

命 令 書

再 審 申 立 人 日本アイ・ビー・エム株式会社
再審査被申立人 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
同 全日本金属情報機器労働組合
日本アイビーエム支部

主 文

I 本件初審命令主文を次のとおり変更する。

再審査申立人日本アイ・ビー・エム株式会社(以下「会社」という。)は、再審査被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が平成 3 年 10 月 24 日付けで要求した「賃金制度の改善」に関する団体交渉における賃金制度の公開ないし同制度に関する資料の提示の要求について、その要求に応じられない場合には、応じられない理由を誠実に説明しなければならない。

II 会社のその余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

- 1 再審査被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は、同人らが平成 3 年 10 月 24 日付けで要求した「賃金制度の改善」に関する団体交渉において、賃金制度の公開ないし同制度に関する資料の提示を要求したのに対し、再審査申立人日本アイ・ビー・エム株式会社(以下「会社」という。)が給与レンジ等の必要な資料を提示せず、十分な説明を行わなかったことが労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとして、同年 12 月 9 日東京都地方労働委員会圏(以下「東京地労委」という。)に救済申立てを行った。
- 2 東京地労委は、同 6 年 6 月 22 日、会社による上記 1 の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して、会社に対し、給与レンジ等の資料を提示し、充分説明をするなどの誠意ある団体交渉の実施及び文書交付等を命じた。

- 3 会社は、これを不服として、同年7月7日、初審命令の取消しと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。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査申立人会社は、IBM ワールド・トレード・コーポレーションの子会社であり、肩書地に本社を置き、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、本件初審申立時の従業員数は約24,800名である。
- (2) 再審査被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従事する労働者をもって組織された労働組合で、本件初審申立時の組合員数は約15,000名である。
- (3) 再審査被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、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、本件初審申立時の組合員数は約7,000名である。
- (4) 再審査被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、上記(2)(3)の再審査被申立人と併せて「組合」ともいう。)は、再審査申立人会社で働く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、本件初審申立時の組合員数は約150名である。

2 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

- (1) 組合は、会社に対し、昭和50年以降概ね毎年、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、職務業績別メリット昇給率表、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ている。

なお、この間の要求書には、これら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。

一方、会社は、これら賃金制度の公開に係る要求に対して、「冊子『給与と昇給について』により、給与の基本的な考えや仕組みは説明済みである。専門職の給与制度についても冊子『専門職の給与制度』を配布しておりその中に給与についての考え方が詳細に記述してある」等と書面で回答を行い、組合が要求する給与レンジ、職務業績別メリット昇給率表、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。

- (2) 平成3年2月20日の同2年年末昇給に係る団体交渉の席上で、支部は、会社

社長宛の同日付「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。……会社の態度は、団体交渉に於いても資料を提示せず、まともに応えていない。誠実さが全く見られない。…組合が提示を要求している資料は、……労使対等で協議決定するための必要最低の事項である。貴殿は今日に到るまで、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」及び「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。

イ 本給の給与レンジの金額等について

- (イ) 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
- (ロ) 給与レンジの変更時期
- (ハ) 最新の全職種・全職位コード/名称、一覧表

ロ 人事評価について

(一般職)

- (イ) 人事考課を行うために使用している用紙の全タイプ〈人事考課表〉
- (ロ) 上記用紙の記入要領
- (ハ) 各評価要素毎の点数〈点数表〉
- (ニ) 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〉及び平均ランク
- (ホ) 評価対象期間

(専門職)

- (イ) A&Cの用紙及び業績評価を行うために使用している用紙
- (ロ) 上記用紙の記入要領
- (ハ) 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〉及び平均ランク
- (ニ) 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」の略称)

ハ 職位変更について

(一般職間)

- (イ) 職位変更の基準、手続きと決定のしくみ
- (ロ) 各職位の標準経験年数及び最長滞留年数
- (ハ) 上級職位へ昇進するために必要としている最低評価
- (ニ) 昇進時期(何月付)

