



# 命 令 書

大阪府中央区

申立人 X 3  
代表者 執行委員長 X 1

大阪府守口市

被申立人 Y 3  
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成23年(不)第66号及び同24年(不)第88号併合事件について、当委員会は、平成26年9月10日、同月24日及び同年10月8日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 2 の平成22年度下期賞与につき、標準的評価（平成22年12月7日に行われた団体交渉において、被申立人が、その従業員の約60パーセントの者が該当する評価であるとしたもの）がなされたものとして、同23年度上期及び下期賞与につき、B評価がなされたものとして、それぞれ取り扱い、当該各評価がなされていれば得られたであろう賞与相当額と既に支払われた賞与額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 3  
執行委員長 X 1 様

Y 3  
代表取締役 Y 1

当社が行った次の（1）及び（2）の行為は、大阪府労働委員会において、それぞれ

れ、労働組合法第7条第1号、第2号又は第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

(1) 貴組合員 X 2 氏の平成22年度下期並びに同23年度上期及び下期賞与を議題とする団体交渉において、誠実に対応しなかったこと。(労働組合法第7条第2号及び第3号該当)

(2) 貴組合員 X 2 氏に対し、平成22年度下期賞与を標準的評価より低い評価(平成22年12月7日に行われた団体交渉において、被申立人が、その従業員の約20パーセントの者が該当する評価であるとしたもの)で、同23年度上期及び下期の賞与をBマイナス評価で、それぞれ査定して支払ったこと。(労働組合法第7条第1号及び第3号該当)

3 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する賞与査定撤回及び賞与額の差額等の支払
- 2 誠実団体交渉
- 3 組合に対する金員の支払
- 4 謝罪文の掲示及び手交

### 第2 事案の概要及び認定した事実等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、①団体交渉において、組合員1名の賞与支給額の根拠について、評価基準の説明並びに資料等の説明及び開示を拒否し、また、変形労働時間制に係る年間休日を記載したカレンダーについての組合の要求に対して、自らの主張の根拠の説明を回避したこと、②団体交渉の開催時間等を一方的に限定し、組合がそれに応じなければ交渉に応じないとの態度をとって団体交渉を拒否したこと、③組合員1名に対し、勤務態度が悪いとして、賞与を低額で査定し支給したこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 争いのない事実並びに証拠及び審査の全趣旨から認定した事実

##### (1) 当事者

ア 被申立人 Y 3 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社及び工場を、東京都内に支店を、愛知県内に営業所を、それぞれ置き、自動車部品製造業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約60名である。

イ 申立人 X 3 (以下「組合」という。)は、肩書地に事

務所を置き、主に電気通信産業に従事する労働者で組織される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120名である。なお、組合の上部団体として、 X 4 (以下「 X 4 」という。)が存在する。

(2) 平成19年までの経緯について

ア 平成8年3月4日、 X 2 (以下、組合加入前も含めて「X 2 組合員」という。)は、会社に入社した。

(甲209)

イ 平成19年1月13日付けで、 X 4 は、会社に対し、「労働組合加入通知及び団体交渉申入書」(以下「19. 1. 13加入通知・団交申入書」という。)を提出し、X 2 組合員が X 4 に加入した旨通知するとともに、労働関係法令の遵守、労働条件の変更、事前協議、昇給等を交渉事項とする団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。19. 1. 13加入通知・団交申入書には、団交の日時として同月18日、同月19日、同月22日のうちのいずれかの日の午後3時からを指定するよう求める旨記載されていた。

(甲6)

ウ 平成19年1月19日午後2時50分から午後4時20分まで、 X 4 及び組合と会社は、19. 1. 13加入通知・団交申入書記載の交渉事項等を議題として団交(以下「19. 1. 19団交」という。)を行った。19. 1. 19団交終了後、X 2 組合員は、職場に戻り、午後5時30分の終業時刻まで就労した。

(甲6、甲32、甲208、甲209)

エ 平成19年2月16日、 X 4 は、会社に対し、「抗議及び要求書」(以下「19. 2. 16抗議・要求書」という。)を提出した。19. 2. 16抗議・要求書には、①会社が、大阪本社・工場・営業所、東京営業所及び名古屋営業所において、組合に加入しているか、組合のことを聞いているか、慎重に考えるように、組合に入らないように、組合に関わらないように、警察に問い合わせたら問題がある組合である、などと根拠のない誹謗・中傷及び組合の弱体化を目的とする支配介入を行ったことは不当労働行為である、② X 4 及びX 2 組合員に文書で謝罪することを要求する、旨の記載があった。

(乙11)

オ 平成19年2月28日午後4時から午後5時まで、 X 4 と会社は、団交(以下「19. 2. 28団交」という。)を行った。19. 2. 28団交において、会社は、①会社は、19. 2. 16抗議・要求書において組合が指摘するような支配介入又は不当労働行為は行っていない、②会社としては、組合側の問題ある行動として、会社の備品

及び施設を使用して就業時間中に組合に関する内容の交信を行っていることに関し、組合の考えを回答するよう要求したい、旨述べた。19. 2. 28団交終了後、X 2 組合員は、職場に戻り、午後 5 時30分の終業時刻まで就労した。

(甲33、甲209)

カ 平成19年 3 月30日、 X 4 は、会社に対し、労働法遵守に係る協定書の作成、労働条件の変更、昇給等を議題として団交開催を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」（以下「19. 3. 30団交申入書」という。）を提出した。19. 3. 30団交申入書には、団交日時を同年 4 月11日又は同月18日の午後 4 時から、団交場所を会社本社内の会議室として団交を申し入れる旨の記載があった。

(乙12)

キ 平成19年 4 月11日午後 3 時から午後 5 時まで、 X 4 と会社は、守口市生涯学習センターにおいて団交（以下「19. 4. 11団交」という。）を行った。19. 4. 11団交において、次のやり取りがあった。

会社が、 X 5 について説明を求めたところ、組合は、①現状の組合員数を公表することはできない、②組合結成について会社の支配介入があったため、組合加入が推進できず、 X 5 に実体はない、③X 2 組合員は、 X 4 に加入するとともに、組合にも加入している、旨述べた。

会社が、X 2 組合員については、 X 5 の代表であると理解して団交出席を黙認してきたが、 X 5 の実体がないのであれば、 X 5 に Y 3 の名称を付す理由はない旨及びX 2 組合員を団交要員から外してほしい旨述べたところ、組合は、職場の問題等もあるので、組合員 1 名の出席は当然のことであり、継続して同席する旨述べた。

会社は、①X 2 組合員が、会社の業務予定表に団交の予定を、また、その備考欄に当日の議題内容をそれぞれ記載して社内に公開していることについて、遠慮願いたい、②会社は、前回団交で、会社の施設及び備品を使用しての就業時間中の組合活動の禁止を申し入れており、そのような事態が発生した場合は謝罪する旨の確約を組合から得ているので、口頭での謝罪を求める、旨述べた。これに対し、組合は、①予定表に団交の時間帯及び議題内容を記入するのは当然であり、特に問題はないと考えている、②もし、禁止するのであれば、組合専用の掲示板の提供を求める、旨述べた。

19. 4. 11団交終了後、X 2 組合員は、職場に戻り、午後 5 時30分の終業時刻まで就労した。

(甲34、甲209)

ク 平成19年 5 月18日付けで、 X 4 及び組合は、会社に対し、「抗議及び要

求書」(以下「19.5.18抗議・要求書」という。)を提出した。19.5.18抗議・要求書には、①会社の団交における不誠実な対応は不当労働行為であり強く抗議する、②X2組合員が平成19年1月に X4 及び組合に加入した、旨の記載があった。

(甲7)

ケ 平成19年6月8日午後4時から午後5時15分まで、 X4 及び組合と会社は、守口さつきホールにおいて団交(以下「19.6.8団交」という。)を行った。

なお、X2組合員が会社を出発して守口さつきホールに到着するまでの所要時間は約20分であり、また、X2組合員は、守口さつきホールで団交が行われる際、団交開始時間の30分前に会社を出ていた。

(甲37、証人 X2 )

コ 平成19年8月2日午後3時から午後5時まで、 X4 及び組合と会社は、守口さつきホールにおいて団交(以下「19.8.2団交」という。)を行った。

(甲35、乙18)

サ 平成19年9月4日午後3時30分から午後5時まで、 X4 及び組合と会社は、守口さつきホールにおいて団交(以下「19.9.4団交」という。)を行った。

(甲36)

シ 平成19年9月19日付けで、会社は、 X4 に対し、「団体交渉開催時間の変更等について」と題する書面(以下「19.9.19団交開催時間変更依頼書」という。)を提出した。19.9.19団交開催時間変更依頼書には、①次回以降の団交は午後6時から午後7時30分頃の時間帯で設定したい、②X2組合員が、ここ数回の団交の終了後、就業時間中であるにもかかわらず無断で退出するケースが目立っており、組合側はそれを当然の行為として考えているような感じすら受ける、③会社としては、基本に立ち返って就業時間外での団交に切り替えるか、就業時間中の団交を希望する場合は、ノーワーク・ノーペイの原則により、団交開始時以降、午後5時30分までは賃金カットをするのがよいと考え始めている、④次回団交申入れ時にこの件に関し回答されたい、旨記載されていた。

(乙1)

(3) 平成20年中の経緯について

ア 平成20年2月5日付けで、 X4 及び組合は、会社に対し、「要求書」(以下「20.2.5要求書」という。)を提出した。20.2.5要求書には、①19.9.19団交開催時間変更依頼書に対して組合の考え方を明らかにして団交を要求する、②19.9.19団交開催時間変更依頼書は、組合の正当な活動に言いがかりをつけ、組合の活動を嫌悪し、組合の弱体化を画策したものであり不当労働行為である、③団

交開催時間を午後3時としたのは、組合要望ではなく、会社との合意に基づくものである、④19.9.19団交開催時間変更依頼書に記載のある、X2組合員が団交の終了後に就業時間中であるにもかかわらず無断で退出するケースが目立っており、組合側はそれを当然の行為として考えているような感じすら受けるとの表現は、真実を歪曲し、殊更に組合の正当な活動を嫌悪し一方的に賃金カットに結び付けるための言いがかりである、⑤会社内の会議室が空いているにもかかわらず、開催場所を一方的に社外施設に変更したのは会社である、⑥開催時間の変更については、一方的な変更は認められず、労使対等決定の原則に基づき、団交で協議し合意しなければならない、⑦団交については団交開始時点の原点に立ち戻り、開催を要求する、⑧団交の日時は、平成20年2月18日、同月20日、同月22日、同月26日、同月28日又は同月29日の午後3時からとする、旨記載されていた。

(甲38)

イ 平成20年5月16日付けで、X4及び組合は、会社に対し、「団体交渉要求書」（以下「20.5.16団交要求書」という。）を提出した。20.5.16団交要求書には、団交開催日時として同年5月21日、同月22日又は同月23日のいずれかを、また、団交開始時間として午後3時からを要求する旨記載されていた。

(甲52)

ウ 平成20年5月19日、会社は、X4に対し、同日付けで「団体交渉日時の打合せの件」と題する書面（以下「20.5.19団交連絡書」という。）を提出した。20.5.19団交連絡書には、X4から要求のあった団交を、同年6月2日又は同月3日の午後5時から開催したいので連絡する旨記載されていた。

(甲53)

エ 平成20年5月20日付けで、X4及び組合は、会社に対し、「抗議及び要求書」（以下「20.5.20抗議・要求書」という。）を提出した。20.5.20抗議・要求書には、①会社が、20.5.19団交連絡書によって、団交を同年6月2日又は同月3日の午後5時から開催したいと回答してきたことは、明らかに労使の合意を無視した一方的な開催要求であり、団交拒否である、②19.1.19団交において、団交は開催時間を午後4時から又は午後3時15分から、開催場所を会社の食堂とすることで合意し、その合意に基づいて団交がこれまで行われてきたのであり、労使双方の合意に基づいた団交の開催を求める、③会社の都合が悪いのであれば、上記の労使の合意に基づく団交を開催できる日を明らかにするよう求める、旨の記載があった。

(甲39)

オ 平成20年5月22日付けで、X4及び組合は、会社に対し、「抗議及び要

求書」(以下「20.5.22抗議・要求書」という。)を提出した。20.5.22抗議・要求書には、①会社が同月21日付け書面において、次回団交を同年6月2日又は同月3日のいずれかの午後5時からの開催としていることは、「団交は開催時間を午後4時又は午後3時15分から、開催場所を食堂とする」との19.1.19団交での合意を一方的に破棄する内容であり、不当労働行為である、②団交は会社にとっても重要な業務の一環であり、業務多忙が団交を拒否する正当な理由にはならない、③ X 4 及び組合は20.5.20抗議・要求書で労使合意に基づく団交の開催可能日を明らかにすることを申し入れており、団交ルールに基づく団交の開催を再度要求する、旨の記載があり、また、回答を求める要求事項として、(i)会社が労使合意の開催時間及び開催場所に係る団交ルールを破棄するのかどうかを明らかにすること、(ii)会社が労使合意の団交ルールを無視し、自らの提案する開催時間及び開催場所に固執する具体的かつ客観的な理由を明らかにすること、(iii)団交ルールに基づく団交が開催できる月日を明らかにすること、が記載されていた。

(甲40)

カ 平成20年5月26日付けで、会社は、 X 4 に対し、20.5.22抗議・要求書に対する回答の書面(以下「20.5.26回答書」という。)を提出した。20.5.26回答書には、①19.1.19団交での会社の提案は、当面の団交の開催時間及び開催場所を提案したものであり、将来にわたってまでその時間及び場所で団交を行うとまで提案したのではなく、会社として組合との間で団交ルールについて合意に至ったとの認識はない、②会社としては、会社の都合を勘案して開催時間及び開催場所を組合に提案したものにすぎず、団交の開催については双方が誠実に協議して決定すべきものと認識しており、組合が午後5時以降の開催では応じられない実質的な理由を教示されたい、③平成20年6月5日午後4時、守口さつきホールでの団交開催を提案する、旨記載されていた。

(甲54)

キ 平成20年6月5日午後4時から午後5時30分まで、 X 4 及び組合と会社は、団交(以下「20.6.5団交」という。)を行った。20.6.5団交において、組合は、団交を午後5時以降に開催できない理由として、①定時以降は組合としての諸活動が多い、②労働相談窓口を務めている、旨述べた。

(乙2)

ク 平成20年8月21日、会社は、 X 4 に対し、同日付けの「年間カレンダー(案)ご提案の件」と題する書面(以下「20.8.21年間カレンダー提案書」という。)を、同年10月1日から平成21年9月30日までの期間の勤務に係る年間カレンダー

案（以下「20.8.21年間カレンダー案」という。）を添付して、ファクシミリで送信した。20.8.21年間カレンダー提案書には、①20.8.21年間カレンダー案に意見等がある場合は同月26日までに連絡されたい、②同日までに連絡がない場合は特に問題ないものとみなす、旨記載されていた。

なお、ここでいう「年間カレンダー」とは、変形労働時間制に係る年間休日を記載したカレンダーのことである。

(甲11)

ケ 平成20年8月23日付けで、X4及び組合は、会社に対し、「要求書」（以下「20.8.23要求書」という。）を提出した。20.8.23要求書には、速やかに団交を開催し、労使協定の締結に向けて、「1年単位の変形労働時間（案）」について協議を行うことを要求する旨記載されていた。

(甲12)

コ 平成20年8月26日、会社は、X4に対し、20.8.23要求書に対する回答の同日付け書面（以下「20.8.26回答書」という。）をファクシミリで送信した。20.8.26回答書には、①20.8.21年間カレンダー案は1年単位の変形労働時間制を前提とするものではない、②20.8.21年間カレンダー案について具体的な意見があれば同月28日午前11時までに連絡されたい、旨の記載があった。

(甲13)

サ 平成20年8月28日付けで、X4及び組合は、会社に対し、同日付けの「要求書」（以下「20.8.28要求書」という。）を提出した。20.8.28要求書には、①20.8.21年間カレンダー案は、1年単位の変形労働時間制を前提とするものでないとなれば、労働基準法に違反した提案であり、組合としては同意できない、②(i)1か月単位又は1年単位の変形労働時間の導入の有無を明らかにすること、(ii)20.8.21年間カレンダー案について、1か月単位又は1年単位の変形労働時間制と併せて再提案すること、の要求について同年9月1日までに文書で回答することを要求する、③20.8.21年間カレンダー案等について速やかに団交を開催することを要求する、旨の記載があった。

(甲14)

シ 平成20年9月1日付けで、X4及び組合は、会社に対し、「要求書」（以下「20.9.1要求書」という。）を提出した。20.9.1要求書には、①1か月単位又は1年単位の変形労働時間の導入の有無を明らかにすること、②年間カレンダー案を再提案すること、③年間カレンダー案について速やかに団交を開催すること、などの要求に対し、同月3日までに文書で回答し、団交を速やかに開催することを求める旨記載されていた。



(甲16)

ス 平成20年9月2日、会社は、X4 に対し、20.8.21年間カレンダー案等についての団交を同月8日又は同月11日の午後4時から行いたいので日程調整をされたい旨記載した書面をファクシミリで送信した。

(甲17)

セ 平成20年9月11日午後4時から午後5時30分まで、X4 及び組合と会社は、団交（以下「20.9.11団交」という。）を行った。20.9.11団交において、次のやり取りがあった。

会社は、①1か月単位の変形労働時間制を採用しており、従前から毎月1日を起算日としているように思えるため、今回も毎月1日を起算日とする考え方を踏襲している、②各月の休日は月ごとの日数を配慮しつつ、年間112日となるように配慮した、③就業規則には毎月16日を起算日とする旨規定されているが、1日を起算日とする方が従業員の理解を得やすいことなどから、毎月16日を起算日とするについては配慮していない、旨述べた。

組合が、①変形労働時間制の起算日を1日に変更するのであれば就業規則を変更するか、又は、現行の就業規則に沿って起算日を16日として年間カレンダーを設定し直すかのいずれかを選択すべきである、②組合としては、1か月単位の変形労働時間制であっても年間カレンダーを確定する際には労使協定が必要であると考えている、旨述べたところ、会社は、①1か月単位の変形労働時間制については、就業規則に定めがあれば改めて労使協定を締結する必要はないと規定されており、労使協定までは考慮していない、②平成20年10月1日からのカレンダーの取扱いについては、後日、改めて組合に連絡する、旨述べた。

組合が、過去2年間のカレンダーをみると、毎月16日を起算日とした場合に労働基準法の最高限度時間数を超えて就業している月があるので、この時間数について、三六協定による割増賃金を適用して過去2年分を精算するよう要求する旨述べたところ、会社は、労働基準監督署に確認した上で、支払うべきものは支払う旨述べた。

(乙16)

ソ 平成20年9月13日付けで、X4 及び組合は、会社に対し、「要求書」（以下「20.9.13要求書」という。）を提出した。20.9.13要求書には、①20.8.21年間カレンダー案は労働基準法違反であるので同意できない、②（i）年間カレンダー案を再提案すること、（ii）完全週休2日制を導入すること、（iii）1か月単位の変形労働時間制の対象でない労働者の年間カレンダーを明らかにすること、との組合の要求について、速やかに文書で回答し、団交を開催することを求める

旨記載されていた。

(甲20)

タ 平成20年9月16日、会社は、 X 4 に対し、20.9.11団交における組合の要求事項についての回答の書面(以下「20.9.16回答書」という。)を提出した。20.9.16回答書には、①同年10月1日から平成21年10月15日までの年間カレンダーを添付のとおり提示する、②組合から指摘のあった時間外割増賃金については過去2年間に遡って精算する意向があり、詳細は追って連絡する、旨記載されていた。

なお、20.9.16回答書には、平成20年10月1日から同21年10月15日までの期間についての年間カレンダー案が添付されていた。

(甲21、甲58)

チ 平成20年9月19日付けで、会社は、 X 4 に対し、1か月単位の変形労働時間制において、所定就業時間の起算日を毎月1日から毎月16日に変更することにより、法定限度就業時間を超える労働時間に係る時間外手当のX 2組合員に対する支給額を、5万9,942円とすることなどを提案する旨記載した書面を提出した。

(甲44)

ツ 平成20年10月21日午後4時から、組合と会社は、決算賞与等について団交(以下「20.10.21団交」という。)を行った。

(甲46)

(4) 平成21年中の経緯について

ア 平成21年2月14日、会社の専務(以下「専務」という。)及び総務課長(以下「総務課長」という。)が、会社商談室において、X 2組合員に対し、パーツセンターへの異動を内示したところ、X 2組合員は、配置転換を拒否する旨述べた。これに対し、総務課長は、配置転換は業務命令である旨述べた。

(甲50、甲209、乙18)

イ 平成21年2月15日付けで、 X 4 及び組合は、会社に対し、「抗議文及び要求書」(以下「21.2.15抗議・要求書」という。)を提出した。21.2.15抗議・要求書には、会社が組合員の労働条件の変更を組合に説明・協議せずに強行しようとしていることは不当労働行為である旨記載され、また、同月17日までの文書による回答及び速やかな団交開催を申し入れる要求事項として、①組合との事前協議なくX 2組合員にパーツセンターの仕事をするよう一方的に命じた理由を明らかにすること、②X 2組合員が上記①の命令に対し拒否の意思表示をしたときに、「人事に従えなければ会社として何らかの処置をします」との脅迫的な発言をしたことについて説明すること、③X 2組合員の現在の業務内容を説明すること、④パーツセンターの具体的な業務内容及び人員等を説明すること、⑤X 2組

会員のパーツセンターに係る人選の理由を明らかにすること、⑥組合との事前協議を経ずに異動を強行実施しないこと、が記載されていた。

(甲26)

ウ 平成21年2月18日付けで、会社は、X4 に対し、21.2.15抗議・要求書に対する回答の書面（以下「21.2.18回答書」という。）を提出した。21.2.18回答書には、21.2.15抗議・要求書に記載された前記イの①から⑥の要求事項について、それぞれ、①パーツセンターの仕事をするよう一方的に命じた事実はなく、同センター試行の実施に伴い、同センターで稼働するよう協力要請の内示を行った段階である、②発言者が特定されていないので回答のしようがない、③X2組合員が現在行っている主要業務は、東京支店及び名古屋営業所に係る受注票の確認等である、④パーツセンターで予定している業務は全社分の部品受注から出荷までの一連業務である、⑤人選の理由は、X2組合員の従来業務のうちで大きな比重を占める東京支店及び名古屋営業所の部品受注に係る業務がパーツセンターへ移管となるためである、⑥団交は平成21年2月24日又は同月25日のいずれかの午後4時から行いたい、旨記載されていた。

(乙3)

エ 平成21年2月27日付けで、総務課長は、X2組合員に対し、「言動に注意を促がす件」と題する書面（以下「21.2.27注意書」という。）を交付した。21.2.27注意書には、①X2組合員の最近の言動について、自分は組合に加入しているので社内服務規律を守らなくてもよいという趣旨の問題のある発言が耳に入っている、②同発言は、服務規律上問題があり、社員の士気を著しく損なうものであり、また、組合にとっても迷惑をかけるものである、③再三にわたりかかる風評を耳にするようであれば、就業規則により何らかの処置をとらざるを得ないので承知されたい、旨記載されていた。

(乙7)

オ 平成21年3月6日午後4時から午後6時まで、X4 及び組合と会社は、団交（以下「21.3.6団交」という。）を行った。21.3.6団交において、次のやり取りがあった。

