

中労委、昭61不再56・57、平2.6.20

命 令 書

昭和61年（不再）第56号事件
再審査申立人 光洋精工株式会社
昭和61年（不再）第57号事件
再審査被申立人

昭和61年（不再）第57号事件
再審査申立人 全日本金属情報機器労働組合
昭和61年（不再）第56号事件 光洋精工支部
再審査被申立人

主 文

- I 初審命令主文第1項及び第2項を次のとおり変更する。
- 1 光洋精工株式会社は、全日本金属情報機器労働組合光洋精工支部の組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6、同A7、同A8、同A9及び同A10に対する昭和57年10月1日付けの資格等級格付けについて、同人らを含む全日本金属情報機器労働組合光洋精工支部の組合員で昭和44年以前入社为国分工場に勤務する現業職従業員の同時期入社養成工出身者の平均資格等級が、光洋精工労働組合の組合員で昭和44年以前入社为国分工場に勤務する現業職従業員の同時期入社養成工出身者の平均資格等級を下回らないように再格付けのうえ等級を是正し、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ねばならない。
 - 2 光洋精工株式会社は、全日本金属情報機器労働組合光洋精工支部の組合員A11、同A12、同A13、同A14、同A15、同A16、同A17及び同A18に対する昭和57年10月1日付けの資格等級格付けについて、同人らを含む全日本金属情報機器労働組合光洋精工支部の組合員で昭和44年以前入社为国分工場に勤務する現業職従業員の非養成工出身者の平均資格等級が、光洋精工労働組合の組合員で昭和44年以前入社为国分工場に勤務する現業職従業員の非養成工出身者の平均資格等級を下回らないように再格付けのうえ等級を是正し、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ねばならない。
- II その余の各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令の理由第1の認定した事実のう

ち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、引用する部分中、「申立人」とあるのは「初審申立人」に、「被申立人」とあるのは「初審被申立人」に、「本件審問終結時」とあるのは、「初審審問終結時」に、「本件申立て」とあるのは「初審申立て」に読み替えるものとする。

1 1の(2)を次のとおり改める。

(2) 初審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、徳島支部、高松支部とともに全金光洋精工支部（以下「全光洋」という。）を組織しており、その組合員は初審審問終結時約30名であった。

組合は、本件再審査審問終結後の平成元年9月に、全金を脱退し全日本金属情報機器労働組合に加盟することを決定し、名称を全日本金属情報機器労働組合光洋精工支部と変更した。

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、その組合員は初審審問終結時約5,200名であった。

2 2の(3)の末尾に次のように加える。

昭和50年から翌51年にかけて、全金及び全光洋は、東京都、香川県、及び大阪府地方労働委員会に数件の不当労働行為救済申立てを行うなどしたが、最終的に、昭和57年9月27日大阪地方裁判所で和解が成立した。

3 3の(5)の全文を次のとおり改める。

(5) 組合が大阪府地方労働委員会（以下「初審地労委」という。）に救済を求めているのは、昭和44年以前に入社した中卒または高卒の現業職従業員である26名の組合員（以下これらの者を総称するときは、「組合員26名」という。）のうち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。）、A19（以下「A19」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、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A（標準より良い）、B（標準よりやや良い）、C（標準）、D（標準よりやや悪い）及びE（標準より悪い）の5段階評価とし、それぞれの分布を10%、20%、40%、20%、10%として考課し、AまたはBと評価した

者を7級（準班長）に、Cと評価した者を8級に、DまたはEと評価した者を9級に格付けした。

- 4 4の(2)及び同表(1)中「業績給」を「新能率加給」に改める。
- 5 5の(2)中「A19を除き901名」を「A19を除き892名」に「別組合員901名」を「別組合員892名」に改める。
- 6 5の(3)中「901名中285名」を「892名中295名」に改める。
- 7 5の(5)「別組合員901名」を「別組合員892名」に改め、同表(3)を次のように改める。

表(3)

資格等級		4級	5級	6級	7級	8級	9級	計 ^[7・8・9級の計]	平均等級
A 1 ら 19名	人数	0	0	0	3	5	11	19 (19)	8.42級
	比率%	0%	0%	0%	15.8%	26.3%	57.9%	100%	〔A1ら18名の平均資格等級は8.39級となる〕
	〔7・8・9級中の比率〕	—	—	—	(15.8%)	(26.3%)	(57.9%)	(100%)	
組合員 26名	人数	0	0	0	6	9	11	26 (26)	8.19級
	比率%	0%	0%	0%	23.1%	34.6%	42.3%	100%	
	〔7・8・9級中の比率〕	—	—	—	(23.1%)	(34.6%)	(42.3%)	(100%)	
別組合員 892名	人数	63	51	181	186	262	149	892 (597)	7.10級
	比率%	7.1%	5.7%	20.3%	20.9%	29.4%	16.7%	100%	
	〔7・8・9級中の比率〕	—	—	—	(31.2%)	(43.9%)	(25.0%)	(100%)	

