

(注 文書を交付した日を記載すること)

A組合

執行委員長 X 1 様

B会社

代表取締役 Y 1

当社が、 A組合 から、平成28年2月18日及び平成29年2月21日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、徳島県労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。

今後は、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 平成27年夏・冬賞与の減額に関する申立ては却下する。
- 4 その余の申立てを棄却する。
- 5 被申立人は、第1項及び第2項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人 B会社 (以下「会社」という。) が、申立人 A組合 (以下「組合」という。) の組合員であるX2 (以下「X2組合員」という。) に対し、①平成27年及び平成28年の夏・冬賞与の支給に当たり、平成26年の夏・冬賞与額を下回る額を支給したこと、②平成26年7月を最後に、昇給を凍結(停止)していること、③

マイナンバー（個人番号）の未提出を理由に、平成28年分の年末調整手続を行わなかったことが、労働組合法第7条第1号に、また、④平成28年2月18日及び平成29年2月21日付けの組合からの団体交渉申入れに会社が応じなかったことが、同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、平成29年4月5日、組合から救済申立てがなされた事案である。

なお、以降、引用部分を除き、西暦表記ではなく、元号表記を用いる。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) X2組合員の平成27年及び平成28年の夏・冬賞与のそれぞれの額と、平成26年夏・冬賞与額との差額全額について、年6分の法定利息を付けてX2組合員に支給すること。
- (2) X2組合員に係る平成27年7月度及び平成28年7月度の昇給を実施し、その昇給後の各月の金額と、現に支払われている各月の金額との差額について、年6分の法定利息を付けてX2組合員に支給すること。
- (3) X2組合員の平成28年分の年末調整手続について、会社側の負担において実施すること。
- (4) 平成28年2月18日及び平成29年2月21日に組合が申し入れた、人事考課制度や賞与カット等を議題とする団体交渉について、誠意ある団体交渉を行うこと。
- (5) 会社及び a グループ謝罪文の、会社を含む a グループ全施設・病院の正面玄関での掲示及びホームページでの公開。

第2 本件の争点

- 1 平成27年の夏・冬賞与に関する救済申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する申立期間内に行われたものといえるか。

- 2 平成27年及び平成28年の夏・冬賞与の支給に当たり、会社がX2組合員に対し、（査定の結果）平成26年の夏・冬賞与額を下回る額を支給したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。
- 3 会社がX2組合員の昇給を停止していることは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。
- 4 マイナンバーの未提出を理由に、会社がX2組合員の平成28年分の年末調整手続を行わなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。
- 5 平成28年2月18日付けで、組合が申し入れた団体交渉に関する救済申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する申立期間内に行われたものといえるか。
- 6 平成28年2月18日及び平成29年2月21日付けで、組合が申し入れた団体交渉に、会社が応じなかったことに正当な理由があるか。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に住所を有し、主として介護サービス事業、有料老人ホーム運営を業務とする株式会社で、平成29年6月23日時点、従業員は61名、うち17名がパートである。
- (2) 組合は、肩書地に住所を有し、主として徳島県内で働き、あるいは居住する労働者により平成20年7月20日に結成された労働組合で、申立時の組合員数は10名である。なお、会社には組合の分会（以下「分会」とい

う。)があり、申立時の組合員はX2組合員1名である。

- (3) X2組合員は、平成21年12月1日に組合に加入した後、平成22年5月21日に会社に入社し、以後、Y2施設(以下「Y2施設」という。)において、後記第3の7(2)のとおり勤務している者である。

2 救済申立てに至った経緯

- (1) 平成27年6月30日午前9時頃、組合の執行委員長X1は、X2組合員ほか3名とともに、X2組合員が勤務するY2施設において、労働組合結成通告書を、同施設施設長Y3(以下「Y3施設長」という。)に渡し、分会結成を通告した。

また、後記7(4)アのとおり、分会結成通告と同じ日に支給されたX2組合員の平成27年夏賞与の支給額が、前年の支給額と比べ81,000円の減額となっていた。

【甲1, 24, 審査の全趣旨】

- (2) 分会結成通告後、組合は、5項目の要求事項を掲げ、平成27年7月7日、会社と第1回目の団体交渉を行ったが、いずれの要求事項も合意には至らなかった。

【甲22, 乙33, 審査の全趣旨】

(第1回団体交渉の概要)

ア 平成27年7月7日に実施された第1回団体交渉における協議事項は、

- ・ 労働条件の変更は組合と合意すること
- ・ パワーハラスメント行為に対する謝罪等
- ・ 事故の責任
- ・ 基本給の引上げ、残業代の完全支給、勤務評価の廃止

- ・ 組合掲示板の設置を認めること

の5点であった。

イ これに対し、会社は、口頭により、

- ・ 労働条件の変更については職員に周知し合意を得られるよう努力している。
- ・ パワーハラスメントが生じないよう研修等を行う。
- ・ 事故が起きないよう対策を採ることは必要である。
- ・ 残業をしてもらう場合には、職員に了解を得て残業をしてもらい、時間外労働の申請を行ってもらって残業代を支払っている。賞与に関する勤務評価の廃止及び基本給の引上げはできない。
- ・ 掲示板の設置は認めない。

等の回答をしている。

【甲22，乙33，審査の全趣旨】

(3) なお、このときの団体交渉では、X2組合員の賞与減額の件は交渉議題とはなっておらず、組合は、平成27年8月21日、当委員会に対し、会社を相手方として、「X2組合員の賞与額の復元」のほか、「X2組合員へのパワハラに対する謝罪」や「一人夜勤の撤廃」など6項目をあっせん事項としたあっせん申請を行った。

【当委員会に顕著な事実】

(4) これにより、同9月18日及び10月9日の2度にわたりあっせんを実施し、当委員会のあっせん員から、会社が組合の要求を受け入れた部分についての協定締結を組合に打診したが、組合は団体交渉を行うので協定締結の必要はないと拒否した上で、同11月12日、会社と第2回目の団体交渉を行ったが、いずれの要求事項も合意には至らなかった。

以下、同7月7日と同11月12日の2回の団体交渉を「過去の団体交

渉」という。

【当委員会に顕著な事実】

(第2回団体交渉の概要)

ア 平成27年11月12日に実施された第2回団体交渉の協議事項は、前回の協議事項のほか、「賞与50%カット分の返還」「平成27年冬季賞与」及び「36協定」に関する事項が追加された。

イ これに対し、会社は口頭により、前回と同様の回答に加え、

- ・ カット率については、勤務評価に基づいて決定した。勤務評価の内容の公表はできない。
- ・ 介護報酬の減算があり、X2さんだけが下がっているわけではない。
- ・ 会社なので、当然賞与については売り上げが大いに関係している。細かいところまでのことをお伝えすることはできない。
- ・ 当然、わかっというてもらいたいのはX2さんだけが下がったとかそういうふうにしてはいるわけではない。
- ・ 当然、それは一人一人職員さんの仕事、一生懸命している職員さんなりよくしてくれる職員さん、人によっての価値観、取り方なりは違うというかもわかりませんが、大なり小なりそんな人もある。
- ・ 平成27年の冬季賞与額は、まだ決定されていない。
- ・ 36協定については、今後、全体会議で従業員に周知する。

等の回答をしている。

ウ この回答に納得できない組合(X2組合員)からの再質問に対して、

- ・ そこまで介入する権利はない。
- ・ 経営権がある。

と会社は回答した。

エ さらに、賞与が減額された具体的な基準について、組合が再質問を行ったところ、会社は、

- ・ なんでそれを答える必要があるのですか。こちらがこちらのやり方でこちらの査定にあわせてしとるだけ。
 - ・ 答える必要はないでしょ。
 - ・ 基準はあるよ。基準はあるけど、それをあなたに開示する必要はないでしょ。
 - ・ 判断とか、評価とかは会社の方ですることやから、それに対してどうこう言われる筋合いはない。
 - ・ それが答えで、他にどんな答えがあるの。もうそれが答えじゃないですか。はっきり言ってるじゃないですか。言う必要ないでしょ。
- と回答した。その後、議論は他の協議事項に移り、いずれも合意に達しないまま、団体交渉は終了している。

【甲 2 3, 2 9, 乙 3 4, 審査の全趣旨】

(5) その後、組合は会社に対し、平成 2 8 年 2 月 1 8 日付けで、「2 0 1 6 年春闘要求書」により、以下の議題について、同 3 月 2 3 日の団体交渉開催を申し入れた。

- ・ 賃金引き上げについて、一律 1 0 万円のベースアップをすること。
- ・ 安全について、個別の労働者の責任にすることなく、経営側が全て責任を負っていることを確認すること。その上で一人夜勤は撤廃すること。
- ・ 2 0 1 5 年の夏賞与カット分を払うこと。全ての事業所の未払い残業代を払うこと。
- ・ 賃金差別・職場の団結破壊につながる評価制度を廃止すること。
- ・ 非正規職制度を撤廃すること。全員正規で採用すること。
- ・ 3 6 協定を結ぶか否かは労働者の側で決定する。経営者は介入することをやめること。
- ・ 労働組合の掲示板を設置すること。

【甲 4】

(6) これに対し会社は、平成28年3月14日付け回答書を組合に送付した。

その回答書には、「2016年春闘要求書」に対する回答のほか、「団体交渉日に関しては、調整中にて後日回答致します。」と記載されていた。

【甲5】

(7) しかし、組合申入期日の平成28年3月23日を過ぎても、会社から団体交渉日の回答がなかったため、組合は、会社に対し、同4月1日付けで、再度団体交渉日の確定を求める文書を送付した。

【甲6】

(8) これに対し、会社は、平成28年4月9日に作成した回答書を組合に送付した。その回答書には、「春闘申し入れ内容及び今日までの交渉内容につきまして、当社と致しまして検討を重ねて参りましたが、応じることが不可能な件であります。団体交渉日においても調整が困難であり、応じることができかねます。本文書をもつての回答とさせていただきます。」と記載されていた。

