記載の役職及び資格等級に登用及び格付けされたものとして取り扱い、是正後支払うべき賃金、一時金と既に支払われた分との差額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。

氏名	役職	資格等級	氏名	役職	資格等級
A 1	区長	5 級	A 2		7 - 1 級
A 3	区長	5 級	A 4		7 - 1 級
A 5	区長	5 級	A 6		7 - 1 級
A 7	班長	6 級	A 8		7 - 1 級
A 9	班長	6 級	A10		7 - 1 級
A11		7 - 1 級	A12		7 - 1 級
A13		7 - 1 級	A14		7 - 1 級
A15		7 - 1 級	A16		8 級
A17		7 - 1 級	A18		8 級

2 被申立人は、申立人に対し、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

総評全国金属労働組合 光洋精工国支部

執行委員長 A19 殿

光洋精工株式会社

代表取締役 B 1

当社は、昭和61年4月1日付けの資格等級の格付け及び役職への登用について、貴組合の組合員A 1、同A 3、同A 5、同A 7、同A 9、同A11、同A13、同A15、同A17、同A 2、同A 4 嘉寿維、同A 6、同A 8、同A10、同A12、同A14、同A16、同A18の各氏を差別して取り扱いましたが、これらの行為は、大阪府地方労働委員会において、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認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人光洋精工株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪府柏原市に国分工場を置く外、東京都等に工場を置くとともに、名古屋市等に支社、営業所、出張所を置き、各種ベアリングの製造販売を営んでおり、その従業員は本件審問終結時約6,000名である。

(2) 申立人総評全国金属労働組合光洋精工国支部（以下「組合」という）は、会社の国分工場（以下「国分工場」という）で総評全国金属労働組合（以下「全金」という）に加入している従業員が組織している労働組合であり、その組合員は、本件審問終結時35名である。

なお、本件において組合が当委員会に救済を求める対象としているのは、組合員であるA1（以下「A1」という）、A3（以下「A3」という）、A5（以下「A5」という）、A11（以下「A11」という）、A13（以下「A13」という）、A15（以下「A15」という）、A17（以下「A17」という）、A2（以下「A2」という）、A6（以下「A6」という）、A4（以下「A4」という）、A8（以下「A8」という）、A7（以下「A7」という）、A9（以下「A9」という）、A10（以下「A10」という）、A12（以下「A12」という）、A14（以下「A14」という）、A16（以下「A16」という）及びA18（以下「A18」という）の18名（以下これらの者を総称するときには「A1ら18名」という）である。

(3) 会社には、組合のほかに光洋精工労働組合（以下「別組合」という）があり、その組合員は本件審問終結時約5,700名（国分工場では約1,600名）である。

2 本件申立てに至るまでの労使関係について

(1) 従前、国分工場における労働組合としては組合のみが存在していたが、昭和42年頃から全金の運動方針をめぐって組合内に対立が生じ、全金に批判的なグループは「①社会主義社会の建設を日指す日本共産党及び全金路線に反対しよう、②階級闘争至上主義の労働組合運動に反対しよう」として昭和49年4月に「光洋精工労働組合を守る会」（以下「守る会」という）を結成し、活発な反全金運動を行った。

一方、会社は反全金、反共等の教育を目的とする社外研修会へ従業員を派遣した。

(2) 昭和50年1月7日、会社及び守る会等の働きかけにより、組合員の全金からの組織的な脱退が行われ、同時に別組合が結成された。しかし、全金の運動方針を支持する組合員は依然として全金にとどまっていたため、会社内には2つの労働組合が併存することになった。

(3) このような状況の下において、会社は、昭和50年1月5日から同年3月20日までの間、国分工場内の組合の事務所に立入禁止の張り紙をし、更に入出口を釘付けしたり、あるいは別組合員にその占有使用を許すなどしたため、組合員と別組合員の間で暴力事件に及ぶ激しい対立が生じた。

(4) 昭和58年頃、会社は、別組合との昇給、一時金等に関する労使協議会に社長が出席し、その経過や結果を会社発行の労務ニーズで発表したが、組合との団体交渉についてはそのような取り扱いをしなかった。また、会社人事部発行の社内報（58年1月5日号、61年1月5日号）には別組合についてはその委員長の挨拶文が掲載されたが、組合については何ら掲載されないなど、会社の取り扱い方には組合と別組合の間で差があった。

