

東京、平10不2、平13.9.18

命 令 書

申立人 全統一労働組合

被申立人 株式会社光輪モータース

主 文

- 1 被申立人株式会社光輪モータースは、申立人全統一労働組合の組合員 X 1 に対してフロア長解任がなかったものとして取り扱い、用品部門のフロア長として処遇し、平成8年11月度以降各月ともフロア長手当が5万円に達するよう支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の内容の文書を交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

全統一労働組合

中央執行委員長 X 2 様

株式会社光輪モータース

代表取締役 Y 1

当社が貴組合の組合員 X 1 氏に対してフロア長を解任したことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は交付した日を記載すること。)

- 3 申立人組合の申立てのうち、組合員 X 3 に対し平成8年9月度から12月度までの各月5万円の支払い、及び同 X 4 に対し同じく8年9月度から12月度までの各月1万5千円の支払を求める申立て部分は却下する。
- 4 その余の申立てを棄却する。
- 5 被申立人会社は、前記第1項、第2項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理由

第1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

- (1) 組合員 X 1 は平成8年6月の分会結成当時、オートバイの関連用品を扱う部門のフロア長として、フロア長手当5万円を支給されていたところ、被申立人会社は、一旦、X 1 の8年11月度のフロア長手当5万円を支給しなかったが、後日、X 1 のフロア長

手当を8年11月度から3万円に変更し、更にその後の9年1月に被申立人会社はX 1を8年10月に遡及してフロア長から解任し、かつ9年1月度賃金からフロア長手当全額を支給しなかった。

これに対して申立人組合は、被申立人会社の行ったX 1のフロア長解任は組合員であることを理由とする不当労働行為にあたるとして、8年6月当時の原職に復帰させること、及び8年10月に遡ってフロア長手当5万円を支給することを求めて救済申立てを行った。

- (2) また、8年8月、被申立人会社は、9月度賃金からみなし残業手当として支給している責任手当と時間外勤務割増給を廃止し、実労働時間に応じた時間外勤務手当を支払うことを申立人組合に通知するとともに、これを全従業員を対象に実施した。その結果、組合員X 3は、8年9月度賃金から責任手当6万円と時間外勤務割増給1万円が支給されず、同じくX 4も同様にそれぞれ5千円と1万円が支給されなかった。なお、被申立人会社はX 3に対して、新たに8年9月度賃金から役職手当2万円を支給している。

これに対して申立人組合は、被申立人会社の上記措置は非組合員にはフロア長に就けた上、フロア長手当を支給するなど補填措置をとりながら、組合員のX 3らには補填措置を講ぜず賃金上の差別を行っており、この差別は組合員であることを理由とする不当労働行為にあたるとして、8年9月に遡って責任手当等の廃止によって生じた賃金の減額相当分の支払いを求めて救済申立てを行った。

- (3) なお、本件救済申立ては、10年1月14日になされた。

## 2 請求する救済の内容

- (1) 申立人組合光輪モータース分会書記長X 1に対して、フロア長手当として平成8年10月から毎月2万円を、9年1月から毎月5万円を支払うとともに、8年6月7日以前の原職に復帰させること。
- (2) 同分会執行委員X 3に対し、平成8年9月から毎月5万円を支払うこと。
- (3) 同分会組合員X 4に対し、平成8年9月から毎月1万5千円を支払うこと。
- (4) 謝罪文の掲示・手交

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社光輪モータース(以下「会社」という。)は、台東区東上野を中心にオートバイ及びその部品等の販売を業とし、会社の株式は実質的にはY 1代表取締役(以下「Y 1社長」という。)が全て支配する会社である。本件申立当時の会社の従業員数は約110名である。

(2) 申立人全統一労働組合(以下「組合」という。)は、中小零細企業で働く労働者を中心に組織する合同労組であり、本件申立当時の組合員数は約1,500名である。会社には、平成8年6月7日、会社の従業員が組織した全統一労働組合光輪モータース分会(以下「分会」といい、組合と合わせて「組合」ということがある。)がある。

## 2 会社の組織等

### (1) 会社の組織

会社の組織は、担当する商品の種別により、a オートバイ本体を扱う部門、b オートバイの部品を扱うパーツ部門、c ヘルメット等オートバイの関連用品を扱う用品部門に大別され、その他物流を担当する流通センター・配送センター・倉庫、通信販売を担当する通販課、月賦販売を担当する月販課、輸入部品の仕入れを担当する輸入部品課、並びに経理・人事等の管理部門からなっている。そして会社は、本件申立当時、台東区東上野地区の一面に10店舗以上を、大阪に2店舗を設け、各店舗にはオンロード館、逸品館、純正館等の名称が付けられ、それらの各階をフロアと称している。

会社では店舗の改廃が頻繁に行われ、8年6月と11年夏を比べると、パーツ部門は6から7店舗、16から14フロアに、用品部門は7から4店舗、24から17フロアに変動している。また会社の経営は、4年の92億円の売上げを頂点に、10年には54億円まで落ち込み、その後も売上げ低下が続いている。

### (2) 会社の役職・職務等

役員多くはY 1社長の親族によって占められ、親族以外の役員は、Y 2取締役、Y 3監査役、Y 4監査役(以下上記役職とは異なる社内の呼称に従って「Y 2専務」、「Y 3副社長」、「Y 4部長」という。)の3名であった。

