

青森、昭53不7、昭55.7.9

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A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8の昭和52年度賃上げ額をそれぞれ6,000円とし、各人に既に引き上げた額との差額（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52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 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た労働組合であり、本件申立て時の組合員は、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している。

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 組合結成後の労使の対立状態

- (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（昭和50年（不）第28号）、同年度年末賞与（昭和51年（不）第11号）及び昭和51年度夏季賞与差別是正（昭和51年（不）第21号）事件が当委員会に係属し、審査の結果、救済命令を発した。会社はこれを不服として再審申立てをしたが、このうち昭和50年度夏季及び年末賞与差別是正事件については棄却され、会社はさらに行政訴訟を提起し、地裁、高裁で中労委命令が支持され、現在最高裁に係属中である。昭和51年度夏季賞与差別是正事件は中労委に係属中である。
- (2) また、昭和51年度賃上げ差別是正（昭和52年（不）第10号）事件についても、当委員会は、既に実施した各人の賃上げ額にさらに一律1,500円を加算し、賃上げ額が零であった者1名については4,000円を賃上げすべき旨の救済命令を交付したが、会社はこれを不服として再審申立てをし、現在中労委に係属中である。
- (3) 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9件、本件審査中に昭和53年度賃上げ差別是正事件等2件の救済申立てがなされた。このうち3件について救済命令が発せられ、2件は取下げられ、現在6件に係属中である。

3 会社の賃金体系

- (1) 会社の賃金規定によると、賃金体系は、男子25才以下については「A賃金体系」、男子26才以上又は女子22才以上若しくは年令を問わず主任・係長等の役職者は「B賃金体系」、男子41才以上は「C賃金体系」、女子21才以下は「D賃金体系」となっており、基本給については各体系とも「別表『基準給表』のとおりとする」旨規定されている。

このうち、「C賃金体系」については、当該別表がついていないことから「B賃金体系」の適用を受ける者に準じた取扱いをしていた。

- (2) これによると「A及びD賃金体系」の適用を受ける者の基本給額は、高校卒で18才の者の初任給額（以下、「基準初任給額」という。）を基礎とした「基準給表」に各人の年令及び勤続年数によって具体的にあてはめ自動的に決定される。

次に、「B賃金体系」の適用を受ける者の基本給額は、基準初任給額を基礎とした「基準給表」に、人事考課規定による考課の結果によって具体的にあてはめて決定される。

- (3) 「B賃金体系」の適用を受ける者のうち、主任・係長等の役職者には各手当が支給される。

4 昭和52年度賃上げ状況

- (1) 昭和52年3月16日、組合は昭和52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17日、昭和52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円引き上げて70,000円とすることで妥結した。同年7月28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。
- (2) この間、ゼンセン紅屋労組は、同年6月中旬妥結し、同月下旬に差額金が支払われた。
- (3) 組合員13名のうち、「B賃金体系」の適用を受けるA1、A2、A4、A3、A5、A6、A7、A8の8名について、その賃上げ額は全員一律4,000円となっている。「A賃金体系」の適用を受けるA9、A10は8,000円、「D賃金体系」の適用を受けるA11、A12、A13は7,000円の賃上げ額となっている。

このうち、「A及びD賃金体系」の適用者の基本給額は年令及び勤続年数で自動的に決定されるので差別がなく、人事考課の影響を受ける「B賃金体系」の適用者8名についてのみ救済の対象とした。

- (4) 会社提出の資料によると、前記「B賃金体系」の適用を受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。以下同じ。）の平均賃上げ額は6,041円となっている。

5 役職者登用状況

昭和50年4月、会社は、各役職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、新たに役職者登用試験を実施し、その合格者から新たに任用した。（このことについても、組合から不当労働行為であるとして昭和51年度賃上げ差別是正事件の中で救済申立てがなされた。昭和52年（不）第10号事件。）

