

東京、平9不5、平13.4.3

命 令 書

申立人 全国一般労働組合東京南部

申立人 全国一般労働組合東京南部OIユニオン

被申立人 オックスフォード・インストゥルメンツ株式会社

主 文

- 1 被申立人オックスフォード・インストゥルメンツ株式会社は、申立人全国一般労働組合東京南部及び全国一般労働組合東京南部OIユニオンとの賃金及び賞与に関する団体交渉にあたっては、(1)各等級内の号俸を示した賃金テーブル及び(2)考課査定と賃金・賞与決定との関わりを表す資料等を提示し、それらについての具体的な説明をするなどして、誠実に対応しなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 請求する救済内容

- 1 被申立人オックスフォード・インストゥルメンツ株式会社は、申立人全国一般労働組合東京南部及び同OIユニオンの平成8年5月15日付、同年11月13日付の団体交渉申入れに係る下記の労働条件についての団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
 - (1) 8年度の夏季賞与について
 - (2) 8年度の冬季賞与について
 - (3) 賃金(賞与)に係る体系の明確化と査定方法の明示
 - (4) 組合員の未払い時間外賃金問題
 - (5) 労働組合活動の保障

2 陳謝文の手交・掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人オックスフォード・インストゥルメンツ株式会社(以下「会社」という。)は、イギリス本社の100%出資により平成3年6月27日に設立された日本法人である。科学研究機器、分析機器、半導体製造装置の輸入、販売及び修理を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約60名である。
- (2) 申立人全国一般労働組合東京南部(以下「東京南部」という。)は、主に東京南部地区を勤務場所とする労働者が組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約2,500名である。

(3) 申立人全国一般労働組合東京南部OIユニオン(以下「組合」又は「OIユニオン」という。「東京南部」と併せて「組合」ということもある。)は、会社の従業員が組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は6名(会社に公表した組合員のみ)である。

2 労使関係の経緯

(1) 会社の給与制度

平成3年6月の会社設立当初、従業員は全員が中途採用であり、前職の収入を保証するという給与条件(以下「前収保証」という。)で採用された者が多かった。

会社は、6年4月、人事考課に基づく給与制度を導入した。その主な内容は以下のとおりである。

① 賃金

会社の給与制度は、給与規定第2条において、賃金を基準内賃金(基本給、役職手当、営業手当)と基準外賃金(時間外勤務手当など4手当)とに分類している。基準内賃金のうち基本給については、同規程第9条第1項で「職務内容、職務能力、成績等を勘案して、別表の職務分類表により職務等級をまず決定する。」、同条第2項では、「さらに、能力の発揮度及び経験・年齢も加味して基本給表の等級内号俸を決定し、個別の基本給が確定する。」と規定している。

② 賃金テーブル

職能等級は、1級職から10級職まであり、会社のY1代表取締役社長(以下「Y1社長」という。)は本件審問において、「等級の中にクラスがある」と証言している。Y1社長のいう等級内の「クラス」は、給与規程上の「号」に相当するものである。後記の、組合が会社が開示を求めた「賃金テーブル」とは、同規程上の「基本給表」に相当し、各等級内のクラス(号)の内訳と各クラスに対応する基本給の金額(号俸)とを一覧にしたものである。

なお、従業員は、自分の等級を通知されているものの、自分が等級の中のどのクラスにいるかは知らされていない。

③ 賞与

賞与については、給与規程第22条第1項で「賞与は会社の営業成績に応じて、原則として半年毎に夏季及び年末に支給する。」と規定し、同第24条では、「当該期間における、従業員個人の勤務成績・貢献度・出勤成績を考慮して算定する。」と規定している。

(2) 組合結成直後の労使関係

① OIユニオンの結成

人事考課に基づく給与制度が導入された際、一部の従業員は、査定基準・査定方法、職能資格の基準などが明確でないと感じ、労働条件の明確化等をもとめて労働組合の結成を準備した。

