

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 東京管理職ユニオン
代表者 執行委員長 X

再 審 査 被 申 立 人 野村証券株式会社
代表者 代表執行役 Y

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第37号事件(初審東京都労委平成23年(不)第90号事件)について、当委員会は、平成26年5月21日第185回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員山川隆一、同鎌田耕一、同山本眞弓、同木本洋子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人東京管理職ユニオン(以下「組合」という。)が、①組合と再審査被申立人野村証券株式会社(以下「会社」という。)との間で、平成23年6月22日(以下「平成」の元号は省略する。)から同年8月18日までの間に、会社の従業員であるA1組合員(以下「A1組合員」という。)に係る22年度期末評価、同組合員に対する賞与の不支給、同組合員に対する

「降格」等を議題として行った3回の団体交渉（以下「団交」という。なお、上記各団交を「本件各団交」、上記各議題を「本件各団交事項」という。）において、会社が誠実に対応しなかったこと、②第3回団交終了時に、組合が次回団交を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）ことに対し、会社が日程調整を要するため翌19日に連絡する旨回答したにもかかわらず、同日に具体的な団交日時を提案しなかったことが、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に当たる旨主張して、同月31日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

なお、A1組合員は、同年11月9日付けで会社を退職した。

2 本件において請求する救済内容の要旨

本件団交申入れに対する誠実団交応諾

3 初審命令の要旨及び再審査申立て

都労委は、25年5月7日付けで、上記1①について、会社は本件各団交事項につき必要に応じて一定の調査をした上、論拠を示しつつ会社の見解に基づいてそれ相応の合理的かつ具体的な説明をしていたこと、また、同②について、会社は本件団交申入れを拒否していないことから、いずれも労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない旨判断して、本件救済申立てを棄却する旨の命令を発し、同月29日、組合に対し、命令書を交付した。

組合は、同月30日付けで、上記命令を不服として、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 本件各団交における会社の対応が、不誠実であったといえるか。
- (2) 会社が、本件団交申入れに対し、23年8月19日に具体的な団交日時を提案しなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- (3) 組合は、労組法第7条第2号の「雇用する労働者の代表者」に当たるか。
- (4) A1組合員が退職したこと等により、組合の救済利益が失われたか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)について

【組合の主張】

本件各団交において、会社は、以下のとおり本件各団交事項について一方的な主張を繰り返すのみで、合理性のある説明のないまま自らの主張に固執するなど、団交担当者に見せかけだけの交渉権限しか与えておらず、合意達成の意思のない交渉姿勢に終始したものである。

(1) A1組合員の22年度期末評価及び面談方法について

ア そもそもA1組合員の上司であるB1（以下「B1」という。）は、同組合員の上司になって半年に満たない上、人事評価面談は直接の上司と被評価者の2名で実施するのが通常であるのに、同組合員に対する22年度期末評価面談は、B1のほか、その上司であるB2（以下「B2」という。）ら合計5名によって実施された、異常かつ異様なもので、明らかに公正を失するものであった。また、同評価面談の中で、B1は、A1組合員に対し、5段階のうち下から2番目に低い評価であること、会社から出て行くことの2点を宣告し、これに対し、出席者の一人である会社人事部（以下、単に「人事部」という。）のB3（以下「B3」という。）は、B1は会社を辞めることを勧めている旨説明するなど、同評価面談は、評価面談の場を借りた集団的リンチ、パワーハラスメントであった。

イ この点について、初審命令は、本件各団交において会社は会社の見解に基づいたそれ相応の合理性を有する説明をしている旨判断している。

しかしながら、会社の説明によっても、会社の挙げる低評価の要因が、人事評価におけるいかなる要素を評価するものであるのか不明であるし、評価面談において対応した5名が、低評価の説明要員であるのか評価者であるのか、評価者と被評価者以外の者がなぜ出席するのか等も不明である。会社の責任で評価を行うというだけでは、責任の所在が不明であって、人事評価手続の説明になっていない。

(2) A1組合員に対する賞与の不支給について

ア 賞与は、従業員、サブセクション及びグローバルグループの各パフォーマンスで構成されるところ、A1組合員は、前年度、技術グループ内で最高額の賞与を支給されるほどの実績を有していたこと、同組合員の所属するサブセクションによる純利益の売上高は、会社内で最高の一つであることに照らせば、同組合員に対する賞与の不支給は、B1らの不当な低評価によるものであることは明らかである（なお、A1組合員の同僚の中に、同組合員と同じ低評価で賞与が不支給であった者はいなかった。）。

イ この点について、初審命令は、本件各団交において会社は就業規則等の相応の根拠に基づいた説明をしている旨判断している。

しかしながら、A1組合員の所属するサブセクションの業績は上記のとおりであり、同組合員は、サブセクションの業績に貢献している。また、会社の就業規則第34条には、賞与は「会社の裁量により支給される」旨定められているが、会社の裁量ならば賞与を不支給にしてもよいとはどこにも書いていないのであるから、会社の説明が就業規則に裏付けされたものであるともいえない。その他、初審命令は、A1組合員と同じ評価で賞与が不支給であった者は同僚の中にいなかったという組合の主張は一顧だにしないなど、何らの根拠も示すことなく会社の主張を一方的に採用しており、不当である。

(3) A1組合員に対する「降格」について

ア A1組合員は、B1及びB2から、チームのヘッドからの降格を言い渡され、その理由として、①22年度期末評価が低評価であったこと、②東日本大震災後における同組合員の行動及び③東日本大震災後に会社が示した方針に対する同組合員の個人的意見を中傷し、同組合員の解雇を求める発信者不明の電子メール（以下「匿名電子メール」という。）を受信したことの3点を告げられた。

イ この点について、初審命令は、本件各団交において会社は相応の根拠に基づいた説明をし、組合の質問等に対して会社の状況や見解を逐一説明し

ている旨判断している。

しかしながら、会社の就業規則上、コーポレートタイトルの降格と職務ないし資格等級の降格は必ずしも連動しないし、A1組合員は、賞与の不支給により前年度と比べて25%の減収になっている。A1組合員は、統計的プライムサービス・テクノロジーチームのヘッド（すなわち部下のいる管理職）として契約したのであるから、部下のいない一技術者への変更は、単なる職務の変更ではなく地位の変更であって、コーポレートタイトルに変更がなく同一課内で役割が変更したにすぎないという会社の説明は、説得力が全くない。

- (4) A1組合員に対するパフォーマンス・インプルーブメント・プラン（以下「PIP」という。）ミーティングについて

ア A1組合員に対しては、評価が悪かった者に課題を与え、達成度を確認するプロセスであるPIPの一環として、毎朝8時30分以降、B1及びB2によるミーティングが実施されていたが、その実態は、トレーニングを伴わない上司二人がかりによるパワーハラスメントであった。A1組合員は、必要ないのを週1、2回にするよう訴えたが、人事部が何ら対応しなかったため、持病が悪化し、1週間の緊急入院と10日間の自宅療養を余儀なくされた。

イ この点について、初審命令は、本件各団交において会社はPIPミーティングの狙いを説明しており、その内容も不合理であるとはいえない旨判断している。

しかし、PIPは、主に外資系の企業で行われている新手のリストラ手法で、上記アのとおり、その実態は上司二人がかりのパワーハラスメントであり、その結果、A1組合員は、緊急入院等を余儀なくされた上、自主退職に追い込まれたのであるから、会社の説明は、不合理である。

- (5) 匿名電子メールについて

ア 上記(3)アのとおり、A組合員は、B1及びB2から、降格とともに匿名電

子メールを受信したことを告げられた。会社は、匿名電子メールはプライベートに属する問題であると判断した旨主張するが、そのように判断すること自体が妥当ではないし、人事部がプライベートに関する事項を本人に伝える前に上司に伝えていたことは、明らかに人事権の濫用である。A1組合員は、その翌日、人事部を訪れ、匿名電子メールに対して会社は何もしないのかと嚴重に抗議したが、人事部は、仕事に戻ってこの件は黙殺した方がいいと忠告するのみであった。

イ この点について、初審命令は、本件各団交において会社はそれ相応の説明をしており、全く調査しようとしなかったわけではない旨判断している。

しかし、組合が問題にしているのは、匿名電子メールが取締役等に回覧されたこと、人事部が人事権を濫用してA1組合員本人に伝える前に上司に伝えたこと、そして、匿名電子メールの存在を降格と併せて伝えられたことである。会社の説明は説明になっていないし、初審命令は、組合の主張とかけ離れたことについて判断している。

(6) 東京証券取引所（以下「東証」という。）における不正アクセスについて

ア 東証のルールでは、東証会員である証券会社が発注をチェックしなければならず、顧客のサーバーを東証に直接接続することは禁止されているが、会社は、幹部社員であるB4（以下「B4」という。）の顧客のサーバーを東証に直接接続し、不正アクセスを日常的に行っている。

イ この点について、初審命令は、本件各団交において会社は組合の質問に対して会社として一定の調査をし、回答している旨判断している。

しかし、会社は、B4をして、A1組合員らに命じ、不正アクセスのシステムを構築させたのであって、会社が不正アクセスを日常的に行っていることは事実である。B4は、違法なシステム構築が終わると、その秘密を知っている者を社内から排除し、A1組合員に対しても、前記期末評価等を行うことによって自主退職に追い込んだのである。

