

命 令 書

三重県員弁郡東員町
申立人 XI

三重県いなべ市員弁町上笠田 2781
被申立人 豊栄工業株式会社
代表取締役 Y1

上記当事者間の三労委平成 17 年（不）第 1 号の 2 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 19 年 6 月 5 日開催の第 544 回公益委員会議において、会長西澤博、公益委員松本英雄、同森美穂、同村田裕、同井上博が出席し、合議のうえ、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 事件の分離の経過並びに事案の概要及び請求する救済の内容

1 事件の分離の経過

三労委平成 17 年（不）第 1 号豊栄工業事件は、平成 17 年 12 月 5 日に結審予定であったところ、その直前の同年 11 月 28 日、申立人から、同年 4 月 1 日に遡り、賃金を月額 3,400 円増額し支給すること、同年 6 月に支給された夏季一時金を 38,000 円増額し支給すること等の請求する救済の内容を追加する旨、申立てがなされた。

そこで、当委員会は、当事者双方の意向を確認したうえ、追加申立ての時期、

内容を検討し、平成 17 年 12 月 5 日、当事件を当初申立てに係る部分と追加申立てに係る部分に分離し、それぞれ、三労委平成 17 年（不）第 1 号の 1 事件（以下「当初申立事件」という。）と同第 1 号の 2 事件（以下「追加申立事件」という。）として審査することを決定した。

当初申立事件は、被申立人豊栄工業株式会社（以下「被申立人」という。）が、①申立外豊栄工業労働組合（以下「組合」という。）を無視して、「会社のルール」「社有車管理規程」「私有車業務上使用規程」（以下、併せて「ルール等」という。）を一方的に実施しようとしたこと、②労使協議会において、勝手に組合出席者の頭数を数え、組合の賛否を判断したこと、③「生活向上委員会（仮）」名で賛成署名を回覧させ、申立人 XI（以下「申立人」という。）の信用を失墜させるなど社会的評価を低下させたこと、④上記③の行為により、組合執行委員長であった申立人に対する不信感を募らせ組合の団結力を弱めたこと、⑤平成 16 年 11 月 25 日に申立人が送付した文書に対し、被申立人代表取締役 Y1（以下「Y1 社長」という。）が一切返事をしなかったことの各行為が、労働組合法第 7 条第 1 号ないし 3 号に該当する不当労働行為であるとして平成 17 年 1 月 7 日に申立てのあった事案であり、平成 18 年 3 月 10 日、公益委員会議において申立てを棄却（一部却下を含む。）する旨決定され、同年 3 月 17 日、当事者双方に命令書が交付されている。

2 追加申立事件の概要

追加申立事件は、①申立人が組合活動の正当な行為を行ったことの故をもって、あるいは、不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として、被申立人が申立人を不利益に取り扱った事実があるか否か、及び②被申立人がなした申立人の配置転換その他の行為が組合に対する支配介入にあたるか否かが争われた事案である。

3 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、平成 17 年 4 月以降の賃金及び夏季一時金について、申立人の主張する査定に基づき算定された金額と既に支払われた金額との差額を支払わなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人に対して行った平成 17 年及び平成 18 年 4 月 1 日付けの人事異動を取り消し、元の職場に復帰させなければならない。
- (3) 被申立人は、申立人が営業職に就いていないにもかかわらず、営業の仕事させた平成 17 年 4 月から平成 17 年 12 月までの期間について、月額 1 万円

の営業手当を支払わなければならない。

- (4) 被申立人は、申立人が平成 17 年 8 月 31 日に提出した改善提案に対する賞金の支払いの決定を 2 ヶ月近く遅滞したことに対して謝罪しなければならない。
- (5) 被申立人は、使用者の了解なしに就業時間中に組合活動をした被申立人総務部 Y2（以下「Y2」という。）及び同 Y3（以下「Y3」という。）に対し、賃金を支払ってはならない。
- (6) 被申立人は、組合活動として怪文書を作成し配付した Y2 及び Y3 に対し、被申立人代理人弁護士が作成した陳述書にサインさせることにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (7) 被申立人は、組合活動として怪文書を作成し配付した Y2 及び Y3 が労働委員会に証人として出頭した時間について、賃金を支払ってはならない。
- (8) 被申立人は、組合活動として怪文書を作成し配付した Y2 及び Y3 のうち、一方のみを処分してはならない。

第2 争点

当委員会は、上記請求する救済の内容及び当事者双方の主張を総合し、次に掲げる事項を争点として審査を行った。

1 被申立人が申立人に対し、労働組合法第7条第1号にいう、不利益取扱いを行った事実があるか否か。（争点1）

- (1) 申立人が被申立人に対し、ルール等を組合の同意を得たうえで実施するよう執拗に求めたことが、労働組合の正当な行為と言えるか。
- (2) 仮に、上記(1)の行為が労働組合の正当な行為であった場合、次のアないしウの各行為は、被申立人が申立人の組合活動を嫌悪したことの故をもってなされた不利益取扱いにあたるか。

ア 被申立人が、平成 16 年 9 月から平成 17 年 2 月までを査定期間とし、申立人を対象として行った人事考課（以下、「平成 17 年夏季査定」という。）において、前期査定期間における査定に比して 3 項目について評価を引き下げ、それに基づいて賃金及び一時金を支給したこと。

さらに、その後の人事考課査定においても平成 17 年夏季査定を基準とした査定を行い、それに基づいて賃金及び一時金を支給したこと。

イ 被申立人が、申立人を平成 17 年 4 月 1 日付けで営業部から工作部に配置

転換したこと及び申立人が同配置転換後も（同年12月まで）営業部の業務を行っていた期間の営業手当月額1万円を支給しなかったこと。

ウ 平成17年8月31日に申立人が提出した改善提案に対し、賞金を同年10月になってから申立人に支給したこと。

2 被申立人が行った次の(1)ないし(5)の行為が、労働組合法第7条第3号にいう支配介入にあたるか否か。（争点2）

(1) 就業時間中に会社の許可を得ないまま、賛成署名を作成し配付したY2及びY3に対し、当該時間中の賃金を支払ったこと。

(2) 組合活動として賛成署名を作成し配付したY2及びY3に対し、被申立人側代理人が作成した陳述書にサインさせたこと。

(3) Y2及びY3が、証人として審問のために出頭した時間の賃金を被申立人が支給したこと。

(4) 組合活動として賛成署名を作成し配付したことについて、Y2及びY3のうち一方のみを懲戒処分し、公平な取扱いをしなかったこと。

(5) 被申立人が申立人を、平成17年4月1日付けで営業部から工作部に、平成18年4月1日付けで工作部から品質管理室に配置転換したこと。

3 上記1(2)アないしウの各行為は、申立人が当委員会に不当労働行為救済申立てをしたことを理由に被申立人が申立人に対してなした、労働組合法第7条第4号にいう報復的不利益取扱いにあたるか否か。（争点3）

第3 不当労働行為を構成する具体的事実についての主張の要旨

1 争点1(2)ア及び3の人事考課査定について

(1) 申立人の主張

被申立人が、人事考課査定制度に基づく面接を実施せず、同制度に基づく平成17年夏季査定において、前期査定及び当期自己評価に比して大幅に低い評価を行い、平成17年4月以降の賃金及び同年の夏季一時金の支給において不利益を与え、さらに、それ以降の人事考課査定においても平成17年夏季査定を基準に評価を行い、賃金及び一時金の支給において不利益を与えていることは、申立人が組合の執行委員長として被申立人に対し、会社の「ルール等」を同組合の同意を得たうえで実施するよう執拗に求めたことの故をもってなされた労働組合法第7条第1号で禁止される不利益取扱いであり、かつ、申立人が不当労働行為救済申立てをしたことを理由になされた同条第4号で

禁止される報復的不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

被申立人においては、平成 17 年夏季、同年冬季及び同 18 年夏季のいずれにおいても、申立人の上司が面談を行い、人事考課実施の方法に従い、適正に人事考課を行っている。

申立人が人事考課された各期における評価は、それぞれ根拠ないし評価の基礎となっている職務に関する事実・事象があり、それをもとにして考課者が判断、評価し、最後に人事考課調整委員会において協議し決定されたものである。

したがって、申立人の査定と申立人の労働組合活動とはおよそ関連性がなく、申立人の労働組合における地位や活動及び申立人が不当労働行為の申立てを行ったことを理由として、被申立人が申立人の評価を下げたことは一度もないことは明らかである。

2 争点 1 (2)イ、2 (5)及び 3 の配置転換について

(1) 申立人の主張

被申立人が、申立人を平成 17 年 4 月 1 日付けで営業部から工作部に配置転換し、さらに、同 18 年 4 月 1 日付けで品質管理室へ配置転換したことは、他の組合執行委員に対する「みせしめ」であり、組合の活動を萎縮させる契機となった。

これらの行為は、労働組合法第 7 条第 1 号で禁止される申立人の組合活動の故をもってなされた不利益取扱い、同条第 3 号で禁止される支配介入及び同条第 4 号で禁止される不当労働行為救済申立てをしたことを理由になされた報復的不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、就業規則第 31 条第 2 項において、「会社の業務の必要により従業員の転籍、転勤、職務の変更、役職の任免、派遣、駐在及び応援等の人事異動を命ずることができる。」と規定し、業務上の必要により転勤及び職務の変更の業務命令を発することができることを定めている。

また、申立人と被申立人の間には、労働の種類、勤務地について労働条件を限定する労働契約はない。

さらに、本件配置転換において被申立人には、以下のア、イで述べるとおり業務上の必要性があったのだから、申立人の労働組合における活動ないし

不当労働行為の申立てを行ったことを理由として行われたものでないことは明らかである。なお、申立人において、職業上ないし生活上の不利益が生じたことは全くない。

以上から、本件配置転換が有効であることは言うまでもない。

ア 平成17年4月1日付けの配置転換について

被申立人における従来の営業形態は、取引先と工場との間に営業職社員が介在していたため、納期調整や製品進行状況の確認は、本来工場にいる社員と取引先が直接行えば迅速、確実に行うことができるにもかかわらず、営業職社員を介さなければ、工場と取引先は情報を伝え確かめることができないう問題があった。そこで被申立人は、従来の営業職を、①日常的に自社工場を離れ取引先を訪問し、新規製品の受注交渉を行ういわゆる「営業職」と、②日常自社工場内において工作部門等組織内部と連携して製造の進行管理を行い、取引先との連絡調整を行う「(工場内)管理職」に分離し、これに従って新たな人員配置を平成17年4月から行うこととした。

