

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
ニッショー・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ー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59年度賃金引上げのうち、職能給の考課査定 averages が、被申立人館林工場の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59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ー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、支部組合員の年末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考課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、年末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、本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59年度の職能給及び同年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ー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 A 1 殿
合化労連化学一般関東地方本部ニッショー・ニプロ支部
執行委員長 A 2 殿

ニプロ医工株式会社
代表取締役 B 1

(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。
- 9 申立人の昭和59年夏季一時金に関する申立ては、これを却下する。
- 10 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事案

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336人である。

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、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数は約2,200人である。

- (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人である。

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、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人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44人となった。

- (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、審問終結時の組合員数は252人である。

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27人である。

2 昭和59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人は、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）で一時的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遷が行われたこともあり、ニプロ支部から約200人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を発した。

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、会社の請求を棄却する判決をした。さらに、会社は、東京高等裁判所に控訴したが、同裁判所は、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して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、全部救済する命令を発した。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し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、できるだけ收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に行われなかった。

(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に申請した。

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ったため、同年7月21日あっせんに打切った。

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、全部救済する命令を発した。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。

- (13) 昭和59年4月24日、ニプロ支部は、会社が昭和58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して当委員会に救済申立てを行った（群地労委昭和59年（不）第1号事件、以下「59年1号事件」という。）。

当委員会は、昭和61年9月16日、全部救済する命令を発した。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前橋地方裁判所に提起したが、同裁判所は、昭和63年3月28日、会社の請求を棄却する判決をした。

- (14) 昭和59年11月27日、ニプロ支部は、会社が、①残業差別等仕事上での差別取扱いをしたこと、②会社職制をして、支部組合員に対する組合脱退工作或ニプロ医工労組への移籍を懲罰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59年（不）第4号事件、以下「59年4号事件」という。）。

当委員会は、昭和62年3月28日、①については棄却、②については救済する命令を発した。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59年度賃上げ及び夏季一時金交渉の経緯

- (1) 昭和59年3月15日、ニプロ支部は、会社に対して、昭和59年度賃上げ及び同年夏季一時金についての要求書を提出した。

要求書の内容は次のようなものであった。

- 1 賃 上 げ 「定期昇給＋一律1万円」等
- 2 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

- (2) 同年4月16日、会社は、ニプロ支部に対して、新しい賃金規定による従業員（管理職を除く。以下同じ。）平均賃上げ率4.2%を回答した。

- (3) 同月27日、会社は、ニプロ支部に対して、前記(2)の賃上げ率4.2%の配分変更を回答した。

- (4) 同月28日、ニプロ医工労組は、会社回答の内容（ニプロ支部に対する回答と同じ。）で妥結した。

- (5) 同年5月17日、ニプロ支部は、昭和59年度賃上げをめぐる団体交渉促進を求めて当委員会にあっせんを申請した。

- (6) その後、ニプロ支部は、賃上げと夏季一時金の交渉を併せて行ったが進展がなく、同年7月6日に至り、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59年4月分賃金より1人平均（本給＋職能給＋加給＋住宅手当＋家族手当＋交替手当）4.2%（6,213円）引上げる。

2 配分（新賃金規定を運用。）

(1) 定期昇給

- ① 本給を1歳引上げる（但し、卒年は正する。）。
- ② 職能給を人事考課に基づき平均3ピッチ引上げる。

(2) ベースアップ

- ① 本給を一律に次のとおり引上げる。

イ	26歳まで	500円
ロ	27歳から30歳まで	600円
ハ	31歳以上	700円

- ② 職能給については各級とも次のとおり引上げる。

イ	1級の者	2ピッチ
ロ	2級の者	3ピッチ
ハ	3級の者	4ピッチ
ニ	4級の者	5ピッチ
ホ	5級の者	5ピッチ

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（本給＋職能給＋加給＋家族手当）の1.9か月

2 査定 ±15%

なお、ニプロ支部は、同日付けで前記(5)のあっせん申請を取下げた。

4 昭和59年年末一時金交渉の経緯

(1) 昭和59年10月30日、ニプロ支部は、会社に対して、昭和59年年末一時金「要求月数3.0か月、成績査定撤廃」等の要求書を提出した。

(2) 同年12月8日、ニプロ支部は、年末一時金について協定書を取り交わし妥結した。

年末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（本給＋職能給＋加給＋家族手当）の2.1か月

2 査定 ±15%

5 賃金体系の改定

(1) 会社の賃金は、昭和58年度まで、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た。職能給には考課査定が行われていたが、基本給の割合が高く、いわゆる年功型賃金体系であった。

(2) 会社は、ニプロ支部との昭和59年度賃上げ交渉に際し、同57年4月から部分的に導入していた職能資格規定に基づく職能資格制度（以下「職能資格制度」という。）を全面的に実施することを提示した。その内容は、前記(1)の賃金構成は変更せず、職能給の割合を大幅に引上げ、職能給について5段階の考課査定を実施するとともに、全従業員を表1の職能資格の1級から10級に格付けし、上の級への昇格については考課査定を基準に行うなどといったものであった。

