

命 令 書 (写)

再審査申立人 東京管理職ユニオン

再審査被申立人 S E T ソフトウェア株式会社

上記当事者間の中労委平成22年(不再)第56号事件(初審東京都労委平成20年(不)第86号事件)について、当委員会は、平成24年8月1日第142回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同島田陽一出席し、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、SETソフトウェア株式会社（以下「会社」）が、東京管理職ユニオン（以下「組合」）の組合員であるX1（以下「X1」）に対し、①平成19年度（以下、平成の元号を省略する。）の給与改定に当たって給与の額を据え置いた（以下、「昇給額を0円とした」という。）こと及び20年度の昇給額を2,000円としたこと、②上記①に関する事項等についての団体交渉の申入れに対し、X1に回答済みなどと文書回答するのみで応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、20年12月12日に、東京都労働委員会（以下「都労委」）に救済申立てがあった事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X1に対して行っている昇給の不公正な行為を停止し、同人の賃金について他の同年齢の従業員と同程度に補正すること
- (2) 会社は、組合が行った20年6月28日、7月15日、同月26日及び10月3日の団体交渉申入れに対して、X1に回答済みなどとして拒否しないこと
- (3) 陳謝文の手交・掲示

3 初審命令の要旨

初審都労委は、22年8月24日付けで、会社が上記1②の団体交渉申入れに応じなかったことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、会社に対して、組合がX1の労働条件等に関して団体交渉を申し入れたときは、文書により対応するのみでなく、対面して協議する方式での団交に誠実に応ずべきこと及びその余の申立てを棄却することを決定し、9月24日、初審命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、22年10月12日、その余の申立てを棄却した部分を取消し、組合の救済申立てを認容する命令を求めて、再審査を申し立てた。

なお、再審査の第9回調査（24年4月16日）において、再審査の範囲等について当事者双方に確認の上、本件の争点については下記5のとおり

確定した。

5 争点

会社が、X 1 の 19 年度及び 20 年度の賃金の昇給額を 0 円及び 2,000 円としたことについて、同人が組合の組合員であることないしは同人の組合活動を理由として不利益な取扱いをしたといえるか。

第 2 当事者の主張の要旨

当事者双方の主張の要旨は、次のとおり再審査における主張を付加するほかは、本件初審命令の理由第 3 の 1 (1)①及び同(2)①記載のとおりであるから、これを引用する。

1 組合の主張

- (1) 会社においては、新卒で入社する時の初任給は 215,000 円であり、その後毎年昇格し、途中で入社した者は前職の給料を参考にして等級を決めている。X 1 と同じ 50 歳代の従業員の場合、転職時の低い等級であった人を除き、X 1 と同じⅣ等級の者はほとんどいない。これらのことからすれば、会社における賃金制度は年功序列的に運用されていたといえる。
- (2) X 1 は、毎年同じように勤務しており、特定の年だけ勤務状況が悪いということはない。しかも、会社の経常利益は 18 年度に 2,316 万円、19 年度に 288 万円、20 年度に 1,877 万円と推移しており、18 年度が最も収益が高かったことからすれば、X 1 の 19 年 6 月の昇給が 0 円ということはある得ない。
- (3) 会社は、X 1 が行っていたニューラルワークス（予測・分析支援のソフトウェア製品）マニュアルの翻訳が悪くてニューラルワークスが売れなかったというが、製品自体が悪く売れなかったもので、X 1 の翻訳が悪いとの評価は当たらない。仮に X 1 の翻訳が悪いと評価するのであれば、会社は X 1 に対して修正するよう指示してしかるべきであるのに、

当時そのような指示は一回もなかったものであり、会社の主張は誤りである。

- (4) これらのことからすれば、会社がX1の19年6月の昇給額を0円とするなど不公正な昇給を行っているのは、会社がX1の組合加入及びその後の組合活動を嫌悪したからである。

2 会社の主張

- (1) 会社においては、勤続年数に応じて基本給が当然に上昇していく年功序列賃金体系を採っていない。23年11月時における職能等級と年齢の分布図をみれば、X1と同じIV等級に該当する者は30歳から58歳までの年齢に広く分布しており、また、X1と同年齢の55歳の者はIV等級1からV等級4までの等級に広く分布している。

資格等級のIV等級からV等級への昇格には、会社において管理職レベルの職能があるとの評価がなされる必要がある。

- (2) X1のように19年度の昇給額を0円とする取扱いは、会社において珍しいことではなく、19年度及び20年度において、X1と同年代の者を見ても、同人以外にもかなりの者が0円となっているし、降給し減額となった者もいる。また、X1自身も19年度以外に0円となっている年がある。さらに、20年度において、X1は2,000円昇給しているが、同額の昇給者もいることからみれば、会社のX1に対する評価が適正になされているといえる。

- (3) X1の19年度及び20年度の昇給額は、同人の両年度の評価対象期間における業績考課を中心として、会社の業績の状況等により決定されたものであり、X1が組合の組合員であることや同人の組合活動を理由にして不利益な取扱いをしたものではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、コンピュータシステムの開発製造販売等を目的に昭和48年に設立された。本件初審申立時の従業員数は約370名であり、その大部分がエンジニアと呼ばれる技術職の者である。
- (2) 組合は、5年、企業の枠を越えて、管理職を始め一般労働者も組織対象として結成されたいわゆる合同労組であり、組合員数は約150名（平成24年7月現在）である。
- (3) X1は、5年から会社に勤務してきた。本件における評価対象期間（18年度及び19年度）の同人の所属部署・担当は、以下のとおりである。

18年4月1日から同年9月30日まで、副社長付人事採用センター・教育担当、同年10月1日から同年12月15日まで、副社長付業務推進センター、ビジネス・人材開発室・教育担当、同月16日から19年3月31日まで、大阪カンパニーソリューションビジネス部・ニューラルネットワーク室（東京駐在）担当、同年4月1日から同年9月30日まで、東京第二カンパニーソリューションビジネス部・NWグループ担当、同年10月1日から20年3月31日まで、事務管理部・特命グループ担当であった。

