

平成27年1月15日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成25年(行ウ)第666号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
平成26年9月8日口頭弁論終結

判決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用を含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が平成25年9月4日付けでした原告に対する不当労働行為救済命令を取り消す。

第2 事集の概要等

1 事案の概要

原告の従業員である補助参加人Z(以下「参加人Z」という。)が加盟する労働組合・補助参加人なかまユニオン(以下「参加人ユニオン」という。)は、平成22年中に参加人Zに支給された一時金の額が他の従業員より低いことが労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号の不当労働行為に当たるとして救済命令を申し立てた。大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)は、原告に対し、参加人Zへの一時金の差額の支給及び参加人ユニオンへの誓約文の交付を命ずる救済命令(以下「本件初審命令」という。)を発し、原告が再審査の申立てをしたところ、中央労働委員会(以下「中労委」という。)は、本件初審命令に一部変更を加えた上で救済命令を発し、原告のその余の再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件中労委命令」という。)を発した。

本件は、原告が、本件中労委命令のうち、原告に対して救済命令を発した部分の取消しを求めた事案である。

2 前提となる事実(当裁判所に顕著な事実、争いのない事実並びに後掲証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定することができる事実)

(1) 当事者等

ア 原告について

原告は、平成13年2月20日に設立され、肩書地に本社、大阪府東大阪市内に大阪工場(以下「本件工場」という。)を置く、高速道路用防音壁等に係る金属のプレス加工、板金加工等を行う株式会社である。

原告は、平成13年10月21日、岩井金属工業株式会社(以下「岩井金属社」という。)から土地、建物、機械設備等を除く事業活動のみの営業譲渡を受け、岩井金属社が有していた本件工場の土地、建物、機械・設備等をそのまま使用して業務を行っている。岩井金属社は、平成14年7月1日、株式会社広沢本社(以下「広沢本社」という。)に吸収合併された。

B 1 は、平成 19 年 3 月 26 日まで原告の代表取締役を務めていたが、同日辞任し、同人の弟である B 2（以下「B 2 社長」ということがある。）が原告の代表取締役に就任した。

イ 製作所社について

株式会社育良精機製作所（以下「製作所社」という。）は、茨城県筑西市内に本社を置き、金属製品製造業等を目的として昭和 22 年に設立された株式会社である。

ウ 参加人ユニオンについて

参加人ユニオンは、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員は、平成 24 年 6 月当時、約 240 名である。参加人ユニオンの下部組織として、本件工場の従業員で組織された「なかもユニオン育良精機分会」（以下「分会」という。）があり、その組合員は、現在、参加人 Z のみである。

エ 参加人 Z について

参加人 Z は、昭和 58 年、岩井金属社に入社し、プレス工として物置の生産等に従事してきたが、岩井金属社が原告に対して営業譲渡したことに伴い、平成 13 年 10 月 21 日、転籍して原告の正社員となった。

(2) 岩井金属労組の結成から分会への改組までの経緯

ア 平成 2 年 6 月 9 日、岩井金属社の従業員によって岩井金属労働組合（以下「岩井金属労組」という。）が結成され、参加人 Z は同労組の書記長に選出された。

イ 平成 2 年 10 月、B 1（原告の前代表者）は、岩井金属社の代表者に就任した。

ウ 平成 2 年 11 月から平成 9 年 10 月までの間、岩井金属労組は、大阪府労委に対し、岩井金属社を被申立人として、合計 14 件の不当労働行為に対する救済命令の申立てをした。これらの事件の概要及び経過は、次のとおりである。

(7) 岩井金属労組は、平成 2 年 11 月、大阪府労委に対し、岩井金属社による 岩井金属労組の執行委員長の解雇、組合事務所として使用されていたプレハブの建物の破壊、組合掲示板を撤去したこと等が不当労働行為に当たるとして救済命令の申立てをした（大阪府労委平成 2 年（不）第 45 号）。

大阪府労委は、平成 5 年 2 月 12 日、上記事件につき、申立ての全部を認める救済命令を発した。岩井金属社は、再審査申立てをし、行政訴訟を提起したが、平成 9 年 9 月 18 日の最高裁決定により、不当労働行為に係る判断は変更されることなく、上記命令が確定した。

(1) 岩井金属労組は、平成 3 年 11 月、大阪府労委に対し、岩井金属社による 岩井金属労組の青年部長の解雇、参加人 Z を含む岩井金属労組の役員の配置転換、参加人 Z を含む組合員の平成 2 年の年末一時金、平成 3 年度の賃上げ及び平成 3 年の夏季一時金における

差別支給等が不当労働行為に当たるとして救済命令の申立てをした（大阪府労委平成3年（不）第46号）。

大阪府労委は、平成8月5日17日、上記事件につき、申立ての全部を認める救済命令を発した。岩井金属社は、再審査申立てをし、行政訴訟を提起したが、平成14年9月13日の最高裁決定により、不当労働行為に係る判断は変更されることなく、前記命令が確定した。

- (ウ) 岩井金属労組は、平成4年12月から平成9年10月にかけて、大阪府労委に対し、岩井金属社による 参加人Zを含む組合員に対する平成3年の年末から平成7年の夏季まで及び平成8年の夏季から平成9年の夏季までに支給される各一時金の差別支給並びに平成4年から平成9年までの各賃上げにおける差別的取扱い、業務上の不良発生を理由とする参加人Zを含む組合員に対する減給・出勤停止・譴責の懲戒処分、敷地内での組合活動等を理由とする参加人Zを含む組合員に対する譴責・出勤停止の懲戒処分、参加人Zを含む組合員への帰宅命令等が不当労働行為に当たるとして救済命令の申立てをした（大阪府労委平成4年（不）第58号、同平成5年（不）第33号、同年（不）第83号、同平成6年（不）第45号、同年（不）第62号、同年（不）第64号、同平成7年（不）第52号、同平成8年（不）第25号、同平成9年（不）第26号、同年（不）第31号及び同年（不）第50号）。

大阪府労委は、平成13年3月5日、損害賠償の趣旨と解される金銭の支払を求める部分を却下したほかは申立てを認める救済命令を発したところ、岩井金属社から再審査申立てがされた（中労委平成13年（不再）第14号）。その後、岩井金属社の原告に対する営業譲渡に伴い、岩井金属社の従業員は原告に転籍し、また、岩井金属社は広沢本社に吸収合併されたが、中労委は、平成16年3月3日付けで、名宛人を岩井金属社から広沢本社又は原告に変更したほかは初審命令の判断を維持し、名宛人の変更に伴う主文の変更を加えた上で命令を発した。さらに、広沢本社及び原告は、同中労委命令の取消しを求める行政訴訟（東京地方裁判所平成16年（行ウ）第161号）を提起したが、平成16年12月10日、広沢本社が、岩井金属労組に対し、解決金372万5996円を支払う旨、A（以下「A」という。）、C1（以下「C1」という。）及び参加人Zの平成16年12月現在の月額基本給額、調整給額及び皆勤手当額の確認、広沢本社及び原告が、前記行政訴訟に係る訴えを取り下げ、中労委がこれに同意する旨、岩井金属労組が、広沢本社及び原告に対し、中労委平成13年（不再）第14号に基づく不当労働行為救済命令に基づく履行を求めない旨等の内容で訴訟上の和解が成立した。

- (I) 岩井金属労組は、平成5年9月、大阪府労委に対し、岩井金属社による組合員1名の解雇が不当労働行為に当たるとして救済命令の申

立てをした（大阪府労委平成5年（不）第46号）。

大阪府労委は、平成9年5月23日、申立てを全部認める救済命令を発したところ、岩井金属社から再審査申立てがされたが、平成10年1月13日、取下げにより事件は終結した。

- エ 岩井金属労組は、平成15年頃、分会に改組された。当時の分会の構成員は、A及び参加人Zの2名であった。Aは、平成18年、参加人ユニオンの専従執行委員長となり、原告の業務に従事する分会の構成員は、参加人Z1名となった。
- (3) 原告における一時金の額の決定方法、
- ア 原告の給与規定には、次の定めがある。
- 「第22条（賞与）  
会社は業績により原則として年2回賞与を支給する。  
この場合、支給日に在籍していない者には、支給しない。」
- イ 原告においては、原則として、毎年7月及び12月に、それぞれ夏季一時金と年末一時金を支給していた。特別一時金は、その時々業績を踏まえて支給の可否が決定されていた。
- 夏季一時金及び年末一時金は、銀行振込で支給され、特別一時金は、現金で支給されており、各一時金の明細書は、別途、各従業員の自宅に送付されていた。
- なお、平成21年4月6日に特別一時金が支給された際には、製作所社の代表取締役・B3（以下「B3製作所社社長」という。）が、本件工場に就労する者を集めた場で、売上げ、利益の目標を達成することができた、少ないが特別賞与として一律支給させてもらうなどと述べた。
- ウ 各従業員の一時金の額は、次のように決定されていた。
- (ア) 夏季一時金及び年末一時金の算定対象期間は、それぞれ前年11月21日から当年5月20日まで及び同月21日から当年11月20日までとされており、各算定対象期間の業績に応じて、従業員に支給する一時金の総額の目安を決定する。
- (イ) 原告は、給与計算を株式会社広沢製作所（以下「広沢製作所」という。）に依頼しており、広沢製作所の本社と原告の本社は同一所在地にあった。
- 本件工場の総務・経理グループは、広沢製作所が行う給与計算のための基礎情報となる、本件工場に勤務する従業員の勤怠・人事管理、タイムカードの集計、有給休暇の管理等の業務を行っており、同グループのC2は、前記の基礎情報を広沢製作所の部長C3某に送付していた。
- (4) 参加人Zの勤務状況等
- ア 業務内容等
- (ア) 原告における業務の流れは、まず、営業グループにおいて、取引先から発注を受けられるよう営業活動が行われ、次に、技術グループに

