

命 令 書

申立人 全労連・全国一般労働組合兵庫県本部
日能研労働組合

被申立人 株式会社日能研関西

上記当事者間の兵庫県地労委平成14年(不)第6号日能研関西不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、公益委員会議における合議の結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社日能研関西(以下「会社」という。)の従業員で組織された申立人全労連・全国一般労働組合兵庫県本部日能研労働組合(以下「組合」という。)の執行委員長X1(以下、「X1」という。)が教務部マネージャーから教務部教務課長(上級リーダー)に配転され、その後教務部算数課課長補佐に降格されたこと及び配転等の際に、基本給の格付けを下位に変更されたこと並びに教務部特進課に所属していた組合の副執行委員長aが灘特進コースの担当から外され、受持ち授業数を減らされるとともに、夏季一時金を前年に比べ減額されたこと及びその後特進課から教務部国語課に配転されたことが、労働組合法第7条第1号及び第3号に定める不当労働行為に該当するとして、組合が救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X1を平成13年2月当時の原職(教務部課長職)に復帰させなければならない。
- (2) 会社は、X1の基本給の格付けをPIV職Cに戻し、平成13年4月以降本件審問終結時までの差額賃金を支払わなければならない。
- (3) 会社は、aを平成14年1月末日当時の原職(教務部特進課員)に復帰させ、灘特進コースの授業を受け持たせるなど適切に業務を配分しなければならない。
- (4) 会社はaに対し、平成13年度夏季一時金の差額として、金127,193円を支払わなければならない。
- (5) 謝罪(誓約)文の掲示及び手交

第2 本件の争点

- 1 会社がX1を教務部マネージャーから教務課長(上級リーダー)に配転し、その後算数課課長補佐に降格したこと及び配転等の際に基本給の格付けを下位に変更したことは、不利益取扱い及び支配介入に該当するか。
- 2 会社がaを灘特進コースの担当から外し、受持ち授業数を減らすとともに、夏季一時金を前年に比べ減額したこと及びその後特進課から国語課に配転したことは、不利益取扱い及び支配介入に該当するか。

第3 当事者の主張

1 申立人

- (1) X1の教務課長(上級リーダー)への配転及び算数課課長補佐への降格並びに基本給の格付けの引下げについて(争点1)

平成12年1月、会社の従業員であったbのくも膜下出血による死亡を契機として、bの大学時代からの友人であったX1を中心とする従業員有志が、bの遺族を支援し、同年10月の労災申請に協力したことや、同年11月のマネージャー会議でbの死亡が過労死であるかどうかの質問に対して、X1が「過労死である」と答えたこと等から、会社は、組合が公然化する平成13年2月16日までに、組合結成の動きを察知していた。

こうしたなか、会社は、組合の影響力の拡大を防ぐため、平成13年2月の人事異動で、X1を教務部マネージャーから教務課長(上級リーダー)に「降格」配転するとともに、平成14年2月の人事異動では、X1をさらに算数課課長補佐に降格した。

また、会社は、X1の基本給の格付けを平成13年4月にはPIV職CからPIV職Dへ、さらに平成14年4月にはPV職Aへと引き下げた。これらの行為は、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

他方、会社が不当労働行為意思を有していたことは、c及びdを組合との団体交渉の担当者として雇い入れ、組合に対して不誠実な対応をさせたことや、会社の利益代表者には該当しない教務課長のX1を一時金の考課を行うための課長会議に出席させなかったことから明らかである。

- (2) aの配転、担当授業の変更及び受持ち授業数の減少並びに夏季一時金の減額について(争点2)

特進課及び灘特進コースの担当は、出世コースであり、周囲からの評価も高く、査定へ与える影響も大きい。aが平成13年2月に組合の副執行委員長に就任すると、会社は、aを同年9月には灘特進コースの担当から外し、平成14年2月には国語課に配転して、その受持ち授業数を減少させた。このことは、aに対する不利益取扱いであり、組合を嫌悪して行われた支配介入である。

また、会社が組合を嫌悪していることは、組合の書記長であるeや執行委員であるfが、灘特進コースの担当を外されていることから明らかである。

さらに、aの平成13年度夏季一時金が前年に比べ減額されたのも、公正な査定に基づくものではなく、aが組合の副執行委員長であることを理由とした差別待遇であることは明らかであり、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

2 被申立人

(1) X1の教務課長(上級リーダー)への配転及び算数課課長補佐への降格並びに基本給の格付けの引下げについて(争点1)

