

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  
ニッショ一・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一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58年度賃金引上げのうち、職能給の査定分の考課査定の平均が、被申立人館林工場のゼンセン同盟全ニッショ一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58年夏季一時金及び同年年末一時金の平均支給月数が、被申立人館林工場のゼンセン同盟全ニッショ一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。
- 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 前項に命ずる救済の対象者は、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。
- 7 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58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一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一・ニプロ支部  
執行委員長 A2 殿  
ニプロ医工株式会社  
代表取締役 B1

(注: 年月日は文書掲示の初日とする。)

8 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347名である。

なお、関連会社として、大阪市に本社を置く株式会社ニッショ一（以下「ニッショ一」という。）、日本医工株式会社、株式会社ニプロ、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一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17,000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一・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一の出向社員（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、審問終結時の支部組合員数は52名となった。

(3) 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一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、審問終結時の組合員数は235名である。

また、上記のいずれの組合にも加盟していない組合員資格を有する従業員数は審問終結時44名である。

2 昭和58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一の出向社員、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、成型課及び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) 会社館林工場では、ニプロ支部が同工場の成型課廃止計画を知った昭和55年2月から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、上記紛争中会社が配置転換命令に応じなかった成型課員を休職処分とし賃金等をカットしたことは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。）。

(4) 昭和55年10月23日、会社館林工場にニプロ医工労組が結成されると、ニプロ支部と会社の関係は一層険悪なものとなった。

(5) 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ラボ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、以降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。）。

同月3日、ニプロ医工労組は前記条件で妥結し、同月10日同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、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ニプロ医工労組と同一条件（ただし、支部組合員平均）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ニプロ医工労組への移籍の懲懲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。）。

当委員会は、2号事件とその後申立てられた前記3号事件の審査を併合し（以下、併合した事件を「併合事件」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した。会社はこの命令を不服として取消しを求める行政訴訟を東京地方裁判所に提起し、同裁判所は、昭和60年9月26日、請求を棄却した。さらに、会社は、東京高等裁判所に控訴したが、同高等裁判所は、昭和61年5月21日、控訴を棄却し、再審査命令が確定した。

(7) 昭和56年度賃上げ交渉中の昭和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」など8項目にわたる確認書（案）を示し、これに合意することが賃上げの前提条件であるとした

ため、賃上げ交渉は確認書をめぐり難行した。

同年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）。

また、ニプロ支部は同年6月11日当委員会にあっせん申請を行い、結局同月26日のあっせんにおいて、労使は、生産性向上等に関する覚え書を取り交わす等の協定を締結し、同年7月2日、賃上げ及び夏季一時金に関して一括して協定書を取り交わし、同日ニプロ支部は上記救済申立てを取下げた。

(8) 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、会社はこのような事項は団体交渉になじまないとこれに応じなかった。

(9) 昭和57年3月25日、ニプロ支部は、会社が昭和56年度賃上げ、同年夏季一時金及び年末一時金について、支部組合員をニプロ医工労組組合員と差別したことは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57年（不）第1号事件、以下「57年事件」という。）。

当委員会は、昭和58年9月22日全部救済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中央労働委員会に再審査申立てを行い、同委員会は、昭和61年6月20日、再審査申立てを棄却した。会社は、この命令を不服として取消を求める行政訴訟を東京地方裁判所に提起し、現在同裁判所に係属中である。

(10) 会社は、昭和57年度賃上げ交渉の最中、「ゼンセン同盟ニプロ医工労働組合は、昨日スト権集約をした直後であるだけに、この取扱いをめぐり苦慮するものと思われるが、できるだけ収拾の方向で協力してやってください。会社の経理内容、先行き不安などを十分に理解しているゼンセン同盟の勇気ある決断である……等うまく取扱ってください。」などと記載した4月20日付けの「労務速報No.20」と題する文書を会社管理職に配付した。

