

命 令 書

大阪府中央区

申立人 X 4

代表者 執行委員長 X 1

京都市伏見区

申立人 X 2

大阪府中央区

被申立人 Y 2

代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成30年(不)第59号事件について、当委員会は、令和3年1月13日及び同月27日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子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、平成30年4月11日付けで、申立人X 2を3等級59号俸の賃金を上回る4等級の号俸であったものとして扱い、それ以降の賃金を改めて決定し、同人に対し、是正後の額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 4

執行委員長 X 1 様

Y 2

代表取締役 Y 1

当社が、平成30年4月11日付けで、貴組合員X 2氏を4等級に昇格させなかったことは、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。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 1 名に対する昇格及びバック・ペイ
- 2 組合員 1 名を昇格させないことによる組合運営に対する支配介入の禁止
- 3 組合に対する謝罪文を組合及び組合員 1 名に手交するとともに掲示すること

第 2 事案の概要

本件は、組合員 1 名を昇格させないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第 3 争 点

被申立人が、平成30年4月11日付けで、組合員 X 2 を 3 等級から 4 等級に昇格させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人組合に対する支配介入に当たるか。

第 4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者等

- (1) 被申立人 Y 2 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、鉄筋コンクリート建築物の調査・診断、補修・改修補強工事等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約300名である。
- (2) 申立人 X 4 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、大阪市中央区で働く労働者を中心に組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約270名である。
- (3) 申立人 X 2 (以下、同人が組合に加入する前も含めて「X 2 組合員」といい、組合と X 2 組合員を併せて「申立人ら」という。)は、本件審問終結時において、正社員として会社で勤務する組合の組合員である。

なお、本件申立時において、会社従業員で組合に加入していたのは、X 2 組合員のみである。

2 会社における人事考課や昇格について

- (1) 平成24年4月以降、会社は、等級・号俸制度を採用している。

会社の等級規程は、①等級は職務遂行能力の程度により、1 等級から10等級に区分され、高卒や大卒で新規採用されると 1 等級に格付けされる、②等級変更の時期は、原則として毎年4月11日とする、③昇格(上位等級に進むこと。平成29年3月11日改定の等級規程では「昇級」とされているが、以下、時期を問わず「昇格」と

いう。)は要件を満たした者の中から経営会議に諮り、社長が決定する旨定めている。

ところで、X2組合員は、等級・号俸制度の導入以降、本件審問終結時に至るまで、3等級とされている。

(2) 会社の等級規程は、3等級から4等級への昇格の要件等について、以下のとおり定めている。

ア 平成28年4月11日改定の等級規程

昇格区分	人事考課における 昇格のための必要条件	上司の 推薦	試験等	
			筆記試験 又は論文	役員 面接
3→4	直近2カ年の人事考課結果 B以上	○	—	—

※ 他の等級については、略

「a. 人事考課により、上表の必要条件を満たしているかを確認し、満たしている者を昇格候補者とする。

b. 昇格候補者について、所属部門長は人事考課表にて推薦し、経営会議に提出する。」

イ 平成29年3月11日改定の等級規程

昇級区分	人事考課における 昇級のための必要条件	上司の 推薦	考課責任者の 承認	試験等	
				筆記試験 又は論文	役員 面接
3→4	直近2カ年の人事考課結果 B以上	○	○	—	—

※ 他の等級については、略

「a. 原則として人事考課により、上表の必要条件を満たしているかを確認し、満たしている者を昇級候補者とする。

b. 昇級候補者について、一次考課者又は二次考課者が「昇級推薦状」（会社様式）にて推薦し、考課責任者が推薦を行うか否かの最終承認を行い、推薦する場合は人事に提出する。」

(3) 会社は、概ね4月11日から翌年4月10日を査定期間とし、そのうち、4月11日から10月10日を上期、10月11日から翌年4月10日を下期として、毎年度の人事考課を行っている。

事務職の1等級から3等級を対象とする人事考課表の様式は、別紙1のとおりであって、上期と下期それぞれについて評価を行う成績考課及び行動考課（100点満

点)と、通期で評価を行う能力考課(100点満点)からなり、さらに、成績考課は2項目から、行動考課は5項目から、能力考課は4項目からなっている。すなわち、1年あたりの評価項目は合計で18項目となる。

これらの項目について、一次考課者、二次考課者及び考課責任者の三段階で、1点から5点の絶対評価で採点され、考課責任者の点数に倍率をかけた合計値により、成績考課及び行動考課の上期と下期、能力考課の点数がそれぞれ算出され、これらの点数により、年間総合考課の点数が100点満点に換算され算出される。また、会社は、採点に関して、ガイドラインを設定しており、1等級から3等級の事務職については別紙2のとおりである。

また、年間総合考課の点数を元に、地域間や事業部間についての偏りを是正するものとして補正が行われ、評価点が決定される。さらに、全職種の1等級から3等級の従業員について、評価点を元に、上位からS(5%)・A(25%)・B(40%)・C(25%)・D(5%)の割合を目安に最終考課ランクが決定される。

(4) 会社の給与規程は、基準内賃金について、以下のとおり定めている。

ア 平成28年9月11日改正の給与規程

基準内賃金は、能力給、部門業績給、年齢給、定額時間外勤務手当等からなり、それぞれの内容については、以下のとおりである。

(ア) 能力給(非年俸者)

	21号俸	～	65号俸	(月額)
1等級		略		
2等級		略		
3等級	138,800	～	200,400	
4等級	153,500	～	219,500	
5等級		略		
6等級		略		
7等級		略		

ただし、しばらくの間、1号俸～20号俸までの範囲を認める

(イ) 部門業績給

部署業績	契約社員	1～3等級	4～5等級	6～7等級	8～10等級
2 A		15,000	30,000		
1.5 A		12,500	25,000		
A		10,000	20,000		
B	略	7,500	15,000	略	略
C		5,000	10,000		
D		2,500	5,000		
E		0	0		

(ウ) 年齢給

給与 基準 年齢	年齢給	給与 基準 年齢	年齢給	給与 基準 年齢	年齢給	給与 基準 年齢	年齢給
18	36,000	31	61,500	44	79,000	57	85,000
19	38,000	32	63,000	45	80,000	58	85,000
20	40,000	33	64,500	46	81,000	59	85,000
21	42,000	34	66,000	47	82,000	60	42,500
22	44,000	35	67,500	48	83,000	61	42,500
23	46,000	36	69,000	49	84,000	62	42,500
24	48,000	37	70,500	50	85,000	63	42,500
25	50,000	38	72,000	51	85,000	64	42,500
26	52,000	39	73,500	52	85,000	65	42,500
27	54,000	40	75,000	53	85,000		
28	56,000	41	76,000	54	85,000		
29	58,000	42	77,000	55	85,000		
30	60,000	43	78,000	56	85,000		

(エ) 定額時間外勤務手当

3等級以下は20時間分、4等級から7等級までは30時間分について、毎月定額の時間外勤務手当を支給する。

イ 平成30年4月11日改正の給与規程

基準内賃金は、能力給1、能力給2、部門業績給、年齢給等からなる。なお、能力給1は従前の能力給と同内容、能力給2は従前の定額時間外勤務手当と同額と定められ、定額時間外勤務手当は廃止された。また、部門業績給及び年齢給は、従前と同内容である。

(5) 会社の給与規程は、原則として、毎年1回、4月11日付けで詮衡の上、5月支給分にて賃金改定を行うことを定めている。また、1等級から7等級の58歳未満の者の昇給・降給のルールについては、以下のとおりである。

