

命 令 書

申 立 人 全国福祉保育労働組合北海道地方本部長井学園分会
執行委員長 a

被申立人 社会福祉法人長井学園
理事長 b

上記当事者間における平成21年道委不第34号長井学園不当労働行為事件について、当委員会は、平成23年6月15日開催の第1690回公益委員会議及び同月24日開催の第1691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、同亘理 格、同浅水 正、同加藤智章及び同野口幹夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、給与規程の改定及び人事考課制度の導入について、具体的な内容を十分に説明することなく実施するなど、不誠実な団体交渉をしてはならず、かつ申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人の運営する「ハビタットのっぽろ」及び「江別緑志苑」の玄関の見やすい場所に、本命令書写しの交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人の次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

当法人が、給与規程の改定及び人事考課制度の導入について、具体的な内容を十分に説明することなく実施するなど、不誠実な団体交渉を行い、かつ貴組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日（掲示する初日を記入すること）

全国福祉保育労働組合北海道地方本部長井学園分会

執行委員長 a 様

社会福祉法人長井学園

理事長 b

3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人長井学園（以下「法人」という。）の次の行為が、労働組合法（以下「法」という。）第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、申立人全国福祉保育労働組合北海道地方本部長井学園分会（以下「組合」という。）から救済申立てがあった事案である。

組合と法人は、法人から提案のあった給与規程の全面改定と人事考課制度について、3回の団体交渉（以下「団交」という。）を行った。しかし、法人は、組合が要求した理事長及び理事の出席を拒むとともに、代わりに出席した施設長らも組合からの質問に無言であったり、見解の相違としてそれ以上は答えないなど、不誠実な対応を繰り返し、就業規則（給与規程）改定案はもとより、導入しようとしている人事考課制度の具体的な内容も、改定後の個々の職員の賃金試算も示さぬまま、一方的に就業規則の改定を強行した。

これらの組合の主張に対し、法人は、不当労働行為に該当する行為はないと主張している。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 法人は、組合との誠実な協議を行わず、合意も得ず、平成21年10月1日（以下「平成」を省略する。）から実施した就業規則（給与規程）の全面改定と人事考課制度の導入を撤回し、又は施行を留保し、該当する職員に対して、上記改定がなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 法人は、誠実に団交に対応しなければならない。
- (3) 法人は、組合から給与規程の改定及び人事考課制度について説明、協議を尽くすよう求められながらこれに応じなかったり、組合から同制度の導入について撤回を求められながら、これをあえて無視して導入を強行するなど、組合の存在を無視ないし軽視することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (4) 陳謝文の揭示

3 本件の争点

- (1) 給与規程の全面改定と人事考課制度の導入に当たり、法人は不誠実な団交を行ったか。 (争点1)
- (2) 法人が、不誠実な団交により、組合を無視・軽視し、支配介入したといえるか。 (争点2)
- (3) 救済方法として、原状回復までが必要か否か。 (争点3)

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張要旨

法人に不誠実な団交があったか否か（争点1）、組合に対する支配介入があったか否か（争点2）及び救済方法として原状回復までが必要か否か（争点3）についての組合の主張は、次のとおりである。

- (1) 法人は、21年6月に人事考課制度のあらましを示し、同年10月1日に人事考課に基づく給与制度（以下「新給与制度」という。）を実施したが、必要性や緊急性がないにもかかわらず、当初から10月1日実施を前提に組合と交渉していた。

新給与制度の実施時には、具体的な評価基準や評価方法などの決定はされておらず、団交での組合の質問にもかかわらず、人事考課制度導入の具体的な必要性などについて、法人は全く回答していなかった。

- (2) 21年1月の職員説明会では、法人が委託した株式会社エイデル研究所（以下「エイデル」という。）作成の資料を、エイデル社員が一方的に説明したが、出席したb理事長（以下「理事長」という。）は、一方的な見切り発車は考えておらず、職員と協議を尽くすことを表明していた。

同年7月の法人の回答文書における予測結果によれば、新給与制度導入の前後で人件費にあまり違いはなく、昇格がなく一般職員のままでいた場合には、現行制度より明らかに不利だった。

