

平成20年11月17日判決言渡 同日原本領収
平成19年(行ウ)第671号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成20年9月4日

判 決

原	告	株式会社竹屋
被	告	国
処 分 行 政 庁		中央労働委員会
被告補助参加人		連合福岡ユニオン

主 文

- 1 中央労働委員会が、中労委平成18年(不再)第60号事件について、平成19年9月5日付けでした命令を取り消す。
- 2 訴訟費用中、補助参加によって生じたものは被告補助参加人の負担とし、その余は被告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

主文同旨。

第2 事案の概要

被告補助参加人は、平成17年3月17日、福岡県労働委員会に対し、①原告が、平成15年度期末賞与、平成16年度夏期賞与及び同年度冬期賞与について、被告補助参加人組合員であるX1及びX2に対し、恣意的な人事考課を行い、著しく低額の支給をしたこと、②原告福岡支店支店長が、X2に対し、平成15年度期末賞与明細書を渡す際、被告補助参加人から脱退するよう働きかけたこと、③同支店長が、団体交渉で議論された事項に関し、朝礼でX2を非難するような発言をしたこと等が、いずれも不当労働行為に当たるとして不当労働行為救済申立てをした(福岡労委平成17年(不)第2号。以下「本件申立て」という。)。福岡県労働委員会は、平成18年9月22日付けで、原告に対し、上記①について、賞与算定に使用される考課のうち、上記各賞与における個人考課については低査定を不当と認めなかったが、平成15年度期末賞与及び平成16年度冬期賞与で実施された役員考課(平成16年度夏期賞与では役員考課は実施されなかった。)については、合理性、相当性のない低査定であり、X1及びX2の被告補助参加人への加入を嫌悪した原告による労働組合法7条1号の不当労働行為(不利益取扱い)に該当するとし、平成15年度期末賞与及び平成16年度冬期賞与について、役員考課係数を1.0として再計算した金額と支払済みの金額の差額の支払を命じる旨の救済命令を発し、その余の申立てを棄却した(以下「本件初審命令」という。)

原告は、本件初審命令の救済命令部分を不服として、平成18年10月13日、中央労働委員会に対し、再審査申立てをした(中労委平成18年(不再)第60号)。中央労働委員会は、平成19年9月5日付けでこれを棄却した(以下「本件命令」という。)

本件は、原告が本件命令を不服としてその取消を求めた事案である。

1 争いのない事実等

(1) 当事者等

原告は、肩書地に本社を置き、福岡支店を含む5支店と12営業所等を有し、パチンコ遊技機及びパチンコ玉自動補給装置の製造及び販売等を業とする株式会社である。本件申立て時、原告の従業員数は約270名であり、福岡支店には、支店長の下にサービス課及び営業課等があつて、支店長1名、サービス課員7名、営業課員4名、事務員1名の合計13名の従業員がいた。原告の専務取締役はY1で、福岡支店支店長はY2であつた。

X1は、昭和62年4月に原告に入社して福岡支店サービス課に所属し、平成4年4月に総括主任に昇格し、本件申立て時まで同職位で勤務していた。X2は、平成14年4月に原告に入社して同課に所属し、本件申立て時に至るまで同課課員として勤務していた。X1及びX2の担当業務は、原告が製造、販売したパチンコ玉自動補給装置設備等の保守管理業務等であつた。

被告補助参加人は、平成8年12月に設立された労働組合で、本件申立て時の組合員数は約300名であつた。本件申立て時、原告従業員で被告補助参加人の組合員は、平成15年7月4日に加入したX2と同年11月20日に加入したX1の2名であつた。

(2) X1、X2の平成15年度期末賞与、平成16年度冬期賞与での役員考課等

原告における賞与は、基本的には、従業員ごとに算定した賞与基準額に各支給期ごとに定められるファンド数を乗じて算定され、賞与基準額は、概略「基本給等×個人考課係数×役員考課係数×部門考課係数」で算定されていた。

X1及びX2の平成15年度期末賞与及び平成16年度冬期賞与における役員考課は、標準を1.0とすると、以下のように低い査定であつた。

	平成15年度期末賞与	平成16年度冬期賞与
X1の役員考課	0.6	0.7
X2の役員考課	0.5	0.8

2 争点

(1) 原告のX1及びX2に対する平成15年度期末賞与及び平成16年度冬期賞与での役員考課(以下「本件役員考課」という。)における低査定の不当労働行為(不利益取扱い)該当性

(原告の主張)

原告が、X1の平成15年度期末賞与の役員考課を0.6と低く評価したのは、①見積書の作成ミスによる受注機会の喪失、②繁忙期における有給休暇取得による業績への貢献度不足を理由とし、X1の平成16年度冬期賞与の役員考課を0.7と低く評価したのは、①パーラー研修における勤務態度の悪さ、②発注ミスにより原告に損害を与えたことを理由とする。

原告が、X2の平成15年度期末賞与の役員考課を0.5と低く評価したのは、前回の交通事故から1年も経たないうちに再度の交通事故を起こし、原告に100万円以上の損害を与えたことを理由とし、X2の平成16年度冬期賞与の役員考課

を0.8と低く評価したのは、X2が勤務時間外の深夜に原告福岡支店への立入りを繰り返し、その立入りの理由についての報告書を提出しなかったことを理由とする。

以上によれば、本件役員考課における低査定は、X1及びX2が被告補助参加人に加入したこと等を理由とするのではなく、X1及びX2の勤務態度が不良であったことに起因して原告役員会の協議によって決定されたものである。また、Y1専務及びY2支店長に組合嫌悪の意思は存在しない。

したがって、本件役員考課における低査定は、不当労働行為に該当しない
(被告の主張)

本件役員考課について、評価の相当性が疑わしい低査定が行われたこと、原告の役員考課制度がY1専務の主観的又は恣意的な判断に基づいて運用可能なものであること、X1及びX2の被告補助参加人加入後の組合活動が活発であったこと、これと近接する時期に本件役員考課によってX1及びX2の賞与支給額が著しく減額されていること、被告補助参加人との団体交渉における原告の対応に照らせば、原告がX1及びX2の被告補助参加人加入及び被告補助参加人の交渉要求を不快に感じていたと見られること、Y1専務及びY2支店長の言動から、X1、X2及び被告補助参加人に対する嫌悪の念が推認できること等に鑑みれば、本件役員考課は、X1及びX2の被告補助参加人加入及び組合活動を嫌悪したY1専務らはその故に低査定の考課を行い、賞与においてX1及びX2に不利益を与えたものである。

したがって、本件役員考課における低査定は、X1及びX2の被告補助参加人加入及び組合活動を嫌悪した故にされた不利益取扱いに当たる。

(2) 救済方法の違法性

(原告の主張)