申立人のいう平成13年2月の「降格」配転は、従来のマネージャーをマネージャーと上級リーダーに分けたものであり、従来のマネージャーを上級リーダーとしても、そもそも降格には当たらない。

当時、X1をマネージャーとしなかったのは、X1に管理職としての能力が欠如していたためであり、翌年、X1を算数課課長補佐に降格したのも、教務課長(上級リーダー)であったX1が教務部の課長職5名の中で最低の評価を受けたことによるものである。

管理職の職級であるP職の基本給の算出には年齢指数を用いておらず、その格付けは、前年の格付けとは無関係に従業員の年ごとの業績に対する評価によって上下し、役職と基本給は連動するものとはなっていない。平成13年及び翌年の基本給の格付けの引下げも、ともに上記の評価を受けた結果、行われたものである。

そして、これらの評価がX1の組合活動と無関係であることは、平成12年2月におけるX1の基本給の額が平成11年2月のそれを下回っていたことから明らかである。

他方、会社は、c及びdを団体交渉の担当者として雇い入れたことはあるが、組合に対して不誠実な対応をしたことが判明するやいなや、直ちに同人らを解雇している。

また、X1は、組合員であり、組合の利害と抵触する人事考課を行うための会議に出席できないことは、組合の役員として当然認識しているはずである。

(2) aの配転、担当授業の変更及び受持ち授業数の減少並びに夏季一時金の減額について(争点2)

aの受持ち授業数の変更は、授業の能力や父母への対応において、特進課員としての適格性に問題があったとの評価に基づいて行ったものであり、組合活動とは何ら関係がない。

特進課が、給与や昇進の面において他の課と異なる特別な扱いを受けているという事実はなく、特進課及び灘特進コースの担

当は、組合が主張するような出世コースでもない。

また、aの受持ち授業数の減少は、組合からの受持ち授業数の減少の要求に沿って、全従業員を対象に実施したものであり、授業数が減少したのはaだけではない。

aの平成13年度夏季一時金の額が前年に比べ低かったのは、査定期間中におけるaの評価が低かったことによるものであり、組合活動を理由とするものではない。

なお、組合から組合員名簿が提出されていないため、会社は誰が組合員かを知り得る立場にない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、会社に勤務する従業員で組織する労働組合で肩書地に事務所を置き、審問終結時の組合員数は25名である。

(2) 会社は、肩書地に主たる事務所を置き、学習塾を営む株式会社で、審問終結時の従業員数は159名である。

なお、審問終結時、会社には申立人の外に労働組合は存しない。

2 組合結成の経緯及びその後の状況

(1) 平成12年1月にくも膜下出血で死亡したbの遺族が同年10月に労災申請を行った際、X1ら従業員有志はこれに協力したことを契機として、平成13年2月16日、組合を結成し、X1が執行委員長に、aが副執行委員長に選出された。同日、組合は、会社に対して、組合結成通知を行い、時間外労働基準の明確化と法律に従った時間外手当の支給、bの過労死に対する謝罪などを議題とする団体交渉を申し入れた。

(2) 同年2月21日、会社は、人事担当取締役及び人事課長の肩書でc及びdを雇い入れたが、同年3月9日、組合との団体交渉において不誠実な態度をとったことを理由に両名を解雇し、同月28日、組合に対して謝罪した。

3 会社の組織変更

(1) 従来、会社には、取締役会の下に、総務部、教務部及び運営部の3つの部が置かれ、授業担当や教材作成、各校の教室管理等に当たる教務部には、算数チーム、国語チーム、理科チーム及び社会チームの4チームが置かれていた。

また、各部には、マネージャーのほか、サブマネージャー及びリーダーが配置され、マネージャーは、事実上、各部の最上位の管理者として、各部における業務計画の管理等を担当していた。

(2) 平成13年2月、会社の組織変更に伴い、課長制が採用されるとともに、教務部内の上記「チーム」の名称が「課」に変更され、同部には新たに特進課及び教務課が設けられた。

これに伴って、教務部には次長が、部内の各課には課長及び課長補佐が置かれることになったが、課長の職務は、課の全体の状況を管理監督し、従業員が与えられた任務を全うできるよう教育するなどして、業務の効率化を図り課の円滑な運営に努めることにあった。

なお、従来のマネージャーは、課長制への移行と同時にマネージャーと上級リーダーに分けられ、「マネージャー」や「リーダー」の呼称も課長等の名称と併存する形でしばらくは存続したものの、1年後には廃止された。

4 会社における特進課及び灘特進コースの位置づけ

平成13年2月に上記の組織変更に伴って新設された特進課は、灘中学校への合格を目標とする生徒を中心としたクラス(灘特進コース)などを担当する課であり、その対象は成績上位の生徒に限られていた。

