

# 命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合十勝支部  
雪印大樹工場分会

被申立人 雪印乳業株式会社

上記当事者間の平成20年道委不第5号雪印乳業不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年6月26日開催の第1645回公益委員会議、同年7月13日開催の第1646回公益委員会議、同月24日開催の第1647回公益委員会議及び同年8月4日開催の第1648回公益委員会議において、会長公益委員道幸哲也、公益委員樋川恒一、同成田教子、同浅水正、同石黒匡人、同野口幹夫及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人雪印乳業株式会社（以下「会社」という。）が、雇用する有期雇用社員（以下、「準社員」及び「パートナー社員」を併せて「有期雇用社員」という。）に対し、人事評価制度の導入、退職慰労金・一時金制度の廃止等を内容とする新たな雇用制度の導入を通告したことを契機として、会社大樹工場に勤務する有期雇用社員により結成された申立人全日本建設交運一般労働組合十勝支部雪印大樹工場分会（以下「組合」という。）が、賃金引上げ、契約期間の

廃止、人事評価制度の見直し、退職慰労金・一時金制度の存続、各種手当の発令社員（以下「正社員」という。）並の支給、正社員と同等の健康診断の実施（以下、これらの6項目の交渉事項を総称して「本件6項目」という。）を交渉事項として、11回にわたり団体交渉を実施したところ、何ら合理的な理由を示さずに組合の要求を一切拒否した会社の行為が実質的な団交拒否であり、労働組合法（以下「法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるとして、平成20年2月15日申立てがあった事案である。

## 2 請求する救済内容

- (1) 会社は、組合員の労働条件に関して、組合から団体交渉申し入れがあったときは、当該事項について具体的に説明するなどして誠実に応じなければならない。
- (2) 謝罪文の掲示

## 3 本件の争点

組合が、平成19年1月19日付けで申し入れた交渉事項につき、会社が組合と行ってきた団体交渉は、不誠実団交に該当するか否か。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

#### (1) 賃金引上げについて

平成12年の食中毒事件以来、パートナー社員の賃金は低い金額のまま、引き上げられずにいるのであるから、賃金引上げを求めるのは当然の要求である。会社は、同じ仕事をしている正社員と有期雇用社員の賃金の格差について合理的な理由を説明していない。また、会社は正社員の賃金引上げの有無について、労働委員会と団体交渉では異なる説明をしており不誠実である。さらに、会社は、組合が求めた労働分配率に関する資料を提示していない。

#### (2) 契約期間の廃止について

契約期間が半年である必要性について、団体交渉において何も具体的な説明はない。

#### (3) 人事評価制度の見直しについて

会社は、団体交渉において人事評価制度の具体的な内容、運用方法について不十分な説明しかしていない。人事評価制度を導入するのであれば、具体的な評価項目の提示と評価基準を明確にすることが必要である。B評価になれば、日給の減額という重大な不利益がもたらされる以上、評価項目や評価基準の明確性は、一層厳格に要求されるものである。

ところが、会社は、評価項目に関して「ボリューム、スピード」「正確性・効率性」など抽象的な項目しか示さず、具体的な評価基準も示していない。また、会社は、評価制度について相対評価としながら、評価区分ごとの割合や人数の開示を拒否しており、本來說明すべき制度の内容自体も明らかにしていない。

パートナー社員は、評価による昇給以外に賃金が上がる機会はなく、正社員にはない賃金減額の可能性があるのに対し、正社員は評価以外に等級による賃金の上昇の機会があり、格差を拡大するような制度自体が不合理である。

#### (4) 退職慰労金・一時金制度の存続、向上

従来、勤続年数に応じて支給するとされていた退職慰労金の廃止は、重大な労働条件の不利益変更であり、正社員との労働条件の格差をさらに拡大させる。

会社は、団体交渉において、不利益の程度を示す具体的な根拠、資料を示さず、一部の者にとって年収の減額となる事実を伏せて、あたかも不利益ではないかのように説明するとともに、退職慰労金の廃止の必要性、合理性について、十分な説明を行っていない。

一時金の廃止により、人事評価制度による昇給以外に賃金が引き上げられる機会が失われ、基本給よりも一時金のほうが賃金引上げに応じやすいことから、パートナー社員だけ一時金を廃止することは、正社員との差別感が大きくなっている。

#### (5) 各種手当の正社員並みの支給

正社員との格差の合理性について、具体的に納得できる説明や資料の提示がない。

#### (6) 健康診断項目の正社員との格差是正

パートナー社員は、正社員と同じ仕事をしているにもかかわらず、健康診断項目で差別されている。会社は格差の理由を、正社員は「転勤がある」、「責任がある」などという理由にならない理由しか述べていない。格差に合理性があるというのであれば、データで示すなど具体的に納得できる説明をすべきである。

#### (7) まとめ

パートナー社員制度の導入は、パートナー社員と正社員の格差を固定増大させるものである。

とりわけ退職慰労金の廃止と人事評価制度の導入については重大な不利益変更であるにもかかわらず、団体交渉において、不利益の有無や程度、導入の理由、必要性など、組合が納得できるだけの誠実で十分な理由が示すこともしておらず、会社の団体交渉における態度は不誠実そのものである。

また、会社は、6項目の要求のうちの他の項目についても、団体交渉においてなんら合理的な理由も示さず、一切の要求をただ拒否するのみであり、不誠実な態度をとり続けている。

