

大阪、昭56不31、昭57.9.1

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連島田貞労働組合

被申立人 島田貞株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和55年年末一時金の是正分として、申立人組合員A1に対して190,000円、同A2に対して230,000円及びこれらの金額に年率5分を乗じた額をそれぞれ支払わなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人島田貞株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市東区）に本社及び営業所を、東京都に支店を、名古屋市、広島市等に営業所を置き、紳士既製服の販売を業とする会社で、その従業員は、本件審問終結時、約50名である。
- (2) 申立人総評全国一般大阪地連島田貞労働組合（以下「組合」という）は、昭和51年5月10日、会社の従業員で結成された労働組合で、その組合員は、本件審問終結時2名である。
- (3) 会社には、組合のほかに、会社の従業員で組織する島田貞労働組合（以下「別組合」という）がある。

2 本件申立てに至るまでの労使関係

- (1) 組合結成後52年年末に至るまで、組合と会社は、団体交渉により合意した事項については、その都度協定を締結していた。
- (2) 52年12月9日、東京支店と名古屋営業所の従乗員を中心に別組合が結成され、以後、会社は別組合との交渉により妥結した事項については、別組合と協定を締結したが、組合に対しては、別組合との協定の内容を説明するにとどまった。
- (3) 53年5月、当時外勤であった組合執行委員長A1（以下「A1」という）が、不注意によるミスが多く、成績も低下しており、得意先ともトラブルを起こしたとの理由で、会社は同人の内勤への配置転換を組合に申し入れたが、組合は、会社の主張は事実と反するとして、これを拒否した。

その後、会社は、前記の理由にかえ、内勤の女性が退職したこと及び内勤業務が非常に重要であることを理由として、A1の配置転換を再度組合に申し入れたところ、組合はこれに同意し、配置転換は行われた。

- (4) 会社は、53年春闘時に残業手当を当分の間支給しないことについて、別組合の了解を得ているとの理由で、同年11月以後、A2に対し残業手当を支給しなかったため、組合

は、会社に対し、同人の残業手当の支給を要求したが、会社はこれに応じなかった。

そこで、同年12月、組合は会社の上記行為を労働基準法違反であるとして労働基準監督署にその旨の申告を行ったところ、54年1月、労働基準監督署は、会社に対し、未払いとなっているA2に対する残業手当を支給するよう勧告した。

同年2月、会社は前記勧告に従い、A2に対し53年11月及び12月分の残業手当を支給した。

- (5) 54年2月3日、会社は、別組合との交渉による労使協調路線が安定してきたことを理由に、組合との間に過去交わされた協定、確認書、覚書等の一切を破棄する旨の通告書を組合に手交した。
- (6) 同年4月、会社は、別組合の了解を得たとして、組合とは交渉を行わずに、職務給を廃止し、それにかえ能力査定を加味した職能給を設け、基本給と職能給の2本立てとする等を内容とする賃金体系の変更を行った。
- (7) 54年5月19日、会社はA2に対し、名古屋営業所への配置転換の内示を行い、同年7月5日、配置転換を発令したが、同月10日、組合は、これは不当労働行為であるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て〔54年（不）第41号事件〕を行った。
- (8) 9月13日、会社はA2に対し、同人が前記配置転換に応じないとして解雇通知を行った。同月18日、組合は、会社が行った同人の解雇は不当労働行為であるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て〔54年（不）第62号事件〕を行った。
- (9) 11月27日、A2は、大阪地方裁判所に同人の地位保全等仮処分を申請した。55年5月26日、同裁判所は、会社が行ったA2に対する大阪営業所から名古屋営業所への配置転換命令及び同命令拒否を理由とする懲戒解雇は、不当労働行為にあたり無効と認め、同人の仮の地位を定める旨の仮処分決定を行った。
- (10) 当委員会は、前記54年（不）第41号事件、同年（不）第62号事件及び後記54年（不）第87号事件を併合して審査を行ったが、55年12月9日、組合と会社との間で、当委員会の関与による和解が成立し、同日、「会社は、A2に対する配置転換命令及び懲戒解雇を撤回し、A2は原職に復帰する」等を内容とする協定（以下「12.9協定」という）が締結された。

3 A1及びA2の経歴等

- (1) A1は、44年3月入社後、51年に大阪営業所の外勤から内勤に配置転換され、52年に再び外勤に配置転換されたが、前記認定2の(3)記載のとおり、再び内勤に配置転換され、以後本件審問終結時に至るまで、内勤業務に従事している。
- (2) 52年から53年にかけて、A1が外勤業務に従事していた間、A1の販売目標に対する達成率は84%強で、大阪営業所平均の83.2%を上回り、同営業所では第2位の成績であった。
- (3) A1の従事する内勤業務の内容は、得意先元帳、得意先別売上データ、債権残高表、請求書、領収書、売上傳票の作成及び発送等である。
- (4) A2は、45年3月入社後、53年1月、商品管理係から営業助手に配置転換され、以後前記の解雇期間中を除いて、本件審問終結時に至るまで、同業務に従事している。
- (5) 営業助手の業務内容は、営業所への商品の搬入、在庫商品の管理、商品の出荷及び伝票の照合等であり、主として営業所内における販売員の補助的業務である。

