

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 大阪電気通信産業合同労働組合

同 X2

同 X3

再審査被申立人 西日本電信電話株式会社

上記当事者間の平成22年(不再)第55号事件(初審大阪府労委平成20年(不)第84号事件)について、当委員会は、平成24年2月15日、第141回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、西日本電信電話株式会社(以下「会社」という。)の下記行為が、不当労働行為に当たるとして、平成20年12月9日(以下、平成の元号は省略する。)、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に

救済申立てがあった事件である。

- (1) 19年度年末特別手当に係る大阪電気通信産業合同労働組合(以下「組合」という。)の組合員(以下、所属組合の記載がない場合、組合の組合員のことを「組合員」という。)X2(以下「X2組合員」という。)及び同X3(以下「X3組合員」という。)に対する業績評価において、D評価としたこと(労働組合法[以下「労組法」という。]第7条第1号及び第3号)。
- (2) 組合の執行委員長X1(以下「X1執行委員長」という。)及びX3組合員に対する19年度年末特別手当の支給が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(労組法第7条第1号及び第3号)。
- (3) 20年1月22日、同年2月18日及び同月28日に行われた団体交渉(以下、団体交渉を「団交」と、各団交を「20.1.22団交」、「20.2.18団交」、「20.2.28団交」といい、また、これらの各団交を併せて「本件団交」ということもある。)において、①X2組合員及びX3組合員に対する19年度年末特別手当に係る業績評価においてD評価とした根拠等を説明しなかったこと、②X1執行委員長及びX3組合員に対し同年度年末特別手当の支給が遅れていることにつき説明がなかったこと(労組法第7条第2号及び第3号)。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 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) 誠実団交応諾
- (3) 大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という。)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) 19年度年末特別手当の支払に係る遅延損害金の支払
- (6) 謝罪文の掲示

3 初審命令等

大阪府労委は、22年8月25日、本件救済申立てをいずれも棄却することを決定し、同年9月14日、命令書を交付した。

4 再審査申立て

22年9月29日、組合らは、上記初審命令を不服として、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 争点1

会社が、X2組合員及びX3組合員の2名に対し、19年度年末特別手当に係る業績評価を最低ランクのD評価としたことが、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

(2) 争点2

会社が、X1執行委員長及びX3組合員に対する19年度年末特別手当を同人らの受領拒否から1週間程度の間に供託せずに、20年3月3日に供託したことは、労組法7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

(3) 争点3

会社の、20.1.22団交、20.2.18団交及び20.2.28団交における対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合らの主張

ア 不利益取扱いについて

(ア) 下記の事情を考慮すれば、X2組合員及びX3組合員に対するD評価は理由がない。

会社は、評価対象者の業績を量的側面（達成した業績の件数、数量等。以下同じ。）、質的側面（達成した業績の正確性やお客様満足度等。以下同じ。）、価値創造の側面（有効な販売促進方法の開発・普及等。以下同じ。）の３側面から総合的に判断して評価している旨主張するが、X2組合員及びX3組合員の量的側面に関する「著しく低調な成果」という評価は誤っている。すなわち、販売数が０件であるのは、会社の販売戦略・戦術のためであり、販売数が０件であることの責任をX2組合員及びX3組合員に押しつけることは不当である。また、X2組合員及びX3組合員のアンケート取得数が０件ではあるが、組合と会社との団交においてアンケート取得を停止することを確認しているのであるから、X2組合員及びX3組合員についてアンケート取得数を量的側面の考慮要素から外すか、考慮するとしても平均的な取得数があったものとして考慮すべきである。

また、X2組合員及びX3組合員の価値創造の側面に関する「積極的に評価できる成果がなかった」という評価も誤っている。すなわち、会社は、X2組合員及びX3組合員について「積極的に評価できる成果がなかった」という評価について証明すらできていない。

会社のマーケティング推進部門大阪マーケティングセンタ、同大阪東マーケティングセンタ、同大阪南マーケティングセンタ（以下「大阪南センタ」という。）、同京都マーケティングセンタ、同名古屋マーケティングセンタ、同兵庫マーケティングセンタ、同福岡マーケティングセンタにおけるD評価となった者の販売実績が異なっていることにかんがみれば、会社の１９年度年末特別手当の評価について、マーケティング推進部門としての統一基準がなく、第一次評価者の主観による恣意的な評価であることは明らかである。

会社は、組合と対立しているＮＴＴ労働組合（以下「ＮＴＴ労組」

という。)の組合員課長である第一次評価者が、中立的立場で評価したことを証明する責任があるにもかかわらず、この点を証明していない。

また、マーケティング推進部門には①N T T労組、②通信産業労働組合（以下「通信労組」という。）、③組合、④いずれにも所属していない者がいるから、それぞれにおけるD評価を受けた者の割合を出さずに直ちに有意な差がない旨判断することはできない。

(イ) 組合は、24年以上にわたって、会社と対立路線を歩んできたため、会社は組合を嫌悪、敵視し、組合に対する提案時期、資料の開示等において、N T T労組とは明らかに差別する対応を行ってきた。X1執行委員長、X2組合員及びX3組合員は、上記組合活動を積極的に行っていた。

(ウ) 13年5月16日に開催された団交（以下「13.5.16団交」という。）において、会社は、普通以上の就労実態であれば、C評価となりD評価とならない旨の発言をした。19年11月29日、大阪高裁において成立した和解（以下「19.11.29高裁和解」という。）は、13.5.16団交における合意を受けたものである。それにもかかわらず、会社は、普通以上の就労実態であったX2組合員及びX3組合員につき19年度年末特別手当においてD評価をしたことで、組合との合意を無視している。

(エ) 以上の事情によれば、会社のX2組合員及びX3組合員に対するD評価は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

イ 支配介入について

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評価をす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、これは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

ア 不利益取扱いについて

(ア) 会社は、評価対象者の業績を量的側面、質的側面、価値創造の側面の3側面から総合的に判断して評価しているところ、X2組合員及びX3組合員は、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、量的側面についてはフレッツ光の販売数が0件（大阪南センタの平均販売数：約11件）、アンケートの取得数が0件（大阪南センタの平均取得数：約171件）、フレッツADSLの販売数が0件、情報機器端末の販売数が0件で大阪南センタ73名中最下位と著しく低調な成果であり、価値創造の側面においても販売活動において他の社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かった。以上のように、X2組合員及びX3組合員については、積極的に評価できる成果はなく期待し要求する程度を下回ったことからD評価としたものであり、両組合員に対するD評価は合理的な理由がある。

組合は、量的側面の評価に関し、アンケート取得数については考慮から外すか平均的な取得数があったものとすべきであると主張するが、アンケート取得数の結果のみをもってD評価としたわけではない。そもそも、X2組合員及びX3組合員は、アンケート取得を拒否するばかりか、その時間を販売活動に振り向けて売上げを伸ばすことができたにもかかわらず、それをしていない。また、組合は、会社の販売戦略などに問題がある旨も主張するが、会社の販売戦略などはX2組合員及びX3組合員だけではなく、他の販売を行っている従業員にも適用されているものであり、X2組合員及びX3組合員の業績

