



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21年(不)第12号事件について、当委員会は、平成22年10月13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 組合員の主任昇格及び同人に対する主任手当の遡及支払
- 2 組合員に対する平成20年度夏期及び年末賞与の再査定並びに既払額との差額支払
- 3 昇格基準、会社の経営状態等に係る資料の開示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①平成20年4月、被申立人が、合理的な理由なしに申立人組合員を主任に昇格させず、同一営業所のもう1名の従業員を昇格させたこと、②平成20年度の夏期及び年末の各賞与に関して、申立人組合員に対して平均より低い査定を行い、平均より低い額を支給したこと、③被申立人が、団体交渉において、昇格基準や評価に係る具体的な資料の提示や明確な説明等を行わず誠実に対応しないことが、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、本件審問終結時、同営業所は、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。

(2) X 2 組合員の組合加入及び組合と会社との団体交渉等について

ア 平成7年4月、X 2 組合員は会社に入社し、同10年3月、同人は組合に加入した。

(甲45)

イ 平成20年4月、Z 1 主任は主任に昇格した。

(甲49)

ウ 平成20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20年度夏期賞与 150,000円

(イ) 平成20年度年末賞与 170,000円

(甲9の2、甲15の2)

エ 平成21年1月7日、組合と会社は、X 2 組合員の賞与や昇給・昇格を議題とする団体交渉(以下、「団体交渉」を「団交」という。)を開催した(以下、このときの団交を「21.1.7団交」という。)

(甲35)

オ 平成21年3月27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20年4月に会社がX 2 組合員を主任に昇格させなかったことは、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 Z 1 主任だけが主任に昇格し、遜色ない勤務成績を挙げていたX 2 組合員が主任に昇格しなかったことには、合理的な理由がなく、X 2 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いであることは、以下のとおり、明らかである。

イ 組合は、会社に対してZ 1主任を昇格させた根拠について内容を明示すべき要求を行い、その後も、書面でのやり取りを行ったが、具体的な昇格基準は明確にならず、主任昇格の基準とされる熱意や協調性、コミュニケーション能力について、誰がどのような基準で評価したのか、具体的な証拠もなく、不明のままである。

ウ 会社は、Z 1主任の昇格理由の一つに営業成績の優劣を挙げるが、Z 1主任は平成15年度以降毎年連続して総受注額を大幅に落とし続けている。一方、X 2組合員は大阪営業所全体の低落傾向にもかかわらず、一定の受注額を維持し続けている。会社取締役副社長 Y 2（以下「Y 2副社長」という。）は、本件の審問において、Z 1主任の受注額の減少について細かい理由を把握していない旨証言しており、昇格について、会社内で十分な検討が行われなかったことは明らかである。また、Y 2副社長は、本件の審問において、営業職の評価において新規受注額を最も重視していると陳述する一方で、主任昇格の決定に当たって、新たに開拓した取引先数は議論の材料にならなかった旨証言しており、矛盾している。

エ 本件申立てにおいて申立人が問題としている昇格・賞与差別の根源は、平成10年3月に遡る。

X 2組合員は、平成7年度から同8年度まで、大阪営業所内でトップクラスの成績を残していた。同10年3月、X 2組合員は、専務取締役で大阪営業所担当の、本件審問終結時は会社顧問の Y 3（以下、顧問就任前も含めて「Y 3顧問」という。）より突然解雇され、組合に加入し、団交において解雇は撤回され、職場復帰となった。

職場復帰以降、会社は、受注が見込めそうな顧客はX 2組合員以外に担当させるよう指示をしたり、「(この仕事は) X 2に回すな」という指示までするようになった。X 2組合員には、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命じるようになり、このことは組合嫌悪によるものと推認される。しかも、X 2組合員は担当する取引先の社数自体を減らされ、その結果、外観上、X 2組合員の営業実績は「低下」した。

なお、X 2組合員の組合加入後、同人の担当取引先が減少した旨の組合主張に対し、会社は、同人の担当取引社数は大阪営業所の従業員の増減と連動しており、組合加入と一切関係がない旨反論する。しかし、会社の主張のとおりであれば、絶対的な受注実績は本人の努力や営業能力とは関係なく決まることになり、絶対的な受注実績により主任昇格を判断しているという会社主張と矛盾し、不合理といわざるを得ない。

また、各営業担当者がどの顧客を担当するかは、平成12年以降、Y 3顧問らが、

同16年8月以降は、Y3顧問とZ1主任とで決めている。

オ Z1主任が頻繁に遅刻をしている点について、会社は「業務に支障を来さなければ容認している」と主張しているが、遅刻の回数は勤務成績を評価する上で重要な事項のはずであり、あまりに不合理な主張である。X2組合員は子どもを通院させる必要があつて遅刻する時には事前に届出書を提出しており、「業務に支障を来さなければ遅刻も容認する」などと聞かされたこともない。このこと自体、会社がZ1主任をX2組合員よりも優遇していることの証左といわざるを得ない。

(2) 被申立人の主張

ア 会社がX2組合員を主任に昇格させなかったのは、X2組合員がZ1主任との比較において、受注実績、業務への取組姿勢のいずれの点でも劣ると評価し、Z1主任の方が「部署内の統制をとれる能力がある人材」であると考えたからであり、極めて合理的な理由があり、X2組合員の組合加入の有無とは何の関係もないことは、以下のとおり、明らかであつて、申立人の申立ては棄却されるべきである。

イ 会社の昇格制度は、業務の必要性及び業務内容等に応じ、従業員の職務遂行能力を基準にして、当該役職に必要な資質及び適性のある従業員を取締役会で協議の上、決定し、任命している。昇格基準は、「部署内の統制をとれる能力がある人材と会社が認めた者および他の模範となる行動がとれる人格・人材と会社が認めた者」であり、勤務成績、やる気、向上心、協調性、コミュニケーション能力等を総合的に勘案して、決定している。会社は、勤務年数や年齢に関係なく能力主義的にこれを運用している。

主任の業務は、会社や所属長の考える活動指針や数値目標をよく理解して自ら行動し、その指針や目標を部下に伝え、指導監督することであり、特に、大阪営業所は、東京の本社から遠方にある関係上、上記業務のほか、現金管理業務や集計業務などがあり、また、本社等と緊密に連絡や報告をとりあつて円滑に業務を進める必要があることから、主任には、特にコミュニケーション能力や協調性があり、会社と信頼関係をしっかりと築ける人材を登用する必要がある。

また、役職者の昇格人事は、経営者固有の人事権に属するものであり、会社の裁量に委ねられるべきである。

ウ 大阪営業所は、業務内容が営業業務に特化しており、営業成績の優劣が昇格人事に当たって最重要項目の一つといえる。昇格に際し、「部署内の統制をとれる能力」を考える際には、まず、受注実績を基準とすることは当然である。Z1主任は、平成12年度から同20年度までの9年間、X2組合員より、常に受注実績において勝っており、その差異も大きい。また、会社が重視している新規の受注先の

開拓においても、X 2 組合員の受注額は著しく低い。

また、X 2 組合員は、賞与査定評価も、ほぼ毎回、全従業員中、下位から 3 番目という極めて低い評価しか受けていない。

さらに、X 2 組合員は、大阪営業所の主任として特に求められる協調性、コミュニケーション能力、やる気、向上心、責任感、会社との信頼感のいずれについても著しく欠如しており、主任に昇格させることは到底できないといわざるを得ない。

