

神奈川、平 28 不 9、令元. 7. 11

命 令 書

申立人 X組合

被申立人 公益財団法人Y

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人公益財団法人Y（以下「財団」という。）が、①申立人X組合（以下「組合」という。）との団体交渉で就業規則等を提出しなかったこと、②組合員であるA1（以下「A1」という。）の人事評価等に係る団体交渉の開催を、既に評価を変更できないような時期まで遅延させたこと、③A1に対して差別的な人事評価を行ったこと、④A1に昇格の機会を与えなかったこと、⑤A1の勤務状況を監視したことが、①及び②は労働組合法第7条第2号に、③から⑤までは同条第1号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。その後、平成28年8月8日、組合は、上記①を取り下げ、平成29年12月25日、上記④を試験制度を口実に昇格させなかったことに変更するとともに、上記⑤を取り下げた。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 財団は、組合員に対する賃金及び処遇に反映する人事考課の結果が決定する前であって、変更可能な時期に団体交渉を開催すること。

- (2) 組合員であることを理由として、試験制度を口実に昇格をさせなかったことで生じた不合理な賃金格差については是正するとともに、格付け及び評価を是正すること。
- (3) 財団は、陳謝文を手交・掲示しなければならない。
- (4) 朝日新聞、読売新聞、毎日新聞、日本経済新聞の全国版の朝刊に陳謝文を掲載しなければならない。

3 争点

- (1) 財団が、A 1 に対する賃金及び処遇を含む人事考課に関する要求事項を議題とする団体交渉において、不誠実な対応を行ったか。
- (2) 財団が、A 1 を昇格させなかったことが、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（平成 31 年 2 月 25 日）現在の組合員数は約 800 名である。

【審査の全趣旨】

- (2) 財団は、学術振興及び人材育成のための援助等を通じ、社会の発展に貢献することを目的として、研究機関及び研究者並びに教育機関及び教育者等に対する資金の援助、シンポジウムの実施等を業務としており、従業員数は、結審日現在、役員 1 名、常勤職員 4 名、契約社員 2 名、派遣社員 1 名、パート職員 1 名、以上合計 9 名である。

【甲 49 の 8、乙 38、審査の全趣旨】

2 財団と申立外日産自動車の関係

- (1) 昭和 49 年、日産自動車株式会社（以下「日産自動車」という。）が出資して財団を設立し、平成 28 年時点、日産自動車からの出資金は約 65 億円である。

【甲 43、審問②C 1 3】

- (2) 財団の役員は、理事及び監事（以下「理事等役員」という。）で構成される。理事は理事会において財団の意思決定等、監事は理事の職務執行の監督等を行う。

平成 24 年度及び平成 30 年度の Y の理事等役員の構成は、次表のとおりであり、平成 24 年度においては理事 7 名のうち 2 名、監事 2 名のうち 1 名が、平成 30 年度においては理事 8 名のうち 2 名、監事 2 名のうち 1 名が、それぞれ日産自動車において役職者の地位にあった。

また、平成 24 年度と平成 30 年度の常務理事は、それぞれ就任以前、日産自動車に籍を置いていた者であった。

(平成 24 年度)

役職名	氏名	現職 ※日産自動車の役職を兼ねる者はゴシック体
理事長	B 1	日産自動車 代表取締役 最高執行責任者
副理事長	B 2	日産自動車 フェロー
常務理事	B 3	公益財団法人 Y
理事	B 5	東京工業大学 特命教授
理事	B 6	(株)インテカー代表取締役社長
理事	B 7	早稲田大学 教授
理事	B 8	公立はこだて未来大学 教授
監事	B 9	公認会計士
監事	B 10	日産自動車 グローバル内部監査室 室長

(平成 30 年度)

役職名	氏名	現職 ※日産自動車の役職を兼ねる者はゴシック体
理事長	B 1	日産自動車 取締役・(株)産業革新機構 代表取締役会長
副理事長	B 2	日産自動車 フェロー

常務理事	B 4	公益財団法人 Y
理事	B 1 1	滋賀大学 准教授
理事	B 1 2	ソフトメディア研究所 代表
理事	B 1 3	京都市産業技術研究所 理事長
理事	B 7	早稲田大学 商学研究科 (MBA コース) 教授
理事	B 8	公立はこだて未来大学 教授
監事	B 1 4	公認会計士
監事	B 1 0	日産自動車 監査役室 担当部長

【乙 35、乙 36 の 6、乙 36 の 1】

- (3) 財団には、評議員会において理事等役員の選出、各事業年度の事業報告及び決算の承認等を行う評議員がいる。

平成 24 年度及び平成 30 年度の評議員の構成は、次表のとおりであり、平成 24 年度においては 7 名のうち 2 名が、30 年度においては 6 名のうち 2 名が日産自動車における役職者の地位にあった。

(平成 24 年度)

役職名	氏名	現職 ※日産自動車の役職を兼ねる者は ゴシック体
評議員	C 1	北京大学 客員教授
	C 2	筑波大学 准教授
	C 3	東京理科大学 教授
	C 4	独立行政法人国立環境研究所 理事長
	B 1 5	日産自動車 執行役員 総合研究所長
	B 1 6	日産自動車 国内企業広報部長
	C 5	東京大学 教授

(平成 30 年度)

役職名	氏名	現職 ※日産自動車の役職を兼ねる者はゴシック体
評議員	C 2	筑波大学 准教授
	C 3	東京理科大学 教授
	C 6	公益財団法人横浜市芸術文化振興財団専務理事
	B 1 7	日産自動車 総合研究所 アライアンスグローバルダイレクター
	C 7	一般社団法人大学技術移転協議会 事務局長
	B 1 6	日産自動車 チーフコミュニケーションオフィサー

【乙 35、乙 36 の 6、乙 36 の 1】

3 A 1 の勤務状況

- (1) A 1 は、平成 20 年 11 月、財団に採用され、同財団において、「持続可能性」や環境分野についての大学における研究等に対する助成業務（以下「大学研究助成関連業務」という。）等に従事していた。

【甲 2、乙 30、審査の全趣旨】

- (2) A 1 の勤務時間は、平日の午前 9 時から午後 6 時までであったが、平成 20 年 11 月の入社以降、月に 3 回程度、フレックスタイム制度を利用し、午後 3 時頃にその日の勤務を終えることがあった。

【甲 12、審査の全趣旨】

4 B 3 財団常務理事就任及び財団改革構想

- (1) 平成 24 年 4 月、財団の常務理事に B 3（以下「B 3 財団常務理事」という。）が就任し、同理事の下で組織運営及び事業内容全般の見直しが行われた。
- (2) 平成 24 年 6 月 25 日、B 3 財団常務理事は、職員に対し、「Y グランドデザイン 2016」

と題する文書を用いて、財団の将来像を示した。

同文書には、要旨、次のとおり、記載されていた。

① グランドデザイン策定の背景

- ・ 財団の活動内容に独自性がない。
- ・ 日産自動車のブランドアンバサダーという使命が財団のスタッフに理解されない。
- ・ 日産自動車からの寄付金投入がない中、財団は自立する必要があるが、スタッフに危機感がない。
- ・ むるま湯カルチャーに慣れて競争するスピリットがない。

② 2016年のありたい姿

- ・ 日産自動車のブランドアンバサダーとして闘う意識をもつ財団になっている。
- ・ スタッフが切磋琢磨する環境になっている。
- ・ 日本及び新興国の発展に寄与する経営層人材育成のメッカとして高い評価を財界人から受けている。

③ ゴールと現状のギャップ

- ・ マネジメントの現状として、人事評価制度、就業規則及び勤怠管理等の不備がある。

④ 課題解決の道筋

- ・ 日産自動車で従来使用されている手法を財団に適合させて、導入する。

【甲 52、審問③ B 3】

5 事業内容の見直し等

- (1) 平成 24 年 6 月以降、大学における研究等に対する助成を含む教育機関等への助成事業（以下「研究助成事業」という。）は、徐々に縮小され、平成 25 年 3 月末までには廃止された。

他方、財団内で平成 22 年頃から構想されていた「逆風下の変革リーダーシップ養成講座（通称：B 1 8 リーダーシップ学校）」（以下「B 1 8 学校」という。）の開設に関

わる業務（以下「B18学校開設業務」）が導入され、B18学校の開設に向けてその業務量は拡大していった。

【甲 39、甲 49 の 2 及び甲 49 の 6、甲 53、甲 54、乙 36 の 5、審問③B 3】

- (2) B18学校は、企業の幹部候補を対象に、トップ経営学者の理論とトップ経営者の実践を関連付けた講義と議論を通じて、受講生がリーダーシップの理想型を発見し、受講生自身のリーダーシップ論を作り上げることを目的とする講座であり、早稲田大学ビジネススクール教授陣がプログラム全体を監修し、ペンシルベニア大学ウォートン校とオックスフォード大学サイドビジネススクール教授陣が受講生に講義するほか、B18日産自動車前会長（以下「B18日産自動車前会長」という。）も講師として受講生と対話するというものである。

B18学校開設業務は、講座の企画及び上記各大学との連携業務等であり、その業務は、講座で使用するテキストの素材になる各種企業の役員へのインタビュー記録の和訳及び英訳を含むものであった。

なお、第1回B18学校は、平成26年12月15日から19日の5日間にわたり横浜市にある日産自動車グローバル本社及び東京都内のホテルで開催され、国籍、職種、役職等の異なる34名が参加した。

【甲 51、乙 36 の 1、乙 39】

6 新人事制度の導入

- (1) 財団における人事評価は、「業績評価シート」が用いられていた。この「業績評価シート」は、当該年度に計画された業務とその目標値を記載し、その業務達成度を評価するものであった。

【乙 34】

- (2) 財団は、平成24年6月、B3財団常務理事の下、日産自動車で採用されていた各人の能力と業務達成度を別々に評価する人事評価手法を参考にして、上記(1)の人事評価手法に代えて新たな人事制度（以下「新人事制度」という。）を導入した。

この新人事制度の概要は、次のとおりであった。

① 新人事制度の基本的な考え方

従来の人事評価は業績評価のみで行われていたが、日産自動車の評価方法に倣い、基本給はコンピテンシーで評価し、賞与は業績（コミット&ターゲット）で評価する（以下「業績評価」という。）。

コンピテンシーとは、職員が持つ業務遂行能力であり、成果につながる顕在化した行動特性・スキル・知識である。このコンピテンシーが職員の評価基準になるとともに、職員の育成・キャリアアップの目標となる。

② コンピテンシーの具体的内容

ア 各職員は、「PX」、「PE2」、「PE1」という役割等級に区分される。

役割等級とは、個々の職員に求められる役割を設定し、等級を序列化する制度であり、各等級において職員に求められる役割水準が設定される。この役割水準に基づく職員の行動と結果がコンピテンシーという評価基準を用いて評価される（以下「コンピテンシー評価」という。）。

各等級の役割水準は、PXは「（担当者として）オペレーションを自律的にやり切る。」、PE2は「（タスクチームのリーダーとして）課題解決を主導する。」、PE1は「（チームや複数チームのリーダーとして）チーム運営、プロジェクトを主導する。」である。

イ コンピテンシーという評価基準は、評価の着眼点になる要素に分解され、その上で役割等級に応じて、職員に期待される水準が要素ごとに定義される。

具体的には、コンピテンシーは、「共通領域」、「役割領域」、「専門領域」の3つの評価領域に分解され、それぞれの評価領域に5項目、全体で合計15項目が役割等級に応じて設定される。