は同じ環境で同様の販売活動に従事している他従業員と比べても極めて低調な販売成果であった。

組合は、価値創造の側面の評価が誤っている旨主張するが、マーケティング推進部門に所属する営業担当者の価値創造の側面は、販売事例の提供・水平展開や他営業社員へのアドバイスを行ったかどうかという点などが評価の判断要素となっているところ、X2組合員及びX3組合員にはそのような行動が全く見られず、積極的に評価できる成果がなかったものである。

マーケティング推進部門においては、量的側面、質的側面、価値創造の側面において、基本的な考え方を併せた上で、各センタにおいて一次評価を実施してきた。一次評価実施後、二次評価及び調整においては、各センタにおける評価レベルを合わせるべく意識合わせを行った上で、適正に最終的な評価を決定しているのであるから、第一次評価者の主観による恣意的な評価が行われているなどということはない。

- (イ) 組合らは、組合が24年以上にわたって、会社と対立路線を歩んできたことをもって、会社が組合を嫌悪していた旨主張するが、会社が組合を嫌悪したことはない。
- (ウ) 13.5.16団交において、会社は、普通以上の就労実態であれば、C評価となりD評価とならない旨の発言をしていない。X2組合員及びX3組合員に対しD評価をしたことが、13.5.16団交での合意、19.11.29高裁和解に反するものとはいえない。
- (エ) 以上の事情によれば、会社のX2組合員及びX3組合員に対するD評価は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

イ 支配介入について

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ねらったものであるなどと主張するが、X2組合員及びX3組合員のD評価は、上記アのとおり、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、何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評価としてはならないなどという理由はないし、D評価としたからといって組合活動を抑圧するものでもない。よって、会社のX2組合員及びX3組合員に対するD評価は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

2 争点2について

(1) 組合らの主張

ア 会社は、19年度年末特別手当について、X1執行委員長及びX3組合員が求めたD評価についての説明を行うこともなく、また、同年度年末特別手当の受領を促すこともなく、その支給を3か月近く遅延・遅滞していた。過去に組合員が賃金受取拒否闘争を行ったことはあったが、受取拒否から1週間程度の間に供託されており、本件のように3か月近くも遅延・遅滞することはなかった。

以上の事情によれば、会社が、同年度年末特別手当をX1執行委員長及びX3組合員の受取拒否から1週間程度の間に供託せずに、20年3月3日になってから供託したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為である。また、組合の正当な組合活動を嫌悪、敵視した会社の組合への弱体化政策であり、組合員に心理的に圧力をかけて動揺させる目的で19年度年末特別手当を遅滞させたものであるから、同条第3号の不当労働行為に当たる。

イ 会社がX1執行委員長及びX3組合員に対し、19年度年末特別手当の受領を促したのは19年12月10日のみである。20年1月13日

の大阪南センタ長との話合い、20.1.22団交、同月30日の大阪南センタ長との話合い及び同年2月12日の団交において、会社が年末特別手当の受領を促した事実はない。また、20.2.18団交において、会社がX1執行委員長とX3組合員に対し、年末特別手当の受領を促した事実はない。

(2) 会社の主張

ア 会社は、X1執行委員長及びX3組合員に対し、繰り返し19年度年末特別手当の受領を促しているにもかかわらず、組合らは、これを拒否しているのであり、会社が同年度年末特別手当の支払を放置した事実はない。したがって、会社が、同年度年末特別手当をX1執行委員長及びX3組合員の受取拒否から1週間程度の間に供託せずに、20年3月3日になってから供託したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たることではない。

イ 会社は、19年12月10日の19年度年末特別手当の支給日に、X1執行委員長及びX3組合員がその受領を拒否した後、19年12月12日にX1執行委員長にその受領を求め、同月14日、17日及び18日にX3組合員にもそれを手交しようとしたが受領を拒否された。さらに、会社は、20.1.22団交、20.2.18団交及び20.2.28団交においても、評価理由を知りたいのであれば直属上長とのフィードバック面談を受けてほしいと説明したにもかかわらず、X3組合員はフィードバック面談を受けようとせず、19年度年末特別手当も受領しなかった。このような事情の下で、会社は、20年3月3日、供託を行ったものである。

3 争点3について

(1) 組合らの主張

ア X2組合員及びX3組合員に対する19年度年末特別手当に関する業績

評価において、D評価とした根拠等を説明しなかったことについて

(ア) 団交における義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他処遇や当該団体労使関係の運営事項であって、会社に処分可能な事項である。X2組合員及びX3組合員の同年度年末特別手当のD評価は、労働条件上の事項であり、かつ会社に処分可能な事項であるから、義務的団交事項である。

(イ) 会社は、組合が申入れをしたD評価に至る経過、第一次評価者の量的側面、質的側面、価値創造の側面の評価結果、評価に至った経過等に関する団交につき、フィードバック面談を受けた後でなければ応じない旨の対応をしているが、①組合がフィードバック面談制度に同意していないこと、②フィードバック面談には組合の立会や録音が認められていないこと、③X4組合員（以下「X4組合員」という。）が受けたフィードバック面談は、形骸化していた上、その後の団交も拒否していること、④団交担当者が死亡した第三マーケティング営業担当課長がフィードバック面談をするかのような無責任な発言をしたことを考慮すれば、かかる会社の対応は誠実なものとはいえず、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たる。

また、会社は、組合員のプライバシーを理由にD評価につき団交に応じられない旨主張しているが、X2組合員及びX3組合員は組合及び団交メンバーである組合員への勤務評定の公表を承諾しており、会社の主張は失当である。

イ X1執行委員長及びX3組合員に対し、同年度年末特別手当の支給が遅れていることつき説明がなかったことについて

20.2.18団交において、組合が、X1執行委員長及びX3組合員の同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すべく追求したところ、会社は回答できない旨答えたが、

このような会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たる。また、2020年2月28日団交において、会社が、組合員が求める同年度年末特別手当の支給が行われていないことの事実経過に関する客観的な資料を提示せず、支給遅延の理由も説明しないまま、翌日中にX1執行委員長及びX3組合員が同年度年末特別手当を受領しないのであれば、2020年3月3日以降供託手続に入る旨述べたが、このような会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

ア X2組合員及びX3組合員に対する業績評価においてD評価とした根拠等を説明しなかったことについて

(ア) X2組合員及びX3組合員の19年度年末特別手当のD評価が労働条件上の事項かつ会社に処分可能な事項であり義務的団交事項であることは争う。

(イ) 会社は、①社員のプライバシーや人事事項にかかわる内容を公開の場である団交で議論することは不適當であると考えていること、②直属上長と社員のフィードバック面談という場で行うという社内ルールがあり、その目的は単に評価理由の開示だけではなく、当期の反省点を踏まえて次期以降の改善点を相談する場でもあることなどから、個々人の評価の理由については、団交で扱わずに直属上長とのフィードバック面談で直接説明を受けてもらいたいということを組合らに対して繰り返し説明してきた。このような会社の対応にもかかわらず、組合らは何ら合理的理由もなく、フィードバック面談を拒否し続けておきながら、会社の対応について労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるなどと非難することは許されない。

