

## 命 令 書 ㊦

申立人 川崎市  
X労働組合  
執行委員長 X 1

被申立人 川崎市  
Y株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の神労委平成23年（不）第39号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年1月24日第1542回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 2 に対する平成25年4月1日付け人事異動をなかつたものとして取り扱い、同人を生産部技術課生産技術グループに復帰させなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

##### 1 事案の概要

本件は、被申立人 Y株式会社 （以下「会社」という。）が、①申立人 X労働組合 （以下「組合」という。）との合意がないまま新しい人事制度（以下「新人事制度」という。）を導入したこと、②組合に対し、組合員の賃金データの開示を停止したこと、③食堂の天井にカメラを設置したことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成23年12月22日付けで救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件であり、その後、組合は、④会社が、平成24年11月5日及び同年12月3日当委員会に証人として証言した組合員 X 2 （以下「X 2」という。）に対し、平成25年4月1日付けで人事異動を命じたこと（以下「本

件人事異動」という。)は、労組法第7条第4号に該当する不当労働行為であるとして、同月12日付けで追加申立て(以下「本件追加申立て」という。)を行った。

## 2 請求する救済内容の要旨

### (1) 本件申立て

ア 会社は、新人事制度の導入を撤回すること。

イ 会社は、平成22年10月1日制定の「C-025バンド規程」を廃止すること。

ウ 会社は、組合の作成した別紙①「基本給一覧表」記載の各組合員に対して同一覧表に記載された「差額基本給」を同一覧表記載の「時期」から救済命令確定の時まで毎月25日限り支払うこと。

エ 会社は、組合の作成した別紙①「手当一覧表」記載の各組合員に対して同一覧表に記載された「請求差額手当」を同一覧表記載の「期間又は時期」から救済命令確定の時まで毎月25日限り支払うこと。

オ 会社は、組合の元組合員 X 3 に対して差額退職金として金2万6,104円を支払うこと。

カ 会社は、組合の組合員に対し、平成22年及び平成23年の年間一時金額に10割7分を掛けた額から上記組合員に一時金として支払った額を差し引いた額の金銭を支払うこと。

キ 会社は、食堂の天井に設けた監視カメラを撤去すること。

ク 陳謝文の交付及び掲示。

### (2) 本件追加申立て

ア X 2 に対する平成25年3月4日付け異動内示、同月8日付け発令通知、及び同年4月1日付け辞令を撤回し、X 2 を原職に復帰させること。

イ 陳謝文の交付及び掲示。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は、昭和34年に結成され、肩書地に事務所を置き、会社で働く従業員で構成されている労働組合である。また、会社との間でユニオン・ショップ協定を締結している。組合員は、結審日(平成25年10月16日)現在121名である。

#### 【第9回審問】

(2) 被申立人

会社は、昭和28年に設立され、肩書地に本社を置き、産業用機器におけるスイッチ及び周辺機器の製造・販売を営む株式会社である。本社の外に国内外に営業所、工場等を有している。従業員は、結審日現在215名（うち正社員164名、契約社員7名、再雇用者を含むパート・アルバイト44名）である。

【乙64、第9回審問】

2 現行の人事制度の概要

会社における現行の人事制度（以下「現行の人事制度」という。）は次のとおりである。

(1) 職制機構について

ア 職制について

現行の人事制度では、非管理職として、「一般」、「主任心得」、「主任」、「係長代理」及び「係長」という職位を設けており、また、職位での役割及び責任の内容は定められていなかった。

【乙2、第1回審問X2証言】

イ 昇降格制度について

昇進昇格基準については、大学卒の従業員については、「一般」として入社した後、勤続年数を基準として昇進し、勤続6年目に「主任心得」、勤続9年目に「主任」となることとされていた。「係長代理」以上への昇格は、会社が任意で抜てきしており、組合との協議は特に行われずに評価や昇格が行われていた。また会社は、懲戒処分を受けた場合であっても、業務遂行力が低い場合等を除き、降格を行っていなかった。

【甲3、甲63、甲64、甲70、第1回審問X2及びY3証言、第2回審問Y3証言】

ウ 昇降格昇降給制度について

従業員には、職位に応じて役付手当が支給される仕組みとなっており、昇給金額は昇給した職位ごとに月額500円ないし2,300円であり、主任と係長の役付手当の差額は2,800円となっていた。また、非管理職である係長から課長等の管理職に昇格すると、残業代は支給されない制度となっていた。

【乙2】

(2) 管理・評価制度について

会社には、年に一度、上司が従業員の仕事及び能力について評価し、「業務適性調査票」に記入する制度があった。この業務適性調査票の内容は、部署及び職位にかかわらず、新入社員やパートを含め全従業員一律の内容であり、会社は評価の内容・結果について本人に対しフィードバックを行っていなかった。

#### 【乙51】

### (3) 賃金制度について

#### ア 評価による昇降給制度について

会社には、従業員の能力、努力、成績等を評価した「業務適性調査票」が存在するが、それを基にした基本給や一時金に反映され増減する制度はなく、春闘を経て決定されるベースアップのみにより上昇するという年功序列的要素が強い。このため、昭和45年から昭和55年ころにおいて高額のベースアップ（昭和49年においては、35.431パーセント）のあった高年齢層の従業員と、いわゆるバブル崩壊後の不況下において低額のベースアップ（平成21年及び平成22年においては、0.491パーセント及び1.140パーセント）しかなかった中堅及び若手層の従業員との間では、賃金格差が生じている。

一例として、別紙①のとおり、主任であり勤続5年の組合員 X 4 の基本給は21万5,100円であり、同じく主任でありながら勤続35年の組合員 X 5 の基本給は47万7,180円となっており、月額で26万2,080円の差が生じている。

なお、組合と会社は、このような年齢層ごとの賃金格差に対し、平成23年度春闘において、通常の妥結額とは別枠で、24歳及び25歳には500円、26歳及び27歳には600円などと、43歳以下の従業員に対して基本給に特別加算をすることについて合意した。

#### 【乙3、乙4】

#### イ 一時金制度について

一時金の支給額は、組合と会社の交渉によって一律の支給月数に応じて決定されており、従業員に対する会社の評価によって一時金に差が生じることはない。

#### ウ 退職金制度について

退職金は、退職時の基本給額に勤続年数に応じた支給率を乗じることによって算出される。これによると、過去に多額のベースアップをしていた時期に在籍していた高年齢層の従業員と比べ、現在の

中堅及び若手層の従業員が定年退職時に得る金額は減少することとなる。

【甲55】

### 3 新人事制度の検討経緯

- (1) 会社の売上はバブル崩壊以降減少しており、さらに平成20年に発生したいわゆるリーマンショックの影響を受け、平成21年1月は前年同月比82パーセント、同年3月は前年同月比弱パーセントといずれも大幅に減少し、同年1月から同年3月までの損益分岐点を下回った。また会社の国内売上高は、平成2年度の80億円から平成23年度には50億円と減少した。

【乙64、第1回審問Y3証言】

- (2) 会社は、平成21年3月2日、1か月の期間限定で取締役 Y2（以下「Y2取締役」といい、平成24年6月以降は「Y2常務」という。）を委員長とし、同年1月11日に入社した経営企画室上級専門職 Y3（以下「Y3部長」といい、平成24年6月以降は「Y3取締役」という。）をリーダーとして、非常設の不況対策委員会を立ち上げた。その後、この不況対策委員会は、同年4月から同年8月末までの間、常設の不況対策室となった。

不況対策室は、バブル崩壊以降、会社の業績が長期低落傾向を続けている要因として、①会社としての目標は、課単位までは具体化されているが、個々の従業員の行動にまでは具体化されていないこと、②従業員に対する評価として、中・短期の目標を達成することで評価されるという側面がなかったこと、③賃金制度に年功序列的要素があり、残業代及び一時金を含むベースでみると、部課長よりも勤続年数の長い一般職の方が賃金の多くなる事例が散見されることを挙げた。

このため不況対策室は、希望退職の募集を実施するとともに、平成21年4月9日、取締役会、経営会議に次ぐ事実上の業務執行の意思決定機関である会議（以下「戦略会議」という。）に対し、新しい人事制度を構築するとして、新人事制度を提言し、同制度は不況対策室において主導する施策の一つとして承認された。

【乙64、乙128】

- (3) 新人事制度を導入する目的は、現行の人事制度の問題点である、①ベースアップでしか基本給が上がらない賃金体系では、努力した従業員と努力しなかった従業員とで同じ給与及び一時金が支給されるた

め、インセンティブが働かないこと、②高度経済成長下における高額  
のベースアップと比べて、近年のベースアップは低額であり、中堅及  
び若手層の従業員の賃金が高年齢層の従業員と比べ低い水準にとどま  
ることによって中堅及び若手層の従業員の退職金が減少してしまうこ  
とを是正することにあつた。

【乙3、乙64、第1回審問Y3証言】

4 新人事制度の概要

会社が策定する新人事制度の概要は大別して、現行の人事制度におけ  
る職制機構については、下記(1)のア、イ及びウから構成される制度（以  
下「職制機構に関する制度」という。）、管理・評価制度については、  
下記(2)で構成される制度（以下「管理・評価に関する制度」という。）、  
及び賃金制度については、下記(3)のア、イ及びウから構成される制度  
（以下「賃金に関する制度」という。）の三つの骨格から構成されてい  
る。

なお、後述するように、職制機構に関する制度及び管理・評価に関す  
る制度については平成22年3月11日から導入されており、賃金に関する  
制度については結審日現在導入されていない。

(1) 職制機構に関する制度

ア 職制について

現行の人事制度においては、職位についての役割・責任が定めら  
れていなかったのに対し、新人事制度では、職種（以下「バンド」  
という。）ごとに役割や責任を定めた制度（以下「バンド制度」と  
いう。）を設けた。

具体的には、非管理職として、「一般職」、「総合職」、「技術職」  
及び「リーダー職」というバンドを設定し、成長過程として、それ  
ぞれ、会社に入社して業務を習得するレベルとして「一般職」を、  
次の段階として、一人前の従業員として適切に業務を遂行し、かつ、  
自発的に業務遂行を改善していくレベルとして「総合職」を位置づ  
けた。

その次の段階として、同時に複数の業務を担当し、部下を使って  
業務を推進していくレベルとして「リーダー職」、特定の業務に特  
化し、それを極めていくレベルとして「技術職」という二つのバン  
ドを設けた。

また、その後の段階として、リーダー職からはマネジメントとし

てのコース、技術職からはスペシャリストとしてのコースを設け、従業員個人の特性に合わせたコースを設定していた。

【甲5、甲13、乙17の1】

イ 昇降格制度について

現行の人事制度においては、会社が昇格する従業員を決定していたが、新人事制度では、従業員自らが昇格試験に応募する制度とした。昇格試験に応募するための要件は、①同バンドに3年以上在任していること、②能力評価でA評価を得ることであり、従業員が昇格を希望した場合は、論文、面接試験等を行って合格者を昇格させることとした。

昇格及び転換（コースを変えること。例えば、リーダー職から技術職への変更）の進め方は、毎年12月に希望者の募集、翌年1月に論文の提出、2月に面接の実施、3月に内示、4月に昇格及び転換の実施というものであった。

降格の進め方は、毎年11月に従業員に対する評価結果のフィードバック、翌年2月までの経過観察後に面談の実施、3月に内示、4月に降格の実施というものであった。

【甲5、甲13、甲75、乙17の1】

ウ 昇降格昇降給制度について

現行の人事制度においては、昇給金額は、役付手当の金額である月額500円ないし2,300円に限られていたが、新人事制度では、バンドの昇格に伴う昇給額として、基本給を月額5,000円から1万円の範囲内で上げる制度（以下、上記イの昇降格制度と併せて「昇降格制度」という。）とした。

【甲5、甲13、乙34】

(2) 管理・評価に関する制度

現行の人事制度においては、業務適性調査票は全従業員一律の評価項目であり、会社が従業員の成績を管理し評価するのみの制度であったのに対し、新人事制度では、従業員が自己の担当業務に見合った目標を設定し、その目標を達成できたかどうかの評価（以下「実績評価」という。）とともに、会社が担当業務にかかわらず各バンドにおいて一般的に求められる行動を示し、どの程度実行しているかの評価（以下「能力評価」という。）を行うこととした。また、評価結果については、本人にフィードバックを実施することとした。

【甲5、甲13、甲21、乙16、乙17の1】

(3) 賃金に関する制度

ア 評価による昇降給制度について

現行の人事制度においては、従業員の評価が基本給に反映されていなかったが、新人事制度では、バンドごとに基本給の上限と下限を設定し、その範囲内で、S・A・B・C・Dラインの5段階の基本給を設定する一方、各バンドに応じて実績評価をポイント化し、そのポイントにバンドごとに設定された昇給及び降給単価を乗じて得られた金額を基本給から増減する制度（以下「昇降給制度」という。）を予定している。この昇降給制度では、高い評価を得た従業員に対しては高額の基本給が支給されることとなるが、結審日現在未だ導入されていない。

【甲5、甲13、乙17の1、乙34】

イ 一時金制度について

現行の人事制度においては、従業員の評価が一時金に反映されていなかったが、新人事制度では、従業員の2か月分の基本給に相当する金額を基準として、従業員の年間の実績評価等に基づいて金額を増減する制度（以下「成績給制度」という。）を予定している。この成績給制度では、高い評価を得た従業員に対しては、高額の一時金が支給されることとなるが、結審日現在未だ導入されていない。

【甲5、甲13、乙17の1】

ウ 退職金制度について

現行の人事制度においては、中堅及び若手層の従業員の退職金が高年齢層の従業員の退職金に比べ低くなるが、新人事制度では、1年ごとに従業員が勤続ポイント（勤続年数をポイントに換算したもの）と所属するバンドに応じたポイントを積み立て、退職時にその合計ポイントに退職金単価を乗じた金額をもって退職金額とする制度（以下「退職金制度」という。）を予定している。この退職金制度では、勤続ポイントを積み重ね、かつ、高いバンドに長く所属する従業員に対しては、高額な退職金が支給されることとなるが、結審日現在未だ導入されていない。

【乙34】

5 新人事制度導入に係る交渉経緯（平成21年4月～同年7月）

(1) 会社は、新人事制度を導入するにあたり、組合と協議するための期



間を平成21年6月から同年12月までと設定した上で、平成22年4月から新人事制度を構成するすべての制度（職制機構に関する制度、管理・評価に関する制度及び賃金に関する制度）を正式に導入することを予定した。

このため会社は、平成21年8月ごろに全従業員を対象とした新人事制度の詳細な説明会（以下「全従業員説明会」という。）を開催することと、同年下期までに、仮の格付け（現行の人事制度における職位を新人事制度のバンドとして仮に位置づけること。以下「仮格付け」という。）と管理・評価に関する制度の導入を先行して準備する必要があるとして実施し、成績給制度は平成22年夏季一時金から導入するスケジュールを立てた。

【乙17の1、乙17の2、乙57、乙64、第1回審問Y3証言、第2回審問Y3証言】

- (2) 組合と会社は、平成21年4月22日、事務折衝（以下組合執行部との事務折衝を「窓口」という。）を開催した。同窓口において会社は、組合に対し、不況対策としての希望退職の募集、及び新人事制度について説明を行った。

なお、組合は、毎年9月に組合執行部8名のうち半数を改選しており、当時の組合執行部は、執行委員長に X6、副執行委員長に X7（以下「X7」という。）、書記長に X2、書記次長に X8、執行委員に X9（以下「X9」という。）、X10（以下「X10」という。）、X11 及び X12 がそれぞれ就任していた。

【甲70、第1回審問X2証言、第2回審問X2証言】

- (3) 組合と会社は、新人事制度の窓口とは別に平成21年度の春闘について窓口等を開催していた。会社は、同年5月18日に開催した同年度の春闘の窓口の際、組合に対し、春闘の有額回答ができるような状況を構築するため新人事制度の導入についても協議する姿勢が必要である旨の発言をした。その後、会社は、同年6月18日、組合に対し有額回答して同年度の春闘は妥結した。

なお、会社は、例年3月ごろの組合からの春闘要求に対し4月ごろには有額回答していたが、上記のように有額回答が6月まで遅れたのは、昭和43年以降初めてであった。

【甲8の1、甲8の2、甲70、乙3、第1回審問X2証言、第2回審問X2証言】

- (4) 会社は、平成21年5月21日ころ、窓口において組合に対し、新人事制度の導入について協議を行うことを提案した。

【乙64、第1回審問Y3証言】

- (5) 会社は、平成21年5月29日、全従業員に対し、不況対策に関する今後の方針について、同年6月9日に説明会を開催する旨をメールにて送信した。

【第2回審問X2証言】

- (6) 会社は、平成21年6月2日、組合執行部を対象とした新人事制度の「プレ説明会」を開催し、制度の概要を説明した。

なお、上記説明会において会社は、新人事制度に係る資料の配付は行わず、パワーポイントを使用して説明を行った。

また、会社は、平成21年6月3日、組合に対し、新人事制度について協議する意思があるかどうか確認したところ、組合は協議する用意はある旨の回答をした。

【甲8の2、甲70、乙21、第1回審問X2証言、第2回審問X2証言】

- (7) 会社は、平成21年6月9日、新人事制度の導入を宣言するとして全従業員を対象とした説明会を開催した。

上記説明会では、まず、代表取締役 Y1（以下「Y1社長」という。）が、会社の売上及び受注が低迷している現在の状況では、二、三年で資金が尽きる旨説明を行った上で、会社の余力がある間に、①「体質改善によるより筋肉質な体質強化」、及び②「将来に渡り発展し続けるための競争力強化」をしなければならないとし、その対策として、「希望退職」、「新人事制度」等の会社の方針を説明しつつ、一つの選択肢として会社の方針に沿えない従業員に対しては希望退職を勧める旨の発言をした。

次に、Y2取締役が、「希望退職」について説明し、対象となる全従業員に対し、今後面談を行う旨を説明した。

続いて、取締役 Y4 が、「新人事制度」について、導入する目的として、①「会社は社員それぞれに平等にチャンスを与えるとともに、それぞれの価値観を尊重し、自己実現を達成できる環境を与えること」、②「社員は与えられたチャンスに対し、自ら持つ創造性を遺憾なく発揮し、会社と共有する成果をあげ続けること」、及び③「価値の高い優秀な人材を確保するために、市場価値に見合った処遇ができること」にあることを説明した。また、新人事制度の概要について

も説明し、今後組合との本格的な協議を開始した上で、前記(1)のスケジュールどおり進めることを説明した。

また、上記説明会の最後には、申立外株式会社 C 1 から退社後の再就職についての説明があった。

なお、上記説明会において会社は、新人事制度に係る資料の配付は行わず、パワーポイントを使用して説明を行った。

【甲70、甲72、乙17の2、乙21、乙57、第1回審問X2及びY3証言、第2回審問X2証言】

- (8) 会社は、平成21年6月15日、組合に対し、組合執行部を対象とした新人事制度の説明会（以下「組合執行部説明会」という。）を定期的  
に開催したい旨を申し入れた。これに対し組合は、組合執行部説明会  
の開催を受ける旨の回答をした。

【甲70】

- (9) 会社は、平成21年6月17日、窓口において組合に対し、今後のスケ  
ジュールについて再度説明を行った。

【乙17の2】

- (10) 会社は、平成21年6月24日、組合に対し、第1回組合執行部説明会  
を開催した。同説明会について、組合は会社から説明を受ける場とし  
て位置づける一方、会社は組合と協議をする場と位置づけていた。

組合は、上記説明会において、現行の人事制度における問題点につ  
いて、例えば中堅層の従業員の賃金が落ち込んでいることや、若手層  
の従業員の賃金についての問題認識はあるとしつつ、年功序列に関し  
ては問題とは思っていない旨を述べた。これに対し会社は、組合執行  
部として見解を持っていないことを了解し、組合執行部としての見解  
を待つことはできないので、一個人としての見解でも良いので意見を  
聞かせてもらいたい旨を述べ、また、現行の人事制度における問題点  
として、若者層の従業員が仕事しても将来現在の高年齢層の従業員と  
同等の賃金とならないこと、仕事の成果を上げても処遇されないこと  
等を挙げた。

また会社は、組合に対し、①新人事制度導入の緊急性・必要性、②  
職制機構に関する制度、③管理・評価に関する制度、④賃金に関する  
制度のうちの昇降給制度、成績給制度を説明するとともに、⑤同年8  
月上旬の全従業員説明会を開催するにあたり、同年7月下旬までには  
組合と新人事制度について合意したい旨を述べた。

一方で会社は、組合に対し、⑥新人事制度導入に伴って生じる基本給減額を軽減する措置（以下「調整給」という。）の案を提示した。同案は、現行の人事制度における基本給が、新人事制度導入後の基本給の上限度よりも下回った場合に、その差額分の金額については新人事制度導入後においても調整給として支給する（評価にかかわらず翌年以降は減額となる）というものであった。また会社は、組合に対し⑦賃金に関する制度のうち退職金制度については、社内で未決定事項であったことから別途検討する旨を説明した。

なお、上記説明会において会社は、組合執行部限りとして新人事制度に係る資料を初めて配付した。その内容は、上記①から⑥について、「導入の目的」、「新しい格制度について」、「賃金体系給与」、「賞与」、「昇格」、「組織評価」、「その他」等と題して、それぞれの項目について説明しており、評価に応じた支給額を記載した基準表、評価基準が賃金に及ぼす影響、大学卒の賃金推移イメージ等について記載されたもので、この資料は全23頁からなり、パワーポイント上では全44頁にわたる資料であった。

【甲70、乙17の1、乙17の2、乙21、乙22の1、乙22の2、第1回審問X2及びY3証言、第2回審問X2及びY3証言】

(11) 組合は、平成21年6月29日、窓口において会社に対し、会社が作成した第1回組合執行部説明会の議事録の表題が、「説明会」ではなく「協議会」となっていたことに抗議した。

【甲70、第1回審問X2証言、第2回審問X2証言】

(12) 会社は、平成21年7月1日、組合に対し、第2回組合執行部説明会を開催した。同説明会について、会社は組合と協議をする場としたいとしたが、組合は会社から説明を受ける場として位置づけて出席し、会社から新人事制度の内容が完全に固まった案（以下「最終案」という。）の提示を受けてから協議に応じるとした。同説明会では、会社が第1回組合執行部説明会で新人事制度についての説明及び資料の配付をしていたことから、組合は同資料の内容について質問をし、会社はそれに回答するという質疑応答に終始した。

【甲70、乙21、乙22の2、第1回審問Y3証言、第2回審問Y3証言】

(13) 会社は、平成21年6月9日の説明会から同年7月上旬までの間、対象となる全従業員に対し、希望退職の面談を実施した。

【第1回審問X2証言】

(14) Y1社長は、平成21年7月6日の朝礼の際、「希望退職面談において、面談した人の9割9分が新人事制度に賛同している」などと発言をした。

【甲9、甲70、第1回審問X2証言、第2回審問X2証言】

(15) 組合は、平成21年7月8日、会社に対し、「抗議文」と題する文書を提出した。同文書には、同年6月9日に行った全従業員に対する説明会で、Y1社長が「『ひとつの選択肢として、会社の方針に賛同できない人は、希望退職をお勧めします』との発言がありました。この発言は、退職を強要する意図がなくとも、受け取る側には大きな不安を与えました。」、また、「その後の希望退職の面談の中で、『新人事制度に賛同する』と回答したものの多くは、上記理由の為、そのように回答せざるを得ない状況におかれていました。」との記載に続き、末尾には、「組合員の大多数が本心から賛同しているように誤解を与える発言に対して抗議いたします。」との記載があった。

【甲9、第1回審問X2証言、第2回審問X2証言】

(16) 会社は、平成21年7月7日及び同月9日、管理職を対象とした新人事制度の説明会（以下「管理職説明会」という。）を2回に分けて開催し、同説明会終了後、管理職は各部署ごとに新人事制度の説明を行った。

なお、会社は管理職に対し、各部署での説明会の際に新人事制度の大枠は決定しているが細部については変更もあり得るとの前提で、資料についても配付はせずに説明するよう伝えた。

【甲70、乙21、乙59、第1回審問X2証言】

(17) 会社は、平成21年7月13日、組合に対し、第3回組合執行部説明会を開催した。同説明会について、組合は会社から説明を受ける場として、会社は組合と協議をする場として位置づけて出席し、配付してあった新人事制度の資料に基づいて、組合は質問をし、会社はそれに回答するという質疑応答に終始した。

上記説明会において組合は、会社に対し、30歳、40歳、50歳の総合職（主任）それぞれについて、毎年B評価であった場合の今後10年間の給与をシミュレーションした料を要求した。

【甲70、乙21、乙22の3、第2回審問Y3証言】

(18) 会社は、平成21年7月15日、全従業員に対し、メールを送信した。同メールには「6月9日（火）に発表されました、新人事制度につい

て全社員向けの説明会を実施いたします。（組合と話し合いを進めており、今後内容の変更や具体化すべき内容もあるかと思えます。）」とし、同月24日に全従業員説明会を開催する旨の記載があった。

【乙25】

- (19) 会社は、平成21年7月15日、組合に対し、第4回組合執行部説明会を開催した。同説明会について、組合は会社から説明を受ける場として、会社は組合と協議をする場として位置づけて出席し、会社は、第3回組合執行部説明会で組合から要求のあった資料を提示し説明を行った上で、配付してあった新人事制度の資料に基づいて、組合は質問をし、会社はそれに回答するという質疑応答に終始した。

上記説明会において会社は、組合に対し、第1回組合執行部説明会で未決定事項であった退職金制度に関して、資料として配付はしなかったものの、戦略会議用の資料を提示して概略の説明を行った。

【甲70、乙21、乙22の4、乙77、第2回審問Y3証言】

- (20) 会社は、平成21年7月21日、全従業員に対し、会社内のイントラネット上で従業員に情報を伝達するための掲示板（以下「コミュニケーションボード」という。）に「組織内非公式 説明会の開催について」との件名で文面を掲載した。同文面には、「先日より、組織長を通じて、各組織ごとに人事制度の非公式な説明会を実施しています。この目的は、人事制度構築に際して、会社としてできるだけ多くの意見を吸収するために行っているものです。長い時間をかけて、きちんとした説明をする事よりも、できるだけ多くの社員の方々の率直な疑問、不安を会社側がつかみ取ることを目的としていました。」、「寄せられました疑問や不安にはできるだけ、すぐに回答させていただいております。また、比較的多くの方が疑問に思っておられることは、このDBのQ&Aのコーナーでも紹介しております」、「24日には、会社として正式な説明会を開催いたします。その場でも、疑問や不安なことがありましたら、ご意見をお寄せください。」、「人事制度には、正解はないと考えています。日々、皆様と一緒に考え、いいものに変えていくことが必須要件だと思います。」との記載があった。

【乙67、第1回審問X10証言】

- (21) 会社は、平成21年7月22日、組合に対し、第5回組合執行部説明会を開催した。同説明会について、組合は会社から説明を受ける場として、会社は組合と協議をする場として位置づけて出席し、配付してあ

った新人事制度の資料に基づいて、組合は質問をし、会社はそれに回答するという質疑応答に終始した。

上記説明会終了の際に、組合は、会社に対し、最終案ではない説明であれば今後説明会は必要ではない旨を述べたため、今回で説明会は終了し、今後は組合が必要に応じて開催を要請することとなった。

なお、会社は、組合に対し、人事制度というものは完全な形というものはないとして、組合と協議すれば組合の主張を取り入れて変更する余地を持つべきであるとの考えを伝え、上記説明会以降、何度も窓口において新人事制度の協議を申し入れていた。これに対し組合は、最終案ができなければ協議できないとして、協議には応じていなかった。

【甲70、乙21、乙22の5、乙64、第1回審問Y3証言、第2回審問X2及びY3証言】

- (22) 会社は、新人事制度の案が戦略会議で承認されたことから、平成21年7月24日及び同月31日、第1回全従業員説明会を2回に分けて開催した。同説明会において会社が使用した新人事制度の資料の内容は、同年6月24日の第1回組合執行部説明会で配付した資料とほぼ同じ内容のものであり（変更点としては、各バンドの呼称、管理職の処遇等）、未決定事項の退職金制度及び調整給を除き、会社として検討を尽くしたものであった。

一方で会社は、上記の案は最終案ということではなく、まだ組合の意見を取り入れて変更する余地があり、今後組合と協議していくことも併せて説明した。

なお、会社は上記説明会の際に使用した資料について配付は行わず、パワーポイントを使用して説明を行い、説明会終了後、コミュニケーションボードに掲載した。その結果、従業員は平成21年7月24日以降閲覧することはできるものの印刷をすることはできず、また、会社内にある組合事務所においては、会社内のイントラネットにつながっていないことから、新人事制度の資料を閲覧することはできなかった。

【甲13、甲70、乙21、乙26、乙64、第1回審問X2、X10及びY3証言、第2回審問X2及びY3証言】

## 6 管理・評価に関する制度の先行導入（平成21年8月～平成22年1月）

- (1) 組合と会社は、平成21年8月19日、窓口を開催した。同窓口において会社は、組合に対し、「新人事制度導入に関する申入書」と題する

文書を提出した。同文書には、「会社は、100年に1度という大不況を乗り越え、そして Y が将来に渡り発展し続けるため、2009年6月9日に抜本的な体質改善によるより筋肉質な『体質強化』、および『競争力強化』について、方針発表を行いました。その中の一つとして新人事制度導入の概要を説明しましたが、その後この新人事制度については職制を通じての説明会、更には7月24日に全社員を対象とした説明会を実施し、社員の意見を反映して具体的に検討を加えてきましたので、この新人事制度の導入を申し入れるものです。」との記載があった。

