

略する。)

本件は、初審申立人・再審査被申立人田中酸素労働組合(以下「組合」)が、初審被申立人・再審査申立人田中酸素株式会社(以下「会社」)による組合員に対する不利益取扱い(労働組合法(以下「労組法」)第7条第1号)及び支配介入(同条第3号)の不当労働行為があったとして、救済を申し立てた事案である。

組合は、会社が、組合の組合員A1(以下「A1」)に対し、18年8月11日付けで美祿営業所へ営業支援を命じたこと(以下「本件支援命令」)及びA1、組合の組合員であるB1(以下「B1」)及びC1(以下「C1」)の17年夏季ないし18年冬季の賞与及び19年1月以降の給与を減額したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる、A1に対し、同年8月8日付け注意書を交付したこと及びB1に対し、同年5月27日付けで戒告処分とし、美祿営業所においていわゆる職場八分としたことは、同条第3号の不当労働行為に当たるとして、18年8月15日、山口県労働委員会(以下「山口県労委」)に対し、救済を申し立てた。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 本件支援命令の取消し
- (2) 組合員に対する不当な業務替え、配置替え及び転勤の禁止
- (3) 組合員に対する不当な賃金、賞与の減額、懲戒処分、嫌がらせ等の不利益取扱いの禁止
- (4) 組合の正当な活動に対する不当な介入の禁止
- (5) 組合員に対する異動、懲戒処分等の不利益処分を行う際の組合との事前協議
- (6) A1ら3名の19年1月分給与の減額の取消し及び減給額の支払

3 初審命令の要旨

山口県労委は、20年3月27日、前記1及びのうち、17年夏季の賞与を除いた部分に関する会社の措置ないし行為は労組法第7条第1号の不当労働

働行為に当たるとし、A 1 を本件支援命令が発せられる前の職場に速やかに復帰させること、17年冬季、18年夏季及び冬季の各賞与について、明確かつ具体的な査定基準と支給手続を明示した上で、再査定に基づいて賞与支給額を定め、既支給額との差額を支払うこと、19年の月例賃金の基本給を18年と同額とし、既支給額との差額を支払うことを命じる一方、17年夏季の賞与に係る申立事実については、申立期間の徒過を理由として救済申立てを却下し、前記1、2については不当労働行為が成立しないとして、救済申立てを棄却する旨の命令（以下「初審命令」）を発し、同命令は、20年4月1日、当事者に交付された。

4 再審査申立ての要旨

会社は、初審命令を不服として、20年4月11日、初審命令が救済を命じた部分の取消し及び同部分に係る救済申立ての棄却を求める再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 本件支援命令は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。
- (2) A 1ら3名の17年冬季ないし18年冬季の賞与を減額したことは労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。
- (3) A 1ら3名の19年1月分の月例賃金を減額したことは労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人（会社）の主張

- (1) 本件支援命令は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか（争点(1)）
本件支援命令は、美祿営業所の従業員の退職に伴い、同営業所の人員を補充するとともに、本社と同営業所との連携を密にする目的で行った就業規則第9条（乙24の1）に基づく正規の人事異動であって、A 1が組合員である

ことの故をもって行ったものではない。

また、本件支援命令によっても、A 1 がその労務の提供に関し不利益を受けたことはない。

これに対し、初審命令は、本件支援命令が正規の人事異動とは異なる臨時的な措置にすぎないにもかかわらず、その期間が長期にわたっていること、本件支援命令により A 1 の組合活動が大幅に制限されたことを指摘し、会社が A 1 を不当に不利益に取り扱ったかのように説示している。

しかし、本件支援命令が合理的な根拠に基づく正規の人事異動であることは上記のとおりである。また、A 1 が組合活動を制限されたとの点は、A 1 が従前組合活動に充てていた始業前、休憩等の時間を本件支援命令に伴う業務に充てざるを得なくなったということにすぎず、A 1 の本来の業務を妨げるものではないから、不当、不利益な取扱いには当たらない。

(2) A 1 ら 3 名の 1 7 年冬季ないし 1 8 年冬季の賞与を減額したことは労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるか（争点(2)）

A 1 ら 3 名に対する賞与を減額したことは、以下に述べるとおり、合理的な裁量に基づいて行った正当な行為であり、A 1 ら 3 名が組合員であることを理由に行ったものではない。

ア 会社は、従前から、就業規則に基づき、会社の業績や従業員の勤務成績を考慮して賞与を支給しており、その査定においては、査定の過程をより客観的かつ公平で分かりやすくするため、1 6 年冬季の賞与までは評価基準シート（以下「旧評価基準シート」、乙25、乙38の1～28参照）、1 7 年夏季の賞与からは人事考課表・（賞与）（以下「人事考課表（賞与）」、乙38の29～74参照）を使用しているほか、審査を行う各部署長に対し、社会保険労務士の指導の下、管理者研修を行って、公平かつ厳正な審査となるように努めていた。

イ 運用の結果は賞与一覧表（乙27）のとおりである。A 1 ら 3 名の分だけを見ても、支給額及び評価はそれぞれ異なるし、A 1 ら 3 名とそれ以外の従

業員（非組合員）とを比較しても、会社の査定は公正、公平であることがわかる。

ウ A 1ら3名の賞与を減額した理由は以下のとおりであり、A 1ら3名が賞与を減額されたことは、いずれもやむを得ない。

(ア) A 1について

a 意欲、自覚に欠けること

A 1は、給与査定において3等級94号とされており（乙57の1の1）、これは、主任級、すなわち、業務に精通し、かつ、部下の指導、育成ができる監督職（乙72）に相当する。

しかし、A 1が作成した業務調査票（乙44の3）は、同人のやる気のなさを示す内容であり、このことは、勤続三、四年の社員が作成した業務調査票（乙44の4）の内容と比較しても明らかである。

b 営業成績が良くないこと

A 1は、美祿営業所所長D 1（以下「D 1所長」）が指示した月間460万円の売上げ目標を達成できなかった。

また、A 1は、会社が営業月報の提出を指示したところ、会社による差別、いじめであるなどとしてその趣旨を曲解し、目標数値や達成率を低く定めるなど、意欲や創意工夫が感じられない内容の営業月報を提出した。

ところで、初審命令は、A 1が月間200万円の売上げ目標を達成したとする（55頁）が、D 1所長は、A 1に対し、個人面談や営業月報において、給与体系からすれば少なくとも460万円は必要である旨指導していたし、A 1が自ら作成、提出した営業月報（甲45の4）においても売上げ目標は460万円と記載してあるから、初審命令の上記認定は誤っている。

c 上司に対し不適切な言動をとったこと

A 1は、16年1月20日午前8時30分ころ、会社従業員のY 1

(以下「Y 1」)が当時の取締役営業本部長E 1(以下「E 1部長」)の首根っこをつかまえて「何回もおまえやっちゃうけえの」と述べるなどした際、Y 1に同調し、「金払え、金払え」と発言した(甲 46 の 1、乙 28)。

A 1は、上記事実を否認し、上記事実に関する始末書(甲 46 の 1、乙 28)は、会社の圧力によって作成したものであるなどと述べるが、A 1は、同月30日に会社が始末書の原案を示したところ、1日考えさせてくれ、などと述べて上記始末書を提出したのであり、その当時、Y 1の民事訴訟の代理人弁護士と相談できる状況にもあったから、A 1が納得した上で上記始末書を作成したことは明らかである。

d 朝のミーティングにおける態度が不良であったこと

A 1は、朝のミーティングの様子を撮影した写真(乙 36 の 1～3)からわかるように、朝のミーティングにおいて、度々社員としてあるまじき不遜な態度をとり、上司が注意しても反抗的な態度をとったため、会社から注意書(甲 8)を交付された。

e 業務上の指示に従わなかったこと

A 1は、会社が労働安全衛生法上当然のこととしてヘルメットの着用を何度も指示したにもかかわらず、これに従わなかった(甲 6)。

(イ) B 1について

a 意欲、自覚に欠けること

B 1は、給与査定において4等級25号とされており(乙 58 の 1の2)、これは、係長級、すなわち、係を統括する管理者(乙 72)に相当する位置づけである。したがって、単に指示されたことを行うのみでは足りず、仕事における創意工夫、迅速さ、効率性が求められ、これらの事情がみられなければ、低い評価を受けるのは当然である。

しかし、B 1は、管理者としての職責を果たしておらず、このことは、B 1が作成した業務調査票(乙 44 の 1)の記載内容からみても

明らかである。

b 営業成績が良くないこと

B 1 は、入社して 2 3 年が経っていたにもかかわらず、入社して 3 年しか経っていない他の従業員よりも低い売上げしか達成できなかった。

B 1 の会社への貢献度は極めて低い。

c 上司に対し不適切な言動をしたこと

B 1 は、1 8 年 5 月 2 3 日、美祿営業所所長代理であった F 1（以下「F 1 所長代理」）の権限を否定する言動をし、戒告処分を受けた（甲 7，甲 22 の 1）。

B 1 は、年下の F 1 所長代理が上司となったことを不快に感じて上記言動に及んだものと思われる。また、F 1 所長代理が所長代理に就任したのが 1 6 年 7 月であることから、Y 1、A 1 と相談して上記言動に及んだものと推測される。

(ウ) C 1 について

a 意欲、自覚に欠けること

C 1 は業務に対する意欲を欠いていた。C 1 が作成した業務調査票（乙 44 の 5）と他の従業員が作成した業務調査票（乙 44 の 6）の記載内容を対比すれば、そのことは明らかである。

b 営業成績が良くないこと

C 1 の営業成績は劣悪である（乙 29 の 1，2，4，7）。

c 業務日報を提出しなかったこと

企業が組織として活動する上で、従業員が報告、連絡、相談（いわゆる「ホウ・レン・ソウ」）を実践するのは当然のことであり、会社も、この見地に立って、従業員に対し業務日報の提出を求めていた（乙 48 の 1，2）。

しかし、C 1 は、再三にわたって業務日報の提出を怠り、会社から

注意を受けた(乙30)。

d 勤務態度が不良であること

C1は、業務中に多数回事故を起こしている(乙37の1~9)。C

1は業務に集中していなかった。

(3) A1ら3名の19年1月分の月例賃金を減額したことは労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか(争点(3))

以下のとおり、会社は、公平、公正に査定を行っているし、A1ら3名の給与を減額したことにはそれぞれ理由があるから、会社がA1ら3名の給与を減額したことは、不当労働行為には当たらない。

ア 会社は、16年11月1日に就業規則を変更し、基本給の中に職能給の区分を定めた(乙24の1中の賃金規程(以下「新賃金規程」)第3条等。なお、後記ウにおいて述べるとおり、A1ら3名の月例賃金の減額は、上記職能給を減額されたことにより生じたものである。)

上記職能給は、毎年1月、職能等級ごとに職務遂行能力を評価して行った人事考課の結果に基づいて金額を算定し、支給するもので(新賃金規程第15条、第19条)、査定の結果その金額が上下することは当然に予定されていたものである(同第20条参照)。

イ 会社は、18年1月から、人事考課規程(乙24の1中の人事考課規程、以下「人事考課規程」)に基づく給与査定を始めたが、従業員の不利益にならないように、社会保険労務士の指導の下、A1ら3名を含む全従業員に関し、人事考課規程を実施する直前の17年12月分の給与を、前月(11月)分の給与から増額し、これに見合った職能等級を定めるとともに(乙56の1の1~3、乙56の2の1~3、乙57の1の1~3、乙63~69)、人事考課規程を実施した後においても、評価基準書(以下「新評価基準書」、乙26、乙71の1~6参照)及び人事考課表(以下「人事考課表(賃金)」、乙70の1~6参照)に基づいて査定を行い、その結果を従業員本人に告知し、説明している。

