

広島、昭49不10、昭50. 9. 8

## 命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合  
三菱重工支部広島造船分会

被申立人 三菱重工業株式会社

## 主 文

被申立人三菱重工業株式会社は、申立人日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合  
三菱重工支部広島造船分会が昭和49年6月24日に申し入れた団体交渉に誠意をもって応じ  
なければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者など

(1) 被申立人三菱重工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、全国各地に広島造船所のほか、16事業所をそれぞれ置き、輸送用機械器具製造業及び一般建設業並びに機械器具設置工事業を営み、本件申し立て当時の従業員は約79,500人である。

なお、広島造船所は、広島市に所在し、従業員は約8,570人である。

(2) 申立人日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合三菱重工支部広島造船分会（以下「分会」という。）は、主として広島造船所に勤務する従業員で組織する労働組合であって、本件申し立て当時の分会の組合員（以下「分会員」という。）は41人

である。

なお、広島造船所には、分会のほか、全日本労働総同盟全国造船重機労働組合連合会三菱重工労働組合広島造船支部（組合員数約8,300人）が並存している。

## 2 交渉の経過

(1) 昭和49年6月24日分会は、勤務給及び職能給の成績査定、昇給、等級格付などについて、多くの分会員に対して不利益取り扱いがなされ、各自が上司に問い合わせたとしても誠意ある回答が得られないとして、とりあえず、分会員A1ほか8人の成績査定、昇給査定及び等級格付の根拠を明らかにするよう要求して、団体交渉を申し入れた。

なお、この成績査定、昇給査定及び等級格付は、会社と分会の上部組合である全日本造船機械労働組合三菱重工支部（以下「支部」という。）との間に締結された「新従業員制度に関する協定」に基づき、分会員について、成績考課及び能力考課などの人事考課を実施した結果により、おおむね、次の方法によって行っている。

ア 従業員を7種類の職群に区分し、更に、各職群を1級から2級ないし6級に区分し、同一職群等級内における従業員を積極性、協調性及び勤勉性などの考課要素によって相対比較して成績考課を行う。

イ 成績査定は、成績考課の結果を反映させて、最高1.15から最低0.85の範囲内で、職群等級別に平均1.00となるように成績系数を決定して、勤務給及び職能給の支給金額を算出する。

ウ 昇給査定は、職群等級別に定められた昇給額の最高と最低の幅の中に納まるよう、成績考課の結果に基づき、昇給額を決定する。

エ 等級格付は、職務遂行に必要な能力の有無を能力考課によって判定し、成績考課の結果も勘案して格付する。

(2) その後、分会の団体交渉の申し入れについては、9月はじめまでの間に、分会の書記長A2と広島造船所の勤労部勤労課管理係長B1との間で折衝が行われ、18日には、分会側からA2書記長ほか1人が、会社側からB1管理係長ほか1人が出席して、話し合いが行われたが、いずれも物別れに終わり、団体交渉が開催される運びとはなら

なかつた。

なお、この話し合いにおいて、会社側は、次の4点にわたって見解を述べた。

ア 人事考課制度について労使で話し合うのは、制度とか規則とか基準といった集団的な問題についてであり、分会の要求は、会社と支部との間で締結している「新従業員制度に関する協定」の範囲内で査定した個別人事に関するものであって、これは、従来から運用が会社にゆだねられている専権事項で、交渉事項ではない。

イ 成績査定の根拠などというものは、人事親展事項であって、公開もあり得る団体交渉の場では論議できない。

ウ 新従業員制度発足からかなり年月がたつので、制度、規則及び基準について忘れているとか質問があるなら説明してもよい。

エ 成績査定の根拠をどうしても知りたいのであれば、会社が説明する義務はないが、個々人と職制とが、職場で、従業員対職制という立場で話し合ってもらってもよい。

(3) 11月2日分会は、会社が上記のような見解を述べて団体交渉を開かないのは、正当な理由なく団体交渉を拒否したものとして、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った（広労委昭和49年（不）第9号事件）。

(4) しかし、11月12日、会社が団体交渉を開催する旨回答したので、14日分会は、この申立てを取り下げた。

(5) 11月19日分会側からは、副執行委員長A3ほか4人の執行委員が、会社側からは、広島造船所の勤労部勤労課長B2ほか5人が出席して、約1時間半にわたって交渉がもたれた。

この交渉において、会社は、従来述べた見解を繰り返し述べたうえ、成績査定の根拠が人事親展事項であることの理由及び成績考課を相対比較で行っていることについて説明し、更に、団体交渉の場では、制度、規則及び基準についての説明はするが、個人の成績査定についての説明はできない旨答えた。

これに対し、分会は、会社が個人の成績査定に触れた回答をしてくれるものと思って、不当労働行為の救済申立てを取り下げてまで交渉しているのに、今までの回答か

ら一歩も進展しないのは、団体交渉の形がい化であり、分会を軽視したものであるとして、不満を表明した。

更に、分会は、この交渉の席上、分会員が職場で職制に成績査定の根拠を問い合わせても誠意ある回答が得られないので、会社が職制に聞けと言うのなら、会社から職制に対して、分会員の質問には誠意をもって応じよとの指示を与えることを要求したが、会社は、個々人の質問に答えるかどうかは、職制自身の判断にまかせている旨答えただけで、分会のこの要求には応じなかった。

