

命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合
申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部
申 立 人 全日本金属情報機器労働組合日本アイビーエム支部

被申立人 日本アイ・ビー・エム株式会社

主 文

- 1 被申立人日本アイ・ビー・エム株式会社は、申立人全日本金属情報機器労働組合、同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部およ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が給与制度の公開、昇進・昇格の基準の明示に係る団体交渉を申し入れたときは、各職位と職務等級との対応関係を明らかにするとともに、給与レンジ、職務・業績別メリット昇給率表、昇給時期基準表および人事考課表(様式)を提示し、充分説明をするなど誠意をもって交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合らに対し、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

全日本金属情報機器労働組合
中央執行委員長 X1 殿
全日本金属情報機器労働組合東京地方本部
執行委員長 X2 殿
全日本金属情報機器労働組合日本アイビーエム支部
中央執行委員長 X3 殿

日本アイ・ビー・エム株式会社

代表取締役 Y1

当社が、貴組合の平成3年10月24日付要求書による、給与制度の公開、昇進・昇格の基準の明示に係る団体交渉申入れに対し、各職位と職務等級との対応関係を明らかにせず、給与レンジ、職務・業績別メリット昇給率表、昇給時期基準表および人事考課表(様式)を、管理資料であるとして提示を拒み、充分な説明をし

なかったことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注、年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前記第1項および第2項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全日本金属情報機器労働組合は、金属情報機器産業に働く労働者で組織された組合で、本件申立て当時の組合員数は約 15,000 名である。
- (2) 申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部は、東京都および近隣県内の金属情報機器労働組合の組合員で組織された組合で、本件申立て当時の組合員数は約 7,000 名である。
- (3) 申立人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、前記(1)(2)の申立人と併せて「組合」ともいう。)は、後記被申立人日本アイ・ビー・エム株式会社で働く、金属情報機器労働組合の組合員で組織された組合で、本件申立て当時の組合員数は約 150 名である。
- (4) 被申立人日本アイ・ビー・エム株式会社(以下「会社」という。)は、IBM ワールド・トレード・コーポレーションの子会社であり、情報処理システム・機器の開発、製造、輸出入、販売、賃貸およ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、本件申立て当時の従業員数は約 24,800 名である。

2 給与制度の公開等に係る要求および回答

- (1) 平成3年2月20日の時間短縮、福利厚生等に係る団体交渉の席上で、支部は、会社社長あての同日付「要求書」により、「組合は毎年、賃金制度の公開、昇進・昇格の基準の明確化など労働条件の明示を貴殿に要求してきた。しかるに会社の回答は、一般的、抽象的な給与についての基本的な考え方や給与のしくみの説明を繰り返すばかりで何ら組合の要求に応えていない。社員自身が、人事考課または業績評価と現本給から昇給額を算出できないことは正に労働条件が明示されていない証である。・・・貴殿は今日に至るまで、これらの資料を具体的に明らかにしていないので、組合は改めて下記の資料を3月1日までに組合に文書で提出するよう強く要求する。・・・」としたうえ、「本給の給与レンジの

金額等について」「人事評価について」「職位変更について」および「本給昇給または本給調整について」の4項目を挙げ、大要下記の事項について回答を求めた。

① 本給の給与レンジの金額等について

- ア) 全職種(セールス、システムエンジニア、事務等)の職位(職務等級)別、年齢別に具体的な給与幅を持つ本給の給与レンジの金額等
- イ) 給与レンジの変更時期
- ウ) 最新の全職種・全職位コード/名称、一覧表

② 人事評価について

(一般職)

- ア) 人事考課を行うために使用している用紙のタイプ〈人事考課表〉
- イ) 前記用紙の記入要領
- ウ) 各評価要素毎の点数〈点数表〉
- エ) 評価ランク(A、B、C、D、E)決定のしくみと評価ランクの全社分布割合および平均ランク
- オ) 評価対象期間

(専門職)

- ア) A&Cの用紙および業績評価を行うために使用している用紙
- イ) 前記用紙の記入要領
- ウ) 評価ランク(A、B、C、D、E)決定のしくみと評価ランクの全社分布割合および平均ランク
- エ) 評価対象期間、評価時期と1年当りの回数
(注)A&C(Appraisal and Counseling Record)

③ 職位変更について

(一般職間)

- ア) 職位変更の基準、手続きと決定のしくみ
- イ) 各職位の標準経験年数および最長滞留年数
- ウ) 上級職位へ昇進するために必要としている最低評価
- エ) 昇進時期

(一般職から専門職〈主任または主任Ⅱ〉への昇進)

- ア) 主任昇進の基準、手続きと決定のしくみ
- イ) 主任昇進への標準年数および最長滞留年数
- ウ) 主任昇進のために必要としている最低評価
- エ) 昇進時期

- オ) 昇進後の昇給時期
(専門職間〈主任→専任、主任Ⅱ→主任Ⅰ→専任など〉)
- ア) 職位変更の基準、手続きと決定のしくみ
- イ) 各職位の平均経験年数および最長滞留年数
- ウ) 上級職位へ昇進するために必要としている最低評価
- エ) 昇進時期
- オ) 昇進後の昇給時期

