

命 令 書

大阪府中央区

申立人 X 4
代表者 執行委員長 X 1

大阪府河内長野市

申立人 X 2

大阪府和泉市

申立人 X 3

大阪府中央区

被申立人 Y 5
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成20年(不)第84号事件について、当委員会は、平成22年8月25日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 平成19年度年末特別手当に係る組合員に対する評価の変更及び差額支払
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 高等裁判所における和解内容の遵守
- 4 組合員に対する不利益取扱いの禁止
- 5 平成19年度年末特別手当の支払についての遅延損害金の支払
- 6 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合の組合員2名に対し、平成19年度年末特別手当に係る評価を合理的理由もなく低く査定し、その支給額を減額したこと、②申立人組合の執行委員長及び組合員1名に対する平成19年度年末特別手当の支給を、平成20年3月3日に大阪法務局への供託によって行ったこと、③団体交渉において申立人組合が要求する、当該評価が公平で合理的なものと判断できる資料の提示を拒否し、具体的な評価内容も明らかにしないなど誠実に対応しなかったこと、が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 5 (以下「会社」という。)は、昭和60年4月に Y 6 (以下「 Y 6 」という。)をその前身として発足した Y 7 (以下「 Y 7 」という。)が、平成11年7月1日に施行された「 Y 7 に関する法律」に基づき再編成されてできた会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は、本件審問終結時約5,600名である。

イ 会社は、西日本地域における地域電気通信業務を営み、音声電送、データ伝送、専用線、電報の各サービスを提供するほか、電話機等の販売、情報料回収代行サービス、電気通信コンサルティング及び研修・セミナー等の附帯業務を行っている。

なお、 Y 7 は、会社以外に、純粋持株会社となった Y 7 (以下「 Y 7 」という。)、会社と同じく地域通信事業を営む Y 8 (以下「 Y 8 」という。)の2社を Y 9 に再編成された。

ウ 申立人 X 4 (以下「組合」という。)は、昭和60年に設立され、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約80名である。

会社には、本件審問終結時、組合のほかに、 Z 1 (以下「 Z 1 」という。)の労働組合がある。

エ 申立人 X 2 (以下「X 2 組合員」という。)及び同 X 3 (以下「X 3 組合員」とい)い、両名を併せて「申立人組合員2名」という。また、以下、組合及び申立人組合員2名をまとめて「申立人ら」という。)は、いずれも組合の組合員である。

オ X 2 組合員は、昭和45年4月1日に Y 6 に入社し、大阪中央電報局訓練課に配属された。同46年6月15日には大阪中央電報局電話話送部第四電話託送課に配属となり電報受付業務に従事した後、平成10年7月1日には関西電報営業支店

販売促進担当に配属され、同13年4月には大阪中央支店第一外商部に配属された。同14年5月1日には大阪支店ソリューション営業本部大阪南第11営業担当に配属され、同18年7月1日には、マーケティング推進部門大阪南マーケティングセンタ（以下「大阪南センタ」という。）第一マーケティング営業担当に配属された。カ X3組合員は、昭和46年4月1日に Y6 に入社し、大阪南地区管理部に配属された。同47年4月より堺電報電話局線路宅内課の勤務となり、宅内工事事務に従事した後、平成5年12月には、通信機器等の故障修理を行う部署に配属された。同15年4月1日、大阪支店ソリューション営業本部大阪南ソリューション営業部第7担当に配属され、同18年7月1日、大阪南センタ第三マーケティング営業担当に配属された。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成17年11月16日、組合の組合員らが原告となり、会社を被告とし、平成14年度末年末特別手当及び平成15年度夏期特別手当について原告らをD評価と査定して特別手当の一部を支給しなかったことが不法行為に当たるとして提訴された大阪地方裁判所平成15年(ワ)第5383号損害賠償請求事件及び同平成15年(ワ)第12919号損害賠償請求事件について、同裁判所において、原告らの請求を棄却する判決が発出された。

(乙8)

イ 平成19年11月29日、上記ア記載の損害賠償請求事件の控訴審である大阪高等裁判所平成17年(ネ)第3532号事件の和解（以下「19.11.29高裁和解」という。）が、同裁判所において、成立した。同事件の控訴人は組合の組合員ら11名、利害関係人は組合、被控訴人は会社であり、和解条項は以下のとおりである。

- 「1 被控訴人は、利害関係人との団体交渉における論議経過を踏まえ、今後とも評価制度に基づき適正に評価を行っていく所存である。
- 2 利害関係人は、現在大阪府労働委員会及び中央労働委員会に係属中の別紙記載の各不当労働行為救済申立事件をいずれも取り下げる。
- 3 控訴人らはその余の請求を放棄する。
- 4 控訴人ら、利害関係人及び利害関係人所属の組合員と被控訴人との間には、本評価制度に関し、何らの債権債務のないことを相互に確認する。
- 5 訴訟費用及び和解費用は、第1、2審を通じて各自の負担とする。

以上」

「

別紙

(1) 中央労働委員会 平成18年(不再)第74号事件
初審 大阪府労働委員会 平成15年(不)第39号

平成16年(不)第37号

同年 (不)第67号

平成17年(不)第22号

上記併合事件

(2) 中央労働委員会 平成19年(不再)第16号事件

初審 大阪府労働委員会 平成17年(不)第50号

(3) 大阪府労働委員会 平成18年(不)第65号

」

(甲21、乙9)

ウ 平成19年12月10日、会社従業員に対し、平成19年度年末特別手当が支給され、同手当に係る申立人組合員2名の評価は、Dであった。

同日、組合執行委員長の X1 (以下「X1執行委員長」という。)は申立人組合員2名に対しD評価が行われたことに納得していないことを理由として、平成19年度年末特別手当の受取を拒否した。また、X3組合員は、D評価である年末特別手当は受け取れない旨述べ、平成19年度年末特別手当の受取を拒否した。

(甲30、甲61、甲62)

エ 平成20年1月22日、組合と会社とは、団体交渉(以下、団体交渉のことを「団交」といい、この日の団交を「20.1.22団交」という。)を開催した。

(甲24、甲41、乙14)

オ 平成20年2月18日、組合と会社とは、団交(以下「20.2.18団交」という。)を開催した。

(甲25、甲42、乙14)

カ 平成20年2月28日、組合と会社とは、団交(以下「20.2.28団交」という。)を開催した。

(甲43、甲50、乙14)

キ 平成20年3月3日、会社は、X1執行委員長及びX3組合員に対する平成19年度年末特別手当を大阪法務局に供託した。

(乙14、当事者 X1)

第3 争 点

1 平成19年度年末特別手当に係る申立人組合員2名に対する業績評価の結果は、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合への支配介入に当たるといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成19年度年末特別手当に係る申立人組合員2名の業績評価がDであり、成果部分に該当する金額がゼロであった。

申立人組合員2名は、平成18年7月1日、ソリューション営業担当からマーケティング営業担当のエリアグループ配属となった。ソリューション営業は、通信サービス等の導入提案・販売を行う業務であり、マーケティング営業担当のエリアグループが行っている業務は、指定されたエリア内における光サービス等のチラシの配布、アンケートの依頼及び飛び込みの訪問販売である。

組合は、アンケートと称して販売を行う行為は、大阪市消費者保護条例に抵触するとして反対し、平成19年4月頃から同21年5月の「新アンケート」の合意までの間、アンケート調査を行わないよう組合員に対し指導していた。したがって、平成19年度年末特別手当の評価期間において、申立人組合員2名を含むマーケティング営業担当の全組合員は、アンケート調査を行っておらず、このことは、団交においても明らかにしていたため会社も認識していた。団交で労使双方が「アンケートの取得停止」を確認しているのだから、会社は、申立人組合員2名のアンケート取得数を、評価対象から除外するか、平均的な取得数として評価しなければならない。

