

平成30年4月12日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成29年(行コ)第299号 再審査命令取消請求控訴事件(原審・東京地方裁判所平成28年(行ウ)第168号)

口頭弁論終結日 平成30年1月30日

判決

控訴人 X株式会社

被控訴人 国

処分行政庁 中央労働委員会

被控訴人補助参加人 Z1労働組合

被控訴人補助参加人 Z1労働組合Z2地方本部

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 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

- 1 本件は、被控訴人補助参加人Z1労働組合(以下「参加人Z1」という。)及び被控訴人補助参加人Z1労働組合Z2地方本部(以下「参加人組合」といい、参加人Z1と併せて「参加人ら」という。)が、控訴人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、中労委が原判決別紙1「主文」のとおり救済命令を発したことから、控訴人が中労委の救済命令の取消しを求めた事案である。

原審は、控訴人の請求を棄却し、控訴人が控訴した。

- 2 前提事実並びに争点及びこれに関する当事者の主張は、次のとおり補正し、次項に当審における当事者の主張を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」第2の2及び3に記載のとおりであるから、これを引用する。

(原判決の補正)

- (1) 原判決3頁2行目及び同頁5行目の「Z1」をいずれも「参加人Z1」と改める。
- (2) 同4頁23行目の「団交において、」の次に「前記ウの開示に関し」を加える。
- (3) 同5頁6行目の「B1次長」を「B1総務部次長(以下「B1次長」

- という。)」と、同行目の「同組合」を「控訴人」と、同頁13行目の「被告補助参加人組合」を「参加人ら」とそれぞれ改める。
- (4) 同5頁18行目の「支給テーブル」の次に「(14段階の評価区分(AA～L)ごとに、これに対応する総合評点(100～0点)の範囲及び支給率(204%～0%)が記載されたもの)」を加える。
  - (5) 同6頁4行目の「被告補助参加人組合ら」を「参加人ら」と改め、同頁5行目の「内容とする」の次に「沖縄県労委による」を加える。
  - (6) 同6頁7行目の「前記オ」を「前記キ」と改め、同行目の「応じない旨」の次に「及び控訴人がその設置を検討すると示したことはない旨」を加える。
  - (7) 同7頁21行目の「という」を「といい、これらの申入れに係る団交を「本件制度団交」という」と改める。
  - (8) 同9頁8行目の「B1」から同頁9行目の「という。)」までを「B1次長」と改める。
  - (9) 同16頁20行目の「Z1」を「参加人Z1」と改める。
  - (10) 同18頁25・26行目の「被告補助参加人Z2本部」を「参加人組合」と改める。
  - (11) 同19頁9行目の「有無」を「有無,」と改める。
  - (12) 同21頁5行目の「人事室長」の次に「B1」を加える。
  - (13) 同24頁7行目の「再審査申立を入れて,」を削り、同行目の「とおり」の次に「, 本件初審命令を取り消し,」を加える。
  - (14) 同26頁8行目の「原告は,」の次に「平成24年9月21日付け回答書において,」を加える。

### 3 当審における当事者の主張

- (1) 争点1 (本件制度団交申入れにおける控訴人の対応の不当労働行為該当性) について  
(控訴人の主張)

控訴人は、参加人らが求めた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、控訴人の対応は、不当労働行為に当たらない。

ア 参加人組合は、人事考課によって一時金の支給額が左右される以上、人事考課制度そのものが義務的団交事項に含まれるとして、一時金の上乗せについても、査定の内容についての交渉による解決を求めていく見解を示しており、一時金等の上乗せ要求のために人事考課結果表の開示を求めていたにすぎず、苦情処理機関の設置は団交における要求事項とはされていなかった。このため、控訴人は、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交渉議題として取り上げられていたとの認識はなかった。

