

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、申立人組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6、同A7、同A8、同A9及び同A10に対し、昭和57年10月1日付けで資格等級6等級に格付けしたものと取り扱い、資格等級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。
- 2 被申立人は、申立人組合員A11、同A12、同A13、同A14、同A15、同A16、同A17及び同A18に対し、昭和57年10月1日付けで資格等級7等級に格付けしたものと取り扱い、資格等級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。
- 3 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

年 月 日

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 B1

当社は、昭和57年10月1日付けの資格等級の格付けについて、貴組合の組合長A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6、同A7、同A9、同A10、同A8、同A11、同A12、同A13、同A14、同A15、同A16、同A17及び同A18の各氏を不当に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。

- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

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4工場を置くとともに、名古屋市等34カ所に支社、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最終時約5,600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約30名である。

また、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5,200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、国分工場には、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「光洋精工労働組合を守る会」（以下「守る会」という）を結成した。

この守る会は、その結成目的を「①社会主義社会の建設を目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」とするもので、労使協調主義を掲げ、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、同時に脱退組合員等は別組合を結成した。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、会社内には二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貼紙をし、更に入出口を釘付けしたり、あるいは別組合員にその使用を許すなどしたため、組合員と別組合員との間で暴力事件に及ぶ激しい対立が生じた。

- (4) また、会社は別組合の主催する野球、水泳大会等のレクリエーションには協賛してきた。

## 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・技術関係については係長以上、また生産現場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設けられていなかった。

- (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することによって、従業員の教育や訓練に、また仕事の割付や配分に、さらに昇格、賞与等の処遇面に反映させることを目的として、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段階的に資格等級の格付けを行った。

- (3) 昭和57年6月、会社は、同年4月1日に遡って、工場採用で、主に生産現場の作業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、係長の職にある者を4級に、区長の職にある者を5級に、班長の職にある者を6級に格付けした。

- (4) 昭和57年11月、会社は、同年10月1日に遡って、現業職従業員のうちで役職についていない従業員（以下単に「一般従業員」という）に対し、7級、8級、9級及び0級の資格等級の格付けを行った。

一般従業員の格付けの方法は、対象者を中学、高校等の卒業年次別グループに分け、人事考課を行って決定するというものであった。

- (5) 組合が当委員会に救済を求めているのは、A1（以下「A1」という）、A2（以下「A2」

という)、A3 (以下「A3」という)、A4 (以下「A4」という)、A5 (以下「A5」という)、A6 (以下「A6」という)、A7 (以下「A7」という)、A8 (以下「A8」という)、A9 (以下「A9」という)、A10 (以下「A10」という)、A11 (以下「A11」という)、A20 (以下「A20」という)、A12 (以下「A12」という)、A13 (以下「A13」という)、A14 (以下「A14」という)、A15 (以下「A15」という)、A16 (以下「A16」という)、A17 (以下「A17」という) 及びA18 (以下「A18」という) の19名 (以下これらの者を総称するときは「A1ら19名」という) であり、いずれも昭和44年以前に入社した中卒又は高卒の現業職従業員であるが、会社は、44年以前入社の中卒者及び47年以前入社の高卒者のグループの一般従業員については、次のように格付けした。

すなわち、各人を成果、能力及び姿勢について、総合して5段階評価し、標準より良い又はやや良いと評価した者を7級(準班長)に、標準と評価した者を8級に、標準よりやや悪い又は悪いと評価した者を9級に格付けした。

(6) この昭和57年10月1日付けの格付けをもって従業員全員が格付けされた。

#### 4 資格等級制度実施後の賃金体系の変更について

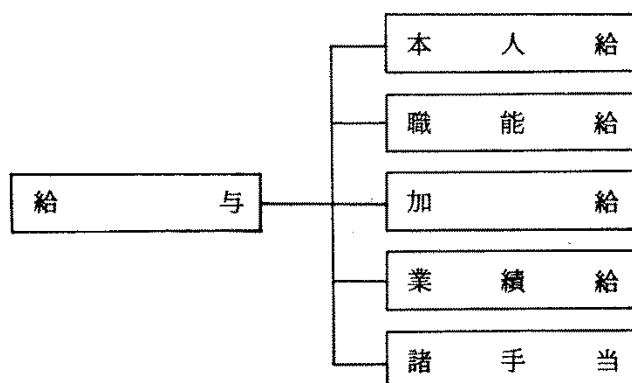
(1) 全従業員に対する資格等級の格付け後の昭和57年冬季一時金の支給額は、資格等級によって格差がつけられた。

