

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54年度賃金改定について、昭和54年6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			職責手当
	年齢給	職務職能給	計	
	円	円	円	円
A 1	59,000	57,000	116,000	5,000
A 2	59,000	57,000	116,000	4,000
A 3	60,000	57,000	117,000	4,000
A 4	58,500	42,000	100,500	3,000
A 5	59,000	42,000	101,000	3,000
A 6	58,000	42,000	100,000	3,000
A 7	58,000	42,000	100,000	3,000
A 8	57,000	42,000	99,000	3,000
A 9	57,500	42,000	99,500	3,000
A 10	105,000			

- 2 被申立人は、昭和55年度賃金改定について、昭和55年6月1日にさかのぼり、申立人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			職責手当
	年齢給	職務職能給	計	
	円	円	円	円
A 1	61,500	63,000	124,500	7,000
A 2	61,000	63,000	124,000	7,000
A 4	60,500	48,000	108,500	5,000
A 6	60,500	48,000	108,500	5,000
A 7	60,500	48,000	108,500	5,000
A 8	59,500	48,000	107,500	5,000
A 10	110,000			

- 3 被申立人は、申立人の組合員に対し、前2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。
- 4 被申立人は、前項の差額に対し、第1項の格付に係るものにあつては昭和54年6月以降の

各支払期日から完済に至るまでの間、第2項の格付に係るものにあつては昭和55年6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) 会社は、昭和54年度以降適用すべき新給与規定を準備した。これによれば、会社の賃金体系は、A給与体系とB給与体系とに分かれている。
- (2) A給与体系は、40歳以下の全従業員に適用される賃金体系であり、この賃金体系における基本給は、次の算式によって決定される。

基本給＝年齢給＋職務職能給＋教育給

この算式において、年齢給及び教育給は、年齢・学歴によって自動的に決定され、職務職能給は、人事考課による職務職能給の表（別表1のとおり。）の格付に応じて決定さ

れる。

- (3) B給与体系は、41歳以上の一般高年者に適用される賃金体系であり、この賃金体系における基本給は、「B給与体系基本基準給表」の格付に応じて決定される。この格付は、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。
- (4) 別表2の職掌の欄に掲げる職務に就任している者には、基本給に加えて、同表のとおり職責手当が支給される。

4 昭和54年度の賃金協定及び会社の従業員の賃金

- (1) 昭和54年3月12日、組合は、会社に対し、昭和54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15日、同年6月から前記3の新給与体系を適用すること、高校卒で18歳の者の初任給額を年齢給54,000円、職務職能給30,000円、計84,000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3のとおり決定され、昭和54年6月分から支給された。
- (3) 前記3の新給与規定に基づいて、昭和54年6月分からA給与体系及びB給与体系に属する非組合員のうち、勤続2年以上の男子及び勤続5年以上の女子に支給された賃金は、別表4のとおりである。

なお、同表に掲げられている者の中には、41歳以上でもA給与体系に属する者として取り扱われている者が存する。

5 昭和55年度の賃金協定及び会社の従業員の賃金

- (1) 昭和55年3月10日、組合は、会社に対し、昭和55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12日、平均6パーセントの賃金引上げをすること、高校卒で18歳の者の初任給額を年齢給56,000円、職務職能給32,000円、計88,000円とし、大学卒で22歳の者の初任給額を年齢給58,000円、職務職能給32,000円、教育給17,600円、計107,600円とすること、職責手当の額を改正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5のとおり決定され、昭和55年6月分から支給された。
- (3) 昭和55年6月分から、A給与体系及びB給与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6年以上の女子に支給された賃金は、別表6のとおりである。

なお、同表に掲げられている者の中には、41歳以上でもA給与体系に属する者として取り扱われている者が存する。

6 当委員会への救済申立て

組合は、昭和54年度賃金改定及び昭和55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年度賃金改定における格差是正については昭和55年7月22日、昭和55年度賃金改定における格差是正については昭和55年10月2日、当委員会に対し、それぞれ、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 A給与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、職務職能給額においては、組合員が低位に位置付けられており、職責手当は、ほとんどの非組合員に支給されているのに対し、組合員にはほとんど支給されていないという格差が存する。また、B給与体系に属する組合員A10と別表4及び別表6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A10が長いにもかかわらず、基本給額は、A10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 職務職能給は、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間においてなすべきである。組合員と非組合員の職務職能給額が違うのは、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 職責手当は、特定の職務に就任している者にのみ支払われるものである。

ウ A10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 A給与体系に属する組合員に対する差別の存否

(1) 職務職能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職務職能給額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職務職能給額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職務職能給額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見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、勤続年数とともに号給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間でなければ職務職能給額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。

- (7) まず、女子について検討すると、昭和54年度賃金改定においては、比較の対象となっている組合員・非組合員とも勤続5年から8年までの間に適当に分散されており、全体の人数も組合員が6人、非組合員が11人となっている。また、昭和55年度賃金改定においては、比較の対象となっている組合員・非組合員とも勤続6年から9年までの間に適当に分散されており、全体の人数も組合員が4人、非組合員が9人となっている。したがって、比較の対象として一応客観性をもっと認められる。
- (4) 次に、男子について検討すると、昭和54年度賃金改定においては、比較の対象となっている組合員は勤続6年から9年までであるのに対し、これに対応する非組合員は勤続2年から8年までであり、また、昭和55年度賃金改定においては、比較の対象となっている組合員は勤続9年から10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9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、A給与体系に属する者では、別表4及び別表6に掲げられている「71」のみであって、この「71」のみとの比較ではあまりに客観性を欠くためと考えられる。この結果、非組合員は、全体として組合員より勤続年数の短い者が多くなっているが、しかし、入社後間もない者を除くA給与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の間において格差が認められるかを検討すると、昭和54年度賃金改定においては、男子では、組合員の平均が38,000円、非組合員の平均が57,883円で、19,883円の格差が認められ、女子では、組合員の平均が38,000円、非組合員の平均が42,709円で、4,709円の格差が認められる。また、昭和55年度賃金改定においては、男子では、組合員の平均が41,800円、非組合員の平均が63,622円で、21,822円の格差が認められ、女子では、組合員の平均が41,800円、非組合員の平均が48,800円で、7,000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) 職責手当についての差別の存否

別表3及び別表4によると、昭和54年度賃金改定において、職責手当は、組合員には、A1を除いて支給されていないのに対し、非組合員には、男子では平均額にして4,666円、女子では平均額にして3,000円が支給されている。また、別表5及び別表6によると、昭和55年度賃金改定において、職責手当は、組合員には、A1を除いて支給されていないのに対し、非組合員には、男子では平均額にして7,888円、女子では平均額にして5,555円が支給されている。

これについて、会社は、職責手当は、特定の職務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、A1を除いて職責手当の対象となる職務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、職責手当は、

特定の職務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、当該特定の職務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、職責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、A1を除くA給与体系に属する組合員に対しては、基本給額のほか、職責手当額についても是正する必要がある。

3 B給与体系に属する組合員に対する差別の存否

B給与体系に属する組合員A10と非組合員「F」との間には、昭和54年度賃金改定及び昭和55年度賃金改定において、それぞれ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、両人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 格差是正の方法

格差是正を命ずるに当たっては、給与規定にない額を命ずるわけにはいかないから、比較の対象となる非組合員が受ける前記の額を上限として、AB各給与体系上の直近の額を支払うよう命ずる必要がある。

5 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

(別表 略)