なお、審問終結時において、会社の部長及び次長10名中、灘特進コースを担当した経験がある者は2名であった。

5 人事制度

(1) 職能資格制度

会社は、以上のようなライン編成に加え、一方では職能資格制度を採用しており、従業員は、管理職資格であるP(プロフェッショナル)職と、それ以外のS(シニア)職及びJ(ジュニア)職のいずれかの職級に格付けされることになる。

S職及びJ職の基本給は、職能指数及び年齢指数の双方によって決まる(職能給・年齢給テーブルを適用)が、P職の基本給は、毎期の評価による職能指数のみによって決まり(職能給テーブルのみを適用)、役職の変更により、その額が上下するという事はない。

(2) 人事考課制度の概要

会社の人事考課には、こうした職級及び職能指数の変更を行うための人事考課(以下「職級考課」という。)と、年2回の賞与を支給する際に行う人事考課(以下「賞与考課」という。)がある。

このうち、職級考課の場合、課長を除くS職及びJ職の職級並びに職能指数の変更については、その上長である課長が第1次評価を行い、課長会議で各従業員の前年度の基本給の格付け及び年収と当年度分とを勘案し、考課を決定するものとされているが、会社の取締役、教務部次長等で構成される経営会議において、その内容が一部修正されることもある。また、賞与考課も、これと同様の方法で行われている。

他方、P職及び課長の基本給の変更は、その上長である次長が検討した後、取締役会の協議を経て、会社の代表取締役である

Y1(以下「社長」という。)が決定するものとされている。

6 X1の経歴等

(1) 経歴

X1は、平成4年3月に入社し、算数課に配属され、平成6年2月には算数課長に、平成9年2月には教務部サブマネージャーに、平成10年2月には教務部マネージャーに、それぞれ昇進した。

平成13年1月13日、会社は、X1に教務課長への配転を内示し、同年2月、X1は教務課長(上級リーダー)に配転された。また、その後、平成14年2月には、算数課課長補佐に降格された。

(2) 組合役員歴

X1は、平成13年2月16日の組合結成当時から執行委員長として本件申立て時に至っている。

(3) 人事考課の査定結果の推移

平成12年4月、X1は、新たにPIV職Cに格付けされ、これに伴い、その基本給の額も1年前の580,690円から573,520円に減額された。

また、平成13年4月にはその格付けがPIV職Dに、平成14年4月にはPV職Aに、それぞれ1ランク下位に変更され、基本給の額も平成13年には562,800円に、平成14年には552,080円に、それぞれ減額された。

(4) 業務内容等

ア 平成10年2月、X1は、それまで担当していた算数の授業や教材作成に関する能力が認められて、マネージャーに昇進した。

マネージャーとなったX1は、従前と同様、算数の授業を担当したほか、教務課員の人事管理、教務部のスケジュール管理やスケジュール調整等のほか、印刷業者との折衝、生徒及び父母を対象として年4回発行する「Together」の編集等の業務に従事した。

また、平成13年2月に教務課長に配転されてからもX1は、印刷業者との折衝や「Together」の発行等の業務には引き続き従事した。さらに、平成14年2月に算数課課長補佐に降格されてからは、講師会において課長を補佐する等の業務に従事している。

なお、この間、会社は、平成12年11月ころに開催されたマネージャー会議において、bの業務が過重であったかどうかについて、X1を含む各マネージャーに意見を求めたほか、平成13年6月及び10月ころに一時金の考課を行うため開催された課長会議において、X1が組合員であることを理由に、同人の出席を拒否したということがあった。

7 aの経歴等

(1) 経歴

aは、平成10年9月に入社し、国語チームに配属された。

平成13年1月22日、会社は、aを特進課に配転する旨を発表し、同年2月に当該配転を実施した後、平成14年2月には国語課にaを配転している。

(2) 組合役員歴

aは、平成13年2月16日の組合結成当時の副執行委員長であり、現在は執行委員として本件申立て時に至っている。

(3) 人事考課の査定結果の推移

aは、平成12年度及び平成13年度には、S職2号俸Bに格付けされていた。

aの平成12年度夏季一時金は、2.92か月分とS職の平均(2.64か月分)より0.28か月分多かったが、平成13年度夏季一時金は2.50か月分と平均(2.64か月分)より0.14か月分少なかった。

(4) 業務内容

aは、入社当初、国語チームで教材作成を中心とする業務に従事していたが、入社後3か月を経た平成10年12月に初めて灘特進コースの冬期講習を担当するようになったのを皮切りに、以後、灘特進コースの授業を数多く担当するようになった。

