

平成 6 年不第 5 号	立人	英勝	名
平成 7 年不第 1 号	立人	英勝	名
平成 8 年不第 2 号	立人	英勝	名
平成 9 年不第 1 号	立人	英勝	名
平成 10 年不第 1 号	立人	英勝	名
平成 11 年不第 2 号	立人	英勝	名
平成 12 年不第 3 号	立人	英勝	名
平成 13 年不第 1 号	立人	英勝	名
平成 14 年不第 3 号	立人	英勝	名
平成 15 年不第 3 号	立人	勝力	名
平成 16 年不第 2 号	立人	勝力	名
平成 17 年不第 2 号	立人	俊一	男
平成 18 年不第 3 号	立人	守川	博
平成 19 年不第 3 号	立人	渡会	久実
平成 20 年不第 2 号	立人	中丸	素明
	立人	湯川	芳朗
	立人	松井	繁明
	立人	菊池	紘
	立人	金井	克仁
	立人	岡田	克彦
	立人	瀬野	俊之

被申立人 明治乳業株式会社

併合問題に關する意見書

平成 20 年 10 月 8 日

(次回期日 10 月 14 日)

東京都労働委員会 御中

申立人ら代理人弁護士 倉内 節子

同 守川 幸男

同 渡会 久実

同 中丸 素明

同 湯川 芳朗

同 松井 繁明

同 菊池 紘

同 金井 克仁

同 岡田 克彦

同 瀬野 俊之

目 次

第1 意見の趣旨 ——全国申立事件の併合を求める	1
第2 意見の理由	1
1 審査の範囲をめぐる会社の対応	1
2 累積格差の一舉是正の立場からは全申立人が審査の対象者	1
3 全申立事件の併合の必要性 ——格差と差別の実態を十分に明らかにできる	1
・ 対象年度だけで差別の実態は明らかとならない	1
・ 「地域職」に関わる平成6年度の制度改変のねらいと格差の拡大	2
・ 労働委員会の使命	2
4 併合している同種事件も多い	2
5 第1次申立事件後の申立事件の扱いをどうするのか	2

第1 意見の趣旨 ——全国申立事件の併合を求める

申立人らは平成6年（不）第55号事件（以下「第1次申立事件」という）の申立後、毎年同様の不当労働行為救済申立を行ってきたが、貴委員会においてとりあえず第1次申立事件の総論立証が行われている。申立人らは、申立人側の総論立証の終了が見通されているこの時期に、あらためてすべての申立事件の併合を求める。

第2 意見の理由

1 審査の範囲をめぐる会社の対応

会社は第1次申立事件の審査の範囲を平成3年ないし5年とし、この間にD考課のある申立人16名を審査の対象としていた。しかし、公益委員から、審査の範囲を平成元年度から5年度までの5年間とし、それより前は必要に応じて行いたいとの意向が示された（平成20年2月12日の第10回調査期日）のに応じて、前記のとおり、5年間をその時期的範囲とし、申立人のうち19名を対象者としてそれぞれの「勤務ぶり」についての証人申請をした。

2 累積格差の一挙是正の立場からは全申立人が審査の対象者

しかし、申立人がくり返し批判しているように、それまでに累積された賃金・職分等を審査対象として格差の存否を判断して、もし格差の存在が認められれば累積格差の一挙是正をするべきである。当該年度における昇格や昇号、あるいは人事考課成績に限定して格差の存否を判断することは誤りである。仮に申立年度やこれを遡る数年度にたまたま昇格や昇号をしたり、人事考課成績がC考課以上になったからと言って、格差がない、とすることは、長期にわたって累積される賃金、職分差別事件の特質を無視し、差別の実態から目をそらす結果となる。したがって、全申立人について審査の対象とすることが正しい。

3 全申立事件の併合の必要性 ——格差と差別の実態を十分に明らかにできる

ところが、貴労働委員会も、多くの先例や判例で確立されているにもかかわらず、累積格差の将来に向けての一挙是正の方式を取るかどうかあいまいなままであり、会社はこの方式を強く否定している。このことは強く批判されるべきであるが、かかる状況のもとでは、全申立事件の併合が必要である。

- 対象年度だけで差別の実態は明らかとならない

前記のとおり会社は、平成元年度ないし平成5年度に人事考課成績が標準を下回る考課（D考課）がある場合に限定して、勤務ぶりが悪かったことを明らかにする、と言う。

しかし、たまたま当該年度の人事考課成績が標準（C考課、もっとも、実

際には、制度の度重なる改変等でC考課が平均とも言えないから、C考課なら格差がないとは言えないが、ここではそれはおく）以上であり、あるいはたまたま当該年度に昇格、昇号したとしても、他の年度の人事考課成績が悪かったり、昇格、昇号の条件を満たしているのに不当に昇格や昇号が遅らされたり、あるいは後輩に追い越されたりするケースは多い。さらに、技能職や基幹職2級という低職分で定年を迎えた申立人も多い。

- ・ 「地域職」に関する平成6年度の制度改変のねらいと格差の拡大

すでに準備書面・で詳論したとおり、会社は平成6年に、従来の「一般職」「総合職」を、「地域職」を新設して3区分としたが、そのねらいは定年退職が近い申立人らに対し、新入社員を中心とした若年者が職分・賃金についてこれを追い越していく新たな仕組みの創設であった。このことは、平成8年度までに関わる甲15ないし甲17号証の各図表によって明らかとなる。これらの図表によって、各職分において格差が拡大していることが明らかとなっており、平成9年以降はさらに格差が拡大していると推認される。会社はこれらの格差の拡大が明らかとなることをおそれて、併合に反対しているのである。

- ・ 労働委員会の使命

かかる格差と差別の実態をより正確かつ全面的に明らかにして、これに対応した救済をすることこそ労働委員会の使命である。併合すれば、会社もその後の各年度の人事考課成績を開示することになり、格差と差別の実態はより正確かつ全面的に明らかとなる。そのためにも本件における全申立事件を併合することが必要である。

4 併合している同種事件も多い

貴委員会で命令交付された同種事件のうち、併合している事件は多い。

うち、ラジオ関東事件（昭和49年6月14日命令交付、以下同）が4件、桂川製作所事件（昭和56年7月6日）が5件、石川島播磨重工事件（平成2年5月14日）が5件、朝日火災海上事件（平成8年4月5日）が6件、日立中央研究所事件（平成8年5月17日）が7件などとなっている。

5 第1次申立事件後の申立事件の扱いをどうするのか

仮に、全申立事件を併合しない場合、第1次申立事件以外の事件は、第1次申立事件の終結後、あらためて進行させる必要が出てくる。これは訴訟経済上も好ましくない。

よって、貴委員会が全申立事件を併合することを求める。