

東京地裁平成一一年（行ウ）第四七・一〇一号、一四・二・二七判決
判 決

第四七号事件原告兼第一〇一号事件参加人 日本アイ・ビー・エム株式会社
第一〇一号事件原告兼第四七号事件参加人 全日本金属情報機器労働組合
全日本金属情報機器労働組合日本アイビー
エム支部
第四七号事件被告兼第一〇一号事件被告 中央労働委員会

(主文)

- 一 第四七号事件原告の請求を棄却する。
- 二 第一〇一号事件原告の請求を棄却する。
- 三 訴訟費用(参加によって生じた費用を含む。)は、第四七号事件については同事件原告の負担とし、第一〇一号事件については同事件原告の負担とする。

(事実及び理由)

第一 請求

一 第四七号事件

被告が中労委平成六年(不再)第二七号事件につき平成一〇年八月五日付けでした命令を取り消す。

二 第一〇一号事件

被告が中労委平成六年(不再)第二七号事件につき平成一〇年八月五日付けでした命令中主文第一項を取り消す。

第二 事案の概要

第一〇一号事件原告兼第四七号事件参加人全日本金属情報機器労働組合(以下「金属情報労組」という。)、同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部(以下「東京地本」という。)及び同全日本金属情報機器労働組合日本アイビーエム支部(以下「支部」といい、金属情報労組、東京地本、支部を一括して「組合」という。)は、第四七号事件原告兼第一〇一号事件参加人(以下「会社」という。)との団体交渉において、会社が賃金制度を公開せず、これに関する資料の提示を拒否しているのは労働組合法七条二号の不当労働行為に該当するとして、平成三年一二月九日、東京都地方労働委員会(以下「東京地労委」という。)に不当労働行為救済申立てを行った(以下「本件救済申立て」という。)ところ、東京地労委は、平成六年四月一九日付けで、組合の申立てを容れて、別紙一のと通りの救済命令(以下「本件初審命令」という。)を発した。

会社は、これを不服として、第四七号事件被告兼第一〇一号事件被告(以下「被告」という。)に対し、本件初審命令の取消しと本件救済申立ての却下もしくは棄却を求めて再審査を申し立てた(中労委平成六年(不再)第二七号事件)ところ、被告は、平成一〇年八月五日、別紙二のと通りに本件初審命令を変更し、会社に対し、賃金制度の公開ないし同制度に関する資料の提示要求について応じられない理由を説明するよう命じ(主文第一項)、会社のその余の再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を発した。

第四七号事件は、会社が本件命令の取消しを求めて提訴した行政事件訴訟であり、第一〇一号事件は、組合が、本件命令中、本件初審命令を変更した主文第一項の取消

しを求めて提訴した行政事件訴訟であり、本件はこれらが併合された事案である。

一 前提となる事実(証拠によって認定した事実は、その証拠を示した。証拠が示されていない事実は当事者に争いがなく、当事者が明らかに争わない事実である。)

(1) 当事者

ア 会社は、IBM ワールド・トレード・コーポレーション(以下「IBM」という。)の子会社の一つであり、肩書住所地に本社を置き、情報処理システム・機器の開発、製造、輸出入、販売、賃貸及びこれらに関する保守サービスなどを業とする会社であり、本件救済申立て当時(平成三年一二月九日)の従業員数は約二万四、八〇〇名である。

なお、IBM の子会社は、米国、イタリア、スペイン、ドイツにもある(それぞれ、「米国 IBM」、「イタリア IBM」、「スペイン IBM」、「ドイツ IBM」という。)

(イタリア IBM の存在について、証人 Y 1)

イ 金属情報労組は、金属情報機器産業に従事する労働者をもって組織された労働組合で、本件救済申立て時の組合員数は約一万五、〇〇〇名である。

東京地本は、東京都及び近隣県内の金属情報機器労働組合の組合員をもって組織された労働組合で、本件救済申立て時の組合員数は約七、〇〇〇名である。

支部は、会社で働く金属情報労組の組合員をもって組織された労働組合で、本件救済申立て時の組合員数は少なくとも一一八名である。

(2) 本件に関連する会社の給与規程等について

本件救済申立て当時(平成三年一二月当時)における本件に関連する会社の就業規則、給与規程及び格付規程(以下、それぞれ「就業規則」、「給与規程」、「格付規程」という。)は、別紙三のとおりである。

(3) 会社の社員の種類

会社の社員は、別紙四のとおり、専門職(係長相当職以上で、高度な責任権限と専門性を有する職務に就く社員をいう。)と一般職(専門職以外の社員をいう。)に分けられる。支部の組合員資格を有するのは、一般職の全てと専門職の主任部員である(以下、主任部員である支部の組合員を「主任組合員」という。)

(4) 本件救済申立て当時(平成三年一二月当時)の賃金制度のしくみ

ア 『給与と昇給について』

本件救済申立て当時、会社が従業員に配布していた冊子『給与と昇給について』には、会社の一般職の賃金制度のしくみとして、概要以下のとおり記載されている。

(ア) 会社の給与について

会社の給与についての基本的な事え方は、①一流企業と比較して同等あるいはそれ以上の水準(以下「イコール・オア・ベター基準」という。)に保つこと、②仕事の内容に見合ったものであること、③仕事ぶりとその成果を公平に反映するものであること、の三つである。

(イ) 給与のしくみ

給与は、初任給を基に定期昇給制度に基づく毎年一一月一五日の昇給により高くなる。

(ウ) 昇給の方法

会社は、社員が担当する職務の内容に応じて「職位」を決め、それぞれの職位の仕事内容に対して職務評価を行い、同じ程度と考えられる職位を分類整理して、すべての職位をいくつかのグループ(これを「職務等級」という。)に区分し、昇給率決定の一つの目安として、グループそれぞれに昇給決定の基準となる金額の幅(これを「給与レンジ」という。)を設定している。

仕事ぶりとその成果については、人事考課を行う。

(エ) 昇給額の決定方法

「職務・業績別メリット昇給」、「標準年齢別一律メリット昇給」の二つで構成される。

a 職務・業績別メリット昇給

以下のような手法で、昇給前の職位・給与レンジ上の位置と各人の人事考課の結果により決定される。

① 給与レンジの決定

どの職位についているかにより、適用される給与レンジが決まる。昇給前の給与がこのレンジのどの位置にあるかにより、昇給率が変わる(給与レンジの中での給与の位置が低いほど、より高い昇給率が適用される。)。別紙五のとおり、職務等級が高いほど下限が高い給与レンジが適用されるという関係にあるため、同じ給与の場合、職務等級が高くなるほど、新しく適用される給与レンジの中で給与の位置が低くなり、より高い昇給率が適用される。

② 業績評価

社員は、勤勉、責任感、積極性、協調性、節約意識、安全意識、確実性、手順・速さ、創意工夫、報告という要素を勘案した「人事考課」によってその業績が評定される。

③ 昇給率の決定

①と②の組合せにより各人の昇給率が決定される。

b 標準年齢別一律メリット昇給

標準年齢(入社時の最終学歴卒業年齢にその後の経過年数を加算したもの)に基づいた年齢別の定額昇給である。これは、社員の生活の安定と向上を図ることを目的とするものである。

イ 『専門職の給与制度』

本件救済申立て当時、会社が従業員に配布していた冊子『専門職の給与制度』には、会社の専門職の賃金制度のしくみとして、概要以下のとおり記載されている。

(ア) 基本的な考え方

専門職の給与についての会社の基本的な考え方は、①イコール・オア・

ベター基準を保つこと、②職務の重要度・困難度を反映させること、③個人の業績を公平に反映することの三つである。

(イ) 専門職の給与制度のしくみ

専門職の昇給は、職務・業績別メリット昇給(専門職メリット昇給)のみであり、しかも、専門職の業績評価は、人事考課ではなく、「A&C(「Appraisal and Counseling」の略称である。所属長と社員とが共同して主要業務目標を設定し、目標の達成度についても所属長が社員と共に検討し、これに基づいて評価を決定する制度で、目標管理制度の一種である。評価基準、評価項目及び評価結果は、必然的に社員に提示される。)」の総合評定に基づいて行われる。

