

# 命 令 書

申 立 人 労働組合東京ユニオン  
執行委員長 X 1

被申立人 財団法人東京ケーブルビジョン  
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成16年不第33号事件について、当委員会は、平成18年8月22日第1424回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同中嶋弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人財団法人東京ケーブルビジョンは、申立人労働組合東京ユニオンが、組合員 X 2 及び同 X 3 の労働条件に係る団体交渉を申し入れたときは、自己の主張を具体的に説明し、また、それを裏付ける根拠や資料を示すなどして、これに誠実に応じなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

申立人労働組合東京ユニオン（以下「組合」という。）と被申立人財団法人東京ケーブルビジョン（以下「財団」という。）との間において、平成15年

10月6日以降16年5月26日までに、組合員 X2（以下「X2」という。）及び同 X3（以下「X3」という。）の一時金評価、X2の配転及び昇進、X3の16年定期昇給及び課長昇進等を議題とする団体交渉が、十数回行われた。本件は、これらの団体交渉における財団の対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 財団は、組合との団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 謝罪文の掲示・手交・配付

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 組合は、主として東京都内の中小企業労働者、サービス業労働者を中心に組織する個人加入のいわゆる合同労組であり、昭和54年に結成され、本件申立時の組合員数は約900名である。
- (2) 財団は、45年に設立され、主として東京地域のテレビジョン放送の受信障害解消のため、有線によるテレビジョン放送の再送信業務、放送番組の制作及びインターネット接続サービスの提供等を行う法人である。財団は、肩書地に主たる事務所を、江戸川区に葛西営業部を、中野区に事務所を置き、本件申立時の職員数は39名である。

財団の理事は8名で、そのうち常勤の理事は、理事長と常務理事との2名であり、常務理事は、理事長を補佐し理事長の定めるところにより日常の業務を行うとともに、理事長に事故があるとき又は欠けたとき、その職務を代行することとされている。

【甲1の1、乙19、20、3審p20】

### 2 X3及びX2の組合加入

#### (1) X3の組合加入

X3は、財団の一般職員（申立時、技術・企画部施設保全課申請係長）であるが、平成11年冬季一時金が前年に比べて大幅に減額されたこと、12年以降昇進しなかったことなどを契機として、13年7月、組合に加入した。14年1月末、X3は、担当業務が一部外注化されることになり解雇などの不安を覚えたので、同年2月、組合は、X3が組合に加入していることを

財団に通知した。その後、組合と財団とは、X3の一時金評価や平均支給月数の開示等の問題について、15年9月までに11回の団体交渉を行った。

【甲2の1, 2の2, 27の1, 71, 1審 p18-19】

(2) 財団の事業展開

財団は、14年5月に「(財)東京ケーブルビジョン3ヵ年事業計画(案)」を作成し、新規事業として、葛西地区及び新宿区での多チャンネル、インターネット接続サービスに関する計画をまとめるとともに、14年度の事業計画を策定した。新規事業は、葛西地区については14年4月から、新宿区の一部については15年5月から営業を開始した。

【乙26, 27, 3審 p21-22】

(3) X2の組合加入

X2は、11年4月、財団営業部の副部長(部長は空席であった。)に昇進し、財団の営業活動の責任者となった。13年7月から、X2は、Y2 常務理事(以下「Y2常務」という。16年6月30日退任・退職した。)の下で、新規事業のメニュー設定、料金、営業の展開方法等の営業面での取りまとめ責任者として、主に、葛西地区新規事業の準備作業を行った。その後、X2は、14年8月から、財団が拠点を置いている新宿区での新規サービス開始のための準備業務に携わっていたが、作業進行は予定より遅れていた。

【甲72, 2審 p32-33, 3審 p9】

15年4月25日、新宿区における新規サービスの準備が整ったことから、この業務をX2とともに担当していた課長が、その案内のチラシ作成文書を起案し、Y2常務に決裁を求めたところ、同常務は、葛西地区での経験を生かして、チラシをカラー化するなど客にアピールするものに作り替えるよう指示し、起案文書を差し戻した。課長がY2常務から1時間以上にわたり説明を求められ、「遊びでやってるんじゃない。」と言われた旨報告を受けたX2は、同常務の席に赴き、「役員でも言っていないことと悪いことがあるんじゃないですか。」と大声で同常務の対応を批判した。

【2審 p33-34, 3審 p22-24】

X 2 は、15 年夏季一時金評価が営業部の中で低かったこと、また、財団の財政状況が赤字になったことなどから、雇用に不安を感じ、15 年 9 月 3 日に組合に加入し、組合は、翌 4 日付けでこれを財団に通知した。

