茨城、昭47不４、昭49．８．６

命　　令　　書

申 立 人　日本原子力研究所労働組合

被申立人　日本原子力研究所

主　　文

１　被申立人は、申立人に対し、昭和47年度に実施した人事考課に関して、原子力研究機関という特殊性にかんがみ、人事考課の必要性、人事考課の目的・内容・方法等について誠意のある団体交渉を行わなければならない。

２　申立人のその余の請求を棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

１　当事者等

⑴　申立人日本原子力研究所労働組合（以下「組合」という）は、日本原子力研究所の職員約2,170名のうち約1,500名によって組織され、上部団体である政府関係特殊法人労働組合協議会および科学技術産業労働組合協議会に加入している。

⑵　被申立人日本原子力研究所（以下「所」という）は、肩書地に本部を置き、東海研究所、高崎研究所、大洗研究所およびアイソトープ事業部などを設置しており、原子力研究開発を目的とする政府関係特殊法人である。

２　人事考課の実施と団体交渉の経過

⑴　昭和46年10月当時、原子力研究所においては、６級職以上の役職者の昇格・昇給

および５級職（係長相当）への昇格を対象とする人事考課が実施されていたが、４級職以下の職員については人事考課は実施されていなかった。昭和 46 年 10 月 22 日の団体交渉の席において、所は、昭和 47 年４月１日以降の昇格・昇給および期末手当などに反映させるための人事考課を、全職員を対象に年度内に実施する旨の提案を行った。これは、人事考課の概要について口頭による説明であり、当日の団体交渉の直接の議題ではなかった。組合としては、すでに実施されている５級職以上の職員の人事考課について妥当性を欠くものがあるとの立場をとっていたことでもあり、この提案については賛同できないとして、反対の意向を表明した。

⑵　昭和 46 年 12 月 22 日、労使間の事務折衝において、所は、人事考課について、①目的、②対象、③種類、④評定時期および対象期間、⑤評定者・調整者・決定者、⑥評定の原則、⑦評定の方法、⑧昇格・昇給との関係などを口頭で説明し、さらに評定要素についても、職務遂行度と職務遂行能力に大別し、前者は、達成度・協調性・責任感および勤怠に細分され、後者も、正確敏速性・指導統率力・企画独創力・理解判断力・調査表現力および職務知識技能に細分されている旨の説明を行った。これに対して、組合は、人事考課導入の目的が不明確であり、原子力研究所のような研究機関にこの制度を導入しても効果がなく、また適切でもないこと、および従来実施されてきている５・６級の人事考課に弊害の生じていることなどを理由に反対の意向を表明した。

⑶　昭和 46 年 12 月 23 日、労使間の窓口折衝において、所は、昭和 40 年４月以降の昇格・昇給について定めた労使間の協定（昭 40－11 号、昭 40－11 号の２）を昭和 47 年３月 31 日をもって解約したい旨文書で通知するとともに、人事考課に基づく昇格・昇給を実施したい旨を申し入れた。昭和 47 年１月８日、これについて組合は文書で抗議した。

⑷　昭和 47 年１月 13 日の事務折衝において、所は、人事考課導入の目的について説明し、原子力研究所に対する社会の評価改善も目的の一つである旨説明したが、組合は、外部からの評価の問題は理事者の責任であり、人事考課は原子力研究所を混乱させる

 もので妥当ではない旨反論した。

⑸　昭和 47 年２月３日の事務折衝において、所は、人事考課の実施要領について説明するとともに、２月 10 日から各管理者による第１次評定を実施する旨通告したが、組合は人事考課の撤回を主張し、双方妥協点に達しえなかった。

⑹　昭和 47 年３月８日の団体交渉において、所は、人事考課実施にともなう昇格・昇給の取扱いについて説明し、①昇給については標準者４号、すぐれている者５号、劣っている者３号、とくに劣っている者２号と格付けし、それぞれ格差に応じて昇給させる、②昇格については必要資格をみたすものについて１年を限度に抜てきを行う。なお、抜てきの場合バランスを失するものについては一部昇給延伸を行うなど、人事考課とその労働条件への反映についての説明を行った。組合は、人事考課に反対の意向を表明したが、しかし、昇格・昇給基準については文書で提示することを要求した。

