

中労委、昭52不再72、昭53不再59、昭55. 11. 19

命 令 書

昭和52年（不再）第72号再審査申立人  
紅屋商事株式会社  
昭和53年（不再）第59号再審査申立人

昭和52年（不再）第72号再審査被申立人  
紅屋労働組合  
昭和53年（不再）第59号再審査被申立人

主 文

- 1 中労委昭和53年（不再）第59号事件に係る初審命令の主文第1項を次のとおり変更する。
  - (1) 「組合員11名」を「組合員7名」に改める。
  - (2) 「A<sub>1</sub>92,500円」、「A<sub>2</sub>88,500円」、「A<sub>3</sub>72,500円」、「A<sub>4</sub>76,500円」を削る。
- 2 中労委昭和53年（不再）第59号事件に係るA<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>及びA<sub>4</sub>に関する紅屋労働組合の救済申立てを棄却する。
- 3 その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人紅屋商事株式会社（以下「会社」という。）は、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、従業員は約250名である。
- (2) 再審査被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、昭和55年1月17日現在、組合員は18名である。

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 組合結成後の労使事情

- (1) 会社・組合間には、組合結成以来紛争が生じ、本件以外にも多くの事件が争われており、青森県地方労働委員会においては、組合脱退勧奨等の支配介入（青森地労委昭和50年（不）第3号）、組合員の配転（青森地労委昭和51年（不）第14号）、副委員長出勤停止（青森地労委昭和51年（不）第16号）、執行委員長解雇（青森地労委昭和51年（不）第18号）、昭和53年度賃上げ差別（青森地労委昭和54年（不）第5号）、昭和54年度賃上げ差別（青森地労委昭和55年（不）第8号）の各事件があり、また当委員会が救済命令を交付した書記長の第1次ないし第3次解雇事件及び昭和50年度夏季・冬季賞与の差別事件が、それぞれ会社の上告により現在最高裁判所に係属中である。

## 3 昭和51年度の賃上げ

- (1) 昭和50年4月から実施された会社の賃金体系は、賃金規定によると次のようになっている。

「A賃金体系」25才以下の男子職員

「B賃金体系」26才以上の男子職員、22才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才以上の職員

「D賃金体系」21才以下の女子職員

このような賃金体系の下で「A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才の者の初任給額（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。「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、人事考課に基づいて決定される。そして、これらA、B及びD賃金体系についてはそれぞれ別表が付されており、賃金額がわかるようになっている。しかし、41才以上の者に対する「C賃金体系」は、「この体系における基本給の決定要素は、職務の保有する労働困難性、経営からみた労働価値および職種の需要供給度とし、

別表3『C賃金体系基本基準給表』のとおりとする。ただし職務についての評価は毎年1回行い、必要に応じて別表の金額を修正する。」と規定はされているものの、本件51年昇給時には別表は成文化されておらず、実際には、B賃金体系を適用して運用されていた。

(2) 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。

(3) 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る。

(単位 円)

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

A <sub>14</sub>	D	65,000	D	72,000	7,000
A <sub>15</sub>	D	65,000	D	72,000	7,000
A <sub>16</sub>	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) A<sub>10</sub>は昭和51年8月に「B-1」となった。

(4) 上記16名の組合員のうち、人考考課に基づいて決定される「B賃金体系」者7名（「D賃金体系」から「B賃金体系」に移行したA<sub>3</sub>、A<sub>4</sub>の2名を除く。）の平均賃上げ額は3,114円である。これに対し、「B賃金体系」の適用をうけるゼンセン紅屋労組員及びいづれの組合にも加入していない者（以下「ゼンセン紅屋労組員等」という。）42名の平均賃上げ額は、会社提出の資料によると、5,307円となっており、その差は2,193円である。

また、昭和50年度に「B賃金体系」を適用されていたA<sub>1</sub>及びA<sub>2</sub>はそれぞれ係長、主任であったが、後記の昭和50年に実施された役職者登用試験を受験しなかったため、役職はなくなり、年齢が25才以下により「A賃金体系」が適用された。