会社は、部長、課長、課長代理、係長、係長補、主任、班長の役職を設けている。また、上記役職とは別に各部門に責任者を置き、原則として各店舗に店長ないし次長を、そして店舗の各フロアにはフロア長を配置している。店長及び次長は担当店舗の採算に対する責任を負い、フロア長を推薦する権限が付与されている。フロア長は主としてフロアの採算に対する責任を負い、担当フロアの金銭管理、商品発注及びディスプレイ並びに業務日誌の記帳等を行っている。

## 3 分会の結成とその後の労使関係

### (1) 分会結成前の社内の状況

従業員は分会結成前には就業規則の存在さえ知らされず、有給休暇は殆ど取れず、従業員の労働条件の決定や変更には、Y

1 社長の意向が強く反映され、会社の文書による通知や全館放送(東上野にある店舗、倉庫に一斉放送する設備)のあった日から突然に実施されることもあった。また、従業員個人と各フロアにそれぞれ売上げのノルマが課せられ、これが達成できない者は異動対象とされたり、フロア長を降格すると告げられ、ノルマ達成のため自ら会社の商品を買って売上げの実績を上げることもあった。

(2) 分会の結成

会社の従業員は8年2月頃から労働組合結成の準備を進め、同年6月7日に約80名の組合員によって分会を結成し、翌6月8日、分会は会社に対して、組合と連名で、分会結成通告及び分会役員名簿とともに、組合との労働条件に関する協議、組合活動の保障、法令の遵守等15項目にわたる要求書を提出した。因みに、分会役員には都合23名が就任し、分会三役には、分会長にX 5(以下「X 5 分会長」という。)が、副分会長にX 6(以下「X 6 副分会長」という。)ら5名が、書記長にX1(以下「X 1 書記長」又は「X 1」という。)が就任した。

分会は役員23名以外の組合員を匿名としたが、分会結成直後に大量の脱退者が生じ、組合員は40名前後に減少し、その後も退職等により組合員の減少は続き、現在は20人台になっている。

(3) 分会結成後の組合と会社との関係

① 8年6月8日に行った分会結成通告とともに組合が提出した要求書について、事務折衝等を経て、組合と会社とは、8月15日に団体交渉を実施した。以降交渉を重ねて始業及び休憩時間の明確化、賃金支給日の厳守、交通費の支払い等々の合意に達し、8年夏期からは賞与が支給され、健康診断についても年1回実施するようになった。しかし、団体交渉に出席しないY 1 社長は、団体交渉で協議中の事項について、全館放送や朝礼で従業員に対して会社の見解を表明するなどのことがあった。

② また、組合員の分会結成前の残業代の支払い要求については、団体交渉で会社がこれを拒否したため、9年に組合員が未払い賃金の支払いを求めて訴訟を提起し、現在、東京地方裁判所に係属している。

③ 更に、給与規程については、労使ともその整備が必要であるとの認識で一致し、9年中にその改正交渉が組合側のX 7 組合書記長、X 1 分会書記長らと、会社側のY 3 副社長、Y 5 部長、Y 6、Y 7 両弁護士らとの事務折衝を中心に行われたが、組合側は会社が示した改正案では組合員の賃金が低下することになると難色を示し、妥結には至らなかった。

(4) Y 1 社長らの組合ないし組合員らに対する言動

- ① 分会公然化当日の8年6月8日、会社から連絡を受けた大阪支店長の Y 3 副社長は電話で東京の組合員 X 8 に対して、「誰がリーダーだ。誰が最初に言い出した、お前と X 5 だろう。」、「社長は会社を潰すと言っている、お前達のせいだ、150人の社員の職場を奪う気か、もっとよく考えろ。」などと言った。  
また、分会公然化直後に急遽大阪から呼び戻された Y 3 副社長は、6月11日に部下である副分会長 X 9 (以下「X 9」という。)ら数名を食事に誘い、そこで「組合って何なの。どうやって入ったの。」、「君らはそのまま続けるの。」などと X 9 らに聞くと、X 9 は「ちょっと趣旨が違うので抜きたい。」、また「数名一度に抜きたいのでお願いします。」と脱退の援助を申し出た。その2日後に Y 3 副社長は、X 5 分会長を流通センターに呼び出し、同副社長が立ち会って、X 5 分会長に同行した X 1 書記長らに X 9 が本人を含む分会役員5名の脱退届を渡した。なお、Y 3 副社長が責任者であったパーツ部門は、分会公然化直後の約40名の脱退者のうち半数を占めた。
- ② 8年6月末頃、Y 1 社長は、分会機関誌で Y 3 副社長が X 6 副分会長のロッカーを無断で開けたと報じたことをとらえて、同副分会長に対して何か盗られたのかと質した後、ビラに Y 3 副社長の名前を出したことを非難した上、Y 4 部長に「こんな奴が課長じゃだめだ、こいつの役職を考えろ、フロア長のレベルじゃない。」などと言った。
- ③ 8年7月14日、Y 1 社長は、分会公然化直後から組合が残業代の請求をしていたことをとらえて、客のクレーム処理にあたっていた X 5 分会長を指して、客に対し「この野郎は、裏、表のある……たかり野郎です。」、「こんな奴と話をしても無駄です。」などと言った。
- ④ 9年1月23日の事務折衝の際、組合は組合の集会に参加するため、X 5 分会長、X 1 書記長、X 10が同月25日と26日に有給休暇をとる旨会社側に告げた。これについて Y 1 社長は、24日には「土曜、日曜の有給休暇は認めません。明日、国際館5階の X 1 は有給(休暇)だそうです、明日、国際館5階は閉鎖するように。」と、また翌25日には「本日は X 5、X 1、X 10の三人が有給(休暇)といって休んでいますが、会社は土曜、日曜の有給休暇は認めません。」などと全館放送をした。しかし、その後の2月2日、会社は組合に対し、上記全館放送について文書で謝罪した。
- ⑤ 従来、会社の制服は店長・次長・部門長だけが青色であったが、9月2日頃から会社は、会社が組合員と認識した者と採

