

# 命 令 書 (写)

申 立 人 連合福岡ユニオン  
執行委員長 X<sub>1</sub>

被申立人 株式会社竹屋  
代表取締役 Y<sub>1</sub>

上記当事者間の福岡労委平成17年(不)第2号竹屋不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成18年8月22日第1715回、同年9月4日第1716回、同月14日第1717回及び同月22日第1718回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員石井志津子、同丑山優、同渡邊富美子、同松坂徹也、同川嶋四郎及び同矢野正彦が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人株式会社竹屋は、申立人連合福岡ユニオン組合員X<sub>2</sub>及び同X<sub>3</sub>の平成15年度期末決算賞与及び平成16年度冬期賞与について、それぞれ、役員考課係数を1.0として再計算の上、それにより算出された金額と支払済みの金額との差額を、各人に対し支払わなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要

#### 1 事案の概要

本件は、①被申立人株式会社竹屋（以下「会社」という。）が、申立人連合福岡ユニオン（以下「組合」という。）の組合員であるX<sub>2</sub>（以下「X<sub>2</sub>」という。）及びX<sub>3</sub>（以下「X<sub>3</sub>」という。）に対して、平成15年度期末決算賞与並びに平成16年度夏期賞与及び冬期賞与について、著しく低額の支給をしたこと、②会社福岡支店のY<sub>2</sub>支店長（以下「Y<sub>2</sub>支店長」という。）が、X<sub>3</sub>に対し、平成15年度期末決算賞与明細書を渡す際に組合脱退を働きかけたこと、③Y<sub>2</sub>支店長が福岡支店の朝礼の場で、組合との団体交渉（以下「団交」という。）において協議された「定時連絡」の件を取り上げて、X<sub>3</sub>を非難するかのような発言をしたこと、④③の朝礼の際に、福岡支店のY<sub>3</sub>係長（以下「Y<sub>3</sub>係長」という。）がX<sub>3</sub>に対し「この共産党」等の発言をしたこと、⑤Y<sub>2</sub>支店長が④のY<sub>3</sub>係長の発言を制止しなかったことについて、①の行為は労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号に、②、③、④及び⑤の行為は同条3号に該当する不当労働行為であるとして申し立てられたものである。

#### 2 申立人の請求する救済内容

- (1) 会社は、X<sub>2</sub>に対し、平成15年度期末決算賞与並びに平成16年度夏期賞与及び冬期賞与について、それぞれ、同人の基本給と役職手当の合計額に各賞与のファン্ড数を乗じて計算した額と既支給額との差額及び同差額に対する年率6分の金員を支払わなければならない。
- (2) 会社は、X<sub>3</sub>に対し、平成15年度期末決算賞与並びに平成16年度夏期賞与及び冬期賞与について、それぞれ、同人の基本給に各賞与のファン্ড数を乗じて計算した額と既支給額との差額及び同差額に対する年率6分の金員を支払わなければならない。
- (3) 会社は、組合員に対して組合脱退を強要したり、他従業員に対して組合が不当な要求をしているかのような発言をするなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (4) 上記に係る陳謝文の掲示及び手交

### 3 本件における主な争点

- (1) 会社が平成15年度期末決算賞与並びに平成16年度夏期賞与及び冬期賞与の支給額を算出するに当たり実施した人事考課において、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>に対し、同人らが組合員であることあるいは同人らの正当な組合活動を嫌悪して差別的な評価を行ったか。
- (2) 平成16年3月26日、Y<sub>2</sub>支店長が、X<sub>3</sub>に対し、平成15年度期末決算賞与明細書を渡す際に組合の脱退を勧奨する発言を行ったか。
- (3) Y<sub>2</sub>支店長又はY<sub>3</sub>係長の以下の言動が支配介入に該当するか。
  - ① 平成16年4月26日の朝礼の場で、Y<sub>2</sub>支店長が、直前の団交において組合と協議された「定時連絡」に関し発言したこと。
  - ② Y<sub>3</sub>係長が①の際に、X<sub>3</sub>に対して「この共産党」等の発言をしたこと。
  - ③ Y<sub>2</sub>支店長が②のY<sub>3</sub>係長の発言を制止しなかったこと。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

#### 1 当事者

##### (1) 申立人

組合は、平成8年12月1日に結成された、個人加盟方式のいわゆる地域合同労働組合で、申立時の組合員数は約300名である。申立時、会社の従業員のうち組合員は、福岡支店のX<sub>3</sub>及びX<sub>2</sub>の2名のみであった。

##### (2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、愛知県に2工場、全国に福岡支店を含む5支店と12の営業所等を有し、パチンコ遊技機及びパチンコ玉自動補給装置の製造及び販売等を業とする株式会社である。申立時の会社の従業員数は約270名であり、うち福岡支店の従業員は13名である。

なお、福岡支店は、福岡市博多区博多駅南4丁目に所在し、1階が倉庫、2階が事務所となっている。同支店には、支店長の下にサービス課及び営業課があり、支店長を除く従業員の内訳は、サービス課員が7名、営業課員が4名、その他事務員1名である。サービス課及び営業課の各課に課長の職は置かれておらず、会社職制上の役職者は、サービス課に総括主任1名と主任1名、営業課に係長1名、総括主任1名、主任2名がいる。

## 2 X<sub>3</sub>及びX<sub>2</sub>の組合加入の経緯と団交等

### (1) X<sub>3</sub>の組合加入と暴力事件に関する団交

ア X<sub>3</sub>は、平成14年4月1日会社に入社し、福岡支店サービス課において、会社が製造、販売したパチンコ玉自動補給装置設備及びその付随機器の保守管理業務等に従事しており、その業務の中には、顧客であるパチンコ店を定期的に訪問し会社が製造設置した機器の保守点検や、顧客の依頼により修理に出向く業務（以下、これら顧客を訪問して行う業務を「外勤業務」という。）もあった。

イ 平成15年6月17日、X<sub>3</sub>は、顧客の依頼により変更見積書を作成し、上司であるY<sub>4</sub>主任（以下「Y<sub>4</sub>主任」という。）に内容の確認を求めた。その際、Y<sub>4</sub>主任が、X<sub>3</sub>の髪の色は赤すぎるのではないかと言ったため、X<sub>3</sub>がY<sub>4</sub>主任と同じぐらいである旨答えたところ、Y<sub>4</sub>主任は、鏡の前で確認しようと言い、早く行くようにとX<sub>3</sub>を後ろから蹴った。

また、Y<sub>4</sub>主任は、当該変更見積書に関してX<sub>3</sub>に注意を行った際、X<sub>3</sub>の態度が反抗的に感じられたため、X<sub>3</sub>の腰の部分を後ろから蹴り、その後2人はもみ合いになった。X<sub>3</sub>は腰に打撲を負った（以下、この日の出来事を「暴力事件」という。）。

Y<sub>4</sub>主任は、同日、この暴力事件について、X<sub>3</sub>に謝罪した。

なお、この頃、X<sub>3</sub>は、Y<sub>4</sub>主任ら先輩社員から、言葉遣いや態度、身なりについて度々注意を受け、それに対してふてくされたような態度が見受けられた。

〔甲第1号証、甲第2号証、第2回審問X<sub>3</sub>証人陳述（以下「甲1」、「甲2」、「審②X<sub>3</sub>証人」と略記。以下これに準じて表記。）〕

ウ 6月20日、Y<sub>2</sub>支店長、営業課のY<sub>3</sub>係長、Y<sub>4</sub>主任及びX<sub>3</sub>は暴力事件について話合いを行ったが、何事もなかったものとして今後も一緒に仕事をしてほしいとするY<sub>2</sub>支店長の対応に不信感を持ったX<sub>3</sub>は、同月21日、Y<sub>5</sub>専務取締役（以下「Y<sub>5</sub>専務」という。）に相談しようと、愛知県春日井市にある同人の自宅を訪ねた。Y<sub>5</sub>専務は、飲食店に場所を移して、本社機械営業課のY<sub>6</sub>課長代理同席の上、X<sub>3</sub>の話聞き、まだY<sub>2</sub>支店長から暴力事件について報告を受けていないとして、支店内でよく話し合い仲良く仕事をするようにと指導した。

〔甲28、審②X<sub>3</sub>証人、審③Y<sub>5</sub>証人〕

エ 6月23日、X<sub>3</sub>は、Y<sub>2</sub>支店長に、Y<sub>4</sub>主任の退職を強く求め、Y<sub>4</sub>主任が退職しない限り警察に被害届を出すつもりである旨告げ、同月30日、再度話合いが行われたが、Y<sub>2</sub>支店長は、Y<sub>4</sub>主任を辞めさせることはできないと回答し、警察に被害届を出すのは思いとどまるようX<sub>3</sub>に要請した。しかし、7月1日、X<sub>3</sub>は、博多警察署に被害届を提出した。

〔甲28、審④Y<sub>2</sub>証人〕

オ 7月2日、Y<sub>2</sub>支店長は、X<sub>3</sub>に対し暴力事件が解決するまで福岡支店事務所内での作業を行うよう指示し、その後1ないし2か月の間、事務所内での顧客情報の管理業務や倉庫整理業務を行わせ、外勤業務を行わせなかった。

〔甲28、審②X<sub>3</sub>証人〕

カ 7月4日、X<sub>3</sub>は組合に加入し、組合は、会社にX<sub>3</sub>の組合加入を通知するとともに、暴力事件及びその後の会社の対応について団交を申し入れた。

〔甲1〕

キ 上記カの団交申入れ後、組合と会社は、暴力事件に関する団交を6回行い、12月16日の第7回団交において、協定書を締結することに合意し、同月20日協定書を締結した。

協定書の内容は、①会社は、Y<sub>4</sub>主任に対し減給の、X<sub>3</sub>、Y<sub>7</sub>総務部長（以下「Y<sub>7</sub>総務部長」という。）及びY<sub>2</sub>支店長に対し譴責の処分を行うこと、②会社は、Y<sub>4</sub>主任がX<sub>3</sub>に治療費等の実費及び慰謝料を支払うことを確認すること、③会社は、X<sub>3</sub>に対し、暴力事件を理由に退職勧奨、配転等の不利益を行わないこと、④会社は、Y<sub>4</sub>主任とX<sub>3</sub>の良好な人間関係の構築に配慮し、今後暴力事件等が発生しないように就業環境配慮に努めること、並びに⑤X<sub>3</sub>は、本協定書の調印及び②の履行確認後速やかに被害届を取り下げるとともに、会社とY<sub>4</sub>主任に損害賠償等請求しないことであった。

また、X<sub>3</sub>とY<sub>4</sub>主任との間では、同月18日に上記②の内容で示談書が交わされた。

〔甲4、甲5〕

(2) X<sub>2</sub>の組合加入とパーラー研修問題に関する団交等

ア X<sub>2</sub>は、昭和62年4月30日会社に入社し、入社以来、福岡支店サ

ービス課に所属し、X<sub>3</sub>と同様、会社が製造、販売した設備機器の保守管理業務等に従事している。X<sub>2</sub>は、平成4年4月、会社職制上の総括主任に昇格し、以後本件申立時に至るまで同職位にある。また、福岡支店サービス課においては、職制ではないが、顧客からの修理依頼に応じて課員の手配や修理の段取り等の計画作成を担当する「サービス長」と称する者を1名決めており、X<sub>2</sub>は、前記(1)の暴力事件の後、平成15年6月から3ないし4か月間、サービス長を担当したことがある。なお、その前後は、Y<sub>4</sub>主任がサービス長を担当していた。