各人ごとに職務等級別に具体的な幅をもつ給与レンジが設定され、別紙六のような職務・業績別メリット昇給率表(以下「メリット昇給率表」という。)及び別紙七のような昇給時期基準表を用い、定められた給与レンジの中で現在の給与額の幅と業績評価により、標準的なメリット昇給率と昇給時期(次の昇給までの最短月)を決定する。昇給時期も制度上随時とされている。

(ウ) イコール・オア・ベター基準の維持

会社は、日本の主要産業界の代表的な会社の中から、一定の基準(労働市場で優秀な労働力を確保しようとするとき競合する会社、ビジネス上の競争会社、日本の給与水準決定のリード役になっている代表的な会社)に従って数十社を選定し、定期的に給与調査を行い、給与の内容や水準を比較検討して、妥当性を確認している。

ウ 会社の説明

会社は、本件救済申立て当時の賃金制度について、組合に対し、以下のとおり説明している(労働委員会での主張を含む。)

(ア) 会社の賃金制度の本質は、ライン専門職(部下を持つ専門職をいい、所属長とその上司に相当する。)による裁量にある。

(イ) 専門職の昇給率決定に用いられているようなメリット昇給率表(別紙六)は、一般職の「職務・業績別メリット昇給」の昇給率決定の際にも用いられている。

メリット昇給率表(別紙六)の縦軸は、給与レンジである。給与レンジは、その上限と下限の間に四つの区分が設けられ、これを「四分位」といい(下から第一四分位、第二四分位、第三四分位、第四四分位という。)、現在の給与が給与レンジのどこにあるかを示している。この給与レンジは最高額、最低額を定めるものではなく、昇給を決定する際の目安であり、実際の運用では給与レンジの上限、下限を超える本給もあり、上限を超える場合を第五四分位、下限を下回る場合をゼロ四分位と呼んでいる。

メリット昇給率表(別紙六)の横軸は、一般職は人事考課の評定であり、専門職は「A&C」の総合評定である。

昇給の決定にあたっては、給与レンジ内の「四分位」の位置が決まると

「四分位」の位置によりメリット昇給率表の縦軸上の位置(I～IV)が決まり、人事考課又は「A&C」の評定ランク(A～D)によって横軸上の位置が決まるので、両者の交差ポイントにある昇給率を参考に、ライン専門職が昇給額を決定する。

一般職の「職務・業績別メリット昇給」については、ライン専門職に調整原資として一人当たり五〇〇円が割り当てられ、平均額の二倍までの調整が認められるほか、一定金額が最低保障額として保障される。これに対し、専門職の昇給については、調整原資、最低保障というものはなく、ライン専門職の広範な裁量が認められている。

(ウ) 専門職の昇給時期についても、前記(イ)と同様の方法で、昇給時期基準表(別紙七)を用いて求められる昇給時期(次の昇給までの最短月数)を参考に、ライン専門職の裁量で決定される。

(5) 組合と会社との団体交渉の経緯等

ア 会社と東京地本及び支部(ただし、昭和五七年当時、東京地本の名称は「総評全国金属労働組合東京地方本部」であり、支部の名称は「総評全国金属労働組合日本アイビーエム支部」であった。東京地本、支部がその後改称したのは、労働界の再編により加盟上部団体を変更したことによる。)並びに支部の組合員三八名は、被告に係属していた中労委昭和五四年(不再)第四号・第五号、同昭和五五年(不再)第二七号・第二八号及び同昭和五六年(不再)第一八号・第一九号の各事件(以下、これら六件を併せて「旧別件」という。)について、被告が行った昭和五七年一月二六日付け和解勧告(別紙八のとおりである。)を同年一二月六日に受諾するとともに(以下、この受諾に係る和解を「中労委和解」という。)、同和解勧告第二項の定める専門職への昇給等について同日付覚書(別紙九のとおりである。以下「覚書」という。)記載の内容で合意した。

イ 平成元年一二月一日、主任組合員五七名(当時)中、一二名が昇給しなかった(いずれも翌平成二年一月一日付けで昇給した。以下「昇給ゼロ問題」という。)

支部は、同年度の年末要求についての団体交渉において、会社に対し、昇給が遅れた主任組合員九名(歩合給適用の専門職を除く。)について、昇給が遅れた理由と賃金制度に関する資料の提示等を求めたが、会社は専門職に定期昇給はないなどと専門職の賃金制度の概要を説明したにとどまり、賃金制度に関する資料の提示はしなかった。

ウ 支部の X 1 主任組合員(以下「X 1 主任組合員」という。)の平成二年一二月一日の昇給は四、三〇〇円と一般職の平均昇給の三分の一以下であり、X 2 主任組合員(以下「X 2 主任組合員」という。)の平成三年一月一日の昇給は五、〇〇〇円であった(以下「低額昇給問題」という。)

支部は、平成二年度の年末要求についての団体交渉において、X 1 主任組合員及び X 2 主任組合員の低額昇給の理由を明らかにするよう求めたほか、平成三年二月二〇日付け要求書(別紙一〇。以下「二月二〇日要求書」という。)

を提出して、賃金制度に関する各種資料の提示を要求し、その回答を求めた。これに対し、会社は、支部に対し、同年三月八日付けの「一九九一年二月二〇日付『要求書』に対する回答」と題する書面(以下別紙一一。以下「三月八日回答書」という。)をもって回答し、給与レンジ、人事考課表及びその記入要領、メリット昇給率表、昇給時期基準表、専門職給与調整表の提出には応じられないとした。

エ 組合は、平成三年一〇月二四日、同年の年末要求に係る団体交渉において、会社に対し、「賃金・一時金に関する要求」等五項目の要求を記載した同日付け要求書(別紙一二。以下「一〇月二四日要求書」という。)を提出し、「賃金・一時金に関する要求」の中の「賃金制度の改善」の項目において、給与レンジ、メリット昇給率表及び計算方法、人事考課表を提示して賃金制度を公開するよう要求した。

これに対し、会社は、同年十一月八日に行われた団体交渉において、組合に対し、同日付けの支部に対する「一九九一年一〇月二四日付『要求書』に対する回答」と題する書面(別紙一三。以下「十一月八日回答書」という。)によって、一〇月二四日要求書記載の要求に対し回答したが、組合の要求する資料を提示して賃金制度を公開する考えはないとした。

オ 平成三年年末要求については、同年一〇月二四日、同年十一月八日のほか、同月一五日、同月二三日、同年一二月六日にも会社と組合との間で行われた(以下、これらの団体交渉を一括して「本件団体交渉」という。)。組合は、この団体交渉の過程において、前記エの資料や昇給時期基準表等(以下、これらを一括して「本件資料」という。)の提示を求めた(以下、本件資料を提示して会社の賃金制度を公開するよう求める行為を「本件開示要求」という。)が、会社はこれに応じなかった。

(6) 本件訴訟の提起に至る経緯

ア 組合は、平成三年一二月九日、東京地労委に対し、会社が組合の本件開示要求に対して必要な資料を提出せず、十分な説明を行わなかったことは労働組合法七条二号に該当する不当労働行為であるとして、「会社は、組合が、一般職および専門職の本給昇給額の決定基準、専門職の昇給時期の決定基準並びに一般職および専門職の人事考課の基準およびその運用方法等の明示に関する団体交渉を申入れたときは、各職位と職務等級の対応関係、各職務等級における給与レンジ、メリット昇給率表、昇給時期基準表、人事考課表および人事考課マニュアル等必要な諸資料を提示したうえ、妥当な説明を加える等、誠意をもって団体交渉に応じなければならない」との救済を求める申立て(本件救済申立て)を行った(東京地労委平成三年(不)第五九号事件)。

東京地労委は、平成六年四月一九日付けで、会社の対応は労働組合法七条二号に該当する不当労働行為であるとして、別紙一のとおり、会社に対し、本件資料を提示し、十分説明をするなど誠意をもって団体交渉に応じること及び文書交付等を命じる旨の救済命令(本件初審命令)を発した。

イ 会社は、本件初審命令を不服として、同年七月七日、被告に対し、本件初

審命令の取消しと本件救済申立ての却下もしくは棄却を求めて再審査を申し立てた(中労委平成六年(不再)第二七号事件)。

被告は、平成一〇年八月五日付けで、別紙二のとおり、本件初審命令を変更し、会社に対し、本件資料の提示要求に応じられない理由を誠実に説明するよう命じ、会社のその余の再審査申立てを棄却する旨の命令(本件命令)を發した。同命令書の写しは、平成一一年二月五日に会社に、そのころ組合に、それぞれ送達された。

