

平成23年11月30日判決言渡 同日原本受領 裁判所書記官
平成22年(行ウ)第61号 不当労働行為救済却下命令等取消請求事件
(口頭弁論終結の日 平成23年8月24日)

判 決

原 告 管理職ユニオン・関西
被 告 大阪府
代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会
被告補助参加人 日本工業出版株式会社

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

大阪府労働委員会が、同委員会平成20年(不)第20号事件について、平成21年11月24日付けでした別紙記載の命令を取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 原告は、大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に対し、被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)が、①平成18年度及び平成19年度における賞与の支給に当たって、原告に加入する組合員を差別的に取り扱ったこと、②平成18年度及び平成19年度における諸手当の支給に当たって、同組合員を差別的に取り扱ったこと、③同組合員の賞与等を議題とする団体交渉に誠実に対応しなかったことが、それぞれ不当労働行為に当たるとして不当労働行為救済命令の申立てを行ったところ、府労委は、平成18年度における夏期賞与及び期末賞与に係る申立てを却下し、その他の申立てについてはいずれも棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を発した。

(2) 本件は、原告が本件命令を行った被告に対し、同命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実(ただし、文章の末尾に証拠等を掲げた部分は証拠等によって認定した事実、その余は当事者間に争いがない。)

(1) 当事者等

ア 補助参加人は、技術雑誌、図書の出版を業とする株式会社であり、事務所としては東京本社のほか、大阪営業所(以下、単に「大阪営業所」という。)及び東京日本橋事務所が存在する。

イ 原告は、個人加盟の労働組合である。

ウ X1(以下、原告加入前も含め「X1組合員」という。)は、平成7年4月、補助参加人に営業職として採用され、大阪営業所に配属されている。X1組合員の業務内容は、補助参加人が発行する雑誌及び書籍に掲載する広告スポンサーを獲得することや雑誌及び書籍を販売することなどである。

X1組合員は、平成10年3月20日、原告に加入した(乙A65)。

(2) 補助参加人の賞与に関する規定等

ア 補助参加人の給与規定細則には、賞与について、以下のとおり規定されている（該当部分のみを示す。乙B6）。

第20条1 賞与は、賞与対象月及び賞与支給日において在籍する従業員に対し、会社の業績、従業員の勤務成績、会社の目標成果に貢献する度合等を勘案し、毎年夏期及び年末に支給する。但し、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、支給日を変更し、または支給しないことがある。

イ 補助参加人における賞与の評価期間は、夏期賞与が前年度の10月から3月まで、年末賞与が当該年度の4月から9月までであった（乙A30、乙B6、証人Y1）。

(3) 受給賞与額等

X1組合員が平成16年度ないし平成19年度において支給を受けていた賞与の受給年月日及び額（なお、同額には、賞与定額支給分を含む金額である。）は、以下のとおりである。

ア	平成16年度夏期賞与	3万円（平成16年7月12日）
イ	同年年末賞与	5万円（同年12月10日）
ウ	平成17年度夏期賞与	5万円（平成16年7月11日）
エ	同年年末賞与	15万円（同年12月9日）
オ	平成18年度夏期賞与	10万円（平成18年7月10日）
カ	同年度年末賞与	25万円（同年12月8日）
キ	平成19年度夏期賞与	10万円（平成19年7月10日）
ク	同年度年末賞与	25万円（同年12月7日）

（乙A14、20ないし27、29、30、57、乙B1の⑥⑬ないし⑳、2の①ないし④、14）

(4) 支給諸手当額

X1組合員が平成18年及び同19年度において支給を受けていた「諸手当」の額は、以下のとおりである。

ア	平成18年1月から同年12月まで	1万5500円
イ	平成19年1月から同年12月まで	1万5500円

（乙B1の①ないし②）

(5) 団体交渉

原告と補助参加人は、平成20年1月24日、X1組合員の賞与や給与を議題とする団体交渉を開催した（乙A30、乙B5）。

(6) 本件命令に至る経緯

本件命令に至る経緯は、以下のとおりである。

ア 原告は、平成20年4月23日、府労委に対し、補助参加人を被申立人とする不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

イ これに対して、府労委は、平成21年11月24日、本件命令をし、同月26日ころ、原告に送達された。

ウ 原告は、本件命令を不服として、平成22年3月25日、本件訴訟を提起した（顕著な事実）。

第3 争点

- 1 平成18年度の夏期賞与及び年末賞与に係る本件申立ての適法性（争点1）
- 2 平成18年度及び平成19年度の各夏期賞与及び年末賞与について、補助参加人がX1組合員に対し、平均点を下回る評価を行い、平均支給額を下回る額を支給したことが、組合員であるが故の不利益取扱い（不当労働行為）に当たるか（争点2）
- 3 平成18年度及び平成19年度、補助参加人が、就業規則にない「諸手当」について、X1組合員に対し、他の従業員と比較して低い金額を支給したことが組合員であるが故の不利益取扱い（不当労働行為）に当たるか（争点3）
- 4 X1組合員の賞与の評価及び支給額並びに諸手当の支給額についての団体交渉の申入れに対して、補助参加人は、誠実に応じなかったか（争点4）

第4 争点に対する当事者の主張

- 1 争点1（平成18年度の夏期賞与及び年末賞与に係る本件申立ての適法性）について

（原告）

- (1) 「継続する行為」の意義

「継続する行為」の意義については、①一個の行為であり、行為自体が継続していることを意味するとする行為継続説と、②行為自体は複数であっても全体として一個の不当労働行為が継続している場合をも含むとする不当労働行為継続説があり、最高裁判所は、②説を採用していると解される（最高裁平成3年6月4日第三小法廷判決・民集45巻5号984頁）。

ところで、本件のように差別的査定が年度を越えて繰り返される場合、毎年の昇給差別が「継続する行為」と言えるか、それについて明示した判例は存在しない。

- (2) 不当労働行為性の継続

労働組合法（以下「労組法」という。）27条2項が1年という比較的短い申立期間を設定した理由は、労働委員会での審理の促進化、時間の経過による証拠収集や実情把握の困難さのほか、長期間経過した後に救済命令を出すことがかえって労使関係の安定を阻害し、また命令を出す実益もないという点にある。この点、形式的には複数の行為が年度を超えて行われていたとしても、その底流に使用者の不当労働行為意思が断絶することなく流れている限り、それらを一体として審理しても通常は証拠収集や実情把握の困難は生じないし、救済命令を出すことが労使関係の安定を阻害するおそれもない。したがって、かかる場合には1年以上前の「査定」ないし「支給」について、救済命令を発しても労組法27条2項の趣旨に反することはない。そうすると、賃金差別の事案については、「差別を是正しない」という行為（不作為）自体を不当労働行為と考えるべきであり、そのような不作為が続く限り、不当労働行為が継続していると解すべきである。

- (3) 本件申立てのうち、平成18年度の各賞与に係る申立ての適法性

X1組合員に対する平成18年度の夏季及び年末の各賞与について、その支給における組合差別を是正していないという不当労働行為は現在に至るまで継続してい

る。したがって、本件申立てのうち、同年度の各賞与に係る申立ては、労組法27条2項に定める申立期間を経過したものとはいえない。そうすると、同申立ては、適法である。

(被告及び補助参加人)、

労組法27条2項の文言、各賞与支給毎に新たに評価を行って支給額を決定するという補助参加人における賞与支給の実態からすると、申立期間は、各賞与査定期間毎に考えるのが相当である。したがって、本件申立てのうち、平成18年度の賞与に係る申立ては、賞与支払日から1年以上経過した後になされているため、申立期間を徒過しているというべきである。そうすると、同申立ては、不適法である。