〔審①X<sub>2</sub>証人、審④Y<sub>2</sub>証人〕

イ 平成15年11月18日、会社のY<sub>8</sub>総務部次長（以下「Y<sub>8</sub>次長」という。）は、X<sub>2</sub>に対し、会社が愛知県春日井市で経営するパチンコ店「パーラーモンスターハウス」で、店員として接客技術、釘調整、データ分析等の業務を学ぶ研修（以下「パーラー研修」という。）を同月21日から受けるよう指示した。

パーラー研修は平成13年から行われている研修であり、会社全体では100名以上、福岡支店においては7名程度の者がそれまでに同研修を受けていたが、研修の対象者、期間、研修中の労働条件等については従業員に明確に示されていなかった。

X<sub>2</sub>は、Y<sub>8</sub>次長が研修期間を明示しなかったこと、過去に50歳以上の者はパーラー研修の対象にならないという話や、研修期間を無期限と言われる等して退職した従業員もいたという話を聞いたことがあったことから、52歳の自分に対する研修通知が退職を迫るものではないかとの雇用上の不安を感じて、同月20日組合に加入した。

同日、組合は、会社にX<sub>2</sub>の組合加入を通知し、パーラー研修の目的、業務上の必要性及び研修対象者の選定基準の明示、研修期間中の労働条件の明示、労使合意ができるまで研修参加を強制しないこと等を求めて団交を申し入れた。

〔甲6、審①X<sub>2</sub>証人〕

ウ 組合と会社は、パーラー研修問題に関し、平成15年12月4日、同月16日及び平成16年1月22日に団交を行った。これらの団交には、会社のY<sub>7</sub>総務部長、Y<sub>9</sub>総務課長及びY<sub>2</sub>支店長並びに組合のX<sub>4</sub>書記長、X<sub>5</sub>書記次長、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>が出席し、以後の団交も、後にX<sub>2</sub>がパーラー

研修に参加した期間を除き、ほぼ同じ者が出席して行われた。

平成15年12月16日の団交において、会社は、X<sub>2</sub>を今回の研修対象者に選定した理由について、Y<sub>4</sub>主任が先であったが、暴力事件が解決していなかったためX<sub>2</sub>を先にすることに本社で決定したと説明した。

また、平成16年1月22日の団交において、Y<sub>7</sub>総務部長は、パーラー研修制度について説明不足であったことを認め、遺憾の意を表明するとともに、パーラー研修の目的、内容、対象者、期間、労働条件等を記載した「パーラー研修制度について」と題する書面を組合に交付し、研修の通知は2週間以上前に行うことを回答した。

これに対して、組合は、遺憾の意の表明ではなく謝罪をすること、X<sub>2</sub>の研修の順番を福岡支店内で最後にすること、次回団交には、会社の営業部門の統括を担当するY<sub>5</sub>専務が出席することを要求した。

〔甲7〕

エ 2月5日、会社は、組合に、Y<sub>5</sub>専務の団交出席はできない旨を回答した。また、会社は、同月23日付け書面で、前回の団交での組合要求に対し、X<sub>2</sub>へのパーラー研修内示の際の説明不足について遺憾の意を表するとともに、パーラー研修の目的、期間等について、上記ウの書面により全従業員に周知を図ったこと、遠隔地の従業員には2週間以上前の研修内示に努めること、X<sub>2</sub>のパーラー研修を4月に予定していることを回答した。

〔甲8〕

オ 3月4日、組合は、X<sub>2</sub>のパーラー研修問題解決のために使用者責任を明確にする必要があるとして、再度、Y<sub>5</sub>専務の団交出席を申し入れたが、会社は、同月10日付け書面で、それに応じられない旨回答した。また、会社は同日付け書面において、X<sub>2</sub>のパーラー研修は、当初計画された順番のとおり、平成15年12月21日から実施しているY<sub>4</sub>主任の研修終了後4月に実施する予定であることを回答した。

〔甲9、甲10〕

カ 4月16日、3月26日に支給された平成15年度期末決算賞与（以下、賞与の名称を記すときは元号を略し、期末決算賞与については「期末賞与」という。）に関する団交の席上、組合は、X<sub>2</sub>のパーラー研修

は労使合意が図られるまで実施しないよう申し入れた。

キ 4月19日、会社は、X<sub>2</sub>のパーラー研修を同月21日から実施する旨組合にファクシミリで通知し、同月20日、会社は当日15時発の航空券をX<sub>2</sub>に手交して、同月21日からのパーラー研修を発令した。

X<sub>2</sub>は同日から8月6日まで、パーラー研修に参加した。

[甲13]

ク X<sub>2</sub>のパーラー研修開始4日後の4月25日、同研修の視察に訪れたY<sub>5</sub>専務は、X<sub>2</sub>を店内の事務所の一室に呼び出し、「なぜ労使がうまくできないのか」「あまり追い詰めるな」などと言った。

[審①X<sub>2</sub>証人、審③Y<sub>5</sub>証人、審⑤X<sub>2</sub>証人]

### 3 朝礼におけるY<sub>2</sub>支店長らの言動等

- (1) 福岡支店では、従業員が朝会社に出社せずに作業現場に直行する場合や、終業時刻までに作業現場から帰社できない場合に行う事務所への連絡のことを「定時連絡」と呼んでいる。

平成16年4月16日、15年度期末賞与に関する団交において、定時連絡について話が及んだ。Y<sub>2</sub>支店長は、定時連絡を行うことは当然である旨主張したのに対し、X<sub>3</sub>は、最近まで定時連絡の指示は聞いたことがなく、サービス課ではそれを行うことが徹底されていなかった旨主張した。

[審②X<sub>3</sub>証人]

- (2) 4月26日、福岡支店で、毎週月曜日定例の朝礼が行われた。その日の朝礼出席者は、支店従業員13名中、既に支店外での作業に出かけていた5名とパーラー研修に参加していたX<sub>2</sub>を除く7名であった。

この朝礼の支店長通達の中で、Y<sub>2</sub>支店長は、同月16日の団交で問題となった定時連絡のことを取り上げ、定時連絡を行うことは何年も前から言っている旨述べ、今後定時連絡の徹底を求めるとともに、X<sub>3</sub>に対し何か言いたいことがあるなら言うようにと言った。これに対しX<sub>3</sub>が、定時連絡をするようにとは聞いていない旨答えると、Y<sub>2</sub>支店長は、さらに、定時連絡はX<sub>3</sub>が会社に入社する前から指示していることである旨を述べた。

その際、Y<sub>3</sub>係長がX<sub>3</sub>に向かって「共産党の真似か」「この共産党」との発言を数回行った。

Y<sub>2</sub>支店長は、このY<sub>3</sub>係長の発言を制止することはしなかったが、同発言があったことによって朝礼の雰囲気が悪くなったと考え朝礼を止め、後日、Y<sub>3</sub>係長に、よくない発言だと注意した。

なお、Y<sub>3</sub>係長は、福岡支店営業課の係長として営業課員3名に対する業務指導等を主な職務としている。同係長は、14年度期末賞与においては、福岡支店従業員の個人考課の第1次考課を担当したことがあるが、その後、賞与における考課を担当したことはない。

〔甲19、甲29、乙21、審②X<sub>3</sub>証人、審④Y<sub>2</sub>証人〕

- (3) 5月14日、組合は、会社に対し、上記(2)のY<sub>2</sub>支店長及びY<sub>3</sub>係長の発言について、説明及び謝罪を求める申入れを行った。しかし会社からの回答はなかったことから、6月10日、組合は会社に再度申入れを行った。

〔甲16、甲17〕

- (4) 6月16日、会社は、組合の申入れに対する回答書を発し、Y<sub>3</sub>係長の発言については遺憾であり、管理監督者であるY<sub>2</sub>支店長とY<sub>3</sub>係長の両人に厳重注意した旨、また、Y<sub>2</sub>支店長が朝礼で定時連絡の話をしたのは、最近定時連絡が不十分と感じたため再度徹底を図ろうとしたものである旨回答した。

これに先立ち、会社は、同月15日までに、上記(2)のY<sub>2</sub>支店長及びY<sub>3</sub>係長の発言について朝礼に出席していた従業員から事情を聴取し、Y<sub>3</sub>係長には「共産党か」との発言をしたことについて報告書を提出させた。Y<sub>3</sub>係長は同報告書において、不適切な発言であったと反省の意を示した。会社は取りまとめた調査報告書を8月5日の団交で組合に示した。

〔甲18、甲19〕

#### 4 平成15年及び平成16年における賞与の支給と団交等

- (1) 平成15年及び平成16年における賞与の支給日は、次のとおりであった。

15年度夏期賞与	平成15年7月11日
15年度冬期賞与	平成15年12月12日
15年度期末賞与	平成16年3月26日
16年度夏期賞与	平成16年7月28日
16年度冬期賞与	平成16年12月10日

[乙21]

(2) 15年度期末賞与支給時におけるY<sub>2</sub>支店長の発言

福岡支店においては、賞与支給時、Y<sub>2</sub>支店長が各従業員に対して、個別に賞与明細書を渡して、賞与について若干の説明を行っていた。

平成16年3月26日、Y<sub>2</sub>支店長は、商談室においてX<sub>3</sub>に15年度期末賞与の明細書を渡し、その際、賞与支給額について、業績が悪くなったので支給額は少ない旨説明した。

[審②X<sub>3</sub>証人、審④Y<sub>2</sub>証人]

(3) 賞与支給に係る団交等

ア 平成16年4月1日、組合は、15年度期末賞与について、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の支給額が前年度と比べ著しく低くなっているとして、会社に団交を申し入れた。組合の要求事項は、同賞与の支給基準、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の賞与支給額の算出方法並びに福岡支店従業員の匿名での賞与支給額の明示と、パーラー研修に係る組合の改善要求及び暴力事件に係る労使合意がX<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の賞与にどのように影響したのか説明することであった。

同月16日、15年度期末賞与に関する団交が開催され、会社は、賞与支給額の算出方法並びにX<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の考課結果及び所見等を回答した。これに対し、組合は、考課において恣意的な判断が行われているとして、両人の賞与の是正支給を要求した。

会社は、同月19日、賞与支給において組合員差別は行っておらず、支給基準は前回団交での説明と変わらないとして、次回団交には応じられない旨回答した。

[甲11、甲12、甲13]

イ 6月17日、組合及び会社は、組合が4月22日に当委員会にあっせん申請していた、パーラー研修問題と15年度期末賞与に関する誠実団交の開催について、当委員会が示した「平成16年4月1日付け団交申入書の要求事項について誠実に団交を行う」とのあっせん案を受諾した。

ウ 7月5日、団交が開催され、組合は15年度期末賞与の是正支給等を求めたが、会社の回答は以前のものとは変わらなかった。

組合は、同賞与と、X<sub>2</sub>のパーラー研修問題及び朝礼でのY<sub>3</sub>係長の発言の問題とをあわせて、抜本的に解決するためとして、Y<sub>5</sub>専務の団交出席を要求した。

エ 8月5日に開催された団交で、会社は、福岡支店サービス課員全員の15年度期末賞与支給額を組合に示した。X<sub>3</sub>の支給額はサービス課員8名の中で最も低く、X<sub>2</sub>の支給額もその次に低いことが明らかになり、組合は、賞与額の見直しを会社に要求した。この団交にY<sub>5</sub>専務は出席しなかった。

[甲20]

オ 15年度期末賞与に関する団交は、その後9月10日及び10月18日に開催され、会社は、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の考課内容の説明を行った。組合は、考課には評価項目がなく、Y<sub>2</sub>支店長やY<sub>5</sub>専務の主観的な評価が行われていると主張して、賞与の是正支給を要求した。