また、会社は、平成21年8月19日、組合に対し、同年9月2日に係長職以上を対象とする新人事制度評価者研修会（以下「評価者研修会」という。）を開催する旨を伝えた。

【甲2、甲11、甲70、乙32、乙64、第1回審問X2及びY3証言、第2回審問X2証言】

- (2) 組合は、平成21年8月20日、会社に対し、「申入書」と題する文書を提出した。同文書には、「8月19日（水）会社より係長職以上に対して『新人事制度評価者研修会』を9月2日（水）に実施する旨の案内がありました。現在、新人事制度に関しては労使協議前の段階であり、新人事制度導入時に実施する内容についての研修会等を行うことは、組合としては容認できません。新人事制度の導入を視野にいたした評価者研修会（略）等は、労使間の協議が終了し、労使双方が新人事制度の導入に対して合意に至った場合に実施するよう申し入れます。」との記載があった。

【甲14、甲70、乙64、第1回審問X2及びY3証言】

- (3) 会社は、平成21年8月26日、組合に対し、「回答書」と題する文書を提出した。同文書には、「新人事制度は賃金等の労働条件の変更も視野に入れたものであり、その部分について、貴組合と協議を行うことは前提と考えます。しかしながら、昨今の不況の影響もあり、抜本的に人事制度を改めるのは会社として喫緊の課題である一方、新人事制度の導入から軌道に乗るまでには、数年間の時間が必要であり、協議終了後から着手するのではなく、貴組合との協議の必要のない部分については、順に導入していきます。」との記載に続き、末尾には、「今後、評価結果の賃金等への反映を含めて労働条件について、期限を決めて、積極的に貴組合と協議を行い、本格的な新人事制度の実施



にこぎつきたいと考えております。」との記載があった。また、同文書の「貴組合との協議の必要のない部分」とは、新人事制度のうち管理・評価に関する制度のことであった。

なお、組合は上記文書について回答をしなかった。

【甲15、甲70、乙64、第1回審問X2及びY3証言、第2回審問X2証言】

- (4) 組合は、平成21年9月1日、組合執行部改選を行い、執行委員長にX13、副執行委員長にX9、書記長にX14（以下「X14」という。）、書記次長にX10、執行委員にX2、X7、X15（以下「X15」という。）及びX16（以下「X16」という。）がそれぞれ就任した。
- (5) 会社は、平成21年9月2日及び同月9日、評価者研修会を2回に分けて開催した。同研修会において会社は、組合員を含めた係長職以上の従業員に対し資料を配付した。同資料には、第1回全従業員説明会で使用した新人事制度の案の一部のほかに、評価者研修会の内容が含まれていた。

【甲5、甲70、乙21、第1回審問X2証言】

- (6) 会社は、平成21年9月4日、全従業員に対し、仮格付けの通知（以下「仮格付通知」という。）をした。仮格付通知には、「この通知は仮の格付けです。新人事制度について組合の合意を得た後、正式に発行いたします。」との記載があった。

【甲73、第1回審問X10及びY3証言】

- (7) 会社は、平成21年9月11日、全従業員に対し、メールを送信した。同メールには、同月15日及び同月24日に仮格付通知で一般職、総合職とされた従業員に対し、新人事制度について再度説明をするとともに、自己評価についての説明会（以下「自己評価研修会」という。）を開催する旨の記載があった。

また「直近の予定スケジュール」と題し、「新人事制度評価に関する直近の予定スケジュールは下記の通りです。」として次のような記載があった。

「9月

15日 能力評価DB OPEN

15～30日 能力評価 自己評価実施期間

～30日 課別アクションプラン決定

10月

初旬 組織内ミーティング

(能力評価個人プレゼンと個人アクションプラン目標提示)

1～31日 個人アクションプラン策定

5～9日 能力評価一次評価

15～21日 能力評価二次評価

26～31日 評価委員会

11月

初旬 能力評価確定

9～13日 能力評価フィードバック面談&個人アクションプラン合意

下旬 昇格・転換希望者募集開始

日程は予定です。若干前後する場合があります。」

その後、会社は、平成21年9月11日及び同月17日に第2回管理職説明会、同月15日及び同月24日には仮格付通知で一般職、総合職とされた従業員を対象に自己評価研修会を2回に分けて開催した。

【甲71、乙21、乙71、第1回審問X10証言】

- (8) 組合は、平成21年9月25日、組合執行部の方針を決めるとし、組合員に対し、新人事制度の導入に関しアンケートを実施した。同アンケートには、「9月2日、新人事制度評価者研修会で、この内容が正式な会社案であることが表明されました。」、「現時点で組合は、会社からの途中案の説明を受けたのみで、協議には入っておりません。今回、正式な案がはじめて提示されたことにより、今後、会社との協議に移行していきます。」との記載があった。またアンケートの結果、新人事制度の導入に反対する組合員は概ね80ないし90パーセントであった。

【甲71、甲79、第1回審問X10証言、第2回審問X10証言】

- (9) 会社は、平成21年9月28日から同年10月2日までの間、全従業員に対し、新人事制度の導入に関するアンケートを実施した。同アンケートには、「この人事制度の導入にあたり、個人の処遇に関する部分は、労働組合と協議を重ねなければならないのですが、本日現在、組合執行部との話し合いは開かれていないのが現状です。」との記載があった。またアンケートの結果、新人事制度の導入について、「賛成」、「大筋賛成」が27パーセント、「仕方ない」が13パーセントであり、その

ほか「他の方法」が39パーセント、「従来通り」が19パーセント、「不明」が2パーセントであった。

【甲16、乙21、乙34、第1回審問X10証言、第2回審問X10証言】

(10) 会社は、前記(7)の直近の予定スケジュールのとおり、平成21年10月1日から同年11月までの間に、全従業員に対し、管理・評価に関する制度を先行して仮導入した。その結果、評価結果についてはフィードバックを行った上で、降格審査の対象となった28名（うち組合員21名）に対し、平成22年3月には降格となる可能性があり、勤務においてどのような改善が必要かを伝え、同年2月までの間経過観察する旨を説明した。

なお、管理・評価に関する制度については、労働協約第1条、第2条第2号及び第17条に基づくものであり、労働協約の規定は次のとおりである。

#### 「第1章 総則

##### (経営権とその定義)

第1条 組合は経営がすべて会社の権限と責任において行われることを認める。但し、会社が経営権の行使にあたって、本協約に定めた事項はこの協約の条項に基くものとするも組合に重大な影響を来すと思われる事項については、予め組合と協議の上之を行う。

##### (経営権の定義)

第2条 経営権とは下記の各号を云う。

1. (略)
2. 従業員の指揮統制、採用、解雇、異動、休職、復職、教育、賞罰、昇給、昇格その他一切の人事管理
3. ～ 6. (略)

第3条～第9条 (略)

第2章 第10条～第16条 (略)

#### 第3章 人事

##### (人事の原則)

第17条 組合は従業員の採用、解雇、異動、休職、身分の昇降、その他の人事に関する決定権が会社にあることを確認し、会社は人事の公正妥当を期するものとする。

第18条～第33条 (略)

第4章～第9章 第34条～第72条(略) 」

【甲5、甲13、乙1、乙64、第1回審問Y3証言】

(11) 組合は、平成21年10月8日、会社に対し、「申入書」と題する文書を提出した。同文書には、「9月28日(月)会社より新人事制度導入に関するアンケートがあった。その中で、『労働組合と協議を重ねなければならないのですが、本日現在、組合執行部との話し合いは開かれていないのが現状です。』との記載がある。」、「会社から明確に会社最終案が示されたのが9月2日の新人事制度評価者研修会であり、資料としての提供は未だにない。」との記載に続き、末尾には、「あたかも組合が新人事制度に関する話し合いを避けているかのような表現に遺憾の意を表明する。ならびに、新人事制度に関する検討を行うための最終案の提供をここにあらためて申し入れる。」との記載があった。

【甲12、甲71、乙64、第1回審問X10及びY3証言】

(12) 会社は、上記(11)の申入書に「資料としての提供は未だにない」などと事実と異なる記載があるとして、同文書の受取を拒否した。

その後、会社は、平成21年10月8日ないし同月14日までの間に、組合に対し、組合との協議を経て変更する用意はある旨を伝えた上で、最終案として新人事制度に係る資料を渡した。当該資料は、同年7月24日の第1回全従業員説明会で使用した資料と同じものであった。

【甲13、甲71、乙64、第1回審問X10及びY3証言】

(13) 組合は、平成21年10月14日、組合員に対し「申入書受け取り拒否」との見出しの組合ニュースを発行した。同文書には、組合は同年9月2日の評価者研修会で新人事制度の正式な案が初めて提示されたとしたが、会社は同年7月24日の第1回全従業員説明会で新人事制度の正式な案を既に示しているとし、受取を拒否したとする旨の記載があった。

【甲17】

(14) 会社は、平成21年10月15日、全従業員に対し、コミュニケーションボードに、「新人事制度に関する組合からの申入書受取拒否について」との件名の文面を掲載した。同文面には、会社は同年5月に新人事制度導入を非公式に表明し、同年6月初めから組合執行部説明会を数回開催し、「7月24日には、戦略会議で承認された案として正式な全社員対象の説明会も開いています。」、「また8月には、組合に対し

て人事制度導入に関して正式な申し入れも行っています。現在に至るまでの5ヶ月以上にわたり、労使での検討会を開催したい旨を会社は何度も口頭で申し入れてきました。」、そのたびに組合は、「正式な案が出来なければ検討できない」、「体制を整えるので待つて欲しい」とし協議が開かれていないこと、会社からは一度も話を拒否したことはなく、一日でも早く協議を開催したいとの記載があった。

【甲18、甲19、乙33、第1回審問Y3証言、第2回審問X2証言】

(15) 組合は、平成21年10月20日、会社に対し、「表明文」と題する文書を提出した。同文書には組合の見解として、「7月24日の会社案は未決定な部分が多く、協議に価するものではない。協議する為には正式な決定案が必要であること。」、「8月19日の会社申入れ時に組合から、正式な会社決定案は出来たのか?の質問に対して会社は『大筋の内容は決定している』との回答があった。この回答でも分かるようにこの時点でも大筋の案しか出来ておらず、協議する段階ではないと組合は判断した。」との記載に続き、末尾には、「組合は今回の件にかかわらず、真摯な取り組みを継続することを表明する」との記載があった。

【乙58】

(16) 組合は、前記(4)で平成21年9月1日に組合執行部が改選されたことに伴い、再度組合執行部説明会を開催してほしいとし、賃金に関する各種制度の検証・検討を行う委員会である賃金問題特別委員会（以下「賃問委員会」という。）も組合執行部説明会に加えるよう会社に申し入れた。

なお、賃問委員会は常設の委員会であり、当時の賃問委員会の構成員は、X14、X10、X2のほかに、組合員6名を加えた9名であった。

【乙64、第1回審問Y3証言】

(17) 会社は、平成21年11月6日及び同月25日、追加説明会として第6回及び第7回組合執行部説明会を開催した。同説明会において会社は、新人事制度について再度説明するとともに、組合は質問をし、会社はそれに回答するという質疑応答を行った。この組合からの質問の中には、同年6月24日ないし同年7月22日にかけて開催した組合執行部説明会と同じ質問もあった。また会社は、未決定事項であった調整給について、同年6月24日の第1回組合執行部説明会で示した案よりも軽減の幅をさらに広げる案を提示した。具体的には、実績評価において1回以上A評価を取るにより、もう1回の実績評価でB評価を取

ったとしても基本給及び調整給が減額されない案を提示した。

なお、組合は、会社に対し、平成21年9月以降会社が実施した仮格付通知、評価者研修会等に関し異議を申し出ることはなかった。

【甲4、甲7、甲71、乙21、乙24、乙64、第1回審問X10及びY3証言】

(18) 会社は、平成21年11月26日及び同月27日、追加説明会として第2回全従業員説明会を2回に分けて開催した。同説明会において会社は、同年9月28日に実施したアンケート結果を伝え従業員の意見に対する会社の考えを示すとともに、新人事制度の補足説明を行った。

また、会社は、平成21年11月27日、組合に対し、組合執行部説明会を打ち切りたいので説明が必要ならば項目を絞ってほしい旨を伝えた。これに対し組合は、新人事制度における組合員の処遇の理解のため、更なる組合執行部説明会の開催を要請した。

【甲71、乙21、乙34、第1回審問X10証言、第2回審問X10証言】

(19) 組合と会社は、平成21年12月1日、窓口を開催した。同窓口においてY3部長は、「この制度を完全に理解しているのは自分だけだ」などと述べ、新人事制度の未決定事項である退職金制度及び調整給の内容が複雑であることから、組合執行部及び賃問委員会のうち少人数を対象とした説明会を開催したい旨申し入れた。これに対し組合は、少人数での説明会の開催には応じず、組合執行部説明会を続けるよう要請した。

【甲71、第1回審問X10証言】

(20) 会社は、平成21年12月2日、全従業員に対し、「新人事制度における昇格・転換審査要領」との件名でメールを送信した。同メールには、「来年度より、新人事制度導入を控え、今年9月に新人事制度における実力バンドへの仮格付けを行い、その後、能力評価等を実施してきました。」、「来年4月からの正式導入を前提に、今回、仮格付けの見直しを含め、昇格・転換審査を行います」との記載に続き、昇格、転換審査については、対象者、応募要領、今後のスケジュールなどが記載されており、昇格審査の希望者は平成21年12月18日までに応募し、翌22年1月までに論文を提出し、同年2月中旬ころに面接を実施する旨の記載があった。

また降格審査については、指摘のあった項目について改善が見られたかどうかを審査する旨の記載があった。

なお、昇格審査の応募締切りである平成21年12月18日までに昇格審査を希望したのは27名であったが、会社は、同月21日、昇格の応募がなかった昇格審査対象者に対し、期限を同月24日まで延長する旨のメールを送信した。その結果、延長後に応募したのは5名であった。

【甲23、甲71、甲75、第1回審問X10証言】

- (21) 会社は、平成21年12月21日及び平成22年1月3日、第8回及び第9回組合執行部説明会を開催し、新人事制度の未決定事項である退職金制度及び調整給に関する説明を行った。

その後会社は、平成22年1月14日、組合に対し、説明会としては区切りがついたとして新人事制度の協議範囲を示すよう申し入れた。

なお、組合と会社は、上記説明会以降、未決定事項のうち退職金制度については新人事制度とは切り離して協議する一方、調整給については、組合が会社に対案を提示することはなく、結審日現在、協議は実施されていない。

【甲40、甲41、甲71、乙21、乙24、第1回審問X10及びY3証言、第2回審問X10証言】

#### 7 団体交渉の開催に係る労使事情等（平成22年2月～同年3月）

- (1) 組合は、平成22年2月5日、会社に対し、「新人事制度の協議範囲に関する申入書」と題する文書を提出した。同文書には、「下記の項目を労働条件に関わる重要項目と判断し、協議の対象として申し入れる。」との記載に続き、「1. 給与・賞与 2. 職務等級制度 3. 評価制度 4. 目標管理制度 5. 退職金制度 6. その他、新人事制度に関わるすべて」との記載があった。

【甲71、乙63、第1回審問X10及びY3証言】

- (2) 会社は、平成22年2月8日、組合に対し、上記(1)の申入書に対して文書で回答した。同文書には、上記(1)の文書の「2. 職務等級制度」、「3. 評価制度」及び「4. 目標管理制度」については、組合との協議なく会社が行うことで合意し既に実施してきていることから、協議事項から外して、検討事項として組合から意見をいただくこととし、協議事項は上記(1)の文書の「1. 給与・賞与」及び「5. 退職金制度」であるとして次の記載があった。

「<協議事項>

1. 給与におけるバンド制による昇降給の仕組み
2. 賞与における個人評価・組織評価を活用した成績給の導入

### 3. 退職金におけるバンド制に基づいたポイント制への移行

協議期限：2010年3月10日

#### <検討事項>

#### 1. その他、新人事制度にかかわる事項

なお、「2. 職務等級制度」は職制機構に関する制度に係る協議事項であり、「3. 評価制度」及び「4. 目標管理制度」は管理・評価に関する制度に係る協議事項であった。

【甲24、甲71、第1回審問X10及びY3証言】

- (3) 組合は、平成22年2月16日、会社に対し、上記(2)の回答書に対して文書で再度見解を示した。同文書において組合は、組合との協議なく会社が行うとした事項に合意したことはなく、再度協議範囲を前記(1)の6項目とすることを要求するとともに、新人事制度は労働条件の根幹に関わることであり協議を尽くす必要があることから、協議期限を設定することはなじまないとする旨の記載があった。

【甲25、第1回審問X10証言】

- (4) 会社は、平成22年2月16日、組合に対し、上記(3)の文書に対して文書で回答した。同文書には、「組合側は『会社側の説明会が完了した2週間程度後を目処に具体的な項目、3月の制度導入に間に合わせるための進め方を提案する』旨を約束しており、その実現のために会社側は、組合要求通り説明会を開催してきた経緯があります。」「会社側は、新人事制度をよりよい形にするため、積極的に協議を行いたいと考えてはいますが、導入のタイミングも間近に迫っていることから、期限をきって協議を行いたいと考えます。」として、同月19日までに文書にて回答を要求し、期限までに返答がない場合は、「導入に際しての協議は必要ないものとみなし、導入後に不具合について貴組合と協議を行う形態に移行したいと考えます。」との記載があった。

【甲76、第1回審問X10証言】

- (5) 組合は、平成22年2月19日、会社に対し、上記(4)の文書に対し文書で協議範囲について前記(1)及び(3)と同様の見解を示した。併せて同文書には、組合は同年3月の新人事制度導入に間に合わせる旨の約束はしておらず、組合は会社の説明会が終了した後に協議に移行するとし、新人事制度の導入は組合と協議を尽くし合意に至った場合に行われるべきであるとする旨の記載があった。

また組合は、平成22年2月19日、会社に対し、新人事制度について



同月26日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。

【甲26、甲71、乙55】

- (6) 組合と会社は、平成22年2月25日午後3時5分から午後10時30分までの間、会社会議室において、第1回団体交渉を開催した。組合の出席者は組合執行部の8名であり、会社の出席者はY1社長、Y2取締役、取締役 Y5、取締役 Y6 及びY3部長の5名であった。

この団体交渉の状況は次のとおりであった。

ア 緊急性・必要性に関する資料提供について

組合は、具体的な根拠がなく抽象的な説明では納得することができず、新人事制度は労働条件が大きく変わる問題であり、組合の合意なしで進めることはできない旨を述べた。これに対し会社は、必要かつ緊急な問題であり、組合の合意できなくても導入しなければ会社が潰れる旨を述べるも、新人事制度導入の緊急性・必要性について再度説明しつつ、「約1年間放置していて今になって協議しましょうというスピード感が不満です。制度の中身が分からなくても議論できる内容です。」「毎日でも議論しませんか。」などと発言した。

協議の結果、組合が、「①同意して前に進む。②具体的資料提示を依頼する。③①、②を平行して行う。」の三つの選択肢から一つを平成22年3月1日の窓口にて回答することとなった。

【甲27、甲71、乙6、乙64、第1回審問X10及びY3証言、第2回審問X10証言】

イ 協議の範囲について

組合は、協議事項として前記(1)記載の6項目を挙げ、労働条件に関する部分すべて協議範囲である旨を述べ、会社は、協議事項として前記(2)記載の2項目を挙げ、協議の範囲は賃金に関わる部分であり、それ以外は今後新たな課題が出てきた段階で協議する旨を述べた。

協議の結果、組合と会社は、次のとおり合意した。

「①給与におけるバンド制による昇降給の仕組み

②給与における個人評価・組織評価を活用した成績給の導入

③退職金におけるバンド制に基づいたポイント制への移行

付記：賃金に関わる事が出た時点で協議する。 」

ただし、組合は平成22年3月1日までに具体的項目の追加があれ

ば示すとした。

【甲27、甲71、乙6、乙64、第1回審問X10及びY3証言、第2回審問X10証言】

(7) 組合と会社は、平成22年3月1日、窓口を開催した。

この窓口の状況は、次のとおりであった。

ア 緊急性・必要性に関する資料提供について

組合は、上記(6)の第1回団体交渉における新人事制度の緊急性・必要性の協議についての合意事項に対する回答として、「②具体的資料提示を依頼する。」を選択し、要求する資料として、①総原資の推移（過去5年間）、②新人事制度を導入すると何が良くなるのか、③新人事制度を導入した場合の総原資の推移はどうなるのか、④組合員だけだとどうなるのか、⑤新人事制度導入後の利益はどうなるのか、⑥現行の人事制度が続いた場合の業績予測、⑦組合員全員がB評価の場合の総原資の7項目を挙げた。

これに対し会社は、①については、総原資の推移に係る過去5年間の資料は持っておらず、インターネット上の有価証券報告書に総原資が載っている旨を説明した。②については、新人事制度についての説明会の内容を再度説明した。③については、新人事制度では総原資は一定であることを再度説明した。④については、組合員だけのシミュレーションは管理職、退職者、中途採用等を考慮すると数字が変わってしまうのでシミュレーションはできないことを説明した。⑤については、当時の中期計画は新人事制度が導入されたことを前提としているため中期計画の数字になることを説明した。⑥については、導入しなかった場合には数年後に赤字に陥ることを説明した。⑦については、新人事制度の根底が崩れるシミュレーションはできないことを説明した。

なお、会社は、組合に対し、新人事制度導入の緊急性・必要性を把握するに当たってほかにどのような資料を提示してほしいか質したが、上記窓口以降、組合が会社に対し資料を要求することはなかった。

【乙20、乙64、第1回審問X10及びY3証言】

イ 協議の範囲について

組合からは具体的な項目提示がなかったことから、会社は当面の協議範囲を、上記(6)のイ記載の合意どおりとした。

【乙20、乙64、第1回審問X10及びY3証言】

ウ 昇降格制度について

組合は、新人事制度については合意しておらず、昇格については現行の人事制度にて実施し、降格については不利益変更になるので認められないとした。これに対し会社は、昇降格制度については、審査が終了次第実施していくとした。

【乙20】

- (8) 会社は、平成22年3月3日及び同月4日に、第3回全従業員説明会を2回に分けて開催した。

一方組合は、平成22年3月4日、会社に対し、「申入書」と題する文書を提出した。同文書には、「会社は窓口において、新人事制度を3/11に導入することを主張しているが、新人事制度の導入は重要な労働条件の変更であり、導入は組合と協議を尽くし合意に至った場合に行われるべきものである。組合と合意に至っていない新人事制度を導入しないことを申入れる。」との記載があった。

【甲29、乙21】

- (9) 組合と会社は、平成22年3月8日午後4時から翌日午前1時30分までの間、会社会議室において、第2回団体交渉を開催した。組合の出席者は第1回団体交渉と同じ8名であり、会社の出席者はY1社長、Y2取締役、取締役Y7（以下「Y7取締役」という。）及びY3部長の4名であった。

この団体交渉の状況は次のとおりであった。

ア 緊急性・必要性に関する資料提供について

組合は、平成22年3月1日に会社に具体的な資料を要求したが、会社からは口頭での回答であったのみで納得できないとし、「緊急性について疑問を持っている。過去5年間の総原資の推移を見ても緊急性が理解できない」などと発言した。これに対し会社は、「過去からの給与の推移グラフを使用して、賃金の推移を説明した」、「一年も前から会社は必要性や緊急性を協議しようと言ってきた。組合側は全部の説明が終わるまで協議できないと伸ばしてきた。説明が終わって、2ヶ月が経過しても未だに緊急性や必要性の協議も始まらない」、「会社からの資料が不足で検討が進まないのであれば、窓口でどんどん要求して欲しい」などと発言し、新人事制度導入の緊急性・必要性について再度説明を行ったが、組合から更なる

資料要求はなく交渉は平行線のまま終了した。

【乙7、第1回審問X10及びY3証言、第2回審問X10証言】

イ 協議の範囲について

組合は、第1回団体交渉で協議範囲を前記(6)のイ記載の合意どおりに決定したが、評価制度・職務等級制度・目標管理制度など労働条件に抵触する部分は含まれる旨を発言し、これに対し会社は、過去に進めてきている制度まで否定することを言われても、事前に組合に断って実施してきたため、今回の協議範囲に含める必要はなく、今後新たな課題が出た段階で協議する旨を述べた。

協議の結果、組合と会社は、第1回団体交渉で決定した協議範囲に、「新人事制度の評価制度・職務等級制度・目標管理制度の労働条件について問題があれば協議する」ことを追加する旨の合意をした。

【乙7、第1回審問X10証言、第2回審問X10証言】

ウ 昇降格制度について

組合は、昇降格制度について、「新人事制度を合意していない中で、昇降格を認められない」などと発言した。これに対し会社は、「具体的な項目の提示がなかったから、勝手に進めると言っている。今から協議と言われても、タイムリミットが来ている」などと述べ、昇格については平成22年3月11日から実施し、降格についても個別面談を実施し同意を得た上で実施する旨説明した。

【乙7】

(10)ア 会社は、平成21年11月から平成22年2月までの間、前記6の(10)の降格対象者28名の勤務を観察し、行動、意識などが改善されているかどうか確認した。その結果、当時組合員であった X3（以下「X3」という。）、組合員 X17（以下「X17」という。）、ほか組合員1名の3名について改善がみられなかったとして降格とすることを決定し、同3名以外の25名（うち組合員18名）については、業務に対する行動、意識などに変化がみられたため、降格対象者から除外した。

【乙64、第1回審問Y3証言】

イ 会社は、平成21年12月から平成22年3月までの間、前記6の(20)の昇格希望者32名（うち組合員30名）に対し昇格審査を実施した。その結果、昇格したのは22名（うち組合員20名）であり、組合員10

名は昇格とならなかつた。

【乙64、第1回審問Y3証言】

- (11) 組合は、平成22年3月11日以前、降格対象者の組合員3名のうちX17, X3以外の組合員1名から降格について相談を受けたことから、会社に対し、その組合員の降格について協議を申し入れた。これに対し会社は、降格対象者の同意なしに降格を実施することはないこと、個別面談には降格対象者に対する業務上の指導を行う意義があることを組合に説明した。また会社は、組合との間で、業務上の指導であれば、組合は会社と降格対象者との間には介入しないことを確認し、仮に会社が強引に降格させたということであればその際に協議することについて組合の了解を得た。その結果、組合は降格対象者1名に対し、会社との個別面談を受けるよう説得し、その降格対象者は組合の説得を受け入れて個別面談を受けることとなった。

なお、現行の人事制度において会社が降格を実施する場合には、事前に組合に降格者の氏名を伝え、組合は降格者の意向を確認して対応を決めていた。

【乙64、第1回審問Y3証言】

- (12) 会社は、平成22年3月10日、昇格者を対象に辞令授与式を実施した。

また、会社は、平成22年3月11日から、管理・評価に関する制度及び職制機構に関する制度を正式に導入した。

なお、職制機構に関する制度については、労働協約第1条及び第2条第1号に基づくものであり、労働協約第1条は前記6の(10)のとおりであって、同第2条第1号の規定（抜粋）は次のとおりである。

「第1章 総則

（経営権の定義）

第2条 経営権とは下記の各号を云う。

1. 会社の組織及び職制の制定変更廃止 ）」

【甲1、甲62、甲65の1、甲65の2、乙1、第1回審問X10及びY3証言、第2回審問Y3証言】

- (13) 会社は、平成22年3月11日、降格対象者3名と面談を実施した。会社は、同日午後1時30分から午後1時45分までの間、X3に対し個別面談を実施し、総合職から一般職（現行の人事制度では主任から一般）に降格となること及びその結果給与5,000円の降給となることについての同意を得た。

また会社は、平成22年3月11日午後1時50分から午後3時45分までの間、X17に対し個別面談を実施し、総合職から一般職（現行の人事制度では主任から一般）に降格となること及びその結果給与5,000円の降給となることについての同意を得た。

なお、組合が個別面談で指導を受けるよう説得した他の組合員1名は、降格について同意することはなかったため、会社は半年間改善状況を観察するとして降格としなかった。

【甲30、乙39、乙46、乙64、第1回審問Y3証言】

- (14) 組合は、平成22年3月26日から同月30日までの間、組合員に対し新人事制度に関するアンケートを実施した。その結果、組合員のうち新人事制度導入について「賛成」は2パーセント、「反対」は77パーセント、「どちらともいえない」は21パーセントであり、また、新人事制度導入はモチベーションの向上に役立つかについて「はい」は2パーセント、「いいえ」は81パーセント、「どちらともいえない」は17パーセントであった。

【甲31】

- (15) 組合と会社は、平成22年3月30日、窓口を開催した。同窓口において会社は、組合に対し、昇降格について次のとおり説明を行った。

昇格については、平成22年3月11日付けで実施したこと、また、昇給については、新人事制度を正式導入したら増額したであろう金額を支給するため、昇格者の役付手当の増額については現行の人事制度で増額し、不足分は基本給を増額することで調整することを説明した。