ア 平成28年9月11日改正の給与規程

号俸	期末評価	S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
20号俸以下		+7号以上	+5号	+4号	+3号	±0号
21号俸～51号俸		+6号以上	+4号	+3号	+2号	-1号
52号俸以上		+5号以上	+3号	+1号	±0号	-3号

イ 平成30年4月11日改正の給与規程

(ア) 1～7等級（総合職・エリア総合職）

号俸 \ 期末評価	S 評価	A 評価	B 評価	C 評価	D 評価
20号俸以下	+ 7 号以上	+ 5 号	+ 4 号	+ 3 号	± 0 号
21号俸～51号俸	+ 6 号以上	+ 4 号	+ 3 号	+ 2 号	- 1 号
52号俸以上	+ 5 号以上	+ 3 号	+ 1 号	± 0 号	- 3 号

(イ) 1～6 等級 (事務職)

号俸 \ 期末評価	S 評価	A 評価	B 評価	C 評価	D 評価
20号俸以下	+ 6 号	+ 4 号	+ 3 号	+ 2 号	± 0 号
21号俸～51号俸	+ 5 号	+ 3 号	+ 2 号	+ 1 号	- 1 号
52号俸以上	+ 4 号	+ 2 号	+ 1 号	± 0 号	- 3 号

3 平成27年度までの X 2 組合員に対する処遇等について

(1) 平成13年5月、X 2 組合員は会社に入社し、事務職員として、営業所の小口現金・通帳管理や請求書・領収証の発行等の業務を行った。

平成18年、X 2 組合員は主任になり、同19年、係長になった。

(2) 平成22年9月1日、会社は、それまで X 2 組合員が勤務していた京都営業所を閉鎖し、同日付けで X 2 組合員について、大阪支店の営業に配置転換（以下「配転」という。）するとともに、係長から主任に降格し、賃金を減額した。X 2 組合員は会社に対し、この降格と賃金減額の撤回を求めた。

(3) 平成22年11月9日、X 2 組合員と会社は、①同年9月1日付けの主任への降格を撤回し、係長職にあることを確認する、②同日以降の勤務先が大阪支店の営業部であり、X 2 組合員の業務が営業職であることを確認する、③会社は、X 2 組合員の降格命令に伴う賃金の減額を撤回し、同年9月分と10月分の差額として、14万5,625円を支払うこと等を内容とした合意書を取り交わした。

(4) 平成23年4月、会社は、X 2 組合員を営業補助事務員の平社員にし、賃金を減額した。

(5) 平成24年4月11日、組合は会社に対し、同日付け文書を提出し、X 2 組合員が組合に加入したことを通知した。

この文書には、X 2 組合員の役職や賃金をもとに戻すことや、同23年5月から同24年3月までの11か月間の賃金減額分44万円の支払を要求する旨の記載が含まれていた。

(6) 平成24年4月、X 2 組合員は大阪支店の調査部へ配転され、劣化図・数量表の作成や報告書の製本といった業務を行った。

(7) 平成25年5月10日、会社、組合及び X 2 組合員は、①同24年4月16日付けの就業規則及びこれに付随する給与規程その他の規程の改訂に異存がないことを確認す

る、②同日付けのX2組合員の等級が3等級88号俸（月額能力給259,200円、30時間分の定額時間外62,200円）であることを確認する、③会社はX2組合員に対し、本件の解決金として92万円を支払うこと等を内容とした確認書（以下「25年5月確認書」という。）を取り交わした。

(8) 会社は、平成25年度のX2組合員の等級は3等級82号俸であるとし、これにより賃金を支払った。組合は、団体交渉（以下「団交」という。）にて、これは賃金の減額に当たるとして、減額分の支払を求めるなどしたが、会社は応じなかった。

(9) 平成26年3月頃、会社はX2組合員に対し、同年4月21日付けで枚方市にあるアスベスト対策センターに異動するよう命じた。当時、X2組合員は、左ひざの靭帯損傷により歩行のリハビリ中であったところ、当該異動先は、駅から徒歩30分ほどの距離にあり、2年以上、事務員が配置されておらず、従業員1名が機材の管理をしているのみであった。

組合は、この異動について抗議し、会社はこの異動を撤回し、平成26年4月頃から、X2組合員は、大阪市内のアスベスト対策センターで、アスベスト報告書のデータ化等の業務を行った。

(10) 会社は、平成26年度のX2組合員の等級は3等級78号俸であるとし、これにより賃金を支払った。

(11) 平成26年9月9日、X2組合員は会社を相手方とし、大阪地方裁判所に対し、減額された賃金の支払等を求めて労働審判を申し立て、同年12月24日、①会社は、X2組合員に対し、考課の結果を開示し、面談等の方法により考課について説明する、②双方は、同26年度のX2組合員の等級が3等級78号俸であることを確認する、③会社はX2組合員に対し、40万円の解決金を支払う旨を内容に含む調停が成立した。

(12) 平成27年4月から、X2組合員は、業務部の仕事を兼務することになり、アスベスト対策センターの業務に加え、受注台帳の登録、請求報告書確認といった業務も行うようになった。

(13) 会社はX2組合員に対し、平成27年4月15日付けで、同26年度の最終考課ランクはBで、同27年度は3等級78号俸となることを通知した。

(14) 平成27年7月、X2組合員は再開されていた京都営業所へ異動し、事務職の仕事を担当することになった。なお、この時点で、京都営業所には4名が所属していた。

また、会社は、給与テーブルの見直し等に伴い、X2組合員に対し、平成27年8月度より3等級56号俸として賃金を支払った。ただし、これにより、賃金は減額されなかった。

(15) 平成28年1月、京都営業所所属の従業員のうち、X2組合員以外の2名が別部署に異動になった。これにより、京都営業所は、所長とX2組合員の2名となった。

4 平成28年度から同29年度頃までのX2組合員に対する処遇等について

(1) 会社はX2組合員に対し、平成28年4月20日付けで、同27年度の最終考課ランクはBで、同28年度は3等級57号俸となることを通知した。

平成27年度のX2組合員の人事考課表によると、成績考課及び行動考課は上期が61.5点、下期が63.5点、能力考課は60.0点で、年間総合考課は61.7点であった。また、この人事考課表の一次考課者欄には、京都営業所長と近畿事業部長の名前が記載され、二次考課者の欄には、近畿事業部長の名前が記載されていた。

(2) 平成28年6月27日、組合と会社との間で団交が開催され、会社は、X2組合員の昇格に関し、同組合員の2年間の考課はB以上で、京都営業所長は推薦したが、二次考課者である近畿事業部長がこの推薦を否定した旨述べた。

(3) 平成28年8月2日、組合は会社を相手方として当委員会に対し、あっせんを申請した。同年11月11日、当委員会は、①会社は、X2組合員の昇格に係る面談の実施にあたり、制度の趣旨を踏まえ、運用を適切に改善すること、②労使双方は、今後とも相互理解の努力を怠ることなく、信義誠実の原則に基づき、円満な労使関係を確立するよう努力する旨のあっせん案を提示し、この案によりあっせんは終結した。