組合が、21.2.27注意書の趣旨を尋ねたところ、会社は、X2組合員が女子更衣室において、自分は組合に入っているので社内の規則を守らなくていいと発言したことを他の従業員から聞いたので、注意だけ与えておこうとの趣旨で交付したものである旨述べた。これに対し、組合が、X2組合員はそのような発言はしておらず、一方的に何ら調査もせずには注意するのは組合に対する嫌悪の活動である旨述べ、21.2.27注意書の撤回を求めた。

会社は、パーツセンター試行までの経緯及びパーツセンターを設置した場合の X 2 組合員が現在担当している業務の取扱いについて説明し、X 2 組合員が現在担当している業務のうちの主要業務がパーツセンターへ移管となり、残る業務は専任担当者を置く必要もない量である旨述べた。また、会社は、21. 2. 15抗議・要求書に記載された前記イの①、②、④及び⑤の要求事項について、それぞれ、①パーツセンターの試行実施に伴い、同センターで業務を行うよう協力要請のための内示を行った、②X 2 組合員がパーツセンターでの稼働の協力要請を2度にわたって断ったので、会社は、会社の業務方針であり一方的に断るのは問題だと言った、④パーツセンターの具体的業務は全社分の部品受注から出荷までの一連業務であり、同センターの人員は当初は2名で、購買グループの者が支援していく、⑤人選理由は、(i) X 2 組合員の従来業務で大きな比重を占める東京支店及び名古屋営業所の部品受注に関する業務がパーツセンターに移管になること、(ii) 現在、部品受注に関する業務を実際に遂行しており、営業担当者との意思疎通を無難に取っていること、である旨述べ、さらに、パーツセンターの稼働目的は、ミスの削減、納期の迅速化及び顧客満足度の向上である旨述べた。

(甲41、乙4)

カ 平成21年3月13日、会社は、X 2 組合員に対し、同月16日からパーツセンターでの稼働を命じる旨記載した辞令を交付した。

同月16日、X 2 組合員は、会社事務所の中2階にある倉庫内において、パーツセンターの業務を開始した。X 2 組合員のパーツセンターにおける主な担当業務は、本社、東京支店及び名古屋営業所からの受注表に基づいて倉庫から部品を取り出し、袋に詰めてシールを貼るというものである。なお、X 2 組合員のパーツセンター異動前の担当業務は、受注表の確認及び印刷、請求明細消込残確認、ISOに係る立会スケジュール、価格表作成、価格問合せ、電話対応等であった。また、パーツセンターには、X 2 組合員のほか班長1名が常駐し、部品の発注業務を行っている。

(甲27、甲209、証人 X 2 )

キ 平成21年3月24日、X 4 及び組合の組合員ら約50名が会社を訪れ、一部組合員が会社の事務所に立ち入った(以下、この行動を「21. 3. 24行動」という)。会社は、組合員らに対し、多人数で就業時間中に会社の許可なく押しかけてきたとして、抗議した。なお、X 4 及び組合は、組合員らが会社を訪れることについて、会社に事前の連絡はしていなかった。

(乙18、証人 X 2 )

ク 平成21年3月25日、会社は、朝礼(以下「21. 3. 25朝礼」という。)を行った。

21.3.25朝礼において、会社購買グループの主任（以下「購買グループ主任」という。）は、X4 について、①最終的な目的は金であり、慰労金や違約金を狙っている、②目的としている金をとるためには会社の従業員を犠牲にしても当たり前という考えで行動している、③21.3.24行動の場合、50人ほどの参加者のうち本来の組合員は4、5人で、ほかは全員アルバイトであった、④アルバイトで人を集めて旗を持たせてシュプレヒコールをさせ、アルバイトがシュプレヒコールをするたびに1回2,000円か3,000円もらえるような団体である、旨述べた。

なお、会社の朝礼には社員全員が参加し、毎日違う従業員が、日常の出来事などについて発言をし、最後に、会社からの連絡事項が通知される。

同日付けで、会社は、X4 に対し、21.3.24行動に対する抗議の書面（以下「21.3.25抗議書」という。）を提出した。21.3.25抗議書には、①21.3.24行動は、会社の承諾なく無断で会社敷地内に立ち入った点及び再三の退去要請に従わなかった点において会社の施設管理権を侵害するものである、②21.3.24行動は、業務の中断及び社員複数名による約1時間の対応を迫られるなど会社の業務を妨害するものであった、③21.3.24行動に嚴重に抗議し、今後、同様の行為に及ばぬよう求める、④万一、同様の活動に及んだ場合には、しかるべき措置を講じる、⑤会社は、X2組合員の配置転換の問題について、これまでも団交に応じてきたし、今後も応じる意向であることを念のため申し添える、旨記載されていた。

(甲42、乙5、乙18、証人 X2 )

ケ 平成21年3月28日付けで、X4 及び組合は、会社に対し、「抗議及び要求書」（以下「21.3.28抗議・要求書」という。）を提出した。21.3.28抗議・要求書には、21.3.25朝礼における購買グループ主任の発言について、①会社側団交出席者が同席しながら、同発言を止めることもなく、虚偽事実を訂正することもなく発言させたことから、会社の指示でなされたことは容易に推測できる、②会社及び購買グループ主任のかかる行為は、労働組合の正当な争議行為を嫌悪した支配介入であり不当労働行為である、③購買グループ主任に虚偽発言をさせたことを文書で謝罪することなどの要求について同年4月1日までに文書で回答することを要求する、旨の記載があった。

(甲28)

コ 平成21年4月1日、会社は、X4 に対し、21.3.28抗議・要求書に対する回答の書面（以下「21.4.1回答書」という。）をファクシミリで送信した。21.4.1回答書には、21.3.25朝礼における購買グループ主任の発言は個人の発言であり、表現の自由の範疇に属する行為であるので、会社としてX4 に謝罪する理由はないと考える旨の記載があった。

(甲29)

サ 平成21年4月3日、会社の朝礼（以下「21.4.3朝礼」という。）が行われた。

21.4.3朝礼において、総務課長は、全従業員を前に、①21.3.25朝礼における購買グループ主任の発言に対して、X4 及び組合から、事実と反するとの抗議があった、②会社として、労働組合の活動を制約する意図はなく、労働組合に組合活動の自由があるのは当然のことである、③21.3.24行動は、多人数が無許可で会社の総務の部屋に立ち入った上、会社の退去要請に全く応じなかったものであり、会社の施設管理権を侵害する違法なものであると認識している、④かかる行為は業務に支障を生じさせた点で業務妨害に該当するというのが会社の認識である、⑤会社は、組合に対し、会社の施設管理権侵害及び業務妨害を行ったとの理由で嚴重に抗議をし、今後、同種の行為を行わないよう申し入れているところである、⑥労使関係は一定のルールのもとに築かれるものであるもので、今後も適正に対応していきたいと考えている、旨述べた。

(乙6)

シ 平成21年4月10日付けで、X4 及び組合は、会社に対し、「抗議及び要求書」（以下「21.4.10抗議・要求書」という。）を提出した。21.4.10抗議・要求書には、①21.4.1回答書でなされた21.3.28抗議・要求書に対する回答は、会社の責任を放棄し、組合の謝罪要求を拒否したものであった、②会社は、組合の抗議に対し、21.4.3朝礼の場で一方的な発言を行った、③会社及び購買グループ主任の行為は労働組合の正当な争議行為を嫌悪した支配介入であり不当労働行為である、④購買グループ主任に虚偽発言をさせたことを文書で謝罪することなどについて同年4月15日までに文書で回答するよう要求する、旨の記載があった。

(甲30)

ス 平成21年4月17日、会社は、X4 に対し、21.4.10抗議・要求書に対する回答の書面（以下「21.4.17回答書」という。）をファクシミリで送信した。21.4.17回答書には、21.3.25朝礼における購買グループ主任の発言は朝礼の場で個人の見解を述べたものであり、会社として謝罪することはできかねる旨の記載があった。

(甲31)

セ 平成21年9月29日午後3時から午後6時まで、X4 及び組合と会社は、団交（以下「21.9.29団交」という。）を行った。21.9.29団交において、次のやり取りがあった。

会社は、平成22年10月1日から同23年9月30日の年間カレンダーは提案のとおりであり、起算日は毎月16日とし、年間休日数は112日である旨述べた。

組合が、1か月単位の変形労働時間制について質問したところ、会社は、①1

か月単位の変形労働時間は1か月の期間を区切って週平均40時間以内の労働時間を設定する制度である、②1年単位の変形労働時間制は、1か月を超える一定期間を区切って週40時間以内の労働時間を設定する制度である、旨答えた。これに対し、組合は、労働基準監督署に確認に行く旨述べた。

(乙14)

ソ 平成21年10月14日、X2組合員は、吹田市から松原市に住居を変更した旨、会社に届け出た。以後、会社は、X2組合員に対し、近畿日本鉄道河内松原駅から大阪市営地下鉄大日駅までの区間に係る通勤手当を支給するようになった。

(乙18)

(5) 平成22年中の経緯について

ア 平成22年9月6日、会社は、X4及び組合に対し、「2010年就業カレンダー送付の件」と題する書面（以下「22.9.6年間カレンダー送付書」という。）を、同年10月1日から同23年9月30日までの年間カレンダー案を添付して、ファクシミリで送信した。22.9.6年間カレンダー送付書には、①同22年10月1日から同23年9月30日までの就業日を添付のカレンダーのとおり計画している、②意見等があれば同22年9月10日までに連絡されたい、③特に連絡がない場合は年間カレンダーとして確定する、旨記載されていた。

(甲22)

イ 平成22年9月6日付けで、X4及び組合は、会社に対し、「団交要求書」（以下「22.9.6団交要求書」という。）を提出した。22.9.6団交要求書には、「団交開催日時」として「2010年9月7日（水）～9月10日の午後3時から」との記載が、また、「議題」として「2）年間カレンダーについて」との記載が、それぞれあった。

(甲23)

ウ 平成22年9月22日、会社は、X4及び組合に対し、同月14日午後4時から協議した事項についての回答の書面（以下「22.9.22回答書」という。）をファクシミリで送信した。22.9.22回答書には、①年間カレンダーについては原案どおり実施する、②平成23年5月16日から同年6月15日までの期間については5時間の、また、同年6月16日から同年7月15日までの期間については2時間15分の、時間外労働に係る割増賃金をそれぞれ加算することとする、旨の記載があった。

(甲24)

エ 平成22年10月21日、会社は、X2組合員から届出のあった松原市の住所に、X2組合員あての書面（以下「22.10.21会社書面」という。）を簡易書留郵便で送付した。22.10.21会社書面には、通勤経路等の正式な届出がなければ、通勤災害

等の発生時に問題が生じる可能性がある旨記載されていた。

(乙18、証人 Y 2 )

オ 平成22年11月1日、22.10.21会社書面は、受取人不在を理由に、会社へ返戻された。

(乙18)

カ 平成22年11月2日、総務課長が、X 2 組合員に対し、松原市に住んでいるか尋ね、光熱水費等の請求書又は領収書、現住所あての郵便物等、X 2 組合員が松原市に住んでいることを証するものを提出するよう求めたところ、X 2 組合員は、松原市に居住しているが提出するものはない旨述べた。会社が、住民票を提出するよう求めたところ、X 2 組合員は、提出する旨述べた。

(乙18、証人 X 2 、証人 Y 2 )

キ 平成22年11月19日、X 2 組合員と総務課長は、面談（以下「22.11.19面談」という。）を行った。22.11.19面談において、X 2 組合員が、組合に相談した結果、住民票を提出する必要はなく、組合が団交で対応すると指導された旨述べたところ、総務課長は、①住民票の提出は組合とは関係がない、②通勤定期の提示がなければ通勤手当の支給を一時的に休止する、旨述べた。

(乙18、証人 Y 2 )

ク 平成22年11月30日、X 4 及び組合は、会社に対し、「団交要求書」（以下「22.11.30団交要求書」という。）を送付した。

22.11.30団交要求書には、平成22年12月7日から同月9日までのいずれかの日の午後3時からを開催日時として、①平成22年度下期賞与、②年間カレンダー、③住民票の提出問題、④その他関連事項、の議題について団交の開催を求める旨記載されていた。

(甲1、当事者 X 1 )

ケ 平成22年12月3日、会社は、X 4 及び組合に対し、「2010年下期賞与の提案について」と題する書面（以下「22.12.3賞与提案書」という。）をファクシミリで送信した。22.12.3賞与提案書には、①X 2 組合員の平成22年度下期賞与の支給額を25万7,000円とする、②同賞与の支給日は同月10日を予定している、③同賞与に関する協議を同月7日午後4時から行いたいので、調整の上、連絡を求める、旨記載されていた。

(甲2)

コ 平成22年12月4日付けで、X 4 及び組合は、会社に対し、「団交日程の調整について」と題する書面（以下「22.12.4団交日程調整書」という。）を提出した。22.12.4団交日程調整書には、午後4時から協議を行いたいとの22.12.3賞



与提案書の記載について、団交の議題が多いので組合としては午後3時の開催を望む旨の記載があった。

(甲3)

サ 平成22年12月6日、会社は、X4及び組合に対し、同月7日の協議の時間について、午後4時開催とするよう依頼する旨記載した書面(以下「22.12.6会社協議書面」という。)をファクシミリで送信した。

(甲4)

シ 平成22年12月7日午後4時から午後5時5分まで、X4及び組合と会社は、平成22年度下期賞与及び年間カレンダー等の議題について団交(以下「22.12.7団交」という。)を行った。22.12.7団交では、次のやり取りがあった。

(ア) X2組合員の平成22年度下期賞与について

会社は、①30期は受注状況が持ち直しているがコスト低減の要請が厳しく、平成23年2月以降の受注が停滞している、②X2組合員の平成22年度下期賞与について、基本給比例分が1.25か月分の23万8,000円、評価配分額が1万9,000円の合計25万7,000円を提案する、③支給日は平成22年12月10日を予定している、旨述べた。組合が、29期は赤字なのか尋ねたところ、会社は、経常収支では赤字で税金の還付により当期利益が若干計上できている旨答えた。組合が、基本給比例分1.25か月分は全社員一律であるのか尋ねたところ、会社は、一律である旨答えた。

会社は、X2組合員について、前回の協議で、①就業時間中に、携帯電話を使って業務以外のことを行うといった業務に関係のない行動を慎むこと、②長時間離席することが多いこと、の2点を指摘したが、これらの点その後改善されていないという報告を所属部門長から受けており、今回は普通より一段階下の評価としている旨述べた。組合が、報告された事実の発生頻度を尋ねたところ、会社は、具体的な記録はとっていないが、聞くところによるとほぼ毎日である旨述べた。組合が、恣意的な判断である旨述べたところ、会社は、具体的事実を指摘しており、恣意的ではない旨述べた。会社が、私物の携帯電話を会社の電気を使って充電しないよう求めたところ、組合は、それは全員に徹底した上で注意をすれば済むことである旨述べた。組合が、従業員全員に通達を出して社内周知をするよう求めたところ、会社はこれを了承した。組合が、X2組合員の評価が低いのであるからその客観的な証拠を出すよう求めたところ、会社は、常に一緒に仕事をしている人たちが評価している旨述べた。組合が評価者について尋ねたところ、会社は、第一評価者である係長が主任など役職についている者の意見を聴いて評価する旨、個人名を挙げながら述べた。組合が、

評価の基準を説明してもらったことがない旨述べたところ、会社は、「理屈やない。具体的にそういう行動があるから。」と述べた。組合が、対象評価対象期間を尋ねたところ、会社は、平成22年5月16日から同年11月15日までであり、この間、X2組合員の業務外の行動や長時間離席が継続していた旨答えた。組合が、同期間中、X2組合員に対して上司がどの程度注意をしたのか尋ねたところ、会社は、上司がどの程度注意をしたかについては確認をとってはいないが、そういう話を耳にする旨述べた。組合が、上司は噂に基づいて評価したのか尋ねたところ、会社が、違う旨答えたので、組合が、再度、X2組合員の業績評価について客観的な証拠を提出するよう求めたところ、会社は、そういう現象は見たら分かるものであり、仕事をしていない者の評価が高いということはある旨述べた。

また、組合が、業績評価における各評価段階の該当人数の割合を尋ねたところ、会社は、各評価段階の該当人数の割合は、一番下の段階が2人、X2組合員と同じ段階が約20パーセント、その上の段階が約60パーセント、一番上の段階が二、三人である、旨答えた。組合が、賞与の評価基準の提示を求めたところ、会社は、現時点では公開する予定はない旨述べた。組合は、再度、評価基準の提示を求め、評価基準が分からず、評価が公正になされているかどうか不明であり、会社提案には同意できないが、年末年始に当たって金員が必要であるので仮払を要求する旨述べた。

#### (イ) 年間カレンダーについて

会社が、年間カレンダーについて、①前回の協議内容を踏まえて労働基準監督署に確認した、②その際、1か月単位の変形労働時間制をとる場合、1か月の労働時間数が法定労働時間の総枠を超えると予想される場合には、事前に法定労働時間の枠内まで労働時間を調整した上で実施するというを確認した、③社内で検討しているが、労働時間数を短縮しなければならないのは、平成23年5月16日から同年6月15日までの期間が5時間、同月16日から同年7月15日までが2時間45分であり、同年5月19日から同年6月30日までの期間の各所定労働日について、昼食時休憩時間を正午から午後1時までの60分に延長して15分間の労働時間短縮を行うことにより、法定労働時間の枠内での対応は可能であると考えている、旨述べた。

組合が、①休日を1日増やせば解決するものである、②会社は休憩時間の変更に合わせて労使対等決定の原則を無視しており、組合としては会社の提案には応じられない、旨述べたところ、会社は、①労働基準監督署も了承している、②組合の意見は意見として聴いた、旨述べた。組合が、休憩時間が期間中だけ

でなくずっと増えるなら労働条件の向上であるが、期間中だけであれば受け入れられない旨述べ、なぜ、休憩時間を増やすことになるのか尋ねたところ、会社は、休憩時間を増やせばよいという労働基準監督署の意見を取り入れて実施するものである旨答えた。組合が、労働局が労働基準監督署と違う指摘をした場合は組合の提案を受け入れるか尋ねたところ、会社は、その時に考える旨述べた。組合が、仮に休憩時間を増やす場合の手続を尋ねたところ、会社は、今後、労働基準監督署に確認して検討する旨述べた。

組合が、会社は変形労働時間制をとっているので、休憩時間を変更するには就業規則の変更が必要であるというのが組合の見解であり、それにもかかわらず会社が休憩時間の変更を強行すると主張するのであれば、団交の意味がない旨述べたところ、会社は、組合の意見は聴いている旨述べた。組合が、組合が具体的な提案をしているにもかかわらず意見として聞くだけでは不誠実である旨述べたところ、会社は、組合の見解について労働基準監督署に確認する旨述べた。

組合は、変形労働時間制による法定労働時間超過分の労働時間の調整について、会社側が労働基準監督署がよいと言ったことを根拠に該当月だけ休憩時間を増やすことで対応しようとしているのに対し、組合側は休憩時間の変更には労働基準法に基づく就業規則の変更届出が必要であると言っており、この点が双方の主張の違いである旨述べ、その後、組合及び会社の双方が、変形労働時間制による法定労働時間超過分の労働時間の調整について労働基準監督署に確認する旨、それぞれ述べた。

(ウ) X 2 組合員の住民票提出について

組合が、X 2 組合員は松原市に居住している旨述べ、会社に対し、X 2 組合員に住民票の提出を求めるに至った経緯についての説明を求めたのに対し、会社は、平成22年7月初旬に、X 2 組合員が自転車通勤をしているとの噂が一部の従業員の間で立ち、総務事務担当者から住所変更届の提出が必要である旨報告を受け、届出のある住所に住んでいることを確認するために22. 10. 21会社書面を郵送したところ、返送されてきたため、面談をして住民票の提出を求めた旨述べた。その後、組合と会社との間で質疑応答が行われ、組合は、住民票を、X 2 組合員から組合に提出させた上で、組合から会社に提出する旨述べた。

なお、会社は、22. 12. 7団交以降も、X 2 組合員に対する通勤手当の支給を継続した。

(甲 8、甲51、乙 8、乙18、当事者 X 1 )

ス 平成22年12月10日、会社は、X 2 組合員に対し、標準的評価より一段階下の評

価で査定した上で、平成22年度下期賞与を支給した。

(証人 Y 2 )

(6) 平成23年中の経緯について

ア 平成23年2月頃、組合は、会社に対し、X 2 組合員の松原市における住民票をファクシミリで送信した。

(証人 Y 2 )

イ 平成23年3月14日、総務課長は、X 2 組合員が守口市内のショッピングモール付近を自転車で走行しているのを目撃し、その後、X 2 組合員が門真市内の住居に入るのを目撃した。

同月15日、同年4月1日、同月12日、同月14日、同月25日、同月30日、同年5月13日及び同年7月21日、総務課長は、上記の門真市内の住居の横に、同年3月14日にX 2 組合員が乗車していたものと同種の自転車が駐輪されているのを目撃した。

(乙18、証人 Y 2 )

ウ 平成23年4月7日付けで、会社は、組合に対し、定期昇給について、同月12日又は同月13日の午後4時から協議を行うことを提案する旨記載した書面（以下「23.4.7会社協議書面」という。）を提出した。

(甲55)

エ 平成23年4月8日付けで、X 4 及び組合は、会社に対し、「団交日程の調整について」と題する書面（以下「23.4.8団交日程調整書」という。）を提出した。23.4.8団交日程調整書には、①23.4.7会社協議書面を受け取った、②平成23年4月12日又は同月13日の団交日程は、組合の都合により変更を依頼する、③組合としては同月19日から同月21日までの午後3時からの団交を要求する、旨の記載があった。

(甲101)

オ 平成23年4月13日付けで、会社は、組合に対し、協議を同月21日午後4時から行うことを提案する旨記載した書面（以下「23.4.13会社協議書面」という。）を提出した。

(甲55)

カ 平成23年4月13日付けで、組合は、会社に対し、団交日程の調整について、同月21日午後3時から団交を行うことを要求する旨記載した書面（以下「23.4.13団交日程調整書」という。）を提出した。

(甲55)

キ 平成23年4月21日午後4時から、組合と会社は、年間カレンダー等を議題とし

て団交（以下「23.4.21団交」という。）を行った。その後、平成24年8月17日までの間、組合と会社との間で団交は行われなかった。

（甲55、証人 Y 2 ）

ク 平成23年5月19日から同年6月30日までの間の昼食時休憩時間中、会社は、X 2 組合員が業務を行う倉庫に施錠をした。

（甲209、乙18）

ケ 平成23年6月27日、会社は、X 4 及び組合に対し、「2011年上期賞与ご提案について」と題する同日付けの書面（以下「23.6.27賞与提案書」という。）をファクシミリで送信した。23.6.27賞与提案書には、①X 2 組合員の平成23年度上期賞与の支給額として25万2,000円を提案し、その内訳は、基本給比例分が1.2か月分の23万1,000円、評価加算分が2万1,000円である、②同賞与に関する協議は同年7月5日午後4時から行いたいと考えているので連絡されたい、旨記載されていた。

（甲102、甲208）

コ 平成23年7月1日、X 4 及び組合は、会社に対し、団交日程の調整について」と題する同日付けの書面（以下「23.7.1団交日程調整書」という。）をファクシミリで送信した。23.7.1団交日程調整書には、①同月5日は組合側の調整がつかない、②同月14日及び同月15日を開催日として提案する、③開催時間は午後3時からとする、旨の記載があった。

