

命 令 書

大阪市東成区

申立人 X 3
代表者 執行委員長 X 1

東京都新宿区

被申立人 Y 7
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成26年(不)第28号事件について、当委員会は、平成28年11月9日、同月22日及び同年12月7日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 平成23年12月から同25年5月に、被申立人が、申立人の支部長 X 2 に対し、指示、指導、指導記録票を交付したことに係る申立て並びに同24年6月の同人に対する降格及び賃金の減額に係る申立ては、いずれも却下する。
- 2 その他の申立ては棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対するパワーハラスメントの禁止
- 2 組合員1名の技能役割等級3等級への復帰
- 3 組合員1名に対する金員の支払
- 4 謝罪文の交付及び掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、組合員に対し、電話営業や研修受講の指示を行い、開発・運用等の業務を割り当てなかったこと、指導記録票を交付したこと、二度にわたり降格と賃金減額を行ったこと、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 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y 7 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、大阪府内に関西支店(以下「関西支店」という。)を置き、企業向けのシステム設計・開発等を業として営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約400名である。

平成23年から同24年頃において、関西支店には、従業員が約40名在籍しており、技術系社員(SE等)は、業務(案件)を割り当てられると、客先に常駐することが多かった。なお、「SE」とはシステムエンジニアの略称であり、業務(案件)を割り当てることを「アサインする」という。

(乙50、乙51)

イ 申立人 X 3 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、大阪府内のあらゆる業務に従事する労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約80名である。なお、関西支店には、組合の下部組織として、X 4 (以下「支部」という。)があり、支部の組合員数は、本件審問終結時1名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成3年10月、X 2 (以下、組合加入前も含めて「X2支部長」という。)は、会社に入社し、同4年3月に退社した後、同8年2月に、会社に再入社し、以降、主にシステム開発、システム運用の業務に従事してきた。

(甲38、証人 X 2)

イ 平成16年4月、会社の人事制度改定の際、当時、11の職能資格等級で7等級の副参事の課長職で考課者の立場にあったX2支部長は、新制度では一般レベルの最上位である4等級に格付けされ、当該格付けは、降格に相当した。

(甲38、乙60の1、乙61、証人 X 2)

ウ 平成16年12月から、X2支部長は、大阪市にある

Z 1 (以下「Z 1」という。)に常駐し、システム運用の業務に従事した。

(甲38、証人 X 2)

エ 平成17年4月、X2支部長は、技術職の技能役割等級で、4等級から3等級に降格された。

(証人 X 2)

オ 平成23年9月末、会社と Z 1 との契約が終了し、X2支部長は、同年10月、関西支店に戻った。

(甲38、乙50、証人 X 2 、証人 Y 2)

カ 平成23年11月16日、X2支部長は組合に加入し、組合は、同日付けで会社に対して支部の結成通知を行い、X2支部長に対するパワハラ・退職勧奨をやめること等を要求事項として、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

(甲 1、証人 X 2)

キ 平成23年12月13日、組合と会社との間で、団交が開催された（以下「23. 12. 13 団交」という。）。

(乙24の1)

ク 平成23年12月半ば頃、当時、関西支店の支店長であった Y 2 （同24年5月末まで支店長を務めており、以下、役職を問わず「Y 2 元支店長」という。）は、X2支部長に対し、電話営業を行うよう指示した。

(乙50、証人 X 2 、証人 Y 2)

ケ 平成23年12月21日、Y 2 元支店長は、X2支部長に対し、ジャバ研修（社内講座）の受講を指示した。ジャバ（J a v a）とは、システム開発で用いられるプログラミング言語の一つであり、研修はステージ1からステージ3までである。ステージのことをステップと呼ぶこともある。プログラミング言語には、このほかC言語等があるが、会社では、C言語を使用する案件は少なく、同26年12月時点では、ジャバ言語の使用が約半数を占め、C言語はほとんど使用されていない。

また、関西支店で働く技術系社員には、オラクルマスター（オラクル）という資格を取得している者がいる。オラクル（O r a c l e）には、ブロンズ（B r o n z e）、さらに上位のシルバー（S i l v e r）という等級がある。ブロンズには、SQL（データベース言語）の習得が含まれ、さらに上位のシルバーでは、PL／SQL（プログラミング言語）の習得が含まれている。

(甲38、乙19、乙40、乙50、乙52、証人 X 2)

コ 平成23年12月26日、同24年1月4日及び同月10日、会社はX2支部長に対し、X2支部長のスキルアップに関し、「指導記録票」と題する各同日付け文書（以下、それぞれの指導記録票を「23. 12. 26指導記録票」、「24. 1. 4指導記録票」、「24. 1. 10指導記録票」という。）をそれぞれ交付した。

(甲21の1、甲21の2、甲21の3)

サ 平成24年3月23日、組合と会社との間で、団交が開催された（以下「24. 3. 23 団交」という。）。

(乙24の2)

シ 平成24年5月8日、X2支部長は、当時、X2支部長の上司で後に課長となった Y 3 （以下、役職を問わず「Y 3 課長」という。）の評価面談を受けた。

(甲26、証人 X 2)

ス 平成24年6月、X2支部長は3等級から2等級に降格され、基本給は31万5,700円から27万8,000円となった。

(甲57、証人 X 2 、証人 Y 4)

セ 平成24年8月10日、組合と会社との間で、団交が開催された(以下「24.8.10団交」という。)

(乙24の3)

ソ 平成24年8月22日、X2支部長と、当時、関西支店の支店長で後に取締役となった Y 4 (以下、役職を問わず「Y 4 取締役」という。)との間で、電子メールのやり取りが行われた。

(甲27の1、甲27の2)

タ 平成24年9月20日、X2支部長と Y 4 取締役との間で、Z2 (以下「 Z 2 」という。)の案件に関し、電子メールのやり取りが行われた。

(甲24)

チ 平成25年2月から同年3月、X2支部長は会社の札幌支社で業務に従事し、その後、関西支店に戻った(以下、X2支部長が札幌支社で業務に従事した期間のことを「札幌従事期間」という。)

(甲19の2、甲38、乙51、証人 X 2)

ツ 平成25年3月31日から同年4月2日の間に、会社は、X2支部長に対し、勤怠入力等の修正、旅費精算の申請等を求め、同月4日、会社はX2支部長に対し、勤怠入力等に関し、「指導記録票」と題する同日付け文書を2枚(以下、それぞれ「25.4.4指導記録票(i)」、「25.4.4指導記録票(ii)」という。)、交付した。

(乙7、乙8、乙23の1、乙36)

テ 平成25年6月、X2支部長は2等級から1等級に降格され、基本給は27万8,000円から25万3,300円となった。

(甲38、甲58、乙52、証人 X 2)

ト 平成25年7月1日及び同月24日、組合と会社との間で、団交が開催された(以下、7月1日に開催された団交を「25.7.1団交」、同月24日に開催された団交を「25.7.24団交」という。)

(乙24の4、乙24の5)

ナ 平成25年8月9日、組合は、当委員会に対し、会社を相手方としたあっせん申請を行った。同あっせんは、不調に終わった。

(証人 X 2)

ニ 平成25年12月20日、組合と会社との間で、団交が開催された（以下「25. 12. 20 団交」という。）。

（乙24の6）

ヌ 平成26年5月30日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

1 平成23年12月から同25年5月に、会社が、X2支部長に対し、指示、指導、指導記録票を交付したことに係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。

徒過していないとした場合、それぞれの行為は、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。

2 平成23年11月以降、会社が、X2支部長に対して、開発、運用等の業務を割り当てていないことに係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。

徒過していないとした場合、X2支部長に対して、平成23年11月以降、同25年2月から同年3月の期間を除き、開発、運用等の業務を割り当てていないことは、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。

3 平成24年6月のX2支部長に対する降格及び、賃金の減額に係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。

徒過していないとした場合、平成24年6月のX2支部長に対する降格及び、これに伴う賃金の減額は、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。

4 平成25年6月のX2支部長に対する降格及び、これに伴う賃金の減額は、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（平成23年12月から同25年5月に、会社が、X2支部長に対し、指示、指導、指導記録票を交付したことに係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。

徒過していないとした場合、それぞれの行為は、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。）について

（1）申立人の主張

ア 労働組合法第27条第2項の「継続する行為」について、立法担当者は「継続して行われる一括一個の不当労働行為」といい、最高裁紅屋商事事件判決（最高裁第三小法廷判決平成3年6月4日）は「一体として一個の不当労働行為」としている。どのような場合にこの「一体として一個の不当労働行為」に該当するといえるのか。上記最高裁判決からすれば、特定の不当労働行為の意図が具体的に実現される行為がこれに該当することになる。またそれぞれの行為について「一体と

して一個の不当労働行為」とみ得るだけの関連性、一体性が求められることになる。

イ 平成23年11月16日、組合はX2支部長の組合加入を会社に通告した。会社には他に組合は存在せず、また組合員はX2支部長のみであった。以後、会社は一貫してX2支部長に対する抑圧を加え、X2支部長ひいては組合を会社から排除しようとしてきた。

会社の意図を示すのは、まず平成24年5月8日の、上司であるY3課長が、X2支部長に対し、労働組合に加入している以上、人事評価がどんどん下がり、法律の範囲内で給与も下がっていくと告げた発言である。「法律の範囲内で」とは可能な限り最低限まで、という意味である。また、同年8月22日、Y4取締役は、X2支部長に対し、組合をやめないと仕事は与えられないと告げた。会社の組合及びX2支部長に対する対応は、この両名の発言に端的に象徴される。

会社が行ってきた不当労働行為は、X2支部長の組合加入通告直後の平成24年12月頃の電話営業の強要から現在に至るまで、さまざまな嫌がらせが反復してなされている。

ウ 降格の前提として考課査定があるが、この考課査定で不利に評価される「事実」が意図的に会社によって作出されている。成果のあがるはずもない無理な営業活動の強要、X2支部長が上司の許可なく休暇申請をして欠勤したかのごとき外形の作出、指導記録票を用いた些細なことを重大な問題点であるかのごときの記載の作成、仕事を与えないこと（実績を作らせないこと）、必要な書類の提出などを怠ったかのごとき外形の作出などは、いずれもそれ自体悪質な退職強要のための嫌がらせであるが、降格・賃金ダウンのための考課査定で不利に評価される「事実」の作出として、会社において意図的に繰り返しなされてきたことである。これは降格・賃金ダウンの前提であり、そのために意図的になされているものであり、降格・賃金ダウンと密接な関係があり、一体であるということが出来る。

上記のY3課長及びY4取締役の発言等は、まさにこれら降格や賃金ダウン等の不当労働行為の目的そのものを直裁にX2支部長に対して伝え、組合脱退を迫るものであるから、降格・賃金ダウンと密接な関係があり、やはり「一体として一個の不当労働行為」に含まれるとみるべきである。

エ 以下、争点細目別にみると、次のとおりである。

(ア) 平成23年12月の、X2支部長に対する電話営業の指示

平成23年12月頃、会社はX2支部長にそれまで経験のなかった電話営業を命じた。会社の新規商品を売り込むというもので、顧客名簿も、マニュアルも、営業方法の指導も、商品の説明すらなく、営業先はタウンページで探し、商品の

内容はカタログから得るというものであった。そのうえ、毎週1件のプレゼンテーションのための面談約束を取り付けることをノルマとされるもので、嫌がらせとしかいいようがない。

(イ) 平成23年12月21日の、X2支部長に対するジャバ研修の受講指示

Y2元支店長は、X2支部長に対して、ジャバの研修を短期間で行え、達成できなければ業務命令違反になる、誰にも指導を乞うなど必要性の無い無理な命令をした。

(ウ) 23.12.26指導記録票、24.1.4指導記録票、24.1.10指導記録票の交付

会社は、指導記録票についてX2支部長のために導入したものではなく、従来から存在しており、他の従業員についても指導記録票は作成されていると主張する。しかしながら、組合結成通告直後、指導記録票の書式が決定され、会社の主張によっても平成23年度中に全社で35件、そのうちX2支部長については4件で、組合結成以後の短期間に集中していることから、指導記録票は圧力をかけるために使用されたことは明らかである。

(エ) 平成24年5月8日の、Y3課長のX2支部長に対する発言及び同年8月22日のY4取締役のX2支部長に対する電子メール

a 平成24年5月のY3課長の発言について

この面談は、X2支部長の人事考課の結果に関する面談としてなされた。すなわち、Y3課長は単なる個人的見解を述べたものではなく、会社として、X2支部長に、組合員であり続ける以上、人事評価を下げ、給料が限度まで減額されると威嚇・警告を行ったのである。その後、Y3課長の発言どおり、X2支部長は降格され、給料も減額されていった。

b 平成24年8月のY4取締役のメールについて

Y4取締役は、X2支部長に対し、「手っ取り早く解決する方法として、今の段階では、『組合』か『仕事』かどちらかしかない」等とするメールを送信するなどし、X2支部長に対し、仕事を取るか、組合を取るかの二者択一を迫り、X2支部長の仕事は探せばいくらでもあるとしながら、組合をやめなければ仕事には就かせないと述べ、組合脱退を迫った。

(オ) Z2での業務について契約せず、平成24年9月20日にX2支部長に社内案件対応等を指示したこと

Z2における業務が見つかり、X2支部長は面接において好感触をつかんでいた。コンピュータの統合作業で、X2支部長も十分対応できる業務だったが、Y4取締役は契約しなかった。Y4取締役は、経費が出ないこと、新規顧客だったことを挙げるが、営業が獲得し面接まで行った事案が経費的に成り立たな

いはずはなく、会社は、組合活動を一旦は自粛したものの、組合を脱退しないX2支部長について不利益取扱いを徹底することにしたのである。

(カ) 平成25年3月31日から同年4月2日の間に、X2支部長に対し、勤怠入力 of 訂正、旅費精算の申請等を求め、同年4月4日付けで指導記録票を交付したこと
会社の決まりも明確ではなく、徹底されてもおらず、しかもX2支部長には過重な業務による体調不良で休息の必要があったために提出が翌出勤日になったという合理的な理由があった。支店長やグループリーダーは、X2支部長に十分な休息を与える必要があることを知らされていながら、休暇中のX2支部長に殊更書類の提出などを求めてメールを送付し、電話を掛け、圧力を加えた。そして、あたかもX2支部長の方に非があるように指導記録票を作成し、反省を記入させて嫌がらせをしてきた。

オ 以上のことから、平成23年12月から同25年5月に会社がX2支部長に対し、指示、指導、指導記録票を交付したことは、組合結成以後、X2支部長に対して組合脱退又はX2支部長を会社から排除するためという1つの目標に貫かれた、継続した一連の嫌がらせ行為であり、X2支部長に対する不利益取扱い、組合に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 不当労働行為救済申立ては、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から一年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない（労働組合法第27条第2項）とされている。

したがって、本件は平成26年5月30日に申立てされていることから、同25年5月30日より以前の事実については、本来救済申立ての対象とならない。そうすると、本件の争点1で組合が主張している会社の行為は、もはや審理の対象ではなく、そもそも却下事由であることが明らかである。

イ 組合は、「X2支部長に対する嫌がらせは、日常業務の様々な側面から手を変え品を変えて反復継続的に行われている。個々の嫌がらせはその時に完結したとしても、今後も新たな嫌がらせ、パワハラが継続的に行われるおそれは十分にある。」と主張する。

しかしながら、かかる主張を前提としても、到底個別の各行為が「継続する行為」ということはできない。かかる主張が成り立つためには、現在において行われているとする個々の嫌がらせの事実を主張し、かつ過去の各行為との関連性をも主張しなければならないところ、同種の事情が現在も反復して実施されているという点については、何らかの主張立証はされていないからである。

ウ 以下、争点細目別にみると、それぞれ下記主張aのとおりである。

なお、仮に万が一、申立期間を徒過していないとされた場合においても、会社の行為は、いずれも不当労働行為には当たらないのは、それぞれ下記主張bのとおりである。

(ア) 平成23年12月の、X2支部長に対する電話営業の指示

a 電話営業の指示は、まさに平成23年12月という時期に行われ、かつその時期に終了したものであり、いかなる意味においても継続性は看取できない。

b 電話営業については、平成23年12月頃、全社的に新しいサービス（スマートワークス）の提供を開始し、全拠点で実施していた施策であって、業務に就いているSEも行ってたものであるが、X2支部長は、電話営業の業務命令に対し、素人が行うのは非効率であり専門の業者に任せるべき、できないものはできない等との考えを述べた上で、電話営業は行っていない。

全従業員が会社方針に則ってあまねく実施していたわけであり、殊更にX2支部長にのみ電話営業を課すような、嫌がらせ目的や不当労働行為と評価できるものではない。

(イ) 平成23年12月21日の、X2支部長に対するジャバ研修の受講指示

a ジャバ研修の受講指示は、平成23年12月に指示がなされた後、直ちに終了している。のみならず、その後の同24年3月の団交において解決しており、やはり「継続する行為」とはいえない。

b ジャバ研修は、これからX2支部長が会社で業務遂行をしていくには必須であると判断して与えた業務である。他の従業員のように担当業務を与えながら研修するのではなく、3か月間、ジャバ研修のみをさせていたのは、X2支部長の業務能力からして与えられる業務が存在しなかったことと、X2支部長のためになると考えたことによる。また、この講習は、X2支部長のみ殊更に指示したのではなく、社員教育の一環として、技術系社員全員を対象に推奨している。

かかる研修の義務付けを、不当労働行為といわれるいわれはない。

(ウ) 23.12.26指導記録票、24.1.4指導記録票、24.1.10指導記録票の交付

a 指導記録票の交付は、その都度、個別のX2支部長の行為に対してなされ、かつ交付時点で終了するものであり、継続する行為が前提に存在するものではない。

b 指導記録票の導入は、かねてから懸案であった指導者と指導対象社員との齟齬をなくし、適切な指導を行うことで、社員の育成・指導の効果を高めることを目的として平成23年11月に全社的に導入されたものであり、対象はX2支部長のみでなく、X2支部長が最初の対象者でもない。

確かに、指導記録票の導入は、X2支部長が組合に加入した後であり、指導記録票導入の必要性は、X2支部長のそれまでの問題行動が一つのきっかけであったことは否定しないものの、まさに、X2支部長の業務に対する取組み姿勢やトラブルが原因の一つなのであり、労働組合活動とは全く関係がない。

(エ) 平成24年5月8日のY3課長のX2支部長に対する発言及び同年8月22日のY4取締役のX2支部長に対する電子メール

a 平成24年5月の発言や同年8月のメールは、その後同種の行為があるわけでもなく、まさに開始と同時に終了している行為というほかない。

b 申立期間を徒過していないとされた場合

(a) 平成24年5月のY3課長の発言について

平成24年5月8日の面談で、組合が主張するようなY3課長の言動はない。同面談は、そもそも人事考課の結果を伝えるもので、Y3課長から、顧客のクレームにより業務が終了したことや、スキルアップが進んでいないことから、低評価である旨や、今後も降格となる可能性がある旨を示した面談であった。この点、X2支部長は、同面談で組合脱退を勧奨されたと主張し、その直後に組合に相談したとしつつ、その後の抗議書や申入書、ビラ等には全くY3課長の言動について触れられておらず、およそ信用できない。

(b) 平成24年8月のY4取締役のメールについて

平成24年8月22日のY4取締役のメールにおいて、組合が主張するような、直接的な言動はされていないのみならず、全体をみても、組合を辞めないと仕事は与えられないというものではなく、不当労働行為との評価も到底できない。

(オ) Z2での業務について契約せず、平成24年9月20日にX2支部長に社内案件対応等を指示したこと

a Z2の業務については、まさに平成24年9月の時点でのできごとであり、かつ何らその後継続しているものではない。

b 会社が、利益追求を目的とする以上、組合が主張するような報復理由で業務を受託せず、契約締結しないなどあり得ないし、労働組合員であることを理由として契約締結しないなどという選択があるはずもない。Z2の契約を受注しなかったのは、Y4取締役が、X2支部長のスキルでは、かかる業務を適正に実施できないと判断したことに加え、新規顧客の最初の案件であったことからフォローが非常に重要な案件であり、X2支部長にお願いするのは適切ではないのみならず、今後の受注には結びつかないと判断したからに

すぎない。

(カ) 平成25年3月31日から同年4月2日の間に、X2支部長に対し、勤怠入力 of 訂正、旅費精算の申請等を求め、同年4月4日付けで指導記録票を交付したこと

a 勤怠入力の訂正や旅費精算の申請も、その時点で終了しており、なんら継続性がない。

b 会社がX2支部長に送信したメールは、年度末の締め of 時期であるにもかかわらず、旅費精算の書類をいつまでたっても提出しないばかりか、連絡もとれない状況だったX2支部長に対して、「業務 of 期日を守る」、さらには「やむを得ず期日を守れない場合は一言その旨を連絡する」ことを伝えたものである。会社員である以上、病気休暇に際して最低限 of ルールを遵守して手続すべきことは当然であり、以上のような事情を踏まえると、X2支部長に対して督促の連絡をすることは、いかなる意味においても嫌がらせ、とりわけ労働組合員であることを理由とする嫌がらせに該当すると評価する余地はない。