8 5の(5)の次に(6)として、次のように加える。

(6) A1ら19名のうち、A1、A5、A4及びA10の4名は、いずれも養成工出身者であり、治工具課に配属されている。治工具課は、生産ラインの製造部で使用する治具、工具、測定具、プレス機械の金型などを製作する職場で、作業内容は、多品種の物を少量製作するもので、図面の指示どおりに正確に仕上げるといふ高度の加工技術が必要とされる。

そして、治工具課における養成工出身者の資格等級格付け状況をみると、課長を除くと、別組合に所属する者が6名で、それぞれ4級1名、5級1名、6級4名の格付けになっているのに対し、組合に所属する上記の4名は、A1が7級、A5、A4及びA10の3名が8級の格付けになっている。

9 6の(2)の全文及び同表(5)を次のとおり改める。

(2) 組合員26名及び別組合員892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6.06級（組合員26名のうち養成工出身者12名の平均資格等級は7.83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7.22級（組合員26名のうち非養成工出身者14名の平均資格等級は8.50級）となっている。

表(5) 入社年別、組合別、養成工出身者平均資格等級格付け状況
(昭和57年10月1日現在)

入社年月 (昭和)	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	A1ら19名の組合員氏名
30.3	組合	養成工4～5期	0	0	0	0	0	0	0		
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工4～5期	1	7	4	4	1	1	18	6.00	
		非養成工	—	—	—	27	63	25	(115)	(7.98)	
30.4 31.3	組合	養成工6期	0	0	0	1	0	0	1	7.00	A1
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工6期	1	1	4	1	2	0	9	6.22	
		非養成工	—	—	—	1	2	2	(5)	(8.20)	
31.4 32.3	組合	養成工7期	0	0	0	0	0	0	0		
		養成工8期	0	0	0	1	1	1	3	8.00	A2、A4、A3
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工7期	0	0	3	0	0	0	3	6.00	
		養成工8期	1	5	4	2	0	0	12	5.58	
		非養成工	—	—	—	12	29	20	(61)	(8.13)	
32.4 33.3	組合	養成工9期	0	0	0	0	1	0	1	8.00	A5
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工9期	1	4	3	3	1	0	12	5.92	
		非養成工	—	—	—	2	2	0	(4)	(7.50)	
33.4 34.3	組合	養成工10期	0	0	0	0	1	2	3	8.67	A7、A6、A8
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工10期	0	1	4	2	1	0	8	6.38	
		非養成工	—	—	—	0	0	0	0		
34.4 35.3	組合	養成工11期	0	0	0	1	0	0	1	7.00	
		非養成工	0	0	0	0	0	4	4	9.00	A19、A11、A12、A13
	別組合	養成工11期	2	1	1	4	0	0	8	5.89	
		非養成工	—	—	—	30	36	18	(84)	(7.86)	
		養成工12期	0	0	0	1	0	0	1	7.00	
		非養成工	0	0	0	0	1	2	3	8.67	A14、A15
別組合	養成工12期	0	1	2	2	0	0	5	6.20		
	非養成工	—	—	—	13	26	15	(54)	(8.04)		
36.4 37.3	組合	養成工13期	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13期	0	1	2	1	0	2	6	7.00	
		非養成工	—	—	—	27	21	13	(61)	(7.77)	
37.4 38.3	組合	養成工14期	0	0	0	0	0	0	0		
		非養成工	0	0	0	0	0	0	0		
	別組合	養成工14期	1	0	3	0	1	0	5	6.00	
		非養成工	—	—	—	1	1	2	(4)	(8.25)	
38.4 39.3	組合	養成工15期	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15期	0	0	4	0	0	0	4	6.00	
		非養成工	—	—	—	15	13	9	(37)	(7.84)	

39.4	組合		0	0	0	1	1	0	2	7.50	
40.3		別組合	-	-	-	6	13	9	(28)	(8.11)	
40.4	組合		0	0	0	0	0	0	0		
41.3		別組合	-	-	-	3	2	3	(8)	(8.00)	
41.4	組合		0	0	0	0	2	0	2	8.00	
42.3		別組合	-	-	-	3	9	7	(19)	(8.21)	
42.4	組合		0	0	0	0	1	0	1	8.00	A18
43.3		別組合	-	-	-	20	19	14	(53)	(7.89)	
43.4	組合		0	0	0	0	0	0	0		
44.3		別組合	-	-	-	7	20	9	(36)	(8.05)	
総計	組合	養成工	0	0	0	5	4	3	12	7.83	
		非養成工	0	0	0	1	5	8	14	6.50	
	別組合	養成工	7	21	34	19	6	3	90	6.06	
		非養成工	56	30	147	167	256	146	802	7.22	

