

# 命 令 書

再審査申立人 株 式 会 社 竹 屋

再審査被申立人 連 合 福 岡 ユ ニ オ ン

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、株式会社竹屋（以下「会社」という。）が連合福岡ユニオン（以下「組合」という。）の組合員X1（以下「X1」という。）及びX2（以下「X2」という。）に対して行った以下の行為のうち、①が労働組合法第7条第1号、②及び③が同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成17年3月17日、福岡県労働委員会（以下「福岡県労委」とい

う。)に救済申立てがあった事件である。

- ① 会社がX1及びX2に対し、平成15年度期末決算賞与(以下、賞与の名称を記すときは元号を略し、期末決算賞与については「期末賞与」という。)並びに16年度夏期賞与及び冬期賞与について、人事考課を恣意的に行うことにより、著しく低額の支給をしたこと。
- ② 会社福岡支店のY1支店長(以下「Y1支店長」という。)が、X2に対し、15年度期末賞与明細書を渡す際に組合から脱退するよう働きかけたこと。
- ③ Y1支店長が福岡支店の朝礼で、X2が組合員として出席した団体交渉(以下「団交」という。)において協議された「定時連絡」の件を取り上げて、X2を非難するかのような発言をしたこと、また、その際、同支店のY2係長(以下「Y2係長」という。)がX2に対し「この共産党」等の発言を繰り返したこと及びY1支店長がこれを制止しなかったこと。

2 初審において組合が請求した救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、X1に対し、15年度期末賞与並びに16年度夏期賞与及び冬期賞与について、それぞれ、同人の基本給と役職手当の合計額に各賞与のファンド数(賞与の総原資を従業員「賞与基準額」総額で除して得られる数値。)を乗じて計算した額と既支給額との差額及び同差額に対する年率6分の金員を支払わなければならない。
- (2) 会社は、X2に対し、15年度期末賞与並びに16年度夏期賞与及び冬期賞与について、それぞれ、同人の基本給に各賞与のファンド数を乗じて計算した額と既支給額との差額及び同差額に対する年率6分の金員を支払わなければならない。
- (3) 会社は、組合員に対して組合脱退を強要したり、他従業員に対して組合が不当な要求をしているかのような発言をするなどして、組合の運営

に支配介入してはならない。

(4) 上記に係る陳謝文の掲示及び手交

3 福岡県労委は、平成18年9月29日、前記1の①の申立て事項について、賞与算出に使用される各種係数を決める考課のうち、個人考課（部門長が勤務態度や勤務成績全般を考慮して、相対評価によって行う考課）を低評価としたことは不当であるとまでは認められないとする一方、役員考課（全社的な調整を図る観点から役員が行なう考課）については合理性、相当性のない低評価の考課であり、これはX1及びX2が組合の組合員であるが故のものと認められるとして、不当労働行為の成立を認め、会社に対し、X1及びX2の15年度期末賞与及び16年度冬期賞与について、それぞれ、役員考課係数を1.0として再計算の上、それにより算出された金額と支払済みの金額との差額を各人に対し支払うことを命じ、その余の救済申立て事項については棄却する命令書を交付した。

会社は当該初審救済部分を不服として、同年10月13日、当委員会に再審査を申し立てたが、組合は再審査を申し立てなかったため、本件再審査の対象は、X1及びX2に支給された15年度期末賞与及び16年度冬期賞与に係る役員考課に関する部分である。

## 第2 争点

1 会社が、15年度期末賞与及び16年度冬期賞与の支給額を算出するに際しての役員考課において、X1及びX2に対し、同人らが組合の組合員であるが故に低い評価を行ったと認められるか。

特に、上記賞与における同人らに対する役員考課が、考課対象期間における同人らの勤務状況等に照らして不相当なものと認められるか。また、会社に組合嫌悪の念が認められるか。

2 仮に、上記1の点が認められるとした場合に、X1及びX2の上記賞与

について、役員考課係数を1.0とする是正を命じることが、会社の人事評価の裁量権を侵害する違法な命令といえるか。

### 第3 会社の主張要旨

#### 1 役員考課の相当性について

##### (1) 役員考課の決定方法

役員考課は、Y3専務取締役（平成17年4月1日より副社長の地位にある。以下「Y3専務」という。）が原案を作成し、役員会で決議されるものであり、役員会メンバーの合意がなければ決定できないシステムになっているのだから、Y3専務の個人的な意向によって恣意的に決定できるようなものではない。

##### (2) X1の役員考課

###### ア 15年度期末賞与

###### (ア) 見積書の作成ミス

当該見積書作成ミスは、X1がY1支店長からの指示に従わなかったこともあって、結果的に顧客を失わせたというものであり、役員考課の理由とすることは当然である。

初審命令は、見積書の作成ミスで顧客に迷惑をかけたことについて、Y3専務が当該ミスの具体的内容の把握もしないまま評価を行ったことを指摘し、その合理性に疑問があるとしている。

しかしながら、Y3専務は、X1の一方的な見積書の作成ミスによって顧客がかなり怒っていることについて把握したうえで、これまで何度も支店長が教育をしても改善されていないことなどを踏まえて役員考課の要素としたものであって、役員考課の対象とする必要性のないミスであれば専務まで当該情報が報告されることはないことも併せて鑑みれば、細かい作成ミスの内容を把握していないことのみを捉え

て合理性がないと判断することは不当である。

(イ) 繁忙期における有給休暇取得

初審命令は、X 1 が繁忙期に有給休暇を取得して会社に貢献がなかったことを役員考課の評価理由のひとつとしたことについて、会社が時季変更権も行使せず有給休暇として有効に受理していながら、後になってその責めを労働者に負わせるものであり、有給休暇取得の権利を抑制することにもつながる不合理なもの指摘している。

しかしながら、会社は、従業員が繁忙期において貢献できなかったことをマイナスに評価しているに過ぎないのであって、従業員の有給休暇取得がなされた場合に常に役員考課でマイナス評価を行っているわけではなく、X 1 のケースにおいては、繁忙期に休暇取得期間が2週間もの長期間にも及んだことに鑑みマイナス評価をしたに過ぎない。また、当該有給休暇取得後もX 1 は従来通り有給休暇取得を継続しており、何ら有給休暇取得が抑制されたような事実は存在しない。かかる事実を認定せず、実際に従業員に対して有給休暇取得の権利抑制がなされたかどうかを判断することなく、漠然とした可能性のみから、かかる評価の合理性を否定している初審命令は不当である。

(ウ) 役員考課の係数

初審命令は、X 1 の15年度期末賞与の役員考課係数が0.6と、極めて影響の大きなマイナス評価となっていることについて、その相当性を疑わしいとしている。

しかしながら、15年度期末賞与では、役員考課係数がX 1と同じ0.6であった者が他に3名存在し、さらに同係数が0.5であった者も6名存在している。また、同係数が0.5又は0.6であったこれらX 1以外の9名のうち8名までもが、その個人考課をX

1と同じEと評価されている。これらの実績からすれば、X1だけが影響の大きいマイナス評価を受けたということとはできない。

#### イ 16年度冬期賞与

初審命令は、会社が、愛知県春日井市で経営するパチンコ店「パーラーモンスターハウス」で店員として接客技術、釘調整、データ分析等のホール業務を学ぶ研修（以下「パーラー研修」という。）におけるX1の勤務態度の積極性欠如という点を考課理由としたことに対し、X1以外の研修者も上司から注意されていたこと、パーラー研修の勤務態度を理由に役員考課が1.0未満とされた例がないことを理由として、0.7との考課について相当性がないとする。