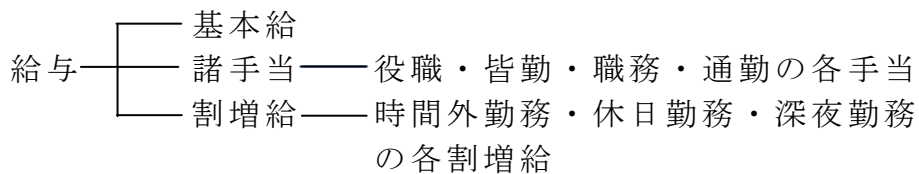
用間もない者の制服を緑色とし、他の従業員は全て青色とした。これに対して組合は、団体交渉での抗議や部外者を含めた抗議行動を実施し、その結果、会社は4月から店長、次長、部門長だけを青色にするとの回答をしたが、必ずしも徹底はしなかった。

- ⑥ 9年10月17日から19日にかけてY1社長は、夏頃に組合員であることを知ったX11に対し、営業中に「お前の名前も(未払い賃金の支払いを求めた)訴状に入ってるだろう、こそこそしやがって、先も見えないで、ばかな奴だ。」とか、開店準備のとき「こちらを探っているのか、こそこそ動き回りやがって。」、また仕事の電話中に「またこそこそ相談でもやっているのか。」、「何をきよろきよろしてやがんだ、お前は俺の動向でも探りにきているのか。」などと言った。

#### 4 会社の給与体系

##### (1) 本件申立前後の給与体系

分会結成及び本件申立当時の就業規則(給与規程)上の給与の体系は、下図のとおりであった。



##### (2) 給与・手当の支給実態

しかし実際には、就業規則に定めない店長次長手当、フロア長手当、責任手当、地方手当、家族手当、休祝日手当、販売奨励手当等々の手当が支給されており、実際に支給される手当の実態は以下のとおりであった。

- ① 役職手当は、会社がそれぞれの役職を勘案して個別に手当額を決めていたが、役職に就きながら手当が支給されない者もいた。
- ② 責任手当は定額の時間外手当として職務内容が重要で、かつ労働時間が長時間に及ぶ者に対して個別に手当額が決定され、時間外勤務割増給(以下「旧残業手当」という。)は労働時間が長時間に及ぶ者に対する月額1万円の定額の時間外勤務手当であった。しかし、責任手当と旧残業手当を併せて受給する者と責任手当のみを受給する者がいるなど、手当支給が必ずしも明確な基準により統一的に処理されていたとは言い難い面があった。
- ③ 店長次長手当は各店舗、配送センターなど支給範囲が特定され、支給額は、支給対象者について個別に決めていた。フロア長手当は各店舗のフロア長に支給する手当であり、能力、

実績によりB級(月額5万円)とC級(月額3万円)の区分があった(A級ランクはない。)

(3) 責任手当、旧残業手当の廃止

- ① 会社は、組合が分会公然化の際に提出した要求書に対する8月15日付回答書において、責任手当、旧残業手当(以下両手当を合わせて「責任手当等」ということがある。)について、責任手当は「今後は、時間外勤務手当を実労働時間に応じて支払うことにするので、平成8年8月度から(残業関係賃金は9月支給のため、9月度から)責任手当は廃止する。」と、また旧残業手当も責任手当と同様に時間外勤務手当を実労働時間に応じて支払うこととするので、同じく9月度から廃止すると回答した(なお、以下においても賃金支給の表記は、時間外勤務手当など勤務実績の翌月に支給される手当も含めて、支給額を「○月度」と記載する。)。また、8年10月5日付の割増賃金の「算定基礎」に関する組合の申入れに対して会社は、責任手当等を廃止し、実労働時間による時間外勤務手当を支払うにあたり、割増賃金の算定基礎を基本給、「諸手当」、皆勤手当、役職手当及びフロア長手当とすると回答した。
- ② そして会社は、8年9月度賃金以降、全従業員の責任手当等を支給していない。また会社は、変更当初の11月度賃金までは実労働時間による時間外勤務手当を支払ったが、その後は、同手当の支払いを殆どしていない。

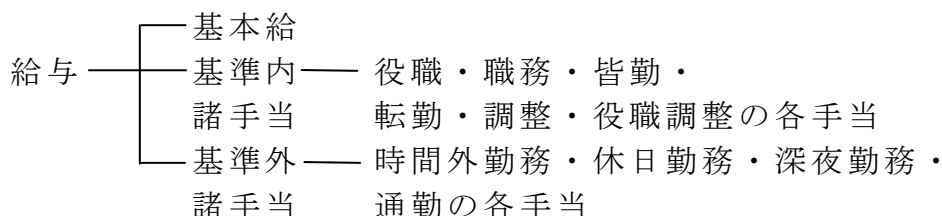
(4) 新給与体系の整備

前期3(3)③のとおり、会社と組合は給与規程整備の協議を行ったものの、不調に終わった後、会社は独自に就業規則の改定作業を行い、10年5月初め頃、改訂就業規則を組合に提示した。もっとも、提示前にY1社長が何度か就業規則を改定した旨の全館放送をしていたことから、組合は上野労働基準監督署に改定就業規則の届け出の有無を照会するとともに、改定手続きの問題点及び賃金不支給など不利益変更に関する申告を行った。

