

命 令 書

平成31年（不再）第15号再審査申立人・同第16号再審査被申立人

X 組合

代表者 執行委員長 A1

平成31年（不再）第16号再審査申立人・同第15号再審査被申立人

Y 会社

代表者 代表取締役 B1

上記当事者間の中労委平成31年（不再）第15号事件及び同第16号事件（初審山口県労委平成28年（不）第2号事件）について、当委員会は、令和3年3月17日第305回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員両角道代、同鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿士眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

平成31年（不再）第15号再審査申立人・同第16号再審査被申立人X組合及び平成31年（不再）第16号再審査申立人・同第15号再審査被申立人Y会社の各再審査申立てに基づき、初審命令を次のとおり変更する。

- 1 平成27年夏季賞与に係る救済申立てを却下する。
- 2 上記会社は、上記組合の組合員であるA2、A3及びA4の平成2

7年冬季賞与について、その算定の基礎となる考課点（一次査定及び二次査定）の再査定を行って賞与額を再算定し、その賞与額から既払賞与額を控除した額を支払わなければならない。再査定における考課点は、38.8点を下回ってはならない。

3 上記会社は、上記組合の組合員であるA3及びA4の平成28年の夏季及び冬季各賞与について、その算定の基礎となる考課点（一次査定及び二次査定）の再査定を行って各季賞与額を再算定し、各季賞与額から既払賞与額を控除した額を支払わなければならない。再査定における考課点は、同年夏季については39.5点、同年冬季については39.7点をそれぞれ下回ってはならない。

4 上記会社は、本命令書の受領後1か月以内に、下記資料を上記組合に交付しなければならない。

記

(1) 上記会社の平成26年及び平成27年の決算書

(2) 上記会社の平成27年賞与及び基本給の総額、社員人数が記載された資料

5 上記会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を上記組合に手交しなければならない。

記

令和 年 月 日

X 組合

執行委員長 A1 様

Y 会社

代表取締役 B1 ㊞

平成28年賞与及び昇給に関する平成28年3月3日付け団体交

渉申入れ、同年6月6日付け団体交渉申入れ、同年7月14日開催予定の団体交渉及び同年8月10日付け団体交渉申入れに対する会社の各対応は、山口県労働委員会及び中央労働委員会において、労働組合法第7条第2号の不当労働行為であると認定されました。

当社は、今後、このようなことを繰り返さないようにします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

6 その余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、平成31年(不再)第15号再審査申立人・同第16号再審査被申立人X組合(以下「組合」という。))が、同第16号再審査申立人・第15号再審査被申立人Y会社(以下「会社」という。))の以下の(1)及び(2)の行為が労働組合法(以下「労組法」という。))第7条第1号の不当労働行為であり、また、以下の(3)の行為が同条第2号の不当労働行為であるとして、平成28年8月31日(以下「平成」の元号は省略する。))に、山口県労働委員会(以下「山口県労委」という。))に対し、救済申立てをし、その後、以下の(4)の行為についても同条第1号の不当労働行為であるとして、29年7月31日に追加申立てを行った(以下、救済申立てと追加申立てとを併せて「本件申立て」という。))事案である。

(1) 組合の組合員であるA2(以下「A2」という。))、A3(以下「A3」という。))、A4(以下「A4」という。))及びA5(以

下「A5」という。)の27年夏季及び冬季各賞与並びに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。

(2) A2の28年3月以降の基本給及び賞与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。

(3) A3、A4及びA5の28年賞与及び昇給に関する団体交渉に会社が誠実に対応しなかったこと。

(4) A3、A4及びA5の28年夏季及び冬季各賞与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。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

(1) 会社は、A2、A3、A4及びA5に対し、27年支給賞与の不足額としてそれぞれ39万4059円、15万8339円、13万2943円、4万3211円を、また、28年支給賞与の不足額としてそれぞれ20万円、17万3963円、12万7949円、4万3108円を支払うこと。

(2) 会社は、A2、A3及びA4の28年職能給(月額)について、それぞれ16万2979円、13万8979円、8万6179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、28年3月から基本給を32万1533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28年昇給及び賞与について、26年及び27年決算書並びに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 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

- (1) 山口県労委は、31年3月28日、会社に対し、上記1(1)及び(2)につき、A2、A3及びA4の27年及び28年賞与（いずれも夏季及び冬季）について再査定を行い、結果を組合に提示の上各季賞与額を再査定し、既払賞与額で不足する差額を支払うこと、上記1(3)につき、会社の26年及び27年の売上げ及び利益を明記した資料並びに会社の27年及び28年の賞与、基本給の総支給額及び賞与支給人数を明記した資料を組合に手交することを命じ、その余の申立てを棄却する決定をし、31年4月3日、双方に対し命令書を交付した。
- (2) これに対し、組合は、31年4月15日、本件初審命令中、救済申立てを棄却された部分の取消しと救済方法の拡充を求め、他方、会社は、同日、救済を命じた部分の取消しを求め、それぞれ当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) A2、A3、A4及びA5に対する27年賞与の支給は、労組法第7条第1号に該当するか。（争点1）
- (2) A3、A4及びA5に対する28年賞与の支給は、労組法第7条第1号に該当するか。（争点2）
- (3) A2、A3及びA4に対する28年職能給の支給は、労組法第7条第1号に該当するか。（争点3）

- (4) 定年後、嘱託雇用となったA2に対する28年3月以降の基本給及び賞与の支給は、労組法第7条第1号及び第2号に該当するか。(争点4)
- (5) 平成28年賞与及び昇給に関する28年3月3日付け団交申入れ、同年6月6日付け団交申入れ、同年7月14日開催予定の団交及び同年8月10日付け団交申入れに対する会社の各対応は労組法第7条第2号に該当するか。(争点5)

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1(A2、A3、A4及びA5に対する27年賞与の支給は、労組法第7条第1号に該当するか)について

(1) 組合の主張

ア 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すぎず、賞与は年単位支給といえる。

したがって、27年夏季賞与に係る本件申立ての申立期間の起算日は同年冬季賞与の支給日である27年12月18日であるから、27年夏季賞与に係る本件申立ては、申立期間内にされた適法なものである。

イ 以下のとおり、A2、A3、A4及びA5に対する27年賞与の査定は、組合員であることを理由にされたものである。

(ア) A2、A3及びA4の業務日報の売上げは、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。特に、A 3 は、28 年 1 月 29 日に、会社の B 1 代表取締役社長（以下「社長」という。）から直々に電話で美祿営業所長への昇進を打診された。また、A 5 は種々の免許と資格を有し、休暇取得ができかねるほど真面目に仕事に取り組んでおり、28 年 1 月には B 2 より事業所長への就任を打診されたほどである。

以上のとおり、A 2 らは、非組合員と比べて低い評価を受けるいわれは全くない。それにもかかわらず、非組合員の賞与が増加する中で、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。

- (イ) 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 2 0 4 円となるはずである。しかし、同年夏季賞与について、少なくとも非組合員 4 人には上記最高額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 28 年夏季・冬季においても同様である。

また、会社は、加算（二次査定）について「最大は一時査定の合計点から 2 点の範囲とする。減点の場合は、0.1 点を単位としている。」と主張するが、3 点以上の加算がされている者が 10 人いる。加えて、27 年夏季・冬季賞与の査定結果のうち、「H 2」（美祿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、あらかじ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」によるものではない。

ウ したがって、A 2、A 3、A 4 及び A 5 に対する 27 年賞与の支給は、組合員であることを理由としてされた、査定差別に基づく不当に低額な支給という不利益取扱いであって、労組法第 7 条第 1 号に該当する。

(2) 会社の主張

ア 27 年夏季賞与の支給日は 27 年 8 月 12 日であり、申立ての時点では行為の日から 1 年の申立期間を経過しているから、27 年夏季賞与に係る本件申立ては却下すべきである。

