

令和3年10月29日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和元年（行ウ）第402号 再審査申立棄却命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和3年8月18日

判決

原告 X組合

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

参加人 Z会社

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（参加によって生じた費用を含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が、中労委平成19年（不再）第73号事件について、平成30年12月19日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、後記1(1)イに記載の組織変更、合併前の参加人の前身である会社（C1会社、以下「C1」という。）の平成17年度及び平成18年度の賃上げ・一時金支給に係る団体交渉の際の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号所定の不当労働行為に当たるとして救済申立てをした原告が、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）から同申立てを棄却する旨の命令を受け、これに対する再審査申立てについても、中央労働委員会（以下「中労委」という。）から同申立てを棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）を受けたことから、本件命令の取消しを求める事案である。

- 1 前提事実（争いのない事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実。）

(1) 当事者等

ア 参加人は、石油製品の製造、販売等を目的とする株式会社である。

イ 参加人の組織等の変遷の経緯は次のとおりである。

米国法人であるC2の子会社であったC3会社（以下「C3」という。）とC4会社（以下「C4」という。）は、平成12年7月1日に、C5会社（以下「C5」という。）と三社で実質的に事業を統合した後、C3が、平成14年6月1日にC4外関連会社2社を吸収合併してC1となった。C1は、平成24年5月21日にC6会社に組織変更し、同社は、平成29年1月1日にC5に吸収合併され、さらに、C5が同年4月1日にC7会社に吸収合併され、参加人（当時の商号はC7会社。その後、令和2年6月25日に現在の商号であるZ会社に商号を変更した。）となった。

ウ 原告は、都労委における初審結審時（平成19年3月20日）には、C3、C4又はC1の従業員及び元従業員であった33名の組合員（18年4月時点において、従業員たる組合員は5名であり、うち1名が後記(2)アの専門職、4名が事務・技能職であった。）により組織されていた労働組合である。

なお、初審結審時において、C1には、原告のほか、C8組合と、C5の従業員も組織対象とするC9組合が存在した。

(2) 従業員の処遇等の概要

ア C3及びC4又はC1では、従業員は管理職と非管理職（一般従業員）に区分され、一般従業員については、修了した教育課程に応じて、四年制大学又はそれ以上の教育課程を修了した「専門職」とそれに満たない教育課程を修了した「事務・技能職」に区分する人事制度が採用されていた。また、平成23年3月までは、専門職については、CL25、CL24、CL23及びCL22の4つ、事務・技能職については、T1/07、T2/08、T3/09、T4/10、T5/11及びT6/12の6つの

職位が設けられていた。

イ C 3 及び C 4 では、従業員の処遇（賃上げ及び一時金）について、毎年の業績に連動して金額等を決定するという方法ではなく、「中長期的に安定し、かつ、主要な石油他社を含めた我が国の一流企業と比較して遜色のない処遇を行ってゆく」との方針が採用されていた。この方針は、昭和 40 年代から C 2 の傘下にある各国の子会社で採用されており、両社では、同方針に沿って、他企業における基本給、一時金及び手当などの現金給与を自社のものと比較することを内容とするトータル・キャッシュ・コンペンセーション（以下「TCC」という。）と呼ばれる調査を実施し、その結果と毎年の賃上げ及び一時金の動向を参考に、毎年の賃上げ額及び一時金支給月率を決定してきた。

ウ 一時金に関し、C 3 及び C 4 又は C 1 では、就業規則その他の規程及び各労働組合との労働協約の中に、その金額や算定方法について規定した条項はなく、毎年の各労働組合との春闘交渉において一時金の支給月率等が決定されていた。

昭和 43 年度から平成 14 年度までの一時金支給月率は、専門職と事務・技能職とで同一（昭和 53 年度から平成 9 年度までは 7.45 か月、平成 10 年度は 7.35 か月、平成 11 年度は 7.05 か月、平成 12 年度ないし平成 14 年度は 6.45 か月）であった。

エ C 3 及び C 4 は、平成 14 年度から、親会社である C 2 の一部門であり、マレーシアのクアラルンプールに所在するセンター・オブ・エキスパティーズ（以下「COE」という。）による日本の各分野における企業に対する従業員に支払われる総報酬（トータル・レミュネレーション。現金給与以外に住宅ローン補助や社会保険料等の事業主負担分、退職金、年金等も含む。）の調査（以下、この調査を「TRサーベイ」という。）に基づき、一般従業員である専門職及び事務・技能職の賃上げ額及び一時金支給月率を

算定することとした（管理職では先行して実施されていたもの。前記イの T C C とは、現金給与以外の報酬を含めた総報酬を調査の対象とする点で内容が異なる。）。

オ(ア) T R サーベイは、石油、化学、電気機器、自動車、金融、商社等各分野における企業を比較対象とし、これら比較対象企業において従業員に支払われる総報酬を、専門職と事務・技能職とに分けて行われる調査である。C 3 及び C 4 又は C 1 においては、下記(イ) a の方法により、比較対象企業の従業員の総報酬水準の中位（平均ではなく、順位をいう。）を 1 0 0 とし、自社の一般従業員の総報酬水準を比較対象企業の中位水準と比較することにより、自社従業員の総報酬水準の相対的位置（以下「T R ポジション」という。）を把握していた。

(イ) 賃金データの交換方法等

a C O E が、比較対象企業に対し C 3 及び C 4 又は C 1 の賃金データを送付するとともに、賃金データ記入用の未記入の調査フォームを送付し、比較対象企業の賃金データを受領するという方法により比較対象企業との間で直接情報の交換を行う。調査は、フルサーベイとアップデートの 2 種類に区分され、フルサーベイは 3 年に 1 度、その間の各年では、アップデートとして、同じ調査項目に係る前年度以降の変化を調査する。

b C 3 及び C 4 又は C 1 は、C O E が、比較対象企業との間で比較対象企業の賃金データに関し秘密保持の約束をしていたことから、C O E から提供を受けた賃金データ等については、各労働組合に開示しないこととされていた（以下、当該秘密保持の約束に基づく C 3 及び C 4 又は C 1 の賃金データ等に係る開示制限を「本件守秘義務」という。）。

カ C 3 及び C 4 又は C 1 は、平成 1 4 年度以降は、前記オの方法で実施された T R サーベイの結果を用いて一般従業員である専門職、事務・技能職

の処遇水準を確認し、2月頃に出される各労働組合の春闘要求や主要産業の動向等を参考にして、3月中旬頃、従業員処遇の方針に基づき各労働組合に対して回答を行い、団体交渉を経て、一時金支給月率や支給方法を決定するようになった。