(7) 会社側担当者の交渉権限について

会社側担当者3名のうちいずれがチーフ・ネゴシエーターであるのか不明であること、「基幹職」という職位がいかなる位置付けにあるのか説明がないことに加え、上記のとおりの本件各団交における会社側担当者の交渉態度等に照らせば、会社側担当者は、会社を代表して問題を解決する交渉権限を有していなかったとみるのが相当である。

【会社の主張】

本件各団交において、会社は、以下のとおり本件各団交事項について誠実に回答しており、会社と組合との間の話し合いが平行線となったのは、双方に事実認識の違いがあるにもかかわらず、組合が、一貫して、要求事項を明らかにしようとはせず、会社の説明に耳を貸すこともなく根拠のない独自の見解に固執するなどしたことによるものであって、会社の不誠実な態度に起因するものではない。

(1) A1組合員の22年度期末評価及び面談方法について

会社は、A1組合員の22年度期末評価が低かった理由について、テクニカルリーダーとしてのマネジメント能力が不足していたこと、東日本大震災後に、会社の方針と反対の意見を電子メールで広め同僚や部下の不安を煽るなど管理職として不適切な行動をとったことの2点であること等を繰り返し説明している。また、会社は、A1組合員に対する22年度期末評価面談の方法について、評価面談の意義、評価面談を複数人で行う必要性、評価面談におけるB1の同組合員に対する発言内容とその趣旨等を十分に説明している。

(2) A1組合員に対する賞与の不支給について

会社は、A1組合員の22年度賞与が不支給であった理由について、会社では月例給と賞与とを年間の総報酬とする、いわゆる総報酬制度（トータル・コンペンセーション。以下「TC」という。）を採用しており、本人の評価が月例給の割に低く、また、会社の業績が悪く部門ごとに配分できる賞与の原資が少ない場合には賞与がゼロとなる場合もあること等を十分に説明

している。

(3) A1組合員に対する「降格」について

会社は、部下の有無にかかわらずA1組合員のコーポレートタイトルに変更がないため「降格」ではなく「役割変更」であること、同組合員の役割を変更した理由は、同組合員のマネジメント能力に問題があり、また、部下の管理に時間を取られたため評価が悪かったという同組合員の意見を考慮して、プレーヤーとして能力を発揮してもらったためであったこと等を繰り返し説明している。

(4) A1組合員に対するPIPミーティングについて

会社は、PIPミーティングについて、役割を変更された後も、A1組合員が指示された業務を曲解したり、独自に判断して他人にやらせたりするなど、同組合員に自己の役割についての理解が不十分な面があったため、業務の進捗管理を目的として毎日ミーティングを行っていることなど、その業務上の必要性等を十分に説明している。

(5) 匿名電子メールについて

会社は、A1組合員に関する匿名電子メールを人事評価の際に考慮したことはなく、役割の変更とも無関係であること等を十分に説明している。また、会社は、匿名電子メールが誰に送付されているのかを調べ、A1組合員には同メールのコピーを渡したこと、これに対し、同組合員が自分で弁護士に相談して調べてみると述べていたことなど、人事部の対応とその根拠についても十分に説明している。

(6) 東証における不正アクセスについて

会社は、A1組合員の労働条件とは無関係ではあったが、組合の要請を受けて調査をした上で、会社においては、東証の会員である会社が東証と顧客との間に入って顧客の注文をチェックする機能をシステムに搭載し、運用しており、電子システムを利用した新しい発注の仕組みについて東証が認めたやり方に照らしても、こうした運用は、何ら適法性に問題はないことを十分

に説明している。

(7) 会社側担当者の交渉権限について

会社側担当者であったB5（以下「B5」という。）は、会社における労務関係全般を取り扱う人事企画部の次長として、本件各団交事項であるA1組合員に対する評価や「降格」等について調査、説明する権限を有しており、実際に、組合の要求に応じて調査し、団交において説明している。したがって、B5は、団交担当者として交渉権限を有していた。

2 争点(2)について

【組合の主張】

(1) 23年8月18日に行われた第3回団交終了時に、組合が次回団交の日時設定を口頭で申し入れ、翌19日に会社から組合に連絡する約束となったにもかかわらず、会社は、同日になっても団交日時を具体的に提案せず、その後、組合が上記対応を団交拒否と判断し、都労委に救済を申し立てる旨伝えた後もなお、団交日時を提案せず、無為に放置したものである。このような会社の対応は、前記1で主張したとおり本件各団交を通じて明らかになった会社の誠実交渉義務違反に起因するものであり、団交拒否に当たる。

(2) 初審命令は、組合は会社が団交の開催に当たって条件を付したことを団交拒否であると主張するとか、会社が条件を付したのは無理からぬものであるとか、組合の団交申入れは23年8月23日を回答期限とするものであるなどとして、会社の対応は団交拒否に当たらない旨判断している。

しかし、組合は、条件を付したことが団交拒否であるとは主張していないし、言いがかりにすぎないような会社の対応を何ら検証することなく無理からぬものと判断したのは不当である。そもそも回答期限は同月19日であり、会社は、同日になっても団交日時を提案せず、その後も無為に放置していたのであるから、団交を拒否したことは明らかである。

【会社の主張】

第3回団交の翌日である23年8月19日、会社は、組合に対し、次回団交

を開催するに当たり、威圧的な罵声をやめることなど3点を電話で要望した。それまでの団交における組合の態度に照らせば、会社の要望は、正当な団交ルールへの提示であり、電話でも容易に理解し、回答できるものである。それにもかかわらず、組合は、会社の要望事項を書面で提出させることに固執し、会社が具体的な日程を提示する前に会社の態度を団交拒否と判断して一方的に電話を切ったのであり、上記電話の直後には、団交開催の希望日を同月25日とし、回答期限を同月23日までとする団交申入書を送付しているのであるから、そもそも、同月19日の段階で会社が団交を拒否した事実はない。

なお、上記団交申入書において回答期限が同月23日とされているのであるから、組合が会社に救済を申し立てる旨伝えた同月22日の時点で、会社が組合に対し、上記団交申入書に対する回答をしていなかったからといって、団交拒否に当たらないことは明らかである。

3 争点(3)について

【組合の主張】

労働者が任意退職した場合でも、在職中の労働条件について争いが存在する場合には、当該労働者は労組法第7条第2号の「雇用する労働者」に当たると解されている。A1組合員が会社を退職したのは、同組合員の在職中の労働条件について組合と会社との間で団交が継続している最中なのであるから、同組合員は同号の「雇用する労働者」に当たり、したがって、組合は、同号の「雇用する労働者の代表者」に当たる。

【会社の主張】

A1組合員は、23年11月9日付けで自己都合により会社を退職し、これに対し、会社は、退職金の支給など退職に係る給付関係の手続を全て完了しているのであるから、会社と同組合員との間には、債権債務関係が何らなく、労働条件についての争いは存在しない。そうすると、A1組合員は労組法第7条第2号の「雇用する労働者」に当たらず、会社には他に組合員がいないのであるから、組合は、同号の「雇用する労働者の代表者」には当たらない。

4 争点(4)について

【会社の主張】

上記3【会社の主張】のとおり、A1組合員が会社を退職するなどして、会社と同組合員との間に労働条件についての争いが存在しなくなった以上、組合には、同組合員の労働条件に関して、会社に対し団交を求める利益はない。また、A1組合員が退職したことによって、組合は、労組法第7条第2号の「雇用する労働者の代表者」に当たらないこととなり、現時点において、組合と会社との間に具体的な将来の労使関係を想定することができない以上、組合には、救済を受ける利益がない。

【組合の主張】

上記3【組合の主張】のとおり、労働者が任意退職した場合でも、在職中の労働条件について争いが存在する場合には、使用者は団交応諾義務を負うのであるから、労働者の任意退職によって労働組合が救済を受ける利益が当然に失われるわけではない。仮に、労働者が不利益な取扱いを承認したとしても、それによって労働組合固有の利益は失われないから、A1組合員が会社を退職したこと等によっても、組合の救済を受ける利益は失われていない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者について

- (1) 会社は、旧野村証券株式会社の組織再編に伴って13年5月に設立された、証券・商品先物取引業等を営む株式会社である。
- (2) 組合は、5年12月に設立された、いわゆる合同労組であり、会社における組合員は、A1組合員のみである。
- (3) A1組合員は、大学卒業後、ソシエテ・ジェネラル、ドイツ銀行を経て、21年7月21日付けで、特定社員（専門性に着目して採用され、原則として特定部門の中で異動する社員をいい、現在の名称は、「グローバル型社員」という。）として会社に雇用された者であり、労働条件は、次のとおり