表 1

職 能 資 格 体 系

	資格等級	職務の分類	事務職		販売職		技術・研究職		製造・作業職		特務職		経験年数				
			M	EX	M	EX	M	EX	M	EX	M	EX	最短	最長			
マネジメントクラス	10級 (参与)	判断的な職務	M	EX	M	EX	M	EX	M	EX	M	EX					
	9級 (参事)		M	EX	M	EX	M	EX	M	EX	M	EX					
	8級 (副参事)		M	EX	M	EX	M	EX	M	EX	M	EX					
シニアクラス	7級 (主事)	準判断的な職務	S	W	EX	S	W	EX	S	W	EX	S	W	EX	2年		
	6級 (副主事)		S	W	EX	S	W	EX	S	W	EX	S	W	EX	2年		
	5級 (主幹)		S	W	S	W	S	W	S	W	S	W	2年				
ジュニアクラス	4級 (社員4級)	定型的な職務	R	W	R	W	R	W	R	W	R	W	2年		1		
	3級 (社員3級)		R	W	R	W	R	W	R	W	R	W	3	2年	1	1博	10年
	2級 (社員2級)		R	W	R	W	R	W	R	W	R	W	4	3	2	2大	1修
	1級 (社員1級)	的単 純補 務助	W		W		W		W		W		4中	3高	2		

W：一 般

R：準監督職（チーフ、リーダー、フロア一長、組長、班長、主任、所長、店長、係長）

S：監督職（組長、班長、フロア一長、主任、所長、店長、係長、課長、次長）

M：管理職（課長、次長、部長、事業部長）

EX：専門職（専門課長、部長付、主任研究員）

(3) 会社が提示した前記(2)の賃金体系は、会社とニプロ支部が昭和59年度賃上げについての協定書を取り交わしたことにより、同年4月から支部組合員にも実施された。

なお、これに伴い基本給は本給と名称が変更された。

6 昭和59年度賃上げの状況

(1) 会社は、昭和59年度賃上げについて、ニプロ支部との団体交渉において次のような説明をした。

ア 本給については、定期昇給として表2の本給表により1歳引上げる。ベースアップとして、26歳までは500円、27歳から30歳までは600円、31歳以上は700円一律に引上げる。

原資は、定期昇給に1.469%の2,173円(賃金体系移行に伴う是正分95.37円を含む。)、ベースアップに0.442%の654円、計2,827円を使う。

表2 (単位：円)

年齢	本給	年齢	本給
15	59,400	37	100,000
16	61,000	38	102,200
17	62,600	39	104,400
18	64,200	40	106,600
19	65,800	41	108,700
20	67,400	42	110,700
21	69,000	43	112,600
22	70,600	44	114,400
23	72,200	45	116,100
24	73,800	46	117,700
25	75,400	47	119,200
26	77,000	48	120,600
27	78,900	49	121,900
28	80,800	50	123,000
29	82,700	51	123,900
30	84,600	52	124,600
31	86,800	53	125,100
32	89,000	54	125,400
33	91,200		
34	93,400		
35	95,600		
36	97,800		

イ 職能給については、定期昇給として人事考課に基づき、表3の5段階評価で各級ごとに平均3ピッチ引上げる。ベースアップとして、1級の者には2ピッチ、2級の者には3ピッチ、3級の者には4ピッチ、4級及び5級の者には5ピッチ引上げる。

原資は、定期昇給に1.223%の1,810円(賃金体系移行に伴う是正分367円と昇格によるピッチ是正分を含む。)、ベースアップに1.074%の1,589円、計3,399円を使う。

表3

査定	分布	引上ピッチ数
A	5%	5ピッチ
B ₁	20%	4ピッチ
B ₂	50%	3ピッチ
B ₃	20%	2ピッチ
C	5%	0ピッチ

ウ 査定には、賃上げ原資の23.2%(1,443円)を使う。

エ 昇格については、職能資格制度に基づき2年続けてB₁以上の査定をうけた者が昇

格の資格を有し、賃上げの内の職能給引上げは、昇格後の級のピッチ額で引上げる。

(2) 査定による職能給の賃上げの状況

ア 昭和59年7月12日現在の支部組合員101人の職能資格制度に基づく考課査定（以下「査定」という。）の状況は、表4のとおりである。

表4 (単位：人)

級別 査定	1級	2級	3級	4級	支部組合員全体
A	0	1	0	0	1
B ₁	3	3	2	1	9
B ₂	20	24	4	2	50
B ₃	7	19	5	0	31
C	5	1	3	1	10
計	35	48	14	4	101

イ 昭和59年3月16日現在の従業員の級別人数は、1級133人、2級158人、3級50人、4級39人である。この級別人数と前記(1)のイの表3の査定分布、及び昭和59年度の昇格の状況などから従業員全体の査定の状況は、表5のとおりである。

