

# 命 令 書

申立人 K組合  
代表者 委員長 G

被申立人 L会社  
代表者 代表取締役 H

上記当事者間の令和5年(不)第75号事件について、当委員会は、令和7年9月24日及び同年10月29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

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

K組合

委員長 G 様

L会社

代表取締役 H

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合の組合員1名に対し、令和5年7月5日付けで、出頭要請書を送付し、同月10日に事情聴取を行ったこと（1号及び3号該当）。
  - (2) 令和5年7月11日付けで、嚴重注意書を、貴組合の組合員1名に対して交付したこと（1号及び3号該当）。
- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 団体交渉での合意の遵守
- 3 交渉経過に反した一方的な昇給及び一時金支給の禁止
- 4 組合員に対する個別出頭命令及び嚴重注意処分等の禁止
- 5 謝罪文の掲示及び会社ウェブサイトへの掲載

### 第 2 事案の概要

本件は、被申立人が、①新制度の適用 3 か月前には事前に協議を行うという団体交渉における合意に反し、新制度を適用すると組合に回答したこと、②新制度に係る団体交渉において、(i)被申立人が新制度の評価基準や評価方法の詳細を開示することを拒否したこと、(ii)新制度における組合員各自の点数結果の開示を拒否し、そのことについて合理的な理由の説明を一切行わなかったこと、③団体交渉の経過に反して、被申立人が令和 5 年の夏季一時金支給及び昇給を実施したこと、④申立人分会長に対し、出頭要請書を交付し、事情聴取を行い、さらに嚴重注意書を交付したことが、それぞれ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

- 1 令和 5 年 3 月 31 日付け回答書をもって、 $\alpha$  制度を適用することを、申立人に回答したことは、労働組合法第 7 条第 2 号及び同条第 3 号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 2 令和 5 年 6 月 6 日、同年 9 月 21 日、同年 10 月 20 日及び同年 11 月 22 日の団体交渉における被申立人の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号及び同条第 3 号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 3 被申立人は、申立人との交渉経過に反して、令和 5 年の夏季一時金支給及び昇給を実施し、もって申立人に対して支配介入したといえるか。
- 4 次の被申立人の、分会長 J に対する対応は、組合員であるが故の不利益取扱い及び申立人に対する支配介入に当たるか。
  - (1) 令和 5 年 7 月 5 日付け出頭要請書を交付し、同月 10 日に事情聴取を行ったこと
  - (2) 令和 5 年 7 月 11 日に、同日付け嚴重注意書を交付したこと

### 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 L 会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、総合鋼板加工会社として、鋼板の溶断加工やレーザー切断、二次加工などの事業を行う株式会

社であり、その従業員数は本件審問終結時約170名である。

(2) 申立人K組合（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90名である。

組合の下部組織に、被申立人に雇用される労働者で組織されているM分会（以下、「分会」といい、組合と併せて「組合ら」ということがある。）があり、同分会に所属する組合員数は本件審問終結時約35名である。

## 2 本件申立てに至る経緯等

(1) 会社の人事制度変更の経緯と令和5年までの経緯

ア 平成25年4月20日、会社は、組合に対し、人事考課に係る同日付け文書（以下「前人事考課制度説明書」という。）を送付した。前人事考課制度説明書には、平成24年冬季より実施している人事考課制度（以下「前人事考課制度」という。）として、①考課者が面談し査定を行う、②査定に加えて本人希望記入欄がある、③査定は絶対評価、④査定結果のフィードバックを行うと記載されていた。また、前人事考課制度説明書には、考課表が同封されており、同考課表の説明として、最終は7段階評価となっており、大分類として、(i)目標評価、(ii)職務・行動評価、(iii)技能評価で行い、それと併せて、他部門の評価、資格・その他も加点する旨等が記載されていた。

イ 令和4年3月15日頃、会社は、全社員を対象に、成長目標制度（以下「新人事考課制度」ということがある。）に関する説明会を行った。同日付けの「『成長目標制度』人事考課制度全社員説明会」と題する資料には、成長目標制度では、成績（仕事の結果）考課、能力考課、意欲態度考課、の3要素から考課を行う旨等の記載があった。

その後、会社は、新人事考課制度に関する説明会を複数回開催した。

ウ 令和4年10月19日付けで、組合らは、会社に対し、「要求書」を送付した。同書面には、令和4年冬の一時金等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）を同年11月7日、又は同月8日に開催するよう要求する旨等が記載されていた。

エ 令和4年11月1日、会社は、組合らに対し、「回答書」をファクシミリで送付した。

同書面には、①令和4年11月7日に団交に応じる旨、②令和4年冬の一時金について、新人事考課制度に基づくものであるが、経過措置として、同考課に基づく支給額が令和4年夏の一時金の支給額を下回る社員については、その差額を特別加算額として補填支給する旨、③新人事考課制度の成長度という評価結果を、今後、一時金支給額に反映する旨、④新人事考課制度に使用するシート（以下「考課シート」という。）を参考として添付する旨等記載されていた。

考課シートには、成績考課、能力考課、意欲態度考課、という考課要素ごとに複数の考課項目が設定されており、各考課項目において、考課者は、S、A、B、Cの4段階のうち、いずれに該当するかを判断する基準が記載されていた。

オ 令和4年11月7日、組合と会社の間で団交（以下「4.11.7団交」という。）が開催された。4.11.7団交で、会社が、今回の冬の一時金から新しい考課制度に基づいて査定を行っている旨、今回の査定については従来と比較し、マイナスとならないような措置を取っている旨述べたところ、組合は、そもそも新人事考課制度を査定に適用するという説明を受けていない旨、就業規則の規定と異なる査定期間が設定されている旨、現時点では新人事考課制度での査定は受け入れられない旨述べた。会社は、一度持ち帰り、再回答する旨述べた。

次回の団交は、同月21日に実施することとした。

カ 令和4年11月18日、会社は、組合らに対し、「回答書」（以下「4.11.18回答書」という。）をファクシミリで送付した。

4.11.18回答書には、①令和4年11月21日に団交に応じる旨、②令和4年冬の一時金を新人事考課制度に基づき支給することは妥当ではないと判断し、（基本給＋加給＋役職手当）×2.3か月分を支給する旨、③新人事考課制度の考課による評価を査定に組み込むことについて説明が不十分であったと認識し、今後十分に説明を行う所存である旨記載されていた。

キ 令和4年11月21日、組合と会社の間で団交（以下「4.11.21団交」という。）が開催された。4.11.21団交では、次のようなやり取りがあった。

（ア）組合が、4.11.18回答書に付け加えて述べる必要があるかと尋ねたところ、会社は、4.11.7団交を踏まえ、新人事考課制度の査定についての説明が不十分であったと理解したとして、令和4年冬の一時金は一定割合で支給することにした旨、一定割合での一時金の支給は永続的なものではない旨述べた。

（イ）組合は、査定内容等の変更があった場合には、導入の3か月前に事前協議を行いたい旨、3か月に至る前に資料の提示等があれば組合としてもある程度理解することができるかもしれないので、お互いがにじり寄れるような努力を行いたい旨述べた。会社は、「わかりました。」と述べ、可能な限り先に示して、と述べ、どこに不利益があるかわからないままに突入するのは、確かにちょっと乱暴なところがあった旨述べた。

（2）令和5年の夏季一時金支給までの経緯

ア 令和5年3月17日付けで、組合らは、会社に対し、「要求書」（以下「5.3.17要求書」という。）を送付した。5.3.17要求書には、令和5年夏の一時金を議題とする団交を開催するよう要求する旨の記載があった。

イ 令和5年3月31日、会社は、組合らに対し、「回答書」（以下「5.3.31回答書」という。）を送付した。

5.3.31回答書には、5.3.17要求書に対する回答として、①昇給については、同年6月23日支給から、「本給（基本給＋加給）を6,000円＋ $\alpha$ 」増額する旨、②夏季一時金については、同月9日に、「（本給＋役職手当）2.2か月分＋ $\alpha$ 」を支給する旨、③＋ $\alpha$ 部分は、特別な功績・功労が認められた者に個別に加算する旨（以下、昇給及び夏季一時金の支給額に＋ $\alpha$ を加えて支給する制度を「＋ $\alpha$ 制度」という。）等記載されていた。

ウ 令和5年4月6日、組合と会社の間で団交（以下「5.4.6団交」という。）が開催された。5.4.6団交では、次のようなやり取りがあった。

（ア）組合が、5.3.31回答書に記載の「＋ $\alpha$ 」とは何であるか分からない旨述べ、賃金制度を変更するということか尋ねたところ、会社は、令和6年3月末までに賃金制度の見直しを進めている旨、昇給は、一律6,000円が基本だが、特別な功績功労があった者は、6,000円＋ $\alpha$ という形で、特別加算を行う旨述べた。

組合が、誰が特別な功績功労を評価しているのか尋ねた。これに対し、会社は、暫定的に会社の代表者（以下「社長」という。）が評価する旨、①経理理念の推進上で特別な功績功労があったと認められる者、②新人事考課制度の考課上、期間内に著しい成長があったと認められる者、③部門運営において部門長より高い功績功労があった者という定義から＋ $\alpha$ の支給対象者を決定する旨述べた。

（イ）組合は、新人事考課制度は、被考課者は何を評価されるのか不明である旨、そのため被考課者は何を努力すればよいのか分からない旨述べた。

会社は、中途入社が多く、給与体系が混在しているので是正したい旨、新卒者の初任給が上昇していることを踏まえ、若い人を採用していくためにも給与水準の底上げを行いたいが、一律で昇給できない旨、そのため不透明な部分もあるが、給与水準を下げるものではなく、会社の成長に貢献した人に対し、＋ $\alpha$ を支給したい旨述べた。組合は、なぜ従来可視化していた考課基準を不透明な形にしたのか、なぜ不透明にしたことをこのような形で報告することになったのかという2点に対する今の会社の説明は、到底納得しがたい旨述べた。

組合は、現在の就業規則では、特別に会社が認めた者に対して、定期昇給とは別に昇給する旨の記載があるにもかかわらず、そこを使うような考え方をしていないだけである旨、せっかく成立した制度を一方的にご破算の状態にしてしまって、あやふやの状態の制度を無理やり適用させていこうということが納得できない旨述べた。会社が、令和6年の3月までに賃金制度そのものを改

正する旨述べたところ、組合は、令和6年の3月に新たな賃金制度を導入し、それまでは確定していない新人事考課制度を適用するのではなく前人事考課制度によるべきである旨述べた。

会社が、少しでも歪な給与体系を修正したい旨述べたところ、組合は、どこが導入された制度によって是正されたのか尋ねた。これに対し、会社は、6,000円の昇給では足りないという人に対する個別救済が $+\alpha$ 制度の目的である旨、足りない人の基準は一定の定義がないが、例えば新人事考課制度の結果を一部反映させることを考えている旨述べた。組合は、昨年までの制度に見直すべき点はあると思われるが、説明のできない不明瞭な新人事考課制度を、従業員の将来に影響する昇給に適應することには納得できない旨述べた。

(ウ) 会社が、 $+\alpha$ 制度を承諾できないのか尋ねたところ、組合は、会社の考える賃金体系等が明確になるなら分からないではないが、それを伏せたままどういう評価になっているのかというのは、それは10年前に遡った話だと思う旨述べた。会社が、物差しの部分をはっきり示してくれと組合は述べているのか尋ねたところ、組合は、はっきりとした物差しと、事前に協議をしようという部分がないがしろにされていることの2点が要求である旨述べた。

(エ) 組合が、4.11.21団交にて3か月前に交渉するという話があったのは、事前協議なく会社の意向に従うことは難しいためである旨述べたところ、会社は、よかれと思ってやった旨、 $+\alpha$ であるので組合からの文句はないと考えていた旨述べた。組合が、 $+\alpha$ なので事前協議が無くてよいという考えが間違っている旨、制度導入の3か月前に話してほしい旨述べたところ、会社は承知した旨述べた。

