

東京、昭51不27、昭52不22、昭58.6.21

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合
申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部
申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部プリンス自動車工業支部

被申立人 日産自動車株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合（以下「本部」または「全金」という。）は、全国の金属機械産業の労働者が組織する労働組合であり、申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）は、本部組合員のうち、東京都内で就労する者が組織する労働組合である。そして、申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部プリンス自動車工業支部（以下「支部」という。）は、本部および地本の組合員であって、被申立人日産自動車株式会社に雇用される者が組織する組合であり、組合員数は現在75名である。
- (2) 被申立人日産自動車株式会社（以下「会社」または「日産」という。）は、肩書地に本社を、横浜、荻窪、三鷹、村山、その他に工場を置き、乗用車、トラック等の製造を業とする会社であって、従業員数は現在約60,000名である。
なお、被申立人会社の従業員約48,700名は、別に申立外全日産自動車労働組合（以下「日産労組」という。）を組織している。

2 会社における賃金等の決定の仕組み

会社の人事・賃金管理は、職能制度を軸に運用されているが、本件に関連する限度で、以下略述する。

- (1) 日産では、各人の担当業務の性格によって、事務（総務・経理等の一般事務、事務員）技術（設計・生産技術等の間接業務、技術員）、技能（機械等ラインの直接業務、技能員）および特務（守衛等の業務）の4つの職務部門に分けられ、これらの部門を「職掌」と称している。
- (2) そして、各職掌部門（ただし特務は除く。）毎に、各人の職務は「職務評価基準」（非管理職用）に基づき、1級から4級まで（下位から上位へ、事務・技術は共通、技能の場合は、3級のなかで、3級と3上(Ⅰ)級の二つに分れる）の「職級」に格付けされ、さらに各職級毎に職務遂行能力に応じてA・B・Cいずれかの「職能段階」に評価される。

このような職能制度のもとにおいては、各人の職級は、担当職務に変化がなければいつまでも同級にとどまり、年令・勤続年数・学歴など属人的要素による影響をうけず、また職務遂行能力に変化がみられない限り、勤続年数が増えても、同一の職能段階に停滞することになるとされている。

上記職掌および職級・職能段階に対応して、一定の巾をもって作成された賃金テーブルにもとづき、賃金等が支給される。

- (3) 会社における賃金体系中、基準賃金は基本給、特別手当、家族手当、資格手当、調整手当で構成されており、そのうち基本給と特別手当が主要部分を占めている（申立人らは、両者を合わせたものを、本件では「賃金」と称しているもので、以下これに従う。）。そして、毎年4月、労使交渉で妥結した内容に基づき、およそ次の要領で賃金改訂が実施されている。

① 定期昇給

各人の職級を基礎に、職務・経験・技能等を勘案して、昇給査定点を算出し、これを定期昇給テーブルにあてはめて基本給の昇給額が決められる。

② 賃金是正

特別手当は、特別是正（一定額を一律、その余は職務に応じて配分）に分けられ、アップ額が決められる。

③ その他の手当の改訂等 略

- (4) 上記賃金改訂が行われる毎年4月、同時におよそ次の要領で昇進、昇格が行われている。

① 昇進（選抜）

査定結果に基づき、各職掌毎に職級の昇進が決められる。

(注) たとえば、昭和45年度における昇進の際の「成績」条件として（現業〈技能〉職掌、事務・技術とも共通）、1級→2級の場合は「平均以上」、2級→3級の場合は「すくなくともやや平均を上廻ること」、3級→4級（ただし現業職掌については3上(I)級→4級）の場合は「すくなくとも平均をやや上廻ること」との基準が設けられていた。

② 昇格

職級とは別に、従業員の社内における地位をあらわす序列として、事務・技術・技能の各職掌毎に次のような資格が付与され、資格手当が支給されており、昇格（資格

事務	技術	技能
書記補	技手補	技手補
書記	技手	技手
初級主事補	初級技師補	初級工師補
上級主事補	上級技師補	上級工師補

が上がること）は勤続、職務等を勘案し、ほぼ平均以上のものに対して行われることとされている。

- (5) 賞与（夏季と冬季）は、次の方式に従って、各人の職級を基礎に、査定期間内における技能、成績（業績・勤務態度）を査定して支給される。

(基本給+特別手当) ×支給率×出勤率+成績加給額+資格分+間接修正額

- (6) 以上を通じてみた場合、賃金改訂(定期昇給、特別手当の是正)、昇進、昇格、賞与の決定に当り、会社による査定が相当程度ウエイトを占めていることが窺われる。しかし、それぞれの場合における査定の具体的基準(査定点、その巾等)や運用の実態等については殆んど疎明されていない。

