

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60年度賃金引上げのうち、職能給の定期昇給分の各級の平均引上げピッチ数が3ピッチを下回らないよう再査定を行い、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60年夏季一時金及び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、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60年度の職能給、同年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。

平成 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 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

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332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、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昭和55年10月23日に結成した、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233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34人である。

2 昭和60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航した。

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、この訴訟は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ったため、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及び非組合員（管理職を除く。以下同じ。）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、同委員会は、昭和63年6月11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、この訴訟は同裁判所に係属中である。

(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。会社は、東京高等裁判所に控訴し、この訴訟は同裁判所に係属中である。

- (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、この事件は同委員会に係属中である。

- (15) 昭和60年10月17日、ニプロ支部は、会社が、昭和59年度賃上げにおける、①本給引上げ、②職能給引上げ、③昇格及びそれに伴う職能給引上げ、④同年夏季一時金、及び⑤同年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60年(不)第5号事件、以下「60年事件」という。)

当委員会は、昭和63年4月28日、④については却下、①及び③については棄却、②及び⑤については救済する命令を発した。当事者双方は、これを不服としてそれぞれ中央労働委員会に再審査申立てを行い、この事件は同委員会に係属中である。

3 昭和60年度における労使関係

- (1) 昭和60年1月5日午前8時から9時20分頃にかけて、会社社長B1は、会社館林工場の全従業員に対して年頭のあいさつを行い、その中で、ニプロ医工には2つの組合があるが、化学一般というのはやめてもらいたい、合化・化学一般は早く抜けてもらいたい、化学一般が存在する限り、館林工場に投資はできない、一日も早く目覚めてほしい、ニプロ医工はB2工場長に結集してもらいたい、などと述べた。
- (2) 同年6月14日、ニプロ支部は、ニプロ医工労組とニプロ支部への賃上げ率等の回答日のずれに対して、会社に抗議するためリボンを着用したが、同日、会社は、このリボン着用の撤回を申し入れた。翌15日、会社は、ニプロ支部が撤回の申し入れに応じないため作業場閉鎖通告を行った。これに対して、ニプロ支部は、24時間ストライキを通告したが、今後、会社は他組合と同一日に団体交渉を行い回答する旨の覚え書を同日に取り交わすことで、この問題については決着した。

4 昭和60年度賃上げ及び夏季一時金交渉の経緯

- (1) 昭和60年3月15日、ニプロ支部は、会社に対して、昭和60年度賃上げ

「一律1万円（定期昇給分を含む。）」等の要求書を提出した。

- (2) 会社は、同年4月12日のニプロ医工労組との団体交渉において、従業員（管理職を除く。以下同じ。）平均賃上げ率3.9%を回答した。また、ニプロ支部に対しては、翌13日に同回答を示した。
- (3) 会社は、同月22日にニプロ医工労組に対して第2次回答として平均賃上げ率4%を示した。一方、ニプロ支部に対しては、翌23日に同回答を示した。
- (4) 会社は、同月29日、ニプロ支部に対して上記平均賃上げ率4%の配分案を示した。

なお、同年5月13日、ニプロ医工労組は、ニプロ支部に示された配分案と同じ内容で妥結した。

- (5) その後、ニプロ支部は賃上げ交渉の進展のない中で、同年6月4日、会社に対して昭和60年夏季一時金「要求月数3.0か月（ただし、賃金引上げ後の額をベースとする。）成績査定撤廃」等の要求書を提出した。
- (6) 会社は、同月24日、ニプロ支部に夏季一時金支給月数1.9か月考課査定±15%の回答を示した。ニプロ医工労組は、同年7月1日、同回答で妥結した。
- (7) 同月5日、ニプロ支部は、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が、会社は定期昇給における本給と職能給との原資の内訳や級別人数等について明らかにしなかった。

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60年4月分賃金より1人平均（本給＋職能給＋加給＋家族手当＋住宅手当）4%（6,141円）引上げる。

2 配 分

(1) 定期昇給

- ① 職能資格規定による人事考課に基づき職能給を平均3ピッチ引上げる。
- ② 本給を1歳引上げる。

(2) ベースアップ

- ① 本給に一律600円を加算する。
- ② 職能給を以下のとおり級別加算する。

1 級	2 ピッチ
2 級	4 ピッチ
3 級～6 級	6 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%

5 昭和60年年末一時金交渉の経緯

- (1) 昭和60年11月2日、ニプロ支部は、会社に対して、昭和60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2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2.3か月
- 2 査定 ±15%

6 賃金体系

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。会社は、昭和59年4月より、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、全面的に実施した。

