

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 野村證券株式会社
代表執行役 Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第90号事件について、当委員会は、平成25年5月7日第1585回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、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、同栄枝明典、同櫻井敬子、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

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の内容の要旨

1 事案の概要

平成23年5月12日、被申立人野村證券株式会社（以下「会社」という。）の従業員であった X 2 （以下「 X 2 」という。）は、会社から、システム開発チームの管理者から部下のいない一技術者へと役割の変更を告げられた。5月28日、 X 2 は、申立人東京管理職ユニオン（以下「組合」という。）に加入し、6月22日、7月11日及び8月18日、組合は、 X 2 の評価等を議題として、会社と団体交渉を行った。8月19

日、組合と会社とが第4回団体交渉の日程を調整しようとした際、会社は、開催に当たっての組合に対する要望を述べ、さらに、同月22日、組合が希望している25日の開催は日程的に難しいと回答したため、組合は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行う旨会社に伝えた。

本件は、①23年6月22日、7月11日及び8月18日に行われた団体交渉における会社の対応が誠実交渉義務に違反するか否か、また、②同年8月19日付けで組合が行なった団体交渉申入れに対する会社の対応が団体交渉の拒否に当たるか否かが、それぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

組合が申し入れた団体交渉に誠実に応ずること。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人組合は、平成5年に結成された、いわゆる合同労組で、肩書地に事務所を有し、本件申立時の組合員数は約150名であり、会社における組合員は X 2 のみである。

(2) 被申立人会社は、旧野村證券株式会社の組織再編に伴って13年に設立され、肩書地に本社を置き、証券、商品先物取引業を営む株式会社である。

2 X 2 の入社から組合加入までの経緯

(1) 21年7月21日、X 2 は、「特定社員」（業務の専門性に着目し、特定部門内での異動が原則となる社員のこと。その後、名称は「グローバル型社員」に変更された。）として以下の処遇で会社に入社した。

① 役割：統計的プライムサービス・テクノロジーチームのヘッド

② コーポレートタイトル：ヴァイス・プレジデント

③ 所属部門：グローバル I T

④ 年間基本給：1,170万円

⑤ 年間住宅補助：630万円

⑥ ④と⑤の合計：1,800万円（22年度からは、2,000万円となった。）

なお、X 2 の労働契約書には、会社の方針や手続あるいは慣例等により、同人の仕事の内容等に応じて、会社が役割やコーポレートタイトル（肩書）を修正することがある旨、また、賞与の期間や支給条件、根拠

や金額等は会社の裁量によって決定し、いかなる年に支払われた賞与の額も、将来支払われる賞与の額の期待を抱かせるものではない旨の記載があった。

【乙19の1～2、20】

- (2) 23年3月11日発生の東日本大震災の後、会社は、通常どおり（business as usual）営業を行う方針を示したが、X2は、同月16日以降出社しなくなり、同月28日から再び出社するようになった。また、東日本大震災の直後、X2は、周囲に、東京から避難すべき旨のメールを送信し、実際に同人直属の部下2名が3月14日夜に京都に避難した。

【乙20】

- (3) 23年4月中旬、X2の業績に対する22年度の期末評価（以下「期末評価」という。）面談が行われた。面談出席者はX2のほか、会社からは、X2の上司であるY2（以下「Y2」という。）、その上司であるY3（以下「Y3」という。）、E Qシステム課長のY4及び人事部のY5（以下「Y5」という。）の4名であり、その他にY3の上司のY6が香港からテレビ会議で面談に参加した。その際、会社側出席者がX2に対し、パーシャリー・エフェクティブという5段階中下から2番目の低い評価であることを告げた。これに対し、X2は、部下の管理に時間を取られ、自分のスキルを発揮する時間がなかったと応じたため、Y2は、一技術者として「Q P S アジア C T B ディベロッパー」に役割を変更すると非公式に伝えた。すると、X2は、その職務をやりたいくないと言ったらどうするかと尋ね、Y2は、それが嫌なら別の仕事を探してもらっても構わないと答えた。その際、Y5は、Y2の発言は、X2自身のキャリアのことであるため、新しい職務を受け入れるか他の仕事に就くかはX2の選択次第だという意味であると補足した。