エ 令和5年4月26日、会社は、組合らに対し、「回答書」（以下「5.4.26回答書」という。）を送付した。

5.4.26回答書には、5.3.17要求書に回答するとして、①昇給については「本給（基本給＋加給）6,000円＋ $\alpha$ 」、②一時金については「（本給＋役職手当）×2.2か月＋ $\alpha$ 」、③昇給の $+\alpha$ は3,000円、一時金の $+\alpha$ は0.1か月とする旨、④昇給の $+\alpha$ 対象者は、a 経営ビジョン浸透の観点から特別な功績・功労があったと認められる者、b 新人事考課制度の考課査定結果から期間内に著しい成長があった者、c 上記昇給後の本給額が25万円未満となる者の3種類の定義から社長判断によって決定する旨、⑤一時金の $+\alpha$ 対象者は、上記a及びbの定義から社長判断により決定する旨等記載されていた。

オ 令和5年4月26日、組合と会社の間で団交（以下「5.4.26団交」という。）が開催された。5.4.26団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) 組合は、5.4.6団交で $+\alpha$ の基準について回答するという形で終了していた旨述べ、5.4.26回答書の内容は以前の回答から変化がないように見受けられるが、何か口頭で補足することがあるか尋ねた。これに対し、会社は、今回の昇給後に本給額が25万円に満たない者は6,000円+3,000円というのを $+\alpha$ とする旨、経営ビジョンの浸透の観点と会社の利益につながる制度である新人事考課制度の導入・推進という観点から、考課制度において一次・二次査定がともに100点を超えた者に、昇給及び一時金の $+\alpha$ を支給する旨述べた。

組合が、会社の発言の趣旨からすると、経営ビジョンの浸透という観点で特別な功績・功労があった者の判断基準は、新人事考課制度の査定が一次・二次ともに100点を超えた者であるか尋ねたところ、会社は、新人事考課制度を目安として参考にし、社長の判断で $+\alpha$ 支給対象者を決定した旨述べた。

(イ) 組合が、元々明確な基準を公表していた前人事考課制度から、会社がすべて白紙に戻し、組合には組合員の査定理由が不明瞭な制度になったと感じる旨述べたところ、会社は、今回、ミニマムは皆一緒に、 $+\alpha$ を貰える者と貰えない者が存在する旨述べた。組合は、以前までは、査定結果Aを基準として、査定結果ごとにAよりも支給額がマイナス又はプラスとなっていた旨、今回は、基準点以上の場合 $+\alpha$ を支給する制度であるから、基準の置き方が異なるだけで支給額に差をつけるという結果は変わらない旨述べた。会社は、賃金制度と結びつけた後は、従来のSからFまでの7ランクから、点数ごとにDの7からDの1までのランクに分類する形に変更する旨、どの点数帯がどのランクに分類するかは、既に従業員に周知している旨、今回は査定と結びつけない形として、D1からD7という査定枠組みではなく、考課結果の中から高得点者を抜粋して支給することにした旨述べた。組合は、結局、考課結果を参考にしているので、会社は、新人事考課制度を導入している旨、社長が $+\alpha$ に該当する者を高得点者から選出するという方法では、社長の選出基準が不明瞭である旨述べた。会社は、社長が決めたのは100点以上という基準である旨述べた。

(ウ) 組合が、評価の仕方は、会社側の説明のとおりであったとして、新人事考課制度は従業員の成長を重視している制度にもかかわらず、従業員は自身の考課理由が分からないので、成長にはつながらない旨述べ、 $+\alpha$ に選出する基準を事前に発表できずとも事後に発表する予定はあるのか尋ねたところ、会社は「今んとこ考えてなかった。」と述べた。組合は、基準を発表しないならば、結局考課者の好き嫌いによる査定と受け止めざるを得ない旨、従業員の成長にもつながらない旨述べた。

会社は、点数をとればよいという考えを是正したい旨、前人事考課制度は確

かに基準が明白であったが、自己評価含めS評価が大半であった旨、会社としては従業員にS評価をとればよいという考えではなく、会社が競争している状況が変化しているので、さらに成長してもらうために新人事考課制度を導入しようとしている旨述べた。組合は、S評価が大半であることが問題ならば、S評価とする判断基準を変更すればよい旨、組合は、従業員の成長を促すという会社の基本的な考え方に反対しているわけではなく、その考えの実現のためにとった手法として、明確になった評価軸をあえて不明瞭にした理由がわからないと継続的に主張している旨、各組合員が $+\alpha$ に選出された、又は選出されなかった理由について説明を求める旨述べた。会社は、考課結果から一次・二次ともに101点以上の人を $+\alpha$ として選出する旨述べた。

(エ) 組合は、 $+\alpha$ の判断基準について従業員が納得できるように公表してほしい旨、考課についてのフィードバック面談では、従業員に点数を伝えられない制度になっている旨、会社は、点数をとるだけでは駄目だと主張するが、従業員には、点数をとるほかに、何を行う必要があるのか分からない旨述べた。会社がそういうところを明確にしていかなければならないということかと尋ねたところ、組合はそのとおりである旨述べた。

会社は、賃金制度の設計を令和6年の3月末までに完成させようとしている旨、以前のような会社によるごり押しにならないよう、設計が完成した段階で従業員に公表し、その後考課期間を開始する形にするためにも、令和6年の3月末以降からの導入を検討する旨、101点以上の人を昇給及び一時金の $+\alpha$ 対象者とする旨述べた。組合が、組合員全員の昇給・一時金額及び会社が昇給・一時金について口頭で回答した内容を文書にして送付してほしい旨述べたところ、会社は、協定書の文書を会社側で作成するということか尋ねた。組合は、回答書として送付してほしい旨述べた。

組合が、組合が作成した団交議事録に記載されている会社の回答のニュアンスが合っているのか確認してほしい旨述べたところ、会社は、録音を取っていることや事実確認には膨大な手間がかかることから、議事録の事実確認は行えない旨、今回の春闘において合意した内容について協定書にすることや、次回までの検討内容を確認することは可能である旨述べた。組合は、一度議事録を送付する旨述べた。

カ 令和5年5月22日、組合は、会社に対し、電子メールを送信した。同電子メールには、全従業員の春闘の賃金及び夏の一時金の金額の協定書を添付してほしい旨、団交議事録（以下「組合5.4.26団交議事録」という。）を添付する旨の記載があった。

組合5.4.26団交議事録には、5.4.26団交において、組合が「昇給、一時金の数値に対しては、明確な基準が提示されたということで、今回は了承した。」と述べた旨の記載があった。

キ 令和5年5月24日、会社は、組合に対し、「協定書」と題する書面（以下「5.5.24会社協定書案」という。）等を添付した電子メールを送信した。5.5.24会社協定書案には、2023年春闘交渉の妥結内容として、①本給6,000円の昇給、②（本給＋役職手当）×2.2か月分の一時金の支給、③昇給・一時金の支給につき、新人事考課制度の考課から期間内に著しい成長があったと認められる者などに対しては、①・②の額に加算する $+\alpha$ を支給する旨の記載があった。また、5.5.24協定書案の付帯資料として、組合の組合員の氏名、令和5年度夏季一時金支給額、 $+\alpha$ 支給の対象者か否か、昇給額等が記載された表（以下「組合員昇給等一覧表」という。）が添付されていた。

ク 令和5年5月24日、J分会長（以下「J分会長」という。）は、組合員昇給等一覧表を見た後、J分会長の考課を行う工場長に対し、J分会長の点数を教えてください、点数を見せてくれないとお互いやりにくくなる旨述べた。

その後、社長は、J分会長に対し、架電（以下「本件社長架電」という。）した。本件社長架電において、J分会長が点数を見せてもらいたい旨述べたところ、社長は、見せられない旨述べた。

本件社長架電後、J分会長は、工場長に対し、社長から電話があり、やはり点数は見せられない、低い点数になったのは考課者が低くつけたからと聞いた旨述べた。これに対し、工場長は、そんな低い点数をつけた覚えはない旨述べた。（以下、J分会長の工場長に対する行動を、本件社長架電前に行われた行動と併せて「5.5.24行動」という。）

ケ 令和5年5月31日付けで、組合らは、会社に対し、「要求書」（以下「5.5.31要求書」という。）を送付した。5.5.31要求書には、令和5年の昇給及び一時金等について申し入れるとして、① $+\alpha$ について説明した後に協定書を作成する予定であったが、説明がなされない状態である旨、なぜ説明回答を省き協定書作成に至ったか説明すること、②5.5.24協定書案には妥結したと明記しているが、まだ妥結には至っておらず、 $+\alpha$ の適用がない者には、「 $+\alpha$ 部分は継続協議とする」と明記した協定書を再度作成すること、以上を議題とする団交を同年6月5日に開催するよう要求する旨の記載があった。

コ 令和5年6月6日、組合と会社の間で団交（以下「5.6.6団交」という。）が開催された。5.6.6団交では、次のようなやり取りがあった。

（ア）前回団交の結論

組合は、5.4.26団交では、一次及び二次考課者が101点以上をつけた者が $+\alpha$ の3,000円がつくという話で、会社が、どういう項目でその点数がつけられているのかこの項目で何点とかとの説明をする予定であった旨、それがない状態で結果だけが送られてきて、その経緯に反して、会社は5.5.24会社協定書案を作成した旨、については会社側の認識を説明してほしい旨述べた。これに対し、会社は、双方の議事録を見ても、5.5.31要求書に記載されていた、 $+\alpha$ についての説明とは何を意味するのか不明瞭であった旨、会社としては、5.5.24会社協定書案とともに、組合員の中で $+\alpha$ の対象者が誰であるのか示すことが5.4.26団交の結論であったと認識している旨述べた。

組合は、会社の認識は組合の認識と異なる旨、今までは、点数とともに個人の査定結果が示されていて、秘密にする理由はない旨、なぜいきなり見えないようにするのかわからないし、個人の考課結果を出してもらわないと協議ができない旨、J分会長が社長に対し、架電し、点数開示を要求したが、社長は開示できないとの回答をした旨、点数非開示では各組合員の考課根拠が分からない旨、そのため正当な評価で点数がつけられているのか知り得ないので、考課者に対して、被考課者が疑心暗鬼になり、考課者と被考課者との人間関係が崩れてしまう旨述べた。

#### (イ) 点数非開示の理由と $+\alpha$ 制度について

会社が、被考課者と考課者との軋轢をなくすために点数を非開示にした旨述べたところ、組合は、新人事考課制度では、被考課者は自らの欠点を理解し得ない旨述べた。会社が、フィードバック面談によって、グッドポイントや成長すべき点を示している旨述べたところ、組合は、実際にフィードバック面談では、グッドポイントのみ示され、改善すべき点は伝えられなかった旨述べた。

会社は、新人事考課制度では、成績、能力、意欲態度の大きく3つの考課要素があり、各要素に考課項目を設定している旨、考課項目ごとにS～Cの評価をつける旨、職務の等級ごとに、重視されるウエイトが異なり、裏で調整軸に基づいて調整している旨、総合点だけでは、改善してほしい点がぼやけるので、良い点や改善するとよい点を共有することがフィードバック面談のコンセプトである旨述べた。組合は、残念だが、そんな風には捉えられてない旨、会社の指示はそうかもしれないが、出てくるものは違う形となって出てきてる旨、何が足りないかわからないから直しようがない旨、前の査定はそうやって見せていたし、そうでないとわからない旨、上で調整してるのではないかと問われている、好き嫌いでやっている旨述べた。これに対し、会社は、調整っていうのは、この人をいじるとかは一切やっていない旨答えた。

さらに、組合は、見せなかったら今の状況は改善されない旨、人間関係がギクシャクしていく旨、なぜ+ $\alpha$ の対象じゃないのかって説明できない、どこが劣っているのかが分からない旨述べた。

