

命 令 書

申 立 人 札幌中小労連・地域労働組合

被申立人 北海道道路エンジニアリング株式会社

上記当事者間の平成21年道委不第6号北海道道路エンジニアリング不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年10月9日開催の第1652回公益委員会議及び同月26日開催の第1653回公益委員会議において、会長公益委員道幸哲也、公益委員樋川恒一、同成田教子、同浅水正、同石黒匡人、同野口幹夫及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の加盟組合である札幌地域労組北海道道路エンジニアリングユニオンが平成21年1月6日付け申入書で行った平成20年12月賞与の査定に関する団体交渉について、これを拒否することなく、同ユニオンに対し、十分な説明をしたり、適切な資料を提示するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の加盟組合である札幌地域労組北海道道路エンジニアリングユニオンの平成21年1月6日付け申入書に基づく平成20年12月賞与の査定に関する団体交渉において、同ユニオンに十分な説明や適切な資料の提示をせず、その不誠実な対応を指摘する申立人の申入れに対しても同様の主張を繰り返すなどして、申立人と同ユニオンの運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の文書を縦1.5メートル、横1メートルの大きさの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人の事務所の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

ない。

当社が行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 当社が、貴組合の加盟組合である札幌地域労組北海道道路エンジニアリングユニオンが申し入れた平成20年12月賞与の考課査定を交渉事項とする団体交渉において、十分な説明や、適切な資料の提示をすることなく、不誠実な対応をして団体交渉を拒否したこと
- 2 前記団体交渉において十分な説明や適切な資料の提示をしないなど不誠実な対応をし、その不誠実さを指摘する貴組合の申入れを受けながら、団体交渉での主張と同様の主張を繰り返すなどして、貴組合と前記ユニオンの運営に支配介入したこと

平成 年 月 日（掲示する初日を記載すること）

札幌中小労連・地域労働組合

執行委員長 A 様

北海道道路エンジニアリング株式会社

代表取締役社長 B

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容等

1 事案の概要

被申立人（以下「会社」という。）は、会社における申立人（以下「組合」という。）の加盟組合である札幌地域労組北海道道路エンジニアリングユニ

オン（以下「支部組合」という。）との間で、平成20年12月支給の賞与（以下「本件賞与」という。）について、基本給の平均1.0か月を支給することで合意したところ、支部組合の組合員の中に賞与額が上記合意による平均支給率以下の者がいたことから、支部組合は会社に対し、平均支給率以下の者の評価・評定内容の説明、評価項目・評価方法・評価基準等の開示、各評価・評定ごとの結果の開示を求めて団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、団体交渉の場において、賞与における従業員の評価・評定内容は会社の人事権の範囲内であり開示義務はなく、また、評価項目・評価方法等の資料や各評価・評定ごとの結果は会社の内部資料であり、いずれも説明や開示はできないとして、支部組合の要求には応じられないとした。

その後、組合は会社に対して、支部組合の上記申入れ事項は団体交渉事項であり、その団体交渉を拒むことは不当労働行為に該当するので、会社がこのまま頑なな姿勢を崩さないのであれば、組合は不当労働行為として救済申立てをすることを警告するとともに、組合の申入れに異議があるのであれば書面で回答するよう求めたが、会社は組合に対して、上記団体交渉におけるのと同趣旨の回答をし、会社は団体交渉に応じて誠実な回答をしているので、団交拒否の不当労働行為があったとは判断していないとした。

このため組合が、会社の上記行為は、労働組合法（以下「法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 団体交渉の誠実応諾
- (2) 支配介入の禁止
- (3) ポスト・ノーティス

3 本件の争点

- (1) 支部組合との団体交渉において、会社が、支給された本件賞与における従業員の評価・評定内容は人事権の範囲内で開示義務がないことを理由に開示をしないことや、賞与支給の際の評価項目・評価方法・評価基準等の資料や各評価・評定ごとの結果は会社の内部資料であることを理由に開示をしないことは、団交拒否に該当するか否か。