二 争点

- (1) 会社の不当労働行為の成否(誠実交渉義務違反の有無)
- (2) 組合の救済利益の存否

三 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1)(誠実交渉義務違反)について
(会社の主張)

ア 誠実交渉義務について

団体交渉において使用者が負う誠実交渉義務とは、「合意を求める労働組合の努力に対しては、そのような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務」であり、その内容は労働組合からの要求の具体性や追求の程度に応じて定まるべきものであり、およそ労働組合のなす全ての要求、全ての主張に対して譲歩したり、あるいは仮に労働組合から質されてもいないのに、使用者の主張の根拠なり理由なりについて労働組合にいちいち詳しい説明を行う義務を課されているわけではない。

したがって、誠実交渉義務の一つとして観念しうる使用者の説明義務も、労働組合の主張の具体性や追求の程度に応じてその内容が定まるべきものであって、①労働組合が単に要求を突きつけるのみの姿勢で、その要求の理由を説明するでもなく、しかも使用者に要求拒否の理由を質していない場合や、②労働組合の要求が不当、不合理なものであった場合は、その要求に応じた具体的な説明義務はないというべきである。

イ 本件団体交渉における支部の要求

支部は、昭和六一年(一九八六年)の年末交渉以来、「賃金制度の公開」という要求項目を含む要求書を何度か提出していたが、会社との団体交渉の席上、同要求項目に言及したことは殆どなかった。また、支部が同要求項目に言及した場合、会社は、団体交渉の席上、会社の人事制度、昇給の仕組みについて細かく説明した上で、「会社の賃金制度の根幹にかかわるものであり、ライン専門職が昇給を決めるための管理資料であるから本件資料を提示できない。」旨を再三説明しており、支部は、会社が本件資料を提示できない理由を既に理解していた。

本件団体交渉では、当初、「賃金制度の公開」が議題になっていなかったのに、支部は、平成三年一二月六日の第五回団体交渉で、具体的な理由・目的もなく、突然強硬に本件開示要求をした。会社は、この突然の強硬要求に驚き、これには応じられない旨回答しつつ、団体交渉の場では適切でないの

で、小委員会という形で協議することを提案したが、支部はこれを拒否した。そして、支部は会社の開示の拒否理由を質すこともなく、「賃金制度の公開」について引き続き議論をすることもなく、同年度の昇給問題に議論を移行させ、最終的に、会社と昇給問題について妥結した。

このように、交渉当事者である支部は、単に本件開示要求を突きつけた上、要求の理由を説明するでもなく、使用者である会社に要求拒否の理由を質していない。

ウ 本件救済申立て等の組合の目的

組合による本件救済申立てあるいは本件開示要求の真の目的は、救済命令により会社の制度の骨格であるライン管理職のための各種管理資料を提示させ、会社の制度の変更を図ることにある。このことは、組合が本件救済申立ての準備を整えた上、支部が本件団体交渉の第五回交渉において、突然全社員についての広範な管理資料の提示要求を行い、それが拒否されると直ちに本件救済申立てをしたこと、この要求は中労委和解において解決済みの問題の蒸し返しを図るものであったこと、支部が会社の小委員会形式での協議を拒否したこと、本件救済申立て後の団体交渉は全て労使が合意し、賃金制度の公開を巡る議論がされていないこと、東京地労委及び中労委における和解手続でも、支部が本件資料の全てを提示しない限り、一切和解に応じないとしていたことから明らかである。

このように、組合の本件開示要求は、賃金制度及びその運用状況を明らかにしながら、自らの労働条件の改善を目指そうとするものではなく、単に本件資料の提示そのものをさせて、会社の人事制度を実質的に骨抜きにするという不当な目的に基づくものである。

エ 外国の IBM の対応について

スペイン、ドイツなどの IBM で、本件資料に相当する管理資料が提示されているのは各国の法律の要請に基づくものであり(とくに、スペイン IBM では、昇給額が昇給率表により自動的に決められており、メリット昇給率表は、ラインの裁量により昇給額を決定するための「目安」ではなく、その性格が会社のそれとは異なるため、例として不相当でもある。)、全従業員の代表組織である労使協議制の場において、全従業員を代表する労働者代表委員に対し必要な範囲で提示されているのであって、このことからしても、組織率が一パーセントにも満たない僅か一五〇人の支部の要求のために、会社の全従業員二万人分の管理資料を提示せよというのは、およそ合理性のない要求といわざるを得ない。

オ 本件命令の違法

以上のとおり、組合の本件開示要求は、単に要求を突きつけるのみの姿勢をとり、その要求の理由を説明するでもなく、しかも会社に要求拒否の理由を質していない上、その要求が不当、不合理なものであるから、この要求に会社が応じることができない理由を具体的に説明する義務はない。会社には説明義務がないにもかかわらず、本件命令が、会社の対応は、給与レンジ、

メリット昇給率表等の「公開ないし提示できない理由を具体的に説明しなかった限りにおいて誠実なものとはいえず、労働組合法七条二号に該当する不当労働行為である」と判断したのは、法令の解釈、適用を誤った違法がある。

また、会社が本件開示要求を拒む理由の説明としては、それまでに会社が行ってきた説明に尽きるものであり、それ以上の詳細な説明を尽くすことは、そのこと自体が会社の人事制度の根底に関わることであり、不可能を強いることに帰するものである。

(組合の主張)

ア 誠実交渉義務について

使用者(会社)の誠実交渉義務一般に関する会社の主張は特に争わない。しかし、労働組合法は、労働条件の労使対等決定原則を明記し、その方法として会社に誠実団体交渉義務を課しているのであるから、賃金交渉の際には、賃金の根拠、計算方法、基準、資料を提示した上で、労使で団体交渉を行わなければ誠実な団体交渉を尽くしているとはいえない。

イ 本件団体交渉における支部の要求について

(ア) 組合が賃金制度の公開を会社に要求した目的・理由は、昇給ゼロ問題と低額昇給問題である。

これらについて、会社は組合の本件資料の提示要求にもかかわらず、提示できない理由を答えないまま、これを拒否した。そのため、組合は、改めて賃金制度の公開、資料の提示の要求に積極的に取り組むこととし、平成三年二月二〇日の団体交渉で直近の X 2 主任組合員の低額昇給問題に関連して本件資料の提示要求を行い、さらに本件団体交渉において、これら昇給差別された組合員の差別是正という具体的な要求に関連して本件資料の提示要求をしたのであり、このことは会社も十分認識していた。

(イ) 本件資料は労働者の賃金を決定する際の基準であり、賃金のベースアップも給与レンジの改定によっているのであるから、組合にとっては、労働者の労働条件改善のために、本件資料の具体的内容を知ることが不可欠である。このように、組合には、本件資料の提示を求める必要性があるのに対し、会社には、本件資料を提示することによる不都合はない。ライン専門職の裁量は「微調整」にすぎず(一般職についていえば一人あたり五〇〇円の調整原資を、人事部門の決めた最高額の範囲内で分配するに過ぎない。専門職で見ても、あらかじめ人事部門から認められた昇給原資の範囲内で、自分の部下のみを対象として、昇給率を決められた範囲で上下させるのみである。しかも、このライン調整すら人事部門の同意が必要とされており、全くの自由裁量ではない。)、本件資料を公開しても、その裁量を阻害することはないし、本件資料を公開しても、従業員に誤解や混乱を生じさせる余地もなく、組合が賃金制度の公開ができない理由を理解していた事実もない。

したがって、組合が、本件開示要求に際し、「単に要求を突きつけるのみの姿勢で、その要求の理由を説明するでもなく、しかも使用者に要求拒

否の理由を質していない」わけではない。

ウ 本件救済申立て等の組合の目的について

会社の主張は争う。前記イ(ア)のとおり、組合は、組合にとって、賃金制度の公開が自らの労働条件の改善の前提として不可欠であったことから、本件開示要求をしたのに対し、会社がこれに応じなかったため、本件救済申立てをしたものであり、組合による本件開示要求は、不当、不合理なものではない。