上記「営業職」における業務は、対外的な折衝のみならず取引において単価を含む売上管理、請求書の発行など数値管理を行うことを内容とするが、申立人はこのような数値を管理する作業が不得手であった。

そこで、被申立人は、労働力の適正配置、業務運営の円滑化を図るため、営業職社員の中から申立人を(工場内)管理職に移し、納期管理、製造進行管理、取引先への製品納入手配などの業務を行わせることとした。

したがって、被申立人は、工作営業を効率的にし、工作営業の業務を変えるための措置として、また、申立人の能力、経験を活用するために、申立人を工作部に配置転換したのであり、業務上の必要性があったことは明らかである。

さらに、本件配置転換は、勤務地及び申立人の住居の変更を伴わず、むしろ工場勤務となることで、申立人自身にとっても勤務場所が固定されるというメリットもある。

イ 平成18年4月1日付けの配置転換について

品質管理室鍛造担当が受注量の増大などを理由として人員不足となったことから、品質管理室工作担当に在籍していた申立外 Y4 を品質管理室鍛造担当に担当替えをし、これにより品質管理室工作担当に欠員が出たために、申立人を品質管理室工作担当に職務変更したものである。

品質管理室工作担当の職務の内容は、長年被申立人に在籍している申立人であれば十分行うことができるものである。

なお、申立人個人について、当該配置転換により賃金の減額、勤務地の変更等の不利益は生じていない。

3 争点1(2)イ及び3の営業手当の支給停止について

(1) 申立人の主張

被申立人は、申立人を平成17年4月1日付けで配置転換した後、同年12月までの間、営業部の業務を行わせていたにもかかわらず、営業手当月額10,000円を支給せず、不利益を与えている。

これは、労働組合法第7条第1号で禁止される申立人の組合活動の故をもってなされた不利益取扱い及び同条第4号で禁止される不当労働行為救済申立てをしたことを理由になされた報復的不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

ア 営業手当の削減は営業部から工作部への配置転換に伴うものであり、他の理由によるものではない。

営業手当は、営業職にある従業員に支給されるものであり、営業職社員は営業業務を行うことに伴い、衣服を整え取引先に接待をする必要があるから営業手当を支給されているが、工作部において工場勤務になれば普段は作業着で過ごすのであるから、申立人においては、本件配置転換により支出が抑制されむしろメリットである。

イ また、申立人は配置転換のあった平成17年4月1日から同年12月までの間、営業活動をしていたと主張するが、①申立人は、営業部の業務引継ぎを6月までに終わるとしたが、終わらせることができなかつたため、その後も残務を行っていたにすぎず、また②従来営業職の担当業務であった納期管理が、平成17年4月1日で工作部の管理業務に含まれることになったが、申立人は同部に配置転換後も従来営業職に貸与されていた携帯電話を使ってこれを行っていたため、営業職の業務をやらされていると思ひ込んでいたにすぎない。

ウ しかも、月額1万円という金額を考えると生活上著しく不利益を及ぼすような金額ではなく、事実、申立人において営業手当の用途すら明確に供述できないほどのものであり、申立人の賃金に占める割合は、残業手当が支給されない時でも5%、残業手当が支給される時はそれ以下に過ぎない。

エ したがって、営業手当の削減は、単に配置転換を契機としてなされたものであり、また、その削減額を考慮したとしても申立人に職業上ないし生活上の著しい不利益を与えるものではないので、不当労働行為における不利益な取扱いには該当しない。

4 争点1(2)ウ及び3の改善提案について

(1) 申立人の主張

平成17年8月31日、申立人が、被申立人の改善提案制度に基づく改善提案書を提出したところ、本来、平成17年9月中旬に支払うべきであった賞金が、同年10月に入ってから支払われた。

賞金の支給が同年10月となった理由について、被申立人は、効果の実績がなく、運用メリットの面で疑問を持っていたことから改善提案書をいったん申立人に返却したため、あるいは、審査が未了であったためと主張するが、改善提案制度において、提案として採用する内容は、技術面、管理面の改善及び生産性向上に関するものとあり、提案内容に問題はなく、効果についても算出されている。

加えて、このような仕打ちも過去においては一度もなかったと聞いており、申立人が不当労働行為救済の申立てをしなければ起こり得なかったことである。

よって、被申立人のこの行為は、労働組合法第7条第1号で禁止される申立人の組合活動の故をもってなされた不利益取扱い及び同条第4号で禁止される不当労働行為救済申立てをしたことを理由になされた報復的不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

本件改善提案については、平成17年9月16日に開催されたISO推進本部会で、被申立人工作部工作課長Y5(当時、現工作部長。以下「Y5課長」という。)が算出した効果があるかどうかははっきりせず、また、実際に効果があったとしても、そこから他のメリットが生じることも期待されるので、その結果を見極めてから判断したほうがよい等の意見が出され、最終的な効果の確認が被申立人工作部長Y6(当時、現退職。以下「Y6部長」という。)に一任された。

そのため、Y6部長は、本件改善提案について件数は8月分にカウントするが、その等級については具体的な運用メリットが出てから改めて査定する旨

を改善提案書の欄外に記載し、同年9月20日頃申立人に返却した。

その後、同月下旬ないし同年10月初旬に、被申立人総務部長 Y7(平成17年3月まで総務部主管(以下「Y7 主管」という。)、平成17年4月以降総務部長(以下「Y7 部長」という。))が Y6 部長に対し、本件改善提案がどうなっているか尋ねたところ、Y6 部長から、Y5 課長が査定した6級ということで支払ってほしいとの回答がなされ、Y7 部長は Y1 社長に決裁を仰ぎ、同月5日に賞金の1万5千円を支払ったものである。

以上のとおり、本件改善提案については、運用のメリットの確認がなされてから速やかに支払いがされており、不当な理由により申立人を不利益取扱いしたものでないことは明白である。

5 争点2(1)ないし(4)の Y2 及び Y3 の件について

(1) 申立人の主張

次の4点の被申立人の行為は、労働組合法第7条第3号で禁止される不当労働行為である。

ア 就業時間中に会社の許可を得ず、甲第24号証の「豊栄工業『会社のルール』賛成署名」を作成し、配付した Y2 及び Y3 に対し、当該時間中の賃金を支払ったこと。

イ 組合活動として、甲第24号証の「豊栄工業『会社のルール』賛成署名」を作成し、配付した Y2 及び Y3 に対し、被申立人側代理人が作成した陳述書にサインさせたこと。

ウ Y2 及び Y3 が、証人として審問のために出頭した時間の賃金を被申立人が支給したこと。

エ 組合活動として、甲第24号証の「豊栄工業『会社のルール』賛成署名」を作成し、配付したことについて、Y2 及び Y3 のうち一方のみを懲戒処分し、公平な取扱いをしなかったこと。

(2) 被申立人の主張

申立人の主張する各点については、それぞれ次に述べるとおりであり、被申立人に労働組合法第7条第3号の支配介入の事実は一切ない。

ア 申立人は、甲第24号証の「豊栄工業『会社のルール』賛成署名」を作成し、配付した Y2 及び Y3 の行為が組合活動であることを前提としているが、当該行為は両名の個人的、自主的な発意に基づきなされたものであり、そもそも組合活動ではない。

被申立人は、両名が就業時間中に被申立人の許可を得ずして申立人主張の甲第 24 号証を作成、配付したことを現認しておらず、また、いつのことでどのくらいの時間を要したかなど、時間を特定することができなかったことから、被申立人の許可なく回覧物を配付したことで両名を口頭注意するに止め、賃金カットを含めそれ以上の処分を行わなかったのである。

したがって、結果的に両名に賃金が支払われたものの、それは労働組合法第 7 条第 3 号にいう経費援助の事実にあたらぬ。

イ 両名の陳述書が作成された理由は、申立人から被申立人が両名に対し「生活向上委員会（仮）」の活動を行わせたという主張がなされ、三重県労働委員会で両名が証人として採用されたことにより、証人尋問の準備として事実関係を明らかにする必要があるためである。そして、その作成にあたっては、両名の任意の協力を得ていたことはいうまでもない。

以上より、被申立人が労働組合の運営を支配したり労働組合の運営に介入したなどということは一切ない。

ウ 被申立人としては、前記のとおり、三重県労働委員会において、両名が申立人及び被申立人の双方の申請にかかる証人という立場で審理に参加しており、公的な義務の履行であるから、格別問題とすることなく、賃金を支払ったものである。

言うまでもなく、被申立人にはそのことで労働組合の運営を支配したり、それに介入したりする意思などは一切ない。

エ 被申立人は、両名が甲第 24 号証を作成、配付したことについて、職務離脱の有無、その程度の特定が困難であったことから、両名に会社の許可を得ることなく回覧物を配付したことを理由として口頭注意している。

なお、この口頭注意は、被申立人が懲戒処分として行ったものではない。

従って、被申立人において、Y2 及び Y3 のうち一方のみを懲戒処分し、公平な取扱いをしなかったという事実はない。

第 4 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人は、肩書地に本社・工場を置き、愛知県名古屋市に名古屋営業所を有している、自動車等のアルミ部品の鍛造及び販売を主たる業務とする株式会社である。Y1 社長は、平成 16 年 6 月に被申立人代表取締役社長に就任

し、追加申立事件結審時においてもその職にあった。なお、追加申立事件結審時の被申立人正規従業員数は75名であった。

(公知の事実)

