

命 令 書

大阪市港区

申立人 F
代表者 支部執行委員長 X 1

千葉市美浜区

被申立人 H
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成18年(不)第38号事件について、当委員会は、平成19年10月10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

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 平成18年夏期賞与に係る組合員と非組合員の差別是正及び是正後の基準による組合員に対する同賞与の支給
- 2 陳謝文の手交及び掲示

第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、平成18年夏期賞与について、被申立人が、申立人組合員以外の従業員の平均支給月数に比べ、申立人組合員の平均支給月数を低く抑えようとしたことが不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定される事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 H (以下「会社」という。)は、
肩書地に東京本社を、大阪市に大阪本社を、名古屋市などに営業所を置き、建築

設備、機械設備、機械装置などの保守管理を業とする株式会社であって、その従業員数は、本件審問終結時約800名である。

なお、会社には、建築設備、機械設備等の保守管理を取り扱うファシリティ事業部（ファシリティ東日本事業部及びファシリティ西日本事業部からなり、以下それぞれ「ファシリティ東日本」及び「ファシリティ西日本」という。）、産業機械等の保守管理を取り扱うメカトロ事業部（メカトロ東日本事業部及びメカトロ西日本事業部からなり、以下それぞれ「メカトロ東日本」及び「メカトロ西日本」という。）及び総務・人事部などの管理部門がある。

イ 申立人 F (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に関西地区の建設関連労働者で組織された労働組合であって、その組合員数は、本件審問終結時約900名である。

組合には、下部組織として、会社及び申立外 J の従業員で構成される K 分会 (以下「分会」という。)があり、会社に明らかにしている分会の組合員数は、本件審問終結時約10名である。

(2) 本件申立て前の労使関係について

ア 平成16年1月21日、組合は、会社に対し、分会の結成を通知した。

イ 本件申立て前、会社に関して、組合が当委員会に申し立てた不当労働行為救済申立事件などの経過は、概ね次のとおりである。

(ア) 平成16年7月12日 不当労働行為救済申立て (平成16年(不)第49号)

同年8月4日 取下げにより終結

(イ) 平成16年7月12日 不当労働行為救済申立て (平成16年(不)第50号)

同17年12月22日付け 命令交付 (会社による誓約文の手交)

(ウ) 平成16年7月12日 あっせん申請 (平成16年(調)第30号)

同年8月4日 あっせん案受諾により解決 (同年夏期賞与についての合意を含む。)

(甲3)

(エ) 平成17年4月28日 不当労働行為救済申立て (平成17年(不)第16号)

同年7月13日 当委員会の関与により、和解成立 (同年夏期賞与についての妥結を含む。)

(甲2)

(オ) 平成17年11月16日 会社、組合及び組合員の間で、係争中の複数の訴訟の取下げを含む合意書締結

(甲4)

(カ) 平成17年12月20日 あっせん申請 (平成17年(調)第55号)

同18年1月30日 あっせん案受諾により解決 (同年冬期賞与についての合意を含む。)

(甲1)

(3) 平成18年夏期賞与について

ア 組合と会社は、平成18年夏期賞与について、次のとおり2回の団体交渉 (以下「団交」という。) を行ったが、合意することはなかった。

(ア) 平成18年5月29日 第1回団交 (以下「5.29団交」という。)

(イ) 平成18年7月4日 第2回団交 (以下「7.4団交」という。)

イ 平成18年6月9日、会社は、組合員を除く従業員に同年夏期賞与 (平均支給月数1.400か月) を支給した。なお、会社提示案による組合員の平均支給月数は、1.246か月であった。

(4) 本件申立て及びその後の経過について

ア 平成18年7月11日、組合は、同年夏期賞与に係る組合員と非組合員の差別の是正などを求めて、当委員会に本件申立てを行った (平成18年(不)第38号)。

イ 平成19年1月23日、組合は、会社に対し、同18年賃金改定並びに同年夏期及び冬期賞与に関する闘いについては、「夏季一時金での府労働委員会での争いに代表させ、他を解決することを選択する」として、同年賃金改定及び同年冬期賞与については会社の回答額により妥結する旨を通知した。なお、組合と会社との間で合意に達していない賞与は、同年夏期賞与のみである。

(乙2)

第3 争 点

平成18年夏期賞与に係る組合員の平均支給月数が、全従業員の平均支給月数に到達しておらず、かつ組合員に対し、同賞与が支給されないことは、組合員に対する不利益取扱いであり、組合の運営に対する支配介入といえるか。

1 申立人の主張

会社は、平成18年夏期賞与において、会社の評価や裁量が大きく働く事業部加算と個人考課で、組合員に対して不当な差別を行い、従業員全体の平均支給月数に比べて、組合員の平均支給月数を低く抑えており、かつ、組合が会社回答額での仮払いの要求を行ったにもかかわらず、会社はこれを拒否し、組合員には同賞与を支給していない。

