

平成29年8月28日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成28年(行ウ)第168号 再審査命令取消請求事件

口頭弁論終結日 平成29年5月15日

判決

原告 X株式会社

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 Z1労働組合(以下「被告補助参加人Z1」という。)

被告補助参加人 Z1労働組合Z2地方本部(以下「被告補助参加人組合」という。)

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は(補助参加費用を含む。)原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が,中労委平成26年(不再)第22号事件について,平成28年3月2日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は,被告補助参加人らが,原告が人事考課制度等に関する団体交渉(以下「団交」という。)及び平成24年冬季一時金要求等についての団交において,誠実に対応しなかったことが,いずれも労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号の不当労働行為に該当するとして,沖縄県労働委員会(以下「沖縄県労委」という。)に救済を申し立て,沖縄県労委が同救済申し立てをいずれも棄却したので,これを不服として,処分行政庁中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査を申し立てたところ,中労委が別紙1「主文」のとおり救済命令を発したことから,原告が中労委の救済命令の取消しを求めた事案である。

2 当事者間に争いが無い事実

原告は,第2回本件口頭弁論期日において,中労委の再審査命令中の事実認定は争わないと陳述したので,同命令の認定事実及び当裁判所に顕著な事実を必要な限度で以下に摘示する。

(1) 当事者ら

ア 被告補助参加人Z1は,肩書地に主たる事務所を置き,全国の港湾産業及びその関連産業で働く労働者によって組織される個人加盟の労働組合である。

イ 被告補助参加人組合は,肩書地に主たる事務所を置くZ1の地方組織である。

ウ Z1労働組合Z2地方本部A1分会(以下「分会」という。)は,平成21年7月22日に原告の従業員17名がZ1に加入したことによ

り結成された被告補助参加人組合の下部組織で、分会員数は平成25年3月時点で14名である。

エ 原告は、セメント、生コンクリートの製造及び販売等を営む株式会社であり、その従業員数は平成27年5月時点で117名である。

(2) 原告の人事考課制度について

ア 人事考課制度

原告は、平成14年4月1日、人事考課制度を導入した。その概要は別紙2のとおりであり、人事考課規程第8条には、「人事考課の結果は、原則として、考課に関わる当事者以外には、公開しない。」と記載されている。

イ 人事考課表

人事考課表は人事考課規程4条に記載のある「評定要素」の項目により構成されており、4種類の評定基準（一般社員用、現場社員用、営業社員用、管理者用）が作成されている。組合員らが該当する「現場社員用」の評定要素は、①段取り手順の確実さ、②仕事の早さ、③仕事の正確さ、④ロスの防止等、⑤職場の整理整頓、⑥車輛機械、工具の手入れと点検、⑦トラブルの処理、⑧報告・連絡、⑨同僚との協力関係、⑩規律性（以上①から⑥までが能力評定要素、⑦から⑩までが執務評定要素となる。）の10項目があり、各項目について、評点が10から0点の範囲で付される。評点に応じ、評価区分がAAからCの4段階（AAが10点、Aが8から9点、Bが6から7点、Cが1から5点）で設定されている。なお、規律性に関する評価基準によれば、「規律や上司の命令を自ら守るとともに、他の規範となり、職場の規律維持に努めていた。」に該当する場合はAA又はA、「規律や上司の命令は一応よく守っていた。」に該当する場合はB、「規律や上司の命令にやや無関心のところがあり、時々それを守らないことがあった。」に該当する場合はC、と評価されることになっていた。

(3) 分会結成後の労使関係

ア 原告の従業員17名により平成21年7月22日に分会が結成された。

イ 被告補助参加人組合は、分会結成後、沖縄県労委に度々救済申立てを行うなど、労使紛争が多発していた。とりわけ平成22年冬季一時金をめぐり、同組合がストライキを実施したのに対し、原告は、このストライキに参加した組合員に対して懲戒処分を行い、平成23年春闘団交において、前記懲戒処分の対象者を昇給させないことがあることを明らかにした。

ウ 被告補助参加人組合がかねてから査定結果の開示を求めていたところ、原告は、平成23年春闘団交及び同年冬季一時金団交に際して、人事考課結果表（10項目の評定要素ごとの評点（10から0点）及び評点に応じた評価区分（AAからCの4段階）が記載されたもの）を

開示した。同年の春闘団交に際して開示された内容によれば、組合員（分会員14名全員）の「規律性」の評点が1点（評価区分がC）であり、冬季一時金団交に際して開示された内容によれば、組合員（分会員14名中11名）の「規律性」の評点が5点以下（評価区分がC）であった。

エ 被告補助参加人組合の組合員2人は、平成23年11月29日、原告の係長に対し、査定結果について、「何でこんなに下がっているのか。」「お前が評価を付けて俺たちの点数を下げているのだろう。」などと述べた。

オ 原告が、平成24年4月13日に実施された同年春闘団交において、考課者を問い詰めるという行動があったとして、人事考課結果表の開示に応じなかったことに対し、被告補助参加人組合は、前記ウの査定結果について、第1次評定者による評価と最終評価との間には大きな開きがあったことを指摘して、何をもち減点されているのかを開示しないのは問題であると主張した。

また、平成23年冬季一時金の支給額をめぐるやり取りの中で、被告補助参加人組合側が、前年度の支給額より下がったのは査定が下がったからということであるから、「査定そのもの」を交渉として話し合えないか尋ねたところ、原告のB2次長は、それは聞いたことがなく、同組合は査定に基づいて支給額を組織決定しており、提示額はそれぞれ客観性を持たせていると考えており、それに対して異議があるのであれば労働審判しかないが、上積み交渉であれば検討する旨述べた。これに対し、被告補助参加人組合側は、人事考課制度そのものについての議論は、互いに見解の相違があるため、具体的な金額を団交申入書の中で要求するとして、この日の団交は終了した。

カ 被告補助参加人組合は、平成24年5月25日、原告との間で平成21年7月以降に発生した紛争を解決し、正常な労使関係が構築されることを望むとして、沖縄県労委に対し、あっせんを申請した（沖縄県労委平成24年（調）第6号）。

キ 原告は、平成24年7月9日に行われた同年夏季一時金団交において、被告補助参加人組合に対し、組合員ごとの支給率や支給テーブルを示した（これらを照らし合わせるによりおよその総合評点を知ることができる。）。

これに対し、被告補助参加人組合は、同年8月2日の団交において、評価を下げられた理由が分からないとして、査定結果の開示を求め、このことに関して機関を設けて意思疎通を図れば解決できるのではないかと指摘したところ、原告は、査定結果について意見を述べる場が欲しいとの要望があれば聞くと述べた上で、査定結果の開示やフィードバックの制度について、そのことを協議するための機関の設置を含めて検討する旨述べた。これを受けて、被告補助参加人組合は、同月6日付

け回答書において、同一時金の支給額については妥結する意思を明らかにしつつ、査定結果の開示等について機関を設置して協議するよう求めた。

ク 被告補助参加人組合らと原告は、平成24年8月13日、団交の円滑化、相互信頼関係の構築努力、紛争の終局を内容とするあっせん案を受諾した。

ケ 原告は、平成24年8月17日付け回答書において、被告補助参加人組合による前記オの機関設置の求めに応じない旨回答した。

(4) 制度についての団交申入れ

ア 平成24年8月18日の団交申入れ

被告補助参加人組合は、平成24年8月18日付けの回答書の中で、同年夏季一時金については原告提示額で了解したが、査定結果の開示等については、「早急に、本件のみで団体交渉を申し入れます。」と記載し、原告に対し、「査定結果開示等問題解決策」のみを議題として、団交を申し入れた（以下「8. 18申入れ」という。）。

これに対し、原告は、同月27日付け書面をもって、査定業務の遂行上、査定結果の開示は難しく、開示義務はないとした判例があることは従来から説明してきている旨に加え、「査定結果が賞与等提示額の根拠の一部である以上、その開示の可否も賞与に関する団交で話し合われるべきものであり、そのみでの団交には応じかねます。」「10月には貴組合より平成24年冬季賞与に関する要求書の提出があるものと思われませんが、その具体的な要求に関しては原告提示額の回答及び根拠の説明をする予定であり、その際に査定結果の開示の可否も含めて交渉することは可能であると考えています。」と回答した。

なお、被告補助参加人組合と原告は、同月24日、平成24年夏季一時金の支給額及び支給日についてのみ協定書を締結した。

イ 平成24年9月10日の団交申入れ

被告補助参加人組合は、平成24年9月10日、原告に対し、改めて文書で同月24日に団交を行うよう申し入れた（以下「9. 10申入れ」という。）。同文書には交渉事項として、「①査定項目及び査定方法について、②査定結果を労働条件に反映する方法について、③査定結果を従業員に開示する範囲、時期、及び方法について、④査定制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置について」と記載されていた。この文書には、そのほか、被告補助参加人組合は、「査定の項目及び方法、査定結果の賃金等労働条件への反映方法、及び査定結果をいつ、どのような範囲で開示するか等の問題は労働条件（昇給・一時金等）を左右する極めて重要な問題」でもあるので、従業員の就労へのモチベーションにも大きく関わる問題で、労使が納得した制度を構築することが原告の発展につながると考えている旨、春闘及び冬季一時金要求の団交では、昇給や一時金の具体的な金額や率についての協議に時間

