

命 令 書

申立人 F組合
代表者 執行委員長 C

被申立人 G協会
代表者 会長 D

上記当事者間の令和6年(不)第4号事件について、当委員会は、令和7年5月21日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同水島郁子、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 「職務評価比較表」の空欄を埋めた上での誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文のホームページへの掲載及び手交

第2 事案の概要

本件は、申立人と被申立人との間で、直接雇用スタッフであった組合員1名と同種業務を行っていた一般職員との間の待遇格差等に関して団体交渉を行っていたところ、被申立人は、申立人が回答を求めた「職務評価比較表」への同組合員1名の評価及び数値の記入を拒否し、団体交渉に誠実に対応しなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

令和5年4月26日の団体交渉における被申立人の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者

- (1) 被申立人G（以下「協会」という。）は、放送法に基づき、設立された法人であり、その従業員数は本件審問終結時約1万名である。
- (2) 申立人F（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約350名である。

2 本件申立てに至る経緯について

- (1) 平成28年3月22日、E（以下、同人が組合に加入する前も含めて「E組合員」という。）は、紹介予定派遣スタッフとして、協会での勤務を開始し、同年5月22日、「スタッフ」として協会に雇用された。

協会は、E組合員に対し、同日付け「雇入通知書」を交付した。雇入通知書には、①「雇用期間」として、同日から同29年5月21日まで、②「業務内容」として、「技術事務補助」、③「賃金」として、基準賃金及び基準外賃金の金額、「昇給 無」、「賞与 無」、「退職金 無」等の記載があった。

以後、E組合員と協会は、毎年、雇用契約を締結し、協会は、毎年、「雇入通知書」をE組合員に交付し、令和3年3月21日まで、同人を雇用していた。なお、「雇入通知書」の内容は、雇用期間並びに基準賃金及び基準外賃金の金額以外は、毎年、ほぼ同じであった。

ところで、協会において、「スタッフ」とは、「臨時の必要により主として補助的業務に従事させるため、1か年以内の期間内において、特定の期間を定めまたは特定の業務完了まで雇用する者」とされていた。

- (2) 令和2年3月24日、E組合員は、協会担当者から、契約更新についての説明を受けた。その際、E組合員は協会担当者に対し、時給、賞与及び退職金がないことについての説明を求めた。
- (3) 令和2年4月22日、協会はE組合員に対し、基本給、昇給、賞与、退職手当及び家族手当（地域補助）について、スタッフと職員との待遇の違い、その内容及び理由について説明し、文書（以下「2.4.22協会文書」という。）を交付した。

2.4.22協会文書には、「比較対象となる職員」として、「おおむね勤続3年程度のAグレード職員で、技術管理業務に従事するもの（Aグレードとは、職員としての基礎を習得し、所属グループで一定範囲の担当業務を担うことが期待される役割グレード）」との記載が、「比較対象となる職員の選定理由」として、「あなたが補助業務を担う技術管理業務に従事し、勤続年数も同程度であること」との記載があり、また、基本給、昇給、賞与、退職手当及び家族手当（地域補助）について、正社員との待遇の違いの有無、待遇の違いの内容及びその理由が、それぞれ記載されていた。

(4) 令和3年12月10日、組合は、協会に対し、「労働組合加入通知および団体交渉申入書」(以下「3.12.10団交申入書」という。)を提出した。

3.12.10団交申入書には、E組合員が組合の組合員であることを通知する旨、E組合員は令和3年3月21日をもって雇止めされたが、これは無期転換逃れの不当な雇止めである旨、E組合員は同じグループの一般職員と劣らない職務を行っていたにもかかわらず、一時金の支給がないなど不当な待遇格差が行われており、この是正を求める旨、話し合いで問題を解決するため、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れる旨等が記載された上で、要求事項として、次の内容が記載されていた。

- ①令和2年4月以降の賃金額を、同種の業務を行っていた職員B(以下「B職員」という。)の賃金を基準に遡って是正し、差額を支払うこと。待遇差を是正しない場合、その合理的理由を説明すること。
- ②平成28年から令和3年3月21日までの一般職への賞与支給実績を明らかにすること。「職員の給与等の支給の基準」記載の一般職への支給基準の「勤務成績」とは何を意味するか、実際の支給実例に基づいて明らかにすること。
- ③E組合員について、同種の業務を行っていたB職員への支給基準に従って、遡って賞与を支給すること。待遇差を是正しない場合、その理由を説明すること。
- ④在職時の時給について、平成29年、同30年、同31年、令和2年の契約更改時及び平成29年、同30年、令和元年の冬期に上がったが、平成28年と令和2年冬期は上がらなかった。この理由を説明すること。
- ⑤協会の職員には、年に5日の「クリエイティブ休暇」が付与されているが、スタッフにはない。クリエイティブ休暇の趣旨と付与条件を説明すること。この待遇差を是正すること。
- ⑥令和3年2月支給分、同年3月支給分の給与明細が発行されていない。その理由を明らかにすること。
- ⑦令和3年3月21日での雇止めを撤回し、同月22日以降、期間の定めのない雇用契約を結んでいることを確認すること。以降の賃金を支払うこと。
- ⑧仮に同年3月21日に退職したとした場合、協会の職員の基準に従って退職金を支給すること。
- ⑨議論の前提として、協会の一般職を対象とする就業規則、賃金規定、退職金規定、別に懲戒に関するガイドライン等が存在するならば、それも含めて提供すること。
- ⑩出張報告書点検結果(平成27年度から令和2年度)を提供すること。また、従来、技術部企画・管理グループの統括副部長からE組合員にも出張報告書点検結果が転送されていたが、令和2年はE組合員に送信しなかった理由。
- ⑪組合加入や組合活動を理由として不利益取扱いを行わないこと。

⑫合意内容を協定書化すること。

(5) 令和3年12月17日、協会は、組合に対し、文書(以下「3.12.17協会文書」という。)を提出した。

3.12.17協会文書には、3.12.10団交申入書の要求事項に対する回答について、次の内容が記載されていた。

- ①について、要求には応じられない旨、スタッフは、臨時の必要により主として補助的業務に従事させるため、1か年以内の期間内において、特定の期間を定め又は特定の業務完了まで特定の事業所で雇用する方である旨、長期雇用を前提として、放送事業において責任の重い基幹業務を担っている職員は、全国的な配置転換の対象ともなっているため、基本給の決定基準が異なる旨。
- ②について、要求には応じられない旨、勤務成績については、人事的評価を多角的に踏まえたものとしている旨。
- ③について、要求には応じられない旨、スタッフは、臨時の必要により主として補助的業務のため、1か年以内の期間内において、特定の期間を定め又は特定の業務完了まで雇用する方であり、当該期間について予め定めた基準賃金額を基本に業務遂行してもらう契約となる旨、長期雇用を前提として、放送事業において責任の重い基幹業務を担っている職員は、勤務成績及び業績の評価に応じ、賞与を支給することがある旨。
- ④について、スタッフの基準賃金は、放送局ごとに、地域相場等も考慮して決定している旨、また、契約更新時に時給を改定することもあればしないこともあり、改定を約するものではない旨。
- ⑤について、要求には応じられない旨、スタッフは、臨時の必要により主として補助的業務のため、1か年以内の期間内において、特定の期間を定め又は特定の業務完了まで雇用する方であり、当該期間について予め定めた労働時間で業務遂行してもらう契約である旨、一方、放送事業において責任の重い基幹業務を担っている職員は、心身の疲労の回復をより一層図るためクリエイティブ休暇を設けている旨。
- ⑥について、スタッフ支給明細は、自身で協会のシステムから確認し、紙で必要な場合は印刷してもらうものである旨、支給月の明細は毎月15日頃から参照でき、当該月のスタッフ支給明細も作成している旨、当時、自身による参照・印刷を失念したと思われるので、団交当日、印刷したものを渡す旨。
- ⑦について、要求には応じられない旨、令和3年3月22日以降、期間の定めのない雇用契約を結んでいる事実はない旨、同月21日をもって雇用契約期間満了となり、雇用契約は終了している旨。