これらの会社の行為は、法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## 2 会社の主張

### (1) 賃金引上げについて

会社は、団体交渉の中で会社の財務状況について説明し、組合から求められた労働分配率についても、開示できない理由を説明した上で、他の資料により賃金引上げが困難であることを示している。組合は、賃金引上げを要求するばかりで、具体的な根拠やデータについての質問・追及は特になかったのだから、会社の対応が不誠実とは言えない。また、正社員と有期雇用社員の処遇が違うことについては、団体交渉で、責任、職種、転勤の有無等の違いがあるためとの説明を行い、正社員に一律の賃金引上げが無かったことについても、団体交渉において繰り返し説明している。

### (2) 契約期間の廃止について

会社は組合の求めに応じて契約期間を定めることの必要性について、「会社の状況により（雇用について）変わる」、「製品の伸長によっては対応が変わる場合がある」等誠実に説明をしている。これに対し、組合が有期雇用者は実質的には常用雇用であるとの主張を行ったため、結果として平行線をたどったにすぎない。

### (3) 人事評価制度の見直しについて

会社は、導入の理由やメリットなどについて説明し理解を求めたところ、組合は制度の内容を理解した上で、マイナス面を主張し制度廃止を求めたことから、議論が平行線となったものである。

組合の団体交渉での発言は、人事評価制度の導入に反対するものがほとんどであり、発言内容も抽象的であった。また、評価項目及び評価基準について、会社は繰り返し説明しており、組合も更なる説明を求めてはいなかったことから、会社も項目ごとの例を説明する必要性を認識していなかったにすぎない。

### (4) 退職慰労金・一時金制度の存続、向上

会社は、団体交渉において、求められた質問に回答せず、要求された資料を提出しないなどの対応はとっておらず、事実と反する説明もしていない。団体交渉の席上で、賃金の試算資料を提出しなかったのは、組合が時間外手当・時差手当を考慮して収入を比較するのは不合理であるとの主張に固執しており、このような状況で当該資料を作成・提出しても組合の理解を得られるとは考えられなかったためである。

組合は、一時金の廃止について、不誠実な団体交渉であるという根拠事実を明確に主張していない。

(5) 各種手当の正社員並みの支給

会社は、組合に対し、正社員とは雇用形態が異なると説明しており、これに対し組合は何らの質問、議論を行っていなかった。また、組合からは、団体交渉における会社のどの対応が不誠実であるかという具体的な主張はない。

(6) 健康診断項目の格差是正

会社は、現在の検査項目は法定検査項目を上回る内容であり十分であると考えており、団体交渉でもその旨回答している。正社員との違いについても、団体交渉において、異動配転や将来的にマネジメント等の役割を担うことを想定しているため、確認すべき健康面が異なると回答している。これに対し、組合は、団体交渉において何らの質問・議論は行っていなかった。

さらに、申立後ではあるが、会社は健康診断項目の正社員との差異に関する資料を提出するとともに、正社員との職責の違いについて詳細に説明している。

(7) まとめ

会社は、誠実に組合の要求に応じられない理由について説明し、組合の要求や主張がある場合には、その具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、組合の理解を得るべく合理的な努力をしている。組合の主張は、団体交渉において、議論を進展させ、合意を形成しようとする努力に欠ける自らの交渉態度を度外視して、会社に更なる説明や資料提供を求めるものである。会社は、組合の要求を受け入れることはできなかったものの、実現できない理由について誠意を持って説明し、継続して協議することを提案するなど、誠実な対応を通じて、合意形成のための合理的な努力を十分尽くしている。

また、万が一、当初の交渉に不十分な点があったとしても、救済申立後もほぼ同じ要求項目を対象とする団体交渉に継続して応じており、審問終結時には、公正な集団的労使関係秩序が回復・確保されている。したがって、再び同種もしくは類似の行為が繰り返されるおそれがあるとはいえず、救済利益はない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 会社は、昭和25年に設立され、肩書地に登記上の本店を置くほか、広尾町の大樹工場をはじめ、国内約20の工場・事業所において乳製品の製造、販売等を行っている。

平成20年2月の会社の従業員は約3,000名、大樹工場の従業員は正社員約120名と有期雇用社員約200名である。

(2) 組合は、平成19年1月19日、会社大樹工場の有期雇用社員によって全日本建設交運一般労働組合の支部として結成され、全国労働組合総連合、北海道労働組合総連合、帯広地区労働組合総連合に加盟している。申立時の組合員数は約20名である。

なお、会社には、組合のほかに正社員についてユニオン・ショップ協定を締結している申立外雪印乳業労働組合が存在している。

## 2 準社員制度の廃止と組合結成に至る経緯について

(1) 平成18年12月、会社は有期雇用社員に対し、従来の準社員制度を廃止し、平成19年4月の契約更新時から、新たにパートナー社員制度を導入することを通知した。  
(争いのない事実)

(2) パートナー社員制度では、準社員制度と比べて、主に次の点で労働条件が変更になっている。

ア 人事評価制度を導入し、7月から12月までを1月に、1月から6月までを7月に、S、A、Bの3区分で相対評価する。3月末及び9月末の契約更新時に、それぞれ1月及び7月の評価がSであれば2%、Bであれば-2%、日給額を増減させる。

イ 人事評価が4期連続Sの要件を満たしたパートナー社員であって、所属長が推薦する者には、正社員登用試験の受験資格を付与する。

ウ 従来、半期ごとに支給されていた一時金を廃止し、かわりに日給額に年間一時金相当額を織り込むとともに、10円未満を切り上げた金額に変更する。  
(以下、このように変更された有期雇用社員の日給を「新日給」という。)

エ 勤続年数1年につき退職時日給13日分を支給するとされていた準社員就業規則上の退職慰労金制度を廃止する。これまでの積立分については清算する。  
(甲1～3号証)

