

# 命 令 書

申立人 X 1 組合

執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会社

代表取締役社長執行役員 B 1

上記当事者間の都労委令和4年不第83号事件について、当委員会は、令和7年8月5日第1870回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同北井久美子、同富永晃一、同西村美香、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 令和3年12月26日以前の団体交渉に係る申立てを却下する。
- 2 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

申立人X 1 組合（以下「組合」という。）は、被申立人Y 1 会社（以下「会社」という。）において、男女間に顕著な格付格差及びこれに基づく賃金格差が存在すると主張し、令和元年9月2日、同社で勤務する女性の組合員であるA 2（以下「A 2」という。）の業績考課のは正、性中立的な評価制度の実施等を要求事項として、会社に対して団体交渉を申し入れた。

組合と会社とは、10月30日から4年8月2日までの間に、計10回にわたつ

て団体交渉を行い、この間、組合は会社に対し、会社の人事考課制度の説明やA2の個別的人事考課の評定についての説明を求め、これに関連する資料の開示を要求した。また、2年11月16日の第4回団体交渉において、組合は、10月1日付けでのA2の「管理2級」への昇格を要求事項に追加した。

4年8月19日、会社は、組合に対し、組合の要求事項につき、これ以上団体交渉を重ねても進展が見込めないとして、第10回団体交渉をもって団体交渉を打ち切りとする旨を記載した書面を送付し、その後、組合との団体交渉に応じなかった。

本件は、以下(1)及び(2)がそれぞれ争われた事案である。

- (1) 8月2日の第10回団体交渉までの団体交渉における資料の開示等の会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点1）。
- (2) 8月2日の第10回団体交渉の後、会社が、平成28年度から令和4年度までの間のA2の格付及び賃金のは正を議題とする団体交渉に応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点2）。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A2の職能等級の格付及び賃金のは正を議題とする団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、職場における性差別を是正し、男女平等賃金等の実現を目指して活動する個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は24名である。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本店を置き、昭和26年に設立された、中国地方全域で発電事業及び小売電気事業を営む株式会社であり、令和4年12月27日現在の従業員数は4,666名である。

本件結審時点において、会社には、各事業部門及び支社のほかに、大きく分けて販売事業本部と電源事業本部とが存在し、販売事業本部の傘下に、統括セールスセンター（以下「統括SC」という。）及びセールスセンター（以下「SC」という。）が存在していた。

ＳＣは、会社の営業活動の拠点として会社管内の各地に設置されたものであり、広島県内では、B2統括ＳＣ、B3ＳＣなどが置かれていた。

なお、広島県内の全ＳＣの意味で、「B2統括ＳＣ大」の用語が用いられることがあった。

また、ＳＣにおいて用いられる用語のうち、「離脱」とは、顧客が契約先を会社から他の小売電気事業者に変更することをいい、「離脱需要の再獲得」又は「離脱再獲得」とは、離脱した顧客が契約先を他の小売電気事業者から会社に変更することをいう。

- (3) A2は、昭和56年4月1日、会社に事務系の従業員として入社し、B4営業所、B5営業所、B6営業所、B7営業所、B8営業所等の勤務を経て、平成26年2月1日以降、定年退職（後記16(1)）までの間、B9営業所及びB3SCで、法人業務（営業）担当として勤務を継続した。そして、その間、令和元年7月に組合に加入した（後記5(1)）。

## 2 会社の人事制度等について

- (1) 人事制度の改正経過について

昭和61年10月、会社は、従業員の職務遂行能力を処遇の基本に置く、職能等級制度を導入した。その後、数回の制度変更を経た後、平成17年に、会社は、各職能等級に求められる能力レベルを、職能等級基準表により明確化するなどの見直しを行った。

また、27年3月10日、会社は、業績考課、適性考課及び自己申告を通じて総合的に把握した従業員一人ひとりの強み・弱みを人材育成に活かしていくことを目的とし、人事考課及び自己申告の集中実施、業績考課の評定区分・評定要素の見直し、自己申告事項の見直し、管理段階の適性考課の昇進適性における決断力、統率力等の評定要素をより重視する比重の見直しなどの全体的な改正を行い、27年度人事考課から実施する旨の「人材育成と人事考課の一体的運用の推進および人事諸制度の再構築について」（以下「人達385号」という。）を社内に通達した。

- (2) 職能等級の運用

上記(1)の改正後の制度においては、職能段階が、管理段階、主任段階及び主務段階の各段階に区分された上で、各職能段階ごとに、職務遂行能力

の伸長度合に基づいて、管理 1 級から管理 3 級まで（管理段階）、主任 1 級及び主任 2 級（主任段階）、主務 1 級から主務 4 級まで（主務段階）の職能等級（いずれも 1 級が最上位）が設定されており、この職能等級が基本給などに連動している。

また、同一職能等級内に、職務遂行能力の発揮度合に基づく区分として、直近の賞与査定に応じて昇降するクラス（I～III。I が最上位）が導入され、同一職能等級内においてもクラスの変動に応じて基本給が変動する仕組みとなっている。なお、全社公開資料である、会社の「職能等級要則」記載のクラス付与基準によれば、直近の賞与査定（業績考課の査定符号）が A 以上の場合がクラス I、B の場合がクラス II となり、直近 2 年間の賞与査定が連続して D 以下のときのみに一段下位のクラスとなる降クラスが行われる。

また、職能等級要則第 6 条において、同一職能段階内での一段上位の等級への昇進（以下「等級昇進」という。）及び主任又は主務段階の 1 級から一段上位の職能段階の最下位等級への昇進（以下「職能段階昇進」といい、等級昇進と合わせて「職能等級昇進」ということがある。）は、後記(4)の人事考課に基づき、現在の等級に求められる能力を十分に発揮するとともに、一段上位の等級又は一段上位の職能段階の最下位等級の格付基準を満たすと判断されたときに行われるものとされている。

したがって、例えば、管理 2 級への昇進については、管理 3 級の者について、管理 3 級に求められる能力を十分に発揮するとともに、管理 2 級の格付基準を満たすと判断されたときに行われることとなる。

職能等級昇進は、一部の例外を除き、毎年 10 月 1 日に行われる（職能等級要則第 11 条）。

### (3) 職務ランク

職務ランクは、主任段階以上の職能段階における、仕事の責任・難易度に応じた 1 ランクから 11 ランクまでの 11 段階（11 ランクが最上位）で構成される区分をいう。

会社においては、職能等級が管理 3 級以上の者が管理職として扱われるが、管理職と管理監督職位は同じ意味ではなく、管理職のうち、部下のい

る者は管理監督職位、部下のいない者は専任職位とされている。そして、全社公開資料である、会社の「職務ランク要則」の記載に従い、管理監督職位に該当する者は、部署や役職（職位）に応じて4ランクから7ランクまでの職務ランクが設定される一方、専任職位に該当する者は、一般職位（非管理職）と同様に、業務内容に応じて個別に職務ランクが決定されることになり、管理監督職位と同レベルの責任・難易度にある高度・専門的な業務に従事する場合を除き、1ランクから3ランクまでの職務ランクが設定される。

なお、S C内の職務ランクについては、センター長の職務ランクが7ランク、副長の職務ランクが5ランクに設定されている。A 2は、平成29年10月1日以降、職能等級が管理3級の管理職となったものの、部下のいない専任職位であったため、勤務していたB 3 S Cにおける担当業務の内容から、職務ランクは3ランクとされていた。

#### (4) 人事考課

全社公開資料である会社の「人事考課要則」によれば、会社の人事考課は、後記(5)(6)の業績考課及び適性考課に区分して行われる。人事考課は、昇給査定及び賞与査定、職能等級昇進、降級、昇クラス、降クラスなどに活用されており、特に職能等級昇進に当たっては、業績考課及び適性考課の両者の評定結果を総合して判断されることとなっている。

評定は、業績考課、適性考課ともに、原則として、1次評定者、2次評定者及び調整者の3段階で行われ、1次評定者は、直属上長（A 2については、B 3 S Cの副長）が、2次評定者は、所属長又は所属長に直属するライン長（A 2については、B 3 S Cのセンター長）が行うこととされている。

人事考課要則には、評定者の評定に当たっての遵守事項として、①定められた評定要素に基づき行い、それ以外の要素で行ってはならない旨、②評定者自身が確認した従業員等の具体的な行動・事実及び信頼できる確実な報告に基づき行わなければならない旨、③評定対象期間外の事実や業務遂行外の事実にとらわれて行ってはならない旨、④公正に行い、私情によって左右されなければならない旨の規定が存在する。

なお、会社においては、従業員が自身の将来のキャリアプランや強み・弱み、振り返りと今後の取組等を「ステップアッププラン」として自己申告する制度が設けられており、従業員は自己申告書を4月1日時点で作成して1次評定者に提出し、提出を受けた1次評定者が、4月又は5月に当該従業員と面接を行うこととされている。この面接の内容は、適性考課の職務適性（後記(6)イ）の基礎資料とされ、従業員の育成等に活用される。

また、これとは別に、6月に、2次評定者が、業績考課の査定結果を本人にフィードバックする面接（以下「フィードバック面接」という。）を実施することとされており、その面接結果は、業績考課のシステムに記録される。

## (5) 業績考課

### ア 業績考課の概要

業績考課の評定は、毎年4月に、前年度の4月から3月までの1年間の各人の仕事の実績を把握する観点から実施され、会社が定めた業績考課評定基準表（以下「評定基準表」という。）に基づくこととされており、主に、職能等級昇進や昇給・賞与の査定等に反映される。

会社は、評定基準表において、各評定要素ごとに、職能等級に応じた要求水準を設定している。また、従業員各々が異なる職務に従事している状況も踏まえ、その要求水準を満たすための具体的な行動例を事業本部（前記1(2)）別に、会社が定めた「要求水準行動例」（以下「行動例」という。）に示すなどしており、評定者は、それらの全社的に統一した基準や観点から評定を行うこととされている。

なお、評定基準表及び行動例は、全社公開資料である。

### イ 具体的な業績考課の評定要素と評定の仕組み

A 2のような部下のいない専任職位の場合、業績考課は、①「組織目標の達成度」、「目標達成に向けたプロセス」としての②「改善・改革」及び③「役割責任・自律性」、「日常の業務遂行」としての④「組織目標以外の成果・達成度」、⑤「リスク管理・コンプライアンス」及び⑥「上長補佐・チーム貢献」の六つの評定要素についてそれぞれ5段階で評定される。

六つの評定要素のうち、②「改善・改革」から⑥「上長補佐・チーム貢献」までの五つの評定要素については、目標を達成したか否かという観点ではなく、「目標達成に向けたプロセス」や「日常の業務遂行」に関する評定であるため、職能等級に応じ、評定基準表や行動例を基に、「要求水準を大きく上回った」、「要求水準を上回った」、「要求水準程度であった」、「要求水準を下回った」及び「要求水準を大きく下回った」の5段階で評定される。

これに対し、①「組織目標の達成度」については、職能等級を基準とせずに、まずは達成度合いそのものを、「目標を大きく上回って達成した」、「目標を達成した」、「目標をほぼ達成した」、「目標を下回った」及び「目標を大きく下回った」の5段階で評定した上で、職能等級と職務ランクの対応関係に基づき、後記エのとおり点数補正を行う。

具体的には、六つの評定要素は、それぞれが5点満点で点数化された上で、上記①、②及び⑥の比重が高い評定要素は点数が2倍にされ、六つの評定要素の合計点数に従って、6段階（SからEまで）の査定符号が付される。合計点数は最高45点から最低9点までの幅があり、45点から43点までがS、42点から39点までがA、38点から34点までがB、33点から27点までがC、26点から21点までがD、20点以下がEに区分される。

#### ウ 「組織目標の達成度」の判断（達成）基準等について

人達385号には、「組織目標の達成度・組織目標達成に向けてのプロセスの評定については、所属組織の業務実施計画書等の組織目標を評定対象とする。」との記載がある。

例えば、A2が所属するB3SCの組織目標については、会社の販売事業本部から「業務運営方針」という形でB2統括SCを含む各統括SCへ通達され、B2統括SCの業務運営方針書に基づいて、具体的な組織目標を記載したB3SCの業務実施計画書が策定される。業務実施計画書は所属員が閲覧できる社内の共用ファイル（以下「グローバルファイル」という。）に保存され、所属員は削除期限まで都度閲覧可能であり、A2を含むB3SCの法人業務（営業）担当者（前記1(3)）は、業務実施計画書上の組織目標の主な項目である離脱量や平均成約単価等につ

いて、B3SC全体の目標値の達成に向けて取り組むことになる。

#### エ 職務ランクに基づく点数補正について

業績考課の六つの評定要素のうち、①「組織目標の達成度」については、職務ランクの違いによって目標達成への難易度や目標達成時の貢献度が異なることから、通常の評定を行った上で、下記の職能等級と職務ランクの対応関係を前提とする、職能等級と職務ランクとの比較に基づき、2倍にした後の点数から以下のとおり点数補正がなされる。ただし、最高点は10点であり、これを超えるプラス補正はなされない。

#### 職能等級と職務ランクの対応関係

職能等級	職能等級に対応する職務ランク
管理1級	6ランク
管理2級	5ランク
管理3級	4ランク

#### 点数補正

職能等級と職務ランクの関係	補正
職能等級 > 職務ランク	マイナス2点
職能等級 = 職務ランク	補正なし(±0点)
職能等級 < 職務ランク	プラス2点

#### (6) 適性考課

適性考課は、昇進適性及び職務適性で構成される。

##### ア 昇進適性

昇進適性は、主として職能等級昇進に活用されるものであり、その評定は、前年度の仕事の実績を評定する業績考課と異なり、毎年4月1日時点における、各人の職務遂行能力の保有度を把握する観点から行われる。

具体的には、会社は、職能等級基準表（以下「等級基準表」という。）

において、各評定要素（能力項目）ごとに、職能等級に応じた評定基準を設定しており、評定者は、それらの全社的に統一した基準や観点から評定を行うこととされている。

評定は、等級基準表に記載されている、①「情報展開力」、②「決断力」、③「改革推進力」、④「交渉・調整力」、⑤「統率力」及び⑥「評価・育成力」の六つの評定要素について、それぞれ、「一段上位等級に求められる職務遂行能力を十分に有している」、「一段上位等級に求められる職務遂行能力をほぼ有している」、「一段上位等級に求められる職務遂行能力をある程度有している」、「現等級に求められる職務遂行能力を有している」及び「現等級に求められる職務遂行能力を下回っている」の5段階で実施される。

六つの評定要素のうち、①、④及び⑥の評定要素については、5点満点で点数化され、②、③及び⑤の評定要素については8点、6点、4点、2点、1点の5段階で点数化される。

そして、六つの評定要素の合計点数に従って、6段階（SからEまで）の査定符号が付される。合計点数は最高39点から最低6点までの幅があり、39点から36点までがS、35点から30点までがA、29点から21点までがB、20点から12点までがC、11点から9点までがD、8点以下がEに区分される。

なお、等級基準表は、全社公開資料である。

#### イ 職務適性

職務適性は、主として配置転換に活用されるものであり、その評定は、①「行動・人物特性」、②「面接記録」（自己申告の面接で把握した本人の要望等）、③「育成計画」の3点について実施される。

具体的には、①は、思考面、行動面、対人面について、本人の特徴を把握するとともに、高度な専門能力等を記入するもの、②は、自己申告の面接における本人の意見・要望や、評定者の指導事項等を記録するもの、③は、前1年間の取組を振り返るとともに、本人の中長期的な育成計画を策定し、その実現に向けて今後1年間のOJTで取り組む内容を記入するものとなる。

(7) 会社の役職（職位）について

会社には、会社内部の組織規程において、一般職、主任、副長、課長及び所長といった役職（職位）が定められているが、役職（職位）と職能等級（前記(2)）とは必ずしも対応関係にあるものではない。

(8) 文書保存期間等

会社は、人事考課要則において、業績考課及び適性考課に係る考課票並びに自己申告書の保存期間を3年間と定めており、保存期間が満了したものを隨時処分する運用を行っている。

これに対し、業務実施計画書等の文書については、もともと文書保存期間の定めがなく、共用ファイルのデータ削除期限到来時に自動的に削除される。

### 3 A 2 の役職、職能等級、人事考課等について

(1) A 2 の役職、職能等級等

昭和61年10月1日、A 2 は、会社の職能等級制度の導入に伴い、主務2級となり、平成24年10月1日には、主任1級クラスIIIとなった。以降、27年10月1日に主任1級クラスII、28年10月1日に主任1級クラスIと昇クラスを重ねた後、29年10月1日に管理3級クラスIIIに職能段階昇進した。

また、令和2年10月1日に管理3級クラスIIに昇クラスしている。

なお、同日時点におけるA 2 の役職は、SCの担当副長であり、部下がないが、管理2級に昇進した場合は、SCの副長として部下の管理を任せられることも視野に入ることとなる。

(2) A 2 の人事考課について

A 2 の、業績考課の査定符号（前記2(5)イ）は、平成28年度がS、29年度及び30年度がC、令和元年度及び2年度がBであった。

一方、適性考課の昇進適性の査定符号（前記2(6)ア）は、平成28年度がA、管理3級に昇進した29年度がS、30年度及び令和元年度がC、2年度及び3年度がBであった。

会社が組合に提示したA 2 の業績考課及び適性考課の概要には、以下の内容の記載があった。

ア A 2 の業績考課の概要について

会社が組合に対して提示した A 2 の業績考課の概要（後記 5(2)イ、6(5)ウ、8(2)、10(4)イ）によれば、業績考課の「組織目標の達成度」の評定要素については、管理 3 級昇進後の査定年度においても、平成29年度から令和元年度までの 3 年間にわたって、「目標を大きく上回って達成した」として最上位の評価がなされていた。

一方、平成29年度の「上長補佐・チーム貢献」の評定要素については、「自らの提案や思いに沿った方針にならかなった場合などにおいても冷静かつ積極的な上長補佐やメンバー指導が見られるとなおよく」と記載されていた。

また、30年度の「リスク管理・コンプライアンス」の評定要素については、「適正な労働時間管理の徹底について過去から再三周知されているにもかかわらず、未申告の時間外労働があった。管理職として、率直に話す、積極的に正すといったコンプライアンス最優先の姿勢が十分でなかったと言わざるを得ず、要求水準を下回ったと評価している」と記載され、また、「組織目標以外の成果・達成度」の評定要素については、「業務遂行面で迅速性に欠ける点や記入不備等のケアレスミスも散見された」と記載され、「上長補佐・チーム貢献」の評定要素については、「法人営業活動以外では、担当内のファイリング推進員に指名した際、過去に経験済、また、担当内の協力が薄いとの理由から頑なにこれを拒否する等、今後の積極的な取り組みを期待したい面もあった」と記載されていた。

令和元年度の「組織目標以外の成果・達成度」の評定要素については、「依然としてお客様へ提出する資料等にミスがあるほか、業務量は他担当と同水準であるものの時間外労働は最多で、今後は業務の段取りや時間配分を考慮した効率的な業務遂行を期待する」と記載されていた。

2 年度の「組織目標以外の成果・達成度」の評定要素については、「お客様への提出資料等への記載誤りが散見されるため、より一層の確実な業務遂行が望まれる」と記載されていた。