なお、ニプロ医工労組が昭和57年4月22日に予定していたストライキは行われなかつた。

(11) 昭和57年夏季一時金交渉中の昭和57年6月、会社は、会社館林工場生産管理課の支部組合員A3を同課の倉庫へ配置転換し、ニプロ医工労組の組合員を、ニプロ支部の役員であるA4がリーダーをしていた同課滅菌室に同人の上席として配置した。ニプロ支部はこの配置転換に反対し、同月11日から18日まで同課の支部組合員が指名ストライキを行う一方、同月18日当委員会にあっせんを申請した。

当委員会は、会社が、この配置転換は課内異動であり労使の協議事項ではないとしてあっせんに応じなかつたため、同年7月21日あっせんを打切った。

なお、同課滅菌室員は全員が支部組合員であった。

同じ頃、会社はニプロ支部に対し会社館林工場の生産技術部の廃止を提案し、ニプロ支部との協議が調わない中で、同年7月1日同部を廃止し、部内従業員を他部署へ配置転換した。同部には、当時のニプロ支部執行委員長A5、同書記長A6、本件審問終結時の書記長A7及び同書記次長A8ら組合役員が所属していた。

なお、夏季一時金交渉における会社のニプロ支部に対する対応は、本社からの連絡を

電話等により伝えるだけといったものであった。

- (12) 昭和58年4月1日、ニプロ支部は、会社が昭和57年度賃上げ、同年夏季一時金及び年末一時金について、支部組合員をニプロ医工労組組合員と差別したことは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58年（不）第1号事件、以下「58年事件」という。）。

当委員会は、昭和60年2月14日全部救済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中央労働委員会に再審査申立てを行い、現在同委員会に係属中である。

### 3 昭和58年度賃上げ及び夏季一時金交渉の経緯

- (1) 昭和58年3月12日、ニプロ支部は、会社に対して、昭和58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、昭和58年4月22日のニプロ医工労組との団体交渉において、従業員平均賃上げ率4%、金額にして5,660円の回答を行い、一方、ニプロ支部に対しても、同日同回答を示した。
- (3) 会社は、金額についての合意が調わないまま、昭和58年5月10日のニプロ支部との団体交渉において、賃上げ分4%についての第1次配分案を示し、同年6月8日の窓口交渉において、第2次配分案を示した。
- (4) 一方、ニプロ医工労組は、昭和58年5月26日2時間ストライキを行ったが、同年6月7日に予定していた24時間ストライキを中止して、同年6月14日、会社回答の内容で妥結した。

また、一時金についても、「年間3.5か月 +  $\alpha$  (0~0.5か月)、査定は通期で±20%」の内容の年間協定を結んで妥結した。

- (5) 昭和58年6月3日、ニプロ支部は、会社に対して、昭和58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、賃上げと同時に交渉してゆくこととなった。

会社は、同年6月13日の団体交渉において、夏季一時金について、支給月数1.8か月、考課査定±15%の回答を行った。

- (6) ニプロ支部は、その後の交渉でも進展がなく、結局同年6月22日に賃上げ及び夏季一時金についてそれぞれ協定書を取り交わし妥結した。

賃上げについての協定書の内容は次のようなものであった。

- 1 賃金引上げ額 昭和58年4月分賃金より1人平均（基本給+職能給+住宅手当+家族手当+物価手当+2交替手当）4%（5,660円）引上げる。  
但し、0.5%（707円）は査定原資とする。
- 2 査 定 1ピッチ1,290円を基本額とし、0ランク～2ランクの引上げをおこなう。

また、夏季一時金についての協定書の内容は次のようなものであった。

- 1 支 給 額 （基本給+職能給+家族手当+物価手当）×1.8か月  
2 査 定 ±15%

なお、この間の交渉における会社のニプロ支部に対する対応は、本社からの連絡を電話等により伝えるといったものであった。

### 4 昭和58年年末一時金交渉の経緯

- (1) 昭和58年10月17日、ニプロ支部は、会社に対し、昭和58年年末一時金「要求月数3.2か月、成績査定撤廃」等の要求書を提出した。
- (2) 会社は、昭和58年11月19日、ニプロ支部に対し支給月数2.2か月、考課査定±24%を回答した。その後の交渉において会社は、すでにニプロ医工労組とは一時金について前記3の(4)にみられる内容の年間協定を結んでいることを理由に、同回答を繰り返した。ニプロ支部は、±24%は従来にない大幅査定であるとして、同年12月5日当委員会にあっせんを申請するなど、越年闘争を行った。