④ 本給昇給または本給調整について

(一般職)

- ア) 職務・業績別メリット昇給額の算出方法とその算出に用いられる各項目の算出方法〈職務・業績別メリット昇給表等〉
- イ) ライン管理者によるライン調整の要領、社員一人あたりの最高額、最低額、平均額、対象者の決定基準
- ウ) 調整昇給額の算出方法、調整対象者の決定基準および最高額、最低額、平均額ならびに調整を受けた社員のうち、最低額、平均額

(専門職)

- ア) 標準的なメリット昇給率表(具体的な%が記載されたもの)
- イ) 昇給時期基準表(具体的な月数が記載されたもの)および昇給時期の最短月数、最長月数、通常月数
- ウ) 職務・業績別メリット昇給率がゼロ%のとき使用される〈専門職給与調整表〉(具体的な金額が記載されているもの)
- エ) ライン管理者によるライン調整の要領、社員一人あたりの最高額、最低額、平均額
- オ) 昇給時期が13か月以上の場合、ライン管理者が12か月昇給に変更する判断基準および調整(昇給)額の算出方法

- (2) これに対し、会社は、平成3年3月8日付文書により「貴組合より1991年2月20日の団体交渉の席上提出された要求書に関して、添付のとおり回答します。なお、ご要求があれば細かく説明を行う用意はあります。…」としたうえ、1)一般職の職位一覧表、2)主任部員の職位一覧表、3)人事管理マニュアルのうち、職位変更にかかる部分、4)A&Cのフォームを交付して、次のように回答した。

① 給与レンジについて

「給与レンジは、ライン専門職が、昇給を決定する際の参考資料、マネジメント・ツールであり、公平な昇給を行うための管理資料ともいえるべきものです。したがって、これらの管理資料は、制度運営の責任を持つライン専

門職のみが必要とするものであって、これを公表する考えはありません。」

② 人事考課について

「人事考課表およびその記入要領は、人事管理資料であり、提示することはできません。…また、各評価要素毎の点数については、公平な評価を担保するため評定者に対しても明らかにしておりませんので、提示することはできません…(A&Cの)記入要領については、A&Cは所属長と部下が共同して作成するものでありフォームの中で明らかにしております。…A&Cの評価区分は、…人事考課と同様5段階に区分しております。いずれも評定分布割合は、管理資料であり提示することはできません。…」

③ 職位変更について

「職位変更、手続と決定のしくみについては、添付-4を参照してください。…」

④ 本給昇給または本給調整について

「…算出方法等については既にお渡ししております「給与と昇給について」および「専門職の給与制度」に詳細にわたり記載されており、これ以外の資料については提示する考えはありません。…本給調整時期が12か月を超える場合、主任部員についてはライン専門職の判断により12か月で調整を行うことを認めています。…」

- (3) 平成3年4月23日、支部が同年の夏期一時金の要求を行ったことにともない、同日団体交渉が開かれた。その際、支部が「3月8日付回答書は、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「3月8日の回答のとおり、管理資料だから出さない。」と答えた。

さらに、5月28日の団体交渉の際にも、支部が「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「3月8日の回答書の通り、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。

3 給与制度等の公開に係る団体交渉経緯

- (1) 組合は、会社に対し平成3年10月24日付「要求書」で、賃金・一時金、労働時間短縮等5項目の要求項目につき、回答日を同年11月8日と指定して、当日は必ず団体交渉を開催のうえ、書面をもって回答するよう要求した。

この「要求書」には、賃金・一時金に関する要求の中で、「本給」について、①一律4万円の賃上げを行え、②昇給後の本給を年齢別保障給を下回らないものとせよ、③(職務・業績別)メリット昇給部分の割合拡大をやめよ、④主任についても年1回、12月1日付昇給に一本化せよと要求し、「賃金制度の改善」

として、①一般職、専門職の賃金制度を公開せよ、ア)給与レンジ(職種、年齢別)職務・業績メリット昇給表および計算方法、人事考課表、②新給与通知書に次の項目を明示せよ、ア)新本給、昇給額内訳(標準年齢別一律メリット額、職務・業績別メリット額、ライン調整額)、人事考課の評価、職位名称、給与レンジおよび四分位の位置、③各職位の昇進年限(最長滞留年数)を明らかにせよ、④専門職の時間外勤務手当は専門手当とは別に支給せよ、⑤専門職に変則勤務手当、残業時の食事手当を支給せよとし、なお書きで、「平成3年2月20日付賃金制度の公開に関する要求に対し誠実に回答せよ。」とあった。

(2) これに対し会社は、同年11月8日の団体交渉において、「給与レンジ、職務・業績メリット昇給表および計算方法、人事考課表に関するご要求についての会社の考え方は、本年3月8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はありません。」と書面で回答するとともに、組合が「3月8日付回答書は、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、「3月8日の回答の通り、管理資料だから出さない。」と答えた。