降格については、降格対象者の同意を得た場合に限り、降格及び降給を行う意向であること、同意がなかった組合員に関しては、降格及び降給は行わない意向であることを説明した。また総合職から一般職への降格の場合の降給幅は、新人事制度の昇格単価の枠内とする予定であり、例えば、総合職から一般職への降格の場合には、新人事制度の総合職の昇格単価5,000円の降給を予定しており、その内訳は現行の人事制度の主任の役付手当3,700円から降給し、不足分を基本給から1,300円降給する旨を説明した。これに対し組合は、新人事制度は合意していないことから、協議に入る段階ではないとし、現行の人事制度に基づいて対応すべきである旨を伝えた。

【乙5、乙64、第1回審問Y3証言】

- 8 新人事制度に係る昇降給等の実施（平成22年4月～同年12月）

(1) 会社は、平成22年4月1日、従業員に対し給与辞令を交付した。

昇格については、上記給与辞令により総合職に昇格した従業員は5,000円(うち現行の人事制度の一般から主任への役付手当3,700円+基本給1,300円)の、リーダー職に昇格した従業員は1万円(うち現行の人事制度の主任から係長代理への役付手当2,300円+基本給7,700円)の昇給をした。現行の人事制度では役付手当についての規程はあるものの、一般から主任、主任から係長代理に昇格する際の昇給の定めはない。また、新人事制度では役付手当は廃止される予定であり、新人事制度に基づく昇格単価は、総合職5,000円、リーダー職1万円であった。

上記の結果、別紙①のとおり新人事制度による昇格者の基本給が7,700円昇給したことから、新人事制度導入後に昇格した従業員が現行の人事制度で昇格していた従業員よりも基本給が高くなること(以下「本件逆転現象」という。)が生じた。一例として、現行の人事制度で平成14年4月係長代理に、平成17年4月係長に抜てきされたX14と、新人事制度で平成22年3月10日に係長代理となった組合員 X18(以下「X18」という。)は、平成21年3月までは役付手当は異なるが基本給は同額であった。しかし、平成22年4月、X18がリーダー職に昇格し基本給が7,700円増額したことから、基本給が当時34万7,550円となり、X14の当時の基本給33万9,850円よりも月額7,700円高くなった。

降格については、上記給与辞令により総合職から一般職(現行の人事制度で主任から一般)に降格したX17及びX3に対して5,000円(うち現行の人事制度の一般から主任への役付手当3,700円+基本給1,300円)降給をした。

なお、労働協約第34条及び現行の人事制度の賃金規程(抜粋)には次のとおり規定されている。

#### 「第4章 労働条件(賃金)

##### (原則)

第34条 給与、退職金、並びに労働時間、休日、休暇、休職、定年及び服務等の労働条件は会社と組合が対等の立場で定めるものとする。

会社はこれらの労働条件については、組合と協議して就業規則、賃金規程、宿日直規程等において定める。」

「賃金規程

3.1 基本給

基本給は原則として従業員の能力、経験、年齢、勤続および学歴に応ずるものとし、個別にこれをさだめる。」

「付表(3)

役付手当 係長6,500円、係長代理6,000円、主任3,700円、主任心得2,000円(略) 」

【甲1、甲13、甲66、甲100の1、甲100の2、乙1、乙2、第1回審問X10及びY3証言、第2回審問Y3証言】

- (2) 組合は、平成22年4月12日、「表明文」と題する文書を会社に提出した。同文書には、前記7の(14)のアンケートの結果、組合員の大半が新人事制度について反対していることを伝えるとともに、「組合としては、この結果が組合員の意志を示しているものと捉え、この意志に基づいて、行動せざるを得ない。」とし、「現在、会社が新しい賃金制度を検討し、提案し、組合と協議が行われている状況に鑑み、組合は会社が組合員の大半が反対しているという状況を十分に理解し、現在の新制度の提案を再考する事を求める。」との記があった。

【甲78】

- (3) 会社は、平成22年4月23日午前8時、総合職に昇格した従業員に対しメールを送信した。同メールには、「今年の昇給は、イレギュラーな措置をさせていただきます。新人事制度でお約束している昇給額は、一般職⇒総合職 基本給+5,000円です。今回、旧制度に基づき、役付手当0円⇒3,700円(旧主任相当)とさせていただきます、さらに基本給+1,300円させていただくことにより、合計+5,000円とさせていただきます。組合と合意できれば、当初説明の通り移行させますので、それまでの間、以上の措置となります事をご了承ください。」との記載があった。

【甲32】

- (4) 会社は、平成22年4月23日午前8時11分、現行の人事制度であれば自動的に係長代理から係長に、主任心得から主任に昇格したはずの従業員に対しメールを送信した。同メールには、「本日、メールを差し上げた皆様は、旧制度であれば、自動的に係長代理→係長 主任心得→主任になり、給与も本来上がるはずであった方々です。会社側が勝手に制度を変更したために、不利益になることは、会社としても本意



ではありません。そのため、今年に限り、旧制度での上記自動昇進対象者の皆様には手当の改定を行います。今回、旧制度に基づき、役付手当6,000⇒6,500円（旧係長代理→係長相当）2,000円⇒3,700円（旧主任心得→主任相当）とさせていただきます。」との記載があった。

【甲44】

- (5) 会社は、平成22年4月23日午前8時23分、降格対象者であるX3及びX17に対し、メールを送信した。同メールには、「降給について5,000円というお話もさせていただきましたが、その処理が、当初説明ではすべて基本給から減額というお話だったと思います。しかしながら、降格に伴い、主任も外れていただくことから、事務処理上、役付手当をゼロにし、差額の1,300円を基本給から減額する処理となりましたことをご連絡いたします。この措置に伴う総支給額等については、当初説明と変更ありません。」との記載があった。

なお、上記メール送信後、組合、X3及びX17からの異議はなかった。

【甲42、乙56、乙64】

- (6)ア 会社は、平成22年4月25日、前記(1)の給与辞令に基づき給与を支給した。また、会社は、同日、前記7の(13)で降格及び降給に同意しなかった組合員1名については降給を行わなかった。

なお、上記給与支給後、組合、X3及びX17からの異議はなかった。

【第1回審問Y3証言】

- イ X3は、平成23年4月8日、会社を退職した。X3の勤続年数は22年間で退職事由は自己都合であり、本来であれば退職金は758万5,822円が支給されるどころ、平成22年4月の基本給から1,300円減額されたことに伴い、退職金は2万6,104円少ない755万9,718円が支給されることとなった。

【甲55、甲56、甲57、甲58】

- (7) 会社は、平成22年5月、全従業員に対して新人事制度に係るアンケートを実施した。その結果、新人事制度導入の緊急性について、「できる限り速やかな」、「数年間をかけて」の合計が70.6パーセント、「今の制度の継続」が29.4パーセント、必要性について「大きな成果に大きな報酬を」、「極端に差ではなく、適度な差を」の合計が71.3パーセント、「差をつけるべきではない」が28.8パーセントであり、同年

6月4日、会社はその結果について全従業員に伝えた。

【乙35】

(8) 平成22年夏季一時金

ア 組合と会社は、平成22年6月23日、現行の一時金制度のもと、同年年間一時金について、「平均辞令基準内賃金×3.50ヶ月+50,000円」で妥結した。同妥結書には、新人事制度の成績給制度についての記載はなかった。

なお、組合と会社は、年間一時金について、例年6月ころに妥結しており、妥結額は所定内賃金×妥結月数+一律5万円という方式を採っていた。

【甲47】

イ 組合と会社は、平成22年6月25日、窓口を開催した。同窓口において会社は、同年夏季一時金から実績評価Aの従業員に対し成績給制度を導入する旨を組合に伝えた。

これに対し組合は、平成22年6月29日、会社に対し「抗議文」と題する文書を提出した。同文書には、一時金の交渉は、現行の人事制度のもとで行われ妥結したにもかかわらず、「会社は労使の合意を見ていない新人事制度を一方向的に適用しようとしている。たとえそれが一部の労働者の利益になろうと、その行為自体、労使の誠実な交渉を継続しているさなかに行う事は、会社の団体交渉誠実義務に反するものである。」との記載に続き、直ちに成績給制度の導入の撤回を求める旨の記載があった。

【乙40】

ウ 会社は、平成22年6月30日、上記イの「抗議文」に対し、「6月29日付抗議文に対する見解」と題する文書を提出した。同文書には、同年3月11日より新人事制度に移行したが、昇降給制度・成績給制度・退職金制度の3点に関しては、①従業員の処遇に大きく関係するため、組合と協議していくことで合意し協議を申し入れていたが、組合からの回答はない状況が続いている最中に今年度の一時金の交渉が開始されたこと、このためこの時点で成績給制度の導入の協議を始めると、一時金の支給遅れが発生し従業員の生活を脅かしかねないと判断し、同年夏季一時金における成績給制度導入は管理職だけを対象として、組合員に対しては導入を見送ることとしたこと、②当初から新人事制度の説明会において、実績評価A

の従業員に成績給を加算するという説明をしていたことから、成績給制度の導入を見送ることで対象者に説明と食い違った不利益の変更を行うことになるため、対象者に特別措置として、一時金の妥結額とは別枠で成績給の金額を支給すること、③本来であれば、全従業員に対し成績給制度を導入するが、できる限り組合と協議を行う必要があると判断し今回の措置としたことが記載されており、また、今後も組合に対し、協議を行うことを要請するとともに、同年年末一時金までに協議が行われない状況が続けば、組合員に対しても成績給制度を導入することを通知する旨の記載があった。

【乙41】

エ 組合は、平成22年7月1日、上記ウの文書に対し、「『6月29日付 抗議文に対する会社見解』に対する抗議文」と題する文書を提出した。同文書には、「4月12日付け表明文にて組合は会社に対し、組合員の総意を表明し、新制度の提案を再考することを求めているも、会社より一切の回答が返ってきていない状況が続いている。」との記載に続き、組合は時期に関係なく合意がない成績給制度の導入は認めないことを表明し、成績給制度の導入について再度撤回を求める旨の記載があった。

【乙42】

オ 会社は、平成22年7月2日、全従業員に対し、コミュニケーションボードに、「2009年下期実績評価に基づく賞与支給額の一部変更について」との件名の文面を掲載した。同文面には、平成22年夏季一時金から成績給制度を導入する旨説明してきたが、未だ正式導入できない状況であること、成績給制度をより良い制度として導入できるよう検討を進めたいことから、正式導入を同年年末一時金以降に延期し、同年夏季一時金では管理職についてのみ会社説明どおりの成績給制度導入を行い、非管理職については組合との妥結額を基に計算された支給額と、会社説明どおりの成績給制度実施時の支給額を比較し、その多い方の額を今回支給するとしたこと、またこの措置は、今回の成績給制度の正式導入見送りを決定した結果、不利益が発生する従業員をなくすための措置であり、非管理職において、実績評価Aの従業員を対象に、一般職では2パーセント、総合職では4パーセント、リーダー職では6パーセントの加算を行うこと、実績評価Cの従業員に関しては、実績評価Bの従業員と同様に組合

との妥結額をベースに計算した支給額をそのまま支給する旨の記載があった。

なお、その後会社は、管理職に限って賃金に関する制度を含む新人事制度のすべての制度を正式に導入している。

【甲81、甲82、乙38、第1回審問X10証言、第2回審問Y3証言】

カ 会社は、平成22年7月9日、前記エの文書に対し、「7月1日付 抗議文に対する見解」と題する文書を提出した。同文書には、組合は窓口において、「貴組合からの4月12日付表明文に対し、会社側から再三、新人事制度の見直しが必要と思われる具体的問題点について協議をしたい旨、申し入れをしたという事実の認識を確認したところ、それについては認める発言をいただきました。また、その会社申し入れに対して貴組合から一切回答をいただいていないという事実の認識を確認したところ、これについても認める発言をいただきました。」、「再考を促すとした4月12日付表明文だけで、会社俱ルの協議をすべて終わらせてしまおうとする組合執行部の新人事制度に対する姿勢に疑問を禁じえません。」、「制度の問題点や改正点について実質的な協議を行うことが、社員全員にとって価値のあることだと考え、一刻も早い実質的な協議の開始を重ねて要請します。」との記載に続き、末尾には、「なお、今回の実績評価でAを取った方への加算は、期初からの約束としてやらねばならない措置と認識しており、その実施について理解を求めます。」との記載があった。

また、会社は、平成22年7月9日、従業員に対し、同年夏季一時金を支給した。そのうち実績評価Aの従業員には、成績給制度を導入したら得たであろう一時金が組合との妥結額よりも比較して多かった場合には、その差額相当額を別途加算して支給した。

【甲47、乙43、第1回審問Y3証言】

キ 組合は、平成22年7月29日、会社に対し、「『7月1日付 抗議文に対する見解』に対する表明文」と題する文書を提出した。同文書には、上記力記載の「具体的問題について協議をしたい旨、申し入れをしたという事実の認識」、「会社申し入れに対して貴組合から一切回答をいただいていないという事実の認識」についての発言はしていないとし、同年4月12日付けの「表明文」は組合員の総意であり、成績給制度に対して協議を行う状況ではなく、組合員のほ

とんどが反対し、さらに組合と合意をしていない内容を会社が一方的に実施することは組合として受け入れられるものではない旨の記載があった。

【乙44】

- (9) 組合は、平成22年9月1日、組合執行部の改選を行い、執行委員長にX16、副執行委員長にX15、書記長に X19 (以下「X19」という。)、書記次長に X20 (以下「X20」という。)、執行委員にX14、X21 (以下「X21」という。)、 X22 (以下「X22」という。 ) 及び X23 がそれぞれ就任した。
- (10) 会社は、平成22年9月15日、組合に対し、「新人事制度実施に関する通知書」と題する文書を提出した。同文書には、同年2月に開催した団体交渉では、①給与における昇降給の仕組み、②賞与における成績給の導入、③退職金におけるポイント制の導入の3点について協議することとなっていたが、現在協議できていない状況が続いているため、組合と継続的に協議したいこと、また、「すでに3月11日から組合との協議が必要でない事項、具体的には、①バンド制度②能力評価制度③昇降格制度④実績評価制度について、会社は正式に導入を行うと宣言してきました。10月からの下期を迎えるにあたり、再度、これらの制度が正式な制度であることを通知します。これに伴い、本日から能力評価制度に基づく、自己評価を開始します。」との記載に続き、今後一切の協議を拒否するものではなく、今後も必要に応じて継続的に組合と協議したいとする旨の記載があった。

【乙72】

- (11) 会社は、平成22年9月29日、全従業員に対し、メールを送信した。同メールには、既に実施しているバンド制度、能力評価制度、昇降格制度、実績評価制度に関する規程を同年10月1日に制定し施行するに伴い、現行の人事制度の職能昇進規程については廃止する旨の記載があった。

【乙73】

- (12) 会社は、平成22年10月1日、別紙②のとおり「C-025バンド規程」を制定し施行した。

【甲33】

- (13) 組合は、平成22年10月1日及び同月6日、組合ニュースを発行した。同月6日の組合ニュースには、職能昇進規程の改正及び廃止について

は、同規程内に「この規程の改正については、労使協議のうえ、これを行う」との記載があるが、組合執行部は協議を行っておらず、また、職能昇進規程の廃止について合意をしていない旨の記載があった。

【甲34、甲35】

- (14) 会社は、上記(13)の組合ニュースの指摘を受け、平成22年10月7日、全従業員に対し、職能昇進規程の廃止については、組合との協議を経していないことから、廃止を撤回する旨をメールにて送信した。

【乙74】

- (15) 組合は、平成22年10月13日、前記(10)の「新人事制度実施に関する通知書」に対し文書で回答した。同文書には、「『今年2月頃に開かれた団体交渉では、①給与における昇降給の仕組み②賞与における成績給の導入③退職金におけるポイント制の導入の3点について協議を進めることとなっていました』とありますが、組合は第1回団体交渉で協議に入るべく労使で合意していた緊急性、必要性、目的について十分な協議がなされていないと考えており見解の相違があります。」、「組合は、会社通知書にある『組合との協議が必要で無い事項、具体的には①バンド制度、②能力評価制度、③昇降格制度、④実績評価制度』の4項目は、労働条件に関わる何物でもないと考えております。」、「組合との合意の無い新人事制度である①バンド制度、②能力評価制度、③昇降格制度、④実績評価制度を正式な制度であることを一方的に通知し、強行導入することは労使対等な立場を否定するものであり、決して許されるものではありません。」との記載に続き、末尾には、「新人事制度に基づいた実施事項全てを元に戻したことを組合が確認した上で、組合は団体交渉を申し入れたいと考えます。」との記載があった。

【甲37、乙23、第1回審問Y3証言】

- (16) 会社は、平成22年11月22日、組合に対し、「申入書」と題する文書を提出した。同文書には、職能昇進規程について、「長期間にわたり実質的に対象者が無く機能しておらず、また、すでに使用していない職種区分の制度であることなど不備も多く、速やかに当該規定を廃止したいと思います。改めて、規定に基づき労使協議を申し入れます。」との記載があった。

【甲36】

- (17) 平成22年年末一時金

ア 組合と会社は、平成22年11月5日、窓口を実施し、会社は、同年年末一時金について成績給制度を導入したい旨を述べた。

【甲48】

イ 組合は、平成22年11月9日、会社に対し、「2010年年間一時金に対する確認書」と題する文書を提出した。同文書には、同年年末一時金については同年6月23日の妥結書の内容どおり履行することを要請する旨の記載があった。

これに対し会社は、平成22年11月10日、組合に対し、文書で回答した。同文書には、新人事制度について組合に協議を申し入れているものの協議は行われていないとし、「この年末賞与における成績給について協議なきまま導入することよりも、実質的に協議に入るべきと考え、貴組合が速やかに成績給の協議に応じることを必要条件として、この年末賞与での組合員に対する成績給導入は見送りたいと考えます。」との記載に続き、末尾には、「ただし、夏季賞与同様、実績評価A評価者に対して、妥結書内金額とは別枠で成績給の加算相当額を支給することを申し添えます。」との記載があった。

【甲49、甲50、乙45】

ウ 組合は、平成22年12月2日、上記イの同年11月10日付け文書に対し文書で回答した。同文書には、労使合意が成されていない成績給制度の導入は認めないこと、「繰り返しとはなりますが、新人事制度に基づいた実施事項全てを元に戻したことを組合が確認した上で、組合は団体交渉を申し入れる考えがある」との記載があった。

【甲51】

エ 会社は、平成22年12月3日、従業員に対し、同年年末一時金を支給した。そのうち実績評価Aの従業員には、成績給制度を導入したら得たであろう一時金が組合との妥結額よりも比較して多かった場合には、その差額相当額を別途加算して支給した。

【甲47】

## 9 新人事制度に係る昇降給等の実施（平成23年3月～本件申立て）

- (1) 会社は、平成23年3月8日、「申入書」と題する文書を提出した。同文書には、「昨年来、会社は自動昇格を廃止し、定期昇格審査を実施しています。今年も3月11日付にて昇格者が発表されますが、その処遇について、貴組合との話し合いの結論が出ていません。昨年は、この結論が出ていないために、対象者個人との合意に基づき『仮』の

形で手当及び基本給を増減することにより対応しました。会社はこのルールを他の制度合意までの間、そのまま実施したいと考えていますが、無用な波風を避ける意味において、至急貴組合の見解を求めます。

<< 昨年の実施額 >>

総合職 ⇔ リーダー職 10,000円 (旧主任 ⇔ 係長2,800円)

一般職 ⇔ 総合職 5,000円 (旧一般 ⇔ 主任3,700円)

このルールが認められた場合、旧の係長代理、主任心得の処遇を現在のバンド制に一致させるために廃止し、対象者の手当を、それぞれ係長・主任の額に引き上げます。このルールが認められない場合には、今回の昇降格者には旧の手当の金額を適用し、昨年の昇降格対象者についても、金額を一致させるために、基本給の調整（昇格された方は基本給の減額）を行います。」との記載とともに、前記8の(16)で申し入れた職能昇進規程の廃止について、「2010年11月22日に職能昇進制度の廃止を申し入れました。すでに数ヶ月が経過しましたが、特に異論をいただきませんでしたので、3月10日をもって廃止します。異論がある場合には、具体的な論点及び協議日程を期日までに明確に示してください。」との記載があった。

【甲38】

- (2) 組合は、平成23年3月9日、会社に対し、「回答書」と題する文書を提出した。同文書には、労使合意のない制度に基づいた降給は認められないとし、仮の形での手当及び基本給に関し組合の見解を同月31日までに回答する旨の記載とともに、前記8の(16)で会社の申し入れた職能昇進規程の廃止について、「これに変わる昇進に関する制度について労使による話し合いが行われていないため、廃止を認める事はできません。今後協議を継続していきたいと考えています。」との記載があった。

【甲80】

- (3) 会社は、平成23年4月1日、従業員に対し、給与辞令を交付した。同給与辞令により総合職に昇格した従業員は5,000円（うち現行の人事制度の役付手当3,700円＋基本給1,300円）の、リーダー職に昇格した従業員は1万円（うち現行の人事制度の役付手当2,300円＋基本給7,700円）の昇給をした。

また、会社は、当時係長代理であった従業員を係長に昇格させ、役



付手当6,000円（うち現行の人事制度の一般から主任への役付手当3,700円＋主任から係長代理への役付手当2,300円）を500円増額して6,500円（うち現行の人事制度の一般から主任への役付手当3,700円＋主任から係長への役付手当2,800円）とした。その際に会社は、前年度にリーダー職に昇格していた従業員に対しては、役付手当6,000円を500円増額して6,500円とするとともに、基本給増額分7,700円を500円減額して7,200円とした。

【第2回審問Y3証言】

- (4) 組合と会社は、平成23年4月7日、窓口を開催し、組合は同年3月31日付け「回答書」と題する文書を会社に提出した。同文書には、「昨年昇格等した組合員の賃金は、会社『申入書』にもあるとおり、『（会社ど対象者個人との合意に基づき）』なされたものです。その意味で、昇格等した組合員の賃金は、労働契約として成立していると言えます。会社が上記組合員の賃金を減額したときは、労働条件の一方的変更となること、そのときは、組合のみならず当該組合員から異議が出され、是正を求められるであろうことを本書面で申し述べておきます。組合は、会社がこれまで進めてきている『新人事制度』のなし崩し的实施をとりやめ、現行の人事制度、賃金制度に復し、『新人事制度』につき組合と誠意ある交渉を行うというのであれば、大いに歓迎するものです。しかしながら、自動昇格制度廃止を前提としての措置・行為をとり続け、組合との交渉もそれを前提として行うというのであれば、それは、会社の不当労働行為を是認せよ、というのに等しいもので、組合として絶対に容認できるものではありません。」との記載とともに、職能昇進規程については、「現行の職能昇進制度は自動昇進制度と一対のものとされているものであり、労働条件に密接に関係するものなので、労使の合意なしに会社が一方的に廃止することは許されず、廃止する場合はこれに代わる昇進に関する制度について労使による合意が必要です。」との記載があった。

その後、組合と会社は、平成23年10月4日及び同年11月10日、窓口とは異なり、議事録を作成して、協議結果を公表できる交渉（以下「少数交渉」という。）を開催し、職能昇進規程の改定に関する意見交換を初めて行ったが、結審日現在までに合意には至っていない。

【甲39、甲40、甲41、乙14】

- (5) 会社は、平成23年4月11日、組合に対し、「3月31日付回答書に対

する見解」と題する文書を提出した。同文書には、「4月7日の窓口において、労働協約第17条にある通り、『組合は従業員の採用、解雇、異動、休職、身分の昇降、その他の人事に関する決定権が会社にある』こと、及び、身分の呼称などの決定権については会社にあることを貴組合より確認しました。」、「今年の昇格昇給については、実施時期が迫っており、会社に身分の昇降の決定権があること、会社からの再三の申し入れにもかかわらず、貴組合が協議に応じておらず、すぐには合意できそうもないことから、今年の昇格昇給についても昨年同様『仮』の形で実施します。」、「昨年の昇降格実施は事前に組合窓口にて通知し、昇格にともなう昇給についても協議することを申し入れており、『組合を無視し』たものではないことは明らかです。貴組合において、窓口担当者が代わる度に発言内容が変わってきており、貴労働組合の考え方に統一性がな」いこと、「貴組合は、身分の昇降に対する決定権が会社にあることを認めて」いること、「会社が現在進めている人事制度の導入は、(略)労働協約の『身分の昇降』や役職名称の変更にとどまる部分であり、会社に決定権のある範疇から逸脱したものではありません。」との記載に続き、末尾には、「上記のような労使の認識の差は、会社から貴組合に対して再三申し入れている協議の開催を、貴労働組合が拒み続けているために発生している問題であり、今回の『仮』の措置実施如何ではなく、速やかに協議の席に着くことを強く申し入れます。」との記載があった。

【乙14】

- (6) 会社は、平成23年4月25日、前記(3)の給与辞令に基づき給与を支給した。
- (7) 会社は、平成23年4月27日、前年にリーダー職に昇格した従業員に対し、メールを送信した。同メールには、「昨年と状況は変わっておらず、再び暫定的な措置を継続することとなりました。昨年、皆様の役職手当を『係長代理』とみなし、昇格昇給1万円について、役職手当を6,000円に増額し、差額を基本給での調整とさせていただきました。係長代理という『旧制度下』での呼称がまだ残っているのですが、先般、係長代理、及び主任心得といった中間的な役職者をなくすこととしました。そのため、係長代理の皆様を『係長』とすることになるのですが、昨年、昇格された皆様には、すでに昇格昇給分を賃上げしておりますので、暫定的な措置を変更し、役職手当6,500円、差額を

基本給での調整をさせていただきます。これにより、基本給が500円減り、役職手当が500円増額となります（給与総額は変更なし）ことをご了承ください。」との記載があった。

【甲45】

(8) 平成23年夏季一時金

ア 組合と会社は、平成23年6月21日、同年年間一時金について例年どおり「平均辞令基準内賃金×4.26ヶ月+50,000円」で妥結した。同妥結書には、成績給制度、前年度に実施した実績評価Aの従業員に対する特別加算についての記載はなかった。

【甲52】

イ 会社は、平成23年7月8日、同年夏季一時金を支給した。そのうち実績評価Aの従業員には、成績給制度を導入したら得たであろう一時金が組合との妥結額よりも比較して多かった場合には、その差額相当額を別途加算して支給した。

なお、組合は、平成23年夏季一時金支給に関し、会社に対して異議を申し出ることにはなかった。

【甲52】

(9) 組合は、平成23年9月1日、組合執行部の改選を行い、執行委員長に X24（以下「X24」という。）、副執行委員長にX21、書記長に X25（以下「X25」という。）、書記次長にX22、執行委員にX19、X15、 X26（以下「X26」という。）及びX20がそれぞれ就任した。

(10) 平成23年年末一時金

ア 組合は、平成23年11月30日、会社に対し、「2011年年間一時金に対する確認書」と題する文書を提出し、同年年末一時金について同年6月21日の妥結書の内容のとおり履行することを要請したが、会社は同文書の受取を拒否した。

また組合は、平成23年12月1日、「2011年度年末一時金支給について」との見出しの組合ニュースを発行した。同文書には、会社からは同年年末一時金について昨年と同様の内容で支給するとの回答を得たとする旨の記載があった。

【甲53, 甲54】

イ 会社は、平成23年12月2日、同年年末一時金を支給した。そのうち実績評価Aの従業員には、成績給制度を導入したら得たであろう

一時金が組合との妥結額よりも比較して多かった場合には、その差額相当額を別途加算して支給した。

【甲52】

- (11) 組合は、平成23年12月22日、本件申立てを行った。
- (12) 組合は、平成24年9月1日、組合執行部の改選を行い、執行委員長に X27（以下「X27」という。）、副執行委員長に X15、書記長に X26、書記次長に X28（以下「X28」という。）、執行委員に X24、X25、X29（以下「X29」という。）及び X30（以下「X30」という。）がそれぞれ就任した。
- (13) 組合は、平成25年9月1日、組合執行部の改選を行い、執行委員長に X1、副執行委員長に X30、書記長に X31、書記次長に X29、執行委員に X27、X32、X28及び X33 がそれぞれ就任した。

10 賃金データの不開示

- (1) 組合費のチェック・オフについては、組合と会社の間で書面で協定などを締結したことはないものの、組合が結成した昭和34年ころから、組合からの申入れにより、継続して実施されていた。

組合費の金額は各組合員ごとに異なっており、組合は、会社から給与明細書を基に作成された資料（家族手当、住宅手当等も含まれる。以下「賃金データ」という。）の提供を受け、この資料により各組合員ごとの組合費を算出していた。

組合費の徴収については、会社が、まず組合に賃金データを提供し、組合は、それをもとに算出した組合費の金額を会社に伝える。その後会社は、組合費を組合員の賃金から天引きして組合の口座に振り込むという方法を採用しており、組合は春闘が妥結した後の毎年6月ころ、会社に賃金データの開示を要求していた。

【甲71、乙64】

- (2)ア 組合は、平成21年度の春闘の結果が同年10月に反映されることを受け、同年11月9日、窓口において会社に対し、賃金データの開示を要求した。

上記開示要求を受けた会社は、組合に対し、賃金データには家族手当の金額等も含まれるなど個人情報を読み取れる可能性があることを説明の上、賃金データを開示することについて全組合員から同意を得ることを提案した。さらに、会社は組合員から同意が得られ