会社は、新人事考課制度と経営ビジョンに沿っているかどうかを重要視したというところが基準である旨述べ、101点に達するか否かをこうやって非難すること自体が点数をあまり公開すべきではないかという、と述べた。組合は、当初の会社の回答は、社長の判断で+ $\alpha$ をつけるみたいな感じであったが、それが一体何なのかと述べ、点数が出た以上、なぜその点数なのかやっぱりわからない旨、社長の判断と言ってた割には最終的にはフォローアップ者の点数の話になってしまっている旨述べた。会社が、説明回答っていうのを文章でどういう風で出さないといけないのか、何をどう求めているのか、今のこのやり方ルール自体を変えるべきだと求めているのかと尋ねたところ、組合は、会社は、今期に限っては、査定をしないと回答した旨、査定をするならば3か月前に協議をすることになっていた旨、その前提を会社はなかったことにしている旨述べた。会社は、今回は一律であり、+ $\alpha$ の優秀な人だけである旨述べ、組合は、これは査定と一緒にあり、101点以上と言ったら査定である旨、評価がわからないだけに正当に評価された点数なのかすらわからない旨、前みたいに見えるわけではないから、見えないところでやられている旨述べた。

会社は、公表していないが考課の根拠となった行動を職務メモという形で記述しているので、考課者の個人的主観があまり働かないようになっている旨、積み上げられた点数から調整を行い最終的な結果が算出されている旨、100点はだいたい全体的な期待どおりの水準値ですよという基準を決めて、それを超えた101点以上という基準は社長の判断で決定した旨述べた。組合が、職務メモに記載された行動が真実であるか裏どりを行っているのか尋ねたところ、会社は行っていない旨述べた。組合は、そこを組み込まれると、好き嫌いしか出ないようになる旨、疑心暗鬼に陥るので、そういうのがないようにしようと前の査定ができあがった筈である旨、上の人間の一存で考課できる制度では客観性がないので、企業の生産性を落とす結果になる旨、従業員が納得する考課制度になるよう揉めている考課制度を白紙に戻し、労使で協議すべきである旨述べた。会社は、前人事考課制度でも、組合とは色々揉めたことがあった旨、前人事考課制度は確かに点数の積み上げ方がわかりやすかったというのはある旨述べ、今の制度は確かに点数自体もフィードバックはしてないという状態なので、そこがないと疑心暗鬼になるという話か、と述べた。

(ウ) 組合の要求について

会社は、組合の要求について、5.4.26団交までにも、同様の意見が出た旨述べ、「その中で、最終的に会社がこういう風に私は判断しましたと、だから今回のプラスアルファというものに対してはこれで選考しますということで決めたっていうことを、結局また同じようにまた蒸し返しているだけじゃないですか。」「前回までの団体交渉の到達点を踏まえて話をさせていただきたいんですけど、前回のところで、そんなそもそも論みたいな話はもう終わっててですね、で、あくまでその一律のところと、賞与のところはもうこれで結構って話になったはずなんですよね。プラスアルファのところについても、社長が、前回ですね、これはこういう趣旨ですよ、こういう趣旨ですよって説明してですね、そうですかっていうところで、そこまでは到達したと思うんです。で、今日、今回組合から文句が出たのは、結局、その、いや、その、点数を明らかにしてほしいっていうとこだと思うんですけど」と述べた。これに対し組合は、点数もそうであるが、結局点数を出したら、なぜこの点数なのかとなる旨述べた。

会社は、考課者を庇わないといけないところもある旨、適正な考課が行われるよう、訓練を行っている旨述べ、さらに、組合の要求に対して、「いやそれは要求だけ。そういう要求を最初からもうちょっとしてもらわないと。」と述べた。これに対し、組合は、査定の理由を明確にしてほしいということや項目を全部透明性のあるものにしてほしいというのは前回どころか1年以上前からずっと言っている旨述べた。

組合が、評価の理由を明確にしてほしい旨述べたところ、会社は、それは出さない旨述べ、点数を開示しないことを前提に組合はどうするのか尋ねた。組合は、なぜ勝手に前提を置くのかと述べ、点数の根拠を説明できない理由を尋ねた。会社が、フィードバック面談で、点数は非開示だが、努力すべき点を示す旨述べたところ、組合は、フィードバック面談にてそのような点は示されなかった旨、点数が開示されなければ、客観的に正しいかどうかわからない旨、組合が納得できない理由を説明したので、点数開示できないとしても、どうやって納得させるのかっていうのを、会社が持ってきてくれないと、話が進まない旨述べた。

#### (エ) 仮妥結について

会社が、今回の一時金に関して、 $+\alpha$ がいないということであれば、そこをまず結論を出さないと先に進めない旨、組合員の中にも $+\alpha$ の該当者がいるがもうないという形でいくなら、すぐにそこは止めないといけない旨、今回、出して引っ込めるのは悪いが、組合の方々は選考から外す旨述べたところ、組

合は、査定制度の賃金体系については継続協議とし、組合員の点数をオープンにしてくれたら、仮妥結することを提案する旨述べた。会社は、「それに対してどうするかっていうのは、今日答えは出しませんと。できるだけ早く。」と述べ、今回の一時金に関しては、既に示したとおりの額で行う旨、仮妥結についてはその分だけ仮妥結するのか改めて組合から見解を求める旨、会社は考課結果の開示を組合に限り行うか検討する旨述べた。

サ 令和5年6月9日、 $+\alpha$ 制度に基づく夏の一時金支給が行われた。

(3) 令和5年のJ分会長に対する嚴重注意書を交付するまでの経緯

ア 令和5年6月13日付けで、会社は、組合らに対し、「回答書」（以下「5.6.13回答書」という。）を送付した。

5.6.13回答書には、5.5.31要求書に基づき開催した5.6.6団交における質疑事項についての回答として、考課結果における各人の点数開示について、① $+\alpha$ の支給対象者の選考は、一次考課、二次考課の点数を参照し、最終の役員による考課で100点を超えた者を対象とした旨、②これらの考課結果における各人の点数の開示を行わない旨、③今回は昇給も一時金も一律の支給なので、これらの考課は、昇給金額、一時金の査定を目的としておらず、あくまで $+\alpha$ の支給対象者を選考のために用いているものなので、この考課結果を公開するつもりはない旨、④点数を意識して業務を行うことは、会社の本意ではなく、会社の経営ビジョンや新人事考課制度の趣旨に則った努力を行ってほしい旨の記載があった。

また、組合らに対する抗議として、①J分会長から、工場長に対し、点数開示を求める要望があったがこの要望を拒否したところ、J分会長は、工場長に対し、虚偽の事実を発言し、威迫するような言動をもってさらに点数の開示を求めるなどした旨、②工場長は会社方針に従ってJ分会長に回答したものであり、欺罔・威迫によって情報を引き出そうとする行為は容認できないので、嚴重に抗議する旨の記載があった。

イ 令和5年6月21日付けで、組合らは、会社に対し、「質問書」（以下「5.6.21質問書」という。）を送付した。5.6.21質問書には、5.6.13回答書についての質問として、①5.6.13回答書には、一時金の査定を目的に考課を行っているわけではないとの記載があるが、考課の点数を参照し、 $+\alpha$ の支給対象者を決定していることと矛盾している旨、②5.6.13回答書に、点数の開示要求に対し、開示拒否の理由が明記されていない旨、③J分会長に抗議内容の認識がないとして、いつ、どこで、どの管理職に対する言動なのか説明を要求する旨の記載があった。

ウ 令和5年6月23日、 $+\alpha$ 制度に基づく昇給が行われ、昇給後の金額で給与の支給が行われた。

エ 令和5年7月3日付けで、会社は、組合らに対し、「回答書」（以下「5.7.3回答書」という。）を送付した。5.7.3回答書には、5.6.21質問書に対する回答として、①各人の考課結果について開示しない旨、②2023年度昇給及び夏の一時金は原則として一律支給であり、考課結果は関係がない旨、③考課の点数に囚われることで、考課者に対して不満を持ち、その不満を考課者にぶつけることになるので、考課結果を今後も開示しない旨、④J分会長からのヒアリングで、会社側とJ分会長の認識の相違を確認する旨の記載があった。

オ 令和5年7月5日付けで、会社は、J分会長に対し、「出頭要請書」（以下「本件出頭要請書」という。）を送付した。同書面には、①5.5.24行動において、J分会長は、考課者に対し、複数回に渡り点数の開示を要求し、「低い点数をつけたと聞いた」、「そんなんやったら付き合い方も変わってくるわ」などと嘘の事実を交えて詰め寄り、考課者の不利益となることを述べた旨、②発言に至った経緯等を聴取するために、令和5年7月10日に本社に出頭することを通知する旨、③これは業務命令であり、出頭を行わない場合は、懲戒処分の対象となる旨、④第三者の立合いは認めない旨の記載があった。

カ 令和5年7月5日、総務経理部次長（以下「次長」という。）による、工場長とJ分会長に対する、ヒアリング（以下「5.7.5面談」という。）が行われた。

5.7.5面談にて、工場長は、①5.5.24行動でのJ分会長の発言内容は、点数の開示及び点数非開示の説明要求である旨、②J分会長が、開示を要求する理由を、明確になれば人間関係が変わってきてしまう為だと発言した旨、③社長に対し、会社の方針として話してはならないという規則があり、板挟み状態になっているので、会社としての回答を用意してほしいと要望した旨、④J分会長の話は脅迫するような内容ではなく、点数についての回答を示してほしいという話であった旨述べた。

キ 令和5年7月10日、社長、副社長、次長による、J分会長に対する、事情聴取（以下「5.7.10事情聴取」という。）が行われた。

5.7.10事情聴取では次のやり取りが行われた。

(ア) 会社が、5.5.24行動について、いつ、どこで、何をしたのか、J分会長の認識を尋ねたところ、J分会長は、昇給と一時金に+ $\alpha$ がついている人についていない人がいるので、工場長に教えてくださいと言った旨、工場長は教えられないと回答した旨、回答できない理由を尋ねると、工場長は、会社に言われているので社長に確認すると回答した旨、その後社長から電話がかかってきた旨述べた。

J分会長が、社長とのやり取りで今回は教えられないと言っていた旨、その

ため工場長に社長が教えられないと言っているがそんなに点数が悪いのかと尋ねた旨、工場長に何が悪いのかわからないと成長に繋がらない旨述べたところ、工場長はルールだからと回答した旨述べた。

(イ) 会社が、本件社長架電でどのようなやり取りがあったのか尋ねたところ、J分会長は、なぜ教えられないのか聞いた旨、過去に好き嫌いで査定されたので見せられないということは後ろめたいことがあるのではないかと尋ねた旨述べ、社長は、「確かに」と述べた。

会社が、工場長との会話は一度だけであるか尋ねたところ、J分会長は、本件社長架電の前後で2回会話した旨、本件社長架電にて、社長は、考課者が低い点をつけたからだと述べたので、本件社長架電後に、工場長に対し、そんなに点数が悪いのか尋ねた旨述べた。社長は、本件社長架電にて、そのようなことを言った覚えがない旨述べた。

会社が、J分会長は、こんなんやったら付き合い方も変わってくると発言した旨述べたところ、J分会長は、団交でも述べたように、見せてお互いに納得したらもめることがない旨述べた。

(ウ) 会社は、仲が悪くなると伝えること自体が相手に不利益を与える旨、付き合い方が変わると述べることは脅しに繋がる旨述べ、さらに就業時間中の私用電話を行ってはいけない旨述べた。

J分会長が、弁護士に相談したところ、こういう呼出しは組合潰しの意図もあり、不当労働行為の支配介入に当たると言っていた旨、今後呼び出すのはやめて団交でやって欲しい旨述べたところ、会社はそうは考えていない旨述べ、会社の主張は理解できたかと尋ねた。これに対し、J分会長は「まあはい」と答え、会社は、今日は理解してもらったのでこれでよい旨述べた。

