

命 令 書

再 審 査 申 立 人 田中酸素株式会社

再審査被申立人 田中酸素労働組合

上記当事者間の中労委平成 17 年(不再)第 16 号事件(初審山口県労委平成 16 年(不)第 1 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 12 月 7 日第 21 回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員曾田多賀、同佐藤英善、同尾木雄、同野崎薫子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

1 本件は、田中酸素株式会社(以下「会社」という。)が、①平成 16 年 5 月 11 日付けで田中酸素労働組合(以下「組合」という。)書記長 X1(以下「X1」という。)を本社プロパン部から「本社営業部高圧ガス担当係」へ異動(以下「5. 11 異動」という。)させたこと、②平成 16 年 4 月 24 日に行った X1 に貸与していた社用携帯電話を解約したこと、③X1 に対して、平成 16 年夏期賞与を前年より大幅に減額支給したこと、④組合員 3 名に対して、定時退社を指示するファックス文書を送信し、その後、同人らを終業時刻後直ちに退社させたこと、⑤X1 及び組合副執行委員長 X2(以下「X2」という。)に対して、Y1 会長(以下「会長」という。)及び Y2 社長(以下「社長」という。)が支配介入の発言を行ったこと、⑥平成 16 年 8 月 25 日労働委員会に証人として出頭した X1 及び X2 に対して、その欠勤した時間の賃金相当額を減額するとともに、同年 8 月分の皆勤手当を支給しなかったことが労働組合法第 7 条第 1 号、第 3 号及び第 4 号の不当労働行為であるとして、山口県労働委員会(以下「山口県労委」という。)に救済申立てがなされた事件である。

- 2 山口県労委において、組合が請求した救済内容は次のとおりである。
 - ① 会社は、組合が結成通知した平成 16 年 4 月 15 日以降、X1 に対して行った措置を撤回し、同人に対して、プロパン部責任者としての職務への復帰及び社用携帯電話貸与の措置をとらなければならない。
 - ② 会社は、X1 の平成 16 年夏期賞与の減額分 14 万円を支給しなければならない。
 - ③ 会社は、組合員のみに対して定時での退社を強要して、他の社員と差別してはならない。全社員の定時退社を求める。
 - ④ 会社は、組合員に対して、組合からの脱退を強要してはならない。
 - ⑤ 会社は、X2 に平成 16 年 8 月分給与の減額分 15,980 円を、X1 に同 18,560 円をそれぞれ返還しなければならない。
- 3 山口県労委は、1 の申立てのうち、①(X1 5.11 異動問題)、②(社用携帯電話の解約)、④(定時退社問題)に関する申立てを棄却し、③、⑤、⑥について不当労働行為の成立を認めて次の救済命令を発した。
 - a. 会社は、申立人の組合員に対して、組合からの脱退を勧奨するなど、支配介入してはならない。
 - b. 会社は、X1 に対して、平成 16 年 8 月 6 日に支給した夏期賞与について、平成 15 年夏期賞与と同じ査定基準により支給すべき金額を再計算の上、既に支払った金額との差額を支払わなければならない。
 - c. 会社は、X1 及び X2 に対して、平成 16 年 9 月 10 日に支給した 8 月分給与について、同年 8 月 25 日の山口県労委に出頭した時間を欠勤がなかったものとして取り扱い、8 月分給与から減額した金額を、同人らにそれぞれ支払わなければならない。
- 4 会社は、これらの救済命令を不服として、平成 17 年 3 月 10 日、本件再審査を申し立てた。

第 2 争点

- 1 X1 及び X2 に対する社長らの発言は、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか(争点 1)。
- 2 X1 に対する平成 16 年夏期賞与の減額は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか(争点 2)。
- 3 X1 及び X2 に対する労働委員会証人出頭を理由とする平成 16 年 8 月分給与減額は、労働組合法第 7 条第 4 号の報復的不利益取扱いに該当するか(争点 3)。

第 3 争点に関する再審査申立人の主張要旨

- 1 争点 1(X1 及び X2 に対する社長らの発言)について
 - ア 初審命令は、初審における X1 の証言に依拠して、会長が X1 に対し、平成 16

年5月11日に「お前は会社の言うことが聞けんでX3の言うことが聞けるんか。役員にして欲しゅうないんか」、「役員にしてやろうじゃないか。給料が35万円になるけど役員になりとうないんか」、「X3側についちよっても仕方ないじゃろう。会社の言うことを聞けいや。聞けんじゃったら、もう辞めてしまえ」と発言した旨認定している。