(ウ) 組合が、フィードバック面談に際し、録音や他の組合員の立会を求めることは非常識である。また、X4組合員に対する対応は、22年度夏期特別手当に関するものであり、19年度年末特別手当の評価及び会社の対応とは無関係である。

(エ) 組合は、死亡した第三マーケティング営業担当課長がフィードバック面談をするかのような発言があった旨主張するが、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発言したにすぎない。

イ X1執行委員長及びX3組合員に対し、19年度年末特別手当の支給が遅れていることつき説明がなかったことについて

会社の20.2.18団交及び20.2.28団交における会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、昭和60年4月に日本電信電話公社（以下「電電公社」という。）をその前身として発足した日本電信電話株式会社（以下「旧NTT」という。）が、11年7月1日に施行された「日本電信電話株式会社に関する法律」に基づき再編成されてできたものであり、肩書地に本社を置き、その従業員数は、本件初審審問終結時約5,600名である。

【審査の全趣旨】

(2) 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、旧NTTは、会社以外に、純粋持株会社となった日本電信電話

株式会社、会社と同じく地域通信事業を営む東日本電信電話株式会社、
県間及び国際通信事業を営むエヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ
株式会社に再編成された。

【審査の全趣旨】

- (3) 組合は、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、本件初審審問終結時約80名である。

会社には、本件初審審問終結時、組合のほかに、NTTグループの従業員の95%以上（約21万人）を組織するNTT労組及び通信労組などの労働組合がある。

【審査の全趣旨】

- (4) X2組合員及びX3組合員は、いずれも組合員である。

【甲26、甲27、甲47、甲61、審査の全趣旨】

- (5) X2組合員は、昭和45年4月1日に電電公社に入社し、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、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、13年4月には大阪中央支店第一外商部に配属された。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、18年7月1日には大阪南センタ第一マーケティング営業担当に配属された。

【甲26、甲47、審査の全趣旨】

- (6) X3組合員は、昭和46年4月1日に電電公社に入社し、大阪南地区管理部に配属された。同47年4月には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、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。15年4月1日には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、18年7月1日には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。

【甲27、甲61、審査の全趣旨】

2 本件初審申立てに至る経緯について

- (1) 17年11月16日、組合員らが原告となり、会社を被告とし、14年度年末特別手当及び15年度夏期特別手当について、同原告を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15年(ワ)第12919号損害賠償請求事件について、同裁判所は、原告らの請求を棄却する判決を言い渡した。

【乙8】

- (2) 19年11月29日、大阪高裁において、上記(1)記載の損害賠償請求事件の控訴審である大阪高裁平成17年(ネ)第3532号事件の和解(19.11.29高裁和解)が成立した。同事件の控訴人は組合員ら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】

3 会社の業績評価システムについて

- (1) 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」と、それぞれ位置づけられている。

【乙5、乙14】

- (2) 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】

- (3) 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】

- (4) 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、更に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、審査の全趣旨】

- (5) 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、改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、取組課題の共有について話し合いを行うものとされている。

なお、会社は、従業員がフィードバック面談における直接上長からの説明に納得がいかない場合に備え、部門の総括課長や人事担当者等への相談窓口を設けており、大阪南センタにおいては、一次相談窓口が大阪南センタ総括課長であり、二次相談窓口がマーケティング推進部門の者であった。また、会社は、16年度年末特別手当及び17年度夏期特別手当に係る団交等の場において、組合に対し、フィードバック面談の内容に不服がある者の相談窓口について説明していた。

フィードバック面談は、同年度以降実施され、大半の従業員が受けていたが、組合員については、組合がフィードバック面談の実施を拒否し

ていたため、同面談を拒否していた。

【甲49、乙5、乙7、乙14、証人Y1、審査の全趣旨】

(6)ア 会社は、電電公社の時代、年功的要素の高い職務分類制度を人事・給与制度として採用していたが、民営化後の昭和62年10月に従業員の能力と業績を処遇に反映させる職能資格制度を導入し、13年4月1日から従業員の成果・業績をより重視した社員資格制度を導入していた。

イ 12年12月25日、会社は、社員資格制度を導入するに当たり、人事給与制度の見直しについて、組合と団交を行った。その中で、会社は、社員資格制度の導入に至る経緯、背景並びにその概要の説明を行い、13年4月1日から社員資格制度を実施すること、組合側から疑問・意見があれば同日までに示してほしい旨述べた。これに対し、組合は、社員資格制度の導入に反対である旨述べたが、同日までの間に、会社に対して社員資格制度について意見等の提示をしなかった。

ウ 同月ころ、会社は、「新たな事業展開にふさわしい人事・給与制度について」と題する社員周知用の冊子を作成して、従業員に配布した。同冊子には、「今回の見直しは、まず、基本給及び資格手当制度の見直しを実施したものでありますが、引き続き特別手当制度、退職手当制度などの見直しについても取り組みます。」という記載があった。

エ 同月27日ころ、会社は、組合に対し、半期ごとの業績評価を特別手当に反映することを提案した。この点に関し、13.5.16団交において議論が行われ、結局、会社は、特別手当制度を見直し、13年度年末特別手当から業績評価を特別手当に反映させることとした。同団交において、組合が会社に対し、D評価を付けることはないのかなどと質問したところ、会社は、制度的にはないとはいえない旨述べた。

オ 13年11月16日、会社は、組合に対し、13年度年末特別手当

から業績評価を特別手当に反映させること等を内容とする「特別手当制度の見直しについて」と題する書面を送付した。

カ 18年4月1日、会社は、業績評価を4段階（A、B、C、D）ではなく、5段階（S A、A、B、C、D）で評価する新制度に移行した。会社は、新制度への移行に先立ち、組合に対し、17年12月26日付けで、業績評価を5段階で行うこと等を内容とする「成果・業績重視の処遇体系の見直しについて」と題する書面を送付した。また、このころ会社は、「人事制度解説書（評価・目標設定）」と題する冊子を作成し、従業員に配布した。

なお、新制度は、X2組合員及びX3組合員の業績評価にも適用された。

【甲8ないし甲13、甲28、甲57、甲58、乙1ないし乙5、審査の全趣旨】

(7)ア 会社の社員就業規則（11年社長達第3号、乙10）では、特別手当には定期特別手当と臨時特別手当があり、定期特別手当は毎年6月1日、12月1日に在職する職員に支給することとされていた（第105条、第106条）。なお、社員就業規則は、社内向けホームページに掲載されていた。

イ 会社の社員給与規則（11年社長達第48号、乙2）では、定期特別手当の支給額は、その都度別に定めることとされていた（第80条第2項）。

ウ 会社の「夏期及び年末定期特別手当の支給方法の制定について」と題する通達（11年西人企第58号、乙3）では、12月1日に在職する職員に支給する年末定期特別手当の支給額の業績評価反映部分については、10月1日現在の資格等級と「社員人事制度規程（平成13.3.28社長達第33号）」第9条第1項により決定された業績評価結果の評価段階に応じて定めた「資格等級別・評価段階別反映額表」による額とされていた。上記「夏期及び年末定期特別手当の支給方法の