(3) また、パートナー社員制度導入前における、有期雇用社員と正社員の本件に関連する労働条件は次のとおりである。

ア 有期雇用社員は、雇用期間が6ヵ月である。

イ 正社員は、平成15年10月以降、年齢別基本給が廃止され、人事評価に基づく成績昇給、昇格による昇給、昇給額表の一部改定による昇給が行われていたが、一律定期昇給は実施されていなかった。

なお、時給1,000円未満の60歳以下の有期雇用社員には、平成16年に5円～15円の時給引き上げが行われた。

ウ 有期雇用社員は、平成16年以降、勤続年数に応じて一時金の支給額が増額されていた。

エ 有期雇用社員には、正社員に支給されている家族手当、住宅手当等は支給

されない。

オ 夜勤を行わない有期雇用社員は正社員と比べて、健康診断において、「35歳・40歳以上」の年齢区分では胃部X線撮影検査の検査方式(直接又は間接)及び血液検査項目の一部について、「30歳・36歳～39歳」及び「23、25、28、33歳」の年齢区分では、血液検査、心電図検査等の項目について、検査が省略されている。

(争いのない事実、甲31号証、乙10～15、33号証、第1回審問調書P7～8 A 証言)

(4) 同月7日及び8日、会社は大樹工場の有期雇用社員に対し、パートナー社員制度の目的、人事評価制度の内容、給与体系の変更等について説明会を開催した。その後、大樹工場では、企業倫理委員会からの要望に基づき、経営職が全有期雇用社員と個別面談を行った。(乙33号証、第2回審問調書P13 B 証言)

(5) 平成19年1月19日、組合は会社及び大樹工場に対し「労働組合結成の通知書」及び「団体交渉申入書」を提出し、組合結成を通知するとともに、基本事項として、組合員であることを理由とした解雇等不当労働行為を行わないこと、掲示板、組合事務所等の便宜供与、組合員の労働条件等に関する事前協議を求めて、団体交渉を申し入れた。

上記団体交渉申入書には、当面、是正すべき諸問題として、パートナー社員制度の撤回、賃金引上げ・一時金の増額・退職慰労金制度の向上、現就業規則の差別項目の撤廃が付記されていた。

(甲4号証)

### 3 本件申立てに至るまでの団体交渉の経過について

(1) 平成19年1月23日、組合と会社は第1回団体交渉を行った。第1回から第11回までは、B 大樹工場長(以下「大樹工場長」を単に「工場長」ということがある。)が会社側交渉責任者であった。

第1回団体交渉において、組合と会社は上記2の(5)の協議事項に沿って協議した。

会社が組合に対し差別項目の内容を確認したところ、組合は契約期間、賃金の格差、健康診断項目の3項目と回答した。

また、組合は賃金引上げにつながらない、退職慰労金制度の廃止が不利益変更である、人事評価制度に疑問があるとして、パートナー社員制度の廃止を要望した。

これに対し、会社は「やった人(の賃金が)があがっていくのがこの制度」など制度趣旨を説明し、制度導入に理解を求めた。

(乙17号証)

(2) 同年2月6日、組合と会社は第2回団体交渉を行った。

組合と会社は、第1回団体交渉の合意事項に基づき、協定書案の内容を確認、

協議した。

また、組合は、第1回団体交渉に引き続き、パートナー社員制度の導入を中止し、退職慰労金・一時金制度の維持、契約期間の廃止及び人事評価制度の導入中止を要望した。

これに対し、会社は、パートナー社員制度導入の目的は、年功序列型賃金体系を廃止して若手でも賃金が上がる制度にすることで、社員のやる気を喚起するためであると説明した。さらに、全国で導入する制度であり、4月の移行時の内容変更は難しいが、将来に向けて矛盾する点があれば変更する可能性があること、評価の問題が不透明というのであれば、さらに説明すると述べた。また、全体の評価の内容については、評価の公平性を保つため非公開とするが、評価分布は、地域別・会社業績に応じて変更があること、人事評価項目は「知識、技能」などであると説明し、評価は職制が行う旨組合に対し回答した。

(甲11号証、乙19号証)

(3) 同日、組合と会社は、会社が 不当労働行為を行わないこと、 組合員の労働条件等に関する事前協議を行うこと、 掲示板・ロッカーを貸与することを内容とする協定書及び覚書を締結した。

(甲6、7号証)

(4) 組合は、第3回団体交渉に先立ち、本件6項目及び第4回団体交渉において取下げのあった「正社員と同等の年次有給休暇付与」を求める「要求書」を会社に提出した。

(甲13号証、乙20、22号証)

(5) 2月16日、組合と会社は第3回団体交渉を行った。

団体交渉の冒頭、組合は上記(4)の要求書の内容及び趣旨について説明し、後日、会社が組合の要求に対する回答を書面で提出することで合意した。

席上、組合が人事評価制度を導入するにしても、もっと分かり易い制度にすべきと述べたのに対し、会社は具体的な評価方法等について意見があれば提案して欲しいとした。しかし、組合は、今回の評価基準では補助的業務を行う有期雇用社員を評価できない、もっと積極的に正社員に登用する制度にしてほしい、評価制度を止めて職能や経験に応じた賃金体系に戻すよう要求した。

さらに組合が、目標に達した人は全てSになるような制度でなければ意味がない、評価基準が不透明であると批判したのに対し、会社が絶対評価であれば良いのかと確認したところ、組合は評価制度は必要ないと述べ、話題は正社員登用の仕組みに移った。

また、会社は、既に合意書を提出している非組合員に対し、同月20日からパートナー社員制度に係る労働契約締結の手続を進めると述べた。これに対し、組合は労働組合と協議中にもかかわらず契約締結することに強く抗議したが、会社は契約手続開始を回答書面の提出後に延期するとしただけであった。

