

命 令 書

申 立 人 東京管理職ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 G Eヘルスケア・ジャパン株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第54号事件について、当委員会は、平成26年9月16日第1618回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成24年4月6日、申立人東京管理職ユニオン（以下「組合」という。）は、被申立人G Eヘルスケア・ジャパン株式会社（以下「会社」という。）に対し、3月30日に組合員 X 2 （以下「X 2」という。）が、同人の上司との面談で伝えられた業務改善についての説明を求める要望書を提出した。4月12日、組合は、会社に、団体交渉申入書を提出し、4月15日には協議事項を追加し、上記業務改善の前提とされるX 2の23年の人事評価であるEMS（Employee Management System）評価（以下「EMS評価」という。）

やEMS評価を根拠に不支給とされた業績賞与についての協議を要求した。5月25日、組合と会社とは団体交渉を行い、会社は、組合が主張した事実について、調査し、文書で回答すると答えた。

6月28日、組合は、会社に対し、「2012年5月25日団体交渉時の検討事項に関する回答要求」と題する書面を提出し、改めて、回答を要求した。7月12日、会社は、組合に対し、回答書を提出したが、同月19日、組合は、会社に対し、団体交渉の場での回答、業績賞与支給及び業務改善を行う方針の再検討を要求し、団体交渉を申し入れた。しかし、7月26日、会社は、組合から回答を要望された事項は十分に説明したとして、組合が団体交渉により解決すべき事項を具体的に示すのであれば、団体交渉に応ずることを検討すると回答して、団体交渉に応じなかった。

本件は、7月19日に組合が申し入れた団体交渉について、会社が、解決すべき事項を具体的に示すよう文書で回答し、団体交渉に応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合の申し入れた団体交渉に、前提条件を付けることなく応ずること。
- (2) 謝罪文の交付、掲示、全従業員への配付、ホームページ掲載及び新聞掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、医療機器の輸入及び製造販売等を主な事業として営む株式会社で、本件申立時の従業員数は約2,000名である。

なお、会社は、平成21年8月に現在の商号に変更しており、変更前の商号は、GE横河メディカルシステム株式会社であった。

【甲1】

- (2) 申立人組合は、5年に結成された、いわゆる合同労組で、肩書地に事務所を有し、本件申立時の組合員数は約200名である。
- (3) X2は、昭和60年9月に会社に入社し、エンジニアとして、機器の設計

業務に従事してきた。平成14年、E H S（環境、安全衛生）室に異動、その後E H S室長としても勤務した。20年1月、トランザクションチームに異動し、不良部品を海外業者に返却する業務を行い、23年10月1日、C T /MR製造部内のProduction Supportグループに異動になり、製造現場のサポート業務を行っていた。

X 2は、19年8月15日に組合に加入し、同月22日、組合は、会社に対し、同人の組合加入を通知し、以後、組合と会社とは団体交渉を行ってきた。

【甲38、乙6の1】

2 過去の労使関係の状況

- (1) 21年4月25日、組合は、会社に対し、X 2の①2008年（平成20年）E M S評価、②席の移動、③国民の祝日における勤務、④その他、上記に付帯する事項、を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

5月7日、会社は、組合に対し、団体交渉に応ずる用意があるが、組合が申し入れた協議事項の記載では、団体交渉を求める事項が明確ではないとして、協議事項の詳細を書面で連絡するよう回答した。

5月9日、組合は、会社に対し、①「X 2の2008年E M S評価」とは、2008年E M S評価のフィードバックのやり方及びX 2と上司とのミーティングに人事本部の従業員が入り作成した議事録についての説明並びに協議を、②「席の移動」とは、同人を隔離させる移動に関する説明を、③「国民の祝日における勤務」とは、会社とジーイー横河メディカルシステム労働組合との間で協定された国民の祝日における勤務の協議内容に関する説明を求める旨を回答した。

5月13日、会社は、組合に対し、団体交渉は労働者の雇用及び労働条件に関する事項について交渉を行う場であるが、議事録の作成それ自体は、雇用及び労働条件に関する事項ではなく、フィードバックのやり方について説明を希望するということであれば団体交渉による必要はなく、席の移動など日常的な軽微な事柄は団体交渉の対象となる労働条件ではなく、その必要性については上司からX 2に対して説明済みであり、ジーイー横河メディカルシステム労働組合との協定に基づく休日の振替に関しては、上司がX 2に打診したところ拒否されたので、休日の振替は行わないことを

上司とX2との間で確認済みであると回答し、会社としては、いまだ団体交渉を開催すべき事項があるとの判断ができないので、再度、書面で具体的に明確にするよう要求した。

以後も、5月16日及び同月22日、組合は、会社に対し、会社が協議事項の判断をしたり、団体交渉に代えて会社の見解を説明する必要はなく、会社の対応は団体交渉拒否に該当するなどとする書面を提出し、同月20日及び同月28日、会社は、組合に対し、組合の申し入れた協議事項では団体交渉すべき事項の判断はできず、団体交渉が行われていないのは、組合が協議事項を明確にしないためであるなどとする、書面を提出するやり取りが続いた。