本件初審申立時、X1は、営業カンパニー・カンパニー長付であり、年齢は52歳であった。

また、X1は、18年10月21日、組合に加入し、同日付けの組合加入申請書を会社に提出した。なお、会社における組合の組合員はX1一人であった。

2 会社における賃金・人事制度等について

(1) 会社における新人事制度の導入

ア 17年4月、会社は、従前の人事制度・賃金制度を改め、新人事制度として、目標管理と評価制度、新資格等級制度、新賃金体系を導入した。

新人事制度を踏まえて定めた会社の賃金規程等においては、職能考

課、業績考課以外に職能評価、業績評価といった表記が見られるが、本件命令書においては「職能考課」「業績考課」に統一して記載する。

また、会社においては、16年4月から組織形態を変更し、事業部制よりも組織ごとの独立性・自律性を高めた一種のカンパニー制を採用したが、このカンパニーは事業所ないし部に相当するものとみることができる。

イ 新人事制度の概要は次のとおりである。

- ① 目標管理と評価制度においては、期首にカンパニー方針や部門計画に則った各人ごとの職務上の達成課題や期待される役割などを当期の具体的な目標として上司との間で取決めておき、その達成度を評価する。
- ② 会社全体として評価や人事処遇の公正化・適正化に取り組んでいくために、技術職、営業職、事務職を網羅する全社共通の「資格等級制度」として、全従業員を職務の難易度や責任範囲などを尺度としたⅠ～Ⅶの資格等級に格付けして、これを運用することとした。
- ③ 新資格等級は、ⅠからⅦの7等級のステージからなり、またⅠ～Ⅲは1～3、Ⅳは1～5、Ⅴ～Ⅶは1～6のクラスにそれぞれ細分される。そして、ステージとクラスで職能等級の位置付けを表し、更に職能等級ごとの業績的な位置付けとして、A～Uまでのランクを設け、業績考課を反映する。このように従業員の新資格等級はステージ、クラス、ランクの三段階で表示（例：Ⅲ－2－L）される。

ⅠからⅦの資格等級ごとに全般的な職務遂行基準が設定されており、Ⅳ等級の職務遂行基準としては、担当業務分野等に関する深い業務知識・技術・経験の他、関連分野についても専門的知識をもって自ら課題形成を行いながら業務遂行ができ、担当範囲内での裁量権と達成責任を負い、後輩の育成・指導ができることとされ、職務機能及び職能階層としては、監督・指導業務及び一般的企画職能

とされた。また、V等級の職務遂行基準としては、担当分野及び関連業務分野に関する深い専門的知識と見識の他、経営管理についての全般的な理解を持ち、一定範囲の担当業務責任を負って、重要業務・特定部門業務・特定プロジェクト等の企画・運営が行えることとされ、職務機能及び職能階層としては、初級管理業務及び専門的企画職能で管理職レベルの職能とされた。

また、新制度への移行に当たっては、賃金上の不利益変更を生じないように、現行の基準月額（基本給＋業績給）を減じることなく、同月額に基づいて新資格等級及び新基準月額（職能給＋業績給）に移行することとされた。

- ④ 賃金体系では、年齢給や勤続給の性格をもっていた基本給を職能給に改めることとした。そして、職能給は、職能考課を反映した資格等級のステージとクラスによって決まり、第一義的には各年ごとの職能考課によって運用するが、連続的な業績考課の結果にも影響を受ける場合があるとした。
- ⑤ 業績給は、21段階（ランク）からなる業績給テーブルによって運用することとされ、現行のランクを基準にしつつ、半年ごとの業績考課を反映してランクと業績給の見直しを行うこととされた。また、基準月額（職能給＋業績給）に占める業績給の割合は、業績に対する責任の度合いが上がる上位等級になるにつれて徐々に増大するように設定された。
- ⑥ 人事評価については、原則として各年度の目標を期首に設定（毎年3月中旬から5月中旬に行う。）し、業績考課は上期・下期の年2回、職能考課は年1回行うこととされた。そして、業績考課は、設定した目標に対する達成度、発揮行動、取組姿勢を、職能考課は発揮能力、発揮行動特性などを捉えることとしている。

実施時期については、上期の業績考課は、4月から9月末日まで

を評価対象期間として、10月上旬から末日までに行い、下期の業績考課は前年の4月上旬から当年の3月末日までを評価対象期間として、当年3月中旬から5月中旬までに行うこととした。

⑦ 上記のような新人事制度において、従業員の人事評価基準は各カンパニーとも同じであり、また、従業員の評価結果が同じ場合には従業員の所属するカンパニーが異なっても昇給額に差は生じない取扱いがなされていた。

⑧ 6月1日付けで行われる従業員の給与改定額の決定に当たっての人事評価手続は、以下のように行われていた。

まず、5月の連休明けに本社の人事部門が資格等級と給与を記載したシートを各カンパニーに配布し、各カンパニーはそのシートにカンパニーで実施した評価結果を記載して人事部門に提出する。人事部門は、他のカンパニーの状況を見ながら各カンパニー間ですり合わせを行い調整した上、会社の業績の状況を勘案しながら最終的に社長及び人事部門の責任者が従業員の当該期の資格等級と給与を確定し、給与改定を実施していた。なお、上記評価に当たっては、過去の評価結果とは連動せず、評価対象年度における前年4月から当年3月までの評価期間内での業績について発揮された能力と成果を評価していた。そして、会社においては若手技術者のモチベーションを上げるために定期的に昇給を行うことがあった反面、ある年齢層以上の従業員については、給与額を据え置いたり、降給させることがあった。

(2) 会社における賃金制度

従業員の賃金は、「社員就業規則」（以下「就業規則」）に基づく賃金規程によってその詳細が定められているが、会社は上記新人事制度を踏まえ、17年9月賃金規程を改正した。その骨子は以下のとおりである。

- ① 「賃金は、社会的水準および会社の業績や支払い能力を考慮して、社員の実績、経験、能力、職責などに応じて定める。」とし、給与は基準内賃金と基準外賃金に分けられる。
- ② 基準内賃金は、本人給（基準月額）と手当に分けられ、本人給は、更に職能給と業績給に分けられる。
- ③ 職能給は、職能考課により決定された資格等級に応じて運用されており、また、業績給は、年2回実施される業績考課によって決定された資格等級ごとの業績ランクに応じて運用される。
- ④ 職能給における昇級・昇格は、過去1年間の職務遂行能力の伸長度が良好な者に対して原則として6月1日付けで行い、業績給における昇給は、各人ごとに期首に設定した職務目標の達成度を期末の業績考課によって把握し、業績成果及び勤務態度が良好な者に対して原則として6月1日付けで行う。
なお、具体的な評価対象期間、実施時期については、上記(1)イ⑥のとおりであった。
- ⑤ 職能考課又は業績考課の評価が劣る場合、所定の手続を経て、降格、降給を行うことがあり、加齢に起因する業務効率低下により降給させることもある。
- ⑥ 会社では就業規則及び賃金規程について、従業員はパソコンで見ることができるようになっていた。