(甲12号証、乙21号証)

(6) 同月22日、会社は組合に対し、「『要求』に対する回答について」と題する回答書面を提出したが、その内容は次の理由により組合の要求には応じられないとするものであった。

ア 会社の経営状況が厳しく、消費者物価指数も平成12年の水準を下回っているから、賃金引上げの必要性は生じていない。パートナー社員制度では、人事評価の結果により半期ごとに日給額が2%上昇する可能性がある。

イ 契約期間の廃止については、従来から6ヵ月ごとの雇用契約を締結しており、パートナー社員制度においても契約期間は廃止しない。

ウ 人事評価制度は、頑張った成果を上げた人に報いるために必要な制度であり、複数の評価者により評価方法の客観性を担保していることから、見直しはしない。

エ 頑張った成果を上げた人に報いるため、年功的な要素である退職慰労金及び一時金を廃止し、評価により日給額が変動する制度とする。

平成19年3月末までの退職慰労金は清算する。一時金は、日給額に織り込んで支給するので、実質的に存続となる。

オ 各種手当の正社員と同等の支給（家族手当、住宅手当等）については、正社員は、転勤があり、責任も重いことから雇用形態が異なり、諸手当を一緒にすることは考えていない。

カ 健康診断項目については、既に、有期雇用社員に対し、法定検査以上の項目に関して検査を実施しており、業務上及び健康管理面において充分だと考えている。正社員は、異動、転勤や将来的な役割から負荷に関して確認しなければならない健康面が異なる。

(甲5号証)

(7) 同月27日、組合と会社は第4回団体交渉を行った。

団体交渉の冒頭、会社は、上記(6)の回答書を読み上げ、同回答書に沿って協議が行われた。

会社は、パートナー社員制度について、「年功序列的な要素を廃止し、成果を上げた人に報いる制度で、S、A、Bの相対評価を行っていく」、「PS制度は年功的なものを廃止することでその原資を日給に折り込み、評価をすることでやった人に報いる制度」と述べ、組合に理解を求めた。

途中、組合が、有期雇用社員の賃金は7年間1度も上がっていないにもかかわらず、正社員の賃金が上がっていると指摘した。これに対し、会社は、正社員は、食中毒事件以後ベースアップは行っておらず、人事評価に基づく成績昇給を行っているだけであり、一方で有期雇用社員に対しては、平成16年度に時給1,000円未満の者に対し賃金引上げを実施するとともに、一時金の増加によって賃金が上がっていると説明し、会社業績が厳しく、設備増強のため金融機

関から多額の借入れを行っていることなどから賃金引上げは難しいと回答した。

また、組合が正社員と有期雇用社員では生活給は変わらないと指摘したのに対し、会社は、正社員と準社員とは責任の重さを含めて仕事内容や転勤の有無などの違いがあると説明した。

組合と会社は、上記(6)のア～エについて継続して協議することで合意し、会社は、次回までに経営状況を示す資料の開示を検討するとした。

なお、この団体交渉の席上、申立人が本件6項目のうち大樹工場長の裁量で回答可能な要求は何か確認したところ、会社は、「全国の準社員の待遇問題となると難しい。」と述べ、本件6項目は全社的な問題であるので「大樹工場長は交渉権限を持っているが、妥結権限はない。」とした。

(甲13号証、乙22号証)

(8) 3月7日、組合と会社は第5回団体交渉を行った。

会社は、第4回団体交渉における組合の要求に応じて、平成18年4月から同年12月までの売上高、営業利益等が記載された「平成19年3月期 第3四半期財務・業績の概況」と題する書面を提示し、改めて会社の経営及び営業の状況等が厳しい状況であることを説明し、賃金引上げには応じられないと回答した。

組合は、さらに労働分配率など人件費の比率の分かる資料の提示を求めたが、会社は労働分配率は競合他社との関係もあり公開していないこと、労働分配率だけで賃金が決まるものではないことを理由に提示を拒んだ。

途中、人事評価制度に関して、会社から、「評価項目として『取組姿勢』とか『技術』とか『習熟度』等を見る」、「売上が伸びて業績もよくなれば、基礎ベースがアップする可能性はあります。」との説明があったが、組合は「相対評価の中でやるのでは頑張りがない。」、「日本の社会には年功序列という仕組みがマッチしている部分はある。」として導入に反対する姿勢を示した。

また、退職慰労金の廃止について、組合は不利益変更であると指摘したが、会社は、これまでの権利がある分については支給する、これから先の部分については会社の業績によっては保証されるものではない、65歳まで契約更新の可能性があり、一時金を日給に織り込むことにより時間外手当・時差手当の単価が増えて、評価制度による昇給分を含めてトータル的に収入増となる人もいると説明し、全体を見て判断してほしいと述べた。

(甲14号証、乙1、23号証)

(9) 同月27日、組合と会社は第6回団体交渉を行った。

この席で、組合は会社に対し、要求事項に関する文書を提出し、この中で本件6項目の要求事項について再考を求めるとともに、新たに次の事項について要求した。

ア パートナー社員就業規則を留保し、組合との協議、決定を待って同制度に移行すること。

イ 人事評価制度を採用した場合、その査定内容と査定方法を開示すべきこと。

ウ パートナー社員制度に関する「合意書」「契約書」を提出していない組合役員について、契約更新日を経過しても就労を保障し、同人らの労働条件は交渉結果によって決定することとし、解雇等の措置をとらないこと。

これに対し、会社は、本件6項目については、従来どおりの回答、説明を行うとともに、次の事項について回答した。

パートナー社員制度は、全国で導入する予定であり、現段階で撤回及び導入時期の繰り下げは考えていない。

人事評価については、「仕事の成果」について「ボリューム・スピード」「正確性・効率性」を、「取組姿勢」について「積極性」「責任性」「協調性」「規律性」を、「基礎的能力」について「知識・技術」を評価し、これに「業務難易度」を加えて総合評価する。