【甲7，Y4 証言】

(9) さらに、組合は、平成29年2月21日付けで「2017年春闘要求書」により、以下の議題について、同3月14日の団体交渉開催を申し入れた。

- ・ 全事業所の職員の基本給を10万円アップすること。非正規職員については、時給換算で、正規職員と同額の賃金をアップすること。
- ・ 日中・夜間ともに、各ホール2名の職員を配置すること。（日中は入浴介助者を除いて2名配置とすること）
- ・ X2組合員の2015年、2016年の夏冬賞与カット分を全額支払うこと。
- ・ 人事考課制度を廃止すること。

- ・ 非正規職員の中で、希望者は全員正規雇用とすること。
- ・ 職員用トイレを増設し、男女別とすること。また、職員が横になれる休憩室を増設すること。
- ・ 労働組合の掲示板を設置すること。

【甲 8】

(10) しかし、前記（５）及び（９）の申入れに対する団体交渉は開催されず、平成２７年１１月１２日の団体交渉を最後に、これまで団体交渉は行われていない。加えて、X2組合員の賞与額は、後記７（４）アのとおり、平成２７年冬賞与以降も減額されたため、組合は、団交拒否やX2組合員に対する賞与減額などの会社の一連の対応は、不当労働行為であるとして本件救済申立てに至った。

【争いのない事実、審査の全趣旨】

3 組合と会社間の労使関係について

(1) 組合は、平成２７年７月７日の第１回団体交渉において「人事考課制度廃止」を要求項目として掲げるとともに、X2組合員も、平成２７年夏賞与の考課時までは、自己評価を記載する人事考課表を作成し、会社に提出していたが、平成２７年冬賞与の考課時からは、この人事考課表を提出していない。

【甲 2， 11， 乙 23， 33， 39， 審査の全趣旨】

(2) 組合は、平成２７年７月頃、X2組合員の労働条件の変更等に関する一切のことは、労働組合との交渉による合意のもとで行うことを、電話で要求の上、抗議している。

【甲 27， 審査の全趣旨】

(3) 平成２７年１１月２１日付けの人事異動及び配置転換の前日である、同 1

1月20日のリーダー会議において、Y3施設長が、X2組合員を含む2人の生活相談員に対し、生活相談員の業務に関する業務報告書を作成するよう指示した。

また、同リーダー会議終了後、Y3施設長が、X2組合員を通じて組合に対し、社内での組合活動である更衣室ロッカーへのビラ貼りを控えてほしいとの要望を伝えた。

【乙29】

- (4) 平成27年11月22日、組合の執行委員で本件の補佐人ともなっているX3（以下「X3」という。）がY2施設を訪れ、Y3施設長に対し、業務報告書の使用用途をX2組合員に説明するよう求めた。この際、X3とY3施設長との間で、業務報告書の作成指示が業務命令に当たるか否かのやり取りがあった。

また、X3から、ロッカーへのビラ貼りは施設の物を壊すものではないため、違法ではなく不当介入に当たるとして、団体交渉事項とする旨の発言があった。

【乙29】

4 会社の人事考課制度について

- (1) 会社には、従業員の考課に関する基準及び実施手続について定めた人事考課規程（平成22年4月1日から施行）があり、会社は、この規程に基づき、従業員の勤務成績を評価、判定し、（以下、この会社の行為を「人事考課」という。）その結果を昇給、賞与、昇進等の基礎資料として活用している。

【乙7】

- (2) 平成26年夏賞与以降の人事考課において、評価の対象となる考課要素は、10項目（①清掃・整理整頓、②上司への報告・連絡・相談と仕事の迅速性、③記録の期限厳守と内容（平成28年においては「情報の共有」）、④利用

者に対する対応（平成28年においては「接客及び電話対応」），⑤仕事に対しての創意工夫，⑥利用者や外来者に対する身だしなみ・挨拶，⑦短期目標に対する評価，⑧原価意識，⑨専門的技術・技能・知識，⑩勤務態度）である。

【甲11，12，乙23の4，23の5，23の6，39の4，39の5，39の6，44，45】

- (3) 人事考課の具体的方法は、人事考課表を用いて、考課者が、各考課要素ごとに、2点、4点、6点、8点、10点の5段階の点数評価を行い、満点は100点となっている。（以下、5段階の点数評価の合計点を「評価点数」という。）。また、従業員自らも同様の方法により点数評価（自己評価点数）を行うとともに「反省」や「今後の課題」を記載する。

なお、X2組合員は、平成27年冬賞与以降、自ら自己評価を行った人事考課表を会社に提出していない。

【甲11，12，乙23の4，23の5，23の6，39の4，39の5，39の6，44，45】

- (4) 評価の5段階は、①きわめて優れている，②優れている，③普通，④やや劣っている，⑤かなり劣っている，であり、「優れている」以上は、期待したレベルを上回る成果をあげ、執務態度も良い場合であり、「やや劣っている」以下は、期待した成果に対し不満があり、能力が不足しているとされている。

【乙7】

- (5) 「賞与及び昇給に係る考課対象期間及び提出時期」については、次表のとおりである。

区分	考課対象期間	人事考課表提出時期
夏賞与	10月1日～3月31日	毎年4月20日
冬賞与	4月1日～9月30日	毎年10月20日

昇給等	昇給時期前の1年間	毎年2月末日
-----	-----------	--------

【乙7】

- (6) 「被考課者及び考課者」については、次表のとおりであり、考課者のいずれかが不在の部署においては、考課者を順次繰り上げるか、第一次考課者にとどめることとなっている。

被考課者	第一次考課者	第二次考課者	第三次考課者
一般社員	主任	施設長	部長

【乙7】

5 会社の賞与制度について

- (1) 会社の就業規則第41条には、「従業員の賃金並びに賞与は、別に定める『賃金規定』により支給。」と規定されている。

【乙26】

- (2) 賞与は、同規定第18条第1項には、「原則として毎年7月（査定対象期間は前年10月1日から3月31日）及び12月（査定対象期間は4月1日から9月30日）に、支給日に在籍する従業員に対し支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、減額又は支給しないことがある。」と規定され、また、同第2項には、「前項の賞与の額は、会社の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人毎に決定する。」と規定されている。

【乙26】

- (3) また、賞与額は、「基本給×支給月数×各人ごとの評価率（以下、各人ごとの評価率を「賞与算定評価率」という。）」により算定され、平成23年から平成28年までの夏・冬各賞与の支給月数は、いずれも1.5か月である。

【乙25の3，25の4，審査の全趣旨】

- (4) なお、賞与算定評価率は、前記4のとおり行われる人事考課の結果により決定されるが、評価点数が何点の場合に賞与算定評価率を何%とするというような評価点数と賞与算定評価率との関係性を示す規定はない。

【審査の全趣旨】

6 会社の昇給制度について

- (1) 会社の賃金規定第2条によると、賃金は、基本給、手当（資格手当、通勤手当、職務手当、夜勤手当）及び割増賃金から構成されており、同規定第17条第1項には、「昇給は、原則として毎年4月、7月、10月、1月をもって、職務手当について行うものとする。」、また、同第3項には、「昇給額は、従業員の勤務成績等を考慮して各人毎に決定する。」と規定されている。

【乙26】

- (2) 具体的には、社員の①業務実績（業務の確実な進捗・達成度）、②勤怠状況、③業務への取組姿勢、④他の職員との協調性などを考慮して決定され、その手続は、毎年原則として4月、7月、10月、1月に会社本部が作成した昇給対象者リストに基づき、統括部長が各施設の施設長と前記①乃至④を考慮して協議の上、昇給案を作成し、社長による精査を受けて最終決定することとなっている。

【審査の全趣旨】

- (3) また、職務手当から基本給への移行について、同規定第17条第1項には、「勤務年数5年を経過した者については職務手当より昇給分5年分の合計を職務手当より基本給へと移行する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、この限りではない。」と規定されている。

【乙26】

- (4) なお、会社の賃金規定には、評価点数が何点の場合に昇給額をいくらとす

るといような、評価点数と昇給額との関係性を示す規定はない。

【審査の全趣旨】

7 X2組合員に関することについて

(1) X2組合員の組合活動について

ア X2組合員は、過去の団体交渉に組合の書記長として参加し、職場環境の改善に向けた要求を行うとともに、X2組合員が担当する業務を円滑に実施するために必要な、管理者としての指導方法の在り方や、X2組合員に係る平成27年夏賞与の支給において賞与算定評価率が50%となった理由及びその評価の基準、36協定締結における代表者の選出方法等について、会社の対応を質問するなど、団体交渉において、組合の執行委員長を補佐する役割を果たしていた。

【甲29、乙33、34、審査の全趣旨】

イ また、平成25年6月中旬頃、X2組合員は、Y2施設 の施設内において、勤務時間終了後や休憩時間に、e によるf に対する解雇撤回・職場復帰の署名を、組合活動として呼びかけていた。

【X2証言、審査の全趣旨】

ウ さらに、平成27年1月頃、b (以下「b 」という。)がY2施設 へ就職したことを契機に、組合への加入を勧誘した結果、b は、組合結成通告書に名を連ねることとなった。また同時期に、会社が運営する別施設である Y5施設 の介護職員である c にも組合加入を呼びかけていた。

【X2証言、審査の全趣旨】

エ なお、Y3施設長は、X2組合員がY2施設 施設内で e によるf に対する解雇撤回・職場復帰の署名活動を行っていたことは知っていたが、その活動を組合活動とは認識していなかった。