（甲103、甲208）

サ 平成23年7月4日、会社は、組合に対し、平成23年度上期賞与について同月15日午後4時から協議を行う旨記載した書面（以下「23.7.4会社協議書面」という。）をファクシミリで送信した。

（甲104、甲208）

シ 平成23年7月4日、X 4 及び組合は、会社に対し、団交日程の調整について」と題する同日付けの書面（以下「23.7.4団交日程調整書」という。）を送付した。23.7.4団交日程調整書には、緊急の出張が入ったので改めて同月28日及び同月29日を団交開催日として提案し、開催時間は午後3時からとする旨の記載があった。

（甲105、甲208）

ス 平成23年7月8日、会社は、X 2 組合員に対し、後記(7)ソ(ア)記載のBマイナス評価で査定した上で、平成23年度上期賞与を支給した。

（乙18、証人 Y 2 ）

セ 平成23年7月13日、X 4 及び組合は、会社に対し、「団交日程の調整に

ついて」と題する同日付けの書面（以下「23.7.13団交日程調整書」という。）をファクシミリで送信した。23.7.13団交日程調整書には、①会社から連絡がないため予定が入った、②再度、同年8月3日及び同月4日を団交開催日として提案する、③開催時間は午後3時からとする、旨の記載があった。

(甲106、甲208)

ソ 平成23年7月14日、 X 4 及び組合は、会社に対し、「団交日程の調整について」と題する同日付けの書面（以下「23.7.14団交日程調整書」という。）をファクシミリで送信した。23.7.14団交日程調整書には、①団交の日程は同年8月3日とするが、時間については午後3時からを提案する、②前回及び前々回の団交については、会社都合で午後4時から開催するという会社提案にやむを得ず応じたので、今回は午後3時からとする、旨の記載があった。

(甲107、甲208)

タ 平成23年7月15日、会社は、組合に対し、「協議時間の調整について」と題する書面（以下「23.7.15協議時間調整書」という。）をファクシミリで送信した。23.7.15協議時間調整書には、①同年8月3日の協議開始時間は午後4時からとするよう依頼する、②業務多忙につき午後から先約が入っている、旨記載されていた。

(甲108、甲208)

チ 平成23年7月15日、 X 4 及び組合は、会社に対し、「団交日程の調整について」と題する同日付けの書面（以下「23.7.15団交日程調整書」という。）をファクシミリで送信した。23.7.15団交日程調整書には、①23.7.15協議時間調整書記載の団交の時間には納得できない、②前回及び前々回の団交の開催時間については会社都合で午後4時から開催するという会社提案にやむを得ず応じたので、今回は午後3時開催を要求する、③業務多忙につき午後から先約が入っているのであれば、午後3時から開始できる日を指定して団交開催日とすることを提案する、旨記載されていた。

(甲109、甲208)

ツ 平成23年7月20日、会社は、 X 4 及び組合に対し、「団体交渉開始時間について」と題する同日付けの書面（以下「23.7.20団交開始時間書面」という。）をファクシミリで送信した。23.7.20団交開始時間書面には、①会社としては、業務上の必要性により午後4時からの団交開催を提案している、②同提案が了解できないなら、団交の基本に立ち返り、就業時間外での団交に切り替える等の措置を講じる又はノーワーク・ノーペイの原則により就業時間中の協議時間について賃金カットをするのがよいと考えている、③同年8月3日の団交は午後4時から

の開催とし、上記②の事項についても協議内容としたいと考える、旨記載されていた。

(甲111、甲208)

テ 平成23年7月20日、 X 4 及び組合は、会社に対し、「団交日程の調整について」と題する同日付けの書面（以下「23.7.20団交日程調整書」という。）をファクシミリで送信した。23.7.20団交日程調整書には、①23.7.20団交開始時間書面記載の団交の時間には納得できない、②前回及び前々回の団交の開催時間については会社都合で午後4時からの開催という会社提案にやむを得ず応じたので、今回は議題も多く、午後3時開催を再度要求する、③団交の時間は労使で合意している事項であって、一方的な変更は不当労働行為であり、就業時間外の開催、賃金カット等の提案は論外であると考えている、旨記載されていた。

(甲110、甲208)

ト 平成23年7月21日、会社は、 X 4 及び組合に対し、23.7.20団交日程調整書に係る連絡の書面（以下「23.7.21団交日程連絡書」という。）をファクシミリで送信した。23.7.21団交日程連絡書には、①同年8月3日の団交の開始時間は午後4時としたい、②今回の団交については組合からの再度の変更要請に対応してきたものであり、改めて別の開催日を提案することは考えていない、旨の記載があった。

(甲113、甲208)

ナ 平成23年7月21日、 X 4 及び組合は、会社に対し、「団交日程の調整について」と題する同日付けの書面（以下「23.7.21団交日程調整書」という。）をファクシミリで送信した。23.7.21団交日程調整書には、①23.7.21団交日程連絡書記載の団交の時間には納得できない、②前回及び前々回の団交の開催時間については会社都合で午後4時からの開催という会社提案にやむを得ず応じたので、今回は議題も多く、午後3時開催を要求する、③午後3時から開催できる日程を指定して団交の開催日とすることを提案する、旨記載されていた。

(甲112、甲208)

ニ 平成23年7月25日付けで、 X 4 及び組合は、会社に対し、「要求書」（以下「23.7.25要求書」という。）を提出した。23.7.25要求書には、①組合及びX 2組合員は、会社のこれまでの賞与における人事考課・査定が公平・公正に行われているのか疑念を抱いている、②改めて、会社の賞与についての評価基準等を明らかにするよう要求する、③賞与の評価・査定に係る（i）手順及び手続、（ii）評価項目、（iii）評価結果の段階数、（iv）評価者の段階数及び各評価者の役職、を明らかにすることとの要求事項について、速やかに文書で回答することを要求

する、旨記載されていた。

(甲114)

ヌ 平成23年8月12日、X2組合員は、会社に対し、松原市内から門真市内に転居した旨届け出た。

(乙18)

ネ 平成23年8月24日、総務課長が、X2組合員に対し、住居変更について尋ね、現住所地の住居に係る賃貸借契約書の提出を求めたところ、X2組合員は、知人宅に住んでいるので賃貸借契約書はないが、依頼すれば作成してもらえらると思う旨述べた。総務課長が、当該賃貸借契約書を同年9月初旬に提出するよう指示したところ、X2組合員は、これを了承した。その後、X2組合員は、会社に当該賃貸借契約書を提出していない。

(乙18、証人 X2、証人 Y2、当事者 X1)

ノ 平成23年11月28日付けで、X4及び組合は、会社に対し、「要求書」(以下「23.11.28要求書」という。)を提出した。23.11.28要求書には、文書で回答することを要求する事項として、①平成23年度下期賞与について基本給の3か月分を支払うこと、②平成23年度上期及び下期賞与の査定評価の項目内容及び基準を明らかにすること、③平成23年度下期賞与に係る要求について団交を開催すること、④会社の過去5年間の事業報告書等を提示すること、が記載されていた。

(甲115)

ハ 平成23年11月30日、会社は、X4及び組合に対し、23.11.28要求書に対する回答の書面(以下「23.11.30回答書」という。)をファクシミリで送信した。23.11.30回答書には、①EU圏の金融不安及び極端な円高等の影響で先を見通せない状況下であり、現在の経営成績も今一つという現状の経営環境の下で、平成23年度下期賞与の基本給の3か月分の支払は不可能であるので、組合の要求には応じることはできず、X2組合員の同賞与支給額として34万3,000円を提案する、②賞与の査定評価の項目内容及び基準については、今のところ公開の意向はないが、団交で組合の要求趣旨、利用目的等を聴いた上で判断したいと考えている、③平成23年度下期賞与に関して平成23年12月5日午後5時から団交を行うことを提案する、④会社の過去5年間の事業報告書等を提示することについては、組合の要求趣旨、利用目的等を聴いた上で判断する、旨記載されていた。

(甲116)

ヒ 平成23年12月5日、会社は、X4及び組合に対し、平成23年12月2日付け要求書に対する回答としての書面(以下「23.12.5回答書」という。)をファクシミリで送信した。23.12.5回答書には、①事業報告書等を提示せよとの要求につ



いては、次回団交で組合から要求の趣旨、利用目的等の説明を受けた上で判断する、②X 2 組合員の平成23年度下期賞与額34万3,000円の内訳を明らかにされたいとの要求については、基本給比例分が1.7月分で32万6,000円、評価配分額は平均的評価で1万7,000円である、③組合は平成23年12月13日午後3時からの団交開催を要求しているが、会社としては同月15日午後4時から開催することを提案する、④平成23年度下期賞与の仮払要請は応諾する、旨の記載があった。

(甲117)

フ 平成23年12月6日、組合は、当委員会に対し、X 2 組合員に対する平成22年度下期賞与に係る査定の撤回、同賞与額の差額等の支払、誠実団体交渉応諾等を請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立てを行った（平成23年(不)第66号事件）。

へ 平成23年12月9日、会社は、X 2 組合員に対し、後記(7)ソ(イ)記載のBマイナス評価で査定した上で、平成23年度下期賞与（以下、平成22年度下期賞与、同23年度上期賞与及び下期賞与を併せて「本件賞与」という。）を支給した。

(乙18、証人 Y 2 )

ホ 平成23年12月13日、同月14日及び同月19日、組合は、会社に対し、団交を午後3時から開催するよう書面で要求した。

(甲55)

(7) 平成24年以降の経緯等について

ア 平成24年4月9日付けで、組合は、会社に対し、平成23年度の議題の積み残しがあるので午後3時からの団交開催を要求する旨記載した「団交要求書」（以下「24.4.9団交要求書」という。）を提出した。

(甲56)

イ 平成24年7月30日、会社は、X 4 及び組合に対し、平成24年度上期賞与及び年間カレンダーの件について同年8月17日又は同月20日午後4時からの団交を提案する旨記載した同年7月30日付けの書面（以下「24.7.30団交提案書」という。）をファクシミリで送信した。

(甲118、甲208)

ウ 平成24年8月1日付けで、X 4 及び組合は、会社に対し、「要求書」（以下「24.8.1要求書」という。）を提出した。24.8.1要求書には、①24.7.30団交提案書を受け取った、②会社の団交開催の提案について、開催日は両日とも了解するが、開催時間は午後3時を要求する、③議題は、平成23年度の定期昇給、同年度の上期及び下期賞与、年間カレンダー等の積み残し全てである、旨記載されていた。

(甲119)

エ 平成24年8月6日、会社は、組合に対し、組合においても午後4時からの団交開催は対応可能と考えている旨記載した書面を提出した。

(甲56、甲208、乙18)

オ 平成24年8月7日付けで、X4及び組合は、会社に対し、「要求書」（以下「24.8.7要求書」という。）を提出した。24.8.7要求書には、①組合は、団交の午後3時開催を要求しているが、会社が午後4時開催に固執して1年近く団交を拒否し、団交開催が危ぶまれるので、団交開催を実現するためにやむを得ず午後4時開催に応じる、②議題が多いため、同月17日及び同月20日の両日の団交開催を要求する、旨記載されていた。

(甲120)

カ 平成24年8月7日、会社は、X4及び組合に対し、24.8.7要求書に対する回答の同日付け書面（以下「24.8.7回答書」という。）を、ファクシミリで送信した。24.8.7回答書には、①同月17日及び同月20日の両日の団交開催要求については、同月17日の団交を行った後に積み残し事項があれば、改めて団交を設定したいと考える、②同月20日は既に予定が入っている、③次回団交は同月17日午後4時から行う、旨記載されていた。

(甲121)

キ 平成24年8月9日付けで、X4及び組合は、会社に対し、「要求書」（以下「24.8.9要求書」という。）を提出した。24.8.9要求書には、①24.8.7回答書を受け取った、②同月17日だけでは全ての議題について議論及び協議ができないことは明白であり、同日以後の開催可能日を明らかにするよう求める、③団交開始時間は、会社が午後4時に固執するので両日とも午後4時とする、旨の記載があった。

(甲122)

ク 平成24年8月9日、会社は、X4及び組合に対し、24.8.9要求書に対する回答の同日付け書面（以下「24.8.9回答書」という。）をファクシミリで送信した。24.8.9回答書には、同月17日の団交に積み残し事項がある場合は、同月28日午後4時から団交を開催する予定にしている旨の記載があった。

(甲123)

ケ 平成24年8月11日付けで、X4及び組合は、会社に対し、「要求書」（以下「24.8.11要求書」という。）を提出した。24.8.11要求書には、①24.8.9回答書を受け取った、②会社が団交の開催時間等を一方的に限定し組合に押し付けていることは、労使対等決定の原則を逸脱した行為である、③同月17日の団交の開

催時間を会社が一方的に限定し組合に押し付けるなら、その次の団交の開催時間は組合が決定する、④会社と組合が交互に団交時間等を決定することを要求する、旨の記載があった。

(甲124)

コ 平成24年8月16日、会社は、 X 4 及び組合に対し、24. 8. 11要求書に対する回答の同日付け書面（以下「24. 8. 16回答書」という。）をファクシミリで送信した。24. 8. 16回答書には、①会社が、同月17日の団交について開催時間等を一方的に押し付けた事実はない、②同月17日の団交開催時間について、組合は、団交の時間が足りなかった場合には別の日に団交を行う前提で、午後4時開催を了承したはずである、③同月20日は支障があり団交に応じることができないので、会場の空き具合を確認して、同月17日の団交で時間が足りなかった場合は同月28日に団交を行うことを提案したものであり、組合に支障がある場合には日程の変更に応じる、④団交の日時等を交互に決定するとの要求については、これまでどおり、その都度、双方調整し合意の上で開催することとしたい、旨記載されていた。

(甲125)

サ 平成24年8月17日午後4時から、 X 4 及び組合と会社は、平成23年度上期及び下期賞与等を議題として団交（以下「24. 8. 17団交」という。）を行った。

(甲56、甲208、当事者 X 1 )

シ 平成24年8月22日付けで、 X 4 及び組合は、会社に対し、「抗議及び要求書」（以下「24. 8. 22抗議・要求書」という。）を提出した。24. 8. 22抗議・要求書には、①同月17日に約1年4か月ぶりに団交が開催されたが、これは、会社が労使対等決定の原則を無視し、開催時間等を限定して組合に押し付け、これに組合が応じない限り団交の開催を拒否してきたからであり、これらの会社の対応は明らかに不当労働行為である、②会社が、開催時間等を一方的に限定し、組合がそれに応じなければ団交を開催せず、1年4か月も団交が開催されていないことから、再度、会社と組合が交互に団交の開催時間等を決定することを要求する、③同月28日午後3時から組合事務所で団交を開催することを要求する、旨の記載があった。

(甲126)

ス 平成24年8月23日、会社は、 X 4 及び組合に対し、24. 8. 22抗議・要求書に対する回答の同日付け書面（以下「24. 8. 23回答書」という。）をファクシミリで送信した。24. 8. 23回答書には、①会社が一方的に限定した開催時間に応じない限り団交を拒んできたとの記載は事実ではない、②会社が23. 6. 27賞与提案書で平成23年7月5日の団交開催を提案して以来、組合側の要請に合わせて開催日を提

案したが、組合が一方的にこれを取り消し、組合の要請で同年8月13日午後4時からの開催を提案しているにもかかわらず、組合は、それまでの経緯について事情説明も謝罪もなく、「会社は16時開催を既成事実化している」との表現で対応している、③会社は、団交の開催時間の取扱いを平成23年8月3日の団交の協議内容とすることを、23.7.20団交開始時間書面に明記していたが、組合は、一方的に午後3時の開催を主張し、それ以降、午後4時開催の提案では団交を受け入れないとの姿勢をとっている、④会社は、これまでどおり、団交の日時について、その都度、双方調整し合意の上で開催することとしたい、⑤平成24年8月28日の団交は午後3時15分開催としたい、旨の記載があった。

(甲127)

セ 平成24年8月28日午後3時15分から午後5時35分までの間、 X 4 及び組合と会社は、団交（以下「24.8.28団交」という。）を行った。24.8.28団交において、次のやり取りがあった。

(ア) 組合が、平成23年度上期賞与の提案について説明を求めたところ、会社は、

①平成23年6月27日に、賞与支給額が25万2,000円で内訳は基本給の1.2か月分23万1,000円と評価加算分2万1,000円を提案した、②仮払の要請があったので、同年7月8日に支給した、旨述べた。

会社は、組合からの質問に答える形で、平成23年度上期賞与の計算について、①基本給比例分は全員が同率である、②評価加算分は各人の基本給に支給率を乗じている、旨答えた。組合が、支給率の判断基準を尋ねたところ、会社は、考課基準に基づいて判断している旨答えた。組合が、平成23年度上期賞与について、評価の各段階の支給率及び該当者の割合について尋ねたところ、会社は、①一番下は支給率がゼロで該当者の割合は15パーセント、下から2番目は支給率が0.07から0.08で該当者の割合が10パーセント、下から3番目は支給率が0.13から0.14で該当者の割合が60パーセント、その上は支給率が0.2弱で該当者の割合が15パーセント、その上にもう1段階あるが、同賞与では該当者がいない、②一番上の段階は該当者がなかなかおらず、いるとすれば支給率は0.25以上にはなり、その場合はほかの者の支給率が下がる、旨答えた。

(イ) 組合が、X 2 組合員はどの段階に当たるか尋ねたところ、会社は、下から2番目の段階に該当する旨答えた。組合が、X 2 組合員の評価の理由を尋ねたところ、会社は、職場のルールを守る努力が少ないこと及び他の従業員との協力関係という点で努力する姿勢が少ないことを挙げた。

組合が、職場のルールを守る努力が少ないことの具体的内容を尋ねたところ、会社は、X 2 組合員が「自分は組合に入っているので職場のルールや就業規則

を守る必要がない」と発言したのが平成22年11月から同23年5月までの評価対象期間内の時期であり、そのほかにも該当する事実がある旨述べた。組合が、その発言は総務課長が直接聞いたのか尋ねたところ、会社は、総務課長が直接聞いたのではないが、複数の者から聞いた旨述べた。組合が、その複数の者は、いつ、どこで上記発言があったと聞いたと言っているのか尋ねたところ、会社は、いろいろな場で、特定できないぐらいの話を聞いている旨述べた。組合が、本人から事情聴取をしたのか尋ねたところ、会社は、X2組合員に対しては、同発言について話をして、発言を注意する文書を手交した旨述べ、これに対し、組合が、手交までに本人に事実確認をしたのか尋ねたところ、会社は、「別件の話ですが」と前置きして、X2組合員が携帯電話でゲームをしていたのがこの時期であり、そのことは複数の者が見ている旨述べた。

会社が、X2組合員は気に入らない人には協力しない旨述べ、これに対し、組合が、他の人と協力する姿勢が少ないという理由について、他人と協力しなければならぬ仕事とは何か尋ねたところ、会社は、またそこから話さないといけないのかと述べ、営業、製造関係の部署との連絡の仕事がある旨答えた。これに対し、組合は、①X2組合員は、発注のあった部品を伝票に基づいて袋詰めにして発送の戸棚に置くというのが本来業務であり、他人と協力すべき業務はなく、自分の仕事はきちんとしている、②他人と協力する姿勢が少ないとは誰かが言っているだけであり、会社の説明には納得できない、旨述べた。

(ウ) 組合が、従業員が評価についての異議申立てを行うための苦情処理判定会議が会社にはあるのか尋ねたところ、会社は、ない旨答えた。組合が、X2組合員が評価についての苦情を申し出たい場合はどうすればいいのかと尋ねたところ、会社は、回答しなかった。

組合が、評価についての会社の説明は抽象的であり、具体的に説明する義務があるにもかかわらず具体的な説明をしないのであれば、組合員であるが故に狙ったものである旨述べたところ、会社は、それは違う旨述べた。組合が、評価の2つの理由について具体的に明らかにしない理由はない旨述べたところ、会社は、公開を前提としたものではないので、検討に時間がほしい旨述べた。組合が、X2組合員の評価が低かったことについて理由の詳細を明らかにすることができないということは、事実を調べていないということである旨述べたところ、会社は、客観的に評価をした旨述べた。組合が、評価の理由に客観性はなく、どう解決するのか方向性を出すよう求めたところ、会社は、持ち帰って検討する旨述べた。

(甲201)

ソ 平成24年10月4日、組合と会社は、団交（以下「24.10.4団交」という。）を行った。24.10.4団交において、次のやり取りがあった。

(ア) 平成23年度上期賞与について

会社は、X2組合員の平成23年度上期賞与に係る評価の評価段階が、A、Bプラス、B、Bマイナス及びCのうちの、Bマイナスであり、公平・客観的に評価をしている旨述べ、評価の理由について、①「自分は組合に入っているの  
で職場ルールを守る必要はない」という発言に端を発して、就業時間中に私物の携帯電話を使ってゲームをし、職場のルールを守るという意識が乏しいこと、  
②住居を変更しているにもかかわらず、相当期間、所定の届出をせず、虚偽の  
言い訳をしていたこと、③変形労働時間制に対応するための昼食時休憩時間の  
延長に応じなかったため、職場を施錠せざるを得なかったこと、を挙げた。

①の理由について、組合が、今回は携帯電話でゲームを行っていたことを挙げており、前回の団交での発言と違う内容である旨述べたところ、会社は、前回団交でも述べていた旨述べた。組合が、携帯電話でゲームを行っていたことをいつ、誰が現認したのか尋ねたところ、会社は、具体的に記録はとっていないが、事実であることには間違いがない旨述べた。組合が、携帯電話でゲームを行っていたことが事実であるとする根拠を尋ねたところ、会社は、現認者が何人もいる旨述べた。組合が、現認者が誰であるか尋ねたところ、会社は、言う必要がない旨述べ、これに対し、組合が、うそを言っているかもしれないので、現認者が誰であるかを言う必要はある旨、及び、具体的な記録なしに、見た者が複数いるというだけで評価されては困る旨述べたところ、会社は、「事実ですから」と述べた。これに対し、組合は、それは事実ではなく推測である旨述べた。

②の理由について、会社は、X2組合員が平成21年9月12日に松原市内に転居し、同23年8月11日に門真市内の現住所に住居変更の届出をしたが、実際には相当以前から門真市内の現住所に居住し、そこから通勤していた旨述べた。組合が、守口市内のショッピングモールの駐輪場でX2組合員の自転車が駐輪されているのを誰がどのように確認したのか尋ねたところ、会社は、総務課長が確認した旨述べた。組合が、いつ確認したのか尋ねたところ、会社は、X2組合員が住居変更を正しく申請していない今の時点で明かす必要はない旨述べた。組合が、住居変更については、住民票を提出すればよいと団交で確認した旨述べたところ、会社は、生活の根拠を示すものの提出を求めた旨述べた。これに対し、組合は、住民票を提出すればよいとの話になっていたため、住民票を提出した旨述べた。組合が、住居変更の時期を尋ねたところ、会社は、平成

21年9月19日に松原市に移転し、同23年8月11日に現在の居住地への住居変更の届出がなされた旨答えた。組合が、X2組合員が居住地についてうそを言っているとする事の根拠について説明を求めたところ、会社は、X2組合員が上記ショッピングモールの駐輪場に自転車を止めてそこから歩いて出勤してきた旨述べた。組合が、会社は事情も分からずに住所を変更しているはずだと推測して言っている旨述べたところ、会社は、変更しているはずである旨述べた。組合が、会社の言い分は全て憶測である旨述べ、住所の変更届を出しているのに、どんな根拠があって別の場所に住所を変更しているはずだと言うのか尋ねたところ、会社は、X2組合員がかなり以前から現住所に住んでいることを確認している旨答えた。組合が、いつ確認したのか尋ねたところ、会社は、言う必要はなく、証拠を出すつもりはない旨述べた。

