

## 命 令 書 (写)

再審査申立人      X<sub>1</sub>組合

同                      X<sub>2</sub>地方本部

再審査被申立人      Y会社

上記当事者間の中労委平成26年（不再）第22号事件（初審沖縄県労委平成25年（不）第2号事件）について、当委員会は、平成28年3月2日第208回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同木本洋子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 初審命令を取り消す。

2 再審査被申立人Y会社（以下「会社」という。）は、再審査申立人X<sub>2</sub>地方本部（以下「組合」という。）との間の団体交渉について、次の対応をしなければならない。

(1) 会社は、組合から人事考課制度等を議題とする団体交渉申入れがあったときは、速やかに応じること。

(2) 会社は、一時金に関する団体交渉において、支給額の算定根拠とした組合員各人の査定の根拠について、その根拠を具体的に説明し、誠実に交渉すること。

3 会社は、組合及び再審査申立人X<sub>1</sub>組合に対し、本命令書受領後、速やかに下記の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

X<sub>1</sub>組合

中央執行委員長 A<sub>1</sub> 殿

X<sub>2</sub>地方本部

執行委員長 A<sub>2</sub> 殿

Y会社

代表取締役 B<sub>1</sub> ㊟

当社が、①X<sub>2</sub>地方本部からの平成24年8月18日付け、同年9月10日付け及び同月21日付けの人事考課制度等の問題のみを議題とする団体交渉申入れに応じなかったこと、②同年11月20日、同年12月5日及び同月20日の同年冬季一時金要求等を議題とする団体交渉において、組合員各人の支給額の回答に関し、人事考課による査定の根拠を説明せず、上記支給額の算定根拠

を明らかにしなかったことは、中央労働委員会において労働組合法第7条第2号の不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、Y会社（以下「会社」という。）が、①X<sub>2</sub>地方本部（以下「組合」という。）からの平成24年8月18日付け（以下、平成の元号を省略する。）、9月10日付け及び同月21日付けの人事考課制度等に関する団体交渉（以下「団交」という。）の申入れ（以下「本件制度団交申入れ」といい、それぞれの申入れを「8. 18申入れ」、「9. 10申入れ」、「9. 21申入れ」という。）に応じなかったこと、②組合との間の24年11月20日、同年12月5日及び同月20日の24年冬季一時金要求等についての団交（以下「本件一時金団交」といい、それぞれの団交を「11. 20団交」、「12. 5団交」、「12. 20団交」という。）において、誠実に対応しなかったことが、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該当するとして、組合及びX<sub>1</sub>組合（以下、組合とX<sub>1</sub>組合を併せて「組合ら」という。）が25年3月22日に沖縄県労働委員会（以下「沖縄県労委」という。）に救済を申し立てた事件である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 人事考課制度等に関して、①査定項目及び査定方法、②査定結果を労働条件に反映する方法、③査定結果を従業員に開示する範囲、時期及び方法、④制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置（以下、まとめ

て「人事考課制度等の問題」という。)を議題とする団交を、組合らと協議の上速やかに開催し、下記アないしエの事項について、資料を開示して説明するなどして、この団交に誠実に対応すること。

ア 既に組合らに開示されている人事考課評定基準（賞与、昇給、昇格用）の改訂版等の文書の有無

イ 第一次評定者による評価と最終評定者による評価が相違している場合の最終評定に至る過程

ウ 評定要素のうち、「規律性」についての各組合員の24年昇給時以降の評点

エ 各組合員が各自の査定の内容に不満等がある場合の対応部署の設置の可否

(2) 誓約書（査定結果に不服がある場合には労働組合を通じた交渉によって解決を図ることを誓約する内容）を会社に提出した組合員に対して、24年昇給時以降の人事考課結果表を交付すること。

(3) 組合らへの謝罪文の掲示

### 3 初審命令の要旨

沖縄県労委は、26年3月13日付けで、本件救済申立てをいずれも棄却することを決定し、同月20日に命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

### 4 再審査申立ての要旨

組合らは、上記初審命令を不服として、26年4月3日、初審命令の取消し及び上記2の救済を求めて再審査を申し立てた。

### 5 本件の争点

(1) 本件制度団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。（争点1）

- (2) 本件一時金団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。(争点2)

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 本件制度団交申入れに対する会社の対応について

#### (1) 組合らの主張

以下に述べるとおり、会社は本件制度団交申入れを正当な理由なく拒否しており、これは労組法第7条第2号の団交拒否に該当する。

#### ア 本件制度団交申入れに対する会社の対応

本件制度団交申入れに対し、会社が少なくとも外形的には団交を拒否したことは動かし難い事実である。初審命令は、外形的団交拒否の事実を認定しておきながら、全く根拠を示さずに、労組法第7条第2号所定の「拒む」に該当するとは認め難いとしており、誤っている。

#### イ 団交拒否の理由

組合らが、春闘や冬季一時金要求といった「配分交渉」とは別に人事考課制度に関する団交を求めたことには合理的な理由がある。配分交渉は、賃金の支給時期の関係上、期限のある交渉であるが、「制度交渉」は、期限までに合意を得なければならない性質のものではなく、時間をかけて労使が納得する制度を構築する必要がある。このように交渉のスタイルが決定的に違う複数の議題を同時に取り上げて団交を行うことには合理性がなく、配分交渉とは切り離して別途に制度交渉を求めた組合らの団交申入れは合理的なものである。

他方で、会社としても、配分交渉とは別に人事考課制度について交渉することは可能だったはずであり、そうすることについて特に弊害はなく（会社側証人も制度だけについての団交も可能であると証言し

ている。)、団交を拒む正当な理由は存在しない。

#### ウ 本件制度団交申入れの経緯

従前、会社は、23年春闘及び同年冬季一時金要求時に、組合員の査定結果を殊更に低くするとともにこれを開示し、なおかつこれと連動した経済的ダメージを与えることで、組合員を動揺させた。また、組合員の上司からも査定の公平性に疑問を生じさせる言動があった。本件制度団交申入れにおいて組合らが査定結果の開示だけでなく人事考課制度という「制度」そのものに関する団交にこだわるのは、このような背景事情があるからであり、交渉の必要性は極めて大きい。

#### (2) 会社の主張

以下に述べるとおり、会社は組合らが求める要求事項について団交を拒否したわけではなく、仮に団交拒否と評価されたとしても正当な理由があり、会社の対応は、労組法第7条第2号の団交拒否に該当しない。

#### ア 本件制度団交申入れに対する会社の対応

組合らが査定結果の開示を求めた趣旨は、一時金等の上乗せ要求のためであり、そのため、会社としては、査定結果の開示の可否は一時金に関する団交で話し合われるべきものであるとともに、10月には査定結果の開示の可否も含めて交渉することは可能である旨回答したのであって、団交を拒否していない。査定作業が終了する11月下旬までの間、人事考課制度の在り方について協議することは十分可能であったが、組合らから会社に対し、何らのアクションもなかった。人事考課制度そのものについて議論を避けているのは、組合らである。

#### イ 団交拒否の理由

査定の最終結果のみならず、その経過に至る資料を団交で明らかにする要求に対して、労務管理上の問題があるとして団交を拒否するこ

とには正当な理由があるとされた先例（大阪地労委5年(不)第48号事件）がある。仮に会社の対応が団交拒否と評価されたとしても、本件において、会社は、査定結果の開示については評価者が公正な人事考課を行うのに支障が生じる旨説明しており、実際にトラブルが生じていることからしても、会社の対応は正当な理由に基づくものである。

#### ウ 救済利益

会社は、人事考課制度の在り方について、25年10月10日に団交を開催している。それゆえ、本件においては救済の利益が認められないから、本件救済申立ては棄却されるべきである。

### 2 本件一時金団交における会社の対応について

#### (1) 組合らの主張

以下に述べるとおり、会社の交渉態度は、典型的な不誠実団交である。

#### ア 交渉態度

会社は、査定結果の開示について、「判例上義務はない」とするのみで、これでは交渉にならない。会社は、人事考課結果表を開示した結果トラブルが生じたと主張し、開示拒否を正当化しようとするが、現場では重要なトラブルは発生しておらず、会社には、開示するための条件（開示時期や、人事考課に対する質問や意見の方法等）や、仮に全部開示できないとしても開示できる範囲について真摯に検討し、組合らと協議する必要があるというべきである。

#### イ 交渉担当者

会社は、当初、交渉責任者として常務取締役を団交に出席させていたが、24年8月のあっせん成立後は常務取締役ではなく、格下の取締役総務部長以下の者しか出席させず、25年春闘団交からは一管理職にすぎない総務部次長以下の者しか出席させていない。しかも、会

社は、団交において、交渉を通じて合意を形成するのではなく、あらかじめ用意した文案を読み上げ、組合らからの要求を持ち帰り、団交の場を離れて、労働条件を一方的に決定し、その結果を組合らに通告するというやり方をとっていた。

交渉責任者の格下げは、沖縄県労委におけるあっせん（後記第3の4(8)参照）の趣旨を踏まえないばかりか、良好な労使関係の形成に向けて努力する意思の欠如を示す何よりの証左である。かかる会社の姿勢が、団交拒否及び団交における権限を持たない格下の会社側出席者による一方的見解表明という形の不誠実団交を発生させたのである。

## (2) 会社の主張

以下に述べるとおり、会社の交渉態度は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

### ア 交渉態度

使用者は、組合の要求や主張に対し、その具体性や追及の程度に応じた対応をとれば、誠実交渉義務違反とはならない。本件において、組合は、会社の説明に対し具体的な追及等を行わず、人事考課結果表の開示を求めることに終始していた。単純に人事考課結果表の開示を求められれば、会社としては必然的に従前と同様の説明を繰り返さざるを得ない。

そのうえ、会社は、判例や法律のみに基づいて人事考課結果表の開示を行わない方針をとったわけではない。組合らの要求に応じて人事考課結果表を開示した結果、円滑・公正な人事考課が困難な状況となったことがあって、開示しない方針としたものである。しかも、組合らの理解を求めるために会社が判例や法律の説明をすることそれ自体は不当なことではない。

また、査定方法等については、従前、人事考課規程、人事考課表、  
評定基準等を開示したほか、24年冬季一時金団交においても改めて  
説明している。これに対し、組合らから具体的な主張や追及はなかつ  
た。

#### イ 交渉担当者

担当者の変更によって団交が形骸化したということはない。使用者  
がいかなる役席者を交渉担当者として出席させるかは、原則として使  
用者の裁量に委ねられている。交渉担当者を変えたことについて、会  
社に他意はない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 組合ら

ア X<sub>1</sub>組合は、肩書地に主たる事務所を置き、全国の港湾産業及びそ  
の関連産業で働く労働者によって組織される個人加盟の労働組合であ  
り、その組合員数は再審査審問終結時（27年5月）1万354名で  
ある。

イ 組合は、肩書地に主たる事務所を置くX<sub>1</sub>組合の地方組織であり、  
その組合員数は再審査審問終結時655名である。

ウ A<sub>3</sub>分会（以下「分会」という。）は、21年7月22日に会社の従  
業員17名がX<sub>1</sub>組合に加入したことにより結成された組合の下部組  
織で、分会員数は初審申立時（25年3月）14名である。

##### (2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、セメント・生コンクリートの製造・販  
売等を営む株式会社であり、その従業員数は再審査審問終結時117名

である。

## 2 会社の人事考課制度について

14年4月1日、会社は、人事考課制度を導入した。その概要は次のとおりである。

### (1) 人事考課規程

会社の人事考課規程は、以下のとおり定めている。

#### 「 (考課の種類)

第2条 目的により次の通り分類する。

- (1) 成績考課…賞与
- (2) 能力考課…昇給、昇格

(考課区分及び評定者)