X2組合員による分会結成の事実を会社が知ったのは、Y2施設 において、平成27年6月30日に、組合から労働組合結成通告書を受け取った

ときである。

【乙48, Y3証言, Y4証言】

(2) X2組合員の勤務について

ア 会社における生活相談員の業務について

- (ア) X2組合員が従事する生活相談員という職種の役割は、一般的には、
「介護施設において、利用者及び利用者家族に対して施設の入退所手続の説明を行うとともに、利用者の個別援助計画（ケアプラン）の作成や利用者又は利用者家族からの相談に対応して必要な援助を行うほか、関連機関との連絡・調整や苦情の窓口調整業務を担う」とされ、事業所ごとに1名（常勤換算）の配置が必要となっている。
- (イ) 会社から書証として提出された「相談員業務マニュアル」では、生活相談員の業務として「入所における相談業務」、「居室、ベッドの調整」、「契約に関する説明」、「ケアプランの作成」、「他職種への申し送り」、「退所時連絡表の作成」、「利用状況表の作成」などの業務が、列記されている。
- (ウ) X2組合員が勤務するY2施設においては、介護保険法の配置基準では、1名の生活相談員の配置で足りるところ、生活相談員の業務を円滑に実施するために、平成27年7月21日から、更に1名の採用・配置を行った。

【甲25, 乙27, 47, 審査の全趣旨】

イ X2組合員の勤務状況について

- (ア) X2組合員は、大学卒業後、「障がい者枠」で会社に採用され、最初の勤務先がY2施設であった。

【争いのない事実】

- (イ) X2組合員は、生活相談員の資格要件である「社会福祉主事任用資格」は有しているものの、国家資格である社会福祉士は有していない。

【X2証言】

- (ウ) X2組合員に、遅刻や欠勤の記録はなく、勤務予定表どおりの勤務実績であった。

【争いのない事実】

- (エ) 平成26年5月にY3施設長が施設長業務を引き継いだ際、同施設長からX2組合員に対し、「身体的ハンディがあるので、全てをできるようになることはできないかもしれないが、パソコンのスキルは持っていると思うので、座ってできるパソコン業務やデスクワークをしっかりとやっていけるようになってほしい。」と話があり、午前中はホールで介助の手助けを、午後は事務所で家族対応や新規利用者に対する施設の情報提供、利用受付表の作成、退所時連絡表の作成などを行うよう指示された。

【乙47, Y3証言】

- (オ) 会社は、平成27年7月7日の第1回団体交渉の要求項目である「仕事を教えるということについて明確な体制と基準を労組側と合意すること」に応えるため、X2組合員に対して何ができるかを検討した結果、X2組合員とY3施設長との協議により、同12月29日から、会社の相談員業務マニュアルに列記された業務のうち、退所時連絡表の作成及び利用状況表（利用状況報告書）の作成のみを担当業務とすることとした。

なお、X2組合員に当該業務を指示するに当たっては、Y2施設のもう一人の生活相談員に対し、利用状況報告書の作成方法などについての指導をX2組合員に行うよう、併せて指示している。

【乙29, 47, Y3証言, X2証言】

- (カ) 「退所時連絡表」は、利用者が施設を退所する際、家族への連絡事項を記載した文書であり、「利用状況報告書」は、利用者に関する情報を利用者担当のケアマネージャーに報告するための文書である。

【乙28, 31, 40, 41, 42, 43, Y3証言, 審査の全趣旨】

- (キ) これらのうち、「退所時連絡表の作成」については、X2組合員が入社以来行ってきた業務で、「利用状況報告書の作成」については、（担当

開始時期が不明であるが) 一度中断しており, 平成27年12月29日, Y3施設長とX2組合員との協議により, 再度担当することとなった業務である。

【乙29, 47, Y3証言, 審査の全趣旨】

- (ク) X2組合員が作成した「退所時連絡表」では, 食事, 入浴, 排泄, 日常生活, 特記事項・連絡事項, 医療・看護状況に関する記載内容が, ほぼ同じ文言であったり, 利用者の体温, 脈拍, 血圧まで同一となっているものまである。

【乙40, Y3証言, 審査の全趣旨】

- (ケ) さらに, 平成28年1月から4月分としてX2組合員が作成した「利用状況報告書」には, 11か所の特記事項欄のうち, 6か所から9か所の無記入欄があり, 全ての欄に記入のある他の生活相談員作成の「利用状況報告書」と比較して, 記載内容に明らかな差がある。

【乙42, 43, Y3証言, 審査の全趣旨】

- (コ) 生活相談員は, 「利用状況報告書」を毎月末に作成した上で, 施設長に提出する必要があるところ, X2組合員は, 未提出であったため, 後記第3の7(3)キのとおり, Y3施設長から指導を受けている。

【乙29, 30, Y3証言】

- (カ) なお, X2組合員には, 他の従業員と同様, 専用のパソコンはなく, 「退所時連絡表」等の作成を行う場合, 他の従業員との調整の上, パソコンを使用する状況にあった。

なお, パソコンは, 当該施設に6台あり, そのうちの1台は移動可能なノートパソコンである。

【X2証言, Y3証言, 審査の全趣旨】

- (シ) X2組合員が, 「退所時連絡表」1枚を作成するために要する時間は, 40分から1時間程度であった。

【乙29, 30, 47, Y3証言, 審査の全趣旨】

(3) X2組合員に対する指導について

ア Y3施設長が、Y2施設 の介護主任となった平成25年6月からの、
同人によるX2組合員に対する指導方法の中には、X2組合員の入社以来の勤務状況や身体的な障がいを踏まえ、生活相談員としての仕事ではなく、座っていてもできる食事介助や居室内の環境整備（清掃やシーツ交換等）等の軽作業や、寝たままの姿勢で入る特別浴での入浴介助などを二人で一緒に行うことにより、介護の仕事を経験・修得させるものもあった。

【乙47, Y3証言, 審査の全趣旨】

イ しかし、X2組合員が、この介護の仕事を十分行えない状況が続いたため再度、生活相談員業務に戻した。なお、この介護職としての従事期間は、平成25年9月の1月間のみであり、介護職を命じた平成25年9月1日付け労働条件通知書及び生活相談員に復帰を命じた平成25年10月1日付け労働条件通知書には、本人の押印がある。

【乙25, 47, Y3証言】

ウ Y3施設長がY2施設 の施設長となった、平成26年5月当時のX2組合員に対する指導内容は、パソコンでの業務やデスクワークを十分行えるようになること、午前中はホールでの介助の手助け、午後からは事務所で家族対応や新規利用者に対する施設の情報提供、利用受付表の作成、退所時連絡表の作成などを指示するものであった。

【乙47, Y3証言】

エ X2組合員からの申出による社会福祉士資格取得のため、Y3施設長は、平成27年2月から3月頃まで、X2組合員の有給休暇申請を認めることにより、研修機会の確保とともに、不在時のフォローも行ったが、結果として社会福祉士資格の取得はできていない。

【乙47, Y3証言, X2証言】

オ 平成27年3月26日、Y3施設長は、電話で、X2組合員に対し、「ここまでの期間で、これができるようになりたいですということぐらいでき

んのか。」「おまえ自分にそんな甘いことでどないすんえ。もっと自分に負荷をかけて追い込めや。そうせん以上、絶対おまえ、成長せんけん。」

「これだけ言よって、なんでわからんのんなあ。ほんまに。イライラするわあ。何にも思わんかったら、言えへんわあ。」「これだけ部長も言うてくれようて、それかあ。これでいかんということに、早よ気がつけや。」

「仕事しよんぞ。ここで、遊びよんちやうけんな。」「何しよんな、ここへきて毎日。」と厳しい口調で言った。

【甲 2 1, Y 3 証言】

カ また、Y 3 施設長は、X2 組合員への指導中、「何回ぐらい教えたらできるようになりますか。」と X2 組合員に尋ね、「100 回ぐらい。」との回答があったため、自分が 100 回指導したことを覚えていることができるよう「指導メモ」を残すこととし、その「指導メモ」は、平成 27 年 5 月 24 日分から平成 29 年 3 月 22 日分までが書証として提出されている。

【乙 2 9, 30, Y 3 証言】

キ X2 組合員に対する「指導メモ」に記載されている指導とその結果の概要は次のとおりであり、特に明示しない限り、Y 3 施設長による指導である。

【乙 2 9, 30】

(ア) 平成 27 年 5 月 24 日

新規利用者からの利用依頼と相談において、相談者との間で意思疎通を図ることができなかつたことについて、施設長不在時には生活相談員としての職務を遂行するよう口頭で指導した。

(イ) 平成 27 年 6 月 13 日

利用者の入浴表の作成を依頼していたが、ミスが発見されたため、作成方法の指導を受けたかどうかを確認したところ、「指導を受けていない。」との返答だった。ユニットリーダーは指導したとのことであったが、作成は困難と判断し、以後この業務はユニットリーダーが担当することとした。

(ウ) 平成27年6月27日

X2組合員が、連絡なしに休日出勤していたため、できる仕事と時間内で行える業務について話し合い、担当業務を「身体拘束委員会委員長業務」、「あらかじめ決められた場所及び方法による清掃」、「現場・ホールでの見守り業務」、「全体会議の議事録作成」とした。なお、「退所時連絡表の作成」は、同7月末まで続けるよう指示した。

(エ) 平成27年7月1日

X2組合員が休日出勤していたため、業務時間内にできず、仕事が残っても休日には出勤しなくてもよいと指示した。

(オ) 平成27年7月3日

研修会や業務に関連する提出物の期限内作成、休日・退社後の出社については、施設長に理由を報告し許可を得ることを指導した。

(カ) 平成27年7月8日

X2組合員が掃除を担当している玄関内の長椅子を、Y3施設長がX2組合員に代わり拭き掃除を行ったことから、長椅子の上も拭くよう掃除の仕方について指導した。

(キ) 平成27年7月9日

FAX送信表の作成・書き方、問合せへの対応方法、料金表の内容について指導した。

(ク) 平成27年7月14日

身体拘束委員会の活動の進捗状況について確認したが、書類の作成等、手つかずの状況であったため、X2組合員と協議の上、委員長の任を解いた。

(ケ) 平成27年7月16日

居室において酸素吸入している利用者への台風等による停電時の対応について指導した。

(コ) 平成27年7月20日

X2組合員が、玄関の下駄箱の上にビニール袋に入った雑巾を置いたままにしていたので、掃除を「ちゃんとやろうな。」と静かに促した。

(サ) 平成27年7月25日

X2組合員が、玄関の下駄箱の上にビニール袋に入った雑巾を置いたままにしていたため、置き忘れないよう指導した。

(シ) 平成27年7月26日

退所時連絡表の作成について、前と同じ文面であったことから、現に目で状況を確認して記載するよう指導した。

(ス) 平成27年8月4日

雑巾の片付け方等について指導するとともに、研修会のレポートや超過勤務の用紙を全く提出しないことについて、どういう認識を持っているのかを確認した。X2組合員は、「レポートについては、提出する意味がわからない。」「超勤の用紙は自分の意思で出していない。」と答えた。