7年11月11日、一部の従業員はOIユニオンを結成し、同時に東京南部に加盟した。

同月13日、組合は、会社にOIユニオンの結成を通知するとともに、執行委員長のX1(以下「X1執行委員長」又は「X1」という。)以下2名をOIユニオンの役員として公表した。

② 7年度冬季賞与等について

ア 団体交渉の経緯

11月13日、組合は、労働条件、賃金体系・査定方法、7年度冬季賞与、便宜供与等についての要求を掲げて会社に団体交渉を申し入れた。

なお、便宜供与の要求内容は、電話等の使用、組合掲示板の設置、会議等のための会社施設の利用等である。

同月20日、団体交渉が行われ、組合は要求事項を説明した。

同月27日、会社は、支給日が迫っている7年度冬季賞与について、「基本給の2か月を基準とし、従来 of 取扱い慣行に従い各人毎に査定の上、支給します。」との回答書を示した。

同月30日の団体交渉において、組合が冬季賞与の査定幅を質問すると、会社は、2か月を基準とする常識的な範囲であり、1か月を下回ったり5か月を上回ったりすることはないと回答した。組合は、誠意ある回答内容ではないとして、これに納得しなかった。また、組合が基本給はどのように決められているのかと質問したところ、会社は、「基本給は等級によって決められている。」と回答した。組合は、等級によって定められた賃金テーブルを明らかにするよう求めたが、会社は、「経営の根幹に触れる」との理由で開示しなかった。

イ 冬季賞与の合意と確認書

12月1日の団体交渉において、7年度冬季賞与については、「基本給の2か月を基準とし、概ね各人の基本給の1.8か月乃至2.2か月の範囲内で支給する。」との内容で合意が成立した。

同月5日、会社は、従業員に「冬季賞与のこと」と題する文書を配布し、冬季賞与は「基本給の2か月を基準として支給致します。」と発表した。

その後、合意内容の確認書作成をめぐって、会社は、「支給額が上記範囲を超えること及び上記範囲に達しないことがある。」などの文言を入れるように求め、組合は、その点については合意していないと主張し、双方からそれぞれの案

文が数回提出された。結局、冬季賞与は支給されたが、確認書は交わされなかった。

ウ 冬季賞与以外の要求に対する会社回答

8年1月17日の団体交渉において、会社は、7年11月13日付要求に関し、7年度冬季賞与以外の要求について回答書を提出し説明した。同回答書には、「賃金体系は、『給与規程』第1章第2条のとおり」、「査定方法については、考課表に基づき公平な評価を行っている。」、便宜供与については「貴要求には応じかねる。」と記載されている。

③ 団体交渉開催をめぐるやり取り

ア 2月7日の団体交渉延期

2月2日、組合は、会社の1月17日付回答書などについての要求を掲げた「団体交渉申入書」を提出し、2月7日に団体交渉を行うこととなった。

しかし、この団体交渉のための事前折衝において、組合が「10名、20名出席するかもしれませんね。」と発言したのに対し、会社は、それまでの団体交渉の経緯から3名対3名で行うよう主張し、人数の調整がつかず、7日の団体交渉は開催されなかった。

イ 団体交渉運営ルール

2月9日、会社は、交渉委員を労使3名以内とすることなどを内容とする「団体交渉運営ルール(案)」を提案した。

その後、組合が2月2日付要求についての速やかな団体交渉開催を求めたのに対し、会社は、まず運営ルールについて協議を行い、それに基づいて団体交渉を実施するよう求めた。

話し合いの結果、3月25日に団体交渉が開催され、組合は2月2日付要求の説明を、会社は運営ルール案の説明を行った。同日、組合は、8年度OIユニオン役員として、X1執行委員長以下7名を会社に通知した。

4月12日、会社は、X1に運営ルール案に対する組合見解の提出を催促した。これに対しX1は、団体交渉の場で見解を直接示すことになっていると答え、団体交渉の期日設定を催促した。