改定就業規則の提示後、組合と会社とは改定就業規則について、団体交渉で内容の調整を図った結果、a 休祝日手当を廃止して基本給に1万円上乗せする、b 皆勤手当を2万円とし、従来3万円だった者は調整手当に差額分を上乗せする、c 役職手当は同一役職の金額を統一し、減額となる者は役職調整手当を支給して補完する、d 役職を外れて役職手当が不支給となる者は役職調整手当を支給することなどを合意した。また、職務手当としての店長次長手当、フロア長手当等(これらの手当をも社内では役職手当と称することがある。)の明文化等がなされ、フロア長手当については、一等、二等、三等の各ランク及び見習い

の4区分とした。そして10年11月、会社の給与体系は下図のとおり改められ、会社は改定した就業規則を上野労働基準監督署に届け出た。

なお、会社では従業員の基本給が変動することは殆どなく、分会結成後の9年の春闘の賃上げと上記休祝日手当の繰入れにより、例外的に基本給が増額したことがある。



## 5 X 1 に対する手当の不支給等の経過

### (1) X 1 に対するフロア長手当の不支給等の経緯

#### ① フロア長手当不支給に至るまでのY 1 社長らのX 1 に対する言動

ア X 1 は、分会が結成された8年6月7日当時は逸品館9階のフロア長であったが、その後同月17日から同館2階のフロア長を命ぜられた。同月30日、Y 1 社長はX 1 を流通センターに呼び出し、「責任を遂行してから要求しろ。」「フロア長じゃなく電話番なのか、本業は活動家なのか、会社を辞めて活動家になるのか。」などと非難し、更に「部下がいないフロア長はB級じゃないことは確かだな。」とフロア長手当の減額を示唆する発言をした。

イ 8月5日、Y 1 社長は閉店作業中のX 1 (当時は国際館1階フロア長を命ぜられていた。)に対して、いきなり「お前も連絡先が全統一か(同人は休暇の際に緊急事態等が発生した場合の連絡先を組合事務所にしていた。)、俺に挑戦しているのか。」と問いかけ、X 1 がこれを否定すると、Y 4 部長に「Y 4、こいつ連絡先が全統一だってよ、挑戦してんだよ俺に……覚えておけよ。」「こんなのフロア長でいいのかね。」などと言った。

また、9月23日、国際館1階でY 4 部長から「お前をフロア長に任命していない。」と言われたX 1 は、国際館1階フロア長からの降格を通告されたことはないし、納得もできないと反論するなどのやりとりがあった。

ウ 12月3日の閉店時刻の頃、X 1 (当時、オンロード館1階フロア長を命ぜられていた。)がY 3 副社長と客扱いのことで議論しているとき、Y 1 社長がX 1 に「どういふつもりだ、お前、いいかげんにしろ。」と言い、「こんな奴に役職なんか要らねえ、こいつの役職をどうするか、お前達で決め



ろ。」とY3副社長とY8課長に命じた。

② フロア長解任と手当の不支給

ア X1は、8年10月度までフロア長手当として月額5万円を支給されていたが、会社から何らの説明もなく、11月度のフロア長手当が全額支給されなかった(当時、X1はチョッパー館のフロア長であった。)。なお、組合は請求内容を変更する際、X1は8年10月度のフロア長手当が支給されなかったと主張し、会社もこれを認める答弁をしているが、組合は本件審査においてX1が10月度の同手当の支給を受けたことを明らかにしている。

イ その後会社は、12月12日の事務折衝でX1はB級のフロア長ではなくC級のフロア長であるとの見解を示し、フロア長手当として3万円支払うことを表明した。そして会社は、12月16日にX1に11月度のC級フロア長手当として3万円を精算した。会社は、12月度賃金でも3万円を支払った。

ウ 9年1月23日、X1は一人勤務の国際館5階(前日まで国際館4階フロア長を命ぜられていた。)に配転された。同日、Y3副社長はX1を国際館4階に呼び出し、「8年12月度までフロア長手当として3万円を支給していたが、8年10月度からフロア長に該当しないため9年1月度給料から同手当を支給しない」旨の1月21日付の「確認書」を示して、「確認書」に押印を求めたが、X1はこれを拒否した。しかし、X1はその「確認書」自体は受領した。

エ 会社はX1のフロア長解任について、9年1月20日までの営業成績を基に同月21、22両日の役員会で決定したというが、X1の具体的な営業実績やフロア目標の達成度など、同人の営業成績がフロア長として求められる水準に達していないことを疎明していない。

(2) X3及びX4に対する責任手当・旧残業手当の不支給の経緯

① X3及びX4の経歴及び責任手当等の不支給

ア 組合員X3(以下「X3」という。)は昭和60年4月に入社し、主として宝倉庫(品川区内)、配送センター、流通センターなど流通部門に配属され、本件申立当時は係長の職にあった。但し、係長としての役職手当、店長次長手当又はフロア長手当の支給は受けていなかった。なお、X3は分会結成時から執行委員の役職に就いていた。

