

大阪、昭51不80、昭51. 12. 24

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪証券労働組合

被申立人 東京証券株式会社

主 文

- 1 被申立人は、給与制度改訂問題について、昇給及び昇級の具体的査定基準を示すなど、誠意をもって申立人と団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、上記団体交渉が継続されている間、申立人組合員らに対して職級辞令を交付してはならない。
- 3 被申立人は、昭和51年度賃上げ問題について、新給与制度の実施を前提とすることなく、申立人と団体交渉を行わなければならない。
- 4 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東京証券株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本店を、大阪、京都、福岡等に支店を置き、証券業を営む法人で、その従業員数は、本件審問終結時約500名（大阪支店約110名）である。
- (2) 申立人総評全国一般大阪証券労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、大阪地方における証券関係の会社の従業員で組織する労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約670名で、また会社の従業員で組織する東京分会所属の

組合員数は、4名である。

なお、会社には、東京分会以外に会社の従業員の多数で組織する東京証券労働組合（以下「別組合」という）がある。

2 本件申立ての経緯について

(1) 会社の新給与制度提案に至るまでの経緯

① 従前から会社で行われていた給与体系は、一般に年功序列制賃金体系といわれるものを基本としていた。

② 会社は、前記給与制度の主要部分である「本俸」が、学歴、勤続年数、経験等の属人的部分及び仕事の難易度、勤務態度等の能力的部分から構成されていることから、これを是正するとして前者を本人給とし、後者を職能給とするいわゆる職能給制賃金体系の導入を一年有余の日数を費して検討した。

(2) 会社提案の新給与制度について

① 51年2月10日、会社は、組合及び別組合に対して、「給与制度の一部改訂について」と標記した申入書（以下「2・10申入書」という）を手交した。この申入書には、給与制度を「下記のとおり改訂し協定を締結したいのでご検討のうえ、来る2月24日（その後会社は2月末日に訂正した）までにご回答願います」と記載されていた。

なお、2・10申入書の内容は、おおむね次のとおりであった。

現行標準本俸を本人給及び職能給に分ける

○ 本人給は標準年令により決める

○ 職能給は全組合員を職務遂行能力により1級から7級までの職級に格付けする。各職級の標準職能給額、標準昇給額を定め、毎年1回行う人事考課により昇級及び昇給額を決める

○ 退職金基礎額は本人給及び職能給の合算額とする

そして添付された別表には、標準的な年令、本人給の額、昇級年数、昇級時昇給額、昇給幅（額）等が示されていた。

なお、会社は、組合に対する口頭説明で、査定対象となるのは職能給の賃上げ部分である等と補足した。

② 組合は、会社が提案した新給与制度について、

㊦ 査定部分は全賃金の9～44.4%になる

㊧ 昇給及び昇級の具体的査定基準が明らかでない

㊨ 現行給与体系から新給与体系への移行基準が明らかでない

等の諸点を指摘（以下「2・10指摘」という）するとともに、職能給が組合員らに対する賃金差別に利用されるおそれがある旨述べ、新給与制度導入には反対であるとの態度を表明した。

③ 組合は、会社が組合の上記指摘に答えなかったので、次回団体交渉において会社の回答を期待するとして2・10申入を受け取った。

(3) その後の新給与制度等に関する団体交渉について

① 2月17日、組合、会社間で団体交渉が行われた。会社は新給与制度移行時の賃金算出方法、給与減額者に対する調整金の支給などについて説明した。

組合は、前回の2・10指摘及び今回会社が説明した調整金の支給に関する基準について会社の回答を求めたが、会社は、それらについて回答しなかった。

② 同月25日開催の団体交渉において、会社は、組合に対し「職能資格等級表」及び「昇給・昇級用評価項目一覧表」を提示した。前者は、2・10申入書中の「職能給等級表」に8級～11級を加えたものであり、後者は、一般職、指導職並びに管理及び専門職に対して、「業績」、「能力」及び「勤務態度」の大項目を更に細分化した計20項目中のどの項目を評価の対象とするかを示したものであった。

組合は、2・10指摘及び前記職能資格等級表中の「定型補助業務」、「熟練定型業務」、「仕事の質」、「仕事の量」等の内容、各項目が評価全体に占める割合、昇級に必要な点数などについて回答を求めた。

これに対し会社は、すでに提示した資料等で十分わかる。これ以上の具体的内容は、人事の機密上回答できない旨述べた。

組合は、回答を求めているのは新給与制度に関する基本的な事柄であるから、これらのことが明らかにされなければ組合として新給与制度について検討するすべきでない旨述べた。

- ③ 3月3日、組合は、さきに会社から組合に対し51年度の賃上げ要求を出す場合には、新給与制度に沿ったものを提出してほしい旨の要望があったものの、職能給についてはなお不明確な点が多いとして、従来どおり年功序列制賃金体系に沿った要求書を提出した。