しかしながら、X1は、上司から何度も注意を受けたことを認めているが、自己の研修態度の不当性を緩和させるために他の研修生もX1同様注意を受けていた旨主張するに過ぎず、また、研修参加者の中で勤続年数及び役職が上位であるにもかかわらずリーダーシップに欠けていることから、パーラー研修での勤務態度の悪さが考課者であるY3専務にまで報告されたのはX1だけであったのであり、X1の個人考課がEという最低評価であったことを併せ考えれば、当該評価の相当性を認めることができる。なお、役員考課係数をX1と同じ0.7とされた者が他に3名存在し、同係数がさらに低い0.5である者が1名存在しているが、かかる従業員はいずれも個人考課Eの評価を受けているという実績からもX1だけが影響の大きいマイナス評価を受けたということとはできない。

また、X1は、佐賀県唐津市にあるパチンコ店「フェスタ」から依頼された改造工事について発注ミスにより会社に実損を与え、このミスはY3専務にも伝達されている。これは、単なる業務上のミスにとどまらず、反省文まで提出させたほどの重大なミスであるから、この

ような事実を役員考課において考慮することは不当なことでない。

(3) X2の役員考課

ア 15年度期末賞与

初審命令は、X2が前回の交通事故から1年を経過しない間に再度交通事故を起こしたことをもって個人考課係数を下げたうえで、さらに役員考課において0.5との評価を付すことは著しく大きな減額であるとして、その相当性について疑問があるとする。

しかしながら、会社においては、同一の事象が双方の考課で対象となることは、X2に限定されたことでなく、全従業員について同じである。X2は、平成15年1月に業務中に自己の過失によって交通事故を起こして、交通事故について十分注意するよう指示されていたにもかかわらず、1年もたたないうちに再び自己の過失によって交通事故を起こしているのであって、このような無反省な態度に対し、役員考課に当たって低く評価することはやむを得ない。しかも、二度目の事故においては会社に百万円を超える損害を発生させたのであるから、低い評価をすることには合理性がある。なお、実際に役員考課係数をX2と同じ0.5とされた者が他に5名存在しているほか、その他として0.6が4名、0.7が5名、0.8が2名、0.9が3名存在し、同係数1.0未満を付されたこれらの者うち、X2と同じく個人考課がE評価であった者は、0.5が5名、0.6が3名、0.7が2名おり、個人考課及び役員考課がともに低く評価されている従業員はX2だけでない。

イ 16年度冬期賞与

初審命令は、X2が福岡支店への勤務時間外の立ち入りに関して目的や理由の報告を求められたにもかかわらず明確な説明をしなかったことについて、個人考課でDとマイナス評価しているにもかかわらず、

同じ理由で、重ねて役員考課で低査定とすることは、その相乗により賞与支給額を著しく下げる効果を持つことが明らかであり、X2の立入りや不十分な報告により業務上具体的な支障や問題を生じたとの疎明もなく、賞与考課の全社的調整という役員考課でそこまでのマイナス考課をするほどの事情が認められない以上、その相当性、合理性には疑問があるとする。

しかしながら、従業員が会社の施設に勤務時間外に無断で立ち入ることは施設管理権の侵害であり、立入り目的が会社施設の私的利用であれば就業規則違反にも該当するものである。このようなX2の行動に対して、立入り目的を明らかにした報告書の提出を求めるのは使用者として当然であり、これに従わないX2の態度をもって役員考課において低く評価することもやむを得ないところであり、X2の役員考課を0.8と評価したことについて疑問があるとする判断は不当である。なお、役員考課係数がX2と同じく0.8の評価であった者が他に6名存在しているほか、その他として0.5が1名、0.7が4名、0.9が4名存在しており、これら役員考課係数が1.0未満の考課であった者は、いずれも、X2と同様に、個人考課についてもD又はE評価が付され、低評価をされていない従業員と比較して支給額に大きな差異が発生していたものである。

## 2 Y3専務の組合嫌悪意思の存否について

初審命令は、①組合が団交にY3専務の出席を求めたにもかかわらず会社が一切これを拒否したこと、②Y3専務がパーラー研修4日後にX1を呼び出し、「なぜ労使がうまくできないのか」、「あまり追い詰めるな」等の発言をしたとの事実を認定したうえで、Y3専務の組合嫌悪意思を認定している。

しかしながら、①については、会社は、団交の実施に当たって、団交事



項について内容を把握し、交渉権限を付与された担当者を出席させているため、経営陣であるY3専務が出席する必要がないと判断したからに過ぎない。なお、会社は、福岡支店ではなく本社での団交の開催であればY3専務の出席も調整可能であると組合に回答したことがあるが、組合側が同意しなかったため実現しなかったのである。また、②のうち、「あまり追い詰めるな」との発言を行ったことについては、Y3専務は明確に否定しているところであり、なんらの理由もなくX1の証言を採用して事実認定を行うのは不当だといわざるを得ない。

### 3 初審命令の裁量逸脱について

初審命令は、15年度期末賞与及び16年度冬期賞与の役員考課による低査定が不当労働行為であるとし、その救済方法として役員考課を1.0としてバックペイを命じている。しかしながら、万が一、役員考課による低査定が不当労働行為に該当するとしても、役員考課を1.0としてバックペイを命じることは労働委員会の裁量権を逸脱しており、違法であるといわざるを得ない。

## 第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2のうち、次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるのでこれを引用する。

この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「再審査被申立人」に、「被申立人」を「再審査申立人」、「当委員会」を「福岡県労委」にそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 2(1)イ中「X2を後ろから蹴った。」を「X2の臀部を後ろから靴先で押した。」に、「Y4主任は、当該変更見積書に関してX2に注意を行った際」を「Y4主任は、X2に対し、当該変更見積書の確認を求めるに当たっての態度を注意しようと倉庫に誘った際」にそれぞれに改める。

2 2(1)ウ中「まだY1支店長から暴力事件について報告を受けていないとして、支店内でよく話し合い仲良く仕事をするようにと指導した。」を「まだY1支店長から暴力事件について報告を受けていないとしたうえで、何事もなかったものとして今後も支店内でよく話し合い仲良く仕事をするようにと指導した。」に改める。

3 2(1)エを次のとおり改める。

「エ 6月23日、X2は、Y1支店長に、Y4主任の退職を強く求め、Y4主任が退職しない限り警察に被害届を出すつもりである旨告げた。同月30日、再度話合いが行われたが、Y1支店長は、X2に対し、Y4主任をサービス長の職から外すが辞めさせることはできないと回答するとともに、警察に被害届を出すのは会社や他の従業員に迷惑がかかるので思いとどまるようにとの趣旨の発言を行った。X2は、同発言に対し、自分に会社を辞めろと言うことですかと問いただした。

7月1日、X2は、博多警察署に被害届を提出した。」

4 2(1)オを次のとおり改める。

「オ 7月2日、Y1支店長は、X2に対し暴力事件が解決するまで福岡支店事務所内での作業を行うよう指示し、1ないし2か月の間、事務所内での顧客情報の管理業務や倉庫整理業務を行わせ、外勤業務を行わせなかった。

その後もX2が外勤業務に従事する時間は、従前と比べて減少し、このことに伴い、X2の残業時間は、平成14年4月から同15年6月までの平均が61時間であったのに対し、同年7月から同16年12月までの平均は19時間に減少した。」