ない場合には、①賃金データを個人情報に判明しない形に加工した上で組合に賃金データを交付すること、②組合が組合費の算定式を会社に伝え、会社が組合費の算定作業を行うこととの代替案を提示したが、組合はいずれにも応じなかった。

なお、平成21年11月9日時点では、新人事制度の評価は賃金に反映されておらず、また、同年8月17日から窓口担当者に就いたY3部長にとっては、初めての開示要求であった。

【甲71、乙64、第1回審問X10及びY3証言、第2回審問X10及びY3証言】

イ 会社は、平成21年11月12日、組合に対し、今回に限り従来どおりの賃金データを渡すが、組合が会社の提案に対し何も対応策を講じない場合には、次回以降賃金データを交付することはできない旨を伝えた上で、賃金データを開示した。これに対し組合は、同月26日、来年も賃金データを要求する旨を会社に伝えた。

なお、個人情報の保護に関する法律（平成15年5月30日法律第57号）（以下「個人情報保護法」という。）は、平成17年4月1日より全面施行され、会社は同法施行以降も引き続き組合に対し賃金データを開示していた。

【甲71、乙64、第1回審問X10及びY3証言】

(3) 会社は、組合に賃金データを開示した平成21年11月12日から平成22年6月までの間、窓口において組合に対し、賃金データの開示を要求するのであれば、個人情報保護法にのっとって開示できるような対応を検討してほしい旨を伝え、対応がなければ次回は賃金データを渡せない旨を伝えていた。

【乙64、第1回審問Y3証言】

(4) 組合は、平成22年度の春闘妥結後の同年6月ころ、会社に対し、賃金データを開示するよう要求した。これに対し会社は、前記(2)のAと同様の説明及び代替案を示したが、組合が検討する姿勢を示さず対策を講じていないとして、組合に賃金データを開示しなかった。

なお、平成22年6月ころには、新人事制度の評価が賃金に反映されるため、会社は、賃金データの開示によって、新人事制度における評価が組合に把握されることを認識していた。

【乙64、第1回審問X10及びY3証言、第2回審問Y3証言】

(5) 組合は、平成22年6月24日、「給与明細書提出のお願い」との見出

しの組合ニュースを発行した。同文書には、「今般会社は、今春闘賃上げ分が適用された組合員の賃金データを提供を拒否しました。このことは、新人事制度関連窓口において繰り返し触れられてきました。このままでは新賃金に対する組合費チェックオフに正確を期する事ができないばかりか、賃金の実態を把握することができず、組合の存在意義すら薄れかねません。このような理由から、組合員の給与データの提供は長年にわたり実施されてきた労使慣行です。上記の事態を避けるため、6月25日（金）配布されます給与明細書を、組合執行部に提出頂きたくお願いします。」との記載に続き、給与明細書の提出期限を同月30日とし、返却日を同年7月6日とする旨の記載があった。

なお、上記の組合ニュースを受け、すべての組合員が給与明細書を提出した。

**【甲59、第1回審問X10証言】**

- (6) 会社は、平成22年6月25日、全従業員に対し、コミュニケーションボードに、「給与データの労働組合への提供拒否について」との件名の文面を掲載した。同文面には、会社が賃金データ提出を拒否した理由は、個人情報保護法が制定され、個人情報の取扱いが厳しくなってきたこと、いかに労働組合といえども個人の合意がない中で個人に関する情報は提供できないことを昨年11月に伝えたこと、その際組合から再三にわたり賃金データの提供を求められたため、急に賃金データがなくなれば問題があることは理解できることから、今回に限り賃金データを提供するとしたこと、次回までに検討するよう伝えていたものの、組合は何も検討しておらず代替案についても何も回答がない旨の記載があった。

**【乙8、第2回審問X10証言】**

- (7) 会社は、組合が組合員の給与明細書を収集したことを受け、組合に対し、組合員が給与明細書を提出したということであれば提出した組合員は合意したとみなせるとし、提出した組合員を会社に教えれば賃金データを渡す旨を伝えたが、組合は応じなかった。

**【乙64、第1回審問Y3証言】**

- (8) 組合は、収集した組合員の給与明細書から組合費を算定する作業を行った。同作業は、組合員約10名で行い、平日ほぼ毎日1時間ないし2時間行われていた。また組合は、平成22年7月9日、夏季一時金支給の際も同様に給与明細書を組合員から収集し、同月21日まで算定作

業を行った。

なお、組合は、平成22年6月1日からどのように算定作業を進めるかを事前に検討していた。

【甲71、乙64、第1回審問X10証言】

- (9) 組合は、平成23年9月ころ、会社に対し、賃金データを開示するよう要求した。これに対し会社は、前記(2)のアと同様の説明及び代替案を示した。

その後組合は、平成23年9月14日、会社に対し、「連絡書」と題する文書を提出した。同文書には「賃金データを会社から受け取り、組合活動に使用することを各組合員から承諾されましたので賃金データの提出をお願いします。なお、添付『賃金データ承諾書入手組合員一覧』に記載されている組合員の承諾確認が必要な場合は必要に応じて承諾書を提出します。」との記載があった。これを受け会社は、同月15日、組合に賃金データを開示した。

以降組合員の賃金データは開示されている。

【甲101、乙64、乙139、第1回審問Y3証言、第2回審問X10証言】

## 11 カメラの設置

- (1) 組合は、結成当初昭和34年ころから、会社の食堂を集会場所として利用している。組合が食堂で集会を実施することについて、会社との間に労働協約は締結されておらず、食堂を集会のために利用する際には、予め会社の使用許可を申請し許可を得ている。組合が集会に利用する時間帯は、会社の昼休憩時間である午後0時から午後0時40分のうち午後0時20分から午後0時40分までの間であり、組合が集会を行っている間、管理職、非組合員等の組合員以外の者は食堂を利用していない。

【乙64、第2回審問X10証言】

- (2)ア 会社は、平成18年10月、「構内セキュリティ構築」を目的とし、従前から設置していたカメラ4台に加え、新規に5台のカメラを設置することとし、平成19年2月19日、そのうち1台を食堂内に設置されている銀行のキャッシュディスプレイ周辺に設置した。

以降食堂に設置したカメラは交換されていない。

【乙68、乙69】

- イ 食堂に設置されたカメラは、音声の送信と受信の切り替えができ、直接カメラをコントロールして見たい位置の画像をモニタリング

し、録画することができるものであり、会社内のイントラネットには接続されておらず、カメラの映像の受信は管理人室のみに送られる。

このため、管理人は常時映像を見ることができる状況であるが、カメラで受信した音声の出力方法については把握していない。また、役員等については、カメラの操作方法は把握しておらず、通常管理人室に入室することもない。

**【甲61、乙64、第2回審問Y3証言】**

- (3) 組合は、平成21年9月ころ、食堂のカメラの向きがキャッシュディスプレイの方向ではなく、食堂で組合が集会をする際に組合執行部が座る方向を向いていたことを確認した。

なお、カメラの撮影可能範囲にキャッシュディスプレイは含まれていた。

**【甲60、第1回審問X10証言、第2回審問X10証言】**

- (4) 組合は、平成22年10月ころ、窓口において会社に対し、食堂における組合の集会を監視しているのではないかとして、カメラの撤去を要求した。これに対し会社は、カメラの受信は管理人のみにおいて可能であり、役員らはカメラの操作方法を把握しておらず、管理人室に入室することもないことを説明した上で、カメラの設置は防犯上必要でありカメラを撤去することはできない旨を伝えた。

この回答に組合が納得しなかったため、会社は、組合に対し、①食堂のキャッシュディスプレイを撤去すること、又は、②カメラの撤去を要求するのであれば、カメラのないホールなど食堂以外の場所で集会を行うことを提案したが、組合はいずれにも応じなかった。

また、上記ホールには全組合員が座れる机及び椅子は設置されておらず、食堂からホールまで片道約5分かかる。

なお、組合は、カメラの向きが組合執行部が座る方向を向いていたことを確認した平成21年9月ころから平成22年10月までの間、会社に対し、カメラの撤去を要求したことはなかった。

**【乙64、第1回審問Y3証言、第2回審問X10及びY3証言】**

- (5) 組合は、平成22年10月以降、窓口において会社に対し、女性組合員から食事の風景がカメラに映り込むとの苦情がある旨を伝えた。これを受けた会社が、管理人室においてカメラの画像を点検したところ、食事をするテーブルが映り込んでいることが確認されたため、会社は



カメラの向きを食堂の出入り口及びキャッシュディスプレイのみ映るように調節した。

【乙64】

- (6) 組合と会社は両者の間に存在する懸案事項を一覧表にした資料（以下「懸案事項表」という。）を作成しており、平成22年11月の懸案事項表には、食堂のカメラについて、カメラの向きを上記(5)のように調節した以降は、「その後、何の話もない。」との記載があった。

【乙75】

- (7) 平成23年6月の懸案事項表には、食堂のカメラについての記載はなかった。

【乙76】

- (8) 組合は、本件申立て以降も、会社に対し食堂の使用許可を申請し、会社はこれを許可している。

なお、組合は、前記(5)の女性組合員からの苦情を伝えた平成22年10月から本件申立てまでの間、会社に対し、カメラの撤去を要求したことはなかった。

【第1回審問Y3証言】

12 人事異動

- (1) X2の経歴等

ア X2は、昭和61年3月大学の工学部を卒業し、同年4月会社に入社し品質保証部生産技術課工程技術係に配属され、平成5年4月からは販売部販売二課販売二係に異動となり、平成12年4月には品質保証部生産技術課生産技術グループ（以下「生産技術グループ」という。）に異動となった。

その後、X2は、平成17年10月に中国の広東省に所在するY香港有限公司清溪工場に出向し、生産技術の業務に従事した。

X2は、平成19年10月に会社に戻り、平成25年4月1日付けで本件人事異動を命じられ販売部販売一課販売一グループへ異動となるまでの間、生産技術グループに在籍していた。

【甲84、甲91、乙94、乙95、第8回審問X27証言】

イ 生産技術グループの主な業務は、作業標準の設定、維持、管理等が挙げられる。X2は、生産技術グループに配属された後の平成12年4月から同年10月までの間、生産現場の監督者を指導するための「生産技術業務指導マニュアル」を作成した。その後X2は、同年

11月から平成13年6月までの間、会社の子会社のいわき工場に1週間置きに赴き、8か月の間指導を実施した。

また生産工程で発生した不具合の調査についても生産技術グループの業務の一つであり、X2は、会社の子会社の横浜工場において、スイッチの組立作業において発生する不良品の発生率年間平均1.88パーセントをその10分の1に減らした。その結果、平成24年上期における実績評価はA評価であった。

【甲91、乙95、第8回審問X2証言】

ウ X2が平成5年4月から平成12年3月まで在籍していた販売部販売二課販売二係の業務は、直接販売業務といわれるもので、関連企業を対象とする営業活動であった。

なお、X2は販売二課に在籍していたころ、現在のY2常務に対し、生産技術グループに戻してほしい旨を何度か伝えたことがあり、平成12年4月に生産技術グループに戻った際には、販売部は自分には合わない職種であった旨を述べたこともあった。

【甲91、甲98、乙95、第8回審問X2証言】

エ X2は、昭和63年9月から平成元年8月まで組合の執行委員に就任していた。なお、平成20年9月1日から平成21年8月31日まで組合書記長に、平成21年9月1日から平成22年8月31日までの間組合執行委員に就任していたのは、前記5の(2)及び同6の(4)で認定したとおりである。

【甲91】

(2) 本件人事異動に至る経緯等

ア 会社では、3年ごとに中期経営計画を立て、各年度ごとに経営方針を立てている。

会社は、平成23年度ないし平成25年度の3年間の中期経営計画において、平成20年に発生したリーマンショックの影響を受け売上が減少したことから、経営方針として「売上の拡大」を掲げた。そして平成25年度の経営方針としては、①「開発強化」、②「マーケティング強化」及び③「販売強化」を掲げることとした。

また一方で、会社では従来から生産の現場を有しておらず、生産技術グループの業務内容のうち作業標準や工程不具合・製品不具合に関する処置、対策、予防管理などといった業務を生産現場を有する会社の子会社の横浜工場、いわき工場に移管することにより、X

2の在籍する生産技術グループを削減の対象とした。

【甲91、乙89、乙92、乙128、第8回審問X2及びY3証言】

イ 平成24年度の定期人事異動の経緯等

(ア) 会社では、例年4月1日付け及び10月1日付けで定期人事異動を実施しており、異動日の約1か月前に所属の担当役員から異動対象者に対して面談を実施し内示を行い、組合に対して通知した上で、会社内のイントラネット上において異動対象者及び異動先を掲載している。

会社の就業規則のうち、人事異動に関連する条項は次のとおりである。

「1 (略)

2. 人事

2.1～2.7 (略)

2.8 異動

会社は業務の都合により従業員に転勤、配置替えを命ずる。

2.9～2.17 (略)

3～8 (略)

」

なお、会社は組合と組合執行部の三役は人事異動の対象にはしないという労働協約を締結している。

【乙128、乙136、第8回審問Y2証言】

(イ) 会社は、平成24年1月ころ、戦略会議において、X2に対する同年4月1日付けでの生産部資材課部品技術グループへの異動を検討した。

【乙97の1、乙128、第8回審問Y2証言】

(ウ) 生産技術グループに在籍していた X34 は、平成24年3月7日、会社に同年4月10日で退職を希望する退職願を提出した。

【乙96、乙128、第8回審問Y2証言】

(エ) 会社は、平成24年4月1日の定期人事異動において、68名に対し異動を命じた。

なお、X2は、同人事異動において異動対象外であった。

【乙128】

(オ) 会社は、平成24年8月7日、戦略会議を開催し同年度下期における組織人事について協議した。同戦略会議の資料には、「2012

年上期申送り事項」として、「部品力アップのあるべき姿に向けた組織人事」と題し、「当初予定されていた X 2 課員の資材への異動については、生産技術課 X34 課員の退職に伴い下期検討」との記載があった。

【乙97の1、乙128、第8回審問Y2証言】

- (カ) 会社は、平成24年10月1日以前、生産部内の担当役員の提案に伴い、生産部資材課部品管理グループに在籍する X35 に対し当初X2の異動先として検討していた生産部資材課部品技術グループへの異動を命じた。

【乙128、第8回審問Y2証言】

- (キ) 会社は、前記(カ)の「2012年上期申送り事項」については、「次世代システム開発プロジェクトの関係から、新年度検討」とし、平成25年度に再度検討することとなった。

なお、「次世代システム開発プロジェクト」とは、会社が平成25年5月に予定していた業務用基幹システムの更新のことであった。

【乙97の2、乙128、第8回審問Y2証言】

- (ク) 会社は、平成24年10月1日の定期人事異動において、33名に対し異動を命じた。

なお、X2は、同人事異動において異動対象外であった。

【乙128、第8回審問Y2証言】

- (ケ) X2は、平成24年11月5日及び同年12月3日に開催された本件第1回及び第2回審問において証人として証言した。

【甲91】

ウ 本件人事異動の内示とその後の労使事情等

- (ア) 会社は、平成25年2月15日、同月18日、同月19日、同月21日及び同月22日に戦略会議を開催し、同年4月1日付けの定期人事異動の対象者を決定した。同戦略会議の出席者は、Y1社長、Y2常務、Y7取締役及びY3取締役の4名であった。

【乙128、第8回審問Y2証言】

- (イ) Y2常務は、X2の在籍する生産技術グループの担当役員であったことから、平成25年3月4日、X2に対して面談を実施し、本件人事異動の内示をした。X2が異動の理由について質すと、Y2常務は、販売強化のため販売経験者から異動者を選定した旨

を説明した。

また、Y 2 常務は、X 2 に対し、今後の人事異動のスケジュールとして、平成25年3月4日ないし同月6日の間に人事異動の内示を行い、同月7日に組合に通知し、同月8日に同年4月1日付け定期人事異動の発表をする旨を伝えた。X 2 は「考えさせてください」などと述べ、同月6日に回答するとし、同面談は終了した。

上記面談終了後、X 2 は本件人事異動について組合に相談し、これを受けた組合は、会社に対し窓口を開催したい旨申し入れた。

なお、X 2 以外に過去に販売部を経験していた従業員は、生産技術グループ以外にも当時10名いた。

**【甲91、甲95、乙128、第8回審問X27証言】**

- (ウ) 組合と会社は、平成25年3月6日午前11時45分から午後0時5分までの間、窓口を開催した。同窓口において会社は、本件人事異動は販売強化が目的であり、販売経験者であるX 2 を即戦力として異動させることとしたと選定理由を説明した。これに対し組合は、X 2 が了承していないので、異動の発表をやめるよう要請するとともに、翌7日にも窓口を実施したい旨申し入れた。

また、Y 2 常務は、平成25年3月6日午後5時10分、X 2 に対し再度面談を実施した。その際、前記(1)のウの過去にX 2 が販売二課に在籍していたころの発言、平成12年4月に生産技術グループに戻った際の発言についても話が及んだ。同面談においてX 2 が本件人事異動について了承することはなく、以降、本件人事異動については組合と会社の対応となった。

**【甲91、甲93、甲102、乙128、第8回審問X27及びX 2 証言】**

- (エ) 組合と会社は、平成25年3月7日、窓口を開催した。同窓口において会社は、組合に対し、「通知書」と題する文書を提出した。同文書には本件人事異動を発令する旨の記載があった。これについて組合が、X 2 は腰痛で長時間の運転に支障がある旨を伝えたところ、会社は、今までは販売部門への異動が嫌だとしか言っていないが、ここにきて腰痛の話我突然持ち出すのは単に異動したくないだけなのではないかなどと質した。

上記窓口の結果、組合は、X 2 を含む異動対象者全員に対して異動を拒否するかどうか事情聴取を行い、その結果を会社に伝え

ることとなった。

【乙98、乙128】

- (オ) 組合と会社は、平成25年3月8日、窓口を開催した。同窓口において組合は、上記(エ)の事情聴取の結果を伝え、X2を除く異動対象者からは特段異動を拒むものはいなかった旨を伝えた。同窓口終了後、会社は、同日にX2が有給休暇を取得していたことから、X2に対し、組合との上記交渉経緯及び発令通知を掲示する旨のメールを送信した上で、同年4月1日付けの発令通知をインターネット上に掲載した。

【甲84、乙99、乙128】

- (カ) 組合と会社は、平成25年3月15日午後3時20分から午後4時20分までの間、会社応接室において、本件人事異動に係る第1回少数交渉を開催した。組合の出席者は、X15、X28、X29及びX25の4名であり、会社の出席者は、Y2常務及びY3取締役の2名であった。

上記少数交渉においてY2常務は、「(X2が) 販売部から生産技術へもどった時に周囲の人に販売部の業務が自分には『合わない』ということ saying it was hearing」などと述べた。

【甲87、甲90、乙102、乙128】

- (キ) 組合と会社は、平成25年3月18日午後4時から午後5時までの間、会社会議室において、第2回少数交渉を開催した。組合の出席者は、X15、X26、X28及びX29の4名であり、会社の出席者は、Y2常務及びY3取締役の2名であった。

上記少数交渉においてY2常務は、人事異動発令時の対象者面談の際、X2から「過去7年間の販売在籍経験が『合わなかった』事を聞いた。会社も当時このことを聞いた事がありその認識もあった」などと述べた上で、X2の販売業務に合わないという理由だけで本件人事異動の発令を覆すことはできない旨を伝えた。

【甲88、甲90、乙103、乙128、第8回審問X27証言】

- (ク) 平成25年3月19日、本件第4回審問が開かれた。同審問をもって本件は結審する予定であったが、組合から、X2に対して本件人事異動の内示があり、組合としてはX2が本件の証人となったことを理由とする報復人事であると捉えている旨、会社との話合いで解決できない場合には、本件追加申立てあるいは新たな不当

労働行為事件としての申立てをする旨の申し出がなされた。

- (ケ) 組合と会社は、平成25年3月25日及び同月26日、窓口を開催した。同月26日の窓口において組合は、会社に対し、「X2組合員に対する不当異動命令撤回の要求書」と題する文書を提出した。同文書には、同月8日の発令を撤回し、本件人事異動を行わないよう要求する旨の記載があった。

【甲85、甲90、乙100、乙128、第8回審問X27証言】

- (コ) 組合と会社は、平成25年3月27日、窓口を開催した。同窓口において会社は、上記(ケ)の文書に対して「回答書」と題する文書を手交し、本件人事異動の目的を再度説明した。

上記窓口終了後、組合は臨時大会を開催しストライキ権を確立した。

【甲86、乙101、乙128、第8回審問X27証言】

- (ク) 組合と会社は、平成25年3月28日午前9時から午前10時までの間、会社会議室において、第3回少数交渉を開催した。組合の出席者は、X15、X26、X28及びX24の4名であり、会社の出席者は、Y2常務及びY3取締役の2名であった。

上記少数交渉において組合は、平成25年3月29日までに本件人事異動に係る団体交渉を開催するよう申し入れるとともに、「ストライキ体制通告書」と題する文書を提出した。同文書には、同年4月1日以降ストライキを実施することを通告する旨の記載があった。

【甲89、乙104、乙105、乙106、乙128】

- (ク) X2は、平成25年4月1日の早朝、Y2常務に対し、本件人事異動は報復的な措置であるとして、「異動内示に対しては異議を留めるものである」と記載した文書を提出した。

【乙107、乙128】

- (ク) 組合と会社は、Y1社長が出張中のため前記(ク)の組合申入れのとおり平成25年3月29日までに団体交渉を開催することができなかったことから、同年4月1日午前10時30分から午前11時50分及び午後0時40分から午後1時40分の間、会社会議室において、第1回団体交渉を開催した。組合の出席者はX27、X15、X26、X28、X25、X30、X29及びX24の8名であり、会社の出席者は、Y1社長、Y2常務及びY3取締役の3名であった。

第1回団体交渉では組合と会社は合意に至らなかったことから、組合が平成25年4月4日までに短時間で判断が下せる第三者機関を探して第三者機関の判断に従うことを提案した。この提案に対し会社が同意したことから、同月1日付けで実施する予定であった本件人事異動に係る辞令の交付については、同月4日まで猶予されることとなった。

【乙108、乙128、第8回審問X27証言】

- (セ) 組合は、平成25年4月3日、会社に対し、「ストライキ通告書」と題する文書を提出した。同文書には、翌日の団体交渉が決裂した場合には、同月5日の終日ストライキ（以下「終日スト」という。）を実施することを通告する旨の記載があった。

【乙109、乙128】

- (ソ) 組合と会社は、平成25年4月4日午後3時5分から午後4時15分までの間、会社ホールにて、第2回団体交渉を開催した。組合の出席者は第1回団体交渉と同じ8名で、会社の出席者は第1回団体交渉にY7取締役が加わった4名であった。

第2回団体交渉において、組合は、第三者機関による解決を検討したが本件追加申立てを行う旨を伝えた。これに対し会社が当委員会のあっせんの手続を提案したところ、組合は、①結論に法的拘束力があること、②どちらが正しいのか明確になること、及び③これまでの本件申立ての手続を考慮してもらいたいことを理由として応じず、本件追加申立てを行うことを述べた。

上記の結果、会社は、団体交渉は決裂したとして本件人事異動を平成25年4月1日に遡って辞令を交付するとした。これに対し組合は、同月5日終日ストを実施する旨を述べた。

【甲99、乙128、乙137、第8回審問X27証言】

(3) 本件人事異動

- ア 会社は、平成25年4月4日の団体交渉で組合と合意に至らなかったことから、同日、X2に対し本件人事異動を命じた。本件人事異動の発令を受けX2は、会社に対し、本件人事異動には承服できるものではないが、異議をとどめて従う旨の文書を提出した。

なお、会社は、平成25年4月1日の定期人事異動において、異動対象者である従業員153名のうち63名に対し異動を命じており、このうち61名が組合員であった。また、この61名には平成24年度の組



合執行部は5名含まれていた。

【甲84、乙94、乙110、乙128】

イ 会社では製品の国内販売ルートの約95パーセントを総代理店が占めていることから、販売部門においては、新規開拓の営業活動よりも総代理店との信頼関係の維持・強化が主な業務となっている。

本件人事異動によってX2が異動した販売部販売一課販売一グループでの業務内容は、会社の総代理店への営業活動が主たる業務であり、X2が以前販売部で従事していた前記(1)のウの業務とは異なるものであった。

なお、総代理店から製品の仕様・性能等に関する技術的な質問がなされた場合、販売部の者が回答できない場合には、従来から他部門の者が販売部の者とともに対応していた。

【第8回審問Y2証言】

ウ(ア) 平成24年10月1日の定期人事異動時点で、会社は、販売業務に携わる部署として、東日本販売統括部、西日本販売統括部及びグローバルセールス部を、さらに東日本販売統括部の下に販売一課、販売二課及び販売業務課を、西日本販売統括部の下に大阪営業所、名古屋営業所及び福岡営業所を設け、グローバルセールス部の下にグローバルセールス課海外販売グループ及び欧州マーケティング課をそれぞれ設けていた。また、販売一課の下に販売一グループ及び販売二グループを設けており、販売一グループは会社の国内売上の約40パーセントを占める販売総代理店である取引先会社（以下「総代理店1」という。）を担当する部署として、販売二グループは国内売上の約20パーセントを占める販売総代理店である取引先会社（以下「総代理店2」という。）を担当する部署としてそれぞれ設けられていた。

【甲97、乙128、第8回審問X27証言】

(イ) 会社は、平成25年4月1日の定期人事異動において、同年度の経営方針として掲げた「販売強化」として、東日本販売統括部及び西日本販売統括部を「販売部」と一本化し、さらに販売部の下に、販売一課、販売二課、大阪営業所、名古屋営業所及び福岡営業所を置くこととし、グローバルセールス部の下には欧州営業所のみを置くこととした。また、従来総代理店2を担当していた販売二グループを販売二課に移した上で販売三グループと改称し、

販売一課内に販売二グループを新設することで販売一課内の販売一グループ及び販売二グループが総代理店1を担当する部署とする体制をとった。

**【乙128、乙129、第8回審問Y2証言】**

(ウ) 上記(イ)の体制により、従来、販売一課長1名で総代理店1及び2の二社を担当し、係長1名で総代理店1を担当していたところ、総代理店1のみを販売一課長1名及び係長2名で担当することとなった。

一方、平成24年10月1日の定期人事異動では、管理職を除いた東日本販売統括部、西日本販売統括部及びグローバルセールス部のうち直接販売業務に携わっていない課である販売業務課以外の人数は計28名であったところ、平成25年4月1日の定期人事異動では、管理職を除いた販売部及びグローバルセールス部（販売業務課は他の部に組織替えとなった）の人数は計25名と3名減員となった。

また、平成25年4月1日の定期人事異動では、新設された販売部に異動した者は20名おり、そのうち18名は東日本販売統括部又は西日本販売統括部から、1名はグローバルセールス部グローバルセールス課海外販売グループからの異動であり、販売部門でない部署から販売部門への異動となった者はX2だけであった。

**【甲84、甲97、乙94、乙128、乙129、第8回審問X27及びY2証言】**

エ 会社は、生産技術グループの業務の一部を、前記(2)のAのとおり会社の子会社に移管することにより、生産技術グループの業務を生産設備などに関する業務のみに変更した。そのため、生産技術グループは、生産部資材課部品技術グループとともに「生産部技術課」に統合され、平成25年4月1日付けで、X2が在籍していた「品質保証部生産技術課生産技術グループ」は、「生産部技術課生産技術グループ」へと変更となった。

なお、X2が在籍していた生産技術グループにはX2と同様の仕事に従事していた者がほかに2名おり、これらの者の生産技術グループにおける経験年数は、1名は4年であり、他の1名は3年であった。

**【乙91、乙94、第8回審問X2証言】**

(4) 本件人事異動以降の労使事情等

ア 組合は、平成25年4月4日開催の第2回団体交渉が決裂したことから、同月5日、終日ストを実施した。

【乙128】

イ 組合と会社は、平成25年4月5日、会社会議室において、第4回少数交渉を開催した。組合の出席者は、X15、X26、X28及びX29の4名であり、会社の出席者は、Y2常務及びY3取締役の2名であった。

上記少数交渉において会社は、「既に昨日、4月1日付けで辞令を発令したのであるから、今更発令を撤回することは出来ない」などと述べた。

その後組合と会社は、本件人事異動について、平成25年4月8日及び同月9日に、第5回及び第6回少数交渉をそれぞれ開催した。会社は第6回少数交渉において、本件人事異動が不当労働行為に当たる旨の判断がなければ本件人事異動を撤回しない旨を述べた。

【乙111、乙112、乙113、乙128、第8回審問X27証言】

ウ 組合は、平成25年4月12日、本件第5回審問において、本件人事異動が不当労働行為に当たるとして、①X2に対する同年3月4日付け異動内示、同月8日付け発令通知、同年4月1日付け辞令を撤回し、X2を原職復帰させること、②陳謝文の交付及び掲示を求めて、本件追加申立てを行った。

(5) 本件追加申立て以降の労使事情等

ア 組合と会社は、平成25年4月17日午後4時から午後5時10分の間、会社会議室において、第3回団体交渉を開催した。組合及び会社の出席者は、第2回団体交渉と同じであった。