【甲15、乙20】

- (4) 5月9日、Y2及びY3は、X2に対し、22年度業績に基づく賞与は支給しないと告げた。

【甲15】

- (5) 5月12日、Y2及びY3は、X2に対し、「QPSアジアCTBディベロッパー」に役割を変更することを告げた。役割の変更により、X2は、システム開発チームの管理者から部下のいない一技術者となったが、コーポレートタイトルはヴァイス・プレジデントのままであり、月例給与の減額はなかった。

席上、Y2及びY3は、X2に対し、匿名電子メールが社内に届いていたことも伝えた。そのメールは、5月1日に会社の従業員の何名かに対して送信された発信者不明のもので、X2が以前、フェイスブックに掲載した、東日本大震災発生後の会社の方針(business as usual)に対する個人的意見について、中傷する内容であり、英文で「どうやら、こいつ(X2)は辞めるのをずっと待っているようだ。それならどうして引き留めるのだろうか??ボーナスが出るのを待って、就職活動しながら、会社のことをソーシャル・ネットワークで叩くなんて!会社は何か示さなければならぬんじゃないか。」という記載があった。

【甲3の1～2、乙14の1～2、20】

- (6) 5月28日、X2は、組合に加入し、同日、組合は、会社に対してX2の組合加入通知及び団体交渉申入れを行った。

【甲7、乙20】

3 第1回団体交渉から第3回団体交渉までの経緯

(1) 第1回団体交渉

6月22日、第1回団体交渉が開催された。出席者は、組合側がX2、X1執行委員長(以下「X1」という。)及びX3執行委員(以下「X3」という。)の3名であり、会社側は、人事部人事課のヴァイス・プレジデントであるY7(以下「Y7」という。)、人事企画部次長のY8(以下「Y8」という。)及び同部課長のY9(以下「Y9」という。)の3名であった。団体交渉では、以下の点が議題とされた。

① X2に対する期末評価手続について

組合は、評価面談は1対1で行われるのが通常であり、X2に

対して5名で行ったことは、評価の責任の所在が不明確になるのでおかしいと主張した。これに対して会社は、評価面談は評価を本人へフィードバックする場であり、人事担当者が同席して上司と面談を行うが、上司が何名で対応するかは部門の裁量であるところ、X2の期末評価が低いので丁寧に説明するために5名で対応したこと、評価は特定の者が行うのではなく会社の責任で行うことを説明した。

また、組合は、期末評価面談の場において、Y2がX2に対し、他の会社で仕事を探しなさいと解雇を通知したと主張した。これに対して会社は、専門分野が決まった専門職であるX2に対して役割の変更を伝えた際に、前向きな二つ返事ではなかったことから、その仕事が嫌なら会社が他に提示する仕事はないので他の会社の仕事を探してよいと伝えただけであり、発言趣旨としてはこの仕事をやってもらいたいというものであって、解雇通知ではないし、退職勧奨でもなく、その場でも解雇通知ではないと言ったことを説明した。

さらに、X2の評価に、X2の部下からの評価を加味する、いわゆる360度評価を採用していることについて、組合は、X2の部下からの評価を、上司がX2に対する自分の評価のようにしていることはおかしいと主張した。これに対して会社は、部下からの評価だけで本人を評価しているわけではなく、部下からの評価は一材料にすぎないと説明した。

② 東日本大震災発生後のX2の対応について

会社は、東日本大震災発生後に、会社が通常どおり勤務するとの方針を示している中で、個人の思いに留めるのではなく、「大変だ、逃げなくちゃ」と周囲を不安に陥れる言動を行って職場に一定の混乱を与え、自らも東京から離れたことは部下を持つ管理職として不適切であり、X2が低評価である一つの要因であると説明した。これに対して組合は、東日本大震災発生後にX2の部下が東京から離れたのは各人が自分で決めたことであり、同人の管理能力とは関係ないと主張した。

③ X2に対する賞与不支給について

組合は、X2に対する賞与が不支給になった理由を尋ねたところ

ろ、会社は、月例給と賞与とを合わせた総報酬制度を採用している中で X 2 の月例給が高額であった一方、会社の業績が悪く会社全体の賞与の原資が少なかったところ、同人の評価が低かったため不支給とした、月例給と別に賞与を独立して査定する方法ではない、他にも相当数の賞与不支給の者がいると説明した。