であった。

ア 所属部門：グローバルIT（以下「GIT」という。）

イ 役割：統計的プライムサービス・テクノロジーチームのヘッド

ウ コーポレートタイトル：ヴァイス・プレジデント（以下「VP」という。）

エ 年間基本給：1170万円

年間住宅補助：630万円

合計：1800万円（なお、22年1月に行われた月例給与の見直しにより、同年度から年間給与額が2000万円となった。）

2 労働契約書・就業規則の定めについて

- (1) 会社とA1組合員との間で入社時に交わされた労働契約書には、次のような定めがあった。

ア 第2条

「将来、会社は、方針や手続あるいは慣例等により、あなたの仕事の内容や役割に応じて、あなたの役割および／またはコーポレートタイトルを修正することがあります。その場合、『別紙』に定めた条件は変更されます。」

イ 第4条

「あなたは、会社裁量による賞与プログラムに参加する資格を有します。仮に賞与が支給される場合には、その賞与の期間や支給条件、根拠や金額などは会社の裁量によって決定します。」 「いかなる年に支払われた賞与の額も、将来支払われる賞与の額の期待を抱かせるものではありません。賞与の支払いに関しましては、本契約書に記載されているもの以外には、支払いを確約、保証するものなどは一切ないものとします。あなたは、賞与額がゼロ支給になるということがあり得るという点についても認識しているものといたします。」

- (2) 特定社員（グローバル型社員）に適用される特定社員就業規則（グローバル型社員就業規則）には、次のような定めがあった。

ア 第9条第1項

「 会社は、業務の都合により、社員に配置転換、転勤、出向（以下「転勤」と略称します。）、あるいは職務内容の変更を命じることがあります。」

イ 第10条第2項

「 第43条に定める場合のほか、コーポレートタイトルの基準に照らし当該コーポレートタイトルに就くことが不都合であると認められる場合その他やむを得ない場合には、コーポレートタイトルを降格することがあります。」

ウ 第34条

「 会社には、会社の裁量により支給される賞与があります。」 「賞与は、年1回、5月または6月に支給されますが、その額は前年4月から同年3月までの期間における社員個人の勤務成績と会社の業績によって決定されます。」

エ 第43条第1項 ((1)から(4)まで、(6)、(7)は略)

「 会社は、社員が前条各号の一に該当し、相当と認められるときは、審査のうえ懲戒処分を行います。

(5) 降格：現在のコーポレートタイトル、タイトルから降格します。」

3 組合加入に至る経緯について

- (1) 23年3月11日に発生した東北地方太平洋沖地震とそれに伴って発生した津波等により引き起こされた東日本大震災の後、会社は、通常どおり営業を行う (business as usual) という方針を示した。

A1組合員の部下3名は同月15日頃に、同組合員は同月17日頃に、それぞれ東京を離れ、同組合員が再び出社したのは、同月28日からであった。なお、会社は、同月17日頃から同月21日頃まで、A1組合員のリモート接続を切断した。

- (2) 23年4月中旬頃、A1組合員の業務上の上司であるB1、その上司であ

るB2、その上司でG I T部門のヘッドであるB6（ただし、香港からテレビ会議で参加）、同組合員の組織上の上司であるB7及び人事部HRアドバイザーであるB3の5名と同組合員との間で、22年度期末評価（評価期間は22年4月1日から23年3月31日まで）の面談が行われた。

その中で、B1は、A1組合員に対し、同組合員の評価が「パーシャリー・エフェクティブ（Partially Effective）」という5段階のうち下から2番目に低い評価であること等を告げた。

(3) 23年5月9日、B1及びB2は、A1組合員に対し、22年度業績に基づく賞与は支給しない旨告げた。

(4) 23年5月12日、B1及びB2は、A1組合員に対し、同組合員の役割を「統計的プライムサービス・テクノロジーチームのヘッド」から「QPSアジアCTBディベロッパー」に変更する旨告げた。これにより、A1組合員は、チームの管理者から部下のいない一技術者となったが、VPというコーポレートタイトルや2000万円の年間給与額に変更はなかった。

その際、B1及びB2は、A1組合員に対し、同月上旬に、不特定の会社従業員が会社内で使用している電子メールアドレスに匿名電子メールが送信されていたことも伝えた。同メールには、A1組合員がプライベートで使用しているフェイスブックの画像が添付され、同組合員がフェイスブックに掲載した東日本大震災後における会社の方針に対する個人的な感想を非難し、会社に対して何らかの対応を求める内容が記載されていた。

(5) 23年5月13日、A1組合員は、人事部を訪れ、匿名電子メール等について、B3及びHRアドバイザーのB8に相談した。

(6) その後、A1組合員は、組合に加入した。

4 本件各団交について

(1) 第1回団交（23年6月22日開催）について

ア 組合は、23年5月28日付けで、会社に対し、A1組合員の組合加入を通知するとともに、同組合員の担当職務及び職場・労働環境に関する件

並びにこれに付随する件を協議事項とする団交を申し入れ、組合と会社との間で、同年6月22日に団交が行われることとなった。

なお、上記団交申し入れを応諾する際、会社は、組合に対し、会社側担当者が「野村証券株式会社人事部ヴァイス・プレジデントB9 同人事企画部基幹職B10 同人事企画部基幹職B5」の3名であることを伝え、また、協議事項の具体的内容をできる限り速やかに明らかにするよう求めたが、これに対する組合の応答はなかった。

イ 23年6月22日、組合と会社との間で第1回団交が行われた。出席者は、組合側が、A2執行委員長（以下「A2委員長」という。）、A3執行委員（当時。以下「A3」という。）及びA1組合員で、会社側が、人事部人事課VPのB9（以下「B9」という。）、人事企画部次長のB5及び同部課長のB10（以下「B10」という。）であった。

第1回団交におけるやり取りは、おおむね以下のとおりであったが、多くの時間は後記(イ)及び(ウ)に費やされ、(エ)及び(オ)は確認程度にとどまった。

(ウ) 団交の冒頭、組合が、組合が結成され、分裂した経緯等について説明し、会社も、採用、評価、異動等の人事全般を司る人事部内に、人事の発令等を行う人事課と、現場と密に連絡をとる部門ごとのHRアドバイザーが置かれ、人事部とは別に、労務全般を担当する人事企画部が置かれていること、B9はVP、B5及びB10は基幹職と肩書きは異なるがいずれも管理職であり、会社を代表して団交に参加していること等を説明した後、組合と会社との間で、次の事項について交渉が行われた。

(イ) A1組合員に対する22年度期末評価面談について

組合は、A1組合員に対する評価面談が5対1で行われたが、評価面談は1対1で行うのが通常であるし、これでは評価の責任の所在が不明確となること、評価面談の際に、B1が他で仕事を探しなさいと言ったのは解雇通知と同じであり、これに対して何のフォローもなかったなどと主張し、誰が人事評価を決定し責任をもつのか質問した。

そこで、会社は、人事評価は、所属部門と人事部の双方の評価を勘案して会社の責任で決定されるもので、特定の個人が決定するのではないこと、スペシャリストであるグローバル型社員の場合は所属部門のウェイトがそれなりに大きいことなどを説明したが、組合は、会社が決定するというのでは説明にならないなどという主張を繰り返した。

また、会社は、評価面談は、会社が決定した人事評価を本人にフィードバックする場であり、上司が本人に評価を伝え、すぐ後に上司や人事担当者が同席して評価面談を行うのが通常であるが、何名で対応するかはケースバイケースであること、A1組合員の場合、評価が低かった上、上司であるB1が管理職になって間がなかったことから、丁寧に面談を行う趣旨で5名が出席したこと、評価面談の場で、B1は、23年5月に新たに組織改編されるのに伴い、同組合員の役割もチームのヘッドからディベロッパーへ変更されることを伝えたが、前向きな二つ返事ではなかったため、同組合員が専門分野の決まったグローバル型社員で他に仕事を提示することができないから、その仕事をやってくださいということだけを伝えただけで、B3やB2も、この仕事を是非やってもらいたいという意味である旨フォローしており、解雇通知ではなく、退職勧奨もしていないことなどを説明した。

これに対し、組合は、会社の説明では、組織が変わって担当する仕事が無くなったから他で仕事を探してくださいと言っているように聞こえる、他の仕事を探すよう勧めたのではフォローになっていないなどという主張を繰り返した。その中で、会社が、B3から話を聞いたがそのような言い方はしていないなどと説明したのに対し、組合は、会社の主張は伝聞であって、B3が団交に来て話せばいいではないかなどと主張する一方で、B3を出せと言っているわけではないとも述べた。また、会社が、事実関係を調査した上で会社を代表して説明しているのであって、双方の事実認識に相違があるなどと説明すると、組合は、大声を出すな

どして、「あなたの見解を聞いているんじゃないですよ。」、「事実でないかどうかはあなたが判断することじゃないよ。」、「何度もいつているじゃないよ！言わせてるんでしょ、君！」などと発言した。

これに関連して、組合は、それまでメンテナンスを担当していたB1がシステム開発の上司となったことに疑問を呈し、B1がA1組合員の上司等になった経緯について質問したところ、会社は、日々のメンテナンスを行うチームとシステム開発を行うチームとは、共にシステム部隊として日々やり取りがあるから、B1がその両方を見るというのは決して外れたことではなく、能力、キャリア、仕事ぶりをみてふさわしいと判断したこと、23年5月に会社及びマーケットをつなぐシステムと会社及び顧客をつなぐシステムとを一体としてみるための体制を構築し、B1がそのヘッドになったこと、組織に関する決定についてはG I T部門の総責任者と同部門を担当している人事部の代表とが協議をして決定していることなどを説明した。これに対し、組合は、B4に権限が集中しており、B4がB1を上司に引き上げたなどと主張した。