評価は、労務管理補助者が行い、その後、課長、所属長と複数の評価を行い公平性を担保する。公正な評価ができなくなるため、結果の開示はしないが、結果を知りたいという本人からの申し出があれば経営職が説明する。

半年ごとの有期雇用契約であることから、4月からの新規契約がなければ、契約期間満了により、従業員としての地位を失うことになる。新しい制度の下で一緒に働いていただきたい。

また、組合は、退職慰労金について、準社員就業規則に明記されており、将来の期待分の廃止は完全な不利益変更であると指摘した。これに対し、会社は、試算によれば、一時金を日給に織り込むことにより、13日分の退職慰労金が廃止されても、年間20日分まで収入が増加する例があること、制度全体を考えると不利益変更ではないと述べた。さらに組合が、時間外手当を含めて計算しているのではないかと、組合のA分会長(当時)の例で試算すると、同手当を含めて考えても退職慰労金の減額分を補うことはできなかつたと指摘し、退職慰労金がなくなると、ほとんどの者が収入の減少になるのではないかと再度、指摘した。

また、組合は、賃上げについて、会社が「最初の回答に固執し、変更できないと言うのは不誠実」な団体交渉であると述べ、「正社員には賃上げし、準社員にはこの8年間一銭も上げていない。14%の賃上げは無理だけれども、5%なら10%なら上げましょうかというのが普通だ。」として、会社の対応を非難した。これに対し会社は、組合の質問に誠実に答えているつもりであり、同じことの繰り返しになるが、これまでの対応が不誠実とは思っていないと回答した。

さらに、組合は、パートナー社員制度について、12月に説明して4月に導入するのは拙速すぎるとして、工場長の権限で4月の導入を延期できないかと要望したが、会社は全社で取り組んでおり、導入の延期はできないとした。

会社から組合に対し、4月1日以降はパートナー社員制度で契約するが、その後も従来の6項目について継続協議とすることを提案したところ、最終的に組合もこれを了承した。

(甲8、15号証、乙24号証)

(10) 翌28日、組合と会社は、本件6項目について引き続き協議することを内容とする覚書を締結した。(甲9号証)

(11) 4月1日、パートナー社員就業規則が施行された。(争いのない事実)

(12) 同月24日、組合と会社は第7回団体交渉を行った。

組合及び会社は、冒頭、事前の事務折衝で確認した契約期間を中心に協議を行うことを確認した。

組合が、有期雇用社員であっても長期間継続して契約を更新しているのであれば、実態は常用雇用であると主張したが、会社は、「我々の考えは従前から6ヵ月毎に会社側が雇用契約を提示、本人の意思を確認して契約していく内容である」、「期間を定めた雇用形態というのは何度も説明している」と回答した。

組合がさらに、「6ヵ月雇用に対する合理的な説明が無い。不安定な状況である。」、「何故6ヵ月契約なのか合理的な説明がほしい。」と問い質したところ、会社は製品の販売伸長など会社の状況によっては対応が変わる場合があるためであると回答し、常用雇用を希望する場合は、正社員登用制度の中で正社員になることを目指して欲しい、「なんでも新しい制度を導入するときは、過去からの流れをリセットせざるを得ない部分がある」と述べた。

また、組合が、平成12年の食中毒事件の際に雇用期間が1年から6ヵ月に短縮された理由及びその後も契約期間が6ヵ月のままである理由について質問した。これに対し、会社は、当時体力がない状態であったこと、現在も会社には借入金があり、今は借入金の返済、先行投資が必要な時期であると回答する一方で、新たに導入される評価制度が6ヵ月ごとに評価に応じて新たな日給を決定することから、契約期間も6ヵ月ごととすると説明した。

交渉の結果、会社は、次回の団体交渉までに、雇用契約に雇用期間中の解雇について記載されている理由、大樹工場の雇用実態が常用契約に該当するか、就業規則における「臨時」に雇用する者の意味について、確認することとなった。

(甲16号証、乙25号証)

(13) 5月25日、組合と会社は第8回団体交渉を行った。

冒頭、組合と会社は前回に引き続き、期間雇用について交渉することを確認した。

まず、会社が第7回団体交渉での保留事項について、解雇事由は、法律上、契約書への必要的記載事項とされている、大樹工場の雇用実態は、6ヵ月の雇用期間を前提とした雇用契約であり、常用雇用にあたらぬ、雇用期間を定めた労働契約であるため、就業規則上「臨時」としていると回答した。

また、平成12年の食中毒事件後、契約期間を1年から6ヵ月に短縮する際には、有期雇用社員に対し説明会を開催したと述べた。

さらに、組合が、同じ仕事をしている有期雇用社員と正社員との間で賃金等の格差是正を要望したのに対し、会社は、一時的に同じ仕事をしていても、その後の仕事の展開と発生する責任、転勤による環境の変化、職種の異動等の違いにより区別があると説明した。組合は、賃金引上げについて、14%が無理であれば、応じられる数字を示すべきであり、会社の事情を説明するのでは協議にならないと主張した。また組合が、正社員は賃上げ要求が認められたのに、有期雇用社員の賃金を引き上げないのは差別であると主張したが、会社は、正社員に対しては人事評価による賃金引上げを行ったのであって、全員に対するベースアップは行っていないと回答した。