④ X 2 の役割の変更について

組合は、X 2 が部下のいない一技術者にされた理由を尋ねると、会社は、同人には部下の管理能力に問題があり、本人も、部下の管理が大変だから自分の本領が発揮できなかったと話していたことから、一技術者として能力を発揮してもらおうとしたためであると回答した。これに対して組合は、匿名電子メールが届いたことも理由の一つであるのではないかと主張したが、会社は、匿名電子メールは人事評価と無関係であると説明した。

【乙16】

(2) X 2 に対する朝のミーティング

6 月下旬から、業務状況が悪い者に対して改善を期待して課題を与え、進捗状況を管理して達成度を確認するためのプロセス（Performance Improvement Plan）の手続の一環として、X 2 は、業務の進捗管理のために朝のミーティングに参加することとなった。その内容は、X 2 に割り当てた担当業務の進捗状況を Y 2 と Y 3 が確認し、当日行うべき業務を確認するものであった。

【乙20】

(3) 第 2 回団体交渉

7 月 11 日、第 2 回団体交渉が開催された。出席者は、組合側が X 2、X 1、X 3 及び X 4 交渉員（以下「X 4」という。）の 4 名であり、会社側は、Y 7、Y 8 及び Y 9 の 3 名であった。団体交渉では、組合が提出した協議事項をもとに以下の点が議題とされた。

① X 2 の役割の変更について

組合は、X 2 がヴァイス・プレジデントから一技術者になったことは降格ではないかと問いただしたところ、会社は、コーポレートタ

イトルはヴァイス・プレジデントのままであり、就業規則上の降格ではないと答えた。これに対して組合は、X 2 のように部下のいないヴァイス・プレジデントは他にいいのか質問すると、会社は、他にもいるし、Y 7 も同様に部下がいないヴァイス・プレジデントであると回答した。さらに、組合は、技術者の仕事内容はヴァイス・プレジデントにそぐわないと主張したのに対し、会社は、そういうヴァイス・プレジデントもいると回答した。また、会社は、一技術者に変更した理由は X 2 が部下の管理を十分にできていなかったことであることを再度説明した。

② 匿名電子メールについて

組合は、匿名電子メールの送信元及び送信先を人事部門が調査しようとしていない、匿名電子メールを理由に降格されたと主張した。これに対して会社は、当該メールは解雇要求ではなく、また、X 2 が自分で弁護士に相談すると言っており、プライベート事案として判断しているが、誰に送信されたか調べたところ、人事権を有する者とは無関係に、無作為で会社の従業員に送信されていたと説明した。さらに、会社は、匿名電子メールを理由として X 2 の役割を変更したという説明はしていないと述べた。

③ 東日本大震災発生後の X 2 の対応について

会社は、東日本大震災発生後に X 2 が個人として東京に残ることにリスクを感じ、東京から脱出したことには理解を示すが、管理職としては、周囲に東京から逃げることを勧めたことは問題があったと再度説明した。これに対して組合は、民法の緊急避難に値するものであったと主張したが、会社は、それは一個人としての話であり、会社は通常勤務を方針として打ち出していたと説明した。

④ X 2 に対する期末評価について

組合は、Y 2 は上司として6か月しか経っておらず、部下からの評価をほとんど引用して X 2 の評価としている、また、同人の評価をねつ造していると主張したが、会社は、部下からの評価だけでは決定しない、ねつ造については調べてみる、と回答した。

⑤ X 2 に対する賞与不支給について

組合は、就業規則における賞与の取決めについて尋ねると、会社は、第34条に「会社の裁量により支給」されると規定し、それを補強するものとして「社員個人の勤務成績と会社の業績によって決定」されると定められていると回答した。また、組合が、X 2 と同じパーシャリー・エフェクティブの評価で賞与をもらっている者がいるか質問したところ、会社は、X 2 と同様のグローバル型社員でIT部門の者にはいないと答えた。

⑥ 朝のミーティングについて

組合は、X 2 の毎朝30分のミーティングへの参加はパワーハラスメントであると主張したのに対し、会社は、同人の役割が新しくなり、円滑に業務遂行してもらうためのサポートとして行っていると説明した。これに対して組合は、毎朝行う必要はないと主張した。

