

明乳争議 人権回復にまったなし 都労委で全面解決を
労働組合つぶし 賃金差別は許さない 5・10総決起集会

2023年5月10日

明乳争議の闘いと到達点

弁護士 金井克仁

はじめに（明乳争議の今は？）

— 最後の闘い（第3次）都労委での審問・証人調べが始まる —

『第3次』と言っている《市川事件・全国事件の都労委における残留事件》は、都労委で2021年4月26日から調査が開始された。以降、調査が続けられて、4月19日（11回調査期日）には双方の立証計画がそろい、次回6月12日までに争議団が尋問事項及び時間配分を提出し、会社が次々回（7、8月頃）までに尋問事項書等を出し、秋頃から具体的審問（証人調べ）が始まる予定になっている。

第1 これまでの闘い（明乳争議のこれまでは？）

— 明乳争議（職分賃金差別事件）のこれまでのたたかい —

1 明乳争議は申立人ら集団への攻撃と職分賃金差別

- (1) 明乳争議とは、明治乳業株式会社（現・株式会社明治）で働いていた申立人ら集団（赤組・ベトコン等と揶揄された活動家及び支持者で会社派が牛耳る組合内の反主流派）に対する赤攻撃をともなった組合攻撃で、続く職分賃金差別の不当労働行為事件である。いわゆる潮流間差別事件であった。
- (2) 組合攻撃の後に始まり今に続く差別の発端は、新職分制度の導入に向け会社が昭和43年に実施した移行格付試験であった。大半の申立人らが受験しなかったことにより最下位職分の技能職に格付けされ、しかもその後の昇格等も差別され、職分賃金の差別は年間100万円を超え、退職まで続いた。
- (3) こうした年々積重なっていく賃金差別等の不当労働行為事件は、除斥期間の規定（不当労働行為の救済申立ては1年以内にする必要がある）から、申立人らは毎年毎年申立てを続けた。

2 市川工場事件のたたかい（『第1次』）

- (1) 「市川工場事件」は、昭和60年から平成18年までの間に、市川工場の申立人32名が毎年申立てた職分賃金差別事件である（**26件**）。
- (2) このうち、次の3つの事件が都労委で併合され（昭和60年(不)第27号、同61年(不)第20号、同(不)第21号）、労働委員会及び裁判所で争われてきた。
 - ① 昭和60年4月の申立事件（昭和55～59年度分の職分賃金差別、30人）
 - ② 昭和61年3月の申立事件（昭和60年度分の職分賃金差別、30人）
 - ③ 申立人2名の申立事件（昭和55～60年度分）
- (3) 都労委（平成8年7月2日）、中労委（同14年1月9日）、東京地裁（同16年5月31日）、東京高裁（同19年3月28日）と、職分賃金差別の不当労働行為は除斥期間などを理由に救済しないという命令・判決が続き、最高裁では同21年2月17日に上告不受理等となった。
- (4) この結果、市川工場事件のうちの昭和62年の申立（昭和61年度分）から平成18年3月の最後の申立（申立人は岩本・高橋・額賀の3人）までの合計23件が都労委に係属したまま残留になった（塩漬・凍結）。⇒『第3次』へ

2 全国事件のたたかい（『第2次』）

- (1) 「全国事件」とは、平成6年7月6日の申立て以降平成22年までの間に、全国の9つの工場（釧路・市川・戸田・静岡・愛知・石川・大阪・京都・福岡）の申立人32名が毎年申立てた職分賃金差別事件である（**17件**）。
- (2) そして最初の申立事件（平成6年(不)第55号）のみが都労委で判断され、以後労働委員会及び裁判所で争われてきた。
- (3) 都労委（平成8年7月2日）、中労委（同29年2月9日）、東京地裁（同30年11月29日）、東京高裁（令和2年1月30日）と職分賃金等差別の不当労働行為は除斥期間を理由に救済しないという命令・判決が続き、最高裁では令和2年10月15日に上告不受理等となった。
- (4) この結果、全国事件のうちの平成7年の申立から同22年3月の最後の申立（申立人は長谷川の1人）までの合計16件が都労委に残留になった（塩漬・凍結）。⇒『第3次』へ

