

命 令 書

大阪市北区

申 立 人 X 3
代表者 執行委員長 X 1

東京都文京区

被申立人 Y 4
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成20年(不)第20号事件について、当委員会は、平成21年10月28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

- 1 平成18年度における夏期賞与及び年末賞与に係る申立ては、却下する。
- 2 その他の申立ては、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 平成18年度及び同19年度における夏期・年末賞与についての平均支給額以上の支払
- 2 平成18年度及び同19年度における諸手当についての他の従業員との差額の支払
- 3 組合員に係る賞与査定資料の開示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①平成18年度及び同19年度における賞与の支給に当たって、組合員を差別的に取り扱ったこと、②平成18年度及び同19年度における諸手当の支給に当たって、組合員を差別的に取り扱ったこと、③組合員の賞与等を議題とする団体交渉に誠実に対応しなかったことが、それぞれ不当労働行為に当た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 Y 4 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、技術雑誌、図書の出版を業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約50名である。

また、会社には、本社のほか、大阪営業所及び東京日本橋事務所が存在する。

イ 申立人 X 3 (以下「組合」という。)は、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、会社における組合員は、大阪営業所に所属する X 2 (以下、組合加入前も含め「X 2 組合員」という。)1名であり、審問終結時、同営業所は、東京本社に常駐する所長を除くと、営業職で、実質的に管理業務も行う主任の Z 1 (以下、主任就任前も含めて「Z 1 主任」という。)及びX 2 組合員の2名体制となっている。

なお、会社には、組合のほか、Z 3 傘下の別組合 (以下「他労組」という。)が存在するが、平成17年以降、組合員の退職等によって、会社と他労組との間で団体交渉 (以下「団交」という。)や労使協議等は行われていない。

(2) X 2 組合員の組合加入及び組合と会社との団交等について

ア 平成7年4月、X 2 組合員は、会社に入社し、同10年3月20日、同人は、組合に加入した。(甲65、証人 X 2)

イ 平成18年度及び同19年度におけるX 2 組合員の賞与の額は、次のとおりであった。

(ア) 平成18年度夏期賞与 100,000円

(イ) 平成18年度年末賞与 250,000円

(ウ) 平成19年度夏期賞与 100,000円

(エ) 平成19年度年末賞与 250,000円

(甲24～甲27、乙2の1～4)

ウ 平成18年及び同19年におけるX 2 組合員の「諸手当」の額は、次のとおりであった。

(ア) 平成18年1月から同年12月まで 15,500円

(イ) 平成19年1月から同年12月まで 15,500円

(乙1の1～24)

エ 平成20年1月24日、組合と会社は、X 2 組合員の賞与や給与を議題とする団交 (以下「20.1.24団交」という。)を開催した。(甲30、乙5)

オ 平成20年4月23日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 平成18年度及び同19年度の夏期・年末賞与について、会社がX 2組合員に対し、平均点を下回る評価を行い、平均支給額を下回る額を支給したことは、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 平成18年度の夏期・年末賞与に係る申立期間について

形式的には、複数の行為が年度を超えて行われていたとしても、その底流に使用者の不当労働行為意思が断絶することなく流れている限り、それらを一体として審理しても、通常、証拠収集や実情把握の困難は生じないし、救済命令を出すことが労使関係の安定を阻害するおそれもないのであるから、かかる場合に、1年以上前の「査定」ないし「支給」について、救済命令を発しても、労働組合法（以下「労組法」という。）第27条第2項の趣旨に反することはない。

よって、平成18年度の賞与について、「差別を是正しない」という行為（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継続する限り、不当労働行為は継続すると解すべきである。つまり、X 2組合員が、質問しているにもかかわらず、会社が、その支給における組合差別を是正していないという点で、不当労働行為は現在に至るまで継続しているのであるから、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過したものではない。

イ 平成18年度及び同19年度の夏期・年末賞与について

（ア）会社の評価システムは、①評価者の選定が社内に告知されていない、②評価項目や評価期間が明確でない、③評価方法そのものが評価者個々の主観に委ねられている、④評価点数から支給額を決定するプロセスに基準がないなど、客観的な評価システムとはなっていない。

（イ）X 2組合員の組合加入以降、会社は、受注を見込める顧客を同人以外に担当させ、同人には、営業成績に繋がりにくい小口顧客や新規開拓業務を担当させるようになった。加えて、会社は、X 2組合員には案件を回すなという指示まで行っている。

（ウ）また、X 2組合員が担当スポンサーから高く評価されているにもかかわらず、会社は、X 2組合員の平成18年度及び同19年度の夏期・年末賞与について、同人の営業実績に関係なく、平均を下回る評価を行っている。また、会社は、X 2組合員のやる気が欠如しているなどと主張するが、抽象的な内容であり、数値化された評価基準により客観的に評価を行っているという会社の主張と大き

く矛盾する。

(エ) さらに、会社は、①平成10年3月、X2組合員に解雇を通知し、職場復帰後、同人から大阪営業所の鍵を取り上げる、②大阪営業所の他の従業員が参加する企画から同人を排除する、③「セクトに加担することがないように」と記載した書面を交付し、同人が組合員であることに干渉する、など同人及び組合を嫌悪している。

(オ) 以上のとおり、X2組合員の賞与に係る不利益取扱いは、組合や同人を嫌悪した会社の主観的かつ恣意的な評価の結果であって、組合の弱体化を企図したものであるともいえ、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 平成18年度の夏期・年末賞与に係る申立期間について

不当労働行為の救済申立ては、行為の日から1年以内に行わなければならない、1年を過ぎてからなされた申立ては却下されるべきである。

会社において、賞与評価は、支給時期ごとに個別に行われている。すなわち、平成18年度の夏期賞与については、支給時期である平成18年7月10日までに、同年度の年末賞与についても、同年12月8日までに、それぞれ賞与評価は終了している。会社の査定とそれに基づく賞与の支給行為は、その都度完結する1回限りの行為といえ、各賞与の査定には何ら関連性も連続性もないし、差別の結果が年々累積していくということもないのであるから、「継続する行為」には当たらない。

したがって、平成18年度の賞与評価については、いずれも本件申立時に1年を経過しており、救済申立ての対象とされるべきではないから、同年度の賞与に係る申立ては、直ちに却下されるべきである。

イ 平成19年度の夏期・年末賞与について

(ア) 会社の賞与は、複数の査定者が付した8つの評価項目の合計点に基づき、各従業員の支給額が決定される。会社における賞与の査定方法及びそのプロセスは、極めて明確かつ合理的である。

(イ) 会社は、X2組合員の組合加入を契機として、同人に小口顧客や新規開拓業務のみを担当させたことはない。会社は、まず、新入社員に対し、旧来からのスポンサーを担当させて営業業務に慣れさせ、その後、新規開拓業務を担当させるという形でステップアップを図っているところ、大阪営業所では、X2組合員の入社から3年後に3名の社員が新しく入社したことから、その頃、勤務経験の長いX2組合員に新規開拓業務を担当させたことは、会社の一般的な運

