

# 命 令 書 (写)

東京都大田区  
申立人 全日本港湾労働組合  
代表者 中央執行委員長 X 1

沖縄県那覇市  
同 上 全日本港湾労働組合沖縄地方本部  
代表者 執行委員長 X 2

沖縄県那覇市  
被申立人 沖縄セメント工業株式会社  
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の沖労委平成25年（不）第2号沖縄セメント工業(株)事件について、当委員会は、平成26年3月13日第341回公益委員会議において、会長公益委員藤田広美、公益委員春田吉備彦、同宮尾尚子、同照屋兼一及び同上江洲純子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

申立人らの請求をいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び申立人の請求に係る救済の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、申立人全日本港湾労働組合（以下「全港湾」という。）及び申立人全日本港湾労働組合沖縄地方本部（以下「組合」といい、全港湾及び組合を併せて「組合ら」という。）による人事考課制度に関する団体交渉の申入

れに対し、被申立人沖繩セメント工業株式会社（以下「会社」という。）は、これを不当に拒否したものであるとし、また、組合らと会社との間における2012年秋年末要求に係る団体交渉は、会社の不誠実な交渉態度によって交渉の実質を欠くものであったとして、いずれも労働組合法第7条第2号違反を理由に救済を求めた事件である。

## 2 申立人の請求に係る救済の要旨

組合らが求めた救済の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、組合らが申し入れた人事考課制度に関する下記事項の団体交渉について、組合らと協議の上速やかに日程を設定し、誠実に対応すること
  - ① 査定項目及び査定方法について
  - ② 査定結果を労働条件に反映する方法について
  - ③ 査定結果を従業員に開示する範囲、時期及び方法について
  - ④ 査定制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置について
- (2) 組合らへの謝罪文の掲示

## 第2 本件の争点とこれに関する当事者の主張の要旨

- 1 組合の平成24年8月18日、9月10日及び同月21日の査定結果開示及び人事考課制度等に関する団体交渉申入れに対する会社の対応は、団体交渉の不当拒否に該当するか。

### (1) 組合らの主張

組合らは、人事考課に係る査定結果が労働条件（昇給・賞与等）に関わることから、上記のとおり、3度にわたり会社に対し団体交渉を申し入れた。しかるに、会社は、査定結果の開示義務はなく、査定結果の開示についてのみの団体交渉には応じかねるとし、これらをいずれも拒否した。

### (2) 会社の反論

組合からの申入れに対しては、組合が従前から賞与等の上積み要求のために査定結果の開示を求めていたことを踏まえて、査定結果開示の可否についても賞与に関する団体交渉で話し合われるべきである旨を回答したのであり、団体交渉そのものを拒否したものではない。仮にこれが団体交渉拒否に該当するとしても、人事考課に係る査定の経過をすべて明らかにすることは、会社の考課査定や労務管理の適正を害するおそれがあるため正当な理由がある。更に、会社は、組合に対し、請求する救済の内容第1項

と同一の内容について団体交渉を申し入れ、平成25年10月10日に団体交渉を行った。このため、本件申立てについては、救済の利益がない。

2 平成24年11月20日、12月5日及び同月20日の2012（平成24）年秋年末要求に関する団体交渉時の会社の対応は、不誠実交渉として交渉の実質を欠いたものといえるか。

(1) 平成24年11月20日の団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）における会社の対応について

ア 組合らの主張

組合が冬季賞与の一律35割支給を要求したの対し、会社は業績悪化等を理由として困難であるとし、また、支給率は給与規程に基づき個人ごとに査定を行った上で決定するため一律になることはないとして、組合の要望を一顧だにせず拒絶した。

会社は、2011（平成23）年春闘時及び同年秋年末要求時には、組合の求めに応じて、組合員ごとに評点が記載された人事考課結果表を開示したのに対し、2012年春闘時から開示を拒否している。これでは評価の妥当性を検証することができないし、会社の恣意的査定による組合員差別のおそれがある。査定内容や結果が開示され具体的な協議が行われることによって、誠実な交渉となるというべきである。

イ 会社の反論

会社は、資料を示して、①当期上半期の営業成績、②当期及び今後の業況の見通し、③設備投資、借入金の返済等について説明し、今期は経常利益等の減少により資金量が減少しており、近い将来、多額の資金需要の発生が見込まれ資金繰りの悪化が予想されることに加え、会社の現在の収益力を考慮した結果、賞与の一律35割支給については困難であることを説明している。

会社は、組合の求めに応じて、各組合員の賞与額、支給テーブル、支給率及び人事考課評定基準等を開示している。確かに、2011年春闘時及び秋年末交渉に際しては、組合員ごとの人事考課結果表を組合に対して開示した。しかし、これによってトラブルが生じ、査定業務の円滑・公正が確保されないおそれがあるため、原則として人事考課結果表を開示しない方針である旨の説明を行っている。このことは2012年夏季賞与に関する団体交渉においても説明しており、組合から異論が唱えられるこ

