

命 令 書

申立人 山口県岩国市
アイティス労働組合
代表者 執行委員長 X 1

被申立人 山口県岩国市
アルマティス株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の山労委平成19年(不)第1号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5月22日第568回公益委員会議において、会長公益委員瀧井 勇、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、申立人組合に対し、平成18年4月1日からの昇給について誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、前項の団体交渉に当たっては、平成18年4月1日からの別紙新給与体系の適用を理由に昇給を拒否してはならない。
- 3 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

本件は、被申立人アルマティス株式会社(以下「会社」という。)が、申立人アイティス労働組合(以下「申立人組合」という。)の要求する平成18年賃金引き上げに係る団体交渉に誠実に応ずることなく、係る要求を拒否し、会社内にもう一方結成されているモラルコ労働組合(以下「多数組合」という。)に対してのみ賃金引き上げを実施するという組合間の昇給差別となる不利益取扱いをした。この昇給差別は、申立人組合の組織壊滅を企図したものであって、これらが、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、平成18年2月28日に申立人組合の要求した平成18年賃金引き上げについて、誠実に団体交渉に応じること。
- (2) 会社は、組合間で昇給差別をする不利益取扱いをしてはならず、申立人組合の組織壊滅を企図した支配介入をしないこと。
- (3) 会社は、本件命令受領後1週間以内に申立人組合に対し、上記の不当労働行為をしたことについての謝罪文を手交すること。

第2 争点

1 会社が、申立人組合が平成18年2月28日に要求した平成18年賃金引き上げについて、誠実に団体交渉に応じたか否か。

(1) 平成18年賃金引き上げに係る団体交渉における会社の下記の対応は、それぞれ誠実であったか否か。

ア 第1回及び第2回団体交渉において、申立人組合の「旧給与体系下の旧評価を行い、従来どおりの配分による昇給を行った後、新給与体系に当てはめるべき」との要求に対して、4月からは新給与体系を適用することを理由に「50歳以上の昇給はない」との回答に終始したこと。

イ 第4回から第7回団体交渉において、和解協定書により解決済みであることを理由として、申立人組合に具体的な回答をしていないこと。

ウ 第8回から第10回団体交渉において、和解協定書に係る当委員会の見解を照会していることを理由として、具体的交渉に入っていないこと。

エ 第11回団体交渉において、申立人組合の「団体交渉で誠実に話し合うということは、今は考えていないということでしょうか」との問いに対し「そういうことですね」と回答したこと。

また、申立人組合の「なぜ旧評価基準を新給与体系に適用できるか」との問いに「拒否します」と対応したこと。

(2) 会社は、平成18年賃金引き上げに係る団体交渉に関して、「(申立人組合が)真摯な交渉を持とうとする態度ではない」と主張する次の点は、団体交渉に応じられない正当な理由となるか否か。

ア 平成18年賃金引き上げについては、先の救済申立を経て和解により解決済みである。

イ 申立人組合が、「要求内容を文書で整理されたい」との会社の要求に応えなかった。

ウ 申立人組合が当委員会に提出した照会文書について、申立人組合が会社への開示を拒んだ。

2 会社が、平成18年賃金引き上げを申立人組合には行わず多数組合には行ったことが、昇給差別として申立人組合に対する不利益取扱いとなるか否か。

(1) 申立人組合の主張

ア 会社は、平成18年賃金引き上げに当たって、多数組合に対しては、旧評価制度に基づき旧給与体系で賃上げが妥結し、申立人組合に対しては、新給与体系を適用した。

この結果、多数組合員については賃金引き上げが行われ、申立人組合員は賃金引き上げがなかった。

イ 就業規則の効力発生日は、平成18年5月12日であり、新給与体系を4月1日に遡及して適用することは、不利益不遡及に反する不利益取扱いである。

(2) 会社の主張

- ア 平成18年賃金引き上げに際しては、多数組合、申立人組合双方に対して新給与体系を適用しており、組合差別はない。
 - イ 申立人組合は、平成18年8月10日の和解協定により、新給与体系を平成18年4月1日から適用することを了解していることから、賃金引き上げに際して新給与体系を適用することは、不利益ではない。
- 3 申立人組合が言うところの会社が行った昇給差別が、申立人組合の組織壊滅を企図した支配介入となるか否か。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 会社

- ア 耐火物原料タピュラーアルミナ製造を業務内容とし、昭和47年12月1日に設立され、昭和62年に現在の法人格を取得した。
- イ 平成14年にモラルコ株式会社からアルコアケミカルズ株式会社に変更し、平成15年にはドイツに拠点を置くアルマティスグループの傘下として現在の商号となり、東京本社が営業機能だけとなった平成18年4月から岩国市の岩国工場に本社を移した。
- ウ 資本金は2億円で、本件申立時の従業員は52人である。
- エ Y2工場長(以下、「工場長」という。)は、平成13年12月1日から現職にある。当初、A株式会社からの出向であったが、平成18年8月、正式にこの会社へ転籍している。

工場長は、会社代表者がしばしば変更されたこともあり、会社が岩国工場であったときから、これを預かる立場で、実質的な責任者として団体交渉に対応している。ドイツ本社の関与は別として、特に元のY3社長(以下、「元社長」という。)が退職して以後、従業員の人事評価や賃金決定及び新給与体系の導入などに、中心的に携わっている。

(2) 申立人組合

- ア 会社に勤務する労働者を構成員とし、平成17年2月1日に多数組合より分裂、結成された。
- イ これ以前、申立人組合の3役は、多数組合の3役であったが、平成16年12月21日、多数組合の臨時大会において一斉に解任されている。
- ウ 本件申立時の組合員数は、9人であり全員が53歳以上である。
なお、同時期の多数組合員数は、推定27人であり、51歳以上の者はいなかった。

2 労使関係について

当委員会における係属事件の経緯(本件申立てに至るまでのもの)は、次のとおりである。

- (1) 平成17年5月16日、申立人組合は、当委員会に平成17年賃金引き上げ要求に係るあっせんを申請した。
- (2) 平成17年5月24日、同年7月15日と2回あっせんを実施したが解決に

至らなかった。

ただし、あっせんは打切り、取下げとはせず、引続き労使交渉の経過を見守る取扱いとした。

- (3) 平成17年12月5日、申立人組合は、当委員会に平成17年賃金引き上げ要求を主たる内容とした不当労働行為救済申立（前回事件、平成17年(不)第4号）をし、翌12月6日になって、あっせんを取り下げた。
- (4) 平成18年8月10日、和解が成立。申立人組合は、同年8月14日、係る不当労働行為救済申立を取り下げた。