- (2) 申立人は、当初申立事件申立時は被申立人の営業部主任として、平成17年4月1日以降は工作部主任として、平成18年4月1日以降は品質管理室主任として業務に従事していた。また、当初申立事件申立時、被申立人の利益代表者を除く全従業員で組織された組合の執行委員長であった。その後、平成17年7月に行われた組合役員改選において、副執行委員長に選任され、追加申立事件結審時においてもその役職にあった。なお、追加申立事件結審時の組合員数は68名であった。

(公知の事実)

2 ルール等の実施及び延期の経緯

- (1) Y1社長は、代表取締役社長就任後、会社で働くうえで必要なルールを作成し遵守を図っていく必要があると考え、幹部会において、平成16年8月から9月にかけて協議し話し合った結果を踏まえ、同年9月14日ルール等を決定した。そして、翌15日、Y7主管は電子メールで主任以上の職制に、Y1社長名による「会社のルール作成の件」及び「会社のルール」と題する文書を配付し、従業員に周知徹底するよう指示した。さらに、同月17日、「社有車管理規程」及び「私有車業務上使用規程」を同年10月1日に実施するとして、同じく電子メールで主任以上の職制に配付した。

なお、「会社のルール作成の件」には、「会社のルール」導入の主旨が、「会社のルール」には、「1. 喫煙のルール」「2. 社有車の管理及び使用ルール」「2(マ)。私有車の業務上使用のルール」「3. 会社が費用を負担する携帯電話の使用ルール」「4. その他マナー向上のルール」「5. 残業時間管理の厳格化」の各項目及び内容が記載されており、また、「社有車管理規程」には、社有車の管理及び使用ルールに関する規定が、「私有車業務上使用規程」には、私有車の業務上使用のルールに関する規定が定められていた。

(甲1、2、乙7P1～2)

- (2) これに対し、組合は、平成16年9月18日、申立人、組合副執行委員長X2(以下「X2副委員長」という。)及び組合書記長X3(以下「X3書記長」という。)外数名が出席して執行委員会を開催し、被申立人がルール等の導入について、事前に組合の意見を聴取しておらず、労働基準法第90条の規定に基づ

く就業規則の作成手続きを経ていないことについて抗議することを決定し、被申立人に労使協議を行うよう申し入れた。

(第1回審問P3～4・P25)

- (3) 上記申入れの結果、平成16年9月29日午後、小会議室において、組合側出席者として申立人、X2副委員長及びX3書記長が、被申立人側出席者として参与兼社長代行Y8(当時、以下「Y8参与」という。)、取締役営業部長兼総務部長Y9(当時、現営業部長。以下「Y9取締役」という。)及びY7主管が出席し、労使協議会が開催された。

労使協議会において、申立人は、被申立人に対し、労働基準法の規定に基づく就業規則の作成手続きにおける労働組合の意見聴取を経ていないことについて抗議し、「社有車管理規程」及び「私有車業務上使用規程」を白紙に戻すか、平成16年10月1日の実施を延期するよう申し入れたが、被申立人は、Y1社長が不在のため、それはできない旨回答した。

この席上、申立人は、ルール等を白紙に戻すか実施を延期するよう主張したが、内容については何ら異議を述べなかった。また、Y7主管がX2副委員長及びX3書記長に対し、ルール等について意見を求めたところ、同人らも、内容について特に意見を述べなかった。

被申立人は、これらのことから、ルール等の導入について組合が合意したものと判断し、予定どおり同年10月1日に実施することを決定した。

(甲4、乙6、第1回審問P25・P37)

- (4) 平成16年10月1日のルール等の実施当日、工作部の従業員から被申立人に対し、社有車管理規程の運用にあたり書類に不備がある旨の指摘がなされたため、同日11時30分から13時15分にかけて、Y8参与外6名が出席し、第2応接室において打合せが行われた(以下「打合せ」という。)

この席上、組合がルール等の導入に合意したかしていないかについて出席者の認識が分かれたことから、申立人が打合せに呼ばれ、Y8参与から、組合がルール等の導入に合意したかしていないか質問され、申立人は、「労組としては認めた覚えはない、委員長に決定権がある」と発言をした。

そして、打合せの結果、Y8参与は、ルール等の実施延期を決定した。

(乙5)

- (5) 打合せ終了後、直ちに総務部執務室内の自席に戻ったY7主管は、自席の電話から名古屋営業所にいるY9取締役に電話をかけ、申立人がルール等の実

施に反対したため実施が延期された旨を報告し、その後、総務部の従業員に対し、理由は告げず、ルール等の実施が延期されたことを伝えた。

なお、当該電話中、総務部の従業員である Y2 及び Y3 は、各自席において執務中であった。

また、Y7 主管は、主任以上の職制に加え、X3 書記長及び Y3 に対し、「実施上問題生じたため実施を一時延期」する旨、電子メールで送付した。

(甲 3、乙 6・8・9、第 1 回審問 P 42～43・52、第 2 回審問 P 4～5・20、
第 3 回審問 P 6～7・19～21)

3 賛成署名の作成・回覧の経緯

- (1) Y7 主管が Y9 取締役に通話しているのを自席で聞いていた Y2 は、組合員の意見を聴かずに組合はルール等の実施に反対である旨主張し、実際にその実施を延期させた申立人の言動に疑念を持ち、ルール等の実施に賛成している組合員の意見を集め、申立人の言動を批判するとともに、ルール等の早期実現を図ろうと考え、署名用紙を作成し、回覧することを思い立った。そして、Y7 主管が電話している途中でサーバー室に移動し、同室内のパソコンを使い、インターネットで検索した署名用紙を参考に、「生活向上委員会（仮）」名で賛成署名用紙を作成し、総務部執務室内の自席付近にいた Y3 に見せながら小声で話し掛け、社内で配付し、署名を集めたい旨相談を持ち掛けた。

Y3 はこれに賛同して協力を申し出、午後 3 時頃、賛成署名用紙を工作部へ 1 部持参し、Y2 は鍛造部現場付近の休憩室へ 2 部持参し、同時に総務部内で回覧した。

(乙 8・9、第 1 回審問 P 41・75、第 2 回審問 P 6～8・12・21～22、
第 3 回審問 P 7～10・21～25)

- (2) 配付時、賛成署名用紙には、題名「豊栄工業『会社のルール』賛成署名」、発起人名「生活向上委員会（仮）」、日付「2004 年 10 月 1 日」、署名趣旨「豊栄工業で当たり前と言えるべき『会社のルール』が幹部会で決定されました。しかしながら、一部人間により幹部会で一度決まった内容であるべきはずのものが幹部会でない話し合いにより延期になってしまいました。この一部の人間の意見が全社員の意見の様に取られてしまう事について反感を感じます。下記、意見に賛成の方署名を御願います。」、願意「・別紙、『会社のルール』について賛成します ・社有車に『豊栄工業』のロゴを付ける事を早急

に求めます。・豊栄工業労働組合の代表が、全組合員の意見を聞いたかのように会議で意見を言うことに反対します」及び署名欄が記載されていた。

(甲 24、乙 8・9、第 2 回審問 P 11~12、第 3 回審問 P 11~12)

(3) 後日、Y1 社長は、社内で賛成署名が配付・回覧されたことについて、Y2 及び Y3 から直接事情を聴取する方法で調査を行った。

そして、本件署名活動が組合活動ではなかったとの認識から、また、当該行為を現認しておらず時間の特定が困難であったことから、両名に対する処分として賃金減額を行わず、許可なく回覧物を配付し署名活動を行ったことは就業規則違反であるとして、口頭注意とした。

(甲 17、乙 7・10、乙 27P 4~5、

追加申立事件第 2 回審問 P 62、77~81、85、86)

4 考課査定について

(1) 人事考課査定制度の概要

「資格制度規程」(乙 12)、「人事考課実施について」(甲 25)、「面接について」(同)、その他本件審査の全趣旨を総合すれば、申立人の資格・職位(5 級・主任)における人事考課査定制度の概要は、概ね以下のとおりである。

なお、5 級の資格定義は、「係内の業務について豊富な実務知識、経験を有し、委任された業務について時々上級者の指導をうけて具体的計画を立て、部下(下級者)を指導監督してその遂行にあたり、複雑な業務については関連分野の専門知識や実務知識、経験等に基づきほぼ満足に処理できる能力を持つ人、又はこれと同程度の能力を持つ人」とされている。

(乙 12)

ア 目的

人事考課査定制度の基本的な目的は、「能力の開発・活用」と「公正処遇」であり、それぞれの管理監督者が部下の育成と能力開発を常に心がけそれを適正な考課に結びつけることにより大きな成果を得ることを期待できるところにある。

(甲 25)

イ 対象期間、時期及び給与等への反映

① 夏季査定

9 月から翌年 2 月までを対象期間とし、3 月に査定を実施する。当該査定結果は、4 月の昇給及び同年の夏季一時金の支給基準となる。

(甲 25、乙 26P 1～2、追加申立事件第 1 回審問 P 9)

② 冬季査定

3 月から 8 月までを対象期間とし、10 月頃に査定を実施する。当該査定結果は、同年の冬季一時金の支給基準となる。

(乙 26P 1～2、追加申立事件第 1 回審問 P 9)

ウ 査定項目及び着眼点

査定項目は、情意、能力、成績に分類され、それぞれ次のとおり細分化されている。また、各項目の内容及び着眼点は、別表 1 のとおりである。

- ・ 情意：規律性、協調性、積極性、責任性
- ・ 能力：知識、技能・熟練、理解・判断力、企画力、
指導・統率力、交渉力
- ・ 成績：成果

(乙 14、17、26P 1、追加申立事件第 1 回審問 P 9)

エ 評価ランク

自己評価のランクは A、B、C の 3 段階、上長評価のランクは S、A、B、C、D の 5 段階である。各評価の内容は、次のとおりである。(括弧内は上長評価の場合)

- ・ S：(期待し要求するレベルを) 大幅に上回る。
- ・ A：(期待し要求するレベルを) 上回る。
- ・ B：(期待し要求するレベルを) ほぼ満足する。
- ・ C：(期待し要求するレベルを) 下回る。
- ・ D：(期待し要求するレベルを) 大幅に下回る。