【甲 6 , 72, 75、2 審 p34, p37】

#### (4) X 2 の組合加入後の配転と財団の組織変更

15 年 9 月 22 日、財団は、副部長以上の役職員を会議室に集め、Y 3 理事長(以下「Y 3 理事長」という。17 年 6 月 30 日退任・退職した。)が、業務部を廃止し、「葛西事務所」を「葛西営業部」とするなどの組織変更と、X 2 の葛西営業部の副部長(お客様サービス課長兼務)への配転を含む 10 月 1 日付けの人事異動の説明を行った。X 2 は、同日付けで葛西営業部に副部長として配転となったが、同営業部に部長は置かれていなかった。

財団の組織変更や人事異動は、理事長、常務理事及び総務部長の 3 人が原案を作成し、ある程度まとまった段階で、部長、副部長を加えて合議を行うことになっていた。

【甲 8 の 1 , 8 の 2 , 72、乙 6、2 審 p38-39、4 審 p3-8】

### 3 財団における一時金等の評価制度

財団における一時金の評価制度は、管理職の考課項目として、(1)仕事での業績を上げたかに関して、「仕事の達成度」、「仕事の計画性」、「仕事の正確性」、「折衝力」の 4 項目、(2)意欲を持って仕事をしたかに関して、「勤務意欲」、「仕事の改善・改革」、「責任感」等の 6 項目の計 10 項目について、一次評価者及び二次評価者が各 5 点法で評価するものであり、最高点は各項目 10 点で、合計で 100 点となる制度である。一般職員についても、項目が若干異なるが、同様の制度を設けている。

また、賃金決定の資料となる人事考課制度は、毎年 4 月に過去の 1 年間の実績、今後の期待等を加味して、能力、潜在力に関して、「職務の知識」、「企画・開発力」、「折衝力」等の 5 項目、発揮力に関して、「責任感」、「協力性」、「業務管理能力」等の 5 項目の計 10 項目の評価項目について、一次評価者及び二次評価者が各 5 点法で評価するものであり、最高点は各項目 10 点で、合計で 100 点となる制度である。

ちなみに、財団では、平成 14 年 8 月頃から、勤務評価結果の開示について

は、職員からこれを求められた場合、部長あるいは副部長が、評価結果の10項目の総合点、今後の業務に反映してもらいたいこと、職員平均点及び平均支給月数の3点について回答することになっていた。

【甲 36、乙 1, 2, 4, 12、3 審 p26、4 審 p14】

#### 4 平成 15 年 10 月から 16 年 4 月までの団体交渉の経過

X 2 の配転以降に行われた下記団体交渉のうち、Y 2 常務は、第 16 回を除いてすべてに出席し、Y 3 理事長は、第 15 回、第 22 回、第 23 回及び第 25 回の各団体交渉に出席した。

##### (1) 15 年 10 月 6 日第 12 回団体交渉

第 12 回団体交渉は、X 2 の 15 年夏季一時金評価及び葛西営業部への配転等を議題として行われた。

組合が、X 2 の夏季一時金支給月数が職員平均より低かったことについて具体的理由の説明を求めたことに対し、Y 2 常務は、業務結果からみて、営業部責任者として X 2 の第一次評価は低くならざるを得ないと説明した。

X 2 は、評価が合計 5 点の項目があり納得できないとして、全評価項目の点数の開示を求めたが、財団は、これを公開していないとして断った。また、X 2 が、部長職と課長職で計算の仕方に違いがあるのか問うと、Y 2 常務は、計算の仕方は同じだが仕事の内容は別であるから評価は異なる旨を述べた。

なお、X 2 は、15 年夏季一時金の支給前に、Y 2 常務から、今回の営業部の評価は、新宿での新規事業のサービス開始が遅れたため、大変厳しいものになっていると説明されたが、X 2 の評価が営業部の中でも低かった理由についての説明はなかった。

【甲 57、2 審 p34】

組合は、X 2 の 15 年 10 月 1 日付葛西営業部配転に関して、配転の理由を説明するよう求めた。これについて、Y 2 常務は、多チャンネル、インターネット接続サービスを更に普及発展させ、加入数を増やしていくという大きな仕事があること、本来業務である電波障害対策についても、地上波デジタルの進展に合わせた取組みをすること等を考慮して、

葛西事務所を葛西営業部に格上げしたと説明し、重要な課題が山積しているから、X2を充てたと述べた。

これに対して、組合が、「部」に格上げしてX2を充てるならば、同人を部長として配置するのが普通ではないかと尋ねると、Y2常務は、「それは、また、実績を上げていただければそういうふうにします。」と答えた。X2は、Y2常務に対し、普通、組織改正が行われるときは、前もって組織改正の方針の説明や人事異動の打診があり、事務分掌も明らかにされるにもかかわらず今回は説明がないので、自分が組合員になったため葛西営業部に配転されたのではないかと疑義を述べた。

