

大阪、平 8 不19、平10.9.29

命 令 書

申立人                   スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

被申立人               エッソ石油株式会社

主                       文

本件申立てを棄却する。

理                       由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人エッソ石油株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国各地に支店、営業所、油槽所等を置き、各種石油製品及び同関連製品の販売等を業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約900名である。

(2) 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、会社及び申立外モービル石油株式会社の従業員並びに会社の元従業員により組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時35名である。

2 平成 8 年度一時金交渉の経過

(1) 平成 8 年 5 月 27 日、同年度一時金に関する第 1 回団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）が開催され、その席上、組合は一時金に関する要求書を提出し、趣旨説明を行った。同要求書は、一時金の支給月率を年間12か月とし、会社配分（会社裁量分とも称され、従業員に対する業績評価を基に会社はその裁量で配分、支給する部分）は無しとするという内容であった。これに対し、会社は、「一時金支給月率については到底応じられない、個人の業績や貢献度をこれまで以上に一時金を含む賃金に反映させていくため、今年度は会社配分を拡大し、石油業界平均の10%に近づけたい。ただし会社配分は成績査定による配分（以下「査定配分」という）に限定しているわけではなく、その幅、中身等についての具体的な会社の考えは明日回答する」と述べた。

一時金における会社配分は、20年以上にわたり毎年支給額の5%とすることで妥結、支給されてきた。また、会社は組合に対し、同7年度一時金交渉及び同8年度賃上げ交渉において、一時金の会社配分を拡大したいと述べていた。

(2) 平成 8 年 5 月 28 日、第 2 回団交が開催され、会社は、同年度一時金に関する回答書を提示した。その内容は、支給額を、組合員有資格者基本

給の7.45か月分（夏季3.7か月。冬季3.75か月。前年度と同じ）とし、会社配分の割合を支給額の7.5%とするものであった。また、会社は、会社配分について、5%から7.5%に拡大するが、このうち5%は従来どおりの査定配分、2.5%は中高年齢層の賃金カーブを見直すために基本給に応じた定額配分（以下「定額配分」という）とすると説明した。

これに対し、組合は、会社配分の拡大は実質的に賃金切下げにつながるので絶対に容認できないと述べ、会社配分について、職種別、評価区分別の配分額及び率並びに評価の手段、評価の基準及び基準対象人数・割合を明示するように要求した。この要求について、会社は、組合が要求するような詳しい説明をすることは現段階では考えていないと述べ、組合は、これらが明示されない限り会社の説明どおりに配分されているかどうかの検証ができないとして、次回団交で明らかにするように求めたが、会社は、会社配分に係る原資の使い方は会社が決めるものであり、どこまで説明するかは会社の判断であると述べた。

- (3) 平成8年5月30日、第3回団交が開催され、会社は、会社配分問題について、次のように回答した。

①基本的に会社配分の内容をどの程度明らかにするかは会社の判断である、②会社配分の中には定額配分があるので支給額がゼロになることはない、③査定配分が平均評価となる人の割合は専門職では70%、非専門職では90%を占める、④会社配分のうち2.5%は定額配分であり、これを除く5%の査定配分部分の上下差は従来どおり平均評価を100としてプラスマイナス5%の割合である、⑤賃金カーブは中高年齢層で平らになるか又は下がる。

この団交の最後に、組合は、会社が会社配分の内容を説明することを拒否しているから、この会社の態度に対抗するため、不当労働行為救済申立てを行うと述べた。

- (4) 平成8年5月31日、組合は、同年度一時金交渉における会社の対応が不誠実団交に該当するとして、当委員会に本件申立てを行った。

- (5) 平成8年6月18日、第4回団交が開催され、組合は、会社配分の具体的な配分方法及び評価基準に関して、以下の項目を中心に説明を求めた。

①一時金の査定配分における職種別の評価区分、②職種別の評価ごとの配分率及び平均評価に当たる評価区分、③職種別の評価ごとの対象人数及び割合、④各評価ごとの具体的基準及び評価フォームの有無、⑤定額配分2.5%の職種別の基本給ごとの金額、⑥会社が目標とする、年齢層ごとの具体的な年収額

これに対し、会社は、以下のとおり回答した。

①については、専門職が1.0、2.0、2.5、3.0、3.5、4.0の6段階、非専門職がA、B I、B 2、Cの4段階、②については、平均評価は専門職が2.5と3.0、非専門職がB IとB 2、査定配分による上下差はプラスマイナス5%の割合、③については、人数割合は、専門職では1.0と2.0

が15%、2.5と3.0が70%、3.5と4.0が15%、非専門職ではAが5%、B1とB2が90%、Cが5%。対象人数は回答できない、④については、評価フォームは存在するが、基準は回答できない、⑤については、定額配分は基本給に基づくため職種ごとの区別はない、⑥については、基本給の賃金カーブを明示することとなるので現段階では開示する考えはない。

なお、組合は、次回団交で平均評価以外の部分についても評価区分ごとの割合等の詳細な説明を行うように求めた。

- (6) 平成8年6月27日、第5回団交が開催され、組合は、「会社の平成8年度一時金回答は支給率及び額のみならず会社配分拡大という内容で極めて不満であるが、本日の団交をもって妥結したい。会社配分の配分方法等については労働委員会で追求し、開示を求めていく」と述べた上で、会社配分の配分方法等についての会社の考え方を確認する質問を行った。その回答の中で、会社は、前回団交で説明を求められていた点について、①査定配分における評価区分ごとの人数割合は専門職では1.0が5%、2.0が10%、3.5が10%、4.0が5%、②配分率は、4.0が0%、1.0が10%、2.0と3.5、AとCは明示しないがCは0%ではない、③評価ごとの人数、定額配分における基本給別の金額及び会社が目標とする各年齢層ごとの金額は明示しない旨回答した。