⑺　昭和 47 年３月９日の事務折衝において、所は、人事考課の実施にともなう昇格・昇給の取扱いに関する協定書、覚書、了解事項等の案を説明したが、組合は協定に応じなかった。

⑻　昭和 47 年３月 13 日の団体交渉において、組合は、原子力研究所の発展、職場の民主的運営にとって人事考課は好ましくないこと、原子力研究所の特殊性からみて人事考課は困難であることなど、数項目の理由をあげて人事考課に反対し、その結果、４月１日実施の線にこだわらず労使間の協議を継続することにした。

⑼　昭和 47 年３月 28 日の団体交渉において、所は３月８日、同９日に提示した案を修正し、①入所後２年以内の者は標準扱い、②１・２級の特殊勤務者は標準扱い、③２号昇給は例外的に適用する、④標準以外の昇給は上下夫々10％以内、⑤昇格の抜てきは１年を限度とし、５級は従前どおり、４級以下は 10％以内などの提案を行った。これに対して、組合は、先に所が解約を通知した協定書（昭 40－11 号、昭 40－11 号の２）の解約通知撤回を要求するとともに、人事考課は協約違反である等々８項目にわたる理由をあげて反対した。そして、労使双方の話合いの結果、３月 30 日、次のような覚書が成立した。①昭和 47 年度における昇格・昇給の取扱いについては、４月１日

を過ぎても協議を継続し、４月１日に遡り、４月期の昇格・昇給を実施する、②そのため、４月期の昇格・昇給の実施を取りあえず延期する。

また、３月 28 日の団体交渉終了後、所は、「人事考課のてびき」と題する印刷物を組合に手渡した。これは、２月に実施した人事考課について管理者がいかなる心構えで、いかなる点について評価すべきかを詳細に説明した（秘）文書である。

⑽　昭和 47 年４月６日の団体交渉において、所は、先の３月 28 日の提案について話合うことを求めた。組合は、３月 24 日に人事考課についての申入書を所に提出しており、これには、過去において形式的団体交渉に終始していることの批判、昭和 40 年協定書解約通知の撤回、所の実施した評定の撤回、評定結果の公表などが含まれているので、これらについて、まず回答することを求め、所の説明があった。しかし、組合は昇格・昇給についての具体的折衝に入れる段階ではないとして、これを拒否した。

⑾　昭和 47 年４月８日の事務折衝において、人事考課の労働条件への反映の幅が大きすぎるとする組合の見解が表明され、所は、これについて十分配慮するとの回答を行った。

⑿　昭和 47 年４月 14 日の事務折衝において、所は、人事考課実施を前提として、「昇格・昇給への反映については慎重に配慮する」旨を団体交渉議事抜すいに残すことを主張したが、組合は人事考課の労働条件への反映は 47 年度においては見送るべきであると主張し、これに反対した。

⒀　昭和 47 年４月 18 日の窓口折衝においてＢ労務課長は、昇格・昇給の取扱いに関する規則制定のための意見聴取手続を組合に対して行った。

⒁　昭和 47 年４月 20 日の事務折衝において、組合は、３月 30 日の覚書があるにもかかわらず、規則制定のための意見聴取手続をとることの不当性を攻撃し、昇格・昇給を人事考課に基づいて行うことの延期を主張した。

⒂　昭和 47 年４月 25 日、組合は当労働委員会に、所が誠意ある団体交渉を行わない旨主張し、不当労働行為の救済を申立てた。

⒃　昭和 47 年４月 26 日および４月 27 日の窓口折衝において、所は組合に対し規則制

定についての意見書の提出を求め、組合は、労働委員会に救済申立中であり、督促は不当として意見書の提出を拒否した。５月２日の窓口折衝においても同様のやりとりが行われた。