において、発注内容に即した図面展開及び加工指示書が作成された後、業務グループにおける生産・資材・外注管理の下、製造グループにおいて、作業工程の決定及びこれに従った加工が行われる。その後、品質保証室における品質検査が行われ、業務グループにおいて、加工製品が出荷・納品される。原告の経理業務や人事管理業務は、総務・経理グループにおいて行われる。これら6つのグループを統括する総責任者として、本件工場の工場長がおり、平成15年10月から、B4（以下「B4工場長」という。）がその地位にある。

参加人Zは、原告の正社員であり、本件工場の製造グループに属し、プレス板金を担当していた。

本件工場においては、平成23年4月1日当時、従業員数は23名（そのうち3名は定年後再雇用で勤務している嘱託職員）であり、派遣労働者や製作所社の従業員も就労していた。製造グループにおける原告の従業員は19名であり、そのうちプレス板金担当の正社員は、C4係長（以下「C4係長」という。）、C5、C6、C7（以下「C7」という。）、C8（以下「C8」という。）、C9（以下「C9」という。）、C1及び参加人Zの8名であった。

(イ) 参加人Zの属する製造グループの業務は、原則として月単位及び週単位の作業計画に基づいて行われており、プレス板金担当の正社員に対する作業指示は、通常、前日又は前々日に、製造課長・C10（以下「C10課長」という。）からC4係長を通じて伝えられた。C10課長及びC4係長は、いずれも原告の正社員であった。

(ウ) プレス板金担当の正社員8名の業務内容は、おおむね次のとおりであった。

a 参加人Zは、主に、鋼板コイルをレベラーという機械を用いて切断し、指定の長さの鋼板を製作する業務、金型を利用し、ブレーキプレスやパワープレス等の機械を用いて、鋼板に曲げ加工や穴あけ加工を行う業務、他の従業員がNCベンダーを用いて鋼板に曲げ加工を行うのを補助する業務を行っていた。

なお、参加人Zが金型等を運ぶ際に行っていたフォークリフトの運転やプレス作業における金型の交換を行うには、一定の資格が必要であった。

前記の業務は、ほとんどの製品の製造工程で最初に行われ、切断された鋼板を大量に製作し、ストックしておくことが可能であった。この業務は、参加人Zが専属で行っていた。

参加人Zが鋼板の曲げ加工の補助を行う際に、主に操作を行う者が図面を読み間違えて曲げ間違いが起こり、補助していた参加人Zも図面の確認を行っていなかったとして、注意を受けたことがあった。平成23年までの約8年間の間に、参加人Zが業務に関して不良報告書を提出したことは、少なくとも1回あった。

- b C 4 係長, C 7 及び C 8 は, N C ベンダーを操作して精密加工をしていた。N C ベンダーは, コンピューター制御され, 操作者が入力した板厚, 曲げ角度及び曲げ寸法並びに操作者が選択した金型に基づき, 曲げ加工を行う機械である。C 4 係長らは, 図面を読み込み, 必要な情報を見分け, 材料の伸び等の数値計算をした上で, 前記各数値を入力し, 1 0 0 種類近くある金型から適切な金型を選択し, 加工していた。
- c C 5 は, N C タレットパンチプレスを使用して精密加工を行っていた。N C タレットパンチプレスは, コンピューター制御され, 操作者が入力した数値及び操作者が選択した金型に基づき, 穴あけ加工や成型加工等を行う機械である。C 5 は, C A D を用いて自ら図面を引いた上で, 受注内容に即した数値データを入力し, 2 0 0 から 3 0 0 種類程度ある金型の中から適切な金型を選択し, 加工していた。
- d C 6 及び C 1 は, 主として, プレーキプレスを用いて, 長さが 2 m から 4 m 程度で, 幅が 6 4 c m あるアルミの前面板に切り込みを入れて引き延ばしたり, 歪みが生じたところにベンダー曲げ加工を行ったりしていた。
- e C 9 は, 主として, 他の従業員が数値を入力した N C タレットパンチに部材を入れ, 加工された物を木枠に乗せる作業を行い, 他の従業員の行っている金型の取付けや機械の調整作業は行っていなかった。

#### イ 時間外労働時間数

- (ア) 本件工場の平成 2 2 年の夏季一時金の算定対象期間(平成 2 1 年 1 1 月 2 1 日から平成 2 2 年 5 月 2 0 日まで)における従業員の平均時間外労働時間数は約 4 0 1 時間で, 参加人 Z の時間外労働時間数は 1 3 8 時間であった。参加人 Z 及び C 9 を除くプレス板金担当の正社員 6 名の時間外労働時間数は, 多い順に 5 6 9 時間, 5 2 6 時間, 4 2 4 時間, 4 1 9 時間, 3 6 7 時間及び 1 7 2 時間であった。

なお, 参加人 Z は, 前記期間において, 4 2 時間の時間外労働を行った月があった。

また, 参加人 Z は, 平成 2 1 年の繁忙期には, C 10 課長から, 参加人 Z が製作している部材が足りないとして休日出勤を求められ, 3, 4 回出勤した。

- (イ) 本件工場の平成 2 2 年の年末一時金の算定対象期間(平成 2 2 年 5 月 2 1 日から同年 1 1 月 2 0 日まで)における従業員の平均時間外労働時間数は, 約 1 9 6 時間で, 参加人 Z の時間外労働時間数は, 6 2 時間であった。参加人 Z 及び C 9 を除くプレス板金担当の正社員 6 名の時間外労働時間数は, 多い順に 2 5 5 時間, 2 2 7 時間, 1 7 2 時間, 1 6 2 時間, 1 2 9 時間及び 9 6 時間であった。

(ウ) なお、本件工場は、従業員代表者との間で、労働時間の延長について次のとおり36協定を締結していた。

a 平成21年1月21日から1年間については、臨時の受注、納期変更の場合は、1日6時間、1か月42時間、1年320時間を限度とする。ただし、納期のひっ迫、機械トラブルの場合には労使の協議を経て1か月100時間、1年920時間までこれを延長することができる。この場合、延長時間を更に延長する回数は年6回までとする。

b 平成22年2月8日から1年間については、臨時の受注、納期変更の場合は、1日10時間、1か月42時間、1年320時間を限度とする。ただし、納期のひっ迫、機械トラブルの場合には労使の協議を経て1か月120時間、1年880時間までこれを延長することができる。この場合、延長時間を更に延長する回数は年6回までとする。

(5) 平成21年各一時金及び平成22年各一時金に係る交渉経緯等

ア 参加人ユニオンは、平成21年8月7日付け、同月11日付け及び同年9月3日付けで、原告に対し、参加人Zに対する同年の特別一時金（以下「平成21年特別一時金」という。）及び夏季一時金（以下「平成21年夏季一時金」という。）の支給についての差別是正、平成21年夏季一時金の平均支給額、支給基準及び査定基準等の内容を明らかにすること等を要求項目とする団体交渉の申入れをした。これに対し、原告が団体交渉に応じることはなかった。

イ 参加人ユニオンは、平成21年12月2日付けで、原告に対し、参加人Zに対する平成21年特別一時金及び平成21年夏季一時金の支給についての差別是正、同年の年末一時金（以下「平成21年年末一時金」といい、平成21年特別一時金及び平成21年夏季一時金と併せて、以下「平成21年各一時金」という。）を基準内賃金の2.5か月分支給すること及び査定基準を明らかにして差別がない支給をすること等を要求項目とする団体交渉の申入れをした。これに対し、原告が団体交渉に応じることはなかった。

ウ 参加人ユニオンは、平成21年12月、本件工場で、同月22日付け「なかまユニオンニュース」と題するビラを配布した。同ビラには、「24時間拘束、仮眠もなしでプレスをあつかうなんて殺人労働だ!」、1か月間に徹夜での勤務が2回、午前零時を越えての勤務が5回あった従業員がいるなどとする記載があった。

エ 参加人ユニオンは、平成22年1月12日付けで、原告に対し、参加人Zに対する平成21年各一時金についての差別の是正等を要求項目とする団体交渉の申入れをした。これに対し、原告が団体交渉に応じることはなかった。

オ 参加人ユニオンは、平成22年1月13日付け「なかまユニオンニュ

ース」と題するビラを作成した。同ビラには、1か月100時間を  
超える時間外労働をした従業員には、通常の時間外労働をしている従  
業員に比べ、圧倒的に多額の年末一時金が支給されている旨、時間外  
労働への協力を原告が価値を付けたいなら、時間外手当の割増率を増  
やすだけで解決するので、時間外労働時間の多さで一時金の額を差別  
して、長時間労働を強いることはすぐにやめるべきである旨の記載が  
あった。

カ 原告は、平成22年4月2日、従業員に対し、同年の特別一時金(以下  
「平成22年特別一時金」という。)を支給した。

参加人Zと同じく本件工場でプレス板金を担当する原告の従業員の  
うち、C9を除く正社員7名の支給額は、2万円が2名、3万円が5名  
であり、2万円であった2名は、参加人Z及び以前に岩井金属労組の副  
委員長を務めていたC1であった。

キ 参加人ユニオンは、平成22年4月5日、大阪府労委に対し、原告を被  
申立人として、参加人Zに対する平成21年各一時金の支給において、  
不利益取扱いが行われたことが不当労働行為に当たるとして救済命令  
の申立てをした(大阪府労委平成22年(不)第18号)。

ク 参加人ユニオンは、平成22年4月14日付けで、原告に対し、同年  
の夏季一時金(以下「平成22年夏季一時金」という。)を基準内賃  
金の2.5か月分支給すること、平成21年各一時金の支給内容、決  
定過程、支給額の計算方法、査定内容を誰がどのように決定しているの  
かを明らかにすること、平成21年各一時金について差額を支払う  
こと等を要求項目とする団体交渉の申入れをした。これに対し、原告  
が団体交渉に応じることはなかった。