(6) 11月25日分会は、本件不当労働行為の救済申立てを行った。

## 第2 判断及び法律上の根拠

会社は、昭和49年11月19日の団体交渉に、会社が誠意をもって応じなかつたという分会の主張に対して、この団体交渉においては、約1時間半の長時間にわたり、個人別の成績査定の根拠を団体交渉の場で論じられない理由などについて、詳細にかつ具体例をあげながら説明し、誠意をもって団体交渉に応じており、今後も応じるつもりであるから、分会の申立ては、全く理由がないと主張する。

なお、本件において、会社が個人別の成績査定の根拠を団体交渉の場で論じられない理由として主張しているのは①人事考課について団体交渉の場で話し合うのは、制度、規則及び基準などの集団的な問題についてであり、会社と支部との間には「新従業員制度に関する協定」が存在し、その協定の範囲内で行う個別人事の運用は、会社にゆだねられている専権事項であつて、交渉事項ではない②個人別の成績査定の根拠は、人事管理の特殊性と必要性から当然のこととして人事親展事項であり、話し合つた内容を公開することとなる団体交渉の場で論すべき性質の問題ではなく、また、本人や組合の意向いかんにかかわらず、団体交渉の場で話し得るものではない、しかし、職制対個人の関係では説明できる範囲で説明する③分会に団体交渉の場で話すと、並存組合にも話さねばならなくなり、全員の成績が公開され、その場合には、会社と従業員間の信頼関係が失われ、企業の存立にもかかわることである④個人別の成績査定の根拠について、団体交渉の場で論議のしようがないという点は、支部も「新従業員制度に関する協定」を締

結するため44年10月25日開かれた中央経営協議会の席上で認めており、当然のことながら、同協定書には、この根拠について、会社・組合間で協議するという条項は存在せず、また、新従業員制度のできる以前にあった昇給・奨励金の協定書の中にも設けられておらず、更に、会社・組合間で話し合うのは、制度、規則及び基準についてであって、それらの具体的な運用については、従来より会社・組合間で話し合った事実は一度もないし、人事考課という性格からも、会社にまかせるという慣行ができあがっている、というものである。

しかし、団体交渉事項というものは、本件のように、人事考課に関して、団体交渉で話し合う場合であっても、制度、規則及び基準などの問題に限定されるものではなく、労働条件に関するものであれば、特定組合員の個人的なものであっても団体交渉の対象になり得るものであって、会社の主張は当たらない。また、その個人的なものの運用が、たとえ会社が主張するように専権事項であるとしても、公正を疑われることのないよう運用すべきことは論をまたないところであって、分会員が、勤務給及び職能給の成績査定、昇給、等級格付などについて、他の従業員と比較して差が生じ、不利益な取り扱いをされたのではないかとの不平不満を持っている場合、分会が、これを取り上げて団体交渉を申し入れたのに対し、専権事項であるとして、団体交渉事項でないとすることはとうてい許されない。

次に、成績査定の根拠が人事親展事項であるかどうかについては、当事者間に争いのあるところであるが、たとえ、会社がいうように、人事親展事項であるとしても、被査定者が団体交渉の場で論ずることを了承しており、更に、人事親展事項であるとする理由として、会社が主張する人事管理の特殊性と必要性は、具体性を欠いているばかりか、分会員の基本的な労働条件である賃金が、成績査定によって決定されていることからすれば、そのような理由によって、成績査定の根拠が団体交渉の場で論じられないとすることは、分会にとっては、分会員の賃金がどのような根拠によって決定されたかについて、会社の説明を受ける機会を失うことになり、分会の団体交渉機能は、重大な制約を受けることになるから、会社の主張は認められない。

また、会社は、成績査定の根拠について、団体交渉の場で分会に話すと、結局、会社・従業員間の信頼関係が失われることになると主張するが、その主張の根拠は薄弱であつて、むしろ、成績査定の運用に対する疑いがある場合、これを解消しないで放置していくことこそ会社・従業員間の信頼関係を失わせるものと言わねばならない。更に、会社は、職制対個人の関係で説明すると主張するが、その説明をすることで、団体交渉に応じたことになるものではない。

以上のとおり、個人別の成績査定の根拠を団体交渉の場で論じられないとする会社の主張は、いずれも理由がないのであって、会社が、団体交渉には誠意をもって応じており、かつ今後も応じるつもりであると言いながらも、交渉に当たっては、人事考課について制度、規則及び基準は説明するが、個人的なものの具体的説明はできないとの主張の繰り返しに終始するのでは、誠意をもって団体交渉に応じたものと認めることはできない。

したがって、会社が、分会の49年6月24日申し入れた団体交渉に誠意をもって応じなかつたこのことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、本文のとおり命令する。

昭和50年9月8日

広島県地方労働委員会

会長 勝 部 良 吉