制定について」と題する通達は、13年12月20日付け「NTT西日本WEEKLY」に掲載されていた。

エ 会社が作成した「人事制度解説書（評価・目標設定）」には、(i) 人事評価のサイクルを示した図中にフィードバック面談の記載があるほか、フィードバック面談は、決定した評価結果を踏まえて、改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に行う旨、(ii) フィードバック面談では、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のに必要な行動について振り返り、今後の改善点、取組課題の共有について話し合う旨の記載があった。

【乙2、乙3、乙5、乙10、乙11、審査の全趣旨】

4 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

(1) 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、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踏まえ、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し得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】

- (2) 上記(1)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踏まえた上で、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】

- (3) 上記(2)の二次評価の結果を踏まえ、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】

- (4) 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、そのうちD評価を受けた従業員の総数は29名であった。なお、413名のうち組合員は18名であり、D評価を受けた従業員29名のうち組合員は、X2組合員及びX3組合員の2名であった。

【乙12】

- 5 X2組合員及びX3組合員に対する19年度年末特別手当に関する評価について

- (1) 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、X3組合員は大阪南センタ第三マーケティング営業担当として勤務し、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】

- (2) 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X2組合員及びX3組合員の活動実績は、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】

- (3) X2組合員及びX3組合委員は、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】

- (4) 会社は、X2組合員の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上げているとして、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。一次評価は、評価基準である3つの側面のうち2つがD評価であったとして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。X2組合員の同年度年末特別手当に係る第一次評価担当者は第一マーケティング営業担当課長であり、第二次評価担当者は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であった。

【甲49、乙14】

- (5) 会社は、X3組合員の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上げているとして、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。一次評価は、評価基準である3つの側面のうち2つがD評価であったとして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。X3組合員の同年度年末特別手当に係る第一次評価担当者は第三マーケティング営業担当課長であり、第二次評価担当者は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であった。

【甲49、乙14】

- (6) 大阪南センタの営業担当に勤務する従業員73名のうち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0件であった従業員は5名であり（うち2名が組合のX2組合員とX3組合員である。）、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】

- (7) X2組合員及びX3組合員の18年度年末、19年度夏期、同年度年末、20年度夏期、同年度年末の特別手当に係る業績評価は次のとおりである。

	18年度	19年度	19年度	20年度	20年度
	年末特別手当	夏期特別手当	年末特別手当	夏期特別手当	年末特別手当

X2組合員	C	C	D	C	C
X3組合員	C	C	D	C	C

【審査の全趣旨】

6 X1執行委員長及びX3組合員の19年度年末特別手当支給に係る経緯について

- (1) 会社は、特別手当の支給日の3日前に、従業員に対し、給与明細を開示していたが、業績評価結果は、特別手当の支給日までにフィードバック面談を行って当該従業員に伝えていた。

19年度年末特別手当についてみると、19年12月4日（火曜日）、X2組合員及びX3組合員、X1執行委員長の直属上長が、同人らに対しフィードバック面談を行う旨告げたが、同人らはこれを拒否した。同月5日（水曜日）、X3組合員は、第三マーケティング営業担当課長から、同月10日（月曜日）支給分の同年度年末特別手当の賃金明細書を手交され、業績評価がD評価であることを知った。

【甲61、乙14、当事者X3、証人Y1】

- (2) 19年12月10日、組合は、会社の就業時間中に事前のアポイントメントもなく、約40名でマーケティング推進部門を訪れ、X2組合員及びX3組合員に対してD評価とした理由の説明を求めた。これに対し、マーケティング推進部門企画担当課長のY1は、評価の説明については職場において直属上長から聞いてほしい旨を、また、評価制度自体について何か言いたいことがあれば、労使間のルールに基づいて人事部と団交で話をしてほしい旨を述べた。

【乙14、当事者X3、当事者X1、証人Y1】

- (3) 19年12月10日、第三マーケティング営業担当課長はX3組合員に対し、19年度年末特別手当を現金で支給しようとしたが、同人は、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。

また、第三マーケティング営業担当課長はX1執行委員長に対し、同年度年末特別手当を現金で支給しようとしたが、同人は、X2組合員及びX3組合員に対し、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、同年度年末特別手当の受領を拒否した。

【当事者X3、当事者X1】

- (4) 19年12月12日、第三マーケティング営業担当課長は、X1執行委員長に対し、19年度年末特別手当の受領を促すとともに、同手当の受領を拒否し続ける場合は供託を実施する旨伝えた。これに対し、同人は、供託の前にX2組合員及びX3組合員に対してD評価を付けた理由を説明するよう求めた。同課長は、同執行委員長に対し、X2組合員及びX3組合員にはフィードバック面談により説明する旨述べたが、同執行委員長は、フィードバック面談を行う場合には他の組合員の立会が必要である旨述べた。

【甲50、乙14、証人Y1、審査の全趣旨】

- (5) 19年12月13日、第三マーケティング担当の課内ミーティングにおいて、X1執行委員長が第三マーケティング営業担当課長に対し、X3組合員に対する評価理由を説明するよう求めたが、同課長は、評価理由の説明はフィードバック面談で行う旨述べた。その後、組合員7名が、事前のアポイントメントもなく、大阪南センタ所長室を訪れ、同センタ所長に対し、X2組合員及びX3組合員の19年度年末特別手当に係る業績評価結果の評価理由の説明を求めたところ、同センタ所長は、評価は飽くまで個々人の問題であり、直属上長と個人が話し合うべきものであるとし、他の組合員が同席している場で説明すべき事柄でなく、評価理由についてはフィードバック面談の中で説明を受けてもらいたい、組合として行動するのであれば、人事部労務部門と話をしてほしい旨述べた。

また、組合は、同センタ所長に対し、団交申入書を手交した。同申入書には、①議題は、同年度年末特別手当のD評価及びその他、関連事項、②団交日時は、19年12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こと、③会社側の団交出席者は、同センタ所長及びD評価の関連管理職とし、④組合側の団交出席者は、大阪全労協及び組合員としていた。

その後、組合と人事部労務部門との間で日程調整が行われた結果、同月17日に団交が開催されることになった。

【甲22、甲32、乙13、乙14、審査の全趣旨】

- (6) 上記(5)のとおり、19年12月17日に開催が予定されていた団交は、同月14日にX1執行委員長が緊急入院したため、延期となった。

【甲62、甲63、乙14、証人Y1】

- (7) 19年12月19日、会社は、組合に対し、人事部労務部門名で、「平成19年12月13日付で西日本電信電話株式会社株式会社大阪南マーケティングセンタ所長Y5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し入れされたい」旨記載した「団体交渉申入書について」と題する文書を送付した。

【乙13】

- (8) 20年1月4日、第三マーケティング営業担当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X3】

- (9) 20年1月7日、X1執行委員長が出社した。同日、組合と人事部労務部門との間で、上記(6)のとおり開催が延期されていた団交について日程調整を行い、同月22日に開催することとした。