⑦ その他事項

組合は、会社が東京証券取引所において不正なアクセスをしていると主張した。これに対し、会社は、初めて聞いたことであるから調査してみると答えた。

また、他の労働組合と団体交渉しているのではないかと組合の質問に対し、本件と関係ないので答えることではないと会社が述べたところ、組合は、会社の対応は何も答えないという態度であると発言した。

その他、組合は、会社の対応次第でビラをまいてもいい、チンピラみたいな交渉態度だ、などと大声で話し、会社が、怒鳴らなくても普通に聞こえますから普通に話してください、もうチンピラって言うのはやめましょうよ、などと対応する場面があった。

【甲1～2、乙17】

(4) 第3回団体交渉

8月18日、第3回団体交渉が開催された。出席者は、組合側がX 2、X 2 の妻、X 1、X 3 及びX 4 の5名であり、会社側は、Y 7、Y 8 及びY 9 の3名であった。団体交渉では、組合が提出した論点整理をもとに以下の点が議題とされた。

① 会社の調査結果について

冒頭、会社は、前回団体交渉を受けて調査した事項について説明した。

第一に X 2 の期末評価について、同人のシステムに関する基礎的能力が欠如しており、部下の技術面でのサポートがうまくできていなかった、Y 2 の前任の上司からの評価も同様に低評価であった、部下からの評価が全てではないものの、評価に慎重を期するために X 2 の部下からも話を聞いたが、部下からの評価も低かった、朝のミーティングについては、最初は毎朝ではなかったものの、X 2 に課題を出しても自分の仕事でないと発言したり、理解が不十分な場面があったので、能力を発揮して活躍してもらうために、きめ細かいフォローが必要となって毎朝行っていると説明した。これに対して組合は、X 2 より技術の劣る Y 2 が X 2 を評価するのはおかしい、X 2 は様々な資格を有しており、昨年度は賞与を700万円ももらっており能力はあるはずだ、X 2 に対する降格が間違っているからミーティングに参加する必要はないと主張した。

第二に X 2 の東日本大震災発生後の対応について、会社は、X 2 個人としてどういう選択をするかは個人の自由であるが、管理職としては、会社の方針に反して避難すべきであるという考えを部下に広めたことは認め難いことを説明した。

第三に東京証券取引所における不正アクセスについて、会社は東京証券取引所会員証券会社に認められた方法で合法的な処理をしており、問題となるような事実はなかったことを説明した。これに対して組合は、会社は不正アクセスを行っている、社長に直接聞くしかないと主張した。

② X 2 の役割の変更について

組合は、X 2 がヴァイス・プレジデントから一技術者になったことは降格であると主張した。これに対して会社は、X 2 のコーポレートタイトルはヴァイス・プレジデントのままであり就業規則上の降格に当たらない、職務内容の変更であり、就業規則第9条の配置転換として通常の人事権の範囲であると説明した。組合は、X 2 は地位と職務を特定して採用されたはずであると主張したところ、会社は、

グローバル型社員としての地位は変わっておらず、職務もITという範囲内で変わっていないと説明した。

また、組合は、X2が匿名電子メールを理由として降格されており、送信元を調査してほしいと主張した。これに対して会社は、当該メールは個人の問題として認識している、また、これに基づいて同人を降格した事実はない、役割の変更を告げた同じミーティングで匿名電子メールの話をしただけだと説明した。

③ その他事項

席上、組合は、レベルが低い人と話しているから進まない、君みたいないい加減な奴はいない、あなたの頭が固い、怒鳴られて当たり前だ、馬鹿野郎、などと大声で話す場面があり、会社は、紳士的にやりましょう、普通に話しましょう、やめてください、怒鳴らないでください、などと呼びかける場面があった。また、X2の妻から、「今ここでお話ししていただいているのは、私、もう、このまま外でお話しさせていただきますから。」という発言があった。さらに、組合から、交渉で解決しないならマスコミに言うぞという発言があった。

