

命 令 書

申 立 人 東京管理職ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 日本情報通信株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成21年不第40号事件について、当委員会は、平成24年9月18日第1570回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人東京管理職ユニオンの組合員 X 2 に対する平成18年度及び19年度業績評価についての申立て、法務考査室社員らの定例会議への出席についての申立て、及び申立人組合との平成20年7月17日の団体交渉における会社の対応についての申立てを、いずれも棄却する。
- 2 その余の申立てを却下する。

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

X 2 (以下「 X 2 」という。)は、平成13年1月、管理職に相当する

プロジェクトマネージャーとして日本情報通信株式会社（以下「会社」という。）に中途採用された。その後、いくつかの部署を経て、18年3月から生産性・品質管理部品質管理グループ（以下「品質管理グループ」という。）に、20年7月からビジネスマネジメント本部プロセス管理部営業管理グループに所属となり、現在に至るまで、一貫して管理職である担当課長の職位にある。

18年7月19日、X2は、Y2 人事担当取締役（以下「Y2取締役」という。）との面談（以下「役員面談」という。）を受けた。この面談で、会社は、X2に、会社が同年4月から新たに「業績が低迷する管理職の個人業績給の取扱いに関する制度」（以下「新制度」という。）を導入したことにより、同年8月から減給（個人業績給の支給が停止）になること、及び同年度の業績に改善がみられなければ、次年度は降格になる可能性があることなどを説明した。

X2は、会社に再度の面談を要請し、処遇に不満のある旨を伝えた。

その後、X2の上司であるY3 品質管理グループ長（以下「Y3グループ長」という。）は、X2に対し、同人の年間業績目標を、18年10月と12月、2度にわたり再設定させるなどした。

X2は、19年2月、申立外労働組合ネットワークユニオン（以下「ユニオン」という。）に加入し、2度の団体交渉を行ったが、同年12月にはユニオンを脱退し、20年1月、申立人東京管理職ユニオン（以下「組合」という。）に加入した。組合は、X2の加入を会社に通知するとともに、X2に対する賃金減額の撤回及び支払い、上司によるパワーハラスメント行為（以下「パワハラ」という。）の停止、謝罪及びその防止並びに不正な人事評価の是正などを要求して、団体交渉を申し入れた。組合と会社とは、団体交渉を4回行い、21年5月1日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

本件は、会社が、X2に対する17年度から19年度の業績評価等の処遇において組合員であるが故に不利益に取り扱ったか否か、また、団体交渉における会社の対応が不誠実であったか否かが、それぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容

組合は、当初、下記(1)ないし(3)のとおりの内容の救済申立てを行ったが、

21年8月21日、(2)の内容について補充付加するとして、①ないし⑤のとおり請求する救済の内容を追加した。

(1) 会社は、組合が申し入れた団体交渉において、組合の要求を軽視することなく、誠意をもって応ずること。

(2) 会社は、20年4月以降の団体交渉等で、組合が求めたX2に対する不利益な人事評価とそれに伴う賃金決定について、取扱いを是正すること。

(補充追加した事項)

会社は、以下のとおり実施しなければならない。

① 17年度業績評価と18年8月からの減給の撤回及びその未払い分の支払い

② 18年度及び19年度の不正な人事評価の撤回

③ 19年5月30日の「文書注意」及び同年8月3日の「始末書」強要の撤回

④ 19年7月31日、8月1日及び同月2日の欠勤扱いの撤回と減給分の支払い並びに同月3日に申請した病気休暇の認定

⑤ 人事評価の改善について組合と協議すること。

(3) 謝罪文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人会社は、日本電信電話株式会社及び日本IBM株式会社により昭和60年に設立された情報通信企業（システムインテグレーター）であり、システム開発のほか、システム設計、構築及び保守など各種サービス提供を業とする企業である。会社は、肩書地に本社を置くほか、申立時において、8か所の支店及び支所を有し、資本金は40億円、従業員数は約700名である。

なお、会社には、企業内労働組合である申立外NTT労働組合NTT株本部日本情報通信分会（以下「企業内組合」という。）が組織されている。

(2) 申立人組合は、「管理職」と称される労働者を主たる組織対象として組織された合同労組であり、本件申立時の組合員数は約600名である。会社に属する組合員は、X21名である。

2 X2に対する業績評価

(1) 管理職の処遇及び報酬体系

会社は、社員を職務遂行能力に応じて等級ごとに格付けし処遇する資格等級制度を採用している。このうち、管理職の資格等級は、上位から、シニアエキスパート1級（A、B）、同2級（A、B、C）及び同3級（A、B、C）に分類され、各社員の業績及び能力に応じて昇格、昇給を行うこととなっている。

管理職の報酬は、就業規則の一部である管理職の給与に関する規則（以下「管理職給与規則」という。）に定められており、資格等級ごとに定められた基本給と業績給で構成されている。基本給は、社員の資格等級ごとに定められる標準額に基づき決定される一方、業績給は、個人業績給、事業部業績給、会社業績給で構成され、個人の評価結果や会社業績等に応じて各人ごとに個別に決定される。

X2の資格等級は、「シニアエキスパート3級C」であり、この資格等級の基本給の標準額は年720万円であり、業績給の割合は、それぞれ基本給の80分の10（個人業績給）、80分の5（事業部業績給）及び80分の5（会社業績給）として定められている基準額に、前年の業績に基づき会社が定める支給係数（支給係数はそれぞれの業績給ごとに別に定めることになっている。）を乗じて決定され、具体的な支給額は年度ごとに異なる。新制度の導入が決まる平成18年3月までの、管理職の個人業績給に関する支給係数は、前年度の個人業績評価に応じて、S評価＝1.50、A評価＝1.25、B＋評価＝1.10、B評価＝1.00、C評価＝0.50、D評価＝0.00と定められていた。

【乙8の3, 乙32, 乙34】

(2) 新制度について

18年4月以降、新制度の導入により、17年度の業績評価がC評価である場合、それが過去4年間（14年度から17年度まで）において2回目のC評価に当たる者は、会社に対する貢献度が低いとして、個人業績給の支払係数については「D評価（支給係数＝0.00）」と同様として取り扱うものとなった。個人業績給の切替日は毎年7月1日であるところ、会社としては、

実施初年度となる18年度については、この基準が適用される管理職に対して個別に説明を行うため、業績評価が確定する6月の後の7月中に個別に面談を行い、通常より1か月遅い18年8月の給与からの個人業績給に反映させることとした。

また、翌年度の業績評価が、標準評価であるB評価に回復すれば、同制度が適用されることはない。

管理職給与規則には、個人業績給の支給額の決定方法について、同規則第15条第1項において「個人業績給は、人事評価における総合評価の結果に基づき、社員資格別に定めることとし、人事評価における総合評価の結果が一定の評価に達している者に対して支給する。」と、また、同条第2項において「人事評価における総合評価の結果が一定の評価に達していない者に対しては、原則としてこれを支給しない。」と定めている。

【乙8の3，2審7～10頁】

(3) 降格基準

会社では、18年4月1日に管理職の昇格基準等を見直し、個人の人事評価を基礎として、19年4月1日以降、過去4年間に於いてC評価2回又はD評価となった場合、原則として降格することとした。これは、社員資格等級の昇格、降格に関する基準であって、個人業績給の支給基準とは異なる基準である。

【乙9の4，乙32】

(4) 管理職の給与に関する規定

① 会社は、社員給与規則の本則とは別に内規として管理職給与規則を定めていたところ、19年8月1日、これを就業規則の一部として、中央労働基準監督署長に届け出た。

会社は、新たに管理職となる社員に対し、管理職給与規則に定められている会社における管理職の給与の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り、支払いの時期並びに昇級・降級、昇格・降格に伴う給与の取扱い等について説明し、管理職の処遇体系の見直し等を行った場合には、書面と口頭により、管理職に具体的に開示、説明し、また、社員からの請求があれば原則として閲覧を認めている。

② X 2 は、19年10月29日、管理職給与規則を会社において閲覧してメモを取り、同月30日、中央労働基準監督署において、会社が19年8月1日に同署長に提出した管理職給与規則を閲覧して撮影した。