③について、組合は、評価の中で組合方針を考慮するのは無茶な話である旨述べた。

#### (イ) 平成23年度下期賞与について

組合が、23. 11. 30回答書では34万3,000円だけしか表示されていなかった旨述べたところ、会社は、平成23年度下期賞与について、基本給比例分1.7か月分32万6,000円、評価加算分1万7,000円の34万3,000円を平成23年12月5日に支給した旨述べた。組合が、評価加算分の評価段階を尋ねたところ、Bマイナス評価である旨答えた。組合が、評価の理由を尋ねたところ、会社は、①過去、就業時間中に私物の携帯電話を使ってゲームをしていたこと、②住居変更について虚偽の届出を行ったこと、を挙げた。組合が、過去にゲームをしていたというのは評価対象期間内のことかと尋ねたところ、会社は、平成23年5月以降は、ほぼそういうことはなかった旨述べた。組合が、評価対象期間に関係ない過去のことで評価が低くなっている旨述べたところ、会社は、人物を勘案するので、人物という評価からすれば平均の評価は付けられない旨述べ、また、住居変更しているにもかかわらず届出をせず、確認を行っているにもかかわらず虚偽の言い訳を行っていた旨述べた。組合が、平成23年8月に届出をした時点でX2組合員に何か言ったのか尋ねたところ、会社は、転居先である門真市内の住居の賃貸借契約書の提出を求めたにもかかわらず、X2組合員は何も言わなかった旨述べた。組合が、就業規則で契約書の提出が定められているのか尋ねたところ、会社は、質問には答えず、「事実と違うので」と述べた。組合が、住宅手当が出るからではなく、うそをついているから提出するようにと述べたのか尋ねたところ、本人には虚偽とは言っておらず、門真市の住居に入居したときの契約書を提出するようと言った旨述べた。組合が、契約書を提出しなかった

から低い評価になったのかと尋ねたところ、会社は、事実と違うことを言っているということである旨述べた。組合が、X 2 組合員は、平成23年8月には新たに届出をして門真市に住んでおり、会社の言うことはおかしい旨述べたところ、会社は、下期賞与の評価対象期間は5月から11月であり、おかしくない旨述べた。組合は、一つのことによって2回にわたって評価をするのは、こじつけのための理由である旨、及び、今日の団交はここで終わるが、次回団交の日程を決めたい旨述べた。

(甲202)

タ 平成24年10月16日、組合と会社は、団交（以下「24.10.16団交」という。）を行った。24.10.16団交において、次のやり取りがあった。

組合が、前回団交において、会社が、平成23年度上期及び下期の賞与に係る評価においてX 2 組合員がBマイナスの評価とされた理由として、住居変更を届け出ず虚偽の言い訳をしていたことを挙げたことについて、その根拠となる事実をどのようにして確認したか尋ねたところ、会社は、①総務課長が現認しているが、時期は現時点では明らかにできず、X 2 組合員が正直に言えば明らかにする、②X 2 組合員は相当期間前から現住所に居住していたのであり、本人に分かることである、③総務課長が自転車も家も現認し、写真撮影もしているので証明できる、④写真撮影は必要な時期に必要な場所で行った、旨述べた。組合が、写真の提出を求めたところ、会社は、X 2 組合員は相当以前に現住所に転居しており、本人がいつ転居したのかをはっきり言えばよい旨述べた。組合が、X 2 組合員の転居を具体的、客観的な証拠に基づいて明らかにするよう述べたところ、会社は、本人が一番よく知っていることであり、X 2 組合員が正しい申請をすべきである旨述べた。組合は、会社は、自らの主張する現認及び写真撮影について証拠を提示しておらず、そのように証明できないことで評価が低いことには納得できない旨述べた。

組合が、携帯電話でのゲームについてX 2 組合員に注意をしたのかどうか尋ねたところ、会社は、ゲームをしていたことは事実である旨述べた。組合が、会社は記録をとってはならず、指摘の根拠は複数の者が言っていたということだけだと述べたところ、会社は、これを肯定した。組合が、受注量が少ない場合の待機時間には何をすればよいのかと尋ねたところ、会社は、業務に関連のあることの勉強や整理などをすればよい旨述べた。組合が、そのような業務指示をしたのか尋ねたところ、会社は、ゲームをするのは筋違いである旨及び係長から具体的な業務指示があったと思う旨述べた。組合が、仮にゲームをしていたとして、どのように業務に支障があったのか尋ねたところ、会社は、業務に支障がある旨及び



ゲームを行っていたことには間違いがない旨述べた。組合は、このようなことで評価されたのでは納得できず、第三者機関に申し立てることになる旨述べた。

平成23年度下期賞与について、組合が、X2組合員の評価がBマイナスである理由について尋ねたところ、会社は、①評価の理由は、過去の就業中に携帯電話でゲームをしていたこと及び住居変更の2点である、②平成23年5月16日から同年11月15日までの評価対象期間中は仕事をきちんとしておりゲームはしていなかったが、X2組合員に対しては会社として不信感があり、評価対象期間中にきちんと仕事をしても人物評価はすぐには改善されない、③住居変更の問題は届出がなされておらず未だ継続している、④よって、Bマイナスの評価は、問題の継続中は当分続く旨答えた。組合は、住居の問題は継続したものではない旨及びX2組合員は正しい届出をしている旨述べ、X2組合員が正しい届出をしていないことを示す証拠を出すよう求めた。

また、会社は、組合の質問に答える形で、①B評価とBマイナス評価との差は平成23年度上期賞与が3万円ぐらいで同下期賞与が1万3,000円ぐらいである、②過去5年間の経営状況は明示しない、③査定の方法、内容、基準等の公表については、持ち帰って社内で検討し、次の下期賞与の辺りで何とかしたい旨述べた。

(甲203)

チ 平成24年12月7日、組合は、当委員会に対し、X2組合員に対する平成23年度上期及び下期賞与に係る査定の撤回、賞与の差額等の支払、誠実団体交渉応諾等を請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立てを行った（平成24年(不)第88号事件）。

ツ 平成25年3月12日、X4及び組合と会社は、団交（以下「25.3.12団交」という。）を行った。25.3.12団交において、会社は、組合に対し、「平成 年度期賞与考課表作成について」と題する書面（以下「考課表作成依頼書」という。）及び「勤務態度考課基準について」と題する書面（以下「考課基準表」という。）を交付した。考課表作成依頼書には、別紙1の記載が、また、考課基準表には、高等学校卒で勤務5年以上又は大学卒で勤務1年以上の社員について、別紙2の記載が、それぞれあった。

25.3.12団交において、次のやり取りがあった。

組合が、考課表作成依頼書及び考課基準表について、いつ作成され、いつから運用されているのか尋ねたところ、会社は、かなり古い時期から運用している旨述べた。組合が、平成24年度上期賞与の評価について、X2組合員の評価段階を尋ねたところ、会社は、Bマイナスである旨述べた。組合が、評価の理由を尋ねたところ、会社は、①「私は組合に入っているので職場のルールを守る必要はな

い」との発言に端を発して、過去に就業時間中、私物の携帯電話でゲームを行っており、職場のルールを守る意識が乏しいこと、②転居をしているにもかかわらず、相当期間、会社所定の届出もせず、また、生活の根拠を確認しているにもかかわらず、虚偽の言い訳を行ったこと、③住居変更の確認について、平成23年8月24日に現住所の賃貸借契約書を提示する約束をしたにもかかわらず、未だに報告していないこと、を挙げた。組合が、上記①及び②は過去のことである旨述べたところ、会社はこれを肯定した。組合が、上記③も過去のことである旨述べたところ、会社は、何ら報告がなされておらず継続している旨及び何度も現認している旨述べた。組合が、会社は過去のことを理由に一方向的にBマイナスの評価をした旨述べたところ、会社は、「その人の評価というものはずぐに直るようなものではないのです。かなりの悪質なことをされている。信頼性は回復しません。」と述べた。組合が、評価対象期間と関係ない旨述べたところ、会社は、人物を評価している旨述べた。

会社は、X2組合員にお願いしたい点があるとして、東京支社及び名古屋営業所からの納期に係る問合せに対してX2組合員が後日回答すると答えた件に関して営業担当者から「フォローが十分でない」、「連絡がない」などの苦情が出ているので、その辺りを十分考慮して仕事をしてほしい旨述べた。

(甲204、甲205、甲206、甲208)

テ 会社の就業規則には、労働時間について、次の記載がある。

「第8条（労働時間及び休憩時間）

1. 所定労働時間は、毎月16日を起算とする1ヶ月単位の変形労働時間制を採用し、1週の労働時間は1ヶ月平均して40時間以内とする。但し、別途協定に基づき1年単位変形労働時間制等の変形労働時間制を採用することがある。
2. 始業、終業の時刻及び休憩時間は以下のとおりとする。

始業	午前8時30分	終業	午後5時30分
休憩時間	午前10時から10分間 正午から45分 午後3時から10分間		

3. 業務の状況または季節により、就業時間及び休憩時間を繰り上げまた繰り下げ及び変更をすることがある。 」

(乙17)

ト 会社の従業員には、自転車で通勤しているながら通勤手当の支給を受けている者が10名以上おり、会社は、これらの従業員について、通勤実態の調査を行ったことはない。

(証人 Y 2 )

### 第3 争 点

- 1 X 2 組合員の平成22年度下期賞与及び年間カレンダーを議題とする22. 12. 7団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するといえるか。
- 2 23. 4. 21団交から24. 8. 17団交までの間、団交が行われなかったことは、会社による正当な理由のない団交拒否によるものであるといえるか。
- 3 X 2 組合員の平成23年度上期及び下期の賞与を議題とする24. 8. 28団交、24. 10. 4団交及び24. 10. 16団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するといえるか。
- 4 会社が、X 2 組合員の本件賞与を標準的評価より低い評価で査定し、支給したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

#### 1 争点1について

##### (1) 申立人の主張

組合は、従前から、賞与の支給に当たって、賞与の詳細、経営状態、算定基準、算定根拠、今後の経営の見通し、人事考課の運用等を明らかにするように求めてきたが、会社は、組合の要求を無視してこれらを明示・提示していない。このことは、会社が団交での実質的な議論をせずに、形式的な団交に押し留めようとする意思の表れである。

組合が、会社に対し、22. 11. 30団交要求書において、X 2 組合員の平成22年度下期賞与及び年間カレンダー等を議題とした団交を開催するよう要求したところ、会社は、平成22年12月7日、団交には応じたものの、以下のとおり、その交渉態度は、不誠実であるとともに、組合に対するX 2 組合員の不信をあおることにより組合とX 2 組合員との間の離間を図った支配介入であり、労働組合法第7条第2号及び第3号違反の不当労働行為である。

#### ア X 2 組合員の平成22年度下期賞与について

##### (ア) X 2 組合員を低く評価した理由に係る根拠を説明しなかったことについて

平成22年12月3日、会社は、平成22年度下期賞与の支給額及びその内訳並びに支給日を提案してきたが、評価段階数及び各評価段階の金額などの肝心の部分が明示されていない不誠実な内容であり、組合が評価を明らかにするよう要求しても、団交で明らかにするなど回答するだけであった。

会社は、22. 12. 7団交において初めて、X 2 組合員の平成22年度下期賞与の評価について、3段階のうち一番低い評価であり、標準的評価によるより1万

2,000円から1万3,000円低い評価配分額であること及び同評価が携帯電話を使って業務以外のことをしている、長時間離席が多いなどの勤務態度を理由としたものであることを明らかにした。

これに対して、組合が、具体的にはX2組合員のどのような行為があったのか質したところ、会社は、X2組合員の行為について、具体的な記録は取っていない、何をしているかは不明だが私物の携帯電話で何かしている、私物の携帯電話だから業務に関係がないのは明確である、聞くところによるとほぼ毎日である、などと具体性や信憑性に欠ける説明に終始した。

組合が、客観的な証拠を提出するよう求めたところ、会社は、「人の目がありますから」、「常に一緒に仕事をしている人たちが評価している」などと、具体性・真実性のない回答に終始した。

組合が、どのように評価するのか質したところ、会社は、第一評価者である係長が班長及び主任の意見を聞いて評価した旨回答し、これに対して、組合が、班長らの意見の内容を尋ねたところ、会社は、そこまで回答する必要はない旨述べ、説明を回避した。

さらに、組合が、評価の項目及びその点数について具体的な質問をすると、会社は、理屈ではなく、X2組合員に具体的に評価される行動があるからである旨述べ、組合の質問についての説明を回避した。

また、組合が、評価の段階が何段階あるのか質すと、会社は、説明も終わっていないにもかかわらず、次の議題に移りたい旨述べて、賞与の評価について、説明を回避したまま協議を打ち切ろうとした。

以上のように、会社は、X2組合員の評価を低くした理由の根拠となる事実について、日時、場所、回数、現認者の氏名、行為の具体的内容等を明確にすることなく、「自己の主張を一方的に押し付けようとするのみで、その主張の根拠を説明しようとしめない態度」そのものであった。

(イ) 組合が開示を要求した賞与の評価基準等を示す資料を開示しなかったこと

22.12.7団交において、組合が、X2組合員の平成22年度下期賞与の評価がX2組合員を嫌悪したものである旨主張して、賞与の評価基準の開示を要求したにもかかわらず、会社は、賞与の評価項目、評価基準等について、現時点では公開する予定はない旨述べ、これら資料の開示・提出を拒否した。

イ 年間カレンダーについて

平成22年9月6日、会社は、同年10月16日から同23年10月15日までの期間に係る就労について年間カレンダーを書面で提案してきたが、この年間カレンダーは、同23年5月16日から同年6月15日までの期間及び同年6月16日から同年7月15日

までの期間について就労日が所定労働時間を超過しており、労働基準法に違反するものであった。そこで、組合は、会社提案のあったその日に、団交要求書を会社に送付し、団交の開催を要求した。

会社は、平成22年9月14日に開催された団交において、労働基準法違反の年間カレンダーを見直すべきであるとの組合の提案を拒否し、同月22日、違法な部分の超過労働時間について時間外勤務の割増賃金を加算する旨回答したが、この回答は、三六協定も締結されていない将来の時間外勤務を予定しており、労働基準法に違反したものであった。

平成22年10月20日、会社は、新たに、同23年5月19日から同年6月30日までの期間について、各所定労働日の労働時間を15分短縮し、昼食時休憩時間を正午から午後1時までの60分間に延長する旨書面で提案し、その後、22.12.7団交において、事前に法定労働時間の枠内まで休憩時間を調整する提案を行った。

22.12.7団交において、組合が、休日を増やして調整するよう要求したところ、会社は、労働基準監督署も了承している、組合の意見は聞いた、などと述べて、自らの主張の根拠の説明を回避し、また、平成20年9月時点における団交及び書面でのやり取りにおいて会社が組合の再提案要求を受けて新しい年間カレンダーを提案したことにより成立した、「就業規則の定めに従い、変形期間の所定労働時間の範囲で週休日を設定する」という組合との合意を無視するなど、不誠実な団交に終始した。

このように、年間カレンダーの変更に応じられない理由も一切説明せず、組合の主張に対して反論することも、自らの主張を組合に理解させる努力もしない会社の対応は、誠実交渉義務に違反する不誠実団交及び組合に対する支配介入にほかならない。

## (2) 被申立人の主張

組合は、X2組合員の平成22年度下期賞与及び年間カレンダーを議題とした団交における会社の対応が不誠実団交及び組合に対する支配介入である旨主張するが、以下のとおり、22.12.7団交における会社の態様が不誠実団交であるなどと非難されるいわれは存しない。

また、組合は、この22.12.7団交について支配介入も問題とするようであるが、会社の団交における態様等が支配介入に当たらないことはあまりにも明らかである。

### ア X2組合員の平成22年度下期賞与について

#### (ア) X2組合員を低く評価した理由に係る根拠を説明しなかったことについて

会社は、平成22年10月14日の団交において、①出荷業務において手配ミスが増加する傾向にあること、②携帯電話を使って業務以外のことを行う、長時間

職場を離れるなど、就業時間中に業務と関係のない行動を取る時間が多くあること、などのX2組合員の問題点を指摘し、行動改善を求めていた。

そして、22.12.7団交でも同様の指摘をし、それを理由に「普通よりも1ランク下の評価とする」ことを明らかにしたところ、組合から客観的な証拠を出してほしいなどとの要求があった。そこで、会社としては、X2組合員の問題点について、記録を取ってはいないが上司が確実に現認している旨回答した。

このように、X2組合員についての評価の理由や根拠については十分な説明がなされていたのであり、不誠実団交があったと認めることなどできないものである。

#### (イ) 賞与の評価基準等を示す資料を開示しなかったことについて

22.12.7団交において、会社が、賞与の評価基準及び評価方法を開示していないこと及び組合からの開示要求に対して開示の意向がない旨回答していたことは事実である。

しかしながら、そもそも団交は労使間の継続的關係の中で行われるものであるから、不誠実団交が存したか否かについてもある時点の言動のみを捉えて判断されるべきではなく、労使双方が団交を重ねる中でどのような対応が使用者がしたかのかという観点から決すべきことである。

そして、賞与の評価基準及び評価方法について開示の意向がないとの会社の上記回答の趣旨は、開示に一切応じないというようなことではなく、交渉事であるので、まずは組合の意見を踏まえた上で対応しようというものであった。会社は、その後の団交において自主的に賞与の評価基準や評価方法について明らかにしているのであり、以上の経過等を踏まえれば、22.12.7団交での言動のみをもって不誠実団交があったと評価することなどできない。

#### イ 年間カレンダーについて

会社は、年間カレンダーについては、平成22年10月14日の団交において、会社の取扱い方針について明らかにした上で、22.12.7団交において、昼休憩を15分延長するという取扱いについては労働基準監督署の確認も取っており問題がない旨説明している。このように、会社は、会社の年間カレンダー取扱い方針について客観的に合理的な根拠を述べて説明していたものであり、不誠実団交があったなどとする余地は存しない。

## 2 争点2について

### (1) 申立人の主張

ア 団交の開催については、第1回団交の前に、会社と組合が事前打合せを行い、時間を午後3時、場所を会社会議室とし、X2組合員の参加については就労時間

として取り扱うことを確認した。会社は、そのような確認はしていないと主張するが、X4と会社は電話で事前打合せを行い、その確認どおり、第1回の19.1.19団交は午後3時から会社の食堂で開催され、X2組合員も就業時間中の組合活動として参加したのである。

その後、第2回の19.2.28団交は午後4時に、第3回の19.4.11団交は午後3時に、第4回の19.6.8団交は午後4時に、第5回の19.8.2団交は午後3時30分に、第6回の19.9.4団交は午後3時に、それぞれ開催された。組合は、団交開催時間については、会社の業務上の都合も考慮して柔軟に午後4時からの開催にも対応してきた。

イところが、その後、会社は、以下のとおり、一方的に開催時間を午後4時に限定してこれに固執し、組合に押し付けることを繰り返してきたのである。

(ア)組合が、22.11.30団交要求書において午後3時からの団交を要求したところ、会社は、平成22年12月3日又は同月7日午後4時からの団交開催を提案してきた。同月4日、組合が、会社に対し、議題が多いので開催時間を午後3時にするよう要求したところ、会社は、「貴信を拝見しました」と木で鼻を括ったような回答をし、組合の午後3時開催の要求を無視した。組合は、平成22年度下期賞与の支給日が迫っていることから、やむを得ず、同月7日の団交の開催時間を午後4時とすることに合意した。

(イ)平成23年4月7日、会社は、団交の開催を同月12日又は同月13日の午後4時とする提案を行った。これに対し、組合が、東日本大震災の支援活動のため団交日程を変更し、開始時間を午後3時とするよう要求したところ、会社は同月21日午後4時からの団交開催に固執した。組合は、団交の開催を重視して、会社の固執した日時での団交開催に合意し、組合と会社は23.4.21団交を行った。

(ウ)会社は、23.6.27賞与提案書において、平成23年7月5日午後4時からの団交開催を提案してきた。組合が、同日は調整がつかないとして、同月14日又は同月15日午後3時からの団交開催を書面で要求したところ、会社は、同月15日午後4時からの開催を提案してきた。その後、組合が、会社に対し、東日本大震災の支援活動のため宮城県に出張する旨伝えて団交日程の変更を要求し、同月13日には同年8月3日又は4日の、同月14日には同年8月3日の、いずれも午後3時からの団交開催を書面で要求したところ、会社は、業務多忙で午後から先約が入っていることを理由に協議開始時間を午後4時からとすることを提案してきた。

このため、平成23年7月14日、組合は、団交を午後3時から開始できる日程を指定して団交の開催日とすることを再提案し、同月20日には、議題が多いこ

とを理由に午後3時からの開催を書面で提案した。これに対し、会社は、業務上の必要性によって午後4時からの団交開催を提案しているのであり、組合の了解が得られなければ団交の基本原則に立ち返り、就業時間外の団交に切り替える等の措置を講じるか、ノーワーク・ノーペイの原則により団交出席者の賃金カットをする旨回答した。

このように、会社は、午後4時からの団交開催に固執し、それに従わなければ便宜供与（就業時間中の組合活動）を廃止すると脅してきたのである。

さらに、平成23年8月21日、組合は、会社に対し、議題が多いため午後3時から団交を開始できる日程を指定するよう書面で要求したが、同日、会社は、改めて別の団交開催日を提案することは考えていないとして団交拒否の回答を行った。その後も、組合は、何度も団交開催を要求したが、会社は、自らが提案する団交の開催場所及び開催時間に固執し、団交拒否を繰り返した。

(エ) 平成24年7月30日、会社が、組合に対し、同年8月17日又は同月20日の午後4時からの団交開催を提案してきたため、同月1日、組合は、団交開催時間を午後3時とすることを要求したが、同月6日、会社は、午後4時からの開催でも組合は対応可能であるとの見解を示した。会社が午後4時開催に固執して1年以上団交拒否しており団交開催が危ぶまれることから、組合は、やむを得ず、団交を同月17日及び同月20日の両日開催するよう要求した上で、午後4時の団交開催に応じることとした。また、組合が、24.8.11要求書を提出して、次回団交の開催時間及び開催場所は組合が決定すること及び組合と会社が交互に団交の開催時間及び開催場所を決定することを要求したところ、会社は、従前どおり、その都度、双方で調整し合意の上、開催する旨回答した。

(オ) こうして、平成24年8月17日、1年4か月ぶりに団交が開催されたが、会社の対応は不誠実なものであった。組合が、24.8.22抗議・要求書で会社の不誠実な対応に抗議し、団交開催時間について、組合と会社が交互に時間及び場所を決定することを要求したところ、会社は、24.8.23回答書で、次回団交を同月28日午後3時15分に開催する旨回答してきた。

ウ 以上のように、会社が、団交の開催時間等を一方的に限定し、組合がそれに応じなければ交渉を開始しなかったことから、1年4か月も団交が開催されなかったのであり、団交期日を2日間とする要求及び労使が交互に開催時間及び開催日時を決定するよう組合が要求することによって、組合の要求する時間での団交開催が実現したのである。