(一般職から専門職〈主任または主任Ⅱ〉への昇進)

- (イ) 主任昇進の基準、手続きと決定のしくみ
- (ロ) 主任昇進への標準年数及び最長滞留年数
- (ハ) 主任昇進のために必要としている最低評価
- (ニ) 昇進時期(何月付)
- (ホ) 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〉)

- (イ) 職位変更の基準、手続きと決定のしくみ
- (ロ) 各職位の平均経験年数及び最長滞留年数
- (ハ) 上級職位へ昇進するために必要としている最低評価
- (ニ) 昇進時期
- (ホ) 昇進後の昇給時期

ニ 本給昇給または本給調整について

(一般職)

- (イ) 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〉
- (ロ) ライン管理者によるライン調整の要領、社員一人当たりの最高額、最低額、平均額、対象者の決定基準
- (ハ) 調整昇給額の算出方法、調整対象者の決定基準及び最高額、最低額、平均額、並びに調整を受けた社員の内、最低額、平均額

(専門職)

- (イ) 標準的なメリット昇給率表(具体的な%が記載されたもの)
- (ロ) 昇給時期基準表(具体的な月数が記載されたもの)及び昇給時期の最短期間、最長月数、通常月数
- (ハ) 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たもの)
- (ニ) ライン管理者によるライン調整の要領、社員一人当たりの最高額、最低額、平均額
- (ホ) 昇給時期が13カ月以上の場合、ライン管理者が12カ月昇給に変更する

判断基準及び調整(昇給)額の算出方法

なお、同「要求書」において組合が提出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、会社が全社員に配布をしている資料等で既に周知が図られているものであった。

また、上記団体交渉の席上において、支部が会社に対し組合員1名の低額昇給(5,000円)の理由の説明を求め、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。」、「5,000円になった計算式を示すということとはできない。」、「給与制度のしくみが日本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。

- (3) 会社は、平成3年3月8日付「1991年2月20日付『要求書』に対する回答」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、添付のとおり回答いたします。なお、ご要求があれば補足説明を行う用意はあります。なお、貴組合は、要求書において『会社の態度は、団体交渉において資料を提示せずまともに応えていない、誠実さが全く見られない』などと一方的に非難されておりますが、会社は交渉を円滑に進めるために、必要なデータはこれを提示して、団体交渉の席上、縷々説明を行っていることは、貴組合も十分ご承知のことと思います。」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、④A&Cのフォームを交付し、次のように回答した。

イ 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、公正な昇給を行うための管理資料ともいうべきものです。

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。

なお、給与レンジは、一般職については、年一回、定期昇給時期にあわせて見直し変更を行い、専門職については1月に行っております。

ロ 職位一覧表について

一般職の全職位コード/名称一覧については、これまで必要に応じ貴組合に提示しており、最近では1989年11月の団交の席上お渡しいたしました。その後の職位の改廃を反映したものを改めて添付-1(略)のとおり提示いたします。

専門職については、ライン専門職を通じ、従前から必要に応じ確認できる

ことになっておりますがこのたびの貴組合の要求に応じて主任部員の職位コード／名称一覧を提示いたします。(添付-2(略))

ハ 人事考課等について

(イ) 人事考課表及びその記入要領は、人事管理資料であり、提示することはできません。なお、評価要素等につきましては既にお渡ししております小冊子『給与と昇給について』をご参照ください。

また、各評価要素毎の点数については、公正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。

(ロ) A&C のフォームについては添付-3(略)の資料を参照してください。

なお、専門職についてはA&C で業績評価を行っております。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。

(ハ) 人事考課の評価ランク決定の仕組は、所属長、上長が第一次、第二次評定を行った結果を部門長が点数化し、組織単位間の調整を行います。

その後、部門長の調整結果を本社においてコンピュータ処理し5段階の評定分布割合(人員比)にしたがって機械的に区分します。

A&C の評価区分は、添付フォーム(略)からも明らかなように人事考課と同様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。