カ 11月8日、組合は、16年度冬期賞与に関する団交を申し入れ、12月1日に団交が開催された。

同日の団交において会社は、16年度冬期賞与の「ファンダ数」は1.8となることを回答し、また、考課の査定期間、考課に用いる係数、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の考課の一部を説明した。組合は、同賞与の支給額決定前に考課内容を開示すること、役員考課を1.0以上とすること、役員考課の考課者であるY<sub>5</sub>専務が団交に出席することを会社に要求した。なお、「ファンダ数」とは、後記5(2)に認定のとおりである。

会社は、議題を16年度冬期賞与に限って、本社で団交を行うのであれば、Y<sub>5</sub>専務の出席も考えられると回答したが、組合は、本社での団交開催は、15年度期末賞与、X<sub>2</sub>のパーラー研修及びY<sub>3</sub>係長の発言の件とあわせて協議するのとなければ了承できないと主張し、また、双方の日程の都合もつかなかったことから、同月7日、再度、福岡支店で16年度冬期賞与について団交を行うこととなった。

キ 12月7日の団交で、会社は、13年度期末賞与から16年度冬期賞与までの各賞与で用いたファンダ数を明らかにした。また16年度冬期賞与について、Y<sub>2</sub>支店長及び役員X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>に対する考課理由を説明した。

組合は、役員考課に関する書面の提出と考課者の団交出席を再度要求した。

[甲21]

ク 平成17年1月14日及び2月15日、団交が行われ、会社はX<sub>2</sub>及び

X<sub>3</sub>に係る賞与の考課内容を説明したが、両団交にY<sub>5</sub>専務は出席しなかった。

また2月4日、会社は、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の13年度期末賞与から16年度冬期賞与までの各賞与の考課結果一覧表を組合に送付した。

[甲26]

## 5 会社の賞与制度

### (1) 会社における賞与の種類

会社の給与規程第43条には、賞与は、毎決算期の業績に応じて、各社員の業務成績及び勤務態度等を勘案し、原則として7月及び12月の2回に分けて支給すると規定されているが、実際には、会社では、7月の夏期賞与及び12月の冬期賞与の他に、業績に応じて3月に期末賞与が支給されるのが通例となっている。

[甲25]

### (2) 各従業員に対する賞与支給額算定方法

各従業員に対する支給額は、原則として次のとおり算出される。

① {基本給 + (役職手当 × 役職考課係数)} × 個人考課係数 × 役員考課係数 × 部門考課係数により、各従業員の「賞与基準額」を算出、② 『総原資 ÷ 全従業員の「賞与基準額」総額』により、「ファンド数」を決定、③ 各人の「賞与基準額」 × 「ファンド数」により、各従業員への支給額を算出する。

[乙19、乙21]

算定式中の各項目の内容は以下のとおりである。

#### ア 基本給

基本給とは、年齢給、勤続給及び職能給の合計額である。また、職能給については、平成7年の会社の給与体系変更による職能給の増減を調整するため、調整手当Ⅱと称するものが設けられており、基本給に加算又は減算される。

賞与算出には、支給前月の基本給が用いられる。なお、会社においては、基本給の昇給は原則として毎年1回7月に行われる。

[甲25、乙4、乙21]

#### イ 役職手当及び役職考課係数

役職手当は、主任以上の職位にある従業員に対して、その職に応じて毎月支給される手当である。役職手当が支給されている従業員については、賞与額算出時、同手当について役職考課を行って算出した額を基本給に加算する。

役職考課に用いられる役職考課係数は、15年度冬期賞与までは、役職ごとに定めた係数が用いられていた。具体的には、主任から係長までの職にある者については0.9、課長代理は0.8、課長から部長までの職にある者は0.7である。総括主任は、主任及び係長の間に位置する役職であり、0.9の係数が適用されていた。

15年度期末賞与からは、役職考課係数は後述する各人の個人考課に応じた係数が用いられることとなった。個人考課は上からA・B・C・D・Eの5段階評価であるが、個人考課がA評価の場合は役職考課係数は1.1、B評価の場合は0.8、C評価の場合は0.6、D評価の場合は0.3、E評価の場合は0.1である。なお、夏期賞与においては個人考課が行われなかったため、前年度の冬期賞与及び期末賞与の個人考課結果のうち良い方の評価を採用して役職考課係数が決められる。

〔甲25、乙4、乙21〕

#### ウ 個人考課係数

個人考課とは、各部門長が、当該部門に所属する従業員について、勤務態度や勤務成績全般を考慮して、相対評価によって上からA・B・C・D・Eの5段階の評価を行うものである。福岡支店の従業員は、原則として福岡支店を単位として相対評価が行われる。評価の分布は概ね、A及びE評価が10パーセント、B及びD評価が20パーセント、C評価が40パーセントの割合とされている。

冬期賞与及び期末賞与においては、第1次考課及び第2次考課を行い、更に部長会における全社的な調整を経て最終考課を決定する。15年度冬期賞与以降の考課者は、第1次考課が課長職以上の所属長、第2次考課が所属部長以上のブロック長である。福岡支店における13年度期末賞与から16年度冬期賞与までの各賞与の考課者は、別表1のとおりであった。また、部長会とは、本社の総務部長、営業部長、製造部長及び機械部長で構成されるものであり、Y専務は平成15年度には営業部長を、平成16年度には機械部長を兼任していた。

AないしEの各評価に割り当てる係数は、各支給期ごとに、Y<sub>5</sub>専務が原案を作成し、賞与支給時期の1月前に開かれる役員会において決定する。役員会は、常勤役員と監査役の合計5名で構成されるものである。各係数は概ね、A評価が1.2、B評価が1.1、C評価が1.0、D評価が0.9、E評価が0.8とされているが、15年度期末賞与ではD評価が0.8、E評価が0.6に、16年度冬期賞与では、A評価が1.4、B評価が1.2、D評価が0.8、E評価が0.6に変更された。

夏期賞与においては個人考課は実施せず、前年度の冬期賞与及び期末賞与の考課結果を用いて係数を決定することとしている。その決定方法は、14年度までは、前年度の冬期賞与又は期末賞与の個人考課にE評価がある場合は0.9、D評価がある場合は0.95、その他は1.0としていた。また、15年度以降は、前年度の冬期賞与及び期末賞与における個人考課結果AないしEの各評価に応じた係数を掛け合わせて出した数値を夏期賞与の係数としており、その算出に用いる係数は、AないしC評価が1.0、D評価が0.9、E評価が0.8である。ただし、前年度の冬期賞与及び期末賞与のいずれかがA評価の場合は、もう一方の評価にかかわらず、当該夏期賞与の係数は1.0とし、前年度の冬期賞与及び期末賞与の評価がB及びDの組合せの場合にも1.0、B及びEの組合せの場合は0.9とする。

13年度期末賞与から16年度冬期賞与までの各賞与個人考課で用いられた係数は別表2のとおりである。

なお、Y<sub>2</sub>支店長は、福岡支店従業員の個人考課を行うに当たっては、主に次の点を評価の対象とした。①自分の担当業務を問題なくこなしているか、②仕事のスピード及び正確性、③知識量、④業務に取り組む意欲、⑤勤務態度、⑥協調性である。また、入社1年未満の従業員に対する考課においては、基本的には考課の対象外として中間のC評価とする方針であった。

[乙11、乙21、審③Y<sub>5</sub>証人、審④Y<sub>2</sub>証人]

#### エ 役員考課係数

役員考課は14年度冬期賞与から実施されている考課で、役員が、支店長等の所属長からの報告や社内会議で得た情報等をもとに、全社的な

調整を図るという観点から、大きな功績のあった従業員に対しては1.1から1.5の、逆に、大きな問題のあった従業員に対しては0.5から0.9の係数を付けるものである。Y<sub>3</sub>専務が原案を作成し、役員会で決定するが、係数の基準については明確ではない。

1.0を超える係数、あるいは1.0未満の係数が付される従業員数は予め定められているわけではないが、過去の実績では概ね、1.0を超える者が全従業員の15パーセント、1.0未満の者が5パーセントとなっており、それ以外の者は1.0とされている。

[審③Y<sub>3</sub>証人]

#### オ 部門考課係数

部門考課とは、本社の各課、各支店及び営業所等の各部門について、その成績等に応じて上からA・B・C・D・Eの5段階の評価を行うものである。15年度期末賞与からは、営業力強化のため、各支店をさらに営業部門とサービス部門に分けて考課を行っている。

考課は冬期賞与及び期末賞与において実施し、夏期賞与では実施しない。各部門に対する考課はY<sub>3</sub>専務が原案を作り、役員会で決定する。

AないしEの各評価に割り当てる係数は、各支給期ごとに、賞与支給時期の1月前に開かれる役員会で決定される。概ね、Aが1.2、Bが1.1、Cが1.0、Dが0.9、Eが0.8とされているが、15年度期末賞与では、Dが0.8、Eが0.6に、16年度冬期賞与ではBが1.3、Dが0.7（A及びEに該当する部門なし）に変更された。

13年度期末賞与から16年度冬期賞与までの各賞与で用いられた係数及び福岡支店（15年度期末賞与以降は同支店サービス課）の考課結果は、別表3のとおりである。

[乙12、乙21、審③Y<sub>3</sub>証人]

#### カ 各考課の対象期間

上記ウないしオの各考課の対象期間は、次のとおりである。

夏期賞与においては役員考課のみが実施され、対象期間は、前年度4月1日から当該年度6月30日までである。冬期賞与における各考課の対象期間は当該年度の4月1日から10月31日まで、期末賞与における対象期間は当該年度の4月1日から3月31日までとなっている。

[乙20]

キ ファンド数

ファンド数は、前述のとおり、賞与の総原資を従業員の「賞与基準額」総額で除して得られる数値である。13年度期末賞与から16年度冬期賞与までの各賞与におけるファンド数は、別表4のとおりである。

[乙19]

(3) 特別修正

下記事項に該当する従業員については、上記(2)による算出額に更に特別修正が行われる。

ア 欠勤考課

対象期間中に4回以上欠勤をした従業員について、4回目から1回につき2.5パーセント減額する。対象期間は冬期賞与が当該年の3月から10月まで、期末賞与が前年度2月から当該年度2月までである。

[乙21]

イ 遅早考課

対象期間中に4回以上遅刻及び早退をした従業員について、4回目から1回につき1パーセント減額する。対象期間は欠勤考課と同じである。

[乙21]

ウ 賞罰考課

対象期間中に賞罰の対象となる行為を行った従業員について、1件につき3パーセント減額する。賞罰は原則として、7月、11月及び3月に行われ、賞罰考課の対象となるのは、冬期賞与が7月及び11月の賞罰、期末賞与が3月の賞罰である。

[乙21]

(4) 新入社員に係る特例

新入社員に対する賞与については、次のとおりとされている。

ア 入社直後の賞与については、30,000円を支給する。

[乙21]

イ 入社1年が経過するまでは、役員考課は行わずに1.0とする。

[乙21、審③Y。証人]

ウ 入社1年6月を経過するまでは、期間修正として、上記(2)及び(3)による算出額に、更に賞与支給前月までの勤務月数を18で除した数値を乗じて支給額を算出する。

(5) 考課制度導入の経緯等

会社では、以前は考課制度を用いずに一律の賞与支給を行っていたが、平成9年頃策定した経営基本方針に基づいて、成果主義の観点から考課制度を徐々に導入し、上記(2)ないし(4)の形をとるようになった。