⑧について、要求には応じられない旨、スタッフには、退職手当の支給はなく、このことは雇入通知書にも明示している旨。

⑨について、職員の就業規則、賃金規定、退職金規定等は渡すことはできない旨。

⑩について、要求には応じられない旨、E組合員には点検部署が実施する実施結果を伝えていなかったと思われる旨、依頼していた業務内容は、技術部内の出張報告書の取りまとめと定型的な確認、点検部署との報告書受渡し等で、点検結果を伝える必要がなかったと思われる旨。

⑪について、協会が雇用するスタッフではないため、そのようなことはない旨。

⑫について、要求には応じられない旨。

(6) 令和3年12月23日、組合と協会との間で、団交（以下「3.12.23団交」という。）が開催された。

3.12.23団交において、協会は、要求事項に対する回答として、3.12.17協会文書と同じ内容を述べた。

その後、組合は協会に対し、協会は①について、スタッフは臨時の必要により、主として補助的業務に従事させ、特定の期間を定め、特定の業務完了まで特定の事業所で雇用すると回答しているが、具体的に説明してほしい、と述べた。協会は、(i)特定の期間や特定の業務完了というところに関して言うと、職員の担っている基幹的な業務とスタッフに依頼している補助的な業務では明らかに違うところがある旨、(ii)例えば、組織を見直すときに、当該部署がなくなったり、スタッフ3名に依頼していたところを2名にすることで業務が整理されるということはある旨、職員の場合は必要な部署に転勤することがあるが、スタッフの場合は、例えば、大阪の企画管理で業務をしていたが、大阪の企画管理がなくなった場合、その仕事を違う部署の方がサポートするようになり、そのスタッフは必要なくなる旨、補助的業務と職員の基幹的な業務の違いは、そこではないかと思う旨等を述べた。

(7) 令和4年1月5日、組合は、協会に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「4.1.5組合文書」という。）を提出した。

4.1.5組合文書には、要求事項に関し、労使双方で客観的事実に基づく共通認識に至るため、以下の点を明らかにし、関連する資料を開示してほしい旨記載した上で、同僚であったB職員が日常的に行っていた業務について、その頻度やボリュームを含めて説明すること、クリエイティブ休暇について、有給休暇とは別途創設された理由・制度の趣旨を明らかにすること等の計15項目の質問事項が記載されていた。

(8) 令和4年1月19日、協会は、組合に対し、4.1.5組合文書に対する回答として、文書（以下「4.1.19協会回答書」という。）を提出した。

4.1.19協会回答書には、4.1.5組合文書に対する回答が記載されていた。

このうち、B職員の業務については、近畿地方の技術部門が関わった番組制作や設備整備、送受信技術の取組などをまとめた職員向けの月刊誌の取りまとめを担当していた旨、その内容の確認には幅広い技術スキルが必要であった旨、また、職員が小学校を訪問する出前授業や会館公開、のど自慢会場でのCS活動にも参加し、若手職員とともにカメラの経験を活かした業務をした旨記載されていた。

また、クリエイティブ休暇については、職員に対する休暇制度である旨、公共放送として視聴者・国民の皆様の安心と安全を支えるため、職員は、有事の際には法の上限を意識しながらも不規則過重労働による対応が発生することはもちろんのこと、平時から緊急事態に備え、責任の重い基幹業務を担っている旨、そのような重責に報いるとともに、豊かで質の高いコンテンツやサービスを提供することができるよう日常の心身の疲労回復を一層図るため、年5日連続した休暇として付与するもので、平成3年度から導入している旨記載されていた。

(9) 令和4年1月21日、組合と協会との間で、団交（以下「4.1.21団交」という。）が開催された。

4.1.21団交において、令和3年度の組織改正時における一般職員とスタッフの異動についてやり取りがあった。このやり取りの中で、組合が、スタッフ数の推移からすると、組織改正があってもスタッフの契約が更新されるのではないかと質問したことがあった。これに対し、協会は、組織改正があっても補助的な業務であるため事務の補助をしてもらうことには変わりがなく、引き続きやっていけるので残ってもらっている旨、カメラやドラマでの音声は職員の仕事だと思っており、その違いだと思う旨、放送所に障害があった際に放送所に出かけてユニットを交換するのは技術の仕事であり、それをスタッフにしてもらうことはない旨等を述べた。

(10) 令和4年4月1日、組合と協会との間で団交（以下「4.4.1団交」という。）が開催された。

4.4.1団交では、賞与の計算方式等についてやり取りがあった。

(11) 令和4年4月26日、組合と協会との間で団交（以下「4.4.26団交」という。）が開催された。

4.4.26団交において、協会は、クリエイティブ休暇について、基本的な内容は4.1.19協会回答書で回答したとおりである旨述べ、その内容を説明した。

(12) 令和4年5月26日、組合と協会との間で団交（以下「4.5.26団交」という。）が開催された。

4.5.26団交において、協会は、職員への退職手当について、長期雇用を前提として、放送事業において責任の重い基幹業務を担っている職員について、一定年数以

上の勤続を条件とする退職手当を設けている旨述べた。

また、組合が、なぜ職員は3年を超えたら退職金が出るのに、スタッフは3年超えても退職金が出ないのかと尋ねたのに対し、協会は、スタッフの方で、結果的に3年以上勤務する場合もあるが、基本的にスタッフは1年契約で長期雇用を前提としているわけではないことと、補助的業務であるというところである旨、仕事異なるため、業務による責任が異なることを主として考えている旨述べた。

(13) 令和4年7月15日、組合は、協会に対し、「団体交渉申入書」（以下「4.7.15団交申入書」という。）を提出した。

4.7.15団交申入書には、これまで概括的に議論してきたが、議論を、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）に基づいて整理するため、質問項目を書面で回答してほしい旨、その上で団交を申し入れる旨記載した上で、比較対象、基本給、賞与、退職金、退職年金、福利厚生及び内部登用制度の有無に関する質問が記載されていた。

このうち、比較対象については、①パートタイム・有期雇用労働法第8条に基づき、E組合員と、基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、比較対象となる「通常の労働者」は誰であるか、我々はB職員だと考えている、2.4.22協会文書では「勤続3年程度Aグレード職員で、技術管理業務に従事する者」とのことだが、具体的に特定される人物は誰か、②上記①の「通常の労働者」（以下、「比較対象者」という。）の(i)雇用形態、(ii)職務の内容（業務の内容、責任の程度）、(iii)職務の内容及び配置の変更の範囲を明らかにしてほしい、③比較対象者を選定した理由を説明してほしい等の記載があった。

また、基本給、賞与、退職金、退職年金については、E組合員と比較対象者で違いを設けている理由を、(ア)職務の内容、(イ)職務の内容・配置の変更の範囲、(ウ)その他の事情のうち、どのような要素を考慮したのかも踏まえて、説明してほしい旨、説明の際には、単に「将来の役割期待が異なるため」などの主観的・抽象的な説明ではなく、客観的・具体的に説明してほしい旨等の記載があった。

さらに、福利厚生については、E組合員は、クリエイティブ休暇や福利厚生サービス「えらべる倶楽部」を使用できないが、そのような差を設けている理由を明らかにしてほしい等の記載があった。

(14) 令和4年8月3日、協会は、組合に対し、文書（以下「4.8.3協会回答書」という。）を提出した。

4.8.3協会回答書には、4.7.15団交申入書の質問項目に対する回答が記載されていた。

比較対象については、①2.4.22協会文書に記載されているとおり、「おおむね勤

続3年程度のAグレード職員で、技術管理業務に従事するもの」であり、当時も説明しているが、個別の職員を特定しているわけではない旨、②(i)雇用形態は職員である旨、(ii)職務の内容は、放送所の月例点検の主担当を務めるほか、設備の補修工事や更新工事では業者を管理・監督し、また、番組技術では生中継の技術責任者として現場でコーディネートを担当するほか、自ら撮影を担当することもある旨、(iii)職務の内容は、受信業務から送信業務に変更されたり、撮影業務から音声業務に変更されたりすることもあり、配置の範囲は、全国職員の場合は全国の放送局であり、地域職員の場合は特定の道府県にある放送局での勤務を基本としつつ、必要に応じて同一ブロック内の放送局に異動する旨、③E組合員が補助的業務を担っていた技術管理業務に従事し、同程度の勤続年数であることが選定理由である旨等の記載があった。