その内容は、基本給の名称を本給と変更するなどしたが、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の資格等級の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)	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)	S	W	S	W	S	W	S	W	S	W	2年					
	6級 (副主事)	S	W	S	W	S	W	S	W	S	W	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)	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	10年
	1級 (社員1級)	単 純 補 助 的 な 職 務	W	W	W	W	W	W	W	W	W	4	3	2	(短大・高専)		10年

W：一 般

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

S：監督職(組長、班長、フロアー長、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)

7 昭和60年度賃上げの状況

(1) 会社は、昭和60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 定期昇給において、本給は本給表により1歳引上げ(以下「本給定昇」という。)、職能給は職能資格規定による人事考課に基づき、表2の5段階評価で各級ごとに平均3ピッチ引上げる。原資は、本給、職能給(昇給による引上げ分を含む。)合わせて3,472円を使う。

表2

査定	分 布	引上げピッチ数
A	5%	5ピッチ
B1	20%	4ピッチ
B2	50%	3ピッチ
B3	20%	2ピッチ
C	5%	0ピッチ

イ ベースアップにおいて、本給は一律600円を加算し(以下「本給ベースアップ」という。)、職能給は、1級の者には2ピッチ、2級の者には4ピッチ、3～6級の者には6ピッチ引上げる(以下「職能給ベースアップ」という。)。原資は、本給、職能給合わせて2,670円を使う。

(2) 査定による職能給の賃上げの状況

ア 昭和60年7月12日現在の支部組合員53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3のとおりである。

表3

(単位：人)

査定 \ 級別	1 級	2 級	3 級	支部組合員全体
A	0	0	0	0
B1	0	0	0	0
B2	1	2	1	4
B3	9	16	1	26
C	7	10	6	23
計	17	28	8	53

イ 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「職能給定昇」といい、本給定昇、本給ベースアップ、職能給ベースアップと併せて「本件賃上げ」という。)の状況は、表4のとおりである。

なお、職能給定昇は、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、6級1,200円)と表2の引上げピッチ数で決まり、その額は表5のとおりである。

表4

区 分	1 級	2 級	3 級	支部組合員全体
平均職能給定昇額	円 469.41	円 583.57	円 331.25	円 508.87
平均引上げピッチ数	ピッチ 1.24	ピッチ 1.36	ピッチ 0.63	ピッチ 1.21

(注) 平均引上げピッチ数は、当委員会で支部組合員の査定結果をもとに算出したものである。

表5

(単位：円)

査定 \ 級別	1 級	2 級	3 級
A	1,900	2,150	2,650
B 1	1,520	1,720	2,120
B 2	1,140	1,290	1,590
B 3	760	860	1,060
C	0	0	0

8 昭和60年夏季一時金の支給状況

- (1) 昭和60年7月12日現在の支部組合員53人に対する昭和60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、100点の者7人、92.5点の者28人、85点の者18人である。
- (2) 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。)の本件夏季一時金の支給状況は、表6のとおりである。

表6

区 分	全従業員	支部組合員	非支部組合員
人 数	339人	53人	286人
平均支給月数 (点 数)	1.900か月 (100.00点)	1.728か月 (90.94点)	1.932か月 (101.68点)

(注) 1 昭和60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。

$$\left(\begin{array}{l} \text{非支部組合員の} \\ \text{平均支給月数} \\ 1.932\text{か月} \end{array} \right) = \left\{ \frac{(1.900\text{か月} \times 339\text{人}) - (1.728\text{か月} \times 53\text{人})}{286\text{人}} \right\}$$

9 昭和60年年末一時金の支給状況

- (1) 昭和60年12月10日現在の支部組合員50人に対する昭和60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。)の査定点数(協定による平給支給月数2.3か月を100点とする。)は、100点の者5人、92.5点の者25人、85点の者20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7のとおりである。

表7

区 分	全従業員	支部組合員	非支部組合員
人 数	330 人	50 人	280 人
平均支給月数 (点 数)	2.300 か月 (100.00 点)	2.076 か月 (90.25 点)	2.340 か月 (101.74 点)

(注) 1 昭和60年12月10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。

$$\left(\begin{array}{l} \text{非支部組合員の} \\ \text{平均支給月数} \\ 2.340\text{か月} \end{array} \right) = \left\{ \frac{(2.300\text{か月} \times 330\text{人}) - (2.076\text{か月} \times 50\text{人})}{280\text{人}} \right\}$$

10 昭和55年夏季一時金支給以降、本件年末一時金までの全期間を通して明細書の出ている支部組合員44人の各一時金の平均査定点数は、表8のとおりである(±20%換算)。

表8

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	99.6 点	96.3 点	94.8 点	94.1 点	94.3 点	94.1 点	93.4 点

区分	昭和59年		昭和60年	
	夏季一時金	年末一時金	夏季一時金	年末一時金
点数	92.7 点	89.5 点	87.7 点	87.0 点

(注) 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。

11 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9のとおりである。

表9

(単位：人)