イ 以下のとおり、A 2、A 3、A 4 及び A 5 に対する 27 年賞与の査定は、組合員であることを理由にしたものではない。

すなわち、A 2、A 3 及び A 4 の査定につき、人事考課の平均点である 27 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。

A 2 は、本社において最長勤続者であり、指導的立場にあってほしい存在である。しかし、会社では配達に行った取引先から次の発注を受ける営業が課せられているところ、A 2 は配達のみで終わっている。また、A 2 は、配達が終わった後は自主的に他にある仕事をする事なく、終業時間になるのを待っているという状況であった。

A 3 は、所長が留守がちなのをカバーし自主的に行動してい

るので、一次査定では前年同様32点となっており、二次査定では1点追加されている。

A4は、報告・連絡・相談ができていないために低査定となっている。

A5は、高圧ガスの取扱いの責任感が評価されたため、一次査定で32点、二次査定で7点の高い加算がされた。

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取扱いをしていることは全くない。

2 争点2（A3、A4及びA5に対する28年賞与の支給は、労組法第7条第1号に該当するか）について

(1) 組合の主張

ア 上記1(1)アと同様に、28年夏季賞与に係る本件申立ての申立期間の起算日は、同年冬季賞与の支給日である28年12月18日であるから、28年夏季賞与に係る本件申立ては、申立期間内にされた適法なものである。

イ 28年賞与の支給が組合員に対する不利益取扱いであることについては、上記1(1)イ（ただし、A2に関する部分を除く。）と同じである。

ウ したがって、A3、A4及びA5に対する28年賞与の支給は、組合員であることを理由としてされた、査定差別に基づく不当に低額な支給という不利益取扱いであって、労組法第7条第1号に該当する。

(2) 会社の主張

ア 28年夏季賞与の査定日は28年7月28日であり、28年夏季賞与につき追加申立てがされた時点（29年7月31日）

では行為の日から1年の申立期間を経過しているから、28年夏季賞与に係る本件申立ては却下すべきである。

イ 28年賞与の支給が組合員に対する不利益取扱いに当たらないことについては、上記1(2)イと同じである。

3 争点3 (A2、A3及びA4に対する28年職能給の支給は、労組法第7条第1号に該当するか) について

(1) 組合の主張

上記1(1)イ(ア)のとおり、A2、A3及びA4は、非組合員より低い評価を受けるいわれはないから、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されてしかるべきである。

しかるに、A2、A3及びA4に対する28年職能給の支給において平均と同等の増額がされていないことは、組合員であることを理由としてされた、査定差別に基づく不当に低額な支給という不利益取扱いであって、労組法第7条第1号に該当する。

(2) 会社の主張

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、勤務成績及び勤務態度が良好な者数名に1号俸を上回る昇給をしているものである。A2、A3及びA4も1号俸を昇給しているのであるから、これらの者に対する不利益はない。

4 争点4 (定年後、嘱託雇用となったA2に対する28年3月以降の基本給及び賞与の支給は、労組法第7条第1号及び第2号に該当するか) について

(1) 組合の主張

ア 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

C 1（以下「C 1」という。）及びC 2（以下「C 2」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。

また、退職後に嘱託従業員として継続雇用された非組合員であるC 4（以下「C 4」という。）及びC 5（以下「C 5」という。）は、賞与の支給はないものの、定年時からの給与の減額率は、C 4は4.7%、C 5は12.2%にとどまる。

一方、定年に伴い28年3月1日から嘱託従業員となったA 2は、定年時からの給与の減額率は36.2%であって、28年の賞与は支給されなかった。

A 2は、業務に必要な資格を取得しており、LPガス部の部長として長年にわたり会社に多大な貢献をしていた。また、同部長解任後も与えられた任務を誠実に全うしている。A 2には、C 1、C 2、C 4及びC 5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。

したがって、A 2に対する28年3月以降の基本給及び賞与の支給は、組合員であることを理由としてされた不当に低額なもので不利益取扱いであり、労組法第7条第1号に該当する。

イ 組合と会社は、25年3月27日及び同年7月5日の団体交渉において、定年後の継続雇用の給与は定年時の給与に労働時間の割合を乗じた金額とすることを合意し、定年退職時の賃金を基とする旨の労使合意を締結した。それにもかかわらず、A 2の再雇用時の基本給は19万円であって、定年時の賃金と比較すると36.2%の減額率であり、上記団体交渉における合意に反するものである。したがって、A 2に対する28年3月

以降の基本給及び賞与の支給は、労組法第7条第2号に該当する。

(2) 会社の主張

ア 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2万8500円とを合わせた21万8500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成立したものである。

イ また、A2の28年3月以降の基本給及び賞与が非組合員の嘱託従業員らと異なることには、以下のとおり合理的な理由が存在するから、労組法第7条1号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つな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(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3億円以上の売上げを伸ばし、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。

C2は、1年の雇用期間の従業員として更新され、北九州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 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 1 5 万円としたのである。また、C 5 については最低限保持すべき額として 2 1 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。C 5 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。）。これに加え、C 4 及び C 5 の受給額は、そもそも A 2 の受給額と大差ないこと、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 3 5 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、A 2 については年間約 3 5 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いえない。

したがって、A 2 に対する 2 8 年 3 月以降の基本給及び賞与の支給は、労組法第 7 条第 1 号に該当しない。

ウ 上記アのとおり、A 2 と会社は、給与金額も含めて再雇用につき合意をし、契約を締結したのであるから、A 2 の再雇用後の労働条件につき労組法第 7 条第 2 号に該当しない。

5 争点 5（2 8 年賞与及び昇給に関する 2 8 年 3 月 3 日付け団交申入れ、同年 6 月 6 日付け団交申入れ、同年 7 月 1 4 日開催予定の団交及び同年 8 月 1 0 日付け団交申入れに対する会社の各対応は労組法第 7 条第 2 号に該当するか）について

(1) 組合の主張

組合と会社は、21年10月17日の団体交渉において、団体交渉の責任者は交渉議題について決定権限を持つ者とする旨の合意をしている。それにもかかわらず、会社は、以下のとおり決定権限を有する者を団体交渉に出席させないのであって、合意事項は遵守されていない。このような会社の対応は、団体交渉に実質的には応じていないといえ、労組法第7条第2号に該当する。

ア 組合は、28年3月3日付け団交申入れにおいて、同月15日の開催を指定したが、同日会場に現れたのは何ら権限を有していないB2総務部長代理（以下「B2」という。）だけであったため、交渉に至らなかった。

イ 組合は、同年6月6日付けで団体交渉の申入れをし、同月24日に団体交渉が開催されたが、会社が回答しなかったために、改めて同年7月5日の開催を約束した。しかし、同日会場に現れたのは何ら権限を有していないB2だけであったため、交渉に至らなかった。

ウ 同年7月14日、団体交渉が予定されていたが、会社の都合で開催されなかった。

エ 組合は、同年8月10日付けで団体交渉の申入れをしたが、会社は団体交渉を拒否した。

(2) 会社の主張

以下のとおり、組合の団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号に該当するものではない。

ア 28年3月3日付け団交申入れで、同月15日に開催された団体交渉につき、B2が出席した。会社は、B3取締役営

業推進部長（以下「B 3」という。）及びB 2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、B 2が出席すれば団体交渉は開催できるはずである。それにもかかわらず、B 2だけでは団体交渉をしないとする組合の態度は、組合から団体交渉を拒否しているものといえる。

イ 同年6月6日付け団交申入れを受けて、同月24日に団体交渉が開催された。この日の団交議事録は、A 1が一方的に起案したものにすぎず、内容は不正確である。

ウ 同年7月14日、団体交渉にB 2が出席したところ、組合から「B 3はなぜ出席しないのか。理由をはっきりさせろ。」と問われた。B 3は自身の不祥事が発覚したため出席しなかったが、この時点では公表をする段階にはなかったため、B 2は回答しなかった。組合は、「B 3が出席しない理由をはっきり言わないのは団交拒否だ。」として流会となったのである。団体交渉を進行するのに何ら不都合がなかったにもかかわらず、組合から団体交渉を拒否したものである。