【乙6の21～乙6の28、乙12】

- (2) 6月2日、組合は、当委員会に対しあっせんを申請（平成21年都委争第81号）し、会社がこれに応じたため、7月9日のあっせん期日に、当委員会立会いの下に団体交渉が行われた。

X2から、20年EMS評価についての質問が複数回続いたため、会社は、「質問されるのはいいんですけども、質問で会社が回答したものについて、それで議論して、さらに質問が出てくる。これはQ&Aですよ。」「このままいくと、永遠に質問に対する議論」になるとして、要求事項を明らかにするよう求めた。組合は、「要求事項がなければ交渉にならないというお話にはならない。」、会社から話を聞き出して問題を会社に突きつけたいので、会社に突きつける問題点を整理するために聞いている旨を述べた。

その後も、X2は、20年EMS評価に関する質問を続け、上司から業績評価の1項目について、その上司が着任する前の過去のデータを持ってきて判断したと聞いたがそれが通常のプロセスなのかと質問したが、会社は、上司の説明とそれをX2がどのように受け取ったかという問題は違い、上司はそうのように言っていなかったなどのやり取りが行われた。会社が、団体交渉は事実認定をする場ではなく、お互いが互譲により問題を解決する場であり、交渉をしたいので要求事項を明確にして、評価のやり方のどこがおかしいか言ってほしいと述べたが、組合は、「だから、聞いているんじゃないか。」と答えた。また、X2と上司とのミーティングに人事本部

の従業員が入り作成した議事録について、X2との記録は明らかに違い、間違っており、事実は1つであり、どちらかが虚偽を記載していると主張し、会社は、虚偽ではないので議事録は訂正しないし、事実確認とか事実認定の必要があれば、録音等しても構わないが、会社の記録を変更することは考えていないなどのやり取りがされた。

団体交渉の終盤になり、会社が「そうすると（組合の）要求は、ディベロップメント・ニーズ（のフィードバック）が終わっていないので、もう一度やれという要求ですか。」と質問すると、X2は、「はい、それもそうです。」と回答した。会社は、それは終わっているのでやらないと答えたが、X2は終わっていないなどと述べた。この後も質疑応答は続き、団体交渉は終了した。

【乙1、乙2、乙6の29、乙7、乙12】

- (3) 当委員会は、会社が、上記(1)及び(2)の団体交渉実施過程で組合に団体交渉での要求事項を明らかにするよう求めたことが不当労働行為に当たるか否かを争点に含む、不当労働行為救済申立て（都労委平成20年不第5号事件。以下「前件」という。）について会社が、21年7月9日の団体交渉の実施に至る各過程で団体交渉以前に組合の要求事項を明らかにすることにこだわったことには相応の理由があり、組合が提示した協議事項は漠然としており、組合は要求事項を明らかにしておらず、また、団体交渉において、会社は連鎖的な質問に振り回され何とか交渉に持ち込もうと再三にわたって要求事項を探り、終盤になってようやく1件についての交渉を行っており、したがって、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらないと判断して、棄却する命令（以下「前件命令」という。）を22年8月3日に決定し、9月9日、組合と会社に対して命令書（写）を交付した。

【乙1、乙2、当委員会に顕著な事実】

- (4) 22年9月22日、組合は、前件命令について、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てを行った（中労委平成22年不再第38号事件）。24年6月20日、中労委は、再審査申立てを棄却する決定を行い、8月9日、組合と会社に対して命令書（写）を交付した。

【乙2、公知の事実】

3 X 2 に対する業務改善命令に関する団体交渉

- (1) 会社には、7月と12月に支給される固定月数の賞与とは別に、EMS 評価に基づいて支給額が決定される業績賞与があるが、評価により支給されないこともある。X 2 に対する23年EMS 評価は最低の評価であり、24年3月23日支給の業績賞与は同人には支給されなかった。

【甲38、審1 p 19・23・33・34・49・50、審2 p 8・9】

- (2) 24年3月30日、X 2 は、直属の上司である Y 2 CT/MR 製造部長（以下「Y 2 部長」という。）と、23年EMS 評価に関する面談を受けた。Y 2 部長は、X 2 に対し、業務の改善を図るためのプログラム（Performance Improvement Plan）（以下「PIP」又は「業務改善命令」という。）を実施する予定であると告げた。

【甲38、乙12、審1 p 23、審2 p 23】

- (3) 4月6日、組合は、会社に対し、要望書を提出した。この要望書には、組合は、3月30日の23年EMS 評価に関する面談で、X 2 は、Y 2 部長から「PIプログラムでパフォーマンスを改善して成果を出せ。」と言われたので、X 2 が「業務改善とは業務の改善か。」と質問したところ、Y 2 部長は「そうです。」と答えたが、口頭で述べただけで書面がなく、また、評価プロセスが明確ではなく、X 2 は、23年10月に異動したばかりであるので、以下の3点の説明を要求するとの記載があった。

