

命 令 書 (写)

令和2年(不再)第56号

再 審 査 申 立 人 Y会社

令和2年(不再)第57号

再 審 査 被 申 立 人

令和2年(不再)第57号

再 審 査 申 立 人 X組合

令和2年(不再)第56号

再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委令和2年(不再)第56号及び同第57号事件(初審大阪府労委令和元年(不)第28号事件)について、当委員会は、令和4年4月6日第321回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員両角道代、同鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿士眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令を次のとおり変更する。

- 1 Y会社は、X組合からの平成31年4月25日付け団体交渉申入れのうち、「組合員3名に関する2018年12月支給の賞与の支給額の根拠についての説明」に関する団体交渉に応じなければならない。
- 2 Y会社は、X組合に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合からの平成31年4月25日付け団体交渉申入れのうち、「組合員3名に関する2018年12月支給の賞与の支給額の根拠についての説明」に関する団体交渉に応じなかったことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する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。

II Y会社のその余の再審査申立て及びX組合の再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 中労委令和2年（不再）第56号事件再審査申立人及び同第57号事件再審査被申立人Y会社（以下「会社」という。）は、会社の管理本部総務部長（以下「総務部長」という。）であったB2（以下「B2」又は「B2総務部長」という。）を、営業部員であるA2（以下、組合加入前も含め「A2組合員」という。）に対する平成24年1月（以下「平成」の元号を略する。）の面談における発言等を理由として、25年2月1日付けで総務部長代理に降格した（以下「本件降格」とい

- う。)。A2組合員は、24年9月21日、中労委令和2年（不再）第56号事件再審査被申立人及び同第57号事件再審査申立人X組合（以下「組合」という。）に加入した。会社は、30年12月1日付けで、B2を再び総務部長に昇格させた（以下「本件昇格」という。）。
- (2) 会社の営業本部長であるB3（以下「B3営業本部長」という。）は、30年12月3日、会社の営業部門の全員及び関係部署の担当者等に送信した電子メール（以下「本件メール」という。）において、会社の53期（30年10月1日から令和元年9月30日まで）における営業目標達成を指示するとともに、52期（29年10月1日から30年9月30日まで）における営業目標を達成していない案件名、営業担当者名等を記載したリスト（以下「本件案件リスト」という。）を添付した。これに関し、組合は、31年2月1日付けで、本件メールにより、営業部員であるA2組合員が精神的苦痛を受けたなどとして、本件メール送信を取り消し、謝罪すること等を求める要求書（以下「31. 2. 1要求書」という。）を会社に提出した。
- (3) 組合は、会社に対し、31年4月25日付け団体交渉申入書（以下「本件団交申入書」という。）により、①本件昇格に関する問題、②31. 2. 1要求書に関する事項、③30年12月に組合員3名に支給された賞与額（以下「本件賞与額」という。）の根拠説明を協議事項とする団体交渉申入れを行った（以下「本件団交申入れ」といい、上記①～③を併せて「本件団交申入れ事項」という。）。本件は、会社が本件団交申入れに応じなかったことが、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、令和元年9月9日、組合が大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に対して救済を申し立てた事件（以下「本件申立て」という。）である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 本件団交申入れ事項についての誠実団体交渉応諾
- (2) 本件団交申入れに応じなかったことについての組合に対する謝罪並びに謝罪文の提出、掲示、社内ネットワークへの掲載及び全社員への社内メールでの送信

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、令和2年11月24日付けで、本件団交申入れ事項のうち上記1(3)②及び③に対する会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、団体交渉応諾（初審命令主文第1項）及び文書手交（同第2項）を命じ、その余の申立てを棄却することを決定し、同月26日、当事者双方に対し、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

会社は、令和2年12月8日、初審命令主文第1項及び同第2項の取消し並びに同項に係る本件申立ての棄却を求めて、当委員会に対し再審査を申し立てた（令和2年（不再）第56号事件）。