- (2) 支部組合との団体交渉において上記以上の説明や開示をせず、その後の組合からの申入れに対しても同趣旨の主張を繰り返す会社の対応が、組合と支部組合の運営に関する支配介入に該当するか否か。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) 人事権・経営権など使用者の専権事項に該当する場合であっても、組合員の労働条件にかかわる事項は、すべて団体交渉事項となる。支部組合が団体交渉を申し入れた事項である賞与査定の方法や賞与原資の配分方法等については、支部組合員の労働条件を左右するものであり、団体交渉事項である。
- (2) 使用者は、団体交渉において誠実交渉義務を課されており、会社が団体交渉の席についただけでは団交応諾義務が果たされたとはいえず、会社が人事権等を理由に賞与の査定問題について説明等を拒否することは、団交拒否として不当労働行為に該当する。
- (3) 労働組合の運営は、労働条件の維持・改善を目的とする団体交渉と結びついてこそ十分な意味をもつのであって、組合の申入れにもかかわらず、賞与の査定問題に関する交渉ができなかったことは組合の運営に支障を及ぼし、支部組合の影響力の低下等をまねくものであり、支部組合を加盟組合とする組合の運営に対する支配介入として不当労働行為に該当する。

2 会社の主張

- (1) 会社は、支部組合申入れにかかる団体交渉の場を設け、団体交渉に誠実に対応しており、団体交渉を拒否した事実はない。
- (2) 賞与における従業員の評価・評定内容は、会社の人事権の範囲に属し、会社に裁量権があることから開示義務を負わない。また、賞与の評価項目・評価方法・評価基準を定めた社内規程や各評価・評定ごとの結果の開示は、いずれも会社の内部資料であり開示を予定していないものであるから、これについても開示できない。したがって、会社の対応は正当であり、団体交渉拒否とはなりえない。
- (3) 会社は、支部組合との団体交渉に誠実に応じており、団体交渉拒否の事実はないのであるから、組合の運営に対する支配介入の事実もない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成14年11月に札幌中小労連と札幌地域労働組合とが合併し改組された労働組合（連合団体）であり、その加盟組合により札幌近郊の中小企業労働者を組織し、組合員数は約2,300名である。

また、支部組合は、平成17年3月に組合の職場支部として組織され、会社の従業員で構成される労働組合で、申立時における組合員数は24名である。

(2) 会社

会社は、昭和48年に設立された株式会社で、国・地方自治体が発注する道路等の建設コンサルタント業を営み、申立時の従業員数は34名である。

2 本件賞与に関する団体交渉の経過

(1) 会社と支部組合とは、平成20年12月12日、本件賞与の支給については、本給の平均1.0か月分とすることで合意した。本給の平均1.0か月分としたことから、平成19年12月賞与と同様に、一律支給ではなく、会社が行う評価に基づき支給されることが予定されていた（争いのない事実）。

(2) 上記(1)の合意に基づき、会社は、平成20年12月19日、本件賞与を支給した（争いのない事実）。

(3) 本件賞与が支給された後、支部組合は、4名の組合員から、本件賞与の支給額が平均支給率以下であったこと、また、その理由を知りたい旨の訴えを受けた（甲1、審問調書6ページC証言）。

(4) これを受けて支部組合は、平成21年1月6日付け申入書をもって会社に団体交渉の申入れを行った。支部組合が申し入れた交渉事項は、次の3項目であった（甲1）。

ア 平成20年12月賞与の平均支給率以下の者の評価・評定内容の説明（以下「交渉事項ア」という。）

イ 賞与等の評価項目、評価方法、評価基準等の評価・評定内容に関する開示（以下「交渉事項イ」という。）

ウ 各評価・評定ごとの結果の開示（以下「交渉事項ウ」という。）

- (5) 上記(4)の団体交渉申入れに基づいて、会社と支部組合との間で、平成21年2月4日、組合の書記長も出席して団体交渉が開催された（以下「本件団体交渉」という。）。

本件団体交渉において、会社は、支部組合が求めた各交渉事項について次のとおり回答した（乙4）。

ア 交渉事項アについては、賞与における従業員の評価・評定内容は、会社の人事権の範囲内なので開示できない。人事権は会社の裁量に委ねられるという裁判例もあるため、会社側は開示の義務を負わない。

イ 交渉事項イについては、会社には業績評価要領というものがあるが、会社の内部資料であるため、開示できない。

ウ 交渉事項ウについては、上記イと同様の理由により、開示できない。

- (6) これに対して支部組合は、本件賞与支給に際しての個別評価は労働条件であり、団体交渉における交渉事項であるから、開示できない合理的な理由があれば別であるが、会社の回答では団体交渉を拒否したとみなさざるを得ない旨を指摘したが、会社はあくまで人事評価は経営権、人事権に属する事項であり、裁判例や法的に開示義務の規制がないことを理由にそれ以上の説明等を行わなかったことから、交渉はそれ以上進展せず、支部組合は会社がその主張の根拠として指摘する裁判例の提示を受けて再度会社と議論をすることにした（乙4、審問調書8～9、27ページC証言）。

