

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、昭和 53 年度賃金改定について、昭和 53 年 4 月 1 日にさかのぼり、申立人紅屋労働組合の組合員の賃金を次のとおりとする格付を行わなければならない。

氏名	基本給	役職手当
	円	円
X1	109,000	2,000
X2	109,000	2,000
X3	109,000	2,000
X4	87,000	2,000
X5	86,100	
X6	86,100	
X7	85,500	
X8	85,500	
X9	85,500	
X10	85,500	
X11	100,000	
X12	100,000	

- 2 被申立人は、申立人の組合員に対し、前項の格付に基づき支給されるべき賃金及び諸手当の額とこれに対応する既に支給された賃金及び諸手当の額との差額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、昭和 53 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) 被申立人紅屋商事株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本店を置き、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 170 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、組合員数は、現在 13 名である。

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 51 年度賃金引上げ差別是正事件(昭和 52 年(不)第 10 号)及び昭和 52 年度賃金引上げ差別是正事件(昭和 53 年(不)第 7 号)が当委員会に係属し、当委員会は、審査の結果、いずれについても救済命令を発した。このうち、昭和 51 年度賃金引上げ差別是正事件については、会社は、当委員会の命令を不服であるとして、再審査申立てを行ったが、中央労働委員会は、初審命令の一部を変更して救済を命じ、この再審命令が確定した。また、昭和 52 年度賃金引上げ差別是正事件については、再審査申立てが行われず、初審命令が確定した。
- (2) また、昭和 50 年度夏季賞与差別是正事件(昭和 50 年(不)第 28 号)同年度年末賞与差別是正事件(昭和 51 年(不)第 11 号)及び昭和 51 年度夏季賞与差別是正事件(昭和 51 年(不)第 21 号)についても、当委員会は、救済命令を発した。会社は、いずれも不服であるとして、再審査申立てを行ったが、中央労働委員会において、いずれも棄却された。会社は、このうち、昭和 50 年度夏季賞与差別是正事件及び同年度年末賞与差別是正事件について行政訴訟を提起したが、東京地方裁判所及び東京高等裁判所で再審命令が支持され、現在最高裁判所に係属中である。昭和 51 年度夏季賞与差別是正事件については、再審命令が確定した。
- (3) 以上の 5 件及び昭和 53 年度から昭和 55 年度までの賃金引上げ差別是正事件(昭和 54 年(不)第 5 号、昭和 55 年(不)第 8 号及び昭和 55 年(不)第 9 号)を除き、組合結成直後の支配介入事件、組合書記長の 4 次にわたる解雇事件、昭和 56 年度賃金引上げ差別是正事件等 15 件が当委員会に申し立てられ、このうち、4 件について救済命令が発せられ、3 件が取り下げられ、現在 8 件が係属中である。

3 会社の賃金体系

- (1) 会社の賃金規定によると、会社の賃金体系は、4 とおりとなっており、男子

25 歳以下については A 賃金体系、男子 26 歳以上 40 歳以下及び女子 22 歳以上 40 歳以下については B 賃金体系、男女 41 歳以上については C 賃金体系、女子 21 歳以下については D 賃金体系が適用される。

ただし、主任・係長等の役職者については、男女とも、年齢を問わず、B 賃金体系が適用される。

- (2) 基本給の格付は、A 賃金体系及び D 賃金体系にあつては年齢及び勤続年数、B 賃金体系にあつては人事考課、C 賃金体系にあつては職務の保有する労働困難性、経営からみた労働価値及び職種の需要供給度によって決定される。

また、B 賃金体系に属する主任・係長等の役職者には、役職の種類に応じて役職手当が支給される。

4 昭和 53 年度の賃金協定及び会社の従業員の賃金

- (1) 昭和 53 年 3 月 15 日、組合は、会社に対し、昭和 53 年度賃金引上げについて要求書を提出した。その後、数回の団体交渉が行われ、同年 7 月 8 日、昭和 53 年 4 月以降の賃金は就業規則の賃金規定に基づくこと、A 賃金体系、B 賃金体系及び D 賃金体系中の高校卒で 18 歳の者の初任給額を 73,000 円とすること等を内容とする協定書の調印がなされた。