組合は、同月11日、上記1(3)①に関する団体交渉応諾及び文書手交を求めて、当委員会に対し再審査を申し立てた（令和2年（不再）第57号事件）。

5 本件の争点

本件団交申入れに会社が応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張

1 組合の主張

- (1) 会社は、これまでの経緯を踏まえると、本件団交申入れ事項について、団体交渉を開催し、組合に誠実に対応する義務がある。本件賞与額の根

拠の説明について団体交渉応諾義務があることは明らかであり、他の協議事項についても会社の主張が団体交渉拒否の正当な理由たり得ないことは明白である。

(2) 本件昇格問題について（協議事項①）

ア B 2 は、過去に A 2 組合員に対するパワハラ問題を起こしたことにより総務部長から降格となった経緯がある。組合としては、本件昇格の基準や理由、パワハラ問題に対する社長の見解を団体交渉の場で聞く必要がある。また、B 2 の認識や、今後の職場環境改善・安全配慮義務の観点から会社の姿勢や具体的改善点を知る権利がある。会社の主張は、何でも人事権は専決事項であるとする主張にすぎない。学説からも、本件降格の経緯、職場環境改善の観点からも、本件昇格問題は義務的団交事項に当たる。

イ 30年10月にB 2がある社員（組合の組合員ではない）に対してパワハラまがいの面談を行ったという苦情が組合に伝えられており、会社はその件について被害社員から報告を受けているはずである。

ウ 組合は、A 2 組合員に対するパワハラ問題の経緯、B 2 による他の組合員へのパワハラに関する団体交渉における会社の対応（録音等の証拠がないことから、会社がパワハラ的事实を認めなかったこと）、上記イの苦情を考慮して、本件昇格問題を協議事項としたものである。

(3) 31. 2. 1 要求書について（協議事項②）

ア 組合は、本件メールに関して、B 3 営業本部長が組合敵視の姿勢を持ち、営業会議や営業部員に対する方針等の発表、指示・伝達等の仕方を独断で変更したことにより、A 2 組合員が精神的苦痛を受けたことを問題視し、変更理由の説明を求めるとともに、問題を改善するために当然のことを求めて団体交渉を申し入れたものである。仮に、B 3 営業本部長の行為が異なる考えに基づく行為であったとするなら、

団体交渉で説明することにより誤解が解ける場合もあり得る。

イ 会社は、組合の要求は、会社の営業政策に関わる事項であり、義務的団交事項ではないと主張するが、当該事項が労働者にとって精神的苦痛を伴う業務命令及び営業方針・政策である場合は、職場環境・安全配慮義務の観点から義務的団交事項となる。

会社は、会社の営業政策は専決事項であって団体交渉応諾義務がないとの主張をするのみであり、かかる主張が団体交渉拒否の正当な理由たり得ないことは明白であって、本件メールに係る31年2月1日付けの要求を義務的団交事項に当たるとした初審命令の判断は正当である。

ウ 本件メールに添付されていた本件案件リストは、部署ごとにシートでまとめられており、個々の案件がランダムに記載されているのではなく、担当者ごとにある程度固まって記載されている。そのため、原価率の高い案件の多少等は一目で明確かつ容易に把握でき、A2組合員の件数が他の営業部員と比べて多いこともわかる。本件案件リストから各個人の成績が容易に把握できないとする会社の主張は、誤りである。

(4) 本件賞与額の根拠の説明について（協議事項③）

賃金、支払形態、評価査定がある場合はそれに客観的合理性があるかどうかは、無条件に義務的団交事項となる。また、賃金は労働組合の最大の関心事で、重要な労働条件であり、過去に団体交渉等を要求したか否かで団体交渉応諾義務がなくなるものではない。

会社は、組合がこれまで賞与について団体交渉要求を行ってこなかったのに、突如として他の要求事項と併せて団体交渉を要求してきたのは、本件昇格問題が義務的団交事項たり得ないことから支給済みの賞与の件を便宜的に持ち出し、会社に団体交渉に応じさせた上で本件昇格問題を

持ち出そうとする意図に基づくものとしか考えられないと主張する。しかし、もし仮にそうであれば、会社は本件昇格問題の議題を拒否して、賞与の件についてのみ団体交渉に応じればよかったのであるから、会社の主張は、団体交渉応諾義務と関連性がないことを述べているにすぎない。

2 会社の主張

(1) 下記(2)~(4)で述べるとおり、会社は、組合からの質問書及び団体交渉申入書に対し、説明すべきものは説明した上で、本件団交申入書に記載の協議事項は、いずれも義務的団交事項に該当しないことから、本件団交申入れに応じなかったものにすぎない。