#### イ A 2 の適性考課（昇進適性）の概要について

会社が組合に対して提示した A 2 の適性考課（昇進適性）の概要（後

記10(2)ア、(4)エ、(6)、11(2)、16(3))によれば、管理3級昇進後の平成30年度の「評価・育成力」の評定要素について、「自分自身の考えに固執することがあり、担当内の話合いでは意見の出しにくい雰囲気を作ってしまう場面もあり」と記載されていた。

また、令和元年度の「統率力」の評定要素について、「これまでの経験も豊富なことから、より積極的にアドバイスを送り、担当内を牽引してほしい部分がある」と記載されていた。

また、2年度の「情報展開力」の評定要素について、「書類作成時に記入誤りが散見され、事務処理面の丁寧さにやや欠ける面もある」との記載があり、「決断力」の評定要素について、「過去に経験していない事例への決断および判断力がやや不十分ではある」との記載があり、「統率力」の評定要素について、「担当内全体へ改善取り組みをリードしていくような行動・意識はやや不足している」との記載があった。

#### ウ A 2 の適性考課（職務適性）の概要について

会社が組合に対して提示したA 2 の適性考課（職務適性）の概要（後記10(2)ア、(4)エ、(6)、11(2)、16(3))には、①「行動・人物特性」については、本人の特徴が、思考面、行動面及び対人面に分類されて記載されていた。また、②「面接記録」については、自己申告の面接（前記2(4)）における本人の意見・要望等と、本人へ指導・アドバイスした事項が、③「育成計画」については、主として、OJTに関する、「前年度の育成状況・結果の振り返り」と「これから1年間のOJTで伸長すべき能力とそのための取り組み内容」が、それぞれ記載されていた。

なお、令和元年度のA 2 の適性考課（職務適性）の概要には、①の対人面の特徴として、「支配的、自説に固執、面倒見が良い、人怖じしない、信望がない、選り好みする」と記載されていた。

#### (3) A 2 のフィードバック面接について

会社が組合に対して提示したフィードバック面接の概要（後記8(2)(3)）によれば、A 2 の人事考課の2次評定者となるB 3 S Cのセンター長は、A 2 に対し、フィードバック面接（前記2(4)）で以下の内容を伝えていた。

平成29年6月に実施された面接において、センター長は、A 2 に対し、

「積極的に離脱防止・再獲得の活動を提案するとともに機転を利かしながらお客様対応するなど担当内の模範となっており感謝している」と伝える一方で、「気になった点として、お客さまからの商品購入依頼に対する担当内の協力の悪さについて、担当者個人への攻撃ともとられるような言い方と、離脱防止・再獲得の施策案を持ち寄った際に、具体的な提案がない主任に対して、何度も具体的な内容はどうかと問い合わせた対応は是正すべき」と伝えていた。

また、30年6月実施分において、センター長は、A2に対し、「再獲得・離脱防止に積極的にスピード感を持って取り組んでいただき、素晴らしい成績で感謝している」、「今後伸ばしてほしい点は組織運営に関する事。具体的には、本社から自分の思うような単価が出て来なかつた時に、『副長が行けばよい』というような発言があった。もう少し上長補佐・チーム貢献を意識した言動をお願いしたい」、「未申告の時間外があれば、申告してほしい」と伝えていた。

令和元年6月実施分において、センター長は、A2に対し、「契約維持・離脱再獲得では、精力的に活動し、お客さまとの関係も良好。熱意を持って、粘り強く業務に取り組んでいることを高く評価している」と伝える一方で、「日常業務遂行面等においては、管理職として要求水準程度の評価があるため、以下の五つについて、契約維持・離脱再獲得と同様に高いレベルで伸長してもらいたい」とし、「①個人業務の確実性向上、②個人業務の迅速性向上、③解消方法を伴う意見出し、④副長への丁寧な対応、⑤未申告の時間外を行わない」の5点を伝えていた。

2年6月実施分において、センター長は、A2に対し、「組織目標である契約維持・離脱再獲得・値戻しについて、お客さまと良好な関係を構築し、実績計上するとともに熱意を持って粘り強く対応していることを評価している」、「上長に対する積極的な意見具申により法人営業活動の活性化に寄与していることや、新任担当者へ丁寧な指導・アドバイスを行い、レベルアップに貢献してもらったことを評価している」、「『日常の業務遂行』で、前年度の面接で伝えた5点の事項について、全体的に改善できていることを評価している」と伝える一方で、「依然としてケアレスミスがあるため、

更に確実性を高めつつ迅速性も意識してほしい。またリスク管理・コンプライアンスについては、自身の管理はできているため、職場内やメンバーの意識高揚、問題点の改善に向けて取り組んでほしい」と伝えていた。

#### 4 A 2 の別件訴訟

- (1) 平成23年3月17日、広島地方裁判所は、A 2が、職能等級の昇進等において女性であることを理由に不当な差別的取扱いを受けたなどと主張し、会社に対して不法行為に基づく損害賠償等を求めて提起した訴訟（平成20年（ワ）第〇〇号）において、同人の請求を棄却する判決を言い渡した。これに対し、A 2は広島高等裁判所に対して控訴した。
- (2) 25年7月18日、広島高等裁判所は、上記(1)のA 2の控訴を棄却する判決を言い渡した（平成23年（ネ）第〇〇号）。これに対し、A 2は最高裁判所に対して上告及び上告受理申立てを行った。
- (3) 27年3月10日、最高裁判所は、上記(2)のA 2の上告の棄却及び上告受理申立ての不受理を決定した。
- (4) なお、A 2は、令和6年4月22日、会社に対して賃金差額等の損害賠償を求めて新たな訴訟を提起しており、同訴訟は、本件結審時点において広島地方裁判所に係属中である。

#### 5 A 2 の組合加入等

- (1) 令和元年7月、A 2は組合に加入し、9月2日、組合は、会社に対し、同日付けの「組合加入通知及び団体交渉申入書」及び「要求書」を送付し、A 2の業績考課の査定符号について、平成29年度をA、30年度をSとし、一時金も含めて是正すること、査定制度の本旨（性中立的で公平・公正な評価、各人の能力アップ等）に基づく評価制度を実施することなどを要求事項として、団体交渉を申し入れた。
- (2) 10月25日、会社は、組合に対し、同日付けの「団体交渉開催のご連絡」を送付して、詳細を案内するとともに、組合の要求に応じて、以下ア及びイの資料を送付した。

##### ア B 3 S C と B 9 営業所の事務系従業員の査定評価の分布

この資料には、平成29年度及び30年度における業績考課について、査定符号（SからEまで）ごとに、それぞれ事務系従業員が何%の割合で

分布しているかが男女別に示されていた。

イ A 2 の業績考課の概要（29年度及び30年度分）

この資料には、評定要素ごとに A 2 の評定の概要が記載されていた（前記 3(2)ア）。

(3) 令和元年10月28日、組合は、会社に対し、同日付けの「回答及び要求書」を送付した。この書面には、要旨以下アからウまでの要求が記載されていた。

ア 上記(2)アの資料には、人数の記載がなく、分布が割合でしか表示されていないことなどから、各年度の男女別合計人数と各査定符号の人数を記載した表を提出すること。

イ 業績考課の概要ではなく、A 2 の業績考課票原紙のコピー（平成29年度及び30年度分）を提示すること。

ウ 公平かつ公正な評価を担保するものを具体的に明示すること。

(4) 令和元年10月28日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、上記(3)アの要求に沿って、業績考課の査定符号（S から E まで）ごとの男女別の人数分布を追記した資料が添付されていたが、この資料によれば、女性の方が査定符号が良好な面もあり、男女間格差が認められるような分布にはなっていなかった。

また、上記(3)ウの要求に対する回答として、評定者は全社的に統一した基準（観点）で評定を行うこととされているとして、全社公開資料である、等級基準表、評定基準表及び行動例が添付されていた。なお、業績考課票原紙のコピーについては、提示は差し控える旨が記載されていた。

## 6 第1回団体交渉とその後のやり取り

(1) 10月30日、組合と会社とは、第1回団体交渉を行った。

組合からの出席者は、執行委員長、書記長、A 2 外組合員 2 名、会社からの出席者は、人材活性化部門の労務部長、考課担当課長、労務マネージャー、考課マネージャー、B 3 S C 所長外 1 名であった。

なお、第1回団体交渉から第10回団体交渉（後記15(1)）まで、組合からの出席者は毎回同一であり、会社からの出席者も人事異動による変更等を除いてほぼ同一であった。

また、第1回及び第2回の団体交渉は、対面で各回約3時間行われております、第3回以降の団体交渉は、Web会議の方法で各回約2時間行われております。

第1回団体交渉における主なやり取りは、以下アからエまでのとおりである。

ア 組合が業績考課票の原本の提示を求めたのに対し、会社は、業績考課票を開示するルールはなく、フィードバック面接で丁寧に説明する運用をしている、また、以前提示した業績考課の概要に原本に沿った内容を詳しく記載しているため、建設的な意見交換は可能である、開示を前提にすると、評価者が差し障りのないことを書いたり、良くない点を書き控えたりするおそれがある旨を説明した。

会社が、会社から提供した概要で納得できない部分とその理由を指摘してほしいと述べたところ、組合は、原本を見せてほしいと言っているわけだから、会社がそれに応えられない理由を説明してほしいと述べた。

イ 組合は、会社にとって一番重要なのは営業成績であり、営業成績で大いに貢献しているA2の評定がCなのはおかしいと主張し、会社は、確かに同人の営業成績は優秀だが、全ての評定要素を勘案して点が付く仕組みなので、「組織目標の達成度」は営業成績を中心に評価されるが、業績考課をトータルでみると標準レベルのCになると説明した。

組合は、A2の評定がCになった具体的な理由を追及する中で、平成30年度の「リスク管理・コンプライアンス」の評定要素に記載されていた未申告の時間外労働（前記3(2)ア）について、組合としての意見を述べ、会社は、会社としての考え方を述べた。

ウ 会社が、人事考課制度における多段階評価や行動例等（前記2(4)、(5)ア）の説明をしたところ、組合は、業績考課の査定について、行動例には、管理○級ならこういうレベルというのが書いてあるが、これがどの程度だったら普通でどうだったら上回るのか、その振り幅、物差しを示してほしい、従業員の昇給や賞与に影響する評価が公平公正であるためには、物差しがあるべきだと述べた。これに対し、会社は、様々な業種ごとにいろいろな業務があり、それを事業所の形態において例示したの

が行動例であり、複数の評定者が評定基準表及び行動例に基づいた認識合わせをすることで評価するという物差しを用意しているが、業務ごとに目盛りを作るのは現実的ではない、全社的に定量的な物差しはなく、評定者が判断する、などと述べた。

エ 組合が、職能等級昇進年度の業績考課の査定符号は自動的にCが付くのかと質問し、会社が、10月1日に職能等級昇進があった者は、新しい職能等級での実績が残りの半年間しかないので、当該年度の業績考課の総合評定は、前年度と同じような符号は付かないと説明すると、組合は、直近3年間の事務系の昇進者の査定評価分布の資料を要求した。

(2) 11月18日、組合は、会社に対し、同日付けの「10月30日団交を踏まえた要求書」を送付した。この書面には、要旨以下アからオまでの要求事項が記載されていた。

ア A2の業績考課票原紙のコピー（平成28年度から30年度分まで）の提出

イ 昇格の翌年の査定符号がCとなるルールかを検証するため、B2統括SC大に所属する事務系従業員について、過去5年間の職能等級昇格者の昇格翌年以降の査定評価推移の提示。なお、A2以外は記号により表示し、SC・営業所の別、職能等級と性別とを明記すること。

ウ S・A・B・C・D・Eと判断する根拠の提示

エ 職務ランクに基づく点数補正（前記2(5)エ）の説明及び根拠資料の提出

オ A2の育成計画（28年度から30年度分まで）の提出

(3) 令和元年11月27日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この回答書には、上記(2)アについては、被評定者への開示を前提としていないため応じられない旨が、同イについては、組合と資料のイメージを共有したい旨が、同エについては、職務ランクに基づく点数補正（前記2(5)エ）の説明が、それぞれ記載されていた。

また、上記(2)オの育成計画については、本人等への開示を前提とした既存の資料はないため、内容を確認したい理由及び確認したい事項を教えてほしい旨が記載されていた。

また、この回答書には、会社の人事考課要則（前記2(4)(8)）が添付されており、さらに、別添資料として、第1回団体交渉の際に、会社が別途回答するとしていた以下の項目につき、会社の見解を記載した書面が添付されており、この書面には要旨以下アからウまでの内容が記載されていた。

ア 業績考課の評価の物差しがないとの指摘について、会社の業績考課においては、評定基準表において、職能等級及び評定要素ごとに評定基準（要求水準）を定めるとともに、従業員各々が異なる職務に従事している状況も踏まえ、行動例においてその要求水準を満たすための具体的な行動例も示しており、評定者はそれらの全社的に統一した基準（観点）で評定を行っている。具体的な業績考課の評定要素と評定の仕組み（前記2(5)イ）のとおり、査定符号は、1次評定者及び2次評定者が一定の基準を基に評定要素ごとに評定を行った結果で自動的に導かれており、所属長が直感的に何の基準も持たずに決めているものではないから、会社としては、評価の物差しはあると考えている。

イ 公平・公正な評価をしておらず、トータルな評価につなげていないため、A2のC評価は間違っているとの指摘については、業績考課において評定要素の全てを数値基準で測れるような制度にすべきとの意見と理解するが、会社の業績考課の考え方は、個人の成果や組織の成果の源泉となる日常業務における業務プロセスや意識・態度も評定の対象として多面的に評価することが、主観的、感覚的な評価に陥らず、評価のトータルバランスにつながるというものである。定量的に評定できる部分は「組織目標の達成度」において実施しており、その他のプロセス評定的評定要素について定量的な数値基準を設定するということは、例えば、レポートを〇件提出したら満点がもらえるというように、件数のみを評価し、内容（品質）を無視した基準となってしまい、公平・公正な評定とならないため、多面的な評価が必要と考えている。

ウ 業績考課票の原本を提示してほしいとの要求については、人事考課に際して評定者が付したコメントは、本人に伝わらないことを前提として記されたものであり、それゆえ忌たんのない公平・公正な評価コメントを記載でき、正確な評価を知り得ると考えている。仮に、本人への開示

を前提とすれば、評定者は自らの率直な評価コメントを記載できない可能性が高く、また、今回会社が開示を容認した場合、今後評定者が自らの率直な評価コメントを記載できなくなることが容易に想像できるため、人事関係業務の適正な実施に支障を及ぼすおそれがあるといわざるを得ない。以上のことから、これまでも考課票そのものの開示はしていないし、今回も、考課票そのものの開示はせず、今回の議論のために内容が分かるように「業績考課の概要」を提供し、併せて評定プロセスについても補足説明したものである。

- (4) 2年1月6日、組合は、会社に対し、同日付けの「10月30日団交及び11月27日会社回答書を踏まえた要求・申入れ書」を送付した。この書面には、前記(2)イの要求資料のイメージ図が添付されるとともに、業績考課票原紙のコピーの提出を引き続き求める旨、B3SCの組織目標及びメンバーの査定評価分布(計3年度分)の提示等を求める旨、その他の点については、団体交渉で具体的な議論を求める旨などが記載されていた。
- (5) 1月31日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この回答書には、前記(2)及び(4)の組合の要求に応じて以下アからウまでの資料が添付されるとともに、要旨以下エからカまでのとおり記載されていた。
- ア B3SC法人業務及びB3SC共通の組織目標（平成28年度から30年度まで）

この資料には、各年度のB3SCの組織目標項目及び目標値が記載されており、注意書きとして、各SCにおいて、所属員は所属SCの組織目標の達成に向け担当する業務に取り組むこととしており、組織目標が個人の目標でもある旨、定量的な目標値について、個人ごとにノルマのような目標値をそれぞれ設定しているわけではない旨が記載されていた。

イ B3SCとB9営業所の事務系従業員の査定評価の分布（28年度から30年度まで）

この資料には、各年度にB3SC及びB9営業所に所属した事務系従業員について、査定符号（SからEまで）ごとに、それぞれ何名が分布しているか、その男女別の内訳などが記載されていた。なお、この資料によれば、女性の方が査定符号が良好な面もあり、男女間格差が認めら

れるような分布にはなっていなかった。

ウ A 2 の業績考課の概要（28年度分）

エ 前記(4)で要求のあった、B 3 S C のメンバーの査定評価分布については、集計対象をB 3 S C 事務系従業員に限定すると個人の査定符号が特定され提示できないため、集計対象を、前記5(4)の資料と同じにしたものを、上記イのとおり提示する。

オ 前記(2)イの要求については、個人の査定符号が特定されるため提示できない。

カ A 2 の育成計画については、本人等への開示を前提とした資料はないが、必要であれば可能な方法で別途回答するので、内容を確認したい理由及び確認したい事項を回答してほしい。

(6) 令和2年2月25日、組合は、会社に対し、前記(2)イの要求についての会社の懸念（上記(5)オ）を受け、平成26年度から30年度までの各年度ごとのB 2 統括S C 大の昇進者的人数（男女別）と昇進直近の査定評価（査定符号）の分布、及び翌年の査定評価（査定符号）の分布を明らかにした資料を改めて求める旨を記載したメールを送信した。

## 7 第2回団体交渉とその後のやり取り

(1) 令和2年2月27日、組合と会社とは、第2回団体交渉を行った。

第2回団体交渉における主なやり取りは、以下アからエまでのとおりである。

ア 会社は、組合の2月25日付けの要求（前記6(6)）を受け、交渉に先立ち、組合に対し、「B 2 統括セールスセンター大の事務系社員の職能等級昇進者の査定符号」と題する資料を手交した。この資料には、平成26年度から30年度までに昇進した男性52名及び女性28名の合計80名について、昇進前年度の査定符号と昇進年度の査定符号が、男女別に、個人が特定されない形で記載されていた。また、この資料によれば、昇進年度の査定符号は、80名全員がCとなっていた。

上記資料について、組合が、昇進年度の査定符号はC以下しか付かないのかと質問し、会社は、ルールはないが、評定の仕方としては、10月に等級昇進等をするので、残り半年間で一個上のレベルでみたときに、

ABまで急激に成長するケースが基本的にはない旨を述べた。

イ 組合が、職能等級と職務ランクとの対応関係を質問し、会社は、職務ランクに基づく点数補正（前記2(5)エ）について説明を行った上で、A2は、職能等級は管理3級である一方、ライン長ではなく、職務ランクが3ランクの業務に従事していることから、①「組織目標の達成度」の評定に当たってはマイナス2点の補正がなされることになり、平成29年度及び30年度のA2の仕事の達成度は満点の10点だったがこれにマイナス2点の補正が入って8点になっている旨を説明した。組合は、皆が同じ目標に向かって仕事を行うのに、低い役職（前記2(7)）・職務ランクの人がマイナス補正をされて、役職の高い人がプラス補正をされるというのは、業績評価という視点と矛盾すると主張し、会社は、A2の離脱量、グループ営業等での貢献への評価を述べつつ、ラインの副長以上は、職務に部下のマネジメントなどが入ってくるため、その分職務ランクが変わってくる旨を説明した。

ウ 組合は、上長は人の評価を付ける以上、仕事に精通し、判断能力も施策を考える力も人より長けていないといけないと述べ、会社は、上長といつても必ずしも精通した仕事に就けるわけではないからこそ、1次評定者と2次評定者が評定することになっていると説明した。