第3条 考課は資格職掌別に考課表並びに評価基準を異にし評定は、原則として第一次評定から第四次評定、最終評定及び調整の五段階で行う。

被評定者	第一次評定者	第二次評定者	第三次評定者	第四次評定者	最終評定者及び調整者
社員	課長代理	課長	次長	部長	常務
主任	課長代理	課長	次長	部長	常務
係長	課長代理	課長	次長	部長	常務
課長代理	課長	次長	部長	—	常務
課長	次長	部長	—	—	常務
次長	部長	—	—	—	常務
部長	—	—	—	—	常務

#### (考課の方法)

第4条 考課は、被評定者の該当期間の勤務成績、又は職務遂行

能力を検討し考課表の評定要素別の項目について、具体性のある評点を記入する。

(評定の決定)

第5条 評定は原則として、第四次評定をもって最終評定として決定する。不合理と認めた場合は、調整者は調整ができる。

(2) 総合評定で部門間格差があると当該年度の部門業績を勘案して、目安分布に基づいて調整する。

(略)

(考課結果の公開)

第8条 人事考課の結果は、原則として、考課に関わる当事者以外には、公開しない。」

## (2) 人事考課表

人事考課表は人事考課規程第4条に記載のある「評定要素」の項目により構成されており、4種類の評定基準(一般社員用、現場社員用、営業社員用、管理者用)が作成されている。

組合員らが該当する「現場社員用」の評定要素は、①段取り手順の確実さ、②仕事の早さ、③仕事の正確さ、④ロスの防止等、⑤職場の整理整頓、⑥車輛機械、工具の手入れと点検、⑦トラブルの処理、⑧報告・連絡、⑨同僚との協力関係、⑩規律性(以上①～⑥が能力評定要素、⑦～⑩が執務評定要素となる。)の10項目あり、各項目について、評点が10～0点の範囲で付される。評点に応じ、評価区分がAA～Cの4段階(AAが10点、Aが8～9点、Bが6～7点、Cが1～5点)で設定されている。

なお、規律性に関する評価基準によれば、「規律や上司の命令を自ら守るとともに、他の規範となり、職場の規律維持に努めていた。」に該当す

る場合はA A又はA、「規律や上司の命令は一応よく守っていた。」に該当する場合はB、「規律や上司の命令にやや無関心のところがあり、時々それを守らないことがあった。」に該当する場合はC、と評価されることになっていた。

### 3 分会結成後の労使関係

- (1) 21年7月22日、会社の従業員17名により分会が結成された。
- (2) 22年7月14日、組合は、22年春闘要求に係る団交における会社の対応が不当労働行為であるとして、沖縄県労委に救済申立てを行った（沖縄県労委22年(不)第2号）。なお、上記救済申立ては、同年11月12日に取り下げられた。
- (3) 組合は、22年冬季一時金に係る団交における会社の対応が不誠実であるとして、同年12月2日午前8時から、組合員16名による48時間ストライキを実施し、会社本社前にブルーシートを敷いて座り込み、テントを設置するなどした。

これに対し、会社は、同月3日、本社工場からのセメントの出荷を妨害されたとして、那覇地方裁判所（以下「那覇地裁」という。）に出荷妨害禁止仮処分申立てを行うとともに（那覇地裁22年(ヨ)第128号）、同月9日、同地裁に損害賠償請求訴訟を提起した（那覇地裁22年(ワ)第1410号）。

- (4) 22年12月27日、組合らは、①21年冬季一時金要求、②22年春闘要求及び③同年冬季一時金要求に係る団交における会社の対応及び団交申入れに対する会社の対応が不当労働行為であるとして、沖縄県労委に救済申立てを行った（沖縄県労委22年(不)第6号）。

沖縄県労委は、この救済申立てについて、24年2月24日付けで、会社に対し、上記③の団交において回答の根拠を示して具体的に説明す

る等誠実に対応することを命じ、その余の申立てを却下ないし棄却したところ、会社は、この命令（救済部分）を不服として、那覇地裁に取消訴訟を提起した（那覇地裁24年(行ウ)第10号）。

(5) 23年2月18日、那覇地裁は、上記(3)の仮処分申立てを認容し、会社製品の出荷を妨害してはならないことを組合に命じる旨を決定した。

(6) 会社は、23年3月14日付けで、上記(3)の組合の行為は違法な争議行為であるとして、これに参加した組合員に対し懲戒処分（7日間の出勤停止処分）を行った。

なお、組合らは、同年4月12日、上記懲戒処分は不当労働行為であるとして、沖縄県労委に救済申立てを行った（沖縄県労委23年(不)第1号）。

#### 4 23年春闘以降本件制度団交申入れまでの査定結果の開示をめぐる経緯等

##### (1) 23年春闘団交（第1回～第3回）

ア 23年3月16日、1回目の春闘団交が開催され、組合側からは、A<sub>2</sub>組合書記長（以下「A<sub>2</sub>書記長」という。）、A<sub>4</sub>組合書記次長（以下「A<sub>4</sub>書記次長」という。）らが出席し、会社側からは、B<sub>2</sub>常務取締役（以下「B<sub>2</sub>常務」という。）ほか4名が出席した。なお、B<sub>2</sub>常務は、当該団交以降も全ての23年春闘団交に出席している。

会社側は、一律の賃上げを要求する組合側に対し、昇給額は査定結果に基づき決定しており、査定結果は4月中旬頃に固まるが、昇給額を事前に開示することはできない旨回答し、その理由として、事前にそうしなければいけないとする法律も就業規則・給与規程上の記載もないと述べた。

イ 同年4月1日に開催された2回目の春闘団交においても、会社側は、

一律の賃上げ要求には応じず、組合側は、次回に向けて再考を依頼した。

ウ 同月12日、組合は、具体的な金額の提示を求め、改めて団交を申し入れた。団交申入書には、収益に関する資料等の提示のほか、組合員の昇給に関する査定結果の説明を求める旨記載されていた。

エ 同月20日に開催された3回目の春闘団交において、会社側は、人事政策上及び事務手続上の観点から、全従業員のうち、一部の希望者のみに査定結果を事前に開示することは好ましくないと考えており、査定結果のフィードバックは例年どおり昇給実施後に行う予定である旨述べた。

なお、同日付けの会社の回答書には、23年3月14日付けの懲戒処分の対象者を昇給させないことがあると記載されていた。

オ 同月28日、組合は改めて春闘団交を申し入れた。団交申入書には前回同様、交渉事項の中に「査定結果の開示」と記載されていた。

## (2) 23年春闘団交（第4回）

ア 同年5月19日に開催された4回目の春闘団交において、会社側は、昇給に係る査定結果の開示について、「検討の結果、当社の査定結果を各従業員も知っていただき、今後の改善に生かしていただくという観点から、開示には前向きに応じさせていただく」と述べた。そして会社は、社員個々人の個人情報保護の観点及び人事考課規程第8条（上記2(1)参照）の規定に照らし、具体的な査定結果の開示手順は社員個々人の意思を確認した上、直接本人に開示すべきであるとの結論に至ったとして、同日の団交に出席している組合員のうち、この場で査定結果の開示を希望する者には、封書した状態で個々人に直接渡す旨述べた。また、会社は、欠席している組合員については、従来の取扱い

どおり、総務部に申し出れば、後日、時間を設定し、各人に査定結果を知らせる旨述べ、組合に対し、欠席している組合員にその旨伝達するよう依頼した。

イ 同団交終了後、会社は、組合員各人に対し、上記2(2)記載の10項目の評定要素ごとの評点、評価区分及び総合評価が記載された「人事考課結果表」を開示した。

開示された人事考課結果表では、別表1のとおり、組合員（分会員14名全員）の「規律性」の評点が1点とされ、評価区分のCに該当していた。

ウ なお、組合らは、23年6月3日、13日及び14日、組合員に対する賃金差別に抗議するとして、時限ストライキを行った。また、組合らは、同年7月12日、上記3(3)のストライキに参加したことを理由に会社が組合員を昇給させなかったことは不当労働行為であるとして、沖縄県労委に救済申立てを行った（沖縄県労委23年(不)第3号）。

さらに、組合らは、同年8月22日、23年春闘要求に係る団交における会社の対応が不当労働行為であるとして、沖縄県労委に救済申立てを行った（沖縄県労委23年(不)第4号）。

### (3) 23年冬季一時金団交

ア 23年10月27日、組合らは、23年冬季一時金要求に係る団交申入れを行い、冬季一時金に係る人事考課の基準となる人事考課規程及び査定結果の開示等も併せて求めた。

イ 同年11月24日、組合らと会社は団交を開催し、組合側からはA<sub>2</sub>書記長らが出席し、会社側からはB<sub>3</sub>常務取締役（以下「B<sub>3</sub>常務」という。）及びB<sub>4</sub>取締役総務部長（以下「B<sub>4</sub>部長」という。）ほか2名が出席した。

この団交の中で、会社側は、23年度上半期の収支等の説明をしたほか、全組合員の同意を組合が得ているという前提のもとに査定結果を開示すると述べ、人事考課規程、人事考課表、組合員の支給金額の一覧表及び組合員各人の人事考課結果表を資料として提出した。

このときに開示された人事考課結果表では、別表2のとおり、組合員（分会員）14名中11名の規律性の評点が評価区分のCに該当していた。

組合側が、組合員個々人の支給率について、昨年末は明らかにされていなかったことから、昨年末との増減を尋ねたところ、会社は下がった旨回答した。そこで、組合側が、その理由を尋ねたところ、会社側は、査定結果が前に比べたら下がったということになると思うと述べたため、組合側がその理由を尋ねたところ、会社側は、乗務拒否、休日出勤に非協力的であったこと、朝の体操への不参加等を挙げた。

#### (4) 組合員らの発言

23年11月29日、午前8時頃に行われたSS管理課のミーティングにおいて、同日の作業についての説明が終わった後、組合員2名が、係長に対し、査定結果について「誰が査定をしているのか」、「何でこんなに下がっているのか」「お前が評価を付けて俺たちの点数を下げているのだらう」等と発言した。これに対し、係長は「ありのままを報告している、それを上が判断して点数をつけている。」と応じた。

#### (5) 24年春闘団交

ア 24年4月13日、組合らと会社は、24年春闘団交を開催し、組合側からはA<sub>5</sub>中央書記次長らが出席し、会社側からはB<sub>3</sub>常務、B<sub>4</sub>部長に加え、同年2月に入社した総務部次長のB<sub>5</sub>（以下「B<sub>5</sub>次長」という。なお、下記6(10)のとおり「人事室長B<sub>5</sub>」ということもある。）

が新たに加わったほか、2名が出席した。

イ 会社側（B<sub>3</sub>次長）は、査定結果は開示しないが、組合員に何かマイナス評価をしたということはない旨述べ、また、昇給額は人事考課による評点や支給テーブルにより決定しているとして、組合らの要求する昇給の一律アップに応じられないことについて理解を求めた。さらに、会社側（B<sub>3</sub>次長）は、人事考課制度の仕組みについて、①人事考課規程内の評定要素の項目ごとに従業員が自己申告し、客観的な評価を経て支給テーブルに従って昇給額を決定していること、②決定に当たり、現場長の意見・裁量だけではなく、3段階の評価を経て客観性を持たせている上に、各部署との調整のため、調整会議を2～3回実施していること等を説明した。