3 会社におけるX1の組合加入前の行為と組合加入後の団体交渉の経過

(1) X1の組合加入前の行為

X1は、18年9月26日から10月初めにかけて、自宅のパソコンから都合5回にわたり、過去に同人が研修を担当した約50名の受講者である若手従業員対してメールを送信した。そのうち、9月26日及び同月27日のメールの内容は、次のようなものであった。

ア 9月26日のメールの内容

「 2003年以降入社 of 皆さんへ

昨年4月に入社したX2さんが先日退職しました。辞める直前は欠勤が多く、心身ともに疲れていたと聞いています。X2さんは修士を修了し入社後も優秀でがんばっていました。SETswに退職者や病気の人が多いのは、派遣が原因と考えられます。

労働条件は労使が対等な立場で決定すべきものと労働基準法で決められていますが、労働組合がないと対等な立場にはなかなか出来ません。日本では従業員200人以上の会社にはほとんど組合があり、それ以下はほとんどないのが現状です。当社のように300人も社員がいながら組合がないと、よその会社からは驚かれるくらいです。

X3さんの死は無理な採用人数を押し付けられたストレスとしか考えられません。

社員が次々に辞める現状を改善する為には組合を作るしかないと思います。皆さんのご意見をお待ちしています。

このメールは私が研修を担当した全員にお送りしています。

X1」

イ 9月27日のメールの内容

「多くの皆さんからさっそくご賛同、ご質問をいただきありがとうございます。中野のメールサーバにスパムチェック機能があるため、9名ずつ分割して送信しています。引っ掛かりそうな語句に・を入れました。

労・組は2名以上いれば結成でき、団体交渉もできます（会社が応じないと違法になります）。しかし、会社全体（あるいは一部の部署）の1/4以上の人数がいないと、交渉しても会社はあまり譲歩しないため妥結が難しくなります。非公然化（メンバーを公表せず結成だけを通し交渉する）という方法もあります。

X 3 さんのご自宅を弔問した際に X 3 さんのお母様 (84 歳) から『成績が悪いとクビになるなんて、そんなことはないですよ』と質問されました。心理的なストレスが原因で、経営陣の使い捨て体質が X 3 さんを殺したのは事実です。

X 3 さんの給料は 20 万円、今年 4 月以降もそれより少し高い程度です。一方ではほとんど役に立っていない人が 60 万円前後もらっています。私は会社全体が安いと思い我慢してきましたがほとんど役に立っていない人たちがこんなにもらっていることを知り、驚きました。当社は給料体系がめちゃくちゃなのが実態です。どんなにがんばってもたまたま単価が安い仕事だったのでボーナスや昇給が少なかった、ということは皆様も経験したと思います。 (後略)

X 1」

X 3 は、会社の従業員の採用関係を担当していた従業員で、ゴルフの練習中に虚血性心疾患で亡くなったものであった。また、同人の入社当時の給与は 20 万円程度であったが、X 1 がメールをした当時は倍近くの給料が払われていた。

ウ 10 月 13 日、会社は、X 1 を「虚偽の内容のメールを他の多くの社員に送りつけて、会社の信用・名誉を傷つけ、さらに事業場の秩序を乱した」ことを理由として減給 1 割の懲戒処分 (18 年 10 月から同年 12 月までの 3 か月) とした。X 1 の懲戒処分期間は、後日見直しが行われ、実際には 1 か月の減給となった。

従業員の懲戒については、就業規則に定められ、譴責、減給、出勤停止、諭旨退職及び懲戒解雇とされていた。そして、X 1 が受けた減給については、一定期間において給与を減額する等とされており、また、減給事由としては、不正不信の行為を行った者又は不行跡により従業員としての体面を汚して会社の名誉を傷つけた者、事業場の秩序を乱した者等 8 項目とされていた。

(2) 18年10月21日、X 1は組合に加入し、同日、組合は会社に対して、同人の懲戒処分及びそれに付帯する件(就業規則等諸規定適用のあり方について)に関する団体交渉を申し入れた。

(3) 18年11月6日、西新宿所在のホテルの会議室において、30分程度、第1回団体交渉が行われた。

席上、組合は、X 1に対する懲戒処分は不当であること、懲戒処分に当たって弁明の機会がなかったこと、会社の賃金体系が不明確であること等を述べた。これに対して会社は、X 1の懲戒処分手続に問題はなかったこと、また、処分理由は組合活動を理由としたものでなく虚偽の内容のメールを多数の従業員に送ったためであると説明した。

(4) 18年12月7日、西新宿所在のホテルの会議室において、30分程度、第2回団体交渉が行われた。席上、組合は、懲戒処分の前にX 1に弁明の機会を与えていないのは不当であること、事情聴取と弁明の機会とは別であること、X 1の給与が極めて低く抑えられていること等を述べた。これに対して会社は、X 1に対する懲戒処分は、同人に非違行為があったため就業規則に則り処分したものであること等を説明した。

(5) 18年12月11日、組合は会社に対して、X 1に対する懲戒処分通知書の是非について等を議題とする団体交渉を申し入れた。

さらに、組合は会社に対して、X 1に対して懲戒の弁明の機会は与えられなかったが、そのことについて見解を問うこと等5項目に渡る「質問及び要求書」を提出し、同月20日までに書面により回答するよう求めた。

これに対して会社は、団体交渉については年明けで調整すると回答したが、その後、労使双方から何の動きもなかった。また、「質問及び要求書」に対しても会社からの文書回答はなかったが、組合も特に回答を催促しなかった。

(6) 19年6月、会社は、19年度のX1の給与改定を行わずに昇給額を0円とした。これに対し、組合は、同年7月10日、会社に対して、X1の過去分と19年度分の給与改定がなかったことの説明と同年6月1日に遡っての10%の昇給要求等について、文書による回答を要求した。7月11日、X1は個人名で、会社に対して、組合要求が12年及び19年の定期昇給が0円であったことに対する補正要求であり、残業手当については別途協議したい旨記載した「補足文書」を提出した。