同月16日、会社は次回団体交渉期日を提案したが、組合の都合とあわなかった。

なお、運営ルール案は、その後、労使双方が作成委員を出して検討したものの、ルールの成立には至らなかった。

3 本件団体交渉の経緯

(1) 8年度夏季賞与について

① 5月15日付の団体交渉申入れ

8年5月15日、組合は会社に対し、1. 組合員の未払い時間外賃金の支払い、2. ベースアップ(基準内賃金の7%)、3. 年間一時金7か月(夏3.5か月/冬3.5か月)、4. 組合活動への便宜供与を議題とする「団体交渉申入書」を提出した。

② 「本年度夏季賞与のこと」の発表

会社は、5月28日、「本年度夏季賞与のこと」と題する文書を従業員に発表した。同文書には、8年度夏季賞与は「基本給の2か月を基準として、各自及び部門の業績を評価した上で、各人毎の支給額を決定する。」と記載されている。

③ 5月30日の団体交渉

5月30日に団体交渉が開催され、冒頭で組合は、会社が5月15日付の要求に回答せず団体交渉も行わないうちに「本年度夏季賞与のこと」を発表したことに抗議した。夏季賞与について会社が組合に提示した内容は、事前に従業員に発表したものと同じであり、組合は納得しなかった。これに対しY1社長は、「6月10日に賞与を支給するが、ここにいる組合員は支給されなくてもいいんだね。」と発言した。

会社は、ベースアップについては、「当社にはベースアップというものはない。等級もしくは等級のなかでクラスが上がらなければ、給与は上がらない。」、便宜供与については、「既に回答済み。」と述べた。組合は便宜供与の中で特に掲示板の設置を求めたが、会社は、「そのような場所はない。」と答えた。

④ 夏季賞与の支給

5月31日、会社は、「8年度夏季賞与の件」と題する文書を組合に提出し、夏季賞与の支給を希望するか否かの確認を求めた。

6月3日、組合は会社に対し、「8年度夏季賞与の件」は交渉中の課題を一方的に決定しようとする内容であると文書で抗議した。

同月10日、会社は、全ての従業員に夏季賞与を支給した。

同月12日、組合は会社に、「夏季賞与の一時的な支給を強行した。」と抗議するとともに、「1. 夏季賞与/ベースアップ、2. その他、組合要求事項について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

⑤ 賞与支給後の団体交渉

6月27日の団体交渉において、会社は、賞与に関し、「年間一時金という考え方はなじまない。」、「賞与は、半期毎に、会社全体の業績、部門別の業績、個人別の業績を見て支給する。」と言い、査定による支給率の幅についての質問には、経営の根幹に関わるとして回答しなかった。また、賃金については、ベ

ースアップという概念は当社になじまない、能力による評価によって決めた個人別の新賃金が回答になると説明した。

7月18日の団体交渉において、会社は、夏季賞与に関し、過去3年間の3半期毎の会社業績や賞与算定期間の各部門別の業績等を示した。しかし、組合は、「会社の状況は理解できたが、賞与についての回答にはなっていない。」と主張し、夏季賞与についての合意には至らなかった。

(2) 8年冬季賞与について

① 11月13日の団体交渉申入れ

11月13日、組合は会社に対し、1. 組合員の未払い時間外賃金の支払い、2. ベースアップ(基準内賃金の7%)、3. 年間一時金7か月(夏3.5か月/冬3.5か月)、4. 賃金・賞与について、賃金体系の明確化・査定方法の明示、5. 組合活動への便宜供与、6. 事前協議同意約款の締結を議題とする「団体交渉申入書」を提出した。

② 組合への回答と従業員への発表

11月26日は18時から団体交渉が予定されていたが、同日12時頃、会社は組合に対し「冬季賞与の件」と題する回答書を提出した。同回答書には、冬季賞与は「基本給の2か月を基準とし、各人毎に評価し支給額を決定します。」、「本年4月から9月の前期業績」を対象に、「社員全員に配布済みの評価方法に従い、個人の業績、部門の業績、会社の業績が反映されます。」との記載がある。なお、「社員全員に配布済みの評価方法」とは、後述の「パフォーマンス・レビューについて」と題する文書である。