とはなかった。

(2) 平成24年12月5日の団体交渉（以下「第2回団体交渉」という。）における会社の対応について

ア 組合らの主張

会社は、人事考課における会社の裁量権や判例等自らの見解を述べるだけで歩み寄る姿勢を示すことはなく、「当社の今期冬季賞与の貴組合員に対する支給予定額には十分な合理的理由があり、今回は3回目の回答となりますが、（かかる）理由をご説明差し上げることで会社側の誠実交渉は履行できたものと考えております。」として、団体交渉の打ち切りを宣言した。また、妥結しないなら冬季一時金を支給しないことを匂わせ、組合に対して妥結を迫った。

組合は、会社に対し、第1回団体交渉と同様、人事考課結果表の開示を求めたが、会社はこれを拒絶した。従来、一時金について合意に至らないままに支給日が到来し、組合員のみ一時金の支給が遅れることが繰り返されてきたことから、かかる事態を回避するため、組合は査定方法や人事考課結果表の開示について協議する場を別途設けることを提案したが、会社はこれも拒絶している。

イ 会社の反論

会社は、組合に対し、資料を開示し、①会社の現在の経営環境及び将来の見通し、②会社が提示した組合員への平均支給率は会社の従業員の平均支給率や全国平均の支給率をも上回っていること、③会社は、各組合員の賞与額、支給テーブル、支給率及び人事考課評定基準等を開示していること、④組合員ごとの人事考課結果表を開示したことによってトラブルが生じたことから、円滑・公正な査定業務実施のため、原則として人事考課結果表を開示しない方針であることを誠実に説明している。むしろ自らの要求について、合理的な根拠を具体的に説明していないのは組合である。

会社は、団体交渉を打ち切る旨宣言はしていない。現に、その後も組合との団体交渉を継続している。また、会社は、組合に対し、冬季賞与を支給しないことを匂わせて妥結を迫ったとの事実はない。組合の従前からの意向に従い、団体交渉を行い、協定書作成後に賞与を支給するという手順を遵守しているだけである。

(3) 平成24年12月20日の団体交渉（以下「第3回団体交渉」という。）における会社の対応について

ア 組合らの主張

組合は、第2回団体交渉において、一律35割に代えて一律5万円の上積みの要求をしたのに対し、会社は、業績悪化のため応じられないとして、従前の見解を繰り返し、実質的な検討を全くしようとしなないことからすれば、会社にはそもそも合意達成の意思がないことは明らかである。

イ 会社の反論

会社は、組合に対し、財務状況について説明し、資金繰りの厳しい状況の中で組合員への冬季賞与の平均支給率187%は、非組合員への平均支給率181%及び当社従業員全体の平均支給率184%をも上回っており、更に全国の妥結額平均171%さえも上回っていると説明している。また、人事考課結果表を開示したことによってトラブルが生じ、円滑・公正な査定業務実施のために人事考課結果表を開示できない旨もあらためて説明している。

### 第3 当委員会の認定した事実

（以下、認定事実の末尾に証拠を挙示するときは、書証については「甲1」のように、審問記録の記載については、被審人の姓と該当頁を、例えば「X5 1頁」のように、それぞれ略記する。）

1 当事者について

(1) 全港湾は、肩書地に主たる事務所を置き、全国の港湾産業及びその関連産業で働く労働者によって組織される個人加盟の労働組合であり、本件申立当時の組合員数は1万450名である。

(2) 組合は、肩書地に主たる事務所を置く全港湾の地方組織であり、本件申立当時の組合員数は667名である。

会社には、平成21年7月22日に会社の従業員17名が全港湾に加入したことにより結成された沖縄セメント工業分会（以下「分会」という。）があり、本件申立当時の組合員数は14名である。

(3) 会社は、肩書地に本社を置き、セメント販売業等を営んでおり、その従業員総数は106名である。

2 査定結果の開示を議題とする団体交渉の申入れに至る経緯及びそれに対す

る会社の対応について

- (1) 会社は、2011年春闘及び同年秋年末要求時には組合の求めに応じて、組合に対し、人事考課結果表を開示した。2011年の春闘時に開示された人事考課結果表では、組合員14名は、規律性の評点が1、評価区分がCとなっていた。2011年の秋年末要求時に開示された人事考課結果表では、組合員の14名中11名の規律性の評価区分がCとなっていた。

