

命 令 書

申 立 人 出版労連第一学習社労働組合

被申立人 株式会社第一学習社

主 文

- 1 被申立人株式会社第一学習社は、X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9 及び X10 に対して、昭和 49 年 4 月分からの基本給を 2,500 円増額し、賃金、手当及び一時金のはねかえり分を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社第一学習社は、X11 及び X12 を昭和 49 年 4 月 1 日に遡って主任として取り扱わなければならない。
- 3 被申立人株式会社第一学習社は、X11、X12、X13、X3、X4、X5、X14、X15、X6、X9、X10、X16、X8、X17 及び X18 に対して、懲戒処分及び始末書の未提出を理由に、昭和 49 年夏季一時金及び同年年末一時金から減額した金額を支払わなければならない。
- 4 その余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者など

- (1) 被申立人株式会社第一学習社(以下「会社」という。)は、申立て当時、資本金 500 万円で、文部省検定高等学校教科書、学習図書及び学術図書の出版並びに大学受験通信教育の添削などを営み、従業員は 99 人であった。
- (3) 申立人出版労連第一学習社労働組合(以下「一労」という。)は、昭和 48 年 9 月 16 日会社の従業員で組織され、申立て当時、組合員は 28 人であり、執行委員長には X11 が就任していたが、51 年 8 月 21 日 X12 が改選された。

なお、会社には、48 年 11 月 4 日会社の従業員で組織された第一学習社全労働組合(以下「全労」という。)が一労に並存しており、申立て当時、その組合員は 52 人であった。

2 本件をめぐる労使事情

- (1) 会社と一労との間には、一労の結成直後から対立抗争があり、49 年はじめに

かけては、一労の組合員が、朝礼の席で会社の役員が「とにかく組合は労働三法を我田引水し……」といった趣旨の発言をしたのをとらえて抗議したこと、上部団体の役員らとともに数十人で執務中の会社の役員に面会を求めたこと、執務時間中にハチマキ、腕章、ワッペンを着用したことなどを理由に、会社は、延べ数十人を懲戒処分し、一労の結成当初から執行委員長であった X11 や結成後間もなく書記長になった X12 に対しても数回にわたって、けん責や出勤停止の処分をした。その後も、会社が、一労の役員 2 人を配転しようとしたことに端を発し、これに反対した一労からの仮処分申請により配転の効力停止の裁判所の決定がなされ、また、一労のビラ張りをめぐりいざこざから一労が会社の幹部を検察庁に告発するなど労使の紛糾が続き、一労が会社に要求した 49 年の春季賃上げ及び夏季一時金の支給についての団体交渉も約 4 か月にわたって開かれなかった。

- (2) 一労は、年末になって、妥結しないままになっていた夏季一時金及び年末一時金の支給について、当委員会にあっせんを申請し、あっせん案を受諾した会社は、12 月 25 日に夏季一時金を、28 日に年末一時金をそれぞれ支給した。

なお、基本給がこれらの一時金の支給額を算定する基礎となっているため、会社は、一労に所属する従業員に対する賃上げを 4 月に遡及して実施した。

- (3) 一労が結成されてより約 1 か月半遅れて組織された全労は、一労に対して批判的で、一労が会社と対立抗争を続けているのは、組合として良識を欠くものであり、一労の組合員は、仕事のうえでも無責任であると非難していた。

3 49 年度の新基本給の決定

- (1) 従業員の 49 年 4 月分からの基本給(以下「新基本給」という。)は、会社が、従業員一人一人について人事考課を行ったうえで、新しく作成した給与表(以下「新給与表」という。)にそれぞれ当てはめて決定した。
- (2) 新給与表には、部長、次長、課長、係長、主任、班長、一般男子従業員及び一般女子従業員ごとに、号給と金額が定められており、一般男子従業員及び一般女子従業員(以下「一般社員」という。)の号給間の金額差は、2,000 円ないし 3,000 円であった。
- (3) 班長及び一般社員の人事考課は、所定の人事考課表により、第一次査定を主任又は係長、第二次査定を課長、第三次査定を部長の順で行い、総合評価に必要な評価得点は、役員会で最終的に決定されるものであった。