仮に、本件役員考課における低査定が不当労働行為に該当するとしても、役員考課係数を一律に1.0としてバックペイを命じることは、原告における平成15年度期末賞与及び平成16年度冬期賞与で役員考課係数を1.0未満として評価された者の分布、被告補助参加人加入前後のX1及びX2の評価状況に鑑みれば、労働委員会の裁量権を逸脱しており、違法である。

(被告の主張)

本件役員考課における低査定が不利益取扱いと認められ、しかも、役員考課係数については、原告従業員の約8割が1.0とされているのであるから、その救済方法として、役員考課係数を一律1.0としてバックペイを命じても労働委員会の裁量権を逸脱するものとはいえない。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

争点に関連する事実として、前記争いのない事実等のほか、証拠(証拠により事実を認定した場合、文末の「かっこ」内に証拠を掲記し、争いのない事実は証拠を掲記しない。)及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 原告の賞与制度の概要

ア 賞与支給額の算定方法等

(ア) 原告の給与規程では、賞与について、「1 賞与は、毎決算期の業績に応じて、各社員の業務成績および勤務態度等を勘案し、原則として7月および12月の2回に分けて支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を変更し、または支給しないこともある。2 賞与の算定期間は、前年12月1日より当年11月30日とし、この期間に勤務し、賞与支給日に在籍する社員に対し支給する。3 賞与の算定基礎額は基本給とする。」(43条)と規定されている。しかし、実際には、原告は、7月の夏期賞与と12月の冬期賞与のほか、3月に期末賞与を支給していた。そして、各従業員に対する支給額は、基本的には、概略「基本給等×個人考課係数×役員考課係数×部門考課係数」による計算で各従業員の賞与基準額を算出し、「賞与の総原資÷全従業員の賞与基準額の総額」でファンド数を決定した上で、各従業員の賞与基準額にファンド数を乗じて算出されていた。また、原則として、冬期賞与及び期末賞与では個人考課、役員考課及び部門考課が実施され、夏期賞与では役員考課のみが実施されていた。各賞与の考課対象期間は、夏期賞与が前年度4月1日～当該年度6月30日、冬期賞与が当該年度4月1日～10月31日、期末賞与が当該年度4月1日～3月31日であった。

(イ) 個人考課係数とは、個人考課により定まるものであり、個人考課とは、各部門長等が当該部門に所属する従業員について勤務態度や勤務成績全般を考慮して相対評価で上からA～Eの5段階の評価を行うものである。評価の分布は、概ね、A、E評価が各10%、B、D評価が各20%、C評価が40%とされていた。個人考課は、各部門長等による第1次考課及び第2次考課を経た上で、本社の総務部長、営業部長、製造部長及び機械部長で構成される部長会で全社的な調整を経て最終考課が決定されていた。A～Eの各評価に対する係数は、Y1専務が各支給期ごとに作成する原案をもとに、常勤役員と監査役で構成される役員会で決定されていた。ただし、夏期賞与では個人考課が実施されないため、前年度の冬期賞与及び期末賞与の個人考課の結果を用いて係数が決定されていた。なお、Y1専務は、平成15年度に営業部長を、平成16年度に機械部長を兼任していた。

平成13年度期末賞与～平成16年度冬期賞与の個人考課係数は、表1のとおりであり、福岡支店における第1次考課者及び第2次考課者は、表2のとおりである。

(表1) 個人考課係数

		A	B	C	D	E
平成13年度	期末	1.2	1.1	1.0	0.9	0.8
平成14年度	夏期	*1				
	冬期	1.2	1.1	1.0	0.9	0.8
	期末	1.2	1.1	1.0	0.9	0.8
平成15年度	夏期	*2				
	冬期	1.2	1.1	1.0	0.9	0.8
	期末	1.2	1.1	1.0	0.8	0.6

平成16年度	夏期	*2				
	冬期	1.4	1.2	1.0	0.8	0.6

- *1 前年度の冬期賞与又は期末賞与に E 評価がある場合は 0.9, D 評価がある場合は 0.95, その他は 1.0 とする。
- *2 前年度の冬期賞与及び期末賞与の A ~ E 評価に応じた係数 (A ~ C=1.0, D=0.9, E=0.8) を掛け合わせた数値を係数とする。ただし、いずれかの評価が A 評価の場合はもう一方の評価にかかわらず 1.0 とし、名評価が B と D の組合せの場合は 1.0 とし、各評価が B と E の組合せの場合は 0.9 とする。

(表2) 福岡支店における個人考課の考課者

		1次考課者	2次考課者
平成13年度	期末	Y3係長	Y2支店長
平成14年度	夏期	実施せず。	
	冬期	Y3係長	Y2支店長
	期末	Y4係長	Y2支店長
平成15年度	夏期	実施せず。	
	冬期	Y2支店長	実施せず。
	期末	Y2支店長	Y1専務
平成16年度	夏期	実施せず。	
	冬期	Y2支店長	Y5部長

(ウ) 役員考課係数とは、平成14年度冬期賞与から実施されている役員考課により定まるものであり、役員考課とは、全社的な調整を図るという観点から、役員が支店長等の所属長からの報告や社内会議で得た情報等をもとに、大きな功績があった従業員には 1.1 ~ 1.5 の、大きな問題があった従業員には 0.5 ~ 0.9 の係数を付けるものである。役員考課は、全従業員を対象に行っていたわけではなく、報告等で情報等がある従業員のみを対象とし、それ以外は一律 1.0 の係数を付けていた。個人考課が勤務態度や勤務成績を重視しているのに対し、役員考課は、原告への貢献度や賞罰的な意味合いが大きい。役員考課係数については、基準が特に定められていないが、Y1 専務が原案を作成して役員会で決定されていた。過去の実績では、約 80% の従業員には 1.0 の係数が、約 15% の従業員には 1.0 を超える係数が、約 5% の従業員には 1.0 未満の係数がそれぞれ付されていた。

(エ) 部門考課係数とは、部門考課により定まるものであり、部門考課とは、本社の各課、各支店及び営業所等の各部門について、その成績等に応じて上から A ~ E の 5 段階の評価を行うものである。平成15年度期末賞与から営業力強化のため、各支店を更に営業部門とサービス部門に分けて考課が行われた。部門考課は、Y1 専務が原案を作成して役員会で決定され、A ~ E の各評価に割り当てる係数は、各支給期ごとに役員会で決定されていた。平成13年度期末賞与 ~ 平成16年度冬期賞与の福岡支店 (平成15年度期末賞与以降は同支店サービス課) の考課結果及び考課係数は、表3のとおりである。