和解の内容は下記のとおり。

和解協定書（抜粋）

- 1 会社は、平成17年4月1日付で、別紙一覧表（申立人組合員中の4名につき、それぞれ昇給額を示したもの）のとおり定期昇給を行う。
なお、会社は、定期昇給分の差額を平成18年9月25日支給の給与に際して加算して支払う。
- 2 申立人組合は、会社の提案した新給与体系の導入及び高齢者再雇用制度の協定締結に同意し、平成18年4月1日から適用することを了解する。
- 3 申立人組合と会社は、今後とも、相互の立場を尊重しつつ、労使間の問題は団体交渉を通じて誠実に話し合い、正常・円滑な労使関係を形成するよう努めるものとする。

- (5) 平成18年12月17日、申立人組合が当委員会に対して、和解協定書第2項の解釈で会社と対立していることを理由に、当委員会の見解を求める文書を提出した。
- (6) 平成19年1月18日、当委員会は、当事者双方に対し、和解協定書第1項及び第2項に係る当委員会の解釈を通知した。

この通知には、当委員会の解釈に当たり、和解に至った経緯や和解協定書の締結当日、審査委員長が和解条項読み上げ後に行った補足説明を加味したものである旨を明記している。

和解条項の解釈に係る当委員会の見解内容は下記のとおりである。

当委員会の見解の抜粋

- 1 平成18年4月1日の賃上げについて
平成17年4月1日の賃上げ問題は、会社が協定書の第1項を履行することで解決する。
なお、平成18年4月1日の賃上げについては、今後の自主交渉に委ねるものである。
- 2 新給与体系について
協定書の第2項は、会社が平成18年4月1日から新給与体系の制度を導入することを、申立人組合が了解するものであるが、申立人組合に対する新給与体系についての説明が遅れたことから、同年4月1日の賃上げの実施に当たっては、旧制度、旧給与体系に基づいて行うものであ

る。

- (7) 平成19年3月19日、会社は、当委員会に対し、和解協定の解釈に係る当委員会の見解文書に関する会社の意見及び求釈明書を提出した。

この書面の内容は、会社の和解協定に係る認識が、当委員会の見解とは異なることを主張する内容であった。【乙8】

(解釈に関する主張の要旨は、本件命令中の第2の2(2)イとほぼ同様であった。)

- (8) 平成19年3月28日、本件が申し立てられた。

3 団体交渉の状況等

- (1) 前回事件取下げに至るまでの平成18年賃金引き上げに関する労使交渉等の経緯

ア 平成17年7月22日、初めて会社が申立人組合に給与体系の見直し案を提示した。内容は、基本給を職能給と年齢給に区分すること、また、職能給については、人事評価による影響が大きくなることから、現行の評価制度を見直す必要があることなどの概要が記されたものであった。

さらに、昇格に係る資格等級については、一般職2級であるG1から統括職であるG5までの5等級とし、各等級における標準滞留年数を8年とする内容であった。【甲18】

イ 会社は、前回事件において提出した準備書面1(平成18年2月14日付け)を書証として、下表のとおり主張する。

なお、この準備書面1の添付書類として「新給与体系におけるシミュレーション及び現実給与データ」と題する表と、給与制度改定に関連する「年齢給」及び「職能資格等級及び年次昇給値」と題する個表も提出されている。

この添付書類は、資格等級については、一般職3級でG1から統括職1級をG8とする8等級に区分し、各等級における標準滞留年数を5年へと変更した内容であり、また、51歳以降は、年齢給の昇給が止まることを示したものであった。【甲19、乙2、尋問調書P41】

準備書面1における会社主張(要約)

1 団体交渉について

申立人組合は、会社の誠実交渉義務の違反を主張するが、交渉は8度を数え、従来の右肩上がりとなる会社の賃金体系は、現在の労働市場の中では不合理であると重ねて説明を尽くした。

これに対して、申立人組合が昇給に固執して、話し合いが平行線をたどっているものであり、誠実交渉義務違反ではない。

2 新給与体系導入と定期昇給に関連する説明について

一般的には、年功序列的な定期昇給を廃して、新賃金体系を採用した場合、いきなり給与が減額されず、経過措置やその他の福利的方策等でダメージは緩衝されることが多い。

一方、会社が提案する新賃金体系では、50歳からの定期昇給は止めるが、既に50代で昇給を受けた者の賃金引き下げまでは念頭においておらず、能力給による上下を基調としたものであり、不合理なものでは

ない。

制度改正の直前で50代に昇給を行えば、今後50代となる者との支給賃金にさらに乖離が生じるため、現状から50代の昇給を止め、そのバランスをとることは当然である。

平成17年2月段階で50歳以上の定期昇給を認めない回答の理由は、既に50歳を過ぎても一定の昇給を受けてきた従業員に追加して定期昇給を認めることは、50歳未満の従業員との関係を考えると、逆に不平等・不公平だからであって、一部の従業員を不利益に扱っているわけではない。

- ウ 平成18年2月28日、申立人組合が会社に平成18年賃金引き上げ要求書を提出した。要求内容は、「組合員9名の基本給につき1人当たり6,604円(1.839%)」の賃金引き上げと、「平成18年4月」を実施月とするものであった。【甲1】
- エ 平成18年3月15日、第1回団体交渉を開催した。会社は、申立人組合に新給与体系案を最終案として提示した。
- 提示された資料の内容は、平成18年2月14日付け準備書面1に添付された資料を基調とし、新たに年齢給表と職能給号俸表を明確に区分したものであったが、具体的な説明については、後日行うこととされた。
- 平成18年賃金引き上げについて、工場長は、「今回も前と同じで、状況としては変わりません」と回答し、申立人組合の「今の段階では、これ以上団体交渉を申し入れても無駄ということですね」との質問に対しては、肯定の意思表示(軽く頷く)をした。
- 【申立人準備書面(1)P2、同準備書面(2)P3、甲20、22、尋問調書P41】
- オ 平成18年4月12日、労使協議会を開催した。会社は、第1回団体交渉の際に提示した資料に若干の修正を加えたものを用いて、申立人組合に新給与体系案を説明した。
- 当日提示された「新給与体系について」と題する書面には、新たに「本体系スタート時、51歳以上の人は、職能給について、現行給与を下回らない直近のG8の号俸を割り当てられる」とことと、「本体系スタート後の各人初回の昇級については号俸進度累計が適用できないため、管理職会議にて昇級選考を受けさせるかどうか審議し、決定する」とことが明記されていた。
- 【申立人準備書面(1)P4、甲3、21、22、乙2、尋問調書P5、6】
- カ 平成18年4月20日、労使協議会において、申立人組合が会社に「給与制度改定に伴う経過措置について」との書面を提出した。【甲4】
- キ 平成18年4月25日、会社は、新給与体系適用による初めての給与を支給した。【申立人準備書面(1)P2】
- ク 平成18年5月12日(定期修繕による会社の操業停止日)、会社が全従業員を対象に新給与体系の説明会を実施した。これは、新たな基本給規定を周知するためのものであった。

