

命 令 書

申立人 日本社会福祉労働組合青森支部さくら園分会

被申立人 社会福祉法人聖康会

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人聖康会は、昭和56年度定期昇給について、昭和56年4月1日にさかのぼり、申立人日本社会福祉労働組合青森支部さくら園分会の組合員を次のとおり昇給させなければならない。

氏名	適用給料表	格付
A 1	行政職	6 等級 5 号給
A 2	〃	7 等級 8 号給
A 3	〃	7 等級 13 号給
A 4	〃	7 等級 13 号給
A 5	〃	7 等級 12 号給
A 6	〃	7 等級 9 号給
A 7	医療職(二)	4 等級 5 号給
A 8	技能職等(-)	13号給

- 2 被申立人は、申立人の組合員に対し、前項の昇給による差額（諸手当の差額を含む。）を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、前項の差額に対して、昭和56年4月以降の各支払期日から完済に至るまでの間、年5分の割合による金員を支払わなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人社会福祉法人聖康会（以下「法人」という。）は、肩書地に事務所を置き、精神薄弱者更生施設さくら園（以下「さくら園」という。）を経営する。申立て当時の従業員数は、25名である。

(2) 申立人日本社会福祉労働組合青森支部さくら園分会（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、さくら園の従業員で組織する労働組合で、日本社会福祉労働組合青森支部の下部組織である。申立て当時の組合員数は、11名であるが、うち3名は、昭和55年10月1日付けで解雇された者である。

2 「さくら園を存続・発展させる会」の活動

(1) 昭和54年12月25日、当時のさくら園園長B 1は、職員会議の席上、腰巻川の改修計画により将来さくら園の敷地が削減され、施設の機能が失われる旨発言し、同時に全従業

員の解雇もありうることを示唆した。これに対し、組合は、昭和55年1月に臨時大会を開き、さくら園の園生の父母有志及び一般市民とともに「さくら園を存続・発展させる会」を結成し、さくら園の存続を法人や行政機関に働きかけて行くことを決定した。組合は、同年3月12日に結成された「さくら園を存続・発展させる会」に団体加入し、組合活動の一環として活動している。さくら園の従業員のうち、組合員以外の者は、この会に加入していない。

(2) 法人は、昭和55年10月1日付けで組合員A9、A10、A11を解雇したが、組合は、この解雇はさくら園の移転・廃園に反対する「さくら園を存続・発展させる会」の活動を理由とした不当労働行為であるとして、同月22日、前記3名の原職復帰を求めて、当委員会に対し、救済申立てをした。この申立てに対し、当委員会は、この活動は組合活動として違法なものではないとして、昭和56年11月19日付けで救済命令を発した。

(3) 昭和56年3月25日、当時のさくら園園長職務代行B2は、当時の組合の執行委員長A2に対し、「さくら園を存続・発展させる会」に加入している組合員は全員始末書を提出するよう求めた。これに対し、組合は、同年4月6日、文書で、始末書の提出を拒否した。

その後、法人は、昭和56年4月1日付けでさくら園の従業員に対して昭和56年度定期昇給を発令した。

3 さくら園の給与体系

さくら園の従業員については、その職種によって適用される給料表が異なっており、その給料表は、青森県職員の一般職に適用される給料表と同じである。その給料表ごとの等級及び号級の区分に応じて、各従業員の基本給額が定められる。昇給・昇格については、給与規定において、下記のとおり規定されている。

記

(昇給、昇格)

第12条 職員が現に受けている号給を受けるに至った時から12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、1号給上位の号給に昇給させることができる。

2 職員の勤務成績が特に良好である場合は、前項の規定にかかわらず同項に規定する期間を短縮し、若しくは、その現に受けている号給より2号給以上位の号給まで昇給させ、又はそのいずれもあわせ行うことができる。

(以下略)

4 昭和56年度定期昇給

昭和56年4月1日付けでさくら園の従業員に対して発令された昭和56年度定期昇給の内容は、別表のとおりである。同日付けで、A1は生活主担、C1は庶務主担、C2は学習主担にそれぞれ就任し、行政職給料表の7等級から6等級に昇格した。

その後、昭和56年9月、A1は指導係長、C1は管理係長にそれぞれ昇任した。また、C2は、昭和57年3月、退職した。

5 さくら園の昇給状況

さくら園の従業員は、昭和55年度以前の定期昇給においては全員1号給昇給しており、昭和57年度定期昇給においても全員1号給昇給している。

6 昭和56年度定期昇給発令後の労使関係

(1) 組合は、昭和56年12月末に昭和56年度定期昇給の実態を知り、この昇給は差別である

として、法人に対し、昭和57年3月8日提出の要求書で組合員と非組合員との間の格差の是正を求めた。

(2) 昭和57年3月24日、前記要求に係る団体交渉が行われたが、法人側の出席者である当時の理事B3が要求事項に対して責任ある回答をしなかったこともあり、前記要求に関連して組合が団体交渉の中で求めた昇給の根拠の明示については、理事B3が次の団体交渉までに理事長と打合わせをし、法人から全面的に権限を委譲された者が出席して対応する旨の確認がなされた。

(3) 昭和57年4月5日、前記要求についての2回目の団体交渉が行われた。団体交渉の席上、理事B3は、法人は、「さくら園を存続・発展させる会」に加入している従業員はさくら園の運営に非協力的であったので、昭和56年度定期昇給を他の従業員と区別した旨発言し、そのことを確認する書面を組合との間において取り交わし、格差の是正を拒否した。