(セ) 平成27年8月28日

利用者からの荷物チェックに関する苦情に対する、今後の同種事例への対応方法を指導した。

(ソ) 平成27年9月23日

X2組合員がトイレ介助を担当した利用者のリハビリパンツの中が、大量の尿で汚れていたため、トイレ介助の際の対応について指導した。

(タ) 平成27年9月26日

超過勤務を行う場合や有給休暇を取得する場合等の事務手続について指導した。併せて上司の許可を受けない社内文書の持ち出し禁止についても指導した。

(チ) 平成27年9月30日

有給休暇の取得方法、超過勤務を実施する場合の施設長への報告、報告書等の期限内での作成・提出について、X2組合員も含めたユニットリ

ーダー及び生活相談員の会議を行い確認した。

(ツ) 平成27年10月12日

洗濯室に、バケツと雑巾が放置されていたので、Y3施設長は、Y2施設 の環境衛生委員長に、X2組合員に対する片付けの指導を依頼した。

環境衛生委員長は、同日速やかに、X2組合員に対して片付け方法を指導した。

(テ) 平成27年10月15日

X2組合員にトイレ介助を求めてきた利用者に対して、まだ大丈夫と自分で判断し、トイレ介助の対応をしなかったため、トイレ介助について指導した。

看護師から指導を受け、「すぐに対応すべきことは知っている。」と返答した。

(ト) 平成27年11月20日

生活相談員の業務として、業務報告書を作成するよう指示したが、拒否した。このため、生活相談員業務は、報告・連絡・相談が大切であり、そのためのツールとして使用する等の指導を行ったが、応じなかったことから、業務指導拒否と判断し、作成させることを中止した。

(チ) 平成27年12月29日

第3の7(2)イ(オ)のとおり、X2組合員に対して相談員業務マニュアルに基づき施設長から業務内容の提案を行い、X2組合員との合意のもとに業務内容を確定した。

(ニ) 平成28年3月1日指導面接

平成27年12月29日に、自らの業務とすることに同意したにもかかわらず、利用状況報告書の期限内提出ができず、また、社内文書を自宅に持ち帰り作業をしていたため、期限内提出と自宅持ち帰り作業禁止を指導した。

この指導を踏まえ、「期日を確実に守る。」「平成28年4月30日

までに利用状況報告書5名分について、内容確認を受け、パソコンにて出力できる状態で提出する努力をする。」、「自宅に持ち帰り、個人情報を作成することは禁止する。」「目標達成のツールとして報告書の作成手順を作成し交付する。」旨の同3月2日付けの指導書を交付した。

(ヌ) 平成28年4月1日指導面接

利用状況報告書が期限内に未提出であったため、作成・提出を指示した。(未提出利用状況報告書の枚数は2枚)

X2組合員に確認すると、Y6生活相談員に作成を依頼しており、「完成した状態で提出するにはどのように書いてよいのかわからない。」との発言があった。

(ネ) 平成28年4月3日指導面接

同3月16日開催の施設研修会参加者報告書の提出を指示した。(未提出研修参加報告書の枚数は1枚)

(ノ) 平成28年4月30日指導面接

毎月末に提出が必要な利用状況報告書の作成ができないとの相談があったため、その作成方法として、利用者を観察して情報を集めることを指導した。(未提出利用状況報告書の枚数は複数枚)

しかし、X2組合員の業務能力を超えた業務であると判断し、同5月からの利用状況報告書の作成業務を中止した。

(ハ) 平成28年5月2日指導面接

同4月30日に発生した利用者からのクレームに関する原因究明のための顛末書の提出を指示するが、顛末書は提出されなかったため、業務命令拒否と判断した。(未提出顛末書の枚数は1枚)

X2組合員は、「顛末書を書く意味がわからない。」と発言している。

(ヒ) 平成28年8月14日指導面接

退所時連絡表3名分の作成について、進捗状況を確認したところ、2名分はできているとX2組合員から回答があり、未作成1名分の報告書作

成をY3施設長に依頼してきたため、これ以上話しても理解困難と判断し、1名分についてはY3施設長が作成した。

その際、X2組合員は、ただらと仕事をしていただけではないので、指導する場所や言い方に気をつけるべきだと反論している。

(7) 平成28年8月15日指導面接

X2組合員から他の業務に従事するため、勤務時間内に退所時連絡表2名分の作成ができないことを理由に、Y3施設長に作成依頼があった。担当者間での役割分担や時間配分により書類作成時間を生み出すことを指導し、今回については、X2組合員自身に退所時連絡表を作成させた。

(ハ) 平成28年8月24日指導面接

退所時連絡表は、本来2部作成し、1部は利用者に交付し、残りの1部は利用者個人ファイルに綴じ込むようにしていたところ、Y2施設のY7から、個人ファイルへの綴じ込みが不十分であるとの報告があったため、X2組合員に対して、8月中に全ての退所時連絡表を確認し、正確に綴じ込むよう指示した。

(ホ) 平成28年8月31日指導面接

8月24日に指導した退所時連絡表の綴じ込みの進捗状況を確認し、作業が進んでいないため、進まない原因として理解できないことや疑問を相談するよう指導し、翌月末までに作業を完了するよう指示した。併せて、再度、利用状況報告書の作成業務を行うよう指示した。(平成28年度分の利用者の半数以上のファイル整理が未了)

(マ) 平成28年10月1日指導面接

平成28年8月31日の指導で依頼した9月分の利用状況報告書が未作成であったため、代わりにY6生活相談員が当該書類を作成した。このため、10月分からX2組合員が作成するよう指示した。(9月分の利用状況報告書全部が未完成)

(ミ) 平成28年10月31日指導面接

10月分の利用状況報告書の作成状況の確認を行ったところ、提出日にもかかわらず作成できていなかったため、できない理由を事前に報告するよう指導した。

(4) 平成28年11月30日指導面接

11月分の利用状況報告書の作成状況の確認を行ったところ、必要な人数分の報告書のうち一部が未作成であり、作成されている報告書にも不備な点があったため、訂正を指示し再提出を求めた。また、書類の自宅への持ち帰りも確認されたので、個人情報に関する書類の自宅への持ち帰り、自宅での書類作成作業の禁止を通告し、併せてパソコンは5台あるため、作業ができるよう時間調整することを指導した。

(5) 平成28年12月2日指導面接

11月分の利用状況報告書を作成することができなかつたので、12月分以降は1名分だけの報告書を作成するよう指導した。

(6) 平成29年1月2日指導面接

利用状況報告書の作成件数を毎月1件ずつ増やしていくことを提案し、1月については2名分の利用状況報告書を作成することとし、X2組合員も了解した。

(7) 平成29年3月22日指導面接

退所する利用者に対して退所時連絡表を交付する際には、利用に当たっての感謝を伝えるなどの配慮について指導した。

3月末に作成する必要があった利用状況報告書4名について確認したところ未作成であったため、月初めに他の生活相談員と担当する利用者の利用状況報告書作成の役割分担を協議しておくよう指導した。

(4) X2組合員の賞与額、昇給の推移等について

ア 賞与額の推移について

X2組合員が、会社に入社してから平成28年冬までに支給された賞与額の推移は次のとおりである。

平成23年夏賞与額	195,000円	前期対比
平成23年冬賞与額	203,000円	(8,000円)
平成24年夏賞与額	202,500円	(△500円)
平成24年冬賞与額	203,000円	(500円)
平成25年夏賞与額	182,250円	(△20,750円)
平成25年冬賞与額	182,250円	(0円)
平成26年夏賞与額	182,250円	(0円)
平成26年冬賞与額	182,250円	(0円)
平成27年夏賞与額	101,250円	(△81,000円)
平成27年冬賞与額	101,250円	(0円)
平成28年夏賞与額	81,000円	(△20,250円)
平成28年冬賞与額	60,750円	(△20,250円)

【乙1, 11～22, 審査の全趣旨】

イ 昇給の推移について

X2組合員が、会社に入社してから本申立時までの昇給の推移は次のとおりである。

(平成23年5月度の基本給	135,000円)
昇給(職務手当)	2,000円
(平成24年10月度の基本給	135,000円)
昇給(職務手当)	4,000円
(平成25年6月度の基本給	135,000円)
昇給(職務手当)	6,000円
(平成26年7月度の基本給	135,000円)
昇給(職務手当)	8,000円

その後の昇給期(各年7月度)における昇給はない。

【審査の全趣旨, 争いのない事実】

(5) X2組合員の自己評価と施設長による評価について

ア 本件申立事項である，平成27年，同28年夏・冬賞与に係る，X2組合員の自己評価点数及び施設長による評価点数は次のとおりである。

(100点満点中)

区 分	X2組合員自己評価点数	施設長評価点数
平成27年夏賞与	26点	24点
平成27年冬賞与	人事考課表未提出	28点
平成28年夏賞与	人事考課表未提出	24点
平成28年冬賞与	人事考課表未提出	18点
評価の段階が「普通」の場合の評価点数		60点

イ また，本件申立て以前の，X2組合員の自己評価点数及び施設長による評価点数は，次のとおりである。

(100点満点中)

区 分	X2組合員自己評価点数	施設長評価点数
平成23年夏賞与	64点	65点
平成23年冬賞与	57点	57点
平成25年冬賞与	56点	46点
平成26年夏賞与	44点	44点
評価の段階が「普通」の場合の評価点数		60点