組合が、等級基準表、評定基準表及び行動例に基づいて行動を評定するといっても、具体的にこの人のこの行動は8点にする、10点にするといった物差しがないことが問題である旨を述べたところ、会社は、5段階の枠のどこに入るのかという評定をしている、それぞれの行動が何点であると定めたルールはないし、そもそもあらゆる行動をこれは何点だといって計算して出すことは難しいと述べた。組合は、付ける人が変われば点数が変わると述べ、会社は、その可能性を考慮するからこそ複数の人間が評定する仕組みにしていると説明した。

エ 組合は、A2の業績考課の評定を追及する中で、平成30年度の「リスク管理・コンプライアンス」の評定要素に記載されていた未申告の時間外労働（前記3(2)ア）及び同年度の「上長補佐・チーム貢献」の評定要素に記載されていた、担当内のファイリング推進員に指名されたときの

対応（同）について、組合としての意見を述べ、会社は会社としての考え方を述べた。

(2) 令和2年6月18日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面では、元年11月27日付けの回答書での会社の回答内容が繰り返されていた。

2年7月1日、会社は、組合に対し、職務ランク要則（前記2(3)）を送付した。

## 8 第3回団体交渉とその後のやり取り

(1) 7月7日、組合と会社とは、第3回団体交渉を行った。

第3回団体交渉における主なやり取りは、以下アからエまでのとおりである。

ア 会社は、改めて職務ランクに基づく点数補正（前記2(5)エ）について説明をした。組合は、B3SCの副長未満の人たちは職務ランクが3ランクなのかと質問し、会社は、基本的には3ランク以下となるが、担当課長の職務ランクは違うランクになると説明した。組合は、どのような仕事をすれば職務ランクが4ランクになるのかと聞き、会社は、職務ランク要則を引用して、専任職位や一般職位の者の中で、職務ランクが4ランク以上とされるのは、ライン長と同じレベルの責任内容にある者であり、具体的にはそれぞれの業務によって判断していく（前記2(3)）と説明した。

イ 組合は、A2がB3SC以外でも契約を継続したり、離脱再獲得をしたり、グループ営業に貢献したりして実績を上げたにもかかわらず、「日常の業務遂行」としての「組織目標以外の成果・達成度」の評定要素（前記2(5)イ）で考慮されていない理由を質問し、会社は、評定基準表に、組織目標達成以外で会社業績の向上に大きく貢献する実績としては、特許取得とか大口案件の紹介等が該当する旨が記載されており、それらには該当しないため考慮していない旨を説明した。

ウ A2の未申告の時間外労働（前記3(2)ア）及び担当内のファイリング推進員に指名されたときの対応（同）について、前記7(1)エと同様に、組合と会社とが、それぞれの意見や考えを述べた。

エ 組合は、A2の令和元年度の業績考課の概要、B3SCの組織目標に対するA2及び他担当者それぞれの貢献割合、A2に対するフィードバック面接の記録のそれぞれについて、資料開示の要求を行い、会社は、検討すると述べた。

- (2) 2年8月20日、会社は、組合に対し、第3回団体交渉における組合からの要求を受け、A2の業績考課の概要（元年度分）、組織目標の達成に向けたA2の取組実績（平成28年度から令和元年度まで）、フィードバック面接の概要（元年6月及び2年6月実施分）を送付した。
- (3) 10月9日、会社は、組合からの要求を受け、組合に対し、フィードバック面接の概要（平成29年6月及び30年6月実施分）を送付した。
- (4) 令和2年10月19日、会社は、組合からの指摘を受け、組合に対し、前記(2)で送付した組織目標の達成に向けたA2の取組実績（平成28年度から令和元年度まで）を修正し再送した。この資料には、各年度のB3SCの組織目標の項目・各項目の目標値及び実績値と、各項目のA2の実績値及び他の担当者の実績値の合計などが記載されていた。
- (5) 2年11月13日、会社は、組合からの要求を受け、組合に対し、A2の、B3SC以外の契約獲得分（他所分）の契約電力量（平成29年度及び30年度）等を記載した資料を送付した。

## 9 第4回団体交渉とその後のやり取り

- (1) 令和2年11月16日、組合と会社とは、第4回団体交渉を行った。  
第4回団体交渉における主なやり取りは、以下アからオまでのとおりである。  
ア 組合が、職務ランク4ランクに該当する役職や職務について質問を行い、会社は、販売事業本部でいうと5ランクの副長と3ランクの主任の業務の間くらいの業務が該当する旨、会社共通の制度のため、他部門のポストも参考にする旨などを説明した。組合は、B3SCにおける職務ランク分布（平成29年度から令和元年度まで）の資料開示を要求した。  
イ 組合が、職能等級と職務ランクの対応関係についてはどこに記載されているのかと質問し、会社が、人事考課を行う手引があり、それに記載していると述べたため、組合が、開示の可否を問うと、会社は、評定者

限りの資料であると述べた。

組合は、基準を公開しないこと及び販売事業本部内において職務ランクが4ランクの管理監督職位が設定されていないことに疑問を呈した上で、販売事業本部に所属する管理3級の人員数及びそのうち職務ランクが4ランクの人員数の資料開示を求めた。

ウ 組合は、B3SCではない他所分の離脱再獲得の評価について質問を行い、会社は、他所分の獲得量は、「組織目標の達成度」で評価することはできないが、そのような積極的な取組については、「目標達成に向けたプロセス」(前記2(5)イ)で評価しており、「日常の業務遂行」(同)とは判断していない旨を説明した。

組合は、会社として最も重要なはずの電力販売が軽視されているとして会社の評価制度に不満を述べ、会社は、組合の主張は分かるが、会社としては、A2の業績考課について評価の理由や経緯を説明してきており、同じ話を続けていくことになる旨を述べた。

エ A2の未申告の時間外労働(前記3(2)ア)について、前記8(1)ウと同様に、組合と会社とが、それぞれの意見や考えを述べた。

オ 組合は、新たな要求として、A2の管理2級への昇格と、その根拠として、平成27年度から令和2年度までの同人と同期同学歴の従業員の職能等級及び職務ランクの推移の資料開示を、それぞれ会社に求め、要求事項を記載した文書も送付する旨を伝えた。

(2) 12月8日、組合は、会社に対し、同日付けの「要求・申入れ書」を送付した。この書面には、第4回団体交渉での要求事項を文書で改めて要求するとし、A2はSCの従業員として特筆すべき営業成績を上げるなどしており、遅くとも10月1日には管理2級に昇格してしかるべきであるなどとして、以下アからウまでの要求事項が記載されていた。

ア A2を10月1日付けで管理2級に昇格させること。

イ A2と同期同学歴者・事務職(80名余)の10月1日現在の職能等級及びクラスを明らかにすること。

ウ 併せて平成27年から令和2年まで各年10月1日時点のA2と同期同学歴者・事務職の職能等級及びクラスと職務ランクを明らかにすること。

同期同学歴者は番号により表示し、男女別として各人の年度ごとの動きが分かるものとすること。

(3) 12月22日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、第4回団体交渉時の質問等に対する回答として、要旨以下アからオまでのとおり記載されていた。

ア B3SCにおける職務ランクの分布（平成29年度から令和元年度分まで）を開示する。

イ 販売事業本部全体で管理3級157名中、職務ランクが4ランクの者は11名いる（2年4月1日時点）。

ウ 職務ランクに基づく点数補正（前記2(5)エ）については、評定手順に関するものであり、評定者限りとして全社公開はしていない。

エ 評定基準表の中で、「組織目標以外の成果・達成度」の評定要素については、「組織目標以外の日常管理業務や個人の業務を確実に遂行する」ととしており、他所分の獲得は、組織目標達成に向けた取組の中で得られた成果であり、上記に該当しないため、当該評定要素で評価するものではない。

オ 前記8(5)で送付した資料に記載漏れがあったため、差し替える。

(4) 3年2月5日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、前記(2)アからウまでの要求に対応して、要旨以下アからウまでのとおり記載され、又は資料が添付されていた。

ア 既に提示した職能等級要則に記載のとおり、職能等級昇進は、人事考課に基づき現在の等級に求められる能力を十分に発揮するとともに一段上位の等級の格付基準を満たすと判断されたときに行うこと（前記2(2)）としている。A2は、2年10月1日時点において上記の基準を満たしていないので、要求に応えることはできない。

イ A2と同期同学歴者・事務職の職能等級及びクラス  
この資料には、平成27年度から令和2年度までの各年10月1日時点における、管理1級から3級まで及び主任1級・2級の該当人数並びに、各等級内のクラス（IからIIIまで）の該当人数の内訳が記載されていたが、職務ランクの表示はなかった。

ウ 前記(2)イウで要求のあった資料について、上記イの資料のとおり提示する。ただし、職務ランクを表示したり、同期同学歴者を番号により表示したり、男女別により表示したりして各人の年度ごとの動きが分かるようになると、個人が特定されるため提示できないので、理解を求める。

- (5) 3年3月8日、組合は、会社に対し、同日付けの「回答書に対する再要求並びに質問書、団交申し入れ」を送付した。この書面には、要旨以下アからウまでのとおり記載されていた。

ア A 2を速やかに管理2級に昇格させること。

イ 前記(4)イで提示のあった資料に、内数として女性の人数を明記し、各年度とも「管理1級より上位の管理職数」、「退職者数」及び「総数」を記載すること。

ウ 連番と性別を記載しても個人の特定はできないから、前記(2)ウの要求を再検討すること。

- (6) 3月26日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、上記(5)アからウまでの要求に対応して、要旨以下アからウまでのとおり記載され、又は資料が添付されていた。

ア 2月5日付けの回答書に記載のとおり、A 2は、2年10月1日時点において昇格の基準を満たしていないので、要求に応えることはできない。

イ A 2と同期同学歴者・事務職の職能等級及びクラス

この資料には、前記(4)イの資料に、各職能等級の小計人数の部分にのみ内数として女性の人数が追記されるとともに、各年度とも「管理1級より上位の管理職数」、「退職者数」、「総数」が追記されていた。

ウ 連番と性別を記載すると個人が特定されるため提示できないので、ご理解いただきたい。

- (7) 3年4月20日、組合は、会社に対し、同日付けの「回答書に対する再要求並びに質問書」を送付した。この書面には、要旨以下ア及びイのとおり記載されていた。

ア A 2の昇格要求に応えることができない根拠として、業績考課の概要以外のものが何ら示されていないため、A 2の適性考課票（平成28年度から令和2年度分まで）の提出を求める。また、組合としては、人材育

成と人事考課は一体のものと考えるため、平成28年度から令和2年度までのA2の育成計画及び育成の内容を明らかにすることを求める。

イ 前記(6)イの資料には、各職能等級の小計人数の部分にのみ内数として女性の人数が追記されているが、各職能等級内の各クラスの人数にも内数として女性の人数を示すこと。

(8) 3年4月26日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、要旨以下アからウまでのとおり記載されていた。

ア 適性考課票は、被評定者に開示することを前提としていないので、要求には応じられない。

イ A2の育成については、毎年度の自己申告の面接等の機会に、組織目標達成に向けての実績計上、及びそのプロセスを評価している点や今後さらに伸ばしてもらいたい点を伝えるとともに、業務の中で必要な指導・育成を進めてきている。

ウ クラスは人事考課（業績考課）の査定符号に応じて決まる（前記2(2)）ので、各クラスの人員数を記載すると個人の査定符号が特定されるため、提示できない。連番と性別を記載した場合も、同様の現象が起きるため、提示できない。

## 10 第5回団体交渉とその後のやり取り

(1) 4月28日、組合と会社とは、第5回団体交渉を行った。

第5回団体交渉における主なやり取りは、以下アからウまでのとおりである。

ア 組合が、A2の適性考課と育成計画の概要の提示を求めたところ、会社は、検討する旨述べた。

イ 組合が、会社が3月26日付けの回答書においてA2と同期同学歴の従業員のうち女性を掲示すると個人が特定されるので提示できないと述べるが、女性がどのクラスに該当するのかを是非入れてほしいと述べたところ、会社は、女性の内訳も表示してしまうと、職能等級ごとに人数を絞り込んでいったときに職務ランクと合わせて個人が特定可能になってしまい、また、公表資料と照らし合わせるとその個人の査定状況も分かってしまう（前記2(2)）ため難しいと説明した上で、特定されない

部分については、記載を検討する旨を述べた。

組合は、性差別の実態が浮かび上がるかもしれないとして、会社に対し、A 2 の入社年度を含む前後 3 年度分について、同様の資料開示を要求した。

なお、上記のやり取りの中で、組合が会社に対して職能等級要則の送付を確認したところ、会社は、以前組合に対して送付した書類の中に職能等級要則が含まれていたかをすぐに確認することはできないが、組合の手元にないようであれば改めて送付する旨を述べた。

ウ 会社が、前記 9(3)イの回答について、そのほかに職務ランクが 5 ランクの者が 22 名いた旨を補足説明したところ、組合は、いずれにしても 8 割近い人が、マイナス 2 点の補正対象になってしまうのは制度設計に問題がある旨を主張し、会社は、問題があるとは考えてない旨を述べた。

(2) 5 月 18 日、会社は、組合に対し、職能等級要則（前記 2(2)）を送付した。

7 月 2 日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付し、第 5 回団体交渉での組合の要求に応じて、以下アからエまでの資料を送付した。また、回答書の中に、A 2 の育成計画については、被評定者への開示を前提としておらず、そのものの開示はできないが、A 2 に対してはこれまでに上長補佐・チーム貢献を意識した言動や日常業務遂行における確実性・迅速性の向上等について指導・アドバイスを行っている旨、OJT の概要については適性考課の概要を参考されたい旨が記載されていた。

ア A 2 の適性考課の概要（令和 2 年度分）

イ A 2（昭和 56 年入社者）と同期同学歴者・事務職の職能等級及びクラス（平成 27 年 10 月 1 日から令和 2 年 10 月 1 日まで）

この資料には、組合の要求を受け、管理 3 級及び主任 1 級につき、等級内の各クラスにおける女性の人数が内数として追記されていた。

ウ 昭和 55 年入社者の同期同学歴者・事務職の職能等級及びクラス（平成 27 年 10 月 1 日から令和 2 年 10 月 1 日まで）

エ 昭和 57 年入社者の同期同学歴者・事務職の職能等級及びクラス（平成 27 年 10 月 1 日から令和 2 年 10 月 1 日まで）

(3) 3 年 10 月 25 日、組合は、会社に対し、同日付けの「11 月 10 日団交に向け

た要求書」を送付した。この書面には、要旨以下アからウまでのとおり記載されていた。

ア A 2 の業績考課の原本（2 年度分）を提示すること。検討に時間がかかるのであれば、とりあえず概要を提出すること。

イ 2 年度の B 3 S C の組織目標と A 2 の実績を提出すること。

ウ A 2 の適性考課票原紙のコピー（平成28年度以降分）を提出すること。  
団体交渉が実りあるものとなるように、少なくとも概要の形で先に提出すること。

- (4) 令和 3 年 11 月 2 日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、要旨以下アのとおり記載され、また、上記(3)アからウまでの要求に対応する形で、以下イからエまでの資料が添付されていた。
- ア 会社は適性考課票の保存期間を 3 年と定めているので、保存期間内の適性考課の概要（平成30年度及び令和元年度分）を提示する。

イ A 2 の業績考課の概要（2 年度分）

ウ 組織目標の達成に向けた A 2 の取組実績（2 年度）

エ A 2 の適性考課の概要（平成30年度及び令和元年度分）

- (5) 3 年 11 月 8 日、組合は、会社に対し、同日付けの「11 月 10 日団交に向けた要求書 2」を送付し、A 2 の 3 年度の適性考課票の原本又は概要の提出を求めた。

- (6) 11 月 9 日、会社は、組合に対し、A 2 の適性考課の概要（3 年度分）を送付した。

## 11 第 6 回団体交渉とその後のやり取り

- (1) 11 月 10 日、組合と会社とは、第 6 回団体交渉を行った。

第 6 回団体交渉における主なやり取りは、以下アからオまでのとおりである。

ア 組合が、2 年度の業績考課の内容確認を求めたところ、会社は、「組織目標の達成度」については、個別対応先の契約維持や平均成約単価について目標達成に貢献しているが、離脱再獲得については実績計上に至っていないことから 8 点であることなどを、業績考課の概要に沿って説明した。組合が、8 点からマイナス補正が入って 6 点になり、その他の評

定要素の点数を合計して34点になり、総合評価がBになるのかと問うと、会社は、そうであると述べた。

イ 組合は、「組織目標の達成度」の評定対象となる項目について質問し、会社は、B 3 S Cの組織目標の形成過程（前記2(5)ウ）などを説明した。

ウ 組合が、適性考課の中で、各職能等級に求められる「ある程度」や「ほぼ」の判断根拠について質問したところ、会社は、業績考課での説明と同様に、各職場、各業務遂行状況で異なるものであるため、一律の定量的な基準は示しておらず、各評定者の判断になる旨を説明した。

組合が、恣意的な判断となる可能性を指摘したところ、会社は、等級基準表に基づく多段階評価によって恣意的な評価を排除している旨、人事考課要則に評定者の遵守事項が規定されており（前記2(4)）、都度評定者に周知を行っている旨などを説明したが、組合は、根拠になっていないなどと述べ、改めて考課票の原本の開示を求めた。

エ 会社は、適性考課の考課票の保存期間が3年である旨を説明し、組合は廃棄について不満を述べた。

オ 組合は、元年度のA 2の適性考課（職務適性）の概要の記載（前記3(2)ウ）に不満を述べ、会社は、記載の理由を説明した。

(2) 3年11月11日、会社は、組合に対し、人達385号を送付した。

11月29日、会社は、組合に対し、第6回団体交渉での組合からの質問に対する同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、要旨以下アからウまでのとおり記載され、A 2の適性考課の概要（平成28年度及び29年度分）が添付されていた。

ア 過去の裁判で会社が提出した考課票が原本であったかどうかという点については、文書提出命令申立事件の決定に基づき、過年度の考課票の原本を裁判所へ提出した記録が残っている。

イ 考課票の保存期間については、人事考課要則において、業績考課及び適性考課のデータ保管期間を3年としている（前記2(8)）。保存期間を超過したものが残っていないのかという点については、システム上、保存期間を超過したデータは自動消去されると認識していたが、令和元年12月に導入した新システムは手動消去であったため、平成28年度以降の適

性考課データは残存していることを確認した。ついては、A 2 の平成28年度及び29年度の適性考課の概要を提示する。

ウ 次回の団体交渉の日程について、令和4年1月は出席者の業務の都合等により開催が困難なため、2月上旬目途の開催で調整をお願いしたい。

(3) 3年12月6日、組合は、会社に対し、同日付けの「次回団交の早急な開催及び実りある団交に向けた要求書」を送付した。この書面には、要旨以下アからエまでのとおり記載されていた。

ア 人事考課の概要では総合評価が分からぬし、組合が提示を求める考課票の原本はA 2 のもののみであり、提出しても個人情報の問題はないから、改めて、平成28年度から令和2年度までの業績考課票及び平成28年度から令和3年度までの適性考課票の原本の提示を求める。

イ 考課が公正なものであるのかは、平成27年度から令和2年度までの、B 3 S C の組織目標である業務運営方針書及び業務実施計画書を踏まえて検討する必要があるため、これらの提示を求める。