エ 以上から、いずれも、外形上も実質上もそもそも単発的で、一個 of 独立した行為と評価できるものであり、およそ一連 of 継続的な不当労働行為であると評価することはできず、争点1に係る申立ては既に申立期間を徒過しているため、却下されるべきである。

2 争点2（平成23年11月以降、会社が、X2支部長に対して、開発、運用等の業務を割り当てていないことに係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、X2支部長に対して、平成23年11月以降、同25年2月から同年3月の期間を除き、開発、運用等の業務を割り当てていないことは、組合員であるが故 of 不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 申立期間 of 徒過について

会社のX2支部長に対する嫌がらせのうち、研修と称して仕事を与えない状態は現在も続いており、形式的な意味でも一年以上前 of 出来事ということとはできない。

会社のX2支部長に対する嫌がらせは、X2支部長を組合から脱退させ、あるいは組合活動をやめさせるため、日常業務 of 様々な側面から手を変え品を変えて反復継続して行われている。個々の嫌がらせはそのときに完結したとしても、今後も新たな嫌がらせ、パワハラが継続的に行われるおそれは十分にある。少なくとも、会社がX2支部長に対して仕事を与えず、降格、減給の結果、生活 of 維持も困難なほどの低賃金とし続けることによって、X2支部長が音を上げて会社を退職し、もって会社から労働組合を一掃することを企図していることは明らかである。

イ X2支部長 of 業務について

平成23年12月13日、組合は会社と団交を行い、X2支部長に対する退職勧奨を止め、システム運用の業務を担当させるように要求したが、会社は、露骨な退職勧奨の言動こそしなくなったものの、X2支部長に対する露骨なパワハラ・不利益取扱いを激化させた。

ウ ジャバ研修について

(ア) 会社は、X2支部長に仕事を与えず、「システム開発の業務を担当するための能力向上をはかるため」と称して、ジャバの研修を短期間で行うように指示し、それが達成できなければ業務命令違反になると脅すようになった。このことは、平成23年12月21日にはY 2元支店長から、同24年1月6日にはY 4取締役から、X2支部長に対して告げられた。なお、ジャバは、システム開発に必須という訳ではない。同26年12月現在、関西支社で対応中の案件17プロジェクトのうちジャバを使用するものは、11である。

(イ) X2支部長が使える言語はC言語が主体で、C言語には複数の種類がある。但し、開発業務においてはジャバを使用した業務が比較的多いと思われる。しかしながら、会社では、ジャバを知らなくとも実務に携わっている者も多くいる。運用業務ではなく開発業務でも、単独ではなくグループの仕事であれば、必ずしもジャバに精通していなくとも担当することはできる。また、X2支部長の場合、過去に負荷の高い開発業務で体を壊して以来、負荷の低い運用業務の担当に移った経緯があり、今になってX2支部長にとって負荷の高いジャバによる開発業務を、しかもグループではなく単独で担当させようとすることに合理性はない。会社は、仕事を与えない口実として研修が必要だとして、研修を繰り返し求め、嫌がらせを行ってきた。

(ウ) 会社は、平成24年8月頃の団交で、ジャバのステップ3に合格すれば仕事を与える旨述べたり、24.3.23団交では「X2支部長を新しい業務につけるためにジャバ研修は必修」と主張し、組合がこれを受け入れ、X2支部長は、平成24年6月にはジャバのステップ1に、同年10月にはジャバのステップ2に、同25年5月にジャバのステップ3に合格したにもかかわらず、X2支部長のみがSEとして新しい仕事を与えられず、会社はさらに受講のレベルを上げてきた。一方、非組合員である社員の中にはステップ1に合格しただけで仕事を与えられている者もいる。X2支部長が組合員であるが故の差別的取扱いである。

エ PL/SQLについて

X2支部長のジャバのステップ3合格後、会社は、今度は、PL/SQLを問題にする。PL/SQLは、1、2等級社員対象の教育コースのデータベース技術SQL言語に関わるものであるが、もともとX2支部長ら従来からの3等級以上の

社員には必ずしも求められていなかったスキルを、ことさらX2支部長に対して求めるもので、不当であることはいうまでもない。要するに、会社は、X2支部長が組合員であり組合活動を行うことを嫌悪し、これを排除抑圧するため、まずジャバ研修を求め、それが習得されたとみるや、今度はPL／SQLを持ち出してきたにすぎない。これが不当なことはいうまでもない。

また、平成25年6月現在で、関西支店35名の技術系社員のうち、オラクルのシルバーの資格を取得している者が6名、オラクルのブロンズの資格を取得している者が8名、いずれも取得していない者が21名いることが判明した。X2支部長以外はみな仕事を与えられている。会社がX2支部長のみにも不利益な扱いをしていることは明らかである。

オ まとめ

仕事を与えないということは、技術系社員が出払っていても一人会社に残らされることになり、これ自体が極めて大きな苦痛である。また、仕事を与えないことは、人事評価で不利益に評価することになる。たとえば技能向上計画書では目標の達成度が評価されるが、「納期厳守（プロジェクト）」は仕事を与えられなければ達成度は当然ゼロになる。

組合結成以来、組合が一貫して会社に対して問題にしているのは、X2支部長にできる仕事があるにもかかわらず探さない、与えないことである。会社がX2支部長の仕事を探し仕事を与えれば、平成24年10月、同25年2月～3月と仕事をこなしている実績がある。特に同25年2月～3月の札幌業務においては顧客対応を含めたリーダー格の仕事もしている。これは会社がX2支部長に仕事を与える気になれば営業に指示を出して探させる、探せば見つかるという明白な証拠である。

とりわけ、契約寸前に会社が一方的に契約を断った Z 2 の業務は、X2支部長が希望し要求し続けてきたシステム運用（X2支部長にとって体力的に可能な）の仕事であって、X2支部長が希望しX2支部長のために営業が見つけた業務をなぜ会社が断ったのか、その理由が問題なのである。

仕事を与えないことが、2回にわたる降格や賃金の減少等すべてを含めて、一体として一個の不当労働行為としてみるべきであることについては、前記1（1）ウ主張のとおりである。

（2）被申立人の主張

ア 申立期間の徒過について

本件は平成26年5月30日に申立てされていることから、同25年5月30日より以前の事実については、本来救済申立ての対象とならないはずであり、もはや審理の対象ではなく、そもそも却下事由であることが明らかである。

「X2支部長に対して研修と称して仕事を与えないこと」が「継続する行為」といえるかが問題となる。平成25年2月には、会社からX2支部長に対して札幌での業務がアサイン（割り当て）されている。また、後述のとおり、その間にも幾つかの業務はアサインされており、その他労使合意の上、X2支部長にはジャバ研修で資格取得のための時間を与えたりしているなど、単なる不作為として仕事を与えられていないわけではない。会社による研修実施命令も、X2支部長のスキルアップに必要な業務として実施したものであり、およそ支配介入の意図がないといえる。

したがって、そもそも「継続する行為」と評価して一年よりも前の行為を問題にする理由がないというほかない。

イ X2支部長の業務について

(ア) 23. 12. 13団交で、会社は、X2支部長はこれまでと同様の運用業務を希望しているが、会社の給与基準に見合った契約金額となる高度なレベルの運用業務については現在のX2支部長の技術レベルでは担当することは難しく、運用業務にこだわるなら、技術レベルを上げるしかないという見解を説明したまでである。

また、会社は、X2支部長が希望する運用業務で過去に3度のクレームにより業務が終了しており、同様の業務に就くと仮定しても、相当のコミュニケーションスキルや技術の向上に前向きに取り組む姿勢が必要であることを伝えたものであり、パワハラや退職勧奨の事実は一切ない。他の多くの社員は、会社の研修制度を利用して技術レベルを上げ、スキルチェンジを行っている。

(イ) 会社が仕事を与えなかったというよりは、上記のとおり、X2支部長の技術レベルでは希望するような業務を担当することは難しく、業務をアサインできないためであるにすぎない。

会社のようなシステム開発等を主たる事業とする会社の大きな特色として、従業員の技能、技術力に支えられて成り立っているという点である。また、IT業界は日々進歩しており、常に新しい技術の習得が必要とされる環境であることも留意されるべきである。

グループでの作業でなく、単独で担当させることは、会社としても本意ではない。元来のコミュニケーションの欠如を主たる要因として、X2支部長とグループを組むことを許容する従業員がいないのが現状なのである。

X2支部長は、自らがなし得る業務が限定されている中で、業務範囲を拡大するよう自ら努力することは否定しつつ、自分でもできる業務（すなわち、ジャバに精通していなくても目立たないグループでの作業）をあてがわないことを「いやがらせ」と主張しているにすぎない。

(ウ) さらに、完全に仕事を与えないという対応をしていたわけではなく、例えば、平成24年3月頃には、2社の面談を受けるなどしており、アサインそのものはなされており、また、その間もサーバーのリプレースの運用等社内的な業務に従事していたのである。そして、X2支部長が労働組合に加入したからといって、案件を探すことを止めた事実もない。

(エ) したがって、単にX2支部長が望む業務が与えられていないだけであり、事実としても誤認があるというべきである。

ウ ジャバ研修について

(ア) ジャバの重要性は、社内では明らかな共通認識となっていた。

会社は、業務アプリを中心とするシステム開発が主たる業務で、発注者側もしくはエンドユーザー側で常駐して作業するケースがほとんどといえる。常駐先の社員と同じフロアになることも多く、報告連絡相談、セキュリティルールの遵守等、社会人としてのスキルも重要となるのが実情である。常駐支援業務で最も求められる技術スキルがジャバであり、このスキルがあり、かつ報告連絡相談や自己調査ができるビジネススキルを備えることが業務につける重要な要素である。X2支部長が使えるC言語は、現状ではほとんど使われておらず、X2支部長にジャバ研修を受講してもらうことは、業務をアサインするにあたって、極めて重要かつ必要不可欠であることは明らかである。

(イ) ジャバのステージ1に合格しただけで仕事にアサインされた者がいるとする点は認めるが、会社は、平成24年8月の団交等では、正確には、業務へのアサインを検討すると述べたに過ぎず、組合に対してステージ3に合格すれば仕事を与えると述べた事実はない。

エ PL/SQLについて

会社がX2支部長にジャバの研修を求めたことは事実だが、ステージ3合格後、「すると今度は会社はPL/SQLを問題にする」等と、組合は、あたかも会社がX2支部長に対してPL/SQLの知識を求めたかのような主張をするが、事実ではない。

すなわち、X2支部長は、平成25年2月の札幌での業務で、自らSQL(PL/SQLの前段階の基礎であり、PL/SQLではない)の知識が不足していることに気付き、平成25年4月からの技能向上計画書で自発的にSQLを勉強することを計画提案した。ちなみに、前年には、X2支部長はジャバの習得を計画書に掲げていた。

また、オラクルにおけるブロンズという資格は、SQLの習得も含まれており、PL/SQLはその上の資格(シルバー)で習得すべきものである。また、「P

PL／SQL」について、会社がX2支部長に習得を求めたことはない。もっとも、かかるブロンズの習得も結局進むことはなかった。

組合は、あたかもX2支部長に求めるべきでない高度な資格レベル（PL／SQL）を、組合嫌悪のためにわざわざ会社が持ち出してきたとしてその不当性を論じているが、二重の意味で事実を曲解したものであり、およそ不当であるというほかない。

なお、3等級の従業員であれば、大抵の場合、オラクルのSQLを駆使することができる。

オ まとめ

組合は、X2支部長にできる仕事があるにもかかわらず、組合員であるが故に、仕事を与えないのが問題であると主張する。

しかしながら、X2支部長に仕事がアサインできない理由については、X2支部長が扱える言語が限定的であること、コミュニケーションが欠如しているなど、全て個人的な能力や資質に帰するものである。X2支部長の能力的な問題が、単に組合問題にすり替えられているだけである。

3 争点3（平成24年6月のX2支部長に対する降格及び、賃金の減額に係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、平成24年6月のX2支部長に対する降格及び、これに伴う賃金の減額は、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。）について

(1) 申立人の主張

ア 降格、減給処分の効果は現在も続いており、形式的な意味でも一年以上前の出来事ということはできない。

会社がX2支部長に対して仕事を与えず、降格、減給の結果、生活の維持も困難なほどの低賃金とし続けることによって、X2支部長が音を上げて会社を退職し、もって会社から労働組合を一掃することを企図していることは明らかである。

イ また、平成24年5月8日のY3課長の威嚇発言の直後の同年6月1日X2支部長は3等級から2等級に降格され、賃金は3万7,700円ダウンした。またその一年後の平成25年6月1日さらに同支部長は2等級から最低の1等級に降格され、賃金は2万4,700円ダウンした。この2回の降格は、等級を最低ランクまで2段階下げ、給料を月額で合計6万円以上もダウンさせるもので、Y3課長の「法律の範囲内で」発言に見られる、給与を下げることによって不利益を与え、X2支部長の脱退を迫るといふ不当労働行為意思の具体的実現を図るものであった。この2回の降格は別々になされたものではなく、一度にするには無理がありそうにみえたから2回に分けただけのことで、会社は「法律の範囲内で」給与を最低ラインに下げ

るため2回にわたり連続して、段階的に降格・賃金ダウンをしたもので、この点からしても、この2回の降格・賃金ダウンはまさに継続する行為であり、最高裁判決（紅屋商事事件）のいう「一体として一個の不当労働行為」に該当する。

ウ また上記最高裁判決は、考課査定とその考課査定の結果に従った賃金の支払について「一体として一個の不当労働行為」とするものである。X2支部長は、2回の降格と賃金ダウンがなされているが、2回目は、1回目とは全く別に等級の査定や賃金の決定をするものではない。1回目で降格された2等級とこれに従った賃金を前提にさらに1等級下げ、賃金のダウンを行ったものである。したがって2回目の降格・賃金ダウンは1回目の降格・賃金ダウンを前提としてさらに加重効果を与えるものである。1回目の降格・賃金ダウンによる支払は完結しておらず、2回目の降格・賃金ダウンとあいまって今もなお毎月の支払に影響を及ぼしている。この点からしても1回目の賃金ダウンと2回目の賃金ダウンは同じ「一体として一個の不当労働行為」に含まれるとみるべきである。

(2) 被申立人の主張

ア X2支部長について、一年以上前の降格及びそれに伴う賃金減額が「継続する行為」といえるかが問題となる。

この点、最高裁判所によると、問題とされる査定に基づく当該年度の最後の賃金支払の時から一年以内に救済申立てがされたときは、申立期間内として適法とされている（紅屋商事事件最判平成3年6月4日労判595号6頁）。

したがって、かかる最高裁の見解によれば、2等級から1等級へ降格となった平成25年6月1日の降格が、辛うじて審理の対象となるというべきであり、同支部長が、3等級から2等級に降格したのは同24年6月1日であるから、これらは本救済の対象外であり、却下されるべきである。

イ なお、仮に万が一、申立期間を徒過していないとされた場合においても、平成24年6月のX2支部長の降格及びそれに伴う減額は、後記4(2)主張に記載のとおり、正当な評価に基づくものであり、何ら不当労働行為には該当しない。

さらにいえば、X2支部長は、労働組合に加入する前にも2度、降格されたことがあり、その理由も業務上のミス等、十分に根拠は示されており、X2支部長を殊更に組合員であるが故に降格した事実は認められない。

4 争点4（平成25年6月のX2支部長に対する降格及び、これに伴う賃金の減額は、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。）について

(1) 申立人の主張

ア 平成25年6月、会社は、X2支部長を2等級から1等級に降格した。その結果、賃金月額は、27万8,000円から25万3,300円に減額された。

イ 平成25年2月から会社は、X2支部長を札幌支社に出張させ、プログラム開発のプロジェクトにリーダーとして従事させた。

会社においては4等級以上でないとリーダーに従事させない。同プロジェクトの業務終了に際しての費用精算に際しても会社は根拠のない非難を行った。

会社では、通常、顧客対応を担当するのは3等級以上の社員、プロジェクトのリーダー格になるのは4等級以上の社員であり、2等級の社員がなることはない。当時、不当に2等級に降格されていたX2支部長は、札幌での業務において事実上リーダー格として顧客対応もしていたのであって、会社から3～4等級以上の力があるとみなされていたことになる。実際、X2支部長は、上司の指導の下ではなく、UNIX(マ)関係の仕事を独力でやり遂げており、会社の「等級別技能役割表」でいえばX2支部長は4等級以上の力があることになる。X2支部長は組合に加入するまでは3～5等級に格付けされプロジェクトのリーダーとして数々の業務をこなしてきた実績がある。しかし、会社は、X2支部長の労働組合（活動）のため、3等級から2等級へ、さらに1等級へと不当にも降格したのであった。

25.7.1団交で、組合が会社に降格理由を問い質したところ、会社は、X2支部長について、①勤怠の入力ができない、②社会人として不適切な言動がある、③ビジネスマンとしてのコミュニケーションができない、との理由をあげた。しかしながら、①そもそも会社のやり方が不当違法であり、②「不適切」な言動は、違法な指示や嫌がらせへの正当な抗議であり、③会社の主張に具体性がなく、いずれも降格の理由などになり得ない。

降格の本当の理由は、X2支部長が組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合潰し・抑圧を意図したものに他ならない。

ウ 役割等級規程により降格には役員会の決定が必要だが、会社は、X2支部長の降格について、役員会あるいは経営会議の決定があったという証拠も提出しておらず、組合排除のために降格をするという意識ゆえに本来降格に必要な手続もとらなかった。

会社は、X2支部長の降格は、経営会議で決定したと主張する。この経営会議は常勤の取締役をもって構成するもので、取締役（役員）の一部で構成される。したがって、上記の役員会とは異なり、会社は、X2支部長の2回にわたる降格は役割等級規程第13条の求める要件を満たさないことを認めたことになる。

仮に何らかの理由で経営会議が役割等級規程第13条でいう役員会に代替えしうるものとしても、やはりX2支部長の二度にわたる降格は、役割等級規程第13条の求める「役員会の決定」を欠いている。すなわち、平成24年5月18日X2支部長の降格を決定したとする経営会議の議事録には、X2支部長を3等級から2等級に降

格するとの決定をどこにも記載していない。同様に、同25年5月27日X2支部長の降格を決定したとする経営会議の議事録には、X2支部長を2等級から1等級に降格するとの決定をどこにも記載していない。

(2) 被申立人の主張

ア X2支部長が、平成25年6月1日、2等級から1等級へ降格されたのは、組合員であることを理由とするものではなく、同組合員に対する適正な評価の結果であり、何ら不当労働行為と評価されるべきものではない。

イ 札幌の案件において、X2支部長が事実上のリーダー格であったとする点は否認する。この案件のリーダーは、終始、札幌支社のプロジェクトリーダーであり、同人が采配して業務を担当していた。もっとも、同人は、他の案件と兼務しており、別の客先に常駐していたことから、X2支部長をメールの宛先にしていただだけである。

また、組合は、平成25年2月から3月までの札幌でのシステム開発業務について、X2支部長の評価が高かったと主張するが、その点は大きな誤りである。

札幌での業務におけるプロジェクトリーダーによると、X2支部長について、優先順位を付けて作業できない、実際にリスクになるか試してもいないのに代替案を提案するなど時間の使い方が間違っている、指摘しなければ問題点を隠す、自分がわからないことを調べて解決できる能力が乏しいため不得意なことはアウトプットがほとんど出ない、計画しても作業が完了しないため計画する意味がなくなり評価できない、理解していないことをそのまま話そうとすることがあるため、一体何を言いたいかわからないことが多い、等々厳しい評価を下している。このように、プロジェクト全体に対しての顧客の評価は高かったとしても、X2支部長の評価が高かったことはあり得ない。

ウ 会社の年間の人事考課は、技能評価と業績評価を総合的に評価して決定する。業績評価は主として賞与に反映され、技能評価は給与（昇格／降格、号俸変更）に反映される。

技能評価は、「技能向上計画書」によって、年間の職種・等級役割に相応の期待目標に対する達成度を点数で評価するもので、同計画書に基づき、部門ごとに評価一覧表を作成し、S・A・B・C・Dの5段階で相対評価を行い、全部署で横並び評価を行う。

降格については、単年度評価Dもしくは2年連続C以下の評価で降格対象と定められており、会社において、全従業員のうち、平成23年度で32名、同24年度でも32名が現実に降格した。

平成24年度の評価については、平成24年4月1日から同25年3月31日を評価期

間として判断される。この期間、X2支部長については、年度の終わり（同年2月及び3月）に札幌での業務があり、それを踏まえて技能向上計画書による評価がなされた。この期間の達成基準は、①ジャバ技術の習得・資格試験合格、②納期厳守（報告書関係）、③納期厳守（プロジェクト）とされ、それぞれの割合が40%、20%、40%とされた。

それに対して、その評価が、①0点、②40点、③60点であったため、
(40点×20%) + (60点×40%) = 32点と評価されるに至ったもので、関西支店では最低点となった。

これを前提に、やはり相対的には「D」と評価され、平成25年5月27日に開催された経営会議で審議され、X2支部長の降格（2等級→1等級）が決定された。

エ 平成25年5月27日の経営会議において、X2支部長は、経営会議議事録でいう「一部社員」には該当しない。すなわち、X2支部長について当時、昇給の見直しはなされていない。まず、拠点長宛てのメールによると、同経営会議にて、今年度の等級及び責任区分が決定し、経営会議での変更はなかった旨記載されており、宛先に当時の関西支店長も含まれている。他方、部門長宛てのメールをみると、変更対象の従業員がいた東京地区事業部の担当であった、常務兼第1営業本部長から変更が知らされたことと思う旨の記載があり、X2支部長が見直しの対象になっていなかったことが明らかである。

