

## 明治乳業賃金等差別事件に関する中労委命令に対する声明

- 1 中央労働委員会は、本日、全国9事業所の申立人32名が株式会社明治に対し申立てた職分・賃金差別の不当労働行為救済申立の再審査申立事件（平成25年〔不再〕第61号、以下「本件事件」という）について、再審査申立をいずれも棄却するという不当な命令（以下「本件命令」という）を交付（送達）した。
- 2 本件命令は、申立人32名に対する平均97万円（月例賃金4~5か月分にあたる）に及ぶ大きな賃金差別を、また基幹職1級への昇格で13年以上遅れている職分差別を、不当労働行為にならないという非人間的な判断を下した。  
これは「賃金上の不利益取扱については、救済対象となる期間において、会社による不利益取扱の事実が認められ、かつ、現に存する差別について救済を求めているときには、その差別の是正を命じることが、労働組合法27条2項になんら抵触するものではない」として救済した新日本石油化学事件命令、東芝事件命令、昭和シェル石油事件命令等、中央労働委員会が積み重ねてきた救済を投げ捨てたものである。私たちはこの異常な判断に怒りをもって抗議する。
- 3 しかし本件命令は異例にも「第6結論」の前に「第5付言」（裏面に全文転載）をおき、以下のように述べ、紛争の早期解決への判断を「殊に会社」に求めた。  
会社の職制らが申立人らに対し「誹謗中傷と評価されるのもやむを得ない活動を行って」と認め、会社が職制らのこの「活動を抑制することはなかったという限度においては、非難を免れ得ない」と厳しく批判している。また市川工場事件申立人及び本件申立人らとその他の従業員との間に職分・賃金格差が「存在していたのは紛れもない事実である」と強く指摘し、その解決を求めている。
- 4 さらに本件命令は救済こそしなかったものの、事実認定においてインフォーマル組織に会社に関与したこと等を認めたことは、平成25年7月9日に救済を否定した都労委命令を見直し、本件に先行した市川工場の32名の救済申立事件（「市川事件」という）について都労委が平成8年7月に救済命令を出さなかったこと（その後最高裁までたたかったが敗訴で確定した）を克服したものと考えられ、その限りで評価できる内容である。
- 5 そもそも、明治乳業の賃金職分差別事件は、本件と昭和60年に申立てられた市川事件の2つの不当労働行為事件として争われてきた。この2つの事件は昭和40年代初頭から始まった申立人らを敵視・嫌悪した会社の方針の下、昭和44年の新職分制度の導入・実施以降申立人らの退職まで一貫して続いてきた賃金職分差別の不当労働行為事件である。会社はインフォーマル組織を作り育て、申立人らが執行部を担っていた組合支部を会社派の組合員に乗取らせ、その後支部執行部から排除した申立人らに脱退工作をしたり、みせしめに賃金職分差別をする等して、その勢力の弱体化を図った。  
こうした連続した不当労働行為を繰返し、最後は賃金や昇格差別をする事件は典型的な組合弱体化攻撃である。こうした事件は昭和40年頃以降に全国各地の労働委員会に集団的賃金昇格差別の不当労働行為事件として多数係属するようになった。本件はこうした数多く争われた大企業職場での集団間差別事件の一つであり、最後に残された大型事件である。
- 6 会社の申立人らに対する職分・賃金差別を認めたこの命令を契機にして、会社に対し、長年にわたって行われた争議について、当事者間の交渉で早期に全面的な解決をするよう私たちは強く求めるものである。会社が早期に私たちと交渉してこの争議を解決することこそが、食品の安全・責任を尊重する食品企業としての会社に相応しい態度であると確信している。

2017年2月17日

明治乳業争議支援共闘会議  
明治乳業賃金昇格差別撤廃争議団  
明治乳業賃金差別事件弁護団

## 第5 付言全文

本件の労使紛争及びこれに関連する事情等として、次の点を指摘することができる。

昭和40年代において、会社の施策に賛同する当時の職制らが、市川工場事件申立人らや本件申立人らに対し、同人らの信条や組合活動等を理由とする誹謗中傷と評価されるのもやむを得ない活動を行っていたことは既に認定したとおりである。そして、会社は、信条や組合活動等を問うことなく、従業員を公平・公正に取り扱うべき義務を負っていたにもかかわらず、少なくとも会社内で責任ある地位にあった職制らの上記活動を抑制することはなかったという限度においては、非難を免れ得ないところである。また、昭和40年代から昭和50年代初頭における査定の結果とはいえ、市川工場事件申立人ら及び本件申立人らとその他集団との間に職分格差（その帰結としての賃金格差）が存在していたのは紛れもない事実である。さらに、昭和60年に市川工場事件が申し立てられ既に30年余りが経過し、労使紛争が極めて長期化していることに加え、前記第3の9で摘示した39件もの関連する後続事件が都労委に係属するなど労使紛争が深刻化し、この間、市川工場事件申立人ら及び本件申立人らのうち12名が死亡している状況にある。