例えば、①共通領域には、「利益志向」、「顧客重視」、「ビジョンの共有&グローバル思考」、「革新性&柔軟性」、「チームワーク」、②役割領域には、「状況把握力」、「創造革新力」、「判断力」、「目標達成志向」、「説明・説得力」、③専門領域には、「事業戦略・企画」、「事業推進」、「ステークホルダーとのリ

レーション（助成者／財団役員等／教育委員会／メディア／日産など）」、「情報発信」、「望ましい英語力（TOEIC）」が設定される。

③ 賃金制度

コンピテンシーの総合評価を行い、同評価と役割等級ごとに定められた賃金ゾーンというランクにより、昇給額または降給額が決定される。

評価は、対象職員の直属の上司が一次評価を行い、さらに上位の役職者が二次評価を行う。

職員は評価の開示を受け、上司がヒアリングを行う。このヒアリングは、評価の透明性を確保すること及び評価の精度を高めることを目的とする。

④ 新人事制度のスケジュール

10月に当該年度上期の業績評価を行い、12月に業績評価に基づき、賞与が支給される。2月に「コンピテンシー評価」を行い、4月に「コンピテンシー評価」に基づき、翌年度の賃金が改訂される。

また、同じ4月に当該年度下期の業績評価が行われる。

【甲 44、乙 7、乙 34、審問③ B 3】

- (3) 財団は、平成 24 年 6 月 26 日、従業員を対象に新人事制度の説明会を開催し、新人事制度の内容を周知した。

【甲 44、審問③ B 3】

7 A 1 の担当業務変更及び人員削減の検討

- (1) 財団では、前記 5 (1) の事業内容全般の見直しに伴い、各スタッフが担当する業務の見直しも行われた。

研究助成事業が徐々に縮小されるのに伴い、A 1 が担当していた大学研究助成関連業務の業務量は減少した。

こうした中、財団は、新しく導入された B 1 8 学校開設業務について、A 1 が同業務を遂行するのに十分な英語能力を備えていないことから、B 1 8 学校開設業務を A 1 に担当させることはできないと判断した。

そこで、財団は、同時通訳の資格を持つなど高い英語能力を備え、日本企業の海外拠点事務所や外資系企業での勤務経験がある者を平成24年4月15日付けで契約社員として採用し、その者がB18学校開設業務を担当することになった。

【甲39、審問③B3】

(2) 財団は、上記のとおり、業務内容全般及び各スタッフが担当する業務の見直しを行っていたが、これと並行して、2名の人員削減を検討していた。

検討の結果、財団は、A1及び産休明けで時短勤務を行っていたスタッフ（以下「C9財団職員」という。A1及びC9財団職員を合わせて、以下「A1ら」という。）を人員削減の対象者にした。

【甲39、審問③B3】

8 人員削減実施に向けた準備

(1) B3財団常務理事は、平成24年6月以降、日産自動車のC10人事本部日本人事企画部主管（以下「C10日産自動車人事本部主管」という。）に整理解雇や早期退職制度の説明を求め、併せてA1を整理解雇等の対象にすることの適否についても相談した。

【乙34、審問③B3】

(2) B3財団常務理事は、平成24年6月29日頃、C11弁護士（以下「C11弁護士」という。）にA1らを対象にする人員削減を進めるに当たっての法律上の問題点等を相談した。

その際、B3財団常務理事は、「人員削減実施に関する相談」と題する手控え用の書面（以下「相談メモ」という。）を用意した。

相談メモには、人員削減の必要性等について、次のとおり記載されていた。

① 人員削減の必要性

「B18リーダーシップ学校準備の業務に適したスタッフを採用して、2人分の労務費をこちらに使い効率的経営を行うことが日産本社からの指令です」

② 人員削減のデメリット

「・日産のブランドイメージへのマイナスイメージの懸念

- ・一人は、産休明け（4月21日）間もないこと
- ・もうひとり、弁護士さんにすぐ相談するクセがあること」

③ A1らの状況等

- 「1. 財団業務のシフトで2人の生存空間がなくなることは間接的に何度も伝えてい
る。
2. (略)
3. 人事査定基準の変更で、業務内容に関連づけて給与をダウンさせてしまうこと
を検討中
4. (略)
5. 早期退職制度導入や転職支援制度導入で、『でていくしかない』と納得させる。
6. 日産人事と相談し、ミニマムリスクで2人に会社を去らせる手段を検討中
7. (略) 」

【甲39、審問③B3】

- (3) また、相談メモには、B3財団常務理事とA1の間での業務分担に関するやり取り
も、次のとおり、記載されていた。

「A1職員（整理解雇第一候補：フルタイム）が『私の仕事なくなります。ほかの
ひとの仕事をわけてください、10月以降やるのがなくなり、実績評価でボーナスを査
定されると年収が減って困る』と陳情してきました。6月29日夕刻 私の回答・財団内
の理科教育助成、奨学助成業務は、分担するほどのボリュームはないから業務を分ける
ことはできません。・B18学校業務は、教材のベースとなる役員 インタビュー記録
の英訳と和訳なのですが、A1さんではできないと思います。・今後のことは、私もな
んとか雇用を維持するために必死に考えています。たとえば、日産グループ企業で、A
1さんを必要とする会社がないか探して出向してもらうことも検討中です。・B18
学校業務が可能なように英語研修も考えています。その後、気持ち悪いほどおとなしく
なっていますが、弁護士事務所に相談に行くのが好きなことは過去の実績でわかっ
ているので、警戒が必要です。」

【甲 39】

(4) さらに、相談メモには、今後の対応に係る相談事項が、次のとおり、記載されていた。

「早期退職制度や、退職金積み増し制度も現在は制度としてYにはないため理事会機関決定事項の記録が必要でしょうか？… 10月以降、A1へのフルタイム業務がなくなることについて…業務内容変更通告のタイミングは7月末でよいでしょうか？…A1のほかに、時短勤務のAも解雇したいのですが、4月20日に産休明けで戻ってるため、日産人事は、『今解雇するのは、だめ、ダイバーシティーを標榜する日産がそれをやって悪い評判がたっても困る』とのこと。」

【甲 39】

(5) B3財団常務理事は、平成25年7月頃、A1を出向させることを検討し、日産自動車のグループ会社を含む3社に対し、出向の受入れを依頼したが、A1が専門知識及び語学能力を備えていないこと等を理由に受入れを断られたため、B3財団常務理事は、A1を出向させることを断念した。

【甲 39、審問③B3】

9 人員削減をめぐる財団及び日産自動車間の連絡内容

(1) B3財団常務理事は、平成24年10月29日午後12時58分頃、日産自動車のB16グローバルコミュニケーション本部国内企業・商品広報部部長（以下「B16日産自動車広報部長」という。）及びC16渉外部部長（以下「C16日産自動車渉外部長」という。）に対し、「早期退職プラン」という件名で、メールを送信し、人員削減に関する検討状況を報告した。同メールは、C12財団事務局長（以下「C12財団事務局長」という。）とC10日産自動車人事本部主管がCCに追加されて送信された。

同メールには、以下の記載があった。

「Yで、女性職員を解雇すべく、日産さんの人事と弁護士に相談しています。」

「1. 来年秋からB18学校開設をするために、従来行っていた大学研究助成業務を中止する

2. これに伴い、大学研究助成を担当していた女性スタッフの業務がなくなるため解

雇する

3. この女性スタッフは、英語はまったくだめで、B18学校のコンテンツや受講生ハンドリングはできない
4. すこし、問題があると弁護士に相談するクセがあり、我々のプレゼンのコピーをもらいたがる
5. 正社員は絶対に首にできないと周囲にいいふらしている」、「ビラまきくらいはやりそうな嫌な奴ですが・・・B1理事長の顔に傷がついてはヤバイとC10さんはいってます。でも、B3さんは、こんなやつじゃない！」

【甲 40】

- (2) B16日産自動車広報部長は、平成24年10月29日午後1時52分頃、B3財団常務理事及びC16日産自動車渉外部長に対し、メールを送信した。同メールは、C12財団事務局長とC10日産自動車人事本部主管がCCに追加されて送信された。

同メールには、以下の記載があった。

「組合などに泣きついていくくらいはどうってことないですが、裁判起こされるとちょっと困りますね。」

【甲 40】

- (3) B16日産自動車渉外部長は、平成24年10月29日午後2時1分頃、B3財団常務理事及びB16日産自動車広報部長に対し、メールを送信し、今後の対応については、日産自動車人事部と連携するよう伝えた。同メールは、C12財団事務局長とC10日産自動車人事本部主管がCCに追加されて送信された。

同メールには、以下の記載があった。

「先程、C10さんとも話しましたが…『早期退職プログラム』の導入とのことですね。(いきなり解雇ではなく)」、「上記を前提に回答しますが…組合についても最近は何ティユニオンとかが不満分子を一本つりして…訴訟や…労基署へのかけこみ等をアドバイスして…騒ぎを起こす手法が横行していますので…該当者への対応は人事とも十分連携して進めることをお勧めします。日産本体のプログラムのように『セカンドキャリア

アの支援』を前面に出した方が良いと思いますが…。」

【甲 40】

(4) この頃、B 3 財団常務理事は、A 1 の雇用を維持せざるを得ないと判断した。

【審問③B 3】

(5) その後、財団は、平成 24 年 11 月頃、A 1 が担当する業務量を維持するために、縮小した大学研究助成関連業務に加えて、庶務業務を担当業務に新たに加えた。

その上で、財団は、A 1 がこれまでどおりにフレックスタイム制度を利用した場合、庶務業務に支障が生じるとして、A 1 に対し、今後はフレックスタイム制度を適用しないと通告した。これを受け、A 1 は、平成 24 年 12 月から平成 27 年 9 月まで、同制度を利用しなかった。

なお、A 1 は、平成 27 年 10 月から平成 30 年 5 月まで、フレックスタイム制度を、再度、利用したが、平成 30 年 6 月、欠勤が 3 日にのぼった月があることがフレックスタイム制度に関する労使協定に反するとして、財団は、A 1 に対し、同月に限り、フレックスタイム制度を適用しないと通告した。これを受け、A 1 は、平成 30 年 6 月は、同制度を利用しなかった。

【審査の全趣旨】

10 組合加入と団体交渉申入れ

(1) A 1 は、平成 24 年 10 月 13 日、組合に加入し、組合は、同月 27 日付け「通知書」により、その旨を財団に通知した。

【甲 1】

(2) 組合は、会社に対し、平成 24 年 10 月 27 日付け「要求書」（以下「24.10.27 要求書」）により、同年 11 月 16 日までに、財団内又は組合事務所において、団体交渉を開催することを要求した。

同要求書には、要求事項として、財団が組合員を解雇する場合又はその労働条件を変更する場合等は、事前に組合と協議し、同意の上で実施することを内容とする労使協約を締結すること、及び就業規則、賃金規定等を組合に手交することを求める旨が記載さ

れていた。さらに、A 1 の労働条件に係る要求事項が、概ね次のとおり記載されていた。

- ① A 1 は「日産科学賞・研究・教育助成事業全般」に係る業務である旨の求人に応募し、採用されたが、現在、庶務業務に従事する状況になっている。これは事実上の業務転換命令に当たる。そこで、かかる業務転換命令を撤回すること
- ② 財団は、A 1 に対し、フレックスタイム制度の適用を除外する可能性があることを通告したが、フレックスタイム制度の適用を維持すること
- ③ 年末一時金の評価者及び評価方法が変更されたが、これらの評価方法等について、具体的な資料を基に説明し、A 1 についての評価を開示すること