また、参加人ユニオンは、同日付けで、原告に対し、「臨時一時金の組  
合員差別に対する抗議、申し入れ書」と題する書面により、平成22年  
特別一時金における参加人Zに対する差別について抗議するとともに、  
差額の1万円を支給するよう要求したが、原告が要求に応じることは  
なかった。

ケ 原告は、平成22年7月29日、従業員に対し、平成22年夏季一時金  
を支給した。

C9を除く本件工場のプレス板金担当の正社員7名の支給額は、27  
万円が1名、30万円台前半が2名、40万円台が4名であって、最高  
額は49万円、最低額は参加人Zに対する27万円であった。

なお、本件工場の従業員全体の中には、平成22年夏季一時金につき、  
参加人Zに対する支給額よりも低額の支給を受けた者がいた。

コ 参加人ユニオンは、平成22年8月4日付けで、原告に対し、参加人ユ  
ニオンからの団体交渉の申入れを無視して平成22年夏季一時金を支  
給したことに対して強く抗議するとともに、平成22年夏季一時金  
の支給基準及び査定内容を回答すること、差別額を是正すること等

を要求事項とする団体交渉の申入れをした。これに対し、原告が団体交渉に応じることはなかった。

サ 参加人ユニオンは、平成22年8月26日、大阪府労委に対し、原告及び広沢グループ（参加人ユニオンが原告及び製作所等から構成されると主張する企業グループ。以下同じ。）を被申立人として、原告及び広沢グループが、平成21年各一時金に係る差別の是正等を議題とする平成21年8月7日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付けの各団体交渉の申入れに応じないことが不当労働行為に当たるとして救済命令の申立てをした（大阪府労委平成22年（不）第50号）。

シ 大阪府労委は、平成22年10月19日付けで、大阪府労委平成22年（不）第18号（前記キ）につき、平成21年特別一時金について、既払額との差額である1万円の支払、平成21年夏季一時金及び平成21年年末一時金について、参加人Zの基準内賃金に原告における一時金の支給総額（参加人Zに対する支給額を除く額）を従業員の基準内賃金の総額（参加人Zの基準内賃金の額を除く額）で除して得られる数値を乗じて算出される額と既払額との差額の支払、誓約文の表付を命じる救済命令を発した。

同事件において、原告は、調査期日及び審問期日に出席せず、主張及び立証もしないほか、上記救済命令に対しても再審査の申立てや行政訴訟の提起をしなかった。

ス 参加人ユニオンは、平成22年10月25日付けで、原告に対し、前記シの救済命令の履行、平成22年特別一時金に係る差額1万円の支給及び平成22年夏季一時金に係る再計算に基づく差額の支払等を要求事項とする団体交渉の申入れをした。これに対し、原告が団体交渉に応じることはなかった。

セ 原告は、平成22年11月12日、参加人労組に対し、前記シの救済命令に係る誓約文を交付し、同月15日、参加人Zに対し、前記シの救済命令に係る各差額を支払った。参加人Zは、原告に対し、差額の計算根拠を示すことを求めたところ、原告は、同月17日、参加人Zに対し、差額の計算根拠が示された「差額計算書」と題する書面を交付した。

ソ 参加人ユニオンは、平成22年11月16日付けで、原告に対し、前記シの救済命令の履行を検証するため、平成21年特別一時金以降に支払ったそれぞれの一時金に係る平均支給額及び支給係数並びに正社員の平均賃金額、平均年齢及び平均勤続年数を明らかにすること、前記シの救済命令に沿って平成22年特別一時金及び平成22年夏季一時金の差額を支給すること等を要求事項とする団体交渉の申入れをした。これに対し、原告が団体交渉に応じることはなかった。

タ 参加人ユニオンは、平成22年11月19日、原告に対し、平成21年夏季一時金、平成21年年末一時金、平成22年特別一時金及び平成

22年夏季一時金に関し、参加人ユニオンが主張する計算式による額と既払額との差額の支払、前記各一時金に関する従業員の年齢、勤続年数、前記各一時金の支給額、基準内賃金の額、査定期間における有給休暇取得日数、欠勤・遅刻・早退数等を明らかにすること等を要求事項とする団体交渉の申入れをした。これに対し、原告が団体交渉に応じることはなかった。

チ 原告は、平成22年12月28日、同年の年末一時金（以下「平成22年年末一時金」といい、平成22年特別一時金及び平成22年夏季一時金と併せて、以下「平成22年各一時金」という。）を支給した。

C9を除く本件工場のプレス板金担当の正社員7名に対する支給額は、30万円台が4名、40万円台が3名であって、最高額は49万円、最低額は、参加人Zに対する支給額である30万円であった。

30万円台の支給額であった4名の中には、参加人Zに対するものと同額の30万円を支給された者がおり、本件工場の従業員全体の中には、参加人Zに対する支給額よりも低額の支給を受けた者がいた。

ツ 参加人ユニオンは、平成23年1月6日、原告に対し、団体交渉に応じずに平成22年年末一時金を支給したことに対して抗議するとともに、参加人Zに対する平成22年年末一時金についての差別の是正等を要求事項とする団体交渉の申入れをした。

テ 原告と参加人ユニオンは、平成23年1月25日、団体交渉を行い、B4工場長は、一時金について、総合評価でB2社長が決めたい旨を回答した。これに対し、参加人ユニオンは、賃金内容の開示を求めたところ、B4工場長は、就業規則で公開することは定めていないとして開示することができない旨を回答した。

ト 参加人ユニオンは、B4工場長が、前記テの団体交渉において、B2社長が一時金の額を決定する方法、B4工場長がB2社長に提出している従業員評価シートの内容、原告の従業員の平均基準内賃金、平均年齢及びそれまでの一時金の結果としての支給係数の公表の検討を約束したとして、平成23年1月27日付けで、原告に対し、これらの事項に回答すること及び前記テの団体交渉で協議に入れなかった要求事項について協議すること等を要求事項とする団体交渉の申入れをした。

ナ 大阪府労委は、平成23年2月15日付けで、大阪府労委平成22年（不）第50号事件（前記サ）のうち、広沢グループを被申立人とする申立てについて、広沢グループは、労組法上の使用者に当たる団体として独立した権利義務の主体たる組織とは認められないとして却下し、原告を被申立人とする申立てについて、原告に対し、誠実に団体交渉に応じること及び誓約文を交付し、掲示することを命じる救済命令を発した。

同事件において、原告及び広沢グループは、調査期日及び審問期日に

出席せず、原告が最後陳述書を郵送で提出して対応するのみであり、上記救済命令に対しても再審査の申立てや行政訴訟の提起をしなかった。

ニ 参加人ユニオンと原告は、平成23年3月11日、前記ナの申入れに係る団体交渉を行った。出席者は、参加人ユニオン側が執行委員長のA及び参加人Zであり、原告側がB4工場長らであった。

同団体交渉において、B4工場長は、一時金の査定の際のフォーマットを開示した上、査定は3段階であり、1が「よい」、2が「ややよい」、3が「普通」である、長期欠勤等の事情は査定結果を伝える際にコメントする、査定の内容は、有給休暇を除く出勤率、職務遂行能力、作業改善度及び36協定内の時間外貢献度である、査定はB4工場長が行い、結果を電話で連絡する、個別支給額は、支給乗率は使わず、取締役以上の経営陣が業績又は諸般の事情を踏まえた総合的な判断で決定し、最終的にはB2社長が決定している旨回答した。

また、B4工場長は、平成22年12月時点の平均基準内賃金額、平均年齢、平均勤続年数、基準内賃金の総額、平成22年年末一時金の総支給額について回答したほか、平成22年特別一時金の支給に際しては査定結果を報告しておらず、参加人Zの支給額が2万円になったのは経営陣の総合的な判断である旨及び一時金に係る参加人Zの査定結果は「普通」であり、特記事項はない旨を述べた。

ヌ B4工場長は、平成23年4月20日から同月30日までにかけて、C10課長を通じて、参加人Zと業務上関わりのある製造グループの従業員複数名に対し、次の内容のアンケート用紙を配布し、任意・無記名で回答を求めた(このアンケートを以下「本件アンケート」という。)

「1. 組合活動をするZ氏を

- (1) プレス板金係の上司として、どのように(どのような存在と)見ていますか(どのように考えていますか)?
- (2) プレス板金係の同僚は、どのように(どのような存在と)見ていますか(どのように考えていますか)?

2. 忙しい時に、時間外労働をせず協力しないZ氏をどう思いますか?

- (1) 上司としてどう思いますか?
- (2) 同僚はどう思っていますか?

