

命 令 書

大阪市北区

申立人 H
代表者 執行委員長 X 1

大阪府枚方市

被申立人 J
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成19年(不)第73号事件について、当委員会は、平成20年12月24日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人の評価制度に基づく組合員の評価と賃上げに関して団体交渉を開催したが、被申立人の対応が、組合員の評価を開示しないなど不誠実なものであり、また、被申立人が、組合員を会議から外したり、同僚等から遠ざけるなどして、組合員の孤立を図っており、これらの差別待遇が組合員であるが故の不利益取扱いであるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 J (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送業を営む株式会社であり、その従業員数は本

件審問終結時約300名、そのうち管理部門に属する従業員は約40名である。

イ 申立人 H (以下「組合」という。)は、平成10年5月に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約350名である。また、会社において、組合に加入している組合員は1名である。

会社には、組合の他に申立外 K 及び申立外 N があり、組合員数は、それぞれ約170名と約70名である。

会社の従業員である X 2 (以下、同人が組合に加入する前も含めて「X 2 組合員」という。)は、平成2年4月11日に入社以来、総務グループにおいて同18年7月末までは庶務を担当し、同年8月からは経理を担当する社員である。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成17年4月1日、会社は、管理部門社員を対象とする業績評価制度を新設し、半期年俸制を導入した。同日、X 2 組合員は、管理部門社員の内、オペレーションリーダーの資格につく者として任命された。

(乙1、証人 X 2 、証人 Y 2)

イ 平成18年8月、X 2 組合員は組合に加入した。

(甲3、証人 X 2)

ウ 平成19年1月27日、組合は会社に対し、X 2 組合員の組合加入通知書を送付した。

(甲1、証人 X 2)

エ 平成19年7月27日、組合は会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「7.27団交申入書」という。)を提出し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲2、証人 X 2)

オ 平成19年8月8日、組合と会社は団交(以下「8.8団交」という。)を開催した。

(乙3)

第3 争 点

1 会社が、X 2 組合員の評価を文書で開示しないことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合が平成19年1月27日に組合加入通知書を会社へ送付したところ、X 2 組合員は、当時常務であった Y 3 (以下「Y 3 常務」という。)に呼ばれ、組合加入通知書を送付してきたのは何か不満があったのかと尋ねられた。その場で、X 2 組合員はY 3 常務に対し、なぜ昇給しないのか、評価と理由を開示して欲しいと要求したが、Y 3 常務は回答せず、この月の評価においても昇格や昇給

はなかった。

平成19年2月20日に、同年1月の評価についてのみ開示（交付なし）が行われたが短時間の開示であったので、X2組合員は正確なランクの把握はできなかった。

X2組合員は、昇給しないことに恣意的なものを感じ、平成19年3月23日、Y4総務グループマネージャー（以下「Y4マネージャー」という。）に対し、X2組合員の同17年4月からの各期の評価を文書で提出するよう口頭で要求したが、回答がなかった。さらに、同19年8月8日の8.8団交においても組合が同じ要求を行ったが、会社からの回答はなかった。

イ これは、X2組合員を無視・軽視し、差別していることであり、X2組合員が組合員であるが故の不利益取扱いである。

（2）被申立人の主張

ア 会社は、管理部門について、平成17年4月1日から職能資格制度を導入し、半期年俸制による評価制度に基づく賃金体系に移行して以降、X2組合員だけでなく、全従業員に対し、評定結果を公表しない扱いを継続している。ただし、毎年1月と7月に評定した結果、変動した後の年俸のランクが記載された短冊状の月例給与表を給与明細書に添付しているので、従業員はこのランクの変動によって、自らの評定結果を推測することができる。

しかも、X2組合員の会社に対する組合加入通知は同19年1月27日付けであり、会社がX2組合員の組合加入を知ったのもその頃である。

イ したがって、X2組合員の評価を文書で開示しないことは、X2組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