用に過ぎず、同人が組合員であることとは無関係である。

(ウ) 大阪営業所においては、前年同月の受注額を基準として、10万円を加えた額を当年同月の受注目標額としている。X 2 組合員の目標金額は、低く設定されており、同人の受注額が前年実績を上回っていることをもって、他の従業員より高い評価を与えることは困難である。各期の受注額をみると、X 2 組合員と Z 1 主任とを比較した場合、X 2 組合員の営業職としての能力や努力が著しく劣っていることは明白である。また、会社にとって、売上げを増やすためには、新規の受注先の開拓が不可欠であり、営業担当者はそのために存在しているともいえるところ、営業業務以外に雑誌の編集業務もこなしている本社の営業担当者と比較しても、X 2 組合員の新規受注は圧倒的に少ないのであって、当然のことながら、高い評価は与えられない。

また、X 2 組合員については、組合加入前から、営業成績の低さに加え、協調性のなさ、やる気のなさが会社内で問題視されていたが、同人は、①重要な顧客に対するフォローや情報管理を行っていない、②専門的な知識を習得する努力をせずに、顧客から自社の雑誌の企画内容についての教えを受けているなど、14年もの間、営業職として勤務してきたとは思えないレベルの低さである。

X 2 組合員の平成18年度及び同19年度の夏期・年末賞与の査定評価は、いずれも全従業員中、下から3番目という極めて低い結果であって、他の従業員との相関関係から、ほぼ最低額の金額水準とせざるを得ない。

(エ) 会社には、昭和46年頃からごく最近までの長期にわたり、組合以外の労働組合が存在し、活動を行っていたが、会社は、当該労働組合から「組合差別」などとの指摘を受けたことはないのであって、会社に組合差別の意向や性向がないことは明らかである。また、「セクトに加担することがないように」などと記載した書面については、全体の文脈を見れば、同人が組合員であることに干渉したものでないことは明らかである。

(オ) 以上のとおり、X 2 組合員の賞与査定の低さ及び賞与支給額の低さは、同人が組合員であることとは無関係であり、会社が同人の営業実績等を適正、公正に評価した結果にほかならず、組合員であることを理由に不利益に取り扱った事実は存在しない。

2 平成18年度及び同19年度の会社の就業規則にない「諸手当」について、会社がX 2 組合員に対し、他の従業員と比較して低い金額を支給したことは、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 会社は、平成16年8月以降、大阪営業所の従業員に対し、就業規則に定めのない

い「諸手当」を支給するようになったが、同じ営業職である他の従業員と比較して、X 2 組合員の支給金額は、約 5 千円低くなっている。

会社の説明による「諸手当」の算出方法及び支給方法は、非常に不明瞭かつ曖昧で、具体的な支給基準や支給額が全く示されておらず、本件の審査手続において、初めて「諸手当」の内訳が明確になった。

イ 会社は、大阪営業所の従業員における「諸手当」の支給額の相違について、X 2 組合員以外の 2 名の従業員は、管理業務を担当していた旨主張するが、管理業務であれば、1 名が担当するのが自然であり、会社の主張は不自然さを否めない。

ウ 以上のことに、前記 1 (1) イ (エ) 記載の会社の X 2 組合員及び組合に対する嫌悪意思を併せ考慮すると、X 2 組合員の諸手当に係る不利益取扱いは、組合や同人の活動を嫌悪し、組合の弱体化を企図したものであり、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社の「諸手当」の内訳には、「賞与定額支給分」、「定期昇給補填分」、「雑誌編集手当」、「管理業務手当」が存在する。

X 2 組合員を除く大阪営業所の従業員は、同営業所の管理業務を負っていたため、「管理業務手当」が支給されていたのであって、「諸手当」の支給額の相違については、正当な理由がある。X 2 組合員の「諸手当」が、同営業所の他の従業員と比較して、低い金額であるのは、雑誌編集業務や管理業務など、「諸手当」の支給対象となる業務に従事していないからであり、何ら不利益取扱いは存在しない。

イ 会社は、各従業員の責任感や業務実績、会社との信頼関係、コミュニケーション能力、やる気等を総合的に勘案した結果、管理業務担当者として適任なのは X 2 組合員以外の 2 名の従業員であると判断したのであり、X 2 組合員が組合員であることなどは一切影響していない。

ウ 以上のとおり、会社の行為は、組合員であることを理由とした不利益取扱いはなく、正当な理由があるから、不当労働行為に該当しない。

3 X 2 組合員の賞与の評価及び支給額並びに諸手当の支給額についての団交に、会社は誠実に応じたといえるか。

(1) 申立人の主張

会社は、X 2 組合員の賞与等を議題とする団交において、賞与・給与の支給に関する具体的な根拠を説明せず、「査定ポイント一覧」や「賃金テーブル」等の資料も提示しないなど、誠実に対応していない。

また、会社の団交出席者は、賞与額や諸手当の決定方法について、正確に把握し

ておらず、不十分かつ不明確な説明に終始した。

さらに、会社には、一貫して、本社の労働組合だけを労働組合として対応すれば足りるとする姿勢がうかがわれる。

以上のとおり、会社の団交態度は、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社は、X2組合員の賞与等を議題とする団交において、開示できる資料は開示し、要求に応じられる事項は応じるなど、非常に誠実かつ真摯に対応している。

また、「賃金テーブル」は、会社に存在しないから開示できないのであり、会社の不誠実さとは全く関係がない。

以上のとおり、会社の団交態度は、不誠実には該当しない。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1（平成18年度及び同19年度の夏期・年末賞与について、会社がX2組合員に対し、平均点を下回る評価を行い、平均支給額を下回る額を支給したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(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 X2組合員の組合加入等について

(ア) 平成7年4月、X2組合員は、会社に営業職として採用された。同人の業務内容は、会社が発行する雑誌及び書籍の広告スポンサーを獲得することや雑誌及び書籍を販売することなどである。（証人 X2）

(イ) 平成10年3月11日、会社は、X2組合員に対し、東京本社勤務を命じる辞令を交付した。（甲31）

(ウ) 平成10年3月18日、当時の大阪営業所長かつ専務取締役で、本件審問終結時は会社顧問のY2（以下、顧問就任前も含めて「Y2顧問」という。）は、X2組合員に対し、前記(イ)記載の転勤辞令を変更する旨及び同月31日をもって解雇する旨記載した手書きの書面を交付した。

同日、X2組合員は、組合に加入した。

その後、組合と会社は団交を行い、会社は、X2組合員を引き続き大阪営業所勤務とした。

また、同年4月、大阪営業所に3名の新入社員が採用された。

（甲33、甲65、乙13、証人 X2）

(エ) 平成16年9月15日、Y2顧問は、X2組合員に対し、業務に関する指示を記載するとともに、「セクトに加担することのないように」と記載したメモ（以下「16.9.15メモ」という。）を手交した。（甲4の1）