組合は、これらの資料を遅くとも第3回団体交渉までには確認した。

【甲24, 甲29, 乙8の1～3, 乙9の4, 3審p24, 25, 42, 43, 49～53】

(5) X 2 に対する17年度業績評価とそれに伴う個人業績給の支給

X 2 の17年度の個人の業績評価は、コミュニケーション／マーケティンググループ担当課長であった17年4月から18年2月までの11か月間と、品質管理グループ担当課長であった18年3月の1か月間が対象期間であった。

これらの期間におけるX 2 の17年度個人業績評価はC評価である。

会社では、18年4月以降、前記(2)のとおり新制度により、過去4年間において2回目のC評価となる者についてはD評価と同様に取扱うこととされているところ、X 2 の14年度から17年度までの4年間の個人業績評価はいずれもC評価であったため、新制度に定める基準に該当することとなった。

このため会社は、X 2 に対し、18年7月19日に実施した役員面談において、新制度の内容及び18年8月分から19年6月分までの期間、個人業績給の支払係数を0.00として計算した結果、当該期間のX 2 の個人業績給を0%とする給与が支給されることを説明した。また、会社は、翌19年4月から、管理職に対する新たな降格制度が導入されることとなっていたため、18年度のX 2 の業績評価が改善しない場合、降格もあり得ることについても併せて説明した。

17年度の業績評価において新制度に定める基準が適用された結果、18年8月から19年6月までの個人業績給が支給されないこととなった者はX 2 を含め8名おり、会社は、これらの者に対して順次個別に面談を行った。

なお、X 2 が、18年4月以降、降格された事実はない。

【乙28, 乙29, 乙32, 乙34】

(6) 18年7月19日の役員面談の内容に不満をもったX 2 は、Y 2 取締役役に再度面談を要請し、処遇に不満のある旨を伝えるとともに、9月6日、Y 4 社長（当時。以下「Y 4 社長」という。）に対し、面談の内容及び評

価と処遇についての疑問などを記載した電子メールを送信した。

【甲3, 甲27】

3 業績目標の設定と業績評価面談

(1) 会社における業績目標の設定

会社における個人の業績評価は、一次評価者の指示を踏まえて被評価者が作成する業績目標設定シートに基づいて行われている。

被評価者は、①会社事業計画、②所属組織の事業計画及び主要項目、③所属部署ないし担当業務の課題と目標、④自己の役割まで順次ブレイクダウンして、業績目標設定シートを作成する。また、被評価者は、業績目標設定シートの内容について、一次評価者の指示を踏まえて作成することになっており、一次評価者との目標設定面談を受けて、目標設定内容の追記及び修正の指示を受けることもある。

管理職については、原則として年度初めに目標を設定するが、部署内の人員構成が大幅に変更する等の事情変更があれば、年度の途中で、一次評価者の指示に基づき、業績目標を再設定することとなる。

【乙32】

(2) X2の18年度における業績目標の設定

① 6月の業績目標設定

18年6月9日、X2の上司であるY3グループ長は、上記3(1)の業績目標設定シートを作成するため、X2と業績目標設定面談を行った。

6月14日、X2は、Y3グループ長に、「あまり変化がないかと思いますが、このまま時間が経過するのも好ましくありませんので区切りをつけて提出します。」「当然のことですが、目標に掲げていないことでも、やるべき事は沢山あり、それは目標に掲げている／掲げていないにかかわらず、遂行することに区別ありません。」と記載した電子メールとともに、業績目標設定シートを提出した。

Y3グループ長は、提出された業績目標設定シートには、担当課長として遂行すべき業務が網羅的に掲げられていないと考えたが、X2が品質管理グループに異動した直後であったことも考慮して、提出された業績目標設定シートを、暫定的に登録することにした。

② 10月の業績目標設定

18年10月20日、Y3グループ長は、X2の前任者であるZ1主査とZ2主査が品質管理グループから転出したため、X2とZ3に対して、同グループにおける実績を踏まえて、業績目標を再設定するよう指示した。Y3グループ長は、特にX2に対しては、品質管理グループに転入して既に半年以上が経過しており、担当課長の職位に相応しい業績目標を設定させる必要があると考えていた。このため、Y3グループ長は、Z1主査の担当業務のうち、X2への引継が未了となっている事項と、会社がX2に対して期待している事項とをまとめたリストをX2に電子メールで送信し、品質管理グループの業務目標を示し、課長職の職位に応じ、かつ、Z1主査からの引継業務を盛り込んだ業績目標設定を行うよう指示した。

しかし、X2は、Z1主査の引継業務は既に別の者に割り振られていると考え、業績目標に盛り込まずに、Y3グループ長の指示とは異なる内容の業績目標設定シートを提出した。

③ 12月の業績目標設定

Y3グループ長は、11月15日、X2宛てに電子メールを送信した。Y3グループ長は、そのメールで、現在の職位にふさわしい業績目標を設定すべきことを再度説明し、「経験がないから、スキルがないから、もう他のメンバーにアサインされているから、・・・目標を絞る、となると、最初から評価は標準以下、全ての目標を達成しても他の同等職位の社員が実施する仕事量の何分の1以下の仕事量しか完成していない・・・、最低の評価しか得られない・・・、となります。」とした上で、「既に他のメンバーに割振ったミッションでも、X2さんが遂行できるものがあればX2さんのミッションとしてアサイン可能である・・・との前提で話し合しましょう。」と提案し、併せてX2が取り組むべき業務を記載した「H18年度（下期）業績目標案（X2さん）」を送信した。

しかし、X2は、その後もY3グループ長の指示した内容を盛り込んだ業績目標設定シートを提出しなかったため、Y3グループ長は、X2の業績目標設定シートを作成し、18年12月19日、X2宛ての電子メ

ールに添付して送信した。

一方で、Y3 グループ長は、19年1月頃、X2に対し、システム開発標準ガイドの作成を指示していた。しかし、X2は、残り期間が少なくシステム開発標準ガイド作成には通常1年以上かかるため、この期間では役立つものを作成できない、他の部署で作成に着手している、などとして、システム開発標準ガイドの作成に着手することはなかった。

Y3 グループ長は、19年1月16日、X2に対し、12月19日に送信した業績目標設定シートを再度送信した。

【乙10, 乙11】

④ X2のユニオン加入

X2は、単独で会社及びY3グループ長に対応することは困難であると判断し、申立外ユニオンに加入し、ユニオンは、19年2月26日、X2の加入を会社に通知するとともに団体交渉を申し入れた。

【乙16, 乙17, 3審p12】

(3) 18年度業績評価と評価面談における文書注意

18年度業績評価の対象期間は18年4月から19年3月までの1年間であるところ、19年5月15日、会社は、X2に対する18年度業績評価面談を行った。この面談で、X2は、18年度の業績目標の再設定は不当であるので、今後はユニオンとの団体交渉で解決したい旨述べて、18年度の業務実績に関する資料の提出を拒否した。

5月16日、X2は、18年度業績評価について、達成不可能な目標を課しておきながら、それに基づいた評価を行おうとすることは、形だけの評価を強引に実施しようとするもので、合意できない、変更される前の目標業務については達成されていると確信している、今後はユニオンとの交渉の場で解決したいなどと記載した電子メールを、Y4社長、Y2取締役及びY3グループ長宛てに送信した。

5月30日、会社は、X2に対し、面談の上、18年度の業績目標設定において適正な目標設定を行わなかったこと、18年度の業績評価面談において業績に関する資料を提出しなかったこと、及び日常の業務態度が極めて不適切であったとして、その改善を求めて「文書注意」を書面で交付した。

会社は、Y3グループ長が作成したX2の業績目標と、会社において把握していたX2の業務実績をもとに業績評価を行い、会社は、X2の18年度の個人の業績評価をD評価と決定した。

会社は、管理職給与規則において、個人の業績評価がD評価である場合の個人業績給の支払係数を「0.00」と定めていることから、X2の19年7月から20年6月までの個人業績給の支給割合は0%とすることを決定し、X2の19年7月分以降の給与は、個人業績給の支給割合を0%として支給した。