(2) 昭和58年4月、賃金体系の改定が行われ、新賃金体系は表(1)のとおりとなった。

従前は、年功序列的な賃金体系であったため、一般従業員でも勤続年数が長い者は、区長、班長との賃金格差はあまりなかった。

しかしながら、新賃金体系では、職能給が表(2)のとおりとされ、業績給も資格等級と人事考課によることとされたため、従前の賃金体系と比べ、年功序列による割合が減り、資格等級による割合が大幅に増えることとなった。

表(1) 新賃金体系



表(2) 職能給表

資格等級	金額(円)
4 級	30,000
5 級	28,500
6 級	27,000
7 級	25,500

8 級	24,000
9 級	22,500
0 級	0

(3) ところで資格等級制度の導入に関連して、会社は、組合に対し、資格等級の格付けに伴う賃金体系の変更について十分説明を行わなかった。

5 A 1ら19名と別組合員との昇格状況等について

- (1) A20は昭和57年10月1日当時組合員であり、58年6月に組合に再加入した。
- (2) 別組合員は、前記1.(2)のとおり約5,200名であるが、これらの者のうち昭和44年以前に入社し、国分工場に勤務する現業職従業員は57年10月1日当時、A20を除き901名である（以下これらの者を総称するときは「別組合員901名」という）。
- (3) 昭和57年3月以前には、A 1ら19名は、いずれも班長等の役職についていないのに対し、別組合員は901名中285名が班長等の役職についていた。
- (4) 昭和57年7月、会社は、同月1日付けで別組合員から2名を区長に、10名を班長職につけ、各々5級、6級に格付けした。しかし、組合員からは区長、班長についた者はいなかった。
- (5) 資格等級の格付けが行われた結果、昭和57年10月1日現在のA 1ら19名、A 1ら19名のうち前記5.(1)のA20を除く18名（以下これらの者を総称するときは「A 1ら18名」という）及び別組合員901名の資格等級格付け状況及びその平均資格等級は表(3)のとおりとなった。

表(3)

	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	人数計	平均等級
A 1ら19名	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (15.8%)	5 (26.3%)	11 (57.9%)	19名 (100%)	8.42 級
A 1ら18名	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (16.7%)	5 (27.8%)	10 (55.5%)	18名 (100%)	8.39 級
別 組 合 員	63 (7%)	51 (5.7%)	181 (20.0%)	192 (21.4%)	265 (29.4%)	149 (16.5%)	901名 (100%)	7.10 級

なお、A 1ら19名の個人別資格等級格付け状況は表(4)のとおりである。

表(4)

氏 名	資格等級	氏 名	資格等級
A 1	7 (級)	A 8	9
A 2	7	A12	9
A 9	7	A11	9
A 4	8	A14	9
A 5	8	A15	9
A 7	8	A13	9
A10	8	A16	9
A18	8	A20	9
A 3	9	A17	9
A 6	9		

6 養成工制度と昇格状況について

(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、将来の生産現場部門における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に対して、通常勤務の後、会社が設置した光洋精工技能者養成所（以下「養成所」という）において、1日1時間工業高校レベルの教育を3年間受けて、卒業した者のことである。

国分工場においても、57年10月1日現在養成工出身者が、多数係長、区長、班長等の役職についている。

(2) A 1ら19名及び別組合員901名の、入社年別、組合別、養成工出身別の昭和57年10月1日現在の資格等級格付け状況及び平均資格等級は表(5)のとおりである。養成工出身者と非養成工出身者とでは平均資格等級に格差があり、別組合員の養成工出身者の平均資格等級は5.93級（A 1ら19名のうち養成工出身者10名の平均資格等級は8.00級）であるのに対し、別組合員の非養成工出身者の平均資格等級は7.25級（A 1ら19名のうち非養成工出身者の平均資格等級は8.89級）となっている。

7 A 1ら19名の勤務状況等について

A 1は、昭和33年に工場長賞を受け、49年には労働省技能検定1級国家試験に合格しており、A 4も、39年に工場長賞を受け、労働省技能検定1級国家試験に合格している。

また、A 5は、48年にガス溶接使用資格を取得し、49年には労働省技能検定1級国家試験に合格している。

A 9、A 6はそれぞれ44年、56年にクレーン運転免許を取得しており、A 10は42年に大阪府知事賞と社長賞を受けている。

A 1ら19名は、その仕事ぶりについて上司から苦情を言われたことはなく、A 2、A 5、A 7、A 8、A 9及びA 10らの技術力は所属長らから高い評価を受けている。