(オ) 平成19年7月6日、Y2顧問は、大阪営業所長に対し、新製品を発売する企

業を紹介した新聞記事の切り抜きの写しの余白に「(Z 1 主任に) 折衝するように指示して下さい」などと記載するとともに、「X 2 に廻すなと念押しして下さい」と記載したメモ(以下「19.7.6メモ」という。)を手交した。

(甲46)

イ 会社における賞与支給について

(ア) 賞与制度について

会社の給与規定細則には、賞与について、次のとおり規定されている。

「第20条1 賞与は、賞与対象月及び賞与支給日において在籍する従業員に対し、会社の業績、従業員の勤務成績、会社の目標成果に貢献する度合等を勘案し、毎年夏期及び年末に支給する。但し、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、支給日を変更し、または支給しないことがある。」

なお、20.1.24団交において、会社は、組合に対し、会社における賞与の評価期間は、夏期賞与が前年度の10月から3月まで、年末賞与が当該年度の4月から9月までである旨述べた。(甲30、乙6)

(イ) 賞与評価について

会社の賞与評価における評価項目は、概ね次のとおりである。

- ①「基本適正」：「規律性・協調性・責任性」
- ②「業務遂行能力」：「仕事の手順をきちっと整理して計画的に決められた納期を守り、無駄な手間をかけない仕事をしているかの業務管理能力と、考え処理して、再度同じ間違いがおきない方策をとることができるかの問題解決力、会社にとっての利益を優先して考え必要があれば決断する能力」
- ③「取組姿勢」：「自分の業務内容を正しく理解しいかに最善の努力を払っているか」
- ④「企画・提案」：「会社の業績向上につながると思われる具体的な提案をしているか」
- ⑤「計画達成」：「掲げた計画の達成度」
- ⑥「前年比」：「前年と比較したスキルアップ度」
- ⑦「創意・工夫」：「自分の担当の業務効率改善をしているか」
- ⑧「コスト意識」：「絶えず無駄を排除する意識を持って業務に取り組んでいるか」
- ⑨「活動ノルマ及び販売」：「営業担当としての日々・月次・半期・年次での活動ノルマを段取りよく、誠意を持ってこなしているか」
- ⑩「ベンダーへの貢献度等」：「『販売』、『ベンダー』(ベンダーズリス

ト・バナー広告の営業）等への貢献度」

また、評価項目については、原則として、課長及び主任が、上記①から⑧記載の項目を評価し、役員及び部長が、上記⑨及び⑩記載の項目を評価する。

なお、賞与評価の点数は、①「基本適正」、「業務遂行能力」、「取組姿勢」、「企画・提案」を各10点満点、②「計画達成」、「前年比」、「創意・工夫」、「コスト意識」を各5点満点、③「活動ノルマ及び販売」、「ベンダーへの貢献度等」を各10点満点、などとして、11名ないし13名の課長以上の役職者が、それぞれ評価した点数の合計点である。

（甲43の2、乙7、乙13、証人 Y 3 ）

（ウ）賞与の支給額について

会社は、従業員に対し、夏期及び年末に賞与として支給する額に加え、毎月の「諸手当」の中で、年間賞与の一定額を「賞与定額支給分」として支給しており、支給額は、月々12,500円、年額15万円（夏期賞与分5万円、年末賞与分10万円）である。（甲14、証人 Y 3 ）

（エ）X 2 組合員の平成16年度賞与について

平成16年7月12日、会社は、X 2 組合員に対し、平成16年度の夏期賞与として、30,000円を支給した。

同年12月10日、会社は、X 2 組合員に対し、平成16年度の年末賞与として、50,000円を支給した。（甲20、甲21）

（オ）X 2 組合員の平成17年度賞与について

平成17年7月11日、会社は、X 2 組合員に対し、平成17年度の夏期賞与として、50,000円を支給した。

同年12月9日、会社は、X 2 組合員に対し、平成17年度の年末賞与として、150,000円を支給した。（甲22、甲23）

ウ X 2 組合員の平成18年度賞与等について

（ア）平成18年7月3日、会社は、X 2 組合員に対し、受注額のノルマ未達成と今後の対処に係る自己批判のレポートを提出するよう指示した。

（甲5の1、甲5の2）

（イ）平成18年7月5日、X 2 組合員は、会社に対し、「意見書」と題する書面を提出した。

同書面には、ノルマ未達成についての謝罪が記載されるとともに、評価表を開示の上、具体的に指導してもらいたい旨記載されていた。

その後、当時の大阪営業所長であったY 2 顧問は、X 2 組合員に対し、同人は、自己を正当化するばかりである旨述べるとともに、同人が労働組合員であ

ることは、評価者全員が周知していると述べた。

(甲5の2、甲6、証人 X2)

(ウ) 平成18年7月10日、会社は、X2組合員に対し、平成18年度の夏期賞与として50,000円を支給した。

「賞与定額支給分」を合わせると、同人の同賞与は、100,000円であり、会社における同賞与の①平均支給月数は、基本給の1.5か月、②最低支給額は100,000円、③最高支給額は750,000円、④平均支給額は250,000円であった。

なお、平成18年6月のX2組合員の基本給は、197,000円であった。

(甲14、甲24、乙1の6、乙2の1、乙14)

(エ) 平成18年12月8日、会社は、X2組合員に対し、平成18年度の年末賞与として、150,000円を支給した。

「賞与定額支給分」を合わせると、同人の同賞与は、250,000円であり、会社における同賞与の①平均支給月数は、基本給の2.17か月、②最低支給額は200,000円、③最高支給額は900,000円、④平均支給額は450,000円であった。

(甲57、甲25、乙2の2、乙14)

(オ) 平成18年12月22日、X2組合員は、会社に対し、同人の平成18年度年末賞与の評価表を開示するよう求めた。(甲7の1)

(カ) 平成18年12月25日、会社は、X2組合員に対し、同人の平成18年度の年末賞与に係る評価を記載した書面(以下「18.12.25会社書面」という。)を交付した。

18.12.25会社書面には、①X2組合員の評価点は456点であり、平均点は629.9点であった旨、②当該評価は、役員と役職者の12名が行った旨、③X2組合員の評価が平均点より低くなったのは、大阪営業所の計画が未達成であること、直属の上司の信頼が不足していること及びZ1主任との受注計画差が大きいことが原因である旨、④新規スポンサーを獲得すること等で受注総額を増やさなければ、給与やボーナスが増えない旨、⑤東京本社では、従業員に対し、昨年実績数字に月間10万円を上乗せすることを最低限の目標として、努力させている旨などが記載されていた。(甲7の2)

