

命 令 書

大阪市北区

申 立 人 X 4
代表者 執行委員長 X 1

神戸市兵庫区

被申立人 Y 6
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成20年(不)第33号及び同年(不)第39号併合事件について、当委員会は、平成21年12月9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

本件申立ては、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

- 1 組合員2名の平成16年4月以降の調整金による減給措置の撤回及び差額支払
- 2 組合員1名の平成19年4月以降のDIPS手当に関する減給措置の撤回及び差額支払
- 3 組合員1名の平成19年度夏季、冬季及び同20年度夏季一時金について再査定の実施及び差額支払
- 4 組合員1名の平成20年度における再査定の実施並びに昇給及び昇格
- 5 組合員1名に対する定年後再雇用を行わない旨の通知の撤回

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①組合員2名の平成16年4月以降の調整金による減給、②組合員1名の平成19年4月以降のDIPS手当に関する減給、③組合員1名の平成19年度夏季、冬季及び同20年度夏季一時金の減額、④組合員1名の平成20年度における昇格及び昇給が

行われなかったこと、⑤組合員1名の定年後の再雇用が行われなかったこと、がそれぞれ不当労働行為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 X 4 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、電子部品等の製造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30名である。

イ 申立人 Y 6 （以下「組合」という。）は、平成9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、本件申立時、会社において、組合に加入している組合員は2名である。

本件申立時、会社の従業員であった 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、昭和48年4月2日に入社し、平成13年11月24日、組合に加入した。同年12月4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。なお、X 2 組合員は、同20年7月24日、会社を定年退職した。定年退職した時点におけるX 2 組合員の役職は、製造課長であった。

会社の従業員である X 3 （以下、同人が組合に加入する前も含めて「X 3 組合員」という。）は、昭和57年8月に入社し、平成15年3月に組合に加入した。同年3月3日、組合は会社に対し、X 3 組合員の組合加入通知書を送付した。

（甲17、甲18、甲34、甲35）

（2）調整金について

ア 平成14年12月2日、組合と会社は、当委員会において、当委員会に申し立てられた平成14年(不)第42号事件について、協定書を作成し、双方確実に履行することを確約した。和解協定書の第2項には、次のとおり定められている。

「2 会社は、X 2 組合員の通常勤務に伴い、当面の賃金の減額調整額を2万9,000円とし、平成14年12月支給分から実施する。」

なお、会社は、平成13年12月に、業績悪化を理由とし、従業員の給与を減額する際に、従業員の退職金に影響が出ないように、基本給を減額するのではなく、調整金による減給措置という手法を導入しており、上記「賃金の減額調整額」とは、調整金により減給された給与の額のことである。

（甲1、乙34、当事者（当時） Y 2 ）

イ X 2 組合員の調整金による減給は、平成14年12月から同20年7月まで、月額2万9,000円であり、同年8月は同年7月16日から同人が定年退職した同月24日までの給与に対し8,700円であった。なお、X 2 組合員の基本給は、平成15年から同20

年7月まで、29万3,500円であり、同8月は8万8,050円であった。

(甲34、証人 X 2)

ウ X 3 組合員の調整金による減給は、平成13年12月から本件審問終結時まで月額2万円であった。なお、X 3 組合員の基本給は、平成13年から24万円であり、同20年には24万2,000円に増額された。

(甲11、甲12、甲35、証人 X 3 、当事者 Y 2)

(3) D I P S 手当について

ア D I P S とは、Double IP(Increasing Productivity of Intellectual People) Systemの略であり、経営コンサルタント会社が開発した知的生産者の生産性向上手法である。会社は、平成5年からD I P S を活用した実績ポイントを毎月集計し、その結果をD I P S 手当として月例給の支給時にあわせて支給又は減額しており、D I P S 手当の額は、5,000円支給から5,000円減額まで1,000円単位の幅がある。

(乙34、当事者 Y 2)

イ X 2 組合員のD I P S 手当の額は、平成19年4月から8月までは、月額3,000円減額又は4,000円減額であり、同年9月から同20年2月までは、月額5,000円減額であった。

(甲34、当事者 Y 2)

(4) 夏季及び冬季一時金について

ア 会社の給与規程には、次のとおり記載されていた。

「(賞与)

第11条 会社は毎年7月および12月に会社の業績を考慮した上、従業員の過去6ヵ月間の勤務成績等に応じて賞与を与えることがある。

② 賞与の支払期日はその都度定める。」

(乙16)

イ X 2 組合員の平成19年夏季及び冬季一時金については、それぞれ11万円の「欠勤等減額」が行われ、X 2 組合員には、同年夏季一時金として1万円が、同年冬季一時金として2万4,000円が支給された。また、X 2 組合員の平成20年夏季一時金として、3万円が支給された。

(甲26、甲34、乙29)

(5) 昇格・昇給について

ア X 3 組合員は、平成13年度に6等級に昇格した後、昇格していない。

(甲35)

イ X 3 組合員の基本給は、平成13年度に3,000円昇給した後、同19年度まで据え置

きであり、同20年度に2,000円昇給した。

(甲35)

(6) 再雇用について

ア 会社には、「再雇用規程」(平成18年4月1日施行)があり、60歳定年以降、65歳までの「再雇用制度」の取扱いについて、次のとおり定められている。

「(再雇用審査)

第4条

会社は、再雇用希望者に対し、以下の日程で再雇用の審査を行う。

- (1) 平成18年より毎年51歳以上の正社員を「被アンケート対象」として、第5条(2)項に定める再雇用審査を実施し、再雇用希望者が定年退職時に再雇用基準を満たすための指針を提示する。
- (2) 再雇用希望者は、定年退職日の4ヶ月前までに申出なければならない。
- (3) 定年退職日の3ヶ月前までに、再雇用の採用を決定する。

(再雇用基準)

第5条

会社は、以下の条件を満たすものを65歳まで継続的に雇用する。

- (1) 60歳定年以降の就労に対し、強い意欲を有する者。
- (2) 50歳以下の正社員による社内での協調性、後輩の指導力を測るための『再雇用に関するアンケート』において、直近の評価が著しく悪くない者。
- (3) 『再雇用に関するアンケート』の実施に対し不正を働いていない者。
- (4) 過去3年以内に就業規則違反による減俸・出勤停止処分を受けていない者。
- (5) 健康であり、就業に支障がない者。
- (6) 刑事訴追を受けていない者。

(雇用契約期間)

第6条

再雇用者は、満65歳の誕生日まで以下の期間で1年毎の特別社員契約を締結する。

- (1) 初年度は、定年の翌日から期末(3月15日)までとする。
- (2) 次年度からは、期首(3月16日)から期末(3月15日)までとする。
- (3) 65歳年度は、期首(3月16日)から満65歳までとする。

(再雇用の方法)

第7条

会社は、契約期間満了の再雇用者に対し、以下の日程で再雇用の審査を行う。

(1) 雇用契約終了日の2ヶ月前までに再雇用審査を行う。

(2) 雇用契約終了日の1ヶ月前までに再雇用の採用を決定する。 」

(乙15、乙17)

イ X2組合員は、平成20年7月24日付けで定年退職し、会社による再雇用は行われていない。

(甲20、甲34)

ウ 平成20年6月11日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成20年(不)第33号)を行った。

エ 平成20年6月25日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成20年(不)第39号)を行った。

第3 争 点

1 X2組合員及びX3組合員の平成16年4月以降の調整金に関する減給は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。また、平成19年6月11日以前の調整金に関する減給は、除斥期間を徒過しているか。

(1) 申立人の主張

ア 大阪府労働委員会における平成14年(不)第42号事件に係る平成14年12月2日付和解協定書において、X2組合員に対し当面の賃金の減額調整額を2万9,000円とし、同14年12月支給分から実施する旨、組合と会社は合意した。調整金の実施は当面である旨、和解協定書に記載されているにもかかわらず、現在なお継続して減額されている。

イ X3組合員に対しては、平成14年1月から、調整金による月2万円の減給措置が行われている。

ウ 調整金による減給は、全従業員に対してではなく、事務職や2年半前に入社した従業員に対しては行われておらず、平成20年度において調整金による減給措置が撤回された従業員も存在する。