(ニ) 評価対象期間は、一般職の人事考課の場合、前年11月1日から当年10月31日までの1ヵ年としております。A&C については、人事考課のような期間の特定を行っておりませんが、少なくとも1年に1回は行うこととしています。

ニ 職位変更について

(イ) 職位変更の基準、手続と決定のしくみについては、添付-4(略)を参照してください。

(ロ) 標準経験年数とか最長滞留年数という定めはありません。

(ハ) 昇進要件を評価の面からみると、現在の職位を十分満足して遂行し、かつ、継続して優れた業績をあげていることが必要とされています。

(ニ) 昇進時期については添付-4(略)を参照してください。

(ホ) 一般職から専門職へ昇進後の最初の給与調整時期は、12月1日(営業報酬制度を適用される専門職は1月1日)としています。

その後は、最も直近に行われた昇進昇給またはメリット昇給の月日が、

次回のメリット昇給検討のための起算日となります。

ホ 本給昇給または本給調整について

(イ) 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』及び『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。

(ロ) ライン調整は、本人の業績をより公正に反映させるためにラインの判断で行っております。

(ハ) 1990 年末の一般職の調整昇給は、30 代前半の社員及び既卒入社者の一部を対象として外部給与の動向と内部バランスを考慮して、個々の社員の業績と現本給額の給与レンジ内の位置に基づいた調整を行っております。なお、平均調整額は 1,500 円となっております。

(ニ) 専門職給与調整で、メリット昇給率がゼロのときは、定額とする場合があります。

(ホ) 本給調整時期が 12 ヶ月を超える場合、主任部員についてはライン専門職の判断により 12 ヶ月で調整を行うことを認めています。

この場合は、調整ガイド通り行ったときの昇給予定額を月割換算した額を昇給額としております。

ヘ 昇進時における昇給について

(イ) 一般職間の昇進時の昇給額は、定率により行っています。

(ロ) 一般職より専門職への昇進時の昇進昇給額は、定額で行っています。

(ハ) 専門職の昇進昇給については、明らかにできません。

(4) 平成 3 年 4 月 23 日、支部が同年夏期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、支部が「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開示したことについては評価する。」としながらも、「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。これに対し、支部は「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、「要求書」記載の資料等の提示を要求した。

さらに、同年 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 日の回答書のとおり。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。

これを受けて、支部が「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。支部は「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。」「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。

3 本件平成3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経緯

- (1) 平成3年10月24日、同年の年末昇給に係る第1回団体交渉において、組合は、会社に対し同日付「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(給与レンジ(職種、年齢別)職務・業績別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(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職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、「91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。

また、この際、組合は、口頭でも平成3年2月20日付「要求書」に対して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。

なお、上記「賃金制度の改善」で示された要求項目は昭和61年以降5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、上記「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もなく、組合は、要求項目を読み上げた後、「これは昨年と同じ」旨発言したうえで文書による回答を求め、特段の団体交渉申入れは行わなかった。

- (2) 平成3年11月8日の団体交渉において、会社は、同年度の一般職の平均昇給額及び職務・業績別メリット昇給の最低額等を含む昇給と年末賞与に係る回答

を行い、同日の団体交渉はその補足説明と質疑応答に終始していたが、組合が、「給与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、「給与レンジ、職務・業績別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、平成3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方はありません。…なお、賃金制度の公開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。」と書面で回答するとともに、口頭で「出す性格のものではない。」旨答え、これに対し、改めて組合が賃金制度の公開を要求したところ、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。

(3) その後、同年11月15日、22日の団体交渉では、賃金制度等は話題にならなかったが、同年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。」と発言したのに対し、会社は「一つだけ見せようということにはできないのか。」「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20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。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「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。

(4) 平成3年12月9日、組合は、東京地労委に対し、「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、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」との救済を求めて本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 当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、当委員会は、神奈川県地方労働委員会、東京地労委及び愛知県地方労働委員会が発した不当労働行為救済命令に対する再審査申立てに関して、会社、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。)及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。)に対し、和解勧告を行った。