またX3は、分会結成前から8年8月当時まで毎月、責任手当6万円と旧残業手当1万円を支給されていたが、会社は前記のとおり、8年9月度賃金からX3を含めて従来責任手

当及び旧残業手当を支給していた全従業員について、同手当を廃止した。X 3は8年9月以降、これらの手当に代わるものとして設けられた実績による時間外勤務手当を9月から11月度まで支給されたが、その後時間外勤務の実績があっても同手当を支払われていない。

イ 組合員X 4(以下「X 4」という。)は6年7月に入社し、分会結成前はパーツ部門、用品部門に配属されていたが、その後、主に鶯谷倉庫から東上野の各店舗への商品の配達・補充を行い、これと並行して通販課ないし分会結成後新たに設けられたオートバイの洗車等の業務を担当していた。

またX 4は、8年8月当時、責任手当5千円と旧残業手当1万円を支給されていたが、X 3と同様に、8年9月度賃金から責任手当及び旧残業手当を支給されなくなった。X 4は8年9月以降、これらの手当に代わるものとして設けられた実績による時間外勤務手当を9月から11月度までと翌9年4月度に支給されたほかは、時間外勤務の実績があっても同手当を支払われていない。

② X 3及びX 4らの手当不支給に関する組合と会社の交渉

ア 8年10月5日、組合は、団体交渉で責任手当等及びフロア長手当の不支給を議題とし、フロア長手当の支給基準、支給区分等の説明を求めると同時に、「手当カットに関する申入書」により、9月度賃金(9月30日支給)で支給しなかった責任手当等相当分を10月度賃金(10月31日支給)に上乗せして支給するよう要求した。

これに対し会社は、10月18日の団体交渉で「責任手当及び時間外手当は定額支給の残業手当であり、(実)残業時間に応じた手当を支給するので、これらの手当は支給しない。」と回答した。

イ その後も組合は団体交渉において上記要求を続けていた。

一方会社は、11月17日の団体交渉で、係長職にあるが役職手当を支払っていなかったX 3に同手当を支払う意向を示し、12月7日の団体交渉で役職手当2万円を9月に遡及して支給することを正式に表明し、12月16日に8年9月から11月度の役職手当を精算した。

ウ なお、X 3と同期入社の子組合員で係長職(但し、役職手当は支給されていなかった。)のK・Mは、責任手当等が廃止される前の8年8月度賃金では責任手当6万円と旧残業手当1万円が支給されていたが、X 3と同様に9月度以降責任手当等は支給されなくなった。その後K・Mは、組合の調査によ

れば少なくとも9年1月度賃金では役職手当3万円と配送センターの責任者として店長次長手当3万円が支給されていた。

## 6 店長、フロア長の変動と責任手当廃止後の手当付与の状況

### (1) 店長、フロア長の解任及び就任の概況

9年年末在職者を対象にした組合の調査によれば、分会結成直前の8年5月と9年12月時点での組合員、非組合員別に店長及びフロア長の人数を比較すると、下表のとおりである。

『分会結成後の店長、フロア長の変動(9年12月在職者)』

区分		8年 5月	9年 12月	増減	備考
組合員	店長	2	0	△2	9年12月のフロア長はX 5、X 12、X 13、X 14、X 6である
	フロア長	13	5	△8	
非組合員	店長	2	7	＋5	8年5月以降採用者でフロア長となった者4名を含む
	フロア長	17	25	＋8	

注1:調査対象は、部長以上の役職者、嘱託、Y 1社長の近親者を除いた59名となっている。

注2:非組合員は新たに13名がフロア長に就くとともに、従前からのフロア長のうち5名が店長になっていた。

### (2) 組合員の店長、フロア長からの解任の状況

9年々末には組合員であるフロア長は5名に減少したが、会社は10年中にこの5名のフロア長のうち4名を解任し、同年10月以降、組合員のフロア長はX 5分会長一人となった(なお、X 5分会長は、8年5月当時は店長次長手当10万円を支給されていたが、9年々末にはフロア長手当が3万円に減額されていた。)

即ち、会社は、X 12書記次長に対し10年5月25日付でフロア長を解任し、翌6月度賃金からフロア長手当3万円を全く支給しなくなり、またX 13副分会長に対し同年7月に役職解任辞令を發して課長代理から一般職へ降格し、7月末には長年勤務していた配送センターからオートバイ部に配転するとともに、フロア長手当3万円を不支給とした。また同年9月に会社は、X 14(分会会計担当)をフロア長から解任し、同手当3万円を不支給とし、更に同月、X 6副分会長を課長代理から一般職へ降格して、フロア長手当3万円を不支給とした。なお、上記X 12以外の3名のフロア長手当が不支給となった具体的な時期は明らかにされていない。

これに対して組合は、会社がフロア長を解任する度に、解任理由がこじつけであると抗議し、フロア長解任の撤回と団体交渉を申し入れた。また、X 12書記次長はフロア長手当の支払いを求めて、東京地方裁判所に訴訟を提起している。

(3) 組合員、非組合員の賃金、手当の変動

上記(1)の9年年末在職者のうち、8年5月当時に責任手当又は旧残業手当ないしその双方を支給されていた者は32名(組合員12名、非組合員20名)であった。その32名について、責任手当等が廃止され1年余を経た9年12月時点での、フロア長手当の支給状況及び支給額の増減の状況は以下のとおりである。