その結果、組合員の中には、合格したがその後退社した者、解雇された者及び降格され

た者もあり、結局、役職者は一人もいなくなった。ただし、前記昭和52年（不）第10号事件で、試験に合格したA 6については主任手当相当額の支給を命じている。

その後、このような役職者登用試験は行われていない。

第2 判断及び法律上の根拠

1 昭和52年度賃上げ差別について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 昭和52年度賃上げについて、「B賃金体系」の適用を受ける組合員の賃上げ額が同じ体系の適用を受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。

(イ) ゼンセン紅屋労組員等の平均賃上げ額の計算にあたっては、その対象に「B賃金体系」の適用を受ける役職者を含め、昭和51年度中途採用者は除くべきであり、その平均賃上げ額は6,224円である。

(ウ) 会社は組合員A 3、A 4の2名は「C賃金体系」の適用を受けると主張するが、昭和52年当時、「C賃金体系」は存在していなかった。

(エ) 昭和51年度賃上げにおいても差別を受けており、これについては各人に1,500円、1名については4,000円を加算すべき救済命令が出されたが、会社はこれを履行していないのであるから、この分に今回のゼンセン紅屋労組員等との差額分を2,000円として加算の上、追加支給すべきである。

なお、A 9については、今回の差別はないが昭和51年度分の差額1,500円を支給すべきである。

イ 会社の主張

(ア) 「B賃金体系」の適用者について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、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。組合員個々の査定においては格差があったが、組合が当初から一律昇給を主張していたので、組合員については個々に査定

した後平均を算出し、それによって一律4,000円の昇給としたものである。また、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。

(イ) また、このほかに、組合員は残業拒否をしていること、電子レンジの拡張販売に際し非協力的であったことによるものである。

(ウ) 「B賃金体系」の適用を受けるゼンセン紅屋労組員等の平均賃上げ額の計算にあたっては、役職者及び今回の賃上げにおいて新たに「B賃金体系」の適用を受けるようになった者は除くべきであり、その平均賃上げ額は5,545円である。

(エ) 会社は昭和50年4月以降の就業規則で「C賃金体系」を明示し、別表としての「基準給表」は内規として公表はしていなかっただけであり、組合員A3、A4の2名は明らかに「C賃金体系」の適用を受ける者である。

(2) 判断

ア 昭和52年度賃上げにおいて、「B賃金体系」の適用を受ける組合員とゼンセン紅屋労組員等との間には、前記認定した事実4(3)(4)のような格差がある。

イ この原因について、会社は公平な人事考課の結果によるものであること、組合員の残業拒否及び電子レンジの拡張販売における非協力を挙げるので、以下判断する。

ウ 第1に、本件賃上げに伴う人事考課について、会社は、その対象期間は昭和51年4月1日から昭和52年3月31日までであり、人事考課は年2回にわけて実施しているので、今回の賃上げには、

昭和50年11月16日から昭和51年5月15日（前年後期）の一部

昭和51年5月16日から昭和51年11月15日（当年前期）の全部

昭和51年11月16日から昭和52年5月15日（当年後期）の大部分

の3期にわたる人事考課を適用したものであるとして、当年前期と当年後期の2期分の各人の人事考課を提出した。

しかし、提出された考課表だけでは今回の賃上げ額を決定した具体的な考課点との関連が明らかでない。また、考課表は各人の成績の或る程度の目安となるとしてもそ

の評価要素には主観的な内容が多く、組合員が低査定となった合理的根拠を示すものとは言えない。

次に、会社は、組合員は能力向上の意欲に欠け、上司の指示に反する行為が多いと主張するが、これは抽象的な評価にとどまり、これと各人の査定が低くなったこととの関連が不明確である。

さらに、会社は、組合員の個々の査定においては格差があるが、組合の一律昇給の要求を考慮し一律4,000円にしたものであるとし、ゼンセン紅屋労組員等には厳正な査定のうち査定額を決定したため、その中には組合員の昇給額である4,000円を下回る者もあれば上回る者もあって査定格差があると主張するが、前記認定した事実4(1)のように「基準初任給額」を4,000円引き上げていることからすれば、組合員の4,000円は最低の引き上げ額であってそれ以下の者はいないはずであり、この点に関する会社の主張は理解し難い。