ク 令和5年7月11日付けで、会社は、J分会長に対し、「**嚴重注意書**」（以下「**本件嚴重注意書**」という。）を送付した。

(ア) 本件嚴重注意書には、J分会長の下記2点の行動について、5.7.10事情聴取の上、注意指導を行った旨、勤務態度を直ちに改善するよう、嚴重に注意する旨、同様の違反行為を重ねる場合には懲戒処分の対象になる旨の記載とともに、次の記載があった。

「 1. 南港工場にて、今回の考課結果の点数を知りたいという要望を伝えるやりとりの上で『そんなんやったら仲悪なるよ』という趣旨の発言を行い、考課者に不利益になることを告げました。今後の公平公正な考課に影響を及ぼしかねない発言であり、就業規則74条⑩2の禁ずる職場の秩序を乱す行為に該当します。今後このような言動を慎むこと。

2. 就業時間中の個人携帯電話による私用の電話は、就業規則77条②の就業心得に違反する行為です。就業時間中の個人携帯電話の使用は認められません。業務上の連絡は、会社の電話を使用すること。また、就業時間中に私用の緊急連絡が必要な場合は、事前に上司の許可を得た上で、会社の電話を使用すること。」

(イ) なお、会社の就業規則には、次のとおりの記載があった。

「第48条（懲戒の種類）

懲戒の種類は次のとおりとする。

- ① 譴責（軽度な制裁とする）：始末書を提出させ将来を戒める。
- ② 減給（比較的重度な制裁とする）：（略）
- ③ 出勤停止（重度な制裁）：（略）
- ④ 降格・降職（特に重度な制裁）：（略）
- ⑤ 論旨退職（重大で従業員として不適格）：（略）
- ⑥ 懲戒解雇（悪質、重大で従業員として不適格）：（略）

「第74条（服務心得）

従業員は次の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

（略）

- ⑩ 従業員は次の行為をしてはならない。

（略）

2. 職務の怠慢及び職場の風紀、秩序を乱すこと。」

「第77条（就業心得）

従業員は就業に関し、次の事項を心がけねばならない。

（略）

- ② 就業時間中は、上司の許可なくしてみだりに離席または業務以外の私用を行わないこと。」

(4) 本件嚴重注意書交付後から本件申立てまでの経緯

ア 令和5年8月21日付けで、組合らは、会社に対し、「抗議文」を送付した。同書面には、本件嚴重注意書に事実確認を怠った不適切な内容があったとして、考課制度については、組合と協議中であり、J分会長を呼び出し一方的考えを押しつけ結論を出すことは組合に対し支配介入や不当労働行為になるため、今後は組合員を呼び出さず、団交にて聴き取りをしなければならない旨等の記載があった。

イ 令和5年8月21日付けで、組合らは、会社に対し、「要求書」を送付した。同書面には、考課結果の点数開示、J分会長の出頭命令等を議題とする団交を開催するよう申し入れる旨の記載があった。

ウ 令和5年9月21日、組合と会社の間で団交（以下「5.9.21団交」という。）が開催された。5.9.21団交では、次のようなやり取りがあった。

（ア）点数非開示の理由

組合が、人事考課の点数は開示してもらわないと納得できない旨、5.7.3回答書には、点数開示を行わない旨の記載があるが、点数開示を行わない理由の説明を求める旨述べたところ、会社は、点数の開示をするつもりはない旨、点数に固執するよりも成長要素の意識を持ってほしいという意向及び考課者と被考課者との相対的な認識のズレをなくしたいことが、点数非開示の理由である旨述べた。組合は、点数を見せなかったらズレはなくなる旨、前人事考課制度では、ズレがあったら面談で話し合っただけで納得する形で結論をだしていたので、前人事考課制度の問題点は認識のズレそのものではない旨、ズレを見えなくして考課者との面談もそこを主軸にしなくなったとなったら、今までの話し合いはなんだったのか、なぜそれをいきなり否定されるのか、というところの説明を求める旨述べた。また、組合は、今まで点数をつけて評価してきて、今回も見せないだけで裏では1点単位で分けられてるということが知れ渡っている中で、ただ見せないと言われても、逆に気になる旨述べた。

会社は、開示したとしても微妙なところはやはり出てくる旨、例えば、忠実に仕事をしてるとしてもどこまでが忠実なのか数字で示せないところがある旨、そのため職務メモというのを記録し、最終的には全部数字にしていく旨、点数を開示することで、様々な問題が生じる旨述べた。組合が、点数開示によって具体的にどのような問題が生じるのか尋ねたところ、会社は、タイムカードを他者に押させるなど、色んな行動に結びついてしまうようなところがよくない旨述べた。組合が、評価項目ではなく、点数を隠すことでは、そのような問題の解決にはならない旨述べ、評価の点数を隠すことによって勤怠の不正をなくせるのかと尋ねたところ、会社は一つの予防策である旨述べた。

（イ）新人事考課制度の説明について

会社が、「組合の要求としては、とにかく得点の開示を求める」と述べ、それは現在の新人事考課制度は点数を開示せず、不透明な部分が非常に多いことであるからと述べたところ、組合は、「まあそうですね」と述べ、前人事考課制度の方がはっきりしていてわかりやすかったので、前人事考課制度に戻すことが要求である旨、この冬の分からでも戻してもらおう、それがどうしても無理ならせめて点数の開示ぐらいは飲んで貰わないと話にならない旨、会社としては、組合員だけ戻すというのは不本意であろうから、組合は譲歩して、せめて点数の開示を求めているということにしている旨述べた。

会社が説明会にて新人事考課制度について説明した旨述べたところ、組合は、説明会は一方的な決定事項の通達であり、なぜ制度が変更されたのかという説明が、従業員の疑問を解決するものではなかった旨述べた。会社は、「得点の開示は、できません。」と述べた。

(ウ) J分会長の5.5.24行動について

組合は、新人事考課制度では、まず一次考課者と二次考課者が項目別に点数をつけ、次に職種等を加味し再計算を行う制度である旨、今回、一次考課者及び二次考課者のいずれも、最終的に出てきた評価の理由について、自分がつけた評定と違うから説明できないという事態が発生した旨、考課者が考課理由を説明できないと言われたら、考課者と被考課者との関係性が悪化してしまう旨、そうしたら誰が説明してくれるのってなったら、役員室に呼び出されて、3回やったらクビにするぞと言われた旨述べた。さらに組合は、会社は、5.6.13回答書で、5.5.24行動を、金銭目的で詐欺を意味する「欺罔」行為であると記載したが、欺罔行為を行った証拠の提出を求める旨述べた。会社が、「欺罔」という言葉を、詐欺という意味で用いているのではない旨述べたところ、組合は、5.6.13回答書に、5.5.24行動が脅迫行為であると記載されていた旨、脅迫行為である証拠を求める旨述べた。会社は、脅迫ではなく威迫と記載した旨、工場長に、付き合い方を考えさせてもらおうと言われたが、それについて相談された旨述べた。組合が、去年の考課者訓練において、社長に対し、一次考課者と二次考課者が説明しきれない場合は、直接社長が説明してくれるのか尋ねたところ、社長は説明すると回答した旨、説明すると言ってくれたから、工場長も説明できないので社長に相談したにもかかわらず、社長は、説明もなく5.5.24行動を脅迫行為として、問題をすり替えている旨述べた。会社は、各部門で評価された考課点に対して、システマ的に調整をかけるアマカラ調整が行われる旨、全社統一で調整するアマカラ調整を行った部分について、社長から説明すると工場長と話したことを記憶している旨述べ、組合に対し、工場長から説明があったのか尋ねたが、組合は、考課理由の説明はなかった旨述べた。

組合が、「威迫」という言葉を用いた意図を尋ねたところ、会社は、5.5.24行動に対して会社として抗議し、非難した旨述べた。

エ 令和5年10月1日付けで、組合らは、会社に対し、「要求書」を送付した。同書面には、令和5年冬の一時金、考課結果の点数開示及び点数非開示の理由、査定方法の変更、J分会長の出頭命令等を議題とする団交を同年10月11日に開催するよう申し入れる旨の記載があった。

オ 令和5年10月19日付けで、会社は、組合らに対し、「回答書」（以下「5.10.19

回答書」)を送付した。5.10.19回答書には、①令和5年冬の一時金について、原則一律に、2.25か月分を支給し、特に評価に値する高得点者に対しては $+\alpha$ の支給を行う予定である旨、②各人の点数開示は開示せず、その理由については、5.7.3回答書への記載や団交で説明したので、重ねて説明しない旨、③組合員にも $+\alpha$ を目指すポイントや方向性はフィードバック面談で確認してほしい旨、④査定方法を過去の方法に戻すことや春闘の査定を再度行わない旨、抽象的に「分からない」、「不十分」と言われても回答できないので、具体的な質問ならば組合からの質問に回答する旨、⑤J分会長に対する嚴重注意処分について、あくまで、嚴重注意であって懲戒処分ではない旨の記載があった。

カ 令和5年10月20日、組合と会社の間で団交(以下「5.10.20団交」という。)が開催された。5.10.20団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) 考課理由の説明について

a 組合は、今までは人事考課が一つの物差しで、ここを頑張ればってというのが会社の方向性と一致していた旨、その物差しを一切見せなくなって、しかも物差しの内容が変わっているらしいとなったら、何を頑張ればよいのか不明である旨述べた。会社は、従来SからFの7ランクに区分して、一時金の支給月数を決定していた旨、今、賃金設計をしていて、これがしっかりしてから、最終的に査定と賃金を結びつける旨、それが固まった段階から、D1からD7のランクに区分して一時金を支給するので、最終的には、多分組合の望んでる方向に行くと思う旨述べた。これに対し組合は、今組合が問題提起していることは、評価が給与に反映されていないことではなく、評価を分ける物差しが開示されていないことである旨、新人事考課制度のフィードバック面談では、頑張った点は伝えられても、 $+\alpha$ を支給される水準に達しなかった理由は何であるか言われていない旨、ここが足りてないから $+\alpha$ にならないと言われたら納得する旨述べた。さらに、組合が、相対評価ではなくて絶対評価であり、理論上は全員が $+\alpha$ に該当することもある旨、人数で切っているわけではないので、だからどこをめざせばいいかわからない状態は、制度としてやっぱりおかしい旨述べ、これに対し会社は、確かに背景にはそれぞれ積み上げ点数があって、総合的には一つの点数が出てきて、それが過去のSからFと同じようにD1からD7に区分されるというのは全く変わらない旨、何が違うかという、点数が見えているか見えてないかというそこだけだと思う旨述べた。

b 会社が、評価基準は、考課シートとして既に配付しているので、どの項目で評価されているか、全従業員が知っている旨述べたところ、組合は、考課

シートが配られても、各従業員には自身の考課根拠が何であり、改善すべき点は分からないので改善のしようがない旨述べた。

会社は、フィードバック面談でグッドポイントや改善ポイントを共有することが新人事考課制度の目的だが、現在フィードバック面談での共有が機能していないということか尋ねた。組合は、フィードバック面談では、頑張った点が述べられているだけである旨、考課者に $+ \alpha$ にならなかった理由を尋ねると、最終的に役員が評価を決定すると言われた旨、どの項目でどのような評価があるのかは、成長するための物差しになるので評価項目自体を全従業員に公表すべきである旨述べた。会社が、そのような要求に対し、5.7.3回答書で点数を開示しない理由を回答した旨述べたところ、組合は、いまの議題は点数の開示ではなく考課項目である旨述べた。