【乙10, 乙12, 乙30, 乙32】

(4) 19年度の業績目標設定と業績評価について

19年度業績評価の対象期間は19年4月から20年3月までの1年間であるところ、X2は、19年度の業績目標設定についても、上司であるY3グループ長の指示に従った業績目標設定を行わず、最終的にはY3グループ長が作成した業績目標設定シートが業績目標として登録された。

19年度の業績評価において、会社は、X2が、Y3グループ長が作成した業績目標設定シートが業績目標として登録されたにもかかわらず、自ら設定した業績目標に沿った業務のみを行い、結果的に、期待した業務の一部しか行わず、管理職としての期待を著しく下回るものと評価した。そして、会社は、X2の19年度の個人の業績評価をD評価と決定し、20年6月17日の業績評価面談において、同人に伝えた。

会社は、管理職給与規則において、個人の業績評価がD評価である場合の個人業績給の支払係数を「0.00」と定めていることから、X2の20年7月分から21年6月分までの個人業績給の支給割合は0%とすることを決定し、同人に対する20年7月分以降の給与は、個人業績給の支給割合を0%として支給した。

【乙13の1～3, 乙32】

4 HRM統括社員らの定例会議への出席

- (1) 19年6月25日、会社は、人事担当名で、「X2社員の配属先について」と題した電子メールを社内に配信した。これには、「X2社員の配属先についてですが、先週社会保険労務士へ相談したところ、『今の状態で、現

在の所属を変えることは、労組に材料を与えることになるので、やめたほうが無難である。それよりも現職で仕事に負荷をかけていったほうがよい。』とのことでした。この件につき、先週の金曜日、Y2取締役とお話した結果、X2社員については配置換えではなく、現職のままとするが、日常の業務管理を徹底させるために、法務考査（室）のY5さん、HRのY6さん、Y7さんを『品質管理グループ』へ兼務発令を行う方向で検討することとしました。」と記載されていた。

- (2) X2は、前記3(2)④のとおりユニオンに加入しており、ユニオンと会社とは、後記6のとおり団体交渉を行った。会社は、団体交渉の席上や、文書で、ユニオンから、Y3グループ長がX2に対し、会議において無視するなどの日常的なパワハラを行っているので、その事実確認及び対策を講ずるべきであるとの要求を受けた。

そこで、会社は、ユニオンからの要求を受けたこともあり、法務考査室所属のY5部長（以下「Y5HRM統括担当部長」という。）、HRM統括所属のY6グループ長（以下「Y6HRグループ長」という。）及びY7担当課長（以下、この3名を「HRM統括所属社員ら」という。）を、品質管理グループと兼務させて同グループの定例会議に出席させることにより、X2に対するパワハラの実事確認とそれを未然に防止することとした。

一方、X2の個人の業績評価が、14年度から17年度まで連続してC評価となっていたことから、会社は、HRM統括所属社員らが定例会議に出席して、X2の勤務成績や勤務態度に問題があることが確認された場合には、X2に適正なパフォーマンスを発揮させるよう指導することとした。

HRM統括所属社員らが定例会議に出席したのは、19年7月18日から20年6月11日までの22回である。しかし、その間、HRM統括所属社員らは上記の目的のほかにはX2の業務を阻害するような行為を行っておらず、他の品質管理グループの社員に対して、自分たちが定例会議に出席することになった経緯を説明したこともなかった。

【甲25, 乙19, 乙23, 乙32, 4審p10】

- 5 19年7月31日、8月1日及び同月2日の欠勤扱いと同月3日に申請した

病気休暇

会社では、社員が年次有給休暇（以下「年休」という。）などで会社に出勤しない場合、前日又は遅くとも当日の始業時刻までに会社に連絡することになっていた。社員就業規則第12条は、「社員は、遅刻、早退又は欠勤をしようとするときは、あらかじめ所属長にその理由を具して届け出て、その承認を受けなければならない。ただし、病気その他の事故により、やむを得ずあらかじめ届け出ることができなかつたときは、事後遅滞なく届け出なければならない。」と規定している。

X 2は、19年7月31日、8月1日及び同月2日のいずれの日についても、始業時刻までに会社に連絡することなく、欠勤した（以下「本件欠勤」という。）。

8月3日、X 2は、会社に、7月31日付けの診断書（乙7号証）を提出し、本件欠勤について、病気休暇の取得を申請した。X 2が提出した診断書には「病名：筋・筋膜性腰痛 腰椎々間板症」の他に、「頭書の傷病により、当院にて加療中である。当分の間、長時間座位及び重量物の運搬は避ける事が望ましい。（以下余白）」との記載があったのみで、「ただし数週間の安静が必要と思われる。」との記載はなかった。

なお、「ただし数週間の安静が必要と思われる。」との記載のある診断書（甲6号証）は、会社には提出されていない。

会社が、上記7月31日付診断書（乙7号証）の記載に基づいてX 2の病気休暇の取得を認めるべきかどうか産業医に確認したところ、産業医からは、この診断書では病気休暇を取得させるべき場合には当たらないとの見解が示された。このため会社は、8月3日、X 2と面談を行い、同人が提出した診断書の記載内容からは病気休暇取得申請を認めることができないと説明し、欠勤した3日分の賃金を減額した。

8月3日の面談の際、会社は、X 2が本件欠勤について、会社へ始業時刻前に連絡をしていなかったこと、18年11月から19年7月までに取得した22日分の年休について、いずれも始業時刻前に連絡していなかったことは、著しく不適切な勤務態度であったと、同人に対し、指導して反省を促し、遅くとも始業時刻前に欠勤等の連絡をさせるべく、始末書を提出するよう求めた。

しかし、X 2 は、始末書を提出しなかった。会社は、これ以降、同人に対し、重ねて始末書の提出を求めたり、始末書を提出しないことを理由とした処分などは行わなかった。

【甲6, 甲7, 乙7, 乙8の1, 乙14, 乙15の4, 乙25, 乙26, 乙32, 4審p34】

6 ユニオンとの団体交渉

19年2月26日、ユニオンは、会社に対し、X 2 が加入した旨の通知と団体交渉申入書を送付し、ユニオンと会社とは、4月3日に第1回団体交渉、5月31日に第2回団体交渉を行った。

ユニオンは、団体交渉において、会社に対し、①上司である Y 3 グループ長からのパワハラの実事確認とその防止を求めたほか、②18年8月以降、個人業績給が支給されなかったのは降格基準が適用された結果であり、労働者の同意も得ていないことが不当であること、③18年度の業績目標を再設定させられ、この点について文書注意がなされたことが不当であることを主張した。

これに対し、会社は、①パワハラの実事は確認できなかったこと、②会社はX 2 に対して降格基準を適用しておらず、個人業績給が支給されなかったのは会社規程に基づく成果主義賃金制度が適用された結果によるもので、労働者の同意は不要であること、③文書注意は、X 2 が上司の指示に従って適切に業績目標を設定しなかったことを理由とするものであり不当とはいえないことを説明した。

第1回団体交渉後、ユニオンは、4月23日付「当組合の見解と要求」を送付し、これに対し、会社は、同月27日付「回答書」を送付した。

第2回団体交渉後、ユニオンは、会社に、6月8日付「見解と要求（5月31日開催の団交を受けて）」を送付した。これに対し、会社は、回答は、4月27日付「回答書」のとおりであると回答した。

また、ユニオンは、8月8日付「X 2 組合員の『病休』の扱いについて抗議申し入れ」を送付し、会社がX 2 に始末書を強要したことは組合員を排除しようとするものだとして抗議し、謝罪を求めた。会社は、8月24日付「回答書」を送付し、X 2 が就業規則違反を繰り返したため始末書の提出を求めたものであると反論した。