なお、ニプロ医工労組は、同年12月1日、会社回答の内容で妥結した。

- (3) 昭和59年1月18日の団体交渉において、会社は、ニプロ支部に対し、昭和59年の夏季一時金及び年末一時金の査定幅は±15%とする旨表明したため、ニプロ支部は、同年2月8日、会社回答の条件で妥結し協定書を取り交わし、同月13日前記(2)のあっせんを取下げた。

## 5 昭和58年度における労使関係

- (1) 昭和58年2月頃、ニプロ医工労組からニプロ支部に復帰したA9は、研磨課において、残業のローテーションから外された。
- (2) 昭和58年度賃上げ交渉時にかけて、会社は、ニプロ支部との事前協議を行うことなく、ニプロ支部組合員が多数在籍していた研磨課及びセット課Bの2交替を廃止し、シリジ課の2交替を実施した。
- (3) 昭和58年夏季一時金の支給後から昭和58年8月にかけて、ニッショード開発センター機械事業部が廃止された。

なお、会社は、前記2の(11)で、館林工場の生産技術部を同57年7月1日に廃止した際、生産技術部の業務は同機械事業部で行うと説明していた。

- (4) 昭和58年10月頃、製管課のニプロ支部組合員A10を研磨課に配置転換する問題が起った。この問題をめぐって、ニプロ支部は、事前協議の対象となる異動であるとし、これに対して会社は、製管研磨課という1つの課内の異動であり、事前協議の必要はないとして、対立した。
- (5) 昭和58年10月17日、会社は、従来の会社機構である課長一係長一班長一組長のうち、組長を廃止する機構改革を発表した。その結果は、24名の班長中、ニプロ支部組合員は2名であった。

## 6 昭和58年度賃上げの状況

- (1) 会社は、昭和58年度賃上げに関して、次のとおり説明した。
  - ア 職能給については、1ピッチを40円上げて1,290円とし、査定により上がる者は最高2ランクで全体の5%、1ランクアップ者は全体の45%で、残りの者は0ランクである。
  - イ また、初年度職能給は1,250円で、2年目の者は1,290円となる。
- (2) ニプロ支部が集約した支部組合員132名に対する昭和58年度職能給の査定分の賃上げ(以下「本件昇給」という。)状況は、1ランク上がった者が48名で他はすべて0ランクであり、その平均昇給額は469円である。
- (3) 支部組合員及び非支部組合員(ニプロ医工労組組合員及び組合員資格を有する非組合

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	支部組合員	非支部組合員
人 数	416名	132名	284名
平均昇給額	707円	469円	818円

(注) 1 昭和58年7月6日現在の組合区分による。

2 賃金明細が不明な3名の支部組合員は、非支部組合員中に算入した。

3 非支部組合員の平均昇給額については、次式により算出した。

$$\left( \begin{array}{l} \text{非支部組合員} \\ \text{の平均昇給額} \\ 818 \text{ 円} \end{array} \right) = \left\{ \frac{(707 \text{ 円} \times 416 \text{ 名}) - (469 \text{ 円} \times 132 \text{ 名})}{284 \text{ 名}} \right\}$$

## 7 昭和58年夏季一時金の支給状況

(1) ニプロ支部が集約した支部組合員132名に対する昭和58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(協定による平均支給月数1.8か月を100点とする。)についてみると、107.5点の者9名、100点の者66名、92.5点の者43名、85点の者14名である。

(2) 支部組合員及び非支部組合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	支部組合員	非支部組合員
人 数	416名	132名	284名
平均支給月数 (点 数)	1.800か月 (100.00点)	1.737か月 (96.48点)	1.829か月 (101.61点)