(4) 会社は、組合に対し、平成29年1月27日付け回答書を提出した。

この回答書には、X2組合員の昇格に関して、①一次考課者である京都営業所長は人事考課表に昇格に推薦する旨記載したが、二次考課者である近畿事業部長が修正し、昇格推薦文言はなくなった、②これは、近畿事業部全体の視点から考慮した場合、X2組合員は直近2年度の評価がB以上ではあるものの、昇格するまでには至らないと判断したためである、③平成27年度の人事考課において、直近2年度の評価がB以上であった3等級の従業員は30名であるが、このうち最終考課まで含めて昇格推薦文言があった者は8名、4等級に昇格した者は6名である、④事務職については、直近2年度の評価がB以上であった3等級の従業員は、X2組合員を含めて6名であるところ、このうち3名は直近2年度のうち少なくとも一方がAであったが、最終考課まで含めて昇格推薦文言があった者は1名、4等級に昇格したものは0名であった、⑤当社の昇格制度は、直近2年度の評価がB以上であれば自動的に昇格するような制度ではない旨記載されていた。

(5) 会社はX2組合員に対し、平成29年4月20日付けで、同28年度の最終考課ランクはBで、同29年度は3等級58号俸となることを通知した。

平成28年度のX2組合員の人事考課表によると、成績考課及び行動考課は上期が60.0点、下期が60.0点、能力考課は60.0点で、年間総合考課は60.0点であった。また、補正後の評価点は、62.18点とされた。

ところで、人事考課表の合計18の評価項目のうち、下期の行動考課の積極性と能

力考課の実行力については、一次考課者が3.5点とし、二次考課者と考課責任者が3.0点とした。これ以外の16項目については、一次考課者、二次考課者及び考課責任者が全て3.0点とした。

二次考課者は、①下期の行動考課の積極性の欄の他支店依頼の根気のいる設計業務も連絡を取りながら、前向きに取り組んだという一次考課者の記載に続き、「自ら進んでの姿勢が見受けられない」と、②能力考課の実行力の欄の困難な依頼業務でも自分なりに方法を見つけながら、遂行できるという一次考課者の記載に続き、「通常の行動である」と、③今後の育成方針の欄の事務の他に図面作成が迅速にできるので、今後も事業部内の業務に貢献させたいという一次考課者の記載に続き、「事業部の業務を支援できる体制づくりに取り組んでもらう」と、④その他特筆事項の欄に、「京都営業所での業務量はしれているので、積極的に、事業部内の仕事の協力をしてもらいたい」と、それぞれ記載した。

(6) 会社は、組合に対し、平成29年5月31日付け回答書を提出した。

この回答書には、①近畿事業部全体を二次考課者が評価するにあたり、事業部全体という視点に基づいて、考課を行うことは不合理ではない、②段階的な人事考課を行う考課制度においては、二次考課者が、一次考課を経た被考課者の業務量、業務内容その他の業務態度、一次考課の公平性、各一次考課者間の査定の平等といった要素を総合的に勘案した上で、一次考課を経た各被考課者の人事考課を相対的に再考課することは、当然に想定されている旨記載されていた。

(7) 平成29年7月10日、会社は組合を相手方として当委員会に対し、あっせんを申請した。同年10月4日、当委員会は、①労使双方は、昇格問題等で真摯に交渉し、解決に向けて努力する、②労使双方は、今後とも相互理解の努力を怠ることなく、信義誠実の原則に基づき、円満な労使関係を確立するよう努力する旨のあっせん案を提示し、この案によりあっせんは終結した。

(8) 会社は、組合に対し、平成29年7月20日付け回答書を提出した。

この回答書には、①当社は、直近2年の人事評価のみで自動的に昇格するとの判断を行っておらず、X2組合員は昇格候補者ではない、②平成27年度及び同28年度双方の考課査定についてB以上を獲得した3等級の従業員は26名であるが、その中で、昇格候補者となったのは11名である旨記載されていた。

(9) 平成29年11月29日、組合と会社との間で団交が開催された。

この団交にて、会社は、①事務職は、概ね支店単位で10名に1名程度配置されている、②X2組合員は、所長1名に対しX2組合員1名の状況であるが、これに関して減点していない、③X2組合員の精算や書類の作成といった定型業務の評価は非常に良いが、事務職はサポート業務の要素が入ってくる、④X2組合員には、C

ADを使う仕事をお願いしているが、その能力がまだ出きっていないと思われる、⑤自分から仕事を拾いに行けるようになれば、プラスの評価の対象になっていくと思われる旨述べた。

組合は、2年連続B評価の女性の事務員の人数、そのうち昇格した人数、評価分布のうちX2組合員の評価がどの位置にあるかを明らかにして、説明するよう求めた。

(10) 会社は、組合に対し、平成30年4月18日付け文書を提出した。

この文書には、組合がX2組合員の勤務年数と同等程度の男女社員の等級・号俸の開示を求めたのに対し、会社は個人が特定される可能性があることから、開示は控える旨の記載が含まれていた。

5 平成30年度のX2組合員等に対する昇格判定について

(1) 会社はX2組合員に対し、平成30年4月13日付けで、同29年度の最終考課ランクはBで、同30年度は3等級59号俸となることを通知した。

平成29年度のX2組合員の人事考課表によると、成績考課及び行動考課は上期が60.0点、下期が60.0点、能力考課は60.0点で、年間総合考課が60.0点であった。また、補正後の評価点は、62.68点とされた。

ところで、人事考課表の合計18の評価項目のうち、上期の行動考課の改善意識、下期の行動考課の積極性及び能力考課の業務知識については、一次考課者が3.5点とし、二次考課者と考課責任者が3.0点とした。これ以外の15項目については、一次考課者、二次考課者及び考課責任者が全て3.0点とした。

また、二次考課者は、①上期の行動考課の改善意識の欄の、効率よく業務がはかどるよう、段取りを考え仕事をしている、調査部への協力も試みているとの一次考課者の記載に続き、「当然のことであり、改善意識が3.5とは考えられない」と、②下期の行動考課の積極性の欄の、大阪・京都の各自治体への入札申請を提出期限までに積極的に取り組んだとの一次考課者の記載に続き、「当然のことであり、3.5とは考えられない」と、③能力考課の業務知識の欄の、事務に関して必要な知識はあり、実践できるとの一次考課者の記載に続き、「通常レベルと思われる。」とそれぞれ記載していた。

(2) 平成30年4月21日現在で3等級の事務職6名の、同28年度及び同29年度の各従業員の評価点と最終考課ランクは、以下の表のとおりである。

		X 2 組合員	従業員①	従業員②	従業員③	従業員④	従業員⑤
28 年度	評価点	62.18	63.18	67.53	63.38	59.68	49.01
	ランク	B	B	A	B	C	D
29 年度	評価点	62.68	64.68	60.81	61.69	59.94	48.90
	ランク	B	A	B	B	B	D

上記の従業員①から従業員⑤の5名に対する人事考課における合計18の評価項目について、一次考課者、二次考課者及び考課責任者の間で評価が変更になった項目がある者は、平成28年度はない。同29年度は、5名のうち1名について、18の評価項目のうち2項目について、一次考課者及び二次考課者が3.5点とし、考課責任者が3.0点とした。

また、平成28年度の従業員②の下期の仕事の質と積極性の考課責任者による考課が4.0点であったが、これ以外の同28年度と同29年度の従業員①から従業員④の4名に対する各項目の考課責任者による考課は、全て3.5点か3.0点であった。