【甲4、乙7、18】

4 第4回団体交渉開催申入れを巡るやり取り

- (1) 第3回団体交渉の最後に、組合は、次回の団体交渉を8月25日に開催してほしいと述べたが、会社は、この場では予定が分からないと答え、翌日組合に連絡することになった。

【乙7、20】

- (2) 8月19日、会社のY8は、組合のX3に電話し、団体交渉の日程の相談の前に今までの経緯に鑑み、団体交渉開催に当たっては、①威圧的な大声を出さない、②守秘義務を守ってほしい、③話を作ってマスコミに流さないでほしいことを申し出た。X3は、今日の電話で団体交渉開催日を言うのではなかったのか、団体交渉開催に当たって条件を付けるのは団体交渉拒否であると発言し、電話は終了した。なお、このやり取りの中で、Y8が上記3つの要望を満たさなければ団体交渉を行わないと述べた事実はない。

同日夕方、組合は会社に対し、ファクシミリにより、同日付けで8月23日の火曜日を回答期限として同月25日の団体交渉開催を申し入れた。なお、20日及び21日は週末であり、会社の営業日ではなかった。

【甲6、19、乙20、審p22～23】

- (3) 8月22日、X3は、Y8に電話したが、Y8が不在であったため、電話を受けた会社人事部従業員に対し、当委員会に不当労働行為救済申立てを行う旨伝えた。その後、Y8は、X3に電話し、団体交渉には応ずるが25日は日程的に難しい、改めて団体交渉開催に当たって3つの要望（上記(2)①ないし③）をしないと伝えた。これに対してX3は、団体交渉拒否なので救済を申し立てると答えた。なお、このやり取りの中で、Y8が上記3つの要望を満たさなければ団体交渉を行わないと述べた事実ではなかった。

【甲19、乙20、審p15～16・24～25】

- (4) 8月31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。

5 グローバル型社員就業規則の規定について

会社のグローバル型社員就業規則には、以下の規定がある。

- (1) 配置転換について、第9条第1項に、「会社は、業務の都合により、社員に配置転換、・・・職務内容の変更を命じることがあります。」との規定がある。
- (2) 降格について、第10条第2項に、「コーポレートタイトルの基準に照らし当該コーポレートタイトルに就くことが不都合であると認められる場合その他やむを得ない場合には、コーポレートタイトルを降格することがあります。」との規定がある。また、第43条第1項に、懲戒処分として現在のコーポレートタイトルからの降格規定がある。なお、コーポレートタイトルは、月例給与と連動しているため、コーポレートタイトルを変更するとそれに応じて月例給与が増減することになる。
- (3) 賞与について、第34条に、「会社には、会社の裁量により支給される賞与があります。・・・その額は前年4月から同年3月までの期間における社員個人の勤務成績と会社の業績によって決定されます。」との規定がある。

第3 判 断

1 申立人組合の主張

組合は、会社と3回にわたって団体交渉を行ったが、会社は、交渉議題について一方的な主張を繰り返すのみで、合理性のある説明のないまま自らの主張に固執するなど、見せかけだけの交渉権限しか与えられていない対応で、合意達成の意思のない交渉姿勢に終始しており、誠実交渉義務に違反する。また、組合は、第4回団体交渉開催の申入れを行ったが、会社は開催日時を提示せずに開催に当たっての条件を付し、団体交渉を拒否した。

2 被申立人会社の主張

団体交渉において会社は、組合の提示する交渉議題に誠実に回答しており、交渉議題について一方的な主張を繰り返して自らの主張に固執していたのは、むしろ、組合の方である。また、第4回団体交渉の開催に当たっては、回答期限前であるにもかかわらず、組合は、会社による団体交渉の応諾がないと決め付けた上、今までの交渉の経緯に鑑みて会社が最低限のルールを申し入れたところ、組合はこれを団体交渉拒否であると曲解したにすぎず、会社が団体交渉申入れを拒否した事実はない。

3 当委員会の判断

(1) 団体交渉における会社の対応について

組合は、団体交渉における会社の説明は合理性がなく、自らの主張に固執して合意達成の意思のない交渉姿勢であったと主張するので、平成23年6月22日、7月11日及び8月18日に行われた団体交渉における会社の対応が不誠実なものであったか否か、以下判断する。