(表3) 福岡支店(サービス課)の部門考課及び係数

		評価	係数
平成13年度	期末	A	1.2
平成14年度	夏期	実施せず。	
	冬期	B	1.1
	期末	B	1.1
平成15年度	夏期	実施せず。	
	冬期	D	0.9
	期末	D	0.8
平成16年度	夏期	実施せず。	
	冬期	D	0.7

(オ) 平成13年度期末賞与～平成16年度冬期賞与のファンド数は、表4のとおりである。

(表4) ファンド数

	ファンド数
平成13年度	期末2.5
平成14年度	夏期3.0, 冬期5.0, 期末4.5
平成15年度	夏期1.5, 冬期2.0, 期末1.5
平成16年度	夏期1.4, 冬期1.8

(カ) 新入社員には特例があり、入社直後は3万円の賞与を支給し、入社1年が経過するまでは役員考課を実施せず役員考課係数を1.0とし、入社後1年6か月間を経過するまでは期間修正として賞与支給前月までの勤務月数を18で除した数値を乗じて支給額を算出していた。

また、考課の対象期間中に4回以上遅刻及び早退をした従業員の賞与を4回目から1%減額する遅早考課等、特定の事項に該当する従業員については特別修正が行われた。

イ 考課制度導入の経緯等

原告は、以前は考課制度を用いずに一律に賞与を支給していたが、平成9年ころに策定した方針に基づき、成果主義の観点から、上記のような考課制度を徐々に導入するようになった。各考課で用いる係数、各期における具体的算定方法等は、支給日の約1か月前に開催される役員会において決定されていた。もっとも、賞与の具体的算定方法、人事考課の実施方法並びに個人考課、役員考課及び部門考課における評価基準及び評価項目等については、これを定めた規程は存せず、従業員に明示されていなかった。考課者研修は、平成10年以降実施されていない。また、個人考課は、実際に行われていたかはともかく、所属長が本人と個別に面談を行い、評価された点や改善すべき点を伝えることとされ、部門考課は社内報に掲載されたが、役員考課は本人に開示されていなかった。

なお、賞与の支給日は、平成15年度夏期賞与が平成15年7月11日、同年

度冬期賞与が同年12月12日、同年度期末賞与が平成16年3月26日、平成16年度夏期賞与が同年7月28日、同年度冬期賞与が同年12月10日であった。

(2) X1の賞与等

ア X1の勤務状況及び賞与支給額等

X1は、本件申立時、福岡支店サービス課において、原告製品の保守管理業務の経験年数が最も長かった。一方、パチンコ機器改造工事の見積書作成業務の経験が少なく、また、部品の注文書や仕様書等の書類のうち複雑なものの中には作成できないものがあった。

X1の平成13年度期末賞与～平成16年度冬期賞与の支給額、算出の基礎となる基本給等及び各係数等は、表5のとおりである。

(表5) X1の賞与支給額等

		基本給等	個人考課 及び係数	役員 考課	部門 考課	ファンド数	支給額*
平成13年度	期末	341,700	E(0.8)	—	1.2	2.5	820,000
平成14年度	夏期	341,700	E有(0.9)	—	—	3.0	922,000
	冬期	344,000	D(0.9)	1.0	1.1	5.0	1,702,000
	期末	344,000	D(0.9)	1.0	1.1	4.5	1,532,000
平成15年度	夏期	344,000	D-D(0.81)	1.0	—	1.5	417,000
	冬期	346,000	E(0.8)	0.8	0.9	2.0	398,400
	期末	318,500	E(0.6)	0.6	0.8	1.5	137,400
平成16年度	夏期	318,500	E-E(0.64)	—	—	1.4	285,000
	冬期	319,600	E(0.6)	0.7	0.7	1.8	168,700

* 計算結果又は計算途中で千円未満切捨て。

イ X1に対する個人考課及び役員考課

X1の平成13年度期末賞与(考課の対象期間は平成13年4月～平成14年3月)の個人考課は、第1次考課では「責任感に欠けている」としてD評価、第2次評価では「勤務態度は良いが、責任感に欠ける」としてD評価とされ、部長会での全社的な調整の結果、X1の業務に取り組む姿勢が問題視され、最終考課はE評価(0.8)とされた。役員考課は、未実施である。

X1の平成14年度夏期賞与(考課の対象期間は平成13年4月～14年6月)の個人考課係数は、平成13年度期末賞与の個人考課がE評価であったため、0.9とされた。役員考課は、未実施である。

X1の平成14年度冬期賞与(考課の対象期間は平成14年4月～同年10月)の個人考課は、第1次考課では「自発的に取り組む意欲に欠けている」としてD評価とされ、第2次考課では「勤務態度は良いが、発言性がなく、積極性、協調性に欠ける」としてE評価とされ、最終考課はD評価(0.9)とされた。また、役員考課は、成績不良である旨の報告はなく、1.0とされた。

X1の平成14年度期末賞与(考課の対象期間は平成14年4月～平成15年3

月)の個人考課は、第1次考課では「公務員タイプで積極性が必要」としてD評価とされ、第2次考課では「総括主任としての自覚がなく、積極性、協調性に欠ける」としてD評価とされ、最終考課はD評価(0.9)とされた。また、役員考課は、成績不良である旨の報告がなく、1.0とされた。

X1の平成15年度夏期賞与(考課の対象期間は平成14年4月～平成15年6月)の個人考課係数は、平成14年度冬期賞与及び同年度期末賞与の個人考課がともにD評価であったため、0.81(0.9×0.9)とされた。また、役員考課は、X1の成績が不良である旨の報告があったが、Y2支店長が、Y1専務に対し、福岡支店に退職者が出て従業員が少なくなり、X1に頑張ってもらうため、X1の役員考課の査定を悪くしないよう要請したことから、1.0とされた。

X1の平成15年度冬期賞与(考課の対象期間は平成15年4月～同年10月)の個人考課は、第1次考課では「自発的に取り組む積極性もなく、責任感もない」としてE評価とされ、第2次考課は実施されず、最終考課はE評価(0.8)とされた。また、役員考課は、Y2支店長からのX1の勤務態度が改善しないとの報告に基づき、0.8とされた。

X1の同年度期末賞与(考課の対象期間は平成15年4月～平成16年3月)の個人考課は、第1次考課では「自発的に取り組む積極性もなく責任感もない」としてE評価とされ、第2次考課は実施されず、最終考課はE評価(0.6)とされた。また、役員考課は、X1が見積書の作成の誤りで顧客に迷惑をかけたこと及び繁忙期に有給休暇を取得して貢献がなかったことを理由に0.6とされた。

X1の平成16年度夏期賞与(考課の対象期間は平成15年4月～平成16年6月)の個人考課係数は、平成15年度冬期賞与及び同年度期末賞与の個人考課がともにE評価であったため、0.64(0.8×0.8)とされた。役員考課は、実施されなかった。