ウ 組合側は、昨年の査定結果について、上司から聞いていた評価（90点以上）と最終評価（別表1及び別表2参照）に大きな開きがあったこと、組合員の「規律性」の評価が低かったことを挙げ、点数が下がれば金額が変動して生活に支障を来すのに、評価に私情が入っているのではないかと、低い評価をされたのはなぜかと尋ねた。また、組合側は、何をもって減点されているのかを開示しないのは問題であると主張した。

会社側（B<sub>3</sub>次長）は、査定結果の開示に応じない理由として、①前回、人事考課結果表を開示したところ考課者を問い詰めるという行動があったこと、②個人情報の保護に関する法律（以下「個人情報保護法」という。）第25条で、運用に支障を来すのであれば開示しなくてよいとされていることを挙げた。これに対し、組合側が、査定結果や改善点について教えてもらえれば我々も改善し、会社にとっても良いことだと思ふし、他社でもそういう事例があると述べたところ、会社

側（B<sub>5</sub>次長）は、「人事考課の制度に違いがあります。人事考課とは何ぞやとなるとそれだけで大きなテーマですので、本で勉強してください。」と述べた。

エ 組合側は、要求の仕方について、要求書の表現は統一要求のとおり「一律」であるが、会社の事情もあって一律に賃上げできないことについては了解しており、会社に合わせると述べたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「一律に支給してないのに皆さんから要求されれば、我々としてはできませんと返事するしかありませんでしょ。それが交渉ですよ。」と述べた。

オ その後、23年冬季一時金の支給額をめぐるやり取りの中で、組合側が、前年度の支給額より下がったのは査定が下がったからということであるから、「査定そのもの」を交渉として話し合えないか尋ねたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、①それは聞いたことがなく、会社は査定に基づいて支給額を組織決定しており、提示額はそれぞれ客観性を持たせていると考えている、②それに対して異議があるのであれば、労働審判しかない、③上積み交渉であれば検討する旨述べた。

これに対し、組合側は、人事考課制度そのものについての議論は、互いに見解の相違があるため、具体的な金額を団交申入書の中で要求するとして、この日の団交は終了した。

#### (6) あっせん申請

24年5月25日、組合らは会社との間で21年7月以降に発生した紛争を解決し、正常な労使関係が構築されることを望むとして、沖縄県労委にあっせんで申請した（沖縄県労委24年(調)第6号）。

#### (7) 24年夏季一時金団交

ア 24年7月9日、1回目の夏季一時金団交が開催され、組合側から

はA<sub>4</sub>書記次長らが出席し、会社側からはB<sub>3</sub>常務、B<sub>4</sub>部長、B<sub>5</sub>次長ほか3名が出席した。

(ア) 会社側 (B<sub>5</sub>次長) は、組合らの基本給の一律35割支給の要求に対し、回答書のほか、資料として、①「セメント出荷数量推移」、②「平成23年度年収支／前年度対比較」、及び③「平成24年夏季賞与(案)」(別紙1)を提示した。なお、③の資料には、組合員ごとの基本給・支給率・支給予定額を示した表、及び支給テーブル(14段階の評価区分(AA~L)ごとに、これに対応する総合評点(100~0点)の範囲及び支給率(204~0%)が記載されたものが記載されていた。組合員は、自己の支給率を支給テーブルと照らし合わせることにより、自己の支給率に対応する総合評点の範囲や、評価区分を知ることができるが、人事考課規程が定める10項目の評定要素ごとの評点や評価区分までは知ることができない。

(イ) 会社側 (B<sub>5</sub>次長) は、24年3月期の売上高は増えたものの、販売価格の低迷が続くと予想され、会社を取り巻く経営環境は引き続き厳しい上に、多額の設備更新費用等も随時発生していく見込みであり、一律35割支給はできず、会社提示額で検討してほしい旨記載した回答書を読み上げた。これに対し、組合側は、持ち帰って検討する旨述べ、この日の団交は終了した。

イ 24年8月2日、2回目の夏季一時金団交が開催され、組合側からはA<sub>4</sub>書記次長らが出席し、会社側からはB<sub>3</sub>常務、B<sub>4</sub>部長、B<sub>5</sub>次長ほか3名が出席した。

当該団交では、以下のとおり、主に査定結果の開示について議論された。

(ア) 会社側 (B<sub>5</sub>次長) が「評価者が文句を言われないうえに全員10

0点と評価したら、評価そのものができなくなる」と述べたのに対し、組合側が、①下げられた評価についてどこが悪いのか等の説明がなく、一生懸命やっているにもかかわらず評価されていないので、私的な感情で下げられたりしているのではないかと思われる、②評価の悪いところは教えてもらえないと次への改善ができない旨述べたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「教えたいですよ」と述べつつも、査定結果については、個人情報保護法の中でも本人から申出がなされれば開示することになっているが、評価者の円滑・公正な人事考課の実施に支障がある場合は例外とされている、と説明した。

さらに、組合側が、本人は査定が下げられた理由が分からないままなのかと尋ねたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、査定結果を開示してほしいのであれば、なぜ他の従業員の面前で評価者を批判し反論するのか、評価者が適正な判断ができないような行動をするのか、朝礼で文句を言うというのは考えられないと反論した。組合側が「そういう場を設ければいいのではないですか」と述べたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「意見を述べる場が欲しいとの要望があれば聞きますよ」と述べた。

また、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、開示によって良いところや悪いところを聞いた方が意思疎通もできるが、「開示した途端に『どうして』と言われると開示できない。こんな漫画みたいな話は笑ってしまいましたよ」と述べた。

(イ) 組合側が、会社では査定結果に基づいて一時金の支給額が決定されている以上、査定そのものも義務的団交事項であると述べたのに対し、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、裁量権に基づいて評価しており、評価して出した数字を根拠なく変えることはできないと述べた。

組合側が、査定そのものに介入すると言っているわけではなく、不満がある場合には、評価が決定される前に、査定を改めてほしいと述べたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、フィードバックなどの制度を利用すれば評価が覆らないことへの不満等の問題は起こらないと述べた。これに対し、組合側は、今までフィードバックなどの制度がなかったから今に至っていると述べた。

(ウ) また、組合側が「今後、開示又はそういう会を設ける予定」か尋ねたところ、会社側（B<sub>4</sub>部長）は「一応検討する余地はある」と応じた。

最後に、組合側が、会社が機関を設けて意思疎通を図れば解決できるのではないかと指摘し、組合としては会社が将来フィードバックしてくれるのか等についてある程度進んだ話がしたいと述べたところ、会社側は検討する旨述べ、団交は終了した。

ウ 組合は、上記イ(ウ)の会社の回答を受けて、会社に対し、24年8月6日付けの回答書によって、①査定結果開示等については、その専門機関を設け、内容精査や異議申立て等を含め、協議を行うこと、②24年年末一時金交渉までに上記専門機関を設置することの確認を求めた。会社は、同月17日付け回答書において、①24年夏季一時金については、会社提示額で合意が成立したこと、②査定結果の開示については合意は難しいこと、③査定結果の開示の在り方に関する協議機関について、会社は、設置を検討する旨を示したことはなく、判例上も設置義務はないと回答した。

#### (8) あっせん案の受諾

24年8月13日、上記(6)のあっせん申請に関して、組合らと会社は、下記のとおり、21年7月以降生じた労使関係をめぐる紛争の解決及び

正常な労使関係の構築を希求する趣旨の沖縄県労委のあっせん案を受諾し、これにより、那覇地裁及び沖縄県労委に係属する事件（上記3(3)(4)(6)及び上記4(2)ウの各事件を含む7件）が取下げにより終結した。

#### 「1 団体交渉の円滑化

会社と組合らは、団体交渉の円滑化を通じて、健全な労使関係を構築するため、沖労委平成24年（調）第2号争議あっせん事件において平成24年4月3日に合意した事項に加え、下記のとおり合意する。

##### (1) 団体交渉事項

会社及び組合らは、組合員の労働条件について、組合員の労働条件及び集团的労使関係の運営に関する事項（会社が処分不可能なもの、労働条件に関連がなく専ら経営事項に関するものを除く。）について、その一方から団体交渉の申入れがあったときは、正当な理由がある場合を除き、他方はこれに応じるものとする。

##### (2) 合意事項の確認

団体交渉における交渉事項について確定的な意思の合致があったことが確認され、会社又は組合らの一方から要望があったときは、当該合意事項を記載した文書を作成し、会社及び組合らの代表者が記名押印し、各一通ずつ保管するものとする。

#### 2 相互信頼関係の構築努力

(1) 会社と組合らは、適正な団交等の実現と安定化を通じて、互いに協力・信頼しあえる関係が醸成されるよう努める。

(2) かかる相互協力関係の構築ないし健全な労使慣行の形成を通じ、会社と組合らは、互いに協力して会社の事業の発展と円満な労使関係の維持改善に努める。

### 3 紛争の終局

会社と組合らは、平成21年以降に生じた労使関係の紛争状態を終結するため、那覇地方裁判所及び沖縄県労働委員会に係属する事件につき、合意したことを確認する。」

## 5 本件制度団交申入れ

### (1) 8. 18申入れ

ア 組合は、24年8月17日付けの会社回答（上記4(7)ウ）に対する同月18日付けの回答書の中で、24年夏季一時金については会社提示額で了解したが、査定結果の開示等については、「早急に、本件のみで団体交渉を申し入れます。」と記載し、会社に対し、「査定結果開示等問題解決策」のみを議題として、団交を申し入れた。

イ これに対し、会社は、同月27日付け書面にて、査定業務の遂行上、査定結果の開示は難しく、開示義務はないとした判例があるなどの従来の説明に加え、「査定結果が賞与等提示額の根拠の一部である以上、その開示の可否も賞与に関する団交で話し合われるべきものであり、そのみでの団交には応じかねます。」「10月には貴組合より24年冬季賞与に関する要求書の提出があるものと思われませんが、その具体的な要求に関しては会社提示額の回答及び根拠の説明をする予定であり、その際に査定結果の開示の可否も含めて交渉することは可能であると考えています。」と回答した。

ウ なお、24年8月24日、組合と会社は、24年夏季一時金の支給額及び支給日についてのみ協定書を締結した。

### (2) 9. 10申入れ

24年9月10日、組合は、会社に対し、改めて文書で同月24日に団交を行うよう申し入れた。この文書には交渉事項として、「①査定項目

及び査定方法について、②査定結果を労働条件に反映する方法について、③査定結果を従業員に開示する範囲、時期、及び方法について、④査定制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置について」と記載されていた。

この文書には、そのほか、①組合は、「査定の項目及び方法、査定結果の賃金等労働条件への反映方法、及び査定結果をいつ、どのような範囲で開示するか等の問題は労働条件（昇給・一時金等）を左右する極めて重要な問題」でもあるので、従業員の就労へのモチベーションにも大きく関わる問題で、労使が納得した制度を構築することが会社の発展につながるかと考えている旨、②春闘及び冬季一時金要求の団交では、昇給や一時金の具体的な金額や率についての協議に時間を費やす必要があり、人事考課制度の在り方等の問題について、十分な協議時間を確保することが困難である旨が記載されていた。

会社はこれに対し、回答しなかった。

(3) 9. 21 申入れ

ア 24年9月21日、組合は、会社から返答がないとして、再度、会社に対し、文書で早急に返答するよう要請するとともに、団交を申し入れた。

イ これに対し会社は、同日、書面をもって、要旨以下のとおり回答した。

(ア) これまでの昇給・一時金の団交において、支給額の根拠として人事考課評定基準、支給テーブル及び支給率等を示して説明する一方で、査定結果の開示については評価者の業務遂行上難しく、判例によっても査定結果そのものの開示義務はない旨説明している。また、同年8月17日付け書面（上記4(7)ウ）において、協議機関の設置