- 2 争点2 (平成18年度及び平成19年度の各夏期賞与及び年末賞与について、補助参加人がX1組合員に対し、平均点を下回る評価を行い、平均支給額を下回る額を支給したことが、組合員であるが故の不利益取扱い〔不当労働行為〕に当たるか) について

(原告)

- (1) 補助参加人の「賞与評価システム」

補助参加人のいう「賞与評価システム」は、従業員の勤務成績を適正かつ公平に評価するための前提条件を欠いたものである。また、具体的な賞与額の決定も補助参加人代表取締役Y1 (以下「Y1」という。)の恣意的判断を許すものであり、公平な制度とはいえない。

ア 補助参加人が提出した「賞与査定ポイント表」(平成19年夏)によると、13名の査定者がいるとされているものの、評価者によって20点を満点とする者がいたり、180点を満点とする者がいたり、持ち点がバラバラである上、各査定者の持ち点数がどのように決まっているのか全く不明である。公平かつ客観的な評価を行うためには、特定の評価者だけが大きな影響力を及ぼすことは避けるべきであるから、各評価者の持ち点は同一でなければならない。以上のように、補助参加人における評価システムは「持ち点」の決定方法の点で不合理である。

イ 賞与評価システムによって付された「点数」と具体的な支給「金額」の関係について、Y1は、「総額を決めてから全員に一律の金額を割り振り、全体のバランスを見ながら上位者から一定額を付加してゆく」「年功序列的な要素を勘案した多少の調整を行う」としている。しかし、前者(上位者に一定額の付与)についていえば、事前に支給金額の計算方法を明確に定めていないため、Y1の「さじ加減」一つでいかようにも支給金額が変わることになり、恣意的な支給を許す温床となっている。また、後者(多少の調整)に至っては、その基準や調整額が不明であり、やはりY1の恣意的な判断を許すこととなっている。

なお、補助参加人は、X1組合員について、原告への加入以前と以後で低評価は変わっていない旨主張する。しかし、現在の賞与評価システムが導入されたのは平成13年からであるため(乙C18・49頁)、原告加入前(なお、原告加入は、平成10年である。)のX1組合員について「低評価であった」というその前提が欠けている。

- (2) X1組合員に対する評価の不当性

ア 補助参加人においては、１０日ごとに、営業職全員の受注実績を棒グラフにしたものを作成していること、同グラフの資料は、評価者以上（課長職以上）に配布されていること、同グラフの配布は約５年前から行っていることからすると、本件で問題となっている平成１８年度及び平成１９年度の夏季賞与・年末賞与についても、同様の棒グラフが評価者に配布されており、評価者は、これを前提として評価を行っていることになる。しかし、府労委におけるＹ２取締役の証言によると、同グラフは、受注実績の累積額を示すのみであり、そこでは「新規受注かどうか」「受注先の会社はどこか」といったことは明示されていないという。そうすると、同グラフを見て評価点数を決める評価者が「新規受注額」を基準に評価することは困難なはずである。

イ 補助参加人は、東京本社の営業担当者が原稿依頼・校正・編集業務まで行っている旨主張し、本件命令も同様に認定している。しかし、補助参加人の組織図（甲２）からも明らかなおと、東京本社には雑誌担当総括（Ｙ３）の下、編集１課から第３課が置かれており、同３課には正社員１２名とアルバイト１０名が所属している。かかる社内組織の在り方からすると、仮に営業担当者が原稿依頼等を補助することがあったとしても、それは飽くまで補助的な業務に限られている上、東京本社の営業担当者の受注実績が相対的に低くても当然であるということにはならない。

(3) 補助参加人の不当労働行為意思

ア Ｙ４（以下「Ｙ４」という。）は、補助参加人の前身となるアド通信社にＹ１が生まれた昭和３５年ころ入社しているところ、Ｙ４は補助参加人社内で絶大な影響力を持っていた。補助参加人代表取締役でもないＹ４が独断でＸ１組合員に解雇を通告したという事件は、そのような背景を前提とすれば自然である。

Ｙ４は、Ｘ１組合員の所属する労働組合を「セクト」と呼び、露骨に組合を嫌悪していた。実際、Ｙ４は、平成１８年７月の面談において、Ｘ１組合員に対してはっきりと、低評価の理由として「労働組合員であることは評価員全員が周知している」と告げている。

なお、Ｙ１は、原告とは別の労働組合の委員長をアルバイトとして雇用していることを強調するが、同労働組合が原告と同じように活発に団体交渉の申入れやその他の組合活動を行ったことを示す証拠はない。

イ 補助参加人における賞与評価の具体的な方法をみても、以下のようにＸ１組合員に対する全評価者の評価は、Ｙ４の意向に大きく左右される仕組みになっている。すなわち、大阪営業所の各従業員の営業活動の状況は、大阪営業所の監督者が本社の連絡会で報告することになっており、それ故、大阪営業所の従業員に直接接触することの少ない東京の評価者は、必然的に監督者による評価の影響を受けることになる。実際、平成１８年１２月２５日付けのＹ２取締役の書面でも、Ｘ１組合員の評価が低い理由について、「直属上申のＹ４氏の信頼が不足している」が挙げられているが、上記のような評価システムからすると、容易に理解できる。

ウ なお、平成１９年時点における大阪営業所の監督者はＹ４ではなくＹ５であっ

たが、Y5は、Y4から指示を受ける立場であり、Y5がX1組合員を評価するに当たっても、Y4の意向に反することができなかった。

エ また、多数組合に対して協調的である補助参加人が、一方で少数組合に対しては敵対的であるといった類のことは不当労働行為の典型例であって、他組合に対する態度をもって、Y4や補助参加人が原告を嫌悪していないということとはできない。

オ 補助参加人は、上記アないしエで記載したことからして、原告ないし原告組合員であるX1組合員に対して不当労働行為意思を持っていたことは明らかである。
(被告及び補助参加人)

(1) X1組合員に対する評価等

ア 補助参加人における賞与支給に係る評価項目、各項目への点数配分には変化がなく、補助参加人の主張も終始一貫している。評価者の役職及び人数については、当該評価方法導入後、どこまでの役職者を評価者とするか試行錯誤してきた経過、役職者の昇格等に伴い、評価者の人数に変動があり、これに伴い評価点数の総合点も変動するなどしたため、統一的な回答が難しかった側面はあるが、そのことは、補助参加人が当該賞与評価を実施していないことの根拠とはならない。

イ X1組合員の評価が、全社員30名中28位であることは動かし難い事実である。

ウ 補助参加人程度の規模の出版社においては、社員の人数も限られており、たとえ担当部署の割当がなされていても、他の部署の業務量が多ければ、他の部署の者が仕事を分担し合うことは必要であり、むしろ自然である。仮にX1組合員がこのように社内事情を理解していないとすると、自身が営業する雑誌の編集の実績を知らずに仕事をしているということになる。