エ 会社は、平成10年3月11日、X 2 組合員の組合加入以前、同人に対し、勤務態度及び営業成績向上のため本社で実務経験をさせる目的で、東京本社への転勤を命じた経緯がある。ところが、当時、X 2 組合員と、同人が在籍していた大阪営業所の責任者である Y 3 顧問との間の感情的行き違い等により、責任者が転勤辞令に「解雇」という文字を手書きで書き込んだことがあり、これを契機に、X 2 組合員は組合に加入し、会社は、組合との団交の結果、同人を引き続き大阪営業所勤務とすることとしたものである。

組合は、X 2 組合員が平成7年度から同9年度まで大阪営業所内で成績がよかったと主張するが、同7年度に入社したばかりのX 2 組合員に対し、長期の取引関係があり、受注が継続している会社である「レギュラー会社」を多数担当したからにすぎず、X 2 組合員の努力や営業能力の成果とは全く関係がない。

また、X 2 組合員が組合加入した翌月の平成10年4月に、大阪営業所に3名の新入社員が入社したことから、会社は、X 2 組合員の入社時に行ったのと同様に、新入社員に対して「レギュラー会社」を担当させ、営業に慣れさせることとした。一方、X 2 組合員は入社4年目となり、会社の営業にも慣れた時期なので、新規開拓業務等を担当させてスキルアップをさせることとしたものである。これは勤務年数にあわせて営業担当者のレベルアップを図るもので、至極一般的かつ合理的なことであり、組合加入とは関係がない。

X 2 組合員の担当取引先数の増減は、大阪営業所の従業員の増減と連動しており、X 2 組合員の組合加入とは一切関係がない。これはあくまで既存の顧客であって、本来、取引社数は、営業担当者自身が努力して増やしていくべきものである。

オ Z 1 主任の遅刻が多い点については、子どもを保育園に連れて行くことが理由であり、同主任から相談を受け、育児支援のため、短時間なら止むを得ないと会社が認めた5分から最大15分程度の遅刻について、会社としては、問題と考えていない。

2 平成20年度の夏期賞与及び年末賞与について、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 会社において、具体的な評価点数（賞与ポイントの数値）からどのようにして賞与金額が決定されるのかが、全く明らかでなく、ブラックボックスになったままである。

イ 平成20年度のX2組合員の実績金額を計画金額で除した達成率をみると、上期・下期・通年とも営業統括課全7名中2位につけている。

営業社員の賞与支給額決定の大きな要素と思われる受注額をみると、平成20年度、大阪営業所全体で100万円以上の売上減となっているにもかかわらず、X2組合員は、前年度比で約2万円とわずかな売上減にとどめており、少なくとも平均以上の働きぶりを見せたと言えるはずである。このような成績に照らすと、X2組合員に対する支給額は低すぎるといわざるを得ない。

また、会社は、賞与の評価に当たって、新規受注額を重視していると主張しているが、賞与評価者に対し、新規受注に係る資料も配られておらず、新規受注額が不明確なまま評価が行われているといえ、この主張は信用できない。

さらに、編集や校正作業も担当している東京本社 of 営業担当者に比べて、X2組合員の業務負担量は少ないとの会社主張は、東京本社には、営業統括課のほかに独自に「編集部」が存在しているので、事実ではない。

ウ Y2副社長は、21.1.7団交において、組合活動が会社内の賞与評価においてマイナスとなっていることを示唆する旨の発言をしており、査定ポイントそのものが公平に行われたものでない疑いが強い。

また、評価者の中には、査定期間中、X2組合員と会話すらしたことの無い者も含まれており、このような評価者がどのように評価するのか極めて不可解である。X2組合員の直属の上司からの又聞きの上で評価を行っているのであれば、各自の判断のみの自由裁量で評価を行っている旨の会社の主張とは矛盾している。

これらのことからすると、X2組合員の査定ポイントが低いのは、団交を経て労働争議となっていることを会社が嫌悪したことによるものと推認される。

エ 以上のとおり、会社は、賞与額の決定において、X2組合員を組合員であることを理由として不利益に取り扱っており、不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社の現行の評価システムは、全職種 of 社員に対し、同一の評価表を用いて、同一の基準で評価を行っている。

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。会社における賞与査定の方法及びプロセスは、極めて明確かつ合理的である。

また、各査定者は、査定に当たり完全な自由裁量で個別に評価しており、査定者の評価結果は査定者同士でもわからないシステムとなっており、公平で適正な査定評価の実現が図られるよう配慮されている。

イ 大阪営業所においては、前年同月の到達金額（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たが、平成20年度からは、担当役員と営業統括者が、景況感や各社員の営業到達金額を遡って確認するなどした上で、多角的に判断して個別の社員の目標数値を決定している。

X 2 組合員の受注達成率が高いように見えるのは、元々の受注目標額が他の社員と比べて格段に低く設定されていたためであり、特段評価を押し上げるものではない。そもそも、平成20年度のX 2 組合員の受注総額は、Z 1 主任よりも10,000千円以上少ない上、同年度のX 2 組合員の新規受注額は僅か1,275千円であり、Z 1 主任の3,993千円と比べて著しく低い結果となっている。

X 2 組合員の評価点数が改善しないのは、受注金額の低さだけでなく、仕事の取組姿勢が問題視されているためである。X 2 組合員は、①雑誌の広告割付担当を兼務している本社営業担当者に比べ、大阪営業所の社員の業務負担が比較的軽いことも理解せず、大阪営業所の売上の年々の落込みに何ら責任を感じていない、②X 2 組合員の売上の大半はレギュラー会社からのもので、特に同人の営業努力とはほぼ無縁である、③10年以上の経験をもつ営業職であるにもかかわらず、受注拡大につながる工夫や努力がみられない、④受注拡大に向けた相談や要望等がX 2 組合員から寄せられることが極めて少ないなど、平均的な業務をこなしていると評価することは不可能である。

ウ 会社は、X 2 組合員が申立人組合員であることなど一切斟酌していない。労働組合員か否かにかかわらず、会社は、従業員の努力にできる限り応え、報酬を公平に渡すことを目指してきた。

X 2 組合員の平成20年度の夏期・年末賞与額検討過程における評価点数は、いずれも全従業員中、最下位から3番目という結果であって、同人の賞与が平均額を下回っている理由は、その評価点数の平均点からの乖離や順位をみれば、一目瞭然であり、組合員であることなど何の影響もない。

エ 以上のおり、会社は、賞与額の決定において、X 2 組合員を組合員であることを理由として不利益に取り扱っておらず、組合の主張には何の根拠もないことは明らかである。

3 平成21年1月7日に行われた団交における会社の対応は不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

会社は、回答書で、昇給の根拠について売上減と説明しているが、具体的にどの程度減少したのかは明らかにしておらず、このような抽象的な説明では、およそ誠実な団交を行ったとは評価できない。

組合は会社に対してZ1主任を昇格させた根拠について内容を明示するよう要求を行い、その後も、書面でのやり取りを行ったが、具体的な昇格基準は明確にならなかった。

昇給の根拠、主任への昇格の基準及び夏期・年末賞与の評価、賞与額の決定について、会社は、形式的には「回答書」を出してはいても、内容は抽象的なものであり、回答を裏付ける具体的な根拠説明や資料の提出がなされず、団交においても、具体的な根拠資料の提示や明確な説明回答がなく、実質的に回答を拒否しているのと同じであり、このような態度は、誠実に団交に応じているとはいえないものであるから、不誠実団交に該当する。

(2) 被申立人の主張

昇給の根拠、主任への昇格基準について、会社は、組合に対し、いずれも団交において誠意を持って説明するとともに、回答書で説明済みである。また、夏期・年末賞与の評価についても、組合に対し、回答書で、賞与の平均支給額、平均支給月、平均評価点数、X2組合員の評価点数を開示し、団交で説明するなどして、説明・回答済みである。