- (6) A 2 の原職復帰当時の大阪営業所における A 1、A 2 以外の従業員は、チーフ 1 名、外勤の男子一般従業員 3 名、内勤の女子パートタイマー 1 名の 5 名であり、本社における役職者を除く一般従業員は、内勤の男子 3 名である。

なお、本社及び大阪営業所の一般従業員の年令及び勤続年数は、次表のとおりである。

氏名	年令	勤続年数	職種	所属	
A 1	年 月 34 8	年 月 11 9	内 勤 (営業事務)	大阪営業所	
A 2	32・10	10・9	内 勤 (営業助手)	〃	
非 組 合 員	C 1	35・1	11・9	外 勤	大阪営業所
	C 2	33・4	10・9	〃	〃
	C 3	28・11	6・8	〃	〃
	C 4	34・10	16・9	内 勤 (企 画)	本社
	C 5	30・3	11・9	〃 (経 理)	〃
	C 6	32・11	6・7	〃 (総 務)	〃
	平均	32・7	10・9		

(注) 年令、勤続年数はいずれも55年末現在

4 会社の賃金体系について

- (1) 54年4月、前記認定2の(6)記載のとおり、会社の賃金体系の変更により、職務給が廃止され、基本給と職能給の2本立てとなったが、基本給は、年令及び勤続年数により賃金表に従って自動的に支給額が決定し、年令及び勤続年数が同一の男子従業員の場合、内勤者と外勤者の支給額は同一であり、職能給についても、男子内勤者は年令及び勤続年数が同一の男子外勤者に比し支給額が若干低くなっているものの、ほとんどその差異はない。
- (2) 従来、販売員に10,000円、販売助手に5,000円の営業手当が支給されていたが、前記賃金体系変更の際、営業手当は販売手当と名称変更されるとともに、同手当の支給額も販売員は月額9,000円から15,000円の範囲（営業助手の販売手当は月額5,000円に据え置かれている）で支給されることとなった。なお、販売手当は一時金支給の際の算出基礎とはされていない。

5 一時金問題に関する労使交渉の経緯

- (1) 組合結成直後の51年夏季から53年夏季までの各一時金については、会社は組合との団体交渉により妥結した金額を支給していた。

内勤者と外勤者の支給率についてみると、51年夏季及び52年年末一時金においては、会社は外勤者につき事業所別に査定を行ったが、内勤者の支給率は外勤者の平均支給率とほぼ等しく、51年年末、52年夏季及び53年夏季一時金においては、会社は事業所査定を行わず、内勤者と外勤者の支給率は同一であった。

- (2) 53年年末一時金については、会社は、営業所における内勤業務（以下「営業事務職」という）は、外勤業務あるいは本社の内勤業務（総務、企画、経理等）と異なり、単純業務であり、大阪営業所以外の事業所における営業事務職には、パートタイマーを充てている等を理由に、A 1 及び A 2 を除く本社及び大阪営業所の非組合員である一般従業員（以下「非組合員」という）には、基方給×1.7カ月（一律）の金額を支給したのに対

し、A 1 には基本給×1.62カ月分、A 2 には基本給×1.61カ月分を支給するにとどまった。

組合は、これを不満として当委員会にあっせんで申請したが、会社は当委員会のあるせん案を受諾しなかったため、このあっせんで打ち切られた。なお、この頃より、組合員はA 1 及びA 2 の2名になっていた。

- (3) 会社は、54年夏季一時金から、外勤者各個人毎に能力査定を行い、それに基づき、各個人の支給額に格差を設けた。

54年夏季一時金の支給額は、非組合員の平均が、基本給×2.0カ月分で、A 1 が基本給×1.3カ月+6,500円(基本給×1.35カ月分に相当)、A 2 が基本給×1.3カ月+7,500円(基本給×1.36カ月分に相当)であった。

- (4) 54年年末一時金につき、会社は率支給から定額支給に改め、非組合員には平均340,000円、A 1 には、170,000円を支給した。

なお、会社は、A 2 に対しては解雇しているとして同一時金を支給しなかった。

- (5) 54年12月27日、組合は、53年年末、54年夏季及び同年年末の各一時金につき、A 1 及びA 2 が組合員であることに基づく差別支給であるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て〔54年(不)第87号事件〕を行った。

- (6) 55年夏季一時金の支給額は、非組合員の平均が、250,000円で、A 1 は153,600円(A 2 は解雇期間中のため支給されなかった)であったため、組合はA 1 に対する支給額に納得しなかった。

その後、A 1 及びA 2 に対する53年年末から55年夏季までの各一時金については、12.9協定において、会社は解決金を支払う旨の合意が成立したため、A 1 及びA 2 にかかる上記一時金に関する問題は解決した。