同日、会社は、組合に対し「申入書附則説明書」を提示した。

これは、新給与制度に関するこれまでの会社の説明に、

- ㊦ 職級1級～5級は標準年令42才以上、同6・7級は同44才以上それぞれ職能給の標準昇給額が一定率で減する
 - ㊧ 職能給の人事考課幅は、従来の慣行を上回らない
 - ㊨ 職能給は、現行本俸、役付手当の合計額から本人給、職級手当の合計額を減じたものとし、両手当の適用時期の関係上、一部調整を加える
- などの諸点を補足したものであった。

組合は、前記説明書が組合の2・10指摘に答えていないと述べるとともに、同説明書中若干の項目について回答を求めた。

しかし、会社は、前回団体交渉時に述べた理由を繰返すだけで、これに答えなかった。

- (4) 会社、別組合間の妥結と職級辞令の交付等について

会社は、2月10日、新給与制度の導入を別組合に提示していたが、3月16日、同組合と会社原案どおり妥結し、協定書に調印した。

そして、4月28日、会社は、組合とは妥結をみないまま、全従業員に対して、新給与制度実施に伴う職級辞令を交付した。しかし、組合員らは、組合、会社間で新給与制度はなお交渉中であるとしてこれを受け取らなかった。

- (5) 会社、別組合間妥結後の新給与制度に関する団体交渉について

- ① 4月30日、組合は、会社が職級辞令を交付し、新給与制度を強行的に実施しようとしたとして、会社にこれらの撤回を求めるとともに、新給与制度については組合、会社間でなお交渉中である旨の確認を求めた。

しかし、会社は、組合員らの職級辞令の交付を保留したものの、新給与制度の実施、職級辞令交付の意思表示については撤回しなかった。

- ② 5月7日から8日にかけて、組合、会社間で団体交渉が行われた。

会社は、別組合、会社間で新給与制度問題は妥結した。したがって、新給与制度実施とこれに伴う辞令交付の意思表示を撤回しない旨述べた。

組合は、組合、会社間で新給与制度問題はなお交渉中であるから、会社は、新給与制度実施等の意思表示をひとまず撤回して交渉すべきである、これらを撤回せずに交渉すると言うのは、実質的に団体交渉拒否になる旨述べた。

なお、上記団体交渉において、会社は組合に対し、別組合、会社間で妥結した新給与制度に沿った51年度賃上げ回答を示した。

- ③ 同月11日、組合、会社間で団体交渉が行われた。会社は、

㊦ 別組合、会社間で新給与制度を4月1日から実施する旨の協定が成立している

㊧ 1企業に二つの組合が存在している場合でも、別々の給与制度を取り決めることはできない

㊨ 同種の従業員で構成されている会社において給与制度は画一的でなければならない

旨述べるのみで、組合の2・10指摘には、何ら答えなかった。

- ④ 5月14日から15日にかけて、組合、会社間で団体交渉が行われた。

組合は、前記会社の申入書附則説明書について6項目にわたり、また、従前の交渉で明らかにされていない評価項目の具体的内容、評価点数と昇給、昇級の具体的な関連等について会社に対し回答を求めたが、結局この回答は同月18日に持ち越された。なお、会社は、51年度賃上げについて新給与制度による新たな回答を行った。

- ⑤ 同月18日、会社は、上記について回答した。しかし、組合は、新給与制度の問題

点である調整金の支給基準、職給の決定基準を始めとして、昇給、昇級の具体的評価基準等なお不明確な点が残っているとして再度回答を求めた。

- ⑥ 同月21日、会社は、組合の上記の要求については、いずれも人事考課に関連する問題であり、既に説明した内容以外の細目は、人事機密上明かせない旨述べた。

しかし、組合は、納得せずなお回答を求めた。

- ⑦ 同月24日から25日にかけて両者間で団体交渉が行われた。

会社は、「⑦新給与制度については、従業員の大多数で組織する別組合と妥結し、4月1日付で実施することになっている。①組合の合意を得るため数回にわたり団体交渉を行い、説明してきた、⑦人事考課の細目は、人事機密に関するものであり、会社の専権事項であるから明示できない。したがって、以後団体交渉を継続しても意味がない」旨述べ、団体交渉を打切った。