以上のとおり、会社は、十分誠実に団交に応じており、不誠実団交には当たらない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (平成20年4月に会社がX2組合員を主任に昇格させなかったことは、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 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へ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。

(甲45、乙2、乙9、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19、甲21)

(ウ) 平成10年3月18日、当時の専務取締役で大阪営業所担当のY3顧問は、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、Y3顧問の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、Z1主任を含む3名の新入社員が採用された。

(甲19、甲21、甲39、甲45、甲49、乙2、乙10、証人 X2、証人 Y2)

(エ) 平成16年9月15日、Y3顧問は、X2組合員に対し、業務に関する指示及び「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39、甲44、乙2)

(オ) 平成19年7月6日、Y3顧問は、大阪営業所担当の会社営業統括課課長Z2（以下「Z2課長」という。）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「(Z1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、「X2に廻すなど念押しして下さい」と記載したメモ（以下「19.7.6メモ」という。）を手交した。

(甲29、甲45)

(カ) 平成20年2月6日、Z2課長は、Z1主任に対し、某事業主から広告を出したいとの連絡が入ったので連絡してほしい旨、相手先の携帯電話番号を記載の上、メール（以下「20.2.6メール」という。）を送った。

(甲28、乙10)

イ 昇格制度及びZ1主任の昇格に係る経緯

(ア) 会社は、業務の必要性及び業務内容等に応じ、従業員の職務遂行能力を基準にして、当該役職に必要な資質及び適性のある従業員の昇格を、取締役会で協議の上決定し、任命している。役職には部長、次長、課長、係長、主任の5種類があり、いずれの職階の昇格人事も同様の手続がとられている。

会社は、昇格制度を、勤務年数や年齢とは関係なく、勤務成績、やる気、向上心、協調性、コミュニケーション能力等を総合的に勘案し、昇格を決定する能力主義としている。平成22年1月現在で、会社の正社員数は30名であり、そのうち、Z1主任を含めて4名の主任がおり、各主任の主任昇格時の勤務年数は、24年が1名、10年がZ1主任1名、7年が2名である。また、入社して10年以上の勤務経験者で役職についていない従業員は、入社14年目のX2組合員

を含めて10名おり、その中には、入社して20年以上経過している者も2名いる。

なお、会社は、営業職の評価において、営業成績の中でもとりわけ新規受注額を最も重視して評価を行っている。

(乙2、乙10、証人 Y2)

(イ) 主任の業務内容

主任の業務は、会社や所属長の考える活動指針や数値目標等を理解して自ら行動し、その指針や目標を部下に伝え、指導監督することである。大阪営業所は本社から離れているため、同営業所の主任は、このほかに、現金管理業務、事務備品管理業務及び集計業務を行う。

(乙10、証人 Y2)

(ウ) 平成20年4月17日、Z2課長は大阪営業所を訪れ、X2組合員及びZ1主任に対し、Z1主任が主任に昇格する旨伝えた。当時、X2組合員は勤続14年、41歳で、Z1主任は勤続11年、34歳で、ともに営業職であった。

大阪営業所の担当がY3顧問から本社所属のZ2課長に変わったことを受け、会社は、業務の円滑化のために大阪営業所に主任を置くこととし、Z1主任の昇格について、役員会に諮った。役員会では、Y2副社長が、Z1主任は長年にわたり大阪の運営管理業務をこなし、大阪の売上げの大半を維持管理し、営業職としての業務負担も相当担っている旨、取組姿勢も非常に前向きである旨述べ、Z1主任の昇格が決定された。

(甲49、証人 Y2)

ウ X2組合員の営業実績等

(ア) 会社は、約5年前から、営業活動をしている者全員の受注金額を棒グラフにし、新たな受注額を加算した累積額として、課長職以上の評価者に、10日ごとに配付している。

(証人 Y2)

(イ) 平成18年度から同20年度におけるX2組合員及びZ1主任の受注目標額及び受注達成額は、別表1のとおりである。

(甲41、甲46、乙9)

(ウ) 平成18年度から同20年度におけるX2組合員及びZ1主任の新規受注額は、別表2のとおりである。

(乙9、乙11の1、乙11の2)

(エ) 平成12年度から同20年度における大阪営業所の担当者毎の受注額の推移は、別表3のとおりである。

なお、会社では、一般的な運用として、新入社員には、まず旧来からのスポ

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。

(甲6、乙3、乙10)

エ 遅刻について

X2組合員がタイムカードから写して作成した記録には、平成18年8月から同19年3月までのZ1主任の遅刻回数は計78回、同年7月から同20年5月までは計68回で、同主任の遅刻は5分から10分程度で、X2組合員の同期間における遅刻回数は、それぞれ1回ずつであった旨記載されていた。

会社は、Z1主任から、入社前に子どもを保育所に連れて行くため遅れる旨の相談を受けた際、社員の育児支援という観点から、業務に支障を来さないという条件をつけ、また、実際に、Z1主任の遅刻が5分から10分程度であったことから、これを容認していた。

また、X2組合員は、事前に会社に届書を提出しており、届書には「通院のため」又は「子どもの通院のため」と記載していた。

(甲7の1、甲7の2、甲8の1、甲8の2、甲23、甲24、甲49、証人 X2、証人 Y2)

(2) 平成20年4月に会社がX2組合員を主任に昇格させなかったことは、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、以下判断する。

ア 会社の昇格制度及び大阪営業所における昇格について

前記(1)イ(ア)認定のとおり、会社における昇格制度について、会社は、①業務の必要性及び業務内容等に応じ、従業員の職務遂行能力を基準にして、当該役職に必要な資質及び適性のある従業員の昇格を、取締役会で協議の上、決定、任命していること、②勤務成績、やる気、向上心、協調性、コミュニケーション能力等を総合的に勘案し、昇格を決定する能力主義で運用していること、③営業職の評価において、営業成績の中でもとりわけ新規受注額を最も重視して評価を行っていること、が認められ、会社における昇格制度自体、合理性が認められる。

また、前記(1)イ(ア)認定のとおり、平成22年1月現在、①会社にはZ1主任を含めて4名の主任がおり、主任昇格時の勤務年数はそれぞれ24年、10年が各1名、7年が2名で、Z1主任は10年であったこと、②入社10年以上の勤務経験者で役職についていない従業員は入社14年目のX2組合員を含めて10名いること、が認められ、実際の主任の昇格状況をみても、能力主義で運用しているという会社主張は是認することができる。

また、前記(1)イ(イ)、(ウ)認定のとおり、①大阪営業所は本社から離れているため、同営業所の主任は、現金管理業務、事務備品管理業務及び集計業務を行

っていること、②大阪営業所の担当がY3顧問から本社所属のZ2課長に変わったことを受け、会社は、業務の円滑化のために同営業所に主任を置くこととしたこと、が認められ、会社が、これらの事情も加味して大阪営業所に主任を置き、主任昇格の選考を行ったことについては、首肯できるところである。

これらのことからすると、会社がこの昇格制度に基づき従業員の主任昇格を決定すること自体が、不合理ということとはできない。

もっとも、会社が、昇格制度に係る会社の裁量の範囲を逸脱して恣意的に運用した場合、不当労働行為となり得る場合もあるので、以下、具体的に検討する。

イ X2組合員及びZ1主任の業績について

(ア) Z1主任が昇格する直前の平成18年度及び同19年度の上期及び下期の大阪営業所における受注達成額及び受注達成率についてみると、前記(1)ウ(イ)認定によれば、受注達成率については、X2組合員がZ1主任より高いこともあるが、受注目標額、受注達成額は、いずれもZ1主任は、X2組合員を大きく上回っており、X2組合員の受注達成額は、受注達成率が向上した同19年度上期においても、Z1主任の62.1%にすぎないことが認められる。