ウ A 1ら3名は、19年1月の月例賃金のうち、職能給を減額されたことから、同月以降の賃金を減額されたものであるが、会社がA 1ら3名の職能給を減額したのは以下の理由によるものであり、いずれも正当である。

(ア) A 1について

A 1には、生産性を向上させる工夫がない、日報の書き方が乱雑である、レベルアップをしようという意識がない、人の意見を素直に聞かない、などの問題点がみられた(乙70の1中の総合所見欄等参照)。

(イ) B 1について

B 1には、努力はするものの、仕事の優先順位を考える必要がある、行動の機敏さを身につける必要がある、営業努力をする必要がある、などの問題点がみられた(乙70の2中の総合所見欄等参照)。

(ウ) C 1について

C 1には、再三指導しているにもかかわらず、業務日報を遅延なく正確に提出しない、業務を改善するための提案、工夫を積極的に行い、成果を向上させるための努力をする必要がある、社員と同じ制服を着用し、清潔感のある服装をする必要がある、必要に応じて伝票の記入、発行などの事務的処理を行う必要がある、などの問題点がみられた(乙70の3中の総合所見欄等参照)。

2 再審査被申立人(組合)の主張

(1) 本件支援命令は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか(争点(1))

会社が、営業支援に有用な高圧ガス一種販売資格を有する他の従業員ではなく、同資格を有しないA 1に対して本件支援命令を発していること、本件支援命令に先立ち、A 1が組合を結成した直後の16年5月12日、A 1をLPガス事業部部長から営業部営業配送係に異動させ、その後、A 1が団体交渉を通じて残業代を請求し、組合情報を配布したところ、同年8月に業務部の耐压試験場に再度異動させていること、A 1が、本件支援命令によって

組合活動を制限されていることなどの事情によれば、会社が、A 1の組合活動に対する報復として本件支援命令を発したことは明らかである。

そして、A 1は、本件支援命令により、それまで組合活動に充てていた始業前の時間、休憩時間等を、本件支援命令に伴う業務に充てなければならなくなり、組合活動を制限された。

よって、本件支援命令は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

これに対し、会社は、本件支援命令は臨時的な措置ではなく、正規の人事異動であるなどと主張するが、本件支援命令が正規の人事異動であるとする点は、会社自身が初審において主張していた内容と異なるし、そもそも、臨時的な措置であろうと正規の人事異動であろうと、本件支援命令がA 1の組合活動を制限する目的で行われたものであることは前述したとおりである。

(2) A 1ら3名の17年冬季ないし18年冬季の賞与を減額したことは労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか(争点(2))

会社がA 1ら3名の賞与を減額したことは、以下の事情から明らかとなり、会社が組合を嫌悪して行った不当労働行為である。

ア 人事考課表(賞与)(乙38の29~74)を見ても、会社が従業員各個人の成績や会社の業績を検討した形跡は見当たらない。

会社は、17年冬季及び18年夏季の賞与の査定結果に関する書面の原本を提出しない。また、第一次考課者とされるD 1所長は、個人別年度売上表(乙29の1~9)を利用して査定したと証言するが(初審 D 1 20頁)、同表が作成されたのは19年1月であり、それ以前の査定で利用することはできないはずであるから、D 1所長の上記証言は不合理である。証言全般をみても、D 1所長が旧評価基準シートや人事考課表(賞与)に関する知識に乏しかったことがわかる。

他の従業員の査定結果に関する資料は、会社が恣意的に選んだものである。

イ A 1ら3名は、それぞれ、組合を結成するまでの間、おおむね一定した金

額（A 1 は 3 2 万円、B 1 は 2 2 万円、C 1 は 1 5 万円）の賞与を受け取っていたが、組合の結成を境にその金額を減額された。

A 1 から 3 名以外の従業員の賞与は、平均して約 2 8 パーセント増額されている（乙 27）のに対し、A 1 から 3 名の賞与は、考課点のない者（乙 38 の 35 における「D」）よりも低くなっており、明らかに不公平である。

ウ 会社が説明する A 1 から 3 名の減額事由についても、以下のとおり理由がない。

(ア) A 1 について

a 意欲、自覚に欠けるとの点について
争う。

b 営業成績が良くないとの点について

A 1 は、1 7 年冬季及び 1 8 年夏季の賞与に対応する査定期間の間は、そもそも、売上げが発生しない業務、すなわち、耐圧試験場における工業用ポンベの耐圧検査の業務に従事していた。

1 8 年冬季の賞与は、D 1 所長から「前任者の売上げ 2 0 0 万円を維持してほしい」と要請され、これを達成したにもかかわらず減額されており、不当である。

c 上司に対し不適切な言動をとったとの点について
会社の主張は否認ないし争う。

また、B 1 は、上司に対する言動を理由に戒告処分を受けた（甲 7）後も、賞与を減額されていないから、会社が主張する事情は、賞与を減額する根拠とはならない。

d 朝のミーティングにおける態度が不良であったとの点について

朝のミーティングは営業部の打合であり、業務部から A 1 のみに出席を求めること自体が不合理である。

e 業務上の指示に従わなかったとの点について
減額査定をする理由にはならない。

(イ) B 1 について

a 意欲、自覚に欠けるとの点について
争う。

b 営業成績が良くないとの点について

B 1 が担当していたリース部門においては、正確な売上げを把握することができなかった。このことは、個人別年度売上（乙 53）においてリース部門に所属していた「U 2 2 歳」の売上金額が記載されていないことからわかる。なお、別の個人別年度売上（乙 29 の 3）に記載された同一人物「U 2 2 歳」の売上金額は、架空の数値である。

リース部門の売上げは、会社が 17 年 3 月に建設機械のリースを廃止したこと、同年 5 月に従業員が退職したことから減少したが（甲 19）、18 年後期からは増加している。B 1 自身の売上げも、他の従業員に劣らない（甲 57 別紙 3）。

c 上司に対し不適切な言動をしたとの点について
減額査定をする理由にはならない。

(ウ) C 1 について

a 意欲、自覚に欠けるとの点について
争う。

b 営業成績が良くないとの点について
否認する。

C 1 の売上げは、他の従業員に劣らない（甲 58 別紙 1）。

c 業務日報を提出しなかったとの点について
否認する。

C 1 は、業務日報をすべて提出しているし、売上金額以外の業務上必要な事項をすべて記載していた。なお、業務日報に売上金額を記載しなかったのは、会社が明確に指導しなかったからである。

d 勤務態度が不良であるとの点について

C 1 が事故を起こした時期と異なる時期に減額が行われており、C 1 が「交通ルールを守り安全運転を心掛けている」と評価されていたこと（甲 58 別紙 2 の該当欄にチェックがされていない。）からみれば、会社の主張する C 1 の交通事故歴が減額査定の理由にならないことは明らかである。

- (3) A 1 から 3 名の 19 年 1 月分の月例賃金を減額したことは労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるか（争点(3)）

以下の事情によれば、会社が、変更後の制度（新賃金規程及び人事考課規程）に名を借りて、A 1 から 3 名が組合員であることを根拠に、恣意的な判断で給与を減額したことは明らかである。

ア 会社が就業規則を変更し、新賃金規程及び人事考課規程を設けたことは、組合員の給与を減額する目的で行ったものである。

現に、変更後の制度には矛盾や不合理な点が認められる。

すなわち、人事考課規程第 7 条によれば、考課は定期昇給、習熟昇級、賞与に直接反映されるとあるにとどまり、減額は人事考課の対象とされていない。また、新賃金規程第 20 条は、職務遂行能力が会社の定める等級・号数に適合しない者は下位の等級・号数にすることを定めるが、職能給表（乙 69）及び職能資格定義表（乙 72）に記載された職位（初給係員、中級係員、主任、係長、課長）の職制及び役職手当は存在せず、B 1 の上司である F 1 所長代理が B 1 より下位の等級であるなどの矛盾もみられる。

イ 変更後の 19 年 1 月の時点における給与等級一覧表（乙 47）によれば、労働者としての存在自体明らかでない B を除くと、組合員のみ給与が減額されている。

ウ A 1 から 3 名に関し、会社が主張するような職能給の減額事由はない。

第 3 認定事実

当委員会が証拠等により認定した事実は、以下のとおりである。

1 当事者等

(1) 会社

会社は、昭和44年1月8日に結成された高圧ガス製造販売及び建設機材のリース販売等を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、山口、美祢及び東の各営業所を有している。再審査審問終結時の従業員数は約60名である。

(2) 組合

組合は、会社従業員らによって16年4月14日に結成された労働組合であり、再審査審問終結時の組合員数は5名である。上部団体である宇部地域労働組合総連合に加盟している。

(3) 組合員

ア A1

A1は、昭和60年8月1日、会社に入社し、当時新設されたLPガス事業部（プロパン部）に配属され、その後間もなく同部部長の肩書を与えられ、数名の部下を持つ管理責任者として、保安、販売、顧客の管理、部下の指導育成等を行っていた。

その後、A1は、後述するとおり、16年5月11日、本社営業部高圧ガス担当係（営業グループ）に、同年8月5日、業務部の耐圧試験場に異動し（後記第3の4(2)ア(ア)、18年8月11日、本件支援命令を受け、美祢営業所の営業支援に従事していた（後記第3の6(1)ア、(2)）。なお、本件再審査が申し立てられた後の20年5月末日、本件支援命令が解除され、以後、A1は本社に勤務している（後記第3の6(3)）。

イ B1

B1は、昭和57年1月14日、会社に入社し、その後、美祢営業所のリース部門の業務を担当していた。

ウ C1

C1は、12年12月、会社に入社し、山口営業所のリース部門におい

て、リース機械の配達、メンテナンス、修理等の業務を担当していた。

エ Y 1

Y 1 は、8 年 7 月 1 2 日、会社に入社し、美祿営業所及び本社においてリース部門の業務を担当していた。

2 会社と組合との対立関係

(1) 組合の結成に至る経緯

ア Y 1 は、1 4 年 8 月 3 1 日、G 1 会長（以下「会長」）に対する暴言等を理由として解雇された。Y 1 は、1 5 年 1 月 1 5 日、上記解雇の無効確認等を求める訴訟（以下「第 1 次 Y 1 解雇訴訟」）を提起した。

イ A 1 及び C 1 は、同年 1 1 月、同訴訟において、Y 1 側証人として出廷し、会社に不利となる証言をした。

ウ A 1 は、1 6 年 2 月ころ、会長及び X 1 社長（以下「X 1」）から、上記証言を撤回する旨の書面に署名するように迫られた。その際、A 1 が「X 1 は言うた、Y 1 の肩持つから罰を与えないかんと。」と発言したところ、X 1 は、「それはあると思うよ、肩持つというか敵対してきたら、相手が潰そうと言うてきたら闘わなくちゃいけない。」などと発言した。また、会長は、「この次、役員にしようという話も出ちよるんぞ、あんだけ反発したら役員にできんぞ。役員にしたら給料 3 0 万ポんと上がるんぞ、会社に協力せんやったら、嫌やったら役員になる必要ないよ、別に。」などとも発言した。

エ Y 1 及び A 1 らは、1 6 年 4 月 1 4 日、Y 1 を執行委員長として組合を結成し、A 1 は書記長に、B 1 及び C 1 は副執行委員長にそれぞれ就任した。