補助参加人においては、月刊誌16種類、隔月刊誌1種類を定期的に発刊している。そのため、毎月4～500の原稿テーマを集め、依頼先を決め、依頼し、約300人の著者から原稿を入稿してもらい、それを雑誌という形にしている(乙B11の①～21)。そのほか、半年に4冊の増刊号、2冊の別冊号、委託協会誌の製作本5冊、セミナー20回開催等の活動を行っている。

上記業務には、編集・営業担当者を充てているが、それだけではとても手が足らず、各営業担当者には月々の各担当誌の表紙回りを含む特殊広告頁を確保するというノルマ、個人受注のノルマ、担当誌毎の広告受注目標のノルマ以外に、原稿依頼の手伝い、本文企画の手伝い、編集委員会の手伝い、校正の手伝いなどの役割を担わせている。因みに、大阪営業所の営業担当者には、個人受注のノルマだけが課せられている。つまり、東京本社において、X1組合員と同様の営業担当の職にある者は、営業担当の職に加え、上記「原稿執筆依頼」「本文企画」「編集委員会」及び「校正」等の業務をこなしている。このように、東京本社における営業担当者は、大阪営業所における営業担当者より、その担う業務量の負担が圧倒的に大きく、仮に東京本社の営業担当者が大阪営業所の営業担当者と同等の受注を実現した場合、より高く評価することは当然のことである。ところで、X1組合員は、受注状況だけをみても、東京本社の営業担当者より「基本ベース金

額から増やした金額，すなわち，月々受注する金額」が圧倒的に少なく，本社の営業担当者との比較からしても，高い評価は与えられない。

(2) 不当労働行為意思の不存在

ア X 1 組合員の原告への加入は，平成 1 0 年 3 月であるところ，同組合員に対する補助参加人の評価は，同加入の前後を通じて変わっていない。このことは，補助参加人が同組合員に対して，同加入による差別を行っていないことを裏付けている。

イ 補助参加人には原告とは別の労働組合に所属する組合員が在籍していたが，補助参加人は，同人を定年後も雇用しており，組合加入の有無には一切関わらず，本人の意欲と能力に従事した取扱いをしている。したがって，補助参加人が組合嫌悪意思を有していないことは明らかである。

ウ 原告は，X 1 組合員の評価が低い理由として，補助参加人顧問の Y 4 による組合差別を指摘する。しかし，同指摘されるような事実はない。

ところで，制度上，Y 4 の意思は，賞与評価に決定的な影響を与えることはない。仮に Y 4 に原告主張のような意思があったとしても，補助参加人においては，各査定者に賞与評価書を渡す際，会社側から特定の個人に有利，不利になるような誘導等がなされる可能性がないよう，個人の評価に段階に当たって補助参加人や同参加人の代表取締役から指示を与えることはなく，各査定者から直接，同代表取締役に提出するようになっている上，複数人の評価者が，各自が行った評価を他の評価者に知られることなく評価を行う方法を採用している。

Y 4 以外の複数の評価者は，Y 4 の意向とは無関係に X 1 組合員を評価しているのであって，Y 4 の意向のみで X 1 組合員の評価を低く抑えることができるわけではない。このように，補助参加人における賞与評価は，差別等本人の能力や努力に関わりない要素が入り込むことを極力避ける工夫がなされている。

エ また，Y 1 は，Y 4 が組合差別の意思があるとか，組合について差別的発言があったことを認識していない。

オ 補助参加人は，上記(1)及び(2)の上記アないしエのような事情からして原告ないし X 1 組合員に対して不当労働行為意思を有していなかったことは明らかである。

3 争点 3（平成 1 8 年度及び平成 1 9 年度の補助参加人の就業規則にない「諸手当」について，補助参加人が X 1 組合員に対し，他の従業員と比較して低い金額を支給したことは，組合員であるが故の不利益取扱い〔不当労働行為〕に当たるか）について（原告）

諸手当に係る補助参加人の説明の不当性

(1) 補助参加人は，諸手当の内訳として，「賞与定額支給分」「定期昇格補填分」「雑誌編集手当」「管理業務手当」の 4 種類があり，X 1 組合員に対する同支給額が低いのは，「雑誌編集」や「管理業務」を行っていないためである旨主張する。

ア しかし，そもそも「諸手当」は，先代社長が創設したものであり，そのような内訳は当初から明示されていたわけではなく，Y 1 が推察したにすぎない。しかも，補助参加人は，平成 2 0 年 5 月当時から，「諸手当」の内訳を就業規則に盛り込む予定である旨言い続けているが，未だ実現していない。このため，補助参

加人において、諸手当が本当に業務内容に応じて正しく支給されているのか、確かめようがない。

イ 上記「諸手当」の内訳については就業規則に定められていないため、その中に「雑誌編集手当」「管理業務手当」等が含まれているが不明で、そのことは、本件申立て前の団体交渉では明らかにされず、府労委での審理で初めて補助参加人が主張し始めたものである。

(2) したがって、補助参加人の諸手当に係る上記内訳に係る説明は信用できない。
(被告及び補助参加人)

(1) 諸手当の内訳

補助参加人が従業員に支給している諸手当の内訳は、本件命令で認定されているとおり「賞与定額支給分」「定期昇格補填分」「雑誌編集手当」「管理業務手当」の4種類である。

(2) X1組合員への諸手当の支給額とその理由

ア X1組合員が原告に加入したのは平成10年3月であるところ、同加入の前後で同人に対する諸手当が低くなった事実はない。したがって、X1組合員の同加入と同組合員に対する諸手当の支給額が低かったこととは無関係である。

イ X1組合員の諸手当額が他の従業員と比較して低いのは、その手当支給の前提となる付加的業務をX1組合員が行っていないからであり、その理由は合理的である。

なお、平成18年及び平成19年度に補助参加人が支給した諸手当のうち、X1組合員に支給されていない手当は、「雑誌編集手当」と「管理業務手当」である。これは、文字通り、雑誌編集や管理業務を行っている者に対し支給されるものである。

ウ Z1主任は、管理業務（受注合計、報告業務、営業交通費の集計、支給管理、小口現金の管理・報告、事務所の管理等である。）を行っている一方、X1組合員は、何ら管理業務を行っていない。

なお、X1組合員とZ1主任の諸手当の金額の差（5000円）は、上記管理業務手当の支給の有無による差であり、同支給額の差は不当労働行為（組合員差別）とは何ら関係がない。

ところで、補助参加人がZ1主任に管理業務を行わせたのは、管理業務を割り当てる際の基準（同業務を委ねても問題ない能力と信頼がおける人物かどうか）に照らし、X1組合員よりもZ1主任が適任であると判断したからである。具体的には、両者の責任感や業務成績、コミュニケーション能力、やる気等を総合的に勘案した結果、営業成績が著しく劣り、協調性がなく、努力ややる気、コミュニケーション能力が欠如し、賞与評価でも常に30名中28位という極めて低い評価に留まっているX1組合員よりも、Z1主任の方が管理業務に適任であると判断したものであり、その判断は合理的で、補助参加人の裁量の範囲内であることは明らかである。

(3) X1組合員に対する諸手当の支給

補助参加人は、原告に対し、平成20年2月4日付け回答書や同月21日付け

回答書等で諸手当について説明している。実際、X 1 組合員の給与明細より、X 1 組合員が毎月の給与において、補助参加人の主張どおりの金額の諸手当が支給されている事実は明らかである。