表（５）入社年別、組合別、養成工出身別、資格等級格付け状況

（昭和57年10月1日現在）

入社年月	組合別	養成工 出身の別	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	計 (人)	平均資 格等級	組員
～30.3	組 合	養成工	0	0	0	0	0	0	0		
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工	1	7	4	4	1	1	18	6.00	
		非養成工	—	—	—	27	68	25	115	(7.98)	
30.4～31.3	組 合	養成工	0	0	0	1	0	0	1	7.00	A 1
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工	1	1	4	1	2	0	9	6.22	
		非養成工	—	—	—	2	4	2	8	(8.00)	
31.4～32.3	組 合	養成工	0	0	0	1	1	1	3	8.00	A 3、A 2 A 4
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工	0	0	3	0	0	0	3	6.00	
		非養成工	—	—	—	14	29	20	63	(8.10)	
32.4～33.3	組 合	養成工	0	0	0	0	1	0	1	8.00	A 5
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工	1	5	4	2	0	0	12	5.58	
		非養成工	—	—	—	5	3	0	8	(7.38)	
33.4～34.3	組 合	養成工	0	0	0	0	1	2	3	8.66	A 7、A 6 A 8
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工	1	4	3	3	1	0	12	5.92	
		非養成工	—	—	—	2	1	0	3	(7.33)	
34.4～35.3	組 合	養成工	0	0	0	0	0	0	0		
		非養成工	0	0	0	0	0	4	4	9.00	A20、A11、 A12、A13
	別組合	養成工	0	1	4	2	1	0	8	6.38	
		非養成工	—	—	—	32	35	18	85	(7.84)	
35.4～36.3	組 合	養成工	0	0	0	0	0	0	0		
		非養成工	0	0	0	0	0	2	2	9.00	A14、A15
	別組合	養成工	2	1	1	4	0	0	8	5.88	
		非養成工	—	—	—	11	26	15	52	(8.10)	
36.4～37.3	組 合	養成工	0	0	0	0	0	0	0		
		非養成工	0	0	0	0	0	1	1	9.00	A16
	別組合	養成工	0	1	3	2	0	0	6	6.17	
		非養成工	—	—	—	26	21	15	62	(7.82)	

入社年月	組合別	養成工 出身の別	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	計 (人)	平均資 格等級	組合員
37.4～38.3	組 合	養成工	0	0	0	0	0	0	0		
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工	0	6	4	1	0	0	11	5.54	
		非養成工	—	—	—	0	2	2	4	(8.50)	
38.4～39.3	組 合	養成工	0	0	0	1	1	0	2	7.50	A10、A9
		非養成工	0	0	0	0	0	1	1	9.00	A17
	別組合	養成工	1	0	4	0	1	0	6	6.00	
		非養成工	—	—	—	16	12	8	36	(7.83)	
39.4～40.3	組 合	養成工	0	0	0	0	0	0	0		
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工	0	1	8	0	0	0	9	5.89	
		非養成工	—	—	—	6	13	9	28	(8.11)	
40.4～41.3	組 合		0	0	0	0	0	0	0		
	別組合		—	—	—	3	2	3	8	(8.00)	
41.4～42.3	組 合		0	0	0	0	0	0	0		
	別組合		—	—	—	3	9	7	19	(8.21)	
42.4～43.3	組 合		0	0	0	0	0	0	0		
	別組合		—	—	—	20	19	14	53	7.88	
43.4～44.3	組 合		0	0	0	0	1	0	1	8.00	A18
	別組合		—	—	—	7	20	9	36	(8.05)	
総 計	組 合	養成工	0	0	0	3	4	3	10	8.00	
		非養成工	0	0	0	0	1	8	9	8.89	
	別組合	養成工	7	27	42	19	6	1	102	5.93	
		非養成工	56	24	139	173	259	148	799	7.25	

(注1) 養成工制度は昭和40年度に廃止されており、40年度以降入社者については総計欄の非養成工出身者に含めた。

(注2) 別組合員のうち4級ないし6級に格付けされた非養成工出身者の入社年月は不明であるため、総計欄に人数を記入し、入社年月欄には棒線を記入した。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。

会社は、昭和57年10月1日付けで一般従業員に対し資格等級制度を実施したが、A1から19名の資格等級の格付けは、同時期入社 of 別組合員に比較して不当に低い。

これら会社の行為は、A1から19名の組合活動を嫌悪し、同人らを不利益に取り扱うことを企図した不当労働行為である。

A20は、上記資格等級格付け当時組合員でなく、58年6月に組合に再加入したのであるが、49年12月から50年1月にかけて起きた組合分裂の際に会社に非協力的で組合寄り