(乙 14、17、26P 1、追加申立事件第 1 回審問 P 9)

オ 運用

① 自己評価

被考課者は、被申立人所定の業務遂行チェックシートに基づき自己評価を行い、これに記入し、直属の上司、すなわち第一次考課者に提出する。

(乙 26P 2、追加申立事件第 1 回審問 P 10～11)

② 第一次考課及び面接

第一次考課者は、被考課者の自己評価を参考にしながら評価を行い、同シートに記入する。

その後、これをもって被考課者と面接を行い、この内容を同シートに記入する。

面接は、考課後1ヶ月以内に、第一次考課者が単独で1人30分から60分程度、考課のフィードバックと被考課者の育成・指導及び上司の期待を伝達することを目的に、被考課者に対して行われる。この際、自己評価と異なる評価を行った場合は、その違いについても触れる。

なお、SとDの考課をした時、又は前回より考課がアップ・ダウンした場合は、必ず人事考課表の所見欄に所見を記入する。

(甲 25、追加申立事件第1回審問P10~11)

③ 第二次考課

第二次考課者は、第一次考課をもとに被考課者の評価を行い、第一次考課と自己がなした評価が異なる項目がある場合は、人事考課表に記入し、所定欄に押印のうえ、これらを総務部に提出する。

(甲 25、乙 26P 2、追加申立事件第1回審問P10~11)

④ 人事考課調整委員会

その後、被申立人の部長職以上の者（ただし、代表取締役の出席は任意）で構成される人事考課調整委員会において、各個別に協議し、決定する。

(甲 25、乙 26P 2、追加申立事件第1回審問P10~12)

⑤ 代表取締役の承認

人事考課調整委員会の結果について、代表取締役が承認する。

(乙 26P 2、追加申立事件第1回審問P12)

⑥ その他

人事考課にあたっての留意事項として「人事考課実施について」(甲 25)に記載されている主な事項は、次のとおりである。

- ・ 人事考課者訓練の基本に基づいて適正な考課を行ってください。
- ・ 考課にあたっては資格毎に期待されるレベルに充分配慮して下さい。
- ・ 一般的に6カ月にアップ・ダウンする項目はせいぜい1~2項目程度といわれていますのでご留意ください。
- ・ 異動直後における考課は、前回考課と同等を出発点として前任者と良く協議して行ってください。
- ・ 責任性と協調性の関係 …… 一般的に責任性あつての協調性ですの

で次の関係をくずした考課はしないでください。

責任性 ≥ 協調性

- ・ 積極性 A は対象期間内に改善提案を 1 件以上提出していることを条件とします。

(甲 25、乙 26P 2)

(2) 平成 17 年夏季考課査定 (対象期間：平成 16 年 9 月～平成 17 年 2 月)

ア 当期間において申立人の上司に当たる者は、当初 Y9 取締役及び工作部長兼営業部次長の申立外 X4 (以下「X4」という。)であったが、平成 16 年 12 月 13 日に X4 が被申立人から解雇処分を受けたため、考課査定時には Y9 取締役が考課者となった。

また、申立人は営業部の主任として、X4 の指揮命令下で業務に従事しており、前回、すなわち平成 16 年冬季考課査定 (対象期間：平成 16 年 3 月～同年 8 月) (以下「H16 冬査定」という。)における申立人の考課者は X4 であった。

(乙 13 の 1、2、乙 26P 3、追加申立事件第 1 回審問 P 5～7)

イ 申立人は、平成 17 年 3 月上旬頃、下表のとおり自己評価を行った (以下「H17 夏自己評価」という。)

自己評価は、情意、能力の各項目については、H16 冬査定と同じとしたが、成績 (成果) について、申立人は、H16 冬査定が A であったところ自己評価を C とし、これを記入した業務遂行チェックシートを Y9 取締役に提出した。

(乙 15、乙 17、乙 26P 3、追加申立事件第 4 回審問 P 27、33)

ウ Y9 取締役はこれについて第一次考課を行った。Y9 取締役は、協調性、責任性、指導・統率力、交渉力の 4 項目を申立人の自己評価より 1 ランク低い B、成果の 1 項目を 1 ランク高い B とした。なお、H16 冬査定と比較するとこれら 5 項目が 1 ランク低い評価となっていた。

Y9 取締役が、H16 冬査定あるいは H17 夏自己評価と異なる評価を行った理由、事象等は、それぞれ次のとおりであった。

(乙 14、乙 15、乙 17、乙 26P 3～4、追加申立事件第 1 回審問 P 18～22)

① 協調性 (H16 冬査定 A、H17 夏自己評価 A、Y9 査定 B (当初))

(乙 15、乙 17、追加申立事件第 1 回審問 P 18)

② 責任性 (同A、同A、同B)

- ・ 5級としての責任を全うしたとは言えないため。
- ・ Z1 株式会社から依頼のあった航空機関係の治具の製作見積を命じた
が、提出期限に見積が提出されず、同社から督促がなされた後、再度作
成を指示したが、結果、見積書を提出せず、受注が出来なかったため。
- ・ 幹部会に提出する資料の原稿の作成依頼に対し、期日までになかなか
原稿が提出されないため。
- ・ 以前から、仮払いの精算が非常に遅く、営業部の女性社員から依頼
された書類がなかなか提出されないため。

(乙 15、乙 17、乙 26P 3～4、6、8～9

追加申立事件第 1 回審問 P 19～20、28～29、37～38)

③ 指導・統率力 (同A、同A、同B)

- ・ 5級としての責任を全うしたとは言えないため。
- ・ 部下を組織し、その能力を発揮させている様子が見えないため。
- ・ 事務処理の知識に欠けた面があり、部下を十分指導できないため。

(乙 15、乙 17、乙 26P 3、6、8～9

追加申立事件第 1 回審問 P 20～21)

④ 交渉力 (同A、同A、同B)

- ・ Z2 株式会社に対し、製品納期についての連絡が遅く、同社及びその
親会社である Z3 株式会社にも迷惑をかけたため。
- ・ Z4 株式会社から平成 16 年 12 月下旬を納期限として受注したが、工
場との間で納期調整が行われず、翌年 2 月に同社担当者が被申立人を直
接訪れて抗議を行うといったことがあったため。

(乙 15、乙 17、乙 26P 3～4、6～9

追加申立事件第 1 回審問 P 20～21)

⑤ 成果 (同A、同C、同B)

- ・ 申立人は、事務処理が混乱したことにより C としたと思うが、普通
に営業しているのに C まで下げる必要はなく、また、業績も先期に比
べて特に落ち込んでいることもなく、売り上げも前年どおりであるた
め。
- ・ 平成 17 年 1 月下旬、平成 16 年 12 月末締め
の売掛金と回収金額に差異があることが発覚し、調査したところ、担当する取引において取引

先が認識した単価と被申立人が認識する単価に誤差があり、結果、売掛金の回収不能が生じたため。

(乙 15、乙 17、乙 26 P 6、追加申立事件第 1 回審問 P 21～22)

ただし、協調性については、当初、Bとしたものの、申立人が現場の手伝いや荷物の運搬等現場を助けていたことなどを思い返し、Aに改め、申立人に係る第一次考課を決定した(以下「Y9 査定」という。)

平成 17 年 3 月 16 日、Y9 取締役は申立人と商談室において面接を行い、申立人に対し、申立人の自己評価と Y9 査定に違いがあることを示し、この理由として、取引先交渉における売掛金と買掛金との間に違いが生ずること等を話し、以後改めるよう指導した。

Y9 取締役は、面接後同日中に、業務遂行チェックシートと人事考課表を総務部に提出した。

(乙 15、乙 17、乙 26 P 3～4、

追加申立事件第 1 回審問 P 16～19、27、29)

エ 同年 3 月 29 日、人事考課調整委員会が開催され、全社的な調整が行われた中で申立人の評価も討議対象となり、Y9 査定のうち指導・統率力の B を A に変更することとなった(以下「H17 夏査定」という。)

(乙 15、乙 26 P 4、追加申立事件第 1 回審問 P 28～30)

オ H16 冬査定、H17 夏自己評価、Y9 査定及び H17 夏査定における各項目の評価は、それぞれ下表とおりである。

大項目	小項目	H16 冬査定	H17 夏自己評価	Y9 査定	H17 夏査定
情意	規律性	B	B	B	B
	協調性	A	A	A	A
	積極性	B	B	B	B
	責任性	A	A	B	B
能力	知識	B	B	B	B
	技能・熟練	B	B	B	B
	理解・判断力	A	A	A	A
	企画力	B	B	B	B
	指導・統率力	A	A	B	A
	交渉力	A	A	B	B
成績	成果	A	C	B	B

(乙 12、14、15、17)

(3) 平成17年冬季考課査定(対象期間:平成17年3月~同年8月)

ア 当期間における申立人の考課者は、申立人が下記5(1)のとおり配置転換されたことに伴い、第一次考課者はY5課長、第二次考課者はY6部長になった。

(乙30の1、乙31P1、追加申立事件第3回審問P3~4)

イ 申立人は、下表のとおり自己評価を行い(以下「H17冬自己評価」という。)、これを記入した業務遂行チェックシートを第一次考課者であるY5課長に提出した。

(乙21、乙31P1~2、追加申立事件第3回審問P3~4)

ウ Y5課長は、人事考課の留意事項に基づいてH17夏査定と同等とした第一次考課を行い、平成17年10月8日頃、面談で申立人にその旨話した。

しかし、同課長は、本人のやる気を促すという意味を込めて当初Bとしていた交渉力をAに変更し、申立人の評価を決定した(以下「Y5査定」という。)

(甲25、乙16、乙21、乙31P1~2、追加申立事件第3回審問P5~8)

エ Y5課長は、業務遂行チェックシート及び人事考課表を訂正し、人事考課表の交渉力の所見欄に「本人の能力は多大なるもの。過去はさておいて、適材てき所でさらなる能力アップを計らせたい(マ)」と記入し、また、欄外に、「本人への移動に対する説明不足。よって、新たな業務に対し意欲が低下しているのも事実。この事の話し合いを充分行なうのが、今しなければならぬ事と思う。(マ)」と記載して、Y6部長に提出した。

(乙16、乙31P2、追加申立事件第3回審問P8~9)

オ なお、ウの面談の際、申立人からX4が行った前々回の査定とY9取締役が行った前回の査定が大幅に異なるため調べてほしいと申出があったため、Y5課長はY6部長の所持していた書類を確認し5項目下がっている旨回答した。これを聞いた申立人は、Y5課長にY9取締役との面談を求めた。その後の経過は下記(4)のとおり。

(乙26P5、乙31P2、追加申立事件第3回審問P9~11)

カ Y6部長はこれについて第二次考課を行った。Y6部長は、Y5査定の評価を変更しなかったが、協調性についての所見欄に、「前任の営業の仕事に対する協力が不十分であり過去の事を問い合わせをしても『知らない』の返事が多い。」と記入し、併せて欄外に、「異動直後に於ける考課のため前回

考課と同等を基本とした。Y5 課長のコメントは同意せず1つの意見としてそのままお届けする。」と記載し（以下「Y6 査定」という。）、総務部に提出した。

(乙 16)

キ 平成 17 年 10 月 12 日、人事考課調整委員会が開催され、この中で申立人の評価も討議対象となり、Y5 及び Y6 査定のうち、協調性及び交渉力の A を B に変更することとなった（以下「H17 冬査定」という。）。

Y5 及び Y6 査定が変更された理由は、それぞれ次のとおりであった。

① 協調性

- ・ 被申立人における人事考課の留意事項として、責任性と協調性の関係は、責任性あつての協調性であり、協調性の評価が責任性の評価を超えないこととされていることから、責任性評価 B にあわせたため。

(甲 25、乙 16、乙 31P 2～3、追加申立事件第 3 回審問 P 11)

② 交渉力

- ・ 被申立人における人事考課の留意事項として、原則、異動直後の考課は、前回の考課と同等とされていることから、期待項目としてアップすることは行わないこととしたため。

(乙 16、乙 31P 2～3、追加申立事件第 3 回審問 P 11～12)

ク H17 冬自己評価、Y5 査定、Y6 査定及び H17 冬査定における各項目の評価は、それぞれ下表のとおりである。

大項目	小項目	H17 冬 自己評価	Y5 査定	Y6 査定	H17 冬 査定
情意	規律性	B	B	B	B
	協調性	A	A	A	B
	積極性	A	B	B	B
	責任性	A	B	B	B
能力	知識	A	B	B	B
	技能・熟練	A	B	B	B
	理解・判断力	A	A	A	A
	企画力	A	B	B	B
	指導・統率力	B	A	A	A
	交渉力	A	A	A	B
成績	成果	A	B	B	B

(乙 16、21)

(4) Y9 査定及びH17 夏査定に係る面談

ア 1 回目の面談

上記(3)オのとおり面談を求められた Y9 取締役はこれに応じ、平成 17 年 10 月 25 日、Y6 部長とともに商談室で申立人と面談した。

Y9 取締役は、同査定に係る業務遂行チェックシートを提示したうえ、H 16 冬査定と H17 夏査定の違いは 3 項目にとどまっていることを Y6 部長とともに伝えた。

また、Y9 査定がこの評価となった理由について、次の事実、事象を摘示、説明し、併せて、申立人が自己評価を C とした成果について、Y9 査定では B としたことについても説明した。

- ・ 平成 17 年 1 月下旬、平成 16 年 12 月末締め売掛金と回収金額に差異があることが発覚し、調査したところ、申立人が担当する取引において取引先が認識した単価と被申立人が認識する単価に誤差があり、結果、売掛金の回収不能が生じたこと。(なお、この売掛金の回収不能分は、同年 3 月 30 日付けで回収不能であることが承認されている。)
- ・ Z1 株式会社から依頼のあった航空機関係の治具の製作見積を申立人に命じたが、提出期限に見積が提出されず、同社から督促がなされた後、申立人に再度作成を指示したが、結局、見積書を提出せず、受注ができなかったこと。
- ・ 平成 16 年 8 月頃、申立人が受注した株式会社 Z5 製作所と申立人の間で製品の納期調整ができていなかったため、同社からクレームを受けたこと。
- ・ Z4 株式会社から平成 16 年 12 月下旬を納期限として受注したが、申立人と工場との間で納期調整が行われないうまま、翌年 2 月に同社担当者から突然訪問を受けたこと。
- ・ Z2 株式会社に対し、製品納期についての連絡が遅く、同社及びその親会社である Z3 株式会社にまで迷惑をかけたこと。
- ・ 被申立人が取引先に対して行った顧客満足度アンケートにおいて、申立人が担当する取引先の評価が低かったこと。

(甲 27、乙 26P 5～8、追加申立事件第 1 回審問 P 30～38)

イ 2 回目の面談

平成 17 年 11 月 18 日、Y9 取締役は再度申立人と面談した。

Y9 取締役は、自ら作成したH17 夏査定とH16 冬査定における各項目の評価及びこの間で査定が下がった各項目の根拠を記したメモを提示し、申立人に説明した。

また、1回目の面談時に申立人に説明した事実、事象のうち、株式会社Z5 製作所に関する件については、考課対象期間外である旨、面談後に指摘を受け調査したところ、期間外の事象であり最初から考課対象とはしていないことを申立人に説明した。

(甲 27、乙 25、乙 26P 8～10、追加申立事件第1回審問P 38～40)

5 配置転換及び営業手当の支給停止について

(1) 平成17年4月1日付け配置転換及び営業手当の支給停止

ア 被申立人における納期調整や製造進行状況の確認は、従来営業職の仕事とされており、自社工場と取引先の間には営業職社員が介在する形でなされていた。

(乙 26P 10)

イ このことについて、被申立人は、従来の営業職を①日常的に自社工場を離れ取引先を訪問し、新規製品の受注交渉を行ういわゆる「営業職」と、②日常自社工場内において工作部門等組織内部と連携して製造の進行管理を行い、取引先との連絡調整を行う「(工場内)管理職」に分離し、これに従って新たな人員配置を行うこととした。

(乙 26P 10)

ウ 被申立人は、申立人について「営業職」に必要とされる数値管理能力は低いと評価しつつも、その人柄と人脈の広さから顧客との調整能力にはある一定の評価をしており、労働力の適正配置及び業務運営の円滑化を図るために営業部の営業職社員の中から申立人を選抜し、工作部の「(工場内)管理職」に異動させることとした。

(乙 26P 10～11、追加申立事件第1回審問P 41)

エ 平成17年3月25日頃、Y9 取締役は申立人に対し、平成17年4月1日付けで営業部から工作部に配置転換すること及びその理由として申立人は製造のことも営業のこともよく知っているので、製造管理の立場から営業をサポートして欲しいこと等を告げた。

(争いのない事実)

オ 申立人は、平成17年4月1日付けで工作部に配置転換された。その際、

直接の上司となった Y5 課長から、6月をめどに営業の引継ぎを行って欲しい旨指示があった。

(追加申立事件第1回審問P42、追加申立事件第3回審問P7、
追加申立事件第4回審問P45)

カ 営業部在籍中申立人に支給されていた月額1万円の営業手当は、営業業務を行うことに伴って衣服を整え取引先に接待をすることがある等の理由から営業職にある従業員に支給されるものであり、申立人が工作部に配置転換されたことで平成17年4月以降不支給となっている。

また、本件配置転換に伴って、申立人の住所、勤務地に変更はなかった。

(乙26P11、追加申立事件第1回審問P42、
追加申立事件第3回審問P7、追加申立事件第4回審問P45)

(2) 平成18年4月1日付け配置転換

ア 被申立人は、品質管理室鍛造担当が、受注量の増大等を理由として人員不足となったことから、同室工作担当に所属していた Y4 (以下、「Y4」という。) を同室鍛造担当に異動させた。

(乙31P3～4、追加申立事件第3回審問P14)

イ これにより品質管理室工作担当に欠員が生じたため、被申立人は、平成18年4月1日付けで申立人を同担当に異動させた。

なお、この時期には被申立人工作部、鍛造部、総務部で人事異動が行われており、工作部では申立人以外にも3名が異動している。

(乙30の3、乙31P4、追加申立事件第3回審問P14)

ウ 品質管理室工作担当の職務内容は、①完成品を計測器により、設計図面どおりに仕上がっているか否かを確認する検査、②検査表の作成、まとめの作業、③不具合が生じた場合の処理などである。

(乙31P4、追加申立事件第3回審問P14)

エ 被申立人は、上記ウの職務に関し Y4 に申立人の補助を依頼してあったが、平成18年6月頃には、Y4 が補助を行わなくても、申立人は十分遂行できる程度になっていた。

(乙31P4)

オ 本件配置転換は、申立人において勤務地の変更及び賃金の減額を伴うものではなかった。

(乙31P4、追加申立事件第3回審問P14)

6 改善提案について

(1) 改善提案制度の概要

「ISO推進機構」(乙 19)、「改善提案制度」(乙 28)、その他本件審査の全趣旨を総合すれば、改善提案制度の概要は、概ね以下のとおりである。

ア 目的

改善考案に関し広くその創意を求めこれを奨励し生産性の向上とコスト低減を図ることにより、生産意欲の高揚、職場環境の改善等によって企業の発展と従業員の生活向上に寄与する。

(乙 28)

イ 提案の内容

提案として採用するものは、「作業工程及び作業方法の改善に関するもの、機械及び設備の改善に関するもの、品質の改良に関するもの、労力、資材、その他経費の節減に関するもの、不良品、廃品の活用に関するもの、安全衛生、福利厚生に関するもの、技術面、管理面の改善及び生産性向上に関するもの、新製品の開発、アイデア、生産方式の変更等に関するもの」とし、「単なる希望、要望、苦情で内容に改善が含まれないもの、人事に関するもの、設備、建物、道路の修理・美化に関するもの、職務として指示を受けたもの、研究開発を主要業務とするもので、通常期待される程度の提案及び所属長の特命事項の範囲にあるもの」は、提案として不採用とする。

(乙 28)

ウ 運用

① 提案の方法

提案者は所定の提案用紙に記入し、毎月末日を締め切りとして主任に提出する。

(乙 28)

② 審査の方法

提案を受けた主任は、内容を確認後、効果等を個別に計算し月当たりの効果金額を算定のうえ、これを記入して課長に提出する。

課長は、採点表に基づいて採点し、所見を記入のうえ、評価点の欄に点数を記入後、合計点に応じた等級欄をマルで囲む。なお、採点表及び判断基準は、別表2及び3のとおりである。

課長により決定された等級を部長が承認し、部長により承認された提案は総務部へ回付する。

7等以上に該当すると判定された提案はISO推進本部会で審査する。同本部会は、原則として半期に一回開催するが、7等以上の改善提案が出された場合は、直近の幹部会時に開催する。

(乙19、乙28)

③ 表彰

原則として、翌月15日に、8等以下は各職制で賞金を授与し、7等以上は社長が表彰し賞金を授与する。

等級、得点及び賞金額は、別表4のとおりである。

(乙19、乙28)

(2) 本件改善提案に係る経過等

ア 提出及び判定

申立人は、平成17年8月31日、改善提案書をY5課長に提出した。

Y5課長は、効果金額を「16,200円/月」と算定し、評価点を、効果「10」点、着想「35」点、努力「35」点、安全衛生「5」点の合計「85」点と採点、等級を「6等」と判定し、所属長意見として「加工条件の統一化も出来、また、計算まちがいもなくなり、また、第三者でもわかるようになった。(マ)」と記入したうえ、Y6部長に提出した。

Y6部長は、同年9月1日にこれを承認し、総務部へ回付した。

(甲28、乙27P2、乙31P4～5、

追加申立事件第2回審問P57、追加申立事件第3回審問P16～18)

イ ISO推進本部会

平成17年9月16日、幹部会終了後、引き続きISO推進本部会が開催され、本件改善提案が審査された結果、件数は8月にカウントするが、賞金の査定は具体的な運用メリットが確認できてから改めて査定することとして保留扱いとし、その確認をY6部長に一任することが決定された。

なお、同月の幹部会は、当初、13日に開催される予定であったが、部長の1人が海外出張することに伴い、16日に変更された。

その後、Y6部長は、改善提案用紙の下部の欄外に、「本提案、件数のみ8月度にカウントしますが、賞金の査定(評価)は具体的な運用メリットが出てからと致します。」、「理由①メリットを正確に把握したい ②作業の

正確性向上により他のメリットも期待できると考える。』、「以上'05.9.20 I S O推進本部会検討結果」と記載し、写しを作成したうえで、Y5 課長を経由し、平成 17 年 9 月 20 日頃、申立人の机の上に原本を返却した。

改善提案書の原本を返却された申立人は、この理由の説明を Y5 課長に求めたが、同人は格別回答をしなかった。

(甲 28、乙 27P 2～3、乙 29、乙 31P 5、

追加申立事件第 2 回審問 P 58～59、追加申立事件第 3 回審問 P 18～19)

ウ 賞金の授与

平成 17 年 9 月下旬若しくは 10 月上旬頃、Y7 部長は、保留扱いとなっていた申立人の改善提案に関する効果が確認出来たか否か、Y6 部長に確認したところ、同人から、Y5 課長が判定した 6 等相当の効果が確認できたので賞金の支払いを願いたい旨回答があったため、Y1 社長の決裁を得たうえ、同年 10 月 5 日、申立人に対し、賞金 15,000 円を授与した。

(乙 27P 3、追加申立事件第 2 回審問 P 59～60)

7 Y2 及び Y3 の審問出席について

(1) 陳述書作成の経過等

Y2 及び Y3 の両名は、当初申立事件において、申立人から被申立人が両名に対し「生活向上委員会 (仮)」の活動を行わせたという主張がなされたことから、申立人及び被申立人からの申請により、証人として採用された。

そのため、被申立人は、証人尋問の準備として事実関係を明らかにする必要を生じ、両名の協力を得て乙 8 号証及び 9 号証の陳述書を作成し、その署名を得た。

(乙 8、乙 9、乙 27P 3、追加申立事件第 2 回審問 P 61)

(2) 審問出席の経過等

Y3 は平成 17 年 9 月 6 日に開催された当初申立事件第 2 回審問に、Y2 は平成 17 年 10 月 17 日に開催された当初申立事件第 3 回審問に、それぞれ証人として出席した。

被申立人は、これら両名に対し、公的な義務の履行であるとして格別問題とすることなく当日の賃金を支払った。

(乙 27P 4、追加申立事件第 2 回審問 P 62)

第5 当委員会の判断

1 労働組合法第7条第1号に係る申立てについて(争点1)

本号に係る申立ての前提となる争点1(1)の行為すなわち申立人が「ルール等」を組合の同意を得たうえで実施するよう執拗に求めた行為は、当初申立事件の命令書第5の1において、労働組合の正当な行為にあたらぬことが認定されている。

よって、争点1(1)の行為は本件においても労働組合の正当な行為とは認められず、したがって、これを前提とする争点1(2)については判断を要せず、当委員会は本号に係る申立てを棄却すべきものと判断する。

2 労働組合法第7条第3号に係る申立てについて(争点2)

(1) 争点2(1)について、申立人は上記第3の5(1)アのとおり主張し、被申立人は同(2)アのとおり主張する。

ア 労働組合法第7条第3号は、使用者が組合の結成、運営等の組合活動に介入、干渉することを支配介入として禁じている。ところで、問題とされる活動が本号で保護される組合活動か否かは、当事者の主観のみによって決定されるものではなく、活動の主体、目的、態様及びそこに至るまでのプロセス等から客観的、総合的に判断されるべきものである。

そこで、本件署名活動が、そもそも労働組合法第7条第3号で支配介入を禁じられる対象としての組合活動と言えるのか否かを以下に検討する。

イ 前記認定事実第4の3(2)によれば、本件賛成署名用紙は、発起人名が「生活向上委員会(仮)」となっていたことが認められ、組合の名をもって作成されたものではなかったことが明らかである。

ウ 前記認定事実第4の3(2)によれば、本件賛成署名用紙は、署名趣旨に「豊栄工業で当たり前と言えるべき『会社のルール』が幹部会で決定されました。しかしながら、一部人間により幹部会で一度決まった内容であるべきはずのものが幹部会でない話し合いにより延期になってしまいました。この一部の人間の意見が全社員の意見の様に取られてしまう事について反感を感じます。下記、意見に賛成の方署名を御願います。」と記載されており、その内容から会社の意向に対し反対の行動をとった者が存在し、その者は会社内のごく少数であるとY2は認識しており、その意見が全社員の意見のように取られてしまうことについてY2が一従業員として不満を抱いていたことが認められるが、本件署名活動が組合活動の一環として行われ

たものであることを窺わせる事情は認められない。

エ 前記認定事実第4の3(2)によれば、本件賛成署名用紙は、願意として「・別紙、『会社のルール』について賛成します。・社有車に『豊栄工業』のロゴを付ける事を早急に求めます。・豊栄工業労働組合の代表が、全組合員の意見を聞いたかの様に会議で意見を言うことに反対します」と記載されていたことが認められる。

オ 本件賛成署名用紙に署名する者は、社有車にロゴを付けることを含めて会社の意向に賛成であること、また当時組合の代表者であった申立人が組合の意見として会社の意向に反対であると発言することについて賛成できないとの趣旨で署名するよう求められていたことが窺える。

このことから、本件署名活動は、社内の規律強化等会社の意向を支持するY2個人の判断に基づいた行為であったとは言えても、組合活動としての行為でなかったことは明らかである。

そして、組合代表者であった申立人の争点1(1)の行為すなわち「ルール等」を組合の同意を得たうえで実施するよう執拗に求めたことが、そもそも労働組合の正当な行為にあたらぬことは前述のとおりである。

もっとも、申立人の行為が組合の名を借りて組合代表者による組合活動としての様相を呈してしまっただけのために、それに対する署名活動を通しての批判が結果的に組合内部における執行部批判の外観を備えてしまったことは認めざるをえない。

しかし、上記イないしオ前段の事実、前記認定事実第4の2の本件に至るまでの経過及び同3(1)の本件賛成署名用紙が作成された過程をみても、本件署名活動が組合活動としてなされたものとは考えられず、Y2及びY3の両名が会社の一従業員として個人的な発意から一部の従業員の行動や言動を批判するために行ったものとするのが相当である。

カ 以上により、本件署名活動は労働組合法第7条第3号が支配介入であるとしてその干渉を禁止している対象足りえず、したがって本争点についてはこれ以上の判断を要せずして不当労働行為の事実の存在を否定しうるものである。

(2) 争点2(2)について、申立人は上記第3の5(1)イのとおり主張し、被申立人は同(2)イのとおり主張する。

証人尋問の準備として作成される陳述書は、証人尋問又は当事者尋問に際

して、これらの者が審問廷において供述する内容をあらかじめ書面に記載したものであり、書証として提出される。こうした陳述書の提出によって、主尋問の内容が事前開示され、尋問内容の理解に資するとともに、相手方にとっても反対尋問の準備に役立つため、証人尋問の効率化に資するものとされている。

前記認定事実第4の7(1)によれば、本件陳述書は、被申立人がY2及びY3の証人尋問に際して本件の事実関係を明らかにするために両名の協力を得て作成し、その署名を得たものであったことが認められ、証人尋問の準備として作成されたものであったと言える。

申立人は、被申立人側作成の陳述書に組合活動を行った者がサインしていること自体が問題であると主張しているが、上述のとおりなんら問題はなく、また、被申立人が本件陳述書を作成した当時ないし両名が本件陳述書にサインした当時、被申立人から両名に対する強制等何らかの支配介入行為が存在したこと、あるいはそれを窺わせるような事情は認められないことから、その任意性にも問題がなかったと判断せざるを得ない。