について判例上設置義務は認められていない旨説明している。

- (イ) 査定結果は一時金等の会社提示額の根拠の一部であって、その開示の要否等も一時金等に関する団交で話し合われるべきものと考えており、8月27日付け書面でも、組合らから冬季一時金についての要求書の提出があれば、その具体的要求に対する回答と併せて、「査定結果開示の要否」についても交渉することは可能である旨回答してきている。
- (ウ) 人事考課制度の在り方等の問題については、例年どおりならば、組合から10月には要求書が提出され、それから12月の支給予定日まで十分な協議時間を確保することは可能であるし、組合の要求を踏まえて、要求書の受領後、11月下旬の人事考課の作業終了を待たずに、作業と並行して冬季一時金団交に応じる用意がある。

## 6 24年冬季一時金団交（本件一時金団交）

### (1) 団交申入れ

24年11月1日、組合は、会社に対し、24年冬季一時金についての「要求書」を提出し、同月7日、当該要求について団交を申し入れた。この要求書には、要求事項として、以下の2点が記載されていた。

- ① 冬季一時金要求について（以下、この要求事項を「要求事項①」という。）
  - a 基本給の35割を支給すること。
  - b 支給日は、24年12月14日までとすること。
- ② 冬季一時金の決定について（以下、この要求事項を「要求事項②」という。）
  - a 会社が一方的に査定し決定するのではなく、労使が協議の上で支給額及び支給割合が決定されること。

b 会社提示に対して組合側から具体的な反論ができるよう、前もって査定方法を開示すること。

(2) 11. 20 団交

24年11月20日、組合と会社は、上記(1)の組合からの要求事項を議題とする1回目の冬季一時金団交として11. 20 団交を行った。組合側からは、A<sub>2</sub>書記長、A<sub>4</sub>書記次長、A<sub>6</sub>分会長（以下「A<sub>6</sub>分会長」という。）らが出席し、会社側からは、B<sub>4</sub>部長、B<sub>5</sub>次長ほか4名が出席したが、24年夏季一時金団交（上記4(7))に出席していたB<sub>3</sub>常務は出席せず、これ以降の団交にも出席することはなかった。

ア 団交の冒頭、会社側は、組合からの要求事項に対する回答として、回答書を読み上げ、要旨以下のとおり説明した。

会社側は、資料として、同年夏季一時金団交と同様、「平成24年度上期収支／対前年度比較」、「セメント出荷数量推移」を示し、①当期上半期の利益はわずかに黒字に転じた程度であること、②当期及び今後の業況の見通しは、生コン出荷量の減少等により今後県内の需要が厳しくなる予想であること、③資金繰りについては、工場の老朽化等に起因する設備投資等により悪化が予想されるという事情を述べ、会社の現在の収益力を併せて考慮した結果、冬季一時金を基本給の35割支給することは困難であることを説明した。さらに、同年夏季一時金団交と同様の体裁の「平成24年冬季賞与（案）」（別紙2）を提示し、会社の営業成績、今後の資金需要及び資金繰り並びに各従業員の勤務成績の分布状況等を総合的に考慮して、①支給テーブルやこれに基づく冬季一時金支払額を決定したこと、②支給率は個人ごとに人事考課を行った上で決定するため、冬季一時金の額は一律とはならないこと、③支給予定日は同年12月7日であることを説明した。

イ 組合側が、まず、B<sub>3</sub>常務が出席していないことについて、「常務は今後も来ないんですか」と尋ねたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「そうですね。このメンバーでしばらくやるということで。」と述べた。これに対し、組合側が、団交にはしかるべき決定権を有する方の出席が望まれると述べたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、決定権ではなく、交渉権限を持っていると述べるなど、会社側出席者の交渉権限の有無等について議論となった。

ウ 次に、組合側は、要求事項②についての会社の考えを尋ねたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、会社が査定するのは当然のことだと考えている旨述べ、その理由として、①人事考課制度における査定の仕組みとして、裁量権逸脱が認められない限りにおいて会社の裁量は尊重される旨、②査定結果の分布状況、営業成績、資金繰り、資金需要等を総合的に考えて支給テーブルを作成し、それに査定結果を当てはめて金額がはじき出されており、査定で全て一時金の金額が決まるわけではない旨述べた。さらに、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、14年の広島高等裁判所の裁判例を挙げて、「労働者の勤務成績の査定は使用者の裁量的判断に委ねられるものであり、それが合理性を欠く場合には裁量の範囲を逸脱したものとして、これを違法なものとして不法行為を構成することになります。」と説明し、「不法行為であると言うなら、皆さんは会社に対して損害賠償を請求すればいいですよ。」等と述べた。

エ 続いて、組合側が、現場による査定の結果が本社に送られた後の流れについて、本社から査定のやり直しを指示したことはないか尋ねたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、現場が異なると直属の長の認識の違いも出てくるため、査定結果については部門間調整を行っているとした。

そこで、組合側が、会社にとってこれ以上出せない数字があるから、調整しているのではないかと尋ねたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、資金繰りや利益等を考えて数字を出していると回答した。これに対し、組合側は、資金繰りや設備投資は全体に向けられるべき問題であって、個々人の査定とは全く関係なく、言っていることが分からないと述べた。

さらに、A<sub>6</sub>分会長が、自身の査定について、直属の上司から、第一次評価を下げるよう上位の評価者に指導されたと聞いており、そのような実態があるのではないかと追及したところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、それを否定した上、管理職会議や人事考課者研修の中で組合差別を行わないように指導している旨述べた。

オ それから、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、査定制度の自己申告から最終評定までの流れ、部門間調整、査定項目、各項目の配点について説明したが、組合側が、「査定結果、会社の人事考課によってこうなっています。これを了承するかどうか選んでください、というのが会社の言い方ですよ」と尋ねたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「そうそう。」と応じ、組合側から「結局協議にならないですよ」と言われると、協議していると述べた。

カ 組合側が、会社側（B<sub>5</sub>次長）が言っていることは説明としては聞けるが、人事考課の中身の協議に入っていないという認識である旨述べ、一人一人の査定の「中身の話」はできないかと問いかけたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、会社が裁量権に基づいて評価することは何ら問題ないと述べた。組合側は、裁量権は認めるが、その代わりに査定の中身を説明し、どこから裁量になっているのかを説明してもらいたいと述べたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、査定項目は明らかにしており、査

定の中身は会社の裁量であって、組合らは制度を理解していないと述べた。

そこで組合側は、今日の団交が24年8月のあっせん成立（上記4(8)）後初めての団交であるにもかかわらず、査定結果に不満があれば裁判所に訴えればよいとする会社の交渉態度を批判した上で、組合員間の支給率に差が生じた理由について具体的な説明を求めた。これに対し会社側（B<sub>5</sub>次長）は、組合の要求を査定結果の開示と捉えさせてもらおうとし、その上で、開示しないというのが会社の基本的な考え方である旨述べ、その理由として、①査定項目も支給テーブルも開示していること、②判例にもあるように、評価する側の円滑・公正な査定業務の実施のため、査定結果を開示しなくてもよいこと、③個人情報保護法第25条第2項に、業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合については当該個人情報を開示しないことができると規定されていることを挙げた。また、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、開示する義務はない、開示するのは義務なのか、と述べた。

また、組合員が、個々の組合員の査定においてどこが悪いのかを教えるよう求めたのに対し、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、その指摘は不満であるとして、「不満に対するという表現で答えさせていただく」と述べたところ、組合側は、不満という話ではなく、協議がしたいのに、裁判例だけを並べられるのはどうなのか、結局査定結果について反論させないということになるのか、と尋ねた。すると、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「反論と言うからおかしいんだけど、何に反論するの」と述べた。これに対し、組合側は、「だから何にも反論できないわけよ。皆さんの情報をくれないから。何のお話もできないわけよ。」と述べたが、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、支給テーブルも金額も支給率も点数（総合評点の範囲）

も開示したと応答した。

キ 組合側が、ある組合員の支給率189%（A評価）を204%（A評価）に上乘せするよう要求したところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「何で204まで上げるの」と質問したため、組合側が、「何で一番最高の204じゃないんですか」と聞き返したが、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「A評点だからでしょ。」と述べた。これに対し、組合側が、なぜA評価なのか、査定の中身を教えるよう要求すると、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、それは開示できない、協議事項ではないと述べた。

そして、組合側が、協議とは（会社提案を）了解するかしないかということかと尋ねたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「そう、了解するかしないか。それは皆さんが言ったように204に上乘せしてちょうだいと言うんだったら、これは皆さんの要望ですよ。要望は聞きますよ。要望は持ち帰って、我々は検討しないとイケないさ。これが協議でしょ。」と述べ、さらに、上乘せ要求があれば出すよう求めた。

ク そこで、組合側が、会社提示額が覆る可能性について尋ねたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）が、「ないことはないよ。交渉だから。」と述べたため、組合側が、覆るということは査定の内容も変わるということかと尋ねたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、査定の内容は変わらないと述べた。これに対し、組合側が、「ということは覆らないんじゃないの。」と尋ねたが、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、査定そのものは覆らないと述べたため、組合側がそれでは支給額は変わらないのではないかと確認したところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「うん」と言い、続いて「いや、率が変われば変わるんじゃないの」と述べた。そこで、組合側が、支給率は変わるのか尋ねたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「だから交渉でしょ。」と答えた。組合側が、「B<sub>5</sub>さんは言っていることが僕は頭が悪い

から理解できないのか分からないけど、査定は変わらないけど支給率は変わる可能性がある…」と述べたのに対し、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、人事考課は固まっているが、支給率は資金繰りの中で考えており、固まっているわけではなく、支給率が変われば額は変わるのではないかと述べたが、組合側から上積み要求した場合に余力はあるのか問われると、精一杯の回答をしている旨答えた。

ケ 組合側は、会社が査定結果を開示しないという方針のため具体的な反論ができないとして、組合員各人に一律5万円ずつ上積みするよう要求を変更した。

(3) 24年11月28日、会社は、組合側からの上記(2)ケの上積み要求に対し、上記(2)アと同旨の説明に加え、前回の交渉時に提示した組合員の支給予定額については、①最高支給率であるAA評価（204%）が4名、A評価（189%）が5名であり従業員全体の平均支給率（184%）を超える者が9名いること、②組合員の平均支給率（187%）は、上記従業員全体の平均支給率や組合が公表している全国の平均支給率（165%）を上回っていることから、組合の理解を得られる内容であると考えている旨FAXで回答した。

(4) 12.5団交

24年11月29日、組合は会社に対し、団交を文書で申し入れ、同年12月5日、2回目の24年冬季一時金団交が開催され、組合側からはA<sub>2</sub>書記長、A<sub>4</sub>書記次長らが出席し、会社側からはB<sub>4</sub>部長、B<sub>5</sub>次長ほか4名が出席した。

交渉の内容は、以下のとおりであった。

ア 会社側は、回答書及び「2012年冬季賞与支給率比較」と題する書面を提示して、上記(2)ア及び上記(3)と同様の説明をし、現在まで

に組合側から一律に5万円の一時金の上積みを求める理由が示されておらず、むしろ会社の提示額に十分な合理的理由があると述べ、これらの理由を説明したことで誠実交渉義務は履行できたものと考えていると回答した。また、振込作業等事前準備があるため、本日中に協定書締結の可否について組合側の回答がなければ、冬季一時金を支給予定日である明後日（12月7日）に支給することは困難であると述べた。

