

## 命 令 書

堺市美原区

申立人 G  
代表者 執行委員長 A

大阪府羽曳野市

被申立人 H  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成28年(不)第39号事件について、当委員会は、平成30年9月26日及び同年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

- 1 被申立人は、申立人組合員 C の再雇用後の職務、基本給、就業時間及び職務手当について、職能資格等級は3等級、基本給は月額200,000円、職務手当は月額50,000円をそれぞれ超えない範囲で、平成28年4月15日前に再雇用されたシニア嘱託社員のうち、定年退職時に、職能資格等級が申立人組合員 C と同等の5等級であった者との均衡を失しないよう、決定しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 C に対し、前項により決定された労働条件で就労していれば得られたであろう賃金相当額（平成28年夏期賞与を含む。）と既支払額との差額及び平成28年4月15日前に再雇用されたシニア嘱託社員のうち、定年退職時に、職能資格等級が申立人組合員 C と同等の5等級であった者の同年6月16日以降の、時間外勤務手当の平均額（ただし、月40時間相当額を上回らない額）と既支払額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦2メートル×横1メートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、堺市美原区真福寺240番地の被申立人の本部建物の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

G  
執行委員長 A 様

H  
代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、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。

#### 記

- (1) 貴組合員 C 氏との定年後のシニア嘱託社員としての雇用契約に当たり、同氏をグロッサリー部門の一部の担当とし、基本給を172,500円、1日の就業時間を7時間30分、職務手当を不支給としたこと。
- (2) 平成28年6月14日に、貴組合員 C 氏に対し、会社本部の役職者が、同月16日からは残業しないで帰るよう指示したこと。
- (3) 平成28年夏期賞与について、貴組合員 C 氏に対し、他のシニア嘱託社員よりも低い金額を支給したこと。

#### 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、マネージャー職としての雇用並びに、平成28年8月分以降の、基本給月額200,000円及び職務手当月額50,000円を基準賃金とし、これに毎月40時間分の時間外勤務手当を加算した金額の支払
- 2 組合員1名に対する、平成28年5月分から同年7月分の賃金について、既支払額と、前項で計算した金額との差額の支払
- 3 組合員1名に対する、時間外勤務禁止の業務命令がなかったものとしての取扱い及び同命令の禁止
- 4 組合員1名に対する、平成28年夏期賞与について、他の再雇用者への平均支給額と既支払額との差額の支払
- 5 陳謝文の手交及び掲示

##### 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1名に対し、①再雇用時の雇用契約に当たり、グロッサリー部門の一部を担当業務とし、基本給を172,500円、1日の就業時間を7時間30分、職務手当を不支給としたこと、②時間外勤務を禁止する指示を行ったこと、③平

成28年夏期賞与について、他の再雇用された社員よりも低い金額を支給したことがそれぞれ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 H （以下「会社」という。）は、登記簿上は肩書地に本社を置き、堺市内及び河内地域等で約30店舗のスーパーマーケットを運営する株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約2,000名である。

会社は、堺市美原区内の本部建物内に本社機能を置くとともに、それに隣接する場所に堺丹南物流センターを置いている。堺丹南物流センターでは、物流業務のほか、魚介類、精肉等の食品加工・パック詰め等が行われており、この食品加工・パック詰め等を行う部署は生鮮センターと呼ばれている。

（甲131、甲132、甲133、甲193）

イ 申立人 G （以下「組合」という。）

は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員によって組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約200名である。

なお、本件申立時において、会社の従業員を組織する労働組合として、組合以外に、申立外 I （以下「申立外組合」という。）がある。

### （2）本件申立てに至る経緯等について

ア 平成26年3月3日、組合は会社に対し、同日付けの組合結成通知書を送付し、会社従業員が組合を結成した旨通知した。同文書には、副執行委員長として、

C （以下、組合加入以前も含めて「C 組合員」という。）の名前が記載されていた。

（甲1）

イ 平成28年4月15日、C 組合員は、会社を定年退職し、同日付けで、会社と「（嘱託社員）雇用契約書」（以下「28.4.15雇用契約書」という。）を締結した。28.4.15雇用契約書には、C 組合員の就業時間を7時間30分、基本給を172,500円及び諸手当を0円とする旨等が記載されていた。

会社では、定年退職後、再雇用された従業員は、シニア嘱託社員と呼ばれている。

（甲134、甲135、乙1、乙4、証人 C ）

ウ 平成28年4月16日、C 組合員は、会社の八尾沼店において、28.4.15雇用契約書に基づき、シニア嘱託社員として勤務を開始した。なお、C 組合員の担当業務は、会社のグロッサリー部門の一部の、酒とたばこの管理であり、役職は売

場担当者であった（以下、会社の各部門の各役職の者が、それぞれ担う仕事のことを「職務」という。）。

なお、グロッサリー部門とは、菓子、レトルト品、缶詰等の食品や、トイレットペーパー、洗剤等の日用品を扱う部門のことである。

（甲134、乙1、証人 C、証人 D）

エ 平成28年6月14日、会社本部（以下「本部」という。）の総務部部長（以下「総務部部長」という。）及び店舗運営部次長（以下「店舗運営部次長」という。）は、八尾沼店を訪れ、口頭で、C 組合員に対し、同月16日からは残業しないで帰るよう述べた（以下「本件残業禁止指示」という。）。

（甲179、証人 C）

オ 平成28年7月15日、会社は C 組合員に対し、夏期賞与として45,000円を支給した。

（甲136）

カ 平成28年7月28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 会社が、C 組合員との定年後のシニア嘱託社員としての雇用契約に当たり、C 組合員をグロッサリー部門の一部の担当とし、基本給を172,500円、1日の就業時間を7時間30分、職務手当を不支給としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 平成28年6月14日に、会社が、C 組合員に対し、本件残業禁止指示を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 平成28年夏期賞与について、会社が C 組合員に対し、他のシニア嘱託社員よりも低い金額を支給したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、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（会社が、C 組合員との定年後のシニア嘱託社員としての雇用契約に当たり、C 組合員をグロッサリー部門の一部の担当とし、基本給を172,500円、1日の就業時間を7時間30分、職務手当を不支給としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、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 不利益性について

C 組合員は、職位及び賃金の点で不利益な処遇を受けている。他のシニア嘱

託社員の定年後の賃金としては、基本給200,000円、職務手当50,000円及び時間外勤務手当が支払われている。また、定年後の職位について、3段階の降格となっているのは、C組合員のみである。

さらに会社は、C組合員の担当をその必要もないのにグロッサリーのうち酒とたばこに限定することによって、他の者より労働時間を短く、基本給を低く設定し、残業をさせず、賃金そのものを抑え込み、生活が困難になるようにして退職させようとしている。

#### イ C組合員の再雇用条件の合理性について

(ア) C組合員を定年前と同等の職務につけない合理的な理由は存在しない。シニア嘱託社員はほとんどの者が従前と同じ職務についている。

C組合員は、定年前は各店の店長を歴任し、副店長の職にあったのだから、定年後も店長ないしは副店長という各店舗の管理者たる業務を担当させるべきであった。会社は、店舗におけるいかなる業務もC組合員には適性がなく、適性を必要としない「一部業務」を担当させるしかなかったと主張するが、店舗におけるいかなる業務も適性がないのであれば、マネージャー、バイヤー、副店長及び店長という店舗における重要な業務を単発ではなく歴任することができたはずがない。加えて、C組合員は入社以来、主に精肉部門で勤務し、定年退職時には八尾沼店の精肉部門のマネージャーであった。精肉部門は技術と経験を要する業務であり、会社はC組合員を当然、精肉部門のマネージャー職にすべきであった。しかし、C組合員は課長代理から一般に降格されているので3段階の降格である。

また、会社は、C組合員の担当業務を、必要もないのにグロッサリーのうち、酒とたばこに限定した。グロッサリーは店長時代に経験があり、青果部門については、C組合員に経験はないが、経験はさほど必要ではないことから、青果、グロッサリーを担当することは可能であり、グロッサリーの一部しか担当できないという理由はない。

(イ) 平成28年4月9日、総務部部長から「トラック運転手で」と言われた際に、

C組合員は、精肉部門でやらせてくれるように再考を求めている。会社はC組合員が希望し、習熟した精肉部門につけることを意図的に否定した。

また、会社は、現在の会社業態では、精肉部門に配置する場合は生鮮センター勤務となる旨主張するが、精肉部門について、ブロックから切り分けたり、パック詰めする作業を全て生鮮センターで行っている訳ではないし、精肉部門に配置する場合は必ず生鮮センター配置にしなければならない必然性はない。八尾沼店の精肉部門は、現在嘱託社員とパートタイマー2名が配置されている