エ 組合の同年8月10日付け団交申入れには、社長の出席等の無意味な前提条件を付けてあった。これは、組合から団体交渉の開催を実質上拒否したものである。

6 救済方法について

(1) 争点1及び争点2に係る救済

ア 組合の主張

(ア) A 2、A 3及びA 4につき15年以降、A 5につき26年以降、それぞれ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きている累積の不利

益がある。これらの本件申立てより1年以上前の不利益取扱いについて一括是正がされるべきであるから、以下のとおり、それぞれ増額後の額から27年及び28年の既払賞与額を控除した額の支払を請求する。

(イ) A2、A3及びA4について

非組合員のうち、14年から本件申立年までの賞与支給額をA2らと対比可能な者は、甲19号証に記載の「C3」ら7人であって、その賞与の平均額の増加は、27年までが14万1267円、28年までが14万9571円である。上述のとおり、A2らは非組合員より低い評価を受けるいわれはなく、非組合員の賞与平均増加額と同等の増額がされてしかるべきである。

したがって、A2らが非組合員であった14年に支給された賞与額（A2は62万円、A3は43万円、A4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。よって、それらの額からそれぞれに対し27年及び28年の既払賞与額を差し引いた不足額の支払を請求する。

(ウ) A5について

A5が組合に加入したことは26年2月24日になって会社に通知をしたので、25年支給賞与の47万0976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（27年は27人で2万8403円増、28年は26人で3万1240円増。いずれも新入社員を除く。）と同等の増額がされてしかるべきである。

(エ) したがって、それぞれ増額後の額から27年及び28年の既払賞与額を差し引いた不足額の支払を請求する。

イ 会社の主張

組合が本件申立てを行ったのは、28年8月31日であるから、27年8月30日以前の行為に係るものについては申立期間が経過しており、救済の対象にはなり得ない。

(2) 争点3に係る救済

ア 組合の主張

23年以降については、組合員も非組合員も、ほぼ一律の昇給である。

しかしながら、18年から22年までの非組合員16人の職能給月額平均増加額は1万6979円であるところ、A2は1000円、A3は1200円、A4は700円にとどまるから、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28年の昇給について、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28年職能給において、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是正されるべきである。

イ 会社の主張

上記(1)イと同じ。

(3) 争点4に係る救済

ア 組合の主張

A 2 の定年後の労働条件として、A 2 の定年時の基本給を維持し、また、賞与についてはC 1 の年間 20 万円と同額の支給を請求する。

イ 会社の主張

争う。

(4) 争点 5 に係る救済

ア 組合の主張

組合と会社は、21 年 10 月 17 日の団体交渉において、団体交渉の責任者は交渉議題について決定権限を持つ者とする旨を合意している。また、組合と会社は、27 年 12 月 28 日の団体交渉において、会社が組合に対して決算書（売上げ、利益、人件費など）及び基本給の総額、社員人数を提示する旨を合意している。したがって、上記合意のとおり、会社に対し、団体交渉において社長の出席及び上記資料の提示を命ずべきである。

イ 会社の主張

21 年 10 月 17 日の団体交渉における合意については、会社が令和元年 9 月 2 日付け主張書面によってこれを解約する旨の意思表示をしたから、それから 90 日を経過した時点で失効している。

また、会社が決算書等の資料の提示をすることを定める 27 年 12 月 28 日付けの合意文書は、団体交渉担当者にすぎない B 3 及び B 2 と組合との合意にすぎず、会社に対して直ちに効力が及ぶことはない。したがって、会社は、上記合意に基づき決算書等の資料提示をする義務はない。

さらに、会社は、会社の運営に支障が生ずることから決算書の提示に応じなかったのであり、社会通念上相当な理由があるといえる。その上、組合は、会社の売上げ、利益、申告所得等の情報を独自に入手しているのであって、会社から決算書等の資料がなければ団体交渉ができないという状況にはない。

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3000万円の株式会社で、肩書地に本社を置くほか、複数の事業所(宇部東営業所・美祢営業所・山口営業所・周南営業所・小野田仮設事業部・北九州システム事業部)を有する。

28年8月31日の救済申立て時点の従業員数は約46人である。

(2) 組合

組合は、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、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、組合員数は現在5人であるが、会社に勤務する組合員は美祢営業所のA3及び本社充填所のA5の2名である。

2 労使関係等

- (1) A 1 は14年に会社から解雇されたことから、解雇撤回を求めて争い、これを契機に組合が結成された。以後、現在に至るまで組合と会社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10回目である。

山口県労委では、上記申立てについていずれも一部救済命令を発しているが、全てにつき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もある。

- (2) 会社は、労務管理を担わせるため、21年1月からB 2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、B 3及びB 2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。

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、A 2、A 3及びA 4が営業職、A 5が工場勤務職（充填作業）である。

(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、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。もっとも、売上額は納品した商品価額であって、本人の営業努力が売上額に直結するものではない。

営業職は、配達の際に新商品を紹介して販売することが求められている。

(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。

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。

(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、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。

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ごと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、おおむね前年12月に査定が行われ、翌年の1年間につき個々の従業員ごと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。

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）÷1000

[平成22年夏季以降]

合計考課点×4800＋（年齢給＋勤続給＋職能給）×0.2

[平成27年夏季・冬季]

合計考課点×4600＋（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）×4600＋（年齢給＋勤続給＋職能給＋4時間分時間外手当）×0.2

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。

なお、当該査定制度を考案したB2は、この査定制度の運用を開始した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、その後は関与していない。

5 職能給の査定結果

(1) 27年職能給

職能給について、26年及び27年のいずれも支給され、かつ、27年の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、号の進捗の平均値は+2.7号、中央値は±0号（24人。全体の68.6%。）であり、27年の職能給に係るA2ら4人の組合員の号の進捗は±0号で、それぞれが前年の等級号に据え置かれた。

(2) 28年職能給

職能給について、27年及び28年のいずれも支給され、かつ、28年の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、号の進捗の平均値は+2.9号、中央値は+1号（23人。全体の62.2%。）であり、28年の職能給に係るA2ら4人の組合員の号の進捗は+1号で、それぞれ前年の等級号から1号の昇給があった。

6 賞与の査定結果

(1) 27年夏季賞与の査定

27年夏季賞与の査定は、同年8月6日、26年12月1日か

ら 27 年 5 月 31 日までを査定対象期間として実施され、27 年 8 月 12 日に当該賞与が支給された。

ア 非組合員 27 人の合計考課点の平均は 39.5 点（小数点第二位以下四捨五入。以下同じ。）であり、非組合員の営業職の合計考課点の平均は 43.8 点であった。また、勤続 13 年で充填作業に従事する A5 と同じ工場勤務従業員で、勤続 15 年で耐圧作業に従事する D3 の合計考課点は 39 点（うち加点 7 点）であった。

各営業所ごとの非組合員の人数及び合計考課点の平均は、以下のとおりである。

本社（8 人）	40.1 点
美祢営業所（5 人）	44.6 点
山口営業所（3 人）	43.3 点

イ 他方、組合員の営業所及び各合計考課点は、以下のとおりであり、平均は 31 点であった。

A2（本社）	27 点
A3（美祢営業所）	33 点（うち加算 1 点）
A4（山口営業所）	25 点
A5（本社）	39 点（うち加算 7 点）

(2) 27 年冬季賞与の査定

27 年冬季賞与の査定は、同年 12 月 14 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 18 日に当該賞与が支給された。