同月17日、Y部長は、X1個人に対して、19年度給与改定問題等への説明を行い、更に今後の希望業務についてX1から聴取するなどした。

X1とY部長との間では、日頃、業務上の事柄も含めて話合いの機会はかなり多かった。

(7) 19年9月4日、組合は会社に対して、本年6月1日の給与改定について等4項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

9月7日、会社は組合に対して、既にX1に対して口頭で説明済みである等と書面で回答した。この後、約10か月間、組合は会社に対して、団体交渉の申入れ等を行わなかった。

4 20年以降の団体交渉申し入れの経過

(1) 20年6月1日、会社は、X1に対して、同年度の同人の給与を「IV-4-R（非裁量）」とし、職能給は19年度と同じくIV等級の4の191,000円とし、業績給を同年度のQの183,000円からRの185,000円とする旨（昇給額2,000円）通知した。20年6月28日、組合は会社に対して、本年及び昨年繰越となった給与改定について等の2項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

7月9日、会社は組合に対して、昨年の給与改定についてはX1に既に回答済みであり、本年の改定については同月2日にX1に口頭で説明している旨、書面で回答した。

(2) 20年7月15日、組合は会社に対して、前回の申入れの事項について口頭で説明したと回答があったが、2分程度で不十分で内容も不満であり、再度要求すること等3項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

同月18日、会社は組合に対して、給与改定の件は既に説明・回答済み、(技術職の裁量労働については)社外に開示すべきものではなく回答しかねる旨書面で回答した。

(3) 20年7月26日、組合は会社に対して、前回及び前々回申入書記載の事項について、口頭で説明したという内容は2分程度で極めて不十分なものであり、団体交渉で協議することを要求すること等3項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

同月30日、X1は個人名で直属の上司及び社長あてに、団体交渉の場所を費用節約のため社内会議室あるいは組合事務所を用いることを提案する趣旨の社内メールを送信し、その中で団体交渉の日程について自らが休暇を取得する日及びその翌日を避けてもらいたい旨述べた。

8月5日、会社は組合に対して、「従前より申し入れの事項については、すでにお答えしてあるとおりです。つぎに、今回の新たな要求事項については、いずれも認めることはできません。」と書面で回答した。

同月15日、上記3(6)でX1の希望を聴取するなどしたY部長は会社を退職した。

(4) 20年10月3日、組合は会社に対して、①本年6月1日の給与改定について、②過去10年間にわたりX1が受けた不利益について、③その他これまで3回の文書で申し入れた事項についての3項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

10月10日、会社は組合に対して、「6月28日、7月15日、7月26日の申入れについては、いずれも書面にて回答済みですのでご確認下さい。なお、今回の協議申入れ事項については、そもそも申入れの趣旨が不明(例えば②)であり、またその他の事項については、いずれもご説明な

いしご回答済みです。」と書面で回答した。

- (5) 20年12月12日、組合は、都労委に対して、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 X1の賃金等

- (1) 20年6月1日におけるX1の賃金は、上記4(1)の「IV-4-R(非裁量)」とされており、同人に対しては、職能給191,000円、業績給185,000円、役職手当10,000円、他手当10,620円及び通勤手当73,390円など合計470,010円が支給されていた。

X1は、上記2(1)の17年6月の新人事制度移行に伴い、下記表の7月及び12月に職能給及び業績給が変更されたが、資格等級は移行前の等級に相当するIV等級とされた。

- (2) X1の11年5月から20年6月までの職能給、業績給等は下記表のとおりであった。

年 月	職能給(円) (注1)	業績給(円)	合計(円)	昇給額等(円)
11年5月	215,200	146,800	362,000	14,000
12年6月	215,200	146,800	362,000	0
13年6月	215,200	147,300	362,500	500
14年5月	215,200	149,500	364,700	2,200
15年5月	215,200	149,500	364,700	0
16年5月	215,200	154,800	370,000	5,300
17年7月	191,000	120,500 裁量給59,825	371,325	1,325
17年12月	191,000	(注2)180,325	371,325	—
18年6月	191,000	183,000	374,000	2,675

19年6月	191,000	183,000	374,000	0
20年6月	191,000	185,000	376,000	2,000

(注1) 17年6月までは「基本給」とされていた。(上記2(1)イ③)

(注2) 会社がX1の申立てにより業績給を変更したものである。

(3) X1と同年代・同年齢の従業員の昇給額等

ア 19年度

19年度においてX1と同年代者29名の個人別の職能給及び業績給総額における昇降給の額は、別紙1のとおりである。

それによれば、これら29名のうち、降給した者は4名で、いずれも業績給のみ下がっており、平均降給額は7,375円であった。昇給した者は17名で、このうち職能給のみ上がった者が2名いるが、あとはいずれも業績給のみ上がっており、平均昇給額は4,882円であった。そして、昇給額が0円(職能給額、業績給額共に増額なし)の者はX1外7名であった。

また、X1と同年齢(19年6月1日で51歳)の者6名についてみると、そのうち1名が1,500円昇給し、1名が2,500円降給し、X1を含め4名が昇給額0円である。給与に変動があった2名はいずれも業績給での昇降給である。

イ 20年度

20年度においてX1と同年代者32名の個人別の職能給及び業績給総額における昇降給の額は、別紙2のとおりである。

それによれば、これら32名のうち、降給した者は3名で、このうち1名は業績給は上がったものの職能給が下がったことで全体として降給となっているが、あとの2名はいずれも業績給のみ下がっており、平均降給額は3,000円であった。昇給した者はX1外12名で、職能給と業績給いずれも上がった2名を除けば、あとは業績給のみの昇給であり、平均昇給額は6,653円であった。このうち2,000円昇給した者は、

X 1 を含め 6 名であり、いずれも業績給のみの昇給であった。そして、職能給、業績給共に昇給額が 0 円の者は 16 名であった。

また、X 1 と同年齢(20年 6 月 1 日で 52 歳)の者は前年と同じく 6 名おり、そのうち 1 名が 20,000 円、1 名が 3,000 円、X 1 が 2,000 円、1 名が 1,500 円それぞれ昇給し、1 名は 3,500 円降給し、1 名は昇給額が 0 円である。最も高い 20,000 円の昇給者は職能給と業績給いずれも上がっているが、1 名の降給者は職能給は上がったものの、業績給が下がったことで全体として降給となっている。