第3団体交渉において、組合は、平成25年4月18日にストライキを実施する旨通告した。

このため会社は、本件人事異動は会社の人事権に関わる問題であり撤回できないとした上で、ストライキの撤回の代替案として組合に対し、労働委員会の判断が下されるまでの間、①X2が口下手であることを理由として代理店等の対外業務を命じないこと、②X2が腰痛であることを理由として内勤業務を命じることを提案したが、合意には至らなかった。

なお、平成25年4月18日は会社の総代理店1及びその顧客である

複数の代理店を会社に招いて開催される新年度経営方針の発表会があり、X 2 も総代理店 1 の担当として挨拶をすることとなっていた。

【乙114、乙119、乙128、第 8 回審問 X27 証言】

イ 組合は、平成25年4月18日、半日ストライキを実施し、X 2 が他の組合員とともに半日ストライキに参加して上記アの発表会を欠席したことから、会社は発表会を管理職のみで対応した。

【乙128、第 8 回審問 X27 証言】

ウ 組合と会社は、平成25年6月24日午後4時から午後5時10分の間、会社会議室において、第4回団体交渉を開催した。組合と会社の出席者は、第3回団体交渉と同じであった。

第4回団体交渉において、会社は、組合からX 2 を内勤業務に就かせるよう要求があったため受け入れる旨回答し、平成25年6月26日からX 2 に対し内勤業務を命じた。

その後会社は、販売一課及び販売二課の内勤業務のみを扱う販売グループを新設し、X 2 のほかに従業員1名及びパート1名を異動させるとしたが、組合が応じなかったことから、平成25年7月19日、X 2 を除く2名のみの異動を行った。

なお、会社は内勤業務として従事しているX 2 の代わりに販売一課への人員の補充はしていない。

【乙120、乙123、乙124、乙125、乙126、乙128、第 8 回審問 X27 及び Y 2 証言】

### 第 3 判断及び法律上の根拠

1 会社が、新人事制度を導入したことが支配介入にあたるか否かを判断する上で、組合は組合との合意を要すると主張し、一方、会社は合意までを要するものではないと主張する。かかる主張の前提には、組合と会社が締結した労働協約の規定の解釈を巡る対立があるので、まず労働協約の規定の趣旨について検討する。

#### (1) 申立人の主張

労働協約第1条但書は、会社の「経営権」の行使に当たっては、「組合に重大な影響を来すと思われる事項」については予め組合と協議の上行うことを会社に義務づけている。新人事制度のような労働条件の変更は組合に重大な影響を来す事項である。そして、同労働協約第34条には「給与、退職金、並びに労働時間、休日、休暇、休職、定年及び服務等の労働条件は会社と組合が対等の立場で定めるものとす

る。会社はこれらの労働条件については、組合と協議して就業規則、賃金規程、宿日直規程等において定める。」と規定され、労働条件の変更は組合と会社が対等の立場で定めることを定めている。この「対等の立場で定める」とは、「労使の合意又は、組合の同意が必要である」といってもよく、労使の共同の意思で労働条件を定めることであり、労働条件についての変更は組合に重大な影響を来たす事項なので、労使双方の合意もしくは組合員の同意が必要である。

## (2) 被申立人の主張

労働協約第1条には、「組合に重大な影響を来すと思われる事項」については、「予め組合と協議の上之を行う。」とされているにとどまり、組合の同意を要する旨は規定されていない。組合は、新人事制度は賃金体系の根幹に関わる点で「組合に重大な影響を来たすと思われる事項」にあたりと主張するが、会社が正式に導入した制度は、賃金制度と相俟って、結果的に組合員の労働条件を左右する可能性はあるが、間接的なものにとどまり「組合に重大な影響」があったとはいえない。また同労働協約第34条第1項及び第2項の規定は、労働条件の決定に当たって、会社が組合と対等の立場で協議を行うことを要する旨を定めているにとどまり、組合の同意を要することまでを定めたものではない。

## (3) 当委員会の判断

前記第2の6の(10)で認定したとおり、組合と会社との間で締結されている労働協約第1条に、「組合は経営がすべて会社の権限と責任において行われることを認める」とし、経営が原則として会社の権限と責任において行われることを規定している。しかし同条但書には、「組合に重大な影響を来すと思われる事項」について「予め組合と協議の上之を行う」と規定されている。組合員の最も重要な労働条件である賃金の抜本的な変更を伴うものである新人事制度の導入は、まさに「組合に重大な影響を来すと思われる事項」に該当し、予め組合との「協議」が必要である。

次に、前記第2の8の(1)で認定したとおり、労働協約第34条第1項には、労働条件の決定にあたって、「給与、退職金、並びに労働時間、休日、休暇、休職、定年及び服務等の労働条件」は、会社と組合が「対等の立場で定める」と規定されている。また、同条第2項には、会社は第1項労働条件については、組合と「協議」して就業規則、賃

金規程、宿日直規程等において定める旨規定されていることからすると、組合と「協議」して定めれば足り、「同意」までを要するものではない。

ただし、労働協約に定められた協議条項は、会社が単に形式的に組合と協議すれば良いというものではなく、憲法28条の保障する団体交渉権と労組法第7条の団体交渉応諾義務を具体化したものとして、会社に組合との間で誠実に協議することを負わせるものである。

したがって以下、上記の検討を前提として、会社が新人事制度の導入を巡る経緯において、組合と誠実に交渉したのか否かを踏まえ、支配介入の成否を判断する。

## 2 会社が、新人事制度を導入したことが、支配介入に該当するか否か。

### (1) 申立人の主張

#### ア 全従業員説明会の開催に係る経緯

(ア) 会社は、かねてより新人事制度の検討を進めており、平成21年6月1日、春闘における賃上げ交渉の中で、会社側は新人事制度を呑まなければ有額回答を拒むなどの姿勢を見せてきた。しかし、新人事制度の内容が明確でないため、新人事制度と春闘を切り離し、新人事制度は今後の検討課題となった。

(イ) 会社は、平成21年6月9日、全従業員に対し説明会を開催したのだが、この説明会でY1社長から、「一つの選択肢として、会社の方針に賛同できない人は、希望退職をお勧めします。」との発言があった。組合としては、新人事制度の協議もしていない段階で、新人事制度導入を前提として希望退職を勧めるこの発言に抗議を申し入れた。

(ウ) 組合と会社は、組合執行部説明会を定期的に行うことに合意した。組合としてはこの段階では、新人事制度の中身が分からないためとりあえず説明を聞こうと思っており、新人事制度について明確な態度は示していなかったが、会社は組合執行部説明会の中で新人事制度について組合の意見を執拗に求めてきた。会社が最終案を示さないうちに組合として見解を示すことはできなかったし、労使協議に組合の代表として出席している者に対し個人的見解を引き出そうとすることは当該組合員に対する圧力となり不当な交渉方法である。

(エ) 組合執行部としては、新人事制度に対する説明を聞いた上で、

会社と導入について協議を行い、会社との合意が成立した後に、会社が全従業員説明会を行うものと考えていた。ところが、組合との合意があるまで説明会はやめるよう組合が要請していたにもかかわらず、会社は、新人事制度についての説明すらほとんど行われていない平成21年7月24日、一方的に全従業員説明会を開催して、最終案ではないとしながらも新人事制度の説明を行った。この全従業員説明会は、組合の合意がないまま一方的に行われたものである。

イ 新人事制度最終案の提示の仕方と資料提供に係る組合の交渉対応

(7) 会社は、平成21年7月24日に開催した全従業員説明会において出された資料が最終案であるとはいっていなかった。また同日の説明会は、パワーポイントによって説明がなされたが、新人事制度の内容を示した資料は配付されなかった。その後会社は、それをコミュニケーションボードに掲示したが印刷することは禁止された。閲覧可能というだけで、印刷も許されないのでは十分に検討するどころか理解も難しい。

(イ) 印刷することもできず、ペーパーレスで、導入スケジュールも固めて協議せよという会社のやり方には到底承服できるものではなかった。協議をして変える余地があるなどという会社の主張は、導入スケジュールまで固めた上で提起されていることからみて、新人事制度の導入を前提とした若干の部分的手直しに依拠していることを意味しているに過ぎなかった。

したがって、組合としては、そのような形だけの協議には安易に乗ることなく、会社として責任ある案を出させ、また、その緊急性・必要性といった是非を検討し、それらが労使で確認・合意された後に、会社の案そのものをすべて丸ごと労使検討の対象とするとの方針を確立した。組合は会社としての最終案が出されて初めて検討が可能となり協議が始められるからである。そのため、組合は会社に対し新人事制度の最終案を書面として提供するよう強く求めていたのであるが、どうしても新人事制度を導入したい会社は、新人事制度の説明会を繰り返しているにもかかわらずなかなか最終案を出さなかった。組合に新人事制度の導入の検討を求めているにもかかわらず、検討の対象となる新人事制度の内容の分かる資料を提示しなかったのである。

また、組合は、新人事制度導入の緊急性・必要性を具体的に提示するよう資料の提出も含め会社に求めてきた。新人事制度の最終案が出されたとしても、その導入の緊急性・必要性が示されなければ、新人事制度そのものへの検討には入れないからである。

- (ウ) 組合は、新人事制度の内容を検討するために、新人事制度の最終案を書面で提示するよう繰り返し会社に求めてきたが、平成21年10月8日改めて文書による新人事制度の資料提供を求め、それが提供されれば組合としては協議に入ることを明確にした。

しかし結局、組合が最終案として提示された資料を受け取ったのは、新人事制度の話が出た約4か月後の平成21年10月8日の数日後であり、最終案として提示された資料は同年7月24日に開催した全従業員説明会において出された資料とほぼ同様のものであり、組合の意見を全く反映されておらず、会社にそもそも組合と協議する気があったのか大いに疑問である。

#### ウ 管理・評価に関する制度の先行導入

- (ア) 会社は、平成21年8月19日、組合に対し、係長職以上に対し、評価者研修会を同年9月2日に開催する旨を通告してきた。これに対し組合は、新人事制度は労使協議前の段階であるから、評価者研修会の実施は容認しない旨文書で申し入れた。にもかかわらず、会社は、人事評価については従業員の労働条件に直接関係しないとし、労働条件を除く部分は組合との協議が不要であるので順次導入する旨回答してきた。人事評価は賃金に直結するため労働条件と深く関わるものであって組合の合意なしに一方的に実施することはできない。
- (イ) 会社は、平成21年9月2日、評価者研修会を強行し、同月4日仮格付通知を行い、会社はようやく最終案を提示したにもかかわらず、組合の検討を全く待たずに同年10月のうちに管理・評価に関する制度を開始した。それを基礎として同年12月から昇格・転換希望者の募集を開始し、翌22年3月11日にはこの昇降格に対する辞令を交付している。仮格付けは同月からの格付けと一体のものになっており、正式格付けと何ら変わる場所がない。
- (ウ) 管理・評価に関する制度と昇降給制度は不可分であり、実際これに基づいた昇降給がなされている。管理・評価に関する制度を含む新人事制度の無断実施は労働条件を変えるもので、労働条件



は会社と組合が対等の立場で定めるとした労働協約第34条に違反した明らかな労働協約違反である。

- (エ) 会社は平成21年9月から事実上新人事制度の準備を始め、既成事実を積み上げてきている。これは形式的に交渉に応じながらも、実質的にはその交渉を無意味なものにし、組合の意志を無視して新人事制度を導入することによって、組合の力を無力化しようとする支配介入行為である。

エ 団体交渉における新人事制度導入の緊急性・必要性に関する資料提供と協議の範囲

(7) 緊急性・必要性に関する資料提供

会社は、既に新人事制度の一部を導入し、新人事制度の導入を前提としており、新人事制度の導入を進めることを明言した。新人事制度導入の具体的な必要性について、組合を納得させることのできる資料を提出せず、団体交渉の中では組合の質問に真摯に答えず、「今新人事制度を導入しなければ会社が危機に陥る」、「会社が潰れる」などと抽象的に述べ、具体的な説明は行わなかった。

また、平成22年2月25日の第1回団体交渉後、新人事制度導入後に組合員の賃金が具体的にどうなるか尋ねたところ、会社は組合員のみシミュレーションはできないなどと回答があったものの、組合が新人事制度の必要性を感じるようなものは何も示されなかった。

会社は、新人事制度導入の可否について、組合との意見など全く聞こうとはせず実施的に導入してから細分の修正について組合の意見を聞こうとしたに過ぎない。会社は新人事制度の導入の目的でさえ真摯に説明せず、自ら決めた導入スケジュールに支障のない範囲でアリバイ的な協議をしたに過ぎない。

会社は、平成22年3月8日の第2回団体交渉の翌4月から管理・評価に関する制度を基に昇降給制度を始めたのであるから、同月からの導入を決定していた会社が、団体交渉に真摯に応じなかったことは、容易に見て取れる。

(1) 協議の範囲

組合は、新人事制度すべてが労働条件に関わるものとしてすべてが協議対象になる旨主張し、評価制度、目標管理制度及び職務等級制度は賃金に関わる制度であり当然団体交渉事項に入る旨主

張したが、会社は、これまで会社が事実上実施してきたものについては、組合が了承したとして協議から外し、既に進めてきた評価制度等について協議事項とはせず、それを前提とした協議を要求し、人事評価については直接労働条件に関係しないとして評価制度、目標管理制度及び職務等級制度は交渉事項にしないと明言するなどしたため、話は全く進展しなかったのである。しかし、新人事制度の根幹は賃金体系を変えることにあるのであるから、賃金と切り離した評価制度はあり得ない。

そこで組合としては、平成22年2月25日の第1回団体交渉において、付記として「賃金に関わる事が出た時点で協議する。」との表現、つまり賃金に関わるということは、評価制度、目標管理制度及び職務等級制度も関係することになるという趣旨で妥結したのである。

制度の内容についても、会社の説明では、各組合員の賃金がいくらになるのか想像できず、また評価の点においても基準が曖昧で、具体的に何をすれば評価されるのか示されないため、組合は繰り返し説明と資料の提示を求めた。

また、会社は、組合の合意がなくても新人事制度の導入を進めることを明言しており、組合が異を唱えようが唱えなかりょうが、組合の意見を全く聞く気は初めからなかったのである。会社は、導入スケジュールにこだわり、「勝手に進めると言っている。今から協議と言われても、タイムリミットが来ている。」、「組合のスピードが遅過ぎて待てない。会社側の譲歩はここまでしかない。」などと、それまでの一部導入を推し進め、更なる無断導入の構えを崩さなかった。結局会社が、新人事制度を無断で導入しそれに基づく運用を始めたため、組合としてはゼロベースでの話し合いが不可能になり、その後の協議は事実上不可能になっている。

#### オ 組合との合意がないままの昇降給等の実施

##### (ア) 平成22年の給与支給について

- a 新人事制度において、評価と処遇は不可分一体であり、新人事制度での評価に合わせた処遇の変動はすべて新人事制度による処遇の変動といえるので、新人事制度は賃金に関するものも含めて実質的に導入されているといえる。理由としては、①評価に基づいて基本給が増減される仕組みを取り入れることを主

眼として導入される制度であること、②評価の高い従業員に対して高い処遇をすることにより、会社の従業員の成長を促し、会社の業績を改善させる目的で導入される制度だとしても、新人事制度が賃金等の変動を不可欠の要素とする人事制度であることに間違いはないことである。つまり、新人事制度の導入目的を達するためには、評価制度と賃金を含む労働条件の変更とは不可分であり、会社が新人事制度導入の理由として会社の業績が厳しいことや高年齢層と中堅及び若手層の賃金の乖離を挙げてきたこととも符合する。

- b 現行の賃金規程では、主任は3,700円、係長は6,000円の役付手当が支給されることとなっている。そこで会社は、新人事制度で約束した5,000円あるいは1万円の昇格単価を現行の賃金規程に合わせるために割り振りを実施した。一般職から総合職になった従業員については、役付手当の増額はせず3,700円のまま、基本給を1,300円引き上げた。すなわち、総合職に昇格した従業員は役付手当3,700円と基本給1,300円の合計5,000円の賃上げを実施した。

また、総合職からリーダー職になった従業員については、役付手当を主任であったときに受領していた3,700円に2,300円を増額し役付手当6,000円とし、基本給を7,700円引き上げた。すなわち、リーダー職に昇格した従業員は、役付手当2,300円と基本給7,700円の合計1万円の賃上げを実施した。

これらは仮で実施されたものではなく、新人事制度に基づく昇格単価5,000円あるいは1万円が正式に実施された紛れもない事実である。明らかに新人事制度に基づく昇格単価（一般職から総合職5,000円、総合職からリーダー職1万円）に合わせるために根拠なく昇給しているに過ぎない。

この基本給の増額は、現行の賃金規程では全く説明がつかない昇給であり、この変動は新人事制度による評価に合わせたものとしか説明がつかず、この賃金変動が新人事制度に基づく昇降給であることを基礎づけるものである。

会社は、新人事制度に基づく額を支払うようになり、就業規則の変更なしで、別の賃金体系を導入したのである。会社が行っている行為は、新人事制度による昇降給を現行の賃金規程の

もとで行われているように見せる小細工に過ぎない。

c 会社は、組合を無視して組合員の一部のものだけを新人事制度で昇給させ、一部の組合員にとって、新人事制度がなくなれば上がった賃金が下がってしまうという状態を作り出した。これにより、新人事制度に反対している者でも、反対といい出しにくい状態を作り出している。このように、組合員の一部の者だけを新人事制度で昇給させることは、組合と団結して行動することを困難にさせ、組合の団結権を侵害する行為である支配介入行為である。

d 上記のとおり、会社が新人事制度に基づく昇格については新人事制度に基づく昇給を実施したが、新人事制度以前に昇格した者を同様に昇給させる是正を行わなかった結果、組合員の間で後に昇格した者が先に昇格した者より給与が高くなるという逆転現象が生じていることを不当労働行為の結果と指摘し、是正するよう求める。一例を挙げると、平成14年4月係長代理、平成15年4月係長になったX14とそれより8年遅く、平成22年3月10日に新人事制度によって係長代理になったX18は、平成21年3月までは、役付手当が違っていたものの、基本給は同額であった。しかし、平成22年4月1日X18の基本給が7,700円上昇した結果X14の基本給33万9,850円、X18の基本給が34万7,550円となってX18の方が7,700円高くなった。8年も前に係長代理となったX14の基本給が8年後に係長代理になったX18より低くなってしまった。

会社は、こともあろうにこの差が生じる理由を組合が昇降給制度の導入を認めないために生じたことだと主張する。

よって、賃金是正をするためには、新人事制度の無断導入より前に昇格していた者に対し、新人事制度で昇格したものと同額の昇給を行うことにより賃金格差を是正すべきである。具体的には、新人事制度の実質導入である平成22年4月1日以降に昇格した者は、主任になった者は1,300円、係長になった者は7,700円基本給が上昇しているので、現行の人事制度で昇格した従業員にも別紙①基本給一覧表記載のとおり同様の昇給を実施することを要求する。

(イ) 降給について

a 問題になっている新人事制度に基づく昇降給は、新人事制度による評価に基づいて行われており、個別の契約関係の問題ではなく、組合員全体に関わる制度の問題である。会社が制度に基づく昇降給を組合との合意なく個別の労働契約の問題と解釈して個別合意を根拠に強行するのなら、明らかな組合無視である。

b 基本給の増減は新人事制度に基づく評価によって行われており、その基本給の増減は新人事制度の昇格単価、降格単価と現行の賃金規程の手当の増減の差額を補う形で行われている。

したがって、会社が主張する対象者の個別的承諾を得たということになれば新人事制度の導入に伴う賃金変動について個別に承諾を取ったことになる。

しかし、会社が、新人事制度の導入について協議を申し入れ、そのことについて合意が得られていない段階であり、この段階で会社が個別合意を取り付けようとしたのであれば、組合との協議内容はおろか、組合の存在自体を無視する行為であることは明らかである。

c また、会社は、X17に対し減給について説明するときに、「新人事制度に基づく評価の結果総合職から一般職に降格になったことが原因で5,000円減給になること」しか伝えていない。X3についても同様である。このような説明では、その後X17の「わかりました」は、新人事制度による降格の評価について理解したという程度である。会社は新人事制度と関係なく現行の人事制度上の降格さらに現行の賃金規程上は理由のない基本給の減給に同意したとするが、新人事制度と切り離された現行の賃金規程内での減給の説明などは全くなく、現行の賃金規程の枠内における処遇の不利益変更としての減給の合意とはいえない。

したがって、本人が減給に同意したとすれば、それは新人事制度による減給という認識であったからにはほかならず、同意した当事者の認識及び実際に行われた賃金の増減額からみて、会社が新人事制度に基づく労働条件の変更を行っていることもまた明らかである。

d X17に関しては、役付手当が3,700円、基本給が1,300円減額

されているので、減額時に遡って支払う必要がある。

X3に関しては、平成23年4月8日に会社を退職したところ、本来の給与規程によれば、758万5,822円の退職金を得るべきところ、基本給を本来より1,300円低く計算されたため退職金も2万6,104円少ない755万9,718円しか支給されなかった。

よって、本来支給されるべき金額との差額2万6,104円を要求する。

(ウ) 平成23年4月の給与支給

会社は、係長代理廃止時、前年度に新人事制度でリーダー職になった従業員の基本給を500円減額してきた。基本給増額分7,700円が7,200円に減額されたのである。係長代理が廃止されたことによって、それまで係長代理であった従業員（新人事制度でリーダー職に昇格した従業員）を係長に昇格させなければならない事態に直面した会社は、それらの従業員の役付手当を500円増額する代わりに、それらの従業員の基本給を500円減額したのである。役付手当を500円増額すれば良いだけなのに、リーダー職昇格単価が1万円であるという新人事制度を維持するために、役付手当を500円上げて、別の項目（基本給）で500円賃下げするといった操作を実施した。しかし基本給は手当とは違い退職金計算の基礎となるため、このような処置は一方的な労働条件の不利益処分となり許されない。

よって、この点についても、是正されるべきであり、別紙①基本給一覧表記載の基本給とすることを要求する。

(エ) 手当

会社は、新人事制度の無断導入の際、自動昇進制度を無断で事実上廃止した。そのため、本来なら自動昇進するはずの者も昇格されないことがあり、その分手当において不利益を被っている。また、会社は平成23年4月以降は新人事制度上主任心得と係長代理を廃止しており、それらの職に当たるものをそれぞれ主任、係長として、その分の手当を支払っているため、自動昇進しなかった者との差額は大きくなっている。そこで、会社による新人事制度の無断導入によって、自動昇進されなかった者を主任に昇格したとしてその手当を遡って支払う必要がある。

そこで、自動昇進されなかった従業員を主任に昇格したものと

してその役付手当を別紙①手当一覧表のとおり遡って支給する必要がある。また、X17に関しては、降格され、その手当が3,700円減額されている。よって、別紙①手当一覧表記載の手当とすることを要求する。

(オ) 一時金

会社においては、年間一時金額を例年6月に労使合意のもとに決めた妥結書によっているが、会社は、新人事制度の下では平成22年一時金より実績評価を賃金に反映させることになっているとして、実績評価Aの従業員には一時金の加算を、実績評価Cの従業員には減額したいと組合に打診してきた。組合は一時金は妥結書どおりの額にするよう抗議したが、会社は同年一時金より実績評価Aの従業員に対し、妥結書内の金額とは別枠で成績給制度の加算相当額を支給した。また、平成23年一時金についても、理由も新たに述べないまま、成績給制度加算相当額を上乗せして支払った。

このような一部の組合員に新人事制度に基づく成績給制度加算相当額の支給を実施することは、現行の人事制度上は理由が全くなく、組合との一時金の合意を踏みにじるものであり、組合無視の新人事制度の無断導入であり、かつ、利益供与による組合員の分断であり、明確な不当労働行為である。

したがって、組合に対する悪影響を排除するためには、給与同様の増額による不均衡の是正しかない。

組合の調査によると、実績評価Aの従業員への一時金の加算は最高で7パーセントであるから、全員に7パーセントの加算を受けた場合との差額を支払えば不均衡は是正されることとなる。

よって、平成22年及び平成23年の年間一時金額に7パーセントを掛けた金額から支払った金額を差し引いた金銭の支払いを要求する。

(2) 被申立人の主張

ア 全従業員説明会の開催に係る経緯

(ア) 平成20年9月に発生したリーマンショックの影響により、会社はそもそも春闘において有額回答ができない状況下にあった。そのような状況下において、会社は、組合に対しあくまでも有額回答を要求するのであれば、有額回答できるような状況を構築すべ

く、新人事制度についても協議する姿勢が必要ではないか、という旨を述べたに過ぎない。また、平成21年6月に入っても春闘の有額回答が出ていないことは前例がなく、最終的な時系列としても会社が正式に新人事制度に関する説明会を開催した同月24日より前の同月18日に春闘は妥結している。

- (イ) 会社は、組合執行部説明会の中で「組合の執行部としてきちんとした見解をもっていないことは了解し、今回は組合執行部としての見解を待つことができないから、一個人としての見解でもよいので、意見を聞かせてもらいたい」と発言したに過ぎない。
- (ウ) 会社は、平成21年6月17日、組合と窓口を開催し、同年8月上旬を目途に会社が全従業員説明会を開催することを伝えている。また会社は、同年6月2日以降、同月24日、同年7月1日、同月13日、同月15日及び同月22日と5回にわたり、組合執行部説明会を開催し、そのうち同月15日に全従業員に対して、同月24日に全従業員説明会を行う旨のアナウンスを流した。しかしながら、組合からは、会社が全従業員説明会を行うことについて、何ら異議は出されなかった。

イ 新人事制度最終案の提示の仕方と資料提供に係る組合の交渉対応

- (ア) 会社が組合に対して初めて正式に説明を行ったのが、平成21年6月24日であり、会社が提案した新人事制度の内容を記載した資料を配付している。この資料は会社が同年7月24日に開催した説明会において用いた資料とほぼ同様のものである。

会社が平成21年7月24日の全従業員説明会で使用した資料は、同日直ちに全従業員が閲覧可能なコミュニケーションボードに掲示しており、説明の方法としても十分なものである。これは機密情報保護の観点から当然の措置であり、情報漏洩リスクが高まっている現代社会において、そのような措置を取らないことの方がむしろ問題である。

- (イ) 新人事制度のうち未決定事項であるのは調整給と退職金制度であり、それ以外はほとんど固まっていた。調整給は組合と話をしている中で必要と考え追加した部分であり、平成21年6月24日から同年7月22日にかけて、組合執行部説明会において、減給を調整給により軽減する措置を提案しており、同年11月6日の組合執行部説明会においても、調整給による軽減の幅をさらに広げる案



を提示するとともに、組合に対して、さらに具体的な軽減措置をともに考えたい旨を伝えている。しかし、組合から何ら具体的な対案が提示されてこなかった。退職金制度は適格年金移行の問題等があるため完全にはできていないが、別途組合と協議を行い合意したものを導入している。

- (㉒) 会社は人事制度というものは完全な形はないと考えており、組合と協議すれば当然変える余地を持つべきだと考える。固まっただけからの段階で協議するよりも、固まっていない段階で協議した方が、組合の意見を反映しやすい。そのため会社は、新人事制度をより良い制度に改善することも視野に入れ、それ以上修正を行わない「最終案」という表現はあえて用いなかった。
- (㉓) 会社としては既に平成21年6月24日に新人事制度に関する資料を組合に渡していたため全従業員説明会終了後である同年8月19日に組合に対して新人事制度の導入について協議を申し入れたのであるが、組合からその約2か月後である同年10月8日になって突然、新人事制度に関する資料を受領していないなどといった申入れがなされたのである。

会社が平成21年6月2日に組合に対して新人事制度に関する説明を開始して以降、同年10月8日に至るまで、組合から資料の提供を求める申入れは一切なかった。組合は、既に同年6月24日に新人事制度に関する資料を受領し、その後の説明会や窓口において継続的にこの資料を用いておきながら、同年10月8日になって突如、新人事制度に関する資料を受領していないなどと主張し始めたのである。

会社は、組合に対し、平成21年6月24日に配付したものや同年7月24日にコミュニケーションボードに掲載したものと同様のものである旨説明したが、組合が新たな資料の提出にこだわったため、会社としては協議を尽くす観点から改めて資料を交付することとした。ただし、組合の同年10月8日付け「申入書」には「資料としての提供は未だにない。」などと事実と異なる記載があるため、会社は「申入書」の受取を拒否した。

#### ウ 管理・評価に関する制度の先行導入

- (㉔) 新人事制度の主眼としては、評価に基づいて基本給が増減される仕組みを取り入れることであるが、如何なる評価制度を設ける

かということと、その評価制度に基づく評価を如何にして基本給の増減に反映させるかということは、一体のものではなく、切り離すことが可能である。

- (イ) 新人事制度のうち、会社が既に導入を開始している制度は、平成22年3月11日から職制機構に関する制度及び管理・評価に関する制度である。これらの制度については、労働協約上、少なくとも組合との事前協議すら不要なものではある。

とはいえ、会社としては当初は合意したいとし、組合に対して、平成21年6月2日以降、複数回にわたり説明会を開催し、組合からの複数の質問に対しても真摯に回答するなど組合の理解を得ようと協議を重ねてきた。