第5 争点に対する判断

争点1（平成23年12月から同25年5月に、会社が、X2支部長に対し、指示、指導、指導記録票を交付したことに係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、それぞれの行為は、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。）、争点2（平成23年11月以降、会社が、X2支部長に対して、開発、運用等の業務を割り当てていないことに係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、X2支部長に対して、平成23年11月以降、同25年2月から同年3月の期間を除き、開発、運用等の業務を割り当てていないことは、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。）、争点3（平成24年6月のX2支部長に対する降格及び、賃金の減額に係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、平成24年6月のX2支部長に対する降格及び、これに伴う賃金の減額は、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。）及び争点4（平成25年6月のX2支部長に対する降格及び、これに伴う賃金の減額は、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。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 会社の評価制度及び関係規程等について

ア 平成16年4月1日、会社の人事制度が改正され、「人事考課規程」が施行された。なお、同規程は、同17年、同21年、同22年に改訂されている（以下、改訂後も含め「人事考課規程」という。）。人事考課規程には、人事考課について、以下のとおり記載されていた。

「(人事考課の種類)

第5条 人事考課の種類は、次の通りとする。

- (1) 業績評価 但し部門マネージャー職を除く
- (2) 技能評価 但し、部門マネージャー職を除く
- (3) 部門目標達成評価 但し、部門マネージャー職のみ
(人事考課の種類と基準)

第6条 人事考課の種類と基準は、次の通りとする。

(1) 業績評価 (別表2)

業績評価は、「業績評価シート」を活用して行うものとする。半期の会社への貢献度を、成果、行動・態度、業務能力の3項目の総合点で評価する。

前年10月から当年3月までの半期業績評価は、夏期賞与に反映し、当年4月から当年9月までの半期業績評価は、冬期賞与に反映する。

ウェイト配分は別表2に示し、適宜見直しを行う。

(2010年度・業績評価ウェイト 略)

(2) 技能評価 (別表3)

技能評価は、「技能向上計画書」を活用して行うものとする。

年間の職種・等級役割に相応の期待目標に対する達成度を次の5段階で評価する。

当年4月から翌年3月までの通期技能評価を、給与（昇格/降格、号俸変更）に反映する。

評価	内容
S	期待を大幅に上回る成果
A	期待を上回る成果
B	期待どおりの成果
C	期待をやや下回る成果
D	期待を大幅に下回る成果

(3) 略

(別表2及び別表3 略)

」

「(考課・指導面接)

第11条 考課者は、被考課者と面接し、考課結果の認識の共通化を図った上で考課を決定するものとする。

2. 考課・指導面接では、考課者と被考課者との間で、次期に取り組むべき業務上の課題やスキルアップのポイントについて確認するものとする。

(人事考課の調整)

第12条 本部長または経営会議は、考課者と部門が行った考課に各部門間において著しい不均衡があると認められる場合等は、全社的見地から必要な調整を行うものとする。

(人事考課の決定)

第13条 必要な調整を終えた考課表を基に人事考課結果（以下「考課結果」という）を集計し、経営会議にて決定するものとする。

第4章 考課結果の取扱い

(考課結果の使途)

第14条 考課結果は、賞与の配分、給与改訂、昇（降）格、責任の任命・解任に活用されるものとする。

(考課結果のフィードバック)

第15条 年間総合評価および賞与ポイントを被考課者にフィードバックするものとする。」

(乙35)

イ 平成20年4月1日付けの会社の「人事考課の手引き」には、「7. 人事考課の手順」として、以下のとおり記載があった。

(ア) 自己評価

被考課者が自身の評価を行う。具体的な事実に基づいて、目標チャレンジシート及びコンピテンシー評価シートにポイントや達成状況を記入し、必要に応じて、成果物や実績を示す資料を添付の上、コミュニケーションシートとともに、一次考課者に提出する。

(イ) 一次考課

一次考課者が評価を行い、実績及び関係者や被考課者本人に確認した事実を、ありのままに客観的に評価する。被考課者と個人面接を実施し、お互いの評価結果に差異がある場合は、事実を確認して一次考課を決定する。また、個人面接では、評価のすり合わせを行い、お互いの納得をもって必要に応じて評価を修正し、部下の指導を行う。個人面接後、一次考課を確定し、考課結果一覧を

作成し、目標チャレンジシート、コンピテンシー評価シートのポイントと考課結果一覧の数字を突き合わせチェック後捺印し、二次考課者に目標チャレンジシート、コンピテンシー評価シート、コミュニケーションシート、考課結果一覧を提出する。

(ウ) 二次考課及び部門内調整

二次考課者は、初めに、一次考課結果に偏り等がないかチェックし評価する際、一次考課者を招集し、等級ごとに甘辛、偏り等を精査して再評価や調整を行った上で二次考課を実施する。その後、考課結果一覧に二次考課結果を入力し、一次考課者から提出された目標チャレンジシート及びコンピテンシー評価シートのポイントと考課結果一覧の数字を最終的に突き合わせチェックした後、二次考課捺印欄に捺印（二次考課結果捺印者は、各部門長、各拠点長）の上、考課結果一覧、目標チャレンジシート等を本部長へ提出する。

(エ) 本部長による調整及び本部長による一次考課・二次考課

本部長は、本部内の甘辛や偏り等がないかチェックし、必要に応じて確認したり、再評価を指示する。本部長の判断でポイントの調整を行う場合は、提出された考課結果一覧の本部長調整欄の調整値欄にポイントを、備考欄にコメントを入力する。また、本部長は入力終了後、考課結果一覧の本部長欄に捺印し、考課結果一覧、目標チャレンジシート等を人事総務部長に提出する。

(オ) 役員会にて確認・承認

全社的な見地で考課結果をチェックし、偏りや疑義がある場合は、関係考課者に確認する。必要に応じて調整し、決定・承認する。

(乙57)

ウ 会社の「役割等級規程」には、降格について以下のとおり記載されていた。

(ア) 平成16年4月1日から平成24年5月31日までの「役割等級規程」

「（役割等級の定義）

第3条 役割等級は、別表1に基づく等級と、職種別に区分される技術職、専任職、マネジメント職の3職群からなる。

（役割等級の区分）

第4条 役割等級は、役割レベルにより8等級に区分し、別表2により各等級の役割を定義する。 」

（別表1及び別表2 略）

「（降格）

第13条 次のいずれかに該当する場合は、役員会にて審議し、下位の等級に降格する。なお、降格後の等級は、該当する場合の程度に応じ

て役員会にて決定する。

(1) 5等級以上の者が人事考課規程に定める年間総合評価がD評価または2年連続してC評価以下の場合で、役割等級区分において、現等級の役割を果たせないと認められる場合。

(2) 4等級以下の者が人事考課規程に定める年間総合評価がD評価の場合で、役割等級区分において、現等級の役割を果たせないと認められる場合。

(3) 就業規則により降格となった場合。

(本規程の実施)

第14条 本規程は、平成16年4月1日より実施する。 」

(乙61)

(イ) 平成24年6月1日改訂以降の「役割等級規程」

「(役割等級の定義)

第3条 社員を仕事に応じて要求されるレベルによって役割等級に格付けする。

役割等級は、別表1と2の職種別に区分される技術職、営業職、事務職、部門マネージャー職の4職種からなる。

(役割等級の区分)

第4条 役割等級は、部門マネージャー職は8等級、他の職位は役割レベルにより7等級に区分し、別表2により各等級の役割を定義する。

なお、役割等級の基準は、状況の変化に合わせて定期的に見直しを行う。 」

(別表1及び別表2 略)

「(降格)

第11条 次のいずれかに該当する場合は、経営会議にて審議し、下位等級に降格する。なお、降格後の等級は、該当する場合の程度に応じて経営会議にて決定する。

(1) 人事考課規程に定める年間総合評価がD評価または2年連続してC評価以下の場合で、役割等級区分において、現等級の役割を果たせないと認められる場合。

(2) 就業規則により降格となった場合。

第12条 (略)

(付則)

本規程は、2012年6月1日より実施する。」

なお、「役割等級規程」の別表3の「昇（降）格基準」に、注釈として、審査等の結果、飛び級する場合もある旨記載されていた。

(乙34)

エ 会社の「経営会議規程」には、以下のとおり記載されていた。

「(任務)

第2条 経営会議は、取締役会に付議すべき事項の審議、ならびに取締役会の委嘱を受けた当社の業務執行に関する重要な事項の審議を主たる任務とする。ただし、事前に議長により、経営会議の審議を経ずに、直接取締役会に付議することができる。

(構成)

第3条 経営会議は、常勤の取締役（以下、構成員という）をもって構成する。構成員は、必要に応じて部門長等を含めることができる。

2 非常勤取締役ならびに監査役は、必要があると認めるときは、経営会議に出席し意見を述べることができる。

(招集)

第4条 経営会議は、取締役社長がこれを招集する。

(議長)

第5条 経営会議の議長は、取締役社長がこれにあたる。

第6条 (略)

(運営)

第7条 経営会議の運営に関する事項は、別に定める「経営会議運営細則」による。」

また、会社の「経営会議運営細則」には、経営会議は原則として毎週1回開催する旨、取締役社長は、やむを得ない事情があるときは、開催日を変更し、または緊急の必要があるときは臨時に開催することができる旨記載されているほか、以下のとおり記載されていた。

「(付議事項)

第3条 経営会議は、次に定める事項について報告ならびに審議するものとする。

(1) 経営全般に関する事項

(2) 部門単独のまたは複数部門に関連する重要な業務執行に関する事項

(3) その他議長が必要と認める事項

2 審議の結果、取締役会規程に定める取締役会決議事項は取締役会に付議、稟議規程に定める事項は社長が決裁する。」

なお、経営会議規程及び経営会議運営細則は、いずれも平成22年11月16日より施行する旨記載されていた。

(乙55の1、乙55の2)

オ 会社の、平成22年10月1日から施行された「給与規程」(以下「給与規程」という。)には、①基準内給与の計算期間は、毎月1日からその月の末日の1か月間とし、給与は特に定めるもののほかは、毎月25日に支給する旨、②基準内給与は、基本給と調整手当等を合わせたものである旨、記載されていた。

(乙33、乙66の2、証人 Y4)

(2) 平成23年度より前の経緯について

ア X2支部長は、昭和58年に専門学校を卒業後、ソフトウェアの開発業務に携わり、平成3年10月に会社に入社し、同4年3月に退社した。その後、平成8年2月、会社に再入社し、以降主にシステム開発、システム運用の業務に従事した。

(甲38、証人 X2)

イ 平成15年6月、X2支部長は、Z3 多気工場で、システム運用の仕事に従事した。

(証人 X2)

ウ 平成16年4月、会社の人事制度が改定された際、当時、11の職能資格等級で7等級の副参事の課長職で考課者の立場にあったX2支部長は、新制度では上司の指示・指導監督のもとに担当業務を完遂する一般レベルの最上位である4等級に格付けされた。当該格付けは、降格に相当したが、X2支部長は、上司に対し、不服申立てや説明を求めたりしなかった。

(甲38、乙60の1、乙61、証人 X2)

エ 平成16年12月から、X2支部長は、Z1 において常駐し、システム運用業務に従事した。X2支部長の業務内容は、サーバー構築からC言語を中心としたプログラム改造で、ヘルプデスク業務も作業の一環としてあった。

(甲38、証人 X2)

オ 平成17年4月、X2支部長は、平成16年度の評価がD評価であったとして、4等級から3等級に降格された。それ以降、平成23年度までX2支部長に対する降格は行われなかった。

また、会社においては、例年5名から6名の降格者が出ていた。

(甲41、証人 X2、証人 Y4)

カ 平成17年11月18日、会社は、部門・拠点長に対し、「Java・Webアプリ

基礎講座ステージ2案内」と題する同日付け文書（以下「17. 11. 18ジャバ研修案内」という。）を送付した。

17. 11. 18ジャバ研修案内には、①「J a v a ・ W e bアプリケーション案件」の比重は会社においても年々増加している旨、②本年実施したスキル調査では、ジャバスキルレベル2（上位者の指導の下に実施できるレベル）以上の技術者の割合は、全開発技術系社員の48%（前年38%）である旨、③ジャバ技術者育成対策の一つとして実施している社内講座のステージ2の開講を案内する旨、④到達目標は、ジャバのW e bアプリケーション開発プロジェクトに上位者のサポートを受けて参加できるレベルである旨、⑤対象者は技術系社員全員で、前提条件は、（i）ジャバの基礎（言語・文法）を理解していること、（ii）自主学習が中心（教材の自己理解と課題演習）等である旨、⑥学習内容は、ステージ2及びステージ3で、講座スケジュールは、ステージ2が1月10日から3月31日、ステージ3は9月頃に開講予定である旨、⑦全員毎週月曜日に部門長に学習の進捗を報告する旨、⑧ステージ2及びステージ3の修了者には、講座修了を認定する旨、記載されていた。

（乙19）

（3）平成23年度の経緯について

ア 平成23年5月13日、 Z 1 に常駐していたX2支部長は、同年4月1日～同24年3月31日までを期間とした「技能向上計画書」（以下「23年度技能向上計画書」という。）の目標設定を行った。

23年度技能向上計画書には、①「達成すべき課題・目標」として、（i）現業務において、各種効率化に向けた提案を発信し、自己存在のアピールを推進、（ii）社内分科会活動の推進に貢献し、ノウハウの伝授に尽力する、（iii）応用情報技術者試験の合格、と記載され、②「達成基準（どのレベル。できる限り定量化）」は、（i）「年間12以上の提案、採用3以上」、（ii）「選択した分科会の方針に沿った自己目標の達成」、（iii）「応用情報技術者試験の合格」で、それぞれ目標ごとの配分は、（i）が40%、（ii）30%、（iii）30%である旨記載されていた。

（乙14、乙42）

イ 平成23年5月31日、X2支部長は、会社に対し、「5月業務報告書（後半）」と題する同日付け文書（以下「23. 5. 31業務報告書」という。）を提出した。

23. 5. 31業務報告書には、①日時、同月16日から同月27日、②場所、 Z 1 、③担当業務名、エクストラネット運用管理、④項目、5月12日の作業ミス of 経緯等、と記載され、内容として、①同月12日に本番環境のプログラムを上書きで0バイトにする作業ミスをしてしまい、迅速に報告するよりも

調査・リカバリーを優先したため、顧客からクレームを受けた旨、今後の再発防止策として、同月19日に支店長と「お役(マ)様対応作業における遵守事項」の読合わせ、イレギュラーな作業のメール雛形についての素案を作成した旨、②同月12日の作業ミスにより、連続してミスが発生していることに反省している旨、③できるだけメールではなくユーザーと言葉でコミュニケーションするように努める旨等が記載されていた。

同日、会社は、指導事項として、23.5.31業務報告書に、業務報告書の「顧客動向」の欄に、コンプライアンスに触れる内容を記載するなら、顧客からの貸与アドレスを用いるのではなく、電話や面談で報告するか、社内のメールアドレスで報告するよう求める旨、今後ミスを減らすよう求める旨、を書き加えた。

(乙2)

ウ 平成23年6月2日、会社は、 Z1 に対し、「5月18日ご報告の再発防止策に対する経過報告」(以下「23.6.2会社経過報告」)と題する同年6月2日付け文書を提出した。

23.6.2会社経過報告には、同年5月18日に報告した、①今回の作業対応者であるX2支部長に対し、本人の理解不足や勘違いを埋めるため、「お客様対応作業における遵守事項」の読合わせを実施する旨、②本番マシンでのイレギュラーな作業は、メールにて作業内容等を報告し、必ず事前に顧客の許可・承認を得てから作業すること、この仕組み作りとしてメール雛形を準備する旨、③トラブル報告に関して、今後、事象・日時・原因・対策というポイントをおさえた報告とし、必要に応じて経緯報告も第三者が見て、分かりやすいものとする旨、この対策として、社内でトラブル報告のトレーニングを実施する旨、の再発防止策について、その後2週間の経過を報告するとして、①から③の項目について、その実施状況等についてそれぞれ記載されていた。

また、今後の対策として、X2支部長の直属の上司であるシニアマネージャーが、月2回のX2支部長の業務報告書にて業務内容の把握をより強化し、報告文書の指導や、仕事に対する考え方の指導を継続して行っていく旨、月に1度シニアマネージャーがX2支部長と小ミーティングを実施する旨、が記載されていた。

(乙3)

エ 平成23年6月10日、X2支部長は、会社に対し、「始末書」と題する同日付け文書(以下「23.6.10始末書」という。)を提出した。同文書には、同年5月12日、X2支部長の操作ミスにより、本番稼働中のプログラムを削除してしまった旨、その際顧客への報告・相談より、復旧のための調査や対応を優先し、結果として顧客に不信感を抱かせ、会社の信用も損なった旨、深く反省しており、会社及び顧

客に対し、衷心よりお詫びし、今後このような不始末を二度と繰り返さないよう誓う旨、寛大な処置を願う旨がそれぞれ記載されていた。

(乙1)

オ 平成23年6月24日、会社の営業担当の従業員某は、Z1の係長らと、X2支部長の状況確認等を目的に、面談を行い、その内容について、「商談情報」と題する同日付け文書（以下「23.6.24商談情報」という。）を作成し、会社に提出した。

23.6.24商談情報には、Z1の係長らが、X2支部長について、①ドキュメント関係が非常に苦手で後回しにすることが多く、依頼しても即座に出てこない旨、②個人のパソコンからサーバーへのアクセスをする際のルートパスワードの取りやめも依頼し、パスワード入力の手入力になったものの、根本的に改善されていない旨、記載されていた。

また、これに対し、従業員某が、①毎週末に従業員2名でX2支部長を指導し、その週の作業の振り返りやシミュレーションを繰り返し行う等、改善に向けて対処している旨、②ルートパスワード変更処理について大至急やめるよう再度徹底する旨、③ドキュメント関係については、社内でも書き方や体裁の整え方なども含め教育していく旨、④期限を守れないことについては、タスク管理及びスケジュールを立てて、漏れのないように取り組ませる旨述べたことが記載されていた。

さらに、従業員某の所感として、クレーム発生から1か月が経過するが、ミスが多く未だ注意事項が多く、危機意識、改善意識が欠如していると思う旨、7月から9月は延長いただいたが、下期も継続できるかどうか本人の改善にかかるところがあり、再度社内で徹底して対応していく旨記載されていた。

(甲38、乙18)

カ 平成23年9月末、X2支部長は、Z1での業務が更新されず、契約終了し、同年10月、関西支店に戻った。

(甲38、乙50、証人 X2、証人 Y2)

キ 平成23年10月19日、X2支部長は、同24年4月1日～同25年3月31日までを期間とした「技能向上計画書」（以下「24年度技能向上計画書」という。）で目標設定を行った。

24年度技能向上計画書には、①「達成すべき課題・目標」として、(i)ジャバ技術習得、(ii)納期厳守（報告書関係）、(iii)納期厳守（プロジェクト）と記載され、②「達成基準（どのレベル。できる限り定量化）」として以下のとおり記載されていた。

「1. J a v a 技術の取得・資格試験合格 40%

- 100 : J a v a 資格試験合格
- 70 : 社内 J a v a 講座 4 月期 S 3 を予定どおり修了
- 40 : 社内 J a v a 講座 4 月期 S 3 を 3 月末までに完了
- 2. 納期厳守 (報告書関係) 20%
 - 100 : すべての報告について遅延なく指摘事項無し
 - 70 : すべての報告について遅延なく指摘事項 2 回以内
 - 40 : すべての報告について遅延なく指摘事項 4 回以内
- 3. 納期厳守 (プロジェクト) 40%
 - 100 : 予定工数の 90% で作業 FIX した
 - 80 : 予定工数通り作業 FIX した
 - 60 : 予定工数より 10~30% 未満の超過作業を行い作業 FIX した
 - 40 : 予定工数より 30~50% 未満の超過作業を行い作業 FIX した

このほか、「上司の期待 (背景・目的)」として、ジャバ資格取得との記載があった。

(乙15、乙43、乙52、証人 X 2 、証人 Y 5 、証人 Y 4)

ク 平成23年11月16日、X2支部長は、Y 2 元支店長との面談において、労働組合に相談に行く旨伝えた。

同日、Y 2 元支店長は、X2支部長に対し、メールを送信した。同メールには、X2支部長との同年10月11日以降のやり取りの状況について再確認したい旨、間違いがあれば指摘してほしい旨記載した上で、①10月11日、運用の仕事はないわけではないが、単金 (S E らが客先に常駐する場合に、常駐先の会社から S E の会社に対して、単位時間あたりに支払われる金額) も低く、会社ではこのような案件を積極的に対応することはできない旨、明日、運用の面談があるが、市場にマッチするスキルを身に付けてほしい旨、②10月12日、案件にて提案したが、進まず失注した旨、③10月26日、待機になってほぼ 1 か月になるが、何かの学習をしているようにもみえない、現在のX2支部長のスキルでは市場にマッチできず、会社への貢献はできない旨、会社は役割等級制度であり、現在のスキルでは降格せざるを得ない旨、市場にマッチできるようになるための短期、中期、長期の具体的な提案を提示してほしい旨、④11月 7 日、X2支部長から、運用、ヘルプデスクの仕事がしたいとの回答であったが、そうした案件希望では単金も低く、新しい低等級をつくらなければ対応できない状況であり、同月 8 日中に具体的な再起策計画の提示を依頼した旨記載されていた。