よって、本争点に係る労働組合法第7条第3号にいう支配介入の事実の存在は認められない。

- (3) 争点2(3)について、申立人は上記第3の5(1)ウのとおり主張し、被申立人は同(2)ウのとおり主張する。

労働委員会に証人として出頭することは、労働基準法第7条にいういわゆる「公の職務の執行」に該当すると考えられる。そして、これらの者に対し、使用者がこれを有給とするか否かについては、もとより就業規則、労働協約あるいは慣行上の問題であると考えられる。

前記認定事実第4の7によれば、Y2及びY3は、当事者双方の申請により労働委員会が係争事実の認定のために出頭を求め、それに応じてそれぞれ当初申立事件の第2回審問及び第3回審問に出頭したことが認められるから、本件出頭は「公の職務の執行」としてなされたことが明らかである。

また、その際の両名の賃金は被申立人から格別問題とされることなく支払われたことが認められ、そこに労働協約等に違背した事実等何らかの違法、不当があったことが推認されるような事実の存在は認められない。

よって、本争点に係る労働組合法第7条第3号にいう支配介入の事実の存在は認められない。

(4) 争点2(4)について、申立人は上記第3の5(1)エのとおり主張し、被申立人は同(2)エのとおり主張する。

前記認定事実第4の3(3)によれば、そもそも被申立人がY2及びY3に対して就業規則に基づく懲戒処分を行った事実が認められないから、申立人の主張は当を得ず、判断を要しない。

(5) 争点2(5)について、申立人は上記第3の2(1)のとおり主張し、被申立人は同(2)のとおり主張する。

ア 平成17年4月1日付け配置転換について

① 労働組合法第7条第3号は、使用者が組合の結成、運営等の組合活動に介入、干渉することを支配介入として禁じている。

そこで、本件配置転換が、労働組合法第7条第3号で禁じられる支配介入行為と言えるのか否かを以下に検討する。

② i)申立人と被申立人の間には、労働の種類、勤務地について限定する労働契約が存在しなかったこと、ii)被申立人が、従業員に対して転勤及び職務の変更の業務命令を発することができる旨を被申立人就業規則第31条2項が定めていることについて当事者間に争いがないことから、本件配置転換は正当な根拠に基づいたものであったと言える。

③ 前記認定事実第4の5(1)ア、イによれば、被申立人は、顧客と製造現場の間で必要となる納期調整等の業務について、営業職社員をいわば取り次ぎ役として介在させて行う従来のやり方は非効率であり問題であると考えていたことから、従来の営業職を分離して顧客と製造の現場を直結させる新たな職種を新設することで、自社の製造現場と取引先の間で納期調整や製造進行状況の確認を直接できるようになり、業務の効率化を図れると考えていたことが窺える。

④ 前記認定事実第4の5(1)ウ、エによれば、被申立人は、申立人の適性、経験から判断して、上述のポストに同人を配置することで、製造現場で進行を管理しつつ営業の支援に回らせることができるとして、経営効果を上げることを意図していたことが認められることから、本件配置転換は業務上の必要性に基づいて行われたものであったと言え、そこに不合理な点は見受けられない。

⑤ 申立人は、本件配置転換が、他の組合執行委員に対する「みせしめ」であり、このことにより組合の活動を萎縮させた労働組合法第7条第3

号にいう支配介入にあたる旨主張するが、本件配置転換により何らかの組合活動を弱める結果が惹起されたこと、あるいはそれを窺わせるような事情は認められない。

イ 平成18年4月1日付け配置転換について

① 上記2の(5)アの①及び②を引用する。また、文中の略語は、特に記載がない限りこれと同一とする。

② 前記認定事実第4の5(2)ア、イによれば、被申立人は、業務量に配慮した組織内での適正な人員配置の目的から、全社的な通常の人事異動の一環として申立人を他の従業員と共に異動させたことが認められるから、本件配置転換は業務上の必要性に基づいて行われたものであったと言え、そこに不合理な点は見受けられない。

③ 前記認定事実第4の5(2)ウないしオによれば、申立人は異動後2ヶ月程度で前任者の補助がなくても職務を十分遂行できるようになっていたことが認められることから、品質管理室工作担当の職務内容は申立人にとって決して習得不可能なものではなく、申立人個人に多大な負担を課すものではなかったと言える。

また、本件配置転換により、申立人に勤務地の変更や賃金の減額等の不利益が生じたとは認められないことから、本件配置転換が他の組合執行委員に対する「みせしめ」にあたるとは言えない。

④ 申立人は、本件配置転換が、組合の活動を萎縮させた労働組合法第7条第3号にいう支配介入にあたる旨主張するが、本件配置転換により何らかの組合活動を弱める結果が惹起されたこと、あるいはそれを窺わせるような事情は認められない。

ウ よって、本争点に係る労働組合法第7条第3号にいう支配介入の事実の存在は認められない。

(6) 以上のとおり、本号に係る申立人の請求は理由がないから、当委員会は、その申立てを棄却すべきものと判断する。

3 労働組合法第7条第4号に係る申立てについて(争点3)

(1) 争点3のうちアについて、申立人は上記第3の1(1)のとおり主張し、被申立人は同(2)のとおり主張する。

ア 平成17年夏季査定について

① 労働組合法第7条第4号は、労働者が労働委員会に対し不当労働行為

の申立てをしたことを理由として不利益な取扱いをすることを禁じている。

② 前記認定事実第4の4(1)イによれば、被申立人会社においては、4月の昇給及び同年の夏季一時金の支給について、前年9月から当年2月までを対象期間として3月に実施される査定を基準としていることが、同じく冬季一時金の支給について、当年3月から8月までを対象期間として10月頃実施される査定を基準としていることが、それぞれ認められる。

③ 前記認定事実第4の4(1)オによれば、被申立人会社における査定は、業務遂行チェックシートに基づき行われる自己評価、同シートに基づき行われる第一次考課及び面接、第一次考課に基づき行われる第二次考課を経て、人事考課調整委員会において個別に協議された後決定され、最終的に代表取締役が承認することが認められる。

以上の事実から、被申立人会社の労働者の賃金の決定については、自己評価に引き続き行われる考課及び人事考課調整委員会で行われる協議において、使用者である被申立人会社の裁量が働く余地があると言えるから、以下この点において申立人の不当労働行為の申立てを理由とした不利益取扱い、すなわち被申立人が報復という不当な目的により裁量権を濫用し申立人の査定を引き下げた事実があったか否かを検討する。

④ 前記認定事実第4の4(1)オ⑥によれば、自己評価に引き続き行われる考課について、「人事考課実施について」(甲第25号証)の4 人事考課における留意事項と題して、以下のような基準(以下「考課基準」という。)が存在していたことが認められる。

- a 人事考課者訓練の基本に基づいて適正な考課を行ってください。
- b 考課にあたっては資格毎に期待されるレベルに充分配慮して下さい。
- c 一般的に6カ月にアップ・ダウンする項目はせいぜい1～2項目程度といわれていますのでご留意ください。
- d 異動直後における考課は、前回考課と同等を出発点として前任者と良く協議して行ってください。
- e 責任性と協調性の関係 …… 一般的に責任性あつての協調性ですので次の関係をくずした考課はしないでください。

責任性 ≥ 協調性

- f 積極性Aは対象期間内に改善提案を1件以上提出していることを条

件とします。

- ⑤ 前記認定事実第4の4(2)ウによれば、平成17年夏季期間の人事考課査定において、第一次考課者であるY9取締役は、責任性、指導・統率力、交渉力、成果の4項目について、前期査定よりも1ランク低いBと評価していることが認められ、「考課基準c」に適合しない評価を行っている。

また、Y9取締役自らが責任性をBと評価したことにより、協調性のAよりも低い評価になってしまい、結果的に「考課基準e」に適合しなくなっている。

このことから、Y9取締役の評価についてあらかじめ定められた基準に合致しない点があったことは否めない。

- ⑥ 前記認定事実第4の4(2)エによれば、平成17年3月29日に開催された人事考課調整委員会で、Y9査定のうち指導・統率力のBが前期査定と同じAに引き上げられたことから、申立人の評価は、最終的に前期査定項目に比して責任性、交渉力及び成果の3項目について低い評価がなされたものと認められる。

さらに、前記認定事実第4の4(2)ウ⑤によれば、Y9取締役は当該3項目のうち成果の項目に関して、申立人の行った自己評価CをBに引き上げて評価していることが認められる。

- ⑦ このことから、被申立人の申立人に対する平成17年夏季査定における「考課基準c」を逸脱したことは、同基準のいう上下変動の許容範囲である1～2項目程度という文言からすれば、著しく相当性を欠くものないし裁量権の濫用により惹起されたものとまでは言えない。

- ⑧ また、前記認定事実第4の4(2)ウによれば、Y9取締役は、「考課基準b」に従って、責任性、指導・統率力、交渉力、成果の4項目いずれにおいても、申立人に係る職務上の事実、事象に基づいて自ら判断、評価を行ったことが認められる。

- ⑨ このことから、平成17年夏季査定は、Y9取締役が事実、事象に基づいた評価を行ったことで、意図せず結果的に「考課基準e」に適合しなかったものであり、同取締役の人事考課制度に対する理解に若干の問題があったことは窺われるものの、不当な目的があったとまでは言えない。

- ⑩ 申立人は、平成17年夏季査定が、申立人が不当労働行為救済申立てをしたことを理由になされた同条第4号で禁止される報復的不利益取扱い

であると主張するが、同査定が申立人に対する報復目的で行われたこと、あるいはそれを窺わせるような事情は認められない。

- ⑪ よって、平成 17 年夏季査定について被申立人が申立人の不当労働行為申立てに対する報復を目的として、申立人の評価を引き下げたとは認められない。

イ 平成 17 年冬季査定について

- ① 上記 3 の(1)アの①ないし④を引用する。また、文中の略語は、特に記載がない限りこれと同一とする。

- ② 前記認定事実第 4 の 4 (3)によれば、平成 17 年冬季期間の人事考課査定において、第一次考課者である Y5 課長は、積極性、責任性、知識、技能・熟練、企画力、成果の 6 項目について、申立人の自己評価よりも 1 ランク低い B と評価していることが認められる