(4) X 1 の 19 年度及び 20 年度の評価対象期間における勤務状況と評価結果

ア 19 年度

① 19 年度の評価対象期間は、18 年 4 月から 19 年 3 月までであったが、その間 X 1 は、18 年 4 月から 9 月まで、副社長付きの人事採用センターに所属し、中途採用者及び新卒者の新人教育を担当していた。X 1 は、9 月から 10 月にかけて同人が新人教育を担当した技術者に対して、上記 2 (1) ①②のようなメールを発信した。会社は、このことを理由に同人を新人教育担当から外すとともに、同③のとおり懲戒処分とした。

② 会社は、10 月、X 1 に対してニューラルワークス(予測・分析支援のソフトウェア製品)関係の業務で作業するよう指示し、12 月からニューラルワークスマニュアルの英日翻訳作業を行わせたが、英日翻訳としては直訳に近いレベルで社外に出せるレベルでなかったと評価した。

③ 上記のような評価を踏まえ、会社は、X 1 の給与を据え置くことにし、19 年度の昇給額を 0 円とした。

イ 20 年度

① 20 年度の評価対象期間は、19 年 4 月から 20 年 3 月までであ

ったが、19年4月にX1は、東京第2カンパニー・ソリューションビジネス部へ異動し、6月以降翻訳作業を行った。

② 10月1日、X1は、本社・事務管理部の特命グループに異動し、同月以降に行われた6S運動（整理整頓・美化運動）と社内資産管理業務の引継ぎを行ったが、会社はこれらについて「無難に行った」とプラスに評価した。

③ 上記のような評価を踏まえ、会社は、20年度の業績給におけるX1の昇給額を2,000円とした。

(5) 会社における職能等級と年齢の分布状況

23年11月時点における会社の職能等級別年齢分布を示したものが別紙3であり、IV-4の55歳に該当する太枠で囲まれた部分の1名がX1である。別紙3によると、同一の等級に同年齢の者が5人以上分布するのは41歳までであり、例えば24歳の者では7名中6名がII-1に、26歳の者では17名中9名がII-2に、6名がII-3に分布するといったように、概ね40歳以下の年齢層では1ないし3の同一等級に同年齢の者が集中し、かつ、年齢が上がるにつれ全体として高い等級に移行するなど、年齢と職能等級の間にほぼ正の相関関係がみられる。一方、40歳を超える年齢層からは、同年齢であっても等級の分布は大きく広がり、同一等級に集中しなくなるなど、年齢と職能等級の相関関係は希薄になっている。

第4 当委員会の判断

1 本件に係る会社の賃金制度について

(1) 組合は、会社における賃金制度は年功序列的に運用されていたと主張する。これに対し、会社は、会社においては職能考課、業績考課による昇給制度を採用しており、勤続年数に応じて基本給が当然に上昇していく年功序列賃金体系は採っていないと主張する。

(2)ア そこで、会社における人事制度と賃金制度についてみると、前記

第3の2(1)(2)認定のとおり、会社は、17年4月、従前の人事・賃金制度を改め、新人事制度として、目標管理とその評価制度、新資格等級制度、新賃金体系を導入し、新賃金体系においては、年齢給や勤続給の性格をもった基本給を職能給に改めることとした。

そして、同2(2)認定のとおり、会社は、上記のような新賃金体系を導入したことに伴い、17年9月に賃金規程を改正した。その中では、「賃金は、社会的水準および会社の業績や支払い能力を考慮して、社員の実績、経験、能力、職責などに応じて定める。」とし、基準内賃金の主たる構成要素であった本人給を職能給と業績給に分け、職能給は、職能考課により決定された資格等級に応じて、業績給は、年2回実施される業績考課によって決定された資格等級ごとの業績ランクに応じて、それぞれ運用することとし、職能給における昇級・昇格は、過去1年間の職務遂行能力の伸長度が良好な者に対して原則として6月1日付けで行い、業績給における昇給は、各人ごとに期首に設定した職務目標の達成度を期末の業績考課によって把握し、業績成果及び勤務態度が良好な者に対して原則として6月1日付けで行うとした。このような運用を行う中で、職能考課、業績考課の評価が劣る場合には、降格、降給を行うことや、加齢に起因する業務効率低下により降給させることもあったとしている。

イ そして、職能給及び業績給の額の変化について、X1と同年代の者の「個人別昇降給与額一覧」(別紙1、2)により検証してみると、同5(3)認定のとおり、両給与の総額において昇給する者がいる一方で、昇給額が0円の者や降給となる者もあり、また、昇給額についても大きなバラツキがみられ、年齢が加わるごとに一定額が上昇する年功序列的な運用はなされていなかった。

また、別紙3により、23年11月時点における会社の職能等級別年齢分布をみると、同5(5)認定のとおり、年齢と職能等級の関係は、

40歳ころまではほぼ正の相関関係が認められるが、40歳を超えるころからはそうした関係は希薄となり、51歳を例にとると、Ⅱ-1からⅤ-6まで大きく分布が広がっている。

ウ 以上によれば、会社における新人事制度とそれを踏まえた賃金規程の定めからみて、会社においては、資格等級や業績給額が毎年勤続年数に応じて上昇していくという年功序列賃金制度は採られておらず、少なくとも40歳を超えた従業員については、実際にも年功序列的な昇格、昇給は行われていないことが認められる。

2 19年度及び20年度の評価対象期間におけるX1の評価結果について

(1)ア 組合は、X1は毎年同じように勤務しており、特定の年だけ勤務状況が悪いということはなかったし、会社の経常利益も18年度に2,316万円と高かったことからすれば、X1の19年6月の昇給額が0円ということはある得ない。また、ニューラルワークスは、X1によるマニュアルの翻訳が悪くて売れなかったのではなく、製品自体が売れなかったものであって、X1の翻訳が悪いとの評価は当たらない。このように、19年6月の昇給額を0円とするなど不公正な昇給が行われているのは、会社がX1の組合加入及びその後の組合活動を嫌悪しているからである、と主張する。

イ 会社は、X1の19年度及び20年度の昇給額は、同人の両年度の評価期間における業績考課を中心として、会社の業績の状況等により決定されたものであり、X1が組合の組合員であることや、同人の組合活動を理由にして不利益な取扱いをしたものではないと主張する。