6 当委員会の本件手続における主張・立証の経緯について

- (1) 組合が、本件において提出した平成30年12月11日付けの主張書面（1）には、① X 2 組合員が知る限りではあるが、他の事務職の従業員と比較すると、X 2 組合員の等級は不当に低いと思われる、②組合は会社との団交において、これまで何度も X 2 組合員以外の他の事務職の等級を明らかにするよう求めたが、会社は一度も明らかにしなかった、③会社の事務職の人数とともに、各人について、(i)入社年月日、(ii)勤続年数、(iii)現在の所属部署、(iv)平成27年4月、同28年4月、同29年4月及び同30年4月の各時点における等級・号俸（以下、この4項目を「本件釈明事項」という。）を明らかにするよう釈明を求める旨の記載があった。
- (2) 会社が、本件において提出した平成31年2月25日付けの準備書面3には、事務職の人数は、同29年4月時点では34名で、同30年4月時点では32名であるが、本件釈明事項は、対象となる職員の個人情報であり、個人が特定される可能性があるため、開示は差し控える旨の記載があった。
- (3) 組合が、本件において提出した平成31年4月4日付けの主張書面（3）には、①会社は既に、X 2 組合員以外の3等級の事務職の人事考課表を証拠提出しており、個人名をマスキングすれば本件釈明事項についても提出可能と思われる、②X 2 組合員を昇格させないことが不当労働行為に当たるか否かの判断には、他の従業員との比較が不可欠で、本件釈明事項が明らかにならなければ、昇格差別の有無を認定することが困難になる、③本件釈明事項を明らかにするよう求める、④(i) X 2 組合員より以前に入社した事務職は、同26年4月時点で、全員4等級以上である、(ii) 同13年から同20年までに入社した事務職は、同26年4月時点で、1名を除いて4等

級以上である、(iii)同21年から同23年までに入社した事務職は、同26年4月時点で、既に3等級である、(iv)これら3点について事実と異なっているというのであれば、具体的な資料とともに説明を求める(以下、これを「本件追加説明事項」という。)旨の記載があった。

(4) 平成31年4月16日の本件の調査期日において、審査委員は会社に対し、本件説明事項にできるだけ回答するよう求めた。

(5) 会社が、本件において提出した令和元年5月23日付けの準備書面4には、3等級及び4等級の事務職が、現在の等級に昇格した時期と現在の等級における滞留期間を明らかにすれば、X2組合員のみが昇格に関して不利益な取扱いを受けているのか否かを判断するには必要十分であるとの記載とともに別紙3の表が添付されていた。

なお、この準備書面4には、①3等級の事務職の中にはX2組合員より3等級の滞留期間の長い職員が存在する、②会社において、平成24年4月21日以降、X2組合員以外に4等級に昇格した事務職はいない旨の記載もあったが、会社は、これらの記載について、令和元年5月28日の本件の調査期日において、審査委員からの質問への回答として、①3等級の事務職の中に、X2組合員と同じ滞留期間の者がいる、②平成24年4月21日以降、X2組合員を含めても、4等級に昇格した事務職はいないとの趣旨である旨述べ、さらに、別紙3の平成30年2月1日付けで他社より出向した従業員の滞留期間を1年2か月に訂正する旨述べた。また、審査委員は会社に対し、本件追加説明事項の認否を行うことを検討するよう求めた。

(6) 会社が、本件において提出した令和元年6月12日付けの準備書面5には、準備書面4に添付した別紙3を訂正するとして別紙4の表が添付され、平成30年4月21日時点の事務職の基本給相当部分の一覧表として別紙5が添付されており、なお書きとして、準備書面3では、同30年4月時点の事務職を32名としていたが、これは同準備書面の作成近接時点での数値であり、同30年4月時点では31名である旨記載されていた。

また、この準備書面5には、本件追加説明事項の認否として、①X2組合員より以前に入社した事務職は、同26年4月時点で、全員4等級以上であるとする事は認める、②同13年から同20年までに入社した事務職は、同26年4月時点で、1名を除いて4等級以上であるとする事は否認し、X2組合員以外にも3等級以下の事務職が2名おり、その内1名は2等級である、③同21年から同23年までに入社した事務職は、同26年4月時点で、既に3等級であるとする事は否認し、2等級や1等級の職員がいる旨記載されていた。なお、令和元年7月19日の本件の調査期日において、会社は、別紙4の平成27年4月1日及び同月21日に発令された社員の滞留

期間が4年となっているのは3年の誤記である旨述べた。

- (7) 令和2年7月21日の本件の審問期日において、審査委員は会社に対し、就業規則を提出するよう求め、同年8月18日、会社はこれに応じ、就業規則を書証として提出した。この時、提出された就業規則によると、会社の就業規則は、平成22年に2回、同23年に2回、同24年に2回、同25年に1回、同26年に1回、同27年に2回、同28年に4回、同29年に2回、同30年に2回、同31・令和元年に2回、同2年は同年6月11日改正までで3回、改正されていた。

7 X2組合員の休職と復職に関する経緯

- (1) 本件申立て後の令和元年8月29日から同年9月6日まで、X2組合員はメニエル症候群、不安神経症と診断され、入院した。同月11日から、X2組合員は休職した。
- (2) 令和元年11月26日、X2組合員は会社に対し、診断書とともに、同年12月2日からの復職願を提出した。X2組合員は、同2年1月27日から勤務することになり、組合は会社に対し、X2組合員の勤務再開に当たって、勤務時間の短縮を求めた。なお、当時の会社の就業規則には、休職後復職する際の勤務時間については、会社がその都度定めるとされていた。
- (3) 令和2年1月24日、X2組合員と上司に当たる支店長との間で、勤務再開に関する面談が行われた。X2組合員が、勤務再開に際して勤務時間を短縮してほしい旨述べ、当該支店長は、時短勤務をすれば契約社員になる旨述べた。

X2組合員は、同月27日は2時間、同月28日は4時間、同月29日は4時間30分間、同月30日は6時間30分間、勤務した。

- (4) 令和2年1月31日、本件の調査が、当委員会にて行われ、X2組合員は会社に対し、勤務時間の短縮の継続を要求した。会社は、同年2月3日付けで、同日から同月7日までのX2組合員の勤務時間を3時間とすることとした。その後のX2組合員の勤務時間は、同月12日は3時間、同月13日から同月17日は4時間、同月18日から同月25日は5時間、同月26日から同月28日は6時間となった。
- (5) 令和2年2月28日、X2組合員が上司である支店長に対し、勤務時間の短縮を継続したい旨申し出たところ、当該支店長はX2組合員に対し、休職通知書と題する同組合員あての文書を提示した。

この文書には、①X2組合員は、1か月に及ぶ時短勤務を行ってきたが、同年3月2日以降も8時間勤務は困難であると申し出た、②会社は、同組合員は、未だ、私傷病について治癒することが見込まれる状態にはなく、休職事項に該当するものと判断し、私傷病により労務提供が不完全なことから同年3月2日から1か月間、休職とする旨通知する、③休職期間が満了しても傷病が治癒せず、復職できない場合は、就業規則の定めにより、休職期間満了日をもって退職となる旨記載されてい

た。ただし、この文書には、復職の手続として、休職期間中に傷病が治癒して通常の職務に復職できる状態になった場合は、医師の診断書を添えて、原則、復職希望日の1週間前までに復職願を提出すること等が記載されていたところ、休職延長の場合は、1週間前まででなくても構わない旨記載され、休職に関する詳細については、就業規則の規定を参照するよう記載されていた。なお、当時の会社の就業規則によると、勤務年数が10年以上の従業員については、休職限度日数は9か月とするとされていた。

(6) 令和2年3月2日以降、X2組合員は8時間勤務を行った。

第5 争点に係る当事者の主張

争点（会社が、平成30年4月11日付けで、X2組合員を3等級から4等級に昇格させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