5 2(1)中キを繰り下げてクとし、キとして次のとおり加える。

「キ 7月20日から11月15日まで、福岡支店サービス課員渡Z1

(以下「Z 1」という。)は、パーラー研修を受けた。

Z 1は、Y 3専務が研修生らを対象として月2回程度催していた飲酒を伴う席に初めて出席した際、Y 3専務から福岡支店の様子を尋ねられた。これに対し、Z 1が、「(暴力事件は)Y 4さんも悪いと思いますよ」と述べたところ、Y 3専務は、「お前はX 2をかばうのか」との発言に続けて、X 2がY 4を退職させないと許さないと云っても、Y 4を辞めさせることはない、裁判費用を出してでも守るとの趣旨の発言を行った。〔甲31、初審③Y 3証人〕

6 2(2)ア中「「サービス長」と称する者」から「担当していた。」までを「「サービス長」と称する者1名を支店長が決めており、X 1は、前記(1)の暴力事件の後、Y 1支店長及びY 2係長から就任依頼を受け、平成15年7月頃から3ないし4か月間、サービス長を担当したことがある。〔初審①X 1証人、初審④Y 1証人〕」に改める。

7 2(2)イの第1段落を「平成15年11月18日、会社のY 5総務部次長(以下「Y 5次長」という。)は、X 1に対し、パーラー研修を同月21日から受けるよう指示した。」に改め、第2段落中「100名以上」を「200名以上」に改める。

8 2(2)中力ないしクを順次繰り下げてきないしケとし、カとして次のとおり加える。

「カ 4月1日、後記4(3)アのとおり、組合は、会社に対し、3月26日に支給された15年度期末賞与について、パーラー研修の改善要求をしたことがX 1の賞与にどのように影響したのか説明することを要求事項の一部とする団交を申し入れた。〔甲11〕」

9 上記8で改めた2(2)のキを次のとおり改める。

「キ 4月16日、15年度期末賞与に関する団交の席上、組合は、X 1のパーラー研修は労使合意が図られるまで実施しないよう申し入

れた。」

- 1 0 上記 8 で改めた 2 (2) のケを繰り下げてサとし、ケ及びコとして次のとおり加える。

「ケ 4 月 2 1 日、組合は、X 1 のパーラー研修の実施及び後記 4 (3) アの会社が 1 5 年度期末賞与に関する団交に応じないとしたことに対して抗議する旨の文書を会社に送付した。〔甲 1 4〕

コ 4 月 2 2 日、組合は、1 5 年度期末賞与について 4 月 1 日付け団交申入書の要求事項に基づく誠実団交の実施を求め、福岡県労委にあっせんを申請した。〔労働委員会に顕著な事実〕

- 1 1 上記 1 0 で改めた 2 (2) サを次のとおり改める。

「サ X 1 のパーラー研修開始 4 日後の 4 月 2 5 日、同研修の視察に訪れた Y 3 専務は、X 1 を店内の事務室の一室に呼び出し、「あまり追い詰めるな」「俺も本気で暴れるぞ」などと言った。〔初審① X 1 証人、初審③ Y 3 証人、初審⑤ X 1 証人、再審① X 1 証人〕

- 1 2 3 (1) の末尾に次のとおり加える。

「 なお、定時連絡については、従前から支店長が朝礼等で行うよう指示しており、営業課ではそれを行うことが徹底されていたものの、サービス課においては徹底されていなかった。〔甲 3 1、初審② X 2 証人〕

- 1 3 3 (2) 中「Y 1 支店長は、さらに、定時連絡は X 2 が会社に入社する前から指示していることである旨を述べた。その際、Y 2 係長が X 2 に向かって「共産党の真似か」「この共産党」との発言を数回行った。」を「Y 2 係長は X 2 に向かって「共産党の真似か」と発言し、Y 1 支店長が定時連絡は X 2 が会社に入社する前から指示していることである旨を述べる間、同様の発言を数回行った。」に改める。

- 1 4 3 (2) の第 3 段落の末尾に、「これを受けて、Y 2 係長は、翌週行われ

た朝礼において、前回の朝礼の場で不適切な発言を行ったとして遺憾の意を表明したが、X 2 個人に対し、謝罪は行っていない。」を加える。

1 5 3 の(3)及び(4)を繰り下げて(4)及び(5)とし、(3)として次のとおり加える。

「(3) 5月12日午後2時頃、組合は、前記2(2)ケの抗議文に関し、会社の回答を求めて要請行動を行うため福岡支店を訪れた。しかし、Y 1 支店長が不在であったことから、組合は、福岡支店のY 6 主任に会社の回答を求める文書を預けるとともに、上記(2)のX 2 に対する発言への抗議とX 2 の倉庫業務指示について説明を求める旨伝言した。

Y 6 主任は、同日夕方、上記についてY 1 支店長に報告し、その際、同席していたY 4 主任に対し、X 2 の業務について、通常の業務をさせていないと述べた。

同日午後5時30分頃、Y 4 主任は、倉庫で作業をしていたX 2 を事務室に呼び出し、組合が要請に来たことを確認するとともに、「お前は何がしたいとや？」とX 2 に問いただした。これに対し、X 2 が通常の業務をしたい旨述べると、同席していたY 1 支店長は、倉庫の清掃も、還元機の整備も立派な仕事である旨述べた。なお、Y 1 支店長は、当時のX 2 の業務について、繁忙期の5月中旬までのサービス課員の行動、配置等について検討した結果、X 2 は入社2年で修理はそこそこできるので、突発的な修理に出向いてもらえるよう待機及び還元機整備等としたものである旨述べている。〔初審②X 2 証人〕

1 6 上記1 5 で繰り下げた3(4)中「上記(2)のY 1 店長及びY 2 係長の発言について」を「上記(2)の朝礼におけるX 2 に対するY 1 支店長及びY 2 係長の発言について」に改める。

17 4(3)ア中第2段落の末尾に、「会社は、次回団交日程を同月20日までに回答すると合意した。」を加え、証拠の摘示欄の末尾に「、甲14」を加える。

18 4(3)イ中「組合及び会社は、」の次に「前記第2(2)コの」を加え、「パーラー研修問題と」を削る。

19 4(3)カの第3段落を次のとおり改める。

「会社は、本社で団交を行うのであれば、Y3専務の出席も考えられると回答したところ、組合は、15年度期末賞与、X1のパーラー研修及びY2係長の発言の件とあわせて協議するのならば本社開催も了承すると回答したが、会社が議題を16年度冬期賞与に限定することを主張し、また、双方の日程の都合もつかなかったことから、同月7日、再度、福岡支店で16年度冬期賞与について団交を行うこととなった。」

20 5(1)及び(2)のア～キ以外の部分を次のとおり改める。

「(1) 会社の就業規則及び給与規程ににおける賞与等の定め

ア 賞与の種類及び支給時期等

会社の就業規則は、「社員の給与は別に定める給与規定による。」(第52条)と定め、給与規程は給与の意義(範囲)に関し、「賃金、賞与、退職金その他労務の対価として支払うものをいう。」(第3条)と規定している。賞与に関しては「賞与は、毎決算期の業績に応じて、各社員の業務成績および勤務態度等を勘案し、原則として7月および12月の2回に分けて支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を変更し、または支給しないこともある。」(給与規程第43条第1項)、「賞与の算定期間は、前年12月1日より当年11月30日とし、この期間に勤務し、賞与支給日に在籍する社員に

対し支給する。」(同条第2項)、「賞与の算定基礎額は基本給とする。」(同条第3項)と規定している。

しかし会社は、7月の夏期賞与及び12月の冬期賞与の他に、毎年3月、期末賞与を後記(2)のとおり、冬期賞与の支払額の決定及び計算の方式とほぼ同様の方式で支払額を決定し支給している。

