

青森、昭52不10、昭53.10.28

命 令 書

申立人 紅屋労働組合

被申立人 紅屋商事株式会社

主 文

- 1 被申立人紅屋商事株式会社は、申立人紅屋労働組合の組合員11名について、昭和51年4月以降の基本給を、A₁92,500円、A₂85,500円、A₃85,500円、A₄80,500円、A₅95,000円、A₆88,500円、A₇76,500円、A₈77,500円、A₉72,500円、A₁₀76,500円、A₁₁76,500円とし、各人に支払済金額との差額（基本給の差額のほか、諸手当・賞与のはねかえり分を含む。）及び各人の差額に対する昭和51年7月以降各支払期日から完済に至るまで年5分の割合による金員を支払え。
- 2 被申立人紅屋商事株式会社は、申立人紅屋労働組合の組合員A₈に対して、昭和51年8月以降主任手当相当額として月額2,000円及びこれに対する各支払期日から完済に至るまで年5分の割合による金員を支払え。
- 3 申立人のその他の請求は棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人紅屋商事株式会社（以下、「会社」という。）は、肩書地（編注、青森市）に本店（青森店）を置き、弘前市に弘前店をもつ大型小売店舗で、総合衣料、食

品、日用品等の小売を業とする会社であり、従業員は、現在約250名である。

- (2) 申立人紅屋労働組合（以下、「組合」という。）は、昭和49年12月21日に弘前店の従業員を主体に107名をもって結成され、本件申立時の組合員は20余名で、上部団体として弘前地方労働組合会議、青森県労働組合会議に加盟する労働組合である。

なお、会社には、組合のほか昭和50年1月中旬青森店の従業員を主体に結成されたゼンセン同盟紅屋商事労働組合（以下、「ゼンセン紅屋労組」という。）がある。

2 労使の対立状態

- (1) 本件当事者間において、本件申立て前に昭和50年度夏季賞与差別是正（昭和50年（不）第28号）及び同年度年末賞与差別是正（昭和51年（不）第11号）事件が当委員会に係属し、審査の結果、これらの事件は、会社の組合員に対する差別的評価に基づくものであるとして、いずれも人事考課率の是正を内容とする救済命令を発し、会社はこれを不服として再審申立てをしたが、棄却され、会社はさらに行政訴訟を提起し、現在係属中である。
- (2) なお、このほか本件申立て前に、組合結成直後の支配介入事件、組合書記長の三次にわたる解雇事件等8件、本件審査中に昭和52年度賃金差別事件等4件の救済申立てがなされた。このうち4件について救済命令が発せられ、2件は取下げとなり、現在6件が審査中である。

3 会社の賃金体系

- (1) 会社の賃金規定による賃金体系は、次のとおりである。

「A賃金体系」 26歳以下の男子職員。

「B賃金体系」 26歳以上の男子職員、22歳以上の女子職員及び年齢を問わず主任・係長等の役職者。

「C賃金体系」 41歳以上の職員。

「D賃金体系」 21歳以下の女子職員。

このような賃金体系の下で、「A、C及びD賃金体系」の適用をうける者の賃金額は、高校卒で18歳の者の初任給額（以下、「基準初任給額」という。）を基礎に各人

の年齢及び勤続年数によって自動的に決定される。次に、「B賃金体系」の適用をうける者の賃金額は、基準初任給額を基礎としつつも、人事考課によって決定される。

- (2) 「B賃金体系」の適用をうける者のうち、主任には月額2,000円、係長には月額3,000円の役職手当が支給される。

4 昭和51年度賃上げの状況及び請求内容

- (1) 昭和51年4月24日、組合は昭和51年度賃上げ要求書を提出し、以後数回の団交を行い、同年7月1日、昭和51年4月以降の賃金は全て会社の賃金規定に基づくものとし、前記基準初任給額を前年度に比して4,000円引上げて66,000円とすることで妥結した。