ア 非組合員 30 人の合計考課点の平均は 38.8 点であり、非

組合員の営業職の合計考課点の平均は44.3点、A5と同じ工場勤務従業員であるD3の合計考課点は38点(うち加点7点)であった。

各営業所ごとの非組合員の人数及び合計考課点の平均は、以下のとおりである。

本社(10人)	38.2点
美祿営業所(5人)	44.8点
山口営業所(3人)	43.3点

イ 他方、組合員の営業所及び各合計考課点は、上記(1)イと同じであった。

(3) 28年夏季賞与の査定

28年夏季賞与の査定は、同年7月28日、27年12月1日から28年5月31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。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。

また、営業所ごとに成果が大きく異なったため、大きく売上げを伸ばした営業所全員に0.5の成果査定を付与し、目標に大きく足りなかった営業所全員は-0.3の成果査定を付与されている。

ア 非組合員32人の合計考課点の平均は39.5点であり、非組合員の営業職の合計考課点の平均は43.8点、A5と同じ工場勤務従業員であるD3の合計考課点は38点(うち加点7点)であった。

各営業所ごとの非組合員の人数及び合計考課点の平均は、以下のとおりである。

本社（11人） 38.5点

美祢営業所（4人） 42.7点

山口営業所（3人） 46.2点

イ 他方、組合員の営業所及び各合計考課点は、以下のとおりであり、平均は32点であった。

A3（美祢営業所） 31.7点（うち減算0.3点）

A4（山口営業所） 25.5点（うち加算0.5点）

A5（本社） 39点（うち加算7点）

(4) 28年冬季賞与の査定

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。

ア 非組合員32人の合計考課点の平均は39.7点であり、非組合員の営業職の合計考課点の平均は44.8点、A5と同じ工場勤務従業員であるD3の合計考課点は38点（うち加点7点）であった。

各営業所ごとの非組合員の人数及び合計考課点の平均は、以下のとおりである。

本社（12人） 38.8点

美祢営業所（4人） 43.8点

山口営業所（3人） 46.7点

イ 他方、組合員の営業所及び各合計考課点は、以下のとおりで

あり、平均は32点であった。

A3（美祢営業所） 32点（うち加点1点）

A4（山口営業所） 25点

A5（本社） 39点（うち加算7点）

(5) 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25年夏季及び冬季賞与は、いずれも23万5488円であった。

当時、A5は49歳で年齢給は14万2140円、勤続年数は10年で勤続給は4300円、職能給は3等級46号で9万5000円であった。

7 組合員の勤務状況等

(1) A2

A2は、後輩社員に業務上のアドバイスをすることがあった。また、遅刻、欠勤、早退はなく、業務に必要な資格を取得している。

(2) A3

A3は、自分の担当以外の顧客への配達も必要があれば行うことがあった。もっとも、配達の際、顧客から要求があれば商品を紹介することはあるが、自ら新規開拓をすることはなかった。また、28年1月に、社長から電話で、所長の昇進を打診されたこ

とがある。

(3) A 4

A 4 は、業務に必要な資格は取得している。

17年10月7日付けで、A 4 は、会社から、正確な業務日報を提出しないとして、正確な業務日報の提出がない場合には就業規則に基づき解雇する旨通告を受けたことがあった。

(4) A 5

A 5 は、業務に必要な資格は取得している。

28年1月、B 2 から工場長の昇進を打診されたことがあったが、A 5 は断った。

8 再雇用の従業員

(1) A 2 の定年後の再雇用及びその労働条件

ア A 2 は、28年2月末日に定年を迎えた。なお、定年退職後の嘱託従業員としての再雇用等を定めた嘱託規程は、25年3月29日に施行されている。

A 2 の再雇用後の労働条件について、28年1月22日、同年2月1日、同月24日の団体交渉を経て、同月29日に、A 2 と B 2 の押印がある「継続雇用による労働条件仮契約書」(以下「本件仮契約書」という。)が作成された。

本件仮契約書には、雇用期間は28年3月1日から29年2月28日(嘱託規程にのっとり、1年ごとの更新とする。)、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旨の記載がある。

イ 組合は、28年3月3日付け文書で、27年冬季賞与及び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入れを行い、その中で、A2の賃金について、月額28万6033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た。

ウ 会社は、A2に対して、同月4日付け文書で、A2を継続雇用すること、団体交渉の責任者は会社内で承諾を受けていない暫定基本給19万円等を含む本件仮契約書を締結した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乗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ていない。

この結果、同年3月以降、A2は嘱託従業員として再雇用され、再雇用後の労働条件は、本件仮契約書による条件がほぼそのまま適用されて、以下の内容を含む労働条件での運用がされている。

基本給 21万8500円（高年齢者雇用継続給付金の2万8500円を含む。）

賞与 なし

月平均の労働時間 140時間（時間単価1560円（上記給付金含む。））

定休日 毎週土・日曜日、祝日、その他会社が指定した日

なお、A 2 の退職時の基本給は 29 万 8 1 2 0 円（給与の減額率は 26.7%）であり、月平均の労働時間は 160.4 時間（時間単価 1905 円）であった。また、定年後再雇用した者の中で毎週土曜日が休日なのは、A 2 だけである。

(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、16 年 4 月 1 日、当時の北九州営業所長により「引き抜き」をされる形で嘱託従業員として会社に採用され、その翌年、60 歳を迎え、現在は北九州システム事業部に所属し所長を務めている。

C 2 の労働契約書上の労働条件は、以下のとおりである。

基本給 12 万円

通勤手当 1 万円

能率手当 6 万円

賞与 なし

定休日 毎週日曜日 その他は会社カレンダーによる

もっとも、実際には、C 2 には賞与が支給されており、判明したものは、18 年夏季から 24 年冬季までの各季であって、最少額の 7 万円から最高額の 27 万円と開きがある。

イ C 1

C 1 は、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嘱託従業員として採用され、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、26年後半から体調不良で休みが多くなり、27年冬に入院し、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、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22年冬季から24年冬季までの各季に10万円、以後、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。

(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、26年1月31日に定年を迎え、嘱託従業員として再雇用となった。

C 4 の再雇用後の労働条件は、基本給が15万円（退職時の基本給は16万2330円であり、給与の減額率は7.6%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、A 2 同様、支給されていない。

なお、基本給の額は、新入社員の求人票の初任給に準じて15万円と定めたとされる。

イ C 5

C5は、29年4月30日に定年を迎え、嘱託従業員として再雇用となった。

C5の再雇用後の労働条件は、基本給が21万円（退職時の基本給は24万6090円であり、給与の減額率は14.7%となる。）、固定時間外6600円となり、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1228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、基本給の額を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。

9 団体交渉等の経緯

(1) 本件に関連する過去の労使合意

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」と題する文書を作成して労働協約（以下「21年労働協約」という。）を締結した。21年労働協約に期限の定めはなく、上記文書には組合委員長のA1及び会社の社長による署名がある。

上記文書には、本件に関連する部分につき、次の記載がある。

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、売上げ・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。

(2) 27年冬季賞与の査定実施以降の団体交渉等の経過

ア 上記6(2)のとおり、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28年昇給に関する団体交渉が開催された。会社側はB3及びB2が出席し、B3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、利益は分からない。利益率は少し上がったかな。決算資料は提出できない。」との説明がされた。

一方、組合は、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、次回団体交渉は、27年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。

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

当該団体交渉において、B3、B2及びA1の署名捺印による労使合意書が取り交わされ（以下「27年合意」という。）、また、B3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。

27年合意の合意書には次の記載がある。

- | |
|---|
| <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（売上げ、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、28年の年間賞与については、27年の支給実績と同年9月決算書を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、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28年1月22日に行うこととした。

ウ 28年1月22日、27年賞与の支給実績と同年9月決算書の提示、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B3及びB2が出席した。

会社は、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、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、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、28年2月1日に行うこととされた。

エ 28年2月1日、27年賞与の支給実績と同年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B3及びB2が出席した。

会社は、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(売上げ、粗利、純利益、人件費)、27年の賞与及び給料支給実績、支給人数の提示を求める旨を会社に伝えた。

次回の団体交渉は、28年2月24日に行うこととされた。

オ 28年2月24日、27年賞与の支給実績と同年9月決算書の提示、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B3及びB2が出席した。

会社は、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。B2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、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。B2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28年賞与及び昇給に関する団体交渉について、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。

カ 組合は、28年3月3日付け書面により、団体交渉を申し入れた。

同書面には、これまでの団体交渉で、B3及びB2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が記載されていた。

また、同書面には、以下の内容等が要求として記載されていた。

- (ア) 28年3月10日を期限として、25年9月から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
- (イ) 28年3月10日を期限として、27年冬季賞与と28年昇給の根拠を示すこと
- (ウ) A4の昇給は2万8000円とすること

キ 会社は、A2宛ての28年3月4日付け書面に、今後の団体交渉にもB3及びB2が権限と責任を持って対応する旨を記載した。

また、組合宛ての同年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B3及びB2を予定し、社長が出席する予定はない旨を通知した。

ク 上記キにより、28年3月15日に予定された団体交渉期日において、B2が団体交渉の会場に来たが、組合は、会社側団

体交渉責任者であるB3部長又は社長の出席がない以上、団体交渉として成り立っていないとして、交渉に入ることはなかった。

ケ 組合は、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、B2によれば社長がそれを拒んでいる旨、また、交渉担当者のB3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、27年冬季賞与と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。

また、26年及び27年の9月決算書の提出、A2、A3、A4及びA5の27年冬季賞与ないし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28年6月13日から17日（ただし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する旨が記載されている。

コ 会社は、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。

サ 28年6月24日、団体交渉が開催され、会社側はB3及び

B 2 が出席したが、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）に会社が従っておらず、B 3 及び B 2 は議題につき交渉権限を有していないため団体交渉としては成立していない旨述べた。

もっとも、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。

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。

シ 上記サにより、28 年 7 月 5 日に予定された団体交渉期日では、B 2 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、組合は、27 年賞与及び 28 年昇給の団体交渉は成立していないとした。

次回の団体交渉は 28 年 7 月 14 日に行うこととされた。

ス 上記シにより、28 年 7 月 14 日に予定された団体交渉期日当日、B 3 の不祥事が発覚しその対応があったため、交渉会場には B 2 のみが来た。A 1 は、「B 3 はなぜ出席しないのか。理由をはっきりさせろ。」と尋ねたが、B 2 は、B 3 の不祥事については公表する段階にはなかったため、回答しなかった。組合は、B 3 が出席しない理由を言わないのは団交拒否であるとして、交渉に入ることはなかった。

セ B 3 は、28 年 7 月 19 日、取締役を辞任した。

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

当該書面の発信者名は、「団交担当 B 3」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が記載されている。

タ 組合は、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、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（上記ソ）で、取締役を解任された B 3 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載されている。

チ 会社は、28 年 8 月 2 日付けの書面により、組合に対し、B 3 については引き続き、労務担当の B 2 とともに組合との交渉権限を委任する旨通知を行った。

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

テ 組合は、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、B3本人が取締役退任と退職を発表していることを踏まえ、B3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B3やB2に対して権限を与えていないことは本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。

ト 上記テの団体交渉実施の催告に対し、団体交渉は開催されていない。

10 救済申立て及びその後

- (1) 28年8月31日、組合は山口県労委に救済申立てを行った。
29年7月31日、組合は山口県労委に追加申立てを行った。
- (2) 会社は、令和元年9月2日付け主張書面で、21年10月17日に締結した労働協約を解約する旨記載し、組合は同主張書面を受領した。

第4 当委員会の判断

1 争点1(A2、A3、A4及びA5に対する27年賞与の支給は、
労組法第7条第1号に該当するか)について

(1) 27年夏季賞与に係る本件申立ての適法性について

ア 27年夏季賞与は、27年8月12日に支給されたものであるところ、救済申立ては28年8月31日にされたものである。したがって、27年夏季賞与に係る本件申立ては、申立期間を徒過したものであり、不適法として却下を免れない。

イ 初審命令は、27年夏季賞与は27年冬季賞与と「継続する行為」に当たり、27年夏季賞与に係る本件申立ては申立期間内にされた適法なものであると判断し、その根拠として、賞与の査定事項の一つである「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おり、26年12月に査定された「平成27年職能給」は、27年の夏季及び冬季について共通であるから、この職能給の査定の点で関連ないし連続していることを挙げる。

しかし、賞与は、各季で別個に査定され、当該査定に基づき支給額が決定されて、支給されるものであり、季ごとにそれぞれ一回限りの一個の行為であるから、27年夏季賞与の支給と同年の冬季賞与の支給とは労組法第27条第2項の「継続する行為」に当たるものではない。賞与の査定事項のうち職能級の査定が当該年で関連しているとしても、その一事をもって、27年夏季賞与の支給と同年冬季賞与の支給がそれぞれ一回限りの一個の行為であるとの判断は左右されない。

(2) 27年冬季賞与の査定差別の有無及び同査定差別の労組法第7条第1号該当性について

ア 27年冬季の賞与算定式は、「合計考課点×4600+（年齢給+勤続給+職能給）×0.2」（合計考課点は、一次査定及び二次査定の合計点を指す。）である。このように、人事評価制度に基づき人事考課（査定）を実施してこれを賞与の額に反映することに一定の合理性があることは否定し得ない。

そうすると、組合が、賞与における査定に差別があると主張するためには、査定における外形的格差の存在や、労使関係の対立状況があることを主張立証するだけでなく、各組合員の能力及び勤務実績が非組合員と比べて劣っていないことを主張し、かつ一応の立証をすることを要する。他方、会社は、賞与における査定に差別がないと主張するためには、上記組合の主張立証に対して、外形的格差に合理的理由があることの反証をすることを要する。

しかるところ、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、賞与算定式のうち「職能給」及び「考課点」の部分であるから、まず、そこに外形的な格差が認められるか否かを検討し、外形的な格差が認められる場合には当該格差に合理的な理由が認められるかを検討することとする。

このうち、考課点は一次査定及び二次査定の合計点であるから、考課点の外形的な格差の有無は、合計考課点を基準として判断するのが相当である。会社は、考課点の格差の有無について基本的に一次査定の点数を基準として論じているが、考課点の算定方法に反するものであり、採用の限りでない。

イ 27年職能給

26年職能給に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（前記第3の5(1)）。一方、A2、A3、A4及びA5の号進度は中央値の±0号である。そうすると、27年職能給については、上記組合員らと非組合員との間に外形的な格差はなく、上記組合員らに対する査定差別は認められない。

ウ 27年冬季賞与の考課点

(ア) A2、A3及びA4について

上記3名は営業職であり、共通する職種である。27年冬季賞与の合計考課点は、A2、A3、A4につき、順に27点、33点、25点であり、その平均は28.3点である。他方、非組合員30名の平均は38.8点、非組合員の営業職の平均は44.3点である。そうすると、27年冬季賞与の合計考課点について、上記組合員らと非組合員との間に外形的な格差があるといえる。

(イ) A2について

本社勤務のA2の27年冬季賞与の合計考課点は27点である。他方、非組合員30人の合計考課点の平均は38.8点、うち本社勤務の非組合員10人の合計考課点の平均は38.2点、非組合員の営業職の平均は44.3点であり、A2の合計考課点と11点ないし約17点の差がある。

A2は、後輩社員に業務上のアドバイスをすることがあった他、遅刻、欠勤、早退がない等、その勤務状況に問題は認められない(前記第3の7(1))。そうすると、A2は能力及び勤務実績の点において非組合員と比べ劣っていないことの

一応の立証があるといえる。

会社は、A2の考課点の理由として、①会社では配達に行った取引先から次の発注を受ける営業が課せられているところ、A2は配達のみで終わっていることや、②A2が、配達が終わった後は自主的に他にある仕事をする事なく、終業時間になるのを待っているという状況であったことを挙げる。しかし、上記①及び②の主張事実を認めるに足る反証はない。

したがって、A2が非組合員よりも1.1点ないし約1.7点以上も低く査定される合理的理由は認められない。

(ウ) A3について

美祿営業所勤務のA3の27年冬季の合計考課点は3.3点であった。他方、非組合員30人の合計考課点の平均は3.8.8点、うち美祿営業所勤務の非組合員5人の合計考課点の平均は4.4.8点、非組合員の営業職の平均は4.4.3点であり、A3の合計考課点と約5点ないし約1.1点の差がある。

A3は、自己の担当以外の顧客への配達も必要があれば行っていたほか、社長から電話で所長への昇進を打診されたことがある（前記第3の7(2)）から、その勤務状況は会社からも評価されていたものと推認できる。そうすると、A3は能力及び勤務実績の点において非組合員と比べて劣っていないことの一応の立証があるといえる。

会社は、A3の考課点の理由として、所長が留守がちなのをカバーし自主的に行動しているとして肯定的な評価は挙

げているのであって、A 3 の考課点が非組合員の平均より低いことを基礎付ける具体的事実の主張及び反証をしない。

したがって、A 3 が非組合員よりも約 5 点ないし約 11 点も低く評価される合理的理由は認められない。

(エ) A 4 について

山口営業所勤務の A 4 の 27 年冬季の合計考課点は 25 点であった。他方、非組合員 30 人の合計考課点の平均は 38.8 点、非組合員の営業職の平均は 44.3 点、山口営業所勤務の非組合員 3 人の合計考課点の平均は 43.3 点であり、A 4 の合計考課点と 13 点ないし 19 点の差がある。

A 4 は、業務に必要な資格を取得している他、勤務状況に問題は見られない（前記第 3 の 7(3)）から、A 4 は能力及び勤務実績の点において非組合員と比べて劣っていないことの一応の立証があるといえる。

会社は、A 4 の考課点の理由として、同人が報告・連絡・相談ができていないことを挙げ、その具体的内容として日報の不提出を主張する。しかし、会社が日報の不提出の裏付けとして出す日報不提出を嚴重注意する旨の通告書は 17 年のものであって、それ以降このような通告書が出されたことの証拠はなく、他の反証もない。

したがって、A 4 が非組合員と比して 13 点ないし約 19 点も低く査定される合理的理由は認められない。

(オ) A 5 について

A 5 は、本社の工場勤務職であり、職種は充填作業である。A 5 は勤続 13 年であり、同人と同種、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。27年冬季賞与の合計考課点は、D3が38点であるのに対し、A5は39点であって、1点上回っている。また、非組合員30人の合計考課点の平均は38.8点、うち本社勤務の非組合員10人の合計考課点の平均は38.2点であり、A5の合計考課点の方が約1点上回っている。そうすると、27年冬季賞与の合計考課点について、A5と非組合員との間に外形的格差はない。

A5の合計考課点が、上記のとおり非組合員の平均点より上回っている評価がなお不足するものであることを基礎付ける具体的な事実の主張及び立証はない。

したがって、A5の27年冬季賞与における合計考課点につき査定差別はない。

(カ) 小括

以上のとおり、A2、A3及びA4の能力及び勤務実績を考慮すると、各組合員の27年冬季賞与における査定の外形的格差に合理的な理由は認め難い。他方、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対立関係にあることから、会社に組合嫌悪の意思があることが推認される。そうすると、A2、A3及びA4の27年冬季賞与における査定差別は、組合員であることを理由としてされたものと推認される。

しかし、A5の考課点の査定については差別が認められず、当事者間の上記係争状況を踏まえても、組合員であることを理由にA5の査定がされたと認めることはできない。

(3) まとめ

以上によれば、A 2、A 3 及び A 4 に対する 27 年冬季賞与の支給は、組合員であることを理由としてされた、査定差別による低額支給であるから、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する。しかし、A 5 に対する 27 年冬季賞与の支給は査定差別がなく、同号の不当労働行為に該当しない。

2 争点 2 (A 3、A 4 及び A 5 に対する 28 年賞与の支給は、労組法第 7 条第 1 号に該当するか) について

(1) 28 年夏季賞与に係る本件申立ての適法性について

28 年夏季賞与は 28 年 8 月 3 日に支給されたものである。一方、28 年夏季賞与に係る本件申立ては 29 年 7 月 31 日にされたものであるから、申立期間内にされた適法なものである。

会社は、28 年夏季賞与の査定日は 28 年 7 月 28 日であり、これを申立期間の起算日とすべきであるとし、その前提に立って、同賞与に係る本件申立ては申立期間を徒過した不適法なものであると主張する。しかし、申立事実は 28 年夏季賞与の支給行為であって、同事実に係る申立ては申立期間内にされた適法なものである。なお、差別査定とそれに基づく賞与の支給とは一体として一個の不当労働行為を成すものであるから、賞与の支給の不当労働行為該当性を判断するに当たって査定の合理性を判断する場合であっても、28 年夏季賞与に係る本件申立てにおける申立期間の起算日は、同賞与の支給日の 28 年 8 月 3 日である。

(2) 28 年賞与の査定差別の有無及び同査定差別の労組法第 7 条第 1 号該当性について

ア 28 年夏季賞与以降の算定式は、「(合計考課点 + 営業所別成

果査定) × 4600 + (年齢給 + 勤続給 + 職能給 + 4 時間分時間外手当) × 0.2」(合計考課点は、一次査定及び二次査定の合計点を指す。)である。このように、人事評価制度に基づき人事考課(査定)を実施してこれを賞与の額に反映することに一定の合理性があることは否定し得ない。

しかるところ、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、賞与算定式のうち「職能給」及び「考課点」の部分であるから、まず、そこに外形的な格差が認められるか否かを検討することとする。

イ 28年職能給

27年職能給に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。一方、A3、A4及びA5の号進度は中央値の+1.0号である。そうすると、28年職能給について、上記組合員らと非組合員との間で外形上の格差はなく、A3ら組合員に対する差別は認められない。

ウ 28年賞与の考課点

(ア) A3及びA4について

28年夏季賞与の合計考課点は、A3が31.7点、A4が25.5点であり、その平均は28.6点である。他方、非組合員32人の平均は39.5点、非組合員の営業職の合計考課点の平均は43.8点である。

28年冬季賞与の合計考課点は、A3が32点、A4が25点で、その平均は28.5点である。他方、非組合員3

2人の平均は39.7点、非組合員の営業職の合計考課点の平均は44.8点である。

そうすると、28年夏季及び冬季各賞与の合計考課点について、上記組合員らと非組合員との間に外形的な格差があるといえる。

(イ) A3について

美祿営業所勤務のA3の28年夏季賞与の合計考課点は31.7点、非組合員32人の平均は39.5点、非組合員の営業職の合計考課点の平均は43.8点、美祿営業所の非組合員4人の平均は42.7点であり、A3と約7点ないし約12点の差があった。28年冬季賞与のA3の合計考課点は32点、非組合員32人の平均は39.7点、うち美祿営業所4人の平均は43.8点であり、A3と約7点ないし約11点の差があった。

A3の勤務状況は27年冬季賞与のときと同様であった(上記1(2)ウ(ウ))。会社がA3の考課点の理由として主張するものは、27年冬季賞与の考課点と同じであり、会社は、A3の考課点が非組合員の平均より低いことを基礎付ける具体的事実の主張及び反証をしない。

したがって、A3が非組合員よりも約7点ないし約11点低く評価される合理的理由は認められない。

(ウ) A4について

山口営業所勤務のA4の28年夏季賞与の合計考課点は25.5点、非組合員32人の平均は39.5点、うち山口営業所の非組合員3人の平均は46.2点であり、A4と約

14点ないし約21点の差があった。28年冬季賞与のA4の合計考課点は25点、非組合員32人の平均は39.7点、うち山口営業所3人の平均は46.7点であり、A4と14点ないし約21点の差があった。

A4の勤務状況は27年冬季賞与のときと同様であった(上記1(2)ウ(エ))。会社がA4の考課点の理由として主張するものは、27年冬季賞与の考課点と同じであるが、上記会社が主張する事実を認めるに足りる反証はない。

したがって、A4が非組合員よりも約14点ないし約21点低く評価されるような合理的理由は認められない。

(エ) A5について

28年夏季賞与の合計考課点は、A5が39点であるのに対し、D3が38点であり、A5が1点上回っている。また、非組合員32人の平均は39.5点でA5の合計考課点の方が0.5点低いが、本社の非組合員11人の平均は38.5点であり、A5の合計考課点の方が0.5点上回っていた。

28年冬季賞与の合計考課点は、A5が39点であるのに対し、D3が38点であり、A5が1点上回っている。また、非組合員32人の平均は39.7点でA5の合計考課点の方が0.7点低いが、本社勤務の11人の平均は38.8点であり、A5の合計考課点の方が約0.2点上回っていた。

そうすると、28年夏季及び冬季の各賞与の合計考課点について、A5と非組合員との間に外形的格差はない。

A5の合計考課点が、上記のとおり非組合員の平均点より上回っている評価がなお不足するものであることを基礎付

ける具体的な事実の主張及び立証はない。

したがって、A 5 の 2 8 年賞与における考課点につき査定差別はない。

(オ) 小括

以上のとおり、A 3 及び A 4 の能力及び勤務実績を考慮すると、各組合員の 2 8 年賞与における査定の外形的格差に合理的な事情は認め難い。他方、上述したとおり、会社と組合は長年にわたって対立関係にあることなどからみて、会社に組合嫌悪の意思があることが推認される。したがって、A 3 及び A 4 の 2 8 年賞与における査定差別は、組合員であることを理由としてされたものと推認される。

しかし、A 5 の考課点の査定については差別が認められず、当事者間の上記係争状況を踏まえても、組合員であることを理由に A 5 の査定がされたと認めることはできない。

(3) まとめ

以上によれば、A 3 及び A 4 に対する 2 8 年賞与の支給は、組合員であることを理由としてされた、査定差別による低額支給であるから、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する。しかし、A 5 に対する 2 8 年賞与の支給は査定差別がなく、同号の不当労働行為に該当しない。

3 争点 3 (A 2、A 3 及び A 4 の 2 8 年職能給の支給は、労組法第 7 条第 1 号に該当するか) について

上記 2 (2)イのとおり、A 3 及び A 4 の 2 8 年職能給の査定について差別は認められない。また、A 2 も同様に + 1 号の進度であるから、A 2 に対する差別も認められない。

したがって、A 2、A 3 及び A 4 の 2 8 年職能給の支給は、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当しない。

4 争点 4 (定年後、嘱託雇用となった A 2 に対する 2 8 年 3 月以降の基本給及び賞与の支給は、労組法第 7 条第 1 号及び第 2 号に該当するか) について

(1) A 2 の 2 8 年 3 月からの基本給と賞与は、A 2 と会社との間の再雇用契約に基づき支給されているものである。

しかしながら、組合は、定年退職後の 2 8 年 3 月以降、再雇用の嘱託従業員となった A 2 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 (C 2、C 1、C 4 及び C 5) に比べて低額であり、不利益取扱いに当たると主張するので、以下順に検討する。

ア C 2 及び C 1 との比較

組合は、A 2 は、業務に必要な資格を取得しており、L P ガス部の部長として長年にわたり会社に多大な貢献をしていたことや、同部長解任後も与えられた任務を誠実に全うしていることを挙げて、A 2 には、C 1、C 2、C 4 及び C 5 と比べて給与減額及び賞与不支給される事情はないと主張する。

C 2 及び C 1 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 C 2 らには定年後も賞与が支給されている点は、A 2 に対する扱いと異なっている。

しかしながら、A 2 と C 2 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。

すなわち、C 2 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のに対し、A 2 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。また、A 2 の定年後の身分は嘱託であるが、C 2 らが嘱託か正社員かについては不明である。そうすると、A 2 と C 2 らとの間で取扱いに異なる点があるとの一事をもって、直ちに差別的な取扱いであるということとはできない。

さらに、会社は、① C 2 は、当時の北九州営業所長から「引き抜き」をされる形で会社に採用された後、北九州営業所長を務めていること、② C 1 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を指摘して、それぞれを評価して賞与を支給していると主張する。会社のこのような対応は、C 2 らの採用の経緯、経歴、能力及び職務実績を踏まえた相応に合理的な判断に基づくものといえる。

このように各々の採用の経緯ないし経歴が異なる C 2 らを比較対象にして A 2 の取扱いとの差異を論ずるのは適切とはいえず、組合の主張は採用することができない。

イ C 4、C 5 との比較

組合は、C 4 及び C 5 に比べて A 2 の給料の減額率が高い点を捉え、C 4 らと差別される理由がないと主張する。

確かに、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同様である。また、定年後の給与の減額率をみると、C 4 の 7.6%、C 5 の 14.7% に比べて、A 2

はC 4らに未支給の高年齢者継続雇用給付金（2万8500円）を含めても26.7%であるから、A 2の減額率が高い。

しかし、それぞれの退職後の基本給受給額でみると、C 4が15万円、C 5が21万円であるところ、A 2は高年齢者継続雇用給付金を含めると21万8500円と最も高額である。

会社は、各々の受給額決定の背景事情として、①A 2については労使交渉を経たものである旨、②C 4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、③C 5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。C 5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。）旨を主張しているところ、同主張に一定の合理性があることは否定できない。

当該3人の月平均労働時間及び時間単価を比較すると、C 4が171時間で877円、C 5が171時間で1228円に対し、A 2が140時間で1560円（高年齢者継続雇用給付金を含む）であり、この点での労働条件はA 2が最も好待遇である。

さらに、A 2は、C 4らと異なり、労働条件として土曜日も休日とする旨を決定しており、これが減額率が高まる要素になっているが、この取扱いは労使間の合意によるものであるから、これをもって不利益取扱いというのは相当でない。

以上の諸点を総合勘案すると、C 4及びC 5との比較においても、A 2が不利益な取扱いを受けているとはいえない。

ウ まとめ

したがって、A 2 の 2 8 年 3 月からの基本給と賞与は、非組合員との間で差別があるといえず、不利益取扱いに当たらず、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当しない。

- (2) また、組合は、団体交渉での合意と異なる金額が支給されているのであるから、A 2 に対する 2 8 年 3 月以降の基本給及び賞与の支給は労組法第 7 条第 2 号に該当すると主張する。

しかし、基本給及び賞与の支給自体は団体交渉拒否を意味するものではないから、A 2 に対する 2 8 年 3 月以降の基本給及び賞与の支給は団体交渉の拒否に当たらず、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当しない。

- 5 争点 5 (2 8 年賞与及び昇給に関する 2 8 年 3 月 3 日付け団交申入れ、同年 6 月 6 日付け団交申入れ、同年 7 月 1 4 日開催予定の団交及び同年 8 月 1 0 日付け団交申入れに対する会社の各対応は労組法第 7 条第 2 号に該当するか) について

- (1) 2 8 年 3 月 3 日付け団交申入れについては、同月 1 5 日に団体交渉が開催され、会社側交渉担当者として B 2 が出席した。同年 6 月 6 日付け団交申入れについては、同月 2 4 日に団体交渉が開催され、B 2 及び B 3 が出席した。