#### イ 「基本給」及び諸手当

賞与の算定基礎になる「基本給」は、年齢給、勤続給及び職能給で構成され(給与規程第4条)、その昇給は、昇給査定期間内の勤務成績を評価して、原則として毎年1回7月に行われる(同第39条・第40条)。

また、後記(2)認定のとおり、賞与支払額の決定に際し計算の基礎として算入される「役職手当」は、「指導または管理監督的地位」にある社員(主任以上の地位にある社員をいう)に対し支給されるが、支給額については「その責任の軽重に対応して会社が定めた額を支給する。」とだけ規定され、具体的支給額の定めは存在しない(給与規程第22条)。なお、役職手当は、一賃金計算期間内に欠勤日数が3日までの場合は全額支給され、同4日以上は半額支給することとされている(同第15条第2項)。

#### (2) 各従業員に対する賞与支給額算定方法

各従業員に対する賞与の支給額は、①{基本給+(役職手当×役職考課係数)}×個人考課係数×役員考課係数×部門考課係数により、各従業員ごとの「賞与基準額」を算出し、②『総原資÷全従業員の「賞与基準額」の総額』により、「ファンド数」を決定し、③この「ファンド数」を各従業員ごとに、「賞与基準額」に乘じ算出される。この賞与額算定式は、給与規程において明らかにされておらず、また、従業員に対しても明示されていない。

会社は上記の賞与額算出方法を、組合との団交において初めて提示したほか、以下の各算定項目を含め、具体的な賞与制度の内容について、初審において提出した準備書面及び乙号証（一部は証言）によって示している。」

2 1 5 (2)ア中「基本給に加算又は減算される。」を「基本給に加算される。」に改める。

2 2 5 (2)エを次のとおり改める。

「エ 役員考課係数

役員考課は14年度冬期賞与から実施されている考課で、役員が、支店長等の所属長からの報告や社内会議で得た情報等をもとに、全社的な調整を図るという観点から、大きな功績のあった従業員に対しては1.1から1.5の、逆に、大きな問題のあった従業員に対しては0.5から0.9の係数を付けるものであり、判断基準が特に定められているわけではないが、個人考課が勤務態度や勤務成績を重視しているのに対し、役員考課は会社への貢献度や賞罰的な意味合いが大きくなっている。なお、係数の基準については明確ではない。

役員考課係数の決定方法は、支店長等の所属長からの報告や社内会議で得た情報等をもとに、Y3専務が原案を作成し、役員会で決定することとされており、過去の実績では、概ね20パーセントの従業員について同専務が1.0を上下させた係数の原案を作成して役員会で決定し、それ以外の概ね80パーセントの従業員には1.0の係数が付されていた。

なお、過去の実績では概ね、係数1.0を超える者が全従業員の15パーセント、1.0未満の者が5パーセントとなっている。〔初審③Y3証人〕



2 3 5 (5)中第3段落以降を次のとおり改める。

「考課結果は、個人考課については、所属長が本人と個別に面談を行い、評価された点、改善すべき点をフィードバックして翌期に活かすこととされているが、福岡支店においては、会社の業績が良い、悪いによって、支給額が多い、少ない程度の説明がなされるにとどまり、個人考課の結果について具体的に示されることはなかった。また、部門考課結果は社内報に掲載されるが、役員考課結果が本人に開示されることはない。

考課者研修は、平成10年以降実施されていない。〔初審②X2証人、初審③Y3証人、初審④Y1証人〕

2 4 6 (3)キ(ア)中「第2次考課は」から「最終考課もE評価とされた。」までを、「第2次考課は実施されず、最終考課もE評価とされた。」に改める。

2 5 6 (3)キ(ウ) b を次のとおり改める。

「b 平成16年2月頃、会社のパチンコ設備を設置している佐賀県杵島郡北方町（現、武雄市）にある「百万ドル」というパチンコ店から、パチンコ台をスロット台へ変更するための設備改造工事の依頼があったため、Y1支店長はX1に見積書作成等を指示したが、この工事の仲介業者から、X1の見積書提示等の対応が遅いと連絡を受け、その旨X1に指摘したことがあった。その後X1は見積書を提示したが、同見積書は他社のそれより高く、結果的に会社はこの改造工事の受注を逃した。当該パチンコ店の改造前の設備は会社製であったため、Y1支店長は、改造工事に当たっては既存部分を再利用できるので、当然会社が受注できるものと思っていた。

なお、X1は当該見積書作成以前には設備修理関係の見積書作成の経験はあったものの、設備改造工事の見積書を作成したことはな

かった。」

2 6 6 (3)キ(ウ) d を次のとおり改める。

「d 平成16年3月8日からの2週間、X1は带状疱疹を患い有給休暇を取得した。休暇取得当初の3日間ほどは、X1は、毎日会社に電話してY1支店長に病状を報告し、休暇を取得する旨伝えていたが、その後、会社の従業員から無断欠勤になるかもしれない旨の電話を受けたことから、Y1支店長にしばらく休む旨伝え、休暇後、会社に診断書を提出した。」

2 7 6 (3)キ(ウ)中 d の次にeとして次のとおり加える。

「e 平成16年3月15日にY3専務が作成した役員考課原案は、役員会に諮られ、役員考課係数が1.0を下回る従業員20名の係数は変更されることなく原案どおりに決定された。

この期の役員考課で、係数0.6とされた従業員はX1を含めて4名おり、これを下回る役員考課係数0.5とされた従業員は6名いた。」

2 8 6 (3)ケ(ウ) c を次のとおり改める。

「c X1は、パーラー研修において、接客業務中に客からの呼出しに気付かず、長期アルバイト女性から注意を受けたことが何度かあり、同様の注意は、他に研修を受けている者に対してもなされることがあった。また、X1は、上記注意以外に、パーラー研修における勤務態度について、特段の注意、指導を受けたことはなかった。

なお、パーラー研修の実施場所である「モンスターハウス」には正社員5、6名の外長期女性アルバイト7、8名が勤務しているが、研修者への注意や助言はホール業務に精通している長期女性アルバイトが主に行っており、また、研修中は、リーダーや係の役割を研修生の交替制で割り当てられることとなっていた。」

29 6(3)ケ(ウ)中dの次にeを次のとおり加える。

「e 11月15日にY3専務が作成した役員考課原案は、役員会に諮られ、その結果、最終的に役員考課係数が1.0を下回った従業員16名のうち、X1及びX2を含む15名について、役員考課原案の係数が0.8であった者は0.1ずつ、同0.7以下であった者は0.2ずつ上方修正された。

この期の役員考課で、係数0.7とされた従業員はX1を含めて4名おり、これを下回る役員考課係数とされた従業員は1名いた。」

30 7(3)ア中「平成13年4月～」を「平成14年4月～」に改める。

31 7(3)カ(ア)中「第2次考課は」から「最終考課もE評価とされた。」までを削り、「第2次考課は実施されず、最終考課もE評価とされた。」に改め、証拠の摘示欄を「〔甲39、乙17、乙21、初審③Y3証人〕」に改める。

32 7(3)カ(ウ)cの末尾に、「また、役員考課係数0.5とされた従業員はX2を含めて6名いた。〔乙21、乙22〕」を加える。

33 7(3)ク(ウ)cを次のとおり改める。

「c 会社は、福岡支店事務所への従業員の入退出について、従来、警備会社の入退出自動記録により管理していたが、従業員によるパチンコ機器部品の不正利用の疑いを契機として、平成16年9月頃、入退出記録の調査を行ったところ、X2について、平成15年末頃から勤務時間外に同事務所に数回にわたり立ち入っていたことを把握した。警備記録によると、その具体的日時は次のとおりであった。