また、①基本給について、職員の基本給は役割給であり、処遇区分における期待される役割と能力に対応する給与としている旨、スタッフの基準賃金は、放送局ごとに地域相場等も考慮して決定しており、業務内容や責任の重さが異なる職員とはそもそも基本給の決定基準が異なる旨、E組合員と比較対象者で違いを設けている理由に関する質問については、(ア)、(イ)、(ウ)の全てである旨、②賞与、退職金、退職年金については、長期雇用を前提として、放送に欠かせない設備の補修・更新や放送所の点検など、責任の重い基幹業務を担っている職員に対して支給している旨、スタッフについては主として補助的業務のために特定の期間を定めて雇用する方であり、(ア)、(イ)、(ウ)の要素を考慮した上で、職員とは待遇は異なると思われる旨の記載があった。

さらに、福利厚生については、①協会の職員は災害や事件・事故など有事の際には休日、夜間にも出局して放送の送出業務に携わる旨、また、日頃から緊急事態に備えた準備を行うなど責任の重い基幹業務を担っている旨、クリエイティブ休暇は、そのような重責に向き合っている職員の心身の疲労回復を一層図るため、特別に設けられたものである旨、②「えらべる倶楽部」による福利厚生は、放送事業において責任の重い基幹業務を担う人材確保と定着を図るために行っているものである旨等の記載があった。

(15) 令和4年8月5日、組合と協会との間で団交（以下「4.8.5団交」という。）が開催された。

4.8.5団交において、次のようなやり取りがあった。

ア 組合が、比較対象について、4.8.3協会回答書には技術管理業務に従事するものだとしているが、スタッフ業務対応表に記載されているE組合員の業務を見ると、請求書の処理、タクシーチケットの処理、会議資料のコピーなどであり、民間企

業で言えば総務や人事が行っている事務作業である旨、したがって、そのような部署の職員を比較対象にする必要があるのではないかと考える旨、述べた。これに対し、協会は、企画管理技術部の企画管理グループは、若い職員が最初から入る部署ではなく、ベテランの職員が今までの経験を活かして幅広い総務業務をするような部署であった旨述べた。

組合は、E組合員が企画管理グループであったことは間違いないということであれば、E組合員が行っていた業務に、より似た職員を比較対象者にすべきである旨、先日もらった企画管理グループスタッフ対応表には、業務項目や管理者の名前が記載されているが、例えば、ここに名前が挙がっている人達が比較対象となるのではないかと述べた。協会が、お願いしている業務は、その業務の補助的な業務である旨述べたところ、組合は、補助的というのは業務の権限や変更の範囲の話だと思ふ旨述べた。

組合が、違う業務をしている人を比較しても仕方がない旨述べたところ、協会は、技術管理業務の事務の補助という位置づけだと思ふ旨述べた。組合は、業務的に近い人を比較対象に選ばなければならない旨、協会は全く異なる職種、業務内容の職員を持ってきており、これでは全然比較対象にならない旨述べた。これに対し、協会は、企画管理グループに入局3年目の職員がいない旨述べ、組合は、3年目は後からついてくる要素であり、まず業務内容が問題である旨述べた。

協会が、業務の内容としても、庶務担当は事務作業をメインでやっており、この間、団交に出席していた職員が庶務担当になり、自分も庶務担当の経験はあるが、業務内容が全然違う旨、技術部でいえば企画管理の統括副部長が庶務担当者になる旨述べた。組合が、庶務担当者の部下の一般職がいるなら、その人達を比較対象とすべきである旨述べたところ、協会は、その人を書いたつもりだった旨述べた。

イ 組合が、B職員が比較対象となるのではないかと述べたのに対し、協会は、B職員は、番組技術をずっとやってきており、カメラや技術のテクニカルディレクターであった旨述べた。組合が、過去の仕事ではなく、企画管理にいた時の仕事である旨述べたのに対し、協会は、結局はそこがベースである旨、若い職員に指導ができるのもそのベースがあるからである旨述べた。

ウ 協会が、企画管理の一般職の職員の業務内容とその事務補助の業務内容は全然違うので、比較できるのか、総務グループにもスタッフはおり、同じ事務系の仕事はしているが、職員が担うべき業務とスタッフが担うべき業務が分かれているので、総務グループの職員と比較できるのか、疑問である旨述べたところ、組合は、それに近い比較対象者は誰なのかという話である旨述べた。これに対し、協

会出席者は、そのような意味で言えば、近い人は見当たらないというのが正直なところである旨、やってもらっている仕事は私に近いとは思う旨述べた。

組合が、業務が近い人を比較して、その労働条件の違いに合理的な理由があるかという話である旨述べたところ、協会は、何をもって近いというのが難しい旨、例えば、要員支援の業務があったとして、新会館が出来て、そこに近畿からこの期間に人員を送り出す業務がある、そこで、庶務担当が各グループに声をかけ、人員を出せるかどうか調整をする、そこに必要なスキルは、これとこれだがどうですか、この人はここの局の経験があるからどうですか、というようにレールを引いて依頼し、エクセルの表に名前を入れて返す、また、向こうからこういう業務でこういう風にして、というオーダーが来た時に、それを整理して大阪なりのアレンジをした上で、考えをまとめて行う、というのが我々の事務作業である旨、E組合員に依頼していたのは、例えば、ここにこの人の名前を入れて返してください、ここここは要らないから削って、ここにこうはめて資料を作ってください、というものであり、そのような線引きがあった旨述べた。

エ 組合が、協会は、概ね勤続3年程度レベルの職員を比較対象者としているが、組合としては違うのではないかとやっている旨、比較対象者とE組合員との間で非常に大きな決定的な差があるが、その理由を職務内容及び職務内容の責任、変更の範囲で説明してもらわなければならない旨、協会が説明する重要な職務をやっているというのは、あまり関係はない旨述べた。これに対し、協会は、しかし、それが決定的に職員とスタッフの違いである旨述べた。

組合は、世界標準では、同一価値労働、同一賃金である旨、職務の内容や責任、環境で差が出るが、それは数値化できる旨、労働条件の違いを、職務内容や責任、権限、変更の範囲等で説明できないといけない旨、例えば、一時金の趣旨が会社の売上増に対する労働者の貢献に報いるという趣旨であり、正社員と有期労働者が同じ仕事をしていた場合、正社員の責任が重いから一時金を支給し、有期労働者は責任が軽く短期雇用だからゼロ、というのは法的に許されない旨述べたところ、協会は、同一労働であれば分かりやすいが、同一労働でなければ比較できない旨述べた。組合は、それは違う旨、例えば、工場で働いており、正社員は物を作ることに加えてアルバイトの世話をしていた、点検をしていたという場合、責任の度合いが違う旨、そのため職務内容も多少変わり、責任の度合いも違ってくるが、その責任の度合いは考慮に入れるというものである旨述べたところ、協会は、それで言えば、やはり比較対象がない旨、スタッフ同士を比較しなければならなくなる旨、業務内容が全く異なるので、例えば私と比較となる旨述べた。組合が、本当に全く違うのか、総務的事務という範疇に入るのであれば、重なる

部分があるのではないかと述べたところ、協会は、スタッフは基本的に人事権を駆使することはできない旨、あくまで比較対象は、他のスタッフになると思う旨述べた。これに対し、組合は、それであれば、パートタイム・有期雇用労働法の趣旨を全く理解していないことになる旨述べた。