【申立人準備書面(1)P2、同準備書面(2)P3、甲29】

ケ 平成18年6月19日、会社が労使協議会において平成18年4月20日の申立人組合による経過措置要求を拒否した。【申立人準備書面(1)P2】

コ 平成18年6月30日、会社が、労働基準監督署へ就業規則の変更届を提出した。【申立人準備書面(1)P2】

サ 平成18年7月5日、第2回団体交渉を開催した。この中で会社は、申立人組合に対し、平成18年4月12日に多数組合と締結した新給与体系に係る労働協約を提示した。【申立人準備書面(1)P5、同準備書面(6)P1、甲35】

シ 平成18年8月11日、申立人組合が、会社に第3回となる団体交渉を申し入れた。これは、前日に前回事件の和解が成立したことを受け、中断していた「平成18年4月の賃金引き上げ(平成18年2月28日提出の要求書に係るもの)」の交渉を申し入れるものであった。【申立人準備書面(2)P4】

(2) 前回事件取下げ後の状況

ア 平成18年8月28日、第3回団体交渉を開催した。会社は、平成18年賃金引き上げに関し「準備不足により後日回答します」と述べた。【申立書P3】

イ 平成18年9月14日、第4回団体交渉を開催した。会社は、申立人組合に対して下記の内容のとおり、平成18年4月の賃金引き上げに係る回答書を示した。【申立人準備書面(2)P4、甲7、8、31】

回 答 書 (甲7の抜粋)

1 平成18年4月賃上げ要求について

会社側としては、県労委の和解勧奨に従い、17年4月要求に満額回答し、遡ってその差額分を本年9月支給給与にて支払うことで本問題は決着し、新体系に移行したものと考えている。本件に関する今後一切の紛議をお互いにこれを引き起こさないということが県労委の和解仲裁の本意であり、敢えて貴組合が18年4月の賃上げを要求することは、県労委の斡旋活動自体をないがしろにするものと思われる。

従って、新体系移行における新号俸当てはめに際しての若干の基本給アップを除いて、18年4月での昇給はないものをご理解いただきたい。

ウ 平成18年9月26日、第5回団体交渉を開催した。会社は、申立人組合による下記の質問2点への回答を拒否し、工場長が「今回これに関しては、解決済みと考えているというのがこちらの言い分です。今後はこれに関する団交は受け入れません」と発言した。【申立書P3、甲31、答弁書P2】

申立人組合の質問要旨

1 新給与体系では「評価方法は新評価システムを採用」としていることから、平成18年3月31日までの評価の「旧評価制度基準」は、新給与体系に適用できないのではないか。

2 会社は、平成18年3月29日、多数組合に旧評価制度基準による旧給与体系での平成18年賃金引き上げを回答した。

申立人組合には、和解協定による「4月1日から新給与体系を導入・適用」との文言を唯一の根拠として賃金引き上げをしないと回答した。

双方への回答について、法的な根拠を加えた説明を求める。

エ 平成18年10月10日、申立人組合が文書により、会社に第6回団体交渉を申し入れた。この文書の内容は、申立人組合の平成18年賃金引き上げに係る2月28日提出の要求書に始まり、第5回団体交渉に至る労使交渉の経過を記述し、次回団体交渉において、誠意ある回答を求める旨のものであった。

【甲11】

オ 平成18年10月18日、第6回団体交渉を開催した。会社は「和解協定には平成18年の賃金引き上げ分も含んでいる」との主張を繰り返すのみであった。【申立書P4】

カ 平成18年11月22日、第7回団体交渉を開催した。申立人組合が会社に、平成18年賃金引き上げに係る従前の会社回答について、変更の有無を確認したところ、会社は「残念ながら、こちらからはありません」と回答した。

【申立書P4】

キ 第4回から第7回の団体交渉の中で、会社は、申立人組合から、多数組合には旧給与体系で昇給を行ったのではないかとの指摘を受けたが、「標準ライン」の説明と併せて新給与体系を導入したことについての話はしたが、多数組合員における年齢毎の給与実態の分布といった具体的な話までは行わなかった。

工場長は、平成18年8月の和解の結果として、申立人組合が要求していた平成17年4月昇給の満額回答に係る予算措置について、ドイツ本社から許可をもらう際に、ドイツ本社に対して、申立人組合との平成18年昇給問題は、和解により解決しているため、今後一切対応するつもりはないし、しなくても良い旨の状況を連絡した。

このため工場長は、ドイツ本社から「一切の金銭的な譲歩は出来ない」旨の指示を受けたわけではないが、申立人組合に対して、平成18年4月昇給の話は受けられないとのスタンスで第4回から第7回の団体交渉に臨み、その旨を述べた。【尋問調書P36、37】

ク 平成19年1月29日、第8回団体交渉を開催した。会社は、申立人組合に対して、当委員会から和解協定の解釈に係る連絡があったが、会社としては納得できない点があるので、当委員会に意見書を出す準備を進めていること、

現時点で、平成18年賃金引き上げに関する会社の回答に変わりがないことの2点について説明を行った。【申立書P4、5】

ケ 平成19年2月7日、第9回団体交渉を開催した。申立人組合が会社に、平成18年賃金引き上げに係る従前の会社回答について、変更の有無を確認したところ、会社は、「代理人を通じて異議申立書を提出する方針であり、近々、動きがあると思う」と回答した。【申立書P5】

コ 平成19年3月13日、第10回団体交渉を開催した。申立人組合が会社に、当委員会に対する意見書あるいは異議申立書に係る進展を確認したところ、会社は「代理人をお願いして、その代理人が「出します」ということだったのが3週間前だが、その後、代理人から連絡が来ない」と回答した。【申立書P5】

サ 会社は、平成18年4月の賃金引き上げ問題については、同年8月10日の

和解協定により解決したと考えていたが、その和解協定の解釈について、申立人組合が当委員会に対して、書面(同年12月17日付け)で意見照会を行った結果、当委員会から当事者双方に対し、会社の認識とは異なる見解文書(平成19年1月18日付け)が通知されるに至っていた。

このため、会社は、申立人組合が当委員会に意見照会した書面で申し述べた明確な主張を知りたいと考えていた。

これにより、第8回から第10回の団体交渉の間、会社は申立人組合に対して、申立人組合が当委員会に提出した和解協定の解釈を求めた書面もしくは、その要求内容を文書で整理したものを提示するよう求めたが、申立人組合からの提示はなかった。

会社は、この間の団体交渉で、当委員会が当事者双方に通知した和解協定の解釈に係る書面について、会社として当委員会に意見を求める手続きを進めていることを理由に、その結果が出なければ、平成18年4月の昇給問題は進展しないことを申立人組合に説明の上、交渉に臨んでいたものであって、申立人組合の要求に対する解決案は、金銭的なものも含め、特に持っていなかった。