平成15年12月14日(日) 3:21～3:25

平成16年1月22日(木) 23:07～23:47

平成16年1月31日(土) 17:31～18:00

平成16年3月28日(日) 1:10～1:43

平成16年6月13日（日）4：09～4：33

平成16年8月9日（月）23：52～0：02

会社が、立入りの目的や理由についてX2に報告書を求めたところ、X2は、立ち入った日時等の詳細は記憶していない旨の報告書をY1支店長に提出した。Y1支店長は、その内容では会社に報告できないとして、報告書を書き直すようX2に指示し、X2は報告書を再提出した。しかし、立ち入った際の事務所滞在時間が30分から40分に及ぶことがあったにもかかわらず、報告書に記載された理由は忘れ物を取りに来たという内容であったため、支店長は再度報告書を求めたが、その後、X2から報告書は提出されていない。X2は、当時、同人が組合員という理由で周囲から孤立する中で、些細な業務上のミスが労使の話し合いに影響を与えかねないの思いから、業務の予定が記載してある会社の修理台帳等を、他の従業員がいない時間帯に見ることにより翌日以降の同人の業務を確認していた。

なお、この調査においては、深夜に福岡支店事務所に立ち入った者はX2以外に1名おり、当該者は報告書を提出している。その他、休日に立ち入った者は、X2以外に数名いた。〔初審④Y1証人、再審①X2証人〕

34 7(3)ク(ウ)dの末尾に、「また、役員考課で係数0.8とされた従業員はX2を含めて7名おり、これを下回る役員考課係数0.7とされた従業員は4名、0.5とされた従業員は1名いた。」を加える。

35 7の次に8として次のとおり加える。

「8 X1に対する転勤発令等

平成17年11月14日、Y1支店長は、X1に対し広島支店への転勤を通知し、同18年1月21日、X1は異議を唱えつつ広島

支店への転勤に応じた。

X 1 は、4 月 3 日、総括主任から主務に降職され、広島支店転勤から 10 か月後には金沢出張所に転勤となった。

なお、会社は、X 1 の広島支店転勤に関する団交において、X 1 を人選したのはサービスの仕事がひととおりできるからである旨説明し、また、広島支店への転勤期間は 1 年ないし 2 年であると明示していた。」

- 3 6 〈別表 1 (省略)〉の 15 年度期末賞与の 2 次考課者欄中「Y 3 専務」を「実施なし」に改める。

## 第 5 当委員会の判断

初審福岡県労委は、前記第 1 の 3 記載のとおり、初審において組合が救済を申し立てた、X 1 及び X 2 に対する 15 年度期末賞与及び 16 年度冬期賞与における考課査定の差別のうち、両人の役員考課については、合理性、相当性のない低査定の考課が行われて両人の賞与支給額が組合加入前に比べ著しく減額されているのであって、このことは両人の組合加入を嫌悪した会社による労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為と認められるとしてその是正を命じたが、それら賞与の個人考課査定については不当労働行為性を否定し、この点を含むその余の救済申立てを棄却する命令を発出した。

同命令に対し、組合は、会社との和解の方向を模索し再審査申立てを申立て期間中に行わずにいたところ、会社は、組合の期待に反し再審査申立てを行った。組合は、再審査申立てを行わなかったことの経緯に照らして、本件再審査においては上記の賞与に関する個人考課の不当労働行為性についても審査を行うべきであると主張するが、再審査の範囲は会社の再審査申立ての範囲に限定されるので、組合の主張は採用することができない。

そこで、本件再審査においては、会社が、X 1 及び X 2 の 1 5 年度期末賞与及び 1 6 年度冬期賞与の支給額を算出する際の役員考課において、両名が組合の組合員であるが故に低い評価を行ったと認められるか否かを審査するものとする。

## 1 不当労働行為の成否について

### (1) 会社の賞与制度とその現況

会社は、給与規程において、賞与は労務の対価として支払うものであると定め、各社員の業務成績及び勤務態度等を勘案し、原則として 7 月及び 1 2 月の 2 回に分けて支給する旨規定し、X 2 及び X 1 が組合に加入した平成 1 5 年 7 月ないし 1 1 月当時において、従業員に対し、毎年 7 月に夏期賞与、1 2 月に冬期賞与を支給し、加えて給与規程には定めがないものの、毎年 3 月に期末賞与を、冬期賞与とほぼ同様の方法によって各人別支払額を決定し支給していたことは、前記第 4 でその一部を改めて引用した初審命令理由第 2（以下「初審第 2」という。）の 5 (1) ないし (3) 認定のとおりである。

会社は、賞与の支払額の算定の基礎として、従業員ごとに「賞与基準額」を決定するに当たって「役職考課係数」、「個人考課係数」、「役員考課係数」及び「部門考課係数」を用いているが、各人別賞与支給額に直接大きな影響を与えるこれら考課係数の存在それ自体、そしてこれらの上限・下限の幅、考課係数を決定する際の人事考課項目（評価項目）・評価の基準及び段階、評価の手続などは、就業規則ないし給与規程に定められていない。

このような状況において、各係数の上限・下限の数値、評価の基準・段階などが会社によって設定され、また、役職考課係数及び部門考課係数は 1 5 年度期末賞与の支給時に、そして個人考課係数は 1 5 年度期末賞与及び 1 6 年度冬期賞与の支給時に、賞与支払額の格差を拡大する方

向で変更された（初審第2の5(2)）。

なお、会社が、これらの考課基準や考課係数の設定・変更などについて、従業員の意見を聴き、周知する等の手続をとった形跡は窺えない。

(2) 役員考課について

ア 役員考課の決定方法の合理性について

(ア) 会社は、役員考課はY3専務が原案を作成し、これを役員会にかけるため、役員会メンバーの合意なしでは決定できないシステムになっているから、同専務が恣意的に決定できるものではないと主張する。

しかしながら、上記(1)のとおり、本件で問題の会社の考課制度は、従業員の賃金（賞与）を具体的に決定するうえでの重要な仕組みであって、各考課の係数、特に、個人考課及び役員考課の係数の付し方によっては、その相乗効果により賞与の支給額に一気に大きな差をつけることができるものであるにもかかわらず、適正な評価の前提となる評価の判断基準、対象及び項目が定まっていない。また、初審第2の5(5)認定のとおり、それらは従業員に明らかにされていないばかりでなく、考課査定の担当者に対してすら明らかにされていない。そして特に、役員考課については、初審第2の5(2)エ認定のとおり、会社に対する顕著な貢献・業績や重大な非違行為を評価しようとするものであるとしても、最低の0.5の評価とされた場合には賞与の額を一挙に半減させるというものであるにもかかわらず、評価の基準（例えば、どのような行為が考課の対象となるのか）、手法及び内容等について定められておらず、Y3専務が各所属長から報告を受けたり、社内会議等で得た情報等に基づき、同専務の判断のみによって原案を作成している。

しかも、初審第2の6(3)キ(ウ)e及び同ケ(ウ)e認定のとおり、1

5年度期末賞与の役員考課原案において考課係数が1.0を下回った従業員20名の係数は、役員会で一人の係数も変更されることなく原案どおりに決定されており、16年度期末賞与は役員会において役員考課原案が変更されたものの、最終的に役員考課係数が1.0を下回った従業員16名のうち、原案係数0.8はすべて0.1上方修正されて0.9に、原案係数0.5及び0.6（原案係数0.7は存在しなかった。）の係数は、1名を除き0.2上方修正されたに過ぎない。これらのことからすれば、Y3専務の作成する原案は役員会でそのまま承認されるか若干の一律の修正が施される仕組みであるといえ、Y3専務が同人の主観的判断に基づいて運用を行なうことが可能なものであったといわざるを得ない。