同年11月16日、X2支部長は組合に加入し、組合は、会社に対し、「組合結成通知及び要求書」と題する同日付け文書を送付し、支部の結成及び支部長をX2支部

長とする旨、会社は、X2支部長に対するパワハラ・退職勧奨をやめること等を要求事項として団交を申し入れた。

(甲1、甲22の1、甲35の1の1～甲35の2の2、甲44、証人 X2)

ケ 平成23年11月30日、会社人事部は、各部門長に対し、「指導記録票の徹底について」と題する同日付け文書を送付した。

(乙41)

コ 平成23年12月6日、Y2元支店長は、関西支店の「営業報告資料(2011年度12月)」と題する同日付け文書を作成した。同文書には、①11月実績として営業利益が222万円余の赤字であったことと、新規顧客1件との取引開始があったこと、新規顧客開拓訪問4件の成果があったこと、②次月の営業行動の課題・目標として、(i)パートナー売上増に向けた営業活動とパートナー拡大、(ii)新規顧客開拓と訪問として、新規訪問顧客リストより8件の訪問アポを取り付ける旨等が記載されていた。

(乙25)

サ 平成23年12月半ば頃、Y2元支店長は、X2支部長に対し、電話営業を行うよう指示した。

(乙50、証人 X2、証人 Y2)

シ 平成23年12月13日、組合と会社との間で、パワハラ・退職勧奨に関する事項等の要求を議題とした、23.12.13団交が開催された。

23.12.13団交で、会社は、①スキルアップ推進を行い動機づけも行ってきたが、X2支部長がそれを拒否してきた旨、②現在、スキルアップ計画を提出するよう業務指示しているが、何度も催促してもできておらず、業務命令違反を起こしている旨、③X2支部長が希望する運用業務は逆ざやになり、会社の方向性にも合っていないことから、今後、受注は難しい旨述べた。

さらに、会社は、今後も再度スキルアップ計画をきちんと提示してもらうこと、提示されない場合は厳しく確認する旨述べるとともに、スキルアップ計画が期日までに提出されない等の業務命令違反があった場合には、始末書を取る等の処分もある旨述べたところ、組合もこれを了解した旨述べた。

(乙24の1)

ス 平成23年12月17日、X2支部長は、同日付けのスキルアップ計画書を作成し、追って会社に提出した。同計画書には、①「Oracle認定JavaプログラマSE6教科書」及び「問題集」という課題については、同24年1月までに、教科書・問題集とも1周回、問題集の正解レベル50%を目標とする旨、同年3月までに、2周回、正解レベル80%を目標とする旨、②「社内講習Javaレベル1(演

習問題)」という課題については、同年1月までに演習問題を解き、理解できることを目標とする旨、③「社内講習 J a v a レベル2」という課題については、同年1月から6月まで、スケジュールに則って受講する旨、④「オラクル (S Q L) 」という課題については、目標の記載はなく、考案中である旨等の記載があった。

(甲34)

セ 平成23年12月21日、Y2元支店長は、X2支部長に対し、ジャバ研修の受講を指示した。

(甲38)

ソ 平成23年12月26日、Y2元支店長らは、X2支部長に対し、同日付けの「指導記録票」(以下「23.12.26指導記録票」という。)及び「スキルアップ業務と支店業務」(以下「23.12.26スキルアップ計画書」という。)と題する文書を交付し、スキルアップ計画書等についての指導を行った。

(ア) 23.12.26指導記録票には、①スキルアップ計画書が約束日の同月20日までに提出されたが、内容不備であり、X2支部長は期限を守って提出したと言っているが、提出したことにならない旨指導した旨、②スキルアップ計画書について、具体的な作業項目を記載するよう再指導と是正指示をした旨、③毎日帰社時に作業報告を提出し、遅れなしで対応するよう指導した旨、記載されていた。

(イ) 23.12.26スキルアップ計画書には、標題に、X2支部長の名前が記載され、①スキルアップ業務として、同24年1月31日までに、スキルアップ計画書のスケジュールに従って、以下の項目を実行し、開発スキル及び資格習得を行うとし、(i)ジャバで開発物3題を必ず作成すること、その決定事項として、開発物の各作業工程では決めた提出物をデータ形式で計画日に提出する旨、計画日に遅れることなく対応し、万が一遅れが発生しそうな場合は支店長、教育担当者へ残業、休日出勤申請し計画日に完了させる旨、(ii)資格取得を行うこと、その決定事項として、ベンダー資格を同24年1月31日までに最低1種習得する旨、②支店業務として、関西支店の平成23年度売上げに貢献するため、関西支店の事業計画の1つである「(略)」(IT資産管理サービス)販売に貢献すること、その決定事項として、(i)電話帳より公共、学校などをピックアップし、毎日最低20件の顧客候補に電話でデモ開催アポイントメントを行い、週当たり1件のデモ開催を受注する旨、(ii)電話営業を行った顧客については、毎日営業部に提示し、デモ開催承諾顧客の情報を詳細に提示する旨、(iii)日報等の記載漏れのないように対応する旨、それぞれ記載されていたが、氏名押印の欄にはX2支部長の氏名、押印はなかった。

(甲18の1、甲21の1、甲38、証人 X 2)

タ 平成23年12月26日、X2支部長は、Y 2元支店長に対し、本日の進捗として、同日付け電子メールを送信した。同メールには、新規顧客を獲得するためには電話営業は非常に有効的であるが、ジャバ取得と電話営業の兼用では無理だと思われる旨、電話営業は代行業者に任せて、ジャバ取得に時間を割いた方が、売上げに貢献すると考え、そういう意味では本日いただいたリストに対して、「できないものはできない」が回答になる旨記載されていた。

(甲33、乙50、証人 X 2)

チ 平成23年12月27日、X2支部長は、主任に対し、電子メールを送信した。同電子メールには、本日の進捗として、書籍のプログラムを動作させることができた旨、ジャバ習得に当たり、自分自身も何も分からない状況で、調査しながらの学習なので、当初思っていた以上にかなり大変だと感じている旨記載されていた。

(乙45)

ツ 平成23年12月28日頃、Y 2元支店長は、X2支部長に対し、電子メールを送信した。同電子メールには、①12月28日分の日報が提出されていない旨、②同月26日の打合せ、同月27日分の日報について指示した「日報及び (略) アプローチシート報告」での報告が漏れているので是正してほしい旨、③以下のことが未対応であるので、対応してほしいとして、(i)同月20日に依頼したX2支部長作成の計画書の遅れの理由と対策報告、(ii)同月26日に依頼した「スキルアップ業務と支店業務」に基づくスキルアップのスケジュール詳細の提示、(iii)同月26日に業務指示した「スキルアップ業務と支店業務」を拒否する正当理由の提示(遂行されているのであれば作成不要)、(iv)同月26日分議事録、との記載があった。

(乙45)

テ 平成24年1月4日、X2支部長は、会社に対し、電子メールを送信した。同メールには、同23年12月26日の時点で、提示された内容に対しては、実施不可能の旨説明の上、メールで具体例も示した旨、それに対し可能なスケジュールを提示するよう指示があったが、可能なスケジュールは、一番最初に出したスケジュールになる旨、一連のやり取りの中で相互の意思疎通がうまくないと思っている旨、内容を問わず全てが業務指示になっている旨、このように頻繁な指示は、スケジュールが遅れることを理解してほしい旨、申し訳ないがジャバ習得に専念させてほしい旨、記載されていた。

同日、会社は、X2支部長に対し、「指導記録票」と題する同日付け文書(以下「24.1.4指導記録票」という。)を交付した。

24.1.4指導記録票には、指示した日報の未提出について、及び日報のフォーマットが指示と異なることについて、それぞれ指導した旨、電話営業は課題を優先するために一時停止する旨、記載されていた。また、同文書には、「本人の反省・報告（本人自筆で記入）」の欄に、X2支部長により、3時間に及ぶ詰問の末の回答である旨、録音はある旨記載され、押印されていた。

（甲21の2、乙45、証人 X 2）

ト 平成24年1月10日、会社はX2支部長に対し、「指導記録票」と題する同日付け文書（以下「24.1.10指導記録票」という。）を交付した。

24.1.10指導記録票には、①同年1月31日に完成できるよう言語習得課題を実施すること、②上司の指示に従うこと、従えない場合は単純拒否ではなく、理由と代替案を提示すること、③報告、連絡、相談を必ず実施すること、を指導した旨記載されていた。また、同文書には、「本人の反省・報告（本人自筆で記入）」の欄に、X2支部長により、指導内容①に関して具体的に内容が決まっていない部分がある旨記載され、押印されていた。

（甲21の3）

ナ 平成24年1月24日、X2支部長は、気管支喘息の症状悪化により同日から約1か月の安静を要する旨の医師からの診断書により、同日から同年2月26日まで休職した。

（甲25の1、甲21の7、甲15、証人 X 2）

ニ 平成24年2月15日、組合は会社に対し、「抗議及び申入書」と題する同日付け文書（以下「24.2.15申入書」という。）を送付した。同文書には、会社が、X2支部長に対し、会社ぐるみで圧力をかけたことにより、X2支部長は、多大な精神的ダメージを受けうつ症状を悪化させ、そのことが原因で気管支喘息もひどくなり会社を病欠せざるを得なくなった旨、これは人的な労働災害であり、また会社は、X2支部長を意図的に追い詰め退職に追いやろうとしているといわざるを得ず、会社のこのような行為を組合は断じて容認できない旨記載されていた。

また、X2支部長は、10年近くシステム運用の仕事に従事していて、その間システム開発の仕事に従事しておらず、システム開発の仕事は日進月歩で進んでおり、10年間のブランクが大きいことは明らかで、会社が、X2支部長が今できるシステム運用の仕事させず、十分な教育期間が必要なシステム開発の能力を短期間で身に付けるように指示することはパワハラ以外の何ものでもない旨、組合は、会社がこの間のパワハラを謝罪し、X2支部長が復職できる環境を整えることを要求する旨、あるいは、会社が責任を持ち、費用を出して、10年間のブランクを埋めるだけでなくジャバ等の新たなノウハウを身に付けるのに必要な教育をX2支部長

に受けさせるべきである旨、団交を開催し、本件の解決を図ることを求める旨記載されていた。

(甲2)

ヌ 平成24年2月23日、会社は、社員各位に対し、「人事考課の実施および技能向上計画書作成等について」と題する文書を送付した。同文書には、①平成23年度の技能向上計画書の評価のスケジュールとして、考課者面談を含む評価を実施の上、同年4月23日までに部門長に技能向上計画書等を提出し、その後、部門内調整を行い、同年5月14日までに人事総務部長に提出する旨、②スケジュールは目安であり、可能な限り前倒しで進めるよう求める旨、③平成24年度分の技能向上計画書を作成した上、同年5月14日までに部門長に提出し、その後、部門内調整を行い、同月31日までに人事総務部長に提出するよう求める旨記載されていた。

(乙58の1)

ネ 平成24年2月29日、会社は、組合に対し、24.2.15申入書について次の件を確認したい旨記載した同日付け文書（以下「24.2.29会社確認書」という。）を提出した。同文書には、X2支部長の復職前に団交の希望があったが、X2支部長は、同月28日から入社しており、今回の交渉を行う必要があるかについて回答が欲しい旨記載されていた。

(甲15)

ノ 平成24年3月1日、組合は、会社に対し、「回答書」と題する同日付け文書を送付した。同書面には、24.2.29会社確認書に対して回答するとして、組合は、X2支部長の体調不良をもたらした会社のパワハラ、業務の指示・命令の是正を要求しており、X2支部長の出社は団交を開催しない理由にはならない旨、むしろ問題が解決されないままX2支部長が出社している以上、早急に団交を開催し、問題を解決する必要がある旨、記載されていた。

(甲3)

ハ 平成24年3月23日、組合と会社との間で、24.3.23団交が開催され、①パワハラについて、②今後の仕事または教育について、以下のやり取りが行われた。

①について、組合は、会社は前回の団交でパワハラや退職勧奨と受け取られる言動があったことを認め謝罪したが、その後もパワハラを続け、X2支部長を意図的に追い詰め、退職に追いやろうとしていることは、会社ぐるみの悪質な行為であり、断じて容認できない旨述べ、会社は、パワハラと退職勧奨については、誤解されるような言動があったならば謝罪し、今後も行わないと言ったまでであり、パワハラ、退職勧奨は行っていない旨述べた。

また、②について、組合は、X2支部長の体調やスキルから判断して、システム

運用の仕事に就かせることを求め、あるいは、会社が責任を持ち、10年間のブランクを埋めるだけの必要な教育を受けさせるべきである旨述べ、会社は、前回の団交でも言ったように、運用の仕事は会社の方針と合わず、今後も受注することはない旨、X2支部長のような、スキルが現在の主流と合わない社員に対して、新しいスキル（ジャバ言語）を身に付ける教育を用意しているの、受講してほしい旨、これまで多くの社員が受講して、スキルをシフトした実績がある旨述べた。

（乙24の2）

ヒ 平成24年3月28日、組合は、会社に対し、「回答書」と題する同日付け文書（以下「24.3.28組合回答書」という。）を送付した。同文書には、24.3.23団交の経過を踏まえ会社の提案に対し回答するとして、①会社がX2支部長のスキルアップに向けて同支部長の体調・能力を踏まえて研修を行う姿勢を示したため、組合は、同月23日に会社から提案のあったシステム開発の技能を習得するための講習の提案を受け入れることとした旨、②会社から、技能習得に要する時間について個人差を考慮する、無理な時間設定はしないという説明や、X2支部長から技能習得に必要な時間を申し出てほしい旨の提案もあり、組合としては、パワハラがなく、X2支部長の体調が悪化しないということを前提に会社の提案を受け入れたい旨、③組合は、システム運用からシステム開発へという仕事内容の変更は、組合員の労働条件の重大な変更に関わることから、利潤があがらないという理由だけでそれを実施するのは反対であるが、今回は会社の提案を受け入れる関係もあり、この問題については保留する旨記載されていた。

（甲4、乙4）

フ 平成24年3月頃、会社は、数回にわたり、X2支部長を、顧客の企業数社に提案し、X2支部長は面接を受けたが、客先に断られて契約には至らなかった。

（甲38、乙50、証人 X 2 、証人 Y 2 ）

（4）平成24年度の経緯について

ア 平成24年4月20日、同日を考課日として、23年度技能向上計画書の考課が行われ、Y3課長が23年度技能向上計画書に考課結果を加筆した技能向上計画書は別紙1のとおりである。

（乙14、乙42、乙52、証人 Y 2 ）

イ 平成24年4月27日、会社は、X2支部長に対し、「指導記録票」と題する同日付け文書（以下「24.4.27指導記録票」という。）を交付した。

24.4.27指導記録票には、①指導事案の内容として、同月23日までに提出期限の業績評価シート、技能向上計画書、コミュニケーションシートが、同月26日午後4時に未提出である旨、②指導内容として、提出物の提出と提出できていない理

由を回答するよう指導した旨記載されていた。また、同文書には、「本人の反省・報告」の欄に、X2支部長により、口頭のみ確認で指導票の提出を求められても困る旨、失念していた部分もあるが、上長のY3課長からの督促もなく、また、団交後から、私への指示は、支店長からのみだったので、支店長預かりだと認識していた旨等が記載され、押印されていた。

(甲39の1、証人 Y4)

ウ 平成24年5月8日、X2支部長は、Y3課長の評価面談を受けた。面談で、Y3課長は、X2支部長に対し、今後も降格される可能性がある旨述べた。

(甲26、証人 X2)

エ 平成24年5月28日、会社において、経営会議(以下「24.5.28経営会議」という。)が開催された。24.5.28経営会議の議事録には、付議事項の報告として、平成24年度の昇給について、昇格者リスト及び責任者リストについて、役員判断を求めた結果、①従業員某1については「降格6等級→5等級とする。本人には、この意味合いと危機感を厳しく指導する。」、②従業員某2は「責任をC→Dとする。本人には、この意味合いを厳しく指導する。」他2項目が記載されていた。また、X2支部長の扱いとして、降格あるいは解雇に関する弁護士及び社会保険労務士の意見の確認資料の説明が取締役により行われた旨、当該報告書に人事総務部の判断が記載されていないため、X2支部長を2段階降格とした場合に、現行の報告書では判断できないため、同月29日までに人事総務部で、過去のX2支部長の評価等を確認・整理する旨記載されていた。

(乙59の1)

オ 平成24年5月29日、会社の人事総務部は、同部部長名で、「X2社員降格に伴う確認事項のまとめ」と題する同日付け文書を作成した。

同文書には、降格は、会社の人事制度上の措置であることを主張して降格を行う旨記載され、①役割等級規程の基準によるとして、(i)3等級の場合、年間総合評価が「D」が降格対象となる(過去1年の評価による)旨、(ii)X2支部長の評価は、平成21年度がC、同22年度がD、同23年度がDであり、降格の対象となる旨、(iii)2等級降格の実績は同17年度以降1件あり、「4等級→2等級(休職後、成果あがらず)」の従業員某である旨、(iv)通常降格として、平成24年6月の降格者26名(いずれも1段階降格)、平成23年6月の降格者6名(いずれも1段階降格)、平成22年6月の降格者5名(いずれも1段階降格)である旨、(v)降格の幅についての規程の定めはないが、飛び級する可能性は記述している旨、(vi)2等級降格の実績は1件あるものの、やや特別な事情であることも踏まえ、また、通常降格は毎年規程に則り行われており、1段階降格は十分な理由と

根拠があると判断できるため、今回は3等級から2等級への降格としたい旨等が記載されていた。

その後、人事総務部長が、経営会議の構成メンバーに同文書を持ち回りし、X2支部長の降格についての承認を得た。

(乙67)

カ 会社における基本給は、基礎給と地域給で構成されている。平成24年のX2支部長が3等級のときの基本給は、基礎給28万2,200円と地域給33,500円の31万5,700円であった。

同24年6月、X2支部長は、3等級から2等級に降格された。降格に伴い、同月以降のX2支部長の基礎給は、3等級11号俸の28万2,200円から、2等級10号俸の24万4,500円(37,700円減額)となり、地域給33,500円と合計した基本給は27万8,000円となった。同年度の降格者は、32名であった。

なお、給与規程第29条に「5等級以下への降格時」は、該当降格等級の10号俸とする旨規定されていた。

(甲41、甲57、乙52、乙66の2、証人 X 2 、証人 Y 4)

キ 平成24年6月11日、X2支部長は、社内ジャバ講座ステップ1に合格した。

(甲42)

ク 平成24年7月9日、組合は、会社に対し、「抗議及び申入書」と題する同日付け文書を送付した。同文書には、X2支部長に対する降格処分等に抗議し、撤回を求めるとともに、この件に関する団交の開催を要求する旨、要求事項として、X2支部長に対する降格・減給処分の撤回を求める旨、X2支部長の賃金・労働条件・研修に関わる事項、との記載があった。

(甲5)

ケ 平成24年8月10日、組合と会社との間で24.8.10団交が開催された。同団交では次のようなやり取りが行われた。

(ア) 降格・減給処分の撤回について

組合は、降格は「制裁」で、給与は13%減給されており、違法である旨、評価について、業務は9月までで、その後会社はX2支部長のスキルに合った仕事を用意できないため研修を行っており、半年の評価としてD評価を付けたことは違法である旨、一次考課者のY3課長からX2支部長に対し不適切な言動があり、そのような者が行った評価は不当である旨、これ以上の交渉は難しいため当委員会にあっせんを申し立てる旨述べたのに対し、会社は、降格は人事制度に則って行ったもので、制裁ではなく違法性もない旨、客先での業務は9月までであるが、その後も業務としてスキルアップのための研修を行っており、当

然その評価も行っており、年間を通じた評価として妥当である旨、X2支部長の評価について、一次考課者はY3課長であるが、技能向上計画書は、Y3課長とX2支部長の面談の上で点数を決定し、さらに複数の考課者ですり合わせを行い、支店長、本部長、経営会議で検討した結果であるので、仮にY3課長の言動に問題があったとしても、X2支部長の評価は妥当である旨、当委員会へのあっせん申し出はかまわない旨述べた。

(イ) ジャバ研修スケジュールの作成等について

組合は、X2支部長は現在も精神的に悪い状態であり、計画を決められず、遅れが出ている旨、Y4取締役から提案があった、システム管理業務やC言語の業務へのアサインについては、引き続き検討してほしい旨、医者からは休職より作業量を減らして仕事を続ける方がよいと言われている旨述べたのに対し、会社は、ジャバのステージ3のスケジュールは途中までしか作成されていない状況で、期日も10月末までずれ込んでいる旨、ステージ3の演習も含めて9月末までに完了するスケジュールを8月17日までにY2元支店長に提出することを提案し、X2支部長はこれに合意した旨、業務へのアサインは検討するが、ジャバは確実に習得する必要がある旨、病気ならば休職して病気を治すべきである旨述べた。