また、平成18年度及び同19年度の大阪営業所における新規受注額についても、前記(1)イ(ア)、ウ(ウ)認定によれば、①X2組合員の新規受注額はいずれもZ1主任を大きく下回っており、同18年度、同19年度で、それぞれZ1主任の14.4%、23.7%でしかないこと、②会社は、営業職の評価において、営業成績の中でもとりわけ新規受注額を最も重視して評価を行っていること、が認められる。

これらのことからすると、会社が営業成績の中でも特に重視して評価を行っている新規受注額においても、X2組合員はZ1主任の約4分の1以下と、極端に低いのであるから、平成18年度及び同19年度におけるX2組合員の営業成績、営業活動を通しての会社への貢献度がZ1主任よりも高かったということとはできない。

(イ) 組合は、Z1主任が平成15年度以降毎年連続して総受注額を大幅に減らしている一方、X2組合員は、一定の受注額を維持し続けており、Z1主任を主任に昇格させたのは、会社の組合嫌悪によるものである旨主張する。

確かに、受注額の推移をみると、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、①Z1主任の受注額は、平成17年度以降において、前年度より減少していること、②X2組合員の受注額は、増加ないしほぼ横ばいであること、が認められる。

しかしながら、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、平成16年度から同18年度にかけて3人の社員が退社していることが認められ、同18年度以前において、年度

途中で退社した従業員の担当取引社がX 2 組合員及びZ 1 主任にどのように引き継がれたのかが明らかでないことから、総受注額の増減を単純に比較することは妥当でない。

また、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、①平成18年度と同19年度の受注額を比較すると、X 2 組合員は、677千円増加しているのに対し、Z 1 主任は3,266千円減少していること、②同17年度以降、毎年、Z 1 主任はX 2 組合員のほぼ倍額の受注額をあげていたこと、が認められ、Z 1 主任の受注額の減少は、同19年度は同18年度に比して11.2%であるものの、同19年度の受注額はX 2 組合員の1.76倍を維持している。

さらに、前記(1)ウ(イ)認定によれば、平成18年度及び同19年度のZ 1 主任の目標額は、X 2 組合員より高く設定されているにもかかわらず、達成率に大きな差がない。

これらのことからすれば、Z 1 主任がここ数年の受注額を減少させているとはいえ、Z 1 主任の業績がX 2 組合員との比較において低いとはいえ、この点に関する組合の主張は採用できない。

ウ 次に、組合は、Z 1 主任は頻繁に遅刻をしており、業務に支障を来さない条件でこれを容認している会社が、同様に子どもを通院させるために遅刻の届出書を事前に提出しているX 2 組合員には、遅刻の容認について何も告げておらず、X 2 組合員よりもZ 1 主任を優遇している旨主張する。

確かに、前記(1)エ認定のとおり、①Z 1 主任は、平成18年8月から同19年3月まで月平均約9.8回、同19年7月から同20年5月までは月平均約6.2回、育児のために5分から10分程度の遅刻をしていること、②会社は、Z 1 主任から相談を受け、同主任に対し、社員の育児支援という観点から、業務に支障を来さないという条件をつけ、遅刻を容認していたこと、③同18年8月から同19年3月まで、及び同19年7月から同20年5月までのX 2 組合員の遅刻の回数は計2回で、いずれも事前に会社に届書が提出され、うち1回は子どもの通院のためと記載されていたこと、が認められる。

しかしながら、会社が、Z 1 主任から相談を受けて、育児支援をするという立場から、5分から10分程度の遅刻は業務に大きな支障が出ないとして、同主任の遅刻を容認していたことは、一定理解できるものであり、X 2 組合員が、Z 1 主任と同様に、育児のための遅刻について会社に相談したものの、会社に断われた等、取扱いに差があったとの具体的な疎明もないことから、会社がX 2 組合員よりもZ 1 主任を優遇しているとの組合の主張は採用できない。

エ 会社の組合嫌悪の有無について

(ア) 組合は、会社が、X 2 組合員の組合加入以降、受注が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、同人の取引社数自体も減らすとともに、案件を同人に回すなという指示まで行うなど、そもそも、昇格差別の根源は、平成10年3月のY 3顧問によるX 2 組合員の解雇にまで遡る旨主張するので、以下検討する。

(イ) 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、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、X 2 組合員の取引社数が、組合加入により減らされたとの具体的な疎明もない。

(ウ) 次に、前記(1)ア(オ)認定のとおり、Y 3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Z 2課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が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、組合員であるが故に、受注を見込める顧客をすべて同人以外に担当させたとも認めすることはできない。

同様に、前記(1)ア(カ)認定のとおり、Z 2課長は、Z 1主任に対し、某事業主から広告を出したいとの連絡が入ったので連絡してほしい旨、相手先の携帯電話番号を記載の上、20.2.6メールを送ったことが認められる。しかしながら、20.2.6メールの記載から、会社が受注が見込める顧客をすべてZ 1主任にのみ紹介したか否かは明らかではなく、会社が、20.2.6メールをZ 1主任に送ったことだけをもって、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とも認めすることはできない。

(エ) また、X 2 組合員の組合加入後、同人の担当取引先が減少した旨の組合主張に対し、会社は、同人の担当取引社数は大阪営業所の従業員の増減と連動しており、組合加入と一切関係がない旨反論する。これについて、組合は、会社の主張のとおりであれば、受注実績は本人の努力や営業能力と関係なく決まることになり、絶対的な受注実績により主任昇格を判断しているという会社主張と矛盾し、不合理といわざるを得ない旨主張している。これは、結局のところ、取引先が会社によって恣意的に割り当てられている旨の主張と解することがで

きるものの、これを認めるに足る事実の疎明はない。

オ 以上のとおりであるから、会社が、組合を嫌悪した結果、会社の裁量の範囲を逸脱して、X2組合員を主任に昇格させなかったと認めることはできず、平成20年4月に、会社がX2組合員を主任に昇格させなかったことは、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20年度の夏期賞与及び年末賞与について、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 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。」

(甲18)

(イ) 賞与評価について

賞与支給額は、当該時期に賞与支給に充てられる金額を役員会で決定し、原則として、各自の査定ポイントをもとに支給額が割り振られる。ただし、その際、機械的に支給すると、例えば、社歴が長く年齢の高い社員と、社歴が短く年齢の若い社員とで全く同じ支給額になり、社歴・年齢とも若い社員が努力しているとはいえ、好ましくないとして、最後に各人の社歴・年齢を考慮した微調整を行って、各従業員の支給額を決めている。こうした微調整の裁量権は代表取締役社長が有しており、その必要性や方法等については事前にY2副社長に相談をし、協議して決定している。

従来より、下位評価者に対し、モチベーションの向上を図るために上積み支給が行われ、その一環として、X2組合員の平成20年度の夏期賞与は前年より100,000円増額となった。

(甲9の1、甲9の2、乙10、証人 Y2)

(ウ) 評価項目について

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」：「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「販売・ベンダー・他貢献」：「販売、ベンダー（名簿広告）、バナー広告への貢献度」
- ⑪「役員総合」