- ① 新たに役職手当とフロア長手当が支給された者は非組合員に5名いたが、従前の責任手当等の支給額に比べて増額となった者が2名、減額となった者が3名であった。
- ② また、既に支給されていたフロア長手当が増額となった者は非組合員に2名いたが、従前の責任手当等の支給額に比べて同額だった者が1名、減額となった者が1名であった。
- ③ 更に、フロア長手当も支給されず、従前の責任手当等相当額が減額となった者は組合員に4名、非組合員に1名いた。

7 本件救済申立て

組合は、10年1月14日、本件救済申立てを行った。そして、組合はX 1のフロア長手当不支給にかかる遡及支払いの始期を当初は8年11月としていたが、8年10月に変更したほか、X 3及びX 4については文言整理を行って、前記第1.2のとおりとした。

また、X 3は11年8月30日付で解雇されたため、組合は11年9月1日にその撤回、原職復帰及び賃金相当額の支払いを求める追加申立てをしたが、会社と組合とは11年9月29日付で下記の暫定合意書、並びに同合意書に基づく覚書を取り交わして、紛争の拡大を回避した。そして13年1月10日、組合はX 3の解雇にかかる申立てを取り下げた。

11年9月29日付暫定合意書

- 1 会社は、本件解雇の効力につき、当分の間保留扱いする。会社はX 3組合員の社会保険喪失手続きを取らないものとする。
- 2 組合は、会社に対し、本件保留期間中X 3組合員の就労を求めないものとし、会社の承諾ある場合を除き、会社施設にX 3組合員を出入りさせず、又会社施設及びその近辺で本件解雇問題について会社及び会社関係者に対する抗議活動等を行わないものとする。

同日付覚書

会社は、暫定合意書第1項の保留扱いの期間中、会社代理人を通じ組合に対し、平成11年10月以降毎月末日限り金255,000円を暫定的に支払い、その最終的な取扱いについては、会社組合協議の上決定するものとする。

### 第3 判断

#### 1 除斥期間の徒過について

##### (1) 当事者の主張

被申立人は、請求する救済のうち、X 1 について9年1月以降の支払いを求める部分を除き、1年以上経過した申立てであり、「継続する行為」にあたる要素もないから却下されるべきであると主張し、申立人は、X 1 らに対する手当の不支給は責任手当等の廃止に始まる反組合的意図に基づく「昇給」差別として、現在まで続く一個の行為であるから除斥期間は経過していないと主張する。

##### (2) 当委員会の判断

###### ① X 1 に関する請求について

会社は、X 1 の9月1日以降のフロア長手当の支払いを求める部分を除き、1年以上を経過した申立てであり、「継続する行為」にあたる要素もないから却下されるべきであると主張する。確かに、フロア長手当の不支給それ自体の経緯をみれば、会社は、X 1 がフロア長の地位に在った8年11月度賃金支給時に、一旦、同手当を全額不支給とし、その後同年12月12日の労使の事務折衝において、B級からC級のフロア長に変更して、X 1 にフロア長手当として3万円を支払う旨表明し、12月16日にこの額を精算した経過(第2.5(1)②アイ)がある。そして、本件救済申立ては、10年1月14日になされたのであるから、8年10月度から12月度のフロア長手当の支払いを求める部分については、形式的には除斥期間を経過しているようにみられる。

しかしながら、X 1 の処遇については上記の経緯に加えて、9年1月23日に8年10月に遡及してフロア長を解任したという特異な経緯があり、X 1 に対するこのフロア長遡及解任は、会社がX 1 に対して行ったB級のフロア長をC級のフロア長とした8年12月12日の措置をなかつたものとし、改めて、8年10月以降、X 1 をフロア長として処遇しないことを意味するものと解することが相当である。そしてまた、フロア長手当は本来フロア長の職に就いている者に支給されることとなっている。これらの事情を考慮すれば、除斥期間を徒過した申立てか否かは、X 1 に対してフロア長解任を行った9年1月23日を基準として判断することが妥当であるから、フロア長遡及解任の事実を捨象して、もっぱらフロア長手当の支給、不支給の経緯のみを捉えての会社の上記主張は、当を得ないものであり、これを採用することは出来ない。

② X 3 及び X 4 に関する請求について

ア X 3 と X 4 については、組合の主張する継続する行為の始期は責任手当等の廃止にあると主張しているとみられ、確かに前段第2.6(1)及び(3)のとおり、責任手当等が廃止された後、組合員と非組合員について、フロア長に就いている者の数、賃金が減額となっている者の比率などをみれば、組合員が低位に置かれている事実は認められる。しかしながら、この事実について組合は、会社が組合員に対する嫌がらせ、或いは組合運営に介入する不当労働行為意思に基づいて責任手当等を廃止したとの疎明をしていないことからすれば、責任手当等の廃止自体が不当労働行為にあたるまでとはいえない。そうすると、組合が主張する継続する行為の前提を欠くこととなり、組合の主張は失当といわざるを得ない。

イ 従って、本件申立て(10年1月14日)より1年以上経過した8年9月度乃至12月度の責任手当等もしくはこれに代わる手当の不支給について救済を求める部分は、除斥期間を徒過したのものとして、却下せざるを得ない。

2 X 1 ら3名の差別について

(1) 申立人の主張

① X 1 に対する差別について

X 1 は、Y 1 社長の同人を嫌悪する多くの言動があった後に、8年10月度からフロア長手当を2万円減額され、その後役職を解任され、9年1月度からは同手当が全く支給されなくなったのであるから、組合員であることを理由とする差別的取扱いであることは明らかである。