同日13時頃、会社は、組合への回答と内容を同じくする「冬季賞与について」と題する文書を従業員に発表した。

③ 11月26日の団体交渉

11月26日18時からの団体交渉において、組合は、会社が同日、従業員に対し冬季賞与の内容を発表したことは、「既成事実をつくって会社の回答で押し切ろうとするもの」と抗議した。

冬季賞与について会社は、「基本給の2か月を基準として査定の上、概ね1.8か月から2.2か月の範囲内で支給する。」と説明した。組合が基準2か月の根拠を質問すると、会社は、「業績を考えると背伸びした回答」と答えた。組合は、「具体的な数字を出してほしい。」と要求したが、会社は、「最大限の努力をしている。」と答え、具体的な回答はしなかった。

その他の協議事項に関する会社の回答は、ベースアップについては、「ベースアップはコンセプトにないので受け入れられない。」、賃金体系の明確化については、「賃金体系はあるが

見せるつもりはない。」、査定方法については、「口頭で言ってきたが、書面で渡したもの(「パフォーマンス・レビューについて」)を見てほしい。」、便宜供与については、「便宜供与は会社事業になじまない。」というものであった。

④ 11月27日の「闘争宣言」

11月27日、組合は「闘争宣言」との文書を発表し、腕章闘争に入った。「闘争宣言」において組合は、これまで、「全てにおいて会社からの回答はゼロ回答である。」、「全ての交渉議題において形式的な団体交渉に終始している。」と会社に抗議した。

同日、会社は組合に「警告書」を出し、就業時間中の腕章着用は、「正当な組合活動とはみとめられない。」として、腕章の取り外しを求めた。翌28日、組合がこれに抗議する文書を提出したが、翌29日、会社は再び組合に同趣旨の警告を発した。

⑤ 冬季賞与をめぐる団体交渉

11月29日、組合は当委員会にあっせん申請をした(平成8年都委争第135号事件)が、会社は自主交渉で解決したいとしてあっせんには応じなかった。

同日、団体交渉が開催されたが、会社の冬季賞与についての回答は前回と変わらなかった。このため組合は、「夏のように妥結がないところでの支給はやめて下さい。」と申し入れた。

12月2日の団体交渉において、会社は、冬季賞与の支給率に関し、「査定を通じた結果、最低は1.0か月である。組合員は概ね1.5か月から2.5か月の幅にいる。」と説明した。しかし、組合員の平均金額についての質問に対し、会社が「これ以上は言えない。」としたため、組合は、「それでは決裂である。」と言った。会社は、交渉が決裂した場合に組合員への賞与支給をどうするのかと質問したが、組合は、それには答えず、賞与交渉の解決を目指すよう求めた。

⑥ 冬季賞与の支給保留

12月3日、会社は組合に対し、冬季賞与の支給を希望するか否かを同月4日9時までに回答するよう求めた。

同月4日、会社がX1執行委員長に賞与支給を希望するか否かの確認を求めたのに対し、X1は、「交渉継続中なので、会社がどうすればよいのかという判断をしてほしい。」と答えた。

同月5日、会社は組合に、「8年度冬季賞与の件」と題する文書により、「去る11月29日の団体交渉における貴方意見に従い、貴組合員については12月10日の賞与支給日には支給を保留のことと致します。」と通知した。

同月10日、会社は従業員に8年度冬季賞与を支給したが、組

合員であることを明らかにしていた6名にたいしては支給しなかった(8年3月25日の団体交渉において、組合が会社に通知した組合役員7名(第2.2(2)③イ)のうち1名は、この時既に退職していた。)

⑦ 賞与支給日前後の団体交渉

12月9日の団体交渉において、会社は、「(賞与の)基準の月数については変えることは難しい。」「条件は同業他社よりもいいはずだ。」と説明した。また、「原資を増やすとか、査定幅を縮めるとかできないのか。」との質問には、「検討してみる。」と答えた。