また、同課長による面接、Y6 部長による第二次考課を経て、平成 17 年 10 月 12 日に開催された人事考課調整委員会では、協調性、交渉力の 2 項目について、Y5 課長が査定した A の評価から、1 ランク引き下げて B と評価していることが認められる。

- ③ 前記認定事実第 4 の 4 (3)によれば、Y5 課長は「考課基準 d」に従って第一次考課を行ったことが認められ、人事考課調整委員会も、協調性については「考課基準 e」に従って、交渉力については「考課基準 d」に従って、それぞれ最終的な申立人に対する査定を決定したことが認められる。

- ④ このことから、当期査定は事前に定められた基準に従ってなされたものであると言え、申立人の自己評価に比して最終的に 8 項目について低い評価がなされているとしても相当性の範囲内にあるものと言える。

- ⑤ 申立人は、平成 17 年冬季査定が、申立人が不当労働行為救済申立てをしたことを理由になされた同条第 4 号で禁止される報復的不利益取扱いであると主張するが、同査定が申立人に対する報復目的で行われたこと、あるいはそれを窺わせるような事情は認められない。

- ⑥ よって、平成 17 年冬季査定について被申立人が申立人の不当労働行為の申立てに対する報復を目的として、申立人の評価を引き下げたとは認められない。

ウ 以上により、本争点に係る労働組合法第 7 条第 4 号にいう報復的不利益

取扱いの事実の存在は認められない。

(2) 争点3のうちイについて、申立人は上記第3の2(1)及び3(1)のとおり主張し、被申立人は同2(2)及び3(2)のとおり主張する。

ア 平成17年4月1日付けの申立人の配置転換について

- ① 上記第5の2(5)のとおり、本件配置転換は、被申立人の経営判断に基づいて行われたことが認められ、そこに不合理な点は見受けられない。
- ② 申立人は、本件配置転換が、申立人の不当労働行為の申立てに対する報復的不利益取扱いである旨主張するが、本件配置転換が申立人に対する報復目的になされたこと、あるいはそれを窺わせるような事情は認められない。
- ③ よって、本件配置転換は、被申立人により申立人の不当労働行為の申立てに対する報復を目的としてなされたものとは言えない。

イ アに伴う営業手当の支給停止について

- ① 前記認定事実第4の5(1)カによれば、被申立人における営業手当は、営業職員が日常的に衣服を整えて取引先を訪問し、また、営業活動に伴って接待をすることがある等の理由から、営業部に所属する営業職員の地位にある従業員に対して支給する目的で創設されたものではあるが、その支給にあたっては、実際に営業業務を行ったか否かは判断要素とされないことが窺える。

ところで、申立人は平成17年4月1日付けで工作部に配置転換されたことで、営業部に所属する営業職員の地位を失ったことを理由として、営業手当を支給されなくなったことが認められる。

- ② 使用者が、労働者を配置転換するにあたって、当該労働者に前職の引継ぎないし残務整理を命ずることは、通常指揮命令権の範囲内に含まれるものであると言え、また、申立人は当時営業部職員の地位になかったのだから、営業手当が支給されなかったことに何ら不合理な点は認められない。
- ③ 申立人は、営業手当の支給停止が、申立人の不当労働行為の申立てに対する報復的不利益取扱いである旨主張するが、本件支給停止が申立人に対する報復目的になされたこと、あるいはそれを窺わせるような事情は認められない。
- ④ よって、本件営業手当の支給停止は、被申立人により申立人の不当労働

働行為の申立てに対する報復を目的としてなされたものとは言えない。

ウ 以上により、本争点に係る労働組合法第7条第4号にいう報復的不利益取扱いの事実の存在は認められない。

(3) 争点3のうちウについて、申立人は上記第3の4(1)のとおり主張し、被申立人は同(2)のとおり主張する。

ア 前記認定事実第4の6(1)によれば、被申立人会社では、7等以上の評価を受けた改善提案に対しては、ISO推進本部会の審査を経たうえで、原則、提案月の翌月15日に賞金が支払われるという運用が改善提案制度(乙第28号証)に沿ってなされている。

イ 前記認定事実第4の6(2)によれば、申立人が平成17年8月31日に提出した評価6等の本件改善提案については、同年9月13日に開催される幹部会ないしそれに続くISO推進本部会で審査されるはずであったが、実際は同月16日に開催されたISO推進本部会によって審査され、結局提案がなされた翌々月の10月5日に賞金が支払われた事実が認められる。

ウ しかし、前記認定事実第4の6(2)イによれば、平成17年9月13日に開催される予定であった幹部会ないしそれに続くISO推進本部会は、構成メンバーの一人の海外出張という理由により、開催が9月16日に延期された事実が認められる。

エ また、前記認定事実第4の6(2)イ、ウによれば、平成17年9月16日開催のISO推進本部会による審査の結果、本件改善提案の賞金額の決定については、具体的な運用メリットがY6部長により確認されてから改めて査定を行うこととして保留扱いとなり、その後同部長により効果が確認されたことを理由に、申立人は同年10月5日に賞金の支払を受けたことが認められる。

オ 効果確認のための保留及びその後の効果確認については、改善提案制度の趣旨からは疑問が残るものの、申立人は本件改善提案に係る賞金を実際に受け取っていることが認められ、かつその支払いが遅延した理由は不合理とまでは言えない。また実際に遅延した期間も著しく不当であり相当性を欠くものであるとまでは言えない。

カ 申立人は、本件改善提案に係る賞金の支払の遅延は、申立人の不当労働行為申立てに対する報復を理由とした不利益取扱いであると主張するが、本件改善提案に係る賞金の支払の遅延が申立人に対する報復目的で行われ

たこと、あるいはそれを窺わせるような事情は認められない。

キ よって、本争点に係る労働組合法第7条第4号にいう報復的不利益取扱いの事実の存在は認められない。

(4) 以上のとおり、本号に係る申立人の請求は理由がないから、当委員会は、その申立てを棄却すべきものと判断する。

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条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成19年6月5日

三重県労働委員会

会 長 西 澤 博

別表 1

大項目	小項目	内容と着眼点
情意	規律性	上司の指示や定められた規則に従い仕事をしたか。 (遅刻、欠勤などの勤怠、勤務態度、指示・命令をうける態度等、服務規律の遵守の度合いはどうか。)
	協調性	職場全体のチームワークのためと、守備範囲外の仕事について進んで協力したか。(仕事の上で仲間とよく連絡し、手すきの時は同僚を援助したか。)
	積極性	自分の仕事に関し仕事への量的・質的チャレンジ、改善提案、自己啓発等に意欲をもって当り困難に対しても進んで取り組んだか。
	責任性	自分に与えられた仕事、自分の責任範囲内の仕事を責任をもってやったか。 自分のやった仕事の結果、部下の行為に対し責任を取ろうとしたか。
能力	知識	担当する仕事についての知識や関連する仕事についての一般的知識があるか。
	技能・熟練	担当する仕事を行っていく上で基礎的知識をふまえて処理していく技能をもっているか。 高度の熟練を要する仕事については実務知識や関連知識をふまえた専門技能をもっているか。
	理解・判断力	担当する仕事や上司の指示を的確に理解し、未知の事柄や突発的又は複雑な事態に対しても適切な判断を下すことができるか。 物事の背景やまわりの状況を正しく認識して機敏に反応する力は十分か。
	企画力	担当する仕事についてアイデア、実施計画、段取り等を手ぎわ良くまとめる能力は十分か。 担当する仕事を効果的に達成するために組織的に行動しアレンジして行く力は十分か。
	指導・統率力	部下にやる気を出させて仕事を効果的に行うように指導する力はあるか。 自ら中心となって部下を組織し、その能力を十分に発揮させる能力はあるか。
	交渉力	関係先と交渉し自分の意思又は目的を了承させるだけの力はあるか。 交渉・応援が巧みで関係先に好感を与えたか。
成績	成果	期待し要求されている水準と比較して業績はどうだったか。

別表2

得点	60	55	50	45	40	35	30	25	20	15	10	5	1
効果 (メリット)	100万円以上	100万円未満 ～ 80万円以上	80万円未満 ～ 60万円以上	60万円未満 ～ 50万円以上	50万円未満 ～ 40万円以上	40万円未満 ～ 30万円以上	30万円未満 ～ 20万円以上	20万円未満 ～ 10万円以上	10万円未満 ～ 5万円以上	5万円未満 ～ 2万円以上	2万円未満 ～ 1万円以上	1万円未満 ～ 2千円以上	2千円未満

別表3

得点		40	25	15	5	1
判断基準	着想	原則として特許申請、実用新案に値するような内容。	優れたアイデアですぐに具体化でき、大きな効果がえられる。	アイデアは斬新で具体化ができ効果もえられる。	独自の考えも入っている。	模倣的である。 (類似提案)
	努力力	新知識及び従来の技術、経験を活用するなど、非常な努力と研究によって完成した。	知識、情報、経験を活用し、努力と苦心工夫により完成した。	一般知識と経験、情報をもとに完成した。	努力のあとがうかがえる。	単なる思いつき。
	安全衛生(環境)	安全衛生(環境)に対する寄与が大きく、作業性もすぐれている。	安全衛生(環境)が向上し、作業性もよい。	安全衛生(環境改善)に役立つ。	部分的には災害防止に役立つ。 (たとえば、安全カバー程度)	安全衛生には直接寄与しない。

※ 得点は上記点数にこだわらず5点区切りで加減しても良い。

別表4

等級	特等	1等	2等	3等	4等	5等	6等	7等	8等	9等	10等	佳作	努力	提案	期待
得点	141以上	140 ・ 131	130 ・ 121	120 ・ 111	110 ・ 101	100 ・ 91	90 ・ 81	80 ・ 71	70 ・ 61	60 ・ 51	50 ・ 41	40 ・ 31	30 ・ 21	20 ・ 11	10 以下
賞金	100千円	80	60	40	30	20	15	10	7	4	2	1	0.7	0.5	0.2