このように、会社は、団交を午後3時開催とする組合の要求に対し、団交開催時間を午後4時とするとの自らの主張に固執して、これを組合に押し付け、組合



が合意しなければ団交に応じないといった団交拒否を繰り返したのであり、会社のかかる対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合は、団交を行うに先立って、組合と会社との間で、団交の時間及び場所の確認並びにX2組合員の団交参加を就労時間として取り扱うことの確認がなされた旨主張するが、そのような事実は一切ない。第1回の19.1.19団交開催までの経過は、X4から19.1.13加入通知・団交申入書の送付があり、会社が団交を応諾する旨の書面を送付したというだけのことであり、19.1.19団交に先立つ確認事項などというものはX4との間では一切ないし、まして組合との間でもない。

イ 団交を開催するには、組合と会社の間で、団交の日程、開始時間等について決定する必要があるが、団交開催が一時的に中断した経緯は以下のとおりであり、会社が開始時間について午後4時を提案し、平成20年4月以降、その開始時間で基本的には特に問題もなく推移してきたところ、組合側の一方的な事情により予定が変更されたり、午後3時からの開催を押し付けようとしたり、会社の団交提案に対し諾否の応答すらしてこなかったりという組合の態度こそ残念なものであって、会社が団交開始時間を一方的に押しつけたなどといわれるのは心外である。

(ア)19.1.19団交以降の6回の団交は午後3時から午後4時までの時間に開始されている。このうち19.8.2団交及び19.9.4団交については、会社が、X2組合員に対し、団交が終った時点で直ちに会社に戻るよう命じたが、X2組合員は、組合の打合せがあるとして就労しようとしなかったため、会社が、平成19年9月19日に、X4に対し、組合の打合せを優先するなら就業時間中の団交時間についてノーペイとするか又は就業時間外に団交を行うことを提案する書面を送付し、平成20年4月以降は組合の要望もあって午後4時開催となったものである。そこで、会社もX2組合員の移動時間を含む団交時間について賃金カットを行わないこととした。

このように、会社が、団交終了後のX2組合員の不就労問題から、午後6時以降の開催又は賃金カットを主張していたところ、組合は、遅い時間の開催には諸々の弊害があるとの理由を挙げ、その上で妥協点として午後4時開催を提案してきたため、会社もこれに応じることとした。なお、この時点で平成20年4月9日及び同年6月5日の団交は、いずれも午後4時開始であったし、また、午後4時開催は組合から言い出したことであり、会社としても午後4時開催ならばやむを得ないとしてこれに応じることとした。

(イ) 21. 9. 29団交は午後 3 時開始であったが、その後、平成23年 4 月までの間、団交は午後 4 時開催となっていた。この間の経緯は、次のとおりである。すなわち、会社が、X 2 組合員が団交終了後に就労しなかったことを踏まえて、団交開始時間を午後 5 時とする提案を同20年 5 月19日に行ったのに対し、組合から「抗議及び要求書」が送付されたため、会社は、①組合との間の団交ルールについて合意に至ったとの認識がない、②当面遂行すべき業務が多くあることから午後 5 時からの団交提案を行ったのであり、組合において団交開始が午後 5 時からでは応じられないのであればその理由を教えていただきたい、③次回団交は同20年 6 月 5 日午後 4 時から行いたい、旨回答し、その結果、団交は組合の同意を得て同日午後 4 時から行われることとなった。そして、同日の団交において、会社が組合に対し就業時間外の団交を提案したところ、組合から、定時後は諸活動が多く、また、労働相談の窓口も勤めているので、急な用件以外は午後 4 時開催を要望する旨の回答があった。そこで、会社は、組合の回答を尊重して、以後、午後 4 時からの開催を提案してきた。これに対し、組合の団交開催要求は午後 3 時からというものが多かったが、最終的には、組合も、平成20年 4 月以降、平成23年 4 月まで、おおむね、午後 4 時開催に特段の異議なく応じてきたものである。

(ウ) ところが、会社が23. 6. 27賞与提案書を送付して以後、組合の対応が一変し、組合は、突如、午後 3 時開催を強硬に主張し、午後 4 時開催を拒否するようになったのである。

会社が、従前から午後 4 時開催で問題ないと考えていたことから、その前提で組合提案の日を前提に午後 4 時から会場の確保をしたところ、組合が、自らの都合で再三にわたって日程変更を提案してきたため、会社には、団交会場借用申込、予定変更、申込取消、新たな申込み等の不要な業務を行ったり、不要な借料を支払ったりするなどの不都合が発生した。にもかかわらず、組合からは、一方的に予定変更を行ったことに関して謝罪の言葉など一度もなかった。その後、団交開始時間について午後 4 時とするか午後 3 時とするかでやり取りが続き、さらに、組合は、団交を平成23年 8 月 3 日午後 4 時とする会社の提案に対し、応ずるかどうかの返答さえしなかった。

(エ) 以後、会社は、組合に対し、団交の提案又は開催の伺いを何度か行ったが、午後 4 時開催か午後 3 時開催かで折り合わず、最終的に、組合は会社の団交提案に対し諾否の応答すらしなくなった。なお、会社は、平成23年11月12日午後 4 時からの団交の提案に応じるのか否かについて連絡を行ったことがあるが、組合からは、団交応諾義務は組合にはなく会社だけにあるとの返答があった。

ウ 組合は、会社が開催時間を一方的に限定していたとし、そのことが不当労働行為に当たる旨主張するが、かかる主張は上記イ記載の従前の経過を無視するもので不当と言わざるを得ない。団交開始時間については、特段の問題もなく午後4時開催で落ち着いていたものであり、そもそも、組合から会社に対し、従前は午後4時開催で応じてきたが、以後は午後3時開催でなければならないとする積極的な理由が告げられたことなどないのである。

この点、組合は団交事項が多岐にわたることを理由に挙げるが、そのことは団交時間が長くなる可能性を示唆するものの、午後3時開催を当然に帰結するものではないし、従前、午後4時開催で団交が特段の問題なく行われ推移してきたことを踏まえると、何の説得力もないことである。また、仮に団交事項が多く一度の団交で交渉が終わらなければ続行すれば足りるのであり、この点においても理由にはならないものである。しかも、組合と会社の団交が午後4時開催であるが故に続行することが繰り返されるなどという事態に至ってればともかく、そのような事態も認められない。要するに、午後3時開催でなければ団交が行えない客観的合理的理由など、どこにもないのである。

また、そもそも、会社には午後3時開催に応ずるべき義務などないし、午後3時開催とすると、昼の時間帯に団交担当者である専務らが会社にいることができず業務支障の問題がある上、X2組合員について、午後2時半から就労がないのに賃金を支払うこととなり不合理である。ノーペイでいいからなどとの提案が組合からあればともかく、組合は、移動時間を含む団交時間について、賃金支払を前提としているのである。

このような中で、組合が、従前は午後4時開催で推移してきた開始時間について、午後3時開催でなければならない理由を明らかにすることもなく、会社の対応を非難することには不合理極まりない。

エ 一方、会社が午後4時開催を提案するのには合理的な理由が存する。すなわち、会社側出席者の業務遂行時間を確保すること及びX2組合員の就労時間を確保することであり、特にX2組合員については、会社が団交時間及び移動時間についても任意に賃金を支払っており、「ノーワーク」の時間を多く認めることはできないのである。

オ 以上の点に照らせば、平成23年6月以降団交が開催されなかった原因は組合の姿勢にあり、団交が開催されなかった責任が会社にあるとはいえない。

会社は、午後4時からの団交開催を提案し続けており、そもそも団交拒否の事実など認められないし、午後3時からの団交を拒否しているとしてもその点については正当な理由が存するものである。

したがって、23. 4. 21団交から24. 8. 17団交までの間、団交が行われなかったことについて、会社が不当労働行為責任を負ういわれは存しない。

### 3 争点3について

#### (1) 申立人の主張

組合は、従前から、賞与について、賞与の詳細及び算定根拠並びに会社の経営状態、今後の経営の見通し、人事考課の運用等を明らかにするよう求めてきたが、会社は、組合の要求を無視し、いずれも公開する予定はないと誠意のない回答に終始し、形式的な団交を繰り返してきた。これは、会社が自らの主張についての説明の回避を意図し、組合が検討するのを不可能な状況に追いやるものである。

会社は、X 2 組合員の平成23年度上期及び下期賞与を議題とする24. 8. 28団交、24. 10. 4団交及び24. 10. 16団交において、同賞与の評価加算分に係る評価について、以下のとおり、具体的な根拠又は証拠に基づかない説明に終始するなどした。このような会社の対応は、誠意ある団交を行ったものとはいえず、また、組合の弱体化を図り、X 2 組合員の不信感をあおることにより組合とX 2 組合員との間の離間を図ろうとしたものであるから、不誠実団交及び組合に対する支配介入であり、労働組合法第7条第2号及び第3号違反の不当労働行為である。

#### ア 具体的な根拠、証拠に基づかない説明に終始したことについて

24. 8. 28団交において、組合が平成23年度上期賞与について説明を求めたところ、会社は、X 2 組合員の同賞与について、内訳が基本給の1. 2か月分と5段階評価の評価加算分とであり、評価加算分に係る評価段階は下から2番目の「Bマイナス」であったと回答した。そこで、組合が評価の理由を質したところ、会社は、①職場のルールを守る努力をしていない、②他の従業員との協力関係の点であまり良い評価ができていない、の2点を述べたが、いずれも、具体的な事実に基づかない職場での噂を根拠として述べたり、抽象的に「協力する姿勢がない」、「複数人が現認している」と述べたりするだけで、具体的な根拠、証拠に基づかない説明に終始した。このような会社の団交に臨む態度は、「自己の主張に固執して初期の提案を一步も譲らない」という強硬な態度であり、会社には、譲歩的意図もなく、実質的論議をしようとする姿勢もなかった。

また、24. 10. 4団交及び24. 10. 16団交において、会社は、平成23年度上期及び下期賞与の低評価の理由として携帯ゲーム及び住居変更の無届出を挙げたが、これらはいずれも事実無根である上、会社は、これらについて、いつ、どこで、誰が現認し、どのような証拠に基づいて事実確認をしたのか明らかにしないまま、現時点で言う必要ないなどと述べて自らの主張の根拠について説明を拒否しており、その対応は不誠実極まりないものであった。

なお、上記住居変更については、22. 12. 7団交において、組合から住民票を提出するということで決着済みであり、これを賞与の低評価の理由とするのは、会社の言いがかりである。

#### イ 先の団交と異なる説明を行ったことについて

組合と会社は、24. 8. 28団交に引き続き、24. 10. 4団交及び24. 10. 16団交において平成23年度上期賞与についての議論を行ったが、会社は、X 2組合員の低評価の理由として、①私物の携帯電話を使ってゲームをしていたこと、②住居変更に係る所定の届出をせず、虚偽の言い訳をしたこと、③変形労働時間制に対応するための昼休憩時間変更によりX 2組合員だけが応じないため、昼休憩時間について執務室を施錠せざるを得なかったこと、の3点を挙げ、24. 8. 28団交での説明とは全く違う理由を主張した。これは、24. 8. 28団交での組合の追及に答えられなかったことから、X 2組合員の低評価の理由を変更したものである。

#### ウ 評価対象期間外の事項を理由とする説明を行ったことについて

24. 10. 4団交において、会社は、X 2組合員の平成23年度下期賞与の内訳が基本給1.7か月分とBマイナス評価による評価加算分とであったことを明らかにし、Bマイナス評価の理由として、①過去に就業時間中に私物の携帯電話を使ってゲームをしていたこと、②住居変更について虚偽の届出を行ったこと、を挙げた。しかし、いずれの理由も評価対象期間内の問題ではなく過去の問題を理由とした不当なものであり、「一事不再理の原則」、「二重処分の禁止」等の考え方を無視したものである。

さらに、24. 10. 16団交において、組合が、X 2組合員の平成23年度下期賞与の低評価について、評価対象期間外のことを理由としていることを追及したところ、会社は、これを否定することなく、X 2組合員に対して不信感がある旨及び人物の評価もする旨述べ、会社の給与規則の賞与支給の対象期間に係る規定に反する発言を平然と行った。

### (2) 被申立人の主張

組合は、X 2組合員の平成23年度上期及び下期の賞与を議題とする24. 8. 28団交、24. 10. 4団交及び24. 10. 16団交における会社の対応が不誠実である旨主張するが、以下のとおり、会社は、不誠実な対応は行っていない。

なお、組合の主張する支配介入については理解できないものである。

#### ア 具体的な根拠、証拠に基づかない説明に終始したとの組合主張について

会社は、24. 8. 28団交、24. 10. 4団交、24. 10. 16団交のいずれにおいても、賞与の評価加算分に係る評価の方法、X 2組合員に対する賞与の評価及びその根拠について明らかにしており、また、組合からの質問に対しては、X 2組合員の言動

についてはきちんと現認していることを回答しているのもであって、不誠実団交があったなどと評価することはできない。不誠実団交の成否は労働組合が使用者の説明を理解納得したか否かではなく、使用者において客観的合理的な説明を行ったか否かで決すべきであるところ、会社は、以下のとおり、X2組合員に対する評価の理由について十分な説明を行っていたものである。

組合は、この間の会社の対応が不誠実である旨主張するが、会社は、X2組合員が就業時間中に携帯電話でゲームを行っていた件については、その都度記録をとってはいないが、現認している旨、住所の確認の件については、会社への届出住所とは異なり、門真市内に住んでいるらしいことは総務課長がきちんと現認している旨及びその上で賃貸借契約書の提出を求めても応じていない旨、それぞれ回答しているところであり、不誠実といわれる筋合いはない。

#### イ 先の団交と異なる説明をしたとの組合主張について

組合は、会社が、X2組合員の賞与査定が低評価であったことの理由について、24.8.28団交で述べた理由を24.10.4団交において覆した旨主張するが、会社は、24.10.4団交においては24.8.28団交で指摘した点を敷衍して説明したのであり、24.8.28団交で述べた理由を覆した事実はない。

#### ウ 評価対象期間外の事項を理由とする説明を行ったとの組合主張について

組合は、会社が24.10.4団交においてX2組合員のBマイナス評価の理由として挙げた、①過去に就業時間中に私物の携帯電話を使ってゲームをしていたこと、②住居変更について虚偽の届出を行ったこと、がいずれも、評価対象期間と一致せず、一事不再理の原則に反する、二重処分の禁止に該当するなど主張するが、評価対象期間外になされたものと同様の行為が評価対象期間中にも継続してあれば、それが評価に反映することは当然である。

また、あくまでも考課であって処罰でないのであるから、一事不再理の原則に反するとか、二重処分に該当するということにはならない。

### 4 争点4について

#### (1) 申立人の主張

ア 平成22年12月10日、同23年7月8日及び同年12月9日、会社は、X2組合員に平成22年度下期、同23年度上期及び下期賞与をそれぞれ支給したが、その評価配分部分の査定額は、人事考課において、普通評価より低い支給額となる評価で査定されていた。

イ 賃金は、労働の対価であると同時に労働者の重要な生活原資であり、人事考課はその選考手続であるから、それを公正に行うことは、使用者の賃金支払義務に内在する責務である。

会社においては、従前から、賞与が、毎決算期の業績に応じて、年に2回、従業員に支給されてきた。賞与の支給額、支給条件及び支給日はその都度決定することになっているところ、賞与に係る人事考課（評価）については、定めの有無、評価基準、評価項目等が従業員に明らかにされておらず、会社の恣意的な判断で行われていると推認される。

会社は、25.3.12団交において初めて、賞与に係る評価基準の一部を明らかにした。しかし、①組合が会社の説明に基づき考課基準について質したが、明確な回答が得られなかったこと、②組合の質問に対して考課基準の具体的な導入時期を明らかにしなかったこと、③相対評価であれば最高評価の該当者が存在しない期は存在しないはずだとの組合の指摘に明確に回答しなかったこと、④目標達成意欲など勤務態度の6要素の総合評価についての具体的な基準を明らかにしなかったこと、⑤実際の評価対象期間と給与規程上の評価対象期間とが異なること、から、25.3.12団交において会社が提示した評価基準は、本件申立てに対処するために、急きよ、アリバイ工作として作成したものであると推測できる。

ウ X2組合員が、本件賞与の評価対象期間中もそれ以外の期間も、業務について会社から注意を受けたことはなく、他の労働者と同等又は同等以上に業務を遂行していたにもかかわらず、会社は、X2組合員の賞与に係る査定を、私物の携帯電話を使用していたこと、住居変更を届け出ていないことなどを理由に、勤務態度が悪いとして低い評価としたが、以下のとおり、この評価は、合理的な理由がなく、組合及びX2組合員の活動を嫌悪したものである。

(ア) 私物の携帯電話使用を低評価の理由としたことについて

会社は、X2組合員が私物の携帯電話を使用していたことを低評価の理由とするが、勤務時間中に個人の携帯電話でメールの送受信等を行っていたとしても、会社に経済的負担をかけることも業務上の支障もなく、社会通念上、相当と認められる程度のことである。

この評価は、問題となる具体的な態度について、X2組合員がいつ、どこで、どのようなことをしていたのかという具体的事実も会社がそれをどのように現認したのかという事実も明らかにせず、推測で勤務態度が悪いと決めつけ、恣意的に評価したものである。

(イ) 事実と反する事項を評価理由としたこと及び同一事項を複数の評価対象期間の評価理由としたことについて

会社は、25.3.12団交において、平成24年度上期賞与のX2組合員の評価がBマイナスであることを明らかにした。組合が、会社から提示のあった考課基準に基づいた評価を質したところ、会社は、6項目のうち5項目がB、1項目が

Cであったが、考課基準以外の問題があったのでBマイナスの評価をした旨述べた。

会社が挙げた考課基準以外の問題とは、①職場のルールを守る意識が乏しい、②転居したにもかかわらず、相当期間、会社所定の届出をせず、虚偽の言い訳を行った、③現住所の賃貸契約書を提示する旨約束したにもかかわらず、未だに報告していない、というものであったが、これらはいずれも事実を反する主張であるにもかかわらず、会社は客観的な証拠を明らかにしていない。

しかも、①及び②は、平成23年度上期及び下期賞与の査定における低評価の理由と同一であり、評価対象期間外の事項を問題にするとともに、過去の問題を理由として「一事不再理の原則」、「二重処分の禁止」等の考え方を無視した不当な評価である。

エ 会社は、組合及びX 2組合員を嫌悪し、組合の弱体化を図ること、及び、組合の存在を無視し、組合は不必要であるとの念を従業員に与えることを決定的動機として、以下のとおり、X 2組合員の組合加入当時から、組合及びX 2組合員の活動を嫌悪し、従業員の組合加入及び組合活動を妨害するための様々な行動を行ってきた。会社のこれら行動は、会社の不当労働行為意思を推認させるものである。

#### (ア) 総務課長の発言

X 2組合員の組合加入直後、会社は、総務課長を全国に出張させ、X 2組合員を除く全従業員に対して、組合について、「加入しているのか」、「慎重に考えるように」、「入らないように」、「警察に問い合わせたら問題がある組合である」等、組合を誹謗・中傷する支配介入発言を行い、会社従業員の組合加入を妨害した。

#### (イ) 同僚との会話に係る抗議

X 2組合員の組合加入後、会社は、X 2組合員を監視し、組合加入以前は何ら問題としなかった職場の同僚との会話を、「組合活動は時間外でお願いします」と述べて組合活動と決めつけ、19. 2. 28団交の場で、組合に対し、X 2組合員が組合活動を行ったとして抗議した。

#### (ウ) 電子メールの監視

会社は、組合加入以前は、X 2組合員の電子メールを問題にせず、また、電子メールやインターネット利用の監視について明確な基準を定めず、監視方法についてもX 2組合員に具体的に通知していなかったにもかかわらず、組合加入後の平成19年1月中旬には、X 2組合員が送信したメールを全部チェックさせて、19. 4. 11団交において、名古屋へのメールを就業時間中の組合活動と決め



つけた発言を行い、X2組合員だけを問題視し、監視している。

(エ) 備品を使つての組合活動を禁止する等の発言

X2組合員が、社内の予定表に「団体交渉」と記入したところ、会社は、19.4.11団交において、就業時間中の組合活動及び会社の備品を使つての組合活動を禁止する旨述べ、組合に謝罪を求めた。

(オ) 19.4.11団交における発言

会社は、19.4.11団交において、①X2組合員を団交要員から外すようにとの発言、②団交の合意事項である勤務時間内団交を無視した「ノーワーク・ノーペイ」発言、③ X5 の名称を控えるようにとの発言、などの発言、を行い、組合の弱体化及び組合とX2組合員との離間を図った。

(カ) 携帯電話問題

会社は、22.12.7団交において、会社で携帯電話の充電をしてはならない旨の発言を行ったが、会社のこの行為は上記(ア)から(オ)記載のX2組合員に対する監視・嫌がらせ行為の延長線上にあるものであって、X2組合員を敵視して、社内規定もなく、組合加入以前であったなら問題とされなかった事項を持ち出すことによって、X2組合員を威圧しようとしたものである。

(キ) パーツセンターへの配置転換

X2組合員は、平成8年に会社に雇用された後、9名の事務職従業員と同じフロアで営業部に勤務し、営業事務を担当していたが、平成21年2月14日、会社は、X2組合員に対し、業務の必要性、人選の合理性等を明らかにせず、パーツセンターの仕事をしてもらうと一方的に通告してきた。X2組合員が、組合に説明がなく、業務の必要性も人選の合理性も明らかにしない配置転換であるとして拒否する意思を伝えたところ、会社は、人事に従えなければ会社として何らかの処置をするなどと脅迫的な発言を行い、その後、同年3月6日に形式的な団交を行っただけで、同月16日、X2組合員に対し、営業企画からパーツセンターへ組合無視の配置転換を強行した。

この配置転換は、組合及びX2組合員の活動を嫌悪したものであり、X2組合員を中2階の倉庫へと押しやって2階営業部の事務所で勤務する従業員から隔離して、2階の営業担当の事務所から反組合的上司と二人だけの職場で孤立させ、それまでの営業企画の業務とは関連性のない部品の袋詰めという単純作業に従事させることによってX2組合員を見せしめとし、組合の影響力をそぐこと及びX2組合員の組合活動を萎縮させることで組合活動一般を抑制することを意図したものである。

(ク) 購買グループ主任の朝礼での発言

平成21年3月24日、組合が、X4傘下の組合とともに会社本社を訪れ、X2組合員の強制的な配置転換に対する抗議行動を展開したところ、その翌日、朝礼の場で、会社の意を受けた購買グループ主任が、組合について、抗議行動参加者のうち本来の組合員は1割で、あとは全部アルバイトであり、シュプレヒコールするたびに1回2,000円か3,000円がもらえるなどと、組合を誹謗中傷する虚偽事実の発言を行った。組合が、21.3.28抗議・要求書及び21.4.10抗議・要求書で、同発言について謝罪を要求したが、会社は、同発言は個人の発言であるとして、言論の自由を盾に組合の謝罪要求を拒否した。

しかし、そもそも、この紛争は、X2組合員に対する強制的な配置転換に始まり、組合無視、形式的な団交などの会社の対応が原因であり、会社のかかる行為は、組合嫌悪をむき出しにした不当極まりない行為である。

#### (ケ) 年間カレンダー問題

会社は、年間カレンダー問題について、組合に対し、①年間カレンダーの取扱いについて、一方的に期日を決めた上で期日までに連絡がない場合は特に問題はないものとみなすという内容の20.8.21年間カレンダー提案書を提出して、団交開催を回避しようとし、②1年単位の変形労働時間に係る協議を求める組合の要求に対して、会社から提示した年間カレンダー案は、変形労働時間制を示す趣旨のものではなく年間の休日を明らかにする趣旨のものであるという極めて悪質な虚偽回答を行い、③平成20年9月2日付けの書面において、組合が提出した20.9.1要求書の4つの要求事項のうち団交開催以外の要求は回答しない、という対応をした。こうした会社の虚偽回答等の不誠実な対応は、不当労働行為意思の存在を推認できる行為である。