【甲62、乙14、当事者X1】

- (10) 20年1月21日、会社は、第三マーケティング営業担当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営業担当課長の死亡を伝えた。

【甲62、証人Y1】

- (11) 上記(5)の団交申入れを受けて開催された20.1.22団交には、会社から人事部労務部門のY2ほか3名が、組合からX1執行委員長及びX3組合員ほか4名が出席した。同団交において、会社は、X1執行委員長及びX3組合員が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、センタ長、総括課長が説明できるとの認識であるが回答を留保したい旨述べた。

なお、同団交において、組合及び会社は、組合員がフィードバック面談を受けた後の対応等（団交において説明するか等）についての話合いをしていなかった。

【甲24、甲40、甲41、審査の全趣旨】

- (12)ア 20年1月30日、組合は、会社の就業時間中に事前のアポイントメントもなくX1執行委員長及びX3組合員ら15名程度の組合員で、大

阪南センタを訪れた。これに対し、大阪南センタは、総括課長、マーケティング企画課長、営業支援課長、第二マーケティング営業担当課長が対応し、話合いは、午後４時ころから約２時間にわたり行われた。

イ 上記アの話合いの中で、大阪南センタは、団交は人事部が対応する旨述べたところ、組合は、労使間の信頼関係が破壊されたため窓口を閉鎖している旨述べた。

ウ また、組合は、(i)会社が信用できないのでみんなで話をする必要があること、(ii)会社は団交での発言を翻すことがあること、(iii)一人でフィードバック面談を受けると、言った言わないの争いになるのでフィードバック面談への立会か録音が必要であること、(iv)評価制度において担当課長が死亡した場合の評価結果の説明者は誰になるのか、(v)評価に不服があった場合の相談窓口の担当者は誰になるのかなどと質した。これに対し、大阪南センタは、(i)評価理由を他の組合員が同席している場で説明はできないこと、(ii)フィードバック面談のやり方等は会社人事部の方と調整をしたいこと、また、人事部から別途指示を受ける必要があること、(iii)フィードバック面談の内容に不服があった場合の相談窓口について一次相談窓口は大阪南センタ総括課長であり、二次相談窓口はマーケティング推進部門であるなどと述べた。

なお、組合が、大阪南センタに対し、X2組合員及びX3組合員の19年度年末特別手当の業績評価をD評価とした説明を求めた際、組合の出席者から「何にもせえへんかったらな、JRみたいにな、脱線するか、NTTビルを爆破するか、何するや分からんで。」などとの発言があった。

【甲48、甲49、乙14】

(13) 20年1月31日、組合は、会社営業部マーケティング部マーケティ

ング推進本部長Y4（以下「Y4部長」という。）に対し、団交申入書を手交した。同申入書には、①議題は19年度年末特別手当のD評価について、D評価を直ちに撤回すること、その他関連事項、②団交日時は、200年2月4日から8日のいずれかの日で調整したいこと、③会社側の団交出席者は、Y4部長及びD評価の関連管理職とし、④組合側の団交出席者は、大阪全労協、おおさかユニオンネット傘下組合及び組合員としていた。

なお、同申入書には、「大阪南センタに対し、D評価について2007年12月13日付、団体交渉を要求しましたが、本社人事部が応じるという回答があり、団体交渉を行いました。しかし、本社人事部は、『評価は上長から説明』するとして不誠実な対応に終始しました。本社人事部は、担当課長の不幸（死亡）を知っていながら、『上長（課長）から説明』さすと述べたのです。私たちは、2008年1月30日、大阪南センタに説明責任を果たすように要求し話し合いを行ったのですが、説明責任を果たす上長も決まっておらないという体たらくの状況です。私たちは、二次評価者であるY4部長に説明責任を求めて団体交渉を要求します。」などと記載されていた。

【甲33】

- (14) 上記(13)の団交申入れを受けて開催された20.2.18団交には、会社から人事部労務部門のY2ほか3名が、組合からX1執行委員長及びX3組合員ほか7名が出席した。同団交において、会社は、X1執行委員長及びX3組合員が19年度年末特別手当を受領するよう求めた。また、会社は、大阪南センタの後任のY3課長から当該組合員に対してフィードバック面談にて評価の説明を行いたい旨を述べたが、組合は拒否した。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、19年12月10日から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。同団交を終了する際、組合は、会社に対し、特別手当に法定利息6%をつけて支給できるか、年末特別手当の支給が遅れたことに関する謝罪文を交付できるかどうかについて検討するよう求めた。

なお、同団交において、組合及び会社は、組合員がフィードバック面談を受けた後の対応等（団交において説明するか等）についての話し合いをしていなかった。

【甲40、甲42、甲43、乙14、審査の全趣旨】

- (15) 上記(14)の説明を求められた事項について開催された20.2.28団交には、会社から人事部労務部門のY2ほか3名が、組合からX1執行委員長及びX3組合員ほか2名が出席した。同団交において、会社は、X1執行委員長及びX3組合員に対する19年度年末特別手当支給経過につき、(i) 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、(ii) 人事部としては、賞与（19年度年末特別手当のこと。以下同じ。）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、(iii) 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、(iv) 同月12日における職場での対応において、X1執行委員長から賞与は受け取れないとの発言があった、(v) 同月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、(vi) 会社として団交の年内開催も模索したが、結果として同月中の団交は開催できなかった、(vii) 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、(viii)20.1.22団交で、特別手当の受取について話をした旨述べて説明した。さらに、会社は、①20.2.18団交で組合が検討を求めた年6%の利息の支払及び謝罪文の交付については、組合の要求には応じられないこと、②(i)X1執行委員長及びX3組合員は同年2月29日に19年度年末特別手当を受領してほしいこと、(ii)同日までに同人らが同年度年末特別手当を受取に来ない場合、20年3月3日以降、供託の手続に入ること、③D評価となった組合員に対する説明は直属上長から行うことを述べた。

これに対し、組合は、①経過を説明するというのなら文書で先に出すべきである旨、②会社はX1執行委員長及びX3組合員に対し19年度年末特別手当を支給する努力をしていない旨、③X1執行委員長及びX3組合員に対し、同年度年末特別手当を供託するというのなら、19年12月中にすべきであり、供託が遅れたことは組合に対する嫌がらせでしかない旨述べた。

なお、同団交において、組合及び会社は、組合員がフィードバック面談を受けた後の対応等（団交において説明するか等）についての話し合いをしていなかった。

【甲43、甲48、甲50、審査の全趣旨】

- (16) 20年3月3日、会社は、X1執行委員長及びX3組合員の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。

【審査の全趣旨】

第4 当委員会の判断

1 争点1について

- (1) 組合員とその他従業員との間でD評価となった者の割合について

前記第3の4(4)認定のとおり、①19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、D評価を受けた従業員は29名であること、②営業担当の従業員中組合員は18名であること、③D評価を受けた従業員中組合員は2名（X2組合員及びX3組合員）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%