【答弁書P2、乙6(P5)、8、甲10、尋問調書P38、39】

シ 平成19年3月23日、第11回団体交渉を開催した。申立人組合が「団体交渉で誠実に話し合うということは、今考えていないということではよろしいか」と質問したところ、会社は、「そういうことですね」と回答した。

また、申立人組合が「労働委員会の見解は変わらないと思うが」と質問したところ、会社は「代理人は、分かってもらうと言っていますから」と答えた。

これにより、申立人組合は、更なる交渉は意味がないと考えるに至った。

【申立書P5】

(3) 多数組合における平成18年賃金引き上げの経緯

ア 平成18年2月26日、多数組合が会社に平成18年賃金引き上げ要求書を提出した。この中に「新賃金体系移行原資」の要求は含まれていなかった。

【申立人準備書面(3)P3】

イ 平成18年3月16日、第1回団体交渉を開催した。会社は、多数組合から、賃上要求の内容及びその趣旨についての説明を受け一方で、多数組合に対して、新給与体系案に係る具体的な説明を行った。

【申立書P7、申立人準備書面(1)P2、同準備書面(4)P1、被申立人準備書面(2)P1】

ウ 平成18年3月29日、第2回団体交渉を開催した。多数組合は、会社との間に平成18年賃金引き上げに係る交渉を妥結し、その内容を当日付けの組合速報に「(多数組合員の)平均基本給241,988円の2.5%、6,050円+(新賃金体系移行原資)の引き上げ」を獲得した旨、記載した。

【甲2、乙3】

エ 平成18年4月12日、多数組合は、会社と新給与体系(平成18年4月1日制定の基本給規定及び平成18年4月1日改訂の評価制度規定)に係る「労働協約」を締結した。

この労働協約には、「基本給規定について、平成18年度以降、昇給に反映させること」と「評価制度についても平成18年度以降、運用開始すること」を労使双方が確認し、協定する旨明記されていた。【甲6】

オ 平成18年4月17日、多数組合と会社が、平成18年賃金引き上げに係る下記内容の「協定書」を締結した。【乙3】

協定内容（抜粋）

1 基本給引き上げ

組合員平均賃金（241,988円）に対し、組合員平均2.5%（6,050円）+（新賃金体系移行原資）を引き上げる。（移行原資込み組合員平均3.5%）

2 実施時期

2006年(平成18年)4月分給与より実施する。

カ 平成18年4月25日、会社は、新給与体系適用による初めての給与を支給した。【申立人準備書面(1)P2】

キ 平成18年6月30日、多数組合が会社に、就業規則変更に係る意見書を提出した。同日、会社が労働基準監督署へ就業規則変更の届出を行った。

【申立人準備書面(1)P2】

4 新給与体系と平成18年賃金引き上げについて

(1) 会社の給与体系

会社の給与体系は、「評価制度規定」と「基本給規定」から成っている。

平成18年4月1日以降に導入された両規定による給与体系を「新給与体系」と呼び、それ以前のものについては「旧給与体系」と呼んでいる。

【甲24、27～29、乙1、9、10】

(2) 旧給与体系

ア 旧基本給規定

旧給与体系下においても、制度上は、新給与体系における「基本給規定」に相当する給与制度は存在していた。

平成6年4月1日に「モラルコ職能資格賃金制度」と題する給与規定を含む給与体系が整備され、平成13年の改訂時には、「年功的な要素が強い基本給(年齢給・勤続給・職能給)は廃止し、新・基本給を新たに設ける」旨を明記した新給与制度の説明に係る文書を添付して、元社長名で従業員に通知され、その新たな給与額は、同年9月給与分から適用されている。

この改訂時の説明文書に、定期昇給に関する記述はない。【甲27、28】

イ 旧評価制度規定

平成18年3月末まで用いられていた評価制度規定は、執務態度に係る4項目(責任感、協調性、規律遵守、積極性)の職務評価を上半期(4～9月期を10月に評価)と下半期(10～翌年3月期を4月に評価)の年2回実施し、上半期の評価についてはその年末賞与に、下半期の評価については4月の昇給にとそれぞれ適用され、評価値の算出については、各項目毎に0.5ポイント刻みの5点法で評価を行い、その平均値を0.1ポイント刻みによる総合評価

とするものであった。【乙 9、尋問調書 P 8、9】

ウ 旧給与体系下における昇給の決定方法

平成 13 年に元社長が就任し、賃金の大幅な見直しが行われ、同年春の昇給凍結、同年秋及び平成 14 年の基本給カットを経て、会社の給与体系は、事実上、崩壊していた。

このため、平成 15 年、16 年の昇給決定は、組合執行委員長と元社長とが話し合い、概ねの昇給ラインを合意する形で行っていた。

この、「(全体として) パーセントの昇給」との労使合意を得た上で、工場長が、個々の従業員について昇給の計算を行った。

ただし、元々、若手とベテランの従業員間で基本給に開きがあることから、大筋で合意した昇給率をそのまま前年の基本給に掛けると、ベテラン従業員の昇給の上がり幅が大きくなりすぎるというアンバランスな状態が生じていた。

そこで工場長は、元社長に具申して、「20 代にはプラス 3 千円」、「30 代にはプラス 2 千円」といった昇給の上乗せを図ることにより、若手とベテランとの昇給幅の調整を行っていた。

なお、平成 17 年 3 月までは、55 歳以上の従業員が昇給を停止される取り扱いとされていた。【甲 16、乙 6(P 2)、尋問調書 P 2、3、30、31】

(3) 新給与体系

ア 新基本給規定

会社が平成 18 年 4 月 1 日に新規制定した基本給規定は、体系性のある給与体系の再構築を目的に、基本給を年齢給と職能給に再度構成し直して、号俸給を詳細に定めた。

51 才未満の従業員については、年齢給の昇給があること、職能給についても、基本給規定 6 条に従うこととなり、総合評価が最低の 1.0 であっても号俸進度が 1 号進むことにより昇給が得られる。

これに対して 51 歳以上の従業員については、年齢給の昇給がないこと、職能給については、基本給規定 4 条に従うこととなり、評価制度規定の改定と併せて、成績標準である 3.5 ポイントを超える総合評価を得た者については、56 歳以上であっても昇給があることとされた一方で、3.5 ポイントに達しない者については、昇給がない(減給もない)規定とされた。

年齢給表及び職能給号俸表による昇給ピッチは、中途採用者が多い若手従業員と比較した場合、勤続年数が長いベテラン従業員の基本給が高すぎるというアンバランスが生じていたこと、また、高齢者の再雇用制度により 60 歳以降の就業整備が図られること(再雇用の上限年齢は最長で 65 歳までとされた)から、従来の上肩上がりの昇給となる賃金体系を改めることとし、主として、若年層の昇給幅を引き上げて、高年齢層の昇給を押さえることを念頭に、「平成 15 年山口県産業・職種別賃金実態調査報告書(山口県労働協会)」を参考に成績標準者の場合の昇給をシミュレーションした上で作成された。