これらの評価項目については、原則として、課長及び部長が、上記①から⑧記載の項目を評価し、役員が、上記⑨から⑪記載の項目を評価する。

なお、賞与評価の点数は、「基本適正」、「業務遂行能力」、「取組姿勢」、「企画・提案」を各10点満点、「計画達成」、「前年比」、「創意・工夫」、「コスト意識」を各5点満点、「活動ノルマ」、「販売・ベンダー・他貢献」を各10点満点、「役員総合」を100点満点として、平成20年度は12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。

役員については、⑨から⑪の計120点満点で査定をすることが原則となっているが、⑨や⑩の項目についても⑪の項目に含め、合計100点満点で採点する役員もいれば、①から⑧までの項目についても細かな様子を把握できる立場にいる者は、①から⑧までの合計点数である60点を付加した180点満点で査定を行っている者もいる。

課長については、①から⑧の計60点満点で査定をすること、部長については、その倍の計120点満点で査定することが原則となっている。

このように査定之都度、自身が評価し得る情報を有している項目のみに査定を行うため、満点の持ち点数が変遷している評価者もいるが、必ず全員分につ

いて点数を付している。

なお、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ことがある。

また、会社は、営業職の賞与の査定に当たり、営業成績の中でも、とりわけ新規受注額を重視して行っている。

(甲35、甲39、乙1、乙2、乙3、乙9、乙10、証人 X2、証人 Y2)

(エ) 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、支給額は毎月12,500円であり、年額150,000円（夏期賞与分50,000円、年末賞与分100,000円）となる。

(甲1の1、甲1の2、甲35)

イ 平成20年度におけるX2組合員の賞与等について

(ア) 平成20年7月10日、会社は、X2組合員に対し、同20年度の夏期賞与として、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200,000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1.9か月、②平均支給額は375,000円であった。

また、Z1主任の平成20年度の夏期賞与の支給額は、平均以下であった。

(甲5、甲9の2、乙10、証人 Y2)

(イ) 平成20年12月10日、会社は、X2組合員に対し、平成20年度の年末賞与として、170,000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270,000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平均支給額は359,000円であった。

また、Z1主任の平成20年度の年末賞与の支給額は平均を若干上回る程度であった。

(甲15の2、甲17、甲35、乙10、証人 Y2)

(ウ) 会社は、平成20年4月1日に、すべての社員について各1,000円の昇給を行い、X2組合員の同年4月の基本給は、同19年4月から1,000円昇給して198,000円となった。

(甲1の1、甲1の2、甲35)

ウ X2組合員の営業実績等について

(ア) 平成20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4のと

おりである。

(乙4、乙5、乙6の1、乙6の2)

(イ) 平成19年度及び同20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1のとおりである。

また、東京本社の営業職である5名の従業員も含めた、すべての営業担当7名の従業員の平成20年度上期及び下期における受注達成率等は、別表5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41、甲46、甲47、甲49、乙2、乙7、乙9、乙10、証人 Y2)

(ウ) 平成19年度及び同20年度におけるX2組合員及びZ1主任の新規受注額は、別表2のとおりである。

(乙8の1、乙8の2、乙9、乙11の1、乙11の2)

エ 21.1.7団交におけるY2副社長の発言について

21.1.7団交において、Y2副社長は、X2組合員の評価点について、「やっぱり労働争議になったじゃないですか。社員には何も説明してませんけども、私が行ったり来たりしてるので、その～課長職はやっぱりそういうマイナス点がね、つけちゃうんじゃないかという話を私は社長としましたけども」、「(こういう問題が)起こっているから、その人間に対して仮に高い点をつけたら、反対にみたいな、ものだからその～やっぱり少しその色眼鏡はついてるんじゃないですか、という話はしましたけども」、「だからそういう問題のその～間引がなくちゃ、今回のこの点数については、という話をしておきましたけども」、「この争議が起こってるっていう話を公にしてませんもの、一部の人間しか知らない。これ社員にこの問題こうなってますよ、みたいな話はしてませんから」と述べた。

(甲35、甲49、証人 Y2)

(2) 平成20年度の夏期賞与及び年末賞与について、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20年度におけるX2組合員の賞与支給額について

前記(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、①X2組合員の平成20年度の夏期賞与(「賞与定額支給分」を含む。)が200,000円であったのに対し、会社における同賞与の平均支給額は375,000円であったこと、②同人の同年度の年末賞与が270,000円(「賞与定額支給分」を含む。)であったのに対し、会社における同賞与の平均支給額は359,000円であったこと、が認められ、同年度におけるX2組合員の賞与は、

平均支給額より、夏期賞与が175,000円、年末賞与が89,000円、それぞれ低かった
ということができる。

イ 会社における賞与評価システムについて

前記(1)ア(ア)認定のとおり、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)ア(イ)、(ウ)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」、「販売・ベンダー・他
貢献」であり、平成20年度は、12名の課長以上の役職者が、それぞれの項目を評
価したこと、②会社は、当該時期に賞与支給に充てられる金額を役員会で決定し、
原則として各自のポイントをもとに支給額を割り振り、各人の社歴・年齢を考慮
した微調整を行った上で、各従業員の賞与の支給額を決めていること、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、概ね10項目を
12名の課長以上の役職者が評価しており、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、不合理とい
うことはできない。

ウ X2組合員及びZ1主任の評価及び業績について

組合は、X2組合員が前年度比でわずかな売上減にとどめ、少なくとも平均以
上の働きぶりを見せたにもかかわらず、賞与が低い旨主張するので、以下、検討
する。

(ア) 前記(1)ウ(ア)認定のとおり、X2組合員の平成20年度の夏期賞与に係る賞
与評価は、30名の従業員の中で28番目、同年度の年末賞与に係る賞与評価は、
29名の従業員の中で27番目であることが認められる。

(イ) 平成20年度年末賞与の評価期間におけるX2組合員の業績を、東京本社の営
業職である5名の従業員も含めた7名の比較で見ると、前記(1)ウ(イ)認定の
とおり、X2組合員の平成20年度上期におけるX2組合員の受注達成率は、7
名のうち2位であったものの、受注達成額及び受注目標額がともに、最下位で
あったことが認められる。

(ウ) 次に、平成20年度賞与の評価期間におけるX2組合員の業績を、大阪営業所
内のZ1主任との比較で見ると、前記(1)ウ(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19年度下期の受注達成額は、Z1主任が12,827

千円であるのに対し、X 2 組合員が6,817千円であること、②同20年度上期の受注達成額は、Z 1 主任が13,691千円であるのに対し、X 2 組合員が8,000千円であること、③同19年度下期の受注達成率は、Z 1 主任が80.17%であるのに対し、X 2 組合員が85.21%であること、④同20年度上期の受注達成率は、Z 1 主任が80.54%であるのに対し、X 2 組合員が86.96%であること、⑤平成19年度下期の受注目標額は、Z 1 主任が16,000千円であるのに対し、X 2 組合員が8,000千円であること、②同20年度上期の受注目標額は、Z 1 主任が17,000千円であるのに対し、X 2 組合員が9,200千円であること、がそれぞれ認められる。

さらに、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、①平成19年度の新規受注額は、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、②同20年度の新規受注額は、Z 1 主任が3,993千円(75.8%)であるのに対し、X 2 組合員が1,275千円(24.2%)であること、が認められる。

これらのことからすると、平成19年度下期及び同20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、そもそも受注目標額が低いことに加え、X 2 組合員の受注達成額をみると、同19年度下期がZ 1 主任の53.1%、同20年度上期がZ 1 主任の58.4%にすぎず、新規受注額も、同19年度はZ 1 主任の23.7%、同20年度はZ 1 主任の31.9%でしかないこと、が認められる。前記(1)ア(ウ)認定のとおり、会社は、営業職の賞与の査定に当たって、営業成績の中でもとりわけ新規受注額を重視して行っていることが認められ、この営業面で高い評価を受ける新規受注額が、X 2 組合員はZ 1 主任と比べても極端に低いことから、同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いうこととはできない。