そうすると、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ため、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%となり、仮に組合員のうちD評価を受けた者が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%ずつ変動することとなるから、上記の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というべきである。

なお、組合らは、NTT労組の組合員のうちD評価を受けた者の割合と、組合員のうちD評価を受けた者の割合を比較しないまま、組合員に対する差別がないと判断することはできない旨主張する。しかしながら、組合員の人数がNTT労組の組合員と比べて著しく少数のため、NTT労組の組合員と組合員のうちD評価を受けた者の割合を比較したとしても、統計的に有意な差が生じているといい得ないことは、上記判断のとおりであり、組合らの主張は採用できない。

そこで、以下においては、X2組合員及びX3組合員の業績評価が合理的

なものであるといえるかについて、個別に検討することとする。

(2) X2組合員及びX3組合員の業績評価が合理的といえるかについて

ア 前記第3の3(2)、同5(2)、(4)、(5)、(7)認定のとおり、①X2組合員及びX3組合員の19年度年末特別手当に係る業績評価はDであること、②同人らの18年度年末、19年度夏期、20年度夏期、同年度年末の特別手当に係る業績評価はCであること、③同人らの19年度年末特別手当に係る業績評価対象期間におけるフレッツ光の販売数、アンケート取得数、フレッツADSL販売数、情報機器端末の販売数はいずれも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。他方、X2組合員及びX3組合員が質的側面及び価値創造の側面において、量的側面の低評価を挽回するに足りるほど、会社への貢献をした事実を認める的確な証拠はない。

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、質的側面を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項目のうち2項目がD評価であったため、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。

イ なお、組合らは、業績評価をDとした会社の評価が合理的なものとはいえないことについて、①販売数が0件であるのは、会社の販売戦略・戦術のためであること、②会社は、価値創造の側面について、どのような期待をし、どのような要求をしたのか、「積極的に評価できる成果がなかった」という評価について証明すらできていないこと、③会社の同年度年末特別手当の評価について、マーケティング推進部としての統一基準がなく、第一次評価者の主観による恣意的な評価であること、④会社は、組合と対立しているNTT労組の組合員課長である第一次評価者が、中立的立場でX2組合員及びX3組合員を評価した

ことの証明をしていないと主張する。

しかしながら、①については、前記第3の5(6)認定のとおり、大阪南センタに所属する従業員73名のうち販売数が0件であった従業員はX2組合員及びX3組合員を含めてわずか5名にすぎず、他の多数の従業員が何らかの成果を挙げていることに照らせば、X2組合員及びX3組合員の販売数が0件であることの原因が会社の販売戦略・戦術にあるとはいえない。②については、同3(6)カ認定のとおり、会社は、人事制度解説書(乙5)を従業員に配付し、同3(2)のとおり、価値創造の側面の内容につき、具体例を挙げながら説明しており、会社が証明していないとの組合らの主張は当たらない。③については、同年度年末特別手当における業績評価において、D評価となった者の量的側面における販売数が異なっていることが認められるが(乙12)、業績評価は量的側面に加えて、質的側面及び価値創造の側面を総合考慮して行う上、同4(2)のとおり、各センタにおける評価レベルを合わせるために第二次評価を行ったのであるから、組合らの主張するマーケティング推進部としての統一基準がないからといって直ちに同年度年末特別手当における業績評価において恣意的な評価が行われたと断ずることはできない。④については、同4(4)認定のとおり、同年度上期において、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うちD評価を受けた者が29名おり、そのうち組合員は2名で、組合員でない者であってもD評価を受けていたことからすれば、第一次評価者のNTT労組の組合員課長が中立的立場で業績評価をしていなかったとはいえない。以上のことから、組合らの主張はいずれも採用できない。

ウ また、組合らは、X2組合員及びX3組合員のアンケート取得が0件ではあるが、同人らについてアンケート取得数を量的側面の考慮要素か

ら外すことに合意していたのであるから、量的側面において考慮するとしても平均的な取得数があったものとして考慮すべきである旨主張する。

確かに、マーケティング推進部門企画担当課長（当時）のY1証人の証言（初審第4回審問）によれば、19年3月26日に行われた団交において、会社と組合との間で、アンケート取得数を評価制度の量的側面の考慮要素とすることを中止するとしていたことが認められる。

しかしながら、組合と会社との間で組合員についてアンケート取得を評価要素とすることを中止していたとしても、組合らが主張するように組合員についてアンケート取得数を従業員の平均的な取得数があったものとして評価することまでの合意があったとはいえないのであり、この点に関する組合らの主張は採用できない。

エ さらに、組合らは、アンケート取得数を量的側面の考慮要素から外してX2組合員及びX3組合員の業績を評価した場合、D評価とすることはできない旨主張する。

しかしながら、会社のマーケティング推進部門には、アンケート取得数は0件ではないが（アンケート取得数が290件の者もいる。）、フレッツ光の販売数やフレッツADSLの販売数がいずれも0件であったためにD評価となった者が4名いること（乙12）からすれば、アンケート取得数が量的側面において、さほど重要な考慮要素であるとはいえないし、X2組合員及びX3組合員の他の評価要素であったフレッツ光の販売数やフレッツADSLの販売数が、いずれも0件であったことを考慮すれば、会社が同人らの量的側面について全体として「極めて低調」と評価したとしても、そのこと自体に直ちに合理性がないとはいえないから、組合らの主張は採用できない。

オ 以上のとおりであるから、会社のX2組合員及びX3組合員の業績評価

は合理的であり、相当なものであったといえる。

(3) 団交での確認及び大阪高裁における和解について

組合らは、X2組合員及びX3組合員がD評価を受けたのは、13.5.16団交における確認事項及び同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するので、以下検討する。

前記第3の2(1)(2)認定のとおり、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」が、13.5.16団交における会社発言であると認めるに足る証拠はなく、また、13.5.16団交における会社発言は、D評価が制度的にないとはいえないというものであり（同3(6)エ）、組合にD評価をしないことを約束したと認めるに足る証拠はない。さらに、19.11.29高裁和解の内容が、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証拠もない。したがって、この点に関する組合らの主張は採用できない。

(4) 組合らのその余の主張について

組合らは、組合が24年以上にわたって対立路線を歩んできたため、会社は、組合を嫌悪、敵視し、組合に対する各種施策の提案時期、資料の開示等において、NTT労組とは明らかに差別する対応を行ってきた旨主張する。しかしながら、組合らが主張するような事情を認めるに足りる的確な証拠はないから、組合らの主張は採用できない。

(5) 結論

以上のことからすると、X2組合員及びX3組合員に対するD評価は、いずれも労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとはいえず、また、