と見られており、組合復帰の約1年前の57年当時から職場で組合員らと接触していたので、同人の組合復帰の動きは当然会社に知られていたと考えられる。

従って、A20に対する格付けは、組合に対する差別の反映であることに何ら変わりはなく、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。

昭和57年10月1日付けの資格等級の格付けは、一般従業員のみを対象にしたもので、一般従業員を職種別、学歴別、卒業年次別グループに分け、それに人事考課を加味して行った。

A1ら19名はいずれも44年以前入社の中卒者あるいは47年以前入社の高卒者グループに属しており、会社は、彼等の属するグループについては格付け考課により7級から9級に区分けし、標準より良い者を7級、標準の者を8級、標準より悪い者を9級に格付けしたのであり、組合員であるとか組合活動を行ったことを理由とする不利益な取り扱いを行っていない。

従って、会社は、同日の資格等級の格付けにおいて何ら不当労働行為を行ってはいない。

よって、以下判断する。

## 2 不当労働行為の成否について

(1) まず、A1ら18名の不当労働行為の成否について判断する。

ア 資格等級制度の実施後は、前記第1.4認定のとおり、資格等級によって賃金、一時金に格差を生じることになったのであり、また、前記第1.5.(4)認定のとおり昭和57年7月に資格等級制度の実施の過程で別組合員を多数上位等級に格付けしている。

このことから、A1ら18名と別組合員の資格等級の格付けを比較するに当たっては、同時期入社 of 別組合員901名と比較するのが適当である。

イ 前記第1.5.(5)認定のとおり、資格等級の格付けの結果、昭和57年10月1日現在のA1ら18名の平均資格等級は8.39級となり、別組合員901名の平均資格等級7.10級に比較して1等級以上低いことが認められる。

ウ ところでA1ら18名の勤務状況等を見るに、前記第1.7認定のとおり、技術力は高く評価されていた者もおり、また、各人ともその仕事ぶりについて上司から苦情を言われたことはないことが認められる。

また、申立人は、本件審問過程において、A1ら18名それぞれが同時期入社 of 別組合員901名と比して平均若しくは平均を上回る技能を有していると一応疎明した。

これに対し、会社は、A1ら18名のうち、7級及び8級に格付けした8名については不利益扱いではないとして全く疎明せず、9級に格付けした10名についてその格付け考課評価を別組合員との比較もなく主張するのみである。

エ また、会社における労使関係は、前記第1.2認定のとおり、昭和50年1月頃から悪化しており、会社が組合を嫌悪していたことが認められる。

オ 以上から判断すれば、会社の主張は採用できず、A1ら18名に対し昭和57年10月1日付けで行った資格等級格付けは、同人らが組合員であるが故に、不利益に取り扱ったものと言わざるをえず、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。



(2) 次に、A20に対する不当労働行為の成否について判断する。

組合は、A20に対する昭和57年10月1日付けの資格等級格付けを不当労働行為であると主張するが、前記第1.5.(1)認定のとおり当時同人は組合員ではなく、また同人が組合を支持する活動を行い、かつそのことを会社が知り、嫌悪していたという事実も認められず、組合の主張は失当であり、棄却せざるをえない。

### 3 救済方法について

(1) 前記第1.6.(2)認定のとおり養成工出身者と非養成工出身者とでは平均資格等級に差があり、別組合員901名の場合、養成工出身者の平均資格等級は5.93級であるのに対し、非養成工出身者の平均資格等級は7.25級である。

さらに、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区長等の役職に早くついていることが認められる。

これらの事実からみて、資格等級の格付けにあたっては、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と認められる。

また、A1ら18名は、前記第1.7認定及び前記第2.2.(1)ウから別組合員901名と比較して、いずれもその技能が平均もしくは平均を上回るものと認められるが、その該当する等級格付け基準について別組合員と比較するに足る十分な疎明が行われていない。

以上から、養成工出身者であるA1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A9、A10、A8については、それぞれの同期の別組合員の平均資格等級が6級となっていることを合わせて考慮し、それぞれ6級に格付けするのが相当である。

また、非養成工出身者であるA11、A12、A13、A14、A15、A16、A17、A18については、それぞれ7級に格付けするのが相当である。

(2) なお、組合は誓約文の掲示を求めるが、手交によって十分救済の実を果たすと考えるので、その必要を認めない。

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61年7月7日

大阪府地方労働委員会  
会長 寺 浦 英太郎