表5 (単位：人)

級別 査定	1級	2級	3級	4級	従業員全体
A	7	8	3	2	20
B ₁	26	32	15	8	81
B ₂	67	78	19	19	183
B ₃	26	32	10	8	76
C	7	8	3	2	20
計	133	158	50	39	380

ウ 前記ア及びイから、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。）の査定の状況は、表6のとおりである。

表6 (単位：人)

級別 査定	1級	2級	3級	4級	非支部組合員全体
A	7	7	3	2	19
B ₁	23	29	13	7	72
B ₂	47	54	15	17	133
B ₃	19	13	5	8	45
C	2	7	0	1	10
計	98	110	36	35	279

エ 前記アの査定結果から、支部組合員の査定による職能給の賃上げ（以下「査定昇給」という。）の状況は、1級在級者の平均が933.7円、2級在級者の平均が1,137.7円、3級在級者の平均が1,135.7円、4級在級者の平均が1,675.0円で、全体平均（各級在級

者の加重平均。以下同じ。)で1,088.0円である。

なお、査定昇給は、各級のピッチ額（1級380円、2級430円、3級530円、4級670円、5級910円）と前記(1)のイの表3の引上ピッチ数で決まり、その額は表7のとおりである。

表7 (単位：円)

級別 査定	1 級	2 級	3 級	4 級
A	1,900	2,150	2,650	3,350
B ₁	1,520	1,720	2,120	2,680
B ₂	1,140	1,290	1,590	2,010
B ₃	760	860	1,060	1,340
C	0	0	0	0

オ 非支部組合員の査定昇給の状況は、前記ウの査定結果から、1級在級者の平均が1,186.5円、2級在級者の平均が1,325.2円、3級在級者の平均が1,796.1円、4級在級者の平均が2,010.0円で、全体平均で1,423.2円である。

これによると、非支部組合員の平均査定昇給額はいずれの級の在級者の平均額も支部組合員の平均額より多い。

(3) 昇格による職能給の賃上げ状況

ア 昭和59年7月12日現在の支部組合員101人の職能資格制度に基づく上位の級への昇格（以下「昇格」という。）の状況は、表8のとおりである。

表8 (単位：人)

昇格区分	昇 格 者 数	昇格前の級の在級者数
1級→2級	1 (A 査定 0 B ₁ 査定 1)	35
2級→3級	1 (A 査定 0 B ₁ 査定 1)	48
3級→4級	2 (A 査定 0 B ₁ 査定 2)	14
4級→5級	1 (A 査定 0 B ₁ 査定 1)	4
計	5	101

(注) ()内は昇格者の査定の内訳。

イ 前記(2)のイ及び昭和59年度賃上げ後の従業員の級別人数（1級125人、2級134人、3級64人、4級49人、5級8人）から、従業員全体の昇格の状況は、表9のとおりである。

表9 (単位：人)

昇格区分	昇格者数	昇格前の級の在級者数
1級→2級	8 (A 査定 7 B ₁ 査定 1)	133

2級→3級	32 (A 査定 7 B ₁ 査定25)	158
3級→4級	18 (A 査定 3 B ₁ 査定15)	50
4級→5級	8 (A 査定 2 B ₁ 査定 6)	39
計	66	380

ウ 前記ア及びイから、非支部組合員の昇格の状況は、表10のとおりである。

表10 (単位：人)

昇格区分	昇格者数	昇格前の級の在級者数
1級→2級	7 (A 査定 7 B ₁ 査定 0)	98
2級→3級	31 (A 査定 7 B ₁ 査定24)	110
3級→4級	16 (A 査定 3 B ₁ 査定13)	36
4級→5級	7 (A 査定 2 B ₁ 査定 5)	35
計	61	279

(注) ()内は昇格者の査定の内訳。

エ 昇格すると定期昇給、ベースアップとも昇格後の級のピッチ額、引上ピッチ数で職能給が引上げられ、前記(2)の査定昇給とは別に、昇格したことによる職能給の引上げ(以下「昇格昇給」という。)がある。昇格区分ごとの昇格昇給額に表11のとおりであるが、支部組合員の1人平均の昇格昇給額は、1級から2級への昇格は20.86円、2級から3級は25.63円、3級から4級は255.71円、4級から5級は540.00円、全体平均で76.24円である。

なお、1人平均の昇格昇給額は次式により算出した。

$$(1人平均の昇格昇給額) = \frac{(A査定の昇格昇給額 \times A査定の昇格者数 + B_1査定の昇格昇給額 \times B_1査定の昇格者数)}{\text{昇格前の級の在級者数}}$$

表11

昇格区分	査定	定昇分	ベースアップ分	計
1級→2級	A	$(430 - 380) \times 5 = 250$	$1,290 - 760 = 530$	780円
	B ₁	$(430 - 380) \times 4 = 200$		730
2級→3級	A	$(530 - 430) \times 5 = 500$	$2,120 - 1,290 = 830$	1,330
	B ₁	$(530 - 430) \times 4 = 400$		1,230
3級→4級	A	$(670 - 530) \times 5 = 700$	$3,350 - 2,120 = 1,230$	1,930
	B ₁	$(670 - 530) \times 4 = 560$		1,790