① X2に対する期末評価について

会社は、X2に対する期末評価が低評価であったことについて、同人のシステムに関する基礎的能力が欠如しており、部下の技術面でのサポートがうまくできていなかったこと（第2.3(4)①）及び東日本大震災発生後に会社が通常勤務を方針として打ち出していた中で、自ら東京から離れた上に、周囲にも東京から逃げることを勧めたことは部下を有する管理職として不適格であったこと（同(1)②、(3)③、(4)①）が要因

であると説明をしたことが認められる。

これに対して組合は、Y 2 が X 2 の部下からの評価をほとんど引用して X 2 に対する自分の評価のようにしているし、X 2 より技術の劣る Y 2 による評価はおかしいと主張しているが、会社は、評価に慎重を期するために部下からの評価も行ったとし、部下からの評価は一材料にすぎないし、評価は特定の者が行うのではなく会社の責任で行っていると説明しており（第 2. 3 (1)①、(3)④、(4)①）、この説明自体は、会社としてそれ相応の合理性を有するものであるといえる。さらに、組合は、X 2 は様々な資格を保有し、昨年度は賞与を 700 万円ももらっており能力があるはずだと主張するが（第 2. 3 (4)①）、いかなる資格がどのように現実の職務能力につながるのか不明であるし、昨年度において賞与をもらったという事実を根拠とするだけで具体的な職務能力を示す根拠を提示せず、むしろ会社は、Y 2 の前任の上司からの評価も、部下からの評価も同様に低かったとしてその裏付けを説明している（同(4)①）。

また、組合は、東日本大震災発生後における X 2 の対応は、管理能力とは関係ない、民法の緊急避難に値するものであったと主張しているが（第 2. 3 (1)②、(3)③）、会社は、個人の行動としては自由であるが、会社の管理職としては不適切であるという見解を再三説明しており（同(1)②、(3)③、(4)①）、こうした会社の説明に対して組合は、具体的な反論をせずに上記主張を繰り返すだけであった。そうすると、組合と会社との間で、基本的に見解が相違し、議論は行き詰まり状態となっていたといえる。

② X 2 に対する期末評価面談について

組合は、X 2 に対する期末評価面談の場において会社が複数対応したことは、評価の責任の所在が不明確になるのにおかしいと主張したのに対し、会社は、同人が上記①のとおり低評価であるので丁寧に説明する必要があったから 5 名で対応したのであるし、評価は特定の者が行うのではなく会社の責任で行っていると説明している（第 2. 3 (1)①）。また、X 2 は面談の場で解雇を通知されたと組合が主張したとこ

ろ、会社は、専門職である同人に役割の変更を伝えた際に、前向きな返事ではなかったため、他に提示する仕事はないので他の会社の仕事を探してよいと伝えただけであり、与えられた仕事をしてほしいという趣旨の発言であり、解雇通知や退職勧奨ではないと明確に否定し、解雇通知ではないということをその場でも言ったと説明していることが認められる（第2．3(1)①）。会社によるこれらの説明は、組合の主張に沿うものではなかったとしても、会社の見解に基づいたそれ相応の合理性を有するものであるといえる。

③ X 2 に対する賞与不支給について

組合が、X 2 に対する賞与が不支給となった理由を尋ねると、会社は、同人の賞与について、月例給と賞与とを合わせた総報酬制度を採用している中、同人の月例給が高額であった一方で会社全体の賞与の原資が少なかったところ、前記①のとおり同人の期末評価が低かったため不支給としたとし（第2．3(1)③）、就業規則上の根拠も説明していることが認められる（同(3)⑤）。このような会社の説明は、労働契約書（第2．2(1)）や就業規則（同5(3)）に裏付けられたものであり、相応の根拠に基づいた説明を行っているといえることができる。

また、X 2 と同じ評価で賞与をもらっている者がいるかという組合の質問に対して、会社は、X 2 と同様のグローバル型社員で I T 部門の者にはいないと明確に回答していることが認められる（第2．3(3)⑤）。