しかしながら、組合提出の甲52号証によると、会長が「役員になるまで頑張らないかん。役員になろうと思えば会社の言うことも聞かないかん」等と発言したのは平成16年2月12日であり、また、甲53号証によると、「役員にしようという話も出ているぞ」「役員にしたら給料が30万円に上がるぞ」等と発言したのは同月14日であり、いずれも組合結成前のことである。

イ 組合結成後である平成16年5月11日の会長の発言は「X3君の言うこと聞くんか。田中酸素の言うことは聞けんのか。田中酸素の言うことを聞けや」というものである。同日の発言の中には「会社の業務をまっとうにしてから、はじめて役員にもなろうし、給料も賞与も上がる」というものもあるが、これらはいずれも会社経営者としての正当な言論であって、何ら支配介入には当たらない。

ウ X1は、平成16年5月11日の上記会長発言につき、X3らが帰った後に、会社の1階事務所応接室で、社長、会長、Y3営業本部長(以下「Y3部長」という。)からいろいろ言われた際の発言であるとしている。しかし、上記話合いの事実はなく、これは社長の証言からも明らかであり、また甲54号証に「X3とX1が事務所から出たところへ会長が怒鳴って来る」と記載されていることから裏付けられるものである。したがって、X1は2月12日及び同月14日の発言と同年5月11日の発言を混同し、これらすべてが5月11日の発言と誤認していることが明らかである。

エ 社長が、平成16年5月18日に美祿営業所に行った際に、X2に対し、「組合を抜けんかったらそれなりの処遇をする」旨発言した事実はない。また、「X3さんに利用されちよるんかな」と言ったのは、その疑問を率直に口に出して言ったのみであって、X3と縁を切れとの趣旨で言ったものではなく、したがって支配介入には当たらない。

2 争点2(X1に対する平成16年夏期賞与減額支給)について

ア X1に対する平成16年の夏期賞与の基準は、前年の夏期賞与の基準と変わりなく、ただその勤務成績によって査定を行った結果、金額に差異を生じたものである。

イ 査定の手続きは、会社の業績や財務内容により賞与の支給総額を決め、次い

で社長が各従業員への個別の支給額の前案を作り、その上で当該従業員の所属する営業所長らの意見を聞いて、調整の上最終決定するというものである。本社勤務の X1 については、社長が Y3 部長と協議して決定した。この手続きについては、平成 15 年と翌 16 年の各夏期において基本的に変更はない。

しかし、16 年夏期における X1 については、プロパン部から酸素部へと担当替えとなったこともあり、より慎重に他の役員や同僚の意見を求めて査定を行った。

ウ 査定の一資料として、評価基準シートを参考にした点も両期で変更はなく、その評価点も両期ではあまり変わっていない。ただし、評価基準シートの作成については、15 年夏期においては社長が単独で行っていたが、16 年夏期は他の役員の意見を聞くなど、より慎重な手続きを踏んだ。

また、評価の基準についても変更はない。すなわち、両期とも、日常の仕事ぶりを評価して査定を行っている。「日常の仕事ぶりを評価する」とは、要するに当人の勤務の態様・実績を他の従業員との比較により相対的に評価することであり、このような基準については両期で何らの変更はない。

エ X1 については、上記ウによる評価の結果、15 年夏期と 16 年夏期で査定に差が生じ、これが賞与額の差となった。すなわち、15 年夏期の査定対象期間においては、同人はプロパン部の責任者としての業務を一応こなしており、特に業務に支障を来すこともなかったため、可もなく不可もなしとして、他の従業員と横並びの査定となったが、16 年夏期の査定対象期間においては、X1 は責任者会議に出なかったり、あるいは出ても月次売上げの報告もなく、会議でも積極的な発言が全くないなど、職務に対する意欲や熱心さに欠けていた。また、同人は不当な言動により始末書を出した。さらに最も重要なこととして、プロパンのコンピュータによる販売管理について、X1 は、退職した事務員に代わって行えるよう 1 か半月もかけて練習したが、結局習熟するに至らず、プロパン部の責任者としての任務遂行は困難と判断し、酸素部への担当替えをせざるを得なかった。これらの事実から査定が低くなったのである。