イ 組合側は、上記上積みを求める根拠について会社から説明を求められ、「僕らも会社回答に対する具体的な回答をしたいが、会社裁量で開示できないということで5万円と言ったが、それについて、具体的な理由を求めるといふことであれば、こちら側にも会社に対する反論ができる材料を下さい。」と、査定結果の開示にも触れつつ述べたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「裁量権の件について、もう1回説明します。」と述べた。その後も、組合側が「裁量権の話はいい」「裁量権は何回も聞いた」等と述べ、会社側（B<sub>5</sub>次長）が「聞いて、理解してないんだよ。」と述べるやり取りが続いた。

組合側が、今は開示の可否を問題にしているのではないとして、人事考課による査定の根拠、査定により組合員の支給率に差が生じた理由について説明するよう求めたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、人事考課による査定の差によるものと答えた。そこで、組合側が、その差について答えてくれれば具体的な団交の中身に入っていけるが、会社が答えてくれない旨述べたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、人事考課が会社の裁量に委ねられるとした判例や、個人情報保護法で業務に支障がある場合には査定結果を開示しなくてよいとされていることについて重ねて説明してきたし、また、実際に人事考課結果表を開示した際に

組合員が上司を問い詰める等の事態が生じており、適正な業務運営が妨げられるおそれがあるとして、査定結果を開示できない旨述べた。

ウ また、会社側（B<sub>5</sub>次長）が、査定結果を開示することが一般的というわけではないと述べたことに対し、組合側は、一時金支給額が左右されるという点では査定も義務的団交事項の範囲内であるから、組合員の査定について労使で協議した上で決定されるべきである旨応答したが、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、そうではないと述べた。これに対し、組合側は、支給率や支給額がどういう査定結果に基づいて決定されたのかを自分で理解できれば、納得する余地があり、ただ会社に対して査定結果を開示させて、それについて文句を言おうとしているわけではない旨述べた。

エ 組合側が、人事考課において仕事が占める割合について質問したのに対し、会社側は、全て仕事で評価するのが人事考課のルールであって、人事考課者研修においてもそのように指導していると回答した。

オ 組合側が、査定結果の中で低く評価されている部分について具体的な指摘があれば改善に役立てることができると述べたのに対し、会社側は、人事考課制度には、処遇の問題、人材育成、適正配置の3つの側面があり、上記の指摘は人材育成の側面であって、現在協議しているのは処遇の問題であるから、議論を分ける必要があると応答した。

カ 組合側は、現実の労使の問題を解決するには労使の互いの歩み寄りが必要であって、判例のみに依拠して交渉が平行線をたどるのは望ましくないとの意見を述べたが、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、法律と判例に従って労使問題の解決に当たるべきだとの考えを示した。

キ 組合側が、要求事項①についてだけでなく、要求事項②についても、文書により回答するよう求めたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、口

頭で説明したから必要ないなどとして、これに応じなかった。

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

(6) 12.20団交

24年12月20日、12.5団交の続きとして3回目の24年冬季一時金団交が開催され、組合側からは、A<sub>4</sub>書記次長らが出席し、会社側からは、B<sub>4</sub>部長、B<sub>5</sub>次長ほか4名が出席した。

交渉内容は、以下のとおりであった。

ア 会社側は、回答書を読み上げ、これまでと同様に、①冬季一時金の組合員の平均支給率(187%)は、非組合員の平均支給率(181%)、会社の従業員全体の平均支給率(184%)及びX<sub>1</sub>組合が公表している全国妥結額平均(171%)を上回っていること、②支給額を更に引き上げることのできる財務環境にはないこと等を説明した。また、会社側は、当日中に支給額について合意できれば、同月27日には冬季一時金を支給することが可能であるが、合意に至らない場合には本年中の支給は困難である旨説明した。

イ 会社側の回答を受けて、組合側が、前回の団交で要求した一律5万円の上積みについて、額を下げても駄目か尋ねたところ、会社側(B<sub>5</sub>次長)は、「1円も駄目だね。」と述べ、その理由として、①支給率187%という数字は平均支給率を上回っており、今後の資金繰り等を考えた場合に、会社としては、掛け値なしの数字を提示していること、②組合員だけに上積みすると非組合員に対する差別になること、③組合は(上積み要求の)5万円の具体的根拠について、査定結果の開示がないからと言うが、査定結果の開示の可否より、まずそこからはじき出された具体的な数字について納得できるかを判断すべきであるし、

また、これまでの交渉で、会社は、決算状況や査定方法について回答し、査定結果を開示できない理由についても裁量権に関する判例や個人情報保護法等の根拠を挙げて説明してきたこと、④会社が冬季一時金として提示した額は、今期の夏季一時金と比較すると組合員の皆について上がっているし、上積み要求について、全国平均等と比べてみた場合にどうかという話であることの4点を挙げ、組合がこれで納得できないというのが考えられない旨述べた。

ウ 組合側が、これが協議といえるのかと反論したところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、業況も踏まえて数字を出して協議していると述べた。組合側は、会社が決めたことを説明しているだけであり、結局回答は変わらないと述べたが、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、組合は査定結果を開示させ、点数についてやり取りするのが交渉だと思っているが、そうではない旨述べた。

これに対し、A<sub>4</sub>書記次長が、会社の査定により賃金が左右されるのであるから、組合としては、査定の中身に踏み込まなければ協議にならない、と反論したところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、「だから間違いと言ってるわけ」と述べ、その後も同様のやり取りが続いた。

エ 組合側が、要求事項①についてだけではなく、要求事項②についても、文書により回答するよう求めたところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、従前の説明どおりであり、これ以上の回答は出さないとして、これに応じなかった。

(7) 24年12月21日、組合は、会社に対し、24年冬季一時金要求について3回団交を重ねたものの合意に至らなかったことから、冬季一時金の一部を支給した上で団交の継続を求める通知をしたが、会社からは返答がなかった。そのため組合は、同月25日に再度、同様の通知をし

たところ、会社は、同月 27 日付け書面にて、①団交における会社提示額が合理的であること、②一時金の支給は団交終了後に行うべきものであること、③一律 5 万円を上乗せすべき合理的理由が組合から示されておらず、妥結の見込みがないにもかかわらず、漫然と交渉を続けることもできないことなどを指摘し、会社提示額での合意の可否について再検討するよう要請した。

- (8) 25 年 1 月 9 日、組合は、沖縄県労委に対し、① 24 年冬季一時金額、②一時金決定のための査定方法及び査定内容の開示及び協議を申請事項として、あっせん申請を行った(沖縄県労委 25 年(調)第 1 号)。

同年 2 月 15 日、あっせん期日が開かれたが、「当事者双方の主張の隔たりは大きく、あっせんによる解決は困難であると認められる」との理由により、上記あっせんは打ち切り(終結)となった。

- (9) 25 年 2 月 27 日、組合は、会社に対し、会社提示額で合意する旨の協定書を締結すると通知し、同年 3 月 6 日、組合と会社は、協定書を締結した。なお、当該協定書において 24 年冬季一時金の支給日は 25 年 3 月 11 日と記載されている。

- (10) 組合からの団交申入れに対する会社の回答書の名義は会社であったが、25 年 3 月 6 日付け回答書では会社総務部となり、同月 25 日以降の回答書では人事室長 B となっている。

## 7 本件救済申立て及びその後の経過

- (1) 25 年 3 月 22 日、組合らは、沖縄県労委に対し、本件救済申立てを行った。

- (2) 従業員への査定結果のフィードバックをめぐる経過

ア 25 年 5 月 22 日、沖縄県労委で行われた本件の第 1 回委員調査において、会社は、24 年 10 月頃から、査定結果を従業員にフィード

バックする方法について検討していると述べた。

そこで、組合は、会社に対し、25年5月24日付け書面をもって、査定結果の開示の方法、特に「査定結果を従業員にフィードバックする方法」について、検討内容及び検討状況の説明を受けた上で交渉したいと記載し、団交を申し入れた。

イ 会社は、上記アの申入れに対し、25年5月30日付け書面にて、以下の内容を回答した。

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

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

(ウ) 「査定結果の開示に代わるもの」については、昇給・一時金の団交の中で話し合われるべきものと考えていること。

ウ 同年6月17日、沖縄県労委で行われた本件の第2回委員調査において、会社は、「目標管理カード」（別紙3参照）を導入する旨発言した。

エ 25年6月19日、25年春闘交渉及び時間外手当未払問題を議題とする3回目の春闘団交が開催され、会社側からB<sub>5</sub>次長ら5名が出席したが、24年冬季一時金団交（上記6(6)）に出席していたB<sub>4</sub>部長は出席せず、これ以降の団交にも出席することはなかった。

冒頭、会社側は、①査定結果のフィードバックを目標管理カードにより行うこと、②目標管理カードは、目標を管理し、よい仕事を行い

成果を上げ、その結果を評価に反映させるための一つの手法であること、③目標管理カードの配布時期、記入方法や評点が下げられた評定要素を面談を通じて本人に告知すること等について説明した。

なお、会社が提示した目標管理カードの項目は、従業員が、個人業務目標として、「業務名（どんな仕事を）」「努力目標（どのくらい）」「留意点（どんなふうに）」を記入し、自己啓発・能力開発目標として、「自己啓発目標（何を、何時までに、どのレベルまで）」、「スケジュール・方法」を記入するものとなっており、人事考課表の10項目の評定要素（上記2(2)）に対応したものではない。

オ 25年6月27日、組合は、会社に対し、会社が提示した目標管理カードは、組合の要求（査定結果の開示及び人事考課制度等の問題解決）に対する答えになっていないとして、①目標管理カードと人事考課結果表の項目の対応関係、②査定結果の開示要求に対する回答、③人事考課規程第8条に「人事考課の結果は、原則として、考課に関わる当事者以外には、公開しない」とあるにもかかわらず、当事者に人事考課結果表を開示しない理由等について、文書で回答するよう求めた。

同年7月11日、会社は、人事室長名義の文書で、①目標管理カードは、組合の要求に直接応えるものではないが、人材育成の観点から、何が良い又は、悪いのか分からないとの組合員の要望には応えるものであると考えていること、②評点を含む人事考課結果表等を開示できない理由については既に団交で回答済みであること等を回答した。また、当該文書には従業員向けの目標管理カードの使い方についての説明書が添付されていた。

カ 25年10月10日団交

(7) 25年8月20日、会社は、組合に対し、①査定項目及び査定方法、②査定結果を労働条件に反映させる方法、③査定結果を従業員に開示する範囲、時期及び方法、④査定制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置、の4項目を交渉事項とする団交を申し入れた。そして調整の結果、同年10月10日、沖縄県労委の職員の立会いの下で団交が開催され、組合側からA<sub>2</sub>書記長、A<sub>4</sub>書記次長ほか4名が出席し、会社側からB<sub>5</sub>次長ほか5名が出席した。

(イ) 会社側は、資料として、人事考課規程、人事考課評定基準（現場社員）、人事考課表、「目標管理カードの使い方について」と題する従業員向けの説明書、目標管理カード及び24年冬季一時金の支給テーブルを提示し、上記各項目について、要旨以下のとおり説明を行った。

① 査定項目及び査定方法について

査定項目については、評定要素のとおりであり、記載されている10項目が人事考課とリンクしている。

査定方法は、人事考課規程のとおりであり、従業員に自己申告させた後、第一次から第三次までの評定を行い、最終評定で調整するという流れである。評価者は、課長代理、課長、次長、部長、常務である。

