

大阪、平10不48、平13.2.20

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 エッソ石油有限会社

主 文

- 1 平成9年度以前の一時金に関する団体交渉についての申立ては却下する。
- 2 平成9年度夏季一時金以前の一時金の支払についての申立ては却下する。
- 3 申立人のその他の申立ては却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人エッソ石油有限会社(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、油槽所等をそれぞれ置き、各種石油製品及び同関連製品の販売などを業とする有限会社で、その従業員数は本件審問時約1,000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有限会社の各従業員並びに両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33名である。
- (3) 会社には、申立人組合のほかに、本件審問終結時、スタンダード・ヴァキューム石油労働組合及びエッソ石油労働組合がある。

2 平成9年度までの一時金交渉の経過

- (1) 昭和50年度から平成8年度までの一時金については、各年度の6月に妥結され、夏季一時金は各年度の6月又は7月に、冬季一時金は各年度の11月に支給された。

この一時金は、基本給を基に出勤日数に応じて支給する「一律分」と、会社が従業員に対する業績評価を基にその裁量で配分及び支給する「会社配分」とで構成されている。

会社配分については、過去20年以上にわたり労使合意がなされてきた。なお、会社配分は、平成7年度には支給額(基本給に支給月率を乗じた額)の5%相当分であったが、平成8年度からは支給額の7.5%相当分に拡大された。このうち5%相当分は従来どお

りの業績評価による配分であるが、2.5%相当分は中高年齢層への配分が過大になることを調整するために基本給に応じた定額配分とされた。

- (2) 組合と会社は、平成9年度一時金について、同年5月26日、27日、6月5日及び20日に団体交渉(以下「団交」という)を行い、同年6月20日に、組合員有資格者(組合員となる資格を有する者)基本給の7.45か月分(夏季一時金3.7か月分、冬季一時金3.75か月分)とすることで妥結した。

なお、同年5月27日の団交において、会社は基本給区分別配分表を提示し、会社配分の内訳である「成績別配分」(業績評価によって配分する部分)及び「基本給別定額配分」(基本給区分別配分表により定額を配分する部分)の中身について、初めて明らかにした。この開示によって、組合員は評価と基本給から、各自の会社配分額を自分で計算することができるようになった。

- (3) 会社は、平成9年度夏季一時金を同年7月1日に、同年度冬季一時金を同年11月26日に支給した。

3 平成10年度一時金交渉の経過

- (1) 平成10年5月20日、同年度一時金に関する第1回団交で、会社は組合に対し一時金の支給条件について提案した。その内容は、一時金の支給月率を前年度より0.1か月下回る7.35か月分(夏季3.65か月分、冬季3.7か月分)とした上、前年度と同様に支給額の92.5%相当分を一律分として出勤日数に応じて支給し、同じく7.5%(成績別配分5%、基本給別定額配分2.5%)相当分を会社配分として支給するというものであった。

その際、会社は会社配分の内訳である「成績別配分」について、「平均原資は夏・冬とも0.18か月分で、各評価ごとの配分は、評価1.0が0.36か月分、2.0及びAが0.32か月分、2.5、3.0、B1及びB2が0.18か月分、3.5及びCは0.04か月分で配分し、4.0は成績配分なしとする」と説明した。なお、評価が上位から1.0、2.0、2.5、3.0、3.5、4.0という6段階の区分は専門職についてであり、上位からA、B1、B2、Cの4段階の区分は非専門職についてである。また、会社は、「基本給別定額配分」につき、基本給区分別配分表を提示し、詳細に説明した。

なお、会社は、会社配分の算出を、組合員資格者である従業員全員に対して同一の方法で行っている。

- (2) 平成10年6月1日、第2回団交で、組合は一時金の支給月率を年間12か月分とし、会社配分をなしにすること等を記載した要求書を提出した。
- (3) 平成10年6月11日、第3回団交で、組合は、成績別配分は、評価ごとに基本給に対する月率で配分されるということなので、

基本給が平均していれば支給総額は組合員有資格者の平均基本給に月率を掛けた数字になるが、仮に基本給の低い若年層に評価の高い者が集中すれば支給総額は少なくて済むことになるから、基本給別にそれぞれ業務評価による配分をしない限り、会社が回答している月率どおりの配分はできないはずであり、会社配分が満額支払われていないと述べた。