が、手が足りていない状況であり、C 組合員をいれて4人体制で対応すべきである。

(ウ) 会社は、C 組合員の評価が、組合結成前を含め、継続的にd評価以下と低いことから、定年前の職務の継続の余地がなかった旨、店長や店長代理の余地がなかった旨主張するが、C 組合員の過去の人事評価の資料として、会社が提出した乙第13号証は会社の主張をまとめたにすぎず、これ自体証拠価値はない。また、乙第15号証は、平成25年7月から同28年7月までの評価表であるが、これには本人評価・店長評価しか記載がなく、店舗運営部(ママ)評価・最終評価の記載がない。会社は組合結成前の同25年夏期あるいは年末などについてdあるいはeの評価だったとするが、そもそもその証拠資料が提出されておらず、同26年夏以後の評価は、当然組合活動に対する悪評価が影響しているものであり、適正な評価とは考え難い。仮に会社による同25年夏期及び年末の評価で低いものがあつたとしても、それは、違法不当な降格を行った会社の姿勢を反映したものと評価されるべきである。現に、その時期の店長評価は決して悪いものではない。

また、C 組合員は、定年前の売上実績からしても、平均以上の評価がなされなければならなかった。平成24年12月に八尾沼店精肉部門にC 組合員が着任して以来、売上げは前年と比較して平均で毎月100万円以上増えており、前年と比べて顕著に売上げが向上しているのである。このような売上実績を残したC 組合員に対して平均よりも低いdあるいはeが評価として妥当なはずがない。

#### ウ 不当労働行為意思について

会社の社長(当時の副社長)は、平成26年の組合結成時に、「C さん下げないのにな」、「組合つくるのやったら下げといたらよかった」と述べた。この発言は今後C 組合員に対して賃下げなど不利益取扱いを行う可能性を示唆している。

また、会社は組合員故、組合活動の内容によっても評価に差をつけている。組合員と正社員全体との間で昇給、昇格に大きな格差がある。C 組合員は、組合の結成において中心的な役割を果たしたメンバーであり、結成時から副執行委員長として積極的に組合活動に参加してきた。そして、ほとんど全ての団体交渉、事務折衝にも出席して、積極的に発言してきた。本件は組合の組合活動において積極的な役割を果たしたC 組合員に対し、定年後の再雇用契約を利用して劣悪な労働条件を押しつけ、もって会社から排除しようとするものである。

#### エ 支配介入について

C 組合員は、組合員であるが故に不利益な処遇を受けていることは明らかである。また、そのことによって C 組合員は退職せざるを得ないような状況に追いやられ、それは組合の支配力の低下を引き起こす。加えて組合員であればかかる不利益な扱いをされることが従業員間で知られることによって組合の支配力は当然低下する。

#### オ 結語

以上のとおり、C 組合員の定年後再雇用時の労働条件は、職位、担当職務、賃金、労働時間の全てにおいて合理的な理由なく不公平であり、不当である。加えて、かかる C 組合員の扱いを見せしめとして組合の支配力を減退させようとするものである。会社の C 組合員に対する処遇は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に該当することは明らかである。

### (2) 被申立人の主張

#### ア 不利益性について

そもそも、雇用条件が不利益である、という事実はない。60 歳以上の雇用延長制度が始まって以降、C 組合員を含む 3 名の者が雇用延長（再雇用）となっているが、3 名ともに同じ雇用条件で、手当の有無は職種による違いである。C 組合員の労働条件を、他の社員より低くしておらず、低いか否かも争点である。

#### イ C 組合員の再雇用条件の合理性について

(ア) 会社の C 組合員に対する評価は、組合結成の 1 年以上も前から一貫して低く、そのことは組合も認めるところであり、低い理由は様々あるが、作業・人員管理等のレベルが低いことや、上司の指示を無視する等の反抗的な態度が往々にみられることによるものでもある。

定年後の再雇用においては、当人の能力・適性に基づいて雇用条件を決するところ、下記のとおり、C 組合員は、副店長の職には適さず、また、能力・適性評価が低いから、給与条件も低いにすぎないのであって、このような判断・決定は合理的であり相当である。

a 再雇用後、現職時代と同等の職務を行う者は、現職時代の評価が c 以上の者である。C 組合員の人事評価は、過去 2 年間以上継続して d であり、高年齢者雇用安定法改正前であれば、再雇用をしなかった可能性が高いが、法改正があったので、再雇用をした。C 組合員は、定年前は、八尾沼店の副店長であったが、過去の人事評価が継続的に d 評価以下と低いことから、現職時代の職務の継続の余地はなかった。

b シニア嘱託社員の給与は、保有する能力、業務内容、経験等を考慮のうえ各人別に決定し、雇用契約書により示している。画一的な基準はないが、傾

向として、基本給は165,500円程度、現職と同等の職務を行う者については、再雇用後の業務内容に応じて、各種手当を支給することとなっている。

C 組合員は、現職と同等の職務を継続するものではないから、職務手当はない。その結果、本来であれば、職務手当がないことから、基本給165,500円のみとなるが、支給総額が準社員の初任給を下回らないよう調整して、172,500円とした。

c C 組合員は、店舗の通常の部門における現役従業員が行う業務である海産、青果、グロッサリー部門は、経験皆無かわずかな経験しかなく、精肉部門は後記(イ)のとおりであることから、いずれも適性なしとなった。そこでまず、運転手の業務を提案したが、本人が拒否したので、消去法として、職務適性を要しない「店舗部門のうちの一部業務」を検討し、グロッサリー部門の一部である酒・たばこの発注と品出しのみを担当させることにした。

(イ) C 組合員は、かつて精肉部門の経験があったが、会社は精肉部門の生鮮センター集約化方針を進めており、既に、パートタイマーで足りる業務を増加させ、店舗精肉部門の社員の削減が進んでいるので、店舗での精肉部門採用の余地はない。八尾沼店精肉では、現在パートタイマー3名（うち1名は元嘱託社員であったベテラン従業員）で行っており、増員するとしてもパートタイマーで足り、社員、嘱託社員を配置するまでの必要性はない。

しかも、当時、組合は、生鮮センターへの配置転換自体を不当労働行為と主張して救済命令を申し立てていた状況であり、本人から精肉を希望する旨の表明もなかったことから、精肉部門に配置転換することは控えた。

ウ 60歳以上の雇用延長制度が始まって以降、雇用延長となった3名は C 組合員も非組合員も同じ雇用条件である。なお、C 組合員より後にシニア嘱託社員となった従業員の場合、定年前と同様の職務を行っているが、勤務時間が7時間30分のため諸手当を支給していないことから、C 組合員の場合と同様に、基本給を7,000円増額して調整している。

エ 不当労働行為意思について

C 組合員の評価について、最終評価が継続的にd評価以下となったのは、平成25年夏期以降である。組合結成後に評価が下がったという事実は認められないから、組合員であることによる不利益取扱いを基礎づける事実とはなり得ない。C 組合員の低評価は組合結成よりも前から継続しているものであり、組合結成後にさらに低下した事実もない。

しかも、組合の組合員であっても昇級している者が多数存在しており、本人評価や店長評価と、店舗運営評価や最終評価が異なることは一般的にみられること



である。評価が厳しいとしても、それは組合員非組合員を問わない全体的な傾向である。

#### オ 結語

C 組合員は店長（これに準ずる副店長）の適性はなく、能力・評価を考慮すれば、グロッサリー部門の一部の担当としたことは合理性がある。また、そもそも、C 組合員と非組合員との雇用条件に差異はないのであって、不当労働行為意思を論ずるまでもない。

2 争点2（平成28年6月14日に、会社が、C 組合員に対し、本件残業禁止指示を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、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 不利益性について

再雇用において、特別に残業が必要でないかのごとき職場環境をつくり、時間外賃金不払いに抗議し、是正を求める C 組合員に対して、必要な残業も禁じることで兵糧攻めにしている。

##### イ 本件残業禁止指示の合理性がないことについて

C 組合員の再雇用後、精肉部門でパートタイマーが急病になったため、C 組合員は、精肉部門の応援を行い、平成28年5月は47時間、6月は34時間の時間外勤務を行った。精肉部門のパートタイマーの復職に合わせて、会社から、時間外労働の一切の禁止を言い渡された。しかし、これによって C 組合員の応援の必要がなくなったわけではない。八尾沼店精肉部門は嘱託社員1名及びパートタイマー2名が担当していたが、嘱託社員1名の平成28年8月から12月の残業時間は、月80時間近くとなっており、月30時間の限度でしか残業賃金が支払われていない。嘱託社員に長時間の残業をさせながら、C 組合員に一切の残業をさせないというのは極めて不合理である。

また、C 組合員が担当するように指示されているのは、酒・たばこに厳密に限定されていた訳ではない。グロッサリー部門のその他の業務、バックヤードの片づけなども実際に行っていた。