(5) 昭和58年9月29日、組合は、後出57年10月1日付けの資格等級の格付けに関し「会社は、組合員19名を職能等級の格付けにおいて別組合員と差別している」として、当委員

会に不当労働行為救済の申立て（58年（不）第67号事件）を行った。

これについて61年7月7日、当委員会は、組合員18名に対する資格等級の格付けの是正（組合員1名については棄却）を内容とする救済命令を発した。

3 資格等級制度の実施について

(1) 昭和55年頃、会社では、事務、技術職の従業員については係長以上の、また生産現場の仕事に従事している従業員（以下「現業職従業員」という）については班長以上の役職者制度が存在していたが、いわゆる資格等級制度はなかった。

(2) 昭和55年秋頃から、会社は、人事管理全般の見直し作業を行った結果、従業員を職務遂行能力別に位置付けることによって、より効果的な能力の開発、活用及び適正な処遇などを目指すものとして、資格等級制度を設けることとし、56年4月以降部長等上位の役職者から役職についていない従業員（以下「一般従業員」という）まで段階的に資格等級の格付けを行った。

なお、現業職従業員についての各段階の格付けの時期、方法は別表(1)のとおりである。

(3) 資格等級制度実施以降の毎年の昇給、一時金の支給額は、資格等級によって格差が付けられた。

また、昭和58年4月、賃金体系の変更が行われた。新賃金体系では、従前の賃金体系と比べ、年功による割合が減り、資格等級と人事考課による割合が大幅に増えることとなった。

(4) 一般従業員に対する資格等級は、従業員を学歴と卒業年次によりグループ分けし、その所属するグループと人事考課のランク（AからEの5段階）によって決定される。すなわち、同一グループ内では人事考課のランクが同じであれば格付けされる等級も同じである。なお、現業職従業員にあつては、昭和44年以前に中学を卒業したか、又は47年以前に高校を卒業した者はすべて同一のグループとして扱われており、A1ら18名はいずれもそのグループに属している。

4 A1ら18名と別組合員の昇格状況等について

(1) 昭和57年10月1日付けの格付けをもって従業員全員について資格等級制度の導入に伴う格付けがなされ、その後本件申立てに至るまで、58年10月1日、59年4月1日、60年4月1日及び61年4月1日付けで格付けの変更（資格等級の進級）が実施された。

なお、この61年4月1日付けの格付けの変更を以下「本件格付け」という。

(2) 昭和61年4月1日、資格等級の一部細分化が実施された。

すなわち、現業職従業員の7級については、年齢30歳以上、勤続10年以上で所属上司が推薦する者を7-1級に、その他の者を7-2級とした。

(3) 資格等級は、所属課長が班長、区長の意見を聴いて各人の成果、能力、姿勢について考課し、これをもとに会社が決定している。

(4) A1ら18名の本件格付け時現在の個人別資格等級格付け状況は別表(2)のとおりである。

(5) A1ら18名、A1ら18名を含む申立組合員全員（35名）及び本件審問過程においてその等級が判明している限りの4級から9級までの別組合員559名（以下「別組合員559名」という）の本件格付け時現在の資格等級格付け分布状況及びその平均資格等級は、別表(3)のとおりである。

別組合員559名は、全員中卒又は高卒の者であり、若干名の事務、技術職員が含まれる

が、ほとんどはA 1ら18名と同じ現業職従業員である。

なお、会社の資格等級格付け基準において、中卒と高卒では、勤続年数で3年の格差が設定されている以外は同様の取り扱いがなされている。

(6) 昭和55年10月から61年4月までに国分工場で班長から係長までの役職に登用された者の数は、延べ班長133名、区長51名、職長22名、係長27名の計233名である。そのうち組合員からの登用は班長の2名であり、残りはすべて別組合員である。

(7) 会社における組織機構は、通常、部、課、係、区、班から成っており、区及び班にはそれぞれ組織の責任者として区長及び班長が置かれているが、一部には部下のいない区長や班長が存在する。例えば、本件審問終結時現在、国分工場の検査部技術課外製受入係に属するC 1区長及びC 2班長には担当する区及び班はなく、部下もいない。また、班長である組合員A20にも部下はおらず、このほか設備管理課にも部下のいない班長がいる。