この結果、専門職の一時金支給月率は、平成14年度から平成18年度までは6.45か月のままであったところ、事務・技能職の一時金支給月率は、平成14年度は6.45か月と専門職と同じであったが、平成15年度は6.30か月、平成16年度は5.75か月、平成17年度は、5.20か月、平成18年度は4.65か月となった。

(3) 本件訴訟に至るまでの経緯

ア 原告は、平成17年度の賃上げ・一時金支給について妥結に至った後の平成17年9月12日と、平成18年度の賃上げ・一時金支給に係る団体交渉中であった平成18年6月8日に、都労委に対し、C1が平成17年度及び平成18年度賃上げ・一時金支給に係る団体交渉において、TRサーベイにおける比較対象企業名等の情報開示や説明を誠実に行わなかったことが、それぞれ不当労働行為（労組法7条2号）に該当するとして、要旨、①平成17年度及び平成18年度の各賃上げ額及び一時金支給月率決定の前提となるTRサーベイにおける比較対象企業等の情報を開示し、誠実に団体交渉に応じること、②謝罪文の交付及び掲示を救済内容として、各救済申立て（都労委平成17年（不）第69号事件、同平成18年（不）第66号事件）をした。これに対し、都労委は、平成19年11月6日付けで、平成17年度及び平成18年度賃上げ・一時金についての団体交渉におけるC1の各対応は、いずれも不当労働行為に該当しないとして、各申立てを棄却する旨の初審命令を発し、同年12月12日、原告に命令書を交付した。

イ 原告は、同月20日、前記アの初審命令を不服として、中労委に対し、

再審査を申し立てた（中労委平成19年（不再）第73号事件）。再審査手続中、前記(1)イに記載の組織変更等により、参加人が再審査被申立人としての地位を承継した（当時の商号はC7会社）。中労委は、平成30年12月19日、再審査申立てを棄却する旨の命令（本件命令）を発し、平成31年2月21日、原告に命令書を交付した。

ウ 原告は、令和元年8月7日、東京地方裁判所に対し、本件命令の取消しを求める訴えを提起し、参加人は、同年10月10日、行政事件訴訟法22条1項に基づく訴訟参加を申立て、同月11日の第1回口頭弁論期日において、訴訟参加が許可された。

2 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の争点は、平成17年度及び平成18年度に係る賃上げ・一時金支給に係る団体交渉におけるC1の対応が不当労働行為（労組法7条2項）に当たるか否かであり、争点に関する当事者の主張は次のとおりである。

【原告の主張】

(1) 誠実交渉義務の内容

C3及びC4又はC1においては、各年度の具体的な一時金支給月率については、毎年団体交渉が行われていたものの、平成14年度までは、専門職と事務・技能職との間で支給月率に差が設けられたことはなく、専門職と事務・技能職に同率の一時金支給月率を適用することが原告とC1との間で労使慣行になっていた。また、C1は、平成15年度以降、TRポジションを100にするための一時金支給月率を算出した上で、TRサーベイの結果を唯一の根拠として、原告に対し、一時金支給月率の引下げを提案してきた。

上記の労使慣行の存在及び一時金支給月率引下げの提案の経緯に照らせば、C1は、原告に対し、TRサーベイの結果が信用に値するものであるか否かについて原告が検証して、交渉や意思決定を行うことが可能となる程度に、TRサーベイの内容等について具体的に説明し、資料を提供する義務を負っ

ていた。

具体的には、原告は、C1に対し、平成17年度及び平成18年度の団体交渉において、比較対象企業名の開示を要求するとともに、平成18年度においては、加えて、①比較対象企業選定の過程、②専門職、事務・技能職に該当する比較対象企業における従業員区分と制度の内容、③処遇水準の数値化の元になる要素（具体的数値）や数値化の算定式、④比較対象企業から提供されたデータの信用性の担保の方法について開示するよう求めていたから、C1にはこれらの情報を開示する義務があり、C1がこれらの情報の開示を拒んだことは、誠実交渉義務違反に当たる。

(2) 開示を求めた個別の項目について

原告は、C1に対し、平成18年3月31日の団体交渉において、別紙1の要求書（以下「本件要求書」という。）を提出するとともに、同年5月18日の団体交渉において、「TRサーベイに関する再質問ならびに追加要求書」と題する別紙3の書面（以下「本件追加要求書」という。）を提示し、比較対象企業名のほか、前記(1)①ないし④の項目について開示を要求した。各項目にかかる開示の必要性は次のとおりである。

ア 比較対象企業名

原告が、C1の一時金に関する提案が合理的かつ妥当な内容であるかを組合として検証するには、特定された比較対象企業について、人事管理の方法や賃金水準を調査する必要があるためであり、比較対象企業名が明らかにされる必要がある。

イ ①比較対象企業の選定過程

比較対象企業が恣意的に選定されていないか検証するために、比較対象企業の候補となった会社数（本件追加要求書・項目①）、比較対象企業の数（13社）とした理由（本件要求書・項目②）及び比較開示基準に係るガイドライン（書面）（本件追加要求書・項目1⑤）が明らかにされる必要がある。

った。

ウ ②専門職，事務・技能職に該当する比較対象企業における従業員区分と制度の内容

TRサーベイにおいては，本来であれば，C1と同様の従業員区分・制度を採用している会社を選定して調査すべきところ，そのような会社を選定されていなかったのであるから，比較対象が可能な会社を選定されているかを検証するため，比較対象企業の具体的な従業員区分や制度の内容(事務職ないし技能職の対象企業内での位置づけ(本件要求書・項目⑤及び⑦)，比較対象企業の従業員構成，職種・職名，平均年齢，平均勤続年数，平均比較対象報酬額等(本件要求書・項目⑨ないし⑪))について明らかにされる必要があった。

エ ③処遇水準数値化の元になる要素(具体的数値)や数値化の算定式

TRサーベイの本来の目的からすれば，C1も比較対象企業も，その賃金データを職種・職位別に採取し，平均報酬額を算出して比較するのが合理的であると考えられるところ，TRサーベイでは，そのような方法ではなく，職位の調整は年齢を基準に行われていたから，原告が検証を行うためには，処遇水準数値化の元になる要素(本件要求書・項目⑧)や詳細な数値化の算定方法(団体交渉の中で質問を繰り返してきた。)について明らかにされる必要があった。

オ ④比較対象企業から提供されたデータの信用性の担保の方法

C1が入手したデータが正確であるというためには，比較対象企業内での情報の採取・集計の正確性，比較対象企業でのデータの取りまとめの正確性，COEに対して提出されたデータの正確性といった条件を満たす必要があり，提供されたデータの信用性担保の方法に係る事実が明らかにされる必要があった。