また、前記(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、Z 1 主任の平成20年度の夏期及び年末賞与とも、その額は従業員の平均前後であることから、会社が、X 2 組合員の評価をことさらに低くしているとみることもできない。

(エ) なお、組合は、当委員会での最後陳述において、①会社は、賞与の評価に当たって、新規受注額を重視していると主張しているが、賞与評価者に対し、新規受注に係る資料も配られておらず、新規受注額は不明確なまま評価が行われており、この主張は信用できない旨、②編集や校正作業も担当している東京本社の営業担当者と比べ、大阪営業所の社員は業務負担が比較的軽いことから、X 2 組合員の評価が低いという会社の主張は、東京本社には独自に編集部が存在しているので、事実ではない旨を主張するが、これらは、最後陳述における新たな主張であるとともに、これを認めるに足る事実の疎明もなく、組合のこの点に係る主張は採用できない。

(オ) 以上のことから、X 2 組合員の評価及び業績に係る組合の主張は採用できない。

エ 会社の組合嫌悪の有無について

(ア) 組合は、Y 2 副社長が団交で、組合員活動が賞与評価においてマイナスになっていることを示唆する発言をしており、公平な査定が行われていない旨主張するので、以下検討する。

前記(1)エ認定のとおり、21. 1. 7団交においてY 2 副社長は、X 2 組合員の評価点について、「やっぱり労働争議になったじゃないですか。(略) 課長職はやっぱりそういうマイナス点がね、つけちゃうんじゃないかという話を私は社長としましたけども」、「やっぱり少しその色眼鏡はついてるんじゃないですか、という話はしましたけどね」と述べたことが認められる。

このことからすると、確かに、Y 2 副社長は、管理職である評価者の中に労使関係を理由にX 2 組合員に対し、低い評価をしている者がいる可能性を認識していたといえる。

しかしながら、21. 1. 7団交において、Y 2 副社長が、①社内で争議行為の存在を明らかにしていない旨、②行きすぎた低評価の可能性を斟酌する必要がある旨、も述べているのであるから、上記発言のみをとらえて、直ちに会社による組合嫌悪を示すものであるとみることはできず、この点に係る組合の主張は採用できない。

(イ) また、組合は、評価者の中には、X 2 組合員と面識のない者もあり、どのように評価するのか不可解である旨主張するが、被評価者と面識があることは必ずしも不可欠とはいえず、また、大阪営業所に在籍するという点では、Z 1 主任も同様であるから、組合のこの点に係る主張は採用できない。

オ 以上のとおりであるから、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20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200, 000円及び270, 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。

3 争点3 (平成21年1月7日に行われた団交における会社の対応は不誠実団交に当たるか。) 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 平成20年6月9日、組合は、会社に対し、「要求書」と題する書面(以下「20. 6. 9 要求書」という。)を提出した。

20. 6. 9要求書には、①平成20年度、X 2 組合員の基本給について、昨年度に引

き続き月額1,000円の昇給があったが、役員会でどのような協議がなされたのか、②Z1主任の主任昇格について、役員会でどのような協議がなされたのか、についてそれぞれ具体的事由の説明を求めるとともに、X2組合員の夏期一時金として「基本給×2.5ヶ月」を求め、要求額以下の場合、具体的事情を説明するよう求める旨記載されていた。

また、20.6.9要求書には、平成20年6月17日までに書面で回答するよう求める旨記載されていた。

(甲2、甲49)

イ 平成20年6月13日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する書面(以下「20.6.13会社回答書」という。)を提出した。

20.6.13会社回答書には、以下のとおり記載されていた。

「1、2008年度 組合員X2氏の昇給・昇格について

①2007年度は昇給をしておりません。2008年度は1,000円の昇給を実施しました。収入の柱である雑誌購読売上げ減、また、用紙の値上げなど原価高の悪条件があり、今年度の昇給についても厳しいものはありましたが、諸物価の高騰という社会的背景を踏まえ1000円昇給に踏み切りました。今後、一層の企業努力を続けることにより、増益体制を整え、社員に還元していきたいと考えています。

②Z1氏の昇格理由については貴組合に説明する責任はないものと考えています。

2、夏季一時金について

2008年度夏季一時金は例年通り当社の評価システムで支給額を決定いたします。

現在、2008年度夏季一時金の評価作業中であり、社員一人一人の評価点数・支給額の決定には6月下旬までかかります。」

(甲3、甲49)

ウ 平成20年7月16日、組合は、会社に対し、「要求書」と題する書面(以下「20.7.16要求書」という。)を提出した。

20.7.16要求書には、①平成20年度、X2組合員の月額1,000円の昇給について、会社回答を根拠付ける経営状態又は経理状況を示す資料の開示を求める旨、②主任昇格基準についての説明を求める旨、③X2組合員の夏期一時金が要求額以下のものである理由と同人の夏期賞与の評価内容並びに会社平均(支給額・支給ヶ月・評価点数)等について具体的事情の説明を求める旨、記載されていた。

また、20.7.16要求書には、平成20年7月25日までに、書面で回答するよう求め

る旨記載されていた。

(甲4、甲49)

エ 平成20年7月25日、会社は、組合に対し、20.7.16要求書への回答を記載した「回答書」と題する書面(以下「20.7.25会社回答書」という。)を提出した。

20.7.25会社回答書には、以下のとおり記載されていた。

「1、経営状況、経理状況を示す資料の開示

経営・経理の状況資料の提出はできません。

2、主任昇格基準

社員の昇格については、部署内の統制をとれる能力がある人材と会社が認めた者および他の模範となる行動をとれる人格・人材と会社が認めた者を会社の諸状況、時期を踏まえ、役員会にて選考・決定しています。

3、08夏期賞与について

全社員に対する総支給額を増額する業況にはありませんが、08夏期賞与の支給においては、査定評価の結果により比較的少額支給になる者に対し、総支給額内でできるだけ最低支給額を増やすようにしました。なお、X2氏の08夏期賞与支給額は、分割支給額と合せ200,000円です。

会社平均・・・平均支給額37.5万円 平均支給ヶ月1.9ヶ月

X2氏の評価点数499点／平均点数690点

」

(甲5、甲49)

オ 平成20年11月18日、組合は、会社に対し、「要求書」と題する書面(以下「20.11.18要求書」という。)を提出した。

20.11.18要求書には、①X2組合員の年末一時金として「基本給×2.5ヶ月」を求め、要求額以下の場合具体的な事情を説明するよう求める旨、②平成20年11月26日までに、書面で回答するよう求める旨、記載されていた。

(甲10、甲49)

カ 平成20年11月25日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する書面(以下「20.11.25会社回答書」という。)を提出した。

20.11.25会社回答書には、以下のとおり記載されていた。

「1、年末一時金について

2008年度冬季賞与は、急激な減収減益状況から大幅な利益下方修正の事態にあり、よって支給総額平均は大幅に前年比を下回ります。現在、役員他、各部署責任者12名による2008年冬季賞与の評価中です。11月末日までに評価集計の結果を出し、12月初旬には支給額を決定いたします。支給日は例年通り、12月10日前後を予定しております。

総支給額減により、昨年より評価アップの社員でも、昨年の支給額を上回る社員は少なくなります。但し、昨年と変わらずに他の社員に比べ低額支給の社員については、経営努力により支給額を減らさず維持する方向で検討しています。

