

大阪、平成不71・3不29、平7.12.26

命 令 書

申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

被申立人 モービル石油株式会社

主 文

- 1 申立人の昭和62年度以前の賃金の格差の是正に関する申立て並びに昭和63年冬季以前及び平成元年冬季の一時金の格差の是正に関する申立ては却下する。
- 2 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) 被申立人モービル石油株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国各地に約60か所の支店、営業所、油槽所等を置き、各種石油製品及び関連製品及び関連製品の販売等を業としており、その従業員は本件審問終結時約1,300名である。
- (2) 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「組合」という）は、主たる事務所を肩書地に置く労働組合で、会社及び申立外エッソ石油株式会社（以下「エッソ石油」という）の従業員並びにエッソ石油の元従業員によって組織されており、その組合員は本件審問終結時40名である。同組合員のうち、会社の従業員は、X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7及びX8の8名である（以下それぞれ「X1」、「X2」、「X3」、「X4」、「X5」、「X6」、「X7」及び「X8」といい、この8名を併せて「本件組合員」という）。
- (3) 会社には、組合の外、申立外全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」という）があり、昭和28年にスタンダード・ヴァキューム石油日本支社の従業員により結成され、同36年12月に同支社が会社とエッソ石油に分割された以降もそのまま存続しており、その組合員は本件審問終結時約90名である。

また、会社には、同49年11月にス労の脱退者らによって結成された申立外モービル石油労働組合があり、その組合員は本件審問終結時約500名である。

2 組合結成の経緯及びその後の組合活動について

- (1) 昭和51年6月、エッソ石油は、ス労組合員5名が争議行為に関して、同年4月に暴行及び傷害の容疑で逮捕されたことを契機に、そのうち4

名を懲戒解雇し、次いで、同55年7月にはス労中京分会連合会エッソ石油名古屋支店分会の書記長に対して大分への配置転換命令を出した。ス労は「反弹圧闘争」として上記解雇、配置転換命令の撤回闘争等を行っていた。

同56年6月22日、東京地方裁判所は、上記組合員5名のうち2名を無罪とし、残りの3名については罰金刑に処する旨の判決を言い渡した。

この判決への対応方針等をめぐって、ス労内部において「反弹圧闘争」を続行するか否かの意見の対立が生じ、同57年8月に開催された定期全国大会において、ス労は事実上分裂状態となった。その結果、同年9月25日、ス労の方針に反対していた組合員によって組合が結成された。

- (2) 昭和58年3月29日、会社は、当時組合中央書記長兼モービル鶴見支部書記長であったX1に対し、同年4月1日付けで配置転換を命じたが、組合は、X1の配置転換を阻止するため、同年4月4日以降、X1に指名ストに入るよう指令するとともに、X1と連帯して闘争体制に入った。同人の指名ストは、同59年9月9日まで継続された。

また、X1は、VDT業務拒否等の会社の就業規則上の懲戒事由に該当する行為をおこなったことを理由として、会社から同59年10月22日に出勤停止15日間の懲戒処分を受けた。

同60年10月19日、組合は、X1の処分は、組合の壊滅を企図した配置転換に同人が従わなかったこと等に対する報復としてなされた不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、救済申立て（昭和60年（不）第61号事件）を行った。

当委員会は、この申立てを、本件審問集結後の平成5年8月18日付けの命令において棄却した。

なお、同事件は、本件審問終結時、中央労働委員会で再審査係属中である。

- (3) 昭和60年3月14日、会社は、X2、X4、X3及びX5の4名（以下4人併せて「X2ら4名」という）に対し、ストの際会社の就業規則上の懲戒事由に該当する業務妨害等の行為を行ったことを理由として処分を行った。

これに対し、同61年3月8日、組合は、これらの行為は正当な組合活動であり、懲戒処分は不当労働行為であること、また、X5については、X2と比べて入社以来賃金に格差がありこれも不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、救済申立て（昭和61年（不）第10号事件）を行った。

当委員会は、この申立てに対し、平成3年10月14日付けの命令において、ストの際のX2ら4名の行為は、勤務中における他の会社従業員の就業を妨げ、会社の業務に支障をもたらしたことが推認されるので、正当な組合活動とは認められず懲戒処分を受けたとしてもやむを得ない、また、X5については、昭和50年4月に臨時雇用従業員として採用され、

同52年7月に正社員となった同人と、同46年10月に正社員として採用されたX2との賃金格差は、X5の臨時雇用従業員として採用された期間の取扱いによるもので、組合所属による差別的取扱いとは認められないとして、これらの申立てを棄却した（なお、X5にかかる申立てのうち除斥期間にかかる申立ては却下）。

