

命 令 書

再審査申立人 全統一労働組合

再審査被申立人 株式会社光輪モーターズ

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、平成10年1月14日、株式会社光輪モーターズ(会社)が、①平成8年11月以降、全統一労働組合(組合)の組合員X1(X1)のフロア長手当を減額した後、さらに翌9年1月に前年10月に遡及してフロア長を解任し、フロア長手当を不支給としたこと、②責任手当と時間外手当を実労働時間による時間外勤務手当を支給するとして廃止し、平成8年9月30日の賃金支払日以降、組合員X2(X2)の賃金から責任手当6万円と時間外手当1万円を一方的に減額したこと、同様に、組合員X3(X3)の賃金からそれぞれ5千円と1万円を一方的に減額したことがそれぞれ労働組合法第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、東京都地方労働委員会(東京地労委)に申立てがなされ、平成12年7月11日、前記申立てを補充するとして、①及び②に記載した組合員3名に対する各手当の減額以降、非組合員に対しては、フロア長に就けフロア長手当を支給するなど補填措置をとりながら、組合員に対しては何らの措置をとらず、賃金上の差別を行ったことが労働組合法第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の主張がなされた事件である。
- 2 初審において組合が求めた救済の内容は、①X1に対し、平成8年6月7日以前の職場への原職復帰及びフロア長手当として平成8年10月から毎月2万円、翌9年1月から毎月5万円の支払い、②X2に対し、平成8年9月から毎月5万円の支払い、③X3に対し、平成8年9月から毎月1万5千円の支払い、④謝罪文の掲示及び手交であり、X1、X2及びX3以外の組合員については、上記1の申立ての補充によっても救済を求めている。
- 3 東京地労委は、平成13年11月21日、会社に対し、①X1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月以降各月ともフロア長手当が5万円に達するよう支払うこと、②謝罪文の手交及び履行報告を命じ、

③ X 2 及び X 3 に対する平成8年9月度から12月度までの救済申立ては除斥期間を徒過したものとして却下し、④その余の申立てを棄却した。

この命令に対し、組合は、上記③及び④を不服として平成13年11月29日に、会社は、上記①及び②を不服として同月30日に、それぞれ再審査を申し立てた。

## 第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2の「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるのでこれを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「初審申立人」と、「被申立人」を「初審被申立人」と、「本件申立当時」を「初審申立当時」と、本件救済申立て」を「本件初審申立て」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 3の(4)の①中「約40名の脱落者のうち半数を占めた」を「約40名の脱退者のほぼ全員を占めた」に改める。

2 4の(2)を次のとおり改める。

### (2) 給与・手当の支給実態

しかし実際には、就業規則に定めのない店長次長手当、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について、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平成8年8月15日付回答書において、以下のとおり回答した。

#### ① 役職手当

部長、課長、課長代理、係長、係長補、主任、及び班長の役職についている従業員に対し、それぞれの役職を勘案して支給する手当である。但し、名目上の役職名がついていても、役職手当が支給されていない者もある。

役職手当の決定は、各自が具体的に分担している役職の職責、内容に応じて決定している。

#### ② 店長次長手当

国際館、逸品館、アメリカ館、第一パーツ、大阪店、松本店の店長、アメリカ館の次長及び配送センターの責任者に対して支給する手当である、事務部門の経理責任者に対しても支給している。

支給額は、店長、次長及び責任者を勤める部門に応じて、個別に決定している。

#### ③ フロア長手当

各店のフロア長に対して支給する手当である。

フロア長はその能力、実績によってB級とC級に区別されて

おり、B級フロア長のフロア長手当は月額5万円、C級フロア長のフロア長手当は月額3万円である。

④ 責任手当

職務内容が重要で、労働時間が長時間に及ぶと認めるものに対して支給する定額時間外手当である。支給額は個別に決定している。

⑤ 時間外手当

労働時間が長時間に及ぶと認めるものに対して支給する定額時間外手当である。支給金額は一律1万円である。

しかし、責任手当と時間外手当(以下「旧残業手当」という。)に関しては、両手当を併せて受給する者といずれか一方のみを受給する者がいるなど、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 4の(3)の①中「支給月を「○月度」と記載する。」の後に「会社の賃金支給日は毎月末日である。」を挿入する。

4 4の(4)中「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」を削除する。

5 5の(1)の①のA中「X 1は、」から「命ぜられた。」までを「X 1は、昭和61年3月に入社し、分会結成までの約10年間の殆どを用品部門の店舗でフロア長として勤務していた。そして、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階フロア長を命ぜられた。」に改める。

