

命 令 書

申 立 人 山口県宇部市
田中酸素労働組合
代表者 執行委員長 X 1

被申立人 山口県宇部市
田中酸素株式会社
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の山労委平成18年（不）第2号田中酸素不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年3月27日第567回公益委員会議において、会長公益委員加藤政男、公益委員柳澤 旭、同中坪 清、同大田明登、同北本時枝が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、X2を美祢営業所への営業支援を命じる前の職場に、速やかに復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、平成17年冬季、平成18年夏季及び同年冬季におけるX2、X3及びX4の賞与の支給額については、賞与に反映されるべき査定結果に組合員であるが故の不利益取扱いが認められるので、明確かつ具体的な査定基準及び手続きを明示し、公平かつ妥当な再査定に基づく賞与支給額とすることとし、既に支給した額との差額を支給しなければならない。
- 3 申立人の申立てのうち、平成17年8月10日に支払われた同年夏季賞与に係る申立て以前のものについては、行為の日から1年を経過しているため、これを却下する。
- 4 被申立人は、X2、X3及びX4の平成19年の給与の基本給については、減額がなかったものとして、平成18年の基本給と同額とし、既に支給した額との差額を支給しなければならない。
- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 本件は、被申立人田中酸素株式会社（以下「会社」という。）が、申立人田中酸素労働組合（以下「組合」という。）の組合書記長であるX2（以下「X2」という。）に対して、平成（以下特に元号の記載のない場合は、平成とする。）18年8月11日付けで美祢営業所の営業支援（以下「営業支援」という。）を命じたこと及びX2、組合副執行委員長X3（以下「X3」という。）及び組合副執行委員長X4（以下「X4」という。）に対して不当に給与及び賞与を減額

したこと並びにX3に対する「戒告」、X2に対する「注意」及びX3に対するいわゆる「職場八分」などが、組合の正当な組合活動に対する不当な介入であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして救済を申立てた事案である。

- (2) 組合は、会社がX2、X3及びX4に対して行った18年冬期賞与及び19年1月分給与の減額を行ったことが不利益処分に該当するとして、追加申立てを行った。

2 請求する救済の内容要旨

- (1) 会社は、X2に対する18年8月11日付けの異動の辞令を取り消すこと。
(2) 会社は、組合員に対して、正当な理由がなくあるいは組合との協議を行うことなく、業務替え、配置替え及び転勤を命じないこと。
(3) 会社は、組合員に対して、不当な賃金の減額、懲戒処分及びいやがらせ等の不利益な扱いをしてはならない。
(4) 会社は、組合の正当な活動、行動に対して、不当に介入してはならない。
(5) 会社は、組合員に対して、異動及び懲戒処分又は不利益処分を行う場合、組合に通知の上、協議しなければならない。
(追加申立)
(6) 会社は、X2、X3及びX4に対する19年1月分給与の減給処分を取消し減給分を返還しなければならない。
(7) 会社は、組合員に対して、不当に賞与を減額してはならない。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、高圧ガスの製造販売及び建設機材のリース販売等を業務内容とし、昭和44年1月8日に設立された。資本金は、3000万円で、本件申立時の従業員は、約60人である。
(2) 組合は、会社に勤務する労働者を構成員とし、16年4月14日に結成された。本件申立時の組合員は、4人である。上部団体である宇部地域労働組合総連合に所属している。

2 労使関係について

- (1) 組合結成前後
① 組合代表者である執行委員長X1（以下「X1」という。）は、8年7月12日に会社に雇用されたが、会社のY2会長（以下「Y2」という。）に対する暴言等を理由に14年8月31日に解雇されたため、同年8月に解雇無効等の訴訟（以下「X1解雇訴訟」という。）を提起し、山口地裁宇部支部は、16年5月28日にX1の解雇無効を認める判決を言い渡した。（乙5、乙46の4）
② X2は、昭和60年8月1日に会社が家庭用のプロパン部を新設した際にその責任者として雇用されたが、15年11月のX1解雇訴訟において、他の証人とともに証言を行った。（乙4、X1尋問p1）
③ 16年1月20日、X1は、会社敷地内においてX2の15年冬期賞与が少

ないことに対して、会社役員にその是正を求める抗議行動を行った。

その際に、会社は、X1と一緒に行動したX2の言動等について、会社の秩序を乱すものであったとして、1月30日にX2に対して始末書に署名して提出をするよう求め、X2はX1と相談の上、翌日、始末書を提出した。(乙28、X1尋問p4～9)

- ④ 10月28日、組合は、当委員会に第1回目のあっせん申請を行い、12月17日、労使双方はあっせん案を受け入れた。
 - ⑤ 17年1月15日、労使双方は、第1回の団体交渉(以下「団交」という。)を実施し、「団体交渉に関する協定書」を締結した。

3月12日、労使双方は、第3回目の団交を行い、組合員の異動、就業規則の変更、賞与・給与の査定などに関して協議を行い、議事録を作成した。

5月26日には、第4回目の団交が行われたが、実質的な交渉が行われないうまま打ち切りとなった。(甲12、乙8の1、乙14の2)
 - ⑥ 6月1日、組合は、会社が団交に応じないとして、再度、当委員会に第2回目のあっせん申請を行い、6月27日労使双方は、あっせん案を受け入れた。
 - ⑦ 7月20日、組合は、会社が誠実に団交に応じないとして、当委員会に不当労働行為救済の申立てを行った。
- (2) 17年7月20日の不当労働行為救済申立て以降
- ① 8月5日、会社は、組合が7月20日頃から行った会社敷地内での早朝の情宣活動や配布された組合情報誌(以下「組合ビラ」という。)の内容が、「会社を一方的に誹謗、中傷するものであり、こうした労使環境下では、建設的な団交が期待できない。」として、翌日に予定していた団交の延期を通知した。(乙15の10)
 - ② 10月12日、会社は、組合に対して、会社を非難攻撃するような組合ビラの配布や情宣活動を中止し、あるいは控えるなど建設的な団交が出来るよう労使環境を整えるよう申入れを行った。(乙15の13)
 - ③ 10月19日から12月5日の間、組合は、命令履行、業務評価表(会社様式は、業務調査票である。)及び会社が主張する「建設的な団交が行われる環境とは何であるか」と題する書面、あるいは11月15日のX2に対する「戒告書」、10月7日のX4に対する「通告書」は、組合員に対する不当な攻撃であり断固抗議するとの抗議書面及び団交申入書を送付した。(甲31の2～4、乙15の15、乙44の1～6)
 - ④ 12月12日、会社は、組合に対して、次の内容の書面を送付した。

ア 早朝宣伝や組合ビラ配布の抗議行動は、会社近辺への迷惑行為であり、また、会社は不正行為など行っていない。

イ 団交において、組合は、会社に対する非難ばかり行っているが、従業員及び会社が向上していくための意見を求める。こうした団交であればいくらかでも応じる用意がある。しかし、組合員から提出された業務調査票には何も改善・希望等は記載されていない。

ウ こうした機会を利用すれば団交を行わずとも双方の向上が図れるのではない

かとの回答書を組合に送付した。(乙15の19)

- ⑤ 18年3月27日、会社は、配布された組合ビラN039には会社を「犯罪者」呼ばわりしており、このことは行き過ぎた組合活動であるとして組合に対して釈明を求め、再度、建設的な団交ができるよう労使環境を整えるよう申入れを行った。(乙15の22、乙15の23)
- ⑥ 同年5月22日、X1は、本社で組合ビラN042を配布しようとしたところ、同社のY3取締役(以下「Y3」という。)から退室するよう求められ、また、昼過ぎに東営業所で同組合ビラを配布したところ、Y2が従業員から組合ビラを取り上げて「こんなことをするやつは絶対許さない。」と怒鳴った。X3は、美称営業所で同組合ビラを配布した。配布された組合ビラには、定時での退社、組合に対する不当介入、役職規定がなく所長代理権限を否定するような内容が記載されていた。(甲7、甲22の2、Y7尋問p3～6、19.8.22付け組合釈明書N06)
- ⑦ 翌23日、美称営業所のY6所長(以下「Y6」という。)は、配布された組合ビラやX3の言動等により、職場の秩序が保てず、事業の運営に支障が認められるとして、全員を集め営業会議を開催した。(甲9、Y7尋問p3～6、Y6尋問p9～10、X3尋問p2～3、20～21)
- ⑧ 5月24日、組合は、Y6のX3に対する一連の言動等が組合活動に対する不当な介入であるとして、Y6に団交の申入れを行った。
(甲22の3、乙15の24)
- ⑨ 同日、組合は、会社が組合ビラの配布を禁止するとの発言やY2の組合活動の妨害に対する会社の真意を確認したいとして団交の申入れを行った。
(甲22の4)
- ⑩ 5月26日、会社は、配布された組合ビラN042の記載内容やその表現は、会社業務への不当な介入であり嚴重に抗議するとして文書による謝罪を求めた。
翌27日、Y6は、同組合ビラの記載内容に関して営業会議でのX3の言動等に対して、戒告書を手渡した。(甲7、甲18)
- ⑪ 5月29日、会社は、組合に対して施設管理権に基づき、敷地内でのビラ配布を全面的に禁止する旨通知した。(甲16、乙15の25)
- ⑫ 6月2日、組合は、会社に対して山積する問題、ビラ配布等について、解決を進めたいとして団交の申入れを行った。
会社は、6月5日、再度、会社施設内でのビラ配布、宣伝活動は一切禁止するとの文書を組合に通知した。(甲17、乙15の26～27)
- (3) 18年6月26日の当委員会命令交付以降
- ① 団交は、第4回目の団交の開催以降は会社側の主張する「円滑かつ建設的な団交が開催される労使環境が整っていない」との理由で、18年7月15日第5回目の団交の再開まで実施されていない。この間、労使双方は、団交の申入れ、期日変更の申入れ、質問書、回答書及び抗議文を相互に送付している。
(甲17、甲22の3、甲22の4、甲23の1、甲23の2、乙1、乙2、乙10の2、乙10の3、乙15の2～3、乙15の10～21、乙15の24、

乙21)

② 6月27日、労使双方は、第4回目の団交以降、延期となっている第5回目の団交の申入れを相互に行い、労使双方は、7月15日に第5回目の団交を実施した。その状況は、当委員会命令に関すること、Z1代理人（以下「Z1代理人」という。）の代理権限に関すること、議題確認などであり、実質的な団交は行われなかった。（甲23の3、乙10の3）

③ 7月21日、組合は、会社に8月4日（金）の団交の申し入れを行った。（甲24の1、乙11の2）

また、会社は7月26日に先の第5回目の団交時のZ1代理人に対する組合の非礼について反省と謝罪を求め、また8月4日は都合がつかないとして、次回の団交を8月5日（土）に開催したいと提案した。組合は、団交日時の変更については、協定書（17年1月15日締結の団体交渉に関する協定書）に基づいて行うように通知し、7月31日、会社は、組合に対して8月12日（土）の日時変更の申入れを行った。（甲12、乙11の3～5）

この間、会社は8月10日に夏期賞与を支給し、X2、X3及びX4の夏期賞与は大幅に減額され、翌11日にX2に対して、「17日付けをもって美祿営業所の営業支援を命ずる。」との業務命令を行った。

（甲1～4、X2尋問p1、Y1尋問p11～12）

④ 労使双方は、その後、団交の開催日時の調整を行った。会社は、8月19日（土）に団交を開催するその日時変更の提案を行い、組合は、この日時を受け入れた。（乙11の6～11）

(4) 18年8月15日の不当労働行為の救済申立以降

① 8月19日、労使双方は、(ア)X2の異動に関すること、(イ)組合員の賞与査定に関することなどを中心議題とする第6回目の団交を実施した。会社は、賞与は会社規程に基づき査定しているとの説明や組合が求める査定基準を提示しなかったこと、Y1が欠席したこともあり、組合の申入れにより団交は中止された。（甲24の3）

② 9月7日、組合は、上記①の団交は、社長の欠席により、実質的な団交ができなかったとして、会社に対して先の当委員会命令（6月24日交付）による誠実な団交に応じるよう申入れを行った。（乙11の13）

③ 9月11日、組合は、就業規則の変更に関する「就業時間の25分延長問題の議題」に限って団交を行うことを提案し、この問題は双方の話し合いで解決できるものであるとし、話し合いの申し入れを行った。（乙11の14）

④ 9月16日、会社は、組合に対して8月19日の第6回目の団交で実質的な協議が出来ないことの原因は、X1の言動等によるものであり、会社代表者が欠席していても代理の責任者が出席しているのであり、代表者の不在は団交の中止理由にはならず、団交中止の責任は組合側にあるとの書面を送付した。（乙11の15）

⑤ 9月22日から10月12日までの間、組合は、会社に対し誠実な団交の申し入れを行い、一方、会社は、組合が提案する団交の開催日時は都合が悪いとし、

土曜日での日時調整を行っているが、結局、団交は開催されなかった。(乙11の15、17、乙12の3～4、乙12の9～10、乙13の3～4)

- ⑥ 10月17日、組合は、会社が不誠実な団交態度であり、命令を履行していないとして、10月11日に山口地裁宇部支部に「確定命令不履行通知」を行った。(乙13の2)
- ⑦ 19年1月13日、当委員会の立ち会いの下、第9回目の団交が行われ、3月3日に団交議事録が作成された。(甲35の1、甲55)
- ⑧ 2月7日以降、労使双方は、団交開催のための日程調整を行い、4月5日に団交を開催することとした。(甲53の1、甲53の2～8、甲54の1、甲54の3)
- ⑨ 4月5日、労使双方は、第10回目の団交を実施し4月27日に団交議事録を作成した。その内容は、概ね次のとおりであり、(ア) 会社は査定基準書について、個人面接の際に個々の組合員に説明している。また、査定基準書には、「営業・配送」、「営業・管理事務」及び「業務(工場・仮設)」の3種類がある。
(イ) 36協定に関する事 (ウ) 退職金に関する事 (エ) 就労時間に関する事 (オ) 給与、賞与の査定票に関する事 (カ) 売上実績に関する事 (キ) 会社業績に関する事などであるが、会社側の署名は、この議事録にはない。(甲54の4)

(5) 組合ビラ

組合は、17年7月12日以降10数回にわたり、組合ビラを配布しているが、その内容は、概ね次のとおりである。

- ① X1解雇訴訟・判決に関する事 ② 当委員会の履行命令に関する事 ③ 組合員に対する賞与・給与の減額に関する事 ④ 会社の労務管理に関する事 ⑤ 残業代請求に関する事 ⑥ 退職金に関する事などである。(甲22の1、甲22の5、甲30の2、乙4～7、乙15の22、乙46)

3 18年8月11日付けのX2に対する異動(争点1)

(1) これまでの異動経緯

- ① 昭和60年8月1日X2は、会社が家庭用のプロパンを扱うようになった際、プロパン部署の責任者として入社し、以後、プロパン部署の責任者として勤務していたが、16年5月、プロパン部署から高圧ガスの営業と配達を行う高圧ガス担当に異動し、営業グループのY15らとともに約40日間の同行営業を行った。
- ② 16年8月には高圧ガス部署と同じ敷地内にある業務部高圧ガスの試験・検査を行う耐圧試験場担当に異動した。耐圧試験場は、Y8(以下「Y8」という。)が専任であったが、X2は、高圧ガス容器の法定の再検査を担当することとなった。(甲28の7～8、甲41の2～3、19.8.8付組合釈明書N011、19.8.23付会社釈明書N04、X2尋問p1、Y1尋問p1～3、6)

(2) 就業規則の変更

会社は、16年11月に就業規則を全面的に改正し、第9条の「転勤・職種等」の条項で、「会社は、業務の都合により従業員に業務の場所若しくは業務内

容の変更、出向、転籍等の異動を命じることができる。従業員は、社会通念上正当と認められる理由のない限り、これを拒むことはできない。」との規定を新たに整備した。(乙24の1～2、甲27)