なお、同事件は、本件審問終結時、中央労働委員会で再審査係属中である。

3 会社の人事制度等と賃金及び一時金の支給実態等について

- (1) 会社の従業員は、セールスマン・エンジニアなどで大学・大学院卒の専門職と、事務・現業職などで短期大学・高等学校卒の非専門職の2つの職種に大別される。

職種の違いにより、賃金の額に差があり、その差額は同一年齢で3万円ないし5万円となっている。

また、本件組合員は、全員非専門職である。

- (2) 会社では、専門職には6つの、非専門職には7つの職位が定められている。

非専門職の職位は、油槽所の現業職では、昭和53年4月以前は、ゼネラルワークマンⅠからⅢ、リードワークマンⅠからⅡ及びフォーマンの6段階、昭和53年4月以降同58年3月末までは、ゼネラルワークマンⅠからⅢ、リードワークマンⅠからⅢ及びフォーマンの7段階、同58年4月以降本件申立て時までは、プラントオペレーターⅠからⅢ、シニアプラントオペレーターⅠからⅢ及びチーフプラントオペレーターの7段階であった。

- (3) 会社における従業員の人事管理は、従業員ごとに設定される目標に対する取り組み状況及び到達度を上司が評価する業績評価を中心に行われている。

業績評価結果の評定は、本件救済申立て時においては、上位からRE、CE、MR、MM、FMの順に5段階にあらわされ、それぞれに＋・－がつけられることがある。

- (4) 会社における基本給の改定は、毎年4月1日に実施される賃上げ及び職位の上位移行（以下「昇格」という）時に行われる。

賃上げは、従業員ごとに引上額を査定する個別管理を基本としており、査定は従業員が所属するラインの責任者が従業員の業績を評価して行う。

なお、会社は、従業員全体又は一部があらかじめ定められた賃金表に従って上位に移るような定期昇給制度は採用していない。

- (5) 会社と組合との賃金交渉での主な交渉事項は、組合員の基本給及び住宅手当の引き上げである。

基本給の引上額は、定額分、定率分、会社配分額の3つの部分により構成されており、定額分を除く部分の内容は、以下のとおりである。

・定率分は、組合員有資格者それぞれの前年度末の基本給に一定の支給

率を乗じて算出された額を支給するものであり、基本給引上げの回答では、支給率及び組合員有資格者の平均支給額が示される。

- ・会社配分額は、会社の業績評価（評価期間は前年５月から当年４月まで）により決定される業績配分と学卒数年以内の従業員などに配分される調整分があるが、大半が業績配分で占められており、基本給引上げの回答では組合員有資格者の平均支給額が示される。

また、同回答において、会社配分額の保障額が基本給に応じて示される。なお、保障額に要する原資は、会社配分額に要する原資の約半分が充てられる。

本件で救済を求めている期間（昭和58年度から平成２年度まで）における組合員有資格者の平均基本給引上額は、表１のとおりであった。

なお、賃金は、毎月25日、ただしその日が休日に当たるときは、その前日に支給されている。

表１ 基本給引き上げ額

（単位：円）

年 度	基 本 給 引 上 額	内 訳			
		定 額 分	定 率 分	会 社 配 分 額	
			支給率（平均支給）	（平均支給額）	業績配分額（内数）
昭和58年度	12,844	4,700	1.81%（4,700）	3,444	3,351
昭和59年度	13,682	5,000	1.85%（5,000）	3,682	3,476
昭和60年度	15,832	5,800	2.05%（5,800）	4,232	4,041
昭和61年度	15,666	5,700	1.946%（5,700）	4,266	4,202
昭和62年度	11,417	4,100	1.365%（4,100）	3,217	3,156
昭和63年度	15,269	5,500	1.802%（5,500）	4,269	4,214
平成元年度	17,994	6,500	2.077%（6,500）	4,994	4,940
平成２年度	19,278	7,000	2.172%（7,000）	5,278	5,278

- (6) 一時金に係る会社の回答は、基本給に対する年間の平均支給月数で示される。年間の平均支給月数は夏季と冬季に配分される。

平均支給月数のうち、95％が一律支給分で、残り５％は会社が業績評価により配分する（以下当該５％分を「業績査定分」という）。

業績査定分の業績評価期間は、夏季については前年の11月から当年の

4月まで、冬季については5月から10までである。

本件で救済を求めている期間（昭和57年冬季から平成2年冬季まで）における平均支給月数は、いずれの年も夏季が3.7月、冬季が3.75月であった。

なお、一時金は、昭和63年冬季は同年11月28日に、平成元年冬季は同年11月末に支給された。

(7) 本件組合員各人の昭和57年度ないし平成2年度の基本給の額及び昭和58年度ないし平成2年度の賃上げ額並びに昭和57年冬季ないし平成2年冬季の一時金支給月数は、ほぼ表2及び表3のとおりであった。

表2 本件組合員各人の基本給の額及び賃上げの額

(単位:円)