を費やす必要があり、人事考課制度の在り方等の問題について、十分な協議時間を確保することが困難である旨が記載されていた。

原告は、これに対して回答しなかった。

ウ 平成24年9月21日の団交申入れ

被告補助参加人組合は、平成24年9月21日、原告から9.10申入れの返答がないとして、再度、原告に対し、文書で早急に返答するよう要請するとともに、団交を申し入れた（以下「9.21申入れ」といい、「8.18申入れ」及び「9.10申入れ」の各申入れと併せて、一括して「本件制度団交申入れ」という。）。これに対し原告は、同日、書面をもって、要旨以下のとおり回答した。

(7) これまでの昇給・一時金の団交において、支給額の根拠として人事考課評定基準、支給テーブル及び支給率等を示して説明する一方で、査定結果の開示については評価者の業務遂行上難しく、判例によっても査定結果そのものの開示義務はない旨説明している。また、同年8月17日付け書面において、協議機関の設置について判例上設置義務は認められていない旨説明している。

(イ) 査定結果は一時金等の原告提示額の根拠の一部であって、その開示の要否等も一時金等に関する団交で話し合われるべきものと考えており、同年8月27日付け書面でも、被告補助参加人らから冬季一時金についての要求書の提出があれば、その具体的要求に対する回答と併せて、「査定結果開示の要否」についても交渉することは可能である旨回答してきている。

(ウ) 人事考課制度の在り方等の問題については、例年どおりならば、被告補助参加人組合から10月には要求書が提出され、それから12月の支給予定日まで十分な協議時間を確保することは可能であるし、被告補助参加人組合の要求を踏まえて、要求書の受領後、11月下旬の人事考課の作業終了を待たずに、作業と並行して冬季一時金団交に応じる用意がある。

(5) 平成24年の冬季一時金についての団交

ア 団交申入れ

補助参加人組合は、平成24年11月1日、原告に対し、平成24年冬季一時金についての「要求書」を提出し、同月7日、当該要求について団交を申し入れた。

この要求書には、要求事項として、以下の2点が記載されていた。

(7) 冬季一時金要求について（以下、この要求事項を「要求事項①」という。）

a 基本給の35割を支給すること

b 支給日は、平成24年12月14日までとすること

(イ) 冬季一時金の決定について（以下、この要求事項を「要求事項②」という。）

- a 原告が一方的に査定し決定するのではなく、労使が協議の上で支給額及び支給割合が決定されること
- b 原告提示に対して補助参加人組合側から具体的な反論ができるよう、前もって査定方法を開示すること

イ 平成24年11月20日の団交

被告補助参加人組合と原告は、平成24年11月20日、前記アの被告補助参加人組合からの要求事項を議題とする1回目の冬季一時金団交（以下「11.20団交」という。）を行った。被告補助参加人組合側からは、A2組合書記長（以下「A2書記長」という。）、A3組合書記次長（以下「A3書記次長」という。）、A4分会長（以下「A4分会長」という。）らが出席し、原告側からは、B1取締役総務部長（以下「B1部長」という。）、B2総務部次長（以下「B2次長」という。）ほか4名が出席した。なお、平成24年夏季一時金団交に出席していたB3常務取締役は、出席せず、以後の団交にも出席することはなかった。

(ア) 原告側は、団交の冒頭、被告補助参加人組合からの要求事項に対する回答として回答書を読み上げ、要旨以下のとおり説明した。

原告側は、資料として、同年夏季一時金団交と同様、「平成24年度上期収支／対前年度比較」、「セメント出荷数量推移」を示し、当期上半期の利益はわずかに黒字に転じた程度であること、当期及び今後の業況の見通しは、生コン出荷量の減少等により今後県内の需要が厳しくなる予想であること、資金繰りについては、工場の老朽化等に起因する設備投資等により悪化が予想されるという事情を述べ、原告の現在の収益力を併せて考慮した結果、冬季一時金を基本給の35割支給することは困難であることを説明した。

さらに、同年夏季一時金団交の際に交付したものと同様の体裁の「平成24年冬季賞与（案）」を提示し、原告の営業成績、今後の資金需要及び資金繰り並びに各従業員の勤務成績の分布状況等を総合的に考慮して、支給テーブルやこれに基づく冬季一時金支払額を決定したこと、支給率は個人ごとに人事考課を行った上で決定するため、冬季一時金の額は一律とはならないこと、支給予定日は同年12月7日であることを説明した。

(イ) 補助参加人組合側は、要求事項②についての原告の考えを尋ねたところ、原告側（B2次長）は、原告が査定するのは当然のことだと考えていると述べ、その理由として、人事考課制度における査定の仕組みとして、裁量権逸脱が認められない限りにおいて原告の裁量は尊重されること、査定結果の分布状況、営業成績、資金繰り、資金需要等を総合的に考えて支給テーブルを作成し、それに査定結果を当てはめて金額がはじき出されており、査定で全て一時金の金額が決まるわけではないと述べた。さらに、原告側（B2次長）は、「労働者

の勤務成績の査定は使用者の裁量的判断に委ねられるものであり、それが合理性を欠く場合には裁量の範囲を逸脱したものとして、これを違法なものとして不法行為を構成することになります。」と説明し、「不法行為であると言うなら、皆さんは会社（原告）に対して損害賠償を請求すればいいんですよ。」などと述べた。

- (ウ) 続いて、被告補助参加人組合側が、現場による査定の結果が本社に送られた後の流れについて、本社から査定のやり直しを指示したことはないか尋ねたところ、原告側（B 2次長）は、現場が異なると直属の長の認識の違いも出てくるため、査定結果については部門間調整を行っていると言明した。そこで、被告補助参加人組合側が、原告にとってこれ以上出せない数字があるから調整しているのではないかと尋ねたところ、原告側（B 2次長）は、資金繰りや利益等を考えて数字を出していると回答した。これに対し、被告補助参加人組合側は、資金繰りや設備投資は全体に向けられるべき問題であって、個々人の査定とは全く関係なく、言っていることが分からないと述べた。さらに、A 4分会長が、自身の査定について、直属の上司から、第一次評価を下げるよう上位の評価者に指導されたと聞いており、そのような実態があるのではないかと追及したところ、原告側（B 2次長）は、それを否定した上、管理職会議や人事考課者研修の中で組合差別を行わないように指導している旨述べた。
- (エ) それから、原告側（B 2次長）は、査定制度の自己申告から最終評定までの流れ、部門間調整、査定項目、各項目の配点について説明したが、被告補助参加人組合側が、「査定結果、原告の人事考課によってこうなっています。これを了承するかどうか選んでください、というのが原告の言い方ですよ」と尋ねたところ、原告側（B 2次長）は、「そうそう。」と応じ、被告補助参加人組合側から「結局協議にならないですよ。」と言われると、協議していると述べた。
- (オ) 被告補助参加人組合側が、原告側（B 2次長）が言っていることは説明としては聞けるが、人事考課の中身の協議に入っていないという認識であると述べ、一人一人の査定の「中身の話」はできないかと問いかけたところ、原告側（B 2次長）は、原告が裁量権に基づいて評価することは何ら問題ないと述べた。被告補助参加人組合側は、裁量権は認めるが、その代わりに査定の中身を説明し、どこから裁量になっているのかを説明してもらいたいと述べたところ、原告側（B 2次長）は、査定項目は明らかにしており、査定の中身は原告の裁量であって、被告補助参加人らは制度を理解していないと述べた。被告補助参加人組合側は、査定結果に不満があれば裁判所に訴えればよいとする原告の交渉態度を批判した上で、組合員間の支給率に差が生じた理由について具体的な説明を求めた。これに対し原告側（B 2次長）は、被告補助参加人組合の要求を査定結果の開示と捉

えさせてもらおうとし、その上で、開示しないというのが原告の基本的な考え方である旨述べ、その理由として、査定項目も支給テーブルも開示していること、判例にもあるように、評価する側の円滑・公正な査定業務の実施のため、査定結果を開示しなくてもよいこと、個人情報保護法25条2項に、業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合については当該個人情報を開示しないことができると規定されていることを挙げた。また、原告側（B2次長）は、開示する義務はない、開示するのは義務なのかと述べた。そして、被告補助参加人組合の組合員が、個々の組合員の査定においてどこが悪いのかを教えるよう求めたのに対し、原告側（B2次長）は、その指摘は不満であるとして、「不満に対するという表現で答えさせていただく。」と述べたところ、被告補助参加人組合側は、不満という話ではなく、協議がしたいのに、裁判例だけを並べられるのはどうなのか、結局査定結果について反論させないということになるのか、と尋ねた。すると、原告側（B2次長）は、「反論と言うからおかしいんだけど、何に反論するの。」と述べた。これに対し、被告補助参加人組合側は、「だから何にも反論できないわけよ。皆さんの情報をくれないから。何のお話もできないわけよ。」と述べたが、原告側（B2次長）は、支給テーブルも金額も支給率も点数（総合評点の範囲）も開示したと応答した。