4級→5級	A	$(910-670) \times 5 = 1,200$	$4,550 - 3,350 = 1,200$	2,400
	B ₁	$(910-670) \times 4 = 960$		2,160

(注) 1 各級ピッチ額 1級380円、2級430円、3級530円、4級670円、5級910円

2 各級のベースアップ	1級	$380 \times 2 = 760$
	2級	$430 \times 3 = 1,290$
	3級	$530 \times 4 = 2,120$
	4級	$670 \times 5 = 3,350$
	5級	$910 \times 5 = 4,550$

オ 非支部組合員の1人平均の昇格昇給額は、前記ウの昇格の状況から、1級から2級への昇格は55.71円、2級から3級は353.00円、3級から4級は807.22円、4級から5級は445.71円、全体平均で318.82円である。

これによると、非支部組合員の1人平均の昇格昇給額は、4級から5級への昇格の場合を除き、いずれも支部組合員の同平均額より多い。

(4) 本給の賃上げ状況

ア 昭和59年7月12日現在の支部組合員の本給の賃上げ（以下「本給昇給」といい、査定昇給、昇格昇給と併せて「本件昇給」という。）の状況は、定期昇給とベースアップを合せて平均2,455.4円である。

なお、支部組合員には、賃金体系移行に伴う是正（以下「是正」という。）の該当者はいないので、前記(1)のアの是正の原資はすべて非支部組合員に使われることになり、非支部組合員の平均是正額は129.9円になる。

イ 前記(1)のアから、是正額を含めた従業員全体の平均本給昇給額は2,827円で、非支部組合員の平均本給昇給額は2,961.5円である。

なお、非支部組合員の平均本給昇給額は、次式により算出した。

（非支部組合員の平均本給昇給額）

$$= \frac{(\text{従業員の平均本給昇給額} \times \text{従業員数} - \text{支部組合員の平均本給昇給額} \times \text{支部組合員数})}{\text{非支部組合員数}}$$

ウ 表12の非支部組合員の年齢構成から算出した非支部組合員の平均本給昇給額（前記アの是正額を含む。）は、2,586.4円である。

これによると、会社が団体交渉でニプロ支部に説明した原資の配分から算出した非支部組合員の平均本給昇給額は、非支部組合員の年齢構成から算出した平均本給昇給額より375.1円多い。

表12

年 齢	人 数	年 齢	人 数	年 齢	人 数
18歳	2人	32歳	6人	46歳	8人
19	0	33	15	47	5
20	0	34	12	48	1
21	5	35	12	49	0
22	9	36	7	50	6
23	16	37	12	51	2

24	18	38	10	52	3
25	16	39	7	53	3
26	3	40	7	54	4
27	11	41	5	55	0
28	13	42	7	56以上	3
29	14	43	4	合 計	278
30	11	44	3		
31	12	45	6		

(注) 非支部組合員は279人であるが、年齢が不明な1人を除外した。

7 昭和59年夏季一時金の支給状況

- (1) 昭和59年7月12日現在の支部組合員100人に対する昭和59年夏季一時金（以下「本件夏季一時金」という。）の査定点数（協定による平均支給月数1.9か月を100点とする。）は、107.5点の者7人、100点の者49人、92.5点の者29人、85点の者15人である。
- (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、表13のとおりである。

表13

区 分	全従業員	支部組合員	非支部組合員
人 数	379人	100人	279人
平均支給月数 (点数)	1.900か月 (100.00点)	1.826か月 (96.10点)	1.927か月 (101.40点)

(注) 1 昭和59年7月12日現在の組合区分による。

2 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。

$$\left(\begin{array}{l} \text{非支部組合員の} \\ \text{平均支給月数} \\ 1.927\text{か月} \end{array} \right) = \left\{ \frac{(\text{1.900か月} \times \text{379人}) - (\text{1.826か月} \times \text{100人})}{279\text{人}} \right\}$$

なお、当時のニプロ支部執行委員11人の平均支給月数は1.745か月（平均査定点数91.82点）である。

8 昭和59年年末一時金の支給状況

- (1) 昭和59年12月17日現在の支部組合員82人に対する昭和59年年末一時金（以下「本件年末一時金」という。）の査定点数（協定による平均支給月数2.1か月を100点とする。）は、107.5点の者4人、100点の者27人、92.5点の者36人、85点の者15人である。
- (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、表14のとおりである。

表14

区 分	全従業員	支部組合員	非支部組合員
人 数	361人	82人	279人
平均支給月数 (点 数)	2.100か月 (100.00点)	1.981か月 (94.33点)	2.135か月 (101.68点)