##### ウ 本件残業禁止指示の方法・対象について

本件残業禁止指示後、団体交渉で、組合が、何故組合員にだけ残業禁止の指示を出すのか強く抗議したところ、会社は、非組合員に対して本部が直接残業制限の指示を出していないことを認め、今後組合員以外にも指示するといわざるを得なかった。会社は、組合員以外の者に対しても本部から直接、残業禁止の指示を出したなどとするが、一切の残業を禁止した例は主張していない。

エ 不当労働行為意思について

前記1(1)ウ記載のとおり、会社の不当労働行為意思は明らかである。

オ 支配介入について

会社は、残業時間に応じた適正な賃金支払を求める組合の動きをおそれて、これを抑圧するため、組合活動において積極的な役割を果たした C 組合員に対し、定年後の再雇用契約を利用して劣悪な労働条件を押し付け、さらに残業を禁止して兵糧攻めにし、もって会社から排除しようとするものであり、加えてかかる C 組合員の扱いを見せしめとして組合の支配力を減退させようとするものである。

カ 結語

以上のとおり、C 組合員に対してなされた本件残業禁止指示は、C 組合員と同じく組合の中心として残業問題等に取り組んできた組合の前執行委員長とともに、他に例のない過酷なものであり、組合員であることあるいは組合活動をしたことが故の抑圧排除を意図した不利益取扱いであることは明らかであり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するものである。

(2) 被申立人の主張

ア 時間外勤務を禁止する指示とは、会社の許可（指示）のない残業を禁止する旨の指示であり、会社は C 組合員に対して「無許可残業の禁止の徹底」を行ったにすぎない。平成26年9月頃より、店長会議において、全店舗に対して、残業についての承認制を徹底するように指示していた。残業の判断は、部門長等が、業務上の判断によって残業の要否を決めて、残業の許可・不許可を行う。その指示は明示的に言う時もあるれば、仕事の流れで「あうんの呼吸」で黙示の指示による場合もあるが、明示又は黙示であれ、会社の指示が必要となる。残業の許可制とは、従業員独自の判断での残業を認めないことであり、独自の判断で残業している従業員に対して、会社がその禁止を指示することは、正当な理由に基づく行為である。

イ 本件残業禁止指示の合理性について

C 組合員については、再雇用当初は、精肉部門のパートタイマーが休んでいたため、精肉部門の応援に必要な範囲で残業を許可していた。しかし、パートタイマーが復帰し、応援の必要がなくなったにもかかわらず、残業を行っていた（残業代も請求）。

C 組合員が担う職務は、「グロッサリーを担当する者が担う業務のうち的一部分（酒・たばこの発注・品出しのみ）」にすぎず、必然的に業務量が少なく、

残業の必要性はない。「会社業務上、必要のない無駄な残業」だから残業を認めないだけのことである。

会社が、C 組合員に対して、残業を求めるとしても、その部門は現在のグロッサリー部門か精肉部門に限られるので、これら以外の部門は関係がない。グロッサリー部門の社員は、C 組合員1名であり、フォローは店長が行っているから、同部門での残業の必要はない。精肉部門には、現在社員はいないし、パートタイマーで対応できており、同部門での残業の必要もない。

残業は、会社が、業務としての残業の必要性を判断し、誰に残業させるのが業務上妥当かを判断・決定するのも会社である。評価が高い者が残業する方が効率的であり残業時間も短くなるから、勤務評価の低い者の残業を避ける傾向となるし、また、年齢や健康状態から残業を行うことが好ましくない者の残業を避ける傾向となる。C 組合員は勤務評価が低いこと、高齢であることから、残業を避ける傾向となるのであって、極めて合理的であり、そこに不当性はない。

#### ウ 本件残業禁止指示の方法・対象について

八尾沼店店長は「C 組合員に許可のない残業の禁止を指示すれば、キレられて怖い」とのことで、店長に任せておけないため、本部から出向いて「無許可残業の禁止」、「上長の指示に反する残業の禁止」を指示した。本部から殊更に出向いたのは、店長の明示の指示に反したからである。なお、C 組合員に対しては、残業を一切禁止しているのではなく、会社が必要性を認めないものを禁止しているだけである。

本部から出向いて無許可残業禁止を命じられた者は、全部で7名（C 組合員及び組合の前執行委員長と非組合員5名）であって、「組合員による扱い」でないことは明らかである。非組合員5名については、店長の明示の指示に反し、店長の許可のない残業も行い、残業時間が月80時間を超えているため、もはや店長の指示だけに委ねることはできないことから、平成28年11月に本部から店舗に赴き、直接の指示をした。

#### エ 結語

組合のいうところの「残業禁止命令」は、非組合員5名にも出されたものであって、「組合員であることによる」ものではなく、不当労働行為意思とは無関係である。

- 3 争点3（平成28年夏期賞与について、会社がC 組合員に対し、他のシニア嘱託社員よりも低い金額を支給したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、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 不利益性について

C 組合員の賞与は、平成28年夏期賞与について、45,000円しか支払われなかった。これに対し、他のシニア嘱託社員は、低い者で72,000円、高い者では234,000円となっている。

イ 本件賞与の金額に合理性がないことについて

会社は、シニア嘱託社員の平成28年夏期賞与については、c 評価180,000円、d 評価72,000円をベースであるというが、C 組合員についてd 評価であるとの証明はなされていないし、また標準であるc を下回る評価が適正とは考え難く、180,000円をベースにすべきである。

会社は、勤務時間が一般より30分短いことや、日常的に店長の指示に素直に従わないことを挙げるが、そもそも勤務時間を7時間30分にする理由はどこにもなく、「日常的に店長の指示にすなおに従わない」、「上司の命令に反抗する態度」ということはない。残業をすることは業務に必要であり、会社に勤務する正社員ならば当然必要とされることである。

ウ 不当労働行為意思について

前記1(1)ウ記載のとおり、会社の不当労働行為意思は明らかである。

エ 支配介入について

会社は、C 組合員に対して経済的圧迫を加えて退職に追い込み、かかるC 組合員の扱いを見せしめとして、さらに組合の支配力を減退させ、ひいては、組合を弱体化させることを企図しているに他ならない。

オ 結語

以上のとおり、低い評価の理由が説明できない以上、会社の組合に対する不当労働行為意思からすると、C 組合員に対する組合員故の不利益取扱いであるといわざるをえない。C 組合員に平成28年夏期賞与についてわずか45,000円しか支給しなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 賞与の金額の決定方法について

シニア嘱託社員の賞与の支給については、不支給とできることを前提に、経営判断の下で支給しており、平成27年年末及び同28年夏期の賞与については、人事評価がc 評価は180,000円、d 評価は72,000円をベースとして個別事情を考慮して決定している。

例えば、同27年年末賞与について、d 評価で45,000円の者は、期間内に長期休職していた事情があるためである。e 評価で180,000円の者は、過去はc 評価が

続いている従業員であり、今回評価を下げているが、その業務内容や経験等を考慮して、c評価と同様の賞与となった。d評価で189,000円の者はバイヤーという職務や他の事情等を考慮して、一般のc評価以上相当との判断から、この金額となった。同28年夏期賞与については、c評価で90,000円の者は、d評価に近いc評価であることから、d評価で180,000円の者は、c評価に近いd評価であり、週に2回ほど長時間勤務についているため、d評価198,000円の者は、職務がバイヤーであり、早朝に市場仕入を行っていることから、それぞれこの金額となった。

#### イ 本件賞与の金額の合理性について

C組合員の場合にはd評価72,000円をベースに、勤務時間が一般より30分短いことや、日常的に店長の指示に素直に従わないため、上司への反抗的な態度を考慮して45,000円になった。賞与額が低いのは、C組合員の評価が低いからである。

#### ウ 不当労働行為意思について

シニア嘱託社員のうち、会社が把握している組合の組合員は、C組合員1名のみであり、評価と額とのバラツキも、組合の組合員以外の者にも多々見られるのであって、「評価と額のバラツキ」と「組合員であるか否か」は無関係である。C組合員の評価は組合結成前から一貫して低い。つまり、C組合員の低評価と「組合員であること」とは何らの関係もない。

また、平成28年夏期賞与において、C組合員の賞与額が一番低額であることは認めるが、同人の適性や業務内容を斟酌した上での評価額であり、同人が組合員であることとは何らの関係もない。また、同人の他にも賞与が90,000円以下の者が5名(マ)おり、組合の組合員であることと低額賞与とは関係がない。

#### エ 結語

C組合員の評価は組合結成前から低く、C組合員の場合は無許可残業や店長への反抗的な態度が目についた時期であり、それらの事情を考慮して45,000円と決定したものであり、その金額には合理的な理由があり、不当労働行為意思はなく、相当因果関係もない。