【甲 2】

11 団体交渉申入れをめぐる財団及び日産自動車間の連絡内容

- (1) B 3 財団常務理事は、平成 24 年 10 月 31 日午前 9 時 33 分頃、日産自動車フェローでもある、B 2 財団副理事長（以下「B 2 財団副理事長」という。）に対し、「A 1 問題」という件名で、メールを送信し、A 1 が組合に加入し、組合から団体交渉申入れが届いたことを報告した。同メールは、C 1 2 財団事務局長と C 1 0 日産自動車人事本部主管が C C に追加されて送信された。

同メールには、以下の記載があった。

「今朝財団にきたら、「東京ユニオン」（駆け込み寺）から配達証明付きの B 1 理事長宛での速達がきてました。」「A 1 が駆け込み、10 月以降の件を訴えたようです。」「研究助成業務から庶務業務に配置転換になった」、「フレックスタイム解除を要求された これは、イジメ&パワハラに相当する。」「弁護士事務所にいままでの状況と今後のやり方は相談済ですので、今回の対応も弁護士の先生といっしょにやっていきますので、ご心配なく。…意外と早い駆け込みだったので、当方も今後の戦術が立てやすくなって逆によかったかもしれません。」「いよいよゴングです。しかし、このくそ忙しいときに・・・」

【甲 41】

- (2) C 1 0 日産自動車人事本部主管は、平成 24 年 10 月 31 日午前 10 時 52 分頃、B 3 財

団常務理事及びB 2 財団副理事長に対し、メールを送信した。同メールは、C 1 2 財団事務局長ほか1名がC Cに追加されて送信された。

同メールには、以下の記載があった。

「最悪の状態に入りましたね。これから長く、面倒な団交対応（訴訟リスク付）となります。」、「それと至急ご検討頂きたいことは下記に記載します。」、「情報管理 ファイル、データ、メールなど、重要書類の管理・セキュリティの再点検をお願いします。特に共有サーバーなどがある場合、人事的なものなど、職員も閲覧できるよう状況にないか確認願います。」、「不当労働行為 団体交渉の申し入れがありました。残念ながらこれには応じていくしかありません。また、職場での不当労働行為とされるような言動には、最大限、ご注意ください。発言の録音／メモなど、当然成されるという覚悟が必要になります。相手は挑発したりしながら、訴訟材料を探しに来ますので、相手の術中にはまらないよう、宜しくお願いします。」、「その他 現段階では、Yの理事長宛の団交申し入れですが、この先、訴訟となり、財団+親会社の日産自動車を訴えるようなことに繋がるリスクも包含しています。慎重な対応をお願いします。」

【甲 41】

12 B 3 財団常務理事から B 1 財団理事長への報告

B 3 財団常務理事は、平成 24 年 10 月 31 日、B 2 財団副理事長と連名で、日産自動車代表取締役でもある B 1 財団理事長（以下「B 1 財団理事長」という。）に対し、「2 0 1 2 F Y 上期報告と下期見込み& 2 0 1 3 F Y C G L P 秋開校にむけて」と題する文書（以下「24.10.31 報告文書」という。）を用いて、平成 24 年度上半期の業務実績、B 1 8 学校の開設に向けた準備状況及び「Y グランドデザイン 2016」の策定等を報告した。

この文書の表紙には、「B 1 C O O ・理事長 殿」と宛名が、最終頁には、財団内の組織再編と A 1 を含む職員の処遇に係る想定案が記載されていた。

【甲 53、甲 54】

13 団体交渉申入れ後の財団内の動き

(1) B3財団常務理事は、平成24年11月14日午前11時41分頃、C12財団事務局長、財団の職員であるC13（以下「C13財団職員」という。）ほか2名に対し、メールを送信した（以下「24.11.14メール」という。）。このメールは、C11弁護士がCCに追加されて送信された。

同メールには、以下の記載があった。

「今後のリスクに備えて、（入口のドアを）常時ロック方式に変更します...（関係者の入室は）セキュリティーカード方式で、訪問者はインターホン対応です...問題は、外来者インターホンをアルソックが受けては、ロックした意味がなくなります...配達業者、アポのある訪問者、メンテナンス・窓掃除...アルソック&スイカにはインタホンをとらせない方式にしたい...上記以外（仮）の訪問者は、入室させず、嘘をついて入ったり、ムリに入ってきたら退去せよと3回コールして、不法侵入で警察に通報します...「要求書」を持参したら、受け取らないこと、などをマニュアル化します...東京ユニオンとか組合ということ前面にだすと団交ネタにされるので、セキュリティーの向上策といいきることで対応します」

なお、ここにいう「アルソック」とはA1を、「スイカ」とはC9財団職員を指している。

【甲4】

(2) B3財団常務理事は、平成24年11月26日、職員に向けて「来訪者の入室許可に関する運用ルール」と題する書面を配付した。

同書面には、今後はセキュリティーの問題から入口のドアを閉め切り、来訪予定者及び宅配業者等以外は入室させない旨が冒頭に記載され、続けて、次のルールが記載されていた。

「 ○ 来訪者が応対者に直接電話をかけて応対する。

○ その他は15番（C13）が応対する。C13不在時は在室者が代理応答で対応する。

応対方法不明時の判断者：C12もしくはB3常務理事

○ 売り込み業者は全て断る。

○ 来客予定表をボードに記入する。（購入予定）

【甲 3】

14 第 1 回団体交渉開催

平成 24 年 12 月 5 日、東京都内の喫茶店において、24. 10. 27 要求書記載の要求事項に関し、第 1 回団体交渉が行われた。

第 1 回団体交渉には、組合側から X 3 書記長（以下「X 3 書記長」という。）及び A 1 が、財団側から B 3 財団常務理事、C 1 2 財団事務局長、C 1 4 弁護士（以下「C 1 4 弁護士」という。）及び C 1 1 弁護士が、それぞれ出席し、午後 6 時 30 分より約 2 時間にわたり交渉が行われた。

第 1 回団体交渉の主な内容は、次のとおりであった。

- ① 24. 10. 27 要求書には、年末一時金の査定について、査定期間中に評価方法が変更されたと記載されていたところ、財団は、査定期間中に査定を行う上司が C 1 2 から B 3 に変更されたのであり、評価方法自体は変更されていない旨、評価時点の一次評価者は C 1 2 氏、二次評価は B 3 氏である旨を説明した。
- ② 組合は、会社に対し、就業規則等を組合に直接渡すことができるのか質問したところ、会社は、就業規則、賃金規定等は社内のサーバ内に置かれ、従業員はパソコンでそれらにアクセスすることができるため、A 1 を介して、入手してほしい旨及び就業規則、賃金規定等はあくまで社内文書という扱いである旨を説明した。
- ③ 組合は、A 1 が主に研究事業に従事する契約を財団と締結していると理解している旨主張したところ、会社は、求人段階でも業務に限定を加えた事実はないと説明した。
- ④ 組合は、A 1 が担当する業務について、研究事業に総務・庶務の業務、財団事務所移転に付随する業務を加えたことについて、その理由を質したところ、会社は、研究事業の業務が漸減したため、全体の業務量を維持するために総務・庶務業務を加えたと説明した。
- ⑤ 組合は、A 1 にフレックスタイムを適用するに当たって作成された協定書及び就業

規則の提示を求めたが、財団は拒否した。その後、会社は、就業規則中、フレックスタイムに関する規定を読み上げた上で、始業時刻9時に総務・庶務を担当する従業員を配置する必要があることからA1のフレックスタイムを解除した旨説明した。

【甲12】

15 第2回団体交渉開催

(1) 組合は、平成25年1月15日付け「要求書」（以下「25.1.15要求書」という。）により、次のとおり、A1の労働条件等に係る要求事項について、団体交渉を開催することを要求した。

- ① 第1回団体交渉において、組合は、A1について他の職員と同様にフレックスタイムの対象とするように求めたところであるが、検討結果を説明すること。
- ② 新人事制度によりA1の賃金がどのような影響を受けるか説明すること。
- ③ 今後のA1の業務内容を説明すること。

【乙1】

(2) 平成25年2月28日、東京都内の喫茶店において、25.1.15要求書記載の要求事項に関し、第2回団体交渉が行われた。

第2回団体交渉の出席者は、前回の交渉と同様で、午後6時30分より約2時間にわたり交渉が行われた。

第2回団体交渉の主な内容は、次のとおりであった。

- ① 財団は、A1へのフレックスタイムの適用を除外するとの通告を撤回する意向はない旨、A1の他にも、C13財団職員、C9財団職員への適用も同様に除外する旨、A1、C13財団職員及びC9財団職員は、庶務・総務業務を担当しており、同業務に従事する職員については、フレックスタイムの適用を除外する旨述べた。

組合は、第1回団体交渉においては、A1のみが電話を取る責任がある旨の説明を受けたことから、財団の説明内容は、前回の交渉から変化していると述べた。これに対して、財団は、A1に電話を取る責任があることに加えて、庶務・総務業務に関わる職員は、組織的に電話等に対応する必要があるため、A1以外の2名についてもフ

レックスタイムの適用を除外したと補足した。

- ② 財団は、新人事制度では、P X、P E 2、P E 1という役割等級が設定され、各役割等級に求められる役割水準は、P Xは業務を理解し、不明点を認識した上で、上司や周囲に確認しながら上司の指示を受けながら業務を遂行できるレベル、P E 2は業務に工夫や改善を加えて、関係部署等を巻き込んで業務を追求し、判断できるレベル、P E 1は業務改革への意識があり、実践力を有するレベルというように、各役割等級ごとに異なる旨、P E 1は管理職ではない旨、A 1の格付けは未定である旨説明した。

これに対して、組合は、職員全員が同じ仕事をしているにもかかわらず、財団が職員をP X、P E 2、P E 1という役割等級に格付けすることは、職員を差別するものであり、納得できないと述べた。

- ③ 法人は、役割等級ごとの賃金ゾーンがそれぞれ4区分あり、目安となる年収がある旨、賞与は比例分と成績分が区分され、成績分は各自の業績で決まる旨を説明した。

これに対し、組合は、理解するのが難しい旨述べた。

【甲13】

16 A 1の平成24年度コンピテンシー評価

- (1) 新人事制度において、基本給にはコンピテンシー評価が反映されることになったが、このコンピテンシー評価は、まず各評価項目が◎、○、△と評価される。次に◎を3点、○を2点、△を1点として、各評価項目が数値化される。そして、共通領域、役割領域、専門領域ごとに各評価項目の平均値を算出し、この平均値に応じてAからEまでの5段階で評価がされる。

総合評価は、各領域の数値の平均値であり、この平均値に応じてAからEまでの5段階で評価がされる。

【甲8】

- (2) 平成24年度のA 1のコンピテンシー評価は、共通領域D (1.6)、役割領域C (1.8)、専門領域C (2.0)、総合評価C (1.8)であった。

各評価項目については、「説明・説得力」等2項目に◎が、「利益志向」等8項目に

○が、「革新性&柔軟性」、「チームワーク」、「状況把握力」、「判断力」及び「望ましい英語力（TOEIC）」の5項目に△が付された。

評価シートには、A1に対する総合コメントとして、「定型業務を行うことを得意としているが、経験のない業務や不得意と考える業務や庶務業務等において、積極的でない面が見受けられる。」と記載されていた。