(2) 本件昇格問題について（協議事項①）

ア 管理職人事は会社の専権に属する事項であり、まして、B 2は組合員でもないのであるから、同人の昇格人事は義務的団交事項に該当しない。

イ B 2については、A 2組合員に対する面談における発言内容を理由に降格させた経緯はあるが、その後、同組合員も自認するとおり、同組合員に対し同様の言動を行った事実は認められないのであって、本件昇格により職場環境改善、安全配慮義務の観点から協議する必要があるとする組合の主張は具体性に欠ける。

また、組合は、組合に寄せられた苦情を踏まえて本件昇格問題を協議事項としたと主張するが、組合が31年1月10日付けで会社に提出した質問書（以下「31. 1. 10質問書」という。）、同年3月6日付けで提出した再質問書（以下「31. 3. 6再質問書」という。）、31年4月25日付けで送付した本件団交申入書において、上記のような苦情について一切言及されていないことからすれば、そのような苦情が実際にあったとは考え難いし、実際にあったとしても

組合の主張が具体性を欠くとの判断を左右するものではない。

(3) 31. 2. 1 要求書について（協議事項②）

ア 初審命令は、31. 2. 1 要求書の記載を根拠に、組合は営業政策そのものに関して団体交渉を申し入れているのではなく、業務命令の方法やそれにより組合員が精神的苦痛を受けたことを問題視し、これに関して団体交渉を申し入れているとして、31. 2. 1 要求書の要求事項は組合員の職場環境に関する事項に当たることから、組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項に当たると判断した。しかし、このように要求書の形式的記載のみに着目して判断するのであれば、いかなる会社施策についても、組合が「組合員が精神的苦痛を感じた」と主張しさえすれば「職場環境に関する事項」として義務的団交事項と判断することになり、義務的団交事項の範囲が無限定に拡張することになるから、それは誤りである。

イ 営利を目的とする会社が、各案件の目標を設定することは当然にその専権に属するものであり、各営業部員に目標達成に向けた交渉等を指示することも何ら問題はない。

ウ 本件メールに添付された本件案件リストには、営業部員18名の受注した合計2000件の案件が単に羅列されているだけで、各営業部員の案件はランダムに記載されており、営業部員ごとに案件がまとめられてはいないため、各営業部員の案件数やそれが何番目に多いかなどといった事実は、2000件の案件の中から自身でカウントしなければわからない。まして、個々の案件の内容は個別に確認しないと明らかにならない。

そして、本件メール本文においても、B3 営業本部長は、組合員その他特定の従業員の名、案件数、個々の案件の内容については全く言及していない。このような外形的事実に照らせば、同人の本件メー

ルによる指示が、組合が指摘するような「組合員を狙い撃ちにした」ものであるとか、特定の従業員を営業部員として不適格者であると客観的に印象づけるものでなかったことは明らかである。

したがって、A 2 組合員が営業部員として不適格者と印象づけられたことにより精神的苦痛を受けたとの組合の主張には、合理的根拠が認められない。

このように、組合が、会社の政策に関する団体交渉を要求し、その中で形式的に組合員の精神的苦痛（職場環境）に言及しているとしても、当該主張に合理的根拠が認められない場合には、会社は団体交渉に応じる義務を負わないと解すべきである。

(4) 本件賞与額の根拠の説明について（協議事項③）

組合は、これまで賞与の算定基準・方法や支給額について団体交渉の要求等も行わず、30年12月の賞与支給後に提出された31. 1. 10 質問書においても賞与について何ら言及していなかったにもかかわらず、31年2月になって、突然、本件賞与額について事後的に協議を求めてきたものである。これらのことからすると、組合の真意は、本件昇格問題が団体交渉事項たり得ないことから、支給済み賞与の件を便宜的に持ち出し、会社に団体交渉に応じさせた上でB 2 の昇格問題を持ち出そうとしたものとしか考えられない。

また、上記の点は措くとしても、賞与査定を含む個々の従業員の人事考課においては会社の広範な裁量が認められる一方で、個々の従業員の人事考課の結果や賞与の額の決定過程等について団体交渉の場で開示することは従業員のプライバシーの点から問題である。そこで、会社は、組合員個々人の支給額について団体交渉の場でうんぬんすることは相当でないと判断し、その旨回答したものである。

そして、組合が、令和元年6月以降の賞与については、再び従前と同

様、団体交渉を要求することなく現在に至っていることを踏まえれば、会社がその時点で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とは言えないことは明らかである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置く、個人加盟の労働組合であり、再審査結審時の組合員数は約170名である。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置く、フッ素樹脂焼付コーティング等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件初審査問終結時約100名である。