同年 12 月 6 日、同人らは、「組合員 38 名、全金支部及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。」を含む上記和解勧告を受諾するとともに、「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「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「確認書」を交わして和解が成立した。

(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、加盟上部団体を全日本金属情報機器労働組合及び全日本金属情報機器労働組合東京地方本部と変更したことにより、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は、労使の主張が対立して協議が整っておらず、会社は、引続き就業時間中の組合活動につき賃金の控除を行っていない。ちなみに、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て移ってほしい旨申し入れた。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。そして、家賃等の経費は会社が負担している。

- 5 初審審問終了時における本件に関連する会社の給与規程等について初審審問終了時(平成 5 年 6 月 10 日)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(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。

(給与規程)

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 カ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、執務態度ならびに本給を総合勘案して、毎年 1 回行うものとする。

[2] 定期昇給の期日は、3 月 1 日とする。

[3] 省略

(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。

[2] 省略

(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度の程度を判定し、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定の基準として、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[1] 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。

[2] 省略

(格付期日)

第9条 格付は毎年4月1日および10月1日で行う。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 初審査問終了時までの賃金制度のしくみ

初審査問終了時までに会社が配布した冊子『給与と昇給について』及び『専門職の給与制度』には、次のように記載されている。

(1) 「給与と昇給について」

イ 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。①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。②給与は、各人の仕事の内容に見合ったものであること。③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。

ロ 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もと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。

ハ 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。

ニ 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た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。

ホ 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。

(イ) 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昇給率が適用されるこ

とになります。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になります。

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。

(ロ) 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」

イ “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。

ロ “給与の基本方針” を実現するために

(イ) 「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。

(ロ) 「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になります。

(ハ) 「個人の業績を公平に反映した給与であること」について

専門職個々人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の総合評価に基づいて行われます。

ハ 専門職の給与制度のしくみ

(イ) 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

(ロ) 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)を決定するしくみになっています。

7 初審審問終了時までの賃金制度に関する会社の説明状況

- (1)イ 初審審問終了時まで、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、標準年齢別一率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。

ロ さらに、支部に対しては、賃金制度等に関して、上記に加えて、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率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書の回答として、一般職について職務・業績別メリット昇給の平均額、標準年齢別一率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率メリット昇給額、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。

(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。

(サンプル)

給与レンジ		メリット昇給率表 (%)				昇給時期基準表 (月)					
上限											
四分位	IV	IV	A	B	C	D	IV	A	B	C	D
	III	III	4	2	0	0	III	12	13	15	17
	II	II	5	4	2	0	II	12	12	14	15
	I	I	6	5	4	2	I	12	12	13	14
下限		I	7	6	5	4	I	11	12	12	13

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、両者の交差点にある昇給率が適用される。

8 初審審問終了後の賃金制度の変更

(1) 初審審問終了以降再審査結審時(平成9年12月17日)までの給与規程の一部変更等により、上記6の賃金制度のしくみの一部は改訂された。主な変更事項及び補足事項は、次のとおりである。

イ 同(2)のハの(イ)の表では、専門職の昇給形態が「随時昇給」となっているが、同6年3月1日付の制度改訂により、専門職においても本給の給与調整の期日は「随時」から「3月1日」に改訂され、全社員の給与調整時期は「12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。

ロ 同(1)のニ及び(2)のロの(ハ)の人事考課の方法に関して、一般職及び専門職の昇給を決定する業績評価について、一般職においては「人事考課」に、専門職においては「A&C」にそれぞれよっていたところ、同6年1月の制度改訂により、翌7年3月の昇給から、一般職、専門職とも、目標管理制度である「PPC&E」(「Performance Plan-ning, Counseling & Evaluation」の略称)プログラムが用いられ、同6年12月には一般職の「人事考課」は廃止された。これに伴って、「人事考課表(様式)」は廃止された。「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。

さらに、同8年2月からは「PPC&E」に替えて「PBC」(「Personal Business Commitments」の略称)が用いられており、これに使用する様式も全社員に開示されている。