- (7) 本件団体交渉の結果を踏まえて、組合は会社に対して、平成21年2月26日付け申入書を送付し、勤務の評価・査定などは労働条件にかかわる事柄で団体交渉事項となること、本件団体交渉における会社の対応は団交拒否の不当労働行為に当たることを改めて指摘して、会社の対応が変わらないのであれば労働委員会へ不当労働行為の救済申立てを行うことを警告するとともに、組合の見解に対する会社の回答を求めた（甲2）。

- (8) 会社は、平成21年3月5日、組合に対して、「平成21年2月26日付『申入書』に対する回答について」と題する書面を送付し、同書面において、本件団体交渉における回答と同旨の主張をするとともに、「人事権の範囲内とは、人事権である人事考課（業績評価）は、その性質上、企業の『広範な裁量に委ねられている。』（判例；安田信託銀行事件・東京地裁昭和60.3.14）とされ、法律、判例上での法規制がないこと、当社においては、労

働協約及び就業規則に『開示する。』旨を規定していないことから、使用者としては、開示及び説明の義務は負わないものと理解している」として、組合の見解には同意できない旨を回答した（甲3）。

(9) 組合は、平成21年3月11日、会社の行為が法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、当委員会に対して、救済申立てを行った。

(10) なお、会社が、内部資料であるとして開示を拒んだ「業績評価要領（平成15年6月改訂）」は、本件審査手続において、会社から証拠として提出されたことにより開示された（乙6）。

第4 判断

1 はじめに

(1) 本件において会社は、支部組合が平成21年1月6日付け申入書をもって行った団体交渉申入れに応じて、同年2月4日に団体交渉の場を設け、誠実に対応しているので、団交拒否の事実など全くない旨を主張している。

使用者が、団体交渉を行うことを法によって義務づけられている事項（義務的団交事項）は、憲法第28条の団体交渉権保障の趣旨と、それを具体化した法の趣旨から判断して、一般的には、組合員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項や労使関係の運営に関する事項で、使用者が処分する権限を有する事項であるといえることができる。

したがって、本件で問題となっている本件賞与の考課査定の手続、基準、内容などは義務的団交事項といえることができ、この点に関する支部組合や組合の主張は正当であると認められる。特に、会社は、賞与の評価方法や評価基準は、一切従業員に示すべきではないと考えており、従業員は自己の査定を知る方法はないというのであるから（審問調書38・39、50、52ページB陳述）、本件賞与の考課査定の基準等を団体交渉事項とする必要性が認められる。ただし、会社も、本件において支部組合が団体交渉を申し入れた事項が、義務的団交事項に当たらないとの主張はしていない。

(2) 会社が、本件団体交渉における会社の対応が正当であると主張する理由は、前記第3、2、(5)記載のとおりである。

ところで、使用者の団交応諾義務には、交渉の席に着く義務だけではなく、交渉を誠実に遂行する義務を含むと理解することには異論をみない。

使用者には、労働組合の要求ないし主張を容れたり、それに対して譲歩をなす義務ではないものの、使用者は、自己の主張を労働組合が理解し納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対し、要求や主張の具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要に応じてそれらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示する義務がある。最終的に労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのである。使用者がこの誠実交渉義務を果たさない場合には、正当な理由のない団体交渉拒否と判断される。

(3) 以下、この点から会社の前記主張を検討する。

2 会社の交渉態度について

(1) 会社は、本件団体交渉において、前記第3、2、(5)記載の回答をするに当たり、支部組合が申し入れた①交渉事項アについては、平均支給率以下の者につき評価項目ごとの評価点数、評価項目の計にウエイトを乗じた合計点数とその総合点数、すなわち業績評価要領に基づき評価した結果を記載した業績評価表の開示要求、②交渉事項イについては、業績評価要領そのものの開示要求、③交渉事項ウについては、平均支給率以下の者を除く組合員の評価項目の評価点数、評価項目の計にウエイトを乗じた合計点数とその総合点数、すなわち業績評価要領に基づき評価した結果を記載した業績評価表の開示要求であると理解したとする。