【甲8】

17 第3回団体交渉開催

- (1) 組合は、平成25年3月23日付け「要求書」（以下「25.3.23要求書」という。）により、前回の申入れと同様に就業規則、賃金規定等の手交を求めるとともに、新賃金制度におけるA1の月例賃金額及び一時金額について説明すること等を要求事項として、団体交渉を開催することを要求した。

【乙2】

- (2) 平成25年4月15日、横浜市内の貸会議室において、25.3.23要求書記載の要求事項に関し、第3回団体交渉が行われた。

第3回団体交渉には、組合側からX3書記長及びA1ほか1名が、財団側からB3財団常務理事、C12財団事務局長、C14弁護士及びC11弁護士が、それぞれ出席し、午後7時より約2時間にわたり交渉が行われた。

この交渉の中で、財団は、A1の役割等級をPXに格付けした旨及び平成24年度の年収を基礎にして、A1の基本給を1860円増額させる旨説明するとともに、A1の平成24年度のコンピテンシー評価について、財団事務所の移転を控えた中、B3財団常務理事及びC12財団事務局長は、A1に対し、取引業者との会議への出席を指示したが、A1は自分の抱える業務が滞っていることを理由に出席を拒否したこと、研究助成事業の一環として行われた東京大学の研究者による研究成果発表について、C12財団事務局長は、A1に対し、議事録の作成を指示したが、A1は、発表内容が難解であること等を理由に作成を拒否したこと等、コンピテンシー評価の根拠となった事実を開示した。

組合は、財団が指摘したコンピテンシー評価の根拠とされた各事実について、誤認が

ある旨主張した。

これに対し、財団は、事実誤認は存在しない旨及びコンピテンシー評価はそもそも労使間の合意で決まる性質のものではない旨反論した。

【甲 14、甲 48、乙 34、審問①A 1、審問③B 3】

(3) 平成 25 年 5 月 8 日、財団は、組合に対し、「団交（# 3）宿題の回答」と題する書面を送付した。

この書面には、A 1 のコンピテンシー評価が C であること、賃金ゾーンが第 2 ゾーンであることを前提にして、ポイント 10 点が付与される旨、日産自動車の昇給額を参考にした数値にポイント 10 点を乗じて、基本給は 1860 円増額になる旨が記載されていた。

【乙 3】

(4) その後、組合は、財団に対し、コンピテンシー評価と賃金ゾーンから、どのようにポイントが定まるのかを示す資料を要求し、平成 25 年 5 月 21 日、財団は、該当資料を送付した。

【乙 4】

18 第 4 回団体交渉開催

(1) 組合は、25 年 10 月 1 日付け「要求書」（以下「25.10.1 要求書」という。）により、年末一時金に係る A 1 の評価が最終的に決定される前にその内容を説明すること等を要求事項として、団体交渉を開催することを要求した。

【甲 20】

(2) 平成 25 年 11 月 21 日、東京都内の喫茶店において、25.10.1 要求書記載の要求事項に関し、第 4 回団体交渉が行われた。

第 4 回団体交渉には、組合側から X 3 書記長及び A 1 ほか 1 名が、財団側から B 3 財団常務理事、C 1 2 財団事務局長、C 1 3 財団職員、C 1 4 弁護士及び C 1 1 弁護士ほか 1 名が、それぞれ出席し、午後 7 時より約 2 時間にわたり交渉が行われた。

第 4 回団体交渉の中で、財団は、一時金査定の根拠となる事実として、A 1 が文書及び備品の管理を適切に行ったこと等を開示するとともに、業績評価として、A 1 が目標

を達成した旨を説明したところ、組合から、それらの評価が不当である旨の主張や、査定の根拠とされた事実について誤認がある旨の主張等はなかった。

【甲 15】

19 第5回団体交渉開催に向けた経緯

(1) 組合は、財団に対し、平成26年1月31日付け「要求書」（以下「26.1.31 要求書」）により、同年4月1日以降のA1の賃金及び一時金について人事考課の内容を含め具体的に説明すること等を議題として、遅くとも同月4日までに、団体交渉を開催することを要求した。

【甲 21】

(2) これに対し、財団は、平成26年2月7日付け「回答書」（以下「26.2.7 回答書」）により、昇給等の具体的回答の基準が日産自動車の指標を基準としているので同年4月4日までには回答できない旨、同月15日以降の候補日を提案してほしい旨回答した。

【甲 22】

(3) 組合は、平成26年2月13日付け「通知書」（以下「26.2.13 通知書」という。）により、「26.2.7 回答書」について、昇給等の具体的回答の基準が日産自動車の指標を基準としているとのことだが、過去の団体交渉において、このような説明を受けたことはない旨、同年4月15日までに団体交渉で説明するように求める旨、A1のコンピテンシー評価を決定する以前に団体交渉を開催し、財団が組合の考えを聴取するとともに、財団の考えを伺いたい旨求めた。

【甲 23】

(4) 財団は、平成26年3月4日付け「回答書」により、次のとおり述べた。

- ① A1のコンピテンシー評価の内容は、平成26年4月15日時点では、評価中の段階で決定していないので、その内容を説明することは不可能である。
- ② 一時金についても、やはり平成26年4月15日時点では、評価中の段階で決定していないので、その内容を説明することは不可能である。

【甲 24】

(5) 組合は、平成 26 年 3 月 11 日付け「通知書」により、次のとおり述べた。

① 組合は、財団に対し、評価対象と評価方法の説明を求めるのであり、組合と財団で認識を一致させることが評価の納得性を高めることにつながる。

② 組合は、団体交渉が開催されない状況が続くことを望むものではないので、平成 26 年 4 月 21 日を含む 4 候補日を提案する。

【甲 25】

(6) 財団は、組合に対し、26 年 3 月 20 日付け「回答書」により、同年 4 月 21 日に団体交渉を応諾する旨通知した。

【甲 26】

20 A 1 の平成 25 年度コンピテンシー評価

平成 25 年度の A 1 のコンピテンシー評価は、共通領域 A (2.6)、役割領域 A (3.0)、専門領域 B (2.2)、総合評価 A (2.6)であった。

各評価項目については、「利益志向」等 11 項目に◎が、「チームワーク」等 3 項目に○が、「望ましい英語力 (TOEIC)」に△が付された。

評価シートには、A 1 に対する総合コメントとして、「研究助成業務からアドミへの職種変更に対し、適応に努力を重ね、危機管理マニュアル整備や書類保管システムの導入で実績がでてきた。」と記載されていた。

【甲 36】

21 第 5 回団体交渉開催

平成 26 年 4 月 21 日、東京都内の喫茶店において、26.1.31 要求書記載の要求事項に関し、第 5 回団体交渉が行われた。

第 5 回団体交渉には、組合側から X 3 書記長及び A 1 ほか 2 名が、財団側から B 3 財団常務理事、C 1 3 財団職員、C 1 4 弁護士及び C 1 1 弁護士ほか 1 名が、それぞれ出席し、午後 7 時より約 2 時間にわたり交渉が行われた。

第 5 回団体交渉の中で、財団は、A 1 の基本給について、賃金ゾーンが第 2 ゾーンから第 1 ゾーンに上昇し、基本給が増額した旨、平成 25 年度のコンピテンシー評価が A であ

る旨、一時金についても増額される旨説明したところ、組合は、A1のコンピテンシー評価がAとなった理由の説明を求めたため、財団は、平成24年度のコンピテンシー評価の際に課題とされた点が改善され、業務パフォーマンスが向上した旨説明した。

【甲16、甲36】

22 第6回団体交渉開催

(1) 組合は、財団に対し、平成26年10月9日付け「要求書」により、一時金に係るA1の評価内容及び査定根拠が最終的に決定される前に説明すること等を要求事項として、遅くとも同年11月21日までに、団体交渉を開催することを要求した。

【甲58】

(2) 平成26年11月14日、東京都内の喫茶店において、上記要求事項に関し、第6回団体交渉が行われた。

第6回団体交渉には、組合側からX3書記長及びA1ほか1名が、財団側からB3財団常務理事、C13財団職員及びC11弁護士ほか1名が、それぞれ出席し、午後7時より約2時間にわたり交渉が行われた。

第6回団体交渉の中で、財団は、一時金査定の根拠となる事実として、A1が活動報告書の作成過程において、編集会社等を主導して報告書をまとめ上げたこと等を開示するとともに、業績評価として、A1が目標を達成した旨を説明したところ、組合から、それらの評価が不当である旨の主張や、査定の根拠とされた事実について誤認がある旨の主張等はなかった。

【甲17】

23 A1以外の職員への昇格機会の提供

(1) 財団は、平成26年12月から27年3月までの期間、平成25年4月以降、PE2に格付けされているC8財団職員を対象に、「業務の課題」をテーマとして、B2財団副理事長にプレゼンテーションをすること等の課題を課し、その結果を評価することによりPE1に昇格させるか否か判断した。C8財団職員は、上記課題の結果が評価され、PE1への昇格が認められた。

財団は、C 8 財団職員に対し、各課題が昇格の判断材料になる旨の説明を事前に行わなかった。

【乙 34、審問③ B 3】

- (2) 財団は、平成 28 年 2 月、C 1 3 財団職員に対して、P E 1 から管理職へ昇格するための昇格試験を行う旨を伝え、その後、平成 28 年 3 月 16 日、「Y の課題と取組み」をテーマとして、B 2 財団副理事長にプレゼンテーションをすること等の課題を課し、その結果を評価することにより管理職に昇格させるか否か判断した。C 1 3 財団職員は、上記課題の結果が評価され、管理職への昇格が認められた。

【乙 31、乙 34、審問③ B 3】

24 第 7 回団体交渉開催に向けた経緯

- (1) 組合は、財団に対し、平成 27 年 2 月 9 日付け「要求書」（以下「27. 2. 9 要求書」という。）により、①平成 27 年 4 月 1 日以降の A 1 の賃金及び一時金について、人事考課の内容を含め具体的に説明すること、②A 1 は現在 P X に格付けされているが、P E 2 に移行するための要件等を説明すること等を議題として、遅くとも、同年 4 月 3 日までに、団体交渉を開催することを要求した。

【甲 27】

- (2) これに対し、財団は、平成 27 年 2 月 17 日付け「回答書」（以下「27. 2. 17 回答書」）により、同年 4 月 3 日時点では A 1 の具体的な評価内容が決定していないので説明ができない旨、交渉の日時は同月 15 日以降の候補日を提案してほしい旨回答した。

【甲 28】

- (3) 組合は、財団に対し、平成 27 年 2 月 22 日付け「通知書」（以下「27. 2. 22 通知書」という。）により、組合の要求の趣旨は、A 1 の評価が決定する前に、平成 26 年度に A 1 が行った業務について、財団がどのように評価する意向を持っているかを組合が聴取し、組合と財団の間で調整する必要があるれば調整し、最終的な評価決定に反映してほしいというものである旨、そのため評価が最終的に決定する前に団体交渉の開催を求めた次第である旨を通知した。

【甲 29】

- (4) 財団は、組合に対し、平成 27 年 3 月 2 日付け「回答書」により、一時金の査定は、目標値を達成したか否かで決まるものであり、交渉の余地はない旨、交渉の日時は同年 4 月 16 日を含む 2 候補日を提案する旨回答した。

【甲 30】

25 不安障害について診断書を提出

- (1) A 1 は、平成 24 年 10 月頃から不安障害を発症し、順天堂大学医学部附属順天堂医院に通院し、その治療を受けていた。

平成 27 年 3 月頃、C 1 3 財団職員が、勤務時間中に A 1 が度々睡眠している状態にあることを現認した。A 1 が睡眠状態にあるのは、長いときは数十分に及ぶこともあった。