ハ 同(1)のホの(ロ)の標準年齢別一律メリット昇給は、同8年の制度改訂により、職務・業績別メリット昇給(以下「本給昇給」という。)に統合された。同昇給について、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。

また、会社は、同改訂により同年3月1日付で「業績加給」という給与項

目を新設した。これは、一般職及び職群Ⅳの専門職(主任)に適用されるもので、業績加給における昇給(以下「業績加給昇給」という。)は、前年の業績評価に基づいて定額で行われる。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。

ニ 同(1)のハ及び同(2)のロの(ロ)仕事の内容と昇給に関して、会社は、同 9 年 3 月 1 日付の人事制度の改訂により、従来、約 900 ある職位を 20 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 10 段階の「BAND」に再編成した。

(イ) 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 10 段階の「BAND」に再編成する。
- b 一般職の職位は、BAND1 から BAND6 に区分され、専門職の職位は、BAND7 から BAND10 までに区分される。

なお、当面は BAND1 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・職群の対応関係は次表のとおりである。

(表)	BAND	職位階層	職 群
専 門 職	10	主 席	I
	9	主 管	II
	8	副 主 管	III
		専 任	
7	主 任	IV	
一 般 職	5もしくは6	副 主 任	V
	4	先任(上級)	VI
	3	一 級	
	2	二 級	

(ロ) 同9年2月28日、会社は、上記の人事制度の一部改訂について、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。

組合らは、当日は春闘要求の中央団体交渉が設定されていたことから、会社に上記文書に関して説明を求め、以降同年3月13日及び同月26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(6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、BAND5もしくはBAND6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。

なお、上記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されておらず、メリット昇給率表については、平成9年3月の制度改訂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ことが、会社側証人により当委員会の審問においてはじめて明らかにされた。

(2) 上記のような数次の賃金制度の変更等が実施された結果、会社における現在の昇給決定のしくみは次のとおりである。

イ 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。

(イ) 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。

(ロ) 本給昇給

職務と業績及び現在の本給額の 3 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。

- a 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。
- b 人事部門は、上記 7 の(2)図表(サンプル)のメリット昇給率表に基づき、社員一人一人について縦軸に上記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)を求める。
- c 人事部門は、各社員の昇給率から昇給額を算定し、その合計額を昇給原資としてライン専門職に配分する。
- d さらに、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、上記 PBC 評価等を資料とし、ライン調整という裁量による調整を行う。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。

ロ 専門職の昇給額は、上記イの(ロ)の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。但し、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、3月1日であり、定期昇給考査期間は前年1月1日から前年12月31日までとされている。

9 本件初審申立て以降の団体交渉等の状況

- (1) 組合の本件初審救済申立て以降の平成3年12月17日及び同4年1月22日、組合と会社は、同3年年末昇級に係る第6回、第7回団体交渉を行い、組合は、同4年2月12日付け文書により、同3年年末昇級及び年末賞与につき、組合員個々の評価及び職位による不利益について、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通知している。
- (2) 同4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開示を求めている。なお、同「要求書」には、これら資料の開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、依然としてこれら資料の開示を拒んでいる。

なお、毎年の昇給交渉自体は、会社は、上記 7 のとおり(ただし、人事考課表は同 6 年 12 月に廃止)、支部に対して資料開示等を行い、同 8 年 3 月 1 日の制定改訂以降は、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、4回ないし7回程度の交渉を経て妥結している。

第3 当委員会の判断

会社は、初審命令が、本件救済申立てを適法なものと認め、平成3年10月24日に組合が申し入れた賃金制度の公開、昇進・昇格の基準の明示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、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したことを不服として、再審査を申し立てているので、以下順次判断する。

1 組合の申立人適格等について

(1) 会社は次のとおり主張する。

- ① 初審命令は、支部について、同支部が受けている経費援助の具体的金額を全く検討しないまま、労働組合としての自主性は失われておらず申立人適格を有するとするが、経費援助が問題とされているにもかかわらず、その具体的金額を検討することなく、結論を導くことなどおよそ不可能なのであって、初審命令は極めて不可解かつずさんというほかない。