- (カ) 被告補助参加人組合側が、ある組合員の支給率189%(A評価)を204%(AA評価)に上乘せするよう要求したところ、原告側（B2次長）は、「何で204まで上げるの。」と質問したため、被告補助参加人組合側が、「何で一番最高の204じゃないんですか。」と聞き返したが、原告側（B2次長）は、「A評点だからでしょ。」と述べた。これに対し、被告補助参加人組合側が、なぜA評価なのか、査定の中身を教えるよう要求すると、原告側（B2次長）は、それは開示できない、協議事項ではないと述べた。そして、被告補助参加人組合側が、協議とは（原告提案を）了解するかしないかということかと尋ねたところ、原告側（B2次長）は、「そう、了解するかしないか。それは皆さんが言ったように204に上乘せしてちょうだいと言うんだったら、これは皆さんの要望ですよ。要望は聞きますよ。要望は持ち帰って、我々は検討しないといけないさ。これが協議でしょ。」と述べ、さらに、上乘せ要求があれば出すよう求めた。
- (キ) そこで、被告補助参加人組合側が、原告提示額が覆る可能性について尋ねたところ、原告側（B2次長）が、「ないことはないよ。交渉だから。」と述べたため、被告補助参加人組合側が、覆るということは査定の内容も変わるということかと尋ねたところ、原告側（B2次長）は、査定の内容は変わらないと述べた。これに対し、被告補助参加人組合側が、「ということは覆らないんじゃないの。」と尋ねた

が、原告側（B2次長）は、査定そのものは覆らないと述べたため、被告補助参加人組合側がそれでは支給額は変わらないのではないかと確認したところ、原告側（B2次長）は、「うん」と言い、続いて「いや、率が変われば変わるんじゃないの。」と述べた。そこで、被告補助参加人組合側が、支給率は変わるのか尋ねたところ、原告側（B2次長）は、「だから交渉でしょ。」と答えた。被告補助参加人組合側が、「B2さんは言っていることが僕は頭が悪いから理解できないのか分からないけど、査定は変わらないけど支給率は変わる可能性がある…」と述べたのに対し、原告側（B2次長）は、人事考課は固まっているが、支給率は資金繰りの中で考えており、固まっているわけではなく、支給率が変われば額は変わるのではないかと述べたが、被告補助参加人組合側から上積み要求した場合に余力はあるのか問われると、精一杯の回答をしている旨答えた。

(ク) 被告補助参加人組合側は、原告が査定結果を開示しないという方針のため具体的な反論ができないとして、組合員各人に一律5万円ずつ上積みするよう要求を変更した。

ウ 原告の平成24年11月28日の回答

原告は、平成24年11月28日、被告補助参加人組合側からの前記イ(ク)の上積み要求に対し、前記イ(ア)と同旨の説明に加え、前回の交渉時に提示した組合員の支給予定額については、最高支給率であるAA評価（204%）が4名、A評価（189%）が5名であり従業員全体の平均支給率（184%）を超える者が9名いること、組合員の平均支給率（187%）は、前記従業員全体の平均支給率や組合が公表している全国の平均支給率（165%）を上回っていることから、被告補助参加人組合の理解を得られる内容であると考えている旨FAXで回答した（以下「11.28回答」という。）。

エ 平成24年12月5日の団交

被告補助参加人組合は、平成24年11月29日、原告に対し、文書をもって団交を申し入れ、同年12月5日、2回目の平成24年冬季一時金団交（以下「12.5団交」という。）が開催され、被告補助参加人組合側からはA2書記長、A3書記次長らが出席し、原告側からはB1部長、B2次長ほか4名が出席した。その交渉の内容は、以下のとおりであった。

(ア) 原告側は、回答書及び「2012年冬季賞与支給率比較」と題する書面を提示して、前記イ(ア)及びウと同様の説明をし、現在までに被告補助参加人組合側から一律に5万円の一時金の上積みを求める理由が示されておらず、むしろ原告の提示額に十分な合理的理由があると述べ、これらの理由を説明したことで誠実交渉義務は履行できたものと考えていると回答した。また、振込作業等事前準備があるため、本日中に協定書締結の可否について被告補助参加人組合側

の回答がなければ、冬季一時金を支給予定日である明後日（12月7日）に支給することは困難であると述べた。

- (イ) 被告補助参加人組合側は、前記上積みを求める根拠について原告から説明を求められ、「僕らも会社（原告）回答に対する具体的な回答をしたいが、会社（原告）裁量で開示できないということで5万円と言ったが、それについて、具体的な理由を求めるということであれば、こちら側にも会社（原告）に対する反論ができる材料を下さい。」と、査定結果の開示にも触れつつ述べたところ、原告側（B2次長）は、「裁量権の件について、もう1回説明します。」と述べた。その後も、被告補助参加人組合側が「裁量権の話はいい」「裁量権は何回も聞いた」等と述べ、原告側（B2次長）が「聞いて、理解していないんだよ。」と述べるやり取りが続いた。被告補助参加人組合側が、今は開示の可否を問題にしているのではないとして、人事考課による査定の根拠、査定により組合員の支給率に差が生じた理由について説明するよう求めたところ、原告側（B2次長）は、人事考課による査定の差によるものと答えた。そこで、被告補助参加人組合側が、その差について答えてくれれば具体的な団交の中身に入っていけるが、原告が答えてくれない旨述べたところ、原告側（B2次長）は、人事考課が原告の裁量に委ねられるとした判例や、個人情報保護法で業務に支障がある場合には査定結果を開示しなくてよいとされていることについて重ねて説明してきたし、また、実際に人事考課結果表を開示した際に組合員が上司を問い詰める等の事態が生じており、適正な業務運営が妨げられるおそれがあるとして、査定結果を開示できない旨述べた。
- (ウ) また、原告側（B2次長）が、査定結果を開示することが一般的というわけではないと述べたことに対し、被告補助参加人組合側は、一時金支給額が左右されるという点では査定も義務的団交事項の範囲内であるから、組合員の査定について労使で協議した上で決定されるべきである旨応答したが、原告側（B2次長）は、そうではないと述べた。これに対し、被告補助参加人組合側は、支給率や支給額がどういふ査定結果に基づいて決定されたのかを自分で理解できれば、納得する余地があり、ただ原告に対して査定結果を開示させて、それについて文句を言おうとしているわけではない旨述べた。
- (エ) 被告補助参加人組合側が、人事考課において仕事が占める割合について質問したのに対し、原告側は、全て仕事で評価するのが人事考課のルールであって、人事考課者研修においてもそのように指導していると回答した。
- (オ) 被告補助参加人組合側が、査定結果の中で低く評価されている部分について具体的な指摘があれば改善に役立てることができると述べたのに対し、原告側は、人事考課制度には、処遇の問題、人材育成、適

正配置の3つの側面があり、前記の指摘は人材育成の側面であって、現在協議しているのは処遇の問題であるから、議論を分ける必要があると応答した。

(カ) 被告補助参加人組合側は、現実の労使の問題を解決するには労使の互いの歩み寄りが必要であって、判例のみに依拠して交渉が平行線をたどるのは望ましくないとの意見を述べたが、原告側（B2次長）は、法律と判例に従って労使問題の解決に当たるべきだとの考えを示した。

(キ) 被告補助参加人組合側が、要求事項①についてだけでなく、要求事項②についても、文書により回答するよう求めたところ、原告側（B2次長）は、口頭で説明したから必要ないなどとして、これに応じなかった。

オ 平成24年12月7日、原告は、被告補助参加人組合の組合員を除く従業員に対し、冬季一時金を支給した。

カ 平成24年12月20日の団交

平成24年12月20日、12.5団交の続きとして3回目の平成24年冬季一時金についての団交（以下「12.20団交」といい、「11.20団交」及び「12.5団交」の各団交と併せて、一括して「本件一時金団交」という。）が開催され、被告補助参加人組合側からは、A3書記次長らが出席し、原告側からは、B1部長、B2次長ほか4名が出席した。交渉内容は、以下のとおりであった。

(ア) 原告側は、回答書を読み上げ、これまでと同様に、冬季一時金の組合員の平均支給率（187%）は、非組合員の平均支給率（181%）、原告の従業員全体の平均支給率（184%）及びZ1が公表している全国妥結額平均（171%）を上回っていること、支給額を更に引き上げることのできる財務環境にはないこと等を説明した。また、原告側は、当日中に支給額について合意できれば、同月27日には冬季一時金を支給することが可能であるが、合意に至らない場合には本年中の支給は困難である旨説明した。

(イ) 原告側の回答を受けて、被告補助参加人組合側が、前回の団交で要求した一律5万円の上積みについて、額を下げても駄目か尋ねたところ、原告側（B2次長）は、「1円も駄目だね。」と述べ、その理由として、支給率187%という数字は平均支給率を上回っており、今後の資金繰り等を考えた場合に、原告としては、掛け値なしの数字を提示していること、組合員だけに上積みすると非組合員に対する差別になること、被告補助参加人組合は上積み要求の5万円の具体的な根拠について、査定結果の開示がないからと言うが、査定結果の開示の可否より、まずそこからはじき出された具体的な数字について納得できるかを判断すべきであるし、また、これまでの交渉で、原告は、決算状況や査定方法について回答し、査定結果を開示できない理由

についても裁量権に関する判例や個人情報保護法等の根拠を挙げて説明してきたこと、原告が冬季一時金として提示した額は、今期の夏季一時金と比較すると組合員の皆について上がっているし、上積み要求について、全国平均等と比べてみた場合にどうかという話であることの4点を挙げ、被告補助参加人組合がこれで納得できないというのが考えられない旨述べた。

(ウ) 被告補助参加人組合側が、これが協議といえるのかと反論したところ、原告側（B2次長）は、業況も踏まえて数字を出して協議していると述べた。被告補助参加人組合側は、原告が決めたことを説明しているだけであり、結局回答は変わらないと述べたが、原告側（B2次長）は、被告補助参加人組合は査定結果を開示させ、点数についてやり取りするのが交渉だと思っているが、そうではない旨述べた。これに対し、A3書記次長が、原告の査定により賃金が左右されるのであるから、被告補助参加人組合としては、査定の中身に踏み込まなければ協議にならないと反論したところ、原告側（B2次長）は、「だから間違いと言ってるわけ」と述べ、その後も同様のやり取りが続いた。

