

## 命 令 書

大阪府門真市

申立人 A

東京都中央区

被申立人 C

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成29年(不)第42号事件について、当委員会は、平成30年10月10日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

申立人に対する賞与の不利益な評価による減額の禁止

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人に対し、平成28年下期及び同29年上期賞与について、不利益な査定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 C (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、大阪府内などに支店等を置き、ばね用鋼線・鋼帯などの加工、販売及び輸出入を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約80名である。

イ 申立人 A (以下「申立人」という。)は、本件申立時において、会社の従業員で課長代理の地位にある。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成22年12月、申立人は、会社に総合職として入社し、課長代理として本社貿易部に配属された。その後、名古屋支店での勤務を経て、同26年1月、申立人は、課長代理のまま大阪支店に異動となり、本件審問終結時まで、同支店において倉庫での業務に従事していた。

(乙12)

イ 平成26年10月、申立人は、申立外 D (以下「組合」という。)に加入し、同年12月26日、組合は、会社に対し、申立人が組合に加入している旨通知した。

(乙12)

ウ 会社は、原則として毎年7月に上期分の、12月に下期分の賞与をそれぞれ支給していたところ、その額の算定に当たっては、上期は前年10月1日から当年3月31日までを、下期は当年4月1日から9月30日までを対象期間とし、プラス5からマイナス5を幅とする査定を絶対評価で行っていた。

申立人の平成26年上期から同29年上期の賞与に係る査定結果は、いずれもマイナス4であった。

(乙1、乙3、乙4、乙5、乙6、乙8、乙9、乙10)

エ 平成28年7月29日、組合は、当委員会に対し、申立人の平成27年下期賞与及び同28年上期賞与についての査定結果は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たると主張して、不当労働行為救済申立て(平成28年(不)第40号事件。以下、「先行事件」という。)を行った。

本件申立て後の同29年11月8日、当委員会は先行事件について棄却命令を発し、この命令は再審査や行政訴訟を経ずに確定した。

(乙12)

オ 平成28年12月6日、会社代表取締役社長 B (以下「社長」という。)は、申立人に対し、同人の同年下期賞与に係る査定結果がマイナス4であることについて説明を行った。

カ 平成29年6月30日、社長は、申立人に対し、同人の同年上期賞与に係る査定結果がマイナス4であることについて説明を行った。

キ 平成29年10月13日、申立人は、当委員会に対し、申立人の平成28年下期賞与及び同29年上期賞与(以下、この2回の賞与を併せて「本件賞与」という。)についての査定結果は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとして、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

申立人の平成28年下期賞与及び同29年上期賞与についての査定結果は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

#### 第4 争点に係る当事者の主張

##### 1 申立人の主張

(1) 本件賞与についての査定結果がマイナス4であることは、組合員であるが故の不利益取扱いである。

会社は、申立人に対するマイナス評価の理由として積極性の欠如を挙げるが、申立人が会社の問題点を指摘し、改善に向けて取り組んでいたことは、倉庫内におけるバーコードによる管理システムの導入に関して、申立人から会社の大阪支店長(以下「大阪支店長」という。)に平成29年3月13日付けで電子メールを送信していることから確認できる。しかし、大阪支店長は、社長に聞いてくれと他人事のように申立人に対応し、さらに社長は申立人からのメールに何ら回答せず、督促をしても無視し続けた。

また、会社は、申立人が作業マニュアルを作成しないことをマイナス評価の理由としているが、平成27年2月には既に当時の会社大阪支店長により作成されている。また、作業マニュアル作成責任者は大阪支店長であるところ、申立人は、大阪支店長から作業マニュアルの作成を命じられたり、手伝うよう求められたこともない。

(2) 会社は、本件賞与の査定対象期間に監視カメラを設置したが、申立人は、当時同僚であった者から、これは組合員つぶしを狙った社長によるあら探しのためであったと聞いた。会社の裏事情を漏らしたこの同僚は、自主退職させられた。

会社は、このカメラを防犯目的であるとしているが、社内の自動販売機が破壊され金銭が盗難されるなどしているのに、そちらにはカメラを設置していないことからみて、会社が設置したカメラが防犯目的でないことは明らかである。

また、申立人が監視カメラを速やかに撤去すべきと進言したが、会社は無視をした。会社は、監視カメラを適切に管理、運用しているとしているが、申立人からの映像の閲覧依頼も拒否され、倉庫の業務に従事する者に情報共有されておらず、作業の安全管理や指導に活かそうともされていない。従業員への説明もなく、大阪支社での映像が東京で閲覧・監視できるようにされたことから、このカメラが申立人に対するあら探しのために設置されたことは明らかである。