2 X2組合員の平成19年7月の評価がゼロであることは、同年2月20日のゼネラルマネージャーが発言した内容と異なるものであり、不利益取扱いに当たるか。

（1）申立人の主張

ア 平成19年2月20日、X2組合員に対する平成19年1月の評価の開示（交付なし）が行われた席で、X2組合員は、Y4マネージャーに対し、努力していることや過去の過重であった職務状況などについて説明し、「昇給なし」との評定結果は納得できない旨抗議した。Y4マネージャーは、「庶務のときは色々やっていましたね。もう今は経理にかわったんですから、今度は経理で頑張ってください」と述べた。後刻、ゼネラルマネージャーのY5（以下「Y5ゼネラルマネージャー」という。）はX2組合員をY5ゼネラルマネージャーの席に呼び、「X2さんがよくやっていることはわかっているからな。あれ（Y4マネージャー）が評価している以上、会社の評価だから、あの席で違うとはいえないからね」と

述べ、さらに、「管理職の中にも『X2さんがアクションをおこした。常務がやりすぎたんだ』と言っている者がいる」と述べた。

イ 前記アのY5ゼネラルマネージャーの発言にもかかわらず、平成19年7月のX2組合員の評価はゼロ評価であった。X2組合員の給料は、平成17年4月1日の新評価制度導入以降上がっておらず、すなわち評価がゼロであり、それ以前の平成8年12月からも全く上がっていない。これは、X2組合員が組合員であるが故の不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

ア 平成18年8月、Y3常務は、X2組合員の日頃の勤務態度からみて、業務の変更によるストレスから、想像外の行動に出ることも考えられると思い、X2組合員の上司であるY5ゼネラルマネージャーに対し、X2組合員のストレスを和らげるような対応を指示した。

この指示に従って、Y5ゼネラルマネージャーは、X2組合員が自分は頑張っているのに給料が上がらないと述べた際、X2組合員に対し、同人は頑張っているという趣旨のことを話したことがある。

平成19年2月20日には、Y5ゼネラルマネージャーは組合の主張するような発言をしていないが、Y5ゼネラルマネージャーはX2組合員に対し、同人は頑張っているという趣旨の発言をしたことがあることから、X2組合員は、Y5ゼネラルマネージャーから客観的に評価されたと勘違いをしたと思われる。Y5ゼネラルマネージャーのX2組合員に対する同人は頑張っているという趣旨の発言とX2組合員の平成19年7月の評価との間には、関連がない。

イ X2組合員の平成19年7月の評価は、同17年7月、同18年1月、同年7月及び同19年1月と同じく、ゼロ評価、すなわち、その一つ前の期と評価ランクが変わらないというものであった。また、その後の同20年1月の評価も同様にゼロ評価であった。

しかし、X2組合員の組合加入通知は同19年1月27日に行われたのであるから、X2組合員が組合員であることと、ゼロ評価とは全く無関係であることは明らかである。

X2組合員の勤務態度は、自己のミスは一切認めず反省しないばかりか、上司に対して敵対的な言動に出る、協調性がない、他の従業員に対して理由なく食ってかかるなど、少人数の職場における円滑な業務遂行を阻害することが甚だしい状況である。X2組合員のゼロ評価は、このような勤務態度を正確に反映した結果にすぎないのである。

また、会社の管理部門における評価制度導入以降、昇給した者と据置き、すな

わちゼロ評価であった者の比率はほぼ同数であるばかりか、評価がマイナスで減給になった者もいるのであるから、会社の従業員の中で、X2組合員の評価だけが低いわけではない。

したがって、X2組合員のゼロ評価は、X2組合員が組合員であるが故の不利益取扱いではない。

3 会社はX2組合員を孤立させているか。また、そうであるとすれば、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

会社は、X2組合員を会議から外し、必要な情報を与えなかったことがある。また、他の従業員にX2組合員を遠ざけるよう指示し、孤立させている。

ここには、これ以上管理職の中から組合員が出ないように、早めに対策を採る、つまり、不利益を与え、孤立させ、見せしめ効果で抑止力を狙っていることも窺える。また、X2組合員を精神的に追い込み、ストレスを与えることで、組合員としての活動の弱体化を図っている。したがって、会社のこれらの行為は、X2組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