(2)ア そこで、まず、X1の19年度の昇給額を同年代の従業員との比較で見ると、前記第2の5(3)アのとおり、この年度は、29名中17名が昇給しているものの、0円の者が8名、降給した者が4名おり、また、X1と同年齢の6名に限定してみても、1名が昇給し、1名が降給し、X1を含め4名は0円であった。このことからすれば、同人の

昇給額が他の従業員に比べ殊更低く抑えられていたとはいえない。

次に、X 1 に対する会社の評価理由についてみると、同 5 (4) ア認定のとおり、会社は、X 1 の19年度の昇給額を0円としたのは、同年度の評価期間中に、X 1 が18年9月から10月にかけて5回にわたり、同人が新人教育を担当した技術者に対して、同 3 (1) アイ認定のメールを発信したことをもって、減給1割とするとの懲戒処分に付したことと、ニューラルワークスマニュアルの英日翻訳が直訳に近いレベルで、社外に出せるレベルでなかったことを理由としている。

このうち、ニューラルワークスマニュアルの英日翻訳に対する会社の評価が適切であったか否かについては、的確な証拠もなく、当委員会において判断し得るところでないが、X 1 が新人教育を担当した技術者にメールを発信したことについては、同 3 (1) 認定のとおりであり、その内容をみると、労働組合の結成を呼びかけるのみならず、当時、会社の採用担当であったX 3 という女性社員が亡くなった事実に言及し、同人の死亡は「心理的なストレスが原因」で「経営陣の使い捨て体質がX 3 さんを殺したのは事実です」などと述べている。このように同メールの内容は個人情報に属することがらを含み、しかもX 1 自身も認めるように、上記女性社員の賃金額を事実と反して極端に低く記載したり、「経営陣の使い捨て体質がX 3 さんを殺した」等の穏当を欠く表現を用いたりしている。また、同メールはX 1 自身が過去に担当した研修講師という立場を利用して受講者であった約 50 名の従業員に対して発信している。これらのことからすれば、会社が、当該メールが会社の信用・名誉を傷つけ、事業場の秩序を乱したとして、その発信者を当該年度の考課において、低い評価を行う理由とすることは首肯できるところであり、会社が19年度のX 1 の給与改定に当たり昇給額を0円としたことが不合理な評価であったとはいえない。また、上記のように会社の信用・名誉を傷つけ、さらに事業場

の秩序を乱すメールは、組合加入を呼びかける内容のものでも許容されるものではない。

さらに、19年6月の職能給額が据え置かれ、業績給の昇給額が0円であったことは、確かにX1が組合に加入し、団体交渉を申し入れ、その開催のあった後の直近の給与改定時における評価結果ではあるが、同5(2)認定のとおり、X1が組合に加入する以前の12年及び15年の給与改定時においてもX1の職能給及び業績給総額における昇給額は0円であったことがあり、昇給額0円がX1にとって19年度において初めてというわけではない。

なお、組合は、会社の経常利益が18年度に2,316万円で最も収益が高かったことからすれば、X1の19年6月の昇給が0円ということとはあり得ないと主張するが、同2(1)イ⑧認定のとおり、会社の給与改定額が会社の業績の状況を勘案しながら決定されるという側面はあるものの、主としては業績考課及び職能考課により決定されるものであることは上記判断1(2)のとおりであるから、組合の主張は採用できない。

イ 次に、20年度のX1の昇給額が2,000円であったことについてみると、同5(3)イ認定のとおり、20年度においては、X1の同年代の32名中、降給した者は3名、0円の者は16名おり、昇給した13名のうち2,000円の昇給者はX1を含め6名であった。このことからすれば、会社がX1の昇給額を他の従業員に比べ殊更低く抑制したといえない。

また、同5(4)イ認定のとおり、会社は、2,000円の昇給理由として、X1が19年10月以降に行われた6S運動（整理整頓・美化運動）と社内資産管理業務の引継ぎを無難に行っていたことを挙げているが、この理由が不合理とはいえない。

なお、組合は、19年7月にY部長がX1の賃金及び業務内容を是正

すると約束したにもかかわらず、20年8月に同部長が退職し、賃金は正もなされなかったのは、X 1 の組合加入及びその後の組合活動を嫌悪したからである旨主張する。

確かに、同 3 (6) 認定のとおり、19年7月10日に組合から会社へ文書による回答要求があり、同月17日にY部長がX 1 個人に対して上記要求に関連して19年度給与改定問題等について説明し、加えてX 1 の今後の希望業務について聴取していた。しかし、Y部長の説明の中で、同部長がX 1 に対して賃金や業務を具体的に改善すると約束していたとまで認めるに足りる証拠はなく、組合の主張は採用できない。

ウ 以上によれば、X 1 の19年度及び20年度の職能給及び業績給総額における昇給の額が0円及び2,000円であったことについては、いずれの年度においても、同人の昇給額が他の従業員に比べ殊更低く抑えられていたとはいえず、また会社の評価が不合理とは認められない。

(3) ア 次に、組合は、上記(1)アのとおり、19年度及び20年度の評価期間におけるX 1 の評価結果について、会社がX 1 の組合加入及びその後の組合活動を嫌悪した結果であると主張するので、当時の会社における労使関係の状況について検討する。

イ 組合は、前記第3の3(2)ないし(4)認定のとおり、X 1 の組合加入直後に、直ちに同人の懲戒処分に関する団体交渉を申し入れているが、会社は、申入れ事項についての団体交渉に応じ、2回行われた団体交渉の中で、同人の懲戒処分が組合活動を理由としたものではなく、虚偽の内容のメールを多数の従業員に送ったためであると説明するなど、組合の存在を認め相応の対応をしている。そして同 3 (5) 認定のとおり、組合は、この2回の団体交渉以降、X 1 の19年度の職能給及び業績給総額における昇給額が0円となったことを問題とするまでの間、同人の懲戒処分に関しては問題として取り上げていないし、また、X 1 自身も他の何らかの組合活動を行って

いたことを示す証拠もない。そして、上記19年度の給与改定の評価期間において、会社が他に同人が組合員であること又は同人の組合活動を嫌悪していたことを推認させる事実もない。