(エ) 被告補助参加人組合側が、要求事項①についてだけではなく、要求事項②についても、文書により回答するよう求めたところ、原告側（B2次長）は、従前の説明どおりであり、これ以上の回答は出さないとして、これに応じなかった。

キ 被告補助参加人組合は、平成24年12月21日、原告に対し、平成24年冬季一時金要求について3回団交を重ねたものの合意に至らなかったことから、冬季一時金の一部を支給した上で団交の継続を求める通知をしたが、原告からは返答がなかった。そのため被告補助参加人組合は、同月25日に再度、同様の通知をしたところ、原告は、同月27日付け書面にて、団交における原告提示額が合理的であること、一時金の支給は団交終了後に行うべきものであること、一律5万円を上乗せすべき合理的理由が組合から示されておらず、妥結の見込みがないにもかかわらず、漫然と交渉を続けることもできないことなどを指摘し、原告提示額での合意の可否について再検討するよう要請した。

ク 被告補助参加人組合は、平成25年1月9日、沖縄県労委に対し、平成24年冬季一時金額、一時金決定のための査定方法及び査定内容の開示及び協議を申請事項として、あっせん申請を行った（沖縄県労委平成25年（調）第1号）。

同年2月15日、あっせん期日が開かれたが、「当事者双方の主張の隔たりは大きく、あっせんによる解決は困難であると認められる」との理由により、前記あっせんは打切り（終結）となった。

ケ 被告補助参加人組合は、平成25年2月27日、原告に対し、原告提示額で合意する旨の協定書を締結すると通知し、同年3月6日、被告補

助参加人組合と原告は、協定書を締結した。なお、当該協定書において平成24年冬季一時金の支給日は平成25年3月11日と記載されている。

(6) 本件救済申立て及びその後の経過

ア 被告補助参加人らは、平成25年3月22日、原告において、被告補助参加人組合からの本件制度団交申入れに応じなかったこと、被告補助参加人沖縄本部との間の本件一時金団交において、誠実に対応しなかったことが、いずれも労組法7条2号の不当労働行為に該当するとして、沖縄県労委に救済を申し立てた（同労委平成25年（不）第2号事件、以下「本件救済申立て」という。）。

本件救済申立てにおいて、被告補助参加人らが救済を求めた内容は、人事考課制度等に関して、査定項目及び査定方法、査定結果を労働条件に反映する方法、査定結果を従業員に開示する範囲、時期及び方法、制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置（以下、まとめて「人事考課制度等の問題」という。）を議題とする団交を、被告補助参加人らと協議の上速やかに開催し、既に被告補助参加人らに開示されている人事考課評定基準（賞与、昇給、昇格用）の改訂版等の文書の有無第一次評定者による評価と最終評定者による評価が相違している場合の最終評定に至る過程、評定要素のうち「規律性」についての各組合員の平成24年昇給時以降の評点、各組合員が各自の査定の内容に不満等がある場合の対応部署の設置の可否について、資料を開示して説明するなどして、この団交に誠実に対応すること、誓約書（査定結果に不服がある場合には労働組合を通じた交渉によって解決を図ることを誓約する内容）を原告に提出した組合員に対して、平成24年昇給時以降の人事考課結果表を交付すること、被告補助参加人らへの謝罪文の掲示である。

イ 従業員への査定結果のフィードバックをめぐる経過

(ア) 原告は、平成25年5月22日、沖縄県労委で行われた第1回委員調査において、平成24年10月頃から、査定結果を従業員にフィードバックする方法について検討していると述べた。そこで、被告補助参加人組合は、原告に対し、平成25年5月24日付け書面をもって、査定結果の開示の方法、特に「査定結果を従業員にフィードバックする方法」について、検討内容及び検討状況の説明を受けた上で交渉したいと記載し、団交を申し入れた。

(イ) 原告は、前の申入れに対し、平成25年5月30日付け書面にて、以下の内容を回答した。

a 従業員への査定結果のフィードバックは、「査定結果の開示に代わるもの」であり、査定結果の開示ではないが、組合員の「何が悪いのか知りたい」との要望に応えることが可能であると考えていること

- b フィードバックの内容と運用方法については、次回団交時（平成25年6月19日）には概要を説明できるようにし、平成25年冬季一時金の査定評価までには実施できるようにしたいと考えていること
 - c 「査定結果の開示に代わるもの」については、昇給・一時金の団交の中で話し合われるべきものと考えていること
- (ウ) 原告は、平成25年6月17日、沖縄県労委で行われた第2回委員調査において、「目標管理カード」を導入する旨発言した。
- (エ) 平成25年6月19日、平成25年春闘交渉及び時間外手当未払問題を議題とする3回目の春闘団交が開催され、原告側からB2次長ら5名が出席した。

原告側は、査定結果のフィードバックを目標管理カードにより行うこと、目標管理カードは、目標を管理し、よい仕事を行い成果を上げ、その結果を評価に反映させるための一つの手法であること、目標管理カードの配布時期、記入方法や評点が下げられた評定要素を面談を通じて本人に告知すること等について説明した。なお、原告が提示した目標管理カードの項目は、従業員が、個人業務目標として、「業務名（どんな仕事を）」「努力目標（どのくらい）」「留意点（どんなふうに）」を記入し、自己啓発・能力開発目標として、「自己啓発目標（何を、何時までに、どのレベルまで）」、「スケジュール・方法」を記入するものとなっており、人事考課表の10項目の評定要素（前記(2)）に対応したものではない。

- (オ) 被告補助参加人組合は、平成25年6月27日、原告に対し、原告が提示した目標管理カードは、被告補助参加人組合の要求（査定結果の開示及び人事考課制度等の問題解決）に対する答えになっていないとして、目標管理カードと人事考課結果表の項目の対応関係、査定結果の開示要求に対する回答、人事考課規程第8条に「人事考課の結果は、原則として、考課に関わる当事者以外には、公開しない」とあるにもかかわらず、当事者に人事考課結果表を開示しない理由等について、文書で回答するよう求めた。

原告は、同年7月11日、人事室長名義の文書をもって、目標管理カードは、被告補助参加人組合の要求に直接応えるものではないが、人材育成の観点から、何が良い又は、悪いのか分からないとの組合員の要望には応えるものであると考えていること、評点を含む人事考課結果表等を開示できない理由については既に団交で回答済みであること等を回答した。また、同文書には従業員向けの目標管理カードの使い方についての説明書が添付されていた。

- (カ) 平成25年10月10日の団交
- a 原告は、平成25年8月20日、被告補助参加人組合に対し、① 査定項目及び査定方法、② 査定結果を労働条件に反映させる方法、

- ③査定結果を従業員に開示する範囲,時期及び方法,④査定制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置の4項目を交渉事項とする団交を申し入れた。調整の結果,同年10月10日,沖縄県労委の職員の立会いの下で団交が開催され,被告補助参加人組合側からA2書記長,A3書記次長ほか4名が出席し,原告側からB2次長ほか5名が出席した。
- b 原告側は,資料として,人事考課規程,人事考課評定基準(現場社員),人事考課表,「目標管理カードの使い方について」と題する従業員向けの説明書,目標管理カード及び平成24年冬季一時金の支給テーブルを提示し,前記各項目について,要旨以下のとおり説明を行った。
- ① 査定項目及び査定方法について
査定項目については,評定要素のとおりであり,記載されている10項目が人事考課とリンクしている。
査定方法は,人事考課規程のとおりであり,従業員に自己申告させた後,第一次から第三次までの評定を行い,最終評定で調整するという流れである。評価者は,課長代理,課長,次長,部長,常務である。
- ② 査定結果を労働条件に反映させる方法について
評価結果を最終評価し,当該年度あるいは直近決算の収益や資金繰り等を勘案し,一時金の支給・昇給の可否を判断する。その後,前年度の支給実績を勘案し,当該年度の収益や資金繰り等から支給原資を確保し,その後人事考課の目安分布に基づき支給原資の範囲内で支給率及び支給テーブルを作成し支給予定額を決定する。
- ③ 査定結果を組合員に開示する範囲,時期,及び方法について
人事考課査定の項目別結果表(人事考課結果表)は,トラブルを原因として,現状では開示しないが,団交時に支給テーブル,支給率,支給予定額を事前に開示しており,各人の評価区分は分かるようになっている。「何が良いのか,悪いのか」を知りたい従業員のために,人材育成の観点から面談により説明するという目標管理カード制度を作った。
- ④ 査定制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置について
法律上の設置義務はなく,設置は考えていない。但し,人材育成の観点から設けた目標管理カード制度における面談で「留意点」の評価結果について説明する。
- c そのほか,原告側(B2次長)は,昇給・一時金に対する要求事項は常に団交事項であり,人事考課制度の在り方についても団交事項と考えており,例えば現在能力評定が60点,執務評定40点となっている人事考課評価基準の配点の変更は団交事項になる,