(3) その後同年11月15日、22日の団体交渉では、昇給に係る会社の回答等の話し合いが行われ、給与制度等は話題にならなかったが、12月6日の団体交渉で、組合が「給与レンジ、職務・業績別メリット昇給表、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。」と発言したのに対し、会社は、「過去20年間現開示資料の範囲で交渉してきた。ライン専門職のためのツールは公開できない。」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相当と考えるので、小委員会方式で協議したらどうかと言ったのに対し、組合は公的機関に提訴すると言った。

(4) そして組合は、同年12月9日に請求する救済の内容として「被申立人会社は、申立人各組合が、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、職務・業績別メリット昇給率表、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」という内容の本件不当労働行為救済申立てを行った。

なお、この申立書には、これまでの団体交渉の経過として、組合が昭和50年9月11日に、賃金決定基準、昇給の基準等を明らかにするよう求めたのに対

し、会社は、具体的な資料の開示を拒んだ。また、平成元年12月4日の団体交渉で、組合が組合員9名の定期昇給時期はいつかと質問したところ、会社は、年1回の定期昇給はないと答え、また、組合が組合員9名の評価、給与レンジの四分位等を提出せよと求めたところ、会社は「ノーコメント」と言うのみであったと記載されている。

4 中央労働委員会での和解経緯等

- (1) 本件に先立つ昭和57年11月26日、中央労働委員会(以下「中労委」という。)は、神奈川県地方労働委員会、東京都地方労働委員会および愛知県地方労働委員会(以下各々「神奈川地労委」「東京地労委」「愛知地労委」という。)が発した不当労働行為救済命令の再審査申立てに関して、会社と組合員38名、総評全国金属労働組合日本アイビーエム支部(以下「全金支部」という。)および総評全国金属労働組合東京地方本部(以下「全金東京地本」という。)とに対し、和解勧告を行った。

この勧告は、「会社は、本件(再審査申立事件)和解成立後組合員38名のうち一定の人員について、一定期間内に、専門職への昇進等の措置をとるものとする。」「組合員38名、全金支部および全金東京地本は本件(再審査申立事件)が円満に解決したことを確認し、本件(再審査申立事件)に関して会社に対し一切の請求を行わないこと。」を含む4項目から成っていた。

会社と組合員38名、全金支部および全金東京地本とは、この勧告を同年12月6日に受諾するとともに、「組合員の範囲および中央執行委員の就業時間中の組合活動に関する取扱い等については、会社、全金支部で別途協議するものとする。」との項目を含む4項目から成る「覚書」を交わし、さらに会社と全金支部が「主任部員である組合員が中央執行委員として就業時間中に組合活動をする場合、団体交渉、事務折衝等を除き、不就労時間に相当する賃金を月給および賞与から控除する。」「一般職の組合員が中央執行委員として就業時間中の組合活動に関する取扱い等については、今後できるだけ速やかに正常化する方向で別途協議する。」との項目を含む4項目から成る「確認書」を交わして和解が成立した。

ちなみに、神奈川地労委へ申し立てられた不当労働行為救済申立書には、請求する救済内容として、「被申立人会社は、昇給・昇進・格付の考課基準と方法を明らかにすると共に、申立人組合の組合員であることを理由に、申立人組合員らに対し、昇進・昇格差別を行って申立人組合の組合運営に支配介入してはならない。」との1項が含まれていた。

そして、同地労委が発した命令書の主文には、申立人組合員5名を昇進させ

ることに加えて「被申立人は昇給、昇進、格付の考課基準とその方法を明らかにせず、これらを利用し、総評全国金属労働組合日本アイビーエム支部の組合員を差別扱いするなどして、同組合の運営に支配介入してはならない。」とあった。

(注)総評全国金属労働組合日本アイビーエム支部は、労働界の再編に伴い、加盟上部団体が全日本金属情報機器労働組合および全日本金属情報機器労働組合東京地方本部と変更されたことにより、全日本金属情報機器労働組合日本アイビーエム支部と改称された。

- (2) 昭和 57 年 12 月 6 日の確認書締結以降、一般職である支部中央執行委員の就業時間中の組合活動に関する取扱いについて、労使の主張が対立して協議が整わないため、会社は、引続き就業時間中の組合活動につき賃金を控除することなく認めてきた。そして、平成 4 年 7 月から同 5 年 7 月までの間、賃金を控除されることなく就業時間中に組合活動を行った組合員は、支部中央執行委員 15 名中 3 名であった。

また、会社は、支部に対し、従前会社の事業所内に組合事務所を貸与していたが、昭和 63 年の事業所閉鎖に伴い、社外にいくつかの場所を挙げ移って欲しい旨申し入れた。その結果、支部の組合事務所は港区赤坂にあるビルに移転した。

5 本件に関連する会社の給与規程等について

本件に関連する会社の就業規則、給与規程および格付規程(いずれも抜粋)は、次のとおりである。

(1) 就業規則

(職能格)