【甲 24、29、乙 1、2、6(P 3、5、6、12)】

イ 新評価制度規定

平成18年4月1日に改訂された評価制度規定では、新たに業務評価による4項目（仕事の段取り、仕事の正確さ、トラブルの処理、報告・連絡）の評価が加わり、従前から規定されていた執務態度に係る評価との重み付けは、50%ずつとされた他、評価者の一部見直しも行われた。また、最終的な総合評価については、新たな基本給規定の詳細に区分した号俸表に適用させる関係で、従前は0.1ポイント刻みであったものを0.5ポイント刻みへと変更した。

なお、評価の対象期間が年2回（年度の上半期と下半期）であることに変更はないが、それぞれを資格等級に反映させて昇給に適用する規定へと変更されている。【乙6(P3)、10、尋問調書P8、9】

(4) 平成18年4月の昇給決定方法

ア 会社は、従来の旧給与体系が崩壊していたこともあり、経営的な観点から、早急に新給与体系に移行したいと考えて、平成18年3月まで旧給与体系であったものを、新年度から直ちに新給与体系に移行したため、その移行期となる同年4月の昇給決定に際して、旧給与体系期間に係る評価を旧評価制度規定に基づく評価を行った上で、修正を加えて新基本給規定に当てはめた。

これは、平成18年の昇給に係る評価を行う時点では、必然的に旧給与体系期間（平成17年下半期）を見ざるを得ないところ、その期間にはまだ出来上がっていなかった新評価制度規定を用いることに不合理が生じるためであり、会社としては、新年度から新基本給規定を適用した給与に移行するためには、やむを得ない措置であったとしている。

なお、新基本給規定9条には、経過規定を置き、平成18年4月1日現在で51歳以上の職能給について、年齢給と職能給の合計がそれまでの基本給を下回らない直近のG8の号俸を割り当てることとしている。

【尋問調書P6、7、42、43】

イ 申立人組合員への新給与体系の適用

平成18年4月以降の給与については、新給与体系に基づいて支給されており、この新給与体系下においては、年齢給表に従い、年齢給部分が自動的に決定される。

申立人組合員については、全員が51歳以上であることから、年齢給部分の昇給はなく、一律122,000円と固定された。

職能給部分については、次のとおり決定した。

- 1 評価の対象期間は、前年度下半期（平成17年10月～平成18年3月期）という従前どおりの取り扱いとした。
- 2 評価値の算定は、評価の対象期間が旧給与体系期であることから、従前の旧評価制度規定により行った。
- 3 この評価値を、新しい評価制度規定に当てはめたが、3.5ポイント以上の成績に該当する者がいなかった。
（新評価制度規定では、最終の総合評価が0.5刻みである。評価値が3.3以上であれば、3.5の評価とされる。）
- 4 新給与体系への移行の経過規定（51歳以上の場合、前年度の基本給

を下回らない直近の号俸給とする旨の規定)に従ったG8の職能給号俸を適用した。

5 最終的な総合評価の評定値の各人への(少なくとも、申立人組合員への)通知については、平成18年は、0.1刻みのままで行った。

これは、会社が同年4月25日に支給した初めて新基本給規定を適用した給与の支給明細書で明らかとなった。

このため、申立人組合員には、直近の号俸給を適用したことに伴う若干の基本給アップを除き、昇給がなかった。

【被申立人準備書面(1)P5、甲24、29、37、乙1、6(P3、4)、尋問調書P35、36】

ウ 多数組合員への平成18年昇給決定方法

平成18年4月以降の給与は、多数組合でも新給与体系に基づいて支給されているが、申立人組合の場合とは異なり、全組合員が51歳未満であったことから、平成18年4月で昇給が行われた。

昇給の内容は、年齢給については、年齢給表に従って自動的に決定される1,300円~2,700円の昇給、職能給については、成績標準者で言えば5号俸の昇給(資格等級がG1の者で1,800円~G7の者で3,700円) 資格等級が上位に昇級した場合の加算金5,000円+ の昇給(標準的には5年で上位等級へ進む。ただし、新給与体系に移行して初回の昇級となる平成18年4月においては、新基本給規定に定める号俸進度累計が適用できないので、その移行規定を定めた。これにより、イレギュラーな昇給が発生するため、あらかじめ「新賃金体系移行原資」をおいた。これは特に中途採用者などで、標準者より低額な給与の者を成績評価に見合った給与に調整するための昇給と位置づけている。)の3つから成っている。

会社は、多数組合に対し、平成18年3月29日の団体交渉で、上記との標準的な勤務を念頭に置いた昇給については、「多数組合の組合員平均で言えば、対前年2.5%(6,050円)の昇給」と、上記のイレギュラーな昇給については、「+(新賃金体系移行(調整)原資)」として説明を行った。

【答弁書P2、被申立人準備書面(1)P2、3、甲24、29、乙1、6(P4)、尋問調書P40、41】

第4 主張及び判断

1 争点1について

(会社が、申立人組合が平成18年2月28日に要求した平成18年賃金引き上げについて、誠実に団体交渉に応じたか否か。)

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人組合の主張

申立人組合の平成18年賃金引き上げ要求に係る団体交渉において、会社は、合意の到達を目指して誠実に対応することなく、要求拒否の法的根拠も示さないなど明らかに不誠実な対応をした。

会社は、平成18年8月10日の和解協定を十分理解し、さらに平成19年1月18日付けの(当委員会による和解の解釈に係る)説明を真摯に受け止め、また、申立人組合との団体交渉における主張内容及び発した文書を再確認して、和解協定に反した不合理な主張を直ちに止め、団体交渉において誠実な対応を示さなければならない。

なお、会社の団体交渉における対応は次のとおりであった。

(7) 第1回団体交渉(平成18年3月15日)

会社は、前年の賃金引き上げ交渉で主張していた「実力主義を入れることから、50歳以上の賃金引き上げはない」旨の回答から変更がないとして、平成18年賃金引き上げについては、これ以上の団体交渉を申し入れても、無駄であるとの意思表示をした。

(イ) 第4回から第7回団体交渉(平成18年9月14日から同年11月22日)

会社は、第4回団体交渉では、前回事件の和解に従って会社が平成17年賃金引き上げに満額回答し、差額分を支払ったことにより、この問題は解決し、新給与体系に移行したものと考えている旨の回答をし、第5回団体交渉では、申立人組合による、「新給与体系と新評価制度は、不可分一体の関係にあるので、旧評価制度基準は新給与体系に適用できないのではないか」、「多数組合に対しては、旧評価制度基準による旧給与体系での昇給を認めながら、申立人組合に対しては、和解協定書中の平成18年4月1日からの新給与体系の導入・適用という文言を唯一の根拠として、賃金の引き上げをしない旨の回答をしたことについて、法的な根拠を求める」との質問の回答を拒否し、工場長は、「これに関しては解決済みと考えており、今後、これに関する団体交渉は受け入れません」と団体交渉打ち切りの発言をした。