3. Z氏が同僚より

- (1) 勝る所
- (2) 劣る所

4. Z氏の過去のミス」

(6) 平成22年各一時金の支給に係る救済命令申立ての経緯

ア 参加人ユニオンは、平成23年4月1日、大阪府労委に対し、原告、製作所社及び広沢グループを被申立人として、平成22年各一時金の支給において、参加人Zに対する不利益取扱いがされたとして、不当労働

行為救済命令の申立てをした（大阪府労委平成23年（不）第22号事件）。

イ 大阪府労委は、平成23年11月4日、上記アの事件の争点は、被申立人適格に関しては、(ア)製作所社が参加人Zの労組法上の使用者に当たるか、(イ)広沢グループが参加人Zの労組法上の使用者に当たるか、不当労働行為の成否については、参加人Zに対する平成22年各一時金の支給は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかであることを確認した上で、同事件について、原告と製作所社を被申立人とする事件（大阪府労委平成23年（不）第22-1号事件）と広沢グループを被申立人とする事件（同平成23年（不）第22-2号事件）に分離した。

なお、大阪府労委は、平成24年7月24日付けで、大阪府労委平成23年（不）第22-2号事件について、広沢グループは労組法上の使用者に当たる団体として独立した権利義務の主体たる組織とは認められないとして却下決定を発し、同決定はその頃確定した。

ウ 大阪府労委は、平成24年7月24日付けで、大阪府労委平成23年（不）第22-1号事件につき、原告及び製作所社に対し、平成22年各一時金について、本件工場の製造グループに属するプレス板金を担当する従業員のうち、C4係長、C5、C6、C9及び参加人Zの5名を除いた従業員の一時的平均額と参加人Zに対する既払額との差額の支払、参加人ユニオンに対する誓約文の交付を命ずる救済命令（本件初審命令）を発した。

エ 原告及び製作所社は、平成24年8月9日、中労委に対し、本件初審命令に係る再審査命令の申立てをした（中労委平成24年（不再）第38号）。

オ 中労委は、平成25年9月4日、中労委平成24年（不再）第38号事件につき、本件初審命令に変更を加え別紙中労委命令記載のとおり救済命令（本件中労委命令）を発した。

なお、平成23年4月1日当時、本件工場の製造グループに属するプレス板金を担当する従業員は8名であり（前記(4)ア）、本件初審命令と本件中労委命令が参考人Zと比較対象する従業員はC7、C8及びC1の3名となって、両者に違いはない。

カ 原告は、平成25年10月18日、本件訴訟を提起した。

### 第3 争点及び当事者の主張の要旨

本件の争点は、原告の参加人Zに対する平成22年各一時金の支給が、参加人Zが参加人ユニオンの組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかであり、この点に関する当事者の主張の要旨は、次のとおりである。

（被告の主張）

1 平成22年各一時金の支給について参加人Zに対する不利益取扱いがあったか

(1) 平成22年各一時金の支給額について

原告は、主として補助作業を行っているC9を除くプレス板金を担当する正社員7名に対する平成22年各一時金の支給額の概況について明らかにしたので、参加人Zと同入以外の6名の支給額の差についてみると、次のとおりである。

平成22年特別一時金については、参加人Zに対する支給額が最低額の2万円であるのに対し、他の6名に対する支給額は、2万円が1名、3万円が5名であった。平成22年夏季一時金については、参加人Zに対する支給額が最低額の27万円であるのに対し、他の6名に対する支給額は、30万円台が2名、40万円台が4名であった。平成22年年末一時金については、参加人Zに対する支給額が最低額の30万円であるのに対し、他の6名に対する支給額は、30万円台が3名、40万円台が3名であった。

このように、C9を除くプレス板金担当の正社員7名の中では、参加人Zに対する支給額が最低額であって、かつ、その額について他の6名の正社員と大きな差があることは明らかである。

(2) 平成22年各一時金の支給額の査定方法について、

ア 原告が、査定に当たり、査定対象項目を列挙した特定の書面を使用しているとの事実、査定に関与する者の中で各査定項目の評価基準等を組織的に共有するための内部規定を有しているという事実は認められない。参加人ユニオンは、原告に対し、平成21年から一時金の支給基準や査定内容等について再三団体交渉の申入れをしていたが、原告は、支給基準や査定内容等を明らかにすることはおろか、団体交渉そのものに応じない態度をとり続けていた。そして、平成21年各一時金の支給について不当労働行為に当たると判断した大阪府労委の命令が平成22年10月19日付けで発出され、原告は、再審査の申立てや行政訴訟を提起することなくこれを受け入れ、前記命令に係る差額を支払い、差額の計算根拠を記載した書面を参加人Zに交付したものの、その後も一時金に関する団体交渉には応じず、参加人ユニオンにおいて一時金の支給基準や査定内容等を全く知り得ない状況におきながら平成22年各一時金を支給してきた。原告は、平成23年1月25日になってようやく団体交渉に応じたものの、そこでは、一時金については総合評価でB2社長が決めている旨回答するにとどまり、同人がどのように決めているのかという参加人ユニオンからの質問を受けて、同年3月11日の団体交渉においてようやく査定項目や支給決定の過程について説明した。

したがって、原告が、平成22年各一時金の支給につき、明確な査定基準に基づいて査定を行っていたと認めることはできない。

イ B4工場長は、従業員の査定をし、その結果をB2社長に報告しており、特別の事情がなければ変更なしと報告していた旨供述する。しか

し、B4工場長は、査定結果を電話で報告する際にメモを作成したが、報告後はメモを処分したとも供述している。そうすると、B4工場長は、20名近くいる本件工場の従業員の査定結果について、以前の査定結果の記録やメモもないままに、以前の査定結果と比較して変更がないとの判断をしていたということになるが、これは明らかに不自然である。

- ウ B4工場長は、団体交渉において、参加人ユニオンに対し、本件工場の一時金に係る査定に関し、参加人Zの評価は「普通」であり、「普通」の比率が一番多くなるなどと説明する一方で、本件初審命令に係る審問において、平成22年夏季一時金や平成22年年末一時金の査定割合は、「良い」がおおむね2割、「やや良い」がおおむね6割、「普通」がおおむね2割である旨証言しているのであって、B4工場長の説明には一貫性がない。そして、B4工場長の説明等に照らせば、実態としても、査定期間ごとの査定が合理的基準にのっとって的確な手順で行われていたとはいえない。
- エ 原告が説明する一時金支給の査定項目や決定過程それ自体を前提としてみても、査定項目のうち、有給休暇を除く出勤率の項目はともかく、その余は主観的な要素であって、しかもこれに対する明確な評価基準等がなく、いかなる評価基準によりどのように評価されるのかが全く不明である。そして、B4工場長による査定結果を含めた考慮要素等が最終的な支給額にどのように反映されるのかも不明であり、原告における査定制度は恣意的な運用ができるものであったといわざるを得ず、平成22年各一時金の支給額が公正かつ的確な査定によるものであったとはいえない。
- オ 他に、平成22年各一時金の支給額が、業務の専門性や時間外労働による原告への貢献等により、公正かつ的確な査定方法にのっとって導き出されている旨の原告の主張を裏付ける証拠はない。
- カ そうすると、平成22年各一時金の各支給額が、公正かつ的確な査定により導き出された合理的なものであるとは到底いえず、その支給額の決定は恣意的なものであったといわざるを得ない。
- (3) 平成22年各一時金の支給額の査定内容について
- ア 原告は、参加人Zの担当する作業の専門性が低い故に低査定になったと主張する。

しかし、参加人Zは、一定の資格を必要とする金型の交換やフォークリフトの運転業務に従事しており、必ずしも専門性が低いとはいえないし、鋼板コイルをレベラーを用いて切断し、指定の長さの鋼板を製作する業務は、ほとんどの製品の製造工程で最初に行われる作業であり、この業務が滞ることにより、他の製造工程にも影響が生じる業務でもある。また、原告は平成22年各一時金の査定制度・方法を明らかにしておらず、業務の専門性がどのように平成22年各一時金の査定額

に寄与しているかを示す証拠もない。

なお、原告が主張するような高い専門性や技能については、月例給与の本体を成す基本賃金において反映されるのが通例であるが、原告は、月例給与の決定について明らかにしておらず、同社において、首尾一貫した賃金・報酬管理が行われていると判断する根拠はない。

したがって、平成22年各一時金の額において他の従業員との大きな較差をもたらす低査定を正当化するほどに、参加人Zが行っている業務の専門性が低いとの主張に合理性があるとは認められない。

イ 原告は、平成22年各一時金の査定において、原告の最優先事項への協力を客観的に示すものとして、時間外労働の時間数を大きな評価要素としている旨主張する。

確かに、参加人Zの時間外労働時間数を他の従業員のそれと比較すると、前記第2の2（前提となる事実）(4)イのとおりであって、平成22年夏季一時金及び平成22年年末一時金のいずれの算定対象期間においても、参加人Zの時間外労働時間数は、他のプレス板金担当の正社員6名よりも短かったことが認められる。

しかし、参加人Zの時間外労働が少ないのは、同人がレベラーを用いた切断作業を担当しているところ、同作業は、ほとんどの製品の製造工程で最初に行われ、切断された鋼板を大量にストックしておくことも可能な業務であることによるものと解するのが相当であるから、時間外労働が少ないことをもって原告の最優先事項への協力度が相対的に少ないと評価するのは合理的とはいえない。また、参加人Zは、平成21年の繁忙期には、36協定の限度時間である1か月42時間の時間外労働をしたり、C10課長の求めに応じて休日出勤を3、4回したりしたこともあるから、時間外労働に全く協力しない姿勢であったともいえない。

そうすると、参加人Zの時間外労働時間数が少ないことは、基本的には、原告が定める参加人Zの従業務によるものであって、同人の責めによるものではないし、時間外労働は、使用者が業務上の必要性に応じてその業務を担当する従業員に命じるものであるところ、他の従業員と同様の時間外労働を命じられることもなく、結果として、時間外労働が少なかったことをもって平成22年各一時金の算定根拠とすることは合理性に乏しい。

加えて、本件工場では、従業員代表との間で、原則として、臨時の受注や納期の変更による業務に対応するために、時間外労働の限度時間を1か月42時間、1年320時間とする36協定を締結しているにもかかわらず、これを大幅に上回る時間外労働が常態的に行われているのであって、こうした異常ともいえる時間外労働を行わせ、それを一時金支給額の決定に際しての重要な査定根拠とすることに合理性・納得性があるか、極めて疑わしい。