- ① なぜ、異動したばかりの職場で、活動を十分にみないうちに業務の改善を行うのか。
- ② どの業務について何が問題なのか、具体的に記載した業務改善指摘項目の提示
- ③ 業務改善のプロセスの概要、対象者の選定方法及びプロセス実施後の改善効果の確認方法

【甲7】

- (4) 4月11日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する書面で、X 2 との面談において、業務改善を求める事項や業務改善のプロセス等を同人に伝える予定であり、その際は書面をもって説明し、面談日時は決まり次第同人に連絡すると回答した。

【甲 8】

- (5) 4月12日、組合は、会社に対し、「事前に書面を出して頂けない以上、当労組より下記の通り団体交渉を申し入れます。」として、団体交渉申入書を提出し、さらに、同月15日、協議事項を追加し、併せて下記5点の協議事項を議題とする団体交渉を申し入れた。
- ① X 2 に対する業務改善
 - ② 23年10月1日に現職場に異動したばかりで、必要なトレーニングも実施されない中での「業務の改善」の必要性
 - ③ 23年5月にX 2が提出した目標設定は未承認のまま放置され、また、EMS評価の承認プロセスにおいて、EMS評価の書換えが行われている。業績評価の根幹となる目標設定のプロセスが正常に行われていない。23年EMS評価のプロセスはどうなっているのか。
 - ④ 目標設定が正常に行われていない中で作成された23年EMS評価を基に決定された24年3月23日支給の賞与がゼロ査定だったことに関して
 - ⑤ その他、上記に付帯する事項

【甲 9、甲10】

- (6) 4月26日、会社は、組合に対する回答書で、団体交渉は労働者の労働条件その他の待遇に関する問題を労使交渉により解決する場であり、組合の協議事項は、いずれも業務命令の内容や事実関係についての説明を求めるものにすぎず、団体交渉によって協議・解決すべき問題があるとは考えられないとした上で、組合の要求した協議事項について、以下のとおり回答した。
- ① X 2の目標設定が、未承認のまま放置されている件については、Y 2部長のシステム上での承認作業が未了になっていたにすぎない。X 2とY 2部長との間で目標設定についてのやり取りが行われ、23年の目標については、両者とも異議のない状態となっているので、X 2の目標設定は実質的に終了している。
 - ② EMS評価の書換えが行われている点については、マネージャーコメントを修正したものであり、X 2によりよく理解してもらう

ためである。EMS評価自体は既に決定済みであり、当該修正はEMS評価に全く影響していない。

- ③ X2の賞与がゼロ査定であったことについては、EMS評価が最低評価の従業員には24年3月の賞与は支給していないためである。
- ④ PIPは、業務の遂行のあり方について改善を行う必要があると判断した従業員（通常は、EMS評価で最低評価を得た従業員）につき、業務改善を図るプログラムである。まず、従業員と直属の上司との間で第1回面談を行い、上司から改善すべき事項を提示し、相互の理解を深める。それをベースに業務改善事項の改善がみられるか一定期間内で判定する。

X2と直属の上司との間で第1回面談を実施するための日程を調整中であり、その面談の中で、業務改善を求める事項、業務改善のプロセス及びPIPについて説明し、業務改善を求める事項等については、書面をもって説明する予定である。

【甲11】

- (7) 5月7日、組合は、会社に対し、「団体交渉に対する督促」と題する書面を提出し、会社が、団体交渉をすべき事項があるか否か判断する必要はないなどと記載し、団体交渉に応ずるよう求めた。

5月9日、会社は、組合に対し回答書を提出し、会社と組合との間に団体交渉によって協議・解決すべき問題はなく、会社は、組合との団体交渉に応ずる法的義務はないが、組合が、X2の処遇に関し、再三懸念を表明するので、今回に限り、組合との団体交渉に応ずると回答した。

【甲12、甲13】

- (8) 5月25日、団体交渉が行われた。まず、組合が、23年5月に提出したX2の目標設定が未承認のまま放置されている件について回答を求めたところ、会社は、システム上はそうになっているが、何度もX2にミーティングなどで目標について話をしており、メールも残っている。このため、事実上、X2とY2部長との間で合意しており、この点は、Y2部長に確認もしていると回答した。X2は、Y2部長のミーティング回数は少なく、問題があるので、Y2部長の上司である製造本部長に改善するよう