(注) 1 昭和58年7月6日現在の組合区分による。

2 賃金明細が不明な3名の支部組合員は、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。

$$\left( \begin{array}{l} \text{非支部組合員の} \\ \text{平均支給月数} \\ 1.829 \text{ か月} \end{array} \right) = \left\{ \frac{(1.800 \text{ か月} \times 416 \text{ 名}) - (1.737 \text{ か月} \times 132 \text{ 名})}{284 \text{ 名}} \right\}$$

なお、当時のニプロ支部執行委員12名の平均支給月数は1.665か月(平均考課査定点数92.50点)である。

## 8 昭和58年年末一時金の支給状況

(1) ニプロ支部が集約した支部組合員117名に対する昭和58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2.2か月を100点とする。)についてみると、112点の者10名、100点の者56名、88点の者34名、76点の者17名である。

(2) 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	393名	117名	276名
平均支給月数 (点 数)	2.200か月 (100.00点)	2.069か月 (94.05点)	2.255か月 (102.50点)

(注) 1 昭和59年2月10日現在の組合区分による。

- 2 賃金明細が不明な4名の支部組合員は、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。

$$\left( \frac{\text{非支部組合員の平均支給月数}}{2.255 \text{か月}} \right) = \left\{ \frac{(2.200 \text{か月} \times 393 \text{名}) - (2.069 \text{か月} \times 117 \text{名})}{276 \text{名}} \right\}$$

なお、当時のニプロ支部執行委員11名の平均支給月数は1.960か月（平均考課査定点数89.09点）である。

- 9 昭和55年から同58年の支部組合員の各一時金の平均査定点数の推移は、次表のとおりである（±20%換算）。

区分	昭和55年	昭和56年		昭和57年		昭和58年	
	夏季一時金	夏季一時金	年末一時金	夏季一時金	年末一時金	夏季一時金	年末一時金
点数	99.59点	96.81点	95.98点	96.56点	96.10点	95.30点	95.04点

（注）1 昭和55年夏季一時金の査定点数については、昭和56年4月1日現在の組合区分によるものである。

なお、同年年末一時金については、支部組合員平均で妥結したため本表から除いた。

2 昭和56年から同58年については、ニプロ支部が集約した支部組合員の査定点数をもとに当委員会で認定したものである。

#### 10 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58年の各時期の分布状況は次表のとおりである。

区分	支部組合員			非支部組合員		
	58年			58年		
	1月	6月	12月	1月	6月	12月
製管研磨課	24	17	14	63	64	56
組立包装課	4	3	5	34	36	40
シリング課	39	52	42	33	35	35
セット課A	32	29	27	48	48	45
セット課B	26	9	7	34	30	29
N T 課	8	8	8	18	18	17
管理課	8	7	7	18	18	14
品質管理部	12	12	12	17	17	16
総務課	0	0	0	13	13	13
工務課	1	0	0	5	6	6
営業開発課	3	3	3	1	1	1
計	157	140	125	284	286	272

#### 11 会社の賃金構成

会社の賃金は、基本給（年齢による属人給）、職能給（職位、職階、勤続等による属人給）及び各種手当で構成されている。

このうち、基本給は満年齢に応じて決定されるが、一部の従業員については、当該従業員の採用時の満年齢、経歴等を勘案した、当事者いうところの会社年齢に応じて決定される。

なお、会社においては、昭和50年頃より考課査定制度が導入され、毎年度の昇給及び賞与の前提とされている。

12 支部組合員及び非支部組合員の昭和55年度職能給額等の状況は、次のとおりである。

(1) 昭和55年度（昇給後）職能給額

区分	支部組合員	非支部組合員	計
平均職能給額	4,179円	7,129円	5,635円
0の者を除く平均職能給額	4,978円	8,708円	6,796円
人員	243名	237名	480名
職能給額別人員			
37,800名	名	1名	1名
35,700		1	1
33,500		2	2
32,500		1	1
31,400		2	2
29,200		1	1
27,000		2	2
24,900		4	4
20,600		5	5
19,500	2	2	4
18,400	1	1	2
17,300		1	1
16,200		3	3
15,200	2	4	6
14,100	2	5	7
13,000	7	4	11
11,900	1	15	16
10,800	4	4	8
9,800	3	3	6
8,700	8	7	15
7,600	19	15	34
6,500	13	15	28
5,400	12	10	22
4,400	27	35	62
3,300	58	32	90
2,200	1	3	4
1,100	44	16	60
0	39	43	82

