

# 命 令 書

申立人 管理職ユニオン・関西

被申立人 信和工業株式会社

上記当事者間の平成 16 年(不)第 38 号事件について、当委員会は、平成 17 年 7 月 13 日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井千恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同西村捷三、同松井茂記、同松下敬一郎、同宮嶋佐知子及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを、いずれも棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要及び請求する救済内容

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、①団体交渉において、57 歳以上の組合員に対して昇給停止額を支払う方向で検討する旨回答したにもかかわらず、後日の団体交渉において支払わない旨の回答を行うという不誠実な対応をしたこと、及び②申立人の支部役員である組合員の組合活動を嫌悪して、昇給考課において同人の評価を 1 ランク下げるとともに、団体交渉において同人の評価の再検討を求めたにもかかわらず、一切の検討を行わず、評価を変更しなかったこと、が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

申立人組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 57 歳以上の組合員に対して昇給停止額を支払う方向で検討することに関する誠実団体交渉応諾
- (2) 組合員 X1 の平成 16 年度昇給評価に係る誠実団体交渉応諾、同人の同昇給評価の是正並びに当該是正後の昇給額の差額及び夏季賞与の差額の支払い
- (3) 謝罪文の掲示

## 第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 57歳以上の組合員の昇給停止に係る団体交渉について

被申立人信和工業株式会社(以下「会社」という。)は、従業員が57歳に到達した時点で昇給を停止するとの現行のルールを廃止し、55歳時点での基本給見直しルール(以下「55歳見直しルール」という。)を設けることを内容とする文書を従業員に配布したが、この55歳見直しルールは、実施されれば、労働条件の大幅な不利益変更となるものだった。この55歳見直しルールをめぐって平成15年12月1日に団体交渉(以下、団体交渉を「団交」といい、このときの団交を「12.1団交」という。)が行われ、会社は、55歳見直しルールを白紙撤回するとともに、昇給を停止されていた57歳以上の組合員に昇給停止されなければ昇給したであろう額を支払う方向で検討する旨を回答した。

それにもかかわらず、会社は、同16年6月16日の団交(以下「6.16団交」という。)において、57歳以上の組合員に対してこれを支払わない旨回答したのであって、このような会社の対応は、不誠実団交に当たる。

(2) 平成16年度昇給考課における組合支部役員の評価結果及び団交について

ア 平成16年度の昇給のための考課について

平成16年度の昇給のための考課(以下「16年昇給考課」という。)において、申立人管理職ユニオン・関西(以下「組合」という。)の支部である信和工業労働組合の副支部長のX1(以下「X1組合員」という。)は、一次考課及び二次考課の総合評価では標準のBであり、二次考課及び最終考課とも会社の常務取締役であるY1(以下「Y1常務」という。)が行ったにもかかわらず、最終考課ではB評価の1ランク下のBC評価に変更された。

これは、Y1常務が、X1組合員が積極的に労働組合活動を行っていることを嫌悪して恣意的に評価を下げたものであって、不利益取扱いに当たる。

イ 16年昇給考課に係る団交について

使用者は、考課の対象者から説明を求められれば、誠実に、当該対象者が納得のいく答えをすることが必要である。

6.16団交において、組合は、X1組合員の16年昇給考課に関する問題を取り上げ、X1組合員の評価がBC評価となったのはY1常務がX1組合員を嫌悪して行った不利益取扱いであり、不当労働行為と考えているので再考してBに戻してほしい旨述べ、会社に対し検討を要請したのに対し、会社は一切の検討を行わなかつたのであって、このような会社の対応は、不誠実団交に当たる。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 57歳以上の組合員の昇給停止に係る団交について

団交においては、常に使用者が譲歩しなければならないものではなく、使用者が誠実に協議に応じている限り、有額回答を行わなくとも誠実団交義務違反となることはない。

会社は、団交開催要求を拒否したことではなく、団交において、①57歳以上の従業員の昇給を停止する理由、②57歳以上の従業員の昇給停止は平成11年から実施されており、同16年時点で変更することはできないこと、などを説明している。さらに、12.1団交において、会社は、昇給を停止されていた57歳以上の組合員に昇給額を支払う方向で検討する旨の回答をしたこともないのであるから、会社が誠実団交義務に違反した事実は存在しない。