(乙24の3)

コ 平成24年8月22日、Y4取締役とX2支部長との間で、電子メールのやり取りが行われた。

(ア) X2支部長は、同日午前、Y4取締役と話した後、Y4取締役に対し、電子メール（以下「24.8.22X2メール」という。）を送信した。

24.8.22X2メールには、意識して話されたかどうか分からないが、質問させていただくとして、①Y4取締役は、X2支部長に対し、どっちに力点（足）を置くのか問い、X2支部長が、大手では事例があり、そのようにできないかとの趣旨を述べたところ、会社ではできないと返答し、どっちにするか覚悟を決めるよう求めたが、これは「組合やめろ、でない仕事やらんぞ」のようにも解釈でき、不本意ながら、組合は多分そのように解釈する旨、②言わんとしていることは、リセットしてやり直そうという意味だと思うが、それにしても何か心に引っかかりを感じる旨、③あっせんの件についても見方を変えれば、会社側がお金で早期解決を望んでいるようにもみえ、もう少し熟考する旨、が記載されていた。

(甲27の2)

(イ) Y4取締役は、X2支部長に対し、電子メール（以下「24.8.22会社①メール」

という。)を送信した。24.8.22会社①メールには、次のとおり記載があった。

a 24.8.22X2メールには、Y4取締役が、大手では事例があるが、会社ではできない旨返答した旨記載されているが、できないとは言っておらず、「難しい」と答え、その理由は経験がないからで、X2支部長が即市場に即すような開発スキルが備わらないのと同じで、会社にもできることとできないことがある。

また、①X2支部長にどちらにするか覚悟を決めるよう求めた旨も記載されているが、これも違っている。②双方いろいろあって今に至るが、前に進める方法は、(i)教訓と反省を明確にしつつ、ぶつかり合ったことは水に流して次に進む、(ii)今の路線どおり徹底して反目しあう、の2つしかなく、(i)を選ぶには双方覚悟が要るが、その覚悟をする気持ちはこちらにはあるという意味を含んで話をしたつもりである。

さらに、「組合やめろ、でないと仕事をやらんぞ」のように解釈できるとの24.8.22X2メールについて、①交渉を有利にするための解釈なら、どう解釈しても自由であるが、自分の真意は、「*何かあれば、組合と押して(マ)言われる、という恐れを持ちながら、『正当な指導』と『言われる何か』のラインをきちっと明確に分けて率いることが出来る社員は存在しない。*お互い問題があつてこうなった、だから、そうほう、『1社員として扱う』『丸腰になる』という妥結は必要。それなしに『こっちは武器を持ったまま合流する』というのを受け入れられる勇気を持ったやつは難しいよ。みんな腫れ物にさわるようにしかつきあえないよ。そういう存在になることが君の本意なのか？」ということである。

b ①24.8.22X2メールには、あっせんの件についても見方を変えれば、会社側がお金で早期解決を望んでいるようにもみえる旨記載されているが、会社は、あっせんなど望んでいないが、組合から申し出られたあっせんに拒否したら、会社が第三者に公開されることを恐れているとされ、それは会社側の真実ではない。②X2支部長と違い、1年間、案件に対応して稼いだ社員でも同等、それ以上に降格減給した社員も多く、今回のことが、如何に特別な人事評価でも措置でもないことを汲み取ってほしい。③どこに出ても、会社ルールでの公平な人事措置だったことを表明するだけで、それ以上でもそれ以下でもない。

c それにしても何か心に引っかかりを感じる旨の記載については、時間をかけて対話して説いていくしかなく、双方で歩み寄る覚悟をしようというのがY4取締役の提案であり、X2支部長は、自分の覚悟しか見えていないだろう

が、朝も言ったとおり、Y4取締役がこうしていろいろなことをX2支部長に話せば話すほど、それは交渉のターゲットになるリスクを冒して話しており、それだけ覚悟は双方のものである。

(甲27の2)

(ウ) Y4取締役は、X2支部長に対し、電子メール（以下「24.8.22会社②メール」という。）を送信した。

24.8.22会社②メールには、①「“組合”か“仕事”（“反目” or “次に進む”）の二者択一でしょうか。」について、どちらかが努力しないと、今の段階では、現実としてどちらかしかないので、可能性のことを言っているのではなく、手っ取り早く解消する方法論として解釈してほしい旨、②「丸腰になる」について、丸腰と表現したのは、精神的なこと、気持ち的なことで、「裸にならないと前に進まない」という意味での表現である旨、十分こちらから（精神的に）丸腰になっているつもりである旨、記載されていた。

(甲27の1)

サ 平成24年9月3日、X2支部長は、Y4取締役に対し、電子メールを送信した。同メールには、近日中に「あっせん」の取りやめの連絡が、人事部長に入る旨等が記載されていた。

(甲27の3)

シ 平成24年9月7日、会社は、X2支部長を Z2 に提案し、その後、X2支部長は Z2 の従業員と面談を行った。なお、会社は Z2 と業務契約を行わなかった。

(甲24、甲38、証人 X2、証人 Y4)

ス 平成24年9月20日、X2支部長は、Y4取締役に対し、電子メール（以下「24.9.20X2メール」という。）を送信した。24.9.20X2メールには、Z2 の面談について、営業の都合もあり、結果の如何にかかわらず、思いを述べるとして、今回はチャンスであり、自分の業務経験にぴったりと考えているため、是非行きたい旨、単身赴任になるが家族の了承も得た旨、記載されていた。

24.9.20X2メールに対し、Y4取締役は、電子メール（以下「24.9.20会社メール」という。）を送信した。24.9.20会社メールには、「前向きな意思表示、ありがとう」に続けて、取り組んで成功させたい気持ちは同様であるが、①社内案件対応、②ジャバの社内教育の完遂修了の（やるときめた）2つを最低しっかり終わるというプロセスを経て、新業務に向き合うべきであると考えている旨、③現状を中途半端に棚上げしてしまうことは、新しい案件にとっても、これまで経たプロセスを生かすことを考えても、良いこととは思えない旨、④はやる気持ち、

前向きな気持ちを抑えて、「目の前の課題をしっかりとやる」ことを、久々に案件対応する前の必要な過程と考えて同様に前向きに取り組んでほしい旨の記載とともに、⑤以前のように、教育は自力で支店の誰のアドバイスも請うなど言うつもりはなく、考え方、ロジックの組み立て方などは相談してくれてかまわない旨、⑥ジャバの概要を理解できる運用SEとして、そう遠くない将来にX2支部長には戦力になってほしいと考えており、そのことでタイミングを逸しても、同様の案件を営業が取ってくれると腹を括って、まずは教育完遂と社内案件対応完了に徹してほしい旨記載されていた。

(甲24)

セ 平成24年10月3日、X2支部長は、社内ジャバ講座ステップ2に合格した。

(甲42)

ソ 平成24年10月から11月頃、X2支部長は、社内の案件で、サーバーのリプレイスの運用業務を行った。

(甲42、証人 X 2)

タ 平成24年12月28日頃、X2支部長は、「講習会受講報告書」(以下「24.12.28講習会受講報告書」という。)を作成し、会社に提出した。

同文書には、教育名は「社内Java講座ステージ3」、実施年月日は、同年7月26日～同年12月28日、場所及び時間は、関西支店で随時、教育担当は経営企画部社員、受講者名はX2支部長名が記載されており、①ステージ1と2を修了したため、引き続き技術向上を目的に講習を希望したが、ジャバの実務経験がなく、個人が書籍のみではこれ以上進展が見込めず、もう少しプログラミングを作成していないと習得が難しいため、ステージ3は修了しなかった旨、②今までC言語の流れだったので、今後、C#(プログラミング言語の一つ)の習得を考えている旨、③10年近く運用関係に携わっており、プログラミングをしていなかったわけではないが、使用する言語が最新でないため、対応可能業務が狭域になっている旨、④社内講座に関して経営企画室へ望むこととして、課題のギャップが大きすぎ、もう少し中間的な難易度のものを設定してほしい旨等が記載されていた。

また、24.12.28講習会受講報告書には、考課者や上司のコメントとして、①今回のジャバ講座の目的が、ジャバの習得のみでなく、納期内で自身に与えられた課題をいかにして解決し、完了させるかといったプロセスについて学んでほしいだったが、残すところステージ3の最終課題のみであるにもかかわらず、最後まで取り組めなかったのは非常に残念である旨、②実業務でも、自分の知っている技術だけで業務遂行できることは少なく、課題に対して自身で調査し解決していかなければならないことは多く、納期内に全て完成させなければならない旨、③今

回の反省を踏まえ、次回は計画をしっかりと立てて実践するようにしてほしい旨、が記載されていた。

(乙22、証人 X 2)

チ 平成25年1月18日、会社において、X2支部長ほか3名で、電話営業の準備のための打合せが行われ、ターゲットリストやトークスクリプト（営業のため顧客と対応する際の手本となる台本）の作成等の進捗状況の確認がなされ、今後の進め方として、X2支部長ほか1名が関西支店版のトークスクリプトを完成させ、計画表を作成し、2月から関西支店社員全員で電話営業を開始する旨が決められた。

(甲18の3)

ツ 平成25年1月30日、X2支部長は、会社に対し、「1月業務報告書（後半）」と題する同日付け文書を提出した。同文書には、①業務状況は仕事量が概ね適量、業務スキルは概ね適当、②スケジュールについては、予定どおりとして、電話営業は取り掛かれるところまで道はおした旨、③健康状態は良好である旨等、記載されていた。

(乙21)

テ 平成25年2月から3月末まで、X2支部長は、札幌支社で就業し、システム開発業務に従事した。

(甲19の2、甲38、乙51、証人 X 2)

ト 平成25年2月14日、X2支部長は、会社に対し、「2月業務報告書（前半）」と題する同日付け文書を提出した。同文書には、①業務状況は仕事量がやや多く、業務スキルはやや難しい旨、②時間外勤務は半月で30時間以上、③スケジュールは問題ありとして、出張前に聞いていた内容とは大違いで、業務負荷が高く、ユーザーから要望されている手法の経験者はいないため、思うように捗らず、支社のヘルプを受けながらの作業になっている旨等、記載されていた。

(甲19の2)

ナ 平成25年2月19日、会社は、社員各位に対し、「人事考課の実施および技能向上計画書作成等について」と題する文書を送付した。同文書には、平成24年度の技能向上計画書の評価のスケジュールとして、考課者面談を含む評価を実施の上、同年4月22日までに部門長に技能向上計画書等を提出し、その後、部門内調整を行い、同年5月13日までに人事総務部長に提出する旨記載されていた。

(乙58の2)

ニ 平成25年2月26日、X2支部長は、会社に対し、「2月業務報告書（後半）」と題する同日付け文書を提出した。同文書には、①業務状況は仕事が多すぎ、業務スキルはやや難しい旨、②時間外勤務は半月で30時間以上、③スケジュールは

問題ありとして、同月24日に最後に出た仕様について今月中に終わらせることは無理であり、同年3月8日までの延長がさらに1～2週間延びる可能性がある旨、同年2月9日を最後に休みを取得していない旨等、記載されていた。

(甲19の2)

ヌ 平成25年3月13日、X2支部長は、会社に対し、「3月業務報告書(前半)」と題する同日付け文書を提出した。同文書には、①業務状況は仕事量が多すぎ、業務スキルはやや難しい旨、②時間外勤務は半月50時間以上、③スケジュールは問題ありとして、ユーザーから、明確な指示回答がなく、他のデータやマニュアルも渡すからやってほしいと要求されたが、こちらはデータの意味や業務すら分からず、何がやりたいのかも分からないので、手がつけれない状況である旨、④体調は疲れが溜まっているとして、休みたい、死にそうである旨等、記載されていた。

(甲19の2)

ネ 平成25年3月28日、X2支部長は、会社に対し、「3月業務報告書(後半)」と題する同日付け文書を提出した。同文書には、①業務状況は仕事量が多すぎ、業務スキルはやや難しい旨、②スケジュールは問題ありとして、同年3月28日、ユーザーからエンドユーザーへ検収及び納品され、残件はあるものの、目に見えない部分のため、修正後に差し替えるとのことで、開発環境は持ち出せないため、それ以降の対応は不可な状態での帰阪になる旨、③体調は健康に不安があるとして、休みたい、2か月連続で残業100時間越え、3月は150時間に届きそうな勢いである旨、④主力でサポートしてもらった札幌支社のプロジェクトリーダーも2か月連続で100時間越えである旨、記載されていた。

(甲19の2)

ノ 平成25年3月28日、X2支部長は、会社に対し、同年4月1日から同月3日までの休暇を申請した。また、同年3月30日、X2支部長は、グループリーダーである Y 6 (以下「Y 6 グループリーダー」という。)に対し、本日は出社しなくてよかった旨、同月31日に帰阪する旨等を記載した電子メールを送信した。

(甲23の1、甲23の5)

ハ 平成25年3月31日、Y 6 グループリーダーは、X2支部長に対し、電子メールを送信し、勤怠の入力が間違っているため、至急、添付資料も参照して入れ直して修正するよう求めた。

(乙23の1、乙36)

(5) 平成25年度の経緯について

ア 平成25年4月1日、X2支部長は、Y 6 グループリーダーに対し、電子メール(以

下「25.4.1X2メール」という。)を送信した。25.4.1X2メールには、代わって入力をしてもらえるのであればお願いしたい旨、体調不良になった旨、領収書が早急に必要であれば、PDF等で送信する旨記載されていた。

25.4.1X2メールに対し、Y6グループリーダーは、電子メール(以下「25.4.1会社メール」という。)をX2支部長に送信した。25.4.1会社メールには、勤怠を自分で入れるのは基本的に当たり前であることと認識してほしい旨、代行入力は、現場にいてどうしても連絡がつかず、納期に間に合わない場合の最悪の手段であり、代行入力できるからやってほしいは「NG」である旨、記載され、メールが書ける場所にいるのだから、できるのではないかと確認するとともに、領収書は必要であり、PDFでもよいので先に送ってほしい旨、原本は必ず必要である旨記載されていた。

(乙23の1、乙36)

イ 平成25年4月2日、Y6グループリーダーは、X2支部長に対し、電子メール(以下「25.4.2会社①メール」という。)を送信した。25.4.2会社①メールには、昨日から何度も電話しているが、全く電話が繋がらず、今回は年度末とのことで、旅費精算等の申請を早く行わなければならなかったが、現時点でも電話が繋がっていない旨、勤怠については、こちらで訂正(休憩時間の設定ミス分)するが、旅費精算や領収書についてはこちらで対応できない旨、携帯へも電話をし、メールも入れ、自宅へも支店長から連絡してもらったがだめだったので、このメールを見たら、必ず支店に電話するよう求める旨の記載とともに、休みを取るのは構わないが、最低限のルールを守ってもらえなければ、休みの許可を出すことすら難しくなるので、今後、事前に登録するなど、他に支障がないように手続を進めるように何らかの対処を行うよう求める旨記載されていた。

X2支部長は、同日、25.4.2会社①メールを受け取った後、25.4.1会社メールに対し、電子メール(以下「25.4.2X2①メール」という。)をY6グループリーダーに送信した。25.4.2X2①メールには、領収書を添付する旨、「自分で入れるのは…」について、「いれてるだろ、ケンか(ママ)になるかもな」と記載されていた。

また、同日、25.4.2X2①メールの後、関西支店長のY5(以下、役職を問わず「Y5支店長」という。なお、Y5支店長は、平成25年1月末までは関西支店副支店長であった。)は、X2支部長及びY6グループリーダーに対し、電子メール(以下「25.4.2会社②メール」という。)を送信した。25.4.2会社②メールには、同年4月4日に、Y6グループリーダー、X2支部長及びY5支店長で打合せを行うので、都合の良い時間を連絡するよう求める旨、打合せ内容は、①札幌での作業について、②今後の作業について、③所謂、ビジネスマンとして当たり

前のことができていないことに対する指導、である旨、記載されていた。

さらに、Y5支店長は、25.4.2会社②メール送信後、X2支部長に対し、電子メール（以下「25.4.2会社③メール」という。）を送信した。25.4.2会社③メールには、先ほど申請のあった、旅費精算受領書について、領収書は受け取ったが、札幌の宿泊費が計上されていない旨、有給休暇中に領収書の提出や旅費精算の申請をしなければならないのは面倒で、手間かもしれないが、サラリーマンである以上仕方ないことであり、過去に考課者の経験があるX2支部長なら年度末の締め的重要さは理解できると思う旨、指摘されて訂正しないといけないX2支部長は嫌な気持ちになるかもしれないが、チェックする方は必要以上に無駄な工数がかかっていることをもっと認識すべきである旨、勤怠入力や各種申請はこれまで長年運用してきており、できて当たり前で、それができていないのはX2支部長の問題であると自覚してほしい旨、が記載されていた。

同日、25.4.2会社③メールの後、X2支部長は、25.4.2会社②メールに対し、電子メール（以下「25.4.2X2②メール」という。）をY5支店長に送信した。25.4.2X2②メールには、①札幌での作業については、先に回答を要望する旨、②「所謂、ビジネスマンとして当たり前の…」について、「労訴、覚悟でしょうか？『休日の業務を当たり前』を指導ですか？」と記載されていた。

（甲23の2、甲29、乙23の1、乙23の2、乙36）

ウ 平成25年4月3日、札幌支社のプロジェクトリーダーは、Y6グループリーダーに対し、X2支部長の札幌での業務状況に関し、同日付け電子メール（以下「25.4.3会社メール」という。）を送信した。

（ア）25.4.3会社メールには、Y6グループリーダーから、同年3月30日のX2支部長の帰阪に当たり、今後の指導及び作業に係る検討資料として依頼のあった資料を記載したので送付するとして、きつい評価となっているかもしれないが、幸い自社での作業であったため、札幌のプロジェクトリーダー以外の社員もフォローできた旨、1人で社外作業対応をさせる場合は、不得意分野ではないことを詳しく確認して適所作業をアサインする必要があると思う旨、資料は今後の指導や教育に役立ててほしい旨、記載され、X2支部長の札幌での業務の評価に係る資料（以下「25.4.3会社資料」という。）が添付されていた。

（イ）25.4.3会社資料には、①コア・コンピテンシー、②専門コンピテンシーとして、それぞれに5項目が記載されていた。

a コア・コンピテンシーについては、①ビジネスマナーについて、社会人として不可欠の行動規範が守られているかの評価は「全く問題なし」、②行動志向について、(i)方向性などをある程度の状態で提示し、確認等を取りな

がらベストなものに近づけているかの評価は「若干問題あり」として、優先順位を付けて作業する判断ができておらず、今必要でない作業を行っていることがある旨、(ii)顧客や社内関係者への報告・連絡・相談を、タイミング良く、洩れなく行っているかの評価は、「大変問題有り」として、質問すると「実はそうなんですよ」というように、指摘しなければ問題点を隠す（見ないふりする）傾向がある旨、③自律志向について、(i)常に自分で考えて能動的に行動しているかの評価は「若干問題あり」として、基本受動的であるため、指示しなければ思うように行動してくれない、指示しても行動してくれない場合もある旨、(ii)自身の役割を果たすために自身でPDCAサイクルを実行しているかの評価は、「大変問題有り」として、業務に対する姿勢が大問題であり、札幌の仕事だから自分の責任は小さいと考えている発言や行動がある旨、が記載されていた。

また、④柔軟志向について、(i)事前にリスクを想定して仕事をしているかの評価は「若干問題有り」として、実際にリスクになるか試してもいないのに、代替案を考えて提案してくる等、時間の使い方が間違っていることがある旨、(ii)予定外の状況変化時は速やかに上司や関係者に相談し、対処方法を考えて実行しているかの評価は「大変問題有り」として、対処方法を検討し、実施をお願いしても、なぜか別のことを優先させて実施していない場合があった旨、⑤チーム精神の発揮について、関係者と協働して良い結果を出しているかの評価は、「全く問題無し」と記載されていた。

- b 専門コンピテンシーについては、①問題把握・状況分析力について、(i)担当業務の工数（作業時間）過不足、スケジュール進捗遅れなどの問題を事前に把握するために、根拠となる指標を自己管理しているかの評価は、「大変問題有り」として、未作業、不明点等を資料にまとめてほしいと伝えたが更新されず、毎回口頭で話をまとめようとする旨、(ii)発生した問題に対し原因分析を行い、適切な対応策を立案してリーダーに提案したり、場合によっては速やかに実行しているかの評価は「大変問題有り」として、自分が分からないことを調べて解決できる能力が乏しいため、不得意なことはアウトプットがほとんど出ない旨、②業務改善・品質向上について、現状よりよい方法等を考え、手順書等の整備や関係者への周知等を行っているかの評価は「若干問題有り」として、クローズド・ネットワーク環境で開発していたが、やり辛い環境ややり方を訴えることもなく、そのまま作業しているので効率が悪く、そのため、調査で他の作業が停滞することがあった旨、③計画性について、事前計画や日々のスケジュール、体制の見直しを行っているかの評