- c 会社が、等級によって使用する考課シートは異なるので、等級ごとに成績、能力、意欲態度という3要素のうち重視される項目は異なる旨述べたところ、組合は等級によるウエイトが異なることによる再計算以外の点数調整がないのか尋ねた。これに対し、会社は、「ないですね、部門間調整です」と答えた。組合は、 $+ \alpha$ になる又はならない理由を部門長が説明できなかった理由は何であるか尋ねた。会社は、部門長がつけた点数が直接個人の評価となるわけではなく、各部門の中でアマカラ調整を最後に行う旨述べた。組合が、点数調整以外はないと言ったのに、アマカラ調整とはどういうことか尋ねたところ、会社は、部門間の調整はよくある話で、平均点があまりに違いすぎると足し算引き算するとか、と述べ、組合は、絶対評価であるのに足し算引き算をするのはおかしい旨述べた。

さらに、組合は、現在評価項目は全部門で共通であるにもかかわらずアマカラ調整を行うことで、頑張った人が多い部署の平均点が下げられることになり、頑張った人が頑張っただけ評価されるわけではなくなる旨述べた。会社は、考課者がきちんと評価できていた場合は組合の主張が正しいが、きちんと考課できていない場合は、調整することがある旨述べた。組合は、考課者が適切に考課できていないうちは、考課理由を開示し、考課者が適切に考課できるようになれば非開示にすればよい旨述べた。会社は、評価者がフィードバック面談で、フィードバックできていないならば、引き続き評価者に対する指導を行う旨述べた。

- d 組合が、新人事考課制度なので給与、一時金に関係ないと言っていた話が、結局は、一時金に反映し、おそらく昇給にも反映した旨、既に一時金において不透明な査定が反映されている旨述べ、この $+ \alpha$ の対象者は0.1か月分で

あるかと尋ねたところ、会社は、それぐらいの、と答えた。組合は、会社の平均給与からすると3万円程度、ほかの従業員よりも多額の一時金を得ることになる旨述べ、会社は、3万は大きい、それを貰える人はごく一握りの特に評価に値する人である旨述べた。組合は、だから、そこがどうやったらその3万円になれるんだと聞いてもわからないと言われてて、と述べ、 $+\alpha$ になるためにどうしたらいいのかと言っている旨、フィードバックで納得のいく説明がないということを行っている旨、前回まではそれが点数で出ていたからまだわかった旨述べた。会社が、フィードバック面談でフィードバックしないといけないところがされていないということが今回のポイントである旨述べたところ、組合はそういうことである旨述べた。さらに組合は、評価が未熟な間は、今までどおり点数を開示して、納得ができる説明をしないと社員が成長する気持ちを阻害することになる旨述べた。

組合は、評価者が評価理由を説明できないのは制度の問題であると考えているが、会社はあくまで評価者の問題と考えているのか尋ねた。会社は、考課者が未熟ということではないが、ルールとしてできていないのであれば、そこは改めないといけない旨、考課者訓練もそうであるし、そういうことをしていくのも一つの肝である旨、考課者によって考課結果が異なることは、考課をしていく間につきない問題である旨、制度は出来上がっていないが、今回は相対評価で良い評価の者に $+\alpha$ を支給する旨述べた。

- e 組合が、この考課制度の目的は何かと尋ねたところ、会社は、個人の成長に1番重きを置いている旨、新人事考課制度は、人を評価するのではなく、成長した部分を評価者である上司が評価する制度である旨、被考課者には、あと1点取れたら、得られる金銭が増えるという意識ではなく、良い点・悪い点を明白にした上で総合的に努力するという意識をもってもらうことで会社の利益に繋がるという考え方に基づき制度を設計した旨述べた。組合は、会社が望む成長と異なる方向性で成長しても評価に繋がらないにもかかわらず、現在会社の望む成長を知ることができない状態である旨、評価は項目ごとに上限があるので、良い点が何か明確になり、良い点をさらに伸ばそうとしても評価上限以上に努力しても、評価は上限から変動せず、努力の意味がなくなってしまう旨述べた。

会社は、フィードバック面談が機能していないことを認識した旨、フィードバック面談を本来の目的で進めていくという以上の回答は、現状では言うことができない旨述べた。組合は、今後の改善策だけではなく、現状生じている問題に対して対応してほしいと継続的に要求している旨述べた。会社が、

組合の要求は、簡単に言えば、現時点で運用できていないとされたフィードバック面談に対して、この+ $\alpha$ をどうしてくれるの、ということと述べ、組合は、+ $\alpha$ が全員につかないことに反対しているのではなく、+ $\alpha$ につかない理由を説明することを要求している旨、きちんと説明ができないというところをずっと問題と言ってる旨述べ、今後改善していくように努力しますって言われても、現状+ $\alpha$ がついていない分はどうするのかと述べた。さらに組合が、差をつけるなら説明してほしいが、それができないのであれば差をつけるなという話である旨、やめるなら全員に+ $\alpha$ をつける形でやめるべきである旨述べ、人数分×3万円を今回の解決金として、と述べたところ、会社は、その一時金の要求には応じかねる旨、要求として聞いたが、それに対して回答するか、検討する旨述べた。

また、会社は、新人事考課制度の中の101点以上の者を+ $\alpha$ にしますと述べ、具体的に基準を示してというので、そこで線を引きましょう、ここですということと終わっているという認識である旨述べた。組合が、もう一つ抜けている観点がある旨、100点で線を引いたということではなく、100点とは何であるか尋ねたところ、会社がそれは言えないと回答した旨述べた。会社は、100点とは上司の期待値を指す旨述べたところ、組合は、上司が何に期待しているのか教えてほしい旨述べた。これに対し、会社は、「上司が各個人に期待しているものを、私が、ちょっと今ここで答えられません。わかんない。」と述べた。組合は、上司が組合員に期待している点が、組合にも不明である旨、それにもかかわらず組合員に対して、努力することを要求されてもできかねる旨、前人事考課制度では、項目ごとに数字が開示されていたため、何を努力すれば総合的な評価が上がるのか明確であった旨、何を目指して努力すればよいのか示すことを要求する旨述べた。会社が、組合の要求は、フィードバック面談で本来フィードバックされてなければならないところできていないので、してほしいということでもいいか尋ねたところ、組合は、それができない限り、+ $\alpha$ は止めた方がいいと思うが、できるのであれば普通にそれはやっていってくれたらいいと思う旨述べた。会社が、それができなければ、+ $\alpha$ は組合に対してはしませんと、と述べたところ、組合は、組合に対してではなく全体に対してである旨、それができないのであれば、組合員に対しては、全員+ $\alpha$ をつけろ、というのが要求である旨述べた。

#### (イ) 組合の質問への対応について

組合は、5.10.19回答書に、組合からの質問が抽象的であり回答できないとの記載があるが、今行っている組合の質問は具体的である旨、これら組合の質問

は、今回初めて述べたわけではなく、以前の団交から1年半以上に渡りずっと言っているのに、抽象的にしか言われてないと言われるのはショックである旨、メモを取って記録しておいて欲しい旨述べた。会社が、組合が作成する議事録にはそうした文言は一つも記載されていない旨述べたところ、組合は、今回改めて言ったので、と述べた。さらに組合は、議事録は概要で書いている文章である旨、団交を会社側でも録音しているはずである旨述べた。会社は、録音しているが、言葉の応酬であり質問と意見と抗議がごっちゃになる旨、誠実に答えるつもりはあるが、具体的でなければ、何に対してお答えしていいのかわからない旨述べた。組合は、書面でのやり取りでは時間がかかるので団交を行っているにもかかわらず、団交での質問を不明瞭であると主張するのは誠実な対応とは言えない旨述べた。

(ウ) J分会長による5.5.24行動に対する会社側の対応について

組合が、5.10.19回答書に記載されている会社の回答は、J分会長に対して行ったのは就業規則に規定されている懲戒処分ではなく、J分会長が5.5.24行動と同様の行為を継続した場合は懲戒処分になるということ述べた注意処分であるとの趣旨であるか尋ねたところ、会社は、懲戒処分ではなく注意指導であるが、重く受け止めてもらわないといけない旨、個人携帯の使用と発言内容の2項目に対する注意である旨、団交にて点数を開示しないという会社としての回答を行った後に、点数開示を迫ること自体を職場の秩序を乱す行為として注意している旨述べた。

組合は、5.5.24行動の当事者である工場長は、5.5.24行動を威迫であると述べていない旨、今回の団交で、会社側も問題として認識したように、考課者が考課理由を説明できないことは問題である旨、J分会長の考課者である工場長が実際に考課理由を説明できなかったため、5.5.24行動にて、J分会長は工場長に、このような状況が続くと関係が悪化しうると述べた旨、そうしたら会社が、本件出頭要請書を出し、5.6.13回答書にて、5.5.24行動を、明らかに威迫であり詐欺行為であるとした旨述べた。さらに組合が、不当労働行為の支配介入である旨、背景まで理解した上でこれをやってくるというのは、嫌がらせと取られても仕方がない旨述べたところ、会社は、この嚴重注意は嫌がらせで組合潰しやと、と述べ、組合はそう取られても仕方がない旨述べた。組合は、撤回を求めたが、会社は、J分会長に対する嚴重注意を撤回しない旨述べた。

キ 令和5年11月14日付けで、組合らは、会社に対し、「要求書」を送付した。同書面には、要求事項として、令和5年冬の一時金については一律2.25か月とするが、 $+\alpha$ の支給については労使間で合意できない場合は継続協議を行うこと、考

課結果の点数開示について、フィードバック面談が改善されていない場合は点数開示をすること、査定方法を元に戻し、春闘の査定を再度行うこと、の記載があり、これらを議題とする団交を同年11月22日に開催するよう申し入れる旨等の記載があった。

ク 令和5年11月21日付けで、会社は、組合らに対し、「回答書」（以下「5.11.21回答書」）を送付した。5.11.21回答書には、令和5年冬の一時金について、一律2.25か月分の支給に組合が同意したことを承知した旨、+αは考課ランクD5～D7に該当する者に支給する旨、各人の点数は開示しないが、考課ランクを伝える旨、査定方法を過去の方法に戻すことや春闘の査定を再度行わない旨、同月22日の団交開催を承諾する旨の記載があった。

ケ 令和5年11月22日、組合と会社の間で団交（以下、「5.11.22団交」といい、5.6.6団交、5.9.21団交、5.10.20団交及び5.11.22団交を併せて「本件各団交」ということがある。）が開催された。5.11.22団交では、次のようなやり取りがあった。

（ア）組合は、5.10.20団交にて、考課理由を説明することを要求していたが、5.11.21回答書には、+αは考課ランクD5～D7に該当する者に対してというのは記載があるが、何をもってD5なのか、どこを頑張ればD5になれるのかという説明がない旨、次どこ頑張ったらいいのっていうのが、フィードバック面談で答えが返ってこない旨述べた。会社が、マニュアル内に記載されているように、職務等級によってウエイトが違う旨述べたところ、組合は、「いや、社長、今僕ここで説明してくれって言ってないですよ」と述べ、組合が問題視しているのは、フィードバック面談の担当者が、考課理由を説明できないことである旨述べた。

（イ）会社は、流れを申し上げるとして、一次考課者、二次考課者がまず考課を行い、両者の考課内容に幅があった場合、協議の上、考課が決定される旨、次に、社長、副社長らが部門間調整を行う旨、部門間調整において恣意的なものが入っていないか、適切な中央値を取っているかは、社会保険労務士が監修した旨述べた。組合が、普段その人たちを見ていない人が、その人の評価がうまくできてきてないを正確に評価できるとは思えない旨述べたところ、会社は、社会保険労務士による間違いは修正した旨、統計学的に問題のある制度とは思いますが、出来上がっていない制度なので致し方ない気がする旨述べた。

組合は、仕組み自体は何度も説明を受けているし理解している旨、ただ、実際一次考課者、二次考課者が考課した結果を、結局、社長と副社長と外部の社労士が調整して、結果、その具体的な内容をフィードバック者自身が知らされていない旨述べた。さらに、組合は、なぜD4なのか、どこを頑張ればD5に