第 41 条 [1] 会社は、社員の職務およびその経験期間、業績等に基づき、社員に職能格を付与する。

[2] 前項の職能格の付与の方法と手続等については、別に定める格付規程による。

(給与規定)

第 42 条 従業員の給与については別に定める給与規程による。

(2) 給与規程

(給与の種類)

第 2 条 この規程で給与とは次のものをいう。

- 1) 本給、2) 職能手当、3) 特別調整手当、4) 専門職手当、5) 専門職加給、6) 勤務手当、7) 別居手当、8) 住宅費補助、9) 昼食費補助、10) 財形補助、11)

通勤費、12)賞与

(定期昇給とその期日)

第 16 条 [1] 定期昇給は、入社後 6 か月を経過した社員の本給について、職務内容および次条に定める定期昇給審査期間中の業績、執務態度を総合勘案して、毎年 1 回行うものとする。

[2] 定期昇給の期日は、11 月 15 日とする。

(定期昇給の方法と手続)

第 19 条 定期昇給の方法と手続は別に定める格付規程による。

(人事考課)

第 20 条 [1] 会社は、社員の業績および執務態度について、人事考課を行う。

[2] 人事考課の手続、方法については別に定める。

(専門職の給与調整とその期日)

第 21 条 [1] 専門職の給与調整は、第 1 節の規定にかかわらず、職務内容、業績評価、執務態度、本給およ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。

(3) 格付規程

(目的)

第 1 条 この規程は、就業規則第 41 条、給与規程第 19 条および同第 21 条に基づいて、社員の「職能格の付与」、「定期昇給」および「専門職の給与調整」に関する方法と手続、ならびに再審査申立に関する手続を定める。

(用語の定義)

第 2 条 この規程中での用語の定義は次のとおりとする。

- 1 職 位 個々の社員に対して与えられた職務の名称
- 2 職位群 職位を、職務の困難度および重要度に基づいて分類したもの
- 3 職 群 職位を、組織階層上もしくは、職位系列上における位置およびその属する職位群に基づいて分類したもの
- 4 職能格 個々の社員の職位、その経験期間および業績等によって、社員の職務遂行能力と会社に対する貢献の程度を判定し、それに基づいて社員に付与されるもの
- 5 格 付 個々の社員の定期昇給額、専門職の給与調整および職能格の決定

(格付基準)

第 4 条 格付は次の要素を評価の基準として、所属長が行う。

1 職務内容 2 執務態度 3 業績 4 本給

(職能格の種類)

第6条 [1] 職能格の種類は次のとおりとする。

1 参与 2 部長格 3 副部長格 4 次長格 5 課長格 6 係長格
7 主査

[2] 会社は、必要に応じて、職能格を新設または改廃することができる。

(格付基準)

第8条 格付は、経験した職位、その経験期間および業績等に基づいて所属長が行う。

(格付期日)

第9条 格付は毎年4月1日および10月1日付で行う。ただし、会社が必要と認めた場合、臨時に格付を行うことがある。

6 給与制度のしくみ

会社が配布した「給与と昇給について」および「専門職の給与制度」の冊子には、次のように記載されている。

(1) 「給与と昇給について」

① 日本アイ・ビー・エムの給与について

日本アイ・ビー・エムの給与についての基本的な考え方に次の三つがあります。給与を一流企業と比較して同等あるいはそれ以上の水準に保つこと。給与は、各人の仕事の内容に見合ったものであること。給与は、各人の仕事ぶりとその成果を公平に反映するものであること。

② 給与のしくみ

まず、皆さんが入社する時に初任給が決められます。…皆さんの給与は、昇給を重ねるごとに次第に高くなっていきます。昇給は定期昇給制度に基づいておこなわれます。皆さんの給与は、今後この定期昇給制度によって毎年11月15日に昇給することになります。

③ 仕事の内容と昇給

それぞれの担当する職務に応じて職位が決められ、この職位における仕事の内容と各人の仕事ぶりおよびその成果等を総合的に検討して昇給が決定されます。…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に区分してあります。これらのグループそれぞれに昇給決定の基準となる金額の幅が設定されます。これを給与レンジといい、…より困難な責任の重い仕事

の職位ほど高い給与レンジになります。この給与レンジは、この枠の中に必ず給与額をおさめていこうとするものではなく、昇給率決定のための一つの目安として設定されているものです。

(注)一般職の職位は約 900 あり、この職位の職務内容を分析し十数等級の職務等級に区分されている。

④ 仕事ぶり、仕事の成果と昇給

仕事の内容が同じであっても、仕事ぶりおよびその成果の優れている人により高い昇給が行われます。この社員一人ひとりの仕事ぶりや仕事の成果を公平に把握するために人事考課という手法が用いられます。仕事ぶりについては、会社という組織の中で社員がどういうふうな態度で仕事を行ってきたかをみるもので、…それぞれの仕事に見合った評定の方法で評価します。