ウ さらに、同4(1)認定のとおり、20年6月1日に20年度の給与改定が行われ、X1の昇給額は2,000円となったが、20年度の評価期間である19年4月から20年3月末までの期間において、会社がX1の組合活動を嫌悪していたと認められる事実があるかについてみると、同3(6)(7)認定のとおり、19年6月にX1の給与改定がなかったことについて、組合が団体交渉の申入れを行ったことに対し、Y部長は7月にX1個人に対して19年度給与改定問題等に関して説明を行っており、その後9月に組合が申し入れた団体交渉に対して、会社が既にX1に対して口頭で説明済みとの回答をして以降、約10か月間組合からは会社に対して何らの行動もとっておらず、また、X1自身も他に特段の組合活動を行っていたことを示す証拠もない。そして、上記期間において、会社が他に同人が組合員であること又は同人の組合活動を嫌悪していたことを推認させる事実もない。

- (4) 以上のとおり、会社における賃金制度は毎年の職能給及び業績給の総額が勤続年数に応じて上昇していく年功序列型となっておらず、実際の運用においても、少なくとも40歳を超えた従業員については年功序列的な昇給、昇格は行われていないことが認められる。こうした中、19年度と20年度のX1の職能給及び業績給の総額における昇給額は非組合員である他の従業員に比べ特に低く抑えられていたといえず、また、X1に対する会社の評価結果も不合理とは認められない。加えて、会社がX1が組合員であること及び同人の組合活動を嫌悪していたことを認めるに足る事情もない。したがって、会社がX1の19年度及び20年度の職能給及び業績給の総額における昇給額を0円及び

2,000円としたことは、同人が組合の組合員であることないしは同人の組合活動を理由として不利益な取扱いをしたものとはいえない。

(5)ア なお、組合は、X 1 と同じ 50 歳代の従業員の場合、転職時に低い等級であった者を除き、X 1 と同じIV等級の者はほとんどいないとし、同人の賃金について、他の同年齢の従業員と同程度であるV等級に補正することを求めていることから、19 年度及び 20 年度当時組合員であるが故に同人の職能等級がIV等級に据え置かれたとも主張していると解されるので、この点について判断する。

イ 前記第 3 の 2 (1)イ③認定のとおり、会社の新人事制度においては、各資格等級ごとに職務遂行基準が定められており、V 等級の職務遂行基準は、担当分野及び関連業務分野に関する深い専門的知識と見識の他、経営管理についての全般的な理解を持ち、一定範囲の担当業務責任を負って、重要業務・特定部門業務・特定プロジェクト等の企画・運営が行えることとされ、職務機能及び職能階層では管理職レベルの職能とされていた。また、X 1 が属するIV等級は職務機能及び職能階層では監督・指導業務及び一般的企画職能とされ、職務遂行基準においても明らかに異なる記述がなされていた。

ウ ところで、管理職レベルの職能が要求されたV等級の者の職能等級別年齢分布状況については、23 年 11 月時点での分布状況を示す別紙 3 により、19 年度及び 20 年度における概要が推認できる。

そこで、X 1 が本件当時の 19 年度に 51 歳で、20 年度に 52 歳であったことにかんがみ、51 歳以上でIV等級以下の者の分布状況をみることにする。まず、別紙 3 の 23 年 11 月時点での分布状況としては、51 歳では 11 名中 5 名の者が II 等級からIV等級に分布しており、52 歳では 3 名中 1 名が、53 歳では 5 名中 2 名が、54 歳では 7 名中 1 名が、55 歳では 7 名中、X 1 を含め 4 名が、56 歳では 4 名中 2 名が、57 歳では 4 名中 1 名が、58 歳では 4 名中 2 名が、59 歳では

5名中2名がそれぞれIV等級以下の等級に分布している。これを51歳から59歳の全体についてみると50名の従業員がおり、うちIV等級以下である者は20名で全体の4割を占めていることが認められる。そして、こうした分布状況は本件当時の19年度及び20年度においても、ほぼ同様の状況であったと推認される。

以上のように、本件当時、X1も含め51歳から59歳の約4割の者がV等級に昇格していないと推認されるのであるから、V等級に位置付けられる者は、単に年齢によって昇格するものではなく、会社が主張するように管理職レベルの職務遂行能力があるとの評価が要求されていたものと認められる。そして、X1に19年度及び20年度当時に管理職レベルの職務遂行能力が備わっていたにもかかわらず会社がその評価を拒んでいたとの的確な証拠はない。このことに、会社が組合を嫌悪していたことを推認させる事実が認められないという上記(3)の事情を併せ考えれば、X1が組合に加入したために19年度及び20年度の給与改定時にIV等級に据え置かれたとする組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるから、X1の19年度及び20年度の賃金に関する初審判断は相当であり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第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8月1日

中央労働委員会

第二部会長 菅野 和夫 ⑧

平成19年度 個人別昇降給与額一覧(X1同年代29名)

対象者	等級	H19.6.1 年齢	平成19年5月給与			平成19年6月給与			昇降給額	備考
			職能給	業績給	計	職能給	業績給	計		
1	IV-1-E	53	226,000	277,000	503,000	226,000	259,000	485,000	-18,000	
2	IV-1-P	53	226,000	289,000	515,000	226,000	292,000	518,000	3,000	
3	V-2-K	52	205,000	207,000	412,000	205,000	215,000	420,000	8,000	
4	V-3-M	52	205,000	233,000	438,000	209,000	233,000	442,000	4,000	
5	IV-2-H	51	183,000	99,500	282,500	183,000	99,500	282,500	0	
6	V-2-S	51	205,000	231,000	436,000	205,000	231,000	436,000	0	
7	IV-4-K	51	191,000	171,000	362,000	191,000	171,000	362,000	0	
*	IV-4-Q	51	191,000	183,000	374,000	191,000	183,000	374,000	0	
9	III-3-P	51	172,000	87,500	259,500	172,000	89,000	261,000	1,500	
10	IV-5-B	51	195,000	129,000	324,000	195,000	126,500	321,500	-2,500	
11	V-4-L	50	213,000	239,000	452,000	213,000	245,000	458,000	6,000	
12	V-3-I	50	209,000	225,000	434,000	209,000	225,000	434,000	0	
13	V-4-T	50	213,000	251,000	464,000	213,000	261,000	474,000	10,000	
14	V-3-N	50	205,000	235,000	440,000	209,000	235,000	444,000	4,000	
15	V-3-M	50	209,000	231,000	440,000	209,000	235,000	444,000	4,000	
16	V-2-Q	50	205,000	221,000	426,000	205,000	227,000	432,000	6,000	
17	V-5-O	50	217,000	259,000	476,000	217,000	265,000	482,000	6,000	
18	IV-1-J	49	226,000	274,000	500,000	226,000	274,000	500,000	0	
19	V-4-K	49	213,000	243,000	456,000	213,000	243,000	456,000	0	
20	V-3-S	49	209,000	239,000	448,000	209,000	245,000	454,000	6,000	
21	V-3-H	49	209,000	219,000	428,000	209,000	223,000	432,000	4,000	
22	IV-4-N	49	191,000	128,000	319,000	191,000	132,500	323,500	4,500	
23	IV-3-K	49	187,000	119,000	306,000	187,000	116,000	303,000	-3,000	
24	V-3-H	49	209,000	219,000	428,000	209,000	223,000	432,000	4,000	
25	V-2-Q	49	205,000	223,000	428,000	205,000	227,000	432,000	4,000	
26	V-4-M	48	213,000	241,000	454,000	213,000	247,000	460,000	6,000	
27	V-1-J	48	201,000	199,000	400,000	201,000	199,000	400,000	0	
28	IV-3-Q	48	236,000	325,000	561,000	236,000	319,000	555,000	-6,000	
29	IV-3-S	48	187,000	171,000	358,000	187,000	173,000	360,000	2,000	

