

命 令 書

申 立 人 X組合

代表者 執 行 委 員 長 A 1

被 申 立 人 Y会社

代表者 代表取締役社長 B 1

上記当事者間の山労委平成28年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成31年3月28日、第593回公益委員会議において、会長公益委員山元 浩、公益委員有田謙司、同中村友次郎、同近本佐知子、同平中貫一が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員である A 2 、 A 3 及び A 4 の平成27年及び平成28年賞与（いずれも夏季及び冬季）について、その算定の基礎となる9項目の考課点及び加算点の再査定を行い、その結果を申立人に提示の上、各季賞与額を再算定し、それぞれ、既払賞与額で不足する差額を支払うこと。
- 2 被申立人は、本命令書の受領後1か月以内に、平成21年10月17日団体交渉の合意文書に従い、下記資料を申立人に手交すること。
 - （1）会社の平成26年及び平成27年の売上並びに利益を明記した資料
 - （2）会社の平成27年及び平成28年の賞与、基本給の総支給額並びに賞与支給人数を明記した資料
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- （1）本件は、被申立人 Y会社（以下「会社」という。）が、申立人 X組合（以下「組合」という。）の組合員の平成27年賞与及び平成28年職能給を非組合員

に比して低額で支給する不利益取扱いを行ったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であり、また、会社が組合の組合員の平成28年賞与及び昇給に関する団体交渉に、誠実に対応しなかったことが、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成28年8月31日に救済申立てがあった事案である。

- (2) また、組合は、平成28年賞与についても同様に不利益取扱いがあったとし、平成29年7月31日に追加申立てを行った。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合員である **A2**（以下「**A2**」という。）、**A3**（以下「**A3**」という。）、**A4**（以下「**A4**」という。）、**A5**（以下「**A5**」という。）に対し、平成27年支給賞与の不足額としてそれぞれ39万4,059円、15万8,339円、13万2,943円、4万3,211円を、また、平成28年支給賞与の不足額としてそれぞれ20万円、17万3,963円、12万7,949円、4万3,108円を支払うこと。
- (2) 会社は、**A2**、**A3**及び**A4**の平成28年職能給（月額）について、それぞれ16万2,979円、13万8,979円、8万6,179円とし、既に支給した金額との差額を支払うこと。
- (3) 会社は、**A2**に対し、平成28年3月から基本給を32万1,533円とし、既に支給した金額との差額を支払うこと。
- (4) 会社は、**A3**、**A4**及び**A5**の平成28年昇給及び賞与について、平成26年及び平成27年決算書並びに平成27年賞与及び基本給の総額、社員人数を提示して速やかに団体交渉に応じること。
- (5) 会社は、昇給及び賞与に関する今後の団体交渉においては、毎年決算が確定次第、決算書並びに前年賞与及び基本給の総額、社員人数を提示して誠実に応じること。
- (6) 会社は、今後の団体交渉においては、交渉事項に関して決定権限を持つ者が出席し、労働協約及び団体交渉での合意を確実に履行して誠実に応じること。

3 争点

- (1) **A2**、**A3**、**A4**及び**A5**の平成27年賞与について
- ア 平成27年夏季賞与の支給は「継続する行為」（労組法第27条第2項）に当たるか。
- イ 平成27年賞与に関する査定において組合員に対しての不利益取扱い（労組法第7条第1号）が行われたか。

- ウ **A 2**、**A 3**及び**A 4**について、平成15年から平成27年までの賞与において累積する不利益取扱いが存在し、また、それが「継続する行為」に当たるものとして本件救済の対象たりうるか。
- エ **A 5**について、平成26年から平成27年までの賞与において累積する不利益取扱いが存在し、また、それが「継続する行為」に当たるものとして本件救済の対象たりうるか。
- (2) **A 3**、**A 4**及び**A 5**の平成28年賞与について
- ア 平成28年賞与に関する査定において組合員に対しての不利益取扱いが行われたか。
- イ **A 3**及び**A 4**について、平成15年から平成28年までの賞与において累積する不利益取扱いが存在し、また、それが「継続する行為」に当たるものとして本件救済の対象たりうるか。
- ウ **A 5**について、平成26年から平成28年までの賞与において累積する不利益取扱いが存在し、また、それが「継続する行為」に当たるものとして本件救済の対象たりうるか。
- (3) **A 2**、**A 3**及び**A 4**の平成28年職能給について
- ア 平成28年職能給に関する査定において組合員に対しての不利益取扱い（労組法第7条第1号）が行われたか。
- イ 平成19年から平成22年までの職能給において累積する不利益取扱いが存在し、また、それが「継続する行為」に当たるものとして本件救済の対象たりうるか。
- (4) **A 2**の平成28年3月（定年退職）からの基本給と賞与について
- 平成28年3月（定年退職）からの基本給と賞与の設定において組合員に対しての不利益取扱い（労組法第7条第1号）が行われたか。
- (5) 平成28年賞与及び昇給に関する団体交渉について
- ア 平成28年賞与及び昇給の決定に際し、会社により団体交渉拒否（労組法第7条第2号）が行われたか。
- イ 賃金の支給金額に関する団体交渉に携わる **B 2** 営業推進部長（以下「**B 2**」という。）及び **B 3** 総務部長代理（以下「**B 3**」という。）は、決定権を有さず、交渉担当者に適さない者ということができ、また、その会社の対応が不誠実団交といえるか。
- ウ 下記合意事項について会社による不履行が認められ、また、それが不誠実団交といえるか。

(ア) 平成21年10月17日団体交渉の合意文書

2④「会社は、売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する。」（甲第10号証）

(イ) 平成27年12月28日団体交渉の議事録

2「平成28年の年間賞与は、平成27年の支給実績と同年9月決算書を平成28年1月20日を期限として提示し、次回交渉において決定する。」（甲第11号証の1）

(ウ) 平成27年12月28日団体交渉の合意書

第5「会社は、決算が決定次第、組合に対して決算書（売上、利益、人件費など）及び基本給の総額、社員人数を提示する。但し、会社は運営上機密に属する部分については公開しない。」（甲第11号証の2）

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張の要旨

(1) 平成27年及び平成28年賞与の査定において不利益取扱いがあったこと

ア 平成27年夏季賞与の支給が継続する行為に当たること

平成27年夏季賞与は、本件申立てより一年以上前の同年8月12日に支給されたものであるが、会社の賞与は前年支給額を基に決算に基づいて総支給額を決定するとされており、また、年単位に目標額及び計算方式が決定され、夏季と冬季に分けて支給されているに過ぎず、賞与は年単位支給といえる。

したがって、平成27年夏季賞与の不利益取扱いにかかる申立期間の起算日は同年冬季賞与の支給日である12月18日であって、除斥期間によって排斥されるものではなく、本件申立てによる救済の対象となる。

イ 平成27年及び平成28年賞与の査定における不利益取扱い

(ア) A2、A3及びA4

A2らは毎年優秀な業績を上げている。

A2の業務日報の売上は、非組合員である他の営業社員に劣ることはなく、無遅刻無欠勤で、資格も数多く取得している。A3の売上も非組合員に劣ることはなく、平成28年1月29日には会社のB1代表取締役社長（以下「社長」という。）から直々に電話でF営業所長への昇進を打診された。A4はリース部門の担当者として種々の免許と資格を有している。

以上のとおり、A2らは、非組合員と比べて低い評価を受ける謂れは全く

ないが、非組合員の賞与が増加する中、**A 2**らの賞与が減額されていることは組合員に対する不利益取扱いに当たる。

非組合員のうち、平成14年から本件申立年までの賞与支給額を**A 2**らと対比可能な者は、甲19号証に記載の「**C 3**」ら7人であって、その賞与の平均額の増加は、平成27年までが14万1,267円、平成28年までが14万9,571円である。

上述のとおり、**A 2**らは非組合員より低い評価を受ける謂れはなく、非組合員の賞与平均増加額と同等の増額がなされて然るべきである。

よって、**A 2**らが非組合員であった平成14年に支給された賞与額（**A 2**は62万円、**A 3**は43万円、**A 4**は30万円）に非組合員の平均増加額を加算した賞与が支給されるべきであるから、それらの額からそれぞれに対し平成27年及び平成28年の既払賞与額を差し引いた不足額の支払いを請求する。

(イ) **A 5**

A 5は種々の免許と資格を有し、休暇取得できかねるほど真面目に仕事に取り組んでおり、平成28年1月には**B 3**より工場長への就任を打診されたほどであるから、**A 5**にも非組合員より賞与を減額される事情はない。

A 5が組合に加入したことは平成26年2月24日になって会社に通知したので、平成25年支給賞与の47万0,976円を基準とし、同年から本件申立年までの非組合員の賞与平均増加額（平成27年は27人で2万8,403円増、平成28年は26人で3万1,240円増。いずれも新入社員を除く。）と同等の増額がなされて然るべきであり、それぞれ増額後の額から平成27年及び平成28年の既払賞与額を差し引いた不足額の支払いを請求する。

(ウ) 会社の査定制度の破綻

B 3によれば、平成27年夏季以降の賞与算定式は「査定合計点×4600+基本給×20%」（査定合計点は人事考課表の合計点を指す。）であり、これに従えば、同年夏季以降の賞与の最高額は、28万7,204円となるはずであるが、同年夏季賞与について、少なくとも「**C 3**」ら4人には当該賞与算定式を超えて賞与が支給されており、会社の査定制度は破綻している。これは、同年冬季及び平成28年夏季・冬季においても同様である。