(2) 16年昇給考課におけるX1組合員の評価結果及び団交について

ア 16年昇給考課について

会社における考課では、一次考課及び二次考課は絶対評価であるのに対し、最終考課は同一等級者間での相対評価が行われることになるため、二次考課と最終考課が実質的に同一人によって行われたとしても、評価結果に差が生じ得るのであって、最終考課の結果が二次考課の結果よりも上方に修正される者も、下方に修正される者も毎年少なからず存在するのである。X1組合員の最終考課の結果が二次考課の結果よりも低くなつたことをもって、会社の不当労働行為意思と結びつけることは失当である。

X1組合員は、16年昇給考課の以前から勤務態度等が不良であったため標準評価のBを下回る評価を複数回受けており、これはX1組合員が組合に加入するよりも前からのことである。X1組合員の16年昇給考課における評価が低かったのは、X1組合員の勤務姿勢等を正当に評価した結果であつて、X1組合員の組合活動を嫌悪した結果ではない。

イ 16年昇給考課に係る団交について

会社は、6.16団交において、会社における年間人事考課の考課方法とX1組合員に対する16年昇給考課についての説明を行つた。X1組合員の16年昇給考課に係る最終考課については、①社長、Y1常務及びY2部長(以下「Y2部長」という。)の3名が出席した会議で決定していること、②同一等級者の間での相対評価となること、③X1組合員と同一等級の者は品質管理部部長であつて、B評価の同部長と比較すると、X1組合員は期待される役割を果たしていないため評価は同部長を下回ること、などの説明を行つてゐるのであって、会社の誠実団交義務は尽くされている。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、給湯器部品の組立てを業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約 160 名である。
- (2) 組合は、平成 9 年 5 月 24 日に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約 350 名である。

なお、同 13 年 9 月頃に会社内に結成された信和工業労働組合は、組合の支部となっており(以下、信和工業労働組合を「支部」という。)、支部の組合員数は、本件審問終結時 45 名である。また、X1 組合員は、本件申立て時現在、副支部長の地位にある。

#### 2 57 歳以上の組合員の昇給停止に係る団交について

- (1) 平成 15 年 6 月 25 日、会社は、支部に対し、月給者を対象に、①「基本給が上限金額に達すると、以後の昇給はストップします」、「満 57 歳になれば、昇給はストップします(57 歳昇給停止制度)」、という二つのルールをいずれも廃止すること、②55 歳見直しルールに変更すること、を記載した同月 23 日付けの「基本給見直しルールについて」と題した文書(以下「6.23 基本給見直し文書」という。)を交付し、その内容の説明を行った。

なお、57 歳昇給停止制度は、毎年 4 月 1 日の基本給改定時点で 57 歳に達している者について、基本給を前年度と同じ金額のままに据え置き、以後は、減額しないものの、増額もしないとする制度であって、会社では、組合員を含めて月給者及び日給月給者の双方を対象に同 11 年 4 月から継続して実施されている。

会社は、57 歳昇給停止制度の実施に先立ち、同 10 年 9 月 14 日及び同 11 年 3 月 17 日に掲示を行い、従業員に告知を行っていた。

また、55 歳見直しルールは、月給者のみを対象として、55 歳時点で職能等級と役割価値を見直し、見直した区分に応じた基本給改定(どの区分においても減額となる。)を行い、56 歳以降は春の賃金改訂に基づき各人の賃金を改定するというものであった。

- (2) 平成 15 年 9 月 3 日、支部は、会社に対し、6.23 基本給見直し文書に記載された内容(57 歳昇給停止制度を廃止し、55 歳見直しルールに変更すること。)は、給与条件の不利益変更であって受け入れられないとして、その必要性と合理性について同月 12 日までに書面で回答するよう申し入れた。
- (3) 平成 15 年 11 月 18 日、組合及び支部は、会社に対し、「55 歳時点での基本給見直しルールの件」を議題とする団交の開催を申し入れた。

(4) 平成 15 年 12 月 1 日、組合及び支部からは X2 執行委員長(以下「X2 委員長」という。)、X3 支部長(以下「X3 支部長」という。)、X1 組合員らが、会社からは当時の Y3 社長(以下「Y3 社長」という。)、Y1 常務及び Y2 部長が出席して、12. 1 団交が開催された。