なったかということ、今は説明できてない状態である旨、考課理由を説明するように従来から要求している旨、説明がちゃんとできているのであれば+ $\alpha$ がつかなかったとしてもそれは受け入れる旨、5.10.20団交では考課理由を説明できないならば、組合員全員が+ $\alpha$ に該当したものとして支給することで合意する意向であると述べた旨、評価の分かれ目をきちんと説明できないのはおかしい、きちんと説明する解決方法として詳細な点数開示をすることを提案した旨、会社が点数開示を行わないならば、納得できる説明をするための代替案を会社から提示してほしいが、結局は考課結果を伝えるだけで、その内訳については説明しない、そういうルールにした、ということか尋ねた。これに対し、会社は、配付したマニュアルに大体何点から何点がどのランクに該当するのかが記載している旨述べた。また、会社は、フィードバック面談の内容について確認したところ、ちゃんとフィードバックしたという報告があがっている旨述べた。組合が、今回のフィードバック面談でも、考課者から成長ポイントを伝えられたが、結局、それでD4なのかD5になったのかっていうのは一切わからないと言われている旨、考課はあくまで判定の一部であり、別の要素も加味して判断していると、会社も前に言っていた旨述べたところ、会社は、うん、前回と答えた。組合が、今回は変わったのかと尋ねたところ、会社は、もう出たままのやつを、そのまま中央補正でちゃんと見てもらった上で、と述べた。組合が、変えたなら変えたで面談する人に伝えないとまずい旨、評価の物差しが変わってるのに、それをフィードバックする人に伝わっていない旨述べたところ、会社は、物差しが変わっているわけではない旨答えた。

コ 令和5年12月26日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（以下「本件申立て」という。）。

## 第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（5.3.31回答書をもって、+ $\alpha$ 制度を適用することを、組合に回答したことは、労働組合法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

### （1）申立人の主張

ア 4.11.21団交において事前協議合意が成立したこと

4.11.21団交において、新人事考課制度の今後の導入に関して、組合は会社に対し、少なくとも新制度を適用する3か月前には事前に協議を開始することを要求した。これに対し、会社も「わかりました。」と述べて承諾した。

会社は、「わかりました。」と述べた後も、3か月前の協議開始を否定しておらず、むしろ組合側に会社の考えを早期に示す旨の発言や、会社における制度導

入の進め方について「乱暴なところあったなと思います」との発言もしている。

イ 事前協議合意に反する会社の対応は労働組合法第7条第2号違反であること

この労使間の合意は、協議の開始時期という団交のルールを定める合意であって、会社は、誠実交渉義務の一環として、前記合意を遵守する義務を負っている。

ところが、会社は、上記合意に反し、組合からの要求に対し、5.3.31回答書をもって、令和5年6月23日支給の給与の昇給及び同年6月9日支給の夏季一時金から「+ $\alpha$ 」という新たな制度を適用することを回答した。

このような団交の開始時期に関する合意に反した会社の対応は、誠実交渉義務に反して、交渉の窓口段階において端から誠実さを欠いた交渉態度であって、合意達成の可能性を模索する態度とはいえ、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

ウ 事前協議合意に反する会社の対応は労働組合法第7条第3号違反であること

このような会社の対応は、組合を不当に軽視し、組合との団交の内容・経過を全くもって無視するもので、組合活動の形骸化や組合を弱体化させる効果をもった対応であるため、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 事前協議の合意が存在しないこと

組合の主張は、我田引水の評価である。4.11.21団交では、たんに組合側が縷々要望を述べ、会社側がそれに相づちを打っているに過ぎない。

組合がこのような「合意」を主張したのは本件申立てに至ってからであり、本件申立て前は労使双方においてそのような合意の存在は認識していない。

事前協議の合意などなく、組合に対しては誠実に回答している。

イ 会社の対応は労働組合法第7条第3号違反でないこと

事前協議合意は存在しないから、支配介入が成立する余地がない。

2 争点2（本件各団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

### (1) 申立人の主張

ア + $\alpha$ 制度の評価基準・評価方法について

(ア) 組合の要求事項について

組合は、5.4.6団交以降、不明瞭な査定制度を導入することの問題を指摘しながら、「+ $\alpha$ 」の対象となるか否かの評価基準ないし評価理由の詳細や、あえて不透明な査定制度に変更する理由の説明を求め続け、評価基準ないし評価理由を明らかにできないような査定制度であれば導入をやめるべきであることを要求し続けた。

(イ) 団交における会社の対応について

5.4.26団交における会社の回答でも、100点を超えるか否かという線引きに関して、いかなる評価項目をどのように評価され、1点単位で点数化されているのかは全く不明であり、組合は「+α」制度を導入することについて妥結する意向は一切示していなかった。

ところが、会社は、5.6.6団交において、「+α」の判断基準の詳細や、そもそも「+α」制度を導入するか否か等の交渉は解決済みで、組合がそれらについて要求や指摘をすることは問題の蒸し返しであるということを主張し、さらに、組合の要求は点数の開示のみであると曲解して一方的な主張をするようになった。

会社は、上記の主張を前提に、5.6.6団交以降、組合が「+α」の有無（100点を超えるか否か）の評価基準ないし評価方法の詳細を明らかにするよう求めても、その詳細を明らかにしようとしなかった。

また、会社は5.9.21団交では各自の評価を点数で示すことが困難であることを述べたり、5.10.21団交では、「それは100点っていうのが言うたら、その期待値以上のところで点数をつけた部分が100点を超えるはずなんですね。要はその期待値、上司の期待値。」と述べながらも、「上司が各個人に期待してるものを、私が、ちょっと今ここで答えられません。わかんない。」と述べ、「+α」の評価基準に関する説明を放棄した。

さらには、会社は、5.6.6団交以降、一次考課・二次考課の後に点数の調整（部門間調整ないしアマカラ調整）を行うことに言及したが、点数調整の具体的な方法については曖昧な発言をするのみで、「+α」の評価基準ないし判断方法について、さらに不明瞭となった。

このように、会社は、5.6.6団交以降、「+α」の評価基準ないし評価方法の詳細を開示することを拒否し続けており、また、開示を拒否することについて合理的な理由も何ら存在しない。

(ウ) 会社が主張するその他の事情について

a 5.4.26団交で妥結していないこと

5.4.26団交では、会社が「+α」に関する回答書の作成を拒んだため、まずは組合から議事確認書を作成し、「+α」について協議を継続することとなっていたのであって、「+α」について妥結していなかった。

b 団交外での説明

会社は、考課者訓練や社内説明会において、新人事考課制度に関する説明を行ったと主張するが、組合が求めている説明（評価基準の詳細やあえて不

透明な査定制度に変更する理由) については説明していない。そのため、社内説明会等の経過を列挙しても、会社が組合に対して誠実に説明をしたということにはなり得ない。

c 昇給・賞与の支給額は一律でないこと

会社は、新人事考課制度を組み込んだ「+α」制度に関して、昇給も賞与も一律支給であり、一律支給であるから説明の不十分さは問題となり得ない旨を主張するが、考課結果によって「+α」支給の有無を分けているのであるから、一律支給でないことは明らかである。

イ 点数の開示について

組合は、5.6.6団交以降は、仮妥結の交換条件として、評価基準の詳細を明らかにしないのであれば、せめて各自に対する点数を開示すべきであると、最大限譲歩した要求を並行して行い続けた。

しかしながら、会社は、5.6.6団交から、一貫して点数の開示を拒否し続けている。また、会社は、「点数に囚われることが、貴組合組合員が考課者に対する不満を持ち、その不満を考課者にぶつけることにつながります。」とも回答したが、そもそも、「+α」対象者の選別は評価点が100点を超えるか否かで判断すると説明しながら、その点数に囚われるなという要求は、従業員をもてあそぶかのような要求であって、およそ納得し得ないことは明白であり、開示を拒否することについて合理的な理由も何ら存在しない。

ウ 会社は、特に5.6.6団交以降、「+α」の評価基準・評価方法や各自の点数について、合理的な理由もなく開示を拒否し続けており、その交渉態度は極めて不誠実であるというほかなく、誠実交渉義務に違反している。

エ 会社は、査定制度の変更に関する極めて重要な団交事項に関して、一貫して不誠実な交渉態度を取り続けていた。

このような会社の交渉態度は、不誠実団交の不当労働行為に該当するのみでなく、組合を不当に軽視し、組合活動の形骸化や組合を弱体化させる効果をもった対応であるため、労働組合法第7条第3号に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア +α制度の評価基準・評価方法について

(ア) 組合の要求事項について

組合は、いったんは令和5年の昇給及び夏季一時金の一律支給に合意したものの、J分会長は自身が対象者でないことを知り、組合は具体的点数の開示を求めることに固執することになった。

(イ) 団交における会社の説明

組合は、「+αの判断基準」について説明していないと主張しているが、5.6.6 団交においても「成長目標制度っていうのは、考課シートの3つの島でまず構成されてます。1つは成績で、能力で、意欲態度、でこの3つの島で、それぞれの中に、考課項目っていうのがあって・・・（以下略）」、などと説明を行っている。

5.9.21団交においても組合はひたすらに点数の開示を求めているだけであって、+α制度の評価基準ないし評価方法の詳細についてなど議論されていない。会社は、従業員が点数に固執するような状態は新人事考課制度の趣旨に反することや被考課者が考課者にかみつ়くことにもなることを説明した。

5.10.20団交においても、結局は「上司」の評価、すなわち点数を何点つけたか聞きたいだけであって、+α制度の評価基準ないし評価方法の詳細を聞いているものではない。会社は、必要な成長ポイントについては部門長からフィードバック面談を受けるなどしてほしいと回答するなどした。

5.11.22団交においても、会社の説明を組合は遮っていることから、結局、評価基準ないし評価方法の詳細についての説明など求めていることは明らかである。会社は、考課ランクの付け方について説明をしたが、組合は個別の点数開示に固執し、自ら決裂を宣言した。

#### (ウ) その他の事情

##### a 5.4.26団交にて決着した事項の蒸し返し

そもそも、5.6.6団交は、決着したはずの昇給について蒸し返したものである。5.4.26組合団交議事録では、5.4.26団交において、令和5年の昇給について「昇給、一時金の数値に対しては、明確な基準が示されたということで、今回は了承した」と組合側が了承している。この団交を経て、会社代理人と組合との間でメールのやり取りを行い、会社から組合に対し、5.5.24会社協定書案の送付を行ったものである。

##### b 団交外での説明

会社は、従業員に対しても、労働組合に対しても、新制度の導入について繰り返し説明会を実施している。評価の対象は考課シートや従前からの成長目標制度に関する説明会、フィードバック面談などにより明らかである。

##### c 昇給・賞与額は一律であること

新人事考課制度に基づく昇給、賞与の支給は未だ行われていない。昇給も賞与も「一律」である。

組合は、+α部分に新人事考課制度を組み込んだと主張するが、これは一律の支給の中でも特に功績のある者には+αの支給をしてやりたいという

ものであり（しかしながら、 $+\alpha$ といってもそれほど多額ではない）、その $+\alpha$ の評価において新人事考課制度の考え方をういたといっても、基本は「一律」支給である。たとえば、A評価からE評価まで段階的に査定を行い、その評価を新人事考課制度で行うのであれば、その説明の不十分さは問題となるが、一律の支給なのであるから、新人事考課制度についての説明の不十分さは問題となり得ない。

#### イ 点数の非開示について

査定点数を開示すると、被考課者は、1点、2点の差違に拘泥し、ひいては査定点数が考課者に対する批判、攻撃の材料となる。そのため、具体的点数については開示しないこととし、これを補完するものとして、上司によるフィードバック面談を行うこととした。