以上のことと、本件と同種の事件で、同様の考課方法を採用している昭和51年度賃上げ差別是正（昭和52年（不）第10号）事件の経過及び前記認定した事実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、会社が組合員の査定を低位にしたことは、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。

エ 第2に、組合員の残業拒否については、本件賃上げに係る期間中に、組合の争議行為として残業拒否を行った事実のないことは会社も認めている。また、会社は組合員個人の残業拒否を挙げるが、もともと、残業に関する協力等は、労働者の自由な意志に委ねられていることであり、これらをもとに賃上げ額の多寡を決定すること自体許されないと解すべきである。

従って、この点に関する会社の主張は是認できない。

オ 第3に、電子レンジの拡張販売における組合員の非協力については、確かに組合員の販売台数は少なかった。しかし、この拡張販売にあたって会社は男子社員を対象に研修を行ったが、組合役員にはこの通知がなされていないこと、ゼンセン紅屋労組員等は商品担当者が多く、その地位を利用して取引関係者に販売することができたが、

組合員の男子の職場は商品管理課（荷物の收受等）で、女子はほとんどがレジ係であることからすれば、ゼンセン紅屋労組員等に比して販売台数が少なかったことは無理からぬ点もある。また、一時的なキャンペーン販売であってみれば、その販売台数によって手当等を支給することはともかく、これをもって各人の基本給に差をつけることは許されない。

カ 以上のとおり、本件賃上げ額に格差が生じたことには合理的理由がなく、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、会社はこれを是正する義務がある。

(3) 救済方法

ア まず、会社は組合員A3、A4は「C賃金体系」の適用を受ける者であると主張するが、前記認定した事実3(1)のとおり、「C賃金体系」か「B賃金体系」かはさておいて、当時「B賃金体系」の適用者と同じ取扱いを受けていたと推察されるので、是正対象者とする。

イ 次に、昭和51年度賃上げ差別是正事件については、前記認定した事実2(2)のとおりであるが、組合は、会社がこれを履行していないとして、この事件で当地労委が命じた金額をも請求するが、本件は昭和52年度の賃上げ額の格差是正を命ずることでも足りるものとする。

ウ 「B賃金体系」が適用になるゼンセン紅屋労組員等の平均賃上げ額を算定するには、今回の考課対象期間中に入社した者（4名）及び自動的に基本給額が決定する今回新たに「B賃金体系」の適用を受けるようになった者（15名）は除外し、主任・係長は一般の「B賃金体系」の適用を受ける者と同様の人事考課をされているのであるから含めて計算するのが妥当であり、その額は前記認定した事実4(4)のとおりである。

エ 従って、対象組合員各人について、昭和51年度の基本給額に賃上げ額一律6,000円を加算するのが相当であり、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52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 主任手当不支給について

(1) 組合は、昭和50年に新役職者登用試験実施後、新たに登用試験を行うことなく、ゼンセン紅屋労組員等の中から7名の者を主任・係長に登用し、その結果、ゼンセン紅屋労組員等の男子で勤続4年以上の者は1人を除いて全て主任・係長になっているが、組合員の中には一人の役職者もないことから、これは明らかに差別であり、その合理的理由もないので、組合員のうちA1、A9、A2を主任に登用し、主任手当を支給すべきであると主張する。

一方、会社は、組合の主張するような主任・係長の登用の事実はないし、また、役職は勤務年数によって自動的になるものでもないとは主張するので、以下判断する。

昭和50年の役職者登用後において、主任・係長の登用試験が行われていないことは明らかであるが、若干の従業員が試験によらずして役職者に登用されたことは推認することができる。されど、役職者の登用は勤務年数や年功序列等によって自動的になされるものでなく、人事に関する経営者の裁量によってなされるものであり、本件の場合、A1ほか2名が当然役職者として登用されるべき者であるか、また、登用されなかったことが経営者の人事裁量権の範囲を越えた差別取扱いであるかは断定することはできない。よって、A1ほか2名の処遇に関する申立てはこれを認めることができない。

3 結論

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55年7月9日

青森県地方労働委員会

会長 相内 禎 介