2 本件降格及び本件昇格について

- (1) A2組合員は、19年4月1日付けで会社に入社し、営業本部大阪営業部に配属された。
- (2) 24年1月5日、会社の総務部長であったB2は、A2組合員に対し、東京営業部への転勤を打診するため約10時間にわたる面談を行い、同月10日及び12日にも各4時間にわたり面談（以下、24年1月5日、同月10日及び同月12日の面談を併せて「本件面談」という。）を行った。また、B2は、本件面談の中で、東京転勤を渋るA2組合員に対し、「自分の都合をゴリ押ししている」「A2君を潰すことは簡単だ」などの発言をした（以下「本件発言」という。）。
- (3) 24年9月21日、A2組合員は、組合に加入した。
- (4) 24年10月2日、組合は、上記(2)について会社との間で団体交渉を行った。
- (5) 24年11月21日、組合は、上記(2)について会社との間で団体交渉を行った。

(6) 25年1月18日、会社は、懲罰委員会を開催して本件面談における本件発言の内容を検討し、B2を同年2月1日付けで総務部長から総務部長代理に降格させることを決定した。会社は同年1月21日付けで本件降格を組合に通知したが、組合は納得しなかった。

組合と会社の団体交渉は以後も続き、全部で17回の団体交渉が行われた。

(7) 28年6月3日、A2組合員は、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に労働審判を申し立てた。

(8) 28年7月22日、大阪地裁において第1回労働審判が開催され、①会社は、本件面談が長時間に及んだこと及び本件発言の内容に不適切な点があったことを認め、謝罪するとともに、二度とかかる事象を発生させないことを約すること、②会社が、A2組合員に解決金を支払うこと等を内容とする調停が成立した。

(9) 30年12月3日、会社は、B2に対し、同月1日付けで本件昇格の辞令を交付し、同辞令を社内の電子掲示板に掲載した。

3 本件メール等の送信について

(1) 30年12月3日、B3営業本部長は、A2組合員を含む正規職員の営業部員18名及びそれ以外の12名（本社工場長兼埼玉工場長、本社工場及び埼玉工場の実務責任者、韓国法人及びタイ法人の営業責任者、営業本部エンジニアリング部の業務のサポートを担当する総務部次長の6名を含む。）に対し、53期における営業目標の達成や見積計算シートの改訂等について指示や連絡を行うため、本件メールを送信した。本件メールは、「原価計算シートの更新（Ver4.1）の件」と題する電子メールで、以下の記載があった。

「52期の原価集計が完了しました。

52期は全案件粗利率40%以上を目標に掲げました。

本メールに、40%を割った案件リストを添付します。

53期も引続き40%以上を目標としていますので、交渉等、実施してください。」

- (2) 本件メールには「原価集計 52期 営業部別 粗利率40%未満」と題する電子ファイルが添付されており、その電子ファイルには、会社の52期において粗利率が40パーセント未満であった約2000件の案件名、案件ごとの営業担当者、受注額、製造原価、粗利率等を記載した表（本件案件リスト）が記載されていた。

なお、本件案件リストは、表計算ソフトに部門別に約2000件の案件のデータを記載した表で、その大部分において営業担当者ごとに案件をまとめるという記載方法は採られていない。

4 組合による本件団交申入れの経緯

- (1) 組合は、31年1月10日付けで質問書（31. 1. 10質問書）を会社に提出した。

31. 1. 10質問書は、①B2に本件昇格の辞令が交付された旨、②本件面談や本件発言について24年から繰り返し団体交渉を行い、28年7月22日に労働審判で和解し、会社がB2の非を認めた旨、③それからわずか2年しか経過していない旨、④本件昇格とA2組合員の件に伴う本件降格との関係を明確にするため、団体交渉申入れを考えている旨を記載した上、会社に対し、下記の質問に対する回答を求めるものであった。

「1、今回の昇格に至った経緯について、示してください

2、B2氏の勤務態度が以前と比べて改善したと判断したのかどうか。判断したのであれば、その具体的内容を示してください

3、以前のようにA2組合員に対する長時間に及ぶ面談は、現在も他の社員に対して行っていないのかどうか調査の上、示してください

い」

(2) 31. 1. 10 質問書に対し、会社は31年1月30日付けの書面（以下「31. 1. 30 回答書」という。）により、要旨、以下のとおり回答をした。

ア B2の総務部長への復帰については、管理職の人事に関することであり、組合員の労働条件に関わることではないので、質問1項及び2項については団体交渉事項になり得るものではない。