第2回団体交渉開催後は、ユニオンから団体交渉の申入れがなかった。
会社は、19年12月12日にX2がユニオンから脱退したことを確認した。

【乙16～乙18, 乙20, 乙22～乙26】

7 X2の組合加入と団体交渉

(1) 申立人組合への加入

20年1月15日、組合は、会社に対し、X2の組合加入を通知するとともに、「要求書」及び「団体交渉申入書」を送付した。

【甲9, 甲10】

(2) 第1回団体交渉

組合と会社とは、20年2月1日の17時30分から18時30分まで、第1回団体交渉を行った。

組合側出席者は、X1書記長（当時。以下「X1書記長」という。）及びX2、会社側は、Y5HRM統括担当部長及びY6HRグループ長の各2名であった。

ちなみに、団体交渉の出席者は、第1回から第4回まで、双方とも同じである。

組合は、1月15日付「要求書」に基づき、①組合は、会社が18年7月、4月にできたばかりの降格基準を用いて過去5年間に遡ってX2に適用したことにより減給されていることから、X2に対する18年度D評価を撤回し、同年8月から支給されなくなった個人業績給を支払うこと、また、降格基準導入以前に遡って評価対象としないこと、②X2に対して挨拶をしない、日常会話や会議で無視する、無理な目標設定を押し付ける、目標設定を何度も修正させるなどのパワハラを止めること、③始末書の提出要請を撤回すること、文書注意の内容は、X2の主張とは全く真逆のことを言っているので撤回すること、④本件欠勤についてはうつ病を理由とするものであるため欠勤扱いを撤回し病気休暇を適用すること、などを要求した。

これに対し、会社は、①18年8月からの個人業績給の不支給は、社内規程によって実施されているもので、X2に対しても文書で周知しており、撤回することはできないこと、②パワハラについては、会社として事実確認を行ったが、そのような事実は確認できなかったこと、ないしはそのよ

うな事実はなかったこと、業績目標については、会社を取り巻く環境等に
応じて期中修正はあり得るものでパワハラには該当しないこと、③文書注
意は、X2が会社の業務命令に従わないことから、就業規則に則り実施し
たものであること、④X2は、「うつ病」ではなく「腰痛」を理由に病気
休暇を申請していたが、X2が提出した診断書には休暇療養を要する日数
の記載もなく、産業医に確認した上で病気休暇は認められないと判断した
こと、また、これまでの年休も本件欠勤も、始業時刻開始後にその旨の連
絡があるなど勤務態度にも問題があることを説明した。

これに対し、組合は、文書での回答を求め、会社は、検討すると述べた。

【甲11, 乙1, 乙32】

(3) 第2回団体交渉

組合と会社とは、20年3月5日の18時から19時まで、第2回団体交渉を
行った。

会社は、組合の1月15日付「要求書」に対する回答として、3月5日付
「回答書」の手交と読み上げを行った。さらに次のようなやり取りがあっ
た。

① 本件欠勤について

組合は、始末書に関し、X2が10時までに会社に欠勤の連絡ができな
い状況にあることを把握しているかどうか質問した。会社は、X2が18
年11月から19年7月20日に最後の年休を取得するまで、連続22日分の年
休の取得申請がいずれも当日10時前後であったことを把握していると述
べた。

組合は、X2は、精神的な苦痛を受け、「メンタルな状態」になっ
ていた、他にも連絡なく休む社員がいるのに、なぜX2だけ始末書を提出
しなければならないのか、就業規則第12条の「やむを得ずあらかじめ届
け出ることができなかつたときは、事後遅滞なく届け出なければならない。」に該当するのではないか、などと述べた。これに対して、会社は、
体の具合が悪いのであれば産業医に相談するよう伝えている、始業時刻
までに連絡しないことを続けていけば始末書を提出するのは当然である、
X2の場合、就業規則第12条の「やむを得ず」には該当しない、と述べ

た。また、組合は、産業医に相談するかは個人の自由である、連続して事後申請と言われるが、この間、上司からの注意はなかったのに、「口頭での注意でも改善がみられない」と記載してある3月5日付「回答書」は虚偽の文書だ、などと述べた。

② 17年度業績評価について

会社は、3月5日付「回答書」に沿って、「X2社員の18年7月度以降の給与額は、同社員の17年度及び18年度における同社員の業績評価に基づき算定した業績報酬に基づくものである。」などの説明を行った。

組合は、3月5日付「回答書」では、「17年度業績評価時においては、新基準のもと降格に相当する社員に対しては業績評価フィードバック時において個別面談を行い」とあるが、17年度にX2は個別面談を受けていない、と述べた。会社は、17年度の評価結果をもって新基準を導入するとき、X2を含む8名に対して個別面談を実施した、と述べた。

③ パワハラについて

組合は、朝の挨拶、日常会話、会議などにおいてX2が無視されていることは明らかで、同人の手帳に記録されていると述べた。会社は、調べたがそのような事実は確認されておらず、むしろX2の方から挨拶がない状況を把握している、と述べた。また、会社は、毎週水曜日に行われる品質管理グループの定例会議では、X2が無視されている状況は全く感じない、むしろ他の出席者が挨拶しても同人からの挨拶がないと述べたのに対し、同人は、「最近の状況を言っているのではなく、18年3月からの状況を言っているのだ、19年2月から組合として訴えてきたから、上司の態度も以前とは変わってきている。」、さらに定例会議での無視については、「HR（M）統括（所属社員ら）の出席があるので、あからさまな無視はしなくなった。」と述べた。

組合は、抗議文に対する会社の回答は不十分である、なぜX2だけが狙われなければならないのか、と述べ、会社は、これまで同人は、上司からの指導や給与の減額を受けていながら、なぜ自分自身その事実を問題として認識できないのか信じられない、などと述べた。

④ 組合は、この3月5日付「回答書」で会社が居直り続けるなら今後問

題にしたい、と述べた。

【甲1, 甲13, 乙2, 乙5, 乙32】

(4) 第3回団体交渉

組合と会社とは、20年4月21日の18時から19時30分まで、第3回団体交渉を行った。

組合は、2月18日付けで提出した「抗議書」に基づいて質問していくと述べ、次のようなやりとりがあった。

① 業績評価と賃金減額について

組合は、18年4月に導入された降格基準によってX2が降格され、同年8月から賃金減額が行われたことは不当であるので、これを撤回して支払うよう求めた。また、4月に導入された降格基準は過去に遡って適用されているが、周知されていない、と主張した。会社は、新制度を過去に遡って適用しているのではなく、過去の蓄積も含めて人事評価を行っていると説明した。組合は、3月5日付「回答書」はそのようになっているが、18年7月19日の役員面談では、4月にできた降格基準を適用し、今後の6か月間で実績が出なければ降格になると言われた、と述べた。会社は、7月19日の役員面談で、X2に対し、4月から実施した管理職の処遇の見直しについて説明している、同人が5年連続C評価となっていることから、ア 個人業績給が支給されないこと、イ 1年後に評価が変わらなければ降格、役職定年への移行について考えていることを通知している、と述べた。また、会社は、「降格」ではなく、査定により個人業績給のカットを行っているものであると述べた。組合は、会社が中央労働基準監督署長に12年10月25日に届け出た管理職給与規則等から、18年4月13日及び19年8月1日に届け出た管理職給与規則等までの資料を提出するよう求めた。会社は、管理職給与規則は、内規としてHRグループ（人事担当）で保管しているため、X2が閲覧申請することにより開示することは可能であること、降格されたことを前提に提供を求める組合に対しては、現時点において、説明資料として管理職給与規則を組合に提出する必要はないと考えていると回答した。

② パワハラについて

組合は、Y3 グループ長のパワハラは、就業規則に照らして懲戒処分に値する、Y3 グループ長を団体交渉に出席させて確認する必要がある、と述べた。また、Y3 グループ長は、18年度の業績目標設定において、当初の目標設定が18年6月に済んでいるのにこれを認めず、10月に再設定するよう言った、そして、到底達成できない目標を再設定させようとした、と述べた。会社は、当初設定した目標を事業計画の見直しによりローリング等の修正をすることはあり得る、10月20日に、Y3 グループ長が前任のZ1 主査の業務を引き継ぐよう指示したが、X2は、これを拒否して、11月に自ら設定した目標設定シートを提出しているのではないかと述べた。組合は、拒否したのではなく、遂行し始めたところ、12月に再設定するよう言われた、と述べた。また、会社は、18年度の業績目標のフィードバック（振返り）面談を、組合との交渉事項だからとX2は拒否している、面談を拒否して評価に対して不満をいえるのか、と述べた。