【甲9の1,57】

(2) 15年10月22日第13回団体交渉

第13回団体交渉は、再度X2の15年夏季一時金評価及び葛西営業部への配転を議題として行われた。

X2の夏季一時金評価に関連して、Y2常務は、X2の13年下期(冬季)、14年上期(夏季)及び下期(冬季)の3回の一時金評価並びに14年及び15年の昇給の人事考課について、注意すべき点及び優れていて今後活かして欲しい点に関する項目並びにその点数、総合点、職員の平均点及び平均(支給)月数を開示した。それによると、各期評価におけるX2の総合点は、13年下期(冬季)を除いて職員平均より低かった。

組合は、財団の考課が恣意的に行われているとして、上記評価におけるX2のマイナス評価の理由について説明を求めたが、Y2常務は、「業績」であると答え、「評価の仕方についても、毎回徹底して周知を図っている。」と答えた。しかし、組合は、「X2さんのマイナス評価については、財団は、納得できるような説明をしていない。」「だったら、平均で良いから、元に戻せと言いたい。それを検討してくれ。」などと述べた。

X2の葛西営業部配転に関し、組合は、葛西事務所を部に格上げする目的は何か、また、このことはいつ決まったのかと尋ねた。さらに、重要な事業を行う部ならば部長を置くのが当然であるにもかかわらず、評価の下がっているX2を人選した理由の説明を求めた。

Y2常務は、「目的は申し上げたとおりです。」「また、「いつ決まった

のか。」との問いに対し、「申し上げる必要はないんじゃないですか。」などと答えた。X2を人選した理由については、会社全体で見て適任としたと回答した。

組合は、人事に関して決定権のある責任者による具体的な理由の説明を得る必要があるとして、今後の団体交渉へのY3理事長の出席を求めた。

【甲 36】

(3) 15年11月21日第15回団体交渉

第15回団体交渉は、Y3理事長が出席し、X2の15年夏季一時金評価及び葛西営業部への配転等を議題として行われた。

組合は、再度X2の夏季一時金評価が平均より低かった理由について尋ねたが、Y3理事長は、一時金の決め方について、支給月数には「基準月数」と「業績（評価）に対応した部分」があると述べ、また、「課長クラス以上を、皆一括りのグループにしてやってるんですよ。ですから、その点で、上位職になって比較的厳しくなります。」、例えば、課長では優秀であっても、副部長になると見る所が違うから、そういうようなことと言うと、「上位職が若干損になるような形になるのは間違いないです。」と答え、評価の点で上位者が不利になることもあると述べた。

組合は、X2の「折衝力」の評価が平均以下であることについて説明を求めたが、Y3理事長は、「それを、今、説明せいと言われても、ちょっと私もできない。」などと答えた。

組合は、X2が副部長のまま異動したので、今後の処遇についてY3理事長に尋ねたところ、同理事長は、「職制上の・・・昇級・昇格というルールの中で、いろいろな見解がでて昇級・昇格が1年2年遅れるかもしれないが、標準の動きというのは作ってあるんです。そうでなければ、給与制度なんていうのはできませんよ。」と述べた。これに対して、組合が、本当にそのように運用されているか分からない旨を述べると、Y3理事長は、「運用されてますよ。それは公表してます。」と答えたが、組合は納得しなかった。

【甲 12,54】

(4) 15年12月9日第16回団体交渉

第16回団体交渉は、財団側では、Y4 総務部長（以下「Y4部長」という。）が出席し、X2の過去2年間の一時金評価、同人の葛西営業部への配転及び昇級・昇格のルールの公表・運用等を議題として開催された。

X2の過去2年間の一時金評価を平均に戻せないかという組合の要求に対して、財団は、検討したけれども一度評価した結果なので戻せないと説明した。

組合は、X2の葛西営業部への配転について、今後も副部長のままです責任者としての評価をされるならばX2にとって不利益となるので、部長にすることを検討して欲しいと述べた。

組合は、Y3理事長が昇級・昇格のルールを公表していると言ったが、公表されているか分からない、また、それがどのように運用されるのか、評価とどう結びついて運用されるのか分からないとして、その説明を求めた。Y4部長は、ルールは公表していないと述べ、ルールの内容はY3理事長でないと説明できないと答えた。