そして、支部組合の求めた交渉事項は、あくまでも本件賞与に関する要求であると理解したが、業績評価要領を開示すると、支部組合は交渉事項ア及びウの開示要求の外堀が埋まったものと考え、毎年繰り返し交渉事項ア及びウの開示要求を行い、会社の経営に干渉してくることを憂慮するとともに、交渉事項ア及びウについては、従業員個人の業績評価のための人事管理の基本資料であること、これを他に開示することを全く予定していないこと、評価者もこれを第三者に開示することを予定していないこと、被評価者の個人秘密に当たることなどから、会社の人事政策の根幹の資料であると判断し、支部組合の要求には応じないこととしたとする。ただし、会社は、本件団体交渉における説明としては、交渉事項ウについては、交渉事項イと同様に会社の内部資料であるため開示できないと回答していた

(乙4)。

また、業績評価要領については、支部組合のC委員長（以下「C委員長」という。）を含めて3名の組合員がこれまで評価者として会社からこれを預かり保管し、過去に従業員の評価を行っており、業績評価要領を熟知していることから、交渉事項イについては、支部組合の意図を理解できなかったとしている。

(2) その上で、本件団体交渉において会社は前記回答をしたとするのであるが、本件団体交渉に際して、会社は支部組合に対して、その求めた交渉事項アないしウの内容について、その趣旨を確認したり質したりは一切していない。また、交渉事項アないしウについて、その内容を会社がどのように理解したかについても支部組合に伝えることはなかった。さらに、C委員長ら組合員の一部が業績評価要領を所持しているのに、なぜ交渉事項イを求めるのか理解することができなかったことについても、支部組合に問うことはしていない。

会社は、人事権の範囲内であり説明・開示できないとの回答や開示義務がないので業績評価要領の開示要求には応じられないと回答したとするが、勤務の評価・査定などは労働条件にかかわる事柄であり、団体交渉事項となるので、説明・開示を拒むことは団交拒否となると主張する支部組合の主張に対しても、説明・開示することにより生じる会社の支障や不利益など、その要求に応じられない具体的な根拠や資料を示して理解を求めたり、反論することは一切なかった。会社は、あくまで、安田信託銀行事件に関する東京地裁昭和60年3月14日判決をあげて人事権である人事考課（業績評価）はその性質上企業の広範な裁量に委ねられており、法律上も判例上も法規制がないこと、内部資料については、労働協約及び就業規則に開示規定がないことを理由に開示義務がないことを説明したにとどまる（乙4、乙7、乙9、審問調書28ページ以下B陳述）。

3 不当労働行為の成否について

(1) 団交拒否について

ア 会社は、支部組合が団体交渉を求めた交渉事項アないしウの趣旨を、前記2、(1)記載のとおり理解したとするが、その理解でよいかどうか、支部組合がどのような点について、何をどこまで求めているのかについて

ての確認や議論もすることなく、交渉事項アについて、また、会社の本件審査手続での説明では交渉事項ウについても（乙8）、前記のとおり安田信託銀行事件判決等をあげて、人事権は使用者の広範な裁量に委ねられていることから開示義務がないとして、それ以上の説明等をしない。しかし、会社が提出した書証（乙10、乙12）からも、会社が指摘する裁判例は、人事考課・査定に関する使用者の裁量権とその範囲に関して判示したにとどまり、人事考課の手続・基準・内容などが義務的団交事項とならない旨を判示したものではないことは明らかである（なお、乙12記載のとおり、他の裁判例を含めて判決内容が定期刊行物である「労働判例」に掲載されており、判決内容を確認することが可能である。）。前記のとおり、交渉事項ア及びウについては、義務的団交事項に当たると認められることから、前記1、(2)において指摘したとおり、会社が、人事権を理由に開示に応じず、また、開示に応じられない合理的な理由も一切説明せず、支部組合の主張に対して具体的な反論をしたり、会社の主張を理解させる努力もしないことは、誠実交渉義務に違反すると言ふべきである。