C 1 3 財団職員が、A 1 に体調の良否を尋ねたことがあったが、A 1 は、自身の体調については、組合に尋ねるようにしてほしい旨回答した。

C 1 3 財団職員は、B 3 財団常務理事に対し、A 1 が勤務時間中に睡眠状態にあることを報告した。

【審問②C 1 3、審問③B 3、審査の全趣

旨】

- (2) A 1 は、平成 27 年 4 月 1 日、順天堂大学医学部附属順天堂医院メンタルクリニックを受診し、不安障害との診断を受けた。

A 1 は、同月 4 日、財団に対し、同院の L 医師が作成した診断書を提出した。

同診断書には、A 1 が不安障害と診断された旨、同組合員が同院にて精神療法・薬物療法などにより通院加療中である旨が記載されていた。

【乙 8】

- (3) B 3 財団常務理事は、上記診断書が提出された後、A 1 の健康状態を注視していたところ、B 3 財団常務理事は、A 1 が勤務時間中に睡眠状態になっていることを現認した。

また、B 3 財団常務理事は、A 1 の隣席の派遣社員から、A 1 が勤務時間中に意識がはっきりしない状態になることがある旨の報告を受けたことがあった。

3】

26 A1の平成26年度コンピテンシー評価

平成26年度のA1のコンピテンシー評価は、共通領域は(2.8)、役割領域(2.8)、専門領域(2.4)、総合評価A(2.6)であった。前年度までとは異なり、各領域ごとの評価は示されず、各ポイントのみ示され、次年度以降も同様であった。

各評価項目については、「利益志向」等11項目に◎が、「顧客重視」等3項目に○が、「望ましい英語力(TOEIC)」に△が付された。

評価シートには、A1に対する総合コメントとして、「個人情報保護推進、HPリニューアル、電子申請システムの導入業務については、これまで行って来なかった業務につき業務を滞りなく推進した。」と記載されていた。

【甲37】

27 第7回団体交渉開催

平成27年4月16日、東京都内の喫茶店にて、27.2.9要求書に記載された要求事項に関し、第7回団体交渉が行われた。

第7回団体交渉には、組合側からX3書記長及びA1ほか1名が、財団側からB3財団常務理事、C13財団職員及びC11弁護士ほか1名が、それぞれ出席し、午後7時より約2時間にわたり交渉が行われた。

第7回団体交渉の中で、財団は、組合に対し、A1が平成28年度のコンピテンシー評価において総合評価Aを取得した場合、2年連続でA評価を取得することになるので、PXからPE2に昇格するための試験を平成28年2月に行う旨述べた。

財団は、昇格試験の内容は、①平成27年度の業務計画とその達成率、②業務を遂行する上で発掘した課題、③平成28年度における課題解決方法についてのプレゼンテーションを審査するというものであった。

また、財団は、①業務に真摯に取り組む姿勢、②業務達成状況、③課題を発見して解決に向けて挑戦する姿勢、④チーム力を築いて発揮できる能力を基準にして、合否を判断す

ると述べた。

さらに、財団は、昇格試験について、次のとおり、現在、PE 2の職員が存在しないため、PE 2からPE 1に昇格するための試験内容は考えていない旨説明した。

組合「今、PE 1は財団にないんですか？」

財団「PE 1はC 1 3さんとC 8さんです。」

組合「PE 1はC 8さんとC 1 3さんということですか？」

財団「PE 2はいません。」

組合「そうすると、ここがこう上がる、今の同じような仕組みはまだ考えられていない？」

財団「いないから考えていない。A 1さんが何年か経って、そういうときになると思いますので」

組合「ああ、逆に言うと、このC 8さん、C 1 3さんがPE 1にいるっていうことは、どういう理由でここにいるっていうことなんですか。」

財団「それは過去に、パーマネントの、というか正社員で、何年いたかっていうのを換算します。それで、あと仕事をしていくうえで、...を見た上で、PE 1相当というのを過去に認めた」

このような組合と財団の一連のやり取りの中で、組合はA 1に係る昇格試験の実施に異議を述べることはなかった。

なお、同交渉においては、A 1が業務中に睡眠状態になるなど不安障害をめぐる事情については、組合及び財団から発言はなかった。

【甲 18】

28 A 1の不安障害をめぐる財団と日産自動車との連絡

(1) B 3財団常務理事は、平成 27 年6月 1日午後 5時 46 分頃、日産自動車のC 1 7人事本部人財開発/HR プロセスマネジメント部職員（以下「C 1 7日産自動車人事本部職員」）に対し、「相談」という件名で、メールを送信した。

同メールには、以下の記載があった。

「A 1組合員についてですが、3月末に順天堂医院メンタルヘルス科の先生が書いた

診断書を東京ユニオンから送って来ました。『病名：パニック障害 原因：特定できず 対応：普段の生活に支障はないが、処方薬によりときに眠気が襲うケースあり』 本日、隣席の派遣職員から、『お薬のせいと、伺ってますが、左隣で居眠りされると気になり、モチベーションにも・・・』と言われました。右隣のC13さんに聞いたら、『たまに気になるので、起きよう注意してる。しかし・・・』 ここからが相談ですが、組合経由で、診断書が来てる場合に、本人に注意すると、団交要求になってしまって また、ややこしくなるのでしょうか？—証拠写真だせ—診断書出してるではないか？・・・仕事のアウトプットは、でてますが、執務態度での居眠りはいただけない。もうすこし、居眠りの時間帯や長さなど状況を派遣さんとC13さんに面談してみることが一番でしょうか？ B18学校が2回開催になったため集客が半分位しかいかずで忙しいのに・・・」

【甲 59】

(2) C17日産自動車人事本部職員は、平成27年6月2日午前8時15分頃、B3財団常務理事に対し、次の内容のメールを送信した。

「就業時間中の居眠りは看過できませんが、注意したら、揚げ足取りのように『パワハラ阻止』団交をやられても面倒なので、『職場上司からのアドバイス』という形でお話をしたらいかがでしょうか？

どんな原因であれ、『就業時間中に寝ている』事実は認めさせて下さい。（本人に気がつかれないように『居眠り』の事実をさらに確認した方が良いと思います。当然、面談の際に、『あん時寝てたじゃね～か！』はNGです。）

『薬の副作用で眠気が出るのは理解できるが、『眠気の出にくい薬への変更』『日中、眠気が出ないような処方薬服用時間の検討』等、主治医とよく相談して見ませんか？』 くらいの話をしたらいかがでしょうか？

事実、私の担当している『双極性精神障害』患者が主治医と十分に相談して、〇時に服用すれば、就業時間中（日中）に眠くならないことを試行錯誤して見つけた例を知っています。具体的には21：30に服用して、23：00就寝で翌日は大丈夫と自信を持って話していました。自分をコントロールできたことが更なる自信につながり、3年

近く休職、途中自殺未遂までやった従業員が立派に？復職し、就業しています。

当然、この手の疾病は治療が『長期間』に亘ることと、如何に『自律』（セルフコントロール）することが肝要だということに早く気がつかなくてはなりません。極端な言い方かもしれませんが『治らない』病気です。いかに『抑える』かの病気です。

まずは、C 1 3 さんからアドバイスしたら、いかがでしょうか？

【甲 59】

29 第 8 回団体交渉開催

- (1) 組合は、財団に対し、平成 27 年 9 月 15 日付け「要求書」により、年末一時金について、A 1 の評価内容、査定根拠、支給額を明らかにすること、これらが最終決定される前に団体交渉で説明すること等を要求事項として、同年 11 月 2 日から同月 13 日までの期間に、団体交渉を開催することを要求した。

【乙 22】

- (2) 平成 27 年 11 月 18 日、東京都内の喫茶店にて、上記要求事項に関し、第 8 回団体交渉が行われた。

第 8 回団体交渉には、組合側から X 3 書記長及び A 1 が、財団側から B 3 財団常務理事、C 1 3 財団職員及び C 1 1 弁護士ほか 1 名が、それぞれ出席し、午後 7 時より約 2 時間にわたり交渉が行われた。

第 8 回団体交渉の主な内容は、次のとおりであった。

組合が前回の交渉において財団が言及した昇格試験実施について確認を求めたところ、財団は、A 1 が勤務時間中に睡眠状態になるため、健康状態に不安があるのではないかと懸念している旨、A 1 は担当医師に相談し、薬の種類や服用方法を再考する必要があるのではないかと考える旨、A 1 は勤務時間を満たすだけの労務提供を行っておらず、組合としても A 1 が十分な労務提供を行うことができるような環境整備に協力してほしい旨述べた。

また、組合が、A 1 が勤務時間中に睡眠状態になることが、昇格試験受験の可否や勤務評価にいかなる影響を与えるかについて質問したところ、財団は、現に業務に支障を

きたし、職場の士気にも影響を与えている旨、A1は病気を治すことを優先すべきであり、昇格試験の受験を遅らせる必要がある旨述べた。

さらに、組合が、担当医師は休職する程の状態ではないと言っており、病気については心配する必要はない旨、職場の士気に影響が生じているのは財団の労務管理が徹底していないことが原因である旨述べたところ、財団は、前提として勤務時間を十分に満たすだけの労務を提供してほしい旨、現状では、A1は昇格試験を受験する資格はない旨述べた。

【甲19、審問③B3】

30 A1の居眠り問題をめぐる組合と財団のやり取り

- (1) 組合は、財団に対し、平成27年11月20日付け「通知書」により、A1が適切な治療を受けている旨、12月7日までに昇格試験実施の可否について文書で回答するよう求める旨通知した。

【乙23の1】

- (2) 財団は、組合に対し、平成27年12月4日付け「回答書」により、A1の勤務状況が平成28年1月末日までに改善されない限り、同年2月の昇格試験は見送らざるを得ない旨回答した。

また、同じ頃、X3書記長は、B3財団常務理事に対し、電話で昇格試験実施の可否について問い合わせたところ、同理事は、A1の勤務状況をみて昇格試験実施の可否を決定すると伝えた。

【乙23の2、審査の全趣旨】

- (3) 財団は、組合に対し、平成28年1月29日付け「勤務時間中の居眠り実態と昇格試験実施判断について」と題する書面を送付した。

同書面には、概ね以下の記載があった。

- ① 昇格試験の実施可能性について、X3書記長から電話で問合せがあり、財団は、約2か月間、A1の勤務時間中の居眠りの状況を見定め、居眠りがなくなることがない限り、昇格試験を見送る旨伝え、X3書記長の了解を得ている。

② 平成 28 年 12 月 1 日以降、勤務時間中の居眠りについて、把握できただけでも相当数あり、財団としては、A 1 が労務提供義務を履行していないと判断せざるを得ず、昇格試験を見送ることとした。

③ 就業規則第 6 条第 2 項に「負傷または疾病のため、業務に堪えないと認めたときは退場させることができる。」との規定があるが、A 1 は、この規定に抵触しかねない状況にある。A 1 の居眠りについては、懲戒処分も念頭に置かざるを得ないため、組合においても A 1 に対し、適切な指導を行うよう求める。

【乙 5】

(4) また、同書面には、「就労時間中の居眠りの実態調査」として、次のとおり、A 1 の居眠りを記録した結果が添付されていた。

「居眠り調査のためには、業務を停止して観察を行わねばならず、すべての実態を把握できない。把握できたケースだけが下記である。

12 月 1 日	16:30 ～ 16:35	完全にうつ向き、手は動かず...
12 月 2 日	14:45 ～ 14:49	完全にうつ向き、手は動かず...
12 月 3 日	14:09 ～ 14:15	完全にうつ向き、手は動かず、電話の音で覚醒
	16:28 ～ 16:35	スマホのライン音で覚醒
12 月 4	10:45 ～ 10:48	仏像画面みている。仕事に関係ない