⑰　昭和 47 年５月４日の団体交渉は、先の規則制定に関する意見聴取の妥当性の有無について論議し、人事考課問題についての交渉は進展しなかった。次いで５月 24 日の団体交渉において、所は最終案であるとして、３月 28 日に提案した所案に、①１・２級は標準扱いとする（３級昇格を含む）、②標準以外の昇給は上下夫々５％以内とする、③５級昇格は従来どうりとするが、４級の抜てきは５％以内とするなどの修正を加え、人事考課の昇格・昇給への反映を従来より緩和させた。また、組合が４月 18 日に人事考課についてサンプルを提出することを要求して、評定要素の採点について具体的説明を求めたのに対し、この５月 24 日の交渉において、所は８個のサンプルを提示して説明した。これに対し組合は、人事考課制度およびその基準の説明が抽象的であると主張したため労使双方が対立し、結局、翌５月 25 日の交渉において、さらに話合うことに決定した。

⑱　昭和 47 年５月 25 日および 26 日に予定されていた団体交渉は、組合の都合により開かれなかった。

⑲　昭和 47 年５月 26 日、６月１日と窓口折衝がなされ、団体交渉についての話合いが行われたが、５月 26 日、所は、理事長名で組合に対し、４月１日にさかのぼって昇格・昇給を実施する、規則制定についての意見書を５月末日までに提出されたい旨の通告を行った。

⑳　所は昭和 47 年６月１日付で「昇格及び昇給の取扱いに関する規則」を制定し、これを周知させるとともに、６月３日、職員に昇格・昇給予定書を手交し、６月４日に賃金の精算を行った。

(21) 昭和 48 年２月３日（茨労委第 25 号）、審査委員長は、①昭和 47 年度人事考課について、組合員のうち苦情を申立てた場合には、苦情処理機関において労使で検討善処する、②昭和 48 年度人事考課については、実施前に労使間で下記の点について交渉す

る、⑴人事考課導入の目的・当否、⑵人事考課の内容・方法、⑶労働条件への反映、⑷所としては、47 年度人事考課を資料として提出し、組合は代案があればそれを提出する等を骨子とする和解勧告を行った。被申立人はこれを受諾したが、申立人は受諾するに至らなかった。他方、被申立人は昭和 48 年３月１日に審問再開を申請し、当委員会はこれを認め、同年３月 30 日から 10 月 11 日まで６回審問が継続された。

この間、昭和 48 年度人事考課については、申立人、被申立人は交渉を繰り返した。そして昭和 48 年３月 26 日の団交において、昭和 47 年度人事考課に係る苦情処理の機関の設置を承認するとの覚書を交換することについて合意をみたが、申立人は 47 年度人事考課を承認するものではないとの留保付であった。４月 11 日に至り、当事者間において、昭和 48 年度人事考課を白紙に戻すとともに（３月実施）、48 年度人事考課に関する団体交渉の内容・方法等について合意に達し、「人事考課の取扱いに関する協定書」に仮調印がなされた。４月 25 日から７月上旬まで 10 回にわたり、人事考課特別交渉が行われた。しかし、申立人は、人事考課の評定項目、評価基準について反論を述べ、両者間に激しい対立が生じ、妥当点を見るに至らなかったのである。７月６日の最終交渉においても、申立人の人事考課反対の意向が強く、ついに不調となり、被申立人は、直ちに 48 年度人事考課を実施するに至った。

第２　判断

１　当事者の主張

⑴　申立人は、請求する救済の内容として、

被申立人は、申立人との団体交渉での十分な協議と合意によらずして、昭和 47 年４月１日より実施した人事考課（昇給昇格制度の変更）を撤回したうえ、同問題について労働条件の労使対等共同決定の原則に基づき、申立人と誠意ある団体交渉を行わなければならない。

この団体交渉において、被申立人は、次の事項を明示した提案を行うとともに、その内容・実施時期などにつき自説を固執するなどして団体交渉を阻害してはならない。

①　昇給・昇格制度変更の目的、必要性ならびにその当否

② 昇給・昇格制度変更の具体的内容、とくに査定制度を導入しようとするときは、査定項目、査定の具体的基準、査定の方法、賃金額算出の方式、不服に対する救済措置など、総じて査定の客観性・公正さを確認でき、かつ賃金額を一義的に算出し得るに足る制度ならびにその運用の具体的内容