エ 会社は、組合に対し、会社の経営状況が厳しいため調整金による減給措置は継続中であり、組合員に対してのみ、調整金を廃止することはできない旨記載した書面を平成20年4月8日に送付してきたが、上記ウのとおり、調整金を撤廃された者も存在し、事務職には調整金による減給措置を行っていないという事実があることから、これは、組合を侮辱する虚偽発言である。

実際、平成18年1月には会社が隣接地の土地を購入していることや、会社の設備投資計画からみても、平成16年度には、会社は、危機的状況を脱していると思われる。

オ 調整金に関する減給措置は、平成14年から差別を是正しないという不作為自体

を不当労働行為と考えるべきであり、そのような不作為が続く限り、調整金による減給措置は労働組合法第27条第2項の継続する行為に当たり、不当労働行為は継続していると解すべきである。したがって、平成19年6月11日以前の調整金についても除斥期間を徒過していることにならず、本件審査の対象とすべきである。

(2) 被申立人の主張

ア 平成13年11月、会社は主要な取引先である発注元（以下「主要発注元」という。）が、会社に対し、年間請求総額1億2,000万円の10パーセントをカットするよう要請してきたため、会社は、その対応策として全社員に対し、残業ゼロ、一時帰休、給与カット等の協力を要請した。

X2組合員に対しては、大阪府労働委員会における平成14年(不)第42号事件での和解により、平成14年12月から、2万9,000円の調整金による減給措置という協力をしてもらっている。

イ X3組合員には、平成13年12月より、2万円の調整金による減給措置という協力をしてもらっている。

ウ 調整金による減給は、平成13年12月から実施しているため、それ以降に入社した従業員には実施していない。しかし、初任給において調整金相当額を減額した額を基本給としているため、従業員間の給与バランスの調整は行われている。また、「残業ゼロ」又は「一時帰休」の措置を実施した従業員については、措置の解除後は調整金による減給は行っていない。

X2組合員及びX3組合員以外の非組合員である従業員に対しても、調整金による減給を継続して実施しているので、調整金に関する減給は、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

エ 平成19年7月に、会社の主要発注元による請求総額の10パーセントカットは解消したが、経営状況はさらに悪化しているため、現在も調整金を廃止することはできていない。

オ 調整金による減給措置は、継続的行為ではないので、平成19年6月11日以前の調整金については、除斥期間を徒過しており、審査の対象外である。

労働組合法第27条第2項の継続する行為とは、直ちに完結せず一定期間継続する一つの行為を示しているが、本件の調整金に関する減給は、減給の都度完結する単一の行為であり、一個の行為としての調整金に関する減給が毎月繰り返されるものである。継続する行為に該当する要件として、①不当労働行為意思の同一性、②行為の同種性及び③時間的連続性があるが、不当労働行為意思の同一性については、そもそも不当労働行為意思自体が存在せず、また、時間的連続性については、調整金に関する減給を継続するかどうかの判断は、会社の業績を勘案し

で行っているので、要件を満たしておらず、継続する行為に該当しない。

2 X2組合員の平成19年4月以降のDIPS手当に関する減給は、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 X2組合員のDIPS手当については、直属の上司である会社取締役のY3（以下「Y3取締役」という。）を通じて会社に対し、見直しを求めてきたが、無視され、数年前から最高額の5,000円の減給が行われている。また、平成20年3月14日以来、組合から会社に対し、平成16年4月以降の、X2組合員に対するDIPS手当に関する減給額を支払うことを求めたが、会社からの支払いは行われていない。

イ 会社はX2組合員がDIPS拒否の態度を示しているため、業務命令違反としてDIPS手当に関して減給を行ってきたと主張するが、X2組合員のパソコンが平成18年より不良となり使用可能なパソコンに交換してもらうよう会社に要求したが会社からの対応がなかったこと、及び同19年1月からはDIPSシート記載について会社から業務指示がなかったことから、同人はDIPSシートを提出しなかったのである。

したがって、X2組合員に対するDIPS手当に関する減給は、不当労働行為である。

なお、X2組合員は、DIPSを開発したコンサルタント会社から、DIPSの1級より上位の上級の資格者として認定されており、これは社内の受講者の中でもトップであるから、むしろDIPS手当を毎月支給されるべきである。

(2) 被申立人の主張

ア 平成5年、会社はホワイトカラーの生産性向上システムであるDIPSを導入し、会社に適した部分のみを使用している。会社では、DIPSシートに、業務目標、業務目標を分解した作業項目、作業項目毎の工程及び作業完了後の反省を記入したものを活用して、上司・同僚・顧客・仕入先との連携を図っている。

会社では、DIPSを活用した実績ポイントを、DIPS目標の進捗状況、DIPSシートの枚数、DIPS会議への出席回数という3項目について毎月集計し、集計結果に基づいて、毎月5,000円支給から5,000円減給まで、1,000円の幅でDIPS手当として、月例給にあわせて支給若しくは減給している。

イ 平成19年度のDIPS実施者は19名であり、1回以上減給措置が行われた従業員はX2組合員を含め18名である。X2組合員については、有給休暇や欠勤が多いため、当然、DIPSの実施機会が減少するのでポイントが低くなる傾向にある。

非組合員に対してもDIPS手当に関する減給を実施しているので、X2組合員のDIPS手当に関する減給は、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

また、組合は、DIPSシートの記入を行わなかった理由として、X2組合員のパソコンが不良であったこと及び平成19年1月から業務指示がないことを、挙げているが、社内のどのパソコンからもDIPSシートを記入することは可能であり、また、業務指示がなくとも社内で決められたことを率先垂範する意欲があれば、記入提出するはずである。要は本人のやる気の問題である。

なお、組合は、X2組合員がDIPSの上級資格者であるからDIPS手当を毎月支給されるべきである旨主張するが、会社がDIPSを導入する際、役員及び管理職の全員がDIPSの講習を受講し、X2組合員を含む受講できなかった数名が通信教育を受講したのである。

3 X2組合員の平成19年度夏季、冬季及び同20年度夏季一時金の減額は、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 数年前から、一般的に一時金の支給額は、給与の1か月から2か月分であり、最低でも0.8か月分であるにもかかわらず、X2組合員に対しては、平成19年度夏季一時金として1万円、同年冬季一時金として2万4,000円、及び同20年度夏季一時金として3万円のみが支給されている。これは不当に低額であり、組合員であるが故の不利益取扱いである。平成20年3月14日以降、組合は会社に対し、正当な評価をした場合の一時金の差額支払を求めるとともに、同15年から要求している査定評価表の提出を再度求めたが、会社からの説明はなかった。

イ 会社は、X2組合員の一時金の減額理由として、欠勤を挙げている。しかし、X2組合員は会社において管理職として扱われており、管理職であれば、休暇を取っても欠勤扱いにはならず、自由出勤、退社であるのが妥当である。X2組合員は欠勤届を会社に提出しているが、これは会社取締役Y4某（以下「Y4取締役」という。）から強要され、作成し、提出したものである。

ウ 会社は、平成20年度夏季一時金について、定年退職者については、次半期の期待すべき業績がないことから一律3万円としたと主張するが、会社の給与規程において、「会社は毎年7月および12月に会社の業績を考慮した上、従業員の過去6ヶ月の勤務成績等に応じて賞与を与えることがある。」と定められている。これは不利益取扱い以前の問題であり、会社の対応は不当である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社においては、夏季一時金については1月から6月まで、冬季一時金につい

ては7月から12月までを評価期間としている。評価方法としては、賞与支給日の約半月前の役員会において支給可能な賞与総額を決定し、その約半分に、基本給・職位係数及び部門ごとの業績係数を乗じ各従業員に基本賞与として配分する。これに、各事業部長の評価額を実績賞与として加減を行う。賞与支給日の前週の役員会において、全従業員の賞与支給額のバランスを検討し、最終微調整をした上で、各従業員の賞与を承認する。

イ 平成19年1月から6月のX2組合員の欠勤日数は19日であるため、X2組合員の同19年度の一時金については、欠勤1日当たり、X2組合員の月額給与31万4,500円を平均出勤日数21日で除した額である1万5,000円を、通常に評価した賞与から減額して計算した。平成19年夏季一時金においては欠勤日数を7日として計算し、同冬季一時金については、7日繰越したものとして計算した。したがって、夏季・冬季一時金のいずれも11万円の減額措置を行った。欠勤により個人の業績も低迷するので、賞与の評価も他の管理職と比較して当然低くなっている。