同支部について、1992年組合年度の支部中央執行委員のうち、一般職組合員(3名)の時間内組合活動に合計年間約1,326時間であり、合計で約366万円相当の経費援助を受けているのである。また、組合事務所の供与については、支部が会社から70平方メートルを超える面積の組合事務所の無償貸与を受けているなどの実態は、到底「最小限の広さの事務所の供与」(労働組合法第2条但書第2号)とはいええないことは明らかである。

さらに、就業時間中の組合活動及び組合事務所の供与の経費援助の禁止が制度的保障である以上、会社と合意しさえすればいかなる経費援助も許されるとする理由は全くない。

以上から明らかなように、支部は、会社から多額の経費援助を受けており、労働組合法第2条但書第2号本文に該当する組合であるから、労働委員会における手続に「参与」する資格を有しない。よって初審命令を取り消し、支部の本件救済申立てを直ちに却下されるよう求める。

- ② 本件救済申立てにおいて、組合が言及するいくつかの具体的団体交渉については、行為の日から既に数年が経過しているものであり、労働委員会における審査の対象たりえないものであるから、却下されなければならない。

(2) よって、以下判断する。

- ① 前記第2の4の(2)認定のとおり、確かに、昭和57年12月の中労委におけ

る和解成立後においても、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労使の協議が整わず、会社は従来を取扱いを継続していること及び組合事務所についても家賃等の経費は会社が負担していることが認められる。

しかしながら、就業時間中の組合活動の取扱いについては、会社が事実上これを黙認してきたものと認められ、また、組合事務所の供与に関しても、支部と会社間の交渉によって決定されたものであることなどを勘案すると、これらの取扱いは、労働組合法第2条第2号但書の規定する組合経費の援助の範囲を逸脱しているとまではいえず、支部の労働組合としての自主性が失われているとまではいえないとした初審判断は相当である。

よって、支部は本件救済申立ての申立人適格を有するものであり、会社の主張は採用できない。

- ② なお、会社は、本件救済申立てにおいて、組合の言及する団体交渉の中には行為の日から数年が経過しているものがあり審査の対象たりえないとも主張する。

しかしながら、これらは従前の経過を示したものと解されるのであって、同3の(1)ないし(3)で認定したところの、平成3年10月24日付「要求書」の中で組合が申し入れた賃金制度の公開、昇進・昇格基準の明示に係る団体交渉については申立期間内のものであるから、会社の主張は採用できない。

2 本件団体交渉について

- (1) 会社は次のとおり主張する。

- ① 初審命令は、「各職位と職務等級の対応関係」、「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(様式)」について提示を命ずるが、これらはいずれも、査定昇給部分の決定において、管理職の権限を最大限尊重する会社の制度のもとでは、管理職が査定昇給を行う際に使用する資料であり、査定昇給部分の昇給額を拘束する基準ではない。これらは管理職が裁量権を行使して決めるいわゆる査定部分の昇給のための道具であり、本来、開示すべき性格のものではない。

会社は、初審審問終了後、人事制度を改訂し、その結果、初審で提示を命じられた資料のうち、「昇給時期基準表」及び「人事考課表(様式)」については平成6年から廃止されており、同9年3月の制度改訂により、「各職位と職務等級との対応関係」は、「職位とBANDとの対応関係」という形で既に開示されており、さらに、「メリット昇給率表」は、今後は管理職の管理資料として使用するものではなく、人事部門が管理職に昇給原資を配分する際の資料