12. 1 団交において、会社は、組合に対し、55 歳見直しルールを実施するか、従前の 57 歳昇給停止制度を維持するかを含めて、賃金制度の再検討を行う旨を回答した。

なお、12. 1 団交において、会社は、「57 歳以上の組合員に昇給停止後の昇給差額を支払う方向で検討する」旨の発言を行ってはいなかった。

(5) 平成 15 年 12 月 17 日、支部は、12. 1 団交において賃金規定の改定について Y3 社長が白紙撤回したとして、会社に対し、57 歳昇給停止制度による同 14 年 4 月以降の昇給停止により生ずる差額を「未払い賃金」として、その支払いを請求し、「57 歳昇給停止制度の白紙撤回内容」の従業員への周知徹底などを求めるとともに、併せて同 15 年 12 月 25 日までに組合に文書で回答するよう求める申入れ(以下「12. 17 申入れ」という。)を行った。

(6) 平成 15 年 12 月 25 日、会社は、12. 17 申入れに対する回答として、①12. 1 団交で 57 歳昇給停止制度は白紙撤回していない旨、②あらためて会社の考え方を説明したい旨、を記載した「申入書に対する回答書」(以下「12. 25 回答書」という。)を組合に提示した。

(7) 平成 16 年 1 月 23 日、会社は、支部に対し、12. 25 回答書に記載された「あらためて会社の考え方を説明したい」とした部分の意味は、「6. 23 基本給見直し文書を破棄することと理解して下さい」という意味である旨を記載した文書を提示した。

(8) 平成 16 年 2 月 9 日、支部は、会社に対し、組合員 7 名の 57 歳昇給停止によって生じた未払い賃金 61 万 5,445 円を、同月 17 日までに支払うよう文書により請求した(以下、この請求を「2. 9 未払い賃金請求」という。)。

(9) 平成 16 年 2 月 19 日、組合及び支部は、会社に対し、「57 歳での昇給停止状態の未払い賃金の件」を議題とする団交の開催を申し入れ、同月 27 日、団交(以下、同日の団交を「2. 27 団交」という。)が開催された。2. 27 団交で、会社は、「(「57 歳での昇給停止状態の未払い賃金の件」については、同月 25 日に就任した)新社長(Y4 社長)に相談して、結果を回答する」旨の発言を行い、数日後、組合に対し、「未払い賃金はない、支払は一切しない」旨の回答を行った。

なお、Y4 社長(以下「Y4 社長」という。)は、就任後、団交の場以外で、組合に対し、労使関係の円滑化を目的として金銭の支払を提案したことはあった

が、この提案が組合との合意に至ることはなかった。

また、2.27 団交が開催された数日後、会社の喫煙所において、Y1 常務は、X1 組合員に対し、「(支部は、)上部組織が同席しなければ労使間の話し合いができるのか。けったいな組合やの」という旨の発言を行ったが、その後、支部と会社は、組合の本部役員の同席なしで、数度の労使協議会を開催した。

- (10) 平成 16 年 4 月 20 日、会社は、支部に対し、2.9 未払い賃金請求に関して、57 歳昇給停止制度は支部結成前の同 10 年 9 月 14 日及び同 11 年 3 月 17 日の 2 回に渡り従業員に告知され、従業員はこれを周知していたと判断でき、実施日の同年 4 月に決着しているのであって、それより相当経過してから行われた組合の 12.17 申入れは理に反しており受け入れることはできず、組合員に対し 57 歳昇給停止制度による昇給額の差額の支払をすることはできない旨、の回答を文書により行った。
  - (11) 平成 16 年 5 月 21 日、組合及び支部は、会社に対し、57 歳昇給停止制度による昇給差額を、未払い賃金又は解決金として支払うことを求めるとともに、交渉の場をもって話し合ってもよい旨の申入れを行った。
  - (12) 平成 16 年 6 月 7 日、組合及び支部は、会社に対し、①57 歳昇給停止制度の件、②2004 年度賃金改定評価の件(X1 組合員の 16 年昇給考課の評価に関する件)、などを議題とする団交の開催の申入れ(以下「6.7 団交申入れ」という。)を行った。
  - (13) 平成 16 年 6 月 16 日、組合及び支部からは X2 委員長、X3 支部長、X1 組合員らが、会社からは Y4 社長、Y1 常務及び Y2 部長が出席して、6.16 団交が開催された。
- 6.16 団交において、組合が 57 歳昇給停止制度に係る昇給差額の支払いを求めたことに対し、会社は未払い賃金はない旨の回答を行った。