このように、勤務の態様・実績の客観的評価による合理的な査定が行われた結果、賞与額が前年に比べて減額されたのであり、この減額は、X1 が組合員であることとは全く関係がない。

3 争点 3(X1 及び X2 に対する労働委員会証人出頭を理由とする平成 16 年 8 月分給与減額)について

ア 会社は、従前は厳格な労働時間管理をしていなかったため、一時的な不就業について必ずしも把握できず、このため賃金の減額をしてこなかった実態があ

ったが、これは一時不労を把握・認識しながら賃金の減額をしなかったのではなく、ましてやそれが会社における共通認識となっていたわけではない。

イ 会社は、組合が厳密な時間管理を求め、タイムカードの導入を要求したり、また、過去において時間外労働があったとして残業手当の請求訴訟を提起したことから、これを契機に厳格な時間管理の必要性を感じ、このため、一時不労についても「労働時間内外出申請書」(以下「申請書」という。)により自己申告することを徹底させるようにしたものである。

ウ X1 及び X2 が山口県労委に証人出頭し一時不労となったことに対し、申請書による申告をさせた上で不労に対する賃金を減額したのは、ノーワーク・ノーペイの原則上当然である。なお、言うまでもなくこのような取扱いは組合員に限らないものであり、組合員であることゆえに不利益取扱いしたものではない。よって、X1 と X2 に対する賃金減額は不当労働行為に該当しないものである。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、高圧ガスの販売、鉄工用機械リース、レンタカー、仮設リース等を業務内容とし、昭和44年1月8日に設立された。肩書地に本社を置き、山口県美祢市、同小郡町他に営業所を有しており、初審申立時の、役員及びパートを含めた社員数は64名である。
- (2) 組合は、平成16年4月14日に、会社に勤務する社員を中心に結成された労働組合で、初審申立時の組合員数はX3(執行委員長、以下「X3」という。)、X1(書記長)、X2(副執行委員長)、X4(同、以下「X4」という。)の4名であり、上部団体として宇部地域労働組合総連合に所属している。

なお、本組合結成前に、X3ら4名は山口一般労働組合宇部支部に加入していたが、本組合結成後は脱退している。

- (3) X3は、平成8年7月12日、会社に入社し、当初は美祢営業所においてリース部門の業務に従事していたが、平成13年8月13日、本社勤務となり、その後、下記2の(1)のとおり、解雇された。

X1は、昭和60年8月に入社し、入社時は1人でプロパンガス部門を担当しており、入社後まもなく営業面や取引先との関係上、プロパン部長の肩書を会社から与えられ、その後プロパン部の担当社員は、パートを含め4人となった。

また、X2は美祢営業所、X4は山口営業所に勤務していた。

2 労使関係

- (1) 組合結成以前の状況

ア 平成 14 年 8 月 31 日、会社は、後に組合を結成し、その執行委員長となる X3 を、会長に対する暴言や他社でのアルバイトを事由として解雇した。これに対して X3 は、15 年 1 月 15 日、山口地方裁判所宇部支部に解雇無効等の訴え(以下「X3 解雇訴訟」という。)を提起し、16 年 5 月 28 日、同裁判所において会社主張の事由は、就業規則所定の解雇事由には該当せず、解雇は無効と判断された。その後、同判決は同年 12 月 22 日に控訴審である広島高等裁判所において確定したが、会社は、同月 29 日付けで同人に対し、他の事由も含めて再度解雇処分に付したため、X3 はこれについても本件再審査結審現在、同様の訴訟を提起し争っている。

なお、X3 は、16 年 2 月に自己の解雇前の労働について、時間外労働割増賃金請求訴訟を提起している。

イ 15 年 10 月 11 日、X1 は扶養手当が減額されたことについて経理担当者に苦情を申し立てた。これに対し社長は、給料を上げるためには、これまで会社が出席を求めているなかった毎月初めに開催する責任者会議(営業会議)に出席するよう指示したが、X1 はこれを拒み、その後、同年 11 月の同会議は終了間際に出席したが、12 月は出席しなかった。そのため、会議翌日の 12 月 2 日、社長は同人に対して出席しなかったことを注意し、さらに月次報告もしてくれと指示した。

16 年 1 月 9 日の責任者会議には X1 は出席したが、同会議では同年の会社の目標、各部門の目標などが話し合われ、さらに出席者個人の目標などについても話し合われ、X1 に対してはプロパン部の営業目標を尋ねられたが、X1 は全く発言しなかった。