(2) 会社と組合との対立関係

ア 会社と組合は、組合が結成された 1 6 年 4 月 1 4 日以降、継続的に対立している。

このうち、1 9 年 1 月分の月例賃金の査定期間である 1 8 年までの間の

主な事実経過は、別紙 1 対立経過一覧表各記載のとおりである。

イ 会社と組合との間の前記対立関係に関する事実経過の概要は、おおむね以下のとおりである。

(ア) 組合が結成されてから会社が就業規則を変更する(16年11月1日、変更された就業規則の内容等は後記3において詳述する。)までの間

組合は、結成の翌日に団交を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

会社は、組合の結成から約1か月が経過した16年5月11日、A1に対し、本社営業部高圧ガス担当係(営業グループ)への異動を命じた。

組合は、山口県労委に対し、会社の団交拒否及びA1に対する上記異動命令は不当労働行為に当たるとして、救済を申し立てた(第1次救済申立て)。会社は組合との団交に応じたが、実質的な協議は行われず、組合は、山口県労委に対し、斡旋を申請した(第1次斡旋申請)。

その間、第1次Y1解雇訴訟において、Y1の解雇を無効とする判決が言い渡された(その後、同判決は確定した。)

(イ) 就業規則の変更(16年11月1日)から17年冬季賞与の支給(17年12月)までの間(A1ら3名の17年冬季以降の賞与が減額されたこと等については後記4において詳述する。)

会社と組合は、第1次斡旋申請において受諾した斡旋案に基づき、団交ルールに関する協定(1.15協定)を締結した。しかし、会社は団体交渉における組合側の言動を問題視して団交に応じなくなり、2度目の斡旋申請(第2次斡旋申請)において斡旋が成立した後も、会社は団交に応じなかった。組合は、山口県労委に対し、会社の団交拒否は不当労働行為に当たるとして救済を申し立てた(第2次救済申立て)。

この間、第1次Y1解雇訴訟において会社の控訴を棄却する判決が言い渡されたが、会社は、Y1を再び解雇し、Y1は、同解雇の無効の確認等を求める訴訟を提起した(第2次Y1解雇訴訟)。他方、山口県労委は、第1次救済申立てにおいて、組合の追加申立てに基づき、会社に

対し、A 1 の 1 6 年夏季賞与の減額分を支払うこと等を命じる救済命令を発した。

その後、組合が、路上、取引先、役員宅周辺等において、組合ビラや拡声器を用いて会社や X 1 らを批判する抗議行動を繰り返したため、会社は、建設的な団交を期待し得る労使環境が整っていないとして、団交に応じなかった。

(ウ) 1 8 年以降（同年 8 月 1 1 日に本件支援命令が発せられたこと等については、後記 6 において詳述する。）

組合は、社内においても組合ビラを配布するようになり、会社は、引き続き建設的な団交を期待し得る労使環境が整っていないとして、団交に応じなかった。

1 8 年 6 月 2 2 日、第 2 次救済申立てにおいて、会社に対し団交応諾等を命じる救済命令が発せられ、同月 2 7 日、第 2 次 Y 1 解雇訴訟において、Y 1 に対する解雇の無効を確認する判決が言い渡された（会社は同判決を不服として控訴を提起した。）。

組合は、労働局及び労働基準監督署に対し、会社が労働時間を延長したことに対する行政指導等を求める一方、本社内において組合ビラを配布した。この間、団体交渉が行われたものの、交渉態度をめぐって労使双方が対立したため、実質的な協議は行われなかった。

会社は、労働基準監督署の立入り調査及び労働局長の行政指導を受けた。また、会社は、第 2 次救済申立てにおける救済命令の不履行に基づく過料の決定を受け、同決定は確定した。

3 就業規則の変更による人事考課制度の変更（賞与）及び導入（賃金）

会社は、1 6 年 1 1 月 1 日、就業規則を変更した。

就業規則が変更されたことに伴い、賞与及び賃金に関し、以下のような規定の変更ないし導入が行われた。

(1) 賞与について（変更）

ア 就業規則変更前

(ア) 支給の態様

会社は、前記のとおり就業規則が変更される前においても、毎年8月（夏季）と12月（冬季）に賞与を支給していた（乙24の2中の給与規程第16条参照）。賞与の支給額は、会社の業績と従業員の勤務成績を勘案して、決定することとされていた。なお、会社は、夏季賞与を冬季賞与より若干多く支給していた。

(イ) 査定の方法（旧評価基準シート）

- a 会社は、15年まで、部署長の意見等を参考にして、X1が各従業員の賞与の額を決定していたが、就業規則が変更される直前に支給された16年夏季の賞与から、旧評価基準シート（乙25）を用いて各従業員の勤務成績の査定を実施していた。

旧評価基準シート（別紙2の1参照）は、業務遂行能力等に関し、重要度に応じて3点ないし8点を配点した60の査定項目を設け（全項目合計300点満点）、達成できていると評価する項目に○を付し、全配点を与え（中間点は与えない）、達成できていないと評価する項目に×を付し、点を与えず、その合計点に基づいて評価をするものである。

査定期間は、慣例上、夏季が支給前年の12月から支給当年の7月までの間、冬季が支給当年の8月から11月までの間とされていた。

- b ただし、16年夏季の賞与の支給額については、旧評価基準シートの評価点のみならず、前年度の支給額等も考慮し、部署長とX1が相談して決定しており、同シートに記載された各従業員の評価点とその賞与額との関係は明らかではない。

イ 就業規則変更後

(ア) 支給の態様

毎年8月及び12月、会社の業績、従業員の勤務成績（業績を含む）

を勘案して支給するが、勤務成績によっては賞与の支給を停止することもあるとされ、賞与に関する勤務成績は人事考課規程によって決定するとされた（乙24の1中の賃金規程第22条参照）。

17年夏季賞与からは、次項において詳述する人事考課表（賞与）の点数に考課係数（5000円）を乗じて賞与の額を決定することとなった。

(イ) 査定の方法（人事考課規程及び人事考課表（賞与））

a 会社は、賞与及び賃金に共通する人事考課規程（乙24の1中の人事考課規程第7条参照）を新たに導入し、賞与については、旧評価基準シートに基づく査定に代えて上記人事考課規程を適用することとした。

人事考課規程の具体的な内容は後記(2)イにおいて述べるとおりであるが、会社は、就業規則が変更された後の16年冬季の賞与においても旧評価基準シートを用いて査定を実施し、17年夏季の賞与から、人事考課表（賞与）を査定に用いるようになった。

b 人事考課表（賞与）（別紙2の2参照）の内容は、おおむね以下のとおりである（ただし、人事考課規程の内容と整合しない部分がある。）。

すなわち、人事考課表（賞与）においては、考課対象として「意欲・態度」と「業績」の2つの大項目が設けられ、「意欲・態度」においては、積極性、協調性、責任感等の6つの各小項目について0点ないし10点の考課点が、「業績」においては、仕事の質、仕事の量及び連絡報告の3つの各小項目について上記同様に0点ないし10点の考課点が付されることとなっていた（全項目合計90点満点）。なお、各小項目には、2ないし13の考課基準が箇条書に記載されていた。

c なお、人事考課表（賞与）を用いた査定においては、査定時期が重なる賃金に関する査定の結果も加味されていた。

ウ 査定の結果及び支給額

13年夏季ないし18年冬季における従業員の賞与の支給額は別紙表1のとおりであり、16年夏季ないし18年夏季の賞与に関する査定の結果は別紙表2のとおりである。なお、会社は、18年冬季の賞与に関する査定結果の資料を提出しない。

(2) 賃金について（導入）

会社は、従前、賃金の査定方法等に関する具体的な基準を定めておらず、昇給に際し、個別の勤務成績の査定は行っていなかったが、前記就業規則の変更に伴い、新たに職能給制度及び人事考課規程を導入した。

その内容は、おおむね以下のとおりである。

ア 職能給制度

会社は、基準内賃金の基本給部分を本人給及び職能給に再構成し、職能給制度を設けた（新賃金規程第3条、第15条、第21条（第19条とあるのは誤記）、第22条（第20条とあるのは誤記）参照）。

職能給は、従業員各人の職務遂行能力を評価し支給するもので、従業員各人の職能等級ごとの人事考課結果に基づいて支給され、職能給の査定は1月及び7月の2回、査定については人事考課規程（後述）によるとされていた（第15条、第21条（第19条とあるのは誤記））。また、職務遂行上の発揮能力が現在の等級・号数に適切でない者は、下位の等級・号数に変更することとされた（第22条（第20条とあるのは誤記））。

なお、職能給が支給されるまでの経過措置として調整給の制度が設けられ、職能給の導入によって従来の賃金との差額が生じる場合には、17年6月30日まではその差額分を調整給として支給することとされた（第16条）。

イ 人事考課規程

(ア) 規程の概要

人事考課規程は、一般従業員に対し業績考課と態度考課とを行うこと

とし（第4条）、業績考課については、各人の考課対象期間における業績を、目標達成度、量的考課、質的考課の3つの項目から考課し（第5条）、態度考課については、各人の担当する仕事に取り組む姿勢・規律性、協調性、積極性、責任感の4つの項目から考課することとされ（第6条）、考課対象者の直属の上司である管理職が1次考課を、役員が2次考課を行うものとされていた（第8条）。

考課は、人事考課票、目標管理票を用いて実施し（第10条）、各項目に示された着眼点と対象者の行動実績を比較して、S（非常に優れている）、A（やや優れている）、B（普通）、C（やや劣る）、D（非常に劣る）の5段階で評価し（第11条）、人事考課の結果については、被考課者と1次考課者の面接の上で直接公開されることになっていた（第14条）。

考課の対象期間は一年間であり、1月1日から6月30日までの上期と、7月1日から12月31日の下期に区分するとされた（第3条）。

(イ) 考課の指針（人事制度運用の手引き）

会社は、人事考課制度の導入に合わせて、考課者向け「人事制度運用の手引き」（乙72、以下「手引き」）を作成した。

手引きにおいては、職能資格等級が設けられ、従業員全員がその能力の程度に応じて、いずれかの資格等級に格付することとされた。資格等級表において、（6）等級は部長相当（部を統括する上級管理者）、（5）等級は課長相当（課を統括する管理者）、（4）等級は係長相当（係を統括する管理者）、（3）等級は主任相当（業務に精通し、かつ部下の指導、育成ができる監督職）、（2）等級及び（1）等級は一般職相当とされた。ただし、会社には、職能資格等級表にある課長、係長、主任の役職は存在しなかった。

人事評価のうちの定期評価は年1回行われ、あらかじめ定めた評価表（人事考課表（賃金））に基づいて行うこと、評価表には、・ 級用、

・ 級用、 ・ 級用の3種類があり、そのうちのひとつを使用すること、評価は1次と2次の2回行い、全社的な調整を図ること、定期評価の評価結果は、上司が面接して被考課者に通知すること、定期評価で出された評価結果(SないしD)は、昇給に毎年反映されることとされた。

(ウ) 考課の資料(人事考課表(賃金)及び新評価基準書)

a 人事考課表(賃金)

会社は、人事考課に用いる資料として、人事考課表(賃金)を作成した。

(a) ・ 級用

人事考課表(賃金)のうち、 ・ 級用(別紙3の1の1参照)においては、評価要素として、成果(40点満点)、勤務態度(40点満点)、能力(20点満点)の3項目が定められ(合計100点満点)、40点満点の項目(成果及び勤務態度)については、Sに40点、Aに36点、Bに32点、Cに28点、Dに24点を、20点満点の項目(能力)については、Sに20点、Aに18点、Bに16点、Cに14点、Dに12点を与えることとされていた。