区 分	支 部 組 合 員	非支部組合員
製管研磨課	8	56
組立包装課	3	40
シリンジ課	26	42

セ ッ ト 課 A	20	43
セ ッ ト 課 B	2	30
ネ オ チ ュ ー プ 課	3	20
管 理 課	6	15
品 質 管 理 部	8	20
総 務 課	0	12
工 務 課	0	5
営 業 開 発 課	0	4
計	76	287

(注) 昭和60年1月15日現在の組合区分による。

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人	237人	480人
職 能 給 額 別 人 員	37,800円	1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 数	99.69 点	102.85 点	101.26 点
人 員	243 人	237 人	480 人
点 数 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	13	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	12 ^人	86.8 [%]	96.32 [%]	77.3 ^{個/日}	1,532 ^{個/月}	101.0 ^点
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。

13 支部組合員及び非支部組合員の本件賃上げ査定対象期間における業務改善提案件数等の状況は、次のとおりである。

(1) 業務改善提案件数

(単位：件)

区 分	全従業員	支部組合員(76人)	非支部組合員(287人)
1 月 度	22	0	22
2 月 度	24	0	24
3 月 度	21	0	21
4 月 度	13	0	13
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
11 月 度	49	5	44
12 月 度	33	1	32
合 計	380	28	352
1年間の1人平均 提 案 件 数		0.4	1.2

(注) 1 昭和60年1月15日現在の組合区分による。

2 集計対象期間は、昭和59年1月～同年12月。

(2) 役職者数

(単位：人)

区 分	支部組合員 (76人)	非支部組合員 (287人)
係 長	0	7
班 長	1	21
班長補佐	0	6

(注) 昭和60年1月15日現在の組合区分による。

(3) 平均年齢及び勤続年数

区 分	支部組合員 (76人)	非支部組合員 (287人)
平均年齢	30.5歳	34.9歳
平均勤続年数	7.1年	7.5年

(注) 昭和60年1月15日現在の組合区分による。

14 ニプロ支部脱退者と残留者の査定点数の比較

(1) 昭和57年夏季一時金支給日（昭和57年7月15日）から昭和60年8月10日までの期間におけるニプロ支部脱退者（退職者を含む。以下同じ。）と残留者の昭和57年夏季一時金の査定点数の比較は、表10のとおりである。

表10

区 分	期 間	残留者	脱退者	支部組合員全体
昭和57年 夏季一時金	昭和57年7月15日 ～昭和60年8月10日	94.42点 (52人)	97.19点 (114人)	96.33点 (166人)

(2) 昭和57年年末一時金支給日（昭和57年12月14日）から昭和60年8月10日までの期間におけるニプロ支部脱退者と残留者の昭和57年年末一時金の査定点数の比較は、表11のとおりである。

表11

区 分	期 間	残留者	脱退者	支部組合員全体
昭和57年 年末一時金	昭和57年12月14日 ～昭和60年8月10日	94.42点 (52人)	98.75点 (104人)	97.31点 (156人)

(3) 昭和58年夏季一時金支給日（昭和58年7月6日）から昭和60年4月19日までの期間におけるニプロ支部脱退者と残留者の昭和58年夏季一時金の査定点数の比較は、表12のとおりである。

表12

区 分	期 間	残留者	脱退者	支部組合員全体
昭和58年 夏季一時金	昭和58年7月6日 ～昭和60年4月19日	94.0点 (55人)	96.2点 (77人)	95.3点 (132人)

(4) 昭和58年年末一時金支給日（昭和59年2月10日）から昭和59年12月17日、同60年4月19日までの、それぞれの期間におけるニプロ支部脱退者と残留者の昭和58年年末一時金の査定点数の比較は、表13のとおりである。

表13

区 分	期 間	残留者	脱退者	支部組合員全体
昭和58年 年末一時金	昭和59年2月10日 ～昭和59年12月17日	94.22点 (102人)	100.67点 (15人)	95.04点 (117人)
	昭和59年2月10日 ～昭和60年4月19日	93.5点 (55人)	96.5点 (62人)	95.0点 (117人)

(5) 昭和59年年末一時金支給日（昭和59年12月17日）から昭和60年10月15日、同62年2月9日までの、それぞれの期間におけるニプロ支部脱退者と残留者の昭和59年年末一時金の査定点数の比較は、表14のとおりである。

表14

区 分	期 間	残留者	脱退者	支部組合員全体
昭和59年年末一時金	昭和59年12月17日 ～昭和60年10月15日	89.80点 (51人)	97.22点 (36人)	92.87点 (87人)
	昭和59年12月17日 ～昭和62年2月9日	90.00点 (45人)	95.25点 (42人)	92.87点 (87人)