(ウ) A1組合員の22年度期末評価について

組合は、A1組合員の22年度期末評価において、部下からの評価を加味する、いわゆる360度評価を採用している点について、360度評価は独立した制度であるのに、上司になって半年しか経っていないB1が、A1組合員の部下にネガティブなことを言わせて、それを自らの評価のように書いているのはおかしいなどと主張した。

これに対し、会社は、A1組合員の評価は前任者からB1に当然引き継がれていること、360度評価は本人の評価の一材料にすぎず、それだけで評価が決まるわけではないこと、同組合員の360度評価は自由に意見を集めた結果であって、中にはポジティブなものもあったことなどを説明したが、組合は、大声を出すなどして、「決まるわけでしょ!」、「あんた、そんなことでよくやっていますよね。」などと発言し、評価

に関係あるなら一部だとかわざわざ言わずに関係あると言えばよい、一部であるなら他人の評価を上司の評価の中にわざわざ書く必要はないなどと主張した。

次に、A1組合員の22年度期末評価が低かった理由の一つとして、会社は、東日本大震災後、色々な意見がある中で、不安に思うのはもつともであるし、個人として東京を脱出すると判断するのはよいが、会社が通常どおり営業するという方針を示している中で、同組合員が、部下を持つマネージャーの立場として、周囲を不安に陥れる電子メールをたくさん送って職場に一定の混乱を与えた上、実際に東京を離れた点を問題としていること、リモート接続を切断したのは、周囲を不安に陥れる電子メールを送るのをやめてくれと言ったのに、同組合員がこれに従わなかったからであり、そのとき、同組合員も、騒がせて悪かったと述べていたことなどを説明した。これに対し、組合は、A1組合員の部下が東京を離れたのは各人が自ら決めたことであり、同組合員の管理能力とは無関係であるなどと主張した。

(エ) A1組合員に対する賞与の不支給について

組合が、A1組合員の賞与が不支給であった理由について質問したところ、会社は、賞与の決定方法について、会社においては、毎年期首に年間給与額を決定し、期末の評価によって年間総報酬額を算出し、年間総報酬額と既に支給した年間給与額との差額を賞与という名目で支給するTCを採用しており、賞与を独立して査定するわけではなく、同組合員と同じ評価でも年間給与額が低い場合には賞与が支給されることも理屈としてはあり得ること、同組合員については、期首に決定された年間給与額が相当高額である一方で、実際に1年間が経過した後の評価が低く、会社の業績が悪く部門ごとに配分できる原資も少なかったため、賞与が不支給になったこと、賞与が不支給であった者は他にも相当数いることなどを説明した。

これに対し、組合は、A1組合員の管理能力とは関係ない東日本大震災後の対応を理由に低評価とするのはおかしいし、給料が高いから賞与がないというのも論理としておかしいなどと主張した。

(オ) A1組合員の「降格」について

組合が、A1組合員を部下のいない一技術者とした理由について質問したところ、会社は、同組合員の役割を変更したのは、同組合員の管理能力に問題があり、同組合員も、評価面談の中で、部下の管理が大変で本領を発揮できなかつたと話していたことから、一技術者として能力を発揮してもらおうとしたものであるなどと説明した。

これに対し、組合は、22年度期末評価が悪かったこと、東日本大震災後の対応のほか、A1組合員に関する匿名電子メールも理由の一つであると聞いている旨主張したので、会社は、同メールは人事評価や役割の変更とは無関係である旨説明し、同組合員も、同メールと役割変更とは関係がないことを認める発言をした。

(カ) 最後に、組合が、団交におけるやり取りを踏まえて、事実関係等を整理したものを文書で送付する旨述べて団交は終了した。なお、団交の中で、会社が組合に対して要求事項を確認したところ、組合は、要求は出していない、事実関係を尋ねているなどと述べた。

(2) 第2回団交（23年7月11日開催）について

ア 23年6月23日頃以降、会社は、A1組合員に対し、業務状況が悪い者に対して課題を与え、進捗状況を管理して達成度を確認するPIPの一環として、午前8時30分から、B1及びB2によるミーティングを実施することとした。

イ 組合は、23年6月27日付けで、会社に対し、「協議事項」と題する書面に記載された事項に関する件及びこれに付随する件を協議事項とする団交を申し入れ、組合と会社との間で、同年7月11日に団交を行うこととなった。

上記書面には、「1. 評価の内容」、「2. 評価の手続き」、「3. ポーナスゼロ」、「4. 降格」、「5. HR部門の不作為責任」、「6. パワーハラスメント」という標題の下、事実関係に関するA1組合員や組合の主張ないし意見のみが記載されていた。同書面を受け取ったB5は、組合がこれらの事項の何について協議をしたいのか明確ではなかったことから、団交を効率的に進めるため、A3に対し、協議事項を具体的に箇条書きするよう依頼したが、A3は、これに応じなかった。

ウ 23年7月11日、組合と会社との間で第2回団交が行われた。出席者は、組合側が、A2委員長、A3、A4組合員（以下「A4」という。）及びA1組合員で、会社側が、B9、B5及びB10であった。

第2回団交におけるやり取りは、おおむね以下のとおりであった。

(ア) 団交の冒頭、組合は、第1回団交では要求はないと言っていたにもかかわらず、大声を出すなどして、前回の団交を踏まえて調査をし、A1組合員の労働条件を把握し改善するならともかく、全く改善されていないというのであれば団交をする状況にはない、同組合員はこのような状況が続くのであれば訴訟を起こすと言っている、会社が東証のルールに違反して不正なアクセスをしていることを証券取引等監視委員会や国内外のメディアに流すと会社の社会的信用に大きく影響するなどと述べた。また、組合は、協議事項には挙げられていなかったにもかかわらず、もう一つの東京管理職ユニオンに相談へ行っている会社の従業員がいるのかどうか質問し、会社が本件とは無関係であるなどとして回答を拒否すると、会社の方針として整理解雇を行っているのではないかと、そうであればこちらの対応も変わるなどと述べた。この間、組合は、大声を出すなどして、「あんたがたの態度によって、僕らもいろんなやり方があるんですよ。」、「そんな態度でいいの?!」、「会社の前で、ビラ撒いたっていいんだよ!」、「東京管理職ユニオンとやってるのかね!」などと発言して執拗に質問し、「ヒラの訳の分かん奴は出てこないよ。」、

「あなたみたいなね、はっきり言ってチンピラみたいなね、団体交渉はね、少ないですよ」、「チンピラなの!!」、「チンピラみたいな態度だと言ってんだよ。」などとも発言した。

(4) A1組合員に対する「降格」について

組合は、A1組合員が部下のいない一技術者になったことは降格ではないか、部下のいないVPはいるのかなどと質問した。

そこで、会社は、会社において「降格」とはタイトルの変更を意味するところ、A1組合員のコーポレートタイトルはVPのままであるから降格には当たらないこと、VPは部下がいなくても管理職待遇のコーポレートタイトルであること、部下のいないVPは他にもおり、B9もその一人であること、同組合員の役割を変更した一番の理由は、部下の管理が十分にできていなかったことであることなどを説明した。これに対し、組合は、部下のいる管理職と管理職待遇は違う、タイトルはそのままだから降格ではないと言うが、GIT部門には部下のいないVPは一人だけで、技術者の仕事内容もVPにそぐわず、中身は降格であるなどと主張した。

また、組合は、B1はA1組合員を降格した理由として、22年度期末評価が悪かったこと、東日本大震災後に部下が東京を離れたこと及び匿名電子メールの三つであると説明したが、地震の問題がそれほど大きな問題なのかなどと疑問を呈した。

これに対し、会社は、匿名電子メールが役割変更の理由であるとは説明していないこと、色々な情報がある中で、個人の立場として、東京に残ることにリスクを感じ、東京を離れたことについて問題とする考えはなく、会社としては、A1組合員が、部下のいる上司の立場として、周囲に東京から避難することを勧めたことを問題としていることなどを説明した。そして、会社が管理職としてなぜ問題なのかを説明し始めると、組合は、これを遮り、日本政府の言っていることは誰も信用できないの

であるから東京を離れたとしても仕方がない、緊急避難に値するものであり管理職であるかどうかの話ではない、通常どおり営業するという会社の方針自体がおかしい、匿名電子メールのような風評で人事を左右するのはおかしいなどと主張した。

(ウ) 匿名電子メールについて

組合は、A1組合員が同組合員の解雇を要求する匿名電子メールについて人事部へ相談に行った際、B3は時間がないことを理由に調査しなかったが、これは責任放棄であるなどと主張した。