組合と会社とは、本件申立て前においても多数の労使紛争が生じており、また、組合員 X2 (以下「X2組合員」という。) が未払い賃金請求訴訟を起こした直後に同組合員の個人考課が低評価にされたこと、組合員 X3 (以下「X3組合員」という。) が部下の起こした事故に対して責任をとらされたことにより低評価にされ

たことなどからみると、同賞与における差別と不支給は、会社が組合及び組合員を嫌って行った不利益取扱いであるとともに、組合に入っていると不利であることを全従業員に示すことにより組合の弱体化を企図した支配介入に当たる不当労働行為である。

2 被申立人の主張

会社は、平成18年夏期賞与については、平成18年6月9日付けの「平成18年夏期賞与の支給について」と題する通達（以下「6.9通達」という。）の基準に従い、適正に支給を行った。

同賞与において、組合員の平均支給月数が従業員全体の平均支給月数を下回っているのは、組合員は、支給率の大きいメカトロ事業部よりも、支給率の小さいファシリティ事業部に所属している者が多いためである。会社は、組合員も他の従業員も、同じ評価の仕方により、適正に査定を実施しているのであって、同賞与に関して、組合員を差別的に不利益に取り扱ったことなどない。

第4 争点に対する判断

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。

(1) 会社における賞与算定の仕組みについて

会社では、夏期と冬期に従業員に賞与を支給しており、その仕組みは、平成16年冬期賞与から同18年冬期賞与までの5回の賞与については、概ね次のとおりである。

なお、会社では賞与の算出に当たっては、ファシリティ東日本、ファシリティ西日本、メカトロ東日本、メカトロ西日本及び管理部門をそれぞれ事業部とみなしている。

(甲10、甲11、甲12、乙1、乙3)

ア 従業員それぞれの支給額の算出式

従業員それぞれに対する賞与の支給額の算出式は、次のとおりである。

「対象給与（基本給＋役職手当・職能資格手当）×基準月数（1か月）×事業部適用係数×{部門業績比率×部門業績係数＋級職別比率}×個人考課による支給率＋（減額調整・事業部加算）」

なお、部門業績比率、部門業績係数及び級職別比率は、平成16年冬期賞与から同18年冬期賞与までの間は、ファシリティ東日本及びファシリティ西日本に所属する従業員にのみ適用された。事業部適用係数については後記イ(イ)で、部門業績比率、部門業績係数、級職別比率、個人考課による支給率及び減額調整・事業部加算については後記ウ、エ及びオで、それぞれ認定のとおりである。

イ 「賞与総原資」等

(ア) 賞与総原資の算出の仕組み

会社における「賞与総原資」は「基準1.5か月×営業利益達成率（営業利益

の目標予算に占める割合)」により算出される。

平成18年夏期賞与に係る営業利益達成率は93.1%であり、その「賞与総原資」は、従業員一人当たり1.400か月であった。また、会社は、その「賞与総原資」に関して、次のとおり取り扱うこととしていた。なお、事業部適用係数及び事業部加算係数は、それぞれ後記(イ)及び(ウ)認定のとおりである。

「基準月数（1.0か月）×事業部適用係数（平均1.225か月）＋事業部加算係数（0.175か月）」

(イ) 事業部適用係数

事業部適用係数は、事業部別の現場差益予算達成率を参考に、会社が決定する係数であって、平成16年冬期賞与から同18年冬期賞与までについては、それぞれ次のとおりであった。

	平成16年 冬期	平成17年 夏期	平成17年 冬期	平成18年 夏期	平成18年 冬期
ファシリティ東日本	0.800か月	0.800か月	1.000か月	0.975か月	0.985か月
ファシリティ西日本	0.850か月	0.800か月	1.000か月	0.975か月	0.985か月
マトロ東日本	1.050か月	1.100か月	1.350か月	1.325か月	1.335か月
マトロ西日本	1.050か月	1.100か月	1.350か月	1.325か月	1.335か月
管理部門	0.950か月	0.950か月	1.200か月	1.175か月	1.190か月
従業員全体の 平均	—	—	1.250か月	1.225か月	1.250か月

(ウ) 事業部加算係数

事業部加算係数は、後記オ(イ)認定の事業部加算のための原資となる会社が決定する係数であって、平成16年夏期賞与から同18年冬期賞与までについては、それぞれ次のとおりであった。

平成16年冬期	平成17年夏期	平成17年冬期	平成18年夏期	平成18年冬期
0.125か月	0.100か月	0.200か月	0.175か月	0.175か月

(エ) 「賞与総原資」及び事業部ごとの賞与の総枠

会社における平成16年冬期賞与から同18年冬期賞与までについて、従業員全体の「賞与総原資」（平均支給月数）及び従業員が所属する事業部それぞれごとの賞与の総枠は、次のとおりであった。