【被告の主張】

- (1) 原告が主張するような労使慣行が成立していたとは認められない。
- (2) もっとも、C1は、平成15年度以降、それまで35年間にわたり専門職と同率で維持されてきた事務・技能職の一時金支給月率を、TRサーベイの結果に基づき、事務・技能職のみ引き下げたのであるから、団体交渉において、その根拠となる資料を提示し、原告の納得及び理解を得るように誠実に説明する義務があったと認められる。しかし、C1は、他方で、比較対象企業名を含め、TRサーベイの賃金データ等の取扱いについて守秘義務を負い、各労働組合にも開示しないという制限を受けていたのであるから（本件守秘義務）、上記制限に抵触する事項を開示する義務を負うとはいえない。比較対象企業名はもとより、その他に原告が開示を求めたという事項（【原告の主張】(1)①ないし④の項目）は、いずれも上記制限に抵触する事項であり、C1はこれらを開示する義務を負わない。

そして、原告がTRサーベイの結果が信用に値するものか否かについて検証できるか否かと、団体交渉が誠実に行われたか否かとは別個の問題であり、C1が、情報の取扱いに係る上記制限に抵触しない限度で、情報を開示し、説明に努めているのであれば、団体交渉は誠実に行われたものと判断するのが相当である。この判断は、C1において、上記制限によって原告が要求する検証のために十分な情報を開示することができなくなるとしても、左右されない。

また、原告は、C1が比較対象企業名の開示義務を負うことの根拠として、TRサーベイの不合理性を挙げるが、TRサーベイが不合理であるか否かはTRサーベイの情報開示の水準を決めるものではないから、原告の主張はC1の開示義務を認める根拠にはならない。

- (3) C1は、平成17年度の団体交渉においては、同年3月4日及び同月24日の団体交渉において、COEと比較対象企業とが企業名を含め他に開示しないという約束をしているからデータの開示には制約があるなど企業名や具

体的数字を原告に示すことができない理由を説明した上で、比較対象企業には石油、化学等の業種を含めた一流企業が入っている旨説明している。また、同年5月13日の団体交渉では、上場企業だけでなく、石油、化学及びその他の業種において、企業規模や知名度などから一流といわれる企業を選んでいる旨説明するとともに、具体的な企業の実名を挙げて説明している。さらに同月27日の団体交渉において、比較対象企業の選定基準について、従業員の採用に当たって競争相手になり得るかどうか、同じような仕事をしている従業員がいるかどうか等である旨説明している。また、平成18年度においても、同年4月13日の団体交渉において、比較対象企業選定のプロセスについて、COEが、長期のビジネス上の競争相手であること、採用において競合すること、同種の人材及び類似の職種を有すること等の基準に則り総合的に検討し、最終的にC1が決定している旨説明しているし、同年7月24日の団体交渉において、具体的な計算方法を示して専門職の総報酬が約1000万円、事務・技能職の総報酬が約950万円になる旨説明している。そして、同年8月18日の団体交渉で、総報酬の比較の方法に関して、事務・技能職の職位ごとに平均総報酬及び平均年齢を算出し、加重平均した上で、比較対象企業との総報酬の比較を行う旨説明している。さらに、同年11月17日の団体交渉において、職種ごとの職位別の平均総報酬及び平均年齢の算定方法について、専門職4職位及び事務・技能職6職位それぞれの平均年齢を算出し、比較対象企業のそれぞれの年齢のところの平均収入とを比較し、C1の人数に置き換えて指数を算出し加重平均する旨説明している。

このように、C1は、平成17年度及び平成18年度のいずれの団体交渉においても、本件守秘義務がある中で、比較対象企業名に関連する開示可能な一定の情報を開示して相応の説明を行ったといえ、C1に誠実交渉義務違反があるとはいえない。

【参加人の主張】

C1は、被告の主張のとおり、具体的な社名を挙げながら説明を行うなど、守秘義務の観点から問題になりかねないところまで踏み込みつつ説明を行っているし、比較対象企業名を無条件では開示できない理由を繰り返し原告に説明してきた。また、比較対象企業名や比較対象企業の賃金情報以外の部分、すなわち、TRサーベイの手法等については、持っている情報は基本的にすべて原告に開示した上、直ちに回答できないことは都度COEに確認するなどして回答していた。本件要求書及び本件追加要求書に対しては、それぞれ、同年4月13日付けの「TRサーベイ開示要求に対する会社回答」と題する別紙2の書面（以下「本件回答書」という。）と、同年5月30日付けの「TRサーベイ開示要求に対する会社回答」と題する別紙4の書面（以下「本件追加回答書」という。）を提出して回答している。これらのうち、C1が、原告に対し、COEが比較対象企業各社から受けとった賃金情報を明らかにできなかったことは事実であるが、これは、本件守秘義務によるものであり、この点は誠実交渉義務違反を構成しない。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

当事者間に争いがない事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 平成14年度から平成16年度までの各賃上げ・一時金交渉の経緯

ア 平成14年度

(ア) C3及びC4は、管理職を対象に平成10年度及び平成13年度に行われたTRサーベイの結果等に基づき、事務・技能職の、総報酬水準について調査（試算）を行い、平成14年2月頃、原告を含む各労働組合に対し、同年2月付け「TRサーベイについて」と題する書面を提示した。C3及びC4は、同書面において、上記調査の結果に基づき、事務・技能職で年齢層の高い従業員の年収レベルが著しく高く、専門職の年収

レベルとの整合性から、今後は正を検討する必要があるとの会社の考えを説明し、専門職及び事務・技能職についてもTRサーベイを行うこと、調査手法の概要（比較対象企業の業種や比較対象企業数、総報酬による比較であること、調査項目、調査実施時期等）を説明した。

(イ) 原告は、平成14年4月1日に開催された団体交渉において、TRサーベイの結果に係る総報酬額や内容についての説明を求め、C3及びC4は、総報酬の内容は基本給、一時金及び福利厚生関係であること、比較対象企業のTRレベルや金額については公表できないこと、比較対象企業が業界トップ企業であること等を説明した。また、原告は、同月19日に開催された団体交渉において、C3及びC4の従業員の総報酬額について説明を求めたが、C3及びC4は、COEの指示を待たなくてはならないとして、従業員の総報酬額について開示しなかった。

その後、原告とC1（同年6月1日付けでC3及びC4が合併）は、同年6月28日に開催された団体交渉において、専門職、事務・技能職ともに一時金支給月率6.45か月で妥結した。