	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8
昭和57年度	— 221,100	— 216,200	— 218,800	— 200,300	— 202,700	— 222,300	— 275,200	— 273,500
昭和58年度	10,200 231,300	11,000 227,200	11,300 230,100	10,600 210,900	10,700 213,400	11,100 233,400	13,200 288,400	14,600 288,100
昭和59年度	10,800 242,100	11,500 238,700	12,100 242,200	11,300 222,200 ※2(229,800)	※1 17,200 230,600	※1 21,300 254,700	14,100 302,500	13,900 302,000
昭和60年度	12,500 254,600	13,400 252,100	14,000 256,200	13,700 243,500	13,200 243,800	14,600 269,300	16,800 319,300	16,600 318,600
昭和61年度	12,600 267,200	13,500 265,600	※1 23,100 279,300	13,500 257,000	13,200 257,000	14,700 284,000	16,600 335,900	16,500 335,100
昭和62年度	10,000 277,200	9,100 274,700	10,300 289,600	9,000 266,000	9,000 266,000	11,000 295,000	12,200 348,100 ※2(356,600)	12,200 347,300 ※2(355,700)
昭和63年度	13,500 290,700 ※2(298,000)	12,400 287,100	12,700 302,300	12,200 278,200	12,200 278,200	14,800 309,800	16,600 373,200	16,700 372,400
平成元年度	16,200 314,200	14,800 301,900 ※2(307,600)	16,600 318,900	14,500 292,700	14,500 292,700	17,800 327,600	20,200 393,400	20,100 392,500
平成2年度	17,900 332,100	16,200 323,800	18,100 337,000	17,600 310,300	15,900 308,600	19,500 347,100 ※2(355,900)	22,000 415,400	21,900 414,400

上段：賃上げの額 下段：基本給の額

※1 昇格に伴う昇給分を含む。

※ 2 年度途中昇格後の基本級の額

表 3 本件組合員各人の一時金の支給月数

(単位：月)

	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8
昭和57年冬季	3.563	3.740	3.750	3.740	3.740	3.740	3.750	3.750
昭和58年夏季	3.515	3.629	3.700	3.690	3.629	3.630	3.700	3.700
昭和58年冬季	3.563	3.680	3.750	3.750	3.680	3.740	3.750	3.750
昭和59年夏季	3.515	3.630	3.700	3.700	3.545	3.690	3.700	3.690
昭和59年冬季	3.562	3.679	3.740	3.740	3.679	3.740	3.750	3.740
昭和60年夏季	3.545	3.545	3.690	3.690	3.545	3.690	3.700	3.690
昭和60年冬季	3.592	3.593	3.740	3.740	3.592	3.740	3.750	3.740
昭和61年夏季	3.554	3.546	3.546	3.631	3.546	3.690	3.700	3.700
昭和61年冬季	3.592	3.592	3.679	3.592	3.592	3.740	3.750	3.750
昭和62年夏季	3.600	3.545	3.599	3.545	3.545	3.690	3.700	3.700
昭和62年冬季	3.634	3.592	3.635	3.592	3.592	3.750	3.740	3.750
昭和63年夏季	3.600	3.545	3.545	3.545	3.545	3.700	3.700	3.690
昭和63年冬季	3.635	3.592	3.635	3.592	3.592	3.750	3.750	3.740
平成元年夏季	3.600	3.545	3.545	3.600	3.545	3.700	3.700	3.700
平成元年冬季	3.635	3.592	3.635	3.635	3.592	3.750	3.750	3.750
平成2年夏季	3.600	3.545	3.600	3.630	3.545	3.700	3.700	3.700
平成2年冬季	3.635	3.592	3.635	3.680	3.592	3.740	3.750	3.750

(8) 本件組合員のうち、X 8 についての賃金額と職位は次のとおりである。

X 8 は、中学卒業後、昭和36年10月に現業職として途中入社し、昭和39年かからは小倉油槽所に勤務している。同人は、ス労に加入していたが、昭和57年11月、組合に加入した。

X 8 より年齢が4、5歳高いX 9 (以下「X 9」という)は、高校卒業後、昭和39年に現業職として途中入社し、現在はX 8 と同じ職場で、同様の職務内容をしている。なお、同人はス労に加入している。