	平成16年 冬期	平成17年 夏期	平成17年 冬期	平成18年 夏期	平成18年 冬期
ファシリティ東日本	0.925か月	0.900か月	1.200か月	1.150か月	1.160か月
ファシリティ西日本	0.975か月	0.900か月	1.200か月	1.150か月	1.160か月
メトロ東日本	1.175か月	1.200か月	1.550か月	1.500か月	1.510か月
メトロ西日本	1.175か月	1.200か月	1.550か月	1.500か月	1.510か月
管理部門	1.075か月	1.050か月	1.400か月	1.350か月	1.365か月
従業員全体	1.125か月	1.100か月	1.450か月	1.400か月	1.425か月
事業部 適用係数	—	—	$\left[\begin{array}{l} 1 \times 1.250 \\ + 0.200 \end{array} \right]$	$\left[\begin{array}{l} 1 \times 1.225 \\ + 0.175 \end{array} \right]$	$\left[\begin{array}{l} 1 \times 1.250 \\ + 0.175 \end{array} \right]$
事業部 加算係数	0.125	0.100			

ウ 部門業績比率、級職別比率及び部門業績係数

(ア) 部門業績比率及び級職別比率は、それぞれ会社が決定する数値であって、次のとおりである。なお、会社では、5級職以上を「管理職」としている。

該当者	部門業績比率	級職別比率
5級職以上	0.5	0.5
1級職から4級職	0.2	0.8

(イ) 部門業績係数は、会社が、事業部に所属する部門別に決定する数値である。

エ 個人考課による支給率

会社が行う相対評価による考課結果（上からSA、A、B、C、D、E及びSEまでの7段階評価）に基づき、次のとおりの考課係数が個人考課による支給率として適用される。

会社における賞与に係る考課は、原則として3段階で行われることになっており、従業員が自己評価を行った後、その直属の上司が一次考課を行った上で、二次考課及び決定考課が行われる。なお、管理職など、従業員によっては、自己評価が一次考課となる場合もある。

考課結果	SA	A	B	C	D	E	SE
相対区分 比率	10%		20%	40%	20%	10%	
考課係数	1.30以上	1.20	1.10	1.00	0.90	0.80	0.70以下

(証人 X 3 、証人 X 2)

オ 減額調整及び事業部加算

(ア) 減額調整

減額対象となる特別な事情がある場合に限定して行われる。

(イ) 事業部加算

事業部加算は、「111作戦展開取り組み推進度・貢献度加算」（以下「111加算」という。）と役割責任加算からなる。

a 111加算

「111作戦」とは、会社が「売上100億円、利益10億円、1部上場」を目指すというものであって、会社では、これに対する従業員の「理解度、取り組み推進度、貢献度」を勘案して、次の基準額を参考に111加算を行っている。

該 当 者	理解度、取り組み推進度、貢献度		
	普通	高い	極めて高い
8級以上	0千円	40千円	70千円
5級・6級・7級	0千円	30千円	50千円
3級・4級	0千円	20千円	30千円
1級・2級	0千円	10千円	20千円

b 役割責任加算

各従業員の役割及び責任の大きさを勘案し、該当者に対して次の基準額を参考に加算される。

部長・室長	80千円
担当部長・子会社部長	50千円
課長	50千円
所長・G長	50千円
課長代理・所長代理・主査・主幹	40千円
所長代行	30千円

(2) 組合員に係る賞与について

ア 会社における部門別の組合員数は、次のとおりである。

	平成17年夏期	平成17年冬期	平成18年夏期	
				全従業員
総 数	29名	28名	24名	590名
ファシリティ事業部	17名	17名	13名	155名
イトコ事業部	10名	9名	9名	399名
管理部門	2名	2名	2名	36名

イ 組合員の賞与支給額等

(ア) 前記(1)認定の仕組みに基づく、組合員の賞与に関する、①対象給与の額、②事業部適用係数、③部門業績係数、④111加算の額、⑤役割責任加算の額、⑥総支給額、⑦支給月数などは、平成17年夏期賞与については別表1、同年冬期賞与については別表2、同18年夏期賞与については別表3のとおりである。

(甲8)

(イ) 平成17年夏期賞与から同18年夏期賞与までのそれぞれについて、組合員に対する賞与の支給月数の平均(別表1ないし別表3による全組合員の支給月数の合計を組合員数で除して得た数値)は、次のとおりである。

	平成17年夏期	平成17年冬期	平成18年夏期
支給月数の合計	32.010か月	36.885か月	29.907か月
組合員数	29名	28名	24名
平均支給月数	1.104か月	1.317か月	1.246か月

ウ 組合員の考課結果等

(ア) 平成17年冬期賞与及び同18年夏期賞与に関して、組合員に係る前記(1)エ認定の考課係数に相当する数値は、それぞれ別表2及び別表3のとおりであって、それぞれの考課係数に属する組合員数とその構成比は、次のとおりである。

考課係数	平成17年冬期	平成18年夏期	(相対区分比率)
1.20以上	4名(14.3%)	1名(4.2%)	10%
1.10	4名(14.3%)	2名(8.3%)	20%
1.00	10名(35.7%)	11名(45.8%)	40%
0.90	7名(25.0%)	7名(29.2%)	20%
0.80以下	3名(10.7%)	3名(12.5%)	10%
	28名	24名	100%

(イ) 平成18年夏期賞与に係るファシリティ西日本の管理職34名に係る二次考課及び決定考課の順位並びに考課結果については、別表4のとおりである。なお、同考課の決定考課を行った者は、34名とも会社の事業部長であった。

この考課の二次考課と決定考課における従業員の順位の変動は、次のとおりである。

	全体	組合員	非組合員
順位上昇	17名	1名	16名
同順位	8名	3名	5名
順位下降	9名	3名	6名
計	34名	7名	27名

(甲9、甲13、証人 Y2)

(ウ) X2組合員の考課係数は、平成17年冬期賞与時には1.100、同18年夏期賞与時には0.900であった。別表2の組合員22及び別表3の組合員18が、X2組合員に該当する。なお、X2組合員は、同17年11月17日、会社を被告として、名古屋地方裁判所に未払残業代等の支払いを求める訴えを提起し、同19年3月、会社を退職した。X2組合員は会社の管理職であり、会社は管理職に対しては、残業代を支払っていなかった。

名古屋地方裁判所は、X2組合員の請求を認める旨の判決を言い渡したが、会社はこれを不服として控訴し、本件審問終結時、上記の訴えは、名古屋高等裁判所において係属中である。

(証人 X2)

(エ) X3組合員の考課係数は、平成17年冬期賞与時には0.900、同18年夏期賞与時には0.900であった。別表2の組合員5及び別表3の組合員4が、X3組合員に該当する。X3組合員の上司は、同18年夏期賞与に係る考課結果の理由を、事故が原因である旨説明した。

(証人 X3)

(3) 平成18年夏期賞与に係る団交等について

ア 平成18年5月29日、5.29団交において、会社は、組合に対し、「平成18年夏期賞与の支給について」と題する通達案を手交し、従業員全体の平成18年夏期賞与の平均支給月数を1.400か月とすることを明らかにするとともに、開示を承認している組合員について、同年夏期賞与に関する①対象給与の額、②事業部適用係数、③部門業績係数、④111加算の額、⑤役割責任加算の額及び⑥総支給額、を明らかにした。

組合は、5.29団交において、111加算の基準に関して会社に質問するとともに、同賞与の支給予定日である同年6月9日までに、次回団交を行うよう会社に要求したが、同日までに団交は開催されなかった。また、組合は、会社に対し、同日に組合員に対し同賞与の仮払いをするよう求めたが、会社は、この要求に応じなかった。

(甲8、乙1)

イ 平成18年6月9日、会社は、同日付けの6.9通達に記載された支給基準により、組合員以外の従業員に、同年夏期賞与を支給した。なお、6.9通達は、前記アの通達案の記載上のミスを修正したものであって、同賞与の支給基準は、前記(1)認定のとおりである。

(乙1)

ウ 平成18年7月4日、7.4団交において、会社は、組合に対し、前記アの通達案の記載上のミスを修正したとして6.9通達を提示した。組合は、会社に対し、同17年夏期賞与と比較して、同18年夏期賞与においては事業部加算係数が上がっているとして、その内訳となる111加算と役割責任加算の原資比率を明らかにするよう求めたが、会社はこれに応じなかった。また、組合が、会社に対し、111加算の支給基準について質問したところ、会社は、6.9通達の記載内容どおり、前記(1)オ(イ) a 認定の基準額を参考に当該事業部長が部室長との協議により決定する旨述べた。

(甲15、乙1)

2 平成18年夏期賞与に係る組合員の平均支給月数が、全従業員の平均支給月数に到達しておらず、かつ組合員に対し、同賞与が支給されないことは、組合員に対する不利益取扱いであり、組合の運営に対する支配介入といえるかについて、以下判断する。

(1) 平成18年夏期賞与に関する組合員の平均支給月数について

ア 会社における平成17年夏期賞与から同18年冬期賞与までの賞与の支給基準は、前記1(1)の事実のとおりであって、組合員及び非組合員を問わず、同一に取り扱われている。

イ 前記1(1)イ(エ)及び(2)イ(イ)の事実によれば、確かに平成18年夏期賞与の組合員の支給月数の平均は1.246か月となり、全従業員の平均支給月数である1.400か月よりも少ないことが認められる。