注：平成26年夏賞与以降は，10項目（各10点満点）について2点刻みの評価方法で，それ以前は，20項目（各5点満点）について1点刻みでの評価方法であった。なお，平成23年冬賞与の施設長評価点数のうち点数の誤計算は補正している。

【乙23，39，44，45，審査の全趣旨】

8 X2組合員と他の従業員との比較について

(1) 賞与算定評価率について

ア 本件申立事項である，平成27年，同28年夏・冬賞与に係る，X2組合員の賞与算定評価率と，会社の各施設ごとの，X2組合員を除く，他の従業員の平均賞与算定評価率は次のとおりである。

区 分	X2組合員	Y 2 施設	Y 8 施設	Y 5 施設
平成27年夏賞与	50%	91%	93%	91%
平成27年冬賞与	50%	89%	91%	91%
平成28年夏賞与	40%	82%	88%	85%
平成28年冬賞与	30%	84%	92%	88%

注：上記の表中の「Y 2 施設」「Y8施設」「Y5施設」は，それぞれ，会社の運営する介護施設で，順に「Y 2 施設」「Y 8 施設」「Y 5 施設」を指す。

イ また，各施設全体における賞与算定評価率の分布は次のとおりである。

(単位：人)

賞与算定評価率	平成27年 夏賞与	平成27年 冬賞与	平成28年 夏賞与	平成28年 冬賞与
100%	22	15	12	12
95%	0	6	4	5
90%	10	16	10	10
85%	0	0	5	3
80%	7	4	8	9
75%	0	1	0	2
70%	1	1	3	1
65%	0	1	1	0
60%	1	0	2	1
55%	0	0	0	0

50%	1 (X2組合員)	2 (X2組合員)	1	0
45%	0	0	0	0
40%	0	0	1 (X2組合員)	0
35%	0	0	0	0
30%	0	0	0	1 (X2組合員)

注：上記表の数字は、各施設で勤務している従業員に対する賞与算定評価率を決定した際の決裁文書による従業員数である。

なお、この表のほか、証拠資料としての提出はないが、準備書面において、平成28年夏賞与時に、賞与算定評価率25%と0%（不支給）の者が各1名いるとの主張がある。

【乙8，9，10，審査の全趣旨】

(2) 昇給停止者と賞与算定評価率との関係について

賞与算定評価率がX2組合員より高い者や、夏賞与時から冬賞与時にかけて、賞与算定評価率が大きく改善した者について、昇給が停止された例が認められる。

【乙7，32，審査の全趣旨】

9 マイナンバー未提出に伴う年末調整手続の未実施について

(1) 平成28年12月9日、Y9 事務所内において、平成28年分の年末調整手続に必要な書類を、X2組合員が会社に提出しようとしたが、対応した会社事務員は、「マイナンバーが書かれていないので、お返しします。」と言って、年末調整関係書類を受け取らなかった。

(2) そして、当該事務員は、「事業所は従業員にマイナンバーを提出してくだ

さいと言わなければならない。」等と言い、X2組合員からの書類を最後まで受け取らずに、会社として年末調整手続を行わなかった。

- (3) 会社は、全従業員に対して、「マイナンバーに関するお願い」により、
- ・ 平成28年1月から社会保障や税の分野の手続、災害対策でのマイナンバーの利用が始まること
 - ・ 給与所得の源泉徴収票、年末調整など社会保障と税に関する行政向け提出書類に記載するために従業員はじめ扶養家族の個人番号（マイナンバー）を届けてもらう必要があること
- を説明していた。

【甲17、乙24、審査の全趣旨】

- (4) 年末調整資料にはマイナンバーの記載があることが望ましいが、一般的な制度運用では、その記載がなくても会社は年末調整手続ができるところ、平成28年12月9日時点では、会社は、マイナンバーの記載がないと年末調整手続ができないとの誤った認識を持っていたことを認めている。

【当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

第4 判断

1 平成27年夏・冬賞与に関する救済申立期間について（争点1）

(1) 組合の主張

賃金の請求権は2年であり、「継続する行為」である。

(2) 会社の主張

特段の主張はなされていない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第3の4（5）及び5（1）、（2）のとおり、会社の従業員への賞与に係る考課は、夏賞与、冬賞与ごとに、それぞれ独立して行われ、その考課に基づく一時金の支給行為は、1回限りのものであると認められる。

イ したがって、平成29年4月5日になされた救済申立てのうち、平成27年6月30日に支給された夏賞与及び平成27年12月30日に支給された冬賞与に係る格差の是正に関する申立ては、それぞれ支給の日から1年を過ぎており、救済申立期間を徒過した不適法なものと言わざるを得ず、これを却下するのが相当である。

2 平成27年及び平成28年の夏・冬賞与の支給について（争点2）

(1) 組合の主張

ア X2組合員は、従来より一層誠実に職務に従事しているにもかかわらず、会社は、賞与の減額をしている。

イ 会社は、「指導を十分に行ったが、改善が見られなかった。」と主張しているが、本当に指導するつもりがあるのなら、業務上何らかのトラブルや事故が発生した場合、同じミスを繰り返さないために、本人を交えて行われるべきであるが、会社のこの主張は、X2組合員が知らない文書の内容に基づいたものである。

ウ この職場においては、生活相談員の仕事だけをしていれば済むのではなく、昼間の入居者見守り業務などで介護職が誰もいない状態になり、生活相談員としての本来業務の書類が書けない状況もあった。

エ 月末の各報告書提出についても注意喚起することなく、残業の申出に対しても、他の従業員への対応とは異なり残業を許可しないなど、X2組合員への対応は、指導とは認められない。

オ 生活相談員の業務遂行に当たって、施設利用者や従業員からの注意や指導はそもそもなく、X2組合員が、Y3施設長に、生活相談員業務について報告・連絡・相談しようとするたびに、他の従業員に聞こえる声で叱責するように対応していた。X2組合員は、報告・連絡・相談が重要であることは認識していたが、精神的に追い詰められ、それができない状況に追い込まれていた。

カ 会社は、各賞与の支給時期に合わせて人事考課を行い、賞与の支給額を決定するとしているが、この人事考課の基準は曖昧かつ恣意的である。

キ 組合は、平成27年7月7日の団体交渉において「人事考課制度廃止」を要求として掲げ、平成27年冬賞与から平成28年冬賞与まで、賞与支給のために必要とされる「人事考課表」の提出を、組合方針として拒否しているのは、人事考課制度そのものが、労働者を分断し、団結権を破壊するものであるからだ。

ク また、団体交渉において勤務成績の評価基準の開示要求をしたが、会社は評価基準を開示していない。明確な基準や証拠がないということは、評価する管理職の恣意的な判断により賞与支給額が決定されるということである。

(2) 会社の主張

ア 人事考課制度は、平成23年度に全従業員を対象として採用されたものであり、平成27年度に組合の分会が結成されたこととは無関係であり、組合の組合員のみを対象としたものでもない。

イ 人事考課制度は、従業員の業績貢献度等を評価し、その結果を給与、昇進などに反映させるもので、従業員の仕事に対する意欲を向上させるとともに、経営能率の向上を目指すものである。

ウ 人事考課表の内容は、従業員の思想や信条に係るようなものではないし、労働者を分断し、団結権を破壊するものなどではない。

エ X2組合員の平成27年夏賞与の減額は、分会結成通告される前から決まっていた。X2組合員の賞与が減額となったのは、同人の勤務態度や勤務実績に問題があったからであり、X2組合員が労働組合員でなかったとしても賞与は減額されていたものである。

オ X2組合員が、生活相談員の業務の中で、自ら取り組んでいる「利用状況報告書の作成」については、本来1か月当たり40人から50人分を作成しなければならないところ、X2組合員は、平成29年1月末には「一人分

だけの二枚目程度」の同報告書の作成・提出すらできなかったことから、X2組合員に代わり、施設長が自らその作成を行ったこともある。

カ 平成27年の夏・冬賞与が前年に比べて下がっているのは、X2組合員は同年度において、生活相談員としての業務に問題点が多く、報告書の作成ができないことや利用者からのクレームに対する対応が不十分であり、また職員とのコミュニケーションがとれなかったためである。X2組合員自身も人事考課表においてできていないことを認めていた。

キ 平成28年の夏・冬賞与については、平成27年の指導を平成28年に活かして改善する態度がなかったためである。

ク X2組合員は、生活相談員としての業務がほとんど行えず、会社としては、やむを得ず平成27年7月21日から、新たに生活相談員を採用した。

ケ また、X2組合員に会社作成の「相談員業務マニュアル」を示し、本人との協議により担当業務を決定した。これは、本人の意向が「ケアプランの作成」と「退所時連絡表の作成」であったところ、会社としては、この両方をこなすことは困難と考え、「退所時連絡表の作成」と「利用状況表の作成」を提案し、本人の了承を得たものだが、この二つの業務もこなせていない。

コ X2組合員は、足が不自由であるため、身体に負担の大きい介助は避けるような配慮をしており、身体的ハンディの点については低評価を行っていないが、事務作業の点については、健常者と同様の評価を行い、その結果低い評価となっている。

(3) 当委員会の判断

平成27年夏・冬賞与に関する救済申立てについては、争点1で判断したとおり却下するのが相当であるが、平成28年夏・冬賞与に係る救済申立ての判断に関連があることから、以下併せて検討する。

ア 会社の人事考課制度について

(ア) 前記第3の4(1)のとおり、会社の人事考課制度は、従業員の業務

成績等を評価し、賞与や昇給等の実施に際し、その基礎資料として活用するもので、その制度自体は、分会結成通告前の平成22年4月1日に、全従業員を対象に導入されたものである。

(イ) また、会社が人事考課の際に用いる人事考課表について見ると、前記第3の4(2)乃至(4)のとおり、評価すべき項目が具体的に示されており、さらに、被考課者自身も自己評価を行い、反省や今後の課題を記載する様式となっているなど、一定の客観性、合理性を保つよう配慮されていることが認められる。