したがって、X2組合員の平成19年度夏季及び冬季一時金が他の管理職と比較して低い原因は、本人の欠勤過多の勤務態度にあり、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

なお、組合は、X2組合員が管理職であるが故に出退勤自由であると主張するが、X2組合員は名ばかり管理職であり、出退勤は自由ではないので、欠勤した場合、一時金が減額されるのは当然である。

ウ X2組合員の平成20年度夏季一時金については、3万円であったが、同年に継続雇用なしで定年退職する従業員3名の最終賞与については、全員、統一して3万円を支給している。次半期の期待すべき業績がないこと、有給休暇の残日数の消化により評価期間内の勤務日数が他の従業員より大幅に少なく、評価すべき実績が他の従業員より極端に少ないためである。非組合員2名についても同一の減額措置を実施しているため、組合員であるが故の減額措置には当たらない。

4 X3組合員の平成20年度における昇格・昇給が行われなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア X3組合員が平成20年度に昇格しなかった理由について、会社は、答弁書においては、X3組合員は能力・資質が劣っているからと主張しながら、準備書面においては、該当ポストがなかったためであると主張している。このことは、会社が、X3組合員を組合員であるが故に不利益に扱おうと画策した結果、一貫性のない回答となったと考える。

イ X3組合員の能力についていえば、X3組合員は、取引先の大手企業からも、

ソフトプログラマーとして信頼度が高く、平成20年7月から8月下旬にかけて、取引先から依頼され、インドの自動車メーカーに出張するほど優秀である。また、シーケンサーを使用しての特殊装置設計ができる者は、会社においてX3組合員のみである。

ウ ポストについていえば、会社は、東京営業所の従業員及びパート従業員を含めても全従業員27名の会社において、異常とも思えるほどの部署を編成し、昇格者を割当てているにもかかわらず、X3組合員に対しては該当ポストがないとしている。

エ したがって、X3組合員の平成20年度における昇格・昇給がなかったことは、正当な評価によるものではなく、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20年度には5名を課長に昇格させたが、前年度の平均残業代を固定給に組み込んだ関係で、実質的には大幅な昇給にはなっていない。その他の従業員は、物価の上昇を考え、2,000円程度昇給したが、50歳以上の従業員については昇給を見送っている。

イ 昇格した5名は、X3組合員と部門も異なる上に、上司が次々と定年退職を迎える関係で昇格したものである。X3組合員の上司の課長は56歳であり、留任しているため、X3組合員にこの課長を上回る管理能力があれば昇格することとなるが、現時点では劣っているという判断により昇格とはならなかった。

ウ X3組合員の昇給額は2,000円であるが、調整金実施の直前に6等級に昇級させ昇給も実施し、調整金の影響を長期にわたり緩和させている。

エ したがって、X3組合員が平成20年度に昇格せず、昇給額が2,000円であったことは、組合員であるが故の不利益取扱いではない。

5 X2組合員の定年後の再雇用が行われなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、また組合が平成20年(不)第33号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであるといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合は、会社から、X2組合員の再雇用を行わないという通知を、平成20年6月20日に受け取ったが、これは、平成20年(不)第33号不当労働行為救済申立事件の申立てを行った同年6月11日の直後である。したがって、X2組合員の再雇用を行わないことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、同事件の申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いである。

また、会社の就業規則では、定年の4か月前までに継続の意思を伝え、3か月前までには本人に通知することが定められているが、X2組合員が継続雇用が行

われない旨聞かされたのは、定年の1か月余り前であり、明白な就業規則違反である。

イ 会社は、再雇用規程に基づくアンケートを行った結果、X2組合員の点数が低かったことを再雇用を行わない理由として挙げている。しかし、同アンケート内容は、そもそも納得しがたいものであり、アンケートの回答者は50歳以下の従業員であるので、X2組合員の過去における活躍を知る従業員はほとんどいないため、アンケート結果の信頼性は低い。

また、X2組合員よりもアンケートの点数は高かったが継続雇用されなかった従業員の仕事ぶりは、自ら工夫・検討をしない等、問題のあるものであった。

(2) 被申立人の主張

ア 会社において、継続雇用に係る「再雇用規程」に基づき、継続雇用の希望者について50歳以下の従業員によりアンケートを行った結果、X2組合員の点数は、平均を大幅に下回った。X2組合員よりも高い点数の者も再雇用されていない。したがって、X2組合員の定年後の再雇用が行われなかったことが、組合員であるが故の不利益取扱いには該当しない。

イ 会社は、平成20年6月11日に受け付けられた平成20年(不)第33号不当労働行為救済申立事件の申立書が郵送されたのは、同月17日であった。しかし、X2組合員に対しては、平成20年(不)第33号事件の申立て以前の同年6月3日及び同月9日に、X2組合員の上司から、再雇用はできない旨伝えている。また、同月17日に、組合から文書提出の要請があったため、同月20日にファクシミリにより、継続雇用不可の旨、送付した。したがって、X2組合員の再雇用を行わないことは、平成20年(不)第33号事件の不当労働行為救済申立てが行われたことの報復的不利益取扱いには該当しない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (X2組合員及びX3組合員の平成16年4月以降の調整金に関する減給は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。また、平成19年6月11日以前の調整金に関する減給は、除斥期間を徒過しているか。) 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 調整金について

(ア) 平成13年11月、会社は、主要発注元から、同社への年間請求総額1億2,000万円の10パーセント削減要請を受けた。このため、会社は、全社員に対し、一時帰休及び給与カット等の協力を求めた。

平成19年7月、主要発注元による上記要請は解消されたが、会社は、経営状況が悪化しているとして、会社の調整金による減給は継続して行われている。

(乙34)

(イ) 平成16年から同18年まで、調整金による減給を受けた従業員は17名であり、減給が4万1,800円である従業員が1名、3万5,000円が2名、3万円が2名、2万9,000円がX2組合員1名、2万5,000円が4名、2万円がX3組合員を含む4名、1万9,000円が1名、1万5,000円が2名である。また、上記従業員の一部が退職したため、平成19年度の調整金による減給の実施者は15名、平成20年8月現在の実施者は11名である。なお、会社は、平成13年12月から従業員に対し調整金による減給措置を行ったが、平成14年1月以降に採用された従業員に対しては調整金による毎月の減給は行っておらず、調整金を差し引いた額を給料の額として設定している。

(乙23、乙34、証人 Y 3)

イ 組合と会社との交渉経緯について

(ア) 平成20年3月14日、組合は会社に対し、「下記事項に関する要請及び説明申入書」と題する書面（以下「20.3.14申入書」という。）を送付した。20.3.14申入書には、平成16年4月以降の調整金に関する減給分全額の支払及び調整金による減給措置の撤回等を求める記載がなされていた。

(甲2)

(イ) 平成20年4月8日、会社は組合に対し、「申入書に対する回答の件」と題する書面（以下「20.4.8回答書」という。）をファクシミリにより送付した。20.4.8回答書には、①会社は主要発注元に支払う修理代金の10パーセント減額に伴い平成13年12月からの調整金による減給を行ってきたこと、②同19年7月に主要発注元からの修理代金の10パーセント減額要請は解消したが、経営的に苦しい状況は増大しているので調整金による減給を廃止することはできないこと、③組合員に対してのみ調整金の返済を実施することはできないこと、など記載されていた。

(甲4)

(ウ) 平成20年4月21日、組合は会社に対し、会社からの20.4.8回答書に対する文書（以下「20.4.21文書」という。）を送付した。20.4.21文書には、会社の発注元であり主要な取引先である株式会社以外の会社からの受注についての記載がないので、これについて説明を求める旨記載されていた。

(甲5)

(エ) 平成20年5月6日、会社は組合に対し、「第2回目申入書に対する回答の件」と題する書面（以下「20.5.6回答書」という。）をファクシミリにより送付した。20.5.6回答書には、平成19年度の売上総額は4億4,546万円であり、同20年度の

売上は4億円程度に減収の見込みである旨の記載があり、平成15年度から同19年度までの業績推移を記載した「過去5年の業績推移」と題する表が添付されている。同表によると、会社の売上高は、平成15年度が4億163万円、同16年度が3億9,593万円、同17年度が3億8,782万円、同18年度が4億588万円である。

(甲7)