(キ) 平成19年1月5日、X2組合員は、会社に対し、18.12.25会社書面に対する質問事項を記載した書面(以下「19.1.5書面」という。)を提出した。

19.1.5書面には、①「平均点は629.9点で私の評価点は456点であることについて」として、平成18年度年末賞与に係る評価点の平均が629.9点で、平均支給額が2.17月分であることからすると、評価点(456点)から単純計算される支給額は1.57月分であるにもかかわらず、なぜ、実際の支給額はこの月数を満

たしていないのか、②「大阪の計画が未達成であること」として、所員として、責任の一端は感じているが、計画の未達成は、Y 2 顧問の責任になるのではないか、③「直属上司のY 2 顧問の信頼が不足していること」として、評価者訓練はどのように実施されており、どのようなところが信頼されていないのか、④「Z 1 君との受注計画差が大きいこと」として、平成18年度下期に係る売上目標額の前年度実績比について、X 2 組合員は125%アップ、Z 1 主任は111%アップであり、スポンサーの振り分けは、Y 2 顧問とZ 1 主任との間で決められたにもかかわらず、なぜ、マイナス査定の原因となるのか、と記載されるとともに、⑤X 2 組合員のプラス面について、会社に回答を求める旨記載されていた。（甲 8 の 2）

（ク）平成19年 1 月22日、X 2 組合員は、会社に対し、19. 1. 5書面への回答を依頼する旨記載した文書を送付した。（甲 9 の 1）

（ケ）平成19年 1 月23日、会社は、X 2 組合員に対し、19. 1. 5書面に対する回答を記載した書面（以下「19. 1. 23会社書面」という。）を送付した。

19. 1. 23会社書面には、①X 2 組合員の訪問件数、電話件数、受注件数等が不十分である旨、②同人の取扱社数は増加しているものの、受注そのものは増えていない旨、③今年は、同人の業績が好転することを期待している旨、などが記載されていた。（甲 9 の 2）

（コ）平成19年 2 月 1 日、X 2 組合員は、会社に対し、上記（キ）記載の19. 1. 5書面①について、回答を求める旨記載した文書を送付した。（甲10の 1）

（サ）平成19年 2 月 2 日、会社は、X 2 組合員に対し、賞与の支給額は、上記（キ）記載の19. 1. 5書面①のような単純計算で決定していない旨記載した文書を送付した。（甲10の 2）

エ 平成19年度におけるX 2 組合員の賞与について

（ア）平成19年 7 月10日、会社は、X 2 組合員に対し、平成19年度の夏期賞与として、50, 000円を支給した。

「賞与定額支給分」を合わせると、同人の同賞与は、100, 000円であり、会社における同賞与の①平均支給月数は、基本給の1. 7か月、②最低支給額は100, 000円、③最高支給額は650, 000円、④平均支給額は280, 000円であった。

なお、平成19年 6 月の同人の基本給は、197, 000円であった。

（甲14、甲26、乙 1 の18、乙 2 の 3、乙14）

（イ）平成19年12月 7 日、会社は、X 2 組合員に対し、平成19年度の年末賞与として、150, 000円を支給した。

「賞与定額支給分」を合わせると、同人の同賞与は、250, 000円であり、会

社における同賞与の①平均支給月数は、基本給の2.4か月、②最低支給額は100,000円、③最高支給額は800,000円、④平均支給額は460,000円であった。

(甲19、甲27、甲29、甲30、乙1の13～24、乙2の4、乙14)

オ X2組合員の営業実績等について

(ア) 平成18年度及び同19年度における会社のすべての従業員に対する賞与評価は、別表1のとおりである。(甲30、乙9の1～4、乙13)

(イ) 平成18年度及び同19年度におけるX2組合員及びZ1主任の受注目標額と受注達成額は、別表2のとおりである。

また、東京本社営業職である7名の従業員も含めた9名の従業員の平成19年度上期における受注達成率等は、別表3のとおりである。

なお、東京本社に勤務する営業担当者は、本来業務である営業に加え、雑誌の原稿依頼、校正、編集等の業務を行っている。

(甲42、甲47、甲67、証人 Y3)

(ウ) 平成18年度及び同19年度におけるX2組合員及びZ1主任の新規受注額は、別表4のとおりである。(乙4の1～2)

(エ) 平成14年7月10日、X2組合員は、取引先の会社から、「 Y4 さんを極力採用しようと思うのは、媒体が当てはまっている事もありますが、X2さんの日頃からのフォローと、やはり人柄ですかね」などと記載された電子メールを受け取った。(甲48)

(オ) 平成16年11月、X2組合員の「我が社のサポート体制」と題する広告企画が、会社に採用された。(甲50の1、2)

(2) 平成18年度及び同19年度の夏期・年末賞与について、会社がX2組合員に対し、平均点を下回る評価を行い、平均支給額を下回る額を支給したことは、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 平成18年度の夏期・年末賞与について

組合は、形式的には、複数の行為が年度を超えて行われていたとしても、その底流に使用者の不当労働行為意思が断絶することなく流れている限り、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過するものではなく、平成18年度の賞与についての申立ては、申立期間を経過したものではない旨主張する。

しかしながら、労組法第27条第2項は、労働委員会は、申立てが、行為の日(継続する行為にあってはその終了した日)から1年を経過した事件にかかるものであるときは、これを受けることができない旨を定めており、同項の「継続する行為」とは、一個の行為自体が現に継続して実行されてきた場合をいうのであって、不当労働行為意思が継続している場合を指すのではないと解するのが相当

である。

そうすると、賞与の評価は、賞与毎に独立して行われ、その査定に基づく賞与の支払もそれ自体で完結する一回限りの行為であるから、「継続する行為」に当たらない。

そこで、本件申立てにおける賞与の支払時期をみると、前提事実及び前記(1)ウ(ウ)、(エ)認定のとおり、X2組合員に係る平成18年度夏期賞与の支給日は、平成18年7月10日であり、同年度年末賞与の支給日は、平成18年12月8日であることが認められるところ、同年度におけるX2組合員の賞与に係る申立ては、賞与の支払日から1年以上を経過した平成20年4月23日になされたものであるから、申立期間を徒過したものといわざるを得ない。

よって、本件申立てのうち、平成18年度におけるX2組合員の賞与に係る申立ては、申立期間を徒過したものとして、労働委員会規則第33条第1項第3号により、却下する。

イ 平成19年度の夏期・年末賞与について

(ア) 平成19年度におけるX2組合員の賞与支給額について

前記(1)エ(ア)、(イ)認定のとおり、①X2組合員の平成19年度の夏期賞与(「賞与定額支給分」を含む。)が100,000円であるのに対し、会社における同賞与は、最低支給額が100,000円、最高支給額が650,000円であり、平均支給額が280,000円であったこと、②同人の同年度の年末賞与が250,000円(「賞与定額支給分」を含む。)であるのに対し、会社における同賞与は、最低支給額が100,000円、最高支給額が800,000円であり、平均支給額が460,000円であったこと、が認められることからすると、平成19年度におけるX2組合員の賞与は、平均支給額より、夏期賞与が180,000円、年末賞与が210,000円、それぞれ低かったといえることができる。