(5) 会社は、本件昭和51年度の「B賃金体系」適用者の昇給について、50年度夏季及び冬季賞与時におけるそれぞれの人事考課をもとに決定した。

#### 4 昭和51年度夏季賞与

(1) 組合員に対する夏季賞与については、昭和51年8月3日、組合と会社間の団体交渉で妥結し、確認書を取り交わし、8月7日支給された。一方、ゼンセン紅屋労組員については、7月21日の会社との団体交渉で妥結し、7月25日に支給された。組合員に対する支給状況及びゼンセン紅屋労組員等の人事考課率等は、本件初審青森地労委昭和51年(不)第21号事件命令書（以下「21号事件命令書」という。）の別表1及び2のとおりであるので引用する。その結果、組合員の平均人事考課率は「87.5」であり、ゼンセン紅屋労組員等のそれは「101.66」である。

なお、組合別人事考課分布状況は、21号事件命令書の別表3のとおりであるので引用する。

(2) 賞与の支給方法は、確認書では就業規則によることとされ、その算式は

賞与＝基本給×成果比例配分率×人事考課率×出勤率となっており、このなかの成果比例配分率は1.8カ月、人事考課率は「80」～「120」の範囲内とされた。

## 5 A<sub>10</sub>の降格

(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。

会社のこれら試験実施要領等の従業員に対する伝達は、朝礼の場で口頭でなされたほか、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

A<sub>10</sub>は、昭和46年3月会社に入社、弘前店の衣料雑貨に配属され、49年9月ナイト・キッチン係となり主任職にあった。50年10月主任試験に合格し、同年11月6階POP係へ配転になり、その後51年5月地下の食品売場の宣伝を行うPOP係に配置換えされ、同年8月主任から降格され、さらに同年10月以降地下レジ係に配置換えされた。

係長登用試験に組合員で合格した者のうち、1名は既に退社し、1名は解雇され、現在青森県地方労働委員会及び裁判所に係争中である。

なお、組合員以外で、係長、主任登用試験に合格し、係長、主任になりながら格下げされた者はいない。

(3) 昭和50年11月より51年10月までの間、男子組合員5名中4名が商品管理課に配属され、女子組合員8名中6名がレジ係等の地下の仕事に従事していた。

以上の事実が認められる。

## 第2 当委員会の判断

会社は、昭和51年度の賃上げ及び夏季賞与において組合の組合員をゼンセン紅屋労組員等に比して低位に査定したこと、組合員A<sub>10</sub>を主任から降格し主任手当を支給しなかったことを不当労働行為であると判断した初審命令を争うので以下判断する。

#### 1 昭和51年度の賃上げについて

- (1) 会社は、本件賃上げに係る人事考課は合理的根拠、客観的評価のもとになされたものであり、組合の組合員とゼンセン紅屋労組員等との賃上げ額に格差が生じたのは、組合員らの勤務態度及び勤務成績が悪いため査定が低位になったからであり、組合員なるが故の差別取扱いではないと主張する。

前記第1の3の(5)認定のとおり、本件賃上げに係る人事考課は、前年度の夏季及び冬季の各賞与算定のために、それぞれなされた人事考課をもとになされたものである。

これら人事考課については、組合員の低位査定には合理的根拠がなく、組合員であることを理由になされたものであり、これについては、再審査事件として当委員会に係属した上記各賞与事件（中労委昭和51年（不再）第61号、同52年（不再）第6号）において判断したところと同一である。

ところで、会社は、本件人事考課の合理的根拠を示す資料として乙第29号証（組合員らの日常勤務態度等に関する「報告書」）、同51号証ないし102号証（注告書、警告書、処分通知書、観察記録等）を提出した。しかし、乙第29号証は、上記賞与事件において書証として提出された報告書の一部であり、乙第51号証ないし102号証の中には、本件考課対象期間以前のものや退職または解雇により本件賃上げの対象になっていない者に関するものが数多く含まれており、本件賃上げに係る組合員に関するものは10通（乙第1号証を含む。）である。これら10通の各書証も、例えば、「観察記録」（観察期間は昭和50年11月から51年5月まで）についてみると、A<sub>1</sub>については、「担当部門の商品管理が悪く、……販売日報その他の資料が整理されていない」と記載されているが、上記期間中同人は、到着荷物の解梱、運搬、照合等の仕事を行う商品管理課に在籍していたものであって、仕事の内容と一致せず、はたしてこの時期に記載したものかどうか疑わしい。また、その他の書証も、前記乙第29号証を含め、その内容に関する事実は組合員らの報