(4) まとめ

以上によれば、原告は、平成22年各一時金の査定に当たってあらかじめ定められた一貫性のある合理的な査定方法を採用しているとは認められず、むしろ、その運用においても粗雑な査定を行っていたといえるものであり、また、参加人Zの業務の専門性が低いことや時間外労働時間数が少ないことをもって参加人Zの査定を低く評価していることに合理性はなく、他に、査定が適正に行われたと認めるに足りる証拠はないことからすれば、参加人Zの平成22年各一時金の額がC9を除くプレス板金担当の正社員の中で最低額であることに合理性を認めることはできない。

2 原告の不当労働行為意思の有無

- (1) 原告は、平成22年10月にB1が原告の前身である岩井金属社の代表取締役就任以来、参加人ユニオンを嫌悪し、多くの不当労働行為を行ってきた。
- (2) 岩井金属社から原告に営業譲渡が行われ、参加人Zを含む従業員全員が原告に転籍し、平成19年3月26日、B1が原告の代表取締役を辞任し、B2が代表取締役に就任した以降も、平成21年8月から平成22年11月まで10回に及ぶ参加人ユニオンからの団体交渉申入れに対して、原告がこれに応じることはなかった。これらの事実によれば、原告は、参加人ユニオンの存在を否認し、参加人ユニオンからの団体交渉の申入れを黙殺していたものと評価することができる。
- (3) 原告は、本件初審命令に係る救済命令の申立ての後、本件工場の製造グループの従業員に対し、参加人Zの組合活動をどうみているか等を質問事項とする本件アンケートを実施しており、この点は、原告が従前から有していた参加人ユニオン及び参加人Zに対する嫌悪を明白に示したものである。
- (4) 以上の事実から、原告が、参加人ユニオン及び参加人Zの組合活動を嫌悪していたと認めることができる。

3 まとめ

以上によれば、原告が参加人Zの平成22年各一時金の額をプレス板金担当の正社員の中で最低額としたことについては、合理的な理由がなく、原告が参加人ユニオン及び参加人Zの組合活動を嫌悪していたことからすれば、参加人Zが参加人ユニオンの組合員であることや組合活動を行ったことを理由とするものであるということができ、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

(原告の主張)

1 平成22年各一時金の支給について参加人Zに対する不利益取扱いがあったか

(1) 平成22年各一時金の支給額について

ア 本件中労委命令は、平成22年各一時金の支給額につき、参加人Zに対する支給額と本件工場の製造グループのプレス板金担当の正社員の

うち、C 9を除く6名（C 4係長、C 5、C 6、C 7、C 8及びC 1）に対するそれを比較した上、参加人Zに対するそれが最低額であり、かつ、その額につき前記6名との間に大きな差がある旨を説示した。

イ 前記アの判断には次の点において違法がある。

(7) 勤務の同等性の有無についての理由不備の違法

本件中労委命令は、平成22年各一時金の支給額につき、参加人Zに対するそれと本件工場においてプレス板金を担当する正社員のうち参加人Z及びC 9を除く他の6名に対するそれとを比較する手法をとっているが、前記6名を比較対象とした理由としては、原告がプレス板金担当の正社員7名の一時金の額の概況について明らかにしたことのみを説示する。

労組法7条1号の不利益取扱いの要件充足性を判断するに当たり、不利益な取扱いを受けたと主張する組合員と組合員以外の者とを比較する場合は、両者が能力や勤務成績等において同等であることが必須の前提となり、被告がこの点についての証明責任を負う（最高裁平成13年10月25日第一小法廷判決・裁判集民事203号185頁、東京高裁平成16年11月17日判決・労働判例902号127頁、東京地裁平成20年11月17日判決・労働判例980号67頁参照）。

それにもかかわらず、本件中労委命令は、前記アのとおり、能力、勤務成績等における同等性の判断を一切行わずに不利益取扱いに当たる旨の判断をした。

なお、本件中労委命令は、勤務実績に応じて人事評価を行っているといえるかどうかの中労委にとって不明な場合に、これを行っていない場合と同列に扱っているところ、この点においても本件中労委命令は不当である。なぜなら、ほとんどの企業では、従業員個人について能力や勤務実績を評価し、その結果に基づき処遇を決定しているのであって、本件中労委命令の前記判断は、この経験則に反するからである。

(1) 救済命令の内容との間の理由齟齬

本件初審命令は、平成22年各一時金について、C 7、C 8及びC 1への支給額の平均と参加人Zへの支給額との差額を支払うことを命ずるものであるが、その理由として、C 4係長、C 5及びC 6の担当する各業務には高い専門性があることを認める一方、参加人Zの業務が、C 7、C 8及びC 1の各業務と比較して及ばないと認めるに足りる疎明はないと説示した。

本件中労委命令は、この本件初審命令を是認したものであるにもかかわらず、高い専門性があると認められた業務を担当するC 4係長、C 5及びC 6に対する各一時金を含めた支給額と参加人Zに対するそれとを比較するという論理矛盾を犯している。

(ウ) 「低額」という判断の誤り

本件中労委命令は、C 7、C 8 及び C 1 の 3 名に支給された一時金の平均額と参加人 Z に支給された一時金の額との差額を支給することを命じているが、平成 22 年特別一時金については、参加人 Z に対する支給額と C 1 の支給額は同額である。また、平成 22 年年末一時金については、参加人 Z に対する支給額と前記 3 名のうちの 1 名に対する支給額が同額である。また、平成 22 年夏季一時金及び平成 22 年年末一時金については、参加人 Z に対する支給額よりも低額な支給額であった者がいる。

このように、参加人 Z に対する平成 22 年各一時金の支給額は低額であったとはいえない。

(I) 比較対象とする従業員の選定の誤り

参加人 Z と比較対象とされた他の 6 名のプレス板金担当の正社員との間には、勤務成績の同等性を判断する上で本質的要素である業務内容に限ってみても、大きな差異がある。

プレス板金担当の業務内容は、C 7、C 8 及び C 4 が NC ベンダー、C 1 及び C 6 がアルミ前面板の曲げ加工、C 5 が NC タレットパンチプレス、参加人 Z がレベラー及び機械作業の補助等であって、このように全く業務内容の質の異なる従業員間に、勤務成績の同等性がないことは自明であり、これらの者を比較対象に据えた本件中労委命令には明白な誤りがある。

(2) 平成 22 年各一時金の支給額の査定方法及び内容の合理性について

ア 本件中労委命令は、平成 22 年各一時金の支給額が、公正かつ的確な査定により導き出された合理的なものとはいえない旨、参加人 Z の業務の専門性が平成 22 年各一時金の額の大きな較差をもたらす低査定を正当化するほど低いとの主張に合理性が認められない旨、時間外労働時間数を支給額の決定に際して重要な査定根拠とすることに合理性があるか疑わしい旨を説示する。

イ 平成 22 年各一時金の支給額が、公正かつ的確な査定により導き出された合理的なものであること

(ア) 一時金の査定基準については、随時変化し得るし、変化すべき性質のものであること、しかも、どのような方法をもって査定を行うかについては、使用者の広範な裁量に委ねられていることからすれば、特定の書面や内部規定といった、文書で固定化された査定基準によらない査定方法を採用しているからといって、合理的な査定とならないものではない。

(イ) 原告の査定方法は、平成 23 年 3 月 11 日の団体交渉の場で回答しているとおり、B 4 工場長が、有給休暇を除く出勤率、職務遂行能力、作業改善度及び 36 協定内の時間外貢献度を評価内容として、原則 3 段階の査定を行い、この報告を受けた原告の取締役以

上の経営陣が業績その他諸般の事情を踏まえて決定している。

原告のように、従業員の担当業務の変更・流動性に乏しく、その多くが特定の技術に磨きをかける職人的な従業員で占められている状況においては、日々業務を共にしている製造課長から常日頃報告を受けているB4工場長は、査定対象者が二十数名と少数にとどまることとあいまって、的確な査定を行うこと十分可能である。

(ウ) このように、原告の査定方法は合理的なものである。

ウ 参加人Zの業務の専門性は、平成22年各一時金の額を正当化するに足るほど低いこと

(ア) 本件中労委命令は、参加人Zが、一定の資格を必要とする金型の交換やフォークリフトの運転業務に従事していること、参加人Zの業務が、ほとんどの製品の製造工程で最初に行われる作業であり、この業務が滞ることにより、他の製造工程にも影響が生じる業務でもあること、原告が平成22年各一時金の査定制度・方法を明らかにしておらず、業務の専門性がどのように具体的に一時金の査定に寄与しているか明らかでないこと、原告は、月例給与の決定について明らかにしておらず、原告において首尾一貫した賃金・報酬管理が行われていると判断する根拠がないことを理由に、参加人Zの業務の専門性の低さが、平成22年各一時金の額を正当化するほどのものではない旨を説示する。

(イ) しかし、資格を要する作業をする者が専門性のある作業をしているということにはならないし、プレス金型の交換や1トン未満のフォークリフトの運転に求められる資格は、特別教育を受ければ誰でも取得することができる程度のもにすぎないから、資格を必要とする業務に従事していたことをもって専門性があるということではできない。

また、参加人Zは、プレス金型の交換やフォークリフトの運転を主たる業務として行っているわけではなく、レベラー作業を主たる業務としているのであり、この業務は、極めて単純かつ労力を要しない作業である。

(ウ) 参加人Zの業務が、ほとんどの製品の製造工程で最初に行われる作業であり、この業務が滞ることにより、他の製造工程にも影響が生じる業務でもあることは事実であるが、本件工場内で行われる業務は、一連の製造工程の中に、各従業員の担当業務が組み込まれているのであり、ある業務が滞ることにより他の製造工程にも影響が生じるということは、どの従業員の業務についてもいえることである。