(ウ) 以上のことから、会社の人事考課制度は、労働者を分断し、団結権を破壊するものであるとの組合の主張を採用することはできない。

(エ) ただ、会社が不当労働行為意思をもって人事考課制度を運用し、X2組合員の賞与額や昇給額を決定したとすれば、会社の行為は不当労働行為であることから、以下、争点2及び争点3の判断に当たっては、X2組合員の勤務状況とともに、会社の人事考課制度の運用の合理性について検討するものとする。

イ 賞与額の算定方法について

(ア) 前記第3の5(3)のとおり、賞与額は、「基本給×支給月数×賞与算定評価率」により算出され、平成23年以降、平成28年の夏・冬賞与までの支給月数はいずれも1.5か月である。

(イ) X2組合員の基本給は、入社以来135,000円であることから、賞与額は、人事考課の結果により決定される賞与算定評価率により増減することとなる。

ウ 平成27年夏賞与について

(ア) X2組合員の平成27年夏賞与額は、前記第3の7(4)ア及び8(1)アのとおり、賞与算定評価率が50%となったことにより、平成26年夏賞与額と比べ、81,000円減額し、101,250円となっている。

- (イ) このことについて、前記第3の4(5)のとおり、平成27年夏賞与に係る人事考課は、平成26年10月1日から平成27年3月31日までの考課対象期間についてなされたものであり、また会社が分会結成を知ったのは、前記第3の7(1)エのとおり、組合から分会結成通告を受けた平成27年6月30日であることから、X2組合員の平成27年夏賞与額の決定・支給については、不当労働行為意思がなく、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いであるとは認められない。
- (ウ) なお、X2組合員の賞与を減額していることの合理性について、以下検討する。
- a 平成27年夏賞与に係る人事考課を見てみると、前記第3の7(5)ア及びイのとおり、X2組合員自身の自己評価点数は26点となっており、この自己評価点数は、それまでと比べて低い点数となっている。
 - b この点について、X2組合員は、「自己評価をよくするとパワハラをされるのではないかとの恐怖心があり、D評価ばかりに丸をした。まともに物事が考えられる心境ではなかった。」旨証言している。
 - c しかしながら、証拠として提出された過去の人事考課表を見ると、前記第3の7(5)ア及びイのとおり、X2組合員の自己評価点数は経年的に低下しており、その都度、X2組合員は、反省の記述を行っているが、平成27年夏賞与に係る人事考課表では、過去の人事考課表と比べても、具体的かつ詳細に「反省」と「今後の課題」が記述されていることから、26点の自己評価点数は、当時のX2組合員の正直な自己評価であると解するのが相当である。
 - d また、X2組合員の自己評価を受けて行った施設長の評価点数は、前記第3の7(5)アのとおり、X2組合員の自己評価点数とほぼ同じ24点であり、その評価について、他に特段の作為的意図を認めるような証拠はないことから、平成27年夏賞与に係る人事考課は、不合理

であるとまでは認められない。

エ 平成27年冬賞与について

- (ア) 前記第3の7(4)アのとおり、X2組合員の平成27年冬賞与額は、同年夏賞与と同額の101,250円となっている。
- (イ) 前記第3の4(5)のとおり、平成27年冬賞与に係る考課対象期間は、平成27年4月1日から平成27年9月30日までであり、会社は、同年冬賞与については、X2組合員の組合活動を認識した上で人事考課を行い、賞与額を決定・支給しており、同年夏賞与とは異なり不当労働行為に該当するか否かについて検討の余地がある。
- (ウ) このことについて、組合は、会社の行う人事考課には明確な基準がなく、管理職の恣意的な判断で賞与額が決定される旨主張し、一方、会社は、X2組合員の賞与の減額は、同人の勤務態度や勤務実績に問題がある旨主張していることを踏まえて、以下検討する。
- (エ) まず、同年冬賞与に係る考課対象期間中のX2組合員の勤務状況について見ると、前記第3の7(3)キ(ア)乃至(チ)のとおり、X2組合員は、Y3施設長から多くの指導を受けており、Y3施設長との話合いによって担当業務となった「身体拘束委員会委員長業務」も手つかずであったため、委員長の任を解かれたり、退所時連絡表の作成において、以前使用した文面と同様とするなど、勤務状況は良好といえるものではなかった。
- なお、組合からも、同年冬賞与の考課対象期間中におけるX2組合員の勤務状況に関し、以前と比較して良好になったとの疎明はなされていない。
- (オ) 一方、会社は、前記第3の7(4)アのとおり、X2組合員に対し、同年冬賞与として、同年夏賞与と同額を支給しているが、X2組合員の勤務状況が改善していないことから、同年夏賞与と同様、同年冬賞与に係る人事考課も不合理とまでは認められず、不当労働行為意思を推認するこ

とはできない。

- (カ) 以上のことから、X2組合員に対する、平成27年冬賞与額の決定・支給については、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いとは認められない。

オ 平成28年夏賞与について

- (ア) X2組合員の平成28年夏賞与額は、前記第3の7(4)ア及び8(1)アのとおり、賞与算定評価率が40%に低下したことにより、平成27年冬賞与額より20,250円減額し、81,000円となっている。

- (イ) 前記第3の4(5)のとおり、同年夏賞与に係る考課対象期間は、平成27年10月1日から平成28年3月31日までであり、前記第3の7(5)アのとおり、この間におけるX2組合員に対する人事考課の施設長評価点数は、24点となっている。

- (ウ) この評価点数24点は、賞与算定評価率が50%であった平成27年夏賞与時と同じ点数ではあるが、前記第3の5(4)のとおり、会社の人事考課制度は、評価点数に連動して直ちに賞与算定評価率が算出される仕組みにはなっていない。

- (エ) 会社は、平成28年夏賞与の考課対象期間において、前記第3の7(3)キ(ツ)乃至(ニ)のとおり、X2組合員に対し、勤務状況の改善を期待して度々業務指導を行っているが、X2組合員の勤務状況は、Y3施設長の業務指導を拒否したり、利用状況報告書の期限内提出ができず社内文書を自宅に持ち帰るなど、決して良好なものとはいえず、また、組合からも、当該期間のX2組合員の勤務状況が改善、向上したとの疎明はない。

- (オ) このように、指導の結果が勤務状況の改善に繋がっていない以上、「指導を活かして改善する態度がなかった。」として、過去に同じ評価点数であったときの賞与算定評価率より10%低くしたことは、あなが

ち不合理とまでは認められない。

(カ) また、平成27年の会社の指導が十分に活かされていないことを踏まえての評価ということをお案すると、平成27年夏賞与に係る評価点数24点、及び同年冬賞与に係る評価点数26点と比較しても、平成28年の夏賞与に係る施設長の評価点数24点が、特に不自然とまではいえず、そのほかに反組合的意図を認めるに足る証拠もない。

(キ) 以上のことから、平成28年夏賞与額の決定・支給については、会社の不当労働行為意思を推認することはできず、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いとは認められない。

カ 平成28年冬賞与について

(ア) X2組合員の平成28年冬賞与額は、前記第3の7(4)ア及び8(1)アのとおり、賞与算定評価率が30%に更に低下したことにより、平成28年夏賞与額より20,250円減額し、60,750円となっている。

(イ) 前記第3の4(5)のとおり、同年冬賞与に係る考課対象期間は、平成28年4月1日から平成28年9月30日までであり、前記第3の7(5)アのとおり、この間におけるX2組合員に対する施設長評価点数は、同年夏賞与時より6点低い18点となっている。

(ウ) この点について見ると、前記第3の7(3)キ(ヌ)乃至(ホ)のとおり、平成28年冬賞与の考課対象期間中においても、利用状況報告書の期限内未提出により、当該業務を中止させられたり、利用者からのクレームに関する顛末書を指示どおり提出しないなど、同年夏賞与の考課対象期間中と比べてもより多くの指導がなされているにもかかわらず、X2組合員の勤務状況は改善していないことから、同年夏賞与時より施設長の評価点数を6点低くし、賞与算定評価率を30%とした平成28年冬賞与に係る人事考課は、不合理とまでは認められない。

また、組合からも、当該期間のX2組合員の勤務状況が改善したとの疎

明はなく、このほかにも施設長評価について、反組合的意図を認めるに足る証拠もない。

- (エ) 以上のことから、平成28年冬賞与額の決定・支給については、会社の不当労働行為意思を推認することはできず、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いとは認められない。

キ 組合は、X2組合員の賞与額の決定について、以下のような主張も行って
いるが、次のとおり、いずれも採用することができない。

- (ア) 組合は、X2組合員は誠実に職務に従事しているが、同人に対する会社の指導が適切でない旨主張する。

確かに、平成26年度において、X2組合員に遅刻や欠勤はなく、勤務予定表どおりの勤務ができていたことは、会社も認めている。

ただ、前記第3の7(2)イ(ク)乃至(コ)のとおり、X2組合員の勤務状況が良好とはいえないことから、前記第3の7(3)キのとおり、会社は、何度も指導を行っている。

このような会社の指導にもかかわらず、X2組合員の勤務状況に改善がみられないことから、その指導方法が、X2組合員にとって相応しいものであったかどうかについての問題は残るものの、会社の指導方法が、一般的な指導方法としてとりわけ不適切とまではいえず、組合の主張は採用できない。

- (イ) 組合は、X2組合員が生活相談員としての本来業務ができない職場環境であった旨主張するが、前記第3の7(2)ア(ウ)のとおり、X2組合員の他にもう1名の生活相談員が配置されており、また、前記第3の7(2)イ(サ)のとおり、自由に使えるパソコンが6台あり、作成すべき報告書の量も、軽減されるなどの配慮もされていることから、組合の主張は採用できない。
- (ウ) 組合は、X2組合員の残業申出に対し、会社は、他の従業員との対応と異なり、残業を許可しない旨主張する。