また、申立人組合員2名は、チラシの配布及び飛び込み営業の業務を懸命に行っていたが、販売実績はゼロである。しかし、指定されたエリアでのチラシの配布及び飛び込み営業による販売は困難であり、多くの場合、販売実績は、指定されたエリアではなく、友人・知人の紹介、他部署からの紹介によるものである。したがって、会社は、販売実績がゼロであるからといって、「量的側面としては、極めて低調な成果である」としているが、これは皮相な評価である。

申立人組合員2名は、平成19年度年末特別手当の評価期間に、出勤日のほぼ100%を外勤に出かけ、一日に45件から50件訪問した。申立人組合員2名の訪問実績表には、「失注」や「申込取り消し」の記載があるが、この原因は、会社の販売戦略・戦術の結果であり、申立人組合員2名の能力や販売力の問題ではない。

また、D評価を受けた従業員の活動実績をみれば、会社の評価には、7センチの統一基準も、またセンタ内の基準もなく、公正・透明な適正な基準とは程遠いことがわかる。申立人組合員2名が所属する大阪南センタでは、フレッツ光の販売数0件、アンケート取得数0件、フレッツADSLの販売数0件、情報機器の端末販売数0件の従業員が5名存在しているが、1名（以下、A従業員という）がC以上の評価を受けている。また、X1執行委員長は大阪東センタに所属するが、フレッツ光の販売数、アンケート取得数、フレッツADSLの販売数、情報機器の端末販売数がいずれもゼロであるが、C評価を受けている。会社は、申立人組合員2名の価値創造の側面において積極的に評価できる成果がなかったとしているが、A従業員やX1執行委員長と比較して、価値創造がどのように劣って

いるかの疎明がない。さらに、申立人組合員2名の価値創造の側面について、会社は、優良販売事例や、新たな販売手法の開発がないとしているが、申立人組合員2名の職場における他の従業員についても、こうした事例や開発結果はない。したがって、申立人組合員2名の価値創造の側面の評価は、低く評価してもC評価であるはずである。

また、会社は、申立人組合員2名の業績評価について、質的側面においては会社が期待し要求する程度の成果であったものの、量的側面及び価値創造の側面においては、会社が期待・要求する程度の成果ではなかったことからD評価と判断した旨主張するが、質的側面と、上記のとおり価値創造がC評価であれば、量的側面がD評価であっても総合的にはC評価であるべきである。

イ 申立人組合員2名がD評価を受けたのは、会社が、①組合の組合活動を嫌悪したためであり、また、②団交で行ったD評価は実行上ほぼないと確認事項を無力化することを意図するとともに、③大阪高等裁判所における和解を形骸化するためであるため、組合員であるが故に受けた不利益取扱いである。

上記①は、会社は昭和60年の組合結成以来、一貫して長期にわたり組合を嫌悪、敵視してきたことについてである。組合は24年以上にわたって会社と対立路線を歩み、その間、数え切れないほどの労使紛争が起こり、大阪府労働委員会への不当労働行為救済申立てや大阪地方裁判所への民事訴訟を提起してきた。これらの組合活動を積極的に行ってきたのが、X1執行委員長、X3組合員、X2組合員等であった。

上記②は、平成13年5月16日の団交（以下「13.5.16団交」という。）において会社は、「ちゃんと仕事をやっていればD(評価)なんかはつかないでしょうね。」

「職場の中で普通にやってたらCですわ。」「(D評価は) 実行上、ほとんどないとなつとるわけで」などの発言を行ったことについてである。申立人組合員2名は、少なくとも普通以上の就労の実態があり、団交において上述のような発言があった。それにもかかわらず、平成19年度年末特別手当において申立人組合員2名の評価をDとしたことは、団交における確認事項の無力化を図ったものである。

上記③は、19.11.29高裁和解が成立したにもかかわらず、直後である平成19年12月10日に支給された年末特別手当において申立人組合員2名の評価をDとしたことは、19.11.29高裁和解の形骸化を図ったものであるということである。大阪高等裁判所における和解条項である「団体交渉における論議経過を踏まえ、今後とも評価制度に基づき適正に評価を行っていく」とは、13.5.16団交における確認事項を踏まえるべきである、との組合の主張を踏まえて、入れられたものであって、このような和解条項があるにもかかわらず、D評価を行ったことは、和解条

項を踏みにじるものである。

ウ また、会社は、19.11.29高裁和解の直後に組合員からD評価者を出すことで組合の本部執行委員会に対する組合員の不信を醸成させ、組織の弱体化をねらうとともに、D評価を付けることで組合員の組合活動意思を萎縮させ、組合活動一般を抑制・制約しようとしたものであり、組合員の不信感をあおり、組合の組織を弱体化させようとしており、これは組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人組合員2名の平成19年度年末特別手当に係る評価がDであったのは、会社が、評価対象者を、量的側面（達成した業績の件数、数量等）、質的側面（達成した業績の正確性やお客様の満足度等）、価値創造の側面（有効な販売促進方法開発・普及等）の3側面から総合的に判断して業績を評価した結果である。

量的側面については、申立人組合員2名の平成19年度上期の実績は、フレッツ光の販売数0件、アンケート取得数0件、フレッツADSLの販売数0件、情報機器端末の販売数0件であり、調査営業活動における量的側面としては、極めて低調な成果であった。当該成果は、大阪南センタ73名中最下位であり、平均受注数が、フレッツ光約11件、アンケート約171件であることから見ても、その低調さは明らかである。また、組合は、組合の指示でアンケート調査を行っておらずそのことを会社も認識していた旨主張するが、会社はアンケート調査を行っていないことだけをもってD評価とした訳ではない。そもそもアンケート調査を拒否する以上、その時間を販売活動に振り向けて売上を伸ばすこともできたはずである。さらに、組合は、会社の販売戦略が間違っているために、申立人組合員2名が成果をあげることができなかったと主張するが、これは責任転嫁である。会社の販売戦略は他の従業員にも同じように影響するはずであるが、申立人組合員2名は、同じ環境にある他の社員に比べても量的側面において極めて低調な成果であったので、D評価と判断した。

質的側面については、申立人組合員2名は、調査営業のきっかけとして投函した資料請求シートがお客様から返信された際に、資料送付等の事務処理を迅速に行ったなど、会社が期待し要求する程度の成果をあげているとし、C評価と判断した。

価値創造の側面については、申立人組合員2名には、販売活動において他の従業員の参考となるような優良販売事例や、新たな販売手法の開発等はなく、積極的に評価できる成果がないとし、D評価と判断した。なお、申立人組合員2名と同じマーケティング営業担当に所属する従業員で、価値創造の側面がC評価以上となっている者は、営業担当従業員との同行訪問を積極的に行ったり、他の従業

員からの相談に積極的に対応していたのである。

このように、申立人組合員2名に対する業績評価については、質的側面においては会社が期待し要求する程度の成果であったものの、量的側面及び価値創造の側面においては、会社が期待・要求する程度の成果ではなかったことから、総合的に勘案して、最終的にD評価と判断した。

イ しかしながら、組合は、申立人組合員2名がD評価を受けたのは、会社が、①組合の組合活動を嫌悪したためであり、また、②団交で行ったD評価は実行上ほぼないとの確認事項を無力化することを意図するとともに、③19.11.29高裁和解を形骸化するためであるため、組合員であるが故に受けた不利益取扱いであると主張するので、以下、反論する。

上記①については、かつて平成14年度年末特別手当等の業績評価でD評価を受けた組合員に関して組合が提起した不当労働行為救済申立てをはじめ、組合が提起した不当労働行為救済申立て及び民事訴訟が存在していたが、大阪府労働委員会の命令及び大阪地方裁判所の判決において、会社によるD判定は、組合員であるが故の不利益取扱いではなく適正に評価した結果であると明確に認定されている。