この間、ゼンセン紅屋労組は、同年5月13日、組合と同一内容で妥結している。

- (2) 同年7月7日、組合員に対して賃上げに伴う差額が4月分にさかのぼって支給されたが、組合員の賃上げ額は次のとおりであった。

氏名	昭和50年度(賃上げ前)		昭和51年度(賃上げ後)		賃上げ額
	適用賃金体系	基本給	適用賃金体系	基本給	
A ₁	B-3	87,000	A	91,000	4,000
A ₂	B-2	81,100	B-1	84,000	2,900
A ₃	B-2	81,100	B-1	84,000	2,900
A ₄	B-1	76,000	B-1	79,000	3,000
A ₅	B-1	91,000	B-1	91,000	0
A ₆	B-2	82,300	A	87,000	4,700
A ₇	B-2	72,000	B-1	75,000	3,000
A ₈	B-2	72,000	B-1	76,000	4,000
A ₉	D	65,000	B-1	71,000	6,000
A ₁₀	B-1	69,000	B-1	75,000	6,000
A ₁₁	D	71,000	B-1	75,000	4,000
A ₁₂	D	64,000	D	71,000	7,000
A ₁₃	D	65,000	D	72,000	7,000
A ₁₄	D	65,000	D	72,000	7,000
A ₁₅	D	65,000	D	72,000	7,000
A ₁₆	A	71,000	A	79,000	8,000

(注1) Bの後の数字は等級を示し、「B-1」は上級職員
「B-2」は主任、「B-3」は係長。

(注2) A₈は昭和51年8月に「B-1」となった。

(3) 組合は、上記16名の組合員のうち、「A、D賃金体系」の適用をうける者5名については年齢・勤続年数によって自動的に賃上げ額が決定されることから除外し、「B賃金体系」の適用をうける者（賃上げ後「A賃金体系」の適用をうけるようになった者を含む。）11名について、その平均賃上げ額は3,681円となっているが、これは「B賃金体系」の適用をうけるゼンセン紅屋労組員等（両組合のいずれにも属さない者若干名を含む。）に比して不当に低額になっているとして、これら11名の賃上げ額の是正を請求する。

(4) 会社提出の資料によると、前記「B賃金体系」の適用をうけるゼンセン紅屋労組員等42名の平均賃上額は5,307円となっている。

5 役職手当の不支給について

(1) 昭和50年4月、会社は、各役職（主任・係長等、以下同じ）の資格要件を明らかにし、社内の組織体制確立のため、従来の役職者を全て白紙撤回し、役職手当の支給も停止し、新たに役職者登用試験を行い、その合格者を役職に登用し手当も支給する旨を発表した。

これら試験実施要領等の従業員に対する伝達は、朝礼の場で口頭で伝えたほか、会社掲示板に文書を掲示し、なお必要に応じて個別に口頭で説明した。

(2) 組合員の受験状況は、次のとおりであった。

試験区分	組合員のうちで受験資格を有する者	受験した者	合格者
主任	9	4	3
係長	6	5	2

主任試験合格者のうち、2名は既に退社し、A₈は、昭和51年8月に降格された。

係長試験合格者のうち、1名は既に退社し、1名は解雇され、現在当委員会及び裁判所に係争中である。

第2 判断及び法律上の根拠

1 昭和51年度賃上げ差別について

(1) 当事者の主張

(イ) 組合は、昭和51年度賃上げについて、「B賃金体系」の適用をうける組合員の賃上げ額が同じ体系の適用をうけるゼンセン紅屋労組員等の賃上げ額と比較して低額となっており、これは組合を敵視する会社が差別的人事考課を行った結果であると主張する。

(ロ) 一方、会社は、賃上げ額に組合員とゼンセン紅屋労組員等の間に格差が生じたのは、「B賃金体系」の適用者について人事考課を公平に実施したところ、当該組合員は勤務成績が悪いため査定が低位になった結果である。又、ゼンセン紅屋労組員等の中にも低額の者があり、組合員であるが故に差別取扱いをしたものではない、と主張する。