上記で指摘した事情からすれば、本件の労使紛争による関係当事者の物心両面の損失は大きいものといえ、また、今後も紛争の続くことによる負担やコストの増大も避け難いことは明白といえる。このように長期化し、深刻化した紛争を早期に解決することが当事者双方に強く求められるところであるが、そのためには、当事者双方の互譲による合意をもって紛争の全面的解決を目指すべきことは自明の理である。当委員会は、当事者双方に対し、そのような解決に向けた対応を求めるものであり、殊に会社に対して、より大局的見地に立った判断が強く期待されていることを指摘しておくこととする。

報道関係者 各位

平成29年2月17日

【照会先】

第三部会担当審査総括室  
審査官 柳澤 恭 仁  
(直通電話) 03-5403-2265

### 明治不当労働行為再審査事件 (平成25年(不再)第47号) 命令書交付について

中央労働委員会第三部会(部会長 三輪和雄)は、平成29年2月17日、標記事件に関する命令書に係る当事者に交付しましたのでお知らせします。

命令の概要は次のとおりですが、命令末尾の付言において、労使双方に対し、長期にわたり深刻化している本件紛争の解決に向けた対応を求めています。

#### 【命令のポイント】

～昇格・昇給差別に関する本件救済申立てのうち、①平成元年度から平成4年度に関する救済申立ては、適法な申立期間を徒過したのものとして却下すべきであり、②平成5年度に関する救済申立てについては、本件申立人らが他の従業員と比較して低位な査定を受けたとは認められないことなどを理由に棄却すべきであるとした事例～

①平成元年度(以下「平成」を省略する。)から4年度の昇格・昇給差別(昇格昇給決定行為)に関する救済申立ては、労組法27条2項の定める申立期間の制限を徒過したのものとして却下すべきである。②適法と認められる5年度の昇格・昇給差別(昇格昇給決定行為)に関する救済申立てについては、5年度の昇格・昇給を決定付ける人事考課成績に関し、集团的考察の観点から本件申立人らを1つの集団として見た上で他の従業員と比較しても、両集団間に有意と評価すべき格差が存在したとはいえず、本件申立人らが他の従業員に比して低査定を受けた事実は認められないし、個別的考察の観点からしても、本件申立人らが組合活動を理由に低位な査定を受けたとも認められないことなどからすれば、労組法7条1号及び同3号の不当労働行為には当たらないため棄却すべきである。

#### I 当事者

再審査申立人:個人申立人33名(初審申立人らの承継人を含む。初審申立人らを「本件申立人ら」)  
再審査被申立人:株式会社明治(「会社」)。東京都中央区に所在し、28年3月31日現在で従業員数は1万0805名である。

#### II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、本件申立人らの組合活動を嫌悪し、同人らの元年度から5年度の昇格・昇給を他の従業員と差別して不利益に行い、その結果、組合の運営に支配介入したことが労組法7条1号及び同3号の不当労働行為に当たるとして、東京都労委に救済が申し立てられた事案である。
- 2 初審東京都労委が、死亡した2名の救済申立て、及びその余の30名の元年度ないし4年度における昇格・昇給差別に関する救済申立てを却下し、その余の救済申立てを棄却する旨の初審命令を発したところ、これを不服として再審査が申し立てられた。

#### III 命令の概要

##### 1 主文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

##### 2 判断の要旨

###### (1) 争点1(申立期間の制限)

毎年4月1日付けの職分及び号給の格付け(昇格昇給決定行為)と翌年3月25日までの各月の賃金支払行為とは、継続する1個の行為と評価できる。本件救済申立ては6年7月6日に行われているところ、同日からさかのぼって1年以内の最も早い5年7月25日の賃金支払行為は、同年4月1日付けで行われた職分及び号給の格付け(昇格昇給決定行為)と継続する1個の行為と評価でき、5年度の昇格・昇給差別(昇格昇給決定行為)に関する申立ては適法である。