同年8月4日の団交では、人事考課の実施理由に係る組合質問に対し、法人は、回答書に書いたとおりなどと回答し、実施時期については、人事考課をすぐにはしないと回答したのみで、何ら具体的な説明はなかった。

同年8月27日の団交では、出席を求めていた理事長は出席せず、組合指摘の不利益変更についても明確な回答がなかった。組合は、新人事制度について協議が尽くされておらず、人事考課が福祉施設の仕事になじまないという考えを示し、別案の提示と、10月1日からの導入撤回を申し入れたが、法人は、新人事制度導入自体について議論するという姿勢は示さず、終始10月1日の実施を主張するばかりで、対等な議論はできなかった。

- (3) 新給与制度導入前最後の同年9月18日の団交でも、資料の昇給シミュレーションに係る質問に対し明確な回答はなく、当日の資料にも疑問があったので、組合はまだ議論しようとしていたが、法人が一方的に席を立てて団交は終わり、結局、10月1日からの新給与制度導入の必要性や緊急性は、最後まで説明がなかった。

- (4) この団交で、今の給与制度では給料が払えなくなるのかという質問に対し、法人はあり得ると回答したが、実際には、増収増益を繰り返しており、後に、経営状況の悪化という理由で給与規程の改定及び人事考課制度を導入したのではないと明言した。このように、法人は、団交において虚偽の説明を行っており、極めて悪質である。

また、将来的な個々の職員の賃金を質問しても、見れば分かるなどと述べるばかりで、具体的な回答はなく、本件申立ての後に法人が提出した組合員の昇給シミュレーションにも内容に誤りがあり、到底、見れば分かるようなものではなかった。

新しい給与規程では、生涯賃金の大幅な切下げを招き、職員は多大な不利益

を被るが、不利益の内容・程度について法人は明確な回答をしなかった。人事考課基準をなぜ先に作成しないのかという組合の主張や質問に対しても、何ら説得力のある回答はなかった。

- (5) 21年10月1日の就業規則改定及び新人事制度導入に当たり、法人は、事前に改定就業規則を配付することなく、その内容を知らせず実施した。
- (6) 人事考課導入に当たっては、職員の理解を得ることは、基本的な要請であるにもかかわらず、法人は、職員や組合に対し、十分な説明や議論などを行わないまま実施したもので、このような法人の対応は、不誠実団交及び組合無視ないし組合軽視に当たる。

なお、人事考課制度導入後も団交が開催されているが、これらは、就業規則改定についての団交ではなく、しかも形式的に交渉の場を設けているだけで、法人は、事実上組合との交渉を無視し続けており、不誠実な団交に当たる。

- (7) 法人の交渉態度は、重要な事項について虚偽の説明を行うなど極めて悪質であり、また、強行した給与規程の改定内容も、重大な不利益変更を含んでいる等に鑑みると、原状回復が必要である。

2 法人の主張要旨

法人に不誠実な団交があったか否か（争点1）、組合に対する支配介入があったか否か（争点2）及び救済方法として原状回復までが必要か否か（争点3）についての法人の主張は、次のとおりである。

- (1) 法人は、新給与制度について誠実に説明し、議論し、要求された資料は全て交付するなどしており、不誠実団交、支配介入と評価されるような事実は全くない。

すなわち、3回の職員説明会、1回の事務折衝と4回の団交を行い、就業規則改定について十分に説明し、議論したほか、組合の66項目に及ぶ質問状に対する回答書を交付し、組合のa委員長（以下「a委員長」という。）から求められた資料の交付等も誠実に行ってきた。

さらに、本件申立ての後にも、3回の団交を行い、法人からは人事考課等の話し合いを求めたが、組合は、謝罪がなければ一切話し合いはできないとしてかたくなに拒否してきたものであるから、救済の利益は完全に消失したというべきである。

- (2) 組合は、非常に早い段階から、人事考課反対の意見を表明し、以後、白紙撤回以外一切譲歩の余地がないという交渉態度であった。

法人は、障害者自立支援法の施行により、安定的な経営のために、質の高いサービスの提供と、減価償却に備えた適切な内部留保が必要不可欠になり、適切な人件費比率を維持し、柔軟に対応できる仕組みとして、具体的には、臨時職員の給与改善等を定めた新給与規程を導入した。