また、参加人Zの業務が必要な業務であることは事実であるが、そのことをもって同人の業務に専門性があることにはならない。

(イ) 原告が人事評価の要素としている有給休暇を除く出勤率、職務遂行能力、作業改善度及び36協定内の時間外貢献度のうち、職務遂行

能力の中に、業務の専門性の高低が含まれることは明らかである。

- (オ) 一般論として、首尾一貫した賃金・報酬管理が行われていることと、個別具体的なケースにおいて一時金の支給額の差に合理的な理由があるかどうかは次元の異なる議論である。

また、本件中労委命令に係る審理手続において、月例給与が審理対象とされることも、中労委の求釈明事項となることもなかったにもかかわらず、月例給与に関する事項を、平成22年各一時金の支給額の合理性を否定する事情の一つとして摘示することは、原告に対する不意打ちであり、手続保障の観点に照らして違法である。

エ 時間外労働時間数を支給額の決定に際して重要な査定根拠とすることに合理性があること

- (ア) 本件中労委命令は、参加人Zの作業の性質上、鋼板を大量にストックすることが可能であるため、時間外労働時間数の少なさは業務に非協力的であったことを意味せず、参加人Zの責めによるものではないこと、参加人Zが他の従業員と同様の時間外労働を命じられることもなく、結果として時間外労働時間数が少ないことをもって平成22年各一時金の支給額の根拠とすることには合理性が乏しいこと、時間外労働時間数の上限を1か月42時間、1年320時間とする36協定を締結しているにもかかわらず、これを大幅に上回る時間外労働が常態的に行われていることを説示する。
- (イ) 原告は、物件対応型の下請業務及び受注生産を行っており、長期間、滞留在庫や過剰在庫を抱えることは企業経営上もリスクを負うこと、鋼板は錆の発生等の問題が生じることから、鋼板の長期保管を行っていないのであって、この点において本件中労委命令の説示には誤りがある。

また、多くの時間外労働により原告に貢献した従業員を高く評価する査定方法の合理性が否定される余地はないし、それとの比較において、時間外労働時間数が少ない参加人Zの評価が相対的に低くなることにも合理性がある。しかも、参加人Zは、自らを多能工であると主張しながら、他の従業員のために自ら進んで協力を申し出るということをしない。こうした申出を行う勤労意欲の高い従業員が、そうでない従業員と比較して相対的に高い評価を受けることはある意味で当然というべきである。したがって、時間外労働の時間数が少ないことが参加人Zの責めによるものかどうかは、時間外労働の時間数を重要な査定要素とすることの合理性の有無とは無関係である。

- (ウ) 原告は、平成21年頃、C10課長から、「今日から月末まで毎日2時間の残業をお願いしたい。」と、参加人Zを含む従業員に対し時間外労働の要請をした。参加人Zは、この要請を受け入れず、自分の都合に合わせて退社し、休日出勤の要請にも、数度応じたほかは拒絶し

ていた。

- (I) 原告において、1か月42時間、1年320時間を限度とする36協定を大幅に上回る時間外労働が常態的に行われているという事実はない。平成22年各一時金の算定対象期間中は、平成21年11月から平成22年3月までの期間に限り、納期のひっ迫した極めて大きな案件の発注があったため、時間外労働時間数が通常時よりも格段に上昇したにすぎない。

また、原告における36協定によれば、平成21年1月21日から1年間については、労使の協議を経て1か月100時間、1年920時間まで、平成22年2月8日から1年間については、労使の協議を経て1か月120時間、1年880時間まで、労働時間を延長及び再延長することができる。本件中労委命令は、この事実を正しく認定しながら、前記例の判断においてこの事実を理由なく捨象している点に誤りがある。

- 2 平成22年各一時金の支給が参加人Zが参加人ユニオンの組合員であるが故の行為であるか（不当労働行為意思の存否）

- (1) 岩井金属社と岩井金属労組との間、及び原告と参加人ユニオンとの間の各労使紛争について

ア 岩井金属社と岩井金属労組との間の労使紛争について

B1は、平成22年各一時金の算定対象期間において、原告の代表者の地位にはなかったのであるから、B1の行為を原告の不当労働行為意思の裏付けとすることはできない。

また、本件中労委命令は、岩井金属労組が分会に改組されたと認定しているが、両者の同一性は明らかにされておらず、仮に、B1が岩井金属労組を嫌悪していた事実が認められるとしても、そのことが直ちに参加人ユニオンを嫌悪していた事実を裏付けるわけではない。

さらに、岩井金属労組に係る労使紛争は、平成16年12月10日、訴訟上の和解により、全面的に解決した。この和解内容は、組合側が、大阪府労委の11事件が併合された中労委平成13年（不再）第14号の救済命令の履行を求めないことを誓約する一方で、使用者側が解決金を支払い、かつ、和解成立月である平成16年12月以後の利害関係者3名（この中に参加人Zが含まれている。）の賃金額を確認することを主たる内容とするものであった。仮に、使用者側に非があったことを前提とする和解であれば、損害賠償債務や未払賃金債務といった解決金以外の支払名目が用いられなければならないが、また、賃金に関しても、和解成立月以前の時点から是正されるべき賃金額が確認される内容でなければならないが、和解内容はそうになっていない。

したがって、岩井金属労組に係る労使紛争に関連する事実は、平成22年各一時金支給時の原告の組合嫌悪の意思を裏付けるものではない。

- イ 原告と参加人ユニオンとの間の労使紛争について

原告が、参加人ユニオンからの平成21年8月から平成22年11月まで10回に及ぶ団体交渉の申入れに応じなかったことには合理的な理由がある。

本件中労委命令において認定された、平成21年8月7日付け、同月11日付け、同年9月3日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け、同年4月14日付けの各団体交渉の申入れに係る要求事項は、いずれも、平成21年各一時金の支給が不当労働行為に当たるので是正せよというものである（なお、前記の団体交渉申入れは、代表者名に誤りがあるから、有効な団体交渉申入れではない）。しかしながら、平成21年各一時金の支給については、原告の主張立証なく確定した大阪府労委の救済命令どおりに算出した結果、特に平成21年夏季一時金については、参加人Zに対して支払うべきと命じられた是正額が生じず、組合差別がなかったことが数値上明らかとなっている。また、平成22年4月5日に救済申立て（大阪府労委平成22年（不）第18号）がされた以降の参加人ユニオンからの団体交渉の申入れについては、大阪府労委の判断を仰いで決着を図るものとしてこれに応じなかつたものであるから、正当な理由なく団体交渉を拒否したとはいえない。

また、本件中労委命令において認定された、平成22年8月4日付け、同年10月25日付け、同年11月16日付け、同月19日付けの各団体交渉の申入れに係る要求事項は、平成21年各一時金に関する救済命令の履行、並びに、平成22年各一時金の支給が不当労働行為に当たるとして差額の支払及び賃金データの開示等を求めるというものである。このうち、平成21年各一時金に関する救済命令の履行を求める部分については、団体交渉において協議すべき性質のものではなく、義務的団体交渉事項ではないと解されるから、この申入れに応じなかったことをもって組合嫌悪の意思を裏付けることにはならない。また、平成22年各一時金の支給が不当労働行為に当たるという参加人ユニオンの見解は、合理的根拠が示されているものではなく、賃金データ等の開示も、労働者個々人のプライバシー保護の観点から団体交渉拒否の正当性が認められていること等からすれば、原告が、参加人ユニオンからの団体交渉申入れは不当労働行為に該当しない事項についての団体交渉申入れであるためこれに応じないと判断したことについて合理性を否定できるものではない。

(2) 本件アンケートについて

ア 本件アンケートの実施態様

本件アンケートは、参加人ユニオンが大阪府労委に提出した救済命令の申立書において、参加人Zの賃金や一時金が従業員平均よりも低額なのは業務能力の問題ではなく組合員であることが原因である旨の主張をしていることが判明したことを受けて、参加人Zの勤務ぶりに関

する事実を正確に把握し、上記事件における原告の防御権を行使するという正当な目的のために実施されたものである。

原告は、参加人Zと業務を共にしていた機械担当の従業員5名に対してのみ本件アンケートの用紙を配布したのであって、仮に、原告に組合嫌悪の意思があるのであれば、あえて回答者をそのように限定するのではなく、従業員全員又はその大半にアンケート用紙を配布していたはずであるが、実際にはそのようにはしなかったことに照らしても、原告に組合嫌悪の意思がなかったといえることができる。

また、本件アンケートについては、実際に回答を得られたのが3名にとどまったことから明らかとなり、アンケート用紙を提出するかどうかは従業員の任意の判断に委ねられ、しかも、提出する場合は無記名とされている。原告は、正当な防御権の行使のため、業務命令によって、アンケート用紙への記名回答を求める手段を採ることも可能であったにもかかわらず、参加人ユニオンの組合活動への影響等に配慮し、あえて、任意かつ無記名の方式を採ったのである。

#### イ 本件アンケートの質問項目

本件アンケートの1つ目の質問は、「組合活動をする参加人Zをどのように見ているか」というものであるが、これは、回答者の立場を明らかにし、回答内容の信用性を明らかにするための質問である。

本件アンケートの2つ目の質問は、「時間外労働をせず協力しない参加人Zをどう思うか」というものであるが、これは、原告が従業員に対する一時金査定の内容として、時間外労働の多寡や原告への協力度を重視していることから、こうした観点に基づき、参加人Zの賃金や一時金が従業員平均よりも低額なのは、業務能力の問題ではなく組合員であることが原因である旨の参加人ユニオンの主張の適否を確認するものであって、原告の正当な防御権の行使のために必要不可欠な質問である。