そこで、会社は、匿名電子メールはA1組合員の解雇を要求するものではなかったこと、同メールの送信元は調査できなかったのもあって、時間がないから調べないとは言っていないこと、同メールの送信先を調査したところ、中には会社が従業員に与えている個人の電子メールアドレスに送信されていたものもあったが、人事権を有する者とは無関係の従業員に無作為で送信されており、会社へ送信されたわけではなく、会社へアクションを起こしているわけでもないから、会社としてはプライベート事案であると考えていること、同組合員も、自分で弁護士に相談すると述べていたことなどを説明した。

これに対し、組合は、会社が従業員に与えている電子メールアドレスに解雇を要求する匿名電子メールが送信されているのであるから、会社へ送信されたのもあって、プライベート事案ではない、それを時間がないからと言って放置したのは安全配慮義務違反であるなどと主張し、大声を出すなどして、「交渉メンバー代わってほしいよ」、「そんなんじゃ話進まないよ!」、「ちゃんと答えなさいよ!」などと発言した。

(エ) A1組合員の22年度期末評価について

組合は、A1組合員に関する360度評価について、A1組合員の上司になって6か月しか経っておらず、同組合員に費やす時間も評価する能力もないB1が360度評価を期末評価に引用するのはおかしい、B1が

360度評価をねつ造したなどと主張した。

これに対し、会社が、組合の「協議事項」に記載されている評価を誰かが言ったということまでは確認したが、個人の特定までには至っていない旨回答したところ、組合は、評価に記載されていることは言っていないと言っている部下もいる旨指摘し、A1組合員も全部が嘘である旨述べた。そこで、会社は、記載された内容が間違っていたら由々しき問題であるので、A1組合員の部下に直接確認する旨回答した。

(カ) A1組合員に対する賞与の不支給について

組合が、会社の業績と賞与との関係や、就業規則における賞与の定めについて尋ねたところ、会社は、第1回団交と同様にTCの仕組みを説明し、就業規則第34条に「会社の裁量により支給される」、「社員個人の勤務成績と会社の業績によって決定される」ものとされ、会社においてはTCを採用していること、22年度における会社の業績は特に悪かったことなどを説明した。

また、組合が、A1組合員は、22年1月に昇給した際、B3らから昇給と賞与とは関係がないと言われた旨主張したところ、会社は、同組合員の月例給与が上がったのは評価ではなく組織変更による調整の結果で、昇給が賞与とは関係がないというのはそのような意味である旨説明した。さらに、組合が、A1組合員と同じパーシャリー・エフェクティブという評価で賞与を支給された者がいるか尋ねたところ、会社は、GIT部門のグローバル型社員の中に、同評価で賞与を支給された者はいなかった旨回答した。

以上に対し、組合は、A1組合員の所属部門は会社における稼ぎ部門であり、同組合員が昨年度はトップクラスの賞与を支給されたのに、急に不支給になるのはおかしいなどと主張した。

(ク) 東証における不正アクセスについて

組合は、協議事項には挙げられていなかったにもかかわらず、B4が、

アメリカの顧客のために違法なシステムを構築し、東証に不正アクセスしており、B1と組んで、この情報を用いて会社を脅し、乗っ取ろうとしている、秘密を握っている部下一人一人を排除しようとしている、これがばれたら社長の進退に及び、株主総会も紛糾するなどと主張した。これに対し、会社は、初めて聞いたことであり、持ち帰って調査する旨回答した。

(キ) A1組合員に対するPIPミーティングについて

組合が、第1回団交の翌日からA1組合員に対して毎朝行われているPIPミーティングについて、難しい仕事、成果の出ない仕事を割り当てられており、いじめであるなどと主張したところ、会社は、同組合員の役割が変更されたことによる業務上の必要性から行っているなどと説明した。これに対し、A1組合員は、週に2、3回は必要であるが毎朝は不要であるなどと主張したが、組合は、自主退職を狙ったいじめであるなどと主張したため、会社は、調査をする旨回答した。

(3) 第3回団交（23年8月18日開催）について

ア 23年7月22日、A1組合員は、持病について医師の診察を受けた後、同月25日から同年8月9日まで有給休暇を取得するなどして、入院と自宅療養を行った。

イ 23年8月初め頃、組合は、会社に対し、団交を申し入れ、組合と会社との間で、同月18日に団交が行われることとなった。

ウ 23年8月18日、組合と会社との間で第3回団交が行われた。出席者は、組合側が、A2委員長、A3、A4、A1組合員及び同組合員の妻、会社側が、B9、B5及びB10であった。

第3回団交におけるやり取りは、おおむね以下のとおりであった。なお、同団交の席上、組合は、会社に対し、「1. 降格について」という標題の下、A1組合員は地位・職務を特定して採用されているので、会社が行った「降格」は契約内容の変更に当たるなどと記載された「交渉上の論点整

理－１」と題する書面を交付した。

(7) 団交の冒頭、会社は、第２回団交後に調査した結果として、A1組合員の２２年度期末評価（PIPミーティングを含む。）、東日本大震災後における同組合員の対応及び東証における不正アクセスについて回答した。

a A1組合員の２２年度期末評価（PIPミーティングを含む。）について

会社は、A1組合員はテクニカルリーダーであったが、プログラミング言語の読み書きができないなどシステムに関する基本的な知識・能力に乏しく、部下に対する技術面のサポートができていないなどといった問題があり、B1だけでなくその前任者の評価も低かったこと、評価に慎重を期すために同組合員の部下からも話を聞いて評価の一材料としたところ、庶務面の評価は良かったものの、業務面の評価は低かったこと、PIPミーティングは、業務の進捗管理を目的として、評価が低かった従業員に課題を与え、その達成度をみるもので、同組合員については、最初は毎日ではなかったが、課題を出してもそれは自分の仕事ではないと言ってやらないなど役割についての理解に不十分な面があり、きめ細かなフォローをするために毎日行っていることなどを説明した。

以上について、組合は、プログラミングに関する資格を有しておらず技術の劣るB1が資格を有しているA1組合員を評価するのはおかしい、資格を有しているのにシステムに関する基本的なことができないというのはおかしい、同組合員は様々な資格を有し、昨年度は700万円の賞与をもらっていたのであるから能力があるはずであるなどと主張し、調査対象者を明らかにするよう要求した。これに対し、会社は、考えられる当事者には広く当たって調査した結果、技術面で問題があったということであったこと、調査対象者は名前等が外に出ない

ことを前提に協力してくれたのであって、プライバシーの観点から明らかにすることはできないことなどを説明した。

また、組合は、PIPミーティングが原因でA1組合員は持病が悪化して入院等した、そもそも降格自体が間違っており、PIPミーティングを行う必要がない、どうしてもいい課題を与えて嫌がらせをするなどして辞めさせようとしているのではないかなどと主張し、同組合員の妻も、作成した文書のページ数が抜けているとか、字が間違えているということを指摘するのがPIPなのかなどと主張した。これに対し、会社が、そのようなミスがあれば指摘をするということもあること、嫌がらせをして辞めさせようとするなどあり得ないことなどを説明したところ、組合は、降格したときに他の会社で仕事を探せと言っていたのではないかなどと主張し、会社がこれを否定すると、A1組合員本人がそのように言われたと言っている、関係者から聞いたというのであればその関係者を連れてくるよう主張し、会社は、我々は会社を代表して言っているなどと回答した。

b 東日本大震災後におけるA1組合員の対応について

会社は、色々な情報がある中で、A1組合員が個人としてどのような選択をするのかは自由であるが、管理職としての職責を顧みずに、会社の方針に反する考えを同僚や部下に電子メールで広めるということは会社として認め難いこと、同組合員のリモート接続を一時遮断したのもそのような理由であって、そのことは同組合員も認識していたはずであることなどを説明した。

これに対し、組合は、電子メールの日付や内容を明らかにするよう要求したが、会社は、ひとまず不正アクセスに関する調査結果の回答をさせてほしい旨述べて同回答に移り、その後、組合から再度の要求もなかったため、上記要求に対する回答はされなかった。

c 東証における不正アクセスについて

会社は、調査した結果、電子システムを利用した新しい発注の仕組みについて東証が会員証券会社に認めたダイレクトマーケットアクセスの枠内で顧客と契約を締結しており、法的に何ら問題がなかったことなどを説明した。これに対し、組合は、A1組合員本人が言っているのであるから事実である、単なる聴き取り調査だけでは不十分であり、システム構成を物理的に確認したのかなどと主張し、会社の調査方法を尋ねた。

そこで、会社は、情報源を明かすことはできないが、人事担当執行役員の指揮と責任の下、エクイティ部門、IT部門及び人事部門が動いて膨大な調査をした結果、法的に問題はなかったということであり、会社が行っている接続方法は東証も認めていること、更に質問が出れば必要な調査をするということはあることなどを説明した。これに対し、組合は、曖昧な説明しかしないのであれば社長に直接当たった方がいいなどと述べ、A1組合員の妻も、不正アクセスは事実であり、ファイナンシャル・タイムズ等に手紙を出す前にもう一度調査した方がいいのではないかなどと述べた。

(イ) 匿名電子メールについて

組合は、A1組合員の妻が匿名電子メールの発信元について調査したところ、99% B4であると特定できているのに会社はなぜ調査しないのか、同組合員の妻は訴訟を起こすと言っており、同人が調査するとスキャンダルになるなどと主張した。