(注) 1 昭和56年4月1日現在の組合区分による。

2 元ニッショ一出向者は、直近上位へ含む。

(2) 昭和55年夏季一時金考課査定点数

区分	支部組合員	非支部組合員	計	
査定点数	99.69点	102.85点	101.26点	
人 員	243名	237名	480名	
点 数 別 人 員	115点	2名	14名	16名
	114	1	4	5
	113	1	7	8
	112	0	7	7
	111	1	9	10
	110	19	30	49
	109	2	2	4
	108	9	7	16
	107	4	11	15
	106	6	6	12
	105	18	12	30
	104	8	9	17
	103	9	7	16
	102	9	9	18
	101	13	4	17
	100	49	36	85
	99	6	4	10
	98	5	3	8
	97	7	4	11
	96	8	3	11
	95	23	13	36
	94	1	3	4
	93	2	4	6
	92	2	2	4
	91	7	5	12
	90	11	7	18
	89	2	1	3
	88	4	2	6
	87	3	0	3
	86	2	1	3
	85	9	11	20

(注) 1 昭和56年4月1日現在の組合区分による。

2 考課査定幅は±15%である。

(3) 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  $\begin{pmatrix} 55. 3. 16 \\ 56. 3. 15 \end{pmatrix}$	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  $\begin{pmatrix} 55. 11. 16 \\ 56. 5. 15 \end{pmatrix}$	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  $\begin{pmatrix} 56. 5. 16 \\ 56. 11. 15 \end{pmatrix}$	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

(4) 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は、有給休暇、特別休暇、生理休暇及び組合

活動による欠勤は除く。一時金については、全ての休暇及び欠勤を含む。

2 遅刻、早退及び私用外出は3回をもって1日と換算。

(5) 本件当事者間の不当労働行為事件の調査、審問及びあっせんの状況

区分	職員調査	委員調査	審問	あっせん
回数	4回	4回	5回	2回

(注) 昭和55年11月16日～同56年11月15日に当委員会で行った調査等の回数である。

(6) 役職者数

区分	支部組合員 (243名)	非支部組合員 (237名)
係長	0名	4名
班長	3	14
組長	6	23

(注) 昭和56年3月15日現在のものである。

(7) 平均年齢及び勤続年数

区分	支部組合員 (243名)	非支部組合員 (237名)
平均年齢	25.63歳	34.04歳
平均勤続年数	3.46年	4.82年

(注) 1 昭和56年4月1日現在のものである。

2 平均勤続年数の端数月数は切り捨て。

(8) 満年齢と会社年齢が相違する従業員の状況

区分	支部組合員	非支部組合員
人 員	34名	93名
平均満年齢	32.9歳	44.0歳
平均会社年齢	26.3歳	25.0歳

(注) 昭和55年4月現在のものである。

(9) セット課Cコイル巻工程個人別実績集計結果

区分	人員	出勤率	良品率	生産数	良品数	査定点数
支部組合員	名 12	% 86.8	% 96.32	個/月 77.3	個/月 1,532	点 101.0
非支部組合員	5	91.8	96.93	82.1	1,730	107.4
計	17	88.2	96.50	78.7	1,590	102.9

(注) 1 当時の組合区分による。

2 集計対象期間は、昭和56年1月～同年5月。

3 集計対象者17名は全員女性である。

13 支部組合員及び非支部組合員の本件昇給査定対象期間における出勤率等の状況は、次のとおりである。

なお、集計期間は昭和56年12月16日～同57年12月15日で、集計対象者は昭和58年3月15日現在の組合区分、在籍者である。

(1) 出勤率

区分	人 員	出勤率1 (%)	出勤率2 (%)
支部組合員	155	97.9	89.5
非支部組合員	286	98.2	93.4
計	441	98.1	92.0