ウ 新システムでは保存期間を超えたデータの消去は手動消去ということなので、A 2 の考課関連データを引き続き保存することを求める。

エ 次回の団体交渉について、3年12月中の日程の提示を求める。

(4) 12月15日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、要旨以下アからエまでのとおり記載されていた。

ア 過去の裁判において考課票の原本を提出したのは裁判所からの要請に基づいて対応したものであり、裁判所からの法的要請ではないことから原本提示に応じることはできない。

イ 業務運営方針書及び業務実施計画書は、顧客の機微情報や、A 2 以外の所属員名及びその取組内容の記載を含むので、そのままの形で提示することはできないが、可能な範囲で提示するので、確認したい事項及びその理由を教えてほしい。

ウ 考課票の保存期間は3年としており、保存期間を超えての残存が確認された考課関連データについては順次廃棄する予定である。

エ 次回の団体交渉について、12月中は会社の都合が付かないため、4年1月中の開催に向けて日程調整をお願いしたい。

(5) 1月11日、組合は、会社に対し、同日付けの「次回団交の早急な開催及び実りある団交に向けた要求書2」を送付した。この書面には、要旨以下アからオまでのとおり記載されていた。

ア A2は8月末で定年となる。A2の昇格問題が1日も早く労使交渉の中で解決することを最重要課題と考えているため、1月中の団体交渉開催を強く求める。

イ A2の業績考課票（平成28年度から令和2年度まで）及び適性考課票（平成28年度から令和3年度まで）の原本提示を重ねて求める。会社が考課を公正に行ったと主張するのであれば、提示に問題はないはずであり、原本提示をしないということは実質的な団体交渉拒否である。

ウ B3SCの業務運営方針書及び業務実施計画書（平成27年度から令和2年度まで）の提出を求める。A2の業績考課が公正であるかは、人達385号に示された基準（前記2(5)ウ）に基づき、所属組織であるB3SCの組織目標である業務運営方針書及び業務実施計画書を踏まえて検討する必要がある。

エ A2の考課に関わる全てのデータの保存を求める。組合が開示を求める文書を破棄することは到底認められない。

オ 次回の団体交渉について、4年1月25日又は27日での開催を求める。

(6) 1月18日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、要旨以下アからエまでのとおり記載されており、別紙として、B3SCの業務実施計画書の抜粋（平成30年度から令和2年度まで）が添付されていた。

ア 組合からの強い要請を踏まえ、4年1月27日での団体交渉の開催を了承する。

イ 従前からの回答のとおり、考課票は被評定者に開示することを前提としていないため、裁判所の要請以外での原本の提示は行わない。会社としては、依頼があった年度分につき、人事考課の概要を提示した上で説明してきており、人事考課の内容確認には十分と考えている。

ウ B3SCの業務実施計画書については、お客様の機微情報や、A2以外の取組内容等の記載を含むため、可能な範囲で提示する。

エ 従前の回答のとおり、考課データの保管期間は3年としている（前記2(8)）が、組合の強い要請を踏まえ、例外的に、保存期間を超えたA2の考課データの保存を検討したい。

(7) 1月20日、組合は、会社に対し、同日付けの「次回団交開催に関する申入れ並びに要求書」を送付し、B3SCの業務実施計画書（平成27年度から29年度分まで）及び業務運営方針書（平成27年度から令和2年度分まで）の提出を改めて求めた。

(8) 4年1月24日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、要旨以下ア及びイのとおり記載されていた。

ア B3SCの業務実施計画書は、所属員が閲覧できるグローバルファイル（社内の共用ファイル）に保存しており、現時点で残存する平成30年度以降のものを提示した。

イ 業務運営方針書もグローバルファイルに保存しているが、B3SC単独のものは存在せず、B2統括SCの所管する範囲全体の業務運営方針書になる。提示済みの、B3SCの業務実施計画書（抜粋）（平成30年度から令和2年度まで）の重点実施事項欄に記載されている事項のうち、「（課）」の表示のない事項が、業務運営方針書にも記載のある事項となる。

## 12 第7回団体交渉とその後のやり取り

(1) 4年1月27日、組合と会社とは、第7回団体交渉を行った。

第7回団体交渉の経過の要旨は、以下アからカまでのとおりである。

ア 組合が、業務実施計画書と業務運営方針書との関係を質問したところ、会社は、B3SCの組織目標の形成過程（前記2(5)ウ）を説明した。

組合が、業績考課においては、「組織目標の達成度」及び「目標達成に向けたプロセス」が対象となっているとして、プロセスが判断できる形で業務実施計画書等の提示を求めたところ、会社は、以前の回答（前記11(6)ウ）のとおり、お客様の機微情報や、A2以外の取組内容等の記載を含むため、開示できない旨を回答した。

組合が、それでは考課の公正性、妥当性を組合として検証できないと述べたところ、会社は、それについては、これまで、業績考課の概要の方で各評定要素に対して提示をしたと考えている旨を述べた。

イ 組合が、会社から提示のあったB3SCの業務実施計画書（前記11(6)）に記載されている組織目標について、個人に割り当てられる目標があるのかを質問したところ、会社が、離脱量や平均成約単価に関しては、担当者個々に目標は与えていないが、グループ営業及び自己成長ポイントの項目に関しては、一人当たりの目標を設定していると回答したため、組合は、そうだとすると会社の従前の回答（前記6(5)ア）が誤っていると指摘し、会社は従前の回答の誤りを認めた。

ウ 組合が、会社からの提示がなかった、平成29年度以前のB3SCの業務実施計画書の提出について質問したところ、会社は、文書保存期間を説明した上で、会社のグローバルファイルを確認したところ、30年度以降のものしか保存されておらず、29年度以前のものはデータ登録上廃棄となっていた旨を説明した（前記11(8)ア）が、改めて社内で再度確認し、存在が確認できれば提示する旨を回答した。

エ 組合が、例えば30年度でみると、会社から提示のあったB3SCの業務実施計画書（前記11(6)）には、組織目標の管理項目として7項目が記載されているが、会社から提示された組織目標の達成に向けたA2の取組実績（前記8(4)）においては、2項目（離脱量及びグループ営業情報提供件数）しか記載がないことを指摘し、理由を質問したところ、会社は、業務実施計画書の組織目標の管理項目は、情勢の変化が激しく毎年度変更され、年度途中で追加されることもある旨を説明した上で、「組織目標の達成度」の評定対象となる組織目標は限定していると述べた。組合は、所属組織の業務実施計画書等の組織目標を評定対象とする旨を記載する人達385号（前記2(5)ウ）と相違する運用である旨を述べ、会社は、業務実施計画書上の管理項目全てが、「組織目標の達成度」に該当する項目に該当するわけではない旨を述べた。

オ 組合は、改めて業績考課票の原本提示を求め、会社は、繰り返しになるが、原本は開示を前提としているため概要を提示しており、業績考課の内容を確認するには十分な資料を提示していると述べた。

組合が、概要には全てが書かれていないから原本が本当に概要のとおりなのかが確認できないと述べたところ、会社は、繰り返しになるが原

本を提示することはできないと述べた。

力 組合が、適性評価の5段階の評定（前記2(6)ア）の方法として、「ほぼ」とか「ある程度」とか「十分に（有している）」という評定は上司の主觀に基づく判断になると思うが客觀性をどのように担保しているのかと質問したところ、会社は、繰り返しになるが、等級基準表等の公開している基準に基づき、一人の評定者によらず、多段階で評価をすることにより、主觀的な評価にならないようにしている旨を回答した。組合が、例えばA2の30年度の適性考課の「情報展開力」の評定要素について、「ある程度有している。」と評価されているが、どのように評価したのかの説明を求めたところ、会社は、A2は管理3級なので、等級基準表上、所管業務関連の情報を広範に収集して分析、加工し、業務に有効に活用することが求められており、これに対して管理2級に求められるものは、情報を収集して活用するだけでなく、さらに傾向を見出して何をすべきかを関係者に情報提供できるレベルなので、こうした行動を取れば「情報展開力」を「十分に有している」という評価になると説明した。

組合が、適性考課の評定における「ある程度」、「ほぼ」、「十分」の違いが分からぬいため具体的な事例を示してほしい、A2は、グループ営業情報提供件数などにおいて他の人より優れた営業成績を上げているなどと述べたところ、会社は、営業成績については、（適性考課ではなく）業績考課の方で評価をしており、「組織目標の達成度」の評定要素において満点の評価をしている、事例については、以前提示した行動例（前記5(4)）に管理3級や管理2級の行動例が載っているのでその違いを見てほしいと述べた。

組合が、行動例を見ただけでは、このくらいできれば「ほぼ」、これだったら「十分」という判断が分からぬいたと述べたところ、会社は、そういうふうに点数でぴしゃっと決められるものではない、だからこそ多段階評価をしていると述べた。

組合が、結局主觀が入ると思う、物差しを示してほしい、物差しが曖昧なら評定者の思いが加味されると判断せざるを得ないと述べたところ、会社は、これも以前から何度も述べているが、例えばレポートを何

枚出したら何点になるという定量的な設定はできないので理解してほしいと述べた。これに対して組合は、評定に性による偏りがないか、会社全社で、検証する必要がある、適性評価のところで、ほかとか、ある程度とかの基準について、ジェンダーバイアスが入っていないか会社としてチェックする必要があると述べ、会社は、別途回答する旨を述べた。

- (2) 令和4年2月4日、会社は、組合に対し、同日付けの「ご連絡」をメールで送信した。この文書には、第8回団体交渉について、「会社側出席者の業務の都合上、2月中旬から3月下旬までは開催が困難であるため、開催は4月以降となること」に理解を求める旨が記載されていた。
- (3) 2月7日、組合は、会社に対し、同日付けの「次回団交開催に関する申入れ」を送付し、その中で、A2が8月末で定年を迎えるため、組合は、A2の昇格問題が1日も早く労使交渉の中で解決することを最重要課題と考えており、別組合との春季交渉があるとしても2月後半から3月下旬まで交渉ができない理由とはなり得ないとして、組合との2時間の交渉時間を確保できないとする理由を具体的に示すこと等を求めた。
- (4) 2月14日、会社は、組合に対し、第7回団体交渉での組合からの質問に対する「回答書」を送付した。この書面には、要旨以下アからオまでのとおり記載されていた。

ア 業務運営方針書については、B3SC単独のものは存在せず、B2統括SCの所管する範囲全体のものになる。文書の保管についてB2統括SCに確認したところ、平成27年度及び28年度の業務運営方針書はグローバルファイルの自動削除期限に従ってすでに削除済みであり、29年度のものは残存を確認した。

また、27年度から29年度までのB3SCの業務実施計画書は、グローバルファイルの自動削除期限に従って既に削除済みである。

イ 販売事業本部からの組織目標に関する通達については、各統括SC宛てであり、B3SCに直接通達されるものではないが、参考として令和2年3月6日付けの「販達第26号『2020年度販売事業本部業務運営方針』について」を提示するが、その内容については、営業上の機微情報を含むため提示できない。B3SCの組織目標は、販売事業本部から通達の

ある組織目標に基づくものになるが、そのうち法人業務（営業）担当者が取り組む組織目標は、既に提示している組織目標の達成に向けたA2の取組実績（前記8(4)、10(4)ウ）に記載のものになる。これらの組織目標は、人達385号における組織目標に該当する。

ウ 適性考課の「情報展開力」及び「決断力」について、「ほぼ」、「十分」等を判断するための具体的な事例に関し、適性考課の各評定要素は、全社公開している等級基準表を基に評価することとしており、繰り返しになるが、定量的な評定基準は示していない。具体的な事例は、A2の適性考課の概要に記載した「評定概要」欄をみていただくことになる。

エ 会社は、人事考課の結果に基づき、A2が一段上位の等級の格付基準を満たすとは判断していないため、A2の職能等級昇進はない旨を繰り返し説明しており、また、職能等級昇進時期は、職能等級要則により、毎年10月1日と定められている。次回の団体交渉開催日について、4年2月後半は会社側出席者の業務の予定が詰まっており、会議室の予約もできないことから、会社の都合がつかず、3月以降も年度末ということもあって春季労使交渉以外の業務も含め、会社側出席者の業務は繁忙を極める上、組合との団体交渉開催に要する諸準備にも時間を要することから、組合の希望する時期の開催は困難であるとの考えに変わりはない。

オ 会社の評定基準となる、評定基準表及び等級基準表において、ジェンダーバイアスを生じさせるような評価項目はない、会社の人事考課要則においても、評定は、公正に行い、私情によって左右されではならない旨が規定されており（前記2(4)）、毎年の評定時期にその旨の周知徹底を行っている、組合提案のように、ジェンダーバイアスに係る記述がないか各人の人事考課内容を全件調査するようなことは考えていない。

(5) 2月21日、組合は、会社に対し、同日付けの「団交開催に関する再々申入れ」を送付した。この文書には、要旨以下ア及びイのとおり記載されていた。

ア 会社の態度は8月に定年を迎えるまでに労使協議でA2の昇格問題を解決する意思のないことを表明し、あれだけの営業成績を上げ会社業績に貢献してきたことを認めないと公言するに等しい。

イ ①3月2日、②3月3日、③3月7日のいずれかの日程で団体交渉の開催をするよう、再検討を強く求める。

- (6) 2月25日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この文書には、要旨以下のとおり記載されていた。

A2の職能等級昇進がないと回答した（前記(4)エ）のは、解決する意思がないことを表明したのではなく、組合の要求に応じられないということである。A2の営業成績については、適切に評価してきたことを繰り返し説明している。

第8回団体交渉の日程については、既に回答した（前記(2)、(4)エ）とおり、組合の希望日程での開催は困難であるとの考えに変わりはない。

- (7) 3月3日、組合は、会社に対し、「2022年2月14日、25日会社回答への反論並びに要求書」を送付した。この書面には、要旨以下アからエまでのとおり記載されていた。

ア 残存している平成29年度業務運営方針書の提出を求める。

イ 会社の回答では、人達第385号と、第7回団体交渉での会社の発言との整合性の確認が取れないため、改めて通達文の提出を求める。

ウ A2の平成30年度適性考課の評定概要欄を用いて「ほぼ」、「ある程度」等の水準の具体的な説明を6項目全てに求める。また、A2の令和2年度の業績考課（概要）に関し、評定要素ごとに評価点数と最終的な評価結果を明らかにするよう求める。

エ 会社が4年3月中の団体交渉開催を頑なに拒むため、①4月1日、②4月5日、③4月6日のいずれかの日程での開催を求める。

- (8) 3月8日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付し、第8回団体交渉について、組合の度重なる要請を踏まえ、会社側出席者の都合等が合う4月6日に開催する旨を回答した。

- (9) 3月23日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付し、組合からの前記(7)の要求について、要旨以下アからウまでのとおり回答した上で、A2の令和2年度の業績考課について、評定要素ごとの評価点数と最終的な評価結果を明らかにした。

ア 残存している平成29年度業務運営方針書については、当該年度の業務

実施計画書を削除済みのため、前記11(8)イのような提示ができない。

イ 第7回団体交渉での会社の発言の趣旨は、販売事業本部からB2統括SCへ通達される業務運営方針に基づき、B2統括SCの所管する範囲全体の業績目標が策定され、それを基にB3SCの組織目標並びにB3SCの所属員が取り組む組織目標が決まってくるというものであり、販売事業本部からB2統括SCへの業務運営方針の通達文の中に、業績考課の「組織目標の達成度」に関する記載があると発言したわけではない。

ウ 適性考課の各評定要素については、等級基準表に基づき、現在及び一段上位の職能等級の格付基準に対して具体的な業務遂行状況を通じて発揮された能力の程度を評価することとしており、繰り返しになるが定量的な評定基準は示していない。しかし、そのことをもって、評定者の主観によって決められると主張するのは極めて一方的である。詳細は既に提示している適性考課の概要の記載を確認されたい。

### 13 第8回団体交渉とその後のやり取り

(1) 令和4年4月6日、組合と会社とは、第8回団体交渉を行った。

第8回団体交渉の経過の要旨は、以下アからキまでのとおりである。

ア 会社が、平成29年度のB3SCの業務実施計画書は削除済みであると述べたため、組合が、会社から当該年度の組織目標の達成に向けたA2の取組実績の提示を受けたが、そのバックデータとなる業務実施計画書は手元にないということかと述べたところ、会社がないと述べたため、組合は、A2が個人で保管していた当該年度の業務実施計画書のデータを会社に送ると述べた。

イ 組合は、改めて、人達385号の記載と業績考課における「組織目標の達成度」の評定対象項目との関係について質問し、会社は、B3SCの組織目標の形成過程（前記2(5)ウ）について改めて説明を行った上で、前記12(4)イで回答した内容の説明を繰り返した。組合が、「組織目標の達成度」の評定対象項目を絞ることがどこにも書かれていない旨を指摘すると、会社は、B3SCの組織目標のうち、A2が担当している業務と直接関係がない目標もあり得るため、A2が業務として取り組んでいる範囲で「組織目標の達成度」を評価していると説明した上で、別途回答す

る旨を述べた。

ウ 組合が、女性の昇格者がこれほどに少ない理由はどこにあるのか、会社が考えている原因はどこにあるのかを教えてほしいと述べたところ、会社は、課題認識を持つべきという組合の主張は承るとしかいえないが、会社としては、性別によって恣意的に差別するような人事考課制度にはなっておらず、ジェンダーバイアスによる偏りはないと考えており、会社として公正適正と考える人事考課に基づく結果としかいいようがないため、議論が成り立ちにくく受け止めている旨を述べた。

エ 会社が、B3SCとB9営業所の事務系の査定評価の分布は、女性の方が査定符号が良好な面もあり、男女間格差が認められるような分布にはなっていない（前記5(4)、6(5)イ）と述べると、組合は、評価分布が女性の方が高いにもかかわらず、なぜ昇格者が少ないのかと質問し、会社は、業績考課と適性考課という2種類の考課を分けてやっており、適性考課においては、一段より上位の職能等級において十分に活躍できるかという観点でやっていると述べ、組合は、A2の営業成績をみれば管理1級になっていないとおかしく、会社全体を見回して、女性がなぜ管理職になれないのかをきちんと検証すべきだと述べた。

オ 組合が、適性考課の概要の、「ほぼ」、「ある程度」、「十分」の判断評価の根拠について質問したところ、会社は、定量的に測ることは困難なので等級基準表と照らし合わせながらの評価となる旨を述べた。

組合は、定量的に測れないのであれば、等級基準表や行動例に照らし合わせてどうやって判断するのか、評定者の主観ではないかと述べ、会社が、等級基準表の記載とその人の具体的な事実とを見比べ、どれに近いかを判断すると述べたところ、組合は、それでは判断がバラバラになるのではないか、物差しがないと述べ、会社は、その点は多段階評価によって公平性及び公正性を担保していると述べた。

組合が、等級基準表では何も細かく決まっていないと述べたところ、会社が、会社内の全部の業務に対して一つ一つ細かく書くことは現実的に不可能であると述べたため、組合は、評定の項目を更に細かく作ろうと思えば作れるのに会社は作っていない、このような曖昧な等級基準表

は物差しとはいえない」と述べ、会社は、繰り返しになるが、レポートを何枚出したら「ほぼ」になるとか、「ある程度」になるとか、そのような定量的な基準の設定は困難であると述べた。組合が、それだと評定者の主観によることになり、評定者の思いや感覚が入ると述べ、会社は、繰り返しになるが、その点は等級基準表に照らして評価すると述べた。