ちなみに、財団の昇進人事は、最終決定権者である理事長、常務理事及び総務部長が話し合っただけで決定していたが、公表された昇進人事に関する規定や基準はない。

【甲 11, 31, 46, 4 審 p24-26】

(5) 15年12月25日第18回団体交渉

第18回団体交渉は、X3の15年冬季一時金評価を議題として行われた。

組合は、X3の冬季一時金評価に関して、評価期間である4月から9月に行った具体的な業務内容を、Y2常務及びX3の評価者であるY5 副部長（評価期間中は副部長と課長を兼務、以下「Y5副部長」という。）に尋ねた。これに対し、Y5副部長は、一般的な申請業務であると答え、この間の具体的な仕事内容については回答しなかった。

【甲 34, 52, 1 審 p28-32】

また、X3の評価に関して、Y5副部長は、4項目が4から3に下が

ったことを明らかにした。その理由として、Y 5 副部長は、(ア)仕事の達成度における「満点とは、目標を自分で持ってそれを上司に報告し、それを計画的に自分でやって、ちゃんと報告があり、なおかつ、他の人にも目に見えて、理解ができている状況」であること、(イ)執務態度については、X 3 の電話取次ぎが不適切なケースがあったこと、(ウ)勤務態度については、普段の勤務態度に対して、同僚の非難があったこと等を補足説明した。

さらに、組合は、X 3 の評価が一般職員の平均点より低い理由についての説明を求めたが、Y 2 常務は、同人の評価は平均点の3点で普通であると説明し、ただ、支給月数には、以前Y 3 理事長の説明にもあったように、「基準給（基準月数）」と「業績（評価）に対応した部分」があると説明した。

しかし、組合は、一般職員の平均点は3点を越えており、X 3 の支給月数は一般職員の平均支給月数（2.95月）より低く、したがって、同人の評価は「普通」ではなくマイナス評価であると主張した。この団体交渉では、組合が評価の「平均」を一般職員の平均点の意味で使ったり、財団が「3点」を5段階の「平均」点で「普通」であるという意味で使ったりするなどの議論の食い違いがあった。

【甲4の2, 34, 52, 1 審 p28-32】

(6) 16年1月8日第19回団体交渉

第19回団体交渉は、再度X 3の15年冬季一時金評価等を議題として行われた。

組合は、X 3の一時金等の評価を一次、二次とも同じ者（Y 5 副部長）が行っており、2回の評価をする意義がなくなる、もし恣意的に評価をされたら補正も行われないなどと財団の行った評価に疑問を呈した。

また、組合が、一時金等評価の最終決定は誰が行うのかを質すと、Y 2 常務は、「最終決定は理事長である。」と答えたが、組合が、最終段階の取りまとめは同常務が行うのではないかと再度質問すると、同常務はそれを肯定した。そこで、組合は、Y 2 常務が取りまとめた段階で平均点よりマイナスになった評価については調査確認をすべきであり、X 3

の評価期間における仕事の内容や 14 年下期(冬季)に比べて増えた業務量を確認した上で、同人の評価を再調整して欲しいと述べた。

また、前回の団体交渉において、一時金の支給額が、「基準給(基準月数)」と「業績(評価)に対応する部分」として計算されるとした財団の回答に対し、組合は、その「基準給(基準月数)」が何か月と定められているのか、あるいは毎回検討して決めるのかと尋ねたが、Y2 常務は、「そこは私の一存では回答できない。」と答えた。

【甲 13,45】

(7) 16 年 1 月 21 日第 20 回団体交渉

第 20 回団体交渉において、組合は、X2 の過去 2 年間の一時金の再調整を要求したが、財団は、第 16 回団体交渉で説明したとおり、一度評価をした以上その評価結果を平均に戻すことはできないと述べた。

【甲 14】

(8) 16 年 2 月 3 日から 3 月 15 日までの 4 回の団体交渉

16 年 2 月 3 日、16 日、27 日及び 3 月 15 日の第 21 回から第 24 回まで 4 回の団体交渉においては、組合が、15 年 10 月以降に行われた X2 及び X3 の一時金評価に関する交渉内容並びに X2 の配転に関する交渉内容について確認書の作成を提案し、その作成方法や内容の交渉が行われた。

この間の団体交渉では、労使双方が確認書案を提出したが、記載内容や表現あるいはいずれの案を基に調整するのかなどの点で見解が対立し、結局、確認書の作成には至らなかった。

【甲 10,28,29,43,44,48,49,50、乙 7、2 審 p50-51、3 審 p30-31,p46-47、4 審 p12】

(9) 16 年 4 月 15 日第 25 回団体交渉

第 25 回団体交渉は、16 年定期昇給及び X3 の課長昇進等を議題として行われた。

16 年定期昇給に関して、組合が昇給についての回答を求めると、財団は、平均で基本給の 2%強と回答したが、組合員の昇給率については、他の職員と同じ時期に知らせるとして具体的な回答をしなかった。