1 申立人らの主張

- (1) 3等級と4等級では、能力給の上限が異なることに加えて、部門業績給も2倍の格差がある等、経済的不利益がある。また、X2組合員よりも前に入社した事務職は、全員4等級以上であり、4等級への昇格が認められないことによって、精神的な不利益を被っている。X2組合員が4等級に昇格できないことの不利益性は明らかである。
- (2) 会社は、X2組合員を昇格させない理由として、①京都営業所が他の営業所等と比較して業務量が少ないこと、②他の営業所等の業務を積極的に引き受けるなどの工夫が必要なこと、③業務遂行に特段の問題があるわけではないものの特段優れているというわけでもないこと等を説明したと主張する。しかし、いずれもX2組合員を昇格させない合理的理由となるものではない。

上記①については、会社の人事考課表には、仕事の量という項目があるが、平成27年から同29年までのX2組合員の評価は特段低いわけではない。会社の1等級から3等級の事務職員の人事考課のガイドラインによれば、仕事の量の評価基準は、求められる仕事量を処理している、業務遂行は優先順位をつけスピード感を持って実施できた、仕事は所定の時間内、期限内に仕上げているとされており、他の営業所と比較しての業務量は基準となっていない。しかも、各営業所の業務量は、会社が配分調整するもので、X2組合員が自ら調整できるものではない。そうすると、上記①は、そもそも人事考課で着目されていない要素であって、X2組合員の努力によって改善できるものではなく、昇格させない合理的な理由とはならない。

上記②については、人事考課表のどの項目に該当するのかも明らかではなく、会社からも面談で説明されておらず、本件の手続でも、会社は具体的な主張をしてい

ない。なお、人事考課表には、積極性との項目があるが、これについてもX2組合員の評価は特段低いわけではない。前記のガイドラインによれば、積極性の評価基準は、自分の守備範囲以外のことでも、必要とされるときは喜んで取り組んでいるとされているが、この必要とされるときというのは、会社からの指示があつて初めてなし得るものである。

上記③については、何ら理由にならないものであつて、このような説明をしていたとしても、説明を放棄しているといわざるを得ず、人事評価表のどの点に反映されているのか全く不明である。

なお、仕事の量や積極性については、X2組合員の仕事ぶりからすると、いずれも3.0にとどまっていること自体が恣意的な評価というべきである。

- (3) 会社は、X2組合員よりも以前に入社した事務職は、平成26年4月時点で、全員4等級以上であることを認めている。また、会社は、平成13年から同20年までに入社した事務職のうち、この時点で、2名の事務職が3等級以下であったとするが、これは、2名の事務職を除いて、4等級に昇格していたということである。なお、会社には、当時、X2組合員以外に組合に加入している者はいなかった。

会社は、X2組合員を昇格させない理由として、特段の問題があるわけではないが、特段優れているわけではないと繰り返し述べているが、X2組合員よりも以前に入社した事務職が全員、6年以上前に4等級以上であったこと等を考慮すると、業務遂行に特段の問題のないX2組合員だけが、今もなお、3等級に留め置かれているのは、明らかに不自然、不合理で、組合員が故の不当労働行為と解するほかない。

なお、会社は、組合等と会社は、平成25年5月10日の時点で、あらためて同24年4月16日時点のX2組合員の等級を確認しており、同時点でいわば仕切り直しになったと主張するが、仕切り直しにしたことはなく、また、なぜ、仕切り直しとなるのかは明らかではなく、仕切り直しの意味も不明である。

- (4) 会社は、X2組合員が組合に加入する前から、解雇を通知したり、賃金を減額するといった嫌がらせを繰り返してきた。しかし、会社は、労働局からの助言や、弁護士からの通知を受けて、直ちに誤りを認め、これを撤回してきた。ところが、組合加入後は、再び、降格や減給を繰り返し、組合が団交で長期にわたって懸命に交渉することで、ようやく是正するようになった。また、平成26年には、左靱帯のけがにより歩行困難であったX2組合員に対し、駅から遠く、街灯も少なく人通りも少ない倉庫への異動を命じた。しかも、その倉庫は、異動の約2か月後に売却する予定で、X2組合員に異動を命じる必要性はなかった。さらに、平成29年には、会社は、組合の意見にも耳を傾け、会社の対応が法的に誤っていた場合には撤回する

等の対応をしてきた代理人弁護士から、別の弁護士に依頼先を変更し、それ以降は、団交においても、弁護士のみが回答し、誠実な団交も行われなくなった。

このように、会社は、X2組合員に対する嫌がらせを加速させるとともに、不誠実な団交を繰り返す等の組合嫌悪の意志を強めてきた。

さらには、本件係属中に、X2組合員が体調を崩し、休職した後、復職を求めたにもかかわらず、その約2か月後まで復職を認めず、勤務時間の短縮の要望に対しても強く難色を示した。とりわけ、支店長がX2組合員に対し、契約社員にする旨通知したり、休職通知書を提示して、1か月の休職期間が満了しても傷病が治癒せず、復職できない場合には退職となると通知したりした。このことから、会社が露骨なまでの組合嫌悪意思を有していることは明らかである。

- (5) 以上のとおり、X2組合員を昇格させないことについての合理的理由はなく、非組合員である他の事務職と比較して、明らかに等級の均衡を欠いていること、不誠実団交等の組合嫌悪意思、X2組合員に対し、執拗に嫌がらせを繰り返し加速化していることなどからすれば、X2組合員を昇格させないことは組合員であるが故の不利益取扱いであり、また、支配介入に該当する。

2 被申立人の主張

- (1) 本件は、X2組合員を昇格させなかったことが問題となっている事案であって、積極的に昇格させるべき事情が存在しない限り、不当労働行為は成立せず、本件において、X2組合員について、積極的に昇格させるべき事情は存在しない。
- (2) X2組合員は、平成27年7月以降、京都営業所において、業務水準としては入社当初と同様の業務に従事しているが、業務量は、むしろ入社当初より減少しており、この点だけからしても、その組織上の役割、期待する成果や能力レベルが向上していたといった事情はなく、以前よりも高い評価をつける積極的な理由は存在しない。
- また、通常どおりの業務をこなすというだけで積極的な評価を受けるわけではなく、昇格の対象となるような人事評価を獲得できるわけではない。
- (3) X2組合員が昇格しなかったのは、従前から会社において行われてきた人事評価を明文化した、全従業員に適用される等級規程にあてはめた人事評価の結果である。
- 会社では、賃金、特に能力給については、等級・号俸制度に従って決定され、等級は、会社が期待する役割を基準として決定されており、各等級における昇格の要件は等級規程に定められている。直近2か年の人事考課結果がB以上であることと上司の推薦がなされていることは、昇格するための必要条件であって、これを満たせば候補者となるにすぎず、昇格の決定は、要件を充たした者から、経営会議において議論を行い、社長が決定することとされている。会社は、組合等に対し、昇格要件等について、書面及び団交の席上等で繰り返し、説明を行ってきた。

事務職の業務は営業職とは異なり、業績や結果を数値化することが容易ではないものの、会社は団交にて、X2組合員が京都営業所長の補助業務のみを行っており、他の営業所や支店と比較すると、業務量が相対的に少ないことや他の支店や営業所の業務を積極的に引き受ける等の工夫が必要なこと、X2組合員の業務遂行に特段の問題があるわけでないが、特段優れているわけでもないこと等を説明した。このような会社の説明に対し、組合は、X2組合員が昇格して然るべき合理的な理由等について何ら説明を行っていない。