また、平成27年夏季・冬季賞与の査定結果のうち、「**H 2**（**F**営業所の所長と考えられる。）」は、一次査定の45点とその支給額40万円から算出す

るに二次査定での加算は約28.14点となり、賞与計算式による金額でないことは明らかであり、二次査定における加算のルールも破綻している。

つまり、査定点は、予め決めた各人の賞与金額を逆算した結果であって、会社が主張する「査定」によるものでない。

(エ) 不利益取扱いと除斥期間の関係

「数年間にわたって繰り返されてきた昇給、一時金、昇格の差別は、一貫した不当労働行為意思に基づく意図的な差別の積み重ねである限り、『継続する行為』といえる」（労働法第11版補正版1056頁菅野和夫著弘文堂）とされている。

上記(ア)及び(イ)は、本件申立てより一年以上前の不利益取扱いの是正を含むが、これらは、A2、A3及びA4につき平成15年以降、A5につき平成26年以降、それぞれ平成28年に至るまでの間、組合員が非組合員に比べて不当に賞与を減額支給されている不利益であるから、「継続する行為」に該当し、除斥期間により排斥されるものではなく、本件救済の対象となる。

(2) 平成28年職能給の査定における不利益取扱い

上述のとおり、A2、A3及びA4は、非組合員より低い評価を受ける謂れはないから、職能給月額についても、最低でも非組合員の平均増加額と同等の増額がなされて然るべきである。

平成23年以降については、組合員も非組合員も、ほぼ一律の昇級である。

しかしながら、平成18年から平成22年までの非組合員16人の職能給月額の平均増加額は1万6,979円であるところ、A2は1,000円、A3は1,200円、A4は700円に止まるから、非組合員の平均増加額に不足する額をそれぞれ請求する。

会社は、組合員の平成28年の昇給について、平成28年1月22日の団体交渉において「団体交渉において決定する。1月分給料支払い日（2月10日）までに合意に達しない場合、合意後に支給との差額分を遡及して支給する。」と約束したが、団体交渉に応じることなく、A2、A3及びA4の平成28年職能給において平成22年までの不利益は是正されていないのであり、当該不利益についても「継続する行為」に該当し、除斥期間により排斥されるものではなく、本件救済の対象となる。

(3) A2の平成28年3月以降の基本給及び賞与

会社の賃金規程第25条④に従えば、60歳定年を超えて継続雇用された嘱託従業員には賞与が支給されないこととされているが、実際の運用としては、定年

後に嘱託従業員として継続雇用された非組合員である **C1**（以下「**C1**」という。）及び **C2**（以下「**C2**」という。）には、定年前と同様に賞与が支給され、給与についても減額されることなく、定年前の労働条件が維持されている。

一方、定年に伴い平成28年3月1日から嘱託従業員となった**A2**は、基本給が定年前の60%に減額され、平成28年の賞与は支給されなかった。

A2には、**C1**や**C2**と比べて給与減額及び賞与不支給される事情は全く存在しないから、これは組合員に対する不利益取扱いであるため、**A2**の定年後の労働条件として、**A2**の定年時の基本給を維持し、また、賞与については**C1**の年間20万円と同額の支給を請求する。

なお、定年を平成26年に迎えた非組合員の **C4**（以下「**C4**」という。）及び平成29年に迎えた非組合員の **C5**（以下「**C5**」という。）については、定年後は賞与が支給されていないものの、給与は定年時の90%前後が維持されており、**A2**のみが著しい不利益を被っている点に変わりはない。

(4) 平成28年賞与及び昇給に関する団体交渉

当事者間には、賞与及び昇給に関する団体交渉に係る合意が存在するが、会社は平成28年賞与及び昇給に関する団体交渉に実質的には応じておらず、決算書等の資料提示もなく、また、少なくとも賃金の支給金額等の交渉に関する限り、決定権限を有する者が団体交渉に出席していないなど、当事者間の合意事項は遵守されていない。

こうした会社の不誠実な対応は団体交渉拒否に該当する。

2 会社の主張の要旨

(1) 平成27年及び平成28年賞与の査定における不利益取扱いはしていないこと

ア 平成27年夏季賞与の支給が継続する行為に当たらないことについて

平成27年賞与の支給日は夏季が平成27年8月12日、冬季が同年12月18日であって、夏季賞与については、申立ての時点では行為の日から一年の除斥期間を経過していることが明らかなので却下すべきである。

イ 平成27年及び平成28年賞与の査定について

(ア) **A2**、**A3**及び**A4**

A2ら3人の査定差別の根拠として、平成14年賞与支給額（それぞれに対し62万円、43万円、30万円）を基準とする旨の組合の主張は、恣意的なもので認められない。

賞与の支給総額は、支給期（夏季、冬季）毎に異なっているのであるから、「平成14年の支給額を基準にして増加分を加算する」という考え方は誤っ

ている。この考え方では賞与支給総額を上回って賞与を配分することになる。

平成14年から救済申立年までの非組合員「C3」らの賞与平均額の増加の主張は、組合が都合のよいところだけを恣意的に取り上げて一方的に作成したもので信用できない。

査定の合理性の判断を理解するには、査定の平均点数を基準として考察しなければ理解できないし、査定自体、組合員であるが故の不利益は課しておらず、組合員の査定は裁量の範囲内の合理的なものであり、組合員と非組合員を区別して査定して支給するというやり方はしていない。

具体的には、平成25年3月14日付けB3陳述書の別紙1乃至4において、組合員4人の平成21年夏季から平成24年冬季の賞与の査定結果を明らかにしているとおおり、人事考課の平均点から大きく逸脱した査定はしておらず、社会通念上相当なもので裁量権の逸脱はない。

さらに、平成25年夏季・冬季査定一覧においても、A2は平均より少し低い査定にとどまり、A3は平均を上回り、A4は平均をやや下回る査定点にとどまっている。その各々の査定についてのコメントは相当なものであって、裁量の範囲内である。

以上のとおり、会社は、A2ら3人が労働組合の組合員であるが故に不利益な扱いをしているというようなことは全くない。

(イ) A5

A5に関し、平成25年から救済申立年までの非組合員（新入社員除く。）27人（平成28年は26人）の賞与平均額の増加について、平成27年までを2万8,403円、平成28年までを3万1,240円としたことは、恣意的であり信用できない。

また、A5の平成26年賞与が47万1,668円であったところ、平成27年は45万6,168円と減額になったのは、全従業員の賞与算定式の係数単価を4,800円から4,600円に変更したことが原因であることに留意すべきである。

(ウ) 不利益取扱いと除斥期間の関係等

労組法第27条第2項は、「前項の申立てが、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。」と定めている。

上記の「行為の日」とは、本件に当てはめれば「賞与の査定の決定がなされた日」からと解するのが相当である。

(2) 平成28年職能給の査定について

平成28年職能給について、A2、A3及びA4に対する不利益はない。

平成28年職能給については、原則として、全従業員一律に1号俸を昇給しているところで、減給している従業員はいない。その上で、12人あまりの従業員については、1号俸を上回る成果を挙げていて、勤務成績及び勤務態度が良好であることから、加点され、1号俸を上回る昇給をしているものである。

また、平成25年に、平成19年1月分からの給料の是正要求に対して合意して解決（決着）しているから、平成22年職能給も解決済みである。したがって、平成22年までの不利益が是正されておらず、その不利益が平成28年まで継続するという組合の主張は、的はずれないし不当な蒸し返しであって、理論的にもあり得ない。

(3) A2の平成28年3月以降の基本給及び賞与

A2は会社が提案した雇用条件で再雇用を希望したのであり、その継続雇用の条件は、給与面は高年齢者継続雇用給付金の最高額対象である通勤手当等を含む総支給額の約61%に当たる19万円で合意した。A2が受け取る月額収入は、高年齢者継続雇用給付金約2万8,500円とを合わせた21万8,500円となる。減額分の補充として、年間約35日ある土曜日の出勤を毎週土曜日は休日とし、これ以上の条件は出せないことをA2も了解の上、契約書に署名押印し、定年後の嘱託雇用が発生したものである。

平成28年11月2日東京高裁判決「長澤運輸事件」では、定年後の継続雇用時の減額は定年後も同一職務であっても不合理ではなく、労働契約法第20条に違反しないとされているので、A2についても給与が減額されても問題はなく、平成28年3月以降の基本給及び賞与の設定は、不利益取扱いの不当労働行為に該当しない。

また、組合は、非組合員の嘱託従業員らとA2の労働条件を対比して、A2に対する不利益取扱いがある旨を主張するが、以下のとおり、合理的な理由が存在するから、やはり不利益取扱いの不当労働行為に該当しない。

C1は、業績不振で倒産した石油販売会社に勤務していたので、石油販売に精通した前職の繋がりを生かしてもらうため、会社の石油部門の営業担当として会社が積極的に勧誘し、平成20年12月1日から嘱託職員として雇用したものであり、就業規則（嘱託規程）制定（平成25年3月制定）以前のことである。