イ 会社は、交渉事項の趣旨を前記2、(1)記載のとおり認識したとして、交渉事項イに関しては業績評価要領が、また、本件団体交渉の中では交渉事項ウに関しての業績評価表も（乙4）、会社の内部資料であり、就業規則等の開示規定がないとの説明だけで開示できないとして、それ以上の説明等をしない。しかし、前記1、(1)記載のとおり、この交渉事項についても義務的団交事項に当たると認められることから、上記アと同様に会社の対応は、到底誠実な対応と認めることはできず、誠実交渉義務に違反すると言ふべきである。会社は、「新しい『業績評価制度』の制定について」と題する資料（乙5）を全従業員に配布しており、「業績評価要領」（乙6）についても組合員の一部の者が所持していると本件審査手続で主張するのであるから、なおさら一切の開示をしない会社の対応は不誠実であると認められる。

ウ 会社は、代表者であるB社長が支部組合に対して、東京地方裁判所に確認したところ安田信託銀行事件の判決を入手できなかったこと、インターネットで入手した資料を提示する旨を伝えたところ、支部組合はそ

れは不要であるとしたため、判例提示の件は解決したものと判断した旨の主張をする。この間の会社と支部組合とのやりとりについては争いがあるものの、平成21年2月26日付けで組合から申入書（甲2）が会社へ送付され、支部組合が求める交渉事項についての対応を求めていることから、支部組合が交渉事項アないしウを内容とする団体交渉自体を断念したと認めることはできない。

エ 以上により、会社の対応は、誠実交渉義務に違反するものであると認められるばかりか、そもそも交渉事項アないしウが団交事項でないと主張するにも等しい対応であるということができ、それは正当な理由なく団体交渉を拒否したと認められることから、法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

オ なお、本件審査手続において、会社は、「業績評価要領（平成15年6月改訂）」（乙6）を書証として提出することにより開示した。しかし、これにより業績評価要領の記載内容自体は知ることができるものの、業績評価要領が具体的にどのように運用されているのか、業績評価の評価点数の構成割合や、本件賞与の支給に際して各人の評価点数がどのように利用されて、各人の支給率にどのように反映されるのかなど、業績評価要領の開示だけでは、支部組合が団体交渉で求めている事項について、明らかにならない部分があるのであるから（審問調書12～14、23ページC証言）、業績評価要領の開示のみをもっては、交渉事項ア及びウはもとより同イに関しても被救済利益が失われたとは認められない。

(2) 支配介入について

支部組合と会社の本件団体交渉において、支部組合及び出席した組合の書記長が会社の不誠実な対応を指摘するとともに（乙4）、本件団体交渉後に組合名義で前記第3、2、(7)に記載したとおりの申入書（甲2）を会社へ送付したものの、会社は本件団体交渉におけるのと同趣旨の回答に終始したことから、組合は本件救済申立てをしたものである。

団体交渉は労働組合の中心的な活動であるところ、支部組合との団体交渉における会社の対応は、前記のとおり、そもそも交渉事項アないしウが団交事項でないと主張するにも等しいものであった。また、支部組合の団体交渉を促進するための組合の関与は、組合の重要な活動であると認めら

れるところ、本件団体交渉において会社が不誠実な対応をしたことに対して、組合が書面をもって、そのような行為が不当労働行為にあたる旨の警告をするとともに、誠実な対応を求めたにもかかわらず、会社は、従前の主張に固執してこれに応じなかった。

このような会社の行為は、労働組合の団結権の行使活動に支障を及ぼす行為であると認められることから、とりもなおさず組合及び支部組合の運営に対する支配介入となり、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成21年10月26日