組合は、X3 を課長にしない理由を尋ねたが、Y3 理事長は、「特段ありません。」と答え、「ただ、ちょっと問題はありますけどね。ここで言

「たったって話になりませんから。」、「課長にできない理由を言えと言われれば言うけれど、本人からも聞いたらどうですか。」などと述べた。

【甲 15】

(10) 本件申立て

組合は、X 2 らの一時金問題、X 2 の配転問題及び X 3 の昇進問題等に関して、X 2 の配転発令（前記 2 (4)）後の 15 年 10 月 6 日より 16 年 4 月 15 日まで、財団との間で団体交渉を行ってきたが、いずれの問題も合意に至らなかった。

組合は、16 年 4 月 21 日、X 2 及び X 3 に対する不利益取扱いの禁止、組合の組織・運営に対する支配介入の禁止及び誠実な団体交渉を行うことを求めて、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。17 年 10 月 27 日付けで、組合は、不利益取扱い及び支配介入に係る申立てを取り下げ、請求する救済の内容を前記第 1、2 のとおり整理した。

5 本件申立て後の労使交渉

(1) 平成 16 年 5 月 11 日第 26 回団体交渉

第 26 回団体交渉は、Y 3 理事長が出席し、16 年定期昇給の評価結果等を議題として行われた。

組合は、X 3 の 16 年定期昇給がマイナス考課（組合の計算で 1.36%、平均は 2% 強）だったことからその理由を尋ねたが、財団は、16 年 4 月期から、従前は部長や副部長が回答していた評価結果の開示を職員相談の場で評価者が出席して回答すると説明した。また、組合は、開示内容について考課の低かった者が改善すべき点の開示を求めたとしたら、評価者はそれを説明するのかと質問した。これに対して、Y 2 常務は、改善点があるかどうかの説明はすると述べたが、Y 3 理事長は、項目を挙げて、これは何点、これは何点というような説明はしないと述べ、「何でそういうことまで説明しなきゃ（いけないのか・・・）。我々から見て役に立っていればいいんだよ。」などと述べた。

ちなみに、財団の職員相談は、就業規則で定められている職員の苦情等に関する相談窓口（担当者は総務部長）で行われる。

【甲 18,37,66、乙 18】

(2) 16年5月26日第27回団体交渉

第27回団体交渉は、Y3理事長が出席し、再度16年定期昇給等を議題として行われた。

X3は、16年定期昇給の評価結果について財団の職員相談によって説明を受けたが、この回答に納得せず、組合は、5月26日の団体交渉に同人の評価者であるY6 技術・企画部長（以下「Y6部長」という。）とY7 課長の出席を求めた。しかし、Y6部長らは、同日の団体交渉には出席しなかった。これについて、財団は、必要があればY6部長らを団体交渉に出席させるが、そこでは具体的な低評価の理由などの説明はしないので、X3が既に説明を受けた職員相談と同じことになることと述べた。また、財団は、職員すべてに対しその点数をつけた理由は言わないことになっているとして、X3の低評価の理由を回答しなかった。その後も、同様のやりとりが繰り返されたが、Y3理事長は、「そこは、開示しないと言っている。何べんも言っている。それはしない。だから、職員相談の範囲から出ない。」と述べた。

【甲27の12,38】

### 第3 判 断

#### 1 申立人組合の主張

(1) 一時金等評価に関する団体交渉について

X2の夏季一時金評価、X3の平成15年冬季一時金評価及び16年定期昇給の評価に関する団体交渉において、財団は、評価を低くしたこと等について、合理的な理由を明らかにしなかった。

(2) 配転及び昇進に関する団体交渉について

X2の配転及び部長昇進並びにX3の課長昇進に関する団体交渉において、財団は、合理的な理由を明らかにしなかった。

(3) 不誠実な団体交渉について

財団は、団体交渉の席には着くものの、それを誠実に行わなかった。労働条件に関して決定権者であるY3理事長は、団体交渉にほとんど出席せず、出席しても、提案された事項について、「経営上、開示できない」、「経営上の見地から具体的な回答を避けた方が望ましい」などとして、客観的

な資料に基づき説明することなく、組合の要求に真摯な対応をしなかった。また、団体交渉における財団の態度には、発言内容を翻すなど、組合を嫌悪するあまり、具体的な解決へ向け合意形成していく姿勢が見られない。

(4) 確認書作成に関する団体交渉について

団体交渉において、一時金等評価、配転、昇進等のすべての事案で合意に至ることはなかったため、財団と組合との間で、双方の主張の違いを明確にするための確認書を作成し、締結する合意をしていたにもかかわらず、Y3理事長は確認書締結の合意を反故にした。