- (4) X2組合員よりもよい人事評価を受けている事務職についても、3等級から4等級に昇格しておらず、平成27年度の人事考課において、最終考課まで含めて推薦文言があった非組合員が昇格していないことからすれば、X2組合員が組合員であることを理由に昇格しなかったものではない。また、平成28年4月、同29年4月、同30年4月のいずれの時点においても3等級の事務職の人数は6名であり、これらのうち、4等級に昇格した者はおらず、加えて、平成24年4月21日以降、4等級に昇格した事務職はいない。3等級の事務職の中には、X2組合員と3等級の滞留期間が同一の事務職員が存在する。

X2組合員に支給されている賃金の基本給相当部分は、事務職員の中で上位6番目であり、3等級の中では一番高額であるといった賃金の支給状況等のX2組合員への処遇からしても、X2組合員を不利益に扱っていないことは明らかである。なお、3等級から4等級に昇格したとしても、昇格前の給与水準と近似の号俸に位置づけられ、直ちに給与水準が上がるものではない。

- (5) X2組合員の等級及び号俸等について、申立人らと会社の間では、直近では、労使交渉を経て平成25年5月10日に合意が成立し、X2組合員と会社との間では、労働審判手続を経て、同26年12月24日に和解が成立している。その中で、それぞれ、以前の団交事項の一切が解決したことを確認し、または労働契約に伴う権利義務を除き、債権債務関係がないこと等を確認している。

つまり、申立人らと会社は、一定の時点におけるX2組合員の等級号俸について相互に確認した上で、X2組合員のそれ以前の等級号俸を巡る問題については債権債務が存在しないことを確認しているものであって、それぞれの時点で、過去の問題は清算されており、本件において、少なくとも平成26年以前の事象について考慮すべきではない。

なお、X2組合員の休職からの復職問題については、X2組合員から復職を希望する旨の申出がなされて以降、直ちに産業医を通じて主治医との接触を図る、復職希望日以降の賃金を保障する、複数回にわたって保健師等を同席させた面談を設けるなどし、主治医ひいてはX2組合員側の事情によって復職可否の判断が遅れる中、

組合等の希望にも配慮して例外的に復職を認めるなどした。会社は、X2組合員を1週間程度、助走期間を設けて復職させ、その後も時短勤務の期間を延長した。会社は、可能な限り、X2組合員の体調に配慮しており、嫌がらせといった事実はない。

(6) 以上のように、会社の一連の対応は、何ら不当労働行為であるとの誹りを受けるものではなく、本件申立ては、棄却されるべきである。

第6 争点に対する判断

1 会社が、平成30年4月11日付けで、X2組合員を3等級から4等級に昇格させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、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。

(1) 3等級と4等級について、給与規程の内容をみれば、前記第4.2(4)認定のとおり、①(i)能力給(能力給1)の上限、(ii)定額時間外勤務手当の時間数(能力給2)、(iii)部門業績給の額に差があることが認められ、いずれの点でも4等級の方が賃金面で有利であって、4等級に昇格させないことに不利益性があることは明らかである。また、前記第4.2(5)認定によれば、高い号俸で留め置かれれば、昇給の幅が小さくなる傾向にあるといえるのだから、号俸が高い状況にあれば、不利益性はより大きくなるとみることができる。

なお、前記第4.2(1)認定のとおり、会社の等級規程は、等級は職務遂行能力の程度により区分される旨定めていることが認められるが、3等級と4等級の職務上の違いについての具体的な疎明はない。

(2) ところで、会社は、本件は昇格に関する事案であって、積極的に昇格させるべき事情が存在しない限り、不当労働行為は成立しない旨主張するところ、確かに、人事施策上、昇格については会社が相当の裁量を有するものではある。しかし、本件の昇格は、会社の経営方針に関与するような地位への昇格ではなく、一般の従業員の昇格の範囲内のものに当たり、会社が上記裁量を逸脱して、組合員を非組合員と比較して差のある扱いをし、昇格させなかった場合には、不当労働行為に該当し得るというべきである。

(3) そこで、会社の昇格制度について検討するに、会社の等級規程は、前記第4.2(1)、(2)認定のとおり、①昇格は要件を満たした者の中から経営会議に諮り社長が決定する、②平成29年3月11日改定の等級規程によると、直近2年の人事考課結果がB以上で、上司の推薦と考課責任者の承認を得たものが昇格候補者となると定めていることが認められる。

そして、前記第4.2(1)、(2)、4(5)、5(1)認定のとおり、X2組合員の最終考課ランクは、平成28年度、同29年度ともBであったことが認められるのだから

ら、上司の推薦や考課責任者の承認を経て経営会議に諮り社長が決定するという過程において、4等級に昇格しない旨決定されたというべきところ、上司の推薦や考課責任者の承認において、前回昇格からの経過年数、年齢、職種などの点をどの程度勘案するのかや、推薦や承認の対象とする従業員数の目安、経営会議で社長が昇格を決定する際の基準等について、等級規程には、具体的な定めはない上、実際の運用についての疎明もなく、本件審問を経ても、昇格制度の全貌については、未だ、明らかではない。

- (4) また、各年度の昇格候補者や昇格者の人数についての疎明も乏しく、会社が従業員や組合に対し、昇格者決定後に、その年度の昇格候補者や昇格者の人数を明らかにしているとはいえない。

なお、前記第4. 4(4)、(8)認定のとおり、①会社の組合に対する平成29年1月27日付け回答書には、平成28年度の4等級への昇格について、直近2年度の評価がB以上であった従業員数、そのうち、最終考課まで昇格推薦文言があった者の数、昇格者数が、全体と事務職について明らかにされていること、②会社の組合に対する同年7月20日付け回答書には、平成29年度の4等級への昇格について、直近2年度の評価がB以上であった従業員数と昇格候補者の人数が明らかにされていること、が認められる。ただし、これらは、組合への回答として人数を明らかにしたものであって、会社が自主的に昇格に係る人数を公表したものとはいえず、会社が組合に対し、他の年度の昇格の状況を明らかにしていたと認めるに足る疎明はない。

さらに、前記第4. 4(10)、6(1)から(6)認定のとおり、①会社の組合に対する同30年4月18日付け文書には、組合がX2組合員の勤続年数と同等程度の男女社員の等級・号俸の開示を求めたのに対し、会社は、個人が特定される可能性があることから、開示は控える旨記載されていたこと、②組合が本件において提出した同年12月11日付けの主張書面(1)には、組合が会社との団交において、これまで何度もX2組合員以外の他の事務職の等級を明らかにするよう求めたが、会社は一度も明らかにしなかったとし、本件釈明事項を明らかにするよう求める旨記載されていたこと、③会社は、同31年2月25日付けの準備書面3にて、事務職の人数を回答したが、本件釈明事項には回答しなかったこと、④組合は、同年4月4日付けの主張書面(3)にて、本件釈明事項と本件追加釈明事項を明らかにするよう求めたこと、⑤同年4月16日の本件の調査期日において、審査委員は会社に対し、本件釈明事項にできるだけ回答するよう求めたこと、⑥会社は、令和元年5月23日付けの準備書面4に別紙3の表を添付をし、3等級と4等級の事務職について、現在の等級に昇格した時期と現在の等級における滞留期間を明らかにしたこと、⑦会社は、別紙3の表を訂正するとして、別紙4の表を提出したこと、がそれぞれ認められる。

以上によると、会社において、組合や従業員は、事務職の3等級から4等級への昇格に関する基本的な情報でさえ、容易には入手できない状況にあったというのが相当である。さらに、会社は、X2組合員と比較し得る同一属性の従業員について、昇格に関する情報をほとんど開示しておらず、また、昇格において、いかなる点を重視するのも明らかでないのだから、昇格者の決定の過程の一部に人事考課結果を使用しているとはいえ、公平性或客観性を担保した運用にはなっておらず、実際には、恣意的な決定が可能な状態にあったというべきである。