(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。

2 別組員のうち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。また、計欄及び平均資格等級欄は参考値として()書きとした。

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が昭和57年10月1日付けで行ったA1ら18名に対する資格等級格付けを不当労働行為としたことを不服として、他方、組合は、初審命令がA19に対する不当労働行為の成立を認めなかったこと、A1ら5名につき5級への是正を認めなかったこと及びA18につき5級への是正を認めなかったことを不服として、それぞれ再審査を申し立てているので以下判断する。

1 会社は、昭和57年10月1日付けのA1ら18名に対する資格等級格付けは、公平妥当に行っており、何ら差別は存在せず不当労働行為を構成するものではないとして、次のとおり主張する。

(1) 会社の資格等級制度の内容では、6級以上への格付けは、現業職従業員では班長以上の役職に就任しなければあり得ず、役職のない一般従業員は7級から0級に格付けされるものとなっている。昭和57年10月1日付けで資格等級格付けをされたA1ら18名は、いずれも現業職従業員的一般従業員で、昭和44年以前入社の中卒者及び昭和47年以前入社の高卒者グループであることから7級から9級に格付けされたものである。

しかるに、初審命令が、A1ら10名を6級に格付けするよう命ずることは、制度として存在しない班長相当職をつくれと命ずるのと同じことであり、会社の資格等級制度に対する著しい介入行為である。

(2) A1ら18名のうち、7級及び8級に格付けした8名は、考課評価の結果、標準ないし標準より良いと評価されて7級及び8級に格付けされたのであるから、会社として考課評価を疎明する必要性な全くないのであり、もとより制度上も何ら不利益取扱いではない。また、9級に格付けした10名についても、考課評価の結果、標準より劣ると評価されて9級に格付けされた。

しかるに、初審命令が、A11ら8名に対し、一律に標準より良いまたはやや良いと評価される7級として取り扱えと命ずることは、会社の人事考課の否定であり、労働委員会の裁量権を著しく逸脱している。

- (3) 初審命令は、会社が、昭和57年7月1日付けで別組合員の中から2名を区長に、10名を班長に登用し、自動的に5級及び6級に格付けしたことを理由に、A1ら18名と別組合員901名の資格等級格付けを比較するのが適当であると判断しているが、全く理由にもならず失当な判断である。また、A1ら18名と別組合員901名の入社時期は広く分布しており、同時期入社として一括し得るものではない。さらに、初審命令は、A1ら18名と別組合員901名の資格等級のそれぞれの単純平均を比較してA1ら18名の方が1等級以上低いと判断しているが、別組合の中の役職者（4級から6級）を含めて平均等級なるものを算出することは本来できない事柄である。

要するに、初審命令は、比較対照する前提を欠くグループを無理やり比較対照するという根本的な誤りを犯している。

- (4) 初審命令は、過去の組合分裂問題に関する労使紛争が、その後円満に解決していることを看過して、これを不当労働行為意思の認定に利用しており、誤っている。

2 A1ら18名に対する不当労働行為の成否について

- (1) 会社は、A1ら18名は役職者ではないから6級以上への格付けはあり得ないと主張するが、本件の資格等級格付けにおける不利益取扱い問題は、従前からの職制登用上の組合員・別組合員間の取扱い上の差異が、資格等級制度の導入によって、等級の格差となって顕在化したものと認められる。また、会社は、6級以上への格付けは存在しない班長相当職を作ることになると主張するが、この格付けは待遇上のものであるので、会社の主張は採用できない。

また、会社の人事考課制度上、7級及び8級に格付けされた者は何ら不利益取扱いではなく、9級に格付けされた者についても考課評価の結果であると主張するが、この主張自体7級から9級の範囲に限定したうえでのものであるから妥当ではなく、会社の考課評価に関する主張も具体性に欠け採用できない。

- (2) 上記判断のとおり、A1ら18名の資格等級格付けを検討するに当たっては、別組合員の6級以上の者をも含めて比較するべきであり、その際、昭和57年10月1日当時では昭和45年以降入社の者で6級以上はほとんどいなかったのであるから、再審査で改めて認定した昭和44年以前入社の現業職従業員の別組合員892名と比較するのが相当である。