そして、平成13年2月に、教材作成能力の高さが評価されて、aは特進課に配転されて、教材やテストの作成のほか、父母会の管理運営等にも従事するようになった。

しかし、同年6月に、会社からaに対して、灘特進コースの夏期講習の受持ち授業数を減らし、9月以降、灘特進コースの担当を外す旨の通告があり、その結果、aの受持ち授業数は8から6に減少した。

さらに、aが国語課に配転された平成14年2月には、その受持ち授業数は、同課で最も少ない3にまで減少した。ただし、平成13年以降、他の従業員についても、その受持ち授業数は減少する傾向にあり、平成14年2月時点の国語課における他の従業員の授業数も4ないし6にまで減少した。

(5) 勤務状況等

平成13年5月、教務部次長g(以下「g次長」という。)は、aの授業を見学し、aの授業のやり方が厳しいので生徒の状況にあわせた指導を心がけるようaを指導したほか、同年の夏期講習の直前にも、授業見学に基づき、同様の指導を行った。

そして、同年9月以降、g次長はaに対して、授業の参考となるよう、授業における注意事項を記載した教材の写しを届けるようになったが、aからは何ら応答がなかった。

また、同年11月ころ、aが担当していた父母会の資料が前日ま

でに教室に届いていなかったことがあり、特進課長h(以下「h課長」という。)がaに注意したところ、aはミスを認めなかった。

8 X1の人事考課における評価

(1) 平成12年度人事考課

平成12年度におけるX1の人事考課は、社長のほか、会社の取締役i及び同jの3名が行ったが、X1の評価は、マネージャー会議における建設的な意見がほとんどなく、業務の進め方においても消極的な姿勢が目立ち、管理者としてのリーダーシップが大いに不足しているというものであった。

(2) 平成13年度人事考課

平成13年度におけるX1の人事考課は、g次長ともう一人の教務部次長であるkが行ったが、教材やテストの作成等、従前からの業務については、前年度の焼き直しが多く、新たな企画の提案がない上に、課長会議でも積極的な発言をせず、部下の管理能力にも問題がある、との評価をX1は受け、教務部の5名の課長中その評価は最低のものとなった。

9 aの人事考課における評価

平成12年度におけるaの人事考課は、国語課長であるl(以下「l課長」という。)が行い、平成13年度は、l課長及びh課長が行った。

これらの人事考課において、aは、特進課に異動後、教材作成能力では高い評価を受けたものの、報告、連絡及び相談の点で問題があり業務上円滑さに欠ける面があるとされ、また、授業の能力及び父母への対応においても不十分であるとして、低い評価を受けた。

10 その他の従業員との比較

組合は、組合員数を25名としているが、一部の組合員の氏名を非公開としており、本件審問の過程においても、これを明らかにしなかった。

また、組合は、a以外にも組合の役員経験者が特進課に配属されたことがあること、及び組合員であることを組合が明らかにした後、特進課に配属された組合員が存在することを認めたものの、X1及びaを除く組合員の基本給の格付け、配属等については、これを公表しなかった。

なお、平成13年2月、X1のほかにマネージャーから上級リーダーに配転された者が3名いるが、これらの者は組合員ではないことが明らかになっている。

第5 判断

1 X1の教務課長(上級リーダー)への配転及び算数課課長補佐への降格並びに基本給の格付けの引下げについて(争点1)

(1) 組合は、その公然化以前から、X1を中心とする組合結成の動

きを会社が察知していたとして、会社によるX1のマネージャーから上級リーダーへの配転等の行為が不当労働行為に該当する旨主張する〔第3の1(1)〕が、マネージャー会議におけるbの死亡をめぐる問答において、会社がこれを過労死とするX1の考え方を知っていたことは認められる〔第4の6(4)〕ものの、このことをもって、組合結成の動きを事前に察知していたとまではいうことができない。その他に、会社が組合結成の動きを察知していたと認めるに足りる事情はない。

また、X1の基本給は、組合公然化以前から下がっていたこと、及びX1と同時期にマネージャーから上級リーダーに配転された者が他にも3名おり、この3名については組合員でないことが明らかになっていること〔第4の10〕からすると、少なくともマネージャーから上級リーダーへの配転については、これが降格に当たるかどうかは別として、組合結成との間に因果関係があったとすることは無理がある。