会社には、賞与の具体的算定方法、人事考課の実施方法並びに個人考課、役員考課及び部門考課の各考課における評価基準及び評価項目等を定めた規程は存在せず、役員考課の実施の有無や各考課で用いる係数等、各期における具体的算定方法は、支給日の約1月前に開催される役員会において決定している。

考課結果は、個人考課については、所属長が本人と個別に面談を行い、評価された点、改善すべき点をフィードバックして翌期に活かすこととされているが、福岡支店においては、個人考課の結果について具体的に示されることはなかった。また、部門考課結果は社内報に掲載されるが、役員考課結果が本人に開示されることはない。

考課者研修は、平成10年以降実施されていない。

[甲31、乙21、審③Y<sub>5</sub>証人、審④Y<sub>2</sub>証人]

6 X<sub>2</sub>の賞与支給額、考課の内容及び評価に関連する事実

(1) X<sub>2</sub>に対する賞与支給額及び考課結果

X<sub>2</sub>に対する13年度期末賞与から16年度冬期賞与までの各賞与支給額、算出の基礎となる基本給、役職手当及び各考課結果並びに各賞与の計算式は、別表5のとおりである。

[甲22、乙20、乙21]

(2) X<sub>2</sub>の職歴等

X<sub>2</sub>は、本件申立時、福岡支店サービス課において、会社製品の保守管理業務の経験年数が最も長かった。

一方、パチンコ機器改造工事の見積書作成業務については経験が少なく、また、部品の注文書や仕様書等の書類のうち複雑なものについては、自身で作成できないものもあった。

[甲31、審①X<sub>2</sub>証人]

(3) X<sub>2</sub>に対する個人考課及び役員考課の内容と関連する事実

13年度期末賞与から16年度冬期賞与までの各賞与におけるX<sub>2</sub>に対する個人考課の所見、役員考課の評価理由及びこれらの評価に関連する事実は、次のとおりである。

ア 13年度期末賞与（対象期間：平成13年4月～平成14年3月）

(ア) 個人考課

第1次考課 D評価「責任感に欠けている」

第2次考課 D評価「勤務態度はよいが責任感に欠ける」

部長会での全社的な調整の結果、X<sub>2</sub>の業務に取り組む姿勢が問題視され、最終考課はE評価とされた。

[乙5、乙13、審③Y<sub>5</sub>証人]

(イ) 役員考課

役員考課は実施されていない。

[乙20]

イ 14年度夏期賞与（対象期間：平成13年4月～平成14年6月）

(ア) 個人考課

夏期賞与においては、個人考課係数は、前記5(2)ウのとおり、前年度の冬期賞与及び期末賞与の個人考課結果をもとに決定する。X<sub>2</sub>は13年度期末賞与の個人考課がE評価であったため、この期の個人考課係数は、0.9である。

[乙20]

(イ) 役員考課

役員考課は実施されていない。

[乙20]

ウ 14年度冬期賞与（対象期間：平成14年4月～平成14年10月）

(ア) 個人考課

第1次考課 D評価「自発的に取り組む意欲に欠けている」

第2次考課 E評価「勤務態度はよいが発言性がなく、積極性、協調性に欠ける」

最終考課はD評価とされた。

[乙6、乙14]

(イ) 役員考課

役員考課は、1.0であった。

[乙20]

エ 14年度期末賞与（対象期間：平成14年4月～平成15年3月）

(ア) 個人考課

第1次考課 D評価「公務員タイプで積極性が必要」

第2次考課 D評価「総括主任としての自覚がなく、積極性、協調性に欠ける」

最終考課もD評価とされた。

[乙7、乙15]

(イ) 役員考課

役員考課は、1.0であった。

[乙20]

オ 15年度夏期賞与（対象期間：平成14年4月～平成15年6月）

(ア) 個人考課

X<sub>2</sub>の14年度冬期賞与及び期末賞与の個人考課はともにD評価であったため、この期の個人考課係数は、 $0.9 \times 0.9 = 0.81$ とされた。

[乙20]

(イ) 役員考課

役員考課は、1.0であった。

Y<sub>2</sub>支店長は、Y<sub>5</sub>専務に対し、当時福岡支店に退職者が出て従業員が少なくなっており、X<sub>2</sub>に頑張ってもらうからとして、X<sub>2</sub>の役員考課については査定を悪くしないでほしいと要請した。

[乙20、審③Y<sub>5</sub>証人、審④Y<sub>2</sub>証人]

カ 15年度冬期賞与（対象期間：平成15年4月～平成15年10月）

(ア) 個人考課

第1次考課 E評価「自発的に取り組む積極性もなく、責任感もない」

第2次考課は実施されず、最終考課もE評価とされた。

[乙8、乙16]

(イ) 役員考課

役員考課は、Y<sub>2</sub>支店長からのX<sub>2</sub>の勤務態度が改善しないとの報告に基づき0.8とされた。

[乙20、審③Y<sub>5</sub>証人]

キ 15年度期末賞与（対象期間：平成15年4月～平成16年3月）

(ア) 個人考課

第1次考課 E評価「自発的に取り組む積極性もなく、責任感もない」

第2次考課は第1次考課結果に同じであるとされ、最終考課もE評価とされた。

[乙9、乙17]

(イ) 役員考課

役員考課は、X<sub>2</sub>が見積書の作成ミスで顧客に迷惑をかけたこと及び繁忙期に有給休暇を取得し貢献がなかったことを理由に0.6とされた。

[乙20、審③Y<sub>5</sub>証人]

(ウ) 個人考課及び役員考課に関連する事実

a 前記2(2)イのとおり、平成15年11月20日、X<sub>2</sub>は組合に加入した。

b 平成16年2月頃、会社のパチンコ設備を設置している佐賀県杵島郡北方町（現、武雄市）にある「百万ドル」というパチンコ店から、パチンコ台をスロット台へ変更するための設備改造工事の依頼があったため、Y<sub>2</sub>支店長はX<sub>2</sub>に見積書作成等を指示したが、この工事の仲介業者から、X<sub>2</sub>の見積書提示等の対応が遅いと連絡を受け、その旨X<sub>2</sub>に指摘したことがあった。その後X<sub>2</sub>は見積書を提示したが、同見積書は他社のそれより高く、結果的に会社はこの改造工事の受注を逃した。

なお、当該パチンコ店の改造前の設備は会社製であったため、Y<sub>2</sub>支店長は、改造工事に当たっては既存部分を再利用できるので、当然会社が受注できるものと思っていた。

[審①X<sub>2</sub>証人、審④Y<sub>2</sub>証人]

c Y<sub>5</sub>専務は、X<sub>2</sub>のミスで顧客が怒っているという情報をもとに役員考課の原案を作成したが、その具体的内容までは把握しなかった。

[審③Y<sub>5</sub>証人]

d 平成16年3月8日からの2週間、X<sub>2</sub>は帯状疱疹を患い有給休

暇を取得した。休暇後、X<sub>2</sub>は会社に診断書を提出した。

[審①X<sub>2</sub>証人、審⑤Y<sub>2</sub>証人]

ク 16年度夏期賞与（対象期間：平成15年4月～平成16年6月）

(ア) 個人考課

X<sub>2</sub>の15年度冬期賞与及び期末賞与の個人考課はともにE評価であったため、この期の個人考課係数は、 $0.8 \times 0.8 = 0.64$ とされた。

[乙20]

(イ) 役員考課

役員考課は実施されなかった。

[乙20]

ケ 16年度冬期賞与（対象期間：平成16年4月～平成16年10月）

(ア) 個人考課

第1次考課 E評価「能力的にも劣り、積極性も感じない」

第2次考課 E評価「第1次考課に同じ」

最終考課もE評価とされた。

[乙10、乙18]

(イ) 役員考課

役員考課は、パーラー研修でのX<sub>2</sub>の勤務態度が積極性に欠けるものであったことを理由に0.7とされた。

[乙20、審③Y<sub>5</sub>証人]

(ウ) 個人考課及び役員考課に関連する事実

- a 平成16年10月、佐賀県唐津市にある「フェスタ」というパチンコ店から依頼された改造工事について、X<sub>2</sub>は現場責任者として業務に従事した。X<sub>2</sub>は、現場の下見及び顧客との打合せを行ったY<sub>4</sub>主任が簡単に下書きした図面を基にこれを精査せずに仕様書を作成して部材を発注したところ、仕様書にパチンコ台数の誤りがあったため、発注した部材が誤っており、再度作り替えた部材を取り寄せる必要が生じたことから会社に損害が発生した。なお、この顧客の改造前の設備の図面は、福岡支店で保管していた。

[審①X<sub>2</sub>証人、審④Y<sub>2</sub>証人]

- b 16年度冬期賞与のY<sub>4</sub>主任の個人考課は、上記aの改造工事に

において同人が担当した現場の下見に問題があったことを理由に、当該問題がなければB評価とされるどころ、C評価とされた。

[審④Y<sub>2</sub>証人]

- c X<sub>2</sub>は、パーラー研修において、接客業務中に客からの呼出しに気付かず、上司から注意を受けたことが何度かあった。同様の注意は、他に研修を受けている者に対してもなされることがあった。

[審⑤X<sub>2</sub>証人]

- d 会社では、パーラー研修中の勤務態度を理由に1.0未満の役員考課を行った例は、X<sub>2</sub>の他にはない。

[審③Y<sub>5</sub>証人]

## 7 X<sub>3</sub>の賞与支給額、考課の内容及び評価に関連する事実

### (1) X<sub>3</sub>に対する賞与支給額及び考課結果

X<sub>3</sub>に対する14年度夏期賞与から16年度冬期賞与までの各賞与支給額、算出の基礎となる基本給及び各考課結果並びに各賞与の計算式は、別表6のとおりである。

[甲23、乙20、乙21]

### (2) 組合加入以前のX<sub>3</sub>の勤務態度

平成14年10月、X<sub>3</sub>は、Y<sub>4</sub>主任とともに修理現場へ出張して宿泊した際、翌朝寝過ごして集合時刻に遅れたことがあった。

また、X<sub>3</sub>は、修理に向いたパチンコ店で、両手をポケットに入れていて、Y<sub>4</sub>主任に注意されたことが何度かあった。その他にもX<sub>3</sub>は、Y<sub>4</sub>主任から身なりについて注意を受けることがあった。

[甲2、審②X<sub>3</sub>証人]

### (3) X<sub>3</sub>に対する個人考課及び役員考課の内容と関連する事実

14年度夏期賞与から16年度冬期賞与までの各賞与におけるX<sub>3</sub>に対する個人考課の所見、役員考課の評価理由及びこれらの評価に関連する事実は、次のとおりである。

#### ア 14年度夏期賞与（対象期間：平成13年4月～平成14年6月）

X<sub>3</sub>の入社直後に支給された賞与であり、同人には30,000円が支給された。

[甲23]

イ 14年度冬期賞与（対象期間：平成14年4月～平成14年10月）

(ア) 個人考課

第1次考課 E評価「他人の意見を聞くようにし、チームワークを保つよう努力していた」

第2次考課 D評価「まだ注意力が足りないが、努力しようと姿勢意欲が見えた」

最終考課はE評価とされた。

[乙6、乙14]

(イ) 役員考課

役員考課は、入社1年未満であるため対象外とされ1.0とされた。

[乙20]

(ウ) 期間修正

入社1年6月を経過していないため、期間修正として18分の8を乗じて支給額が算出された。

[乙21]