(注) 出勤率1とは、ストライキ、組合活動、産休等は除いて算出したもので、出勤率2とは、全ての欠勤、休暇を含めたものである。

(2) 欠勤日数

区分	人 員	1年間の1人平均欠勤日数(日)
支部組合員	155	3.4
非支部組合員	286	2.9
計	441	3.1

(3) 有給休暇取得日数

区分	人員	1年間の1人平均取得日数（日）
支部組合員	155	10.8
非支部組合員	286	8.9
計	441	9.6

(4) 遅刻・早退・私用外出回数

区分	人員	1年間の1人平均回数（回）
支部組合員	155	7.6
非支部組合員	286	6.2
計	441	6.7

(5) 残業時間

区分	人員	1年間の1人平均残業時間（時間）
支部組合員	155	61
非支部組合員	286	133
計	441	108

(6) 本件当事者間の当委員会で行った不当労働行為事件の調査及び審問の状況

区分	職員調査	委員調査	審問
回数	1回	3回	6回

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

ア 本件昇給及び各一時金において支部組合員とニプロ医工労組組合員に格差があるのは、会社が支部組合員であることを理由に差別査定を行い、もっ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。

イ 本件昇給及び各一時金における両組合員の格差は、両組合員が提供した労働の質量の差に基づくものであるとする会社の主張は、いずれも合理的な理由とはなり得ない。

(2) 会社の主張

ア 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、両組合員が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。

イ 本件昇給及び各一時金において両組合員に格差があるのは、次のとおり両組合員が提供した労働の質量に全体として隔りがあった結果生じた格差で合理的な理由に基づくものである。

(ア) 両組合員の役職者数、平均年齢及び平均勤続年数はニプロ医工労組組合員の方が多く、これらは、社会通念上、平均的にはその労働の質量に差をもたらす事項であることが推認され、原則的にはその数値が高い方が労働の質量にプラスに作用するといえる。

(イ) 両組合員の有給休暇取得状況及び欠勤率は支部組合員の方が多い。これらの数値

は、大量観察をする場合の勤務の実績・成績を比較する資料としては十分価値のあるものである。

- (ウ) 個々人の作業が独立し、その実績が数値で明確に表示できるセット課Cコイル巻工程個人別実績の集計によれば、ニプロ医工労組組合員は全ての数値で支部組合員に比べ良好な実績をあげており、この数値は両組合員の全体の結果を推認できる合理的資料である。
- (エ) ニプロ医工労組結成前の昭和55年度職能給額及び同年夏季一時金考課査定点数の各平均は、いずれもニプロ医工労組組合員が支部組合員を上回っており、勤務の実績・成績の上位にあった者がニプロ医工労組を結成したことを見ている。
- (オ) さらに、①出勤率と考課査定点数との相関、残業時間と考課査定点数との相関、勤続年数と考課査定点数との相関、②残業時間、改善提案件数における両組合員の各平均の差異、③ニプロ支部脱退者の考課査定点数の平均が、残留者の考課査定点数の平均より高いことから、ニプロ医工労組組合員の方が、支部組合員と比較して勤務成績が良好である。

なお、会社館林工場の各職場において、支部組合員と非支部組合員との人数比にアンバランスを生じている事実から、考課査定が職場別（課別）に行われていることを考慮するなら、もはや大量観察の前提を欠くものである。

## 2 判 断

### (1) 本件昇給及び各一時金の格差について

認定した事実6、7及び8のとおり、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との間に格差が認められる。

### (2) 支部組合員及び非支部組合員の労働の質量について

ア 会社は、本件昇給及び各一時金の格差は両組合員が提供した労働の質量が異なる結果生じた合理的なものであると主張するので以下判断する。

(ア) 会社は、両組合員の役職者数、平均年齢及び平均勤続年数における各差異は、社会通念上その数値の大きいニプロ医工労組組合員の労働の質量にプラスに作用するとして主張した。