これに対し会社は、「評価は、職種・職能等級ごとに行い、全体として一定のベルカーブにできるだけ近づくように調整している。もちろん基本給ごとに評価する訳ではない」と述べた。また、「回答の表示方法として一番便宜的な方法として、従来から平均ベース(平均基本給額)に対して何か月分支払うという言い方をしている」と述べ、理論的な原資と実際の支払額とのズレや誤差は生じるものであると説明した。

さらに会社は、成績別配分や基本給別定額配分については、各評価ごとの内容など具体的な配分方法を詳細に説明していると述べた。

- (4) 平成10年7月1日、第4回団交で、組合は、会社が会社配分について回答どおりの支払をしないのであれば、これまでの一時金の支払は妥結内容の不履行に当たる旨述べた。

これに対し会社は、業績査定を行っている以上、会社配分を固定することはできないことから、同配分の支給総額が必ず7.5%相当分になると約束することはできないし、一時金の支給を開始して以来同様の方法で支給してきている旨説明した。

- (5) 平成10年7月21日、第5回団交で、組合は一時金の会社配分以外の部分の仮払を要求したが、会社は一部分だけの仮払いはできない旨説明した。

- (6) 平成10年7月30日、第6回団交で、組合と会社は、会社回答書と同内容で、同年度一時金について妥結した。

なお、その際、組合は、会社が会社配分の満額を支払っていないのは妥結内容の不履行であり、組合に対する支配介入に当たるため容認できないので、不当労働行為の救済申立てを行う旨述べ、同年8月4日に本件申立てを行った。

4 本件申立て後の経緯

平成10年8月11日には同年度夏季一時金が、同年11月27日には同年度冬季一時金がそれぞれ支払われた。

5 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) 昭和50年度以降の一時金について、会社配分の内訳を専門職・非専門職別、評価別、基本給別に明示し、誠実に団交を行うこと。

- (2) 昭和50年度以降の一時金妥結内容に基づく金額を支給すること。
- (3) 前記(1)、(2)に関する謝罪文の掲示をするとともに社内報に掲載すること。

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。

会社は、一時金会社配分が満額支払われていない事実を認めながらも、それは回答と実際の支払との「ズレ」や「理論的な原資と実際の支払の誤差」であると述べ、あたかも「やむを得ないこと」、「些少な事」であるかのように主張しているが、この主張は契約不履行という事実の本質を意図的にそらせた居直り論である。また、会社は、会社と組合との約束は、一時金の支払の仕組みについてであり、理論的な原資をそのまま支払うという趣旨ではない旨述べ、あたかも回答どおり支払っているかのように主張しているが、会社はあくまでも会社配分も含めて、組合員有資格者基本給の年間7.35か月分のトータル原資で全額支払わなければならない。なお、一時金会社配分が回答どおり満額支払われてないことは、平成9年度一時金交渉において、初めて具体的な配分方法及び配分金額という会社配分の内訳が明らかにされたため、組合が気付くに至ったものである。したがって、会社は、回答表示が「各組合員有資格者」となった昭和50年度からの一時金会社配分の満額を支払わなければならない。

また、会社が、一時金会社配分の枠をどのくらいにするかについては組合との協議事項であるが、その配分方法は会社の裁量であり、組合と合意を要する事項ではないと述べているとおり、同配分は、会社が一方的に決めたものであって、組合と協議し合意したものであるとは言えない。

以上のように、一時金会社配分が満額支払われないことは、組合弱体化を企図した支配介入に当たり、また、配分方法について組合と協議を行っていないことは、事実上の団交拒否及び不誠実団交を繰り返してきたに等しい。

なお、会社は、昭和50年度から平成9年度までの一時金に関する救済申立ては労働組合法第27条第2項に定める申立期間を経過していると指摘するが、当該一時金に関して組合の被った不利益は、昭和50年度から累積しているため、同条同項の規定する「継続する行為」に当たるので、申立期間を経過していない。

- (2) 会社は次のとおり主張する。

組合は、会社配分額について、年齢等、定額的要素のみによる

金額の確定を主張するが、業績評価の賃金への連動は、一般的に企業において、従業員の仕事への意欲を与える目的で設けられる制度であり、これ自体を不当とする組合の主張は妥当ではない。