7 当委員会への不当労働行為救済申立て

以上の経過から、昭和57年4月12日、組合は、当委員会に対し、昭和56年度定期昇給においてA1をさらに3号給昇給させ、その他の組合員をさらに1号給昇給させることを求めて不当労働行為救済申立てをした。

第2 判断及び法律上の根拠

1 昭和56年度定期昇給における差別についての判断

(1) 当事者の主張

組合は、昭和56年度定期昇給において、組合員の昇給幅と非組合員の昇給幅との間には、1号給又は2号給の格差があり、また、A1とC1については、同じ主担でありながら、当該昇給前は、A1が行政職給料表7等級11号給、C1が同表7等級9号給であったにもかかわらず、当該昇給後は、A1が同表6等級4号給、C1が同表6等級5号給となっており、逆転している。これは、法人が正当な組合活動である「さくら園を存続・発展させる会」の活動を理由として組合員を差別したものであると主張する。

これに対し、法人は、異なる職種間で昇給幅を比較しても意味はなく、また、同一職種間で比較して差があるとしても、それは、個々の従業員の勤務の実績ないし成績に差があるからであると主張する。

(2) 不当労働行為の成否

ア さくら園の従業員は、定期昇給において、職種の別を問わず、特段の事情のない限り、一律に1号給昇給することになっている。現に、昭和55年度以前の定期昇給及び昭和57年度定期昇給においても、全員が職種の別を問わず、一律に1号給昇給している。ところが、昭和56年度定期昇給においては、別表のとおり、昇格した者3名及び昭和55年度中の中途採用者4名を除けば、組合員は一律に1号給昇給しているのに対し、非組合員は2号給又は3号給昇給している。

イ 以上のように、昭和56年度定期昇給において、組合員の昇給幅と非組合員の昇給幅の間には明らかな格差がある。法人は、格差があるのは、勤務の実績ないし成績に差があるからであると主張する。確かに、さくら園給与規定第12条第2項によれば、勤務成績が特に良好である従業員については、2号給以上昇給させることができるが、昭和56年度定期昇給において2号給又は3号給昇給した非組合員の勤務成績が特に良

好であったことについての具体的な疎明がない。したがって、前記の格差には合理的な理由があるとは認められない。このことと前記第1の6の(3)に述べた理事B3の発言及び確認書を考え併せると、法人は、「さくら園を存続・発展させる会」の活動を理由に昭和56年度定期昇給において組合員を非組合員と差別したと認めざるを得ない。そして、「さくら園を存続・発展させる会」の活動が組合活動として違法なものではないと認められる以上、法人が昭和56年度定期昇給において組合員を非組合員と差別したことは、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言うべきである。

ウ 次に、昭和56年度定期昇給において昇格した者3名のうち、A1とC1との間の差別の有無について検討する。

さくら園においては、行政職給料表の7等級から6等級へ昇格させる場合の号給の格付等について明確な基準はない。しかし、同じような条件にあった者を同時に昇格させる場合の号給の格付等については、それらの者の間の均衡を失しないように措置すべきであると考えられる。A1とC1とについてこのことをみると、両者が同時に主担に就任するとともに同時に昇格し、しかも、昇格前は、A1の方がC1よりも上位の号給を受けていたのであるから、A1は、C1より下位の号給となることはありえず、少なくとも、同人と同一の号給を受けることができるはずである。

そして、A1は組合員であり、C1は非組合員であるから、前記イに述べたことは、そのままこの両者の間についてもあてはまる。そうだとすれば、前記イに述べたことと同じ理由により、この両者の間にも、組合活動を理由とする差別が存すると認められる。

- 2 なお、法人は、そもそも、本件は、組合が組合員に労働組合法第2条ただし書第1号に該当する者であるA1を含んでいるから却下されるべきものであると主張するが、同人が就任している指導係長の職務の内容からみて、同人が同号に該当する者であるとは認められない。さらに、法人は、本件は、行為の日から1年経過後に申し立てられたので却下されるべきものであると主張するが、本件申立てが行為の日から1年経過後に申し立てられたことについての疎明がなく、また、第1の6に述べたとおり、組合が昭和56年12月末に昭和56年度定期昇給の実態を知り、昭和57年3月8日に格差の是正を求める要求書を提出し、これに関する団体交渉が行われたのは、同月24日及び同年4月5日であったという経過が認められることからすれば、本件が却下されるべきものであるとは、認められない。
- 3 次に、救済方法については、昭和56年度定期昇給において組合員を非組合員と差別したことが不当労働行為である以上、組合員に対する差別取扱いを是正するためには、非組合員の昇給幅を組合員と同様に1号給のみとする方法も考えられる。しかし、非組合員に対しては、既に昇給が発令されており、当委員会の命令によって第三者の利益を害することはできないから、組合員に対する差別取扱いを是正するためには、組合員に対して、非組合員が昭和56年度定期昇給によって受けたのと同等の利益を与えるという方法をとることが妥当である。また、A1については、1の(2)のウに述べた理由により、C1と同一の号給に昇給させるべきである。

したがって、結局、組合員に対して既に発令された昭和56年4月1日以後のすべての昇給につき、少なくとも、それぞれ、さらに、1号給ずつ昇給させる必要があると認められる。

4 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条により主文のとおり命令する。

昭和58年4月21日

青森県地方労働委員会

会長 高 橋 牧 夫

(別表 略)