X 8 とX 9 の昭和51年ないし平成3年の賃金は表4のとおりであった。

表 4 X 8 と X 9 の賃金比較表

年 次	X 8		X 9		賃 金 差 額 (円)
	基 本 給 (円)	職 位	基 本 給 (円)	職 位	
昭和51年	148,900	リードワークマンⅠ	157,100	リードワークマンⅠ	8,200
昭和52年	171,000	リードワークマンⅠ	179,900	リードワークマンⅠ	8,900
昭和53年	189,200	リードワークマンⅠ	199,800	リードワークマンⅠ	10,600
昭和54年	205,300	リードワークマンⅠ	216,900	リードワークマンⅠ	11,600
昭和55年	221,800	リードワークマンⅠ	246,600	リードワークマンⅡ	24,800
昭和56年	252,100	リードワークマンⅡ	267,200	リードワークマンⅡ	15,100
昭和57年	273,500	リードワークマンⅡ	288,700	リードワークマンⅡ	15,200
昭和58年	288,100	シニアプラント オペレーターⅡ	302,400	シニアプラント オペレーターⅡ	14,300
昭和59年	302,000	シニアプラント オペレーターⅡ	317,100	シニアプラント オペレーターⅡ	15,100
昭和60年	318,600	シニアプラント オペレーターⅡ	334,200	シニアプラント オペレーターⅡ	15,600
昭和61年	335,100	シニアプラント オペレーターⅡ	360,300	シニアプラント オペレーターⅢ	25,200
昭和62年	347,300	シニアプラント オペレーターⅡ	373,100	シニアプラント オペレーターⅢ	25,800
昭和63年	372,400	シニアプラント オペレーターⅢ	不 明	シニアプラント オペレーターⅢ	不 明
平成元年	392,500	シニアプラント オペレーターⅢ	411,300	シニアプラント オペレーターⅢ	18,800
平成2年	414,400	シニアプラント オペレーターⅢ	434,200	シニアプラント オペレーターⅢ	19,800
平成3年	435,300	シニアプラント オペレーターⅢ	455,500	シニアプラント オペレーターⅢ	20,200

注 1 基本給は、各年の4月1日現在の賃上げ後の基本給である。

注 2 職位は、各年の4月1日現在の職位である。なお、X 9 がリードワークマンⅡの職位に移行したのは、昭和55年1月1日であり、X 8 は同56年4月1日である。

また、X 9 がシニアプラントオペレーターⅢの職位に移行したのは、同61年4月1日、X 8 は同63年1月1日である。

4 組合の賃金及び一時金の格差の是正要求について

(1) 組合は、昭和58年度から同63年度の賃金交渉において、以下の要求を

していた。

- ① 賃金引上額又は一時金の中の会社配分額又は業績査定分の廃止
 - ② 従業員の平均賃金と本件組合員に対する実支給賃金の間の格差の是正
 - ③ 従業員の一時金の平均支給月数と本件組合員に対する実支給月数の間の格差の是正
- (2) 平成元年度の賃金交渉において、組合は、平成元年3月15日に会社に対し、「賃金・一時金差別是正要求書」を提出した。その主な内容は、以下のとおりである。

ア 賃金の差別の是正

- ① 昭和58年度から同63年度までの各年度ごとの年齢ごと、職種ごとに、基本給の従業員平均支給額と本件組合員に対する実支給額の差額を過年度に遡って是正せよ。
- ② 組合は、性別や職種で賃金差別はあるべきでないと考える。
- ③ 会社の賃金体系を明示した上で、会社配分額等について組合と協議せよ。

イ 一時金の差別の是正

昭和57年冬季から同63年冬季まで各一時金ごとに、上記ア①で是正された後の基本給を基礎として、平均支給月数に満たない本件組合員について、その支給月数の差別を是正せよ。

これに対し平成元年4月18日に開催された団交において、会社は、上記の賃金・一時金の差別の是正要求について、組合が要求している是正を行うことは考えていない旨回答した。

- (3) 平成元年12月26日、組合は、本件組合員の昭和58年度から平成元年度までの間の賃金及び昭和57年冬季から平成元年夏季までの間の各一時金の格差の是正等を求めて不当労働行為救済申立て（平成元年（不）第71号事件）を行った。

なお、組合は、平成2年2月9日、X5の昭和58年度から昭和61年2月分までの賃金、同60年の夏季及び冬季一時金並びにX2の同60年冬季一時金に係る救済申立てについては、当委員会に対する別件救済申立事件（昭和61年（不）第10号事件）と内容が重複することから、取り下げた。

- (4) 平成2年度の賃金交渉において、組合は、平成2年2月27日に、会社に対し、春闘要求書を提出し、賃金・一時金差別是正を要求した。その主な内容は、以下のとおりである。

ア 賃金の差別の是正

- ① 昭和58年度から平成元年度までの各年度ごとの年齢ごと、職種ごとに、基本給の従業員平均支給額と本件組合員に対する実支給額の差額を過年度に遡って是正せよ。
- ② 会社の賃金体系を明示した上で、会社配分額等について組合と協

議せよ。

イ 一時金の差別の是正

昭和57年冬季から平成元年度冬季まで各一時金ごとに、上記ア①で是正された後の基本給を基礎として、平均支給月数に満たない本件組合員について、その支給月数の是正せよ。

これに対し同年3月26日に開催された団交において、会社は、上記の賃金・一時金の差別の是正要求について、組合が大阪府地方労働委員会に提起しているので、現時点でのコメントを差し控えたい旨回答した。

- (5) 平成3年6月17日、組合は、本件組合員の平成2年度の賃金及び平成元年冬季から同2年冬季までの間の各一時金の格差の是正等を求めて不当労働行為救済申立て（平成3年（不）第29号事件）を行った。