(注) 1 昭和59年12月17日現在の組合区分による。

2 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。

$$\left(\begin{array}{l} \text{非支部組合員の} \\ \text{平均支給年数} \\ 2.135\text{か月} \end{array} \right) = \left\{ \frac{(2.100\text{か月} \times 361\text{人}) - (1.981\text{か月} \times 82\text{人})}{279\text{人}} \right\}$$

なお、当時のニプロ支部執行委員9人の平均支給月数は1.890か月（平均査定点数90.00点）である。

9 昭和55年から同59年の支部組合員の各一時金の平均査定点数の推移は、表15のとおりである（±20%換算）。

表15

区分	昭和55年	昭和56年		昭和57年		昭和58年		昭和59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	夏季一時金	年末一時金
点数	99.59点	96.81点	93.98点	96.56点	96.10点	95.30点	95.04点	94.80点	92.44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。

2 昭和55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。

10 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分布状況は、表16のとおりである。

表16

(単位：人)

区 分	支部組合員	非支部組合員
製管研磨課	14	50
組立包装課	5	40
シリンジ課	27	43
セット課A	24	39
セット課B	3	31
ネオチューブ課	6	17
管 理 課	7	13
品質管理部	10	18
総 務 課	0	13
工 務 課	0	5
営業開発課	3	1
計	99	270

(注) 昭和59年10月15日現在の組合区分による。

11 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人	237人	480人
職 能 給 額 別 人 員	37,800円	人	1人
	35,700		1
	33,500		2
	32,500		1
	31,400		2
	29,200		1
	27,000		2
	24,900		4
	20,600		5
	19,500	2	2
	18,400	1	1
	17,300		1
	16,200		3
	15,200	2	4
	14,100	2	5
	13,000	7	4
	11,900	1	15
	10,800	4	4
	9,800	3	3
	8,700	8	7
7,600	19	15	
6,500	13	15	
5,400	12	10	
4,400	27	35	
3,300	58	32	
2,200	1	3	
1,100	44	16	
0	39	43	

(注) 1 昭和56年4月1日現在の組合区分による。

2 元ニッショー出向者は、直近上位へ含む。

(2) 昭和55年夏季一時金査定点数

区 分	支 部 組 合 員	非支部組合員	計
査 定 点 教	99.69点	102.85点	101.26点
人 員	243人	237人	480人
点 別 人 員	115点	2人	14人
	114	1	4
	113	1	7
	112	0	7
	111	1	9
	110	19	30
	109	2	2
	108	9	7
	107	4	11
	106	6	6
	105	18	12
	104	8	9
	103	9	7
	102	9	9
	101	15	4
	100	49	36
	99	6	4
	98	5	3
	97	7	4
	96	8	3
	95	23	13
	94	1	3
	93	2	4
	92	2	2
	91	7	5
	90	11	7
89	2	1	
88	4	2	
87	3	0	
86	2	1	
85	9	11	

- (注) 1 昭和56年4月1日現在の組合区分による。
2 査定幅は±15%である。

(3) 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	人 12	% 86.8	% 96.32	個/日 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人は全員女性である。

12 支部組合員及び非支部組合員の本年年末一時金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59年4月16日～同59年10月15日で、集計対象者は昭和59年10月15日現在の組合区分、在籍者である。

(1) 出 勤 率

区 分	人 員 (人)	出勤率 1 (%)	出勤率 2 (%)
支 部 組 合 員	99	98.0	90.3
非支部組合員	270	98.2	92.7
計	369	98.1	92.1

(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 (人)	6か月間の1人平均欠勤日数(日)
支 部 組 合 員	99	1.83
非支部組合員	270	1.64
計	369	1.69

(3) 有給休暇取得日数

区 分	人 員 (人)	6か月間の1人平均取得日数(日)
支 部 組 合 員	99	7.09
非支部組合員	270	5.63
計	369	6.02

(4) 遅刻・早退・私用外出回数

区 分	人 員 (人)	6か月間の1人平均回数(回)
支 部 組 合 員	99	3.43
非支部組合員	270	2.37
計	369	3.06

(5) 残業時間

区 分	人 員 (人)	6か月間の1人平均残業時間(時間)
支 部 組 合 員	99	108.70
非支部組合員	270	317.98

計	369	261.84
---	-----	--------

(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	2 回

(7) 業務改善提案件数

(単位：件)

区 分	全従業員	支部組合員 (99人)	非支部組合員 (270人)
5 月 度	36	2	34
6 月 度	42	3	39
7 月 度	31	6	25
8 月 度	37	2	35
9 月 度	33	2	31
10 月 度	39	7	32
合 計	218	22	196
6か月間の1人 平均提案件数		0.22	0.73

(注) 昭和59年10月15日現在の組合区分による。

(8) 役職者数

(単位：人)