(オ) 平成20年5月19日、組合は会社に対し、会社からの20.5.6回答書に対する文書(以下「20.5.19文書」という。)を送付した。20.5.19文書には、会社の現在から将来への業績展望について詳細かつ明確に答えるよう求める旨記載されていた。

(甲8)

(カ) 平成20年6月4日、会社は組合に対し、「第3回目申入書に対する回答の件」と題する文書(以下「20.6.4文書」という。)をファクシミリにより送付した。20.6.4文書には、2010年まででタンカーの二重船殻化と各海運会社のコンテナ船団の構築がほぼ終了するために、2011年以降は造船量が急減することなどから、会社を取り巻く経営環境は厳しいものになることが予想される旨記載されていた。

(甲10)

(2) X2組合員及びX3組合員の平成16年4月以降の調整金に関する減給は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか、また、平成19年6月11日以前の調整金に関する減給は、除斥期間を徒過しているかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ア(イ)認定のとおり、①X2組合員の調整金については、当委員会に申し立てられた平成14年(不)第42号事件における和解協定書で定められたとおり、平成14年12月から2万9,000円の減給措置が行われ、同人が定年退職した同20年7月分まで継続して同額での減給措置が行われてきたこと、②X3組合員の調整金については、平成13年12月から本件審問終結時まで継続して月額2万円の減額措置が行われてきたこと、③他の従業員についても平成13年12月から継続して調整金による減給措置を実施し、少なくとも平成16年から同18年の間には、その額も変動していないこと、が認められる。

以上のことからすると、会社は、一旦決定した調整金による減給措置について、平成16年4月以降、継続して毎月同額での減額措置を実施していることが明らかである。一方で、会社が、調整金による減給措置の廃止または額の変更等を毎月検討したと認めるに足る疎明もない。そうすると、調整金による減給措置が、継続する行為ではないと一見明白に認めることはできない。

そこで、本件調整金に関する減給について、平成19年6月11日以前の調整金も

含め、組合員であるが故の不利益取扱いであるかどうか、以下検討する。

イ 前提事実及び前記(1)ア(イ)認定のとおり、①会社はX 2組合員に対し、平成14年(不)第42号事件における協定書に基づき平成14年12月から調整金による減給を行い、その額は平成14年12月から同20年7月までは月額2万9,000円、同年8月は8,700円であったこと、②会社はX 3組合員に対し平成13年12月から本件審問終結時まで月額2万円の調整金による減給を行ったこと、③調整金による減給を受けた従業員は、平成16年から18年までは毎年17名、平成19年度は15名、平成20年度は11名であり、従業員の退職により減給を受けた従業員数が変化したこと、④平成14年1月以降に採用された従業員に対しては調整金による毎月の減給はないが、調整金を差し引いた給料に設定されていること、⑤調整金による減給の額は4万1,800円の者から1万5,000円の者まで存在していたことが、それぞれ認められる。

これらのことからすると、X 2組合員及びX 3組合員は平成16年度以降も調整金による減給を受けていたが、組合員以外の他の従業員も同様に調整金による減給を受けており、また、同減給を受けていない従業員は存在するものの、これらの者は、平成14年1月以降に採用された従業員であり、調整金を差し引いた額が給料として設定されていたことが明らかである。また、X 2組合員及びX 3組合員に対する減給の額は他の従業員に比して特段高額であるとも認められないことも併せ考えると、X 2組合員及びX 3組合員の調整金による減給が、両名が組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえない。

なお、組合は、会社が平成16年度には経営上の危機を脱しているにもかかわらず調整金による減額措置を引き続き行っている旨主張するが、平成16年度以降の会社の経営状態において、従業員に対して調整金による減給を行うことの是非はともかく、このこと自体は、上記の判断を左右するものではない。

ウ 以上のことからすると、X 2組合員及びX 3組合員の平成16年4月以降の調整金に関する減給は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといえないので、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2 (X 2組合員の平成19年4月以降のD I P S 手当に関する減給は、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 D I P S 手当について

(ア) 平成5年、会社は、経営コンサルタント会社が開発した生産性向上手法であるD I P Sを導入するにあたり、役員に約一週間の同社が主催するD I P Sの講習を受講させた。

同6年以降、従業員は管理職から同講習を受講し、受講できなかったX2組合員を含む数名は、同社のDIPS通信教育講座M-DIPSコースのカリキュラムを受講した。

同6年5月20日、X2組合員は、同社から、「貴殿は『DIPS通信教育講座M-DIPSコース』のカリキュラムを終了されDIPSの基本概念と手法を習得されました。よってここに上級者として資格認定致します。」と記載された「修了証」を受け取った。

(甲25)

(イ) 会社は従業員に対し、DIPS活動報告書の記入及び提出を求めており、実際に記載されたDIPS活動報告書の事例は、別表1のとおりである。

(乙13)

(ウ) 会社は、各従業員がDIPSを活用した実績ポイントを毎月集計し、その結果に応じ、従業員に対し、DIPS手当として5,000円支給から5,000円減額まで1,000円の幅で月例給の支給時にあわせて支給又は減給している。

DIPSを活用した実績の集計は、DIPS目標の進捗状況、DIPS活動報告書の枚数及びDIPS会議への出席回数の項目について行われている。

(乙34)

(エ) 平成19年度のDIPS実施者は19名であり、12か月の内、1回以上DIPS手当の減額を受けた従業員は、X2組合員を含む18名であり、X3組合員は減給を受けていない。その内訳は、次表のとおりであった。

減額回数12回	X2組合員を含む6名
減額回数11回	4名
減額回数10回	1名
減額回数9回	2名
減額回数8回	2名
減額回数7回	1名
減額回数4回	2名
減額回数0回	X3組合員
合計人数	19名

(乙24)

(オ) 上記(エ)の平成19年度のDIPS実施者19名に関する同19年4月におけるDIPS手当は、次表のとおりであった。

5,000円減額	5名
4,000円減額	1名
3,000円減額	X 2組合員を含む2名
2,000円減額	2名
1,000円減額	2名
1,000円支給	X 3組合員を含む7名
合計人数	19名

同19年4月におけるDIPS手当の根拠であるDIPSに関する実績ポイントは、X2組合員については、DIPS会議への出席回数が3、DIPS活動報告書の枚数及びDIPS目標の進捗状況が0であった。また、X2組合員と同じく3,000円の減額を受けた者も、同じ実績ポイントであった。また、5,000円の減額を受けた5名は、DIPS会議への出席回数、DIPS活動報告書の枚数及びDIPS目標の進捗状況のいずれのポイントも0であった。

(乙28)

イ 組合と会社との交渉経緯について

(ア) 平成15年4月27日、会社は組合に対し、「業務指示書の件」と題する書面をファクシミリで送付した。同書面には、X2組合員が組合からの指示がないとの理由で業務報告書を記入しなくなったため、組合から同人に業務指示書が意味するところを説明してもらいたい旨記載されていた。

(乙4)

(イ) 平成15年7月15日、組合は会社に対し、「不当介入抗議申入書」(以下「15.7.15申入書」という。)と題する文書をファクシミリで送付した。15.7.15申入書には、組合としてはX2組合員及びX3組合員に対し会社に対する業務報告書の提出を求めている旨、業務報告書の提出を会社が強要することは、不当労働行為並びに労働組合に対する不当介入に当たる故、嚴重に抗議する旨記載されていた。

(乙5)

(ウ) 同日、会社は組合に対し、「不当介入抗議申入書の件」と題する文書をファクシミリで送付した。同文書には、15.7.15申入書に記載されている組合が業務指示書の提出を求めているという内容は、問題解決への姿勢を後退させるものであり残念に思う旨、平成14年11月6日に組合が提案した業務指示書と会社の業務指示書との相違点について組合に示してもらいたい旨記載されていた。

(乙6)

(エ) 平成16年8月18日、会社は組合に対し、「賞与評価査定基準書提出再々申入書の件」と題する文書をファクシミリで送付した。同文書には、①会社はDIPSを採用し、業務指示を作業指示シートにて行うことを基本としている旨、②若手社員は毎週一回上司から作業指示シートを受け取り、毎日これを更新している旨、③中堅社員は作業案件ごとに作業指示シートを受け取り、必要なときに更新している旨、④X2組合員に対する「業務指示書」は、作業指示を上司が丁寧に書いたもので、会社で活用中の作業指示シートと本質的には異ならない旨、⑤業務指示書に従い業務を遂行し、報告を行えば、業務が未完であっても評価が得られるが、X2組合員のように報告・実績を出さない状況では、会社においては不利である旨記載されていた。