組合は、退職慰労金の廃止に関して、時間外手当・時差手当を昨年実績をもとに試算したが、これらの手当を含めても退職慰労金を補うことはできない、人事評価制度を導入すれば労使で対等に賃金等の協議ができなくなる、賃金が上がる人のことばかり言うが、賃金が下がる人のことを考えていないなどと再度述べ、会社が誠実に協議していないと非難した。これに対し、会社は、「何も勝ち取った事がない、進展がないから不誠実であるというのはおかしい。」として、全ての有期雇用社員が対象となる制度に関する協議は時間がかかるが、不誠実な対応ではないことを理解してほしいと述べた。

交渉の結果、会社は次回団体交渉までに、有期雇用社員への融資制度及び退職慰労金廃止に伴う代替制度の有無並びに正社員の一時的増額時の取扱い等について、確認することとなった。

(甲17号証、乙26号証)

(14) 6月27日、組合と会社は第9回団体交渉を行った。

冒頭、組合と会社は前回に引き続き、期間雇用について交渉することを確認した。

まず、会社が第8回団体交渉での保留事項について、融資制度及び積立制度はないと述べ、さらに正社員の一時的増額しても、賃金制度には違いがあるため、有期雇用社員には適用されないと回答した。

組合が、前回から1ヵ月が経過しても会社の回答に変化がなく、協議する意

味が無いなどとして、交渉が前進しなければ誠実な団体交渉にはならないと主張したが、会社は継続して協議に応じ、検討した上で回答しているので、不誠実ではないと主張した。

なお、会社は、新日給設定時に10円未満を切り上げしていること、会社の業績が上がれば、有期雇用社員への賃金引上げの可能性があると説明した。

組合が退職慰労金及び一時金が廃止になったことによる不利益の是正、製造業に人事評価制度は合わない等の理由により再考を求めたが、会社は、新日給による時間外手当・時差手当の割増分を考えると総体では不利益ではない、「新制度は成果を上げた人には報いる制度」などと従前どおりの説明を繰り返した。

このため、組合は、工場長以上に裁量権のある者が出席しないと団体交渉が進展しないとして、次回団体交渉に、本社から工場長以上の責任者が出席するよう要望した。

(甲18号証、乙27号証)

(15) 8月29日、組合と会社は第10回団体交渉を行った。

冒頭、組合と会社は前回に引き続き、期間雇用について交渉することを確認した。

まず、会社が、有期雇用社員は期間雇用である、本件6項目に対する回答に変更はないが、今後とも団体交渉で協議する意向を示した。

組合は、工場長が、本社の意向を確認して交渉に臨んでいるという話が進展していないとし、「協議をしている実績だけでなく実のある回答と接近する態度が必要」であり、「大樹としては(賃上げ)1%します、というような決定権」が無いならば、工場長は伝達者にすぎなく不誠実と非難した。しかし会社は、工場長が交渉権限を持っており、工場長以上の権限をもつ者の出席は必要ない、「前進、進展がないから不誠実とは言えない」とした。

組合は、会社が増収増益であり、北海道の最低賃金も10円以上上がっているとして、賃金の引き上げを求めたが、会社は、新日給の設定時に平均5円程度時給が引き上げられていること、平成19年第1四半期が増収増益となっていることは認めたものの、重油、原材料等の高騰という現状からは賃金引上げに応じられないと回答した。

組合は、再度、本社から工場長以上の責任者が出席するよう要望したが、会社が受け入れなかったため、第三者機関も含めて別途対応を考えることとした。

(甲19号証、乙28号証)

(16) 9月19日、組合と会社は第11回団体交渉を行った。

組合から本件6項目に関する会社の考え方を確認したいとの要望があり、会社は、前記(6)の要求書に対する回答書面によりほぼ従前どおりの内容を回答した。組合は、収益が上がっている状況の中で、「一言一句違わない回答」自

体が不誠実な団体交渉と指摘したが、会社は、団交の中で、その都度、関係部署に内容を確認し、意思決定した結果の回答であり不誠実ではないとした。

また、組合は、人事評価の結果として賃金を下げる場合、不利益変更となり労働協約に基づき事前協議すべきと述べたが、会社は、事前協議の対象となるのは評価制度の評価分布や昇給率といった制度の内容に関する事項とする見解を示した。しかし、これに対し組合は、マイナス評価を含む人事評価制度自体に反対すると発言し、評価制度に対する疑問を述べた。会社は評価の結果については公平性を保つため公表しないとしたが、個人的な力量によることが多い稼働率や歩留まりの改善が評価の対象になるとし、相対評価であると再度説明した。この後、組合は、評価制度に関する就業規則の規定や契約時の事前説明の内容について発言した。

さらに、次期雇用契約の提出期限について、労使で協議した後、組合から人事評価制度の見直しを詰めていきたいと提案があり、会社は継続協議の中でやっていきたいと応じた。組合からは、職制による1次評価の比重が高い、評価ポイントがわかりにくいなどの意見が出され、会社は、人事評価項目及び評価者について説明した。

(甲20号証、乙29号証)

(17) 第11回団体交渉以降、組合と会社は3回の事務折衝を行ったが、同年12月に会社が組合に対し申し入れた事務折衝は、組合側の都合により行われなかった。

平成20年1月19日、組合から会社に対し、役員が改選になったとの連絡があり、翌20日、組合と会社は事務折衝を行い、組合は団体交渉を今後も継続したいとしたが、申立てに至るまで組合は会社に対し連絡することはなかった。

(乙33号証)

(18) 以上の経過により、2月15日、組合は、本件救済申立てを行った。

#### 4 本件申立後の団体交渉の状況について

(1) 同月28日、組合と会社は第12回団体交渉を行った。

今回から、人事異動により交渉責任者が B 工場長から C 工場長に変更になり、主に次年度の契約更新手続について交渉が行われた。

冒頭、組合が工場長の権限を確認したのに対し、C 工場長は、自己の交渉権限について「私はこの交渉の内容を正確に本社に伝え、会社の見解、意見を正確にお伝えする、そういう権限」であると発言した。