ウ 14年度期末賞与（対象期間：平成14年4月～平成15年3月）

(ア) 個人考課

第1次考課 C評価「技術の取得が進んでいると思われる」

第2次考課 C評価「入社して4月で1年、努力しようと姿勢が見える」

最終考課もC評価とされた。

[乙7、乙15]

(イ) 役員考課

役員考課は、入社1年未満であるため対象外とされ1.0とされた。

[乙20]

(ウ) 期間修正

期間修正として、各考課の係数に更に18分の11を乗じて支給額が算出された。

[乙21]

(エ) 特別修正

X<sub>3</sub>はこの期の対象期間中、遅刻早退があったとして、支給額の3パーセントが控除された。

[乙21]

エ 15年度夏期賞与（対象期間：平成14年4月～平成15年6月）

(ア) 個人考課

X<sub>3</sub>の14年度冬期賞与及び期末賞与の個人考課は、それぞれE評価及びC評価であったため、この期の個人考課係数は、 $0.8 \times 1.0 = 0.8$ とされた。

[乙20]

(イ) 役員考課

役員考課は、能力不足と成長性の欠如、勤務中に交通事故を起こしたことを理由として、0.8とされた。

[乙20、審③Y<sub>3</sub>証人]

(ウ) 期間修正

期間修正として、18分の15を乗じて支給額が算出された。

[乙21]

(エ) 役員考課に関連する事実

平成15年1月15日、X<sub>3</sub>は、顧客のパチンコ店に車で向かう途中、右折禁止の標識に気付かず道路を右折し側道に入り、その際、側道と交差する歩道上で後進していた車両と衝突するという事故を起こした。人身被害はなく、相手方車両後方に数箇所の傷が生じた。

[乙2]

オ 15年度冬期賞与（対象期間：平成15年4月～平成15年10月）

(ア) 個人考課

第1次考課 E評価「協調性に欠け、チームワークを乱す」

第2次考課は実施されず、最終考課もE評価とされた。

[乙8、乙16]

(イ) 役員考課

役員考課は、執務能力の欠如と改善の見込みがないことを理由として、0.7とされた。

[乙20]

(ウ) 個人考課に関連する事実

a 前記2(1)カのとおり、平成15年7月4日、X<sub>3</sub>は組合に加入した。

b X<sub>3</sub>は、この期の考課対象期間中に、Y<sub>2</sub>支店長から協調性の点で具体的な注意を受けたことはなかった。

[審②X<sub>3</sub>証人]

カ 15年度期末賞与（対象期間：平成15年4月～平成16年3月）

(ア) 個人考課

第1次考課 E評価「自己中心的で協調性に欠け、チームワークを乱す」

第2次考課は第1次考課結果に同じであるとされ、最終考課もE評価とされた。

なお、この期の個人考課係数は、E評価の場合0.6であるが、X<sub>3</sub>が平成15年11月の勤務中に交通事故を起こしたことを重視して、係数を一段階下げる（0.8を乗じる）こととされ、0.48とされた。

[乙9、乙17、乙21]

(イ) 役員考課

役員考課は、X<sub>3</sub>が、平成15年1月の交通事故から1年を経過しない同年11月に、再度業務中に交通事故を起こしたことを理由として0.5とされた。

[乙20、審③Y<sub>5</sub>証人]

(ウ) 個人考課及び役員考課に関連する事実

a X<sub>3</sub>は、この期の考課対象期間中に、Y<sub>2</sub>支店長から協調性の点で具体的な注意を受けたことはなかった。

[審②X<sub>3</sub>証人]

b 平成15年11月7日、X<sub>3</sub>は業務で車を運転中に、携帯電話の着信音に気を取られ、車道脇に停車していた車両に車を衝突させるという事故を起こした。人身被害はなく、相手方車両の右前方を破損した。

[乙3]

c この期の個人考課で、業務中に交通事故を起こしたことを理由として、係数を下げる取扱いがなされた従業員は、X<sub>3</sub>の他に5名いた。

[乙21]

キ 16年度夏期賞与（対象期間：平成15年4月～平成16年6月）

(ア) 個人考課

X<sub>3</sub>の15年度冬期賞与及び期末賞与の個人考課はともにE評価であったため、この期の個人考課係数は、 $0.8 \times 0.8 = 0.64$ とされた。

[乙20]

(イ) 役員考課

役員考課は実施されなかった。

[乙20]

ク 16年度冬期賞与（対象期間：平成16年4月～平成16年10月）

(ア) 個人考課

第1次考課 D評価「上半期与えたサービス業務は問題ないが、報告が悪い」

第2次考課 D評価「第1次考課に同じ」

最終考課もD評価とされた。

なお、この期の個人考課係数はD評価の場合0.8であるが、X<sub>3</sub>は過去に起こした交通事故により評価を一段階下げる取扱いとされ、E評価と同様の0.6の係数が付された。

[乙10、乙18、乙21]

(イ) 役員考課

役員考課は、X<sub>3</sub>が勤務時間外の深夜に数回、福岡支店に無断立入りしたことについて、会社はその目的や理由の報告を求めたが、明確な説明がなされなかったとの理由から0.8とされた。

[乙18、審③Y<sub>3</sub>証人]

(ウ) 個人考課及び役員考課に関連する事実

a 平成16年5月12日、X<sub>3</sub>は、上司から指示された倉庫作業を行った。X<sub>3</sub>は、指示された作業が完全に終わっていない状態で、上司に作業が完了した旨報告した。この件で、X<sub>3</sub>は上司から注意を受けた。

[審②X<sub>3</sub>証人、審④Y<sub>2</sub>証人]

b 平成16年5月、X<sub>3</sub>は、午前9時に出勤後すぐに、上司から、顧客のパチンコ店に開店前の修理作業に行くよう指示された。修理

に必要な部材等の準備をされていて出発までに20分程の時間を要したX<sub>3</sub>は、Y<sub>2</sub>支店長及びY<sub>4</sub>主任から、早く修理に向かうよう注意を受けた。

[審②X<sub>3</sub>証人、審④Y<sub>2</sub>証人]

c 平成16年9月頃、X<sub>3</sub>が数回にわたり、勤務時間外の深夜や会社の休日に福岡支店事務所に無断で立ち入っていたことが判明した。警備記録によると、その具体的日時は次のとおりであった。

平成15年12月14日(日) 3:21～3:25

平成16年1月22日(木) 23:07～23:47

平成16年1月31日(土) 17:31～18:00

平成16年3月28日(日) 1:10～1:43

平成16年6月13日(日) 4:09～4:33

平成16年8月9日(月) 23:52～0:02

会社が、この目的や理由についてX<sub>3</sub>に報告書を求めたところ、X<sub>3</sub>は、立ち入った日時等の詳細は記憶していない旨の報告書をY<sub>2</sub>支店長に提出した。Y<sub>2</sub>支店長は、その内容では会社に報告できないとして、報告書を書き直すようX<sub>3</sub>に指示し、X<sub>3</sub>は報告書を再提出した。しかし、立ち入った際の事務所滞在時間が30分から40分に及ぶことがあったにもかかわらず、報告書に記載された理由は忘れ物を取りに来たという内容であったため、支店長は再度報告書を求めた。その後、X<sub>3</sub>から報告書は提出されていない。

[乙21、審④Y<sub>2</sub>証人]

d この期の個人考課で、業務中に交通事故を起こしたことを理由として、係数を下げる取扱いがなされた従業員は、X<sub>3</sub>の他に6名いた。

[乙21]

### 第3 判断及び法律上の根拠

1 X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>に支給された15年度期末賞与並びに16年度夏期賞与及び冬期賞与について

(1) 申立人の主張

ア 会社の賞与考課制度と支給額について

(ア) 会社の賞与考課制度について

会社が賞与支給の際に行う人事考課は、評価項目及び評価基準の定めがなく、公正なものではない。考課者の主観に基づいた恣意的な評価が行われている。

個人考課のE評価の割合は10パーセントとされているが、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の組合加入後の15年度冬期賞与及び同年度期末賞与では、福岡支店では同人ら2人がE評価とされ、その割合は、それぞれ、17パーセントと14パーセントに当たり、基準に反する。

また、役員考課も、第三者の発言、風聞をもって評価が行われており、情報を入手できた一部の者のみを対象とするもので、公正ではない。

加えて、各考課で用いられる係数にも定まった基準がなく、賞与ごとに恣意的に変動させることができる。会社は、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>が組合に加入した後の15年度期末賞与以降、個人考課係数の上下の格差を拡大し、役職考課の係数算定方法を変更して、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>に対して恣意的に低い係数を適用した。

(イ) 賞与支給額低下の不利益性について

会社が、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>に対して、組合加入後各賞与の支給額を著しく低下して支給したことは、両人の組合加入及び組合活動を理由とした不利益取扱いである。

イ X<sub>2</sub>に対する賞与について

X<sub>2</sub>の賞与は、同人の組合加入後著しく低下した。しかし、組合加入の前後において、X<sub>2</sub>の勤務態度、積極性、協調性などの点で特段変わるものはなく、習熟度が低下することもあり得ない。むしろX<sub>2</sub>は、Y<sub>2</sub>支店長からの要請に応じて平成15年6月から一定期間サービス長を担当するなどして、会社に貢献してきたのであり、各賞与の評価は、次のとおり不当である。

(ア) 15年度冬期賞与

会社が主張するように、改造工事等の見積書作成についてX<sub>2</sub>が何度も注意を受け、技術取得の意欲がなかったという事実はない。

また、X<sub>2</sub>は、サービス長であった期間、問題なく立派に職務を果たした。

(イ) 15年度期末賞与

改造工事の受注を他社に取られたことは事実であるが、そのようなことは、通常起こることである。

この改造工事の件で、会社から、経緯について文書作成を指示された事実はないし、注意も受けなかった。

(ウ) 16年度冬期賞与

改造工事に関し、発注ミスが生じたことは事実であるが、それはX<sub>2</sub>のみの責任ではなく、関係者全員の責任である。

また、会社は、パーラー研修においてX<sub>2</sub>のリーダーシップが欠けていたと主張するが、そのような役割が指示されたことはなかった。

X<sub>2</sub>の賞与の大幅な低下は、同人がパーラー研修の通知を受けたことを契機に組合に加入し、会社のパーラー研修実施方針に異議を唱えたことに起因したものであり、会社が同人の組合活動を嫌悪して行った労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

ウ X<sub>3</sub>に対する賞与について

X<sub>3</sub>の賞与は、同人の組合加入後著しく低下した。新入社員に対する期間修正を除外して考えると、組合加入の前後において、X<sub>3</sub>の勤務成績等に特段変わりはない。唯一マイナス評価の要因となるものは、業務中に起こした交通事故のみであり、各賞与の評価は、次のとおり不当である。

(ア) 15年度冬期賞与

X<sub>3</sub>に対する個人考課の所見は、この賞与から一転して悪くなった。この賞与の評価対象期間には、暴力事件が発生し、X<sub>3</sub>が組合に加入した時期が含まれる。

また、X<sub>3</sub>は、一人で業務に従事することもあり、後輩より作業の習得状況が劣っていたということはない。

(イ) 15年度期末賞与

X<sub>3</sub>は、業務において、例えば残業を拒否するなどサービス課の調和を乱す行為を行ったことはない。

また、この賞与の対象期間中にX<sub>3</sub>が起こした交通事故は一度のみである。この事故を理由に個人考課を20パーセント減額し、役員考課でも低い評価を行うのは不当である。

(ウ) 16年度冬期賞与

X<sub>3</sub>は、深夜の福岡支店事務所立入りの件で、会社の求めに応じて報告書を二度提出した。それでもなお、会社は報告内容が不十分としているが、事務所への立入りにより、何らかの損害や支障が生じたわけではない。