【甲12, 甲19, 乙3】

(5) 第4回団体交渉

組合と会社とは、20年7月17日の18時から19時まで、第4回団体交渉を行い、次のようなやりとりがあった。

① 労働基準監督署長への提出資料について

組合は、第3回団体交渉で要求した、中央労働基準監督署長に提出した管理職給与規則について、企業内組合代表の意見書を添えて組合に提出するよう、再度要求した。会社は、第3回団体交渉の際と同様に、あくまで労働基準監督署長に提出することを目的に作成された文書であり、組合要求に応ずることはできないと述べた。これに対し、組合は、X2が管理職給与規則の適用を受けて降格され、18年8月から賃金減額されている、このため、上記提出文書がどのようなになっているか確認する必要がある、と述べた。会社は、X2は今まで降格を適用されたことはない、降格と成果主義に基づく評価に伴って賃金が減額するのは意味が異なる、と述べた。組合は、第2回団体交渉で明らかになっている事実であり、役員面談で会社から「18年4月に降格基準ができた。この1年

様子を見るが、だめだったら降格とする。ただ賃金はカットする。」と、はっきりとこの基準ができたことに基づいての賃金カットだと宣言された、と述べた。会社は、降格に伴う賃金減額ではなく、評価結果に基づく業績給のカットであると述べ、組合は、降格があったのか改めて確認する必要があると述べた。

また、会社は、降格に伴う賃金減額ではなく、評価結果に基づく業績給のカットであるので、組合があくまでも降格を前提にして管理職給与規則の提供を求めている以上、中央労働基準監督署長に提出した管理職給与規則は提出する必要がないと述べた。

② Y3グループ長の団体交渉出席について

組合は、事実関係の確認のために、Y3グループ長の団体交渉出席を要求したが、会社は、団体交渉員ではないため、出席させる考えはないと述べた。

③ 目標設定について

組合は、以下の点について主張し、Y3グループ長の行為について、さらに調査するよう求めた。

ア Y3グループ長は、18年6月にX2が提出した業績目標シートを自ら登録したにもかかわらず、18年度業績目標の設定が完了したとは思っていないということ、同年12月に至るまで明らかにしなかった。

イ Y3グループ長は、Z1主査からの引継業務について、X2に割り当てていない業務にもかかわらず2度目の目標設定をさせようとしたもので、X2はZ1主査の引継業務を拒否したのではない。

ウ X2は、18年10月と12月の2度目、3度目の業績目標設定については、Y8部長に相談した上で目標設定面談に臨んでおり、自己主観による目標設定を行っていない。

エ 18年度業績目標設定について、X2が、Y3グループ長に、目標達成可能性の低さや困難さなどについて言及すると、同グループ長は、対応することができなかった、などの見解を述べた。

オ Y3グループ長は、期間的にもボリューム的にも無理な目標を設定した上、X2に対し「もう今年は無理だと思うよ。来年を目指して

がんばれ。」などと発言した。

カ 他に中間での目標修正を指示された者はいなかったにもかかわらず、X2だけが指示された。何をもって「課長職に相応しい設定」をとっているのか訳が分からない。

④ 組合は、次のとおり、会社の3月5日付「回答書」を読み上げて確認した。

ア 「X2社員の言辞・言動からは、担当課長として期待される職場の管理者・リーダーとして役割を発揮することを十分に果たしていない」ことの具体的事実は何か。

イ 文書注意を行った理由は何か。

ウ 始末書提出要請に関し、X2への口頭注意はいつ誰が行ったか。

⑤ これに対し、会社は以下のとおり回答した。

ア 回答書に記載してあるとおり、X2が、職場での業務進捗会議において積極的に発言せず、担当業務の報告を適時になさず、同会議に休暇を取得して欠席するなどの姿勢をとることである。

イ 回答書に記載してあるとおり、X2が、上司の指示に従った業績評価目標の設定を行わず、業績評価面談時にも業績判定に必要な資料を用意しないなど、職場の管理職としてあるまじき言動をとっていることである。

ウ 口頭注意は、19年5月15日及び6月12日のX2と会社との面談において、Y2取締役、Y3グループ長らが行った。

【甲14, 甲20, 乙4】

(6) Y3グループ長は、20年3月をもって、会社を退職している。

【4審p10、審査の全趣旨】

8 第4回団体交渉後の経緯

組合は、会社に、20年11月17日付「質問書」を送付し、「18年7月19日の役員面談において、同年4月に管理職給与規則に改定追加された降格基準を、遡っての適用は規則への記載もなく、かつ、周知していないにもかかわらず、過去5年間分の評価結果まで遡って適用して、即刻の減給と降格予告（残り半年で成果が出なければ、降格とする。）を行ったのはなぜか。」などと質問

した。会社は、組合に、12月4日付「回答書」を送付し、「20年3月5日の『回答書』のとおりです。」などと回答した。

9 21年5月1日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【甲21,乙6】

第3 判 断

1 却下ないし棄却を求める会社の主張について

(1) 被申立人会社の主張

① 組合は、本件申立てにおいて、ア 17年度業績評価と18年8月からの減給、イ 18年度業績評価とそれに伴う減給、ウ 文書注意、エ 始末書提出の要請、オ 本件欠勤取扱いとそれに伴う減給及び病気休暇の不認定、カ HRM統括所属社員らの定例会議への出席、キ 19年度業績評価とそれに伴う減給の各事実について、会社がX2に対して労働組合法第7条第1号の不利益取扱いを行った旨を主張するが、以下に述べるとおり、いずれも申立期間を徒過しているか又は申立人組合に係る申立ての利益を欠いている。これらの申立事項は、事実の存否にかかわらず、直ちに却下ないし棄却されなければならない。

② 労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いの事実が存在しないこと
組合が不利益取扱いに該当するとして主張しているアないしキの各事実は、いずれも組合活動とは関わりないX2個人に対するものであって、同人が労働組合の組合員であることあるいは労働組合に加入することをもって会社がなしたものでないから、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当しないことは明らかであり、労働委員会規則第33条第1項第5号に基づいて直ちに却下されなければならない。

とりわけ、X2がユニオンに加入する以前の会社のX2に対する行為（前記ア及びイ）については、同人が労働組合の組合員であること、あるいは労働組合に加入することをもって会社がしたものでないことは客観的に明らかであるから、およそ労働組合法第7条第1号の不当労働行為が成立する余地はない。

③ 法定の申立期間を徒過していること

組合が不利益取扱いに該当するとして申立てているこれらの事実のうち、カ及びキ以外については、いずれも行為の時から本件申立てまでに1年以上を経過し、既に労働組合法第27条第2項に定める申立期間を徒過しているため、労働委員会規則第33条第1項第3号に基づいて直ちに却下されなければならない。

なお、会社の業績評価は、単年度限りのものであって次年度以降に持ち越されることはないため、同法条項にいう「継続する行為」には当たらない。

④ 救済申立ての利益の欠缺

組合が、不利益取扱いに該当するとして申し立てているアないしカの各事実については、事実の存否にかかわらず、いずれもX2が組合に加入する以前のものであって、組合とはそもそも直接的にも間接的にも関係がなく、組合が主張する会社の行為によって組合の団結権が侵害されることも、もとより組合の団結権に対し何らかの影響を与えるものでもないから、組合には、労働組合の団結権等を保障することを目的とする労働組合法ないし不当労働行為救済制度に基づいて救済を受ける利益はない。

(2) 当委員会の判断

① 組合が、X2に対する不利益取扱いであると主張する、ア 17年度業績評価と18年8月からの減給、イ 18年度業績評価とそれに伴う減給、ウ 文書注意、エ 始末書提出の要請、オ 本件欠勤扱いとそれに伴う減給及び病気休暇の不認定、カ HRM統括所属社員らの定例会議への出席、キ 19年度業績評価とそれに伴う減給の各事実について、会社は、却下ないし棄却すべきであると主張するので、まず、上記各事実につき、21年5月1日の本件申立時に申立期間を徒過していたか否かについて検討する。

②ア 17年度業績評価と18年8月からの減給

会社は、18年4月、新制度を導入して、業績が低迷する管理職の個人業績給の取扱いを変更した(第2.2(2))。これに伴い、18年6月に行った17年度の業績評価がC評価であり、かつ、14年度以降の業績