- (3) 人事考課制度は、一定の評価基準に基づき、個々の職員の仕事の成果・プロセスを客観的に評価し、取り組むべき業務の範囲や内容、サービスの質などの基準を明確にするもので、国の制度変更により、従前の公務員準拠の給与制度では対応できず、民間企業が一般的に採用している人事評価に基づく給与制度でなければ経営を維持できないことも、法人は、再三説明している。

- (4) しかし、組合は、新給与制度導入前最後の21年9月18日の団交でも、一切譲歩の余地がないというかたくなな姿勢を取り、妥協点を見いだすような実質的な交渉の進展がなかったため、法人としては、団交において議論が行き詰まったと判断して、経営上の必要により10月1日からの新給与制度導入を決定したものである。

- (5) なお、組合は、c施設長（以下「c施設長」という。）の応答が形式的であったかのように主張するが、実質的な議論が行われていた。d副委員長（以下「d副委員長」という。）の将来の給与についても不正確な回答をしたと非難するが、可能な限り表を使うなどして説明を試みていた。組合が事務折衝等に応じないなどの事情もあったために即答できなかったため、c施設長が不誠実に対応したということはない。

組合は、事前に人事考課基準を示さないのは不誠実と非難するが、法人としては、職員とともに基準を作成した方が職員にとっても納得できる制度になると考え、そのように呼びかけているところである。以上のような法人の団交等における対応が不誠実であるとはいえない。

21年12月の団交でも、組合側出席者数の増加により法人対応に限界があったため、e総務課長（以下「e課長」という。）を出席させたいとした法人に対し、組合はさしたる理由もなく出席を拒否したため、やむを得ず法人は団交を中止したのであり、この法人の態度が不誠実であったとはいえない。

- (6) 資料要求についても、法人は、a委員長から要求のあった決算書や賃金シミ

ュレーション等全てに応じ、その後により詳細な資料を要請されたこともなかったから交付していなかったにすぎない。組合は昇給の可能性を全く考慮せず、最も悲観的な数値を前提に新給与制度を不利益変更と断定しており、妥当な主張とはいえない。

- (7) このように、法人は誠実に団交を行い、組合運営に支配介入しようとしたことなどは一切なく、組合の請求は全く理由がない。その上、法人が就業規則改定を含めて話し合いを求めているのに、組合は謝罪がなければ一切話し合いに応じないとしているのである。団交は、法人が拒否しているものではないから、救済の利益は消失している。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、昭和44年4月に結成され、申立時において12名の組合員がおり、全国福祉保育労働組合北海道地方本部に加盟している。
- (2) 法人は、江別市東野幌に所在し、知的障害者福祉事業を行い、知的障害者更生施設「ハビタットのっぽろ」、「江別緑志苑」等の施設を経営し、約80名の職員がいる。

2 給与規程の全面改定と人事考課制度導入に関する団交等について

(争点1、争点2及び争点3)

(1) 21年1月20日の職員説明会

「社会福祉法人長井学園 人事・処遇制度をめぐる現状と展望」と題する資料に基づき、職員に対し、法人の現状、給料表の限界と給料表を廃止した場合の給与制度の運用、福祉の仕事の特質、人事考課制度の目的と運用事例などの項目について、説明が行われた。この資料は、1月12日に職員へ事前配付されていた。 【甲2、乙39、乙41】

この説明会で、理事長は、新制度について、一方的な見切り発車は考えていないと発言したが、その趣旨は、説明や協議を尽くすことなく就業規則を改定しないということで、組合の合意がなければ就業規則を改定しないという意味ではなかった。 【審問調書③b陳述】

(2) 21年2月2日の事務折衝

法人からは、c 施設長と f 施設長（以下「f 施設長」という。）が出席し、給与改定について、4 月中に説明会を行いたい旨説明した。組合は、a 委員長が出席し、人事考課は不要で絶対認められないこと、現状で問題ないことを主張するとともに、今後は事務折衝ではなく、全て団交で行う旨申し出た。

【乙 3 9、甲 3】

この時点において、組合は、人事考課には反対であり、具体的に人事考課制度を取り入れた就業規則が法人から示されたとしても、対応する意思はなかった。

【審問調書① a 陳述】

(3) 21 年 2 月 2 8 日の団交

給与改定案の提出時期について、法人は、10 月の給与改定に合わせて検討を進めている旨組合に回答した。また、経営上妥当な人件費比率について、法人は、60%くらいが適当で、70%では危機的状态になり、以前 70%を超えて期末手当を減らした旨組合に回答した。