6 5の(1)の①のウを次ぎのとおり改める。

ウ 12月3日、閉店時刻の午後7時15分頃、当時オンロード館1階フロア長を命ぜられていたX 1は、会計をした顧客に、車体カバーの売場を尋ねられ、向かいの店舗で販売していることを告げると、顧客にもう終わりですか。」と問われ、X 1が「そうですね、もう終わりですが・・・」と答えると、顧客は「そうですね、また来ますよ。」と言った。

このやりとりを見ていたY 1副社長が、X 1の対応を厳しく注意したところ、X 1は、「今度から心掛けますよ。」と答えた。その間に店に入ってきたY 2社長はX 1に対し、「どういうつもりだ、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たちで決めろ。」とY 1副社長とY 3課長に命じた。

7 5の(2)の①のA中「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」を「主として宝倉庫(品川区内)、配送センターなど物流部門に配属され」に改める。

8 5の(2)の②のウの次ぎに、③として次ぎの文章を加える。

③ X 2及びX 3に対するY 2社長の言動

- ア 8年8月16日、Y 2 社長は当時国際館4階で勤務していたX 3 を呼び出し、「これだけ主義主張があるのならもっと休憩時間や休日の多い会社へ行ったらどうなんだ。」などと言った。
- イ 12月19日、Y 2 社長は、社長の前を走って通り過ぎたX 2 を注意した上、その後同人を呼び出し、「おれと会うのが嫌なら、おれの顔が見えないところに連れて行ってやろうか。」などと言った。
- ウ 9年1月5日、Y 2 社長は、内線電話の出方についてX 2 を叱責し、同人を呼び出した上、「お前は行くところ行くところクズにしやがって。」「そのくせ自分の主張ばかり強くてなあ。」などと発言した。
- エ 5月27日、開店時に清掃をしていたX 2 に対し、Y 2 社長は、「いつまでやっているんだい、例え1分でも金を払っているんだよ。」と言い、有給休暇のことに関して「こいつは1分当たりの給料が一番高いんだよ。」などと発言した。
- オ 10年4月23日、Y 2 社長は、この日光輪館2階に異動になったX 3 に対し、前日に組合が会社前でビラ撒きをしたことを捉えて、「お前の家の周りでビラを撒かれたらどんな気分だい。ビラを撒いてやろうか。」などと発言した。
- カ 5月31日、Y 2 社長はX 2 に対し、「X 2 くん組合活動はやめてくれよな。」「わからなければ自分で考えろ。」と発言した。

9 6を次ぎのとおり改める。

6 店長、フロア長の変動と責任手当等廃止後の賃金の状況

(1) 店長、フロア長の就任及び解任の概況

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。

また、組合員であるフロア長の解任理由について団体交渉が行われている。

『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	3	0	△3	9年12月のフロア長はX 4、X 5、X 6である。
	フロア長	12	3	△9	
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を4名含む。
	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 2 社長の近親者を除いた59名(組合員20名、非組合員39名)となっている。

そのうち8年5月以降採用者は8名(全て非組合員)である。  
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) 9年12月以降の組合員のフロア長及び役職からの解任状況

9年年末には組合員であるフロア長は3名に減少したが、それ以降会社は、10年中にこの3名のフロア長のうち2名を解任し、同年10月以降、組合員のフロア長はX 4 分会長一人となった。そして、X 4 分会長については、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年年末には店長次長手当は支給されず、フロア長手当が3万円支給されている。

10年中に解任された上記2名のフロア長のうち、X 5 書記次長は同年5月25日付けでフロア長を解任され、翌6月度賃金からフロア長手当3万円が支給されなくなり、X 6 (分会会計担当)は同年9月にフロア長から解任され、同手当1万円が不支給とされた。

また、会社は、X 7 副分会長を10年6月末に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、同年7月に役職解任辞令を発して課長代理から一般職へ降格し、翌8月度賃金から役職手当2万5千円を不支給とした。更に同年9月、X 8 副分会長を課長代理から一般職へ降格して、役職手当を不支給とした。

これに対して組合は、会社がフロア長や課長代理等の役職を解任する度に、解任理由がこじつけであると抗議し、解任の撤回と団体交渉を申し入れた。また、X 5 書記次長とX 7 副分会長は不支給とされた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、非組合員の賃金の変動

会社従業員のうち、役員、部長以上の役職者、嘱託、Y 2 社長の近親者を除いた者で、8年5月と9年12月の賃金支給日に在籍していた者は51名(組合員20名、非組合員31名)であった。その51名について、分会が結成される前の8年5月と結成後の9年12月の賃金を比較すると、組合員は20名全員がマイナスとなっており、平均すると39,763円の減額であった。一方、非組合員は17名がプラス、14名がマイナスとなっているが、マイナスとなった14名の平均減額額は11,942円であり、31名全員を平均すると5,776円の増額であった。

