

命 令 書

大阪市北区

申 立 人 D 1
代表者 執行委員長 X 1

大阪市淀川区

被申立人 E
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成18年(不)第20号事件について、当委員会は、平成19年8月22日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立ては、いずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合分会委員長 X 2 に対する報復的降格人事の撤回
- 2 支配介入発言の禁止

第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、会社が、組合分会委員長に対して降格人事を行ったこと及び労使協議会等において支配介入発言を行ったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア E （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く空気圧縮機等の製造・販売を業とする株式会社であり、岡山市に工場を有し、その従業員数は、本件審問終結時約150名である。

イ D 1 (以下「組合」という。)は、平成10年5月に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約350名である。

また、組合の D 2 (以下「 D 2 」という。)は、会社岡山工場に勤務する従業員で組織され、その組合員数は、本件審問終結時3名である。

ウ 会社には、組合のほかに D 3 及び D 4 (以下、併せて「他労組ら」という。)が存在し、本件審問終結時の組合員数は、25名と65名である。

エ D 2 の委員長 X 2 (以下、同人が組合に加入する前も含めて「X 2 分会委員長」という。)は、昭和45年6月、会社の正社員となると同時に現在の D 3 の前身である D 5 に加入し、書記長、委員長等を経験した後、平成12年8月1日、会社岡山工場の総務課長になると同時に当該組合を脱退した。

同13年10月19日、X 2 分会委員長は、もう1名の会社従業員と共に新たに D 6 を結成し、その直後に D 7 に加盟し、名称を D 8 に改め、委員長に就任した。なお、本組合は、同14年1月10日、 D 9 (以下、「 D 6 」及び「 D 8 」の名称であったときも含めて「 D 9 」という。)に名称を変更した。

同15年9月20日、 D 9 組合員2名は、申立人組合に二重加盟し、 D 2 を設立し、X 2 分会委員長は委員長に就任した。なお、 D 9 と D 2 は、連名で会社と団体交渉(以下「団交」という。)等を行っている。

(甲5、甲6、甲7、甲14、乙6、乙12、証人 X 2)

(2) 会社の人事評価基準

ア 会社には、「資格制度規定」(平成15年3月11日改訂)があり、次のとおり定められている。

「第2条(資格の段階)」

資格の段階は次の通りとする。

資 格	職 位
参与	部長、室長、工場長
参事	支店長、部長代理、工場長代理

副参事	課長、営業所長
主事	係長、出張所長
主事補	主任

1. 資格とは、参与、参事、副参事、主事及び主事補とする。
2. 職位は、一定の資格者のうちから任命する。
3. 前項の職位は、資格とは別個に付与するものとする。
4. 副参事以上の資格者は、非労働組合員とする。

第3条（昇降格）

昇降格は、2月10日及び8月10日現在において、昇降格基準に該当する者のうちから、次の手続きにより決定する。

1. 部門長（部長、室長、工場長等）は、昇降格基準に該当する者の「人事考課表」、申請書を社長へ提出する。
2. 降格は、職務遂行能力の著しい低下、心身の障害、及び著しい就業規則違反等の場合に行う。
3. 副参事以上の昇格申請については、該当する者からの経営に関する論文も提出すること。
4. 社長は、参与については取締役会にはかり決定する。
5. 社長は、参与以外については人事委員会の意見ならびに経営会議にはかり決定する場合がある。
6. 緊急の場合、社長は昇降格の決定を行う。 」

（甲1、乙1）

イ 会社には、「職能給規定」（平成15年3月11日改訂）があり、次のとおり定められている。

「第5条（等級の格付基準）

別に定める職能要件書の能力及び業績貢献度合を重点として、級の格付けをする。

級	資 格	
9	参与	資格職のない一般職にも適用する場合及び各級一般職に於て特別昇給を行う場合がある。
8	参事	
7	副参事	
6	主事	
5	主事補	
4	（勤続16年以上）	

3	大卒（短大・高専含） 7 年 高卒 8 年、中卒10年
2	大卒（短大・高専含） 2 年 高卒 3 年、中卒 5 年
1	本採用決定後支給

1. 1 級～9 級までの級の格付けをし、それぞれ 1 ～10号までの考課査定を行い、級と号の組合せは、別に定める職能給テーブル表を運用する。
そのテーブル表は月例用と賞与用に区分する。

2. (略)

(乙 3)

ウ 会社には、「職能要件書」（平成 9 年 5 月 21 日制定）があり、各「資格」に求められる「職能基準」及び「職能要件」が定められており、7 級（副参事レベル）については、次のとおり定められている。

7 級(副参事レベル)	
職 能 基 準	会社全般に関する知識・担当業務および関連領域の広範かつ高度な専門知識を有している。組織の一分野のリーダーとして部門方針・目標にもとづき担当組織の方針・目標を設定することができる。他部門・社内外関係先と必要な調整を行ない、下位者を統括して組織の力を発揮させ担当業務を遂行できる能力を有する者
職 能 要 件	求 め ら れ る 知 識 ・経営に関する一般的な知識をもち、管理に関する幅広い知識 ・部門間にまたがる業務上のトラブルや利害が相反する問題について、自己の部門の都合に固執せず、全体の立場から問題の本質を捉え、一段高い立場から方向づけができる会社全般の知識（営業）不良債権の回収のための対応ができる知識、取引先の経営方針、トップの業務を理解できる知識

期待する能力基準例	(共通)・担当部門内の複雑な問題の解決については、緊急度や重要度を的確に判定し、かつ決断後の影響も十分配慮した意思決定を下すことができる ・新しい業務の開発等に関しては、従来の業務にとらわれることなく、全く新しい考え方・方法を作り出すことができる ・部門内の収益管理上の問題点を的確に把握し、長期的視野に立った管理ができる ・部門間にまたがる業務上のトラブルや利益が相反する問題について、自部門の都合にとらわれず経営全体の立場から解決することができる (経理) 経営計画、総括が作成できる (営業) 製品苦情、代金回収苦情について、ほぼ解決できる
-----------	--

(乙9)

エ 会社においては、「人事考課表」に基づいて人事考課が行われている。「人事考課表」の考課要素欄には、「業績」として「知識」、「指導統率力」、「判断力」、「企画力」、「実行力」及び「折衝力」が、「意欲」として「創造力」、「協調性」、「責任感」及び「成長貢献度」があげられている。それぞれの考課要素ごとの考課基準(着眼点)は5段階に分けられ、各段階に対応して考課点数が配分されている。各考課要素に対する考課点数の合計の最高点は100点、最低点は60点である。また、これ以外に、「特別考課項目(特別加減点)」があり、上記考課基準以外に当該期間で、特命又は特殊な仕事等での能力発揮及び貢献度について特記すべき内容又は減点すべきことがあれば5点以内の特別加減を行うことが可能となっている。なお、第一次考課者及び第二次考課者が、「人事考課表」をもとに各従業員の人事考課を行っている。

また、会社には「職能給テーブル」が設けられている。前記イの「職能給規定」で定められている1級から9級までの級の格付け区分と、上記考課点数により決まる1号から10号までの号を組み合わせで職能給が決定される仕組みとなっている。平成18年「職能給テーブル」では、いずれの級においても、考課点区分が55点から59点までの場合は1号に該当し、以後5点刻みで1号ずつ上がり、100点から105点までの場合は10号が該当する形になっている。

(乙7、乙8)

(3) X2分会委員長の降格措置の経緯

ア 平成18年3月13日、組合と会社との間で、労使協議会(以下「3.13労使協議会」

という。)が開催され、組合及び会社は、X 2 分会委員長を副参事から主事へと降格する人事(以下「本件降格措置」という。)について交渉した。

(甲 2、甲14、証人 X 2)

イ 平成18年4月3日、会社は、X 2 分会委員長の本件降格措置を含む人事発令(以下「4.3人事発令」という。)を行った。

(甲14、証人 X 2 、証人 Y 2)

ウ 平成18年4月10日、組合と会社との間で、労使協議会(以下「4.10労使協議会」という。)が開催された。

(甲 3、証人 X 2 、証人 Y 3)

エ 平成18年4月17日、組合は当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て(平成18年(不)第20号。以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

1 X 2 分会委員長の降格は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たり、また、組合が別件の不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであるといえるか。

(1) 申立人の主張

ア X 2 分会委員長の降格処分

(ア) 3.13労使協議会において、会社から、X 2 分会委員長が副参事から係長を越えて主事へと二段階の降格人事を受けるという通告があった。組合は、なぜ二段階もの降格人事になるのか、その理由について文書提出及び内容説明を求めたが、会社は「この人事は変えるつもりは一切ない」と回答した。

(イ) その後も、組合と会社は平成18年3月28日に労使協議会(以下「3.28労使協議会」という。)を開催し、組合からは「労働条件の一方的不利益変更は認められない」ことを主張し、再度検討するよう要求したが、会社は「一方的不利益ではない。この人事は実施する」との姿勢を変更しなかった。当日の結論として、D 2 員が組合内で相談して回答することとなり、同月31日に、「労働条件の一方的不利益変更であり、認められない」とした組合内での検討結果を回答し、再度検討を要求した。

(ウ) 平成18年4月1日、岡山工場長から「4月10日に再度協議しよう」との話があったにもかかわらず、同月3日、会社は一方的に人事発令を強行した。組合は、当該人事発令は労働条件の一方的不利益取扱いであるとし、これに強く抗議するとともに、人事発令書等を会社に返却した。

(エ) この降格処分によって、X 2 分会委員長の号級は、一時金では7級5号から6級6号へと、給与では7級5号から6級7号へと下がり、大幅な不利益取扱

いとなった。

イ 不合理な降格処分理由

X 2 分会委員長の、副参事から主事への二段階降格人事には正当な理由がない。会社の「資格制度規定」第 3 条第 2 項では「降格は、職務遂行能力の著しい低下、心身の障害、及び著しい就業規則違反等の場合に行う」と定められている。そのため、組合は会社に対し、X 2 分会委員長について、この規定に係る具体的事実内容の説明を強く求めているが、会社からは回答がなく、また、X 2 分会委員長はこれまでに上司から問題点の指摘・指導を全く受けておらず、何ら問題もなく仕事を行ってきたものである。要するに、会社は「資格制度規定」における根拠もないまま二段階の降格措置を一方的に強行したのである。また、組合は会社に対し、人事評価の基準の提示を求めているが、その正式な回答は未だにない。

ウ 手続の不備

平成18年4月1日において、本件降格措置について同月10日の団交で協議することが確認済みであったにもかかわらず、同月3日に会社は、一方的に降格処分を行った。これは、「岡山県地方労働委員会あっせん案」及び「平成14年3月8日付け覚書」（以下「14.3.8覚書」という。）において、「1. 団交ルールについて。

（1）申し入れ時は、相互に誠意をもって日程等を打ち合わせの上、速やかに開催する。（2）交渉は相互に節度と誠意をもって行なう」という団交ルールについての取決めがあるにもかかわらず、これを無視して強行した人事発令である。

エ 会社の反組合的態度

（ア）本件降格措置は、X 2 分会委員長が組合員として活動し続けていることを妨害することが最大の理由で実施されたものである。このことは、これまでの会社の組合に対する反組合的態度から明らかである。

（イ）平成13年10月、会社代表取締役社長 Y 1 （以下、同人が社長に就任する前も含めて「Y 1 社長」という。）が社長に就任した時に、「私が社長になったので、X 2 の労組委員長時代の怨念を晴らす」と発言した。しかし、当該怨念は、Y 1 社長が工場長の頃に生じた、当時の社長と Y 1 社長との個人的な確執から始まるものであり、当時、たまたま D 5 の委員長であった X 2 分会委員長には責任がないことである。X 2 分会委員長と、同人と共に当時組合活動を行っていた X 3 組合員（以下、同人が組合に加入する前も含めて「X 3 組合員」という。）の 2 人は、今後の生活基盤を守ることに危険を感じたので、やむなく 2 人で D 9 を結成した。D 9 結成後、Y 1 社長は X 2 分会委員長を総務課長から係長に、X 3 組合員を部長から課長に降格する人事を実行しようとした。これに対し、同組合は団交を申し

入れたが、会社は受け入れず、岡山県地方労働委員会にあっせんを依頼したところ、「労使双方は早急に団交のルールを取り決め、それに基づいて団体交渉を行うこととする」というあっせん案が提示され、14.3.8覚書が取り交わされた。なお、岡山県地方労働委員会において、Y1社長は「X2氏の人事は他労組との協議で決める。他労組と協議するのが当然であり、組合とは一切話し合うことはない」と主張した。このような組合結成の経緯があり、現在まで陰悪な労使関係が続いている。

(ウ) また、会社の対応には、組合間差別が見られる。

4.3人事発令について、他労組とは労働協約に基づく事前協議での合意事項として対応しているが、組合とは協議を拒否し、強行・先行実施を行った。これは、他労組との差別がある事前協議制の典型例である。

通常行われている労使協議会の開催内容においても組合間差別がある。他労組との労使協議会は、勤務時間内に開催され、代表者と役員全員が出席して数時間協議が行われる。これに対し、組合とは時間外に開催し、代表者1名が出席して約1時間程度行われる。このことも、組合嫌悪の表れであり、組合間差別のあった団交は、平成18年2月7日、同月23日、同年3月13日、同月28日及び同年4月10日に行われたものである。

(エ) 3.13労使協議会及び4.10労使協議会において、会社はX2分会委員長の組合活動及び組合に焦点を合わせた組合嫌悪発言を行った。①「一方的不利益も会社の範疇である」、②「X2・X3は年齢だが、X4君はまだ若いので、早く他労組と一緒にやって欲しい」、③「管理職労組については、一切職制に上げれない」、④「管理職(X2・X3)が組合活動をしているのは、会社のモラルが下がる」、⑤「営業所、他の会社には管理職労組がある話はないし、言えない」、⑥「労組とこうして話している時間はない、このような時間はもったいない」、⑦「これは会社の判断であり、労組が反対とか賛成とか、何とかという問題ではない」、⑧「労組と協議する、労組回答待ちとかということは、会社としてはしない」、⑨「この話は、労使協議とか、そういう事項のものでない」、⑩「この件は労組との話し合いは不要である」、⑪「保留して話し合うとかの問題ではない」及び⑫「これは、皆にはそのように説明とか、話をする問題事項ではない」がこれに当たる。

また、会社が本件申立ての審査において提出した準備書面にも、組合嫌悪発言が記載されている。会社は、X2分会委員長が課長職の役割を果たしていないことを裏付ける具体的事実の説明として、「X2氏については、総務課長であったにもかかわらず、自らが申立人組合を組織して被申立人と他労組とのユニ

オン・ショッパ協定を破棄させ他労組の反発を招いたために、総務課の業務であるにもかかわらず、他労組との折衝を行うことができない事態を招いてしまっている」と記載している。これは、本来、資格規定に基づいて降格措置が行われるはずが、これが無視され、X 2 分会委員長が組合活動をしていることから降格措置が行われたことを示す、組合嫌悪の最たる記述である。

オ 報復的不利益取扱い

本件降格措置は、組合が当委員会に不当労働行為救済申立て（平成16年(不) 第58号及び平成16年(不)第71号。以下、平成16年(不) 第58号を「16-58事件」といい、平成16年(不)第71号を「16-71事件」という。）を行い、まだ命令が出ていない中で行われたものであり、組合に対する報復人事である。

3.13 労使協議会における、会社の「 D 2 については、一切職制に上げられない」、「管理職(X 2 分会委員長及びX 3 組合員)が組合活動をしているのは、会社のモラルが下がる」という発言は、組合が不当労働行為救済申立てをしたことを理由にした報復人事を行ったことの証拠である。

(2) 被申立人の主張

ア X 2 分会委員長の降格措置

(ア) X 2 分会委員長の降格措置は、副参事から主事への一段階の降格処分である。

組合は係長を入れた二段階降格を主張するが、係長という職位に就いている従業員は主事という資格を有しているのであるから、係長と主事の間に等級の差異はない。また、支給される職能給は、従業員が有する資格ごとに支給基準となる「職能級テーブル」に定められた等級に基づいて決定されていることから、従業員が就いている職位による等級の差異はない。したがって、係長と主事との間に職能給における差異はない。

(イ) この降格措置以前のX 2 分会委員長の職能給等級は7 級 5 号であり、今期の「職能給テーブル」では月額107,340円となる。しかしながら、X 2 分会委員長の今期の考課点は7 級 4 号に該当するものであったため、それに基づけば、月額94,530円となる。ただ、会社においては、人事考課の結果、各級の4 号に該当する点にしか至らなかった者については、当該級として最低限必要なレベルにはないものとして、一つ級を下げる（降格）という扱いをしている。その結果、X 2 分会委員長についても、7 級から6 級へ一つ級を下げるという措置をとったものである。

しかしながら、7 級 4 号として支給される職能給は94,530円であるのに対し、6 級 7 号として支給されるのは96,480円であり、支給金額は6 級 7 号の方が多くなるのである。この点、会社としても降格に伴って従前に比べ急激に大幅な

減額となることのないように配慮した結果、6級であっても7号として評価をしているのである。なお、6級は管理職でなくなるため、別途残業代も支給されるので、この点からも、X2分会委員長の降格措置が従前に比して大幅な減額となるものではない。

なお、労使協議会における組合の主張は、X2分会委員長が職位にはこだわっていないとして降格になることは認める意向を示しておきながら、給与については従前どおりの額を要求するものであった。このような組合の主張は、X2分会委員長について管理職としての責任の免除を求めておきながら、給与は管理職としての地位に見合ったものを求めるものであり、その主張は不当なものといわざるを得ない。

イ 本件降格措置の理由の正当性

(ア) 本件降格措置は、X2分会委員長の職務遂行能力を会社の人事考課の手續に基づいて評価し、適切に判断した結果行われた措置である。

人事考課については、「人事考課表」及び「職能要件書」に照らして行い、人事考課の過程についても、他の管理職に対する考課と同様に、工場長や部長が第一次考課者として評価を行った上で、社長が第二次考課者として評価を行い、最終的にはそれらの各評価を前提としたうえで、人事委員会において調整を行い、結論を出している。

したがって、X2分会委員長の降格措置は、勤務成績を適切に評価したうえで、手續面においても適正に行われており、本件降格措置についてだけを他の従業員の場合と異なる扱いとしたことは全くない。

(イ) 本件降格措置はやむを得ないとの結論に達した理由は、以下のとおりである。

X2分会委員長が所属している会社岡山工場総務課の主たる業務内容としては、人事、労務、給与計算、経理、税務及び社会保険・安全衛生に関する業務並びに労働組合との折衝及び窓口としての業務があるところ、X2分会委員長については、これらの点についての理解等が一向に進まず、副参事としての資格に求められる職責を果たせない状況が続いていた。

その具体的な例としては、X2分会委員長に割り当てられた職務である社会保険関係の手續において、健康保険被扶養者異動届の記入について「長女」とするところを「配偶者」として記入するという初歩的なミスがあり、また、健康保険資格喪失届を行うに際して不要な異動届を作成し添付したこともあった。さらには、健康保険組合の生活習慣病検診補助金請求について実際の人数とは異なる人数分を請求したため、健康保険組合から誤りを指摘されて返却扱いを受けたことがあった。他にも、雇用助成金給付申請に関して、明らかに正確な

数字とは違うものを記入していたことがあった。このように、管理職であれば当然に手続を理解したうえで正確に行うべきものであるにもかかわらず、X2分会委員長は十分な理解をしていなかったために、再三にわたり誤りを犯すこととなったのである。

他にも、総務課における重要な職務の一つである他労組との折衝については、X2分会委員長自らが組合を組織し、他労組と会社とのユニオン・ショップ協定を破棄させたため、他労組の強い反発を招き、以後、他労組との労使交渉の場に出席できなくなるという事態が生じ、それ以降、他労組との労使交渉に関する業務は一切行えないままとなっている。そのため、総務課長が不在のときであっても、X2分会委員長は副参事であるにもかかわらず、その職務を代行して行うことができない状態である。

さらに、X2分会委員長は、有給、無給を問わず、多数回にわたり休暇を取って職場を離れており、このような状況では、副参事としてその職責を果たすことができず部下に対する指導統率力を発揮することができていないといわざるを得ない。

また、岡山工場総務課はパート従業員を含む3名しか人員がいない中、X2分会委員長を含む2名が管理職であったので、会社は組織見直しの際、2名の管理職の能力等を比較検討したうえで、適正な組織編成を図った結果である。会社における組織人事においては、一つの課には一人の課長、一つの係には一人の係長というのが基本方針であり、このことは組合も当然周知のことである。なぜなら、過去にX3組合員が、「職位の枠上、係長が2名となるため」として、ある従業員に対して、係長(主事)から主任(主事補)への降格推薦書を自ら作成して会社に提出しているからである。このように、会社による本件降格措置は、従前からの会社における組織人事の基本方針に沿ったものであり、かつ、そういった基本方針については申立人側も知っていたことである。

さらに、平成18年度の人事異動において、他にも降格措置となる管理職がいたことから、X2分会委員長の措置だけを正当な理由もなく先送りすることは、均衡を失することになるという状況であった。

(ウ) X2分会委員長と同様に降格措置を受けた管理職についても、職務遂行能力を判断したうえで、降格措置を行っている。当該管理職は、参事として工場長代理の地位にあったが、参事という立場は、他部門と必要な調整を行うという能力が要求されるところ、同人においては、自己中心的な意見が多く、要求されている調整能力に欠けるところがあり、工場長を補佐するという働きができおらず、さらに、岡山工場における人員・組織編成から見ても、工場長に加

えて工場長代理を置く必要性が低いため、副参事である課長へと降格措置となったものである。

ウ 手続面の正当性

(ア) 本件降格措置について、手続的な問題はない。

平成18年度の組織人事については、会社の取締役会において承認を得たうえで決定されている。

また、平成18年2月3日、X2分会委員長に対し、面談を行い、降格措置を実施する方向で検討していることを説明し、意見交換を行った。その後、同月27日、組合に平成18年度の組織人事計画を提出したところ、同年3月1日付けの組合からの回答書の中で労使協議会開催の申入れがあったので、同月13日に労使協議会を開催し、再度提案して協議を行っている。同月28日も、再度労使協議会を行っている。このような適正な手続を経たうえで、同18年4月3日に本件降格措置を含む人事発令を行ったものである。

(イ) 組合は、会社が4.10労使協議会において本件降格措置について協議することを確認したにもかかわらず、会社が平成18年4月3日に人事発令を強行したと主張する。しかし、組合と会社はそれまでに労使協議会を行ってきており、同年3月31日になって、組合が本件降格措置を了承しないと回答してきたが、会社は同年4月1日付け回答書をもって、予定通り同月3日に人事発令を行う旨、伝えていた。したがって、会社は、4.10労使協議会において組合の理解を得るべく再度協議をすることを確認したものの、そのことが、組合との協議完了後まで本件降格措置を実施しないことを意味するものではない。

エ 会社の組合に対する態度

(ア) 組合は、会社が組合嫌悪の姿勢をとっていると主張するが、会社の経営陣に対して敵対的な姿勢をとっているのは組合である。平成17年10月14日に D9 及び D2 から会社に提出された「2005秋季・年末一時金要求について」と題する書面においても、組合は、「あらゆる闘争手段を組織し、Y1社長を辞職に追い込むことが急務になっている」等の主張をしている。なお、組合との労使協議会に適切に応じていることは、16-58事件及び16-71事件の併合事件の命令書においても認められている。

(イ) 組合は、労使協議会の開催時間について組合と他労組との間で組合間差別があると主張する。確かに、他労組との労使協議会は、勤務時間内に開催しているが、これは、大阪から岡山に来る組合員がいるため、時間外で開催した場合には、大阪へ戻る時間が遅くなることを配慮したためである。組合が主張するように他労組とは常に数時間協議しているということはないが、出席者が多数

であり各人が発言するため、必然的に長くなる。組合とも覚書に従って開催しており、開催回数は組合との方がむしろ多く、差別的な取扱いはしていない。

(ウ) 組合は、労使協議会において、会社が組合嫌悪を示す発言をしていると主張するが、組合は、会社の発言内容の一部だけを組合嫌悪を示すように不当に歪曲して取り上げているのである。

オ 報復的不利益取扱い

組合に対して報復的不利益取扱いを行っていない。本件降格措置と同時に、X 2 分会委員長以外の従業員についても降格措置を実施しており、組合に対する報復的人事を行ったのではない。

2 3. 13 労使協議会及び 4. 10 労使協議会における会社側出席者の発言は、支配介入に当たるといえるか。

(1) 申立人の主張

3. 13 労使協議会及び 4. 10 労使協議会において、会社が行った以下の発言は、組合に対する支配介入に当たる。

ア 「X 2・X 3 は年齢だが、X 4 君はまだ若いので、早く他労組と一緒にやって欲しい」という発言は、D 2 の運営への介入であり、X 2 分会委員長を中心として D 2 を完全否定し、一刻も早く解散させようとしているものである。

イ 「管理職労組については、一切職制に上げれない」、「管理職 (X 2・X 3) が組合活動をしているのは、会社のモラルが下がる」という発言は、組合が当委員会に対し、不当労働行為救済申立てをしたことを理由にした報復人事であり、X 2 分会委員長の組合活動を停止させて他の管理職への見せしめにしようとした証拠である。また、X 2 分会委員長を降格することによって、組合活動を阻害し、社内的にも D 2 の弱体化を狙い、その存在を否定し、X 3 組合員の組合活動をも制限し、他の管理職や従業員との関係を断ち切ろうと意図するものである。

ウ 「営業所、他の会社には管理職労組がある話はできないし、言えない」という発言は、外部に向けて、D 2 の存在を否定しようとするものである。

エ 「労組とこうして話している時間はない、このような時間はもったいない」、「これは会社の判断であり、労組が反対とか賛成とか、何とかという問題ではない」、「労組と協議する、労組回答待ちとかということは、会社としてはしない」、「この話は、労使協議とか、そういう事項のものでない」、「この件は労組との話し合いは不要である」、「保留して話し合うとかの問題ではない」、「これは、皆にはそのように説明とか、話をする問題事項ではない」という発言は、組合の正当な説明要求に応じず、話し合いすらしないという組合否定そのものの発言であり、X 2 分

会委員長の組合活動に対し、降格するのは当然であるという一方的なものである。

なぜなら、他労組については、当然のごとく組合員の異動について提案し、協議のうえ合意を得て実施しているのであり、このことから見てもX2分会委員長の組合活動を否定したものである。

このことは、X2分会委員長の組合活動を阻害し、さらにはD2の存在を否定し、その活動を停止させ、組合を弱体化させようとしているものといわざるを得ない。

オ また、「一方的不利益も会社の範疇である」という発言は、X2分会委員長への一方的な不利益取扱いであるとともに、X2分会委員長の組合活動を阻害・停止させようとする、会社の不当労働行為そのものである。

(2) 被申立人の主張

組合は、会社が労使協議会において、組合に対する支配介入の意思を示す発言をしていると主張するが、これは、会社の発言内容の一部だけを支配介入の意思を示すように不当に歪曲した形で取り上げたものである。会社は、これらの発言を、組合活動への介入、組合の弱体化又は組合への威嚇を意図して行ったものではなく、使用者として事業の運営に関する自己の見解や方針又は他社からの会社の風評を述べたうえで、事業の運営等に関しての協力を求めたものにすぎない。

ア 「X2・X3は年齢だが、X4君はまだ若いので、早く他労組と一緒にやって欲しい」という発言については、X2分会委員長及びX3組合員が近々定年退職した場合には、X4組合員（以下「X4組合員」という。）だけになってしまうため、そのような事態とならないように他労組と協調することを勧めたものであり、何ら組合の活動を否定しようとの意図はない。

イ 「管理職労組については、一切職制に上げれない」という発言については、組合が、会社に利益が出ている中では降格人事をすることが妥当ではない旨、主張していたため、そういうことに固執するのであれば、会社として個人の勤務評価を適切に評価して降格が妥当であると判断しても、一旦昇格させた以上は降格措置をとることができないことになることから、そのようなことでは昇格させることができないという趣旨で発言したものである。

ウ 管理職が組合活動をしていることに関する発言については、本来管理職として使用者側と協調して会社を発展させるようにしてほしいという意向を示したものにすぎず、また、会社の外部や内部からもそういったことを指摘されていることを伝えたにすぎない。つまり、組合を敵対視して組合活動を否定する意図でしたのではなく、会社を敵対視しているX2分会委員長らとも協調して会社を良くしていきたいとの意向を示したものにすぎない。

エ 「労組とこうして話している時間はない、このような時間はもったいない」という発言については、会社が労使協調していくよう求めているにもかかわらず、組合は労使協議会において再三にわたって同事項について同じ発言を繰り返すばかりであり、労使協議の実があがらないことに起因するものである。しかし、会社は、組合との労使協議会の開催について不当に拒否することなく応じている。

オ その他、4.10労使協議会での会社の発言については、組合が、本件降格措置についての協議を繰り返し要求してきたことに対して、同措置は会社が適切に人事評価したうえで行うことであり、特に組合との協議が必要な事項とはなっていないことを示すために発言したものであり、そのことが組合やX2分会委員長の組合活動を否定することにつながる支配介入発言ではない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（X2分会委員長の降格は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たり、また、組合が別件の不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであるといえるか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件降格措置前の状況

（ア）X2分会委員長は、昭和45年3月21日の入社以来、平成12年7月まで岡山工場の現場で生産業務に従事していた。また、昭和45年6月に正社員になると同時に D5 に加入し、平成12年8月に脱退したが、この間、委員長等を経験した。

（甲14、証人 X2 ）

（イ）昭和62年12月、当時岡山工場長であったY1社長が組合役員の活動を制限したため、X2分会委員長は、 D5 の委員長として、抗議を行った。

（甲14、証人 X2 ）

（ウ）平成12年8月1日、X2分会委員長は、当時社長であった Y4 （以下「Y4元社長」という。）の意向により岡山工場総務課長になると同時に

D5 を脱退した。総務課長にした主な理由は、労務対策（労働組合との交渉）を優先的に行ってほしいからであると、X2分会委員長はY4元社長から説明を受けた。

（乙12、証人 X2 ）

（エ）平成13年10月1日、Y1社長が会社社長に就任した。

（甲14、乙12、証人 X2 ）

（オ）平成13年10月19日、X2分会委員長はX3組合員と2名で、 D6

を新たに結成し、その直後に D 7 に加盟し、名称を
D 8 に改めた。

(甲14、乙12、証人 X 2)

(カ) 平成14年1月10日、 D 8

は、 D 9 へと名称を変更した。会社は、X 2 分会委員長が、労働組合対策及び労働組合の窓口という総務課長としての職責を果たすことができなくなり、また、同人の業務遂行能力が低いとし、新たに Y 5 (以下「Y 5 総務課長」という。)を総務課長とした。会社は、組合に対し、X 2 分会委員長を資格が主事である総務課係長に、また、X 3 組合員を資格が参与である部長から副参事である課長へ降格する人事案を提案した。これに対し、 D 9 は団交を10数回申し入れたが、会社は団交を拒否した。

(甲14、乙12)

(キ) 平成14年1月30日、 D10 及び D 9 は、岡山県地方労働委員会に対し、「団体交渉促進」を調整事項とするあっせん申請を行った。

(甲 6、甲14、乙11、証人 X 2)

(ク) 平成14年3月1日付けで、岡山県地方労働委員会から D10
、 D 9 及び会社に対し、次のとおり「あっせん案」が提示された。

「 あっせん案

平成14年1月30日付けで、 D10 及び同組合
D 9 から申請のあった「団体交渉促進」をめぐる労働争議については、次により円満に解決されたい。

記

労使双方は、早急に団交のルールを取り決め、それに基づいて団体交渉を行うこととする。

以上」

(甲 6、証人 X 2)

(ケ) 平成14年3月8日、 D 9 及び会社は、14.3.8覚書を締結した。本覚書には、次のとおり定められていた。

「 覚書

3月7日の労使協議会(団交)に於いて、会社 E と労組

D 9 は、下記の内容で労使が合意し覚書とする。

1. 団交ルールについて。

- (1) 申し入れ時は、相互に誠意をもって日程等を打ち合わせの上、速やかに開催する。
- (2) 交渉は相互に節度と誠意をもって行なう。
- (3) 会社は D 9 に対し、原則、団交前に必要な資料を提出する。
- (4) 出席メンバーは、会社と D 9 で事前に確認するが、相互に代表権(決定)を有する。

2. (略)

3. 第66期の経営計画について。

- (1) 経営計画の必要資料を D 9 に提案する。
- (2) 「X 2 課長」の処遇(降格?)について、明確な理由を文書で D 9 に提案する。

追記：特に地労委であっせんの通り、X 2 課長は D 9 労組の委員長であり、その内容が明確になるまで、全体の組織は実施できないことを申し添えます。

以上」

(甲 7)

(コ) 平成14年10月、X 2 分会委員長は、資格が副参事である総務課長から、資格は留め置いたまま職位なしの副参事となった。また、岡山工場がそれまでの2事業部から1事業部に合理化されたことに伴い、X 3 組合員は、資格が参与である部長から副参事である課長となった。

(乙12、証人 X 2 、証人 Y 3 、証人 Y 2)

(サ) 平成15年3月13日、会社は上記(コ)でX 2 分会委員長を副参事に留め置いたものの、やはり一つの課に二人も資格が副参事の者がいることを認めることはできないとし、組合に対し再度、X 2 分会委員長の資格を主事に降格し、職位を総務課係長とする人事案を提案したが、組合の了解が得られず、降格措置は実施されなかった。

(乙12)

(シ) 平成15年9月20日、X 2 分会委員長とX 3 組合員の D 9 組合員2名は、申立人組合に二重加盟し、D 2 を設立した。

(甲14、証人 X 2)

(ス) 平成16年9月30日、組合は、会社が団交に誠実に応諾していないことが不当労働行為であるとして、当委員会に、16-58事件の申立てを行った。

(乙 6)

(セ) 平成16年12月28日、組合は、会社が労働協約の内容において事前協議に関す

る合意条項を採用しない等、 D 2 を他労組らと差別的に取り扱っていることが不当労働行為であるとして、当委員会に、16－71事件の申立てを行った。

なお、16－58事件及び16－71事件は併合され、本件申立て時には、当委員会において審査中であったが、同18年7月24日、当委員会は、両事件について棄却命令を発した。

組合は、平成18年8月7日、16－58事件及び16－71事件の併合事件について中央労働委員会に対し再審査を申し立てていたが、同19年4月17日、本再審査申立てを取り下げた。

(乙6)

(ソ) 平成17年10月30日、X 2 分会委員長は、 D10 の執行委員長に就任した。これに伴い、X 2 分会委員長が、組合活動のために無給休暇又は有給休暇を取得して、職場を離れる回数が増加した。

なお、会社は、半時間や1時間といった短時間の無給休暇の取得は制度として認めていなかったが、組合活動への不当介入になることをおそれ、X 2 分会委員長の休暇取得を黙認してきた。

(乙4、乙12、証人 Y 2)

イ 本件降格措置の経緯

(ア) 平成18年2月3日、会社岡山工場長の Y 3 (以下「Y 3 工場長」という。)はX 2 分会委員長と個人面談を行い、X 2 分会委員長の副参事から主事への降格を含む平成18年度の人事組織構想案を説明するとともに、X 2 分会委員長の人事考課の結果を知らせ、3名の総務課では2名の管理職は不要であるとの説明を行った。

(乙13、証人 Y 3)

(イ) 平成18年2月7日、組合と会社との間で労使協議会(以下「2.7労使協議会」という。)が午後5時5分から同5時50分まで開催され、組合からはX 2 分会委員長及びX 3 組合員が、会社からは管理部長の Y 2 (以下「Y 2 管理部長」という。)、Y 3 工場長及びY 5 総務課長が出席した。本労使協議会において、管理職職能給改定、再雇用制度等について協議が行われた。

(甲8)

(ウ) 平成18年2月23日、組合と会社との間で労使協議会(以下「2.23労使協議会」という。)が午後5時5分から同5時15分まで開催され、組合からはX 2 分会委員長及びX 3 組合員が、会社からはY 3 工場長及びY 5 総務課長が出席した。本労使協議会の議題は、「平成18年春闘・夏季一時金要求」であった。

(甲9)

(エ) 平成18年2月27日、会社からX2分会委員長あてに、本件降格措置について文書が手渡されたが、組合は降格措置の理由と内容の説明を求め、会社に対し団交を申し入れた。

(甲14)

(オ) 平成18年3月13日、3.13労使協議会が午後5時5分から同7時20分まで開催され、組合からはX2分会委員長、X3組合員、X4組合員及びX5組合書記長（以下「X5書記長」という。）が、会社からはY1社長、Y3工場長及びY5総務課長が出席した。

本労使協議会において、会社はX2分会委員長の副参事から主事への降格を含む平成18年度の第70期組織人事提案の説明を行った。組合は、会社として利益が出ている中、降格人事まで行う必要はない旨述べた後、「Tは総務課長になり、衛生管理者の試験も50歳で努力し受けて、取得した経緯も承知すべきである。また、以前Pが統括・専務時代にTを容認している経緯もある。最近ではPに対し、現状の問題点等、工場管理職も後向きの発言が多いのが実態である」と主張した。（なお、議事録には上記のとおり記載されているが、TはX2分会委員長を、PはY1社長を指す。以下において同じ。）

これに対し会社は、「そのように言うとは管理職労組については、一切職制に上げられないことになる、他の人も言い出したら皆そう言う。会社として、大変なことになるし、Pとしては変えるつもりは一切ない。管理職（T・H）が組合活動をしているのは、会社モラルが下がっていると、営業所、他の会社を回るとよく言われる、Pもそう思うし苦慮している。営業所、他の会社には管理職労組がある話はできないし、言えない。早く何とかして欲しいし、会社の現状は労組とこうして話している時間はない、このような時間はもったいない。製品開発を一刻も早くしたい。Pとしてはそれを進めたい、それが今会社のすべき事である。T・Hは年齢だが、Aはまだ若いので、早く他労組と一緒にやって欲しい」と述べた。（なお、議事録には上記のとおり記載されているが、HはX3組合員を、AはX4組合員を指す。以下において同じ。）

組合は、X2分会委員長が降格にならない方策を会社がどれだけ具体的に検討したかを文書で提出することを要求し、副参事からの二段階の降格は労働条件の一方的不利益変更であって認められないことであり、本人の同意が必要であるので組合としては認められない旨、述べた。

会社は、「管理職が組合活動しているのは問題と営業所の声もあり、全体のモラルの低下を招いている。管理職としてふさわしくないと思っている。Tの職位は可能性で上げたが応えなかった。知識・能力的にも不足である」と述べた。

組合は、X 2 分会委員長は職位にはこだわっていないが、会社は労働条件の一方的な不利益変更はできないのであるから、会社がこのまま強硬な姿勢をとるのなら、当委員会に申立てを行う旨、述べた。

(甲 2、甲14、証人 X 2、証人 Y 3)

(カ) 平成18年 3 月28日、3. 28労使協議会が午後 5 時 5 分から同 6 時15分まで開催され、組合からはX 2 分会委員長、X 3 組合員及びX 4 組合員が、会社からは Y 1 社長、Y 3 工場長及びY 5 総務課長が出席した。

本労使協議会において、組合は、X 2 分会委員長の降格措置について、労働条件の一方的な不利益変更には同意できないと主張したが、会社は一方的な不利益変更ではなく会社規定に基づき行う人事である旨、主張した。組合からの職能給の経過措置で救う対応も考えている旨の意見に、会社が「そのことでは考える」と答えたため、組合は、組合内で相談して回答する旨、述べ、会社もこれを了承した。

(甲10、証人 X 2)

(キ) 平成18年 3 月31日、組合は、会社に対し、X 2 分会委員長の降格措置という労働条件の一方的な不利益変更は認められない旨記載した回答書（以下「3. 31 回答書」という。）を提出した。

(甲14、証人 X 2)

(ク) 平成18年 4 月 1 日、Y 1 社長から X 2 分会委員長に対し、次のように記載された回答書（以下「4. 1回答書」という。）が提出された。

「回答書

2006年 3 月31日付の貴労組回答における再考要求について、検討の結果、次の通り回答いたします。

1. 第70期、組織人事の件

X 2 副参事の主事への降格人事は、労働条件の一方的な不利益の変更とのご指摘ですが、その様な性格の案件とは思えません。これまでの会社説明、考えにご理解を願います。

組織人事については、予定通り実施致します。

2. (略)

(乙 2)

(ケ) 平成18年 4 月 1 日、組合は会社に対し、一方的な協議打切りは団交拒否であると抗議し、再度労使協議会の開催を申し入れた。同日午後 5 時10分頃、Y 3 工場長から、X 2 分会委員長に対し、同月10日に労使協議会を開催する旨の連絡があり、X 2 分会委員長はこれを了承した。

(証人 X 2 、証人 Y 2)

(コ) 平成18年4月3日、会社は、昼礼において、4.3人事発令を実施した。これを受け、組合は、同月10日に労使協議会で確認する予定であったことを無視した一方的人事発令の強行実施にあたり、4.1回答書等を会社に返却した。

なお、4.3人事発令において降格措置を受けた管理職は2名であり、X 2 分会委員長及び工場長代理の職位に就いていた従業員であった。この従業員は参事である工場長代理から副参事である課長へと降格されたが、その降格理由は、工場長代理の主な職務である部門間調整において不手際があったことであった。なお、この従業員は、どの組合にも所属していなかった。

(証人 X 2 、証人 Y 2)

(サ) 平成18年4月10日、4.10労使協議会が午後5時5分から同6時まで開催され、組合からX 2 分会委員長、X 3 組合員、X 4 組合員及びX 5 書記長が、会社からY 1 社長、Y 3 工場長及びY 5 総務課長が出席した。

本労使協議会において、会社は、再度、第70期組織人事提案について組合に説明した。組合は、4.10労使協議会の開催を労使が確認していたのに、なぜ一方的に組織人事を強行したのかと抗議し、撤回を求めた。また、X 2 分会委員長の降格については、当人は職位にはこだわらないが、労働条件の変更については当然話し合うべきであり、岡山地方労働委員会のあっせん案及び14.3.8覚書を尊重するよう求めた。これに対し、会社は、「これは会社の判断であり、労組が反対とか賛成とか、何とかという問題ではない。労組と協議する、労組回答待ちとかということは会社としてはしない。この話は、労使協議とか、そういう事項のものでない」と回答した。

組合は、「人事権は会社の勝手だが、賃金が下がるのは労働条件の一方的不利益である。一方的不利益とはこのことを指している」と述べ、さらに、これは組合を嫌悪しているから行われたことであると考える旨、述べたところ、会社は、「この話は会社のものである。一方的不利益も会社の範疇である」と述べた。

組合は、話し合いをすべきである旨、再度述べたところ、会社は、「労組が良いとか悪いとかいう問題ではない。この件は労組との話し合いは不要である。日々リミットがあり、保留して話し合うとかの問題ではない」と述べた。

組合は、会社が組合との交渉予定を無視し、一方的に降格人事措置を行ったことが許せない旨、述べたところ、会社は、「これは、皆にはそのように説明とか、話をする問題事項でない」と述べた。そこで、組合は、本件降格措置についての話し合いは決裂であり、当委員会に申立てを行う旨、述べた。

(甲 3、証人 X 2 、証人 Y 3)

(シ) 本件申立てにおいて、会社から当委員会に平成18年8月11日付けで提出された準備書面において、「X2氏については、総務課長であったにもかかわらず、自らが申立人組合を組織して被申立人と他労組とのユニオン・ショップ協定を破棄させ他労組の反発を招いたために、総務課の業務であるにもかかわらず、他労組との折衝を行うことができない事態を招いてしまっている」と記載されている。

ウ X2分会委員長の総務課における勤務状況

(ア) X2分会委員長に割り当てられた職務の一つである社会保険関係の手続において、健康保険に関する書類で従業員の家族の属性を誤って記入したり、不要な書類を提出して健康保険組合から返却されたりしたことがあった。また、健康保険組合の生活習慣病検診補助金請求について実際の人数とは異なる人数分を請求したため、健康保険組合から誤りを指摘されて返却扱いを受けたことがあり、さらに、雇用助成金給付申請に関して、正確な数字とは明らかに違うものを記入したこともあった。

(乙13)

(イ) 総務課の主要な業務の一つである他労組との折衝については、X2分会委員長自らが組合を組織したため、他労組の強い反発を招き、X2分会委員長は、他労組との労使交渉に関する業務を行えない状態になっている。そのため、総務課長が不在のときも、X2分会委員長が副参事としてその職務を代行して行うことはできなかった。

(乙12)

(ウ) X2分会委員長は、前記認定ア(ソ)のとおり、無給休暇又は有給休暇を取得して職場を離れる回数が増加しており、本件降格措置に係る人事考課の対象期間において、短時間でも職場を離れた日数は、1か月当たり10日程度であり、就業日数の半分に相当した。また、会社の産業医の会社訪問日に突然休暇を取得したこと、及び自らが環境測定日を設定しながら総務課内の連絡報告を行わずに当日休暇を取得したことがあった。

(乙4、乙13)

エ X2分会委員長の人事考課

(ア) X2分会委員長の所属する会社岡山工場総務課の主たる業務内容には、人事、労務、給与計算、経理、税務及び社会保険・安全衛生に関する業務並びに労働組合との折衝及び窓口としての業務がある。

また、会社岡山工場総務課の副参事の職務内容は、総務課の主たる業務の全般を把握し実施していくことである。

なお、平成18年3月時点において、会社岡山工場総務課は、Y5総務課長及び副参事であるX2分会委員長の管理職2名並びにパート社員1名の計3名という人員構成であった。

(乙13、証人 X2)

(イ) 管理職の人事考課については、第一次考課者が部門長、第二次考課者が社長である。本件降格措置に係る平成17年9月1日から同18年2月28日までのX2分会委員長の人事考課については、第一次考課者はY3工場長であり、第二次考課者はY1社長であった。

Y3工場長は、工場に勤務する管理職の人事考課を、工場の年度目標計画を基準とし、工場内の各課が月度に作成する業務報告書及び課長会議を通じて目標方針の進捗状況を把握し、各管理職の目標達成状況、日常的な業務の推進状況、勤務態度、部下の指導状況等に基づいて行っている。なお、人事考課は、職能給及び賞与について年2回行われている。

(証人 Y3 、証人 Y2)

(ウ) Y3工場長は、X2分会委員長の直接の上司であるY5総務課長から、X2分会委員長の勤務遂行について、税務、財務等についての高度なレベルの仕事を任せ切れず、また、任せてもミスが多く、指導以前の問題がある旨、報告を受けていた。

また、Y3工場長は、工場内の従業員から、X2分会委員長が、管理職の立場にあるにもかかわらず会社の制度にない短時間での無給休暇や有給休暇を多く取ること、及び連絡なしに休み、その間の調整を行わないことに対する不満や批判の声を聞いていた。

X2分会委員長が、Y3工場長に対し、総務課の業務に関して具体的な実施要領書又は計画書を提出したうえで業務に関する提案を行ったことはなく、X2分会委員長が主体的に計画・実施したことにより業務が改善されたという実績もほとんどなかった。

(乙13、証人 X2 、証人 Y3)

(エ) Y3工場長は、X2分会委員長について、給与計算システムの理解不足、税務・財務に関する基本的な知識の未習得等を理由とし、「人事考課表」の評定基本項目10項目のうち、「知識」、「指導統率力」、「判断力」、「企画力」、「創造力」及び「責任感」について、副参事としての能力が不足しているものと評価した。また、X2分会委員長には、業務ミス、実績不足及び業務に対する積極性が欠如していること、X2分会委員長自らが組合を結成したため他労組らの反発を招き、他労組らとの窓口としての役割が果たせていないこと、たびたび事前通

告なく休暇を取ったために社内外に対して必要な連絡・報告が行われず職場に混乱を招くことが多々あったこと、等の点も合わせて総合評価した結果、本件降格措置の対象である平成17年9月1日から同18年2月28日までの間のX2分会委員長の人事考課は、71点であった。

X2分会委員長を含む管理職の人事考課については、Y2管理部長が第一次考課者である部門長及び第二次考課者である社長が記載した「人事考課表」を回収し、各部門長を招集した人事委員会に提示し確認・調整を行うという手続を経たうえで、社長により決定される。特に、降格措置については、人事委員会において他の部門から見ても妥当かどうか降格措置を受ける予定の者それぞれにつき「人事考課表」の各項目について内容を確認したうえで、社長により決定される。

また、X2分会委員長の降格は、前記第2.2(2)ア認定の「資格制度規定」第3条第2項の基準に該当するとし、前記第2.2(2)ウ認定の「職能要件書」を基準とし、決定された。

(乙8、乙13、証人 Y3、証人 Y2)

(オ) X2分会委員長の平成17年9月1日から同18年2月28日までの間の、人事考課の結果である71点は、前記第2.2(2)エ認定のとおり、会社の「職能給テーブル」における人事考課区分によると、7級4号に相当する考課点である。各資格に要求される考課点の最低ラインは各級5号に該当するものとされており、4号以下になると「不適格」という評価基準であった。

なお、会社の平成18年「職能給テーブル」には、副参事は7級、主事は6級である旨、記載されている。

(乙7、乙12、証人 Y2)

(カ) 平成18年4月3日、X2分会委員長の資格が副参事から主事へと降格されたことに伴い、考課区分は平成17年度下期における7級5号から、一時金については6級6号、給与については6級7号に変更された。

本考課区分の変更については、人事委員会での協議の結果、X2分会委員長の考課点は7級4号に該当するため、上記(オ)の基準により、級を下げ6級とするが、7級4号の給与を参考にし、大幅減額にならないよう配慮するとして、7級4号よりも支給額の多い6級7号に決定されたものである。

なお、会社の平成18年「職能給テーブル」には、給与は7級4号が94,530円、7級5号が107,340円、6級6号が87,890円、6級7号が96,480円である旨、記載されている。

(乙7、乙12、証人 Y3、証人 Y2)

オ 会社と他労組らとの関係

(ア) D 9 、 D 2 及び会社は、平成16年6月1日付けで労働協約を締結しており、同協約第87条には、次のとおり定められている。

「第87条（事前協議に関する事項）

（１）会社が組合員の異動（転勤、配置転換、職種の変更、出向）帰休、解雇を行なう場合は、事前に組合と誠意をもって協議する。

（略）」

（甲５）

(イ) 他労組らと会社とは、平成11年労働協約を締結しており、同協約第89条には、次のとおり定められている。

「第89条（事前協議に関する事項）

（１）会社が組合員の異動（転勤、配置転換、職種の変更、出向）帰休、解雇を行なう場合は事前に組合と協議し、合意を得て実施する。

（略）」

（甲４）

(ウ) 組合が平成16年12月28日付けで当委員会に対して申し立てた 16-71事件においては、上記(ア)及び(イ)の労働協約における事前協議に関する規定に差別的取扱いがあるとして、その是正が請求されている。なお、本件申立て時には、当該事件は、当労働委員会において審査中であった。

（乙６）

(エ) 会社と他労組らとの団交は、通常、勤務時間内に行われている。

（証人 X 2 ）

(2) X 2 分会委員長の降格は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか、また、組合が別件の不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであるといえるか、以下判断する。

ア X 2 分会委員長の勤務状況については、上記(1)ウ認定のとおり、①社会保険関係の手続においてたびたび誤りを犯していたこと、②総務課の職務である他労組との折衝が行えない状況であったこと、③短時間の休暇を取得した日も含め、1か月の就業日数の半分に当たる10日程度の休暇を取得しており、さらには、社内外に対して事前に必要な連絡・報告を行わずに休暇を取ることがあったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、X 2 分会委員長が総務課の副参事としての職務を適切に果たしていたかどうかについては疑問の余地があり、会社の行った人事考課及びそれに基づく本件降格措置が、理由のないものであるとまではいえない。

イ 組合は、組合結成以降、現在まで組合と会社との間で陰悪な労使関係が続いていること、労働協約に基づく事前協議制及び労使協議会の出席者と開催時間において組合間差別が存在すること、労使協議会における会社による組合嫌悪発言があったこと、会社提出の準備書面においても組合嫌悪発言が記載されていること、等から会社は反組合的態度を示しているとし、本件降格措置はX 2 分会委員長が組合員であるが故に行われた不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

(ア) 組合と会社とのこれまでの関係については、上記(1)ア認定のとおり、①Y 1 社長就任の直後に組合が結成されたこと、②組合が岡山県地方労働委員会にあっせん申請を行い、あっせん案が提示されたこと、③平成14年10月、X 2 分会委員長は副参事である総務課長から、資格は留め置かれたまま職位のない副参事となったこと、④同月、X 3 組合員は参与である部長から副参事である課長へ降格措置を受けたこと、⑤平成15年3月、会社はX 2 分会委員長を主事に降格し総務課係長とすることを提案したが、組合が了解せず、降格措置は実施されなかったこと、⑥組合は当委員会に対し、16-58事件及び16-71事件についての不当労働行為救済申立てを行い、命令が発せられたこと、が認められる。

以上のとおり、組合と会社とのこれまでの関係は必ずしも良好ではなかったものの、これまでに、会社は岡山県地方労働委員会のあっせんにも応じており、また、組合と協議を行ったうえで組合員の降格措置を実施しなかったことがあるなど、会社が組合に対して一定の配慮を行っていることが認められ、さらに、別件の不当労働行為救済申立ての内容は本件降格措置と全く別の内容であること等から、組合嫌悪により本件降格措置が実施されたとまではいえず、また、それを認めるに足る事実の疎明もない。

(イ) また、組合の主張する組合間差別については、上記(1)イ(イ)、(ウ)、(オ)、(カ)、(サ)及びオ認定のとおり、① D 9 及び D 2 と会社との労働協約には、会社が組合員の配置転換を行う場合は事前に組合と誠意をもって協議することが定められているが、他労組らと会社との労働協約には事前に組合と協議し、合意を得て実施する旨定められていること、②他労組らと会社との労使協議会は通常勤務時間内に行われているが、組合との、2.7労使協議会、2.23労使協議会、3.13労使協議会、3.28労使協議会及び4.10労使協議会がそれぞれ、勤務時間終了後の午後5時5分から開催されたことが、認められる。

しかし、①については、前記第2. 2(1)認定のとおり、組合と他労組らとは設立時期も経緯も異なること等から、同一の労働協約を締結していない場合もあり得るのであり、労働協約が全く同一内容でないことをもって直ちに組合間差別とはいえず、②については、他労組との労使協議会においては大阪か

ら岡山に来る組合員がいるために勤務時間内に開催しているという会社の主張も理由のあることである。したがって、会社の組合及び他労組に対する対応に組合間差別があるとまでは推認できず、これらの事実をもって本件降格措置が組合嫌悪により行われたとまでは認めることはできない。

(ウ) また、組合の主張する労使協議会における会社による組合嫌悪発言については、上記(1)イ(オ)及び(サ)認定のとおり、「管理職(T・H)が組合活動をしているのは、会社モラルが下がっていると、営業所、他の会社を回るとよく言われる、Pもそう思うし苦慮している」等、会社側出席者が組合活動について発言していることが認められ、さらに、上記(1)イ(シ)認定のとおり、会社提出の準備書面において「X2氏については、総務課長であったにもかかわらず、自らが申立人組合を組織して被申立人と他労組とのユニオン・ショップ協定を破棄させ他労組の反発を招いたために、総務課の業務であるにもかかわらず、他労組との折衝を行うことができない事態を招いてしまっている」と記載されていることが認められる。

これらの発言及び記載内容により、会社が、X2分会委員長が管理職の地位にありながら組合員であることを問題視していること等が認められるが、そのことを理由に本件降格措置が行われたと認めるに足る事実の疎明はない。また、組合は、当該記載内容をもって、本件降格措置が資格制度規定に基づいて行われていないことの根拠としているが、上記(1)エ認定のとおり、会社は「資格制度規定」及び「人事考課表」に基づき本件降格措置を決定したことが認められるため、組合の主張は採用できない。

(エ) さらに、上記(1)イ(コ)及びエ(カ)認定のとおり、①本件降格措置と同時に降格措置を受けた非組合員の管理職が存在すること、②本件降格措置によりX2分会委員長の収入が急激に減少しないよう、一時金については6級6号、給与については6級7号とする緩和措置がとられていることから、会社がX2分会委員長に対して非組合員の管理職と異なった取扱いを行っていないこと、及び会社がX2分会委員長に対し降格という不利益を緩和するよう一定の配慮を行っていることが認められるため、会社の組合嫌悪により本件降格措置が行われたとまではいえない。

ウ 次に、本件降格措置の決定に至る過程についてみると、まず、本件降格措置の具体的な内容は、前記第2.2(2)、(3)及び上記(1)イ、エによれば、①4.3人事発令において本件降格措置が実施され、X2分会委員長の資格が副参事から主事へと変わったこと、②考課区分が7級5号から、給与については6級7号に、一時金については6級6号に、それぞれ変更されたこと、③会社の平成18年「職

能給テーブル」では、7級5号は107,340円、6級7号は96,480円と定められていることが、それぞれ認められる。

また、本件降格措置に係る人事考課及び本件降格措置の会社内での決定過程についてみると、前記第2.2(2)及び上記(1)エによれば、①第一次考課者及び第二次考課者が「人事考課表」に基づき人事考課を行ったこと、②第一次考課者がX2分会委員長について、評定考課基本項目10項目それぞれについて判断した結果、人事考課は71点になったこと、③人事考課71点は「職能給テーブル」によれば、いずれの級においても4号に当たり、4号は各級に要求される考課点の最低ラインである5号に満たないこと、④本件降格措置は「職能要件書」に基づいて判断され、「資格制度規定」第3条第2項の基準に該当するとして決定されたこと、⑤本件降格措置については、第一次考課者のY3工場長及び第二次考課者のY1社長により「人事考課表」が作成され、他の管理職の人事考課と同様、会社の人事委員会において「人事考課表」の内容が確認され、さらに降格措置の対象であるため、他の部門から見てもその措置が妥当かどうか1名ずつ内容を確認するという手続を経たうえで社長によって決定されていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は本件降格措置に係る人事考課を「人事考課表」及び「職能給テーブル」に基づき行い、降格措置について「職能要件書」及び「資格制度規定」に基づき判断し、最後に人事委員会で内容の妥当性を確認するという手続を経たうえで社長が決定したものであり、降格措置の決定に至る過程には特段の問題があるとは認められない。

エ 次に、本件降格措置の発令に至る過程についてみると、前記第2.2(3)及び上記(1)イ認定のとおり、①本件降格措置については平成18年2月3日にY3工場長からX2分会委員長に説明が行われたこと、②2.7労使協議会及び2.23労使協議会が開催されたが、本件降格措置については質問も説明もなかったこと、③同月27日に会社からX2分会委員長あてに降格措置についての文書が手渡され、組合はその説明を求める団交を申し入れたこと、④3.13労使協議会において会社から組合に対し、本件降格措置を含む平成18年度の第70期組織人事提案の説明が行われ、組合は一方的な不利益変更である旨主張したこと、⑤3.28労使協議会において、会社は本件降格措置は会社規定に基づくものであり、一方的な不利益変更ではない旨説明し、組合は組合内で相談して回答する旨述べたこと、⑥同年3月31日、組合は会社へ、本件降格措置は労働条件の一方的な不利益変更に当たり認められない旨記載した3.31回答書を提出したこと、⑦同年4月1日、会社から組合に対し、本件降格措置を含む第70期組織人事提案を予定どおり実施する旨記載し

た4.1回答書が提出されたこと、⑧同日、Y3工場長からX2分会委員長に対し同年4月10日に労使協議会を開催する旨の連絡があり、X2分会委員長はこれを了承したこと、⑨同月3日、4.3人事発令が行われたこと、⑩4.10労使協議会において、組合は本件降格措置の撤回を求めたが、会社は撤回しない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。また、上記(1)ア(ケ)認定のとおり、⑪14.3.8覚書には団交ルールについて取決めが定められていること、上記(1)オ(ア)認定のとおり、⑫労働協約において会社が組合員の配置転換等を行う場合、事前に組合と誠意をもって協議する旨定められているが、事前合意までは定められていないこと、が認められる。

これらのことからすると、本件降格措置について、会社は4.3人事発令の2か月前に本人に説明したうえで、4.3人事発令までに2回の労使協議会において説明し、また、4.1回答書で4.3人事発令を予定どおり行うことを明示しており、かつ、発令後にも第70期組織人事を議題とする労使協議会を開催していることから、会社は、本件降格措置について組合の理解を得ようと努力していたとみることができ、事前に誠意をもって協議していたというべきである。

また、組合は、会社が4.10労使協議会の開催が確認済みであったにもかかわらず、その開催の前に4.3人事発令を行ったことは、14.3.8覚書で定められた「1. 団交ルールについて。(1)申し入れ時は、相互に誠意をもって日程等を打ち合わせの上、速やかに開催する。(2)交渉は相互に節度と誠意をもって行なう」という取決めに反する旨主張するが、本件降格措置については3.13労使協議会及び3.28労使協議会において会社から組合に対し説明し、一定の協議を行ったうえで、会社からは4.10労使協議会開催の連絡の前に4.1回答書で4.3人事発令を予定どおり行うことを明示しており、しかも、4.10労使協議会開催の連絡の際にY3工場長が4.1回答書の撤回について述べたり、4.10労使協議会で結論が出るまでは4.3人事発令を実施しないと伝えたという事実もない。14.3.8覚書は事前合意について定めたものでない以上、会社が4.10労使協議会の予定がありながら4.3人事発令を行っても14.3.8覚書で定められた取決めに反しているとは認め難く、会社の対応が団交ルールに反したものであるとまではいえない。

以上を総合して勘案すると、本件降格措置は、X2分会委員長が組合員であるが故に行われた不利益取扱いであるとまではいうことはできない。

オ 組合は、本件降格措置は、組合が16-58事件及び16-71事件について不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

上記(1)ア(ス)及び(セ)認定のとおり、組合は本件申立て以前に、16-58事件

及び16-71事件について不当労働行為救済申立てを行ったことが認められる。しかし、まず、上記アのとおり本件降格措置は会社の規定に基づく人事考課と手続により行われたものであるとともに、上記(1)ア認定のとおり、X2分会委員長を降格するという人事案は、15-58事件及び16-71事件が申し立てられる以前の平成14年から再三提示されてきたという経緯もあることから、これらの不当労働行為救済申立てを理由に会社が本件降格措置を実施したとみることはできず、また、それを認めるに足る疎明もないため、本件降格措置がこれらの不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであるとはいえない。

カ 以上のとおりであるから、本件降格措置は、労働組合法第7条第1号及び第4号に該当する不当労働行為に当たるとは認められず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2 (3.13労使協議会及び4.10労使協議会における会社側出席者の発言は、支配介入に当たるといえるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 3.13労使協議会において、前記1(1)イ(オ)認定のとおり、組合が、会社の本件降格措置を含む第70期組織人事提案について、会社として利益が出ている中で降格人事まで行う必要がない旨、述べたところ、会社は、①「そのように言う和管理職労組については、一切職制に上げれないことになる、他の人も言い出したら皆そう言う。会社として、大変なことになるし、Pとしては変えるつもりは一切ない。管理職(T・H)が組合活動をしているのは、会社モラルが下がっていると、営業所、他の会社を回るとよく言われる、Pもそう思うし苦慮している。営業所、他の会社には管理職労組がある話はできないし、言えない。早く何とかして欲しいし、会社の現状は労組とこうして話している時間はない、このような時間はもったいない。製品開発を一刻も早くしたい。Pとしてはそれを進めたい。それが今会社のすべき事である。T・Hは年齢だが、Aはまだ若いので、早く他労組と一緒にやって欲しい」と述べたこと、②「管理職が組合活動しているのは問題と営業所の声もあり、全体のモラルの低下を招いている。管理職としてふさわしくないと思っている。Tの職位は可能性で上げたが応えなかった。知識・能力的にも不足である」と述べたことが認められる。

イ 4.10労使協議会において、前記1(1)イ(サ)認定のとおり、①組合からの、4.10労使協議会の開催が確認されていたのに、なぜ一方的に4.3人事発令をするのかという旨の抗議に対し、会社は、「これは会社の判断であり、労組が反対とか賛成とか、何とかという問題ではない。労組と協議する、労組回答待ちとかということは会社としてはしない。この話は、労使協議とか、そういう事項のものでない」

と回答したこと、②組合が、降格措置により賃金がるのは労働条件の一方的な不利益変更であり、これは組合を嫌悪しているから行われたことであると考える旨、述べたところ、会社は、「この話は会社のものである。一方的不利益も会社の範疇である」と述べたこと、③組合が、話し合いをすべきである旨、再度述べたところ、会社は、「労組が良いとか悪いとかいう問題ではない。この件は労組との話し合いは不要である。日々リミットがあり、保留して話し合うとかの問題ではない」と述べたこと、④組合が再度、会社が組合との交渉予定を無視し、一方的に降格措置を行ったことが許せない旨、述べたところ、会社は、「これは、皆にはそのように説明とか、話をする問題事項でない」と述べたこと、が認められる。

(2) 組合は、これらの会社の発言が、 D 2 の運営への介入であり、 D 2 を否定し、その活動を停止させ、組合を弱体化させようとしているものであると主張するので、以下判断する。

組合の主張に対して、会社は、組合が会社の発言内容の一部を不当に歪曲した形で取り上げたものであり、会社はこれらの発言を組合活動への介入、組合の弱体化、組合への威嚇を意図して行ったものではなく、使用者として事業の運営に関する自己の見解や方針、他社における会社の評判を述べたうえで、事業の運営等に関しての協力を求めたものであると主張している。会社は、具体的には、① X 2 分会委員長及び X 3 組合員が定年退職した後は、組合員が X 4 組合員だけになるため、他労組との協調を勧めたのであって、組合活動を否定しようとの意図はないこと、②組合の主張するよう会社には利益が出ていながらも降格人事をすることが妥当でないとするならば、個人の勤務評価を適切に評価して降格が妥当であると判断しても、一度昇格させた以上は降格措置をとることができなくなるため昇格人事ができなくなってしまうという趣旨で発言したということ、③管理職が組合活動をしていることに関しての発言は、本来管理職として使用者側と協調して会社を発展させるようにしてほしいという意向を示したにすぎず、また、会社の内外に管理職の組合活動に対する批判的な意見があるということだけを伝えただけであり、 X 2 分会委員長らとも協調して会社を良くしていきたいという意向を示したものであるということ、④「労組とこうして話している時間はない、このような時間はもったいない」という発言は、会社が労使協調を求めているにもかかわらず、組合は労使協議会において再三にわたって同じ発言を繰り返すばかりで労使協議の成果があがらないことに起因するものであり、組合との労使協議会を不当に拒否することなく応じていること、⑤ 4.10 労使協議会での発言は、本件降格措置は会社が適切に人事評価したうえで行ったことであり、特に組合との協議が必要な事項ではないことを示すために発言したこと、等と主張している。

前記１（１）イ（オ）（カ）及び（サ）認定のとおり、会社は3.13労使協議会、3.28労使協議会及び4.10労使協議会において、組合に対し、本件降格措置について合理的な説明を繰り返し行っていることが認められる。また、前記１（１）ア、ウ及びエ判断のとおり、X2分会委員長の勤務状況は総務課副参事としてふさわしいものであるとはいえず、本件降格措置の決定及び発令の過程にも特段の問題がなく、会社は合理的な手続を経ていることが認められる。しかも、前記１判断のとおり、そもそも本件降格措置は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであると認められず、また、組合が16-58事件及び16-71事件について不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであるとまではいうことができず、加えて、組合からこれらの発言における会社の支配介入の意思を認めるに足る事実の疎明もないことから、3.13労使協議会及び4.10労使協議会における会社の発言については若干不適切な表現が含まれてはいるものの、本件降格措置そのものに関する手続が妥当であり、また、労使協議会においても合理的な説明を繰り返し行っていることを考えると、これら発言における言葉だけをとらえて、会社の発言が組合への支配介入に当たるとまでは認められない。

以上のとおりであるから、3.13労使協議会及び4.10労使協議会における会社側出席者の発言は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為には当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

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

平成19年9月25日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印