(3) 申立人は、本社貿易部で採用されたが、取引先担当者との人間関係のトラブルによりほとぼりが冷めるまで名古屋支店に異動とされ、能力不足という一方的な理由で解雇通告を受けた。その後、申立人からの親会社のコンプライアンス事務局への通報の結果、解雇は撤回されたものの、当時、大阪支店長であった社長から、退職強要を受けることになった。その不当な嫌がらせに対抗するため組合に加入し、不

当な扱いをやめるよう団交で訴えたが、社長は、都合の悪いことは答えなかったり、事実と異なることを言うなど、誠実に対応しなかった。

申立人が勤務する大阪支店の倉庫は危険な環境だったため、申立人は安全を講じる措置を求めたが、会社は真摯に聞き入れようとはしなかった。そこで、申立人は労働基準監督署に情報提供するなどし、さらに、労働基準法に抵触する問題も、情報提供や申告を行った。そして、会社は、この3年で既に3回も、労働基準監督署より是正勧告や是正指導を受けている。

会社は、査定結果の面談において、申立人に対してのみ大阪支店長ではなく社長が行い、しかも録音している。また、申立人が大阪支店長に対し、問題提起や質問をしても、社長が大阪支店長に代わって対応するという差別的な取扱いをしている。大阪支店長は団交や労働委員会の期日に出席しておらず、社長からマイナス考課を指示され、考課を行っている。

## 2 被申立人の主張

- (1) 会社が、申立人の賞与に係る査定において、マイナス4を維持していることには理由があり、不当労働行為には当たらない。

平成27年下期賞与及び同28年上期賞与についての先行事件は既に棄却されているが、その命令中でも、①プラス5からマイナス5の査定を受けた社員の比率や、申立人と非組合員の査定結果を比較するなどして、査定結果が不利益取扱いであるとする主張や疎明及び申立人が倉庫作業を無難に行っていたとの事実の疎明を行っていない、②査定結果が上がる状況であったにもかかわらず、組合員であるが故にマイナス4の査定結果が維持されたと認めるに足る事実の疎明もない、と指摘されているが、本件においても、申立人は、なぜ、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるのかという点について必要な主張や疎明を行っていないのであって、本件申立てに理由がないことは明らかである。

- (2) 申立人の賞与に係る査定は、組合加入前からマイナス4であり、これは、申立人の勤務評価が総合職の課長代理に求められる水準におおよそ達していない状況が続いているからにはほかならない。

会社は、申立人を総合職の課長代理として採用し、貿易部に配属したが、申立人は、取引先との間で様々なトラブルを引き起こすなど著しく業務成績が悪かった。そのため、会社は、申立人を名古屋支店の業務部に配属したものの、同支店でも基本的な業務ができなかったことから、当時の代表取締役と申立人の面談を経て、大阪支店に配属し、より簡易な業務である現業業務を担当させることとした。また、会社では、現業職は、総合職よりも低い水準の賃金体系を取っているが、申立人については、総合職の賃金体系を維持した。

そのため、申立人については、単に倉庫内の作業をこなすだけでなく、安全に関する作業マニュアルを作成するとか、作業の迅速化のために作業方法を工夫するとか、業務の改善点を見つけて提案するなどして、業務に積極的に取り組むことが求められている。このことは会社が何度も申立人に説明しており、申立人も十分認識していた。しかし、申立人は、本件に係る査定期間においても、それらのことを行うことは一切なく、単に与えられた単純業務を行うのみであった。

(3) 申立人は、会社の組合嫌悪意思を示すものとして、社長が当時申立人の同僚だった者に対し、申立人のあら探しを指導したなどという事実と異なる主張をしたり、大阪支店の防犯カメラは申立人の監視目的で設置されたなどと思い込みを述べるのみで、組合嫌悪意思についての申立人の主張は明らかに理由がない。

また、申立人が大阪支店長に送ったメールは、単に会社を批判、糾弾したり追及するだけのものであり、平成28年12月26日付けで申立人が大阪支店従業員に配布した意見書は、業務の効率性を踏まえることなく、申立人が問題であると考えていることを抽象的に述べているだけで、いずれも会社が申立人に対して繰り返し求めている積極性とはおおよそ関係がない。

## 第5 争点に対する判断

争点（申立人の平成28年下期賞与及び同29年上期賞与についての査定結果は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 会社の賞与制度と申立人への査定結果や支給額等について

ア 会社の給与規程には、以下の規定があった。

「第6節 賞与

(賞与)