第2 これまでの闘いの総括（なぜ救済されなかったのか？）

— 明白な職分賃金差別事件なのに何故に救済されない —

1 累積した職分等ではなく人事考課成績の比較をして有意の格差はないとした

- (1) これまでの労働委員会・裁判所の闘いで明乳争議が救済されなかったのは、問題とされる年度の昇格昇給等に差別はなかったという理由・理屈であった。つまり、市川工場事件では「昭和59年」「昭和60年」という年度に、全国事件では「平成5年」という年度に、それぞれ昇格昇給等を決定づける人事考課成績に差別はなかったとされたからであった。

全国事件の中労委命令は、平成5年度の昇格昇給を決定づける人事考課成績について、申立人集団と他の従業員と比較しても有意な格差はないと判断した。

- (2) つまり特定年度における（累積した）職分等の比較による格差判断ではなく、その特定年度に昇格等したか否かが問題にされ、その昇格昇給決定行為が不当労働行為性を人事考課成績から判断した。

従来の判断手法と異なり、平成5年度の申立人らの「累積した職分・賃金と他の従業員の職分・賃金の比較」をして、不当労働行為を判断していくという視点は全くなくなっている。いわゆる「大量観察方式」と呼ばれる不当労働行為の判断手法では最初に累積した職分・賃金の外形的な格差を分析し、その格差に合理性がないこと分析して不当労働行為を判断してきた。しかし明乳争議では平成5年度という特定年度の申立人らの「職分昇格や号給昇格の有無」に不当労働行為があったか否かという視点に変わっている。

- (3) そして中労委命令は、申立人32名の平成3年から5年の人事考課査定が「標準的人事考課分布の傾向と合致している」と判断した。

しかし標準的人事考課分布で10～20%とされるB考課は、申立人32名については1名（3.1%）ないし2名（6.3%）しかつけられておらず、標準的人事考課分布の3分の1程度である。申立人らにはB評価は少なくD評価が多いことは明らかである。

これに対し中労委命令はB評価は「やや低い」、D評価は「やや高い」との評価をした。さらには全国事件の裁判所の判決も同じような屁理屈を展開して、中労委命令を擁護した。

2 一方で中労委命令は過去の不当労働行為を認めた

- (1) 「2 本件申立人らの組合活動とこれに反対する組織の結成等」において、申立人らの旺盛な組合活動と申立人らの集団に反対するインフォーマル組織の結成と活動を認定した。【中労委命令 27～36 頁】
- (2) 「3 申立人ら集団にたいする会社の職制らの対応等」において戸田橋工場・市川工場・大阪工場・福岡工場の 4 支部での会社の申立人ら集団への敵視・嫌悪等を認定した。【同 36～39 頁】
- (3) 「(5) 事実認定の関する補足説明」において、高島ノート（甲第 4 号証）・村田ノート（甲第 5 号証）・笠原ファイル（甲第 6 号証）等の資料が真正に成立したものであると認定した。【同 39 頁】
- (4) 「(4) 職分や賃金の累積格差に関する考察」の項において、次のように判断し、職分での大幅な格差（有意の格差）を認めた。【同 86～87 頁】
- 「両事件申立人らのうち、5 年度において基幹職 1 級以上の者は 30.2%（2 年度においては 28.6%）であるに対し、その他集団では本件で明らかとなっている 2 年度においても基幹職 1 級以上の者は 73.7%であり、43.5 ポイント（2 年度で見れば 45.1 ポイント）の職分格差が存在している。」

第 3 『第 3 次』のたたかいの方針

1 全国事件の中労委命令の意義・活用

中労委命令では、(1) 明治における労使関係、(2) 申立人らの組合活動とこれに反対するインフォーマル組織の結成、(3) 申立人ら集団の組合活動を嫌悪した会社の職制らの対応等について、つまり会社の不当労働行為意思について、一定の事実が認定されている。第 3 次の闘いでは、中労委が認定等したこれらの膨大な事実を前提に、これを補強する必要な証拠調べをする。。

2 3 次のたたかいの基本的路線

基本的な構えは市川工場事件の残り事件と全国事件の残り事件を併合する。主張は中労委の付言を基礎にしつつ、これまでの法的主張（継続する行為論・一括是正の救済論・大量観察方式）を維持しつつ、単年度論を軸に B 効果差別を全面展開する。