(2) さらに、X1の配転及び降格並びに基本給の格付けの引下げ等の行為は、いずれも、X1に対する会社の評価が低かったことによるものであることが認められる。

すなわち、平成12年度の人事考課において、X1は、マネージャー会議における建設的な意見がほとんどなく、業務の進め方においても消極的な姿勢が目立ち、管理者としてのリーダーシップが不足しているとの評価を受けたこと〔第4の8(1)〕、及び平成13年度の人事考課においても、教材やテストの作成等従前からの業務については、前年の焼き直しが多く、新たな企画の提案がない上に、課長会議でも積極的な発言をせず、部下の管理能力にも問題があるとの評価を受け、教務部の5名の課長中その評価が最低のものとなったこと〔第4の8(2)〕がそれである。

(3) 他方、組合は、会社がc及びdを雇い入れ、組合に対して不誠実な対応をさせたことを理由に、会社が不当労働行為意思を有していたことは明らかであると主張するが、会社は、c及びdの両名を速やかに解雇するとともに、組合に対して謝罪しており〔第4の2(2)〕、また、こうした会社の組合に対する対応は、組合結成当初に限られ、その後、反組合的な姿勢が会社にはみられないこと、少なくとも、本件においてはそうした事実の主張ないし疎明がないことを併せ考えると、両名の雇入れ等の行為だけをもって、会社が組合を嫌悪し、その活動を妨害しようとする意図を有していたとまではいうことができない。

(4) 加えて、組合は、会社が一時金の考課を行う課長会議にX1を出席させなかったことは、会社の不当労働行為意思に基づくものであると主張するが、教務課長が、労働組合法第2条ただし書

第1号にいう「使用者の利益を代表する者」に当たるかどうかはともかく、S職及びJ職の人事考課の内容や年収が明らかとなる課長会議の場〔第4の5(2)〕にX1が出席することを情報の漏洩等を避けるために会社が認めなかったことには無理からぬところがあり、このことをもって、会社の不当労働行為意思を推認することも困難といわざるを得ない。

(5) 以上のように、会社がX1及び組合に対して不当労働行為意思を有していたとは認められず、会社のX1に対する行為が労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するという組合の主張は採用できない。

2 aの配転、担当授業の変更及び受持ち授業数の減少並びに夏季一時金の減額について(争点2)

(1) 組合は、aが所属していた特進課及び同人が担当していた灘特進コースは出世コースであり、周囲からの評価も高く、査定へ与える影響も大きいとして、これらの部署及び担当からaを外したことは、aの組合役員への就任を理由とする不利益取扱いに当たる旨主張する。

しかしながら、会社の部長及び次長の中で、灘特進コースを担当した経験のある者がその5分の1(10名中2名)にすぎないこと〔第4の4〕からみても、これを出世コースに当たるとすることは困難である。

また、組合は、a以外にも特進課を外された組合役員がいることから、会社が組合を嫌悪していたことは明らかであると主張するが、その一方で逆に、a以外にも組合の役員経験者が特進課に配属されたことがあること、及び組合員であることを組合が明らかにした後にも特進課に配属された組合員が存在すること〔第4の10〕等の事情を併せ考えると、組合の上記主張には理由がないといわざるを得ない。

(2) 他方、組合は、会社がaの受持ち授業数を減らしたことが、会社の不当労働行為意思に基づくものであると主張するが、他の従業員の受持ち授業数も、平成13年以降、同様に減少する傾向にあり、aの受持ち授業数が、同人の所属する国語課において最も少なかった〔第4の7(4)〕という点を考慮しても、このことをもって、直ちに会社の不当労働行為意思を推認することには無理がある。

また、bの死亡を契機として結成された組合は、その結成当初から、時間外労働基準の明確化等を要求しており、受持ち授業数の減少が組合の要求に基づくものであるとの会社の主張〔第3の2(2)〕も、首肯できないわけではない。

(3) さらに、組合は、aの平成13年度夏季一時金が前年に比べ減

額されたことについても、これが公正な査定に基づくものではなく、組合役員であることを理由とした差別待遇であることは明らかであると主張するが、aは、特進課に配属された平成13年2月以降、教材作成能力では高い評価を受けたものの、報告、連絡及び相談の点で問題があり、業務上円滑さに欠ける面があるとされ、また、授業の能力及び父母への対応においても不十分であるとして、低い評価を受けることになったことが認められ〔第4の9〕、これを覆すに足りる疎明はない。

- (4) 以上のように、会社がa及び組合に対して不当労働行為意思を有していたとは認められず、会社のaに対する行為が労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するという組合の主張は採用できない。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成16年4月20日

兵庫県地方労働委員会
会長 安藤猪平次