4 争点 4 (X 1 組合員の賞与の評価及び支給額並びに諸手当の支給額についての団体交渉に、補助参加人は、誠実に応じなかったか) について
(原告)

団体交渉における補助参加人の対応は、以下のとおり実質的に金額の決定に参加していない Y 2 取締役が単独で出席し、不十分な回答に終始した不誠実なものといわざるを得ない。

(1) Y 2 取締役の出席

補助参加人は、団体交渉には賞与評価に精通した Y 2 取締役が出席していたから不誠実団体交渉ではないと主張する。

確かに、Y 1 の証言では、賞与金額の決定の際には Y 2 取締役と相談するかのような証言もあった。しかし、Y 2 取締役は、平成 21 年 4 月 2 日に府労委で実施された第 2 回審問において、「(金額の) 決定は参加してませんよ」「(賞与の) 金額、決めてません」と証言していたのであり、Y 1 の証言と大きく食い違っている。

(2) 不十分な回答に終始

補助参加人は、平成 18 年 12 月 25 日付け回答書において、X 1 組合員の低評価の理由として、「Y 4 氏の信頼が不足していること」を主要な要素として挙げているが、この時点で評価項目や各評価者の持ち点等を明らかにすることは可能であった。そのように回答しなかったのは、誠実に回答をしようという姿勢が欠如していたことを裏付ける。

また、その後の回答等を見ても、例えば、平成 20 年 2 月 21 日付け回答書では、役員である評価者と、役員以外の評価者とが、全く同じ 8 項目について評価をしているかのように見えるが、実際には役員は 8 項目 + 3 項目で評価しており、しかも持ち点が多い。したがって、このような回答はやはり正確ではなく、その点は、Y 1 も認めざるを得なかったところである。

さらに、各人への支給額の具体的な決定方法は、今回、本件訴訟の中での Y 1 の尋問を経て初めて明らかになったものであり、訴訟を提起しなければ明らかにされることもなかったであろうと推測される。

(被告及び補助参加人)

補助参加人は、以下のとおり原告との団体交渉において誠実に対応したものである。

(1) Y 2 取締役の団体交渉出席の相当性

ア まず、原告は、Y 1 が団体交渉に出席せず、Y 2 取締役がそれに出席したことについて問題視する。同主張は、Y 2 取締役が、賞与額の決定方法について正確に把握していなかったこと、その支給方法や額を実質的に決定していたのは Y 1 であったことを前提としてしているが、かかる前提自体が誤りである。

イ Y 2 取締役は、補助参加人に入社して 30 年余、現在、副社長の要職にある。賞与評価に際しても、評価者に賞与評価書を渡す、暫定的に代表取締役が策定し

た支給額案を確認し、同代表取締役と合意する等、実際の支給額決定に直接かつ密接に関与している。

(2) 賞与評価、諸手当についての説明等

ア 補助参加人は、原告からの団体交渉申入れに応じ、Y 2 取締役を団体交渉に出席させて誠意をもって対応しているほか、原告からの度重なる質問書や要求書に対しても、その都度期限を守って回答書を提出してきちんと回答しており、常に誠実に対応している。

イ 補助参加人は、原告からの質問等に応じて、X 1 組合員の賞与評価の点数や、賞与評価の方法、賞与額の決定方法、賞与の平均支給額、諸手当の支給等のすべての項目につき具体的に説明した上で、開示可能な情報はすべて開示している。

また、補助参加人は、従業員の賃金について、就業規則の給与規程細則に基本的な給与体系が示されている旨回答しており、賃金テーブルが存在しない旨回答しなかったからといって、何ら不誠実ということはない。

第5 当裁判所の判断

1 争点1（平成18年度の夏期賞与及び年末賞与に係る本件申立ての適法性）について

原告は、形式的には、複数の行為が年度を超えて行われていたとしても、その底流に使用者の不当労働行為意思が断絶することなく流れている限り、労組法27条2項に定める申立期間を経過するものではなく、本件申立てのうち、平成18年度の各賞与に係る申立ては、申立期間を経過したものではない旨主張する。

(1) 「継続する行為」（労組法第27条2項）

労組法27条2項は、労働委員会は、申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件にかかるものであるときは、これを受けることができない旨を定め、同項の「継続する行為」とは、一個の行為自体が現に継続して実行されてきた場合をいうのであって、不当労働行為意思が継続している場合を指すのではないと解するのが相当である（参考：最高裁判所平成3年6月4日第三小法廷判決民集45巻5号984頁）。

(2) 本件申立てのうち、平成18年度の賞与に係る本件申立部分の適法性

そこで、本件申立てのうち、平成18年度の賞与に係る本件申立て部分の適法性であるが、前提事実(2)イ記載のとおり、補助参加人における賞与の評価期間は、おおむね夏期賞与が前年度の10月から3月まで、年末賞与が当該年度の4月から9月までであり、補助参加人における夏季及び年末賞与の評価は、各賞与毎に一定の評価期間を設けて独立して行われ、その査定に基づく賞与の支払もそれ自体で完結する一回限りの行為である。したがって、各賞与の支給について「継続する行為」ということはできないというべきである。

ところで、①X 1 組合員に係る平成18年度夏期賞与の支給日は平成18年7月10日であり、同年度年末賞与の支給日は平成18年12月8日であること、②平成18年度におけるX 1 組合員の賞与に係る申立ては、賞与の支払日から1年以上を経過した平成20年4月23日になされたものであるところ、以上の事実を踏まえると、本件申立てのうち、平成18年度の賞与に係る本件申立て部分は、申立期

間を徒過したものといわざるを得ない。

(3) 小括

したがって、本件申立てのうち、平成18年度におけるX1組合員の賞与に係る申立ては、申立期間を徒過したものであるから、同申立て部分を却下した本件処分は適法というべきである。そうすると、原告の同申立て部分は、その余について判断するまでもなく理由がない。

2 争点2（平成18年度及び平成19年度の各夏期賞与及び年末賞与について、補助参加人がX1組合員に対し、平均点を下回る評価を行い、平均支給額を下回る額を支給したことが、組合員であるが故の不利益取扱い〔不当労働行為〕に当たるか）について

(1) 認定事実

前提事実並びに証拠（甲3の①②、乙A5の①②、6、7の①②、8の②9の①②、10の①②、14、19ないし27、29、30、57、乙B1の⑥⑬ないし⑭、2の①ないし④、4の①②、6、7、9の①ないし④、13、14、証人Y1）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 補助参加人は、賞与について、前提事実(2)アで記載したとおり給与規定細則20条1項の定めをしていたところ、その評価期間は、同(2)イで記載したとおりである。

イ 補助参加人の賞与評価における主な評価項目は、「基本適正」、「業務遂行能力」、「取組姿勢」、「企画・提案」、「計画達成」、「前年比」、「創意・工夫」、「コスト意識」、「活動ノルマ及び販売」、「ベンダーへの貢献度等」であり、11名ないし13名の課長以上の役職者が、個々の社員に対するそれぞれの項目を評価している（乙B7）。

また、Y1は、各支給時期に当該時期に支給できる賞与総額を決定した上で、全員に一律の金額を割り振り、各査定者の上記評価を基本として、全体のバランスを見ながら、同受け取った評価点数を単純に合計した上位者からその順位に応じた態様で一定額を付加していき、総額に近づく過程で、年功序列的な要素を加味した多少の調整を行い、支給額を決定している（証人Y1）。