これらの従前案件当時と平成19年度年末特別手当において評価方法が変わったことはなく、従前の命令や大阪地方裁判所で認定されたと同様に、平成19年度年末特別手当についても適正に評価した結果である。

また、申立人組合員2名が、現在と同じ業務を行っている時期に係る特別手当である平成18年度年末特別手当から同20年度年末特別手当までにおいて、同19年度年末特別手当を除いては、いずれもC評価を受けている。これは、当該評価の対象期間においては、会社が期待し要求する程度の業績があったと評価された結果にほかならない。

しかも、平成19年度年末特別手当については、組合員の中で、評価がDであった従業員は申立人組合員2名以外には存在せず、また、マーケティング推進部門におけるD評価者の総数は29名であった。

したがって、申立人組合員2名のD評価は、会社が申立人組合員2名が組合員であることを嫌悪した結果などでないことは明らかである。

上記②については、組合は、13.5.16団交において、会社が「職場の中で普通にやってたらCですわ」などと明言したと主張するが、会社はそのような発言はしていない。むしろ、「6か月以上の休職等がなければC評価となるということだな。」との組合からの質問に対して、「そんなことはない。期待し要求する程度を下回ればD評価となる。」と明言し、組合からの「労働者は与えられた仕事はきっ

ちりやっている。そのうえでD評価になる社員はいるのか。基本的にはいないの
だろう？」との質問に対しても「そんなことはない。」と回答している。そもそも
成果・業績を重視した人事・給与制度を導入するための団交において、あたかも、
仕事をしなくても、とにかく出社さえしていれば標準的評価であるCが付くなど
という、制度の導入目的自体を否定するような発言をするはずもない。

なお、13.5.16団交における会社発言については、大阪府労働委員会は、平成18
年12月5日付け命令書において「会社発言が組合にD評価をしないことを約束し
たものとみることはできない」旨、認定しているところである。

上記③については、19.11.29高裁和解の内容をみても明らかなおり、会社は
今後とも評価制度に基づき適正に評価を行っていく立場を明らかにしたものであ
って、評価の結果、D評価をつけることも当然想定していたものである。したが
って、19.11.29高裁和解の直後だからD評価をつけてはならないなどという理由
はない。

ウ 組合は、19.11.29高裁和解の直後に組合員からD評価者を出すことで、会社が
組合の弱体化を狙ったものであるなど主張するが、申立人組合員2名のD評価は、
上記のとおり、会社の評価制度に基づき当該期間に達成した成果に従って客観的
かつ適正に行われた結果であり、なんら組合を弱体化させるものでも、その活動
を抑圧するものでもない。19.11.29高裁和解の直後であるからD評価をつけては
ならないなどという理由はないし、D評価をつけたからといって組合活動を抑圧
するものでもない。

2 X1執行委員長及びX3組合員に対する平成19年度年末特別手当の支給が、平成20
年3月3日に大阪法務局への供託によって行われたことは、組合員であるが故の不利
益取扱いであるとともに、組合への支配介入に当たるといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社は、X1執行委員長及びX3組合員に対して、平成19年12月10日支払の平
成19年度年末特別手当について、平成20年3月3日、大阪法務局に供託するまで
の約3か月間、支払遅延・遅滞を行った。その間、会社は、X1執行委員長及び
X3組合員が求めたD評価の説明を行うこともなく、同特別手当の受領を求めた
こともなかった。これは、正当な組合活動を嫌悪、敵視した経済的な不利益取扱
いであり、また、組合への弱体化政策である。

過去、組合員の賃金受取拒否闘争は何度も行われたが、受取拒否から1週間程
の間に法務局に供託され、本件のように3か月近くも放置、遅延・遅滞されるこ
とはなかった。

イ 会社は組合結成時から組合嫌悪の対応を繰り返し、労使紛争が絶えなかったが、

その中でも、賃金を巡る紛争は、会社が組合活動を嫌悪する最大のものである。会社が賃金の銀行振込を強行した際、組合は、組合員に対しては原則現金支払を行うことを求めた。その結果、会社において賃金の現金支払を行う従業員の大勢を組合員が占めることとなり、その後も、会社はことあるごとに組合員に対し、賃金の銀行振込を強要してきたが、少なからぬ組合員が拒否した。

また、平成16年、会社は賃金明細書の電子交付を組合に提案したが、組合は個々の従業員が自由意志により、電子交付か手交かを選択できるように要求した。この中で、賃金明細書が手交されなければ賃金の額が確認できないことから、賃金の受領を拒否する、賃金受領拒否闘争を行った。このときのメンバーは主に賃金の現金支給を受けている組合員であり、その中でも中心であったのが、X 1 執行委員長と X 3 組合員である。

このように、会社は、組合の活動を、長期間にわたり嫌悪、敵視しており、組合の弱体化等の意図をもって、X 1 執行委員長及びX 3 組合員の平成19年度年末特別手当の支払を放置したものであり、また、このことは、X 1 執行委員長及びX 3 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いである。会社は、申立人組合員2名のD評価の説明責任を果たし、その上で、再度手当の受領を催告し、それでも組合員が受領を拒否した場合には、速やかに供託しなければならないのである。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は、会社が、X 1 執行委員長及びX 3 組合員の平成19年度年末特別手当を、平成20年3月3日に大阪法務局に供託したことについて、会社が不当に支払を遅延させたものであると主張する。しかし、D評価について納得のいく説明があるまで年末特別手当の受取を拒否することを決定したのは、ほかならぬ組合であって、会社が年末特別手当の受領を求めたにもかかわらず、X 1 執行委員長及びX 3 組合員は受領を拒否したのであるから、会社が支払を遅延した事実はない。

イ 平成19年12月10日、大阪南センタにおいて、X 1 執行委員長及びX 3 組合員に対し、同人らの直属上長である第三マーケティング営業担当課長（以下、「第三マーケティング課長」という。）が、平成19年度年末特別手当を支給しようとしたところ、同人らは、組合員に対するD評価を理由に受領を拒否した。

また、同月12日、大阪南センタにおいて、第三マーケティング課長がX 1 執行委員長に平成19年度年末特別手当の受領を求めたところ、X 1 執行委員長は、X 3 組合員のD評価の理由を、X 3 組合員及び組合に対し説明しない限りは、同手当を受領しない旨主張した。

以上のとおり、会社はX 1 執行委員長及びX 3 組合員に対し、平成19年度年末特別手当の受領を求めたが、同人らが受領を拒否したので、やむを得ず、平成20

年3月3日に供託したのである。

3 20.1.22団交、20.2.18団交及び20.2.28団交における被申立人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合への支配介入に当たるといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合は、申立人組合員2名のD評価について説明を求めたところ、会社は、経過の内容は職場の方で説明を聞いてもらいたい旨、及び上司である課長から報告を行う旨述べた。本評価理由は労働条件上の事項であり、義務的団交事項であるにもかかわらず、会社は、社内ルールを理由に団交の場ではなく、上長とのフィードバック面談で説明を聞くよう求め、組合員の評価について具体的な説明がなされなかった。

イ 20.1.22団交において、組合は、申立人組合員2名のD評価について説明を求めたところ、会社は、経過の内容は職場の方で説明を聞いてもらいたい旨、及び上司である課長から報告を行う旨述べた。しかしながら、平成20年1月22日、20.1.22団交の前に開催された課内ミーティングにおいて、第三マーケティング課長の死亡が伝えられており、会社の対応は、死亡した第三マーケティング課長が説明をするかのような無責任な対応であり、誠意のある団交態度であるとはいえない。

さらに、20.1.22団交において、組合は、上長が組合員に評価について説明をする際に、組合が立ち会うことや録音することを求めたが、会社は拒否した。組合と会社との20数年間の争い、及び第一次評価者である担当課長が組合と対立している Z 1 の組合員であることの適正、中立性の点から、立会いや録音を求めるのは当然である。