また、そのうち責任手当等が支給されていた32名(組合員12名、非組合員20名)について、責任手当等廃止前と廃止後の賃金を比較すると、組合員12名は全員がマイナスで、平均すると42,213円の減額となっている。一方、非組合員20名は、9名が

プラスで11名がマイナスとなっているがマイナスとなっている者の平均減額額は9,610円であり、20名全員を平均すると2,487円の増額となっている。(なお、比較した賃金は、基本給、諸手当、役職手当、店長次長手当、フロア長手当、責任手当、地方手当、皆勤手当、家族手当、旧残業手当の合計額である。)

### 第3 当委員会の判断

#### 1 申立期間について

##### (1) X 1 に関する請求について

会社は、初審命令が、平成9年1月23日を基準に申立期間の判断をしたことについて、会社が平成9年1月23日に交付した確認書により、平成8年12月12日の措置をなかったものとするのであれば、この間のX 1に支給されたフロア長手当は不当利得に該当するとして回収あるいは返還を求めるはずであるところ、会社はフロア長手当の精算的相殺やその返還の請求なども一切行っておらず、この他にも会社が平成8年10月まで遡ってフロア長から降格された旨通知したことによるX 1の不利益などは一切ないとして、平成9年1月23日を基準として申立期間を判断することには理由がないと主張するのでこの点につき判断する。

会社は、平成9年1月23日にX 1のフロア長を解任しているものであるが、当該行為が不当労働行為と目される行為であれば、労働組合法第27条第2項との関係においては、同日を不当労働行為が行われた日と解するのが相当である。そして、会社の当該行為は、前年10月に遡及してのX 1のフロア長を解任するものであり、X 1に対して一旦行ったB級のフロア長からC級のフロア長とした措置がなかったものとし、改めて8年10月以降、X 1をフロア長として処遇しないとするものであるから、平成8年10月以降を救済の対象とすることはなんら問題はなく、会社がX 1に支給した手当の返還を求めたか否かはこの判断に影響しない。

##### (2) X 2 及び X 3 に関する請求について

組合は、初審命令が、平成8年9月度乃至12月度の救済を求める部分は、申立期間を徒過したものとして却下したことについて、責任手当等の不支給が継続する行為に当たるとして、却下を不当と主張するが、会社の各月の責任者手当等の不支給が、労働組合法第27条第2項との関係において継続してなされているものと解することはできず、平成8年9月度乃至12月度の救済を求める部分について、申立期間を超えているとして却下した初審命令は相当と判断される。

#### 2 X 1 に対するフロア長解任とフロア長手当の不支給について

会社は、X 1 は、成績不良によりフロア長を解任されたものであり、それに伴うフロア長手当の不支給は不当労働行為には該当しないと主張するので、以下判断する。

(1) 会社のフロア長等への登用と解任及び賃金格差について

ア 分会結成後の会社のフロア長等への登用、解任の実態を見ると、前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第2の6の(1)及び(2)認定のとおり、組合員と非組合員との間でその処遇に格差が生じており、この格差を説明する合理的な理由は認められない。

イ また、分会結成前と結成後の賃金を比較してみると、初審命令理由第2の6の(3)認定のとおり、組合員と非組合員との間で、その変動において格差が生じていることが認められる。

ウ これらのことからすると、会社には、組合員をフロア長等の役職から解任して非組合員を登用することにより、組合員と非組合員との間で賃金格差を生じせしめようとの意図があったことが推認される。

(2) X 1 に係るフロア長解任の理由について

ア 会社は、X 1 をフロア長から解任した理由として同人の成績不良を主張し、具体的成績不良とは、X 1 が店内にいた販売を希望する顧客を閉店時刻を理由に追い返そうとしたこと及びX 1 のこのような接客態度を上司であるY 1 副社長が注意したにもかかわらずX 1 が素直にこれに従わなかったこと、そして店の書き入れ時である土曜日、日曜日に有給休暇を取得することからノルマ達成が困難になったことであるとしている。

イ しかしながら、初審命令理由第2の5の(1)の①のウ認定のとおり、X 1 は、閉店時刻の7時15分頃会計をした顧客に、「もう終わりですか。」と問われ、顧客が販売を希望した車体カバーは、X 1 が顧客に対応していた店舗の向かいの店舗で販売していて、一層時間がかかることが見込まれたこともあって、「そうですね、もう終わりですが・・・」と答えたもので、顧客を冷たく追い返そうとしたとは考えられない。また、顧客の方も閉店時刻が来ていることから、X 1 の対応に何ら不満を述べずに改めて買いに来ることを承知していたことが認められる。そして、X 1 は、その時Y 1 副社長の注意に対しても、ことさら抵抗せず、今後副社長の注意に従っての対応を心がける旨を表明しているのである。このようなX 1 の対応は、会社の主張するような成績不良とされるものとは認められない。