査定結果の開示については、開示したことによって現場の長にクレームがある以上は、そのところを被告補助参加人組合が理解しなかなかなか開示はできない、査定結果で何が良かったか悪かったかが知りたいのであれば目標管理カードの運用を通して解決していくと考えていると述べ、以上が人事考課制度と査定結果開示に対する原告の基本的な考え方であると述べた。

d 被告補助参加人組合側が、査定結果は、原則として、当事者に公開する前提であるか確認したところ、原告側（B 2 次長）は、査定結果とフィードバックはセットであると考えているが、過去に査定結果を開示した際、評価者でもない現場の長が朝礼でクレームを受けたことがあり、査定結果は開示できないと答えた。そこで、被告補助参加人組合側が、そういうことがないように、苦情処理機関を設けてその中で処理すればいいのではないかと述べたところ、原告側（B 2 次長）は、機関を作る義務はなく、我々としては判例があつて、その範囲内で目標管理カードというのを作って、お互い面と向かって話し合おうと提案していると述べた。

e 被告補助参加人組合側が、原告はこれまで、前記 a の 4 項目の交渉事項について交渉を拒否してきていたのに「何で今更、やる気になったのか」と尋ねたところ、原告側（B 2 次長）は、確認しないと答えられない、そのときの資料を持ってきていないから分からないと述べた。その後も、査定結果の開示について原告の裁量権やフィードバックをめぐるやり取りが繰り返され、被告補助参加人組合側が、団交で査定結果の開示を求めるのは、人事考課制度が労働条件に影響するため義務的団交事項に当たるからである旨述べたのに対し、原告側（B 2 次長）は、人事考課は原告に裁量権があり、業務に支障を来す場合は査定結果を開示しなくてもよい旨述べた。最後に、被告補助参加人組合側が、原告とは裁判例や労働委員会の話ではなく、「お互いの中で何か解決するものはないかと話がしたい」が、同じことの繰り返しになっているとして、「また改めましょう」と述べ、団交は終了した。

(キ) 前記(カ)の団交以降、同(カ) a の 4 項目を交渉事項とする団交は開催されていない。目標管理カード制度は、総務部でのみ運用されている。

ウ 沖縄県労委は、平成 26 年 3 月 13 日付けで、本件救済申立てをいずれも棄却することを決定し、同月 20 日に命令書（以下「本件初審命令」という。）を交付した。

エ 被告補助参加人らは、平成 26 年 4 月 3 日、本件初審命令を不服として、本件初審命令の取消し及び前記救済を求めて再審査を申し立てたところ、中労委は、平成 28 年 3 月 2 日、再審査申立を入れて、別紙 1「主文」のとおり救済命令を発した（以下「本件再審査命令」という。）。)

3 争点及びこれに関する当事者の主張

(1) 争点1（本件制度団交申入れにおける原告の対応の不当労働行為該当性）について

（原告の主張）

原告は被告補助参加人らが求める要求事項について団交を拒否したわけではなく、仮に団交拒否と評価されたとしても正当な理由があるから、原告の対応は、労組法7条2号の団交拒否に該当しない。

ア 本件制度団交申入れに対する原告の対応

被告補助参加人らが査定結果の開示を求めた趣旨は、一時金等の上乘せ要求のためであり、人事考課制度それ自体については具体的な問題意識を有していなかった。そのため、原告としては、査定結果の開示の可否は、一時金に関する団交で話し合われるべきものであるとともに、平成24年10月には査定結果の開示の可否も含めて交渉することは可能である旨回答したのであって、団交そのものを拒否したわけではない。

原告としては、査定作業が終了する平成24年11月下旬までの間、人事考課制度の在り方について協議することは十分可能であったが、被告補助参加人らは、原告に対し、冬季一時金に関する要求書を提出するなどの方法により本件制度団交を求めなかったものであり、人事考課制度について議論を避けていたのは、原告ではなく被告補助参加人らである。

イ 団交拒否の理由

査定の最終結果のみならず、その経過に至る資料を団交で明らかにするよう求める要求に対して、労務管理上の問題があるとして団交を拒否することには正当な理由がある。仮に原告の対応が団交拒否と評価されたとしても、原告は査定結果の開示は評価者が公正な人事考課を行うのに支障が生じる旨説明しており、実際にトラブルが生じていることからしても、正当な理由に基づく団交拒否である。

ウ 救済利益

原告は、人事考課制度の在り方について、平成25年10月10日に団交を開催しており、もはや救済の利益が認められない。

（被告の主張）

原告は、本件制度団交申入れについて、査定の結果が一時金提示額の根拠の一部であることを理由に、その開示の可否も一時金に関する団交で話し合われるべきであるとして、本件制度団交の申入れには応じず、人事考課制度等の問題を議題とする団交は行われなかった。

しかし、被告補助参加人組合は、平成24年4月13日の春闘団交や同年8月2日の夏季一時金団交において人事考課制度や査定制度そのものや人事評価の公平性について問題意識を示しており、専門機関を設けて協議することなどの問題提起を行ってきていることからすると、

原告も、同組合が求める協議内容が単に査定結果の開示のみではないことを理解していた。また、被告補助参加人組合は、平成24年の春闘交渉や、同年8月の夏季一時金交渉、平成25年の春闘交渉においても人事考課結果表の開示を求めているが、増額交渉に当たってその開示を求めることは当然であり、それをもって、同組合が専ら一時金との関係で本件制度団交申入れに及んだとはいえない。

したがって、本件制度団交の申入れに対して、一時金と抱き合わせて交渉を行わなければならない理由は認められないから、原告の上記対応は、合理的な理由のない回答に終始して速やかに団交に応じなかったものであって、「正当な理由」（労組法7条2号）のない団交拒否に該当する。

（被告補助参加人らの主張）

原告は本件制度団交申入れを正当な理由なく拒否しており、労組法7条2号の団交拒否に該当する。

ア 本件制度団交申入れに対する原告の対応

原告は、賞与の要求書受領後でなければ交渉に応じないと書面に記載しているところ、補助参加人らが賞与についての要求をする秋年末要求は、10月末若しくは11月初めの集団統一交渉から開始されるのであるから、実質的には、それ以降でないと原告が団交に応じないと主張していた結果、被告補助参加人らによる団交申入れが平成24年11月になったものである。そもそも、原告は、本件制度団交に応じる意思があるのであれば、一時金についての要求書を待つことなく、これに応じればよいにもかかわらず、賞与交渉等と抱き合わせでなければ応じないとの対応に終始していたのであるから、人事考課制度についての本件制度団交を拒否したものと評価できる。

イ 団交拒否の理由

配分交渉は、賃金の支給時期の関係上、期限のある交渉であるが、制度交渉は、期限までに合意を得なければならない性質のものではなく、時間をかけて労使が納得する制度を構築する必要がある。このように交渉のスタイルが決定的に違う複数の議題を同時に取り上げて団交を行うことには合理性がない。したがって、被告補助参加人らが、春闘や冬季一時金要求といった配分交渉とは切り離して、別途人事考課制度に関する団交を求めたことには合理的な理由がある。他方で、原告としても、配分交渉とは別に人事考課制度について交渉することは可能だったはずであり、そうすることについて特に弊害はなく、団交を拒む正当な理由は存在しなかった。

原告は、人事考課結果表を開示した結果、職場でトラブルが生じたとし、適正かつ公正な査定及び労務管理のために、現段階では、人事考課結果表を開示することはできないと主張するけれども、トラブルといっても、査定結果の内容についての疑問点を被告補助参加人組合の組

合員が上司に質問をただけである。

ウ 本件制度団交申入れの経緯

原告は、平成23年春闘及び同年冬季一時金要求時に、組合員の査定結果を殊更に低くするとともにこれを開示して査定の公平性に疑問を生じさせるとともに、これと連動した経済的損害を与えることで、組合員を動揺させた。

被告補助参加人らが、本件制度団交申入れにおいて、査定結果の開示だけでなく人事考課制度という制度そのものに関する団交にこだわるのは、このような背景事情により、人事考課制度の公平性に疑問を抱いていたからであり、交渉の必要性は極めて大きい状況であった。

(2) 争点2 (本件一時金団交における原告の対応の不当労働行為該当性)
(原告の主張)

原告の交渉態度や交渉担当者の変更は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

ア 交渉態度

原告としては、被告補助参加人組合の要求や主張の具体性や追及の程度に応じた対応をとっている限り、誠実交渉義務違反にはならないところ、被告補助参加人組合が原告の説明について具体的な追及等を行わず、人事考課結果表の開示を求めることに終始していたので、必然的に従前と同様に開示はできないという説明を繰り返さざるを得なかったものであり、誠実交渉義務違反は成立しない。なお、原告が判例や法律の説明をしたのは、被告補助参加人らの理解を求めるためであり、それ自体は不当なことではない。

また、原告は、判例や法律のみに基づいて人事考課結果表の開示を行わない方針をとったわけではなく、被告補助参加人らの要求に応じて人事考課結果表を開示した結果、組合員が上司を問い詰めるなどしたため、円滑、公正な人事考課が困難な状況となり、人事管理にも支障が生じたことから、開示しない方針としたものである。

原告は、被告補助参加人組合に対し、組合員ごとの支給率や支給テーブルを示したほか、平成24年冬季一時金団交において人事考課の査定の仕組みについて説明した。

イ 交渉担当者

使用者がいかなる役席者を交渉担当者として出席させるかは、原則として使用者の裁量に委ねられており、交渉担当者を変えたことについて、原告に他意はなく、実際にも、担当者の変更によって団交が形骸化したということはない。

(被告の主張)