ウ 15 年 11 月、X1 は、X3 解雇訴訟において証人として証言をした。その後、会社は、X1 の同年 12 月支給の冬期賞与を前年に比べ減額して支給したため、X1 は、賞与の査定額の妥当性について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく申出を 12 月 25 日に山口労働局に行った。

この申出に対し山口労働局は、16 年 1 月 26 日付けで会社に対して、額の査定において合理的な理由がなく減額されているため、適正な査定に基づく賞与を支払うよう指導し、併せて X3 解雇訴訟で X1 が行った証言と賞与の査定との関係について関連性を否定できない旨の労働条件紛争担当参与の意見が示された。

エ 16 年 1 月 20 日(以下、2 の項における年号はすべて平成 16 年であるので、これを省略する。)、X3 が、会社敷地内において、X1 の冬の賞与が少ないことについて、会社役員に是正を求める行為を行った。その際に一緒にいた X1

の言動等について、会社はその秩序を乱すものであったとして、同月 30 日に X1 に「始末書」に署名して提出するよう求めた。X1 は、「始末書」に署名することについて、X3 と相談後、翌日これに署名して提出した。

オ 2 月 12 日、X1 は、社長及び会長から、X3 解雇訴訟での証言内容を撤回する書面に署名するよう迫られて断ったところ、社長は、「いつまでも 1 年 2 年生きたいなことを言ったらつまらんじゃん。管理者じゃろうが、管理者の発言をしいや、とてもじゃないが今のは管理者の発言とは思えない。」と発言し、また、会長は、「会社に反抗する者は会社は困るわけよ、どないかせな困るわけよ、その辺考えてみいや。自分の勝手ばかりじゃ。」と発言した。

さらに、同月 14 日、朝礼後、社長が、X1 に対し、「通じてるんじやろが X3 と。はっきり言えや、通じちよるんじやったら通じちよるでええから。通じちよるからなんぼでもこんとが来るんじやうが。」と発言し、さらに会長は、「この次、役員にしようという話も出ちよるんぞ、あんだけ反発したら役員にできんぞ。役員にしたら給料 30 万ポンと上がるんぞ、会社に協力せんやったら、嫌やったら役員になる必要ないよ、別に。」と発言した。

カ 2 月中旬、プロパン部の女性社員が 4 月に退職することとなった際に、会社は、プロパン部業務の一部を下請に出す案を X1 らに提案した。この提案に対し、X1 らは退職する女性社員のコンピュータ関係の業務を 2 人で行うから下請化を避けて欲しい旨の申出を会社に行い、会社は、この申出を受け入れたので、X1 は、同じプロパン部で非組合員の X5(以下「X5」という。)とともに上記女性社員からコンピュータ操作を習い始めた。

キ 4 月 13 日、X1 は、プロパン部の業務が過度の労働になるので事務員の補充等を求めた「要望書及び販売促進計画書」を会社に提出した。

これに対して、社長と Y3 部長が X1 を激しく叱責し、会社は、プロパン部における X1 の資質等に問題があるとして、その日のうちに 6 月を目途に X1 を人事異動する方針を決めた。

(2) 組合結成後、山口県労委に救済申立てをするまでの状況

ア 4 月 14 日、X3 を執行委員長とし、X1、X2 外 1 名を書記長、副執行委員長と表示した組合が結成され、翌 15 日に、会社に対し「組合結成通知書」と「プロパン部欠員補充に係る要求書」を提出し、プロパン部の増員をしないと現在よりさらに長時間のサービス残業が強いられることを主張し、このための団体交渉の申入れを行った。

4 月 16 日、会社は、X3 以外の 3 人の組合員それぞれに「ご連絡」と題するファックス文書を送付した。その内容は、会社はこれまでも残業の指示をし

たことはないこと、今後もそういった命令を出すことはないのでお互いが誤解がないよう、本日から定時5時には即刻退社するよう記載されていた。

イ 4月19日、会社は、X1に貸与している社用携帯電話を非組合員のX5に渡すよう命じた。組合は、同月22日、「申入れ」を会社に提出し、上記「ご連絡」記載中、会社は残業を指示したことがない、とした部分は虚偽であり、誠実な対応をすること、組合員だけに定刻に退社させ、他の社員にその分の仕事まで押しつけてサービス残業を強要することは許されないこと等を主張し、また、X3がX1の社用携帯電話をX5に渡すよう指示していることの趣旨、携帯電話に直接顧客から電話が入ったときの対応をどうするか等をただした。