### 3 16 年昇給考課及びそれに係る団交について

- (1) 会社における考課について
  - ア 会社では、毎年、①3 月に 4 月以降の昇給のための考課(以下「昇給考課」という。)、②6 月に夏季賞与のための考課、③11 月に冬季賞与のための考課、の計 3 回の考課を行っている。

会社における各考課は、人事考課表に基づき、一次考課、二次考課及び最終考課により行われる。

一次考課及び二次考課は、各従業員の担当部署ごとに絶対評価で行われ、一次考課については直属の課長が、二次考課については部門長がそれぞれ行い、各従業員の評価を決定する。

最終考課は、社長、常務及び管理部長の3名が出席した会議において行われる。管理部長は事務方としての参加であって、決定権を有しているのは社長と常務の2名である。最終考課では、二次考課の結果に、会社全体での同一等級に属する従業員間での相対評価の観点からの修正を行い、各従業員の評価が最終的に決定される。

なお、部署により直属の課長がいない場合があり、その場合には部門長が一次考課を行い、二次考課は常務が担当することになっている。

本件申立て時の会社における職能資格の等級は、次の表のとおりである。

職能資格の等級		役割の定義
D(経営層)		経営的判断により、会社(又は部門)の経営課題を策定・実践し、経営上の責任を負うと共に、その成果が求められる職務。また、最高経営層の助言・補佐ができる。
M(幹部層)	M2	部門方針に即して、部署の業務計画や方針・目標を決定し、政策的な事項については指示を受ける
	M1	が、通常業務については自主的な判断に基づいて部下を指導・管理しつつ統括部門の業務達成に責任を持つ。
S(指導層)	S2	業務に精通した知識・技能を有し、自己の判断と創意で応用・企画・折衝業務ができる。また、必要に応じて上司の補佐を行い、後輩の指導・監督ができる。
	S1	
J(担当層)		担当分野に即して、実務上必要な知識や技術を身につけ定型・非定型の業務を必要に応じて上司に指示を受けながら確実に実行することを期待される。

イ 最終考課の結果、各従業員は、評価の高い方から順番にS、A、AB、B、BC、C及びDの7ランクに評価される。従業員の昇給額又は賞与の額は、最終考課の結果が標準のB評価である場合を100として、評価結果に応じて、次の表のとおりの率に従い増減することとなる。

考課結果	増減率
S	110

A	105
AB	103
B	100
BC	98
C	95
D	90

ウ 最終考課の結果の割合は、全従業員のうち、標準のB評価の者が約75%、B評価を上回る評価を受ける者が約20%、B評価を下回る評価を受ける者が合計で約5%である。

エ 会社において、平成11年から同16年までの昇給考課において、二次考課と最終考課の間で評価結果が修正された者の状況は、次のとおりである。

11年昇給考課 該当者なし

12年昇給考課 計14名

職能資格の等級	修正された者的人数	上に修正された者	下に修正された者
7等級以上	3名	1名	2名
4等級	4名	2名	2名
3等級	1名	0名	1名
2等級	1名	0名	1名
1等級	5名	0名	5名

(注) 12年昇給考課は、平成12年4月1日付けの会社の職能資格制度改定前の職能資格によって行われており、当該改定後の職能資格等級(本件申立て時の職能資格等級)との関係は次のとおりである。