しかしながら、会社においては、前記1(1)イ(エ)の事実によれば、従業員が所属する事業部ごとに賞与の総枠が決められており、ファシリティ事業部に対する賞与総枠としての支給月数は、メカトロ事業部に対する賞与総枠としての支給月数より小さいことが認められる。したがって、組合員の賞与が非組合員と比較して実質的に差異があるかどうかを判断するに当たっては、単に支給月数を平均するのではなく、組合員がどの事業部に在籍しているかにも着目した上で判断しなければならない。

ウ 前記1(2)アの事実によれば、平成18年夏期賞与時点での各事業部門における全従業員の構成比は、ファシリティ事業部26.3%、メカトロ事業部67.6%、管理部門6.1%であるのに対し、組合員の構成比は、ファシリティ事業部54.2%、メ

カトロ事業部37.5%、管理部門8.3%であって、組合員は、全従業員の構成比に比べて、ファシリティ事業部に所属している者の比率が高い。

そこで、平成18年夏期賞与に関する「組合員の賞与の総枠」は、前記1(1)イ(エ)認定の事業部ごとの賞与の総枠に、前記1(2)ア認定の各事業部に所属する組合員数を勘案した上で算定するべきであり、「{ファシリティ事業部(1.150か月×13名)+メカトロ事業部(1.500か月×9名)+管理部(1.350か月×2名)}÷24名」の式により得られる数値である1.298か月とみるのが相当である。したがって、前記1(2)イ(イ)の同賞与における組合員の実際の平均支給月数1.246か月と比較すべきであるのは、従業員全体の平均支給月数の1.400か月ではなく、この1.298か月であって、これと、組合員の実際の平均支給月数1.246か月の差は、0.052か月にすぎない。

エ 組合は、会社が、会社の評価や裁量が大きく働く事業部加算と個人考課で、組合員に対して不当な差別を行っている旨主張するので、以下検討する。

(ア) 前記1(1)オ(イ)の事実によれば、事業部加算のうち、役割責任加算に関しては会社に裁量の余地はないと認められるので、会社の裁量により加算される111加算の額について検討する。

前記1(1)オ(イ)aの事実及び別表3によれば、会社は一定の基準により111加算を行っているものと認められる上、平成18年夏期賞与においては組合員についても1万円から8万円の範囲で111加算が行われており、特に組合員であるがゆえにこれが低く抑えられているとは認められない。

(イ) 次に、個人考課に関して検討する。

a 考課結果全体についてみると、前記1(1)エ及び(2)ウ(ア)の事実によれば、会社における考課は、個人別に概ね一次考課から決定考課までの3段階で行われ、相対評価により決定されることになっており、平成18年夏期賞与に係る組合員の考課係数の構成比は、会社全体の相対評価による考課係数の構成に比して、考課係数1.20以上及び1.10に当たる者の比率が少なく、考課係数0.90及び0.80以下に当たる者の比率が高いことが認められる。しかしながら、前記1(2)アの事実によれば、同賞与の支給対象となった組合員は24名で、全従業員590名に占める割合は4.1%にすぎないのであって、会社全体の相対区分比率による考課係数の構成比と組合員の考課係数の構成比の比較のみをもって、直ちに差別があるとまではいえない。また、同17年冬期賞与との差でみると、組合員に関しては、考課係数1.20以上及び1.10に当たる者は減少しているものの、組合員数全体が28名から24名に減少しているので、これだけでは差別があるか否かは判断できないし、組合員の中にも考課係数

1.20及び1.10の評価を受けている者もいる上に、考課係数1.00の評価を受けている者は組合員全体の45.8%に上るのであるから、組合員のみが低い評価を受けているとはいえない。これに加え、同18年夏期賞与に係る考課において、組合員が従前に比べ、より高い評価を受けるのが相当であると認めるに足る疎明もない。これらのことからすると、同18年夏期賞与に係る考課において、組合員が組合員であるということを理由に差別されているとまでいうことはできない。

- b 二次考課と決定考課における順位の変動についてみると、前記1(2)ウ(イ)の事実によれば、平成18年夏期賞与に係る二次考課と決定考課において、ファシリティ西日本の管理職34名のうちの非組合員27名中22名の者の順位が変動しており、順位が上昇した者も下降した者もいるものの、下降した者よりも上昇した者の方が多いたことが認められる。一方、組合員に関しては、7名中4名の者の順位が変動しており、非組合員と同様に順位が上昇した者も下降した者もいることが認められる。なお、組合員に限った場合、順位が上昇した者よりも順位が下降した者の方が多いたものの、これのみをもって、決定考課において、組合員が差別されているとまでいうことはできない。
- c 組合は、X2組合員が訴訟を起こした直後に同組合員の個人考課が低評価にされたこと、X3組合員が部下の起こした事故に対して責任をとらされたことにより低評価にされたことからみて、平成18年夏期賞与に係る考課における低評価は、会社が、組合又は組合員を嫌って行ったものであると主張する。

確かに、前記1(2)ウ(ウ)の事実によれば、X2組合員の考課係数は、同組合員が会社を相手取って訴訟を提起した頃を挟んで、平成17年冬期賞与時の1.100から同18年夏期賞与時には0.900に下降したことが認められるが、同組合員の同賞与時における考課結果が、この訴訟提起ゆえのものであるとまで認めることはできず、また、同組合員の考課係数の下降が、組合活動を理由とするものであると認めるに足る疎明もない。

また、前記1(2)ウ(エ)の事実によれば、X3組合員の上司は、同18年夏期賞与に係る同組合員の考課結果の理由を、事故が原因である旨説明したことが認められる。仮に組合の主張のように同賞与に係る同組合員の考課が同組合員の部下の起こした事故に対する責任を加味した上で行われたものであったとしても、直ちに不合理なものとはできないし、同組合員の同賞与に係る考課係数は同17年冬期賞与時と同じ0.900で変動がなく、また、同18年夏期賞与に係る考課において、同組合員はより高い評価を受け

るべきであったと認めるに足る疎明もない。

オ 以上を総合すると、組合員の平均支給月数が全従業員の平均支給月数に到達していないことをもって、会社が組合員であるがゆえに不利益を与えようとしたものとか、組合の弱体化を企図したものともみることができない。

カ なお、組合は、組合員における管理職の比率が全従業員における管理職の比率に比べ高いため、組合員と全従業員の支給月数の差が目立たなくなっているとも主張する。この主張は最後陳述において新たになされたものであるが、念のため検討すると、前記1(1)の事実によれば、従業員各人の賞与の支給月数は、所属部署の業績や個人の考課結果の影響を受け、管理職比率が高いからといって、必ずしも平均支給月数が高くなるとは限らない上に、前記エ(ア)及び(イ)のとおり、111加算及び個人考課に関しても、組合員であることを理由としての差別があるとは認められないところであり、また、管理職である組合員が部署の配属や個人考課において、恣意的に不利益に取り扱われていると認めるに足る疎明はないのであるから、この点に関する組合主張は前記オの判断を左右するものではない。

(2) 平成18年夏期賞与の組合員に対する未払いについて

前記1(3)ア及びイの事実によれば、会社は、組合の要求にもかかわらず、平成18年夏期賞与に関して組合員に対してその仮払いに応じなかったことが認められる。しかしながら、組合と会社との間で同賞与に関する合意は成立しておらず、そのことが会社の不誠実な対応に起因するなどといった疎明はない。また、たとえ合意が成立していなくとも会社が仮払いを行うとする組合との協定や慣行などがあれば格別、そのようなものがあつたと認めるに足る疎明もない。したがって、会社が同賞与の仮払いに応じなかったことをもって、直ちに組合員に不利益を与えようとしたものであるとか、組合の弱体化を企図したものともみることができない。

(3) 以上を総合すると、会社は、平成18年夏期賞与に関して、組合員に対して不利益な取扱いを行おうとしたものともみることができないとともに、組合の弱体化を企図したものということもできないのであって、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10月23日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印

別表 1

平成17年夏期賞与

組合員	所属	対象給与	事業部 適用係数	部門業績 係数	部門 業績 比率	級職 別比 率	111加算	役割責任 加算	総支給額	支給月 数	考課係数 に 相当する 数値
1	管理部門	353,720	0.950	不明			30,000	40,000	406,040	1.148	不明
2	管理部門	352,020	0.950	不明			30,000	50,000	414,420	1.177	不明
3	ファシリティ	361,840	0.800	不明	0.5	0.5	60,000	50,000	387,170	1.070	不明
4	ファシリティ	325,760	0.800	不明	0.5	0.5	30,000	50,000	354,490	1.088	不明
5	ファシリティ	375,060	0.800	不明	0.5	0.5	60,000	50,000	394,860	1.053	不明
6	ファシリティ	263,810	0.800	不明	0.5	0.5	30,000	40,000	255,870	0.970	不明
7	ファシリティ	252,010	0.800	不明	0.2	0.8	20,000		194,190	0.771	不明
8	ファシリティ	286,820	0.800	不明	0.5	0.5	50,000	50,000	301,000	1.049	不明
9	ファシリティ	202,610	0.800	不明	0.2	0.8	10,000		151,180	0.746	不明
10	ファシリティ	203,000	0.800	不明	0.2	0.8	20,000		208,600	1.028	不明
11	ファシリティ	336,080	0.800	不明	0.5	0.5	40,000	40,000	321,980	0.958	不明
12	ファシリティ	195,540	0.800	不明	0.2	0.8	10,000		161,790	0.827	不明
13	ファシリティ	259,360	0.800	不明	0.2	0.8	20,000		219,290	0.846	不明
14	ファシリティ	213,790	0.800	不明	0.2	0.8	20,000	30,000	241,780	1.131	不明
15	ファシリティ	195,540	0.800	不明	0.2	0.8	10,000		194,460	0.994	不明
16	ファシリティ	218,200	0.800	不明	0.2	0.8	30,000	30,000	233,730	1.071	不明
17	ファシリティ	274,430	0.800	不明	0.5	0.5	80,000	50,000	379,790	1.384	不明
18	ファシリティ	245,310	0.800	不明	0.2	0.8	20,000	30,000	220,870	0.900	不明
19	ファシリティ	207,880	0.800	不明	0.2	0.8	20,000		179,660	0.864	不明
20	メカトロ	384,590	1.100	不明			30,000	40,000	408,440	1.062	不明
21	メカトロ	422,820	1.100	不明			90,000	80,000	635,110	1.502	不明
22	メカトロ	327,760	1.100	不明			70,000	40,000	509,590	1.555	不明
23	メカトロ	216,420	1.100	不明			20,000		281,870	1.302	不明
24	メカトロ	221,140	1.100	不明			20,000		287,580	1.300	不明
25	メカトロ	206,660	1.100	不明			20,000		247,330	1.197	不明
26	メカトロ	199,580	1.100	不明			10,000		229,540	1.150	不明
27	メカトロ	196,550	1.100	不明			10,000		226,210	1.151	不明
28	メカトロ	195,540	1.100	不明			10,000		225,100	1.151	不明
29	メカトロ	311,060	1.100	不明			70,000	40,000	486,390	1.564	不明
	計 29名	7,804,900							8,758,330	32.010	

別表 2

平成17年冬期賞与

組合員	所属	対象給与	事業部 適用係数	部門業績 係数	部門 業績 比率	級職 別比率	111加算	役割責任 加算	総支給額	支給月 数	考課係数 に 相当する 数値
1	管理部門	330,960	1.200	1.0000			30,000		427,160	1.291	1.0000
2	管理部門	352,020	1.200	1.0000			30,000	50,000	502,430	1.427	1.0000
3	ファシリテイ	361,840	1.000	0.9744	0.5	0.5	50,000	50,000	457,210	1.264	1.0000
4	ファシリテイ	325,760	1.000	0.9744	0.5	0.5	50,000	50,000	421,600	1.294	1.0000
5	ファシリテイ	375,060	1.000	0.9303	0.5	0.5	30,000	50,000	405,800	1.082	0.9000
6	ファシリテイ	263,810	1.000	0.9867	0.5	0.5	30,000	40,000	305,860	1.159	0.9000
7	ファシリテイ	253,480	1.000	0.7560	0.2	0.8	20,000		237,000	0.935	0.9000
8	ファシリテイ	340,490	1.000	1.0403	0.5	0.5	30,000	50,000	427,360	1.255	1.0000
9	ファシリテイ	203,620	1.000	1.1094	0.2	0.8	10,000		197,270	0.969	0.9000
10	ファシリテイ	204,220	1.000	1.1273	0.2	0.8	50,000		301,310	1.475	1.2000
11	ファシリテイ	394,880	1.000	1.0234	0.5	0.5	30,000	40,000	429,560	1.088	0.9000
12	ファシリテイ	200,560	1.000	1.1094	0.2	0.8	20,000		224,950	1.122	1.0000
13	ファシリテイ	260,830	1.000	1.0234	0.2	0.8	20,000		255,850	0.981	0.9000
14	ファシリテイ	223,260	1.000	1.1094	0.2	0.8	50,000	30,000	353,780	1.585	1.2000
15	ファシリテイ	197,560	1.000	1.1094	0.2	0.8	50,000		272,080	1.377	1.1000
16	ファシリテイ	227,670	1.000	0.6347	0.2	0.8	20,000	30,000	218,830	0.961	0.8000
17	ファシリテイ	283,030	1.000	1.1463	0.5	0.5	150,000	50,000	564,490	1.994	1.2000
18	ファシリテイ	246,780	1.000	0.8851	0.2	0.8	20,000	30,000	242,890	0.984	0.8000
19	ファシリテイ	209,100	1.000	1.1500	0.2	0.8	50,000		308,450	1.475	1.2000
20	メカトロ	384,590	1.350	1.0000				40,000	455,360	1.184	0.8000
21	メカトロ	424,950	1.350	1.0000			30,000	50,000	596,320	1.403	0.9000
22	メカトロ	327,760	1.350	1.0000			30,000	40,000	556,730	1.699	1.1000
23	メカトロ	218,860	1.350	1.0000			20,000		315,470	1.441	1.0000
24	メカトロ	224,080	1.350	1.0000			20,000		352,760	1.574	1.1000
25	メカトロ	200,590	1.350	1.0000			10,000		280,800	1.400	1.0000
26	メカトロ	197,560	1.350	1.0000			10,000		276,710	1.401	1.0000
27	メカトロ	196,550	1.350	1.0000			10,000		275,350	1.401	1.0000
28	メカトロ	279,940	1.350	1.0000			50,000		465,720	1.664	1.1000
	計 28名	7,709,810							10,129,100	36.885	

別表 3

平成18年夏期賞与

組合員	所属	対象給与	事業部 適用係数	部門業績 係数	部門 業績 比率	級職 別比率	111加算	役割責任 加算	総支給額	支給月 数	考課係数 に 相当する 数値
1	管理部門	330,960	1.175	1.0000			30,000		418,880	1.266	1.0000
2	管理部門	352,020	1.175	1.0000			30,000	50,000	493,630	1.402	1.0000
3	ファシリテイ	325,760	0.975	0.9989	0.5	0.5	20,000	50,000	355,700	1.092	0.9000
4	ファシリテイ	375,060	0.975	0.9603	0.5	0.5	20,000	50,000	392,590	1.047	0.9000
5	ファシリテイ	263,810	0.975	0.9831	0.5	0.5	20,000	40,000	264,040	1.001	0.8000
6	ファシリテイ	253,480	0.975	0.9560	0.2	0.8	20,000		240,480	0.949	0.9000
7	ファシリテイ	340,490	0.975	0.9928	0.5	0.5	30,000	50,000	377,710	1.109	0.9000
8	ファシリテイ	203,620	0.975	1.1196	0.2	0.8	20,000		182,630	0.897	0.8000
9	ファシリテイ	204,220	0.975	1.0588	0.2	0.8	50,000		271,610	1.330	1.1000
10	ファシリテイ	394,880	0.975	1.0740	0.5	0.5	30,000	40,000	469,260	1.188	1.0000
11	ファシリテイ	200,560	0.975	1.1196	0.2	0.8	20,000		240,250	1.198	1.1000
12	ファシリテイ	260,830	0.975	1.0740	0.2	0.8	30,000		288,080	1.104	1.0000
13	ファシリテイ	227,670	0.975	0.7845	0.2	0.8	20,000	30,000	241,170	1.059	0.9000
14	ファシリテイ	283,030	0.975	1.1463	0.5	0.5	80,000	50,000	485,370	1.715	1.2000
15	ファシリテイ	209,100	0.975	1.0686	0.2	0.8	50,000		256,670	1.227	1.0000
16	メカトロ	384,590	1.325	1.0000				40,000	447,670	1.164	0.8000
17	メカトロ	424,950	1.325	1.0000			20,000	50,000	576,760	1.357	0.9000
18	メカトロ	327,760	1.325	1.0000			20,000	40,000	450,860	1.376	0.9000
19	メカトロ	218,860	1.325	1.0000			20,000		309,990	1.416	1.0000
20	メカトロ	224,080	1.325	1.0000			20,000		316,910	1.414	1.0000
21	メカトロ	200,590	1.325	1.0000			10,000		275,790	1.375	1.0000
22	メカトロ	197,560	1.325	1.0000			10,000		271,770	1.376	1.0000
23	メカトロ	196,550	1.325	1.0000			10,000		270,430	1.376	1.0000
24	メカトロ	279,940	1.325	1.0000			40,000		410,930	1.468	1.0000
	計 24名	6,680,370							8,309,180	29.907	

別表 4

平成18年夏期賞与考課結果（ファシリティ西日本管理職）

従業員	2次考課	決定考課	考課結果	
1	1位	1位	A	※組合員
2	2位	2位	A	
3	3位	3位	A	
4	4位	14位	C	
5	5位	4位	B	
6	6位	5位	B	
7	7位	10位	C	
8	8位	6位	B	
9	9位	31位	D	
10	10位	7位	B	
11	11位	8位	B	
12	12位	19位	C	
13	13位	11位	C	
14	14位	12位	C	
15	15位	15位	C	
16	16位	9位	B	
17	17位	27位	D	※組合員
18	18位	16位	C	
19	19位	25位	D	※組合員
20	20位	30位	D	
21	21位	28位	D	
22	22位	17位	C	
23	23位	23位	D	※組合員
24	24位	18位	C	
25	25位	29位	D	※組合員
26	26位	24位	D	
27	27位	21位	C	
28	28位	22位	D	
29	29位	20位	C	
30	30位	26位	D	
31	31位	13位	C	
32	32位	32位	D	
33	33位	33位	D	
34	34位	34位	E	※組合員