同条第3号の不当労働行為に当たるともいえない。

2 争点2について

(1) X1執行委員長及びX3組合員の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

ア 前記第3の6(3)、(5)、(6)、(8)ないし(11)、(14)ないし(16)認定のとおり、

- ①19年12月10日、会社は、X1執行委員長及びX3組合員に対し19年度年末特別手当を現金で支給しようとしたこと、②19年12月10日、X1執行委員長は、X2組合員及びX3組合員に対し、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、19年度年末特別手当の受領を拒否したこと、また、X3組合員は、D評価である同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、③19年12月13日付け団交申入書で、組合は、大阪南センタ所長に対し、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、④19年12月17日に団交が予定されていたが、X1執行委員長が緊急入院したため延期となったこと、⑤X3組合員の直属上長である第三マーケティング営業担当課長が、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、X1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営業担当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、X1執行委員長及びX3組合員に対し、19年度年末特別手当の受領を求めたこと、⑩20.2.18団交において、組合は会社に対し、同年度年末特別手当について、年6%の利息を付した支払、謝罪文の交付を求めたこと、⑪20.2.28団交において、会社は、組合からの年6%の利息支払及び謝罪文交付の要求を拒否し、同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、⑫同月3日、会社は、X1執行委員長及びX3組合員の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。

上記認定事実によれば、X1執行委員長は、X2組合員及びX3組合員のD評価に納得していないことを理由にして、また、X3組合員は、D評価である同年度年末特別手当は受け取れない旨述べて、同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、その経緯に照らせば、会社が直ちに法務局に供託すべきであったとまではいうことはできない。

イ 上記の点について、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、X1執行委員長及びX3組合員の同年度年末特別手当の支給日である19年12月10日から会社が19年度年末特別手当を大阪法務局に供託した20年3月3日までの間の経過について検討してみる。

まず、19年度年末特別手当の支給日である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、X1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営業担当課長の死亡などの事情があったことが認められる。

また、20.1.22団交及び20.2.18団交において、会社は、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、同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、同年度年末特別手当を供託する旨述べた上で、20年3月3日に、19年度年末特別手当を大阪法務局に供託したのであるから、会社は、同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。

これに対し、組合は、2020.2.18団交において同年度年末特別手当に年6%の利息を付して支払うことや同年度年末特別手当の支給が遅れたことに関して謝罪文を交付することという条件を会社に提示していることからすれば、会社にとっては、組合が従前から要求していたD評価の説明のほかに、新たに提示された上記条件について検討する必要があったものといえるから、会社がそのために更に時間が必要であったことは推測に難くない。

以上のことからすると、同年度年末特別手当の支給日から、会社が同年度年末特別手当を大阪法務局に供託するまでの間に3か月程度経過したことについて、やむを得ない事情があったといえることができるのであって、組合らの主張は採用できない。

ウ なお、組合らは、会社が同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同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証拠もなく、この点に関する組合らの主張も採用できない。

(2) 結論

以上のとおり、会社が、19年度年末特別手当をX1執行委員長及びX3組合員の受取拒否から1週間程度の間に供託せずに、20年3月3日なってから供託したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとも、また同条第3号の不当労働行為に当たるともいえない。

3 争点3について

- (1) ①X2組合員及びX3組合員に対する業績評価においてD評価とした根拠等を説明しなかったことについて

ア(ア) まず、会社における特別手当の支給に際しての従業員に対する会

社の対応についてみると、前記第3の1(1)ないし(3)、同3(5)ないし(7)認定のとおり、17年度以降、会社においては、夏期及び年末特別手当の支給に際し、フィードバック面談が行われており、これは、従業員の直属上長が、当該従業員に対して業績に関する評価結果を説明し、当該従業員との間で業績や行動の事実を確認するとともに、直属上長と当該従業員が更なる改善策を考えていくために、評価結果、評価の根拠、結果の業績及び業績を生み出すのに必要な行動について振り返り、今後の改善点、取組課題を共有しながら話し合いを行うというものであった。また、当該従業員が直属上長の説明等に納得がいかない場合のために、更に職場内に第一次と第二次にわたる相談窓口が用意され、このことは、組合にも知らされていた。このような中で、会社内では、約5,600名の従業員の大半の者が、同人らの業績評価結果について、直属上長からフィードバック面談を受けていたが、組合員については、組合がフィードバック面談により業績評価の結果の説明を受けることに反対していたため、行われていなかったことが認められる。しかしながら、同2(2)認定のとおり、19.11.29高裁和解において、「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。」とされ、利害関係人であった組合もこの和解に同意していたことからすれば、会社において、組合が会社の業績評価制度に基づく組合員の業績評価を受け入れたものと考えたとしても何ら不合理ではない。

- (イ) このような事情があった中で、前記第3の5(4)、(5)認定のとおり、19年度年末特別手当に関する業績評価において、X2組合員及びX3組合員の評価がD評価となったため、同6(2)、(5)認定のとおり、組合は、19年12月10日、マーケティング推進部門に対しD評価

に関する説明を求め、同月13日、大阪南センタ第三マーケティング営業担当課長や同センタ所長に対しD評価に係る説明を求め、さらに、同日、本件団交の申入れを行ったものであるから、以下においては、それぞれの団交や組合の要請行動の中での話合いの状況についてみることにする。

まず20.1.22団交についてみると、同6(11)認定のとおり、同団交において、会社が、従業員の業績評価についてはフィードバック面談で職場の直属上長である課長との面談を行い自らの業績評価の理由について説明を受ける機会があるので、組合員も各職場で直属上長から評価の理由を聞いてもらいたい旨説明したのに対し、組合は、フィードバック面談時に他の組合員が立ち会うことやその内容を録音することを求めている。これに対し、会社は、他の組合員の立会が評価の関係を理由に拒否し、録音についても職場での信頼関係等を理由に拒否している。また、同6(12)認定のとおり、その後20年1月30日に、組合が事前のアポイントメントもなく会社の就業時間中に集団で大阪南センタを訪れた際には、会社は、約2時間にわたって話合いに応じた上で、評価理由の説明は他の組合員が同席している場ではできないこと、フィードバック面談のやり方等は会社人事部の方と調整をしたいなどと述べている。

さらに、20.2.18団交、20.2.28団交での会社と組合との話合いの内容をみると、同6(14)、(15)認定のとおり、会社は、組合に対し、D評価となった組合員に対して、直属上長から評価の理由について説明をしたい旨を繰り返し説明するとともに、死亡した第三マーケティング営業担当課長の代わりの説明者について、具体的に課長名を挙げて説明を行いたい旨述べたが、組合は、従前の主張を繰り返すとともに、後任課長によって説明を行いたいという会社

の提案を拒否していた。なお、このようにして行われていた本件団交において、組合と会社間では、組合員がフィードバック面談を受けた後の対応等（団交において説明するか等）についての話し合いは何ら行われていなかった。

イ 次に、会社のこれら対応が、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検討する。

(ア) 上記ア(イ)のとおり、会社は、組合員の19年度年末特別手当のD評価等を議題とする組合からの団交申入れに対して、本件団交において団交に応じるとともに、19年12月10日、同月13日及び20年1月30日の組合の突然の来訪による組合員の業績評価の評価理由の説明要求に対しても、その都度話し合いに応じている。しかも、その中で、会社は、まずはフィードバック面談により直属上長から従業員に対し業績評価理由を説明したい旨繰り返し述べていることが認められる。