今回、X2氏がどのような評価になるかは現時点では不明ですが、高評価となったとしても、基本給×2.5ヶ月という支給ができる見込みは非常に低いと考えられます。

X2氏が、平均支給より多い2.5ヶ月の支給要求をする具体的事由（他の営業担当者より多い活動、多い受注実績、多い業務負担、コスト削減案なども含んだ企画提案等）を互いに確認した上で十分に検討したいと思っておりますので、X2氏からも具体的事由を11月28日までにご提示いただきたくお願いいたします。

以上」

（甲11、甲49）

キ 平成20年11月27日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」と題する書面（以下「20.11.27要求書」という。）を提出した。

20.11.27要求書には、協議事項として、①20.11.25会社回答書を踏まえ、2008年度のX2組合員への賞与について、②2008年度のX2組合員の昇格・昇給について、と記載されていたほか、同年12月4日までに、この申入れに対する回答を書面で行うよう求める旨記載されていた。

（甲12、甲49）

ク 平成20年12月2日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する書面（以下「20.12.2会社回答書」という。）を提出した。

20.12.2会社回答書には、以下のとおり記載されていた。

「現在、当社では先行きの見えない景況に対し、今年度下期から来年度にかけての全ての事業計画の見直しとてこ入れなど、しかるべき手を打たないと会社存続の危機にあるとの認識の下、役員、従業員一丸となって業務に取り組んでおり、主要役員は多忙を極めています。

誠に恐縮ですが、今回の協議事項につきましては質問事項を文書にて頂き、文書にて回答することをご了承ください。」

（甲13、甲49、証人 Y2 ）

ケ 平成20年12月8日、組合は、会社に対し、「再度団体交渉申入書」と題する書面（以下「20.12.8再団交申入書」という。）を提出した。

20.12.8再団交申入書には、協議事項として、①20.11.25会社回答書を踏まえ、2008年度のX2組合員への賞与について、②2008年度のX2組合員の昇格・昇給

について、と記載されていたほか、平成20年12月15日までに、この申入れに対する回答を書面で行うよう求める旨記載されていた。

(甲14の1、甲49)

コ 平成20年12月11日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する書面(以下「20.12.11会社回答書」という。)を提出した。20.12.11会社回答書には、同21年1月7日に会社の大阪営業所内において団交を開催し、会社側としてY2副社長が出席する旨、協議事項として、「貴組合要求協議事項について」と記載されていた。

(甲14の2)

サ 平成21年1月7日、組合と会社は21.1.7団交を開催した。

出席者は、組合側は、副委員長、書記長及びX2組合員、会社側は、Y2副社長であった。

21.1.7団交において、組合が、X2組合員の平成20年度の昇給を1,000円に決めた理由を尋ねたところ、会社は、①全従業員一律に調整給として1,000円支給し、実質的な賃上げを行った旨、②会社の売上げは、主に広告と購読しかなく、雑誌の定期購読の顧客から購読部数を大量に減らしたいとの話が頻出する等、今の景況感が全業種に及び、長年にわたり取引関係のあるレギュラスポンサーにもひびが入っていて、会社は危機感をもっている旨、③組合が求める売上額等の資料は内部資料であり、提示は難しい旨、④昇給の原資としては、定年で退職し、顧問となった役員の給料を下げたことや、編集業務をしていた従業員が辞めた後をアルバイトに移行したこと等から捻出しており、昇給額として1,000円が精一杯である旨、⑤会社の存続を前提に経営しているとはいえ、社員を少しずつでも何とかしてやりたいという思いがある旨、述べた。

次に、組合が、Z1主任の主任昇格について尋ねたところ、会社は、①20.7.25会社回答書のとおりである旨、②本社の編集担当との連携等、Z1主任の営業姿勢を総合評価し、大阪営業所の存続等も相対的に考えた結果である旨、③Z1主任から主任にしてくれという主張はなかった旨、④Z1主任の売上額が下がっていることについては、持っている数字が大きければ、落ちる幅も大きくなる旨、⑤Y2副社長が、前回評価時に、社長に対し、X2組合員のプラス要因として、レギュラー会社の管理営業に関して一生懸命やっていることを話した旨、述べた。

また、組合が、X2組合員の平成20年度の夏期賞与が5万円から15万円に増額された理由について尋ねたところ、会社は、①下位の評価点の人たちにも配慮が必要という観点から、賞与の総原資は増やさず、役職者の分を抑えたことで、下位の評価点の人たちの割り振りを増やした旨、②夏期賞与の支給額は、最上位が60万円から70万円ぐらい、最下位が10万円ぐらいで、年末賞与の方が幅は狭く40

万円までで、最上位は70万円ぐらいで、中堅より下位について夏期よりも手厚くした旨、③X2組合員の同年度の年末賞与の評価点数は435点で、平均評価点数は640点と聞いている旨、④同年度の賞与の評価者12名の名前について、述べた。

最後に、組合が、平成20年度の年末賞与の平均額を尋ねたところ、会社は、年末賞与は夏期賞与より下がっている旨述べ、組合は、同年度の年末賞与の平均額を教えてほしい旨述べた。

(甲35、甲49、乙10、証人 Y2)

シ 平成21年1月29日、組合は、会社に対し、「本年1月7日の団体交渉での貴社回答について」と題する書面（以下「21.1.29回答要求書」という。）を提出した。

21.1.29回答要求書には、21.1.7団交における組合からの質問に対し、Y2副社長が「回答します」と述べて、団交を終えたものの、3週間を経過しても回答がないことから、同年2月4日までに書面にて回答するよう求める旨、記載されていた。

(甲16、甲49)

ス 平成21年2月2日、会社は、組合に対し、「2009年1月7日の質問に対する回答書」と題する書面（以下「21.2.2会社回答書」という。）を提出した。

21.2.2会社回答書には、以下のとおり記載されていた。

「1、(略)

2、2008年冬季賞与の平均支給額について

回答：359,000円です。 」

(甲17、甲49)

(2) 平成21年1月7日に行われた団交における会社の対応は不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、X2組合員の昇給、賞与及び主任昇格基準等を議題とする21.1.7団交において、会社の回答書及び団交における説明が、抽象的な内容で、回答を裏付ける具体的な根拠資料の提示や明確な説明がなかった旨主張するので、以下検討する。

イ 前記(1)サ認定のとおり、21.1.7団交において、組合が、X2組合員の平成20年度の昇給について尋ねたところ、会社は、①全従業員一律に調整給として1,000円支給し、実質的な賃上げを行った旨、②雑誌の定期購読の顧客から、購読部数を大量に減らしたいとの話が頻出する等、今の景況感が全業種に及び、会社は危機感をもっている旨、③組合が求める売上額等の資料は内部資料であり、提示は難しい旨、④昇給の原資は、定年で退職し、顧問となった役員の給料を下げたことや、編集業務をしていた従業員が辞めた後をアルバイトに移行したこと等から

捻出しており、昇給額として1,000円が精一杯である旨、述べたことが認められる。

次に、Z 1 主任の主任昇格については、前記(1)サ認定のとおり、会社は、21. 1. 7 団交において、①20. 7. 25会社回答書のとおりである旨、②本社の編集担当との連携等、Z 1 主任の営業姿勢を総合評価し、大阪営業所の存続等も相対的に考えた結果である旨、③Z 1 主任の売上額の低下については、持っている数字が大きければ、落ちる幅も大きくなる旨、述べたことが認められる。また、前記(1)エ認定のとおり、21. 1. 7 団交以前に、会社は、20. 7. 25会社回答書において、主任昇格基準について、部署内の統制をとれる能力がある人材及び他の模範となる行動がとれる人材と会社が認めた者を役員会で選考・決定している旨回答していることが認められる。