評価がいずれもC評価であったX2については、D評価として取り扱うこととなり、会社は、18年8月以降の個人業績給を支給しないこととしたため、同人の賃金は、18年8月分から19年6月分まで減額（個人業績給の不支給による。）された（第2. 2(5)）。

よって、18年6月に17年度業績評価がされたこと、これにより18年8月分から19年6月分までの間の個人業績給が支給されなくなったこと、及びその減給分の支払いを求めることは、いずれについても本件申立時から1年以前の事実であるので申立期間を徒過している。

イ 18年度業績評価とそれに伴う減給

X2に対する18年度業績評価は、18年6月9日に行われた業績目標設定面談を経て6月14日に提出された業績目標設定シートを登録し、その後、10月に再設定された業績目標設定シート及び12月に再々設定された業績目標設定シートを基準に、19年5月30日に行われた18年度業績評価面談においてD評価とされたものである。評価の結果、X2は、19年7月から20年6月までの間、個人業績給が支給されなかった（第2. 3(2)(3)）から、査定とこれに基づく賃金の支払いとは一体のものとするべきである。そして、18年度業績評価に基づく賃金の最終支払時期である20年6月は、本件申立時の1年前より後であるので、これについては、申立期間を徒過しているとはいえない。

ウ 文書注意

会社は、X2に対し、19年5月30日の18年度業績評価面談において、文書注意を行った（第2. 3(3)）。

これは、本件申立時から1年以前の事実であるので、申立期間を徒過している。

エ 始末書提出の要請

会社は、19年8月3日のX2との面談の際、同人に対し、本件欠勤について、会社への連絡が始業時刻後であったこと、18年11月から19年7月までに取得した22日分の年休について、いずれも始業時刻前に連絡していなかったことが著しく不適切な勤務態度であったとして、始末書の提出を求めた（第2. 5）。

これは、本件申立時から1年以前の実事であるので、申立期間を徒過している。

オ 本件欠勤扱いとそれに伴う減給及び病気休暇の不認定

X2は、19年7月31日、8月1日及び同月2日のいずれの日についても、始業時刻までに会社に連絡をせずに欠勤した。

8月3日、X2は、会社に7月31日付けの診断書（乙7号証）を提出し、上記3日間の欠勤について病気休暇の取得を申請した。会社は、X2が提出した診断書の記載内容からは病気休暇申請を認めることができないと判断し、同日、同人と面談を行い、その旨説明した。これにより、本件欠勤3日分の賃金が減額された（第2.5）。

これらは、本件申立時から1年以前の実事であるので、申立期間を徒過している。

カ HRM統括所属社員らの定例会議への出席

HRM統括所属社員らが品質管理グループと兼務して定例会議に出席したのは、19年7月18日から20年6月11日までの22回である（第2.4）。

当該定例会議が開かれた詳細な日時は明らかではないが、少なくとも最後の会議は20年6月11日に行われており、これは、本件申立時の1年前よりも後であるから、申立期間を徒過しているとはいえない。

キ 19年度業績評価とそれに伴う減給

19年度業績評価は、19年度に登録された業績目標設定シートに基づき、20年度に評価された結果、個人業績給の最終支払時期は21年6月となったものである（第2.3(4)）ので、上記イと同様に、申立期間を徒過しているとはいえない。

- ③ 以上のとおり、上記②ア、ウ、エ、オは、いずれも申立期間を徒過したのものとして、その余の点について判断するまでもなく、却下を免れない。そして、上記②イ、カ、キについては、申立期間を徒過しているとはいえず、また、その他会社の主張する却下事由があるとはいえないのであるから、後記2及び3において不当労働行為の成否を検討することとする。

2 18年度及び19年度の業績評価とそれに伴う減給について

(1) 申立人組合の主張

会社は、19年5月30日の18年度業績評価面談で、「実はこうしてほしかったが、できていなかったから、評価は悪くなる。」等と、普段はアドバイスもコメントも、指導めいたことも行わないで、この時に限って、後出しじゃんけんのような発言を行った。そして、X2が提出した業務実績表を見ることもなく評価結果のみを告げ、さらに虚偽ともいえる文書注意を交付し、面談を終了した。これは、X2の業務実績とは無関係に、既に決定していたD評価を通知する形式だけの面談だといえる。

また、会社は、20年6月17日に行った19年度業績評価面談において、X2の19年度業績評価をD評価とする理由として、「遅刻欠勤等の連絡を行わないという就業規則違反を繰り返した。」「X2が業務で他の部員とうまく連携できなかった。」の2点を挙げた。これらは全く不当なものである。

会社は、18年度及び19年度の不利益な評価につなげる布石として、18年度の業績目標設定を2度3度と設定し直させるほか、朝の挨拶を無視するなどのパワハラを通じて、X2の日常の業務遂行を阻害する行為を行ってきた。

X2の評価者であるY3グループ長がいなくなった20年度及び21年度の評価はB評価となった。このことから、X2は、担当課長としての業務を遂行する能力があったといえる。

(2) 被申立人会社の主張

X2は、18年度の業績目標について適切に設定しようとせず、業務実績に関する資料の提出すら拒絶している状況であった。そこでやむなく会社は、Y3グループ長が作成した業績目標案と会社が把握していたX2の業務実績を参考に、X2の業績評価を行ったところ、X2の業務実績は、担当課長の職位に照らして著しく期待を下回る状態であったため、D評価と決定した。

19年度の業績目標設定についても、Y3グループ長の指示に従わず最終的にY3グループ長が作成した業績目標設定シートが業績目標として

登録された。しかし、X 2 は、自身が勝手に設定した業績目標に沿った業務のみを行い、結果的に、会社が期待した業務の一部しか行うことができなかったために、管理職としての期待を著しく下回り、D 評価となった。

(3) 当委員会の判断

X 2 の18年度業績評価がD評価とされた直接の原因は、X 2 が、Y 3 グループ長の指示に従った業績目標設定を行わず（第2. 3(2)）、業務実績に関する資料の提出を拒絶している状況で、会社の把握している業務実績を参考に業績評価が行われた（第2. 3(3)）ためであると認められる。

また、X 2 の19年度業績評価がD評価とされた直接の原因は、X 2 が、Y 3 グループ長の指示に従った業績目標設定を行わず、登録された業績目標に沿った業務を行わず、自らが設定した業務目標に沿った業務のみを行った（第2. 3(4)）ことにあると認められる。

また、組合が、不利益な評価につなげる布石と主張する、Y 3 グループ長の18年10月と12月の業績目標の再設定及び朝の挨拶の無視などは、ユニオンに加入した時期（19年2月26日）以前のことである。したがって、Y 3 グループ長がX 2 に対してなした行為は、組合員であるが故に行ったものであるとは到底認められない。

そして、組合は、18年度及び19年度業績評価がDとされたことについて、組合員であるが故の不利益取扱いであることを、具体的にその根拠を挙げて主張、立証すべきところ、不利益取扱いであると認めるに足りるような具体的な立証を何ら行っていない。

よって、会社が、X 2 に対する18年度及び19年度の業績評価をD評価としたことが、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たると認めることはできない。

3 HRM統括所属社員らの定例会議への出席

(1) 申立人組合の主張

X 2 は、会社が、18年4月以降、同人に対して行ってきた不当な業績評価やパワハラに対し、19年2月26日、ユニオンに加入して団体交渉で改善を求めてきた。

会社は、19年6月25日、「X 2 社員の配属先について」という電子メー

ルを社内に配信したが、この記述によれば、会社は、組合員であるX2に対し、「日常の業務管理を徹底するために」HRM統括所属社員らを品質管理グループと兼務させ、定例会議へ出席させることとしたのである。

会社は、団体交渉で、HRM統括所属社員らの品質管理グループとの兼務の主目的として、X2に対するパワハラの有無の確認であると述べた。しかし、HRM統括所属社員らはパワハラ対策を一切行っておらず、パワハラの原因となったY3グループ長が退職した後も兼務を継続した。つまり、会社がHRM統括所属社員らを品質管理グループと兼務させたのは、電子メールの記述どおり、組合員であるX2に仕事の負荷をかけるという差別処遇を行うことが目的だったのである。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、X2が当時加入していたユニオンとの第1回及び第2回団体交渉において、同人がY3グループ長から会議などで無視されるなどのパワハラを受けているとの指摘と事実確認の要請を受けた。また、ユニオンから会社に対して提出された、19年4月23日付「労働組合の見解と要求」及び6月8日付「見解と要求（5月31日の団交を受けて）」においても、パワハラを防止する対策を求められていた。一方で、X2については、これまでの歴代の上司から、勤務成績及び勤務態度に問題があるとの指摘があり、実際にも、14年度から17年度まで連続してC評価と個人の業績評価が低迷しており、同人は、個人の業績評価が低いことの言い訳としてパワハラを受けていると主張していることも考えられた。