10等級及び9等級	→	D
8等級	→	M2
7等級	→	M1
6等級	→	S2
5等級及び4等級	→	S1
3等級ないし1等級	→	J

13年昇給考課 計6名

職能資格の等級	修正された者的人数	上に修正された者	下に修正された者
S2	1名	0名	1名
S1	2名	1名	1名
J	3名	3名	0名

14年昇給考課 計7名

職能資格の等級	修正された者の数	上に修正された者	下に修正された者
S2	1名	1名	1名
S1	5名	0名	5名
J	1名	1名	0名

15年昇給考課 計12名

職能資格の等級	修正された者の数	上に修正された者	下に修正された者
M2	4名	0名	4名
S2	2名	0名	2名
S1	2名	1名	2名
J	4名	2名	2名

16年昇給考課 計5名

職能資格の等級	修正された者の数	上に修正された者	下に修正された者
M2	1名	0名	1名
M1	2名	0名	2名
S1	1名	0名	1名
J	1名	1名	0名

(2) X1組合員の考課等について

ア X1組合員の経歴等について

X1組合員は、平成元年11月に会社に入社し、同2年1月に工程管理課課長、同年8月に明石工場次長、同5年4月に播磨工場次長を経て、同6年7月に降格となって技術管理グループリーダーに、同8年4月に品質管理部リーダーとなった。その後、X1組合員は、同12年3月に管理職から担当に降格となり、46年昇給考課時、営業購買部技術管理係に所属し、職能資格の等級はM2である。

M2は、前記(1)ア認定のとおり、経営層を除く従業員中、最も高い等級であって、16年昇給考課時にM2に属する従業員は、X1組合員及び品質管理部部長の2名のみであった。

イ 16年昇給考課前のX1組合員の考課結果等について

X1組合員は、16年昇給考課前にも次の表のとおり標準のB評価を下回る評価を受けたことがあり、そのうち2回は、前記1(2)認定の支部の結成前のことであった。

年	区分	考課結果
平成 11 年	昇給考課	C
平成 11 年	冬季賞与考課	BC
平成 14 年	昇給考課	C

ウ X1 組合員の 16 年昇給考課について

(ア) 16 年昇給考課は、平成 15 年 1 月 1 日から同年 12 月 31 日までを考課対象期間として、同 16 年 3 月 1 日時点で実施され、専門知識・技能、CS 志向、対人関係力、情報収集力、企画計画力、リーダーシップ、実行力、問題解決力、確認修正力及び取組姿勢の 10 項目の評価に基づき、総合評価がなされるものであった。

なお、会社では、昇給考課に係る最終考課の結果は、毎年 5 月になってから出され、4 月に遡って昇給が行われることとなっている。

(イ) 課長が存しない部署に属している X1 組合員の 16 年昇給考課に係る一次考課は、部門長の Y5 某部長(以下「Y5 部長」という。)が行った。

一次考課での X1 組合員の評価は、上記(ア)の 10 項目の評価項目中、A 評価が 1 項目、B 評価が 5 項目、C 評価が 4 項目であって、総合評価は B 評価であった。また、Y5 部長が記載した人事考課表の「強みとコメント」欄には「課題遂行は問題意識を持ち取り組むようになってきたが、問題解決しようとする意識と積極性が少ない」と記載されていた。

(ウ) X1 組合員の 16 年昇給考課に係る二次考課は、Y1 常務が行った。

二次考課での X1 組合員の総合評価は、B 評価であった。

(エ) X1 組合員の 16 年昇給考課に係る最終考課は、Y4 社長、Y1 常務及び決定権のない Y2 部長が出席する会議で行われた。ただし、Y4 社長は、平成 16 年 2 月 25 日に会社の社長に就任したため、16 年昇給考課の対象期間である同 15 年 1 月 1 日から同年 12 月 31 日の間は会社に在籍していなかった。そのため、X1 組合員の 16 年昇給考課に係る最終考課は、実質的には Y1 常務が一人で行った。

最終考課での X1 組合員の総合評価は、二次考課の B 評価から BC 評価に変更された。16 年度昇給考課において X1 組合員が標準の B 評価を下回る BC 評価を受けたことにより生じた昇給額の差は、前記 3(1)イ認定のとおり、B 評価であった場合の昇給額が 100%とした場合、BC 評価ではその 98%になるというものであって、昇給額月額にすると約 131 円であった。