しかし、会社の平成21年8月19日付け「新人事制度導入に関する申入書」に対する組合の反応からは会社との協議に応じる姿勢は全くみられなかった。

このような組合の対応にあっても、会社は、新人事制度の導入に向けた協議を誠実に行いたいと考え、平成21年8月26日付け文書を組合に対して交付し、組合の理解を得ようとしたのであるが、組合はこれを無視し、会社との協議に応じようとしなかった。

- (ウ) 会社が平成21年9月4日に行った仮格付通知は、翌年度に予定したバンド制度の正式導入のため、その前に現行職位とバンドの差を是正したいという考えから、「仮」という形をとったのであり、正式な「格付」を行った場合は、処遇などに反映されるのに対し、「仮格付」を行った場合は処遇などには何も反映されない。正式な格付けまでの準備上の格付けであり、日常の制度運営はすべて現行の人事制度上の措置にとどまる。

- (エ) 管理・評価に関する制度については、従来より、会社に従業員を評価する権限があることから、組合の合意を得る必要がある制度ではないため、会社においても平成21年10月から管理・評価に関する制度を仮に導入したものであり、組合として異を唱えてこなかったものである。

ただし、会社は、平成21年6月2日以降、組合に対し、複数回説明を行い組合からの質問に対して回答するなどの協議を行っている。

- エ 団体交渉における新人事制度導入の緊急性・必要性に関する資料

## 提供と協議の範囲

### (ア) 緊急性・必要性に関する資料提供

会社は既に、平成21年6月9日の新人事制度導入宣言において、全従業員に対して緊急性・必要性について説明していたのであるが、平成22年2月25日の第1回団体交渉において、組合から改めて説明を求められたため、組合に理解してもらいたいとし、同年3月1日の窓口において改めて説明を行ったのである。同日に開催された窓口において、組合から7項目、①総原資の推移（過去5年間）、②新人事制度を入れると何がよくなるのか、③新人事制度を入れた場合の総原資の推移、④組合員だけだとどうなるのか、⑤新人事制度導入後の利益、⑥旧人事制度が続いた場合の業績予測、⑦組合員全員がB評価の場合の総原資について資料を提示するよう要求があった。これに対し、会社は①に関する資料としては有価証券報告書はインターネット上で公開されていること、有価証券報告書の該当箇所を説明する、②ないし⑦に関しては、会社の手元に存在しない資料の提示を求めるものであったため、会社は、組合の質問に対する説明を一つ一つ行うとともに、組合が要求するような資料は存在しないこと、組合が要求する資料を会社が作成することは難しいこと及びその理由を説明するなどして対応している。組合は会社の上記説明に対し、何ら異議や再度の資料提出要求等を行っていない。

また会社は、平成22年3月8日の第2回団体交渉においても再度、会社が2期連続で赤字となっていること、損益分岐点の状況、中堅及び若手層の従業員の給料が上がらず、優秀な若手ほど会社を去ろうとしていることなどを説明しており、会社が危機的な状況であることを示す情報等については、すべて組合に伝えているところである。かえって、第2回団体交渉においては、会社の方から組合に対して、どのような情報が必要なのか聞いてみたこともあるが、何も返事が返ってこなかったのである。

### (イ) 協議の範囲

管理・評価に関する制度については、従来より、会社に従業員を評価する権限があることから、組合の同意を得る必要がある制度ではないため、会社においても平成21年10月から仮に導入したものであり、組合としても異を唱えてこなかったものである。

ただし、会社としては、管理・評価に関する制度についても、組合に対して平成21年6月2日以降、複数回説明を行い、組合からの質問に対して回答するなどの協議を行い、事前に組合に断っている。資料についても、同日以降に開催した説明会において既に組合に配付しており会社から新たに交付すべき資料は存しなかった。

そのため、今回の協議範囲に含める必要はないとしたが、今後新たな課題が出てくればその段階で協議すればよく、協議する可能性があることを示している。

さらに、平成22年2月25日及び同年3月8日に開催した団体交渉で話し合われており、会社と組合との間で協議すべき項目として、①昇降給の仕組み、②成績給の導入、③退職金制度、④賃金に関わることが出た時点で協議する、あるいは、新人事制度の評価制度・職務等級制度・目標管理制度の労働条件について問題があれば協議する、ことで合意し、それ以外の新人事制度に関する部分については、会社が順次導入することとなったのである。

しかし、組合は、組合執行部が改選された後の平成22年10月13日付けの書面で、なぜかこれまでの団体交渉の経緯及び合意を無視し始めたのである。

また、会社は、平成22年3月8日の第2回団体交渉において、組合に対し、同月11日から職制機構に関する制度を導入することを伝え、これらを導入し、導入から半年以上経った同年10月までは異議が出されなかったことからしても、職制機構に関する制度の導入については、少なくとも同年3月の時点の組合執行部との間においては、事実上合意が得られていたことが裏付けられる。

#### オ 組合との合意がないままの昇降給等の実施

##### (ア) 平成22年4月の給与支給

- a 会社は、新人事制度のうち、賃金に関する制度の昇降給制度については従業員の労働条件に少なからず影響を及ぼすと認識しており、正式に導入していない。

新人事制度において予定されている昇降給制度が正式に導入された場合、役付手当は廃止され、基本給を増額することになるのであるが、組合が協議に応じていないことから、役付手当を増額しないという対応をとることができず、また、昇格した

従業員に対する賃金の増額を役付手当を増額することにより行うことは、現行の賃金規程に規定されている役付手当の額を上回って支給することとなり、従業員に有利とはいえ、賃金規程と整合しないため実施できない。

とはいえ、会社は既に平成21年6月24日以降、従業員に対して昇降給制度を説明済みであったのであるが、平成22年3月8日の第2回団体交渉以降、組合は会社との協議に応じなかったため、できれば組合との協議を経て正式に導入したいと考えた。

そこで、やむを得ず現行の賃金規程の範囲内で従業員にとって不利益とならないような対応を取ることにした。

具体的には、現行の賃金規程との整合性を保つため、仮に基本給を増額することにより、新人事制度における基本給の昇給については、現行の賃金規程の枠内で行い、昇格に伴う基本給の昇給額は、役付手当の昇給分を差し引いた金額にとどめ、会社の現行の賃金規程と矛盾しないよう、役付手当を支給しつつ、現行の賃金規程の範囲内で実施したのであり、新人事制度に基づく昇降給制度が正式かつ完全に導入されたわけではない。

百歩譲って組合の主張するように、実質的に導入しているものと評価されたとしても、既に複数回の協議を行っているのであるから、労働協約第34条に反することはない。

- b 現行の賃金規程のまま新人事制度を導入した場合、新人事制度導入以前に昇進した従業員の基本給と、新人事制度導入以降に昇格した従業員の基本給との間で、組合が「不合理」と主張するような本件逆転現象が生じることについては、既に会社から組合に対して口頭で指摘してきている事柄である。このような差が生じる理由は昇降給制度が導入できないために生じている問題であり、昇降給制度を正式に導入することによって解消できる問題である。つまり、各従業員は、所属するバンドごとに、基本給額に応じたゾーンに分けられる。そして、基本給額が低いゾーンでは、基本給額が高いゾーンに比べて昇給率が高いことから、昇給が行われやすく、結果的に、減額された基本給額が従前の水準に復することが容易となっている。

会社が新人事制度の昇降給制度を正式に導入していれば、役付手当は廃止されて基本給に統一されるため、昇降格に伴う増

減はすべて基本給について行われることになる。換言すれば、昇降給制度を正式導入する時期が遅れるほど、組合の主張する「不合理」が継続し、拡大することになるのであるが、組合が、平成22年3月8日以降、新人事制度の導入に関する団体交渉等の協議に応じないため、やむを得ず、現行の就業規則及び賃金規程の範囲内で新人事制度の趣旨を実施しているのである。したがって、新人事制度の導入によって組合の主張する「不合理」が生じている責任は、組合が新人事制度に関する協議にすら応じないという頑なな姿勢にこそあるのである。

(イ) 降給について

- a 会社が、平成22年4月に昇降給を行うことは、平成21年6月24日の第1回組合執行部説明会の段階で既に説明しており、平成22年3月8日に開催された第2回団体交渉においても、降格対象者から同意を得られれば、その者については降給を実施する旨を説明している。
- b 降格による降給については、新人事制度のバンド制度における総合職から一般職への降格に関しては、組合との協議に至っていなかったため、新人事制度として行うのではなく、現行の賃金制度（賃金規程3.1）に基づき、対象者の同意を得て、基本給の再設定として行われたものである。

労働協約第34条第2項に基づいて定められた賃金規程3.1には、「基本給は原則として従業員の能力、経験、年齢、勤続および学歴に応ずるものとし、個別にこれをさだめる」と規定されており、会社が、従業員を労働協約第17条に基づいて降格した際に、会社と当該従業員との間の個別の合意に基づいて当該従業員の基本給の額が増減されることは何ら禁止されていない。

また、会社は、個別面談とは別の機会にメールで5,000円の賃金減額の内訳について、役付手当が3,700円の減額となること及び基本給が1,300円減額となることを説明している。

したがって、会社のX17及びX3に対する説明内容、X17及びX3がこれに対して同意していることからすれば、本件降格に伴う減給については、労働協約、賃金規程及び労使の合意にその根拠があるといえ有効になされたものである。

c 会社は、組合に対し、どのようにして、降格面談に、降格対象者を出席させるかを相談していた。その結果、組合は、降格審査の対象者に対し、会社との個別面談に応じるよう説得するなどの協力をしており、会社が降格対象者と面談を行って同意を得ることについては、組合の合意があった状況であり、降格対象者が降格及び降給に同意した場合には、組合としても異議を申し立てないことを了解していたはずである。実際にも会社は、個別面談後の平成22年3月30日の窓口において、組合に対し、個別面談の結果を報告したが、組合からは会社が事前に降格及び降給の個別面談をすることについて合意を得ていたため、当然、事後の報告においても異議を述べるといったことは一切なく、個別面談より1年9か月を経た平成23年12月22日の本件申立てに至って初めて、組合は上記降格及び降給に異議を述べてきたのである。

(ウ) 平成23年4月の給与支給

平成23年4月1日の係長代理から係長に昇格した従業員の基本給については、会社の事務的なミスが原因である。すなわち、同日時点の係長代理を係長に一斉に昇格させ、役付手当を500円増額した。

しかし、新人事制度において既にリーダー職に昇進していた従業員は、従来の人事制度においては「係長」待遇としなければならないところ、誤って「係長代理」待遇としていた。その結果、新人事制度においてリーダー職に昇進していた従業員も、改めて「係長」に昇進することとなり、現行の賃金規程に定められている役付手当の額を上回って支給することになってしまうことから、現行の賃金規程との整合性を保つため、役付手当を500円増額せざるを得ないことが判明した。

既に、新人事制度においてリーダー職に昇進していた従業員に対しては、リーダー職の基本給に相当するように基本給を増額していたことから、結果として、500円多く基本給を増額したこととなったのである。これを是正するため、改めて係長への設定を行い、現行の賃金制度に基づいて役付手当を500円増額し、それ以前に増額していた基本給から500円減額して全体の賃金を是正したのである。

(エ) 手当

会社は、勤続年数のみで昇進を保障していたわけではなく、自動昇進制度が存在したことを前提とする組合の主張は誤りである。

(オ) 一時金

会社は、新人事制度のうち、賃金に関する制度の成績給制度については従業員の労働条件に少なからず影響を及ぼすと認識しており、正式に導入していない。

会社は、組合に実績評価Aの従業員に対し特別加算を行う旨申し入れたが、組合から協議を拒否された以降も断られた状況であり、組合は会社との協議に応じておらず、支給直前になって組合と会社との一時金妥結書のとおり履行するようにとの文書を提出するという不誠実な対応を取ったままである。組合は、会社との間での協議を拒否すれば新人事制度は導入されないものと労働協約を勝手に解釈して、会社からの協議申入れに対しては応じない姿勢をとり続けているとしか考えられない。

しかしながら、会社はこのような組合の不誠実な態度に対しても誠実に対応することとし、会社は速やかに組合が成績給制度の協議に応じることを条件として、会社と組合が合意した所定内賃金×妥結月数+一律5万円という方式により、一時金が従業員に配分された後に、実績評価Aの従業員に対してのみ、各従業員に対して配分された一時金の額に、会社が決定した比率を乗じるという方式により算出された額を別途加算しているにとどめている。成績給制度が正式導入された場合には、評価の高い者と低い者との間で一時金の支給に差が生じることとなるが、このことによつて、実績評価Aではなかった従業員が、これまでの一時金制度と比して不利益に取り扱われることはない。

新人事制度において予定されている成績給制度は、非管理職の一時金原資の中から割振りを評価によって変えて支給するというものであるが、会社が平成22年及び平成23年一時金において行った特別加算は、一時金原資とは別枠からの、いわば社長賞的に支給したものであって、新人事制度のうちの成績給制度とは全く異なるものである。

これは、会社が新人事制度を説明する過程で説明してきた努力



して成果を上げた従業員に対しては会社も報いるという方針に基づき、一時金原資の枠を超えて、いわば新たな人件費増を甘受しつつ、努力して成果のあった従業員に報いるためであり、このような特別加算をもって新人事制度に基づく成績給制度を正式に導入したとはいえない。

百歩譲って組合の主張するように、実質的に導入しているものと評価されたとしても、既に複数回の協議を行っているのだから、労働協約第34条に反することはない。

なお、実績評価Aの従業員の一時金の加算は、理論的には7パーセントの加算であるが、現実には最大6パーセントの加算である。

### (3) 当委員会の判断

組合は、会社が新人事制度を導入したことは支配介入に該当すると主張するので、以下、説明会の開催、最終案の資料提示、先行導入、団体交渉及び昇降給等に係る労使事情等についてそれぞれ検討し、新人事制度を巡る経緯を踏まえて判断する。

#### ア 全従業員説明会の開催に係る経緯

##### (ア) 新人事制度の導入宣言について

前記第2の5の(2)及び(7)で認定したとおり、会社が組合に対し新人事制度について初めて言及したのは、平成21年4月22日のことである。その後、会社は、同年6月9日、全従業員に対し、新人事制度の導入を宣言し、その際Y1社長が、一つの選択肢として会社の方針に沿えない従業員に対しては希望退職を勧める旨を述べた。

なお、この導入宣言の時点においては、会社は未だ組合執行部と新人事制度の導入について協議していない段階であったことからすると、前記第2の5の(15)で認定したとおり、かかるY1社長の発言は、新人事制度について賛同しなければ退職を勧められると受け取られかねないものであり、適切さを欠く発言であったといえる。

##### (イ) 組合執行部説明会の開催について

前記第2の5の(10)、(12)、(16)、(17)、(19)及び(21)で認定したとおり、会社は、平成21年6月24日から同年7月22日にかけて組合執行部説明会を開催しつつ、一方で同月7日及び同月9日

には、管理職説明会を開催し、管理職を通じてその部署ごとの従業員に対し直接説明するとともに意見を聞いている。本来、会社が新人事制度を導入する際には、まず組合執行部に対し説明会を開催し意見を聞いた上で、全従業員へ説明し意見を聞くという対応が望ましく、たとえユニオン・ショップ協定を締結しているからとはいえ、組合執行部への説明会が終了する前の段階で、従業員である組合員個々に新人事制度の説明がなされており、その点からすると会社の行動は拙速であったといえる。

しかしながら、前記第2の5の(20)で認定したとおり、会社が新人事制度を導入するにあたり、できるだけ多くの従業員の意見を反映させ、従業員が納得する制度にしたいと考えたことには相応の理由がある。現に、会社は、管理職説明会を開催した後、コミュニケーションボードにおいて、寄せられた従業員の質問に回答し、従業員の疑問や不安を払拭するよう努め、新人事制度を従業員にとって納得できるものにしようとしていたことが窺える。

とはいえ、前記第2の5の(10)、(12)及び(16)で認定したとおり、そもそも会社は、平成21年7月7日及び同月9日に管理職説明会を開催する前には同年6月24日及び同年7月1日に組合執行部説明会を開催していた。会社としては、まず組合執行部の意見を踏まえるべく説明会を開催したものの、組合執行部は、最終案として新人事制度の内容を確定しないうちは協議には応じないとの姿勢を示していたのであり、しかも内容について意見を述べるにとどまり対案を示すことがなかったことからすると、会社としては組合執行部説明会の質疑応答のみでは、組合執行部の意見を把握することはできなかったものといえる。

このような事情を鑑みれば、会社としては、組合執行部との協議に備えて早急に新人事制度の内容を詰める必要があったのであるから、組合執行部説明会とは別途に、管理職説明会を通じて従業員である組合員個々の意見を踏まえた上で、組合執行部との協議に備えようとしたことには理由がある。

以上のことからすると、会社は、当初から組合執行部を差し置いて従業員個々から意見を聴取したとはいえず、会社は全従業員に先立ってまず組合執行部から意見を聞くという意識に欠けていたとまではいえない。

(ウ) 全従業員説明会の開催について

前記第2の5の(10)で認定したとおり、会社は平成21年6月24日からの組合執行部との説明会を協議の場にしたかったとしていたものの、組合執行部は説明の場として位置づけた。本来、会社が新人事制度を導入する際には、まず組合に対し正式に導入の申入れを行い、その後に組合と団体交渉など協議を重ねた上で、全従業員に対し正式な説明会を開催するという対応が望ましく、組合が会社からの説明を聞いた上で協議に移行したいとした組合の上記対応は非難されるものではない。

しかしながら、前記第2の5の(10)、(12)、(17)、(19)、(21)及び(22)並びに同6の(1)で認定したとおり、会社は、平成21年6月24日の第1回組合執行部説明会の時点から組合執行部と協議を開始したいとしており、実際にも同日の第1回組合執行部説明会で新人事制度について既に説明していた。しかし、会社がある後も計4回にわたり組合執行部説明会を開催したものの、組合から具体的に問題としたい事項が示されることはなく、専ら質疑応答に終始して、組合が最終案として案が固まらなければ協議しないという態度を続けていたことから、会社は、戦略会議で承認された正式な案を同年7月24日に全従業員に提示し、組合とは今後協議していく旨を述べて組合が協議に応じることを待っていたものといえる。

このような経過に鑑みれば、会社が平成21年8月19日の組合に対する正式な申入れの前に同年7月24日の全従業員説明会を開催した対応は不適切なものとはいえず、全従業員説明会が開催されるまでの間、労使間で協議が開催されなかったことには相応の理由があるといえる。

なお、前記第2の5の(18)及び(20)で認定したとおり、会社は、平成21年7月24日の全従業員説明会を開催するにあたり、予め同月15日にはメールで、同月21日にはコミュニケーションボードで通知していたのであるが、組合から開催について抗議した経緯も窺われないことからすると、全従業員説明会が一方的に強行されたとはいえない。

(エ) 小括

以上により、全従業員説明会の開催について、会社は事前に組

合執行部説明会を開催していたものの、組合は最終案として提示がなければ協議には応じないとしていたのであるから、会社が組合との協議が開始できなかつたことには相応の理由があるといえ、全従業員説明会を開催したこと自体をもって、組合を軽視していたとはいえない。

イ 新人事制度最終案の提示の仕方と資料提供に係る組合の交渉対応

(ア) 最終案の資料提供について

前記第2の5の(22)で認定したとおり、会社は、組合執行部との説明会が終了後した平成21年7月24日に全従業員説明会を開催した。この説明会で使用した案は会社として正式な案であったが、組合の意見を取り入れる余地を持つべきであるとし最終案とはしていなかった。また会社は、この説明会ではパワーポイントを使用して説明を行い資料を配付することはなく、説明会終了後にコミュニケーションボードに同日の資料を掲載したものの、印刷することはできないものであった。

これについて組合は、平成21年7月24日の全従業員説明会では新人事制度に係る資料は配付されず、コミュニケーションボードに掲載されるのみで印刷も禁止されたことから十分に検討できないと主張する。

確かに、前記第2の5の(10)及び(22)で認定したとおり、平成21年7月24日の資料は、会社が唯一組合執行部に配付した同年6月24日の資料とほぼ同じものであったとしても、若干の変更があったのであるから、少なくとも組合執行部限りとして資料を配付するなどの対応を取ることが望ましく、資料を配付せずコミュニケーションボードに掲載するのみでは説明会終了後に組合が検討するにあたって十分であったとはいえない。

しかしながら、組合が検討するために平成21年7月24日の資料が必要であれば会社に要求すべきところ、当時組合が会社に対しかかる資料を求めた事実やコミュニケーションボードに掲載するだけでは十分検討できない旨を伝えたとする経緯は窺われない。これは、前記第2の5の(22)及び同6の(15)で認定したとおり、全従業員説明会において会社から最終案との表明がなかったため、組合は同日の会社案を「未決定な部分が多く、協議に価するものではない」と判断していたためであると推測でき、そもそも

組合に検討する姿勢があったのかどうか疑問である。

このことからすると、平成21年7月24日の会社案は、会社として検討すべき点を検討し戦略会議で承認された正式な案であったにもかかわらず、組合は最終案との表明がなかったことのみをもって会社としての正式な案ではないと判断し、協議には応じない姿勢に固執していたことに鑑みれば、仮に同日の会社案が資料として配付されていたとしても、かかる資料を用いて組合が検討するであろうとは想定し難い。

なるほど、組合は最終案が提示されなければ一切協議には応じない態度で一貫しており、平成21年10月8日付け「申入書」の文書で資料として最終案を要求し、提供されれば協議に入ることを明確にしたと主張する。

しかしながら、前記第2の6の(12)、(16)、(17)及び(21)並びに同7の(5)で認定したとおり、組合は、平成21年10月8日の同日かあるいは数日後に最終案として資料を提供されたにもかかわらず、会社に対し団体交渉など協議を申し入れることはなく、同年9月に組合執行部が改選されたことを契機として再度組合執行部説明会を開催してほしいとし、その説明会が終了するまでの間、同年11月から平成22年1月までの約3か月を要した。そして、組合にとっても喫緊の問題であった新人事制度の導入であるにもかかわらず、組合執行部が新人事制度に関する団体交渉を申し入れたのは、最終案として資料を受け取ってから約4か月後の同年2月に入ってからのことであった。

以上の経緯に鑑みれば、組合と会社との協議が開催されなかったのは新人事制度の最終案を資料として提示されなかったことだけが理由とはいえず、たとえ組合が平成21年7月24日に最終案として資料を配付され、すぐさま会社と団体交渉を開始していたとしても、その約1か月後の同年9月には組合執行部が改選されるのであるから、同月以降も会社にとって実のある団体交渉が継続できたとは考え難く、結局のところ、会社が同年7月24日の時点で組合に最終案として資料を配付していたとしても、組合との継続した協議は困難であったものと推認できる。

なお、前記第2の5の(10)及び(22)並びに同6の(12)で認定したとおり、会社は、平成21年6月24日の第1回組合執行部説明会

において、予め組合執行部に資料を提示しており、同年7月24日の正式な全従業員説明会以降は、コミュニケーションボードに掲載し、また、同年10月8日に最終案として資料を組合から要求されるとともに、同日かあるいはそのわずか数日後には組合に資料を提示していたことを併せ考えると、新人事制度の導入に関して、あえて会社が資料を示さず組合との交渉を回避しようとしていたと認定することはできない。

また一方で、組合は、新人事制度の最終案が出されたとしても、その導入の緊急性・必要性が示されなければ、新人事制度そのものへの検討には入れないから、新人事制度導入の緊急性・必要性を具体的に提示するよう資料の提出も含め会社に求めてきたと主張する。

しかしながら、前記第2の5の(10)で認定したとおり、会社は新人事制度導入の緊急性・必要性について、平成21年6月24日の第1回組合執行部説明会で既に説明していた。その上で組合は新人事制度そのものへの検討には入れないのであれば、新人事制度導入の緊急性・必要性について精査するための更なる説明や資料を要求すべきところ、そのような経緯は見られない。

さらに、前記第2の7の(7)のA及び(9)のAで認定したとおり、結局、平成21年6月24日の第1回組合執行部説明会の約8か月後になって開催した平成22年3月8日の第2回団体交渉において、会社は、組合に対し、新人事制度導入の緊急性・必要性を把握するにあたってどのような資料を提示してほしいか質したが、その後、組合から会社に対し、新人事制度導入の緊急性・必要性を検討するための資料を要求することもしていない。

これらのことを併せ考えると、組合には一貫して新人事制度導入の緊急性・必要性について積極的に検討しようとする姿勢を窺うことはできない。

(4) 最終案の提示を理由とする組合の交渉対応について

組合は、会社としての最終案が出されて初めて検討が可能となるため、会社に責任ある案を出させ、また、その緊急性・必要性といった是非を検討し、それらが労使で確認・合意された後に、会社の案そのものをすべて丸ごと労使検討の対象とするとの方針を確立したと主張する。

確かに、会社が新人事制度を導入するにあたり、予め組合に具体的な制度内容を策定し示さなければ、組合としても精査して具体的な問題点に踏み込んだ協議をすることは困難であるといえる。

とはいえ、そもそも団体交渉とは、労使双方が互いの意見を踏まえ、意見の一致を見出すべく努力を重ねて行うものである。組合が新人事制度の導入について疑問があるのであれば、会社が提示する案が最終案であるか否かにかかわらず、団体交渉などの協議をして見解の相違を伝えるのが相当であって、会社から最終案の提示があつて初めて検討が可能となり団体交渉などの協議を開始できるというものではない。

本件の場合、新人事制度の内容についてみると、前記第2の5の(10)で認定したとおり、会社は、平成21年6月24日の第1回組合執行部説明会の時点で既に、評価基準が賃金に及ぼす影響を説明し、新人事制度導入後の従業員の賃金がどのように変わるのか具体的に大卒モデルの賃金推移のイメージを提示するなどして、評価に応じた支給額を記載した基準表などの詳細な資料も配付し説明している。

また、未決定事項であつた退職金制度及び調整給については、前記第2の5の(10)及び(19)で認定したとおり、会社は、退職金制度に関しては、平成21年7月15日の第4回組合執行部説明会で戦略会議用の資料を提示し概略を説明している。また調整給に関しても、全く会社の考える案を提示していなかったわけではなく、同年6月24日の第1回組合執行部説明会で具体的な案を提示していたが、組合と協議して確定したいので未決定としていたのである。

とりわけ、前記第2の5の(21)で認定したとおり、会社は、人事制度というものに完全形はないとして、新人事制度について組合と協議し組合の主張を取り入れて変更する余地を持つべきであり、組合にとっても納得できる制度にしたいとしてあえてそれ以上修正を行わない最終案として固めることをせず、その旨も組合執行部との説明会において伝えていた。

これらを併せ考えると、組合が協議には応じない状況下において、組合の意見を取り入れるため最終案としてあえて固めない

していた会社にとっては、平成21年7月24日の会社案は示し得る限りのものといえ、内容についても、組合にとって検討できる段階には達していなかったとはいえない。

したがって、会社から最終案との表明がなかったとしても、組合としては十分交渉する余地があり、自らの主張や意見を積極的に表明する機会を保障されていたというべきある。

また、新人事制度の導入に関する協議についてみると、組合は、会社が新人事制度の導入スケジュールまで固めた上で提起していることからみて、導入を前提とした若干の部分的手直しに応じるということの意味しているに過ぎなかったため、そのような形だけの協議には安易に乗らず、新人事制度導入の緊急性・必要性の是非を検討し、それらを労使で確認し合意した後で会社の案を検討対象とするとの方針を確立したと主張する。

しかしながら、会社が新人事制度を導入するにあたり、いつから導入するのか計画的にスケジュールを立てることは必要不可欠といえる。前記第2の5の(7)で認定したとおり、会社は当初から新人事制度のスケジュールについて説明していたのであるから、最終案の提示とは別途に団体交渉で新人事制度のスケジュールについて協議し、調整することも可能なことである。しかし、組合が協議し調整を促すこともしなかったのであるから、会社がスケジュールを変更しその後延期しなかったことをもって責められるべきものではない。

また、前記第2の5の(10)で認定したとおり、会社は新人事制度導入の緊急性・必要性について、平成21年6月24日の第1回組合執行部説明会で既に説明していた。組合が導入について疑問があるのであれば特段新人事制度の案が最終案として示されなくても別途に協議が可能であったところ、そのような経緯は見られない。

さらに、前記第2の7の(6)のア及び(9)のアで認定したとおり、結局、平成21年6月24日の第1回組合執行部説明会の約8か月後になって初めて開催した平成22年2月25日及び同年3月8日の第1回及び第2回団体交渉において、会社は、組合に対し、「約1年間放置していて今になって協議しましょうというスピード感が不満です。制度の中身が分からなくても議論できる内容です。」、



「一年も前から会社は必要性や緊急性を協議しようと言ってきた。組合側は全部の説明が終わるまで協議できないと伸ばしてきた。」と述べていることを踏まえ、むしろ、組合が最終案の提示を理由として、新人事制度の内容だけでなく、導入そのものについても、会社と積極的に協議する機会を持つことを避けていたと考えざるを得ない。

一方、会社は、人事制度には完全形はないとし、新人事制度の内容について検討すべき点を検討していたため、後は組合の意見を踏まえ修正したいとし、またその導入についても当初から組合との協議を望んでいたのであるから、会社は自らの意見を押し付けようとはせず、組合との交渉如何によっては新人事制度の内容はもちろん、そのスケジュールや導入についても、協議をして再考しようとする姿勢はあったといえる。