また、X 2 組合員の平成20年度の賞与については、前記(1)サ認定のとおり、会社は、21. 1. 7 団交において、①(i)賞与の総原資は増やさず、役職者の分を抑えたことで下位の分の割り振りを増やした旨、(ii)賞与の支給額の幅や賞与の評価者の名前について述べたこと、②組合が、年末賞与の平均額を尋ねたところ、会社は、夏期賞与より下がっている旨述べたことが認められる。

さらに、前記(1)シ及びス認定のとおり、21. 1. 7 団交後、組合が、21. 1. 29 回答要求書を会社に対して提出し、団交で回答する旨述べた事項についての回答を求めたところ、会社は、21. 2. 2 会社回答書を組合に提出し、平成20年度の年末賞与の平均額について回答したことが認められる。

ウ これらのことからすると、21. 1. 7 団交において、会社は、団交の席上で即答できなかった事項はあったものの、後日、21. 2. 2 会社回答書を提出して回答しており、21. 1. 7 団交の議題である昇給、賞与及び主任昇格基準について、昇給の根拠、Z 1 主任を昇格させた根拠、昇格基準、賞与の評価、賞与の平均支給額、X 2 組合員の賞与評価の点数等、組合の質問に対し、会社の考えを一定の根拠を示して説明しているとみるのが相当である。よって、会社が昇給の根拠、昇格基準及び賞与の評価、賞与額の決定について具体的な根拠資料を提示せず、明確な説明回答を行わないとの組合の主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、21. 1. 7 団交における会社の対応は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11月15日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印

別表 1

平成18年度、同19年度及び同20年度の受注目標額と受注達成額

(単位：千円)

	平成18年度上期(大阪営業所目標額：26,550)			取引社数
	受注目標額	受注達成額	受注達成率	
X2組合員	8,850 (33.3%)	7,406 (32.7%)	83.68%	38社 (%)
Z1主任	17,700 (66.7%)	15,267 (67.3%)	86.25%	63社 (%)
合 計	26,550(100.0%)	22,673(100.0%)		101社 (%)

	平成18年度下期(大阪営業所目標額：24,000)			取引社数
	受注目標額	受注達成額	受注達成率	
X2組合員	8,000 (33.3%)	6,601 (32.2%)	82.51%	42社 (%)
Z1主任	16,000 (66.7%)	13,891 (67.8%)	86.82%	56社 (%)
合 計	24,000(100.0%)	20,492(100.0%)		98社 (%)

	平成19年度上期(大阪営業所目標額：24,000)			取引社数
	受注目標額	受注達成額	受注達成率	
X2組合員	8,100 (33.8%)	8,117 (38.3%)	100.21%	41社 (%)
Z1主任	15,900 (66.3%)	13,065 (61.7%)	82.17%	55社 (%)
合 計	24,000(100.0%)	21,182(100.0%)		96社 (%)

	平成19年度下期(大阪営業所目標額：24,000)			取引社数
	受注目標額	受注達成額	受注達成率	
X2組合員	8,000 (33.3%)	6,817 (34.7%)	85.21%	37社 (%)
Z1主任	16,000 (66.7%)	12,827 (65.3%)	80.17%	57社 (%)
合 計	24,000(100.0%)	19,644(100.0%)		94社 (%)

	平成20年度上期(大阪営業所目標額：26,200)			取引社数
	受注目標額	受注達成額	受注達成率	
X2組合員	9,200 (35.1%)	8,000 (36.9%)	86.96%	38社 (%)
Z1主任	17,000 (64.9%)	13,691 (63.1%)	80.54%	66社 (%)
合 計	26,200(100.0%)	21,691(100.0%)		104社 (%)

	平成20年度下期(大阪営業所目標額：24,000)			取引社数
	受注目標額	受注達成額	受注達成率	
X2組合員	8,300 (34.6%)	6,665 (37.5%)	80.30%	29社 (%)
Z1主任	15,700 (65.4%)	11,106 (62.5%)	70.74%	42社 (%)
合 計	24,000(100.0%)	17,771(100.0%)		71社 (%)

平成18年度、同19年度及び同20年度の新規受注額

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
X 2 組合員	735 千円 (12.6%)	725 千円 (19.2%)	1,275千円 (24.2%)
Z 1 主任	5,090 千円 (87.4%)	3,054 千円 (80.8%)	3,993千円 (75.8%)
合計	5,825 千円 (100.0%)	3,779 千円 (100.0%)	5,268千円 (100.0%)

大阪営業所における受注推移表

(単位:千円)

	X2組合員	割合	Z1主任	割合	Z3	割合	計	割合	備考
平成12年度	10,931	17.5%	25,740	41.1%	25,963	41.5%	62,634	100.0%	
平成13年度	11,124	20.6%	23,716	44.0%	19,031	35.3%	53,871	100.0%	
平成14年度	9,235	17.7%	24,734	47.3%	18,349	35.1%	52,318	100.0%	
平成15年度	8,969	18.8%	22,160	46.3%	16,685	34.9%	47,814	100.0%	
平成16年度	14,721	31.1%	17,354	36.7%	15,200	32.2%	47,275	100.0%	7月Z4退社
平成17年度	14,107	30.3%	32,393	69.7%	8月退社		46,500	100.0%	
平成18年度	14,007	32.4%	29,158	67.6%			43,165	100.0%	5月Z5退社
平成19年度	14,684	36.2%	25,892	63.8%			40,576	100.0%	
平成20年度	14,665	37.2%	24,797	62.8%			39,462	100.0%	

平成20年度における賞与査定ポイント表

順位	平成20年度夏期	平成20年度年末
1	846	776
2	837	774
3	835	765
4	810	763
5	808	755
6	805	754
7	791	714
8	766	714
9	744	680
10	743	672
11	739	671
12	718	665
13	700	654
14	693	652
15	691	640
16	690	631
17	687	628
18	674	624
19	669	624
20	659	620
21	655	614
22	653	600
23	639	591
24	636	572
25	609	540
26	586	498
27	501	435
28	499	383
29	462	318
30	326	
合計	20,471	18,327
平均	682.4	632.0
満点	1,100	1,000
評価者数	12人	12人

(注1) 網かけ部分がX2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20年度の受注目標額と受注達成額

平成20年度上期

(単位：千円)

	受注目標額	受注達成額	受注達成率	残額
A	9,800	8,150⑤	83.2%③	-1,650
B	10,100	10,232③	101.3%①	132
C	17,400	11,988②	68.9%⑦	-5,412
D	11,700	8,701④	74.4%⑥	-2,999
E	9,800	8,095⑥	82.6%④	-1,705
Z 1 主任	17,000	13,691①	80.5%⑤	-3,309
X 2 組合員	9,200	8,000⑦	87.0%②	-1,200

平成20年度下期

(単位：千円)

	受注目標額	受注達成額	受注達成率	残額
A	10,500	8,295⑤	79.0%③	-2,205
B	11,500	9,911③	86.2%①	-1,589
C	16,500	9,773④	59.2%⑦	-6,727
D	13,500	10,625②	78.7%④	-2,875
E	10,500	7,327⑥	69.8%⑤	-3,173
Z 1 主任	15,700	10,786①	68.7%⑥	-4,914
X 2 組合員	8,300	6,665⑦	80.3%②	-1,635

(注1) AからEは、東京本社の従業員である。

(注2) 丸囲みの数字は、順位である。