なお、会社は、組合に対する平成30年4月18日付け文書において、開示要求に応じない理由として、個人情報の保護の問題を挙げているが、滞留期間、年齢、在職年数の平均値、最大値、最小値や一定の範囲内の号俸に属する人数というように、工夫次第で個人が特定できないようにデータ化して情報を開示できることは明らかである。

- (5) 一方、X2組合員は、前記第4.3(1)、(13)、4(1)、(5)、5(1)認定のとおり、①平成13年5月に入社し、同18年に主任となり、同19年に係長になったこと、②平成26年度から同29年度の最終考課ランクはいずれもBであること、が認められ、少なくとも平均的な能力を持った従業員であるというのが相当である。

ところで、平成22年度から同26年度までのX2組合員の処遇については、前記第4.3(2)から(4)、(7)、(8)、(10)、(11)認定のとおり、①平成22年9月1日付けで、X2組合員が勤務していた京都営業所が閉鎖されるとともに、係長から主任に降格され、賃金が減額されたこと、②同年11月9日、X2組合員が係長職であることを確認し、賃金の減額を撤回し、差額を支払うこと等を内容とした合意書が取り交わされたこと、③同23年4月、平社員とされ、賃金が減額されたこと、④同25年5月10日、同24年4月16日付けの等級が3等級88号俸であることを確認し、解決金を支払うこと等を内容とする25年5月確認書が取り交わされたこと、⑤会社は、同25年度の等級は3等級82号俸であるとし、同26年度の等級は3等級78号俸であるとし、賃金を支払ったこと、⑥X2組合員は労働審判を申し立て、同26年12月24日に同26年度の等級は3等級78号俸であることを確認し、解決金を支払うこと等を内容とした調停が成立したこと、がそれぞれ認められ、この時期、京都営業所の閉鎖を契機に、会社はX2組合員に対し、降格と賃下げを繰り返したといえる。

一般に、使用者が従業員を降格させるには、相応の理由が必要と解され、また、賃下げについても、会社においては、前記第4.2(5)認定のとおり、給与規程の昇給・減給のルールによると、降給となるのは、D評価を受けた21号俸以上の者とされており、極めてまれであるというべきところ、降格はもとより、X2組合員が繰り返し賃下げをされてきた理由についての疎明はない。なお、前記第4.3(11)、

(13)、4(1)、(5)、5(1)認定によれば、平成26年12月24日の調停には、会社がX2組合員に対し、考課の結果を開示し、面談等の方法により考課について説明することが含まれており、上記の降格や賃下げは、X2組合員に対し、本人への考課結果の開示が不十分なまま行われたとみることができるが、この調停後、X2組合員に開示された考課結果はいずれもBであって、降格や賃下げは行われていないことが分かる。

このような降格と賃下げの最中に、25年5月確認書は取り交わされたというべきところ、前記第4.3(7)認定のとおり、この確認書には、同24年4月16日付けの就業規則及びこれに付随する給与規程その他の規程の改訂に異存がないことを確認するとの条項とX2組合員の等級を3等級88号俸とする条項が含まれていることが認められる。このことと、前記第4.2(1)認定のとおり、平成24年4月に、会社が等級・号俸制度を導入したことを併せ考えると、会社は、等級・号俸制度の導入の際に、X2組合員を3等級に格付けたというのが相当である。

一方、前記第4.6(5)、(6)認定のとおり、①会社は令和元年5月23日付けの準備書面4とそれに添付された別紙3により、平成24年4月21日以降、4等級に昇格した事務職はいないことを明らかにしたこと、②会社が本件において提出した令和元年6月12日付けの準備書面5には、組合からの本件追加釈明事項の認否として、X2組合員より以前に入社した事務職は、平成26年4月時点で、全員4等級以上であり同13年から同20年までに入社したX2組合員以外の事務職は、2名を除き4等級以上であるとしていることが認められ、会社は、等級・号俸制度導入時に、X2組合員と同程度の経験のある事務職はもとより、X2組合員より経験の短い事務職も4等級以上に格付けたというべきであるところ、このような状況下で、X2組合員を3等級に格付けた理由についての疎明はない。

なお、前記第4.3(7)認定によれば、25年5月確認書は、会社、組合及びX2組合員との間で取り交わされており、会社は、この確認書等について、申立人らと会社は、一定の時点におけるX2組合員の等級号俸について相互に確認した上で、X2組合員のそれ以前の等級号俸を巡る問題については債権債務が存在しないことを確認しており、過去の問題は清算されている旨主張する。しかし、25年5月確認書が取り交わされた頃には、X2組合員の考課結果の本人への開示さえ不十分であったというべきで、会社が3等級と4等級の給与表や他の従業員の格付けについて情報を提供していたとする疎明もなく、申立人らは、X2組合員の賃金額等については同意してはいるが、同程度の経験年数、あるいはそれ以下の経験年数の他の従業員との間で、等級の不均衡が生じていることまで同意していたとはいえない。むしろ、平成30年度の事務職の4等級への昇格に関して、会社が申立人らに提供し

ていた情報の乏しさからすると、25年5月確認書が取り交わされた時点において、会社が提供していた情報の水準は同等か、さらに乏しいものであったとみるのが相当であって、会社は、等級制度についての情報を秘匿して、X2組合員を3等級に格付けたとの疑念さえ抱かせる。

- (6) 前記第4. 6(6)認定のとおり、令和元年6月12日付けの準備書面5に添付された平成30年4月21日時点の事務職の基本給相当分の一覧表(別紙5)により、この時点でのX2組合員の基本給相当額的水準を検討すると、①5名の5等級の事務職と比較すると、X2組合員は上位から4番目になること、②6名の4等級の事務職と比較すると、X2組合員は上位から3番目になること、③X2組合員の次に基本給相当額の高い3等級の事務職の額を下回る4等級以上の事務職はいないことが認められ、X2組合員の基本給相当額的水準は、3等級の中では突出して高いというべきである。

また、会社は4等級の給与表を明らかにしていないが、前記第4. 2(4)ア(ア)、イ認定のとおり、会社の給与規程によると、従前の能力給である能力給1は、21号俸から65号俸で153,500円から219,500円であることが認められることから、4等級の能力給は1号俸ごとに1,500円上昇するとして試算すると、上記の一覧表中のX2組合員の能力給1の192,000円という額は、4等級46号俸と47号俸の間に相当することになる。

会社が他の事務職の能力給や年齢給を明らかにしていないため、他の事務職との詳細な比較は困難ではあるが、前記第4. 2(4)ア(ウ)、(エ)、イ認定のとおり、①この時点の給与規程によると、能力給2は従前の定額時間外勤務手当と同額であり、定額時間外勤務手当は3等級は20時間分、4等級は30時間分であったことから、X2組合員の能力給2の46,800円を20時間分ではなく30時間分として試算すると、合計額は23,400円分、高くなること、②X2組合員の年齢給は最高額の85,000円であるが、年齢給は35歳で67,500円、40歳で75,000円に達することからすると、年齢給の影響は、通常、能力給2の差によるものほどは大きくないことが認められ、従前の能力給である能力給1でみても、X2組合員の額を下回る4等級以上の事務職が相当数存在するというのが相当である。

これらのことと、上記(5)記載のとおり、等級・号俸制度導入時に、会社はX2組合員と同程度の経験のある事務職はもとより、X2組合員より経験の短い事務職も4等級以上に格付けたことを併せ考えると、会社は、等級・号俸制度導入時にX2組合員を等級について、他従業員と差別的に扱い、その結果生じた不均衡を是正しないまま、平成30年度においても、X2組合員を意図して3等級に留め置くとの判断をしたというのが相当である。