2 被申立人財団の主張

(1) 組合が申立てを取り下げた事項について

財団は、団体交渉において議題となった不利益取扱いに係る問題に誠実に対応してきたが、解決に至らなかったため、組合は、これを不当労働行為として救済申立てをした。しかし、組合が当該事項を取り下げたことは、審問の結果、不当労働行為でないことを組合が自認したものと見えるから、今後、更に団体交渉を行う意味はない。よって、組合が申立てを取り下げた事項については、今後の団体交渉の対象とはなり得ない。

(2) 一時金等評価に関する団体交渉について

財団は、決まった方法で評価しており、評価は評価者の主観的なものであるから、評価にはできるだけ恣意性を排除するために一次、二次と段階を設けている。その評価結果に明らかな恣意性が認められなかったのであるから、財団としては、それ以上の説明をすることができない。

(3) 配転及び昇進に関する団体交渉について

財団は、合理的な経営判断で人事異動を決定し、必要と思われる範囲の説明を行ったのであり、また、昇進人事の性格上、常勤の理事と総務部長とが合議して決定しており、その内容を職員に開示すべきものではないのであるから、その説明をしないことはやむを得ないところである。

(4) 不誠実な団体交渉との主張に対して

財団には、経営責任を負う者の経営上の見地から、具体的な回答を避けた方が望ましいと考えられることなどが当然に存在するのである。そのため、仮に、財団が誠実に回答して組合に理解してもらえないことや満足し

てもらえないことがあったとしても、組合の要求に対しては、その都度、許される範囲内で可能な限りの説明をしてきた。よって、財団について不誠実団体交渉は該当しない。

(5) 確認書作成に関する団体交渉について

確認書を締結するに当たり、その趣旨と内容が違っていれば、確認書を作成することについて理事長が異議を述べるのは当然のことである。財団は、確認書作成のため補充の説明を行うなどしたが、組合は、自己の確認書案等にこだわり、結局、確認書の作成ができなくなったのである。

3 当委員会の判断

(1) 申立ての一部取下げに関する財団の主張について

組合は、X 2 及び X 3 の評価並びに配転及び昇進について、誠実団体交渉応諾の議題としては申立てを維持したまま、不利益取扱い是正等についての申立てを平成 17 年 10 月 27 日付けで取り下げた。

この取下げは、組合が、X 2 らに対する不利益取扱い等について当委員会において救済を求める方針を転換し、当事者間の協議、交渉による解決を図ろうとする趣旨のものであるとすることができる。したがって、救済申立てを取り下げたことは、当該事項について不当労働行為でないことを組合が自認したものとはいえず、団体交渉を行う意味がないとはいえないから、財団の主張は、これを採用することができない。

(2) 一時金及び定期昇給の評価に関する団体交渉について

X 2 の 15 年夏季一時金評価の場合、第 12 回団体交渉において、財団の Y 2 常務は、業務結果からみて営業部の副部長である X 2 の評価が低くならざるを得ないと説明し(第 2、4(1))、また、第 13 回団体交渉において、Y 2 常務は、X 2 のマイナス評価の理由は業績である、評価方法についても周知していると答え(同 4(2))、さらに第 15 回団体交渉において、Y 3 理事長は、評価制度上、上位の管理職が不利になる(同 4(3))と一般的な説明をしている。

これらの説明は、Y 2 常務が X 2 に対し、夏季一時金支給前に営業部全体が厳しい評価であると述べたこと(第 2、4(1))と矛盾してはいない。そうすると、組合が X 2 の評価が低かった具体的な理由を質した

ことからすれば、財団の対応は、抽象的一般的にすぎる回答との非難は避けられないとしても、一応営業部の業績と評価制度上から管理職が低い評価となることを説明しているのであり、このことから恣意的な評価を行ったとまでいうことはできず、低評価の理由を説明していないということとはできない。

また、組合が、第16回団体交渉において、X2の過去2年間の一時金評価結果を平均に戻せないかと要求したことについても、財団は、検討したけれども、一度評価した結果なので戻せないと答えており（第2、4(4)）、誠実性を欠く対応とまでいうことはできない。

X3の15年冬季一時金低評価の理由について、組合は、財団が誠実に回答をしていないと主張し、また、第19回団体交渉においては、一次と二次の評価者が同じであることから、X3に対する評価自体を疑問視し、再調整を要求している（第2、4(6)）。

確かに、財団のY2常務らは、評価期間におけるX3の具体的な仕事内容を即答できなかつたり、組合が数値を示して同人の評価が平均より低いと主張しても、具体的根拠を示さず平均評価であると答えたりするなど（第2、4(5)）、対応があいまいで誠実性を欠くと思われる態度を示している。