組合は、X2組合員抜きで会議が何度か開催されたと主張するが、その会議が行われた時期が特定されておらず、具体的な事実関係が不明である。会社は、X2組合員の担当業務ではない業務上の打合せを開催したことはあるが、それはX2組合員が出席する必要のないものであった。会社は、X2組合員を孤立させたことはない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が、X2組合員の評価を文書で開示しないことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社の人事評価制度

(ア) 平成17年2月17日、会社は、新たな職能資格制度・年俸制度に関する従業員に対する説明会を開催し、同月9日付け「管理職社員の処遇規程の改廃等について」という文書とともに、別紙として、「管理部門社員処遇規程」、「半期年俸表」、「評定表（サブマネージャー以上）」、「評定表（オペレーションリーダー）」、「管理部門社員の労働時間」、「営業・事務スタッフ就業規則」、「考課手当の支給基準」、「評定表」及び「技術スタッフ就業規則」を配付し、説明を行った。

(乙1、乙6、証人 Y2、証人 Y5)

(イ) 上記説明会において会社が配付した平成17年2月9日付け「管理職社員の処遇規程の改廃等について」には、「職能資格制度の導入」として、「部長、次長、課長、係長の役職を廃止し、ゼネラルマネージャー（GM）、マネージャー（M）、サブマネージャー（SM）、オペレーションリーダー（OL）の資格を設ける」と記載されていた。

また、オペレーションリーダーの資格要件としては、「担当職務における、十分な知識、体力、規律協調性、積極性及び責任感をもって業務を遂行する能力を有し、社員の範として行動できる」と記載されていた。

なお、管理部門社員処遇規程には、次のとおり記載されていた。

「(管理部門社員)

第2条 管理部門社員とは、社員のうち、営業グループまたは総務グループに所属する社員をいう。

(略)

(資 格)

第3条 会社は、管理部門社員の中から、ゼネラルマネージャー、マネージャー、サブマネージャー、オペレーションリーダーの資格につく者を任命する。

(略)

(賃 金)

第6条 管理部門社員の賃金は、別に定める半期年俸表により、当月分を毎月20日に支給する。(但書 略)

2 年俸額の改定は、1月及び7月に行い、それぞれ、前年7月から前年12月まで、1月から6月までの本人の評定及び会社業績を勘案して決定する。 」

(乙1、証人 Y2)

(ウ)平成17年4月1日、会社は、管理部門社員について、職能資格制度を導入し、管理部門社員処遇規程等を上記(イ)記載のとおり改定するとともに、業績評価制度を新設し、半期年俸制を導入した。

これにより、会社では、部長、次長、課長、係長の役職を廃止し、管理部門社員のうち、ゼネラルマネージャー、マネージャー、サブマネージャー及びオペレーションリーダーの職能資格を有する社員に対しては、資格手当が支給されることとなった。

(乙1、証人 Y2)

(エ) オペレーションリーダーに対する評価は、「評定表（オペレーションリーダ

一)」に基づいて行われている。別紙のとおり、「評定表（オペレーションリーダー）」には、基本能力として「知識」及び「技能・体力・精神力」が、執務態度として「規律協調性」、「積極性」、「責任感」及び「顧客指向性」が、処理能力として「理解・分析力」、「応用力」、「迅速・正確・表現力」が挙げられている。それぞれの項目には、2又は3の評定内容が設定されている。例えば、「知識」については「担当業務に必要な専門知識は十分にあるか（専門知識）」及び「一般的な社会常識、会社常識はあるか（常識）」という2つの評定内容が設定されている。各評定内容について、3段階の評定基準があり、1点から3点までが配分されている。各評定内容に対する評定の合計の最高点は60点であり、最低点は20点である。なお、これ以外に、「会社業績の勘案」による10点以内の加減が行われ、「服務規程違反が度々あった場合」は、20点から10点まで減点を行う仕組みとなっている。評定の点数の合計が20点から24点までの場合は、評定は最低のGに該当し、以後、5点刻みで、F、E、D、C、Bの評定と上がっていき、55点から60点までの場合は最高のAに該当する。

また、「半期年俸表」には、金額の高いランクからS、A、B、及びCの各ランク（上記のAからFまでの評定とは異なる。）において1から50までのランク分けが行われ、それぞれの「半期」、「月例」及び「年俸(参考)」の金額が定められている。ランクS50が最高金額であり、ランクC1が最低金額である。