同月11日の団体交渉において、会社は、「検討結果として、原資は変わらない。1.5か月から2.5か月の範囲には、統計的手法的にいえば98%の人が入る。」と説明した。組合はどのように検討したのかと質問したが、会社は直接の回答はせず、「理解してほしい。」と繰り返した。組合の「1.5か月から2.5か月の幅を大きく下回る人、上回る人はいるのか。」との質問には、会社は、「回答できない。」と答え、「評価、査定の中身も言えない。」「これが最終回答だ。」と述べた。結局、冬季賞与については、合意にいたらなかった。

(3) X2元組合員への未払い時間外賃金について

賞与等の交渉と並行して、8年1月に退職した組合員X2(以下「X2」という。)への未払い時間外賃金問題の交渉が行われた。

組合は、8年2月2日付及び同年5月15日付「団体交渉申入書」において、この問題を要求事項とし、8年3月25日から同年11月26日までの間に6回の団体交渉が行われた。その後、交渉委員を絞った形での協議が行われ、同年12月24日には、会社は有額の回答を提示したが、組合は会社回答に納得せず、同月27日、協議は物別れに終わった。

その後、組合がこの議題についての団体交渉を申し入れた事実は認められない。

なお、X2は、9年3月までOIユニオンに在籍し、同年12月まで東京南部に個人組合員として在籍していた。

4 会社の考課制度と職能資格区分

会社の従業員に、8年度冬季賞与の査定面接の際、「パフォーマンス・レビューについて」と題する文書を配布し(第2.3(2)②)、9年度4月昇級の査定面接の際、「アニュアル・レビューについて」と題する文書を配付した。また、9年4月11日の団体交渉において、会社は組合に、上記の2文書とともに、「職能資格区分と資格基準」と題する文書を提示した。それらの内容は要旨以下のとおりである。

- (1) 「パフォーマンス・レビューについて」
- ① 賞与査定等のために、部門長とのインタビュー(以下「面接」という。)を通じて、従業員一人ひとりの半期(6か月)毎の仕事の成果を目標に照して評価する。
 - ② 賞与は、「一次評価」(直属の部門長が実施・絶対評価)と「二次評価」(本部長が実施・相対評価)とに基づき、それぞれの部門の業績を加味し、決められた原資の中で配分し、決定される。
 - ③ 「考課項目」は以下の4項目であり、等級が低いほど「能力」「情意」のウエイトが大きく、等級が高くなると「経営意識」のウエイトが増加する。
 1. 能力……与えられた職務を遂行する上で、顕在化された能力がどの程度であるかを評価する。
 2. 情意……職務を遂行する過程における取り組み姿勢を評価する。
 3. 業績……業績目標に対する達成度をその難易度を加味して評価する。
 4. 経営意識……会社の経営方針・規程に従い、自部門の利害を超えて会社全体の業績向上に対する貢献度を評価する。
- (2) 「アニュアル・レビューについて」
- ① 昇級査定等のために、年に一度、部門長との面接を通じて、従業員一人ひとりの待遇(職級・資格等)ごとに期待される能力を物差しにして、評価を行う。
 - ② 「一時評価」(直属の部門長が実施・絶対評価)と「二次評価」(本部長が実施・相対評価)とがある。
 - ③ 「昇級」は、アニュアル・レビューの結果に基づいて実施され、「同じ職級の中で昇級するケース」と「職級自体が昇級するケース」との2つがある。
 - ④ 「考課項目」は、「能力」「情意」「経営意識」の3項目であり、等級が低いほど「能力」「情意」のウエイトが大きく、等級が高くなると「経営意識」のウエイトが増加する。
- (3) 「職能資格区分と資格基準」
- 「職能資格区分と資格基準」の表には、資格基準として、1級職から10級職までの職能等級が示されている。「職能段階」は、「一般職能」(1～3級職)、「中間指導職能」(4～5級職)、「管理・専門職能」(6～10級職)に分類され、「管理・専門職能」は、更に、「中間管理職能・専門職能」(6～8級職)と「上級管理職能」(8～10級職)とに分けられる。
- また、各等級のそれぞれに、「職務基準」「職責基準」「専門