#### (コ) 三六協定締結に係る労働者過半数代表の選出について

会社は、三六協定締結に係る労働者過半数代表の選出手続について、20.10.21団交において、選挙管理委員会を会社側の総務課長と組合側の執行委員長とで構成することを組合と確認したにもかかわらず、その後、執行委員長にお越しいただく必要はないとする平成20年10月23日付けの書面を送付して組合の関与、立会いを拒否したが、その意図は、組合の影響力を排除することにあった。

#### (サ) 台風時の自宅待機について

平成23年7月19日、会社は翌日の台風対策について、「警報が出ている場合は自宅待機をしてもよい」との決定をし、従業員に通知したが、X2組合員には連絡しなかった。携帯電話もあり、会社がX2組合員に通知できなかったとは考えられず、会社のこの取扱いは、恣意的にX2組合員を除外したものである。

(シ) 朝礼へのボイスレコーダーの持込み禁止

会社は、平成24年10月3日の朝礼において、朝礼へのボイスレコーダーの持込み禁止を徹底したが、これは、X2組合員が、購買グループ主任の朝礼での発言をボイスレコーダーで録音して本件申立ての書証として提出したと推測して持込み禁止を周知したものであり、会社の日常的な不当労働行為及びX2組合員に対する嫌がらせの事実の隠ぺいを意図するとともに、朝礼での発言が労働委員会に証拠等として提出されることを嫌ったものである。

(ス) 25.3.12団交におけるX2組合員の評価に係る会社の発言

会社は、25.3.12団交において、賞与の査定に係るX2組合員の評価について、①人の評価というものはすぐ直るようなものではなく、かなり悪質なことをしている、②X2組合員の東京支店等からの納期に係る問合せに対する対応に関して、営業担当者などから苦情が出ており、その点を考慮して仕事をしてほしい、旨述べたが、①については不当労働行為意思を示すものであること、②については営業担当者などからの苦情なるものが濡れ衣であることが判明していること、から、会社のかかる対応は、その組合嫌悪を如実に示すものである。

(セ) 昼食時休憩時間の施錠

会社の「変形労働時間制に対応すべく、食事の休憩を15分の延長で従業員代表と労使協定をしている。X2さんのみがそれに応じないと強硬に主張されたため、会社はその期間中、昼食時休憩時間について施錠をせざるをえなかった」旨の発言で明らかなように、X2組合員の「正当な組合活動をしたこと」が一つの動機・原因となって「不利益取扱いをする」という結果が発生しており、その動機・原因と不利益取扱いという結果との間を「組合員であるが故」に行ったのである。

オ 以上のように、会社が、X2組合員の本件賞与に係る人事考課を低額で査定したことは、合理的理由がなく、組合及びX2組合員を嫌悪し、X2組合員を長期的に経済的な不利益を伴う状態に置くことにより組織の動揺や弱体化を生ぜしめんとする意図に基づく行為として、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いであるとともに、組合員の不信感を煽ることにより組合とX2組合員との離間を図り、組合の組織を弱体化させようとする意図のもとに行われたものとして、組合の運営に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社がX2組合員に支給した本件賞与について、評価配分部分の評価ランクが上位から3番目であり、標準的な評価に比べて支給金額に差があったことは事実である。

イ 組合は、X 2 組合員に本件賞与を標準的評価よりも低い評価で査定し支給しているとし、このことが組合員の不利益取扱いに該当するとともに、組合に対する支配介入であると主張するが、X 2 組合員に対する評価は、要するところ、就業時間中にゲームをするなど職場のルールを守る意識が乏しいこと並びに住居変更に係る問題及び昼休憩に係る問題についてのX 2 組合員の態様を問題としてB マイナスの査定に至ったもので、「低い評価で査定」を行った事実など認められないものである。

就業時間中にゲームをしていることが職場のルール違反であることは明らかである。また、住居変更に係る点は通勤手当の支給等にも関係することであり、これもまた適正に届出がないと職場のルール違反を構成する。さらに、昼の休憩における就労問題は、休憩時間に係る会社のルールを無視するものであるし、他の従業員が休憩している中で就労しようとするのが他の従業員との協調性においても問題ある行動であることは明らかである。

総務課長は、組合加入当初からX 2 組合員が「私は組合に入っているので職場ルールを守る必要がない」と発言していたことに端を発して会社の職場ルールを無視する局面が多いことを指摘しているのであり、昼休憩問題は、正にX 2 組合員の「私は組合に入っているので職場ルールを守る必要がない」発言の端的な表れといえる。

ウ 組合は、会社が24. 10. 4団交においてX 2 組合員のB マイナス評価の理由として挙げた、①過去に、就業時間中に私物の携帯電話を使ってゲームをしていたこと、②住居変更について虚偽の届出を行ったこと、がいずれも、評価対象期間と一致せず、一事不再理の原則に反する、二重処分の禁止に該当するなど主張するが、継続して同様の行為があればそれが評価に反映することは当然である。

また、あくまでも考課であって処罰でないのであるから、一事不再理の原則に反するとか、二重処分に該当するということにはならない。

エ また、以上の点をさておくとしても、不利益取扱いの不当労働行為が成立するには「労働組合の組合員であること」を理由とする使用者の行為が存しなければならないところ、本件において、組合は、X 2 組合員が組合員であるということ及びX 2 組合員に対する評価が低いということのみ主張しているにすぎないのであり、X 2 組合員について、「労働組合の組合員であること」を理由とする低評価の査定があったなどということは何ら主張も立証もされておらず、会社について不利益取扱いの不当労働行為を認めることなどできない。

また、B マイナスの評価はX 2 組合員のみではなく、全体の15パーセント程度の者が受けているところであり、かかる点からしても「労働組合の組合員である

こと」を理由とする低評価の査定があったと認めることなどできないところである。

オ 組合は、会社が、X 2 組合員の組合加入当時から、組合及びX 2 組合員の活動を嫌悪し、従業員の組合加入及び組合活動を妨害するための様々な行動を行ってきたと主張するが、以下のとおり、これらの行動はいずれも、X 2 組合員の活動を嫌悪したのもので、従業員の組合加入及び組合活動を妨害するためのものでもない。

(ア) 総務課長の発言

組合は、会社が総務課長を全国に出張させ、X 2 組合員を除く全従業員に対して、組合を誹謗中傷する支配介入発言を行い、会社従業員の組合加入を妨害した旨主張するが、そもそも、総務課長は、組合の主張するような発言は行っていない。

(イ) 同僚との会話に係る抗議

組合が指摘する会社の発言は、X 2 組合員が、勤務中に離席し、勤務の終了したパートタイマーと長話をするなどしていたため、業務につくよう命じたものである。

(ウ) 電子メールの監視

組合は、X 2 組合員が送信したメールを会社が全部チェックさせ監視している旨主張するが、会社がX 2 組合員のメールのみをチェックした事実はない。

(エ) 備品を使つての組合活動に係る発言

会社が、X 2 組合員の社内予定表に関して注意をしたのは事実であるが、それは、X 2 組合員が、そもそも業務に係る事項を記入するものである社内予定表に、団交と記入したばかりか、備考欄に「協定書拒否」、「組合員いじめ」等の記入まで行ったためである。

(オ) 19. 4. 11団交における発言

会社が、団交において、①X 2 組合員について団交要員でなくてもよいのではないのかと発言したこと、②勤務時間内の団交に関連してノーワーク・ノーペイについて言及したこと、③ X 5 の名称に疑問を呈したこと、は事実であるが、①及び③は、会社が X 5 はどういう存在か尋ねたところ、組合から実体がない旨の回答があったため、会社が、X 5 の実体がないのであればX 2 組合員の団交への出席は必ずしも必要ではないのではないか、Y 3 の名称を付す理由はないのではないかなどと意見を述べたものであり、②は、X 2 組合員が、団交終了後、勤務時間が終了していないにもかかわらず、再度の就労をしなかったため、会社が組

合に対し、勤務時間外に団交を行うか、勤務時間内に団交を行うのであれば、団交時間について賃金の支払はしないという提案を行ったものであって、組合の弱体化及び組合とX2組合員との離間を図ったものではない。

#### (カ) 携帯電話問題

会社が、団交において、X2組合員による携帯電話の充電についての指摘をしたことは事実である。また、会社に携帯電話に係る規定がないこと及び会社が業務に支障がない範囲で携帯電話の使用を従業員に認めていることは確かであるが、携帯電話の充電を会社内で行うことは好ましくなく、会社はその点を団交の席上で問題としたもので、嫌がらせなどといわれることではない。

#### (キ) パーツセンターへの配置転換

X2組合員のパーツセンターへの異動について、組合は、会社が平成21年2月14日に一方的に通告した旨及び形式的な団交を行っただけで配置転換を強行した旨主張する。しかし、会社は、同日の時点では異動を内示したにすぎず、その後、21.3.6団交において、パーツセンターの業務内容等について誠実に回答し、X2組合員の異動の理由について、業務上の必要性及び人選理由について明らかにして誠実に回答した上で、同月13日、同月16日から異動先で稼働するよう命じたのであり、会社には組合を無視する意向など存しない。

パーツセンターの新設目的は、正確かつ迅速にパーツのデリバリーを行うという点にあり、業務上の必要に基づくものである。同センターの立ち上げについては、平成21年初頭に社長がその構想を明らかにし、朝礼等で説明していた。同センター開設後、部品出荷の遅延率は大きく改善した。

また、X2組合員にパーツセンターでの稼働を命じたのは、X2組合員が従前所属していた営業企画室で担当していた業務のうち大きな比重を占める東京支店及び名古屋営業所の部品受注に関する業務が同センターに移管されたためであり、合理的な理由が存する。

組合は、この異動について組合に事前に説明がなかった旨主張するが、平成21年2月14日には内示を行ったもので、その後、組合とは団交を行っており、非難されるような対応は行っていない。

#### (ク) 購買グループ主任の朝礼での発言

組合は、購買グループ主任の朝礼での発言が全くの個人的な発言であることを看過している。朝礼では各人が順番に発言することとなっており、その発言内容は各人に委ねられていた。したがって、事前にどのような発言をするかを会社が知ることはできないものである。

購買グループ主任の発言については、内容を会社があれこれ言う立場ではな

いが、その前日に組合の会社乱入事件があったことから行われたものであると  
思料される。

#### (ケ) 年間カレンダー問題

組合が会社の不当労働行為意思の存在を推認できるものとして指摘する前記  
(1)エ(ケ)記載の①から③の行為のうち、①については、20. 8. 21年間カレンダ  
ー提案書が年間カレンダーの意見を尋ねる趣旨の書面であって団交開催を云々  
すべき内容のものではなく、②については、虚偽を回答したものではなく、③  
については、団交開催以外の要求についても無視してないことが明らかである  
こと、から、組合は、さしたる根拠もなく会社に不当労働行為があったと言  
立てているにすぎず、このような組合の姿勢が労使間の信頼関係を損なってい  
るのである。

#### (コ) 三六協定締結に係る労働者過半数代表の選出について

組合から選挙管理委員会の設置及び組合執行委員長の委員就任の提案があ  
ったことは事実であるが、会社がその提案を受けたとの事実はなく、選挙管理委  
員会を設置し組合の執行委員長を委員とするとの合意は成立していない。

#### (サ) 台風時の自宅待機について

平成23年7月20日、台風が徳島県南部に上陸することが予想された。このよ  
うな状況下、会社は、前日の同月19日午後5時35分頃、翌日の台風対策として  
「警報が出ている場合は自宅待機をしてもよい。但し、状況により出社可能な  
状態ならば出社願いたい。」との決定を行い、所属部門長を經由して従業員各位  
に伝達したが、X2組合員は既に会社を退出しており伝達できなかったもので  
ある。しかし、同様の理由により、伝達がなかった社員もほかに存し、X2組  
合員のみ特異な取扱いがあったものではない。なお、同月20日、守口門真地区  
では警報は発令されているものの風雨ともさほど強くなく、公共交通機関も正  
常に運転されていたもので、従業員の大半は順次出社していた。

#### (シ) 朝礼へのボイスレコーダーの持込み禁止

会社が朝礼へのボイスレコーダー持込みを禁止したことは事実であるが、そ  
れは平成24年10月のことであり、これを平成21年3月の朝礼での発言と結びつ  
けること自体、荒唐無稽といわねばならない。

#### (ス) 25. 3. 12団交におけるX2組合員の評価に係る発言

会社が、25. 3. 12団交において、組合の指摘する前記(1)エ(ス)記載の①及び  
②の発言を行ったことは事実であるが、①の発言については、不当労働行為意  
思を示すものではなく、②の発言については、職務上の要望を伝えたものであ  
り、不当視されるいわれはないし、また、「濡れ衣」云々は、組合側が根拠も

なく一方的に主張していたにすぎず、これら発言が会社の組合嫌悪を示すものではない。

#### (七) 昼食時休憩時間の施錠

組合は、昼食時休憩問題に関してX2組合員に対する不利益取扱いがあった旨主張するが、組合方針だから会社のルールを守らなくてよいなどということにはならないのであり、会社のルールを守らないことは考課上当然にマイナス評価されるべきことである。

カ 以上のとおりであるから、会社がX2組合員の本件賞与を標準的評価より低い評価で査定し支給したことについて、不利益取扱いの不当労働行為を認めることなどできない。そして、不利益取扱いの不当労働行為が存しない以上、支配介入の不当労働行為も問題とはならない。

したがって、会社に不当労働行為があったなどと認めることはできない。

### 第5 争点に対する判断

#### 1 争点1について

##### (1) X2組合員の平成22年度下期賞与の議題について

組合は、22.12.7団交において、X2組合員の平成22年度下期賞与に係る評価について、①低く評価した根拠を説明せず、②同賞与の評価基準等の組合が求める資料を開示しなかった、会社の交渉態度が不誠実であり労働組合法第7条第2号違反の不当労働行為である旨主張し、これに対し、会社は、①X2組合員についての賞与に係る評価の理由や根拠については十分な説明がなされている、②賞与の評価基準及び評価方法の開示については、組合の意見を踏まえた上で対応しようとしたものであり、その後の団交において自主的にそれらを明らかにしている経過等に鑑みれば、22.12.7団交での言動のみをもって不誠実団交があったと評価することなどできない、旨主張するので、以下検討する。

ア 前記第2.2(5)ク、シ(ア)認定によれば、組合からの22.11.30団交要求書による団交開催要求を受けて、組合と会社の間で平成22年度下期賞与等を議題とする22.12.7団交が行われ、X2組合員の平成22年度下期賞与についての話し合いが行われたことが認められる。

イ 会社は、X2組合員の平成22年度下期賞与に係る評価の理由や根拠については十分な説明がなされている旨主張するので、まず、この点についてみる。

(ア)22.12.7団交においてなされたX2組合員の平成22年度下期賞与についてのやり取りをみると、前記第2.2(5)シ(ア)認定によれば、会社が、①会社の受注状況及び当期利益の状況を説明した上で、X2組合員の平成22年度下期賞与の支給額及び支給日を提案し、普通より低い評価としている理由として、



22. 12. 7団交以前の団交で指摘した就業時間中の問題となる行動が改善されていないという報告を所属部門長から受けている点を挙げたこと、②組合が報告を受けた事実の発生頻度を尋ねたのに対し、具体的な記録はとっていないが、聞くとところによるとほぼ毎日である旨答えたこと、③組合がX 2組合員の業績評価について客観的な証拠を提示するよう求めたのに対し、(i) 常に一緒に仕事をしている人たちが評価している、(ii) そういう現象は見たら分かるものであり、仕事をしていない者の評価が高いということはありません、旨述べたこと、④組合が評価者について尋ねたのに対し、第一評価者である係長が主任など役職についている者の意見を聞いて評価する旨答えたこと、⑤組合が業績評価の各評価段階該当人数の割合を尋ねたのに対し、一番下の段階が2人、X 2組合員と同じ段階が約20パーセント、その上の段階が約60パーセント、一番上の段階が2、3人いる旨答えたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、X 2組合員の平成22年度下期賞与について、会社の経営状況に触れた上で支給額及び支給日を提案するとともに、X 2組合員の業績評価の理由を説明し、組合の質問に対しては一定の回答を行っているともみることができる。

(イ) しかしながら、会社は、X 2組合員の業績評価について客観的な証拠を提示するようとの組合の要求に対して、具体的な証拠となる資料を提示して説明しなかっただけでなく、賞与に係る評価の理由としたX 2組合員の就業時間中の問題行動について、常に一緒に仕事をしている人たちが評価している旨及びそういう現象は見たらわかるものである旨回答し、その信憑性を明らかとするための具体的な事実関係に言及することなく説明を回避しているといわざるを得ない。このことからすると、X 2組合員について賞与の評価の理由や根拠について十分な説明がなされているとする会社の主張は採用できない。

ウ 会社は、賞与の評価基準及び評価方法の開示については、組合の意見を踏まえた上で対応しようとしたものであり、その後の団交において自主的にそれらを明らかにしている経過等に鑑みれば、22. 12. 7団交での言動のみをもって不誠実団交があったと評価することなどできない旨をも主張するので、次に、この点を見る。

(ア) まず、22. 12. 7団交においてなされた賞与の評価基準及び評価方法の開示に係るやり取りをみると、前記第2. 2(5)シ(ア)認定のとおり、組合が賞与の評価基準の提示を求めたところ、会社が現時点では公開する予定はない旨述べたことが認められ、会社は、組合が求める賞与の評価基準の提示に応じていない。

(イ) 次に、上記第2. 2(5)シ(ア)認定によれば、22. 12. 7団交において、会社が賞与の評価基準を公開する予定はない旨述べた後に、組合が、再度、評価基準

の提示を求めた上で、評価基準が分からず評価が公正になされているかどうか不明であり、会社提案には同意できない旨述べたことが認められる。このように、賞与の評価が公正になされたか否かについての議論が行われ、組合が評価の公正性の判断のために賞与の評価基準を提示するよう求めている団交の場面においては、会社は、何らかの形で同基準を提示する必要性があったとみるべきである。それにもかかわらず、会社は、賞与の評価基準を提示していない。

(ウ) しかも、上記第2. 2(5)シ(ア)認定によれば、組合は、会社が賞与の評価基準を提示しなかった結果、賞与に係る評価が公正になされているかどうか判断できず、本来支払われるべき賞与額を判断できぬまま、年末年始に当たって金員が必要であることから、平成22年度下期賞与の仮払いを要求するにとどまらざるを得なかったのであるから、X2組合員の平成22年度下期賞与の議題については、実質的な協議が行われなかったものといわざるを得ない。

(エ) さらに、上記第2. 2(5)シ(ア)認定によれば、組合が、賞与の評価基準の提示を求めたのに対し、会社は、現時点では公開する予定はない旨回答したのみで、同時点で評価基準を開示できないとする具体的理由を組合に説明していない。

(オ) 以上のことからすると、X2組合員の平成22年度下期賞与を議題とする22.12.7団交における会社の対応は、賞与に係る業績評価についての自らの主張を組合に納得させようとする努力をしたものとはいえず、誠実交渉義務を果たしたものとはいえない。

(カ) なお、前記第2. 2(7)ツ認定によれば、会社が、22.12.7団交の後に行われた25.3.12団交において、賞与の評価基準等を提示したことは認められるが、そもそも、25.3.12団交はX2組合員の平成22年度下期賞与を議題とするものではない上、会社が、同基準を、提示が必要とされる22.12.7団交の場面において、理由を説明することもなく提示せず、その結果、X2組合員の平成22年度下期賞与の議題について実質的な協議が行われなかったことは前記(イ)から(エ)判断のとおりであるから、「その後の団交において自主的に賞与の評価基準や評価方法について明らかにしている経過等に鑑みれば、22.12.7団交での言動のみをもって不誠実団交があったと評価することなどできない」とする会社の主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、X2組合員の平成22年度下期賞与を議題とする22.12.7団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとともに、組合の団体交渉権を侵害するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## (2) 年間カレンダーについて

第2. 2(5)ク、シ(イ)認定によれば、組合からの22. 11. 30団交要求書による団交開催要求を受けて、組合と会社の間で22. 12. 7団交が行われ、年間カレンダーについての話し合いが行われたことが認められる。

組合は、22. 12. 7団交における年間カレンダーの議題に係る会社の対応が不誠実である旨主張し、その理由として、会社が、①自らの主張の根拠の説明を回避したこと、②平成20年9月の団交及び書面でのやり取りにおいて会社が組合の再提案要求を受けて新カレンダーを提案したことにより成立した、「就業規則の定めに従い、変形期間の所定労働時間の範囲で週休日を設定する」という組合との合意を無視したこと、を挙げるので、この点を見る。

ア 会社が自らの主張の根拠の説明を回避したとの組合主張について

(ア) まず、22. 12. 7団交の前に組合と会社との間で行われた年間カレンダーについてのやり取りをみると、前記第2. 2(5)アからウ、シ(イ)認定によれば、①会社が22. 9. 6年間カレンダー送付書により、平成22年10月1日から同23年9月30日の期間の年間カレンダー案を通知し、意見等があれば平成22年9月10日までに連絡するよう求めたこと、②組合が、22. 9. 6団交要求書により、年間カレンダーについてなどを議題とする団交を同月7日から同月10日までの間に開催するよう求めたこと、③会社が、組合に対し、同月14日に協議した事項についての回答として、22. 9. 22回答書をファクシミリで送信したこと、④22. 9. 22回答書には、年間カレンダーは原案どおり実施する旨、及び、年間カレンダーの対象となる期間の一部について、時間外労働に係る割増賃金を加算することとする旨の記載があったこと、⑤22. 12. 7団交において、会社が組合に対し、前回団交の協議内容を踏まえて労働基準監督署に確認し、1か月単位の変形労働時間制をとって1か月の労働時間が法定労働時間の総枠を超えると予想される場合は、事前に所定労働時間の枠内まで労働時間を調整した上で実施するということを確認した旨述べたこと、が認められる。

このことからすると、会社は、22. 12. 7団交の前に、それまでの団交での組合との協議内容を踏まえて、年間カレンダーの時間外勤務についての取扱いを労働基準監督署に確認した上で変更することとし、22. 12. 7団交においてその旨組合に回答したものとみることができる。

(イ) 次に、前記第2. 2(5)シ(イ)認定によれば、22. 12. 7団交において、①会社が、当該期間の年間カレンダーについて、労働基準監督署に確認した旨及び昼食時休憩時間を延長して労働時間の短縮を行うことにより労働時間を法定労働時間の枠内で対応することは可能であると考えている旨述べたこと、②組合が、

休日を1日増やせば解決するものであり会社の提案に応じられない旨述べたのに対し、労働基準監督署も了承している旨述べたこと、③組合が、なぜ休憩時間を増やすことになるのか尋ねたのに対し、会社が、休憩時間を増やせばいいという労働基準監督署の意見を取り入れて実施するものである旨答えたこと、④組合が、労働局が労働基準監督署と違う指摘をした場合は組合の提案を受け入れるか尋ねたのに対し、会社が、その時に考える旨述べたこと、⑤組合が、仮に休憩時間を増やす場合の手続を尋ねたのに対し、会社が、今後、労働基準監督署に確認して検討する旨述べたこと、が認められる。

これらのことを前記(ア)判断と併せ考えると、会社は、22.12.7団交において、それ以前になされた組合との協議内容を踏まえて年間カレンダーに係る提案を行い、組合の質問に対しては一定の根拠を示して回答をしているということができ、会社が自らの主張の根拠の説明を回避したとする組合の主張は採用できない。