イ 質問3項の「長時間に及ぶ面談」について調査をした結果、現在、他の社員に対して行われていない。

(3) 組合は、31年2月1日付けで会社に対し、本件メールの送信等に係る要求書である31. 2. 1 要求書及び団体交渉申入書（以下「31. 2. 1 団交申入書」という。）を提出した。

ア 31. 2. 1 要求書には、要求に至る経緯として、①本件メールには、「52期は全案件粗利率40%以上を目標に掲げていた」ことが記載され、本件案件リストが添付されていた旨、②組合員からの報告によると、(i) 本件案件リストのデータは、正確性に欠け、妥当性がないものである旨、(ii) 受注時の事情を無視して、単に40パーセントに満たない受注が全てリストに載せられ、数字上の改善を命令されている旨、(iii) このリストを受け、A2組合員は、粗利率40パーセントに満たない受注について、営業部員全員、その他関係部署員に知らしめられたこと、粗利率の低い受注案件の事情や理由の説明が行われぬまま公表されたことにより、営業部員として不適格者であると印象づけられたことで精神的苦痛を受けた旨、③B3営業本部長は、これまで今回のような業務命令を行ったことはなかった旨、④組合としては、メールで全員に送付する必要はなく、必要と思えば次長や課長を通じて行えばよいと考える旨、⑤部下である営業部員を見

せしめ的にする意図があるとするれば、それも組合員であるA2組合員を狙い撃ちにしたとするれば不当労働行為になる旨、の記載があった。

イ 31. 2. 1 要求書には、要旨、以下の要求が記載されていた。

(ア) B3 営業本部長が、本件メールを送信した行為を取り消し、本件メールの送信先であるA2組合員を含む営業部員及び関係者に謝罪すること。

(イ) 本件案件リストを精査し、営業部次長及び課長と相談し、営業部員への指導方法を検討すること。

(ウ) 「原価シート」を使った見積作業の改善などを営業部全体で協議し、同シートを正確性や妥当性があるものにする事。

ウ 31. 2. 1 団交申入書には、以下の協議事項が記載されていた。

「3) 協議事項

① 別紙、要求書について。

② 当組合員に対する2018年12月支給の賞与の支給額の根拠について。

③ 上記の関連事項」

(4) 31. 2. 1 要求書及び31. 2. 1 団交申入書に対し、会社は、31年2月6日付けの回答書（以下「31. 2. 6回答書」という。）により、要旨、以下のとおり回答した。

ア 31. 2. 1 要求書の要求は、会社の営業政策に関わることで会社の専権に属する事柄である。さらに言えば、粗利率40パーセントという目標は以前から営業本部の目標として示しており、組合の非難には全く理由がない。したがって、組合の要求には応じられない。

イ 31. 2. 1 団交申入書の協議事項①は、会社の営業政策に関わることで会社の専権に属する事柄であるから団体交渉事項とは受け止めていない、協議事項②については、「当組合員」というのが具体的に

誰のことかを示してもらわなければ対応しかねるが、そもそも個々人の賞与の支給額について一つ一つ団体交渉の場でうんぬんすることは行うべきことではないと考えている。

(5) 組合は、会社に対し、31年3月6日付けで再質問書（31. 3. 6再質問書）及び団体交渉申入書（以下「31. 3. 6団交申入書」という。）を会社に提出した。

ア 31. 3. 6再質問書には、①組合は、本件面談及び本件発言についてB2の反省表明及び改善が社内で明らかにされていないと判断している旨、②したがって、同人の本件降格から本件昇格に至る経緯と具体的判断材料の提示を求める旨、③このことは職場環境に関わる重要な事項である旨、④他の社員に対する長時間に及ぶ面談が本当になかったのか調査してほしい旨、⑤再質問をするので誠意をもって回答してほしい旨を記載した上で、31. 1. 10質問書と同旨の質問が記載されていた。