② X 3、X 4 に対する差別について

ア 会社の「昇給」(賃金の増額)は基本給の昇給によるのではなく、手当の付与又はその増額によっているところ、X 3 及び X 4 については、会社が組合員のみに対する賃金不支給であることを隠蔽して、全従業員を対象に責任手当等を廃止した上で、非組合員を役職に就けるなどして賃金を補填し、組合員にのみ責任手当等の廃止の効果を生じさせて、X 3 ら組合員に対し賃金上の差別をしている。

イ X 3 は、8年9月度から責任手当等7万円が支給されず、役職手当2万円が支給されるようになったが、同期入社の子組合員K・Mには責任手当等の減額分を役職手当とフロア長手当とに振り替えて補填しており、X 3 を組合員であることを理由に差別的に取り扱っていることは明らかである。また同人は、一貫して店長、フロア長の職のない職場に配置

され、実績を積んでも手当を付与されていない。

ウ X 4 は、8年9月度から責任手当等1万5千円が支給されなかった。X 4 より後に入社した非組合員にはフロア長手当等を受給する者がいるなかで、同人は責任手当等が支給されなくなった後、一切昇給していないが、組合員であることを理由とする昇給差別を受けているとしか解しようがない。

(2) 被申立人の主張

① X 1 に対する差別について

フロア長手当はフロア長の職務を果たすことによって支給されるものである。X 1 は、成績不良によりフロア長を解任されたことに伴う当然の措置としてフロア長手当が不支給となったに過ぎず、これが不当労働行為に該当する余地はない。

② X 3、X 4 に対する差別について

ア 会社は手当を付与・増額することによって「昇給」を行ったことはなく、同じ職務に就いている限り賃金額が変わらないのは当然であり、何ら差別ないし不利益取扱いには該当しないし、ほぼ全ての手当が賃金調整のために支給されるとの申立人の主張は誤りである。フロア長手当はフロア長の職務を果たすことによって支給されるものである。

イ X 3 とK・Mが同期であることを理由に賃金比較を行い、低額であるが故に差別であるとするのは凡そ合理性がなく、K・Mは配送センターの責任者であるから店長次長手当を支給しているが、X 3 はその職にない。会社は年功賃金制を採っていない以上、同じ職務にある限り賃金額も変わらないのであり、何ら差別や不利益取扱いにはあたらない。

ウ X 4 については、社歴も学歴も一切関係なく実力のみが問われる会社においては、同人より後に入社したものがフロア長手当を受けることがあっても何ら不合理ではない。X 4 のように4年間も昇給なしに勤務を続けてきたケースは非常に例外的な、特異な例であるに過ぎない。

(3) 当委員会の判断

① X 1 のフロア長解任とフロア長手当の不支給について

ア 会社のフロア長等への任用、解任の実態は第2.6(1)で認定のとおり、分会公然化まで店長ないしフロア長であった者のうち、組合員であるフロア長らが分会公然化を境に次々とその職を解任され、現在はX 5 分会長1名にまで減少している。他方で非組合員のそれは19名から32名に増加していることからすれば、組合員の店長ないしフロア長の解任者を非組合員が代替する実態にあるといえる。

イ ところで、Y 1 社長は X 1 に対して、第2.5(1)①イで認定したとおり、8年8月に「こんなのフロア長でいいのかね。」などと X 1 のフロア長に否定的な発言をし、また同①ウで認定したとおり、同年12月には「こんな奴に役職なんか要らねえ……」と Y 3 副社長らに X 1 の処遇の変更を命じた。その後会社は、X 1 のフロア長手当を減額し、そして最終的に9年1月23日にフロア長を8年10月に遡って解任し、フロア長手当を全く支給しなくなった(第2.5(1)②)。この経過からすれば、X 1 に対する人事上の処遇は、Y 1 社長の発言の後にその意向に沿う形でなされているものと認められ、勤務成績等の客観的な基準によって、公正かつ合理的な根拠によって決定されたものとはいえない。

なお、会社は営業成績に基づいて役員会で X 1 のフロア長降格を決定したというが(第2.5(1)②エ)、X 1 の具体的な営業実績やフロア目標の達成度等を何ら疎明していないのであるから、上記判断を覆すべき理由はない。

ウ 他方、会社は、上記 Y 1 社長の言動や Y 3 副社長が分会の結成や存在に否定的な発言を行っている(第2.3(4)①)うえ、翌9年に至っては組合員の制服の色を変えること(同⑤)までしており、分会結成直後から一貫して組合ないし組合員を嫌悪していたことが明らかである。

エ 結局、会社の X 1 に対するフロア長の解任及び解任に伴うフロア長手当の不支給の措置は、同人が分会の書記長として組合活動の中心的存在であったことを嫌悪してなされたものであり、同人に対する不利益取扱いにあたるとともに、組合の影響力の減殺ないし組合員の組合活動の萎縮を意図した組合運営に対する支配介入にもあたるといふべきである。

## ② X 3 の責任手当・旧残業手当の不支給について

ア 責任手当等の廃止自体が不当労働行為にあたるとはいえないことは、既に判断したとおりである。

イ 組合は、会社が全従業員を対象に責任手当等を廃止したうえで、非組合員に責任手当等をフロア長手当などに振り替えて支給することにより、責任手当等の減額分を補填していると主張し、その一例として K・M の場合を挙げている。