【乙 3、乙 3 9】

(4) 臨時職員の正職員化

法人は、給与体系を変える前提で、21 年 4 月時点で、臨時職員 6 名を正規職員に登用した。

【乙 4 6、審問調書② c 証言、甲 1 5、甲 1 6、乙 3 9】

(5) 21 年 6 月 1 9 日の職員説明会

法人は、「社会福祉法人長井学園 新人事制度職員説明会資料」と題する文書を 6 月 1 6 日に全職員に事前配付し、6 月 1 9 日、エイデルの社員が説明した。

この資料の内容は、次のとおりであった。

- ① コース別人事制度と役割資格等級の導入（昇格条件の明確化）
- ② 範囲給と昇給係数による定期昇給（給料表の廃止）
- ③ 諸手当の見直し
- ④ 一時金の見直し（期末手当・勤勉手当から賞与へ）
- ⑤ 臨時職員の処遇改善と正規化ルートの明確化
- ⑥ 人事考課制度の導入

この中の「役割資格等級制度と役割資格等級の導入」と題する資料によると、役割資格等級として、総合職 1 級～3 級、指導職 1 級～2 級、管理職 1 級～2 級（以下「7 階級」という。）、専門職 1 級～3 級、臨時職が設定されるとともに、昇格条件が記載されている。管理職 1 級への昇格条件は、管理職 2 級に

最低滞留年数が2年で、人事考課結果は「直近2年の間A以上であること」とされ、管理職2級への昇格条件は、人事考課結果が「直近3年の間がB以上で、直近1年を含む2回以上A以上であること」とされている。

【甲4の2、乙39、甲5、甲6】

(6) 21年7月の組合からの66項目の質問状と法人からの回答

21年7月2日、組合は、給与改定の目的、人事考課制度導入の目的、具体的な人事考課の評価項目、施設の新体系移行後の組織図、7階級それぞれの年間給与金額の下限と上限、人事考課は誰が行うのかなどを内容とする66項目の質問状を法人に送付した。

これに対し、法人は7月23日に「長井学園 新人事制度Q&A VOL1」と題する文書で回答した。

この中の「社会福祉法人長井学園 制度移行10年比較グラフ（基準昇給率2%で試算）」（以下「制度移行10年比較グラフ」という。）によれば、今後10年間の人件費（正規職員と臨時職員の合計）の現行制度と新制度導入後の差は、年間で最高でも200万円台、3年間は90万円台で他は100万円台の前半程度であった。

なお、「昇給係数」、「発揮度係数」、「習熟係数」、「習熟指数」などの諸係数や指数については、次のような形で記載されている。

「発揮度係数」、「習熟係数」、「発揮度係数と習熟指数の合算」について、組合が具体例で説明すべきと求めているのに対し、「発揮度係数とは、人事考課結果を昇給に反映させるための係数。習熟係数はある等級に格付けられて一定の年数の定期昇給を保障し、そのあり方（昇給カーブ）を決定づける係数。

「合算」とは、前述の2つの要素をどちらか一方ではなく、双方の要因で昇給が決定づけられること。具体例はP9、P11、P12に記載のとおり。」と記載されている。

また、別表として、「昇給シミュレーション」があり、退職時まで一般職員として昇給した場合と、係長まで昇格した場合についての予測が記載されている。この表によれば、一般職員のままだった場合は、現行制度より明らかに不利になる。

同じく別表として、「範囲給と昇給係数による定期昇給」と題する表で、7階級ごとに、次の昇給、今後の昇給が記載されているが、特に具体的な説明は

付記されていない。

【甲 5、甲 6】

(7) 21年8月4日の団交

この団交において、組合は人事考課制度の撤回を要求し、人事考課制度を実施した場合の問題点に触れたが、それに対し、法人は、人事考課制度に関する利点を述べるなどしたものの、具体的な問題点についての交渉には至らなかった。