(2) 判断

(イ) 昭和51年度賃上げにおいて、「B賃金体系」の適用をうける組合員11名と同じ体系の適用をうけるゼンセン紅屋労組員等42名の間に、前記認定した事実4(2)(3)(4)のような格差があるが、これは会社の賃金体系上、人事考課の査定が低位であったことによって生じたものと認められる。

(ロ) ところで、本件賃上げに伴う人事考課は、昭和50年夏季賞与及び同年度年末賞与支給に際して行われた人事考課を準用しているが、この人事考課については、当委員会は、前記認定した事実2(1)の命令書で、会社が組合員の査定を低位にしたことは合理的根拠がないと判断したところであり、これをここに援用する。このことと前記認定した事実2の組合結成後の労使間の異常な対立状態を考え合わせると、本件賃上げの格差も組合の組合員であることを理由になされたものと判断せざるを得ない。

(ハ) 従って、本件賃上げにおける格差は、組合員に対する差別取扱いであり、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であるので、会社は対象組合員の賃上げ額を是正すべき義務がある。その是正方法は、基準初任給額が4,000円引上げられていること及びゼンセン紅屋労組員等の平均賃上げ額が5,307円である

こと等を考慮して、賃上げ額が0であるA₅については、基準初任給の引上げ額4,000円、その他の対象組合員各人については、既の実施した賃上げ額にさらに一律1,500円を加算するのが相当であり、昭和51年4月以降の各人の基本給を主文1の額とし、各人に支払済金額との差額金を支払うべきものとする。

なお、この差額金には、基本給の差額のほか、基本給を算定基礎とする諸手当及び賞与等へのはねかえり分も当然含むものとし、さらにこれらに対する昭和51年7月以降各支払期日から完済に至るまで年5分の割合による金員を附加して支払う必要がある。

2 役職手当の不支給について

(1) 当事者の主張

(イ) 組合は、組合員のうち、本件賃上げ前に係長であったA₁、同じく主任であったA₂、A₃、A₆、A₇がいずれも役職を解かれ、役職手当の支給を打ち切られたことは、会社が故意に新役職者登用試験に受験の機会を与えなかったことによるものであり、前記組合員に対する役職手当の不支給は不当である。又、A₈については、この試験に合格しているのであるから、当然主任手当が支給されるべきである、と主張する。

(ロ) 一方、会社は、新役職者登用試験については、従業員全体に伝達し、受験の機会において組合員の差別扱いをしたものではない。又、A₈については、試験に合格したが、部下の指導能力に欠けるため、部下のいない職場に配転し、降格したものである、と主張する。

(2) 判断

(イ) 組合員の新役職者登用試験の受験状況は、前記認定した事実5(2)のとおりであるが、これによると組合員の中にも受験している者がいること、又、試験実施にあたって会社は相当の伝達方法をとっていると認められるので、組合員に受験の機会が与えられなかったとは解せられない。

以上のことから、この点に関する組合の主張は採用できない。

(ロ) ただし、A₈については、同人は前記試験に合格し、主任の資格ありとされ、その後も主任の地位にあり主任手当の支給を受けてきた。かかる者を降格させることは、一種の懲戒処分と認められ、会社にとって特段に不都合な事情の発生した場合に限られると解せられるところ、この点に関する会社の主張は合理性を欠く。ちなみに、A₈の降格によって組合員の中には役職者が一名もいなくなった。しかも降格の合理的理由がないとなれば、結局は組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとの判断が相当であり、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。

従って、会社は、A₈に対し、降格した昭和51年8月以降主任手当相当額を支払う義務がある。

なお、この金額には、各支払期日から完済に至るまで年5分の割合による金員を附加して支払う必要がある。

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条を適用して主文のとおり命令する。

昭和53年10月28日

青森県地方労働委員会

会長 相 内 禎 介