3 本件申立てに至るまでの賃金、職級、資格をめぐる紛争収拾の経緯

- (1) 本部、地本および支部は、昭和45年12月1日、ついで47年12月1日、会社の行った45年度ないし47年度の支部組合員に対する賃金、賞与および職級の格付けは日産労組員に比し、差別取扱いであるとし、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った(都労委昭和45年不第95号および同47年不第132号)。

しかし、両事件について、49年1月22日、当委員会で下記のような「和解協定書」が調印され、決着をみた。

記

- 1 組合員の賃金、職級および資格は、会社の作成した「賃金、職級、資格和解(案)48.12.13現在」と題する書面のとおりする。
- 2 前項の実施期日は、賃金、職級および資格ともすべて49年1月1日とする。
- 3 会社は、組合員の賃金、職級、資格の決定にあたり、組合所属の如何によって差別をしないことはもとより、中途入社者の賃金決定に当っても一層の適正を期するように努める。
- 4 (A) 次の事項については、労使間で団体交渉または協議ないし苦情処理の手続により、自主的に解決すること。
 - (1) 第1項により是正ランクをE、Fとされた者の賃金について
 - (2) 第1項によってもなお職級が同期の日産労組員の最低者に及ばない者(組合の主張によれば10名)の取扱いについて
 - (3) 第1項によってもなお差別が残されていると主張する女子組合員の賃金及び職級について
- (B) 4(A)による交渉ないし協議の開始後2か月経過してもなお解決に至らない場合には、労使双方は当労働委員会にあっせんを申請するものとし、あっせんの開始された後2か月以内に妥結に至らない場合は、同委員会の仲裁によって解決する。
- 5 会社は組合に対し金一封を支給する。
- 6 組合は昭和45年不第95号および昭和47年不第132号事件を取下げらる。

- (注) これにより、支部組合員全員(和解当時、84名、内訳は事務員6名、技術員18名、技能員60名)について、賃金(基本給+特別手当)、職級、資格が是正された(賃金は資格手当分を含め1人平均約12,000円、職級(含職能段階)は2~3ランクアップ。)。この結果、日産労組員と支部組合員の同期生の平均賃金を比較すると(後記、あっせん案における「賃金実績比率平均」参照)、前者の100%に対し、後者は91.5%となる。
- (2) さらに、支部は49年8月1日「49年度賃金引上げ職級、資格の昇格の不利益取扱いに対する是正及び上記関連による昭和49年度夏季一時金の是正について」当委員会にあっせん申請(昭和49年都委争第147号事件)を行った。その趣旨は日産労組員の同期生の平均に比し、支部組合員の平均賃金は89.9%にしかならないので、その差別の是正を求め

るというものであった。

これについて当委員会は、同年12月17日、下記のようなあっせん案を提示したところ、翌50年1月16日、労使双方はこれを受諾し、同月29日、あっせん案をもとに自主協定をし、決着をみた。

記

- 1 会社は今回の組合要求に関し、昭和49年1月22日付和解協定による昭和48年度賃金実績比率平均91.5%を下廻らないよう次の方法を含めて適切な是正措置をとること。
 - (1) 申請組合に所属する従業員10名前後の職級を1ランク引上げること。その人選は会社が行うこと。
 - (2) 申請組合に所属する従業員の成績査定を2点引上げること。但し、出勤率の特に良くない者および特別の事情のある者は除外することができ、会社はこの除外された者の氏名を組合に伝えること。
- 2 前項による是正は昭和49年4月に遡るものとするが、その支払いは昭和50年1月中に行うこと。
- 3 会社は、昭和49年度夏季一時金および年末一時金については、比例分を前各項に従って是正すること。

① 上記あっせん案でいう「賃金実績比率平均」とは、支部組合員と同年同期（合併前のプリンス自動車工業株式会社（以下「プリンス」という。）に入社した現日産労組員）の平均賃金を100とした場合の支部組合員の平均賃金の割合を指す。

② これにより、支部組合員全員について、49年度の賃金（含賞与）職級、資格が是正されたものと認められる。この結果、同年度における支部組合員の「賃金実績比率平均」は $91.59\% + \alpha$ となったことが認められる。