人事考課結果表は、従業員各人の考課について、会社の「人事考課評定基準」に従い、①段取り手順の確実さ、②仕事の早さ、③仕事の正確さ、④ロスの防止等、⑤職場の整理整頓、⑥車輛機械、工具の手入れと点検（以上6要素が能力評定要素）、⑦トラブルの処理、⑧報告・連絡、⑨同僚との協力関係、⑩規律性（以上4要素が執務評定要素）の10個の評定要素ごとの評点（10～1）及び評価区分（AA～C）、並びに総合評点（100～10）及び総合評価区分（AA～C）が示される。査定方法としては、まず従業員が自己申告をし、直属の上司が第一次査定を、次いでその上司が第二次査定をというようにして第四次査定まで行い、更に部門間での調整を経て、最終評価を決定している。

【甲3、甲4、甲21、乙6、X5 4、5頁】

- (2) 平成23年11月29日午前8時頃に行われたミーティングにおいて、組合員であるX3らは、Y2係長に対し、「お前が評価を付けて俺たちの点数を下げているのだろう」などと査定結果が下がっていることについて問いただした。

【乙2】

- (3) 平成24年4月13日に開催された団体交渉において、会社は、組合に対し、会社が導入している人事考課制度の仕組みを説明し、その査定結果を賞与支給に反映させていることからどうしても個人差が生じ、これまでの組合の要求にあった一律による支給アップに応じることはできないこと、また、過去に人事考課結果表を開示したところ、評価者が詰め寄られるという事態が生じたため、今後は個別の査定結果の開示には応じられないことなどを説明した。更に査定結果を団体交渉で変更することは制度上あり得ないとしつつも、具体的な金額については交渉の余地があり得ることなどを説明した。これに対し、組合は、これまで開示されなかった資料が開示されたことや団体交渉で合意に至ったときには協定書が締結される方針である

ことに納得と満足感を示しつつ、賞与支給についても人事考課に基づいて一律にならないことは十分承知しているとした。その上で、問題は、何をもって低い査定がされるのかが不明のままでは改善の機会が与えられないことになることにあると指摘した。そして、人事考課制度そのものについて議論することは、互いに見解の相違によって解決困難になることを了解し、具体的な金額交渉を団体交渉において行うこととして交渉を終えた。

【乙5、X5 4、5頁】

- (4) 2012年夏季一時金に関しては、平成24年7月9日の第1回団体交渉時に会社提案額が示され、同年8月2日に第2回団体交渉が開催された。

会社は、人事考課に係る査定結果について、本人から申出がなされた場合にはフィードバックするとともに、本人との間で話し合いをすることは考えられるけれども、過去に勤務時間内である朝礼時に、他の従業員の面前で文句ないし意見を述べたという事態が生じたことを指摘して、このような対応には問題があることを説明した。これに対し組合は、会社の人事考課によって賞与の支給額が左右される以上、人事考課制度そのものが義務的団体交渉事項に含まれることになるとし、低い査定を受けた者については、交渉での解決を求めていくことになるとの見解を示した。

【甲6、乙6】

- (5) 組合と会社は、組合の平成24年8月6日付け、これに対する会社の同月17日付け、更に組合の同月18日付け及び会社の同月27日付け各「回答書」のやりとりを通じ、2012年夏季賞与（一時金）については、会社提示額で合意が成立したことが確認され、協定書を作成することで一致した。

しかし、組合らの要望に係る査定結果の開示の在り方に関する協議機関の設置については、会社に拒絶されたため、組合は、同月18日付け書面をもって、査定結果の開示問題のみを議題とする団体交渉をあらためて申し入れた。これに対し会社は、同月27日付け書面にて、査定業務の遂行上、結果の開示は難しいことなどの従来の説明に加え、「査定結果が賞与等提示額の根拠の一部である以上、その開示の可否も賞与に関する団体交渉で話し合われるべきものであり、そのみでの団体交渉には応じかねます。」「10月には貴組合より2012年冬季賞与に関する要求書提出があるものと思われませんが、その具体的な要求に関しては会社提示額の回答及び根拠の説明をする予定であり、その際に査定結果の開示の可否も含めて交渉

することは可能であると考えています。」と回答した。

【甲5、6、7、8、乙1】

- (6) そこで組合は、平成24年9月10日付け書面をもって、あらためて会社に対し、査定項目及び査定方法、査定結果の賃金等労働条件への反映方法、査定結果の開示範囲などを協議事項とする団体交渉を申し入れた。そこでは、「春闘及び秋年末要求の団体交渉では、昇給や賞与の具体的な金額や率についての協議に時間を費やす必要があり、査定制度の在り方等の問題について、十分な協議時間を確保することが困難で」あることが理由とされていた。

【甲9】

- (7) 組合は、会社から返答がないとして、平成24年9月21日付け書面をもって、再度、会社に対し、上記(6)と同趣旨にて団体交渉を申し入れた。

【甲10】

- (8) 会社は、組合に対し、平成24年9月21日付け書面をもって、要旨以下のとおり回答した。

ア 会社は、これまでの昇給・賞与の団体交渉の際に、支給額の根拠として人事考課評定基準、支給テーブル及び支給率等を示して説明してきた一方において、査定結果の開示については評価者の査定業務遂行上難しく、判例も査定結果そのものの開示義務はない旨判示していること等を理由として拒否する旨回答してきたこと。