もとより、会社は従前から B 3 及び B 2 に団体交渉権限を委任する旨を組合に通知しており、現に両名を会社側交渉担当者として組合との間で団体交渉が繰り返されてきたものである。しかし、上記各団交申入れに係る団体交渉に B 2 のみか、又は B 3 及び B 2 を出席させた会社の対応は、以下のとおり、両名が実質的な交渉権限を有しないものであることから、不誠実であるといわ

ざるを得ない。

すなわち、21年労働協約において、組合と会社は、団体交渉には、会社及び組合の責任者は決定権限を持つものとする旨を合意している。

また、28年賞与等に関する団体交渉に至る経緯についてみると、27年12月28日の団体交渉において、会社は交渉担当者としてB3及びB2を出席させ、同人らと組合との間で、会社は決算が決定次第、組合に対して決算書（売上げ、利益、人件費など）及び基本給の総額、社員人数を提示する旨を含む27年合意がされている。

しかるに、28年1月22日の団体交渉において会社側交渉担当者として出席したB3及びB2は、組合との団体交渉で約した27年合意に記載された事項を履行せず、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を伝えているにとどまる。こうした事情からは、B3らに決定権限がないことが明白であるばかりでなく、果たして会社代表者と交渉担当者との間で意思疎通が図られているのか自体、疑われるところである。上述したとおり、形式的な団体交渉に終始したB3らは実質的な交渉権限を有しない者であるといわざるを得ない。

したがって、28年3月3日付け及び同年6月6日付け団交申入れに対して、実質的交渉権限を有しないB2のみ、又はB3及びB2をそれぞれ団体交渉に出席させた会社の対応は不誠実な交渉態度であって、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 28年7月14日開催予定の団体交渉の会場には、会社側交渉

担当者としてB2のみが出席した。A1は、「B3はなぜ出席しないのか。理由をはっきりさせろ。」と尋ねたが、B2は、B3の不祥事については公表する段階にはなかったため、回答しなかった。組合は、B3が出席しない理由を言わないのは団交拒否であるとして、交渉に入ることはなかった(前記第3の9(2)ス)。

会社は、B3が出席しなかったのは同人の不祥事が発覚したためであるが、この時点では公表する段階になかったため、B2が回答しなかったものであり、組合の上記対応により流会になったにすぎず、組合から団体交渉を拒否したものであると主張する。

しかし、従前からの会社側交渉担当者の一人であるB3が出席しない理由の説明を組合が求めても回答がない状況では、組合が、B3が出席しない理由を言わないのは団交拒否であるとして交渉に入ることがなかったのは無理からぬところである。これに、B2は実質的交渉権限を有していないことを併せ考慮すると、会社の上記対応は正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

- (3) 28年8月10日付け団交申入れに対して、会社は応じていない。会社は、この点について、組合から社長の出席等の無意味な前提条件が付けられており、組合が団体交渉の開催を実質的に拒否したものであると主張する。

しかし、上記(1)のとおり、会社が実質的交渉権限を有しないB3及びB2のみを団体交渉に出席させてきた経緯からすると、組合が団交申入れにおいて社長の出席を求めることには相応の理由があるといえる。それにもかかわらず、会社が社長の出席を無意味な前提条件であるとして団体交渉の開催に応じないのは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(4) 以上のとおり、28年賞与及び昇給に関する28年3月3日付け団交申入れ、同年6月6日付け団交申入れ、同年7月14日開催予定の団交及び同年8月10日付け団交申入れに対する会社の各対応は、正当な理由のない団体交渉拒否として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

6 救済方法

(1) A2、A3及びA4の27年冬季賞与の査定における不利益取扱いは労組法第7条第1号に該当する。この不当労働行為から上記3名を救済するとともに正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、会社に対し、A2、A3及びA4について、考課点（一次査定及び二次査定）の再査定を行って賞与額を再算定し、その賞与額から既払賞与額を控除した額の支払を命ずるのが相当である。A2、A3及びA4が非組合員よりも低く査定される合理的理由はないことから、非組合員の平均点である38.8点を下回ることはない考課点が付けられるべきである。

(2) A3及びA4の28年夏季及び冬季の各賞与の査定における不利益取扱いは労組法第7条第1号に該当する。この不当労働行為の救済方法として、会社に対し、A3及びA4について、考課点（一次査定及び二次査定）の再査定を行って賞与額を再算定し、各季賞与額から既払賞与額を控除した額の支払を命ずるのが相当である。A3及びA4が非組合員よりも低く査定される合理的理由はないことから、非組合員の平均点である、28年夏季については39.5点、同年冬季については39.7点を下回ることはない考課点が付けられるべきである。

(3) 組合は、上記(1)及び(2)について、A2、A3及びA4の15年

から27年ないし28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とし、その前提に立って、上記累積差別は一括是正されるべきであり、各季とも、A2らが非組合員であった14年に支給された賞与額（A2は62万円、A3は43万円、A4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と主張する。

しかし、A2、A3及びA4の15年から27年ないし28年までの賞与が非組合員よりも不当に減額支給されており、累積された格差があることを基礎付ける具体的な事実の主張及び立証はない。したがって、組合の主張は、その前提を欠くものであり、採用することができない。

(4)ア 上記5のとおり、28年の賞与及び昇給の団体交渉に実質的な交渉権限を有しない者を出席させた会社の対応は、不誠実な交渉態度であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

イ また、会社は、28年の賞与及び昇給の団体交渉において、組合から要求された資料を提出していない。

組合と会社間では、21年10月17日の団体交渉において、会社は売上げ・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）を提出する旨の労働協約が締結されている。したがって、会社は、21年労働協約に基づき、同協約に記載された資料のうち組合から要求されたものを提出する義務を負っている。

会社は、この点について、21年労働協約は令和元年9月2日付け主張書面によって解約する旨の意思表示をしており、そ

れから90日を経過した時点で失効していると主張する。しかし、上記解約が有効であるとしても、将来に向かって労働協約が失効するにすぎず、不当労働行為に該当する上記団体交渉の時点では、上記労働協約は有効である。会社の主張は採用の限りでない。

また、27年合意では、会社が決算書（売上げ、利益、人件費など）、基本給の総額、社員人数を提示することと定められている。27年合意に係る合意書の会社側の署名はB3、B2のみであって、会社の代表者である社長の署名がない（前記第3の9(2)イ）から、労働協約（労組法14条）としては成立していない。会社が団体交渉権限を委任したと主張するB3及びB2を通じた組合と会社間の一連の交渉を経てされた合意である以上、組合から上記書類等の提出を求められた場合に会社がこれを拒否することは、労使間の信義則に照らし許されないというべきである。

そうすると、会社の上記不誠実団交から組合を救済して正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、組合が、28年3月3日付け団交申入れ以降提示を求めていた資料のうち、26年及び27年の決算書並びに27年賞与及び基本給の総額、社員人数が記載された資料の交付を命ずるのが相当である。

ウ しかしながら、上記(2)のとおり、当委員会は、団体交渉の議題となっている28年の賞与の不利益取扱いについて、組合員を救済する方法として、会社に対し、合計考課点の下限を示した再査定を行って賞与額を再算定をし、各季賞与額から既払賞

与額を控除した額の支払を命ずるものである。そうすると、28年の賞与に関して団体交渉を開催すべき実質的な意義がなくなっているといえるから、不誠実団交の救済として団体交渉応諾義務を認めるまでの必要はない。なお、組合は、将来の団体交渉応諾義務をも求めるが、その必要性はない。

しかし、28年の賞与及び昇給の団体交渉における会社の対応が不当労働行為に該当する以上、このような不当労働行為から組合を救済するためには、会社に対し、主文第5項の文書の手交を命ずるのが相当である。

7 結論

以上によれば、27年夏季賞与に係る本件申立てを却下し、主文第2ないし第4項の救済命令を発し、その余の本件申立てを棄却すべきである。これと一部異なる初審命令は相当でないから、会社及び組合の各再審査申立てに基づき、初審命令を主文のとおり変更することとする。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年3月17日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