人事考課結果表については、その開示によりトラブルを生じたことがあったため、現在開示はしていないものの、査定結果については開

示しており、また、平成23年冬季一時金団交において開示した人事考課結果表において、組合員の大多数が規律性において最低評価区分を受けたのは、平成22年12月の違法なストライキが原因であって、人事考課の公平性が疑われるような状況にあったわけではない。団交において、苦情処理機関の設置は要求事項とはされず、協議機関の設置の合意はないにもかかわらず、参加人組合は合意があったとする協定書の作成を求めたため、控訴人は協定の締結は難しい旨回答したにすぎない。もっとも、控訴人も、人材育成の観点から、組合員に対するフィードバックを行いたいと考え、そのツールとして目標管理カードを提案したが、参加人組合がフィードバックを拒絶するよう組合員に指示するとともに、一時金の上乗せについても査定の内容についての交渉での解決を求めていく旨の見解を示したものであり、参加人組合が、純粋に査定制度そのものを問題としているわけではなかった。

査定結果が一時金提示額の根拠の一部となっているとして、一時金等の上乗せ要求のために人事考課結果表の開示に固執していたのは、参加人組合であって、控訴人は、団交申入れの内容に応じて回答をしたにすぎず、誠実に対応していた。控訴人は、参加人組合が純粋に人事考課制度それ自体について議論したいというのであれば、これに応じる用意はあるが、その議論を避けているのは、むしろ参加人組合である。控訴人は、9.10申入れに対し、相当期間内である平成24年9月21日に、同年10月には協議に応じる用意があると回答し、査定業務の終了を待たずに冬季一時金の団交に応じることもできる旨回答している。これに対して、参加人組合からは回答がなかったのであり、控訴人が、人事考課制度そのものについての議論について、団交を拒んだわけではない。

イ 仮に団交の拒否に当たるとしても、人事考課の過程に至る資料の開示を求められた場合、労務管理上の問題を理由にこれを拒否しても、正当な理由がある。従前、人事考課結果表を開示したことによりトラブルが生じたことに照らし、考課査定の経過をすべて明らかにすることは、考課を行う側の意思決定の経過や査定する者個人の考え方を示すこととなり、今後の控訴人における人事考課査定や労務管理を適正に行うことを困難にすることは明らかであり、控訴人の対応は正当である。

(被控訴人の主張)

ア 参加人らは、人事考課制度の運用に対する不信感に基づき、本件制度団交申入れにおいて、査定結果の開示やフィードバック制度につき、協議機関の設置を含めて検討するよう要望し、人事考課制度の在り方に関する要求をしており、人事考課制度の在り方に関する要求は、一時金等の上乗せ要求と一体のものではなかった。

当時、参加人らが控訴人の人事考課の公平性を疑うのはもっともな

状況であり、控訴人は、平成22年12月のストライキを指摘するが、参加人組合は、それを理由に控訴人が組合員を昇給させなかったことは不当労働行為であるとして、救済申立てをして争っており、また、当該事情は、平成23年冬季一時金の決定に用いられる成績考課の評価期間外のものであるにもかかわらず、同一時金団交で開示された人事考課結果表では、組合員14名中11名の規律性の評点が評価区分のCに該当していたなどの事実から見て、上記状況が否定されるものではない。

参加人組合が、平成24年8月2日の団交において、査定結果の開示やフィードバック制度について、協議機関の設置を含めて検討してほしい旨要望したのに対し、検討する意向を示し、また、同月17日付け回答書において、協議機関の設置に関する参加人組合の要求を他の回答とは区別して取り出した上で、貴組合の提案であると回答しているなど、控訴人は、参加人組合が、人事考課制度の在り方について、協議機関の設置を含め意思疎通の場を設けることを求めていることを認識していた。

控訴人は、9.10申入れに対し、同年9月21日に回答したことから、社会通念上相当期間内に回答したと主張するが、控訴人は、本件制度団交申入れに対して、冬期一時金団交の中で話し合われるべきであるとし、冬期一時金についての要求書が提出されてから初めて交渉に応じるという対応を採っており、これは団交拒否に当たる。

イ このように、控訴人は、参加人組合が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る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ないという対応をしたのであって、正当な理由なく団交を拒否したものである。

(参加人らの主張)

ア 控訴人は、原審において本件再審査命令の事実認定を争わなかったのに、当審において、平成24年8月13日付けの和解（あっせん案受諾）以前の経緯に関する事実を指摘して、これが本件制度団交申入れに対する対応についての正当な理由に当たると主張するが、時機に後れた攻撃防御方法の提出であり、これにより訴訟の完結を遅延させることは明らかであるから、却下すべきである。