日	11:40 ～ 11:43	完全にうつ向き、手は動かさず
	13:30 ～ 14:20	スマホをいじり仕事せず
(中略)		
1月5日	13:50 ～ 14:00	完全にうつ向き、こっくり連続、手動かさず
	15:24 ～ 15:35	完全にうつ向き、こっくり連続、手動かさず
(中略)		
1月18日	16:18 ～ 16:25	...突っ伏し状態を5センチアップ状態を繰り返しているこっくり...
	16:45 ～ 16:48	眠気が止まらないようで、こっくりこっくりしている
1月25日	14:20 ～ 14:25	眠気とまらず、他の職員の足音で覚醒あわててPC操作
1月29日	10:30 ～ 11:05	周囲が忙しく相当ウルサイ環境でもこっくり・こっくりの居眠り継続

日		
---	--	--

」【乙5】

31 第9回団体交渉開催に向けた経緯及び本件申立て等

(1) 組合は、財団に対し、平成28年2月3日付け「要求書」（以下「28.2.3要求書」）により、遅くとも、3月31日までに、団体交渉を開催することを要求した。

同要求書には、要求事項として、①平成28年4月1日以降のA1の賃金及び一時金について、人事考課の内容を含め具体的に説明すること、②財団は、平成28年1月29日付け「勤務時間中の居眠り実態と昇格試験実施判断について」において、A1の病気を理由にPXからPE2への昇格手続を見送る旨を通告したが、組合は、かかる通告はA1を不当に差別するものであると理解している。そこで、直ちにこの通告を撤回し、A1の昇格手続をとること、③「就業時間中の居眠りの実態調査」と題する書面は、A1に対する監視であり、どのような方法で監視したのかを説明することが記載されていた。

【甲31】

(2) 財団は、平成28年2月25日付け「ご回答」により、組合に対し、財団の役員変更があるので、団体交渉の開催日程は4月後半以降で調整せざるを得ない旨、昇格試験を見送るとの判断を撤回する意向はない旨、A1の居眠りについて、目についたものだけをメモしたに過ぎず、監視はしていない旨回答した。

【甲32】

(3) 組合は、財団に対し、平成28年3月8日付け「要求書」により、団体交渉が4月後半以降の開催になることを容認するものではないが、交渉そのものが開催されないことは本意ではない旨、改めて複数の候補日を提示するよう求める旨回答した。

その後、財団は、組合に対し、平成28年3月16日付け「ご回答」により、平成28年4月15日に団体交渉を開催することを提案した。

【甲33、甲34】

(4) 組合は、財団に対し、平成30年3月19日付け「団体交渉の日程等について」によ

り、組合は団体交渉が同年3月末までに開催されることを求めていたにもかかわらず、財団が指定した上記日程はこれに遅れており、極めて遺憾である旨、法人の度重なる遅延行為に改めて抗議する旨、交渉が開催されることを優先したいため財団が指定した日程での開催を了解する旨回答した。

【甲 35】

(5) この間、平成28年3月1日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

(6) 平成28年4月、財団では、B3財団常務理事に代わり、B4が新しく常務理事に就任した（以下「B4財団新常務理事」という。）。

【乙 30】

32 A1の平成27年度から平成29年度までのコンピテンシー評価

(1) 平成27年度のA1のコンピテンシー評価は、共通領域は(2.2)、役割領域(2.8)、専門領域(2.4)、総合評価B(2.4)であった。

各評価項目については、「目標達成志向」等9項目に◎が、「顧客重視」等4項目に○が、「チームワーク」及び「望ましい英語力(TOEIC)」に△が付された。

評価シートには、総合コメントとして、「居眠り問題については、就業時間中での集中した勤務負荷に対応できる様な健康・体力向上に努め、限られた勤務時間内に最大価値を生み出そうとする積極的なマインドの醸成に期待する。昇格を目指すにあたり、個々の能力発揮のみならず、職場全体のチームとしてパフォーマンスを最大化するマインドも身に付けて行ってほしい。」と記載されていた。

【甲 38】

(2) 平成28年度のA1のコンピテンシー評価は、共通領域は(2.0)、役割領域(2.4)、専門領域(2.0)、総合評価C(2.13)であった。

各評価項目については、「目標達成志向」等4項目に◎が、「チームワーク」等9項目に○が、「顧客重視」及び「望ましい英語力(TOEIC)」に△が付された。

評価シートには、総合コメントとして、「就業時間中での集中した勤務負荷に対応で

きる様な健康の回復と体力向上に努めてください。限られた勤務時間内に最大価値を生み出そうとする前向きなマインドを期待します。2017年度は、個人の成長がより強く期待されます。上記評価結果と新コンピテンシーテーブルを参考に、自分自身の行動に反映できる成長のイメージを作ってみてください。」と記載されていた

【甲 45】

- (3) 平成 29 年度の評価項目は、次のとおり、改められた。例えば、①共通領域には、「Cross-functional, Cross-cultural」、「Transparent」、「Leaner」、「Frugal」、「Competitive」、「Motivate」、「Commit&Target」、「Perform」、「Measure」、「Challenge」、②専門領域には、「事業戦略・企画」、「事業推進」、「コミュニケーション・情報発信」、「標準化を推進する力」、「望ましい英語力 (TOEIC)」が設定された。

平成 29 年度の A 1 のコンピテンシー評価は、共通領域は(1.7)、専門領域(2.0)、総合評価 C (1.80)であった。

各評価項目については、「事業戦略・企画」に◎が、「Transparent」等 10 項目に○が、「Cross-functional, Cross-cultural」及び「望ましい英語力 (TOEIC)」等 4 項目に△が付された。

評価シートには、総合コメントとして、「自業務の目標達成意欲は高く、そのために必要な情報を得るためコミュニケーションは積極的ですが、周囲の関係者へ理解を求めたり、協力するなどのコミュニケーションは希薄な傾向が見られますので改善をお願いします。また、欠勤が発生しないよう計画的な年休取得と健康管理に努めてください。特に 1 月、2 月はフレックスの解除条件である 3 日の欠勤が発生しました。併せて、出勤時間が非計画的に 9 時以降になる日が非常に多くなっており、生産性を高める時間の使い方をしていないとは考えられないので、6 月以降フレックスを解除します。」と記載されていた

【甲 46】

33 第 9 回以降の団体交渉開催状況

第 9 回以降の団体交渉開催状況は、次のとおりであった。

回	開催日時	場所	交渉事項
9	平成28年4月15日午後7時	東京都内の喫茶店	コンピテンシー評価等
10	平成28年11月18日午後7時	東京都内の喫茶店	年末一時金に係るA1の査定結果等
11	平成29年4月7日午後7時	東京都内の喫茶店	コンピテンシー評価等
12	平成29年10月5日午後6時	東京都内の喫茶店	昇格試験実施方法等
13	平成29年11月27日午前11時 30分	横浜市内貸会議室	昇格試験結果
14	平成30年4月12日午後7時	財団弁護士事務所	コンピテンシー評価等

財団は、組合に対し、第9回団体交渉において平成27年度、第11回団体交渉において平成28年度、第14回団体交渉において平成29年度のA1のコンピテンシー評価の根拠となった事実について説明した。

【乙20の1、乙26、乙30、当委員会に顕著な事実】

34 A1の昇格試験受験に向けた労使間のやり取り

- (1) 当委員会は、組合及び財団に対し、A1をめぐる問題について、和解による解決を勧め、その結果、平成29年2月6日、組合と財団の間で、A1が財団の指定する医療機関を受診し、セカンドオピニオンを受ける旨、医師がA1について通常の勤務が可能であ

ると判断した場合、A 1 が昇格試験を受験する旨の合意がされた。

平成 29 年 3 月 27 日、A 1 は、財団が指定した慶應義塾大学病院精神神経科を受診し、同病院の M 医師は、順天堂大学医学部附属順天堂医院における治療は適切である旨、聴取した病状から考える限り、通常勤務が可能である旨判断した。この診断結果を受けて、財団は、A 1 の昇格試験受験を認めた。

【乙 9、乙 10、当委員会に顕著な事実】

(2) 平成 29 年 9 月頃、財団は、A 1 の病状及び勤務態度等を踏まえた上で、昇格試験受験の可否を判断する必要があるとして、1 か月間の観察期間を置くことにした。同月 19 日から 1 か月間、財団は、A 1 の勤務態度等を観察したところ、昇格試験を受験する上で、格別の問題はないと判断した。

また、平成 29 年 10 月 5 日開催の第 12 回団体交渉において、財団は昇格試験の実施方法について説明し、組合は財団の提案した実施方法に同意した。

【乙 28 の 1、乙 28 の 2、当委員会に顕著な事実】

(3) 財団は、平成 29 年 11 月 1 日、次のとおり、「公益財団法人 Y 2017 年度 昇格試験要領」を策定した。

① 昇格試験日程

昇格試験実施：平成 29 年 11 月 15 日

結果通知：平成 29 年 11 月 22 日

② 試験課題

『今年度の自業務の課題』をテーマにするプレゼンテーション 10 分、質疑応答 15 分
今年度業務報告とそれに関する質疑応答により、担当業務をいかに理解し、その中でコンピテンシーがいかに発揮されたか、昇格後の職責を果たすことができるかを判断する。

③ 審査委員

B 4 財団新常務理事、C 1 5 ダイレクター、C 1 3 財団職員

【乙 11】

(4) 昇格試験の配点は、100点満点のうちプレゼンテーションが30点と質疑応答が70点である。質疑応答については、質問項目が7問設定され、1問につき10点である。

昇格基準として、75点以上が得点された場合、昇格後の職位において職責を果たすことができる能力があると判断され、上位職位への昇格が認められる。

【乙14】

35 A1の昇格試験受験

(1) 平成29年11月15日、A1は、本件昇格試験を受験した。

プレゼンテーションにおいて、A1のパフォーマンスは、財団の求めるレベルに達したため、30点満点中30点と評価された。

他方、質疑応答においては、チームワークの重要性についての質問に対し、A1は、「C15さんには...私が思っている事を『こうですよ』と伝えて...C15さんの考えを伺って、『ああそうかな』というのをちゃんと考え...自分だけの意見ではなく、C15さんの意見もちゃんと考え...」と、上司であるC15の意見を尊重する旨回答した。この回答について、財団は、A1がチームワークを財団全体でなく、上司との関係に限定して理解するのは妥当でなく、また、上司の意見を尊重するのは常識を述べたに過ぎないとして、「PXの期待レベルにも達していない」と判断し、配点が10点のところ0点と評価した。

また、英語学習の必要性についての質問に対し、A1は、英語の学習に充てる時間を確保できない旨回答した上、逆に、財団職員に生物学の学習を提案する等したが、財団は、TOEIC等の受験予定が示されない上、英語を使う業務をサポートするなどの行動もみられないため自己研鑽を行っていないとして、配点が10点のところ0点と評価した。

さらに、利害関係者とのコミュニケーションについての質問に対し、A1は、「どうやって作ってきたか。ああ、難しいな。どうやって言えばいいんだ...一生懸命伝えたら、まあ伝えなくてもたぶんC13さんやってくれると思うんですけど...」と回答に詰まった上、最終的には「まあ伝えなくても...」と回答を途中で放棄した。