また、法人は、新人事制度を10月1日から実施するが、具体的な人事考課はすぐには実施しないと説明した。 【甲 8、甲 9、乙 5、乙 39】

(8) 21年8月24日の説明会

この説明会では、c施設長とf施設長が資料（乙31号証及び乙32号証）により、人事考課導入の理由、新人事制度の役割資格等級基準などにつき説明したが、組合は「こんな資料ではわからない」と発言した。

【乙 31、乙 32】

また、c施設長は、措置費制度から支援費制度に変わり、今の給与制度では今後3、4年しかもたない旨の説明をした。 【乙 46】

なお、この説明会でも、人事考課の評価項目・基準、評価が賃金に及ぼす影響、給与改定後の個々の職員の具体的な賃金などについて、法人からの具体的な説明がなかった。

(9) 21年8月27日の団交

この団交において、組合は、人事考課が実施されると意見も言えず、査定におびえる職場になりかねない等の理由により、①人事考課の実施中止、②給与改定と人事考課を一緒にしないこと、③人事考課なしの給与改定、④職階制なしの給与改定案を要求した。

組合の要求に対し、法人は、措置費の時代とは異なり、これからは内部留保が必要になること、柔軟な対応が可能な給与制度にしていきたいこと、従前の国家公務員準拠の給与制度は維持できない時代になってきていること、70%を越えると危機的とされる法人の人件費比率について、昨年は、62.5%だったが、今年は68%くらいになること、従前は年功序列だったが職員の力量に差があること等を指摘し、いいサービスを提供するために人事考課と給与改定を実施するとし、あくまでも人事考課と抱き合わせた給与改定を進め、役職で差をつける旨回答した。 【甲 12、乙 7、乙 39】

また、この団交で法人は、人事考課はすぐには実施しないこと、職員の理解を重視したいので、実施までに2～3年かかると考えていること、当面人事考課はしないで2～3年は全員B評価とすることを明らかにした。これについて、組合は、人事考課で全員をBに位置づけることになる」と指摘した。

【乙47、審問調書②f証言】

(10) 21年9月11日に、法人は決算書（17年度～19年度）をa委員長に渡している。 【審問調書①a陳述】

(11) 21年9月18日の団交

この団交では、労使間で次のようなやりとりが行われた。

ア 組合は、人事考課に関する団交回数が少ないこと、内容説明から実施までの期間が非常に短いことを主張したが、法人は見解の相違と回答した。組合から、10月1日に実施する理由を質問されて、法人は、施設の新体系移行は10月から行いたい、施設の新体系と給与体系は直接の関係はないが、施設の新体系移行に合わせて給与規程の改定を行いたいなどと回答した。

【甲15、甲16、乙39】

イ そして、法人は、給与体系の変更を前提に、4月に臨時職員6名を正規職員に登用したと説明したのに対し、組合は、当初から新人事制度導入が前提であったと非難した。

【乙46、審問調書②c証言、甲15、甲16、乙39】

ウ 組合は、法人が提示した人件費の10年後のシミュレーションについて、新給与制度導入の前後であまり違いはないのに、今の給与制度が維持できない理由を質問したが、法人は、新制度では臨時職員の処遇を上げて、正規職員の人件費を抑制することにより柔軟性を持たせるという趣旨の回答をした。

それに対し、新制度は正規職員の処遇を下げる制度なのかという質問がなされ、法人は、人により処遇が上がらないこともあるが、人事考課により、成果が出た人や力量・スキルのある人は評価する仕組みにすると回答した。給与が下がる場合についての質問に対し、法人の収入が多くなり経費が削減できた場合、人件費に回し、賞与を全体的に増やすことができると回答した。

さらに、評価基準の説明がされていないという組合の指摘に対し、法人は、10月1日からすぐには人事考課はせず、全員をB評価にすると回答してい

る。 【甲15、甲16、乙39】

エ このような労使間のやり取りが行われた後、組合は、d副委員長の今後の給与についての具体的な説明を求めるとともに、役職にならない人は不利であること、人事考課の基準を示し、基準を作成してから実施すべきことなどを主張した。

これに対し、法人は、実施後、人事考課基準は職員とともに作成するなど回答した。組合は、さらに、10月1日に新給与制度を実施しないよう求めたが、法人は実施するとしたため、組合無視であると抗議した。法人は、組合無視などはしておらず、新給与制度は10月1日に予定どおり実施すると回答した。