イ 参加人らは、春闘及び秋年末要求の団交では、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、査定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理由を明示した上で、一時金についての交渉とは別途、「査定項目及び査定方法について」等を交渉事項とする団交を申し入れていた。しかし、控訴人は、一時金の要求書受領後でなければ交渉に応じないと書面上明記し、一時金の配分交渉と切り離した純粋な人事考課制度そのものについての団交を拒否した。控訴人が制度団交に応じるつも

りがあるのであれば、その開始時期は一時金の要求書受領後である必要はない。控訴人は、参加人組合が人事考課結果表の開示に固執したと主張するが、控訴人は人事考課によって大きく一時金額が変動する支給率表を採用しているのであり、公平性に疑念を抱かせる管理者側の言動があることからすれば、参加人らとしては、人事考課制度全体を見直し、公正さを担保することが必要であると認識しており、その担保のために、査定結果の開示は重要な要素であった。

控訴人は、平成23年冬季一時金団交において開示した人事考課結果表において、組合員の大多数が規律性において最低評価区分を受けたのは平成22年12月のストライキが原因であるなど、人事考課の公正を疑わせる事情はなかったと主張するが、ストライキの違法性について争いがある上、ストライキの効力は別にしても、ストライキでは説明のつかない低評価が組合員に対して実施されていたなど、控訴人の人事考課の公正に疑いが生じる状況であった。

ウ 控訴人は団交拒否の正当理由として、開示によるトラブルの存在を主張するが、あっせん和解成立前にトラブルがあったとしても、和解後の団交拒否の正当理由となるものではないし、そもそもトラブルと呼べるようなものはなかった。控訴人は、人事考課結果に対して従業員が意見を述べるルールを設定していないので、組合員も露骨な低評価に対しても意見を述べる機会が与えられておらず、一部組合員が現場の職制に対して、人事考課の説明を求めるのは無理からぬ側面がある。仮にトラブルがあったとしても、控訴人は、トラブルを避けながら開示をする方法について検討もせず、団交を拒否したものである。控訴人には、人事考課にまつわるトラブルを解消する方策や人事考課制度の公正さを担保するための方策を労使で模索する必要があったのであるが、その協議を拒んでいるのである。

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

（控訴人の主張）

ア 使用者は、組合の要求や主張に対し、その具体性や追及の程度に応じた回答や主張をし、必要な場合にはそれらにつき論拠を示し、必要な資料を提示するなど、誠実に交渉を行う義務を負っているが、誠実な態度を採っている限りは、譲歩や合意をしなくとも、誠実交渉義務の違反となることはない。本件一時金団交において、控訴人は、組合の要求や主張に対し、その具体性や追及の程度に応じた回答や主張をしており、誠実交渉義務の違反はない。

イ 平成24年冬季一時金要求事項（基本給の35割支給、支給日を12月14日までとすること）に対し、控訴人は、平成24年度上期の収支、営業成績、この後の業績見込み等を示した上、将来の資金繰りの悪化が予想されることなどから35割の支給は困離であることを示

し、人事考課に基づく各組合員の一時金額、支給テーブル及び支給率等を示した。

参加人組合は、一律5万円の上積みを求めていたが、合理的な根拠は示さず、一時金等の上乗せ要求のための人事考課結果表の開示に固執していた。

しかし、考課査定の経過を全て明らかにすることは、考課を行う側の意思決定の経過や査定する者個人の考えも示すこととなり、かえってこのことにより、今後の控訴人における人事考課査定や労務管理を適正に行うことを困難なものとするのが明らかである。実際、控訴人においては、人事考課結果表を開示したことにより、過去にトラブルが生じ、現場の第一次評価者が、組合員らの人事考課結果表点数を同一にするなど人事考課評価のエラーが生じ、評価者からも結果表を開示しないよう求める要望もあった。控訴人としては、評価する側の円滑・公正な査定業務実施のため、人事考課結果表を開示しない方針を採り、この点は参加人組合にも、具体的に説明している。

このように、控訴人は、参加人組合の一時金等の上乗せ要求のための査定結果の開示要求に対し、査定結果の開示については評価者の公正な査定業務に支障が生じる旨説明しており、かかる控訴人の交渉態度は誠実なものであり、不当労働行為には当たらない。