「評定表（オペレーションリーダー）」において評定がAであった場合、「半期年俸表」におけるランクは、現行と比べて5ランク、Bの場合は3ランク、Cの場合は1ランク上昇し、Dの場合は据置きであり、Eの場合は1ランク、Fの場合は3ランク、Gの場合は5ランク下降する仕組みである。

なお、評定がD、すなわち半期年俸表におけるランクが据置きであることを、会社では「ゼロ評価」と呼んでいる。

（乙1、乙6、証人 Y2）

(オ)「評定表（オペレーションリーダー）」は、各従業員の直属の上司が記入したうえで、最終的に役員及び社長が決裁し、決定する。

（乙6）

(カ) 会社は、評定の合計点数及びその内訳については従業員への通知を行っておらず、また、会社には従業員の評定結果を文書により開示する制度はなく、いずれの従業員にも文書による開示は行われていない。ただし、1月及び7月には、各従業員に通知する給与明細書に短冊状の月例給与表が添付されている。月例給与表には、氏名、資格、資格手当の月例、年俸のランク、年俸の月例、責任者手当の範囲、責任者手当の月例等及び合計給与額が記載されている。

(乙2、乙6、証人 Y2)

(キ) 会社による事務職に対する評定の結果、年俸が昇給した者、据置きとなった者及び減給となった者の人数は、以下のとおりである。

	平成17年 7月	平成18年 1月	平成18年 7月	平成19年 1月	平成19年 7月	平成20年 1月
対象人数	37人	34人	35人	35人	37人	36人
昇給	17人	10人	12人	12人	14人	16人
据置き	20人	22人	22人	22人	23人	20人
減給	0人	2人	1人	1人	0人	0人

また、数年間昇給せずに据置きが続いている従業員が、複数名存在する。

(証人 Y2 、証人 Y5)

イ X2組合員の評定及び開示

(ア) 平成17年4月以降、同19年7月までの間に、管理部門社員全員について、年2回計5回の評定が実施された。X2組合員の評定結果はいずれも、35点から39点の間のD評定であったため、半期年俸表におけるランクはB10ランクに据置きとなり、年俸は月額21万5千円であった。年俸にオペレーションリーダーとしての資格手当が月額5万8千円加算され、合計月額27万3千円の給料がX2組合員に支給された。

(甲3、乙2、証人 Y2)

(イ) 平成19年1月27日付け組合加入通知書を受け取ったY3常務は、X2組合員を呼び、組合加入の意図等を尋ねた。X2組合員は、組合加入の意図は回答せず、同人がなぜ昇給しないのか疑問に思うため、同人の評価とその理由を開示することを要求したが、Y3常務からの回答はなかった。

(甲6)

(ウ) 平成19年2月20日、X2組合員の平成19年1月の評定表の開示が、Y4マネージャーにより行われたが、評定表を交付することはせず、短時間閲覧させただけであった。

(甲6)

(エ) 平成19年3月23日、X2組合員は、Y4マネージャーに対し、平成17年4月以降の自己に対する評価について文書による開示を要求したが、開示されなかった。

(甲6)

(オ) 平成19年7月27日、組合は会社に対し、7.27団交申入書を提出し、団交を申し入れた。7.27団交申入書には、X2組合員が同8年12月以降、一度も昇給し

ていないため、最低3千円昇給させること及び同17年1月以降の各期（年2回）の評定内容を組合に対して文書で提出することを要求する旨記載されていた。

（甲2、証人 X2）

（カ）平成19年8月8日、組合と会社とは8.8団交を開催した。

8.8団交において、組合は、X2組合員が昇給しない理由を文書化して組合に提出すること及びX2組合員を3千円昇給させることを要求し、会社は、昇給額を決定する際には、複数の評定項目について評定し、点数化したうえで、その合計点に応じて昇給額を決定する仕組みである旨述べた。これを受け、組合は、可能な範囲で、他の従業員の給与明細及びX2組合員の評定表の開示を求めた。これに対し、会社は、会社には人事評価を開示する制度はなく、他の従業員に対しても開示を行っておらず、給与明細については事務職の人数が少ないため、たとえ仮名にしても個人名が特定されるので、個人情報観点から開示することができず、また、X2組合員の評定については、昇給額により推定できるとして、文書での開示は控えたい旨述べた。