（ところで、原告は、賞与査定の方法について、各査定評価者の持ち点数がバラバラであり、各査定者の持ち点数がどのように決まっているのか不明であることから、補助参加人の評価システムが不合理である旨主張する。確かに、証拠〔乙B9の①ないし④、証人Y1〕によれば、賞与査定における各年度及び各評価者に係る満点の点数が異なっていることが認められる。しかし、補助参加人において賞与評価者の選択、各賞与評価者の持ち点数の決定等、使用者として合理的範囲内でその判断をなし得ることは当然のことであるところ、上記認定したとおりのY1は、各評価者から受け取った点数を単純に合計し、合計点の多い者から順にその順位に応じた態様で賞与額を決定していることからすると、必ずしも各評価者における満点の点数が統一されていなかったとしても、それをもって直ちに不合理であるということはできない。したがって、この点に関する原告の主張は理由がない。

また、原告は、補助参加人各社員の具体的な金額決定が評価点数から機械的になされず、補助参加人代表者による調整を経ていることをもって、Y1の恣意的判断を許す素地があり、問題である旨主張する。しかし、上記認定したとおりの態様での賞与支給は「会社の業績、従業員の勤務成績、会社の目標成果に貢献する度合等を勘案し」て支給されると定めた給与規定細則20条1項に違反しているとは言えず、かえって、それに沿うものであって特段不合理であるとはいえない。したがって、この点に関する原告の主張も理由がない。).

ウ 補助参加人の平成18年度及び平成19年度の各賞与支給実績及び同各賞与支給に係るX1組合員とのやりとり等は、以下のとおりである。

(7) 平成18年度夏期賞与等について

① 補助参加人は、平成18年7月3日、X1組合員に対し、受注額のノルマ未達成と今後の対処に係る自己批判のレポートを提出するよう指示した(乙A5の①②)。

② X1組合員は、同月5日、補助参加人に対し、「意見書」と題する書面を提出した。なお、同書面には、ノルマ未達成についての謝罪が記載されるとともに、評価表を開示の上、具体的に指導してもらいたい旨記載されていた。

その後、当時の大阪営業所長であったY4は、X1組合員に対し、同人が自己を正当化するばかりである旨述べるとともに、同人が労働組合員であることは、評価者全員が周知している旨述べたことがあった。

(甲3の①②、乙A5の②、6)

③ 補助参加人は、同月10日、X1組合員に対し、平成18年度の夏期賞与として10万円を支給した。なお、同賞与の中には、「賞与定額支給分」5万円が含まれている。

ところで、同時期における補助参加人の賞与支給実績であるが、①平均支給月数は、基本給の1.5か月で、②最低支給額は10万円、③最高支給額は75万円、④平均支給額は25万円であった。

同時期におけるX1組合員の基本給は、19万7000円であった。

(乙A14、24、乙B1の⑥、2の①、14)

(4) 平成18年度年末賞与等について

① 補助参加人は、同年12月8日、X1組合員に対し、平成18年度の年末賞与として、25万円を支給した。なお、同賞与の中には、「賞与定額支給分」10万円が含まれている。

ところで、同時期における補助参加人の賞与支給実績であるが①平均支給月数は基本給の2.17か月、②同最低支給額は20万円、③同最高支給額は90万円、④同平均支給額は45万円であった。

(乙A25、57、乙B2の②、14)

② X1組合員は、同月22日、補助参加人に対し、同人の平成18年度年末賞与の評価表を開示するよう求めた。これに対して、補助参加人は、同月25日、X1組合員に対し、同人の平成18年度の年末賞与に係る評価を記載

した書面（以下「18.12.25 会社書面」という。）を交付した。

18.12.25 会社書面には、①X1組合員の評価点は456点であり、平均点は629.9点であったこと、②当該評価は、役員と役職者の12名が行ったこと、③X1組合員の評価が平均点より低くなったのは、大阪営業所の計画が未達成であること、直属の上司の信頼が不足していること及びZ1主任との受注計画差が大きいことが原因であること、④新規スポンサーを獲得すること等で受注総額を増やさなければ、給与やボーナスが増えないこと、⑤東京本社では、従業員に対し、昨年実績数字に月間10万円を上乗せすることを最低限の目標として、努力させている旨等が記載されていた。

（乙A7の①②）

- ③ X1組合員は、平成19年1月5日、補助参加人に対し、18.12.25 会社書面に対する質問事項を記載した書面（以下「19.1.5 書面」という。）を提出した。

19.1.5 書面には、「平均点は629.9点で私の評価点は456点であることについて」として、平成18年度年末賞与に係る評価点の平均が629.9点で、平均支給額が2.17か月分であることからすると、評価点（456点）から単純計算される支給額は1.57か月分であるにもかかわらず、なぜ、実際の支給額はこの月数を満たしていないのか、「大阪の計画が未達成であること」として、社員として、責任の一端は感じているが、計画の未達成は、Y4の責任になるのではないのか、「直属上司のY4氏の信頼が不足していること」として、評価者訓練はどのように実施されており、どのようなところが信頼されていないのか、「Z1君との受注計画差が大きいこと」として、平成18年度下期に係る売上目標額の前年度実績比について、X1組合員は、125パーセントアップ、Z1主任は111パーセントアップであり、スポンサーの振り分けは、Y4とZ1主任との間で決められたにもかかわらず、なぜ、マイナス査定の原因となるのか、ということが記載されるとともに、X1組合員のプラス面について、補助参加人に回答を求める旨記載されていた（乙A8の②）。

- ④ X1組合員は、同月22日、補助参加人に対し、19.1.5 書面への回答を依頼する旨記載したメールを送信した。

これに対して、補助参加人は、同月23日、X1組合員に対し、19.1.5 書面に対する回答を記載した書面（以下「19.1.23 会社書面」という。）を送付した。19.1.23 会社書面には、X1組合員の訪問件数、電話件数、受注件数等が不十分であること、同人の取扱社数は増加しているものの、受注そのものは増えていないこと、今年は、同人の業績が好転することを期待していることなどが記載されていた。

（乙A9の①②）

- ⑤ X1組合員は、同年2月1日、補助参加人に対し、19.1.5 書面について、回答を求める旨記載した文書を送付した。

これに対して、補助参加人は、同月2日、X1組合員に対し、賞与の支給

額は、19.1.5 書面①のような単純計算で決定していない旨記載した文書を送付した。

(乙A10の①②)

(㊦) 平成19年度夏期賞与について

補助参加人は、平成19年7月10日、X1組合員に対し、平成19年度の夏期賞与として、10万円を支給した。なお、同賞与の中には、「賞与定額支給分」5万円が含まれている。

ところで、同時期における補助参加人の賞与支給実績であるが、①平均支給月数は、基本給の1.7か月、②同最低支給額は10万円、③同最高支給額は65万円、④同平均支給額は28万円であった。

同時期におけるX1組合員の基本給は、19万7000円であった。

(乙A14、26、乙B1の⑱、2の③、14)

(㊦) 平成19年度年末賞与について

補助参加人は、平成19年12月7日、X1組合員に対し、平成19年度の年末賞与として、25万円を支給した。なお、同賞与の中に、「賞与定額支給分」10万円が含まれている。