性基準」「語学力」の資格基準が示されている。

5 本件申立て後の状況

(1) 本件不当労働行為救済申立て

9年2月12日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 9年4月11日の団体交渉

4月11日の団体交渉において、会社は、前記4(1)・(2)・(3)の文書を組合に提示し説明した。

組合は、査定について、「考課者の裁量による部分が非常に多い」、「客観性に問題がある。」と問い質した。会社は、「(考課者は)会社より会社方針、考課の方針の説明を受け充分理解して考課に臨んで」いる、「被考課者の目標に関してもよくディスカッションするように言っている。」と答えた。

賃金について会社は、「ベースアップという概念はないし定期昇級もない。」と説明した。組合の「労働者は賃金を上げるにはどうすればいいのか。」との質問には、「これが会社の政策だ。」と答え、「どうやって賃金交渉をすればいいのか。」との質問には、「こちらの考えることではない。」と答えた。

組合が昇級によって基本給がどの位上がるのかと質問すると、会社は「等級によって異なる。」と回答し、「1級職から3級職ではどうか。」との質問には、「答えられない」、「4級から5級に上がったらどの位金額が上がるのか。」との質問には、「言えない。給料をみれば分かる。」と答えた。そして、「賃金テーブルを出してくれないか。」との要求には、「経営の根幹に関わる問題なので出せない。」と応じた。

便宜供与については、会社は、「業務推進に必要と認められる設備投資を行う。組合活動を会社施設の中で行うことが業務遂行上必要であるとは認められない。」と述べた。

(3) 9年度夏季賞与及び賃金テーブルについて

① 5月16日の団体交渉

5月16日の団体交渉において、Y1社長は、これから本来決算前には話せないことも話すのだから、会社に誠意があると認めてほしい、と発言した。これに対し組合は、話の内容を聞かないうちに誠意があると認めることはできないと答えた。

会社は、9年度夏季賞与に関し、決算の見込みなどを話した。組合が査定による支給率の幅を質したところ、会社は、「最終決算が終わっていないので回答するベースがない。」と答えた。

② 5月23日の団体交渉

5月23日の団体交渉において、会社は、賞与支給率の幅に関し、「概ね1.8か月から2.2か月の間に入る。しかし、この幅を外れる人もいる。」と回答した。組合は、「この幅を外れる人

もいる。」との回答は納得できないとして、支給額の平均を示すよう求めたが、会社は、個別の査定なので平均化する考えはないと答えた。組合が「賃金テーブルが明示されていないので、正しく支給されているか判断できない。」として、賃金テーブルを示すよう強く求めたところ、会社は、「賃金テーブルを出せるか出せないか検討する。」と答えた。

③ 5月29日の団体交渉

5月29日の団体交渉当日、会社は、団体交渉に先立って、夏季賞与の内容を従業員に文書で発表した。

同日の団体交渉において、組合は、団体交渉妥結前に夏季賞与の内容を従業員に発表したことを抗議した。組合が、団体交渉で支給ベースが変更になれば再び従業員に文書を出し直すのかと質問すると、会社は、「それはあり得ない。」と答えた。

夏季賞与の交渉は進展しなかった。組合は、「査定による支給率の幅が、公正であるか判断できる材料が全くない。」として、再度賃金テーブルの明示を強く求め、会社は、「極めて高度な経営判断が必要なこと」と述べた。

④ 給与レンジ(賃金幅)の提示

6月12日の団体交渉において、会社は、「賃金テーブルは存在するが、賃金テーブルそのものの提示はできない。」、「類似したものについてはだせるかもしれない。」と回答した。

7月15日、会社は組合に、1級職から3級職までの給与レンジ(賃金幅)を文書で提示した。なお、会社が提示した給与レンジ(賃金幅)とは、1級職から3級職までの各等級における基本給の最高額と最低額とを示したものである。