4 本件申立てに係る昭和50年度、51年度の賃金改訂問題および職掌是正問題

- (1)① 51年2月2日、支部は50年4月の賃金改訂に当たり、会社は日産労組員に比して、支部組合員に対し、「賃金実績比率平均」を91.58%と差別支給していることは不当であるとして、これを日産労組員と同一の100%に是正するよう求めて当委員会にあっせんで申請した（昭和51年都委争第10号）。

このあっせん中に51年4月の賃上げ時期に入ったため、当委員会は事実上51年度の賃金改訂問題も含めてあっせんを行った。しかし、あっせんの過程で、支部は日産労組員の同期生の平均に対比して、会社は公正妥当な賃金改訂を行っていないと主張したのに対し、会社は職能制度のもとで能力や査定で決定しているのだから同期生対比は問題にならないと主張し、平行線を辿ったので、当委員会は52年7月29日、10回に及ぶあっせんで打切った。

これにより、労使合意のないまま、事実上、会社は、支部組合員に対し、50年度については「賃金実績比率平均」91.58%、51年度については「賃金実績比率平均」91.71%の賃金改訂を実施した。なお、その際、職級、資格がどのように決定されたかは不明である。

- ② 一方、本部、地本および支部は、上記のあっせん申請に引き続き、51年3月29日、このあっせん申請と同様の趣旨、すなわち、50年度の賃金改訂につき、支部組合員に

対する「賃金実績比率平均」91.58%を日産労組員と同様に100%に是正することを求め、さらに52年3月30日には、51年度の賃金改訂につき支部組合員に対する「賃金実績比率平均」91.71%を100%に是正することを求めて、本件救済申立てを行った。この100%の内容は51年4月1日の時点では、対象支部組合員75名について、職級（含職能段階）については平均1.8ランクのアップ、資格については平均1.1ランクのアップ、賃金については11,265円のアップの救済を求めるというものである。

- (2)① さらに本部、地本および支部は、53年4月20日に至り、次の4名の支部組合員は、合併後の42年4月会社によって行われた職掌決定までは、事務ないし技術に相当する職務に従事していたのに、支部組合員であるがゆえに、不当に技能職掌に変更させられ、いまだにそのままにされているとして、その是正を求める追加申立てを行った。ちなみに、事務・技術職掌の賃金テーブルと技能職掌のそれとを比較すれば、年数が経るに従い、後者に次第に不利な格差が増大する仕組みになっている（このことについては労使双方に争いはない。）。

氏名	職掌変更時期	現在の職掌	申立人らの求める職掌
A 1	42年11月	技能	技術
A 2	42年4月	技能	技術
A 3	42年10月	技能	技術
A 4	42年4月	技能	事務

- ② この件は、以下の事実が認められる。

(7) 合併前のプリンスの職場は、現場を直接部門、事務・技術系の職場を間接部門、検査・補修等の現場に近い部門を準直接部門、事務に近い職場を準間接部門と称していた。ところが、合併に伴って、プリンスの従業員は、前記日産のいずれかの職掌に組み込まれることになり、その際、プリンス時代の直接部門の者は技能職掌に、間接部門の者は事務・技術の職掌にそれぞれ組み込まれたが、準直接部門および準間接部門の者も、これに準じて日産の技能か事務・技術かいずれかの職掌に振り分けられることになった。

(4) ところで、32年度から39年度にかけてプリンス時代に採用された高卒直入社者497名の54年7月当時における職掌分布の状況についてみると、次表のとおりとなる。これによれば497名のうち428名が事務・技術員とされ、69名が技能とされていること、また支部組合員中10名が事務・技術員、4名（A 1・A 2が含まれている）が技能員に職掌配置されていることが窺われる（ただし、この表には39年高卒で中途入社者のA 3および中卒のA 4は含まれていない。）。

54年7月現在

職掌 卒年	事務・技術員	技能員	計
32年	65人(2)人	8人(0)人	73人(2)人
33年	43(1)	[A 1] 8(1)	51(2)
34年	19(2)	3(0)	22(2)
35年	67(2)	4(0)	71(2)

36年	100(1)	21(2)	121(3)
37年	71(1)	21(0)	92(1)
38年	17(0)	[A 2] 3(1)	20(1)
39年	46(1)	1(0)	47(1)
計	428(10)	69(4)	497(14)

注 () 内は支部に所属する者の数字で内数を表わす。

第2 判断

1 申立人らの主張

(1)① 申立人らは、被申立人会社が、申立人支部組合員に対し、支部に所属していることのゆえに、50年度、51年度に賃金改訂・賞与の支給に当り、日産労組員に比し不利益に取扱っているので、支部の各組合員につき日産労組員の同期生の平均と同一になるよう、両単年度における職級、資格をそれぞれ是正し、かつ是正された職級、資格に基づき両単年度の「基本給＋特別手当」および資格手当をそれぞれ是正すること並びにこれら是正された項目に基づき賞与額（夏季・冬季）をそれぞれ是正することを求める。