なお、16 年昇給考課前に、X1 組合員は、最終考課において二次考課と異なる評価を受けたことはなかった。

(3) X1 組合員の 16 年昇給考課に係る団交について

ア 平成 16 年 5 月 18 日、X1 組合員は、Y1 常務及び Y5 部長から、16 年昇給考課に係る説明を受けた。

イ 平成 16 年 5 月 21 日、X1 組合員は、Y1 常務に対し、16 年昇給考課の最終考課を誰が行ったのかとの質問を行った。これに対し、Y1 常務は、X1 組合員の評価を BC 評価とすることを提案したのは、Y1 常務である旨の回答を行った。

ウ 平成 16 年 6 月 16 日、6.7 団交申入れに基づき開催された 6.16 団交において、組合は、会社に対し、X1 組合員の昇給考課について、具体的にどのデータをもとにして B 評価を BC 評価に変えたのかについての説明を求めるとともに、最終考課において X1 組合員の評価を BC 評価に変更したのは、X1 組合員の組合活動を嫌悪した不当労働行為であるとして、X1 組合員の評価の再考を求めた。

これに対して会社は、X1 組合員の昇給考課について、①一次考課と二次考課は B 評価であったが、Y4 社長、Y1 常務及び Y2 部長の 3 名で最終考課の結果を BC 評価に決めた、②最終考課では、同じ職能資格等級内の者との相対評価が行われ、その役割、内容、発揮能力、程度を総合比較してランク付けする、③X1 組合員と職能資格等級が同一である者は品質管理部部長 1 名で、同人の二次考課は B 評価で、最終考課も B 評価であった、④最終考課において、品質管理部部長は B 評価であるのに対して X1 組合員が BC 評価となつた理由は、能力の差によるものである、⑤目標に対する実際の仕事実績を、発揮能力と捉えている、⑥最終評価を BC にした理由は、会社で一番能力評価の高いところ(経営層を除く従業員中、最も高い職能資格等級である M2)に X1 組合員がおり、M2 に求められる能力と X1 組合員の現状の仕事の発揮能力に格差があるためである、旨を述べた。

なお、6.16 団交の後、会社は、X1 組合員の 16 年昇給考課に関して、その評価を変更することはなかった。

#### 第 4 判 断

##### 1 57 歳昇給停止制度に係る団交について

(1) 組合は、会社が、12.1 団交において 55 歳見直しルールを白紙撤回するとともに、昇給を停止されていた 57 歳以上の組合員に、昇給差額を支払う方向で検討する旨を回答したにもかかわらず、6.16 団交においてこれを支払わない旨回答しており、このような会社の対応は、不誠実団交に当たる旨主張するので、以下検討する。

(2) 前記第3.2(4)ないし(13)認定のとおり、①平成15年12月1日、「55歳時点での基本給見直しルールの件」を議題とする12.1 団交において、会社は、組合に対し55歳見直しルールを実施するか、従前の57歳昇給停止制度を維持するかを含めて、賃金制度の再検討を行う旨を回答したが、会社から、「57歳以上の組合員に昇給停止後の昇給差額を支払う方向で検討する」旨の発言が行われたことはなかったこと、②同月17日、支部は、12.1 団交において賃金規定の改定についてY6社長が白紙撤回したとして、会社に対し、57歳昇給停止制度による同14年4月以降の昇給停止に係る「未払い賃金」の支払いを請求し、「57歳昇給停止制度の白紙撤回内容」の従業員への周知徹底などを求めるとともに、併せて同15年12月25日までに組合に文書で回答するよう求める12.17申入れを行ったこと、③同日、会社は、12.17申入れに対する回答として、12.1 団交で57歳昇給停止制度は白紙撤回していない旨、あらためて会社の考え方を説明したい旨、を記載した12.25回答書を組合に提示するとともに、同16年1月23日、支部に対し、12.25回答書に記載された「あらためて会社の考え方を説明したい」とした部分の意味は、「6.23基本給見直し文書を破棄することと理解して下さい」という意味である旨を記載した文書を提示したこと、④同16年2月9日、支部は、会社に対し、組合員7名の57歳昇給停止制度に係る2.9未払い賃金請求を行ったこと、⑤同月27日、「57歳での昇給停止状態の未払い賃金の件」を議題とする2.27 団交が開催され、会社は、「(「57歳での昇給停止状態の未払い賃金の件」については)新社長に相談して、結果を回答する」旨の発言を行い、数日後、組合に対し、「未払い賃金はない、支払は一切しない」旨の回答を行ったこと、⑥同年4月20日、支部に対し、2.9未払い賃金請求に関して、57歳昇給停止制度は支部結成前に2回に渡り従業員に告知され、従業員はこれを周知していたと判断でき、実施日の同年4月に決着しているのであって、それより相当経過してから行われた組合の12.17申入れは理に反しており受け入れることはできず、組合員に対し57歳昇給停止制度による昇給額の差額の支払をすることはできない旨、の回答を文書により行ったこと、⑦同年5月21日、組合及び支部は、会社に対し、57歳昇給停止制度による昇給差額を、未払い賃金又は解決金として支払うことを求めるとともに、交渉の場をもって話し合ってもよい旨の申入れを行ったこと、⑧同年6月16日、57歳昇給停止制度の件などを議題とする6.16 団交において、組合が57歳昇給停止制度に係る昇給差額の支払いを求めたところ、会社は未払い賃金はない旨の回答を行ったこと、がそれぞれ認められる。