ア 被告補助参加人組合において、平成24年冬季一時金の支給額について、基本給の35割を一律に支給するよう要求したのに対し、原告は、査定に基づいた個別の支給額を回答しているところ、被告補助参加人

組合がその根拠の説明を求めた際には、自己の回答の根拠を具体的に説明するなどし、被告補助参加人組合の要求、主張への回答、反論を行うことによって、合意達成の可能性を模索すべきであった。仮に原告において査定結果の全てを開示することが困難であったとしても、支給額の算定根拠を明らかにするために、組合員のどのような勤務実績や勤務態度を評定要素ごとに定められた評定基準に当てはめて評点を付したかなどの人事考課による査定の根拠を具体的に説明すべきであった。それにもかかわらず、原告は、査定結果を開示すると業務に支障が生ずる恐れがあり、法律及び判例により開示する必要はないとの回答や人事考課における裁量権などの一般的な回答を繰り返すだけで、人事考課結果表の開示を拒否し続け、査定の根拠を明らかにしなかった。

被告補助参加人組合は、本件一時金団交において、査定結果の開示とは別に、査定の根拠を説明するよう求めており、必ずしも人事考課結果表の開示のみを求めてはいなかった。したがって、原告は、被告補助参加人組合が説明を求める査定の根拠について具体的な説明をしていないままであり、本件一時金団交に誠実に対応したとはいえない。

イ 原告は、査定の根拠を明らかにすると人事管理に支障が生じる旨主張するけれども、人事権に関わる内部的な資料であるからといって、一切開示することができないとなると、誠実交渉義務が形骸化することになりかねない。とりわけ、本件における一時金については、一時金の全額が査定結果に応じて決定され、団交においては、原告が行った個々の組合員に対する査定の結果を前提にした支給額が提示されるのであるから、どのような勤務実績や勤務態度をどのように考慮したのかといった査定根拠の説明は重要な意味がある。その説明に当たっては、人事考課結果表そのものを開示しなければならないものではない。

ウ 人事考課結果表を開示した後、一部の組合員が査定結果について上司を問い詰める事態が発生したが、これは、開示された人事考課結果表を見ただけでは、被評定者の勤務実績のどの部分がどのように評価されたのかわからず、人事考課に関する組合員の苦情処理を行う仕組みもなかったことに起因する部分もあり、本件制度団交申入れを拒否したり、本件一時金団交に誠実に対応しないことを正当化する根拠とはならない。

(被告補助参加人らの主張)

以下に述べるとおり、原告の交渉態度は、典型的な不誠実団交である。

ア 交渉態度

原告は、査定結果の開示について、判例上義務はないと回答するのみであり、これでは誠実に交渉に臨んでいたとはいえない。

原告は、人事考課結果表を開示した結果トラブルが生じたと主張し、開示拒否を正当化しようとするけれども、現場では重要なトラブルは

発生していない。

原告は、人事考課表を開示するための条件としての開示時期や、人事考課に対する質問や意見の方法等のほか、仮に全部開示できないとしても開示できる範囲について真摯に検討し、被告補助参加人らと協議する必要があったにもかかわらず、そのような検討や協議を行わなかった。

イ 交渉担当者

原告は、当初、交渉責任者として常務取締役を団交に出席させていたが、平成24年8月のあっせん成立後は常務取締役ではなく、格下の取締役総務部長以下の者だけを出席させ、平成25年春闘団交からは一管理職にすぎない総務部次長以下の者だけを出席させた。しかも、原告は、団交において、交渉を通じて合意を形成するのではなく、あらかじめ用意した文案を読み上げ、被告補助参加人らからの要求を持ち帰り、団交の場を離れて、労働条件を一方的に決定し、その結果を被告補助参加人らに通告するという方法を採用していた。このような団交における権限を持たない格下の出席者による一方的の見解の表明は、不誠実団交そのものである。

第3 当裁判所の判断

1 争点1(本件制度団交申入れにおける原告の対応の不当労働行為該当性)について

(1) 本件制度団交申入れに至る経緯

前提事実及び弁論の全趣旨によれば、本件制度団交申入れの経緯について、以下の各事実が認められる。

ア 原告の人事考課規程によれば、人事考課の結果は、一時金の額だけではなく昇給及び昇格等の組合員の労働条件に広範かつ多大な影響を及ぼし得るものである上、被告補助参加人組合が開示を求めた査定結果は、もともと人事考課規程に基づいて考課の当事者には開示されることが予定されており(前提事実(2)ア、人事考課規程第8条)、実際にも、組合員に対し、平成23年春闘や同年冬季一時金交渉の際に開示されていた。そして、2度にわたって開示された人事考課結果表によれば、いずれも組合員の大多数(分会員14名全員又は14名中11名)が規律性において4段階の評価区分の最低ランクに位置付けられており、沖縄県労委に対して度々救済申立てがされていたという当時の対立した労使関係(前提事実(3)イ)も踏まえると、被告補助参加人組合が原告の人事考課の公平性を疑うのもっともな状況であったといえることができる。その後、原告は、人事考課結果表の開示を一方的に中止しており(同(3)オ)、これによって、同組合の人事考課制度の運用に対する不信感を更に増幅させた。

イ このような状況の下で、被告補助参加人組合側は、平成24年8月2日の団交において、査定結果の開示を求め、このことに関して機関を設

けて意思疎通を図れば解決できるのではないかと指摘したところ、原告は、査定結果について意見を述べる場が欲しいとの要望があれば聞くと述べた上で、査定結果の開示やフィードバックの制度について、協議機関の設置を含めて検討する旨述べ、これを受けて、被告補助参加人組合は、同月6日付け回答書において、同一時金の支給額については妥結する意思を明らかにしつつ、査定結果の開示等について機関を設置して協議するよう求めたが、原告は、同月17日、前記機関の設置に応じないと回答した。

ウ このように、原告には査定結果について被評定者が意見を述べることのできる苦情処理機関等の仕組みがないことから、被告補助参加人組合としては、査定結果の開示等について機関を設けて協議するよう求める一方で、組合員の査定に対する疑念を解消すべく、団交で査定結果の開示や査定根拠の説明等を求め、人事考課制度の運用について問題を提起していたものであり、原告においても、最終的に協議機関の設置は拒否したものの、査定結果の開示や査定そのものに対する苦情等の処理やその仕組みが従前から交渉議題として取り上げられていたことは当然に認識していた。

エ 被告補助参加人組合は、平成24年夏季一時金について原告提示額で了解するとともに、本件制度団交申入れを行い、その中で「本件のみで」団交を申し入れるとした上で、人事考課制度全般、すなわち査定結果の開示だけではなく、「査定項目及び査定方法」、「査定結果を労働条件に反映する方法」及び「査定制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置」といった具体的内容についての団交を申し入れた（前提事実(4)アからウまで）のに対し、原告は回答しなかった(同(4)イ)。

(2) 本件制度団交申入れに対する原告の対応の不当労働行為該当性について

ア 本件制度団交申入れについて

(1) に判示した本件制度団交申入れの経緯のとおり、原告は、平成24年8月2日の団交において、査定結果について意見を述べる場が欲しいとの要望があれば聞くと述べたほか、査定結果の開示やフィードバックの制度について、このことを協議するための機関の設置を検討するとともに述べており、被告補助参加人組合から協議を求められているのが査定結果の開示の可否のみならず、それ以外の問題を含む人事考課制度の在り方に関わる問題であることを理解していた。しかも、原告は、同月13日には団交の円滑化や相互信頼関係の構築努力等を内容とするあっせん案を受諾しており（前提事実(3)ク）、従前から交渉議題となっていた人事考課制度の在り方についても労使交渉が進展する可能性のある状況であった。

このような状況の下で、被告補助参加人組合は、同年夏季一時金の支給額については妥結する意思を明らかにしつつ、査定結果の開示等に

ついて機関を設けて協議するよう求めて、同年8月18日に「査定結果開示等問題解決策」のみを議題とする8.18申入れを行い、さらに、同年9月10日には、春闘及び冬季一時金の団交では昇給や一時金の具体的な金額や率についての協議に時間を費やす必要があり、人事考課制度の在り方等の問題について十分な協議時間を確保することが困難であるとして、交渉事項を4項目に具体化した上で、人事考課制度の在り方については春闘や一時金の交渉とは別個に団交を行うことを求めて9.10申入れを行ったものである。

以上の本件制度団交申入れに至る経緯等に関する諸事情を総合すると、同申入れは、従前から交渉の議題であった人事考課制度の在り方について、前記のとおり被告補助参加人組合から協議を求められているのが査定結果の開示の可否のみではないことについて原告も理解していた状況の下において、春闘や一時金の交渉とは別個に団交を行うよう求めることを明確にしてされたものであるから、人事考課が一時金に直接影響を及ぼすものであることを考慮しても、同組合において、専ら一時金との関係のみをもって本件制度団交申入れに及んだと認めることはできない。

そうすると、本件制度団交申入れによる団交は、一時金の増額等を直接要求するために行われる団交とはその趣旨が異なるものであり、原告は、本件制度団交申入れに対して、平成24年冬季一時金に関する要求を待つ一括して団交に応じれば足りたということとはできず、同要求を待つことなく速やかに団交に応ずべき立場にあったというべきである。