組合が、比較自体は全ての通常の労働者が対象となるが、待遇の説明においては、職務内容が最も近いと考える通常の労働者になる旨述べたところ、協会は、通常の労働者という括りのところで難しさがある旨述べた。組合が、同じ職場の同じグループの職員が現実的だと思ふ旨述べたところ、協会は、全く守備範囲が異なり、近いとは思わない旨述べた。組合は、遠いなら遠い中で、その中で最も近いのは誰か、ということである旨述べた。また、組合は、世界標準の同一価値労働、同一賃金は、その職務内容の難しさや責任の重さ、職場環境の良し悪しなどを点数化して職務を分析していく旨述べた。

組合は、比較対象を検討してほしい旨述べ、協会は、いくつかのパターンでやり直す旨述べた。

(16) 令和4年9月8日、組合と協会との間で団交（以下「4.9.8団交」という。）が開催された。

4.9.8団交において、次のようなやり取りがあった。

ア 冒頭、協会は、4.8.5団交で比較対象の見直しについて要求があったので、紙面により追加する形で回答するとともに、同日付けの文書（以下「4.9.8協会文書」という。）を配付するとともに、同文書を読み上げた。

イ 4.9.8協会文書には、比較対象、基本給、賞与、退職金、退職年金、福利厚生及び内部登用制度の有無について記載されていた。

このうち、比較対象について、①別の比較対象として、概ね勤続3年程度のAグレード職員で、旧企画総務業務に従事する者である「追加1」及び旧企画管理グループ(E組合員と同じ職場)の一般職である「追加2」を挙げる旨、②選定理由は、「追加1」は事務系職場で企画総務業務に従事し、同程度の勤務年数であることであり、「追加2」は同じ職場に従事していたことである旨、③「追加1」及び「追加2」も含め、いずれの比較対象者も近しい業務はなく、定型化されたものや技術など専門知識や経験が不要なものをスタッフ業務と位置づけ、職員が担う業務と明確に線引きしているのが現状である旨等の記載があった。

また、E組合員と、当初比較対象として挙げた「Aグレードの技術管理職員」、「追加1」及び「追加2」との間に、基本給、賞与、退職金及び退職年金に関して違いを設けている理由について、職務内容、職務内容及び配置の変更の範囲、その他の事情をそれぞれ記載した上で説明する記載があった。

ウ 組合は、「追加1」と「追加2」の業務内容等について質問し、協会は、「追加1」は、旧企画総務グループの2年目の職員を想定しており、「追加2」は、B職員ともう1名を想定している旨述べた。組合は、「追加1」に関して、個人情報情報は黒塗りにした業務内容を記載した表を提供するよう求め、協会は、9月中旬に提出する旨述べた。

(17) 令和4年9月30日、協会は、組合に対し、「2020年度 人事グループ 業務担当表（8月3日～）」（以下「2.8人事グループ業務担当表」という。）をファクシミリで送信した。2.8人事グループ業務担当表には、担当業務及びその内容等が記載されており、黒塗り部分も複数あった。

(18) 令和4年10月10日、組合は、協会に対し、「9月8日付け書面について」と題する文書（以下「4.10.10組合文書」という。）を提出した。

4.10.10組合文書には、4.9.8協会文書に対する意見が記載されるとともに、2.8人事グループ業務担当表に疑義があるとした上で、2.8人事グループ業務担当表には、左下に「(注2)」とあるが、上の表には「(注2)」との記載はなく、不自然である旨等の質問事項が記載されていた。

(19) 令和4年10月25日、組合と協会との間で団交（以下「4.10.25団交」という。）が開催された。

4.10.25団交において、次のようなやり取りがあった。

ア 冒頭、協会は、4.10.10組合文書に対する回答文書（以下「4.10.25協会文書」という。）を配付するとともに、同文書を読み上げた。

協会は、①比較対象について、E組合員と職務内容で近しい職務はないと考える旨、職務の内容・配置の変更の範囲については、職員は幅広い職務内容を経験し、異動や出向などの対象となり、スタッフとは異なると考える旨、②クリエイティブ休暇について、企画総務担当の職員は、災害時にはデータ放送やホームページでの避難情報、生活情報の発信を担当し、日々の人々の生命と暮らしを守るために、協会の基幹業務であるコンテンツの発信に直接関わる旨、また、職員の場合、有事の際には、どのような職場であれ、呼出しや緊急対応の対象となる旨、このように果たすべき職責が重い職員に対して、特別に設けられたものである旨等の発言をした。また、協会は、2.8人事グループ業務担当表について、比較対象者が担当しない業務は削除したので、「(注2)」がない旨、近しい人が担当する業務を確認することが目的なので、不要な部分は削除した旨等述べた。

イ その後、B職員の業務内容について質疑があった。

(20) 令和4年11月30日、組合は、協会に対し、「10月25日書面等について」と題する文書（以下「4.11.30組合文書」という。）を提出した。

4. 11. 30組合文書には、4. 10. 25協会文書及びこれまでの交渉で不明である点を明らかにしてほしいとして、基本給で違いを設けている理由としてスタッフと近い業務はないとするが、E組合員は職員と同じ業務を行っており事実と異なる等の計11項目の質問事項が記載されていた。また、同文書には、文書変造前の「企画総務部 人事グループの業務担当表」、文書変造を行っていない「企画総務部 総務グループの業務担当表」等を開示するよう求める旨等の記載があった。

(21) 令和4年12月13日、組合と協会との間で団交（以下「4. 12. 13団交」という。）が開催された。

4. 12. 13団交において、次のようなやり取りがあった。

ア 冒頭、協会は、4. 11. 30組合文書に対する文書回答を行うとして、文書を読み上げた。

このとき、協会は、職員とスタッフの基本給で違いを設けている理由について、スタッフは、職員と同じ業務ではない旨、職員の指示により実施する事務補助業務という位置づけである旨、スタッフ不在時等に職員自ら作業することもあるが、職員がより高度な業務に専念できるよう、スタッフへの業務内容を説明、指導をし、補助をお願いしている旨述べた。

イ ところで、同団交で、協会は、「企画総務部(総務)・総務グループ 担当業務表(2020. 09. 04～)」(以下「総務グループ担当業務表」という。)を提示したが、黒塗り部分が透けて見えるとして、同表を回収した。

(22) 令和5年2月6日、組合と協会との間で団交（以下「5. 2. 6団交」という。）が開催された。

5. 2. 6団交において、組合が、総務グループ担当業務表には、企画総務部総務グループの仕事で、削除されている項目があるか尋ねたところ、協会は、比較対象者の担当している業務を知りたいということで出しているのも、1年目の職員が担当していない業務は入れていない旨述べた。組合が、全項目を入れたものを見せてもらうことはできないのかと述べたところ、協会は、提示してほしいと言われたのは、あくまで比較対象者の業務なので、比較対象者の業務ではないのを提示するのは難しい旨、1年目の職員が担当している業務については全て隠さず出しているのも、ご勘弁いただきたい旨述べた。

(23) 令和5年3月1日、組合は、協会に対し、「申入書」（以下「5. 3. 1組合申入書」という。）を提出した。

5. 3. 1組合申入書には、賞与・退職金・クリエイティブ休暇及びえらべる倶楽部について、均等待遇ではないにしても、均衡待遇にすべきであり、いずれもゼロである合理的理由はない旨、均衡待遇にするためには職務評価を行って、それぞれの職

務ポイントに比例した待遇にすべきである旨、その際には、厚生労働省の基準が参考になる旨、その基準に従って、E組合員、比較対象者、比較対象者追加1及び比較対象者追加2の職務評価を行う「職務評価比較表」を作成した旨、協会の判断で、同表「スケール欄」に1から5の数字を挿入し、回答してほしい旨、ウエイト×スケールがポイントとなる旨等の記載があった。