(乙12)

(オ) 平成20年3月14日、組合は会社に対し、20.3.14申入書を送付した。20.3.14申入書には、X2組合員のDIPS手当に関し行われた減給額の総額16万1,000円の返還を要求する旨記載されていた。

(甲2)

(カ) 平成20年4月8日、会社は組合に対し、20.4.8回答書を送付した。20.4.8回答書には、X2組合員がDIPS拒否の態度を表明しているので、業務命令違反ということで給与を減額したが、今後はマイナスのDIPS手当を給与から減額するのではなく、賞与の評価項目に追加し、賞与内で処理をする旨記載されていた。

(甲4)

(キ) 平成20年4月21日、組合は会社に対し、20.4.21文書を送付した。20.4.21文書には、X2組合員はDIPS拒否という業務命令違反をしていない旨、平成18年からはパソコン不良であった旨、平成18年まではDIPSシートに記載してきたが同19年からは業務指示が全くない旨記載されていた。

(甲5)

(ク) 平成20年5月6日、会社は組合に対し、20.5.6回答書をファクシミリで送付した。20.5.6回答書には、会社のいずれのパソコンからもX2組合員のDIPSシートへの記入が可能であるので、同人のパソコンの故障は「DIPSの支障の理由」にはならない旨、平成19年から業務指示がないのであれば業務指示を上司に要求すればよいのであるから組合からX2組合員に指導するよう願う旨記載されていた。

(甲7)

(2) X2組合員の平成19年4月以降のDIPS手当に関する減給は、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、会社のDIPS手当についてみると、前記(1)ア(イ)、(ウ)認定のとおり、①会社は従業員がDIPSを活用した実績を集計し、毎月DIPS手当として5,000円支給から5,000円減額までの幅で月例給の支給時にあわせて支給又は減額を行っていること、②DIPSを活用した実績の集計は、DIPS目標の進捗状況、DIPS活動報告書の枚数及びDIPS会議への出席回数の3項目について行われること、が認められる。

次に、X2組合員のDIPS手当についてみると、前提事実及び前記(1)ア(エ)、(オ)認定のとおり、①X2組合員のDIPS手当は、平成19年4月から8月までは、月額3,000円減額又は4,000円減額であり、同年9月から同20年2月までは、月額5,000円減額であったこと、②平成19年度におけるX2組合員のDIPS手当の減額回数は12回であったこと、⑤平成19年4月におけるX2組合員のDIPSを活用した実績ポイントは、DIPS会議への出席回数が3、DIPS活動報告書の枚数及びDIPS目標の進捗状況がいずれも0であったこと、がそれぞれ認められる。

そこで、従業員全体の平成19年度におけるDIPS手当の状況についてみると、前記(1)ア(エ)、(オ)認定のとおり、①平成19年度におけるDIPS実施者は19名であり、その内DIPS手当による減給を受けた従業員は18名であり、その減給回数が12回であった者は6名、11回は4名、10回は1名、9回は2名、8回は2名、7回は1名、4回は2名であったこと、②平成19年4月のDIPS手当については、5,000円の減額を受けた者は5名、4,000円の減額を受けた者が1名、3,000円の減額を受けた者が2名、2,000円の減額を受けた者が2名、1,000円の支給を受けた者が7名であること、③平成19年4月において3,000円の減額を受けたX2組合員以外の従業員の実績ポイントは、DIPS会議への出席回数が3、DIPS活動報告書の枚数及びDIPS目標の進捗状況がいずれも0であったこと、がそれぞれ認められる。

また、X3組合員のDIPS手当をみると、前記(1)ア(エ)、(オ)認定のとおり、①平成19年度の減給回数は0回であったこと、②平成19年4月にはDIPS手当として1,000円支給されたことが認められる。

イ これらのことからすると、DIPS手当による減給は、X2組合員以外の従業員に対しても行われているものであり、また、X2組合員と同額の減給が行われている他の従業員のDIPSの実績とX2組合員のそれとが同じであり、しかももう一人の組合員であるX3組合員はDIPS手当による支給が行われていることが認められることから、X2組合員に対するDIPS手当に関する取扱いは他

の従業員に対する取扱いと同様であるとみるのが相当である。

また、組合は、X2組合員のパソコンが平成18年より不良となったこと及び平成19年1月からは会社から業務指示がなかったことから、DIPSシートを提出しなかった旨主張するが、社内のどのパソコンからもDIPSシートを記入することは可能であり、また、DIPS手当について会社による特段の業務指示がなかったとしても、社内で決められたことなので記入提出できるとの会社の主張には理由があり、首肯できる。しかも、前記(1)イ(オ)、(カ)、(キ)、(ク)認定のとおり、組合と会社とは平成19年1月以降もX2組合員のDIPS手当について文書のやりとりをしていることから、会社から特段の指示がなくとも、会社がX2組合員に対しDIPSシートの提出を求めていることを、組合及びX2組合員は認識していたとみるべきである。

なお、前記(1)ア(ア)認定のとおり、X2組合員は、DIPSを開発した経営コンサルタント会社主催の「DIPS通信教育講座M-DIPSコース」を修了し、DIPSの上級の資格者として認定されていることが認められるが、会社はDIPS手当を決定するに当たり、DIPS目標の進捗状況、DIPS活動報告書の枚数及びDIPS会議への出席回数をDIPSを活用した実績として集計し手当の算出根拠としている一方、当該上級の資格者としての認定はDIPSの基本概念と手法の習得に関するものであるから、これらのDIPS手当の根拠とはならない。

以上のことから、X2組合員の平成19年4月以降のDIPS手当に関する減給は、組合員であるが故の不利益取扱いであるとまではいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 争点3 (X2組合員の平成19年度夏季、冬季及び同20年度夏季一時金の減額は、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 夏季及び冬季一時金について

(ア) 従業員に対する夏季及び冬季一時金に関する評価は、各事業部長が行い、従業員の基本賞与額に対し実績賞与として増額又は減額を行う。

(乙34、当事者 Y2)

(イ) 一時金の額の算出は、以下のとおり行われる。

①賞与支給日の約半月前の役員会にて支給可能な賞与総額が決定される。

②部門別業績から、製造部門の修理部門に対する業績係数が、0.8倍から1.0倍の範囲で決定される。また、製造部門内では、事業部長の判断で、設計・製造等の職種に応じて係数が決定される。

- ③職位係数を、課長は0.3、課長代理は0.4、一般社員は0.55として、それぞれ上記②の業績係数とともに各従業員の基本給に乘じ、基本賞与とする。なお、基本賞与の総額は賞与総額の2分の1となるように各係数が設定される。
- ④各従業員の基本賞与額と同額を、各事業部長による業績評価額により加減し、実績賞与とする。
- ⑤基本賞与と実績賞与を加えた賞与額の総額を、賞与支給日の前週の役員会において承認し、全従業員の賞与支給額のバランスが取られるよう最終微調整を行う。

(乙34、当事者 Y 2)

イ X 2 組合員の一時金について

- (ア) X 2 組合員の平成19年夏季一時金は、1万円であり、その内訳は、基本賞与が7万5,000円、実績賞与が4万5,000円、欠勤等減額が11万円であった。また、管理職の平均賞与は19万6,000円であった。なお、会社は、平成19年1月から6月までの間にX 2 組合員の欠勤は19日間であったとみなしているが、平成19年夏季一時金については7日分が欠勤として反映された。

(乙29)

- (イ) X 2 組合員の平成19年冬季一時金は、2万4,000円であり、その内訳は、基本賞与が7万円、実績賞与が6万4,000円、欠勤等減額が11万円であった。また、管理職の平均賞与は17万6,000円であった。なお、会社は平成19年1月から6月までの間のX 2 組合員の欠勤の内7日分を繰り越し、平成19年冬季一時金に反映させた。

(乙29)

- (ウ) 上記(ア)(イ)のX 2 組合員の欠勤等減額は、X 2 組合員の月額給与31万4,500円を平均出勤日数21日で除した額である1万5,000円を1日当たりの額として計算されている。

(乙34)

- (エ) X 2 組合員は会社に対し、平成19年1月から6月までの期間において、19日間、欠勤届を提出している。また、これらいずれの日にも、X 2 組合員は出勤していない。