各項目には、それぞれ4つの評価要素及びこれに対応する具体的な評価ポイント(着眼点)が記載されていた。例えば、「成果」の項目には、「報・連・相」、「正確さ」、「計画性」、「整理整頓」の4つの評価要素が挙げられ、「報・連・相」については、「指示をよく理解して、結果や問題点の報告や相談が十分できたか」という評価ポイントが記載されていた。

(b) ・ 級用

人事考課表(賃金)のうち、 ・ 級用(別紙3の1の2参照)においては、評価要素として、成果(50点満点)、勤務態度(20点満点)、能力(30点満点)の3項目が定められ(合計100点満点)、「成果」については、Sに50点、Aに45点、Bに4

0点、Cに35点、Dに30点を、「勤務態度」については、Sに20点、Aに18点、Bに16点、Cに14点、Dに12点を、「能力」については、Sに30点、Aに27点、Bに24点、Cに21点、Dに18点を与えることとされていた。

各項目には、それぞれ4つの評価要素及びこれに対応する具体的な評価ポイント（着眼点）が記載されていた。例えば、「成果」の項目には、「顧客満足」、「目標達成」、「部下の育成」、「リーダーシップ」の4つの評価要素が挙げられ、「顧客満足」については、「仕事やトラブル処理は敏速であり、仕事にもミスはなかったか」という評価ポイントが記載されていた。

- (c) この他、人事考課表（賃金）には、昇進、昇格、昇給、賞与等に関し考課者の意見を具申する総合所見欄及びノルマ達成率を記載する欄が設けられていた。

b 新評価基準書

人事考課表（賃金）における評価の資料として、新評価基準書（乙26）を用いることとされた。

新評価基準書は、営業・配送（別紙3の2の1参照）、営業・管理事務（別紙3の2の2参照）及び工場・仮設（別紙3の2の3参照）の各部門別に3種類の書式が存在し、1等級から5等級の職能資格等級ごとに、従業員として必要とされる能力（事項）が、知識・人格、判断力、折衝力、企画力、指導力の5項目に分類され、箇条書きで記載されていた。

ウ 職能給制度の実施状況等

(ア) 実施時期

会社は、直ちに職能給制度を実施せず、17年12月までを準備期間とし、考課者を対象に、新評価基準書の作成やその運用方法等に関する研修を複数回にわたって実施した。

(イ) 実施当初における職能等級の格付

会社は、18年1月から職能給制度を導入するため、各従業員の職能等級を決定することとし、17年11月ころから、各従業員と面接を行い、各人に対し、業務内容を記載した業務調査票（乙44の1～6）の提出を求めた。もっとも、実際には、職能給制度の導入によって従業員が不利益を受けないように、各人の17年11月分給与の額を考慮して、これを若干上回るような職能等級に格付することとし、差額分をあらかじめ17年12月分給与で昇給させた。

(ウ) 考課の結果と職能等級との関連性

職能等級は、人事考課表（賃金）及び新評価基準書をもとにして決定されることとなっていたが、人事考課表（賃金）の評語と職能等級の格付との関連性について明確な基準は定められていなかった。

実際に作成された新評価基準書をもても、評価対象者の職能等級の欄に記載された評価項目のほか、これより低い等級の評価項目に評価が加えられた形跡（チェックが付される等）があり（乙71の1～3）、そのようにして作成された新評価基準書が、具体的にどのように職能等級の決定に反映されているのかは明らかとはいえない。また、職能等級の格付は、最終的に役員会及びX1の判断によって決定されていた。

(I) 支給額

18年ないし19年における職能等級及びこれに基づく職能給の支給額は、別紙表4のとおりである。

4 17年冬季ないし18年冬季の賞与の査定に関する事情

(1) 支給額及び査定結果

ア A1ら3名

A1ら3名に対する17年冬季ないし18年冬季における賞与の支給額は、別紙表1の該当部分記載のとおりであり、A1については、15年夏季に32万円、同年冬季に20万円であったのが、18年夏季には10万

円、17年及び18年冬季には8万円ないし9万円に、B1については、15年夏季に22万円、同年冬季に20万円であったのが、18年夏季には19万円、17年及び18年冬季には15万円に、C1については、15年夏季に16万円、同年冬季に14万円であったのが、18年夏季に5万5000円、17年及び18年冬季に5万円ないし6万円となっている。

また、A1ら3名の17年冬季以降の賞与に関する査定の結果は、別紙表2の該当部分記載のとおりであり、A1は20点以下、B1は38点以下、C1は11点以下である。

なお、A1の16年夏季賞与の支給額は18万円であったが、第1次救済申立てに関する山口県労委の救済命令（前記2(2)イ(イ)参照）及びこれを支持する当委員会の17年12月7日付け再審査棄却命令（平成17年（不再）第16号）に基づき、会社は、18年3月10日、A1に対し、14万円を追加支給した。

イ 他の従業員

これに対し、組合員以外の従業員で、16年冬季よりも17年冬季の支給額が下がっているのは13名中4名（従業員B、C、D、L）であり、その4名の減額幅は、1万円（従業員B、L）又は2万円（従業員C、D）にとどまる（別紙表1）。

他方、17年冬季以降の査定の結果をみると、従業員C、F、L、Dの4名の点数は、B1と同等かこれより低いが、それ以外の9名の点数は、A1ら3名より高い。また、B1より点数の低かった4名の従業員についても、16年冬季と比較した支給額の減額幅は、上記のとおり2万円以内である（別紙表1、表2）。

(2) A1ら3名の勤務状況

ア A1の査定に関連する事実

(ア) 査定期間におけるA1の業務等

A1は、16年5月11日、プロパン部から本社営業部高圧ガス担当

係（営業グループ）への異動を命じられ、翌１２日から、高圧ガスの配送や上長の営業活動に同行するなどの業務に従事し、同年８月５日、業務部の耐圧試験場への異動を命じられ、以後、主に高圧ガスボンベの耐圧試験等の検査に従事するようになった。

A 1 は、基本的に一人で耐圧試験場での業務に従事した。

(イ) 業務調査票（１７年１１月）

会社は、前記３(２)ウ(イ)のとおり、職能給制度を導入する際、従業員に対し、業務調査票の提出を求めた。業務調査票は、罫線が引かれた横書き２６行の書式に、数行おきに行頭に印字されている「毎日の仕事」、「週でする仕事」、「月単位の仕事」、「年単位の仕事」の記載に従って、各項目に対応する作成者の業務の内容を記入するものである。

A 1 は、１７年１１月２４日、会社に業務調査票（乙４４の３）を提出した。同業務調査票の「毎日の仕事」の欄には、「会社から指示された通り耐圧検査の仕事を確実にを行う事」、「消耗品の節約に努めている」と記載され、「週でする仕事」、「月単位の仕事」、「年単位の仕事」の各欄には、「無し」と記載されていた。A 1 は、同月１７日に会社から業務調査票の提出を求められた際、会社から記入の仕方或使用目的について明確な説明を受けることができなかつたため、上記のように記載した。

(ウ) 営業成績（１７年下期から１８年末までの間）

a A 1 は、前記(ア)のとおり、１６年５月から耐圧試験場の業務に従事しており、営業を主な業務としていなかった。

b A 1 は、１８年８月１７日以降、本件支援命令（後述）により、美祿営業所の営業支援を行うようになった。A 1 は、美祿営業所において、主に本社で製造した酸素や高圧ガスの納品、管内におけるガスボンベの配達に従事し、営業はあくまで応援として行っていた。

美祿営業所のD 1 所長は、A 1 の営業支援が始まった当初、A 1 に対し、前任のI 1 の売上額である２００万円を目標にするように指示

し、A 1 は、18 年 8 月以降の営業月報に、売上目標を 200 万円と記載して提出した。

A 1 の 18 年 9 月の売上実績は 218 万円余であった。なお、18 年冬季の賞与が支給された後の 19 年 3 月における売上実績は 204 万円、同年 4 月における売上実績は 160 万円であった。

c ところで、K 1 取締役は、19 年 4 月ころ、A 1 の給料、勤務年数からみて 200 万円という売上目標は低すぎるとして、A 1 に対し、同年 5 月 23 日付け書面で、売上目標を 460 万円以上として同年 4 月の業務月報を再提出するよう通知している。

(I) 上司に対する不適切な言動 (16 年 1 月)

A 1 は、16 年 1 月 20 日午前 8 時 30 分ころ、A 1 の賞与の減額に抗議した Y 1 が E 1 部長の頸部をつかみ、「お前もやっちゃるけえの」、「告訴しちゃうけえの」などと発言した際、「金払え」、「金払え」などと発言し、Y 1 に加勢した。

この点、A 1 は、賞与の減額に抗議したことはあるものの、Y 1 とともに上記のような言動に及んだことはなく、上記言動に関して作成、提出した始末書 (甲 46 の 1、乙 28) は、X 1 から解雇を示唆されたため、その意に反して作成したものである旨供述し (初審 A 1 12,13 頁)、Y 1 もこれに沿う供述をする (初審 Y 1 6 ~ 11 頁)。しかし、上記始末書が、活字で謝罪文言が印字された書面に A 1 が署名する方式で作成されたものであり、会社が主張する作成経過 (第 2 の 1 (2)ウ(ア)c) と矛盾しないこと、第 1 次 Y 1 解雇訴訟において会社に不利な証言をし、X 1 から給与の減額を示唆され、同証言の撤回を求められても抵抗した A 1 (前記 2 (1)参照) が、解雇を示唆されたため真実に反する始末書を作成したというのはあまりに不自然であり、採用できない。

(オ) 業務上の指示 (ヘルメットの着用指示) 及び A 1 の対応 (17 年 1 1 月)

会長は、17年11月7日午後3時50分ころ、耐圧試験作業中のA1に対し、ヘルメットを着用するように注意した。これに対し、A1は、他の従業員も着用していないとして抗議した。

会社は、A1が、正当な理由なく会長や上長に反抗し、命令を守らなかったとして、同月15日付けで、A1を戒告処分とした。

会社では、夏場の場内作業は暑く、高温になり、作業能率も悪くなることから、従業員がヘルメットを着用せずに作業を行うことがあり、会社もこれを容認していた。

(カ) 朝のミーティングにおける態度（18年7月から8月までの間）

A1は、18年7月以降、朝のミーティングにおいて、顔を下に向け、椅子に浅く腰掛けて後ろの机に片肘を付く姿勢をとるようになった。会社は、A1の上記態度を度々注意していたが、A1が態度を改めなかったため、同年8月8日、同日の朝のミーティングにおけるA1の態度が不良であったことなどを理由として、注意書（甲8）を交付した。

なお、朝のミーティングは、18年4月21日ころから始められたもので、業務連絡や配送業務の段取り等が話し合われた。当時A1が所属していた業務部からは、A1以外に、工業用ガスの配達をしているL1に参加が求められたが、部長及びその他の従業員は参加しなかった。

A1は、朝のミーティングが始まった当初から、その必要性に疑問を抱き、就業時間前に開始されることに不満を抱いていた。A1が、上記8月8日の朝のミーティングにおいて、K1取締役に対し、朝のミーティングが始業時刻前に開始されているなどと述べたところ、K1取締役は、同月9日、朝のミーティングを午前8時から始めると発表した。