また、対象期間外の過去の交通事故により評価を下げることは不当である。

X<sub>3</sub>に対する著しく低額な賞与の支給は、同人が暴力事件を契機に組合に加入し、会社方針に従わなかったことに起因したものであり、会社が同人の組合活動を嫌悪して行った労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

### ア 会社の賞与考課制度と支給額について

#### (ア) 会社の賞与考課制度について

そもそも賞与は、会社の業績に応じて従業員に支給される性格のものであって、月例給与とは異なり、支給が確約されたものではない。使用者の裁量が大きく働きうるものである。

申立人は、会社の賞与支給額決定方法の不当性を主張するが、会社がどのような賞与制度を採用するかは会社の裁量に属することであり、不当労働行為の認定に当たり制度の妥当性を判断することはできない。

#### (イ) 賞与支給額低下の不利益性について

X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>に対する賞与は、会社が定める基準に従って支給額を決定したのであって、何ら不当なものではない。

### イ X<sub>2</sub>に対する賞与について

X<sub>2</sub>の個人考課は、その勤務態度から、組合に加入する前から低評価にとどまっていたのであり、組合加入によって恣意的な評価がなされたということとはできない。

また、役員考課については、Y<sub>2</sub>支店長からX<sub>2</sub>を指導・監督するので配慮してもらいたいとの強い要望があったことを踏まえて、15年度夏期賞与では平均的な1.0の評価にとどめていたところ、指導の甲斐なくその勤務態度が一向に改善しなかったため、15年度冬期賞与以降、低い評価となったものである。

各賞与の考課においては、X<sub>2</sub>の次のような勤務態度から評価を行った。

(ア) 15年度冬期賞与

X<sub>2</sub>は、何度注意しても改造工事等の見積りを作成することができない上、技術を習得しようとする意欲がまったく感じられなかった。

また、暴力事件後、Y<sub>4</sub>主任に代わり勤務年数の長いX<sub>2</sub>をサービス長としたものの、責任者としての判断力・責任感を欠いていた。

(イ) 15年度期末賞与

X<sub>2</sub>の業務に対する積極性・責任感の欠如は、改善されることはなかった。

平成16年2月には、X<sub>2</sub>に指示した改造工事見積等の作業について、同人の対応が不十分であったため、会社は当該改造工事を受注できなかった。また、会社はX<sub>2</sub>に対して、この件の経緯について文書を作成するよう命じたが、X<sub>2</sub>は従わなかった。

(ウ) 16年度冬期賞与

平成16年10月、X<sub>2</sub>は、同人が担当した改造工事に関して余計な部材の発注を行ったため、会社に損害が生じた。

パーラー研修においては、研修参加者の中で勤続年数や役職が上位であるにもかかわらず、リーダーシップが欠けていた。

ウ X<sub>3</sub>に対する賞与

X<sub>3</sub>は、入社以来自己中心的な勤務態度が目立ち、他の従業員との協調性を欠いているため個人考課が低評価となっているのに過ぎないのであって、組合加入によって恣意的な評価がなされたということとはできない。

また、入社1年未満の従業員については原則として役員考課の対象としないので、14年度期末賞与までのX<sub>3</sub>の役員考課は1.0であったが、15年度夏期賞与以降、X<sub>3</sub>の勤務態度等が役員に知れることとなり、低い評価となったものである。

各賞与の考課においては、X<sub>3</sub>の次のような勤務態度から評価を行った。

(ア) 15年度冬期賞与

X<sub>3</sub>は、入社して1年が経過しているにもかかわらず、後輩より作

業の習得状況が劣っており、他の従業員との協調性という点からも問題が多かった。

(イ) 15年度期末賞与

X<sub>3</sub>の協調性に欠ける勤務態度は、一向に改善されなかった。

また、平成15年11月には、業務中に、二度目の交通事故を起こした。

(ウ) 16年度冬期賞与

平成16年5月、X<sub>3</sub>は、上司に指示された作業が完了していないにもかかわらず、完了した旨の報告を行ったことがあった。

また、顧客のパチンコ店での開店前の修理作業をX<sub>3</sub>に指示したが、X<sub>3</sub>が速やかに修理に向かわないため、厳しく注意したこともあった。

さらに、X<sub>3</sub>は、勤務時間外の深夜に福岡支店に無断で立ち入ったことがあり、その目的、理由を尋ねても明確に回答しなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 会社の賞与考課制度と支給額について

(イ) 会社の賞与考課制度について

企業の賞与は、一般に、企業業績や各従業員の勤務成績等を加味して算定、支給される賃金であって、月例賃金などとは違い、その支給基準、支給額の算定方法及び支給金額等は、使用者の広範な裁量に委ねることが認められている。

会社において賞与は、前記第2の5(1)に認定のとおり、給与規程に基づき、毎決算期の業績に応じて各社員の業務成績及び勤務態度等を勘案して年2回支給すると規定されているものの、前記第2の5(5)に認定のとおり、人事考課の実施方法、個人考課、役員考課及び部門考課における評価基準や評価項目について明文の定めがなく、また、前記第2の5(2)イないしオ及び(5)に認定のとおり、平成15年度期末賞与以降、役職考課係数や個人考課係数等の変更が行われていること、平成10年以降考課者研修が実施されていないこと及び従業員への考課結果開示がほとんど行われていないことが認められる。

申立人は、会社の賞与における人事考課制度が公正でなく、このような制度の下では公平な考課査定が期待できない旨縷々主張するが、当該制度自体が本来あるべき考課制度に照らし不備があるとしても、

どのような考課制度を採用するかは、会社の広範な裁量に属することは上記のとおりであり、また、申立人から当該制度自体が不当労働行為を構成するという明確な主張も疎明もなく、かつ、当該制度が、X<sub>2</sub>、X<sub>3</sub>両人の組合加入前から設けられ、会社の全従業員に適用、実施されてきたことなどからすれば、本件会社の考課制度自体を不当労働行為であると認定することはできない。

しかし、会社の賞与考課制度は、上記のとおり、賞与支給額算定のための考課について個人考課、役員考課の考課係数や評価項目、評価基準などについて明確な規定がないことから、考課者の評価が恣意的に行われやすく、加えて、基本給に、これら考課係数を重ねて乗じていくという方式を基本としていることから、それが支給額に極めて大きな影響を及ぼしうるものとなっている。よって、この制度は運用によっては、不当な理由での支給額の大幅な削減につながるものであり、以下の判断に当たっては、このことに留意する必要がある。

(イ) 賞与支給額低下の不利益性について

申立人は、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>に対する本件各賞与の支給額が組合加入後著しく低下したことをとらえ、このような低額支給が両人が組合員であることや組合活動を理由とした不利益取扱いである旨主張している。

確かに、別表5によれば、X<sub>2</sub>の賞与額は、組合加入後の15年度冬期賞与以降、14年度と比べて著しい低下がみられる。また、別表6によると、X<sub>3</sub>の賞与は、同人の組合加入後の15年度夏期賞与以降、入社まもなく支給された14年度冬期賞与に比べても、およそ半分以下の額に低下している。

しかしながら、前記第2の5(2)に認定のとおり、会社において各従業員の賞与は、各人の個人考課、役員考課及び部門考課の結果を加味して算出された基準額に会社が各賞与ごとに定めたファンド数を乗じて算出されるものであるが、別表4によると、平成15年度以降、このファンド数自体も大きく低下し、また、別表3のとおり福岡支店（サービス課）の部門考課も低下している。すなわち、平成14年度冬期のファンド数が5.0、同年度期末が4.5であるのに対して、平成15年度冬期が2.0、同年度期末が1.5と3分の1程度に落ちている。福岡支店（サービス課）の部門考課も同じ時期で1.1か

ら0.9や0.8に低下している。

このことからいけば、会社全体及び福岡支店全体の賞与支給額も当然低下していることになり、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の賞与支給額もこれに伴い相応に下がるのが自然であって、単にX<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の組合加入後の賞与支給額の低下のみをとらえて不当労働行為か否かを判断することはできないものといわなければならない。

そこで、そのような額を支給するにいたった同人らに対する考課についてみると、会社における各従業員に対する考課結果は、個人考課及び役員考課などの各係数を掛け合わせた数値で表されるが、別表5によると、X<sub>2</sub>に対する考課結果は、15年度夏期賞与までは0.8ないし0.9であったものが、15年度冬期賞与以降、0.36ないし0.64に低下した。

また、別表6によると、X<sub>3</sub>に対する考課結果は、14年度期末賞与までは0.8ないし1.0であったところ、15年度夏期賞与以降、0.24ないし0.64に低下している。

しかし、このような評価に対し、申立人は、個人考課が相対評価でなされていることを踏まえた上で、両人が本来受けるべき考課査定の評価がどの程度か、それは会社のどのような従業員と比較していえるのかなどについて、本件審査において具体的に主張も疎明もしていない。よって、当委員会は、会社が、賞与の考課査定及びその支給に当たって、使用者に認められる一定の裁量を考慮してもなお、両人について不合理な査定をしたり、恣意的に低く査定するなどして、両人に支給された賞与の額が低くなったという不利益が存在したかどうかを判断する。

#### イ 各考課の合理性

##### (ア) X<sub>2</sub>に対する考課について

###### a 15年度期末賞与の個人考課

前記第2の6(3)キ(ア)に認定のとおり、X<sub>2</sub>の15年度期末賞与の個人考課は、自発的に取り組む積極性も責任感もないという理由でE評価とされた。

これに対し、申立人は、X<sub>2</sub>の組合加入前後において同人の勤務態度等には特段変わりがなく、習熟度が低下することもあり得ない

のに、組合加入後、加入前より劣る評価を受けるのは不当である旨主張する。

そこで、X<sub>2</sub>の組合加入前の個人考課についてみると、前記第2の6(3)ア、ウ及びエに認定のとおり、13年度期末賞与、14年度冬期賞与及び同年度期末賞与における考課理由も、一貫して、積極性や責任感に欠けるといふものであり、X<sub>2</sub>は組合加入以前から、積極性や責任感の点について低く評価されていたことが分かる。

現に、X<sub>2</sub>は、14年度冬期賞与及び同年度期末賞与についてはD評価となっているものの、それ以前の13年度期末賞与の最終考課及び14年度冬期賞与の第2次考課においては、最も低いE評価が付されている。

また、組合加入後の15年度期末賞与は再びE評価となっているが、この評価に関連して、前記第2の6(3)キ(ウ)bのとおり、X<sub>2</sub>が見積書作成等に関与した改造工事について、X<sub>2</sub>の見積書提示等の対応が遅いと仲介業者から連絡があり、Y<sub>2</sub>支店長がその旨X<sub>2</sub>に指摘したこと及び最終的に会社が受注できなかったという事実が認められ、このことにより積極性の点でそれなりに低く評価されることもやむを得ないと考えられる。

さらに、前記第2の2(2)アに認定のとおり、X<sub>2</sub>は平成15年6月にY<sub>4</sub>主任に替わってサービス長を担当したものの、その期間は3ないし4か月間にとどまり、その後は再びY<sub>4</sub>主任がサービス長となっており、このことは、X<sub>2</sub>のサービス長としての仕事振りが評価の改善に結びつくほどのものではなかったことを示すものと思われる。