また、5.3.1組合申入書には、「職務評価比較表」とその参考資料が添付されていたが、その内容は、別紙のとおりである。

(24) 令和5年3月3日、組合と協会との間で団交（以下「5.3.3団交」という。）が開催された。

5.3.3団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 協会は、組合は、福利厚生に関して、スタッフも大型選挙の際には日曜深夜に勤務するなど自分の契約にない日に出勤することもある、と言うが、スタッフには前もって打診するが、職員は、緊急時は確認を取らなくても出勤しなければならないのが大きな違いである旨、責任の違いというのは、職員は、休みがあったとしても、事前に分かっている事象で所定勤務外に出勤しなければならないというのではなく、いつ何時出勤しなければならないのか分からないという重責を担っているということを言いたいのである旨述べた。組合は、クリエイティブ休暇については、主張の中身としては理解するが、では、有給休暇の付与日数に違いがあるのはなぜなのかと述べた。これに対し、協会は、基本的には職員としての重責を担っているということが大きい旨、スタッフは、臨時の必要により補助的業務のため、1年以内の期間で特定の期間を定め、また特定の業務期間まで雇用する方で、予め定めた労働時間で業務する契約である旨、一方、放送事業で責任が重い基幹業務も担っている職員には、心身の回復をより一層図るために、クリエイティブ休暇を設け、有給休暇については、心身の疲労の回復をより一層図るために、付与日数及び繰越しの基準に差を設けている旨述べた。

イ 組合は、5.3.1組合申入書が協会に届いていることを確認した上で、職員とスタッフで全く同一の仕事をしているとは考えておらず、全く同一の待遇であるとか均等待遇であるべきとまでは主張しないが、仕事の程度に応じた待遇にすべきではないか、そのように考えると、賞与、退職金、クリエイティブ休暇、えらべる倶楽部について、職務の実態に照らした均衡待遇をすべきであり、片方はゼロというのはあり得ない話であると思っている旨、そこで、議論を前に進めるという意味で、均衡待遇を出していく際のツールとして職務評価を実施するということが行われているので、E組合員の職務、比較対象者の職務について職務評価を行い、どのくらい重さの違い、大きさの違いがあるのか、という評価を出してほしい

い旨、職務評価比較表のスケールに数値を入れてほしい旨述べた。

また、組合は、協会から職務評価表を提出してもらい、点数の根拠を聞かせてもらい、組合としてはこの点数はこう考えている、といった意見のすり合わせを行いたい旨述べた。協会は、検討する旨述べた。

(25) 令和5年3月17日、協会は、組合に対し、文書（以下「5.3.17協会回答書」という。）を提出した。

5.3.17協会回答書には、5.3.1組合申入書に対する回答等が記載されていたところ、職務評価比較表については、比較対象者、比較対象者追加1及び比較対象者追加2のスケール欄のみ数字が記入されており、E組合員については空欄であった。また、5.3.17協会回答書には、職員の業務とスタッフの補助業務との比較は、これまでの団交で繰り返し述べたとおり不可能であるため、スタッフは空欄としている旨、人事グループ担務表について、再度調査すると令和2年9月4日からの体制表が見つかったので、お詫びするとともに、当該体制表を送付する旨の記載があった。

なお、このとき、協会は、「2019年度 人事グループ業務担当表（8月1日～）」、2.8人事グループ業務担当表及び「2020年度 人事グループ業務担当表（9月4日～）」（以下、これらを併せて「人事グループ業務担当表」という。）を送付したのであるが、これらの業務担当表には、いずれも、2.8人事グループ業務担当表と同様の黒塗り部分があった。

(26) 令和5年4月26日、組合と協会との間で団交（以下「5.4.26団交」という。）が開催された。

5.4.26団交において、次のようなやり取りがあった。

ア 組合が、職務評価比較表について、E組合員の部分が空白になっている理由について尋ねたところ、協会は、職員の業務とスタッフの補助業務との比較は不可能であるため、空欄とした旨述べた。組合が、結果的に比較しようということであり、5.3.1組合申入書にも添付している評価項目の基準でスタッフの業務を評価してもらえばいい旨、E組合員の業務を5段階で評価してもらえばいいだけである旨述べたところ、協会は、業務そのものが違うので比較ができない、というのが協会の回答である旨述べた。

組合が、業務の違いというのが前提となっているが、こちらは比較対象者と全く同一の業務をしているとは主張しておらず、差異があることを前提とした上で評価してもらえればいい旨、例えば、人材代替性についてみても、E組合員の業務について人材代替することがどれぐらい可能であるか点数を付けてもらえればいいだけである旨述べたところ、協会は、何回も繰り返しになり、これ以上は答えられないが、基本的に業務の中身が違う旨、例えば、裁量性といっても、

E 組合員が行っているスタッフの補助業務の裁量性は、基準が違うので比較しようがない旨、例えば、同じタイミングで紙に「あ」と書く業務があり、その「あ」を書く意味が、職員が書いている「あ」の意味とスタッフが書く「あ」では、同じ「あ」を書いているにしても、それが持っている責任、意味が全く違ってくるので、その瞬間では同じことをしているかもしれないが、比較のしようがないというのが正直なところである旨述べた。これに対し、組合は、裁量性というのであれば、フォントの種類や大きさといった、どういう「あ」を書くのかについての判断の自由度が作業する人にどれくらい任されているかというのが裁量であり、「あ」の意味というのは直接関係がないと思う旨述べた。

イ 組合が、先程、責任という言葉を使ったが、責任は、ある程度裁量性に関わってくると思う旨、責任が違うというのはどういうことかと述べたのに対し、協会は、例えば、「あ」という字を書くのに、指示に従って書くのと、「あ」という字を選んで、ここに書くべきだと思って書くことの違いである旨、今の話は例えであるが、一つ一つの業務について、そのようなことが言えるので比較のしようがない旨述べた。

組合が、今言ったことは、裁量性の問題を言っているにすぎない旨、指示されて「あ」を書くのはほとんど裁量性がなく「1」となり、自分の判断で「あ」を書くべきかも含めて判断するということなら、裁量の権限、裁量の幅が広い、裁量の権限を持っているように評価して、数字としては「3」を当てはめるということになるのではないかと述べたところ、協会は、我々が考えているのは、例えば、弁護士事務所の弁護士と事務員で、仕事の比較ができるのかということであり、弁護士1年目と5年目だと比較はできるが、事務員と弁護士の仕事を比較するのはできないのと同じことである旨、あるいは、医師と看護師を数値化して比較することはできない、ということである旨、単純な例えでいえば資格がある人とない人との比較と同じような感じで考えている旨述べた。

組合は、そのような考え方は間違っている旨、そうではなく、仕事の中身が違ってもその仕事の持っている価値を比較しようということをしている旨、今、世界で行われている同一価値労働、同一賃金ということの職務評価は、仕事の職種が違って、その労働が持っている価値を比較しようという考え方で行うものである旨、職種が違うから給料が違うのは当たり前、ということで終わるのではなく、その職種の持っている価値、労働の価値がどのくらいであるかを分析して比較しようというのが世界的な同一価値労働、同一賃金の考え方であり、職務評価、職務分析という考え方である旨、医師と看護師で仕事が違う、資格が違う、というのは当たり前であるが、その仕事、その職務に必要なとされる資格や責任の限度、

労働条件、勤務条件の程度などを要素に分解し、それを数値化して、それぞれの仕事を持っている価値を比較しようというものである旨、数値化したら医師の労働の価値の方が看護師の労働の価値よりも相対的に高くなるのは仕方がないが、それが合理的なものでなければならぬということである旨、医師の仕事と看護師の仕事が比較できないと思いついでいるのは間違いである旨、今ではそのような考え方は通用しない旨述べた。

協会が、そのような考えがあることは聞いたが、と述べたところ、組合は、厚生労働省の職務評価もそれに近い考えである旨、職種が違ったら比較はできないということではない旨、多少違いがあっても比較はできるということであり、厚生労働省の場合で言えば、8つの指標で評価して数値化してみようということである旨述べた。