イ 査定結果の開示等の問題は、昇給・賞与の団体交渉において組合側が取り上げてきた問題であって、会社としても査定結果は賞与等の会社提示額の根拠の一部であって、その開示の要否等も賞与等に関する団体交渉で話し合われるべきものと考えていること、そして、8月27日付け書面でも、組合から冬季賞与の要求書の提出があれば、その具体的要求に対する回答と併せて査定結果開示の要否についても交渉することは可能であることは回答してきていること。

ウ 組合が、冬季賞与の団体交渉では、昇給や賞与の具体的な金額や率についての協議に時間を費やす必要があるため、査定制度のあり方などの問題について十分な協議時間を確保することが困難であるとの懸念を表明していることに対しては、例年どおりならば10月には要求書が提出され、それから12月の支給予定日までも十分な協議時間を確保することは可能



であるし、組合の要求を踏まえて、要求書の受領後、11月下旬の査定作業終了を待たずに、その作業と並行して冬季賞与の団体交渉の協議に応じる用意があること。

【甲11】

3 2012（平成24）年秋年末要求に関する団体交渉について

(1) 組合は、平成24年11月1日、2012年秋年末要求として、会社に対し、下記事項を記載した「要求書」を提出した。

ア 冬季一時金要求について

(ア) 職員は、基本給の35割を支給すること。

(イ) 支給日は、平成24年12月14日までとする。

イ 冬季一時金の決定について

(ア) 会社が一方的に査定し決定するのではなく、労使が協議の上で支給額及び支給割合が決定されること

(イ) 会社提示に対して組合側から具体的な反論が出来るよう、前もって査定方法を開示すること

【甲16】

(2) 組合と会社は、平成24年11月20日、上記(1)の組合の要求について、第1回団体交渉を行った。

出席者は、会社側として、Y3取締役総務部長（以下「Y3部長」という。）、Y4総務部次長（以下「Y4次長」という。）外4名が出席し、組合側として、X4書記長（以下「X4書記長」という。）、X5書記次長（以下「X5書記次長」という。）、X6分会長（以下「X6分会長」という。）外組合員3名が出席した。

交渉の要旨は、以下のとおりであった。

ア 会社は、組合の冬季一時金要求（前記(1)ア）に対し、回答書面のほか、平成24年度上期収支／対前年度比較表、セメント出荷数量推移表を示し、①当期上半期の営業成績、②当期及び今後の業況の見通し、③設備投資、借入金の返済等について説明し、今期の営業利益及び経常利益の減少により資金量が減少しており、さらに、近い将来、多額の資金需要の発生が見込まれることから資金繰りの悪化が予想され、会社の現在の収益力を合わせて考慮した結果、賞与の35割支給については困難であることを説明した。

このような業況、営業成績、資金繰り見込みに加え、各組合員の部署、氏名、基本給、支給率、支給予定額及び会社の冬季一時金の支給テーブル（AAからLまでの評価区分と、これに対応する100～0までの総合評点の範囲及び204～0までの支給率）が記載された資料を示した上、従業員の勤務成績分布を総合的に考慮して、冬季賞与の支給予定額を決定した旨説明した。上記資料によれば、各人の評定要素ごとの評定や評価区分は不明であるが、自己の支給率を支給テーブルと照らし合わせることにより、自己の評価区分と評点合計の範囲を知ることができる。

イ 会社は、組合の一時金決定方法の要求（前記(1)イ）に対し、人事考課制度における査定の仕組みとして、裁量権逸脱が認められない限りにおいて会社の裁量は尊重されること、人事考課に係る査定結果が賞与の金額決定に影響することは否定できないが、そのみで賞与額が決定されるわけではないこと、人事考課について、従業員の自己申告に基づき、現場の長による一次査定だけではなく、二次査定、三次査定及び最終査定を経て、部門間調整があり、現場の直属の長の認識とは異なる場合が生じることなどを説明した。

これに対し、組合員が、自己の査定について、直属の上司から、第一次評価を下げるよう上位の評価者に指導されたと聞いたことがあり、そのような実態がないかと追求したところ、会社は、そのような事実を否定した上、部門間における評点の偏りを是正するために部門間調整を行うことがあること、管理職会議や人事考課者研修の中で組合差別を行わないように指導していることについて説明した。

また、会社は、査定における評点の付し方について協議はできないかという組合の問いかけに対しては、会社の裁量権の問題であると回答し、査定の内容・根拠についての組合からの説明要求に対しては、査定業務の円滑・公正を確保するため、開示できない旨回答した。なお、組合員が、今後努力する必要がある点を自覚するためにどの評定要素が低い評価を受けているか知りたいと述べたことについては、会社は、そういった不満はあると思うと応答した。

