

2016年3月1日

不当労働行為救済命令申立書

東京都渋谷区代々木 4-29-4 西新宿ミノシマビル 2階
申立人 労働組合 東京ユニオン
代表者 執行委員長 渡辺秀雄



横浜市西区高島 2-6-32 横浜東口ウイスポーツビル 4階
被申立人 公益財団法人日産財団
理事長 志賀俊之

被申立人の行為は、次の通り労働組合法第7条1号及び2号違反に該当する不当労働行為であるので、労働委員会規則第32条により、下記の救済命令を發するよう申し立てます。

上記申立人 労働組合東京ユニオン
代表者 執行委員長 渡辺秀雄

神奈川県労働委員会
会長 盛 誠吾様

請求する救済命令の内容

- 一 被申立人は、団体交渉に際し、就業規則を始めとして諸規定及び人事考課などに関する資料を提示して説明し、申立人の合意を得る努力を行うこと。
- 二 被申立人は組合員に対する賃金及び処遇に反映する人事考課の結果が決定する前であって、変更可能な時期に団体交渉を開催すること。
- 三 組合員であることを理由として、差別的に人事考課に関する格付けを行い、さらにその後も、不当に低位な評価を行ったことで、生じた不合理な賃金格差について是正すること。
- 四 組合員に昇格の機会を与えること。
- 五 組合員であることを理由として、日常業務の中で異常な監視を行わないこと
- 六 被申立人は、労働委員会命令発令後1週間以内に下記謝罪文を縦1.5メートル、横2メートルの白紙に墨書して、被申立人の入り口に1ヶ月掲示するとともに、同文の謝罪文を申立人に手交しなければならない。
また、命令発令後1ヶ月以内に朝日新聞、読売新聞、毎日新聞、日本経済新聞の全国版の朝刊に同文の謝罪広告を掲載しなければならない。

記

謝 罪 文

神奈川県労働委員会より、公益財団法人日産財団（理事長 志賀俊之）の行った以下の行為が不当労働行為と認定されました。

- 一、被申立人は団体交渉に際し、就業規則を始めとして諸規定及び人事考課などに関する資料を提示して説明し申立人の合意を得る努力を怠ったこと。
- 二、被申立人は、組合員の人事考課を含む賃金及び処遇に関する要求事項を議題とした団体交渉をその回答を修正困難な時期にまで遅延して開催することで、団体交渉の無力化を図ったこと。
- 三、組合員であることを理由として、差別的に人事考課に関する格付けを行い、さらにその後も、不当に低位な評価を行ったことで、不合理な賃金格差を生じさせたこと。
- 四、組合員であることを理由として、昇格の機会を与えなかったこと。
- 五、組合員であることを理由として、日常業務の中で異常な監視を行ったこと。

ここに、組合に対して謝罪するとともに、今後二度とこのような不当労働行為を行わないことを誓約いたします。

平成 年 月 日

公益財団法人日産財団
理事長 志賀俊之

労働組合東京ユニオン 執行委員長 渡辺秀雄様

不当労働行為を構成する具体的事実

第1 当事者

1 申立人

申立人・労働組合東京ユニオン（以下「申立人」）は、個人加盟のいわゆる地域合同労働組合であり、中小企業に働く労働者などを中心に 900 名余を組織する。ナショナルセンターである日本労働組合総連合会（連合）の構成組織である全国コミュニティ・ユニオン連合会（全国ユニオン）に加盟している。

2 被申立人

被申立人は、日産自動車株式会社が 1973 年 12 月の創業 40 年に「社会の恩沢によるところもまた大なることを自覚し、さらに有意義な事業をもって社会に奉仕するため」設立した。学術の振興・普及並びに人材育成のための援助等を行ない、もって社会のさらなる発展に貢献することを目的とするとともに、その目的を達成するため、次の事業を行っている。

- (1) 学術の振興のための研究機関及び研究者に対する資金の援助及び褒賞
- (2) 人材育成のための教育機関、教育者、学生に対する資金の援助及び褒賞
- (3) 学術の普及及び人材育成のためのシンポジウム等の実施及び資金の援助
- (4) 第 1 項、第 2 項、第 3 項記載事業のための調査及び検討の実施
- (5) その他公益目的を達成するために必要な事業

第2 経緯

古賀真喜組合員（以下「古賀組合員」。組合加入当時「佐藤真喜」）は「日産科学賞・研究・教育助成事業全般」との求人を見て応募し 2008 年 11 月に採用され、研究助成業務に従事してきた。しかし 2012 年、事実上、当該業務を取り上げられ、総務業務、庶務業務への転換を命じられる状況になった。さらに、これまでの業務に付随していた業務で、明確に担当者を定めず他の職員も含めて兼務してきた業務についても「担当者」に命じられた。また、フレックスタイムの適用から除外することを示唆され、暗に退職するように圧力をかけられたことなどから申立人に加入、通告書及び要求書を提出した（甲第 1～2 号）。

申立人は、会社のこうした一連の業務転換命令について、厚生労働省が発表した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」の「職場のパワーハラスメントの行為類型」である「⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）」に該当する可能性があること、フレックスタイムの対象から除外しないこと、などを求めた団体交渉を行った（フレックスタイムについて