また、3月末の契約更新について、会社が翌日までに契約書を出すよう求めたのに対し、組合は、協議が合意に達していない、前回は更新前日まで期限が延期された、翌月10日に労働委員会の期日を控えているとして抗議したところ、会社は、人事異動の内示期間及び調整期間が必要であると説明し、

組合及び会社は、契約書の提出期限を翌月13日まで延期することで合意した。

さらに、組合は組合事務所の早急な貸与を求めたのに対し、会社は、場所及び予算の問題を述べ、引き続き継続協議としたいと回答した。

(甲26号証、乙30号証)

(2) 4月28日、組合と会社は第13回団体交渉を行った。

組合事務所の貸与に関する交渉を行った後、会社は、平成19年度第3四半期の業績概況について、売上高の増加、営業利益の前年比減の要因、負債の状況、今後の業績の予測等について説明した。

組合が、労働分配率等人件費の比率がわかる資料が提示されていないと指摘し、退職慰労金の廃止分の原資はどうなったのかと問い質したが、会社は、労働分配率は開示できないとの説明を繰り返し、日給の増加により、退職慰労金の減額を補うだけ年収が増えている人もいれば、時差勤務や残業をしなければ減る人もいると回答した。また、賃金引上げ要求に対しては、売上げは上がったが収益は下がっており、多額の借入金があること、正社員も定期昇給は行っておらず、有期雇用社員に対しても3年ほど前から一時金の増加により全員の賃金を引き上げたとの説明を行った。

組合は、人事評価制度導入後1年間の評価区分ごとの比率を質問したが、会社は答えられないとした上でS評価が多く、B評価もあったことを述べた。

(甲27号証、乙31号証)

(3) 6月26日、組合と会社は第14回団体交渉を行った。

組合と会社は、組合事務所に関する議論のほか、会社の財務状況の説明を行った。

組合は、会社が評価期間と契約期間が一致しないことを第12回団体交渉まで明らかにせず、S評価を4期連続で取得した者に対し正社員登用試験の受験資格が与えられることについても当初と異なる説明をしたとして、不誠実な団体交渉であると非難した。これに対し会社は、制度の導入前に開催した説明会で資料配付の上、説明した事項であり、会社が説明しなかったのは、第12回団体交渉まで話題に上がらなかったためであるとした。

(甲28号証、乙32号証)

(4) その後、審問終結までに組合と会社は、さらに4回の団体交渉を行い、組合事務所の貸与に関して合意に達したが、本件6項目について合意に至ることは出来なかった。

(審査の全趣旨)

#### 第4 判断

##### 1 はじめに

法は、使用者に、労働組合との誠実な団体交渉を義務づけ、その違反を、不当

労働行為と位置づけている（第7条第2号）。したがって使用者は、単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、自らの主張の論拠を示したり必要な資料を提示するなどの誠実な対応を通じて、合意達成の可能性を模索する義務を負うものである。他方、団体交渉には、労使双方が合意達成を目的として努力することが必要であることから、組合も適切な質問や要求等を行うことが要請される。

## 2 本件の団体交渉における主な交渉事項について

本件において、組合は本件6項目に対する会社の交渉態度が不誠実であると主張するので、以下検討する。

### (1) 人事評価制度の見直し及び退職慰労金・一時金制度の存続について

本件6項目の交渉事項のうち、人事評価制度の見直し及び退職慰労金・一時金制度の存続については、パートナー社員制度の導入に伴って変更された労働条件に関する団体交渉事項である。

#### ア 人事評価制度の見直しについて

(ア) 会社は人事評価制度について、団体交渉の席上、能力に応じた処遇を行うことを目的として導入すると説明し（第3の3の(1)、(2)、(6)、(7)及び(14)）、評価項目について、「仕事の成果」についての「ボリューム・スピード」、「正確性・効率性」、（業務に対する）「取組姿勢」についての「積極性」「責任性」「協調性」「規律性」、（業務遂行に関する）「基礎的能力」についての「知識・技術」、「業務難易度」、という個々の評価項目を説明している（第3の3の(9)）。また、会社は、複数の評価者が評価することにより評価方法の客観性を担保すること、評価結果については、組合に対しての開示は行わないが、本人に対しては開示するとの説明を行っている（第3の3の(9)）。

(イ) 確かに、組合が主張するように、上記の会社の説明からは、具体的な評価基準及び評価方法、特に賃金の減額という不利益な結果が生ずることになるB評価がどのような場合になされるのか明らかとはいえない面があり、また、制度導入後1年間の評価区分ごとの実数と比率についても開示されておらず（第3の4の(2)）、会社の交渉態度には必ずしも十分とはいえない部分もある。

しかし他方、会社は組合に対し、具体的な評価方法等についての意見があれば提案してほしいと述べたり（第3の3の(5)）、組合からの制度の見直し提案について、協議に応じるとしていたことが認められる（第3の3の(16)）とともに、評価結果について、S評価を受けた者のほうがB評価を受けた者より多いと説明したり（第3の4の(2)）、本件審査手続の中でB評価の基準について明らかにするなどの対応を行ったことも認めら

れる。

これに対し組合は、評価制度導入に反対するあまり、その内容についての協議を積極的に行っていなかったことが認められ（第3の3の(5)）、制度の内容に関する団体交渉が進展しなかった原因が、組合の交渉態度にあるとする会社の主張にも理由がある。