イ B1の査定に関連する事実

(ア) 査定期間におけるB1の業務等

B1は、入社後、美祿営業所でリース部門の業務を担当していた（前記1(3)イ）が、9年11月から11年6月までの間、本社及び山口営

業所で勤務し、11年7月からは、再び美祿営業所でリース部門の業務を担当し、営業部門の応援も命じられていた。

美祿営業所のリース部門における主な業務は、リース機械の配達、修理であり、17年5月まではB1他1名の従業員で、17年5月以降はB1が一人でその業務を担当していた。

(イ) 業務調査票(17年11月)

B1は、17年11月、A1と同じく、会社の指示に基づき(前記ア(イ)参照)、業務調査票(乙44の1)を提出した。

同業務調査票のうち、「毎日の仕事」の欄には、「黒板に書いてあるリース機の持込・引取りをする。」、「黒板に書いてある予約分のリース機を準備する。」、「事務所に来る客にリース機の積みおろしをする。」、「リース機や客の機械の整備や修理をする。」、「客にリース機を借りてもらうように営業する。」、「客に商品を購入してもらうように営業する。」、「業務日報を毎日出す。」と記載されていた。また、「週でする仕事」の欄には、「営業週報を遅れないように出す。」と記載され、「月単位の仕事」の欄には、「月末にリース機の在庫を確認する。」と記載され、「年単位の仕事」の欄には、「リース機の整備(オイル交換等)の時期を考える。」と記載されていた。

(ウ) 勤務成績(17年から18年までの間)

a リース部門の業務一般

B1は、美祿営業所のリース部門の業務については、上司の指示する業務を適正に遂行していた。

b リース部門の業務及び営業部門の応援業務に関する売上げ

B1は、リース部門の業務及び営業部門の応援業務において、別紙表3の「日報の売上累計」欄記載の金額を上回る売上げを上げていた。

(a) これに対し、会社は、B1の売上額は同欄記載のとおり金額である旨主張する。

しかし、「日報の売上累計」欄記載の金額は、B 1 が提出した業務日報の売上額欄の記載を積算したものであるところ（乙 62）、証拠（初審 B 19,10頁）によれば、リース部門の売上げの金額は、販売部門と異なり、売上げのあった当日に必ずしもすべてを把握できるものではなく、B 1 は、業務日報にその日の売上げのすべてを記載していたわけではないというのであり、その内容は、B 1 が従事していた業務の内容（リース機械の配達、修理）に照らし首肯できるものであるから、B 1 の売上げが業務日報のとおりであったと認めることはできない。

(b) 他方、組合は、B 1 が実際に上げていた売上げの金額は、別紙表 3 の「組合が主張する売上成績」欄記載のとおりである旨主張する（甲 57 別紙 3）。しかし、同欄記載の金額を算定した具体的な根拠が明らかでないから、その主張を採用することはできない。

(c) 以上によれば、B 1 の売上額は、前記のとおり、別紙表 3 の「日報の売上累計」欄記載の金額を上回る金額の限度で認められる。

(I) 上司に対する不適切な言動（18年5月）

B 1 は、18年5月22日、所長代理には権限はない旨の記事が掲載された組合ビラ（甲22の1）を配布した。同記事には、「所長代理はただの名称」との見出しが付され、個人名を特定する記載はないものの、「会社は、『ひら社員』に適当に役名をつけ、（中略）巧みにただ働きをさせています。」、「一部には昇格したと勘違いをして、（中略）指導や指揮・命令をする者がいます。」などといった文章が記載されていた。

F 1 所長代理は、同日、B 1 に対し、「記載された所長代理とは、自分のことであるのか。所長代理を辞めたらいいのか。」などと尋ねた。これに対し、B 1 は、「自分でそのように思うのであれば、そうだろう。自分で決めたらいいのでは。」と答えた。

D 1 所長は、同月23日、所員全員を集めて営業会議を開いた。同会

議では、上記組合ビラの記事の内容が話題となり、会社側は、上記組合ビラの記事はF 1 所長代理のことを述べるものであるとの前提のもと、B 1 に対し、F 1 所長代理は他の従業員の信頼を得て所長代理の職にあるとの認識を示し、B 1 自身に所長代理が務められるか否かを尋ねるなどした。これに対し、B 1 は、会社から命じられれば所長代理を務めるなどと答えた。

D 1 所長は、同月27日、B 1 に対し、「あなたは、5月24日の営業会議の中でF 1 所長代理の権限を否定したことは当営業所の方針等を妨害した事となり、協調性に欠けています。」などと記載された戒告書（甲7）を交付した。

ウ C 1 の査定に関連する事実

(ア) 査定期間におけるC 1 の業務等

C 1 は、前記1(3)ウのとおり、入社後、山口営業所のリース部門において、リース機械の配達、メンテナンス、修理等の業務を担当していた。なお、C 1 は、上記業務を一人で担当していたが、手形、小切手を取り扱う集金業務や商品の仕入れ、在庫管理を担当したことはなかった。

(イ) 業務調査票（17年11月）

C 1 は、17年11月、A 1 と同じく、会社の指示に基づき（前記ア(イ)参照）、業務調査票（乙44の5）を提出した。

同業務調査票のうち、「毎日の仕事」の欄には、「予定を見てリース品の配達、引取」、「リース品の入出庫点検、修理」、「客先修理品の修理」と記載され、「週でする仕事」、「月単位の仕事」、「年単位の仕事」の各欄には何も記載されていなかった。

(ウ) 営業成績

C 1 は、17年冬季ないし18年冬季の賞与の査定期間において、毎月平均約90万円の売上げを上げていた。

すなわち、C 1 は17年2月から4月までの間の3か月間に、合計約

270万円の売上げを上げていたところ、その後、C1の営業成績が低下したことを推認させる証拠は見あたらないから、C1は、17年冬季ないし18年冬季の賞与の査定期間においても、上記同様に月平均90万円程度の売上げを上げていたと認めるのが相当である。

これに対し、会社は、C1が業務日報の売上額を記載しなかったことを理由に、17年8月から18年9月までの間における同人の営業成績は0円である旨主張するが、証拠(乙29の4、乙59)によれば、C1がリース部門において一定の売上げを上げていたことは明らかであるから、会社の上記主張は採用できない。

(I) 業務日報の提出状況(17年から18年までの間)

会社は、16年9月から、従業員に対し業務日報の提出を義務付けた。

しかし、C1は、業務日報に記載すべき売上額をどのように把握し、記載すればよいか分からないとして、業務日報を提出しなかった。なお、山口営業所のリース部門における売上額は、経理事務員が把握していた。

C1は、山口営業所所長H1(以下「H1所長」)から、業務日報を提出しないことについて注意を受けた。C1は、注意を受ける都度、H1所長に対し業務日報の記載方法を尋ねたが、H1所長は、具体的な説明をしなかった。

H1所長は、17年8月23日、C1に対し、「業務日報提出について」と題する書面(乙30)を交付し、未提出の業務日報を3日以内に提出するように求めた。

C1は、未提出であった業務日報をまとめて提出したが、ほとんどが未記入であったため、会社は、同年9月21日付けで、これまでの提出分も含めて整理した上で、3日以内に再度提出するように求める書面(乙35)を交付した。

C1は、同年9月以降、ほぼ当月中に複数回に分けて業務日報を提出するようになったが、売上額については、記載方法が分からないとして、

未記入のまま提出した。会社は、同年10月7日付けで、C1に対し、同月15日までに正確な業務日報を提出しない場合は就業規則に基づき解雇する旨の通告書（甲5）を交付した。

なお、組合が、19年4月5日の団交において、C1に業務日報の記載方法を説明するよう要求したところ、会社は、同年5月21日、K1取締役を通じ、C1に対し、リース部門の売上額の記載方法について説明した。その後、C1は業務日報に売上額を記載して提出するようになった。

(オ) 勤務態度（交通事故歴）

C1は、14年6月4日、16年3月15日及び17年4月13日の各日に、会社の業務として自動車を運転中、自己の不注意から物損事故を起こした。

また、C1は、18年3月16日午後5時20分ころ、会社の車を運転して現場から出る際、周囲の確認を怠り、車を電柱に接触させる物損事故を起こした。同事故による物損被害の程度は、会社の車に接触痕がついた程度であり、損傷箇所の修理等は行われなかった。

5 19年1月の月例賃金の査定に関する事情

(1) 支給額

ア A1ら3名

会社は、A1ら3名の19年1月の月例賃金を減額した。会社が減額した金額は、A1が1万4500円、B1が9100円、C1が8870円である。

上記月例賃金の減額は、会社が、別紙表4の「職能給」欄及び「職能給増減」欄各記載のとおり、A1の職能給を1万5000円、B1の職能給を9600円、C1の職能給を9800円減額したことにより生じたものである（なお、月例賃金の減額分と職能給の減額分との差額は、本人給の増額分である。）。

イ 他の従業員

A 1ら3名以外の従業員に関する19年1月の職能給の増減は、別紙表4各記載のとおりである。職能給を減額されたのは、26名のうち従業員Bのみである。

(2) 査定の結果

ア A 1

(ア) 職能等級

18年の人事考課の結果、A 1の19年の職能等級は、3等級94号から3等級79号に下げられた。

(イ) 人事考課表（賃金）

A 1の査定においては、級・級用の人事考課表（賃金）が用いられた。A 1の人事考課表（乙70の1）によれば、1次考課者の評価は、上期と下期で着眼点に関する評価が若干異なっているものの、いずれも成果についてD（30点）、勤務態度についてC（14点）、能力についてC（21点）であり、評価点は65点、評語はD（特に努力を要する）であった。

また、総合所見欄には、「生産の向上に対しての工夫がない。」、「日報の書き方が乱雑で人に見てもらおうような気持ちを持って記入して欲しい。」、「レベルアップをしようとする意識がない。」、「人の意見を素直に聞く。」と記載されていた。

(ウ) 新評価基準書

K 1取締役が作成したA 1の営業・配送評価基準書（乙71の1）には、1等級から3等級の各区分にわたり、上司や同僚との人間関係、営業活動に必要とされる能力に関し、複数の項目にチェックが付されている。

なお、K 1取締役は、人事考課表（賃金）を作成する際、被考課者が達成できていない事項及び今後達成することが望まれる事項にチェックを付していた。

(I) 関連する事情

人事考課表（賃金）によれば、平成18年上期の「顧客満足」はCと評価されていたが、当時A1が配属されていた耐压試験場では、顧客に対応する機会はほとんどなかった。また、同じく「部下の育成」と「リーダーシップ」についてDと評価されていたが、当時、A1に部下はいなかった。

イ B1

(ア) 職能等級

18年の人事考課の結果、B1の19年の職能等級は、4等級33号から4等級25号に下げられた。

(イ) 人事考課表（賃金）

B1の査定においては、級・級用の人事考課表が用いられた。B1の人事考課表（乙70の2）によれば、1次考課者の評価は、上期と下期で着眼点に関する評価が若干異なっているものの、いずれも成果についてD（30点）、勤務態度についてB（16点）、能力についてD（18点）であり、評価点は64点、評語はD（特に努力を要する）であった。

また、総合所見欄には、「努力はするが、仕事の優先順位を考える事」、「行動も機敏さをつける事」、「営業努力をもっとする事、考える事」と記載されていた。

(ウ) 新評価基準書

D1所長が作成したB1の営業・配送評価基準書（乙71の2）には、1等級ないし4等級の各区分にわたり、多数の下線が付されている。下線が付された部分は、D1所長がB1について達成できていないと評価した事項である。