イ 本件制度団交申入れに対する原告の対応について

(7) 団交拒否（労組法7条2号）該当性

本件制度団交申入れに対する原告の対応をみると、原告は、「査定結果開示等問題解決策」のみを議題とする8.18申入れに対して、査定結果が一時金等提示額の根拠の一部となっていることを理由として、査定結果の開示の可否のみでの団交には応じかねると回答し、交渉事項が更に具体的な内容となった9.10申入れ及び9.21申入れに対しても、同様の回答を繰り返す一方で、平成24年10月には被告補助参加人組合から冬季一時金の要求があると思われ、それに関して対案等を説明する際に、査定結果の開示の可否も含めて交渉することは可能である旨回答するとともに、冬季一時金に関する要求書の受領後に「冬季一時金団交に応じる用意がある」と回答した（前提事実(4)アからウ）。

原告の上記対応は、被告補助参加人組合が、本件制度団交申入れにおいて、査定結果の開示だけではなく、「査定制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置」等の議題を含むことを明確にして、春闘や一時金の交渉とは別個に団交を行うよう求めていたにもかかわらず

ず、被告補助参加人組合から新たに冬季一時金に関する要求書が提出されることを前提として、冬季一時金交渉の中であれば、本件制度団交申入れの要求事項の一部である査定結果の開示について交渉に応じるというものであって、要するに、査定結果が一時金提示額の根拠の一部となっているという自らの主張を繰り返すにとどまり、これらの議題について別途交渉に応じられない理由については回答をしておらず、原告は、本件救済申立てがされるまでの間、このような態度を一貫して変えていない。

以上の本件制度団交申入れに対する原告の対応は、原告が本件制度団交申入れに対して平成24年冬季一時金要求を待つことなく速やかに団交に応ずべき立場にあったことからすれば、団交を「拒むこと」（労組法7条2号）に該当するというべきである。

(イ) 正当な理由（労働法7条2号）の存否

原告の前記対応は、査定結果が一時金提示額の根拠の一部であり、その開示の可否については平成24年冬季一時金と抱き合わせでなければ交渉に応じないというものであるが、本件制度団交申入れにおける議題は査定結果の開示の可否だけではなかったことは前判示のとおりであり、原告は、被告補助参加人組合が従来から査定結果の開示の可否以外の問題についても協議を求めていたことを理解していたにもかかわらず、これらの問題について一時金交渉の中でしか交渉に応じられない理由を明らかにしていない。

また、人事考課制度の在り方については、組合員の労働条件に関する事項として義務的団交事項であり、しかも、前記イのとおり従前から春闘や一時金の交渉とは別個に団交を行うよう申し入れられていたことからすると、本件制度団交申入れによる団交は、一時金の増額等を直接要求するために行われる団交とはその趣旨を異にするものである。

そうすると、査定結果が一時金提示額の根拠の一部になるという点はそのとおりではあるが、本件制度団交申入れについて、一時金交渉と抱き合わせで交渉を行わなければならない理由は認められない。

したがって、原告は、人事考課制度等の問題を議題とする本件制度団交申入れに対して、合理的理由のない回答に終始して速やかに応じなかったものであるから、本件制度団交申入れに対する原告の前記対応に「正当な理由」（労組法7条2号）があったと認めることはできない。

ウ 原告の主張について

(ア) 原告は、被告補助参加人らが一時金等の上乗せ要求のために査定結果の開示を求めていたため、査定結果の開示の可否は一時金に関する団交で話し合われるべきであり、平成24年10月に査定結果の開示の可否も含めて交渉することは可能である旨回答したのに対

し、被告補助参加人組合から交渉要求がなかった以上、団交を拒否したことにはならない旨主張する。

しかしながら、本件制度団交申入れにおける議題が査定結果の開示の可否だけではなかったことは前判示のとおりであり、原告は、被告補助参加人組合が従来から査定結果の開示の可否以外の問題についても協議を求めていたことを理解していたと認められるにもかかわらず、これらの問題について一時金交渉の中でしか交渉に応じないことについて正当な理由のないまま団交を拒否していたことは、前判示のとおりであるから、この点に関する原告の主張は、採用することができない。

- (イ) また、原告は、査定結果の開示については評価者の公正な人事考課に支障が生じる旨説明し、実際にも支障が生じていることからしても、原告の対応は正当な理由に基づくものであって不当労働行為には当たらない旨主張する。

しかしながら、原告が主張する問題点は、団交に応じた上で査定結果の開示に伴う問題点として主張して、交渉の過程において処理していくべきものであって、前判示に係る本件制度団交の議題等の諸事情に照らせば、団交そのものを拒否する正当な理由に当たるといふことはできないから、原告の主張は理由がない。

エ 原告の対応の不当労働行為該当性について

以上のとおりであるから、本件制度団交申入れに対する原告の対応は、正当な理由なく団交を拒否したものであって、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(3) 救済利益の有無について

被告補助参加人組合が本件制度団交申入れにおいて団交を求めた4項目（前提事実(4)イ）について、本件救済申立てが沖縄県労委において審査中であった平成25年8月20日、原告が被告補助参加人組合に対し9.10申入れと同様の内容の団交申入れを行い、同年10月10日に団交が行われているので、原告は、これにより、既に救済の利益が失われた旨主張する。

しかし、原告は、同日の団交において、人事考課制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置は法律上の義務ではない、査定結果の開示については、開示するとトラブルが生じ適正な業務ができないために開示しない、苦情処理機関を設置する義務はない、人事考課は原告に裁量権があり業務に支障を来す場合には査定結果を開示しなくてもよいなどと主張している（前提事実(6)イ(カ)のb④及びe）。このように、原告の対応は、被告補助参加人組合の要求の大部分に対して一般論を述べるにとどまっており、機関の設置や査定結果の開示に応じられないことについて、その理由を十分に説明するなど、人事考課制度等の問題について被告補助参加人らと誠実に交渉を行う姿勢であったと評価することはできない。しかも、同日の

団交は沖縄県労委の立会いの下で行われたものであって(同(6)イ(カ) a), 本件救済申立ては, 同団交後も同労委に係属していたのであるから, この団交が行われことをもって, 当事者が自主的に団交を行うという正常な集团的労使関係秩序が回復されたとみることもできない。

そうすると, 本件制度団交申入れに係る人事考課制度等の問題については, 原告が誠実な交渉を行ったとはいえず, 原告が同団交申入れに応じなかったことによって生じた状態が既に是正され, 正常な集团的労使関係秩序が回復されたと評価することもできないから, 本件における救済利益が失われているとはいえない。

(4) 結論

以上のとおり, 本件制度団交申入れに対する原告の対応は, 正当な理由なく団交を拒否したものであって, 労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

2 争点2 (本件一時金団交における原告の対応の不当労働行為該当性) について

(1) 本件一時金団交の申入れについて

前提事実によれば, 本件一時金団交の議題は以下のとおりである。

ア 平成24年11月1日, 被告補助参加人組合は, 原告に対し, 平成24年冬季一時金についての「要求書」を提出し, 次の事項を要求した(前提事実(5)ア)。

(ア) 冬季一時金要求について (要求事項①)

- a 基本給の35割を支給すること
- b 支給日は, 平成24年12月14日までとすること

(イ) 冬季一時金の決定について (要求事項②)

- a 原告が一方的に査定し決定するのではなく, 労使が協議の上で支給額及び支給割合が決定されること
- b 原告提示に対して被告補助参加人組合側から具体的な反論ができるよう, 前もって査定方法を開示すること

イ 原告における一時金交渉における査定結果の位置付けについて

当事者間に争いがない事実及び弁論の全趣旨によれば, 次の(ア)及び(イ)の事実が認められる。

(ア) 原告における一時金交渉及び一時金算定について

一時金交渉においては, まず, 一時金原資(組合員全員に対する支給総額)について交渉を行って一定の結論を得た上で, 次に組合員間の配分をめぐる交渉(各人の基本給に基づく配分か, 一律配分を含むか等)を行い, それを踏まえて, 最終的に人事考課に基づく個人配分の取扱い(例えば, 一定の幅の範囲内で査定を行う等)を協議するという方法もある。

他方で, 原告における一時金交渉の態様をみると, 本件制度団交申入れに先立つ平成24年夏季一時金団交では, 被告補助参加人組合

が、基本給に基づいて一律に35割を支給するよう要求したのに対し、原告は、人事考課に基づいて個別に決定した支給額を示すという対応をしている。このように、原告における一時金交渉では、一時金原資の交渉や配分をめぐる交渉を経ることなく、交渉の当初から、個々の組合員の査定結果を前提として、一人一人の支給額が提示され、それが交渉の対象となる形で交渉が行われている。この回答額の決定方法及び交渉の進め方の中では、提示された金額で被告補助参加人組合が妥結するということは、原告が行った個々の組合員の査定結果を交渉において了解することも意味することになる。

(イ) 原告における一時金算定の仕組み

次に、人事考課による評価の幅や人事考課により決定される範囲やそれが一時金に与える影響をみるに、原告においては、一時金の全額が査定結果に応じて決定されている。例えば、組合員に対する平成24年夏季一時金の支給額をみると、別紙3の「支給テーブル」によれば、人事考課による評価区分は14段階に分けられ、評価区分に応じた支給率(%)は0から約200まで設定され、評価区分が一段階上下すると(B1以上のランクにあっては評点1~3の差)、それに応じて支給率が15%変動することになっており、最低ランクの評価区分(B2)の者と最高ランクの評価区分(AA)の者との間(最少で評点7の差)では支給率において45%もの格差が生じている(組合員の平均をみると、平均支給率は170%(B1)であるが、仮に評価区分が一段階上がってB1からAになったとして、これに平均基本給をあてはめて平均支給額を試算すると、評価区分が上がる前と比較して平均支給額は約2万8000円増えることになる。)。このように、原告においては、一時金の支給額が査定結果によって大幅に変動する仕組みがとられているといえる。