ウ 控訴人は、労使協議での査定結果及び査定方法の開示の要求に対しても、誠実に対応している。

人事考課の目的は、人材の育成、処遇への反映、適材適所への配置転換であるが、参加人組合の要求は、査定対象者が自らの評価内容を決定することを要求するものであり、労使協議が必要である旨を団交の場で主張すれば良いはずにもかかわらず、参加人組合は、人事考課結果表の開示を求めることに終始していた。

この点、控訴人は、人事考課制度に対する控訴人の考え方を説明し、参加人組合の要求や主張に対し、具体性や追及の程度に応じた回答や主張を行っているが、参加人組合は、自らの要求事項の根拠について具体的な主張や追及を行っていない。また、控訴人は、査定方法についても具体的に説明しているが、参加人組合から、査定方法につき、具体的な問題点の指摘や追及はなく、人事考課結果表を開示し、その内容について議論することを求めることに終始していた。

以上のとおり、控訴人の対応は不誠実なものではない。

(被控訴人の主張)

ア 使用者が人事考課において裁量権を行使できるからといって、組合との団交において協議を免れることにはならず、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からすれば、控訴人は、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参加人らの要求、主張に対する回答及び反論を行うことによって、参加人組合との合意成立の可能性を模索すべきであった。しかし、控訴人はこれを行わなかったのであるから、本件一時金団交における控訴人の交渉態度は誠実なものであったとはいえない。

控訴人は、参加人組合は人事考課結果表の開示に固執していたとか、自らの要求事項の根拠について具体的な主張や追及を行わなかったと主張するが、いずれも事実ではない。

イ 控訴人は、本件一時金団交において十分な説明を行ったと主張するが、控訴人の業績や組合員毎の支給率や支給テーブルを説明するだけでは十分ではなく、個別的労働関係において人事考課が原則として使用者の裁量に委ねられていることと、集団的労働関係において、個々人の査定結果を含めて人事考課が団交の対象となることとは別の問題である。

参加人組合は、団交において各組合員の回答額の基礎になった査定についての根拠を問うことにより、協議を求めているのであるから、個別的労働関係において人事考課が原則として使用者の裁量に委ねられているという一般論を述べても、参加人組合の要求に対する説明にはならない。

参加人組合が要求した労使協議とは、労使で協議することであって、労働者側が独自に自らの評価を決定することを意味するものではない。

(参加人らの主張)

ア 当審における控訴人の主張は、失当であるとともに、時機に後れた攻撃防御方法として却下すべである。

イ 控訴人は、参加人らの要求や主張に対し、その具体性や追及の程度に応じた回答や説明をしていると主張する。

しかし、参加人組合は、一時金等の上乗せ要求のために人事考課結果表の開示を求めていたわけではなく、控訴人の人事考課制度の公平さに問題があったため、人事考課制度全体を問題にしていたのであって、査定結果の開示は、人事考課制度の公正さを担保する上で重要な要素である。控訴人における一時金交渉が、個々の組合員の査定結果を前提として、1人1人の支給額が提示され、その妥結は、控訴人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を意味する以上、控訴人は、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止まらず、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、参加人らの要求、主張に対する回答及び反論を行うことによって、組合との合意成立の可能性を模索すべきであった。そして、参加人組合は、人事考課の適正に疑念を

抱き、団交において、控訴人から査定の内容について情報が与えられないために控訴人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り、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控訴人の対応は、上記に照らし、控訴人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。

ウ また、控訴人は、人事考課の評価対象者が自らの評価を行うことを要求したと主張するが、誤りである。

エ さらに、控訴人は、人事考課結果表開示によりトラブルが生じたと主張するが、重大なトラブルは発生していないし、少なくとも控訴人には、人事考課にまつわるトラブルを解消する方策や、査定結果の公正さを担保するための方策を労使で模索する必要があった。そして、査定結果を開示することは、人事考課の公正さを担保する上で重要な要素であるから、これを開示するための条件や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、参加人組合と協議する必要があった。

### 第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人の本件請求は理由がないと判断する。その理由は、次のとおり補正し、次項に当審における当事者の主張に対する判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」第3に記載のとおりであるから、これを引用する。

(原判決の補正)