エ 外国の IBM 等の対応

ドイツ IBM やイタリア IBM では、日本と法制度が異なるとはいえ、会社と同じくラインによる人事管理を行っているにもかかわらず、賃金資料を公開しており、それによって何ら支障は生じていない。賃金資料の公開によりライン管理者に対する労働者の不満が生じたとしても、労使交渉や企業内不服申立て制度でオープンに解決すれば足りることである(米国 IBM は、社内オンブズマン制度や不服処理委員会を設けて紛争を予防解決している。)。基準をオープンにしないからこそ「混乱」が生じているのである。

会社と極めてよく似たシステムをとっているチェース銀行では、賃金レンジや昇給率表が公開され、それを巡って団体交渉が行われており、このことからしても、会社が賃金資料を公開できない理由はない。

オ 本件命令の違法

以上のとおり、組合は、昇給を差別された支部の組合員の昇給の是正を具体的に要求し、その関連で本件資料の提示を求めていたのであるから、本件命令が、組合が賃金等労働条件に関し、具体的な要求ないし主張をしていないことを前提に、会社が、組合の求める資料の提示を拒否したとしても、そのことをもって直ちに不誠実な交渉態度とまではいえないと判断しているのは、誤った認定に基づくものであって、不当、違法である。

(被告の主張)

ア 会社の主張について

会社は、支部が毎年賃金制度の公開と関係資料の提示を要求していたにもかかわらず、「ライン専門職のためのツールは公開できない。」「管理資料までも提示する考えはない。」などとして、開示できないとするのみで、その理由について具体的な説明をしておらず、これは団体交渉における使用者の態度として誠実なものとはいえない。支部が、会社の人事制度を骨抜きにするという不当な目的を有していたとは認められず、また、組合において、会社が支部の要求に応じない理由を理解していたとも認められないし、会社がいうように、団体交渉において社員一般に説明していないことを労働組合に説明することがなぜ会社の人事制度の根幹に関わり、不可能を強いることになるのか、理解が困難である。本件命令の判断は正当である。

イ 組合の主張について

本件団体交渉における組合の要求は、賃金制度の公開、関係資料の提示そのものを求めるものであって、賃金制度の改善に関する具体的要求ないし主

張が行われたとは認められない。本件命令の判断は正当である。

(2) 争点(2)(救済利益)について

(会社の主張)

ア 中労委和解による救済利益の不存在

中労委和解は、会社と支部との間の給与レンジの開示や昇給・昇進・格付の考課基準と方法の公開等をめぐる紛争の解決を目的としてされたものであったから、中労委和解第四項(「組合は本件が円満に解決したことを確認し、本件に関して会社に一切の請求を行わない」)には、「今後、組合は会社の賃金制度の公開を要求しない」という趣旨が含まれていた。したがって、本件救済申立ては、中労委和解により解決した事項について、紛争を蒸し返すものであり、救済の利益に欠けるものである。

本件命令は、中労委和解以降に「その後の賃金制度の変更や労使事情の推移がみられる」ことを理由として「組合が、その後の団体交渉において、賃金制度の公開を議題とすることができないとまでは解されない」と判断しているが、会社の人事制度は、本件団体交渉が行われた当時までほとんど全ての点で変更されておらず、また、この賃金制度の公開という問題について、会社が従前の考えを変更しなければならないような「労使事情の推移」も存在しないから、本件命令のこの判断は失当である。

イ 人事制度の大幅変更による救済利益の不存在

本件命令は、本件救済申立て当時の会社の賃金制度の改善のための支部の団体交渉を実効あらしめる趣旨で発せられたものである。

しかるに、会社の人事制度、賃金制度は、本件救済申立て以降、平成六年、平成八年に変更が加えられ、さらに、平成九年三月一日に抜本的に変更された。これらの変更により、平成三年一〇月二四日時点の賃金制度の改善を目的とする支部の本件団体交渉は、その目的を失った(現存しない制度における管理資料を提示できなかった理由を云々させる意味はない。)から、支部は本件団体交渉についての救済利益を喪失した。

(組合の主張)

ア 中労委和解との関係について

労働者がその労働条件について使用者と協議できるのは当然のことであり、労使交渉の大前提である賃金制度及び関係資料の開示を一片の清算条項によって否定することは許されない。しかも、中労委和解に係る紛争は、組合員の主任への昇進差別の問題を最大の争点とするものであり、中労委和解第四項はこの点についての単なる清算条項にすぎない。会社と組合の間には、賃金制度の公開をしなくてよいとの明示的な合意などない上、中労委和解後に、昇給ゼロ問題及び低額昇給問題が発生しているし、本件救済申立てまでに中労委和解後九年も経過している。

これらの事情からすれば、本件命令が、「中労委和解により、組合が、その後の団体交渉において、賃金制度の公開を議題とすることができないとまでは解されない」と判断したのは正当である。

イ 人事制度の変更との関係について

会社の人事制度、賃金制度は、平成六年、平成八年、平成九年に変更されてはいるが、ライン調整は微調整でしかなく、給与レンジとメリット昇給率表が昇給決定のキーとなるという賃金制度の骨格にはなんら変化はないから、賃金制度及び関係資料の開示が必要である状況には変わりがない。

したがって、平成三年以降の人事制度、賃金制度の変更により、本件救済申立てがその目的を失うに至ったとはいえない。

(被告の主張)

本件命令の認定・判断に誤りはない。なお、本件命令も、平成九年三月の人事制度の改定を前提として、本件団体交渉拒否について判断しているものである。

第三 当裁判所の判断

一 事実の認定

前記第二の一の事実及び後掲各証拠によれば、以下の事実が認められる(争いが
ないか、明らかに争わない事実を含む。以下、同じ。)

(1) 本件団体交渉前の賃金制度の公開等に係る要求及び回答

ア 昭和六三年以前

昭和五〇年以降、昭和五七年の中労委和解から昭和六〇年までの間を除き、概ね毎年、要求事項の一つに「賃金制度の改善」として賃金制度の公開を掲げ、給与レンジ、メリット昇給率表、人事評価に使用する用紙、評価点数の配分と平均、職位変更の基準、専門職の昇給時期等の資料の提示を書面で求めてきた。なお、この間の要求書には、これらの資料の提示を求める具体的な理由・目的については、何ら記載されていない。

これに対し、会社は、組合が要求する給与レンジ、メリット昇給率表、人事評価に使用する用紙、評価点数の配分と平均、職位変更の基準、専門職の昇給時期等の資料については、「ラインが昇給等を決定する場合の参考資料ないしは管理資料であり、提示する考えはない」等と書面又は口頭で回答してきている。

イ 平成元年度及び平成二年度

(ア) 支部の主任組合員五七名中一二名(ただし、うち三名は歩合給適用の専門職)の専門職について、平成元年一二月一日に昇給がなく、翌平成二年一月一日に昇給が実施された(昇給ゼロ問題)。当時、会社では、専門職は、事実上毎年一二月一日(ただし、歩合給適用の専門職は翌年一月一日)に昇給していた。

支部は、平成元年十一月七日から始まった同年度の年末要求についての一連の団体交渉において、この昇給遅延問題に関し、会社の専門職の昇給に関する内規(就業規則とは別のものである。)、専門職の人数、昇給時期、イコール・オア・ベターの比較対照企業名、昇給が一月遅れた主任組合員九名(歩合給適用の専門職を除く。)の評価、四分位の位置等昇給がなかった理由、給与レンジの上限下限の提示等を求めた。これに対し、会社は、

主任を含む専門職に定期昇給という制度はなく、仕事と業績に応じた随時昇給という制度になっており、イコール・オア・ベターの基準を達成できたり、業績が達成できない場合は昇給が遅れたりすることがあり、また、給与レンジの位置が相対的に高い場合には昇給がなかったりすることが生ずる、などと制度についての一般的な説明をした上、専門職は約八、〇〇〇人いて、今般昇給が遅れた主任組合員については給与レンジの位置が相対的に高いか業績が悪いことが理由であり、個別には回答しない(個別に通知している。)、その余の要求には応じない旨回答した。その後、支部は、会社に対し、賃金制度に関する資料の提示及び主任の昇給時期の統一(毎年一二月)を引き続き要求していたが、昇給(年末要求)については平成二年五月二九日に妥結を口頭で通告した。