確かに、組合の主張するように成績別配分の理論的な原資と実際の支払額のズレや誤差が出るのは事実であるが、これは業績査定を行っている以上当然のことである。組合と会社との妥結事項は例えば平成10年度の組合員資格者基本給の7.35か月分という形で、いわば計算方法が示されるというものであり、したがって、実際の支払額と理論的な原資総額とに誤差が生じても、妥結事項に違反することにはならない。

次に、会社配分の開示については、平成9年度以降、組合員各人がそれぞれ自己の具体的な会社配分がどれだけになるか計算可能なまでに開示を進めている。組合からの開示要求はこれにとどまらず、専門職・非専門職別、評価別、基本給別に会社配分の内訳の明示を求めているが、会社としては必要かつ十分な開示を行っており、その対応は誠実に欠けるものではないと考える。

また、組合は、平成9年5月27日の団交において会社配分の内訳が明らかになったことによって初めて、理論的な原資と実際の支払額に誤差があることが分かったと主張するが、会社は一時金の業績評価配分については平成4年1月17日から明示しているため、その時点で理解できることである。

なお、組合は、昭和50年度以降の一時金に関して不当労働行為救済申立てを行なっているが、昭和50年度から平成9年度までの一時金については、本件申立てが行われた平成10年8月4日の時点において妥結時期から既に1年以上経過しており、労働組合法第27条第2項に定める申立期間を既に経過している。また、平成10年度の一時金のみ徐斥期間を免れるが、これは既に支給済みであり、本件申立ての意義ないし被救済利益は実質的に喪失している。

2 不当労働行為の成否

(1) 平成9年度以前の一時金に関する団交及び支払について

組合が、昭和50年度以降の一時金について、各年度の会社配分の内訳を明示した上で妥結内容に基づく金額の支払を要求するのに対し、会社は、平成9年度以前の一時金に係る申立期間を経過していると主張する。このことについては、前記第1.2(2)及び(3)認定のとおり、平成9年度の一時金交渉において初めて一時金の会社配分の内訳が明らかにされたことが認められるところ、組合は同交渉により昭和50年度以降の一時金会社配分が満

額支払われていないことに気付いたと主張するとともに、組合の被った不利益は昭和50年度から累積されており、昭和50年度以降の一時金の支払は労働組合法第27条第2項で規定する「継続する行為」に当たるため、申立期間を経過していないと主張するので、以下検討する。

労働組合法第27条第2項は、「労働委員会は、前項の申立が、作為の日(継続する行為にあってはその終了した日)から一年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない」と規定している。したがって、組合が平成9年度の一時金支払において初めて会社配分に係る一時金の満額が支払われていない事実が気付いたとしても、不当労働行為救済の申立てとしては、行為の日から1年を経過した事件については当委員会はこれを受けることができない。

また、同条同項の「継続する行為」とは、一個の行為自体が現に継続して実行されてきた場合を言い、行為の結果が継続している場合を指すのではない。このことから、本件申立てについてみると、一時金の支払は、それ自体で完結する一回限りの行為であり、仮に組合が主張するように、組合が被った不利益が累積していたとしても、それは行為の結果が継続しているにすぎず、「継続する行為」には当たらないと解するのが相当である。

そこで、一時金の妥結時期及び支払時期をみると、前記第1.2(1)、(2)及び(3)認定のとおり、昭和50年度から平成8年度までの一時金は、各年内に妥結及び支払がなされ、また、平成9年度一時金が、組合と会社との団交の結果、同年6月20日に妥結されるとともに、平成9年度夏季一時金が同年7月1日に、平成9年度冬季一時金が同年11月26日に支払われていることが認められるところ、本件申立日は平成10年8月4日である。したがって、昭和50年度一時金から平成9年度一時金までの各一時金の団交及び支払に係る救済申立てのうち、平成9年度冬季一時金の支払に係る申立ては、その支払の日から起算して1年以内になされており、申立期間を経過していないから、当委員会の審査対象となるものであるが、それ以外の申立ては、いずれも支払の日から1年を経過した後の申立てであるから、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

(2) 平成9年度冬季一時金及び同10年度一時金の支払について

組合が、平成9年度冬季一時金及び同10年度一時金が妥結内容どおりに支払われていないと主張するのに対し、会社は、同9年度一時金に係る救済申立ては申立期間を経過しており、また、同10年度一時金は既に支給済みであるから本件申立ての意義な