イ 平成15年度

(ア) C1は、平成14年9月から同年12月にかけて専門職及び事務・技能職を対象にTRサーベイを実施した。

同社は、平成15年1月頃、原告を含む各労働組合に対し、「一般従業員のTRサーベイ結果」と題する書面を提示し、比較対象企業は13社であること（ただし、そのうち事務・技能職についてデータ交換ができたのは8社であること）、一般従業員のTRポジションは、専門職は101であるのに対し、事務・技能職は111であったことを説明し、専門職は、現状ではほぼコスト競争力のあるTRポジションとなっている一方、事務・技能職については、専門職と比較し、極めて高いTRポジションとなっているため、今後の課題として、事務・技能職のTRポジシ

ョンの調整方法を検討する必要があるとの会社の考えを説明した。

(イ) C 1 は、同年 3 月 1 3 日、原告を含む各労働組合に対し、事務・技能職の一時金支給月率を 6.30 か月（前年比 0.15 か月分マイナス）とする回答を行った。

原告と C 1 との間では、同年 2 月以降、同年度の賃上げ・一時金に関する団体交渉が行われており、原告は、比較対象企業名の開示を求めている。これに対し、C 1 は、本件守秘義務を理由に企業名を明らかにしない姿勢をとっていたが、他の労働組合からも同様の開示要求を受けたことから、条件付きで比較対象企業名を開示することとし、原告に対しては、同年 3 月 1 4 日に開催された団体交渉において、幹部組合員に限定し、他に公表しないこと及び比較対象企業の労働組合等と直接接触しないことを条件として比較対象企業名を開示してもよいとの提案を行った。しかし、原告はこの条件に同意せず、比較対象企業名は開示されなかった。

その後、原告と C 1 は、同年 6 月 1 1 日に開催された団体交渉において、一時金支給月率を専門職は 6.45 か月、事務・技能職は 6.30 か月とすることで妥結した。

ウ 平成 1 6 年度

(ア) C 1 は、平成 1 6 年 2 月頃、原告を含む各労働組合に対し、「一般従業員の T R U p d a t e 結果 (2 0 0 3) 」と題する書面を提示し、平成 1 5 年度に実施された T R サーベイの調査結果に基づき、専門職の T R ポジションは 1 0 0 であるのに対し、事務・技能職は 1 1 1 のままであり、今後の課題として、事務・技能職の T R ポジションが昨年度と変わらなかったことに対して強い問題意識を持っており、早急に T R レベルの調整を進める必要があるとの会社の考えを説明した。

(イ) C 1 は、同年 3 月 1 8 日、原告を含む各労働組合に対し、専門職の一

時金支給月率は前年度と同じ6.45か月を維持する一方、事務・技能職については、支給月率を2年ないし3年で4か月程度に引き下げる必要があると説明し、5.55か月（前年比0.75か月マイナス）とする回答を行った。

原告は、同月22日に開催された団体交渉において、事務・技能職の一時金を引き下げる根拠の説明がないなどとして、比較対象企業名や職種及び職位ごとの総報酬額の開示等を求めた。

C1は、同年4月9日に開催された団体交渉において、原告に対し、比較対象企業名の開示に関し昨年度と同様の回答（前記イ(イ)参照）をしたが、原告は同意しなかった。また、C1は、同月16日に開催された団体交渉において、事務・技能職に係る比較対象企業8社のうち、技能職のみの情報を交換することができたのは6社であり、事務・技能職として情報を交換することができたのは2社であったと説明した。

その後、C1は、同月30日、原告を含む各労働組合に対し、事務・技能職の一時金支給月率について5.75か月（専門職は6.45か月）との再回答を行い、原告とC1は、同年6月21日に開催された団体交渉において、C1の再回答どおりの一時金支給率で妥結した。

(2) 平成17年度の賃上げ・一時金交渉の経緯等

ア TRサーベイの結果等

C1は、平成17年2月頃、原告を含む各労働組合に対し、「一般従業員のTR Update結果(2004)」と題する書面を提示し、平成16年度に実施されたTRサーベイの結果に基づき、専門職のTRポジションは100であったが、事務・技能職は108であったこと、事務・技能職は依然として非常に高いポジションとなっており、今後の課題として引き続き事務・技能職のTRレベルの調整を進める必要があるとの会社の考えを説明した。また、C1は、併せて、①比較対象企業の業種及び数（石油

4社、化学3社、電気機器、自動車、商社等の業種から6社の合計13社であるが、事務・技能職の比較対象企業はこのうち8社であり、石油4社、化学2社、その他2社であること)、②総報酬の内訳、③調査方法(一般従業員は専門職と事務・技能職別に比較を行うこと、比較対象企業ごとに年額、税引き後の金額で総報酬額を算出すること、職位の調整は年齢に基づいてマッチングすること等)を説明した。

原告は、同年2月14日付けで、同年度の賃上げ及び一時金要求書を提出し、一時金支給月率については7.45か月を要求した。

イ 同年2月22日、同年3月4日及び同月24日の団体交渉等

C1は、同年2月22日に開催された原告との団体交渉において、前記アの今後の課題についての会社の考えに加え、比較対象企業や比較する報酬の内訳は昨年度と変わらないこと、事務・技能職のTRポジション108は、比較対象企業中のトップの企業と同レベルであったこと、「中位」とは、順位をいうこと等について説明した。また、原告とC1は、同年3月4日、同月24日にも団体交渉を行い、その中で、原告が、比較対象企業13社の企業名や総報酬額等について開示を求めたのに対し、C1は、比較対象企業名については、条件付きの開示(前記(1)イ(イ)参照)でなければ開示できないこと、総報酬額等の賃金情報については本件守秘義務を理由に開示できないこと等を説明した。

なお、C1は、同年3月17日付けで、原告を含む各労働組合に対し、平成17年度賃上げ及び一時金についての一時金支給月率は、専門職が6.45か月、事務・技能職が5.20か月(前年比0.55か月マイナス)との回答を行った。

ウ 同年4月11日の団体交渉

C1は、同日に開催された原告との団体交渉において、原告が比較対象企業名、C1の総報酬額や比較の基準となる年齢等の開示を求めたのに対

し、開示できる情報は全て開示したとした上で、事務・技能職の一時金については、目指す処遇水準に比べて1割程度高いので、それを徐々に適正なレベルに持っていく旨述べた。また、原告が、具体的な総報酬額の開示を求めたのに対し、C1は、10パーセント、支給月率で2か月以上を落とす必要があり、組合員の基本給は約40万円であるから、100万円くらい落とさなくてはならず、C1の現在の組合有資格者の平均総報酬額は1000万円くらいになる旨説明した。