会社は、第6回団体交渉では、「和解協定には平成18年の賃金引き上げ分も含んでいると考えている」との主張を繰り返すのみで、形式的には団体交渉に応じたものの、「労使間の問題は団体交渉を通じて誠実に話し合う」とする姿勢は全くうかがえず、第7回団体交渉においても、和解協定のみを根拠として平成18年賃金引き上げを拒否した。

(ウ) 第8回から第10回団体交渉(平成19年1月29日から同年3月13日)

会社は、前回事件の和解協定の解釈に係る労働委員会の見解について、会社として意見を求める準備を進めているという説明を繰り返し、平成18年賃金引き上げは、和解により解決済みとする考えに変更はないことを述べ、具体的な交渉を拒んだ。

(エ) 第11回団体交渉(平成19年3月23日)

会社は、申立人組合の要求する平成18年賃金引き上げについて、団体交渉で誠実に話し合うことを考えていないことを明らかにし、また、「なぜ旧評価基準を新給与体系に適用できるか」という申立人組合の質問に対して、「拒否します」と回答した。

イ 会社の主張

会社が申立人組合に対し、平成19年1月18日付け文書(当委員会による

和解協定の解釈)の端緒となった申立人組合の質問書等提出書類の開示を求めたが、理由不明のまま拒絶され、これを労働委員会へ照会したところ、申立人組合の拒絶があり、その一部が明かされたのみで、労使間の交渉における協議要求内容が的確に労働委員会に伝わっているかさえ不明であったことが、本件紛争の原因であり、これらの申立人組合の態度は、真摯な交渉を持とうとするものではない。

和解協定書(添付の新基本給規定)には、平成18年4月1日の経過規定が明示され、平成18年の昇給はないことが明らかにされており、第10回までの団体交渉における会社の主張は、この問題が和解協定により解決済みである旨を述べたものであり、何ら誠実交渉義務に違反するものではない。

申立人組合による「旧評価基準を新給与体系に適用できるか」という質問については、同じように5点評価で勤務成績を評価する旧評価基準を新給与体系に適用できない理由はないと考えており、また、新基本給規定を平成18年4月1日から適用するための経過規定に定める「管理職会議で昇給内容を議論する」場合、従来から用いられていた旧評価制度規定で勤務評価を行うほかないものである。

以上のとおり、和解協定条項や要求内容について全く的外れな主張を繰り返す申立人組合に対して、正当な協議・交渉を重ねることは困難である。

(2) 当委員会の判断

ア 平成18年賃金引き上げに係る団体交渉は、平成18年3月15日に開催の第1回から平成19年3月23日に開催の第11回まで繰り返されている。

申立人組合は、団体交渉での会社の対応が、「誠実ではなかった」旨を主張するので、まず、この点を判断する。

賃金引き上げに関する労使交渉の背景には、会社が主張するように、従来の年功的な賃金体系を改めて、50歳代の昇給を止める(成績良好者の職能給増を除く)方針について、平成17年4月の昇給問題(前回事件)のときから、会社は説明を繰り返していたという点がある。

また、会社の主張によれば、前回の係属事件に関連した「50歳以上の昇給拒否規定をつくる」との平成17年3月24日の会社回答については、会社としても「強引であった」と思ったことから、平成17年4月の昇給問題については、会社側に全面的な非があると認めて、申立人組合の賃上げ要求には満額回答をし、その引き替えとして申立人組合からは平成18年4月からの新給与体系適用の同意を引き出したものが前回事件終結に至った平成18年8月10日の和解協定であるとしている。

このようなことから、第11回まで繰り返された団体交渉において、会社の主張も変遷している。

イ まず、第1回(平成18年3月15日)と第2回(平成18年7月5日)の団体交渉は、前回事件に係属している間に開催されたものであり、会社としては、当然ながら「50歳代で昇給停止」との主張を続け、その流れのまま平成18年8月10日の和解に至っている。

この間の労使の状況をみると、会社が3月15日の団体交渉で新給与体系案を最終案として申立人組合に提示したのみで交渉を終え、4月12日の労使協議会でその修正案を提示した際によくその内容を説明している。

申立人組合が4月20日の労使協議会で書面により「経過措置」を要求し、会社がこれを拒否する旨の回答をしたのが6月19日の労使協議会である。

ところが、会社はこの間の4月25日には新給与体系適用による給与を支給し、全従業員に対する新給与体系の説明会は5月12日、6月30日には就業規則の変更届を提出し、7月5日の第2回団体交渉で、申立人組合に対して、多数組合と4月12日に締結した労働協約を提示している。

つまり、会社は新給与体系の導入に際し、多数組合との交渉を優先させて、申立人組合の意向に構うことなく、平成18年度から一方的に新体系に基づく給与の支給を開始したものであり、2度の団体交渉の開催意義に疑問が残るばかりか、誠実な対応であったとは言い難い。

ウ 次に和解により前回事件が終結した後に開催された第4回から第7回の団体交渉であるが、この間の交渉では、和解協定の解釈で労使の主張が対立して、膠着状態となっている。

会社が主張する「平成18年賃金引き上げについては、和解で解決済み」とする和解の解釈については、争点2の判断で述べることにするが、この期間の団体交渉において、申立人組合は、多数組合にのみ旧給与体系下の方法で昇給を行ったとの強い懸念を示し、会社のこの点の説明を求めていたものである。

会社の対応は、「和解で解決済みである」ことを繰り返し述べるとともに、第6回団体交渉においては、申立人組合の質問に対する回答を拒否し、工場長が、平成18年賃金引き上げに係る団体交渉を打ち切る発言も行っている。

つまり、会社は、コンスタントに団体交渉には応じていたものの、申立人組合の懸念する質問に真摯に対応することなく、結果として申立人組合に会社への強い不信感を抱くに至らせ、11月22日の第7回団体交渉を経て、12月17日付け「和解協定の解釈について」との申立人組合から当委員会への書面による意見照会へと繋がったものである。

エ 次に、平成19年1月18日付けで当委員会が和解解釈に係る見解を当事者双方に通知した後に開催された第8回（1月29日開催）から第10回（3月13日開催）の団体交渉についてであるが、会社としては、自らの主張と異なる見解を受け取った後の団体交渉である。

会社は、申立人組合に対して、会社から当委員会に宛てて異議申立書を提出する方針であり、代理人において準備の最中であることなどを繰り返して述べるにとどまり、申立人組合の平成18年賃金引き上げ要求に係る具体的な回答ないし解決案については、特に持たずに団体交渉に臨んでいた。