言っており、自身が設定した目標と最終的にEMS評価の対象となっている目標が一致しておらず、X2とY2部長との間で目標は合意されておらず、Y2部長は、判断基準が合意されていないのに何をもって判断したのかなどと述べた。会社は、上司の期待値があるので、X2ができないと言っても、上司としてはここまでやってほしいというのがあると思うと述べ、一方、組合は、Y2部長の目標設定がおかしいのであり、そのことはX2から人事本部に伝えていると述べた。また、X2が、Y2部長が話した内容とは異なる目標がEMS評価に記載されていると発言し、会社が、食い違いがあるのなら、Y2部長と話すのが良いのではないかと述べると、さらにX2が、Y2部長と話しても仕方がない、クレームを上げているなどのやり取りがあった。

そして、組合は「我々としては、EMSを見直していただいて、そうすれば、業務改善というのも、業務改善命令というんですか、業務改善指示も撤回されるべきである。こう思っております。」、「今日の要求としては、このことを要求したいなということです。」と述べた。

その後も、X2は、23年5月にX2が出した目標は12月2日にY2部長が不承認にしておき問題であり、Y2部長が提示した目標は無理なので、人事本部長にY2部長と製造本部長に説明するようお願いしており、Y2部長の提示した目標は会社の目標でなく、Y2部長がやりたい目標であり問題であると発言した。会社は、Y2部長のチーム目標であり、Y2部長の目標で何かあるのなら、人事本部長ではなく、Y2部長と製造本部長に話してほしかったとして、目標の合意の話以外に何か論点はあるのかと尋ねた。組合は、それでも目標が合意されていない旨の話が続けたため、会社は、目標設定について、会社としての見解を変える必要があるのか、もう1回調べ、その結果、賞与にも影響を及ぼすか回答すると述べた。

さらに会社が、この論点をずっと続けるのかと聞いたところ、組合は、次にEMS評価が面談の直前に書き換えられた点についての質問をした。会社は、評価は既に決まっていたが、より正しく伝えるため書き直すことはあると説明した。X2は、Y2部長がどこを書き直したか出してほしいと述べたところ、会社は、回答の必要があるか含めて調査をするが、これ

は、普通は、上司との間での話合いで終わるので、上司と胸襟を開いて話したほうがよいと思うと述べた。

会社は、本日の内容は、上司であるY2部長と話す内容であり、組合を入れてこのような話をしなければならないのは正常ではなく、Y2部長におかしい点を言えば、Y2部長も考えを改めるかもしれないし、そうではなく何月何日に合意したという話になるかもしれないし、また、X2が社内でのコミュニケーションを破壊しているところがあり、ちゃんとしたコミュニケーションがなければ組織としては成り立たず、X2と上司のコミュニケーションが確立されていたら、ほとんどの問題は解決していたのではないか、このようなことで、上司と話し合わずに団体交渉をしているのは、X2だけであるなどと述べた。しかし、会社は、組合が主張した事実については、調査を行い、会社としての見解を変える必要があるか後日文書で回答すると答えた。

【甲22、審2 p30】

4 本件団体交渉申入れに至る経緯

(1) 24年6月28日、組合は、会社に対し、「2012年5月25日団体交渉時の検討事項に関する回答要求」と題する書面を提出し、以下の8点に対する回答を要求した。

- ① X2が提出した目標設定とY2部長が作成したEMS評価を見比べた結果
- ② Y2部長が作成したX2の23年EMS評価自体がおかしいところがあるが、その調査結果
- ③ 23年5月にX2がY2部長に提出した目標設定は承認されておらず、12月2日にY2部長により却下された。また、その後12月15日にX2の提出した目標設定は未承認のままとなっている。したがって、Y2部長とX2との間で23年の目標設定については合意されていない。10月以前の目標設定について、合意の事実の有無、合意があるのなら合意された具体的な日時の提示
- ④ X2の23年EMS評価はY2部長が書換えをしている。その内容の提示

- ⑤ 目標設定について会社の見解を変える必要はあったか。
- ⑥ 上記⑤について、賞与のゼロ査定に影響を及ぼす状況になっているか。
会社の見解を変える必要があるならば、賞与の支給についても検討すべきであるが、その調査結果
- ⑦ 23年EMS評価内容等を見直して、業務改善命令も撤回されるべきであるか。
- ⑧ その他団体交渉時に議論した内容に関する回答

【甲14】

(2) 24年7月12日、会社は、組合に対し、回答書により、5月25日の団体交渉において調査するとした事項について、次のとおり回答した。

Y2部長は、各従業員に対し、各従業員の役割の分担及びそれぞれの役割における目標を記載した表（以下「役割・目標配分表」という。）を送付した。23年10月1日付人事異動後には、人事異動に合わせた修正版も送付している。そのため、この役割・目標配分表に記載された内容が、各従業員の目標となる。X2に対しては、異動後のX2個人の役割及び目標を記載した表も別途送付しており、それらの資料によれば、少なくともX2の目標は、「①Reservation Amountを400万円から50万円に減少させる、②IOPLを計画的に実施する、③RoHS規制につき、2014/Bまでのロードマップを作成する、④監査のreviewを実施し、手薄/整理/整備が必要な知識/仕組みについて充実させていくplanを作成する」であったことは明白である。X2の目標設定は、システム上承認されていないが、これらの資料がX2に送付されたことをもって、X2の目標は設定されていた。実際にも、X2はこれらの目標を認識し、業務を行っており、Y2部長とX2との間でこれらの目標に基づき進捗状況を確認するミーティングも行われ、X2が何らかの異議を申し立てることはなかった。このように、X2の23年EMS評価に不適切な点はなく、X2の賞与の不支給及び業務改善命令を行う方針は変更する予定はない。