なお、支部の藤沢分会が同年四月一二日に藤沢労働基準監督署に賃金制度明示の行政指導を行うよう申立てをしたところ、会社は、同年七月二七日に冊子『給与と昇給について』(会社の給与の基本的な考えや仕組みが記載されている。)外三点の資料を支部に提出し、同年一〇月三〇日には冊子『専門職の給与制度』(専門職の賃金制度についての説明が記載され、給与レンジ、メリット昇給率表、昇給時期基準表のサンプルが掲載されている。)も主任を含む専門職の従業員全員に配布した。

- (イ) a X 1 主任組合員の平成二年一二月一日の昇給額は四、三〇〇円と、一般職の平均昇給額の三分の一以下であり、X 2 主任組合員は、平成二年一二月一日に昇給せず、平成三年一月一日の昇給額は五、〇〇〇円であった(低額昇給問題)。

支部は、平成二年一〇月二三日から開始された同年度の年末要求についての団体交渉において、給与レンジ、メリット昇給率表及び計算方法、人事考課表の提示及び主任の昇給時期の統一(毎年一二月)を引き続き要求し、冊子『専門職の給与制度』の記載についての質問をしたほか、平成三年一月二四日からの団体交渉では、判明した X 1 主任組合員及び X 2 主任組合員の低額昇給の理由を明らかにするよう求めた。これに対し、会社は、支部に対し、会社の賃金制度については冊子『給与と昇給について』及び『専門職の給与制度』で説明済みであり、給与レンジ等の資料は「ラインが昇給等を決定する場合の管理資料である。」という従前と同様の理由で提示できないこと、主任の昇給時期を毎年一二月一日に統一するような弾力的運用をすること、X 1 主任組合員及び X 2 主任組合員の低額昇給の理由はいずれも給与レンジの四分位の位置の高さ及び業績評価によるものであり、年齢は考慮していないことを書面又は口頭で回答したほか、一般職組合員の平均昇給額、一般職及び主任組合員の個別昇給額等を書面で明らかにした。

- b 組合は、平成三年二月二〇日の団体交渉で、会社に対し、X 2 主任組合員の低額昇給(五、〇〇〇円)の理由の説明を求め、「仕組みを公表しないで、結果だけ出して、低昇給でのめ、と言っているが納得できない。」

と言って、給与レンジと昇給額を決める計算式を出すよう要求したところ、会社は、「(給与レンジは)会社が決めている管理資料なので公表しない。」、「五、〇〇〇円になった計算式を示すということではできない。」、「賃金制度のしくみが日本の(他の)会社と違うので出せない。」と回答し、給与レンジ及び計算式の提示を拒否した。そこで、組合は、同団体交渉の席上で、支部名で作成された二月二〇日要求書を会社に提示し、回答を求めた。なお、同要求書において、組合が提示を求めている資料中、一般職の職位コード及び評価対象期間については会社が全従業員に配布している資料で既に周知が図られているものであった。

これに対し、会社は、同年三月八日、支部に対し、三月八日回答書を提出するとともに、組合の要求に応じて、①「職位一覧表(一般職)一九九一年二月一日現在」、②「職位一覧表(主任部員)一九九一年二月一日現在」、③「人事管理マニュアル〇二-〇〇二職位変更(一九九〇年度版)」、④「A&C フォーム (Appraisal and Counseling Record)」を交付した。

この後、支部は、同月一二日に、会社に対し、組合員個々の評価及び職位による不利益、主任組合員の昇給時期等に関しては留保したまま、平成二年年末要求の賃金については平成三年三月五日付けをもって妥結したことを通知し、同年四月一日にスト権解除を通知した。

- c なお、東京地本及び支部の本分会が平成二年一二月二日に中央労働基準監督署及び三田労働基準監督署に専門職である主任部員の昇給に関する事項を就業規則に明示する旨の行政指導を行うよう申立てをしたところ、会社は、平成三年三月一日付けで、「専門職の給与については、必要に応じ別に定めることがある。」と規定していた給与規程第五条を削除し、新たに同規程に「一 専門職の給与調整は、第一節の規定にかかわらず、職務内容、業績評価、執務態度、本給及び前調整期日を総合勘案して調整額ならびにその期日を定めるものとする。二 第一八条および第一九条の規定は、専門職の本給の給与調整に準用する。」と規定する第二一条を挿入する旨の改訂を行った(なお、第一節は定期昇給に関する規定、第一八条は昇給停止に関する規定、第一九条は昇給の方法と手続は別に定める格付規程による旨の規定である。)

ウ 平成三年度前期

組合が、平成三年四月二三日、同年の夏季一時金の要求を行ったことに伴い、同日団体交渉が開かれた。その際、組合が、「主任部員の職位一覧表と人事管理マニュアルの職位変更資料を新しく提示したことについては評価する。」としながらも、「三月八日回答書は、何ら具体的な回答になっていない。給与レンジ、昇給率表などを明示しなければ交渉にもならない。」と発言したのに対し、会社は「三月八日回答書のとおり、管理資料だから出さない。」、「会社としての管理者、専門職、ライン専門職のツールとして扱っているものについては出せない。」と答えた。これに対し、組合は、「労働条件の根幹なので出してもらいたい。自分の賃金が(自分で)計算できなければ公正さは

保障されていない。是非『資料』を出してもらいたい。」と、再度、二月二〇日要求書記載の資料(本件資料)等の提示を要求した。

さらに、同年五月二八日の団体交渉の際にも、組合が「賃金資料をこれ以上出す気はないか。」と発言したのに対し、会社は「三月八日回答書のとおりである。公務員の賃金表とは違う。何でもオープンにすれば良いというものではない。」と答えた。これを受けて、組合は「給与レンジの上限下限等を示して欲しい。特に専門職の場合は『給与調整』ということで、よく分からない。今のままでいいと考えているのか。」と発言したところ、会社は「現在はいいと思っている。将来は分からない。給与レンジの上限下限等は公表するつもりはない。」と答えた。組合は「今の回答では中身を示していない。実質的な団交になっていない。」「裁判闘争も考えている。」「給与レンジ等を管理ツールというのはおかしい。労使対等の精神からいってもおかしい。」旨述べ、再度の検討を要求した。

翌二九日、支部は、会社に対し、口頭により同年の夏季一時金について妥結する旨の通知をした。

(2) 本件団体交渉(平成三年年末要求に関連しての賃金制度の公開等に係る団体交渉)の経緯

ア 組合は、平成三年一〇月二四日、同年の年末昇給に係る団体交渉において、会社に対し、一〇月二四日要求書で、賃金・一時金、労働時間短縮等五項目の要求項目につき、回答日を同年十一月八日と指定して、当日は団体交渉を開催の上、書面をもって回答するよう要求した。その際、組合は、口頭でも、会社に対し、二月二〇日要求書に対しても誠実に回答するよう求めるとともに、「回答が同じであればエスカレーション(提訴)する」旨述べた。

これに対し、会社は「同月三〇日までに連絡する。」と返答した。

なお、一〇月二四日要求書記載の「賃金制度の改善」で示された要求項目は、昭和六一年以降五年間、いずれの要求書にも書かれていた要求項目と同趣旨のものであり、一〇月二四日要求書には、賃金制度の改善に関する具体的な要求ないし主張の記載はない。そして、組合は、一〇月二四日要求書の要求項目を読み上げた後、「これは昨年と同じ」旨発言した上で全要求に対する文書による回答を求め、特別の団体交渉申入れは行わなかった。

イ 会社は、同年十一月八日の団体交渉において、組合に対し、支部宛ての一〇月八日回答書(一般職の平均昇給額の推移、標準年齢別一律メリット昇給額表、主要企業賞与支給状況が添付されている。)を提出して、一〇月二四日要求書記載の要求に対し回答した。そして、今回の昇給(給与調整)について、「一流他社の給与水準のほか、CPI、GNP、労働経済の動向等を参考にして決定した。」「経済が先行き不透明の状態であり、当社の業績も厳しい状況の中でイコール・オア・ベターの考え方に沿った結果である。」「専門職の昇給も一般職の昇給と整合性をもたせて実施した。」などと補足説明した。