会社は当初から個別の点数は開示しないと述べていたところであり、点数開示を拒否する理由は、団交においても、書面においても説明している。

ウ 会社におけるこのような団交の対応に何らの不当労働行為性もない。

### 3 争点3（会社は、組合との交渉経過に反して、令和5年の夏季一時金支給及び昇給を実施し、もって組合に対して支配介入したといえるか。）について

#### (1) 申立人の主張

会社の対応は、5.6.6団交において、組合が提案した仮妥結案を踏まえ、双方の検討課題を確認していたにもかかわらず、その経過を全く無視して一方的に「 $+\alpha$ 」制度に基づいて一時金及び昇給を実施するものであって、組合を不当に軽視し、組合活動の形骸化や組合を弱体化させる効果をもった対応であるため、労働組合法第7条第3号に該当する。

#### (2) 被申立人の主張

そもそも、5.6.6団交は、決着したはずの昇給について蒸し返したものである。5.4.26団交において、令和5年の昇給について「昇給、一時金の数値に対しては、明確な基準が示されたということで、今回は了承した」と組合側が了承している。「会社が、令和5年の夏季一時金支給及び昇給を実施したこと」自体は支配介入に当たらないことは明らかである。

### 4 争点4（会社による、J分会長に対する、本件出頭要請書の交付及び5.7.10事情聴取の実施並びに本件嚴重注意書の交付は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

#### (1) 申立人の主張

##### ア J分会長による5.5.24行動について

5.5.24行動は、団交での会社に対する要求の延長ないし一環として、考課者で

ある工場長に評価点数を尋ね、そのやり取りの中で新人事考課制度についての懸念も伝えた行為である。

J分会長は、社長から「考課者が低く点数をつけた」と言われたため、そのように言われたことを工場長にも述べたが、同人に対する威迫の趣旨で述べておらず、工場長自身もJ分会長の言動が「欺罔」や「威迫」でないことを明確に説明している。それにもかかわらず、会社は、J分会長が「嘘の事実をまじえて詰め寄り、また考課者の不利益となることを告げた。」として、J分会長に出頭を命じた。

## イ 不当労働行為該当性について

### (ア) 不利益取扱いについて

#### a 不利益性

5.7.10事情聴取では、J分会長は社長ら3名に囲まれ、圧迫感を覚える状況で、J分会長が工場長の不利益となることを告げたと一方的に決めつけられた。また、J分会長に対する嚴重注意についても、それ自体が懲戒処分の趣旨ではないとしても、就業規則に違反する行動をしたと突き付けられた。

上記出頭命令や5.7.10事情聴取、本件嚴重注意書の交付によって、J分会長は、組合活動の萎縮効果を伴う精神的な不利益を被っており、これらは「不利益な取扱い」に該当する。

その上、本件嚴重注意書にも「今後、貴殿が同様の違反行為を重ねる場合には、懲戒処分の対象となりますので」と記載されているように、嚴重注意処分を行ったという事実は、懲戒処分を行うための理由としても利用されるのであるから、J分会長は、嚴重注意処分によって、人事上の不利益も被っている。

#### b 組合員故について

被申立人は、上記ア記載のJ分会長の行動を対象として出頭命令・5.7.10事情聴取、嚴重注意を行ったのであるから、これらの措置はJ分会長が申立人としての正当な行為をしたことの「故をもって」なされた措置である。

本件出頭要請書は、J分会長が同書記載の発言をして、「嘘の事実をまじえて詰めより、また考課者の不利益となることを告げました。」と断定するものであって、単なる事情聴取のための出頭ではなく、既に何らかの処分を予定していることを窺わせるものであり、その上、上記命令は組合活動に関する懲戒処分の可能性を明示しながらあえてJ分会長をほかの組合員から切り離し、単独での出頭を命じるものであり、このような出頭命令の態様は、出頭を命じられた従業員に対して強い不安や威圧感を与えるものである上、

組合活動を嫌悪し威嚇するものである。

c 以上から、会社がJ分会長に対して行った出頭命令・5.7.10事情聴取、嚴重注意処分は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(イ) 支配介入について

会社による出頭命令等は、組合活動を行ったJ分会長に対し、組合活動の萎縮効果を伴う人事上、精神上的の不利益を与えるものであるところ、分会長に対してそのような措置を講じることは、他の組合員に対しても見せしめの効果を有するものであり、組合活動の萎縮や組合の弱体化を招くものである。

したがって、J分会長に対する出頭命令等は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア J分会長による5.5.24行動について

J分会長は個別の点数を開示しないという会社の意向を知りつつ、工場長に「社長は工場長が低い点数をつけたと言っていた」、「関係性が悪くなる」といった趣旨のことを言っており、これは上司を欺罔ないし不安にさせることで、自らの点数を知ろうとする行為であり、会社として容認できない。

工場長がJ分会長との軋轢を恐れて、自らの評価として「欺罔」、「威迫」であることを否定したとしても、事実として「関係が悪くなる」、「社長から点数を低く付けたと聞いた」などと脅し、虚偽の事実を述べたことを否定するものではない。

イ 不当労働行為該当性について

就業規則違反の行為について事情聴取を行うべく、5.7.10事情聴取を行ったものであり、雇用契約上の指揮命令としてなされたものである。事情聴取そのものは、就業規則に規定として定められておらず、広義には人事権の行使の範疇に属するものであるが、上記ア記載のとおり、欺罔的、威迫的手段を用いて情報入手しようとするJ分会長の行為に対し、行ったものであり、何の問題もない。会社の業務上の呼び出しに「第三者の立ち合い」を認めないことなど当然のことである。

また、その後の嚴重注意についても、上司に対する言動や私用電話について注意したものであり、これを不利益取扱い、支配介入などとすることは労働組合員に対しては、このような事情聴取も注意も行い得ないということになる。よって、これらに不当労働行為性がないことは明らかである。

## 第6 争点に対する判断

1 争点1 (5.3.31回答書をもって、+α制度を適用することを、組合に回答したこと

は、労働組合法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。) について

(1) まず、労働組合法第7条第2号の不誠実団交に当たるかについてみる。

前記第4. 2(2)イ認定のとおり、5. 3. 31回答書において、会社は、昇給及び令和5年の夏季一時金支給額に関して+ $\alpha$ 制度を適用することを組合に回答したことに争いはない。

組合は、4. 11. 21団交において、新人事考課制度を適用する3か月前には事前に協議を開始することで合意した旨主張し、会社は、同団交においてそのような合意はなかった旨主張する。

この点、団交で成立した事前協議合意を、会社が特段の事情もなく反故にしたといえるならば、会社の対応は、組合にとって団交の成果である合意を無視し、交渉を無意味にするもので不誠実といえるので、まず事前協議合意が成立していたといえるかについてみる。

前記第4. 2(1)キ(イ)認定によると、4. 11. 21団交において、組合が査定内容等の変更があった場合には、導入の3か月前に事前協議を行いたい旨述べたことに対し、会社は、「わかりました。」と述べ、可能な限り先に示してから導入する旨述べたことが認められる。

しかしながら、会社の対応は、単に組合の要望に相槌を打ったとみるのが自然であり、このことのみをもって、会社が4. 11. 21団交において、3か月前には事前協議を行うことに合意していたとは到底認められない。また、そのほかに、会社が事前協議に合意していたと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、会社と組合との間に、事前協議合意が成立したとはいえないので、その余を判断するまでもなく、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(2) 次に、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるかについてみる。

団交での事前協議合意があったにもかかわらず、特段の事情もなくこれを反故にしたとすれば、このような会社の対応は、組合にとって団交の成果である事前協議合意を無視し、労働組合の団交機能を阻害する支配介入に当たるといえるが、上記(1)判断のとおり、4. 11. 21団交で事前協議合意が成立したとはいえないので、支配介入には当たらない。

(3) 以上のとおりであるから、会社が5. 3. 31回答書をもって+ $\alpha$ 制度を適用することを、組合に回答したことは、不誠実団交に当たらず、組合に対する支配介入にも当たらないのであるから、この点に係る申立てを棄却する。

2 争点2 (本件各団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。) について

(1) まず、本件各団交における会社の対応が、労働組合法第7条第2号の不誠実団交に当たるかについてみる。

ア 組合の要求事項について

はじめに、組合の要求事項が義務的団交事項に当たるかについてみる。

会社は、本件各団交における組合の要求事項は、 $+\alpha$ 制度の評価基準や評価方法の説明ではなく、具体的点数の開示のみである旨主張する。

前記第4. 2(2)コ、(4)ウ、カ、ケ認定によると、組合は、本件各団交において、新人事考課制度のフィードバック面談では、改善すべき点は伝えられなかった旨、評価の理由及び評価基準を明確にしてほしい旨、評価理由を説明する手段として、詳細な点数開示を要求している旨述べたことが認められる。

このことからすると、本件各団交における組合の要求事項は、 $+\alpha$ 制度において $+\alpha$ の支給対象者を決定する際の基準となる、新人事考課制度の評価基準や評価方法を説明すること及び点数の開示を要求しているとみるのが相当であり、会社側もこれらの組合の要求事項を認識していたとみるべきである。したがって、会社の主張は採用できない。

そして、昇給・一時金支給額に影響を与える、 $+\alpha$ 制度の評価基準及び評価方法並びに点数の開示という組合の要求事項は、労働者の労働条件に関する事項であり、使用者に処分可能なものであるので、義務的団交事項に該当する。

そうすると、使用者は、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、また、結果的に譲歩できないとしても、その論拠を示して反論するなどの誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があり、これを果たさずに、実質的な団交に応じなければ、不誠実団交に当たるので、以下検討する。

イ 会社の団交対応について

組合は、本件各団交において、会社は、① $+\alpha$ 制度の評価基準や評価方法の詳細を開示することを拒否したこと、②点数の開示を拒否し、そのことについて合理的な説明を行わなかったことが不当労働行為である旨主張するので、以下それぞれについてみる。

(ア) ① $+\alpha$ 制度の評価基準や評価方法の詳細について

a  $+\alpha$ 制度の評価基準について

前記第4. 2(2)コ、(4)カ認定のとおり、 $+\alpha$ 対象者を決定する基準について、(i)5.6.6団交において、会社は新人事考課制度と経営ビジョンに沿っているかどうかを重要視したということが基準である旨述べたこと、(ii)5.10.20団交にて、会社は、評価基準は、考課シートとして既に配付して

いる旨、等級によって使用する考課シートは異なるので、等級ごとに成績、能力、意欲態度という3要素のうち重視される項目は異なる旨述べたことが、それぞれ認められる。

これらのことからすると、+α制度の評価基準について、会社は、団交にて回答できる範囲で、組合の追及の程度に応じた回答をしていたといえる。

b +α制度の評価方法について

(a) 前記第4. 2(2)コ、(4)ウ、カ、ケ認定からすると、本件各団交において、会社は、+α制度を基礎づける新人事考課制度の考課方法については、(i)新人事考課制度では、成績、能力、意欲態度の大きく3つの考課要素があり、各要素に設定された考課項目ごとにS～Cの評価をつける旨、(ii)職務の等級ごとに、重視されるウエイトが異なり、裏で調整軸に基づいて調整している旨、(iii)点数を積み上げて総合的に一つの点数を出し、それをD1からD7に区分される旨、(iv)良い点・改善点はフィードバック面談にて伝達する旨説明したことが認められる。

また、前記第4. 2(2)コ、(4)カ認定のとおり、(v)組合が、フィードバック面談では最終的な考課結果を根拠づけた要素が示されなかったと述べたのに対し、会社は、評価者がフィードバック面談で、フィードバックできていないならば、引き続き評価者に対する指導を行う旨述べたことが認められる。