③ 実施時期ならびに経過措置

以上の救済を申立て、不当労働行為を構成する具体的事実として所の態度を次のように説明する。①所は人事考課の実施は団体交渉の対象事項とならないとの態度をとり、具体的説明をせず、人事考課を行った後になって、労働条件に反映する事項について提案説明を行ったが、誠意ある交渉は行っていないこと、②昭和 40 年協定書を無視して人事考課を強行したことは協定違反であること、③昭和 40 年協定書を一方的に解約し、その理由について何の説明もしなかったこと、④昭和 47 年３月 30 日覚書により、協議を継続することになっているのを無視したこと、⑤交渉中に規則制定の意見聴取を求めたこと。

⑵ 被申立人は、①本件救済申立は労働組合法第７条第２号に基づくものである以上、既往に実施した評定結果に基づく昇格および昇給の撤回を求めることは救済の範囲をこえ、棄却を免れないこと、②昭和 47 年度人事考課については、人事考課の労働条件への反映についてはもとよりのこと、その制度の必要性、目的ないしはその内容についても、所は誠実に交渉を行ったものであって、不当にこれを拒否したものではないこと、③仮に形式上誠実団交に欠ける事実があったとしても、その責は専ら労組に帰せられるべきものであること、④仮に昭和 47 年度人事考課について研究所の責に帰すべき団体交渉拒否があったとしても、それは苦情処理および 48 年度人事考課に関する交渉経過に照して明らかなように充分その瑕疵は治癒されたのであって、もはや労組の救済利益は消滅したこと等の反論をあげて、本件の棄却されるべきことを主張する。

２ 当委員会の判断

⑴ 労働組合法第７条第２号が正当な理由のない団体交渉の拒否を不当労働行為として

禁止しているが、形式的な交渉に終始し、誠意のない交渉もまた団体交渉の拒否と目すべきである。

使用者にとって誠意のある交渉とは、自らの主張について十分の資料を提示し、可能な限りの時間をかけ、労働組合側の主張についてもこれを参考にし、妥協点を見つけうべく努力することを意味すると考える。もちろん、労働組合の主張を認め、譲歩しなければ労働組合法第７条第２号に該当するというわけではないが、労働組合の要求、主張については一切これを認めず、自己の主張を相手に押しつけるという態度をとり続けることは、誠意ある団体交渉とはいえない。他方、労働組合が団体交渉において使用者側の譲歩を得られなかったからといって、それがすべて労働組合法第７条第２号に該当するものとはいえない。団結権の誇示、争議権の行使によって使用者の譲歩を求める方法も保障されているものであり、労働組合の団結力の弱さ、交渉力の弱さがすべて不当労働行為として救済されるわけのものでもない。

以上の観点から、労使の主張について判断する。

⑵　昭和 40 年の協定書（昭 40－11 号、昭 40－11 号の２）が人事考課に基づく昇格・昇給を行わない旨の内容を裏に含んでいるとの主張（組合）、これを否定する見解（所）の対立があり、所は昇格・昇給についての短縮・延伸等を定めた条項が事務上煩瑣であるため、解約の通告をしたに過ぎないと主張する。この通告によって、昭和 47 年３月 31 日をもって上記協定書は失効したものであるが、組合の主張するような内容であったとすると、本件団体交渉について、所はとくに誠意のある態度で臨む必要があったといわねばならない。しかし、組合の疎明はこの点十分ではなく、また、組合の主張どおりの内容であったとしても協定の解約が不可能というわけのものでもないので、要は本件団体交渉における所の態度如何の問題に帰着する。

⑶　所は､本件人事考課の実施自体は団体交渉の対象事項でないとの立場をとっていた。しかし人事考課実施の目的は、その結果を昇格・昇給に反映させるためであったことは明白である。すなわち、昭和 46 年まで昇給は全員一律４号昇給（１号約 500 円）となっており、昇格も１級～４級については全員規定年限を基準にして差別なしに昇格