(乙25、乙29、乙30、乙34、証人 X 2 、当事者 Y 2)

- (オ) 平成20年に定年退職し継続雇用が行われなかったX 2 組合員を含む3名の平成20年夏季一時金支給額は、いずれも3万円であった。

(乙34)

- (カ) 平成16年度冬季及び同17年度冬季一時金の評価に係る期間において、X 2 組

合員の欠勤日数はゼロであり、同時期において、同組合員の一時金に対する欠勤等減額は行われていない。また、X 2 組合員の平成16年度冬季における一時金の支給額は14万1,000円であり、同17年度冬季における一時金の支給額は13万円であった。なお、平成16年度冬季一時金について管理職の内最低額であった者の支給額は3万円であり、同17年度冬季一時金について管理職の内最低額であった者の支給額は10万円であった。

(甲 4)

ウ 組合と会社との交渉経緯について

(ア) 平成20年 3 月14日、組合は会社に対し、20. 3. 14申入書を送付した。20. 3. 14申入書には、平成15年から X 2 組合員の一時金が他の従業員に比較して低いため、正当な評価をした一時金の差額の返済を求める旨記載されていた。

(甲 2)

(イ) 平成20年 4 月 8 日、会社は組合に対し、20. 4. 8回答書を送付した。20. 4. 8回答書には、X 2 組合員の就業時間が欠勤により他の管理職と比べて少ないため、賞与を減額している旨、他の管理職と同様に評価しているので、申入れの差額支払いはできない旨等の記載があり、前記イ(ア)及び(イ)の内容が示された「X 2 組合員の賞与評価表」が添付されていた。

(甲 4)

(ウ) 平成20年 4 月21日、組合は会社に対し、20. 4. 21文書を送付した。20. 4. 21文書には、組合は会社に対し平成16年 7 月から「賞与査定基準表」の開示を求めているが会社からの開示がないため、回答を求める旨記載されていた。

(甲 5)

(エ) 平成20年 5 月 6 日、会社は組合に対し、20. 5. 6回答書を送付した。20. 5. 6回答書には、会社には組合が求める「賞与査定基準表」は存在しない旨記載されていた。

(甲 7)

(オ) 平成20年 5 月19日、組合は会社に対し、20. 5. 19文書を送付した。20. 5. 19文書には、基本賞与の決定方法、従業員の貢献度及び所属課の業績の決定方法などについて回答を求める旨記載されていた。

(甲 8)

(カ) 平成20年 6 月 4 日、会社は組合に対し、20. 6. 4文書を送付した。20. 6. 4文書には、基本賞与としては賞与総額の約半分を、基本給・職位・部門業績に応じて配分していること、職位に関する係数、部門業績に関する係数などの記載がなされていた。

(甲10)

(2) X 2 組合員の平成19年度夏季、冬季及び同20年度夏季一時金の減額は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか、以下判断する。

ア まず、会社における従業員に対する一時金の額の決定方法についてみると、前記(1)ア(イ)認定のとおり、①会社にとって支給可能な賞与総額が決定された後、その2分の1については基本賞与とし、部門ごとの業績に応じた業績係数及び職位係数により各従業員の基本賞与が決定されること、②賞与総額の残り2分の1を実績賞与額とし、各従業員が所属する事業部の事業部長が各従業員の評価を行い、基本賞与を増減し実績賞与を決定すること、③賞与支給日の前週の役員会において、各従業員の基本賞与と実績賞与を加えた賞与額の総額について最終微調整を行うこと、がそれぞれ認められる。

イ X 2 組合員の平成19年度夏季及び冬季一時金の額についてみると、前記(1)イ(ア)、(イ)、(ウ)、(エ)認定のとおり、①X 2 組合員の平成19年度夏季一時金は1万円であり、その内訳は基本賞与7万5,000円、実績賞与4万5,000円、欠勤等減額が11万円であること、②同組合員の平成19年度冬季一時金は2万4,000円であり、その内訳は基本賞与7万円、実績賞与6万4,000円、欠勤等減額が11万円であること、③会社は平成19年1月から6月までの間にX 2 組合員が19日間欠勤したとし、内7日分を平成19年度夏季一時金の減額として反映させ、残りの内の7日分を繰り越し、同年度冬季一時金に反映させたこと、④会社はX 2 組合員の欠勤等減額を同組合員の月額給与31万4,500円を平均出勤日数21日で除した額である1万5,000円を1日当たりの減額として計算していること、⑤X 2 組合員は会社に対し、平成19年1月から6月までの間において19日間の勤務について欠勤届を提出し、これら19日間に同組合員は出勤していないこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、まず、X 2 組合員の平成19年度夏季及び冬季一時金に関して行われた減額は、同組合員の平成19年1月から6月までの欠勤に対して行われた措置であり、その減額の算出は、月額給与を日割りすることで行われているとともに、欠勤日数はX 2 組合員が提出した欠勤届に基づき計算されていることが認められる。

この点について、組合は、X 2 組合員がY 4 取締役から強要され欠勤届を作成した旨、及びX 2 組合員が管理職であるので出退勤が自由であり欠勤には当たらない旨主張するが、欠勤届を作成し提出した経緯の如何に拘わらず、X 2 組合員がこれらの日に出勤しなかったこと自体は事実であり、また、前記(1)ウ(イ)認定のとおり、会社は組合に対し、X 2 組合員の欠勤が多いため一時金の支給額を減額した旨、書面で回答していることが認められるとともに、会社においてX 2

組合員の出退勤が自由であったと認めるに足る事実の疎明もなく、また、X 2 組合員の有給休暇が残っていたという疎明もないことから、組合の主張は採用できない。

ウ 次に、X 2 組合員が欠勤をしなかった時期の一時金についてみると、前記(1)イ(カ)認定のとおり、①平成16年度冬季及び平成17年度冬季の一時金に関する評価期間には、X 2 組合員は欠勤をしていなかったこと、②平成16年度冬季のX 2 組合員の一時金は14万1,000円であり、平成17年度冬季の一時金は13万円であり、両時期の一時金においては、X 2 組合員に対し欠勤等減額は行われていなかったこと、③管理職である従業員の中で平成16年度冬季一時金の最低額は3万円であり、同17年度冬季一時金の最低額は10万円であること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、X 2 組合員が欠勤をしていない時期には、同組合員の一時金において、欠勤等減額は行われておらず、また、それらの時期において、X 2 組合員よりも低額の一時金が支給されている管理職が存在することが認められることから、会社が平成19年度夏季及び冬季一時金において、X 2 組合員の一時金を、欠勤を理由として減額したことは、欠勤日数分を繰り越して次期の一時金に関する評価に反映させることの是非はともかく、X 2 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえない。

エ 次に、平成20年度夏季一時金の減額についてみる。

前記(1)イ(オ)認定のとおり、会社が平成20年度夏季一時金としてX 2 組合員に3万円を支給し、同年に定年退職し継続雇用が行われなかったX 2 組合員以外の2名の従業員に対しても、同額を支給したことが、認められる。

定年退職する従業員に対し、定年退職し再雇用が行われない従業員には次半期の実績が期待できず、また、有給休暇の消化により評価期間内に勤務日数が他の従業員に比べ少ないことを理由に、一時金を一律3万円とする、という会社主張の是非はともかく、会社はX 2 組合員のみならず、組合員以外の従業員2名にも同じ対応をしていることからすると、X 2 組合員の平成20年度夏季一時金における減額が、X 2 組合員が組合員であるが故に行われた不利益取扱いであるとはいうことはできない。

オ 以上により、X 2 組合員の平成19年度夏季、冬季及び同20年度夏季一時金の減額は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえず、この点における組合の申立ては棄却する。

4 争点4 (X 3 組合員の平成20年度における昇格・昇給が行われなかったことは、組合員であるが故に行われた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 昇格について

(ア) 会社には、7 等級及び 8 等級の「課長」、6 等級の「課長代理」、5 等級の「主任」、1 等級から 4 等級までの「一般」の職位が存在する。

高校を卒業して入社した従業員は、18 歳の入社時には 1 等級であり、その後、約 3 年毎に 1 等級昇級し、30 歳から 35 歳で主任に昇格する。課長代理には、35 歳以上かつ管理職としての素質がある従業員が昇格する。課長は、課の利益責任を負い、課の業務において社内及び社外から信頼を得ていることが必要とされている。