組合が、どうなったら「ほぼ」、「ある程度」、「十分」になるのかを教えてほしい、適性考課の結果によって、業績評価と違う結果で昇格するかしないかが決まるとなれば、どういうレベルが必要なのかが分からないと、判断根拠が明確でないため評定者が物差しになり、それが女性の昇格が少ない理由につながっているのではないか、などと述べたところ、会社は、等級基準表を基に評定をしていると述べた。

カ 組合が、適性考課の職務適性の「行動・人物特性」も多段階評価になっているのかを確認したところ、会社は確認して回答する旨を述べた。

キ 次回の団体交渉開催日

組合は、次回の団体交渉は令和4年5月23日か27日のいずれかで設定することを早急に検討してほしいと述べ、会社は、今は日程を決められないで別途調整して回答すると述べた。

(2) 4月13日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この文書には、要旨以下アからエまでのとおり記載されていた。

ア A2から提供のあった、平成29年度のB3SCの業務実施計画書を別紙のとおり提示する。

イ 人達385号には、「組織目標の達成度・組織目標達成に向けてのプロセスの評定については、所属組織の業務実施計画書等の組織目標を評定対象とする。」と記載されており（前記2(5)ウ）、その中で、実際の達成度評定においては、所属組織において本人が取り組む目標項目、かつ、本人の達成状況が把握できる目標項目が評定対象になると考えるため、従前提示した（前記8(4)、10(4)ウ）「組織目標の達成に向けたA2の取組実績」に記載のものを、A2の各年度の業績考課における「組織目標の達成度」評定の対象としていることについては、人達385号の記載内容に沿っていると考える。

ウ 「行動・人物特性」は職務適性のうちの一つであり（前記2(6)イ）、評定においては、1次評定者、2次評定者等による多段階評価としている。

エ 組合から示された日程は、出席者の業務の都合等により両日とも会社の都合が合わないため、候補日として、6月13日又は17日を提示する。

(3) 4月20日、組合は、会社に対し、同日付けの「2017年度業務実施計画書等自動削除済み文書復活の要求書」を送付し、平成29年度のB3SCの業務実施計画書及び会社回答の基礎となったバックデータ等の電子文書の復活並びに30年度B3SCの業務実施計画書及び会社回答の基礎となつたバックデータ等の電子文書の保存期間の延長・開示を求めた。

(4) 令和4年4月28日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この文書には、要旨以下ア及びイのとおり記載されていた。

ア 電子文書の復元が可能であることは承知しているが、業務実施計画書等の保存に関しては、グローバルファイルの自動削除期限に基づく削除が適切な取扱いであると考えており、削除済みの電子文書を復元させることは考えていない。

イ これまで提示した以上のバックデータ等の開示は考えておらず、グローバルファイルの自動削除期限に基づき順次削除されていく電子文書の保存についても、考えていない。

(5) 5月16日、組合は、会社に対し、同日付けの「6月13日団交にむけた要求書」を送付した。この文書には、要旨以下アからウまでのとおり記載されていた。

ア 組織目標の達成に向けたA2の取組実績（3年度）の提出を求める。

イ 3年度の業績考課及び適性考課の概要について、各項目の評価点を記載の上、提出を求める。

ウ 上記(4)の会社の回答は遺憾である。デジタルデータでなくとも文書での保管は可能であり、改めて保全を求める。

(6) 4年5月31日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この文書には、要旨以下アからウまでのとおり記載されており、別紙として、組織目標の達成に向けたA2の取組実績（3年度）が添付されていた。

ア 上記(5)アの要求について、提示する。

イ 上記(5)イの要求について、業績考課については、6月末に入力等が完了するため、7月以降に概要を提示する。なお、4年度の適性考課については、10月末に入力等が完了する。

ウ 上記(5)ウの要求について、文書保存が可能かを検討するため、保存を希望する文書名及び保存を希望する理由を教えてほしい。

#### 14 第9回団体交渉とその後のやり取り

(1) 6月13日、組合と会社とは、第9回団体交渉を行った。

第9回団体交渉の経過の要旨は、以下アからオまでのとおりである。

ア 組合が、会社から提示のあったA2の取組実績（前記8(4)、10(4)ウ、13(6)）について、A2は素晴らしい成績を上げていると思うが、評価はCぐらいにしかいかないのはなぜか、A2以外の、その他としてまとめ記載されている者の個人別の数字を出してもらいたい、また、併せて、A2に対するプロセスの評価が公正にされていたのかを検証するために、そこに組織目標として取り上げられていない業務実施計画書にある各項目についての、A2以外の取組状況（組織目標の項目以外のプロセスで評価した項目についての各自の取組実績）を示してもらいたいと述べ、会社は別途回答すると述べた。

イ 組合が、前記13(6)ウの回答は、文書の復活が可能という趣旨かと質問したところ、会社は、削除されたものは基本的には復元できないと考えているが、復元には費用もかかるので、組合が、目的、理由をもう少し明らかにしてもらえば、会社として検討できる旨を述べた。組合が、これだけ組合と団体交渉で議論になっているデータをなぜ期限が来たら廃棄するのか、保存期間を延長すればよいのに、それをしないで期限が来たから捨てたというのは問題であると述べたところ、会社は、①会社としては、A2の評価が正しいかどうかをお互いに検証する上で必要な資料は提示してきたと認識しており、評価の適正さについても、両者の合意とか納得には達していないかもしれないが、会社の評価の仕組みを説明して、議論を重ねている、②その上で、文書の保存については検討する余地があるので、なぜその現物が必要なのか、会社が提示した資料のどこに不足があるのか、もう少し理由を挙げてもらえないかと述べ

た。

組合が、会社が提示した資料の正しさを検証する方法は、原本を確認するほかないと述べたところ、会社は、団体交渉において会社が提示したものについて信ぴょう性がないとお考えなのであればそれが組合の見解だから致し方ないと述べた。

ウ 組合が、上司との間で行われる面接及びその記録について質問したところ、会社は、会社における面接の仕組み（前記2(4)）を説明した。組合が、フィードバック面接の記録は開示されないのかと質問すると、会社は、従前の回答（前記8(2)(3)）で提示している旨を回答し、3年6月実施分も提示可能である旨を述べた。

エ 会社の前記13(6)イの回答について、組合が、職能等級昇進が10月1日付けである（前記2(2)）こととの整合性を確認したところ、会社は、別途回答すると述べた。また、組合が、A2の4年度の適性考課の概要の提示を求めたところ、会社は、概要を提示する旨を回答した。

オ 組合が、A2の定年退職が8月末に迫っているので、A2の管理2級への昇格について、会社として、労使協議の中で解決する決断をしてほしい旨を述べた上で、前記5(4)及び6(5)イで提示のあった資料について、3年度までのものを提示してもらいたい、などと述べたところ、会社は、資料要求は別途書面でももらいたい旨を述べた。

(2) 6月15日、組合は、会社に対し、同日付けの「6月13日団交に関する質問並びに次回団交要求」を送付した。この書面には、第9回団体交渉での組合からの口頭質問の補足として、要旨以下アからウまでの要求事項が記載されていた。

ア 2年1月31日付けの回答書別添のB3SCとB9営業所の事務系従業員の査定評価の分布（平成28年度から30年度まで）に関し、分布内訳が男女別のみとなっており、A2への評価の公平性を検討する必要から、男女別・資格等級別の分布の提示を求める。併せて、令和元年度から3年度までの分布についても、男女別・資格等級別の提示を求める。

イ 評価の公平性を検討するため、B2統括SC大に所属する事務系従業員の平成28年度から令和3年度までの査定評価分布を男女別・資格等級

別に提示を求める。

ウ 組合は、団体交渉の席上で、次回は4年7月13日又は14日の開催を求めており、会社の返事を求める。

(3) 6月21日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、要旨以下ア及びイのとおり記載されていた。

ア 組合が示した日程は会社の都合が合わないため、8月2日又は4日の日程を提示する。

イ 組合との団体交渉は、元年10月30日に第1回が始まり、次回で第10回となるが、組合の要求事項であるA2の業績評価や昇格等について、これまで可能な限りの資料を提示したほか、誠意をもって説明してきたと強く認識している。これまでの計9回の団体交渉における書面での質疑応答や資料提示を経た現在、会社としては提示可能な資料は提示し、説明もし尽くしたと考えており、また、組合の質問や資料開示要求の内容は、従前の繰り返しが多くなってきていることから、組合の要求事項についてこれ以上団体交渉を重ねても、何ら進展は見込めない段階に至っているといわざるを得ない。したがって、次回の第10回をもって団体交渉を打切りとさせていただきたいと考えている。

(4) 4年6月30日、組合は、会社に対し、同日付けの「6月21日会社回答に厳重に抗議し、以下要求します」と題する書面を送付した。この書面には、要旨以下アからウまでのとおり記載されていた。

ア 上記(3)の会社回答は、最も重要な労働条件である格付・賃金格差問題の解決を求める組合との団体交渉をないがしろするものである。そもそも、会社は、人事考課制度についての組合からの質問にまともに回答してこなかった。次回をもって団体交渉を打切りとする会社の回答は全く理解できず、ただ団体交渉をしたくないという団体交渉拒否、不当労働行為という以外になく、このような会社の姿勢に対し、厳重に抗議する。

イ 第8回団体交渉で会社が回答するとした項目につき、前記(2)の追加質問と合わせて、7月5日までの回答を求める。

ウ 次回団体交渉については、8月2日の日程確保を求めるが、7月中の開催を引き続き強く求める。

(5) 7月5日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、第9回団体交渉での組合からの質問及び前記(2)の要求書に対する回答として、要旨以下アからカまでのとおり記載されていた。

ア B3SCの業務実施計画書及びバックデータは、平成28年度及び29年度分については削除済みであり、復元させることもできない。30年度分は削除済みだが、復元は可能な状況である。令和元年度分以降はグローバルファイルにおいて保存中である。

イ 組織目標の達成に向けたA2の取組実績の、他担当者の実績の合計について、匿名での各人の個別の実績を提示する。なお、上記アのとおり、平成30年度以前の分については、業務実施計画書及びバックデータを削除済みのため、提示できない。

ウ 職能等級昇進が10月1日発令のため、適性考課の評定内容については9月末までに確定しているが、評定者の負担等も考慮し、システム入力可能な期限は、余裕を持たせて10月末で設定している。

エ 前記(2)アイの資料要求については、令和2年1月31日付けの回答書別添のB3SCとB9営業所の事務系従業員の査定評価の分布（平成28年度から30年度まで）（前記6(5)イ）のとおり、分布にはばらつきがあり、男女差別による作為的な分布の偏りも見られないため、組合の要求する評価の公平性を検討するための分布については、当該資料により満たしていると考えることから、これ以上の査定評価の分布データの提示はしない。

オ 組合は、会社が人事考課制度についての組合からの質問にもまともに回答してこなかったというが、第1回団体交渉以来、人事考課制度に関しては、会社として、評価基準や考課概要等、組合の要求に応じて可能な限りの資料を提示してきたほか、組合からの質問についても誠意をもって説明してきた。しかし、組合は、第1回団体交渉から第9回団体交渉に至るまで、基本的に、評価基準は定量的に判断できるものでないとかしい、A2は極めて優秀な営業成績を上げており、査定符号がBやCであることはおかしい、A2のような優秀な従業員が管理3級であることはおかしいといった主張を毎回繰り返しているのが実態であることから、これ以上団体交渉を重ねても何ら進展は見込めない段階に至っ

ていると考えざるを得ず、会社としては、次回の第10回をもって団体交渉を打切りとしたいと考えていることを伝えている。

カ 次回の団体交渉については、令和4年8月2日としたい。これより早い日程は会社が対応できない。

## 15 第10回団体交渉とその後のやり取り

(1) 8月2日、組合と会社とは、第10回団体交渉を行った。

第10回団体交渉の経過の要旨は、以下アからカまでのとおりである。

ア 組合が、7月5日付けの会社回答（前記14(5)エ）はゼロ回答であり残念である、意図しない男女差別を点検するための良い資料になると思うがなぜ資料を出せないのか、と述べたところ、会社は、前記6(5)イで提示した査定評価の分布を見てもらえば男女の偏りがないことが分かるから、この資料によって評価の公平性は十分検討できると述べた。

組合が、会社が提示した別の資料（前記10(2)イ）では、なぜ女性の管理職がこんなに少ないのかと疑問を呈したところ、会社は、定められた人事考課制度の中で、それを適正に運用した結果であり、制度的に男女の差別が発生するような制度にはなってないと考えている旨を述べた。

組合は、制度自体はそうだとしても、その制度を運用するときに査定者の判断の中に男女のバイアスがあつて、結果として女性の昇格が遅れるということが起こる旨を述べ、そもそも会社には評価の物差しが何もなく、人が人を評価してきたことが根本的に間違っており、公平・公正だというのであれば、きちんとした物差しを見せてほしいと述べた。これに対し、会社は、会社としては、原本ではなくとも議論のできる内容の概要を提示しており、また、ジェンダーバイアスがかかっていない制度をきちんと作って適正に運用することが重要だと考えており、結果だけを見てそれが差別の証左だとは考えていない旨を述べた。

イ 組合が、再度、評定における5点、4点の物差しを適切に説明してほしいと述べたところ、会社は、改めて、全てを定量的に物差しで測るのは難しい、何をどれだけやつたら5点になるという非常に単純な評価にはならないので明確に申し上げるのは難しいと述べた。

組合は、定量的なものがない、あるいは基準が明らかでないのであれ

ば、評定者が主觀で決めているということによいかと述べたところ、会社は、そういう話ではなく、仕組みとして、上長が評定したもの更にその上長が評定をする多段階評定をして、バイアスがかからないようにしていると述べた。

組合が再び、何をもって5点、4点、3点とするのかの回答がないのでこれを回答するように求めたところ、会社は、前記6(3)アの回答のとおりであると述べた上で、改めて、評定基準表及び行動例に基づいて評定をしている、六つの評定要素のうち「組織目標の達成度」については「目標を達成した」とか「目標を大きく上回った」とか定量的な評価を行い、残りの五つの評定要素についても、評定基準表及び行動例に基づいて評定しており、物差しがないというのは誤りであると述べた。

組合が、5、4、3、2、1はどのように決めるのかを質問していると述べたところ、会社は、それぞれの目標の内容も異なるので、2割を達成したら「達成した」、1割だったらそれほどでもないといったことは申し上げられないと述べた。

組合は、それなら評定者の主觀で付けるということではないかと述べ、会社は、繰り返しになるが、だから多段階評定をしていると述べた。

ウ 組合が、批判的なことを書けなくなるから考課票の原本開示はできないというのはどういうことかと述べたところ、会社は、開示を前提とすると部下から気に入られることしか書かなくなる可能性が高いという意味であると説明したが、組合は、重ねて原本の開示を求めた。

エ 組合が、会社は団体交渉を打ち切ると宣言している（前記14(3)イ、(5)オ）が、そう主張する根拠は何かと述べたところ、会社は、組合の要求に応じて可能な限りの資料を20数種類提示し、さらに組合からの質問についても誠意をもって説明してきたつもりである、しかし、ここに至って、進展が見込めない段階になっていると受け止めていると述べた。

組合は、トップの成績を上げているA2の評価がなぜSやAにならないのかと質問し、会社は、評定要素が六つあるため、「組織目標の達成度」だけ高くても、SやAにはならない場合があると述べ、組合は、「組織目標の達成度」での成績よりも他の評定要素でのマイナスが大きく影響す

るという会社の考課の仕組み自体がおかしいと述べた。会社は、「組織目標の達成度」も大事で、そこには、比重をかけているが、その他の評定要素も、会社としては重要な項目だと考えている旨を述べた。

オ 組合が、業績考課の評定を付ける前に、1年間の頑張りとか、取組みとかを、なぜ上長と部下が話し合わない仕組みとなっているのかと質問したところ、会社は、評定制度は、1年間の部下の仕事ぶりや業績をみて評定をするものであり、必ずしも、部下とすり合わせをして、その上で評定しなければならないというものではないと考えており、会社の制度もそういう設計にしていると述べた。

カ 組合は、改めて、前記14(2)アイで要求した資料の提示を求め、会社は別途回答する旨を述べた。また、組合が会社に対し、団体交渉が継続されるということで良いかと確認したところ、会社は、別途検討の上で回答する旨を述べた。

(2) 8月19日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、第10回団体交渉での組合からの質問に対する回答として、要旨以下アからオまでのとおり記載されていた。

ア 従前の回答の繰り返しになるが、考課票の原本については、被評定者への開示を前提としていないため、裁判所の要請以外での原本提示はしない。会社は、依頼のあった年度分の人事考課の概要を提示した上で説明をしてきており、人事考課の内容確認には十分と考えている。

イ 従前の回答の繰り返しになるが、査定評価の分布にはばらつきがあり、男女差別による作為的な分布の偏りもみられないため、組合の要求する評価の公平性を検討するための査定評価の分布データについては、これ以上の提示は行わない。

ウ 従前の回答のとおり、A2の管理2級への職能等級昇進はないため、差額賃金等の支払もない。

エ 従前の回答のとおり、会社としては、第1回団体交渉以来、人事考課制度に関して評価基準や考課概要等、組合の要求に応じて可能な限りの資料を提示したほか、組合からの質問に誠意をもって対応してきており、組合の質問や資料開示要求は、従前の繰り返しが多くなっていると考え

ている。第10回団体交渉における議論においても、組合の主張や要求内容はこれまでの繰り返しとなっており、会社としては、組合の要求事項についてこれ以上団体交渉を重ねても、何ら進展が見込めない段階に至っているとの考えに変わりはない。したがって、会社としては、第10回をもって団体交渉を打切りとしたいと考えている。

オ A 2 の 4 年度の適性考課については、10月末に入力等が完了するため、11月以降にその概要の提示だけは行う。

(3) 8月26日、組合は、会社に対し、同日付けの「8月19日付け会社回答書に対する抗議並びに申し入れ書」を送付した。この書面には、要旨以下アからオまでのとおり記載されていた。

ア 会社は、A 2 の格付が差別ではないというのであれば、組合が一貫して求めてきた資料開示と説明に誠意を尽くすべきである。団体交渉の打切り通告は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

イ 会社の男女間の賃金及び格付分離の実態にもかかわらず、会社は、制度に性別によって決める要素は盛り込まれていないので差別はないと断言し、組合は、男女間の格差がなぜ生じるのか、労使で検討することが不可欠であることを指摘してきた。抜きん出た仕事への貢献を示してきた A 2 の賃金と格付が差別としか考えられないとする組合の指摘は合理的で当然のものであり、これを何らの根拠もなく否定して団体交渉を拒否することは男女平等という正義を踏みにじるものであり、性差別を隠蔽しようとするものである。

ウ 改めて考課票の原本提示等を求める。

エ A 2 の営業成績がほとんどトップであったことは明らかであり、A 2 への評価結果は誰の目からも理解不能であり、組合要求を拒否する会社回答に厳重に抗議し撤回を求める。

オ 会社は、これ以上の査定評価の分布データの提示はしないとのことだが、A 2 の同期同学歴者の職能等級・クラス別の資料をみれば、男女に明らかな格差が存在し、これは女性差別に基づく査定結果により生じているものであるため、会社は誠実に資料を提供し説明を行うべきである。