その後、組合と会社は、一時金の支給日を確認した上、前記(2)記載の会社回答書と同内容で、同年度一時金について妥結し、同日の団交は終了した。

- (7) 平成8年7月8日及び同年11月27日、会社は同年度一時金を支給し、会社で勤務している組合員は全員異議なく受領した。

### 3 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成8年度一時金について、会社配分の具体的な配分方法及び評価基準等を明示し、誠実に団交を行うこと。  
(2) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

平成8年度一時金交渉において、会社が20年以上にわたり5%であった会社配分を7.5%に拡大する回答を提示したことに対し、組合が会社配分の内訳、配分方法、評価基準、評価ごとの組合員有資格者数等を開示した上で協議するように求めたにもかかわらず、会社は開示も協議も拒否した。このように組合と協議することなく一方的に会社配分を拡大するとともにその内容等を決定するという会社の態度は、賃金・一時金交渉を形骸化させ、労働条件の労使対等決定原則を踏みにじるものである。

会社は団交継続中に組合が本件申立てを行ったことを非難するが、組

合が要求する会社配分の配分方法等の明示をすることなく一時金諸要求書を提出した翌日にあらかじめ決めていたとおり回答するという、組合を無視する会社の一貫した態度こそ非難されるべきである。

また、会社は、一時金交渉が妥結したにもかかわらず本件申立てを維持することは信義則違反であると主張するが、本件申立てにおいて組合が救済を求めている内容については、会社が組合との協議事項ではないとして協議を拒否したのであるから、合意のしようがなく、同年度一時金の妥結事項に含まれてはいない。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

平成8年度一時金交渉については、本件申立て後も会社と組合との間で団交が続けられて妥結し、組合員は同年度一時金を異議なく受領していることから、当該交渉は実質的にも解決し、被救済利益が消滅しており、本件申立ては却下されるべきである。

同年度一時金交渉妥結に際して、会社配分の配分方法等についての明示、協議等が条件とされた事実はない。組合主張のようになお協議の対象として残存しているのであれば、各組合員に支給すべき本件一時金の額が確定していないこととなるが、そのような条件付きで妥結したものでないことは明白である。組合の主張は、組合にとって都合が良いように勝手に解釈した極めて不当なものである。また、組合が妥結後も本件申立てを維持することは、平和義務あるいはその根底にある信義則に違反し、違法である。

なお、一時金は従業員の業績評価を直接反映する報奨的性格をもつものであるから、会社の裁量的評価が合理性を有するものである。したがって、組合が要求するような細目についての開示や協議は会社配分の性格からみて不適當である。しかも本件では会社配分の割合を従前の5%から7.5%に拡大するにすぎない。それにもかかわらず、会社は本件交渉において、会社配分の配分方法等について可能な限り情報を開示し内容を説明するなど誠実団交義務を尽くしているものであり、その対応に何ら非難されるべき点は存在しない。

2 不当労働行為の成否

- (1) 会社は、平成8年度一時金交渉の妥結により本件申立ての被救済利益は消滅しているのを却下すべきである旨主張する。この点に関連して、組合は同年度一時金交渉の妥結に当たっては会社配分の配分方法等の明示に係る協議が留保されていたと主張するが、この主張については、前記第1.2(6)及び(7)認定のとおり、会社と組合は会社配分を5%から7.5%と拡大することを含め、同年度一時金について妥結し、会社で勤務する組合員は全員異議なく同年度一時金を受領していることから、認められない。しかしながら、本件は、会社が会社配分の具体的な配分方法及び評価基準等の明示に関する協議を拒否したことが不誠実であるとして申し立てられたものであって、上記妥結により直ちに会社の団交態度につ

いての被救済利益がすべて消滅しているとまではいえないから、以下会社の団交態度について、具体的に判断する。

- (2) 会社配分に係る団交経過についてみると、前記第1.2認定のとおり、会社は、第1回団交で、組合に対して会社配分を拡大したいと述べたこと、第2回団交で、会社配分の割合を5%から7.5%に拡大する旨を回答するに際して、会社配分の組合への説明範囲は会社が決めると述べたことが認められ、これらの団交において、会社は、会社配分は会社の裁量事項であるとして、会社配分の配分方法等についてすべてを明示せよとの組合の要求に応じていない。

しかし、一時金における会社配分については、会社が従業員に対する業績評価を基にその裁量で配分、支給する部分として過去20年以上にわたり労使合意がなされてきたものであり、会社が本件交渉においても従前と同様会社裁量事項とすることを主張したとしても不当とはいえない。

さらに、その後の団交において会社の行った説明についてみると、会社は第3回団交では、査定配分につき平均評価となる従業員の人数割合、会社配分のうち査定配分により生じる支給額の上下差の割合等を説明したこと、第4回団交では、会社配分の配分方法等について、査定配分における職種別の評価区分、その評価ごとの配分率、対象人数の割合等について回答したこと、第5回団交では、査定配分の評価ごとの人数割合の詳細、具体的な配分率について更に説明をしたこと、が認められる。第4回団交、第5回団交は本件申立て後におこなわれたものではあるが、本件申立てが第1回団交から1週間も経ずに行われており、本件申立て後の団交も平成8年度一時金を巡る一連のものとして評価すべき事情にあることを考えると、会社は団交において会社配分の配分方法等について相当詳細に組合に説明しているというべきである。

以上のことからすれば、同年度一時金交渉において、会社は組合からの会社配分の配分方法等の明示要求について誠実に対応しているものと判断され、会社の団交態度に不当労働行為は認められず、本件申立ては棄却する。

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条により、主文のとおり命令する。

平成10年9月29日

大阪府地方労働委員会

会長 川合 孝郎 ㊟