その他の質問についても、A 1 による回答に係る財団の評価は低く、質疑応答の満点は 70 点のところ、A 1 の得点は 30 点にとどまった。

(2) A 1 の昇格試験の合計得点は 60 点であり、昇格基準点である 75 点には及ばなかった。

【乙 16、当委員会に顕著な事実】

第 3 判断及び法律上の根拠

1 争点①（被申立人が、A 1 に対する賃金及び処遇を含む人事考課に関する要求事項を議題とする団体交渉において、不誠実な対応を行ったか。）

(1) 申立人の主張

（団体交渉における財団の対応）

団体交渉では、組合と使用者の間で、同一の情報が共有されていなければ、そもそも合意に達するなどあり得ないのであるから、使用者は、必要なデータ、情報を提示すべきである。しかし、財団は、同一の情報を共有するどころか、その場限りの虚偽を述べるなど、誠実に対応しなかった。

（組合の要求内容）

組合は、人事評価の公正を期すために、評価が決定する以前に団体交渉において組合の意見を聞いてほしいと求めたが、財団は、不合理な理由を示して交渉の開催を遅延させた、また、交渉において、人事評価の根拠となる事実を誤認がある旨指摘したが、修正に応じないという姿勢を示した。こうした財団の一連の対応は、団体交渉を軽視するものである。

(2) 被申立人の主張

（団体交渉における財団の対応）

財団は、団体交渉において、議題とされた賃金及び一時金について、査定ポイント、計算方法等について説明し、その後は、書面を交付するなどして A 1 及び組合の理解、納得を得られるように努めており、正常な労使関係を形成しようという意識をもって対応した。財団は誠実に団体交渉に応じた。

(組合の要求内容)

組合による財団に対する団体交渉事項は、A 1 の賃金、一時金額、人事考課の内容及び今後の業務内容に係るそれぞれの説明を対象としたものであるが、これらの事項は団体交渉の概念に馴染まない。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉における財団の対応

組合は、財団が、A 1 に対する賃金及び処遇を含む人事考課に関する要求事項を議題とする団体交渉において、不誠実な対応を行った旨主張するので、以下検討する。

(ア) コンピテンシー評価及び一時金査定についての説明

a 前記第 2 の 14、15、17、18、21、22、27、29 及び 33 で認定したとおり、組合と財団の間では、平成 24 年 12 月 5 日の第 1 回団体交渉から平成 30 年 4 月 12 日の第 14 回団体交渉まで、少なくとも 14 回の団体交渉が開催された。これら一連の交渉のうち、少なくとも 7 回の交渉において、A 1 のコンピテンシー評価の説明が行われ、また、少なくとも 3 回の交渉において、A 1 の一時金査定の説明が行われ、いずれの交渉においても 2 時間程度という相応の時間が費やされた。

このうち第 2 回団体交渉において、財団は、組合に対し、新人事制度では P X、P E 2、P E 1 という役割等級が設定され、各等級ごとに求められる役割水準が異なる旨説明するとともに、各等級に応じた役割水準の内容を示した。また、第 3 回団体交渉において、財団は、A 1 の役割等級を P X に格付けした旨及び A 1 の基本給を 1860 円増額させる旨説明するとともに、平成 24 年度のコンピテンシー評価の根拠となる事実として、A 1 が上司からの指示に従わなかったこと等具体的な事実を開示し、同交渉後には、A 1 の昇給額の算出根拠を示す資料を送付した。さらに、第 4 回団体交渉において、財団は、A 1 の一時金査定の根拠として、同人が文書及び備品の管理を適切に行ったこと等具体的な事実を挙げながら、査定結果を説明した。

これ以降、財団と組合の間で、A 1 のコンピテンシー評価の説明とその根拠と

なった事実を開示する交渉と、A1の一時金査定結果の説明とその根拠となった事実を開示する交渉が繰り返し開催されることとなった。

- b 使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示することが求められるところ、財団は、前記aでみたとおり、少なくとも14回にわたる一連の交渉の中で、組合の要求に応じて、いずれも2時間程度という相応の時間を費やして、A1のコンピテンシー評価及び一時金査定結果をその根拠となった具体的な事実を用いて説明した。その上、財団は、団体交渉以外の場においても、A1の昇給額の算出根拠を示す資料を作成して組合に提供したことなどから、使用者として相応の対応を取ったと認められる。

(イ) 昇格試験についての説明

- a 前記第2の27で認定したとおり、財団は、第7回団体交渉において、組合に対し、A1を対象にPXからPE2への昇格試験を実施することを提案し、続けて、昇格試験の内容を説明した。その内容は、①平成27年度の業務計画とその達成率、②業務を遂行する上で発掘した課題、③平成28年度における課題解決方法についてのプレゼンテーションを審査するというものであった。その上で、財団は、組合から、PE2からPE1への昇格試験の内容を問われると、「いないから考えていない」と回答し、また、他の職員への昇格試験の実施状況を問われると、「過去に...正社員で、何年いたかっていうのを換算し、それで、あと仕事をしていくうえで...を見たうえで、PE1相当というのを過去に認めた」と回答するなど、昇格試験制度の全容や実施状況について、明確には説明しなかった。そのため、交渉の中で、昇格試験が一体どのような制度であり、どのように運用されたかは、明らかにならなかった。
- b しかし、財団の職員数は10名にも満たない僅かな人数であったため、新人事制度が導入されて3年近くが経過するも、その運用実績は豊富ではなかった。その

ため、新人事制度が安定的に運用されるには、なお時間を要する状況にあったと考えられる。

また、昇格試験は、新人事制度に関連して実施されるものであるため、やはり運用実績が乏しい中で昇格試験を運用し、第7回団体交渉において、A1へ提案するに至ったと考えられる。

このような状況であるから、財団が、昇格試験制度の全容や実施状況を明確に説明することは容易ではなかったと認められ、この時点での、財団の対応としては、不誠実な対応であったとまではいえない。

イ 組合の要求内容

組合が人事評価の公正を期すためにA1の人事評価が決定する以前に団体交渉を開催することを求めたにもかかわらず、財団が応じなかったことから、組合は、こうした財団の対応が団体交渉を軽視するものであると主張するので以下判断する。

(ア) 前記第2の19(3)、同(5)及び24(3)で認定したとおり、人事評価等についての組合の要求内容を検討すると、まず、26.2.13通知書には、A1のコンピテンシー評価が決定する以前に団体交渉を開催し、財団が組合の考えを聴取することを求める旨が記載されていた。

また、26.3.11通知書には、組合はA1の評価結果を開示することを求めているわけではなく、評価対象と評価方法の説明を求めるのであり、組合と財団で認識を一致させることが評価の納得性を高めることにつながる旨記載されていた。

さらに、27.2.22通知書には、平成26年度にA1が行った業務について、A1の評価が決定する前に、財団がどのように評価する意向を持っているかを組合が聴取し、組合と財団の間で調整する必要があるれば調整し、最終的な評価決定に反映してほしいというものである旨が記載されていた。

こうしたことから、組合は、コンピテンシー評価の構成要素ごとの根拠事実に付与される「◎」「○」「△」という評価の妥当性そのものを団体交渉の対象にするとともに、財団が、組合との交渉結果を踏まえて、コンピテンシー評価を決定するこ

とを求めていたものと認められる。

(イ) 使用者が、個々の労働者の職務遂行能力や業績について、所定の幅と基準に従い、いかなる評価を付与するかは、使用者の裁量的判断に委ねられているため、人事評価を労使間の交渉で決定するとの合意が成立していたなどの特別な事情のない限り、個々の労働者にいかなる人事評価を付与するかという点に係る会社の裁量権は、原則的には、尊重されるべきである。そのため、個々の労働者に係る人事評価を交渉で決定することを内容とする要求は、義務的団体交渉事項に当たらないと解される。

本件における組合の要求は、前記(ア)のとおり、評価の妥当性そのものを団体交渉の対象にして、財団が交渉結果を踏まえてA1のコンピテンシー評価を決定することを求めるものであり、個々の労働者に係る人事評価を交渉で決定することを内容とする要求であるほか、本件では人事評価を労使間の交渉で決定するとの合意が成立していたなどの事情も認められない。

したがって、本件における組合の要求は、組合が会社の裁量権に踏み込もうとするものであり、義務的団体交渉事項とはいえない。

このことからすると、財団がA1のコンピテンシー評価が決定する以前に、組合が求める団体交渉に応じなかったとしても、そのことをもって、不誠実な対応であるということとはできない。

ウ 小括

以上のとおり、財団が、A1に対する賃金及び処遇を含む人事考課に関する要求事項を議題とする団体交渉において、不誠実な対応を行ったとはいえない。

2 争点②（被申立人が、A1を昇格させなかったことが、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 新人事制度は、役割等級が上がらないと、昇給ができない制度であり、低い評価を付ければ、低い賃金を維持できるという、財団にとって都合の良い制度である。財団

は、この制度を恣意的に運用して、上位の格付けであるPE 2相当の能力を有するA 1の評価を敢えて低くしようとした。

A 1に係る平成 24 年度のコンピテンシー評価はC、平成 25 年度はA、平成 26 年度はA、平成 27 年度はBであった。平成 25 年度と平成 26 年度の評価をみると、英語を除く 14 項目については、◎又は○の評価がなされ、平成 27 年度に「チームワーク」の項目だけ△に下がったが、英語を除く他の 13 項目は◎又は○であった。このような評価からすれば、A 1がPE 2相当の能力を有していることは明らかである。

イ 財団は、団体交渉において、PXからPE 2へ、又はPE 2からPE 1へ上がるには、昇格試験が必要であると説明したが、C 8財団職員について、「C 8さんは最初からPE 1だった」と説明しながらも、実際には、C 8財団職員は、平成 27 年 4 月にPE 1に昇格している。

C 8財団職員が昇格するに当たって、C 8財団職員は、A 1に対して行われたような「昇格試験」を受験しておらず、財団は、日常的な業務報告の内容から昇格の可否を判断したということになる。

このように昇格試験は実施されていないのであり、A 1が勤務時間中に居眠りをしたという財団の主張は、A 1に昇格試験を受けさせないための口実に過ぎない。

(2) 被申立人の主張

ア 新人事制度は、透明性をもって職位に求められるレベルを明示し、それに相当する行動を示して評価し、その上で評価すべき点、改善すべき点、成長させる点を明らかにするものである。財団は、A 1に対し、なぜ◎が付けられなかったかの理由を説明しており、恣意的であるという組合の主張は当たらない。

A 1の能力は、大卒新人に満たない能力・レベルであり、チームリーダー職であるPE 2に相当するはずはない。PXより下のランク設定が無い場合PXに格付けせざるを得なかったものであり、客観的かつ合理的な判断である。

財団は、A 1の組合加入後、一貫してA 1のコンピテンシーを低く評価しているわけではない。

イ C8財団職員がPE2であったことは認めるが、C8財団職員はA1と異なり、大学卒業後、一部上場企業に勤務した経験があり、財団での勤務も10年に至り、合計15年の正社員経験を有しており、能力的にみてもチームリーダー職であるPE2に格付けすることに問題はない。C8財団職員には、平成26年12月から平成27年3月にかけて業務報告時に、平成27年4月に昇格させるか否かの昇格試験を兼ねて、B3財団常務理事が高度な質問をして、C8財団職員に財団の問題点・解決法を語らせて、財団は可否の判定を行った。このように昇格試験は、実際に行われている。