ウ 査定結果が覆る可能性はあるかとの組合の質問に対し、会社は、査定結果そのものは覆らないが、交渉によって支給率は変わる可能性があるとして回答し、支給率について上積み要求があれば、持ち帰って検討すると

述べた。

その後、組合は、会社が人事考課結果表を開示せず、具体的な内容の検討ができないとして、組合員各人に一律5万円の上積みを要求した。

【甲4、17、18、19、20、21】

- (3) 会社は、平成24年11月28日付け書面により、組合からの上記(2)ウの上積み要求に対し、上記(2)と同旨の説明に加え、前回の交渉時に提示した組合員の支給予定額については、最高支給率である204%のAA評価が4名、189%のA評価が5名であり従業員全体の平均支給率(184%)を超える者が9名いること、組合員の平均支給率(187%)は従業員全体の平均支給率や全国の平均支給率(165%)を上回っていることから、支給予定額には十分な合理的理由があり、組合の理解を得られる内容であると考えていると回答した。

【甲22】

- (4) 組合と会社は、平成24年12月5日、第1回団体交渉の継続としての第2回団体交渉を行った。

出席者は、会社側として、Y3部長、Y4次長外4名が出席し、組合側として、X4書記長、X5書記次長、X6分会長外組合員3名が出席した。交渉の内容は、以下のとおりであった。

ア 会社は、組合に対し、回答書及び「2012年冬季賞与支給率比較」と題する書面を提示して、上記(3)と同様の説明をした後、組合が一律に5万円の上積みを求める理由が示されておらず、組合員に対する冬季賞与の支給予定額にはむしろ十分な合理的理由があると説明し、かかる理由を述べることで誠実交渉義務は履行できたものと考えていると回答した。また、当日中に協定書締結の可否について組合の回答がなければ、明後日に迫っている支給予定日である12月7日に支給することは困難であると述べた。

イ 会社が、組合に対して、上積みを求めた5万円の合理的な根拠について説明を求めたことに対し、組合は、会社が人事考課結果表を開示せず、具体的な反論や交渉ができなかったからであると説明した。

これに対し会社は、査定が会社の裁量に委ねられるとした先例や個人情報保護法が業務に支障がある場合には査定結果を開示しなくてよいとしていることについて重ねて説明をしてきたこと、また、実際に人事考

課結果表を開示した際に組合員が上司を問い詰める等の事態が生じ、業務の適正が妨げられるおそれがあることを説明した。

ウ 会社が、査定結果を開示することが一般的というわけではないと述べたことに対し、組合は、査定により賞与支給額が左右される点では査定も義務的団体交渉事項であるから、組合員の査定について労使で協議して決定されるべきであると応答した。

エ 組合が査定において仕事が占める割合について質問したのに対し、会社は、すべて仕事で評価するのが人事考課のルールであって、人事考課者研修においても指導していると回答した。

オ 自己の査定結果について低く評価されている部分の具体的な指摘があれば改善に役立てることができるとの組合の意見に対し、会社は、人事考課制度には、処遇の問題、人材育成、適正配置の三つの側面があり、上記の指摘は人材育成の側面であって、現在協議しているのは査定の処遇の問題であるから、議論を分ける必要があると応答した。

カ 組合が現実の労使の問題を解決するには労使の互いの歩み寄りが必要であって、判例のみに依拠して交渉が平行線をたどるのは望ましくないという趣旨の意見を述べたことに対し、会社は、法律と判例に従って労使問題の解決にあたるべきだとの考えを示した。

【甲25、26、27、28】

(5) 会社は、平成24年12月7日、組合員らを除く従業員に対して、冬季一時金を支給した。

【審査の全趣旨】

(6) 組合と会社は、平成24年12月20日、第2回団体交渉の継続としての第3回団体交渉を行った。

出席者は、会社側として、Y3部長、Y4次長外4名が、組合側として、X5書記次長外組合員らが出席した。

交渉内容は、以下のとおりであった。

ア 会社は、回答書を読み上げ、これまでと同様に、組合員に対する冬季賞与の平均支給率（187%）は、非組合員平均（181%）や全国平均（171%）を上回っていること、支給額を引き上げることのできる財務環境でないこと等について説明した。また、当日中に冬季賞与の支給額について合意できれば、12月27日には支給することが可能であるが、合意に

至らない場合には本年中の支給は困難である旨説明した。

イ 会社の回答を受けて、組合が、結局は会社の提案を受け入れてくれということかと質したのに対し、会社は、結果としては会社の回答は変わらなかったけれども、それは思い切った掛け値なしの数字を提示したことによるものであるし、交渉のプロセスにおいても誠心誠意回答してきているのであって、飲み込めとは言っていないとして、組合に対し理解を求めた。