(乙34)

(イ) 平成20年度、5 等級の主任及び 6 等級の課長代理から、5 名が課長に昇格した。5 等級及び 6 等級の者の内、昇格しなかった従業員は 3 名であった。

会社には、製造部門、修理部門及び管理部門がある。製造部門では、課長への昇格の可能性のあった者は 3 名であり、X 3 組合員以外の 2 名は昇格した。修理部門では、課長への昇格の可能性のあった者の内 3 名が課長に昇格し、1 名が据置きであった。管理部門では、課長への昇格の可能性のあった者は 1 名であり、同人は昇格しなかった。

X 3 組合員は製造部門情報課に所属し、情報課の課長は、平成20年度留任した。

(乙34、乙35)

イ 昇給について

(ア) 会社では、平成14年度から同19年度まで、全従業員に対し、基本給の昇給は、実施されなかった。平成20年度には、X 3 組合員を含む全従業員に対し、約2,000 円、基本給の昇給が実施された。

(乙34)

(イ) 会社では、1 等級昇級するごとに、役職手当が5,000円加算される。8 等級の課長の場合の役職手当は、等級の役職手当としての 4 万円と残業代の補償分 3 万円を加えた月 7 万円であり、7 等級の課長の場合は、等級の役職手当としての 3 万5,000円と残業代の補償分 1 万5,000円を加えた月 5 万円である。

(乙34、当事者 Y 2)

ウ 組合と会社との交渉経緯

(ア) 平成20年 3 月14日、組合は会社に対し、20. 3. 14申入書を送付した。20. 3. 14 申入書には、X 2 組合員及び X 3 組合員について要請する項目が挙げられており、次のとおりの記載されていた。

「④ 他の社員に比較し、当労働組合員に対しての昇給額が余りにも低く査定

されている確たる根拠を文書にて説明し、正当なる評価査定表を提出し再検討を要請する。当該組合員、X3 に対しての基本給10%アップを要求します。」

(甲2)

(イ) 平成20年4月8日、会社は組合に対し、20.4.8回答書を送付した。20.4.8回答書には、以下のとおり記載されていた。

「④基本給の件 40歳以下、5等級以下の一般社員につきましては、自動昇給により昇給しますが、一般社員の最上級の6等級社員につきましては、昇給できていません。平成20年度、一般社員は、2,000円程度昇給の予定ですが、貴組合員のみを優遇し基本給を10%アップすることはできません。尚、当人には、調整金を実施する前に調整金緩和のために昇給を実施しています。」

(甲4)

(ウ) 平成20年4月21日、組合は会社に対し、20.4.21文書を送付した。20.4.21文書には、以下のとおり記載されていた。

「今年度による組織により入社数年目の者も含め5人をPC長に昇格・昇給させております。以前より昇給のストップしている者の処遇について、どうお考えでしょうか。」

なお、会社においては、「PC」はプロフィットセンターの略称として用いられ、「課」を指す。

(甲5、当事者 Y2)

(エ) 平成20年5月6日、会社は組合に対し、20.5.6回答書を送付した。20.5.6回答書には、次のとおり記載されていた。

「指摘された5名をPC長に昇格させましたのは、社内でのビジネススケジュールに従い、各ビジネスをタイムリーに実行推進するために実施しました。組織内（特に部下）からも信頼され、担当のビジネス全般を遂行可能な人物でないとPC長に昇格させることは致しません。」

(甲7)

(オ) 平成20年6月4日、会社は組合に対し、20.6.4文書を送付した。20.6.4文書には、次のとおり記載されていた。

「当社では、各種プロジェクトを組んでいますので、部下無しPC長もプロジェクトでは部下に指示を出す場面が多く、指導力・協調性を重要視しています。入社2年余りということですが、前職では管理職であり、管理職教育が不足している当社社員以上の管理能力があります。X3の部署はPC長が56歳であるために、このPC長を上回る管理能力の有無が問題となりますが、現時点では劣っているという判断です。5名の新任PC長は、X3と部門または業種

が異なり、ビジネススケジュールも当然異なります関係で、昇格状況を単純に比較することはできません。」

(甲10)

(2) X 3 組合員の平成20年度における昇格・昇給が行われなかったことは、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 前提事実及び前記(1)ア、イ認定のとおり、①X 3 組合員は、平成13年度に6等級に昇格した後、昇格していないこと、②平成20年度には課長昇格の可能性のある5等級及び6等級の従業員の内、5名が課長に昇格したが、X 3 組合員を含む3名が据置きであったこと、③X 3 組合員の所属する製造部門情報課の課長は平成20年度は留任していること、④X 3 組合員の平成20年度における昇給は2,000円であること、⑤平成20年度において、会社では2,000円の基本給の昇給が実施されたこと、が認められる。

イ 以上のことからすると、確かに、組合が主張するとおり、X 3 組合員は、平成13年度に6等級に昇格して以来、昇格しておらず、平成20年度においては、課長への昇格の可能性のあった8名の内5名が課長に昇格したが、X 3 組合員が昇格しなかったことが認められる。

しかしながら、X 3 組合員の所属する情報課の課長は留任しており、X 3 組合員が情報課の課長又は情報課以外の課の課長に就任することが相当であるとする特段の疎明もないことから、組合の主張するとおりX 3 組合員がプログラマーとして優秀であるとしても、X 3 組合員が昇格して就くべき課長のポストがなく、また、同組合員の管理能力が直属上司を上回っていないことを理由に、昇格せずに据置きとなったとする会社の主張には、理由がないとはいえない。

また、組合は、会社が答弁書においては能力・資質が劣っているからと主張しながら準備書面では該当ポストがなかった旨主張し、主張に一貫性がないことを指摘するが、会社の主張は、X 3 組合員が昇格すべき課長のポストがなかったこと及びX 3 組合員の管理能力が課長に留任した上司のそれを上回っていないことであると解されることから、組合の主張は当たらない。

ウ しかも、平成20年度に昇格しなかったX 3 組合員以外の2名は、組合員ではないことが明らかであるのであるから、平成20年度にX 3 組合員が昇格しなかったことが、組合員であるが故の不利益取扱いであったとまではいうことができない。

エ また、X 3 組合員の平成20年度の昇給は2,000円であり、これは、他の従業員にも一律に基本給の2,000円の昇給が行われたものであるから、組合員であるが故に行われた措置であるとはいえない。

オ したがって、X 3 組合員の平成20年度における昇格及びこれに伴う昇給が行わ

れなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

5 争点5 (X 2 組合員の定年後の再雇用が行われなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、また組合が平成20年(不)第33号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであるといえるか。) 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 再雇用に関するアンケートについて

(ア) 平成17年8月、会社は、継続雇用制度の導入を決定し、NKプロジェクトと呼称する年金・継続雇用プロジェクト(以下「NKプロジェクト」という。)を設立した。NKプロジェクトは、会社の50歳以上の従業員2名、40歳以上の従業員1名、40歳以下の従業員1名によって構成され、会社の「再雇用規程」第5条の再雇用基準(2)に定められている「再雇用に関するアンケート」を実施している。同アンケートは、51歳以上の正社員についての再雇用に関するアンケートであり、回答者は、50歳以下の正社員である。

(甲34、乙15、乙17、証人 X 3)

(イ)「再雇用に関するアンケート」は、本件申立てまでに、平成18年11月、同19年5月、同年11月19日、同20年3月27日の計4回、実施された。

「再雇用に関するアンケート」は、別添2のとおりである。

アンケート項目は、人材、指導、仲間の3つの項目と、それぞれの項目ごとの小項目に分かれ、合計23項目ある。それぞれの項目について、「大いに思う」、「そう思う」、「分からない」、「そう思わない」及び「全く思わない」のいずれかの回答を選択するとともに、各項目について「この設問に関して対象者のことをよく知っている」という欄があり、「よく知っている」、「ある程度知っている」、「あまり知らない」のいずれかの回答を選択する形になっている。配点は、「大いに思う」が8点、「そう思う」が4点であり、これら以外の回答は0点又は0.5点若しくは1点の減点である。ウエイトは、「よく知っている」が2、「ある程度知っている」が1、「あまり知らない」が0.5である。

(乙18、証人 Y 5)