これに対し、会社は、匿名電子メールの問題はA1組合員個人の問題であると考えていると述べ、その理由を説明し始めると、組合は、同メールを理由に降格したのではないか、会社の中で起きたことは会社の問題であって、それを個人の問題というのはおかしいなどと主張したため、会社は、同組合員を降格したことはないし、役割変更の理由にもしていないことなどを説明した。

また、組合が、個人の問題であれば、なぜ人事部が匿名電子メールのことを本人に伝える前に上司に教えたのかなどと主張したため、会社がその理由を説明し始めると、組合は、大声で「そんなことは、聞いてないんだよ！！」などと発言した。

なお、A1組合員の妻は、匿名電子メールについて夜も寝ないで、弁護士を雇うなどお金も使って調査をしている、民法によれば会社は責任をとらなければならないとされており、100%訴訟を起こすつもりである、今ここで会社が話していることはそのまま外で話をさせてもらうなどと述べた。そのため、会社が、団交においては守秘義務がないのかと尋ねたところ、組合は、個人の問題であるということは守秘義務を放棄しているということであるなどと主張し、A1組合員の妻も、組合員ではないから守秘義務は及ばない旨発言した。

(ウ) A1組合員に対する「降格」について

組合は、A1組合員は降格されたもので、地位・職務を特定して採用されているので契約内容の変更にあたること、会社の就業規則には業務命令としての降格に関する規定がないのであるから、同組合員の同意が必要であるところ、B1とB2は同組合員の同意を得ていないこと、B1が同組合員に言った降格理由（①22年度期末評価が低いこと、②東日本大震災後の対応、③匿名電子メール）はいずれも不適切であるし、特に匿名電子メールを降格の理由としたことはスキャンダルになることなどを主張した。

そこで、会社は、A1組合員のコーポレートタイトルはVPのままであるから、同組合員の役割変更は、就業規則上、降格ではなく同第9条第1項の配置転換及び職務内容の変更に当たり、通常の人事権の範囲内で行ったものであること、同組合員の年間給与額も変わっていないこと、第1回団交及び第2回団交でも説明したとおり、役割変更の理由は上記①及び②で、③は役割変更の理由にはなっていないことなどを説明した。

これに対し、組合は、部下がいなくなれば地位の降格であるなどと主張し、上記①及び②が降格の理由であると誰が言っているのかなどと尋ねたため、会社は、人事評価の結果である、評価は個人ではなく会社が行うなどと回答したところ、組合は、会社が評価するわけがなく、具体的な個人が評価するものであるなどと主張した。

- (エ) この間、組合は、会社が大声を出さないでほしい、紳士的に発言してほしいと何度も述べているにもかかわらず、会社担当者の発言を遮ったり声を荒げたりしながら、「だからレベルの低い人と話しているから進まない」、「君みたいなね、いい加減な奴はいない」、「あなたの人間性の問題だよ」、「馬鹿野郎」などと発言したり、会社が団交で解決しないというならマスコミに言う、マスコミは面白い話に飛びつく、面白い話を作ればマスコミが喜ぶがそれでもよいのかなどと発言したりした。
- (オ) 第3回団交の終了間際に、組合は、23年8月25日に次回団交を開催するよう申し入れたところ（本件団交申入れ）、B5は、会社に戻らないと日程の都合が分からず、日程調整が必要であるため、翌日連絡する旨答えた。

5 本件救済申立てに至る経緯について

- (1) 第3回団交の翌日である23年8月19日（金曜日）午後3時頃、A3が会社に電話をかけたところ、B5は不在であった。

その後、B5は、同日午後4時55分頃、A3に折り返し電話をかけ、今までの経緯に鑑み、次回団交を開催するに当たり、①威圧的な罵声をやめること、②守秘義務を守ること、③事実をねつ造しないことを要望した。これに対し、A3は、今の話は書面でもらわないと分からない、団交開催日を回答する約束ではなかったのか、勝手に団交要請を送る、団交開催に当たって条件をつけるのは団交拒否であるなどと述べて電話を切った。

同日午後5時24分頃、組合は、会社に対し、同月23日（火曜日）を回答期限として、A1組合員の降格に関する件及びこれに付随する件を協議事

項とする団交を同月25日に開催するよう申し入れた。

- (2) 23年8月22日(月曜日)、A3は、会社に電話をかけたところ、B5らが不在であったことから、電話を受けた会社従業員に対し、団交日程の連絡を待っていたが連絡がないので、都労委に救済申立てを行うこととした旨伝えた。B5は、A3に折り返し電話をかけ、団交には応じるとする一方で、団交を開催するに当たり、上記(1)①から③までを改めて要望したところ、A3は、書面を出してくれないと分からない、団交を拒否されたので都労委に救済申立てを行う旨述べた。

その後、会社は、後記(3)のとおり23年8月31日に組合が本件救済申立てを行うまでの間、上記同月19日付け団交申入れに対して何ら対応をしていない。

- (3) 23年8月31日、組合は、都労委に対し、本件救済申立てを行った。

6 その後の経過について

- (1) A1組合員は、23年9月26日付けで、会社に対し、就労環境の変更を退職事由として、同年11月9日をもって退職する旨の退職届を提出した。
- (2) 23年10月17日、都労委において調査が行われ、審査委員は、A1組合員の退職時期が迫っていることから、審査手続にかかわらず、自主的な交渉を行うことは妨げない旨述べた。

これを受けて、組合は、同月22日付けで、組合が都労委に申し立てたA1組合員に係る案件の解決及びこれに付随する事項を協議事項とする団交を申し入れた。これに対し、会社は、同月27日付けで、団交を行うことはやぶさかではないなどと断った上で、①大声を出さないこと、②他の人の発言を遮って発言しないこと、③侮辱的言辞や脅迫的言辞を行わないこと、④団交で協議した内容をみだりに外部へ漏示しないことを書面で確約するよう求め、その上で団交日時等を協議したい旨通知するとともに、協議事項を質問形式で具体的に記載するよう要望したが、組合が、同月29日付けで、会社の上記回答は団交拒否と受け取る、会社の団交姿勢は誠実交渉義務違反その

ものである旨通知するなど、団交ルールについて組合及び会社の各主張が一致せず、両者の間で団交が行われることはなかった。

- (3) A1組合員は、23年11月9日付けで、会社を退職した。
- (4) 23年11月28日、都労委において調査が行われ、その中で、審査委員は、A1組合員が会社を退職したこともあり、早期解決のため、これまで行ってきた団交の協議事項について具体的に示して団交をすること、相互に紳士的な対応を心がけること、第三者に主体的に情報提供しないことなどを要請し、団交の開催を示唆した。

これを受けて、組合は、同年12月3日付けで、会社に対し、A1組合員に対するパワーハラスメント、匿名電子メール、同組合員に対する22年度期末評価面談、不正アクセス及び同組合員に対する退職強要に関する件並びにこれらに付随する件を協議事項とする団交を申し入れた。これに対し、会社は、同月8日付けで、組合に対し、A1組合員に対する退職強要は協議事項とはならない旨注意喚起した上で、同月26日に団交を開催することで応じる旨回答した。

- (5) 23年12月9日、会社は、A1組合員に対し、退職金として131万7106円を支払った。
- (6) 23年12月26日、組合と会社との間で第4回団交が行われた。出席者は、組合側が、A2委員長、A5副執行委員長（以下「A5」という。）及びA1組合員（なお、同組合員は、同月28日に日本を出国する予定であった。）、会社側が、B9、B5及びB10であった。

ア 団交の冒頭、組合が、A1組合員の妻はB4が匿名電子メールの発信者ではないかと言っているが会社はなぜ調査しないのか、解雇に至る経過の一つになっているのであるからプライベートの問題ではないなどと主張したのに対し、会社が、解雇はしていないと指摘したことから、言葉尻を捉えるものだとする組合と、正確な言葉を使用してほしいとする会社との間で、しばらく押し問答となった。

その後、会社は、時間に限りがあり、A1組合員が翌々日には日本を出国することもあって、組合からの要求があればそれをよく聞いて回答したいなどと述べ、協議事項について協議するよう申し入れた。しかし、組合は、要求は出していない、都労委が自主的に団交をやりなさいというのはそういう意味ではない、会社は腹案を持っているのかなどと述べて「解決案」を示すよう迫り、A1組合員の復職、B1の配置転換の要求や本件救済申立てを取り下げてもよいが、それは金銭解決になる、会社の心尽くしを示してほしいなどと述べ、最終的には金銭解決を求めた。

これに対し、会社は、事実について一つ一つ丁寧に説明しようと思っている、「解決案」は協議事項を協議してから決めることである、せっかくA1組合員が出席しているのであるから中身の話をしたいなどと述べて、何度も協議事項について協議するよう求めたが、組合は、解決能力のない人と話しても解決しない、罷免を要求する、「解決案」を持ってきてないのならもうやめるなどと述べて団交を打ち切り、結局、協議事項を協議せずに団交は終了した。