【甲29、30、31】

(7) 組合は、平成24年12月21日付け及び同月25日付け書面をもって、2012年秋年末要求について3回の団体交渉を重ねたものの合意に至らなかったことから、会社に対し、冬季一時金の一部支給と団体交渉継続の希望を通知したところ、これに対し会社は、同月27日付け書面にて、団体交渉における会社提示額の合理性、その額が会社の財務状況に照らして限界であること及び賞与の支給は団体交渉終了後に行うべきものであることからすれば、漫然と交渉を続けることもできないことなどを説明し、会社提示額での合意の可否の再検討を要請した。

【甲32、33、34】

(8) 組合は、平成25年1月9日、当委員会に対し、「2012（平成24）年冬季一時金額について」「一時金決定のための査定方法及び査定内容の開示及び協議について」を申請事項として、争議あっせん申請を行った（平成25年（調）第1号）。同年2月15日、あっせん期日が開かれたが、「当事者双方の主張の隔たりは大きく、あっせんによる解決は困難であると認められる」との理由により、上記争議あっせん事件は打切り（終結）となった。

【甲35、36】

(9) 組合は、平成25年2月27日、会社に対し、会社提示額で合意する旨の協定書を締結すると通知し、同年3月6日、組合と会社は、協定書を締結した。

【甲37、38】

#### 4 本件救済申立後の事情

(1) 組合らは、平成25年3月22日、当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

- (2) 平成25年5月22日の本件第1回委員調査において、会社は、平成24年10月頃から、査定結果について従業員にフィードバックする方法について検討していると述べたことから、組合は、会社に対し、同月24日付け書面をもって、「査定結果を従業員にフィードバックする方法」について、団体交渉を申し入れた。

【当委員会に顕著な事実、甲42】

- (3) 会社は、上記(2)の申入れに対し、平成25年5月30日付け書面にて、以下の内容を回答した。

ア 従業員への査定結果のフィードバックは、「査定結果の開示に代わるもの」であり、査定結果の開示ではないが、組合員の「何が悪いのか知りたい」との要望に応えることが可能であると考えていること

イ フィードバックの内容と運用方法については、次回団体交渉時（平成25年6月19日）には概要を説明できるようにし、2013年冬季一時金の査定評価までには実施できるように考えていること

ウ 「査定結果の開示に代わるもの」については、昇給・賞与の団体交渉の中で話し合われるべきものと考えていること

【甲43】

- (4) 組合と会社との間で、平成25年6月19日に行われた2013年春闘交渉に関する3回目の団体交渉において、以下のようなやりとりがあった。

会社は組合に対し、査定結果のフィードバックを目標管理カードにより行うこと、目標管理カードは、目標を管理し、よい仕事を行い成果を上げ、その結果を評価に反映させるための一つの手法であること、目標管理カードの配布時期、記入方法や評点が下げられた評定要素を面談を通じて本人へ告知すること等について説明した。

これに対し組合は、人材育成は要求していないとし、あくまでも人事考課結果表の開示を要求した。

また、会社が、査定結果の在り方等について団体交渉を申し入れた理由を尋ねると、組合は、賃金、昇給及び賞与に関わるからであると回答した。

【甲61、乙7】

- (5) 組合と会社は、平成25年10月10日、本件救済申立てに係る、①査定項目及び査定方法について、②査定結果を労働条件に反映させる方法について、③査定結果を従業員に開示する範囲、時期及び方法について、④査定制度

の在り方等を検討する労使協議機関の設置について、の4項目を交渉事項とする団体交渉を行った。

【Y 3 60頁】

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1（団体交渉拒否）について

(1) 前記認定事実によれば、組合は、会社に対し、平成24年8月18日、9月10日及び同月21日付け各書面をもって、査定結果開示及び人事考課制度等に関する事項を議題とする団体交渉の申入れをしたのに対し、会社は、いずれも書面によって回答するのみで、団体交渉に応諾しなかったことが認められる。かかる不応諾をもって団体交渉を拒否したといえるかが問題となる。

(2) そこで検討するに、個々の分会員の希望はともかく、組合が査定結果の開示を求めた趣旨は賞与の上積みのためにあると認められるところ、会社としても、その趣旨を理解し、査定結果が賞与の会社提示額の根拠でもある以上、開示の可否についても賞与に関する団体交渉において話し合われるべきものと考えていることを記載して回答している（実際にも、冬季賞与に関する団体交渉において、査定結果の開示の可否について交渉がなされていると認められる[認定事実3(2)、(4)]）。また、昇給や賞与に関する団体交渉では具体的な金額や率について時間を要するとして、これとは別機会の団体交渉の必要性を指摘する組合の主張に対しては、会社は、査定業務の終了を待たずに、これと並行して冬季賞与の団体交渉に応じることもできるとも回答しているのであるから、組合の申入れに対する交渉の機会が失われたということとはできない。