財団が、A1について昇格試験の実施を見送ったのは、昇格試験を実施する旨説明した後に、看過し得ない居眠り状況が生じるに至り、組合とA1に対し、改善を求めたが改善がされなかったからである。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について（PXの格付けは不利益な取扱いに当たるか）

(ア) 前記第2の6(2)で認定したとおり、財団職員の人事評価は、PX、PE2、PE1という役割等級に区分された上で、各等級ごとに求められる役割水準を反映したコンピテンシーを基準にコンピテンシー評価が行われるため、コンピテンシー評価の起点は、PX、PE2、PE1という役割等級への格付けである。職員の賃金及び昇給額は、コンピテンシー評価に依存するため、職員がPX、PE2、PE1のいずれに格付けされるかが、職員の昇給等の処遇に大きな影響を与える。

A1は、平成24年度の新人事制度導入後、一貫してPXという最も下位の役割等級に格付けされたため、PE2やPE1に格付けされる職員と比較して賃金は、低い額にとどまった。

(イ) そのため、A1がPE2やPE1に格付けされるべきであったにもかかわらず、A1が組合員であることの故をもってPXにとどめられたのであれば、そのことに伴う経済的不利益は、労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」に当たることになる。

イ 不当労働行為意思について（PXの格付けにとどめられたことがA1が組合員であ

ることの故によるものか)

A 1 が昇格することなく P X の格付けにとどめられたことは、A 1 が組合員であることを理由としたものであるか、以下検討する。

(ア) 事実経過

- a 前記第 2 の 7 (1)、同(2)、10(1)、11(1)、13(1)で認定したとおり、平成 24 年 4 月に B 3 財団常務理事の就任以降、同理事の下で、事業内容全般の見直しが行われ、この過程の中で、財団は、A 1 らを対象とする人員削減の検討を開始し、A 1 は、組合に加入した。

財団が 24. 10. 27 要求書により団体交渉申入れを受けた後、B 3 財団常務理事が B 2 財団副理事長に送った 24. 10. 31 メールには、「いよいよゴングです。しかし、このくそ忙しいときに」と、また、B 3 財団常務理事が C 1 2 財団事務局長、C 1 3 財団職員ほか 2 名に送った 24. 11. 14 メールには、「今後のリスクに備えて…配達業者…以外（仮）の訪問者は、入室させず、嘘をついて入ったり、ムリに入ってきたら退去せよと 3 回コールして、不法侵入で警察に通報します」、「『要求書』を持参したら、受け取らないこと、などをマニュアル化します…東京ユニオンとか組合ということ前面にだすと団交ネタにされるので、セキュリティの向上策といいいきることで対応します」と記載されていたことから、財団が組合の行動に警戒感を持っていたことが窺える。

財団は、A 1 の雇用を維持する一方で、組合と財団の間では、平成 24 年 12 月 5 日の第 1 回団体交渉から平成 30 年 4 月 12 日の第 14 回団体交渉まで、少なくとも 14 回の団体交渉が、大半は午後 7 時から 2 時間程度の時間を費やして開催され、これら一連の交渉の中で、財団は、新人事制度における賃金及び年末一時金等について、人事考課の内容を含めて相応の時間を費やして説明した。

- b 財団は、組合の要求に基づき、約 6 年間という長期間にわたり、少なくとも 14 回の団体交渉開催に応じ、これら交渉の大半は財団の業務時間外に開催されていたという経過と、24. 11. 14 メール等の記載内容を併せて考えると、少なくとも組

合を煩わしい組織と考えていた可能性はある。

もっとも、A 1 が組合に加入した後も、財団は、A 1 の雇用を一貫して維持しつつ、団体交渉の開催自体には応じていたことからすると、財団が組合に対する嫌悪の意思を有していたとまではいえない。

(イ) P X 評価の妥当性

組合は、A 1 が P E 2 相当の能力を有しており、A 1 を P X に格付けすることは妥当でないと主張する。

A 1 の P X の格付けが妥当でない場合、この事情は、財団の不当労働行為意思を裏付ける一つの事情となるため、以下、検討する。

- a 前記第 2 の 17(2) で認定したとおり、第 3 回団体交渉において、財団は、B 3 財団常務理事及び C 1 2 財団事務局長が、① A 1 に対して取引業者との会議への出席を指示したが、A 1 は自分の抱える業務が滞っていることを理由に上記の会議への出席を拒否したこと、② 研究助成事業の一環として行われた研究成果発表について、C 1 2 財団事務局長が、A 1 に対して議事録の作成を指示したが、A 1 は、その発表内容が難解であること等を理由に議事録の作成を拒否したことを指摘した。

これら指摘された内容は、いずれも A 1 が上司からの指示に従わないというものであった。

なお、当委員会における第 1 回審問において、A 1 は、財団が指摘した上記の内容について、事実誤認である旨の供述をしたが、その供述内容は非常にあいまいであり、当委員会としては、採用することができない。

- b 前記 2 の 16、20、26、32 で認定したとおり、コンピテンシー評価の構成要素である「望ましい英語力 (T O E I C)」についての A 1 の評価は、平成 24 年度から平成 29 年度まで、一貫して「△」が付され、「スコア報告なし」と評価結果が記載されていた。

B 1 8 学校開設業務が導入された経緯及び「望ましい英語力 (T O E I C)」

がコンピテンシー評価の構成要素に位置付けられていること自体から、財団が、A 1を含む職員に対し、英語能力の向上を目指して自己研鑽に取り組んでほしいと期待していることは明らかである。

しかし、A 1は、こうした財団の期待にもかかわらず、一度もTOEICを受検しなかったほか、英語能力の向上を目指して自己研鑽に取り組む姿勢を財団に見せたことはなかった。

このようなA 1の姿勢は、職員の英語能力向上を願う財団の期待に反するものであり、積極的な姿勢とは評価し得ないものであった。

- c 前記第2の25(1)、同(3)、30(3)及び同(4)で認定したとおり、A 1は、遅くとも平成27年3月頃から勤務中に居眠りを繰り返しており、これを問題視した財団は、A 1に対する昇格試験の実施を見送り、「就業時間中の居眠りの実態調査」及びそれに添付してA 1の居眠りを記録した結果を組合に送付した。組合は、異常な監視である旨抗議こそしたが、A 1が居眠りをしたこと自体は、否定しなかった。また、B 3財団常務理事は、A 1が勤務時間中に居眠りをするのを現認したほか、A 1の隣席の派遣社員からA 1の居眠りについて報告を受けた。

こうしたA 1の勤務状況は、財団にとって、職員の勤怠管理等を含む職場管理上、看過できるものではなかった上、財団の対応次第では、他の職員にも心理的な悪影響を及ぼしかねないものであった。

- d 以上のことからすると、財団が、A 1の仕事に対する姿勢及び勤務状況を消極的に評価することは致し方ないといえ、A 1をPXに格付けしたことはやむを得ない。

(ウ) 昇格試験を巡る財団の対応

A 1の昇格試験を巡る財団の対応に不合理な点があった場合、組合が主張するように、昇格試験はA 1をPE 2に昇格させないための口実であると解される余地があり、財団の不当労働行為意思を裏付ける一つの事情となり得るため、以下、A 1の昇格試験を巡る財団の対応に不合理な点があったか否かを検討する。

a 前記第2の27で認定したとおり、財団は、平成27年4月16日の第7回団体交渉の中で昇格試験の実施に言及したが、この制度が創設された時期、制度の内容、運用実績等については、明確には説明しなかった。

しかし、財団は、A1に対し、PXからPE2に昇格する機会を提供するために、団体交渉の中で、実際に昇格試験の実施を提案した。これに対し、組合が異議を述べた事情は認められず、その後、平成27年11月18日の第8回団体交渉開催までの間、組合と財団の間で昇格試験を巡って議論等が交わされた事情も認められない。

こうした経過から、組合は、昇格試験がいかなる制度であるかについて追及することを棚上げし、ともかく昇格試験の実施を容認していたと解される。

b その後、前記第2の29(2)で認定したとおり、財団は、A1が勤務時間中に居眠りを繰り返したことから、A1の健康状態に不安がある等と判断して昇格試験の実施を見送った。

PE2には「(タスクチームのリーダーとして)課題解決を主導する」という役割が求められることからすると、PE2に格付けされる職員は、自身の業務遂行だけに専念することなく、リーダーとして複数の職員を統率する必要もあることから、その業務量は必然的に増大し、また、職責も重くなることが当然に推測される。

こうしたことから、財団が、勤務時間中に居眠りを繰り返すA1の健康状態では、PE2の業務量及び職責に堪えることは困難であると判断したことは妥当であり、昇格試験の実施を見送ったのは相当な対応といえる。

c したがって、昇格試験の受験を巡る財団の対応に不合理な点は認められない。

(エ) 昇格試験の結果

本件審査手続の中で行われた昇格試験の結果に不合理な点があった場合、組合が主張するように、昇格試験はA1をPE2に昇格させないための口実であると解される余地があり、財団の不当労働行為意思を裏付ける一つの事情となり得るため、以

下、昇格試験の結果に不合理な点があったか否かを検討する。

a 前記第2の34で認定したとおり、A1の病状についての医師によるセカンドオピニオンの結果を受けて、平成29年11月15日、財団はA1を対象にして昇格試験を実施した。昇格試験に際して行われたプレゼンテーションでは、A1のパフォーマンスは、30点満点中30点と評価された。

他方、質疑応答の中で、A1は、チームワークの重要性についての質問に対し、「C15さんの考えを伺って、『ああそうかな』というのをちゃんと考え...自分だけの意見ではなく、C15さんの意見もちゃんと考え...」と、上司であるC15の意見を尊重する旨回答したが、これは、上司の意見を尊重するということを抽象的に述べるにとどまるものであった。

また、英語学習の必要性についての質問に対して、A1は、英語の学習に充てる時間を確保できないと回答し、英語の学習に対して消極的な姿勢を示した上、財団職員に生物学の学習を提案するなど自ら話題の転換を図った。

さらに、利害関係者とのコミュニケーションについての質問に対し、A1は、「どうやって作ってきたか。ああ、難しいな。どうやって言えばいいんだ...一生懸命伝えたら、まあ伝えなくてもたぶんC13さんやってくれると思うんですけど...」と回答に詰まった上、最終的には「まあ伝えなくても...」と回答を途中で放棄した。組織に属する者にとって、他者とのコミュニケーションの重要性は多言を要しないが、A1は、コミュニケーションの重要性についての自身の理解度等を適切に説明することができなかった。

b PE2は、「(タスクチームのリーダーとして)課題解決を主導する」ことが求められ、上記のとおり業務量が増大し、職責が重くなるどころ、質疑応答でA1が回答した内容からすると、A1が70点満点中30点と評価され、その結果として、財団がA1をPE2へ昇格させることができないと判断したことが不合理とまではいえない。

c したがって、昇格試験の結果には何ら不合理な点は認められない。

ウ 小括

以上で検討したとおり、A1のPXの格付けは妥当であるほか、昇格試験を巡る財団の対応及び昇格試験の結果に不合理な点は認められず、財団の不当労働行為意思を裏付ける事情は認められないため、A1が昇格することなくPXの格付けが維持されたことは、A1が組合員であることを理由とするものとはいえない。

よって、財団が、A1を昇格させなかったことは、組合員であることを理由とした不利益な取扱いには当たらない。

3 不当労働行為の成否

上記1及び上記2で判断したとおり、本件における組合の主張はいずれも採用することができず、不当労働行為に該当すると判断できるものはない。

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

令和元年7月11日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