そこで会社は、HRM統括所属社員らが、品質管理グループの定例会議に出席し、X2に対する会議における無視などのパワハラの実事確認やこれが起きることを未然に防止し、万が一、パワハラの実事が確認された場合には適切な措置を講ずる一方で、X2の勤務成績や勤務態度に問題があることが確認された場合には、適正なパフォーマンスを発揮させるよう指導することにした。

また、19年6月25日に会社が発した電子メールの、X2に対し服務管理を強化するという旨の記載については、業績が低迷していた同人の勤務成績や勤務態度を改善させるという趣旨のものであって、会社が、同人に対

し、他の管理職に比して厳しい任務やノルマを課したり、その業績を厳しく査定したりした事実は全くない。

HRM統括所属社員らは、定例会議に出席してX2に対するパワハラの状態を確認するというほかには特段何の活動も行っていないし、他の品質管理グループの社員に対して自分たちが定例会議に出席することになった経緯を説明したこともなく、会社が同人を監視したり疎外した事実はない。

(3) 当委員会の判断

① 会社が配信した19年6月25日の電子メールには、「労組に材料を与えることになる」、「仕事に負荷をかけていったほうがよい」などの組合を意識したとみられる記載があり（第2.4(1)）、HRM統括所属社員らが定例会議に出席するに至った理由は、組合員であるX2に対し、業務管理を徹底するためであったとの組合の主張は、理解できなくはない。

しかし、以下のとおり、HRM統括所属社員らが定例会議に出席するに至った理由は、ユニオンから要請を受けて、パワハラの実事確認とその未然防止を図るためであり、また、X2に適正なパフォーマンスを発揮させるためであったと認められる。

② HRM統括所属社員らが定例会議に出席した19年7月18日から20年6月11日までの間、会社が、HRM統括所属社員らを定例会議に出席させることにより、X2に対して組合員であるが故に不利益な取扱いを行ったとの事実は認められず、むしろ、第2回団体交渉からは、X2自ら「最近の状況を言っているのではない」、「19年2月から組合として訴えてきたから、上司の態度も以前とは変わってきている」、との発言にもあるように（第2.7(3)③）、パワハラの実事が過去に存在したかどうかはともかく、交渉が行われた20年3月頃までにはこの点の問題は、収束していたと見られ、「HR(M)統括(所属社員)の出席があるので、あからさまな無視はしなくなった。」との発言(同)に見られるように、HRM統括所属社員らの定例会議への出席により、結果的にパワハラに対する抑止効果が働いていたとみることもできる。

また、「仕事に負荷をかけていったほうがよい」との点についても、殊更にX2に対して他の管理職に比して厳しい任務やノルマを課したり

したなどの事実も認められない。

- ③ よって、会社が、HRM統括所属社員らを定例会議に出席させたことは、X 2 に対する組合員であることを理由とする不利益な取扱いには当たらない。

4 団体交渉について

(1) 申立期間徒過について

本件の申立ては21年5月1日である（前記第2. 9）から、申立ての1年前である20年5月1日以降の行為が本件審査の対象となる。

組合は、「会社は、組合が申し入れた団体交渉において、組合の要求を軽視することなく、誠意をもって応ずること。」との救済を求めている（第1. 2(1)）。組合の申し入れた団体交渉については、会社との間で、20年2月1日（第1回）、3月5日（第2回）、4月21日（第3回）及び7月17日（第4回）に行われている（第2. 7(2)～(5)）ことから、このうち、第1回ないし第3回の団体交渉については、本件申立時において、行為の日から1年を経過しているので、申立期間は徒過しているといわざるを得ない。

しかし、団体交渉では、第1回から第4回を通じて、継続してX 2 に対する人事評価とそれに伴う賃金決定及びパワーハラスメントの事実を中心に話し合われており、本件審査の直接の対象となる第4回団体交渉のみを切り離して、会社が不誠実な対応を行ったか否か判断するのは適当ではないから、以下、必要に応じて第1回ないし第3回の団体交渉にも言及しつつ検討する。

(2) 申立人組合の主張

- ① 会社は、X 2 との18年7月19日の役員面談において、X 2 の減給について、「過去5年間分の評価結果が悪かったから。」と述べているにもかかわらず、第1回団体交渉では、「18年4月の降格基準に基づき、遡って評価している点は、会社制度に基づきX 2 を始め社員全員に周知している。」、第4回団体交渉では、「評価に伴っての成果主義による賃金変動と、降格は別問題である。」と、矛盾する回答を行った。
- ② 組合が、会社が中央労働基準監督署長に提出した管理職給与規則等の

組合への提出を求めたところ、会社は、第3回団体交渉で提供を約束したにもかかわらず、第4回団体交渉では拒否した。

- ③ 会社は、X2が、Y3グループ長のパワハラについて、団体交渉の場で事実確認を求めたが、十分な調査や事実確認を行わなかった。第1回団体交渉では当初、「ハラスメントは確認できなかった。」と述べていたところ、その後、「ハラスメントはなかった。」と発言を変えた。
 - ④ 会社は、X2の業績目標を2度3度設定した理由について、第1回団体交渉では、「会社の修正事業計画に伴い、個人の年間目標の修正も当然あり得る。」と回答していたが、第3回団体交渉では、「X2がY3グループ長の指示に従わず、管理職として最低限のものを網羅した目標設定になっていない。」と矛盾した回答を行った。
 - ⑤ 組合は、事実確認のため、Y3グループ長の団体交渉への出席を求めたが、会社は応じなかった。
 - ⑥ 他にも、会社は、全4回の団体交渉において、不都合な事項への無視、無回答、矛盾ある回答、虚偽発言など、不誠実な交渉を繰り返した。
- (3) 被申立人会社の主張

本件団体交渉における組合の交渉態度は、X2の個人的な権利主張や要求の貫徹のみに終始し、会社からの説明を聞き入れて、それを前提に譲歩を重ねつつ合意を達成しようというのではなく、交渉としての実質を欠くものである。したがって、このような組合の交渉態度に対する会社の対応が不誠実とされる余地はない。

また、組合が、不誠実な団体交渉であるとして摘示する事項は、その事実の有無はさておき、単に会社が組合の要求をいれなかったという交渉結果や、団体交渉における会社の説明のさ細な不整合についていうものにすぎず、およそ不誠実な団体交渉と評価されるような事実ではないから、組合の主張は、主張自体失当であるといわざるを得ない。

会社は、組合に対し、以下のように誠実に対応しており、不当労働行為が成立する余地はない。

- ① 組合は、18年8月分から19年6月分までのX2の減給について、降格に伴って減給されたとの主張に固執した。会社は、第2回団体交渉にお

いて、20年3月5日付「回答書」を説明した上、4回の団体交渉を通じて、一貫して成果主義賃金制度に基づく個人業績給の変動であると説明しており、誠実に対応している。

- ② 会社は、団体交渉において、X2が降格されていないこと、そのため、降格基準を確認するために管理職給与規則を提示する必要はないことを説明し、組合の要求に応じられないと回答した。また、会社は、管理職給与規則を組合に提示するとの約束はしていない。
- ③ 組合は、Y3グループ長のパワハラについて、会社が、「ハラスメントは確認できなかった。」から「ハラスメントはなかった。」の表現を用いたことに対し、不誠実な交渉態度であると主張するが、多少の言葉遣いの違いがあったにしても、発言の趣旨が、パワハラに該当する事実が確認できなかったとの点に変更がないことは明らかである。
- ④ 会社は、X2に対して18年度業績目標を再設定したことについて、第3回団体交渉において、業務上の必要性があれば期中において再設定が行われることはあり得る、X2がY3グループ長の指示に従って適切に業績目標を設定しなかったためであるなどと詳細に説明している。
- ⑤ 会社は、団体交渉において、必要な範囲で調査を尽くし、その結果を回答すれば足りるのであって、交渉員以外の第三者を団体交渉に出席させ、事実調査を行う義務はない。