価は、計画しても作業が完了しないため、計画する意味がなくなり評価できない旨、記載されていた。

また、④表現力について、(i)相手にもれなく正確に理解してもらうよう、伝えるポイントを整理して要領よく説明（報告）しているかの評価は、「大変問題有り」として、理解していないことをそのまま話そうとすることがあるため、一体何を言いたいのか分からないことが多い旨、(ii)聞き手が理解できる用語や表現を使って説明（報告）しているかの評価は、「大変問題有り」として、質問した内容に対する回答が回りくどく、一体何を言いたいのか分からないことが多い旨、記載されていた。

- c その他補足として、C言語、UNIXの技術スキルは問題ない旨、DBスキルは無いに等しく、今後DB関連業務にアサインさせないか、DBスキルを学習するためオラクルのブロンズを取得させる必要がある旨、仕事に対する姿勢を改め直した方がいいと思う旨記載されていた。

(乙46の1、乙46の2)

- エ 平成25年4月4日、会社は、X2支部長に対し、「指導記録票」と題する同日付け文書を2枚（以下、それぞれ「25.4.4指導記録票(i)」、「25.4.4指導記録票(ii)」という。）を交付した。

(ア) 25.4.4指導記録票(i)について

25.4.4指導記録票(i)には、①勤怠入力の実運用は、平成21年4月から始まり、約4年が経過しているが、勤怠入力の方法が理解できていないこと、②上長承認の期日までに間に合うように訂正、再申請を依頼したところ、体調不良になったことを理由に代理入力してほしいという依頼をY6グループリーダーが受けたが、社内メールでの返信であったことから、社内運用細則に基づき、勤怠表の訂正は自分自身で行うよう指導したところ、社会人として不適切な発言がメールで返信されてきたことについて、勤怠表の入力、申請に係る社内ルールを同25年4月末の勤怠申請までに再確認しておくよう指導した旨、③Y6グループリーダーは直属の上司であるため、部下として適切な言葉遣いをするよう指導した旨記載されていた。

また、同文書には、「本人の反省・報告」の欄に、X2支部長により、「記載内容の通りお話をいただきました。以降、気お(ママ)つけていきます。」と記載され、押印されていた。

(イ) 25.4.4指導記録票(ii)について

25.4.4指導記録票(ii)には、複数のプロジェクト/グループ制において、具体的には、X2支部長が札幌に行く前の平成24年10月～11月頃に担当していた

案件と、札幌で担当していた案件において、X2支部長が周囲と意思疎通がうまくとれず、コミュニケーションに問題があり、プロジェクトリーダー等に対し、相手に分かりやすく、適切なタイミングで報告・連絡・相談ができていなかったことについて、求められている報告に対し、伝えるポイントを整理して要領よく伝えるよう指導した旨記載されていた。

また、同文書には、「本人の反省・報告」の欄に、X2支部長により、記載内容のとおりのお話をいただいた旨、前向きに努力したいと思う旨記載されていた。

(乙7、乙8、証人 Y5)

オ 平成25年4月頃、X2支部長に対し、24年度技能向上計画書の考課が行われ、Y6グループリーダーが24年度技能向上計画書に考課結果を加筆した技能向上計画書(以下「24年度評価後技能向上計画書」という。)は別紙2のとおりである。

(乙15、乙43、乙52、証人 X2、証人 Y5、証人 Y4)

カ 平成25年5月6日、Y6グループリーダーは、X2支部長に対し、情報処理試験の結果のメールが届いていない旨、期限は5日であるので、至急返信するよう求める旨の電子メールを送信した。これに対し、X2支部長は、寝坊のため受けていない旨の電子メールを送信した。

(乙13、乙24の4)

キ 平成25年5月8日、X2支部長は、達成すべき課題・目標を、①オラクルのブロンズ・シルバー資格取得、②納期厳守(プロジェクト)、③テレアポ(電話営業)推進とし、目標設定日を同日とした技能向上計画書(以下「25年度技能向上計画書」という。)を作成した。

(乙49)

ク 平成25年5月15日、会社は、X2支部長に対し、「指導記録票」と題する同日付け文書(以下「25.5.15指導記録票」という。)を交付した。

25.5.15指導記録票には、①下期に掲げた技能向上計画の目標((i)ジャバの学習、(ii)社内報告納期遵守等、(iii)プロジェクト納期遵守)について、結果が伴っていない旨、②24年度の技能向上計画について、成果を出せなかったことを真摯に受け止め改善するよう指導したとして、(i)ジャバ学習について、業務時間内で実施を許可したが、最終的に完了させることができず、今後、完了していない分については、早急に完了させること、(ii)社内報告納期遵守について、本人が考えるレベルと相手が求める報告のレベルに乖離があるので、伝える相手によって、内容を吟味し報告すること、(iii)プロジェクト納期遵守について、3月末までに終了させなければいけない業務を4月も持ち越して関西支店で作業しなければならなかった旨、そうならないよう報告の内容が伴っていなければなら

ない旨、それぞれ記載されていた。また、同文書には、「本人の反省・報告」として、X2支部長により、(i)について、課題の未完は合意の上で、1月15日に報告書を提出しており、この時点で取組みは完了したものと考えていたが、未完は意に沿わないため、先日継続する旨を伝えている、(ii)について、吟味する旨、(iii)について、持越し・遅延要因は説明済みで、4月作業はそのように指示されている旨記載されていた。

(甲40)

ケ 平成25年5月21日、組合は、会社に対し、「抗議及び申入書」と題する同日付け文書を送付した。同文書には、要求事項として、①平成24年6月のX2支部長に対する降格・減給処分を撤回すること、②X2支部長の仕事・研修、また賃金・労働条件に関わる事項、③団交開催希望日程、等が記載されていた。

(甲6)

コ 平成25年5月27日、会社において、経営会議(以下「25.5.27経営会議」という。)が開催された。

25.5.27経営会議の議事録(以下「25.5.27経営会議議事録」という。)には、付議事項の報告として、平成25年度の昇給の件について、取締役が、資料に基づき「2013年度の昇給」について説明し、一部社員の等級、責任の見直しを指摘され、結果を反映した資料を再度提出することとした旨記載されていた。

同日、X2支部長は、社内ジャバ講座ステップ3に合格した。

(甲42、乙52、乙59の2、証人 Y4)

サ 平成25年5月29日、会社人事総務部長は、Y5支店長を含む、会社の拠点長に対し、「等級・責任の決定について」と題する同日付け電子メール(以下「25.5.29会社メール」という。)を送信し、25.5.27経営会議にて今年度の等級及び責任区分が決定した旨、25.5.27経営会議での変更はなかった旨、発令は同年6月3日に発表する旨、通知した。

同日、会社人事総務部長は、会社の部門長に対し、「等級・責任の決定について」と題する同日付け電子メールを送信し、25.5.27経営会議にて、今年度の等級及び責任区分が決定した旨、変更等は既にお知らせしている旨、発令は同年6月3日に発表する旨、通知した。

(乙68の1、乙68の2)

シ 25.5.27経営会議にて決定された平成25年度の等級及び責任区分により、平成25年6月、X2支部長は、2等級から1等級に降格された。2等級のときのX2支部長の基本給は、基礎給24万4,500円と地域給33,500円の27万8,000円であったが、降格に伴い、同月以降のX2支部長の基礎給は、2等級10号俸の24万4,500円から、1

等級10号俸の21万9,800円(24,700円減額)となり、地域給33,500円と合計した基本給は、25万3,300円となった。なお、同年度の降格者は、32名であった。

(甲38、甲41、甲57、甲58、乙33、乙52、証人 X 2、証人 Y 4)

ス 平成25年6月21日現在で、関西支店の技術系社員35名中、オラクル・ブロンズの有資格者は8名、オラクル・シルバーの有資格者は6名であった。

(甲46)

セ 平成25年7月1日、組合と会社との間で、25.7.1団交が開催された。同団交では、以下のようなやり取りがあった。

組合は、会社に対し、①2年連続の降格は、「処分・制裁」であり、大幅な賃下げが行われており、違法で、人事権の乱用である旨、②平成25年2月及び3月の長時間労働の対策がされていなかった旨、③降格を撤回しなければ、親会社への団交申込み、マスコミへの情報提供を行う旨等を述べ、団交は今回で打切りとするか、もう1度行うかを確認した。

会社は組合に対し、①降格は人事制度に則って行ったものであり、制裁ではなく違法性もない旨、②会社の経営権、人事権において人事制度を運用している旨、③会社は、社員某に対し、X2支部長をヘルプするよう命じたが、同社員の提案を、X2支部長は切り出す業務がないと断った旨、④会社は教育プログラムを用意するなどX2支部長へのスキルアップを進めたが、X2支部長の取組みは、ジャバの講習が期日までに終わらず、情報処理試験は寝坊で受験しておらず、オラクルの学習計画もできておらず、今後のスキルアップについてどのように考えているのか追及したところ、明確な回答がなかった旨述べた。

組合と会社は、団交をさらに1回行うことで合意し、日程は、同年7月24日とされた。

(乙24の4)

ソ 平成25年7月22日、会社は、X2支部長に対し、「指導記録票」と題する同日付け文書(以下「25.7.22指導記録票」という。)を交付した。

25.7.22指導記録票には、①同月16日及び同月19日に業務に関係の無いことを業務時間中に行っていたことを注意するなど、再三注意を行ったが、同月22日に再度業務に関係ないことを業務時間中に行っていた旨、②業務時間中は、業務に関係ないことは行わず、課題となっているオラクルの学習を行うよう指導した旨、③「本人の反省・報告」の欄に記載するよう指導したが、X2支部長は拒否できると返答したため、反省報告の記載がないまま、指導記録票をX2支部長に手渡しした旨記載されていた。

(乙9)

タ 平成25年7月24日、組合と会社との間で、25.7.24団交が開催された。同団交では以下のようなやり取りがあった。

(ア) 会社は、組合に対し、降格は処分ではなく、人事制度に基づいて行ったものであり、制度は公正・公平に運用しているため、例外は認められず、降格は撤回しない旨述べたところ、組合は、減給により生活ができず、降格、減給の撤回を求める旨述べた。

(イ) 組合は、会社に対し、X2支部長に仕事が与えられていない理由を求めたところ、会社は、技術スキルだけでなく、各種報告書の期日が守られないこと、業務中に業務と関係ないWebサイトを閲覧し、再三注意を受けたことなど、基本的なビジネススキルが不足していることにより、特に顧客先での業務をアサインすることはできない旨述べた。

また、組合は、会社に対し、当委員会にあっせん申請する旨を提案したところ、会社は、あっせんは受ける旨、あっせんの場においても不調に終わる可能性もある旨述べた。

(ウ) 会社は、組合に対し、今後のX2支部長のスキルアップ計画について、業務命令として指示・指導を行う旨、上司からの指導・注意に対しては真摯に受け入れ、改善の努力をすることを求める旨述べたところ、組合は受け入れる旨述べた。

(乙24の5)

チ 平成25年8月9日、組合は、当委員会に対し、会社を相手方としたあっせん申請を行った。

なお、同あっせんは、不調に終わった。

(証人 X 2)

ツ 平成25年10月8日、会社は、X2支部長に対し、「指導記録票」と題する同日付け文書（以下「25.10.8指導記録票」という。）を交付した。

25.10.8指導記録票には、①技能向上計画書の第2四半期達成目標に掲げている「オラクル ブロンズ SQL基礎の受験、合格」について、同日時点で未受験の状態であり、自分自身で立てたスケジュールにもかかわらず、期限内に受験できないという事前報告もなく、どのように挽回するかスケジュールの立て直し案の提示もない旨、②同年7月の団交で、「今後、X2支部長にスキルアップ計画については、業務命令として指示・指導を行う」ことを本人が受け入れているため、業務命令違反に該当し、「何故、自分自身でやると決めたことをやらないのか?」、「できない場合の事前報告がないのか?」を本人に確認し、今後、同じことを絶対にしないよう指導した旨記載されていた。

また、25.10.8指導記録票には、X2支部長から「本人の反省・報告欄に直筆でのコメント、捺印は拒否する。団交で話をする」との回答を受けたため、指導時のやり取りの概要を記載するとして、次のようなやり取りが記載されていた。

- ① Y 5 支店長は、X2支部長に対し、9月末までに受験すらしないのはなぜかと尋ねたところ、X2支部長は、受験料が払えないからである旨回答したため、Y 5 支店長は、初回と合格時は会社が費用負担をすることになっており、そのことは認識しているはずで、今回は初回受験であるのでそれは理由にならない旨述べ、X2支部長は、今回の受験料は会社負担であることは認識していたが、前払いなので厳しい旨、費用だけでなく、今の理解度では受からないから、受験料を捨てるようなものである旨述べた。
- ② Y 5 支店長は、スケジュールはX2支部長が納得して決めたものであり、平成25年8月22日には「まだ挽回できそうなのでリスケしない」と回答をもらっている旨、今の理解度では受からないという理由はおかしいし、そもそもどういう観点でスケジュールを決めているのか、第2四半期末で合格するということではないのか尋ねたところ、X2支部長は、学習が終わることを前提にスケジュールを決めており、計画的に学習しても合格できる保証はない旨回答した。Y 5 支店長は、合格できるように計画的に学習するスケジュールを組んで、当日までにやるだけのことをやって受験するのが当たり前で、受験する前から「今の理解度では合格しないから受験しない」といっている時点で、9月末で受験すると決めたことを当初からやるつもりはなかったといわざるを得ないし、しかも9月末で受験できないという事前連絡もなく、X2支部長のスキルアップは業務命令なので、実際の仕事でいえば、事前連絡なく納期を無視しているのと同じである旨述べ、X2支部長は、今のスケジュールは自分が決めたものではなく、ベースはY 6 グループリーダーが作ったもので、これでは無理と言えなかったもので、従わざるを得ず、適切なスケジュールかどうかすらわからない旨述べた。
- ③ Y 5 支店長は、ブロンズ資格は、オラクルのエントリー試験で難易度は低く、定時の時間を使って、3か月でSQL一科目合格するスケジュールであれば、非常に余裕があり、業務をやりながら1か月未満で合格する人もいる旨、第2四半期で合格するはずであったオラクル ブロンズ SQL基礎は、10月末までに合格するようスケジュールの立て直しをするよう求めるとともに、第3四半期以降の当初の予定も併せて見直しし、同年10月19日までに、立て直したスケジュールの詳細を回答するよう求める旨述べた。

(乙10)

テ 平成25年11月5日、組合は、会社に対し、「抗議及び申入書」と題する同日付

け文書を送付した。同文書には、組合は、X2支部長の降格・賃金カット等の問題について、この間の団交、当委員会のあっせんにおいて、会社が不誠実な態度に終始し、交渉及びあっせんを不調に終わらせたことに強く抗議する旨等記載され、要求事項として、①降格・賃金カットを撤回すること、②X2支部長に対するパワハラをやめ、システム運用等の仕事に従事させること、他1項目が記載されていた。

また、同日、組合は、会社の親会社に対し、「申入書」と題する同日付け文書を送付した。同文書には、組合が、親会社の完全子会社である会社とX2支部長の処遇をめぐって争議になっている旨、組合としては、親会社が会社に対し、リスク管理の責任を持ち、争議の円満解決を図るよう影響力を行使し、指導するよう求める旨等記載されていた。

(甲9、甲11)

ト 平成25年12月20日、組合と会社との間で、25.12.20団交が開催された。同団交では、以下のようなやり取りが行われた。

会社は、組合に対し、組合の要求事項に対する回答として、①これまでの説明どおり、降格や降給は人事制度に則っており、制度は全社員共通で、社員の1年間の行動計画を策定した上で、定期的な評価と指導を継続する中での評価であり、公平かつ公正な人事制度運用の一環である旨、②X2支部長に対するパワハラの実態はない旨、③X2支部長は、以前担当していた業務と同様の運用業務を希望しているが、会社の給与水準に見合った契約金額となる高度なレベルの運用業務については現在の本人の技術レベルでは担当することは難しく、他の多くの社員は、会社の研修制度を利用して技術レベルを上げ、または、スキルチェンジをしている旨述べるとともに、X2支部長に対し、会社指定の「指導記録票」へのコメント記入を拒否し、「団交で話します」と回答していることへの説明を求めた。

組合は、会社に対し、①組合の顧問弁護士の見解では十分戦えると聞いており、親会社にも団交を申し入れることを検討している旨、②会社がX2支部長を仕事に就かせず、研修だけをさせること自体がパワハラであり、指導記録票への記入拒否もこれが回答である旨、③組合は、会社の人事制度を認めておらず、X2支部長の賃金は、一般的にみて生活ができない低水準である旨述べるとともに、組合はマスコミとも付き合いがあり、この件について話をしているので会社にも取材があるかもしれない旨述べた。

(乙24の6)

ナ 平成25年12月27日、組合は、会社に対し、「抗議及び申入書」と題する同日付け文書（以下「25.12.27申入書」という。）を送付した。同文書には、25.12.20

団交が決裂した責任は、組合に対し歩み寄りの姿勢を全く示さない会社にある旨、組合は、会社が労働組合を無視する不誠実な態度を改め、①降格・賃金カットを撤回すること、②X2支部長に対するパワハラをやめ、システム運用等の仕事に従事させること、他1項目の3つの要求に誠実に対応するように、再度申し入れる旨、記載されていた。

(甲10)

ニ 平成26年1月10日、会社は、組合に対し、25.12.27申入書について回答する旨の同日付け文書を送付した。同文書には、会社は、組合に対して団交等を通じ誠実に対応してきている旨等が記載されていた。

(甲17)

(6) 平成26年度の経緯について

ア 平成26年5月30日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

イ 平成26年12月現在、関西支店で対応している案件17件のうち、案件遂行にジャバを必要とする案件は11件、オラクルを必要とする案件は14件、PL/SQLを必要とする案件は11件、ジャバもオラクルも必要としない案件は3件、C言語を必要とする案件は0件であった。

(乙40)

2 争点1 (平成23年12月から同25年5月に、会社が、X2支部長に対し、指示、指導、指導記録票を交付したことに係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、それぞれの行為は、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。) について以下判断する。

(1) 組合が不当労働行為として主張する①平成23年12月に、会社がX2支部長に電話営業を指示したこと、②平成23年12月21日に、会社がX2支部長に対し、ジャバ研修の受講を指示したこと、③平成23年12月26日、同24年1月4日及び同月10日に、会社がX2支部長に対し、指導記録票を交付したこと、④平成24年5月8日のY3課長のX2支部長に対する発言、同年8月22日にY4取締役がX2支部長に対し電子メールを送信したこと、⑤会社が、Z2での業務について契約せず、同年9月20日にX2支部長に対し、Z2の案件に関し、電子メールを送信し、社内案件対応等を指示したこと、⑥会社が、平成25年3月31日から同年4月2日の間に、X2支部長に対し、勤怠入力訂正、旅費精算の申請等を求め、同年4月4日付けで指導記録票を2枚交付したこと、の会社の各行為は、それぞれ同23年12月から同25年4月にかけてのものであるといえることができる。本件申立ては同26年5月30日になされたのであるから、本件申立てが、上記組合が主張する会社の行為から一年以上経過した後に行われたことは明らかである。

(2) この点、組合は、上記会社の行為は、降格の前提としての考課査定で不利に評価される「事実」の作出として、意図的に繰り返しなされてきたことで、降格・賃金ダウンと密接な関係があり、「一体として一個の不当労働行為」と評価すべきであり、X2支部長に対して組合脱退を迫り、X2支部長を会社から排除するためという一つの目標に貫かれた、継続した一連の嫌がらせ行為である旨主張する。

しかしながら、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」とは、一個の行為あるいは一個の行為とみなされる行為自体が現に継続して実行されてきた場合をいう。これを本件申立てについてみると、組合が一体として一個の行為であると主張する①から⑥の会社の上記行為は、いずれも平成23年12月から同25年4月にかけて行われた、それぞれ1回限りの完結した行為とみるほかはなく、降格・賃金減額に係る査定と「一体として一個の不当労働行為」とみる余地はなく、組合の主張は採用することができない。

(3) 以上のとおり、平成23年12月から同25年5月に、会社が、X2支部長に対し、指示、指導、指導記録票を交付したことに係る申立ては、行為の日から一年を経過した後の申立てであるから、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号により、その余を判断するまでもなく、却下する。

3 争点2（平成23年11月以降、会社が、X2支部長に対して、開発、運用等の業務を割り当てていないことに係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、X2支部長に対して、平成23年11月以降、同25年2月から同年3月の期間を除き、開発、運用等の業務を割り当てていないことは、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。）について、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(3)カ、(4)テ認定によると、X2支部長は、平成23年9月末で Z 1 での業務が終了し、同年10月に関西支店に戻ったことが認められ、同年11月以降、同25年2月から3月末までの札幌従事期間を除き、本件申立てまでの間に、会社が、X2支部長に対し、社外での開発・運用等の業務を割り当て、X2支部長が従事したとの事実の疎明はなく、このことについて、当事者間に争いはない。本件申立ては同26年5月30日になされており、この時点において、X2支部長が開発、運用等の業務を割り当てられなくなった同23年11月から一年を経過していたことは明らかである。

この点、組合は、会社がX2支部長に対し、開発、運用等の業務を割り当てないことについて、研修と称して仕事を与えない状態は現在も続いており、形式的な意味でも一年以上前の出来事ということとはできない旨主張する。