区 分	支部組合員 (99)	非支部組合員 (270)
係 長	0	3
班 長	1	25
班 長 補 佐	0	6

(注) 昭和59年10月15日現在のものである。

(9) 平均年齢及び勤続年数

区 分	支部組合員 (99人)	非支部組合員 (270人)
平 均 年 齢	30.3 歳	34.1 歳
平均勤続年徴	6.4 年	6.7 年

(注) 昭和59年10月15日現在のものである。

(10) 支部組合員のA9 (以下「A9」という。)は、身内の看病等のため、欠勤日数は57日、ストライキ、組合活動、産休等による欠務を除いて算出した出勤率は57.3%、すべての欠務を含めて算出した出勤率は47.7%であった。

(11) 会社が従業員に残業を命ずるに際して、現場の責任者が、支部組合員に残業の協力を要請しても、たぶん協力しないだろうということで、支部組合員には残業の要請をしなかったこともある。

13 ニプロ支部脱退者と残留者の査定点数の比較

(1) 昭和58年年末一時金支給以降、本件年末一時金支給までの間にニプロ支部を脱退 (退

職者を含む。以下同じ。)した15人の昭和58年年末一時金の平均査定点数は100.67点であり、ニプロ支部に残留した102人の同点数は94.22点である。

- (2) 本件年末一時金の支給日(昭和59年12月17日)以降の各期間におけるニプロ支部脱退者と残留者の本件年末一時金の平均査定点数の比較は、表17のとおりである。

表17

期 間	脱 退 者	残 留 者
昭和59年12月17日 } 昭和62年 2月 9日	95.25点 (42人)	90.00点 (45人)
昭和59年12月17日 } 昭和60年10月15日	97.22点 (36人)	89.80点 (51人)
昭和60年10月16日 } 昭和61年10月15日	90.00点 (5人)	89.78点 (46人)

(注) 脱退者と残留者の区分は、各期間の末日現在で行った。

- (3) A10、A11、A12、A13及びA14の5人は、昭和59年10月にニプロ支部を脱退したが、これら5人の昭和55年以降の各一時金の査定点数は、表18のとおりである(±20%換算)。

表18

一時金 氏名	昭和55年		昭和56年		昭和57年		昭和58年		昭和59年	
	夏	年末	夏	年末	夏	年末	夏	年末	夏	年末
A10	点 95	点 83	点 90	点 95	点 100	点 90	点 90	点 90	点 90	点 100
A11	97	105	100	97	90	80	90	90	90	100
A12	95	90	80	90	110	110	110	100	100	110
A13	101	—	94	94	90	90	80	90	90	90
A14	99	109	99	88	80	80	80	80	80	100

(注) 夏は夏季一時金、年末は年末一時金を表わす。

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非支部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査定及び昇格を使った差別を行い、また非支部組合員のみ賃上げ協定以上に本給を支払うことによ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、いずれも合理的理由とはなり得ない。

(2) 会社の主張

ア 本件昇給及び夏季一時金については、次の理由により却下を求める。

(ア) 本件申立ては、昭和60年10月17日になされたが、本件昇給後の最初の賃金支払日

は昭和59年7月25日であり、本件夏季一時金の支給日は同月12日であるから、何れも労働委員会規則第34条第1項第3号に定める1年の期間を経過している。

(イ) 本件昇給は、査定に基づく第1回目の賃金が支払われた時に完結する1回限りの行為で、その後の賃金支払は、完結した行為の結果が繰り返し発現されるに過ぎず、労働委員会規則第34条第1項第3号の継続する行為には当たらない。

また、本件夏季一時金の支給は、1回限りの行為であり、如何なる意味においても継続する行為と考えることは無理である。

イ 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。

ウ 本件年末一時金につ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たりがあった結果生じた格差で、合理的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) 本件年末一時金査定対象期間中の両組合員の1人平均の欠勤日数、遅刻・早退・私用外出回数、有給休暇取得日数を比較すると支部組合員の方が多い。また残業時間や業務改善提案件数を比較すると支部組合員の方が少ない。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示している。このことは、その後のニプロ支部脱退者と残留者の間にもみられる傾向である。

(オ) ニプロ医工労組は、ニプロ支部がとってきた会社に対する強い対抗的、闘争的姿勢に批判的な者達がニプロ支部を脱退して結成したものであり、その後も相当数の者が続々とニプロ支部を脱退し、ニプロ医工労組に加入している。こういった両組合の性格の相違は個々の構成員の労働の質量に当然に影響を与え、特に労働の意欲に対する影響は顕著と考えられる。しかもその相違の程度は、両組合の分裂後の期間が経過するに応じて拡大する傾向にある。

なお、会社館林工場においては、査定は職場別（課別）に行われているが、本件年末一時金査定時に支部組合員が全くいないとか、1割にも満たないというような職場（課）があり、もはや大量観察によるべき前提を欠くものであることは明らかである。

2 判 断

(1) 労働組合法第27条第2項の申立期間について

会社は、本件申立ては昭和60年10月17日になされたか、本件昇給後の最初の賃金支払日は昭和59年7月25日であり、本件夏季一時金の支給日は同月12日であるから、何れも1年を経過しており、また昇給、一時金の支給は「継続する行為」には該当しないので、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下されるべきであると主張する。