オ 3月23日の第11回団体交渉は、3月19日に会社が当委員会に対して、「意見書及び求釈明書」を提出した直後に開催されている。

この交渉において、申立人組合が「団体交渉で誠実に話し合うということは考えていないのか」と問うと会社はこれを否定せず、また、旧評価基準を新給

与体系に適用することの是非に係る質問への回答も拒否した。

会社が、当委員会の和解解釈に係る見解が変わることを期待しているとの考えを表明したことから、申立人組合は、更なる交渉は意味がないと考えるに至り、3月28日の本件申立となった。

カ 次に、会社が平成18年賃金引き上げに係る団体交渉に関して、申立人組合の側に真摯な交渉を持つ態度が見られなかった旨を主張する点について、会社が団体交渉に応じられない正当な理由となるか否かを判断する。

まず1点目として、会社は、第4回から第7回の団体交渉において、申立人組合との昇給問題が和解により解決済みである旨を主張している。

この主張自体は、前回事件における平成17年の昇給問題から一貫して会社が主張する「高年齢層の昇給を押さえて若年層とのバランスを図る」ことを基調としたものであり、会社としては、和解により平成18年の昇給問題が解決したと考えていたところ、相反する主張で申立人組合が賃上げ要求を行ってきたことに対して、会社が違和感を覚えたことは推察できる。

しかしながら、この間、申立人組合が強い懸念を持って質問していた内容には、多数組合との取扱いの差異が含まれていた。

会社は、この質問に真摯に答えることなく、和解により解決済みである旨の主張を繰り返していたことは、先に述べたとおりである。係る会社の主張が、団体交渉に応じられない正当理由とは言えない。

2点目と3点目の会社の主張は、申立人組合が当委員会に提出した「和解の解釈に係る照会文書」の内容を会社に提出するよう求めたが、申立人組合がこれに応じないという趣旨で、基本的には同一内容の主張である。

会社は、労委に宛てた照会文書で申立人組合がいかなる主張をしているか、詳細に知りたかったとするが、団体交渉の中で労使の和解解釈に相違があったことから係る意見照会に発展したものであり、組合の主張が平成18年の昇給問題に関連したものであることは、会社としても当然、察しが付いていたものである。また、一般的に、労働組合が文書開示を拒んだことのみをもって、団体交渉の応諾義務を免れるべき正当理由になるとまでは言えない。

キ 小括

会社は、いずれの時点の団体交渉においても、合意の到達を目指した誠実な対応であったとは言えず、また、そこに団体交渉に応じられないような正当な理由も存しないことから、会社は形式的かつ不誠実に団体交渉に応じていたに過ぎないものとして、労働組合法第7条第2号による不当労働行為と言わざるを得ない。

2 争点2及び争点3について

争点2 (会社が、平成18年賃金引き上げを申立人組合には行わず多数組合には行ったことが、昇給差別として申立人組合に対する不利益取扱いとなるか否か。)

争点3 (申立人組合が言うところの会社が行った昇給差別が、申立人組合の組織壊滅を企図した支配介入となるか否か。)

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人組合の主張

多数組合と会社は、旧給与体系下である平成18年3月29日に平成18年の賃金引き上げを受結し、平成17年度下半期の勤務評価を旧評価制度で行い旧給与体系下で昇給額を決定し、その額に移行原資を加えて新給与体系に当てはめている。

一方、申立人組合に対しては、「新体系移行における新号俸あてはめに際しての若干の基本給アップを除いて、18年4月の昇給はないものをご理解いただきたい」との回答で、当初より新給与体系の適用に固執し、評価制度のみ旧評価制度規定を用いた結果、昇給がなかった。

このような多数組合と申立人組合との昇給差別は、申立人組合の結成時から継続する組合嫌悪の感情による不利益取扱いであるとともに、申立人組合組織を壊滅させることを企図した支配介入である。

なお、平成18年4月1日において、新給与体系に係る労使協定は締結されておらず、就業規則の変更もなされていなかった。

変更した就業規則の効力発生日は、会社が、全従業員を対象に新給与体系の説明を行った平成18年5月12日であり、新就業規則の不利益部分については、不利益不遡及の原則により、平成18年4月1日に遡及して適用することは出来ない。

イ 会社の主張

申立人組合員について、平成18年4月の昇給がなかったことは、先の平成17年(不)第4号アルマティス不当労働行為事件が取り下げられる際に取り交わされた、平成18年8月10日付けの和解協定書に従って、平成18年4月1日から新給与体系を適用したことによるものである。

会社は、新給与体系において、平成18年4月1日段階の51歳以上の従業員の取り扱いも、50歳以下の従業員の取り扱いも経過規定で明確にし、そのとおりに適用したまでであって、組合間差別は行っていない。

申立人組合は、多数組合と会社の合意文書に「組合平均2.5%昇給」との文言があることから、多数組合には旧給与規定を適用したと主張するが、これは、標準的な勤務を念頭に置いた昇給と中途採用者などで標準者カーブよりも低額な給与の者を成績評価に見合う給与に調整するための新給与体系への移行規定による昇給とを区別して記載しているものであり、新賃金体系の導入に際して予定されていた昇給である。したがって会社は、多数組合に対して旧給与規定を適用して昇給させた事実はない。

平成18年8月10日の和解協定前の同年4月から7月については、新給与体系に基づいた給与が支払われていたことから、申立人組合との和解協定は、実態を追認するものであった。

多数組合と会社の交渉経過及び内容についても、多数組合が会社の掲示板に平成18年3月29日付けの組合速報を張り出していたことから、同年8月の和解協定時には、申立人組合の従業員にも、多数組合との合意内容は明らかで

あった。後になってこれを「旧賃金体系の適用だ」、「不利益取り扱いだ」等と言う申立人組合の主張は、信義にもとるものである。

申立人組合は、平成18年4月1日に遡って昇給に不利益を生じさせることは出来ないと主張しているが、遡って適用することを了解しているのが、同年8月10日の和解協定であり、全く問題外の主張である。

(2) 当委員会の判断

ア 申立人組合は、前記「第2 争点」2(1)アのとおり、「会社は、平成18年賃金引き上げに際し、多数組合とは旧評価制度に基づき旧給与体系で賃上げを受結し、一方、申立人組合に対しては新給与体系を適用した結果、多数組合員については賃金引き上げが行われ、申立人組合員は賃金引き上げがなかったという差別による不利益取扱いが行われた」旨を主張する。この点、申立組合に対し新給与体系を適用したことについては当事者間に争いはないので、問題は多数組合とは旧評価制度に基づき旧給与体系で賃上げを受結したかである。

申立人組合は、多数組合が平成18年3月29日、平成18年賃上げについて、会社と受結した旨を組合ニュースで公表し、その受結内容については、従来からの方法により表示(甲2号証)されていたことや、会社と多数組合との新給与体系についての労働協約の締結が平成18年4月12日であることなどから、多数組合の賃上げに当たっては、旧給与体系に基づくものであると主張するものである。