(3) これらの事実からすれば、組合は、12.1 団交において、6.23 基本給見直し

文書に基づく会社の賃金制度の改定には反対したものの、会社の賃金制度の再検討を行う旨の回答を、57歳昇給停止制度も撤回したものと解釈して、同14年4月以降の昇給停止に係る「未払い賃金」の支払いを請求し続けていたものと認められるが、会社は、一貫して、57歳昇給停止制度は白紙撤回していない旨、さらに未払い賃金は一切なく、差額の支払いもしない旨の回答を行っているのである。

また、前記第3.2(9)認定のとおり、Y4社長は、非公式の場で、組合に対し、労使関係の円滑化を目的として金銭の支払を提案したことは認められるものの、この提案をもって会社が57歳以上の組合員に昇給停止後の昇給差額を支払う旨の確約を行ったと認めることはできない。

したがって、会社は12.1 団交において昇給を停止されていた57歳以上の組合員に昇給停止後の昇給差額を支払う方向で検討する旨を回答したにもかかわらず、6.16 団交において57歳以上の組合員に対してこれを支払わない旨の回答をしたことが不誠実団交に当たる旨の組合の主張は採用することはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

## 2 16年昇給考課及びそれに係る団交について

### (1) X1組合員の16年昇給考課について

ア 組合は、X1組合員の16年昇給考課において、一次考課及び二次考課の総合評価では標準のB評価であったのに、最終考課ではB評価の1ランク下のBC評価に変更されたのは不利益取扱いであって、二次考課及び最終考課を行ったY1常務が、X1組合員が積極的な労働組合活動を行っていることを嫌悪して、恣意的に評価を下げたものであり、X1組合員の組合活動を理由とする不利益取扱いである旨主張するので、以下検討する。

イ まず、会社における考課についてみると、前記第3.3(1)ア及びエ認定のとおり、会社では、①毎年、昇給考課、夏季賞与考課及び冬季賞与考課が行われ、それぞれの考課において一次考課及び二次考課は各従業員の担当部署ごとに絶対評価で行われ、最終考課は二次考課の結果に、会社全体での同一等級に属する従業員間での相対評価の観点からの修正を行い、各従業員の評価が最終的に決定されること、②一次考課については直属の課長が、二次考課については部門長が行い、最終考課は社長、常務及び管理部長の3名が出席した会議において行われること、③最終考課の決定権を有しているのは社長と常務の2名であること、④部署により直属の課長がいない場合には部門長が一次考課を行い、二次考課は常務が担当することになっていること、⑤平成12年から同16年までの間において、二次考課と最終考課の間で評価結果

が修正された者は、毎年複数名(5名から14名まで)存在すること、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、会社においては、従業員に直属の課長がいない場合には、二次考課と最終考課との両方に常務が関与することになり、さらに絶対評価である二次考課の結果と相対評価である最終考課の結果は必ずしも同一とは限られていない。