通常、どのような業務に従業員に割り当てるかという、会社の業務指示は、その時に完結する一個の独立した行為に該当すると解すべきではあるところ、平成23年

11月以降同26年5月の本件申立てに至るまで、2年以上の長期にわたり、開発・運用等の業務を割り当てられなかった技術系社員が、関西支店で、X2支部長のほかにいたとの疎明はなく、組合は、会社が、X2支部長のみならず仕事を割り当てない取扱いが不当労働行為に該当し、その是正を求める趣旨で本件申立てをしたとみるのが相当である。

そうすると、本件において、平成23年11月以降、会社が、X2支部長に対してのみ、開発、運用業務等を割り当てない取扱いは、労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当するということができる。

したがって、平成23年11月以降、X2支部長に開発・運用等の業務を割り当てなかったことに係る申立ては、同項に規定する期間を経過してなされたものには当たらず、以下、会社の取扱いが不当労働行為に該当するかについて、検討する。

(2) 組合は、X2支部長にできる仕事があるにもかかわらず、会社は探さないし、与えず、研修を命じたのは嫌がらせである旨主張する一方、会社は、X2支部長に業務を割り当てられないのは、X2支部長の個人的な能力や資質に帰すため、組合員であることとは関係ない旨、主張する。

ア まず、会社がX2支部長に業務を割り当てない理由とその相当性についてみる。

(ア) 開発、運用等の業務を割り当てられなくなった平成23年11月以前における、X2支部長の業務の状況についてみる。

a 前提事実及び前記1(2)ウ、オ認定のとおり、X2支部長は、①平成16年4月の人事制度改定の際、副参事の課長職から一般レベルの4等級に格付けされ、実質的に降格されたこと、②同16年度の評価がD評価であったとして、同17年4月に4等級から3等級に降格されたこと、が認められ、X2支部長は、平成17年度までに、2度にわたり降格されたことが認められる。

b Z1 での業務の状況についてみると、前提事実及び前記1(3)イからカ認定によると、X2支部長は、平成23年5月12日に

Z1 での業務で本番稼働中のプログラムを削除するという作業ミスをし、同社からクレームを受け、会社が、同社に対し、23.6.2会社経過報告や面談を通じて、ミスへの今後の対応策として、X2支部長に対し、報告書の作成や、タスク・スケジュール管理に関し、指導していく旨、述べていたが、同社との業務契約は更新されず、客先を失った結果、同年10月に関西支店に戻っている。業務(案件)を割り当てられると、社員は客先に常駐することが多いという、会社の業務形態の特殊性も勘案すると、

Z1 との一連のやりとりからすれば、会社が、X2支部長を一人で顧客の会社に常駐させ、単独で対応させることについて、慎重になった

としても、不自然ではないといえる。これら Z 1 とのやり取りは、いずれも、平成23年11月に組合が会社に対して支部の結成通知を行い、組合加入公然化する前のことであり、会社は、X2支部長の組合加入通知前から、その業務能力や、報告等のビジネススキルについて、指導の必要性があると認識し、従業員に指導させていたが、客先から改善されているとの評価を受けなかったといえることができる。

(イ) 次に、平成23年11月以降における、X2支部長の業務内容についてみる。

前記1(3)フ、(4)シ、ソ、テ認定によると、①会社は、X2支部長を、平成24年3月頃、顧客の企業数社に、同年9月7日に Z 2 に提案したが、いずれも契約に至らなかったこと、②X2支部長は、同年10月から11月頃、社内の案件で、サーバーのリプレイスの運用業務を行ったこと、③X2支部長は、同25年2月から3月末まで、札幌支社でシステム開発業務に従事したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、契約には至っていないものの、顧客の企業数社に対しX2支部長を提案したり、X2支部長に札幌支社での開発業務の案件を担当させるなど、全く業務を割り当てなかったわけではなく、一定業務の提案を行っており、また、社内での運用業務も行わせるなど、業務を割り当てようと努めていたとみることができる。

組合は、Z 2 の業務について、契約寸前に会社が一方的に契約を断った旨主張するが、前記1(4)シ認定のとおり、会社はX2支部長を Z 2 に提案し、その後、X2支部長は Z 2 の従業員と面談を行ったことは認められるが、Z 2 の業務が契約寸前まで進んでいたとの事実の疎明はなく、組合の主張は採用できない。

(ウ) 次に、平成23年11月以降、唯一、X2支部長がシステム開発業務を割り当てられた、同25年2月から3月までの札幌支社におけるX2支部長の業務の状況についてみる。

前記1(4)テ、ト、ニからネ、(5)ウ、エ認定によると、X2支部長は、札幌支社における業務においても、Z 1 での業務の折に指摘されていたような、業務能力やコミュニケーションに係る問題点を指摘されており、X2支部長が札幌支社での業務に十分対応できていたということは困難である。

なお、組合は、X2支部長が札幌業務で顧客対応を含めたリーダー格の仕事をしていた旨主張するが、かかる事実の疎明はなく、組合の主張は採用できない。

(エ) 以上のことからすると、X2支部長は、組合加入通知より6年ないし7年前に

も、2回降格されており、平成23年5月以降の Z 1 に
おける、X2支部長のミスをめぐる一連のやりとり、改善が評価されず、客先での仕事を失ったことから、会社が、X2支部長を現状のままのスキルで一人で客先に常駐させて、単独で対応させることについて、慎重になったとしても、不自然ではなく、これに加えて、札幌支社で割り当てられた自社対応業務の状況をみると、これにも十分対応できていたとはいえず、会社が、X2支部長に対し、平成23年11月以降、客先での開発、運用等の業務を割り当てなかったこと及び札幌支社での業務以外に自社対応業務を割り当てなかったことについて、相当の理由があるといえる。

イ 次に、会社が、X2支部長に対し、研修を命じている理由と相当性についてみる。

(ア) ジャバの研修を命じた理由と相当性について

組合は、X2支部長にジャバのようなシステム開発のスキルを身につけさせることに合理性はなく、仕事を与えない口実として研修を繰り返し求め、嫌がらせを行ってきた旨主張する一方、会社は、X2支部長の能力、資質のため、業務を割り当てられず、研修を命じていたにすぎない旨主張するので、以下検討する。

a 前記1(3)キ認定によると、X2支部長は、 Z 1 での常駐から関西支店に戻った直後の平成23年10月19日に、平成24年度の目標設定を行い、24年度技能向上計画書に、「達成すべき課題・目標」として、ジャバ技術習得を記載しているほか、「上司の期待」として、ジャバ資格取得との記載があることから、X2支部長は、組合加入を公然化する前から、ジャバ研修を会社の上司から言われるとともに、X2支部長自身も、自ら平成24年度の目標として掲げて取り組もうとしていたといえることができる。

b また、前記1(2)カ認定によれば、会社は、平成17年11月に、部門・拠点長に対し、17.11.18ジャバ研修案内を送付し、技術系社員全員を対象としたジャバ研修を実施し、研修を受けるに当たっては、毎週部門長に学習の進捗を報告させるなど、会社としても、技術系社員全員に対し、ジャバのスキルの習得に力を入れていたといえることができる。

さらに、前記1(2)イ、エ、(3)カ、ニ、(4)タ、(5)ウ認定によれば、
①X2支部長は、平成15年6月から同16年11月頃まで Z 3 で、同年12月から同23年9月末まで Z 1 で、それぞれシステム運用の仕事に従事していたこと、②24.2.15申入書により、組合は、会社が責任を持ち、費用を出して、10年間のブランクを埋めるだけでなく、ジャバ等の新たなノウハウを身に付けるのに必要な教育をX2支部長に受けさせる

よう求めていたこと、③24.12.28講習会受講報告書に、X2支部長は、10年近く運用関係に携わっていたことから、使用する言語が最新でなく、対応可能業務が狭域になっている旨記載していたこと、④札幌支社のプロジェクトリーダーがY6グループリーダーに対し、X2支部長の札幌での業務の評価に関して送付した25.4.3会社資料には、X2支部長がC言語等の技術スキルは問題ないが、DBスキルはないに等しく、オラクルのブロンズを取得する必要がある旨の記載があったこと、が認められる。これらのことからすれば、X2支部長自身、自分の対応業務が狭くなっていたことは認めており、X2支部長が10年近くシステム開発の仕事に従事していないことから、会社が、次の業務を割り当てるため、X2支部長に対し、ジャバの研修を命じたことには理由があり、相当というべきである。

(イ) ジャバ研修の履修状況について

前記1(4)タ、(5)オ、コ認定によれば、24年度評価後技能向上計画書で、X2支部長は、平成24年度の目標としていたジャバ技術習得について、社内ジャバ講座のステップ3を11月末までに終了するという目標が達成できず、翌年度の平成25年5月に持ち越したことが認められる。

このほか、前記1(5)カ認定によると、平成25年5月、X2支部長は、Y6グループリーダーからの、情報処理試験の結果の報告の期限が過ぎているため、至急報告を求めるメールに対し、試験を受けていない旨返信したことが認められる。

これらのことからすれば、X2支部長は、当初の目標期間でジャバ研修を終了できず、その業務能力やビジネススキルについて、改善したとみることは困難である。

(ウ) ジャバ研修の終了後の取扱いについて

組合は、会社が、①非組合員である社員にはジャバのステップ1に合格しただけで仕事を与えられた者がいるにもかかわらず、X2支部長には、ジャバのステップ3に合格しても仕事を与えないこと、②さらに、X2支部長に対し、受講レベルを上げるよう求めたこと、③オラクルの資格を有しない社員が21名いるにもかかわらず、彼らには皆仕事を与え、X2支部長のみを与えないことは、それぞれ組合員であるが故の差別的取扱いである旨主張する。そこで、以下、上記主張に沿ってみる。

a 組合主張①について

前記1(4)キ、セ、テ、(5)コ認定によると、①X2支部長は、社内ジャバ講座について、平成24年6月11日にステップ1に、同年10月3日にステップ

2に、同25年5月27日にステップ3に、それぞれ合格したこと、②平成25年2月から3月末まで、X2支部長は、札幌支社でシステム開発業務に従事していたことが認められる。社内ジャバ講座のステップ1に合格しただけで仕事を与えられた非組合員の社員がいたことについては、会社も認めているものの、X2支部長自身も、平成25年5月27日にステップ3に合格する前に、同年2月から札幌でのシステム開発業務に従事していることに照らすと、社内ジャバ講座のステップ1に合格しただけで仕事を与えられた非組合員の社員がいたからといって、X2支部長がジャバのステップ3に合格したのに仕事を与えられないのは、組合員故とまではいえない。

b 組合主張②について

前記1(5)キ、ツ認定のとおり、①X2支部長は、25年度技能向上計画書で、オラクルのブロンズ・シルバー資格取得を目標に掲げていたこと、②平成25年10月8日、Y5支店長が、X2支部長に対し、技能向上計画書の目標達成状況について指導を行ったこと、③その指導内容として、Y5支店長が記載した25.10.8指導記録票には、X2支部長が、オラクル受験に係るスケジュールは自分が決めたものでなく、Y6グループリーダーが作ったもので、従わざるを得なかった旨述べたことが記載されていたこと、が認められ、X2支部長は、Y5支店長に対し、オラクル受験に係るスケジュールについては、会社に押し付けられたものだとして述べているものの、オラクルのブロンズ・シルバー資格取得という目標自体まで、会社又は上司に無理やり強要されて設定したものとは述べていない。また、会社がX2支部長に対してのみ、オラクルのブロンズやシルバーの資格取得を目標に掲げるよう、ことさらに求めたと認めるに足る事実の疎明もない。

したがって、オラクルのブロンズやシルバーの資格取得については、ジャバのステップ3に合格する前にそもそも25年度技能向上計画書で、X2支部長が自ら掲げたものであり、会社は、その目標に対して、受験状況や学習状況の確認等の指導を行ったにすぎず、会社が、社内ジャバ講座のステップ3の合格後、さらに受講レベルを上げるよう求めたとの組合の主張は採用できない。

c 組合主張③について

前記1(5)ス認定によると、平成25年6月21日現在で、関西支店の技術系社員35名のうち、オラクル・ブロンズの有資格者は8名、オラクル・シルバーの有資格者は6名であったことが認められ、関西支店において、オラクルの資格を有していない技術系社員が、X2支部長を含め21名いることが認めら

れる。しかしながら、オラクルの資格を有していない社員の、その他の資格取得状況や保持しているスキルが、X2支部長と同等であったと認めるに足る事実の疎明はなく、他の社員がオラクルの資格を保有していないにもかかわらず業務を割り当てられていたとしても、そのことのみをもって、会社が、X2支部長を組合員であるが故に差別的に取り扱っているとはいえず、組合の主張は採用できない。

(エ) 以上のことからすると、X2支部長は10年近くシステム開発の仕事に従事していなかったこと、そのため使用する言語が最新でなく対応可能業務が狭域になっていたこと、会社は、組合加入通知前から、X2支部長に対し、ジャバの資格を取得するよう指導し、X2支部長自身も、ジャバの資格取得を目標に設定して取り組んでいたことから、会社がX2支部長に対し、次の業務に対応させるため、ジャバ研修の受講を命じたのは、相当であり、X2支部長に対する組合員であるが故の嫌がらせということとはできない。さらに、ジャバ研修の状況を見ても、X2支部長は目標どおりの期間でジャバ研修ステップ3を終えることができず、業務能力やビジネススキルについて改善したとみることは困難であり、社内ジャバ講座のステップ3の合格後、オラクルの資格を有しないX2支部長に対し、会社が業務を割り当てないことについても組合員故ということとはできない。したがって、会社がX2支部長に対し、業務を割り当てず研修を命じ続けたことは相当であり、組合員故ということとはできない。

ウ さらに、研修の必要性についての、組合と会社との交渉のやり取りについてみる。

(ア) 前記1(3)シ、ハ、ヒ、(4)ケ、(5)セ、タ、ト認定によると、①23.12.13団交において、組合が会社に対し、X2支部長が運用業務になり、業務に参画できなくなったのは、会社が職務環境を管理できていないからである旨述べたところ、会社は、X2支部長にスキルアップの推進をしてきたが、拒否されている旨述べ、再度スキルアップ計画の提示を求めたこと、②24.3.23団交において、組合は、X2支部長をシステム運用の仕事に就かせるか、会社が責任を持って10年間のブランクを埋めるだけの必要な教育を受けさせるべきである旨述べ、会社は、運用の仕事は会社の方針と合わず今後も受注しない旨、X2支部長のようスキルが現在の主流と合わない社員に対して、新しいスキル(ジャバ言語)を身に付ける教育を用意しているので、受講してほしい旨、受講してスキルシフトした社員もいる旨述べたこと、③24.3.28組合回答書で、組合は、会社に対し、24.3.23団交で会社から出されたシステム開発の技能を習得するための講習の提案を、技能習得に要する時間に係る個人差を考慮し、無理な時間設定はし

ないという会社説明があったこと等から、パワハラがなく、体調が悪化しないことを前提に、受け入れたい旨回答したこと、④24. 8. 10団交において、組合は、X2支部長は、現在も精神的に悪い状態で、計画を決められず、遅れが出ており、システム管理業務やC言語の業務へのアサインについては、引き続き検討してほしい旨述べ、会社は、ジャバ研修ステージ3の演習等に係るスケジュールは途中までしか作成されておらず、期日も10月末までずれ込んでいる旨、業務へのアサインは検討するが、ジャバは確実に習得する必要がある、病気ならば休職して病気を治すべきである旨述べたこと、⑤25. 7. 1団交で、会社は、X2支部長のスキルアップを進めたが、X2支部長の取組みは、ジャバの講習が期日までに終わらず、情報処理試験は寝坊で受験していない等述べた旨、会社が、組合に対し、今後のスキルアップについてどのように考えているのか追及したところ、組合から明確な回答はなかった旨、⑥25. 7. 24団交で、組合は、会社に対し、X2支部長に仕事が与えられていない理由を求めたところ、会社は、技術スキルだけでなく、各種報告書の期日が守られないこと等、基本的なビジネススキルが不足していることにより、特に顧客先での業務をアサインすることはできない旨、今後のX2支部長のスキルアップ計画について、業務命令として指示・指導を行う旨述べ、組合は受け入れる旨述べたこと、⑦25. 12. 20団交で、会社は、組合に対し、X2支部長は以前と同じ運用業務を希望しているが、会社の給与水準に見合った契約金となる高度なレベルの運用業務は、現在のX2支部長の技術レベルでは難しく、他の多くの社員は会社の研修制度を利用して技術レベルを上げ、スキルチェンジをしている旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

(イ) 以上のことからすると、会社は、組合に対し、X2支部長にシステム開発・運用業務を割り当てられず、研修を命じていることについて、X2支部長が希望する運用業務を会社が受注することは難しく、新しいスキル（ジャバ言語）を身に付けるため、ジャバの社内講習を受講するよう求めるとともに、基本的なビジネススキルが不足していること等、研修を命じる理由についても一定説明している。また、組合も、会社が必要な教育を受けさせるべきであると主張した上で、体調が悪化しないこと等を前提に、受講する旨回答している。したがって、会社は、組合に対し、X2支部長に業務を割り当てられない理由を説明し、研修受講の必要性について、組合も一定理解していたとみることができる。

(3) 以上のことを総合的に判断すると、会社が、X2支部長の平成23年9月までの業務状況から、X2支部長を一人で客先に常駐させ、単独で対応させることについて慎重になり、X2支部長に同年11月以降、社外での開発、運用等の業務を割り当てなかったことは、相当の理由があるといえ、また、X2支部長は10年近くシステム運用の仕

事に従事していたこと等から、会社がスキルアップのためジャバ研修を受講するよう命じたことは、相当であり、組合員であるが故の嫌がらせということとはできない。さらに、会社は、組合に対し、X2支部長に業務を割り当てられない理由についても団交等で説明しており、組合は、開発業務に従事するためのジャバ研修の受講についても一定了解していたといえる。

以上のことからすれば、会社が、平成23年11月以降、同25年2月から3月の札幌支社での業務を除き、X2支部長に開発、運用等の業務を割り当てていないことは、X2支部長が組合員であるが故の不利益取扱いとも組合に対する支配介入ともいえないから、組合の申立ては棄却する。

4 争点3（平成24年6月のX2支部長に対する降格及び、賃金の減額に係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、平成24年6月のX2支部長に対する降格及び、これに伴う賃金の減額は、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。）について、以下判断する。

(1) 会社の考課制度をみると、前記1(1)ア、オ認定のとおり、①人事考課規程には、「当年4月から翌年3月までの通期技能評価を、給与（昇給／降格、号俸変更）に反映する。」との記載があること、②会社の給与規程には、基準内給与の計算期間は、毎月1日からその月の末日の1か月とし、給与は特に定めるものの他は、毎月25日に支給する旨記載があることが認められる。

前提事実及び前記1(1)ア、(4)カ、(5)シ認定のとおり、X2支部長は、平成23年4月から同24年3月末までの評価に基づき、同24年6月に3等級から2等級に降格及び賃金を減額され、同25年6月に、同24年4月から同25年3月末までの評価に基づき、2等級から1等級に降格及び賃金を減額されたから、同24年6月の降格及び賃金の減額に基づき決定された給与の支払は、同年6月1日から同25年5月31日までとなる。

(2) 昇給に関する考課査定において、仮に、会社が労働組合の組合員について組合員であることを理由として他の従業員より低く査定した場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は、賃金の支払によって具体的に実現されるのであって、この査定とこれに基づく賃金の支払とは一体として一個の不当労働行為をなすものとみるべきであって、この査定に基づく賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになる。

本件では、平成24年6月のX2支部長に対する降格及び賃金の減額に係る評価に基づいて支払われた最後の賃金支払日は同25年5月25日であり、本件申立ては、平成26年5月30日になされたものであるから、本件申立ては、同評価に基づく賃金の最終の支払から一年以上経過した後に行われたことになる。

(3) この点、組合は、X2支部長は2回の降格と賃金ダウンがなされており、2回目の降格・賃金ダウンは、1回目を前提としてさらに加重効果を与えるもので、1回目の降格・賃金ダウンによる支払は完結しておらず、2回目とあいまって今も毎月の支払に影響を及ぼしている旨、2度の降格は別々になされたものではなく、一度にするには無理があるため、X2支部長の賃金を最低ランクまで下げるため2回に分けて段階的に実施したものである旨、したがって、1回目の降格・賃金ダウンと2回目は同じ「一体として一個の不当労働行為」である旨主張する。

しかしながら、組合が2回目の降格・賃金ダウンと主張する平成25年6月のX2支部長の降格及び賃金減額は、同24年4月から同25年3月末までの期間の評価に基づき決定されたものであって、同24年6月の降格に係る評価とは、対象期間は異なっている。また、会社がX2支部長の賃金を最低ランクまで下げるため意図的に2回に分けて降格を行ったと認めるに足る具体的な事実の疎明もないことから、同24年及び同25年の評価は、全く別のものと解する外はなく、これに係る組合の主張は採用できない。

(4) 以上のとおり、同24年6月に行われたX2支部長に対する降格及び賃金の減額に係る申立ては、行為の日から一年を経過した後の申立てであるから、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号により、その余を判断するまでもなく、却下する。

5 争点4（平成25年6月のX2支部長に対する降格及び、これに伴う賃金の減額は、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）について、以下判断する。