ウ 組合が、先程の「あ」を書く例でいえば、裁量性において差があると言っているにすぎず、協会が言っていることはスケールにそのまま当てはめて判断できる旨、「あ」を書くのであれば、人に指示されて書くのであれば裁量性が「2」か「1」となる旨述べたところ、協会は、その数字の意味も分からない旨、5段階の基準も分からない旨述べた。これに対し、組合は、右側に定義がある旨、例えば、裁量性で言えば、「1」は原則として自由裁量がない仕事、「2」は自由裁量を行使した結果が本人のみに影響を与える仕事である旨述べた。

協会は、職務の数値化との関連で、やはり数値は入れられない旨述べたところ、組合は、改めて職員の部分を全部削除した用紙を送れば、数値を入れてくれるのかと述べた。これに対し、協会は、そうするかどうかも分からない旨、そのような表がある意味も分からないし、書くか書かないかはこちらの自由である旨、義務ではない旨述べた。組合は、それは自由かもしれない旨述べた。

エ その後、5.3.17協会回答書で、比較対象者、比較対象者追加1及び比較対象者追加2について記入されている数字についてやり取りがあった後、組合は、今日はそのようなところで終わる旨、必要があれば交渉申入れをするので、その機会にはよろしくお願ひしたい旨、団交を終了する旨述べた。

オ ところで、5.4.26団交以降、組合は協会に対し、E組合員の待遇に関する団交申入れをしていない。

(27) 令和6年1月17日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第5 争点に係る当事者の主張

争点（5.4.26団交における協会の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

1 申立人の主張

協会が、①組合が提案した「職務評価比較表」のうち、E組合員に関する職務評価の記入を拒んだこと、②「職務評価比較表」に数値を記入しなくとも他の手法によって目的を達成できることについて説明や提案がないこと、③待遇差の比較をすることを無意味であると繰り返し述べたことは、以下のとおり不誠実団交に当たる。

(1) 組合が提案した「職務評価比較表」のうちE組合員に関する職務評価の記入を拒んだことについて

ア 協会が行った説明では、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の説明義務を充足していない。

組合は、団交を通じ、同法が定める事業者の説明義務の履行を求めているが、協会は、雇用形態の違いによって生じている待遇差の理由についても、雇用形態や雇用目的が異なるなど問いをもって答えるかのような対応に終始し、客観的・具体的な実態に照らした説明を受けたことがない。

イ 協会は、比較対象労働者に係る情報を求めたのに対し、作業を妨害するような作為を資料に施すなどした。

組合は、比較対象労働者をどのように考えるかについての団交におけるやり取りにおいて、各部署における業務を洗い出し、比較対象労働者がそのうちどのような業務を担当しているかを検討して、比較対象労働者の特定に向けて共通理解を形成するために、業務担当表を求めた。しかし、協会は、人事部門等のものを提出するなどしたほか、全ての業務が開示されないなど職務内容について作為した資料を提供して比較を困難なものとした。

組合は、当該職場や部署には全体としてどのような職務があり、その全職務のうち、どのような職務を担当しているのか否か、中核的な職務をどの程度担当し、また担当していないのか、すなわち、全職務を母数として見た上で当該職員が担当している職務内容を見る必要があったことから、業務担当表の提出を求めた。しかし協会は、比較対象労働者とされている者の職務内容について、このような比較が行えないよう、当該者が担当していない職務を全て外したものを作成し、それ以外の母数を示した資料の提供は行わないことで、職員とスタッフの職務比較を妨害し、比較を困難なものとした。

ウ 組合は、厚生労働省が公開する比較ツールを用いて比較対象労働者の選定や職務比較が可能であることを説明し、資料や事業者としての職務評価を求めたが、協会はこれを拒否した。これによって、組合はスタッフと職員の職務評価が行えなくなった。

エ 協会は、職務評価比較表は、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の説明義務を果たすために利用すべきものではない旨主張するが、協会による「職務

評価比較表」への記入の拒絶は、同項の説明義務の懈怠に他ならない。

「職務評価」は、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の職務内容を点数化し、職務の大きさを評価することにより、支払われている賃金(基本給)との均等・均衡待遇を客観的に確認することができる手法であり、公正な待遇を確保するため、等級制度、賃金制度を検討する際に有効なもの、とされている。

そして、E組合員は、賃金(基本給)を巡る不合理な待遇差を問題として団交に臨み、説明を求めているのであるから、まさに、存する待遇差につき「職務評価」比較を行う必要があるものである。

パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の趣旨は、同項に基づく説明について、短時間・有期雇用労働者がその内容を容易に理解することができるものであることが求めるものであるから、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について考慮した個別具体的な基準といった事項について、職務評価比較表を用いて説明を行うことは、法の趣旨に合致するものである。

オ 以上のことからすると、協会の団交を巡る対応は、誠実交渉義務を充足しているものはいえず、むしろ、交渉事項となっていた職務内容の比較を妨害する積極的な作為を施した資料を提供する等しており、組合が、非正規職員と正社員との職務を比較するために考案した「職務評価比較表」の記入拒否に正当な理由は認め得ない。

(2) 「職務評価比較表」に数値を記載しなくとも他の手法によって目的を達成できることについて説明や提案がないことについて

組合は、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項で法律上の義務として定められた説明の具体的行為の一環として、「職務比較評価表」への数値記入を求めている。

そもそも、均「等」待遇を図るべき職務内容の同一性のある正社員の存在について、①厚生労働省編職業分類を目安とした比較、②中核的業務の抽出と比較、③責任の程度の比較、といった指標を実質的に見て、同一かどうかについて説明を行い、その結果、仮に「職務内容が同一」の正社員がいないということになれば、続いて均「衡」待遇を図るべき議論にシフトし、職務評価による職務の価値の比較の説明が行われなければならない。しかし、団交において、協会は、比較は無意味であるという頑なな態度を取り続けていたため、やむなく組合が、協会の説明義務に基づく説明を促す手段として「職務比較評価表」を提案したところである。

しかし、協会は、「職務比較評価表」への数値記入を拒み、それ以上の説明を拒否した。

このため、組合は、均衡待遇を図るための説明が受けられなくなったのであるが、

協会からは、他の手法によって同じ目的を達成できることについての説明や提案がなされなかった。パートタイム・有期雇用労働法の説明義務が充足されたものと評価できる余地がない。

(3) 待遇差の比較をすることが無意味であると繰り返し述べたことについて

ア 協会は、5.4.26団交において、E組合員に係る職務評価の拒否について、以下のように述べた。

- ①正社員の業務と有期雇用労働者の補助業務の比較は不可能
- ②業務そのものが違うので、比較のしようがない
- ③もうこれ以上はお答えできない
- ④例えば、紙に“あ”という文字を書く業務があるとする。正社員が紙に書く“あ”と有期雇用労働者が紙に書く“あ”は、その瞬間は同じ仕事をしているかもしれないが、持っている責任が全く違うので比較のしようがない。
- ⑤（正社員が行なう）「業務」と（有期雇用労働者が行う）「補助業務」は比較できない
- ⑥例えば、法律事務所における業務について、弁護士1年目の者と弁護士5年目の者であれば比較できるが、「弁護士」と「事務員」とを比較できないのと同じ
- ⑦例えば、「医者」と「看護師」の業務を数値化して比較することができないのと同じ
- ⑧職務評価に対する使用者としての協力は、するかどうか分からない、表の意味があるのかも分からない、書くか書かないかはこちらの自由

イ 上記アのように、協会は、いずれも比較可能なものを不可能と述べたり、例示も不適切な説明に終始した。挙句の果てには、協会は上記⑧の発言をしたが、この発言に、その不誠実さが収斂されているということが出来る。

ウ 協会は、「無意味である」というそのものの発言はしていないという点を強調している。しかし、協会は、団交における組合やE組合員が均衡待遇を求める声に対し、スタッフと職員の待遇差を比較すること自体が無意味であるという文脈で発言しており、かつ、答弁書においても、自らの対応をそう評価している。