エ 同年5月13日及び同月27日の団体交渉

C1は、同年5月13日に行われた原告との団体交渉において、原告が、職位ごとに比較する際に基準となる職位別の年齢を開示してほしい旨を求めたのに対し、回答できるかどうか確認する旨述べ、同月27日に開催された団体交渉において、COEに確認した結果、具体的な数値の開示はできない旨回答し、開示に応じなかった。

また、C1は、同年5月13日の団体交渉において、原告が比較対象企業13社を選んだ基準について説明を求めたのに対し、上場企業だけでなく、石油、化学及びその他の業種において、企業規模や知名度などから一流といわれる企業を選んでいる旨説明し、具体的な企業の実名を例に挙げて説明するとともに、利潤を上げているという理由だけで選んでいるわけではなく、C1と同様の専門職及び事務・技能職に相当する職種があつて同様の仕事を行っている企業を選んでいる旨説明した。さらに、C1は、同月27日の団体交渉において、業界の中で、誰もがトップクラスであるだろうと判断するような企業を候補として選んでおり、最終的にどの企業を選ぶかについては、従業員の採用に当たって競争相手になり得るかどうか、C1に対してデータを開示してくれるかどうか、さらに、同じような仕事をしている従業員がいるかどうかを基準に選定している旨説明した。

オ 同年6月10日以降の団体交渉

原告は、同日以降の団体交渉においても、比較対象企業名や総報酬額等の賃金情報について開示を要求するとともに、C1に対し一時金回答の再考を求めているが、協議は平行線をたどり、両者は、同年7月8日に開催された団体交渉において、一時金支給月率を専門職は6.45か月、事務・技能職は5.20か月とする内容で、同年度の賃上げ及び一時金について妥結した。

カ 救済申立て

原告は、同年9月12日、同年度の賃上げ・一時金交渉におけるC1の対応が不当労働行為に当たるとして、都労委に対し、救済申立てを行った。

(3) 平成18年度の賃上げ・一時金交渉の経緯等

ア TRサーベイの結果

C1は、平成17年12月頃、原告を含む各労働組合に対し、「一般従業員のTR Survey結果(2005)」と題する書面を提示し、平成17年度の実施されたTRサーベイの結果に基づき、専門職のTRポジションは100であったが、事務・技能職は107であり、事務・技能職は低下傾向にあるものの依然として高いポジションにあると評価されていること、今後の課題として、引き続き事務・技能職の総報酬水準の調整を進めていくことといった会社の考えを説明した。

イ 平成18年1月20日及び同年2月27日の団体交渉等

C1は、同年1月20日に開催された原告との団体交渉において、原告がTRポジションを100とした場合の事務・技能職の総報酬額の開示を求めたのに対し、従前と同様公表できない旨説明した。

原告は、同年2月27日に開催された団体交渉において、同年度の賃上げ及び一時金要求書を提出し、一時金支給月率については7.45か月を要求した。これに対し、C1は、同年3月16日付けで、原告を含む各労働組合に対し、同年度賃上げ及び一時金についての一時金支給月率は、専門

職が6.45か月、事務・技能職が4.65か月（前年比0.55か月マイナス）との回答を行った。

ウ 同年3月31日の団体交渉

原告は、同日開催された団体交渉において、TRサーベイの具体的な内容について明らかにされないままでは、実質的な交渉が成立しないなどとして、16項目からなる本件要求書（別紙1）を提出し、C1に回答を求めた。C1は、後日答える旨回答した。

エ 同年4月13日の団体交渉

C1は、同日開催された原告との団体交渉において、本件要求書に対し、本件回答書（別紙2）を提出した。

オ 同年5月18日の団体交渉

原告は、同日開催された団体交渉において、本件回答書は本件要求書による開示要求を拒否するものであるとして、本件追加要求書（別紙3）により比較対象企業が13社になったプロセスの開示及び平成17年度のTRサーベイ結果に示されているC1のTRポジションについて、総報酬を構成する各要素の数値（金額）を示すことを求めた。C1は、改めて答える旨回答した。

カ 同年5月30日付けC1の回答

C1は、本件追加要求書に対し、同日付けの本件追加回答書（別紙4）を提出した。

キ 同年6月5日の団体交渉と救済申立て

原告は、同日開催された団体交渉において、本件要求書及び本件追加要求書に対するC1の回答については、いずれも了解できない旨述べ、同月8日、平成18年度の賃上げ・一時金交渉におけるC1の対応が不当労働行為であるとして、都労委に対し、救済申立てを行った。

ク 同年7月7日及び同月24日の団体交渉

C1は、同年7月7日に開催された原告との団体交渉において、原告がTRポジション100の絶対値の開示を求めたのに対し、同月24日に開催された団体交渉において、絶対値の開示自体はできないとしたものの、概ね次の(ア)ないし(ウ)とおり、TRポジションを100とした場合の総報酬額を推定する計算方法を説明した。これに対し、原告は、検証できる数値かどうかについて持ち帰って検討する旨述べるとともに、一時金の仮払いを求めた。

(ア) C1の場合、従業員1人当たりの総報酬額に占める基本給と一時金の金額の割合は、総報酬額全体を100パーセントとすると、およそ70パーセントから75パーセントとなる。

(イ) 上記(ア)を前提として、平成18年3月末の組合員有資格者の平均基本給39万6969円を用いて推定計算を行い、専門職の場合では約730万円（基本給12か月と一時金支給月率6.45か月の合計18.45か月を平均基本給額に乗じる。）が総報酬額全体の75パーセントに相当するとして計算すると総報酬額は約980万円、70パーセントに相当するとして計算すると総報酬額は約1050万円となり、概数で考えると約1000万円が専門職の総報酬額となる。

事務・技能職については、約680万円（基本給が12か月、平成17年の一時金支給月率が5.20か月の合計17.20か月を組合員有資格者の平均基本給に乗じる。）を総報酬額全体の75パーセントに相当するとして計算すると総報酬額は約910万円、70パーセントに相当するとして計算すると総報酬額は約980万円となり、約950万円が事務・技能職の総報酬額ということになる。

(ウ) 事務・技能職のTRポジションは107であるから、TRポジション100は、前記(イ)の金額から7パーセントくらい下にあるとの計算になる。

ケ 一時金仮払要求とあっせん申請

原告は、平成18年7月25日、C1に対し、平成18年度夏季一時金の仮払要求書を提出したが、C1は、同月28日付け文書でこれを拒否した。そこで、組合は、同年8月2日、都労委に対し、TRポジション100の絶対値の開示及び同年度夏季一時金の仮払を求めてあっせん申請を行ったが、C1は、団体交渉を継続していくとしてあっせんを拒否し、同月8日、あっせんは打ち切りとなった。