よって、初審命令が比較対照する前提を欠くグループを比較しているとする会社の主張は採用できない。

- (3) そこで、昭和44年以前入社の現業職従業員である組合員26名と別組合員892名の資格等級格付けを比較する。

前記第1の7認定のとおり、昭和57年10月1日付けの資格等級格付けの結果、組合員26名の平均資格等級は8.19級となり、別組合員892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。また、組合が救済の対象としているA1ら18名の平均資格等級は8.39級となっており、より大きな格差が認められる。

次に、役職への登用状況をみると、別組合員は892名中295名が役職者で6級以上であるのに対し、組合員26名はいずれも役職に登用されていない。

さらに、7級から9級の格付けは、前記第1の3認定のとおり、一定の配分比を基準として5段階に評価し、資格等級の格付けが行われたのであるが、前記第1の7認定のとおり、7級から9級の格付けの比率をみると組合員の方が別組合員より低い等級に格付けされた割合が高いことが認められる。

- (4) ところで、A1ら18名の勤務状況については、前記第1で引用する初審命令（以下「初審命令」という。）理由第1の7認定のとおり、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、上記の格差の存在に対する会社の疎明は、会社が人事関係資料を保有する立場にあるにもかかわらず、再審査においても十分には行われなかった。
- (5) また、会社における労使関係をみると、確かに、組合分裂問題に関する紛争は、前記第1の2認定のとおり、昭和57年9月に会社と全光洋との間で和解が成立しているが、全光洋との関係はともかく、組合との関係が円滑なものとなったとの疎明はない。
- (6) 以上を総合して判断すると、本件資格等級格付けにおけるA1ら18名と別組合員間の格差をもって労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

3 A19に対する不当労働行為の成否について

- (1) 組合は、A19が組合に加入した昭和58年6月の1年前から組合員と親しく接触するなどのことがあり、本件資格等級格付けの時点においては、会社はこれらの動きを知っていたのであるから、同人に対する格付けも組合に対する差別の反映であるとみるべきであると主張する。
- (2) しかしながら、再審査においても、組合の主張を認めるに足る疎明はなく、A19に対する救済申立てを棄却した初審判断は相当である。

4 救済方法

- (1) ア 会社は、初審命令が、養成工出身者が非養成工出身者より上位の等級についている事実を資格等級格付けに当たって考慮する必要があるとしているのは誤りであるとし、会社としては養成工修了者の学歴を中卒者として扱っており、これを特別視していないと主張する。
- イ 一方、組合は、初審命令では救済が不十分であるとして、次のとおり主張する。

すなわち、①A1、A3、A2、A4及びA5の5名は、養成工出身者の中でも優れた者で、別組合員の平均資格等級を基準とするのは不相当であり、少なくとも5級以上に格付けすべきである、②A18は、同期の昭和43年高卒者の平均資格等級が6.37級であることからみて6級に是正すべきである。③6級以上への是正に当たっては、職務手当の支払いをも具体的に命ずるべきである。

- (2) 会社の主張について判断するに、前記第1の9認定のとおり、養成工出身の方が非養成工出身者より上位の等級に格付けされていることが明らかであるから、労働委員会がこの点を考慮して救済の程度を決定するのは相当であり、この主張は採用できない。

一方、組合の主張は、要するに、A1ら18名の中には別組合員に比較してより優れた者がいるので、これらについては初審命令の救済では不十分であるというものである。しかしながら、本件は、上記のとおりA1ら組合員と別組合員間の平均資格等級の格差を不当労働行為と判断するのであるから、本件の救済方法としては、この格差を埋めるべく是正することが、別組合員らの格付け分布状況からみても妥当であり、また、それによる資格等級の再格付けを命ずることをもって足りるから、組合の主張は採用できない。

- (3) 上記判断のとおり、本件の場合、養成工出身の方が非養成工出身者より上位の等級に格付けされているのであるから、A1ら18名の救済方法を検討するに当たっては、これを考慮すべきである。

そうとすれば、前記第1の9認定のとおり、A1ら10名の養成工出身者については、同人らを含む同期入社 of 組合員の平均資格等級が別組合員の平均資格等級を下回らないように再格付けを命ずるのが相当である。

また、A11ら8名の非養成工出身者については、会社が別組合員の入社時期を疎明しないのであるから、同人らを含む昭和44年以前入社 of 組合員の平均資格等級が別組合員の平均資格等級を下回らないように再格付けを命ずるのが相当である。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件各再審査申立てにはいずれも理由がなく、これを棄却する。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成2年6月20日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ㊟