なお、この第一次査定のほとんどは全労に所属しており、一労の組合員には査定者はいなかった。

- (4) 会社が、一般社員の新給与表による号給を決定するに当たっては、人事考課の

査定結果に基づいて算定した金額どおりでなく、当てはめに際しかなりの手直しが行われた。

- (5) 一般社員の男子 14 人、女子 21 人の新基本給と 49 年 3 月までの基本給(以下「旧基本給」という。)について、一労に所属する従業員と全労に所属する従業員及び非組合員とを男女別に比較してみると、それぞれ二、三の例外はあるが、基本給の増加額においても増加率においても一労に所属する従業員が低くなっている。

また、新基本給においては、本件申立てにかかる X1、X2、X3、X4、X5、X8 及び X9 は、同じ大学卒で勤続年数、年齢がほぼ同じ者と比較してみて、1 号給低くランクされて、金額で 2,500 円の差がみられ、さらに、旧基本給の決定においては、ほとんど考慮されていない短大卒以下の学歴を持つ X10、X6 及び X7 は、勤続年数、年齢がほぼ同じ者と比較してみて、1 号給低くランクされて、金額で 2,500 円の差がみられる。

4 49 年 4 月の昇格人事

- (1) 会社の昇格人事は、毎年 4 月に行われ、49 年は、4 月 1 日付けの昇格人事が同月 17 日に発表された。これによると、班長であった者で主任に昇格した者は 10 人であったが、その中には、当時一労の執行委員長であった X11 及び書記長であった X12 は入っておらず、昇格していなかった。

なお、これらの昇格した 10 人の班長在職年数は、6 人が 1 年、4 人が 2 年であり、X11 は 2 年、X12 は 4 年であった。

- (2) 会社には、主任への昇格について具体的な基準はなく、昇格は、前記 3(3)の人事考課に基づいて行われた。
- (3) 班長及び主任の職務権限及び責任の軽重は明らかでない。
- (4) 班長及び主任は、それぞれ異なった額の役付手当が支給され、その額は、従来、班長 3,000 円ないし 5,000 円、主任 10,000 円ないし 14,000 円であったが、会社は、4 月の賃金改定の際、それをそれぞれ班長及び主任の旧基本給に繰り入れ、新たに役付手当として、班長には 2,000 円、主任には 3,000 円を支給することとした。

5 49 年の夏季一時金及び年末一時金の減額

- (1) 会社は、49 年の夏季一時金及び年末一時金を支給するに当たっては、その支給額を計算するための人事考課査定表を作成し、これによって算出した金額から、夏季一時金及び年末一時金のそれぞれの考課査定期間中に行った懲戒処分及び始末書の未提出について、第 1 表の基準により一定率の減額(以下「処分減額」という。)を行った。

なお、処分減額の減額率の最高は、年末一時金については、25%とされており、夏季一時金については、定められておらなかった。

第1表

区分	夏季一時金	年末一時金
出勤停止処分	1日につき10%、1日増すごとに25%	1回につき6%、1回増すごとに3%
けん責処分	1回につき5%、1回増すごとに2%	1回につき3%、1回増すごとに2%
始末書未提出	1通につき2%	1回につき1.5%

(2) 処分減額の基準については、会社は、夏季一時金の場合、それを一労に所属する従業員に支給した12月25日に一労に示したが、一労と合意したことはなく、年末一時金の場合、一労に示したこともない。

(3) 本件申立てにかかると一労に所属する従業員についての処分減額の状況は、第2表のとおりであり、処分減額の対象となった懲戒処分及び始末書の未提出は、ハチマキ、腕章、ワッペンを着用、ステッカー張りなど組合活動に関するものばかりであった。