として使用されることとなり、従来の「メリット昇給率表」とは、位置付け、性格を全く異にするものとなった。

また、「給与レンジ」の上限・下限は、決して給与額の上限・下限を示すものではなく、管理職が昇給を決定するための資料であり昇給決定の基準としての意味をもたない。

これら給与レンジ等の提示は、会社の人事制度の根底を揺るがすこととなるものである。

- ② 本件において、仮に、初審命令がいうように、交渉の中に何らかの意味で、「賃金制度の公開、昇進・昇格の基準の明示に関する交渉」と観念しうる部分があったとしても、会社が、これら交渉の席上、支部の求めるとおりの資料を提出・提示しなかったからといって、それまで会社が組合に対して膨大な資料等を提示していることを考慮すると、何ら不当労働行為と目すべきものではなかったものである。

また、会社は、昇給交渉に際しては、一般職組合員それぞれの各昇給項目の最低、平均及び最高額、組合員全員の個別昇給額等、他にも広範な資料を提示しており、支部は、会社が提示した資料を用いることによって、会社の人事・賃金制度の内容を詳細に知ることができるものである。

- ③ 初審命令は、平成3年10月24日付「要求書」に基づく交渉の中に、あたかも、「賃金制度の公開、昇進・昇格の基準の明示に係る団体交渉」があったかのように認定しているが、同「要求書」提出から、翌4年2月12日に至るまでの間に行われた7回の団体交渉の中には、初審命令がいうような「賃金制度の公開、昇進・昇格の基準の明示に係る団体交渉」なるものは全くなく、いずれも、昇給・賞与を議題とする団体交渉であった。これらの交渉の中途において、支部が、何回か、会社の賃金制度について言及したことはあったが、それは、いずれも昇給・賞与問題に関連してなされたものである。

また、今日に至るまでの昇給・賞与交渉は、最終的にいずれも妥結している。組合が開示を求める資料が公開されなかったことが、会社と支部の交渉に、何ら支障となっていないことは明白である。

- ④ 組合は、賃金制度の具体的内容が開示されなければ実質的な交渉ができない等、給与レンジ等の賃金資料の提示の必要性については主張しているが甚だ曖昧である。また、組合は、初審命令のいうように「単に資料の提示そのものを目的としているのではなく、自らの労働条件の改善を目指そう」とするものではなく、救済命令によって端的に会社が保有する管理資料をあたかも人事部門と全く同じ立場に立とうとして、強引に入手し、ひいては会社の

人事・賃金制度を事実上骨抜きにし、その変更を図ろうとするものである。

(2) よって、以下判断する。

① 平成3年10月24日付「要求書」に基づく団体交渉の状況

会社は、平成3年10月24日付「要求書」に基づく交渉の中には「賃金制度の公開、昇進・昇格の基準の明示に係る団体交渉」なるものはなかったと主張するが、前記第2の3の(1)ないし(3)認定のとおり、組合は上記「要求書」の中で「賃金制度の改善」として一般職、専門職の賃金制度の公開等の要求項目を挙げ、会社の賃金制度公開等についても団体交渉を申し入れ、その後の団体交渉の席で給与レンジ等の賃金資料の提示について会社に回答を求めていることが認められるのであるから、会社の主張は採用できない。

② 本件資料提示等の要求についての会社の対応

前記第2の3の(1)及び9の(2)認定のとおり、組合は、「賃金制度の改善」として一般職及び専門職の賃金制度の公開並びに賃金資料の提示を要求し、会社に団体交渉の申入れをしている。その際組合は、資料提示の必要性については、「制度の中身が分かっていないので要求のしようがない。」、「資料の提示がなければ実質的な団体交渉はできない。」等としているが、賃金制度の改善についての具体的要求や主張は何もなく、また、要求との関連でのこれら資料の提示を求める具体的理由・目的も示していない。