以上のことからすると、会社は、組合に対し人事制度というものに完全形はなく新人事制度について組合の意見を取り入れるためあえて修正を行わない最終案とはしない旨を伝えていたのであるから、組合は会社が最終案として固めない理由を認識していたものといえる。その上で、会社が再三協議を持ちかけていたにもかかわらず、最終案として提示されない限り交渉に応じようとする組合の姿勢は、会社との意見の一致を見出す努力を怠るものといえるのであり、結局のところ、組合の方が協議を実質的に避けていたと見るのが相当である。

(ウ) 小括

以上により、組合が最終案の提示がない限り協議には応じない状況において、会社が組合のいう最終案を提示しなかったことを捉えて組合の協議の機会が奪われたとはいえず、会社が誠実交渉義務に違反しているとはいえない。

ウ 管理・評価に関する制度の先行導入

(ア) 新人事制度の正式な申入れ

前記第2の6の(1)ないし(3)及び(15)で認定したとおり、会社は、平成21年7月24日に開催した全従業員説明会後の同年8月19日、組合に対し、窓口において文書で正式に新人事制度の導入を申し入れた。これに対し組合は、新人事制度の案は「大筋の案しか出来ておらず、協議する段階ではない」とし、同月20日、「新

人事制度に関しては労使協議前の段階であり」、「労使間の協議が終了し、労使双方が新人事制度の導入に対して合意に至った場合に実施するよう申し入れます。」と回答した。この回答を受け会社は、同月26日、新人事制度の導入は不況の影響もあるため、組合と「協議終了後から着手するのではなく、貴組合との協議の必要のない部分については、順に導入していきます」とした。

新人事制度の導入は現行の人事制度を抜本的に変更するものであったことを踏まえると、少なくとも組合も慎重にならざるを得ず、会社の示す案を精査した上で、団体交渉を開催し合意の上で導入したいとした姿勢は理解できる。

そして、組合は会社から上記窓口において初めて正式な導入を文書で申し入れられたのであるから、この時点は組合にとって新人事制度の内容を詳細に検討した上で導入に関する意見を表明することができる重要な時期であったと考えられるが、前記第2の6の(15)で認定したとおり、「大筋の案しか出来ておらず、協議する段階ではない」と判断した組合の対応は頑なな態度であったといえる。

このような組合の対応からみると、会社が組合との協議を断念せざるを得ないとしたのも無理からぬものであり、組合は意見を表明する機会を自ら逸したものといえる。

(4) 管理・評価に関する制度の先行導入について

前記第2の6の(5)、(6)及び(7)で認定したとおり、会社は、平成21年9月2日に評価者研修会、同月4日仮格付通知、同月11日管理職説明会をそれぞれ実施して、新人事制度のうち管理・評価に関する制度を先行導入した。

これについて会社は、新人事制度の制度は、評価に基づいて基本給が増減される仕組みを取り入れることであるが、如何なる評価制度を設けるかということと、その評価制度に基づく評価を如何にして基本給の増減に反映させるかということは、不可分一体という関係ではなく切り離すことが可能であると主張する。

しかしながら、従業員の賃金は、評価によって決定されるものであって、従業員が高い評価を受け昇給を得るためには何をすれば良いかの判断の拠り所となるのものである。長年にわたり年功序列的要素が色濃かった現行の人事制度を変えて、会社が導入し

ようとする成果・能力主義的要素を主たるものとする新人事制度の趣旨からみると、評価と賃金は密接不可分の関係であると捉えるのが相当である。

よって、たとえ新人事制度のうち一部の制度のみ導入し、かつ正式な導入ではなかったとしても、会社は平成22年4月から新人事制度に関するすべての制度を正式に導入する意図をもって、管理・評価に関する制度を先行して導入したと見るのが相当である。

また、管理・評価に関する制度については、労働協約第1条但書「組合に重大な影響を来すと思われる事項」に該当すると解せられことは前述したとおりであり、組合との協議を要するものであって、会社は、これらの事項について組合と協議すべきところであるが、組合と会社との間でこれらの点について協議が行われた事実はない。

しかし前記第2の5の(7)、(10)、(12)、(17)、(19)及び(21)で認定したとおり、会社が平成21年6月9日に新人事制度の導入を宣言した以降、会社として成し得る限り説明会及び資料提供を尽くしていたにもかかわらず、組合が最終案ができなければ協議には応じないとの態度を取り続けていた以上、管理・評価に関する制度の先行導入の是非について組合との協議が開催されなかったのは、組合の態度が原因であったといえる。

加えて、会社は、先行して導入した管理・評価に関する制度について全く説明していなかったわけではなく、前記第2の5の(10)で認定したとおり、平成21年6月24日の第1回組合執行部説明会において、かかる資料を提示し説明していたことからすると、会社としても組合と協議して納得した上で導入しようとしていたことが窺え、意図的に組合を関与させない対応であったとはいえない。

さらに、会社は、平成21年9月2日に評価者研修会を開催し、同月4日仮格付通知を実施していったのであるから、組合は直ちに抗議してしかるべきであるところ、前記第2の6の(16)で認定したとおり、組合は新人事制度について追加の組合執行部説明会の開催を希望するものの、管理・評価に関する制度の先行導入について明確に異を唱えることはなかった。

(ウ) 小括

以上により、会社が、平成21年9月以降、評価者研修会等に係る管理・評価に関する制度の先行導入や仮格付通知を実施したことは、組合の対応が原因となって協議が行われなかった事情によるもので、会社として協議を回避したわけではなく、また、会社の先行導入に対し組合から特段の異議がなかったことを併せ考えると、会社が殊更管理・評価に関する制度についての交渉を行わなかったことをもって、労働協約の協議条項を軽視したとまではいえず、また、誠実交渉義務に違反した行為であるとはいえない。

エ 団体交渉における新人事制度導入の緊急性・必要性に関する資料提供と協議の範囲

(ア) 緊急性・必要性に関する資料提供

前記第2の7の(5)、(6)及び(9)で認定したとおり、新人事制度の追加の組合執行部説明会に区切りが付いたため、組合と会社は平成22年2月25日及び同年3月8日に団体交渉を開催した。

前記第2の7の(6)のアで認定したとおり、平成22年2月25日の第1回団体交渉では、まず、新人事制度導入の緊急性・必要性についての協議が行われた。そもそも団体交渉で求められる会社の対応は単に組合の主張・要求を聞くだけでなく、その回答となる主張をなし、場合によっては組合の検討可能な程度の根拠となる客観的な資料を提示して具体的に説明し、提示できない場合はその合理的な理由を説明するなどして組合の納得を得るよう努力することが求められる。一方、組合も、適切な資料を要求するなど合意を目的として努力することが求められる。

これを本件についてみると、前記第2の7の(7)のアで認定したとおり、確かに、会社は組合の資料要求に対し、財政的にはインターネット上で公開している有価証券報告書に関する説明はしているものの、累積欠損の資料などを提示していないことからすると、組合が新人事制度導入の緊急性・必要性について会社の財政状態を踏まえ検討することが可能であったとはいえない。

しかしながら、前記第2の7の(7)のアで認定したとおり、会社は平成22年3月1日の窓口において、組合から7項目の資料提示の要求に対し、シミュレーションが作成できないなど可能な限り資料提示できない理由を7項目すべてについて詳細に説明して

いる。

加えて、前記第2の5の(10)、(12)、(17)、(19)及び(21)並びに同6の(17)及び(21)並びに同7の(6)のA及び(9)のAで認定したとおり、会社が組合に対し新人事制度導入の緊急性・必要性について説明したのは、平成22年2月25日の第1回団体交渉が最初ということではなく、約8か月前の平成21年6月の説明会からであり、その後は計9回にかけて組合執行部説明会においても質疑応答を行っていた。会社は当初から新人事制度導入の緊急性・必要性について協議を望んでいたのであるが、組合は協議のみならず精査するための資料を要求することもしなかった。しかし、会社は団体交渉において再度説明するとともに、さらに組合が検討するにはどのような資料が必要か確認するなど誠意をもって妥結に向けて努力していたことが窺える。組合が納得できないのであれば更なる資料の要求をするのがしかるべきであるのに、その後組合からの資料要求はない。

これらのことからすると、会社は、新人事制度を導入する緊急性・必要性について、組合の要求どおりの資料を提供できない場合には理由を説明し、さらに組合が検討するにはどのような資料が必要か確認するなど、組合との妥結に向けて誠実に対応したものと見える。

#### (4) 協議の範囲

会社は、平成22年2月25日の第1回団体交渉において、既に実施している経営権に関する事項に関して今後新たな課題が出てくればその段階で協議すればよく、今回の協議範囲に含める必要はないとしていた。

しかしながら、前記第2の5の(10)、(12)、(17)、(19)及び(21)で認定したとおり、会社は当初から既に実施している経営権に関する事項についても協議範囲に含めないとはしておらず、平成21年6月以降に複数回の組合執行部説明会を開催して説明及び資料提供を行っており、組合としても十分検討可能な状況であったといえる。

その上で、前記第2の6の(1)ないし(3)及び(17)で認定したとおり、会社は、組合と協議した上で導入しようとしたものの、会社が再三協議を持ちかけても組合と協議ができなかったため、や

むを得ず平成21年9月以降に評価者研修会等を実施し、管理・評価に関する制度を導入したところ、組合からも特段異議はなく、平成22年2月25日の第1回団体交渉を迎えていることを踏まえると、経営権に関する事項を団体交渉の協議範囲には含めず、今後問題があった際に協議するとした会社の対応は、必ずしも不適切なものとはいえない。

(ウ) 小括

以上により、平成22年2月25日及び同年3月8日に開催された団体交渉における会社の対応は、新人事制度導入の緊急性・必要性に関する資料提供について、組合の納得を得られるよう妥結に向け誠実に対応したといえる。また、協議の範囲についても、これまでの団体交渉に至る経緯を踏まえると、不誠実な対応であったとはいえない。

オ 組合との合意がないままの昇降給等の実施

(ア) 昇降給制度に係る給与の支給について

前記第2の7の(9)のイ及び(12)で認定したとおり、組合と会社は、平成22年3月8日の第2回団体交渉において、今後の協議範囲については、昇降給制度や成績給制度を含む賃金に関する制度とすることで合意した。その後会社はこの合意を受けて、同月11日、協議範囲外の経営権に該当する制度（職制機構に関する制度及び管理・評価に関する制度）を正式に導入したが、組合は新人事制度を白紙撤回しなければ協議には応じないとし、賃金に関する制度に関する協議が行われることはなかった。そこで会社は、昇格した従業員に対し不利益とならないように以下のような対応を取ることにした。

まず、平成22年4月の給与支給についてみると、前記第2の8の(1)で認定したとおり、会社は、現行の賃金規程の範囲内で行い、昇格に伴う基本給の昇給額は役付手当の昇給分を差し引いた金額にとどめている。このことからすると、会社が昇降給制度を形式的には正式に導入しているとはいえないものの、会社が昇格した従業員に対して支給した昇給金額は、新人事制度における昇格単価である総合職5,000円、リーダー職1万円と同額となっている。

また、平成23年4月の給与支給についてみると、前記第2の9

の(3)で認定したとおり、本来平成22年に支給しなければならなかった役付手当6,500円に合わせるため、役付手当6,000円に500円増額し、基本給増額分7,700円を500円減額し7,200円として、新人事制度の昇格単価と整合性を保ったといえる。

このように、新人事制度の昇降給制度の昇格単価に合わせていることから、実質的には新人事制度の昇降給制度を導入したものと捉えざるを得ない。

しかしながら、前記第2の5の(10)、(12)、(17)、(19)及び(21)並びに同6の(17)及び(21)で認定したとおり、会社は、昇降給制度を含む賃金に関する制度に関して、平成21年6月から説明会及び資料提供をし、同年11月からも追加の説明会を開催していたのであり、組合の責によってその後の協議が行われなかったことに鑑みれば、会社としては相応の誠実さをもって対応したといえる。

加えて、前記第2の9の(4)で認定したとおり、組合は平成23年4月7日、平成22年に昇格等した組合員の賃金について、会社と対象者個人との合意に基づき、「労働契約として成立していると言えます」と記載していることから、組合としてもこの昇格者に対する賃金に限っては、事情やむを得ないと認識していたものといえる。

さらに、前記第2の7の(9)のイで認定したとおり、組合は、平成22年3月8日の第2回団体交渉で協議範囲としたにもかかわらず、会社の協議開催要求に関しその後の協議を拒んでいた状況を踏まえると、明示的な協議を行わなかったことをもって、昇降給制度を実質的に導入したとしても労働協約の協議条項や誠実交渉義務に反したとまではいえない。

なお、上記の賃金の支給は本件逆転現象を生じさせるものであったが、会社は組合が協議に応じない状況下において、昇格者に対して説明していた昇給額と同額を支給するために現行の賃金規程と矛盾しないように行った便宜上の措置といえ、殊更組合員間に不合理な状態を作り出そうとした支配介入の意図を推認することはできない。

次に、降格者についてみると、前記第2の7の(13)で認定したとおり、確かに、会社は平成22年3月11日に実施したX17及びX3に対する個別面談において、給与が5,000円減額することを伝

えたものの、現行の賃金規程の枠内（特別手当3,700円と基本給1,300円）で行うという説明はしておらず、十分な説明があったとはいえない。

しかしながら、前記第2の7の(15)並びに同8の(1)、(5)及び(6)のアで認定したとおり、会社は個別面談後、組合と平成22年3月30日に窓口を開催し、X17及びX3について、降給幅は新人事制度の枠内で対応するとし、降給額5,000円の内訳が役付手当3,700円、基本給1,300円となることについて説明した。その上で会社は、同年4月1日に給与辞令を交付し、同月23日にX17及びX3にメールを送信し降給について再度通知するとともに、降給の内訳（役付手当3,700円と基本給1,300円）の説明をした上で、同月25日に降給した給与を支給した。給与が支給された後も、組合から特段異議はなく、X17及びX3も異議をとどめず受領したことからも、会社は個別面談後に、組合、X17及びX3に対する説明不足を補っていたといえる。

さらに、前記第2の7の(13)及び同8の(1)で認定したとおり、降格及び降給が、平成22年3月11日に実施した個別面談において同意したX17及びX3については実施し、同意のなかった組合員1名については実施されていないことからすると、降格及び降給が組合を無視して強制的に行われたとはいえない。

このことに、前記第2の7の(11)で認定したとおり、組合は、個別面談実施の際、組合に相談に来た降格対象者1名に対し面談を受けるよう説得していたことを併せ考えれば、少なくともこの時点で組合は、会社の個別面談並びに個別面談に付随して行われる降格及び降給について、一定の理解を示していたものといえる。

(イ) 成績給制度に係る一時金の支給について

一時金の支給についてみると、前記第2の8の(8)のア及び同9の(8)のアで認定したとおり、会社は、平成22年6月23日、同年年間一時金について例年どおり組合と妥結しており、同妥結書には新人事制度の成績給制度に関する記載はない。また、平成23年年間一時金の妥結に関しても、前年の特別加算を踏まえ協議し妥結することが望ましいところ、どのような協議が行われ同年年間一時金が妥結したのかは組合と会社双方から十分な疎明はなく定かではないものの、双方が合意した妥結書に成績給制度及び特



別加算に関する記載はない。

このことからすると、会社は組合と年間一時金について妥結したのであるから、一時金原資とは別枠で特別加算を支給していたとしても、実質的に会社は組合との間で妥結した一時金を一方的に変更したものといえる。

しかしながら、前記第2の7の(9)のイ及び同8の(8)のウで認定したとおり、組合と会社は、平成22年3月8日の第2回団体交渉で成績給制度について協議することで合意したため、会社は組合に対し再三にわたり協議を申し入れてきたのであるが、その後の協議を組合が拒んでおり、事実上協議をすることができなかったという事情の下で、同年度の一時金の交渉が開始された。

この時点で成績給制度導入の協議を開始すると一時金の支給が遅れ従業員の生活を脅かしかねないと懸念した会社が、①当初から新人事制度の説明会において、実績評価Aの従業員に成績給制度の加算をする説明をしており対象者に説明と食い違った不利益を与えること、②成績給制度に関しできる限り組合と協議を行う必要があることから、組合に対する平成22年夏季一時金に関しては導入を見送るとし、実績評価Aの従業員に特別加算として、一時金とは別枠で成績給制度加算相当額を支給するとしたことには、相応の理由があるといえる。

加えて、前記第2の8の(8)のウ及び(15)で認定したとおり、会社は、平成22年年末一時金から成績給制度を導入したいとし、組合に協議を開催するよう伝えたものの、その後も組合は新人事制度の実施事項をすべて元に戻すよう要求するなど会社との協議に応じることはなかった。

さらに、前記第2の9の(8)のイ並びに(10)のア及びイで認定したとおり、会社が平成23年夏季一時金について特別加算による支給をしたものの、組合は何ら反対することはなかった。これは、組合が前年と同じ実績評価Aの従業員に対する特別加算について、事実上許容したものと推測できる。

このことに、組合は、平成23年年末一時金の特別加算についても一度は支給日直前に反対しているものの、会社が一時金を支給した後に抗議していないことを併せ考えると、組合との妥結後の特別加算に関する会社の態度は、あながち不合理とは認められな

い。

(ウ) 小括

以上により、会社が行った平成22年4月以降に賃金に関する制度の導入に係る対応は、新人事制度の実質的導入時に本件逆転現象が生じる大きな問題を含むものであったが、労働協約の協議条項や誠実交渉義務に反して行ったものとまではいえない。

なお、上記のような賃金の操作をもって組合を軽視したとはいえず、本件逆転現象が生じたからといって上記の評価を左右するものではない。

カ 支配介入の成否

前記第2の5の(7)、(16)及び(22)で認定したとおり、会社が、新人事制度の導入宣言において、組合との協議前の段階で希望退職を勧める旨をY1社長が発言したこと、組合執行部説明会を開催しつつ、一方では管理職を通じて全従業員から直接意見を聞いていたこと、組合執行部に対し正式に導入を申し入れる前に全従業員説明会を開催したことに鑑みると、会社は、平成22年度から新人事制度を導入するがため、その導入過程において、組合執行部に対する一定の配慮を示しつつ、一方ではスケジュールに合わせるため拙速に導入を進めていった感は否めず、このことは、組合の態度を硬化させた一因と見ることもできる。

とはいえ前記第2の5の(6)、(10)、(12)、(17)、(19)及び(21)並びに同6の(4)、(11)及び(16)で認定したとおり、当初組合執行部は、最終案の提示がなければ協議には応じないとしながらも、平成21年6月3日に会社と新人事制度について協議していくことを確認するなど新人事制度の導入に関し柔軟な姿勢であった。しかしながら、組合執行部が改選された後の同年10月8日、会社に最終案として資料を要求した上、組合執行部が改選されるに伴い再度組合執行部説明会を開催してほしいとし、団体交渉を申し入れるなど協議を開始することはなかった。

加えて、前記第2の7の(9)のイ並びに同8の(2)、(9)及び(15)で認定したとおり、組合執行部は、平成22年4月12日「表明文」として、新人事制度の提案を再考することを求める旨文書で表明し、以降一時金についての労使のやりとりを除き新人事制度の導入に関し何ら抗議することはなかった。しかしながら、組合執行部が改選

された後の同年10月13日、同年3月8日の第2回団体交渉で組合執行部が今後協議すると確認したにもかかわらず、「新人事制度に基づいた実施事項全てを元に戻したことを組合が確認した上で、組合は団体交渉を申し入れたい」と態勢が変わっている。

さらに、前記第2の9の(5)で認定したとおり、会社の文書に「貴組合において、窓口担当者が代わる度に発言内容が変わってきており、貴労働組合の考え方に統一性がな」と記載されていることを踏まえると、組合は毎年9月に組合執行部の半数が改選されることを契機として、組合としての態勢が変化することが窺われ、このような組合の態勢の変化による対応の遅れが、新人事制度を巡る紛争を長期化させた一因であると見るのが相当である。

#### キ 総括

以上により、新人事制度を導入にかかる全過程をみると、会社が新人事制度を導入するにあたり、意図的に組合を関与させないとしたことはなく、労働協約の協議条項や誠実交渉義務に反したとはいえず、むしろ組合が会社と真摯に向き合い対応しているとはいえないことを併せ考えると、会社が新人事制度を導入したことは、労組法第7条第3号の支配介入には該当しない。

### 3 会社が、組合に対し、組合員の賃金データの開示を停止したことが、支配介入に該当するか否か。

#### (1) 申立人の主張

ア 個人情報保護法は、平成15年3月に成立し、平成17年4月1日から全面的に施行されたが、同法成立後も会社においてはそれ以前と同じくチェック・オフと賃金データの開示が続けられていた。

しかるに、会社は、同法施行後5年を経った平成22年6月から、一方的に組合に対して組合員の賃金データ開示・交付を停止してきた。その理由として、会社は、新人事制度による賃金個別化、個人情報保護意識の高まりを挙げてきた。まさに同年同月は、会社が一方的に新人事制度に基づく、昇格・昇給を実施してきた時期である。

会社の個人情報保護の意識の高まりという理由だと、以前から賃金データを開示することはできなかつたはずであり、それを新人事制度導入と期を一にして行うのは、会社が組合に対し新人事制度導入後の賃金を掴ませないようにして、組合の活動を妨害しようとしているにほかならない。

イ 会社は、新人事制度の評価が分かってしまうから個人情報の問題が大きくなるといっているが、評価制度は会社が組合に無断で始めたことであって、このことを理由にこれまで組合に提供し続けてきた賃金データを提供を止めることは、二重の意味で組合をないがしろにする行為である。

ウ 従業員には、その者が組合との契約によって労働組合に加入したからには、労働組合費の支払義務が存在し、労働組合員は労働組合に対し自らの賃金の開示義務を負っている。

組合と会社は、ユニオン・ショップ協定を締結しているので、組合費の徴収については全組合員が同意しており、組合費が賃金に連動するものである以上賃金データの開示にも同意していると考えられる。

エ 会社が賃金額の開示を行わなかったため、組合は全組合員一人一人の給与調査という大きな負担を負うことになった。組合としては新たに同意書までとる必要はないと考えてきたが、やむを得ず同意書を集めて不利益を回避したのである。賃金データについては、組合が全組合員から同意書を得た旨を通知して、現在は開示されているが、会社の不当労働行為によって、多大な労力を払わされたのであるから、この点について謝罪を求める。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社は、平成21年11月ころに、組合に対し、組合の組合員の賃金を組合に開示するためには、組合員の同意が必要であることを申し入れたにもかかわらず、組合が、組合員の同意を何ら得ることなく、平成22年6月ころに組合員の賃金の開示を求めてきたために、会社はこれを拒否したのであって、組合が主張するように新人事制度導入の時期に合わせて拒否したものではない。

イ 会社からは、実際に賃金データの提供を停止した平成22年6月ころの約半年前には、個人情報保護法遵守の意識の高まりから、従来どおりのやり方では賃金データを提供することはできないこと、及び、賃金データを提供するための条件として、①組合から全組合員に対し、給与における個人情報の内容を正しく説明し、会社が組合に対して各組合員の賃金の内訳を開示・交付することについて全組合員から同意を得ること、又は、②同意が得られない場合には、会社が賃金データを、個人情報に判明しない形に加工してから資料を

交付することを提案していたのであり、会社からの申入れが一方的であったという指摘は当たらない。

ウ チェック・オフの正確性を確認するために賃金データの開示が必要なのであれば、組合員個人の家族手当や住宅手当等の個人情報に判別しない、組合員個人の賃金総額の開示であれば足りるはずである。そこで会社としては、組合員が組合に対して賃金総額に応じた組合費を支払うことを受け入れていることからすれば、組合員の賃金総額のみを開示であれば、個人情報保護の趣旨に反するおそれは低いと考え、組合に対し、賃金総額（組合費換算額）のみを開示であれば応じられる旨を提案していたが、組合はなぜかこれも拒否し、あくまでも家族手当や住宅手当の内訳を含む賃金明細の開示にこだわり続けたのである。

エ その後、組合執行部の改選により、会社のホームページを担当し、個人情報保護法に詳しい組合員が組合の書記長に就任したことから、組合は漸く会社の言い分を理解し、即座に全組合員の同意を集めて会社に交付した。そこで、会社としては、これを受けて直ぐに賃金データを組合に交付したのである。

オ 組合は、組合員が組合に対して賃金の開示義務を負うとする根拠及び目的を、組合員の組合に対する組合費支払義務に求めているようであるが、組合員が組合に対して組合費の支払義務を負うからといって、家族手当や住宅手当の内訳を含めて賃金額の開示義務を負うことにはならず、少なくとも、会社がその開示義務なるものを支援する義務など存しない。

カ 会社が、組合に対し、賃金データを交付しなかった理由は、組合から個人情報保護法を遵守するための協力が得られなかったためであり、新人事制度の導入とは無関係である。組合が給与明細書の回収という方法を選択したことは、組合の判断によるものであり、そのことにより、組合が労力を費やしたとしても、それは組合の責任といわざるを得ない。

### (3) 当委員会の判断

組合は、個人情報保護法が全面施行された平成17年以降も賃金データは開示されていたところ、会社が平成22年に至り賃金データの開示を拒否したのは、組合が新人事制度導入後の賃金を把握できないようにし、組合活動を妨害したものであると主張し、一方、会社は、賃金

データを開示しなかったのは個人情報保護法を遵守するための協力が組合から得られなかったためであると主張するので、以下判断する。

#### ア 賃金データ不開示の合理性

前記第2の10の(1)及び(2)のア、イで認定したとおり、会社は、組合が結成された昭和34年ころから組合費のチェック・オフを実施し、また、平成17年に個人情報保護法が全面施行された以降も組合に対して賃金データを開示していた。会社は、平成21年8月に組合の窓口担当となったY3部長にとって初めての賃金データの開示要求であったことを加味しても、組合から賃金データの開示要求があったから賃金データの開示について改めようとしたことは唐突であったことは否めない。

また、前記第2の10の(4)で認定したとおり、平成22年6月に要求した賃金データには新人事制度による評価が反映されており、組合が組合費の徴収のみならず新人事制度によって組合員の賃金がどのように変わっているのか把握することができ、現に会社も賃金データを開示することで、会社における従業員の評価の高低が判明する可能性があることは認めている。

しかしながら、前記第2の10の(2)のアで認定したとおり、会社が、個人情報保護法の全面施行以降、組合に対し、賃金データの開示を初めて拒んだのは、まだ新人事制度の評価が賃金データに反映する前の平成21年11月のことであった。その際会社は、賃金データの開示を一切拒否するのではなく、全組合員から同意書を得ることを提案するだけでなく、同意書が得られない場合には、①個人情報判別しないよう加工して賃金データを交付すること、②賃金データを開示する代わりに組合費の算定式を教えてもらい会社が組合費の算定作業を行うことという代替案を提案している。

加えて、前記第2の10の(2)のア、イ及び(6)で認定したとおり、組合は上記代替案にはいずれも応じなかったのであるが、会社が今回に限りとして従来どおり賃金データを組合に開示したことからすると、急な取扱いの変更には組合も時間的に対応策を講じるのは難しいであろうと配慮し、検討期間を設けていたことが窺える。

さらに、前記第2の10の(2)のイ及び(3)で認定したとおり、組合は、平成21年11月12日に賃金データを開示された後の同月26日、会社に対し来年も賃金データを要求する旨を伝えているものの、会社

はその後の窓口において、繰り返し個人情報保護の必要性について説明し、組合に対応策を講じなければ賃金データを開示できないので検討するよう求めるなど、組合の理解を得ようと努めていたといえる。

このことに、前記第2の10の(9)で認定したとおり、会社は、平成23年9月14日、組合から賃金データの開示について組合員の承諾を受けた旨の通知を受けるとその翌日には賃金データを開示し、現在も開示している状況が継続していることを併せ考えると、会社が賃金データを一方的に開示しないこととしたとはいえず、会社が賃金データの開示を拒んだのは、個人情報保護の観点によるものといえ、殊更新人事制度で反映した賃金を掴ませないよう企図し、新人事制度導入と一体となって賃金データの開示を拒んだとまでは認めることはできず、組合活動を妨害し、組合運営に対し不当に介入する意図はなかったと見るのが相当である。

なお、組合は平成22年6月以降賃金データを開示されておらず何ら対応策を講じることはなかったにもかかわらず、前記第2の9の(9)及び同10の(9)で認定したとおり、平成23年9月1日に組合執行部が改選された後の同月14日には組合員の承諾書を集めていることからすると、組合執行部が改選された直後に同意書を取っているものといえ、同年度に就任した組合執行部が会社の主張する個人情報の重要性について一定の理解を示した上で同意書を取ったものと推測でき、算定作業という不利益を回避するためやむを得ず同意書を集めたとする組合の主張は採用できない。

#### イ 小括

以上により、会社が平成22年6月ころから平成23年9月15日までの間、組合に対し賃金データを開示しなかったことは、組合活動に対する妨害行為とはいえず、労組法第7条第3号の支配介入には該当しない。

なお、組合は、ユニオン・ショップ協定を締結しているのであるから、組合員は賃金データの開示に同意はありとし、会社が賃金データの開示拒否により、組合に大きな労力を割かせたことは組合に対する不当な介入であるとも主張する。