(イ) 会社における賞与評価システムについて

前記(1)イ(ア)認定のとおり、会社における賞与について、その評価期間は、夏期賞与が前年度の10月から3月まで、年末賞与が当該年度の4月から9月まで、であることが認められるとともに、会社の給与規定細則第20条1には、「賞与は、賞与対象月及び賞与支給日において在籍する従業員に対し、会社の業績、従業員の勤務成績、会社の目標成果に貢献する度合等を勘案し、毎年夏期及び年末に支給する」と規定されていることが認められる。

また、前記(1)イ(イ)及び後記3(1)エ、カ認定のとおり、①会社の賞与評価における主な評価項目は、「基本適正」、「業務遂行能力」、「取組姿勢」、「企画・提案」、「計画達成」、「前年比」、「創意・工夫」、「コスト意

識」、「活動ノルマ及び販売」、「ベンダーへの貢献度等」であり、11名ないし13名の課長以上の役職者が、それぞれの項目を評価すること、②会社は、当該年度の業績によって決定した総支給額内で、評価査定を勘案し、従業員の賞与の支給額を決定することが認められる。

これらのことからすると、会社における賞与評価の制度自体は、「基本適正」など、概ね10項目を11名ないし13名の課長以上の役職者が評価しており、一応の合理性が認められるのであって、会社が、この評価制度に基づき従業員の賞与支給額を決定すること自体は、不合理とまでいうことはできない。

(ウ) X 2 組合員の評価及び業績について

a 前記(1)オ(ア)認定のとおり、X 2 組合員の平成19年度の夏期賞与及び年末賞与に係る賞与評価は、いずれも30名の従業員の中で28番目であることが認められる。

b また、平成19年度賞与の評価期間におけるX 2 組合員の業績をみると、前記(1)オ(イ)認定のとおり、受注達成額及び受注達成率について、①平成18年度下期の受注達成額は、Z 1 主任が13,891千円であるのに対し、X 2 組合員が6,601千円であること、②同19年度上期の受注達成額は、Z 1 主任が13,240千円であるのに対し、X 2 組合員が8,117千円であること、③平成18年度下期の受注達成率は、Z 1 主任が86.81%であるのに対し、X 2 組合員が82.51%であること、④同19年度上期の受注達成率は、Z 1 主任が83.27%であるのに対し、X 2 組合員が100.20%であること、が認められる。

なお、X 2 組合員の平成19年度上期における受注達成額及び受注達成率は、東京本社の営業職である7名の従業員も含めた9名のうち、それぞれ5番目及び3番目の数字であること、が認められるものの、東京本社に勤務する営業担当者は、本来業務である営業に加え、雑誌の原稿依頼、校正、編集等の業務も行っているのであるから、X 2 組合員の上記の順位をもって、直ちに会社における賞与評価の適否を判断することはできない。

c さらに、前記(1)オ(ウ)認定のとおり、大阪営業所における新規受注額について、①平成18年度は、Z 1 主任が5,090千円(87.4%)であるのに対し、X 2 組合員が735千円(12.6%)であること、②同19年度は、Z 1 主任が3,054千円(80.8%)であるのに対し、X 2 組合員が725千円(19.2%)であること、が認められる。

d これらのことからすると、平成19年度上期の受注達成率は、X 2 組合員がZ 1 主任を上回っているものの、X 2 組合員の受注達成額は、受注達成率が向上した平成19年度上期においても、Z 1 主任の61.3%に過ぎず、平成18年

度及び同19年度の新規受注額も、それぞれZ 1 主任の14.4%、23.7%でしかないこと、などが認められ、特に営業面で高い評価を受ける新規受注額がZ 1 主任と比べても極端に低いのであるから、平成19年度賞与の評価期間におけるX 2 組合員の会社への貢献度が高かったとは到底いえない。

- e 一方、X 2 組合員の業績について、組合は、会社が、X 2 組合員の組合加入以降、受注を見込める顧客を同人以外に担当させ、同人には、営業成績に繋がりにくい小口顧客や新規開拓業務を担当させるとともに、案件を回すなという指示まで行っている旨主張する。

まず、担当業務に関しては、新入社員に対し、旧来からのスポンサーを担当させて営業業務に慣れさせ、その後、新規開拓業務を担当させるという形でステップアップを図っているとの会社の主張は一定首肯できるところ、前記(1)ア(ウ)認定のとおり、大阪営業所では、X 2 組合員の入社から3年後の平成10年4月に、3名の新入社員が採用されたことが認められ、その頃、会社が、勤務経験の長いX 2 組合員に新規開拓業務を担当させたとしても、必ずしも組合加入によるものとはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

また、前記(1)ア(オ)認定のとおり、Y 2 顧問は、「X 2 に廻すなと念押しして下さい」と記載した19.7.6メモを大阪営業所長に手交したことが認められる。しかしながら、19.7.6メモ記載の企業が受注を見込める顧客であるか否かは明らかではなく、「X 2 に廻すなと念押しして下さい」との文面だけをもって、直ちに、会社がX 2 組合員の組合加入以降、受注を見込める顧客をすべて同人以外に担当させたことまで認めることはできない。

- f 次に、組合は、①X 2 組合員が担当スポンサーから高く評価されているにもかかわらず、会社は、X 2 組合員の夏期・年末賞与について、同人の営業実績に関係なく、平均を下回る評価を行っている旨、②X 2 組合員のやる気が欠如しているなどとの主張は抽象的であり、数値化された評価基準により客観的に評価を行っているという会社の主張と大きく矛盾する旨主張する。

確かに、前記(1)オ(エ)、(オ)認定のとおり、X 2 組合員は、①取引先の会社から、「Y 4 さんを極力採用しようと思うのは、媒体が当てはまっている事もありますが、X 2 さんの日頃からのフォローと、やはり人柄ですかね」などと記載した電子メールを受け取ったこと、②「我が社のサポート体制」と題する広告企画が、会社に採用されたこと、が認められるが、これらは、それぞれ平成14年度及び同16年度におけるものであって、その後の平成19年度の賞与評価期間においても、同人がスポンサーから高く評価さ

れていたことについての具体的な疎明はない。

g 以上のとおり、X 2 組合員の平成19年度上期の受注達成額及び受注達成率は、それぞれ8,117千円及び100.20%であり、東京本社の営業職である7名の従業員も含めた9名のうち、受注達成額は5番目であり、受注達成率は3番目であることが認められるものの、東京本社に勤務する営業担当者は、本来業務である営業に加え、雑誌の原稿依頼、校正及び編集などの業務も行っていることからすると、X 2 組合員の営業実績は、決して高い数字であるとはいえず、会社の評価制度は、営業実績以外の複数の項目も加味して決定されるところ、これらの項目に関して、X 2 組合員が高い実績を挙げていたという事実の疎明もなく、平成19年度の夏期賞与及び年末賞与に係る同人の評価が、いずれも30名の従業員の中で28番目であることが合理性を欠くとまでいうことはできない。