組合は、会社に対し、「会社の昇給回答はとにかく低額回答である。」「専門職の平均昇給額も提示してほしい。」などと発言したほか、「賃金制度の公

開についての回答はどうか。」と質問したのに対し、会社は、前記回答書で「給与レンジ、メリット昇給率表および計算方法、人事考課表に関するご要求についての会社の考え方は、平成三年三月八日付の貴組合宛回答でお知らせしてあるとおりであり、これらの管理資料を公表する考え方はありません。…(中略)…なお、賃金制度の公表に関するご要求については、会社は必要なデータはこれを提示して、団体交渉の席上においても縷々説明を行っていることはご承知の通りです。」と回答するとともに、口頭でも「三月八日回答書で回答済みである。特に給与レンジ、メリット昇給率表、昇給時期基準表等の管理資料を提示する考えはない。」「出す性格のものではない。」旨回答した。

ウ 同年一月一五日及び同月二二日の団体交渉では、賃金制度等は話題にならず、同月二五日には、支部も会社に対し、年末賞与については妥結する旨の通知をした。また、前記二回の団体交渉では、主任組合員の昇給時期及び専門職の平均昇給額の提示をめぐる対立したが、会社が、「専門職は随時昇給であるから平均昇給額は出せない。」としつつも、組合の要求に応じ、同年一二月六日の団体交渉の前までに、一般職及び主任組合員の個別昇給額並びに平均額を書面で明らかにした。なお、同月の団体交渉の内容を伝える支部の機関紙(号外)は、昇給額・賞与額の交渉を伝えているが、同月二七日付けの支部の機関紙は、組合が賃金制度の公開を要求しているのに会社が応じないことに抗議する旨をも記載している。

この後、組合は、同年一二月六日(金曜日)の団体交渉で、会社に対し、「給与レンジ、メリット昇給率表、その計算方法、昇給時期基準表、人事考課表その他全資料を毎年出せ。組合の交渉議題だ。」と要求したが、会社は「一つだけ見せろということはできないのか。」「実際には使っているものを全て公開しろというのはできない。」と発言した。これを受けて、組合が、「要求資料のうち組合員のものについて出せないか。」とさらに要求したのに対し、会社は、「出す考えはない。」「団交になじまないと考えている。」「過去二〇数年間、現開示資料の範囲内で交渉してきた。ライン専門職のためのツールは開示できない。」と答えた。そして、会社が「団体交渉の場で案めいたものを交渉するのは不適當である。小委員会方式で協議したらどうか。」と提案したところ、組合は「過去二〇年間不満だったが、今回これを打破する。」「X 3主任組合員(以下「X 3主任組合員」という。)の昇給が低額であり、もはや制度そのものが問題である。」「団交で話ができないとは思えない。公的機関に訴えるつもりでいる。」と答えた。さらに会社が「管理資料としてきたものをこの場で出すことがなじまない。」と発言したのに対し、組合は「日本の常識に照らせば我々の要求は正しい。制度の中身がわかっていないので、要求のしようがない。」旨述べた。

組合は、同月九日(月曜日)、東京地労委に対し、本件救済申立てをした。

(3) 本件救済申立て後の団体交渉等の状況

ア 組合(支部)と会社は、本件救済申立て以降の平成三年一二月一七日及び平

成四年一月二二日に平成三年年末昇給に係る第六回、第七回の団体交渉を行い、支部は、同年二月一二日付け文書により、平成三年年末昇給及び年末賞与について、組合員個々の評価、職位による不利益及び主任組合員の昇給時期等に関しては留保したまま妥結する旨を会社に書面で通知した。

イ 平成四年以降の昇給交渉等においても、組合は毎年「要求書」を提出し、その中で給与レンジ及びメリット昇給率表等の提示を求めている(なお、いずれの年の「要求書」にも、これらの資料の提示を求める具体的理由・目的については、記載されていない。)。これに対し、会社は、「給与に関する基本的かつ必要な資料は全て開示している。」、「管理資料までも開示する考えはない。」旨の回答を文書により行い、依然として、これらの資料の提示を拒んでいる(また、会社は、平成九年の改定により、メリット昇給率表も廃止されたとしている。)

なお、毎年の昇給交渉自体は、会社は、支部に対して資料の提示等を行い、平成八年三月一日の制度改定以降は、年齢別・一律メリット昇給及び職務・業績別メリット昇給の各昇給額に替えて、組合員について一般職及び主任部員のそれぞれの、本給昇給及び業績加給昇給の最高額、最低額及び平均額、組合員全員の個別昇給額を提示し、四回ないし七回程度の交渉を経て妥結している。

(4) 本件訴え提起時までの会社の説明状況

ア 会社は、賃金制度等に関して、全社員に対して、就業規則、給与規程、格付規程、冊子『給与と昇給について』及び職位一覧表(一般職)を配布するとともに、各人の職位について本人に明らかにしており、社員が主任に昇進する際には冊子『専門職の給与制度』を手交している。また、昇給に関しては、一般職の定期昇給について各社員あて文書で、職務・業績別メリット昇給、標準年齢別一律メリット昇給の平均額等を通知し、社員から所属長への申し出があれば、各人の人事考課結果及び給与レンジの相対的な位置(高い・低い・中位)を回答している。

イ さらに、支部に対しては、賃金制度等に関して、前記アに加えて、主任の職位一覧表を手交し、組合員が主任に昇進する際には「主任×××への昇進」と題する書簡を手交している。この書簡で、専門職について職務・業績別メリット昇給の最低保障及び標準年齢別一律メリット昇給が適用されないこと等が説明されている。

昇給に関しては、社員に通知しているもののほかに、組合の昇給等に関する要求に対する回答として、一般職について職務・業績別メリット昇給の平均額、標準年齢別一律メリット昇給額表及び平均額、調整昇給の目的と対象者の範囲、年齢別保障給表、給与等調査対象業種、A&Cのフォームを文書で明らかにし、昇給交渉において、一般職の組合員については、各人の標準年齢別一律メリット昇給額、職務・業績別メリット昇給額、調整昇給額、本給昇給総額及び昇給前、昇給後の本給とそれぞれの最高額、最低額、平均額を、主任組合員については、各人の本給昇給額及び昇給前、昇給後の本給とそれ

ぞれの最高額、最低額、平均額をそれぞれ提示するとともに、一般職についての職務・業績別メリット昇給の最高額と最低額、調整昇給の平均額及びその対象者の範囲と人数、給与レンジについては同じ職種についている社員でも標準年齢が高い者ほど額の高いものが適用されていること等を口頭で回答している。なお、主任組合員の昇給平均額を公表せよとの組合の要求に対しては、「随時昇給であり、算出不可能で、そのようなデータもそろえていない。」と答えている。

また、会社の賃金制度についてのその他の説明状況は、第二の一(4)ウのとおりである。

ウ 会社が平成七年以降に提示している賃金資料は、別紙一四のとおりである(ただし、後記三(2)ア(イ)のとおり、平成八年二月以降は、「PPC&E」を「PBC」に置き換えたものである。)

(5) 被告の審理手続における和解の状況
(弁論の全趣旨)

会社と組合は、被告の審理手続において、和解の成立をめざして話し合いを続けたが、組合は給与レンジ、メリット昇給率表等の賃金資料の提示を求める姿勢を変えず、会社はこれを拒否したため、和解には至らなかった。

(6) スペイン IBM 等での賃金資料の公開状況

外国の IBM の人事制度も、会社と同じく、個人(の業績)を尊重するという基本的スタンスで構築され、これを実現するための制度としてライン専門職による給与調整が位置づけられている。

スペイン IBM は、会社における「各職務等級(BAND)に対応する給与レンジの金額」、「給与レンジの四分位の金額」、「昇給率表」に相当するデータを社員(従業員代表委員会)に開示している(なお、スペイン IBM の賃金制度がライン専門職の裁量によるものでないことを示す証拠はない。)

また、ドイツ IBM(IBM ドイツインフォメーションシステム株式会社)も、会社の賃金制度と必ずしも同一ではないが、裁量性のある給与に関するデータを社員(従業員代表委員会)に開示している。イタリア IBM でも賃金資料を社員に開示している。

会社は、ドイツ IBM やイタリア IBM で賃金資料を公表していることによる支障が出ているという報告は受けていない。

以上の事実が認められる。

二 争点(1)(誠実交渉義務違反)に対する判断

前記一で認定した事実を踏まえて判断する。

(1) 誠実交渉義務違反について

労働組合法七条二号は、使用者が、雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、同号は、労使間の円滑な団体交渉関係の樹立を目的として規定されたものであるから、使用者には、労働者の代表者と誠実に団体交渉にあたる義務があり、この義務に違反したと認められる場合も、団体交渉の拒否として不当労働行為