しかしながら、ユニオン・ショップ協定を締結しているからといって個人情報が含まれる賃金データの開示を組合員が同意している

とまではいえない。また、前記第2の10の(2)のア及び(7)で認定したとおり、会社は、平成22年6月ころ組合が給与明細書を集めた際にも、給与明細書の提出のあった組合員は同意したものとみなせるので組合員の賃金データを渡すという提案をしていた。組合は提出した組合員を会社に通知するだけで算定作業の労力を省けることとなるのであるが、組合はこの提案にも応じなかったことが認められ、その結果労力を費やすことになったとしても、その責を会社に負わせるのは相当ではない。

4 会社が、食堂の天井にカメラを設置したことが、支配介入に該当するか否か。

(1) 申立人の主張

ア 平成21年9月ころ、会社は、組合が集会等で使用する食堂に設置されていたカメラを防犯のためとの理由で可動式の集音マイク付きの高性能監視カメラに変えた。このカメラは、組合執行部席あたりを中心に会議参加者のほぼすべてが撮影可能なように設置され、しかも撮影可能範囲の端で辛うじてキャッシュディスプレイを捉える方向で設置されていた。組合としては、集会のときに発言者を指ささないなどの対応をとったが、組合員の発言が消極的になるなど具体的な不利益が出てきた。

イ 防犯の必要があるとしても防犯のために必要のない機能や、必要性を超える機能の付加、運用がなされた場合、それは防犯カメラというより、監視カメラという方がふさわしい。キャッシュディスプレイの防犯上カメラが必要であるなら、その目的のみに合致するカメラをすべきであり、銀行でやっているようにキャッシュディスプレイを常時映すように設置すべきであり、可動式のしかもマイク付きのカメラを設置する必要はない。

ウ 会社内の設備の規模からすれば、食堂以外に集会が可能な場所としてホールがあるが、ホールには集会に必要な机及び椅子が常設されていないため、集会の度に机及び椅子の準備が必要になる上に、食堂から遠く移動に時間がかかり、現在集会を行っている昼休み中に食事をして集会をすることは不可能である。また、昼休み中以外の時間に集会をするとすれば、終業後に行うしかないが、業務の都合、家庭の事情等で参加できる人数が大幅に減るため、現実的な案ではない。



エ 懸案事項表は、会社と組合が定期的にやり取りしたような書面でなく、会社がたまに、会社の考える積み残し事項を確認するために組合に見せる程度の書面であり、とても共有しているといえるような書面ではなく、また、組合は監視カメラの件を懸案事項表にしないなどという回答は一切行っていない。

オ 食堂が組合活動への便宜供与の場として利用されてきており、かかる場所に組合活動参加者の顔、姿や音声がモニタリングされ、固定化される機能を有する監視カメラが設置されていることが問題なのである。現実には会社がモニタリングし固定化しているかどうかは問題なのではなく、その可能性があること自体が問題である。設置者である会社の意図次第でどうにでもモニタリングできるものであること、そのことが重大なことなのである。いつでも監視できるということは組合活動の大きな阻害となる。肝心なのは、設置時期ではなく、組合活動を撮影し、音声を把握し、録音できるカメラが組合の集会を行う場所に設置され続けていることである。

組合が問題を指摘した後も、一向に問題を解決しようとはせず、現在も組合活動の監視が可能な状況である。これらの会社の対応、態度からも会社の不当労働行為の意思は明白である。

## (2) 被申立人の主張

ア 食堂に防犯カメラが設置された時期は、平成19年2月であり、設置当時のまま現在に至るまで交換されておらず、そもそも組合が主張している「防犯カメラを交換した行為」自体が存在せず、新人事制度を検討する契機となったリーマンショック（平成20年8月）より相当以前なのであって、新人事制度とは何の関係もないことは明らかである。また会社が食堂の天井に防犯カメラを設置した理由は、食堂内に設置されているキャッシュディスプレイの警備という正当なものである。

イ 防犯カメラのデータは管理人室に送られる仕組みであるが、通常、管理人室には管理人以外の従業員が立ち入ることはなく、カメラで受信した音声データの出力方法については管理人さえも把握していないという状況であるため、会社が組合の動向を監視することなどそもそも不可能なのである。

ウ 会社には、食堂以外にも、ホールや会議室（110平方メートルの広さを有する）のように組合員が一同に会することが可能な場所は

存在する。

エ 従業員から食事風景が防犯カメラに映り込むことをいやがる声が寄せられたことから、会社は、防犯カメラの向きの調整を行った。防犯カメラの向きを変更して以降組合側から何ら防犯カメラに関する話がなかったため、平成23年6月ころに窓口において、会社から組合に対して、この件が懸案として残っているか否かを確認したところ、組合から「懸案として認識していない」旨の回答があったため、会社と組合間の懸案事項から外れ、現在に至っている。実際にも、本件申立てに至るまで、窓口において、防犯カメラのことが話題に挙がったことはなかった。

オ 組合は、本件申立てがなされた平成23年12月22日以降も、会社に対して食堂の使用許可を申請し続けているが、食堂天井に防犯カメラが設置されていることで組合の活動が著しく阻害、制限され、不当労働行為に該当するとの組合の主張と、防犯カメラが設置されている食堂の使用を申請し続ける組合の行動とは、明らかに矛盾している。また、組合活動が具体的に阻害されたとの疎明、若しくは、組合活動が阻害されるおそれがあるとの疎明はない。

### (3) 当委員会の判断

組合は、いつでも監視できる可能性があるカメラが組合の集会を行う場所に設置され続けていることは問題であり、組合活動の大きな阻害となると主張し、一方、会社は、食堂のカメラは防犯のために設置したもので、会社が組合を監視することは不可能であると主張するので、以下判断する。

#### ア 必要性

前記第2の11の(2)のアで認定したとおり、平成18年10月、会社内には4箇所カメラが設置されていた。会社は、構内セキュリティ構築を目的として、平成19年2月に5台新たに増設し、そのうちの1台を食堂に設置したことが認められ、防犯上必要な措置を取ったものといえる。

なお、組合の主張する平成21年9月ころにカメラの設置位置が変えられたとする事実は、その旨の十分な疎明もないことから認めることはできない。

#### イ 運用状況

会社が食堂にカメラを設置したことには防犯上の必要性を認める

ことができることは上記アで述べたとおりであるが、そもそも会社は、施設管理権を有しており、防犯上必要な設備を設置することができるものの、その防犯設備の使用目的や運用方法が主として組合の監視に用いられていると認められる場合には、不当労働行為に該当する余地がある。

本件の場合には、前記第2の11の(2)のイで認定したとおり、食堂に設置されたカメラの機能としては、会社内のイントラネットには接続されておらず、管理人は受信した音声データの出力方法については把握していない。また、役員等はカメラの操作方法について知らず、通常管理人室に入室することはないことからすると、会社が食堂のカメラによって集会における組合員の動向を把握できたとはいえない。

加えて、前記第2の11の(3)で認定したとおり、組合が平成21年9月ころにカメラが食堂で組合執行部が座る席を向いていたことを確認したとしても、実際に会社が組合の活動を監視したとする疎明は一切ない以上、カメラの運用状況は業務上の範囲内であったものといわざるを得ない。

#### ウ 支配介入の成否

会社が食堂にカメラを設置したことは、防犯上の必要性を認めることができ、運用状況も業務上の範囲内であったことは、上記ア及びイで述べたとおりである。

これについて組合は、現実に会社が監視しているかどうかは問題なのではなく、その可能性があること自体が問題であり、いつでも監視できるということは組合活動の大きな阻害となるとも主張する。

とはいえ、前記第2の11の(4)で認定したとおり、会社は、平成22年10月ころ、組合から食堂のカメラの撤去要求があった際に、組合の理解を得られるよう防犯上の必要性等について説明したところ、組合は納得しなかったため、①キャッシュディスプレイを撤去すること、②カメラのないホールという食堂以外の場所で集会を行うことという提案をしている。

これについて組合は、会社内に食堂以外に集会が可能な場所としてホールはあるが、集会に必要な机及び椅子が常設されていないため集会の度に机及び椅子の準備が必要になる上、食堂から遠いため

移動に時間がかかり、現在集会を行っている昼休憩時間中に食事をして集会をすることは不可能であると主張する。

確かに、前記第2の11の(4)で認定したとおり、組合が食堂の代わりにホールを使用するには時間的な制約や設備が十分に整っていないことは認められる。

しかしながら、前記第2の11の(3)ないし(8)で認定したとおり、組合は、カメラの向きが組合執行部の座る方向を向いていたことを確認したとする平成21年9月ころ、すぐさま会社にカメラの撤去要求をするのがしかるべきであるのに、組合は一切カメラの撤去を要求することなく、約1年経過した平成22年10月ころに初めて撤去の要求をしていた。同年11月の懸案事項表に記載があったことから、当時組合として問題意識があったことが窺えるものの、同懸案事項表にはカメラの向きを調節した以降カメラについて何ら話がない旨が記載され、平成23年6月の懸案事項表にはカメラに関する記載自体がなく、会社が組合の要求によりカメラの向きを調節した日以降本件申立てに至るまでの間、組合は会社に対し、再度カメラの撤去要求をしていなかった。

これは、前記第2の5の(2)、同8の(9)及び同9の(9)で認定したとおり、平成21年9月から就任していた組合執行部はカメラについて問題視していなかったものの、翌22年9月の組合執行部改選に伴い、当時就任した組合執行部が問題視し同年10月にカメラの撤去を会社に要求したことによるものであった。その後組合は会社が組合の要求に応えカメラの向きを調節した以降はカメラの撤去要求をしていないにもかかわらず、翌23年9月の組合執行部改選に伴い、当時就任した組合執行部が再度問題視し、同年12月に本件申立てに及んだものと推測できる。

さらに、前記第2の11の(8)で認定したとおり、組合は、食堂のカメラによって、集会において、組合員の発言が消極的になるなど具体的な不利益が出てきており組合活動が阻害されると主張する一方、本件申立て以降、現在も会社に対し食堂の使用許可を申請し続けている対応に鑑みれば、カメラの設置自体が組合活動に萎縮的・抑圧的効果を与えているとはいえない。

よって、カメラの設置自体が組合活動の阻害となっていると解することはできず、組合は食堂以外の場所で集会を行うため何ら対応

策を模索する必要がなかったと見るのが相当である。

エ 小括

以上により、食堂のカメラの設置が、組合活動の大きな阻害となっていると認めることはできないので、労組法第7条第3号の支配介入には該当しない。

- 5 会社が、X2を平成25年4月1日付けで人事異動したことは、平成24年11月5日及び同年12月3日労働委員会に証人として証言したことを理由とする報復的不利益取扱いに該当するか否か。

(1) 不利益性の存否

ア 申立人の主張

X2にとっては、生産技術グループは能力が発揮できる職場であった。同人が能力を発揮し、生きがいを感じている職場・業務から、かつて能力を発揮しきれず生き生きと仕事に打ち込めなかった業務に異動させることは、同人の持っている良さをつぶしてしまうおそれがある。

また、本件人事異動は、X2が労働委員会で組合のために証言したすぐ後に行われた会社からの不利益取扱いである。このような不利益取扱いを許せば、この先組合活動に関わったものが会社の報復を受けてしまうのではないかとおそれて、誰も組合活動に協力しなくなってしまう。

イ 被申立人の主張

本件人事異動の如何なる点がX2にとって「不利益」に当たるのかという点について、組合は、「かつて能力を発揮しきれず、生き生きと仕事に打ち込めなかった業務に異動させることは、同人の持っている良さをつぶしてしまうおそれがある」、「同人が合わないといっている部署に無理やり異動させられることがつらい」などと抽象的に主張するのみである。

以上のように、組合が、本件人事異動によって生じる不利益について明確な主張をすることができていないことは、X2が異動先の部署について主観的に嫌だと感じているだけであり、客観的に不利益となる事情が存しないことを示している。

ウ 当委員会の判断

組合は、本件人事異動は、X2の持っている良さをつぶすことになり、今後組合員が会社からの報復をおそれ組合活動に協力しなく

なると主張し、一方、会社は、本件人事異動は、X2が主観的に嫌だといっているのみであり客観的な不利益は全くないと主張するので、以下判断する。

前記第2の12の(1)のアで認定したとおり、本件人事異動は生産技術業務から販売業務という職務内容の変更を伴う異動であり、X2は平成5年から平成12年までの間は販売業務に在籍していたものの、それ以外の期間は生産技術業務に在籍し、長年にわたり生産技術という特定の業務に就いていたことが認められることから、会社では営業職や技術職という職制が存在していなかったとしても、同人の経験や能力を十分に発揮することができない業務に就くという点において、業務上の不利益が認められる。

また、前記第2の12の(1)のウで認定したとおり、X2にとって販売業務に従事することは、過去に自分に合わない業務であったと自覚しており、本件人事異動は生産技術で積み上げてきた実績を無視されたものであると捉えられかねないことからすると、同人にとって精神的に耐え難いものであったことが推認できる。

以上のとおり、本件人事異動については、業務上及び精神上の不利益性が認められる。

## (2) 不当労働行為性の存否

### ア 申立人の主張

(ア) X2は、当初会社から新人事制度の提案を受けたときの組合の書記長であり、その後も書記長として組合を代表して会社と窓口、少数交渉を実施し、平成21年9月から平成22年8月にかけて執行委員として、組合の先頭に立って行動してきた。本件手続においても、補佐人となり、組合側の証人として証言するなど、本件申立てにつき、組合の中核的な役割を果たし、組合にとって不可欠ともいえるべき存在であった。

X2が証言を行ったのは、平成24年11月5日及び同年12月3日であり、平成25年3月19日に本件は結審する予定であったところ、会社は、その最中の同月4日、X2に対し異動の内示を行った。本件での証言からわずか3か月後というあまりにも短期間での中に、会社の不当労働行為意思が明瞭に現れている。また、本件が結審を迎える大詰めの中、X2に対する異動命令がなされたことに会社の悪意が読み取れる。

(イ) X2にとって、平成5年4月から平成12年3月まで、販売部販売二課に在籍していた7年間は、苦痛に満ちた期間であり、口下手ということもあったが、大学で学び、入社後、身につけてきた知識、技術も生かせず、自らの力を十分に発揮することができなかった。平成12年4月から生産技術で業務に従事することができたときには、こここそが自分の職場という思いが沸き立ち、同月生産技術課の業務を開始するにあたり、同人は上司であった現在のY2常務に「、販売は自分に合わない職場だった。」と自らの思いを伝えた。このX2の思いは、Y2常務の心にも強く響き、今回の内示の直後の平成25年3月6日の面談の際に、Y2常務は、「X2が販売から生産技術に異動したときに、『販売は、自分に合わない職場だった』と語ったことはよく覚えている」と述べている。

このように、Y2常務は、X2が販売の仕事に向いていないことを平成12年当時から承知していたのであり、X2から、「販売は自分に合わない。」と聞いていた会社においては十分に承知していたはずの事柄である。この点からも、X2を狙い撃ちにしたものであることが窺われる。

仮に会社がX2が販売に合わなかったことを失念していたとしても、本件人事異動の発令前にはその事実は分かっていたのであるから、会社のいう販売強化の即戦力という異動理由からすれば見直すべきである。しかし会社は、組合がストライキも辞さない強い姿勢で反対していたにもかかわらず、既に決定した異動であると固執し続けたということは、X2の狙い撃ちの異動ありきで、その必要性は後付けであったことを物語っている。

(ウ) X2の27年間の業務において、20年間は生産技術の業務であり、平成12年から平成25年3月まで生産技術の業務に専念していたのである。これは結果として、たまたまこうなったなどというものではない。会社は、もともと生産技術の業務に従事していたX2が一時期経験した販売業務が得意でないことを承知し、販売業務からもとの生産技術業務に戻し、その業務に専念せしめたのである。

(エ) X2は、平成21年10月以降、その能力評価においてA評価を受けていて、実績評価では平成24年度上期にA評価を受けている。

X 2は、品質保証部生産技術課においてその仕事ぶりにはすばらしいものがあり、それは、会社が能力評価、実績評価のいずれにおいてもAと評価していることに如実に示されている。まさに、生産技術分野において、X 2の力量は発揮されているのである。

(オ) 今回の人事異動において、発令を受けた61名の者（役員、管理職を除く）中、新しく販売業務に発令された20名は、X 2を除き、すべて発令前も販売に従事していた者たちであり、かつ、X 2以外に販売業務において増員となった者はいない。危機を乗り切るための販売強化策という名目で、技術畑のX 2ただ一人を営業畑に異動させようとしたのである。

(カ) 以上のように、会社は、X 2の過去の経緯や組合の反対を無視し同人の異動に固執し、X 2の組合での役割、労働委員会の証言後あまりにも短期間での異動であったことを考慮すれば、本件人事異動が、X 2の組合活動に対する報復であったという会社の意図は明白である。

#### イ 被申立人の主張

(ア) 組合の執行部（8名）は、1年ごとに半数が改選されるため、会社の従業員多くは組合の執行部を経験している。また、新人事制度の導入との関係においても、平成21年6月以降の執行部経験者は退職者2名を含めても24名ののぼり、異動があり得る従業員153名（平成25年4月1日時点）の会社においては、新人事制度の導入を提案した時期以降の組合執行部経験者に対して定期人事異動を命じることができないということは受け入れられない。したがって、本件人事異動のように、会社が多数を対象に人事異動を行う場合は、過去に組合の執行部を経験した者をも異動対象とすることは避けられないのである。

会社は、本件申立手続とは何ら関係なく、毎年実施している定期異動であり、しかもその全体の対象者は、平成25年4月1日時点で会社の従業員153名に及ぶため、その中に組合の執行部や証人が入ってしまう可能性があることは当然であるとして、定期人事異動を実施したのである。

(イ) 平成25年3月6日の面談において、Y 2常務は、X 2から、「自分が販売二課から生産技術課へ異動してきた時にY 2さんにも『販売は合わなかった』旨を話しましたよね」と確認を求められ



た。Y2常務は、それまでは、13年前のX2の発言を覚えていなかったが、X2のその発言を聞いて、X2が13年前にそのような発言をしていたことを思い出し、「そんなことがあったね」と回答した。

Y2常務の回答を聞いたX2は、「『販売は合わなかった』旨は、当時、他の複数の従業員にも話した」と強調し始めた。

Y2常務は、平成12年4月ころのX2の「自分に販売は合わなかった」旨の発言については、平成25年3月6日の面談において、X2から指摘を受けるまで忘れていたのであり、組合からはほかに会社の取締役がX2の発言を聞いていた旨の主張もないことからすれば、会社がX2の発言を「十分に承知していたはず」などと到底いえないことは明らかである。

したがって、組合が、X2が販売部門に対して「合わない」という印象を持っていたことを認識しつつ、X2に対して販売部門への異動を命じたかのような組合の主張は事実と反する。

- (ウ) 会社の職制において、すべての部門において会社の製品に関する技術的知識・経験を必要とする業務が存在するため、営業職や技術職という職制は存在せず、従業員はその学歴や職歴にかかわらず、会社のあらゆる業務を行う可能性があり、特定の業務のみを行うことを前提とする制度は存在しない。X2は結果的に生産技術関連業務が多かったに過ぎない。
- (エ) 新人事制度における評価制度は、原則としてバンドごとに相対評価を行うため、X2は主任（総合職）のバンド内での相対評価の結果、A評価を受けているに過ぎない。主任（総合職）のバンドに所属している従業員の平均勤続年数は、17.7年（平成25年5月現在）であり、勤続27年のX2は経験の点で有利といえ相対的に高い評価を受けていることは当然のことである。
- (オ) 会社は、X2が平成24年11月5日及び同年12月3日に証言する約10か月前の同年1月ころから、同人を資材課部品技術グループに異動させることを検討していたのである。したがって、本件人事異動は、X2が労働委員会において証言したことを理由とする報復的不利益取扱いには当たらない。

#### ウ 当委員会の判断

前記(1)でみたとおり、X2に対する本件人事異動について不利

益性が認められるので、次に、不当労働行為性を判断する。

前記第2の12の(3)のアで認定したとおり、平成25年4月1日付け定期人事異動において、従業員153名のうち異動対象者は63名であり、そのうち61名の従業員が組合員であった。しかし、ユニオン・ショップ協定を組合と締結している会社においては必然的に異動対象者が組合員となることは明らかであり、さらに組合執行部8名のうち4名が毎年改選されることを踏まえると、異動対象者に組合員、組合執行部が含まれたことのみをもって直ちに不当労働行為とはいえない。

また、X2についてみると、前記第2の12の(2)のイの(イ)ないし(ク)で認定したとおり、本件人事異動を命じられる前の平成24年度の定期人事異動においても異動対象となっていたことが認められる。

しかしながら、前記第2の12の(1)のイ、(2)のイの(カ)及び(ケ)並びに(3)のア及びエで認定したとおり、平成24年10月の定期人事異動の際に、当初X2が異動する予定であった部署に他の課員を異動させ同人を生産技術グループに在籍させたこと、また、X2は、いわき工場に赴き指導した実績もあり、本件人事異動当時同グループにはほかに2名在籍していたが、いずれも生産技術グループでの業務経験が浅かったことを併せ考えれば、技術的知識があり経験豊富で実績もあるX2は、在籍していた生産技術グループにとって必要な存在であったといえる。

その後X2は、平成24年11月5日及び同年12月3日、本件申立てについて証人として出頭した。

しかし、会社は、X2が証人として出頭した後の平成25年4月の定期人事異動の際に、生産部とは異なる分野の販売部を異動先として本件人事異動を命じるに至った。

このような経緯をみると、会社は、平成24年度の定期人事異動からX2を異動対象者としてはいたけれども、当初は生産部内での異動先を検討していたことから同人の生産技術グループにおける知識や経験、実績を重視し高く評価していたものといえるが、同人が証人として出頭した後には、前年度の定期人事異動の際には検討していなかった販売部に異動を命じるに及んでいる。

なるほど、会社においては、すべての部門において会社の製品に

関する技術的知識、経験を必要とする業務が存在するため、営業職や技術職という職制は存在しないことからすると、X2は過去に営業の経験があっただけでなく、生産技術グループで培った技術的知識や経験があることからすれば、本件人事異動後の販売部でその知識を發揮し販売強化につなげられるとして異動させることは理解できるものではある。

しかしながら、前記第2の12の(5)のア及びウで認定したとおり、会社は、X2を異動させたものの、結局、その後は組合の要求に応じ口下手及び腰痛という理由で内勤のみの業務に従事させてもおり、過去の営業経験のみならず、前年度の定期人事異動で重視していた生産技術グループで培った技術的知識を販売部で生かそうとする姿勢は窺われない。

前記第2の4の(1)のアで認定したとおり、会社は、新人事制度を導入するにあたりスペシャリストコース及びマネジメントコースを設けることでその従業員個人ごとの特性にあった制度を検討するなど従業員の特性に比重を置いていたにもかかわらず、このようなX2の特性を重視しようとしなない対応に鑑みれば、必ずしも会社が掲げる経営方針の「販売強化」という理由のみで本件人事異動が行われたと見るには疑問が生じる。

このことに、前記第2の12の(3)のウの(ウ)で認定したとおり、平成25年度の定期人事異動において生産技術業務から販売業務へと異動したのがX2一人であったことを併せ考えると、本件人事異動は、販売強化以外の意図をもってなされたものであると推認せざるを得ず、同人が証人として証言したことを契機として、本件人事異動を命じるに至ったと見るのが相当である。

### (3) 合理性の存否

#### ア 申立人の主張

(ア) 会社は、販売強化を主張して本件人事異動を強行したが、これについて組合はストライキを含む強い抗議を続け、撤回を要求し続けている。ところが会社は、人事発令をしたのであるから撤回はできないと頑なな態度を崩さない。しかし会社が真に販売強化が大事というのならX2も組合も反対する本件人事異動にこだわらず他の人員による販売強化を行ってしかるべきであるが、会社はそのようなことはしていない。

- (イ) X2は事実上内勤しかしていない状態になっているが、会社は何らの対応もとっていないのであるから、同人を販売から外しても問題なく、本件人事異動が不可欠というわけではなかった。会社が代替りの人員を補充しないのは、会社のいう販売強化が名ばかりであったことを示している。
- (ウ) 平成24年10月の定期人事異動時点で、直接販売業務に携わっていた者は28名いたのにに対し、平成25年4月の定期人事異動後は、3名の減員となる25名しか直接販売業務に従事していない。

イ 被申立人の主張

- (ア) 会社は、販売強化、生産技術縮小という本件申立て前から決定されていた経営方針に基づいた検討の結果、本件人事異動を発令したのであり、本件人事異動及びその人選は、本件申立手続とは何ら関係がなく検討され、実施されたものである。
- (イ) 会社は、販売強化として、販売部販売一課及び同部販売二課の合計人数を12名から15名（平成25年5月に発令される新入社員1名を含む）に増員することとし、販売部門以外の全従業員の中から販売経験者を選定することとした。この時点で、従来から異動先を検討していたX2が候補に挙がったのであるが、販売経験者はX2のほかに、平成25年2月当時生産部生産管理課生産管理グループの係長 X36、生産部生産管理課倉庫管理グループの係長X18及び品質保証部検査課部品保証グループのX17の3名が存在した。そこで、誰が販売部への異動者として適当かを検討したところ、本件人事異動で既に係長が5名存在し、係長職にある者を異動させると係長が過剰になることから、販売部への異動は主任以下の者（X2又はX17）とすることとした。そしてX17は、平成22年3月に降格となった者であり、総代理店との対応業務を行わせることに強い懸念があった。これに対しX2は、X17の販売経験が3年間であることと比較して、7年間に及ぶ長期間の販売経験があることから、適切と判断し、またX2は、製品に関する技術的な知識・経験も有していることから、販売部門に適任であった。このような経緯から会社は、X2に対し、本件人事異動を発令するに至ったのである。
- (ウ) 従来は、販売一課はチャネル営業を行う部署として、総代理店1を担当する販売一グループ、総代理店2を担当する販売二グル

ープが設けられていた。会社はこれを、平成25年4月以降、総代理店2を担当する販売二グループを販売二課に移して販売三グループと改称するとともに、新たに販売一課内に、販売一グループとともに総代理店1を担当するグループとして販売二グループを新設し、販売一課を総代理店1だけを担当する二グループ制の部署とした。

#### ウ 当委員会の判断

組合は、本件人事異動は販売強化とはならず合理性はないと主張し、一方、会社は、本件人事異動は販売強化等の経営方針に基づき合理性はあると主張するので、以下判断する。

会社は、X2を人選した理由について、同人が過去に販売部に在籍していたことがあったことを挙げている。

しかし、前記第2の12の(2)のア、ウの(イ)及び(3)のエで認定したとおり、当時X2以外にも過去に販売部を経験した者は10名おり、また、生産技術グループにはX2を含め3名おり、同人以外の従業員は経験が浅く、しかもX2は横浜工場への移転業務中であるにもかかわらず本件人事異動を命じたことは、同人が過去に営業を経験していたという理由だけで生産技術グループから同人を人選した理由としては十分に説明できない。

また、必要性についてみると、前記第2の12の(2)のア及び(3)のウの(ウ)で認定したとおり、会社は、平成25年度の重要施策として「販売強化」を掲げている。本件人事異動前の直接販売業務の従事者が28名であったところ、本件人事異動後は25名と3名減少することとなるが、一方で総代理店1と総代理店2を担当するグループを分け、販売一課に比重を置く体制とすることで販売強化を実施している。これは販売強化の一環としての会社の経営上の判断と結果であって、このこと自体に合理性がないとはいえない。

しかしながら、前記第2の12の(5)のウで認定したとおり、当初会社の「販売強化」にとって重要な販売一課でX2を内勤業務に従事させたのであるから、会社としては早急に代替要員を補充してしかるべきであるところ、そのような補充もしない会社の対応と、「販売強化」という主張には齟齬があり、この時期に同人を販売部に異動させるほどの業務上の必要性があるとはいえない。

したがって、本件人事異動は、人選の合理性に疑問があり、業務

上の必要性に関しても合理性を認めることはできない。

(4) 小括

以上により、本件人事異動は、前年度の定期人事異動ではX 2の特性を重視していたにもかかわらず、同人が証人として証言した後にもその姿勢を継続しているとはいえず、本件人事異動の合理性についても認めることはできないので、労組法第7条第4号の報復的不利益取扱いに該当する。

6 不当労働行為の成否

前記1ないし4で判断したとおり、会社が組合との合意がないまま新人事制度を導入したことは、会社として誠実交渉義務を尽くしており、労働協約の協議条項に反しているとはいえないこと、また、会社が組合に対し組合員の賃金データの開示を停止したことは、組合活動に対する妨害とはいえないこと、さらに、会社が食堂の天井にカメラを設置したことは、組合活動の阻害となっていないことから、それぞれ労組法第7条第3号の不当労働行為には当たらないと判断する。

一方で、前記5で判断したとおり、会社がX 2に対し本件人事異動を命じたことは、労組法第7条第4号に該当する不当労働行為であると判断する。

7 救済の方法

本件人事異動については、労組法第7条第4号に該当する不当労働行為であることは前記5のとおりであるから、本件人事異動をなかったものとして取り扱うのが相当であり、主文第1項のとおり命ずることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成26年3月25日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊞

《別紙 略》