さらに、昭和57年4月に区長であり5級に格付けされた別組合員C 3は、その後担当する区が会社都合で廃止された後も区長（5級）のままで他の班長（6級）の下に所属し、名目は役職でありながら、実質的には一般従業員の仕事をしてきた。

5 養成工出身者と非養成工出身者について

(1) 現業職従業員には養成工出身者と非養成工出身者がいる。

養成工出身者とは、生産現場部門における将来の中堅管理者を育成するために、昭和25年から39年に入社した中卒者のうち、会社が設置した光洋精工技能者養成所において、工業高校レベルの教育を通常勤務の後、3年間受けて卒業した者のことである。

養成工出身者は、非養成工出身者に比べ役職に登用されている割合が高く、本件格付け時現在国分工場においても、養成工出身者が多数役職に就いている。

(2) 本件格付け時現在のA 1ら18名及び別組合員559名の採用年別、労働組合別、養成工出身別の資格等級格付け状況は別表(4)のとおりである。

養成工出身者と非養成工出身者とは平均資格等級に格差があり、別組合員559名のうちの養成工出身者103名の平均資格等級は5.42級(A 1ら18名のうちの養成工出身者5名の平均資格等級は6.90級)であるのに対し、別組合員559名のうちの非養成工出身者456名の平均資格等級は6.79級(A 1ら18名のうちの非養成工出身者13名の平均資格等級は8.08級)となっている。

6 A 1ら18名の勤務状況等について

A 1は昭和56年にクレーン運転免許を、A12は、53年に技術検定普通旋盤1級の資格を取得しており、また、A 3、A 5の技術力は所属長らから高い評価を受けている。なお、これ以外にA 1ら18名についての業務遂行能力、資質、勤務状況等にかかる疎明はない。

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合の主張

会社は、本件格付けにおいて、A 1ら18名を別組合員と差別して不当に低く資格等級を格付けし、役職への登用を行わなかった。これらの会社の行為は、A 1ら18名の組合活動を嫌悪し、同人らを不利益に取り扱う不当労働行為である。

(2) 会社の主張

一般従業員に対する本件格付けは、従業員を学歴、卒業年次別グループに分け、過去1年間の昇給、賞与の人事考課点及び各人の成果、能力、姿勢の各々について、所属上司が総合的に勘案評価した公正、妥当な結果である。

また、会社の資格等級制度においては6級以上は等級と役職とが全く一致している。A1ら18名中には役職者としての適任者がおらず、本件格付け時現在何らの役職についていない以上、同人らを6級以上に格付けすることは会社の制度上あり得ない。

したがって、本件格付けにおいて何ら不当労働行為はない。

よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否について

(1) 前記第1. 4 (5) 認定の別表(3)によれば、本件格付け時現在のA1ら18名の平均資格等級は7.75級であるのに対し、別組合員559名のそれは6.53級となっており、その間には1.22級の差があることが認められる。

ちなみに、A1ら18名を含む申立組合員全員(35名)の平均資格等級と別組合員559名のそれを比較してみても、なおかつ0.98級の格差があることが認められる。

なお、本件審問において、A1ら18名との比較の対象となる別組合員の格付け状況について、申立人は、可能な限りの独自調査によって把握のできた別組合員559名について疎明した。

なるほど、平均等級の算出に当たって、この559名のみを基礎とすることは、国分工場の別組合員総数が、約1,600名であることからすれば、比較対象となる別組合員の平均等級を正確に反映しない虞れがない訳ではない。

しかしながら、会社は、この559名について特段の反論、反証をせず、さらに本件審査委員が従業員全体の格付け状況について明らかにするよう求めたにもかかわらず、それに応じなかった。また、前記第1. 4 (5) 認定のとおり、A1ら18名と別組合員559名はその学歴、職種においてほぼ同一の条件にあると認められるし、559名の格付け状況は、国分工場の別組合員総数約1,600名中から大卒者や事務、技術職従業員等の本来比較の対象外である者を除いた別組合員の格付け状況の相当程度は反映しているものと推認される。これらを考慮し、本件においては、別組合員559名をもってA1ら18名の比較の対象とせざるを得ない。