（乙3、証人 X2、証人 Y2）

（2）会社が、X2組合員の評価を文書で開示しないことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア まず、X2組合員の評価の開示の状況についてみると、前記（1）イ（イ）、（ウ）、（エ）、（カ）認定のとおり、①X2組合員が、組合加入通知書を受け取ったY3常務から組合加入の意図等を尋ねられた際、X2組合員は、同人の評価とその理由を開示することを要求したが、Y3常務は回答しなかったこと、②平成19年2月20日、Y4マネージャーはX2組合員に対し、平成19年1月の評価表を短時間だけ閲覧させたこと、③平成19年3月23日、X2組合員は、Y4マネージャーに対し、X2組合員の同17年4月以降の評価について、文書による開示を要求したが、会社は開示しなかったこと、④8.8団交において、組合は、他の従業員の給与明細及びX2組合員の評定表の開示を求めたが、会社はこれを拒否したこと、がそれぞれ認められる。

イ 次に、会社による他の従業員に対する評価の開示の状況についてみると、前記（1）ア（ア）、（カ）認定のとおり、①会社は従業員の評定の合計点数及びその内訳については従業員へ通知を行っていないこと、②会社には従業員の評定結果を文書により開示する制度はなく、これまで文書による開示を行ったことはないこと、③各従業員に交付する給与明細書には「月例給与表」が添付されていること、④「月例給与表」には年俸のランク及び月例額が記載されていること、⑤会社は業

績評価制度導入の前に、新たな職能資格制度・年俸制度に関する従業員説明会を開催し、評価制度について説明していること、がそれぞれ認められる。

ウ 以上のことからすると、会社は、従業員には、年俸のランク及び月例額のみを知らせ、評定内容の文書による開示は、X2組合員だけではなく、すべての従業員に対して行っていないことが明らかである。したがって、X2組合員の評価を文書で開示しないことは、X2組合員が組合員であるが故の不利益取扱いであるということとはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2 (X2組合員の平成19年7月の評価がゼロであることは、同年2月20日のゼネラルマネージャーが発言した内容と異なるものであり、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成18年8月頃、Y5ゼネラルマネージャーは、Y3常務から、X2組合員は日頃の勤務態度から見て喜怒哀楽が激しい上に、庶務から経理に担当が変わり、ストレスも大きいと思われるので、X2組合員のなだめ役になってほしいとの依頼を受けた。

(証人 Y5)

イ 平成19年2月20日、Y5ゼネラルマネージャーは、X2組合員に対し、「頑張ってもらっている」と述べた。

また、同日以外の日にも、Y5ゼネラルマネージャーは、上記アのY3常務からの依頼を受けて、X2組合員に対し、同人の気持ちをなだめるために、同人が頑張っているのはわかっている旨の発言を行ったことがある。

(証人 Y5)

(2) X2組合員の平成19年7月の評価がゼロであることは、同年2月20日のゼネラルマネージャーが発言した内容と異なるものであり、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、平成19年2月20日、Y5ゼネラルマネージャーが、「X2さんがよくやっていることはわかっているからな。あれ(Y4マネージャー)が評価している以上、会社の評価だから、あの席で違うとはいえないからね。管理職の中にも『X2さんがアクションをおこした。常務がやりすぎたんだ』と言っている者がいる。」と述べたにもかかわらず、平成19年7月のX2組合員の評価がゼロ評価であったことが組合員であるが故の不利益取扱いに当たる旨、主張する。

確かに、前記(1)ア、イ認定のとおり、①平成19年2月20日、Y5ゼネラルマネージャーは、X2組合員に対し、「頑張ってもらっている」と述べたこと、②Y5ゼネラルマネージャーは、Y3常務からX2組合員のストレスを和らげるよ