また、組合は、待遇差の比較をすることが無意味であるとする態度を繰り返し取り続けたことが不誠実であるとしており、「無意味である」と述べた事実の有無が問題ではない。

2 被申立人の主張

組合が不誠実団交として主張する協会の対応は、いずれも不当労働行為に該当せず、

協会による不誠実団交は認められない。

(1) 組合が提案した「職務評価比較表」のうちE組合員に関する職務評価の記入を拒んだ、との組合主張について

ア 協会は、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の説明義務を果たしている。

「職務評価比較表」のうちE組合員に関する職務評価の記入を拒んだことが不当労働行為であると主張する組合の法律上の根拠は、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の説明義務である。

協会は、令和2年3月24日、E組合員との最後の契約更新説明の際、E組合員より、職員とスタッフとの待遇差について説明を求められた。それを受けて、同年4月22日、協会はE組合員に対して、2.4.22協会文書を用いて、職員とスタッフとの待遇差について説明を行っている。2.4.22協会文書には、比較対象となる正社員、比較対象となる正社員の選定理由、待遇の違いの有無とその内容、理由などが記載され、厚生労働省が示す説明書のモデル様式に準拠している。協会がE組合員に対して、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項所定の説明事項を丁寧に説明していることは明らかである。

また、協会は、全12回の団交の中で、比較対象となる職員、待遇の違いの有無とその内容及び理由等を、2.4.22協会文書の内容を具体例も指摘しながら、さらに噛み砕いて説明している。

以上のとおり、協会は、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の説明義務を十分に果たしているのであるから、同条項を根拠とする組合の申立事項には全く理由がない。

イ 職務評価比較表への記載は、法律上の義務ではない。

パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項は、短時間・有期雇用労働者から求めがあった際に、所定の事項を当該労働者に説明することを事業主に義務付けているものの、その具体的な説明方法については、事業主の判断に委ねられており、職務評価比較表による説明はパートタイム・有期雇用労働法上義務付けられていない。

また、厚生労働省は、比較対象となる正社員、待遇の違いの有無とその内容、理由等を整理した説明書のモデル様式を公表し、説明資料作成に際してはモデル様式を参考とするように推奨しているが、職務評価比較表を使用することを推奨すらしていない。

職務評価比較表は、厚生労働省が示す「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」の中で、職務評価の方法の一種として紹介されているところ、同マ

ニュアルの説明からも明らかなおおりに、職務評価比較表は、パートタイム・有期雇用労働者と正社員との基本給の均等・均衡待遇が図られているかどうかを、事業主が確認するための一つのツールにすぎないのであって、基本給以外の待遇検討のために用いるものでもなければ、事業主が、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の説明義務を果たすために利用すべきものでもない。

ウ 以上のおおりに、協会は、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の義務を果たしている。また、職務評価比較表への記載は、同項に基づく事業主の義務ではないことはもとより、厚生労働省において、職務評価比較表を用いて同項に基づく説明をすることが推奨されているわけでもない。

したがって、組合が提案した「職務評価比較表」のうちE組合員に関する職務評価の記入を拒否したからといって、当該拒否行為が不当労働行為とはならない。

(2) 「職務評価比較表」に数値を記載しなくとも他の手法によって目的を達成できることについて説明や提案がない、との組合主張について

ア 組合が主張する「職務評価比較表」に数値記入しなくとも他の手法によって目的を達成できることについての説明や提案をする義務は、パートタイム・有期雇用労働法上、定められていない。

そもそも組合が主張する「職務評価比較表」に代わる「他の手法」というのが、具体的にどのようなものを想定しているのか全く不明であるし、団交において組合から全く言及すらなかった「他の手法」なるものを、本救済手続において突然主張してきて、その「他の手法」なるものを具体的に特定することなく、団交において提案等すべきであるなどと主張するのは、協会に団交において不可能な対応を強いるものであり、極めて不当である。

そもそも協会が本救済手続において事後的に検討しても、「他の手法」がどのようなものか皆目見当もつかず、少なくともその無理なことを団交の時に提案等しなかったとしても、それが不誠実な交渉態度となるはずもない。

イ この点を措いたとしても、組合によれば、「目的」とは、パートタイム・有期雇用労働法第1条に定める「通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ること」をいうとのことであるが、かかる目的を達成するために、法律上、事業主に要請されているのが、同法第14条第2項の説明義務である。そして、協会は、同項の説明義務を果たしているのであるから、それ以上の説明や提案を法律上求められるものではなく、少なくとも、その提案等をしなくても不誠実団交として不当労働行為に該当することはあり得ない。

したがって、組合の主張は、いかなる意味でも理由がない。

(3) 待遇差の比較をすることが無意味であると繰り返し述べた、との組合主張について

ア 協会は、待遇差を比較することが無意味であると繰り返し述べたことはない。このことは、団交議事録に同発言の記載がないこと、組合執行委員長の審問での証言からも明らかである。

組合が指摘する発言は、いずれも、職務評価比較表への記載において、スタッフと職員について数値を具体的に書き込んで比較すべきとの要求や、E組合員と同様の業務を行っている職員を特定すべし、との要求に対し、スタッフと職員との業務は、業務内容・範囲や責任の程度等が全く異なるから、職務評価比較表に数値を書き込むことはできない旨や、E組合員と同様の業務を行なっている職員はいない旨の説明をする際の発言であり、スタッフと職員の待遇差を比較すること自体が無意味であるなどという内容の発言ではない。

以上のおり、そもそも、協会は、「待遇差を比較することが無意味であると繰り返し述べた」ことはないので、組合の主張は認められない。

イ また、万一、「待遇差を比較することが無意味であると繰り返し述べた」と認定されたとしても、協会の具体的な発言は、上記アのおり、組合の要求に対して説明する際の発言であることから、当該各発言は、いずれも合理的な理由のある発言であり、少なくとも当該各発言をしたことが不誠実団交であるとして、不当労働行為であると非難される謂れは全くない。

第6 争点に対する判断

5.4.26団交における協会の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

1 組合は、不誠実団交に当たる協会の対応として、〔I〕組合が提案した「職務評価比較表」のうち、E組合員に関する職務評価の記入を拒んだこと、〔II〕「職務評価比較表」に数値を記入しなくとも他の手法によって目的を達成できることについて説明や提案がないこと、〔III〕待遇差の比較をすることを無意味であると繰り返し述べたこと、を挙げるので、以下、それぞれについてみる。

(1) 組合主張〔I〕について

前記第4.2(26)ア認定からすると、5.4.26団交において、協会が、職務評価比較表について、E組合員に関する職務評価を記入しない旨回答したことが認められる。そこで、かかる回答が不誠実団交に当たるかについてみる。

使用者は、誠意をもって団交に当たらなければならない、組合の要求に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明する義務があり、これを果たさず、実質的な協議に応じなければ、不誠実団交に当たるといふべきである。

そこで、組合の要求及びそれに対する協会の回答についてみる。

前記第4. 2(4)、(6)から(26)認定からすると、組合は、3.12.10団交申入書により、賃金、賞与、退職金、クリエイティブ休暇の付与等について、E組合員と職員との待遇差を是正すること等を要求事項とする団交を申し入れ、以降、3.12.23団交から5.4.26団交までの間、この要求事項について協議がなされていた。また、上記要求に対する協会の回答をみると、前記第4. 2(5)、(6)認定のとおり、協会は、3.12.17協会文書や3.12.23団交において、要求には応じられない旨回答している。そうすると、協会は、3.12.10団交申入書の要求事項に応じられない理由について、具体的に説明すべきであるといえる。