本件アンケートの他の質問は、いずれも参加人Zの業務能力に関する価値中立的な質問であり、原告の正当な防御権の行使のために必須の質問である。

#### ウ 本件アンケートの結果を実際に防御方法として利用したこと

本件アンケートの回答内容は、本件初審命令に係る第1準備書面において、実際に引用され、労働委員会の手続における主張として利用されたほか、B4工場長に対する主尋問での証言により証拠化されてもいる。

このような事情からも、本件アンケートが、労働委員会の手続における原告の防御権の行使という正当な目的に向けて実施されたものであることが裏付けられる。

#### エ まとめ

以上のとおり、本件アンケートの実施の事実をもって、原告の参加人

ユニオンに対する不当労働行為意思を裏付けるものとすることはできない。

#### 第4 争点に対する判断

##### 1 平成22年各一時金の支給について参加人Zに対する不利益取扱いがあったか

###### (1) 不利益取扱いの有無

ア 前記前提となる事実(第2の2)(5)カ、ケ及びチによれば、プレス板金担当の従業員のうち、C9を除く正社員7名につき、平成22年特別一時金の支給額は、2万円が2名、3万円が5名であり、2万円であった2名には参加人Zが含まれている、平成22年夏季一時金の支給額は、27万円が1名、30万円前半が2名、40万円台が4名であって、最高額は49万円、最低額は参加人Zに対する支給額である27万円であった、平成22年年末一時金の支給額は、30万円台が4名、40万円台が3名であって、最高額は49万円、最低額は参加人Zに対する支給額である30万円であったというのである。

このように、平成22年各一時金の支給額において、プレス板金担当の従業員のうち、C9を除く7名の中で、参加人Zは常に最低額であり、かつ、その余の6名に対する支給額との間の差額も小さいとはいえない。

イ 原告は、平成22年特別一時金については、参加人Zに対する支給額とC1に対するそれとは同額であること、平成22年年末一時金については、参加人Zと支給額が同額である者が1名いること、平成22年夏季一時金及び平成22年年末一時金については、本件工場の従業員に参加人Zよりも支給額が低額な者がいることから、参加人Zに対する支給額が低額であるとはいえない旨主張する。

しかし、プレス板金担当の正社員8名のうちC9を除く7名の中で、参加人Zに対する平成22年各一時金の支給額がいずれも最低額であったところ、たとえ上記7名の中に平成22年特別一時金及び平成22年年末一時金について参加人Zと支給額が同額であった者がおり、プレス板金担当以外の部署の従業員の中に参加人Zよりも支給額が低額であった者がいるとしても、プレス板金担当の正社員8名のうちC9を除く7名の中で参加人Zに対する支給額が相対的に低額であったという評価が直ちに左右されるものではなく、この点に関する原告の主張は理由がない。

ウ 上記のとおり、参加人Zに対する平成22年各一時金の支給額をみると不利益な取扱いと認められるところ、原告は、平成22年各一時金の支給額は公正かつ的確な査定により導き出された合理的なものであり、参加人Zに対する支給額については、同人の業務内容の専門性が低く、時間外労働時間数も少ないこと等が根拠となって決定されたものである旨主張するので、この点について検討する。

(2) 一時金の支給額の査定方法について

ア 原告における一時金の支給額の査定方法について、B 4 工場長は、時間外労働等に基づく原告への貢献度、生産性・作業能力・勤務姿勢等の勤務実績といった能力主義的要素を重視しつつ、その要素の反映された結果としての基本給額、その他勤怠状況等が総合的に加味される一方、原告の業務は従業員の能力に応じて定型化・固定化されるに至っており、年齢や勤続年数といった年功序列的な評価要素は重視されていない旨、C 10課長の口頭の報告を踏まえて、従業員を、「1：良い」、「2：やや良い」、「3：普通」の3段階に大きく分けた上、更に3段階それぞれを上下2つに分けて査定しているものの、原告の業務は従業員の能力に応じて定型化・固定化されるに至っており、各従業員の査定は通例上下するものではないため、こうした各従業員の査定結果を书面化することはない旨、上記の査定は、手続上、B 3製作所社長を通じて、客観的な数値として表れる時間外労働時間数等のデータとともに一時金額の最終決定権限を有するB 2社長に伝えられ、原告の経営陣が従業員ごとの支給金額を個別に決定しているが、最近は（陳述書の作成日付である平成23年12月5日から遡って遠くない時点までを指すと解される。）B 3製作所社長から「今までと変わったことはないか」などと尋ねられ、気になったことを報告する程度であった旨、原告の経営陣が具体的にどのようにして各従業員の一時金支給額を決定しているかは知らない旨、平成22年夏季一時金及び平成22年年末一時金に係る査定の分布割合は、「1：良い」が約2割、「2：やや良い」が約6割、「3：普通」が約2割であった旨供述・証言する。

イ しかしながら、B 4工場長の上記供述・証言はいずれも的確な裏付けを伴っているとはいえず、B 4工場長が行った査定や報告がどのようなもので、それがいかなる形で一時金の決定に反映されたかという点については具体性を欠いた内容にとどまっている。そして、前記前提となる事実(5)ア、イ、エ、キ、ク、コからタまで及びツからニまでのとおり、参加人ユニオンが、平成21年以降、一時金の決定方法等について繰り返し団体交渉での説明を求めていたのに対し、原告は、その説明はもとより団体交渉自体に応じない姿勢を継続しており、平成23年1月15日に至ってようやく団体交渉に応じたものの、一時金については総合評価でB 2社長が決定している旨を述べるにとどまり、同年3月11日の団体交渉に至り、一時金の査定の際のフォーマットを開示した上、査定が3段階で行われている旨、査定の内容は、有給休暇を除く出勤率、職務遂行能力、作業改善度及び36協定内の時間外貢献度である旨、B 4工場長が査定を行い、その結果を電話で連絡している旨等、ようやく査定方法の概要の説明に及んでいる。B 4工場長が供述・証言するとおり、実際に、原告において、時間外労働等に基づく原告への

貢献度、生産性・作業能力・勤務姿勢等の勤務実績、勤怠状況等に基づき一時金の額が査定されていたのであれば、参加人ユニオンに対しても容易に説明が可能であるところ、前記のとおり1年以上にもわたって説明はもとより団体交渉そのものを拒否するなどの対応を継続していたことに照らせば、前記のような査定が行われていなかったことが強く推認されるというべきである。

(3) 参加人Zと他の従業員との勤務の同等性について

ア 原告は、労組法7条1号の不利益取扱いの要件充足性を判断するに当たり、不利益な取扱いを受けたと主張する組合員と組合員以外の者とを比較する場合は、両者が能力や勤務成績等において同等であることが必須の前提となり、この点について被告に立証責任がある旨主張する。そして、C7、C8及びC1の3名の担当業務にあっては、機械の操作を習得するまで2箇月、実際に業務に従事できるまでには1年程度の期間を要する専門性の高いものであるのに対し、参加人Zの担当業務にあっては、半日もあれば習得できる単純で労力を要しない専門性の低いものである点、参加人Zの時間外労働時間数は同じ部署の他の従業員と比べて相当に少なく、時間外労働を求める原告側の要請を拒絶した事実もあって原告への貢献度に差異がある点から、参加人Zと上記3名との間には能力や勤務成績等が同等とはいえない旨主張する。

イ しかしながら、使用者において、一時金の支給額の決定に当たり、労働者の能力や勤務成績等を基準とした公正な査定が一般的に行われている場合には、能力や勤務成績等が同等であることを前提として、初めてその額の差異について取扱いの不利益性を観念することができるのに対し、そもそもその決定に当たり、能力や勤務成績等を基準とするルールが存在しておらず、又は、そうした基準を公正に適用した査定が一般的に行われていないものと認められるような場合においては、能力や勤務成績等が同等であっても、それが基準となり一時金の支給額の決定において同等の取扱いがされることが担保されていないのであるから、能力や勤務成績等が同等であることは取扱いの不利益性を判断する上での前提となるものでないというべきである。

そして、原告において、平成22年各一時金の支給額の決定に際して、能力や勤務成績等を基準とするルールが存在し、かつ、その基準を公正に適用した査定が一般的に行われていなかったものと推認できることは、前記(2)で説示したとおりである。また、原告は、団体交渉を求める参加人ユニオンに対し、一時金の決定方法等について一向に説明せず、平成23年3月11日の団体交渉に至って、原告側から出席したB4工場長が査定上の考慮要素に言及したものの（前記前提となる事実(5)二）、それ以上に、原告が主張するような参加人Zと他の従業員との担当業務やその専門性の違い、時間外労働時間数の多寡等による原告への貢献度の違いが、参加人Zの一時金の支給額の決定根拠となってい

るという説明があった事実はうかがえない。そうすると、能力や勤務成績等の違いを理由として参加人Zの一時金の支給額が定められ、他の従業員よりも低い金額になったとは認め難いというほかない。

ウ なお、原告が指摘する最高裁判決及び下級審判決（前記第3（争点及び当事者の主張の要旨）の（原告の主張）1(1)イ(7)）は、組合員に対する不利益取扱いを認定する場合につき、具体的な事案を離れた一般論として、組合員と比較対象である組合員以外の者の能力及び勤務成績等における同等性を被告が立証しなければならないことまで判示したと解することはできず、一時金の支給額の決定に当たり、労働者の能力及び勤務成績等を反映した公正な査定が行われているとは認められない本件事案にはそのまま当てはまらないというべきである。

エ 原告は、ほとんどの企業では、従業員個々人について能力や勤務成績等を評価し、その結果に基づき処遇を決定しているという経験則があるから、能力や勤務成績等に応じて人事評価を行っているといえるかどうか不明な場合であっても、そうした人事評価を行っていない場合と同列に扱うことはできないとも主張する。

しかしながら、前記(2)において判断したところによれば、平成22年各一時金の査定にあっては、原告が主張するような人事評価が行われているか否かが真偽不明であるというにとどまらず、そうした人事評価が行われていないことが積極的に推認できるというべきであるから、この点に関する原告の主張は理由がない。