確かに、認定した事実12の(6)及び(7)のとおり、役職者数等はいずれも非支部組合員の方が多くなっている。

しかしながら、役職者であること、年齢及び勤続年数は、会社が自認するとおり直接査定基準にはならないうえ、会社は、これらが社会通念上労働の質量にプラスに作用すると主張するのみで査定上どのように作用するか具体的に疎明していない。

また、認定した事実12の(7)によれば、両組合員の平均年齢の差は8.41歳であるが、認定した事実12の(8)のとおり、満年齢と会社年齢の相違する従業員は非支部組合員の方が圧倒的に多く、これらの数値から支部組合員243名、非支部組合員237名の平均会社年齢を算出するとその差は1.9歳にすぎない。さらに、勤続年数の差もわずか1.36年であり、この程度の差が労働の質に影響を与えるものであるかどうかは疑問である。

よって、役職者数等の差異が非支部組合員にプラスに作用するとは断言できず、会社の主張は採用できない。

(イ) 会社は、両組合員の有給休暇取得日数及び欠勤率の差異からニプロ医工労組組合員の労働の質量の方が優れているという。

しかしながら、有給休暇は労働基準法により認められた労働者の権利であり、これを査定の対象とすることは実質的な権利の制限になりかねず、また、昭和56年昇給査定対象期間における欠勤率の差は、認定した事実12の(4)のとおり0.6%とわずかである。

同年夏季一時金査定対象期間及び年末一時金査定対象期間の欠勤率の差は、認定した事実12の(4)のとおり、それぞれ2.3%、2.6%支部組合員の方が多い。しかし、これらの欠勤率は、有給休暇、組合活動のための欠勤などすべての休暇及び欠勤を含む数値である。有給休暇を査定の対象とすることが妥当でないことは上記のとおりである。加えて、この間においては、認定した事実2の(5)、(6)及び(7)のとおり、昭和55年年末一時金交渉、同56年度賃上げ及び夏季一時金交渉にみられる労使の激しい対立があり、当委員会においても、認定した事実12の(5)のとおり不当労働行為事件の調査、審問及びあっせんが延べ15回行われていることから、組合活動のための欠勤も相当な数値になったであろうことが推認される。これら組合活動のための欠勤は、会社の一連の行為に対抗するためにニプロ支部が余儀なくされたものと思料され、他の欠勤と同列に扱い比較することは公平を失するものと考えられる。

したがって、会社が提出した両組合員の有給休暇取得日数及び欠勤率の差異を示す資料は、両組合員が提供した労働の質量を判断するには不適当であり、会社の主張は採用できない。

(ウ) 会社は、セット課Cコイル巻工程の個人別実績集計からニプロ医工労組組合員の提供した労働の質量が支部組合員より高いと主張する。

認定した事実12の(9)のとおり、なるほど非支部組合員の方が支部組合員に比べ良好な成績を示している。

しかしながら、ここに示された数値は従業員約550名を有する会社館林工場のわずか17名（全員女性）の部署のもので、しかも集計対象期間が昭和56年1月から5月までと限られたものであり、これらの数値をもって両組合員全体の労働の質量を判断する資料とするには不十分である。

よって、会社の主張は採用できない。

(エ) 会社は、①昭和55年度職能給額及び②同年夏季一時金考課査定点数から、勤務の実績ないし成績が良好であった者がニプロ支部を脱退してニプロ医工労組を結成したものであると主張する。

① 昭和55年度職能給額について

会社は、職能給額は過去の勤務成績を反映しており、非支部組合員の平均職能給額が高いことは勤務成績が良好な者がニプロ医工労組を結成したものであると主張する。

認定した事実12の(1)によれば、支部組合員と非支部組合員の職能給額の差は2,950円である。

しかし、この差は、職能給額別人員をみると支部組合員にはいない職能給

額20,600円以上の役職者と思われる19名の者が非支部組合員の平均額を引き上げていることが認められ、この19名を除いた、支部組合員と概ね対応する非支部組合員との比較では職能給額の差は1,178円になる。会社は、職能給額は過去の勤務成績を反映していると主張するが、職能給には勤続給、役職手当などの勤務成績を直接には反映しない要素も含まれており、この両組合員の職能給額の差が過去の勤務成績を直接反映したものとまでは認め難い。