② 上記請求の理由は、前記49年1月の「和解協定書」第3項の「一層の適正を期する」という条項は、中途入社者に限らず正規入社者をも含む支部組合員全員について、50年度以降、日産労組員の同期生の平均と同一に是正すべき義務を被申立人会社に負担させた趣旨のものであるから、50年度以降会社がかかる是正措置をとらないことは、協定義務違反となるのみならず、不当労働行為を構成するものであるというにある。

(2) 被申立人会社が、前記A1、A2、A3およびA4の4名を合併後間もない時期に技能職掌に振り分けたのは、支部組合員ゆえの不利益取扱いであるが、かかる不利益な取扱いが長期間にわたり継続することは許されないから、すくなくとも申立時点以降上記第1、4(2)①記載の「求める職掌」への是正を求める。

2 被申立人の主張

(1) 前記49年1月の和解協定および50年1月のあっせん案に基づく自主協定によって、49年度までの賃金、職級、資格および賞与についての紛争は一切解決されているのであるから、50年度以降においてさらにこれらの案件について問題が生じたとすれば、それは同年度以降に生じた新たな理由によって問議さるべきであるのに、申立人らは何らかの新たな理由を主張していない。なお申立人らの主張する前記和解協定書第3項中の「一層の適正を期する」対象者は明らかに中途入社者に限定したものであり、しかも同条項にいう「適正」とは申立人らの主張するように支部組合員を日産労組員の同期生の平均と全く同一に是正することを意味するものではない。

従って、前記1(1)の申立人らの主張は失当である。

(2) A1ら4名につき職掌変更命令がなされたのは42年中であるのに、本件救済が申立てられたのは53年4月20日であるから既に除斥期間を徒過している。しかも、42年合併当時の職掌決定は組合の所属の如何を問わずなされたものであるから、申立人らのような不当労働行為の成立する余地はない。

3 当委員会の判断

- (1) 昭和50年度、51年度の賃金、職級、資格および賞与の是正を求める申立人らの主張について

申立人らは、前記「和解協定書」第3項の「一層の適正を期するよう努める」との条項は、中途入社者に限らず、正規入社者をも含む支部組合員全員につき、50年度以降、賃金、資格その他に関し、これを日産労組員の同期生の平均と対比して100%に是正する趣旨のものであると主張するが、上記和解協定成立の経緯からみて到底さような趣旨のものとは考えられず、むしろいわゆる努力目標を掲げたものにすぎないとみるのが相当である。

ちなみに、上記和解協定および50年1月のあっせん案に基づく自主協定成立の経緯からすれば、49年度までの職級、資格、賃金および賞与に関する労使間の紛争はこれら協定によって一切決着をみたものと認められ、その結果「賃金実績比率平均」100%対91.5%というような差が存することとなったとしても、それは協定当事者たる申立人らにおいて承認を与えたものであるから、もはや不利益取扱いにいう格差の概念には当たらない。従って、申立人の本件賃金等是正に関する申立ては理由なく棄却を免れない。

- (2) 職掌是正に関する申立人らの主張について

① 被申立人会社は、職掌是正に関する本件追加申立ては除斥期間を徒過していると主張するが、申立人らは申立時に現に存する不利益の是正を求めているもので、それ以前に遡って是正を求める趣旨のものではないと解されるから、被申立人の主張するような除斥期間の問題は生じない。

② ところで、54年7月現在における、プリンス時代（32年から39年まで）に入社した高卒直入社者の職掌の分布状況（第1、4(2)②イの表）をみれば、対象者497名中、事務・技術職掌には、日産労組員418名、支部組合員10名、本件で問題となっている技能職掌には、日産労組員65名、支部組合員4名がなっており、日産労組員にもかなりの者が技能員とされていることがわかる。こうした職掌の分布状況からみると、会社が組合所属の如何によって職掌の取扱いについて差別していると認めることは困難であり、A1ら4名についてもことさらに支部組合員であるがゆえに技能職掌とされているものとは認めがたい（以上のような職掌の分布状況は53年4月の本件追加申立て以前からさしたる変動なく続いてきていることが認められる。）。

とすれば申立人らの本件職掌是正に関する申立ても理由なく棄却されるべきである。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の本件行為は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。よって、同法第27条およ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6月21日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