④ X 2 の役割の変更について

組合が、X 2 を部下のいない一技術者とした理由を尋ねると、会社は、同人には部下の管理能力に問題があり、本人も部下の管理が大変で力が発揮できなかったと話していたことから一技術者として能力を発揮してもらおうとしたためであると説明した（第2．3(1)④）。組合は、匿名電子メールも理由の一つではないかと主張したが、会社は、匿名電子メールは個人の問題と認識しており、無関係であると再三にわたって説明しており、議論が平行線となっていることが認められる（第2．3(1)④、(3)②、(4)②）。組合は具体的な根拠を示さずに自らの主張

を述べているのに対し、会社は、匿名電子メールが送信された５月１日以前の４月中旬に、X 2 に非公式で役割の変更を打診していたこと（第２．２(3)）からも、会社は相応の根拠に基づいた説明を行っているといえることができる。

また、組合は、このような取扱いが降格ではないかと問いただしたところ（第２．３(3)①、(4)②）、会社は、X 2 のコーポレートタイトルはヴァイス・プレジデントのままであり就業規則上の降格に当たらず（同(3)①、(4)②）、職務内容の変更であり、就業規則上の配置転換として通常の人事権の範囲であると説明している（同(4)②）。就業規則にも、業務の都合により職務内容の変更を命じることがある（第２．５(1)）、当該コーポレートタイトルに就くことが不都合である場合にコーポレートタイトルを降格することがある（同(2)）旨の規定があり、コーポレートタイトルが変わらない場合は降格ではないことが確認できる。そして、給与自体も変動がない事実が認められる（第２．２(5)）。したがって、会社は、相応の根拠に基づいた説明を行っているといえる。

その他、組合は、部下のいないヴァイス・プレジデントはいるのか、技術者の仕事はヴァイス・プレジデントにそぐわない（第２．３(3)①）、X 2 は地位と職務を特定して採用されたはずである（同(4)②）と主張したところ、会社は、そういうヴァイス・プレジデントもいる（同(3)①）、X 2 のグローバル社員としての地位は変わっておらず、職務もＩＴという範囲内で変わっていない（同(4)②）、と組合の質問や主張に対して会社の状況や見解を逐一説明していることが認められる。

⑤ 朝のミーティングについて

組合は、朝のミーティングへの参加はX 2 へのパワーハラスメントである、毎朝行う必要はないと主張したのに対し（第２．３(3)⑥）、会社は、役割が新しくなった同人が円滑に業務遂行するためのサポートとして行っている、自分の仕事でないとの発言や、理解が不十分な場面があったのできめ細かいフォローが必要となって毎朝行っている、とその狙いを説明しており（同(3)⑥、(4)①）、こうした会社の説明内容是不合理であるとはいえない。

⑥ 匿名電子メールについて

組合が、匿名電子メールの送信元及び送信先を人事部門が調査しようとしていないと主張したのに対し、会社は、X 2 が自分で弁護士に相談すると言っており、個人の問題として認識していると説明しており（第 2. 3 (3)②、(4)②）、会社の説明は、会社の立場に立ったそれ相応のものであるといえる。また、会社は、人事権を有する者とは無関係に、無作為で会社の従業員に送信されていたことをあらかじめ突き止めており（第 2. 3 (3)②）、会社が全く調査しようとしなかった訳ではないことが認められる。

⑦ その他事項

組合は、第 2 回団体交渉において、会社が東京証券取引所において不正なアクセスをしていると主張した（第 2. 3 (3)⑦）。それを受けて会社は、当該問題について調査し、第 3 回団体交渉で、問題となるような事実はなかったという調査結果を説明した（第 2. 3 (4)①）。不正アクセス問題が X 2 の労働条件その他の待遇に関するものであるかどうかは明らかでなく、また、組合は具体的な根拠を示さずに主張しているが、会社は、組合の質問に対して会社としての一定の調査をし、回答していたものであると評価することができる。

また、第 2 回団体交渉で、他の労働組合との交渉状況を尋ねる組合に対して、本件と関係ないから答えないと会社が述べているが（第 2. 3 (3)⑦）、これについても X 2 の労働条件その他の待遇に関する事項であるとの組合からの疎明もないため、義務的団体交渉事項について会社が回答を拒否したものということとはできない。