これらのことからすれば、会社は、+α制度の評価方法について説明し、組合の主張に対しても改善の意向を示したといえる。

(b) 加えて、前記第4. 2(4)ウ、カ、ケ認定によると、(i)5.9.21団交にて、会社は、各部門で評価された考課点に対して、全社統一で系統的に調整をかけるアマカラ調整が行われる旨述べたこと、(ii)5.10.20団交にて、組合が、等級によるウエイトが異なることによる再計算以外の点数調整がないのか尋ねたところ、会社は、部門長がつけた点数が直接個人の評価となるわけではなく、部門間でアマカラ調整を最後に行う旨述べたこと、(iii)5.11.22団交にて、会社は、一次考課者、二次考課者がまず考課を行い、両者の考課内容に幅があった場合、協議の上、考課が決定される旨、次に、社長、副社長らが部門間調整を行う旨、部門間調整において恣意的なものが入っていないか、適切な中央値を取っているかは、社会保険労務士が監修した旨、社会保険労務士による間違いは修正した旨述べたことがそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、+α制度の評価方法について、本件

各団交において、組合の追及の程度に応じて、説明をしていたといえる。

- c 以上のとおりであるから、本件各団交における、 $+\alpha$ 制度の評価基準及び評価方法についての会社の対応は、不誠実なものであったとまではいえない。

(イ) ②点数の開示及び、そのことに関する合理的な説明について

- a 前記第4.2(2)コ(イ)、(4)ウ、ケ認定によれば、本件各団交において、組合が、各組合員の点数開示を求める旨述べたこと及び会社は点数の開示を拒否したことが、それぞれ認められる。

この点について、会社は、点数の開示を拒否する理由は、団交においても、書面においても説明している旨主張する。

- b 前記第4.2(2)コ(イ)、(3)エ、(4)ウ(ア)認定からすると、会社は、(i)5.7.3回答書において、点数を開示することによって考課者に対し不満をぶつけることになる旨回答したこと、(ii)5.6.6団交及び5.9.21団交において、被考課者と考課者との相対的な認識のズレや軋轢をなくすためである旨述べたこと、(iii)5.9.21団交において、点数の開示によって様々な問題が生じることが、点数非開示の理由である旨述べ、その例としてタイムカードを他者に押させることを挙げたことがそれぞれ認められる。

さらに、前記第4.2(2)コ(イ)、(ウ)、(4)カ(ア)c認定のとおり、会社は、(i)5.6.6団交にて良い点・改善点はフィードバック面談にて伝達する旨説明したこと、(ii)5.10.20団交にて評価者がフィードバック面談で、フィードバックできていないならば、引き続き評価者に対する指導を行う旨述べたことが認められる。

- c これらのことからすれば、本件各団交において、会社は、会社の立場から点数開示を行わない理由について説明し、フィードバック面談における良い点・改善点の伝達という代替案を提示し、さらに組合の主張を取り入れた対応方針も説明しているといえる。仮にその説明内容・代替案が組合にとって満足なものでなかったとしても、会社の対応が不誠実であるとまではいえず、この点に係る組合の主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、本件各団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとはいえない。

(2) 次に、本件各団交における会社の対応が、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるかについてみる。

上記(1)判断のとおり、本件各団交における会社の対応は、不誠実団交に当たると認められないところ、このような会社の団交での対応は、組合を軽視し、組合員の組合活動への信頼を低下させることにより、組合の活動を妨害するものとはいえない。

ないので、支配介入に当たらない。

(3) 以上のとおり、本件各団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとはいえず、また、組合活動に支配介入したものともいえないのであるから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点3 (会社は、組合との交渉経過に反して、令和5年の夏季一時金支給及び昇給を実施し、もって組合に対して支配介入したといえるか。) について

(1) 組合は、5.6.6団交において、組合が提案した仮妥結案を踏まえ、双方の検討課題を確認していたにもかかわらず、その経過を全く無視して一方的に令和5年の夏季一時金支給及び昇給を実施したものである旨主張する。

この点、必ずしも会社と組合との間で妥結しなければ、会社は一時金の支給及び昇給を実施できないわけではないが、会社が、組合との交渉経過に反して、一方的に実施したと解されれば、組合の団交機能を阻害した支配介入に当たるといえるので、以下検討する。

(2) 前記第4. 2(2)コ(エ)、(3)ア認定によると、①5.6.6団交において、組合が査定制度の賃金体系については継続協議とし、会社が組合員の点数をオープンにしたら、仮妥結することを提案したこと、②それに対して、会社は、「それに対してどうするかっていうのは、今日答えは出しませんと。できるだけ早く。」と述べ、今回の一時金については、既に示したとおりの額で行う旨、仮妥結についてはその分だけ仮妥結するのか改めて組合から見解を求める旨、会社は考課結果の開示を組合に限り行うか検討する旨述べたこと、③5.6.13回答書にて、会社は、5.6.6団交における質疑事項についての回答として、新人事考課制度の考課結果における各人の点数の開示を行わない旨回答したことが、それぞれ認められる。

これらのことからすれば、そもそも会社は、5.6.6団交において、今回は既に示したとおりに支払う旨述べており、仮妥結案を検討した上で支払うとの合意までであったとはいえない。それを措いたとしても、会社は、5.6.13回答書において、5.6.6団交での質疑に対して、点数を開示しないという結果である旨回答しており、これらを踏まえると、会社は、組合との合意は得られなかったものの、団交の経過に反した対応をしたとまではいえず、かかる会社の対応は組合を軽視したとはいえない。

(3) 以上のとおりであるから、会社が、令和5年の夏季一時金支給及び昇給を実施したことは、5.6.6団交の経緯を無視したものとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

4 争点4 (会社による、J分会長に対する、本件出頭要請書の送付及び5.7.10事情聴取の実施並びに本件嚴重注意書の交付は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 前記第4. 2(2)ク、(3)オ、キ、ク認定によれば、①令和5年5月24日に、J分会長が工場長に対し、J分会長の点数を開示するよう要求し、本件社長架電にて、社長から低い点数になったのは考課者が低くつけたからと聞いた旨述べたこと、②令和5年7月5日付けで、会社は、5.5.24行動における発言に至った経緯等を聴取するために、令和5年7月10日に本社に出頭することを、業務命令として要請する本件出頭要請書をJ分会長に送付し、令和5年7月10日に、J分会長に対し、5.7.10事情聴取を行ったこと、③令和5年7月11日付けで、会社は、J分会長に対し、本件嚴重注意書を送付したことが、それぞれ認められる。

組合は、5.5.24行動に対する会社の上記②③の対応が、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当する旨主張するので、以下検討する。

(2) 会社の対応が、組合員故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

ア まず、本件出頭要請書を送付し、5.7.10事情聴取を実施したこと及び本件嚴重注意書を交付したことは、J分会長に対する不利益な取扱いといえるかについてみる。

前記第4. 2(3)オ、キ、ク認定によると、本件出頭要請書には、5.5.24行動について、嘘の事実を交えて詰め寄ったとして、出頭を通知する旨、業務命令であり、出頭しない場合には懲戒処分の対象となる旨の記載があったこと、会社は、本件出頭要請書に基づき5.7.10事情聴取を実施したこと、本件嚴重注意書には、同様の違反行為を重ねる場合には、懲戒処分の対象になる旨の記載があったことが認められる。

これらのことからすると、J分会長が、今後の懲戒処分の可能性や人事考課上の不利益が生じる懸念を抱いたことは容易に推認できるから、会社の対応は、J分会長に精神的な不利益を与えるものといえる。

イ 次に、本件出頭要請書を送付し、5.7.10事情聴取を実施したこと及び本件嚴重注意書を交付したことが組合員であるが故になされたかについてみる。

(ア) 当時の労使関係について

前記第4. 2(2)コ(イ)、(3)ア、イ、エ認定によると、5.6.6団交において、点数開示についてのやり取りがあったこと、5.6.13回答書で会社が点数開示を拒否したこと、5.6.21質問書で組合が開示拒否について理由が明記されていないとして説明を要求したこと、5.7.3回答書で会社が考課結果を開示しないと回答したことが認められる。

これらのことからすれば、当時、組合と会社は点数開示をめぐる争いがあり、相当の緊張状態にあったといえる。

(イ) 会社対応の必要性・合理性について

a 本件出頭要請書の交付及び5.7.10事情聴取の実施について

本件出頭要請書には、J分会長が「低い点数をつけたと聞いた」、「そんなんやったら付き合い方も変わってくるわ」などと嘘の事実を交えて詰め寄り、考課者の不利益となることを述べた旨の記載があり、当事者への事情聴取を前に事実を断定することは、出頭を命じられた従業員に対して、処分を前提とするものとの疑いを抱かせ、強い不安や威圧感を与えるものであるから、不合理なものといえる。

さらに、このような不合理な本件出頭要請書に基づき実施された5.7.10事情聴取においては、前記第4.2(3)キ(ウ)認定のとおり、会社が、5.5.24行動は脅しに繋がる旨等述べたことが認められる。前記第4.2(3)カ認定からすると、5.7.5面談において、工場長は、次長に対し、5.5.24行動は脅迫するような内容ではない旨述べたことが認められることに鑑みると、会社の5.7.10事情聴取における前記発言は、5.7.5面談での聴取内容とは異なった会社見解を述べ、J分会長へ注意を行ったものであるといえるから、このような会社の対応は、合理性に欠けるものといわざるを得ない。

b 本件嚴重注意書の交付について

前記第4.2(3)ク認定からすると、本件嚴重注意書には、(i) J分会長が「そんなんやったら仲悪なるよ」という趣旨の発言を行い、考課者に不利益になることを告げたこと、(ii)就業時間中の個人携帯電話による私用の電話について、5.7.10事情聴取の上、注意指導を行った旨、勤務態度を直ちに改善するよう、嚴重に注意する旨、同様の違反行為を重ねる場合には懲戒処分の対象になる旨の記載があったことが認められる。

(i)についてみると、5.7.5面談で、工場長自身が脅迫と受け止めていない旨述べていること、5.5.24行動以外でJ分会長が同趣旨の発言を繰り返し行ったとの疎明もないことから、取り立てて5.5.24行動での発言のみを取り上げて本件嚴重注意書を交付するほどの必要性があったとまでは認めがたい。

また、(ii)についても、従来からJ分会長が会社の指導に従わず、私用の電話を継続していた等の悪質性を示す事実の疎明もないのであるから、口頭注意等の経過も踏まず、突然に本件嚴重注意書を交付する必要性があったとまでは認められない。

c 以上のことから総合的に判断すると、会社の対応は、必要性や合理性に欠けるものであったといえる。

(ウ) 以上のとおり、5.5.24行動に対する会社の対応は、点数開示をめぐって労使間の緊張が高まっている時に、組合活動の延長線上に行われたJ分会長の行為

に対して行われたものであり、会社の反組合的な姿勢が伺えるとともに、その必要性や合理性も認められないことから組合員であるが故になされたとみるべきである。

ウ よって、本件出頭要請書の送付及び5.7.10事情聴取の実施並びに本件嚴重注意書の交付は、組合員故に行われた不利益取扱いに当たる。

(3) また、前記(2)判断のとおり、J分会長に対する一連の会社の行為は、労使関係が悪化している時期に、組合の分会長に対し、組合員であることを理由として行われた対応であり、このような対応によって、組合活動が委縮することは明らかである。

以上のことからすると、本件出頭要請書の送付及び5.7.10事情聴取の実施並びに本件嚴重注意書の交付という会社の各行動は、組合に対する支配介入に当たる。

(4) 以上のとおりであるから、会社による、J分会長に対する、本件出頭要請書を送付し、5.7.10事情聴取を実施したこと及び本件嚴重注意書を交付したことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為である。

## 5 救済方法

組合は、組合員に対する個別出頭命令及び嚴重注意処分等の禁止、謝罪文の掲示及び会社ウェブサイトへの掲載をも求めるが、主文1をもって足りると考える。

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11月21日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