告書及び審査の過程に照らして検討するとき、これらの各書証をもってしても本件査定が合理的になされたとすることはできない。しかもこれらは、組合員とゼンセン紅屋労組員等との賃上げ格差の合理的根拠を示すものでも、組合員相互間の評価差を数的に説明する資料でもない。加えて、これら各書証に記載された各事実が人事考課表上どのように把握され、どのように配点されたかについては全く説明がなされていないし、もとより人事考課表そのものも提出されていない。これらを併せ考えると、本件人事考課が合理的根拠、客観的評価のもとになされたとの会社の主張は採用できない。

他方、前記第1の2認定のような組合結成以来の会社の態度を考慮すると、本件賃上げにおいて組合の組合員とゼンセン紅屋労組員等との賃上げ額に格差が生じたのは、組合の組合員であることを理由としてなされたものと判断せざるをえず、これを不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

(2) 会社は、人事考課の適用をうける賃金体系はB賃金体系のみであり、A、C、Dの各賃金体系は、年令、勤続年数または職種により自動的に決定され、また、D賃金体系からB賃金体系へ移行する場合の賃金決定には通常、人事考課の適用はない。したがって、仮に本件が不当労働行為であったとしても、救済さるべき者は5名であるのに、初審命令はA賃金体系該当者2名（A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>）、C賃金体系該当者2名（A<sub>5</sub>、A<sub>6</sub>）及びD賃金体系からB賃金体系に移行した者2名（A<sub>4</sub>、A<sub>3</sub>）をそれぞれ加えており、かかる救済は失当であると主張する。

前記第1の3の(4)認定のとおり、A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>の両名は、それぞれ係長試験、主任試験を受験せず、降格されたため、本件51年度の賃金決定にあたっては、A賃金体系が適用されたものであり、決定された基本給は、同人らの年令、勤続年数から自動的に決定されたものと認められる。C賃金体系については、前記第1の3の(1)認定のとおり、賃金規定のうえでは明記されてはいるものの、それを具体的に適用すべき賃金体系別表が存在せず、他にA<sub>5</sub>、A<sub>6</sub>両名の賃金が職種により自動的に決定されたとする資料はない。そうしてみると、B賃金体系を適用していたものと認めるほかない。つぎに、D賃金体系からB賃金体系への移行についてみると、会社主張によれば、いずれもB-1-1に

格付けされるべきところ、会社提出の資料によると、組合員以外の a 女は B-1-3、b 女は B-1-9 にそれぞれ格付けされており、主張に沿わない点もあるが、A<sub>4</sub>、A<sub>3</sub>と同様に B-1-1 に格付けされている者が大多数であり、これら B 賃金体系移行者の賃金決定が人事考課に基づいてなされたとは断定することはできない。そうである以上、A 賃金体系が適用された A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub> 及び B 賃金体系に移行した A<sub>4</sub>、A<sub>3</sub> についての会社の主張は理由があるが、その余の主張は採用できない。

したがって、本件初審命令の主文第 1 項を主文第 1 項のとおり変更した次第である。

## 2 昭和51年度夏季賞与について

- (1) 会社は、本件賞与に係る人事考課は合理的根拠、客観的評価のもとになされたものであり、組合の組合員とゼンセン紅屋労組員等との考課率に格差が生じたのは、組合員らの勤務態度、勤務成績等を公正に評価した結果であると主張する。

本件賞与の考課率については、最低80、最高120とされているところ、組合員らは80ないし105の間にランクされ、しかも組合員16名中12名が85以下にランクされているのに対し、ゼンセン紅屋労組員等102名は85から120の間にランクされ、しかも85は1人のみであること、組合員の平均考課率が87.5であるのに対し、ゼンセン紅屋労組員等のそれが101.7であり、その差が14.2であり、それは組合員とゼンセン紅屋労組員等との評価水準の差を表わしていることは、前記第1の4の(1)認定の各別表から明らかである。