※1 乙第32号証により作成

※2 対象者欄の*8がX1の位置

降給人数・降給平均	4名	7,375
変更なし	8名(X1含む)	0
昇給人数・昇給平均	17名	4,882

平成20年度 個人別昇降給与額一覧(X1同年代32名)

対象者	等級	H20.6.1 年齢	平成20年5月給与			平成20年6月給与			昇降給与額	備考
			職能給	業績給	計	職能給	業績給	計		
1		54	226,000	259,000	485,000	226,000	259,000	485,000	0	
2		54	205,000	215,000	420,000	205,000	217,000	422,000	2,000	
3		54	226,000	292,000	518,000	226,000	292,000	518,000	0	
4		54	187,000	116,000	303,000	187,000	119,000	306,000	3,000	
5		53	187,000	116,000	303,000	187,000	117,500	304,500	1,500	
6		53	205,000	215,000	420,000	205,000	215,000	420,000	0	
7		53	209,000	233,000	442,000	209,000	235,000	444,000	2,000	
8		52	183,000	99,500	282,500	183,000	102,500	285,500	3,000	
9		52	205,000	231,000	436,000	205,000	231,000	436,000	0	
10		52	191,000	171,000	362,000	201,000	181,000	382,000	20,000	
* 11	IV-4-R	52	191,000	183,000	374,000	191,000	185,000	376,000	2,000	
12		52	172,000	89,000	261,000	172,000	90,500	262,500	1,500	
13		52	195,000	126,500	321,500	187,000	131,000	318,000	-3,500	
14		51	213,000	245,000	458,000	213,000	241,000	454,000	-4,000	
15		51	209,000	225,000	434,000	209,000	225,000	434,000	0	
16		51	213,000	261,000	474,000	213,000	261,000	474,000	0	
17		51	209,000	235,000	444,000	209,000	235,000	444,000	0	
18		51	209,000	235,000	444,000	209,000	235,000	444,000	0	
19		51	205,000	227,000	432,000	205,000	227,000	432,000	0	
20		50	226,000	274,000	500,000	226,000	274,000	500,000	0	
21		50	213,000	243,000	456,000	221,000	279,000	500,000	44,000	
22		50	195,000	205,000	400,000	195,000	205,000	400,000	0	
23		50	209,000	245,000	454,000	209,000	245,000	454,000	0	
24		50	209,000	223,000	432,000	209,000	225,000	434,000	2,000	
25		50	191,000	132,500	323,500	191,000	134,000	325,000	1,500	
26		50	187,000	116,000	303,000	187,000	114,500	301,500	-1,500	
27		50	209,000	223,000	432,000	209,000	225,000	434,000	2,000	
28		50	205,000	227,000	432,000	205,000	227,000	432,000	0	
29		49	213,000	247,000	460,000	213,000	247,000	460,000	0	
30		49	201,000	199,000	400,000	201,000	199,000	400,000	0	
31		49	236,000	319,000	555,000	236,000	319,000	555,000	0	
32		49	187,000	173,000	360,000	187,000	175,000	362,000	2,000	

※1 乙第33号証により作成

※2 対象者欄の*11がX1の位置

降給人数・降給平均	3名	3,000
変更なし	16名	0
昇給人数・昇給平均	13名(X1含む)	6,653

職能等級別年齢分布図

平成23年11月

年齢	等 級																総計			
	I-3	II-1	II-2	II-3	III-1	III-2	III-3	IV-1	IV-2	IV-3	IV-4	IV-5	V-1	V-2	V-3	V-4		V-5	V-6	VI-1
22歳		2																		2
23歳		2																		2
24歳		6	1																	7
25歳		2	3	2																7
26歳		2	9	6																17
27歳			5	4	2															11
28歳			6	5		1	1													13
29歳	1		5	6	6	1														19
30歳			1	2	6	3					1									13
31歳			1	3	8	3	1	1												17
32歳		1			8	6	1													16
33歳				1	1	6	2	2												12
34歳			1	1	4	6	4	2			1									19
35歳					1	1	4	3	2											11
36歳				1	3	3	6	3			1									17
37歳					2	2	2	2												8
38歳						1	1	1												3
39歳					1	1	1		2				2							7
40歳		1				1		5	3	2	1		1				1			15
41歳								1	1	2	1		5				1			11
42歳					1	1	1							1	1					5
43歳										2		2	2							6
44歳								3	1											4
45歳											1	1	3	1	1					7
46歳											1	1	1	3						6
47歳				1			2	1	1								1			6
48歳							1			2	1		2	1	1					8
49歳				1			1				1									3
50歳							1	1			1		1		1	1	1			7
51歳		1							1		2	1	1	1	2	1		1		11
52歳										1					1			1		3
53歳						1						1	2	1						5
54歳									1				1		1	1	1	1	1	7
55歳								1			1	2		2		1				7
56歳							1				1		1	1						4
57歳									1				2		1					4
58歳										1	1					1		1		4
59歳				1				1						1		2				5
計	1	17	32	34	43	37	30	25	14	11	14	9	23	12	9	5	7	5	1	329

※1 乙第34号証により作成

※2 太線で囲まれた箇所(55歳・IV-4)がX1の位置