一方、組合のこうした要求に対する会社の賃金制度に係る資料提示等の状況をみると、同7及び9の(2)認定のとおり、会社は、社員に対して「給与と昇給について」及び「専門職の給与制度」と題する冊子、職位一覧表、年齢別一律メリット昇給額、職務・業績別メリット昇給額、業績加給昇給額の平均額等を配付・提示しているほか、さらに組合に対しては、団体交渉等において、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、業績加給昇給額それぞれの最高額、最低額、平均額、本給額の相対的位置(四分位の位置「高・低・中」)等について回答ないし提示していることが認められる。また、同8認定のとおり、会社においては、人事制度の改訂等により、平成6年から専門職の本給調整時期を「随時」から「3月1日」に改訂したことにより「昇給時期基準表」、を、さらに一般職及び専門職の人事考課に目標管理制度である「PPC&E」が用いられたことから一般職の「人事考課」を、それぞれ廃止していること、同9年3月の制度改訂後は、「職位とBANDとの対応関係」を明らかにしているが、結果として、組合が当初、提示を要求していた給与レンジ等については、会社は依然としてその提示を拒否していることが認められる。さらに、同9認定のとおり、本件初審

申立て以降の各年度の昇給、賞与交渉は、給与レンジ等の資料の提示がなければ実質的な賃金交渉はできないと組合はいうものの、最終的にいずれも妥結していることが認められる。

一般に、誠実団体交渉義務との関係で、使用者が資料の提示義務を負うのは、労働組合の賃金その他の労働条件に関する具体的要求を誠実に交渉するうえで、是非とも当該資料が必要な場合である。

しかるに、上述のとおり、本件団体交渉において、組合は「賃金制度の改善」として賃金制度の公開、関係資料の提示を求めているが、肝心の賃金制度の改善については具体的要求ないし主張は何もしておらず、むしろ組合は、賃金制度の公開、関係資料の提示そのものを要求事項として団体交渉を求めてきたものと認められる。

このように、労働組合が賃金等労働条件に関し、具体的要求ないし主張をすることなく賃金制度そのものの公開と同制度に関する関係資料の提示を要求した場合においては、会社は、組合の要求する事項の開示や資料の提示にどこまで応じられるかを明らかにすべきであり、また、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必要があり、かつ、それで足りる。

本件において、上述のとおり、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て会社として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きており、また、組合の要求する給与レンジ、メリット昇給率表の提示については、これを提示できない旨を明らかにしている。このような状況の下で会社がこれら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うことはできない。

しかしながら、会社は、そのような場合であっても、団体交渉において、公開を拒否した事項ないし提示を拒否した資料について、公開ないし提示できない理由を説明すべきところ、組合が毎年、賃金制度の公開を求めて給与レンジ、メリット昇給率表を要求事項として掲げていたにも拘らず、同3の(1)ないし(3)及び9の(2)認定のとおり「ライン専門職のためのツールは開示できない。」、「管理資料までも開示する考えはない。」と回答するのみで、組合が要求する賃金制度の公開ないし同制度に関する資料の提示に係る事項について、その公開ないし提示ができない理由について組合に対して具体的な説明が行われたものとは認められない。また、会社は、「提示は、人事制度の根底を揺るがすことになる」旨主張するが、何故に人事制度の根底を揺るがすことになるかという点について具体的な説明がなされた旨の疎明はない。

よって、本件団体交渉における組合の賃金制度の公開ないし同制度に関する資料の提示の要求についての会社の態度は、公開できない事項ないし提示できない資料について、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、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法等について

(1) 救済方法等に関する会社の主張について

会社は、本件救済申立ては、昭和57年12月6日に中労委における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として、初審命令は取り消されなければならないとも主張する。

確かに、前記第2の4の(1)で認定するところの、中労委で成立した和解の中には「本件に関して一切の請求を行わない」との条項が存在する。しかしながら、上記の和解は、主として昇進・昇格差別事件に関するものであったこと、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などを考慮すると、この条項によって、組合が、その後の団体交渉において、賃金制度の公開等を議題とすることができないとまでは解されない。よって、会社の主張は採用できない。

(2) 救済方法について

上記2で判断したとおり、本件団体交渉における会社の対応は、給与レンジ等の資料を提示できない理由について具体的な説明を行わなかったものであり、団体交渉に誠実に応じたとはいえないものであるから、当委員会としては、会社に対して、主文のとおり命じることとする。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成10年8月5日

中央労働委員会

会長 山口 俊 夫 ㊟