(ウ) 平成19年11月19日、対象者6名について、「再雇用に関するアンケート」が実施された。X 2 組合員の点数は、「1 人材」が18.27点、「2 指導」が6.12点、「3 仲間」がマイナス11.87点であり、合計点数は12.52点であった。また、他の5名の合計点数は、29.60点、59.72点、63.57点、67.62点及び79.60点であった。なお、合計点数が29.60点であった従業員は、「1 人材」が8.80点、「2 指導」は3.07点、「3 仲間」が17.73点であり、同人に対する再雇用を行わない旨の通知

は平成20年1月に行われ、同人は同年2月22日に定年退職した。

(乙21、当事者 Y 2)

(エ) 平成20年3月27日、対象者5名について、「再雇用に関するアンケート」が実施された。X 2 組合員の点数は、「1人材」が23.86点、「2指導」が8.46点、「3仲間」がマイナス10.43点であり、合計点数は21.89点であった。また、他の4名の合計点数は、68.71点、77.93点、95.86点及び95.14点であった。

(乙22)

イ X 2 組合員の再雇用について

(ア) 平成19年12月13日及び同20年5月10日、X 2 組合員はY 3 取締役から、定年後の継続雇用を希望するかどうかを尋ねられたため、継続を希望する旨述べた。

(甲 9、甲34)

(イ) 平成20年5月31日、組合は会社に対し、「平成20年5月19日付説明申入書回答について」と題する書面（以下「20.5.31通知書」という。）を送付した。同書面には、追加の申入れとして、「当組合員、X 2 氏が昨年、及び今月の5月10日にY 3 取締役から継続意思の有無を尋ねられ、継続の意思があることを明確に伝えましたが、3か月前の回答どころか、残り2か月を既に過ぎても貴社からの『継続雇用』の雇用条件が、未だに何ら回答がありません。この件に関しても早急に文書にてご回答願います。」と記載されていた。

(甲 9)

(ウ) 平成20年6月3日、Y 3 取締役はX 2 組合員に対し、継続雇用はできない旨、口頭で知らせ、同月9日、電話において再度継続雇用はできない旨を知らせ、同月18日、再度、同内容を口頭で告げたところ、組合宛に同内容をファクシミリで送信するようX 2 組合員から依頼を受けた。

(乙33、証人 Y 3)

(エ) 平成20年6月11日、組合は平成20年(不)第33号事件の申立てを当委員会に対して行い、同月17日、当委員会が配達記録郵便にて送付した同事件の「調査開始通知書」が、会社に到着した。

(甲21)

(オ) 平成20年6月20日、会社は組合に対し、「X 2 継続雇用の件」と題する通知書（以下「20.6.20通知書」という。）をファクシミリで送付した。

20.6.20通知書には、X 2 組合員の再雇用について、再雇用規定第4条（再雇用審査）及び第5条（再雇用基準）に基づき社内審議を進めてきたが、次の理由により継続雇用ができない旨記載されていた。理由1は、「平成18年より毎年2回実施の51歳以上の正社員を『被アンケート対象』とした『再雇用に関する

アンケート』におきまして、直近の評価が著しく悪くない者、という再雇用条件を満たしていない」であり、理由2は、「本人の能力活用のために、過去にも担当職務を数ヶ所に配転・移動させましたが、業務を遂行するための基本的要素『相手と円滑なコミュニケーション』を図ろうという管理職として最低限の能力に乏しく、現在も活用する職務が見当たらない。」であった。

また、20.6.20通知書の末尾には、「従いまして『X2』は、平成20年7月24日付を以って定年退職と致します。」と記載されていた。

なお、20.6.20通知書には、X2組合員が平成20年6月5日から同月15日まで出勤していなかったため、同人との話合いができず、同月20日の通知となった旨記載されていた。

(甲20)

- (2) X2組合員の定年後の再雇用が行われなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、また組合が平成20年(不)第33号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであるといえるか、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ア認定のとおり、①会社の再雇用規程には、毎年51歳以上の正社員を被アンケート対象として50歳以下の正社員を回答者とする「再雇用に関するアンケート」を実施する旨規定されていること、②会社の再雇用規程には、「会社は、以下の条件を満たすものを65歳まで継続的に雇用する。」との規定があり、条件の一つに「50歳以下の正社員による社内での協調性、後輩の指導力を測るための『再雇用に関するアンケート』において、直近の評価が著しく悪くない者。」と定められていること、③平成19年11月19日に6名を対象に行われた「再雇用に関するアンケート」において、X2組合員の点数は12.52点であり、他の対象者の点数は、29.60点、59.72点、63.57点、67.62点及び79.60点であり、29.60点の従業員の再雇用は行われなかったこと、④平成20年3月27日に5名を対象に行われた「再雇用に関するアンケート」において、X2組合員の点数は21.89点であり、他の対象者の点数は、68.71点、77.93点、95.14点及び95.86点であること、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、会社の再雇用規程には、再雇用される従業員の条件として再雇用に関するアンケートの評価が著しく悪くないことが挙げられており、X2組合員について2回行われた「再雇用に関するアンケート」の結果は最下位であり、また、X2組合員よりも点数の高かった従業員も再雇用されておらず、かつ、同従業員は組合員ではない。

したがって、従業員を再雇用するか否かを決定するにあたり50歳以下の従業員に対しアンケートを実施することの是非はともかく、少なくとも、会社は、X2

組合員の再雇用を行わないことを決定するに当たり、他の従業員と同様、再雇用に関するアンケートを実施し、その結果をもとに決定するという手続を踏んでいるとみるのが相当であって、会社の取扱いがX2組合員と組合員以外の従業員との間に違いがあったとまでは認められない。

イ また、組合は、X2組合員が組合を通じて20.6.20通知書を受け取ったのは、定年の1か月余り前であり、これは定年の4か月前までに継続雇用の意思を伝え、3か月前までに再雇用を決定するという就業規則に反していることを挙げている。

前提事実のとおり、就業規則において、再雇用希望者は、定年退職日の4か月前までに会社に希望の旨を申し出なければならないこと、及び会社は、定年退職日の3か月前までに、再雇用の採用を決定することが定められていることが認められる。

X2組合員の再雇用についてみると、前提事実及び前記(1)イ(ア)、(イ)、(オ)認定のとおり、X2組合員が定年退職したのは平成20年7月24日であり、同組合員が、定年後の継続雇用を希望する旨Y3取締役述べたのは平成19年12月13日及び同20年5月10日であるが、会社から回答がないことから、同月31日に組合は会社に対し20.5.31通知書を送付し早急に回答することを要求し、その後、同年6月3日にY3取締役はX2組合員に対し継続雇用はできない旨を口頭で回答し、同月9日には電話で同内容を回答し、同月20日には20.6.20通知書により通知したことが認められることから、組合が主張するとおり、会社の再雇用についての回答は、X2組合員の定年退職の1か月余り前に行われたといえる。

しかし、前記(1)イ(ウ)認定のとおり、X2組合員と同じく再雇用が行われなかった従業員は、組合員ではなく、平成20年2月22日に定年退職しているが、同人に対し会社が再雇用を行わない旨の通知を行ったのは同年1月であり、X2組合員の場合とほぼ同じく定年退職の1か月余り前であることが認められる。

したがって、会社が再雇用に関する通知を就業規則に即して行っていたか否かはともかく、再雇用に関する通知について、会社の取扱いがX2組合員と組合員以外の従業員との間に違いがあったとまでは認められない。

ウ さらに、前記(1)イ(ウ)、(エ)、(オ)認定のとおり、組合は平成20年6月11日に、当委員会に対し、平成20年(不)第33号事件の申立てを行ったことが認められ、その後、同月20日に20.6.20通知書により会社から組合あてにX2組合員を再雇用しない旨の通知が行われたことが認められる。しかしながら、平成20年(不)第33号事件が申し立てられる以前の同月3日に、Y3取締役はX2組合員に対し継続雇用はできない旨、口頭で知らせ、同月9日及び18日には電話で同内容を告げたことが認められるのであるから、X2組合員の再雇用を行わないことが、平成20

年(不)第33号事件の申立てを行ったことと関連しているとみるのは無理がある。

エ 以上のとおりであるから、X 2 組合員の再雇用が行われなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとも、平成20年(不)第33号申立てに対する報復的不利益取扱いであるともいえず、労働組合法第7条第1号及び第4号に該当する不当労働行為に当たるとは認められず、この点に関する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12月22日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印

(別表1・別添2は略)