イ 31. 3. 6団交申入書には、31. 2. 6回答書に対して組合の見解を表明し、再度、団体交渉を申し入れる旨記載した上で、組合の見解として、①31. 2. 1団交申入書の協議事項①に対する回答について、（i）組合は営業本部の目標に関して非難しているのではなく、何の配慮・調整もなくメールで公表したことを問題としている旨、（ii）メールによる業務命令が、営業実績について何の配慮・調整・実態把握もなく行われた結果、A2組合員が精神的苦痛を受けたことを問題としている旨、（iii）業務命令に名を借りた見せしめは職場環境の悪化であり、その改善を求めるのは団体交渉における協議事項であると判断している旨、（iv）会社としての主張及びB3営業本部長の意見は、団体交渉の中で聞きたいと考えている旨の記載があり、また、②31. 2. 1団交申入書の協議事項②の「当組合員」として、

A 2 組合員を含む 3 名の組合員名が記載されていた。

(6) 会社は、31 年 3 月 12 日付けで回答書（以下「31. 3. 12 回答書」という。）を組合に提出し、要旨、以下のとおり回答した。

ア 31. 3. 6 再質問書について、B 2 に関する件は 31. 1. 30 回答書で述べたとおり管理職の人事に関することであり、回答しかねる。

また、再調査の件については、既に会社が行った調査において該当する事実がないことが確認されており、組合から「長時間に及ぶ面談」について具体的に把握している事実があれば指摘してほしい、そのような指摘があれば調査を検討する。

イ 31. 3. 6 団交申入書について、本件メールの件については、31. 2. 6 回答書で述べたとおり、会社の営業政策に関わることで会社の専権に属する事柄であり、団体交渉事項とは受け止めておらず、団体交渉には応じかねる。

また、本件賞与額の根拠については、31. 2. 6 回答書で述べたとおり、個々人の賞与の支給額について一つ一つ団体交渉の場でうんぬんすることは行うべきではないと考えており、これについても応じかねる。

なお、上記アの再調査の件に対し、組合は具体的な事実の指摘をしなかった。また、初審の審問において、A 2 組合員は、本件降格後に B 2 から長時間の面談を受けたことはなかったと陳述した。

(7) 組合は、会社に対し、31 年 4 月 25 日付けで団体交渉申入書（本件団交申入書）を提出した（本件団交申入れ）。

本件団交申入書は、①組合としては、過去、組合員に対するパワハラ問題があった管理職が、今回どのような基準で昇格となったのかを職場環境・安全衛生問題として知る必要がある旨、② B 3 営業本部長の問題

について、組合員が精神的苦痛を受けたこととの関係で問題視しており、一般論として、労働者にとって精神的苦痛を伴う営業方針及び政策は団体交渉事項となる旨、③組合員の賃金・賞与問題は、組合にとっては重要な団体交渉事項である旨を記載した上で、会社に対し、以下の協議事項についての団体交渉を求めるものであった。

「3) 協議事項

- ① B 2 氏の昇格問題について
- ② B 3 本部長に対する、2019年2月1日付けの要求について
- ③ 組合員3名に関する2018年12月支給の賞与の支給額の根拠についての説明
- ④ 上記の関連事項」

(8) 本件団交申入れに対し、会社は、31年4月26日付けで回答書（以下「31.4.26回答書」という。）を組合に提出し、要旨、以下のとおり回答した。

本件団交申入書の協議事項①については管理職の人事に関することであり、協議事項②については会社の営業政策に関することであるから、いずれも団体交渉事項たり得ない。協議事項③については、個々人の支給額について一つ一つ団体交渉の場でうんぬんすることは行うべきでないから、いずれの事項についても団体交渉に応じかねる。

(9) 令和元年9月9日、組合は、大阪府労委に対し、本件申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 本件団交申入れに会社が応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるかについて

(1) 本件昇格問題に関する団体交渉申入れについて

ア 本件昇格問題は、非組合員である管理職の個別的な人事に関わる問

題であるから、当然には義務的団交事項には当たらないといえる。

イ この点、組合は、B 2 が過去に A 2 組合員に対するパワハラ問題を起こしたことにより本件降格となった経緯があるから、どのような基準・理由により昇格を決定したかについて会社の見解を知る必要があり、職場環境改善や安全配慮義務の観点からも、本件昇格問題は義務的団交事項に当たる旨主張する。

組合の上記主張は、組合が会社に対して B 2 が現在も長時間に及ぶ面談を他の社員に対して行っていないかを質問していること（前記第 3 の 4 (5) 及び (7)）も踏まえると、本件昇格により総務部長に復帰した B 2 が、本件面談や本件発言と同様の行為を組合員に対して繰り返すおそれがあることを前提として、本件昇格は、組合員の労働条件や待遇に関わる問題であり義務的団交事項に当たると主張するものと解される。