(3) X2の組合活動

- ① 18年7月13日、組合は、宇部労働基準監督署に対して、会社の始業・終業時刻の管理を行うよう要請した。同8月4日、同監督署の職員2名が本社へ調査に入った。(組合申立書)
- ② 会社は、組合が5月22日に組合ビラを配布したことを受けて、同月26日「会社業務への不当な介入についての申し入れ」、同月29日「会社施設内における文書配布等について」及び同6月5日「再申入書」の文書により、組合ビラの配布を一切禁止するとの通知を行った。(甲16～18、甲22の1)
- ③ しかし、X2は、8月7日、X1とともに本社において組合ビラを配布した。配布された組合ビラには、労働時間の厳守、就労時間の管理について、同監督署に指導の申し入れを行った旨も記載されていた。(甲10)
- ④ 8月8日、X2は、ミーティング時に、態度をただすよう注意を受けた際、始業時間の確認を求めた。会社は、注意をした際、上司に対する反抗的態度があったとして、注意書を渡した。(甲8)
- ⑤ 会社は、始業時間を確認するとして、翌9日に朝のミーティングを8時から始めると発表した。(19.4.2付会社説明書N03)

(4) 営業支援の辞令

- ① 18年8月11日、会社のY1社長(以下「Y1」という。)は、X2に対して「8月17日から美祢営業所の営業支援を命じる」との辞令を5時過ぎ頃に会社の二階事務所で手渡した。この席には取締役であるY5(以下「Y5」という。)、同Y3及び同Y4(以下「Y4」という。)の三人が同席した。(甲1、X2尋問p1、Y1尋問p11)
- ② 会社は、当日以前にはX2に本件異動(営業支援)に関する説明等を行っていなかったが、次のようにその理由を説明した。
 - ア 美祢営業所の所員であるY9(以下「Y9」という。)が、この7月末で急に退職した。
 - イ 耐圧試験で使用する機械のリースの期限が8月末頃には切れるため、耐圧試験場のコスト面の検討が必要となった。
 - ウ 「Y9が辞め、次が入らんのはX2のせいであり、責任を取れや。」などのY1の発言もなされた。(甲1、X2尋問p36～38)
- ③ X2は、同席した取締役から「辞令は既に作成してある。」との話があり、それなら「同意はしていないが、辞令があるのなら下さい。」と言って受け取った。会社は、この時、本件異動が、その欠員補充が出来るまでの間の臨時的な仕事の応援であり、その終了期限についての説明を行っていない。しかし、X2の営業支援の期間は、既に1年以上が経過している。

(甲1、X2尋問p36～38、19.4.2付会社説明書N04、19.8.23付会社説明書N01)

(5) 勤務状況

- ① X 2は、一旦は本社に午前7時45分頃に出勤し、7時50分頃から始まる朝礼に参加した後、本社と美祿営業所との間の業務連絡などを行って、美祿営業所に搬送する酸素及び高圧ガス等の積込み作業を行う。積込みなどの関係で9時頃に本社を出発することもあるが、通常は8時20分過ぎに美祿営業所に向けて出発し、当所には9時過ぎに到着する。美祿での仕事を午後4時過ぎには終えて、本社には5時前後に戻るといったものである。(X 2 尋問 p 39、Y 1 尋問 p 12)
- ② 本社への帰途は車が混んでいることもあり、1時間前後を要するが、通常は、午後5時前後には帰社し、その日に美祿営業所から出たガス容器や酸素容器の空瓶を降ろす作業などを行い、また翌日搬送する高圧ガスなどを車に積込む作業などを行い、5時25分頃には定時退社している。(X 2 尋問 p 38～39、Y 1 尋問 p 12～13)
- ③ X 2の本社での配属先は、引き続き、耐圧試験場である。(甲1、甲28の9)
- ④ X 2は、会社の車で美祿営業所に行くよう、また本社への帰社は遅くとも勤務時間内の午後5時頃までには帰るように指示されている。
(Y 1 尋問 p 12～13)

(6) 人選及び欠員募集について

会社は、美祿営業所の営業担当であったY 9の欠員補充として、X 2に営業支援を命じたものであるが、会社の欠員補充について、次のことが認められる。

- ① 欠員補充として求人募集は行っているが、なかなか決まっていない。適任者が見つかったらX 2の営業支援は再考する。しかし、人員配置は適材適所であるから、X 2には頑張るようにと言っている。
- ② 高圧ガスの専門的な知識を有し、即戦力として在籍20数年のベテランのX 2が適任であるとした。
- ③ 退職したY 9は、商品販売の営業活動と配送を主な仕事としていた。しかし、会社は、営業所では少人数で仕事を行っており、手の空いている者は担当業務以外も相互に手助けを行うように指示している。(19.4.2付会社説明書N01、N04、N07～8、19.8.23付会社説明書N01、Y 1 尋問 p 26)
- ④ 山口営業所のY 10(以下「Y 10」という。)は、プロパンの営業を行いたいとの本人の希望やプロパン部長のY 16から「Y 10にはプロパンの営業をさせたい」との報告もあり、会社は、Y 10にはそうした技量を身につけさせたいとして、本社の営業グループに異動を行った。
- ⑤ また、Y 8は、耐圧検査の要領もある程度身につけており、また、彼はユーザー動向に詳しく、耐圧検査業務も外部委託を進めており、彼には、本社で営業を行いながら、耐圧検査の作業が忙しい時には兼任させることとした。(甲28の9、X 2 尋問 p 38、Y 1 尋問 p 12～13、26)

4 組合員に対する賞与の減額(争点2)

(1) 賞与支給の状況

- ① 会社は、15年夏季賞与以降、X 2、X 3及びX 4に対して、それぞれ下表

のとおり賞与を支給している。

(別紙から組合員のみ略記：15年夏季以降、年月日：円)

組合員氏名	15.8.7	15.12.19	16.8.6	16.12.22
X 2	320,000	200,000	180,000	150,000
X 3	220,000	200,000	200,000	150,000
X 4	160,000	140,000	120,000	80,000
組合員氏名	17.8.10	17.12.20	18.8.10	18.12.22
X 2	100,000	80,000	100,000	90,000
X 3	170,000	150,000	190,000	150,000
X 4	50,000	50,000	55,000	60,000

(甲2～4、甲47の1～3、甲48の1～3、甲49の1～3、乙27)

- ② 組合は、X2、X3及びX4に対する18年冬季賞与が減額されたとして、本件追加申立てを行った。
- ③ 会社は、別紙1のとおり従業員に賞与を支給しているが、組合員を除く従業員の賞与は、17年賞与(夏季と冬季を含む。以下同じ。)は、15年賞与と比べると、平均して約4万円増加している。一方、組合員に対する賞与は、15年冬季賞与から減少し始め、組合が結成された16年4月以降も減少し続けている。17年賞与は、15年賞与と比較すると、X2及びX4の賞与は、それぞれ3分の1程度に減少し、また、X3についても10万円の大幅な減額となっている。
- ④ X2の16年夏季賞与は18万円の支給であったが、17年2月24日の当委員会の命令及び17年12月7日の中労委の再審査の棄却命令に基づく履行として、18年3月10日に14万円が追加支給され前年夏季賞与と同額となった。(申立書、組合準備書面2、会社答弁書)

(2) 賞与について

① 就業規則の変更

ア 会社は、16年11月1日に就業規則を全面的に改正し、従来の給与規程を廃止し、新たに賃金規程及び人事考課規程を制定した。

(乙24の1～2、甲27、乙45)

賞与は、従来の給与規程においても、8月及び12月の2回に分けて支給され、その支給は、会社の業績及び従業員の勤務成績(業績を含む。)を考慮して決定されていた。変更後の賃金規程では、勤務成績(業績を含む。)によっては賞与を支給しないこともあり、また、勤務成績は、人事考課規定によって決定すると明記された。賞与の支給は、以前から、このような基本的な考え方で運用実施されている。(甲27、乙24の1～2、乙45、Y1尋問p18～19)

イ 会社の人事考課規程は、次のとおりである。

(ア) 人事考課は、業績考課及び態度考課の各項目について行われ、昇給・昇格、賞与に直接反映される。

業績考課は、従業員の対象期間における業績を対象とし、目標達成度、量的考課、質的考課の3つの項目によって考課される。

態度考課は、従業員の担当する仕事に対する取組姿勢を考課するとし、規律性、協調性、積極性、責任感の4つの項目によって考課される。

(イ) 人事考課規程には、考課を実施するための具体的な手順等は明らかにされていない。

ウ 賞与の査定は、14年10月頃に作成された評価基準シート(乙25)に基づき客観的な運用を心掛け実施するとされ、更に、改定された営業・配送評価基準書(乙26)により、16年夏季以降は、評価基準シートにより、また17年夏季以降は、人事考課表・(賞与)を用いて賞与の査定を行っている。(乙24の1~2、乙25、乙38の1~74、Y1尋問p19~20、Y6尋問p5~6)

エ 賞与は、会社の決算期である9月に併せて夏季分に多く支給される。また、人事考課規程第3条の「対象期間」は賞与には適用されていない。(乙45、Y1尋問p51)

② 査定方法の変更

ア 会社は、16年夏季賞与から、評価基準シートを用いて査定を行い、その査定結果を参考とし前年度の支給額などを勘案して、Y1と相談しながら総合的に決められていた。(乙24の2、乙38の1~28、Y6尋問p17~18、Y1尋問p20)

評価基準シートは、60の評価項目からなり、各項目には評価点として3~8点が配点され、各項目には評価として○印と×印が付され、○印と評価された場合には各欄に特定された点が与えられ、×印と評価された場合には、配点がされない。各欄ですべて○印と評価されると合計点は、300点となる。16年夏季賞与の評価基準シートによる合計点は、X373点、X214点及びX453点であり、また、同年冬季賞与査定での合計点は、X354点、X26点及びX432点であった。

(乙38の1、乙38の7、38の19、乙38の23、乙38の25、乙38の27)

イ 会社は、17年夏季賞与から、人事考課表・(賞与)を用いた査定方法に変更した。(乙24の2、乙25、乙38の29~74、Y6尋問p19、Y1尋問p20~21)

人事考課表・(賞与)の査定項目は、業績と意欲・態度に2区分され、更に次のとおり細分されている。業績は、仕事の質(10)、仕事の量(9)及び連絡報告(3)の3細項目に、また意欲・態度は、積極性(13)、協調性(8)、責任感(4)、規律性(3)、態度(2)、自主性(8)の6細項目の合計9細項目、(60)の考課基準により行われる。各細項目ごとに、0~10点までの考課点が配点され、すべての各細項目で10点が配点された場合、合計点は90点となる。また、賞与の額は、上記の(ア)の人事考課表・(賞与)に配点された考課点の合計点と考課係数(5000)との積によって算定される。(乙38の29)

～74)

ウ 会社は、今回の変更にあっても、基本的な考え方は従前と変わっておらず、また細項目自体もほとんど同様であると言っているが、人事考課表・(賞与)の細項目の考課点の具体的な評価については、評価基準書によるとしているが、評価基準書と人事考課表・(賞与)との評価上の関連性について明らかにはしていない。(Y6尋問p19)

③ 勤務態度・勤務実績等

ア X2について

(ア) 会社は、17年8月以降、勤務態度、勤務実績等について、次のように評価した。

i 17年11月7日午後3時50分頃、Y2が耐圧作業中のX2に対してヘルメットを着用するように注意したところ、X2は「自分だけではなく他の人もヘルメットを被っていない、何故自分だけ注意するのか。」と言い、Y2と共にその確認を行った。(甲30の3、X2尋問p5、Y1尋問p46～47)

ii 17年11月17日、会社は、X2に対して個人面接時に業務調査票を提出するよう指示した。X2は、業務調査票についての記入の仕方或使用目的の説明がなかったとして、会社から指示のある「毎日の仕事」欄については簡単に記載したが、その他の記載欄には記入せずに提出した。(乙44の1～6、X2尋問p39)

iii 17年12月頃、X2が朝礼時にガムを噛んでいたとして、朝礼に臨む態度ではないと注意した。(会社答弁書4(7))

iv 18年7月以降、X2は朝のミーティング時に「肘をつき、のけぞりとても人の話を聞くという態度ではない。」として、Y3が注意をした。また、8月8日も同様に態度が悪かったとして、X2に注意書を渡した。(甲8、乙50、Y1尋問p13)

v X2は、18年8月の業務日報に売上金額を記載していない。耐圧試験場での売上金額は1本当たりの外注費を参考にすれば金額が把握できるので、処理本数が分かれば売上金額は記載できる。Y3はX2に対して売上金額を書くように指示し、意欲的に仕事をしているというような日報の提出を求めているが、X2はその指示に従っていない。(甲42の2～4、Y1尋問p7～8)

vi Y6所長は、営業支援を行っているX2に対して「頼んだ配達の仕事は支障なく行っているが、営業の仕事はできていない。」と評価した。(Y6尋問p21)

(イ) X2に対する上記の評価に関連して、次のことが認められる。

i X2は、以前から就業中でもガムを噛んでいたが、これまで会社から強く注意されたことはなかった。(組合準備書面2(7))

ii 17年11月7日、Y2は、X2がヘルメットを着用していないことについて注意したが、この折り、「まだ組合についちよるんか、X1に付いてる

- んか。」などと言った。X2は、ヘルメットの未着用は自分だけでなく他の従業員も被っていなかったため、「他の人も被っていないですよ、何故自分だけに言うのか。」とY2に言った。会社は、この時のX2の言動等を反抗的態度であるとした。(甲29の2、X2尋問p3～4)
- iii 業務日報の提出は、16年9月16日に会社が従業員全員に周知するとし、本社、山口営業所及び美祢営業所で回覧したものであるが、その回覧の要旨は次のとおりである。
- ア 業務日報、営業週報及び営業月報の提出が遅れているので、タイムリーな提出をお願いします。報告書の提出は義務付けられており、提出がない場合には業務査定に影響する。
- イ 本社用の回覧では、営業週報及び営業月報の報告対象者は会社組織図の部長職以上の者とされ、各担当は業務日報を提出するよう記載されている。しかし、Y1は、各営業所においては、「各担当者にも営業月報の提出をお願いしている。」と証言した。(甲28の8、乙48の1～3、X2尋問p28、Y1尋問p45)
- iv 業務日報の原本確認について、19年7月10日第4回目の委員調査の終了後に宇部シルバーセンターで行われたが、X2は「16年の業務日報は一部あったかもしれない。はっきりしないが17年以降の業務日報は確認できた」、また「自分も、16年の1月あるいは2月には書いた記憶がある。」と証言した。(X2尋問p46)
- v X2は、18年8月までは耐圧試験場の内勤であり、営業を主な業務とはしていなかった。(乙40、X2尋問p1)
- vi 所長であるY6は、営業支援のX2に対して「前任のY9の200万を売上目標にするよう」指示した。また、「頼んだ配達の仕事は支障なく行っているが、営業の仕事はできていない、チラシの配布について、未配布などもあるとY6は指摘するが、このことについて特には注意をしていない。その後、会社は、「X2の200万の目標は低く過ぎる、給料に見合う目標額は460万である。」として、会社指定の目標460万円を指示したが、X2は、19年4月の営業月報に「先月の実績：204万円」と記載し、Y6の指示した目標額の200万円は達成している。(甲45の2、乙49、X2尋問p25～28、Y6尋問p21)
- vii X2は、18年8月まで業務部の耐圧試験場での勤務であるが、ミーティングの目的は、業務連絡とかその日の配送業務の仕事について話し合うというものであるとのことで、「自分と同じ業務部の者はミーティングには参加していない。」と言った。(X2尋問p6～7、19.4.2付会社説明書N02)
- イ X3について
- (7) 会社は、17年8月以降、勤務態度、勤務実績等について、次のように評価した。
- i 17年10月31日から18年9月30日の間Y6は、X3は入社24年のキャリアであるが、その年数から言うと仕事はできていない。また、17