(2) 次に、役職への登用状況をみるに、前記第1. 4 (5) 及び(6) 認定によれば、昭和55年以降組合員と別組合員との間にはそれぞれの組合員数に対する役職登用者の延べ人数の比率に大きな格差が存し、また本件格付け時においてもA1ら18名はいずれも役職に就いておらず、A1ら18名を含む申立組合員全員(35名)のうちでも僅か2名が班長に就いているに過ぎないのに対し、別組合員559名の44%にあたる246名が班長以上の役職に就いており、役職登用において組合員の比率が別組合員のそれと比べて著しく低いことが認められる。

(3) 前記第1. 6 認定によればA1ら18名の中には、その技術力を評価されていた者が含まれていることが認められる。他方、会社は、A1ら18名の業務遂行能力、資質、勤務状況等に問題があること等A1ら18名と別組合員との間に存する格差の合理的理由についての疎明も行わなかった。

したがって、A1ら18名のいずれもがその業務遂行能力、資質、勤務状況等において

少なくとも別組合員559名の平均を下回るとは認められない。

(4) さらに前記第1. 2 認定によれば、組合と会社の労使関係は、昭和50年以降非常に悪化しており、会社が組合を嫌悪していたことが認められる。

(5) 以上を併せ考慮すると、本件格付けは公正な人事考課の結果であり、また、A 1 18名は本件格付け時現在役職に就いていなかったから6級以上には格付けされることはあり得ないとの会社主張は採用できず、会社がA 1 18名を組合員であるがゆえに資格等級の格付け及び役職への登用において不利益に取り扱ったものと判断するのが相当であって、会社のかかる行為は、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。

3 救済方法について

(1)

(ア) 前記第1. 5 認定によれば、養成工出身者と非養成工出身者では、平均資格等級において、A 1 18名の場合は1. 18級、別組合員559名の場合は1. 37級の格差があることが認められ、また、養成工出身者は、非養成工出身者に比べて役職者制度当時から役職に早く就いていることが認められるので資格等級の格付け及び役職への登用の是正に当たっては、養成工出身者であるか否かについて考慮する必要がある。

(イ) A 1 18名の資格等級是正に関しては、各人毎にはその格付けすべき等級について別組合員と比較するに足りる疎明が行われていないが、前記2. (3)判断のとおり、A 1 18名のいずれもがその業務遂行能力等において少なくとも別組合員559名の平均を下回るとは認められない。

また、前記第1. 4 (7)認定によれば、会社には、担当する区及び班がない役職や、部下のいない役職が一部存すること、役職者が会社の都合で、その職を離れた後も従前と同じ職位で一般職の仕事をしてきた例があることが認められ、これらからみて、会社における役職は、事実上従業員に対する待遇上の資格として運用される場合があると判断される。

これらに、前記第1. 3 (4)認定によれば、A 1 18名は資格等級格付けに当たっての学歴と卒業年次による従業員のグループ分けにおいていずれも同一のグループに属していること等を併せ考慮し、救済に当たってはA 1 18名を養成工出身者と非養成工出身者に分け、それぞれ別組合員559名中の養成工出身者または非養成工出身者それぞれの平均資格等級に該当する資格等級及び役職まで引き上げることをもって相当と判断する。

以上からA 1 18名中の養成工出身者を別組合員559名中の養成工出身者の平均資格等級(5. 42級)に該当する5級、区長(なお、本件の場合別組合員559名中の養成工出身者の中央値とも一致する)に格付けし、A 1 18名中の非養成工出身者を別組合員559名中の非養成工出身者の平均資格等級(6. 79級)に該当する7-1級(なお、本件の場合別組合員559名中の非養成工出身者の中央値とも一致する)に格付けするのが相当と判断される。

なお、申立人の請求が、A 7、A 9については6級、班長に、またA 16、A 18については8級に是正を求めるものであるので、同人らについてはその請求の限度において是正を命ずるのが相当と考える。

(2) 申立人は、誓約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63年9月20日

大阪府地方労働委員会

会長 寺 浦 英太郎 ㊟

(別表 略)