【甲15】

(3) 24年7月19日、組合は、会社に対し「2012年7月12日付貴社回答に対する連絡」と題する書面を提出した。組合は、i) 6月28日付け組合の「検

討事項に関する回答要求」①ないし④に関して、ii) X2に対する業務改善要求に関して、iii) その他、上記に付帯する事項について、を協議事項とする団体交渉を申し入れた。この書面には以下の内容が記載されていた。

6月28日付「2012年5月25日団体交渉時の検討事項に関する回答要求」において回答を要求したもののうち、前記4(1)①ないし④については、全く回答していない。また、会社は、Y2部長が作成したとする表の一部を記載しているだけで、これはX2の提出した目標ではなく、X2とY2部長との目標の合意については何も記載していない。X2は目標を認識しそれを前提として業務を行っている」と記載しているが、そのような認識で業務はしていない。業務を行うのと目標をどこに設定するかは別の話である。X2は目標について異議を申し立てていないというのは事実と反するもので、23年4月に人事本部長に問題があると相談し、10月1日付人事異動後も人事本部に問題を伝えている。このような不確定な情報をもとに会社が判断した賞与の不支給及び今後X2に対し業務改善命令を行っていく方針について、団体交渉の場で再度検討を要求する。

【甲16、審2 p36】

(4) 24年7月26日、会社は、組合に対し、回答書、「別紙1」と題する書面及び「別紙2」と題する書面を提出した。「別紙1」と題する書面及び「別紙2」と題する書面には、X2のEMS評価の修正点が示されていた。

また、回答書には、これまで組合から受領した書面を見ると、会社と従業員とが目標の内容について合意しなければ、目標設定されないことを前提としていると見受けられるが、目標は従業員の合意がなければ設定できないものではなく、それは、従業員が合意を拒み続ける限り業績評価を免れることができってしまうという、極めて不合理な事態を招来することからも自明のことで、X2の目標は、役割・目標配分表等の資料及びそれを基に行ったY2部長との話合いを通して設定されていたのであり、システム上承認されていないからといって、目標設定されていないことにはならず、目標設定は、組織の重要項目に沿った内容で設定するものであり、これは企業における目標設定の一般的なあり方としても、何ら問題のないところであるなどの記載があった。併せて、組合の要求について、要旨以下の回

答があった。

① 前記4(1)①及び②について

X2が23年12月15日に提出した目標設定とY2部長が23年EMS評価において目標として記載している内容を比較すると必ずしも一致していないように見える。しかし、X2の目標は役割・目標配分表及びY2部長との話し合いを通して設定されていたのであり、その内容とY2部長の評価基準は異なっていないので、何ら問題はない。

② 前記4(1)③について

既に述べたとおり、X2の目標設定に当たり、会社とX2との間の合意は必須ではない。

③ 前記4(1)④について

修正箇所は、「別紙1」及び「別紙2」に記載のとおり、X2との評価面談の際に述べた事項をより明確にするために修正したものである。既に説明しているとおり、Y2部長が、マネージャーコメントを修正したのは、記載の精度を高め、X2にマネージャーコメントをよりよく理解してもらうためである。修正したのはマネージャーコメントのみであり、EMS評価自体は既に決定済みであったため、EMS評価の内容には全く影響がない。

④ 業務改善命令について

組合は、24年7月19日付けの書面において、X2とY2部長との目標の合意については何も記載していないとしているが、何度も申し上げているとおり、役割・目標配分表の資料及びそれを基に行ったY2部長との話し合いを通してX2の目標は設定されたと認識している。当該目標の内容を基準として、X2の評価が行われたので、業務改善命令を行う方針に変更はない。

⑤ 団体交渉について

以上をもって、組合が6月28日付けで回答を要望した事項については十分に説明したものと会社としては認識している。組合において、団体交渉という形での、交渉により解決すべきである事項が存すると考えるのであれば、その内容を具体的にお示しいただければ、会社として団体

交渉に応ずることを検討するには、やぶさかではない。

【甲17、甲21】

(5) 8月20日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。なお、組合は、前記(4)の会社の7月26日付回答書の提出を受けた後、会社に対して協議事項について回答していない。