ウ 20.2.18団交において、組合が、X 1 執行委員長及びX 3 組合員の平成19年度年末特別手当の支給が行われていないことについて、時系列での事実確認を迫及したところ、会社は、回答できないと答えるという無責任な対応であった。

エ 20.2.28団交において、会社は、組合が求める平成19年度年末特別手当の支給が行われていないことについての事実経過に関する客観的な資料を提示せず、本手当の支給の遅延の理由を明らかにせず、一方的に、翌日中に受け取らないならば、平成20年3月3日以降、供託の手續に入る旨、発言した。このような会社の対応は、団交をしているように見せかけただけであり、無責任な発言・対応は誠意を持って団交に応じたとはいえない。

オ 以上のように、会社は団交において、不誠実、無責任な対応に終始し、説明責任も果たしておらず、これらの団交は、不誠実団交である。

また、組合のD評価の説明要求に対し、会社が団交において、わざと回答せず、職場の上司から報告させると言い逃れ、説明責任を果たさないことは、組合の存

在をことさら無視し、組合は不必要であるとの念を組合員に与えようとしたものであり、明らかに組合への支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、20.1.22団交において、評価の説明は職場において上長が行う旨、述べたが、フィードバック面談は個人と上長が行うという社内ルールとなっており、たとえ組合活動という名を冠せたとしても、社内ルールを無視することが正当化されるわけではない。組合の主張そのものが不当である以上、それに対し社内ルールをもって説明することに何ら不誠実といわれる余地はない。

また、組合は上長と組合員の1対1での面談を拒否し、職場においても上長との1対1の面談を拒否し続けたことから、平成20年1月30日に大阪南センタにおいて、組合に対し、対応を検討次第、人事部から指示がある旨回答した。会社は評価についての説明を放置していたわけではない。

イ 20.1.22団交において、組合は、第三マーケティング課長の死亡について言及しなかったことを不誠実であると主張しているが、会社は一般的な場面を想定して、フィードバック面談を担当するのは直属上長であると述べたのであり、組合が発言を曲解しているだけである。

また、組合は、組合員と上長とのフィードバック面談において組合の立会い及び録音を求めたが、フィードバック面談は、会社のルールであり、上長が個人の評価結果やその理由及び反省点を踏まえて、今後の改善点を相談する場であるから、当然、第三者の関与は予定されておらず、組合員の立会いや録音を求めるのは非常識であるため、会社はこれを拒否した。

ウ 20.2.18団交については、会社は、X1執行委員長及びX3組合員の平成19年度年末特別手当の支給に関する職場での対応の経緯について、時系列も含め、別途説明する旨、伝えており、不誠実団交と非難されるいわれはない。

エ 20.2.28団交において、会社は、X1執行委員長及びX3組合員の平成19年度年末特別手当の支給に関する職場での対応の経緯について、時系列も含め説明した。組合は、資料を提示しなかったことが不誠実な対応であると主張するが、口頭で詳細に説明しており、もはや資料を提示する必要性はない。

また、組合は、会社が同人らの特別手当の支払が遅延した理由を明らかにしなかったことは不誠実な対応であると主張しているが、そもそも自らが特別手当の受領を拒否しているのであるから、何をかいわんやである。

さらに、組合は、会社が同人らの特別手当を供託の事務に入ることを一方的に通告したことは不誠実であると主張しているが、そもそも会社が供託を行わなくてはならなくなったのは、同人らが特別手当の受領を拒否し続けたためであり、

自らの行為を棚に上げて不誠実といわれる筋合いはない。会社の説得にもかかわらず、同人らは特別手当の受取を拒否し続けたため、やむを得ず平成20年2月29日までに受取に來ない場合は同年3月3日以降に供託という措置を取ることを通告したのであって、会社からの一方的な通告という組合の主張は失当である。

オ 以上のとおり、20.1.22団交、20.2.18団交及び20.2.28団交における会社の対応は不誠実なものではなく、支配介入にも当たらない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（平成19年度年末特別手当に係る申立人組合員2名に対する業績評価の結果は、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合への支配介入に当たるといえるか。）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 会社の評価システムについて

(ア) 会社における従業員に対する人事評価には、「総合評価」と「業績評価」の2種類がある。総合評価は、評価期間中に達成した「業績」とその達成につながる「行動」に着目して行われ、総合評価における「業績」と「行動」の割合は、7対3である。業績評価は、評価期間中に達成した「業績」のみに着目して行われる。

総合評価は年1回実施され、昇格、成果加算、退職手当、配置及び能力開発等に反映される。業績評価は、年2回実施され、特別手当及び成果手当に反映される。具体的には、6月支給の夏期特別手当は前年度下期である前年10月から当年3月までの業績評価を反映し、12月支給の年末特別手当は当年度上期である当年4月から9月までの業績評価を反映している。

総合評価及び業績評価は、一次評価者、二次評価者及び調整者による3段階で行い、総合評価は、A、B、C及びDの4段階で、業績評価は、S A、A、B、C及びDの5段階で評価される。S A評価は「期待し要求する程度を極めて著しく上回る」、A評価は「期待し、要求する程度を著しく上回る」、B評価は「期待し、要求する程度を上回る」、C評価は「期待し、要求する程度であった」、D評価は「期待し、要求する程度を下回る」場合であると、それぞれ位置づけられている。

(乙5、乙14)

(イ) 業績評価は、「量的側面」「質的側面」及び「価値創造の側面」の3つの側面から、従業員の貢献度を測るものである。

量的側面とは、会社業績の向上に向けた迅速性、効率性、販売量、作業量等の観点からみた貢献度のことを指し、具体的には、金額、件数、数量等、いか

に必要な業務量を達成したか、迅速に処理し期日内に完了したか等が該当するとされている。質的側面とは、会社業績の向上に向けた品質、正確性、信頼性、効果等の観点からみた貢献度のことを指し、具体的には、達成した業績の内容は正確で信頼できるものであったか、その内容は緻密であり十分な出来映えであったか、等が該当するとされている。価値創造の側面とは、さらなる会社業績の向上に向けた市場優位性、競争力向上等の観点からみた貢献度のことを指し、新しい製品の開発・発明、新しい知識・技術・ノウハウの創造、革新的な改善等が該当するとされている。

(乙5)

(ウ) 業績評価の決定方法は、従業員の半期の業績を、課長等の直属上長が、量的側面、質的側面及び価値創造の側面から評価し、一次評価を決定し、次に部長等の上位職位の者が二次評価を決定し、最後に支店長等の調整者が調整を行うというものである。

また、業績評価の分布率は、S Aが5パーセント以内、Aが15パーセント以内、Bが30パーセント以内、Dが10パーセント以内で残りをC評価としている。

(乙5)

(エ) 従業員に対する夏期特別手当及び年末特別手当の支給額は、定率部分の金額と業績評価反映部分の金額との合計である。定率部分の金額は、算定基準日における従業員の資格賃金、成果加算及び地域加算手当等を合計した基準内給与の額に一定の支給率を乗じ、さらに0.75を乗じて算定する額である。一方、業績評価反映部分の金額は、特別手当総原資の25パーセントに相当する部分を各資格等級別に業績評価のS A、A、B、C、Dを5対4対3対2対0の割合で配分した金額であり、個人の評価結果に応じて支給されるものである。各従業員が支給される業績評価反映部分の金額は、従業員の業績評価の評価段階に応じて会社が定めている資格等級別・評価段階別反映額表の額である。

(乙2、乙3、乙4)

(オ) 会社では、評価結果や評価の根拠等を話し合うために、フィードバック面談を行うこととされている。フィードバック面談とは、評価結果を踏まえて、あらためて業績や行動の事実を確認するとともに、上司と社員が一緒になって更なる改善策を考えていくため行うものとされており、主に、評価結果、評価の根拠、結果の業績及び業績を生み出すために必要な行動についての振り返り、今後の改善点、取り組み課題の共有、について話し合いを行うものとされている。