(イ) また、初審第2の6(3)カ(ア)及び同キ(ア)認定のとおり、考課制度の現実の運用においても、15年度冬期賞与及び期末賞与における個人考課のごとくに、会社が行うこととしている第二次考課（乙21号証参照）も部長会における全社的な調整も行わないまま第一次考課の結果をそのまま最終考課とするなど、恣意的といわざるを得ないような運用がなされている。

(ウ) してみれば、会社の考課制度については、客観的かつ適正に運用される仕組みが設けられているということとはできず、また、そのように運用されているということもできないのであり、特に、役員考課については、主観的に運用されていたのではないかとの疑念をもたざるを得ない。

イ X1に対する役員考課の相当性について

(ア) 15年度期末賞与について

a 初審第2の6(3)キ(イ)認定のとおり、X1の15年度期末賞与の役員考課は、①見積書の作成ミスで顧客に迷惑をかけたこと及び②



繁忙期に有給休暇を取得し会社に貢献がなかったことを評価理由として0.6とされた。

- b まず、①を理由とする役員考課の相当性についてみると、初審第2の6(3)キ(ウ)c認定のとおり、当該評価は、X1の見積書作成ミスで顧客が怒っているという情報を基になされたものであるが、会社は、初審及び再審査において、Y3専務がX1の上記ミスによって顧客がかなり怒っていることについて把握したうえで、これまで何度も支店長が教育をしても改善されていないことなどを踏まえて評価したと主張する。しかしながら、Y3専務は、X1が見積書作成に当たっていかなるミスを冒したのか、また、そのミスによって顧客にどのような迷惑をかけたかについて「具体的な話は聞いていません」と証言しており（初審③Y3証人37頁）、同専務が、ミスの内容やそれにより顧客に生じた被害等につき把握しないまま役員考課原案を作成したことは明らかである。また、Y1支店長がX1に対して何度も教育していたとの事実を認めるに足りる的確な証拠もない。

次に、会社は、再審査において、前記第3の1(2)ア(7)記載のとおり、X1の見積書作成ミスは、X1がY1支店長からの指示に従わなかったこともあって顧客を怒らせ、顧客を失わせたと主張する。会社の主張にかかる見積書作成ミスとは、初審第2の6(3)キ(ウ)b認定の「百万ドル」の改造工事見積書の件を指すとみられるところ、同認定のとおり、X1は同見積書作成について、工事の仲介業者より連絡を受けたY1支店長から早く作成するよう指摘を受けたことは認められるものの、その後同見積書を作成し提示しており、同見積書の価格が他社のそれより高かったことから、会社が改造工事の受注を逃したものであった。このような経緯からすれば、X1がY

1 支店長の上記指摘に従わなかったために、顧客を失ったとまでは認め難い。

このことに加えて、会社側のY3証言は、前記のようにミスの内容や顧客の被害の内容について、具体的な話は聞いていない旨述べており、同専務は、役員考課原案作成過程においてX1の見積書作成ミスに対して顧客が怒っていたとの報告の内容や真否を確認することもなく、低査定の材料としてX1を劣位に評価したものと認めざるを得ない。以上によれば、上記①の理由による役員考課の評価には相当性があるとする事はできない。

- c 次に、②を理由とする役員考課の相当性についてみると、初審第2の6(3)キ(ウ)d及びe認定のとおり、X1は、平成16年3月8日からの2週間、帯状疱疹を患い有給休暇を取得しているところ、休暇取得の当初にY1支店長に病状を報告ししばらく休む旨伝え、これに係る診断書を会社に提出したのは、2週間の休暇取得後出勤した後であることが認められ、他方で、Y3専務は、15年度期末賞与を決定する役員会に提出する役員考課原案を遅くとも同月15日までは作成し、X1に関する役員考課を含む同考課は役員会でそのまま決定されたことが認められる。

X1の有給休暇取得と役員考課に関する上記の経緯に照らせば、Y3専務は、X1が有給休暇を取得し始めてから8日目までには15年度期末賞与の役員考課原案を作成し、X1の最終的休暇取得日数が確定せず、休暇取得の理由に関する診断書も提出されていないうちにX1に劣位の評価を下したものといえる。したがって、繁忙期に休暇取得期間が2週間もの長期間にも及んだことに鑑みマイナス評価をしたとの会社の主張は首肯できず、上記②の理由による役員考課の評価には相当性があるとする事はできない。

(イ) 16年度冬期賞与について

- a 初審第2の6(3)ケ(イ)認定のとおり、X1の16年度冬期賞与の役員考課の評価理由は、同人のパーラー研修での勤務態度が積極性に欠けるというものであった。会社は、X1は上司から何度も注意を受けたことを主張するが自己の研修態度の不当性を緩和させるために他の研修生も同様の注意を受けていた旨主張しているに過ぎず、また、研修参加者の中で勤続年数及び役職が上位であるにもかかわらずリーダーシップに欠けていたことから、X1だけがパーラー研修での勤務態度の悪さにつき考課者であるY3専務にまで報告されたのであり、X1の個人考課がEという最低評価であったことを併せ考えれば、当該評価の相当性を認めることができる、と主張する。

これについては、X1は、パーラー研修において接客業務中に客からの呼出しに気付かなかったことに関して、上司ではなく長期女性アルバイトから注意を受けていたことを認めたとうえで、他の研修生も同様の注意を受けていたこと、また、上記注意以外に、パーラー研修における勤務態度について、特段の注意、指導を受けたことはなかったことを初審及び再審査において証言しており、これに反する会社の証拠は存しない。したがって、この点に関し、X1が他の研修生と比較して勤務態度に特に問題があったとすることはできない。

また、パーラー研修においては研修生の中からリーダーを交替制で割り当てていたと認められ(初審第2の6(3)ケ(ウ)c)、X1に対し、特に、パーラー研修においてはリーダーシップを発揮して積極的な態度で臨むよう注意や指導が行われていたとの事実も認められない。これらのことからすれば、X1がパーラー研修においてリーダーシップに欠けており勤務態度が悪いとの報告をされたことを考

慮に入れてもなお、初審第2の6(3)ケ(イ)認定のような格段の低評価を行うことには、その相当性に疑問があるといわざるを得ない。

b また、会社は、会社に実損を与えたフェスタの改造工事の発注ミスが役員考課において考慮されることは不当なことではないと主張するが、16年度冬期賞与の役員考課の評価理由については、会社は、初審及び再審査を通じて、上述のパーラー研修での勤務態度のみを挙げていたのであり、当該発注ミスについては、初審第2の6(3)ケにみた考課の経緯からすると、同賞与の個人考課の評価理由としていたに過ぎない。それにもかかわらず、突如、再審査における最終陳述書において、役員考課の評価理由としても主張してきたものであり、そのような経緯に照らせばフェスタ改造工事の発注ミスが真に役員考課の評価理由であったとは思われず、同年度冬期賞与の役員考課の低評価が明確な理由によって行われたものかかえって疑わしさを増すといわざるを得ない。

ウ X2に対する役員考課の相当性について

(ア) 15年度期末賞与について

会社は、初審命令は、X2の再度の交通事故を理由に個人考課を低く評価したうえで、役員考課において更に低評価を付すことの相当性には疑問があるとした初審命令について、同一の事象が個人考課と役員考課で対象となることはX2に限定されたことでなく、X2の自己過失により交通事故を短期間のうち二度も起こす無反省な態度を低評価とすることはやむを得ないもので、特に、二度目の事故では会社に百万円を超える損害を発生させたのであるから低評価は当然である旨主張する。