ウ C1

(ア) 18年の人事考課の結果、C1の19年の職能等級は、2等級55号

から2等級41号に下げられた。

(イ) 人事考課表（賃金）

C1の査定においては、級・級用の人事考課表が用いられた。C1の人事考課表（乙70の3）によれば、一次考課者の評価は、上期について、成果がC（28点）、勤務態度がD（24点）、能力がC（14点）であり、評価点は66点で、評語はC（努力を要する）、下期について、成果がD（24点）、勤務態度がD（24点）、能力がC（14点）であり、評価点は62点で、評語はD（特に努力を要する）であった。

また、総合所見欄には、「再三指導している業務日報を遅延なく正確に提出してください。」「業務に対する改善提案・工夫を積極的に行い、成果向上の努力をして下さい。」「社員と同じ制服を着用し、清潔感ある服装をして下さい。」「必要に応じて伝票記入・発行などの事務的処理も行って下さい。」と記載されていた。

(ウ) 新評価基準書

H1所長が作成したC1の営業・配送評価基準書（乙71の3）には、1等級及び2等級の各区分にわたって、上司や同僚との人間関係や営業活動に関する項目等について多数のチェックが付されていた。しかし、「交通ルールを守り安全運転を心掛けている」との項目にはチェックが付されていなかった。また、C1が直接関わっていない商品の在庫管理や高圧ガス販売等に関する項目にも多数チェックが付けられていた。

なお、H1所長は、人事考課表（賃金）を作成する際、被考課者が達成できていない事項にチェックを付していた。

エ その他査定に関して認められる事情（人事考課表（賃金）に関して）

人事考課表（賃金）において、各項目内の4つの評価要素（第3の3(2)イ(ウ)a参照）に関し異なる水準の評価がされた場合、A1ら3名の人事考課表（賃金）においては、一部の例外（B1（乙70の2）の「勤務態

度」)を除き、上位と下位の評価を与えられた評価要素が2つずつある場合は低い評価に合わせて当該項目全体の評価が与えられ、B以上の評価要素を含む項目についても全体の評価ではC以下の評価しか与えられていないが(乙70の1~3)、他の従業員3名(従業員W、S、G)については、上位と下位の評価を与えられた評価要素が2つずつある場合は高い評価に合わせて当該項目全体の評価が与えられ、評価要素ごとに評価にばらつきがある場合は中間位の評価が与えられていた(乙70の4~6)。

6 本件支援命令に関する事情

(1) 本件支援命令

ア 本件支援命令及びその際のX1の言動等

X1は、18年8月11日午後5時過ぎころ、A1を会社事務所に呼び出し、同人に対し、同月17日から美祿営業所への営業支援を命じる旨の辞令を交付した(本件支援命令)。会社は、上記辞令の交付に当たり、A1に営業支援を命じる理由について、美祿営業所で高圧ガス等の営業と配送に携わっていたI1(以下「I1」)が同年7月末に急に退職したこと、機械のリース期限の関係から耐压試験場のコスト面での検討が必要となったことなどを説明した。

その際、X1は、A1に対し、組合ビラに、会社には将来がない旨の記載があったことを指摘し、「I1が止め、次が入らないのはA1のせいだから、お前が責任を取れ。」などと発言した。

イ 関連する人事

会社は、本件支援命令と同時に、山口営業所でI1と同様の業務を担当していたJ1(以下「J1」)を本社営業グループに異動させ、本社営業部の業務を担当していたL1をA1が抜けた耐压試験場に異動させた。

ウ A1の資格等

A1は、本件支援命令が発せられた当時、工業用ガスの販売等に有用な高圧ガス販売主任者(第一種)の資格を有していなかった。

(2) 本件支援命令の後におけるA1の業務の内容等

A1は、18年8月17日以降、美祿営業所への営業支援に従事するようになった。

A1は、本社に午前7時45分ころに出勤し、午前7時50分ころから始まる朝礼に参加した後、美祿営業所へ搬送する酸素や高圧ガスの積込み作業等を行い、午前8時20分ころに社用車で本社を出発し、午前9時過ぎに美祿営業所に到着していた。A1は、美祿営業所に到着した後、主に、本社で製造した酸素や高圧ガスを納品し、管内にガスポンペを配達するなどの業務を行い、営業部門の業務を応援として行っていた。

A1は、会社の指示に基づき、午後4時過ぎに美祿営業所での業務を終え、午後5時ころに本社に到着し、酸素や高圧ガスの空容器を降ろす作業等を行った後、定時に退社していた。

(3) 本件支援命令の解除

会社は、支援は、本件再審査が申し立てられた後の20年5月末日、本件支援命令を解除した。その後、A1は本社で勤務している。

(4) 人事に関する定め

会社は、16年11月1日に就業規則を変更した際、以下の規程を新たに設けた。

第9条 会社は業務の都合により、従業員に業務の場所もしくは業務の内容の変更、出向、転籍等の異動を命ずることがある。従業員は社会通念上正当と認められる理由のない限りこれを拒むことはできない。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)について

当委員会は、以下のとおり、本件支援命令は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらないと判断する。

- (1) 前記認定事実によれば、会社は、A 1 が組合の組合員であることを理由に本件支援命令を発したものと疑われる。

すなわち、本件支援命令は、組合と会社の対立が深刻化する中、組合の行動を契機として会社に対する労働基準監督署の立入り調査が行われた直後に発せられたものであり（第3の2(2)ア、イ(ウ)、別紙1対立経過一覧表）、X 1 は、A 1 に本件支援命令を告知する際、同人に対し、組合ピラに会社の将来がない旨記載されていたことを指摘し、「I 1 が止め、次が入らないのはA 1 のせいだから、お前が責任をとれ」などとA 1 の組合活動を非難する趣旨の発言をしていた（第3の6(1)ア）。

また、I 1 の退職により営業支援が必要となったことは理解できるが、そのための人選をみると、A 1 が入社後に高圧ガスの販売等に関わったのは、本社営業部の高圧ガス担当係に所属した16年5月から8月までの間の3か月間であり（第3の1(3)、第3の4(2)ア(ア)）、本件支援命令が発せられた当時、高圧ガスの販売等に有用な高圧ガス販売主任者（第一種）の資格を有していなかった（第3の6(1)ウ）のに、会社は、A 1 に本件支援命令を発する一方、山口支店において高圧ガスの販売等の業務に従事していたJ 1 を、本件支援命令と同時に本社営業グループに異動させた（第3の6(1)イ）というのであり、その合理性には疑問が残る。

以上の事情に照らすと、本件支援命令は、会社がA 1 が組合員であることを理由に行ったものと疑われるのである。

- (2) しかしながら、本件支援命令は、A 1 にとりたてて救済すべきほどの不利益を与えるものとは認められない。

すなわち、本件支援命令の内容は、毎朝本社に出勤した後社用車で美祢営業所に赴き、同営業所での勤務を終えた後、定時の勤務終了時刻までに社用車で本社に戻るというものであり（第3の6(2)）、A 1 の給与、就業時間等の基本的労働条件を不利益に変更するものではなかった。また、A 1 の上記勤務態様に照らせば、A 1 は、昼の休憩時間以外は本社での組合活動を制

約されず、昼の休憩時間における組合活動が制約され得るとしても、組合は、本件支援命令により組合活動がどのように制約されたのかを具体的に主張、立証しないから、A 1 に救済すべきほどの不利益があったと認めることは困難である。更に、本件再審査申立後の20年5月末日、本件支援命令の解除により、A 1 は本社に復帰している（第3の6(3)）。

なお、初審命令は、会社が本件支援命令に基づく営業支援を長期化させたことはA 1 に対する不利益取扱いである旨説示するが（初審命令 50 頁）、上記のとおり、本件支援命令そのものに救済を是認するほどの不利益を認めることは困難であるし、本件支援命令が長期化したこと自体による不利益を認めるに足りる特段の事情は見当たらない。

- (3) 以上によれば、本件支援命令に関し、労組法第7条第1号の不当労働行為を認め、これを救済することはできない。
- (4) よって、本件支援命令に関する救済申立てには理由がないから、本件支援命令が不当労働行為に当たるとしてA 1 の原職場復帰を命じた初審命令主文第1項を取り消し、本件支援命令に関する組合の救済申立てを棄却することとする。

2 争点(2)について

当委員会も、A 1 から3名の17年冬季ないし18年冬季の賞与を減額したことは労組法第7条第1号の不当労働行為に当たると判断する。

その理由は以下のとおりである。

(1) 不利益な取扱いか

会社は、賞与の査定の結果は公平、公正である旨主張する（第2の1(2)イ）。そこで、まず、A 1 から3名の賞与の減額が不利益な取扱いに当たるか否かについて検討する。

ア A 1 から3名の賞与支給額及び他の従業員との相違

別紙表1によれば、A 1 から3名の賞与の支給額は、前年同季と比較して、15年冬季の賞与から減額が始まり、その後多少の増減はあるものの、低

い水準で推移しており、17年及び18年の年間における賞与の支給額は、減額の始まる前の13年及び14年の水準と比較して、A1及びC1について約3分の1と非常に大きく減額され、B1については約4分の3になっている。

これに対し、非組合員13名(別紙表1のAないしL)の賞与の支給額の推移について、各前年同季と比較して見ると、別紙表1のとおり、大多数の者についてはおおむね増額の傾向がみられ、従業員K以外の12名が減額された14年冬季を除くと、減額された少数の例、すなわち、14年夏季の2名(B、C)、15年夏季の4名(B、C、K、L)、15年冬季の2名(E、G)、16年夏季の2名(C、D)、16年冬季の2名(I、L)、17年夏季の2名(D、L)、17年冬季の4名(B、C、D、L)、18年夏季の1名(K)において、その減額幅はほぼ1万円ないし2万円であり、4万円を越えて減額された例はみられない。このように、別紙表1記載の期間についてみれば、全体として増額傾向にあったと認められる(なお、18年冬季賞与については、非組合員の賞与支給額は明らかにされていないが、それまでの傾向と異なる旨の主張もないことから、同様の傾向にあったと推認される。)

これらの事実に照らすと、A1ら3名の17年冬季ないし18年冬季における3回の賞与の支給額は、それ以前の賞与の支給額や他の従業員の支給額の傾向に照らし、いずれも相当に低額であったと認められる。

イ 以上の事情に照らすと、会社における賞与の支給額は、就業規則上、会社の業績と従業員の勤務成績を勘案して決定するとされていたものの(第3の3(1)ア(ア))、実際は、前年同季の支給額を基本としつつ、これに会社の業績や勤務成績を加味し、若干の調整を行う形で決定されていたものと推認される。

ウ 不利益な取扱いに当たるか

前記のとおり、A1ら3名の17年冬季ないし18年冬季における賞与

の支給額が、それ以前の支給額や他の従業員の支給額の傾向からみて低額であったと認められること（前記ア）、会社が、前年同季の支給額を基本として賞与の支給額を決定していたと推認されること（前記イ）に照らすと、A 1から3名の17年冬季ないし18年冬季における賞与の減額は、A 1から3名に対してのみ相当の経済的な不利益をもたらすものであり、労組法第7条第1号にいう不利益な取扱いに当たるといふべきである。