(1) 組合は、X2支部長は、組合加入するまでは3～5等級に格付けされ、数々の業務をこなしてきたが、組合活動のため、3等級から2等級へ、さらに1等級へと不当にも降格した旨、降格は役割等級規程により役員会の決定が必要だが、これを欠いており、仮に何らかの理由で経営会議が役員会に代替えし得るものとしても、X2支部長の降格を決定したとする25.5.27経営会議の議事録には、X2支部長を降格するとの決定はどこにも記載されておらず、会社は降格に必要な手続をとらなかった旨主張するので、以下、X2支部長の評価の状況と、降格の手続についてみる。

(2) X2支部長の評価の状況について

ア 前記1(1)ア認定によると、会社の人事考課規程において、第6条で、当年4月から翌年3月までの通期技能評価を、給与（昇給／降格、号俸変更）に反映すると定められていることが認められ、そうすると、平成25年6月のX2支部長に対する降格に係る評価期間は、同24年4月から同25年3月末まで、すなわち平成24年度が対象となっている。

前記1(3)キ、(5)オ認定によると、X2支部長は、平成23年10月19日に、平成24年度(平成24年4月から同25年3月末)の24年度技能向上計画書を作成し、同25年4月頃に考課が行われ、X2支部長の上長であるY6グループリーダーが審査結果を加筆した技能向上計画書が24年度評価後技能向上計画書であることが認められ、24年度技能向上計画書及び24年度評価後技能向上計画書によると、平成24年度(平成24年4月から同25年3月末)のX2支部長の「達成すべき課題・目標」は、(i)ジャバ技術習得、(ii)納期厳守(報告関係)、(iii)納期厳守(プロジェクト)の3点で、それぞれの配分は、(i)が40%、(ii)が20%、(iii)が40%となっており、評価結果は、(i)が0点、(ii)が40点、(iii)が60点で、結果として、 $(40点 \times 20\%) + (60点 \times 40\%) = 32点$ となっている。

イ そこで、3つの課題・目標ごとに達成状況を見る。

(ア) ジャバ技術習得について

前記1(3)キ、(4)タ、(5)オ、コ認定によると、①24年度技能向上計画書に、達成基準として、「ジャバ資格試験合格」で100のレベル、「社内ジャバ講座4月期S3を予定どおり修了」で70のレベル、「社内ジャバ講座4月期S3を3月末までに完了」で40のレベルと設定していた旨記載されていたこと、②平成25年4月頃の考課時の24年度評価後技能向上計画書に、(i)X2支部長が、達成度として、第3四半期の欄に、40%、「社内ジャバ講座4月期S3は12月に延長したが未達」、第4四半期の欄に、0%、未達成と記載していたこと、(ii)評価者のY6グループリーダーが「上司の所感」の欄に、0と記載し、0点と評価していたこと、③24.12.28講習会受講報告書に、X2支部長は、社内ジャバ講座ステージ3を平成24年7月26日から同年12月28日まで受講したが、ステージ3は修了しなかった旨記載していたこと、④平成25年5月27日にX2支部長は社内ジャバ講座ステップ3に合格したことがそれぞれ認められる。

そうすると、X2支部長は、評価期間の最終日である平成25年3月末の時点で、社内ジャバ講座のステップ3に合格しておらず、ジャバ技術習得という目標を達成していないことが認められ、0点という会社の評価は根拠がないものとはいえない。また、他の従業員と比較して、組合員故に不当に低い評価をしたとの事実の疎明もないことから、X2支部長が組合員であるが故に不当に低い評価を受けたとまではいえない。

(イ) 納期厳守(報告関係)について

前記1(3)キ、(5)オ認定によると、①24年度技能向上計画書に、達成基準として、「すべての報告について遅延なく指摘事項なし」で100のレベル、「すべての報告について遅延なく指摘事項2回以内」で70のレベル、「すべての報

告について遅延なく指摘事項4回以内」で40のレベルと設定していた旨記載されていたこと、②平成25年4月頃の考課時の24年度評価後技能向上計画書に、(i)X2支部長が、達成度として、第4四半期の欄に、報告、メールの確認関係においては、遅延はほとんどなしとして、80%と記載していたこと、(ii)Y6グループリーダーが「上司の所感」の欄に、「40 納期については守れているが、指摘事項が多い」と記載し、40点と評価していたことが認められる。

これらのことからすると、X2支部長の納期厳守（報告関係）業務について、上長である評価者と、X2支部長の評価に差はあるものの、他の従業員と比較して、組合員故に不当に低い評価をしたとの事実の疎明もないことから、X2支部長が組合員であるが故に不当に低い評価を受けたとまではいえない。

(ウ) 納期厳守（プロジェクト）について

前記1(3)キ、(5)オ認定によると、①24年度技能向上計画書に、達成基準として、「予定工数の90%で作業FIXした」で100のレベル、「予定工数通り作業FIXした」で80のレベル、「予定工数より10～30%未満の超過作業を行い作業FIXした」で60のレベル、「予定工数より30～50%未満の超過作業を行い作業FIXした」で40のレベルと設定していた旨記載されていたこと、②平成25年4月頃の考課時の24年度評価後技能向上計画書に、(i)X2支部長が、達成度として、第4四半期の欄に、見積ミスによるボリューム増大、その他の問題もあり遅延発生として80%と記載していたこと、(ii)Y6グループリーダーが「上司の所感」の欄に、「60 見積だけの問題ではない、スキル不足も大いに関係しており、予定工数の範囲内とはいいがたい」と記載し、60点と評価していたことが認められる。

これらのことからすると、X2支部長の納期厳守（プロジェクト）業務について、上長である評価者と、X2支部長の評価に差はあるものの、業務状況について具体的な事実の疎明がなく、また、他の従業員と比較して、組合員故に不当に低い評価をしたとの事実の疎明もないことから、X2支部長が組合員であるが故に不当に低い評価を受けたとまではいえない。

(エ) 小括

以上のとおり、(i)ジャバ技術習得、(ii)納期厳守（報告関係）、(iii)納期厳守（プロジェクト）という3つの課題・目標について、会社がX2支部長に対し、組合員であるが故に不当に低い評価を行ったということはできない。

ウ なお、組合は、X2支部長が札幌での業務において、事実上リーダー格として顧客対応もしており、会社から3～4等級以上の力があるとみなされていたにもかかわらず、労働組合活動のため、不当に降格した旨主張するが、前記3(2)ア(ウ)

判断のとおり、X2支部長が札幌支社での業務に十分対応できていたとはいえ、組合の主張は採用できない。

エ 以上のことから、平成25年6月に、X2支部長は、組合員であるが故に、不当に低く評価され、降格されたということとはできない。

(3) X2支部長の降格の手續について

前記1(1)ウ(イ)認定のとおり、平成25年6月にX2支部長の降格が決定された際、適用されている役割等級規程によれば、経営会議において、降格について審議し、降格後の等級を、該当する場合の程度に応じて決定する旨定められていることが認められ、降格のためには経営会議の決定が必要である。

次に、前記1(1)ア、イ、(5)コ、サ、シ認定によると、①人事考課の決定は、被考課者との面接、部門内の等級ごとの調整、本部内の調整を経て、人事考課結果一覧に集計され、経営会議にかけられること、②平成25年5月27日に経営会議が開催され、25.5.27経営会議議事録に、平成25年度の昇給について付議されたこと、一部の社員の等級、責任の見直しを指摘され、結果を反映した資料を再度提出することとした旨記載されていたこと、③会社人事総務部長が同月29日に会社の拠点長に送信した25.5.29会社メールには、25.5.27経営会議にて、今年度の等級及び責任区分が決定し、25.5.27経営会議での変更はなかった旨記載されていたこと、④平成25年6月にX2支部長を含め32名の従業員が降格したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、確かに、25.5.27経営会議議事録には、同年6月のX2支部長を含む32名の従業員の降格についての記載はないものの、25.5.29会社メールに、25.5.27経営会議にて、今年度の等級及び責任区分が決定し、25.5.27経営会議で変更はなかった旨記載されていたこと、本件審問において、Y4取締役は、25.5.27経営会議に出席し、X2支部長の降格が決定された旨陳述したことからすれば、X2支部長を含む32名の従業員の降格は、所定の手続を経て25.5.27経営会議に付され、集計どおり決定されたとみるのが相当である。

したがって、会社が降格に必要な手続をとらなかった旨の組合の主張は採用できない。

(4) 以上のとおり、X2支部長は、労働組合活動のため、不当に低く評価され、降格されたということとはできず、また、降格の手續に瑕疵があったとはいえ、平成25年6月のX2支部長の降格及びこれに伴う賃金の減額は、組合員であるが故の不利益取扱いにも支配介入にも当たるとはいえず、組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成29年1月6日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

技能向上計画書

期間【2011年4月1日～2012年3月31日】 提出期限: 月 日

目標設定日	所属部門名	等級	職種	社員番号	氏名
2011年5月13日	関西支店 システム部	3	技術職(AP)		X2

考課年月日	考課者氏名	考課者氏名	考課者氏名
2012/4/20	Y3	印	印

上司の期待(背景・目的)	達成すべき課題・目標	達成基準(どのレベル。できる限り定量化)	行動計画(どのように:施策・手順・方法など)
・現業務遂行にてCSの向上(オンリーワンの存在) ・組織力の向上	(達成すべき課題・目標) 1. 現業務に於いて各種効率化に向けた提案を発信し、自己存在のアピールを推進。 2. 社内分科会活動の推進に貢献し、ノウハウの伝授に尽力する。 3. 応用情報技術者試験の合格	(達成基準) 1. 年間12以上の提案、採用3以上:40% 2. 選択した分科会の方針に沿った自己目標の達成:30% 3. 応用情報技術者試験の合格:30%	1 現業務に於ける課題把握後、効果・効率率をP(ママ)
			2 最終目標を確定後、随時率先垂範にて推進。
			3 社内勉強会参加及び自己学習。
			4
			5

実行計画および進捗状況・対策等

	1Q	2Q	3Q	4Q
四半期目標	1. 現業務に於いて各種効率化に向けた提案を発信し、自己存在のアピールを推進。 2. 社内分科会活動の推進に貢献し、ノウハウの伝授に尽力する。 3. 応用情報技術者試験の合格	1. 現業務に於いて各種効率化に向けた提案を発信し、自己存在のアピールを推進。 2. 社内分科会活動の推進に貢献し、ノウハウの伝授に尽力する。 3. 応用情報技術者試験の合格	1. 現業務に於いて各種効率化に向けた提案を発信し、自己存在のアピールを推進。 2. 社内分科会活動の推進に貢献し、ノウハウの伝授に尽力する。 3. 応用情報技術者試験の合格	1. 現業務に於いて各種効率化に向けた提案を発信し、自己存在のアピールを推進。 2. 社内分科会活動の推進に貢献し、ノウハウの伝授に尽力する。 3. 応用情報技術者試験の合格
1	1. 現業務に於いて各種効率化に向けた提案を発信し、自己存在のアピールを推進			
2	2. 文章能力向上	アイデア・テーマの選定	構成作成	
3	3. 教材選定/学習計画			
4				
四半期目標 達成状況	1. 実務作業のバックアップ体制構築の引き継ぎを目標に変更 ユーザーの都合もあり実質の開始が7月からとなるため実績はありませんでした 2. 文章能力向上 ・書籍購入「ビジネス文章5ステップ上達法—今の自分の文章がわかる診断テスト付き(単行本)」 書籍を一読し、その他できるだけネットで関連情報に触れるようにしています ・社内小集団活動の活用 初回のみ参加しました。2回目以降はトレース等で不参加です。 ・ソフトの活用 ソフトにより、リピートで演問を解いています。 3. 教材選定/学習計画 実績はありませんでした	1. 実務作業のバックアップ体制構築の引き継ぎを目標に変更 引き継ぎとしての目標は完了しました。 2. 文章能力向上 ・書籍購入「ビジネス文章5ステップ上達法—今の自分の文章がわかる診断テスト付き(単行本)」 書籍を参考に、注意して文章を作成する用(ママ)に努力しています。 ・社内小集団活動の活用 業務都合もありトータル3回目出席しました。 ・ソフトの活用 ソフトにより、リピートで演問の実施は多少延滞気味です。 3. 教材選定/学習計画 実績はありませんでした。	1. 客先対応終了にて以降、実績なし。 2. 文章能力向上 ・書籍購入「ビジネス文章5ステップ上達法—今の自分の文章がわかる診断テスト付き(単行本)」 書籍を参考に、注意して文章を作成する用(ママ)に努力しています。 ・社内小集団活動の活用 ・ソフトの活用 3. 教材選定/学習計画 JavaプログラムSE6教科書(90%) / 問題集(30%)を学習し、%が進捗になります。	1. 客先対応終了にて以降、実績なし。 2. 文章能力向上 ・書籍購入「ビジネス文章5ステップ上達法—今の自分の文章がわかる診断テスト付き(単行本)」 書籍を参考に、注意して文章を作成する用(ママ)に努力しています。 ・社内小集団活動の活用 ・ソフトの活用 3. 教材選定/学習計画 イーランニングJavaプログラミングStep1～Step3を完了。
	四半期目標達成度:15	四半期目標達成度:44	四半期目標達成度:0	四半期目標達成度:0
	最終目標達成度:3.75	最終目標達成度:14.75	最終目標達成度:14.75	最終目標達成度:14.75

指 摘 事 項	現場のユーザーからの指摘内容の対応で本来の目標を達成することが難しい結果となりました。	現場のユーザーからの指摘内容の改善も含め努力いたしましたが、認められず、「オンリーワンの存在」のアピールもできなくなりました。文章能力の向上については継続して実施していく考えです。ユーザーが変わることになるため目標設定を変更する考えでいます。	予定外の客先対応終了にてスケジュールが遂行されず。別途指示により、java学習することになりました。	予定外の客先対応終了にてスケジュールが遂行されず。別途指示により、java学習することになりました。※この期間中、1月病欠しています。
上 記 分 析 か ら の 対 策	これ以降は状況も落ち着くことと思われしますので課題達成に注力できると考えます	ユーザー様の経費削減枠のために数名を契約切れ対象とする動きにおいて仕方がない部分もありますが、やはり付け入られるスキがあったと反省します。目標が変わりましても目標の達成および、自らスキを作らないよう注意してまいります。	java技術習得に専念します。	java技術習得に専念します。
上 司 の 所 感	<ul style="list-style-type: none"> ・色々諸事情もあるかと思いますが、頑張って本来の軌道に乗せてください。 また、元の軌道に戻すには、かなりのパワーが必要ですので、ズボラせずの一つずつ積み重ねてください。 ・小集団活動への参加は出来なくともメンバーであることは変わりませんので、議事録を見るなどして同レベルにしておくべきですね。 			3等級として全く不満な結果です。
※【達成度目安】目標どおり達成:100、80%前後達成:80、60%前後達成:60、40%前後達成:40、25%前後達成:25、ほとんど未達:0				総合達成度:0

(別紙2)

技能向上計画書

期間【2012年4月1日～2013年3月31日】

提出期限： 月 日

目標設定日	所属部門名	等級	職種	社員番号	氏名
2011年10月19日	関西支店 システム部	2	技術職(AP)		X2

考課年月日	考課者氏名	考課者氏名	考課者氏名
	Y6	印	印

上司の期待(背景・目的)	達成すべき課題・目標	達成基準(どのレベル。できる限り定量化)	行動計画(どのように:施策・手順・方法など)
・Java資格取得 ・納期厳守	1. Java技術習得 2. 納期厳守(報告書関係) 3. 納期厳守(プロジェクト)	1. Java技術の取得・資格試験合格 40% 100:Java資格試験合格 70 :社内Java講座4月期S3を予定通り修了 40 :社内Java講座4月期S3を3月末までに完了 2. 納期厳守(報告書関係)20% 100:すべての報告について遅延なく指摘事項無し 70 :すべての報告について遅延なく指摘事項2回以内 40 :すべての報告について遅延なく指摘事項4回以内 3. 納期厳守(プロジェクト)40% 100:予定工数の90%で作業FIXした 80 :予定工数通り作業FIXした 60 :予定工数より10～30%未満の超過作業を行い作業FIXした 40 :予定工数より30～50%未満の超過作業を行い作業FIXした	1 Java技術のスキルアップ(講習および資格取得) 2 納期厳守(報告書関係) 3 納期厳守(プロジェクト) 4 5

実行計画および進捗状況・対策等

	1Q	2Q	3Q	4Q
四半期目標	社内Java講座4月期S1～S2 完了	社内Java講座4月期S3 完了	1. 社内Java講座4月期S3を11月末までに終了。 2. 指摘なく報告が完了 3. プロジェクトの納期遅延無し	1. 社内Java講座4月期S3を11月末までに終了。 2. 指摘なく報告が完了 3. プロジェクトの納期遅延無し
1	社内Java講座4月期S1～S2	社内Java講座4月期S3	社内Java講座4月期S3を11月末までに終了	徹底攻略Javaプログラマ教科書/問題集書籍で学習し、資格試験に向け継続してスキルアップを目指す。
2	---	---	納期厳守(報告書関係、プロジェクト) 報告書関係においては遅延を起こさないようにする。 ※週報(月曜日)、週報報告(月初、中旬)、適時報告により状況を把握していただけるよう努める。	納期厳守(報告書関係、プロジェクト) 報告書関係においては遅延を起こさないようにする(ママ)。 ※週報(月曜日)、週報報告(月初、中旬)、適時報告により状況を把握していただけるよう努める。
3	---	---	プロジェクトの納期遅延をおこさない。	プロジェクトの納期遅延をおこさない。
四半期目標	Java講座S1～S2完了(課題添削待) Java講座S3開始	---	1. 40%:社内Java講座4月期S3は12月に延長したが、木達(1回提出および問い合わせを行い80%程度を達成)。 2. 60%:前半はいつか遅延を起こしたが、現状遅延はないものと考えています。 3. 40%:基本的に実務プロジェクトの遅延なし。しかしながら問い合わせ残件がある状況。	1. 0% :未達成 2. 80%:報告、メール確認関係においては遅延ほとんど無し。 3. 80%見積ミスによるボリューム増大、その他の問題もあり遅延発生。
達成状況	四半期目標達成度:100	四半期目標達成度:50	四半期目標達成度:70	四半期目標達成度:48
	最終目標達成度:10	最終目標達成度:22.5	最終目標達成度:40	最終目標達成度:52

<p>問題点分析 指摘事項</p>	<p>---</p>	<p>---</p>	<p>1. 課題が難しい、一応提出したが要件を満たす手法を読み取り(ママ)ことができず、再度修正を要することになった。 2. 実環境が現場にしかないため事前に設定確認できなかった。またシリーズ製品のポリシーが理解できず、問い合わせ契約も結ばれておらず八方塞の作業環境で作業することになった。問い合わせ契約がない時点で対応できない状況に至った。本社経由で問い合わせるよう打開策を模索したが調整に時間がかかった。 3. 双方のネゴシエーションがうまくいっていない</p>	<p>1. 実業務で忙殺され、着手できなかった 2. 80%:報告、メール確認関係においては遅延ほとんど無し。 3. 制御できない問題が重なる状況に至った。 ・見積ミス(概要や仕様が出る前に工数が決まっていた、喫煙場所等私が知らない状況で話が決まる) ・ユーザーも仕様を把握できない部分があり、仕様があいまい、変わる、増える等で工数増大の問題。 ・協力会社の方がSQL/UNIXに詳しくなく、私はSQLの経験不足が原因でSQL部分の開発で問題。 ・ユーザーから借用した開発サーバーの不具合。WEB開発を行いながらWEBで動作確認できない問題。</p>
<p>上記分析からの 対策</p>	<p>---</p>	<p>---</p>	<p>1. もう少し頻繁に問い合わせを行う。 2. ユーザーの商品購入時点で問い合わせ契約が結ばれてない事のため、対応できない。 実環境しかないので確実な対応はできない。 3. 報告のパス回数を多し(ママ)する。</p>	<p>1. 時間的に対応できなかった。 2. もう少し、報告内容などに気を使う 3. 早め早めに動いて、問題をつぶせないか、反省するところが多少なりともあると感じた</p>
<p>上司の 所感</p>	<p>---</p>	<p>---</p>	<p>1. 講習会報告にて記載した通りです。 2. 自身の報告ときいている報告の内容がかみ合っていないように感じています。 何かで止まった場合には、相手が理解できるように報告が出来ているのでしょうか？もう一度しっかり自分の行動を見詰め直してください。 3. 意思疎通が出来ていないように感じます。 全て完璧な人間は本当に少ないと思うのですが、相手の立場に立った言動行動がもう少し取れるようになってほしいです。</p>	<p>総括 期間が短かったと言う事で、二等級としては低めの目標設定したにも関わらず、達成できていないと言うのは非常に残念です。 来期に向けて、自分自身がしっかりと目標を立てる。社内の規則をもう一度読み直す、基本的なところからやり直しましょう。 1:0 2:8 40 納期については守れているが、指摘事項が多い 3:24 60 見積だけの問題ではない。スキル不足も大いに関係しており、予定工数の範囲内とはいえない。</p>
<p>※総合達成度は、目標通り達成=100%とし、以下任意の点数とします。</p>				<p>総合達成度:32</p>