(エ) 会社の組合嫌悪意思について

さらに、組合は、X 2 組合員の組合加入以降、会社が同人及び組合を嫌悪している旨主張する。

前記(1)ア(エ)、ウ(イ)認定のとおり、①Y 2 顧問は、「セクトに加担することのないように」と記載した16.9.15メモをX 2 組合員に手交したこと、②Y 2 顧問がX 2 組合員に対し、同人が労働組合員であることは、評価者全員が周知していると述べたこと、が認められるものの、16.9.15メモは、平成16年度に作成されたものである上、「セクトに加担することのないように」という文言のみをもって、会社の組合嫌悪意思を推認することはできず、また、Y 2 顧問の上記の発言が直ちに会社による組合嫌悪意思を示すものであるということとはできない。

また、前記(1)イ(エ)、(オ)認定のとおり、X 2 組合員は、夏期賞与として、①平成16年7月12日に30,000円を支給されたこと、②同17年7月11日に50,000円を支給されたこと、が認められるとともに、年末賞与として、①同16年12月10日に50,000円を支給されたこと、②同17年12月9日に150,000円を支給されたこと、が認められるのであって、平成17年度は、同16年度と比較して、夏期賞与で20,000円、年末賞与で100,000円、増加したことが認められ、組合から、X 2 組合員の組合加入後、平成17年度までの間の賞与について、同人が不利益取扱いを受けたとの主張もない。

したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(オ) 以上のことからすると、会社が、組合を嫌悪した結果、X 2 組合員に対し、恣意的に低い賞与評価を行ったとは認めることはできず、平成19年度における

同人の「賞与定額支給分」を含む夏期賞与及び年末賞与が、それぞれ100,000円及び250,000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。

2 争点2（平成18年度及び同19年度の会社の就業規則にない「諸手当」について、会社がX2組合員に対し、他の従業員と比較して低い金額を支給したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

（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 会社における手当制度について

（ア）会社の給与規定細則には、基準外賃金として、役付手当、技能手当、家族手当、通勤手当、時間外勤務手当、営業手当、住宅手当が規定されている。

（乙6）

（イ）会社は、すべての従業員に対し、「諸手当」を支給している。

「諸手当」の内訳には、①年間賞与の一定額を12か月に分割して支給する「賞与定額支給分」、②定期昇給を補填するための「定期昇給補填分」、③東京本社及び東京日本橋事務所に勤務する雑誌編集業務担当者に支給する「雑誌編集手当」及び④営業所の責任者の代理業務を行う従業員に支給する「管理業務手当」が存在する。（証人 Y3）

イ 大阪営業所の体制及び「諸手当」の支給状況について

（ア）平成17年8月、大阪営業所の従業員であったZ2（以下「Z2従業員」という。）が退職し、同営業所は、東京本社に常駐する所長を除き、Z1主任及びX2組合員の実質的に2名体制となった。

Z2従業員は、在職中、会社から「管理業務手当」が支給されていた。

（証人 Y3）

（イ）平成18年4月、会社は、1名の従業員を採用し、大阪営業所は、実質的に3名体制となった。

なお、同人は、約2か月の在職で退職し、同年8月以降審問終結時まで、同営業所は、営業職で管理業務も行うZ1主任及びX2組合員の実質的に2名体制となっている。（当委員会に顕著な事実）

（ウ）平成18年における毎月の「諸手当」の支給額は、X2組合員が15,500円、Z1主任が約20,000円であり、X2組合員の毎月の「諸手当」の内訳は、「賞与定額支給分」が12,500円、「定期昇給補填分」が3,000円であった。

Z1主任は、大阪営業所の交通費の集計や支給管理、小口現金の管理や報告などを行っており、平成15年から同20年3月まで、「管理業務手当」が支給されていた。なお、同人は、同年4月以降、主任に昇格し、「主任手当」が支給

されており、「管理業務手当」は支給されていない。

(甲25、甲28、甲65、乙1の1～12、乙2の2、乙13、証人 X2、証人 Y3)

(エ) 平成19年における毎月の「諸手当」の支給額は、X2組合員が15,500円、Z1主任が約20,000円であり、X2組合員の毎月の「諸手当」の内訳は、「賞与定額支給分」が12,500円、「定期昇給補填分」が3,000円であった。

(甲19、甲29、甲65、乙1の13～24、乙6)

(2) 平成18年度及び同19年度の会社の就業規則にない「諸手当」について、会社がX2組合員に対し、他の従業員と比較して低い金額を支給したことは、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 組合は、大阪営業所の従業員における「諸手当」の支給額の相違について、X2組合員以外の2名の従業員が管理業務を担当していたとの会社の主張は、不自然である旨主張するのに対し、会社は、①X2組合員の「諸手当」が、大阪営業所の他の従業員と比較して、低い金額であるのは、同人が、雑誌編集業務や管理業務など、「諸手当」の支給対象となる業務に従事していないからである旨、②各従業員の責任感や業務実績等を総合的に勘案した結果、管理業務担当者として適任なのはX2組合員以外の2名の従業員であると判断した旨主張する。

イ 前記(1)ア(イ)、イ(ウ)、(エ)認定のとおり、①平成18年及び同19年における毎月の「諸手当」の支給額は、X2組合員が15,500円、Z1主任が約20,000円であったこと、②会社が支給する「諸手当」として、(i)年間賞与の一定額を12か月に分割して支給する「賞与定額支給分」、(ii)定期昇給を補填するための「定期昇給補填分」、(iii)東京本社及び東京日本橋事務所に勤務する雑誌編集業務担当者に支給する「雑誌編集手当」、(iv)営業所の責任者の代理業務を行う従業員に支給する「管理業務手当」が存在すること、③X2組合員には、平成18年及び同19年において、毎月の「諸手当」として、「賞与定額支給分」及び「定期昇給補填分」の合計15,500円が支給されていたこと、④Z1主任は、大阪営業所の交通費の集計や支給管理、小口現金の管理や報告などを行っており、平成15年から同20年3月まで、同人には「管理業務手当」が支給されていたこと、が認められる。

これらのことからすれば、X2組合員とZ1主任の「諸手当」の支給額に約5,000円の違いがあるのは、Z1主任が、大阪営業所の責任者の代理として、管理業務を行っている一方で、X2組合員は、管理業務を行っていたと認められないことに起因する「管理業務手当」の支給の有無によるものとみるのが相当である。