(ウ) 以上のような原告における一時金交渉の仕組み(ア)や一時金算定の仕組み(イ)を踏まえると、一時金の全額が査定結果に応じて決定され、団交においては、原告が行った個々の組合員に対する査定の結果を前提にした支給額が提示されるのであるから、一時金交渉において、被告補助参加人組合が、原告に対し、各人の一時金の回答額の算定に用いられた査定の根拠についての説明を求めることは、重要な労働条件である一時金の直接の決定根拠について説明を求めるものといえることができる。

(2) 本件一時金団交における原告の交渉態度の不当労働行為該当性について

ア 原告の採るべきであった交渉態度

前判示のとおり、被告補助参加人組合としては、人事考課制度等の問題を議題とする本件制度団交申入れが拒否され、同問題に関する交渉が進展していないこともあり、平成24年冬季一時金の要求に際し、要

求事項①として、基本給の35割を一律に支給することを要求するだけでなく、査定に基づいて決定したとする原告の回答額についてより具体的な交渉を行うために、要求事項②において、一時金の決定方法や査定方法を明らかにすることも要求して前記団交申入れに及んだものである。また、被告補助参加人組合は、本件一時金団交の過程において、個々の組合員の査定においてどこが悪いのかを教えるように求め（前提事実(5)イ(ウ)）、また、査定により組合員の支給率に差が生じた理由について説明するよう求めていた。

そして、査定結果が重要な労働条件である一時金の直接の決定根拠となっていることに照らせば、原告としては、査定結果に基づいて決定したとする組合員各人への支給額の回答について、最終的な査定結果にとどまらず、どのような勤務実績や勤務態度をどのように考慮したのかといった点について、自己の回答の根拠を具体的に説明するなどして、被告補助参加人組合の要求、主張に対する回答及び反論を行うことによって、同組合との合意成立の可能性を模索すべきであった。

その際には、原告としては、人事考課については原告に一定の裁量権があり、査定結果が人事権に関わる内部的な資料であることから、経営上及び人事管理上、その全てを被告補助参加人組合に対して開示することが相当でない場合も十分に考えられる。しかし、その場合でも、原告は、平成24年冬季一時金について、自らが回答した組合員各人に対する支給額の算定根拠を明らかにするために、組合員のどのような勤務実績や勤務態度を評定要素ごとに定められた評価基準に当てはめて評点を付したのかといった人事考課による査定の根拠につき、可能な限り具体的に説明すべきであったと解される。例えば、人事考課において減点又は加点の対象となった組合員各人の勤務中に生じた出来事、勤務中の行動及び仕事の結果等の事実を示して、それをどのように評価基準に当てはめて評点に反映させたのかなどについて説明することが考えられる。このような説明は、人事考課結果表そのものを開示しなくとも可能であると解されるし、そもそも、開示に一定の制約がある中でどのような説明が適切であるかを団交を通じて模索する対応と単に開示に限界があると述べるだけの対応との間には、質的に大きな差異がある。

この点に関して原告は、人事考課結果表を開示したところ職場内で上司を問い詰めるなどした例があり、査定の根拠を明らかにすると人事管理に支障が生じる旨主張する。

しかしながら、人事考課表そのものを開示しなくとも、組合員のどのような勤務実績や勤務態度を評定要素ごとに定められた評価基準に当てはめて評点を付したのかなど、人事管理上の秘密保持の必要性に配慮しながら、人事考課による査定の根拠を一定範囲で具体的に説明可能であると考えられることは前判示のとおりであるし、団交において、

開示に一定の制約がある中でどのような説明が適切であるかを議論することを通じて合意成立を模索することは、集团的労使関係秩序を良好に保つことにも貢献し得るものであるから、原告の主張は採用することができない。

イ 原告が採った交渉態度について

以上の観点を踏まえて本件一時金団交における原告の交渉態度をみると、原告は、被告補助参加人組合が査定の根拠について質問する都度、査定結果すなわち人事考課結果表そのものを開示すると業務に支障が生ずるおそれがあり、法律及び判例により開示しなくてもよいと述べるほか、人事考課における裁量権を主張して、人事考課結果表の開示を拒否するのみで、被告補助参加人組合の質問に対する回答はせず、査定の根拠を具体的に説明しなかったものである。

人事考課に関して原告に一定の裁量権があるとはいえ、被告補助参加人組合は、それが適正に行使されて一時金の支給率が決定されているか否かに疑念を抱き、団交において、原告から査定の内容について情報が与えられないために原告の回答に反論できないとして、査定の根拠について質問していたものである。これに対して、単に人事考課における裁量権や、査定結果は法律と判例により開示しなくてもよいなどと一般論を主張するだけの原告の対応は、前判示に係る査定結果の説明において原告が採るべきであった交渉態度に照らせば、原告の支給額の回答に係る査定の根拠を説明するものとはいえず、不十分なものであったといわざるを得ない。

原告は、人事考課結果表を開示しない理由として、組合員ごとの支給率、支給テーブルを既に開示していることを挙げるけれども、これらの資料のみでは、組合員各人のおおよその総合評点が分かるにとどまり、規律性等の評定要素ごとの評点や評価区分が示されていない以上、総合評点に至る経過は不明のままであって、査定の根拠が具体的に明らかになるとはいえない。

このように、原告は、被告補助参加人組合が説明を求める査定の根拠について具体的な説明をしていないから、平成24年冬季一時金について、自らが回答した組合員各人に対する支給額の算定根拠を明らかにしているとはいえず、自己の回答の根拠を具体的に説明するなどして、被告補助参加人組合の要求、主張に対して回答及び反論を行ったとはいえない。

したがって、本件一時金団交における原告の交渉態度が誠実なものであったと認めることはできない。

ウ 原告の主張について

原告は、使用者において、被告補助参加人組合の要求や主張の具体性や追及の程度に応じた対応をとっている限り、誠実交渉義務違反にはならないところ、同組合は、原告の説明に対し具体的な追及等を行わず、

人事考課結果表の開示を求めることに終始していたのであるから、原告の対応は労組法7条2号の不誠実団交に該当しない旨主張する。

しかしながら、前提事実で摘示したとおり、被告補助参加人組合は、本件一時金団交において、原告が回答した組合員各人に対する支給額の根拠である査定根拠について具体的な説明を求めるとともに、組合員の評定要素ごとの査定結果が開示されなければ原告の回答に対して具体的に反論できないとして、組合員の評定要素ごとの査定結果の開示を求めており、加えて、同組合は、査定結果の開示の可否とは別の問題であることを明らかにしつつ、査定により組合員間の支給率に差が生じた理由についても説明を求めていたものである。したがって、被告補助参加人組合が、本件一時金団交における要求事項との関連において具体的な主張を行っていなかったとみることはできないし、人事考課結果表の開示を求めることに終始していたともいうこともできない。そして、このような被告補助参加人組合の主張に対し、原告が査定根拠について具体的な説明をしていないことは前判示のとおりであるから、原告において、同組合の追及の程度に応じた誠実な対応をしていたとはいえない。

また、査定方法等については、確かに、原告は、本件団交以前に既に、被告補助参加人組合に人事考課規程を提供しており、11.20団交において、自己申告から最終評定までの流れ、査定項目や各項目の配点について説明しているものの、原告の説明は、人事考課制度の解説に終始するものであって、平成24年冬季一時金について、団交における同組合の前記のような要求を踏まえて、自らが回答した組合員各人に対する支給額の算定根拠を明らかにしたものと評価することはできないから、原告が同組合の追及の程度に応じた誠実な対応をしていたと認めることはできない。

したがって、この点に関する原告の主張は採用することができない。

エ 交渉担当者の格下げ

被告補助参加人らは、本件紛争の発生原因として、原告が、交渉担当者を交渉権限のない者に格下げし、不誠実団交を行った旨主張する。

前提事実において摘示したとおり、原告は、本件一時金団交に至って、それまでの団交に出席させていた常務取締役を出席させず、職位のより低い取締役総務部長及び総務部次長らを交渉担当者としたものであり、その職位だけをみれば、交渉担当者を格下げしたものといえなくもない。

しかし、原告は、取締役の地位にあるとともに、人事考課における第四次評定者とされている総務部長を団交に出席させているから、一定の権限を有する者を団交に一応出席させていたものといえる。したがって、本件一時金団交の時点においては、交渉担当者の職位が下がったことをもって、直ちに原告が不誠実な団交を行ったと評価することは

できない。

オ 結論

以上のとおり、原告は、本件一時金団交において、被告補助参加人組合に対し、平成24年冬季一時金の支給額につき、組合員各人の査定に基づいて個別に決定した結果を回答したものの、人事考課による査定の根拠については何ら具体的な説明をしておらず、組合員各人に対する支給額の算定根拠を明らかにしていないといわざるを得ない。

このような原告の本件一時金団交における対応は、団交における自己の回答につき、その具体的な根拠を説明するなどして被告補助参加人組合の要求、主張に対して回答や反論をしたとは認められず、誠実交渉義務に反するものであって、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

第4 結論

以上によれば、本件における原告の対応がいずれも不当労働行為であるとした本件再審査命令は適法であり、原告の請求は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

(別紙省略)