確かに、第4の2(1)エのとおり、X2組合員が残業を申し出た場合に退社を積極的に促すなど、他の従業員とは異なった対応が見受けられるが、X2組合員の勤務時間内での業務量を勘案すると、残業を許可しないことが直ちに不合理ともいえず、そのことから、不当労働行為意思を推認することもできない。

- (エ) 組合は、会社がX2組合員に対してのみ、指導メモを作成していることや、Y3施設長から、前記第3の7(3)オの内容の電話があったこと、また、指導に際してY3施設長が、指導という名目で、ファイルを床に叩きつけたり、壁を拳で殴るなどのパワーハラスメントを行っていた旨主張する。

しかしながら、Y3施設長の上記行為がパワーハラスメントに該当するか否かの判断は別として、指導メモは分会結成通告前から作成されていたものであり、また、分会結成通告後は、Y3施設長による類似の行為がなくなったことを組合も認めていることから、これらの行為を、会社の不当労働行為意思を推認させる事実として認めることはできない。

- ク なお、X2組合員の賞与の減額に関する救済申立てについては、以上判断したとおりであるが、前記第3の7(3)キのとおり、X2組合員に対する会社の指導内容は、「提出期限までに各種報告書を提出すること」、「マニュアルに則った作業を行うこと」、「会社の書類を自宅に持ち帰って作業を行わないこと」等、一般的には容易に改善が可能と思われるものであるが、会社の数年にわたる指導にもかかわらず、X2組合員の勤務状況に十分な改善はみられていない。

このため、今後は、これまでの指導方法とは質的に異なるX2組合員の適性に応じた指導の在り方について、労使双方が、真摯に議論し、改めて検討する必要があると考える。

3 昇給停止について(争点3)

(1) 組合の主張

ア X2組合員が入社し、1年を経過した平成23年5月から平成26年までは、毎年、2,000円の昇給（職務手当の支給）があり、現在、月8,000円が職務手当として支給されているが、組合が会社に対して分会結成通告をした平成27年6月30日以降の昇給期からの昇給が停止されている。

イ また、勤務年数5年を経過した者については、「職務手当による昇給分5年分の合計を職務手当から基本給に移行する」とされているが、X2組合員には適用されていない。

ウ 会社はX2組合員に対し、生活相談員業務の指導をしたものの改善が見られなかったためと主張するが、X2組合員には、会社作成の「相談員業務マニュアル」（乙第27号証）の存在は知らされておらず、入社後5年7か月を経過して初めて開示されたものであり、いつ作成されたものかもわからない。会社には、初めからX2組合員を生活相談員として指導・養成することや、障がい者を雇用した事業所としての配慮責任を果たすつもりはなかった。

エ また、X2組合員には、専用のパソコンはなく、退所時連絡表の作成等の生活相談員業務を行う場合、他の従業員が使っているパソコンを借りなければできないという状況であった。

オ なお、退所時連絡表の内容については、Y3施設長が赴任する以前は、管理職等から特に指導はなく、さらに、その当時の賞与は満額支給されていた。利用者の御家族からの苦情等も発生していない。退職時連絡表の内容の良し悪しを判断する基準は、存在しておらず、判断者によって異なっており、良し悪しを判断すること自体不可能である。

(2) 会社の主張

ア 平成27年度の昇給停止については、行為の日から1年を経過しているので、却下されるべきである。

イ 職務手当（昇給）は勤務後1年を経過した全従業員を対象とするが、必ず支給（昇給）するものではない。勤務状況や勤務態度が不良の場合は、支給（昇給）しないことがある。

ウ 賃金規定第17条第1項本文では、「勤務年数5年を経過した者については昇給分5年分の合計を職務手当より基本給へ移行する。」と規定しているが、同項ただし書において「会社の業績の著しい低下、その他やむを得ない事由がある場合にはこの限りではない。」とも規定しており、X2組合員については、「やむを得ない事由」があるとして、基本給への移行を見送っている。「やむを得ない事由」は、勤務状況に問題があったからである。

エ X2組合員は、入社当時から障がい者枠での採用であり、他の従業員と比較して業務成績が劣っていても、できる限り寛容に接し、教育指導に努めてきていたが、会社としていつまでも寛容に接することができなくなった。

オ X2組合員の実際の業務は、ホールでの見守り支援、退所者の御家族様に宛てる退所時連絡表の作成であるが、内容については前回の報告書の内容が使い回されていたり、伝えなければならない重要な事項が記載されておらず、利用者の変化が把握できなかった。従業員との協調性についても、周りの状況が読めず、また、自分で考えて行動することとなると、何をすればよいのかわからず動けなくなり、他の従業員にどうすればよいのか聞くこともできない状況であった。

カ 平成22年にY4施設 が開設され、平成26年5月にY3施設長が就任するまでの4年間で施設長は4名交代しているが、それまでの施設長もX2組合員の勤務内容には問題点を感じながらも、身体的ハンディもあり、そのうちできるようになるだろうと大目にみてきた。Y3施設長になってからは、X2組合員も入社して5年となるので、そのうちできるようとの見方はできなくなり、きちんとした評価をしてきたということである。

キ 入社以来、平成26年度までは身体的ハンディキャップへの配慮のもと、

昇給を行ってきたが、このままでは他の従業員との判断基準に公平性を余りに欠くこととなるため、平成27年度の昇給は見送ったものであり、分会を結成したこととは関係ない。

(3) 当委員会の判断

ア 救済申立期間について

- (7) 最高裁判例によると、「考課査定において、使用者が労働組合の組合員について組合員であることを理由として、他の従業員より低く査定した場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は、賃金の支払いによって具体的に実現されるのであって、当該査定とこれに基づく毎月の賃金の支払いとは一体として一個の不当労働行為をなすものとみるべきである。そうすると、当該査定に基づく賃金の最後の支払時から1年以内にされたときは、当該救済の申立ては、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされたものとみるべきである。」（最高裁平成3年6月4日判決）とされている。
- (4) これを本件について見ると、前記第3の7（4）イのとおり、X2組合員の職務手当（昇給）は、同人の昇給月である平成27年7月に昇給をしないことが決定されており、この決定によるX2組合員の職務手当の最後の支払月が、平成28年6月であることから、平成29年4月5日になされた本件救済申立ては適法である。

イ X2組合員の平成27年7月度昇給について

前記第3の6（2）のとおり、昇給対象者リストは、各昇給期前に作成されており、X2組合員の平成27年7月度の昇給に係る考課対象期間は、平成26年7月から平成27年6月までである。

前記第4の2（3）ウ及びエで判断したとおり、平成27年夏・冬賞与に係る人事考課は、不合理とまでは認められないことから、考課対象期間がほぼ重なる平成27年7月度の昇給に係る人事考課にも一定の合理性が認められること、また、考課対象期間が重ならない期間についても、X2組

合員自身が、その間も勤務状況に変わりがない旨証言していること、さらには、前記第3の8(2)のとおり、賞与算定評価率がX2組合員より高い者や、夏賞与時から冬賞与時にかけて、賞与算定評価率が大きく改善した者についても、昇給が停止された例も認められることから、X2組合員の昇給を停止したことは、特に不自然とまではいえず、そのほかに会社の反組合的意図を認めるに足る証拠もない。

以上のことから、X2組合員の平成27年7月度の昇給停止については、会社の不当労働行為意思を推認することはできず、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いであるとは認められない。

ウ X2組合員の平成28年7月度昇給について

X2組合員の平成28年7月度の昇給に係る考課対象期間は、平成27年7月から平成28年6月までである。

前記イで述べたことは、平成28年7月度昇給についても同様に当てはまる。

すなわち、前記第4の2(3)オ及びカでの判断のとおり、平成28年夏・冬賞与に係る人事考課は不合理とまでは認められないことから、考課対象期間がほぼ重なる平成28年7月度の昇給に係る人事考課にも一定の合理性が認められること、また、考課対象期間が重ならない期間についても、X2組合員自身が、その間も勤務状況に変わりがない旨証言していること、加えて、平成28年7月度の昇給に係る考課対象期間におけるX2組合員の勤務状況については、書証として提出されたX2組合員に対する指導メモに詳しく記載されており、それによると、前記第3の7(3)キ(エ)乃至(ハ)のとおり、利用状況報告書や退所時連絡表等の作成状況は決して良好なものとはいえず、平成27年7月度昇給に係る考課対象期間中の勤務状況と比較して、改善しているとは考えられないこと、さらには、前記第3の8(2)のとおり、賞与算定評価率がX2組合員より高い者や、夏賞与時から冬賞与時にかけて、賞与算定評価率が大きく改善した者について

も、昇給が停止された例も認められることから、X2組合員の昇給を停止したことは、特に不自然とまではいえず、そのほかに会社の反組合的意図を認めるに足る証拠もない。

以上のことから、この期間における、X2組合員の組合活動が、前記第3の3及び7（1）のとおりであったとしても、このことが、X2組合員の昇給を停止した決定的な動機であるとはいえないことから、平成28年7月度においてX2組合員の昇給を停止したことについても、会社の不当労働行為意思を推認することはできず、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いとは認められない。

4 年末調整手続について（争点4）

(1) 組合の主張

ア 年末調整の手続は、所得税法第6条に規定されているとおり「源泉徴収義務者」が行うこととなっており、マイナンバー制度においても「番号提供をもとめることができる。」にとどまり、番号提供を事業所が職員に対して強制することはできない。

イ 徳島税務署に確認したところ、「マイナンバーを書かなくても年末調整の処理はできる。」と回答を得ている。

(2) 会社の主張

ア X2組合員の平成28年分の年末調整を行わなかったのは、マイナンバーの提出がなかったからであり、X2組合員以外でもマイナンバーの提出がなかった従業員への対応は同様であった。

イ なお、会社として今回の申立てを受け、一般的な制度運用を確認したところ、年末調整資料にはマイナンバーの記載があることが望ましいが、なくても年末調整を申請することは許されることを知った。この点、会社はマイナンバーの記載がないと年末調整手続ができないとの認識が誤っていたことは認める。