- (1) 8月31日、A2は、会社を定年退職した。
- (2) 9月16日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を送付した。この書面には、要旨以下アからオまでのとおり記載されていた。

ア 会社は組合の要求事項であるA2の業績評価や昇進等について、計10回の団体交渉を開催し、その中で可能な限りの資料を提示し、誠意をもって説明してきたと強く認識しており、組合の見解は極めて遺憾である。

A2の業績評価に関しては、概要を提示した上で説明してきており、また、フィードバック面接では査定符号のみが示されるが、組合の要求に応じてA2の評価点数も開示するなど、誠意をもって対応してきた。

組合が求める評価基準について、会社は、等級基準表、評定基準表、行動例といった評価基準を示して説明してきたが、組合は、全てが定量的に評価できる基準であるべきとの主張を繰り返し、議論は平行線となつた。

会社は、評定に当たっては、複数の評定要素があり、「組織目標の達成度」のみで全体の評価が決まる仕組みにはなっていないことを何度も説明したが、組合は、A2は極めて優秀な営業成績を上げており、査定符号がBやCであるはずがないといった趣旨の主張を繰り返し、会社の評定の仕組みについて理解が得られない状況にある。

A2の昇進に関しても、会社は、職能等級要則の規定及び考課の概要を示した上で、管理2級の格付基準を満たすと判断できず、職能等級昇進はないと何度も説明したが、組合は、A2のような優秀な従業員は管理2級に昇進すべきという趣旨の主張を繰り返し、理解が得られない状況にある。

こうしたことから、計10回の団体交渉において、組合の質問や資料開示要求は従前の繰り返しが多くなっており、組合の要求事項についてこれ以上団体交渉を重ねても何ら進展は見込めない段階に至っているといわざるを得ず、団体交渉を打ち切りたい旨を表明したものである。

会社は、以上のとおりの状況判断をしており、A2が定年退職したことも踏まえ、団体交渉の継続は考えていない。

イ 繰り返しになるが、考課票は被評定者に開示することを前提としてい

ないので原本提示はしない。人事考課の概要について依頼のあった年度分を提示しており、人事考課の内容確認には十分と考えている。

ウ 繰り返しになるが、A 2 の営業成績についてはこれまで適切に評価してきており、会社の業績考課の考え方は、定量的に評定できる部分については「組織目標の達成度」において実施し、日常業務における業務プロセスや意識・態度も評定の対象として多面的に評価することとしている。A 2 の職能等級昇進についても繰り返し説明しており、回答の撤回はしない。

エ A 2 の同期の資料について、会社としては、女性差別に基づく査定の結果により生じた偏りがあるという認識はなく、適正な人事考課の結果であるという認識で資料を示しており、これ以上の資料提示は行わない。

オ 繰り返しになるが、団体交渉は第10回をもって打切りとしたい。なお、A 2 の4年度の適性考課については、11月以降に概要の提示だけは行う。

(3) 11月14日、会社は、組合に対し、A 2 の4年度適性考課の概要を記載した書面を送付した。なお、この書面には、「当年9月末までの退職者は、昇進適性の実施対象外」と記載されており、職務適性（前記2(6)イ）の概要のみが記載されていた。

## 17 本件申立て

- (1) 12月27日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (2) 第10回団体交渉後、本件結審日まで、組合と会社との間で団体交渉は開催されていない。

## 第3 判 断

1 第10回までの団体交渉における資料の開示等の会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点1）

### (1) 申立人組合の主張

ア 本件の審理対象となる団体交渉について

会社の交渉態度は、一貫して不誠実さが表れており、不誠実交渉は、初回の団体交渉から継続する一連の行為である。

すなわち、会社は、当初から、組合員に対する格付については、別件

訴訟において A 2 の敗訴判決が確定していることから、会社の制度には男女差別などなく、昇格における不当な差別的取扱いはないとの結論に固執し、交渉による解決の意思を持たなかった。その上、A 2 が令和 4 年 8 月には定年退職することを見込んで、団体交渉による話合いを形骸化して時間稼ぎをしようとする態度は、当初から明白であった。

団体交渉における会社の態度は、労使の認識の違いを埋めるような努力をせず、ひたすら時間切れを待つという交渉態度で一貫していた。会社が、団体交渉における話合いを実質的に成立させようとしない態度に終始したことから、組合は、団体交渉終了後に、会社の説明の不明な部分を明らかにするため、文書により質問を行い、会社の回答を求めた上で次の団体交渉に臨むという対応を強いられた。こうした会社の対応は、最初から最終の交渉拒否及び資料提示拒否回答まで一貫している。

以上のように、会社による不誠実交渉は、最初から最終の団体交渉及び資料提示の拒否回答まで一貫して繰り返されており、その経過の全体が不当労働行為として、本件の審理の対象とされなければならない。

#### イ 会社の説明について

組合は、個人加盟の労働組合であるが、組合員に対する差別待遇を正を求める以上、会社における男女間の格付・賃金格差の要因分析及び課題設定について、組合員の生活と権利・雇用上の地位に関連する事項として、集団的労使交渉の場でその改善を求める団結権上の権利を有している。したがって、会社は、団体交渉を通して、待遇格差についての合理性について、説明責任を尽くすことが法的に義務付けられており、また、別件訴訟の口頭弁論終結後の組合員に対する格付については、最高裁決定があるからといってその説明責任を免れるものではない。

A 2 は、B 3 S C 内にとどまらず、B 2 統括 S C 大においても顕著な営業成績を上げていたにもかかわらず、長年にわたって同期同学歴の他の男性従業員より相当程度に低位な格付と賃金にとどまった。これが、人事考課制度及びその適用に差別が存在するからでないとすれば、会社は、他の合理的根拠を会社において明らかにする説明責任があるというべきであり、具体的には、組合が会社に示している疑問に対して、組合

が求める資料を交付の上、誠意を尽くして人事考課結果の根拠や昇格には及ばない根拠を説明する責任がある。

しかし、団体交渉における会社の姿勢は、外形上は交渉に応ずるかのようにふるまいながら、実質的には、労使間コミュニケーションを拒否するものであった。具体的には、会社は、A 2に対する格付及び賃金差別について、会社の人事制度には「性別」による待遇を定めた賃金等待遇に関する規程はなく、また、多段階評価を実施しているので性別による差別が人事考課に反映することもないとの見解に固執した。また、団体交渉における会社の態度は、①説明は具体的な事実によらず抽象的評価にとどめる、②話や論点をはぐらかして組合の質問や要請にまともに返事をしない、③回答を先送りする（団体交渉の場ではなく別途回答）、④労使の共通認識に不可欠な情報の共有については理由を付けて拒否する、⑤考課票の原本は、裁判所の命令があれば開示してもよいなどの団体交渉を無意味化する発言を繰り返す、⑥団体交渉の日程の設定も極力先延ばしするといったものであった。

#### ウ 組合が求めた資料開示の拒否について

団体交渉を通して組合が会社に提供を求めた資料は、①業績考課票及び適性考課票の原本（原紙のコピー）、②A 2 の育成計画、③B 3 S C と B 9 営業所の事務系従業員の査定評価分布（平成28年度から令和3年度分まで、男女別・職能等級別）、④B 2 統括 S C 大の事務系従業員の査定評価分布（平成28年度から令和3年度分まで、男女別・資格等級別）、⑤A 2 （昭和56年入社）と同期・同学歴入社者の職能等級・クラス別の推移（平成27年度から令和2年度分まで、同期同学歴者は番号によって表示し、男女別として各人の年度ごとの動きが分かるもの）、⑥公平・公正な評価を担保するという根拠資料及びS からEまでの判断根拠である。

しかし、上記①、②について、会社は、本人開示を前提にした文書ではないといって開示を拒否し続け、その上、資料の保存期間経過後廃棄することを開示できない根拠としてきた。会社は、考課票原本の開示を前提にすると、被評定者を褒めることを中心とした記載をする傾向になると主張するが、隠さなければ上司の評定の自由が担保できないなどと

いうのは、上司の部下に対する悪口を自由に言えなくするというにすぎないもので本来の人事制度からかけ離れること甚だしく本末転倒の主張であり、評価制度というに値しない。人事考課は、従業員の育成のためのものであり、その育成に不可欠なことは、改善・指導すべき課題を明らかにして本人に示し、チャレンジ・成長への動機付けを行うことであって、隠すことではない。会社は、人事考課制度は公平・公正に運用されていると主張するが、育成の当事者である上司と部下との間で、人事考課の重要な要素となる事項についての情報の共有を前提としない制度は、それだけで公平・公正とは評価できない。

また、上記③、④について、組合が、男女間の格付格差の要因分析が必要であることを指摘し、査定評価の分布資料の提出を求め、その内容が性別による影響を受けていないことを明らかにするよう求めるのは当然のことであるにもかかわらず、会社は、組合の要求する評価の公平性の検討には、会社が従前提示した資料で十分であり、これ以上の査定評価の分布データの提示はしないとして、提示を拒否した。

上記⑤については、会社は、職務ランクを表示したり、同期同学歴者を番号により表示したり、男女別により表示したりして各人の年度ごとの動きが分かるようにすると、個人が特定されるため提示できないとして、組合が求める形での提示を拒否した。会社が開示不可とする根拠は専ら従業員のプライバシーであるが、組合は各個人を明らかにしてのデータ開示を求めしたことなどなく、プライバシーを確保する方法は、記号・番号を用いたり、この場限りとして開示のルールを決めたりすることで足りる問題である。会社から、3年7月2日付けで提示されたA2の同期同学歴者の職能等級別・クラス別の資料によれば、男女間で職能段階に大きな格差が存在しており、これは女性差別に基づく査定の結果により生じているものであるから、会社は、女性活躍推進法の趣旨に照らし、組合が求める資料を提供して誠実に説明を行うべきである。

上記⑥については、会社が基準として主張する、等級基準表、評定基準表、行動例、人事考課要則、職務ランク要則等は提示されたが、それ以外の定量的な判断根拠は最後まで開示されなかった。

## エ　まとめ

以上のとおり、会社の男女間での格付格差の実態が明らかなところで、抜きん出た仕事への貢献を示してきたA2の賃金と格付が差別としか考えられないとする組合の指摘は、合理的で当然のものであり、こうした組合の指摘について、団体交渉で十分な説明を行わず、組合が求める資料の開示を拒否し、何らの根拠も示さずに一貫して否定する会社の対応は、説明責任を果たしたものとは到底いえず、差別を無かつたことにして男女平等という正義を踏みにじるものであり、不誠実な団体交渉に当たる。

### (2) 被申立人会社の主張

#### ア　本件の審理対象となる団体交渉について

「継続する行為」(労働組合法第27条第2項)とは、一個の行為自体が現に継続して実行されていた場合をいうことから、団体交渉拒否という行為の結果が継続しているにすぎないような場合は、複数の団体交渉拒否が相次いで行われた場合においても、「継続する行為」には該当しない。したがって、組合が本件不当労働行為救済申立てを行った令和4年12月27日から1年以上前の第6回までの団体交渉については、除斥期間が経過しているので、不当労働行為救済申立ての対象とはならず、本件の審理の対象は、同年1月27日の第7回団体交渉以降に限られるべきである。

#### イ　会社の説明について

前提として、組合は、A2に対する人事考課の背景事情として男女差別のバイアスを主張したいと考えていると思われるが、団体交渉の主題は、男女間の格差ではなく、A2に対する人事考課が公正に行われているかということである。

会社は、A2の営業成績については、業績考課の評定要素のうち「組織目標の達成度」において適切に評価しているが、「組織目標の達成度」のみで評定が決まるものではなく、その他の五つの評定要素の評価結果も総合した上で査定が決まるため、営業成績が抜群であったとしても、結果として高い査定にならないこともあることを十分説明してきており、組合が主張する会社の団体交渉における対応の不誠実性は、A2の

人事評価についての組合の要求が認められないことからくる主観的な不満にすぎないものである。

また、会社は、毎回の日程調整に際して、会社が対応可能な直近の開催を提案してきた。会社としては、議論に必要な資料は可能な範囲で提示した上で団体交渉を重ねてきているものであり、組合との議論は平行線になっているという認識を持ちつつも、組合からの団体交渉開催要求に対し、出席者の業務予定、会議室の空き状況、資料の準備期間を踏まえながら、組合の要求に対してできるだけ誠実に努力してきたものであり、何ら「引き延ばし」などを意図しているものではない。

#### ウ 組合が求めた資料開示の拒否について

##### (ア) 業績考課票及び適性考課票の原本について

人事考課に際して評定者が付すコメントは、本人への開示を前提としないことで忌たんのない公平・公正な評価の記載が可能となり、正確な評価を知り得ると考えているため、会社は被評定者への原本開示を予定する運用とはしていない。仮に今回会社が開示を容認した場合、被評定者を褒めることを中心とした記載をする傾向となり、育成面で必要となる改善すべき点や指導すべき点を率直に記載することをちゅうちょするおそれがあるなど、今後評定者が自らの率直な評価コメントを記載できなくなることへの影響も想定され、人事関係業務の適正な実施に支障を及ぼすおそれがあるといわざるを得ない。

また、会社は、組合の要求を踏まえ、A2の業績考課票と適性考課票の双方について、平成28年度分以降のものを「概要」という形で提示している。そして、これらの概要に基づき、業績考課には、「組織目標の達成度」以外に、五つの評定要素が存在し、それらも含めて評定対象とし多面的に評価していること、職能等級昇進に当たっては、業績考課及び適性考課の両者の評定結果を総合して判断していることを説明し、査定の結果は何ら女性差別に基づくものではなく適正な人事考課の結果であること、人事考課の結果からは、組合が要求するA2の管理2級への昇格に応じられないことを繰り返し説明してきた。

以上をもって、会社の人事考課制度の確認及びA2の人事考課の内

容確認には十分と考えており、原本提出の必要性は認められない。

なお、文書廃棄の点については、会社は、人事考課要則において、業績考課及び適性考課のデータ保存期間を3年と定めており、保存期間を超過したデータを消去することになっていることを、根拠を示して説明している。

(イ) 育成計画について

会社は、本人等への開示を前提とした既存の育成計画の資料がないため、組合に対し、内容を確認したい理由及び確認したい事項を示すよう求めてきたが、組合は、「人材育成と人事考課は一体のものと考えるため」とするのみで、具体的な理由及び事項を何ら示さなかった。

なお、会社は、30年度から令和4年度までの適性考課の概要を開示しており、この中に「育成計画」の項目があり、本人に開示可能な範囲で、育成計画を開示している。

(ウ) 査定評価分布等の資料について

組合の要求する、職場における査定評価分布資料の開示については、非組合員である他の従業員の査定符号や職能等級が特定される懸念があるため、会社は、他の従業員のプライバシーに配慮した上で査定評価分布を開示しており、また、併せて、業績考課についても、「組織目標の達成度」だけでなく、その他の評定要素も含めた総合的な評価により査定が決定されることを繰り返し説明しているものである。

なお、会社は、組合の要求に基づき、個人の査定符号等が特定されない範囲で資料を提示しており、組合の要求理由である「評価の公平性を検証する」ことについては、会社から提示済みの資料で十分検証可能であると考える。

(エ) 公平・公正な評価を担保するという根拠資料及びSからEまでの判断根拠について

会社は、等級基準表、評定基準表や行動例は公開・提示しており、組合が求めるようなSからEまでの各区分を定量的に評価する基準は作成困難なため、具体的な判断根拠についてはA2の考課の概要を参照されたい旨の説明を行っている。

### (3) 当委員会の判断

組合は、本件申立てよりも1年以上前の団体交渉も、申立て前1年以内の団体交渉と一連の継続する行為に当たるとして、第1回から第10回までの計10回の団体交渉が本件の審理対象となると主張する。

しかし、団体交渉の申入れや団体交渉は、その都度別個の行為であり、同様の行為が続いているからといって、全体を一つの「継続する行為」(労働組合法第27条第2項)とみることはできないため、組合の主張は採用することができず、本件申立てから1年以上前の令和3年12月26日以前となる、第1回から第6回までの団体交渉に係る申立ては、申立期間を徒過した不適法なものとして、却下せざるを得ない。

したがって、以下、本件申立てから1年以内となる、第7回から第10回までの団体交渉に係る会社の対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否かを検討する。

もっとも、団体交渉を通じた組合の要求事項は、A2の業績評価のランク及び一時金の是正、査定制度の本旨に基づく評価制度の実施(第2.5(1))並びにA2の2年10月1日付けでの管理2級への昇格(同9(1)(2))であり、第1回団体交渉から一貫して、組合の要求事項に関わる問題として、会社の人事考課制度、A2の人事考課の公平・公正性、会社が有する人事考課に關係する資料の開示等の議論が交わされている。

このため、第7回団体交渉以降の会社の対応の不誠実性を検討するに当たっては、第1回から第6回までの団体交渉における会社の対応や説明等も交渉経過として考慮した上で判断することとする。

#### ア 会社の人事考課制度の説明について

会社は、組合の要求事項の前提となる会社の人事考課制度についての共通理解を得るために、組合に対し、人事考課に当たっての会社内での統一的な基準となる、等級基準表、評定基準表及び行動例を提示(第2.5(4))した上で、団体交渉及び団体交渉の間の書面での回答において、いずれも全社公開資料である、人事考課要則、職能等級要則、職務ランク要則、人達385号などの会社の人事考課制度に関する規程類を提示(元年11月27日に人事考課要則(同6(3))、2年7月1日に職務ランク要則

(同 7(2))、3年5月18日までに職能等級要則（同10(2)）、同年11月11日に人達385号（同11(2)））するとともに、これらの根拠に基づき、以下のように会社の人事考課制度について説明している。

会社は、会社の人事考課制度の理解につながる内容として、①人事考課制度が、業績考課と適性考課とに分かれていること（第8回団体交渉（第2. 13(1)エ））、②業績考課の評定に当たっては、職能等級及び評定要素ごとに評定基準が定められており、六つの評定要素を評定基準に従って多面的に5段階で評定し、その点数に従ってSからEまでの査定符合が導かれるため、営業成績が評定要素となる「組織目標の達成度」だけで評定されるものではなく、A2の営業成績が抜群であると組合が認識していたとしても、高い査定にならないこともあること（第1回団体交渉（同6(1)イ）、元年11月27日付けの回答書（同6(3)アイ）、第4回団体交渉（同9(1)ウ）、第10回団体交渉（同15(1)エ））、③定量的な評定が一定程度可能な「組織目標の達成度」と異なり、他の五つの評定要素については、様々な業種ごとにいろいろな業務がある中で業務ごとに目盛りを作るのは現実的ではなく、定量的な数値基準の設定が困難であること（第1回団体交渉（同6(1)ウ）、元年11月27日付けの回答書（同6(3)イ）、第2回団体交渉（同7(1)ウ）、第10回団体交渉（同15(1)イ））、④業績考課における「組織目標の達成度」の評定要素は、職能等級と職務ランクの関係から点数の補正がなされること（第2回団体交渉（同7(1)イ）、第3回団体交渉（同8(1)ア））、⑤適性考課（昇進適性）の評定要素についても、一律の定量的な基準の提示は困難であり、各評定者の判断になること（第6回団体交渉（同11(1)ウ）、第7回団体交渉（同12(1)カ）、4年2月14日付けの回答書（同12(4)ウ）、同年3月23日付けの回答書（同12(9)ウ）、第8回団体交渉（同13(1)オ））、⑥営業成績については、（適性考課ではなく）業績考課の「組織目標の達成度」で評価している（ため、営業成績が良くても適性考課（昇進適性）が高い査定になるとは限らない）こと（第7回団体交渉（同12(1)カ））などを繰り返し説明している。