されていた。しかるにこれを変更し、昇格・昇給ともに格差を設けることを目的とするための人事考課の実施である以上、その実施に関する事項は労働条件の変更を予定するものであって、団体交渉の対象となりうる。

この点、所は、団体交渉対象事項ではないのにかかわらず、組合との間に交渉を行い、人事考課の内容について詳細な説明をしたのに、組合は絶対反対の態度を固執したという。たしかに、交渉はもたれている。昭和 46 年 10 月 22 日の団体交渉、12 月 22 日の事務折衝、昭和 47 年１月 13 日の事務折衝、次いで２月３日の事務折衝において、所は評定要素等の説明を行っているが、組合の意向によって何らこれらを変更するつもりはないとの立場からの説明であり、組合の強い反発とあいまって十分な協議はなされていない。また、組合の人事考課反対の態度に対し、十分な説得もなされていない。しかるに、２月 10 日には第１次評定を実施し、人事考課の内容について組合に文書で明示したのは３月 28 日の団体交渉においてであった。所としては、人事考課を昇格・昇給など労働条件に反映させる場合において交渉すればよいとの態度をとり続け、また、人事考課は人事権の問題であり 、団体交渉対象事項に非ずとする立場からの交渉であり、誠意の点において欠けるところがないでもない。他方、組合も４月中旬頃まで人事考課に絶対反対の態度を堅持し、反対理由について各種の実例をあげて所の人事考課拡大の不当性、不合理性を追求しようとしているが、反対論に固執し、所を説得しうる内容を欠くきらいがあった。

⑷　昭和 47 年３月８日の団体交渉において、所は、人事考課の昇格・昇給への反映についての案を提示し、さらに３月９日の事務折衝、３月 13 日の団体交渉を経て、３月 28 日の団体交渉において修正案を提示するなど積極的に交渉を行ってきた。さらに４月６日の団体交渉、同８日・14 日と事務折衝が行われた。

これに対し、組合は反対の態度をとり続けていたが、４月 18 日付の申入書において、①評定作業は当然承服できないが、交渉の円滑化のためこれをもとに交渉する、②評定表の氏名の部分を消去して、１～５級各級の昇給・ランク制のサンプルを提出し、それらがどのような理由で採点されたかを具体的に説明することなどの申し入れ

を行った。

ここにおいて、ようやく交渉が本格化しそうになったが、4月 18 日の窓口折衝において、B労務課長が、昇格・昇給に関する規則制定のための意見聴取手続を組合に申し入れ、同日付で所理事長名で組合に対し同趣旨の意見書の提出を求めるとともに、協議の促進を申し入れた。そのため、4月 20 日の事務折衝、5月4日の団体交渉においても、上記の所の態度が問題になり、論議は進展しなかった。

4月1日からの人事考課に基づく昇格・昇給実施を延期して協議を続行する旨の労使間の協定が成立したのが3月 30 日であり、20 日足らずのうちに、実施を前提に規則制定を表明し、組合の意見を聴取する所の態度については、必ずしも納得できないものがある。他方、4月6日の団体交渉、4月8日の事務折衝において、ある程度労働条件の反映に関する点の交渉がもたれたが、14 日の事務折衝において、組合は 47 年度は見送るべきであると主張し、昨年 10 月からの所の主張を否定し、人事考課に基づく昇格・昇給についての実施を延期すべきであるとの態度を明確にしたのであった。所はこの組合の態度に刺激されて規則制定を企図したものと思えるが、なお今後も協議を続行するといいながら意見聴取を求めるのは妥当なものではない。

⑸ 昭和 47 年5月4日の団体交渉において、先に4月 18 日の組合申入書に基づく交渉が行われようとしたが、組合は意見聴取手続についての撤回を要求し、実質的な交渉に入れなかった。5月 24 日の団体交渉においては、所は昇格・昇給と人事考課の関連について、3月 28 日の提案をさらに変更し、人事考課の労働条件への反映の緩和を表明するとともに、サンプルを提示して人事考課と労働条件への反映を説明したが、組合は具体性に欠けると反論した。所は、これが最終案であると述べ組合の回答を求めたが、組合は回答は無理であるとし、次回の交渉を翌 25 日と決定した。