(乙5)

イ 平成19年度年末特別手当に関するマーケティング推進部門における業績評価に

ついて

(ア) マーケティング推進部門の各センタに勤務する営業担当に対し、平成19年度年末特別手当に関する業績評価の一次評価は、次の基準により、各センタの課長が行うこととされた。

量的側面については、年間事業計画目標値をふまえ、フレッツ光などの回線系商品の販売額、アンケート取得数、家庭用電話機などの情報機器販売額などの販売活動結果及び業務の効率性などの観点から、会社業績の向上に貢献する業務量を達成したかという判断基準が設けられた。

質的側面については、事務処理における信頼性、正確性、顧客からの賞賛、顧客からの苦情等の評価項目が設けられた。

価値創造の側面については、所属するグループにおける成果向上に努めたか、販売事例の提供等を行ったか、技術支援等を実施したか、チラシ、見積書、提案書などの有効な販売ツールを作成したか、他の営業社員へのアドバイスを行ったか等の評価項目が設けられた。

(乙14)

(イ) 上記(ア)の一次評価の結果について、各センタにおける評価レベルを合わせるために、マーケティング推進部門長及びマーケティング推進部門企画担当課長が、各センタにおける評価レベルをふまえたうえで、量的側面、質的側面、価値創造の側面から各センタの営業担当の第二次評価を行った。

(乙14)

(ウ) 上記(イ)の二次評価の結果をふまえ、マーケティング部長が調整を行い、最終的な評価を行った。

(乙14)

(エ) 平成19年度上期において、マーケティング推進部門の各センタにおける営業担当に従事している従業員の総数は413名であり、その内、D評価を受けた従業員の総数は29名であり、また、413名の内、申立人組合の組合員は18名であった。なお、D評価を受けた従業員の内、申立人組合の組合員は、申立人組合員ら2名であった。

(乙12)

ウ 申立人組合員2名に対する平成19年度年末特別手当に関する評価について

(ア) 平成19年度年末特別手当に関する評価期間において、X2組合員は大阪南センタ第一マーケティング営業担当において、X3組合員は大阪南センタ第三マーケティング営業担当において勤務し、それぞれアンケート調査と同時に光アクセスサービスなどの営業活動を行う調査営業に従事していた。

(乙14)

(イ) 平成19年度年末特別手当に関する評価期間である同年度上期における申立人組合員2名の活動実績は、フレッツ光の販売数0件、アンケート取得数0件、フレッツADSL販売数0件、情報機器端末の販売数0件であった。

(乙12、乙14)

(ウ) 申立人組合員2名は、調査営業のきっかけとして投函した資料請求シートが顧客から返信された際に、資料送付などの事務処理を行った。

(乙14)

(エ) 会社は、X2組合員の平成19年度年末特別手当に係る第一次評価について、量的側面については、活動実績が、フレッツ光の販売数0件、アンケート取得数0件、フレッツADSL販売数0件、情報機器端末の販売数0件であり、調査営業活動における成果は極めて低調であるとして、D評価とした。また、質的側面については、調査営業のきっかけとして投函した資料請求シートが顧客から返信された際に資料送付等の事務処理を適切に行うなど、会社が期待し要求する程度の成果は挙げているとして、C評価とした。さらに、価値創造の側面については、販売活動において、他の社員に対し参考となるような優良販売事例や新たな販売手法の開発等はなく、積極的に評価できる成果はないとして、D評価とした。評価基準である3つの側面の内、2つがD評価であったとして一次評価はD評価とした。

また、上記の評価は、第二次評価及び最終調整においても、変化がなかった。

(乙14)

(オ) 会社は、X3組合員の平成19年度年末特別手当に係る第一次評価について、量的側面については、活動実績が、フレッツ光の販売数0件、アンケート取得数0件、フレッツADSL販売数0件、情報機器端末の販売数0件であり、調査営業活動における成果は極めて低調であるとして、D評価とした。また、質的側面については、調査営業のきっかけとして投函した資料請求シートが顧客から返信された際に資料送付等の事務処理を適切に行うなど、会社が期待し要求する程度の成果は挙げているとして、C評価とした。さらに、価値創造の側面については、販売活動において、他の社員に対し参考となるような優良販売事例や新たな販売手法の開発等はなく、積極的に評価できる成果はないとして、D評価とした。評価基準である3つの側面の内、2つがD評価であったとして一次評価はD評価とした。

また、上記の評価は、第二次評価及び最終調整においても、変化がなかった。

(乙14)

(カ) 大阪南センタの営業担当に勤務する従業員73名の内、申立人組合員2名と同様に、フレッツ光の販売数、アンケート取得数、フレッツADSLの販売件数及び情報機器端末の販売件数がいずれもゼロであった従業員は5名であり、うち4名がD評価を受け、1名はD評価以外の評価であった。

(乙12)

(キ) 申立人組合員2名の直近過去5回の特別手当に係る業績評価は、次のとおりである。

	平成18年度 年末特別手当	平成19年度 夏期特別手当	平成19年度 年末特別手当	平成20年度 夏期特別手当	平成20年度 年末特別手当
X 2 組合員	C	C	D	C	C
X 3 組合員	C	C	D	C	C

(2) 平成19年度年末特別手当に係る申立人組合員2名に対する業績評価の結果は、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合への支配介入に当たるといえるかについて、以下判断する。

ア 組合員と組合員でない従業員の業績評価

前記(1)イ(エ)認定のとおり、①平成19年度上半期においてマーケティング推進部門の各センタにおける営業担当の従業員の総数は413名であり、その内、D評価を受けた従業員は29名であること、②営業担当の従業員413名の内、組合員は18名であること、③D評価を受けた従業員の内、申立人組合の組合員は、申立人組合員ら2名であること、が認められ、組合員と組合員でない者それぞれの、D評価を受けた従業員の割合は、次のとおりとなる。

	人 数	D評価を 受けた人数	D評価を受けた 人数の割合
組合員	18名	2名	11.1%
組合員でない者	395名	27名	6.8%

上記のとおり、組合員のうちD評価を受けた者の割合は11.1%であり、組合員でない者のうちD評価を受けた人数の割合は6.8%であるが、組合員の人数が少数であることから、仮に組合員のうちD評価を受けた者が1名であれば、その割合は5.6%であり、組合員のうちD評価を受けた者が仮に3名であれば、その割合は16.7%となり、組合員のうちD評価を受けた者が1名変動するごとに、その割合が5.6%ずつ変動するから、11.1%と6.8%との間に、直ちに有意な差があるということとはできない。そこで、申立人組合員2名の業績評価について、個別に検討することとする。

イ 申立人組合員2名の業績評価

前記(1)ア(イ)、ウ(イ)、(エ)、(オ)、(キ)認定のとおり、①申立人組合員2

名の平成19年度年末特別手当に係る業績評価は、Dであること、②申立人組合員2名の直近過去5回の特別手当に係る業績評価についてみると、平成19年度年末特別手当以外の4回の評価では、いずれもCであること、③申立人組合員2名の活動実績は、フレッツ光の販売数0件、アンケート取得数0件、フレッツADSL販売数0件、情報機器端末の販売数0件であること、④従業員の業績評価は、量的側面、質的側面及び価値創造の側面の3項目を総合して決定されること、が認められる。また、申立人組合員2名が質的側面及び価値創造側面において量的側面の低評価を挽回するに足る会社への貢献をしたという事実の疎明はない。

これらのことからすると、量的側面については、D評価とし、質的評価をC評価、価値創造の側面をD評価とし、量的側面、質的側面及び価値創造の側面の3項目の内、2項目がD評価であったため、申立人組合員2名の業績評価をDとした会社の評価は、不合理であるとまではいえない。