イ 会社が「就業規則の定めに従い、変形期間の所定労働時間の範囲で週休日を設定する」という組合との合意を無視したとの組合主張について

組合は、平成20年9月の団交及び書面でのやり取りにおいて会社が組合の再提案要求を受けて新カレンダーを提案したことにより、「就業規則の定めに従い、変形期間の所定労働時間の範囲で週休日を設定する」という合意が組合と会社との間で成立したことを前提に、会社が同合意を無視した提案をしたことが不誠実な対応である旨主張するので、組合が主張の前提とする上記合意の成立があったかどうかをみる。

前記第2.2(3)ク、ケ、セ、タ認定によれば、会社が提示した20.8.21年間カレンダー案について、組合が、20.8.28要求書で、1年単位の変形労働時間制を含めた再提案を文書で行うことを、20.9.11団交において、変形労働時間制の起算日に係る取扱いの是正及びそれに伴う時間外割増賃金の支払を、それぞれ要求し、20.9.13要求書で年間カレンダー案の再提案を求めたのに対し、会社が、20.9.16回答書で変形労働時間制の起算日に係る取扱いを一部変更した年間カレンダー案を組合に提示し、時間外割増賃金を支払う意向を示したことは認められるものの、このことをもって、「就業規則の定めに従い、変形期間の所定労働時間の範囲で週休日を設定する」という合意が組合と会社との間で成立したということとはできない。したがって、この点に係る組合の主張は前提を欠き、採用できない。

ウ また、前記第2.2(5)シ(イ)認定によれば、22.12.7団交において、組合が、会社は休憩時間の変更に当たって労使対等決定の原則を無視しており、組合としては会社の提案には応じられない旨述べたのに対し、会社が、組合の意見は意見

として聞いた旨述べたことが認められるが、団交の最後において、会社が、変形労働時間制による法定労働時間超過分の労働時間の調整について労働基準監督署に確認する旨述べたことも認められ、このことからすると、会社は、年間カレンダーに係る組合の意見について、これを聞き置くにとどまらず、一定の対応をとる旨表明しているといえることができる。

エ さらに、前記第2. 2(5)シ(イ)認定によれば、22. 12. 7団交の年間カレンダーの議題に係るやり取りの最後で、組合が、変形労働時間制による法定労働時間超過分の労働時間の調整について組合と会社の主張の違いを整理した後、組合と会社の双方が、自らの主張の内容について労働基準監督署に確認する旨それぞれ述べたことが認められる。このことからすると、22. 12. 7団交は、年間カレンダーの議題については、組合と会社のそれぞれが次回団交に向けて自らの主張の内容を整理することが取り決められて終了したものとみることができるのであるから、22. 12. 7団交において、年間カレンダーの議題に係る協議の進行に支障が生じたとみることはできない。

オ 以上のことからすると、22. 12. 7団交における年間カレンダーの議題に係る会社の対応が不誠実であったということはできず、この点に係る申立ては棄却する。

## 2 争点2について

(1) 平成23年4月21日から同24年8月17日までの間、組合と会社の間で団交が行われなかったことについては、当事者間に争いはない。組合は、団交を午後3時開催とする組合の要求に対し、団交開催時間を午後4時とするとの自らの主張に固執してこれを組合に押し付け、同開催時間に合意しなければ団交に応じないといった団交拒否を繰り返した会社の対応が、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張するので、この点を検討する。

(2) まず、23. 4. 21団交が開催されるまでの間になされた、団交の開始時間に係る組合と会社とのやり取りの経緯をみる。

ア 前記第2. 2(2)ウ、オ、キ、ケ、コ、サ、(3)キ、セ、ツ、(4)オ、セ、(5)シ認定によれば、19. 1. 19団交から22. 12. 7団交までの団交の開始時間が、それぞれ、19. 1. 19団交は午後2時50分、19. 2. 28団交は午後4時、19. 4. 11団交は午後3時、19. 6. 8団交は午後4時、19. 8. 2団交は午後3時、19. 9. 4団交は午後3時30分、20. 6. 5団交、20. 9. 11団交、20. 10. 21団交及び21. 3. 6団交は午後4時、21. 9. 29団交は午後3時、22. 12. 7団交は午後4時であったことが認められ、このことからすると、組合と会社との間で行われた22. 12. 7団交までの団交は、おおむね、午後3時から午後4時までの間に開始されていることが認められる。

しかも、前記第2. 2(2)カからサ認定によれば、①組合が、19. 3. 30団交申入

書によって平成19年4月11日又は同月18日の午後4時からの団交を申し入れたこと、②19.4.11団交から19.9.4団交までの団交において組合と会社との間で団交の開始時間についてのやり取りが行われていないこと、が認められ、これらのことからすると、19.1.19団交から19.9.4団交までは、組合と会社との間に、団交の開始時間についての主張の対立はなかったものとみることができる。

イ 前記第2. 2(2)シ、(3)アからキ認定によれば、①会社が、19.9.19団交開催時間変更依頼書で、X2組合員が団交終了後に就業時間中であるにもかかわらず無断で退出するケースが目立っており、就業時間外での団交に切り替えるか団交開始から午後5時30分までは賃金カットをするのがよいと考え始めている旨及び次回以降の団交を午後6時から午後7時30分頃の時間帯で設定したい旨伝えたのに対し、組合が、20.2.5要求書で、団交の日時を平成20年2月18日、同月20日、同月22日、同月26日、同月28日又は同月29日の午後3時からとするよう要求したこと、②組合が、20.5.16団交要求書で、平成20年5月21日、同月22日又は同月23日の午後3時からの団交開催を要求したのに対し、会社が、20.5.19団交連絡書で、同年6月2日又は同月3日の午後5時からの開催を求め、これに対し、組合が、20.5.20抗議・要求書で、19.1.19団交において団交開始時間を午後4時又は午後3時15分からとするとの労使合意が成立したとして、同開催時間による団交の開催を求めたこと、③組合が、20.5.22抗議・要求書で、会社が平成20年5月21日付けの書面で次回団交を午後5時からの開催としていることは19.1.19団交での合意内容を一方的に破棄する内容であるとして、団交ルールに基づく団交が開催できる日を明らかにするよう求めたのに対し、会社が、20.5.26回答書で、19.1.19団交での会社の提案は将来にわたってまでその時間及び場所で団交を行うとまで提案したものではなく、会社として組合との間で団交ルールについて合意に至ったとの認識はないとして、平成20年6月5日午後4時の団交開催を提案したこと、④20.6.5団交が午後4時から行われたこと、が認められる。

これらのことからすると、19.9.4団交の後、会社がX2組合員の団交終了後の就労状況を問題視して、組合に対し団交開始時間について午後6時以降とする新たな提案を行い、これに対して、組合が、19.1.19団交において団交開始時間を午後4時又は午後3時15分からとするという団交ルールが労使の合意により成立した旨主張してその遵守を会社に求め、その結果、20.6.5団交がおこなわれるまでの約10か月間、団交が行われなかったものとみることができる。

そして、その後、団交開始時間について、組合は午後3時とするよう、会社は午後5時とするよう、それぞれ主張し、最終的には、会社の側が譲歩の提案を行い、組合がこれに応じる形で、20.6.5団交を午後4時開始とすることが決まった

とみることができる。

ウ その後の22. 12. 7団交の開催に係る組合と会社のやり取りをみると、前記第2. 2(5)クからシ認定によれば、組合が、22. 11. 30団交要求書で、平成22年12月7日から同月9日までのいずれかの日の午後3時からの団交開催を求めたのに対し、会社が、22. 12. 3賞与提案書で、同月7日午後4時から協議を行いたいとの意向を通知し、これに対し、組合が、22. 12. 4団交日程調整書で、議題が多いので午後3時の団交開催を望む旨通知し、さらに、これに対し、会社が、22. 12. 6会社協議書面で、同日の協議を午後4時開催としたいとの意向を通知し、22. 12. 7団交が午後4時から行われたことが認められる。このことからすると、22. 12. 7団交の開始時間は、組合の側が譲歩する形で決定されたといえることができる。

エ 前記第2. 2(6)ウからキ認定によれば、①会社が、23. 4. 7会社協議書面で、定期昇給に係る協議を平成23年4月12日又は同月13日の午後4時から行うことを提案したのに対し、組合が、23. 4. 8団交日程調整書で、組合都合による日程変更を依頼するとともに、同月19日から同月21日の午後3時からの団交を要求し、これに対し、会社が、23. 4. 13会社協議書面で、協議を同月21日午後4時から行うことを提案し、さらに、これに対し、組合が、23. 4. 13団交日程調整書で、団交を同月21日午後3時から行うことを要求したこと、②23. 4. 21団交が午後4時から行われたこと、が認められ、このことからすると、23. 4. 21団交の開始時間は、組合の側が譲歩する形で決定されたといえることができる。

オ 以上のことからすると、組合と会社との間での団交は、19. 1. 19団交から22. 12. 7団交までは、おおむね、午後3時から午後4時までの間に開始されていたところ、この間、X2組合員の団交終了後の就労状況に係る会社側の問題提起に端を発して、労使間で団交の開始時間をめぐり主張の対立が生じ、双方が譲歩する形で1回、組合が譲歩する形で2回、団交開始時間について合意がなされ、団交が行われているとみることができる。

(3) 次に、23. 4. 21団交が行われてから24. 8. 17団交が行われるまでの間になされた、団交の開始時間に係る組合と会社とのやり取りの経緯をみる。

前記第2. 2(6)ケからシ、セからナ、ヒ、ホ、(7)アからク、サ認定によれば、①会社が、23. 6. 27賞与提案書で平成23年度上期賞与に関する協議を平成23年7月5日午後4時から行うことを提案したのに対し、組合が、23. 7. 1団交日程調整書で同月14日又は同月15日の午後3時からの団交開催を提案したこと、②会社が、23. 7. 4会社協議書面で同月15日午後4時から協議を行う旨通知したのに対し、組合が、23. 7. 4団交日程調整書で同月28日又は同月29日の午後3時からの団交開催を、23. 7. 13団交日程調整書で平成23年8月3日又は同月4日の午後3時からの団交開

催を、23. 7. 14団交日程調整書で同月 3 日の午後 3 時からの団交開催を、それぞれ提案したのに対し、会社が、23. 7. 15協議時間調整書で同日の協議の開始時間を午後 4 時とすることを依頼したこと、③組合が、23. 7. 15団交日程調整書で午後 3 時から開催できる日を指定して団交開催日とすることを提案したのに対し、会社が、23. 7. 20団交開始時間書面で同年 8 月 3 日午後 4 時からの開催とする旨通知したこと、④組合が、23. 7. 20団交日程調整書で団交の午後 3 時開催を再度要求したのに対し、会社が、23. 7. 21団交日程連絡書で同年 8 月 3 日の開催時間を午後 4 時とすることを依頼し、これに対し、組合が、23. 7. 21団交日程調整書で団交の午後 3 時開催を要求したこと、⑤会社が、組合の平成23年12月 2 日付け要求書における午後 3 時からの団交開催要求に対して、23. 12. 5回答書で団交を同月15日午後 4 時から開催することを提案したこと、⑥平成23年12月13日、同月14日及び同月19日、組合が、会社に対し、団交を午後 3 時から開催するよう書面で要求したこと、⑦組合が、24. 4. 9団交要求書で午後 3 時からの団交開催を要求したこと、⑧会社が、24. 7. 30団交提案書で平成24年度上期賞与及び年間カレンダーの件について平成24年 8 月17日又は同月20日午後 4 時からの団交を提案したのに対し、組合が、24. 8. 1要求書で開催時間を午後 3 時とすることを要求したこと、⑨会社が、平成24年 8 月 6 日に、組合においても午後 4 時からの団交開催は対応可能と考えている旨書面で通知したのに対し、組合が、24. 8. 7要求書で、同月17日及び同月20日の両日の団交開催を要求する一方で、会社が午後 4 時開催に固執して 1 年近く団交を拒否して団交開催が危ぶまれることを指摘した上で、団交開催を実現するためにやむを得ず午後 4 時開催に応じる旨回答したこと、⑩会社が、24. 8. 7回答書で次回団交を平成24年 8 月17日午後 4 時から行う旨伝えたのに対し、組合が、24. 8. 9要求書で、同日以後の団交開催日を明らかにするよう要求した上で、団交開始時間については、会社が固執していることを理由に同月17日及び同日以後の開催可能日の両日とも午後 4 時とすることに同意する旨回答し、これに対し、会社が、24. 8. 9回答書で同月17日の団交に積み残し事項がある場合は同月28日午後 4 時から団交を開催する予定にしている旨通知したこと、⑪平成24年 8 月17日、組合と会社が午後 4 時から団交を行ったこと、が認められる。

これらのことからすると、23. 4. 21団交が行われてから24. 8. 17団交が行われるまでの間の書面でのやり取りにおいて、団交の開始時間について、会社が一貫して午後 4 時とするよう主張しているのに対し、組合が、24. 8. 1要求書までは午後 3 時とするよう主張した後、24. 8. 7要求書及び24. 8. 9要求書では午後 4 時とすることに同意しているのであるから、24. 8. 17団交は、約 1 年 4 か月にわたって団交開始時間についての双方の主張が対立する中で、最終的には組合の側が譲歩することにより開催されるに至ったものといえることができる。



(4) 23. 4. 21団交から24. 8. 17団交までの間、団交が開催されなかった原因について、組合は、会社が団交の開催時間を一方的に限定し、組合がそれに応じなければ交渉を開始しなかったためである旨主張するので、この点を見る。

ア 前記第2. 2(6)チ、テ、ナ、(7)ケ認定のとおり、23. 7. 15団交日程調整書、23. 7. 20団交日程調整書及び23. 7. 21団交日程調整書には、団交開始時間を午後4時とすることに組合としては納得できない旨が、また、24. 8. 11要求書には、会社が団交の開催時間等を一方的に限定し組合に押し付けていることは、労使対等決定の原則を逸脱した行為である旨が、それぞれ記載されていることが認められ、組合が、会社に対して、団交の開催時間の取扱いについて抗議をしている事実は認められるものの、前記第2. 2(7)オ、キ認定によれば、最終的には、組合は、24. 8. 7要求書及び24. 8. 9要求書において、24. 8. 17団交の開始時間を午後4時とすることに合意していることが認められる。

イ また、組合は、19. 1. 19団交の前に、団交開始時間を午後3時することを会社との間で合意した旨主張するが、前記第2. 2(3)エ認定によれば、20. 5. 20抗議・要求書に、19. 1. 19団交において団交開催時間を午後4時又は午後3時15分からとすることで合意した旨記載されていることが認められるのであり、この記載と矛盾する組合の上記主張は、措信できない。

ウ 団交開始時間に係る双方の主張をみる。

(ア) 前記第2. 2(3)キ、(5)コ、(6)テ、ナ認定のとおり、①20. 6. 5団交において、組合が団交を午後5時以降に開催できない理由として、定時以降は組合としての諸活動が多いこと及び労働相談窓口を務めていることを挙げたこと、②22. 12. 4団交日程調整書、23. 7. 20団交日程調整書及び23. 7. 21団交日程調整書に、議題が多いので午後3時開催を要求する旨記載されていたこと、が認められ、これらのことからすると、組合が午後3時の団交開催を主張する理由は、午後5時以降に団交以外の組合活動等があること及び議題が多いことであるとみることができる。

(イ) 会社は、団交の午後4時開催を提案する理由として、①会社側出席者の業務遂行時間を確保すること、②会社が団交時間及び移動時間についても任意に賃金を支払っているX2組合員の就労時間を確保すること、を挙げる。

(ウ) 団交開始時間に係る組合と会社の主張は以上のとおりであるが、双方のこれら主張を比較して、いずれか一方の主張が著しく合理性を欠くとまでいうことはできず、むしろ、団交時間及び移動時間についても任意に賃金を支払うという対応を取っている会社側の主張に、より合理性があるとみることにもできる。

エ これらのことからすると、23. 4. 21団交から24. 8. 17団交までの間、団交が開催

されなかった原因は、団交開始時間をめぐる組合と会社の主張が平行線をたどったためであるとみるのが相当であり、会社が団交の開催時間を一方的に限定し、組合がそれに応じなければ交渉を開始しなかったためであるとの組合の主張は採用できない。

- (5) さらに、22. 12. 7団交以前に、会社と組合の双方が団交開始時間について譲歩する形で、団交が1回行われていることは前記(2)オ判断のとおりであり、また、前記第2. 2(7)サからス認定によれば、24. 8. 17団交による団交再開後に行われた24. 8. 28団交の開始時間について、組合が24. 8. 22抗議・要求書で午後3時開始を要求したのに対して、会社が24. 8. 23回答書で午後3時15分開始とする旨、回答していることが認められ、ここでは、会社が団交開始時間について譲歩しているものということができる。
- (6) 以上のことからすると、23. 4. 21団交から24. 8. 17団交までの間、団交が行われなかったのは、組合と会社の双方が、団交開始時間に係る自らの主張を譲らなかった結果によるものとみるのが相当であり、団交が開催されなかった原因を専ら会社の責めに帰することはできない。したがって、平成23年4月21日から同24年8月17日までの間、団交が行われなかったことが、会社による正当な理由のない団交拒否によるものであるということとはできず、この点に係る会社の対応は労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるということとはできないから、この点に係る申立ては棄却する。

### 3 争点3について

- (1) 前記第2. 2(6)ケ、ノ、ハ、(7)ア、ウ、セからタ認定によれば、①会社が23. 6. 27賞与提案書でX2組合員の平成23年度上期賞与の支給額について提案を行って協議を求めたこと、②組合が23. 11. 28要求書で平成23年度下期賞与に係る要求について団交の開催を要求したのに対して、会社が23. 11. 30回答書でX2組合員の平成23年度下期賞与の支給額及び団交開催について提案を行ったこと、③組合が、24. 4. 9団交要求書及び24. 8. 1要求書で平成23年度の議題の積み残しについて団交開催を要求したこと、④平成23年度上期賞与については24. 8. 28団交、24. 10. 4団交及び24. 10. 16団交において、同下期賞与については24. 10. 4団交及び24. 10. 16団交において、それぞれ話し合いが行われたことが認められる。

また、前記第2. 2(7)セ、ソ認定によれば、会社が、24. 8. 28団交及び24. 10. 4団交において、それぞれ、X2組合員の平成23年度上期賞与及び同下期賞与に係る評価が5段階のうちの下から2番目の段階であるBマイナスに該当する旨述べたことが認められる。

- (2) 組合は、24. 8. 28団交、24. 10. 4団交及び24. 10. 16団交における会社の対応の不誠

実な点として、X2組合員の平成23年度上期及び下期賞与の評価加算分に係る評価について、①具体的な根拠及び証拠に基づかない説明に終始したこと、②先の団交と異なる説明を行ったこと、③評価対象期間外の事項を理由とする説明を行ったこと、を挙げ、これに対し、会社は、①X2組合員に対する評価の理由について十分な説明を行っていた、②24.10.4団交においては24.8.28団交で指摘した点を敷衍して説明したのであり、24.8.28団交で述べた理由を覆した事実はない、③評価対象期間外になされたものと同様の行為が評価対象期間中にも継続してあれば、それが評価に反映することは当然である、旨主張するので、以下、検討する。

(3) まず、会社が、X2組合員に対する評価の理由について十分な説明を行ったかどうかについてみる。

ア 平成23年度上期賞与に係る評価の理由について

(ア) 前記第2.2(7)セ認定によれば、24.8.28団交において、会社がX2組合員の平成23年度上期賞与に係る評価の理由として①職場のルールを守る努力が少ないこと、②他の従業員との協力関係という点で努力する姿勢が少ないこと、の2点を挙げ、組合がこの2点について会社に質問をしたことが認められる。

そこで、これらの理由についての組合の質問に対する会社の対応をみる。

a 上記①の理由について

前記第2.2(7)セ認定によれば、24.8.28団交において、会社が、①職場のルールを守る努力が少ないことの具体的内容を組合から質問されて、「自分は組合に入っているので職場のルールや就業規則を守る必要がない」とのX2組合員の発言を挙げ、そのほかにも該当する事実があると言いながら、全ての事実を明らかにするようにとの組合の要求に対しては、「他の従業員との協力。」と述べるだけで、具体的事実を挙げなかったこと、②X2組合員の上記発言については、総務課長が複数の者からいろいろな場で特定できないぐらいの話を聞いている旨述べ、発言を注意する文書をX2組合員に手交するまでに事実確認をしたのかとの組合の質問に対しては、「別件の話ですが」と前置きして、X2組合員が携帯電話でゲームをしていたことを複数の者が見ている旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、職場のルールを守る努力が少ないことの具体的内容及びその事実関係について質問されても、その信憑性を明らかとするための具体的な事実関係の説明を回避し、かえって、組合が行った質問とは直接関係のない別の理由又は別件の話に言及している。

b 上記②の理由について

前記第2.2(7)セ認定によれば、24.8.28団交において、他人と協力しな

ければならない仕事とは何かという組合の質問に対して、会社が営業、製造関係の部署との連絡の仕事がある旨答えたことは認められる。しかし、会社は、それらの仕事においてX2組合員が他の従業員と協力する姿勢が少ないことを示す具体的な事実を何ら提示していない。

(イ) 前記第2. 2(7)ソ(ア)認定によれば、24.10.4団交において、会社が、X2組合員の平成23年度上期賞与に係る評価の理由として、①就業時間中に携帯電話でゲームをするなど職場のルールを守るという意識が乏しいこと、②住居変更について相当期間所定の届出をしなかったこと、③変形労働時間制に対応するための昼食時休憩時間の延長に係る職場の施設の3点を挙げ、組合がこのうち①及び②の2点の理由について会社に質問をしたことが認められる。

そこで、上記①及び②の理由についての組合の質問に対する会社の対応をみる。

a 上記①の理由について

前記第2. 2(7)ソ(ア)認定によれば、24.10.4団交において、携帯電話でゲームを行っていたことが事実であるとする根拠についての組合の質問に対して、会社が、①現認したことの記録はとっていないが事実であることには間違いがない、②現認者が何人もいるが誰であるかは言う必要がない、旨述べたことが認められ、また、前記第2. 2(7)タ認定によれば、24.10.16団交において、会社が、携帯電話でのゲームについてX2組合員に注意をしたのかどうかの組合の質問に対しては、ゲームをしていたことは事実である旨述べ、仮にゲームをしていた場合の支障についての組合の質問に対しては、業務に支障がある旨及びゲームを行っていたことは事実である旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、会社は、24.10.4団交及び24.10.16団交における組合の質問に対して、実質的な回答を行わず説明を回避している。

b 上記②の理由について

前記第2. 2(7)タ認定によれば、24.10.16団交において、X2組合員が住居変更届出の相当以前から現住所に居住していたことをどのように確認したのかについての組合の質問に対して、会社が、①守口市内のショッピングモールの駐輪場でX2組合員が自転車を駐輪しているのは総務課長が確認しており、確認した時期は現時点で明らかにする必要はない、②X2組合員がショッピングモールの駐輪場に自転車を止めて歩いて出勤してきたのを目撃した、③会社はX2組合員が現在の居住地にかなり以前から住んでいることを確認しており、このことについて、いつ確認したかは言う必要がなく、証

拠を出すつもりもない、旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、会社は、評価理由の根拠となる行動についての組合の質問に対して、その信憑性を明らかとするための具体的な事実関係について、説明を回避し、客観的な証拠の提示も拒否している。