5 請求する救済の内容

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 昭和58年度から平成2年度までの間の本件組合員の賃金について、同一職種において同一年齢の者の平均賃金額と本件各組合員に対する実支給額の間の差額を是正すること。ただし、昭和58年度から昭和61年2月分までのX5の賃金に係るものを除く。
- (2) 昭和57年冬季から平成2年度冬季までの間の本件組合員の一時金について、平均支給月数と申立人組合員に対する実支給月数の間の支給月数の格差を是正すること。ただし、昭和60年のX5の夏季及び冬季一時金並びにX2の冬季一時金に係るものを除く。
- (3) 賃金、一時金の制度の公開と公正な運用
- (4) 陳謝文の掲示並びに社内報への掲載及び配布

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。

ア 組合全体に対する差別について

- (ア) 本件組合員は、賃上げの会社配分額及び一時金支給月数について、組合員有資格者平均の会社配分額及び一時金支給月数と比較すると、組合結成以来継続して差別を受けている。
- (イ) 賃上げの会社配分額及び一時金の業績査定分は、業績評価に基づき決定されるが、会社は業績評価を不公正に運用して組合員への差別を行うとともに、業績評価の基準や会社配分額等の算出方法はもとより賃金制度について一切明らかにしていないのは不当である。
- (ウ) 会社の賃金体系は、専門職と非専門職との間で必ずしも業務内容に差異が認められないにもかかわらず、同一年齢でもこれらの基本給に格差がある差別的賃金体系である。

賃金は、性別、職種を区別することなく、同一職種、同一年齢では同額であるべきであって、同一職種、同一年齢の従業員の平均賃

金額と本件組合員に対する実支給額との差額は救済されるべきである。

イ 個々の組合員に対する差別について

(ア) X 1 について

X 1 は、昭和44年の入社以降、同56年までの業績評価結果の評定はMRであったが、同57年には最低のFMにされるなど評価を低くされ、この結果、賃金・一時金の差別を受けるとともに、昇格でも差別的取扱いをされている。

これは、会社が同56年秋、COB（コンピュータ合理化）拡大と製造業務への新たなコンピュータ合理化を強行しようとしたことに対し、組合がCOB闘争を打ち立て、X 1 が先頭となって闘ったこと、同58年3月29日の同人への配置転換命令を拒否し、X 1 闘争として闘ったことによるものである。

(イ) X 2 について

X 2 は、昭和46年の入社以降、一時金はほぼ組合との妥結月数が支給されていたが、同60年夏季ないし平成2年冬季までは95.8%となっており、業績評価結果の評定も昭和60年からはMR-などと低く評価され、この結果、賃金・一時金の差を受けるとともに、昇格でも差別的取扱いをされている。

これは、①コンピュータ操作など、組合との労使合意のない業務命令に対する拒否、②本件組合員に対することさら厳しい着席時間等の監視、③事務折衝の待機時間に介入するなどの会社の労使慣行破壊に反対する組合活動、④「組合旗掲揚、ステッカー、掲示板、ゼッケン着用」への会社の介入・制限に反対する組合活動によるものである。

(ウ) X 4 について

X 4 は、昭和57年から同61年までの業績評価結果の評定はMRであったが、同62年からはMMへと評価が下げられており、この結果、賃金・一時金の差別を受けるとともに、昇格でも差別的取扱いをされている。

これは、X 2 と同じ理由によるものである。

(エ) X 5 について

X 5 は、昭和50年に契約社員として入社し、同52年に正社員に採用されたが、同学歴、同年齢のX 2 と比較すると賃金が低い。

また、X 5 は、平成2年度ないし同4年度の同じ職位の同年齢のス労組合員と比較しても賃金が低い。

これは、会社が、同人が組合活動を行ったことをもって、仕事に従事している時間が少ないからという理由で低い業績評価結果の評定をしているからである。

(オ) X 8 について

X 8 は、昭和36年に入社したが、同39年に入社したス労組合員のX 9 と比較すると、同じ職務内容であるにもかかわらず、少なくとも同51年頃より賃金が低く、昇格も遅く差別的取扱いをされている。

以上のように、会社は、個々の組合員に対して、賃金及び一時金について、差別的取扱いを行っており、こうした会社の行為は、不当労働行為に当たるものである。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 申立期間について

本件申立ては、平成元年12月26日に申し立てられていることから、昭和62年度以前の賃金格差の是正に係る申立ては申立期間を経過したものとして、却下されるべきである。

同じく、一時金に是正に関する申立てのうち、昭和63年冬季の一時金以前の申立ては、却下されるべきである。

イ 賃金及び一時金の格差等について

(ア) 賃金は、職位及び年齢だけで決まるものではなく、勤続年数、学歴等も考慮されるべきであるから、組合は、本件組合員と同期、同学歴の従業員との格差を主張、立証すべきであるが、その主張、立証を行っていない。

(イ) 組合は、一時金について、本件組合員実支給月数と組合員有資格者全体の平均支給月数の間の格差を不当な差別と主張するが、組合員有資格者全体の集団は、勤続年数、学歴、年齢、職種が全く異なっており、組合員有資格者全体の平均支給月数をもって格差計算の根拠とすることはできない。少なくとも、同期、同学歴、同職種のグループの平均支給月数を算出し、そこから格差の存在を主張、立証すべきであるが、その主張、立証はなされていない。