(2) 組合員であることの故をもってした取扱いか

ア 賞与に関する査定制度及びその運用の客観性、合理性

(ア) 会社は、従前から、X 1が、各従業員が所属する部署の長の意見等を参考にし、各従業員の勤務成績をも勘案して賞与の支給額を決定していたが、16年夏季の賞与から、旧評価基準シートを用いて従業員の勤務成績を査定するようになり、17年夏季の賞与からは、人事考課表（賞与）を用いて勤務成績を査定するようになった（第3の3(1)ア、イ）。

(イ) 16年冬季までの賞与に関する査定制度の運用

しかしながら、16年冬季までの賞与については、その査定に用いられていた旧評価基準シートにおける評価点と各従業員の賞与の支給額との関連性が明確ではなく、別紙表1及び表2を見ても、評価点の低い者が、高い者よりも高額の賞与を支給されている例がみられる（例えば、16年夏季のT（193点、18万円）とE（180点、22万円）、T（前同）とG（149点、20万円）など）から、会社は、少なくとも、旧評価基準シートに基づく勤務成績の評価のみによって賞与の支給額を決定していたとは認め難い。

(ウ) 17年夏季以降の賞与に関する査定制度の運用

また、17年夏季以降の賞与についても、会社は、旧評価基準シートに代えて導入した人事考課表（賞与）に基づく勤務成績の評価のみによって賞与の支給額を決定していたとは認め難い。

まず、別紙表1記載のとおり、各従業員の16年冬季までの賞与の支

給額と17年夏季以降の賞与の支給額との間にさほど大きな変動はみられない。

次に、査定の方法をみると、旧評価基準シートでは、全60項目について×を付し、中間点を与えない形式であった(第3の3(1)ア(イ)a)のに対し、人事考課表(賞与)では、積極性、協調性等の概括的な項目について、複数の着眼点を総合的に考慮して点数をつける形式となっており(第3の3(1)イ(イ)b)、人事考課表(賞与)の方がより包括的な評価をすることができる形式になっている。

以上の事情を併せ考えると、人事考課表(賞与)に基づく査定が導入された17年夏季以降の賞与についても、勤務成績の査定結果のみに基づいて賞与の支給額が決定されていたとは考えられず、むしろ、前年支給額等のその他の要素を考慮し、一定の支給額に見合った評価点となるように、勤務成績の査定を操作していたことが疑われる。

(I) 以上によれば、17年冬季ないし18年冬季の賞与に関して実施された査定制度は、少なくともその運用面において客観性、合理性を欠く恣意的なものであったと認められる。

イ A1ら3名に関する減額事由の有無、当否

(ア) A1について

17年冬季ないし18年冬季の賞与の査定に関連するA1の動静は前記第3の4(2)アのとおりであり、A1は、おおむね適切に会社の業務に従事していたと認めるのが相当である。

a 意欲、自覚に欠けるとの点について

A1は、17年11月、会社に対し、「毎日の仕事」欄に簡単な記載をし、週単位、月単位、年単位とする仕事については「無し」と記載した業務調査票を提出した(第3の4(2)ア(イ))。

確かに、A1の提出した上記業務調査票は、一見して同人の業務意欲を疑わせるものであるが、後記bにおいて述べるとおり、A1の営

業成績が良くなかったとはいえないことを考慮すると、上記業務調査票の記載内容から、A 1 が業務に対する意欲、自覚を欠いていると判断することはできない。

b 営業成績が良くないとの点について

A 1 は、本件支援命令を受けた18年8月までの間、営業を主たる業務としない耐圧試験場の業務に従事していた(第3の4(2)ア(ウ)a)。

また、A 1 が本件支援命令を受けた後に従事した営業支援について、以下の事情が認められる。

すなわち、A 1 が入社後に高圧ガスの販売等に関わったのは、本社営業部の高圧ガス担当係に所属した16年5月から8月までの間の3か月間であって(第3の1(3)ア、第3の4(2)ア(ア))、A 1 が高圧ガスの販売等の経験に乏しかったことは明らかであり、また、A 1 は、いったん本社に出勤した後、美祿営業所に赴き、午後5時ころまでには本社に戻るよう指示されていたのであるから(第3の6(2))、美祿営業所での稼働時間は他の従業員と比較して短かったと考えられる。それにもかかわらず、A 1 は、本件支援命令を受けた後の18年9月に218万円余りの売上げを上げており(第3の4(2)ア(ウ)b)、その金額は、D 1 所長が指示した前任者のI 1 の売上額である200万円(第3の4(2)ア(ウ)b)を上回るものであった。

これらの事情に照らすと、A 1 の営業成績が良くなかったということとはできない。

c 上司に対し不適切な言動をとったとの点について

A 1 は、16年1月20日午前8時30分ころ、A 1 の賞与の減額に抗議したY 1 がE 1 部長の頸部をつかみ、「お前もやっちゃんけえの」、「告訴しちゃんけえの」などと発言した際、「金払え」、「金払え」などと発言し、Y 1 に加勢した(第3の4(2)ア(I))。

A 1の上記言動は、使用者に対する抗議として許容される限度を逸脱するもので、正当性を欠く行為である。

しかし、会社が、上記言動から約2年後に支給された17年冬季の賞与において、A 1の上記言動を賞与の減額事由とする合理的な根拠は見当たらない。また、会社は、A 1の上記言動に対し、始末書を提出させるにとどめ、就業規則に則った懲戒処分をしていないし、その後、A 1が同種の行為を繰り返した証拠も見当たらない。したがって、会社がA 1の上記言動を賞与の減額事由とする合理的な理由はない。

d 朝のミーティングにおける態度が不良であったとの点について

A 1は、朝のミーティングにおいて、顔を下に向け、椅子に浅く腰掛けて後ろの机に片肘を付く姿勢をとっていた(第3の4(2)ア(カ))。

A 1の上記態度は、およそ他者の発言に真摯に耳を傾ける態度とはいえ、一般的にみれば、好ましいものとはいえない。

しかし、A 1が朝のミーティングの開始時刻を問いただしたところ、K 1取締役が朝のミーティングの開始時刻を改めて発表したこと(第3の4(2)ア(カ))に照らすと、朝のミーティングは就業時間外に行われていたものと推認される。また、会社が、業務部から、業務全般に対し知識及び責任を有するであろう部長ではなく、耐压試験場での業務に従事していたA 1に参加を求めたこと(同上)には、いささか不自然であった。これらの事実を照らすと、A 1に朝のミーティングに参加する義務があったかは疑わしいから、会社がA 1に朝のミーティングへの参加を求めたことには問題があったといわざるを得ない。

そして、A 1が、朝のミーティングの必要性に疑問を抱くとともに、朝のミーティングが就業時間外に行われ、業務部からA 1だけが参加を求められていたことに不満を抱いて上記言動に及んだものと推認されること(同上)も併せると、会社が、本来A 1に参加を求める合理的な理由があったか疑わしい朝のミーティングにおいて、A 1に参加

を求め、不満をあらわにしたA1の態度を賞与の減額事由としたことは、行き過ぎであるといわざるを得ない。

e 業務上の指示に従わなかったとの点について

A1は、会長からヘルメットを着用するように注意されたにもかかわらず、これに抗議し、戒告処分を受けた(第3の4(2)ア(オ))。

しかしながら、他の従業員が夏場にヘルメットを着用せず作業を行うことがあったというのであり(同上)、当該従業員に対し、会社が注意し、ヘルメットの不着用を理由に不利益な処分ないし査定を行った証拠が見当たらないことに照らすと、ヘルメットの不着用を、A1一人に対する減額査定理由とする合理性は見出し難い。

f 小括

以上によれば、A1の17年冬季ないし18年冬季の賞与を減額する合理的な理由は見当たらない。

(イ) B1に関する減額事由の有無、当否

17年冬季ないし18年冬季の賞与の査定に関連するB1の動静は前記第3の4(2)イのとおりであり、B1は、おおむね適切に会社の業務に従事していたと認めるのが相当である。

a 意欲、自覚に欠けるとの点について

B1が作成した業務調査票の記載内容(第3の4(2)イ(イ))は、同人の業務(第3の4(2)イ(ア))をほぼ漏れなく記載したものと評価できるものである。

このことに、次項bにおいて詳述するB1の勤務状況も併せると、B1が意欲、自覚に欠けるとの評価は当たらない。

b 勤務成績が良くないとの点について

B1は、美祿営業所において、主としてリース部門を一人で担当していたのであるから(第3の4(2)イ(ア))、B1の勤務成績は、リース部門の業務を中心として評価すべきである。

この点、B 1 は、リース部門において、上司の指示する業務を適正に遂行していた（第 3 の 4 (2)イ(ウ) a ）。

また、B 1 のリース部門における売上げは、業務日報に記載された売上額を上回る程度のものであったが（第 3 の 4 (2)イ(ウ) b ）、そもそも、B 1 の担当するリース部門の業務は B 1 が一人で担当していたのであるから、B 1 の売上額が、業務内容を異にする他の従業員の売上額より少なかったとしても、そのことのみをもって B 1 の営業成績が劣ると判断することは困難である。

これらの事情に照らすと、B 1 の勤務成績が良くなかったとは認められない。

c 上司に対し不適切な言動をとったとの点について

会社は、B 1 が、18 年 5 月 23 日のミーティングにおいて、F 1 所長代理の権限を否定する発言をした旨主張する。

しかし、B 1 の発言の具体的な内容を認めるに足る証拠はなく、戒告書（甲 7）は会社が作成したものであるから、これをもって B 1 が F 1 所長代理の権限を否定する趣旨の発言をしたと直ちに認めることはできない。また、別紙表 1 記載のとおり、B 1 が上記言動をした日とされる 18 年 5 月 23 日を査定期間に含む 18 年夏季の賞与の支給額が、前年夏季の賞与の支給額を上回っている。

以上の事情に照らすと、B 1 の上記言動をもって減額査定の理由とする合理性は見出し難い。

d 小括

以上のとおり、B 1 の 17 年冬季ないし 18 年冬季の賞与に関し、減額査定を行う合理的な理由は見当たらない。

(ウ) C 1 に関する減額事由の有無、当否

17 年冬季ないし 18 年冬季の賞与の査定に関連する C 1 の動静は前記第 3 の 4 (2)ウのとおりであり、C 1 は、おおむね適切に会社の業務

に従事していたと認めるのが相当である。

a 意欲、自覚に欠けるとの点について

C1が作成した業務調査票(乙44の5)には、「毎日の仕事」の項に、「予定を見てリース品の配達、引取」、「リース品の入出庫点検、修理」、「客先修理品の修理」と記載され、「月単位の仕事」の項に、「在庫チェック」と記載されているのみで、「週でする仕事」及び「年単位の仕事」の項には何も記載されていない(第3の4(2)ウ(イ))。

しかし、C1が、上記業務調査票においてその業務内容(第3の4(2)ウ(ア))を書き漏らしていると認めるに足りる証拠はなく、次項bにおいて述べるとおり、C1の営業成績が良くないとはいえないことも併せると、C1の業務に対する意欲、自覚が欠けていると評価することはできない。

b 営業成績が良くないとの点について

C1は、月平均約90万円の売上げを上げていたと認められる(第3の4(2)ウ(ウ))。また、C1の担当するリース部門の業務はC1が一人で担当していたのであるから、C1の売上額が、業務内容を異にする他の従業員の売上額より少なかったとしても、そのことのみをもってC1の営業成績が劣ると判断することは困難である。