他方、財団の団体交渉における評価についての開示は、第2、4(5)のとおり、財団が従来採ってきている開示方法（第2、3）に比べれば、開示範囲を広げて、X3の評価の下がった項目について電話対応や日常の勤務態度など具体的な指摘をして説明をしており、低評価の説明が全く行われなかったとはいえない。

また、評価者がX3の具体的な仕事内容を即答できなかつたことやY2常務が一時金の基準給（基準月数）について、「そこは私の一存では回答できない。」と答えたこと（第2、4(6)）、一次と二次の評価者が同一であることなどは、制度の不備や運用の適正に疑問を抱かざるを得ない面が残るとしても、そのことが直ちに評価の不当性を示す事実であるとまではいうことができない。

16年定期昇給評価に関する団体交渉において、第2、5(2)のとおり

り、財団は、職員相談での回答以上の開示をしないことを表明し、団体交渉でも同じ回答になること、したがって組合の要求した評価者の出席は事実上必要がない旨を回答した。

他方、財団は、一時金評価の問題では、財団が開示するとした範囲を越えてX3の勤務態度等についての評価が下がる理由となる事実をY5副部長が述べたり、X2の評価についても、注意点、優れている点として項目の評点を明らかにしている(第2、4(2))。これに対して、X3の定期昇給評価に関しては、職員相談以上の説明をしないと、団体交渉において評価が下がる説明ないし資料の提示等も行っていないこと(第2、5(1)、(2))が認められる。昇給という今後一年間支給される賃金の決定に関し、財団は、一時金評価に関するような踏み込んだ回答も行っておらず、また、直接X3の低評価の理由を明らかにすることができないとしても、類似例を示してそれがどう評価されるかを説明するなど、同人の評価の正当性を示唆するような工夫を行ってしかるべきところ、そのようなことも行っていないと認められる。

ア 誠実な交渉態度であるというには、合意の達成を主たる目的として行う団体交渉であるからこそ、相手方の納得を得るため又は相手方を説得するために、資料や具体的根拠のある数値を用いるなどして踏み込んだ提案や回答を行うことも必要となる。

イ X2及びX3の一時金評価に関する交渉においては、十分か否かはともかく、評価結果について、財団が制度上の制約がある中であっても従前から開示するとしていた範囲を越えて明らかにするなど組合を納得させる一定の努力をしたことが認められる。そうすると、一時金評価に関する団体交渉における財団の対応を、不当労働行為として問責するのは相当でなく、組合の不誠実団体交渉であるとの主張は採用することができない。

ウ しかし、X3の16年定期昇給に関する団体交渉では、財団には組合との合意を得るための工夫や努力が認められず、また、評価に関与した者の出席を拒み、かつ、評価理由を開示できない具体的理由も示さないまま低評価の理由は開示しないと主張に終始し、交渉は進展し

なかったことが認められる。そうすると、財団の16年定期昇給に関する交渉態度は、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

(3) X2の配転及び昇進に関する団体交渉について

第12回団体交渉において、財団は、X2の葛西営業部配転の必要性について、葛西地区における業務の重要性を理由として、「所」を「部」に格上げし、重要な課題に対応するために同人を充てた旨説明し(第2、4(1))、人選理由については、第13回団体交渉において、会社全体で見て同人を適任としたと回答している(同4(2))。

確かに、財団が、葛西地区で多チャンネルやインターネット接続サービスなどの新規事業を先行展開中であり(第2、2(2))、葛西地区を重要視していたことは、団体交渉におけるY2常務の発言でも明らかであるが、そうだとしても、組織改正や人事異動について、財団がX2に対して事前の説明をした事実は認められない。

他方、X2は、15年夏季一時金評価を低く査定されたことも一つの契機となり、15年9月3日に組合に加入した(第2、2(3))ところ、それから間もない同月22日に葛西営業部への配転を知らされた(同2(4))経緯が認められる。このような経緯からすれば、組合が、団体交渉においてX2の組合加入と本件配転との関係を疑い、人選の基準や人選の過程を質したことは自然なことといえる。

これに対して、財団は、「会社全体で見てX2が適任」とするのみで、一時金評価の下がっているX2を人選した理由や人選の時期については、回答しなかった(第2、4(2))。また、組合がX2の配転に伴う部長昇進を求めたことについて、Y3理事長は、昇級・昇格のルールはあり公表していると答弁しながら、Y4部長は、ルールは公表していない、ルールの内容は同理事長でなければ説明できない(第2、4(3)、同4(4))と答えている。人事異動ないし昇進等人事の性格上、もともとその決定過程等を開示すべきものではないとの財団の主張は理解し得るとしても、X2の人事の合理性の根拠を示さず、質問にも適切な回答をせず、しかも、個別人事以外のルールについてさえ回答はあいまいかつ統一を欠くものであったことが認められるのであるから、財団の対応は、