## 第5 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が、C組合員との定年後のシニア嘱託社員としての雇用契約に当たり、C組合員をグロッサリー部門の一部の担当とし、基本給を172,500円、1日の就業時間を7時間30分、職務手当を不支給としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）、争点2（平成28年6月14日に、会社が、C組合員に対し、本件残業禁止指示を行ったことは、組合員であ

るが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)及び争点3(平成28年夏期賞与について、会社がC組合員に対し、他のシニア嘱託社員よりも低い金額を支給したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、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。

ア 本件申立てに至る経緯

(ア) 平成8年5月16日、C組合員は、会社に入社した。

(乙7)

(イ) 平成24年12月1日、会社は、C組合員に対し、さつき野店店長から八尾沼店副店長への異動を命じた。

なお、C組合員がさつき野店店長であった時、当時の会社社長により、店舗の品揃え等に関し、複数回にわたる指導が行われ、平成24年12月1日の異動の直前に、当時副社長兼営業本部長であった会社代表取締役B(以下「社長」という。)が本部次長及びバイヤーを連れ、陳列に関して、指導を行い、本部次長が、このままでは後がない旨述べたのに対し、C組合員は、好きにすればよい旨返答した。

(甲189、証人 C )

(ウ) 平成26年3月3日、組合は会社に組合結成通知書を送付し、組合を結成した旨を通知した。同文書には、C組合員が組合副執行委員長である旨記載されており、C組合員は、同27年11月に特別執行委員となった。

(甲1、証人 C )

(エ) 平成28年4月9日、総務部部長はC組合員に対し、定年後再雇用時の再雇用条件に関する提案を行った。この提案における再雇用条件は、担当業務を物流センター所属のトラック運転手、1日の実労働時間を7時間30分で週5日勤務、賃金を基本給172,500円で、職務手当は不支給とする内容であった。これに対し、C組合員は、給料月額が少ない旨、他の従業員は8時間なのになぜ自分だけ7時間30分なのか、運転は苦手なのでできない旨述べたほか、精肉部門での就労を希望する旨伝えた。

(証人 C 、証人 D )

(オ) 平成28年4月12日、総務部部長は、C組合員の定年後再雇用時の担当業務を八尾沼店グロッサリー部門の担当と変更し、賃金は同月9日の提案と同額の提案を行ったのに対し、C組合員は、賃金と就業時間及びグロッサリー部門担当となることについて異議を述べた。

(証人 C )

(カ) 平成28年4月13日、組合は会社に対し、「抗議及び申入書」と題する文書を送付した。当該文書には、C 組合員の定年後再雇用時の賃金及び労働条件について抗議するとともに、撤回を含めて事前協議を申し入れる旨記載されていた。

(甲141、甲189、証人 C )

(キ) 平成28年4月15日及び同月28日、組合と会社との間で団体交渉(以下「団交」という。)が開催された。これらの団交において、組合が、今までの人は8時間契約だったのに、C 組合員の勤務時間を7時間30分とするのは、組合役員に対する差別ないし報復ではないかと述べたのに対し、会社は、次の人が誰かわからないが、今後はそういったかたちでやっていく旨述べ、C 組合員の労働条件について、合意には達しなかった。

(甲162の1、甲162の2)

(ク) 平成28年4月15日、C 組合員は会社を定年退職した。なお、定年退職時、C 組合員は、八尾沼店において勤務しており、役職は課長代理であり、職務は副店長兼精肉部門マネージャーであった。

同日、C 組合員と会社は、嘱託社員として、契約期間を平成28年4月16日から同29年4月15日、就業場所を会社の各事業所・店舗、業務内容をスーパー業務他、就業時間を午前9時から午後6時30分までの実働7時間30分、休憩を2時間、休日を週休2日と年始・夏期を合わせて計105日、賃金を基本給172,500円及び諸手当を0円とする旨の28.4.15雇用契約書を締結した。

(甲134、甲135、乙1、乙26、証人 C )

(ケ) 平成28年4月16日、C 組合員は、八尾沼店で、シニア嘱託社員として勤務を開始した。C 組合員の担当業務は、グロッサリー部門の一部の、酒とたばこの管理であり、役職は売場担当者であった。

なお、これまで会社において、シニア嘱託社員が部門の一部を担当する例は過去になく、C 組合員が初めてであった。

この頃、八尾沼店の精肉部門のパートタイマー1名が病気で休んでいたため、会社は、C 組合員に対し、グロッサリー部門の一部の業務の他に、精肉部門の応援業務を行うこと及び精肉部門での残業を指示した。C 組合員は、精肉部門の応援業務のため、平成28年4月16日からの1か月間に47時間、同年5月16日からの1か月間に34時間の残業を行った。

(甲134、乙1、乙26、証人 C 、証人 D )

(コ) 平成28年6月、八尾沼店の精肉部門で、病気で休んでいたパートタイマー1名が復帰した。八尾沼店店長はC 組合員に対し、今後は精肉部門の応援業務

を行う必要がなく、残業の必要もない旨述べたところ、C 組合員は、残業をする旨、残業一切なしでは困る旨述べた。

八尾沼店の精肉部門では、C 組合員が応援業務をしなくなった後、嘱託社員1名とパートタイマー2名が配置されていたが、嘱託社員1名は、平成28年7月16日から同年12月15日までの5か月間に、月75時間程度の残業を行っていた。

(甲175、甲189、証人 C 、証人 D )

(サ) 平成28年6月14日、総務部部長、店舗運営部次長は八尾沼店を訪れ、C 組合員に対し、口頭で、業務命令と述べた上で、同月16日からは、残業しないで帰ってほしい旨の本件残業禁止指示を行った。

本件残業禁止指示の後、総務部部長は、組合の当時の執行委員長（平成28年11月7日に執行委員長を退任）に対し、店舗に赴き、残業を禁止する旨の指示を口頭で行い、同月11日に、「勤務時間等に関する業務命令書」と題する文書により、同人が上長の許可なく残業を繰り返し、上長が残業禁止命令を出しても、総務部部長が直接残業禁止を伝えても、残業を繰り返したことから本件業務命令を行う旨、「勤務時間を超える残業等は一切認めない」と記載された文書を交付した。また、同月、総務部部長、店舗運営部次長は、非組合員5名に対し、店舗に赴き、残業を禁止する旨の指示を口頭で行った。

(甲154、甲179、証人 C 、証人 D )

(シ) 平成28年7月15日、会社は C 組合員に対し、平成28年夏期賞与として45,000円を支給した。なお、賞与額45,000円は、同年夏期に賞与を支給されたシニア嘱託社員17名の中で、最も低い金額であった。

(甲136)

(ス) 平成28年7月28日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

イ 会社における人事制度及び実態

(ア) シニア嘱託社員の賃金、各種手当及び職務の決定

会社では、「契約社員・シニア嘱託社員就業規則」（以下「シニア就業規則」という。）に次の記載があった。

「（職務任用の特例）

第5条 契約社員およびシニア嘱託社員には、職制に定める役職の任用をしない。但し、会社が必要と認めた者については役職待遇任用をすることがある。

（勤務時間）

第6条 契約社員およびシニア嘱託社員の勤務時間は、1週40時間以内とし、業務の都合、本人の事情等を考慮して個別に決定し雇用契約書により示すもの



とする。

## 第7条から第8条（略）

### （賃金）

第9条 契約社員およびシニア嘱託社員の給与は、保有する能力、業務内容、経験等を考慮のうえ各人別に決定し、雇用契約書により示すものとする。」

なお、再雇用に当たっては、会社従業員の過半数代表者と会社との間で、過去2年間の人事評価が平均c評価以上の者について再雇用を行う等の基準が労使協定として定められていたが、平成25年4月1日からの高年齢者雇用安定法の一部改正施行に伴い、同年3月29日に、同年4月以降に再雇用となるシニア嘱託社員については、同基準を適用しない旨改正された労使協定が締結し直された（以下、同月以降、定年後本人が希望すれば、シニア嘱託社員として再雇用される制度のことを「雇用延長制度」という。）。

シニア嘱託社員の賃金及び手当の金額について、シニア就業規則以外に、それぞれの決定方法に関する規定はなかった。

シニア嘱託社員の手当には、時間外勤務手当及び通勤手当の他に、①主任・売場責任者以上の役職の従業員に対し、役職に応じて支給される役職手当、②早朝に卸市場に行く必要のある業務に支給される営業手当、③定年退職前と同等の職務を行う場合に給与額が200,000円程度となるよう調整して支給される諸手当があり、会社では、役職手当、営業手当及び諸手当を合わせて、職務手当と呼んでいた。役職手当及び営業手当については、正社員について規定した賃金規則を参考に、嘱託社員としての地位、職務内容、職責等諸般の事情を考慮して個別に決定するという運用がなされていた。