ところで、同時期における補助参加人の賞与支給実績であるが、①同平均支給月数は基本給の2.4か月、②同最低支給額は10万円、③同最高支給額は80万円、④同平均支給額は46万円であった。

(乙A19、27、29、30、乙B1の⑬～⑭、乙B2の④、14)

エ(㊦) 平成18年度及び平成19年度における補助参加人のすべての従業員に対する賞与評価は、別表1のとおりである(乙A30、乙A9の①ないし④、乙B13、証人Y1)。

(ところで、原告は、同表の信憑性には重大な疑問があり、これを客観的な事実と認めることはできない旨主張する。しかし、同主張を認めるに足りる的確な証拠はなく、かえって、証拠[証人Y1]によれば、同表は信用することができるというべきである。)

(㊦) 平成18年度及び平成19年度におけるX1組合員及びZ1主任の受注目標額と受注達成額は、別表2のとおりである。

(㊦) 東京本社の営業職である7名の従業員も含めた9名の従業員の平成19年度上期における受注達成率等は、別表3のとおりである。

(㊦) 平成18年度及び同19年度におけるX1組合員及びZ1主任の新規受注額は、別表4のとおりであって(乙B4の①②)、①平成18年度は、Z1主任が509万円(87.4パーセント)であるのに対し、X1組合員が73万5000円(12.6パーセント)であり、②平成19年度は、Z1主任が305万4000円(80.8パーセント)であるのに対し、X1組合員が72万5000円(19.2パーセント)であった。

(ところで、原告は、「新規受注」の概念が不明瞭であるとして、同表は信用できない旨主張する。しかし、同表は、乙B第4号証の1及び同号証の2に基づく内容であるところ、同各号証の記載内容[新規：H16・17年度受注＝

0]を踏まえると、「新規受注」とは、平成16年度及び平成17年度に受注がなかった取引先から新たに受注があったものを示していると認められ、別表4は、X1組合員とその同僚であるZ1主任が、それぞれ平成18年度及び平成19年度に、平成16・17年度に受注がなかった取引先から新たに受注を獲得した数値を示していると認められる。したがって、この点に関する原告の主張は理由がない。)

オ X1組合員の平成19年度の夏期賞与及び年末賞与に係る賞与評価は、いずれも30名の従業員の中で28番目であった。

(ところで、原告は、この点について、否認する。しかし、平成19年度におけるX1組合員の賞与は、平均支給額より、夏期賞与が18万円、年末賞与が21万円、それぞれ低かったこと、平成19年度上期の受注達成率は、X1組合員がZ1主任を上回っていることがわかるものの、X1組合員の受注達成額は、受注達成率が向上した平成19年度上期においても、Z1主任の61.3パーセントにすぎず、平成18年度及び平成19年度の新規受注額も、それぞれZ1主任の14.4パーセント、23.7パーセントでしかなく、特に営業面で高い評価を受ける新規受注額がZ1主任と比べても極端に低い。以上の事実を踏まえると、平成19年度賞与の評価期間におけるX1組合員の会社への貢献度が高かったとはいえず、かえって、X1組合員の営業実績が良好であったとは認め難く、平成19年度の夏期賞与及び年末賞与に係る同人の評価が、いずれも30名の従業員の中で28番目であることが合理性を欠いているとは認められない。)

カ また、平成19年度賞与の評価期間におけるX1組合員の業績をみる受注達成額及び受注達成率について、①平成18年度下期の受注達成額は、Z1主任が1389万1000円であるのに対し、X1組合員が660万1000円であること、②平成19年度上期の受注達成額は、Z1主任が1324万円であるのに対し、X1組合員が811万7000円であること、③平成18年度下期の受注達成率は、Z1主任が86.81パーセントであるのに対し、X1組合員が82.51パーセントであること、④平成19年度上期の受注達成率は、Z1主任が83.27パーセントであるのに対し、X1組合員が100.20パーセントであった。

(ところで、X1組合員の平成19年度上期における受注達成額及び受注達成率は、東京本社営業職である7名の従業員も含めた9名のうち、それぞれ5番目及び3番目の数字であることが認められるものの、東京本社に勤務する営業担当者は、本来業務である営業業務に加え、雑誌の原稿依頼、校正、編集等の業務も行っており、X1組合員の上記の順位をもって、直ちに会社における賞与評価の適否を判断することはできない。

この点、原告は、東京本社には編集担当部署があり、営業担当者が原告依頼や校正、編集業務まで行っているというのは不自然であり信用できない旨主張する。しかし、証拠〔乙B11の①ないし②、証人Y1〕及び弁論の全趣旨によれば、①補助参加人においては、月刊誌16種類、隔月刊誌1種類を定期的に発刊していること、そのためには、毎月4～500の原稿テーマを集め、依頼先を決め、

依頼し、約300人の著者から原稿を入稿してもらい、それを雑誌という形にしていること、そのほか、半年に4冊の増刊号、2冊の別冊号、委託協会誌の製作本5冊、セミナー20回開催等の活動を行っていること、②上記業務には、編集・営業担当者を充てているが、それだけではとても手が足らず、他の部署の者が仕事を分担し合っていることが認められる。以上の事実により補助参加人の企業規模をも併せ考慮すると、補助参加人の東京本社においては、営業担当者が営業業務に加えて、雑誌の原稿依頼、校正、編集等の業務を行っていることが推認され、これを覆すに足りる的確な証拠を見出すことができない。したがって、原告の上記主張は理由がない。）

(2) 検討

ア X1組合員は、上記(1)エないし力で認定したとおり業務実績が高かったとは認め難く、上記(1)イで認定説示したとおりの評価項目及び評価方法等に照らしても、平成19年度におけるX1組合員に対する補助参加人の賞与査定が不合理不適正であるとまでは認められない。

イ 原告は、X1組合員の組合加入以降、補助参加人が同人及び原告(組合)を嫌悪している旨主張する。

(ア) 確かに、①Y4は、平成16年9月15日、X1組合員に対し、業務に関する指示を記載するとともに、「セクトに加担することのないように」と記載したメモ(以下「16.9.15メモ」という。)を手交したこと(乙A4の①)、②Y4は、平成19年7月6日、補助参加人大阪営業所長に対し、新製品を発売する企業を紹介した新聞記事の切り抜きの写しの余白に「(Z1主任に)折衝するように指示して下さい」等と記載するとともに、「X1に廻すなど念押しして下さい」と記載したメモ(以下「19.7.6メモ」という。)を手交したこと(乙A46)、③Y4がX1組合員に対し、同人が労働組合員であることは、評価者全員が周知している旨述べたことがある。

しかし、①16.9.15メモは、平成16年度に作成されたものであるところ、X1組合員の平成17年度の賞与は、平成16年度に比べて増加している(平成16年度夏期賞与が3万円であるのに対して、平成17年度夏期賞与は5万円であり、平成16年度年末賞与が5万円であったのに対して、平成17年度は15万円であった。)。また、原告からもX1組合員の組合加入後、平成17年度までの間の賞与について、同人が不利益取扱いを受けたとの主張はされていないこと(弁論の全趣旨)を踏まえると、Y4作成に係る上記文書で「セクトに加担することのないように」という文言が記載されていたからといって、直ちに補助参加人の原告に対する嫌悪意思(不当労働行為意思)を認定することはできず、また、②Y4の上記発言についても、これをもって直ちに補助参加人による原告に対する嫌悪意思を認定することはできない。そして、③上記(1)イで認定説示した補助参加人の賞与査定制度の内容からしても、Y4の意思が賞与評価に多大な影響を与えるとは認められない。