これに対して申立組合は、本件昇給における不当差別は、組合壊滅、弱体化を意図した会社の一貫した単一の不当労働行為意思に基づき、昭和59年7月25日の賃上げ後の賃金支払開始から、翌年3月の支払完了まで続いたものである。これは昭和59年度の賃金の一部である同年7月12日支給の夏季一時金についても同様で、申立組合を壊滅、弱体化させるための手段として査定差別が行われ、翌年3月まで賃金差別の一つとして続いていたものであり、いずれも継続する行為と言えると主張する。

ア まず、本件昇給について判断する。

会社は、昇給決定は査定に基づく最初の賃金が支払われた時に完結する1回限りの行為であると主張する。

しかしながら、昇給決定行為とそれに基づく賃金支払行為は全体として1個の行為と見るべきであり、当該査定に基づく最後の賃金が支払われたとき、その行為は完結するものである。

そこで本件昇給についてみると、昭和59年度の最後の賃金支払日は昭和60年3月と認められ、本件申立は同年10月17日であるから、最後の賃金支払日から1年を経過していないので救済の対象となる。

イ 次に、本件夏季一時金について判断する。

申立組合は、本件夏季一時金について、昭和60年3月まで続いていた「継続する行為」であると主張する。

しかしながら、一時金は支給がなされた時点で完結するものであり、本件夏季一時金は同59年7月12日に支給されているのであるから、支給から本件申立まで1年を経過していることは明らかである。

従って、本件夏季一時金に関する部分は却下を免れない。

(2) 査定昇給及び本件年末一時金の格差について

認定した事実6の(2)及び8のとおり、査定昇給及び本件年末一時金について、支部組合員と非支部組合員との間に格差が認められる。

(3) 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、本件年末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主張する。

確かに、認定した事実12の(8)及び(9)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、年齢及び勤続年数は、会社が自認するとおり人事考課の対象にはならないうえ、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。

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1人平均の欠勤日数、遅刻・早退・私用外出回数、有給休暇取得日数、残業時間及び業務改善提案件数の差異から、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主張する。

① まず、1人平均の欠勤日数は認定した事実12の(2)のとおり、支部組合員の方が0.19日多いが、支部組合員には同12の(10)のとおり、やむを得ない事情から57日も欠勤したA9がおり、A9を除いた支部組合員の同欠勤日数は1.27日で、非支部組合員より0.37日少ない。

また、A9を除いた支部組合員の出勤率（ストライキ、組合活動、産休等による欠務を除く。以下同じ。）は、非支部組合員より0.2%高い。

② 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、支部組合員と非支部組合員の労働の質量の差異を検討する資料としては適当とは認め難い。

③ 1人平均の残業時間は、認定した事実12の(5)のとおり、非支部組合員の方が209.28時間多いが、同12の(11)のとおり、会社が残業を命ずるに際して、支部組合員と非支部組合員に同じように残業を要請した結果の数値であるとは断定できない。

④ 1人平均の遅刻・早退・私用外出回数は、認定した事実12の(4)のとおり支部組合員が1.06回多いが、会社とニプロ支部が締結した本件年末一時金の協定書によれば、遅刻・早退・私用外出3回をもって1欠勤とするようになっており、A9を除いた支部組合員の1人平均の欠勤日数、出勤率のいずれもが非支部組合員より良好であることを考えると、この数値が有意なものであるとは認め難い。

⑤ 1人平均の業務改善提案件数は、認定した事実12の(7)のとおり非支部組合員の方が0.51件多いが、会社自認のとおり、すべてが直接会社の経済的利益に結びつくとは思われない同提案件数のこの程度の差が、どのように労働の質量の評価に結びつくのか疑問であり、会社はこれについて何らの疎明もしていない。

以上のとおり、会社の提出した資料からは支部組合員と非支部組合員の提供した労働の質量に合理的な差異があると認めることはできず、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11の(3)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実績を示している。

しかしながら、ここに示された数値は従業員約550人を有する会社館林工場のわずかに17人（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支部組合員と非支部組合員それ

ぞれの全体の労働の質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、昭和55年度職能給額、同年夏季一時金査定点数、昭和58年年末一時金査定点数及び本件年末一時金査定点数から、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、その後も勤務成績の良い者がニプロ支部を脱退していると主張する。

確かに、認定した事実11の(1)及び(2)のとおり、支部組合員と非支部組合員との間で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査定点数に差異のあることは認められる。

しかしながら、会社は昭和55年度職能給額及び同年夏季一時金の決定及び算定の方法を全く疎明しておらず、また認定した事実2の(2)及び(3)のとおり、昭和55年度職能給及び同年夏季一時金が支給された時期は、昭和54年9月にニプロ支部が結成されて以来の労使紛争が続いていた時期なので、支部組合員と非支部組合員との間の昭和55年度職能給額及び同年夏季一時金査定点数の差異が勤務成績を反映したものであるとは断定できない。