⑤ 昇給額はどのようにして決められるか

最近の当社の昇給は、職務・業績別メリット昇給と標準年齢別一律メリット昇給とから成り立っています。

ア) 職務・業績別メリット昇給

a) まず、どの職位についているかによって、適用される給与レンジが異なります。そして、その人の昇給前の給与がこのレンジの中のどの位の所に位置するかが昇給率決定の基準のひとつになります。…給与レンジの中での給与の位置が低いほどより高い給与率が適用されることとなります。また、給与が同じ場合は、より責任の重い仕事につくほど給与レンジが高くなり、その中での給与の位置が低くなるので、より高い昇給率が適用されることとなります。

b) 昇給は人事考課の結果によっても左右されるわけですが、この場合、基本的には成績が良い人が悪い人よりも高い昇給をすることになります。

c) 以上 a) と b) の組み合わせにより各人の昇給率が決定されます。

イ) 標準年齢別一律メリット昇給

社員の生活の安定と向上を図るために、標準年齢をもとにして年齢別定額昇給を行っています。

(注)標準年齢は入社時の最終学歴卒業年齢(中学 15 歳、高校 18 歳、短大 20 歳、高専 20 歳、大学 22 歳、大学院修士 24 歳、大学院博士 27 歳)にその後の経過年数を加算したものです。

(2) 「専門職の給与制度」

① 給与の基本方針について

当社の給与に関する基本的な考え方は、1)一流企業と比較してイコール・オア・ベターの給与水準を維持すること、2)職務の重要度・困難度を反映した給与であること、3)個人の業績を公平に反映した給与であることの三つに集約されます。

② 給与の基本方針を実現するために

ア) 一流企業と比較してイコール・オア・ベターの給与水準を維持することについて

この考え方は、日本の主要産業界の代表的な会社の中から、いくつかの会社を選定し、定期的に給与調査を行い、給与の内容や水準の把握と比較検討を通して妥当性を確認することにより実現しています。

イ) 職務の重要度・困難度を反映した給与であることについて

専門職職位の職務評価(社内の職務の重要度・困難度を反映する方法)

専門職が担当する職務の内容を、責任や権限の程度あるいは職務遂行要件等のような観点から分析し、個々の職位の職務の価値付け(職務評価)を行って、社内における相対的な位置付け(職務等級)を決定しています。…この職務等級は、現時点では、十数等級に区分されています。…高い職務等級ほど、相対的に高い給与レンジが適用されることとなります。

ウ) 個人の業績を公平に反映した給与であることについて

専門職個人々の直近の業績を基準に昇給率や昇給の時期を適用し、新しい給与額を決定するしくみになっています。専門職の業績評価は A&C の総合評定に基づいて行われます。

③ 専門職の給与制度のしくみ

ア) 専門職メリット給制度

各人の仕事ぶりや成果を本給や専門職加給の昇給(メリット昇給)に直接反映するという形であるべき給与水準を実現する仕組みになっています。

従って、一般職の給与制度と比較すると次のような特徴があります。

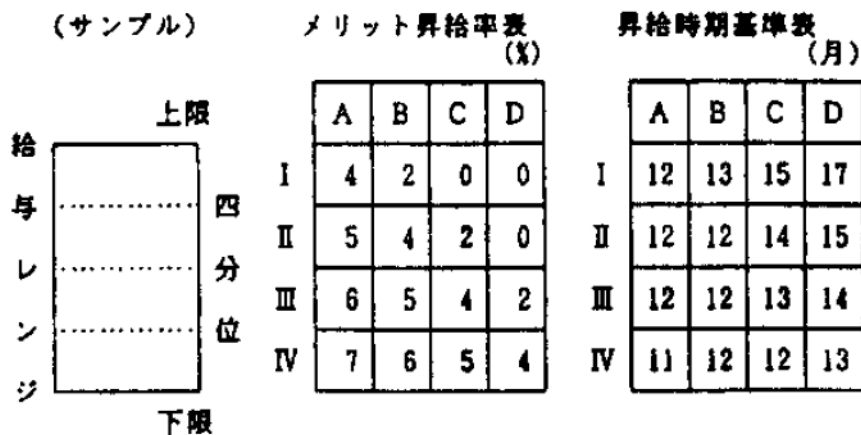
	専 門 職	一 般 職
考 え 方	職務・業績の観点から「あるべき給与水準」を設定する	職務／年齢／業績等の観点から「あるべき給与水準」を設定する
昇給プログラム	職務・業績別メリット昇給のみ	標準年齢別一律メリット昇給職務・業績別メリット昇給
昇給形態	随時昇給	定期昇給

イ) 専門職の給与調整

専門職メリット昇給

職務等級別に具体的な給与幅をもつ給与レンジが設定されます。次に、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)を決定する仕組みになっています。