コ 同年8月18日の団体交渉

原告は、同日開催された団体交渉において、前記ク(ア)ないし(ウ)のTRポジションを100とした場合の総報酬額の試算方法について、専門職と事務・技能職とでは総報酬額が異なるから、組合員有資格者平均を用いた計算方法では比較基準にならないとして、専門職と事務・技能職のそれぞれの組合員有資格者の平均基本給及び平均年齢の開示を求めた。これに対し、C1は、専門職と事務・技能職とに分けてデータを提示することは考えていない旨回答した。

また、C1は、同日の団体交渉において、総報酬額の比較方法に関して、次の(ア)ないし(ウ)の説明例を用い、C1の職位ごとに平均総報酬及び平均年齢を出し、加重平均した上で、比較対象企業との総報酬額の比較を行う旨の説明をした。

(ア) 事務・技能職の職位をそれぞれ6段階に分けて（事務職の職位T1ないしT6及び技能職の職位07ないし12を組み合わせ、T1/07ないしT6/12に分ける。）、職位ごとに従業員の総報酬比較金額の平均値及び平均年齢を算出する。

(イ) 事務・技能職の比較対象企業8社について、同年齢の平均総報酬額を算出し、8社について同じ計算を行った上で、8社を並べてその中位を計算し(4番目と5番目の平均)、それとC1の数字とを比較すると、C1

のTRポジションは、例えばT3／09職位グループでは108となる。

(ウ) 事務・技能職で6グループの数字ができるので、グループごとに加重平均を行い、事務・技能職のTRポジションを算出すると107となる。

サ 同年9月7日以降の団体交渉

原告とC1は、同年9月7日、同月28日、同年10月27日及び同年11月17日にも団体交渉を行い、原告は、平成18年度夏季一時金の仮払を求めるとともに、職種ごとの平均賃金、平均年齢等及びTRポジション100の絶対値の開示を求めたが、C1は、組合員の平均賃金等を出しているなどと述べるなどして開示に応じず、また、平成18年度夏季一時金の仮払については拒否し、協議は平行線をたどった。なお、C1は、同年11月17日の団体交渉において、前記コの説明を補足し、職種ごとの職位別の平均総報酬及び平均年齢の算定方法について、専門職（4職位）と事務・技能職（6職位）それぞれの平均年齢を算出し、比較対象企業のそれぞれの年齢のところの平均収入とを比較し、C1の人数に置きかえて指数を算出し、加重平均する旨説明した。

その後、原告とC1は、同年11月30日に開催された団体交渉において、一時金支給月率を、専門職は6.45か月、事務・技能職4.65か月とする内容で、同年度賃上げ及び一時金について妥結した。

2 争点について

(1) 誠実交渉義務の内容について

ア 労組法7条2号が「使用者が団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと」を不当労働行為と定めた趣旨は、使用者と労働者の代表者又は労働組合とが、対等に労働条件等について交渉することを確保することであり、かかる趣旨に照らせば、同号のいう団体交渉拒否には、使用者が、正当な理由なく団体交渉を行うことそれ自体を拒否することだけでなく、形の上では団体交渉に応じながら、不誠実な態度を取り、対等に労働条件等につ

いて交渉するという団体交渉の実質を備えない場合も含まれると解される。そうすると、使用者は、同号により、団体交渉において誠実に交渉に当たる義務を負うと解すべきであり、同義務の一環として、交渉事項に関する労働組合の要求に対応して、使用者の主張及びその論拠を示し、見解の対立の解消を目指す義務を負うと解される。もっとも、かかる義務の本質は、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ことにあるから、使用者は、労働組合の要求に対して合意や譲歩を行う必要はないのであって、使用者が、誠実交渉義務を尽くしたかどうかは、当該団体交渉の経緯を総合的に考慮して判断すべきである。

前記認定事実によれば、本件において、C1は、平成15年度以降、それまで長期間にわたり専門職と同率で維持されてきた事務・技能職の一時金支給月率を、TRサーベイの結果に基づいて、事務・技能職についてのみ引き下げる内容の回答を行ったことが認められる。かかる経緯に照らせば、C1には、原告との団体交渉において、原告の要求に対応して、その根拠となる資料を提示するなどして、見解の対立の解消を目指す義務があったというべきである。

イ しかしながら、前記前提事実(2)オ(イ)bのとおり、TRサーベイにおいては、C1と比較対象企業との間で賃金情報の交換が行われる一方で、COEと比較対象企業との約定により、比較対象企業から入手した賃金情報等について、比較対象企業との間で各労働組合に対しても開示しないという制限を受けていたものである（本件守秘義務）。

比較対象企業にとって、自社の賃金情報は、本来自社内で保持すべき秘密としての性格を有するものであり、この点は、賃金の額等に関する情報のみならず、支払の対象となる従業員の構成や人事管理等に関する情報についても同様と解される（以下においては、上記の構成・管理等に関する情報を含めた情報を総称として「賃金情報」ということがある。）。さらに、

賃金情報の比較は、必然的に母集団内部で賃金水準が下位の企業を生むこと等を考慮すれば、比較対象企業としては、情報提供の前提として、賃金情報自体に加えて、自社が比較対象企業であること（自社の企業名）について、労働組合を含む第三者への非開示を要求することにつき正当な利益を有するものというほかない。

以上を考慮すれば、C1にとって、比較対象企業の企業名及び賃金情報について、本件守秘義務を遵守することは、TRサーベイの実施に伴い必要不可欠な前提というほかない。

以上の事情に照らせば、誠実交渉義務が、C1に、比較対象企業の企業名及び賃金情報等の開示について労働組合の要求に当然に応じることを求めるものと解するのは、労組法7条2項の趣旨に照らして相当でない。そうすると、C1が、TRサーベイに関し、比較対象企業名及び賃金情報を原告に開示しなかったことそれ自体をもって、誠実交渉義務に違反したということとはできず、前記のとおり、団体交渉の経緯を総合的に考慮して、C1が、誠実交渉義務を尽くしたか否かを判断すべきである。

ウ 原告の主張について

(ア) 原告は、C1においては、専門職と事務・技能職に同率の一時金支給月率を適用することが原告とC1との間で労使慣行になっていたことを主たる根拠として、C1が、TRサーベイの結果が信用に値するものであるか否かについて原告が検証して、交渉や意思決定を行うことが可能となる程度に、TRサーベイの内容等について具体的に説明し、資料を提供する義務を負っていたと主張する。