年10月以降の業務日報の売上について、「絶対に少ない金額であり、仕事を一生懸命してない。営業活動が全然できていない。1か月で25万7千円の売上は全く少ない。最低でもやはり500万の目標ということで皆やっている。」と言った。(乙51の3の1~9、Y6尋問p2~4)

ii また、個人別年度売上(乙29の6)によれば、17年10月から18年9月のX3の業務日報に記載されたリースの売上は、25万円から多くても57万円であり、平均は約35万円となっている。他の営業担当である所員2名(W、K)は、同一期間の平均売上金額は、Kは約270万円、Wは約430万円である。(乙29の6、乙51の3の1~12、Y6尋問p3)

iii X3は、18年11月1日の営業月報において、目標額を350万円、先月の実績36.8万円、先月の達成率10.5%と記載した。また18年12月1日の営業月報において、目標額を350万円、先月の実績60.2万円、先月の達成率17.2%と記載した。Y6は「これは低いです。通常はみな90%とか100%を超えている」と言い、X3自身も「数字自体はこれだけを見ると低い」と言った。(甲61の1~2、X3尋問p19、Y6尋問p37)

(イ) X3に対する評価に関連して、次のことが認められる。

i 会社は、17年3月末で建設機械リースを廃止したため、リース部門の売上は、17年7月以降大きく低下したが、その後は増加した。(甲19、甲20、甲57別紙3、X3尋問p8)

ii X3は、リース部門については、その日の売上は直接には分からない。また、業務日報では実際の売上を把握できない。17年5月以降、リース部門の所員1名が退職し、これまでの2人体制から1人体制となった。(甲57)

iii X3の業務日報の売上は、17年7月以降、概ね平均すると月額30万円程度で推移している。また、リース部門と営業部門との売上を比較すると、16年以前ではリース部門が営業部門を上回ることもあったが、17年1月~6月の間ではリース部門が3,733万円、営業部門が4,098万円、17年7月~12月の間ではリース部門が2,892万円、営業部門が4,064万円、18年1月~6月の間ではリース部門が2,449万円、営業部門が4,337万円であり、建設機械リースの廃止などもあり、営業部門がリース部門を上回るようになった。(甲57別紙の3)

iv 17年6月8日、X3は、業務中に発電機を壊し全損させる事故を起こしたが、X3の17年8月夏季賞与は増額した。(X3尋問p9)

ウ X4について

(ア) 会社は、17年8月以降、勤務態度、勤務実績等について、次のように評価した。

i 17年8月23日、所長のY14は、X4の業務日報のみが提出されていないとして、「業務日報の提出について」と題する書面を渡した。

その要旨は、これまでの再三の注意に関わらず依然として業務日報の提出を怠っており、少しも改善が見られない。未提出分を3日以内に再提出する

よう、また守られない場合には懲戒の対象となるというものであった。(乙30)

ii X4は、これまでに注意を受けた際、業務日報の記載の仕方が分からないと説明を求めたが、所長のY14は、具体的な記載方法を説明しなかった。(X4尋問p3)

iii 9月21日、会社は、再度、X4に対して、「業務日報の提出について」と題する書面を渡した。その内容の要旨は、ア 提出された日報には未記載や空欄が多く、適切な業務日報とは言えない。イ 未提出分を含めて整理の上、再度提出を求める。ウ この件は査定に影響すること、また守られない場合には懲戒対象となりうるというものであった。(乙35)

iv 10月7日、会社は、これまでの再三の注意にかかわらず、十分な内容のある正確な日報が提出されていない、正確な業務日報を提出するよう、また提出のない場合には、前回の注意書(9月21日付け)のとおり、就業規則に基づき解雇することを最後通告するとの「通告書」を手渡した。(甲5)

v 会社が提出した業務日報未提出一覧(乙34の8~21)によれば、X4の業務日報の提出状況は、概ね次のとおりである。

ア 17年8月分から12月分の業務日報は、当該月の中旬以降に複数回に分けて提出されている。また、17年1月分、2月分、5月分、6月分及び7月分の業務日報は、それぞれまとめて8月に提出されている。

イ 18年1月分から9月分の業務日報は、各月ごと概ね5、6回程度に分けて提出されている。(乙34の8~21、乙59)

ウ X4の業務日報には、売上金額が記載されていない。
(乙51の6の1~12)

エ なお、17年2月分から4月分の業務日報には売上金額が記載されている。(乙52の3の2~4)

(イ) X4の交通事故に関して、次のことが認められる。

i X4は、17年4月13日と18年3月16日、業務中に交通事故を起こし、14年6月以降では、5回の交通事故を起こしたことになる。

ア 4月13日の交通事故は、現場にレンタル用トイレを搬送中、上方の有線に気づかず切断したものであるが、有線は現在は使用されていないものであり、また会社の車にも損害は発生していない。

イ 3月16日の交通事故は、現場から出る際に確認を怠り、電柱に接触したものであるが、電柱にも会社の車にも大きな損害は発生していない。(乙37の3~4、X4尋問p6)

ii 会社は、上記のいずれの交通事故も安全運転意識の欠如によるうっかりミスによるものであるとし、X4もそれを認めている。

(乙37の8、X4尋問p24~25)

なお、X4は、19年5月8日にも業務中に交差点において原付バイクに接触する交通事故を起こし、会社は、今後の重大な事故の可能性が否定できないとし、X4に車両の運転を禁止し、工場内での内勤業務、機械修理点検、

出荷の手伝い、工場内清掃、レンタカー点検清掃、伝票整理等の業務を所長の指示に従い行うよう業務命令を行った。

(甲52の1、乙37の5、乙37の8、X4尋問p24～25)

(ウ) X4に対する上記の評価に関連して、次のことが認められる。

i 山口営業所では、業務日報を提出するようになったのは、16年9月あるいは10月頃からである。(乙29の1、X4尋問p2)

ii リース部門の売上は、事務員が伝票の処理を行っている。X4は、「担当は、リース物件を引き取った日時等を記入するだけであり、売上は、把握できず売上は書いていない。これまでに会社やY14に業務日報の記入方法について相談したが、はっきりとした指示はなかった。しかし、X4は、記載の仕方がしっかりしていれば提出する必要はある。」と証言している。

iii 会社は、19年5月21日になって初めて、X4にリース部門の売上の記入方法を説明し、リース物件は、引き上げたときに全部を記入するように指示した。(甲58、乙31の1～4、X4尋問p4～5、15)

iv また、会社は、山口営業所の17年4月のリース売上について、全体で442万円であるが、レンタカーの売上が86万で、高所作業車(スカイマスター)の売上が132万であるとし、レンタカー及び高所作業車の仕事は、X4の売上とは関係がなく、またY12やY13が関係した売上も含まれており、このため、17年4月分のX4の売上は、505,300円と評価した。

また、Y12の売上は、267万円であるが、この売上は、Y12本人が営業し配送した売上であるが、X4は営業活動を行っていないと評価した。

(乙29の4、乙59、甲58別紙の1)

v 山口営業所は、Y14以下8名体制であり、商品の販売営業は、Y10、Y12らの3名であり、リース担当はX4の1名である。

また、会社が証拠提出した山口営業所部門別年間売上表によれば、山口営業所の17年8月から18年7月までの平均売上は、商品が約674万円、リースが約388万円(レンタカー売上込額)となっている。(乙59別紙の2、19.8.23付会社説明書)

④ 査定の実態と結果

会社は、上記③の勤務態度、勤務実績に基づき、次のように賞与の査定を実施した。

ア X2について

(ア) 17年夏季賞与(対象期間16年12月～17年7月)

17年4月15日、X2、X3、X4及びX1が宇部商工会議所を訪問して、特定退職金共済制度の退職金の掛け金に関する確認を行うなど長時間にわたって業務を妨げた。

7月中旬頃、X2は、就業中にヘルメットを着用せずに、耐圧検査の作業を行った。(会社答弁書・その4)

(イ) 17年冬季賞与(対象期間17年8月～17年11月)

1 1月7日、X 2はヘルメットを着用していなかったとして、Y 2会長から注意を受けたが、X 2は素直に聞き入れずに、Y 2に反発したとして「戒告」を受けた。この間、X 2は、耐圧検査の仕事を行っており、基本的には営業による売上実績が多くは期待できない勤務であった。(会社答弁書・その4)

(ウ) 1 8年夏季賞与(対象期間17年12月～18年7月)

X 2は、1 7年1 2月末頃、朝礼時にガムを噛んでおり、号令や発声を積極的に行っていない。年明けの最初の朝礼時、Y 1から今年目標や方針の説明が行われたが、この時もガムを噛んでいた。(会社答弁書・その4)

イ X 3について

X 3は、現役の役員に次ぐ在籍年数であるが、その勤務態度等については、若手が台頭する中で、成績が上がらず下降している。相対的に査定が低くなざるを得ない。

ウ X 4について

X 4は、会社が業務日報の提出を再三提出するように指示しているが提出期限を守らず、また提出された業務日報も売上額を記載しないなど不備が多く、他の従業員と比較しても明らかに成果が上がっていない。(会社答弁書・その4)

エ X 2、X 3及びX 4の人事考課表・(賞与)によれば、次のことが認められる。

(ア) 1 7年夏季賞与(対象期間16年12月～17年7月)

X 2、X 3及びX 4の考課点合計は、それぞれ2 0点、3 4点及び1 0点とされた。(乙3 8の2 9、乙3 8の3 2、乙3 8の4 1)

(イ) 1 7年冬季賞与(対象期間17年8月～17年11月)

X 2、X 3及びX 4の考課点合計は、それぞれ1 5点、3 0点及び1 0点とされた。(乙3 8の4 5、乙3 8の4 8、乙3 8の5 7)

(ウ) 1 8年夏季賞与(対象期間17年12月～18年7月)

X 2、X 3及びX 4の考課点合計は、それぞれ2 0点、3 8点及び1 1点とされた。(乙3 8の6 1、乙3 8の6 3、乙3 8の7 1)

(エ) 1 8年冬季賞与(対象期間18年8月～18年11月)

会社は、1 8年冬季賞与に係る査定結果である人事考課表・(賞与)を証拠提出しておらず、また疎明も全く行っていない。

オ 会社の提出した人事考課表・(賞与)によれば、次のことが認められる。

(ア) 1 7年冬季賞与の非組合員(A～L及びT)1 3名の査定結果について見ると、2 0点の者が4名、3 0点の者が1名、4 0点の者が3名、5 0点の者が3名、6 0点以上の者が2名となっている。

(イ) 1 8年夏季賞与の非組合員(A～L但し、D及びKは未提出)1 1名の査定結果について見ると、2 0点の者が1名、3 0点の者が3名、4 0点の者が1名、5 0点の者が2名、6 0点以上の者が4名となっている。

(ウ) X 2の1 7年冬季の考課点合計は1 5点で7万5千円であるが、1 7年冬

季賞与の支給明細は8万円となっている。

(エ) 非組合員Dの17年夏季は考課点がなしとされながら、支給額は、10万円とされている。(乙38の35)

(オ) また、非組合員B及びKは、18年夏季において、非組合員Lは、17年夏季及び17年冬季において、会社の提出した乙27号証の賞与額と人事考課表・(賞与)に記載された賞与額に不一致が見られる。

(甲48の1、乙27、乙38の29～74)

カ 会社が証拠提出した賞与一覧表(乙27)によると、次のことが認められる。

(ア) 17年夏季賞与と16年夏季賞与を比較すると、組合員3人は全て大幅に減額され(X2は18万円から10万円に、X4は12万円から5万円に、X3は20万円から17万円に)ているが、組合員以外の13人では、賞与が増額した者が9名、同額の者2人及び減額の者が2人であるが、その減額幅は2万円以下となっている。

(イ) 17年冬季賞与と16年冬季賞与を比較すると、X3は同額で、X2とX4は減額(X2は15万円から8万円に、X4は8万円から5万円に)している。組合員以外の13人では、賞与が増額した者が6名、同額の者2人及び減額の者が5人であるが、その減額幅は2万円以下となっている。

(ウ) 18年夏季賞与と17年夏季賞与を比較すると、X3とX4は増額し、X2は同額である。組合員以外の12人では、増額した者が7人、同額の者が4人、減額の者1人であり、その減額幅は2万円以下となっている。(1名は退職)

(エ) 17年以降の非組合員の各期の平均支給額は、17年夏季賞与が約23万円、17冬季賞与が約22万円、組合員平均のそれは、それぞれ10万6千円、9万3千円となっている。また、18年夏季賞与については、非組合員の平均支給額は約24万円であり、組合員平均のそれは、11万5千円となっている。

以上のように、組合員は、非組合員に比較して低額な結果となっている。

5 組合員に対する給与の減額(争点2)

(1) 給与の支給状況

① 会社は、X2、X3及びX4に対して、次のとおり給与を支給している。

(年月日：月分：円)

組合員氏名	17.12.10 (11月分)	18.1.10 (12月分)	18.2.10 (1月分)	19.1.10 (12月分)	19.2.10 (1月分)
X 2	300,200	300,920	300,920	300,920	286,420
X 3	281,200	282,820	282,820	282,820	273,720
X 4	213,200	214,460	214,460	214,460	206,020

(甲25の1～3、甲26の1～3、乙56の1～3、乙56の2の1～3、乙57の2の1～3)

② 組合は、X2、X3及びX4に対する19年1月分給与が減額されたとして、追加申立てを行った。

(2) 賃金制度

① 賃金

ア 会社は、就業規則を改正し、賃金規定により職能給を導入した。

イ 月例賃金は、本人給、職能給、調整給の基本給と家族手当、通勤手当の各手当である基準内賃金及び時間外勤務手当、休日勤務手当などの基準外賃金により構成されている。

ウ 本人給は、年齢給及び勤続給であり、毎年10月1日現在における従業員各人の満年齢及び勤続給に応じて支給される。

エ 職能給は、従業員各人の職務遂行能力を評価し支給される。

(乙24の1、乙45、Y1尋問p21)

② 昇給・降格

ア 定期昇給は、原則、年1回、1月に本人給部分について行われる。

ただし、会社の業績により行われなことがある。

イ 習熟昇給は、職能給について行われ、従業員各人の職能等級ごとの人事考課の結果に基づき行われる。

ウ 職能給の査定は、1月と7月の年2回行われ、査定は人事考課規程に基づき実施される。

エ 職務遂行上の発揮能力が現在の等級・号数に適切でない者は下位の等級、号数に移動(降給、降格)するとされている。(乙24の1)

(3) 人事考課制度

① 概要(評価項目)

人事考課は、人事考課規定により実施され、その結果は、昇給・昇格、賞与に直接反映される。(乙24の1)

② 対象時期

対象期間は1年間として、上期は、1月1日から7月31日まで、下期は、8月1日から12月31日までとされている。(乙24の1)

③ 考課成績(評価ランク)

人事考課は、各項目ごとに示された着眼点と対象者の行動実績を比較して次のように考課し、部門間や考課者によって著しい偏向が出た場合には調整を行うとされている。

S=非常に優れている A=やや優れている B=普通

C=やや劣る D=非常に劣る

(乙24の1)

④ 人事考課の運用

ア 人事考課の流れは、概ね次のとおりである。

(ア) 一次考課は、考課対象者の直属の上司である所長と取締役が行う。

(イ) 二次考課は、取締役会(役員会)で行う。

(ウ) 人事考課は、本社及び各営業所において、個人面接の上、人事考課表、評価基準書など査定に用いる資料の説明を行い、被面接者から会社に対する要望、進言等の聞き取りを行う。

イ 考課者

(ア) 一次考課

本社は、Y 3 と Y 5 である。東営業所は、Y 3 と営業所長である。山口営業所は、Y 1 4 である。美祢営業所は、Y 6 である。

(イ) 二次考課

- i 取締役会で行われ、各営業所の所長を含む役員が出席して行う。
- ii 役員会で決定された考課結果（等級・号の決定を含む。）について、最終決定者である社長が承認するという形で行われている。

（Y 1 尋問 p 3 3 ～ 3 4）

ウ 人事考課の結果は、個人面接の上、説明を行う。

エ その他

人事考課上の主な留意点は、次のとおりである。

(ア) 考課者は、人事考課システムが重要な制度であることから、公平公正な考課となるように努める。

(イ) 被考課者の育成を図るものであり、批判的な考課とならないように留意する。

(ウ) 会社は、1 8 年 2 月以降、評価に関する管理者研修を開催し、社長及び役員幹部が出席している。（乙 2 4 の 1、乙 4 5）

(4) 給与の査定実態

① 職能給の導入

ア 会社は、職能給を円滑に導入するため、従業員に不利益がないよう調整を行い、その実施時期も 1 8 年 1 月からとした。

このため、会社は、1 7 年 1 1 月頃から個人面談を行い、人事考課に基づく給与に移行するとして明細書式の変更などについて説明を行った。

（乙 2 4 の 1、乙 5 7 の 2 の 1 ～ 3、Y 1 尋問 p 1 8）

イ 会社は、職能給に移行するための調整として 1 7 年 1 2 月分給与をそれぞれ昇給させた。

（乙 5 6 の 1 の 1 ～ 3、乙 5 6 の 2 の 1 ～ 3、乙 6 7 の 1 ～ 3、乙 6 8 の 1 ～ 3、Y 1 尋問 p 4 5 ～ 4 6）