確かに、会社の主張するとおり、X2は平成15年1月に起こした交通事故から1年を経過しないうちに再度業務中に交通事故を起

こしたものであって、二つの事故は、いずれも X 2 の不注意が原因である。

しかしながら、初審第 2 の 7 (3) カ (ア) 及び (イ) 認定のとおり、X 2 は、15 年度期末賞与の個人考課において、E 評価の係数である 0.6 に、これら交通事故を理由として特に 0.8 を乗じられ、係数を 0.48 にまで重疊的に下げられており、そのうえ役員考課でこれをさらに 0.24 へと半減することとなる 0.5 という係数を付すことは、著しく大きな減額となるのであって、その相当性には疑問が生じる。また、同ク (ア) 認定のとおり、16 年度冬期賞与の個人考課においては、対象期間外であるにもかかわらず、過去の交通事故を理由に、D 評価のままその本来の係数 0.8 を 0.6 に引き下げられており、このことを併せ考えると、当該役員考課の相当性は疑しいといわざるを得ない。

(イ) 16 年度冬期賞与について

会社は、従業員が会社の施設に勤務時間外に無断で立ち入ることは施設管理権の侵害であり、その目的が私的利用であれば就業規則違反にも該当するものであるから、X 2 の行動に対して立入り目的を明らかにした報告書の提出を求めるのは使用者として当然であり、これに従わない X 2 の役員考課を低く評価することもやむを得ないものであると主張する。

確かに、初審第 2 の 7 (3) ク (ウ) c 認定のとおり、X 2 は勤務時間外の深夜に数回福岡支店事務所に立ち入っており、このことについて、会社がその目的や理由の報告を求めたにもかかわらず明確な説明をしていない。

しかしながら、会社の就業規則においては、会社施設への勤務時間外の立入りを禁止する規定は存在せず、福岡支店事務所において

も従業員は警備会社による入退出の自動記録の管理の下、入退出を行っていたことが認められる。そして、X 2 が、平成 1 5 年末頃から翌 1 6 年 8 月までの間、数回にわたって同事務所に勤務時間外に立ち入ったことについても、同人が、当時、Y 4 主任の同人に対する暴行事件に端を発する会社との係争の中で、仕事上のミスは許されないとの強迫観念を持ち、翌日の仕事の確認等のために勤務時間外にも同事務所へ立ち入っていたことが認められる（再審① X 2 証人 5 5 ～ 5 7 頁）。また、深夜や休みの日に福岡支店事務所へ立ち入った者は X 2 以外にも存したが、当時、その者も含め会社がそれら立入りを特に問題にし、注意を行っていたことの立証はない（再審① X 2 証人 1 2 ～ 1 4 頁及び 5 8 ～ 5 9 頁）。さらに、X 2 が、同人の立入りについて、会社が求めた報告において正確な記憶がないとして明確な説明をしなかったことについても、すでに当該立入りから 1 か月ないし 9 か月が経過していることや、当時の X 2 の心理状態からいって理解できないわけではない。そして、X 2 の報告の不十分さによって業務上の具体的な支障や問題が生じたとの立証もない。これらのことに加えて、X 2 は既に個人考課において、当該事項に係るマイナス評価をなされている（初審④ Y 1 証人 4 4 ～ 4 5 頁）ことを勘案すれば、当該立入りに関する報告の不十分さを理由に役員考課で低査定することの相当性には、疑問があるといわざるを得ない。

エ なお、会社は、1 5 年度期末賞与及び 1 6 年度冬期賞与とも、X 1 及び X 2 が付与された役員考課係数以下の係数を付与された従業員が他にもおり、そのほとんどの者が個人考課についても、兩人と同様の低査定を受けているのであるから、兩人だけが影響の大きいマイナス評価を受けたということとはできないと主張するが、上記イ及びウ判断

のとおり、両人が受けた15年度期末賞与及び16年度冬期賞与に係る役員考課は、両人の考課対象期間中の勤務態度等に照らして相当性が疑わしいのであるから、他の従業員に、両人より低い役員考課係数を付与された者がいたことは同判断を左右するものではない。

(3) 不当労働行為意思について

ア 上記(2)のとおり、X1及びX2の役員考課については、主観的評価を許容する仕組みとなっており、また、相当性に疑問のある評価がみられるところであるが、他方において、同人らの組合加入や組合活動とこれらに対する会社の対応には、以下のような事実が認められる。

イ まず、X1、X2及び組合と会社との関係をみると、以下が認められる。

(ア) 初審第2の2(2)ウ認定のとおり、X1及びX2は、各人の組合加入後、X1のパーラー研修期間中を除いて会社との団交に常時出席しており、同(1)ク及び(2)エ認定のとおり、平成15年12月20日には暴力事件に関して協定書を締結し、同16年1月ないし2月にはパーラー研修について会社が研修実施の要領を定めて従業員に周知を図るなど、その活動には一定の成果が認められるほか、同2(2)コ認定のとおり、X1及びX2の賞与支給に関する団交について、福岡県労委にあっせんを申請するなど、会社において組合員は2名だけであったが、その組合活動は極めて活発であったことが認められる。

(イ) 他方、会社は、初審第2の2(2)ウ認定のとおり、平成16年1月22日の団交において、パーラー研修制度について説明不足であったことを認め遺憾の意を表明したが、組合は遺憾の意の表明ではなく謝罪をすることを要求したり、同ウないしオ、キ及びク認定のとおり、平成16年1月から4月にかけては、会社は、パーラー研修

問題について、組合が会社の営業部門を統括するY3専務の団交出席を求めたにもかかわらずこれを拒否したり、X1のパーラー研修を労使合意が図られるまで実施しないようにと組合が申し入れた4日後にはX1に航空券を渡してその翌日から研修に参加させるなどしている。以上のことからすれば、X1、X2及び組合と会社とは、良好な労使関係を構築していたとはいえない。

- (ウ) また、団交における会社の対応についてみると、会社は、初審第2の4(3)ア認定のとおり、15年度期末賞与及び16年度冬期賞与に関する団交に応じ、考課内容等について一定の説明を行っているものの、平成16年4月16日の15年度期末賞与に関する団交時に次回団交日程を同月20日までに回答すると合意したにもかかわらず、同月19日には15年度期末賞与に関する団交には今後応じない旨表明したり、初審第2の4(3)カ認定のとおり、同年12月には、組合が、X1及びX2の賞与支給額低下の要因となっている個人考課係数や役員考課係数等の原案作成者であり、役員会での決定に関与していたY3専務の団交出席を要求したのに対して、開催場所を本社とし、議題を16年度冬期賞与に限ることを同専務出席の条件としている。

以上につき、会社は、まず、交渉権限を付与された担当者を出席させているため、経営陣であるY3専務が出席する必要はないと判断したものであると主張するが、X1及びX2の賞与支給額低下の問題に関する交渉においては、考課において中心的な役割を果たしているY3専務自身が出席して説明することが望まれるというべきである。また、会社は、本社でならY3専務の団交出席も調整可能と回答したにもかかわらず組合が応じなかったと主張するが、組合は15年度期末賞与等の議題も併せて協議するなら本社での団交に