これに対して会社は、翌4月23日、「携帯電話に関する件」を社内で回覧し、顧客との直接連絡を禁止し、同年5月1日から電話手当の廃止及び社用携帯電話の貸与を中止し、業務で使用した場合は使用明細申告で精算する旨周知し、さらに翌日、会社は、X1に貸与している社用携帯電話を解約した。

ウ 5月11日、X3並びにX6宇部地域労連議長及びX7宇部地域労連事務局長(いずれも本組合特別執行委員)が会社に団体交渉申入れに来た際、X1は、社用携帯電話の解約の件について、電話を自分に返すよう大声を發した。

このようなことを受けて、会社では6月からと予定していたX1の人事異動を急ぎ翌日の5月12日付けで実施することを社長が決め、組合関係者が帰った後、X1にその旨を口頭で申し渡し、同日夕方に、5月12日から本社営業部高圧ガス担当係へ異動させる旨の「辞令」を交付した。

なお会社は、当該人事異動は同じフロアでの業務であるから、配置転換ではなく担当替えという認識をしている。

X1は、上記異動の申渡しを受けたとき、X3とともにその理由を会社に聞いたところ、プロパン部にいても給料を上げることができない、酸素部(本社営業部高圧ガス担当係)に行ったら給料を上げることができる、他の業務も覚えることができるとの説明を受けた。

エ 上記ウの5月11日朝8時頃、X3及び地域労連の2人が帰った後に、会長は1階事務所においてX1に対し、「おまえは会社の言うことが聞けんでX3の言うことが聞けるんか。役員にして欲しゅうないんか。」と発言し、同席していた社長及びY3部長も会長と一緒に、「役員にしてやろうじゃないか。給料が35万円になるけど役員になりとうないんか。」「X3側についちゃってもしかたないじゃろう。会社の言うことを聞けいや。聞けんのじゃったら、もう辞めてしまえ。」などの発言を行った。

そうして、社長はX1とともに2階社長室に上がり、上記ウのとおり人事異

動を告げたため、X1 が携帯電話で X3 に連絡をして X3 が会社に戻り、X3 及び X1 並びに社長、会長及び Y3 部長の 5 名が X1 の人事異動のことについて話し合った。

その後、同日午前 9 時頃、X3 と X1 が事務所前駐車場に出て話をしていたところに、会長が近寄ってきて、「X3 君の言うこと聞いて田中酸素の言うことは聞かんのか」、「田中酸素の言うこと聞けや」、「マイクが入っても構いやせん、当たり前のことじゃ、会社の業務をまっとうにしてからの、はじめて役員にもなろうし、給料も上がろうし賞与も上がるんじゃないから」などの発言をした。

オ 5 月 13 日、組合は、山口県労委に「X1 の配置転換の撤回」及び「団体交渉の開催」等を救済内容とする不当労働行為救済申立てを行った。

(3) 山口県労委に救済申立てをした後の状況

ア 5 月 18 日、社長は、メーカーと交渉する事前打合せをするために美祿営業所に行き、その帰りがけに X2 を見かけて同人と話をするうちに組合の話となり、社長は「今、X2、組合に入っておるが、辞める気は無いんか。」「辞めんにゃあそれなりの対応をする。」「X3 さんに利用されちよるんかいな。」などと発言した。

イ 5 月 19 日、組合と会社との間で団体交渉が行われた。この席において、会社は X1 の人事異動の撤回はない旨言明した。組合は、団体交渉の実施を受けて、申立事項から「団体交渉」に係る事項を、同月 24 日取り下げた。

一方、これと同時に組合は、X1 が人事異動を告げられた同月 11 日及び団体交渉の前日の同月 18 日に、X1 及び X2 に対する会社の支配介入発言がそれぞれあったとして、山口県労委に追加の救済申立てを行った。

ウ 7 月 21 日、組合と会社との間で第 3 回目の団体交渉が行われ X1 が司会役を務めた。この席において、会社は残業代の請求方法について組合に示した。

エ 7 月 29 日午後 5 時頃、X1 はパワーゲート(トランク荷台後部の荷物積卸し装置)を使って高圧ガスボンベを積み卸す作業中、ボンベを倒しかけるという危険な状況を 2 度にわたって起こし、居合わせた Y3 部長から注意を受けた。