X1の平成16年度冬期賞与(考課の対象期間は平成16年4月～同年10月)の個人考課は、第1次考課では「能力的にも劣り、積極性も感じない」としてE評価とされ、第2次考課では「第1次考課に同じ」としてE評価とされ、最終考課はE評価(0.6)とされた。また、役員考課は、X1のパラー研修での勤務態度が積極性に欠けるものであったことを理由に0.7とされた。

ウ X1の平成15年度期末賞与及び平成16年度冬期賞与の個人考課及び役員考課に関連する事実

平成16年2月ころ、原告のパチンコ設備を設置している佐賀県杵島郡北方町所在のパチンコ店「百万ドル」から設備改造工事の依頼があったため、Y2支店長は、X1に見積書の作成等を指示したが、仲介業者から、X1の見積書提示等の対応が遅いと連絡を受け、その旨X1に指摘した。その後、X1が見積書を提示したが、当該見積書は他社のそれより高く、結果的に原告は上記改造工事を受注できなかった。Y2支店長は、当該パチンコ店の改造前の設備は原告製であり、改造工事に当たっては既存部分を再利用できるので、当然原告が受注できると思っていた。また、X1は、帯状疱疹を患い、同年3月8日から2週間、有給休暇を取得した。

X1 は、同年4月～8月に参加したパーラー研修において、接客業務中に客からの呼出しに気付かず、長期アルバイト女性から注意を受けたことが何度かあった。同様の注意は、他に研修を受けている者に対してもなされていたが、研修現場の長から勤務態度の指摘があったのは X1 だけであった。原告では、パーラー研修中の勤務態度を理由に1.0未満の役員考課を行った例は、X1 のほかにない。

X1 は、同年10月、佐賀県唐津市所在のパチンコ店「フェスタ」から依頼された改造工事について、現場責任者として業務に従事した。X1 は、現場の下見及び顧客との打合せを行った Y6 が簡単に下書きした図面をもとにこれを精査することなく仕様書を作成して部材を発注したところ、仕様書のパチンコ台数に誤りがあったため、誤った部材が発注され、その結果、再度作り替えた部材を取り寄せる必要が生じ、原告に損害が発生した。

(3) X2 の賞与等

ア X2 の勤務状況及び賞与支給額等

X2 は、平成14年10月、Y6 と修理現場へ出張して宿泊した際、翌朝寝過ごして集合時刻に遅れたことがあった。また、X2 は、Y6 から、修理に出向いたパチンコ店で両手をポケットに入れていたことを注意されたことが何度かあったほか、身なりについて注意を受けることがあった。X2 は、平成15年6月ころ、Y6 から先輩社員から、言葉遣い、態度、身なり等について度々注意を受け、それに対し、ふてくされたような態度が見受けられた。

X2 の平成14年度夏期賞与～平成16年度冬期賞与の支給額、算出の基礎となる基本給及び各係数等は、表6のとおりである。

(表6) X2 の賞与支給額等

		基本給等	個人考課 及び係数	役員 考課	部門 考課	ファンド数	支給額 *1
平成14年度	夏期						30,000 *2
	冬期	191,000	E(0.8)	1.0	1.1	5.0	373,000 *3,4
	期末	191,000	C(1.0)	1.0	1.0	4.5	509,000 *3,4,5,6
平成15年度	夏期	191,000	E-C(0.8)	0.8	—	1.5	152,000 *4
	冬期	193,700	E(0.8)	0.7	0.9	2.0	194,600
	期末	193,700	E(0.48)	0.5	0.8	1.5	55,500 *7
平成16年度	夏期	193,700	E-E(0.64)	—	—	1.4	173,000
	冬期	195,800	D(0.6)	0.8	0.7	1.8	118,400 *8

*1 計算結果又は計算途中で千円未満切捨て。

*2 新入社員の特例で入社直後なので3万円が支給された。

*3 新入社員の特例で役員考課を実施せず役員考課係数が1.0とされた。

*4 新入社員の特例で勤務月数を18で除した数値を乗じられた(平成14年度冬期賞与では8/18を、同年度期末賞与では11/18を、平成15年度夏期賞与では1

5/18が乗じられた。)

- *5 遅刻早退による遅早考課(特別修正)で支給額が3%減額された。
- *6 福岡支店の部門考課係数は1.1だったが、X2のそれは1.0とされた。
- *7 個人考課係数が1段落下げられ、E評価の係数0.6に0.8を乗じられた。
- *8 個人考課係数が1段落下げられ、評価はDだがE評価と同じ係数とされた。

イ X2に対する個人考課及び役員考課

X2の平成14年度夏期賞与は、入社直後の賞与のため、新入社員の特例で3万円が支給された。

X2の同年度冬期賞与の個人考課は、第1次考課では「他人の意見を聞くようにし、チームワークを保つよう努力していた」としてE評価、第2次考課では「まだ注意力が足りないが、努力しようと姿勢意欲が見えた」としてD評価、最終考課はE評価(0.8)とされた。役員考課係数は、入社1年未満の新入社員の特例で役員考課を実施することなく1.0とされた。

X2の同年度期末賞与の個人考課は、第1次考課では「技術の取得が進んでいると思われる」としてC評価、第2次考課では「入社して4月で1年、努力しようと姿勢が見える」としてC評価、最終考課はC評価(1.0)とされた。役員考課係数は、入社1年未満の新入社員の特例で1.0とされた。

X2の平成15年度夏期賞与の個人考課係数は、平成14年度冬期賞与及び同年度期末賞与の個人考課がそれぞれE評価とC評価であったため、0.8(0.8×1.0)とされた。また、役員考課は、能力不足と成長性の欠如、平成15年1月に勤務中に交通事故を起こしたことを理由として、0.8とされた。

X2の平成15年度冬期賞与の個人考課は、第1次考課では「協調性に欠け、チームワークを乱す」としてE評価、第2次考課は実施されず、最終考課はE評価(0.8)とされた。また、役員考課は、執務能力の欠如と改善の見込みがないことを理由として、0.7とされた。

X2の同年度期末賞与の個人考課は、第1次考課では「自己中心的で協調性に欠け、チームワークを乱す」としてE評価、第2次考課は実施されず、最終考課はE評価とされた。ただし、X2が平成15年11月に勤務中に交通事故を起こしたことから、係数(0.6)を一段階下げるということで0.8を乗じられて0.48とされた。また、役員考課は、X2が平成15年1月の交通事故から1年を経過しない同年11月に再度勤務中に交通事故を起こしたことを理由として0.5とされた。

X2の平成16年度夏期賞与の個人考課係数は、平成15年度冬期賞与及び同年度期末賞与の個人考課がともにE評価であったため、0.64(0.8×0.8)とされた。役員考課は実施されなかった。