さらに、組合は、一時金の業績査定分に係る格差を不当な差別であると主張しているが、本件組合員が平均的な従業員と、同質、同量の労務を提供していたことを主張、立証していない。

(ウ) 会社は、団交において、組合に対して、他組合と同様に賃金等の制度の説明を行っている。

会社と組合は、賃金及び一時金に関する団交を実施し、妥結して、賃上げの会社配分額及び一時金の業績査定分を記載した協定書を締結しており、会社は公平に業績評価を実施して、組合員の賃金及び一時金の額を決定している。

以上のとおり、組合の賃金及び一時金の格差等に係る申立ては棄却されるべきである。

ウ 本件組合員各人について

本件組合員各人について説明を加えると、以下のとおりであり、いずれにしても、組合の申立てには理由がなく棄却されるべきである。

(ア) X 7 について

組合の本件救済申立書によっても、X 7 の会社配分額は、多くの年度で組合員有資格者全体の平均支給額を上回っている。組合員有資格者全体には専門職も含まれており、X 7 が非専門職であることを考慮すれば、同人については、平均以上の評価がなされている。

(イ) X 6 及び X 8 について

組合の本件救済申立書によっても、X 6 及び X 8 の会社配分額は、組合員有資格者全体の平均支給額を上回っている年度がある。

X 6 及び X 8 の会社配分額は、組合員有資格者全体の平均支給額を下回っている年度もあるが、組合員有資格者全体には専門職が含まれていること及び同人らが非専門職であることを考慮すれば、同人らと組合員有資格者全体との間には同質性が認められず、同人らの評価が平均以下であったことについての疎明はなされていない。

また、一時金について、組合員有資格者全体の平均支給月数との間に格差が生じていたとしても、組合員有資格者全体には専門職が含まれていること及び X 6 及び X 8 が非専門職であることを考慮すれば、同人らと組合員有資格者全体との間には同質性が認められず、同人らの評価が平均以下であったことについての疎明はなされていない。

(ウ) X 1 について

X 1 については、昭和59年10月22日付けの出勤停止15日間の懲戒処分を受けた事実を見ても、勤務状況が劣悪であったことは明白である。

また、同58年4月から同59年9月までのストの後、職場に復帰してからは、X 1 の会社配分額及び業績査定分が除々に向上していることから、同人に対する会社の評価が正当なものであることは明らかである。

(エ) X 2 ら 4 名について

X 2 ら 4 名の年間総実働時間は極端に少なく、平均的な従業員と同量の労務提供は行っていない。

また、昭和60年3月14日に違法な組合活動による業務妨害行為により、懲戒処分を受けている。

さらに、X 2 ら 4 名は、コンピュータに関する業務を始めとする上司の日常の業務命令をことごとく拒否するとともに、就業時間中のゼッケン着用等により会社秩序を乱すなど、その勤務態度が劣悪であることは明白である。

このように、X 2 ら 4 名の勤務態度が劣悪であること及び同人らが非専門職であることを考慮すれば、基本給引上額又は一時金支給月数について、従業員平均を下回っていても当然であり、また、組合も、同人らが平均的な従業員と同質、同量の労務の提供を行っていたことについて、疎明していない。

2 不当労働行為の成否

(1) 昭和62年度以前の賃金並びに昭和63年冬季以前の一時金及び平成元年冬季の一時金の格差の是正に係る申立てについて

ア 賃金の格差の是正について

賃金の引上げは、前記第1. 3 (4) 及び(5) 認定のとおり、年度ごとの業績評価に基づく査定により、毎年4月1日に実施されており、平成元年12月26日に申立てがなされた賃金の格差の是正に係る申立てのうち、査定に基づく賃金の支払いが昭和63年3月31日に終期となる同62年度賃金及びそれ以前の賃金の格差の是正に係る申立ては、査定に基づく賃金の最後の支払いの時から1年を過ぎてなされたものであるもので、申立期間を徒過したものとして、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号により却下する。

イ 一時金の格差の是正について

一時金の業績評価に基づく査定は、それぞれ独立して行われ、その査定に基づく一時金の支給も1回限りのものである。前記第1. 3 (6) 認定のとおり、昭和63年11月28日に支払われた同63年冬季一時金及びそれ以前の一時金の格差の是正に係る申立ては、支給の日から1年を過ぎた平成元年12月26日に申立てられたものである。また、同じく平成元年11月末に支払われた平成元年冬季一時金の格差の是正に係る申立てについても、支払日から1年を過ぎた平成3年6月17日に申し立てられたものである。

したがって、これらの申立については、申立期間を徒過したものとして、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号により却下する。