そこで、協会が、3.12.10団交申入書の要求事項に応じられない理由について、どのような説明をしていたかについてみる。

前記第4. 2(5)、(6)、(8)、(11)、(12)、(14)、(15)ウ、(16)ア、イ、(21)ア、(24)ア認定によると、協会は、①3.12.17協会文書及び3.12.23団交において、スタッフと職員で、基本給、賞与、クリエイティブ休暇について違いのある理由を、②4.1.19協会回答書及び4.4.26団交において、クリエイティブ休暇制度の趣旨を、③4.5.26団交において、退職手当を設けている理由及びスタッフには退職手当を設けていない理由を、④4.8.3協会回答書により、クリエイティブ休暇及び「えらべる倶楽部」についてE組合員と職員とで違いを設けている理由を、⑤4.8.5団交において、職員とスタッフの業務内容の違いを、⑥4.8.3協会回答書、4.9.8協会文書及び4.9.8団交において、(i)比較対象者、(ii)比較対象者を選定した理由、(iii)比較対象者の職務内容、職務内容及び配置の変更の範囲、(iv)その他の事情を、それぞれ述べた上で、基本給、賞与、退職金、退職年金について、E組合員と違いを設けている理由を、⑦4.12.13団交において、職員とスタッフで基本給に違いを設けている理由を、⑧5.3.3団交において、福利厚生について職員とスタッフで違いを設けている理由を、それぞれ述べている。かかる対応をみると、協会は、基本給、賞与、退職金、クリエイティブ休暇の付与等について、E組合員と職員とで違いを設けている理由について、文書で回答するとともに、団交においても説明をしているといえる。

これらのことからすると、協会は、職務評価比較表に職務評価を記入しなくとも、5.4.26団交より前の団交において、既に、3.12.10団交申入書の要求事項に応じられない理由を具体的に説明しているのだから、5.4.26団交において、組合が提案した「職務評価比較表」のうち、E組合員に関する職務評価表を記入しない旨回答したことをもって、不誠実団交に当たるとはいえない。

以上のとおりであるから、組合主張〔I〕は採用できない。

(2) 組合主張〔II〕について

前記(1)判断のとおり、協会は、組合の3.12.10団交申入書の要求事項に対して、5.4.26団交より前の団交において具体的に説明しているのだから、5.4.26団交において、職務評価比較対象表に数値を記入しなくとも他の手法によって目的を達成できることについて説明や提案をしなかったからといって、不誠実団交に当たるとはいえない。

したがって、組合主張〔Ⅱ〕は採用できない。

(3) 組合主張〔Ⅲ〕について

組合が指摘する5.4.26団交での協会の発言及び当該発言に至るやり取りについてみる。

前記第4.2(26)アからウ認定によると、①組合が、職務評価比較表について、E組合員の部分が空白になっている理由について尋ねたところ、協会が、職員の業務とスタッフの補助業務との比較は不可能であるため、空欄とした旨述べたこと、②組合が、結果的に比較しようということであり、E組合員の業務を5段階で評価してもらえばいいだけである旨述べたところ、協会が、業務そのものが違うので比較ができない、というのが協会の回答である旨述べたこと、③組合が、業務の違いというのが前提となっているが、差異があることを前提とした上で評価してもらえればよい旨述べたところ、協会が、何回も繰り返しになり、これ以上は答えられないが、基本的に業務の中身が違う旨、例えば、同じタイミングで紙に「あ」と書く業務があったとしても、職員とスタッフとでは、それが持っている責任、意味が全く違ってくるので、その瞬間では同じことをしているかもしれないが、比較のしようがない旨述べたこと、④組合が、今言ったことは、裁量性の問題を言っているにすぎない旨等を述べたところ、協会が、我々が考えているのは、例えば、弁護士事務所の弁護士と事務員で、仕事の比較ができるのかということであり、弁護士1年目と5年目だと比較はできるが、事務員と弁護士の仕事を比較するのはできないのと同じことである旨、あるいは、医師と看護師を数値化して比較することはできない、ということである旨述べたこと、⑤協会が、職務の数値化との関連で、E組合員についての数値は入れられない旨述べたところ、組合は、改めて職員の部分を全部削除した用紙を送れば、数値を入れてくれるかと述べたこと、これに対して、協会が、そうするかどうか分からない旨、そのような表がある意味も分からないし、書くか書かないかはこちらの自由である旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合が指摘する協会の発言は、待遇差の比較をすることを無意味であるとする態度を取り続けたとみるべきではなく、職務評価比較表のE組合員の職務評価を記入できない理由について説明したものとみるべきであるから、不誠実団交に当たるとはいえない。

したがって、組合主張〔Ⅲ〕は採用できない。

2 以上のとおり、組合の主張はいずれも採用できないのであるから、5.4.26団交における協会の対応は、不誠実団交に当たらない。したがって、本件申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和7年6月13日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

職務評価比較表

厚生労働省「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」による職務評価

評価項目	定義	ウエイ ト	E		比較対象者		比較対象者 追加1		比較対象者 追加2	
			スケ ール	ポイン ト	スケ ール	ポイン ト	スケ ール	ポイン ト	スケ ール	ポイン ト
①人材代替性	採用や配置転換によって代替りの人材を探すのが難しい仕事	1								
②革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事	1								
③専門性	仕事を進める上で特殊なスキルや技能が必要な仕事	1								
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事	1								
⑤対人関係の複雑さ（部門外/社外）	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事	1								
⑥対人関係の複雑さ（部門内）	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事	1								
⑦問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事	1								
⑧経営の影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事	1								
各人の合計										

i) 「評価項目」は、職務評価の手法である一つである要素別点数法で用いられる職務内容の構成要素を示す。

ii) 「ウエイト」は、当該企業の事業特性等に応じた構成要素の重要度を示す。重要な「評価項目」であれば、ウエイトを大きく設定する。本表では「1」とする。

iii) 「スケール」は、構成要素別にポイントを付ける際の尺度の基準を示す。厚労省は5段階の基準の設定を示している（次表）。

職務(役割)評価の評価項目別スケール(厚労省HP)

評価項目	スケール	定義
①人材代替性	5	採用や配置転換による代替人材の確保が不可能な仕事
	4	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に難しい仕事
	3	採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事
	2	採用や配置転換による代替人材の確保が容易な仕事
	1	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易な仕事
②革新性	5	現在の手法と全く異なるものが求められる仕事
	4	現在の手法を参考程度にしなから、異なるものが求められる仕事
	3	現在の手法をある程度活用できる仕事
	2	現在の手法をかなりそのまま活用できる仕事
	1	現在の手法をそのまま活用できる仕事
③専門性	5	担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても高い専門性が必要とされる仕事
	4	担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても平均的な専門性が必要とされる仕事
	3	担当分野において高い専門性が必要とされる仕事
	2	担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事
	1	担当分野において専門性がそれほど必要とされない仕事
④裁量性	5	自由裁量を行使した結果が、企業全体に影響を与える仕事
	4	自由裁量を行使した結果が、当該部署全体に影響を与える仕事
	3	自由裁量を行使した結果が、当該部署の一部に影響を与える仕事
	2	自由裁量を行使した結果が、本人のみに影響を与える仕事
	1	原則として自由裁量のない仕事
⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)	5	部門外・社外との交渉・折衝業務が非常に多い仕事
	4	部門外・社外との交渉・折衝業務が多い仕事
	3	部門外・社外との交渉・折衝業務がやや多い仕事
	2	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事
	1	部門外・社外との交渉・折衝業務がない仕事
⑥対人関係の複雑さ(部門内)	5	部門内との調整作業が非常に多い仕事
	4	部門内との調整作業が多い仕事
	3	部門内との調整作業がやや多い仕事
	2	部門内との調整作業が少ない仕事
	1	部門内との調整作業がない仕事
⑦問題解決の困難度	5	最初から新しい方法を用いなければ解決出来ない仕事
	4	既存の方法を参考にしつつも、新しい方法を用いなければ解決出来ないことが多い仕事
	3	既存の方法を大きくアレンジすることで解決出来ることが多い仕事
	2	既存の方法を少しだけアレンジすることで解決出来ることが多い仕事
	1	既存の方法で解決出来ることが多い仕事
⑧経営度への影響度	5	経営への影響度が非常に大きな仕事
	4	経営への影響度が大きな仕事
	3	経営への影響度がやや大きな仕事
	2	経営への影響度が軽微な仕事
	1	経営への影響度が非常に軽微な仕事