- (7) 55年年末一時金の支給額は、非組合員の平均が、400,000円で、A 1 は210,000円、A 2 は170,000円であったが、その算出基礎は明らかにされなかった。

これを不満とした組合は、当委員会にあっせんで申請し、会社は、これに応じたものの、A 1 及びA 2 の業務は単純業務であり、支給格差が生じるのは当然であるとの主張に固執したため、このあっせんで打ち切りとなった。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、55年年末一時金の支給額が、A 1 210,000円、A 2 170,000円であり、非組合員の平均支給額400,000円を下回っているのは、両名が組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、明らかな不当労働行為であると主張する。

- (2) これに対して会社は、①営業事務職の職務内容は、外勤者の作成した伝票をもとに記帳、計算を行う日常定型化したものであって、事務量も所定勤務時間内に処理できる程度のものであるのに対し、外勤者はノルマ達成や対人折衝のため精神的負担が大きく、また勤務時間外や休日にも販売活動を行わなければならないから肉体的負担も大きいにもかかわらず、一時金以外の賃金の支給については、営業事務職と外勤者とは同様の取扱いをしていることから、一時金支給額については両者に格差を設けているものであって合理的な理由がある ②営業事務職の一時金支給額は、従来からほぼ一定しており、定額支給となった以前の率支給の時期においても、営業事務職は勤続年数が短く、基本

給が低額のため、外勤者に比べて一時金支給額は低かったのであって、定額支給となったことによって新たに格差が生じたものではない ③55年年末一時金の営業事務職の平均支給額は約180,000円、最高支給額は210,000円であり、A1にはその最高額、A2には平均額を支給しているから、両名を不利益に取り扱ってはいないと主張する。

よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

(1)ア 会社の主張の①についてみると、前記認定のとおり、(ア)会社における基本給は、年令及び勤続年数が同一の男子従業員の場合、内勤者と外勤者の支給額が同一であり、賃金体系変更後の職能給も内勤者の場合、外勤者に比べて若干低い程度に過ぎず、ほとんどその差異がないこと(イ)会社は内勤業務が重要であるという理由で、A1を同業務に配置転換していること及び(ウ)会社は、53年夏季一時金までは内勤者と外勤者に同一支給率で一時金の支給を行っていることからすれば、会社の主張は合理的理由があるものとは言い難い。

イ 会社の主張の②についてみると、これを認めるに足る疎明がなく、かつ、前記認定のとおり、A1及びA2の勤続年数が特に短いわけではないのであるから、会社の主張は採用できない。

ウ 会社の主張の③についてみると、これを認めるに足る疎明がないのみならず、前記認定のとおり、会社は55年年末一時金の支給に際し、組合に対し、組合員の支給額の算出基礎について明らかにしていないのであるから、会社の主張は採用できない。

(2)ア 次に、前記認定のとおり、(ア)53年にA1が外勤から内勤へ配置転換され、組合員がA1及びA2の2名となった頃の53年年末一時金から、組合員と非組合員との間に支給格差が生じていること、及び(イ)それ以後、会社は一時金の支給方法を変更したため、組合員と非組合員に対する各一時金の支給額の格差が一層拡大して、営業事務職の一時金支給額が外勤者のそれを大幅に下回っている事実が認められる。

イ 更に、前記認定のとおり、会社は、(ア)53年当時、A1が外勤として大阪営業所で第2位の成績をあげていたにもかかわらず、成績が低下している等の理由で同人を内勤に配置転換しようとしたところ、組合に反対されたため内勤業務が非常に重要である等の別の理由で行っていること(イ)組合との間に締結されていた協定等を一方的に破棄すると通告していること(ウ)別組合とのみ交渉を行って、賃金体系の変更を一方的に行っていること(エ)A2に対し残業手当を支給しないことがあったこと(オ)A2を名古屋営業所への配置転換に応じなかったとの理由で懲戒解雇したことなどの事実を総合すれば、会社は組合を無視し、組合員を極度に嫌悪していたことは明らかである。

(3) 以上要するに、A1及びA2に対する55年年末一時金の低額支給は、その合理性が認められず、会社が、両名の組合活動を嫌悪し、両名が営業事務職に従事していることを口実にして、両名に不利益を与えたものであり、ひいては組合の弱体化を企図したものと判断するのが相当であって、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。

3 救済方法について

(1) 前記認定のとおり、①会社は53年夏季一時金までは内勤者と外勤者に同一支給率で一時金の支給を行っていたこと ②年令及び勤続年数が同一の男子従業員の場合、会社に

においては基本給が同一であり、職能給も内勤者と外勤者の間に大きな差異がないこと及び ③A 1 及びA 2 の年令及び勤続年数が非組合員の平均とほぼ等しいことからして、A 1 及びA 2 に対する55年年末一時金の支給額は、いずれも非組合員の平均支給額である400,000円に是正するのが相当である。

(2) 組合は、主文救済のほか、陳謝文の掲示をも求めるが、主文によって十分救済の実を果たし得ると考えるので、その必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和57年9月1日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