これらによれば、会社については、組合が掲げた交渉事項を拒否する態度に出たものとは認められないので、前記のとおり会社の団体交渉不応諾をもって、労働組合法第7条第2号所定の「拒む」に該当するとは認め難い。

(3) 以上から、争点1に関する組合らの主張には理由がない。

##### 2 争点2（不誠実交渉）について

(1) 会社の不誠実交渉を指摘する組合らの主張は、要するに、2012（平成24）年秋年末要求に関する団体交渉は計3回開催されたものの、組合が求

めた査定結果を開示することもなく、従来からの説明に終始し、組合の要望を一顧だにせず、最初に提示した賞与支給額から微動だにしなかったことからすれば、交渉によって合意を達成しようとする意思のない不誠実な交渉であったということにある。

(2) 第1回団体交渉について検討する。

前記認定事実によれば、会社は、組合の基本給の35割支給を求める2012年秋年末要求に対し、あらかじめ回答を書面で準備した上、業況に関する資料を提示し、会社の営業成績及び資金繰りの見込みなどについて説明している。その上で、各組合員への支給額決定についても、これに関わる資料を提示した上、人事考課に係る査定結果等を考慮するため、組合の要求にあるような一律割合による支給にはならないことなどを説明している。組合等からの質問や説明要求に対しては、いずれもその趣旨に合致した応答をしていると認められ、組合員が今後の自己の改善点を知りたいという要望が寄せられたことに対しては、現在の人事考課制度が内包する問題点として受け止めている様子も窺える（会社は、かかる問題点について真摯に受け止め、後に「目標管理カード」の導入の試み〔認定事実4(3)、(4)〕という形で応えようとしているものと認められる。）。更に、査定結果が覆る可能性についての組合の質問に対しては、査定結果が交渉で変更されることはないとしつつも、組合の上記質問の趣旨が賞与支給額の変更を企図するものであることを理解して、支給率は変更の可能性があるとは回答し、支給率について上積み要求があれば、持ち帰って検討するとも述べている。このような会社の対応は、自らの提示額にことさらに固執して組合らの主張を一顧だにしないなどということとはできず、むしろ合意達成の可能性を模索する姿勢が窺えるというべきである。

以上のような会社の団体交渉に臨む姿勢及び交渉当時のやりとりからすれば、第1回団体交渉における会社の対応が不誠実なものであったとは認められない。

(3) 第2回団体交渉について検討する。

前記認定事実によれば、会社は、事前に回答書を準備した上、第1回団体交渉時の説明に加えて、従業員全体の平均支給率や全国の平均支給率との比較説明を行って前回提示額には合理的根拠があると主張し、かえって組合が求めた一律5万円の上積み要求には根拠がないと応答した。組合が



求めた査定結果の開示については、あらためて人事考課制度のあり方等は会社の裁量に委ねられていることや査定業務の適正確保上問題が生じたことを説明し、査定において仕事に対する評価の占める割合が問われたことに対しては、明確に仕事のみが評価対象であることを回答しただけでなく、このことは人事考課者研修において指導しているという説明を加えている。また、自己の改善点を知りたいという組合員の質問に対しては、人事考課制度の人材育成面ではなく、賞与という処遇面での議論をしているとして交通整理をしており、これは質問の趣旨を正しく捉えて、交渉議題から話題がそれて無用の混乱を招くことのないように配慮した回答をしているものと認められる。

以上のような会社の交渉態度には、確かに従前の説明を繰り返している部分もあるけれども、そのみに尽きるものではなく、組合の質問の趣旨を適切に把握して必要な説明を付加したり、無用の混乱を避けて交渉議題に集中するなどの努力をしているものと評価することができる。また、組合が指摘するように、会社の説明には、法令ないし先例が繰り返し援用されているところがあるため、組合の主張を全く考慮しないという姿勢のようには見えなくもない。しかし、このような会社の発言の真意としては、査定結果を開示しないこととした会社の方針変更を説明するための補強材料とみられるから、このことのみをもって、組合の主張を一顧だにしないとまで断ずることは相当ではない。

したがって、第2回団体交渉における会社の対応が不誠実なものであったとはいえない。

#### (4) 第3回団体交渉について検討する。

前記認定事実によれば、会社の説明はほぼ尽き、従前の説明を繰り返すものに等しくなっている。このため、組合は、結局は会社の提案を受け容れるしかないということかという質問をするに至っており、その後、組合の申請に係る争議あっせん事件の不調を経て、組合は、会社提示額による協定書の締結に至っていることが認められる。

このように、冬季賞与に関する3回にわたる団体交渉における組合と会社のそれぞれの主張は、平行線を辿り、結果的には会社提示額は全く変動することはなかった。しかしながら、交渉の結果が平行線に終わったとしても、それはあくまで結果であって、交渉というプロセスそのものが否定