(4) 当委員会の判断

組合の主張は、前記(2)①ないし⑤に例示した事項にみられるように、組合と会社との間で、20年2月1日から20年7月17日までの間に行われた4回の団体交渉において、会社が不誠実な対応をしたというものであるから、これらの団体交渉において、会社が矛盾した回答をしたり、不都合な事実を無視したり、虚偽発言などの対応を行ったかについて、以下検討する。

① 17年度業績評価と18年8月からの減給

第1回団体交渉において、組合は、会社が18年7月、4月にできたばかりの降格基準を過去5年間遡ってX2に適用したことにより減給されたと主張しており（第2.7(2)）、X2が減給されたのは降格基準の適用によるものと理解していたものとみられる。

第2回団体交渉で、会社は、3月5日付「回答書」に基づき、「X2社員の18年7月度以降の給与額は、同社員の17年度及び18年度における同社員の業績評価に基づき算定した業績報酬に基づくものである。」との説明を行っており（第2.7(3)②）、18年4月に設定した降格基準に基づき算定した業績報酬の減額であるとの説明は行っていない。

第3回団体交渉で、組合は、18年7月19日の役員面談で降格基準を適用すると言われたと主張したが、会社は、降格ではなく査定による個人業績給の減額を行っているものであると述べた（第2.7(4)①）。

第4回団体交渉で、会社は、X2は今まで降格が適用されたことはない、降格と成果主義に基づく評価に伴って賃金が減額するのは意味が異なる、降格に伴う賃金減額ではなく、評価結果に基づく業績給のカットであると述べ、組合は、降格があったのか改めて確認する必要があると述べ（第2.7(5)①）、会社の説明を理解するに至ったものとみられる。

以上の経緯から、会社は、X2の17年度業績評価と18年8月からの減給が降格基準の適用によるものだと説明は当初から行っておらず、交渉の中で矛盾した回答は行っていない。会社は、組合の理解を得よう説明を行ったといえる上、最終的には、その理解を得ているのであるから、交渉が不誠実であったとはいえない。

② 管理職給与規則の開示

組合は、第3回及び第4回団体交渉において、X2が降格されたことを前提にして中央労働基準監督署長に届け出た管理職給与規則の提出を求めたが、会社は、X2は降格されておらず、組合の要求はその前提を欠くから、これを提出する必要がないなどと述べた（第2.7(4)①、同(5)①）。

組合が、会社に資料の提出を求めた場合、会社がこれに応じないことが不誠実となるのは、交渉事項との関係で当該資料の必要性が認められる場合であるところ、本件においては、降格による報酬の減額は行われておらず（第2.2(5)）、降格を前提とする資料の提出は、その必要性が認められないのであるから、会社がこれを拒否したとしても、それ故に不誠実な対応ということとはできない。

しかも、かかる規則は、X 2 が、19年10月29日及び同月30日、会社及び中央労働基準監督署において閲覧し、組合もそのことについて、遅くとも第3回団体交渉までには確認している（第2. 2(4)②）のであるから、管理職給与規則の開示が、交渉に不可欠であったということとはできない。

③ パワハラの停止、謝罪、その防止及び不正な人事評価の是正

ア 組合は、Y 3 グループ長の以下のような言動が、パワハラに当たると主張している（第2. 7(2)）。

(ア) X 2 に対して挨拶をしない、日常会話を無視する、会議で無視する。

(イ) 18年度業績目標設定において、目標設定を何度も修正させる、無理な目標設定をさせる。

イ 上記ア(ア) について、会社は、第1回団体交渉において、会社としてパワハラについての事実確認を行ったが、そのような事実は確認できなかったと説明している（第2. 7(2)）。そして、第2回団体交渉において、会社は、むしろX 2 からの挨拶がない状況を把握している、毎週水曜日の定例会議では、X 2 が無視されている状況は全く感じない。むしろ他の出席者が挨拶してもX 2 からの挨拶がないと述べたところ、同人は、最近の状況を言っているのではなく、18年3月からの状況を言っているのだ、19年2月から組合として訴えてきたから、上司の態度も以前とは変わってきていると述べて、状況が改善されていることを認めている（第2. 7(3)③）。

会社は、団体交渉の中で、X 2 に対しての挨拶、日常会話及び会議における無視などについて、具体的にどのような調査を行ったのかを必ずしも明確に説明しているとはいえない。しかし、少なくともHRM統括社員らが品質管理グループを兼務してその定例会議に出席して確認した旨を説明しており（第2. 7(3)③）、現に、HRM統括社員らが会議に出席することで、パワハラ未然防止を図っていることが窺えるから（同）、会社の説明が不合理であったともいえない。

組合は、第1回団体交渉において、会社が、「（パワハラは）確認

できなかった」から「(パワハラは) なかった」と発言を変えていること(第2. 7(2))を問題にしているが、発言の趣旨としては、「パワハラに該当する事実は確認できなかった。」ということであることは明らかであり、これをもって不誠実であるとはいえないから、組合の主張は採用することができない。

ウ 上記ア(イ)について、第1回団体交渉で、会社は、業績目標は、会社を取り巻く環境等に応じて期中修正はあり得るものでパワハラには該当しないと説明した(第2. 7(2))。

第3回団体交渉で、組合は、Y3グループ長は、18年度の業績目標再設定において、到底達成できない目標を再設定してきた、当初の目標設定が18年6月に済んでいるのに認めず、同年10月に再設定するように言った、と述べた。会社は、当初目標を設定しても、事業計画の見直しにより修正することはあり得る、X2は、18年10月20日に、Y3グループ長が前任のZ1主査の業務を引き継ぐよう指示したが、拒否して、同年11月に自ら設定した目標設定シートを提出しているのではないかと述べた。組合は、拒否したのではない、遂行を始めたところ、同年12月に再設定するよう言われた、と述べた。また、会社は、X2が18年度の業績目標のフィードバック(振返り)面談を、組合との交渉事項だからと拒否している、面談を拒否して評価に対して不満をいえるのか、と述べた(第2. 7(4)②)。

以上のとおり、会社は、業績目標の設定について、会社の把握している事実に基づいて、対応が妥当であったことを説明しており、また、団体交渉は、労使双方の見解を述べ合って推移してきたと認められ、会社の回答が矛盾しているとはいえないから、組合の主張は採用することができない。

以上のとおり、会社は、団体交渉において、組合の理解を得るべく根拠をもって説明したといえるから、会社の対応が不誠実だったということとはできない。

④ Y3グループ長の団体交渉出席

第3回団体交渉で、組合は、Y3グループ長のパワハラは、就業規

則に照らして懲戒処分に値する、Y3 グループ長を団体交渉に出席させて確認する必要がある、と主張した(第2. 7(4)②)。

また、第4回団体交渉において、組合は、事実関係の確認のために、Y3 グループ長の団体交渉出席を再度要求したが、会社は、出席させる考えはないと述べたところ、組合は、それ以上の追及を行わなかった(第2. 7(5)②)。

会社は、事実確認のための Y3 グループ長の団体交渉への出席については拒否しているものの、団体交渉は、必ずしも事実関係を詳細に調査、解明する場ではなく、権限と責任のある団体交渉員が出席して組合に対して必要な説明を行えば足りるから、団体交渉員ではない Y3 グループ長を出席させないことをもって不誠実とすることはできず、本件事実関係の下で、会社の対応が不誠実であったとまでいうことはできない。

なお、Y3 グループ長は、20年3月をもって会社を退職している(第2. 7(6))。

⑤ 小括

以上のことから、本件団体交渉における会社の対応は、不誠実であったとまではいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X2 に対する18年度及び19年度業績評価をD評価としたこと、HRM統括所属社員らを定例会議に出席させたこと及び平成20年7月17日の団体交渉における会社の対応は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。その余の申立ては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条並びに労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条を適用して主文のとおり命令する。

平成24年9月18日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志