(イ) まず、労使慣行の存在を主張する点について、原告が主張する誠実交渉義務の水準を基礎づける規範的な効力を有する労使慣行が成立していたという趣旨であると理解すれば、かかる労使慣行が成立していたというためには、労使間において労働条件等に関する取扱いが長期間にわた

って継続して行われてきたということだけではなく、労働者、使用者の双方において、そのような取扱いを拘束力のある準則とする規範意識を有していたことが認められる必要がある。しかしながら、一時金に関し、C 3 及びC 4 又はC 1 では、就業規則その他の規程及び各労働組合との労働協約の中に金額や算定方法について規定した条項はなく、毎年各労働組合との春闘交渉において一時金の支給月率や支給方法が決定されていたことは当事者間に争いが無い（前提事実(2)ウ）。かかる経緯に照らせば、一時金支給月率について専門職と事務・技能職とで同一の取扱いが行われてきたことは、むしろ、毎年の労使間の交渉の結果とみるべきであり、原告、C 3 及びC 4 又はC 1 のいずれにおいても、そのような取扱いを拘束力のある準則とする規範意識を有していたことを認めるには足りない。よって、この点に関する原告の主張は採用できない。

(ウ) また、TRサーベイの結果が信用に値するものであるか否かについて原告が検証することができる程度に、TRサーベイに関する情報等を開示する義務の存在は認め難い。

すなわち、TRサーベイは、13社（うち事務・技能職に係るデータについては8社）を比較対象企業として調査したにとどまり、自ずから調査結果の一般性・通用性には限界があるものというほかなく、認定事実(1)イ(ア)によれば、この点は、平成15年当時から、原告に対しても明らかになっていたものである。これに加えて、前記イで述べたとおり、C 1 は、TRサーベイの実施に関し、比較対象企業の企業名及び賃金情報につき本件守秘義務を負っており、その遵守自体を誠実交渉義務に対する違反とは評価し難いことを考慮すると、交渉における対立当事者である原告による検証の可能性を基準として、C 1 の行為規範（誠実交渉義務）として開示すべき情報の水準を決定すること自体が困難なものというほかない。

以下、前記アのとおり、本件の団体交渉の経緯を総合的に考慮して、C 1 が誠実交渉義務を尽くしたと認められるか否かについて検討する。

(2) 検討

ア 平成17年度の団体交渉について

原告は、一般従業員にTRサーベイが導入された後の平成14年度の団体交渉においてTRサーベイの結果に係る総報酬額等の開示を求め（認定事実(1)ア(イ)）、平成15年度の団体交渉において比較対象企業名の開示を求めたほか（同イ(イ)）、平成16年度に開催された団体交渉（同ウ(イ)）においては比較対象企業名に加え、職種及び職位ごとの総報酬額の開示を求めるなどしたが、C 1 は本件守秘義務を理由にこれらの情報の開示には応じなかったとの経緯があったところ、原告は、平成17年度の団体交渉においても、引き続き、これらの情報の開示を求めていた。このうち、比較対象企業名については、原告が、C 1 の提示した条件付の開示（幹部組合員限りの開示等）に同意しなかったために開示には至らなかったとの経緯があったが（認定事実(2)イ）、C 1 は、同年5月13日及び同月27日の団体交渉において、比較対象企業の選定について、業種に加え、具体的な企業の実名を挙げるなどして、選定基準の概要の説明を行っている（同エ）。これらの説明は、全体として、比較対象企業名の開示要求について、本件守秘義務の遵守に配慮しつつも、その規模や知名度等については、幹部組合員による検証の可能性を担保することも含めて、一定の説明を尽くしたものである。

一方で、比較対象企業の職種及び職位ごとの総報酬額は、比較対象企業の賃金情報にはかならず、本件守秘義務の対象となるものといわざるを得ない。また、C 1 は、平成16年度以来、TRサーベイについて、事務・技能職として情報を交換することができた比較対象企業の数を開示し（認定事実(1)ウ(イ)）、平成17年2月の段階では、当該企業数及び業種別の分

布に加えて、職位の調整については、年齢に基づいてマッチングしていることを明らかにしており（認定事実(2)ア）、原告は、職種を前提とする調査に応じた比較対象企業が一部にとどまることや、異なる職位制度を前提として年齢による調整が行われており、この点でも、TRサーベイの一般性・通用性についてはそもそも限界があることにつき、認識し得たものというべきである。

また、C1は、自社における賃金情報については、同年4月11日の団体交渉において、組合有資格者の平均総報酬額は推計値で約1000万円になる旨の説明を行っている（認定事実(2)ウ）。C1における賃金の状況については、原告自身が一定の調査等を行うことも可能と考えられることに照らせば、C1において、上記の説明を超えて、総報酬額等を開示すべき義務を負っていたものとは直ちに解し難い。

以上の経緯について検討すると、C1は、原告の要求に対して、原告の理解を得るべく、一定の情報を開示して説明を行ったものと評価することができる。これに対し、原告は、その後も、同年度の賃上げ及び一時金支給について妥結した同年7月8日の団体交渉に至るまで、C1が本件守秘義務を理由に開示することができない旨回答していた比較対象企業名や総報酬額といった賃金情報についての開示要求を継続する一方、それとは異なる資料等の開示を要求することはなかったことが認められる（認定事実(2)オ）。かかる経緯に照らせば、当該年度について、C1は誠実交渉義務違反があったものとはいえない。

イ 平成18年度の団体交渉について

原告は、同年1月20日に開催された団体交渉において、①TRポジションを100とした場合の事務・技能職の総報酬額の開示を求めた（認定事実(3)イ）のをはじめとして、本件要求書（同ウ）及び本件追加要求書（同オ）において、②比較対象企業の選定過程、③各比較対象企業における職

種ごとの平均年齢，平均勤続年数及び平均勤続年数等のほか，④平成17年度のTRサーベイの結果におけるC1の事務・技能職の総報酬額を構成する各要素の金額等について開示を求めた。これに対し，C1は，本件回答書（同エ）及び本件追加回答書（同カ）によって，比較対象企業の選定過程については，平成17年度の団体交渉におけるものと概ね同様の説明（本件回答書・項目⑬参照）をしたものの，開示について制限を受けているTRサーベイの賃金情報に関するものについては，本件守秘義務を理由にいずれも開示には応じなかった（本件回答書・項目⑩及び本件追加回答書・項目2参照）。