ウ 確かに、前記(1)イ(ア)、(ウ)認定のとおり、会社は、平成17年8月に退職したZ2従業員の在職中、Z1主任だけでなく、Z2従業員にも「管理業務手当」を支給していたことが認められるが、管理業務を誰に担当させるかは会社の裁量に委ねられるのであって、交通費の集計や支給管理、小口現金の管理や報告を2人の従業員が分担して行うことが不自然とまではいえず、組合から、会社がX2組合員を意図的に管理業務から排除したと認めるに足る疎明もない。

エ また、前記1(2)イ(ウ)判断のとおり、X2組合員の営業実績は、決して高い数字であるとはいえず、同人の平成19年度の夏期賞与及び年末賞与に係る賞与評価が、いずれも30名の従業員の中で28番目であることからすると、各従業員の責任感や業務実績等を総合的に勘案した結果、管理業務担当者として適任なのはX2組合員以外の従業員であると判断したとの会社の主張も一定首肯できるのであって、会社が同人に管理業務を担当させなかったことが、合理性を欠くとまでいうことはできない。

オ なお、会社の組合嫌悪意思については、前記1(2)イ(エ)判断のとおりであり、組合の主張は採用できない。

カ 以上のとおりであるので、X2組合員の毎月の「諸手当」の支給額が15,500円であることは、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組合員の賞与の評価及び支給額並びに諸手当の支給額についての団交に、会社は誠実に応じたといえるか。) 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 平成20年1月8日、組合は、会社に対し、①「2006年並びに2007年のX2組合員への賞与」及び②「X2組合員の給与」を議題とする団交を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」(以下「20.1.8団交申入書」という。)を提出した。
(甲11)

イ 平成20年1月24日、組合と会社は、20.1.24団交を開催した。

出席者は、組合は、副委員長、書記長及びX2組合員、会社は、副社長であった。

20.1.24団交において、組合が、X2組合員の平成18年度及び同19年度の賞与について尋ねたところ、会社は、①各従業員の賞与は、原資をそれぞれの評価に基づき分配している旨、②従業員の評価は、役員、部長及び課長で行っている旨、③賞与の額が10万円の従業員もいれば、120万円支給されている従業員もいる旨、④平成19年度年末賞与に係る評価期間は、平成19年4月から同年9月までである旨、⑤従業員の平均給与は把握していない旨述べるとともに、賞与の原資の分配

方法について、確認した上で提出する旨、述べた。

また、組合は、X2組合員の評価表を提出するよう求めるとともに、①X2組合員の「諸手当」は、大阪営業所の他の従業員より低くなっている旨、②会社が従業員に支給している「諸手当」は、就業規則に規定されていない旨、指摘したのに対し、会社は、確認する旨述べた。(甲30、乙5)

ウ 平成20年1月28日、組合は、会社に対し、「質問書」と題する書面(以下「20.1.28質問書」という。)を提出した。

20.1.28質問書には、質問事項が以下のとおり記載されていた。

「①貴社賞与について

①-1 2007年『夏』『冬』、X2組合員の評価点数を明示して下さい。

①-2 2006年・2007年『夏』の平均支給額を明示して下さい。

①-3 支給額の計算方法について具体的に説明して下さい。

①-4 支給額について団体交渉で述べられた『各社員の基本給を全部足して各社員数で割る』との事ですが、2006年・2007年の平均基本給を明示して下さい。

①-5 2007年12月支給額の上下差額が『10万円～120万円』との事ですが、10万円の評価点数、120万円の評価点数を明示して下さい。

②就業規則に明示されていない『諸手当』について

各社員によって金額の差異があるのかどうか、ある場合は算定方法を具体的に説明して下さい。」

(甲13)

エ 平成20年2月4日、会社は、組合に対し、20.1.28質問書への回答を記載した「回答書」と題する書面(以下「20.2.4会社回答書」という。)を提出した。

20.2.4会社回答書には、以下のとおり記載されていた。

「①-1 夏564点、冬663点。

①-2 2006年夏250,000円 2007年夏280,000円。

①-3 課長以上の役職者により各評価項目により採点。評価者全員の採点を合計し、査定ポイント一覧を作成。当該年度の業績によって決定した総支給額内で評価査定を勘案し全社員各自の支給額を決定。

①-4 平均基本給については公開しません。

①-5 評価点の平均は765点(満点が1,220点)です。尚、評価点の開示は本人のみの情報としております。

② 『諸手当』として、年間150,000円の賞与を月々分割して支払っています。また、年度ごとに変更のある職務内容に応じて賃金支給をしていますので金

額の差異があります。但し、就業規則に本項目が記されていないので見直しをいたします。」

(甲14、甲29)

オ 平成20年2月14日、組合は、会社に対し、「要求書」と題する書面（以下「20.2.14要求書」という。）を提出した。

20.2.14要求書には、同月22日までに、以下の項目に対する回答を書面で提出するよう求める旨記載されていた。

- 「1. 貴社賞与支給額決定に至るまでの評価（査定）システムの開示を求める。
2. 1. をもとに2006年度並びに2007年度、X2組合員のそれぞれ『夏』『冬』の支給額の説明を求める。
3. 2006年度並びに2007年度、X2組合員のそれぞれ『夏』『冬』の評価を再査定し、会社平均支給額以上の支給を求める。
4. 貴社賃金テーブルの提出を求める。
5. 大阪営業所内にて、既に退職されたZ2氏、並びに現上職者Z1氏との『諸手当』差額毎月約5千円×24ヶ月＝約12万円をX2組合員への支給を求める。」

(甲15)

カ 平成20年2月21日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する書面（以下「20.2.21会社回答書」という。）を提出した。

20.2.21会社回答書には、以下のとおり記載されていた。

- 「1、役員・課長以上の13名により、基本適正（規律・協調・責任）、業務遂行能力（略）、取り組み姿勢、企画・提案、創意・工夫、コスト意識、販売・ベンダーへの貢献度、前年比の各項目について採点、合計し査定ポイント一覧を作成。当該年度の業績によって決定した総支給額内で評価査定を勘案し全社員各自の支給額を決定しています。
2、06夏・冬、07夏・冬において上記評価システムにおいて、いずれも平均点以下の評価ポイントであり、結果、06・07年度年間350千円の支給額となりました。
3、06・07年度のX2氏の再査定を行っても評価ポイントは変わらず、評価ポイントが平均点に足りていないX2氏に平均支給額同等の額を支給することは他の従業員との公平性が保てないのでできません。
4、賃金テーブルの提出はできません。
5、Z1、Z2両氏の『諸手当』には、大阪営業所管理責任者代行として手当を支給したもので、X2氏にはその管理責任の職務を委嘱していません。」

ん。

」

(甲16)

キ 平成20年2月28日、組合は、会社に対し、20.2.21会社回答書が納得できる内容ではないとして、「要求書」と題する書面（以下「20.2.28要求書」という。）を提出した。

20.2.28要求書には、以下のとおり記載されていた。

「1. 査定ポイント一覧の提示を求めます。

2. X2組合員の2006年度・2007年度賞与が年間35万円に至った算式を用いて説明を求めます。

3. 貴社賃金テーブルが提出できない理由説明を求めます。」

(甲17)