したがって、補助参加人が、原告を嫌悪した結果(不当労働行為意思に基づいて、X1組合員に対し、恣意的に低い賞与評価を行ったと認めることはでき

ず、その他、これを認めるに足りる的確な証拠はない。

- (i) 以上のとおりであって、平成19年度における同人の「賞与定額支給分」を含む夏期賞与及び年末賞与について、組合員であるが故の不利益取扱いがあったとは認められない。そうすると、この点に関する原告の主張は理由がない。

- 3 争点3（平成18年度及び平成19年度の補助参加人の就業規則にない「諸手当」について、補助参加人がX1組合員に対し、他の従業員と比較して低い金額を支給したことは、組合員であるが故の不利益取扱い〔不当労働行為〕に当たるか）について
- (1) 認定事実

証拠（甲3の①②、乙A19、25、28、29、65、乙B1の①ないし④、B2の②、6、13）及び弁論の全趣旨によると、以下の事実が認められる。

ア 補助参加人の給与規定細則には、基準外賃金として、役付手当、技能手当、家族手当、通勤手当、時間外勤務手当、営業手当、住宅手当が規定されている（乙B6）。

イ 補助参加人は、すべての従業員に対し、「諸手当」を支給している。

「諸手当」の内訳であるが、①年間賞与の一定額を12か月に分割して支給する「賞与定額支給分」、②定期昇給を補填するための「定期昇給補填分」、③東京本社及び東京日本橋事務所に勤務する雑誌編集業務担当者に支給する「雑誌編集手当」及び④営業所の責任者の代理業務を行う従業員に支給する「管理業務手当」が存在する（甲3の①②）。

ウ(ア) 平成17年8月、大阪営業所の従業員であったZ2（以下「Z2従業員」という。）が退職し、同営業所は、東京本社に常駐する所長を除き、Z1主任及びX1組合員の実質的に2名体制となった。

Z2従業員は、在職中、補助参加人から「管理業務手当」が支給されていた。（甲3の①②、弁論の全趣旨）

- (i) 平成18年4月、補助参加人は、大阪営業所勤務の従業員を1名採用した。同月から、同営業所は、実質的に3名体制となった。

しかし、同新しく採用された者は、約2か月の在職で退職したため、同年8月以降審問終結時まで、同営業所は、営業職で管理業務も行うZ1主任及びX1組合員の実質的に2名体制となっている。

- (ii) 平成18年における毎月の「諸手当」の支給額は、X1組合員が1万5500円、Z1主任が約2万円であった。なお、X1組合員の毎月の「諸手当」の内訳は、「賞与定額支給分」が1万2500円、「定期昇給補填分」が3000円であった。

ところで、Z1主任は、大阪営業所の交通費の集計や支給管理、小口現金の管理や報告等を行っており、平成15年から平成20年3月まで、「管理業務手当」の支給を受けていた。なお、同人は、同年4月以降、主任に昇格し、「主任手当」が支給されており、それ以降、「管理業務手当」は支給されていない。

（甲3の①②、乙A25、28、65、乙B1の①ないし⑫、B2の②、13）

- (iii) 平成19年における毎月の「諸手当」の支給額は、X1組合員が1万5500円、Z1主任が約2万円であった。なお、X1組合員の毎月の「諸手当」の

内訳は、「賞与定額支給分」が1万2500円、「定期昇給補填分」が3000円であった。

(乙A19, 29, 65, 乙B1の⑬ないし⑭, 6)

(2) 検討

ア ところで、原告は、大阪営業所の従業員における「諸手当」の支給額の相違について、X1組合員以外の2名の従業員が管理業務を担当していたとの補助参加人の主張は、不自然である旨主張する。

しかし、上記(1)で認定したとおりX1組合員とZ1主任への「諸手当」支給額について、約5000円の違いがあるのは、Z1主任が、大阪営業所の責任者の代理として、管理業務を行っている一方で、X1組合員は、管理業務を行っていないことに起因する「管理業務手当」の支給の有無に、よるものである。

なお、補助参加人は、平成17年8月に退職したZ2従業員の在職中、Z1主任だけでなく、Z2従業員にも「管理業務手当」を支給していたが、管理業務を誰に担当させるかは補助参加人の裁量に委ねられるのであって、交通費の集計や支給管理、小口現金の管理や報告を2人の従業員が分担して行うことが不自然であるとまではいえず、本件全証拠によるも、補助参加人がX1組合員を意図的に管理業務から排除したと認めることはできない。

そして、上記2(1)オ、カで認定説示したとおり、X1組合員の営業実績は、決して高い数字であるとはいえず、同人の平成19年度の夏期賞与及び年末賞与に係る賞与評価が、いずれも30名の従業員の中で28番目であることをも併せ考慮すると、補助参加人が、各従業員の責任感や業務実績等を総合的に勘案した結果、管理業務担当者として適任なのはX1組合員以外の従業員であると判断したこと自体、不自然不合理な点があるとまでは認められない。

イ したがって、X1組合員の毎月の「諸手当」の支給額が1万5500円であることは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえない。そうすると、この点に関する原告の主張は理由がない。

4 争点4 (X1組合員の賞与の評価及び支給額並びに諸手当の支給額についての団体交渉に、補助参加人は、誠実に応じなかったといえるか) について

(1) 認定事実

証拠(乙A11, 13ないし18, 29, 30, 乙B5, 9の①ないし④, 乙C10, 証人Y1)及び弁論の全趣旨によると、以下の事実が認められる。

ア 平成20年1月8日、原告は、補助参加人に対し、①「2006年並びに2007年のX1組合員への賞与」及び②「X1組合員の給与」を議題とする団体交渉を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」(以下「20.1.8団交申入書」という。)を提出した(乙A11)。

イ 平成20年1月24日、原告と補助参加人は、団体交渉を実施した。

出席者は、原告が副委員長、書記長及びX1組合員、補助参加人がY2取締役(副社長)であった。

同日の団体交渉において、原告が、X1組合員の平成18年度及び平成19年度の賞与について質問したところ、補助参加人は、①各従業員の賞与は、原資を

それぞれの評価に基づき分配していること、②従業員の評価は、役員、部長及び課長で行っていること、③賞与の額が10万円の従業員もいれば、120万円支給されている従業員もいること、④平成19年度年末賞与に係る評価期間は、平成19年4月から同年9月までであること、⑤従業員の平均給与は把握していないと述べるとともに、賞与の原資の分配方法について、確認した上で回答する旨述べた。

その際、原告は、X1組合員の評価表を提出するよう求めるとともに、①X1組合員の「諸手当」は、大阪営業所の他の従業員より低くなっていること、②補助参加人が従業員に支給している「諸手当」は、就業規則に規定されていない旨、指摘した。それに対して、補助参加人は、確認する旨述べた。

(乙A30, 乙B5)