さらに、シニア嘱託社員の職務についても、決定方法に関する規定はなく、定年退職前の人事評価がc以上で、問題がなければ、定年退職前と同じ職務を行うことを基本とし、過去の勤務実績・人事考課、人員の適性配置や本人の希望を斟酌して決定するという運用がなされていた。

（甲139、乙3、乙4、乙5、乙10、証人 D ）

### （イ）シニア嘱託社員の賞与の支給の有無・金額の決定

シニア嘱託社員の賞与について、シニア就業規則には、原則として支給しない旨の規定があるが、少なくとも平成27年年末及び同28年夏期については、支給が行われ、会社における同27年年末及び同28年夏期のシニア嘱託社員の人事評価及び賞与額は別表1のとおりであった。

決定方法として、具体的には、各人の人事評価を基に決められており、c評価及びd評価の該当者については、賞与の支給時期ごとに、ベース金額が定め

られ、職務内容等の個別事情を考慮して、ベース金額から増額又は減額がなされていた。c評価及びd評価を除く他の評価区分の該当者については、該当者も少ないことを理由に、ベース金額の設定はなかった。平成27年年末及び同28年夏期の賞与におけるc評価のベース金額は180,000円、d評価のベース金額は72,000円であった。

なお、会社では、シニア嘱託社員を含む会社従業員に対し、賞与は原則として年2回支給され、夏期賞与は7月に、年末賞与は12月に支給されていた。

(甲139、乙4、乙11、証人 D )

#### (ウ) シニア嘱託社員の再雇用条件等

会社におけるシニア嘱託社員は、平成28年12月頃の時点で、全員で20名であり、それぞれの役職、基本給、勤務時間等は別表2のとおりであった。この内、組合の組合員はC組合員のみであった。また、C組合員は、雇用延長制度が始まってから最初に再雇用されたシニア嘱託社員であり、その後、同年8月頃にシニア嘱託社員2が、同年12月頃にシニア嘱託社員1が再雇用された。

(乙16、乙21、乙23、乙26、証人 C 、証人 D )

#### (エ) 会社における職能資格等級制度と役職

会社では職能資格等級制度を採用している。会社の従業員の部門ごとの職能資格等級及び役職名は別表3のとおりである。

(乙9、乙10、証人 D )

#### (オ) 人事評価の決定方法等

会社において、シニア嘱託社員を含む会社の従業員の人事評価に際しては、それぞれの役職に応じて評価項目の異なる評価表（以下、役職ごとに存在するシートを総称して「評価表」という。）を使用し、自己評価及び店長評価が行われることとなっていた。また、自己評価及び店長評価がなされた後、それら2者の評価を参考に店舗運営評価が行われ、さらに、店舗運営評価を併せた3者の評価を基に最終評価が決定されていた。

店舗運営評価とは、当時の店舗運営部部長（以下「常務」という。）が、店長評価が妥当でないと考えた場合に、修正を行うものとされており、最終評価は、社長、総務部部長及び常務の3名で上記3者の評価をみながら、最終判断を行うものである。また、常務が死亡後、店舗運営部部長が不在のため、平成27年の年末賞与の人事評価からは、店舗運営部次長が店舗運営評価を行っており、店舗運営部次長は最終評価の協議及び決定には参加していなかった。

評価については、就業活動、指導調整、報告、調査等の項目ごとに幾つかの着眼点が設けられ、着眼点ごとに1点～5点、0点～4点等の評点を付けることに

なっており、その合計点をもって、評価が区分されていた。平成27年7月までは s 及び a から f までの7段階評価であったが、同年12月以降は、新たにさらに低い合計点について g 評価を加え、s 及び a から g までの8段階評価となった。

なお、C 組合員の、会社における平成25年夏期から同28年夏期までの人事評価は、以下のとおりであった。

年	平成25年		平成26年		平成27年		平成28年
	夏期	年末	夏期	年末	夏期	年末	夏期
本人評価	b, b	c, b	b, b	b, b	b, c	c, c	b, b
店長評価	c, c	c, c	c, b	d, c	d, c	d, c	d, d
最終評価	e	d	d	d	d	d	d

(乙6、乙7、乙13、乙15、乙18、証人 D )

#### (カ) 会社の残業制度

残業を行う場合、会社の手続としては、部門長が必要と判断した場合に、予め残業指示書に従業員本人が記入し、店長の承認を得、捺印をしてもらうこととなっていたが、実際の運用においては、店長に残業の事前承認を書面で得る手続は徹底されておらず、残業について、部門長（店長）又はその日に出勤している者のうち最も役職の高い者により、明示的な指示がなされる場合もあれば、仕事の状況から、明示的な指示がなされず、残業を黙認する形によって行われる場合もあった。

(甲169、甲191、証人 E 、証人 D 、当事者 A )

#### ウ 組合と会社のこれまでの労使関係

(ア) 平成26年3月25日及び同年10月10日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、組合に対する誹謗中傷、組合員への脱退勧奨、別組合結成への関与、組合員3名の生鮮センターへの配置転換等の不当労働行為が行われたとして、救済申立て（平成26年(不)第15号及び同年(不)第61号併合事件）を行った（以下「併合事件」という。）。併合事件の審査手続において、C 組合員は、組合側証人として証言を行った。

また、併合事件において、組合は、組合員を生鮮センターへ配置したことについて、顧客との接触がなく、勤務時間も夜中、早朝からとなり、パワーハラスメントがあるとの悪評判があった旨、店舗での勤務終了後に行われることの多い組合の集会等にも出席できないことになり、組合活動にも支障をきたす旨主張した。

この申立てに対し、当委員会は、同28年5月9日付けで、会社に、①組合に

対する誹謗中傷、②組合員への脱退勧奨、③別労働組合結成への関与を行ったことについて、誓約文の手交を命じる一部救済命令を発出し、この命令は、再審査申立て及び行政訴訟を経ず確定した。

(甲118、甲119、甲131、甲165)

(イ) 平成26年8月下旬から9月上旬にかけて組合の組合員数名は、大阪府内の労働基準監督署に残業代未払問題について申告を行った。

また、同27年8月6日、C組合員ら組合の組合員11名は、会社を被告として、過去の不払い残業代に関する民事訴訟を提起した。

(甲165、甲190、証人 F )

(ウ) 平成27年1月30日、組合は当委員会に対し、会社を被申立人として、組合員1名に対する懲戒処分が不当労働行為に当たるとして、救済申立て(平成27年(不)第6号事件)を行った。

この申立てに対し、当委員会は、同28年7月1日付けで、会社に、①組合員1名に対する懲戒処分がなかったものとしての取扱い及びバック・ペイ、②誓約文の手交を命じる全部救済命令を発出し、この命令は、再審査申立て及び行政訴訟を経ず確定した。

(甲132、甲165)

(エ) 平成27年1月30日、組合は当委員会に対し、会社を被申立人として、組合員1名に対する配置転換が不当労働行為に当たるとして、救済申立て(平成27年(不)第7号事件)を行った。

この申立てに対し、当委員会は、同28年7月1日付けで、会社に誓約文の手交を命じる全部救済命令を発出した。

会社は、この命令を不服として大阪地裁に行政訴訟を提起したが、同29年6月12日、大阪地裁は、会社の請求を棄却した。この判決を不服として、会社は、大阪高裁に控訴を行ったが、同年12月20日、大阪高裁は、会社の控訴を棄却し、当委員会の命令は確定した。

(甲133、甲165)

(オ) 平成28年3月10日、組合は当委員会に対し、会社を被申立人として、会社のパートタイマーの雇用契約締結及び更新に際して、雇用契約書によって申立外組合に強制的に加入させ、当該パートタイマーからチェック・オフを行う等の不当労働行為が行われたとして、救済申立て(平成28年(不)第12号)を行った。当該事件の審査手続において、C組合員は、組合側証人として証言を行った。

この申立てに対し、当委員会は同29年12月11日付けで、①パートタイマーとの雇用契約締結及び更新に当たり、労働組合への加入の意向を質問したり、そ

の旨記載のある雇用契約書を使用することの禁止、②雇用契約書が作成されたことを理由に、チェック・オフをすることの禁止、及び、既に、このことを理由にチェック・オフした組合費相当額を各パートタイマーに支払うこと、③誓約文の手交及び掲示を命じる一部救済命令を発出した。

同30年1月11日、会社は、この命令を不服として、大阪地裁に行政訴訟を提起し、本件審問終結時現在、係争中である。

(甲165、甲193)