- (1) 原判決31頁14行目の「応じないと回答した」を「応じない旨及び検討するとの発言を否定する旨回答した」を加える。
- (2) 同31頁25行目の「申し入れれる」を「申し入れる」と改める。
- (3) 同34頁13行目の「労働法」を「労組法」と改める。
- (4) 同40頁23行目の「人事考課表」を「人事考課結果表」と改める。
- (5) 同42頁26行目の「本件団交」を「本件一時金団交」と改める。

2 当審における当事者の主張について

(1) 参加人らは、控訴人は、原審においては本件再審査命令の事実認定を争わなかったのに、当審において、平成24年8月13日付けの和解以前の経緯に関する事実を指摘して、これが本件制度団交申入れに対する対応及び本件一時金団交における対応についての正当な理由に当たると主張するが、時機に後れた攻撃防御方法の提出であり、却下すべきであると主張する。

しかしながら、参加人らの指摘する控訴人の主張は、平成30年1月30日の当審第1回口頭弁論期日において提出され、同日、口頭弁論が終結されたのであるから、控訴人の上記主張の提出により、訴訟の完結を遅延させることとなるものとは認められない。参加人らの主張は採用することができない。

(2) 争点1 (本件制度団交申入れにおける控訴人の対応の不当労働行為該当性) について

ア 控訴人は、本件制度団交申入れを拒否したことはなく、参加人組合は、一時金等の上乗せ要求のために人事考課結果表の開示を求めているにすぎず、苦情処理機関の設置は団交における要求事項とはされておらず、控訴人にもそのような認識はなく、要求事項に対しては誠実に対応していると主張する。

イ しかしながら、本件制度団交申入れに至る経緯においては、控訴人は、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ほ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も述べており、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かかわる問題であることを理解していたこと、このような状況の下で、参加人組合は、「査定結果開示等問題解決策」のみを議題とする8.18申入れを行い、さらに交渉事項を「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」の4項目として、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申入れを行ったこと、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、本件制度団交申入れは、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、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、参加人組合において、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こと、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、控訴人は、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ことは、前記1説示のとおりである。したがって、参加人組合は、一時金等の上乗せ要求のために人事考課結果表の開示を求めているにすぎず、苦情処理機関の設置は団交における要求事項とはされておらず、控訴人にもそのような認識はなかったとの控訴人の上記主張は、採用することができない。

ウ そして、本件制度団交申入れに対する控訴人の対応についても、控訴人は、「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」と回答したのであって、このような対応は、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、別途交渉に応じられない理由について回答をしておらず、控訴人は、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こと、本件制度団交申入れに対するこのような控訴人の対応は、控訴人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」に該当するというべきであることは、前記1説示のとおりである。

控訴人は、9. 10申入れに対し、相当期間内である平成24年9月21日に、同年10月には協議に応じる用意があると回答し、査定業務の終了を待たずに冬季一時金の団交に応じることもできる旨回答しており、団交を拒否したものではないと主張するけれども、上記回答は、本件制度団交については、一時金団交の中で交渉することを前提にしたものであり、これとは分けて行うことを求めた本件制度団交申入れを拒否したものと解されるのであるから、前記判断を左右するものではないというべきである。

エ さらに、本件制度団交申入れに対する控訴人の対応について「正当な理由」があったといえるかという点についても、控訴人は、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る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せず、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、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から、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のに、控訴人は、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、これについて「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ことは、前記1説示のとおりである。

オ 控訴人は、査定結果が一時金提示額の根拠の一部となっているとして、一時金等の上乗せ要求のために人事考課結果表の開示に固執していたのは参加人らであって、控訴人は、団交申入れの内容に応じて回答をし

たにすぎず、誠実に対応していたと主張する。

しかしながら、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、参加人組合の本件制度団交申入れは、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、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、参加人組合において、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ことは、前記1説示のとおりである。

控訴人は、参加人組合側から、一時金等の上乗せ要求と人事考課結果表の開示とを絡める発言があったなどとも主張するが、査定結果が一時金等決定の根拠とされている控訴人においては、査定結果を確認しなければ一時金についての具体的な交渉ができない状況であった以上、上記発言は上記の判断を左右するものではない。