平成18年4月の賃上げに当たって、会社は多数組合に対し、新給与体系の導入を前提として新給与体系の説明を行っている。51歳未満で構成される多数組合にとっては、標準的な勤務を念頭に置いた昇給と中途採用者等で標準者カーブよりも低額な給与の者を成績評価に見合う給与に調整することを含む制度であって、新給与体系を18年度から運用を開始し給与に反映させた場合でも、多数組合員の平均で対比すれば従前同様の昇給が得られることを説明し、その了解の上で、平成18年3月29日に、平成18年賃金引き上げの受結に至ったものと認められる。また、既に第2の4(4)ウで認定したように、その受結内容も新給与体系のもとで合理的に説明のつくものである

確かに、申立人組合が指摘するように多数組合が平成18年3月29日の組合ニュースにおいて受結した内容の表示方法は従来からの方法による表示(甲2号証)であるが、多数組合組合員に理解しやすいようにかかる表示がなされたものと捉えることもでき(現にそれ以降の、多数組合による受結内容の表示も同様である。) これらを以て多数組合には旧給与体系で賃上げが受結されたとは言えない。

以上のとおり、申立人組合のが主張する組合間差別があったと認めることは出来ない。

イ 次に、申立人組合が、前記「第2 争点」の2(1)イのとおり、「改正した就業規則の効力発生日は、平成18年5月12日であり、新給与体系を4月1日に遡及して適用することは、不利益不遡及に反する不利益取扱いである」旨主張する点を判断する。

就業規則改正の効力が発生するのは、会社が全従業員に対して周知を行った平成18年5月12日となるが、新給与体系の導入自体は、申立人組合は、平成18年8月10日の和解協定書によって平成18年4月1日から適用することを了解したもので、それが平成18年4月1日に遡って適用されることに異議を唱えることは認められない。

ウ しかし、和解協定書によって平成18年4月1日から新給与体系を適用することが合意されたことと、平成18年4月からの賃金が新給与体系によって決められるかは別途検討を要する。

平成18年4月の賃金決定に当たっては労働者の勤務状況を評価しなければならず、その評価対象期間は平成18年4月を遡った時期である（この点、新旧評価制度に相違はない。その詳細は第2の4に記載したとおりである。）

そして、遡った評価対象期間に適用される評価制度規定は、旧評価制度規定である。そもそも、評価制度規定は労働者にとっては高い評価を受け昇給を得るためには何をすればよいかという判断の拠り所となるものである。従って、平成18年4月の賃金決定にあたり、その評価対象期間には、その期間中に示されてもいない新評価制度規定に準拠して労働者の評定をすることは、出来ないのである。この点、工場長も旧評価制度規定による他ないことをとその証言において認めている。

会社は、旧評価制度規定による評価値を新評価制度規定に当てはめ、これに基づいて新基本給規定によって、申立組合員の平成18年4月賃金を決定した（その詳細は第2の4（4）ア・イ）。ところで新評価制度の内容は、旧評価制度規定に見られた執務態度評定に、新たに業績評定が追加され、評価者の見直しがなされている。そして、業績評定に係る要素は、仕事の段取り、仕事の正確さ、トラブル処理及び報告連絡の4つの要素とされ、職務評価表の重み付けによれば、執務態度評定と新たに追加された業績評定は、それぞれ50%の重み付けである。また、業績評定について、ガイドライン及び評価の着眼点が追加されている。

この点、会社は、業績評定の要素は、旧評価制度規定においても十分斟酌されてきたものであるとして、旧評価制度規定による評価値を新評価制度規定に当てはめ、新基本給規定を適用することは問題はないとする。しかし、評価制度規定は、会社が労働者にとってどのような労働力の提供を望んでいるのか、言い換えれば、労働者にとっては高い評価を受け昇給を得るためには何をすればよいかという判断の拠り所となるものであり、その評定内容等が、明示的に変更されており、旧評価制度規定による評価値を新評価制度規定に当てはめるべきではないし、新評価制度規定と新基本給規定は、一体のものと捉えるべきものである。特に、年齢給の増加を望めない申立人組合員の場合、自らが提供する労働力の質の向上がほぼ唯一の昇給手段であると言える状況にあっては、評価対象期間に旧評価制度規定を用いて評価値を出し、これを新評価制度規定に当てはめ、新基本給規定に基づいて職能給を算出する方法は、申立人組合員にとっては、3.5ポイント以上でなければ職能給の昇給がない新基本給規定

の内容と相まって、新評価制度規定に従って、より高い評点を得て昇給時期に臨もうとする準備期間を申立組合員から奪われる不利益があると言える。

そして、平成18年8月10日の和解協定書において、申立人組合がその不利益を甘受することを了解した事実はない。右協定書に「平成18年4月1日から新給与体系の導入・適用する」とされたことにより、和解協定以前である平成18年4月1日から新評価制度規定で評価されることに申立人組合は了解したもので、その評価値をもって、会社は平成18年10月もしくは平成19年4月の昇給に反映することが出来るものである。

エ 小括

したがって、「新給与体系の導入(中略)に同意し、平成18年4月1日から適用することを了解する」との和解協定の締結により、平成18年4月時点で職能給を決定するには、旧給与体系期間の評価を行うものであって、新評価制度規定の適用ができないため、平成18年4月1日から新給与体系を適用した給与を支給する取り扱いはできず、これを反対する申立人組合の主張並びに当委員会による平成19年1月18日付け和解協定の解釈と異なる会社主張に基づいた不利益取扱いとして、労働組合法第7条第1号による不当労働行為と言わざるを得ない。

なお、争点3に係る「昇給差別が申立人組合の組織壊滅を企図した支配介入となるか否か」については、本件が新給与体系導入に伴う労使の紛争であって、会社は、新給与体系の導入を急ぐあまり、導入に際して不利益を受ける申立人組合に対する配慮を欠いた面はあるものの、支配介入行為があったとは認められない。

3 当委員会の判断の総括

以上のとおり、会社の対応は、団体交渉応諾に係る争点1及び不利益取扱いに係る争点2において、不当労働行為が認められる。

第5 結論

1 救済方法

以上のとおり、会社には、団体交渉応諾に係る争点1及び不利益取扱いに係る争点2において、不当労働行為が認められる。

本件の救済にあたっては、会社に対し、申立人組合との間に、平成18年4月からの昇給に係る団体交渉を行うよう命じることとし、新給与体系を導入する以前の昇給の決定方法にならい、申立人組合との団体交渉により昇給率を決定する手法により、申立人組合員の平成18年4月1日からの給与を決定すべきものであり、その際、被申立人がその団体交渉に当たって、同日からの別紙新給与体系の適用を理由に昇給を拒否することは妥当ではないと考える。

なお、申立人組合は、謝罪文の手交を求めているが、上記の救済内容に基づく団体交渉に会社が誠実に対応することをもって足るものと判断する。

2 法律上の根拠

以上、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 5 月22日

山口県労働委員会
会長 瀧井 勇 印