(2) 争点1 (会社が、C 組合員との定年後のシニア嘱託社員としての雇用契約に当たり、C 組合員をグロッサリー部門の一部の担当とし、基本給を172,500円、1日の就業時間を7時間30分、職務手当を不支給としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、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。

ア 会社は、そもそも雇用条件に不利益はない旨主張する。そこで、シニア嘱託社員の基本給と職務手当の合計額についてみると、前提事実及び前記(1)ア(ク)、イ(ウ)認定のとおり、C 組合員は、基本給172,500円のみ支給で、シニア嘱託社員の中で他の1名とともに最も低い額である。なお、別表2では、基本給と職務手当の合計額が不明な者もいるが、C 組合員よりも低いとの疎明はない。よって、C 組合員に、賃金の面で金銭的不利益があることは明らかである。

また、前記(1)イ(ア)認定によれば、会社の再雇用後の給与は、能力、業務内容、経験等を考慮の上、勤務時間は、業務の都合、本人の事情等を考慮して、個別に決定し雇用契約書により示すことがシニア就業規則で定められており、そうすると、シニア嘱託社員との雇用契約は、その職務内容に鑑みて賃金、就業時間を決定しているとみることができることから、C 組合員の再雇用に当たって、その雇用条件をグロッサリー部門の一部の担当、基本給を172,500円で職務手当を不支給、1日の就業時間を7時間30分、としたことは、一体のものとして不利益といえる。

イ C 組合員の再雇用条件が不利益であることについて、合理的な理由があるかについてみる。

(ア) 組合は、C 組合員について、定年後も店長ないしは副店長という各店舗の管理者たる業務を担当させるべきであった旨、精肉部門のマネージャー職にすべきであった旨、グロッサリー部門の一部しか担当できないという理由はない旨主張し、会社は、C 組合員の再雇用条件について、当人の能力・適性に基づいて雇用条件を決しており、C 組合員の評価・査定は、組合結成の前から一貫して低く、他のどの部門についても適性がない旨、能力・評価が低いから、

給与条件も低いにすぎない旨主張する。

- a 定年前の C 組合員の人事評価についてみると、前記(1)イ(オ)認定によれば、C 組合員の過去3年の人事評価の最終評価は、平成25年夏期が、7段階評価のうち下から2番目のe評価であり、同年年末以降はd評価が継続していたことが認められ、決して高いものではなかったといえる。
- b ところで、会社における人事評価の方法についてみると、前記(1)イ(オ)認定のとおり、会社の人事評価は、本人評価及び店長評価を基に店舗運営評価が行われた後、最終評価が本人評価、店長評価及び店舗運営評価を基に決定されていること、本人評価及び店長評価に際しては、評価項目が設定された評価表が使用されていたが、店舗運営評価及び最終評価については、明確な評価プロセス等、客観的な評価の決定方法が存在していなかったことが認められる。

また、再雇用の手続についてみると、前記(1)イ(ア)認定のとおり、会社は、シニア就業規則の第5条において、シニア嘱託社員について、職制に定める役職の任用をしないが、会社が必要と認めた者は役職待遇での任用をすることがある旨定めており、再雇用で役職任用を行う場合の明確な客観的基準はない。

さらに、前記(1)イ(ア)認定のとおり、会社において、シニア就業規則の第9条を除き、シニア嘱託社員の賃金の決定方法について具体的に定めた規定はないことが認められる。

これらのことからすると、人事評価の最終評価や再雇用後の賃金の決定に際し、決定方法に関する明確な基準がなく、会社の恣意が入る余地が大きいものであったといえることができる。

- c そして、前記(1)ア(ク)、イ(ウ)、(オ)認定によれば、① C 組合員は定年前、役職は課長代理であり、職務は副店長、職能資格等級は5等級であったこと、② C 組合員の定年前の平成25年夏期から同27年年末の店長評価にはb評価、c評価もあること、③再雇用の際、職能資格等級が3段階以上降格しているのは C 組合員のみで、他のシニア嘱託社員と比較して異例であることが認められる一方、同24年12月1日の異動の直前に、本部次長の指示に対して言い返したことの他に、C 組合員が反抗的態度をとっていたとの疎明はない。
- d 以上を併せ考えると、確かに、C 組合員の再雇用される前、平成25年夏期から同27年年末までの人事評価をみると、e評価やd評価はあるものの、C 組合員の役職を再雇用後に3段階も降格したことについて、能力・評価

が低いからとするには疑問が残る。

(イ) 会社は、C 組合員の再雇用に際し、担当業務を、精肉部門からグロッサリー部門の一部の担当に変更したことが認められるが、部門の一部に限定しているのは C 組合員のみであるが、これに関し、前記イ(ア) a 判断のとおり、C 組合員の再雇用前の評価が高いものでなかったとはいえ、グロッサリー部門のうち酒とたばこの一部に限定しなければならないほどに、他の職務に適性がなかったとの疎明はない。

また、C 組合員の精肉部門での採用について、会社は、精肉部門の生鮮センター集約化を進めており、店舗での精肉部門採用の余地はない旨主張するが、前記(1)ア(ケ)、(コ)認定のとおり、C 組合員が再雇用後、精肉部門に応援に行くように指示されたこと、C 組合員の応援業務の指示が終わった後も、精肉部門において、嘱託社員1名が、月75時間程度の残業をしていたことを勘案すると、精肉部門の経験年数の長い C 組合員を、グロッサリー部門の一部の担当としたことは、不自然であり、合理的理由はないといわざるを得ない。

さらに、会社は、本人から精肉を希望する旨の表明もなかった旨主張しているが、前記(1)ア(エ)認定のとおり、平成28年4月9日に、C 組合員は総務部部長に対し、精肉部門での就労を希望する旨を伝えていたことが認められ、かかる会社主張は採用できない。

(ウ) 加えて、C 組合員より後に再雇用された2名を除き、他のシニア嘱託社員を、いずれも、1日の就業時間が8時間、休憩時間は1時間として再雇用してきたにもかかわらず、C 組合員の1日の就業時間を、30分短い7時間30分とする一方で、休憩時間を2時間としていることについても、合理的理由は認められず、不自然である。また、上記2名については、C 組合員と同様に1日の就業時間を7時間30分とされているものの、後記ウ判断のとおり、本件申立て以降に再雇用されたものであり、不自然さに変わりはない。なお、別表2によれば、勤務時間及び休憩時間が不明な者もいるが、C 組合員より短いとの疎明はない。

(エ) 以上のことからすると、C 組合員の再雇用に当たり、職能資格等級を3段階も降格したのは能力・評価が低いためとするには疑問が残り、また、担当業務を酒とたばこに限定したこと、1日の就業時間を7時間30分としたことには、いずれも不自然で合理的な理由はないといわざるを得ないことから、能力・適性に基づいて雇用条件を決しているとの会社の主張は採用できない。

ウ 会社は、雇用延長制度が始まって以降、雇用延長となった3名は C 組合員も非組合員も同じ雇用条件であり、組合員と非組合員とで差異はなく、組合差別で

はない旨主張する。

確かに、雇用延長制度開始後のシニア嘱託社員は、前記(1)イ(ウ)認定によれば、C組員、シニア嘱託社員1及びシニア嘱託社員2の3名であり、この3名で特異な差はない。

しかしながら、雇用延長制度開始前後で、再雇用条件の決定方法に変更があったとの疎明はなく、C組員以降の3名の間でのみ比較する必然性はない。また、シニア嘱託社員2が再雇用されたのは、平成28年8月頃、シニア嘱託社員1が再雇用されたのは、同年12月頃であり、いずれもC組員より後に再雇用された者で、同年7月に本件申立てが行われて以降のことである。

これらのことからすると、C組員とほぼ同じ条件で再雇用された非組員が2名いるからといって、C組員が組員故に不利益な再雇用条件とされたとの疑いは払拭できない。むしろ、C組員の再雇用条件について、平成28年4月15日及び同月28日に行われた団交での組合からの不当労働行為であるとの指摘を契機に、会社が、再雇用の労働条件を整理し、同一にした可能性も否定できない。

エ 次に、組合と会社との関係についてみる。

前記(1)ア(ウ)認定のとおり、C組員は、組合が結成され、平成26年3月に公然化した際には副執行委員長であり、のちに、特別執行委員となったことが認められる。また、C組員が再雇用された同28年4月頃の組合と会社との関係をみると、前記(1)ウ認定のとおり、①組合は、当委員会に対し、会社を被申立人とする5件の不当労働行為救済申立てを行っており、うち2件は全部救済命令が発出され確定し、残る3件は一部救済命令が発出され、このうち2件が確定、1件が裁判所で係争中であること、②未払い残業代が存ずるとして、組員数名が労働基準監督署への申告を行っていたこと、③C組員を含む組員11名が、未払い残業代について会社を被告として民事訴訟を提起していたこと、④当委員会において審査された不当労働行為救済申立事件3件について、C組員は組合側証人として証言を行ったことが認められ、組合と会社との間には激しい対立関係があり、C組員は積極的に組合活動を行っていたといえる。