これらの説明は、会社の人事考課制度の枠組みを明らかにするとともに、組合が問題としている評定の仕組みについて、営業成績が高くても

総合評価が高くならない理由や、「組織目標の達成度」以外の評定要素については定量的基準の設定が困難な面があることなどを丁寧に説明している点で、組合の疑問に対して相応の説明を行っていると評価できる。

また、会社は、会社の人事考課制度の公平性・公正性を担保する仕組みとして、①評定者は、評定基準表、等級基準表及び行動例などの全社的に統一した基準に基づいて評定を行っていること（元年10月28日付けの回答書（第2. 5(4)）、第1回団体交渉（同6(1)ウ）、同年11月27日付けの回答書（同6(3)ア）、第6回団体交渉（同11(1)ウ）、第7回団体交渉（同12(1)カ）、4年2月14日付けの回答書（同12(4)ウ）、第8回団体交渉（同13(1)オ）、第10回団体交渉（同15(1)イ））、②評定に当たっては多段階評価を行い、評定者の主観によるバイアスを極力排除していること（第1回団体交渉（同6(1)ウ）、元年11月27日付けの回答書（同6(3)ア）、第2回団体交渉（同7(1)ウ）、第6回団体交渉（同11(1)ウ）、第7回団体交渉（同12(1)カ）、第8回団体交渉（同13(1)オ）、4年4月13日付けの回答書（同13(2)ウ）、第10回団体交渉（同15(1)イ））、③人事考課要則に評定者の遵守事項（同2(4)）が規定されており、評定者への周知を徹底していること（第6回団体交渉（同11(1)ウ）、4年2月14日付けの回答書（同12(4)オ））、④会社の人事考課制度が性別によって恣意的に差別するような制度にはなっていないこと（第8回団体交渉（同13(1)ウ）、第10回団体交渉（同15(1)ア））などを繰り返し説明している。

これらの説明は、組合が問題としている評定の公平性・公正性について、会社として、評定者のバイアスがかからないような制度上の仕組みを整えて人事考課制度を運用していることを、根拠を示して説明するものであり、こちらも、組合の疑問に対して相応の説明を行っていると評価できる。

以上より、会社は、会社の人事考課制度及びその内容の公平性・公正性の担保についての組合の理解を得るべく、組合の疑問にも対応する形で、相応の説明を行っていたとみるのが相当である。

#### イ A 2 の人事考課についての説明

団体交渉を通じての組合の要求事項は、主としてA 2 の過去の人事考

課の評定の是正及びそれに基づく管理2級への職能等級昇進であり、組合は、A2の個別的人事考課についての説明を会社に求め続けている。

(ア) 人事考課の概要の説明について

この点について、会社は、A2の業績考課については平成28年度から令和2年度分までの概要を（第2.5(2)イ、同6(5)ウ、同8(2)、同10(4)イ）、適性考課については平成28年度から令和4年度分までの概要を（同10(2)ア、同10(4)エ、同10(6)、同11(2)、同16(3)）、それぞれ提示しており、これらの概要には、各評定要素について評定者が考慮した内容及び評定の理由が、評定の裏付けとなる具体的な事実とともに記載されており（同3(2)アイウ）、会社は、最初に業績考課の概要を提示した際に、概要は原本に沿った内容になっていると説明していた（同6(1)ア）。

会社は、これらの各年度の概要の記載に基づき、業績考課及び適性考課（昇進適性）について、A2に対して各評定要素についてどのような評定を行ったのかを具体的に説明している。

例えば、会社は、第6回団体交渉において、令和2年度の業績考課について、「組織目標の達成度」の評定要素においては、個別対応先の契約維持や平均成約単価について目標達成に貢献しているが離脱再獲得については実績計上に至っていないことから8点（マイナス補正が入って6点）であり、その他の評定要素の点数を合計して34点で総合評価がBとなったことを説明しており（第2.11(1)ア）、組合の再説明要求（同12(7)ウ）を受け、4年3月23日付けの回答書においても評定要素ごとの評価点数と最終的な評価結果を説明している（同12(9)）。また、会社は、平成30年度の業績考課の「リスク管理・コンプライアンス」の評定要素に関しては、概要に記載されていたA2の未申告の時間外労働について、同年度の業績考課の「上長補佐・チーム貢献」の評定要素に関しては、概要に記載されていた、担当内のファイリング推進員に指名されたときのA2の対応について、それぞれ評定に当たっての会社の考えを説明している（第1回団体交渉（第2.6(1)イ）、第2回団体交渉（同7(1)エ）、第3回団体交渉（同8(1)ウ）、第4回団

体交渉（同9(1)エ）。

また、会社は、第7回団体交渉において、30年度の適性考課（昇進適性）の「情報展開力」の評定要素の「ある程度有している。」の評価について、A2は現在管理3級であるが、一段上位の管理2級に求められるものは、情報を収集して活用するだけでなくさらに傾向を見出して何をすべきかを関係者に情報提供できるレベルなので、こうした行動を取れば「情報展開力」を「十分に有している」という評価になる旨を、等級基準表を引用しながら説明している（第2.12(1)カ）。

加えて、会社は、組合から要求された平成29年から令和2年までの毎年6月に実施されたA2のフィードバック面接（第2.3(3)）の概要も組合に開示（同8(2)(3)）し、会社がA2に対して業績考課の査定結果をフィードバックしたときの内容も明らかにしている。

これらの会社の対応は、単に制度の説明にとどまらず、A2の個別の評定の内容・理由についても具体的な根拠を示しながら説明を行っている点で、同人の評定の是正を求める組合の疑問に対して一定の応答を行っていると評価できる。

#### (イ) 管理2級への職能等級昇進についての説明

会社は、A2が管理2級への職能等級昇進を認められなかった理由について、人事考課に基づき、現在の等級に求められる能力を十分に発揮するとともに、一段上位の等級の格付基準を満たすと判断されたときに行うとの職能等級要則の規定（第2.2(2)）を引用して職能等級昇進の基準を説明した上で、人事考課の評定を踏まえた結果、同人が上記の基準を満たしていないと判断されたことを説明し、組合の要求には応じられないことを繰り返し伝えている（3年2月5日付けの回答書（同9(4)ア）、同年3月26日付けの回答書（同9(6)ア）、4年2月14日付けの回答書（同12(4)エ）、同月25日付けの回答書（同12(6)））。

これらの会社の対応は、A2の昇進の可否についても、単なる拒否ではなく、制度上の基準と個別の評定の結果とを結び付けた具体的な説明を行っている点で、A2の昇進を求める組合の疑問に対して一定の応答を行っていると評価できる。

(ウ) 定量的な基準の有無の説明について

さらに、会社は、組合からの、A 2 の個別的人事考課に関連させた、評定の根拠となる定量的な物差し（基準）の有無についての質問に対しても、前記アのとおり、等級基準表、評定基準表及び行動例といった人事考課に関する評定基準の根拠資料を示しながら、これらに基づいて評定を行っている旨（元年10月28日付けの回答書（第2. 5(4)）、第1回団体交渉（同6(1)ウ）、同年11月27日付けの回答書（同6(3)ア）、第6回団体交渉（同11(1)ウ）、第7回団体交渉（同12(1)カ）、4年2月14日付けの回答書（同12(4)ウ）、第8回団体交渉（同13(1)オ）、第10回団体交渉（同15(1)イ））、業績考課における「組織目標の達成度」以外の評定要素及び適性考課（昇進適性）の評定要素については、様々な業種ごとにいろいろな業務がある中で業務ごとに目盛りを作るのは現実的ではなく、定量的な基準を設けることは難しい旨を繰り返し説明し（第1回団体交渉（同6(1)ウ）、元年11月27日付けの回答書（同6(3)イ）、第2回団体交渉（同7(1)ウ）、第6回団体交渉（同11(1)ウ）、第7回団体交渉（同12(1)カ）、4年2月14日付けの回答書（同12(4)ウ）、同年3月23日付けの回答書（同12(9)ウ）、第8回団体交渉（同13(1)オ）、第10回団体交渉（同15(1)イ））、その上で、評定に当たっては多段階評価を行い、評定者の主観によるバイアスを極力排除していることの説明を加えている（第1回団体交渉（同6(1)ウ）、元年11月27日付けの回答書（同6(3)ア）、第2回団体交渉（同7(1)ウ）、第6回団体交渉（同11(1)ウ）、第7回団体交渉（同12(1)カ）、第8回団体交渉（同13(1)オ）、4年4月13日付けの回答書（同13(2)ウ）、第10回団体交渉（同15(1)イ））。

これらの会社の対応は、評定の根拠資料（社内基準）を明らかにした上で、定量的な基準設定が困難である理由や評定者のバイアスへの対応策を説明している点で、評定に客観的な基準を求める組合の疑問に対して一定の応答を行っていると評価できる。

(エ) 営業成績と評定との関連性について

会社は、A 2 の個別的人事考課に関連させて、A 2 の営業成績の優秀さを強調する組合からの質問に対しても、前記アのとおり、業績考

課の評定に当たっては、職能等級及び評定要素ごとに評定基準が定められており、六つの評定要素を評定基準に従って多面的に5段階で評定し、その点数に従って査定符合が導かれるため、営業成績が評定要素となる「組織目標の達成度」だけで評定されるものではなく、A2の営業成績が抜群であると組合が認識していたとしても、高い査定にならないこともあること（第1回団体交渉（第2. 6(1)イ）、元年11月27日付けの回答書（同6(3)アイ）、第4回団体交渉（同9(1)ウ）、第10回団体交渉（同15(1)エ））、営業成績については、（適性考課ではなく）業績考課の「組織目標の達成度」で評価している（ため、適性考課（昇進適性）が高い査定になるとは限らない）こと（第7回団体交渉（同12(1)カ））などを繰り返し説明している。

また、会社は、A2の業績考課における「組織目標の達成度」の評定対象項目についての組合からの質問に対しても、B3SCの組織目標の形成過程を説明した上で、所属組織において本人が取り組み、かつ、本人の達成状況が把握できる目標項目が評定対象になり、組合に提示した組織目標の達成に向けたA2の取組実績（2年8月20日及び10月19日に平成28年度分から令和元年度分まで（第2. 8(2)(4)）、3年11月2日に2年度分（同10(4)ウ）、4年5月31日に3年度分（同13(6)））に記載のものが評定対象項目となることなどについて、一定の説明を行っている（第6回団体交渉（同11(1)イ）、第7回団体交渉（同12(1)アエ）、4年2月14日付けの回答書（同12(4)イ）、同年3月23日付けの回答書（同12(9)イ）、第8回団体交渉（同13(1)イ）、同年4月13日付けの回答書（同13(2)イ））。

加えて、会社は、A2がB3SCの組織目標に取り組んだ結果として得られた他所分の獲得に関しては、「組織目標以外の成果・達成度」の評定要素としては考慮せず、「組織目標達成に向けてのプロセス」で評価していることを説明している（第3回団体交渉（第2. 8(1)イ）、第4回団体交渉（同9(1)ウ）、2年12月22日付けの回答書（同9(3)エ））。

これらの会社の対応は、A2の営業成績についての評価の仕方を、個別の評定要素に紐づけて具体的に説明している点で、A2の営業成

績と評価のかいりを問題視する組合の疑問に対して一定の応答を行っていると評価できる。

(オ) 小括

以上のとおり、会社は、A 2 の個別的人事考課について、個別の評定の内容・理由を具体的に説明しており、その上で、A 2 の昇進の可否や定量的な基準の設定、営業成績と評定との関連性について、組合の疑問に答える形で、会社の考え方について根拠を示しながら具体的に説明を行い、組合の理解を得る努力をしている。

したがって、会社は、A 2 の個別的人事考課についても相応の説明を行っているとみるのが相当である。

ウ 資料開示について

組合は、会社が、組合の求めた、①業績考課票及び適性考課票の原本（原紙のコピー）、②A 2 の育成計画、③B 3 S C と B 9 営業所の事務系従業員の査定評価分布（平成28年度から令和3年度分まで、男女別・職能等級別）、④B 2 統括 S C 大の事務系従業員の査定評価分布（平成28年度から令和3年度分まで、男女別・資格等級別）、⑤A 2（昭和56年入社）と同期・同学歴入社者の職能等級・クラス別の推移（平成27年度から令和2年度分まで、同期同学歴者は番号によって表示し、男女別として各人の年度ごとの動きが分かるもの）、⑥公平・公正な評価を担保するという根拠資料及びSからEまでの判断根拠を開示しなかったことが、不誠実な団体交渉に当たる旨を主張する。

(ア) 考課票原本の不開示（上記①）について

上記①について、会社は、組合の原本開示要求に対して当初から一貫して応じておらず、その理由として、原本を開示する運用をしておらず、フィードバック面接で丁寧に説明したいと考えていること、原本の開示を前提にすると所属長が忌たんのない率直な意見や良くない点を書くことをちゅうちょする心理的働きが生じ、公平・公正な評価制度の運用に支障が生じること、A 2 の評定については組合に提示した考課票の概要に詳細に記載しており、ほとんど原本に沿った内容となっているため建設的な意見交換は可能であることなどを説明し

ている（元年10月28日付けの回答書（第2.5(4)）、第1回団体交渉（同6(1)ア）、同年11月27日付けの回答書（同6(3)ウ）、4年1月18日付けの回答書（同11(6)イ）、第7回団体交渉（同12(1)オ）、同年9月16日付の回答書（同16(2)イ））。

このように、会社は、評定内容の本人開示についてはいろいろな考え方がある中で、会社の考え方や運用方法として、被評定者への原本開示を前提としていることやその理由を具体的に説明して組合の理解を得る努力をしている。そして、その上で、評定の基礎となる事実が一定程度具体的に記載された考課票の概要を提示し、これに基づいて個別の評定の内容を説明している（前記イ(ア)）のであるから、原本の開示を拒否した点のみを捉えて会社の対応が不誠実であるとみるのは相当でない。

また、組合は、会社が、保存期間経過後の考課票原本を順次廃棄するとしたことも、会社の対応の不誠実性として主張する。しかし、この点について、会社は、組合に対して会社の人事考課要則を提示した（第2.6(3)）上で、同要則において考課票の保存期間が3年と規定されていることを説明（3年11月2日付けの回答書（同10(4)ア）、第6回団体交渉（同11(1)エ）、同年11月29日付けの回答書（同11(2)イ））する一方で、手動消去されずに残存していたA2の平成28年度及び29年度の適性考課の概要については、組合に開示する（同11(2)イ）などの柔軟な姿勢もみせている。会社が、令和3年12月15日付けの回答書において、保存期間を超えての残存が確認された考課関連データについては順次廃棄する予定であると説明した（第2.11(4)ウ）点について、組合が不満を抱くことは理解できるものの、会社が、文書の保存期間の規定（同2(8)）にのっとった対応を取ることは一定の合理性があるといえ、また既に組合に対して概要を示して説明を行っている考課関連データについて順次廃棄を行ったとしても必ずしも不自然な対応とはいえない。加えて会社は、4年1月18日付けの回答書で、組合の強い要請を踏まえ、例外的に、保存期間を超えたA2の考課データの保存を検討したい旨を回答し（第2.11(6)エ）、第9回団体交渉におい

て、削除した文書の復元には費用がかかるが、組合が、なぜその現物が必要なのか、会社の提示資料のどこに不足があるのか等についてもう少し明らかにしてもらえば、会社として検討できる旨を伝える（同14(1)イ）など一定の譲歩の姿勢もみせている。

これらの会社の対応は、制度上及び実務上の制約を説明しつつ、これを踏まえて可能な範囲での情報提供と説明を行っている点で、交渉の実効性を確保するための対応を継続していたと評価できるものであるから、こうした会社の対応が不誠実であるとはいえない。

#### (イ) A 2 の育成計画（上記②）について

上記②について、会社は、組合からのA 2 の育成計画の開示要求に対し、本人等への開示を前提とした既存の資料はないため、内容を確認したい理由及び確認したい事項を教えてほしい旨を一貫して伝えている（元年11月27日付けの回答書（第2. 6(3)）、2年1月31日付けの回答書（同6(5)カ））ものの、組合は、人材育成と人事考課は一体のものと考えるため（同9(7)ア）とするだけで、会社が求めた具体的な説明は行っていない。

また、会社は、組合に対し、A 2 の育成計画の概要が記載された、適性考課（職務適性）の概要（第2. 2(6)イ、同3(2)ウ）を提示し（前記イ(ア)）、A 2 のO J T の内容についてはこれを参照されたい旨などを伝えている（3年7月2日付けの回答書（第2. 10(2)））。

これらの会社の対応は、組合の要求趣旨の理解に努める姿勢をみせた上で、一定の資料を開示している点で、交渉の実効性を確保するための対応を継続していたと評価できるものであるから、こうした会社の対応が不誠実であるとはいえない。

#### (ウ) 査定評価分布等の資料（上記③から⑤まで）について

まず、上記③について、会社は組合からの要求に応じて、既に、令和元年10月28日に、平成29年度及び30年度の、令和2年1月31日に、平成28年度から30年度までの、B 3 S C とB 9 営業所に所属した事務系従業員の業績考課の評定について、S から E までの査定符号別の人数分布及びその男女別の内訳などを組合に提示しており（令和元年10

月28日付けの回答書（第2.5(4)）、2年1月31日付けの回答書（同6(5)イ）、この資料によれば、男女間格差が認められるような分布にはなっていなかったことが認められる（同）。これに対し、組合は、その後の団体交渉で当該資料に関する追及を行うことなく、会社に対して別資料の開示要求や説明要求を行うなどしており、2年以上経過後の4年6月15日になって、会社の提出した上記資料が、分布内訳が男女別のみとなっており、A2への評価の公平性を検討する必要があるとして、資格等級別の分布の提示を求めるとともに、元年度から3年度までの分布についての追加要求を行っている（第2.14(2)ア）。

また、上記④について、会社は、組合からの要求に応じて、「B2統括セールスセンター大の事務系社員の職能等級昇進者の査定符号」を作成し、2年2月27日の第2回団体交渉の場で手交しており（第2.7(1)ア）、平成26年度から30年度までに昇進した男性52名及び女性28名の合計80名について、昇進前年度の査定符号と昇進年度の査定符号を、男女別に、個人が特定されない形で記載し、昇進年度の査定符号は、80名全員がCであったことなどを明らかにしている。加えて、会社は、昇進年度の査定符号はC以下しか付かないのかとの組合の質問に対し、ルールはないが、評定の仕方としては、10月に職能等級昇進をした場合、残り半年間で一個上のレベルでみたときに、A Bまで急激に成長するケースが基本的にはない旨を説明している（第2.7(1)ア）。それにもかかわらず、組合は、その後の団体交渉でこの資料についての追及を行うことなく、やはり、2年以上経過後の4年6月15日になって、評価の公平性を検討するためとして、上記④の資料の追加要求を行っている（第2.14(2)イ）。

そして、会社は、上記③及び④の資料の追加要求に対し、提示済みの資料は男女間格差が認められるような分布にはなっていないことから、評価の公平性は十分検討できるとして、要求に応じなかった（4年7月5日付けの回答書（第2.14(5)エ）、第10回団体交渉（同15(1)ア）、同年8月19日付けの回答書（同15(2)イ）、同年9月16日付けの回答書（同16(2)エ））。