加えて、昭和55年度職能給の賃上げにおいて、両組合員がいかなる評価を受け、それがどのように同賃上げに反映されたのであるか疎明がない。

よって、会社の主張は採用できない。

## ② 昭和55年夏季一時金考課査定点数について

会社は、認定した事実12の(2)に示される考課査定点数をもって成績の良好な者がニプロ医工労組を結成したものであると主張する。

しかしながら、この数値は昭和54年11月から同55年5月の限られた期間での点数の比較にすぎず、同54年夏季一時金あるいは同年年末一時金時点における査定点数等を比較対照しなければ、ニプロ医工労組が成績の良好な者によって結成されたものとまで判断することはできない。

上記のとおり、会社は、会社主張を認めるに足る疎明をしたものとは認め難く、ニプロ医工労組が勤務の成績・実績が良好な者によって結成された集団であると判断することは困難である。

(オ) 会社は、考課査定点数と出勤率、残業時間及び勤続年数との相関、また残業時間及び改善提案件数における両組合員の差異、さらにニプロ支部脱退者の考課査定点数の平均が残留者のそれより高いことから、ニプロ医工労組組合員の方が勤務成績が良好であると主張する。

しかしながら、考課査定点数との相関は、会社が自認するとおり、両組合員の格差を説明するものではない。また、比較対照しうるニプロ医工労組組合員の同種の資料の提出について、会社はこれを拒み提出しなかった。

次に、残業時間、改善提案件数、脱退者の考課査定点数については、認定した事実5の(1)及び認定した事実2にみられるニプロ支部結成以来の会社のニプロ支部に対する対応から、これらの資料によっては、ニプロ医工労組組合員の方が勤務成績が良好であるかどうかは疑問であり、会社の主張は認め難い。

なお、会社は、認定した事実13の(1)～(4)のとおり、本件昇給査定対象期間における出勤率、欠勤日数、有給休暇取得日数、遅刻・早退・私用外出回数についての資料を提出したが、それらにおける両組合員の差異は、認定した事実12のそれぞれ同種の資料における差異と同程度と推認され、また、認定した事実2の(10)及び(11)にみられる労使の対立及び同13の(6)から、前記(イ)で判断したと同様に、いずれも疎明資料としては不十分である。

イ 会社は、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主張する。

しかし、認定した事実1の(3)のとおり、ニプロ医工労組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

ゼンセン同盟の組合として結成されたものであり、また認定した事実10のとおり支部組合員数が非支部組合員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の労働の質量は均一性を有するものと推定するのが妥当である。

なお、会社は、職場における両組合員の人数比のアンバランス、考課査定が職場別（課別）に行われることを理由に、もはや大量観察の前提を欠いていると主張する。

確かに、認定した事実10によれば、課別の両組合員の人数比に若干のアンバランスがみられる。しかしながら、会社は、職場別（課別）に行うとする考課査定の内容について、なんら具体的に疎明しておらず、会社の主張は採用できない。

以上のとおり、会社は、会社自ら肯認するところの本件昇給及び各一時金における格差は両組合員の労働の質量の差によって生じた合理的理由に基づくものであると主張するのであるから、両組合員の労働の質量にいかなる差異があり、それが考課査定にどのように反映されるかを、必要な資料を提出し合理的に疎明すべきところ、その提出した資料では、両組合員の労働の質量にいかなる差異が存するかの疎明はいずれも不十分と言わざるを得ない。したがって会社の主張はいずれも理由がなく合理的なものと認めるることはできない。

#### (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、それを正当視し得る合理的理由を会社は疎明していない。

また、認定した事実2の(11)、同3の(6)及び同5から窺われる会社のニプロ支部に対する対応、さらに併合事件、57年事件及び58年事件における当委員会の判断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扱い、もってニプロ支部の弱体化を図ろうとしたものである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) 救済の方法及び範囲

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61年8月18日

群馬県地方労働委員会

会長 中山 新三郎