第20条 賞与は原則として毎年7月及び12月の2回支給するものとする。但し、会社の業績により止むを得ないときは支給しないことがある。

② 賞与は本人の実績評定・勤務状況等によりこれを定める。

(賞与の支給対象期間)

第21条 賞与の支給対象期間は次の通りとする。

1. 7月に支給する賞与の対象期間は、前年10月1日より当年3月31日までとする。

2. 12月に支給する賞与の対象期間は、当年4月1日より9月30日までとする。 」

(乙3)

イ 会社における賞与の額は、「(基本給+役職手当)×賞与月数」から各従業員

の査定評価に1点当たりの金額を乗じて求められる額を増減させて算出される。

賞与額に影響を与える各項目の概要は、以下のとおりである。

(ア) 基本給は、総合職、現業職といった職種と年齢によって定められている。同年齢の総合職と現業職では、総合職の基本給の方が高い。

(イ) 役職手当は、役職に応じて支給される手当で、課長代理の場合は10,000円である。

(ウ) 賞与月数は、会社の経営状況等を踏まえ、期ごとに決定される。

(エ) 査定評価は、絶対評価により、プラス5からマイナス5の幅で行われている。

第1次考課は社員の所属の所属長（支店長等）が、第2次考課は管掌役員（取締役）が、第3次考課は社長が行い、第3次考課が最終評価となる。

(オ) 査定評価の1点当たりの金額は、職種と役職により定められる。総合職の課長代理の場合は、25,000円である。

（乙3、乙4、乙5、乙6、乙8、乙9、乙10）

ウ 申立人の平成26年上期賞与から同29年上期賞与に係る賞与の査定結果及び賞与額は、以下のとおりであった。また、平成28年下期と同29年上期の賞与月数は、それぞれ1.75と1.85であった。

年	上/下期	賞与の査定対象期間	賞与額	支給月	査定結果
平成26年	上期	平成25年10月1日～平成26年3月31日	¥431,000	平成26年7月	マイナス4
	下期	平成26年4月1日～平成26年9月30日	¥439,000	平成26年12月	マイナス4
平成27年	上期	平成26年10月1日～平成27年3月31日	¥439,000	平成27年7月	マイナス4
	下期	平成27年4月1日～平成27年9月30日	¥537,000	平成27年12月	マイナス4
平成28年	上期	平成27年10月1日～平成28年3月31日	¥446,000	平成28年7月	マイナス4
	下期	平成28年4月1日～平成28年9月30日	¥546,000	平成28年12月	マイナス4
平成29年	上期	平成28年10月1日～平成29年3月31日	¥583,000	平成29年7月	マイナス4

申立人の本件賞与の額は、「（基本給＋役職手当）×賞与月数」で算出された額から、査定により10万円（25,000円×4点）を減額したものであった。

（甲1、乙1、乙4、乙5、乙6、乙8、乙9、乙10）

(2) 本件賞与の査定対象期間以前の経緯等について

ア 平成22年12月、申立人は会社に総合職として入社し、課長代理として本社貿易

部に配属となった。

(乙12)

イ 平成25年2月、申立人は、名古屋支店に異動となり、業務部に配属となった。

(乙12)

ウ 平成26年1月、申立人は、課長代理のまま大阪支店に異動となり、本件審問終結時まで、同支店において倉庫での業務に従事していた。

なお、申立人が大阪支店で行う業務は現業業務であるが、申立人には、総合職の課長代理としての給与が引き続き適用されていた。

(乙12、乙13)

エ 平成26年10月、申立人は組合に加入し、同年12月26日、組合は、会社に対し、申立人が組合に加入している旨通知した。

(乙12)

オ 平成27年12月16日、組合と会社との間で、申立人の同年下期賞与の査定結果等を議題とする団交が行われた。この団交における組合側出席者は、書記長や申立人等であった。この団交において、以下のようなやりとりがあった。

書記長が、貿易部から名古屋支店を経て大阪支店に異動し、資格や賃金に変更になったのかと確認を求めたところ、会社は、①本来は仕事の変更に伴って資格や賃金などが変更されるが、申立人については資格も賃金も変えておらず、会社の配慮も汲み取ってほしい、②総合職の課長代理としてやってくれることを期待している旨返答した。申立人は、マイナス評価にして辞めさせようとしている旨発言し、書記長が申立人にマイナス評価になった理由を具体的に聞かなくてよいのかと問いかけると、申立人は、だいたい聞いており、辞めさせたがっている旨述べた。会社は、前回も今回も、奮起してほしいと思って評価の理由は伝えている旨述べた。申立人は、申立人が課長代理という役職に見合う職務を全うしていないということだったが、それでは社長は、社長の職務を全うしているのかと述べた。