は2012年10月から除外され、2015年8月から再び適用された)。

翌2013年には、人事制度改定に伴う賃金改定により賃上げが実施された。ここでの古賀組合員の評価はA～Eの5段階でCとなり、賃上げも低額(1860円)にとどまった。その理由は不透明、かつ、事実に基づかないものであったため、団体交渉で指摘したが改善されなかった。その後も一時金、賃上げについて団体交渉で評価と評価に基づく支給額などについて確認をしてきた。

以下で「請求する救済命令の内容」に沿って、被申立人の違法・不当性について述べる。

第3 被申立人の違法・不当性の内容

(1) 被申立人は団体交渉に際し、就業規則を始めとして諸規定及び人事考課などに関する資料を提示して説明し申立人の合意を得る努力を怠ったこと

2012年以降、賃上げ及び一時金について団体交渉を開催してきた。この間、申立人は、就業規則を始めとした諸規定などについて提出するよう、第1回目の交渉から継続して求め続けてきた。しかし、被申立人は「古賀組合員から受け取ればよい」としていっさい申立人に提出してこなかった。

団体交渉で被申立人から積極的に資料を提示して説明し、申立人との合意形勢に務めようという意思は微塵もなく、正常な労使関係を形成しようという意識も皆無である。

(2) 被申立人は、組合員の人事考課を含む賃金及び処遇に関する要求事項を議題とした団体交渉をその回答を修正困難な時期にまで遅延して開催することで、団体交渉の無力化を図ったこと

申立人は、第1回目の団体交渉の申入れから終始一貫して、人事評価の公正を期すために、事前に団体交渉で組合の意見を聞いてほしい旨の主張を行ってきた。

これに対し、被申立人は「人事考課に関する、昇給等の具体的回答の基準が日産自動車株の指標を基準としているので4月4日までに回答できません」などに見当違いの回答し、団体交渉をたびたび遅延させている。

結果として、申立人が評価結果について事実誤認を指摘しても、決定後であり修正できない旨を主張した。

このような被申立人の一連の対応は、団体交渉権を不当に狭め、団体交渉の無化・無力化を図った行為に他ならない。

(3) 組合員であることを理由として、差別的に人事考課に関する格付けを行い、さらにその後も、不当に低位な評価を行ったことで、不合理な賃金格

差を生じさせたこと

2013年4月より、新たな人事制度により格付けが行われた。

同年2月28日に開催した団体交渉で、被申立人は「学歴とか性別とか社歴は関係ない。能力で決める」と説明し、この時点では古賀組合員の格付けは決まっていないとした。しかし、同年4月15日開催した団体交渉では「2013年度月次給与は、2012年度の月次給与をベースにPX2に当てはめ…1ヶ月当たり1860円アップの金額とした」と格付けと賃上げについて説明した。

このように「能力で決める」ので格付けは不明と説明してから、わずか1カ半月半足らずの間で「2012年度の月次給与をベースにPX2に当てはめ」に変わり、その結果として1860円という極めて低い額に賃上げが抑制された。

さらに、この格付けによる低額の賃上げは続き、一時金にまで影響を与え、不合理な格差を生じさせている。

(4) 組合員であることを理由として、昇格の機会を与えなかったこと

被申立人は、平成28年1月29日付「古賀真喜氏の勤務時間中の居眠り実態と昇格試験実施判断について」により、古賀組合員の病気（XXXXXXXXXX）による症状を理由にPXからPE2への昇格手続を行わない旨を通告した。

被申立人による上記行為は、典型的な不利益取り扱いに他ならない。

また、そもそも役割等級が上昇する過程で真に一定の試験が存在していたかにも疑問がある。

(5) 組合員であることを理由として、日常業務の中で異常な監視を行ったこと

被申立人は、古賀組合員を昇格させない理由をでっちあげるために、病者への配慮とは程遠い異様な監視体制を敷き「動きがない」＝「寝ている」と決めつけて「古賀真喜氏 就業時間中の居眠りの実態調査」なる書面をつくり上げた。

そもそも、詳細な時間まで指定した指摘は業務として古賀組合員を監視させなければでき得るものではなく、いわゆる被申立人の組織的ないやがらせに他ならず、不利益取り扱いであることは明らかである。

第4 本件不当労働行為について

被申立人は、第1回目の団体交渉から就業規則を始めとした必要な資料をまったく提出せず、かつ、団体交渉を遅延させ、話し合いによって回答を変更する意思は微塵も見せていない。

組合加入によって退職に追い込むことを断念せざるを得なかった組合員と組合を嫌悪し、人事制度が改まる機会をとらえて必要以上に低位に格付けし、そ

の後の賃上げや一時金の支給額にまで影響を及ぼしている。

組合員が勤務を継続すると、今度は地位及び賃金を抑制することを目的に、病気を理由に不当に役割等級を上昇させることを拒み、その理由をでっちあげることために組合員を異常な監視下に置いた。

被申立人は、終始一貫して嫌悪をもって、組合及び組合員に対峙しており、民主的な労働組合の活動を阻害し、権利を侵害し続けてきたことは明らかである。

これらの行為が、労働組合法第7条第1号及び2号に違反することは明白である。

よって、本件救済申立に及んだものである。

以 上