② 査定結果を労働条件に反映させる方法について

評価結果を最終評価し、当該年度あるいは直近決算の収益や資金繰り等を勘案し、一時金の支給・昇給の可否を判断する。その後、前年度の支給実績を勘案し、当該年度の収益や資金繰り等から支給原資を確保し、その後人事考課の目安分布に基づき支給原資の範囲内で支給率及び支給テーブルを作成し支給予定額を決定

する。

③ 査定結果を組合員に開示する範囲、時期、及び方法について

人事考課査定の項目別結果表（人事考課結果表）は、トラブルを原因として、現状では開示しないが、団交時に支給テーブル、支給率、支給予定額を事前に開示しており、各人の評価区分は分かるようになっている。

「何が良いのか、悪いのか」を知りたい従業員のために、人材育成の観点から面談により説明するという目標管理カード制度を作った。

④ 査定制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置について

法律上の設置義務はなく、設置は考えていない。但し、人材育成の観点から設けた目標管理カード制度における面談で「留意点」の評価結果について説明する。

(ウ) そのほか、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、①昇給・一時金に対する要求事項は常に団交事項であり、人事考課制度の在り方についても団交事項と考えており、例えば現在能力評定が60点、執務評定40点となっている人事考課評価基準の配点の変更は団交事項になる、②査定結果の開示については、開示したことによって現場の長にクレームがある以上は、そのところを組合が理解しないとなかなか開示はできない、③査定結果で何が良かったか悪かったかが知りたいのであれば目標管理カードの運用を通して解決していくと考えていると述べ、以上が人事考課制度と査定結果開示に対する会社の基本的な考え方であると述べた。

(エ) 組合側が、査定結果は、原則として、当事者に公開する前提であるか確認したところ、会社側（B<sub>5</sub>次長）は、査定結果とフィードバ

ックはセットであると考えているが、過去に査定結果を開示した際、評価者でもない現場の長が朝礼でクレームを受けたことがあり、査定結果は開示できないと答えた。

そこで、組合側が、そういうことがないように、苦情処理機関を設けてその中で処理すればいいのではないかと述べたところ、会社側（B<sub>3</sub>次長）は、機関を作る義務はなく、我々としては判例があって、その範囲内で目標管理カードというのを作って、お互い面と向かって話し合おうと提案していると述べた。

(ウ) 組合側が、会社はこれまで、上記(ア)の4項目の交渉事項について交渉を拒否してきたのに「何で今更、やる気になったのか」と尋ねたところ、会社側（B<sub>3</sub>次長）は、確認しないと答えられない、そのときの資料を持ってきていないから分からないと述べた。

その後も、査定結果の開示について会社の裁量権やフィードバックをめぐるやり取りが繰り返され、組合側が、団交で査定結果の開示を求めるのは、人事考課制度が労働条件に影響するため義務的団交事項に当たるからである旨述べたのに対し、会社側（B<sub>3</sub>次長）は、人事考課は会社に裁量権があり、業務に支障を来す場合は査定結果を開示しなくてもよい旨述べた。

最後に、組合側が、会社とは裁判例や労働委員会の話ではなく、「お互いの中で何か解決するものはないかと話がしたい」が、同じことの繰り返しになっているとして、「また改めましょう」と述べ、団交は終了した。

キ 上記カの団交以降、上記カ(ア)の4項目を交渉事項とする団交は開催されていない。目標管理カード制度は、総務部でのみ運用されている。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 本件制度団交申入れに対する会社の対応（争点1）について

当委員会は、本件制度団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断する。その理由は、次のとおりである。

(1) 会社は、人事考課制度等の問題を議題とする本件制度団交申入れに対して、査定結果は一時金等提示額の根拠の一部であることを理由に、その開示の可否も一時金に関する団交で話し合われるべきで、それのみでの団交には応じかねる（前記第3の5(1)）などとして、本件制度団交申入れに応じなかったものであるが、このような会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか否かを検討する。

ア まず、本件制度団交申入れの議題とされた人事考課制度をめぐる労使事情についてみると、以下の事実が認められる。

(ア) 人事考課制度は、分会結成前の14年4月1日に導入されたもので、人事考課規程によれば、「人事考課の結果は、原則として、考課に関わる当事者以外には公開しない」とされていた（前記第3の2(1)）。

(イ) 分会結成後、組合が、沖縄県労委に度々救済申立てを行うなど、労使紛争が多発していた（同3）。とりわけ22年冬季一時金をめぐり、組合がストライキを実施したのに対し（同3(3)）、会社は、このストライキに参加した組合員に対して懲戒処分を行い（同3(6)）、23年春闘団交に際し、上記懲戒処分の対象者を昇給させないことがあることを明らかにした（同4(1)エ）。

(ウ) 組合がかねてから査定結果の開示を求めていたところ、会社は、23年春闘団交及び同年冬季一時金団交に際して、人事考課結果表

(10項目の評定要素ごとの評点(10~0点)及び評点に応じた評価区分(AA~Cの4段階)が記載されたもの)を開示した(同4(2)イ及び同4(3)イ)。春闘団交に際して開示された内容をみると、組合員(分会員14名全員)の「規律性」の評点が1点(評価区分がC)というものであり、冬季一時金団交に際して開示された内容をみると、組合員(分会員14名中11名)の「規律性」の評点が5点以下(評価区分がC)というものであった(別表1及び別表2)。

(エ) 24年春闘団交(同年4月13日)において、会社が「考課者を問い詰めるという行動があった」として、人事考課結果表の開示に応じなかったことに対し、組合は、上記(ウ)の査定結果について、第1次評定者による評価と最終評価との間には大きな開きがあったことを指摘して、何をもって減点されているのかを開示しないのは問題であると主張した(同4(5))。

(オ) 24年夏季一時金団交(同年7月9日)において、会社は、組合員ごとの支給率や支給テーブルを示した(これらを照らし合わせるによりおおよその総合評点を知ることはできる。)(同4(7)ア)。これに対し、同年8月2日の団交において、組合が、評価を下げられた理由が分からないとして、査定結果の開示を求め、このことに関して機関を設けて意思疎通を図れば解決できるのではないかと指摘したところ、会社は、査定結果について意見を述べる場が欲しいとの要望があれば聞くと述べた上で、査定結果の開示やフィードバックの制度について、そのことを協議するための機関の設置を含めて検討する旨述べており(同4(7)イ)、これを受けて、組合は、同年8月6日付け回答書において、同一時金の支給額については妥結する意思を明らかにしつつ、査定結果の開示等について機関を設け

て協議するよう求めた（同4(7)ウ）。

(カ) 24年8月13日、組合らと会社は、①団交の円滑化、②相互信頼関係の構築努力、③紛争の終局を内容とするあっせん案を受諾した（同4(8)）。

(キ) 会社は、24年8月17日付け回答書において、組合の上記(カ)の求めに応じない旨回答した（同4(7)ウ）。

(ク) 組合は、会社の上記(キ)の回答を受けて、24年8月18日、「査定結果開示等問題解決策」のみを議題とする8.18申入れを行ったが、会社は、同月27日付け書面にて、①査定結果が一時金等提示額の根拠の一部である以上、その開示の可否も一時金に関する団交で話し合われるべきで、そのみでの団交には応じかねる、②10月には組合から冬季一時金の要求があると思われ、それに関して会社が対案等を説明する際に、査定結果の開示の可否も含めて交渉することは可能である旨回答した（同5(1)）。

(ケ) これに対して、組合は、24年9月10日、冬季一時金の団交では、昇給や一時金の具体的な金額や率についての協議に時間を費やす必要があり、人事考課制度の在り方等の問題について十分な協議時間を確保することが困難であるとして、人事考課制度等の問題（①査定項目及び査定方法、②査定結果を労働条件に反映する方法、③査定結果を従業員に開示する範囲、時期及び方法、④査定制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置）を議題とする9.10申入れを行ったが、会社は回答しなかった（同5(2)）。

(コ) さらに、組合は、24年9月21日、9.10申入れと同趣旨の9.21申入れを行ったが、会社は、同日、上記(ク)と同趣旨の回答に加えて、冬季一時金に関する要求書の受領後、同年11月下旬の

査定作業終了を待たずに、作業と並行して冬季一時金団交に応じる用意がある旨回答した（同5(3)）。

イ このような労使事情を踏まえて、本件制度団交申入れの経緯について、以下検討する。

(ア) 本件制度団交申入れにおける議題（上記ア(ウ)(ケ)）をみると、人事考課制度の在り方が問題とされており、具体的には、査定結果の開示だけではなく、「査定項目及び査定方法」、「査定結果を労働条件に反映する方法」及び「査定制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置」といった議題についても団交が申し入れられていたものである。

(イ) そして、人事考課制度をめぐる労使事情をみると、人事考課については、会社の人事考課規程（前記第3の2(1)）によれば、一時金だけではなく昇給及び昇格など組合員の労働条件に広範かつ多大な影響を及ぼし得るものである上、組合が開示を求めた査定結果は、もともと人事考課規程に基づいて考課の当事者には開示されることが予定されており（上記ア(ア)）、実際に、組合員に対しては、23年春闘や同年冬季一時金交渉に際して開示されていた（上記ア(ウ)）。

しかも、開示された人事考課結果表によれば、いずれも組合員（分会員の多く）が規律性において4段階の評価区分の最低ランクに位置付けられており、沖縄県労委に対する救済申立てが相次ぐなど、当時の対立した労使関係（上記ア(イ)）も踏まえると、組合からみれば人事考課の公平性が疑われるのももっともな事情が認められる。また、その後、会社は、人事考課結果表の開示を一方的に中止しており（上記ア(エ)）、このことは、人事考課制度の運用に対する組合の不信感を増幅させるものであったと推認される。

それにもかかわらず、会社においては、査定結果について被評定者が意見を述べることのできる仕組み（苦情処理機関）がないことから、組合としては、組合員の査定に対する疑念を解消するには、団交で査定結果の開示や査定根拠の説明等を求めるほかなく、人事考課制度の運用について問題を提起し、査定結果の開示等について機関を設けて協議するよう求めていたものである（上記ア(エ)(オ)）。

これらの事情からすると、人事考課制度の在り方は、本件労使関係において従来から懸案事項であったといえることができる。

(ウ) さらに、本件制度団交申入れ当時の状況（上記ア(オ)ないし(キ)）をみれば、会社は、24年8月2日の団交において、査定結果について意見を述べる場が欲しいとの要望があれば聞くとか、査定結果の開示やフィードバックの制度について、このことを協議するための機関の設置を含めて検討する旨述べていることからすれば、組合から協議を求められているのが査定結果の開示の可否のみならず、それ以外の問題を含む人事考課制度の在り方に関わる問題であることを理解していたものとみるのが相当である。そのうえ、会社は、同年8月13日には「団交の円滑化」や「相互信頼関係の構築努力」等を内容とするあっせん案を受諾しており、上記(イ)のとおり従来からの懸案事項である人事考課制度の在り方についても労使交渉が進展する可能性があったといえる。

このような状況の下で、組合は、同年夏季一時金の支給額については妥結する意思を明らかにしつつ、査定結果の開示等について機関を設けて協議するよう求めて、同年8月18日に「査定結果開示等問題解決策」のみを議題とする8.18申入れを行い、さらに、同年9月10日には、春闘及び冬季一時金の団交では昇給や一時金

の具体的な金額や率についての協議に時間を費やす必要があり、人事考課制度の在り方等の問題について十分な協議時間を確保することが困難であるとして、交渉事項を4項目に具体化した上で、人事考課制度の在り方については春闘や一時金の交渉とは別個に団交を行うことを求めて9.10申入れを行ったものである。

- (エ) 以上のことからすると、上記(ア)の本件制度団交申入れは、上記(イ)のとおり従来からの懸案事項である人事考課制度の在り方について、上記(ウ)のとおり組合から協議を求められているのが査定結果の開示の可否のみではないことを会社も理解していたとみられる状況のもとで、春闘や一時金の交渉とは別個に団交を行うよう求めることを明確にしてなされたものであって、人事考課が一時金に影響を及ぼし得るものであったとはいえ、組合が専ら一時金との関係で本件制度団交申入れに及んだとはいえない。

そうすると、このような本件制度団交申入れによる団交は、一時金の増額等を直接要求するために行われる団交とはその趣旨が異なるものであり、会社は、本件制度団交申入れに対して、24年冬季一時金に関する要求を待つことなく、速やかに応ずべき立場にあったというべきである。

- ウ 以上の点を前提として、本件制度団交申入れに対する会社の対応に係る不当労働行為の成否について、以下検討する。

- (ア) 人事考課制度等の問題を議題とする本件制度団交申入れに対する会社の対応をみると、会社は、「査定結果開示等問題解決策」のみを議題とする8.18申入れに対して、査定結果は一時金等提示額の根拠の一部であることを理由として、査定結果の開示の可否のみでの団交には応じかねると回答し、交渉事項が9.10申入れ及び9.