(イ) そこで、会社が、直属上長とのフィードバック面談による説明を行うとの回答に合理性があるかについてみると、上記ア(ア)のとおり、①組合も、19.11.29高裁和解において、会社が「評価制度に基づき適正に評価を行っていく」ことについては合意しており、このことから、会社において、組合が、会社の業績評価制度に基づく組合員の業績評価を受け入れたものと考えても不合理ではないこと、②もともとフィードバック面談は、決定した評価結果を踏まえて、改めて業績や行動の事実を確認するとともに、上司と従業員が一緒になってさらなる改善策を考えていくために行うものであり、面談では主に評価結果、評価の根拠、結果の業績及び業績を生み出すのに必要な行動について振り返り、今後の改善点、取組課題の共有について話し合うというものであることから、人事制度として、

会社がフィードバック面談を行うことの必要性及び合理性が認められること、③会社においては、直属上長からのフィードバック面談の結果に不服があった場合、それに備えて総括課長等への二段階の相談窓口が設けられており、フィードバック面談を受ける従業員に対しても一定の配慮がされているといえ、また、フィードバック面談の運用の合理性を疑わせる事情もうかがわれないこと、④会社内の従業員のうち、組合員以外の大半の従業員はフィードバック面談を受けていたので、会社のフィードバック面談も定着していたといえること、⑤このような状況下で、会社が組合員だけにフィードバック面談を受けることなしに、団交で個々の組合員の業績評価について説明すれば、組合員以外の他の従業員との間でその取扱いを異にすることになり、一つの職場が一体となって業績向上を目指していこうとする観点からみても好ましいこととはいえないことからすれば、会社が業績評価結果について、まずフィードバック面談によってもらいたい旨提案し続けた対応をもって、不合理とまではいうことはできない。

- (ウ) 他方、会社の提案に対する組合の対応についてみると、上記ア(イ)のとおり、組合は、一貫してフィードバック面談を受けることを拒否し、20.1.22団交において、組合員がフィードバック面談を受けるとしても、他の組合員の立会や面談時に組合員による録音を求めるなど、上記ア(ア)のようなフィードバック面談の性格からみて、組合の要求を受け入れることが会社にとって困難な事情があることからすれば、組合の態度はいささか頑なであったといわざるを得ない。

また、組合の本件団交に係る団交要求の内容や、話し合いにおける組合の要求内容をみると、同6(2)、(5)、(7)、(12)、(13)認定のとおり、

会社が人事部労務部門で対応することを表明していたにもかかわらず、20.1.22団交に係る申入れにおいては、議題を19年度年末特別手当のD評価及びその他関連事項とし、また、会社側の団交出席者については、大阪南センタ所長及びD評価の関連管理職としており、20.2.18団交に係る申入れにおいても、議題を同年度年末特別手当のD評価の撤回及びその他関連事項とし、会社側の団交出席者については、業績評価の第二次評価者であったY4部長とともに、D評価の関連管理職としており、いずれの申入れにおいても、組合は、会社が団交窓口とした人事部労務部門ではなく、組合員に対する業績評価をD評価とした直接の管理職の出席を執拗に求めているものとみることができる。さらに、20年1月30日に組合員15名程度が就業時間中に事前のアポイントメントもなく大阪南センタを訪れた際には、対応した総括課長らに対し、フィードバック面談の担当者が誰になるのかを明らかにすることを求めたほか、19年度年末特別手当の業績評価をD評価として理由を求めた際には、「何もせえへんかったらな、JRみたいにな、脱線するか、N T Tビルを爆破するか、何するや分からんで。」などと極めて不穏当な発言をしていることが認められる。

このような組合の対応からみると、組合が団交を申し入れた目的は、団交において会社から組合員が業績評価においてD評価を受けたことの説明を求めていたというよりは、むしろ当該組合員に対する評価にかかわった管理職に対し、多数の組合員の同席の下での集団交渉を求めていたものと推認され、そうだとすると、このような組合の団交申入れは、団交に名を借りて、評価結果の説明について、会社が定めるフィードバック面談とは異なる措置を実施させようとする面があることは否めないといわざるを得ない。

(エ) 以上のような組合と会社間の対応からすれば、同年度年末特別手当のD評価等を議題とする本件団交は、双方の主張がもはや平行線となり膠着状態にあったものといえるので、会社の本件団交における対応をもって、直ちに誠実交渉義務に反していたとまではいえないといえる。

(オ) なお、組合らは、20.1.22団交において、会社が既に死亡していた直属上長に説明させるかのような無責任な発言をしたことが不誠実である旨主張するが、同6(1)認定のとおり、同団交において、会社は、従業員には直属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について聞いてもらいたい旨フィードバック面談に関する一般的な対応を説明したものであって、具体的に死亡していた第三マーケティング営業担当課長から説明をさせるような無責任な発言をしたものではないといえるので、組合らの主張は採用できない。

また、組合らは、X4組合員が22年度夏期手当に関しフィードバック面談を受けたが、その内容は実質的なものではなかった旨縷々主張するが、X4組合員が受けたフィードバック面談が本件当時のものではないことからすれば、組合らの主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、本件団交における会社の対応が、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるとは認められない。

(2) ②X1執行委員長及びX3組合員に対し本件年末特別手当の支給が遅れていることつき説明がなかったことについて

ア 20.2.18団交について

組合らは、20.2.18団交において、X1執行委員長及びX3組合員の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旨応えたこと

が不誠実であると主張するので、以下検討する。

前記第3の6(14)、(15)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、19年12月10日から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えることができない。

イ 20.2.28団交について

(ア) 組合らは、20.2.28団交において、組合が求める同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するので、以下検討する。

前記第3の6(15)認定のとおり、20.2.28団交において、会社は、①19年12月10日、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同月12日における職場での対応において、X1執行委員長から、賞与は受け取れないとの発言があった旨述べたこと、⑤同月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、結果として同月中の団交は開けなかった旨述べたこと、⑦20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%の利息の支払及び謝罪文の交付については、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19年度年末特別手当を同年2月29日に受け取り願いたい旨述べたこと、⑪受取に來ない場合については、会社としては、同年3月3日以降、供託の手續に入る旨述べたことが認められる。また、会社が、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に足る証拠はない。

これらのことからすると、会社は、20.2.28団交において、同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が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。

- (イ) 次に、組合は、20.2.28団交において、会社は同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、20年3月3日以降、供託の手續に入る旨発言したが、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。

上記のとおり、20.2.28団交において、会社は、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、前記第3の6(15)認定のとおり、20.2.28団交において、①会社としては19年度年末特別手当を翌日の20年2月29日に受け取り願いたい旨述べたこと、②受取に來ない場合については、会社としては、同年3月3日以降、供託の手續に入る旨述べたことが認められる。

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、不誠実であるとする組合ら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労組法7条第2号の不当労働行為に当たるとはいえない。

ウ また、20.2.18団交及び20.2.28団交における会社の対応は、組合の活動を嫌悪し、組合の弱体化を図ったものと評価できず、労組法第7条第3号の不当労働行為とは認められない。

以上のとおりであるので、これと同旨の初審命令は相当であり、本件再審査申立てに理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成24年2月15日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 印