人事考課についての団交は、以上の経緯を経て終了し、その後、夜勤手当について話し合われた。 【甲15、甲16、乙39】

オ なお、組合は、給与制度変更後に個々の職員が昇格しない場合のシミュレーションについて回答を求め、その場合の不利益について説明を求めているにもかかわらず、法人は、個別には下がる場合があるとは認めるものの、具体的な不利益についての説明はしていない。

法人は、この日の団交が決裂したことをもって、9月29日の理事会で就業規則を10月1日から改定し、実施することを決定した。

【審問調書③b陳述】

- (12) 21年10月1日の就業規則（給与規程及び人事考課制度）の改定と実施
改定された給与規程第9条によると、昇給額は、昇給係数を乗じて算出され、昇給係数は、習熟係数と発揮度係数を合算して算出される。人事考課ランクとしては、S、A、B、C、Dの5ランクが定められ、それぞれに対応する習熟係数と発揮度指数が定められている。そうすると、人事考課ランクが昇給額に大きな影響を与えるが、実際には、これら人事考課ランクを定める人事考課基準は作成・決定されておらず、当面全員をBランクに評価することとされた。

【甲23】

法人は、この当面というのは2～3年かかることもあり得ること、全てB評価であれば、理論上は、その間昇格対象者が昇格できない不都合が生じかねないことを認識していた。

【審問調書②f証言】

また、法人は、就業規則改定前には、職員に対し改定後の個々の職員の基本

給を具体的に示しておらず、改定後の就業規則を文書で示してもいないこと、人事考課の項目と内容も説明していないこと、具体的なことは今後作成するという話をしているだけであった。【審問調書② c 証言】

法人としては、細かいところでは妥協可能であったが、人事考課制度の導入自体については、妥協の余地がなかった。【審問調書③ b 陳述】

組合もまた、人事考課制度導入反対について妥協の余地はなかった。

【審問調書① a 陳述】

21年10月6日、c施設長は、a委員長へ「社会福祉法人長井学園 給与制度改定試算表」を交付した。その後、他の資料の交付を組合から求められたことはなかった。【甲30】

翌10月7日、組合から法人理事あてに、10月1日に実施された新人事制度の撤回要請文書が提出された。【乙15】

(13) 21年10月20日の全職員への就業規則等の交付

法人は、就業規則等の改定を10月1日に施行したにもかかわらず、就業規則、給与規程、役割資格等級格付通知書（以下「格付通知書」という。）の全職員への交付が10月20日まで遅れたのは、当委員会のあっせん手続で内容が変更する可能性があったためと説明している。

【甲20、甲21、甲23、甲51、審問調書② c 証言】

他方、法人は、上記あっせん手続において、10月1日の就業規則実施は変更できない旨の発言をしていた。【審問調書② f 証言】

なお、g組合員（以下「g組合員」という。）へ交付された格付通知書は、22年5月に訂正されている。【甲51、甲52】

(14) 21年12月10日の団交

この団交においては、法人のe課長の出席をめぐり、労使が対立し、実質的な協議ができなかった。その理由について、法人は、e課長の退出を求められたので団交を打ち切りとした旨主張し、組合は、法人が交渉ルールを勝手に変更したことが原因であると主張している。【乙39、乙23】

3 本件申立て後の団交等について（争点1、争点2及び争点3）

(1) 22年2月26日の団交

この団交では、夜勤手当について議論され、組合は謝罪がなければ話し合いは

できないとして話し合いを拒否した。 【甲 3 4、乙 3 9、乙 4 4】

(2) 22年7月21日の団交

この団交では、夜勤手当と4月の昇給について話し合われた。

【甲 4 1、乙 4 4、甲 4 2】

(3) 22年9月30日の団交

組合は、夜勤手当について、交渉継続中にもかかわらず、法人が一方的に就業規則を決定し周知したものであり、これについての法人の謝罪がなければ話し合いは続けられないと主張した。 【甲 4 7、乙 4 4】

(4) 本手続中における人事考課制度及び新給与制度に関する求釈明及び釈明

本手続の中で、人事考課の必要性及び緊急性、昇給シミュレーション、就業規則改定手続等に関する求釈明と釈明が行われている。求釈明に基づき、法人から提出された、d副委員長及びg組合員に係る昇給シミュレーションについて、誤りがあったとして後日訂正された。法人は、この誤りについて、年齢等の誤りがあったからとしている。