- (3)① 一般職の定期昇給について、会社は、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ている。また、支部に対し、組合員の昇給状況および組合員の年齢別一律メリット昇給額、職務・業績別メリット昇給額、調整昇給額それぞれの最高額、最低額、平均額を通知しており、5種類ある人事考課表のうち「TYPE-1」を提示している。また、専門職について、会社は、支部に対し組合員(主任)の本給昇給額を通知しているが、支部からの昇給平均額を公表せよとの要求には、随時昇給であり実際には算出不可能で、そのようなデータも揃えていないと答えている。そして、給与レンジについては、一般職、専門職とも、社員が個々に確認すれば、所属長が「高い、中ほど、低い」というように答えている。
- ② 会社は専門職のメリット昇給として次図をサンプルとして明らかにしている。



この表の給与レンジの縦軸に示す数字「I~IV」は四分位の区分を示し、四分位は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5四分位、下限を下回る場合をゼロ四分位と呼んでいる。そして、昇給の決定にあたっては、前図の給与レンジ内の「四分位」の位置が決まり、「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、人事考課の評定ランク(A～D)によって、横軸上の位置が決まり、両者の交差ポイントにある昇給率が適用される。

第2 判 断

1 支部の申立資格および申立期間についての主張について

(1) 被申立人の主張

① 会社は、支部の中央執行委員3名の時間内組合活動(平成4年7月から同5年7月までの間約1,326時間)に対し、賃金を支給してきており、支部は、この1年間で約326万円相当の経費援助を受けてきている。そして会社は、支部に対し「確認書」を踏まえ再三再四にわたりその是正を申し入れているものの、支部の消極的姿勢により未だに是正されていない。なお会社は、支部に対し、赤坂の一等地に家賃だけでも年間約800万円を支払って組合事務所を貸与している。このように会社から多額の経費援助を受けて組合活動を行っている組合に、労働組合としての「自主性」など認められず、労働組合法の定める資格要件に適合しないものである。

② 申立人らは申立書の中で二三の具体的団体交渉について言及しているのであるが、そのいくつかは、行為の日から年数が経過しており審査の対象となりえない。

(2) 当委員会の判断

① たしかに会社は、支部の中央執行委員に対し、賃金を控除せずに就業時間中の組合活動を認めてきており、労使の確認事項である一般職の支部中央執行委員の就業時間中の組合活動に関する取扱いについては、未だ双方の協議が整わず合意に至っていないこと(第1、4(2))が認められる。

しかし、会社が支部組合員に対し就業時間中の組合活動を賃金を控除することなく認めてきたのは、再審査申立事件の和解における、会社と支部との合意によるものであること(第1、4(1))、また、賃金を控除されることなく就業時間中の組合活動を行っている者は、支部中央執行委員15名中3名であること、さらに、組合事務所についても、会社が社外に賃借して貸与することとなったのは、会社と支部との話し合いで決まったことであること(第1、4(2))などからみて、労働組合としての自主性が失われているとまでは言えず、支部の労働組合としての自主性は認められないから申立資格がないとする会社の主張は採用できない。

② 申立書の中に申立期間を徒過している団体交渉に係る記載があるとの会社主張についてみるに、たしかに申立書には申立時より1年を超えている時期における団体交渉についても記載されているが、これらは単にそれまでの経

過を示したものとみるべきであり、本件で争われているのは、支部が平成 3 年 2 月 20 日付の会社に対する要求書に端を発し、組合が同年 10 月 24 日付要求書をもって申し入れた団体交渉(第 1、3(1))を巡ってのことであるから、この会社の主張も採用できない。

2 中労委勧告に基づく和解により解決済との主張について

(1) 被申立人の主張

会社は、中労委に係属中であった 3 事件(東京地労委、神奈川地労委、愛知地労委の各初審命令に係る再審査)について、昭和 57 年 11 月 26 日中労委からの和解の勧告を受け、同年 12 月 6 日に会社と組合ともにこれを受諾し、全面和解が成立した。ところで、上記「勧告」の中には、組合は本件(再審査申立事件)が円満に解決したことを確認し、本件(再審査申立事件)に関して会社に一切の請求を行わない旨が規定されているのであるが、同 3 事件の一つである神奈川地労委の事件においては「被申立人会社は、昇給・昇進・格付の考課基準と方法を明らかにする。」との救済申立てが含まれていたところ、これについても、もとより「会社に一切の請求を行わない。」とされているのである。

また、上記全面和解直後の昭和 58 年の組合要求書には、「賃金制度の公開」についての要求は一切なかった。また、昭和 60 年、同 61 年の組合要求書には「専門職の昇給時期を明らかにし、労働条件明示の原則を守れ。」としか記載されておらず、給与レンジ、メリット昇給率表、人事考課表等の要求が一切なかったことをみても明らかのように、支部もこれらについて解決済であるとしていたのであり、本件申立ては棄却されなくてはならない