は応じる用意があるとの態度を示していたと認められること（初審第2の4(3)カ）、組合にとっては、会社の提案する本社での団交はことさら福岡県から愛知県まで赴いてのものとなることに鑑みれば、従前よりY3専務の団交出席を要求していた未合意の他議題を含むよう求めることには合理性が認められることから、会社の主張は首肯できない。さらに、会社は、上記のとおり、15年度期末賞与に関するそれ以前の団交においては、団交の席で次回団交日程の回答を約したにもかかわらず、これを持ち帰った途端、以降の団交に応じないと態度を急転させていたことが認められる。これらのことを勘案すれば、組合との団交に対する会社の対応には、その誠実性に疑問があるといわざるを得ない。

- (エ) 以上のとおり、X2とX1が、それぞれ、暴力事件の処理ないしはパーラー研修参加の指示を契機として組合に加入し、組合がこれら問題と同人らの組合加入後における賞与支給額低下問題等に関し会社と交渉に入ったが、それらの交渉で、会社は誠実性に疑問がある対応を行った。これらの状況からすると、会社は、上記のようなX2及びX1の組合加入と組合の交渉要求を不快に思い、このような思いを交渉上の対応に反映させていたとみることができる。

ウ 次に、会社のX1及びX2に関する言動についてみると、以下が認められる。

- (ア) 初審第2の2(1)キ認定のとおり、福岡支店サービス課員Z1が、平成15年7月20日からパーラー研修を受けた際、Y3専務から福岡支店の様子を尋ねられ、「(暴力事件は)Y4さんも悪いと思いますよ」と述べたところ、Y3専務は、「お前はX2をかばうのか」との発言に続けて、裁判費用を出してでもY4を守るとの趣旨の発言を行ったことが認められる。これらの発言は、暴力事件に関して

X 2 を一方的に非難する立場に立ったものであり、初審第 2 の 2 (1) イ及びカ認定のとおり、同人に対する暴力事件を契機に同年 7 月 4 日に X 2 が組合に加入し、組合が暴力事件及びその後の会社の対応について団交を申し入れたことに対して Y 3 専務が嫌悪の念を抱いた結果発せられたものと推認される。

- (イ) また、初審第 2 の 2 (2) サ認定のとおり、X 1 のパーラー研修開始 4 日後の平成 1 6 年 4 月 2 5 日、同研修の視察に訪れた Y 3 専務は、X 1 を店内の事務所の一室に呼び出し、「あまり追い詰めるな」「俺も本気で暴れるぞ」などと言ったことが認められる。

この点について、会社は、Y 3 専務が「あまり追い詰めるな」などと発言していない旨主張し、同専務も同旨の証言を行っている（初審③ Y 3 証人 1 8 頁）。しかしながら、上記発言があった旨を述べる X 1 の証言は、「あまり追い詰めるな」と言われ、組合に入ったから言われたと思った（初審① X 1 証人 9 頁）、あるいは「俺も本気で暴れるぞ」と言われ、「怖い人だなとは思いました」（再審① X 1 証人 2 6 頁）、として、上記発言を受けた当時の同人の心情を素直に述べており、格別の不自然さはない。また、会社は、当時、暴力事件、パーラー研修及び賞与の考課査定などに関して組合の団交要求に対応させられていたことに加え、同月 2 2 日には組合が福岡県労委にあっせん申請を行ったので、これへの対応も必要とされたのであり、X 1 証言で明らかにされた Y 3 専務の上記発言は、組合のそれら動きに反感を持ったうえでのものとみれば、格別の不自然さはない。

以上のように、Y 3 証言に比し、X 1 証言の方がより信憑性が高いと認められるので、会社の上記主張は採用できない。そして、Y 3 専務の「俺も本気で暴れるぞ」との発言を含む上記発言は、同専務

が組合員であるX1を個別的に威嚇することにより、同人ひいては組合の活発な要求活動を牽制しようとしたものと推認することができる。

(ウ) さらに、初審第2の3(1)及び(2)認定のとおり、Y1支店長は、平成16年4月26日の福岡支店の朝礼において、同月16日の団交で問題となった定時連絡を取り上げ、何年も前からこれを行うように言っていた旨述べるとともに、今後の徹底を指示し、その際、X2に対し何かいいたいことがあるなら言うようにと言ったこと、さらに同朝礼において、Y2係長がX2に向かって「共産党の真似か」との発言を繰り返したにもかかわらず、これを制止しなかったことが認められる。定時連絡はサービス課の従業員全般において徹底されていなかった(初審第2の3(1))のであるから、今後定時連絡を徹底するよう求めるにあたり、特定の従業員に問い質す必要性は認められないところ、他の従業員の面前でことさらにX2を名指ししたり、明らかに不適切と認められるY2係長の発言を制止しなかった同支店長のこれらの言動は、「すごく不愉快で、いじめのよように思った。」とのX2の当時の気持ち(初審②X2証人14頁)を併せ鑑みれば、管理職として不適切であったというにとどまらず、組合との団交に出席し当時の労使関係の事情を知っていた同支店長が、X1がパーラー研修中であり、福岡支店において組合員がX2一人である時期にX2を孤立させる行為として行ったものとみるのが相当である。

#### (4) まとめ

以上のとおり、15年度期末賞与及び16年度冬期賞与に係るX1及びX2の役員考課は、会社の人事上の裁量権が認められるとしても、いずれも主観的な判断が行われやすい評価制度のなかで、個人考課で評価

したものを再度役員考課で評価したり、評価を裏付ける事実の存否について疑問があるなど、評価の相当性が疑わしい低査定が行われ、その結果、両名の賞与支給額が組合加入前に比べ著しく減額されていること、X 1 及び X 2 は組合加入後、活発に活動をして、団交においても一定の成果を挙げており、Y 3 専務及び Y 1 支店長の言動からは、そのような両名及び組合に対する嫌悪の念が推認できることを併せ鑑みれば、X 1 及び X 2 に対する賞与の役員考課は、両名の組合加入及び組合活動を嫌悪した Y 3 専務らがそれらの故に低査定 of 考課を行い、賞与において両名に不利益を与えたものと判断するのが相当である。

したがって、会社のかかる行為は、組合加入及び正当な組合活動の故になされた不利益取扱いであり、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

## 2 救済方法について

本件においては、前記 1 のとおり、役員考課を低く査定したことは不当労働行為によるものと判断されることから、考課係数を是正する必要がある。

なお、会社は、役員考課を 1. 0 としてバックペイを命じることは労働委員会の裁量権を逸脱しており、違法であるといわざるを得ないと主張する。

しかしながら、会社は、本件初審及び再審査を通じ、X 1 及び X 2 以外に役員考課係数が 1. 0 未満であった者の具体的評価内容を証明せず、X 1 及び X 2 の役員考課係数の会社にとってあるべき是正措置についての主張立証をしていない。したがって、労働委員会としては適正な裁量により諸般の事情を勘案して救済措置の内容を決定することとし、X 1 及び X 2 が組合に加入する前の賞与の役員考課係数がいずれも 1. 0 であったこと及び会社従業員の概ね 8 0 パーセントが同係数 1. 0 を付されていること

を考慮し、本件不当労働行為に係る救済方法については初審命令の主文第1項をもって相当と判断する。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

なお、当委員会の判断は以上のとおりであるが、あえて付言するならば、会社は、申立人であるにもかかわらず、再審査全体を通して本件の解決や事案の解明に取り組む積極的姿勢に欠けたことは遺憾である。当委員会としては、会社及び組合が、係争事案の解決のために双方の立場を尊重しつつ誠意ある話し合いを行うことが労使関係上不可欠であることを十分認識し、今後、会社が労使の信頼関係の構築に特段の努力を払うことを強く希望するものである。

平成19年9月5日

中央労働委員会