また、会社は、X2に対する23年EMS評価に基づくPIPを実施しなかった。

【乙12、審1 p 35・43・44、審2 p 10・11・14・40、審査の全趣旨】

第3 判断

1 申立人組合の主張

会社は、要求事項の明確化を求めているが、組合の要求内容が、EMS評価の見直しとそれに伴う業務改善の通告の撤回及び賞与の支給の点にあることを、会社として明確に認識していたにもかかわらず、本件協議事項の形式的な文言にかこつけて、要求事項の明確化を求めるかのように装い、団体交渉を拒否している。

また、本件協議事項は、組合員の個別的な人事評価に関する要求であり、学説、命令例、判例とも義務的団体交渉事項であることを認めている。会社は、義務的団体交渉事項に関する団体交渉を申し入れられた場合、組合が書面による回答を求めた場合を除いて、会見して協議する義務がある。会社は、本件団体交渉申入れに対して、組合が書面回答に同意していないにもかかわらず、書面で回答するのみで会見しての協議交渉を拒否している。

会社は、5月25日の団体交渉において、X2の目標設定については、X2とY2部長との間で合意されているとの説明をしてきたが、7月12日には、目標は上司のY2部長から与えられるものであり、役割・目標配分表の送付をもってX2の目標は設定されていたとの説明を行った。このように、会社の説明がそれまでの説明と大きく食い違う内容が含まれていることからすると、早期に会見して協議する必要性が高かったことは明らかである。これは、直接面談しての臨機の質疑応答になじむものであり、また、新たに発覚した事実に基づくものであるから、交渉の「蒸し返し」や「行き詰まり」といったものに該当しないことが明らかである。それどころか、新たな事実を

巡り交渉することで、要求に関する歩み寄りや進展がもたらされる可能性は極めて高かったというべきである。

7月26日の会社回答は、義務的団体交渉事項である協議事項を議題とする申入れに対して、書面で回答するのみで会見しての協議交渉を拒否する不当労働行為である。組合は、7月26日付けの会社回答以降、本件申立てまでに会社に特段の連絡等はしていないが、この時点で直接面談しての実質的な団体交渉が行われる必要性が極めて高かったことからして、本件申立てをした組合の対応は、当然の対応であり、強固な不当労働行為体質をみせる会社に対しては、救済命令なくして、健全な団体交渉を行うことは不可能であった。

2 被申立人会社の主張

団体交渉は、主として合意を達成するためのものであって、双方の主張や意見を対決させたり、それを傍聴者に聞かせるためのものではない。組合の要求事項が特定されないまま団体交渉を行えば、団体交渉は交渉の名を借りた質問の場に終わり、交渉の着地点が見えないまま延々と続くことになりかねず、会社が、組合に対し、要求事項を明確化したり、具体化するなどして特定するよう求めることには正当な理由がある。団体交渉を交渉を行う場ではなく、組合から会社への探索的・模索的質問を許容する場に変質させようとする組合の主張は当を得ない。

7月19日に組合が申し入れた協議事項について、まず、「6月28日付け組合の『検討事項に関する回答要求』①～④に関して」という協議事項は、いずれも事実関係についての説明を求めたり質問を行うものにすぎず、組合が何について交渉を行い、解決することを求めているか不明確であり、探索的・模索的質問が行われ、実質的かつ効率的な団体交渉を行うことができなくなることは明白である。

また、「X2に対する業務改善要求に関して」という協議事項は、それ自体が極めて漠然としている。PIPを開始することができておらず、改善すべき事項の提示すら行われていない状況の中で、組合が何を交渉によって解決することを求めているのか全く判然としない。会社は、いまだ業務上改善すべき事項についてX2とY2部長と話し合う最初の面談すら行っていない状態であったのであり、そもそも「業務改善命令」なるものは存在しなか

ったのである。このような状況であったため、組合が交渉によって解決を求める事項は当然のごとく不明確であった。

また、「その他、上記に付帯する事項について」も、その内容が明らかでないことは論ずるまでもない。

本件申入れは、前件における過去の団体交渉の経過と同様に、単に説明を求めるような内容となっている。会社が、5月25日の団体交渉において、検討するとした事項について回答を行っている状況の中、会社は、要求事項が特定されておらず、協議事項に事実関係についての質問・説明要求が記載された団体交渉申入れを受けたのである。組合の主張する要求を行うのであれば、端的に団体交渉申入書の協議事項として記載すればよいだけの話であったにもかかわらず、7月26日の会社回答以降、本件申立てまでの間に、組合から何ら説明や提案等のやり取りはなかったのであり、組合は、会社との団体交渉の機会を自ら放棄したものである。

3 当委員会の判断

(1) 組合は、24年7月19日の本件団体交渉申入れ（第2・4(3)）に対して、会社が、本件協議事項の形式的な文言にかこつけて、要求事項の明確化を求めるかのように装い、書面で回答するのみで会見しての協議交渉を拒否していると主張する。

しかし、団体交渉を行うに当たり、協議事項を明確にすることは必要であり、また、実質的、効率的な団体交渉を行うために、事前に会社が、組合に協議事項の明確化を求めることが全く許されないわけではない。そこで、組合と会社との労使関係及び交渉状況等から、7月19日の本件団体交渉申入れに対して、会社が、解決すべき事項を具体的に示すよう文書で回答し、団体交渉に応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか、以下判断する。