(2) 当委員会の判断

たしかに、中労委の「勧告」の中には、組合は本件(再審査申立事件)が円満に解決したことを確認し、本件(再審査申立事件)に関して会社に一切の請求を行わない旨記載されており、この勧告を労使双方が受諾していたことが認められる。しかし、神奈川地労委の命令は、「被申立人は昇給、昇進、格付の考課基準とその方法を明らかにせず、これらを利用し、総評全国金属労働組合日本アイビーエム支部の組合員を差別扱いするなどして、同組合の運営に支配介入してはならない。」(第 1、4 後段)としているのであるから、これに係る勧告の「会社に一切の請求を行わない。」との文言が、給与制度の公開、昇進・昇格の基準につき、団体交渉において一切請求をしない趣旨とまで解することはできない。

また、会社は、組合が和解以降の要求書で給与レンジ等の要求をしていないのであるから、申立人らはこれらについて解決済であるとしていたとも主張する。

しかし、会社と申立人らとの間で、これらについて解決したとの疎明もなく、また、現に申立人らが団体交渉を申し入れている事実からみて、解決済との会社主張は採用できない。

3 組合の要求は救済方法として許されないとの主張について

(1) 被申立人の主張

申立人らは、会社が申立人組合の給与制度の公開のための団体交渉申入れおよび資料の要求に対し、資料を公開のうえで十分な説明を行う団体交渉をまったく拒否しているとし、その救済方法として給与制度の公開を命ずべきであるとする。しかし、そのような救済命令は団体交渉の開催や、実質的な団体交渉の充実、促進を求めるものではなく、団体交渉議題の端的な実現を図ろうとするものに他ならない。申立人らが「諸資料」として掲げるものは、申立人らが公開を要求している管理資料そのものであって、これらを提示することによって組合の要求は直ちに実現されるのであるから、そこにはもはや交渉の余地は残されていない。このように要求事項そのものの実現を端的に求めることは団体交渉拒否の救済方法として許されないものであるから、本件申立は棄却を免がれない。

(2) 当委員会の判断

申立人らは、平成3年10月24日の団体交渉「要求書」で、一律4万円の賃上げを行え、昇給後の本給を年齢別保障給を下回らないものとせよ、職務・業績別メリット昇給部分の割合拡大をやめよ、主任についても年1回、12月1日付昇給に一本化せよと要求し、「賃金制度の改善」として一定の資料の公開を求めていること(第1、3(1))が認められる。このことからみて、申立人らは、単に資料の提示そのものを目的としているのではなく、給与制度およびその実際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しているとみるのが相当であるから、会社の主張は採用できない。

4 管理資料は開示すべき性質でないとの主張について

(1) 被申立人の主張

申立人らが本件で開示を求める「職務・業績別メリット昇給率表」「給与レンジ」「昇給時期基準表」等の資料は、人事権を行使する各ラインの参考資料として会社人事部門が作成した内部資料であり、いずれも各ライン専門職の人事権を厳格に拘束する基準などではなく、いわば、人事権の行使が恣意に流れることを防ぐ意味での目安・指標の意味を有するものであるにすぎない。

各社員の本給額(昇給額を含む)を決定する権限は、基本的には人事部門になく、各ライン専門職が、社員の毎年の昇給額(本給昇給額)を決定しており、そ

れに与えられた裁量は極めて広範である。各ライン専門職は、人事部門が提供したこれらの資料を目安あるいはツール(道具)として駆使しつつ、最終的に自らの裁量で本給額を決定するのであり、その意味で、前記資料等はライン専門職にとってツールなのである。

申立人らは、本件において、会社が用いている広範なツールの開示を求めているが、既述のとおり、ラインが広範な裁量によって各社員の賃金額を決定する会社の人事制度の下では、申立人支部の要求する各ツールの開示をしても、とりわけ有意の事実を明らかにすることにならないだけでなく、ライン専門職が賃金額を決定するという会社固有の人事制度の根底を揺るがすことになる。

従って、上記ツール、管理資料が申立人支部に対し開示すべき性質のものではないことは明らかである。

(2) 当委員会の判断

会社の主張するように、申立人らの開示を求めている資料が人事権を拘束する基準でなく、ライン専門職が本給を決定する際を目安・指標の意味を有するものにすぎないとしても、他に本給を決定するにあたっての基準がなく、「給与と昇給について」および「専門職の給与制度」が、給与制度に関し具体的に説明している唯一のものなのであるから、申立人らがその中に書かれている給与レンジ、職務・業績別メリット昇給率表、昇給時期基準表等の内容を「サンプル」ではなく具体的に明らかにするよう求めることは、たとえ、各ライン専門職の裁量が極めて広範であるとしても、労働者が自己の賃金等がどのような基準、運用で決定されるのかを知る手掛かりになるのであるから、申立人らの要求は首肯できる。よって、会社主張は採用できない。

また、会社は、これらの資料開示が会社固有の人事制度の根底を揺るがすことになるとも主張しているが、なにゆえに人事制度の根底を揺るがすことになるかの疎明はない。一方会社は、給与レンジは、公平な昇給を行うためであり(第1、2(2)①)、昇給決定の基準となる金額の幅の設定であり(第1、6(1)③)、職務等級別に具体的な給与幅を持つ給与レンジが設定され、その給与レンジの中で、標準的なメリット昇給率と昇給時期を決定する(第1、6(2)③イ)として、社員に明示していることからみて、これらの資料の具体的な数字を提示したとしても、会社固有の人事制度の根底を揺るがすとは認められない。