なお、従業員のうち、処分減額の対象となった者には、全労に所属する者及び非組合員はおらず、全て一労に所属する者であった。

第2表

氏名	夏季一時金処分減額	年末一時金処分減額
X11	11.0(%)	25.0(%)
X12	7.0	25.0
X13	7.0	24.5
X3	—	15.5
X4	7.0	19.0
X5	7.0	19.0
X14	—	12.0
X15	—	12.0
X6	—	22.5
X9	7.0(%)	25.0(%)
X10	—	4.5
X16	7.0	19.0
X8	—	12.0
X17	—	12.0
X18	—	12.0

第2 判断及び法律上の根拠

1 会社は、一般社員の新基本給について、新定の人事考課表により第三次まで査定し、役員会で最終的に評価得点を決定して人事考課を行い、新給与表に当てはめ、客観的かつ公正に各人の新基本給を決定したものであると主張する。

しかし、班長及び一般社員の人事考課の第一次査定者のほとんどは全労に所属しており、その全労は、一労に対して批判的であり、しかも、会社が決定した一般社員の新基本給は、人事考課の査定結果に基づいて算定した金額どおりではなく、かなりの手直しが行われており、その手直しにしても公正であったとは認められず、一般社員の新基本給の決定が客観的かつ公正になされたものとも考えられない。また、会社と一労とは、ことあるごとに対立抗争を続けていたことなどを総合すると、会社が一般社員のうち、一労に所属する者の新基本給を、全労に所属する者及び非組合員よりも基本給の増加額においても増加率においても低く決定したことは、一労の組合員であることを理由とした差別扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 会社は、49年4月の主任への昇格については、単に勤続年数を基準に昇格させたものではなく、所定の人事考課表により客観的かつ公正に判定し、本人の成績が他の範となる者を昇格させたものであり、X11及びX12は、勤務成績が不良で担当する職務において度々不注意な過失を重ね、業務の運営に支障をきたし、また、懲戒処分も数多く受け、不適格であるため昇格させなかったものであると主張する。

しかし、主任への昇格が単に勤続年数を基準にしたものではないとしても、班長と主任の職務権限や責任の軽重は明らかでなく、班長に比較して、主任が職責上重い職にあるとはいえず、役付手当については、額に相違がみられるが、49年4月の賃金改定の際、従来の役付手当を旧基本給に繰り入れたことからみて、賃金上の優遇の措置と考えられる。

また、X11及びX12の勤務成績については、前者が2年間、後者が4年間それぞれ班長として勤務しており、その間、担当する職務において、会社が主張するように、度々過失を重ね業務の運営に支障をきたしたということについては、明らかでない。さらに、当時対立抗争があった労使事情からすれば、両人は、一労の結成当初からの中心人物で、人事考課査定が公正になされたとは認められず、X11及びX12に対する懲戒処分についても、当時の労使事情のもとにおいて、組合活動に関してなされたものであり、結成後間もない一労の組合活動に多少の行き過ぎがあったにしても、会社がことあるごとに懲戒処分をもって対処するやり

方は穏当を欠いており、X11 及び X12 が主任として不適格であるとは認め難い。

以上から、X11 及び X12 を主任に昇格させなかったことは、両人が一労の役員として活動していたことを理由とした不利益扱いであり、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

3 会社は、49 年の夏季一時金及び年末一時金の処分減額については、懲戒処分及び始末書の未提出に対する減額基準を作成し、従業員に共通かつ公平に適用したものであり、しかも、一労の組合員は、このことも了解のうえ一時金を受領していると主張する。

しかし、49 年の夏季一時金及び年末一時金についての懲戒処分及び始末書の未提出に対する減額基準は、会社が一方的に作成したもので、その内容については、一労と合意に達した事実はなく、しかも、処分減額の対象となったのは、ハチマキ、腕章、ワッペンを着用、ステッカー張りなど組合活動に関するものであり、処分減額を受けた者が一労に所属する従業員のみであったことからすると、処分減額したことは、一労の組合員の活発な組合活動を嫌悪した不利益扱いといわざるを得ず、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

4 申立人は、請求する救済内容として、陳謝文の掲示を求めているが、主文のとおり救済で十分であると判断し、これを棄却する。

よって、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和 52 年 2 月 19 日

広島県地方労働委員会

会長 勝 部 良 吉 ㊞