ウ D評価は実行上ほぼないと団交で確認したとの組合の主張及び大阪高裁における和解について

組合は、申立人組合員2名がD評価を受けたのは、D評価は実行上ほぼないとする13.5.16団交における確認事項を無力化することを会社が意図するとともに、13.5.16団交における確認事項を踏まえ成立した19.11.29高裁和解を形骸化するためである、と主張し、会社は、19.11.29高裁和解の内容は今後とも評価制度に基づき適正に評価を行っていく立場を明らかにしたものであり、和解直後だからD評価をつけてはならないなどという理由はない、と主張するので、以下検討する。

前提事実のとおり、19.11.29高裁和解において、組合と会社は、「被控訴人は、利害関係人との団体交渉における論議経過を踏まえ、今後とも評価制度に基づき適正に評価を行っていく」旨の和解が成立していることが認められる。

しかしながら、19.11.29高裁和解条項の「団体交渉における論議経過」とは、13.5.16団交における会社発言であると認めるに足る事実の疎明がなく、また、13.5.16団交における会社発言は、組合にD評価をしないことを約束したと認めるに足る事実の疎明がない。さらに、19.11.29高裁和解の内容は、D評価をしないことを約束したものであると認めるに足る事実の疎明もない。これらのことからすると、この点に係る組合の主張は採用できない。

エ 結論

以上のことからすると、申立人組合員2名に対するD評価は、いずれも組合員であるが故の不利益取扱いとはいえず、また、組合に対する支配介入に該当するともいえないことから、この点に係る申立人らの申立ては棄却する。

2 争点2 (X 1 執行委員長及びX 3 組合員に対する平成19年度年末特別手当の支給が、平成20年3月3日に大阪法務局への供託によって行われたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合への支配介入に当たるといえるか。) 及び争点3 (20. 1. 22団交、20. 2. 18団交及び20. 2. 28団交における被申立人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合への支配介入に当たるといえるか。) 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 X 1 執行委員長及びX 3 組合員の平成19年度年末特別手当支給に係る経緯について

(ア) 平成19年12月5日、X 3 組合員は、第三マーケティング課長から、平成19年度年末特別手当の賃金明細書を手交され、同人の業績評価がDであることを知った。

(甲61、当事者 X 3)

(イ) 平成19年12月10日、組合は、約20～30名でマーケティング推進部門を訪れ、申立人組合員2名に対しD評価が行われた理由について説明を求めた。

(当事者 X 3 、当事者 X 1 、証人 Y 2)

(ウ) 平成19年12月10日、第三マーケティング課長がX 3 組合員に対し平成19年度年末特別手当を現金で支給しようとしたが、X 3 組合員は、D評価である年末特別手当は受け取れない旨述べて、同手当の受領を拒否した。

同日、X 1 執行委員長は、申立人組合員2名に対しD評価が行われたことに納得していないことを理由として、平成19年度年末特別手当の受領を拒否した。

(当事者 X 1 、当事者 X 3)

(エ) 平成19年12月13日付け団交申入書で、組合は、大阪南マーケティングセンタ所長に対し、平成19年度年末特別手当のD評価を議題とし、団交日時について同月19日から同月27日のいずれかの日を指定し調整したいとする団交申入れを行った。これに対し、会社は、同月19日付け「団体交渉申入書について」と題する文書により、「平成19年12月13日付で Y 5 大阪南マーケティングセンタ所長 Y 3 に申し入れられた団体交渉について、貴組合との団体交渉は、人事部労務部門において取り扱っていることから、人事部労務部門に申入れされたい」旨、回答した。

(甲22、甲32、乙13)

(オ) 平成19年12月14日、X 1 執行委員長が緊急入院した。同月17日に団交が予定されていたが、X 1 執行委員長が入院したことから、同団交が延期となった。

(甲62、甲63、乙14、証人 Y 2)

(カ) 平成20年1月4日、第三マーケティング課長が出勤しなかった。その後、同

課長が出勤しない状況が続いた。

(甲62、当事者 X 3)

(キ) 平成20年1月7日、X 1 執行委員長が出社した。

(甲62、乙14、当事者 X 1)

(ク) 平成20年1月21日、会社は、第三マーケティング課長が死亡していた旨、連絡を受けた。同月22日、会社は、第三マーケティング営業担当の課内ミーティングにおいて、第三マーケティング課長の死亡を伝えた。

(甲62、証人 Y 2)

(ケ) 20.1.22団交において、会社は、X 1 執行委員長及びX 3 組合員が平成19年度年末特別手当を受領するよう求めた。また、会社は、個々の組合員のD評価に至った理由等を具体的に説明していないものの、従業員には直接上長である課長との面談により自らの業績評価の理由について説明を受ける機会があり、組合員は各職場で評価の理由を聞いてもらいたい旨を説明した。組合が、面談時の立会いを求めたところ、会社は、フィードバック面談時の他の組合員の立会いについては、評価の関係であるため、職場の上長と当該の社員で話をしたいことを理由として拒否した。また、組合がフィードバック面談時に録音することを求めたところ、会社は、職場での信頼関係等を理由に録音を拒否した。さらに、組合が、上長が説明できない場合のことを尋ねたところ、会社は、説明できる認識である旨述べた。

(甲40、甲41)

(コ) 20.2.18団交において、会社は、X 1 執行委員長及びX 3 組合員が平成19年度年末特別手当を受領するよう求めた。また、会社は、課長の Y 4 (以下「Y 4 課長」という。) から当該組合員に対して評価の説明を行いたい旨を述べた。組合が、特別手当の受領が行われていない組合員について、平成19年12月10日から同20年2月18日までに、会社がどのような対応をしたのか尋ねたところ、会社は、職場からは当該組合員に受け取ってほしいという話をしたと聞いている旨述べた。さらに、会社は、これまでの時系列を含めた経緯について後日説明したい旨述べた。

(甲40、甲42)

(サ) 20.2.28団交において、会社は、①平成19年12月10日にX 1 執行委員長に対して特別手当を支給したが、その際に、X 1 執行委員長の方から、組合員にD評価を行ったことを理由に受取を拒否されたと聞いた、②人事部としては、賞与の受取は、引き続き職場で対応する必要があるということで指示した、③その後、職場において複数回対応を試みたが、対応そのものが満足に行えなかった、

④平成19年12月12日における職場での対応において、X 1 執行委員長から、自らの組合員にD評価をつけておいて、賞与は受け取れないとの発言があった、⑤平成19年12月17日の団交の際に、受取等について話をしようとしていたが、結果として同日の団交は延期になった、⑥会社として団交の年内開催も模索したが、結果として12月中の団交は開けなかった、⑦平成20年1月10日の時点で、団交日程の調整について、窓口間で認識が合い、当初同月17日又は21日に設定したものの、同月22日の団交になった、⑧20.1.22団交で、特別手当の受取について話をした、⑨20.2.18団交で組合が検討を求めた年6%の利息及び文書、謝罪文については、会社として組合の要求には応じられない、⑩会社としては平成20年2月29日にボーナスを受け取り願いたい、⑪受取に出来ない場合については、会社としては、平成20年3月3日以降、供託の手続に入る、旨それぞれ述べた。

これに対し、組合は、話にならない、経過を説明するというのなら文書で先に出すべき、会社は何も努力をしていない、会社は努力をせずに明日取りに来いといい、取りに来なければ供託するというなら、もっと早く12月中にすべき、2か月もほっておいて、組合に対する嫌がらせでしかない、などと述べた。

(甲48、甲50)

(シ) 平成20年3月3日、会社はX 1 執行委員長及びX 3 組合員の平成19年度年末特別手当を大阪法務局に供託し、その後、同人らは、同手当を受領した。

(当事者 X 1)

イ 賃金明細書の電子交付について

(ア) 平成16年、会社から組合に対し、賃金明細書の手交をやめ、電子交付とする旨の提案があり、組合は、手交を望む従業員に対しては、手交を行うよう要求した。

(当事者 X 1)