カ 控訴人は、仮に団交の拒否に当たるとしても、人事考課の過程に至る資料の開示を求められた場合、労務管理上の問題を理由にこれを拒否しても正当な理由となるし、従前、人事考課結果表を開示したことによりトラブルが生じたことに照らし、考課査定の経過をすべて明らかにすることは、考課を行う側の意思決定の経過や査定する者個人の考え方を示すこととなり、今後の控訴人における人事考課査定や労務管理を適正に行うことを困難にすることは明らかであり、その対応は正当であると主張する。

しかしながら、あつせん受諾前に控訴人の主張するようなトラブルがあったとしても、受諾後における本件制度団交申入れに対する団交拒否について「正当な理由」となるものではないし、控訴人が主張する問題点は、前記1説示のとおり、団交に応じた上で査定結果の開示に伴う問題点と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、団交そのものを拒否する正当な理由に当たるとはいえない。

キ 控訴人の主張はいずれも採用することができない。

(3) 争点2（本件一時金団交における控訴人の対応の不当労働行為該当性）について

ア 控訴人は、本件一時金団交において、組合の要求や主張に対し、その具体性や追及の程度に応じた回答や主張をしており、誠実に対応していると主張する。

イ しかしながら、控訴人における一時金交渉の仕組みや一時金算定の仕組みを踏まえると、一時金交渉において、参加人組合が、控訴人に対し、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うことができ、参加人組合は、平成24年冬季一時金の要求に際し、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控訴人の回答額についてより具体的な交渉を行うために、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、本件一時金団交の申入れに及び、その過程において、個々の組合員の査定においてどこが悪いのか教えるように求め、査定により組合員の支給率に差が生じた理由の説明も求めており、控訴人としては、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う点について、自らの回答の根拠を具体的に説明するなどして、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こと、その際には、控訴人としては、人事考課について、一定の裁量権があり、査定結果が人事権にかか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、その全てを参加人組合に開示することが相当でない場合も十分に考えられるものの、その場合でも、控訴人は、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う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こと、このような観点を踏まえて、本件一時金団交における控訴人の交渉態度をみると、控訴人は、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じるおそれがあり、法律及び判例により開示しなくと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、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り、このような控訴人の対応は、査定結果の説明において採るべきであった交渉態度に照らせば、控訴人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ことは、前記1説示のとおりである。

ウ これに関し、控訴人は、査定結果の開示要求に対しては、査定結果の開示により過去にトラブルが生じるなど、評価者の公正な査定業務に支障が生じることから、この点を参加人組合にも説明することにより誠実義務は果たされていると主張する。

しかしながら、控訴人における一時金交渉の仕組みや一時金算定の仕組みを踏まえると、一時金交渉において、参加人組合が、控訴人に対し、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うことができ、経営上及び人事管理上、査定結果の全てを参加人組合に開示することが相当でない場合で

あっても、控訴人は、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う人事考課による査定の根拠について、可能な限り具体的に説明すべきであったと解されること、本件一時金団交における控訴人の交渉態度は、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じるおそれがあり、法律及び判例により開示しなくと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、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り、控訴人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ことは、前記1説示のとおりである。

エ 控訴人は、査定結果及び査定方法の開示の要求に対しても、人事考課制度に対する控訴人の考え方を説明し、査定方法についても具体的に説明するなど、誠実に対応していると主張する。

しかし、控訴人は、組合員ごとの支給率、支給テーブルを既の開示しているものの、これら資料のみでは組合員各人のおおよその総合評点が見分かるにとどまり、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と、控訴人は、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、自らの回答の根拠を具体的に説明するなどして、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こと、査定方法等について、控訴人は、本件一時金団交前に既に、参加人組合に人事考課規程を提供し、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、控訴人の説明は、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、団交における参加人組合の要求を踏まえて、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ず、控訴人が、参加人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ができないことは、前記1説示のとおりである。

オ 控訴人は、参加人組合から、具体的な主張や追及がされていないとも主張するが、参加人組合は、組合員各人に対する支給額の根拠である査定の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控訴人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や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

ものであり,したがって,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していなかったとも,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はできないことは,前記1説示のとおりである。

カ 控訴人の主張はいずれも採用することができない。

- 3 よって,控訴人の本件請求を棄却した原判決は相当であって,本件控訴は理由がないから棄却することとして,主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第14民事部