ウ しかし、本件面談や本件発言から本件昇格までには約 6 年が経過しており、本件面談や本件発言については、前記第 3 の 2 (8) 認定のとおり、28 年 7 月 22 日、大阪地裁の労働審判において、会社が A 2 組合員に対して謝罪し解決金を支払うこと等を内容とする調停が成立したことにより、一定の解決をみたと評価できる。そして、本件面談以外に、B 2 が組合員に対して長時間にわたる面談や不適切な発言等をしたという事実は認められない（組合は、他の組合員に対するパワハラを会社が認めなかったと主張するが、この点に関する具体的な主張・立証をしておらず、組合の主張は採用できない。）。

さらに、組合員以外の社員に対しても、B 2 が本件面談や本件発言のような行為をしたことを裏付ける証拠もない。

この点に関し、前記第 3 の 4 (1)、(2)、(5) 及び (6) 認定のとおり、組合が 3 1. 1. 10 質問書及び 3 1. 3. 6 質問書により、B 2 が現在も

他の社員に対してA 2組合員に対して行ったような行為を行っていないか調査するよう会社に求め、会社は、調査の結果そのような事実はないが、組合が具体的に把握している事実があれば再調査を検討すると回答したのに対し、組合は具体的な事実の指摘を行わなかったことが認められる。

また、組合は、B 2が組合員ではない社員に対しパワハラまがいの面談を行ったとの苦情を受けたと主張するが、この点に関する具体的な主張・立証を行っていない。

以上のとおり、本件昇格の時点でB 2が組合員に対して本件面談や本件発言のような行為を繰り返すおそれがあることを裏付ける証拠はない。そうすると、組合の上記主張は、その前提を欠き、本件昇格問題は組合員の労働条件や待遇に影響を与える蓋然性が乏しいことから、義務的団交事項に当たるとまではいえない。したがって、会社が、本件昇格問題について団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(2) 31. 2. 1 要求書に関する団体交渉申入れについて

ア 前記第3の3(1)、(2)及び4(3)ア認定のとおり、B 3営業本部長が、30年12月3日、本件メールを送信し、同メールに52期の営業目標である粗利率40パーセントを割った案件名、営業担当者名等を記載した本件案件リストを添付したところ、組合は、31. 2. 1 要求書において、①組合員からの報告によると、A 2組合員は、本件案件リストが受注時の事情等を説明されないまま公表されたことにより、営業部員として不適格者であると印象づけられ、精神的苦痛を受けたとのことである旨、②B 3営業本部長が、今回のようなメールによる業務命令を行ったことはなかった旨、③組合としては、メールで全員に送付する必要はなく、必要と思えば次長や課長を通じて業務命令を

行えばよいと考える旨、④部下である営業部員を見せしめ的にする意図があるとすれば、それも組合員であるA2組合員を狙い撃ちにしたとすれば不当労働行為になる旨を記載した上で、B3営業本部長が本件メールを送信した行為を取り消し、A2組合員を含む営業部員及び関係者に謝罪すること等を要求したことが認められる。

これらのことを踏まえると、組合は、本件案件リストの送付により個々の営業部員の営業成績が公表され、成績不振者等が精神的な苦痛を受けるおそれがあることを前提に、本件案件リストの送付は組合員の労働条件や待遇に関わる問題であって義務的団交事項に当たるとして、会社に団体交渉を求めているものと解される。

イ しかし、前記第3の3(2)認定のとおり、本件案件リストは、表計算ソフトに部門別に約2000件の案件に係るデータを記載した表であり、営業担当者ごとに案件をまとめるという記載方法を採用しておらず、本件メールの受信者が簡単に営業担当者ごとの件数を比較できるものではなかったことが認められる。

また、前記第3の3(1)認定のとおり、本件メールには、「52期は全案件粗利率40%以上を目標に掲げました。本メールに、40%を割った案件リストを添付します。53期も引続き40%以上を目標としていますので、交渉等、実施してください。」とのみ記載されており、組合員であるA2組合員を狙い撃ちする意図があるとは認められない。