このような事情からすると、会社は、組合及びC組員を好ましからざる存在とみていたことが推認できる。

オ 以上のことを総合的に判断すると、会社がC組員とのシニア嘱託社員の雇用契約に当たり、不利益な条件としたことについて合理的な理由はなく、また、再雇用当時、会社は組合と激しい対立関係にあり、組合及びC組員を好ましからざる存在と認識していたと認められることから、かかる会社の対応は、組合



員であるが故に C 組合員を不利益に取り扱うものであり、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

カ さらに、会社が C 組合員について不利益な再雇用条件としたことは、組合結成時から副執行委員長や特別執行委員に就いてきた C 組合員に対し、このような不利益な雇用条件で再雇用を行うことによって、定年後も会社でシニア嘱託社員としての就労を希望する組合員を萎縮させ、今後の組合の活動に影響を及ぼすとともに、会社への組合活動による影響力を減じさせるといえることから、組合に対する支配介入であって、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。

(3) 争点 2 (平成 28 年 6 月 14 日に、会社が、C 組合員に対し、本件残業禁止指示を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、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。

ア 会社から残業が制限されることによって、時間外勤務手当が支給される可能性が断たれることから、本件残業禁止指示により、C 組合員に金銭的不利益が生じるといえる。

イ 会社は従業員に対し残業を命じなければならない義務を負うものではないが、労働組合員である従業員に残業を行う意思があるにもかかわらず、他の従業員には残業を命じる一方、当該組合員に命じない場合、その理由によっては、不当労働行為が成立する余地がある。

そこで、会社が C 組合員に対し、本件残業禁止指示を行った理由についてみる。

(ア) 前記(1)イ(カ)認定のとおり、会社においては、従業員が残業指示書を提出し、店長が必要に応じて承認を行うという、残業許可制度が存在していたものの、実態としては、残業を行う場合に、事前承認を書面で得る手続は徹底されておらず、店長等から明示的な指示がなされる場合もあれば、明示的な指示がなされず、残業を黙認する形で行われる場合もあったことが認められる。

(イ) 組合は、精肉部門のパートタイマー 1 名が復職した後も、C 組合員の応援の必要がなくなったわけではなく、精肉部門の嘱託社員は平成 28 年 8 月から 12 月まで毎月 80 時間近く残業しており、C 組合員に一切の残業をさせないのは不合理である旨主張する一方、会社は、C 組合員の業務は、グロッサリーを担当する者が担う業務のうち的一部分である、酒とたばこの担当にすぎず、必然的に業務量が少なく、残業の必要性はない旨、精肉部門では人手が足りており、必要のない無駄な残業であるから残業を認めないだけのことである旨主張する。

(ウ) 前記(1)ア(ケ)から(サ)認定のとおり、① C 組合員は、平成28年4月にシニア嘱託社員として働き始めた頃に、精肉部門でパートタイマー1名が病気で休んでいたため、精肉部門の応援業務と同部門での残業を指示され、同年6月半ばまで月約40時間の残業を行っていたこと、②同年6月にパートタイマーが復帰したことから、八尾沼店店長が C 組合員に対し、精肉部門の応援業務を行う必要がなく、残業の必要もない旨述べたこと、③同月14日、総務部部長らが C 組合員に対し、本件残業禁止指示を行ったこと、④八尾沼店の精肉部門には嘱託社員1名とパートタイマー2名が配置されていたが、嘱託社員1名は、同年7月16日から同年12月15日までの5か月間に、月75時間程度の残業を行っていたことが認められる。

確かに、誰に残業を行わせるかは、会社の経営判断であることから、精肉部門の従業員に長時間の時間外労働が発生していても、会社が、グロッサリー部門の一部の担当である C 組合員を精肉部門に応援にいかせたり、残業を命じたりしなければならないわけではない。しかしながら、平成28年6月に病気で休んでいたパートタイマーが復帰後も、精肉部門では、恒常的に長時間の残業が発生していた状況において、精肉部門の部門マネージャーとしての経験があり、パートタイマー1名が病気で休んでいた際には、現に会社から精肉部門の応援業務と残業を指示され、従事してきた C 組合員に、本件残業禁止指示を行い、精肉部門の応援を一切求めなかったことは不自然といわざるを得ない。

ウ また、会社は、八尾沼店店長が、「C 組合員に許可のない残業の禁止を指示すれば、キレられて怖い」とのことであったので、本部が赴いて本件残業禁止指示を行った旨主張するが、前記(1)ア(コ)認定のとおり、平成28年6月に、八尾沼店店長が、残業の必要はない旨伝えたところ、C 組合員が、残業をする旨、残業一切なしでは困る旨述べたことは認められるものの、本部の役職者である総務部部長及び店舗運営部次長が店舗まで訪れ、直接指示するまでの必要性を生じさせるだけの C 組合員の言動等があったとの事実の疎明はなく、かかる会社主張は採用できない。

加えて、会社は、本件残業禁止指示について、全店舗に対し、残業についての承認制を徹底するよう指導しており、店長の明示の指示に反し、許可のない残業を行う者として、非組合員5名についても、本部から店舗に赴き、直接の指示を行っており、組合員故ではない旨主張する。

しかしながら、前提事実及び前記(1)ア(サ)、(ス)認定によれば、①平成28年6月14日、本部から総務部部長及び店舗運営部次長が八尾沼店を訪れ、口頭で、本件残業禁止指示がなされており、このような本部からの残業禁止指示は、C

組合員に対して、最初に行われたものであること、②組合の組合員以外の5名に対して、残業を禁止する旨の指示が本部により行われたのは、本件申立て後の平成28年11月であることからすると、C組合員のほかに非組合員にも残業を禁止する旨の指示を行っているからといって、C組合員に対する本件残業禁止指示が組合員故になされたとの疑念は払拭できない。

エ さらに、本件残業禁止指示が行われた平成28年6月14日以前の組合と会社との関係をみると、前記(1)ウ認定によれば、組合は、未払残業代をめぐって労働基準監督署に申告を行っていた上、会社を被告として裁判で係争中であったこと、当委員会に不当労働行為事件が3件係属中であったこと、同年5月9日付けで当委員会から、併合事件について一部救済命令が発出されたことが認められ、会社は、組合及び組合の副執行委員長等に就いてきたC組合員を好ましからざる存在であると認識していたことは容易に推認できる。

また、C組合員の担当業務をグロッサリー部門の一部に限定したことは、前記(2)判断のとおり、不当労働行為に当たると判断されているところ、本件残業禁止指示は、かかる業務分担の設定を根拠として、C組合員に残業させまいとするものであり、組合員故に不利益に取り扱おうとする会社の意図によるものといえる。

オ 以上のことを総合的に判断すると、会社は、残業禁止指示を、非組合員に対しても行っているものの、いずれも本件申立て後のことであり、前記(2)判断のとおり、会社がC組合員に対し、組合員故に、グロッサリー部門の一部に担当業務を限定した上、C組合員が応援を指示されていた精肉部門の従業員が恒常的に長時間の残業を行っている中、C組合員に対してのみ、本部から本件残業禁止指示を行ったことは、未払い残業代をめぐって会社と係争中にあった組合員を嫌悪して行われたものとみるのが相当である。したがって、会社がC組合員に対し、本件残業禁止指示を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるということができ、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

カ さらに、会社が、組合の副執行委員長等に就いてきたC組合員に対し、本件残業禁止指示を行い、残業をさせないよう徹底したことは、他の従業員に対する見せしめとして、組合活動を抑圧排除しようとして行われたものであり、会社への組合活動による影響力を減じさせるといえることから、組合に対する支配介入であって、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3 (平成28年夏期賞与について、会社がC組合員に対し、他のシニア嘱託社員よりも低い金額を支給したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、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。

ア 前提事実及び前記(1)ア(シ)、イ(イ)認定によれば、C 組合員を除くシニア嘱託社員の平成28年夏期賞与は、最も高い者で234,000円、最も低い者で72,000円となっており、C 組合員の同年夏期賞与は45,000円であることから、シニア嘱託社員の中で最も低い金額であり、C 組合員に金銭的不利益があることは明らかである。