X2の平成16年度冬期賞与の個人考課は、第1次考課では「上半期与えたサービス業務は問題ないが、報告が悪い」としてD評価、第2次考課では「第1次考課に同じ」としてD評価、最終考課はD評価とされた。ただし、X2が過去に交通事故を起こしたことにより、係数(0.8)を一段階下げるということでE

評価の係数と同じ0.6とされた。また、役員考課は、原告が、X2に対し、X2が勤務時間外の深夜に数回福岡支店事務所に無断で立ち入ったことについてその目的や理由の報告を求めたが、X2から明確な説明がなかったとの理由から0.8とされた。

ウ X2の平成15年度期末賞与及び平成16年度冬期賞与の個人考課及び役員考課に関連する事実等

X2は、平成15年1月15日、顧客のパチンコ店に車で向かう途中、右折禁止の標識に気付かず右折して側道に入った際、側道と交差する歩道上で後進していた車両と衝突する事故を起こし、相手方車両の後方に数箇所の傷を生じさせた。そして、同年11月7日、業務で車を運転中に、携帯電話の着信音に気を取られ、車道脇に停車していた車両に自車を衝突させる事故を起こし、相手方車両の右前方を破損させた。

X2は、平成16年5月12日、上司から指示された倉庫作業を行ったが、当該作業が完全に終わっていない状態で、上司に作業が完了したと報告し、上司から注意を受けた。また、X2は、同月、上司から午前9時に出動後すぐに顧客のパチンコ店に開店前の修理作業に行くよう指示されたが、修理に必要な部材等の準備で出発までに約20分間を要し、Y2支店長及びY6から早く修理に向かうよう注意を受けた。

原告は、警備会社の入退出自動記録により従業員の福岡支店事務所への入退出を管理していたところ、従業員によるパチンコ機器部品の不正利用の疑いがあったため、同年9月ころ、入退出記録の調査を行ったところ、X2が平成15年末ころから勤務時間外に福岡支店事務所に数回立ち入っていたことが判明した。記録によると、その日時は次のとおりであった。

平成15年12月14日(日) 午前3時21分～午前3時25分

平成16年1月22日(木) 午後11時7分～午後11時47分

同月31日(土) 午後5時31分～午後6時

同年3月28日(日) 午前1時10分～午前1時43分

同年6月13日(日) 午前4時9分～午前4時33分、

同年8月9日(月) 午後11時52分

～同月10日(火) 午前0時2分

原告がX2に上記立入りの目的や理由について報告書を求めたところ、X2は、立ち入った日時等の詳細は記憶していない旨の報告書をY2支店長に提出した。Y2支店長は、その内容では原告に報告できないとして報告書を書き直すようX2に指示したところ、X2は、忘れ物を取りに入ったという内容の報告書を提出した。Y2支店長は、立ち入った際の事務所滞在時間が30～40分間にも及ぶことがあったことから、その報告内容に不審を抱き、X2に更に報告書を求めたが、X2は報告書を提出しなかった。なお、この調査において、深夜に福岡支店事務所に立ち入った者がX2以外に1名おり、その者は報告書を提出した。そのほか、休日に立ち入った者は、X2以外に数名いた。

(4) 原告福岡支店における個人考課及び役員考課

福岡支店における平成13年度期末賞与、平成14年度冬期賞与、同年度期末賞与、平成15年度冬期賞与、同年度期末賞与及び平成16年度冬期賞与の個人考課及び役員考課の分布は、表7のとおりとなる。なお、平成15年度期末賞与では、福岡支店サービス課8名中、支給額が1番低いのがX2で、次に低いのがX1であった。

(表7) 福岡支店における個人考課及び役員考課の分布

	個人考課(係数)*1	役員考課*1
平成13年度期末	B(1.1) 3名 C(1.0) 3名 D(0.9) 4名 E(0.8) 1名(X1)*2	実施されず。
平成14年度冬期	A(1.2) 1名 B(1.1) 2名 C(1.0) 4名 D(0.9) 3名(X1) E(0.8) 1名(X2)	1.0 11名(X1・X2)
平成14年度期末	A(1.2) 1名 B(1.1) 2名 C(1.0) 4名(X2) D(0.9) 3名(X1) E(0.8) 1名	1.0 11名(X1・X2)
平成15年度冬期	A(1.2) 2名 B(1.1) 1名 C(1.0) 5名 D(0.9) 2名 E(0.8) 2名(X1・X2)	1.1 1名 1.0 8名 0.9 1名 0.8 1名(X1) 0.7 1名(X2)
平成15年度期末	A(1.2) 1名 B(1.1) 2名 C(1.0) 6名 D(0.8) 3名 E(0.6) 1名(X1) E(0.48) 1名(X2)	1.2 1名 1.0 10名 0.9 1名 0.6 1名(X1) 0.5 1名(X2)
平成16年度冬期	A(1.4) 1名 B(1.2) 2名 C(1.0) 4名 D(0.8) 3名 D(0.6) 1名(X2) E(0.6) 1名(X1)	1.2 1名 1.1 1名 1.0 6名 0.9 1名 0.8 1名(X2) 0.7 1名(X1)

*1 X1が位置する箇所にはかっこ内に「X1」と、X2が位置する箇所にはかっこ内に「X2」と記載した。

* 2 平成13年度期末賞与の個人考課が「なし」とされている者は除外した。

(5) 原告における平成15年期末賞与及び平成16年冬期賞与の役員考課

平成15年度期末賞与の役員考課は、Y1専務が平成16年3月15日に作成した原案が役員会で諮られ、役員会で原案どおり決定された。その結果、同賞与において役員考課が1.0未満とされた従業員は、0.9が3名、0.8が2名、0.7が5名、0.6がX1を含めて4名、0.5がX2を含めて6名おり、合計20名いた。

平成16年度冬期賞与の役員考課は、Y1専務が同年11月15日に作成した原案が役員会に諮られ、役員会で、原案の役員考課係数が0.8であった者は0.1ずつ、原案の役員係数が0.6又は0.5であった者は1名を除き原案より0.2ずつ、各上方修正され、X1の役員考課係数は、原案0.5が、0.7に、X2の役員考課係数は、原案0.6が、0.8に各上方修正された。その結果、同賞与において役員考課が1.0未満とされた従業員は、0.9が4名、0.8がX2を含めて7名、0.7がX1を含めて4名、0.5が1名、合計16名であった。