いし被救済利益は実質的に喪失していると主張する。

この会社の主張に関し、同9年度冬季一時金の支払に係る救済申立てが労働組合法第27条第2項に定める申立期間内になされたものであることは前記(1)判断のとおりである。また、同10年度一時金については、前記第1.3(6)認定のとおり、組合が、異議を留保し地方労働委員会への不当労働行為の救済申立てを行うことを明らかにした上で妥結に応じていることが認められ、この救済申立てに係る被救済利益が消滅していると言うことはできないため、以下、これらの点について検討する。

ア 前記第1.2(2)及び(3)認定のとおり、平成9年度冬季一時金については、同年度夏季一時金と併せ、4回の団交を経て同年6月20日に妥結されていること、同年5月27日の団交において、会社配分の内訳である成績別配分及び基本給別定額配分の中身が初めて明らかになり、各自の会社配分額の内訳が組合員自身により計算することができるようになったこと、及び冬季一時金が同年11月26日に支給されていることが、それぞれ認められる。

イ 平成10年度一時金については、前記第1.3認定のとおり、会社は計6回の団交において、その支給内容を明らかにしていることが認められる。

この間、第1回団交において、会社は、一時金支給の月率を組合員有資格者基本給の7.35か月分とし、会社配分の支給額の7.5%(成績別配分5%、基本給別定額配分2.5%)相当分とする提案を行った。これに対し組合は、第2回団交において会社配分をなしにするよう要求し、また、第3回及び第4回団交においては、成績別配分について基本給別にそれぞれ査定しない限り、平均原資の総額どおりの配分はできないはずであり、妥結内容の不履行に当たると主張した。

一方、会社は、査定は成績別に行うため、会社配分を固定することはできず、結果的にズレや誤差が生じることから、7.5%相当分の原資総額の支払を約束することはできない旨説明したことが認められる。

ウ ところで、組合は、一時金の会社配分額が妥結内容どおりに支払われていないと主張し、これに対し会社は、それは実際の支給総額と理論的な原資総額とのズレ又は誤差であると主張する。このことに関し、前記第1.2(1)及び第1.3(1)認定のとおり、一時金における会社配分は、会社が、従業員の業績評価を基に、その裁量で配分する部分として過去20年以上にわたり労使合意の上行われてきたものであることが認められ、さらに業績査定は、その事柄の性質上、各従業員につき個別に行われ

るものであって、平均原資との調整になじむものではない以上、平均原資を月数で示したにとどまる「理論的な原資総額」と、実際の支払総額との間に差異が生じることは避けられないものであり、そのことをもって会社の支払が妥結内容に反するとまで言うことはできない。また、一時金の計算は、組合員有資格者である従業員全員に対して同じ方法により行われており、組合員についてのみ一時金の総額との差異が生じているのではないことから、本件一時金の支払が組合員であることの故をもってなされた不利益処分であると言うことはできない。

以上のことからすれば、平成9年度冬季一時金及び同10年度一時金の支払は、不当労働行為とは認められず、この点についての組合の申立ては棄却する。

(3) 平成10年度一時金に関する団交について

組合は、会社配分の配分方法につき組合と協議を行っていないことは、事実上の団交拒否であり不誠実団交を繰り返してきたに等しいと主張するのに対し、会社は、必要かつ十分な対応を行ってきたと主張するので、以下検討する。

前記第1.2(2)認定のとおり、平成9年5月27日の団交において、会社は初めて、一時金の会社配分について、組合員各人がそれぞれ自己の具体的な会社配分がどれだけになるかを確認しうる基本給区分別配分表を提示し、組合員自身による計算が可能ならまでに説明していることが認められ、また、同10年度一時金については、前記第1.3(1)認定のとおり、成績別配分の各評価ごとの内容を示すとともに基本給区分別配分表を提示し、会社配分の内容を組合に説明したことが認められるので、組合は、専門職・非専門職別、評価別、基本給別に会社配分の内訳を明示するように求めるが、これについては、会社は既に、相当具体的に組合に説明していると言うべきである。

以上のことからすれば、同10年度一時金交渉において、会社は組合からの会社配分についての明示要求に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ないから、この点についての申立ては棄却する。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成13年2月20日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印