書記長は、申立人に対し、マイナス評価に関して聞いた方がいいのではないかと述べ、申立人は、本音は私を排除したいということですよねと発言した。会社は、何度違うと言っても本音はそうだろうと言われて、何と答えればよいのかと言ひ、書記長は、一般職の課長代理待遇に見合うことをやっていればマイナスにならないということかと尋ねた。会社は、そのとおりであると返答し、課長代理職として、創意工夫をもっていろいろ業務を改善するとかであり、具体的には、マニュアルが与えられていないと申立人は言うが、それを自ら作るようなことをしてほしいと何度も言っている旨述べた。

この団交以降、組合は会社に対し、団交を申し入れておらず、両者間で団交は開かれていない。

(乙7)

(3) 本件賞与の査定対象期間の経緯等について

ア 平成28年12月6日、社長は、申立人に対し、同年下期賞与に係る査定結果がマイナス4であることについて説明を行った。

イ 平成28年12月20日、会社は、防犯及び安全のためであるとして、大阪支店の倉庫にカメラを設置した。

ウ 申立人は、「安全会議における安全に関する意見書」と題する平成28年12月26日付け文書を作成し、大阪支店長を始めとする大阪支店社員8名に配付した。

この文書には、倉庫作業従事者として一意見を述べさせていただくとして、①大阪支店に設置されたカメラは、安全管理を目的としたものには当たらず、単に、大阪支店の倉庫作業者の行動を常時モニタリングし、録画するための監視カメラと判断せざるを得ない、②現在、会社の安全管理の一環との説明により、倉庫内におけるトイレへの道順の標識や監視カメラ等の設置が一方的に行われたが、これらの不必要な取組み以上に取り組まなければならないのは、在庫スペースに対して商品が過多になっていることについての在庫管理である、③取り扱っている商品の重量からすると、作業者が安全に働けるためには、倉庫スペースに対して適した在庫量が望まれるが、実態は物があふれており、会社側に安全を第一優先という考えがあるのならば、まずは、在庫管理の精度を上げ、倉庫作業者が安全に作業できるだけの在庫量に制限する取組みが必要である、④作業者の監視に力点を置くのではなく、作業側側の目線にて、安全に作業ができるのに十分な倉庫スペースに改善できるよう切に願う、⑤監視カメラは、監視されている作業者の一意見として、百害あって一利なしであり、経費を浪費しないよう撤去するのが望ましい旨記載されていた。

(甲3)

エ 平成28年頃から、会社はバーコードを利用した個品管理システムの導入の準備を行っていたところ、会社管理部は、平成29年2月8日付けの社員各位あての文書を作成し、配付した。

この文書には、①同月11日に、一部の製品についてバーコードを利用して棚卸を行い、事実上の個品管理システムの稼働を予定していたが、数店舗から個品管理での運用に大変不安を感じるとの連絡を受けており、運用する社員が大きな不安を感じている中での稼働開始はリスクが大きいと判断し、個品管理システムの稼働開始を延期することにしたので連絡する、②本社にて、開発元も加えて打合



せを行い、明日には、今後のスケジュール等の大枠を連絡したいと考えている、③社員が運用開始に対する不安を持っていることは、システムトラブルが起こるなどして、スムーズな説明ができなかったこと等が原因であると考え、今一度、操作説明等を行った上で稼働を開始する予定である、④社員の皆さんが運用開始に大きな不安を抱いていることは、システムの準備をしている我々の力不足であり、大変申し訳なく考えており、今後についても再延期は絶対はないと考えているので、操作教育への参加等、これまで以上の協力をお願いする旨記載されていた。

(甲4)