(3) 当委員会の判断

ア 所得税法第194条によると、給与の支払いを受ける者は、必要事項を記載した扶養控除等申告書を、給与の支払者を經由して、所轄税務署長に提出しなければならないとされている。

イ また、国税通則法第124条によると、申告書を提出する者は、当該申告書にマイナンバーを記載しなければならないとされている。

ウ したがって、会社が、X2組合員にマイナンバーの記載を求める行為については、法的な手続としては妥当というべきである。

エ そして、会社は、前記第3の9(3)のとおり、全従業員に対して、「マイナンバーに関するお願い」により、

- ・ 平成28年1月から社会保障や税の分野の手続、災害対策でのマイナンバーの利用が始まること
- ・ 給与所得の源泉徴収票、年末調整など社会保障と税に関する行政向け提出書類に記載するために従業員はじめ扶養家族の個人番号（マイナンバー）を届けてもらう必要があること

を説明していた。

オ もっとも、会社は、前記第3の9(4)のとおり、マイナンバーの記載がないと年末調整手続ができないと誤った認識を持っていたことを認めている。

カ 以上の事情を考慮すると、単にマイナンバーの提出がなかった事実起因して、会社の誤った認識によりX2組合員の年末調整手続が行われなかったという結果を惹起したものと判断するのが相当である。

キ したがって、X2組合員の平成28年分の年末調整手続を行わなかったことに反組合的意図は認められず、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いとは認められない。

5 団体交渉に関する救済申立期間について（争点5）

(1) 組合の主張

特段の主張はなされていない。

(2) 会社の主張

特段の主張はなされていない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第3の2(5)及び(6)のとおり、組合は会社に対して、平成28年2月18日付け「2016年春闘要求書」により、同3月16日までに文書で回答するよう求めたが、会社は、平成28年3月14日付けの「回答書」により「団体交渉日に関しては、調整中にて回答致します。」と回答した。

イ しかし、前記第3の2(7)及び(8)のとおり、会社からの団体交渉日の回答がなかったため、組合は、平成28年4月1日付け「2016年春闘団体交渉日について」により、「貴社より団体交渉日の回答がありません。速やかに日時を決め通知をされること。」を申し入れたところ、会社は、平成28年4月9日作成の「団体交渉の申入れについて」により「団体交渉日においても調整が困難であり、応じることが出来かねます。」旨を回答した。

ウ 以上のことから、会社の団体交渉拒否が明らかとなったのは、早くても、平成28年4月9日であり、平成29年4月5日になされた本件救済申立ては適法となる。

6 団体交渉に応じなかったことについて（争点6）

(1) 組合の主張

会社側とは2回の団体交渉を実施していることは事実であるが、その団体交渉においても、団体交渉の議題である「X2組合員の賞与カット」の説明が全くなされておらず、勤務評価の基準も明らかにせず、介護報酬の減額のためとの説明にとどまり、具体的な資料もなく、開示を要求しても、経営権を

理由として開示をしていない。

(2) 会社の主張

ア 会社としては、過去の団体交渉において、組合の要求事項に対し、

- ・ 労働条件の変更については、従業員に周知して合意を得られるような形で努力しているし、今後もそのつもりである。
- ・ パワハラが生じないよう研修等を行う。
- ・ 仕事を教えるということについての体制と基準作りについては、従業員の仕事の内容や個人差によって仕事の教え方は様々であり、特に複雑な仕事内容でもないことから、具体的な体制や基準の設定は考えていない。
- ・ 一人夜勤については、介護保険法に則って取り入れているので撤廃はできない。
- ・ 残業をしてもらう場合には、従業員に理解を得て残業をしてもらい、時間外労働の申請を行ってもらって残業代を支払っている。
- ・ 賞与に関する勤務評価の廃止及び基本給の引上げはできない。
- ・ 組合活動は自由であるが、掲示板の設置は認められない。
- ・ 賞与のカット率については勤務評価に基づいて実施した。
- ・ 36協定については、毎年従業員の代表者との間で締結しているが、今後は全体会議で従業員に周知する。

等の回答をしており、会社側の主張を理解し、納得してもらおうと誠実に団体交渉に当たったが、労使双方の主張が対立し、これらの点については、交渉が進展する見込みがなく、団体交渉を継続する余地がなくなったと判断した。

イ 具体的には、組合の要求には、パワーハラスメントの事実やサービス残業を前提とした未払残業代の存在など、事実誤認に基づく主張の繰り返しであったり、一人夜勤や非正規職制度の撤廃など、非組合員に関する主張の繰り返しであることから、平成28年3月14日付けの文書回答で尽き

ると会社は考え、これ以上交渉が進展する見込みがないと判断したものである。

(3) 当委員会の判断

ア 労働組合法第7条第2号は、労働者と使用者が対等の立場で交渉することにより、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図るために規定されたものである。このため本文に規定するとおり、会社は正当な理由なく組合との団体交渉を拒否することはできない。

イ 前記第3の2(5)及び(9)のとおり、平成28年2月18日及び平成29年2月21日付け団体交渉の開催申入れに対し、団体交渉が開催されていないことは、両当事者間に争いのない事実である。

ウ したがって、本件不当労働行為の成否は、会社が団体交渉を行わないことに正当な理由があるか否かによって判断されることとなる。以下このことについて検討する。

(ア) 団体交渉の当事者について

a 労働組合法第7条にいう「使用者」とは、一般に、労働契約上の雇用主をいうものであり、審査の全趣旨から、本件におけるX2組合員の雇用主は、「 B会社 」である。

b しかし、組合は、甲第3号証、甲第4号証、甲第6号証及び甲第8号証のとおり、「 a グループ会長 d 」を名宛て人として団体交渉を申し入れているが、一方、本件救済申立てにおいては、「 B会社 」を被申立人としており、このほか、 a グループが団体交渉の当事者になるとの疎明もない。

c 以上のことから、団体交渉の当事者が、「 B会社 」であることは明らかであり、今後の団体交渉申入れにおいては、「 B会社 」を名宛て人とすべきである。

(イ) 団体交渉を継続することが困難な理由の有無について

a 会社は、第4の6(2)のとおり、過去の団体交渉で、労使双方の主張が対立し、今後、交渉が進展する見込みがなく、団体交渉を継続する余地がない旨主張する一方で、会社側の証人で本件の補佐人ともなっている Y4 証人は、過去の団体交渉以降、団体交渉を行わなかったのは、日程調整ができなかったためである旨証言している。

また、過去の団体交渉の議事録を見ると、組合の主な交渉事項として、X2組合員の賞与減額理由を明らかにするよう求めているが、会社は、介護報酬の減額という理由以外は、経営権に関することとして、一切の回答をしなかったことから、組合は、前記第3の2(5)及び(9)のとおり、平成28年2月18日及び平成29年2月21日付けで、賞与の減額問題や基本給のアップ等を求めて団体交渉の申入れを行った。

b なお、賞与の支給は、労働者にとって、重大な労働条件の一つであり、その減額理由についても、いわゆる義務的団体交渉事項に当たることから、会社は、可能な限り関係資料を提示して、その理由を具体的に説明する必要があるが、経営権を理由に一切の回答をせず、これ以上、団体交渉を継続することは困難であるというようなことは許されないのであって、ましてや日程調整ができなかったという理由は到底許されない。

また、賞与の減額問題以外の議題についても、会社は、組合と対面の上、交渉議題に応じた適切な資料により、具体的に説明すべきであったところ、そのような説明も行っていない。

c 以上のことから、会社が、平成28年2月18日及び平成29年2月21日付けで、組合から申入れのあった事項を議題とする団体交渉に応じなかったことに正当な理由はなく、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為であると認められ、会社は速やかにかつ誠実に団体交渉に応じなければならない。

7 救済方法

前記第4の6(3)のとおり、被申立人が申立人から申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するので、誠実に団体交渉を実施し、それを担保することで十分であることから、主文第1項及び第2項のとおり命ずるのが相当である。

また、組合は、謝罪文について前記第1の2(5)のとおり求めているが、当委員会は、上記理由から、主文をもって足りると考える。

8 付言

なお、本件申立てについては、以上のとおりであるが、今後の労使関係の安定化を図るため、労働委員会として、労使双方に対し、次のとおり付言する。

(1) X2組合員への指導方法について

主文のとおり誠実な団体交渉の実施について救済命令を行うものであるが、前記第4の2(3)キ(ア)及びクにおいても述べたとおり、紛争の根本的解決には、X2組合員の勤務状況が良好な状態となり、その状態が維持されることが、不可欠である。このことは、会社や労働を提供するX2組合員にとどまらず、職場内での連携、協力を進めていく上でも重要であることから、労使間で十分に議論する必要があると考える。

このため、今後行う団体交渉においては、上記趣旨を踏まえ、主文第1項の事項に加え、次の内容を当委員会として要望する。

- ・ 会社は、X2組合員に対する指導方法の改善に向けて、本命令書で示した、これまでのX2組合員に対する会社の指導内容及びそれに対するX2組合員の対応状況の各問題点を十分に再検討した上で、組合と誠実に協議を行うこと。
- ・ 労使双方は、指導方法の検討に際し、X2組合員の適性に対応した指導方法に関する助言を専門家に求めるとともに、当該専門家の意見を踏まえ、

X2組合員に対する指導方法について，誠実に対応すること。

(2) X2組合員の年末調整手続に係る会社の対応について

年末調整手続においては，扶養控除等申告書にマイナンバーの記載がなくとも会社に提出することは可能であるにもかかわらず，X2組合員からの申出に対し，手続の可否について十分な調査を行わず，同手続を行わなかった会社の対応は適切でなかった。

X2組合員が，同手続に関し必要な協力依頼に応じなかったという事情は認められるものの，今回判明した事実関係等を踏まえ，会社として今後，マイナンバーの記載がなくとも年末調整手続を行うよう求める。

以上の認定した事実及び判断に基づき，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条の規定により主文のとおり命令する。

平成30年4月12日

徳島県労働委員会

会 長 豊 永 寛 二