オ 7 月 31 日、X1 は上記 21 日の団体交渉で合意された方法により所定用紙で時間外手当を請求したが、請求には過去の残業代が含まれており、会社は、時間外労働を事前申請し承認を得るという手続を踏んでいないという理由で、この請求を認めなかった。

カ 8 月 3 日、X1 が、得意先(TS 社か T 社のいずれか)のガス納品伝票を会社に提出するのを失念した。

キ 8月4日早朝、X3とX1が会社前で組合ニュースを配布し、社員に時間外手当を請求するように訴えた。

同日昼食時、X1は、会長から「残業代を請求するなら車に乗るな、金は出すから帰れ」と言われ、同日午後から早退し、X3と2人で宇部労働基準監督署に相談した。

ク 会社は、X1に対して、前年の15年までの数年間は、30万円ないし32万円の夏期賞与を支給してきたが、16年の夏期賞与(8月6日支給)は18万円であり、これは、15年同期の支給額32万円に比し14万円の減額であった。

会社における賞与については、給与規程に「勤務成績に応じて賞与を支給する。」(第16条)と規定されていた。そして、まず60項目の評価項目を列記した「評価基準シート」による評価が行われ、その総合点を参考にして査定が行われていた。

これに対して組合は、8月17日、山口県労委に対して不利益取扱いに該当するとして、追加の不当労働行為救済の申立てを行った。

ケ 8月25日、山口県労委において本件にかかる第1回審問が開催された。この審問には申立人側証人としてX1及びX2が出頭し、証言した。両名とも、朝、職場に出社してから労働委員会に出頭し、審問が正午過ぎに終了した後、両名とも職場に戻った。両名は会社から「労働時間内外出申請書」の記入と提出を求められ、提出した。特にX1は当日の業務終了後、自席に戻ったところ、机上に、「記入するように」とメモ書きされた申請書の用紙が置かれていた。なお、会社は、X1に上記申請書を提出させるに当たって、それが賃金の減額のためであることを告知していない。

その後、同年9月10日に支給された両名の8月分の給与においては、労働委員会出頭に伴う不就業時間分及び皆勤手当全額が減額されていた。減額された金額は、X1が18,560円、X2が15,980円であった。

コ 組合は、この会社措置に対し、同月24日、労働委員会に証人として出頭したことに対する報復的不利益取扱いに該当するとして、追加の不当労働行為救済申立てを行った。

サ 11月24日、非組合員のSは、宇部警察署及び宇部税務署に労働時間内外出を行い、同日、申請書を会社に提出した。なお、社長の証言では、他に同様の申請が出たことはない。

第5 当委員会の判断

1 争点1(X1及びX2に対する社長らの発言)について

会社は、組合の主張を認めた初審判断は、組合結成前の会長発言を組合結成後

の発言と混同しており、また、初審が認定した組合結成後における会長及び社長の発言もそのような事実自体が存在せず、実際の発言は経営者としての正当な意見を率直に表明したものであって、何ら組合に対する支配介入には当たらないと主張するので、以下判断する。

- (1) まず、会長及び社長発言の日時の問題については、組合は、本件再審査において、新たな証拠として平成16年2月12日及び14日並びに同年5月11日の録音記録(反訳書)を提出し、他方、社長は当委員会の審問において、X1及びX3は、日にちを混同している旨、証言している。

上記反訳書には、2月12日、同14日の会話及び5月11日午前9時頃の駐車場での会話の内容と状況が逐一記録されている。これらに社長の証言をも加えた検討をすると、2月12日及び14日に会長及び社長がX1と会話したのはX3の関与のない状況においてであるのに対して、5月11日には、X1はX3が帰った後、会長から問題の発言を受けたので、X3を携帯で呼び出して、2人で会長、社長と再び会話しているのであって、この点からしてもX1が5月11日の出来事を2月12日及び14日の出来事と混同する可能性は少ない。さらに、X1及びX3両名の初審証言及び再審証言は、5月11日の出来事についていずれも概ね一貫していることが認められる。したがって、会社主張のような日にちの混同は認められず、5月11日におけるX1に対する会長の発言は、第4の2(2)エの認定に誤りはない。