うな対応を指示されていたため、同日以外の日にもX2組合員に対し、頑張っていることはわかっている旨述べたこと、が認められるため、X2組合員がY5ゼネラルマネージャーの発言から同人が評価されていると受けとめたとしても無理からぬものがある。しかしながら、Y5ゼネラルマネージャーの発言は、Y3常務の指示を受け、単に同人をなだめるために行われたものであり、X2組合員に対する客観的な評価の意味合いはないとみるのが相当である。

イ 次に、平成19年7月のX2組合員の評価についてみる。

前提事実及び前記1(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、①X2組合員の平成17年4月以降、同19年7月までに行われた5回の評価はいずれもB10ランクであり、年俸はいずれも月額21万5千円であったこと、②組合が会社に対し、X2組合員の組合加入通知を行ったのは同19年1月27日であったことが認められ、X2組合員が同年7月に受けた評価は、会社に対して組合加入を通知する以前に受けた4回の評価と全く同じ評価である。

また、前記1(1)ア(エ)、(キ)認定のとおり、①平成19年7月の従業員全員の評定結果では、対象人数37名のうち、昇給した者は14名、据置きであった者は23名であること、②同17年7月から同20年1月までの各期において、評価対象者の6割前後の者が据置きであり、減給となった者も1、2名いること、③数年間昇給せずに据置きが続いている従業員は、複数名存在すること、④評定がD、すなわち半期年俸表におけるランクが据置きであることが、会社では「ゼロ評価」と呼ばれていることが、それぞれ認められる。

ウ 以上を総合すると、X2組合員が組合員であったことが、会社による同組合員の平成19年7月の評価をDとして年俸を据置きにした理由であったとは認めることはできない。よって、この点についての組合の申立ては棄却する。

3 争点3(会社はX2組合員を孤立させているか。また、そうであるとすれば、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

平成19年2月8日、会社において、庶務担当者の打合せが行われたが、経理担当のX2組合員は出席していない。

(証人 Y5)

(2) 会社はX2組合員を孤立させているか。また、そうであるとすれば、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社がX2組合員を会議から外し、必要な情報を与えなかったことがあり、また、他の従業員にX2組合員を遠ざけるよう指示し、X2組合員を孤立させていると主張する。これに対し、会社は、X2組合員の担当業務ではない業

務上の打合せを開催したことはあるが、それはX2組合員が出席する必要のないものであって、会社はX2組合員を孤立させたことはないと主張する。

イ 前記(1)認定のとおり、平成19年2月8日、会社において、庶務担当者の打合せが行われ、X2組合員は出席していないことが認められるが、X2組合員は経理担当であって庶務担当ではないので、X2組合員が出席する必要のないものであったとの会社の主張は首肯できる。組合は、これ以外に、X2組合員が出席すべきであったにもかかわらず、X2組合員を外して行ったという会議を具体的に特定していない。また、会社が他の従業員にX2組合員を遠ざけるよう指示したと認めるに足る疎明はない。

ウ 以上のとおり、会社がX2組合員を出席すべき会議から外し、必要な情報を与えず、また、他の従業員にX2組合員を遠ざけるよう指示し、孤立させていると認めることはできないので、この点についての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21年1月27日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印

評 定 表 (オペレーションリーダー)