(6) 昭和60年10月16日から同61年10月15日までの期間におけるニプロ支部脱退者と残留者の昭和59年年末一時金の査定点数の比較は、表15のとおりである。

表15

区 分	期 間	残留者	脱退者	支部組合員全体
昭和59年年末一時金	昭和60年10月16日 ～昭和61年10月15日	89.78点 (46人)	90.00点 (5人)	89.80点 (51人)

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 本件賃上げ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、支部組合員であることを理由とした査定を使った差別等によるものであり、この会社の行為は、ニプロ支部の弱体化を企図したもので、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 本件賃上げ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 本件賃上げ及び各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) 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。
- (ウ) 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。
- (エ) 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。こうしたことは、本件賃上げ査定対象期間中の両組合員の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という数値にも示されている。

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、本件賃上げ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) 本件賃上げの格差について

申立組合は、本件賃上げにおいて支部組合員の平均引上げ額が非支部組合員の平均引上げ額を下回らないよう全件を是正し直し、現に支払った金額との差額を支払うよう主張するので以下判断する。

ア 本給定昇については、認定した事実4の(7)のとおり、本給を1歳引上げることで申立組合は会社と協定しており、しかも、認定した事実4の(4)のとおりニプロ医工労組も同じ内容で妥結していることから、支部組合員と非支部組合員とは同じ本給表が適用されていると認められる。同じ本給表で機械的に1歳引上げられるのであるから、支部組合員と非支部組合員との間に格差が生じるとは認められない。

イ 職能給定昇については、本給定昇と職能給定昇を合わせた原資の差を立証したのみで職能給定昇についてどの程度の格差が支部組合員と非支部組合員との間にあるのかを疎明していないが、認定した事実7の(2)のアのとおり支部組合員全員がB₂査定以下に低く査定されていること、そして、認定した事実4の(7)の協定書によれば職能給定昇は平均3ピッチ引上げるべきところ、認定した事実7の(2)のイのと

おり、各級とも支部組合員の平均引上げピッチ数は協定書に反して平均3ピッチを大幅に下回っていることが認められる。

ウ 本給ベースアップについては、認定した事実4の(7)の協定書のとおり一律600円であり、支部組合員と非支部組合員との間に格差が生じるとは認められない。

エ 職能給ベースアップについては、認定した事実4の(7)の協定書のとおり各級の引上げピッチ数は決まっており、格差が生じるとは認められない。また、申立組合はこの格差には査定差別により上の級へ昇格できないという昇格差別による職能給ベースアップの格差が含まれていると主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

(2) 本件各一時金の格差について

認定した事実8及び9のとおり、本件各一時金について、支部組合員と非支部組合員との間に格差が認められる。

(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、本件賃上げ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主張する。

確かに、認定した事実13の(2)及び(3)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、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。

確かに、認定した事実12の(3)のとおり、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。

(ウ) 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57

年各一時金査定点数、昭和58年各一時金査定点数及び昭和59年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12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、認定した事実14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、認定した事実10のとおり、支部組合員の平均査定点数は、昭和55年夏季一時金ではほぼ全従業員平均点であったものが、昭和56年夏季一時金以降低下し続けている。この平均査定点数の低下は、ニプロ支部脱退者を除外して算定したものであり、しかも当委員会は昭和56年夏季一時金より昭和59年年末一時金までの査定について不当労働行為として判断している。

よって、会社の主張は採用できない。

(エ) 会社は、両組合の活動方針の違いが各々の労働の質量に顕著な影響を与えており、このことは両組合員の業務改善提案件数の差異にも示されていると主張する。

確かに認定した事実13の(1)のとおり、1人平均の業務改善提案件数は非支部組合員の方が多いが、この業務改善提案がどのような制度のもとに実施されているのか、また、どのように労働の質量の評価に結びつくのか、会社は、これらについて何らの疎明もしていない。

よって、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11のとおり、総務課(従業員12人)、工務課(同5人)と営業開発課(同4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

働の質量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、会社は本件賃上げ及び各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、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を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) 不当労働行為の成否

前記判断のとおり、職能給定昇については、支部組合員の各級の平均引上げピッチ数が協定書の3ピッチを下回っていること、本件各一時金については支部組合員と非支部組合員との間に格差のあることが、それぞれ認められ、それら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、併合事件、57年事件、58年事件、59年1号事件、59年4号事件及び60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職能給定昇及び本件各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定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。

(5) 救済の方法及び範囲

本件の救済方法としては、職能給定昇において、支部組合員の各級の平均引上げピッチ数が3ピッチを下回らないよう再査定し、また本件各一時金においては、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、これら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。

平成元年 1 月 26 日

群馬県地方労働委員会

会長 中山新三郎 ㊟