ク 平成20年3月5日、会社は、組合に対し、20.2.28要求書への回答を記載した「回答書」と題する書面（以下「20.3.5会社回答書」という。）を提出した。

20.3.5会社回答書には、以下のとおり記載されていた。

「1. 査定ポイントは本人のみに開示しております。全体の公開は行いません。

2. X2組合員の評価ポイントは2006年、2007年ともに平均点以下という理由により支給額が年額350,000円でした。一人一人の分配につきましては評価ポイントの上位A、B、Cランク、中位A、B、Cランク、下位のA、Bランクに分けそれぞれ支給額を決めております。

3. 全従業員に渡してある当社就業規則の中の給与規定細則の項に基本となる給与の体系が示されております。」

(甲18)

ケ 平成20年10月6日、会社は、本件申立ての審査手続において、当委員会に対し、会社には、賃金テーブルが存在しない旨記載した準備書面を提出した。

(当委員会に顕著な事実)

コ 平成20年12月24日、会社は、本件申立ての審査手続において、当委員会に対し、平成18年度及び同19年度における従業員の賞与査定ポイント表（X2組合員を除き匿名）を乙号証として提出した。（乙9の1～4）

(2) X2組合員の賞与の評価及び支給額並びに諸手当の支給額についての団交に、会社は誠実に応じたといえるかについて、以下判断する。

ア 組合は、X2組合員の賞与等を議題とする団交において、①会社は、賞与・給与の支給に関する具体的な根拠を説明せず、「査定ポイント一覧」や「賃金テーブル」等の資料も提示しなかった旨、②会社の団交出席者は、賞与額や諸手当の決定方法について、正確に把握しておらず、不十分かつ不明確な説明に終始した

旨、③会社は、本社の労働組合だけを労働組合として対応すれば足りるとする姿勢であった旨、主張する。

イ 前記(1)イ認定のとおり、20.1.24団交において、①組合が、X2組合員の平成18年度及び同19年度の賞与について尋ねたところ、会社は、(i)各従業員の賞与は、原資をそれぞれの評価に基づき分配している旨、(ii)従業員の評価は、役員、部長及び課長で行っている旨、(iii)賞与の額が10万円の従業員もいれば、120万円支給されている従業員もいる旨、(iv)平成19年度年末賞与に係る評価期間は、平成19年4月から同年9月までである旨、(v)従業員の平均給与は把握していない旨述べるとともに、賞与の原資の分配方法について、確認した上で、提出する旨述べたこと、②組合は、X2組合員の評価表を提出するよう求めるとともに、(i)同人の「諸手当」は、大阪営業所の他の従業員より低くなっている旨、(ii)会社が従業員に支給している「諸手当」は、就業規則に規定されていない旨指摘したのに対し、会社は、確認する旨述べたこと、が認められる。

ウ その後、前記(1)ウからクまでの認定のとおり、①組合が、20.1.28質問書を提出したのに対し、会社は、20.2.4会社回答書を提出し、(i)X2組合員の平成19年度賞与に係る評価点、(ii)会社における同18年度及び同19年度の夏期賞与の平均支給額、(iii)賞与支給額の決定方法、(iv)平均基本給は公開しないこと、(v)平均評価点及び賞与評価点は本人のみに開示すること、(vi)「諸手当」は、職務内容に応じて支給していること、などについて回答したこと、②組合が、20.2.14要求書を提出したのに対し、会社は、20.2.21会社回答書を提出し、(i)賞与評価システム及び賞与支給額の決定方法、(ii)X2組合員の平成18年度及び同19年度における評価ポイントが平均以下であったこと、(iii)X2組合員に平均支給額同等の額を支給することは、他の従業員との公平性が保てないこと、(iv)賃金テーブルを提出できないこと、(v)大阪営業所の他の従業員の「諸手当」には、X2組合員には委嘱していない同営業所管理責任者代行としての手当が含まれること、などについて回答したこと、③組合が、20.2.28要求書を提出したのに対し、会社は、20.3.5会社回答書を提出し、(i)査定ポイントは本人のみに開示し、全体の公開は行わないこと、(ii)X2組合員の評価ポイントが平均点以下であったことから、支給額が年額350,000円となったこと、(iii)給与規定細則の項に給与体系が示されていること、などについて回答したこと、が認められる。

エ これらのことからすると、組合と会社は、X2組合員の賞与の評価及び支給額並びに諸手当の支給額等についての団交を開催し、確かに、会社が団交の席上で即答できなかった事項はあったものの、その後、会社は、組合からの質問書や要求書に対し、その都度、期限を守った上で、3回にわたって書面を提出すること

によって、X 2 組合員の賞与評価の点数、賞与評価の方法及び賞与額の決定方法、賞与の平均支給額並びに「諸手当」の支給等、すべての質問項目について、具体的に説明しているとみるのが相当であるから、会社が賞与・給与の支給に関する具体的な根拠を説明せず、不十分かつ不明確な説明に終始したとの組合の主張は採用できない。

オ 次に、資料の開示についてみると、前記(1)カ、ク、ケ認定のとおり、賃金テーブルについて、会社は、「賃金テーブルの提出はできません」と記載した20. 2. 21会社回答書を提出するとともに、賃金テーブルを提出できない理由について、「全従業員に渡してある当社就業規則の中の給与規定細則の項に基本となる給与の体系が示されております」と記載した20. 3. 5会社回答書を提出するのみで、存在しないことを端的に述べなかった点において、誤解を与える不適切な対応であったものの、平均支給額など開示可能なものは開示し、説明している。また、前記(1)キ、ク、コ認定のとおり、査定ポイント一覧については、会社は、組合に対し、「査定ポイントは本人のみに開示しております。全体の公開は行いません」と記載した20. 3. 5会社回答書を提出する一方、本件申立ての審査手続において、当委員会に対し、平成18年度及び同19年度における従業員の査定ポイント表（X 2 組合員を除き匿名）を提出したことが認められるが、組合も会社に対し、20. 3. 5会社回答書の提出以降、積極的に査定ポイント一覧の提出を促していたとは認められないのであるから、会社の対応は不誠実とまではいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

カ また、組合は、会社が、本社の労働組合だけを労働組合として対応すれば足りるとする姿勢であった旨主張するが、前提事実のとおり、会社と他労組は、平成17年以降、団交や労使協議等を行っていないことが認められ、そもそも他労組への対応の実態がないのであるから、この点に関する組合の主張は採用できない。

キ 以上のとおり、会社は、組合との20. 1. 24団交に応じるとともに、その後も、組合に対し、20. 2. 4会社回答書、20. 2. 21会社回答書及び20. 3. 5会社回答書を提出するなど、X 2 組合員の賞与等について、具体的に説明しているのであるから、会社の対応が不誠実であったとはいえず、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並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成21年11月24日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印