イ この間、組合は、会社担当者の発言を遮ったり声を荒げたりしながら、「失格だ」、「能力が足りない」、「だから、チンピラだって言われる」、「馬鹿野郎」、「基礎学力の低さがよくわかった」、「事実を反しようと反しなかりょうと、我々としてはね、知っている限りのことで訴えますよ」、「話を作るって言ったんだよ」などと発言した。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)について

- (1) 前記第3の4(1)イ、同(2)ウ及び同(3)ウのとおり、組合と会社とは、23年6月から同年8月までの間に、A1組合員の22年度期末評価、同期末評価の面談方法、同組合員に対する賞与の不支給、同組合員に対する「降格」、同組合員に対するPIPミーティング、匿名電子メール及び東証における不

正アクセスについて、3回にわたり団交を行ったものである。

ところで、使用者には、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張の具体性の程度に応じて的確な回答や主張をし、必要に応じて自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなど、見解の対立を可能な限り解消させる努力をすべき義務があり、これに反して使用者が不誠実な対応をとった場合も、団交拒否として労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるものと解される。

そこで、以上を前提として、本件各団交における会社の対応が不誠実なものであったか否かを検討する。

(2) 本件各団交事項に関する会社の対応について

前記第3の4(1)ア、同(2)イ及び同(3)イ・ウのとおり、組合が申し入れた協議事項の内容は、A1組合員の担当職務及び職場・労働環境に関する件であるとか、「評価の内容」などといった標題の下、事実関係に関する主張ないし意見が記載されているのみであるなど漠然としたもので、組合は、会社から協議事項を具体化するよう依頼されてもこれに応じなかったが、結局、会社は、協議事項の具体化に固執せず、本件各団交に応じている。そして、本件各団交において、会社は、本件各団交事項について以下のとおり説明等している。なお、前記第3の4(1)イ(カ)のとおり、組合は、第1回団交において、「要求は出しておらず事実関係を尋ねている。」と発言し、その後の団交においても具体的な要求等をしていない。

ア A1組合員の22年度期末評価について

A1組合員の22年度期末評価に係る組合と会社との間のやり取りは前記第3の4(1)イ(イ)・(ウ)、同(2)ウ(イ)・(エ)及び同(3)ウ(ア) a・bのとおりであり、会社は、テクニカルリーダーであった同組合員のシステムに関する基本的な知識・能力が乏しく、部下の管理能力にも問題があったこと、東日本大震災後、管理職であったのに同組合員が会社の方針に反する考えを電子メ

ールで広め、職場に一定の混乱を与えたことの2点であることなど同組合員の評価が低かった理由を説明している。また、組合がいわゆる360度評価やB1の評価能力等を問題視したのに対しても、会社は、360度評価の位置付けやメンテナンスを担当していたB1がシステム開発を担当するA1組合員の上司になった経緯等のほか、考えられる当事者に広く当たって調査した結果、B1の前任者の評価も同組合員の部下の評価も低かったことなどを説明している。これに対し、組合は、資格も能力もないB1が評価するのはおかしく、B1が360度評価をねつ造したとか、会社の説明を遮り通常どおり営業を行うという会社の方針自体がおかしいなどという主張を繰り返すのみで、大声で「あんた、そんなことでよくやっていますよね。」などと発言する場面もみられた。

なお、第3回団交において、会社は、組合から要求された調査対象者や上記電子メールの日付や内容等を明らかにしていないが、第3回団交の日までの間に事前に組合が上記要求をしていたなどといった事実は認められず、また、会社は、上記調査対象者の点について、プライバシーの観点から明らかにできないことを説明しているし、上記電子メールの日付等の点についても、組合の上記要求が、会社が調査結果を回答している途中でそれを遮ってなされたもので、しかも回答終了後、組合から再度の要求はなされていない。これらの事情からいって、組合からの上記要求に対し、会社が調査対象者等を明らかにする必要があるということとはできない。

イ A1組合員に対する22年度期末評価の面談方法について

A1組合員に対する22年度期末評価面談の方法に係る組合と会社との間のやり取りは前記第3の4(1)イ(4)及び同(3)ウ(7)aのとおりであり、組合が、特定の個人が評価を決定し、あるいは評価面談は1対1で行うものであることを前提に、同組合員に対する評価面談を5対1で行ったことは評価の責任の所在を不明確にするなどと主張したのに対し、会社は、人事評価は所属部門と人事部の双方の評価を勘案して会社の責任で決定すること、

何名で評価面談を行うかはケースバイケースであるところ、同組合員の場合は、評価が低かった上、B1が管理職になって間がなかったことから、丁寧に面談を行う趣旨で5名が出席したことなど、人事評価や評価面談の意義・方法、評価面談を複数名で行った理由等を説明している。また、組合が、評価面談におけるB1の発言を問題視したのに対しても、会社は、B1が組織改編に伴う役割の変更を伝えた際に前向きな二つ返事ではなかったところ、A1組合員は原則として特定部門の中で異動するグローバル型社員で他に仕事を提示することができないことから、その仕事をやってくださいということを伝えたことなどB1らの発言の内容、趣旨等を説明している。これに対し、組合は、会社が決定するというのでは説明にならないとか、担当する仕事がなくなったから他で仕事を探してくださいと言っているように聞こえるなどという主張を繰り返すのみで、大声で「何度もいっているじゃないよ！言わせてるんでしょ、君！」などと発言する場面もみられた。

なお、第3回団交において、組合が関係者を連れてくるよう主張したのに対し、会社は、22年度期末評価面談に出席したB3らを本件各団交に出席させていないが、会社としては、基本的に、関係者に対して適当と認められる調査を行い、その結果を団交で回答すれば足りるものであるし、第1回団交において、組合は、B3を団交に出席させろと言っているわけではないとも述べている。そうすると、会社が本件各団交に関係者を出席させる必要があったとまでいうことはできない。

ウ A1組合員に対する賞与の不支給について

A1組合員の賞与の不支給に係る組合と会社との間のやり取りは前記第3の4(1)イ(エ)及び同(2)ウ(カ)のとおりであり、組合が、同組合員に対する賞与が不支給であった理由等について質問したのに対し、会社は、就業規則の該当条文を示すなどしながら、会社が賞与の決定方法として採用しているTCの仕組みや、期首に決定された年間給与額が相当高額である一方で、

実際に1年間が経過した後の評価が低かった上、22年度における会社の業績は特に悪く、部門ごとに配分できる原資も少なかったからであることなど同組合員の賞与が不支給であった理由を説明し、組合が同組合員と同じ評価で賞与を支給された者の有無を質問したのに対しても、GIT部門のグローバル型社員の中にはいなかったことなどを説明している。これに対し、組合は、給料が高いから賞与がないというのは論理としておかしい、昨年度はトップクラスの賞与を支給されたのに急に不支給になるのはおかしいなどという主張を繰り返すのみであった。

エ A1組合員に対する「降格」について

A1組合員に対する「降格」に係る組合と会社とのやり取りは前記第3の4(1)イ(イ)・(ウ)・(オ)、同(2)ウ(イ)・(エ)、同(3)ウ(ア) a・b及び同(ウ)のとおりであり、組合が、部下のいない一技術者としたのは降格に当たるなどと主張したのに対し、会社は、会社において「降格」とはタイトルの変更を意味するところ、同組合員のコーポレートタイトルはVPのままであることなどから就業規則第9条第1項の配置転換及び職務内容の変更に当たること、同組合員の管理能力に問題があり、同組合員も低評価の理由として部下の管理に時間をとられたことを挙げたため役割を変更したこと、VPは部下がいなくても管理職待遇のコーポレートタイトルであることなど「降格」の意義やVPの位置付け、役割変更の理由等を説明している。これに対し、組合は、部下がいなくなれば降格であるとか、タイトルはそのままでも中身は降格であるなどという主張を繰り返すのみであった。

オ A1組合員に対するPIPミーティングについて

A1組合員に対するPIPミーティングに係る組合と会社とのやり取りは前記第3の4(2)ウ(キ)及び同(3)ウ(ア) aのとおりであり、組合が、同ミーティングはいじめであるとか、毎朝行う必要はないなどと主張したのに対し、会社は、同ミーティングは業務の進捗管理を目的として、評価が低かった従業員に課題を与え、その達成度をみるもので、A1組合員については役

割が変更されたことから業務上の必要性があつて行っていること、自己の役割に関する理解に不十分な面があつたことから毎日行っていることなど同ミーティングの意義や必要性を説明している。これに対し、組合は、PIPミーティングは不要であるとか、嫌がらせをして自主退職させようとしているなどという主張を繰り返すのみであつた。