(2) まず、本件団体交渉申入れに至るまでの組合の要求事項について検討すると、組合の主張では、EMS評価の見直しとそれに伴う業務改善の通告の撤回及び賞与の支給の点にあることを会社が明確に認識していたとしており、組合が要求していたのは、X2の目標設定がシステム上未承認であり、X2の提出した目標とEMS評価で目標とされていることが異なる

こと、EMS評価の書換えが行われていること等から、23年EMS評価は誤りがあるため、①3月23日支給の業績賞与の不支給は見直すべきであり、②業務改善命令は実施すべきでない、というものであったと解せられる。

すなわち、組合は、5月25日の団体交渉において、「我々としては、EMSを見直していただいて、そうすれば、業務改善というの、業務改善命令というんですか、業務改善指示も撤回されるべきである。こう思っております。」「今日の要求としては、このことを要求したいなということです。」と述べている(第2・3(8))。6月28日の「2012年5月25日団体交渉時の検討事項に関する要求」と題する書面においても、X2が提出した目標設定とY2部長が作成したEMS評価を見比べた結果、EMS評価自体がおかしく、目標設定が未承認のままでありY2部長と合意されておらず、EMS評価はY2部長が書き換えをしていると記載し、賞与の支給についても検討すべきであり、業務改善命令も撤回されるべきであるかと記載している(第2・4(1))。7月19日の「2012年7月12日付貴社回答に対する連絡」と題する書面においても、賞与の不支給及び今後X2に対し業務改善命令を行っていく方針について、団体交渉の場で再度検討を要求するとの記載も見られる(第2・4(3))。

- (3) まず、本件労使関係についての判断を行うにあたり、過去の団体交渉の経緯をみると、組合が21年4月25日に申し入れた団体交渉に対し、5月7日、会社は、協議事項が明確でないとして、協議事項の明確化を求めた(第2・2(1))。その2日後の5月9日、組合は、会社に説明を求める事項について回答しているが、団体交渉により解決すべき事項か否かについては明らかにすることはなかった(第2・2(1))と解せられる。

このような状況の中、組合は、当委員会にあっせんを申請し、会社がこれに応じたため、21年7月9日、当委員会立会いの下に団体交渉が行われた(第2・2(2))。この団体交渉において、X2から、20年EMS評価についての複数の質疑応答が続いたため、会社は、このままいくと、永遠に質問に対する議論になるとして、要求事項を明らかにするよう求めた。組合は、これに対し要求事項がなければ交渉にならないということではなく、会社に突きつける問題点を整理するため聞いていると答えたりするなど

(第2・2(2))、探索的、模索的な質問を繰り返し、要求事項を一向に明らかにせず、協議する姿勢がないと受け取られてもやむを得ない発言をした。

また、X2の業績評価の1項目に係る経緯、X2と上司とのミーティングについて作成した議事録の真偽について、組合と会社との間で、事実認識そのものについてのやり取りが繰り返された(第2・2(2))。団体交渉の終盤に至り、会社が「そうすると(組合の)要求は、ディベロップメント・ニーズ(のフィードバック)が終わっていないので、もう一度やれという要求ですか。」と質問すると、X2は、「はい、それもそうです。」と回答した。会社が組合の要求事項を探ったことにより組合の要求事項が1点明らかにされたが、会社は、それは終わっているのでやらないと答え、X2は終わっていないなどと述べる(第2・2(2))、というやり取りに終了した事実が認められる。

以上のとおり、当委員会立会いの団体交渉において、組合が、探索的、模索的な質問を繰り返し、協議する姿勢がないと受け取られてもやむを得ない発言をしたり、団体交渉自体が事実認識が異なるというやり取りに終了した事実が認められることを考慮すると、本件においても、会社が、組合に対し、事前に団体交渉により解決すべき事項を具体的に示すよう求めたことには相応の理由があると考えられる。

- (4) そして、本件における組合の対応をみると、24年5月25日の団体交渉において、X2は、Y2部長のミーティング回数は少なく、問題があるので、Y2部長の上司である製造本部長に改善するよう言っており、自身が設定した目標と最終的にEMS評価の対象となっている目標が一致しておらず、X2とY2部長との間で目標は合意されていない、Y2部長が話した内容とは異なる目標がEMS評価に記載されている、23年5月にX2が出した目標は12月2日にY2部長が不承認にしており問題であり、Y2部長が提示した目標は無理なので、人事本部長にY2部長と製造本部長に説明するようお願いしており、Y2部長の提示した目標は会社の目標でなく、Y2部長がやりたい目標であり問題であるなどと述べている(第2・3(8))。