⑧ 結論

以上のとおり、会社は、団体交渉における議題について、必要に応じ一定の調査をした上で、論拠を示しつつ会社の見解に基づいてそれ相応の合理的かつ具体的な説明を組合にしていたと認められる。組合は、会社が自らの主張に固執して合意達成の意思のない交渉姿勢であったと主張するが、会社は、組合の要求、主張を容れたり、それに対して譲歩をする義務まではないのであり、会社の説明が組合の主張に沿うもの

でなく、議論が平行線になったとしても、団体交渉における会社の対応が不誠実であったとまではいえず、かかる組合の主張は失当であるといわざるを得ない。また、組合は、会社の交渉担当者は見せかけだけの交渉権限しか与えられていない対応であったとも主張するが、団体交渉では、会社人事部門の担当者が出席し（第2．3(1)、(3)、(4)）、上記認定のとおり必要に応じて一定の調査をした上でそれなりの合理性のある具体的な説明を組合にしていたといえるから、組合の主張には理由がない。

よって、6月22日、7月11日及び8月18日に行われた団体交渉における会社の対応は、誠実交渉義務に違反しない。

(2) 組合の23年8月19日付団体交渉申入れに対する会社の対応について

- ① 組合は、会社が団体交渉の開催に当たって条件を付したことを団体交渉拒否であると主張する。

確かに、23年8月19日及び同月22日の電話で会社は、組合に対して、団体交渉開催に当たっては、ア)威圧的な大声を出さない、イ)守秘義務を守ってほしい、ウ)話を作ってマスコミに流さないでほしいことを申し出ている（第2．4(2)、(3)）。

しかしながら、これらの要望が守られなければ団体交渉を開催しないと会社が述べた事実は存在せず（第2．4(2)、(3)）、会社が団体交渉に当たっての条件を付したと評価することもできない。

また、団体交渉における組合の態度をみると、第2回団体交渉において、会社の対応次第でビラをまいてもいい、チンピラみたいな交渉態度だ、などと大声で話す組合に対し、会社が、怒鳴らなくても普通に聞こえますから普通に話してください、もうチンピラって言うのはやめましょうよ、などに対応する場面があり（第2．3(3)⑦）、さらに、第3回団体交渉においては、レベルが低い人と話しているから進まない、君みたいないい加減な奴はいない、あなたの頭が固い、怒鳴られて当たり前だ、馬鹿野郎、などと大声で話す組合に対し、会社は、紳士的にやりましょう、普通に話しましょう、やめてください、怒鳴らないでください、などと呼びかける場面があったほか、 X 2 の妻から、団体交渉の

内容を口外するという発言があり、組合からも、交渉で解決しないならマスコミに言うぞという発言があったこと（同(4)③）が認められる。

このような組合の団体交渉における態度をみると、会社が、団体交渉開催に当たって上記の3つの要望を申し出たことは無理からぬものであるといえ、団体交渉の申入れを拒否する趣旨での発言とは認められない。

したがって、会社が団体交渉の開催に当たって条件を付し、団体交渉を拒否したという組合の主張は採用することができない。

- ② また、組合は、第4回団体交渉を申し入れたところ、会社は開催日時を提示せずに団体交渉を拒否したと主張する。

しかし、8月19日の組合による団体交渉の申入れは、開催候補日を同月25日の一日のみとしており、申入日の翌日及び翌々日が週末で会社の営業日ではない中で、回答期限を同月23日とするものであった（第2.4(2)）。そして、その回答期限を待たずに、22日に組合が会社に回答を催促したのである。それに対して会社は、団体交渉に応ずる姿勢を見せたものの、25日は日程的に厳しいと述べたにすぎず、団体交渉を拒否する旨の発言はしていない（第2.4(3)）。さらに、この会社の回答に対して、組合が会社に他の開催候補日の提示を求めた事実も認められない。にもかかわらず、組合がこのような会社の対応を団体交渉拒否であると解したことは、早計であったと評価せざるを得ない。

したがって、会社が開催日時を提示しなかったことをもって団体交渉拒否であるとする組合の主張も採用することができない。

- ③ よって、組合の23年8月19日付団体交渉申入れに対する会社の対応は、団体交渉の拒否には当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成23年6月22日、7月11日及び8月18日の団体交渉における会社の対応、並びに同年8月19日付けで組合が提出した団体交渉申入れに対する会社の対応は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

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25年 5 月 7 日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志