(2) 昭和63年度ないし平成2年度の賃金並びに平成元年夏季、同2年夏季及び同年冬季の一時金の格差の是正等に係る申立てについて

ア 組合全体に対する差別について

組合は、本件組合員の賃上げ額の中の会社配分額及び一時金の支給月数が組合員有資格者平均の会社配分額及び一時金の支給月数と比較して格差があると主張する。

しかし、本件組合員は、全員非専門職であり、本件組合員と比較する組合員有資格者全体の年齢、勤務年数及び職種の構成も明らかでない。うえ、組合員有資格者は約600名であるのに対し、本件組合員は8名にすぎないから、本件組合員と組合員有資格者全体とを集団として単純に比較することはできない。

そこで、組合の主張する業績評価による格差について、さらに検討する。

会社の基本給の改定についてみるに、前記第1. 3 (4) 及び(5) 認定によれば、会社における基本給の改定は年毎の賃上げ決定に基づき行われており、あらかじめ定められた賃金表の上位に移るような定期昇

給制度はない。また、賃上げ額のうちでは、組合員各人の定額分及び定率分に係る額は、組合との交渉結果により事実上決定され、会社の裁量の余地はない。一方、会社配分額は組合との交渉で原資が決定され、その配分を会社が各人ごとに査定しているから、組合員各人の基本給に査定による格差が生じる要素は、この会社配分額である。

会社配分額の査定方法はかならずしも明らかにされていないが、平均的な業績評価を受けた者は平均の会社配分額の率（表５の注１における会社は配分額の率をいう）を適用して算定した額に査定される（この査定額を以下「相当額」という）と概ね考えられるから、これに基づいて計算すると、昭和63年度から平成２年度の間において本件組合員各人の会社配分額に係る相当額、実支給額及びこの両者の差額は、前記第１．３（７）表２認定の本件組合員の賃上げ額及び基本給の額から、表５のとおり試算され、これにより本件組合員全体の平均で、相当額と実支給額の差は、１,０８５円ないし９３３円と推計される。

また、一時金については、前記第１．３（６）認定によれば、平均的な業績評価を受けた者が、組合員有資格者全体の平均支給月数に相当する月数、すなわち、平成元年及び同２年の夏季一時金では３．７か月、同年の冬季一時金では３．７５か月が支給されると概ね考えられるが、この月数と前記第１．３（７）表３認定による本件組合員の実支給月数との差は表６のとおりであり、本件組合員全体の平均では、その差は０．０７３月ないし０．０８３月であると認められる。

表５ 会社配分額に係る本件組合員各人の相当額、実支給額及びその差額（推計）

（単位：円）

	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	平 均
昭和63年度相当額	3,828	3,794	3,999	3,673	3,673	4,074	4,925	4,912	4,110
実支給額	3,005	1,950	1,981	1,907	1,907	3,984	4,674	4,790	3,025
差 額	823	1,844	2,018	1,766	1,766	90	251	122	1,085
平成元年度相当額	4,705	4,533	4,773	4,393	4,393	4,892	5,893	5,880	4,933
実支給額	3,511	2,337	3,821	2,222	2,222	4,865	5,949	5,865	3,849
差 額	1,194	2,196	952	2,171	2,171	27	△56	15	1,084
平成２年度相当額	5,147	5,038	5,224	4,794	4,794	5,366	6,444	6,429	5,405
実支給額	4,076	2,519	4,173	4,243	2,543	5,385	6,455	6,375	4,471
差 額	1,071	2,519	1,051	551	2,251	△19	△11	54	933

注１ 組合員各人の相当額は、組合員各人の基本給に会社配分額の率を乗じ、円未満は四捨五入して算出した。会社配分額の率は、賃上げ時に示された組合員有資格者全体の会社配分平均支給額のうちの業績配分の額を率に換算した数値とし、小数点以下第４位を四捨五入し

た。

注 2 組合員各人の実支給額は、組合員各人の賃上げ額から、定額分及び組合員各人の定率分を減じて算出した。組合員各人の定率分は、組合員各人の基本給に賃上げ時に決定した定率を乗じ、円未満は四捨五入して算出した。

表 6 一時金に係る本件組合員各人の支給月数差

(単位：月)

	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	平均
平成元年夏季一時金	0.100	0.155	0.155	0.100	0.155	0	0	0	0.083
平成 2 年夏季一時金	0.100	0.155	0.100	0.070	0.155	0	0	0	0.073
平成 2 年冬季一時金	0.115	0.158	0.115	0.070	0.158	0.010	0	0	0.078

しかしながら、表 5 及び表 6 によると、組合員のうち X 7、X 6 及び X 8 の 3 名（以下 3 人併せて「X 7 ら 3 名」という）は年度によって相当額と同程度か、それを上回る額の会社配分額の引上げがあること、また、組合員有資格者全体の平均とほぼ同月数の一時金が支給されていることがそれぞれ認められるから、本件組合員全体が一律に低く査定されているとまでは言えない。