(イ) 平成19年1月、所得税法の改正を受け、会社は賃金明細書について、従業員が電子交付又は手交のいずれかを選択できることとした。

(当事者 X 1)

(2) X 1 執行委員長及びX 3 組合員に対する平成19年度年末特別手当の支給が、平成20年3月3日に大阪法務局への供託によって行われたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合への支配介入に当たるといえるかについて、以下判断する。

ア X 1 執行委員長及びX 3 組合員の平成19年度年末特別手当の支給が大阪法務局への供託によって行われた理由について

前記(1)ア(ウ)から(シ)認定のとおり、①平成19年12月10日、会社は、X 1 執行委員長及びX 3 組合員に対し平成19年度年末特別手当を現金で支給しようとしたこと、②同日、X 1 執行委員長は、申立人組合員 2 名に対しD評価が行われたことに納得していないことを理由として、平成19年度年末特別手当の受領を拒否したこと、また、X 3 組合員は、D評価である平成19年度年末特別手当は受け取れない旨述べて、同手当の受領を拒否したこと、③平成19年12月13日付け団体交渉申入書で、組合は、大阪南マーケティングセンタ所長に対し、平成19年度年末特別手当のD評価を議題とする団交申入れを行ったこと、④平成19年12月17日に団交が予定されていたが、X 1 執行委員長が緊急入院したため延期となったこと、⑤X 3 組合員の直属上長である第三マーケティング課長が、平成20年1月4日から出勤しない状態が続いたこと、⑥同月7日、X 1 執行委員長が出社したこと、⑦同月21日、会社は第三マーケティング課長が死亡したとの連絡を受けたこと、⑧20. 1. 22団交において、会社は、D評価に関する説明は、上司から行う旨述べたこと、⑨20. 1. 22団交及び20. 2. 18団交において、会社は、X 1 執行委員長及びX 3 組合員に対し、平成19年度年末特別手当の受領を求めたこと、⑩20. 2. 28団交において、会社は、平成19年度年末特別手当の受領を求めるとともに、受取に出来ない場合は平成20年3月3日以降、供託の手続を行う予定である旨述べたこと、⑪平成20年3月3日、会社はX 1 執行委員長及びX 3 組合員の平成19年度年末特別手当を大阪法務局に供託したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、そもそも、X 1 執行委員長は、申立人組合員 2 名に対しD評価が行われたことに納得していないことを理由にして、またX 3 組合員は、D評価である平成19年度年末特別手当は受け取れない旨述べて、平成19年度年末特別手当の受領を拒否したのであるから、これによって、いわゆる供託原因が生じたといえるものの、会社が直ちに法務局に供託するべきであったとまではいうことはできない。

なお、組合は、会社が直ちに法務局に供託しなかったことが不利益取扱い等に該当すると主張するので、念のため、X 1 執行委員長及びX 3 組合員の平成19年度年末特別手当の支給日である平成19年12月10日から、会社が平成19年度年末特別手当を大阪法務局に供託した同20年3月3日までの間の経過についてみる。

まず、平成19年度年末特別手当の支給日である平成19年12月10日から、20. 1. 22団交までの間には、約40日間、期間が空いているが、その間、X 1 執行委員長の緊急入院やD評価の理由を説明すべき第三マーケティング課長の死亡などの事情があったことが認められる。

さらに、20. 1. 22団交及び20. 2. 18団交において、会社は、平成19年度年末特別

手当の受領を求めるとともに、D評価の説明について会社の意向を説明し、20. 2. 28団交において、平成19年度年末特別手当の受領を求め、翌日までに受領しない場合は、平成19年度年末特別手当を供託する旨、述べたうえで、平成20年3月3日に、平成19年度年末特別手当を大阪法務局に供託したことが認められるのであるから、会社は、平成19年度年末特別手当の任意の受領を促すために一定の努力をしていたというべきである。

以上のことからすると、平成19年度年末特別手当の支給から、会社が平成19年度年末特別手当を大阪法務局に供託するまで3か月程度経過していることについては、やむを得ない事情があったということができるのであって、会社が約3か月間、平成19年度年末特別手当の支払遅延・遅滞を行ったとの組合の主張は採用できない。

なお、組合は、会社が平成19年度年末特別手当を供託した理由について、賃金明細書に関する闘争に対する報復である旨主張するが、賃金明細書に関する意見の対立と平成19年度年末特別手当を供託したこととの間に関連性があると認めるに足る事実の疎明もなく、この点に関する組合の主張は採用できない。

イ 結論

以上のとおり、X1執行委員長及びX3組合員に対する平成19年度年末特別手当の支給が、平成20年3月3日に大阪法務局への供託によって行われたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、また、組合に対する支配介入に該当するともいえないことから、この点に係る申立人らの申立ては棄却する。

(3) 20. 1. 22団交、20. 2. 18団交及び20. 2. 28団交における被申立人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合への支配介入に当たるといえるか、について、以下判断する。

ア 団交の場におけるD評価に対する説明開示について

組合は、組合が団交において申立人組合員2名のD評価について説明を求めたところ、組合員の評価について具体的な説明がなされなかったことが、不誠実であると主張し、会社は、評価の説明は職場において上長が行う旨述べたが、これはフィードバック面談は個人と上長が行うという社内ルールをもって説明することを述べたもので、何ら不誠実といわれる余地はないと主張する。

前記1(1)ア(オ)及び前記2(1)ア(ケ)、(コ)認定のとおり、①会社では、評価結果や評価の根拠等を話し合うために、フィードバック面談を行うこととされていること、②フィードバック面談では、評価結果を踏まえて、あらためて業績や行動の事実を確認するとともに、上司と社員が一緒になって更なる改善策を考えていくため行うものとされており、主に、評価結果、評価の根拠、結果の業績

及び業績を生み出すために必要な行動についての振り返り、今後の改善点、取り組み課題の共有、について話し合いを行うものとされていること、③会社は、20. 1. 22 団交において、個々の組合員のD評価に至った理由等を具体的に説明していないものの、従業員には直接上長との面談により自らの業績評価の理由について説明を受ける機会があり、組合員は各職場で評価の理由を聞いてもらいたい旨を説明していること、④会社は、20. 2. 18 団交において、Y 4 課長から当該組合員に対して評価の説明を行いたい旨を述べていること、が認められる。また、組合は、組合員が各職場で評価の理由を聞いた上で、なお納得できない点を組合として会社に質していると認めるに足る疎明はない。

これらのことからすると、会社は、20. 1. 22 及び 20. 2. 18 団交において、各個人の業績評価については、具体的に説明していないものの、従業員には直接上長との面談により自らの業績評価の理由について説明を受ける機会があり、組合員は各職場で評価の理由を聞いてもらいたい旨を説明していることが明らかであって、直接上長等が説明するのであるから各職場での面談を求めたとする会社の主張は一定の合理性があると考えられるところである。そうすると、上記認定のとおり、組合は、組合員が各職場での面談で評価理由を聞いた上で、なお納得できない点を組合として会社に質すということはしていないことが明らかであり、また、組合員が各職場での面談で評価理由を聞くまでもなく、組合が評価理由に関して団交を申し入れた場合に会社は直ちに団交に応じ、かつ団交の場で評価理由を説明しなければならないとする特段の事情があるとまでは認められないことから、20. 1. 22 団交及び 20. 2. 18 団交において、組合からの説明要求に会社が直ちに応じなかったからといって、団交における会社の対応が不誠実であるとまではいうことができない。

また、組合は、組合のD評価の説明要求に対し、会社が団交において回答せず、説明責任を果たさないことは、組合の存在をことさら無視し、組合は不要との念を組合員に与えようとするものであり、組合への支配介入であると主張するが、上記判断のとおり、組合からの説明要求に会社が直ちに応じなかったからといって、会社の対応が不誠実であるとまではいうことができないことから、こうした会社の対応が、組合への支配介入であるともいうことはできない。