カ 匿名電子メールについて

匿名電子メールに係る組合と会社とのやり取りは前記第3の4(1)イ(㉠)、同(2)ウ(イ)・(㉡)及び同(3)ウ(イ)・(㉢)のとおりであり、組合が同メールを理由に同組合員を降格したなどと主張したのに対し、会社は、同メールが人事評価や役割変更とは無関係であることを再三説明し、A1組合員が同メールについて相談した際における人事部の対応を組合が問題視したのに対しても、送信先を調査した結果、同メールは、会社が従業員に与えている個人の電子メールアドレスに無作為に送信されていたものの、人事権を有する者に送信されておらず、会社にアクションを起こしているわけでもないことからプライベート事案と考えていること、同組合員も自分で弁護士に相談する旨述べていたことなど人事部の対応とその根拠等を説明している。これに対し、組合は、匿名電子メールを理由にA1組合員を降格したとか、会社の中で起きたことは会社の問題であるなどという主張を繰り返したほか、大声で「そんなことは、聞いてないんだよ！！」と発言し会社の説明を遮ったり、大声で「そんなんじゃ話進まないよ！」「ちゃんと答えなさいよ！」などと発言したりする場面もみられた。

キ 東証における不正アクセスについて

東証における不正アクセスに係る組合と会社とのやり取りは前記第3の4(2)ウ(㉠)及び同(3)ウ(㉣)のとおりであり、組合が、第2回団交において、協議事項に挙げられていなかったにもかかわらず、突然、会社が東証に不正アクセスしているなどと主張したのに対し、会社は、持ち帰って調査する旨回答した後、第3回団交において、人事担当執行役員の指揮と責任の

下、エクイティ部門、IT部門及び人事部門が動いて調査をした結果、東証が認めているダイレクトマーケットアクセスの枠内で顧客と契約を締結しており、法的に何ら問題がなかったという調査結果を回答している。これに対し、組合は、不正アクセスは事実であるとか、曖昧な説明しかしないのであれば社長に直接当たった方がいいなどと主張するのみであった。

なお、第3回団交において、会社の上記回答を受けて組合が調査方法の内容を質問したのに対し、会社は、情報源を明かすことはできないなどとして回答をしていないが、上記のとおり東証における不正アクセスの問題は第2回団交中に突然主張されたもので、第3回団交までの間に組合が調査方法を明らかにするよう要求していたなどといった事実も認められないことなどを考慮すれば、組合の上記質問に対し、会社が調査方法等を説明する必要があったということとはできない。

ク 以上によれば、会社は、組合が漠然とした協議事項を挙げるのみで、これを具体化するようにという会社の求めにも応じなかったにもかかわらず、協議事項の具体化に固執せず本件各団交に応じており、また、本件各団交においても、事実関係の確認を求める組合の本件各団交事項に関する様々な主張等に応じ、自己の主張、見解の根拠を具体的に説明していたものと評価することができ、その内容に不合理な点は見当たらない。これに対し、組合は、会社の説明を踏まえた具体的な質問や、建設的な要求、主張を何らすることなく、かえって、会社の説明に耳を傾けることなく、具体的な根拠を何ら示さずに自己の見解に固執した主張等を繰り返し、大声で発言し会社の説明を遮るなどといった場面もみられたほか、前記第3の4(2)ウ(ア)及び同(3)ウ(エ)のとおり、第2回団交の冒頭、それまで要求をせず、協議事項にも挙げていない事項について執拗に質問等したり、大声で会社側担当者を非難等したり、第3回団交においても、会社が紳士的に発言してほしいなどと何度も述べているのに、会社の発言を遮ったり、大声で会社側担当者を非難等したりもしており、その結果、正常な団交の実施に支障が

生じていたものと認められる。

こうした本件各団交に至る経緯、組合の主張の具体性や追及の仕方、これに応じた会社側の説明の程度、組合側の態度等に照らせば、本件各団交において、会社は、見解の対立を可能な限り解消させる努力をしていたものというべきである。

この点、組合は、当審において、例えば22年度期末評価について、会社の挙げる低評価の要因が人事評価におけるいかなる要素を評価するものであるのか不明であるなどと縷々述べて、本件各団交における会社の対応が不誠実なものであった旨主張している。しかしながら、もし組合がそのように会社の説明内容について諸々の疑問を持っていたのであれば、それを団交において質問等し、これに対する会社の説明等を更に求めるべきであり、その上で会社側の態度に不誠実な点があれば、それを問題とすべきである。ところが組合は、本件各団交において、会社側の説明等に対し、それを踏まえた上での具体的な質問や、建設的な要求、主張を何らしていない。組合の上記主張は、本件各団交において要求、主張してこなかった事項を当審において新たに主張して会社の説明等の不十分さ、不合理さ等を論難するものであり、上記判断を左右するものではない。

(3) 会社側担当者の交渉権限について

組合は、会社側担当者には会社を代表して問題を解決する交渉権限を有していなかったなどと主張する。

しかしながら、前記第3の4(1)イ(ア)のとおり、会社は、第1回団交の冒頭において、人事部や人事企画部の職掌、B5ら3名の立場等を明らかにするなど、B5ら3名が会社を代表して団交に参加していることを説明している上、上記(2)アからキまでのとおり、B5ら3名は、本件各団交において、組合からの様々な主張、質問に対して具体的に説明、回答しているのであるから、B5ら3名が交渉権限を有していたことは明らかである。

(4) 以上によれば、本件各団交における会社の対応は、使用者の誠実交渉義務

に違反する不誠実な対応であるとは認められないから、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

2 争点(2)について

- (1) 前記第3の4(3)ウ(ホ)及び5(1)のとおり、23年8月18日に行われた第3回団交終了間際に、組合が、口頭で本件団交申入れをしたのに対し、会社は、日程調整が必要であるため翌19日に連絡する旨回答したものの、結局、同日中に具体的な団交日時等を回答しなかったものであるところ、組合は、会社のかかる対応が団交拒否に当たる旨主張する。

そこで検討するに、前記第3の4(1)イ、同(2)ウ、同(3)ウ及び5(1)並びに審査の全趣旨によれば、組合と会社との間で団交が行われたのは本件各団交が初めてであるところ、組合は、第1回団交において既に、大声を出して発言するなどしていた上、第2回及び第3回団交においては、大声を出すなどして「チンピラみたいな態度だ」、「馬鹿野郎」などと発言したり、会社の説明等を遮って発言したりしたほか、A1組合員の妻が、団交の内容を口外する、組合員ではないから守秘義務は及ばないなどと発言したり、組合が、面白い話を作ればマスコミが喜ぶなどと発言したりしていた。こうした状況の下、会社は、回答期限である23年8月19日に、組合との電話の中で、組合に対し、次回団交を開催するに当たり、①威圧的な罵声をやめること、②守秘義務を守ること及び③事実をねつ造しないことの3点を要望したものであるが、同要望の内容や経緯等に照らせば、その趣旨・目的は、同要望の受諾等を前提条件としたものではなく、団交の円滑な実施を図るため、直ちに団交日時等を回答することなく、いわば事前折衝ないし予備折衝として上記3点の団交ルールを提案したものと考えられる。前記第3の6(6)のとおり、本件救済申立て後に行われた第4回団交においても組合が同様の態度をとり続けたことも考慮すれば、会社の上記提案が不合理なものということとはできない。それにもかかわらず、組合は、縷々述べて電話を切り、会社からの上記提案について話し合う姿勢を何らみせなかった。

こうした経緯に照らせば、組合の態度によっては、組合が上記提案を受け入れるかどうかにかかわらず、会社が次回団交の日時を回答した可能性も一概に否定することができず、むしろ会社は、組合が縷々述べて電話を切ってしまったことから団交日時等を回答することができなかつたものとみるのが相当であり、会社との上記電話を切った直後に、組合が会社に対し同月23日を回答期限とする新たな団交申入れをしていることも考慮すれば、会社が同月19日中に具体的な団交日時等を回答しなかつたことをもって、団交を拒否したものと認めることはできない。

- (2) 以上によれば、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であるとは認められないから、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

なお、前記第3の5(2)のとおり、会社は、組合の23年8月19日付け団交申入れの回答期限である同月23日から同月31日に組合が本件救済申立てを行うまでの間、上記団交申入れに対して何ら対応をしていないところ、組合は、上記団交申入れ後もなお、会社は団交日時を提案せず、無為に放置したなどと主張している。そこで、念のため、会社の上記対応についても検討するに、前記第3の5(2)のとおり、組合は、23年8月22日、上記団交申入れの回答期限である翌23日を待たず、会社に対し、都労委に救済を申し立てる旨述べ、その後、会社が団交には応じるとした上で、上記(1)の①から③までを再度要望したのに対しても、組合は、団交を拒否されたなどとして都労委に救済を申し立てる旨を再度述べた。この間、会社が団交を拒否する態度を明確に示した事実や、組合が改めて申入れに対する回答を求めた事実は認められない。こうした経緯に鑑みれば、組合自らが、問題の解決を、団交ではなく都労委の判断に委ねたものと解することができ、その後、会社が団交日時を提案するなどの対応を何らしなかつたとしても、これをもって正当な理由なく団交を拒否したものと認めることはできない。そうすると、23年8月19日付け団交申入れに対する会社の対応も、労組法第7条第2

号の不当労働行為には当たらない。

3 結論

以上のとおり、本件各団交における会社の対応が不誠実であったとは認められず、また、本件団交申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たるとも認められないから、争点(3)及び同(4)について判断するまでもなく、組合の本件救済申立ては理由がなく、これを棄却すべきであるところ、これと同旨の初審命令は正当であるから、本件再審査申立ては、理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

平成26年5月21日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 ⑩