以上のことからいえば、単に勤務態度等に変わりがないというだけでは、従前から責任感や積極性の点で低く評価されていたX<sub>2</sub>が上記事情の下で、15年度期末賞与の個人考課においてE評価を受けたことも、あながち不合理であるとまではいえない。

b 15年度期末賞与の役員考課

前記第2の6(3)キ(イ)に認定のとおり、X<sub>2</sub>の15年度期末賞与の役員考課の評価理由は、見積書の作成ミスで顧客に迷惑をかけたこと及び繁忙期に有給休暇を取得し貢献がなかったことであった。

まず、見積書の作成ミスにより顧客に迷惑をかけたという評価理由について検討するに、前記第2の6(3)キ(ウ)cに認定のとおり、この評価は、X<sub>2</sub>のミスで顧客が怒っているという情報をもとになされた評価であるが、それがどのようなミスで、顧客にどのような迷惑をかけたのかは明らかでない。役員は、その具体的内容の把握もしないまま評価を行ったものであり、役員会で取り上げるほどの大きな問題であったのかも含め、この評価の合理性には疑問がある。

次に、繁忙期に有給休暇を取得し貢献がなかったという評価理由について検討するに、前記第2の6(3)キ(ウ)dに認定のとおり、X<sub>2</sub>は平成16年3月8日からの2週間、帯状疱疹を患ったというやむを得ない理由で有給休暇を取得したのであり、殊更このことを取り上げて、X<sub>2</sub>に対してマイナスの評価を行うことは、結果的に繁忙期において貢献度が低かったとしても、会社が時季変更権も行使せず有給休暇として有効に受理していながら、後になってその責めを労働者に負わせるものであり、労働者の有給休暇取得の権利を抑制することにもつながる不合理なものというべきである。

加えて、この役員考課は、これらの疑問のある理由により、0.6という40パーセントも減額となる極めて影響の大きなマイナス評価をしており、その相当性も疑わしいものといわざるを得ない。

c 16年度夏期賞与の個人考課

X<sub>2</sub>の16年度夏期賞与の個人考課係数は、前記第2の6(3)ク(ア)に認定のとおり、15年度冬期賞与及び期末賞与におけるX<sub>2</sub>の個人考課結果をもとに算出されているので、同人の15年度冬期賞与の個人考課について検討する。

前記第2の6(3)カ(ア)に認定のとおり、X<sub>2</sub>の15年度冬期賞与の個人考課は、第1次考課において自発的に取り組む積極性も責任感もないという理由でE評価とされ、最終考課もE評価とされた。上記aに判断のとおり、X<sub>2</sub>は従来から、個人考課において積極性や責任感の点について問題視され、DないしEの評価が付されてきたところであるから、15年度冬期賞与において同様の評価がなされたことも不自然ではなく、同賞与におけるX<sub>2</sub>の個人考課が不当

に低いものであるとまでは認められない。

X<sub>2</sub>の15年度期末賞与の個人考課については上記aに判断のとおりであるから、これら二つの考課をもとに算出された16年度夏期賞与の個人考課についても、不当に低い評価であるとはいえない。

d 16年度冬期賞与の個人考課

前記第2の6(3)ケ(ア)に認定のとおり、X<sub>2</sub>の16年度冬期賞与の個人考課は、能力的にも劣り積極性も感じないという理由で、E評価とされた。

この考課対象期間中には、同(ウ) a のとおり、X<sub>2</sub>の作成した仕様書に誤りがあり、部材の発注誤りが生じたという事実が認められるところである。この仕様書は、X<sub>2</sub>が、打合せを担当したY<sub>4</sub>主任が簡単に下書きした図面に基づいて作成したものであるが、改造前の設備の図面との照合を十分に行っていれば、パチンコ台の台数が異なることに気付き、何らかの処置を取ることは可能であったとみられ、このことによりX<sub>2</sub>がマイナスの評価を受けたとしても不合理であるとはいえない。また、同(ウ) b に認定のとおり、当該個人考課においては、Y<sub>4</sub>主任に対しても、この件を理由として通常よりも低い評価が行われている。

よって、X<sub>2</sub>に対するE評価の個人考課が不当に低いものであるとまでは認められない。

e 16年度冬期賞与の役員考課

前記第2の6(3)ケ(イ)に認定のとおり、X<sub>2</sub>の16年度冬期賞与の役員考課の評価理由は、パーラー研修での勤務態度が積極性に欠けていたというものであった。同(ウ) c のとおり、確かにX<sub>2</sub>は研修における接客業務中、客からの呼出しに気付かず、上司から何度か注意されたことが認められる。しかし、同様の注意は他の従業員に対してもなされていたことが認められること、また同dのとおり、パーラー研修中の勤務態度を理由に役員考課が1.0未満とされた例のないことなどからいえば、X<sub>2</sub>についてのみ殊更パーラー研修中の勤務態度を取り上げて低評価を行うことには、その相当性に疑問があるといわざるを得ない。

(イ) X<sub>3</sub>に対する考課について

a 15年度期末賞与の個人考課

前記第2の7(3)カ(ア)に認定のとおり、X<sub>3</sub>の15年度期末賞与の個人考課は、自己中心的で協調性に欠け、チームワークを乱すという理由で、E評価とされた。

同(ウ) a のとおり、X<sub>3</sub>は、この考課対象期間中、Y<sub>2</sub>支店長から協調性の点で具体的な注意を受けたことはないが、前記第2の2(1)イに認定のとおり、先輩などから仕事上の注意を受けたときにふてくされたような態度をとることがあったこと、同イないしエのとおり、暴力事件が起こり、X<sub>3</sub>がこれに関しY<sub>2</sub>支店長らと一度話合いを持っただけで翌日にはY<sub>3</sub>専務の自宅まで訪ねたこと、また、福岡支店で強硬にY<sub>4</sub>主任の退職を求めたことが認められる。X<sub>3</sub>の場合、その日ごろの勤務態度に加え、暴力事件でのこのような対応が影響して、協調性に欠けるという評価がなされたものとみられる。X<sub>3</sub>が同事件の被害者であるという立場からすれば、この評価は厳し過ぎるともいえるが、現場の責任者であるY<sub>2</sub>支店長からみれば、Y<sub>4</sub>主任の謝罪や同支店長の説得にも耳を貸さず、受けた被害の程度に比して殊更執拗かつ強硬にY<sub>4</sub>主任の退職を求めるX<sub>3</sub>の態度が頑なに映り、職場での協調性に問題があると評価したとしても無理からぬものがあり、一概に不合理であるとまではいえない。

なお、15年度期末賞与の個人考課においては、本来E評価であればそれに対応する係数は0.6であるところ、X<sub>3</sub>の係数は、同人が勤務中に起こした交通事故を理由に、0.48に引き下げられている。その相当性については疑問の余地もあるが、前記第2の7(3)カ(ウ) c に認定のとおり、この期の個人考課において、X<sub>3</sub>と同様に、業務中の交通事故を理由として係数を下げる取扱いがなされた従業員が他に5名いることからすれば、この係数引下げの取扱いについては一定の合理性があるものと考えられる。

b 15年度期末賞与の役員考課

前記第2の7(3)カ(イ)に認定のとおり、X<sub>3</sub>の15年度期末賞与の役員考課の評価理由は、X<sub>3</sub>が、平成15年1月に起こした交通事故から1年を経過しない間に、再度、業務中に交通事故を起こしたというものであった。

二つの事故は、いずれもX<sub>3</sub>の不注意が原因であるが、個人考課においてこのことを理由に係数を下げた上、更に役員考課において、それを半減することになる0.5の係数を付すことは、個人考課との相乗で著しく大きな減額となり、極めて過酷なものなのである。その相当性には疑問がある。

c 16年度夏期賞与の個人考課

X<sub>3</sub>の16年度夏期賞与の個人考課係数は、前記第2の7(3)キ(ア)に認定のとおり、15年度冬期賞与及び期末賞与におけるX<sub>3</sub>の個人考課結果をもとに算出されているので、同人の15年度冬期賞与の個人考課について検討する。

前記第2の7(3)オ(ア)に認定のとおり、X<sub>3</sub>の15年度冬期賞与の個人考課は、協調性に欠け、チームワークを乱すという理由でE評価とされた。同(ウ) bのとおり、X<sub>3</sub>はこの考課対象期間中にY<sub>2</sub>支店長から協調性の点で具体的な注意を受けたことはないが、この考課対象期間中にX<sub>3</sub>がとった前記第2の2(1)ウ及びエの暴力事件後の一連の行動をとらえて協調性に欠けるという評価がなされても、不合理であるとまではいえない。

また、X<sub>3</sub>の15年度期末賞与の個人考課については上記aに判断のとおりであるから、これら二つの考課をもとに算出された16年度夏期賞与の個人考課についても、不合理であるとはいえない。

d 16年度冬期賞与の個人考課

前記第2の7(3)ク(ア)に認定のとおり、X<sub>3</sub>の16年度冬期賞与の個人考課は、上半期与えたサービス業務は問題ないが、報告が悪いという理由で、D評価とされた。この評価に関連して、同(ウ) a及びcのとおり、X<sub>3</sub>は、指示された作業完了前に完了した旨の報告をして上司から注意を受けたこと、また、勤務時間外の福岡支店立入りに関して会社から求められた報告書について、十分な内容の報告ができなかったことが認められる。したがって、これらを理由に報告が悪いとのマイナスの評価を受けたことは不当とはいえない。

なお、16年度冬期賞与の個人考課においては、本来D評価であればそれに対応する係数は0.8であるところ、X<sub>3</sub>の係数は、同

人が過去に起こした交通事故を理由に、0.6に引き下げられている。前記第2の7(3)ク(ウ)dに認定のとおり、この期の個人考課において、業務中の交通事故を理由として係数を下げる取扱いがなされた従業員が他に6名いるとしても、当該考課対象期間外の事実をもって考課の結果を引き下げることには合理的理由を認め難い。

e 16年度冬期賞与の役員考課

前記第2の7(3)ク(イ)に認定のとおり、X<sub>3</sub>の16年度冬期賞与の役員考課の評価理由は、X<sub>3</sub>が勤務時間外の深夜に数回、福岡支店に無断立入りしたことについて、その目的や理由の報告を求めたが、明確な説明がなされなかったというものであった。

上記のとおり、既にこの件については、個人考課でマイナス評価がされ、個人考課係数は0.6が付されているにもかかわらず、同じ理由で、重ねて役員考課で低査定をすることは、その相乗により著しく賞与支給額が下がることが明らかであって、このX<sub>3</sub>の立入りや不十分な報告により業務上具体的な支障や問題が生じたとの疎明もなく、賞与考課の全社的調整という役員考課でそこまでのマイナス考課をするほどの事情も認められない以上、この役員考課の相当性、合理性には疑問があるといわざるを得ない。

(ウ) まとめ

以上のとおり、本件申立てに係るX<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>に対する賞与の個人考課は、その多くが、同人らの勤務状況等に照らして著しく不当であるとまでは認められない。

しかし、上記(ア)b及びe並びに(イ)b及びeのとおり、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の役員考課については、不確実で偏った情報を理由とするなど、合理性、相当性に疑問のある評価がみられるところである。

加えて、この役員考課は、本来賞与考課の全社的な調整を図るものとされているが、Y<sub>3</sub>専務の原案作成や役員会での決定の経緯、具体的な評価項目や評価基準などが明らかでない上、既に述べたとおり、個人考課などでの係数に最終的に1.0未満の係数を掛けることによって相乗的にその影響が大きなものとなることが明らかであり、このような考課により査定されたX<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の賞与支給額には、これに対応して重大な不利益が生じているといわなければならない。

## ウ 不当労働行為の成否

上記判断で述べた、会社が、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の役員考課において不合理な考課査定を行い、それにより不利益を生じさせたことが、同人らの組合加入や組合活動を理由になされたものであれば、労組法7条に該当するので、以下検討する。