法人は、g組合員のシミュレーションについて、生涯賃金で1,400万円の減収になるという組合試算が、非現実的な想定により行われていると主張しているが、乙準備書面5における法人主張のシミュレーションでも、g組合員は、生涯賃金で1,000万円を超える減収になる場合がある。

【乙 2 7、乙 2 8、乙 2 9、乙 3 0、乙 4 7、甲 2 7】

(5) 人事考課制度の実施後1年を経過した現在においても、法人は、人事考課の具体的な評価方法、評価項目、評価基準を定めていない。法人は、平成25年くらいまでに作成したいとしているが、その間の昇格基準についても明確になっていない。 【審問調書②c証言、f証言】

第4 当委員会の判断

1 法人に不誠実な団交があったか否か（争点1）、組合に対する支配介入があったか否か（争点2）及び救済方法として原状回復までが必要か否か（争点3）について、次のとおり判断する。

(1) はじめに、団交における誠実な交渉態度とは、使用者が労働組合の要求に応じられない場合にもその理由や資料を提示して労働組合を説得すべく努力し、合意達成の可能性を模索することといえる。労働条件の変更など労働組合が反

対している事項につき、使用者が団交前あるいは団交中に一方的に実施することは、団交を無意味にするものであり、団交拒否の不当労働行為になり得る。誠実な交渉のためには、一定の時間と回数が必要なのは当然であるが、交渉を重ねても労使の主張の対立が解消されず、合意の見込みのなくなった、いわゆる行き詰まり状態になった段階では、使用者は以後の団交を拒否し得るものと解する。

- (2) 次に、人事考課制度、特に査定については、査定の具体的内容や査定基準そのものが、最も重要な労働条件である賃金に直結し、労働組合が重大な関心を持つ労働条件事項であり、義務的団交事項であることはいうまでもない。
- (3) 法人は、給与規程の改定及び人事考課の実施について、21年9月18日の交渉決裂により、これまで資料要求にも誠実に対応してきたのに、何ら妥協点を見いだせないで、10月1日の就業規則改定を決断したこと、さらに組合が人事考課の趣旨を理解してくれるなら、具体的項目の交渉が済むまで待つという先送りも可能だったが、組合の要求は、一貫して人事考課のない給与改定案を出せというもので、これ以上の進展は望めないと判断したと主張している。
- (4) 本件における新給与制度が人事考課を基礎としていることは、前記第3の2(1)で認定した21年1月20日の職員説明会での資料(甲2号証)等から明らかである。そして、組合は、前記第3の2(2)及び(12)で認定した事実から明らかのように、終始一貫して人事考課は絶対反対という姿勢を崩さなかった。
一方、法人も、前記第3の2(1)及び(12)で認定した理事長の陳述や施設長の証言などから、人事考課制度の導入自体については、譲ることができないものとして対応してきたことが認められる。
- (5) そうすると、不誠実団交があったかどうかは、法人が、人事考課制度の導入をこの時期にする必要性があったことを、組合に十分な資料や納得できる根拠を示して団交を行っていたかどうか、並びに人事考課を前提とする新給与制度について、評価基準を明確に定めた上、新制度で個々の労働者がどのような評価を受け、どういう待遇になるかを、十分に団交等で説明・協議し、資料や根拠を示して団交を行っていたかどうかにより判断すべきものと解する。
- (6) 21年9月18日の団交においては、前記第3の2(11)で事実認定したとおり、組合は法人が示した昇給シミュレーションの根拠や、10月1日に実施しなければならない理由などを質問している。

新給与制度の導入について、法人は、措置費制度から支援費制度への変更に伴い、入居者等へ提供するサービスを充実させ、職員の待遇を維持改善するなど法人の経営を強化するために、従前の国家公務員に準ずる年功序列賃金制度から、人事評価に基づく給与制度に改定する必要があるとしている。当委員会としては、組合主張のように福祉分野に能力給はなじまないとは一概にはいえないし、人事考課により職員間の競争がチームワークを破壊する等の弊害を指摘する見解があっても、これをもって人事考課制度の導入が直ちに不相当とまではいえないものと解する。