また、24年7月19日の「2012年7月12日付貴社回答に対する連絡」と題

する書面においては、Y 2 部長が作成したとする表の一部を記載しているだけで、X 2 の提出した目標ではなく、X 2 は Y 2 部長の作成した目標を前提に業務はしておらず、X 2 は異議を申し立てていないというのは事実と反するもの（第 2・4(3)）で、人事本部に問題を伝えているとする組合としての見解を述べ（同）、このような不確定な情報をもとに会社が判断した賞与の不支給及び今後 X 2 に対し業務改善命令を行っていく方針について、団体交渉の場で再度検討を要求する（同）として、団体交渉を申し入れている。しかし、以上の経緯からは、組合が会社に対して、組合が主張する事実に関する具体的な根拠について、提示したことを裏付けるに足りる疎明はない。

組合は、会社が認識している事実が組合の認識とは異なることの主張はしているものの、具体的な事実関係の摘示をもって、会社の説明が不十分であることを指摘したり、EMS 評価のどの部分に誤りがあり、不当な点があるのかを明らかにしていないといえる。

- (5) 次に、本件における組合の要求に対する会社の対応についても、以下検討する。

会社は、24年4月26日、X 2 と Y 2 部長との間で目標設定についてのやり取りが行われ、23年の目標については、両者とも異議のない状態となっている、X 2 によりよく理解してもらうため EMS 評価のマネージャーコメントを修正したのであり、EMS 評価に全く影響しておらず、団体交渉によって協議・解決すべき問題があるとは考えられないと回答した（第 2・3(6)）ものの、5月25日に団体交渉を行っている（同(7)、(8)）。

5月25日の団体交渉では、会社は、X 2 の目標設定はシステム上承認されていないが、何度も X 2 にミーティングなどで目標設定について話をし、メールも残っており、事実上 X 2 と Y 2 部長との間で合意しており、EMS 評価は既に決まっていたが、正しく伝えるために書き直すことはあるなどの回答をしていることが認められるが、組合が主張した事実については、調査を行い、会社として見解を変える必要があるか後日文書で回答するとして、再検討の要求には応じている（第 2・3(8)）。

7月12日、会社は、この調査結果について回答し、X 2 の目標設定につ

いては、システム上承認されていないが、Y 2 部長が役割・目標配分表を X 2 に送付したとして、X 2 の目標の具体的内容、Y 2 部長と X 2 との間でミーティングが行われたこと、X 2 が異議を申し立てることはなかったと回答している（第 2・4(2)）。また、会社は、目標設定していると会社が判断した根拠や説明、賞与の不支給及び業務改善命令を行う方針について、再検討した結果を示している（第 2・4(2)）。

さらに、会社は、7月19日付けの組合の「2012年7月12日付貴社回答に対する連絡」と題する書面の提出を受け、同月26日付けで回答書を提出し、再度、Y 2 部長と X 2 との間で目標の設定がされていること、X 2 の EMS 評価の Y 2 部長の修正点を示し、業務改善命令を行う方針については変更がないことについては、再度説明し（第 2・4(4)）、組合が回答を要望した事項には十分説明したと認識しているが、交渉により解決すべき事項が存すると組合が考えるのであれば、その内容が示されれば、団体交渉に応ずることを検討するには、やぶさかではない（同⑤）と答えている。

以上のように、会社は、組合に対して、役割・目標配分表の内容や X 2 の23年 EMS 評価の Y 2 部長の修正点を示すことで、会社の主張の根拠を示しながら説明してきたことが認められる。組合は、会社の説明がそれまでの説明と大きく食い違う内容が含まれているとも主張するが、かかる主張を裏付けるに足りる事実の疎明はない。

- (6) 会社は、24年7月19日付「2012年7月12日付貴社回答に対する連絡」と題する書面については、7日後の7月26日に回答しており（第 2・4(4)）、長期間回答を留保していることも窺えない。それにもかかわらず、組合は、会社に対して協議事項の明確化についての回答をせずに本件申立てを行った（第 2・4(5)）ことをも考慮すると、会社が、団体交渉により解決すべき事項を具体的に示すよう回答したことを、団体交渉を回避したり、引き延ばしたりするための口実であったと評価することはできない。
- (7) 以上のとおり、本件7月19日の「2012年7月12日付貴社回答に対する連絡」に関して、組合は、具体的な事実関係の摘示をもって、会社の説明が不十分であることを指摘したり、EMS 評価のどの部分に誤りがあり、不当な点があるのかを明らかにしていない。その一方で、会社は、X 2 に送

付された役割・目標配分表に記載されているX2の目標やX2の23年EMS評価のY2部長の修正点などの具体的な根拠を示し、説明していることを考慮すると、7月19日に組合が申し入れた団体交渉について、会社が、解決すべき事項を具体的に示すよう回答し、団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、7月19日に組合が申し入れた団体交渉に対し、会社が、団体交渉により解決すべき事項を具体的に示すよう回答し、団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条に該当しない。

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

平成26年9月16日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一