(ウ) 前記第2. 2(7)タ認定によれば、24. 10. 16団交において、会社が、平成23年度上期及び下期賞与に係る評価の理由についての組合からの質問に答える形で、①X2組合員が住居変更を届け出ず虚偽の言い訳をしていることの根拠となる事実としては総務課長が現認していることがある、②現認の時期は現時点では明らかにできない、③総務課長が自転車も家も現認し、写真撮影もしているので証明できる、⑤写真撮影は必要な時期に必要な場所で行った、旨述べ、また、X2組合員の転居を具体的、客観的な証拠に基づいて明らかにするようにとの組合の要求に対しては、本人が一番よく知っていることであり、X2組合員が正しい申請をすべきである旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、24. 10. 4団交及び24. 10. 16団交において、会社は、X2組合員が住居変更の届出以前から門真市内に居住していたと判断した根拠となる事実の確認に係る組合の質問に対しては、総務課長が確認した、本人が一番よく知っている、などと述べるのみで、その信憑性を明らかとするための具体的な事実関係について、説明を回避し、証拠の提示も拒否している。

(エ) 以上のことからすると、会社は、24. 8. 28団交、24. 10. 4団交及び24. 10. 16団交において、X2組合員の平成23年度上期賞与に係る評価理由について、十分な説明を行ったということはできない。

イ 平成23年度下期賞与に係る評価の理由について

(ア) 前記第2. 2(7)ソ(イ)認定によれば、24. 10. 4団交において、会社がX2組合員の平成23年度下期賞与に係る評価の理由として①過去に、就業時間中に私物の携帯電話を使ってゲームをしていたこと、②住居変更について虚偽の届出を行ったこと、の2点を挙げ、組合がこれらの理由について会社に質問をしたことが認められる。

そこで、これらの理由についての組合の質問に対する会社の対応をみる。

a 上記①の理由について

会社が、24. 10. 4団交における別のやり取りの中で、平成23年度上期及び下期賞与の評価の理由として挙げた携帯電話でのゲームについて組合が行った質問に対して会社が実質的な回答を行わなかったことは、前記ア(イ) a判断のとおりである。

また、就業時間中に携帯電話でゲームをしていたとの理由についてのやり

取りをみると、前記第2.2(7)ソ(イ)認定によれば、24.10.4団交において、会社が、組合の質問に答える形で、①評価対象期間である平成23年5月以降はゲームをするという状態はほぼなくなった、②評価対象期間外の過去のことであっても人物という評価からすれば平均の評価は付けられない、旨述べたことが認められ、また、前記第2.2(7)タ認定によれば、24.10.16団交において、会社が、信頼性についての人物の評価の点でX2組合員に対しては不信感があり、評価対象期間中にきちんと仕事をしていても人物の評価がすぐには改善されていないためBマイナスの評価になった旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、X2組合員の平成23年度下期賞与に係る評価の理由について、当該評価の対象期間以前に生じたとする事象と関連付けた不合理な説明を行っているといわざるを得ない。

b 上記②の理由について

24.10.4団交において、平成23年度上期及び下期賞与の評価の理由として挙げた住居変更に関して虚偽の届出を行ったとする点について組合が行った質問に対して、会社が実質的な回答を行わなかったことは、前記ア(イ)a判断のとおりである。

(イ) 以上のことからすると、会社は、24.10.4団交及び24.10.16団交において、X2組合員の平成23年度下期賞与に係る評価理由について、十分な説明を行ったということはできない。

(4) 以上のことを併せ考えると、X2組合員の平成23年度上期及び下期の賞与を議題とする24.8.28団交、24.10.4団交及び24.10.16団交における会社の対応は、賞与に係る業績評価についての自らの主張を組合に納得させようとする努力をしたものとはいえず、誠実交渉義務を果たしたものとはいえないのであるから、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとともに、組合の団体交渉権を侵害するものとして、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 争点4について

(1) 会社が、X2組合員に対し、平成22年12月10日に平成22年度下期賞与を、平成23年7月8日に平成23年度上期賞与を、同年12月9日に平成23年度下期賞与を、それぞれ支給したことには争いがない。そして、前記第2.2(5)シ(ア)、(7)セ、ソ認定によれば、会社が、①22.12.7団交において、X2組合員の平成22年度下期賞与の評価配分額について、普通より一段階下の評価としている旨述べたこと、②24.8.28団交及び24.10.4団交において、X2組合員の平成23年度上期賞与の評価配分額に係る評価が、5段階のうち、下から2番目の評価段階であるBマイナスの評

価に当たる旨答えたこと、③24. 10. 4団交において、X 2 組合員の平成23年度下期賞与の評価加算分の評価段階がB マイナスの評価に当たる旨答えたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、X 2 組合員に対して、平成22年度下期賞与を標準的評価より低い評価で、また23年度上期及び下期の賞与をB マイナスの評価で、それぞれ査定し支給したものである。

この点、会社は、住居変更に係る問題及び昼食時休憩時間に係る問題についてのX 2 組合員の対応を問題として標準的評価より低い評価又はB マイナスの査定に至ったもので、「低い評価で査定」を行った事実など認められない旨主張するので、この点を検討する。

(2) まず、会社における賞与に係る業績評価制度が、公正な業績評価を保障するものであったかどうかについて検討する。

ア 前記第2. 2(7)ツ認定によれば、①25. 3. 12団交において会社が組合に交付した考課表作成依頼書には、考課基準として、Aが勤務態度・業績が優秀であった者、Bが勤務態度・業績が普通であった者、Cが勤務態度・業績が非常に劣った者であり、このうちBについては適宜B+又はB-で表示可とされていること、②平成8年に会社に入社して勤続年数が5年を超えるX 2 組合員に適用される考課基準表には、「求められる勤務態度基準」として、「担当業務の目標に対し、最後まで前向きに取り組んでいる」、「会社・自部門の方針をよく理解し、担当業務に意欲的に取り組んでいる」、「率先して新しい仕事や難しい仕事に取り組んでいる。」、「物と時間のロスをなくすよう心掛けている」、「担当業務に対し、従来のみやり方だけで満足せず、常に改善の意欲を持って取り組んでいる」、「チーム全体の目標を達成するために担当業務以外についても、積極的に協力するよう努めている」、「進んで職場ルールを守るよう努め、けじめがきちんとしている」、「自分なりに能力向上の目標を立て、知識の習得に努めている」が記載されていること、が認められる。考課表作成依頼書及び考課基準表の作成時期については、当事者間に争いのあるところであるが、仮に、これらが平成22年度下期賞与の業績評価の時点で存在していて、これに従って業績評価がなされていたとしても、AからCの各評価段階の適用要件が具体的には定められていないとみることができる。

イ 会社の賞与に係る業績評価については、会社が従業員に対して評価基準を開示しているとも、被評価者本人に対して個別の面談を行うなどして業績評価の結果を開示しているとも認めるに足る事実の疎明はなく、その評価基準及び業績評価の結果は、業績評価に携わる者だけが知りうる立場にあったものと推認すること

ができる。

ウ また、前記第2. 2(7)セ認定のとおり、24. 8. 28団交において、会社が、従業員が評価についての異議申立てを行うための苦情処理判定会議が会社にあるのかとの組合の質問に対しては、同会議はない旨答え、また、X 2組合員が評価についての苦情を申し出たい場合はどうすればいいのかとの組合の質問に対しては、会社が回答しなかったことが認められ、このことからすると、会社の業績評価制度は、評価を受けた従業員がその評価について異議を申し立てる仕組みがなかったものと推認することができる。

エ 前記第2. 2(5)シ、(7)セ、ソ、タ認定によれば、組合と会社が、X 2組合員の賞与に係る業績評価について、22. 12. 7団交、24. 8. 28団交、24. 10. 4団交及び24. 10. 16団交において協議を行ったことが認められるが、一方、これら団交において、会社は、X 2組合員の賞与に係る業績評価を標準的評価より低い評価又はBマイナス評価としたことについて、その理由をいくつか挙げて説明しているものの、評価が恣意的であるとの組合の指摘にもかかわらず、これら理由がどのように反映されてBマイナス評価等とされるに至ったのかについては説明していないことも認められる。このことからすると、会社の業績評価に、合理的な説明に耐え得る客観的な評価方法が存在したかどうかについては、疑いを持たざるを得ない。

オ 以上のことからすると、会社の賞与に係る業績評価制度は、公正な評価を保障するものとはいえ、評価に恣意的な要素が介在する余地が十分にあるものであったというべきである。

(3) 次に、X 2組合員の賞与に係る評価が公正になされていたかどうかについて検討する。

ア 前記第2. 2(4)カ認定によれば、平成21年3月16日、X 2組合員が会社事務所の中2階にある倉庫内においてパーツセンターでの業務を開始したことが認められ、また、前記第2. 2(5)シ、(7)セ、ソ認定によれば、会社が、X 2組合員の賞与に係る評価の理由として、①平成22年度下期賞与については、22. 12. 7団交において、(i) 就業時間中に携帯電話を使って業務以外のことを行うといった業務に関係のない行動を慎むこと、(ii) 長時間離席することが多いこと、の2点が改善されていないこと、②平成23年度上期賞与については、24. 8. 28団交及び24. 10. 4団交において、(i) 組合に入っているので職場のルールを守る必要はないと発言したり就業時間中に携帯電話でゲームをしたりするなど職場のルールを守る意識が乏しいこと、(ii) 他の人と協力する姿勢が少ないこと、(iii) 住居変更に伴う届出を適切に行わなかったこと、(iv) 変形労働時間制に対応す



るための昼食時休憩時間の延長に応じなかったため職場を施錠せざるを得なかったこと、③平成23年度下期賞与については、24.10.4団交において、(i)過去の就業時間中に携帯電話でゲームをしていたこと、(ii)住居変更について虚偽の届出を行ったこと、をそれぞれ挙げたこと、が認められる。

これらのことからすると、団交において、会社は、X2組合員の賞与に係る評価について業務の遂行そのものに係る問題点は指摘していないのであるから、本件賞与の評価対象期間中、X2組合員に、パーツセンターの業務の進行に支障が生じるほどの業務遂行上の問題点があったとみることはできないし、そもそも、X2組合員が実際に、職場のルールを守る必要はないと発言したり、就業時間中に携帯電話でゲームをしたり、住居変更に伴う届出を適切に行わなかったりしたことがあったと認めるに足る事実の疎明はない。

イ 会社は、就業時間中の携帯電話使用を、本件賞与のいずれについても標準的評価より低い評価又はBマイナス評価の理由として挙げているが、前記第2.2(7)ソ(イ)認定によれば、24.10.4団交において、会社が平成23年度下期賞与に係る評価の理由の一つとして、過去に就業時間中、私物の携帯電話でゲームをしていたことを挙げる一方、平成23年5月以降はほぼそういうことはなかったとも述べていることが認められる。

ところで、前記第2.2(7)ツ認定によれば、会社の考課表作成依頼書に、「考課期間は平成 年5月16日より平成 年11月15日です。」との記載があることが認められ、会社の平成23年度下期賞与に係る評価の評価対象期間は、平成23年5月16日から同年11月15日までとみることができる。

そうすると、X2組合員の平成23年度下期賞与に係る評価は、評価対象期間外の事象を理由の一つとしてなされたものであることが明らかである。

さらに、会社が、就業時間中の携帯電話使用について、当該評価に先立ってX2組合員本人に注意をした事実は認められないのであり、これらのことを併せ考えると、X2組合員の平成23年度下期賞与に係る評価は、不合理なものであったといわざるを得ない。

ウ 会社は、住居変更の届出に係る問題点を、平成23年度上期及び下期賞与に係る評価の理由として挙げ、住居変更届に係る点は通勤手当の支給等にも係ることであり、適正に届出がないと職場のルール違反を構成する旨主張する。

確かに、会社としては、従業員の住居届について不審な点があれば、その居住の実態を調査するなどしてその届出が正しくなされているかどうかについて確認をするのは当然である。

しかしながら、前記第2.2(6)イ、又認定によれば、X2組合員が平成23年

8月12日に門真市内への転居を実際に届け出る前に、会社がX2組合員の住居届について行った調査の内容は、総務課長が、同年3月から7月にかけて、①X2組合員が守口市内のショッピングモール付近を自転車で走行していたこと、②X2組合員が門真市内の住居に入ったこと、③同住居の横にX2組合員が乗車していたものと同種の自転車が駐輪されていたこと、を目撃したというものであることが認められる。このことからすると、会社は、同調査において、通常なら行われるはずのX2組合員本人に対する事実確認を十分に行っていない上、その調査結果も、X2組合員が門真市内の住居に居住していると断定するに十分なものであったとはいえないのであり、このような会社の取扱いは、手続の面で不自然であるとともに、X2組合員の住居変更に係る対応を、事実関係を十分に確認することなくルール違反として取り扱った上で、結果を本人に開示することを予定していない業績評価に反映させている点で、不合理な取扱いであるといわざるを得ない。

したがって、この点に係る会社の主張は、採用できない。

エ 前記ア記載のとおり、会社は、24.8.28団交及び24.10.4団交において、X2組合員の平成23年度上期賞与に係る評価の理由として、変形労働時間制に対応するための昼食時休憩時間の延長に応じなかったため職場を施錠せざるを得なかったことを挙げたことが認められる。これについて、会社は、昼食時休憩時間における就労が休憩時間に係る会社のルールを無視するものであり、他の従業員が休憩している中で就労しようとするのが他の従業員との協調性においても問題ある行動であることは明らかであると主張する。

そこで、この点についてみると、前記第2.2(5)シ(イ)、(6)ク認定によれば、①22.12.7団交において、会社が、昼食時休憩時間を15分延長することについて労働基準監督署も了承している旨述べ、組合が、休憩時間の変更に関し労働基準法に基づく就業規則の変更届出が必要かどうかをめぐって組合と会社との間に主張の違いがあることを確認していること、②平成23年5月19日から同年6月30日までの間の昼食時休憩時間中、会社が、X2組合員が業務を行う倉庫に施錠をしたこと、が認められ、また、23.4.21団交が行われた後、同24年8月17日まで団交が行われていないことについては争いがない。そうすると、会社がX2組合員の就業場所である倉庫に施錠をしていた期間中、会社による休憩時間変更の取扱いをめぐって労使に争いのある状態が継続していたものとみることができ、かかる状況においては、会社が昼食時休憩時間を15分延長することをルールとして定めること自体が不合理であるとはいえない。

しかし、前記第2.2(4)カ認定によれば、当時のX2組合員は中2階の倉庫

で班長と2人だけで業務に従事していたことが認められるのであるから、X2組合員が昼食時休憩時間に就業することが、他の従業員の休憩の支障となる可能性は必ずしも高くはなかったということができ、業績評価に反映させなければならないほどの協調性において問題のある行動であったかどうかは疑問である。

さらに、そもそも、会社において、昼食時休憩時間には従業員が業務を行うことを一切認めないという取扱いが厳格に行われ、昼食時休憩時間にX2組合員以外の従業員が業務を一切行っていなかったのかどうかは明らかでない。

これらのことからすると、この点に係る会社の主張に必ずしも合理性があるとはいえない。

オ 以上のように、本件賞与の評価対象期間中、X2組合員に、パーツセンターの業務の進行に支障が生じるほどの問題点があったとみることはできないにもかかわらず、本件賞与に係る評価について会社が挙げる理由には、不合理又は不自然な点がみられる。このことに、前記1(1)イ(イ)、3(3)ア(ア)から(ウ)判断のとおり、本件賞与を議題とする22.12.7団交、24.8.28団交、24.10.4団交及び24.10.16団交において、会社が、自らが挙げた本件賞与に係る評価の理由について、その根拠となる事実の信憑性を明らかとするための具体的な事実関係についての説明を回避する対応を繰り返していることを併せ考えると、会社は、X2組合員の本件賞与に係る評価を、前記(2)判断のとおり恣意的な要素が介在する余地が十分にある業績評価制度を利用して、合理的な根拠なく行ったものといわざるを得ない。

(4) ここで、会社が本件賞与に係る評価を行った時点及びその前後における労使関係をみる。

ア 前記第2. 2(2)キ、(4)イ、エからキ、ケからス認定によれば、①19.4.11団交において、会社が、組合に対し、X2組合員が会社の業務予定表に団交に係る記載をしたことについて、そのような事態が発生した場合は謝罪する旨の確約を前回団交で組合から得ているとして、口頭での謝罪を求めたこと、②組合が、会社に対し、X2組合員のパーツセンターへの配置転換について不当労働行為であるとして21.2.15抗議・要求書で抗議し、X2組合員のパーツセンターへの異動後、組合が、事前の連絡なく会社の事務所を訪れる21.3.24行動を行い、これに対して、会社が、多人数で就業時間中に会社の許可なく押しかけたとして抗議したこと、③会社が、X2組合員に対し、21.2.27注意書で、自分は組合に加入しているので社内服務規律を守らなくてもよいという趣旨の発言をしたことについて注意をしたのに対し、組合が、21.3.6団交で、一方的に何ら調査もせず注意するのは組合に対する嫌悪の活動である旨述べ、21.2.27注意書の撤回を求めたこと、

④21. 3. 25朝礼における組合に係る購買グループ主任の発言について組合が21. 3. 28抗議・要求書及び21. 4. 10抗議・要求書で抗議し、同発言についての謝罪を求めたのに対し、会社が、21. 4. 1回答書及び21. 4. 17回答書で、謝罪する理由はない旨回答したこと、⑤21. 4. 3朝礼で、総務課長が、21. 3. 24行動について嚴重に抗議し再発のないよう組合に申し入れている旨述べた上で、今後の組合に対する対応方針を説明したこと、が認められる。

これらのことからすると、X 2組合員の組合加入以降の2年余りの間、組合と会社との間で、組合の活動及びこれに対する会社の対応をめぐる、抗議及び謝罪要求の応酬が繰り返されていたといえることができる。

イ また、平成23年4月21日から同24年8月17日までの間、組合と会社の双方が団交開始時間に係る自らの主張を譲らなかつた結果、団交が行われない状況があったことは、前記2(6)判断のとおりである。

ウ さらに、前記第2. 2(2)キ、(4)イ、カ、キ、(5)シ(イ)、(6)ク、(7)ソ(ア)認定によれば、①19. 4. 11団交において会社がX 2組合員を団交要員から外すよう求めたこと、②会社が、組合からの抗議が行われる中で、X 2組合員を平成21年3月16日付けでパーツセンターへ異動させたこと、④会社が、22. 12. 7団交において組合が変形労働時間制に対応するための昼食時休憩時間の延長に反対するという状況の中で、X 2組合員がこの延長に応じなかつたことを理由に、平成23年5月19日から同年6月30日までの間の昼食時休憩時間中、X 2組合員が業務を行う倉庫に施錠をしたこと、が認められる。

エ 以上のことを併せ考えると、X 2組合員の組合加入以降、組合と会社との間の労使関係は、団交により問題解決を図る通常の労使関係以上に緊張した関係にあったものといわざるを得ない。

(5) なお、会社は、Bマイナスの評価を受けているのがX 2組合員だけではないことからして、組合員であることを理由とする低評価の査定があつたと認めることなどできない旨主張するが、仮に、Bマイナス評価又はC評価を受けた従業員がX 2組合員のほかに相当数いたとしても、X 2組合員が、評価基準によれば本来標準的評価又はB評価を受けるべきであるにもかかわらず、標準的評価より低い評価又はBマイナス評価を受けたのであれば、その評価が組合員であることを理由とするものであると判断することができるのであるから、この点に係る会社の主張は採用できない。

(6) 以上のことからすると、会社は、組合との間の労使関係が団交により問題解決を図る通常の労使関係以上に緊張した関係にある状況において、X 2組合員の本件賞与について、恣意的な要素が介在する余地が十分にある業績評価制度を利用して、

合理的な根拠のない評価を行ったのであるから、会社が、X2組合員の本件賞与を標準的評価より低い評価又はBマイナス評価で査定し、支給したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとみるのが相当であり、また、組合員を不利益に取り扱うことによって組合の組織の弱体化を図ったものというべきであるから、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### 5 救済方法

組合は、組合に対する金員の支払並びに謝罪文の掲示及び手交を求めるが、主文1及び2の救済で足りると考える。

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27年1月13日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

(別紙1)

年 月 日

「

各部署管理者 殿

総 務 課

平成 年度 期賞与考課表作成について

平成 年度 期賞与支給に伴い、下記の要領で各所属課員の考課を行って下さい。

〈 注意事項 〉

- \* 考課欄以外は記入しないで下さい。
- \* 考課期間は、平成 年5月16日より平成 年11月15日です。
- \* 考課にあたっては、極めて個人差を重視下さい。

〈 記入方法 〉

下記の考課基準で当てはまるものを記号 (A~C) で記入して下さい。

(考課基準)

- A : 期間中の勤務態度・業績が優秀であったもの
- B : 期間中の勤務態度・業績が普通であったもの (適宜、B+・B-で表示可)
- C : 期間中の勤務態度・業績が非常に劣ったもの

〈 提出期限 〉

           月 日 ( )

以 上」

勤務態度の要素	着眼点	求められる勤務態度基準
具体的内容		
目標達成意欲	<ul style="list-style-type: none"> <li>・困難があっても、自己の役割を達成しようとして努力していたか。</li> <li>・誤りや失敗に対して、責任を回避することはなかったか。</li> <li>・仕事に対して、陰日向なく取り組んでいたか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当業務の目標に対し、最後まで前向きに取り組んでいる。</li> <li>・会社・自部門の方針を良く理解し、担当業務に意欲的に取り組んでいる。</li> </ul>
担当業務を最後までやろうとする姿勢		
新しい仕事への挑戦	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自ら進んで新しい仕事、難しい仕事に取り組んでいたか。</li> <li>・平々凡々で、その日暮らした態度はなかったか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・率先して新しい仕事や難しい仕事に取り組んでいる。</li> </ul>
新しい仕事、難しい仕事を求めて、自ら行動する積極的な態度		
効率化の意欲	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物品や時間を大切にしていたか。</li> <li>・仕事のやり方に無駄はなかったか。</li> <li>・仕事の改善に意欲的に取り組んでいたか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物と時間のロスをなくすように心掛けている。</li> <li>・担当業務に対し、従来のやり方だけで満足せず、常に改善の意欲を持って取り組んでいる。</li> </ul>
仕事の進め方に無駄がなく、物品・時間等を大切にしている		
チームワーク形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己の都合や利益だけを考えず、全体のために努力していたか。</li> <li>・自己の立場を保ちながら、相手のことを配慮し、協力していたか。</li> <li>・明るく働きやすい人間関係づくりに努力していたか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チーム全体の目標を達成するために担当業務以外についても、積極的に協力するよう努めている。</li> </ul>
業務の遂行にあたり、チーム全体の目的のために自ら進んで協力・協調する姿勢・意欲		
職場ルールの維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司の指示・命令・職場慣行はきちんと守っていたか。</li> <li>・規律を守るよう努力していたか。</li> <li>・無断で職場を離れたり、私語が多くなかったか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・進んで職場ルールを守るよう努め、けじめがきちんとしている。</li> </ul>
指示・命令や諸規則を守り、良好な職場・慣行・職場ルールを身に付けようとする努力		
自己啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務遂行上必要な知識・能力を自ら取得する態度が見られたか。</li> <li>・自己啓発の意欲を持ち、チャンスを進んで捉えていたか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分なりに能力向上の目標を立て、知識の習得に努めている。</li> </ul>
業務遂行のために知識・能力を自らの姿勢で高めようとしている意欲		