しかしながら、10月1日に新給与制度を実施する必要性について、法人は、施設の新体系移行により、今すぐにはないが、数年のうちには経営が難しくなってくるから、今から内部留保を増やさなければならない旨の主張をしている。その一方で、前記第3の2(9)で認定したとおり、人事考課は2～3年実施しない予定であったと主張し、さらに、組合が人事考課の趣旨を理解してくれるなら、具体的項目の交渉が済むまで待つという先送りも可能であったとも主張していた。加えて、前記第3の2(6)で認定した「制度移行10年比較グラフ」の人件費の予測結果が、新給与制度導入の前後であまり違いがないことなども含めて考えると、10月1日に新給与制度を実施する必要性について、法人が十分説明しているとは言い難い。

- (7) また、21年10月1日の就業規則改定までの団交において、組合は人事考課基準や昇給シミュレーションの根拠について質問しているのに対し、法人は十分な回答をしないまま団交を終了していたものと認められる。

昇給シミュレーションについては、前記第3の2(6)などで認定したとおり、容易に理解できるとは言い難く、新給与制度は職員に十分理解できる内容であったとはいえず、しかも、前記第3の2(13)で認定したとおり、法人は、全職員に就業規則と格付通知書を配付したとしているが、配付したのは、就業規則改定・実施の後であった。

また、前記第3の2(11)で認定したように、法人はそもそも、最も重要な賃金の予測について、昇格がなかった場合の不利益を指摘した組合の質問に対し、正面から回答していない。

次に、組合の人事考課基準作成後に制度を実施すべきであるという主張にも、法人は、職員とともに作成すると回答しただけであった。

前記第3の3(5)で認定したように、現在においても、21年10月1日に改定した給与規程の前提となる人事考課基準は作成されていないから、労働者にとって最も重要な賃金がどのような基準で、誰により、どのように評価され決定されるのかについて、明確になっておらず、したがって説明もなく労働者に知らされないままに、給与規程(就業規則)の改定が実施された状態にある。前記第3の2(12)で認定したように、当面全員をB評価として運用するということであるが、実際に昇格予定が間近な職員の処遇については、明らかにされていない。

評価基準については、新給与制度移行後に作成し、職員の意見を取り入れて作成すると法人は主張するが、上記(2)の見解からは、人事考課制度の具体的内容や査定基準そのものが、最も重要な労働条件である賃金に直結するものであるから、法人の主張では、賃金改定内容について説明していないも同然と解する。

- (8) 以上、本件においては、組合は人事考課制度導入には絶対反対を主張し続けていたが、法人においては、人事考課を前提とした給与制度へ改定するに当たっては、評価基準を明確に定めた上、新しい制度で個々の労働者がどのような評価を受け、どういう待遇になるかを、十分に団交等で説明・協議し、資料や根拠を示して説得していく必要があったと解する。

にもかかわらず、人事考課基準について現在においても検討段階にあること、上記(6)で判断したとおり、法人が21年10月1日に就業規則を改定・実施した必要性を十分に説明していたかについても肯定することはできないこと、6月中旬に改定のあらましを示し、10月1日には実施しており、その間には3回しか団交を行わず、制度改定の提案から実施に至るまで極めて短期間であったことなど、労働者にとって最も重要な賃金に係る労働条件変更の際し、法人が、団交等で十分な資料を示し、制度改定の必要性や内容、特に変更に係る不利益性の有無やその内容・程度を明確に説明し、変更の必要性と不利益性に応じた団交を十分に行うなどの必要な対応を取ったとは認められない。

したがって、本件では、法人が主張するように議論が尽くされた上で、交渉が行き詰まり状態になったものとは到底いえないから、法人の対応は、不誠実団交として法第7条第2号に該当し、同時に、組合軽視として法第7条第3号に該当する。

2 救済方法について

組合は、法人に対し、21年10月1日から実施した就業規則（給与規程）の全面改定と人事考課制度の導入を撤回し、または施行を留保し、該当する職員に対して、上記改定がなければ得られたであろう賃金相当差額の支払いを求めているが、本件の救済方法としては、主文の救済方法で足りる。

第5 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。

平成23年6月24日

北海道労働委員会

会長 道 幸 哲 也