5 給与制度等の公開に係る団体交渉について

(1) 申立人の主張

平成元年12月4日から、問題になってきた賃金制度および賃金資料の公開については、最終的に何らの前進を見ることなく、会社は「管理資料だから出せ

ない。」と述べるのみで公表を拒否したのである。組合は自主的な解決を最大限追求してきたにもかかわらず、会社は開示しない理由さえ明らかにしなかった。

組合が、本件賃金制度の公開に関連して労働基準監督署に対して申告し、かつ執拗に団体交渉で要求し続けてきたことを認識しながら、真摯に検討しないばかりか、「いままでどおりの交渉の態度で決着をつけた。」などというのは、正に傲岸不遜な態度であり、到底誠実な団体交渉に応じる姿勢とはいえない。

なお、会社は、組合が独自に賃金実態調査をして、賃金制度等の具体的内容につき組合機関紙などで発表しており、賃金制度および賃金資料を知っているなどと主張している。しかし、第1に、この実態調査は、ごく一部の調査にしすぎず、全体像を調査したものではない。しかも、この調査結果が正確であるかどうかさえ検証することが不可能である。第2に、そもそも、会社が賃金制度および賃金資料の具体的内容を秘匿し、これを交渉の対象とすることを拒否しているながら、組合の独自の調査があるから問題ではないなどと主張すること自体、団体交渉による労働条件の対等決定の原則を無視したものと言わなければならない。

(2) 被申立人の主張

会社は、給与規程のほか「給与と昇給について」「専門職の給与制度」等の冊子を配布し、さらには定期昇給時には社員宛書簡を出し、社員に対して給与制度の内容を明らかにしている。しかも、「ラインによる人事管理」の基本方針のもとに、十分なコミュニケーションを図り、社員の求めに応じて所属長が人事考課の結果、給与レンジの相対的位置を伝えるなどして、きめの細かい対応をしている。

具体的には、会社は、申立人支部との交渉において、「職務・業績別メリット昇給」「調整昇給」の平均額、最高額、最低額、「標準年齢別一律メリット昇給」「ライン調整」の平均額および昇給時期基準表の最長期間等も回答しており、かつ個別昇給額についての申立人支部の疑義についても説明している。

以上のように、会社は、団体交渉において毎回誠実に説明しており、会社が申立人支部に提示している資料をもってすれば、賃金制度・昇給制度の仕組み、個別昇給の構成・妥当性等について、申立人組合として十分検討し、会社と対等な立場で実質的な協議をつくることができるのである。よって、会社の団体交渉に不誠実なところは些かも存しない。

(3) 当委員会の判断

会社は、団体交渉で、給与制度の内容につき、毎回誠実に説明していると主張する。

たしかに、会社は、団体交渉において、「職務・業績別メリット昇給」の平均額等につき回答していること(第1、6(3)①)は認められるが、これらの回答は、大部分が給与の現況の概略であって制度の内容ではない。一方、会社が給与制度の内容を明らかにするものとして示したとする「給与と昇給について」「専門職の給与制度」の冊子では、「給与レンジ」の上限、下限の具体的金額がなく、職務・業績別メリット昇給率表、昇給時期基準表ともサンプルであり、給与制度の概要を示しているに過ぎない。さらに、会社は、職位の職務評価を行い十数等級の職務等級に区分し、この職務等級に対するそれぞれの「給与レンジ」を目安として本給を決定しているというのであるが、組合に対し、各々の職位がどの職務等級にあたるかも明らかにしていない。

このように会社は、組合に対し、社員の給与を決めるにあたっての、給与制度における唯一の目安となる「給与レンジ」「職務・業績別メリット昇給率表」「昇給時期基準表」等について、管理資料であるとして明らかにしていないのであるから、給与制度の内容を明らかにしたとはいえない。よって、団体交渉において誠実に説明したとの会社の主張は採用できない。

また、会社は、支部に提示している資料をもってすれば、給与制度・昇給制度のしくみ、個別昇給の構成・妥当性等について、申立人組合として十分検討し、会社と対等な立場で実質的な協議をつくすことができるとも主張する。

しかし、申立人らの知りえた事柄は、組合員のみの本給額、人事考課の結果、給与レンジにおける相対的位置等にすぎず、前記で判断したとおり、会社は給与制度の内容を明らかにしていないのであるから、組合が給与制度・昇給制度のしくみ、個別昇給の構成・妥当性等について検討し得るとの会社主張も採用できない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成3年10月24日に組合が申し入れた給与制度公開、昇進・昇格の基準に係る団体交渉における会社の対応は、誠意ある団体交渉とはいえず、労働組合法第7条第2号に該当する。

なお、申立人らはポスト・ノーティスをも求めているが、本件においては文書交付を命じるのが相当と考える。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成6年4月19日

東京都地方労働委員会

会長 古山 宏 印