(4) その他の原告の主張について

原告は、本件初審命令は、平成22年各一時金について、C7、C8及びC1の3名に対する支給額の平均と参加人Zへの既払額との差額を支払うことを命ずるものであり、その理由として、C4係長、C5及びC6の担当する各業務には高い専門性があることを認める一方、参加人Zの業務が、C7、C8及びC1の各業務と比較して及ばないと認めるに足りる疎明はないと説示するところ、本件中労委命令は、本件初審命令を是認したものであるにもかかわらず、高い専門性があると認められた業務を担当するC4係長、C5及びC6に対する各一時金を含めた支給額と参加人Zに対するそれとを比較するという論理矛盾を犯している旨主張する。

しかしながら、原告が一時金の支給額を決定するに当たり、労働者の能力及び勤務成績等を反映した公正な査定が行われていないものと認められることは既に判断したとおりであり、そうした決定方法が採られている限り、業務内容やその専門性が異なる従業員を含めて一時金の支給額についての比較対象とすることが直ちに不合理であるとまではいえない。もっとも、本件中労委命令が参加人Zの支給額とC7、C8及びC1の3名の支給額の平均との差額の支払を命じていることからすれば、直接の比較対象は上記3名に絞った方が一貫性・整合性があることを指摘できる。とはいえ、上記3名のみを比較対象とした場合に参加人Zの支給額が低額

とはいえ、不利益取扱いにもならないとみるべき事情もうかがえない(この点について、原告からの主張立証もない)ことからすると、原告の指摘する点は本件の結論に影響を及ぼさないというべきである。

(5) 小括

以上によれば、参加人Zに対する平成22年各一時金の支給は不利益取扱いに当たり、そうした取扱いをする合理的根拠も見当たらないというべきである。

2 原告の不当労働行為意思の有無

(1) 不当労働行為意思の有無について

ア 岩井金属社から原告に営業譲渡が行われ、参加人Zを含む従業員全員が原告に転籍しているところ、前記前提となる事実(5)ア、イ、エ、キからスまで及びソからチまでのとおり、岩井金属労組が分会に改組した後の平成21年8月から平成22年各一時金が支給された平成22年12月までの間、参加人ユニオンは、10回にわたり、原告に対し、一時金の支給額の格差解消等を要求事項とする団体交渉の申入れをしたにもかかわらず、原告が団体交渉に応じることはなかった。

イ また、前記前提となる事実(5)又のとおり、原告は、平成23年4月、参加人Zと業務上関わりのある製造グループの従業員に対し、本件アンケートを実施しており、本件アンケートの質問項目には、「組合活動をするZ氏を...どのように(どのような存在と)見ていますか(どのように考えていますか)?」、「忙しい時に、時間外労働をせず協力しないZ氏をどう思いますか?」という質問が含まれている。

ウ 前記ア、イの事情に照らせば、原告において、平成22年各一時金の支給時に、組合嫌悪の意思を有していたことが推認できるというべきである。

(2) 原告の主張について

ア 原告が参加人ユニオンの申入れに係る団体交渉に応じなかった理由について

原告は、参加人ユニオンの平成21年8月7日付け、同月11日付け、同年9月3日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付け各申入れに係る団体交渉の要求事項は、いずれも、平成21年各一時金の支給が不当労働行為に当たるので是正せよというものであるところ、平成21年各一時金に係る大阪府労委の不当労働行為救済命令に従って是正額を算出した結果、平成21年夏季一時金については、参加人Zに是正額が生じないこと、平成22年4月5日に救済申立て(大阪府労委平成22年(不)第18号)がされた以降の団体交渉申入れについては、大阪府労委の判断を仰いで決着を図るものとしてこれに応じなかったとしても、正当な理由なく団体交渉を拒否したものとはいえないこと、平成22年8月4日付け、同年10月25日付け、同年11月16日付け、同月19日付けの

各団体交渉申入れに係る要求事項は、平成21年各一時金に関する救済命令の履行及び平成22年各一時金の支給が不当労働行為に当たるとして差額の支払及び賃金データの開示等を求めるというものであるところ、救済命令を履行することは団体交渉において協議すべき性質のものではないし、平成22年各一時金の支給が不当労働行為に当たることについても参加人ユニオンから合理的根拠が示されているわけではなく、賃金データ等の開示も、労働者個々人のプライバシー保護の観点から団体交渉拒否の正当性が認められていること等からすれば、いずれも団体交渉に応じなかったことが組合嫌悪の意思を裏付けるものとはいえない旨を主張する。

しかしながら、前記 については、結果的に参加人Zについては是正額が生じないからといって、団体交渉に応じないことが直ちに正当化されるものではないというべきである。また、前記 については、労働委員会における不当労働行為救済命令申立手続と団体交渉とでは手続の内容も趣旨も異なるのであるから、使用者側で労働委員会の判断を仰ぐことを決め、当該手続が係属・進行中であったとしても、団体交渉に応じないことが直ちに正当化されるものでないというべきである。さらに、前記 については、不当労働行為救済命令に係る一時金の具体的差額を確定することは、団体的労使関係の正常化の方法に関する事項であるとともに原告が支払うべき一時金に関する事項であって、団体交渉に応じる義務がある事項であると解するのが相当であるし、原告において、平成22年各一時金に関する参加人ユニオンの見解に合理的根拠がなく、賃金データ等の開示が労働者個々人のプライバシー保護の観点から回避されるべきものと判断した等の事情は、団体交渉そのものを拒否することを正当化するものとはいえない。したがって、度重なる団体交渉拒否の事実をもって組合嫌悪の意思を推認することには、十分な合理性があるというべきである。

#### イ 本件アンケートについて

原告は、本件アンケートは、本件初審命令に係る不当労働行為救済命令申立てを受けて、同申立てに係る手続における原告の防御のために行ったものである旨を主張し、その根拠として、本件アンケートは、機械担当の従業員5名に対してのみ範囲を限定して実施し、かつ、回答するか否かは任意の判断に委ねられて行われたものであること、「組合活動をするZ氏を...どのように(どのような存在と)見ていますか(どのように考え、「組合活動をするZ氏を...どのように(どのような存在と)見ていますか(どのように考えていますか)？」、「忙しい時に、時間外労働をせず協力しないZ氏をどう思いますか？」という本件アンケートの質問項目は、それぞれ、回答者の立場を明らかにし、回答内容の信用性を明らかにするもの、及び、一時金査定の内容としての時間外労働の多寡や原告への協力度度についての参加人ユニオンの主

張の適否を確認するものであること等を主張する。

しかしながら、原告は、本件初審命令に係る不当労働行為救済申立ての  
手続において、参加人Zに対する平成22年各一時金の支給額が不  
利益取扱いに当たるといえないこと及びそれが参加人Zが組合員であ  
ること等を理由とした不利益取扱いとはいえないことについて主張・  
立証することを要するものの、参加人Zが組合活動を行っていること  
や「時間外労働をせず協力しない」ことについて、他の従業員の意見・  
感想を聴取する必要性は乏しいものである上、「忙しい時に、時間外  
労働をせず協力しないZ氏をどう思いますか？」という質問項目は、  
時間外労働の有無やその多寡、具体的態様を確認しないまま、参加人  
Zが「時間外労働をせず協力しない」ことを質問の前提としている点  
で誘導的であることは否定できず、原告において参加人Zに対する消  
極的評価を記載した回答を期待する意図を有していたことを強く推認  
させるものというべきであって、これをもって組合嫌悪の意思を推認  
することには合理性がある。この点は、たとえアンケートの実施対象  
が限定されており、任意の回答を求めるという方法によったとしても  
変わりはない。

したがって、この点に関する原告の主張も理由がない。

(3) 小括

以上によれば、原告において、平成22年各一時金の支給時に、組合嫌悪  
の意思を有していたものと認められ、これを覆すだけの事情は見当たらな  
いというべきである。

3 まとめ

前記1及び2で判断したとおり、参加人Zに対する平成22年各一時金の  
支給は不利益取扱いに当たり、原告において当時組合嫌悪の意思を有してい  
たところ、参加人Zが組合員であり、組合活動を行っていたこと以外に上記  
不利益取扱いの理由を見いだすことはできない。よって、本件中労委命令は  
適法であり、その違法を述べる原告の主張にいずれも理由がないこととなる。

第5 結論

以上によれば、原告の請求は理由がないから棄却することとし、訴訟費用  
の負担について民事訴訟法61条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

別紙

当事者目録

原告	株式会社育良精機大阪工場
被告	国
処分行政庁	中央労働委員会
補助参加人	なかもユニオン

補助参加人 Z

別紙

中 労 委 命 令

- 1 初審命令主文を次のとおり変更する。
- (1) 被申立人株式会社育良精機大阪工場は申立人組合員Zに対し、平成22年特別一時金、同年夏季一時金及び同年年末一時金について、それぞれ、下記により算出した額と既支払額との差額を支払わなければならない。

記

被申立人株式会社育良精機大阪工場の大阪府東大阪市内の工場の製造グループに属するプレス板金を担当するC7、C8及びC1の一時金平均額

- (2) 被申立人株式会社育良精機大阪工場は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

なかもユニオン

執行委員長 A 様

株式会社育良精機大阪工場

代表取締役 B 2

当社が、貴組合の組合員Z氏に対し、平成22年特別一時金、同年夏季一時金及び同年年末一時金に関して、当社の大阪府東大阪市内の工場の製造グループに属するプレス板金を担当する正社員(C9を除く。)に比して低い額を支給したことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- (3) 被申立人株式会社育良精機製作所に係る救済申立てを棄却する。
- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

別表

(省略)