以上のとおり、会社は、組合の要求に応じて既に一定の資料を提出しており、これらの資料においては男女間格差が認められるような分布にはなっていない中で、組合は、追加資料の必要性を十分に説明しないまま、当初の資料提示から2年以上経過した後に資料の追加要求を行っているのであるから、このような状況において会社が開示に応じなかつたことには一定の合理性が認められ、こうした会社の対応が不誠実であるとはいえない。

また、上記⑤については、会社は、組合の要求に応じて、3年2月5日に、組合に対し、A2と同期同学歴者・事務職の従業員の、平成27年から令和2年までの各年10月1日時点の職能等級及びクラスの推移を提示している（第2. 9(4)イ）。また、当該資料について、職務ランクの表示、同期同学歴者の番号による表示、男女別の表示等により各人の年度ごとの動きが分かるようにすることを求める組合の要求については、個人が特定されるとして、一旦は資料への記載を拒むなどした（第2. 9(4)ウ）ものの、3年3月8日の組合からの追加要求（同9(5)イウ）に応じて、3月26日に、当該資料に、各職能等級の合計人数の内数としては、女性の人数を明記し、各年度とも「管理1級より上位の管理職数」、「退職者数」及び「総数」を記載する（同9(6)イ）などしており、また、4月28日の第5回団体交渉の場での組合からの要求（同10(1)イ）に応じて、7月2日に、A2が入社した前後2年間に入社した従業員の職能等級及びクラスの推移についても追加で提出（同10(2)ウエ）しており、さらに、個人の査定符号が特定されない範囲で提示するとして、A2と同期同学歴者・事務職の従業員について、管理3級及び主任1級につき、クラス別の女性の内数も追加で明示し、改めて資料を提供している（同10(2)イ）。

以上のとおり、会社は、組合の要求に対して段階的かつ柔軟に資料を開示し、当初の提示後も追加要求に応じて修正・補足を行っており、開示できないとした部分についても、個人（の査定符号）の特定という明確な理由を説明していることからすれば、会社が、組合が求める形での資料の開示に応じなかつたとしても、こうした会社の対応が不

誠実であるとはいえない。

(エ) 公平・公正な評価を担保する根拠資料及び査定符号の判断根拠資料  
(上記⑥)について

上記⑥については、会社は、前記アのとおり、会社の人事考課制度の公平性・公正性を担保する内容として、評定者は、評定基準表、等級基準表及び行動例などの全社的に統一した基準に基づいて評定を行っていること、評定に当たっては多段階評価を行い、評定者の主観によるバイアスを極力排除していること、人事考課要則に評定者の遵守事項（第2. 2(4)）が規定されており、評定者の周知を徹底していることなどを繰り返し説明している。

その上で、業績考課の評定に際しては、定量的な評定が一定程度可能な「組織目標の達成度」と異なり、他の五つの評定要素は、定量的な数値基準の設定が困難であること、適性考課（昇進適性）の評定に際しても、一律の定量的な基準の提示は困難であり、各評定者の判断になることを繰り返し説明している。

これらの会社の対応は、評定の根拠資料（社内基準）や運用における遵守事項を明らかにした上で、定量的な基準設定の困難さを説明している点で、評定に客観的な基準を求める組合の疑問に対して一定の応答を行っていると評価できるものであり、会社が、組合の求める形での資料の開示に応じなかったとしても、こうした会社の対応が不誠実であるとはいえない。

エ 団体交渉の引き延ばしについて

組合は、会社が団体交渉の日程調整において開催を引き延ばすなどの不誠実な対応を行ったとも主張する。

(ア) 本件の審理対象以前の団体交渉の経過

この点について、まず、前提として、会社は、本件の審理対象となる第7回以降の団体交渉に至るまで、組合との間で、約2年の間に6回の団体交渉を行っており、各回の交渉時間は約二、三時間に及んでおり（第2. 6(1)）、これらの継続的な交渉経過からは、会社の交渉を引き延ばす意図は認め難い。

(イ) 第7回以降の団体交渉の経過について

上記(ア)の交渉経過を前提として、第7回以降の団体交渉の経過をみると、組合と会社とは、第7回団体交渉以降においても、第10回団体交渉まで、4回の団体交渉を行っており、各回の交渉時間は約2時間に及んでいる（第2. 6(1)）。

第7回団体交渉の日程について、会社が、3年11月29日に、4年2月上旬目途の開催を提案した（第2. 11(2)ウ）のに対し、組合は3年12月6日に、同月中の開催を求めた（同11(3)エ）ところ、会社は、同月15日、同月中は会社の都合が付かないとして4年1月中の日程調整を求め（同11(4)エ）、これに対し、組合が、1月11日に、同月25日又は27日の開催を求め（同11(5)オ）、結果的に、組合から提案のあった1月27日に開催されている（同12(1)）。

また、第8回団体交渉の日程について、会社は、4年2月4日及び同月14日に、2月後半は出席予定者の都合や会議室の予約が取れず、3月以降は年度末で春季労使交渉以外の業務も含め繁忙を極めることなどを理由として挙げ、4月以降の開催を求めたところ（第2. 12(2)、同(4)エ）、組合は、2月21日に、3月2日、3日、7日のいずれかの日程での開催を求めた（同12(5)）が、会社が、2月25日に、組合希望日での開催は困難と回答した（同12(6)）ため、組合が、3月3日に、4月1日、5日、6日のいずれかの日程での開催を提案し（同12(7)エ）、結果的に、4月6日に開催されている（同12(8)、同13(1)）。

第9回団体交渉の日程については、組合が、4月6日に開催された第8回団体交渉において、5月23日又は27日での開催を求めたところ（第2. 13(1)キ）、会社は、4月13日に、両日とも都合が付かないとして、6月13日又は17日の日程を提示し（同13(2)エ）、結果的に6月13日に開催されている（同14(1)）。なお、開催日決定までの組合と会社とのやりとりは明らかではないが、5月16日に、組合が「6月13日団交にむけた要求書」と題する書面を会社に送付している（第2. 13(5)）ことから、5月16日までには6月13日開催が合意されていたと認められる。

第10回団体交渉の日程については、組合が、6月15日に、7月13日又は14日での開催要求についての会社の回答を求めたところ（第2.14(2)ウ）、会社は、6月21日、会社の都合が合わないとして、8月2日又は4日の日程を提示し（同14(3)ア）、これに対し、組合が、6月30日に、8月2日での日程確保を求めつつ、7月中の開催を強く求めるとし（同14(4)ウ）、会社が、7月5日に、8月2日としたい、これより早い日程は会社が対応できないと組合に伝え（同14(5)カ）、結果的に8月2日に開催されている（同15(1)）。

以上のとおり、組合の当初の要求どおりの日程では団体交渉が開催されてはいないものの、会社は、出席予定者の都合や会議室の確保、年度末の繁忙など、具体的かつ業務上の事情に基づく理由を挙げて日程再調整を行っており、このような事情は、会社が一方的に交渉を拒否するのではなく、現実的な制約の中で交渉の実施に向けた調整を行っていたことを示すものとみるのが相当である。また、その結果、組合の希望日程から約1か月の期間内に、再調整後の団体交渉が開催されていることが認められ、全体としてみた場合にも、約7か月の期間に4回の団体交渉が、各回約2時間にわたって行われていることからすれば、会社の対応が団体交渉の引き延ばしを意図したものであったと認めることはできない。

したがって、こうした会社の対応が不誠実であるとはいえない。

#### 才 結論

前記ア及びイのとおり、会社は、会社の人事考課制度及びその公平性・公正性の担保について、組合の理解を得るべく相応の説明を行っており、また、A2の個別的人事考課についても、評定の内容や理由を具体的に説明し、同人の昇進の可否や定量的な基準の設定、営業成績と評定との関連性についても、組合の疑問に答える形で具体的な説明を行っている。

また、前記ウのとおり、組合からの資料開示要求に対しては、会社として対応可能な範囲で相当程度の資料を提供しており、組合の追加要求に対しては組合に要求の趣旨を確認した上で資料の追加等の対応をしており、開示できない部分については、開示できない明確な理由を説明

するなど相応の対応をしている。

さらに、前記エのとおり、会社の対応が、団体交渉の引き延ばしを意図したものであったとはいえない。

以上のとおりであるから、第10回団体交渉までの団体交渉における資料の開示等の会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たらない。

2 令和4年8月2日の第10回団体交渉の後、会社が、平成28年度から令和4年度までの間のA2の格付及び賃金のは是正を議題とする団体交渉に応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点2）

#### （1）申立人組合の主張

組合は、ジェンダーに基づく偏見が経済社会における仕事と労働に構造化されていることを踏まえ、それが男女の待遇格差に結びつくような仕組みを取り除くことを求めており、会社における賃金格付制度とそのサブシステムである人事考課制度が、この偏見を反映・増幅する仕組みであることを問題とした。

本件は、最も重要な労働条件である賃金とこれを決する格付に差別があるか否かが交渉議題であり、組合員が退職して雇用が終了した場合であっても、組合員の権利や待遇に関する取扱いが団体交渉事項となるべきことは当然である。

会社は、業務プロセス等を合わせた総合的な評価という説明に終始しており、その仕組みについて組合が納得可能な説明をしなかつたにもかかわらず、議論がかみ合わない、見解の相違だから見直しはしない、などと一方的に主張し、説明責任を放棄した。

A2は、B3SCにおいて抜群の営業成績であったにもかかわらず、業績考課において適正に評価されず、また、適性考課の「情報展開力」や「決断力」といった、判断基準が曖昧で分かりにくい評定要素において、評価者の主観やジェンダーバイアスが入ることで不当に低く査定された結果、昇進ができていないものである。

会社は、当初から、A2が退職したときには交渉の利益が失われるとの前提に立ち、A2が定年を迎えるまでの間は団体交渉に付き合う形を作り、時間切れで組合要求をなかつたことにしようとしたのであり、10回の団体

交渉も、交渉を行ったという形を残すためのものにすぎず、最初から実を伴う労使交渉を行う意図も意思も意欲もなかったのは明らかである。

したがって、4年8月19日付けの「回答書」による会社の団体交渉打切り通告は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

### (2) 被申立人会社の主張

会社は、これまで、10回にわたって組合との団体交渉に対応しており、団体交渉の前後においても組合からの質問事項に誠実に回答している。

会社は、組合の要求に対し、会社の人事考課の基準や方法、A2の人事考課の結果の概要提示による説明及び個人（の査定符号）が特定されないように配慮したSCにおける査定評価の分布データ等の提示などを行ってきた。また、会社は、組合の要求に応じられない部分については、誠意を持ってその理由を説明し、組合の納得が得られるよう努力してきた。

しかし、組合は会社の説明に耳を貸さず、A2の在職中の管理2級への職能等級昇進に固執し続けたことから、交渉が行き詰まり、A2の人事考課をめぐる議論は平行線となり進展の余地がないものとなったのである。

したがって、このような状況に至った原因が会社の不誠実な態度に由来するものとは到底いえず、労使自治の原則からも、会社からの団体交渉打切りの申入れは正当な理由があるものとして許されるのは明らかである。

### (3) 当委員会の判断

会社は、第10回団体交渉後の4年8月19日に、同日付けの「回答書」において、第1回団体交渉以来、可能な限りの資料を提示したほか、組合からの質問に誠意を持って対応してきたが、組合の質問や資料開示要求は、従前の繰り返しが多くなっていると考えており、第10回団体交渉における議論においても、組合の主張や要求内容はこれまでの繰り返しとなっているため、会社としては、組合の要求事項についてこれ以上団体交渉を重ねても、進展が見込めない段階に至っているとして、第10回をもって団体交渉を打切りとする旨を伝え（第2.15(2)エ）、以降、組合との団体交渉に応じなかった（同16(2)オ、同17(2)）。

#### ア 4年8月19日付けの回答書に至った経過

この点、第9回団体交渉において、組合は、基本的には、A2の管理

2級への昇格を求める中で、営業成績が優秀なA2の評価が低いことを問題視する主張を維持しており、各種資料の開示要求も、それらに関連するものであった（第2.14(1)）。また、組合は、第9回団体交渉後に、6月15日付けの要求書において、査定評価分布の資料（前記1(3)ウ(ウ)）の追加要求を行っている（第2.14(2)アイ）。

こうした組合の対応を受け、会社は、6月21日付けの「回答書」において、これまでの計9回の団体交渉における書面での質疑応答や資料提示を経て、会社としては提示可能な資料は提示し、説明もし尽くしたと考えている旨、組合の質問や資料開示要求の内容は、従前の繰り返しが多くなってきており、組合の要求事項についてこれ以上団体交渉を重ねても、何ら進展は見込めない段階に至っているといわざるを得ない旨、次回の第10回をもって団体交渉を打ち切りとしたい旨を伝えている（第2.14(3)イ）。

また、第10回団体交渉において、組合は、上記の査定評価分布の資料の追加要求に加えて、評定についての定量的な物差し（基準）の有無、考課票の原本開示、A2の営業成績について、などの質問や主張を行い、会社は従前の説明を繰り返した（第2.15(1)）。

そして、第10回団体交渉後の8月19日に、会社は、同日付けの「回答書」において、考課票の原本開示は行わないこと、追加の査定評価分布の資料要求には応じないこと、A2の管理2級への職能等級昇進の要求には応じないことを伝えた上で、上記のとおり、団体交渉を打ち切る旨を伝えた（第2.15(2)）。

さらに、組合からの抗議を受け、会社は、9月16日付けの「回答書」において、組合が定量的な評価基準であるべきとの主張に固執し議論が平行線となっていること、複数の評定要素で全体の評価が決まる会社の評定の仕組みについて理解が得られない状況となっていること、管理2級の職能等級昇進基準についても理解が得られないことなどを説明した上で、組合の質問や資料開示要求は従前の繰り返しが多くなっており、組合の要求事項についてこれ以上団体交渉を重ねても何ら進展は見込めない段階に至っているとし、A2が定年退職したことも踏まえ、団体

交渉の継続は考えていないと伝えている（第2.16(2)ア）。また、併せて、考課票の原本開示は行わないこと、追加の査定評価分布の資料も含め、これ以上の資料提示は行わないことを伝えている（第2.16(2)イエ）。

#### イ 上記経過も踏まえた判断

組合は、A2は抜群の営業成績であったにもかかわらず、判断基準が曖昧で分かりにくい評定要素について、評価者の主観やジェンダーバイアスが入ることで不当に低く査定された結果、昇進ができなかつた、会社は、最初から実を伴う労使交渉を成立させる意図も意思も意欲もなく、A2が定年退職するまでの間は団体交渉に付き合つた形を作り、組合が納得できる説明をせずに、議論がかみ合わない、見解の相違だから見直しはしない、などと一方的に主張して説明責任を放棄し、時間切れで組合要求を無かつたことにしようとしたなどと主張する。

しかしながら、前記1(3)アイで判断したとおり、団体交渉における会社の対応は不誠実な交渉態度とはいえず、会社は、人事考課制度やA2の個別的人事考課について相応の説明を行つてゐる。特に、組合が要求するA2の管理2級への昇進については、単なる拒否ではなく、制度上の基準と個別の評定の結果を結び付けた具体的な説明を行つた上で、会社としては応じられないことを繰り返し説明している（前記1(3)イ(イ)）。また、定量的な基準の有無や、営業成績と評定との関連性についても、会社は、組合の疑問に対して一定の応答を行うなど相応の説明を行つてゐる（前記1(3)イ(ウ)(エ)）。

さらに、資料の開示についても、会社として対応可能な範囲で相当程度の対応をしていることが認められ、特に、考課票の原本開示や、追加の査定評価分布資料の開示には応じなくとも、会社が、交渉の実効性を確保するための対応を継続していたと評価できることは、前記1(3)ウ(ア)(ウ)で判断したとおりである。

しかし、組合は、こうした会社の対応に納得せず、会社の態度はA2の定年退職（令和4年8月末日）までに労使協議でA2の昇格問題を解決する意思のないことを表明し、A2の会社業績への貢献を認めないと公言するに等しいとし（第2.12(5)ア）、引き続き、A2の管理2級への

職能等級昇進を求め続けた（同14(1)オ）。また、前記アのとおり、第9回及び第10回の団体交渉における組合の要求や質問は、会社が既に説明済みの、考課票の原本開示や追加の査定評価分布資料の要求、定量的な基準の有無やA2の営業成績と評価のかいりなどに関するものに終始していた。

また、組合が持つ、会社における男女間の格付格差の課題認識に対しても、会社は、会社の人事考課制度が性別によって恣意的に差別するような制度にはなっていないことを繰り返し説明して（第8回団体交渉（第2. 13(1)ウ）、第10回団体交渉（同15(1)ア））おり、組合との間で議論が成り立ちにくい状況となっていたことがうかがわれる。

以上のとおり、会社は、組合が要求する、A2の昇進や定量的な物差し（基準）の提示などには応じていないものの、会社の人事考課制度やA2の個別の評定について、会社としての主張や説明を尽くしており、交渉の実効性を確保するための相当程度の資料の開示を行っている。これに対して組合は、会社の説明に対する具体的な反論や新たな提案を示すことなく、評価制度の透明性やA2の評価の妥当性に関する問題提起を繰り返し行い、その都度、内容に若干の差異はあるものの、趣旨としては同様の資料開示や説明を求め続けていた。

そうすると、会社は、会社としての主張や説明を尽くしている一方、組合は、同じ問題提起を繰り返し、同様の資料開示や説明を求め続けた結果、双方の主張は平行線となり、組合の要求事項について、交渉の実質的な進展が見込めない行き詰まりの状況にあったとみるのが相当である。

したがって、このような状況において、A2の管理2級への昇進要求に応じることができないことを一貫して伝えている会社としては、第10回団体交渉を終えた時点で、組合の要求事項についてこれ以上団体交渉を重ねても何ら進展は見込めない段階に至っていると判断し、以降の組合との団体交渉においても、組合との間で実質的・建設的な交渉を行うことは期待できないと考え、団体交渉を行わないと判断したのもやむを得ないものといわざるを得ない。

なお、会社は、前記アのとおり、9月16日付けの「回答書」において、A2が定年退職したことにも触れているが、A2の退職の事実がなかつたとしても、第10回団体交渉を終えた時点で、両者の間で交渉の実質的な進展が見込めない状況にあったことは、上記のとおりであり、会社が団体交渉の打切りの判断に至ったのも上記の状況が主たる理由であることは明らかであるから、会社がA2の定年退職に言及していた事実が、上記判断を左右するものではない。

#### ウ 結論

以上のとおり、第10回団体交渉終了時点において、組合の要求事項について、組合と会社の双方の主張は平行線に至っており、交渉が進展する見込みのない行き詰まりの状態に達していたのであるから、会社が団体交渉に応じなかつたことに正当な理由がないとはいえず、4年8月2日の第10回団体交渉の後、会社が、平成28年度から令和4年度までの間のA2の格付及び賃金のは正を議題とする団体交渉に応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、令和3年12月26日以前の団体交渉に係る申立てについては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、その余の本件申立てに係る各事実は、いずれも同法第7条には当たらない。

よって、労働組合法第27条第2項及び同法第27条の12並びに労働委員会規則第33条第1項第3号及び同規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和7年8月5日

東京都労働委員会

会長　團　藤　丈　士