ウ 平成20年1月28日、原告は、補助参加人に対し、「質問書」と題する書面(以下「20.1.28 質問書」という。)を提出した。

20.1.28 質問書には、質問事項が以下のとおり記載されていた。

「① 貴社賞与について

①-1 2007年『夏』『冬』, X1組合員の評価点数を明示して下さい。

①-2 2006年・2007年『夏』の平均支給額を明示して下さい。

①-3 支給額の計算方法について具体的に説明して下さい。

①-4 支給額について団体交渉で述べられた『各社員の基本給を全部足して各社員数で割る』との事ですが、2006年・2007年の平均基本給を明示して下さい。

①-5 2007年12月支給額の上下差額が『10万円～120万円』との事ですが、10万円の評価点数、120万円の評価点数を明示して下さい。

② 就業規則に明示されていない『諸手当』について

各社員によって金額の差異があるのかどうか、ある場合は算定方法を具体的に説明して下さい。」

(乙A13)

エ 平成20年2月4日、補助参加人は、原告に対し、20.1.28 質問書への回答を記載した「回答書」と題する書面(以下「20.2.4 会社回答書」という。)を提出した。

20.2.4 会社回答書には、以下のとおり記載されていた。

「①-1 夏564点、冬663点。

①-2 2006年夏25万円 2007年夏28万円。

①-3 課長以上の役職者により各評価項目により採点。評価者全員の採点を合計し、査定ポイント一覧を作成。当該年度の業績によって決定した総支給額内で評価査定を勘案し全社員各自の支給額を決定。

①-4 平均基本給については公開しません。

①-5 評価点の平均は765点(満点が1220点)です。尚、評価点の開示は本人のみの情報としております。

- ② 『諸手当』として、年間15万円の賞与を月々分割して支払っています。
また、年度ごとに変更のある職務内容に応じて賃金支給をしていますので金額の差異があります。但し、就業規則に本項目が記されていないので見直しをいたします。」
(乙A14, 29)。

オ 平成20年2月14日、原告は、補助参加人に対し、「要求書」と題する書面(以下「20.2.14 要求書」という。)を提出した。

20.2.14 要求書には、同月22日までに、以下の項目に対する回答を書面で提出するよう求める旨記載されていた。

- 「1. 貴社賞与支給額決定に至るまでの評価(査定)システムの開示を求める。
2. 1.をもとに2006年度並びに2007年度、X1組合員のそれぞれ『夏』『冬』の支給額の説明を求める。
3. 2006年度並びに2007年度、X1組合員のそれぞれ『夏』『冬』の評価を再査定し、会社平均支給額以上の支給を求める。
4. 貴社賃金テーブルの提出を求める。
5. 大阪営業所内にて、既に退職されたZ2氏、並びに現上職者Z1氏との『諸手当』差額毎月約5千円×24ヶ月＝約12万円をX1組合員への支給を求める。」

(乙A15)

カ 平成20年2月21日、補助参加人は、原告に対し、「回答書」と題する書面(以下「20.2.21 会社回答書」という。)を提出した。

20.2.21 会社回答書には、以下のとおり記載されていた。

- 「1. 役員・課長以上の13名により、基本適正(規律・協調・責任)、業務遂行能力(略)、取り組み姿勢、企画・提案、創意・工夫、コスト意識、販売・ベンダーへの貢献度、前年比の各項目について採点、合計し査定ポイント一覧を作成。当該年度の業績によって決定した総支給額内で評価査定を勘案し全社員各自の支給額を決定しています。
2. 06夏・冬、07夏・冬において上記評価システムにおいて、いずれも平均点以下の評価ポイントであり、結果、06・07年度年間350千円の支給額となりました。
3. 06・07年度のX1氏の再査定を行っても評価ポイントは変わらず、評価ポイントが平均点に足りていないX1氏に平均支給額同等の額を支給することは他の従業員との公平性が保てないのでできません。
4. 賃金テーブルの提出はできません。
5. Z1、Z2両氏の『諸手当』には、大阪営業所管理責任者代行として手当てを支給したもので、X1氏にはその管理責任の職務を委嘱していません。」

(乙A16)

キ 平成20年2月28日、原告は、補助参加人に対し、20.2.21 会社回答書が納得できる内容ではないとして、「要求書」と題する書面(以下「20.2.28 要求書」という。)を提出した。

20.2.28 要求書には、以下のとおり記載されていた。

「1. 査定ポイント一覧の提示を求めます。

2. X1組合員の2006年度・2007年度賞与が年間35万円に至った算式を用いて説明を求めます。

3. 貴社賃金テーブルが提出できない理由説明を求めます。」

(乙A17)

ク 平成20年3月5日、会社は、組合に対し、20.2.28 要求書への回答を記載した「回答書」と題する書面（以下「20.3.5 会社回答書」という。）を提出した。

20.3.5 会社回答書には、以下のとおり記載されていた。

「1. 査定ポイントは本人のみに開示しております。全体の公開は行いません。

2. X1組合員の評価ポイントは2006年、2007年ともに平均点以下という理由により支給額が年額350,000円でした。一人一人の分配につきましては評価ポイントの上位A、B、Cランク、中位A、B、Cランク、下位のA、Bランクに分けそれぞれ支給額を決めております。

3. 全従業員に渡してある当社就業規則の中の給与規定細則の項に基本となる給与の体系が示されております。」

(乙A18)

ケ 平成20年10月6日、補助参加人は、府労委の救済命令申立手続において、府労委に対し、補助参加人には、賃金テーブルが存在しない旨記載した準備書面を提出した（乙C10）。

コ 平成20年12月24日、補助参加人は、本件申立ての審査手続において、府労委に対し、平成18年度及び平成19年度における従業員の賞与査定ポイント表（X1組合員を除き匿名）を乙号証として提出した（乙B9の①ないし④）。

(2) 検討

ア 原告は、補助参加人と原告との団体交渉について、実質的に金額の決定に参加していないY2取締役が単独で出席し、不十分な回答に終始していたのであり、不誠実団体交渉と評価せざるを得ない旨主張する。

確かに、補助参加人は、原告との団体交渉にあたって、代表取締役であるY1ではなく、Y2取締役が出席してその対応をした。しかし、Y2取締役は、補助参加人の取締役兼副社長であって、原告との団体交渉に補助参加人を代表して出席し、応答等していること、同人は、社員の賞与額の決定等にも関与していることを踏まえると、同人の出席それ自体をもって直ちに不誠実な対応であったということとはできない。また、上記(1)で認定したとおり、原告と補助参加人は、X1組合員の賞与の評価及び支給額並びに諸手当の支給額等についての団体交渉を行い、その際、補助参加人が団体交渉の席上で即答できなかった事項はあったものの、そのような場合、補助参加人は、その後、原告からの質問書や要求書に対し、その都度、期限を守った上で、3回にわたって書面で回答し、X1組合員の賞与評価の点数、賞与評価の方法及び賞与額の決定方法、賞与の平均支給額並びに「諸手当」の支給等すべての質問項目について、具体的に説明している。以上の事実を踏まえると、補助参加人の原告との団体交渉に当たっての態度・対応が、不誠

実であると評価することはできず，その他，同不誠実であったと認めるに足りる
的確な証拠はない。

イ したがって，この点に関する原告の主張は理由がないといわざるを得ない。

5 結論

以上のとおり，原告が主張する補助参加人の原告に対する不当労働行為はいずれも
認められないから，その余について判断するまでもなく，被告の原告に対する本件命
令は適法というべきである。したがって，原告の本件請求は理由がないから，棄却す
ることとして，主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

(別紙別表省略)