別紙

平成 年 月 日

氏名			役職			
項目	評定内容		評定基準		評定	
能 力 態 度 評 定	基本能力	知識	担当業務に必要な専門知識は十分にあるか (専門知識)	1. 専門知識が十分にあるとはいえない 2. 専門知識が概ねある 3. 専門知識が十二分にあり、他の範となっている	(3~1)	
		技能・体力 精神力	一般的な社会常識、会社常識はあるか (常識)	1. 社会常識、会社常識が十分にあるとはいえない 2. 社会常識、会社常識が概ねある 3. 社会常識、会社常識が十二分にあり、他の範となっている	(3~1)	
			担当業務が要求している技能があるか (技能)	1. 担当業務の技能が十分にあるとはいえない 2. 担当業務の技能が概ねある 3. 十分な担当業務の技能があり、他の範となっている	(3~1)	
	規律協調性	担当業務が要求している体力・精神力はあるか (体力・精神力)	1. 業務遂行に際し、体力、精神面で配慮を要する 2. 要求される体力・精神力が概ねある 3. 十分な体力・精神力があり、他の範となっている	(3~1)		
		規程	規程、規則、細則、基準などを遵守したか (規程)	1. 規程類その他のルールを遵守しないことがあった 2. 規程類その他のルールを遵守した 3. 規程類その他のルールを遵守し、他の範となっている	(3~1)	
			命令	上司の指示、命令に従ったか (命令)	1. 上司の指示命令に従わないことがあった 2. 上司の指示命令に従った 3. 上司の指示命令によく従い、円滑に業務を遂行できた	(3~1)
				協力	同僚、上司と信頼関係を築き、相協力して仕事をしたか (協力)	1. 同僚、上司と信頼関係を築いたとはいえない 2. 業務遂行に際し、十分な信頼関係を築いた 3. 極めて良好な信頼関係を築き、効果的に業務を遂行した
		積極性	自発的に仕事に取り組んだか (業務)		1. 自発的に仕事に取り組まなかったことがある 2. 常に自発的に仕事に取り組んだ 3. 自発的に仕事に取り組み、通常以上の成果を上げた	(3~1)
			自己啓発	自己の能力向上に努めたか (自己啓発)	1. 業務上必要な自己啓発に努めなかった 2. 業務上必要な自己啓発に努めた 3. 自己啓発に努め、その成果を業務遂行に活かした	(3~1)
				努力	仕事を最後までやりぬこうと努力したか (努力)	1. 最後までやりぬこうと努力したとはいえない 2. 最後までやりぬこうと概ね努力した 3. 最後までやりぬこうと十分に努力した
		責任感	責任感をもって仕事に取り組んだか (責任)		1. 責任感のない行動があった 2. 責任感を持って業務に取り組んだ 3. 十分な責任感を持っており、他の範となっている	(3~1)
			報告	責任をもって報告したか (報告)	1. 報告漏れや報告遅れがあった 2. 概ね必要な報告が適切に行えた 3. 報告が適切であり、他の範となっている	(3~1)
		顧客指向性	社内外顧客への貢献・支援を行ったか (顧客指向)	1. 貢献・支援の行動が十分にとれたとはいえない 2. 概ね貢献・支援の行動がとれた 3. 貢献・支援の行動が的確であり、他の範となっている	(3~1)	
	理解・分析力	理解	状況をよく理解できたか (理解)	1. 状況を十分に理解できたとはいえない 2. 概ね状況を理解できた 3. 常に状況を正確に理解できた	(3~1)	
			分析	状況を分析し、結論を導き出したか (分析)	1. 十分に状況を分析し、結論を導き出したとはいえない 2. 概ね状況を分析し、結論を導き出した 3. 常に状況を正確に分析し、正しい結論を導き出した	(3~1)
				応用力	状況変化の際、適切な処置がとれたか (応用)	1. 十分に適切な処置がとれたとはいえない 2. 概ね、適切な処置がとれた 3. 最適な処置が迅速にとれた
		改善	担当業務を効率的に行えるよう改善工夫できたか (改善)		1. 業務を改善工夫できなかった 2. 業務を改善工夫できた 3. 業務を改善工夫し、従来以上の成果を上げた	(3~1)
			迅速・正確表現力		緊急時や仕事に集中した時でも手際よく処理できたか (迅速)	1. 手際よく処理できないことがあった 2. 概ね手際よく処理できた 3. 常に手際よく、確実に処理できた
		正確		仕事を正確に遂行できたか (正確)	1. 仕事の正確性は十分だとはいえない 2. 概ね正確に遂行できた 3. 仕事が正確であり、他の範となっている	(3~1)
				表現	自分の意思を的確かつ理解されるよう表現できたか (表現)	1. 十分に表現できたとはいえない 2. 概ね表現できた 3. 常に表現が的確であり、十分に理解を得た
評定計				(60~20)		
評定	A	+5ランク	60~55			
	B	+3ランク	54~50			
	C	+1ランク	49~40			
	D	+0ランク	39~35			
	E	-1ランク	34~30			
	F	-3ランク	29~25			
	G	-5ランク	24~20			
				※会社業績の勘案 ±10ランク (服務規程違反が度々あった場合 -10~-20ランク)		