- (2) この協定書の調印後、同協定書に基づく組合員の賃金が別表 1 のとおり決定され、昭和 53 年 4 月分から支給された。

- (3) 前記 3 の賃金規定に基づいて、昭和 53 年 4 月分から B 賃金体系及び C 賃金体系に属する非組合員のうち、勤続 3 年以上の男子及び勤続 4 年以上の女子に支給された賃金は、別表 2 のとおりである。

5 当委員会への救済申立て

組合は、昭和 53 年度賃金改定において、組合員と非組合員との間に格差があり、この格差は組合員であることを理由とした差別であり、ひいては、組合の弱体化を図ったもので、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として、会社を相手に、格差の是正を求めて、昭和 54 年 7 月 17 日、当委員会に対して救済申立てを行った。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 組合の主張

ア B 賃金体系に属するほぼ同一の勤続年数の組合員と非組合員とを比較すると、基本給額において組合員が低位に位置付けられており、役職手当は、非組合員の男子には全員に支給されているのに対し、組合員の男子には全員支給されていないという格差が存する。また、組合員の女子のうち X4 について

は、不当に主任職を解任されたものであるから、主任手当を支給すべきである。さらに、C 賃金体系に属する組合員 X11 及び X12 と別表 2 に掲げられている非組合員「F」とは、ほぼ同年齢で職務が同一で勤続年数は X11 及び X12 が長いにもかかわらず、基本給額は X11 及び X12 が低い。これは、組合を敵視する会社が組合員を賃金において差別し、組合の弱体化を図ったものである。

イ 会社が組合員を多くの非組合員と同一の役職に就任させないこと自体が差別の表れであるから、職務の種類が違うことは、賃金格差の理由とはならない。

(2) 会社の主張

ア B 賃金体系における基本給は、職務の種類及び仕事の成果によって決定されるものであり、勤続年数は、関係がない。賃金の比較をするのであれば、同一の職務に就任している者之间においてなすべきである。組合員と非組合員の基本給額が違うのは、多くの非組合員が就任しているのと同様の役職に就任する資格が組合員にはないためである。

イ 役職手当は、役職に就任している者にのみ支払われるものである。

ウ X11 及び X12 と「F」との間に格差があるのは、職務の種類が同じでも仕事の成果が違うからである。

2 B 賃金体系に属する組合員に対する差別の存否

(1) 基本給についての差別の存否

ア 会社は、審問において、組合員は会社の方針に対して非協力的である旨、組合の考え方は共産主義であって会社の方針と相いれない旨及びもし組合員が高額な賃金を確保しようとするならば組合執行部の方針を 180 度転換する必要がある旨を陳述している。これと第 1 の 2 に述べた事情とを考え合わせると、会社の組合に対する不当労働行為意思が推認される。

イ また、多くの非組合員と同一の役職に就任する資格が組合員にはないと主張する根拠として会社が陳述しているものは、アに述べた会社が組合を嫌悪する意思の表明に尽きるものであって、結局、合理的な根拠は認められない。のみならず、職務の種類及び仕事の成果によって賃金が決定されるとする会社の主張自体、職務の種類及び仕事の成果と賃金との合理的な関連性が疎明されていない以上、採用しがたい。したがって、会社が組合員を多くの非組合員と同一の役職に就任させないこと自体が差別の表れであるとする組合の主張には説得力がある。

確かに、会社の賃金支給の実態を見ると、厳密な意味において年齢及び勤続年数に伴って賃金が順調に上昇しているわけではない。しかし、上に述べ

たとおり格付の決定に合理性が認められず、かつ、年齢及び勤続年数を基準とした賃金支給とみなしても差し支えない側面もある以上、やはり、原則としては、勤続年数とともに額が上昇していくことを前提とする組合の主張にも一応の合理性が認められ、同一の職務に属する者の間でなければ賃金を比較する意味がないとする会社の主張は、採用できない。そこで、以下、男女別に、組合が比較の対象としているものを検討する。