会社においては、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>だけが組合員であり、両人はX<sub>2</sub>のパーラー研修期間中などを除いて会社とのすべての団交に出席していた。

前記第2の2(1)キ並びに同(2)ウ及びエのとおり、会社は、X<sub>3</sub>及びX<sub>2</sub>の組合加入後、暴力事件及びパーラー研修に関する組合との団交を重ね、暴力事件に関しては組合と協定書を締結し、パーラー研修については研修実施の要領を定めて従業員に周知を図るなどの対応をしている。しかしながら、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の賞与支給に関する団交については、前記第2の4(3)ア及びウないしくに認定のとおり、会社は団交に応じて考課内容等について一定の説明を行っているものの、これら両人の支給額低下の要因となっている個人考課係数や役員考課係数等の原案を作成し役員会での決定に関与していたY<sub>5</sub>専務の出席について、組合が同専務の団交出席を求めたにもかかわらず、一切これを拒否している。

また、第2の2(2)クに認定のとおり、Y<sub>5</sub>専務は、パーラー研修に参加してわずか4日後の研修中のX<sub>2</sub>を殊更呼び出し、「なぜ労使がうまくできないのか」「あまり追い詰めるな」等の話をしたことが認められる。このことは、既に暴力事件、パーラー研修及び賞与の考課査定などに関する組合との団交経過や組合からの執拗な団交出席要求などで両人に着目していた同専務が、組合の対応により労使関係が円滑に進まないと考えていることを示唆するとともに、組合員であるX<sub>2</sub>を個別に威圧し、けん制しようとしたものとみられ、一方で団交出席には一切応じないことも併せ考えると、同専務には組合嫌悪意思があったと推認せざるを得ない。

これに加え、前記判断のとおり、本件賞与考課での役員考課については、いずれも不合理で相当性に欠ける理由をもって、恣に大幅な支給額減額の要因となっている考課係数が付されているのであって、このことも会社の組合嫌悪意思の表れとみることができる。

以上のとおり、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>に対する賞与の個人考課は、同人らが組合

員であることあるいは組合活動をしたことを理由としてなされたものであるとまで判断することはできないが、15年度期末賞与及び16年度冬期賞与に係る両人の役員考課については、前記判断のとおり、合理性、相当性のない低査定の考課が恣意的に行われ、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の賞与支給額が組合加入前に比べ著しく減額されているのであって、両人の組合加入を嫌悪したY<sub>3</sub>専務ひいては会社による労組法7条1号該当の不当労働行為であるといわざるを得ない。

## 2 X<sub>3</sub>への15年度期末賞与明細書手交時のY<sub>2</sub>支店長の発言について

### (1) 申立人の主張

Y<sub>2</sub>支店長は、平成16年3月26日、X<sub>3</sub>を商談室に呼び出し、「俺としては組合を離れてほしい」と組合脱退を働きかけた。これは、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

### (2) 被申立人の主張

15年度期末賞与の支給に当たって、Y<sub>2</sub>支店長がX<sub>3</sub>を商談室に呼び出したのは事実であるが、会社業績及びX<sub>3</sub>個人の評価について説明を行ったにすぎず、申立人の主張するような発言は行っていない。

従業員を商談室に呼び出し、会社業績及び個人的評価の説明をすることは、会社において通常行っていることである。

### (3) 当委員会の判断

平成16年3月26日、15年度期末賞与の支給に当たって、Y<sub>2</sub>支店長が商談室において、X<sub>3</sub>に会社業績等の説明を行ったことは前記第2の4(2)に認定のとおりである。

その際に、Y<sub>2</sub>支店長がX<sub>3</sub>に組合を離れてほしいとの発言を行ったという申立人の主張について、X<sub>3</sub>はその主張に沿う証言をしているが、Y<sub>2</sub>支店長はこれを否定しており、その後本件申立てに至るまで組合がこの件で会社に何らかの申入れを行ったり、団交で問題となったなどの事実もなく、他に申立人の主張を裏付けるに足りる十分な疎明がないことなどからいって、会社に不当労働行為があったと判断することはできない。

## 3 朝礼におけるY<sub>2</sub>支店長らの言動について

### (1) Y<sub>2</sub>支店長の定時連絡に関する言動等について

ア 申立人の主張

平成16年4月26日の福岡支店朝礼において、Y<sub>2</sub>支店長は、突然、同月16日の団交で協議された定時連絡の件を取り上げ、X<sub>3</sub>が不当な要求をしているかのような言動をした。

朝礼で定時連絡の徹底を指示する必要があったとしても、Y<sub>2</sub>支店長がX<sub>3</sub>を名指しし、X<sub>3</sub>が団交でこの件を持ち出したことについて非難するような態度を取ったことにより、他の従業員に対しては、組合が定時連絡をやめることを要求したかのような誤解を与えることになる。

他の従業員の組合に対する印象を悪化させ、X<sub>3</sub>を孤立させるY<sub>2</sub>支店長のこの言動は、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

Y<sub>2</sub>支店長は、平成16年4月16日の団交で、X<sub>3</sub>が定時連絡のことを聞いたことがないと主張したため、その後の朝礼で定時連絡の徹底を指示し、これは従前から指示しているものであることを再確認したにすぎず、不当労働行為には該当しない。

ウ 当委員会の判断

Y<sub>2</sub>支店長が、平成16年4月26日の朝礼で、定時連絡は以前から指示していることである旨述べたことは、前記第2の3(2)に認定したとおりである。これは、同(1)に認定のとおり、その10日前の団交において、X<sub>3</sub>とY<sub>2</sub>支店長との間で主張が対立した事柄であり、朝礼において団交時の発言について言及することは適切ではないとしても、Y<sub>2</sub>支店長が、支店従業員に対して再度、定時連絡について確認を行う必要があると考えたこともそれなりに理解できるところであり、団交で定時連絡の件が問題とされたこと自体に対する威嚇、報復等の反組合的言動とまでみることはできない。

以上のことから、当該朝礼におけるY<sub>2</sub>支店長の定時連絡に関する言動は、労組法7条3号の不当労働行為であるとは評価できない。

(2) Y<sub>3</sub>係長の発言について

ア 申立人の主張

平成16年4月26日の福岡支店朝礼において、X<sub>3</sub>が定時連絡の件でY<sub>2</sub>支店長に責められている際に、Y<sub>3</sub>係長は「共産党の真似か」「この共産党」と暴言を發した。

会社は後日、組合に対し、この発言に遺憾の意を表したが、Y<sub>3</sub>係長にX<sub>3</sub>への謝罪文を提出させることは拒否した。

Y<sub>3</sub>係長の発言は、X<sub>2</sub>がパーラー研修で福岡支店にいない隙を狙って、X<sub>3</sub>を他の従業員から孤立させる意図で行った差別発言であり、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

「共産党」との発言を行ったY<sub>3</sub>係長は、下級職制である係長の職にあるにすぎない。下級職制の行為については、使用者の支配介入の意図を受けてなされたといえる積極的事実が認められる場合に、使用者の行為と判断されるものである。Y<sub>3</sub>係長の当該発言は、Y<sub>2</sub>支店長による指示や示唆等にしがたってなされたわけではなく、Y<sub>3</sub>係長の一時的な感情に基づきなされたものであって、使用者の行為とはいえない。

会社は、Y<sub>3</sub>係長の当該発言に対し、Y<sub>2</sub>支店長から嚴重注意を行い、後日の朝礼で謝罪をさせて、謝罪文も提出させた。

よって、Y<sub>3</sub>係長の当該発言は、会社の不当労働行為には当たらない。

ウ 当委員会の判断

Y<sub>3</sub>係長が、平成16年4月26日の朝礼の際に、X<sub>3</sub>に対し、「共産党の真似か」「この共産党」と数回言ったことは、前記第2の3(2)に認定のとおりである。

Y<sub>3</sub>係長の係長としての職責は、営業課員3名に対する業務指導を主とするものであって、会社の利益代表者と認められる管理監督権限は有しておらず、かかる下級職制の行為は直ちに会社の行為とみなされるものではない。

Y<sub>3</sub>係長の当該発言は、Y<sub>2</sub>支店長がX<sub>3</sub>に対して定時連絡に関する主張を繰り返している間になされたものではあるが、Y<sub>2</sub>支店長からの指示や示唆等を受けてなされたと窺わせる事情は見受けられない。

そして、前記第2の3(4)に認定のとおり、会社は、後日、朝礼出席者から事情を聴取し、Y<sub>3</sub>係長に報告書を提出させるなどの対応をしていることなどからいって、Y<sub>3</sub>係長の当該発言が、会社の不当労働行為であるとみることはできない。

(3) Y<sub>3</sub>係長の発言に対するY<sub>2</sub>支店長の対応について

ア 申立人の主張

Y<sub>2</sub>支店長が、朝礼でのY<sub>3</sub>係長の「この共産党か」との暴言に対して、その場で謝罪を促すことも、制止することもなく静観したことにより、X<sub>3</sub>が大きな精神的苦痛を受けたばかりではなく、他の従業員の組合に対する印象が悪くなって、それまでは良好な関係にあった従業員らが組合員から離れていった。そのため、組合にとって、組合加入者拡大の方策が途絶えることとなった。

Y<sub>2</sub>支店長のこの行為は、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

#### イ 被申立人の主張

Y<sub>2</sub>支店長がY<sub>3</sub>係長の発言後に朝礼を終了し、当該発言に対し、その場で何らの措置を講じなかったのは、朝礼の雰囲気が悪くなっていたことに加え、取引先からの連絡が入り始めていたことから、朝礼自体は終了したほうが妥当であるとの判断をしたためである。

Y<sub>2</sub>支店長は、朝礼終了後、Y<sub>3</sub>係長に対して当該発言を非難し、謝罪することを指示した。

Y<sub>2</sub>支店長の対応は、何ら支配介入たる不当労働行為に該当するものではない。

#### ウ 当委員会の判断

朝礼でのY<sub>3</sub>係長の発言は、上記(2)に判断のとおり、Y<sub>2</sub>支店長等会社の指示に基づいてなされたものとみることはできない。Y<sub>2</sub>支店長は、Y<sub>3</sub>係長の当該発言に対し、その場ですぐに制止することがより望ましい対応であったとはいえる。しかし、同支店長は、朝礼を中止し、後にY<sub>3</sub>係長に報告書を提出させたことなどからいって、同支店長が、同係長の当該発言を朝礼の場で放置することにより、組合員に対する威嚇の効果をねらうなど特段の反組合的意図があったとまでは認められないから、Y<sub>2</sub>支店長がY<sub>3</sub>係長の発言を制止しなかったことをとらえて、労組法7条3号に該当する不当労働行為があったということはできない。

## 4 救済の方法

本件で救済を申し立てられたX<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の15年度期末賞与及び16年度冬期賞与に係る役員考課査定について、その考課係数を、X<sub>2</sub>に対しては、15年度期末賞与においては0.6と、16年度冬期賞与においては0.7

と、また、X<sub>3</sub>に対しては、15年度期末賞与においては0.5と、16年度冬期賞与においては0.8と、1.0未満に低く査定し、賞与支給額を減じたことが、不当労働行為であるのは、前記判断のとおりである。この救済については、両人が組合に加入する前の賞与の役員考課係数がいずれも1.0であったこと、会社従業員の概ね80パーセントの者が1.0の係数とされていることなどを考慮し、主文第1項のとおり命じることを相当とする。

#### 5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき主文のとおり命令する。

平成18年9月22日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ㊟