北海道労働委員会

会長 道 幸 哲 也 ㊟

平成18年度及び同19年度における賞与査定ポイント表

順 位	平成 18 年 夏期	平成 18 年 年末	平成 19 年 夏期	平成 19 年 年末
1	760 (1)	800 (1)	865 (4)	947 (4)
2	727 (2)	785 (5)	849 (1)	947 (1)
3	721 (3)	773 (4)	825 (3)	935 (2)
4	710 (4)	758 (3)	814 (2)	913 (3)
5	703 (5)	748 (2)	785 (6)	891 (6)
6	690 (6)	745 (6)	775 (15)	885 (23)
7	683 (7)	724 (7)	774 (5)	877 (21)
8	646 (8)	713 (8)	748 (21)	869 (34)
9	642 (9)	702 (15)	747 (12)	864 (15)
10	621 (10)	692 (13)	740 (7)	821 (5)
11	610 (11)	670 (12)	739 (23)	821 (25)
12	609 (12)	666 (9)	735 (13)	820 (12)
13	594 (13)	665 (10)	727 (8)	807 (7)
14	591 (14)	645 (14)	722 (9)	800 (9)
15	588 (15)	642 (21)	716 (31)	796 (8)
16	585 (16)	637 (17)	709 (10)	793 (11)
17	576 (17)	633 (31)	704 (25)	786 (18)
18	571 (18)	630 (11)	696 (11)	786 (33)
19	570 (19)	623 (16)	696 (14)	775 (14)
20	562 (20)	615 (19)	695 (18)	772 (10)
21	560 (21)	606 (26)	692 (33)	771 (31)
22	549 (22)	606 (20)	679 (16)	769 (13)
23	544 (23)	600 (18)	677 (19)	757 (19)
24	543 (24)	592 (23)	668 (32)	754 (16)
25	526 (25)	590 (27)	645 (27)	730 (17)
26	500 (26)	572 (25)	641 (17)	719 (27)
27	436 (27)	456 (28)	590 (20)	672 (20)
28	426 (28)	394 (29)	564 (28)	663 (28)
29	390 (29)	327 (30)	521 (29)	536 (29)
30	305 (30)		369 (30)	423 (30)
合 計	17, 538	18, 609	21, 107	23, 699
平 均	584. 6	641. 7	703. 6	790. 0
満 点	990	1, 060	1, 120	1, 220
評価者数	11 人	13 人	13 人	13 人

(注 1) かっこ書きの数字は、当委員会が付した社員番号である。

(注 2) 社員番号(28)が、X 2 組合員である。

(注 2) 査定者の数及び査定者の持ち点は、每期、変動する。

平成18年度及び同19年度の受注目標額と受注達成額について

(単位：千円)

	平成18年度上期（大阪営業所目標額：26,550）		
	受注目標額	受注達成額	受注達成率
X 2 組合員	8,850 （33.3%）	7,406 （32.7%）	83.68%
Z 1 主任	17,700 （66.7%）	15,267 （67.3%）	86.25%
合 計	26,550 （100.0%）	22,673 （100.0%）	

	平成18年度下期（大阪営業所目標額：24,000）		
	受注目標額	受注達成額	受注達成率
X 2 組合員	8,000 （33.3%）	6,601 （32.2%）	82.51%
Z 1 主任	16,000 （66.7%）	13,891 （67.8%）	86.81%
合 計	24,000 （100.0%）	20,492 （100.0%）	

(単位：千円)

	平成19年度上期（大阪営業所目標額：24,000）		
	受注目標額	受注達成額	受注達成率
X 2 組合員	8,100 （33.8%）	8,117 （38.0%）	100.20%
Z 1 主任	15,900 （66.2%）	13,240 （62.0%）	83.27%
合 計	24,000 （100.0%）	21,357 （100.0%）	

	平成19年度下期（大阪営業所目標額：24,000）		
	受注目標額	受注達成額	受注達成率
X 2 組合員	8,000 （33.3%）	6,817 （34.7%）	85.21%
Z 1 主任	16,000 （66.7%）	12,827 （65.3%）	80.16%
合 計	24,000 （100.0%）	19,644 （100.0%）	

別 表 3

平成19年度上期における受注目標達成率について

(単位：千円)

	受注 目標金額	受注 達成率	受注件数	受注 達成額	残 額
A	12,000	84.4⑥	32	10,131③	-1,869
B	7,500	78.4⑧	39	5,882⑧	-1,618
C	6,000	129.6①	53	7,775⑦	1,775
D	14,600	92.0⑤	35	13,438①	-1,162
E	9,500	102.3②	98	9,721④	221
F	4,100	75.1⑨	24	3,079⑨	-1,021
G	7,800	100.1④	49	7,808⑥	8
Z 1 主任	15,900	83.3⑦	64	13,240②	-2,660
X 2 組合員	8,100	100.2③	47	8,117⑤	17

(注1) AからGは、東京本社に従業員である。

(注2) 丸囲みの数字は、順位である。

別 表 4

平成18年度及び同19年度の新規受注額

(大阪営業所)

	平成18年度	平成19年度	合 計
X 2 組合員	735 千円 (12.6%)	725 千円 (19.2%)	1,460 千円 (15.2%)
Z 1 主任	5,090 千円 (87.4%)	3,054 千円 (80.8%)	8,144 千円 (84.8%)
合 計	5,825 千円 (100.0%)	3,779 千円 (100.0%)	9,604 千円 (100.0%)