これらの事情に照らすと、C1の勤務成績が良くなかったとは認められない。

c 業務日報を提出しなかったとの点について

C1は、16年9月からしばらくの間、正しい記載方法が分からないとの理由で業務日報を提出せず、17年8月23日、H1所長から業務日報を提出しないことについて書面で注意を受け、その後、未提出の業務日報を提出したものの、未記入の部分が多かったため、会社から、同年9月21日付けで書面による注意を受けた。また、C1は、その後、ほぼ当月中に複数回に分けて業務日報を提出するようになった。

たが、19年5月にK1取締役からリース部門の売上の記載方法を説明されるまで、売上金額を記載しないまま業務日報を提出していた(第3の4(2)ウ(I))。

しかし、C1は、山口営業所における唯一のリース部門の担当従業員である一方(第3の4(2)ウ(ア))、同部門の売上額は経理事務員が把握していたというのである(第3の4(2)ウ(I))。また、C1が、業務日報を提出しない間も、D1所長に対し、業務日報における売上の記載方法を尋ねていたこと(同上)、K1取締役が19年5月になってリース部門の売上の記載方法を説明し、その後、C1が業務日報に売上額を記載して提出するようになったこと(同上)も併せると、C1が適切な記載方法が分からないとして、業務日報を提出せず、これを提出するようになった後も売上額を記載していなかったからといって、会社が主張するように、C1が意図的に会社の指示に従わなかったと評価することは相当でない。

なお、会社は、C1が、美祿営業所において同じリース部門の業務を担当していたB1を通じ、業務日報における売上の記載方法を知ることができたはずである旨主張するが、その内容は、会社が説明すべき業務上の事項を、他の従業員を通じて知るべきであったということに尽きるものであり、到底採用できない。

d 勤務態度が不良であるとの点について

C1は、14年以降、業務中に合計4回の交通事故を起こしている(第3の4(2)ウ(オ))。

しかし、17年冬季ないし18年冬季の賞与の査定期間内における事故は、18年3月16日に発生した電柱への接触事故のみであるところ、その被害の程度は僅少であり、会社に損害は発生していない(同上)。

また、同日を査定期間を含む18年夏季の賞与においては、前年夏

季の賞与よりも評価点及び賞与の支給額が高くなっており、H1所長が、C1について作成された新評価基準書の「交通ルールを守り安全運転を心掛けている」との項目にチェックを付していないこと（第3の5(2)ウ(ウ)）に照らすと、会社は、C1の交通事故を特に問題視していなかったと考えられる。

したがって、C1が多数の交通事故を起こしたことを理由に勤務成績を低く査定した旨の会社の主張は採用できない。

e 小括

以上のとおり、C1の17年冬季ないし18年冬季の賞与に関し、減額査定を行う合理的な理由は見当たらない。

ウ 以上のとおり、会社からの賞与の支給が、勤務成績の査定結果のみに基づいて行われたものではなく、むしろ、前年支給額等のその他の要素を考慮し、一定の賞与支給額に見合った評価点となるように勤務成績の査定を操作して行われていたと疑われること（前記ア）、会社が主張するA1ら3名の減額査定の理由にはいずれも合理性がないこと（前記イ）に加え、前記第3の2(1)(2)のとおり、17年冬季賞与が支給される前（組合が結成されたころ）から18年冬季賞与が支給されたころまでの間、組合が2度にわたって不当労働行為の救済申立て及び斡旋申請をする一方、会社が組合のビラ配布等の活動や交渉態度を巡って態度を硬化させるなど、両者が継続的に対立関係にあったことに照らすと、会社がA1ら3名の17年冬季ないし18年冬季の賞与を減額したことは、会社が、A1ら3名の組合活動を嫌悪し、同人らに経済的不利益を課す意図に基づいてしたものと認められる。

(3) まとめ

以上によれば、会社が、A1ら3名の17年冬季ないし18年冬季における各賞与を減額したことは、A1ら3名が組合の組合員であることを理由とする不利益な取扱いであると認められ、いずれも、労組法第7条第1号の不

当労働行為に当たる。

よって、この点に関する初審の判断は、結論において相当である。

3 争点(3)について

当委員会も、会社がA 1ら3名の19年1月分の月例賃金を減額したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるものと判断する。

その理由は以下のとおりである。

(1) 不利益な取扱いか

前記第3の5(1)アのとおり、A 1ら3名に関する19年1月の月例賃金の減額は、A 1ら3名の職能給が減額されたことにより生じたものであるところ、同月の月例賃金に係る職能給が減額された者が、別表4記載のとおり、従業員28名のうちA 1ら3名を含む4名しかいないこと(第3の5(1))に加え、後記(2)のとおり、A 1ら3名の19年1月の月例賃金を減額する合理的な理由が見当たらないことも併せると、A 1ら3名に対する19年1月の月例賃金の減額は、A 1ら3名に対する不利益な取扱いであると認められる。

(2) 組合員であることもしくは正当な組合活動を行った故をもってした取扱いか

前記第3の5(1)アのとおり、A 1ら3名に関する19年1月の月例賃金の減額は、A 1ら3名の職能給が減額されたことにより生じたものであるから、以下において、上記職能給の減額が、A 1ら3名が組合員であることもしくは正当な組合活動を行った故をもってした取扱いであるか否かについて検討する。

ア 職能給制度における査定方法の合理性、客観性

会社における職能給は、会社が仮定した各従業員に相当する役職及びこれに対応する等級を基本として定めるものであるが(第3の3(2)ア、イ(1)、乙72)、会社において、課長、係長等の役職は、就業規則上も会社組織上も存在しない(第3の3(2)イ(1))。

また、人事評価の方法は具体的に定められているが（第3の3(2)）、その評価の結果、どのように等級を上下させ、あるいは等級間における号数を変更するのかについて定める具体的、客観的な基準は見当たらない。

更に、A1ら3名に対する人事考課表（賃金）を用いた査定は、評価要素ごとに評価がばらつく場合は低い評価を受けた評価要素の水準に合わせて該当する項目全体の評価を与えるというもので、他の従業員3名の評価方法よりも不利になるような相違があった（第3の5(2)エ）。

そうすると、職能給制度における査定方法は、合理性、客観性に不足するところがあり、会社の恣意を容れる余地を有するものといわざるを得ない。

イ A1ら3名に対する減額査定の合理性

(ア) A1について

前記認定事実によれば、A1は、19年1月の月例賃金の査定期間において、おおむね適正に会社の業務に従事していたと認めるのが相当である。

A1の19年1月の月例賃金に関する人事考課表（賃金）（乙70の1）の記載内容（第3の5(2)ア(イ)）は、一見すると低査定の根拠となり得るものであるが、会社は、以下の理由により、A1の業績を適正に評価していたということとはできない。

すなわち、会社は、18年のA1の「顧客満足」をCと評価したが（乙70の1）、18年にA1が配属されていた耐压試験場の業務においては、その性質上、顧客と接する機会がほとんどなかった（第3の5(2)ア(I)）。また、会社は、「部下の育成とリーダーシップ」をDと評価したが（乙70の1）、A1は、基本的に一人で耐压試験場の業務に従事しており（第3の4(2)ア(ア)）、部下がいなかったのであるから（第3の5(2)ア(I)）、A1はリーダーシップをとり得る環境になかったというべきである。この点、K1取締役は、昼休み等勤務時間外で同僚に対する

指導ができていないと評価した旨供述する（当審K145～50頁）が、これは、本来査定対象とならない就業時間外の事情を査定対象として評価していることに他ならず、正当とはいえない。

これらの事情に鑑みると、会社がA1の業績を適正に評価していたということとはできない。

よって、会社がA1の19年1月の月例賃金に係る職能給を減額査定したことに、合理的な理由は認められない。

(イ) B1について

前記認定事実によれば、B1は、19年1月の月例賃金の査定期間において、おおむね適正に会社の業務に従事していたと認めるのが相当である。

会社は、18年のB1の人事考課表（乙70の2）において、B1が業務の効率性及び営業努力に欠ける旨の評価をしていたことが認められる（第3の5(2)イ(1)）。

しかし、B1が、美祿営業所のリース部門の業務に関し、上司の指示する業務を適正に遂行していたこと、18年のリース部門におけるB1の販売実績が、賞与の減額事由となる程のものでなかったことは、前記2(2)イ(1)bにおいて述べたとおりである。

よって、会社がB1の19年1月の月例賃金に係る職能給を減額査定したことに、合理的な理由は認められない。

(ウ) C1について

前記認定事実によれば、C1は、19年1月の月例賃金の査定期間において、おおむね適正に会社の業務に従事していたと認めるのが相当である。

会社は、18年のC1の人事考課において、C1の服装、職場でのコミュニケーション能力、業務に対する積極性、営業努力等に問題がある旨の評価をしていたことが認められる（第3の5(2)ウ(1)）。

しかしながら、会社の上記査定は、以下の理由により、合理性を欠くものといわざるを得ない。

まず、服装の点については、C 1の服装がどのように業務上ないし職場規律上（就業規則第23条第2項参照）問題であったのかを具体的に認める証拠が見当たらない。したがって、C 1の服装に関し、減額査定の対象となるような事実を認めることは困難である。

職場でのコミュニケーション能力、業務に対する積極性の点についても、その具体的な内容を認めるに足りる証拠が見当たらない。

かえって、上記人事考課においては、C 1が直接関与していなかった業務に関して査定を行った形跡があり（第3の5(2)ウ(ウ)）、その査定は不適切なものであったことが強く疑われる。

よって、会社がC 1の19年1月の月例賃金に係る職能給を減額査定したことに、合理的な理由は認められない。

(I) 小括

以上のとおり、A 1ら3名の19年1月分の月例賃金に係る職能給を減額する合理的な理由は見当たらない。

ウ 以上に加え、前記2のとおり、会社が、A 1ら3名の17年冬季ないし18年冬季の賞与を不当労働行為意思に基づいて減額していたことも併せると、会社は、A 1ら3名が組合員であることもしくは正当な組合活動を行ったことを理由として、19年1月の月例賃金に係る職能給を減額したものと認めるのが相当である。

よって、A 1ら3名に対する19年1月の月例賃金の減額は、A 1ら3名が組合員であることもしくは正当な組合活動を行った故をもってしたものと認められる。

(3) まとめ

以上によれば、会社が、A 1ら3名に対する19年1月の月例賃金を減額支給したことは、A 1ら3名が組合員であることもしくは正当な組合活動を

行ったことを理由とする不利益な取扱いであると認められるから、いずれも労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

よって、この点に関する初審の判断は、結論において相当である。

第5 結論

以上により、会社の再審査申立ては、本件支援命令に係る組合の救済申立ての棄却を求める限度で理由があり、その余は理由がないから、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12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。ただし、初審命令主文第2項は、会社に命ずる再査定の趣旨が必ずしも明確ではないので、主文第3項のとおり訂正する。

なお、付言するに、会社がした本件救済申立てに係る賞与及び給与の減額は、あまりに公平性、客観性を欠く恣意的なものであったといわざるを得ない。会社は、従業員にとって生活の糧となる賞与又は給与を減額し、従業員に不利益を生じさせる場合は、当該従業員に対し、その納得を得られるよう、減額の根拠となる評価等を丁寧に説明しなければならない。他方、本件に関する組合員の勤務態度は、前述したとおり、いずれも賞与ないし給与の減額事由に当たるとまではいえないものであるが、従業員の態度としてはなお問題があるものであった。

当委員会は、本件紛争の背景に数年にわたる労使関係の対立があったことにもかんがみ、会社及び組合の双方に対し、それぞれが相手の立場を尊重しつつ、労使間の信頼関係を構築するため、格段の努力をされるよう強く要請する次第である。

平成21年7月1日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