- (2) 上記認定によれば、会長発言は、「おまえは会社の言うことが聞けんで、X3の言うことが聞けるんか。役員にして欲しゅうないんか。」「X3側についちょっともしかたないじゃろう。会社の言うことを聞けいや。聞けんのじゃったら、もう辞めてしまえ。」などの内容である。また、5月18日におけるX2に対する社長の発言は、第4の2(3)ア認定のとおり、「今、X2、組合に入っておるが、辞める気は無いんか」、「辞めんにゃあそれなりの対応をする」、「X3さんに利用されちよるんか」などの内容であることが認められる。

これらの発言は、同2(2)イ及びウ認定のとおり、結成早々の組合が会社に対してプロパン部の欠員補充に関し交渉申入れを行い、会社がこれに対し、定時退社や社用携帯電話の貸与中止の対抗措置を行うなどして、両者が緊迫した労使関係にあった時期において、組合の中心人物からの決別を要求したり、脱退を勧奨したり、役員への昇格ないし賃上げなどの利益供与や退職を示唆したりする発言を行ったものであり、時期及び内容からみて、会社経営者としての正当な意見の表明という程度を超えて組合に対する支配介入であると認められる。

以上のことから、本件会社のX1及びX2に対する会長及び社長の行為は労働

組合法第7条第3号に該当する。

2 争点2(X1に対する平成16年夏期賞与減額支給)について

会社は、X1の平成16年夏期賞与査定に当たっては、給与規程に定める「勤務成績などに応じて賞与を支給する。」(第16条)に基づき、それまでと同じく「評価基準シート」を参考として行ったものであり、前年の夏期賞与との差異は、単に勤務成績によって査定を行った結果生じたものであると主張しているため、以下、判断する。

- (1) 会社が賞与の査定を行うに当たって、上記評価基準シート以外に具体的、客観的な評価基準は見当たらない。そこで、まず、16年夏期賞与に係る評価基準シートを見てみると、「提案改善を行い自らもできることは進めている。」など60の評価項目が列記され、各項目表記の評価に該当する場合の配点が3~8点の中の特定の点数として記載されている。そして、各項目について、該当すると評価されて記載された配点が与えられた場合には○印を付し、該当しないと評価されて配点を与えられない場合には、×印を付すことになっている。すべての項目に該当し配点が与えられる場合、合計点は300点となるため、X1の平成16年夏期賞与査定に係る評価基準シートでは、2項目のみが該当するとされ合計点は14点と著しく低かった。

なお、16年夏期賞与の全社員平均点は社長の証言によると、130点前後であった。

- (2) 会社は、評価基準シートは査定の一資料にすぎず、X1は15年夏期の査定対象期間においては、評価基準シートにおける評価点が極めて低かった16年と同程度であったが、プロパン部の責任者としての業務を一応こなしており、特に業務に支障を来すこともなかったため、可もなく不可もなしとして他の従業員と横並びの査定となったと主張する。このようにX1は、評価基準シートにおける合計点は15年夏期賞与と16年夏期賞与の双方においてともに極めて低かったが、15年夏期賞与では他の従業員と横並びの査定をし、16年夏期賞与では同シートの評価とは別個の後記(3)及び(4)掲記の理由により、極めて低い査定となったというのが会社の主張である。

以上によれば、会社の評価制度においては、上記(1)のように、評価基準シート以外に評価に関する客観的、具体的な資料は見当たらず、X1の査定については、15年は評価基準シートにおける評価点と査定結果が大きくかい離し、16年は評価基準シートの評価とは別個の理由が用いられている。したがって、賞与に関する会社の査定制度は会社の裁量の幅が極めて広く、また、X1の16年の査定は15年の査定と一貫性なく行われているということになる。