(ア) まず、女子について検討すると、比較の対象は、同一の勤続年数ごとに分かれた組合員と非組合員とであり、比較の対象に一応の客観性が認められる。

ただし、勤続6年の組合員については、これに対応する非組合員が存在しないので、勤続5年の非組合員の基本給額の平均値と勤続7年の非組合員の基本給額の平均値との中間値を比較の対象としているが、年数とともに額が上昇していくことを前提とすることに一応の合理性が認められる以上、これについても一応の客観性が認められる。

(イ) 次に、男子について検討すると、比較の対象となっている組合員は勤続5年から8年までであるのに対し、これに対応する非組合員は勤続3年から5年までとなっている。ここで、非組合員を組合員と同一の勤続年数の者に限定しなかったのは、組合員と同一の勤続年数の者が、B賃金体系に属する者では、2名のみであって、この2名のみとの比較では客観性を欠くためと考えられる。この結果、比較の対象となっている非組合員は、勤続3年以上の者となっているが、入社後間もない者を除くB賃金体系に属する男子全員と比較しているのであるから、少なくともこのような非組合員と比較して格差の存在を追求することには、一応の客観性が認められる。

ウ 以上のようにして設定された比較の対象間において格差が認められるかを検討すると、男子では、組合員の平均が97,333円、非組合員の平均が109,200円で、11,867円の格差が認められ、女子では、勤続4年の者については、組合員の平均が82,000円、非組合員の平均が85,575円で、3,575円の格差が認められ、勤続6年の者については、組合員の平均が82,000円、前記イの(ア)に述べた中間値が86,125円で、4,125円の格差が認められ、勤続7年の者については、組合員が83,000円、非組合員の平均が87,000円で、4,000円の格差が認められる。しかし、このような格差の合理的な理由については、疎明がない。

エ 以上により、組合員と非組合員との間に格差があることは、組合員であることを理由とした差別であり、ひいては、組合の弱体化を図ったものである

と認めざるを得ず労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 役職手当についての差別の存否

別表1及び別表2によると、役職手当は、組合員の男子には、支給されていないのに対し、非組合員の男子には、平均額にして2,333円が支給されている。

これについて、会社は、役職手当は、役職に就任している者のみに支給されるものであり、組合員は、役職に就任していないから支給されていないのであると主張する。確かに、会社の主張するとおり、役職手当は、役職について支給されるものであることは認められる。しかし、役職に就任させることについての査定の合理性が疎明されていない以上、(1)に述べたのと同様のことは、ここにもあてはまると言うべきである。したがって、役職手当についての前記の事情も、組合員であることを理由とした差別であり、ひいては、組合の弱体化を図ったものであると認められるから、B賃金体系に属する男子組合員に対しては、基本給額のほか、役職手当額についても是正する必要がある。

また、組合は、組合員X4は、不当に主任職を解任されたものであるから、これに対し、主任手当を支給すべきであると主張するが、この点については、昭和51年度賃金引上げ差別是正事件(昭和52年(不)第10号)についての当委員会の命令において判断し、命じたとおりであり、主任手当2,000円を支給すべきである。

3 C賃金体系に属する組合員に対する差別の存否

C賃金体系に属する組合員X11及びX12と非組合員「F」との間には、10,000円の基本給額における格差が存する。会社は、この格差の理由として、職務の種類が同じでも仕事の成果が違うからであると主張するが、X11及びX12と「F」との仕事の成果の差について具体的な疎明がなく、この主張は、採用できない。このことを2の(1)に述べた事実と考え合わせると、これも、組合員であることを理由とした差別であり、ひいては、組合の弱体化を図ったものと認めざるを得ず、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。

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8月18日

青森県地方労働委員会

会長 高橋 牧夫 ㊟