もっとも，その後，原告が，平成18年7月7日の団体交渉においてTRポジションを100とした場合の絶対値の開示を求めたのに対し，C1は，同月24日の団体交渉において，組合有資格者の平均基本給を基準とした計算方法を示して，専門職の総報酬額は約1000万円、事務・技能職の総報酬額は約950万円になるとの概算での試算結果を説明したほか（認定事実(3)ク），同年8月18日及び同年11月17日の団体交渉において，賃金情報の収集方法や収集した賃金情報に基づく総報酬額の比較方法及びTRポジションの算出方法についての説明を行った（同コ及びサ）。

以上の経緯について検討すると，C1は，前記③については，比較対象企業の賃金情報（従業員の管理等に関する情報を含む。）に関するものとして開示を拒む一方で，自社に関する情報については，比較対象企業の選定過程（前記②）につき一定の説明をしたほか，前記①及び④については，概算ではあるものの，TRポジションを100とした場合の各職種の総報酬額の試算結果について説明したものであり，前記のとおり，原告は，自社における賃金情報については一定の調査等を行うことも可能と考えられることに照らせば，C1において，上記説明を超えて，各職種の総報酬額等を開示すべき義務を負っていたものとは直ちに解し難い。

以上の事情に照らせば、C1は、本件守秘義務の制約の下で、原告の理解を得るべく、一定の情報を開示して説明を行ったものと評価するのが相当であるから、当該年度についても、C1に誠実交渉義務違反があったものとはいい難い。

(3) 原告の主張について

以下、原告が個別に開示を求めたと主張する項目についても検討する。

ア 比較対象企業名の開示について

C1が、比較対象企業名を原告に開示しなかったことそれ自体をもって、C1が誠実交渉義務に違反したということはできず、団体交渉の経緯に照らし、C1が誠実交渉義務に違反したとは認められないことは、前記(1)イ及び同(2)で判示したとおりである。

イ TRサーベイに関するその他の情報の開示について

(ア) 比較対象企業の選定過程

原告は、a) 比較対象企業の候補となった会社数（本件追加要求書・項目①）、b) 比較対象企業の数を13社とした理由（本件要求書・項目②）及びc) 比較開示基準に係るガイドライン（書面）（本件追加要求書・項目1⑤）が明らかにされる必要があったというところ、C1は、a) については、COEから明らかにされていないとして開示に応じていない（本件追加回答書・項目①）が、b) については、目処として13ないし15社程度とすることになっており、COEが比較対象基準に則り総合的に検討し、日本のマネジメントが最終的に決定する旨回答し（本件回答書・項目②）、c) については、従前の団体交渉で説明していた内容と概ね重なる7つの項目を明らかにしている（本件追加回答書・項目1⑤）。

かかる交渉の経緯については、比較対象企業は、結果として賃金情報の交換への協力が得られた会社であり、その数は、むしろTRサーベイの一般性・通用性を制約する事情と考えられること（前記(1)ウ(ウ)）を

考慮すれば、前記 a 及び b の情報の開示により、T R サーベイの一般性・通用性が高まる関係にあるとはいい難く、C 1 において、上記各情報を開示すべき義務を負っていたものとはいえない。一方で、前記 c については、C 1 は、一貫して、抽象的とはいえ、比較対象企業の選定に当たり考慮した事項について、前記 7 項目と同趣旨の説明を繰り返していたものと認められる（認定事実(2)エ参照）。

以上によれば、前記 a ないし c の各情報を開示しなかったことについて、C 1 に誠実交渉義務違反があるものとはいい難い。

(イ) 専門職、事務・技能職に該当する比較対象企業における従業員区分と制度の内容

原告は、事務職ないし技能職の対象企業内での位置づけ（本件要求書・項目⑤及び⑦）、比較対象企業の従業員構成、職種、職名、平均年齢、平均勤続年数、平均比較対象報酬額等（本件要求書・項目⑨ないし⑪）について明らかにされる必要があったというところ、C 1 は、本件回答書においてこれらの情報を開示していないが、前記(1)イで述べたところに照らせば、これらの情報は、本件守秘義務の対象となる情報というほかになく、これらの情報を原告に開示しなかったことそれ自体をもって、C 1 が誠実交渉義務に違反したということはできない。

(ウ) 処遇水準数値化の元になる要素（具体的数値）や数値化の算定式

原告は、処遇水準数値化の元になる要素（本件要求書・項目⑧）や詳細な数値化の算定方法について明らかにされる必要があったというところ、前者は、総報酬を構成する比較対象企業ごとの項目をいうのであり、前記(イ)と同様に、T R サーベイの賃金情報を指すものと解される。後者については、平成18年8月18日及び同年11月17日の団体交渉において、賃金情報の収集方法や収集した賃金情報に基づく総報酬額の比較方法及びT R ポジションの算出方法についての説明が行われている。

前記(イ)と同様、これらのC1の対応が誠実交渉義務違反を構成するとは認められない。

(エ) 比較対象企業から提供されたデータの信用性の担保の方法

原告は、比較対象企業内での情報の採取・集計の正確性、比較対象企業でのデータの取りまとめの正確性、COEに対して提出されたデータの正確性といった条件を満たす必要があり、提供されたデータの信用性担保の方法に係る事実について明らかにされる必要があったと主張するところ、原告の主張は、TRサーベイの結果が信用に値するものであるか否かについて原告が検証することができる程度に、原告の求める全ての情報を開示すべき義務の存在を前提とするものと解されるが、前記(1)ウ(ウ)で述べたところに照らせば、原告による検証可能性を基準として誠実交渉義務の水準を決すること自体が困難なものというほかなく、原告の主張は、前提を欠くものというほかない。

なお、原告の主張は、比較対象企業名のほか、前記(ア)ないし(ウ)の項目について開示を求める点を含め、TRサーベイの調査方法に合理性が認められない点を指摘して、開示義務の根拠とする趣旨とも理解できる。しかしながら、TRサーベイの調査方法の不合理性は、それ自体が団体交渉において原告が主張すべき事項と解される。原告は、C1の説明に基づき、対象企業数や、職位に関する調整の存在等を根拠としてTRサーベイの一般性・通用性の欠如を主張することも十分に可能であったものと考えられ、上記不合理性は、それ自体としてC1の誠実交渉義務違反を基礎づけるものとはいえない。

3 まとめ

以上のとおり、平成17年度及び平成18年度における賃上げ・一時金に係る団体交渉において、C1が、正当な理由なく団体交渉をすることを拒んだものとはいえず、C1の対応は不当労働行為（労組法7条2号）に該当しない。

これと同旨の本件命令の判断は正当であり，その他，本件命令に違法な点は見当たらず，本件命令は適法である。

第4 結論

よって，原告の請求は，理由がないからこれを棄却することとし，主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

(別紙省略)