ウ そうすると、本件メールの送信及び本件案件リストの送付は、会社が設定した目標等を営業部員等に伝達するものにすぎず、組合員の労働条件その他の待遇に影響を及ぼすものであったとは認められないから、義務的団交事項には当たらない。この判断は、本件案件リストの送付によりA2組合員が何らかの不快感を抱いたとしても、左右され

ない。したがって、本件案件リストの送付について、会社が団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(3) 本件賞与額の根拠に関する団体交渉申入れについて

ア 前記第3の4(7)認定のとおり、組合は、本件賞与額の根拠について団体交渉を求めているところ、これが組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項に当たることは明らかである。

イ この点につき、会社は、組合が、これまで賞与の算定基準・方法や支給額について団体交渉の要求等も行わず、31. 1. 10質問書でも何ら言及していないにもかかわらず、突然、本件賞与額について協議を求めてきたことからすると、組合は、本件昇格団体交渉事項たり得ないことから、支給済みの賞与の件を便宜的に持ち出し、会社に団体交渉に応じさせた上で本件昇格問題を持ち出そうとしたものにすぎないと主張する。

会社の主張は、要するに、本件賞与額の根拠説明は、組合が、本件昇格問題に係る団体交渉に会社に応じさせるために便宜的に持ち出したにすぎないものであるとし、その前提に立って、これが義務的団交事項であるとしても、会社が団体交渉に応じないことには正当な理由があるというものと解される。

確かに、組合はそれまで会社に対して賞与に関する団体交渉を申し入れたことはなく、会社が本件昇格問題に係る団交申入れに応じない中、本件賞与額の根拠の説明を協議事項に加えたものであり、このような経緯からみると、同協議事項を加えたのは本件昇格問題に係る応じさせるためのものではないかとの疑念も生じ得ないではない。しかし、本件昇格問題と本件賞与額の根拠説明とは別個の協議事項であるところ、本件賞与額の根拠説明という協議事項についてどのタイミン

グで団体交渉を申し入れるかは、基本的に組合が決定できるものである。そうすると、上記の経緯のみから、直ちに本件賞与額の根拠説明が本件昇格問題に係る団体交渉に会社に応じさせるために便宜的に持ち出されたと推認することはできず、その他に上記の推認を基礎付ける事情は見だし難い。そうすると、会社の上記主張は、その前提を欠き、採用することができない。

なお、上記(1)で判断したとおり、本件昇格問題は義務的団交事項に当たらないのであるから、本件賞与額を議題とする団体交渉において、組合が本件昇格問題を持ち出したとしても、会社は団体交渉に応じる義務を負わない。

ウ また、会社は、賞与査定を含む人事考課においては会社の広範な裁量が認められる旨、従業員のプライバシーの観点からも、個々の従業員の人事考課の結果や賞与の額の決定過程等について団体交渉の場で開示することは問題である旨主張する。

しかし、上記アのとおり、組合員の賞与支給額に関する事項が義務的団交事項に当たるとは明らかであり、団体交渉において組合に対して本件賞与額の根拠を説明することが必ずしも各組合員のプライバシーを侵害するとはいえないから、当該事項について会社が団体交渉を拒否する正当な理由は認められない。

エ したがって、本件賞与額の根拠の説明について、会社が団体交渉に応じなかったことは労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(4) まとめ

以上のとおり、本件団交申入書記載事項のうち、会社が、本件賞与額の根拠についての説明に関する団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するが、本件昇格問題及び31.2.1要求書に関する団体交渉に応じなかったことは不当労働行為に当たら

ない。

2 救済方法

上記1で述べたとおり、本件賞与額の根拠についての説明に関する団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。この不当労働行為から組合を救済し、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、会社に対し、主文I第1項の団体交渉応諾及び第2項の文書の手交を命ずるのが相当である。

組合は、そのほかにも、謝罪、謝罪文の掲示、社内ネットワークへの掲載、全社員への社内メールでの送信を求めるが、上記不当労働行為の内容や、組合と会社との労使関係等に照らせば、上記内容の救済命令の他に、組合の求めるその余の救済方法までを要しないというべきである。

3 結論

以上によれば、本件申立ては、会社に対し主文Iの第1項の団体交渉応諾及び第2項の文書の手交を命ずる限度で理由があるから、初審命令主文を本命令主文Iの第1項及び第2項のとおり変更し、会社のその余の再審査申立て及び組合の再審査申立てはいずれも理由がないから棄却する。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

令和4年4月6日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔 ㊟