

命 令 書

申立人 安倍川製紙労働組合

被申立人 安倍川製紙株式会社

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

申立人の請求する救済内容（要旨）

- 1 被申立人は、申立人組合員の賃金月額について、別紙1の表中「月額差別金額」欄記載の額をそれぞれ是正し、さらに今後差別が起きないように措置を講じること。
- 2 被申立人は、1により是正した賃金月額により算出した賃金（一時金を含む。）と既に支払った賃金（一時金を含む。）との差額を支払うこと。
- 3 被申立人は、申立人組合員の昇進について、勤続年数に応じて是正されるべき別紙2の表中「請求組合員数」欄記載の人数を昇進させること。
- 4 被申立人は、今後、所属する組合が異なることを理由に昇進・昇格・賃金に関し一切の差別をしないこと。
- 5 誓約文を掲示すること。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人安倍川製紙株式会社（以下「会社」という。）は、昭和10年に設立された安倍川工業株式会社が、昭和46年12月に佐野製紙株式会社を吸収合併して社名を変更したもので、肩書地に本社及び工場を置いて製紙業を営み、本件申立て当時、資本金は13億4,400万円、従業員数は約360人であった。

(2) 申立人

申立人安倍川製紙労働組合（以下「安労」という。）は、安倍川工業株式会社と佐野製紙株式会社にそれぞれ結成されていた労働組合が、両社の合併に伴い昭和47年9月に組織統合して結成されたもので、組合員（以下「安労員」という。）数は、本件申立て当時56人であった。

(3) 他組合の状況

会社には、安労のほか、昭和54年9月に安労から分離して結成された安倍川製紙新労働組合（以下「新労」という。）が存在し、その組合員（以下「新労員」という。）数は、本件申立て当時約230人であった。

2 本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 新労の結成に至るまでの状況

① 会社は、合併以前から経営不振の状態にあったが、その後も、昭和48年のオイルショック後の長期不況下において累積損失が年々増大し、昭和54年3月期決算では約33億円の累積損失を抱えるに至った。

このような中、会社は、X株式会社（以下「X」という。）から役員等の派遣や資金面での援助を受けるとともに、組織の減量化による経営合理化を進め、その結果、会社の従業員数は、合併当時の約980人から昭和53年4月1日には約410人となった。

しかしながら、会社の業績改善が見られないため、Xは昭和53年6月、社団法人Y協会（以下「Y」という。）に経営診断を依頼した。同年7月にXは、Yから経営診断報告書とともに「昭和53年度を経営体質強化段階として、もしその達成が難しい場合には、援助の打ち切りの判断をすべきである」との見解を示され、会社に対し、Yの経営診断報告及び見解に同意見であるとの意向を示した。

そこで、会社は、同年8月、その内容を管理職会議に報告するとともに、労使懇談会で安労に説明し、会社再建についての協力を要請した。

この報告を受けた管理職の間には、昭和53年度末までに黒字経営体質が定着しなければ、Xの支援が打ち切られ、会社の存立が危くなるのではないかとの懸念が広まっていった。

そして、昭和54年1月、従来から会社にあった、役員を除く課長代理以上の管理職を構成員とする「管理職会」の組織を発展的に解消し、「自主的運営をもとにあらゆる障害をのりこえ、企業の防衛と会社再建に邁進すること」を目的とする「再建同志会」を結成するに至った。

一方、安労は、時間外労働協定や昭和54年春闘要求を巡って断続的にストライキを繰り返すなど、労使の対立は激化していった。

これに対し再建同志会は、同年1月22日付けで、「再建は正義であり、すべてに優先する」等の「再建同志会結成の目的と考え方」を詳述した会報「再建」第1号を、また、同年2月6日付けで、「死に体の企業を再建する時、残業時間がどうのこうのという議論をしている余裕はあるのだろうか？」等の内容を記載した第2号を従業員に配布したのをはじめ、昭和54年中に96号に及ぶ「再建」を発行、配布した。

また、同年6月下旬頃から、安労内部における執行部解任署名（以下「リコール署名」という。）活動が表面化するとともに、同年8月には安労の役員選挙が実施され、現執行部支持グループからの立候補者と現執行部批判グループからの立候補者との間で争われたが、後者は全員落選、その後、同年9月10日、リコール署名の代表者らを中心とする82人が安労を脱退し、同年9月20日に新労を結成するに至った。

② この間、安労は、前記①の再建同志会の活動やリコール署名活動に関し、会社に労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為があったとして、同年5月21日及び8月31日、当委員会に救済の申立てを行った。

③ これに対して当委員会は、会社が再建同志会の活動を認めてきたことや、管理職が安労員に対してリコール署名活動への協力を要請したことが安労に対する支配介入に当たるとして、昭和56年11月5日、一部救済命令を発した。

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60年6月19日にこの申立てを棄却、会社はさらに、同委員会の棄却命令を不服として東京地方裁判所に行政訴訟を提起したが、同地方裁判所に係属中の昭和63年1月30日、後記(2)③のとおり和解が成立した。

(2) 新労結成後の状況

① 安労による不当労働行為救済申立ての繰り返し

ア 安労は、会社が、チェックオフや就業時間中の執行委員会の賃金保障を廃止することなどについて、安労との話し合いに応じようとしないことが労働組合法第7条第2号、同第3号に該当する不当労働行為であるとして、昭和55年3月4日、当委員会に救済申立てを行った。

イ 安労は、会社が、昭和55年9月24日に安労執行副委員長のA2を抄造第1課から営業技術課へ配置転換する内示をし、また、このことについての安労の団体交渉申入れを会社が拒否したことが労働組合法第7条第1号、同第2号、同第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年9月29日、当委員会に救済申立てを行った。

ウ 安労は、会社が、昭和56年3月から7月にかけて、管理職を使って安労員に対して新労に加入するよう説得工作を行ったことが労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年7月24日、当委員会に救済申立てを行った。

エ 安労は、会社が安労に対し、昭和57年12月20日、会社構内守衛所前でのビラ配布活動を禁止する旨を申し入れ、その後、昭和59年3月28日、構内ビラ配布を行った安労員の氏名を列挙して「今後なお構内においてビラ等の配布を行う場合には、就業規則に照らし措置を講ずる」旨の文書通告を行ったことや、同年3月26日、安労教宣部会開催に当たっての会社会議室の貸与申し出を、「教宣部会は組合全体にかかわっていない」との理由で拒否したことが、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年4月6日、当委員会に救済申立てを行った。

また、会社が、同年7月6日、「構内でのビラ配布の規律紊乱行為を企画、指導し、自らも構内守衛所タイムカード置場前において

組合ピラ等の配布活動を行った」として、安労の役員ら6人を譴責処分や所属長訓戒としたことが、労働組合法第7条第1号、同第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年7月9日、当委員会に追加の救済申立てを行った。

② 職能資格制度の導入

ア 会社は、高齢化社会の到来に伴い昭和60年11月末をもって従業員の定年年齢を従来の56歳から60歳に引き上げたが、この措置によって、従業員の高齢化による活力の低下や人事の停滞による志気の低下が懸念され、また、従来の年功序列賃金体系の下で会社の従業員の多くを占める中途採用者の志気の低下を招いていたとして、昭和61年12月16日、「従業員を職務遂行能力に応じて処遇し、併せて定年延長による人事の停滞を防止し志気の高揚をはかることを目的」とする職能資格制度を導入した。

その内容は、別紙3の職能資格制度規程（以下「規程」という。）のとおりである。

イ なお、職能資格制度を導入するについて、新労とは昭和60年11月に合意するとともに、規程の内容は、職能資格制度の導入に先立ち、昭和61年12月9日付け「総務人事部ニュース」で従業員に知らされた。

ウ これに対して安労は、会社が、安労の改善要求に誠意をもって答えようとせず新労との間で協定化した内容を押付け、これに固執して安労との合意のないまま一方的に職能資格制度を強行実施したとし、このことが労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為に当たるとして、昭和61年12月25日、当委員会に、「会社は、申立人組合（安労）からの職能資格制度に関する団体交渉の申し入れに対し、第2組合（新労）との協定内容に固執し、これを一方的に申立人組合（安労）に押し付けるような行為をして団体交渉を拒否してはならず、団体交渉の申し入れに対しては誠実に応じ、十分な協議をつくし、労使合意の上で実施しなければならない。また、申立人組合（安労）との協議不成立のまま一方的強行実施の職能資格制度は明らかに無効であり、旧賃金体系に基づいて賃金を支払わなければならない。」との救済を求める申立てを行った。

③ 和解の成立

会社と安労との間で、昭和63年1月30日、自主的に和解が成立し、これにより、前記(1)③の行政訴訟及び前記(2)①ア、イ、ウ、エ・②ウの不当労働行為救済申立てはすべて取下げられた。

この和解の内容は次のとおりである。

「1. 静岡地労委昭和54年（不）第5号事件及び同第9号事件について、会社は静岡県地方労働委員会及び中央労働委員会から命令があったという事実を認め、組合（安労）に遺憾の意を表す

る。

2. 会社と組合（安労）はそれぞれ、現在係属中の東京地方裁判所における中央労働委員会に対する訴え及び静岡県地方労働委員会における申立てをすべて取り下げる。

3. 会社は組合（安労）に和解金として2,160万円を支払う。

以上により上記第2項に掲げる会社と組合の係争事件はすべて解決されたものとして、会社及び組合（安労）は相互に一切の請求をしないことを確認する。」

④ 「労働・経済回報」の発行

会社では、総務人事部が管理職用に「労働・経済回報」を発行していたが、この中で安労について、例えば和解成立後の昭和63年2月13日付けでは、「……ところで旧労（安労）は、『右寄り労働戦線統一反対』を旗印にし、その姿勢を最後まで崩さず、紙パ労連から抜け出して連合への加盟を否定した。孤高を保ったといえは聞こえはよいが、世の中の進展、時代の趨勢、時代の変化への対応に目を塞ぎ、闘争至上の行動原理とその建前を脱却できず、自ら時代の孤児の道を選んだのである。……」といった内容の記事を掲載している。

⑤ 会社におけるQCサークル活動の推進と安労の対応

ア 会社では、平成2年4月から、全社的品質管理活動の一環として、部長を部QC推進責任者、課長を課QC推進責任者、主任作業長及び各班のリーダーを職場QC実行責任者とし、原則として各班を単位とする小グループでの自主的な品質管理活動を基本とするQCサークル活動を発足させた。

イ これに対して安労は、QCサークル活動は生産性向上運動や思想教育に結び付くとの理由で反対し、就業時間外には参加しないとの方針を掲げている。

3 昇給格差に係る会社の制度とその運用の実態

(1) 職能資格制度

職能資格制度の内容は、別紙3の規程のとおりである。

(2) 昇給制度

① 賃金構成

賃金構成は職能資格制度導入の前後で異なり、その内容は別紙4のとおりである。

② 昇給の具体的な仕組み

昇給の具体的な仕組みは職能資格制度導入の前後で異なり、その内容は、それぞれ次のとおりである。

なお、本件申立ての昇給格差に係る昇給とは、職能資格制度導入前は「基本給」の増額、職能資格制度導入後は「職能資格給」（以下「職給」という。）及び「本人給」の増額を指す。

また、会社では、原則として毎年1回4月に定期昇給が行われてい

る。

ア 職能資格制度導入前

(ア) 昇給の構成要素

昇給は、「基本給比例分」、「一律分」及び「査定分」から成る。
なお、これら各構成要素の各年の平均額は別紙5のとおりで、これらの額については安労と会社との間で合意が成立し、協定書が締結されている。

(イ) 各従業員の昇給額の具体的な算出方法

各従業員の昇給額は、各年、昇給の各構成要素ごとに次の方法で算出される。

a 「基本給比例分」の額は、各従業員の基本給の額に等価係数（「基本給比例分」の平均額を当該年の3月15日現在での従業員の基本給平均額で除した数）を乗じて算出される。

b 「一律分」の額は、すべての従業員について同額とされる。

c 「査定分」の額は、概ね次の手順によって算出される。

(a) 各従業員について、査定のために設けられた技能級別等級の所属等級を決定する。（具体的には、採用時、新卒者については学歴を、中途採用者については年齢及び職歴を基準として所属等級を定め、その後原則として勤続1年ごとに1等級進級するという方法で決定する。）

なお、この技能級別等級は1等級から約40等級の範囲で定められ、後記4の(1)で述べる役務のうち、主任作業長、作業長及び技師補については勤続年数や年齢に関係なく、23等級から39等級の範囲で所属等級が決められた。

(b) 技能級別等級の各等級ごとに標準点を設定し、考課査定により、所属等級によって定まる各従業員の標準点を増減することで各従業員の考課査定点を決定する。

なお、技能級別等級と標準点との対応関係は次表のとおりとされた。

等級	標準点	等級	標準点	等級	標準点	等級	標準点
1	43	7	58	13	73	19	82
2	45	8	60	14	75	20	82
3	48	9	63	15	78	21	82
4	50	10	65	16	80	22以上	84
5	53	11	68	17	80		
6	55	12	70	18	80		

(c) 各従業員の考課査定点を対価点に置き換える。（対価点の最高と最低の格差が8～9倍程度となるよう、各従業員の考課査定点から同一点数を差し引く。）

なお、昭和58年から昭和61年までの各年の考課査定点と対価点との対応関係（昭和57年以前の方は会社が資料を廃棄処分したため不明）は、別紙6のとおりである。

(d) 「査定分」の総額を対価点の総計で除して、対価点の1点単価を算出する。

なお、昭和58年から昭和61年までの各年の対価点の1点単価（昭和57年以前の方は会社が資料を廃棄処分したため不明）は、次表のとおりである。

年	58	59	60	61
1点単価	20.81円	20.15円	26.00円	24.37円

(e) 各従業員の対価点に1点単価を乗じて各従業員の「査定分」の額を算出する。

なお、上記によれば、各従業員の昇給額のうち、「基本給比例分」及び「一律分」については会社の裁量が直接作用する余地はなく、会社が行う考課査定の評価が直接その額に影響する「査定分」に限って会社の裁量が作用することとなる。

（「査定分」が基本給に上乘せられるため、「査定分」の額の算出に係る考課査定が間接的には「基本給比例分」に影響を及ぼすことになる。）

(ウ) 「査定分」の額の算出に係る考課査定点の決定方法

各従業員の考課査定点は、別紙7の「考課表」により当該従業員所属の作業長（又は、技師補・主事）が第一次、課長が第二次の査定を行ったうえ、部長が調整し、さらに各部長で構成する調整会議での調整を経て、担当役員が決定する。

イ 職能資格制度導入後

(ア) 昇給の構成要素

職能資格制度導入後の昇給は、「職給比例分」、「昇号分」、「一律分」及び「査定分」から成る。

なお、これら各構成要素の各年の平均額は別紙5のとおりである。

(イ) 各従業員の昇給額の具体的な算出方法

各従業員の昇給額は、各年、昇給の各構成要素ごとに次の方法で算出される。

a 「職給比例分」の額は、規程の別表に定める各等級の基本号俸額に職給比例係数（「職給比例分」の平均額を当該年の3月15日現在での従業員の平均基本号俸額（上記の各等級の基本号俸額に当該年の3月15日現在で当該各等級に属する従業員の数を乗じ、その合計額を従業員数で除した額）で除した数）を乗じることによって等級ごとに算出される。（職能資格制度上の同一等級に属する者はすべて同額となる。）

なお、上記により算出される各年、各等級の「職給比例分」の額は別紙8のとおりである。

b 「昇号分」の額は、規程の第5条に定めるところにより算出される。

c 「一律分」の額は、すべての従業員について同額とされる。

d 「査定分」の額は、概ね次の手順によって算出される。

(a) 考課査定により、各従業員を職能資格制度上の所属等級ごとにAからEまでの5段階10ランク（A、B上、B、C上、C中、C、C下、D上、D、E、昭和62年及び昭和63年については、A、B、C上、C、D、Eの6ランク）で評価する。

なお、会社の「人事考課の取扱い」によれば、各段階の評価と分布の目安は次表のとおりである。

区分	評 価		分布の 目安
A	特に優れている	非のうちどころがない	1
B	優れている	申し分のない仕事ぶりである	2
C	普通	支障なく業務が遂行されている	4
D	劣る	指摘すべき点は多々あるが業務は最低限遂行されている	2
E	特に劣る	業務上支障を来たすことが多い	1

(b) 「査定分」の平均額を平均基本号俸額で除して査定係数を算出する。

(c) 各等級の基本号俸額に査定係数を乗じて、各等級のCランクの「査定分」の額を算出する。

(d) 各等級のCランクの「査定分」の額に所定の評価係数を乗じて各等級、各ランクの「査定分」の額を算出する。

（各従業員の「査定分」の額は、その所属等級及び評価ランクに応じて定まる。）

なお、上記により算出される各年、各等級、各ランクの「査定分」の額は別紙9のとおりである。

なお、上記によれば、各従業員の昇給額のうち、「一律分」について会社の裁量が作用する余地はないが、「職給比例分」及び「昇号分」については、その額の算出基礎となる職能資格制度上の等級号俸格付に係る昇級及び昇号が規程の第3条及び第5条②に定めるところによって行われ、また、「査定分」については、会社の考課査定による評価及び上記による等級格付が直接その額に影響することから、これらの額の算出にはいずれも会社の裁量が作用することとなる。

(ウ) 昇級及び昇号の決定方法

昇級は規程の第3条に定めるところにより、昇号は規定の第5条②に定めるところにより行われる。

このうち、規程の第3条②に定める昇級者の選考・決定は、具体的には、規程の第3条①により定められた昇級有資格者について、別紙10の「上位等級への昇級申請」書により、当該昇級有資格者所属の課長代理が第一次、課長が第二次、部長が第三次の査定を行ったうえ、各部長で構成する調整会議での調整を経て、担当役員が決定するという方法で行われる。

なお、昇級及び昇号は、規程の第6条に定めるとおり、原則として毎年9月16日に実施される。

また、職能資格制度導入時の等級号俸格付については、規程の附則1の①に定める移行措置により行われた。

(エ) 「査定分」の額の算出に係る評価ランクの決定方法

各従業員の評価ランクは、別紙11の「査定表」により、当該従業員所属の作業長（又は、技師補・主事）が第一次、課長が第二次、部長が第三次の査定を行ったうえ、各部長で構成する調整会議での調整を経て、担当役員が決定する。

(オ) 昇級及び昇号と昇給との関係

昇級によって職給が増額となるが、「昇級した場合、職給の増額分は全額本人給から控除する」（規程の第5条③）とされるため、その分がそのまま昇給額となるのではなく、昇級によって、その後、前記(イ)により算出される「職給比例分」、「昇号分」及び「査定分」が増額となることで昇級前に比べて昇給額が増大する昇号による職給の増額は、「昇号した場合、職給の増額分は本人給から控除しない」（規程の第5条③）とされていて、その分がそのまま昇給額となる。

(3) 運用の実態

昇給の各構成要素のうち、その額の算出に会社の裁量が作用する要素に係る考課査定の運用の実態を、主として当委員会の求めに応じて会社が提出した資料により各年ごと所属組合別に比較してみると次のとおりとなる。

なお、ここでの比較の対象者は、特に断りのない限り、本件申立てにおいて救済対象期間とされている組合分裂後12年間会社に在籍した各組合員のうち、長期欠勤者、平成3年4月1日時点で満56歳以上の者及び女子を除く安労員42人と新労員108人であり、これらの者の平成3年4月1日時点での平均年齢及び平均勤続年数は、次表のとおりである。

組 合	安労(A)	新労(B)	A - B
年 齢	47.667歳	50.167歳	△2.500歳

勤続年数	28.333年	28.713年	△0.380年
------	---------	---------	---------

また、昭和54年時点での基本給の平均額及び平成3年時点での職給・本人給の平均額は次表のとおりである。

組 合	安労(A)	新労(B)	A - B
基 本 給 (昭和54年)	132,762円	137,993円	△5,231円
職給・本人給 (平成3年)	231,619円	242,277円	△10,658円

- ① 職能資格制度導入前の「査定分」の額の算出に係る昭和53年から昭和61年までの各年の標準点及び考課査定点の分布状況は別紙12のとおりである。

なお、これによると、考課査定点の平均点の組合間格差及びこれと前記(2)②のア(i) c (d)の1点単価とから算出した職能資格制度導入前の「査定分」の組合間格差の一人当たりの平均額は次表のとおりとなる。

(職能資格制度導入前の「査定分」の額は、前記(2)②のア(i) c (e)のとおり対価点に1点単価を乗じて算出するが、前記(2)②のア(i) c (c)で示した考課査定点と対価点との関係から考課査定点の平均点の組合間格差と対価点のそれとは同じ点数となる。)

年	53	54	55	56	57	58	59	60	61
考課査定点の格差	1.3	1.6	2.4	2.4	3.3	3.5	4.1	3.8	3.9
査定分額の格差(円)						73	83	99	95

- ② 職能資格制度導入後の「職給比例分」、「昇号分」及び「査定分」の額の算出に係る職能資格制度導入時(昭和61年12月16日)及び昭和62年から平成3年までの各年の9月16日時点での等級号俸格付の状況は別紙13のとおりである。

なお、本件申立てにおいて救済対象期間とされる平成3年までの各年の定期昇給に係る職能資格制度導入時から平成2年までにおける昇級者数とその割合を等級別にみると次表のとおりとなる。

昇級区分	安 労 (%)	新 労 (%)
1 → 管理職	0 / 0 (-)	0 / 1 (0)
2 → 1	0 / 4 (0)	5 / 33 (15.2)
3 → 2	9 / 23 (39.1)	20 / 53 (37.7)
4 → 3	4 / 9 (44.4)	12 / 15 (80.0)
5 → 3	0 / 6 (0)	1 / 6 (16.7)
5 → 4	6 / 6 (100.0)	5 / 6 (83.3)
計	19 / 42 (45.2)	43 / 108 (39.8)

*分子が昇級者数、分母が職能資格制度導入時の各等級所属者数(5→3と5→4の分母は重複、単位は人)

また、職能資格制度導入時及び平成2年における各等級所属者数とその比較対象組合員数に対する割合は次表のとおりである。

等級	職能資格制度導入時		平成2年9月16日	
	安 労	新 労	安 労	新 労
1	0 (0)	1 (0.9)	0 (0)	6 (5.6)
2	4 (9.5)	33 (30.6)	13 (31.0)	48 (44.4)
3	23 (54.8)	53 (49.1)	18 (42.9)	46 (42.6)
4	9 (21.4)	15 (13.9)	11 (26.2)	8 (7.4)
5	6 (14.3)	6 (5.6)	0 (0)	0 (0)
6	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
計	42	108	42	108

*単位は人、()内は比較対象組合員数に対する割合(%)

そして、この等級格付の状況と前記(2)②のイ(i) aで示した「職給比例分」の額とから算出した昭和62年から平成3年までの各年の定期昇給に係る「職給比例分」の組合間格差の一人当たりの平均額は次表のとおりで、「職給比例分」から生じた組合間の昇給格差の一人当たりの平均額は、平成3年4月時点で2,277円となる。

年	62	63	元	2	3	計
格差(円)	317	394	509	458	599	2,277

また、この等級号俸格付の状況と規程の別表(1)とから算出した昭和63年から平成4年までの各年の定期昇給に係る「昇号分」の組合間格差の一人当たりの平均額は次表のとおりである。

なお、この「昇号分」の昇給は、各年の前年の9月16日に実施されていて、「昇号分」から生じた組合間の昇給格差の一人当たりの平均額は、平成3年9月時点で121円となる。

年	63	元	2	3	4	計
格差(円)	24	23	25	24	25	121

- ③ 職能資格制度導入後の「査定分」の額の算出に係る昭和62年から平成3年までの各年の評価ランクの等級別分布状況は別紙14のとおりで、このうち2及び3等級の者の役務別分布状況は別紙15のとおりである。

なお、この状況と前記(2)②のイ(i) d(d)で示した「査定分」の額とから算出した昭和62年から平成3年までの各年の定期昇給に係る「査定分」の組合間格差の一人当たりの平均額は次表のとおりで、職能資格制度導入後の「査定分」から生じた組合間の昇給格差の一人当たりの平均額は、平成3年4月時点で1,244円となる。

年	62	63	元	2	3	計
格差(円)	176	125	193	328	422	1,244

4 昇進格差に係る会社の制度とその運用の実態

(1) 役務任命制度

① 役務の種類とその職務の内容

役務の種類とその職務の内容は、別紙16の監督職務要項のとおりである。

なお、平成6年3月16日以降、主任作業長及び副作業長の職は廃止されている。

② 役務任命の方法

役務任命は、役務者を必要とする職場ごとに所属長（管理職）がその職場の構成員の中から候補者を選び、査定を行って当該候補者の中から最適者を選出して総務人事部に申請、総務人事部が、当該申請をもとに任命の必要性、当該職場以外の職場や構成員とのバランスを勘案し、担当役員が決定するという方法で行われる。

(2) 職能資格制度との関係

規程の附則1の①(2)のとおり、職能資格制度導入時の移行措置として役務とその対応等級が定められている。

(3) 運用の実態

役務任命についての運用の実態を、組合分裂時（昭和54年9月）、職能資格制度導入時（昭和61年12月16日）、本件申立て時（平成4年7月3日）及び追加申立てにおける救済対象時点（平成7年3月31日）での所属組合別の役務者の分布状況にみると、次のとおりとなる。

なお、ここでの比較の対象者は、特に断りのない限り、いずれも前記3(3)における比較の対象者のうち平成3年3月31日時点での勤続年数（実勤続年数に、大学卒業者については7年、高校卒業者については3年を加算）が21年以上の安労員39人、新労員95人である。

① 組合分裂時の役務の種類別の役務者数は次表のとおりである。

区 分	安 労	新 労
主任作業長	－（－）	－（－）
作業長・技師補・主事	－（－）	10（10.5）
副 作 業 長	1（2.6）	3（3.2）
班長・主任	5（12.8）	7（7.4）
計	6（15.4）	20（21.1）
非役務者	33（84.6）	75（78.9）
合 計	39	95

*単位は人、（ ）内は比較対象組合員数に対する割合（％）

② 職能資格制度導入時の役務の種類別の役務者数は次表のとおりである。

区 分	安 労	新 労
主任作業長	－（－）	1（1.1）
作業長・技師補・主事	－（－）	21（22.1）
副 作 業 長	3（7.7）	10（10.5）

班長・主任	4 (10.3)	18 (18.9)
計	7 (18.0)	50 (52.6)
非 役 務 者	32 (82.0)	45 (47.4)
合 計	39	95

*単位は人、()内は比較対象組合員数に対する割合(%)

- ③ 平成4年7月3日時点での勤続年数別、役務の種類別の分布状況は別紙17のとおりである。
- ④ 平成7年3月31日時点での勤続年数別、役務の種類別の分布状況は別紙18のとおりである。

第2 判断

1 昇給格差

(1) 安労の主張(要旨)

安労は、「申立人の請求する救済内容(要旨)」1の昇給格差が組合間差別により生じたものであるとし、その理由として次のように主張する。

① 労使関係の経緯や昇給の仕組みについて

ア 組合分裂時、会社には安労に対する労働組合法第7条第3号に該当する支配介入があったとして救済命令が出されたことや、その後も、総務人事部が管理職用に発行した「労働・経済回報」で安労を批判していることなどから、会社の安労に対する敵視姿勢は明らかである。

イ 会社は、組合分裂以降、「査定分」の割合を拡大したり、安労との合意のないまま一方的に職能資格制度を導入したが、こうしたことは、もともと労働者の競争原理を賃金の決定基準に持ち込み、組合の団結を破壊しようとするものであり、また、組合間差別に基づく運用を通じ安労の組織弱体化を意図したものである。

ウ 職能資格制度導入後の定期昇給における考課査定について、査定表が職能資格制度導入前と同じ内容のものが使われているのであるから、個々の従業員に対する評価が変化することはありえない。

エ 職能資格制度導入後の定期昇給における考課査定について、同一の職場で同一の等級に属する者を比較相対して正規分布になるよう評価するとしているが、評価対象者が少ない場合に正規分布にはできないなどの矛盾がある。

オ 職能資格制度中の昇級基準では、査定権者や審査委員会の構成や権限についての明確な規定を欠いていて恣意の入り込む余地が大きく、また、評価点・累積点数についての客観的基準が示されていないため、昇級の判断基礎となるべき考課査定の結果に対する信頼性を欠いていて、制度の客観的公平性が担保されていない。

カ 定期昇給や昇級に係る考課査定の査定者は、定期昇給に係る考課査定の第一次査定者の一部を除いてすべて新労働者又は管理職で、しかもその中には、安労が昭和54年に救済申立てをした事件で、その

行為が不当労働行為と認定された再建同志会の会長経験者などが含まれており、また、調整会議を司る総務人事部は、管理職に再建同志会を結成させるなどして不当労働行為を指導した張本人であって、公正な考課査定は期待できない。

キ 定期昇給や昇級に係る考課査定について不合理な差別を受けたとしても、不服を申立てる権利が保証されていない。

② 運用の実態について

ア 年齢・勤続年数（大学卒7年、高校卒3年を学歴加算）が同一の者同士で安労員と新労員の組合分裂後12年間の昇給額を比較（比較対象人員は全体で前者が28人、後者が29人）すると、組合分裂前の基本給額は同程度であったにもかかわらず、その後の昇給額は前者のほとんどが後者よりも低く、後者よりも高いのは2人にすぎない。

イ 年齢・勤続年数・学歴がほぼ同一の者同士で、安労員と新労員の組合分裂後12年間の昇給額を比較（比較対象人員は全体で前者が4人、後者が5人）すると、すべて前者が後者を下回る。

ウ 組合分裂後12年間の昇給額が同一の者同士で、安労員と新労員の年齢・勤続年数を比較（比較対象人員は全体で前者が5人、後者が3人）すると、いずれも前者の方が年齢が高く、勤続年数が長い。

エ 安労と新労それぞれの役員又役員経験者について組合分裂後12年間の昇給額を比較（比較対象人員は全体で前者が5人、後者が4人）すると、前者の方が年齢が高く勤続年数が長い場合や、学歴が高い場合であってもすべて低い。

(2) 会社の主張（要旨）

これに対して会社は、次のように主張する。

① 昇給の仕組みや安労員に対する評価について

ア 定期昇給における考課査定は、10項目の評価要素について着眼点と評価基準を示し、第一次から第三次までの段階的査定を行うことで評価の公正を図っている。

イ 昇級については、まず、定期昇給に係る考課査定による評価点の累積点数及び職務遂行能力等を総合的に勘案して昇級有資格者を定め、その中から所属長の推薦があった者について、6等級から4等級までは仕事の処理力・確実性・勤勉性を、3等級から1等級までは企画力・判断力・指導力を評価重点要素として第一次から第三次までの査定を行ったうえ、総務人事部に申請、同部は申請に基づいて等級ごとに昇級者を決定することとしており、公平かつ厳正に評価して昇級者を決定している。

ウ 安労は、経営施策に生産性向上運動を取り込むことは労働強化につながるから基本的に反対であるとし、会社が推進しているQCサークル活動について、生産性向上運動や思想教育に結び付くとの理由で反対、就業時間外には参加しないとの方針を掲げていて、実際

にほとんどの安労員が就業時間外には参加していないが、考課査定に当たっては、QCサークル活動等の会社の経営施策への取組姿勢を含めて総合的な評価が行われるのは否めない。

エ 安労委員長の昭和61年から平成7年までの10年間の残業実績はゼロ、同書記長は同7時間に代表されるように、安労員は残業に協力的でない。また、安労員は労働委員会での審問の傍聴やストライキに多数参加するが、そのために欠員状態になる職場の穴を埋めるのはすべて新労員であり、このことを査定者が考課査定の判断基準に含めても不思議ではない。

② 運用の実態について

組合分裂後12年間会社に在籍した各組合員のうち、長期欠勤者、平成3年4月1日時点で満56歳以上の者及び女子を除く安労員42人と新労員108人とで比較した組合分裂後12年間の昇給格差は、一人当たり月平均で5,427円であるが、そのうちの3,475円は両組合員の組合分裂時の基本給格差から生じたもので、昇級、昇号や定期昇給に係る考課査定に起因する格差は1,952円にすぎず、所属組合を意識した差別から発生した金額としてはあまりにも些少である。

(3) 当委員会の判断

① 昇給の仕組み等について

ア まず、昇給の仕組みに関して、定期昇給や昇級に係る考課査定の方法は、第1の3(2)②ア(ウ)及びイ(ウ)(エ)で認定したとおりで、その評価要素にはいずれも抽象的な内容が含まれていて、考課査定の結果が査定者の主観に左右される可能性を否定できないし、また、所定の評価基準や手続きによっても、考課査定の客観性や公正さが完全に担保されるとは認め難いことから、前記(2)①ア・イの会社の主張をそのまま採用することはできず、かえって、会社の昇給の仕組みが、前記(1)①オないしキで安労が主張するような問題点を内包していることは否めない。

イ また、第1の2(1)や同(2)④で認定したような事実から会社の安労に対する嫌悪の情が窺えないこともないことから、前記(1)①アの安労の主張についても、一概にこれを否定することはできない。

ウ しかしながら、前記(1)①イの安労の主張については、「査定分」の割合や職能資格制度はすべての従業員に共通して適用されるものであり、なおかつ、このうちの「査定分」割合の拡大に関しては、第1の3(2)②ア(ア)で認定したとおり、その割合が所定内賃金増額の10%となった昭和55年以降昭和61年まで安労として合意している経緯があることや、職能資格制度の導入に関しては、第1の2(2)②・(3)で認定した職能資格制度導入時の経緯とその後の和解の内容から安労としてこれを容認したものと認められることから、その主張をそのまま採用することはできない。

エ 前記(1)①ウの安労の主張については、第1の3(2)②で認定したとおり、定期昇給における考課査定は原則として毎年実施されるのであるから、その対象期間における各従業員の勤務状態によって評価が変化することはあり得ることであり、さらに、職能資格制度導入後における各従業員の昇給額は定期昇給における考課査定によってのみ定まるのではないので、定期昇給における考課査定の評価要素や評価基準が職能資格制度導入の前後で同じ内容であったとしても従業員間の昇給格差は生じ得るのであって、安労の主張は必ずしも当を得ていない。

オ 前記(1)①エの安労の主張については、第1の3(2)②イ(イ) d (a)で認定したとおり、会社は、職能資格制度導入後の定期昇給における考課査定について、各評価段階の分布の目安と同時に評価の基準を定めており、査定の段階によって評価対象者が少ないために会社が定める目安どおりの分布にはできないことがあるとしても、そのことが直ちに公正な考課査定を妨げるというものではない。

カ さらに、前記(2)①ウ・エの会社の主張に関しては、第1の2(2)⑤で認定したとおり、安労は、会社が平成2年4月から推進しているQCサークル活動には基本的に反対で、就業時間外には参加しないとの方針を示しているが、他方、第1の3(2)②ア(ウ)及びイ(ウ)・(エ)で認定したとおり、定期昇給や昇級に係る考課査定には「積極性」や「協調性」などの評価要素があり、これら評価要素の考課査定に当たって、QCサークル活動等の会社経営施策への取組姿勢を含めて総合的な評価が行われるとしても必ずしも不合理とは言えない。

② 運用の実態について

ア まず、「申立人の請求する救済内容（要旨）」1の昇給格差が組合間差別により生じたものとする安労の主張について、安労はここで、年齢・勤続年数が同程度の者同士を比較しているとは言いが、第1の3(3)で認定したとおり、組合分裂後12年間会社に在籍した従業員のうち長期欠勤者や女子などを除く新労働者が108人いる中で、比較の対象としている新労働者は26人に限られていて、年齢・勤続年数が同程度であるということの他には安労働者とその比較対照者の昇給額が同程度であるべきとの理由を疎明していないのであるから、年功序列賃金制度の下であればともかく、第1の3(2)で認定した会社の昇給制度の下では、これらの者が比較対照者として妥当なのかは必ずしも明らかではない。

イ また、前記(1)②アないしエの安労の主張については、年齢等の属性が類似した者同士を比較してはいるが、いずれも比較の対象人員が限られた個別的・部分的な比較であって、これら各比較対照者について、年齢や勤続年数が同程度であるということ、組合の役員又は役員経験者であるということ、主として年功序列的な賃金制度で

運用されていた組合分裂前の基本給額に格差がなかったということの他に、これら各比較対照者の昇給額が同程度であるべきとの理由を具体的に疎明していないのであるから、前記した会社の昇給制度の下では、これをもって本件昇給格差が組合間差別によるものと認めるには十分ではない。

なお、このうちアについては、同一年齢・同一勤続年数の者を網羅していると言うが、実際に比較対照される同一年齢・同一勤続年数の者の数は限られることや、そもそも年功序列ではない会社の昇給制度の下では同一年齢・同一勤続年数の者の間でも昇給格差は生じ得るのであって、実際、この比較で昇給額が新労員より高い安労員も見受けられることから、その主張をそのまま採用することはできない。

ウ 次に、前記(2)②の会社の主張について検討すると、会社はここで、組合分裂後12年間会社に在籍した従業員のうち長期欠勤者など昇給条件が異なるとされる者を除く大部分の安労員と新労員とを比較の対象としており、第1の3(2)②で認定した昇給の仕組み（職能資格制度導入前の昇給要素には各従業員の基本給額に応じて定まる「基本給比例分」があつて、昇給額に大きな割合を占めていたことから、仮に職能資格制度が導入されなかったとしても、組合分裂時の基本給額に応じた昇給格差は自動的に生じ得る。）や、第1の3(3)で認定したこれら比較の対象者の昭和54年時点での基本給の平均額や平成3年時点での職給・本人給の平均額の組合間格差に照らすと、昇級、昇号や定期昇給に係る考課査定に起因する組合間の昇給格差は、一人当たり月平均で1,952円との会社の主張は概ね妥当と考えられる。

エ そこで、この格差の程度が、会社が主張するように「所属組合を意識した差別から発生した金額としてはあまりにも些少である」と言えるのかどうかであるが、この点については、第1の3(2)②で認定した昇給の仕組みのうえから、例えば、その格差のすべてが職能資格制度導入後の「査定分」によって生じたと仮定すると、第1の3(2)②イ(イ) d(d)で認定した各年、各等級、各ランクの「査定分」の額に照らして「C」評価を基準に毎年平均して2ないし3ランク程度の考課査定格差があつた場合の格差に相当し、仮に安労員の全員が新労員に比べて毎年2ないし3ランク低位に評価されていたとすれば恣意的な組合間差別が疑われないこともなく、この格差の要因が明らかでない限り、そうした可能性を完全には否定できないのであるから、会社主張の格差をもって、それが組合間差別によるものでないとは断定できない。

したがって、この格差の要因を明らかにすることなく、直ちに会社の主張を認めることはできない。

オ そこで、会社の裁量が作用する各昇給要素に係る考課査定について、第1の3(3)で認定したところによりその運用の実態を検討する。

(ア) まず、職能資格制度導入前の「査定分」の額の算出に係る標準点及び考課査定点の分布状況は、第1の3(3)①で認定したとおりである。

この点について安労は、組合間の考課査定点格差は年を追うごとに拡大しているなどとして査定の公正さを疑うが、この考課査定結果からは次のことが認められる。

a 同一標準点の者同士で査定点を比較すると、新労員が安労員を下回る（安労員が新労員を上回る）場合があることから、必ずしも安労員が安労員であるが故に低く評価されたと見ることはできない。

b 組合分裂前の昭和53年及び組合が分裂した昭和54年とその後で標準点及び考課査定点の各平均点を比較すると、考課査定点の組合間格差はやや拡大しているものの、いずれの年も、安労は考課査定点が標準点を下回り、新労は考課査定点が標準点を上回っていて、基本的な傾向に変化は見られない。

c 第1の3(2)②ア(イ) c(a)で認定した技能級別等級の決定方法から、第1の4(3)①・②で認定したように新労員に役務者が多いことが、新労員の考課査定点を比較的高くしているものと推測される。

d この考課査定による「査定分」の額の各年の組合間格差は、第1の3(3)①で認定したとおり、各年とも、平均して100円足らずであり、第1の3(2)②ア(イ) c(a)・(b)で認定したように勤続年数等から自動的に定まる標準点に幾分格差が存在すること、組合分裂前にも格差が存在していたこと、あるいは、前記Cの点などを考慮すれば格差はさらに縮小することから、組合間差別としての意味合いが稀薄である。

そして、このような態様や程度の格差からは、職能資格制度導入前の「査定分」の額の算出に係る考課査定結果を不当な組合間差別とまで見ることはできない。

(イ) 次に、職能資格制度導入後の「職給比例分」、「昇号分」及び「査定分」の額の算出に係る等級号俸格付の状況は、第1の3(3)②で認定したとおりである。

この点について安労は、会社が組合分裂から職能資格制度導入までの間に新労員の多くを役務者として職能資格制度導入時の等級格付を優位にするとともに、その後も、新労員を短期間で昇級させたり、3等級以上への昇級で格差をつけるなどの差別を行っていると主張するが、この等級号俸格付結果からは次のことが認められる。

- a 新労員に比較的短期間で昇級している者が散見され、また、3等級以上への昇級者の割合では新労が安労をやや上回っているものの、昇級は、制度上、年功序列ではなく定期昇給に係る考課査定結果や職務遂行能力等を総合的に勘案して行われるとされており、実際、2等級や3等級の者については新労員であっても昇級していない者が多数存在し、また、号俸格付をみても、新労員に限って一定の号俸に達した者を一律に昇級させているようなことはなく、比較的号俸格付が高く昇級していない新労員も相当数存在するのであって、この程度の昇級格差は会社の裁量権として許容できる範囲内にあると考えられる。
 - b 職能資格制度導入後の全昇級者数を組合別にみると、対象組合員数に対する割合では安労が45.2%、新労が39.8%となり、前者が後者をやや上回っている。
 - c 組合間の等級格付格差は主として職能資格制度導入時の特に2等級格付において生じているが、この職能資格制度導入時点での等級格付は、各等級への編入基準として基本給額と等級、役務と等級との対応関係を定めた規程附則1①によりほぼ自動的に行われたものと推定される。そして、安労は、この附則を含む規程の内容はもとより、職能資格制度導入時、組合間の役務者数に第1の4(3)②で認定したような格差があったことを当然知り得たはずであるから、第1の2(2)③で認定した和解の成立によって安労は、昭和61年12月16日に施行された職能資格制度の実施及びこれに伴う移行措置によって生じた組合間の等級格付格差については、当然にこれを容認したものと認められる。
 - d 平成3年9月16日付けの昇号を含め、安労員、新労員とも毎年1号俸ずつ昇号していて、例外措置は採られていない。
 - e 「職給比例分」及び「昇号分」の組合間格差の平均額をみても、当然のことながら、その格差は、第1の3(3)②で認定したように職能資格制度導入時の等級格付格差に起因しているのであって、その後の昇級による格差はほとんど認められない。「職給比例分」の格差がやや拡大しているように見えるが、これは大部分、第1の3(2)②イ(ア)で認定した「職給比例分」の平均額の変動に対応したものである。

そして、このような態様や程度の格差からは、職能資格制度導入後の「職給比例分」、「昇号分」及び「査定分」の額の算出に係る職能資格制度上の等級号俸格付結果を不当な組合間差別とまで見ることはできない。
- (ウ) 次に、職能資格制度導入後の「査定分」の額の算出に係る評価ランクの分布状況は、第1の3(3)③で認定したとおりである。
- この点について安労は、新労員に最も多い評価ランクは「C上」

であるのに対して、安労員に最も多い評価ランクはそれより2段階下の「C」であり、差別と言うしかないと主張するが、この考課査定結果からは次のことが認められる。

- a 評価ランクの等級別分布状況をみると、平成2年及び平成3年の2等級及び3等級においてやや格差の広がりが見受けられ、新労員の方が全体的に上位に評価されてはいるが、新労員にも安労員より評価の低い者が相当数いて（安労員にも新労員より評価の高い者が相当数いて）、この結果からは、必ずしも安労員が安労員であるが故に低く評価されたと見ることはできない。
- b 前記aのうち2及び3等級の者の役務別分布状況をみると、いずれの年も上位の役務に就いている者ほど評価が高くなる傾向がみられる一方、安労員に評価の著しく低い者が散見されるものの、安労員の評価は概ね新労員の評価の範囲に納まっていて、評価ランクの組合間格差は、結局のところ、同一等級に所属する者の中でも新労員に役務者が多いことによる結果と考えられる。

そして、役務者の方がそうでない者よりも会社の業務推進に重責を担っているのであるから、両者を同一の基準、同一のグループで評価する考課査定の仕組みの是非は別として、役務者の方がそうでない者よりも評価が高くなる傾向にあること自体は必ずしも不合理とは言えない。

- c この査定による「査定分」の額の組合間格差は、第1の3(3)③で認定したとおり、格差がやや拡大している平成3年で1人当たり平均400円程度であるが、第1の3(2)②イ(イ)dで認定した職能資格制度導入後の「査定分」の額の算出方法のうえからその相当部分は等級格付格差に起因していること（この等級格付格差を不当な組合間差別と見ることができないことは前記(イ)で述べたとおり）や前記bの点を考慮すると、本件評価ランク格差による「査定分」の額の格差はさらに縮小することから、組合間差別としての意味合いが稀薄である。

そして、このような態様や程度の格差からは、職能資格制度導入後の「査定分」の額の算出に係る考課査定結果を不当な組合間差別とまで見ることはできない。

(4) 不当労働行為の成否

以上総合すると、会社の昇給の仕組みに前記(3)①アで述べたような問題点がないわけではなく、考課査定の評価要素や基準、手続をより客観的、明確にして制度の透明度を高めたり、査定結果を評価対象者に明らかにして指導教育をしたり、査定結果についての不服や苦情を処理する仕組みを設けたりするなどの改善が望まれるところではある。しかしながら、本件申立てに係る期間におけるその運用の実態をみると、前記(3)

②オで述べたとおり、会社の裁量が作用する昇給要素に係る組合間の昇給格差は主として職能資格制度導入時の等級格付格差に起因しているのであって、この格差については安労として容認したものと認められることや、その他の要因による格差についても軽微であると同時に一定の合理性が認められることなどから、本件昇給格差について、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と判断することはできない。

2 昇進格差

(1) 安労の主張（要旨）

安労は、「申立人の請求する救済内容（要旨）」3の昇進格差が、組合分裂以降の安労に対する敵視政策の一環として安労の弱体化をねらった不当な差別によるものであるとし、その理由として次のように主張する。

① 会社では、経験が重視される作業が多いことから、従来、年功序列に重点を置いた役務任命がなされていて、平成3年3月31日時点での勤続年数が40ないし42年の者23人中20人が役務者となっているが、役務者となっていない3人のうち2人は安労員で、そのうちの1人と役務者となっていない新労員の1人は、いずれも昭和54年に不当労働行為の救済申立てをした事件で安労の主張に沿った陳述書を提出したりしたため会社の報復によって役務に就けないでいるなど、昭和54年の組合分裂攻撃以降、所属組合やその活動によって差別されるようになり、その後の昇進格差は歴然としている。

② 組合分裂前から主任であった安労の委員長はその後昇進することなく、同副委員長及び書記長は全く役務に就いていない。その一方で、新労の委員長、副委員長及び書記長の多くが組合分裂後順調に昇進を続け、組合役員退任後は管理職に就いている。

このようなことは、組合分裂首謀者の報奨と、所属組合による利害を対比する形で組合員に知らしめる新労育成・拡大のための会社の意図的な政策によるものである。

(2) 会社の主張（要旨）

これに対しで会社は、昇進格差は正当なものであるとし、その理由として次のように主張する。

① 役務任命は、経営方針に基づき与えられた業務を円滑に行う推進役として、企画力、管理能力、技能を含め、会社の職制として、会社が必要に応じて公正な判断によって任命する会社の人事権に属する専決事項であり、所属組合員数に比例して昇進者を決めるなどという安労の主張は論外である。

② 役務任命は、役務者を必要とする職場ごとに、所属長がその職場の構成員の中から候補者を選び、査定を行い、その候補者の中から最適任者を選出し総務人事部に申請、同部は申請を基に、任命の必要性、当該職場以外の職場や構成員とのバランス等を総合的に勘案して行っ

ているが、その選任は、一定の基準に基づいて公正に行っており、安労が提示した所属組合別の昇進者比率はその結果にすぎない。

- ③ 安労は、経営施策に生産性向上運動を取り込むことは労働強化につながるから基本的に反対であるとし、会社が推進しているQCサークル活動が生産性向上運動や思想教育に結び付くという理由で反対、就業時間外には参加しないとの方針を掲げていて、実際にほとんどの安労員が就業時間外には参加しないなど、会社の経営施策に協力的でない。
 - ④ 24時間連続操業が主体の会社においては、管理職不在時（夜間）の操業は、役務者がその任務を代行する。したがって、役務者はそういう見地から選ばれた者である。
- (3) 当委員会の判断

- ① まず、前記(1)の安労の主張についてであるが、組合間に昇進格差があること自体は当事者間に争いが無い。

ところで、通常、役務者は、一般の従業員に比べ、会社業務の推進により重要な役割を担っていて、その任命については、会社が、その目的を達成するための組織運営上の必要や、従業員の役務者としての適性などを総合的に勘案して行うものであり、また、役務者には、その職務のうえから会社との一定の信頼・協力関係が求められることになると考えられることから、役務任命は基本的には会社の人事権に属する事項と解される。

したがって、組合間に昇進格差があるからといって、それが必ずしも不当な差別に当たるとは言えず、安労の主張をそのまま認めることはできない。

- ② 次に、前記(2)の会社の主張については、監督職務要項には各役務の職務内容が規定されているものの、具体的に役務者を選考するに当たっての査定基準といったものは示されていないので会社主張の②をそのまま認めることはできない。

しかしながら、前記①で述べたとおり役務任命については、基本的に会社の人事権に属する事項であって会社に相当程度の裁量権を認める余地があると考えられることから、組合間に昇進格差があるからといって、それが直ちに不当な差別に当たるとは言えず、かえって、第1の2(2)⑤で認定した事実等から窺われる安労と会社との関係を考慮すれば、会社主張の①、③及び④については理解できなくもない。とはいえ、会社の裁量権が無制限に認められるわけではなく、その運用の次第によっては裁量権の不当行使が推認される場合があることも想定し得る。

- ③ そこで、第1の4(3)④で認定した、安労が救済を求めている平成7年3月31日時点での勤続年数別・役務の種類別の分布状況を通してその運用の実態をみると、安労と新労との間に相当の昇進格差が存在す

ることは否めない。

しかしながら、この役務任命の状況からは次のことが認められる。

ア 新労員の中にも、比較的勤続年数が長いのに役務に就いていない者が存在する一方、勤続年数の短い者が役務任命を受けたり、上位の役務に就いている例もあることから、役務が、すべての従業員を勤続年数等に応じて均等に処遇するための地位としてではなく、第1の4(1)で認定した制度の趣旨に則って運用されていることが推認される。

イ 安労員の中にも、新労員より勤続年数が短かくて役務任命を受けたり、上位の役務に就いている例が見受けられる。

ウ 安労員に上位の役務者が少ないことが組合間の昇進格差を広げているが、上位の役務者程その職務の重要性、困難性や責任の度合が高まるとともに、組織運営上も会社との一層の信頼・協力関係が求められるところとなると考えられることから、その任命に当たっては、会社の裁量権として許容できる範囲がより広くなると解し得る。加えて、

エ 安労は、第1の2(2)⑤で認定したとおり、会社が推進するQCサークル活動について、生産性向上運動であり、思想教育に結び付くから基本的に反対の方針を示しているが、会社が、その業務の推進に一層の重責を担うこととなる役務者の任命に当たって、こうした安労の会社経営施策への取組姿勢を考慮することがあったとしても必ずしも不合理とは言えない。

以上の点を考え合わせると、結局のところ、本件昇進格差は会社の裁量権として許容できる範囲の中にあるのであって、不当な組合間差別とまで見ることはできない。

(4) 不当労働行為の成否

以上の次第であるから、本件昇進格差について、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と判断することはできない。

第3 法律上の根拠

以上認定した事実及び判断に基づき、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11年3月9日

静岡県地方労働委員会
会長 向坂 達也 ㊟

「別紙 略」