しかしながら、K・M に役職手当が支給されるようになったのは、会社が新たに実労働時間による時間外勤務手当を支給するにあたって、割増賃金の算定基礎に役職手当も含めたことに起因するものと考えられる。即ち、会社は、割増賃金を支払うにあたって、既に役職手当を支給されてい



る者と本来役職手当の支給対象である者でありながら、実際には役職手当が支給されていない者との間に不公平が生じないように後者に対し、新たに役職手当を支給することとしたと考えるのが自然である。そして、現に組合員であるX3も同様の取扱いを受けており、同人とK・Mとの間に差別は存在しない。また、責任手当等が不支給となった後のフロア長手当の支給状況及び支給額をみると、第2.6(3)のとおり、責任手当等を受給していた非組合員20名のうち5名が新たにフロア長手当を受給し、2名が同手当を増額されている。しかし、この7名の非組合員のうち4名は、フロア長手当の支給によっても、従前の責任手当等の支給額と比べればなお減額となり、加えてフロア長手当を全く支給されない者が1名いることが認められる。一方、組合員には新たにフロア長手当の支給を受けた者はなく、賃金額全体では全員が減額となるなど、非組合員に比べて差異があるとしても、非組合員であってもX3らと同様にフロア長手当が支給されない者や賃金が減額されている者が存在する。以上の事実に照らせば、会社が非組合員に対しては手当間の振替えを行い、減額分を補填しているとまでは断定できない。

なおかつ、組合はK・Mを含めて責任手当等が廃止された後に、フロア長手当が支給されるようになった上記非組合員5名について、会社が非組合員であるが故に優遇してフロア長に任じたことを窺わせるに足る疎明をしていない。

そうすると会社は店長、フロア長に非組合員を登用し、組合員をフロア長等の役職から排除していると疑われてもやむを得ない状況にあったとしてもなお、会社が組合員であること、或いは組合活動をしたことを理由として、X3を不利益に取り扱ったとまではいえない。

ウ 次に組合は、X3が流通部門で指導的立場に立って業務を遂行していたにもかかわらず、会社がX3に対し実績を積んでもフロア長手当の支給されない職場に配置し、手当を付与しないともいう。しかしながら、フロア長手当は各店舗のフロア長に支給する手当(第2.4(2)③)であり、このこと自体は組合も承知していたと考えられ、そしてまた組合は、X3配転自体は争っていないのであるから、申立人の主張は採用できない。

エ 結局、9年1月以降の賃金支給において、X3が非組合員よりも賃金が低く抑えられ格差が生じていたとしても、この格差が会社の不当労働行為意思に基づく差別によったも

のであるとの疎明がなされたとはいえず、X 3について、9年1月以降各月に責任手当等が支給されていた当時と等しい金員の支払いを求める請求は棄却せざるを得ない。

③ X 4の責任手当・旧残業手当の不支給について

ア X 4の責任手当等の不支給に伴い、賃金が低く抑えられ格差が生じていたとしても、そのこと自体で直ちに差別取扱いや不利益取扱いといえないことは、X 3の場合と同様である。

イ なお、組合はX 4より後に入社した非組合員にフロア長手当等が支払われている者がいるというが、組合はX 4が具体的に特定の役職や職務を遂行する能力のあることを疎明しているわけではない。従って、X 4の賃金減額は、前段第2. 3(4)で認定したY 1社長らの言動を考慮したとしても、同人が組合員であることないしは組合活動をしたことを理由とした差別的取扱いであるとはいえない。

結局、9年1月以降の賃金支給において、X 4が相対的に非組合員よりも賃金が低く抑えられ格差が生じていたとしても、この格差が会社の不当労働行為意思に基づく差別によったものであるとの疎明がなされたとはいえず、X 4について、9年1月以降各月に責任手当等が支給されていた当時と等しい金員の支払いを求める請求は棄却せざるを得ない。

④ 救済方法について

ア 当委員会は、前記のとおり、X 1に対するフロア長の解任が不当労働行為にあたりと判断したところであり、その救済にあたっては、同人を従前どおりフロア長として処遇することを命ずる。しかし、会社では店舗の改廃が頻繁に行われていた経過があり、かつ経営が厳しい状況にあることを考慮すれば、フロア長としての復帰先をフロア長解任時の国際館5階フロア長に特定することは、必ずしも現実的ではないので、経験の長い用品部門のいずれかのフロア長として処遇すれば足りることとする。

また、X 1のフロア長への復帰に伴い、会社が同人に支払うべきフロア長手当の額は、必要にして十分な救済の観点から、毎月5万円とすることが相当である。但し、会社はX 1に対して9年1月28日に8年10月に遡及してフロア長を解任したけれども、既に同人にはフロア長手当として8年10月度分は満額の5万円を、同年11月度分及び12月分としては各3万円を支給しており、この金員の返還までは求めていないのであるから、8年10月度分を改めて支払う必要はなく、

また8年11月度分と12月度分については5万円と支給済み額との差額を支払えば足りることとする。

イ なお、組合はポスト・ノーティスを求めているが、現在、会社の再建の方途が検討されている状況をも考慮すれば、本件においては文書交付を命じるのが相当である。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合員X 3及び同X 4が8年中の賃金支払いを求める申立ては、労働委員会規則第34条第1項第3号に該当する。

また、9年1月23日に会社が組合員X 1に対してフロア長を解任したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するが、組合員X 3及び同X 4に対して9年1月以降、責任手当等に相当する金員を支給しなかったことは同法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成13年9月18日

東京都地方労働委員会  
会長 沖野威