会社は、本件考課査定が正当、公平に評価していることは証拠上明らかであると主張し、乙第29号証、同51号証ないし102号証、同104号証ないし115号証等の各書証を指摘する。

しかしながら、乙第29号証及び同第51号証ないし102号証については、前記1の昭和51年度の賃上げについて判断したとおりであり、本件賞与の考課対象期間中における各組合員の勤務態度等を示すものとする乙第104号証ないし115号証(観察記録)も、例えば、A<sub>11</sub>について「欠勤が非常に多く、注意してもなおらない。始末書を提出させたがなおらない」と記載されているが、同人の出勤率は97.2と高い出勤率であり、始末書を提出させたと認めうる資料もないこと等から、これらの各書証も前記1の各書証と同様のも



のと評価せざるをえない。また、これらが組合員とゼンセン紅屋労組員等との考課率の格差の根拠を示すものでも、組合員相互間の評価差を数的に説明する資料でもないことは、前記1判断のとおりであり、したがって、本件賞与に係る人事考課が合理的根拠、客観的評価のもとになされたとの会社の主張は採用できない。

してみれば、本件賞与において組合の組合員とゼンセン紅屋労組員等との考課率に格差が生じたのは、前記賃上げと同様の労使事情のもとに組合の組合員であることを理由としてなされたものと判断せざるをえず、これを不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

(2) 会社は、仮に本件が不当労働行為であったとしても、一律に平均値の積み上げということになれば人事考課制度を否定するものであり、逆転現象が生じ評価の不公平性のそりをまぬがれず、考課率について全員一律に「10」加算することを命じている初審の救済は失当であると主張する。

しかしながら、考課率の分布状況及び組合の組合員とゼンセン紅屋労組員等に対する評価水準の差を考慮すると、本件救済としては初審命令の是正方法は相当である。

したがって、会社の主張は採用できない。

### 3 A<sub>10</sub>の降格について

(1) 会社は、A<sub>10</sub>は主任登用試験に合格したが、その後の接客態度が悪く、客に不快感を与え、そのため売行きが急減したため接客部門には不向きであると判断し、後方部門の食品売場の宣伝ポスター作成専属員に配置換えした。ポスター作成の業務は1人の仕事で十分こなせるので部下を必要とするものでなく、したがって、部下のない役職者はありえないので主任という役職を免じたものであると主張する。

しかしながら、接客態度が悪く客に不快感を与えるとの主張はあまりにも抽象的で具体性に欠けるものであり、これがため売行きが急減したと認めうる資料もない。一方、組合員以外で係長、主任登用試験に合格し、係長、主任から降格された者はいないこと、昭和50年11月から51年10月までの間に組合員らを商品管理課、地下のレジ係等に集中配置していることは前記第1の5の(3)認定のとおりである。なお、会社は、商品管理課は

店舗の要にあたる最も重要な職場であり、食品事業部も同様、重要視している部署であって、常に社内でも最も優秀な人材を配置しているというが、審査の過程における「組合員は劣悪である」との会社の主張と矛盾するものである。

これらを併せ考えると、本件A<sub>10</sub>の降格は、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判断せざるをえず、これを不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

(2) 会社は、本件初審命令によればA<sub>10</sub>に対し主任手当2,000円を支給しなければならないとしているが、主任に任命しなければならないと命じていないのは、主任でなくとも主任手当を支給せよとの意味であるのか不可解であると主張する。

しかし、初審命令は、降格そのものを不当労働行為であると判断したうえ、その主文において主任手当相当額の支払いを命じているのであって、会社主張のように主任手当の支払いを命じているわけではない。

したがって、本件初審救済を違法とする理由も見出し難い。

以上のとおりであるので、上記判断に基づき、昭和51年度の賃上げに係る初審命令主文の第1項を主文第1項のとおり変更するほか、本件各再審査申立てには、いずれも理由がない。よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和55年11月19日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