ところで、会社は、X2組合員よりもよい人事評価を受けている事務職が3等級から4等級に昇格しておらず、平成24年4月21日以降、4等級に昇格した事務職はいないことを指摘する。

しかし、準備書面5に添付された平成30年4月21日時点の事務職の基本給相当分の一覧表（別紙5）からすると、この時点でも、5名の5等級、6名の4等級の事務職がそれぞれ存し、等級・号俸制度導入後6年間にわたって、3等級から4等級に昇格した事務職がないこと自体が、かなり不自然である上、制度導入後に、4等級に昇格した事務職がない理由についての疎明はない。

また、前記第4.2(2)認定のとおり、会社の等級規程は、人事考課における4等級への昇格の必要条件について直近2年の結果がB以上とするのみで、人事考課が上位の者から昇格させるとの定めはない。さらに、前記(3)記載のとおり、人事考課以降の上司の推薦や考課責任者の承認を経て経営会議に諮り社長が決定するという過程において、どのような項目を重視するのかを明らかにしていないのだから、会社が一律に人事考課が上位の者から順番に昇格させるという運用をしていたともいえない。

なお、人事考課についても、前記第4.2(3)認定のとおり、人事考課表の様式や採点についてのガイドライン、最終考課ランクの割合の目安が定められていることが認められるものの、採点に関するガイドラインの内容は抽象的なものにとどまるというべきである。

そして、平成30年度の昇格の必要条件となる同28年度と同29年度のX2組合員に対する人事考課についてみると、前記第4.4(5)、5(1)認定のとおり、①いずれの年度も成績考課及び行動考課は上期が60.0点、下期が60.0点、能力考課は60.0点で年間総合考課は60.0点であったこと、②同28年度は、合計18の評価項目のうち、2項目について、一次考課者が3.5点とし、二次考課者と考課責任者が3.0点とし、これ以外の16項目については、一次考課者、二次考課者及び考課責任者が3.0点としたこと、③同29年度は、合計18の評価項目のうち、3項目について、一次考課者が3.5点とし、二次考課者と考課責任者が3.0点とし、これ以外の15項目については、一次考課者、二次考課者及び考課責任者が3.0点としたこと、が認められる。また、一次考課者が3.5点とし、二次考課者と考課責任者が3.0点とした項目における二次考課者の記載内容をみると、同認定のとおり、「当然のことであり、3.5とは考えられない」、「通常レベルと思われる。」といったものであることが認められ、具体性に乏しいといわざるを得ない。そうすると、人事考課においても、二次考課者が評価点を変更することは制度上予定されているとはいえ、X2組合員に関しては、平均である3.0点を上回る点数を付けないとの恣意的な運用がなされていたとの疑

念は払拭できない。

これらのことからすると、前記第4. 5(2)認定のとおり、平成30年4月21日現在で3等級の事務職の中に、同28年度はBで同29年度はAである者と、同28年度はAで同29年度はBである者が、それぞれ1名いるところ、この2名も同30年度に4等級に昇格しなかったことが認められることを考慮しても、人事考課制度そのものの公平性や客観性がさほど高くなく、人事考課後の過程はさらに恣意的な決定が可能な状態であった中においては、会社が、平成30年度の昇格において、X2組合員を3等級に留め置き、他従業員との等級についての不均衡を是正しなかったことに正当な理由があるとみることはできない。

なお、会社はX2組合員を昇格させない理由として、業務量の少なさを挙げる。しかし、前記第4. 4(9)認定のとおり、平成29年11月29日の団交にて、会社は、所長1名に対しX2組合員1名の状況であるが、これに関して減点していない旨述べたことが認められる。さらに、前記第4. 3(2)、(4)、(6)、(8)、(9)、(14)、(15)認定のとおり、京都営業所の閉鎖を契機に、会社はX2組合員に対し、降格と賃下げを繰り返した時期、会社はX2組合員を営業や調査部に配転し、さらに、組合からの抗議を受けて撤回したとはいえ、左ひざの靭帯損傷により歩行のリハビリ中であった時期に、駅から徒歩30分ほどの距離にあるアスベスト対策センターへの異動を命じるなどしており、その後に、平成27年に再開されていた京都営業所へ異動し、同28年からは、京都営業所は所長とX2組合員の2名になったことが認められ、このような経緯を経て、X2組合員の現状の業務量や担当業務が決定されたというべきであるから、X2組合員の業務量をもって、昇格させない正当な理由とみることはできない。

(7)ところで、前記第4. 3(5)、(7)、6(5)、(6)認定のとおり、①平成24年4月11日、X2組合員の組合加入が会社に通知されたこと、②会社、組合及びX2組合員との間で取り交わされた25年5月確認書には、X2組合員が3等級であることを確認するとともに、同24年4月16日付けの就業規則及びこれに付随する給与規程その他の規程の改訂に異存がないことを確認するとの条項が含まれていること、③会社の令和元年5月23日付けの準備書面4に添付された別紙3とそれを訂正するとして提出された別紙4には、平成24年4月21日付けでX2組合員を3等級とした旨記載されていること、が認められ、会社は、X2組合員の組合加入通知の直後に、等級・号俸制度を導入して、X2組合員を敢えて3等級としたといえることができる。

その後の経緯については、前記第4. 3(8)、(9)、4(2)、(3)、(9)、(10)認定のとおり、①組合は、団交等において、X2組合員の賃金減額分の支払や異動の撤回を求めるなどしたこと、②平成28年や同29年においても、X2組合員の昇格

に関して団交での協議が行われ、組合がこの問題に関して当委員会に対し、あつせんを申請し、労使双方は、今後とも相互理解の努力を怠ることなく、信義誠実の原則に基づき、円満な労使関係を確立するよう努力する旨等のあつせん案によりあつせんは終結したこと、③組合が、団交において、2年連続B評価の女性の事務員の人数、そのうち昇格した人数、評価分布のうちX2組合員の評価がどの位置にあるかを明らかにして説明するよう求めたのに対し、会社は個人が特定される可能性があるとして、応じなかったこと、が認められ、組合が同組合員の処遇の改善について、非組合員との比較の上での客観的な説明や協議を求めたのに対し、会社は、組合のあつせん申請後も、組合に対し、相手方の理解が得られるような対応を取ろうとしなかったというのが相当である。また、前記第4. 7(1)、(3)、(5)認定によれば、本件申立て後のことではあるが、X2組合員がメニエル症候群、不安神経症と診断され休職した後の復職の際には、勤務時間の短縮を求めたX2組合員に対し、X2組合員の上司は、敢えて、時短勤務をすれば契約社員になる旨述べ、休職通知書と題する文書を提示するなどしたことが認められる。

なお、前記第4. 1(3)認定によれば、本件申立時において、会社従業員で組合に加入していたのは、X2組合員のみである。

これらのことからすると、会社は、X2組合員が組合に加入し、組合とともに、処遇上の問題について協議を求めるとし続けてきたことを嫌悪していたと推認できる。

- (8) 以上を総合的に判断すると、会社が、平成30年4月11日付けで、X2組合員を4等級に昇格させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、もって組合を弱体化させるものと判断され、かかる行為は、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。

2 救済方法

- (1) 組合は、X2組合員を昇格させないことによる組合運営に対する支配介入の禁止をも求めるが、主文2をもって足りると考える。
- (2) 組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、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。

令和3年2月12日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二

別紙省略