イ 20. 1. 22 団交について

組合は、20. 1. 22 団交における会社の発言は死亡した第三課長が説明をするかのような無責任な対応であり、誠意のある団交態度であるとはいえないと主張するので、以下検討する。

前記(1)ア(ク)、(ケ)認定のとおり、①20. 1. 22 団交において、会社は、評価の

説明は上長が説明する旨発言したこと、②20. 1. 22団交において、組合が、上長が説明できない場合のことを尋ねたところ、会社は、説明できる認識である旨発言したこと、③当時の上長である課長は20. 1. 22団交時点ではすでに死亡していたこと、が認められ、前記1(1)ア(オ)認定のとおり、④会社は、評価の説明は、フィードバック面談において、上司が行うこととしていたこと、が認められる。

これらのことからすると、20. 1. 22団交において、確かに上長が説明すると会社は発言し、当時の直属の上長である課長はすでに死亡していたことが認められるが、会社の発言の趣旨は、会社が他の従業員同様、組合員本人に対し上長から評価内容を説明したい旨の表明であって、一般的な場面を想定して発言したとする会社の主張は首肯できる。したがって、この発言をもって、20. 1. 22団交における会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

さらに、組合は、20. 1. 22団交において、上長が組合員に評価について説明をする際に、組合が立ち会うことや録音することを求めたが、会社が拒否したことが不誠実であると主張し、会社は、フィードバック面談は、会社のルールであり、上長が個人の評価結果やその理由及び反省点を踏まえて、今後の改善点を相談する場であるから、当然、第三者の関与は予定されておらず、組合員の立会いや録音を求めるのは非常識であるため、20. 1. 22団交において、拒否したと主張するので、以下検討する。

前記1(1)ア(オ)及び前記2(1)ア(ケ)認定のとおり、①フィードバック面談では、評価結果を踏まえて、あらためて業績や行動の事実を確認するとともに、上司と社員が一緒になって更なる改善策を考えていくため行うものとされており、主に、評価結果、評価の根拠、結果の業績及び業績を生み出すために必要な行動についての振り返り、今後の改善点、取り組み課題の共有、について話し合いを行うものとされていること、②20. 1. 22団交において、会社は、フィードバック面談時の他の組合員の立会いについては、評価の関係であるため、職場の上長と当該の社員で話をしたいことを理由として拒否したこと、③20. 1. 22団交において、フィードバック面談時に組合が録音することを求めたところ、会社は、職場での信頼関係等を理由に録音を拒否したこと、が認められる。

これらのことからすると、上長が組合員に評価について説明をする際に、組合が立ち会ったり、録音したりすれば、上長と被評価者との自由な意見交換が阻害される可能性があることは否定できないから、上長が個人の評価結果やその理由及び反省点を踏まえて、今後の改善点を相談するという、フィードバック面談の目的が達成できなくなることを恐れ、20. 1. 22団交において、フィードバック面談時の他の組合員の立会いや録音を拒否したとの会社の主張は首肯できるから、こ

の点にかかる20.1.22団交における会社の対応は、不誠実であるとまではいうことができない。

ウ 20.2.18団交について

組合は、20.2.18団交において、X1執行委員長及びX3組合員の平成19年度年末特別手当の支給が行われていないことについて、時系列での事実確認を迫ったところ、会社は回答できない旨答えたことが不誠実であると主張するので、以下検討する。

前記(1)ア(コ)、(サ)認定のとおり、①20.2.18団交において、組合が、特別手当の受領が行われていない組合員について、平成19年12月10日から同20年2月18日までに、会社がどのような対応をしたのか尋ねたこと、②20.2.18団交において、会社は、職場からは当該組合員に受け取ってほしいという話をしたと聞いている旨、回答したこと、③20.2.18団交において、会社は、これまでの時系列を含めた経緯について後日説明したい旨、述べたこと、④会社は、20.2.28団交において、これまでの経緯について口頭で述べていること、が認められる。

これらのことからすると、会社は、X1執行委員長及びX3組合員の平成19年度年末特別手当の支給が行われていないことについて、20.2.18団交では時系列での事実確認についての回答はしていないが、後日説明する旨述べており、また、20.2.28団交において、会社はこれまでの経緯について説明していることが明らかであるから、20.2.18団交における会社の対応が不誠実であったとはいうことができない。

エ 20.2.28団交について

組合は、20.2.28団交において、組合が求める平成19年度年末特別手当の支給が行われていないことについての事実経過に関する客観的な資料を会社が提示しなかったことが不誠実である旨主張し、会社は、口頭で詳細に説明しており、もはや資料を提示する必要性はない旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ア(サ)認定のとおり、20.2.28団交において、会社は、①平成19年12月10日にX1執行委員長に対して特別手当を支給したが、その際に、X1執行委員長の方から、組合員にD評価を行ったことを理由に受取を拒否されたと聞いた旨述べたこと、②人事部としては、賞与の受取は、引き続き職場で対応する必要があるということで指示した旨述べたこと、③その後、職場において複数回対応を試みたが、対応そのものが満足に行えなかった旨述べたこと、④平成19年12月12日における職場での対応において、X1執行委員長から、自らの組合員にD評価をつけておいて、賞与は受け取れないとの発言があった旨述べたこと、⑤平成19年12月17日の団交の際に、受取等について話をしようとしていたが、結果とし

て同日の団交は延期になった旨述べたこと、⑥会社として団交の年内開催も模索したが、結果として12月中の団交は開けなかった旨述べたこと、⑦平成20年1月10日の時点で、団交日程の調整について、窓口間で認識が合い、当初同月17日又は21日に設定したものの、同月22日の団交になった旨述べたこと、⑧20.1.22団交で、特別手当の受取について話をした旨述べたこと、⑨20.2.18団交で組合が検討を求めた年6%の利息及び文書、謝罪文については、会社としては組合の要求に応じられない旨述べたこと、⑩会社としては平成20年2月29日にボーナスを受け取り願いたい旨述べたこと、⑪受取に出来ない場合については、会社としては、平成20年3月3日以降、供託の手続に入る旨述べたこと、が認められる。また、会社が、平成19年度年末特別手当の支給に係る事実経過に関する資料を提示したと認められる疎明はない。

これらのことからすると、会社は、20.2.28団交において、平成19年度年末特別手当の支給に係る事実経過に関する客観的な資料を提示していないものの、口頭で一定の説明を行っていることは認められるのであるから、このような20.2.28団交における会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

次に、組合は、20.2.28団交において、会社は平成19年度年末特別手当の支給の遅延の理由を明らかにせず、一方的に、翌日中に受け取らないならば、平成20年3月3日以降、供託の手続に入る旨、発言し、このような会社の対応が不誠実であると主張するので、以下検討する。

上記判断のとおり、20.2.28団交において、会社は、平成19年度年末特別手当の支給に係る事実経過について、口頭で一定の説明を行っていることが認められるのであり、また、上記事実認定のとおり、20.2.28団交において、①会社としては平成20年2月29日にボーナスを受け取り願いたい旨述べたこと、②受取に出来ない場合については、会社としては、平成20年3月3日以降、供託の手続に入る旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、20.2.28団交において会社が平成19年度年末特別手当の支給の遅延の理由を明らかにせず、一方的に供託する旨通知したとまでは認められず、一方的に供託する旨通知したことは不誠実であるとする組合の主張は採用できないから、20.2.28団交における会社の対応が不誠実であったとはいうことができない。

オ 結論

以上のとおりであるから、20.1.22団交、20.2.18団交及び20.2.28団交における会社の対応は、いずれも不誠実であるとまではいうことができず、また、組合に対する支配介入に該当するともいえないことから、この点に係る組合の申立ては

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22年9月14日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印