これに対し組合は、会社が新給与制度について誠意ある団体交渉を行っていないとして、会社に再考を促した。

しかし、同日以降この問題についての団体交渉は行われていない。

- (6) 51年度賃上げに関する団体交渉（5月7・8日以降）について

- ① 前記5月7・8日の団体交渉以降、組合、会社間において、同月11日、14・15日、18日及び21日と計4回にわたり団体交渉が開催された。

この間、会社は、組合に対して、諸手当中

- ㊦ 家族手当（妻）7,000円を8,000円に増額する

- ㊧ 食事手当 3,500円を4,000円に増額する。

との回答を提示したが、本俸部分については、前記5月7・8日の回答と同様、新給与制度に沿った回答しか行わなかった。

- ② そして、同月18日、別組合と会社が新給与制度に沿った51年度賃上げについて妥結してからは、会社は、「同一企業内において二つの賃金体系を保有することはできない、大多数の従業員で組織する別組合と妥結している」旨述べ、前記新給与制度に関する団体交渉とともに行われてきた組合、会社間の51年度賃上げに関する団体

交渉を、同月25日以降拒否した。

- ③ なお、本件審問終結時においても、会社は、組合員らに対しては従前どおりの賃金を支払っている。

第2 判 断

1 給与制度改訂問題に関する団体交渉について

- (1) 会社は、新給与制度の実施について組合とは十分団体交渉を重ね、その内容についても詳細に説明したが、組合は、新給与制度への移行に反対の態度を変えないので、これ以上交渉を継続しても無意味であるとして交渉を打切ったのであり、また、既に別組合と妥結している事情からも、団体交渉拒否の不当労働行為にはあたらないと主張するので、以下この点について判断する。
- (2) 前記認定のとおり、会社は、従来の年功序列制賃金体系から職能給制賃金体系へ移行するにあたり、1年有余を費して新給与制度を検討し成案を得たとして51年2月10日にこれを組合並びに別組合に対し提案し、その後、別組合とは3月16日に妥結したが、組合とは妥結をみないまま5月25日まで11回の団体交渉を重ねている。

しかし、それらの団体交渉は、会社の一方的な説明の繰返し若しくは形式的なものであると認められ、また会社は、別組合と妥結してから後は、組合の求釈明に対する抽象的・部分的説明の繰返しに終始するのみで、昇給及び昇級の具体的査定基準、新給与体系への移行基準など組合の主眼とする2・10指摘に対しては、つまるところ会社の人事機密に属する専権事項であるとして明確な回答を避け、誠意ある団体交渉を行わないまま交渉を打切ったものと認めざるを得ない。

したがって、会社の本件行為は、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判断せざるを得ない。

2 職級辞令交付について

- (1) 会社は、新給与制度については、51年3月16日に別組合と妥結しており、また1企業に異なる給与体系を保有することはできないから、全従業員に4月28日に職級辞令を交付したもので他意はないと主張するので、以下この点について判断する。

確かに、1企業1給与体系が企業にとって望ましいことは、首肯できる。

しかしながら、2組合が併存する本件の場合、前記認定のとおり別組合と妥結したことを理由に組合との団体交渉を誠意もって行わず、未妥結のまま、会社が一方的に新給与制度を組合に押しつけ、職級辞令を交付しようとした行為は、組合が少数の従業員で組織されていることを理由にその存在を無視し組合員の動揺を企図したものと認められ、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

3 51年度賃上げ問題に関する団体交渉について

(1) 会社は、給与制度改訂問題については3月16日、51年度賃上げ問題については5月18日にそれぞれ別組合と妥結していたため、一企業内で二つの給与体系を保有することはできず、給与支給日である5月25日を翌日にひかえ、やむなく交渉を打切ったものであると主張するので、以下この点について判断する。

(2) 前記認定のとおり、組合は、51年3月3日に従来の年功序列制賃金体系に沿った賃上げ要求書を提出し、会社の回答を求めた。

しかし、会社は、2カ月近く何らの回答を示さなかったばかりか、突如4月28日には組合員に対しても新給与制度に基づく職級辞令を交付しようとし、その後、数回賃上げ問題について団体交渉を開催し諸手当に関し若干の回答を行ったものの、重要な本俸部分についてはあくまで新給与制度を前提とした回答を示したのみで、結局は、上記主張の如き理由を述べて団体交渉を拒否したものである。

そして、会社は、本件審問終結時に至っても、組合員らに対しては従前どおりの賃金を支払っており、また、前記判断のとおり給与制度改訂問題について組合と誠意ある団体交渉を行っていないのであって、同問題については組合との間で未だ妥結をみていないのである。

しかして、かかる事情にありながら会社は、本件賃上げ交渉において暫定的な措置を考慮する等の事案解決のための努力を何ら払うことなく新給与制度を前提とする回答にのみ固執したことは、誠意をもって団体交渉を行ったものとは認めがたい。

よって、このような会社の態度は、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判断せざるを得ない。

4 そ の 他

組合は、主文救済のほか陳謝文の掲示をも求めるが、当委員会は、主文救済の履行による今後の労使関係の円満な進展を期待してあえてかかる救済を付加しない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和51年12月24日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