C1は入社後、官公庁への納入入札等で年間3億円以上の売上を伸ばし、石油販売に多大な功績を上げているので、この功績に対して入社時に未提示の賞与を

支給しているものである。

C 2は、1年の雇用期間の従業員として更新され、**K**のシステム事業部に所属し、所長として高い職責を負担している。

A 2と**C 1**及び**C 2**とは、業務内容及びそれに伴う責任の程度が異なるので、**C 1**及び**C 2**に対して、賞与の名目で一時金を出したとしても、**A 2**との対比において不合理ではない。

C 4と**C 5**については、そもそも**A 2**の受給額と大差ない上、**C 4**及び**C 5**は正社員と同等の勤務時間を勤めているので固定時間外手当の支給対象となるが、**A 2**については週35時間（7時間×5日）を超えることはないので支給対象にはならないこと、また、上述のとおり、**A 2**については年間約35日ある土曜日の出勤を毎週土曜日は休日とした点を考慮すれば、**A 2**の再雇用後の労働条件において不利益取扱いがあるとは言えない。

(4) 平成28年賞与及び昇給に関する団体交渉

会社は団体交渉には応じており、決算書については、組合からの要求に対して必要な限度で提示するということであり、必要もなく決算書の全てを提示するというのではない。株主でもないのに、組合に対して決算書の全てを提出したり提示したりすることは、会社の運営に重大な支障が生じる。

平成28年3月3日付けで組合から団体交渉の申し入れがなされたが、組合は、**B 2**及び**B 3**は団体交渉の担当者（責任者）とは認めない旨、また、会社代表者が出席しないと団体交渉は行わない旨を言明している。会社は、**B 2**らに会社の団交担当者として交渉権限を委任しているのであるから、組合が団体交渉拒否をしているに等しい。組合として、会社との団体交渉が開催できない理由はない。

会社は、平成28年3月8日付文書にて、組合に対して団体交渉の申し入れをしている。これに対して組合は、平成28年6月6日付申入書において、会社が決算書を提出しないこと及び**B 2**らには交渉権限がないと即断し、会社代表者の団体交渉への出席に固執したため、団体交渉の開催に至らなかった。

また、平成28年6月24日には団体交渉が開催されているものの、組合は、自ら「団交は成立せず」と判断している。

会社は、団体交渉で合意可能な事項については、**B 2**らに決定権を与えており、平成25年11月1日の時間外手当支給等の合意書や同年12月12日の組合員に対する給与の減額是正等の合意書についても、**B 2**と**A 1**との間で署名・押印し、同意文書を取り交わし、この合意は履行されている。

さらに、平成28年8月2日付通知書においても、**B 2**らについて「会社側の

団体交渉担当者として委任しますので、ご高配下さい。」と伝えた上で、会社から交渉権限の認められる者が団体交渉に出席しているのであるから、妥結権や契約締結権限の有無を理由に組合が「不誠実団交である」などと主張することは失当である。

決算書そのものを組合に提出することは、会社の運営に支障が生じる（機密に属する）のでしていない。決算書の内容について売上、利益などは必要に応じて口頭で提示している。決算書の内容が、組合によって目的外に使用されることを会社は懸念している。

「2009年10月17日団体交渉の合意書」は、平成21年10月22日に作成されたものであって、労組法第15条第1項により、3年を経過した時点で労使双方の合意の上で解約終了しており、これを前提に平成27年12月28日付で「2009年10月17日団体交渉の合意書」と同趣旨の団体交渉の合意書が作成されている。

しかし、平成27年12月28日付の合意文書は、団体交渉担当者にすぎないB2らと組合との合意に過ぎず、会社に対して直ちに効力が及ぶことはない。

そして、会社代表者は、決算書を提示、提出することに同意（事後承諾）しなかったと認められるのであるから、平成27年12月28日付の合意文書「第5」のうち、「決算書の提示」については会社に対して効力が及ぶことはない。

「2015年12月28日団体交渉の議事録」についても、会社側の団体交渉担当者にすぎないB2と組合との合意文書に過ぎないので、合意に対して直ちに効力が生じることはない。そして、やはり会社代表者は、決算書の提示については（何に使われるかわからない）不安があったため同意（事後承諾）しなかったということが認められるのであるから、会社に対して効力が及ぶことはない。

したがって、決算書の未提示において、不誠実団交という非難は当たらない。

組合ニュースと称して、フェイクニュースを不特定多数の人に流されることを会社として不安に思わないはずがない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 会社

会社は、高圧ガスの製造販売及び建設機材等の販売・リース等を業務内容とし、昭和44年1月8日に設立された資本金3,000万円の株式会社で、肩書地に本社を置くほか、複数の事業所（E営業所・F営業所・G営業所・I営業所・J

事業部・K事業部)を有する。

平成28年8月31日の申立て時点の従業員数は46人である。

(2) 組合

組合は、平成16年4月14日、A1(以下「A1」という。)を執行委員長とし、A2、A3及びA4の計4人の会社に勤務する従業員で結成され、平成24年4月に同じく会社に勤務する従業員であるA5が加入し、現在は5人で組合活動を行っている。

2 労使関係等

(1) 組合結成前の平成14年にA1が会社から解雇され、解雇撤回を求めて争ったことが組合結成の契機となっており、以後、現在に至るまで当事者間には多様な紛争が反復継続し、不当労働行為救済申立てに限っても、本件は6回目である。

その後も2件の申立てが続き、当委員会では、これまでに都合6回の一部救済命令を発しているが、いずれも中央労働委員会への再審査申立てないし行政訴訟へと発展しているほか、不当労働行為救済申立てを経ずに民事訴訟等で係争中の事案(A1の三度目となる解雇撤回、A2の雇止め(平成29年4月7日付け)の撤回を求めるものや、その他労働条件に関する係争等)もあるなど、労使関係は依然として険悪な状況にある。

また、G営業所に勤務していたA4は、一身上の都合により、平成30年6月末で退職したことから、現在、会社に勤務する組合員は、F営業所のA3及び本社充填所のA5の2人となっている。

(2) 会社は、労務管理を担わせるため、平成21年1月からB3を必要に応じ出勤させる形態で会社に採用し、近年の団体交渉には、B2及びB3に交渉権限を委任して出席させており、社長は出席していない。

【以上、当委員会に明らかな事実】

3 会社の従業員の担当業務

(1) 担当業務

会社の従業員は、本社ないし営業所等の各事業所に配属され、所要の担当業務に従事している。

担当業務は、営業職(配達(配達先での物品納入の営業を含む。)、配送営業等)、工場勤務職(耐圧作業、充填作業等)、事務職、作業場勤務職等に区分され、会社の全従業員の大半は営業職に従事している。

なお、組合員の担当業務は、A2、A3及びA4が営業職、A5が工場勤務職(充填作業)である。

【乙367】

(2) 営業職

営業職の従業員は、取引先に赴いて物品納入の営業等に従事し、各人の売上額について、業務日報及び月報に記入の上、会社に提出することが義務付けられており、会社は当該業務日報及び月報で営業職の従業員の売上額を把握している。

【A4調書P3、8】

(3) 工場勤務職

工場勤務職の従業員は、本社工場において、会社を取り扱うガスを貯蔵タンクからガスボンベに充填する「充填作業」及びそのガスボンベに漏れがないか等を耐圧検査場において検査する「耐圧作業」に従事する。

【甲42、B3調書P57】

4 会社の賃金体系及び査定制度

(1) 賃金

会社が支給する賃金の体系は、年齢給、勤続給及び職能給からなる「基本給」、通勤手当等の「諸手当」及び時間外勤務手当等の「割増賃金」により構成される月例給の他、毎年夏季（8月）と冬季（12月）に支給する「賞与」からなる。

【乙37】

(2) 査定制度

ア 賃金の支給額の算定

各従業員の賃金は所定の算定式に基づき支給額が決定されており、その中で、職能給及び賞与については、査定による評価が反映される。

現行の査定制度は、B3が考案し、平成21年から運用が開始され、細部について若干の変更を伴いながら現在に至っている。

【乙314】

イ 月例給の算定及び職能給の査定

各従業員の月例給は、それぞれの年齢及び勤続年数毎に区分された年齢給表及び勤続給表に対応する支給金額と従業員の個別の査定に基づき毎年の等級号（号俸）の昇給が決定される職能給との合算額が基礎となり、別途、上記(1)の「諸手当」及び「割増賃金」を加算する形で算定の上、支給されている。

職能給は、各従業員の職務遂行能力の評価を支給額に反映させることを目的に、原則として年一回、概ね前年12月に査定が行われ、翌年の1年間につき個々の従業員毎に適用される新たな等級号が決定され、職能給等級号表に対応した額が支給される。

【乙37、38、213、314】

ウ 賞与の考課査定及び賞与の算定

賞与についても、従業員の個別査定が行われ、その査定結果が賞与算定式に組み込まれることで、各従業員の賞与支給額に反映される。

一次査定は、「積極性」「協調性」「責任感」「規律性」「態度」「自主性」「仕事の質」「仕事の量」「連絡報告」の9項目について、1点から5点の5段階評価が行われ、会社全体の平均が27点（各項目につき3点）の評価となることを念頭に当該査定制度が考案されている。

一次査定の考課項目の具体的な考課基準としては、「積極性」では、「業務の拡大に積極的に取り組み、利益活動に貢献できたか」、「顧客となる市場への取り組みが見られ、かつ、具体的な成果が見られたか」などが、また、「仕事量」では、「商品知識を身につけ意欲を持って販売及び収益を上げたか」、「取扱商品を積極的に説明し販売に貢献できたか」などがある。