2 1 申入れでさらに具体化されても、同様の回答を繰り返す一方で、1 0 月には組合から冬季一時金の要求があると思われ、それに関して対案等を説明する際に、査定結果の開示の可否も含めて交渉することは可能である旨回答し、また、冬季一時金に関する要求書の受領後「冬季一時金団交に応じる用意がある」とも回答している（上記ア(ウ)(ケ)(コ)）。

(イ) 上記(ア)の会社の対応は、組合から新たに冬季一時金に関する要求書が提出されることを前提として、冬季一時金交渉の中であれば、本件制度団交申入れの要求事項の一部である査定結果の開示について交渉に応じるというものであって、上記イのとおり、組合が、本件制度団交申入れにおいて、査定結果の開示だけではなく、「査定制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置」等の議題を含むことを明確にして、春闘や一時金の交渉とは別個に団交を行うよう求めていたにもかかわらず、会社は、査定結果が一時金の会社提示額の根拠の一部であるとの主張を繰り返すにとどまり、これらの議題について別途交渉に応じられない理由を回答してない。本件救済申立てがなされるまでの間、会社は、このような態度を一貫して変えておらず、本件制度団交申入れには応じていない。したがって、このような本件制度団交申入れに対する会社の対応は団交を「拒むこと」（労組法第7条第2号）に該当するものと認められる。

(ウ) そして、上記(ア)の会社の対応は、査定結果が一時金等提示額の根拠の一部であるとして、その開示の可否については一時金と抱き合わせてしか交渉に応じないとするものであるが、上記イのとおり本件制度団交申入れにおける議題は査定結果の開示の可否だけではなく、会社は、組合が従来から査定結果の開示の可否以外の

問題についても協議を求めていたことを理解していたとみられるにもかかわらず、これらの問題について一時金交渉の中でしか交渉に応じられない理由を明らかにしていない。

また、人事考課制度の在り方については、組合員の労働条件に関する事項として単独で義務的団交事項に該当するのは明らかであり、しかも、上記イのとおり従来からの懸案事項であって、春闘や一時金の交渉とは別個に団交を行うよう申入れがなされていたことから、本件制度団交申入れによる団交は、一時金の増額等を直接要求するために行われる団交とはその趣旨が異なるものである。

そうすると、査定結果が一時金等提示額の根拠の一部であるからといって、本件制度団交申入れについて、一時金と抱き合わせて交渉を行わなければならない理由は認められない。

したがって、会社は、人事考課制度等の問題を議題とする本件制度団交申入れに対して、合理的な理由のない回答に終始して速やかに応じなかったものであり、本件制度団交申入れに対する会社の上記対応には「正当な理由」（労組法第7条第2号）がなかったものと認められる。

- (エ) これに対して、会社は、①査定業務終了前の10月には団交を始めることが可能と回答しており、会社において査定作業が終了する11月下旬までの約2か月弱の間協議することは十分可能であったが、組合からは何らのアクションもなかった旨(前記第2の1(2)ア)、②査定結果の開示については評価者の公正な人事考課に支障が生じる旨説明し、実際にトラブルが生じていることからしても、会社の対応は正当な理由に基づくものであって不当労働行為には当たらない旨(同イ)を主張する。

上記①の主張については、会社は、査定結果は一時金等提示額の根拠の一部であることを理由に査定結果の開示の可否も一時金の団交で話し合われるべきであるとする見解（上記ア(ウ)）を前提に、本件制度団交申入れの議題について団交が行われなかったのは、組合から冬季一時金に関する要求書が直ちに提出されなかったことによる旨主張するものと解されるが、上記イで述べたことからすると、会社が前提とする上記見解は相当ではないというべきである。また、上記②の主張については、団交に応じた上で査定結果の開示に伴う問題点として主張することは格別、会社が主張する事情をもって団交に応じることを拒否する正当な理由とはなし得ない。

したがって、会社の主張はいずれも採用できない。

(オ) 以上のとおりであるから、本件制度団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由なく団交を拒否したものであって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

## (2) 救済利益の有無について

なお、不当労働行為の成立が認められる場合でも、その後の事情の変更により、不当労働行為によって生じた結果が回復又は治ゆされるなどして救済利益が失われることもあり得るところ、現時点における救済利益の有無について、以下検討する。

ア 組合は、本件制度団交申入れを拒否された後の24年11月1日、会社に対し、同年冬季一時金についての要求書を提出し、支給額だけでなく、支給額の決定方法に関連して、「労使が協議の上で支給額及び支給割合が決定されること」及び「前もって査定方法を開示すること」を要求しており（前記第3の6(1)）、本件一時金団交において、組合が査定結果の開示も求めていたことが認められるため、本件一時

金団交が行われたことにより、本件制度団交申入れの問題に関する救済利益が失われたか否かが問題となる。

しかし、上記要求事項は、本件制度団交申入れにおける全ての議題（上記(1)イ(ア)）を含むものとはいえない上、本件一時金団交において組合が査定結果の開示を求めていたとはいっても、組合としては、人事考課制度等の問題を議題とする本件制度団交申入れが拒否されている以上、同問題を追及する機会が本件一時金団交にしかなかったことから、本件一時金団交において、一時金の支給額に関する交渉に必要な範囲に限って、一時金の算定根拠を追及するために査定結果の開示を取り上げたにすぎない（実際、12.5団交において組合は、査定結果の開示の可否とは別の問題であることを明らかにしつつ、人事考課により組合員の支給率に差が生じた理由について説明することを求めている（前記第3の6(4)イ)）。また、会社も、組合が従来から査定結果の開示の可否以外の問題についても協議を求めていたことを理解していた。そうすると、人事考課制度等の問題については一時金の団交で話し合われるべきことになったということもできない。このような事情であるから、組合が本件制度団交申入れで求めた団交と本件一時金団交で要求事項が一部重複していたからといって、本件一時金団交により本件制度団交申入れに対応する団交が実施されたものとみることができない。

なお、組合が本件一時金団交において査定結果の開示を取り上げたといっても、同団交における会社の対応をみると、査定結果の開示を拒否するに当たり、査定の中身は会社の裁量であるとか、会社がその裁量の範囲を逸脱しているというのであれば損害賠償請求訴訟をすればよいとか、法律及び判例により査定結果を開示しないことができる

などとの回答に終始して（同6(2)ウ及びカ並びに同6(4)イ）、従来と同様に一般論を述べるにとどまっている。会社には、団交において組合の要求に応じる義務までではないことはもちろんであるが、組合の要求に応じられない場合にはその理由を説明するなどして組合の納得を得られるよう努力することが求められるところ、そのような態度はみられず、会社の対応は誠実さを欠いているといわざるを得ないので、この点からしても、救済利益が失われたものとみることはできない。

イ また、組合が本件制度団交申入れにおいて団交を求めた4項目（上記(1)イ(ア)）については、本件救済申立てが沖縄県労委において審査中であった25年8月20日に、会社が組合に対し組合の9.10申入れと同様の内容の団交申入れを行い、同年10月10日に団交が行われているところ（前記第3の7(2)カ）、会社は、このことをもって救済の利益が認められない旨主張する（前記第2の1(2)ウ）。

しかし、この団交は同労委の立会いの下で行われたものであって（前記第3の7(2)カ(ア)）、本件はこの団交後も同労委に係属していたのであるから、この団交が行われたからといって直ちに、当事者が自主的に団交を行うという正常な集団的労使関係秩序が回復されたとみることはできない。

しかも、この団交の状況をみると、会社は、人事考課制度の在り方等を検討する労使協議機関の設置は法律上の義務ではないと主張し（同7(2)カ(イ)）、査定結果の開示については、開示するとトラブルが生じ適正な業務ができないために開示しない、苦情処理機関を設置する義務はない、人事考課は会社に裁量権があり業務に支障を来す場合には査定結果を開示しなくてもよいなどと主張している（同7(2)カ(オ)）。このように、会社の対応は、組合の要求の大部分に対し一般論を述べ

るにとどまっております、機関の設置や査定結果の開示に応じられないことについて、その理由を十分説明するなどして組合の納得を得ようとする態度はみられず、人事考課制度等の問題について組合らと誠実に交渉を行う姿勢はみられない。

なお、会社は、この団交に際して、査定結果を従業員にフィードバックする手段として「目標管理カード」の導入を組合に提案しているが（同7(2)エ及びカ(イ)(ウ)）、その記載事項は、人事考課結果表の評定要素に対応したものではないことから、査定結果をフィードバックする手段とは受け止められない内容である上、会社は、査定結果の開示に代わるものとしての査定結果のフィードバックは、昇給・一時金団交の中で話し合われるべきものと位置づけ（同7(2)イ(ウ)）、「目標管理カード」の主旨は組合の要求に直接応えるものではないと説明しており（同7(2)イ(ウ)）、この提案を人事考課制度の在り方に関する団交とは区別して扱っている。さらに、この提案は、本件制度団交申入れにおける要求に対して上記のような不誠実な対応の延長線上でなされたものであることからしても、会社が「目標管理カード」の導入を組合に提案したことをもって、組合の本件制度団交申入れに正面から応えようとする姿勢を示したとはいえない。

ウ なお、本件制度団交申入れ以降、組合は人事考課制度等の問題を議題とする団交申入れを行っていないが、組合は、本件制度団交申入れに関する使用者の対応を不当労働行為であるとして本件救済申立てを行っており、その審査手続が沖縄県労委及び当委員会に係属中であったことからすると、組合が、労働委員会による行政救済を通じて、誠実な団交を実現することによって人事考課制度等の問題の解決を図ろうとする意思を有していることは明白である。したがって、25年1

0月10日以降、組合から人事考課制度等の問題を議題とする団交申入れがなかったことをもって、本件における救済の必要性が失われたということとはできない。

エ 以上のとおりであるから、本件制度団交申入れに係る人事考課制度等の問題については、いまだ誠実な交渉が行われたとはいえず、会社が同団交申入れに応じなかったことによって生じた状態が既に是正され、正常な集団的労使関係秩序が回復されたとはいえない。したがって、本件における救済利益が失われているとはいえない。