② 1 8 年 1 月分給与

ア X 2 について

(ア) 1 8 年 1 月分給与は、新しい給与制度に円滑に移行するに当たり不利益がないよう、1 7 年 1 2 月分給与と同額の 3 0 万 9 2 0 円とされ、職能給表 3 等級 9 4 号と査定された。（乙 5 6 の 2 の 1、乙 5 7 の 2 の 1、乙 6 9、Y 1 尋問 P 2 1）

(イ) しかし、1 8 年 8 月分給与支給明細には、基本給 291, 920 円、家族手当 5, 000 円、通勤手当 4, 000 円の支給合計 300, 920 円と記載されており、職能給の明細表示はされていない。（甲 5 0 の 2）

(ウ) その後、1 8 年 1 0 月分給与支給明細において、年齢給 142, 140 円、勤続給 6, 780 円、職能給 143, 000 円、家族手当 5, 000 円、通勤手当 4, 000 円、支給合

計300,920円と記載され、職能給が明細表示された。(甲50の3)

イ X3について

上記アと同様な考えで、18年1月分給与は、17年12月分給与と同額の28万2820円とされ、職能給表4等級33号と査定された。
(乙56の2の2、乙57の2の2、乙69)

ウ X4について

上記アと同様な考えで、18年1月分給与は、17年12月分給与と同額の21万4460円とされ、職能給表2等級55号と査定された。
(乙56の2の3、乙57の1の3、乙69)

エ 他の従業員(W、S及びG)についても、同様に18年1月分給与の査定が行われた。(乙66の1～3、乙67の1～3)

③ 19年1月分給与

ア X2について

(ア) X2は、18年8月から美祢営業所の営業支援を行っているが、本社の配属先は耐压試験場であり、このため本社の統括であるY3(営業部長兼務)が給与の査定を行った。18年7月と12月に個人面談を実施し、人事考課表、営業・配送評価基準書などを用いて二次考課を行い、19年2月初旬に職能給表に当てはめて3等級79号と決定した。

(乙42の1～2、乙47、乙69、乙72、乙70の1、乙71の1)

(イ) X2の人事考課表は、職能資格のⅢ・Ⅳ級用が用いられ、一次考課と二次考課は同評価の評価点65、標語区分はDで、特に努力を要すると評価された。また、総合所見として、i 生産の向上に対する工夫がない ii 日報の書き方が乱雑で人に見てもらおうような気持ちを持って記入して欲しい。iii レベルアップをしようとする意識がない。iv 人の意見を素直に聞くことと記載された。(乙70の1)

(ウ) 営業・配送評価基準書は、1等級から5等級に区分され、各等級毎に知識・人格、判断力、折衝力、企画力、指導力の各欄に区分され、各欄には2つから14つ程度の着眼点(レ点を行う項目が記載されている。)があり、評価者が出来ていないと評価したところにレ点を行う。X2の「評価基準書」は、1等級から3等級までの知識・人格、企画力、指導力の各欄の着眼点の多くについて、レ点が記された。(甲56別紙1、乙71の1)

(エ) X2の19年1月分給与は、286,420円で、職能給が15,000円減額され、本人給が500円増加したが、支給額は14,500円の減額となった。(甲26の1、乙57の2の1、乙58の2の1、乙58の1の1)

(オ) 査定は、美祢営業所での仕事が多いとして、Y3は、Y6と協議の上、査定を行っているが、査定結果は、本社管轄であるY3が、個人面接を行い言渡しているが、この際に「また頑張るよう。」に申し渡している。(Y1尋問p52)

(カ) X2は、18年8月まで本社の耐压試験場での内勤であることから、本来、

査定には、工場架設評価基準書が用いられるところであるが、会社は、X2の給与体系はプロパンの営業部長をしたときと同じ扱いであり、彼の営業姿勢がよくないこともあり、少し時間待ちという扱いであるとの理由で、営業・配送評価基準書を用いて査定を行った。(Y1尋問p28)

イ X3について

- (ア) X3の直接の上司は、美祢営業所長のY6である。
- (イ) Y6は、18年7月及び12月に個人面談を実施し、人事考課表、営業・配送評価基準書などを用いて査定を行っている。
- (ウ) 査定は、二次考課を経て、19年2月初旬に職能給表に当てはめられ4等級25号と決定された。
(乙69、乙70の2、乙71の2、乙72、Y6尋問p24～25)
- (エ) X3の19年1月分の給与は、273,720円で、職能給が9,600円減額され、本人給が500円増加したが、支給額は9,100円の減額となった。
(甲26の2、乙57の2の2、乙58の1の2、乙58の2の2)
- (オ) X3の「人事考課表」は、職能資格のⅢ・Ⅳ級用が用いられ、一次考課と二次考課は同評価の評価点64、標語区分はDで、特に努力を要すると評価された。また、総合所見として、i 努力はするが、仕事の優先順位を考えると ii 行動も機敏さをつけること iii 営業努力をもっとすること、考えることと記載され、また目標設定欄には、要約すると「みんなを引っ張っていく様な行動と発言をして欲しい」と記載された。(乙70の2)
- (カ) X3の「営業・配送評価基準書」は、1等級から4等級までの知識・人格、企画力、指導力の各欄の各項目の多くにレ点が生じているが、これはX3自身が出来ていると評価したところにレ点を記したものである。(乙71の2、甲57別紙2、X3尋問p19)
- (キ) Y6は、19年1月分給与の査定に18年1月分給与の査定時にX3自身がレ点を記した営業・配送評価基準書を用いて査定を行った。(乙71、Y6尋問p22)
- (ク) Y6は、X3以外の従業員についても、同様に18年1月分給与の査定時に作成された「評価基準書」を用いて、19年1月分給与の査定を行った。
(甲57別紙の2、乙64の1、乙71の4、X3尋問p8、19、会社最終陳述書)
- (ケ) Y6は、18年からX3を含む美祢営業所の従業員の給与査定を行い、それ以前は給与に等級はなかった。また「X3は、簡単なクレーム処理ができない、簡単なクレーム処理に時間がかかりすぎる。」と評価するが、具体的な査定手続きについては、「評価基準シート、ABCDと言うよく出来るとかよく出来てないと記入する評価表」などと述べ、査定手続きに関して、十分な疎明を行わなかった。(甲の57の別紙2、Y6尋問p22～25)

ウ X4について

- (ア) X4の直接の上司は、山口営業所長のY14である。

- (イ) 会社は、18年7月及び12月の2回の個人面談を実施し、人事考課表、営業・配送評価基準書などを用いて二次考課を行い、19年2月初旬に職能給表に当てはめて2等級41号と決定した。(乙69、乙70の3、乙71の3、乙72、Y1尋問p34、Y6尋問p19)
- (ウ) X4の19年1月分給与は、206,020円で、職能給が9,800円減額され、本人給が1,360円増加したが、支給額は8,440円の減額となった。(甲26の3、乙57の2の3、乙58の1の3、乙58の2の3)
- (エ) X4の「人事考課表」は、職能資格のI・II級用が用いられ、一次考課と二次考課は同評価であり、前期の定期評価は66点で標語区分はCで、努力を要するとされ、後期の定期評価は評点62点で標語区分はDで、特に努力を要すると評価された。また、総合所見として、i 再三指導している業務日報を遅延なく正確に提出してください。ii 業務に対する改善提案・工夫を積極的に行い、成果向上の努力を行ってください。iii 社員と同じ服装を着用し清潔感のある服装をして下さい。iv 必要に応じて伝票記入、発行などの事務的処理も行ってくださいと記載された。X4の人事考課表には、目標達成の評価ポイント(着眼点)はない。(乙70の3)
- (オ) X4の「営業・配送評価基準書」は、1等級から2等級の知識・人格、企画力、指導力の各欄の各項目の多くに出来ていないところと評価されたレ点 が記された。(甲58別紙2、乙59、乙71の3)
- (カ) 査定に用いられた営業・配送評価基準書のレ点は、今の担当部署に直接関わらない項目についても行われている。会社は、この点について「今の担当部署だけではなく、今後、X4にクリアーして欲しい所にもレ点を行っている。他の部署についても、こなせるようにならなければいけない。このため、商品の在庫管理、高圧ガス販売1種及び2種等にもレ点を行った。」と述べているが、一般的に、当該担当以外の評価項目についてまで評価が行われることはない。(甲58別紙2、乙59)

④ 給与の査定方法

- ア 会社が査定の際に参考にするとして提出した「人事制度運用の手引き」には、等級はI級からVI級までの6等級、各等級に対応する適合役職として一般、主任、係長、課長、部長の各役職が記されている。等級資格は役職に就く上での重要な参考要素ともなるものであるとされ、また、等級別の人事考課表には、職能資格等級に対応するI・II級用、III・IV級用及びV・VI級用の3種類があると記されている。
- イ 組合員であるX2、X3及びX4の「人事考課表」について見ると、上記(4)の③認定のとおりであるが、前期及び後期のそれぞれの評価において、各評価要素全ての評価ポイント(着眼点)について、概ねC(やや劣る)あるいはD(非常に劣る)評価とされている。一方、他の従業員Wは、各評価要素の評価ポイントで「部下の育成」及び「リーダーシップ」を除き全てA評価であり、標語はAと評価され、従業員Sは、評価要素の各評価ポイントでB～D間のば

らつきがあり、評価要素の一部がC評価であるが、標語はBと評価とされている。また従業員Gは、評価要素の評価ポイントは、整理整頓及び商品知識を除き全てA評価であり、標語はAと評価されている。この3名は、いずれもAあるいはBの評価であるが、評価ポイントの評価が、評価要素間で分かれた場合や近接した場合には上位のランクでの評価がなされ、また離れている場合には中位のランクでの評価がなされ、またばらつきがある場合には上位のランクでの評価とされている。(乙70の1～6)

ウ 会社は、18年7月及び12月に作成したとするX2、X3、X4及び従業員(W、S、G)6名の等級別の人事考課表を提出しているが、X2ら6名が、それぞれどの職能資格等級に該当しているのか明らかにしていない。(乙70の1～6、乙72)

エ また、会社は、査定資料として、営業・配送評価基準書、営業・管理事務評価基準書、工場・仮設評価基準書の3種類の評価基準書を提出しているが、各基準書が、評価上どのように用いられるのか、また、等級別の人事考課表との関連性について明らかにしていない。(乙70の1～6、乙71の1～6)

オ 会社は、査定資料として、業務日報、営業月報、業務調査書その他従業員から提出されるもの全てを用いると述べているが、評価上の関連性やその基準を具体的に明らかにしていない。(乙26の1枚目、乙26の2枚目、乙43、乙44の1～6、乙45、Y1尋問p23、33)

(5) 査定の結果

① 会社は、従業員37人分の等級一覧表を証拠提出している。これによると、前年に等級決定のない1人を除き、36人中で、等級・号数が下がった者は、組合員3人と非組合員(B)1名の計4名であり、等級等に変更のなかった者は、非組合員の6名であり、その他従業員26名は等級等が上がっている。(乙47、乙50、Y1尋問p32)

② 会社は、新しい給与体系の導入に当たって、これまでに個人面談を5回程度実施し、この時に「頑張らなければ下がることもある。」と言った。(Y1尋問p28～30)

(6) 勤務態度等について

19年1月分給与の査定対象期間は、前年の1月から12月までの間である。X2、X3及びX4の勤務態度・勤務実績については、前記第2の4の(2)の③認定のとおりである。

(7) 売上目標(営業月報)

① 会社は、16年9月頃に従業員に対して、営業月報を直属の上司に翌月の5日までに提出するように求めている。(乙48の1～3)

② 証拠提出された回覧(乙48の2)では、営業月報は、本社では、会社組織図上の部長職以上の者が提出することとされている。

また、証拠提出された19年4月及び5月分の「営業月報」では、今月の目標、先月の目標、先月の実績、先月の達成率、販売物件、今月の販売方針、先月の報告、予定物件、特記事項などを記載するようになっており、翌月の3日

までに提出するよう求められている。(甲45の2~4、乙49)

売上目標の設定は、会社が期待する額でもあるが、本人が営業活動をして行く中で、自分で考えて目標額を設定するとしている。また、当該月に大きな販売予定物件があった場合には、目標額も上げて設定する。Y1社長は、各営業所においては、「各担当者にも営業月報の提出を求めている。」と証言した。(乙50、Y1尋問p35)

- ③ 美称営業所長のY6は、「営業所全体の売上目標は設定するが、個人の営業目標額が足りないからといって、担当者に目標額をあげるよう。」に指示は行っていない。あくまでも、「個人目標額であり、自分の目標として、自分で考え、今までの実績と大体このぐらい上がるやろう、そういうのを把握した上で自分の目標を出すということを重視する。」と証言した。(Y6尋問p41、44)
- ④ X2は、19年4月の営業月報で、「今月の目標」を「200万円」と記載したが、これは、Y6がX2に退職したY9の目標としていた「目標200万円」を指示していたものである。会社は、X2の「今月の目標、200万円」を見て、「まともに営業活動を行う姿勢ではない。」と評価し、4月分の営業月報の再提出を求め、併せて4月分の「目標額」についても「会社設定460万円」と指示した。(甲45の1~4、乙49、乙50、X2尋問p25~28)
- ⑤ Y1は、目標額の設定について、個人面接時に「受け取る給料と売上、自分の稼ぎを考えるように面接者が説明している。」と証言した。
(甲45の2~4、乙49、X2尋問p51、Y1尋問p30~31)

(8) 勤務実績の評価方法

会社は、次のように勤務実績を評価した。

- ① 業務日報の売上欄に記載された売上に基づいて、売上実績を評価し、業務日報が提出されない場合や売上欄に記載がない場合には、「売上額0」と評価した。
(乙29の1~7)
- ② 14年以降の業務日報に記載された売上額により個人別年度売上表を19年1月頃に作成した。(乙29の1~7、乙62)
- ③ 個人別年度売上表の作成に当たって、16年9月以前は業務日報を残していないとして、Y6が作成したパソコンデータに基づき整理した。
(乙29の1~7、乙62)
- ④ 会社は、16年10月から18年9月の間の販売実績が正しいことを立証するとして、従業員7人(W、K、S、G、X2、X3、X4)の業務日報を証拠提出しているが、資料が膨大になるとして、各月の末日のみの業務日報とした。(乙51の1の1~乙52の7の12)
- ⑤ しかし、正確な売上の把握は、あえて業務日報によらずとも、事務員の処理する売上傳票から正確な売上の把握が可能である。なお、業務日報の未提出や記載不備は、業務日報の重要性に対する認識面から評価されるべきものである。
(乙51の1の1~乙52の7の12)
- ⑥ X4は、「リース部門の売上傳票は、事務員が処理を行い、自分にはその伝票は回ってこない。」と証言しているが、業務日報に売上を記載することは、事務

員に確認を行ったり、リース価格表を参考にすれば難しいことではない。(甲60、X4尋問p4、19.4.2付会社説明書N03別紙リース価格表)

6 X3に対する「戒告書」及び組合が言う「職場八分」並びにX2に対する「注意書」が、嫌がらせであり、支配介入にあたるか否か。(争点3)

(1) X3に対する「戒告書」等

① 所長代理の否認(組合ビラN042)

18年5月22日、X3は、美称営業所において「所長と言えども権限なし」、「所長代理はただの名称」などと記載された組合ビラN042を配布した。所長代理のY7は、配布された同組合ビラの「所長代理はただの名称」との記述部分に関して、X3に「記載された所長代理とは、自分のことであるのか。所長代理を辞めたらいいのか。どういうことであるのか。」と事実関係の確認を求めた。X3は、「Y7が、自分でそのように思うのであれば、そうだろう。自分で決めたらいいのでは。」と言った。Y7は、自分だけでは解決できないとして、所長のY6に相談した。(甲9、甲22の1、X3尋問p2、Y7尋問p3～5)

② 営業会議の開催

ア 所長のY6は、翌23日の昼過ぎから、所員を全員集めて営業会議を開催した。この会議において、(ア) 配布された組合ビラに関してX3がY7代理を所長代理として認めていない (イ) 所長代理を認めないようでは、職場秩序が保てなくなり、営業所の運営に支障が生じる (ウ) また、組合活動などにも話が及び、Y7は、X3に対して、「従業員X3か組合員X3かどっちかに決めてくれ。組合員X3というならそれなりの覚悟を決めてくれ、ひとりで寂しくなるぞ。」などと言った。この会議は、午後4時頃に終了した。

(甲9、甲22の1、X3尋問p2、Y6尋問p10～11、32)

イ 同日、組合は、Y6所長に対して、「労働組合への不当な介入について」と題する書面を送付し、翌24日に、Y6に対して団交の申し入れを行った。その書面には、「組合ビラN042の記載内容について、Y6の指示の下、勤務時間中に全所員を集めて、X3の組合活動を詰問した。こうした言動等は、貴職の職務権限の範囲、不当労働行為についての認識の欠如が一因である」と記されていた。

更に、会社の組合ビラの配布を禁止するとの発言やY2が、東営業所において組合ビラを取り上げるなどの組合活動を妨害したとして、会社に団交の申込みを行った。(甲22の2～4)

ウ 会社は、5月26日、組合に対して「会社業務への不当な介入について」と題する書面を送付した。その書面には、(ア) 「組合ビラN042」の記載内容は、会社の組織運営に対する誤った不当な介入であり看過できないこと (イ) Y7には、当然、所長代理としての権限があること (ウ) 所長が所長代理に対し、一定の権限を与えることは何ら職務怠慢ではないこと (エ) このような一連の発言等を行ったX3に対して、それが誤りであることを指摘したこと (オ) 所長代理の指示には従うように指導したことは適正かつ当然の職務行為であることが記されていた。(甲18、Y6尋問p10)

③ X 3に対する戒告書

ア 5月27日、Y 6所長は、X 3に対して、上記の一連の言動等は、職場の秩序を乱す行為で注意を受けるのは当然であり、営業所の方針等を妨害し、協調性に欠ける行為であり、業務運営に支障が生じることを回避するためであるとして、戒告書を渡した。(甲7、Y 6尋問p 8、Y 1尋問p 48)

イ 5月29日、会社は、組合に対して「当社施設内における文書配布等について」と題する書面を送付した。その内容は、本社・各営業所等の敷地内及び建物内における組合が文書配布その他宣伝活動は就業時間の内外を問わず施設管理権に基づき禁止するなどというものである。(甲16)

④ 組合ビラN042に関連して

ア 組合は、会社の就業規則には、役職に関する規定がなく、組合はこのことを指摘している。(申立書、甲22の1、5、乙24の1、Y 6尋問p 27～28)

イ X 3は、「以前、所長代理という肩書きをもらっていた。」と言っているが、会社は、X 3の所長代理を美祿営業所から本社に配属になった9年11月頃に解任している。(乙60、X 3尋問p 11)

ウ Y 7の権限等

(ア) 16年7月、Y 6所長から所長代理を言い渡され、辞令も交付された。(Y 7尋問p 1、9)

(イ) X 3は、所長の権限について「あると言えばある。」と言っているが、所長代理権限については触れていない。(X 3尋問p 12)

(ウ) 所長代理の仕事は、会議の主催や営業所内での展示会の発案、営業所の売上目標の設定などY 6所長を補佐し、所内の「和」いわゆる所内をまとめることなどである。(Y 7尋問p 10)

⑤ いわゆる「職場八分」について

ア 所長のY 6は、上記(1)の②のとおり、午後2時以降から5時頃まで2時間以上にわたって職場内で営業会議を行った。

イ その翌日からX 3は、いわゆる「職場八分」といった状態に置かれたと言っているが、X 3の言う「職場八分」とは、次のような職場の状態である。

(ア) 朝、同僚に挨拶しても返事がない。仕事の段取りについても、所長からの説明はあるが、所長以外は誰も声を掛けてくれず、黒板の記載事項を見て決めていた。

(イ) X 3は、会社の業務指示により、概ね午後5時頃の定時に退社していたが、これまでは事務員が「5時です。」と声を掛けていたが、会議の翌日から一切なくなった。

(ウ) X 3は、職場の雰囲気から「自分からは極力声をかけないよう。」、また同僚の「今は声をかけてくれるな。」といった目線を感じて、しばらくは口も聞かない状態が続いたが、しばらくすると仕事に支障がでてきたとして、3週間程度でこの職場の状態は解消し、X 3は所内での飲み会、ボーリング大会、焼肉といった行事に参加している。(X 3尋問p 20～21、Y 6尋問

p 1 2)

ウ Y 6 所長は、X 3 のいわゆる「職場八分」について、「そのように言われて驚いている。一切考えたことはない。」と証言した。

(Y 6 尋問 p 1 1)

(2) X 2 に対する「注意書」等について

- ① 17年11月7日午後4時頃、Y 2 は、X 2 が構内で作業していた際、ヘルメットを着用していなかったとして、「ヘルメットを着用するように」との注意を行った。会社は、この際のX 2 のY 2 に対する言動等は協調性に著しく欠けるものであり、就業規則の「正当な理由なく会社や上長に反抗し、命令を守らなかったとき」に該当するとして、「今後このような行為をしないよう、ここに戒告する。」との戒告書を渡した。(甲6)
- ② 18年7月以降、Y 3 は、X 2 の朝のミーティング時の態度が「肘をつき、のけぞってとても人の話を聞くようなものではない。」として、Y 3 やY 4 らが注意をした。(乙50、Y 1 尋問 p 1 3)
- ③ 18年8月8日、会社は、X 2 に就業時間であるミーティング時の態度が、「人の話をとても聞こうとするものではなく」、また注意後も「反抗的で上司に対するものではない。」として、注意書を渡した。
(甲8、乙36の1～3、乙50、Y 1 尋問 p 1 3)
- ④ X 2 は、朝のミーティング時に、Y 3 が「X 2 のミーティング時の態度について」注意を行った際に、理由なく注意を受けたとして、就業時間の確認を求めた。(申立書)
- ⑤ 翌9日、会社は、開始時刻を確認するとして、「ミーティングは、午前8時から行う。」と発表した。(19.4.2付会社釈明書N03)

第3 争点

本件に係る救済申立事項は、追加申立てを含めて7項目と多岐にわたるが、19年5月10日開催の第2回委員調査において、労使双方の合意に基づき、本件審査に係る争点を、下記の3点とした。

- 1 会社が命じたX 2 に対する18年8月11日付けの異動（営業支援）が、同人への不利益取扱いにあたるか否か。(争点1)
- 2 会社が行ったX 2、X 3 及びX 4 に対する17年夏季と冬季及び18年夏季と冬季の賞与並びに19年1月分給与の減額が、同人らへの不利益取扱いにあたるか否か。(争点2)
- 3 会社が行ったX 3 に対する戒告（18年5月27日付け「戒告書」）及び組合が言う「職場八分」並びにX 2 に対する注意（18年8月8日付け「注意書」）が、組合ビラの配布に対する嫌がらせであり、労働組合に対する支配介入にあたるか否か。(争点3)

第4 当事者の主張

- 1 X 2 に対する異動（営業支援）(争点1)

(1) 組合の主張

- ① 会社は、18年8月11日付けでX2に対して、美祢営業所の「営業支援」と称する異動を命じているが、その勤務実態は、同所への「転勤」である。
- ② 会社は、本件営業支援は、臨時的な応援で部署も変わっていないと主張するが、会社が求人募集を行ったという「ハローワーク美祢」というものは存在しないし、美祢市を管轄する「ハローワーク小野田」には会社からの求人募集はなされていない。

本来であれば、資格を有する本社の営業グループのY8ないしは山口営業所のY10が適任である。

しかし、会社は、あえて高圧ガス一種販売資格のないX2に営業支援を命じ、本社のY8は、引き続き営業部に配属の上、耐圧試験の業務を兼務させ、山口営業所のY10は、本社の営業グループに異動させた。

また、会社は、組合員の異動に際しては組合とも話し合うと約束したが、このことを一方的に破棄する。

- ③ 結局のところ、X2の異動は、組合活動(組合ビラの配布、就労時間の厳守要請)に対する報復として命じられたものであり、この異動により、X2は、本社での組合活動を全く封じられてしまった。

(2) 会社の主張

- ① 会社は、X2に18年8月17日から美祢営業所における営業支援を命じているが、この営業支援は、転勤ではなく営業上の業務支援(応援)である。美祢営業所の従業員のY9が、18年7月末で急に退職したため、この営業の補充として、在職20数年のベテランのX2に営業支援を命じたものである。

ア 勤務内容は、毎朝、一旦本社に午前8時前までに出勤し、朝礼に参加するが、美祢営業所に当日搬送する高圧ガス等の積込み等の作業を行い、会社の車で美祢営業所まで移動するというものである。美祢営業所での仕事を終えて、遅くとも午後5時頃までには本社に戻ってくるというものである。美祢営業所には会社の車で走っている。これまでにX2個人から苦情や相談等は受けていない。

イ 人選に当たっては、山口営業所に勤務するY10は、プロパンの営業を行いたいとの本人希望やプロパン部長のY16から「Y10にはプロパンの営業をさせたい」との報告があり、会社はY10にはそうした技量を身につけさせたいとして、本社の営業グループに異動を行った。また、Y8は、耐圧検査の要領もある程度身につけており、また彼はユーザー動向に詳しいので、本社での営業を行いながら、耐圧検査の作業が忙しい時にはこれを兼任させることとした。

ウ 欠員の補充をハローワークに募集を行っていたが、入社希望の問い合わせはあるが、なかなか採用するまでには至っていない。

- ② 会社の就業規則には、「会社は業務の都合により、従業員に業務の場所もしくは業務の内容の変更、出向、転籍等の異動を命ずることがある。」と定められている。

従業員は、社会通念上正当と認められる理由のない限りこれを拒むことはできないのであり、X2は正当な理由のないことを自覚し、営業支援を行っているものである。

- ③ 以上のように、X2には特段の不利益はなく、本件営業支援は、労働者として当然に受忍すべきものである。

2 X2、X3及びX4に対する賞与及び給与の減額（争点2）

(1) 組合の主張

① 賞与について

ア 賞与の支給等

(ア) X2、X3及びX4の賞与は、組合結成以前はそれぞれ32万円、22万円及び15万円と概ね一定であった。しかし、15年11月のX1解雇訴訟での証言及び16年4月の組合結成を機に大きく減額支給されている。

(イ) 会社は、賃金規程（賞与）の規定に基づき、会社の業績及び従業員の勤務成績（業績を含む）を勘案して、評価基準シート及び営業・配送評価基準書に基づく査定により支給すると主張するが、証拠提出された査定結果は、16年冬季賞与が、評価基準シートによるものであり、17年夏季ないし18年冬季賞与は、人事考課表・（賞与）によるものであり、営業・配送評価基準書による評価はなされていない。

(ロ) 会社は、給与及び賞与の査定資料である営業・配送評価基準書や工場・仮設評価基準書を事前に組合に提示せず、人事考課表・（賞与）は、会社の業績に関係なく賞与の額が決定されている。

会社は、業績の検討を行わず、17年冬季賞与の査定資料は、Y3が一人で作成するなど、賃金規程及び人事考課規程とはほど遠いものであり全くその合理性や客観性がない。

Y6は、「個人別年度売上表」を使用して査定したと証言するが、「個人別年度売上表」の作成は、19年1月であり、また評価基準シート及び人事考課表・（賞与）に関する賞与の査定手続きを承知していない。

(エ) 結局のところ、社長が賞与の金額を決めているのである。

イ 賞与の査定

(ア) 会社は、16年夏季賞与ないし18年夏季賞与の査定結果の原本及び全期の査定結果を提出していない。また、賞与一覧表、業務日報、給与等級一覧表及び個人別年度売上などにおいてイニシャルを用い一貫性や関連性なく意図的に作為している。

(イ) 人事考課表・（賞与）は、本件事件審査に証拠として提出することを目的に作成されたものであり、Y1は「評価基準シート及び人事考課表・（賞与）は、今年6月にY3が作成した。」を否定していない。

ウ 賞与の減額

(ア) X2について

- i 17年夏季賞与ないし18年夏季賞与までの対象期間において、耐圧試験場で工業用ポンベの耐圧検査を行い、売上が発生しない部署での勤務で

ある。本社では、売上の発生する営業部と売上げの発生しない業務部、経理・総務部に分かれている。

- ii 本社では、Y 2らが、組合ビラを配布した後に色々と俗に言う「ナンクセ」をつけて、賞与減額の理由としている。

17年7月5日、X 2は、突如として朝礼での態度を減額理由とされた。しかし、朝礼は、始業前の自主参加であり、X 2の出席を拒否すれば済むことである。

次に、会社は、始業前に行われる営業部署の打合せであるミーティングに、X 2のみに出席するように要請し、(Y 5ほか業務部では誰も参加しない。) 直属の上司であるY 5が、密かに写真撮影して証拠提出するなど、意図的かつ悪質な行為である。

X 2は、会社が執拗に粗捜しをするも、業務上では何ら立証できないほど、誠実かつ確実に業務を全うしている。

- iii 会社は、X 2に「戒告書」や「注意書」を出して態度が悪いと減額の理由にする。しかし、X 3は、18年5月27日付で「戒告書」を出されたが、18年夏季賞与は、前期より4万円増額されている。

- iv 会社は、組合活動をするX 2を売上の発生しない部署に異動させ、「売上実績は自身の給与額も生み出していないほど貢献度は低い。」と酷評している。

- v X 2は、18年8月17日から営業支援により美祢営業所で勤務しているが、Y 6の「前任者であるY 9の売上200万円を維持して欲しい」との要請に応え、その業務を全うしている。にもかかわらず、X 2の18年冬季賞与は、9万円であった。

- vi 16年8月夏季賞与は18万円であったが、16年山労委(不)第1号事件の救済命令「前年と同じ査定基準により支給すべき金額を再計算の上、差額を支払え。」により、会社は、前期賞与32万円と同額となるように14万円の差額を支払っている。しかし、会社は、基本的な査定方法は変わっていないとして、依然として賞与の減額に及んでいる。

- vii 以上のことから、X 2は組合員であること以外に賞与を減額される理由はない。

(イ) X 3について

- i X 3は、美祢営業所でリース部門を担当している。当所には、商品の販売部門とリース部門とがあり、商品の販売部門は、工業用ガスとプロパンガスの販売を担当している。リース部門担当のX 3は、業務日報に正確な売上を記入できないが、Y 6の指示に従い分かる範囲で記入している。

- ii リース部門の売上は、17年3月末で建設機械のリースが廃止され、同年5月には、リース担当の従業員1名が退職したことでやや落ちたが、18年後期からは伸びている。X 3の売上が、Y 7やY 9より劣ることはない。X 3の実績が「他の従業員より落ちる」との評価は失当であり、「将来勤務成績が上がってくることを期待できない。」とは、悪意に満ちたもので

ある。

iii 以上のことから、X 3は組合員であること以外に賞与を減額される理由はない。

(ウ) X 4について

i 業務日報の不提出について

山口営業所における業務日報の提出は、16年10月からである。X 4は、17年1月以降はすべての業務日報を提出している。業務日報の不提出が減額の理由ではない。

ii 業務日報の売上について

ア 業務日報に売上を記入していないのは、会社から明確な指導がなかったからである。売上以外の業務上必要な事項は記入している。

イ 会社は、19年5月21日に初めて業務日報の売上の記入方法を説明した。

ウ X 4が、他の従業員より売上金額が劣ることもない。

iii X 4の交通事故について

ア X 4は、交通事故を起こしたことに関係なく賞与を減額されている。

X 4以外の従業員で交通事故を理由として賞与を減額された者はいない。すなわち、会社は、交通事故を賞与査定の対象としていない。

また、X 4は、営業・配送評価基準書(甲58の別紙2)により、「交通ルールを守り安全運転を心掛けている。」と評価されている。

イ 人事考課表・(賞与)の考課点の記載のない従業員Dは、10万円の賞与が支給されている。X 4は遅刻、早退、欠勤なしにまじめに就労しているが、賞与は5万円である。

(エ) 以上のことから、X 4には組合員であること以外に賞与を減額される理由はない。

② 給与について

ア 会社は、16年11月1日、組合員の賃金を引き下げるため就業規則を全面的に変更して、賃金規程及び人事考課規程を新設した。

イ 給与等級一覧表(乙47)によると、組合員3人のみが賃金を下げられている。

Y 1は、賞与と昇給に係る査定を混合し、曖昧に二転三転し、取締役会や所長会議で実施するとも言っている。

ウ しかし、会社が本件給与の減額を人事考課によると主張するので、人事考課規程を見てみると、第7条(効果の活用)では、定期昇給、習熟昇給、賞与に直接反映されるとあるのみで、給与の減額は人事考課規程の対象ではない。しかし、会社は、人事考課規程に規定される査定結果を証拠提出していない。

エ 賃金規程第20条「職務遂行上の発揮能力が現在の等級・号数に適切でない者は、下位の等級・号数に異動させる。」とあるので、以下に検証する。

(イ) 職能給表及び職能資格定義表の書面は存在するが、そこに記された「該当職位(初級係員、中級係員、主任、係長、課長など)」の職制及び役職手当は存しない。X 3の上司とするY 7は、X 3より下の3等級(乙63の1)であり、

会社の等級に合理性はない。

- (イ) X 2、X 3及びX 4は、1 8年1月分給与からそれぞれの給料額に応じて、3等級9 4号、4等級3 3号及び2等級5 5号に等級格付けされたが、1 9年1月分給与から各人とも、それぞれ号数を下げられ減額された。しかし、組合員3人は、1 8年の1年間これまでと同じ業務に携わり、支障なくその業務を行っている。
- (ウ) 会社が、組合員と比較して証拠提出する業務日報、業務調査票等は、商品販売担当者のそれであり、組合員3人とは担当業務が異なる。そのことが減給の理由となるものでもない。
- (エ) X 2、X 3及びX 4は、組合員であること以外に賃金を下げられる謂われはない。

(2) 会社の主張

① 賞与について

ア 賞与の支給について、会社は、次のような考え方で運用実施している。

- (ア) 賃金規程(賞与)の規定により、賞与は、毎月8及び1 2月に会社の業績、従業員の勤務成績(業績を含む)を勘案し、在籍者のみに支給している。但し、勤務成績(業績を含む)によっては、賞与を支給しないこともある。

会社は、以前から、上記のような基本的な考え方で支給している。

- (イ) 賞与の査定については、1 4年1 0月頃に作成した査定表(評価基準シート)(乙25)に基づき客観的な運用を心掛け実施しており、更に、改定した営業・配送評価基準書(乙26)により、1 6年1 1月から実施している。
- (ウ) そして、その具体的な運用の結果は、賞与一覧表(乙27)のとおりであって、X 2らのみが査定が下がっているとか、低いという訳ではない。

賞与の査定により、X 2、X 3、X 4以外にも低い従業員がいる。例えば、従業員C、D、F及びL氏などである。

イ X 2について

- (ア) 1 7年7月頃、朝礼の際にY 3が、社員・全員で行う号令や挨拶において、3～4ヵ月位前からX 2のみが従わず声を出していなかったため改めて注意した。

また、X 2は、その後も会社の注意を無視し、不機嫌な面持ちで下を向いたままであった。

- (イ) 7月1 0日頃、就業中のX 2が、ヘルメットを頭にのせたままで、あご紐も締めないまま作業をしていた。Y 2が、それを見つけたので、その場で注意した。1 2日にも、X 2が、ヘルメット着用の際、あご紐を締めていないので、朝礼で改めてY 3が注意した。
- (ウ) また、X 2は、提出された業務日報から判断すると、売上実績は自身の給与額も生み出していないほど貢献度は低い。日常勤務態度も改善されていない。
- (エ) 1 2月2 0日頃、朝礼の際、X 2はガムを噛んでいた。また、号令に際しても発声を行わず、下を向いたままできわめて態度がよくない。翌年1月5

日、今年の初の朝礼で、Y 1 らが今年の目標・方針を説明したが、その際にも X 2 はガムを噛んでいた。

また、翌6日朝礼の際、X 2 がガムを噛んでいたため、度重なるこの行為に対して、Y 1 が、X 2 に全員の前で注意した。X 2 は黙って下を向いたままであった。

(オ) 4月21日朝のミーティングの際、X 2 は両手をポケットに入れ、ふんぞり返っていたため、Y 4 が注意した。ミーティング進行中も茶々をいれたりふざけたりしたので、その態度をY 5 及びY 3 が厳しく注意した。

(カ) 8月8日、朝のミーティングの際、X 2 の態度が悪いため、Y 3 が注意書を渡し、嚴重注意した。

以上のように、X 2 は、上司からたびたび注意を受けるなど、日常勤務態度があいかわらず改善されず、勤務態度や勤務成績は極めて悪いと言わざるを得ない。

会社は、業績考課と態度考課という基本的な考え方で人事考課を行っているため、上記のことが人事考課に反映されるのは当然である。

以上のとおり、X 2 の賞与の査定は、合理的な裁量に基づくものである。

ウ X 3 について

(ア) X 3 は、入社して23年になるが、X 3 の勤続年数より短い他の従業員が、より良い勤務成績・実績を上げ、所長代理になるなどしたため、相対的にX 3 の査定が低くなったこと、また勤務成績は上がらず、下降していること、将来、勤務成績が上がってくることが期待できなくなっていることから賞与が減額となったものである。

(イ) Y 6 の証言にもあるように、業績考課や態度考課を考慮すると、17年冬期の査定結果及び18夏期の人事考課表・(賞与)の査定結果は当然である。

(ウ) 入社3年の従業員(W、K)の売上より下回っており、会社への貢献が極めて低いと評されても当然である。

以上のとおり、X 3 の賞与の査定は、合理的な裁量の範囲内で行われた適正な査定の結果である。

エ X 4 について

(ア) X 4 についても、X 2、X 3 と同様に査定により適正な支給額を決定して支給している。

(イ) 17年8月23日、会社は、X 4 に対して「業務日報の提出について」と題する書面を通知している。社員が会社に対して、業務日報を提出することは基本的な義務であり、よく言われるように会社は組織で活動しているものであるから連携プレーが大事である。

会社から業務日報を出すように指示されたならば、これに従う義務があることは当然である。

また、会社は、業務日報を提出するように社員に周知徹底しており、X 4 が業務日報を提出しないのは全く理解しがたいことである。

(ウ) X 4 は、上司から再三にわたり業務日報を提出するようにとの注意を受

け、ようやく提出された業務日報にも、売上の記入がないなどの不備がある。このことは、協調性、規律性、責任感が全くなく、X4の人事考課にも大きな影響を及ぼすものである。

- (エ) X4の業務日報の売上欄には、その記載がないことから勤務成績がよくないことは一目瞭然である。また、個人別年度売上も話にならないくらい劣悪であり、やる気がないと評されても仕方のないところである。
- (オ) X4が、業務中に多数回の事故を起こしているのは業務に集中していないということであって、勤務態度が悪いと評されても当然である。
- (カ) 売上自体も、他の従業員と比較して明らかに少なく、他の従業員と比較しても、明らかに成果をあげていない。

以上のとおり、X4の賞与の査定は、合理的な裁量に基づくものである。

② 給与について

ア 会社は、就業規則、賃金規程、人事考課規程に基づいて給与を支給している。

- (ア) 賃金は、賃金規程によって定められており、また人事考課については、別に定める人事考課規程によって定められている。

基本給は、本人給と職能給によって構成され、職能給は、従業員各人の職務遂行能力を評価して支給するとされており、その職能給の評価は、人事考課規程によって決定している。

- (イ) 職能給の導入に当たり、会社は、これまでに、17年11月、18年7月、同年12月、19年2月に各営業所及び本社において、Y1らが出席して、人事考課に伴う個人面談を実施している。その際には、営業・配送評価基準書(乙26)を示し、査定項目の説明や評定についての業務調査書の提出を求めたところである。

イ 19年1月分給与の査定方法

- (ア) 会社は、18年7月27日と12月7日に個人面談を実施しているが、それまでに、人事制度運用の手引き(乙72)を参考にしながら、等級別の人事考課表(乙70の1~6)の上半期の部分を作成し、個人面談の時に、この点ができていない、この点ができているといったことを指導する。もちろん従業員の意見を聞きながら行っている。

また、12月の2回目の個別面談までに、前述の人事考課表(乙70の1~6)の下半期を作成し、また従業員の意見を聞きながら指導している。

以上を踏まえて、営業・配送評価基準書(乙71の1、3、5、及び6)を19年1月中旬頃までに作成し、19年2月初めには職能給表にあてはめて給与等級の決定を行い、従業員一人ひとりと呼んで説明し、査定の決定を通知した。

- (イ) なお、X3(乙71の2)と従業員W(乙71の4)の2人については、美祿営業所長のY6が給与査定の決定を行ったが、査定方法はY6に任せていたので、Y6は、18年1月の給与査定時に用いた営業・配送評価基準書を使用して査定を行ったという経緯がある。Y6は、19年1月の給与査定に当たり、18年1月の評価基準書に基づいて、面談のうえ、19年1月の給与査定を決定した。同所の他の従業員Wについても同様である。

美称営業所長のY6の営業・配送評価基準書の作成の時期が違っているが、給与査定のみは、本社と同じ考え方でやっている。

今後は、評価基準書の作成時期についても統一する。

(ウ) 会社では、18年1月から、人事考課規程に基づいて給与査定を行っている。この給与査定に当たっては、17年12月の給与を基にして、従業員の不利益にならないように査定決定を行っているが、そのため、17年12月の給与は、前月の11月分の給与より引き上げ、その上で、18年1月の給与は、17年12月の給与と同額としてスタートとした。

(エ) X2、X3、X4及び他の従業員についても、同様に18年1月の給与から査定を実施したが、この査定の結果、上がった者も下がった者もいるが、査定の結果でありやむを得ないことであり、面接時に「次はがんばって下さい。」「努力して下さい。」と指導している。

以上のとおり、組合の主張する給与の減額は、人事考課の結果によるものであり、不当労働行為とは無関係である。

3 「戒告書」及び「注意書」並びにいわゆる「職場八分」について（争点3）

(1) 組合の主張

① X3に対する「職場八分」について

ア 所長代理の権限について

組合は、会社には明確な役職規定がないことから「所長代理」は単なる名称、Y7の「所長代理」に明確な業務上の権限はないと主張している。

X3も、以前にはY7と同様に「所長代理」としての名称をもらっていた。会社は、組織図も都合で変えている。

イ 美称営業所の就業実態

(ア) X3は、16年4月14日の組合結成後、会社の業務指示により定時に退社している。

(イ) Y6は、X3のみが定時退社することから、美称営業所の“和”が保てなくなり（17年6月のY11及び18年7月のY9の両氏の退職）、組合ピラN042の配布を機として、Y7と相談し、全所員を集めて営業会議を開き、X3に組合からの脱退などを迫っている。

(ウ) しかし、X3が、最終的に組合を脱退しない旨告げたので、Y7は、「明日から寂しくなるな。」と暗に他の従業員にX3との接触を禁じた。

(エ) よって、Y6の容認の下、営業会議の翌日からそれまでの定時退社の知らせをやめ、X3を無視するいわゆる「職場八分」の状態に至ったものである。

(オ) X3は、営業会議の以降、定時での退社ができなくなり、午後6時頃までは就労するようになった。「職場八分」の状態は、3週間程度続いたが、その後解消した。

(カ) しかし、X3は、その後も組合活動を継続したので、19年1月分給料は減額された。

ウ 会社は、従業員が賃金や労働条件の改善を要求することを「姿勢や態度がよくない。」と受け取り、また組合の活動を「会社を誹謗中傷する。悪意を持つ

て我々に攻撃的な態度を示すもの」とみなしている。

② X 2に対する注意書等について

ア 会社は、X 2、X 3及びX 4に対して、戒告書等の書面を通知し、あたかも記述する事実があったかのような「工作」を行い、賃金減額の理由とする。

イ 会社は、18年8月8日、X 2に対して注意書を渡しているが、注意書に記載された内容は、デタラメであり事実無根である。

ウ しかし、上記の注意書等に対して組合が、説明を求めたり、団交の申入れに行っても拒否あるいは無視をしている。

(2) 会社の主張

① X 3に対する戒告書及び「職場八分」

ア 18年5月22日、X 3は、「所長といえども権限なし」、「所長代理はただの名称」、「会社は、ひら社員に適当に役名をつけて、さも昇格したかのごとき錯覚を与え、社員の向上心を利用して…」、「一部には昇格したと勘違いをして、他の従業員の業績や勤務成績に口出しをして、指導や指揮・命令する者がいます」などと記載された組合ビラN042をY 7所長代理の机の上に置き、所長代理の権限を否定したことは明らかである。このような行為は、職場の秩序を乱す行為であるから注意を受けるのは当然である。

イ 翌23日に開催された営業会議は、Y 6の指示によるものであり、Y 7所長代理の権限を否定するようでは、職場の和(協調性、規律性)が保てなく、業務の運営にも支障をきたすため実施したものであり、X 3を「つるし上げる。」といったものでは全くない。

ウ 会議の翌日以降から、X 3は、いわゆる「職場八分」を受けたかのごとき証言をしているが、これは不当に誇張した言い方であって取るに足りないものである。X 3が、X 1らの意向を受け職場の上司をことさら刺激する内容の組合ビラN042をY 7所長代理等に配布したことから、また、X 3がY 7の所長代理権限を否定する言動や姿勢を維持したため、会社は戒告書により注意を行ったものであり、当然のことである。

エ X 3が、職場の常識に反する態度を取ったことから、営業会議の翌日から3週間程度の期間、話しづらかったものの、その後は、所員同士で集まって飲み食い、ボーリング及び焼肉を行った際には、X 3もこれら行事に参加しており、いわゆる「職場八分」といった状況は全く存在しないと言うべきである。

② X 2に対する注意書等について

ア 18年7月以降、X 2の朝のミーティング時の態度が「肘をつき、のけぞってとても人の話を聞くといい態度ではない」として、Y 3やY 4らが注意をした。

イ また、会社は、8月8日のX 2の就業時間であるミーティング時の態度が、「人の話をとても聞こうとするものではない。」として注意をしたところ、X 2は、始業時間の確認を求め、その後も「態度を改めず、反抗的で上司に対する態度ではない。」として、注意書を渡した。

X 2のミーティング時の勤務態度は、社員としてあるまじき不遜な態度であ

ることは写真のとおり明白である。朝のミーティングが勤務時間であることを考えると、注意書が当然であると言うべきである。

ウ X2は、本件注意書について、嫌がらせだと強弁している。X2の社員としての勤務態度は、極めて悪いと評せざるを得ない。

エ 業務中にヘルメットを被るのは、労働安全衛生法上、当然であり、設備士の資格をもっているX2としては当然知っていることで自覚しなければならない。にもかかわらず、何度も注意されている。

オ このことは、会社の指示に従わず、協調性、規律性、責任感のなさの現れと評せざるを得ない。

なお、本件注意は、あくまで注意であって懲戒処分ではない。

第5 判断

1 X2に対する18年8月11日付けの異動（営業支援）が不利益取扱いに当たるか否か。（争点1）

(1) 会社は、18年7月末に美称営業所の従業員であるY9が退職したため、欠員の補充ができるまでの間、臨時的なものとして18年8月11日付でX2に8月17日から美称営業所での営業支援を命じている。

① 勤務実態について

組合は、勤務実態から見れば営業支援ではなく、転勤であると主張するので、以下検討する。

会社がX2に命じた営業支援は、前記第2の3(5)認定のとおり、本社で朝礼を済ませ、美称営業所へ行き、営業支援の業務を行い、また本社に戻ってくるというものである。本社での所轄部署は変わっておらず、他部署の臨時的な業務の応援である。

X2の勤務実態は、上述のとおりであり、会社が命じたのは美称営業所での営業支援であり、転勤とは認められないため、組合の主張は採用できない。

(2) 不当労働行為性について

① 会社は、X2に臨時的な営業支援を命じたことが不当労働行為に当たるか否かについて、検討する。

組合は、会社がX2の一連の組合活動を嫌悪し、営業支援の人事異動を行ったと主張する。

ア X2の組合活動

(ア) 組合は、前記第2の3の(3)認定のとおり、18年7月13日、宇部労働基準監督署に対して、会社の始業・終業時刻の管理指導を要請し、8月4日に同監督署職員2名が本社に調査に入った。

(イ) 会社は、組合が5月22日に組合ビラを配布したため、「会社業務への不当な介入についての申し入れ」、「会社施設内における文書配布等について」及び「再申入書」の各文書を組合に通知し、組合ビラの配布を一切禁止するとの通知を行った。しかし、8月7日、X2は、X1と一緒に本社で組合ビラを配布した。

この組合ピラには、労働時間の厳守、就労時刻の管理指導を同監督署に申し入れた旨の記載もされていた。

(ウ) 8月8日、X2は、ミーティング時に、Y3から態度をただすよう注意を受けた際に、始業時間の確認を求めた。会社は、この日のミーティング時のX2の態度が、素直に注意を受け入れず、上司に対して反抗的な態度であるとして、注意書を渡した。

(エ) 翌9日、会社は、始業時間の確認を行うとして、部署の上司からミーティングは午前8時から始めると発表した。

以上のことから、会社は、X2が行った一連の組合活動に対して、X2を嫌悪していたことが推認される。

イ 不利益について

(ア) X2は、本社の従業員と組合についての会話や組合情報配布を行っていたが、美祿の営業支援が命ぜられて以降、朝礼をすませ美祿営業所への出発準備のための積み込みなどがあり、また、帰社後、午後5時25分の定刻の退社を会社から指示されているため、すぐに退社しなければならず、以前のように組合活動を行う時間がなくなると主張する。

(イ) 会社での勤務については、前記第2の3の(2)認定のとおり、就業規則により定まっており、従業員はそれに従って勤務しなければならない。

X2は、美祿営業所に営業支援を命ぜられたことにより、休憩時間の組合活動が難しくなり、時間的に制限される状況となったことは認められるが、就業時間外については可能である。確かに、本社における組合活動が従来より制約される状況となったが、これをもって不利益があったとまでは認められない。

(ウ) また、毎日、本社のある宇部と美祿営業所の間を往復することとなるが、職員の中には、この間を通勤している者もあり、X2は勤務時間内での美祿営業所との往復を指示されているのであり、これが不利益となるとは認められない。

ウ 異動の必要性、人選について

(ア) 会社は、在職歴20数年のベテランの力が適格であり、また、高圧ガスの知識を持つ職員が必要であり、X2に営業支援を命じたものであり、本件営業支援は、会社の人事権の範囲である旨主張する。

(イ) 組合は、X2が営業の経験を持たないこと、また、業務用ガスの販売に必要な高圧ガス一種販売の免許を所持していないとして、また、Y10あるいはY8の営業支援の人選も可能であったと主張する。

(ウ) 本件営業支援について、その異動の必要性、合理性、人選の適否について、検討する。

i 前記第2の3の(6)認定によれば、美祿営業所の従業員のY9が7月末で急に退職し、この時期は美祿営業所の繁忙期でもあるとして、会社は、美祿営業所の欠員の補充として、その営業支援をX2に要請した。

ii 当所の業務内容は、事務員を除き、全員が営業担当者で、担当業務は商

品の販売など営業活動及び配送、又はリースの営業活動及び配送である。必要最低限の人員で業務を行っており、手の空いた者は、双方で仕事の手助けを行っている。

iii X 2は、Y 9の退職に伴い商品の販売など営業活動及び配送業務を行う担当として営業支援を命ぜられたのであるが、売上の維持や顧客の維持及び確保など業務の遂行から言えば、後任を配置する必要性があると認められる。

iv X 2は、在社歴20数年でベテランである。

X 2は、高圧ガス部門に配属された時、2ヶ月間営業経験を積んだが適性が無いとして、耐圧検査場へ配属されたという経緯がある。

会社は、Y 1も証言しているように、X 2には営業活動を期待し時間待ちとしていたのであり、今回の機会を得て、X 2に営業支援を命じたのである。

v また、X 2は、高圧ガスの知識を持つ職員が必要であった営業支援を命ぜられたのであるが、X 2は、業務用ガスの販売に必要な高圧ガス一種販売の免許を所持していないのであれば、業務を行う中で資格を取得すべく、他の従業員の仕事の手助けをする中で経験を積み、知識を習得すればよいのである。

vi X 2は、在社歴20数年で積み上げた知識と経験を生かして、美祢営業所で扱う業務を行えばよいのであって、そのため営業支援を命ぜられたのであるから、本件営業支援の必要性がないとは言えない。

vii X 2と同日付で山口営業所から本社に転勤となったY 10は、山口営業所で、Y 9と同様の営業を行っていたが、プロパンの営業を行いたいとの本人の希望により本社に返したものである。Y 8は、以前、耐圧検査業務を担当しており、耐圧業務の要領をX 2に指導したこと、また、ユーザーの動向も知っている。一方、会社は、耐圧検査業務の外部委託を進めている中、Y 8は本社の営業を行いながら、耐圧検査の作業を行っている。

以上のことから、会社が、X 2の一連の組合活動を嫌悪していたとしてもX 2に臨時的な営業支援を命じたことに合理性がないとは言えない。X 2の営業支援は、会社の人事権に基づき行われたものであり、その必要性、合理性及び人選の妥当性はあると認められる。

② 会社が、X 2に臨時的な営業支援を命じたこと自体は合理性があるとしても、本件営業支援は、従業員の退職に伴う臨時的なものであったにもかかわらず、発令後既に1年以上が経過しているが、X 2は、引き続き、営業支援に従事させられているので、この点について、営業支援の発令とは別途検討する必要がある。

ア 会社は、X 2に対して、欠員の補充ができるまでの間の臨時的に美祢営業所の営業支援を命じたことについては、前記第2の3の(4)認定のとおり会社も認めているところである。

現に、会社は、ハローワークに求人し、応募者と面接していることから、

新たに従業員を採用し、欠員の補充を行おうとしたことが窺える。

イ しかるに、会社は、その後、欠員補充のための求人募集、面接を繰り返すことなく、またX2に命じた臨時的な営業支援が長期に及ばないよう人事上の措置を講ずることもせず、またX2の営業支援が長期化することの事情説明も何ら行うことなく放置し、今日に至っている。

ウ 一方、X2は、当初、臨時的な営業支援であるとの辞令により、本件営業支援に従事しているのであるが、この間、会社は、人事上の正式発令や臨時的な営業支援を見直すこともなく、X2に営業支援を継続させている。

エ X2の営業支援は、就業規則における正規の人事異動ではなく、このことから生じる身分上の不安定が長期に継続している。このような身分上の不安定のままでのX2の業績評価がなされていること及び組合活動にも一定の制約を受けていることも併せて考慮すれば、この点に不利益があると認められる。

以上のことから、会社が、X2を長期にわたり営業支援を命じたまま放置したことは、X2の組合活動を嫌悪し、合理的な理由がないまま臨時的な営業支援に長期間従事させているものと認めざるを得ず、労働組合法第7条第1号の不当労働行為と認めるほかない。

③ 組合は、会社は組合員に対して、組合との協議なく、業務換え、配置換え及び転勤を命じてはならないと主張する。

ア 組合の主張は、議事録(甲11)を根拠としているのであるが、会社は、本人と話し合いを行うこと、本人の同意が得られない場合には、人事権の発動もあり得るとしていること、組合に対しては必要があれば話し合いを行うこととしているのである。

イ 会社は、必要があれば組合と話し合いを行うと言っているのであり、これをもって協議義務が生じるものではない。

2 X2、X3及びX4に対する17年夏季及び冬季賞与、18年夏季及び冬季賞与並びに19年1月分給与の減額が不利益取扱いにあたるか否か。(争点2)

(1) 救済申立期間について

① 会社の賞与については、夏季と冬季の2回に分けて支給されているが、各期毎の査定決定は、対象期間毎にそれぞれ独立して行われる。

② その査定に基づく各期の賞与の支払いは、その都度完結する1回限りのものと認められる。本件救済申立は、18年8月15日に行われたものであるが、この救済申立のうち、賞与支払日が17年8月10日である17年夏季賞与以前のものについては、申立時に既に1年を経過しているため、救済申立期間を徒過した不適法なものであり、これを却下する。

(2) 組合結成後、組合員は、賞与及び給与においても賃金の不利益を受けているか。

① 賞与及び給与の減額について

ア 会社は、組合員とその他従業員とを比較し、適正な査定をしたこと、また、等級決定が合理的な裁量に基づく人事考課の結果であると主張する。

会社は、適正な査定をして賞与を支給しているとして、組合員を含む一部従

業員の各年時の支給日及び支給額を記載した賞与一覧表を、またX2、X3及びX4の職能給の号数を下げた査定決定が、合理的な裁量にもとづく人事考課の結果であるとして、組合員を含む従業員37名の18年1月及び19年1月の等級と職能給増減等を記載した等級一覧表を証拠として提出している。

イ 外形的な格差について

(ア) 賞与の支給額について

- i 会社は、16年11月に就業規則を改定したが、改定以前から、賞与査定の基本的な考え方には特段の変更はなく、一貫しているとしている。
- ii 組合は、15年にX1解雇訴訟が提起され、同年10月30日及び11月13日に行われた証人尋問の証言を巡って、X1に協力したX2、X3及びX4に対する賞与の減額が行われ、組合は、15年冬期賞与を減額され、また、16年4月の組合結成以降、賞与が減額され続けている旨主張するので、以下検討する。
- iii 16年4月14日に組合は結成されたものであるが、組合結成の前後の組合員の賞与の額について、会社の提出した一覧表でみると、15年以降の夏季及び冬季の前期に対する支給額の差額を見ると、X2、X3及びX4について、各々の最大額で、夏季は14万円、3万円、7万円を、冬季は7万円、5万円、6万円をそれぞれ減額されている。組合員に対しては、夏季、冬季とも16年から17年にかけて大幅な減額がされている。組合員以外の従業員については、16年夏季について、1名が3万円の減額を受けたのが最大額で、他は2万円以下の減額となっており、組合員ほどの大幅な減額はない。また、組合員のように、16年夏季以降、連続して減額を受けている者もない。

以上のように、組合員の賞与は、組合結成直後の支給額から低下し、特に、X2及びX4は、著しく低下し、以後低い水準で推移している。

- iv なお、X2に対する16年夏季賞与については、16年山労委（不）第1号田中酸素事件の命令において、15年夏季賞与と同じ査定基準により、支給すべき金額を再計算の上、既に支払った額との差額を支払うように命ぜられ、差額14万円の支給がなされ、命令が履行されている。

v 査定方法と査定結果について

ア 前記第2の4の(2)認定によれば、賞与の査定は、16年夏季から評価基準シートを用いて評価を行い、これを参考として社長が決定していた。

また、16年11月1日に就業規則が改定され、平成17年夏期からは評価基準書で評価を行い、人事考課表・(賞与)で査定決定することに変更されている。

イ 17年夏季の賞与について、会社は、従業員Dの査定(人事考課表・(賞与))で考課点なしとしながら、支給額を10万円と査定決定し、また、17年夏季賞与の査定では考課点20で支給額を10万円と査定決定している。

ウ 組合員以外の従業員については、17年夏季以降の査定においては、

10万円未満の査定額は無く、賞与支給額の最低ラインが10万円であることが推認できるところ、組合員については、20以下の考課点で10万円以下の査定がされており、就業規則の改定以降、10万円を下回る査定は、組合員のみに行われている。

エ 17年夏季賞与以降、組合員以外の従業員には10万円以上の支給がされており、これを下回る支給額は組合員のみである。

以上のことから、組合員にのみ10万円以下の不公平な賞与査定がされていること、また、X2、X3及びX4の賞与査定は、他の従業員に対する査定と比較すると、大幅な減額がされており、明らかに不利益があったものと認められる。

(イ) 給与の支給額について

i 給与の査定については、第2の5の(4)及び(5)認定のとおり、19年1月分給与の査定は、18年1月分給与のそれに比較して、18年では等級決定のない1人を除き、36人中で昇給の者が26人、変更のない者が6人、減給の者が4人であり、減給となった者のうち3人が組合員である。

ii 増減額の平均を見ると、組合員は平均して、10,840円の減額であり、組合員以外の従業員は、平均して、4,697円の増額となっている。

iii 会社は、X2、X3及びX4の19年1月分給与について、それぞれ職能給部分について、18年1月分給与と比較して、それぞれ14,500円、9,100円及び8,440円の減額とした。

iv 上記のとおり、19年1月分給与の査定結果については、組合員とそれ以外の従業員との間には、かなりの格差が認められる。

以上のことから、X2、X3及びX4の19年1月分給与の査定は、不利益があったものと認められる。

② 査定方法

会社は、賞与については適正な査定をしたこと、また、給与については等級決定が合理的な裁量に基づく人事考課の結果であると主張する。

ア 賞与について

(7) 会社は、まず、評価基準書により評価を行い、査定結果については、人事考課表・(賞与)で査定決定を行ったと主張する。

会社は、17年夏期賞与以降は、人事考課表・(賞与)により賞与査定を実施したとして、当委員会にその査定結果として人事考課表・(賞与)を提出しているが、査定決定するための評価資料である評価基準書を提出しておらず、査定決定に当たってどのような評価を行ったかについて疎明がないため、検証を行うことができない。

(イ) 会社は、各組合員の賞与について、査定が低くなったのは合理的な裁量に基づくものであると主張するので、以下検討する。

i X2について

ア 17年冬季賞与について

a ヘルメットの着用と注意について

会社は、X2が、構内で作業中ヘルメットの着用をしていなかったの
で注意をしたが、X2は受け入れず反発したので注意を行ったと主張す
る。

- (a) X2は、16年8月5日から耐圧試験場での場内作業を命じられて
いる。17年11月7日、X2が、ヘルメットを着用していなかった
ため、Y2がヘルメットを着用するように注意したが、X2は、「自分
だけではなく、他にも被っていない者がいる。」と言って、Y2と共に
その確認を行った。
- (b) その翌8日、会社は、朝礼時に構内ではヘルメットを着用するよう
に、改めて従業員に通告した。
- (c) 会社が、翌日の朝礼において、構内でのヘルメットの着用を従業員
に対して改めて通告したことを見れば、ヘルメットを着用すること自
体が徹底されていなかったことが認められる。
- (d) ヘルメットの着用が、法令で義務付けされているのであれば、責任
者が、着用について常に監視し指導しなければならないところ、他に
も着用していない者もあり、X2が、「なぜ自分だけ言われるのか。」
を問いかけたとしても、特にそれが反発したものとも考えられない。
- (e) また、戒告書については、特にヘルメットの着用については触れら
れていないことを考えると、これを持って勤務態度に問題があったと
は考えにくい。

b 売上実績等の業績について

- (a) 会社は、売上実績等の業績面は、業務日報から判断できるように貢
献度の低さが窺えると主張する。
- (b) X2は、耐圧試験業務に従事しており、外注も進んでいることが認
められるため、売上額（1本・1000円）としては多くを期待でき
ない。また、営業については、Y1も証言しているよう営業活動を期
待し時間待ちとしており、営業による売上を望める状況にはない。
- (c) したがって、売上実績をもとに、業績面について貢献度を適正に判
断する状況にはない。

イ 18年夏季賞与について

- a 会社は、X2がガムを噛む、ふんぞり返える、ミーティング中にふざけ、
上司からたびたび注意を受けるなど、日常勤務態度が良くない旨主張す
る。
- b 会社は、X2の日常の勤務態度が悪く、注意を行ったことを説明するの
みで、業務の遂行上どのような影響があるのか、評価にどのように影響す
るのか疎明を行っておらず、X2の態度について、その都度注意を行っ
ていたことは認められるものの、これをもって、賞与を減額するほどの理由
があるとは認められない。

ウ 18年冬季賞与について

- a 耐圧試験業務は、外注も進んでいることが認められるため、売上額（1

本・1000円)としては多くを期待できない。また、営業については、Y1の証言にあるように、営業活動を期待し時間待ちとしており、営業による売上を望める状況にはない。

- b 8月中旬からは美祢営業所で営業支援の業務を行い、Y9の退職に伴う欠員の補充ができるまでの間の臨時的な応援であるが、Y6から指示された売上目標額である月間200万円を達成している。
- c X2は、美祢営業所での営業支援では目標を達成しているが、Y6は、X2の仕事ぶりについて、仕事として配達を行っているが、支障はなく行っている旨述べている。また、営業面では、チラシの配布については未配布のこともあるが、X2に対し注意はしていないとのことであり、賞与を減額するほどのこととは認められない。

以上のとおり、会社の主張に正当な理由はなく、X2に対する賞与の減額は不利益な取扱いと認めざるを得ない。

ii X3について

ア 賞与について

- a 会社は、勤務成績が下降していることは、個人別年度売上により明らかであると主張する。
- b 会社は、若手職員と比較して勤務成績が下降していると主張するが、会社が示した書証は、各人の業務内容が示されておらず、仮に業務内容が同一としても本社・営業所ごと特性が異なるために、示された書証のみでは比較ができず、疎明がされているとは言えない。
- c X3は、Y7所長代理が証言しているように、X3の仕事ぶりについて、言われたことに対しては、一応業務を全うしているのであって、会社の主張は採用することができない。
- d 会社は、賞与は、限られた予算の配分となるため相対的にX3の査定が低くなったことから、賞与が減額となったものであり、合理的な裁量の範囲内で行われた適正な査定の結果であると主張する。

また、会社は、賞与を会社の業績、従業員の勤務成績を勘案して支給することとし、賞与の査定は、査定表(14年10月ごろに作成した評価基準シート及び16年10月頃改定し11月から実施した人事考課表・(賞与))に基づいて、客観的な運用を実施していると主張するので、以下検討する。

- (a) 会社は、17年の夏季賞与以降は人事考課表・(賞与)を使用しており、人事考課表・(賞与)は、評価ポイントを表に記入することによって自動的に賞与の額が決定される仕組みとなっており、評価により客観的に賞与の額が決定するのであるから、会社が言うように、限られた予算の配分となるために相対的にX3の査定が低くなることはあり得ない。
- (b) 従業員の勤務成績を勘案して配分した旨主張するが、Y7所長代理は、X3の仕事ぶりについては、言われたことに対しては、一応業務

を全うしているのであるから、相対的にX3の査定が低くなるとの疎明がなされているとは認められない。

以上のとおり、会社の主張に正当な理由はなく、X3に対する賞与の減額は、不利益な取扱いと認めざるを得ない。

iii X4について

ア 賞与について

a 会社は、賞与の査定が低くなったことについて、業務日報を出さなかったり、ようやく提出しても売上欄がゼロであったり記載内容がきわめて不十分であり、また、交通事故を起こすなどの問題もあり、査定が低くなった旨主張するので、以下検討する。

b 業務日報について

(a) X4は、17年以降の業務日誌について、17年3、4月分については、同年5月16日に、1月、5、6、7及び8月分については、17年8月23日付の文書「業務日報の提出について」を受け取り、同月26日にまとめて提出している。17年9月分からは、日報の日から数日遅れで提出がされている。

(b) なお、売上額は、17年2、3及び4月分については、記入されている。

(c) X4は、Y14所長に日報を提出しなかったことについて聞かれ、書き方がはっきりしない旨答えたが、書き方の指導はなかった。

(d) 業務日報を見ると、訪問先、相手方担当者の氏名、訪問目的、業務内容、集金額及び売上金額の欄があり、それぞれ記入することとなっている。売上金額については、次で述べるが、これらの記入事項は、一般的な事項と考えられることから、通常、従業員であれば容易に記入が可能なものと考えられる。X4は、田中酸素(株)へ勤務する前も他社で同様なリース機械の点検整備を経験し、また、建設機械整備士の資格などを有しており、容易に記入が可能なものと考えられる。

(e) 当日の報告及び反省点並びに明日の予定の欄についても、記入が困難なものとは考えがたい。

(f) X4は、業務日報の重要性については認識している。業務日報の提出を促す注意はあるが、指示されたものについては提出している。

17年9月分以降は、業務の日から若干は遅れるものの提出はされているが、記入欄に記入漏れが認められ、業務日報の必要性への認識の低さが窺える。

c 売上額の記入について

(a) X4は、Y14所長に売上額を記入しなかったことについて聞かれ、記入の仕方がわからない旨答えたが、記入の仕方についての指導はなかった。

(b) X4は、売上額の記入方法について、未記入で提出していたが、X4の直属の上司であるY14所長はそれを知りながら特に指導はして

いない。

- (c) X4が売上額の記入について指示を受けたのは、19年5月21日にY3から引き上げ後に記入するよう指示を受けた。
- (d) 売上額の記入については、17年2、3及び4月分を除いては、記入がなく、X4は、記入方法について会社の適切な指示がないため記入できない状況が、2年と数ヶ月に及んだことになる。
- (e) 会社は、業績考課として業務日報の売上欄の売上額で賞与の査定を行うこととしているが、X4は、売上が上がっていないのではなく、記入方法がわからないのである。
- (f) X4は、山口営業所においてはリース伝票に売上を記入するのは事務員が行っていると証言しており、そうだとすれば会社は、X4の売上を把握できたはずであり、業務日報の売上欄に売上の記載がないことをもって売上が少ない、成果を上げていない、また、売上ゼロが多く、まじめに仕事をしていないとの会社の主張を認めることはできない。

会社は、日々の売上額の把握は可能であるから、会社のX4の売上額に対する主張は失当である。

d 交通事故について

- (a) X4は、14年6月4日の交通事故から19年5月8日の交通事故まで5回の交通事故を起こしているが、X4は、いずれもうっかりミスであったことを認めている。
- (b) 19年5月8日の交通事故について、本人及びY14所長は、会社に対して始末書を提出しているが、その他の交通事故については、始末書の提出や処分を行ったとの会社の主張はない。
- (c) 19年5月8日の交通事故は、査定期間以後に起こった事故であり、査定期間中に起きた事故については、評価基準書では安全運転に心掛けていとされていることもあり、従前の事故の対応が今回の事故を起こす要因となったとも考えられないし、会社の主張は、従前の事故を問題としているのであり失当である。

したがって、会社の主張に正当な理由はなく、X4に対する賞与の減額は、不利益な取扱いと認めざるを得ない。

以上のとおり、組合員のみ10万円以下の賞与査定については、組合員であるが故になされたものと認められること、また会社の主張はいずれも理由がなく、会社が行ったX2、X3及びX4に対する賞与の減額については、不利益取扱いと言わざるを得ない。

イ 給与について

- (7) 会社は、組合員とその他従業員とを比較し適正な査定をしたこと、また、等級決定が合理的な裁量に基づく人事考課の結果であると主張し、給与の決定について、等級別の人事考課表で前期及び後期の人事考課を行い、更に営業・配送評価基準書を作成の上、給与の査定決定を行っていることを主張するの

で、以下検討する。

(イ) 評価方法について

上記の人事考課表と評価基準書の項目は異なっており、人事考課表と評価基準書の各項目との関連性、また、人事考課表の評価点を算出しランク付を行い人事考課を行っていないながら給与決定の際、評価基準書を作成し給与の決定を行うのかについて、疎明されておらず、また、人事考課表による評価、評価基準書の評価と判定結果（等級俸号）との整合性も疎明されていない。

(ウ) 査定結果について

- i 会社は、等級別の人事考課表による評価について、組合員と他の従業員とは同様の給与査定を行っているとは主張している。
- ii 組合員の評価は、いずれもD評価である。人事考課表によると各評価要素ごとに評価を行うこととなっているが、各評価要素の項目ごとの優劣はないと認められる。
- iii 各評価要素ごとの評価は、従業員W、S及びGの人事考課表を見ると、評価ポイントの評価が2：2に分かれた場合及び近接している場合には上位のランクで、また離れている場合は中間位のランクで評価されている。
また、評価にばらつきがある場合は、2項目同一評価の上位にランクされている。しかし、組合員に対しては、下位のランクで評価されている。
- iv これは、組合員と他の従業員との間で差別的な評価が行われており、評価方法において公正さを失っていると認めざるを得ない。ちなみに、上記に基づく評価を実施すると、X2、X4の定期評価はいずれもC評価、X3の1月～6月の定期評価もC評価となる。
- v 会社は、他の従業員との比較においても、適正な評価であると主張する。比較の例として提示されている従業員と組合員との比較を行うには、両者の均一性をもとに比較を行う必要があるが、均一性についての疎明がなされていないため、比較ができない。
また、会社は、給与の等級決定は評価基準書及び売上実績により評価を行った結果であると主張するが、売上実績については、業績考課として人事考課の中で既に評価され評価基準書に反映されているはずであり、売上実績を更に取り上げて主張することは認められない。

(エ) 給与の減額

- i 給与の減額については、賃金規程第20条にその根拠を求めることができる。この規程によれば、降級の基準は、「職務遂行上の発揮能力が現在の等級・号数に適切でない。」場合とされている。給与の減額は、従業員に対して著しい不利益を与えるものであり、減額を行うためには一定基準を従業員に示した上で、事前に従業員に対して説明し、周知させる必要があるが説明を行ったとの疎明はなく、実際に降級を行う際の「職務遂行上の発揮能力が現在の等級・号数に適切でない。」場合の判断基準についても明らかにしておらず、また、減額した理由についても組合員に対し十分説明したとも認められない。

ii なお、X3の19年1月の給与査定の基本となる評価基準書については、18年1月の給与査定の際に基となった評価基準書をそのまま使用して評価していることから、適正を欠くものと認められる。

iii 19年1月分給与の査定により減額となった4名のうち、3名は組合員であり、また、組合員3名は、人事考課表の評価においても公正な取扱いがされているとは言えないことから、19年1月分給与の査定決定に際して、組合員であるが故の不利益取扱いがなされたと認めざるを得ない。

以上のとおり、会社が、組合員に対して賞与及び給与の減額を行ったことにはいずれも正当な理由がなく、組合員であるが故の不利益な取扱いがなされたものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と認められる。

3 X3に対する「戒告書」及び組合が言う「職場八分」並びにX2に対する「注意書」が、嫌がらせであり、支配介入にあたるか否か。(争点3)

(1) X3の営業会議の詰問、職場八分及び戒告書について

① 18年5月22日、X3が美祿営業所で配布した組合ビラに所長代理及び所長の権限について否定する旨の記事が掲載された。これを見た所長代理のY7が、X3に対して、自分が所長代理であることを認めているのか否かを確認したことが認められる。

② また、その経過の中で、所長代理の権限について美祿営業所の業務に支障がないよう、Y6所長の指示によりY7の所長代理の権限について、従業員による営業会議が行われた。営業会議の中で、「一人だけ早く帰るとか、組合の話とかも出てきた。」、「組合のX3になる。」、「明日から寂しくなるな。」などの話しがあったことが認められる。

③ まず、組合ビラは、職責も権限もない名称だけの役名として、「所長代理はただの名称」、「所長といえども権限なし」と述べ、職責と権限を否定した組合としての見解が表明されたものと考えられる。

Y7は、16年7月に所長代理に任命されており辞令も交付されている。

④ 営業会議の開催とX3の出席は、美祿営業所の業務に支障が生じないよう、Y6所長の指示によりY7の所長代理の権限について話し合われたのであり、X3が所長代理の権限を認めない以上甘受せざるを得ないものであったと考えられる。

営業会議の中で、Y7所長代理から組合に関する言動が認められるが、営業会議は、美祿営業所の業務体制に支障が無いようにするため、営業時間を割いてまで行われたことを考えれば、所長代理や従業員の発言は、Y7所長代理やその他の従業員が会社の指示の基にあるいはその意を体して行ったものであると認めるに足だけの疎明がない以上、職員間における感情的な対立の域を出ていないのであって、これをもって不当と言うことはできない。

⑤ また、その後、職場八分にされたと主張するが、本人も言うように、自分から声をかけることに遠慮があり、本人もちょっと控えようかなと、そういつて声をかけにくい状況が一時的に生じたに過ぎない。

X3は、所長の権限について「あると言えばある。」と認め、所長代理の権限

については、昔、自らも所長代理という肩書きを貰ったことがあり同じようなものとの認識で考えているのであって、X3は、Y7が所長代理であるか否かにこだわっているのではなく、所長代理に権限があるのか否かについて自らの経験に基づく認識により判断したところ、権限は無いと勝手に認識しているものであると認められる。

会社としても、X3が所長代理の指揮監督に従い、業務を遂行すればよいのであって、この点、戒告書によりY7の所長代理としての権限を確認させ指揮監督に従うよう注意を促したものであると認められる。

- ⑥ また、Y6が、組合ビラを配布すること自体は認めており、戒告書で注意を促して以降、美祿営業所において、組合配布を認めないとの主張も当事者双方からないことから、組合ビラ配布による嫌がらせとは考えにくい。

以上のことから、支配介入があったとは認められない。

- (2) X2に対する注意書について

- ① 前記第2の6の(2)認定のとおり、18年8月8日、X2は、椅子にもたれかかった態度を理由として注意書を受けた。
- ② 会社は、始業前に従業員の自主参加として朝礼を行い、始業後直ちにミーティングを実施することとしている。
- ③ 会社は、X2に対して、「注意」を行ったのは、ミーティング時と主張し、一方、組合は、朝礼時であると主張するが、いずれの時であるかは疎明が十分でなく判断しがたいところである。
- ④ X2は、ミーティングは業務であるから、その始業時刻は午前8時以降に行うべきであることをY3に問うたのである。

このことについて、翌9日、会社は、確認のためとしてミーティングを午前8時から行う旨を従業員に周知した。

- ⑤ 会社は、自主参加として始業前に朝礼を実施しているが、朝礼であれ、ミーティングであれ、参加するのであれば、当然に適切な態度が要請されるのであり、組合員であるか否かではなく、従業員すべてに要請されるべきものである。
- ⑥ X2の椅子にもたれかかった態度は、適切でなかったのであるから、真摯に注意を受ければよかったのであり、会社が、注意書を出したことについてはやむを得ない措置であったと認められる。

したがって、会社の組合に対する支配介入があったと認めることはできない。

- (3) 組合は、会社が組合員に対して懲戒処分及び不利益処分を行う場合には、組合と協議しなければならないと主張する。

- ① 懲戒処分については、会社が就業規則に基づいて行使する権限であり、組合と協議する義務はなく、また、会社が組合と協議しなければならない根拠もない。
- ② 不利益処分については、何が不利益であるかについては具体的に判断するしかない。したがって、一般的、抽象的な協議命令を発することは相当でない。

4 救済の方法

- (1) 救済の内容(1)について

会社は、X2を美称営業所の営業支援を命じる前の業務に、速やかに復帰させることを命じることとする。

(2) 救済の内容(3)の不当な賃金の減額、(6)及び(7)について

① 賞与について

組合員に対する賞与については、前記第5の2の(2)のとおり、賞与に反映されるべき査定結果に組合員であるが故の不利益扱いが認められるので、明確かつ具体的な査定基準及び手続きを示し、公平かつ妥当な再査定に基づく賞与額を支給することを命じることとする。

② 給与について

会社は、X2、X3及びX4の19年1月分の基本給については、減額がなかったものとして取扱うことを命じることとする。

(3) 救済の内容(2)、(3)の懲戒処分及びいやがらせ等の不利益な扱い、(4)及び(5)について

組合の請求には理由がないから、その申立てを棄却することとする。

第6 法律上の根拠

以上のとおり、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年3月27日

山口県労働委員会

会長 加藤政男 印