イ 会社は、C 組合員の賞与額を45,000円にした理由として、シニア嘱託社員の賞与については、不支給とできることを前提に、経営判断の下で支給しており、平成27年年末及び同28年夏期のシニア嘱託社員の賞与については、人事評価についてc評価は180,000円、d評価は72,000円をベースとして個別事情を考慮して決定し、C 組合員については、d評価の72,000円をベースに決定した旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、賞与の手続についてみると、前記(1)イ(イ)認定のとおり、会社において、①シニア嘱託社員の賞与については、シニア就業規則に、原則として支給しない旨の規定があるが、人事評価別の賞与のベース金額は、会社が、各賞与の支給時期ごとに決定していたこと、②平成27年年末及び同28年夏期のシニア嘱託社員の賞与については、c評価の者は180,000円、d評価の者は72,000円をベースに、職務内容等の個別事情を考慮して決定されていたこと、③C 組合員の同28年夏期の評価はdであったことが認められる。

会社における人事評価については、前記(2)イ(ア) b判断のとおり、最終評価の決定に際して、会社の恣意が入る余地が大きいものであったといえる。

また、賞与の各評価段階ごとのベース金額の決定方法や、ベース金額から増額・減額する場合の要件等についてみても、客観的な規定や基準があったとの疎明もない。

実際にシニア嘱託社員に対して支給された額をみると、平成27年年末及び同28年夏期については、前記(1)イ(イ)認定によれば、ベース金額は、c評価で180,000円、d評価で72,000円となっていたものの、d評価で賞与が198,000円と、ベース金額の2倍を上回る者がいれば、c評価で賞与が90,000円と、ベース金額の2分の1の者もあり、賞与の金額と人事評価とは、必ずしも対応しているとは言い難く、むしろ、ベース金額は目安にすぎず、会社の大幅な裁量により、決定されていたといえ、会社の恣意が入りやすいものであったといえる。

(イ) 次に、会社は、C 組合員の評価が低い理由として、無許可残業や店長への反抗的な態度が目についた時期であり、日常的に店長の指示に素直に従わず、上司への反抗的態度を考慮した旨、勤務時間が一般より30分短い旨、組合結成前から評価が低かった旨、主張する。

しかし、前記(1)ア(コ)認定のとおり、平成28年6月、八尾沼店店長が C 組合員に対し、残業の必要がない旨伝えたところ、C 組合員が、残業をする旨述べたことが認められるものの、店長からの他の指示について、C 組合員が日常的に従わないことがあったとの疎明はない。

さらに、C 組合員の勤務時間が一般より30分短いとの会社主張については、前記(2)判断のとおり、就業時間を他の従業員より短い7時間30分としたこと自体が不当労働行為に当たり、勤務時間を根拠に C 組合員の賞与を低くすることに合理的理由はない。また、C 組合員の評価が組合結成前から低かったとの主張についても、前記(2)判断のとおり、決して高かったということとはできないものの、そもそも会社の人事評価の手法が、忝意が入る余地が大きいものであったといえる。

(ウ) 以上のことからすると、C 組合員の平成28年夏期賞与が、シニア嘱託社員の中で最も低い45,000円とした理由についての会社主張はいずれも合理的理由がなく採用できない。

ウ さらに、組合と会社との関係についてみると、前記(2)エ、(3)エ判断のとおり、会社は、組合及び C 組合員を好ましからざる存在とみていたといえ、平成28年7月15日に支給された平成28年夏期賞与は、C 組合員の会社における再雇用、同年6月14日の本件残業禁止指示に続いてなされたもので、組合を嫌悪した対応といえる。

エ 以上のとおり、会社におけるシニア嘱託社員の賞与の決定方法には、人事評価段階ごとにベース金額が設定されているものの、個々の事情を勘案してベース金額を加減する際、会社の忝意が入る余地が大きいものであった上、会社が平成28年夏期賞与として、C 組合員に対し、他のシニア嘱託社員よりも低い金額である45,000円を支給したことについて、合理的な理由はなく、組合を嫌悪した会社が C 組合員を不利益に取り扱ったといえ、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

オ さらに、会社は、C 組合員に対し、他のシニア嘱託社員よりも低い金額である45,000円を支給するという不利益取扱いを行うことによって、組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図ったものといえることができ、かかる会社の対応は、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 救済方法

(1) 組合は、C 組合員に対する、①マネージャー職としての雇用並びに平成28年8月分以降の、基本給月額200,000円及び職務手当月額50,000円を基準賃金とし、これに毎月40時間分の時間外勤務手当を加算した金額の支払、②同年5月分から同年

7月分の賃金について、既支払額と、①で計算した金額との差額の支払をも求めるが、請求する救済内容を勘案し、主文1及び主文2をもって足りると考える。

(2) 組合は、C 組合員に対する、時間外勤務禁止の業務命令がなかったものとしての取扱い及び同命令の禁止をも求めるが、請求する救済内容を勘案し、主文2及び主文3をもって足りると考える。

(3) 組合は、C 組合員に対する、平成28年夏期賞与について、他の再雇用者への平均支給額と既支払額との差額の支払をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

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30年11月9日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

## シニア嘱託社員の平成27年年末及び同28年夏期の人事評価、賞与額

平成27年年末		平成28年夏期	
全13名		全17名	
人事評価	支給額	人事評価	支給額
d	45,000	d	72,000
d	72,000	d	72,000
d	72,000	d	72,000
d	72,000	c	90,000
e	180,000	d	180,000
c	180,000	c	180,000
c	180,000	c	180,000
c	180,000	c	180,000
c	180,000	c	180,000
d	189,000	c	180,000
c	189,000	c	180,000
c	198,000	c	189,000
c	234,000	c	189,000
		b	189,000
		d	198,000
		c	234,000
		C 組合員	d 45,000

## シニア嘱託社員の役職、基本給、勤務時間等

シニア嘱託社員	再雇用前			再雇用後								
	役職	部門、職務		職能資格等級(級)	役職	部門、職務	職能資格等級(級)	基本給(円)	職務手当(円)	基本給と職務手当の合計(円)	休憩時間(時間)	勤務時間(時間)
1		物流センター トラック運転手		2	—	—	—	172,500	—	—	—	7.5
2	主任	グロッサリー	マネージャー	3	売場担当者	グロッサリー	1又は2	172,500	0	172,500	2	7.5
C 組合員	課長代理	精肉	副店長	5	売場担当者	グロッサリーのうち酒とたばこ	1又は2	172,500	0	172,500	2	7.5
3	課長代理	—	店長	5	店長代理	店舗管理	3	190,000	57,000	247,000	1	8
4	主任	海産	主任	3	売場担当者	海産	1又は2	165,500	34,500	200,000	1	8
5	主任	精肉	主任	3	売場担当者	精肉	1又は2	165,500	34,500	200,000	1	8
6	係長	—	副店長	4	売場担当者	海産	1又は2	—	—	—	—	—
7	主任	—	主任	3	担当者	商品部物流センター	1又は2	173,000	27,000	200,000	1	8
8	課長代理	—	店長	5	店長	店舗管理	4又は5	230,000	49,000	279,000	1	8
9	主任	海産	バイヤー	—	バイヤー	海産	—	165,500	54,500	220,000	1	8
10	主任	—	主任	3	売場担当者	海産	1又は2	165,500	34,500	200,000	1	8
11	主任	青果	バイヤー	—	バイヤー	青果	—	165,500	54,500	220,000	1	8
12	担当	—	一般	1	売場担当者	グロッサリー	1又は2	165,500	24,500	190,000	1	8
13	課長	菓子	バイヤー	5又は6	バイヤー	商品部 菓子	5	200,000	0	200,000	1	8
14	部長	—	部長	7	部長	総務	7	—	—	—	—	—
15	係長	グロッサリー	副店長	4	店長代理	グロッサリー	3	—	—	—	—	—
16	担当	—	一般	1	売場担当者	青果	1又は2	165,500	34,500	200,000	1	8
17	担当	—	一般	1	売場担当者	海産	1又は2	165,500	34,500	200,000	1	8
18	担当	—	一般	1	売場担当者	グロッサリー	1又は2	165,500	24,500	190,000	1	8
19	主任	—	主任	3	売場担当者	海産	1又は2	200,000	0	200,000	1	8

※「担当」は「売場担当者」又は「担当者」のいずれかを指す。



部門ごとの職能資格等級と役職名

		部門				
		職務の呼称	店舗	バイヤー (商品部)	センター	管理・企画等
職能資格等級	7 等級	—	部長 次長	部長 次長	部長 次長	部長 次長
	6 等級	—	統括店長 ブロック長	チーフバイヤー	課長	課長
	5 等級	—	中大規模店店長	バイヤー	課長代理	課長代理
	4 等級	—	小規模店店長 副店長	サブバイヤー	係長	係長
	3 等級	主任 (主任のうち、部門の責任者はマネージャー)	店長代理 売場責任者	アシスタントバイヤー	主任	主任
	2 等級	サブマネージャー	売場担当者		担当者	
	1 等級	一般社員	売場担当者		担当者	