となると解するのが相当である。

そして、使用者が誠実に団体交渉にあたったかどうか(誠実交渉義務を果たしたかどうか)は、他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追求の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して、使用者において労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより決せられるものというべきであり、使用者の負う誠実交渉義務の具体的内容も、これらの具体的事情により定まるといえるべきである。

例えば、団体交渉事項である賃金制度について、使用者は労働組合に対し、常に制度の公開あるいはこれに関連する資料の提示をしなければならないものではなく、労働組合が賃金その他の労働条件に関する具体的な要求をすることなく、合意を求める努力もしないまま、単に賃金制度に関する資料の提示を求めているような場合には、資料を提示せず、その提示できない合理的理由を述べれば誠実交渉義務違反とまではいえないし(使用者に資料提示義務がない)、逆に労働組合が相当具体的な要求をし、これに関連して賃金制度に関する資料の提示が賃金交渉において不可欠である場合には、資料を提示しなければ誠実交渉義務違反となる(使用者に資料提示義務がある)こともある。

(2) 検討

ア 前記一(2)アのとおり、組合は、本件団体交渉において、会社に対し、一〇月二四日要求書において、賃金制度の改善・公開を要求していたのであるが、同要求書にはその理由・目的が具体的に記載されてはいなかった(平成三年一月二六日の団体交渉の席で、X 3主任組合員の昇給額が低額であることを指摘してはいるが、組合は一〇月二四日要求書からは、そのこととの関連で賃金制度の改善・公開を要求しているとはうかがえない。)

なお、前記一(1)イ(イ)のとおり、平成二年年末要求に関する団体交渉の中で示された二月二〇日要求書での賃金制度の改善・公開の要求は、平成二年度末の低額昇給問題の解決をも目的としてされたものであるから、賃金に関する具体的な要求に関連してされたものとはいえるが、平成二年年末要求についての団体交渉は、平成三年三月五日付けで妥結していること、その後の平成三年前期の同年度夏季一時金(賞与)に関する団体交渉でも、組合(支部)は二月二〇日要求書記載の賃金制度の公開を要求しているが、これは具体的な問題に関連してされたものではない上、同年度の夏季一時金についても同年五月二九日に妥結していることからすれば、平成三年一〇月二四日に団体交渉において二月二〇日要求書にも誠実に回答するように求めた(前記一(2)ア)からといって、同要求書への回答要求が本件団体交渉における賃金その他の労働条件に関する具体的な要求に関連してされたものとはいえない(平成二年年末要求についての団体交渉妥結の際の支部の会社に対する通知では、組合員個々の評価及び職位による不利益、主任組合員の昇給時期等に関しては留保するとしているが、このような留保付きであっても団体交渉が妥結した

以上、当該団体交渉における二月二〇日要求書に対する会社の回答が支部にとって不十分なものであったとしても、その後の新たな団体交渉である本件団体交渉において同要求書への回答を改めて求めたからといって、それが具体的な要求に関連してされたとすることはできない。)

したがって、本件団体交渉における組合の一〇月二四日要求書による賃金制度の改善・公開の要求(本件開示要求)は、具体的な賃金等の労働条件の改善要求を契機としたものであったということとはできず、賃金制度の公開、本件資料の提示それ自体を要求するものといわざるを得ない。このような場合には、会社が組合の要求する賃金制度の公開や関係資料の提示に応じなければ組合が具体的な要求を誠実に交渉することができないとはいえないから、会社がこれに応じないからといって会社に誠実交渉義務違反があるということとはできない。

もっとも、このような賃金制度の公開、関係資料の提示要求も団体交渉事項であり、その要求に対しても会社は誠実に交渉する義務があるから、会社はこのような組合の要求について、どこまで要求に応じられるかを明らかにし、要求に応じられない場合にはその理由を具体的に説明する義務があるというべきである。

イ 会社は、組合は、単に要求を突きつけるのみの姿勢であり、本件開示要求も不当・不合理であるから、会社には具体的説明義務はないと主張する。

しかしながら、前記一(1)アのとおり、賃金制度の公開の要求は、昭和五〇年以来組合が(抽象的にせよ)継続して要求してきたことであるし、前記一(2)のとおり、平成三年の年末要求に関する団体交渉でも昇給額・賞与額に関連して賃金制度の公開が議題になっているところ(当時の団体交渉の内容を伝える支部の機関誌も、昇給額・賞与額の交渉を伝えるほか、支部が賃金制度の公開を要求しているのに会社が応じないことを抗議する旨記載している。)、支部は、同年五月に二月二〇日要求書に関し組合が会社に対し「裁判闘争も考えている。」と述べ、公的機関に訴える姿勢を示しているから、同年一二月五日の団体交渉で突然強硬に賃金制度の公開を要求したということもできない。賃金制度の公開、関係資料の提示要求についての従前の交渉経緯(前記一(1))からすれば、支部が本件開示要求の理由を説明するまでもなく会社はその理由を知っていたといえるし、支部が会社の開示拒否理由を質さなかったからといって、そのことから直ちに会社に具体的説明義務がないとはいえない。また、支部が本件開示要求について強硬であったとしても、そのことから、会社の主張するように、組合の要求が不当、不合理であるとまではいえない。

さらに、後記三(1)のとおり、組合の一〇月二四日要求書による要求が中労委和解の「紛争の蒸し返し」であるということもできない。

したがって、会社には具体的説明義務はないとの会社の主張は採用できない。

ウ 会社は、組合の賃金制度の公開と関係資料の提示要求に対し、会社に公開

できる制度内容を公開し、提示できる資料を提示して、組合の要求に対応しているし、組合の要求する給与レンジ、メリット昇給率表等本件資料の提示については、これを提示できない旨を明らかにしているから、前記アのように組合の要求が具体的な労働条件の改善に関連するものでないことからすれば、会社が給与レンジ、メリット昇給率表等本件資料の提示に応じなかったからといって、そのことから直ちに会社に誠実交渉義務違反があるとはできない。そこで、以下、会社は組合の要求に応じられない理由を具体的に説明したかについて検討する。

会社は、本件団体交渉において、「提示できるものは十分提示しており、提示できない賃金資料については、給与レンジやメリット昇給率表等は管理資料(ツール)であって、提示できない。」旨の理由を説明している(前記一(2))。

しかしながら、前記第二の一(4)ウのとおり、給与レンジ、メリット昇給率表によって求められる昇給率はあくまでライン専門職の参考になる値にすぎないことは会社も認めているところであるし、前記一(6)のとおり、会社と類似の賃金制度(ライン専門職による裁量)をとる外国のIBMで給与レンジ、メリット昇給率表に類似したデータが従業員に示されているが、このために従業員の業績評価に支障を来したということを示す証拠はない。

したがって、会社の前記説明の程度では、なにゆえ給与レンジ、メリット昇給率表等本件資料を提示できないか明らかではないから、会社は組合の本件開示要求に応じられない理由を具体的に説明したとはいえず、会社が団体交渉における誠実交渉義務を尽くしたというには足りないと言わざるを得ない(会社は、具体的に、給与レンジの上限、下限の金額やメリット昇給率が公開されることによる人事管理・経営管理上の不都合、会社が被る有形・無形の損害、公開するよりも公開しない方がかえって公正な会社運営に資すること等を説明すべきである。)

(3) 結論

以上のとおり、組合の要求の具体性や追求の程度、会社の回答内容等を考慮すると、本件団体交渉において、会社が組合の本件開示要求に応じなかったことそれ自体をもって不誠実とすることはできないが、要求に応じられない理由を具体的に説明する義務を誠実に尽くしているとはいえないから、この限りにおいて会社は誠実交渉義務に違反したものであり、これは労働組合法七条二号の不当労働行為に該当するというべきである(会社には本件資料の提示義務まではないから、会社が組合の要求に応じて給与レンジ等の資料を提出しなかったことをもって、労働組合法七条二号の不当労働行為に該当するとはいえない。)

三 争点(2)(救済利益)に対する判断

(1) 中労委和解と救済の利益について

証拠及び弁論の全趣旨によれば、中労委和解の対象となった旧別件の各初審命令は、別紙一五の(1)ないし(3)のとおりであることが認められるところ、同各初審命令は、申立人となっている支部の組合員の昇給差別の是正のほか個々