また、同13の(1)及び(2)のとおり、ニプロ支部脱退者と残留者との間で査定点数に差異のあることは認められるが、会社が比較対照し得る非支部組合員の査定資料の提出を拒んでいるうえに、同13の(3)のとおり、昭和59年10月にニプロ支部を脱退した5人のうち4人の本件年末一時金査定点数が、本件夏季一時金の点数より上がっていること（1人は同じ。）から、ニプロ支部脱退者と残留者の査定点数の差異が勤務成績を直接反映したものであるか疑問である。

よって、会社の主張は採用できない。

- (オ) 会社は、両組合の活動方針の違いが各々の労働の質に顕著な影響を与えていると主張する。

確かに認定した事実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労働組合として結成されたものであるが、組合活動の方針の違いが査定にどのように影響を与えるのか何ら具体的に疎明しておらず、会社の主張は採用できない。

- イ 会社は、両組合員の労働の質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10のとおり、総務課（従業員13人）と工務課（同5人）を除き、支部組合員が会社館林工場の各部署に分布していること、また前記アで判断したとおり、勤務成績の上位に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、その後も勤務成績の良好な者がニプロ支部を脱退しているとする会社の主張はいずれも認め難いことから、支部組合員と非支部組合員の労働の質は均一性を有すると推定するのが妥当である。

なお、会社は、査定を職場別（課別）に行っているが、支部組合員が全くいないとか、1割にも満たない職場（課）もあることから、もはや大量観察の前提を欠くと主張する。

確かに、支部組合員の人数が職場（課）の人数の1割にも満たない職場（課）があ

ることは認められるが、会社が職場別（課別）に行うとする査定の内容を何ら具体的に疎明していないことに加えて、会社主張のとおり職場別（課別）に査定が行われたとしても、職能資格規定に基づき適正に査定が行われている限り、職場別（課別）に行った査定の結果と会社全体の査定の結果が乖離したものになるとは考えられず、会社の主張は採用できない。

以上のとおり、会社は本件年末一時金における格差は支部組合員と非支部組合員の労働の質量の差により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、支部組合員と非支部組合員の労働の質量にいかなる差異があり、それが査定にどのように反映されるかを、必要な資料を提出し具体的に疎明すべきところ、その提出した資料では、支部組合員と非支部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、合理的なものとは認められない。

(4) 昇格昇給及び本給昇給について

ア 申立組合は、昇格昇給について、支部組合員の昇格及びそれに伴う職能給の引上げ額が、非支部組合員の平均の昇格・それに伴う職能給の引上げ額を下回らないよう全体を是正し直し、支部組合員に対して現に支払った額との差額を支払うよう主張している。

確かに、認定した事実6の(3)のとおり、支部組合員と非支部組合員との間で、1人平均の昇格昇給額に差異のあることは認められる。

しかしながら、同6の(1)のエのとおり、昇格昇給は、昭和58年度及び同59年度の職能給の査定に基づき行うことになっており、同59年度の職能給の査定の是正及び是正後の差額の支払いについては、主文第2項及び第5項で、また同58年度の査定の是正については、59年1号事件の命令で救済を命じているので、このうえの救済の必要はないと判断する。

イ 申立組合は、本給昇給について、支部組合員には賃上げ協定どおりの昇給しかしながら、非支部組合員には同協定以上の昇給を行っており、支部組合員に対し、非支部組合員に同協定以上に支払った平均額を支払うよう主張する。

確かに、認定した事実6の(4)のウのとおり、会社がニプロ支部に説明した原資の配分から算出した非支部組合員の平均本給昇給額は、非支部組合員の年齢構成から算出した額より多い。

しかしながら、認定した事実3の(6)及び同6の(1)のとおり、本給は職能給とは異なり、年齢によって機械的に金額が決定されること、また同3の(4)のとおり、本給昇給についてニプロ支部とニプロ医工労組は同じ内容で妥結しているので支部組合員と非支部組合員には同じ本給表が適用されていると認められることから、特別な事情がない限り、支部組合員と非支部組合員との間で本給昇給に格差を生じることはないと推定するのが妥当である。

従って、本給昇給の原資が合わないことを疎明しただけでは、会社が非支部組合員に賃上げ協定以上に本給昇給を行っているとは認められない。

(5) 不当労働行為の成否

前記判断のとおり、査定昇給及び本件年末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が、会社は、査定昇給については、却下を求めたのみでそれ以上何らの主張もせず、また本件年末一時金については、格差を正当視し得る合理的理由を疎明していない。

また、併合事件、57年事件、58年事件、59年1号事件及び59年4号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査定昇給及び本件年末一時金の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。

(6) 救済の方法及び範囲

本件の救済方法としては、査定昇給及び本件年末一時金における支部組合員の査定の平均を非支部組合員の平均と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、本件審問終結時に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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和63年3月31日

群馬県地方労働委員会

会長 中山 新三郎 ㊟