- (3) 会社は、X1 の 16 年査定減の理由として、同人は、16 年 7 月 29 日にパワーゲートの取扱いが不十分で危険であったこと、同年 8 月 2 日の朝礼時にあくびをし、さらに机に戻ってから頬杖をつくなど態度が悪かったこと、翌日の 8 月 3 日には顧客への納品伝票を会社へ提出しなかったことを主張する。これらの主張事実のうち、第 4 の 2(3)エ及びカのとおり、パワーゲートの危険な取扱い及び納品伝票の不提出は認定できるが、その他については、認定するに足る立証はない。そして、これら認定できる事実は、確かに X1 に対するある程度の低査定理由とはなりうるものであるが、本件のような大幅な賞与減額の理由として相当な程度のものであるか甚だ疑問である。
- (4) また、会社は、査定対象期間における X1 のプロパン部責任者としての資質への疑問及びコンピュータによるプロパン販売管理の未習熟を 16 年査定減の重要な理由としている。このうち、前者の資質への疑問については、同人が責任者会議で営業目標を尋ねられても述べなかったとの事実も認められる。しかしながら、同人は、前年においては可もなく不可もないとされて通常の査定結果を得ており、また、16 年査定期間においても、評価基準シートにおける評価では「業務を遂行するうえで専門知識を有している」とされているので、会社が掲げる上記理由が本件の大幅な査定減の理由として相当なものかはなお疑問がある。また後者のコンピュータへの未習熟は、確かに欠員の生じたプロパン部につき、X1 を責任者とした従来の体制を維持するか否かについては重要な判断要素であろうが、同期間のプロパン部の業績が大幅に低下したとの疎明もない以上、本件のように大幅な査定減の理由として説得的なものと言えるか疑問である。
- (5) 他方、第 4 の 2 に認定の本件の事実経過を見ると、会社は X3 を会社から追い出そうとして同人を正当な理由なく解雇し、同人が解雇無効確認訴訟を提起してこれを争うや、これを支援する X1 を嫌悪し始め、さらに X3 らが組合を結成して X1 の所属するプロパン部の欠員問題などに関する要求を提出するや、X3 を中心人物とする組合そのものを嫌悪し、これに敵対的な態度をとってきたことが認められる。このような経過にかんがみれば、会社は、X1 の 5.11 異動や時間外労働管理等に対して組合がとった一連の行動を嫌悪し、けん制する中で、そのような態度の一環として本件 X1 に対する 16 年夏期賞与減額を行ったものであると推認される。

以上のことから、会社が X1 に対して行った 16 年夏期賞与の大幅減額は、同人の組合活動を嫌悪して行った不利益取扱いであったと認めることができ、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する。

3 争点3(X1及びX2に対する労働委員会証人出頭を理由とする平成16年8月分給与減額)について

会社は、組合が厳格な労働時間管理を求めてきたことを契機にその必要性を感じ、これを実行することにしたのであり、山口県労委に証人出頭した一時不就業に対する賃金減額は、このような時間管理におけるノーワーク・ノーペイの原則から当然であり、組合員に限らず行われるもので、組合員であることゆえに不利益取扱いしたものではないと主張するので、以下判断する。

労働時間内における外出に対する賃金の取扱いについては、就業規則等で規定されておらず、また、会社は、組合結成に至るまでは就業時間内の一時不就業に対して賃金の減額を厳格に行ってこなかったものと推認される。例えば、X1及びX2がX3の解雇訴訟ないし残業代請求訴訟において3回にわたって裁判所に証人として出頭した際、賃金の減額はされていない。

平成16年4月14日の組合結成以降は、会社は、組合が、全職場へのタイムカード設置や、サービス残業の撤廃などを要望するや、組合員らに対し定時退社を求め、時間外労働を認めない取扱いを開始した。しかし、一時的な外出などの不就業に対しては、組合が本件救済申立てを行い、同年8月25日、X1及びX2がその手続の審問に出頭するに及んで初めて会社は、同人らの審問出頭後に賃金の減額をする旨をあらかじめ告知することなく、申請書の提出を求めて、従来の取扱いとは異なり就業時間内の一時不就業として賃金減額を行った。その後は、平成16年11月24日、「S」名義の申請書が会社に提出されて一時不就業に対する賃金減額がなされたことは認められるものの、社長の証言によると、他に同様の申請が出たことはないと認められる。

以上の経過からすると、会社では、同人らの本件審問出頭に至るまで、就業時間内不就業に対して賃金を減額するという明確な方針は有しておらず、そのような慣行もなかったものと認められ、また、その後もそのような方針に転換し、それを貫いているとも言い難い。

そして、会社はX3の率いる組合の存在と活動を嫌悪し、その不当労働行為救済申立ての活動を嫌悪していたと認められることは前記2の(5)で述べたとおりである。

以上のことから、会社が、X1らの労働委員会証人出頭に対して賃金を減額したことは、会社の不当労働行為を証言する証人としての同人らの出頭を嫌悪した会社が、常日頃は就業時間内の不就業に減額をしてこなかったにもかかわらず、その報復として行ったものと認められ、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当であると判断する。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 17 年 12 月 7 日

中央労働委員会

第二部会長 菅 野 和 夫 ⑩