人の給与レンジの提示を命ずるものであったから、中労委和解第四項にいう「本件に関して会社に一切の請求を行わない」には、支部及び該当組合員のみならず、中労委和解の当事者であった東京地本も、会社に対し、支部組合員の給与レンジの提示請求をしないことを含むと解される。

しかしながら、中労委和解は、旧別件の解決を目的としてされたものであるから、同和解四項にいう「本件に関する請求」とは、申立人となっていた支部組合員についての給与レンジの提示請求とみるのが自然であり、会社の賃金制度一般の資料提示の請求すべてを制限するものとは解されないこと、中労委和解後本件救済申立てまでに九年が経過し、その間に昇給ゼロ問題及び低額昇給問題が発生するなど、労使間に事情の推移も認められることを総合すると、組合のした本件救済命令申立てが、中労委和解の「紛争の蒸し返し」であるということとはできないから、中労委和解の存在を理由に、組合に救済利益がないとする会社の主張は採用できない。

(2) 人事制度の変更と救済の利益について

ア 証拠及び弁論の全趣旨によれば、平成四年度以降の人事制度及び賃金制度の変更について、以下の事実が認められる。

(ア) 平成六年の制度改定

a 平成六年三月一日付けの制度改定により、専門職においても本給の給与調整の期日は「随時」から「三月一日」に改定され、全社員の給与調整時期は「一二か月」ごとに統一された。これに伴って、「昇給時期基準表」は同日付で廃止された。

b 平成六年一月の制度改定により、業績評価の方法について、同年一二月に一般職の「人事考課」が廃止され、これに伴い「人事考課表(様式)」は廃止される一方、平成七年三月の昇給から、一般職、専門職とも、「A&C」に代わる新たな目標管理制度である「PPC&E」(「Performance Planning Counseling & Evaluation」の略称)プログラムが用いられることになった。「PPC&E」に使用する様式は全社員に開示されており、評価結果も全社員に対し通知されている。

(イ) 平成八年の制度改定

a 平成八年二月からは「PPC&E」に替えて「PBC」(「Personal Business Commitments」の略称)が用いられ、これに使用する様式も全社員に開示されている。

b 同年三月一日付で一般職の標準年齢別一律メリット昇給は職務・業績別メリット昇給(以下「本給昇給」という。)に統合され、一般職及び主任の賃金について、前年の業績評価に基づいて定額で昇給が行われる「業績加給」という給与項目が新設された。

本給昇給について、支部組合員に対しては、社員に明らかにされている平均額に加え、最低額と最高額が明らかにされている。業績加給の昇給決定の基準である支給テーブル等は、全社員に開示されている。

(ウ) 平成九年三月一日付けの制度改定

- a 会社は、約九〇〇ある職位を二〇数等級に区分していた職務等級を廃止し、全 IBM 共通の新職務体系を導入して一般職を含む全ての等級を一〇段階の「BAND」に再編成した。
- b 新職務体系の概要は次のとおりである。
- (a) 職務等級を廃止し、全ての職務を全 IBM 共通の一〇段階の「BAND」に再編成する。
- (b) 一般職の職位は、BAND 一から BAND 六に区分され、専門職の職位は、BAND 七から BAND 一〇までに区分される。
- なお、当面は BAND 一に該当する職位は設けない。
- 新職務体系と現行職位との関係について、「BAND」と職位・職群の対応関係は別紙一六のとおりである。
- c 会社は、平成九年二月二八日、会社は、前記の人事制度の一部改定について、同日付文書で支部に通知を行い、併せて個々の組合員の職位と BAND の対応関係も明らかにした。
- 組合は、当日は同年度の春闘要求の中央団体交渉が設定されていたことから、会社に前記文書に関して説明を求め、以降同年三月一三日及び同月二六日にもたれた団体交渉においても、新制度について団交議題として説明を求めたところ、次のことが明らかとなった。
- (a) BAND は、従前職位と職務等級の対応に使用してきた職群(六段階に区分)と一致するところが多いことから、今後は職群に代えて BAND を使用する。
- (b) 原則として BAND ごとに一つの給与レンジが設定され、BAND 五もしくは BAND 六の副主任以上については、一つの BAND に複数の給与レンジが設定される場合がある。
- (c) 昇給は、BAND ごとに設定された給与レンジに照らして、現給与の水準、スキルや専門性の発揮度、実績、貢献度等を考慮して決定される。
- (d) 貢献度等の高い者に対しては、給与レンジを超えて昇給が行われる場合がある。
- d 会社は、前記 c の団体交渉によっても、各 BAND における給与レンジの額、同一 BAND に複数の給与レンジが設定されている場合の給与レンジの数及び当該 BAND 内の職位と給与レンジの対応関係、メリット昇給率表の存在及び業績評価(PBC 評価)と昇給額との関係については明らかにしなかった。また、会社は、メリット昇給率表については、平成九年三月の制度改定後は人事部門がライン専門職に昇給原資を配分するときの資料として使用すること、給与レンジには従来同様四分位が存在するとしている。
- (エ) 会社の現在の昇給決定のしくみ
- a 一般職
- 一般職の定期昇給額は、一律昇給部分である業績加給昇給と査定によ

る昇給部分である本給昇給によって決定される。

(a) 業績加給昇給

優れた業績の社員には継続的に高い昇給を実施するという考え方に基づいて決定される昇給で、現在の本給や業績加給に関係なく高い業績の社員ほど昇給する。前年の PBC 評価(業績評価) (A、B、C、D) に基づいて定額で行われる。

(b) 本給昇給

職務と業績及び現在の本給額の三つをもとに、ライン専門職の総合的な判断が加味されて次のとおり決定される。

① 職位に対応して給与レンジが設定され、社員一人一人について給与レンジにおける四分位の位置が特定される。

② 人事部門は、別紙六のメリット昇給率表と類似の機能を有する資料(丙四及び証人 Y 1 は、メリット昇給率表は廃止されたとするが、他方で類似の考え方で昇給原資を配分するとしており、また乙二四一も、メリット昇給率表について「管理職が使う資料としては今後なくなる」というにとどまるから、人事部門が用いるものとして、別紙六のメリット昇給率表と類似の機能を有する資料が存在するというべきである。)に基づき、社員一人一人について縦軸に四分位の位置を定め横軸に業績評価(PBC 評価)を置き、交点の率(昇給率)を求め、ここから各社員ごとの昇給額を算定し、その合計額を昇給原資としてライン専門職に配分する。

③ ライン専門職は、社員一人一人の昇給額について人事部門から提供された昇給の参考額及び給与レンジ、PBC 評価等を資料とし、裁量によって昇給原資を配分して各個人の昇給額を決定する(ライン調整)。継続的に貢献度の高い社員に対しては、給与レンジの上限を越えて昇給を行うことができる。

b 専門職

専門職の昇給額は、一般職の本給昇給と同様、査定による本給昇給により決定される。ただし、専門職のうち主任については、一般職に適用される業績加給昇給が併せて適用される。

なお、定期昇給の期日は三月一日であり、定期昇給審査期間は前年一月一日から前年一二月三十一日までとされている。

以上の事実が認められる。

イ 前記一(4)及び三(2)アで認定したとおり、会社は、組合の要求に応じて、別紙一四のとおり資料ないしデータを示しているし、人事制度の改定等により、昇給時期基準表、人事考課フォームは廃止されている上、現在の賃金制度における職位と BAND との対応関係を組合に明らかにしているほか、給与レンジ上の位置、業績評価も社員個人には明らかにしている(この結果として、組合が提示を要求していた本件資料のうち会社が提示していないものは給与レンジとメリット昇給率表(ないしこれと類似の機能を有する資料)の

みである。)

しかしながら、給与レンジとメリット昇給率表(ないしこれと類似の機能を有する資料)に基づいて算出された昇給原資をライン専門職がその裁量により配分して社員の昇給額が決定されるという制度の中核に大幅な変更はない。

したがって、組合は、平成四年以降の人事制度の変更によっても、会社に本件命令の限度での誠実交渉義務の履行を求める利益を失わないものというべきである。

(3) 結論

以上のとおり、組合は、本件命令時においても、なお救済の利益を失っていないと認めるのが相当である。

四 結語

以上の次第であり、本件命令が違法であるとはいえず、会社の本訴請求、組合の本訴請求は、いずれも理由がないから棄却することとする。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第一九部