(ウ) これらのことからすれば、会社は一連の交渉過程等において、十分とはいえないとしても一定の説明を行っており、組合の交渉態度及び制度導入時ないし導入後間もない時期であったことも併せ考えると、本件人事評価制度が日給の減額となる可能性を含むものであることを考慮しても、当該交渉事項に関する会社の交渉態度は不誠実であるとまでは認められない。

#### イ 退職慰労金・一時金制度の存続について

(ア) 団体交渉の席上、組合が、退職慰労金の廃止が不利益変更であると主張したのに対し、会社は、従来分については清算されること、将来分については権利ではないこと、時間外手当や65歳までの雇用延長などを含めて全体で考えれば不利益変更には当たらないとし、中には賃金総額が増加する事例もあると説明したり、新日給による時間外手当・時差手当の割増分を考えると不利益変更ではないとの説明を繰り返し行っていることが認められる（第3の3の(8)、(9)及び(14)）。

(イ) 確かに、組合が主張するとおり、当初の団体交渉における会社の説明は制度の利点のみを強調するものであり、組合が団体交渉で組合員の実態に基づいて試算した結果、賃金が減少すると指摘していたことからすれば、必ずしも十分だったとはいえない面があるものの、会社は、その後の団体交渉で賃金が減少する者がいることを明言し（第3の4の(2)）、さらに本件審査手続において、一部有期雇用社員に関する制度導入前後の賃金変化を試算した資料を提出しており、一定の説明を行っている。

一方で、団体交渉における組合の交渉態度には、会社に対し具体的な資料の提供を求めているなどの確さに欠ける部分が認められる。

(ウ) これらのことからすれば、会社は一連の交渉過程等において一定の説明を行っており、組合の交渉態度をも考慮すると、当該交渉事項に関する会社の説明が不誠実であるとまでは認められない。

#### (2) その他の交渉事項について

##### ア 賃金の引上げについて

会社は賃金の引上げに応じられない理由として会社の財務状況や業績について説明し、関係資料を提示していることが認められる（第3の3の(7)、(8)及び(15)並びに同4の(2)）。

組合は、労働分配率に関する資料を会社が提供しなかったことが不誠実であると主張するが、会社は、要求に応じることができない理由を資料をもとに説明するとともに、賃金を労働分配率によって決定しているわけではないとの説明を行っている（第3の3の(8)）。

これに対し、組合の団体交渉における主張は、正社員の賃金を引き上げる一方で、有期雇用社員の賃金を据え置くのは差別であるから、賃金を引き上げるべきとの主張に終始しており、労働分配率を示す資料の提出を巡る対立が本件における団体交渉を妨げたと認めることもできない。

さらに、正社員の賃上げの有無について、会社は、団体交渉において当初から、正社員に対して一律の定期昇給を行ってはいないと明言しており、この点について組合が主張するように途中で説明を変えたとも認められない。

#### イ 契約期間の廃止について

団体交渉において、組合は主に、有期雇用社員は実態として常用雇用にあたると主張して、契約期間の廃止を要求したことが認められる（第3の3の(12)）。

これに対し会社は、有期雇用社員の労働実態は常用雇用にはあたらない、契約書の解雇条項は法律上の必要的記載事項であるとの説明をしている（第3の3の(9)、(12)及び(13)）。

#### ウ 各種手当の正社員と同等の支給について

会社は、家族手当、住宅手当を正社員のみに支給する理由について、正社員の職責の重さや転勤の可能性があることなどの回答を行っていることが認められる（第3の3の(6)）。

一方、組合の主張は、正社員と有期雇用社員の格差是正を主に求めていたことが認められる（第3の3の(7)）。

#### エ 正社員と同等の健康診断の実施について

会社が実施する健康診断において、有期雇用社員は、正社員と比較して検査項目が一部省略されている（第3の2の(3)のオ）。

このことについて、組合は、団体交渉において、会社が実施する健康診断の項目について、正社員とパートナー社員との間の格差の全般的な是正を求めたのに対し、会社は、正社員は有期雇用社員に比較して、職責が重く、また転勤があることにより、それらの労働負荷が健康面に与える影響が大きいため、診断項目に差異を設けるとの理由を示している（第3の3の(6)のカ）。

また、会社は申立後、健康診断項目の正社員との差異に関する資料を提出し、説明を行っている。

#### オ 上記アないしエのとおり、会社は各交渉事項について一定の説明をして

おり、これに対して組合側の交渉態度は、会社が組合の要求を受け入れないこと自体を不誠実な交渉態度だと団体交渉の席上で繰り返し発言したり（第3の3の(9)、(14)及び(15)）、会社の説明内容を検討せずに同じ主張を繰り返したり（第3の3の(7)、(9)及び(13)）するなど、適切な質問や要求等をしておらず、円滑な団体交渉を阻害する側面があったことが認められる。

したがって、上記アないしエのいずれの交渉事項に関しても、会社の対応は不誠実とまでは認められない。

### (3) まとめ

上記(1)及び(2)のとおり、本件6項目に関する会社の交渉態度は法第7条第2号に該当する不当労働行為には当たらない。

## 3 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

なお、あえて付言するならば、本件の一連の団体交渉において、会社側交渉責任者の発言や姿勢には、会社の既定方針の説明に留まっているとの印象を否定できない部分や、説明が必ずしも十分でない部分があり、それが、交渉責任者、ひいては会社に対して、組合が不信感を持つ一因となったことは否定できない。一方、組合の交渉態度も適切な質問や要求等を行うという点では不十分な部分があった。当委員会は、労使双方がその交渉態度を自省し、相互の信頼関係の構築に努力するよう強く期待する。

平成21年8月4日

北海道労働委員会

会長 道 幸 哲 也 印