また、土曜日、日曜日の有給休暇の申請については、会社

には、使用者に認められた時季変更権に係る主張も認められない本件においては、X 1 が労働者に認められた正当な権利に基づいて有給休暇を申請したものと解されることから、会社が成績不良として主張する根拠にはなり得ず、会社のノルマの未達成に係る主張については全く疎明がないので、採用できない。

そして、X 1 がフロア長として処遇されていた期間が、会社におけるX 1 の勤務の大部分を占めていたことから、X 1 はフロア長の職務遂行能力を十分有していたものと推認されるところ、会社にはこれを覆す疎明はない。

(3) X 1 の組合活動についての社長の認識

X 1 は、分会結成以来、一貫して分会の書記長として、分会の中心的な存在であったが、初審命令理由第2の5の(1)の①で認定したとおり、Y 2 社長は、X 1 に対し「フロア長じゃなく電話番号なのか、本業は活動家なのか、会社を辞めて活動家になるのか。」などと非難していること、「おまえも連絡先が全統一か、おれに挑戦しているのか。」「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。」などとの発言をしていることから、社長がX 1 の組合活動を認識しかつそれを嫌悪していたことが認められる。

以上のことからすると、会社がX 1 についてフロア長を解任しフロア長手当を不支給としたことは、組合員と非組合員との間で賃金格差を生じせしめようとの意図の下に、分会の書記長であるX 1 の組合活動あるいはX 1 が組合員であることを理由に行ったものと言わざるを得ず、これを不当労働行為とした初審命令の判断は、その救済方法も含めて相当と判断される。

3 X 2 及びX 3 に対する責任手当等の不支給について

組合は、会社が、全従業員に対し一律に責任手当等を廃止した上で、その後、非組合員をフロア長等の役職に就けるなどして賃金を補填していながら、組合員はフロア長等の役職からはずし、または就任させないことにより、組合員にのみ責任手当等の廃止の効果を生じさせ、X 2 及びX 3 に対し賃金上の差別をしていると主張する。

確かに、責任手当等の廃止後の組合員と非組合員の賃金の変動を比較してみると、会社従業員(役員、部長以上の役職者、嘱託、Y 2 社長の近親者を除く)のうち、平成8年5月と同9年12月の賃金支給日に在籍していた者で責任手当等が支給されていた32名(組合員12名、非組合員20名)について責任手当等の廃止後の賃金をみると、組合員12名は全員がマイナスで、平均すると42,213円の減額となっている一方、非組合員20名は、9名プラスで11名がマイナ

スとなっているが、マイナスとなっている者の平均減額額は9,610円であり、20名全員を平均すると2,487円の増額となっている事実が認められる。また、初審命令理由第2の3の(4)認定のとおり、Y2社長らは、分会公然化後から一貫して、組合ないし組合員を強く嫌悪していたことも認められる。

しかしながら、責任手当等の廃止は、その後その履行はなされなくなったものの労働基準法に従い実労働時間に応じた時間外勤務手当を支給することに伴い行われたもので、そのことの当否は別として、これら手当の廃止は、全従業員に対し一律に行われ、組合員あるいはX2及びX3に限ったものではないことから、責任手当等の廃止が差別的に行われたものとは言えない。

また、組合は、X2及びX3に対しては、非組合員に対して行った責任手当等の減額分の補填を行わず、非組合員との間で賃金上の差別を生じさせていることが不当労働行為であると主張するが、会社はフロア長手当等をフロア長等の役職への登用によって支給していることが認められ、そうすると、X2及びX3については、会社が責任手当等を廃止後同人らをフロア長等の役職に登用しなかったことが不当労働行為であるか否かが問題となる。確かに責任手当等の廃止後のフロア長等就任状況の変動を見ると、会社が、人事上の処遇において、組合員を非組合員に比べ全体として不利に取り扱っていることは認められるものの、組合は、X2及びX3について、フロア長等の役職に登用されるべき能力があるにもかかわらず、組合員であること又は組合活動を行った故にフロア長等の役職に登用されないことについて疎明しておらず、また、非組合員の中にもフロア長等の役職に登用されず手当が支給されないものがあることからすると、会社が、X2及びX3が組合員であることあるいは同人らの組合活動を理由としてフロア長等の役職に登用しなかったとまでは判断できず、そうすると、X2及びX3とフロア長等の役職に登用された非組合員との間に賃金において格差が生じたとしても、そのことをもってX2及びX3に対する差別的な取扱いがなされたとはまでは言えない。

よって、この点について不当労働行為には当たらないとした初審命令の判断は相当と判断される。

以上のとおりであるので、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成15年2月5日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 印