ウ 次にX1組合員の16年昇給考課前の経歴等についてみると、前記第3.3(2)ア及びイ認定のとおり、X1組合員は、①平成12年3月に管理職から担当に降格となったこと、②支部結成前の同11年昇給考課及び同年冬季賞与考課並びに支部結成後の同14年昇給考課において、標準以下のBC又はC評価を受けていること、が認められる。

また、X1組合員の16年昇給考課に関しては、前記第3.3(2)ア及びウ(イ)ないし(エ)認定のとおり、①X1組合員は、16年昇給考課時、営業購買部技術管理係に所属し、職能資格の等級はM2であること、②16年昇給考課時にM2に属する従業員は、X1組合員及び品質管理部部長の2名のみであったこと、③X1組合員は、課長が存しない部署に属しているため、16年昇給考課に係る一次考課は部門長のY5部長が行い、総合評価はB評価であり、人事考課表の「強みとコメント」欄には「課題遂行は問題意識を持ち取り組むようになってきたが、問題解決しようとする意識と積極性が少ない」と記載されていたこと、④X1組合員の16年昇給考課に係る二次考課はY1常務が行い、総合評価はB評価であったこと、⑤X1組合員の16年昇給考課に係る最終考課は、実質的にはY1常務が一人で行い、総合評価は二次考課のB評価から1ランク下のBC評価に変更されたこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、X1組合員に対し、組合加入前後を通じて、不合理な不利益取扱いがあったとは認められない。

エ さらに、前記第3.2(9)認定のとおり、Y1常務が、X1組合員に対し、「(支部は、)上部組織が同席しなければ労使間の話し合いができるのか。けつたいたい組合やの」という旨の発言を行った事実は認められるものの、その後、支部と会社の間で組合の本部役員の同席なしで労使協議会が開催されるに至っていることからすれば、Y1常務のX1組合員に対するこの発言をもって、会社が組合ないしX1組合員の組合活動を嫌悪していたとまでみることはできず、またその他に、会社が、組合ないしX1組合員の組合活動を嫌悪していたとする事実についての疎明もない。

オ 前記イないしエを総合的に判断すると、X1組合員の16年昇給考課の二次

考課及び最終考課については実質的には Y1 常務が一人で行い、総合評価を二次考課の B 評価から BC 評価に変更はしたものの、Y1 常務が、X1 組合員が組合員であったり、組合活動を行ったことを理由に、X1 組合員を恣意的に不利益に取り扱ったとまではみることはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(2) X1 組合員の 16 年昇給考課に係る団交について

ア 組合は、6.16 団交において、X1 組合員の評価が BC 評価となったのは Y1 常務が X1 組合員を嫌悪して行った不利益取扱いであり、不当労働行為と考えているので再考して B に戻してほしい旨述べ、会社に対し検討を要請したのに対し、会社は一切の検討を行わなかつたのであって、このような会社の対応は、不誠実団交に当たる旨主張するので、以下検討する。

イ まず、前記(1)判断のとおり、16 年昇給考課における X1 組合員の BC 評価は不当労働行為であるとまでは認められないところ、前記第 3.3(3) ウ認定のとおり、6.16 団交において、会社は、X1 組合員の昇給考課について、最終考課では同じ職能資格等級内の者との相対評価が行われ、その役割、内容、発揮能力、程度を総合比較してランク付けがなされるが、X1 組合員と職能資格等級が同一である者は品質管理部部長 1 名で、同人の二次考課は B 評価で、最終考課も B 評価であったこと、最終考課において、品質管理部部長は B 評価であるのに対して X1 組合員が BC 評価となった理由は、X1 組合員は、経営層を除く従業員中、最も高い職能資格等級である M2 であるが、M2 に求められる能力と X1 組合員の現状の仕事の発揮能力に格差があり品質管理部部長に比し能力の差があるためである、旨を説明しており、16 年昇給考課における X1 組合員の評価が BC 評価となった経緯と理由について一定の説明を行い、組合の理解を得ようと努めているものと認められる。

したがって、たとえ、6.16 団交における組合の求めに応じ、会社が X1 組合員の 16 年昇給考課に係る評価を再考しなかつたとしても、これをもって直ちに不誠実な対応であるとまではいうことはできないから、X1 組合員の 16 年昇給考課に係る団交に関する組合の申立てについては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

平成 17 年 8 月 15 日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 ㊞