オ 平成29年3月13日、申立人は大阪支店長に対し、電子メール（以下、このメールを「3.13メール」という。）を送信した。

このメールには、①同月2日、同月4日の土曜日に予定されていた倉庫のシステムに関する説明会が本社側の都合にて中止になったとの連絡を受けたが、中止理由等について詳細な説明はなかった、②同月4日は休日であり、申立人は、帰省のための航空券を購入していたが、大阪支店長から会議への参加を要請され、航空券はキャンセルするよう指示を受け、そのとおりにしたが、同月2日に急遽中止を告げられた、③直前の中止は参加者全員に迷惑をかけるもので、会社は中止との結果になった説明をきちんと行うべきである、④申立人が問題視したいのは、この中止のみならず、個品管理システム自体が、現場では無駄であると叫ばれていて、準備不足によるシステム不具合等が全店で発生し、社員から導入前の段階で不安が叫ばれる事態にまで発展しているということである、⑤管理部にて、現状の不具合を解決し、次回の説明会では社員から完璧なシステムと称賛されるような説明会として臨むべきである、⑥説明会だけにとどまらず、事務所側だけにメリットがあるシステム作りを目指すのではなく、現場作業者にとっても効率が上がったと言われるよう、現場作業者の意見も聞き入れ、事務所、現場双方の意見・要望を集約反映し、これを機に全社員の意思疎通が一段と改善され職場の雰囲気が明るくなること、ひいては本社上層部への信頼性がさらに高まることを願っている旨記載されていた。また、このメールの末尾には、大阪支店一社員としての意見を本社管理部に伝え、フィードバックをくれるようお願いする旨の記載があった。

(甲5)

カ 平成29年3月22日、申立人は大阪支店長に対し、電子メールを送信した。

このメールには、①3.13メールについて、フィードバックされていない、②同月4日の説明会の急遽中止については、理由の説明があつて然るべきである、③

説明責任や情報公開は不透明性をなくす上でも必要である、④説明会を急遽中止したことだけでも、同月24日までにはフィードバックをいただきたい旨記載されていた。

(甲6)

キ 平成29年4月10日、申立人は大阪支店長に対し、電子メールを送信した。

このメールには、①3.13メールについて、申立人あてに未だフィードバックされていない、②社員に対し情報を開示し、透明性のある職場環境を目指すべく、真摯な対応をお願いする旨の記載があった。

(甲7)

ク 平成29年4月17日、社長は申立人に対し、電子メールを送信した。

このメールには、①申立人から問い合わせがあったことについて説明を予定していたが、話を一方的に拒絶されたことは非常に残念である、②システムに不具合が見つかり、説明会を中止したことは既に述べたが、なお、質問がある場合には、大阪支店を訪問した時に説明する旨の記載があった。

(甲8)

ケ 平成29年6月30日、社長は、申立人に対し、同年上期賞与に係る査定結果がマイナス4であることについて説明を行った。

2 申立人の平成28年下期賞与及び同29年上期賞与についての査定結果は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(1)ウ、(2)エ認定によれば、申立人の本件賞与についての査定結果は絶対評価でマイナス4であるが、組合加入前の平成26年上期以降、本件賞与に至るまで、査定結果はいずれもマイナス4であり、本件は組合加入を契機に査定結果が下げられた事案ではない。また、前提事実のとおり、当委員会は、申立人の平成27年下期賞与及び同28年上期賞与についての査定結果に関する先行事件について、棄却命令を発し、この命令は再審査や行政訴訟を経ずに確定したことが認められる。

そこで、本件賞与の査定期間である平成28年4月1日から同29年3月31日の間において、申立人の勤務実態がそれまでと比較して上位に評価すべき状況であったにもかかわらず、申立人が組合員であるが故に、従前の査定結果が維持されたといえるかについて検討する。

(2) 申立人は、①会社は、申立人に対するマイナス評価の理由として積極性の欠如を挙げるが、申立人が会社の問題点を指摘し、改善に向けて取り組んでいたことは、3.13メールを送信していることから確認できる、②作業マニュアルを申立人が作成しないことがマイナス評価の理由とされているが、作業マニュアルは既に作成さ

れており、作成責任者から作業マニュアルに関する指示を受けたことがない、③会社は、申立人に対するあら探しのためにカメラを設置した、④会社は、労働基準監督署から是正勧告や是正指導を受けた、⑤査定結果の面談において、申立人に対してのみ社長が対応し、録音するなどしている旨主張する。しかし、これらのことが申立人の査定結果にいかなる影響を及ぼしたかについての具体的な疎明はなく、これらのことをもって、本件賞与の査定期間における申立人の勤務実態が、それまでと比較して上位に評価すべき状況であったということとはできない。

(3) 一方、本件賞与の査定期間内に、申立人が従前に比べ活発に組合活動を行ったとする主張や疎明、また、組合と会社の関係が悪化したとする主張や疎明もなく、むしろ、前記1(2)才認定のとおり、同27年12月16日以降、組合は会社に対して団交を申し入れていないことが認められる。また、申立人は、非組合員との比較により、申立人の査定結果が低く抑えられているとの主張や疎明も行っていないことから、申立人が組合員であることが同人の本件賞与についての査定結果に影響を及ぼしたとみる余地もない。

(4) 以上のとおりであるから、申立人の平成28年下期賞与及び同29年上期賞与についての査定結果が、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるということはできず、本件申立てを棄却する。

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

平成30年10月30日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印