不適切なものであったといわざるを得ない。

以上のとおり、財団は、団体交渉において、X2の配転及び昇進問題に関して、配転の必要性についてはともかく、人選基準が合理的であること、人選が適正であったことなど、同人を人選した過程と手続及びその結果が適正であったことの具体的な説明を行っていない。また、組合は、部長への昇進を伴う配転であるならば、ある程度首肯できるという交渉態度であるが（第2、4(1)、同4(2)、同4(4)）、これに対して財団は、昇級・昇格ルール等の昇進基準との一般的な関係を含めて、副部長のまま配転することの具体的な理由を示していないことが認められる（第2、4(1)、同4(2)、同4(3)、同4(4)）。

結局、X2の配転及び昇進に関する団体交渉は、財団が具体性のある回答を行わなかったことにより、形式的な団体交渉が繰り返されたにすぎず、また、内容においても実質的な団体交渉が行われたとはいえない。そうすると、財団の上記交渉態度は、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

(4) X3の課長昇進に関する団体交渉について

第25回団体交渉において、組合が、X3を課長に昇進させない理由の説明を求めると、Y3理事長は、問題があるが理由は言わないと説明した（第2、4(9)）。この財団の対応に問題がないとはいえないが、X3の課長昇進に係る団体交渉は、本件申立て直前に行われた第25回のみで、未だ団体交渉の緒に就いたところであり、しかも、その後に行われた団体交渉では、この問題が交渉議題となっていないことを考慮すれば、第25回団体交渉のみを捉えて、不当労働行為の成否を判断するのは早計にすぎるといふべきであり、したがって、財団の対応が不誠実な団体交渉に当たるとの組合の主張は採用することができない。

(5) 確認書作成に関する団体交渉について

組合と財団とは、本件に係る評価、配転及び昇進問題の交渉経過についての確認書を作成するに当たって、組合は財団が作成の合意を反故にしたと述べ、財団は組合が自己の確認書案にこだわった結果、合意に至らなかったと述べるなど、互いに相手を非難する主張を行っている。

しかし、確認書作成に関する団体交渉（第2、4(8)）は交渉経過についての確認をしようとしたものにすぎず、本件においては、一時金評価等に係る団体交渉における財団の態度、対応及び内容等について、不当労働行為に該当するか否かを判断すれば足りるのであるから、組合の主張を採用することはできない。

(6) その他の財団の対応について

組合は、Y3理事長が団体交渉にほとんど出席しなかったことが団体交渉の進捗を遅らせたと主張する。しかしながら、団体交渉には常に決定権者が出席しなければならないものではなく、業務執行権限を有し、かつ、理事長の代行権限のあるY2常務がほとんどの団体交渉に出席しているのであり（第2、1(2)、4）、特段、Y3理事長が出席しないことにより、団体交渉の進捗に支障が生じた事実は認められない。

また、組合は、Y3理事長が出席した団体交渉における同人の態度が不誠実な団体交渉に当たると主張する。確かに、Y3理事長の発言には、X2について「それを、今、説明せいと言われても、ちょっと私もできない。」（第2、4(3)）などと他人事のような態度であったり、X3について「ただ、ちょっと問題はありますけどね。ここで言っただって話になりませんから。（同4(9)）」「何でそういうことまで説明しなきゃいけないのか・・・」。我々から見て役に立っていればいいんだよ。」（同5(1)）などと真摯な態度とは言い難い点はあるが、団体交渉に支障を来たすほどの対応とまではいえない。

したがって、Y3理事長の団体交渉への出席回数が少なかったこと及びY3理事長が出席した団体交渉における同人の態度が不誠実な団体交渉に当たるとする組合の主張は採用することができない。

4 救済方法について

上記のとおり、当委員会は、X2の配転及び昇進に関する団体交渉並びにX3の平成16年定期昇給に関する団体交渉における財団の対応が、不誠実な団体交渉に当たると判断したところであるが、既にX3に対する当該評価に係る賃金の支払いは終了しており、X2も副部長のまま、葛西営業部で2年余（結審時）勤務し続けていること、及び今後も両名の労働条件に係る団体

交渉において、財団が組合に対し、将来同様の対応を繰り返すことが想定されることを勘案し、主文のとおり命ずることとする。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、財団がX2の配転及び昇進に関する団体交渉並びにX3の平成16年定期昇給に関する団体交渉に誠実に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成18年8月22日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三