また、会社配分額の査定に当たって年齢、勤務年数、職種等により配分率に加重があるか否かについても、明らかでない。

以上からすると、組合員が集団として他の従業員と比べて差別を受けているとする組合の主張を直ちに認めることはできない。

なお、組合は、同一職種、同一年齢では賃金と同額であるべきであって、本件組合員について、それぞれ職種・年齢を同じくする従業員の平均賃金との間に存する格差は救済されなければならないと主張するが、これは、賃金制度そのもののあり方についての組合の主張であって、その当否はともかく、本件賃金・一時金に関して不当労働行為が存在することの根拠とはなり得るものではない。

イ 本件組合員各人に対する差別について

次に、本件組合員各人について、差別的取扱いの有無について検討する。

(ア) X 7 ら 3 名について

組合は、X 7 及び X 6 については差別的取扱いがある旨の個別的主張をしていない。

また、X 8 については、同じ職務内容でありス労に所属している X 9 との比較において、賃金・昇格に格差があると組合は主張する

が、前記第1．3(8)認定によれば、X8とX9は、年齢、学歴、勤務年数が異なるのであり、また、両者の賃金は、組合結成前の昭和51年ないし同57年の間で、既に8,200円ないし24,800円差額が生じていたこと、一方、X8の組合加入後の昭和58年ないし平成2年の間でも、14,300円ないし、25,800円の差額であること、また、上位職位への移行の時期については、X8は、X9と比べて1年3か月ないし1年9か月の違いがあるものの、この違いはこの期間、特に拡大していないことがそれぞれ認められ、これからすると、両者の賃金・昇格の格差が、X8の組合加入後にことさら拡大しているとは認められない。したがって、X8とX9の格差については、X8の組合所属による差別的取扱いによるものであるとは認められない。

次に、X7ら3名の昭和63年度ないし平成2年度の賃上げ額のうち会社配分額について見ると、前記ア表5によれば、X7ら3名の実支給額と相当額の差は、他の本件組合員と比較して少額であるか、又は、逆に当該組合員の実支給額が相当額を上回っている。

また、平成元年夏季、同2年夏季及び冬季の一時金に係る支給月数の格差について見ると、前記ア表6によれば、X6の同2年冬季一時金についてのみ格差が生じているが、その月数差は他の本件組合員と比較して少なく、X7及びX8については各季を通じて格差が生じていない。

したがって、X7ら3名については、組合が行った立証からは、差別は明らかでなく、賃上げ、一時金ともに特段不当な取扱いがなされたとは認められない。

(イ) X1、X2及びX4について

組合は、X1への差別的取扱いは、X1が行った会社のコンピュータ合理化への反対闘争などの組合活動によるものであると主張し、またX2及びX4への差別的取扱いは、同人らの行った組合との合意のない業務命令に対する拒否、同人らに対することさら厳しい着席時間等の監視、その他同人らの行った組合活動によるものであると主張する。

しかしながら、前記第1．2(2)及び(3)認定のとおり、X1がVDT業務拒否等をしたことにより懲戒処分を受けたこと、X2及びX4がストの際の業務拒否等に関して懲戒処分を受けたこと、X1の場合、長期ストの後職場復帰してから賃上げ額、一時金支給月数が向上していること等を考慮すると、これら3人について、特段の不当な取扱いがあったとまではいえない。

(ロ) X3及びX5について

組合は、X3については差別的取扱いがある旨の個別的主張をしていない。

また、組合は、X5については、同学歴、同年齢のX2と比較す

るとX5の賃金が低いと主張するが、前記第1. 2(3)認定のとおり、X5とX2は正社員への採用経過及び採用年次が異なること、兩人とも同じ組合に所属していることからして、2人の間の賃金格差についてはそれが組合所属による差別的取扱いによるものということとはできない。

さらに、組合は、X5と同じ職位で同年齢のス労組合員と比較するとX5の賃金が低いと主張するが、この比較する事実のほとんどが申し立て後の年次にかかわるものであり、また、ス労組合員の学歴、採用経過、採用年次等比較すべき資料についての疎明がないことから、賃金格差があったとしてもそれが組合所属による差別的取扱いによるものであるとは判断できない。

したがって、X3及びX5について、特段の不当な取扱いがあったとは認められない。

ウ 以上から、本件の賃金及び一時金の格差是正の申立てに関しては、組合に対し、集団として差別的取扱いがなされていると認めるに足りる疎明がないことに帰し、また、本件組合員各人が、個人として特段の不当な取扱いがなされているか否かの事情についても同様であるから、これらに関する申立ては棄却せざるを得ない。

(3) 賃金・一時金の制度の公開と公正な運用について

組合は、賃金・一時金の制度の公開と公正な運用を求めているが、賃金・一時金にかかる制度について、会社からどのような内容が公開されるかは、労使間の交渉等で決められるべきものであること、また、制度の運用については、上記(2)判断のとおり、賃金・一時金の格差について、会社に不当労働行為があったとは認めることはできないので、この点に関する申立ては棄却せざるを得ない。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成7年12月26日

大坂府地方労働委員会

会長 由良数馬 ㊟