されるわけではなく、交渉が誠実に行われたかどうかは、プロセスそのものに関わる問題として、結果としての合意の成否とは別の問題として区別されなければならない。第3回団体交渉は、ほぼ手詰まり感が漂う状況の下、会社としては、思い切った掛け値なしの数字を提示したとしており、このことは、会社提示予定額より低めの金額提示から交渉を始め、組合との交渉を経て、最終的には会社の予定額に達して合意するという交渉手法をとらなかったということを意味する。そのような交渉手法そのものが不合理であるとはいえないし、会社は、このことを指摘してなお組合に対し理解を求めており、合意に至ろうとする姿勢を崩していないといえる。また、そもそも会社の交渉姿勢を見てみると、第1回団体交渉においては、交渉によって支給率は変わる可能性があるとし、支給率について上積み要求があれば、持ち帰って検討するとも述べていたのである。しかるに、組合は、支給率についての交渉を選択せずに、一律上積み要求という方向を採用したため、人事考課に係る査定結果に基づく以上、支給額は一律にはならないという会社の当初からの方針と明らかに抵触する方向に交渉を転進させてしまったことは拭えない。

このようなところからすると、第3回団体交渉における会社の対応について、不誠実であるとはいえない。

なお、組合らは、会社の姿勢について、従前の見解を繰り返し、実質的な検討をしようとしないうちから合意達成の意思がないことは明らかであると主張する。しかし、交渉過程において主張の対立が生じた場合、一方が自らの主張の正当性を説明し他方の納得を得ようと努力をすることは、交渉においてはまみられる活動であって、論点検討ないし追及の視座が変わらない限り、同様の説明の繰り返しになるところがあるのは避けられないといえる。交渉が互いの見解の提示と論拠の説示、問題点の追及ないし質問とこれに対する応答などから構成されることからすれば、問題を追及・質問する組合らとしても、交渉の視座や手法の再検討をしないままに、会社の交渉態度のみを論難することは相当ではない。したがって、上記のとおり会社の交渉態度をもって、従前の見解を繰り返し合意達成の意思がないと断ずることはできない。

(5) 以上から、争点2に関する組合らの主張には理由がない。

## 第5 法律上の根拠

以上の判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

なお、本件審査を通じて得られたところに基づき、若干の所感を付したい。

平成21年7月、会社に組合の分会が結成されてから、会社と組合らとの間では争議が絶えない。当委員会としても、過去に会社の不誠実交渉を指摘して救済命令を発出したことがある。もっとも、平成24年8月13日には、会社と組合らは、相手方から団体交渉の申入れがあったときは正当な理由がある場合を除き応じること、適正な団体交渉等の実現と安定化を通じて互いに協力・信頼しあえる関係が醸成されるよう努めること等を内容とするあっせん案を受諾したことにより、今後の関係の改善が期待されたところである。しかるに、今回、あっせん不調を経て本件救済申立てに至ったことは、たいへん残念なことである。

本件審査に現れたところによれば、団体交渉における会社の交渉態度は、従前のものとは異なるものがある様子が窺えるだけでなく、人事考課制度による査定結果の開示問題をめぐる交渉において、組合員から提示された人材育成・査定改善のための資料ともなるように、「目標管理カード」を導入するなどの努力をしていると認められる。他方、組合も、いたずらに会社との対立構図をとるのではなく、労使協調路線をとりたいと考えているのであって、これは、平成25年4月25日の2013年春闘等を議題とする団体交渉における諸見書記次長の次の発言に象徴されているように思われる。すなわち、「団体交渉のように特定の要求事項を間におくものではなく、互いの認識・課題を共有しつつ互いの立場を尊重しながら今後の労使関係の構築はどうあるべきかについて、ざっくばらんに意見交換することができないか」という趣旨の提案である（これに対しては、会社からは団体交渉で足りるという趣旨の返答にとどまってしまった。）。このように会社も組合も、ともに労働環境の向上に強い関心を寄せ、その実現に向けて心を砕いていると考えられるのであるけれども、それが互いに一方通行となっていることに紛争の根本的な問題があるように思われる。会社と組合らの間において、日頃から意思疎通を図り、問題認識が共有されていれば、生起する問題の多くは、対話と協議によって自ずから解決され、労働環境の向上が図られていくのではなからうか。そしてまた、それによって、団体交渉における組合の交渉の視座や

手法も異なってくるのではないかとされるし、会社の説明のあり方や提案内容についても、組合の理解や協力が得られるものになっていくのではないかとされる。

当委員会としては、会社と組合に対し、より一層のコミュニケーションの円滑さを心がけることが重要であることをあらためて指摘しておきたい。

平成26年3月13日

沖縄県労働委員会

会 長 藤 田 広 美 ⑩