二次査定において、一次査定に対する総合的な調整（「加算点」の付与ないし「減点」）が行われ、その合計考課点が賞与算定式に用いられる。

平成21年以降の賞与算定式は、以下のとおりである。

[平成21年夏季・冬季]

合計考課点×27×（年齢給＋勤続給＋職能給）÷1,000

[平成22年夏季以降]

合計考課点×4,800＋（年齢給＋勤続給＋職能給）×0.2

[平成27年夏季・冬季]

合計考課点×4,600＋（年齢給＋勤続給＋職能給）×0.2

[平成28年夏季以降]

（合計考課点＋営業所別成果査定）×4,600＋（年齢給＋勤続給＋職能給＋4時間分時間外手当）×0.2

【乙300-1、314、353-1、370】

エ 査定者等

一次査定は各営業所長が行い、二次査定は社長を含む複数の取締役が行うとされるが、本社従業員の一次査定を行う者が誰であるかを含め、査定の実態については本件審査で明らかにならず、定かでない。

なお、当該査定制度を考案したB3は、この査定制度の運用を開始した平成21年とその翌年頃は個別具体的な査定に関与していたが、その後は関与しておらず、現在の査定の実態についても把握していない。

【乙314、B3調書P31～34、44、50、55】

5 職能給の査定結果

(1) 平成27年職能給

平成27年職能給について、前年に引き続き支給され、等級号の査定を受けた従業員は組合員を含めて35人であった。その査定の結果、号の進度の平均値は+2.7号、中央値は±0号（24人。全体の68.6%。）であり、A2ら4人の組合員は、いずれも中央値の±0号との査定であったことから、平成27年の職能給は、それぞれが前年の等級号に据え置かれた。

【乙367】

(2) 平成28年職能給

平成28年職能給について、前年に引き続き支給され、等級号の査定を受けた従業員は組合員を含めて37人であった。その査定の結果、号の進度の平均値は+2.9号、中央値は+1号（23人。全体の62.2%。）であり、A2ら4人の組合員は、いずれも中央値の+1号との査定であったことから、平成28年の職能給は、それぞれに前年の等級号から1号の昇給があった。

【乙367】

6 賞与の査定結果

(1) 営業職の一次査定の対比

平成26年から平成28年における一次査定（9考課項目の合計点）の最小値と最大値の差を営業職の組合員と非組合員（注）とで対比すると、組合員のA2、A3及びA4は平均0.3点であるところ、非組合員は平均5.0点である。

（注：同期間中、提出書証に考課点データの欠落がなく、組合員と対比可能な従業員「C3」ら18人を抽出。）

【乙367】

(2) 平成27年夏季賞与の査定

平成27年夏季賞与の査定は、同年8月6日、平成26年12月1日から平成27年5月31日までを査定対象期間として実施され、平成27年8月12日に当該賞与が支給された。

査定結果を勤務先別で組合員と非組合員とを対比すると以下のとおりである。

ア 本社

A2の9項目の考課点合計が27点（別途の加算なし）であったところ、非組合員の9項目の考課点合計の平均は35.1点であった。

イ F営業所

A 3 の 9 項目の考課点合計が 3 2 点（別途、加算 1 点）であったところ、非組合員の 9 項目の考課点合計の平均は 3 8 . 0 点であった。

ウ G 営業所

A 4 の 9 項目の考課点合計が 2 5 点（別途の加算なし）であったところ、非組合員の 9 項目の考課点合計の平均は 3 6 . 0 点であった。

エ 本社工場勤務

A 5 の 9 項目の考課点合計が 3 2 点（別途、加算 7 点）であったところ、非組合員で A 5 と同等の工場勤務従業員である「D 3（A 5 は勤続 1 3 年で「充填作業」に従事。「D 3」は勤続 1 5 年で「耐圧作業」に従事。）」の 9 項目の考課点合計は 3 2 点（別途、加算 7 点）であった。

【乙 3 6 7】

(3) 平成 2 7 年冬季賞与の査定

平成 2 7 年冬季賞与の査定は、同年 1 2 月 1 4 日、同年 6 月 1 日から同年 1 1 月 3 0 日までを査定対象期間として実施され、同年 1 2 月 1 8 日に当該賞与が支給された。

査定結果を勤務先別で組合員と非組合員とを対比すると以下のとおりである。

ア 本社

A 2 の 9 項目の考課点合計が 2 7 点（別途の加算なし）であったところ、非組合員の 9 項目の考課点合計の平均は 3 3 . 1 点であった。

イ F 営業所

A 3 の 9 項目の考課点合計が 3 2 点（別途、加算 1 点）であったところ、非組合員の 9 項目の考課点合計の平均は 3 8 . 8 点であった。

ウ G 営業所

A 4 の 9 項目の考課点合計が 2 5 点（別途の加算なし）であったところ、非組合員の 9 項目の考課点合計の平均は 3 6 . 0 点であった。

エ 本社工場勤務

A 5 の 9 項目の考課点合計が 3 2 点（別途、加算 7 点）であったところ、非組合員で A 5 と同等の工場勤務従業員である「D 3」の 9 項目の考課点合計は 3 1 点（別途、加算 7 点）であった。

【乙 3 6 7】

(4) 平成 2 8 年夏季賞与の査定

平成 2 8 年夏季賞与の査定は、同年 7 月 2 8 日、平成 2 7 年 1 2 月 1 日から平成 2 8 年 5 月 3 1 日までを査定対象期間として実施され、同年 8 月 3 日に当該賞

与が支給された。

査定結果を勤務先別で組合員と非組合員とを対比すると以下のとおりである。

なお、A2は平成28年2月に定年を迎え、再雇用となったことから、賞与の支給対象から外れ、査定も行われていない。

ア F営業所

A3の9項目の考課点合計が32点（別途の加算なし）であったところ、非組合員の9項目の考課点合計の平均は34.3点であった。

イ G営業所

A4の9項目の考課点合計が25点（別途の加算なし）であったところ、非組合員の9項目の考課点合計の平均は36.0点であった。

ウ 本社工場勤務

A5の9項目の考課点合計が32点（別途、加算7点）であったところ、非組合員でA5と同等の工場勤務従業員である「D3」の9項目の考課点合計は31点（別途、加算7点）であった。

【乙367、370】

(5) 平成28年冬季賞与の査定

平成28年冬季賞与の査定は、同年12月15日、同年6月1日から同年11月30日までを査定対象期間として実施され、同年12月20日に当該賞与が支給された。

査定結果を勤務先別で組合員と非組合員とを対比すると以下のとおりである。

ア F営業所

A3の9項目の考課点合計が31点（別途、加算1点）であったところ、非組合員の9項目の考課点合計の平均は37.3点であった。

イ G営業所

A4の9項目の考課点合計が25点（別途の加算なし）であったところ、非組合員の9項目の考課点合計の平均は36.0点であった。

ウ 本社工場勤務

A5の9項目の考課点合計が32点（別途、加算7点）であったところ、非組合員でA5と同等の工場勤務従業員である「D3」の9項目の考課点合計は31点（別途、加算7点）であった。

【乙367、370】

(6) 営業職の組合員の売上額

営業職の組合員の売上額は、以下のとおり推移している。

	平成26年	平成27年	平成28年
A2	5, 550万円	5, 351万円	4, 646万円
A3	3, 296万円	2, 882万円	2, 874万円
A4	3, 206万円	3, 835万円	4, 186万円

【甲25-1、26-1、27-1】

(7) A5の組合加入前後の賞与等

会社にA5の組合加入が通知されたのは平成26年2月24日である。

査定対象期間及びその査定実施が上記通知前のA5の平成25年夏季及び冬季賞与は、いずれも23万5,488円であった。

当時、A5は49歳で年齢給は14万2,140円、勤続年数は10年で勤続給は4,300円、職能給は3等級46号で9万5,000円であった。

【乙37、213、352、367】

7 再雇用の従業員

(1) A2の定年後の再雇用及びその労働条件

A2は、嘱託としての定年退職後の採用等を定めた嘱託規程の施行（平成25年3月29日）の後の平成28年2月末日に定年を迎えた。

A2の再雇用後の労働条件について、平成28年1月22日、同年2月1日、同年2月24日の団体交渉を経て、同年2月29日に、A2とB3の押印による「継続雇用による労働条件仮契約書」が作成された。

当該仮契約書では、雇用期間は平成28年3月1日から平成29年2月28日（嘱託規程に則り、1年毎の更新とする。）、業務内容は物品の配送及び関連する一切、定休日は毎週土・日曜日、国民の祝日等、また、暫定基本給を月額19万円（高年齢雇用継続給付金は含まない。）とするが、基本給と賞与については今後、団体交渉により取り決めることとされている。

なお、組合は、平成28年3月3日付け文書で、平成27年冬季賞与及び平成28年度昇給並びにA2の継続雇用の条件に関する団体交渉の申し入れを行い、その中で、A2の賃金について、月額28万6,033円、夏季及び冬季賞与をそれぞれ10万円とするよう要求し、これに対して会社は、平成28年3月4日付け文書で、A2を継続雇用すること、暫定基本給19万円とすること等を含む労働条件仮契約書は会社内で承諾を受けずに団体交渉の責任者が調印したものである（会社は18万円を提示。）が会社としてこの条件は履行すること、また、今後会社としてこれ以上一切上乘せする意思がない旨を通知した。以後、労使間で具体的な交渉は行われず、同年3月以降のA2の労働条件は、当該仮契約書に

よる条件がそのまま適用され、嘱託規程に準じる形で、賞与は支給されていない。

この結果、**A 2**の再雇用後の労働条件は、基本給受給額が21万8,500円（高年齢者雇用継続給付金の2万8,500円を含む。退職時の基本給は29万8,120円であり、給与の減額率は28.5%となる。）、月平均の労働時間は140時間で、時間単価にして1,560円（先の給付金含む。）となった。

なお、土曜日を毎週休日とされたことは、**A 2**に限った措置である。

【甲5～8、14-1、16-1、16-2、乙356-4、364、372-28、**A 2**調書P25】

(2) 嘱託規程施行前に再雇用となった非組合員

ア C 2

C 2は、平成16年4月1日、当時の**K**営業所長により「引き抜き」をされる形で会社に採用された（嘱託か正社員かは不明。）とされ、その翌年、60歳を迎え、現在は**K**事業部に所属し所長を務めている。

C 2には賞与が支給されている（判明したものは、平成18年夏季から平成24年冬季までの各季であり、最少額の7万円から最高額の27万円と開きがある。）点を除き、その労働条件の詳細は不明である。

【甲1-1、1-2、23、**A 1**調書P5、**B 3**調書P23】

イ C 1

C 1は、平成20年12月1日、前職の石油販売会社での経験ないし実績を評価されて会社の石油販売部門に採用され（嘱託か正社員かは不明。）、その翌年、60歳を迎え、前職時の顧客を引き継いで会社の売上げに貢献していたが、平成26年後半から体調不良で休みが多くなり、平成27年冬に入院し、平成29年に死亡している。

C 1の労働条件は、判明している限りで、月額給与については、平成25年までは25万円、翌年以降は20万円が支給され、賞与の名目の報奨金として平成22年冬季から平成24年冬季までの各季に10万円、以後、平成26年夏季までの各季に7万円が支給され、これ以降は支給されていない。

【乙364、**B 3**調書P22、29】

(3) 嘱託規程施行後に再雇用となった非組合員

ア C 4

C 4は、平成26年1月31日に定年を迎え、再雇用となった。

C 4の再雇用後の労働条件は、基本給受給額が15万円（退職時の基本給は16万6,330円であり、給与の減額率は9.8%となる。）となり、また、

月平均の労働時間を171時間と想定すると、時間単価は877円となる。

賞与については、A2同様、支給されていない。

なお、基本給を15万円とした根拠は、会社の主張によれば、C4はハローワークでの求人に基づく採用につき、その際の条件を適用したとされる。

【乙364】

イ C5

C5は、平成29年4月30日に定年を迎え、再雇用となった。

C5の再雇用後の労働条件は、基本給受給額が21万円（退職時の基本給は24万9,620円であり、給与の減額率は15.9%となる。）となり、また、月平均の労働時間を171時間と想定すると、時間単価は1,228円となる。

定年前に支給されていた賞与については、A2同様、支給されなくなった。

なお、基本給を21万円とした根拠は、会社の主張によれば、高年齢者雇用継続給付金を受給するには制度上、基本給の減額を要すが、C5の場合、減額後の基本給と給付金とを合算した受給額は、むしろ減額幅が大きくなるため、最低限保持すべき額として設定したとされる。

【乙364】

8 申立てに至る経過（団体交渉等）

（1）本件に関連する過去の労使合意

平成21年10月17日の団体交渉における合意に基づき、同年10月22日、当事者間で「2009年10月17日（土）団体交渉の合意文書」と題する労働協約を締結した。当該合意文書に期限の定めはなく、組合代表者のA1及び会社代表者の社長による署名が認められ、現在に至るまで、これを解約する旨の意思表示をしたとする主張や疎明は、いずれの当事者からもない。

本件に関連する主要部分は次のとおりである。

2 賞与及び昇給に係わる団体交渉

- ① 会社は、賞与及び昇給を決定次第、団体交渉の申入れを行う。
- ② その際、組合員各々の支給予定金額を申入書に添付する。
- ③ 団体交渉は賞与及び昇給の支給以前に開催する。
- ④ 会社は、売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する。

3 団体交渉

- ② 会社及び組合の責任者は、決定権限を持つものとする。

【甲10】

(2) 平成27年冬季賞与の査定実施以降の団体交渉等の経過

ア 平成27年12月15日の団体交渉（1回目）

上記6(3)のとおり、平成27年12月14日、同年冬季賞与の査定が実施され、翌15日、同年冬季賞与及び平成28年昇給に関する団体交渉が開催された。会社側はB2及びB3が出席し、B2から、「12月11日役員会において、決算資料が配布されて会計士より報告があった。しかし、3分で終わって資料を回収されたので覚えていない。(売上額は、)26年が24億、27年が1割減22億3000万円。人件費、利益はわからない。利益率は少しあがったかな。決算資料は提出できない。」との説明が行われた。

一方、組合は、平成28年昇給について、「全員最低3号を昇給すること、又は、A4は月2万8千円、その他社員は最低1号を昇給すること」を要求した。

また、次回の団体交渉は、12月28日に開催し、その団体交渉において、「賞与は、前年決算を基に年間総支給額を決定し、『基本給の何か月分とする』というふうに基本給を基にする」旨の協約書を締結することとした。

【甲4、乙367】

イ 平成27年12月28日の団体交渉（2回目）

平成27年12月28日、同年冬季賞与及び平成28年昇給に関する団体交渉が開催され、会社側はB2及びB3が出席した。

当該団体交渉において、B2、B3及びA1の署名捺印による労使合意書が取り交わされ、また、B2及びA1の署名捺印により、当日の団体交渉議事録が作成された。

当該労使合意書の主要部分は次のとおりである。

- | |
|--|
| <p>第1. 労使双方は、会社が今後は過去の団体交渉における合意事項および本合意書を遵守し、誠実に団体交渉に応じることを確認する。</p> <p>第2. 労使双方は、毎年12月25日を期限として、決算に基づいて翌年の賞与及び昇給を団体交渉によって決定することを確認する。</p> <p>第3. 労使双方は、賞与は前年支給実績を基に決算に基づいて総支給額を決定することを確認する。</p> <p>第4. 従業員各々の賞与は、当人の基本給に賞与総額を基本給総額で割ったものを乗じた金額を基本とする。</p> <p>第5. したがって、会社は、決算が決定次第、組合に対して決算書（売上、利益、人件費など）及び基本給の総額、社員人数を提示する。但し、会社は運営上機密に属する部分については公開しない。</p> |
|--|

なお、平成28年の年間賞与については、平成27年の支給実績と同年9月決算書を平成28年1月20日を期限として提示し、次回の団体交渉において決定する旨を、また、平成28年昇給については、組合の要求「従業員全員の職能給を3号上げる。」を社長と検討の上、次回団体交渉において決定する旨をそれぞれ約し、次回の団体交渉を平成28年1月22日に行うこととした。

【甲11-1、11-2】

ウ 平成28年1月22日の団体交渉（3回目）

平成28年1月22日、平成27年賞与の支給実績と同年9月決算書の提示、平成28年賞与及び昇給に関する団体交渉が開催され、会社側はB2及びB3が出席した。

会社は、平成27年賞与の支給実績と同年9月決算書について、「社長が出さない。」として提示せず、また、平成28年賞与については、「社長と話がついていないので、今日は交渉できない。」と主張し、平成28年の昇給についても、「今日は交渉できない。」「1月分給料支払い日（2月10日）までに合意に達しない場合、合意後に支給との差額分を遡及して支給する。」と主張した。

次回の団体交渉は、平成28年2月1日に行うこととされた。

【甲5】

エ 平成28年2月1日の団体交渉（4回目）

平成28年2月1日、平成27年賞与の支給実績と昨年9月の決算書の提示に関する団体交渉が開催され、会社はB2及びB3が出席した。

会社は、平成27年賞与の支給実績と同年9月決算書について、「社長が出さないで、今日は提示できない。」「次回団体交渉までに提示するので、改めて提示するものを確認したい。」と述べたことから、組合は、決算書（売上、粗利、純利益、人件費）、平成27年の賞与及び給料支給実績、支給人数の提示を求め旨を会社に伝えた。

次回の団体交渉は、平成28年2月24日に行うこととされた。

【甲6】

オ 平成28年2月24日の団体交渉（5回目）

平成28年2月24日、平成27年賞与の支給実績と同年9月決算書の提示、平成28年の昇給及びA4の職能給に関する団体交渉が開催され、会社側はB2及びB3が出席した。

会社は、平成27年賞与の支給実績と同年9月決算書について、「社長が出さない。B3が社長に『秘密にする部分は黒塗りでよいので出してくれ。』と進言

したが、社長が出さない。」と述べたことから、組合は、「社長の出席を求めて次回団体交渉で協議する。」と会社に伝えた。

また、会社は、平成28年の昇給について、「全員1号以上上げた。資格（乙機械、乙種2種）を取得した者は、それ以上、上がっている。他にも上がっている者がいるはず。」と述べたことから、組合は、「社長の出席を求めて次回団体交渉で協議する。」と会社に伝えた。

さらに、会社は、A4の職能給について、「社長がNOという。B3が社長の『上げる理由があるのか。』の質問に答えられなかった。」と述べたことから、組合は、「次回団体交渉に社長の出席を求める。」と会社に伝えた。

当日の団体交渉において、次回の団体交渉開催日は決定されなかった。

なお、組合が本件申立てにかかる団体交渉において、その成立を認めるものは、当日（5回目）の団体交渉までである。

【甲7】

カ 平成28年3月3日付けの組合による団体交渉申入書

組合は、平成28年3月3日付け書面により、団体交渉を申し入れた。

当該書面には、これまでの団体交渉で、B2及びB3が協定書に基づく団体交渉責任者ではないことが明らかであるから、今後は社長の出席が必須であり、事前に社長の出席を明確にしない場合及び資料が提出されない場合、いずれも団交拒否とみなす旨、また、平成28年3月10日を期限として、「平成25年9月から平成27年9月決算及び同期間の賞与・給料の支給実績、それぞれの支給人数を書面で提出すること。」並びに、「平成27年冬季賞与と平成28年昇給の根拠を示すこと。」、併せて、「A4の昇給は2万8千円とすること。」等が記載されている。

【甲16-1】

キ 平成28年3月4日付け及び同年3月8日付けの会社回答

会社は、平成28年3月4日付け書面により、上記カの団体交渉申入書に対して、今後の団体交渉にもB2及びB3が権限と責任をもって対応する旨回答し、続いて、同年3月8日付け書面により、同年3月15日に団体交渉を開催すること、また、出席者はB2及びB3を予定し、社長が出席する予定はない旨を組合に通知した。

【甲16-2、16-3】

ク 平成28年3月15日の団体交渉期日

上記キにより、平成28年3月15日に予定された団体交渉期日において、

組合によれば、**B 3**が団体交渉の会場に来たが、「会社側団体交渉責任者（**B 2**部長又は社長）が無断で欠席して交渉に至らず」とされている。

当日の交渉事項や次回開催日を含む合意事項等については定かでない。

【争いのない事実】

ケ 平成28年6月6日付けの組合による団体交渉申入書

組合は、平成28年6月6日付け書面により団体交渉を申し入れた。

当該書面には、これまでの団体交渉において、会社は決算書の提出を約しているが、**B 3**によれば社長がそれを拒んでいる旨、また、交渉担当者の**B 2**は、賃金（賞与及び昇給）に関する交渉権限を与えられていないとしている旨指摘した上で、平成27年冬季賞与と平成28年昇給の団体交渉に際しては社長の出席を必須とすると記載されている。

併せて、平成26年及び平成27年の9月決算書の提出、**A 2**、**A 3**、**A 4**及び**A 5**の平成27年冬季賞与ないし平成28年昇給の具体的な要求金額等を示した上で、次回の団体交渉を平成28年6月13日から17日（但し15日を除く。）の間で社長の都合に合わせて開催するよう要求している。

【甲17-1】

コ 平成28年6月9日付けの会社回答

会社は、平成28年6月9日付け書面により、上記ケの団体交渉申入書に対して、組合が労働基準監督署へ会社の調査を申し入れた件につき、当該回答を優先して検討するため、組合の要求議題に対する検討ができないとして、団体交渉の開催を6月末日までの開催へと延期する旨回答した。

【甲17-2】

サ 平成28年6月24日の団体交渉

平成28年6月24日、団体交渉が開催され、会社側は**B 2**及び**B 3**が出席し、会社が労働基準監督署から是正勧告されたことに関する意見交換が行われたが、組合は、同年6月6日付けの団体交渉申入書（上記ケ）に記載の組合の要求事項（社長の出席及び決算書の提示）に会社が従っていないことを理由に、当日の団体交渉は、平成27年冬季賞与及び平成28年昇給の団体交渉としては成立していないとしている。

なお、次回の団体交渉は同年7月4日ないし翌5日に行うこととされた。

【甲17-3】

シ 平成28年7月5日の団体交渉期日

上記サにより、平成28年7月5日に予定された団体交渉期日では、組合に

よれば、**B3**のみが交渉会場に来たが、組合の要求事項に対する回答はなく、そもそも、会社側団体交渉責任者が無断欠席したとして、平成27年賞与及び平成28年昇給の団体交渉は成立していないとしている。

なお、次回の団体交渉は平成28年7月14日に行うこととされたが、その後、会社は組合に、理由を明かさず当該団体交渉を中止する旨通知した。

【A1調書P20、21、争いのない事実】

ス 平成28年7月28日付けの会社通知

会社は、平成28年7月28日付けの書面により、組合に対し、平成28年夏季賞与の支給に関する通知を行った。

当該書面の発信者名は、「団交担当の **B2** 」とされ、賞与の支給計算式、営業所ごとの査定調整（営業所単位で査定に加算点の付与ないし減点を行っている。）及び組合員それぞれの賞与支給額が列記され、同年8月3日を賞与支給日とする旨記述されている。

【甲17-4】

セ 平成28年7月29日付けの団体交渉催告書

組合は、平成28年7月29日付け書面により団体交渉実施の催告をした。

当該書面には、平成28年7月14日に約した団体交渉が会社の都合で中止されたままとなっていること、同年7月28日付けの会社通知（上記ス）で、取締役を解任された**B2**（注）を団体交渉担当者としていたことに対する抗議に続き、改めて社長が出席する団体交渉の開催を希望するとして、日時の指定を求める旨が記述されている。

（注：組合は、平成28年7月19日の朝礼で**B2**は自身の取締役退任と退職を発表した旨主張している。）

【甲17-5、17-7、A1調書P21】

ソ 平成28年8月2日付けの会社通知

会社は、平成28年8月2日付けの書面により、組合に対し、**B2**については引き続き、労務担当の**B3**とともに組合との交渉権限を委任する旨通知を行った。

【甲17-6】

タ 上述（6(4)）のとおり、平成28年8月3日、同年夏季賞与が支給された。

チ 平成28年8月10日付けの団体交渉再催告書

組合は、平成28年8月10日付け書面により団体交渉実施の催告をした。

当該書面には、会社から団体交渉の日程の指定がないこと、組合は平社員を

団体交渉の相手と認めていないこと、B2 当人が取締役退任と退職を発表していることを踏まえ、B2 の職制と職責を明らかにすること、これまでの団体交渉で、社長がB2 やB3 に対して権限を与えていないことは当人らが明らかにしていることを踏まえ、社長が出席する団体交渉を速やかに開催するよう希望するとして、交渉日時の指定を求める旨などが記述されている。

【甲17-7】

ツ 平成28年8月31日、組合が本件申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 平成27年夏季賞与の支給は「継続する行為」に当たるか…争点(1)アについて

平成27年夏季賞与が同年冬季賞与と継続する行為として認められるかについて判断するに当たり、平成27年冬季賞与に係る査定と同年夏季賞与に係る査定との関連ないし連続性について検討する。

事実関係からすれば、各従業員に支給される各季の賞与額は、その算定に用いる考課点の対象期間及び係数に違いはあるものの、所定の算定式に基づき決定されているものと認められる。

当該算定式の中、年齢給及び勤続給は、あらかじめ定められた年齢給表及び勤続給表に各従業員の年齢及び勤続年数を当てはめるのであるから、会社の裁量が介在する余地はなく、一方、「考課点」及び「職能給」については、会社の裁量による査定が行われている。

「考課点」は、積極性や協調性等の9項目の一次査定及び二次査定による調整（加算点の付与ないし減点を行う。）の合計点であり、これらの査定は、概ね各季における査定実施時期より半年前の期間を査定対象期間として実施されているから、各季の考課点の査定は別個独立であり、関連ないし連続性はないものといえ、これを覆すに値する疎明等はない。

しかしながら、「職能給」は、各年の等級号が前年末に査定され、等級号表に対応する金額が付与されている。平成26年12月に査定された「平成27年職能給」は、平成27年の夏季及び冬季について共通であるから、この点で、職能給の査定の関連ないし連続性があるものといえる。

以上からすると、平成27年夏季賞与は「継続する行為」に当たるといえる。

2 平成27年及び平成28年賞与に関する査定において組合員に対しての不利益取扱いが行われたか…争点(1)イ及び争点(2)アについて

上記1のとおり、賞与の査定において会社に裁量の余地があるといえるものは、

賞与の算定式の中、「職能給」及び「考課点」の部分であるから、そこに有意な差が認められ、組合員に対する差別があったと認められるか否かを検討する。

(1) 職能給の等級号

ア 平成27年職能給

上記事実認定（第3の5(1)）のとおり、平成26年職能給を引き続き支給されている従業員35人の等級号の査定における号進度の平均値は+2.7号、中央値は±0号（全体の7割弱で組合員4人含む。）である。

A2、A3、A4及びA5の号進度は中央値の±0号であるから、外見上の顕著な差異はなく、会社が提供した従業員の査定データに照らして組合員の号進度が非組合員に比べて有意に低い旨の組合の疎明もない。

よって、平成27年職能給の査定については、A2ら組合員に対する差別は認められない。

イ 平成28年職能給

上記事実認定（第3の5(2)）のとおり、平成27年職能給を引き続き支給されている従業員37人の等級号の査定における号進度の平均値は+2.9号、中央値は+1.0号（全体の6割強で組合員4人含む。）である。

A2、A3、A4及びA5の号進度は中央値の+1.0号であるから、外見上の顕著な差異はなく、会社が提供した従業員の査定データに照らして組合員の号進度が非組合員に比べて有意に低い旨の組合の疎明もない。

よって、平成28年職能給の査定についても、A2ら組合員に対する差別は認められない。

(2) 考課点

ア A2、A3及びA4

会社の配達業務は、「配達に行った取引先で物品納入の営業をすることを目的に」行われているのであるから、「配達」及び「配達営業」を担当する従業員は営業職といえ、これらに携わるA2、A3及びA4は営業職に分類される。

会社の人事考課表には、「業務の拡大に積極的に取り組み、利益活動に貢献できたか。」、「顧客となる市場への取り組みが見られ、かつ、具体的な成果が見られたか。」、「商品知識を身につけ意欲を持って販売及び収益を上げたか。」、「取扱商品を積極的に説明し販売に貢献できたか。」といった考課基準があり、かつ、特段、各従業員の売上高の変動を相殺する「考課基準」上の要素があるなどとする会社の主張も疎明もないのであるから、営業職にあつては、各従業員の売上額の変動に伴う考課点の上下があつて然るべきと考えられる。

平成26年から平成28年の間の各季における営業職の非組合員（乙367により、同期間中、欠落がなく組合員3人と対比可能な「C3」ら18人。）については、9項目の考課点及び加算の合計点の最小値と最大値の差は、平均で5.0点である。

一方、同期間中、A2ら3人に売上額の変動が見られるにも関わらず9項目の考課点の推移をみると、A3にのみ1点の見直しが行われている他は変動がなく、この間のA2ら3人の9項目の考課点及び加算の合計点の最小値と最大値の差は平均で約0.3点に過ぎない。

以上から、少なくとも平成27年及び平成28年において、A2ら3人の組合員に対しては、非組合員である従業員と異なり、実質的な査定がなされなかったことが推認される。

会社が主張するとおり、A2ら3人の査定の考課点（加算も含む。）は、その時期や個人ごとに微妙に異なる点はあるが、概ね会社の査定制度上の平均値である27点前後となっており、これに関連して、会社は、平成21年夏季から平成25年冬季までの賞与の査定を捉えて、人事考課の平均点から大きく逸脱した査定はしておらず、社会通念上相当なもので裁量権の逸脱はないとする。

さらに、上述のようにA2ら3人の査定の考課点（加算も含む。）が平均点を上回らない理由として、A2及びA3については「リーダーシップの欠如」を、また、A4については「報告、連絡、相談の不備」を指摘する。

しかしながら、A2ら3人の査定の考課点（加算も含む。）が平均点に近いと言えるのは、あくまでも会社の査定制度上の理論値のことであり、実際には、上記事実認定（第3の6(1)ないし(5)。ただし、A5に関する部分は除く。）のとおり、非組合員である従業員の平均点とは乖離がみられ、A2ら3人は不利益に取扱われていることが窺える。

また、「リーダーシップの欠如」や「報告、連絡、相談の不備」との指摘については、本件審問におけるB3の証人尋問における証言によっても、それらが会社による査定項目のどれに組み入れられて評価されたのかが明らかにされておらず、むしろ、B3は査定には関与せず、その実態も知り得ていないことが明らかになったのみであり、当委員会としても、その実態を解明するには至らなかった。

以上からすると、このような会社の対応に合理的な事情は窺えず、当事者間には過去から不当労働行為救済申立てを含めて多様な係争が繰り返されている点に鑑みれば、会社に組合嫌悪の念が存在することを否定し得ず、A2ら3人

の平成27年及び平成28年賞与（いずれも、夏季及び冬季。）に関する査定において不利益取扱いが行われたものとみなさざるを得ない。

イ A5

A5の職種は、工場勤務職である「充填作業」であり、営業職のように常に成績の変動があると考えにくいことから、A2ら3人と分離して判断する。

勤続13年のA5と同種、同等の非組合員としては工場勤務職で「耐圧作業」に従事する勤続15年の「D3」が存在する。

賞与の査定にかかる9項目の考課点及び加算の合計点をみると、「D3」は、平成26年夏季から平成27年夏季は各季で39点、平成27年冬季から平成28年冬季は各季で38点であるところ、A5は全て39点で推移しているから、何ら差別は認められない。

なお、考課点（加算を含む。）に変動がないことは、上記A2ら3人と同様に実質的な査定が行われなかった不利益取扱いとも考えられることから、A5の組合加入前後の賞与の受給状況を確認する。

会社にA5の組合加入が通知されたのは平成26年2月24日であるところ、その通知前のA5の平成25年冬季賞与は23万5,488円である。

A5は当時49歳なので、年齢給は14万2,140円、勤続年数は10年で勤続給は4,300円、職能給は3等級46号で9万5,000円であり、9項目の考課点及び加算の合計点を逆算すると39点となる。

したがって、A5の組合加入前後の考課点（加算も含む。）に変動はない。

以上から、平成27年及び平成28年賞与（いずれも、夏季及び冬季。）に関する査定において、A5については不利益取扱いがあったとは認められない。

3 賞与について過去からの累積する不利益取扱いが存在し、またそれが「継続する行為」として本件救済の対象たりうるか…争点(1)ウ、争点(1)エ、争点(2)イ及び争点(2)ウについて

(1) 争点(1)ウにかかる組合の主張は、A2、A3及びA4の平成15年から平成27年までの賞与が非組合員よりも不当に減額支給されていることが「継続する行為」に該当し、本件救済の対象として是正されるべきというものである。

事実関係からすれば、平成21年以降、会社における各年各季の考課点の査定及び各年の職能給の等級号の査定は、それぞれ独立して別個に行われていることが窺え、また、除斥期間内の各季賞与及びその他の各年各季賞与の査定相互の関連ないし連続性についての疎明はない。

したがって、いずれも除斥期間外である救済申立て年までの賞与の査定は、「継

続する行為」に当たるものといえず、本件救済の対象から外れるので、不当労働行為の有無の判断は行わない。争点(2)イについても同様である。

(2) 争点(1)エにかかる組合の主張は、A5の平成26年から翌年までの賞与を捉え、上記(1)と同趣旨の是正を求めるものであるところ、上記2(2)イのとおり、A5については、そもそも賞与支給にかかる不利益取扱いは認められないのであるから、判断するまでもない。争点(2)ウについても同様である。

4 A2、A3及びA4の平成28年職能給の査定において不利益取扱いが行われたか…争点(3)アについて

上記2(1)で判断したとおり、平成28年職能給の査定について、A2ら3人に対する差別は認められない。

5 A2、A3及びA4の職能給の査定について過去からの累積する不利益取扱いが存在し、またそれが「継続する行為」として本件救済の対象たりうるか…争点(3)イについて

争点(3)イにかかる組合の主張は、A2ら3人の平成19年から平成22年までの職能給において累積する不利益が存在し、またそれが「継続する行為」に当たるので、本件救済の対象として是正されるべきというものである。

この点、上記3(1)の判旨同様、会社における各年の職能給の等級号の査定は、それぞれ独立して別個に行われていることが窺え、また、除斥期間内も含め各年の職能給の等級号にかかる査定相互の関連ないし連続性についての疎明はない。

したがって、除斥期間外である平成19年から平成22年までの職能給の等級号の査定は「継続する行為」に当たるものといえず、本件救済の対象から外れるので、不当労働行為の有無の判断は行わない。

6 A2の平成28年3月(定年退職)からの基本給と賞与…争点(4)について

争点(4)にかかる組合の主張は、定年退職後の平成28年3月以降、再雇用の嘱託従業員となったA2の基本給及び賞与が、定年年齢を経過した非組合員の従業員に比べて低額であるとし、かかる不利益取扱いの是正を求めるものである。

A2の比較対象者は、C2、C1、C4及びC5の4人が存在するところ、入社した経緯や定年年齢に到達した時期が異なるため、以下、分割して検討する。

(1) C2及びC1との比較

組合は、A2の勤続年数が平成28年1月1日現在で30年と在籍従業員中、最古参である点ないしA2には「プロパン部長」を務めた経歴がある点を捉え、C2及びC1と差別される理由がない旨主張する。

事実関係からすると、C2及びC1の基本給が、その定年の前後でいかように

推移しているかは必ずしも定かでないが、少なくとも**C2**らには定年後も賞与が支給されている点は、**A2**に対する扱いと異なっていることが認められる。

しかしながら、**A2**と**C2**らとは次のとおり、入社した経緯や定年年齢に到達した時期が異なっている。

そもそも、**A2**の定年後の身分は嘱託であるところ、**C2**らが嘱託か正社員かについては不明であることに加えて、**C2**らは、定年年齢になる直前での採用を経て定年年齢を迎え、嘱託規程施行前に定年後の労働条件が決定されているが、**A2**は嘱託規程施行後に定年を迎え、労働条件が決定されているのであるから、その取扱いに異なる点があること自体、直ちに差別的な取扱いであると断定することはできない。

また、**C2**らの入社の際及びその後の状況をみるに、**C2**は、当時の**K**営業所長から「引き抜き」をされる形で会社に採用された後、**K**営業所長を務めるとされ、また、**C1**は、前職の石油販売会社での経験ないし実績を評価されて会社の石油販売部門に採用され、前職時の顧客を引き継いで会社の売上げに貢献していることから、それぞれを会社が評価し、賞与を支給している（いた）とされ、これらは一定の合理的判断に基づく措置といえる。

このように各々の採用の経緯ないし経歴が異なる**C2**らを比較対象に、**A2**に対する取扱いの差異を同列に論じることは適当とはいえず、組合の主張は採用できない。

(2) **C4**、**C5**との比較

組合は、**C4**及び**C5**に比べて**A2**の給料の減額率が高い点を捉え、**C4**らと差別される理由がない旨主張する。

事実関係からすれば、当該3人はいずれも嘱託規程施行後に定年を迎え、当該規程の適用を受けて再雇用の嘱託従業員となった点、定年前は賞与が支給されていたものの定年後は賞与が支給されなくなった点において全く同様である。

また、定年後の給与の減額率をみると、**C4**の9.8%、**C5**の15.9%に比べて、**A2**は**C4**らに未支給の高年齢者継続雇用給付金（28,500円）を含めても28.5%であるから、**A2**の減額率が高い点も事実である。

しかしながら、それぞれの退職後の基本給受給額でみると、**C4**が15万円、**C5**が21万円であるところ、**A2**は高年齢者継続雇用給付金を含めると21万8,500円と最も高額である。

各々の受給額決定の背景事情としては、**A2**については労使交渉を経たものと認められ、**C4**についてはハローワークの求人に基づく採用であって、その際の

条件である15万円とした旨、また、C5については最低限保持すべき額として21万円とした（高年齢者継続雇用給付金を受給するには、制度上、基本給の減額を要する。C5の場合、減額後の基本給と給付金とを合算した受給額は、かえって減額幅が大きくなる。）旨を会社は主張するところであり、それぞれについて一定の合理性が窺える。

加えて、当該3人の月平均労働時間及び時間単価を比較すると、C4が171時間で877円、C5が171時間で1,228円に対し、A2が140時間で1,560円（高年齢者継続雇用給付金を含む）であり、A2の労働条件が最も好待遇であるといえる。

さらに、C4らと異なり、A2の労働条件の決定に際しては、土曜日も休日としたことが減額率が高まる要素になっているといえるが、この取扱いは労使間の合意によるものであるから、これを不利益取扱いとみなすことは適当でない。

以上からすると、C4及びC5との比較においても、A2が組合員であるが故に不利益な取扱いを受けているとはいえない。

7 平成28年賞与及び昇給の決定に際し、団体交渉拒否が行われたか…争点(5)ア及び過去の労使間の合意事項について会社による不履行が認められ、また、それが不誠実団交といえるか…争点(5)ウについて

争点(5)ア及び争点(5)ウは密接に関連することから一括して判断する。

(1) 労使合意

当事者間には複数の労使合意が存在し、その有効性について争いがあるため、前提として、争点に関連し、いかなる労使合意が有効に存在するかを検討する。

ア 平成21年10月17日団体交渉の合意文書

会社は、当該合意文書が労組法第15条第1項の有効期間は超えていると主張するが、当該合意文書には期間の定めがなく、当事者から解約の意思表示がなされたなどの事実認められないことから、現在も有効である。

よって、平成27年以降も、会社は、賞与及び昇給を決定次第、団体交渉を申し入れ、かつ、その団体交渉は賞与及び昇給の支給前に開催されねばならず、また、当該団体交渉においては売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する義務がある。

イ 平成27年12月28日団体交渉の議事録及び合意書

当該議事録の会社側の署名はB2のみであり、当該合意書の会社側の署名はB2、B3のみであって、いずれも会社の代表者である社長の署名がないことから、いまだ労働協約として成立しているものとはいえない。

よって、会社は当該合意書に記載される交渉期限、交渉内容ないし決算書の提示等に応じることが義務付けられているわけではなく、その不履行が直ちに不当なものとして批判されるべきものではない。

ただし、これは労働協約の有効性についての判断であり、会社がこのような団体交渉による一定の合意を結んだ事実ないしその後の経過から、会社の対応が誠実と言えるか否かという観点の問題については、別途、判断を要する。

(2) 交渉の経過

事実関係からすれば、組合が成立を認める「平成28年昇給及び賞与に関する団体交渉」は平成27年12月15日に始まり、翌年2月24日までの都合5回であり、これらの団体交渉を通して会社が上記(1)アにいう平成21年労使合意を履行したと評価し得る点は、その初回で、会社の売上額を口頭説明した点のみであり、「利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出」した形跡は窺えない。

このため、上記5回の団体交渉では、いずれも具体的な昇給及び賞与に関する協議が行われておらず、単に次回の団体交渉に委ねるとして終えているのであるから、これらは形式的に繰り返されたものと評価せざるを得ない。

その後、3回の交渉期日が予定されているが、いずれも組合が、会社側責任者の無断欠席と捉えて不成立とし、現に具体的な交渉は行われていない。

また、上記(1)イにいう労使合意については、労働協約としては有効でない判断されるが、一連の交渉を通じてなされた合意である以上、会社は可能な限りこれを履行すべき労使関係上の道義的責任を果たすべきであるし、万が一、会社が団体交渉の交渉権限と労使合意（労働協約）の締結権限とは厳密に区分されて然るべきであり、当該合意を無効にすべきというのであれば、会社代表者である社長自身の責任において、その旨説明すべきであるところ、当該労使合意に関しては、そのような形跡がないばかりか、本件申立ての前に、こうした主張を会社が行った事実もない。

会社は、本件申立ての後から、平成27年12月28日の団体交渉議事録及び合意書を捉え、会社側の団体交渉担当者にすぎないB2らと組合の合意に過ぎず、会社に対して効力が及ぶことはない等の主張を開始したが、これは単に労働協約としての有効性を後付け的に論じたものに過ぎず、また、会社が主張するような交渉権限と労使合意の締結権限の問題は、会社側に帰責する問題であるところ、一連の交渉ないし合意締結の経過に照らせば、結果的に会社は「無効となる労使合意を締結し、それを反故にした」ことになるから、いたずらに組合との交渉を

無意味なものとし、交渉の成果を損なわせたと評価せざるを得ない。

以上のとおり、平成28年の昇給及び賞与は、具体的な労使協議が行われず、労使合意に基づく資料提示もなされないまま支給されていることは明白であり、このような不誠実な会社の対応は団体交渉拒否に該当する。

8 賃金の支給金額に関する団体交渉に携わるB2及びB3は、決定権を有さず、交渉担当者に適さない者ということができ、また、その会社の対応が不誠実団交といえるか…争点(5)イについて

本来、正当な手続きを経て団体交渉における交渉権限を委任すること自体には、特段の問題はないとされるところ、会社は過去からB2及びB3に交渉権限を委任する旨を組合に通知し、現に一定の交渉が繰り返されてきたことは明らかである。

しかしながら、本件に限ってみれば、以下のとおり、B2らは交渉担当者として機能しているとは言い難い。

本件において実質的な団体交渉を阻害することとなった最大の要因は、平成27年12月28日の労使合意の問題にある。

その道義的責任については先に述べたとおりであるが、そもそも、会社の対応をみると、交渉担当者が組合との団体交渉で約した事項を履行せず、次の交渉では、交渉担当者が合理的理由を説明することもなく、単に社長が認めない旨伝えているのみである。こうした会社の対応からすると、B2らに決定権限がないことが明白であるばかりか、果たして会社代表者と交渉担当者の意思疎通が図られているのか自体、疑われるところであり、上述のとおり形式的な団体交渉に終始したB2らは交渉担当者としても適切でないと言わざるを得ない。

以上のとおり、こうした不誠実な会社の対応は団体交渉拒否に該当する。

第5 結論

1 救済方法

以上のとおり、A2、A3及びA4の平成27年及び平成28年賞与（いずれも、夏季及び冬季。）に関する査定における不利益取扱いが、また、平成28年の賞与及び昇給の団体交渉における不誠実な対応が明らかであり、それぞれについて不当労働行為の成立が認められるので、主文のとおり命じることとし、その余の申立てについては棄却する。

なお、不利益取扱いの救済方法は、その是正措置として、A2、A3及びA4について、9項目の考課点及び加算点の再査定を命じるものである。会社は、A2ら3人の査定を査定制度上の平均としている点を捉えて不利益はないと主張するが、

A 2ら3人の査定は、全従業員の査定平均とは乖離しており、相対的に低査定となっている点に鑑みれば、A 2ら3人の再査定をするに当たっては、現状の査定点以下とすることは許されない点に留意しなければならない。

また、不誠実な団体交渉に対する救済方法は、不利益取扱いの是正措置として、再査定を命じたことから、改めて団体交渉を開催すべき実質的な意義がないため、本来、会社から組合に団体交渉で提示されて然るべきであった所要の資料の手交を命じることで足りると思料するものである。

2 法律上の根拠

以上の次第であるから、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

第6 当委員会の意見

使用者には、労働組合との団体交渉に、誠実に応じる義務が課されていることは当然のことであるが、この誠実交渉義務は、団体交渉の成果である労使合意の履行を伴ってこそ果たし得るものである。

翻って、本件当事者間には、複数の係争が反復継続され、当委員会においても、多くの不当労働行為救済申立ての審査を経て、一部救済命令を発し続けているが、特に被申立人による労使合意の不履行が顕著であり、このことが、当事者間の安定した労使関係の構築を阻害する要因となっているものと容易に推察される。

当委員会は、今後、被申立人が、当事者間で合意した事項を遵守し、誠実な団体交渉に努めるよう強く求める。

平成31年3月28日

山口県労働委員会

会長 山元 浩