他方、元年度から4年度の昇格昇給決定行為とこれに基づく賃金支払行為は、いずれも各年

度の最終の賃金支払行為から1年を経過後に申し立てられたものであり、5年度に行われた昇格・昇給の決定と元年度から4年度に行われた昇格・昇給の決定とは1個の「継続する行為」であるとは評価できないから、元年度から4年度の昇格・昇給差別（昇格昇給決定行為）に関する本件救済申立ては、労組法27条2項の申立期間を徒過したものとして却下すべきである。

(2) 争点2（労組法7条1項及び3項の成否）

ア 集团的考察の前提

査定結果が昇格や昇給を決定付けることを建前とする会社の人事制度は、会社程度の規模の企業が備えるべき制度として一般的で合理性を有し、その運用に当たっても年功的処遇が行われていたとは認められないところ、本件申立人らあるいは申立人ら集団については、集団としてのまとまりの程度について必ずしも明らかではなく、その集団性に一定の限界はあるが、会社が本件申立人らや申立人ら集団と対立関係にあった労使協調路線を採るインフォーマル組織の結成に関与していた疑いがあり、会社の要職者が申立人ら集団の人数推移を報告等していたなどの事情を前提とすれば、本件申立人らを含む申立人ら集団が組合活動の面においては1つの集団であったと見た上で、人事考課成績等に関する集团的考察を行うことには有益な面がある。

イ 人事考課効果成績に関する考察

5年度の昇給については、賃金制度によれば、同年度の総合評定成績に基づき決定され、同年度の昇格については、人事考課成績基準によれば、直近3か年（3年度から5年度）の業績・能力評定成績に基づき決定されるから、これらの各成績に関する判断が必要となる。

会社における技能職から基幹職1級までの職分にある従業員の人事考課成績の分布（「標準的人事考課分布」と）と、5年度の職分昇格及び昇給を決定付ける本件申立人らの人事考課成績の分布とを比較すると、本件申立人らの人事考課成績分布は、標準的人事考課分布との乖離がいずれもわずかに数ポイントに留まる上、C考課が最も多く、その余をB考課とD考課が占めるという標準的人事考課分布の傾向と合致している。加えて、前記アで指摘した集団性の限界があり、数名の査定結果が人事考課成績分布の比率に大きく影響すること、本件申立人らは全国9工場に所属しており、同一の査定権者により査定を受けたものではないことなどからすれば、標準的人事考課分布と多少の乖離が生じることはやむを得ないことも指摘できる。そうすると、5年度の昇格を決定付ける3年度から5年度の業績・能力評定成績の査定、並びに同年度の昇給を決定付ける5年度の総合評定成績の査定において、本件申立人らの人事考課成績分布と標準的人事考課分布との間に有意な格差が存在したとは認められず、本件申立人らが他の従業員に比して低査定を受けた事実は認められない。

ウ 職分や賃金の累積格差に関する考察

累積格差の存在自体を不当労働行為とすることは、年度ごとに独立した昇格昇給決定行為という作為を、あえて格差を是正しないという不作為と構成し、この不作為が「継続する行為」に当たると主張するに等しく、労組法27条2項の申立期間の制限に抵触し許されない。また、累積格差の一括是正は、申立期間内の適法な救済申立てに関する不当労働行為の成立が前提となる救済方法の問題であるが、前記イのとおり、本件では、5年度の昇格昇給決定行為について、会社が本件申立人らを他の従業員と比べて低位に査定したとは認められず、不当労働行為の成立を肯認できないから、累積格差の一括是正の救済を命じる前提を欠く。

念のために見ても、再審査申立人らが主張する職分格差（その帰結としての賃金格差）は、5年度の10年以上も前に生じていた職分格差（それまでの査定結果）に基づくところが大きいから、再審査申立人らの主張する職分格差の原因（行為）を適法な救済申立てである5年度の昇格昇給決定行為と結びつけて一括して救済することはできない。

エ 個別的考察

本件審査の状況からすれば、5年度の昇格昇給決定行為の基礎となる査定について、個別立証の方法により不当労働行為の成否を判断する必要はない。

念のために見ても、再審査申立人らは、B考課を受けることができなかった本件申立人らが標準成績であるC考課を上回る人事考課成績を受けるべきであったことに関する的確な立証を行っていない。また、C考課を下回る人事考課成績の者についても、これらの者がその他の本件申立人ら（低位な査定を受けていない者を指す。）に比しても低位な査定を受ける端緒となるべき顕著な組合活動を行っていたことをうかがわせる事情は認められないことなどからすれば、個別立証の観点によっても、労組法7条1号及び3号の不当労働行為が成立するとは認められない。

【参考】

初審救済申立日 6年7月6日（東京都労委6年(不)第55号）  
初審命令交付日 25年7月9日  
再審査申立日 25年7月22日