### (3) 結論

以上のとおりであるから、本件制度団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由なく団交を拒否したものであって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

## 2 本件一時金団交における会社の対応（争点2）について

当委員会は、本件一時金団交における会社の交渉態度は誠実交渉義務に反するものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断する。その理由は、次のとおりである。

### (1) 本件一時金団交の議題

ア 前記認定事実によれば、24年11月1日、組合は、会社に対し、24年冬季一時金についての「要求書」を提出し、次の事項を要求した（前記第3の6(1)）。

#### ① 冬季一時金要求について（要求事項①）

- a 基本給の35割を支給すること
- b 支給日は、24年12月14日までとすること

#### ② 冬季一時金の決定について（要求事項②）

- a 会社が一方的に査定し決定するのではなく、労使が協議の上で

支給額及び支給割合が決定されること

b 会社提示に対して組合側から具体的な反論ができるよう、前もって査定方法を開示すること

イ 本件一時金団交に際して、組合が、上記アの要求事項①②について団交申入れを行うに至った事情について、以下検討する。

(ア) 会社における一時金交渉の態様をみると、本件制度団交申入れに先立つ24年夏季一時金団交でみられるように、組合が、基本給に基づいて一律に35割を支給するよう要求したのに対し、会社は、人事考課に基づいて個別に決定した支給額（別紙1）を示すという対応をしている（前記第3の4(7)ア）。

(イ) 一時金交渉においては通常の場合、まず、一時金原資（組合員全員に対する支給総額）について交渉を行って一定の結論を得た上で、次に組合員間の配分をめぐる交渉（各人の基本給に基づく配分か、一律配分を含むか等）を行い、それを踏まえて、最終的に人事考課に基づく個人配分の取扱い（例えば、一定の幅の範囲内で査定を行う等）を協議するのが一般的である。

しかし、本件の会社における一時金交渉では、一時金原資の交渉や配分をめぐる交渉を経ることなく、上記(ア)のとおり、交渉の当初から、個々の組合員の査定結果を前提として、一人一人の支給額が提示され、それが交渉のテーブルにのる形で交渉が行われている。このような回答額の決定方法及び交渉の進め方のもとでは、提示された金額で組合が妥結するということは、会社が行った個々の組合員の査定結果について交渉において了解することも意味することになる。

(ウ) また、人事考課による評価の幅や人事考課により決定される範囲

が小さく、それが一時金に与える影響が小さいのであればともかく、会社では、一時金の全額が査定結果に応じて決定されている。そのうえ、例えば、組合員に対する平成24年夏季一時金の支給額をみると、別紙1の「支給テーブル」によれば、人事考課による評価区分は14段階に分けられ、評価区分に応じた支給率(%)は0から約200まで設定され、評価区分が一段階上下すると(B1以上のランクにあつては評点1~3の差)、それに応じて支給率が15%変動することになっており、最低ランクの評価区分(B2)の者と最高ランクの評価区分(AA)の者との間(最少で評点7の差)では支給率において45%もの格差が生じている(組合員の平均をみると、平均支給率は170%(B1)であるが、仮に評価区分が一段階上がってB1からAになったとして、これに平均基本給をあてはめて平均支給額を試算すると、評価区分が上がる前と比較して平均支給額は約2.8万円増えることになる。)。このように、会社においては、一時金の支給額が査定結果によって大幅に変動する仕組みがとられているといえる。

(エ) 以上のような会社における一時金交渉の仕組み(上記(イ))や一時金算定の仕組み(上記(ウ))が前提となる以上、一時金交渉において、組合が、会社に対し、各人の一時金の回答額の算定に用いられた査定について、その根拠についての説明を求めることには理由がある。

ウ このような事情を前提として、組合としては、人事考課制度等の問題を議題とする本件制度団交申入れが拒否され、同問題に関する交渉が進展していないこともあって、24年冬季一時金の要求に際し、要求事項①として、基本給の35割を一律に支給することを要求するだけでなく、査定に基づいて決定したとする会社の回答額についてよ

り具体的な交渉を行うために、要求事項②において、一時金の決定方法や査定方法を明らかにすることも要求して上記団交申入れに及んだものと認められる。また、組合は、本件一時金団交の過程において、個々の組合員の査定においてどこが悪いのかを教えるように求め（前記第3の6(2)カ）、また、査定により組合員の支給率に差が生じた理由について説明するよう求めたことが認められる（同6(4)イ）。

したがって、本件において、会社としては、査定に基づいて決定したとする組合員各人への支給額の回答について、自己の回答の根拠を具体的に説明するなどして、組合の要求・主張への回答・反論を行うことによって、組合との合意達成の可能性を模索するべきであったといえるべきである。

その際には、会社としては、査定結果が人事権に関わる内部的な資料であることから、経営上及び人事管理上、直ちにその全てを開示することが困難である場合も考えられる。しかし、その場合でも、会社は、24年冬季一時金について、自らが回答した組合員各人に対する支給額の算定根拠を明らかにするために、組合員のどのような勤務実績や勤務態度を評定要素ごとに定められた評価基準に当てはめて、評点を付したのかといった人事考課による査定の根拠を具体的に説明すべきであったといえる。

## (2) 本件一時金団交における会社の交渉態度

ア そこで、本件一時金団交における会社の交渉態度をみると、会社は、組合が査定の根拠について質問する都度、査定結果（人事考課結果表）を開示すると業務に支障が生ずるおそれがあり、法律及び判例により開示しなくてもよいと述べるほか、人事考課における裁量権を主張して、人事考課結果表の開示を拒否するばかりで、組合の質問に対する

回答はせず、査定の根拠を具体的に説明しなかったものである（前記第3の6(2)ウ及びカ並びに同6(4)イ）。

このような会社の交渉態度の当否についてみると、人事考課に関して会社には一定の裁量権があるとはいえ、組合は、それが適正に行使されて一時金の支給率が決定されているか否かに疑念を抱き、団交において、会社から査定の内容について情報が与えられないために会社の回答に反論できないとして（同6(2)カ及び同6(4)イ）、査定の根拠について質問していたものである。これに対して、単に人事考課における裁量権や、査定結果は法律と判例により開示しなくてもよいなどと一般論を主張するだけの会社の対応は、会社の支給額の回答に係る査定の根拠を説明するものではなく、不十分なものであったといわざるを得ない。

さらに、会社は、人事考課結果表を開示しない理由として、組合員ごとの支給率、支給テーブルを開示していることを挙げているが（同6(2)カ）、これらを開示されただけでは組合員各人のおおよその総合評点分かるのみで、規律性等の評定要素ごとの評点や評価区分が示されていないため、総合評点に至る経過は不明のままであって、査定の根拠が具体的に明らかになるものではない。

このように、会社は、組合が説明を求める査定の根拠について何ら具体的な説明をしていないから、24年冬季一時金について、自らが回答した組合員各人に対する支給額の算定根拠を明らかにしているとはいえ、自己の回答の根拠を具体的に説明するなどして、組合の要求・主張に対して回答や反論を行ったとはいえない。したがって、本件一時金団交における会社の交渉態度が誠実なものであったということとはできない。

イ この点について、会社は、使用者は、組合の要求や主張に対し、その具体性や追及の程度に応じた対応をとれば、誠実交渉義務違反とはならないし、本件において、組合は、会社の説明に対し具体的な追及等を行わず、人事考課結果表の開示を求めることに終始していたのであるから、会社の対応は労組法第7条第2号の不誠実団交に該当しない旨主張する（前記第2の2(2)ア）。

しかし、本件一時金団交において、組合は、会社が回答した組合員各人に対する支給額の根拠である査定根拠について具体的な説明を求めるとともに、組合員の評定要素ごとの査定結果が開示されなければ会社の回答に対して具体的に反論できないとして、組合員の評定要素ごとの査定結果の開示を求めている。そして、これに加えて、組合は、査定結果の開示の可否とは別の問題であることを明らかにしつつ、査定により組合員間の支給率に差が生じた理由についても説明を求めている（前記第3の6(4)イ）。そうすると、組合が、本件一時金団交における要求事項との関連において具体的な主張を行っていなかったとはいえないし、人事考課結果表の開示を求めることに終始していたともいえない。そして、このような組合の主張に対し、会社は、上記アのとおり、査定根拠について何ら具体的な説明をしていないから、会社が組合の追及の程度に応じた誠実な対応をしていたとはいえない。

さらに、査定方法等についていえば、確かに、会社は、本件団交以前に既に、組合に人事考課規程を提供しており（同4(3)イ）、11.20団交において、自己申告から最終評定までの流れ、査定項目や各項目の配点について説明しているが（同6(2)オ）、会社の説明は、人事考課制度の解説に終始するものであって、24年冬季一時金について、団交における組合の上記のような要求を踏まえて、自らが回答し

た組合員各人に対する支給額の算定根拠を明らかにするものとはいえないから、会社が組合の追及の程度に応じた誠実な対応をしていたとはいえない。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

ウ なお、組合らは、本件紛争の発生原因として、会社は、交渉担当者を交渉権限のない者に格下げし、不誠実団交を発生させた旨主張する（前記第2の2(1)イ）。

確かに、会社は、本件一時金団交に至って、それまでの団交に出席させていた常務取締役を出席させず、職位のより低い取締役総務部長及び総務部次長らを交渉担当者としており（前記第3の6(2)）、交渉担当者を「格下げ」したものだといえなくはない。しかし、会社は、取締役の地位にあるとともに、人事考課における第四次評定者とされている総務部長を団交に出席させていることから、一定の権限を有する者を団交に一応出席させていたものといえる。したがって、本件一時金団交の時点においては、交渉担当者の「格下げ」のみをもって、直ちに会社が不誠実な団交を行ったとまではいえない。

### (3) 結論

以上のとおり、会社は、本件一時金団交において、組合に対し、24年冬季一時金の支給額につき、組合員各人の査定に基づいて個別に決定した結果を回答し、そうした決定方法をとっていると説明したにもかかわらず、人事考課による査定の根拠については何ら具体的な説明をしておらず、組合員各人に対する支給額の算定根拠を明らかにしていない。

したがって、このような会社の本件一時金団交における対応は、団交における自己の回答につき、その具体的な根拠を説明するなどして組合の要求・主張に対して回答や反論をしていたとはいえないことから、誠

実交渉義務に反するものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### 3 救済方法について

以上の判断のとおりであるから、争点1については、人事考課制度等の問題に関する団交申入れがあったときには団交に速やかに応じることを命じる必要がある。また、争点2については、一時金の団交において、会社は、査定に基づいて決定した組合員各人の支給額を回答していることから、自らの回答における支給額の算定根拠を明らかにするために、規律性等の評定要素に照らし、組合員のどのような勤務実績や勤務態度を評定基準に当てはめて評点を付したのかといった人事考課による査定の根拠を具体的に説明するよう命じる必要があると判断する。

したがって、これらの点を踏まえて、主文第2項のとおり命じるとともに、本件の経緯に鑑みると同種の不当労働行為が繰り返されるおそれがあることから、主文第3項のとおり命じることとする。なお、組合は、本件の救済として、誓約書を会社に提出した組合員に対する24年昇給時以降の人事考課結果表の交付をも求めているが（前記第1の2(2)）、本件の救済としては、主文のとおり命ずることをもって足りると判断する。

以上のとおりであるので、組合らの再審査申立てにはいずれも理由があり、初審命令を取り消し、主文のとおり命令する。

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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年3月2日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ⑩

【別表1・2、別紙1～3略】