(6) 原告と被告補助参加人の団体交渉等

ア X2が、平成15年6月17日、上司のY6に見積書の内容の確認を求めた際、Y6がX2の腰を蹴る等し、X2が腰に打撲を負った(以下「暴力事件」という。)。Y6は、同日、X2に謝罪し、同月20日、Y2支店長、Y6、X2等が暴力事件について話し合ったが、Y2支店長の対応に不信感を持ったX2は、同月21日、愛知県春日井市所在のY1専務の自宅を訪ねて相談したところ、Y1専務は、福岡支店内でよく話し合うよう指示した。X2は、同月23日、Y2支店長にY6の退職を求め、応じなければ警察に被害届を出す旨告げた。Y2支店長は、同月30日、X2にY6を辞めさせることはできない旨回答し、原告等に迷惑がかかるので被害届提出を思い止まるよう述べた。X2は、同年7月1日、警察署に被害届を提出した。Y2支店長は、同月2日、X2に暴力事件が解決するまで事務所内での業務を指示し、外勤業務を行わせなかった。X2は、同月4日、被告補助参加人に加入し、被告補助参加人は、同日、原告にX2の加入を通知し、暴力事件について団体交渉を申し入れた。

このころ、パーラー研修を受けていた福岡支店サービス課員のX3が、Y1専務主催の飲み会に出席した際、Y1専務に「(暴力事件は)Y6さんも悪いと思いますよ。」と述べたところ、Y1専務は「お前はX2をかばうのか。」と述べた上、裁判費用を出してでもY6を辞めさせることはない旨の発言をした。

原告と被告補助参加人は、暴力事件に関する団体交渉を7回行い、その結果、原告、被告補助参加人及びX2は、同年12月20日、原告は、Y6に減給の、X2、Y2支店長に譴責の処分を行うこと、原告は、Y6がX2に治療費等の実費及び慰謝料として30万円を支払うことを確認すること、原告は、暴力事件を理由にX2に退職勧奨等の不利益を行わないこと、X2は、上記30万円の支払の履行後速やかに被害届を取り下げることを内容とする協定書を締結した。

イ X1は、平成15年11月18日、原告に同月21日からパーラー研修を受け

るよう指示された。X1 は、50歳以上は研修の対象にならず、研修後に退職した従業員がいたという話を聞いていたことから、原告の指示は52歳である自分に退職を迫るものではないかと不安を感じ、同月20日、被告補助参加人に加入し、被告補助参加人は、同日、原告にX1の加入を通知し、研修対象者の選定基準の明示、労使合意ができるまでX1に研修参加を不強制等を求めて団体交渉を申し入れた。

原告と被告補助参加人は、上記申入れについて団体交渉を行い、原告は、同年12月16日の団体交渉で、X1を研修対象者に選定した理由について説明し、平成16年1月22日の団体交渉で、研修についての説明不足を認めて遺憾の意を表明し、パーラー研修の目的、対象者、労働条件等を記載した書面を被告補助参加人に交付し、研修通知は2週間以上前に行うと述べた。これに対し、被告補助参加人は、遺憾の意の表明ではなく謝罪すること、X1の研修の順番を福岡支店内で最後にすること、原告営業部門を統括するY1専務の次回団体交渉出席を求めた。上記団体交渉において、原告からは総務部長、総務課長及びY2支店長が、被告補助参加人からは書記長、書記次長、X1及びX2が出席し、以後の団体交渉においても、X1がパーラー研修に参加した期間を除き、ほぼ同じ者が出席した。

原告は、同年2月、被告補助参加人にY1専務の団体交渉出席はできない旨回答し、同月23日付け書面で、X1へのパーラー研修内示の際の説明不足について遺憾の意を表し、パーラー研修の目的、期間等について全従業員に周知を図ったこと、X1のパーラー研修を同年4月に予定していること等を回答した。被告補助参加人は、同年4月16日の団体交渉において、X1のパーラー研修を労使合意が図られるまで実施しないよう申し入れたが、原告は、同月20日、X1に対し、同月21日からのパーラー研修を発令し、X1は同日～同年8月6日の間、研修に参加した。Y1専務は、同年4月25日、研修の視察に訪れ、X1を呼び出し、「あまり追い詰めるな。」等と述べた。

ウ 被告補助参加人は、平成16年4月1日、同年3月26日に支給された平成15年度期末賞与について、X1及びX2の支給額が前年度と比べて、著しく低いとして、原告に対し、団体交渉を申し入れた。被告補助参加人の要求事項は、同賞与の支給基準、X1及びX2の賞与支給額の算出方法、福岡支店従業員の匿名での賞与支給額の明示等であった。

平成16年4月16日に団体交渉が開催され、原告は、賞与支給額の算出方法、X1及びX2の考課結果及び所見等を回答したのに対し、被告補助参加人は、恣意的な考課が行われているとしてX1及びX2の賞与の是正支給を要求した。原告は、次回団体交渉の日程を同月20日までに回答するとしたが、同月19日、賞与支給において組合員差別は行っておらず、支給基準は前回の団体交渉での説明と変わらないとして、次回の団体交渉には応じられない旨回答した。

被告補助参加人は、同月21日、X1のパーラー研修を実施したこと及び原告が平成15年度期末賞与に関する団体交渉に応じないとしたことに対して抗議する旨の文書を原告に送付し、平成16年4月22日、平成15年度期末賞与につ

いての平成16年4月1日付け団体交渉申入書の要求事項に基づく誠実な団体交渉の実施を求め、福岡県労働委員会にあっせんを申請した。原告と被告補助参加人は、平成16年6月17日、上記要求事項について誠実に団体交渉を行うという同労働委員会のある案を受諾した。

同年7月5日に団体交渉が開催され、被告補助参加人は、平成15年度期末賞与の是正支給等を求めたが、原告の回答は以前と変わりなかった。平成16年8月5日の団体交渉で、原告が福岡支店サービス課員全員の平成15年度期末賞与支給額を被告補助参加人に示したところ、X2の支給額が同課員8名の中で最も低く、X1の支給額がその次に低いことが明らかになり、被告補助参加人は、賞与額の見直しを原告に求めた。その後、平成15年度期末賞与に関する団体交渉が2回開催され、原告は、X1及びX2の考課内容を説明したが、被告補助参加人は、考課には評価項目がなく、Y1専務やY2支店長の主観的な評価がされているとして、賞与の是正支給を求めた。

エ 平成16年4月16日の団体交渉において、従業員が出勤せずに作業現場に直行する場合等に行う事務所への連絡である定時連絡についても協議され、Y2支店長は、定時連絡を行うことは当然である旨主張したのに対し、X2は、最近まで定時連絡の指示は聞いたことがない等と主張した。

Y2支店長は、同月26日、福岡支店従業員13名中、パーラー研修に参加していたX1等を除く7名が出席していた朝礼において、上記定時連絡のことを取り上げ、定時連絡を行うべきことは何年も前から指示している旨述べ、定時連絡の徹底を求めた。これに対し、X2が定時連絡の指示は聞いていない旨述べたところ、同支店営業課係長のY4がX2に「この共産党が。」と発言した。Y2支店長は、Y4係長に上記発言を注意し、Y4係長は、翌週の朝礼で、前回の朝礼の場で不適切な発言を行ったとして遺憾の意を表明した。