昭和 47 年4月 25 日、組合は当委員会に不当労働行為の救済申立をしており、これとの関係において、所はやっと5月 24 日、組合の申入書にあるサンプル提示の要求にそって、具体的説明をしたと推定できないでもない。しかし、この日の所案は最終案である旨表明されているのに、組合は、説明不十分とし、反対の態度を固守した。

所は人事考課の労働条件への反映については、３月８日の団体交渉以来４回にわたって説明し、３月８日、同 28 日、４月 14 日、５月 24 日と相次いで譲歩・修正を行っている。ただし、人事考課に基づく昇格・昇給をあくまで実施するとの態度を堅持し、すでに既成事実として人事考課を強行し、規則作成手続を強行しようとするなど、かなり強い姿勢を一貫してとってきたことは否定できない。また、こうした譲歩と強行な態度とを意図的にくりかえしてきたきらいがないでもない。しかし、組合もまた、人事考課導入反対という線を堅持していたことも事実であり、双方の態度は団体交渉によって妥協点を探るという点では欠けるものがないではない。なお、所は人事考課の労働条件への反映の問題については、団体交渉、事務折衝を継続しており、また数次にわたる修正案も提示している。また、昭和 46 年 10 月以降 47 年５月に至る間に、団体交渉や人事部長対労働組合委員長らの事務折衝も含めて 10 数回の交渉がなされてきたが、結局労使の主張が真向から対立して妥協点を見つけえなかったのである。この間所としては、誠意のある団体交渉を行ったか否かについては、疑わしい点があり、特に誠意の点において若干欠けるところのあったことは否定しがたい。

組合の態度についても、再三説明したごとく、人事考課制度反対の態度を打ち出し、柔軟性に欠けるところがあったが、全面的反対というよりは、人事考課制度の合理性の問題を強く追求してきたのである。そして、組合は、従来実施されてきた５級職以上の人事考課の妥当性について疑念と危惧を抱いていたこと、人事考課の必要性・妥当性に関しても強い疑問を有していたこと、原子力研究所という特殊研究機関における５級職以上の人事考課について不当差別ありとの抗議を行っていたこと、所は人事考課を年度途中から実施し、それを新年度の昇格・昇給に反映させようとする方法をとったことなどからみて、所は、人事考課導入の必要性・妥当性については、とくに誠意のある団交を行う義務があるといえよう。しかるに、協定書の破棄、就業規則の変更など、交渉と平行して強行措置をとり、また、人事考課の必要性・妥当性について十分説得力のある説明をなしているとは認めがたいのである。

⑹　次に、所は、昭和 48 年度人事考課についての 10 回に及ぶ交渉において、人事考課

全般にわたる説明を誠意をもって行ったのであり、これによって、仮りに、47 年度人事考課について誠意ある団交を行っていないとしても、その瑕疵は治癒されたものと主張する。昭和 48 年度人事考課と 47 年度のそれは同一であるため、すでに人事考課について十分の団交がなされているといえないこともないが、救済対象は 47 年度人事考課についてのものであってみれば、48 年度人事考課に関する団体交渉とは別個の問題である。また、昭和 47 年度人事考課について、苦情処理機関の設置について労使の意見が一致したが、組合は人事考課実施を承認したものではないとの留保付きであり、人事考課実施について組合が合意したとは認められない。

次に、組合は、救済内容の一つに、昭和 47 年度人事考課実施の撤回を求めているが、労働組合法第７条第２号に関しては、この種の救済は失当と考える。

以上の点より、救済は主文で十分であり、申立人のその余の請求を棄却する。

第３　法律上の根拠

以上のとおりであるので、当委員会は労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

昭和 49 年８月６日

茨城県地方労働委員会

会長　桜　井　武　雄