被告補助参加人は、原告に対し、同年5月14日、上記Y4係長のX2に対する発言等について、謝罪等を求める旨の申入れを行ったが、原告から回答がなく、同年6月10日、再度申入れを行った。原告は、同月16日、上記申入れに対する回答書を発し、Y4係長の発言は遺憾であり、Y4係長と管理監督すべきY2支店長に厳重注意したこと等を回答した。

オ 被告補助参加人は、平成16年11月8日、原告に対し、平成16年度冬期賞与に関する団体交渉を申し入れた。

同年12月1日に団体交渉が開催され、原告が平成16年度冬期賞与のファンデ数は1.8になると回答し、考課の対象期間、考課に用いる係数、X1及びX2の考課の一部を説明したのに対し、被告補助参加人は、同賞与の支給額決定前に考課内容を開示すること、役員考課を1.0以上とすること、役員考課の考課者であるY1専務が団体交渉に出席することを原告に要求した。原告は、本社で団体交渉を行うのであれば、Y1専務の出席も考えられると回答し、被告補助参加人は、平成15年度期末賞与、X1のパーラー研修及びY4係長の発言をも協議対象にするならば、本社開催を了承すると回答したところ、原告が議題を平成16年度冬期賞与に限定することを主張したこと等から、同月7日、再度、福岡支

店で平成16年度冬期賞与について団体交渉を行われ、原告は、平成13年度期末賞与から平成16年度冬期賞与までの各賞与で用いたファンド数を明らかにし、平成16年度冬期賞与におけるX1及びX2に対する考課理由を説明した。被告補助参加人は、役員考課に関する書面の提出等を要求した。その後、原告は、平成17年1月14日及び同年2月15日の団体交渉でX1及びX2の考課内容を説明する等した。

カ Y2支店長は、平成17年11月14日、X1に対し、広島支店への転勤を、X3に対し、東京サービスセンターへの転勤をそれぞれ通知した。X3は、同月17日、被告補助参加人に加入し、被告補助参加人は、同日、原告にX3の加入を通知し、X1及びX3の転勤通知の撤回等を求め、団体交渉を申し入れた。

原告と被告補助参加人は、上記申入れについて、同年12月14日及び平成18年1月18日に団体交渉を行う等したが、被告補助参加人は、福岡県労働委員会に対し、原告が上記団体交渉において不誠実な対応をしたこと等が団体交渉拒否に当たるとして不当労働行為救済申立てをし、福岡県労働委員会は、不当労働行為の成立を認め、平成19年8月10日付けで原告に誠実団体交渉応諾等を命じる救済命令を発した。原告は、中央労働委員会に対し、再審査申立てをしたが、これを取り下げたため、上記救済命令が確定した。

X1は、平成18年1月、異議を留めつつ広島支店に転勤し、同年4月、総括主任から主務に降職され、同年11月、金沢出張所に転勤となり、平成19年7月2日をもって原告を退職した。X2は、同年11月、通勤中に交通事故を起こして入院して休職し、原告は、X2が平成20年6月3日をもって原告を退職したものと扱っているが、X2の雇用契約上の地位を巡っては現在係争中である。X3は、原告、被告補助参加人及びX3の合意に基づき、平成18年3月13日をもって原告を合意退職した。

2 本件は、本件役員考課の低査定が労働組合法7条1号の不利益取扱いに当たり、不当労働行為であると主張されている事案であるから、これを主張する被告において、同号の不利益取扱いの成立を立証しなければならず、そのためには、同号の規定からも明らかなように、①本件役員考課の低査定がX1及びX2に対する不利益な取扱いに当たること、②X1及びX2が労働組合に加入し、労働組合の正当な行為をする等したこと、③原告が②の「故をもって」①の不利益な取扱いをしたことを立証しなければならない。そして、本件では、成果主義の観点から導入された役員考課が問題となっており、考課は、従業員によりその結果に差が生じるのが常態ともいえるので、①の要件を立証するためには、X1及びX2が他の従業員と同様の勤務実績を挙げているのに本件役員考課において他の従業員より低査定を受けたという不利益な取扱いの事実を立証しなければならないと解すべきである。この点、被告は、被告が不当労働行為の成立を立証すべきであるが、被告が立証すべきなのは本件役員考課が原告の不当労働行為意思に基づくことであり、被告が本件役員考課の相当性に疑問があることを超えて本件役員考課に相当性がないことまでの立証責任を負うわけではなく、本件役員考課が相当であることは原告が立証すべきである旨主張する。しかしながら、本件で問題となっているのは、賞与における考課であることを考えれば、これを不利

益な取扱いであると評価するためには、考課が不相当であることまでも必要であるといわざるを得ない。もとより、使用者と労働組合側の考課に関する情報量の差を考慮すれば、考働組合ないし被告が考課の相当性に多大な疑問があることを指摘しているのに、原告からの的確な考課の相当性についての反証が得られなければ、①の要件が立証されたものと評価し得るものというべきであるが、①の要件の要素である考課の相当性についての客観的な立証責任を原告に負わせるという主張は、労働組合法7条1号の規定、考課制度の性質に照らすと、妥当でなく採用できない。

3 そこで、前記3要件の立証ができていないかを検討する。

ア X1について、平成15年度期末賞与の役員考課の低査定理由は、X1が見積書の作成の誤りで顧客に迷惑をかけたこと及び繁忙期に有給休暇を取得して貢献がなかったことである。前者については、平成16年2月ころ、X1の顧客に対する設備改造工事の見積書提示等の対応が遅かった上、提示した見積書が他社のそれより高く、結果として、Y2支店長が当然原告が受注できると考えていた改造工事を受注できなかったことがあり、これを低査定の理由とすることは一応の合理性が認められる。また、後者については、帯状疱疹を患い、有給休暇を取得したこと自体を低査定の理由としているのではなく、そのことにより貢献がなかったことを理由とするものであり、これを低査定の理由とすることは、有給休暇の趣旨からすれば望ましいとはいえないが、役員考課が原告への貢献度を計るものであることからすれば、不合理とはいえない。また、平成16年度冬期賞与の役員考課の低査定の理由は、X1のパーラー研修での勤務態度が積極性に欠けていたことである。同研修において、X1のほかにも注意を受けた者がおり、同研修の勤務態度を理由に勤務態度が1.0未満となった例は、X1のほかにもないとしても、勤務態度についてわざわざ研修現場の長から指摘されたのもX1だけだということであるから、同研修での勤務態度の悪さを低査定の理由としても不合理とはいえない。

さらに、他の賞与において実施されたX1に対する役員考課をみるに、平成14年度冬期賞与及び同年度期末賞与の役員考課が1.0とされたのは、成績不良との報告がなかったため、X1の勤務態度等が積極的な意味合いにおいて査定された結果ではなく、平成15年度夏期賞与の役員考課が1.0とされたのは、Y2支店長がY1専務にX1の役員考課の査定を悪くしないように要請したためであるし、同年度冬期賞与の役員考課は、X1の勤務態度が改善しないとの報告に基づき、0.8とされており、この査定には一応の合理性が認められる。

また、原告の賞与制度における個人考課と役員考課の関係からすると、その構造上、個人考課と役員考課の評価対象が一部重複することが避けられないものであることから、参考として、X1に対する個人考課についてみるに、平成13年度期末賞与の個人考課は、業務に取り組む姿勢が問題視されてE評価、平成14年度冬期賞与の個人考課は、業務に取り組む意欲等が問題視されてD評価、同年度期末賞与の個人考課は、積極性に欠けるとしてD評価、平成15年度冬期賞与及び同年度期末賞与の個人考課は、いずれも積極性や責任感に欠けるとしてE評価、平成16年度冬期賞与の個人考課は、能力が劣り、積極性に欠けるとしてE評価とされており、これらの査定はいずれも一応の合理性が認められる。

以上によれば、X1は、被告補助参加人に加入した平成15年11月20日の前後を通じて、ほぼ一貫して業務に対する姿勢、意欲が低く評価されている。X1は、福岡支店サービス課における経験年数が最も長かったにもかかわらず、一部の書類の作成業務が満足にできない状況であったことからすれば、X1の勤務実績は、他の従業員に比して良くなかったと評価し得る。

実際、原告福岡支店における個人考課及び役員考課の分布をみると、X1は、被告補助参加人加入前から低位にあり、X1の被告補助参加人加入の前後で顕著で不自然な変化があるわけではない。

イ X2については、平成15年度期末賞与の役員考課の低査定の理由は、以前起こした交通事故から1年も経たないうちに再度勤務中に自らの過失で交通事故を起こしたことであり、これが低査定の理由となるのはやむを得ない。平成16年度冬期賞与の役員考課の低査定の理由は、X2が勤務時間外の深夜に数回福岡支店事務所に無断で立ち入ったことについて目的や理由の報告を求めたが明確な説明がなかったことを理由とするもので、福岡支店事務所を管理する原告として、従業員が特段の必要性がないのに深夜に何度も同事務所に立ち入った場合に報告を求めるのは当然であり、X2がこれに適切に対応しなかったことを低査定の理由とすることは特に問題はない。

さらに、他の賞与において実施されたX2に対する役員考課は、平成14年度冬期賞与及び同年度期末賞与の役員考課が1.0とされたのは、新入社員の特例で役員考課が実施されなかったためであり、平成15年度夏期賞与の役員考課は、能力不足と成長性の欠如、勤務中に交通事故を起こしたことを理由として0.8であり、この査定には合理性が認められる。また、同年度冬期賞与の役員考課は、執務能力の欠如と改善の見込みがないことを理由として0.7であり、この査定が不合理とは言いきれない。

また、参考として、X2の個人考課をみると、平成14年度冬期賞与の個人考課では、努力しようという姿勢は認められつつも、他の勤務態度からE評価、同年度期末賞与の個人考課では、努力しようという姿勢が見られる等としてC評価、平成15年度冬期賞与及び同年度期末賞与の個人考課では、協調性に欠ける等としてE評価、平成16年度冬期賞与の個人考課では、サービス業務は問題ないが、報告が悪いとしてD評価とされており、これらの査定にはいずれも一応の合理性が認められる。

以上によれば、X2は、被告補助参加人に加入した平成15年7月4日の前後を通じて高く評価されたことがない。また、X2は、先輩社員から、言葉遣い、態度、身なり等について度々注意を受けるもふてくされたような態度が見受けられたというのであるから、X2の勤務実績は、他の従業員に比して良くなかったと評価し得る。

実際、原告福岡支店における個人考課及び役員考課の分布をみると、X2は、被告補助参加人加入前から低位にあり、X2の被告補助参加人加入の前後で顕著で不自然な変化があるわけではない。

ウ 原告全体における平成15年度期末賞与及び平成16年度冬期賞与の役員考課を

みると、平成15年度期末賞与の役員考課が1.0未満の従業員は20名で、最低評価の0.5とされたのはX2のほかにも5名おり、次に低い評価の0.6とされたのはX1のほかにも3名いた。また、平成16年度冬期賞与の役員考課が1.0未満の従業員は16名で、最低評価の0.5とされたのはX1及びX2以外の者であり、次に低い評価の0.7とされたのはX1のほかにも3名、その次に低い評価の0.8とされたのはX2のほかにも6名いたのであるから、X1及びX2のみが低査定を受けたわけではない。しかも、X1及びX2の平成16年度冬期賞与の役員考課については、Y1専務が作成した原案より、役員会でわざわざ0.2ずつ上方修正されており、原告がX1及びX2の役員考課をことさらに低くしているとは言い難い面が存する。

X1及びX2の組合活動の活発さの時点を考えると、平成15年度期末賞与の役員考課よりも平成16年度冬期賞与での役員考課の方が、X1は0.1、X2は0.3、それぞれ上昇しており、これは団体交渉の結果と云い得る余地が存するが、組合活動故に不利益に取り扱ったとするには疑問が残る。

以上に加え、もとより、賞与の算定を行う際に、いかなる事由をどのように考慮して査定するかは、使用者である原告に広範な裁量が認められるものであること、平成15年度夏期賞与以降の賞与支給額がそれより前の賞与支給額より下がった主な原因は、役員考課とは直接には関係しないファンド数の低下によるものであることも考慮すべきである。

エ 以上によれば、本件命令の指摘する原告の賞与制度そのものが恣意的な運用を許す構造となっていること、本件役員考課の査定相当性について少なくとも疑問を生じさせる事情があることを十分考慮に入れてもなお、原告の役員考課にかかる全体的状況とX1及びX2の勤務状況に鑑みれば、X1及びX2が他の従業員と同様の勤務実績を挙げているのに他の従業員より低査定を受けたという不利益な取扱いの事実が存在するとまで立証し得ているとは解しがたく、前記①の要件は立証できていないというほかない。

4 したがって、本件で問題となっている原告の本件役員考課におけるX1及びX2に対する低査定については、労働組合法7条1号の不利益取扱いについての前記3要件のうち、少なくとも前記①の要件が立証できておらず、その余の要件について判断するまでもなく、不当労働行為を認めることはできない。

第4 結論

以上によれば、本件命令は、不当労働行為(不利益取扱い)を認めている点で違法であり、その余の点を検討するまでもなく、取消を免れない。よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部