(4) 都労委平成9年不第44号事件の申立てと取下げ

6月19日、組合は、都労委平成9年不第44号事件(以下「9不44号事件」という。)の不当労働行為救済申立てを行った。

申立て要旨は、会社の組合及び組合員に対する発言や対応、会社が8年度夏季賞与を団体交渉前に従業員に発表し一方的に支給したこと及び8年度冬季賞与を団体交渉前に発表し組合員に支給しなかったことなどが不利益扱い・支配介入に当たるといふものである。

9月9日、当委員会は、本件と9不44号事件とを併合した。

10月16日、当委員会の本件調査期日において、支給が保留されている、組合員の8年度冬季賞与について、組合は会社に、「事実関係を先行させてほしい。」と申し入れ、12月、会社は、組合員に対し8年度冬季賞与を支給した。

11年10月5日、組合は、9不44号事件を取り下げた。取下げ理由として、「会社側に公表した2名を除いて、9不44号事件申立

事項の当該組合員がすでに退職していること」を挙げている。また、組合は、本件最終陳述書においては、組合員への嫌がらせ・差別取扱いは激化しているが、「最も重大と考えられる団体交渉問題に申立事項を限定して、本件申立てを行っている。」と述べている。

第3 判断

1 申立人の主張

会社は、従前から、交渉出席者数を3名に制限しようとしたり、運営ルールの協定を開催条件としたり、Y1社長が非常に高圧的な態度をとるなど、一貫して組合との団体交渉を軽視する態度をとっている。本件においても、団体交渉軽視の態度はなんら異なるものではない。

(1) 賃金及び賞与の交渉について

- ① 組合は、結成以来、団体交渉において賃金体系の明確化、査定方法の明示を要求してきたが、会社は、一貫して拒否し続けている。
- ② 会社が示す「職能資格区分と資格基準」は、「級」の中の「クラス」の内訳が不明であり、また、職能・級と賃金とがどのような関係にあるのかも不明である。会社は、賃金テーブルが存在すると言及しているのであるから、それを提示すべきである。
- ③ 賞与交渉における、「基本給の2か月を基本とし、各人毎に評価し支給額を決定」との会社回答は、具体性がなく、2か月という基準の根拠もはっきりしない。査定による支給率の幅も、「概ね1.8か月から2.2か月の範囲内」というだけでは、従業員は支給されるまで金額が分からないし、団体交渉の場で労働条件を決定することもできず、実質的な団体交渉拒否である。
会社は、「パフォーマンス・レビューについて」及び「アンニュアル・レビューについて」で、賃金及び賞与決定のための考課項目を挙げているが、その説明は極めて抽象的である。査定によって賃金及び賞与が決定される以上、より具体的な査定方法が明らかにされるべきである。
- ④ また、団体交渉前に従業員に会社の予定を公表する会社のやり方は団体交渉無視であり、従業員に組合が無力だと宣伝するものである。この点について組合は直接救済を求めているが、会社の組合に対する態度として、特に指摘しておく。

(2) X2元組合員への未払い時間外賃金について

会社の示した有額回答とはいえ、会社の交渉態度は極めて不誠実である。

(3) 労働組合活動の保障について

組合は、会社施設利用や組合掲示板の設置などを繰り返し要求しているが、会社は、何ら取り合おうとせず拒否する態度をとり続けており、極めて不誠実である。

2 被申立人の主張

会社は、従前からY1社長が全ての団体交渉に出席して誠実に対応している。本件においても会社は、可能な限り誠実に対応しており、何ら非難されるいわれはない。

(1) 賃金及び賞与の交渉について

- ① 会社は、7年11月から8年12月までの間に13回もの団体交渉に応じており、交渉時間は長い時には4時間に及んでいる。組合の主張は、会社の回答が組合の満足する回答ではなかった、というだけのことである。
- ② 賃金テーブルを開示すれば、従業員が少なく前収保証の中途採用が大部分である会社においては、容易に他人の給与額を推定できてしまう。しかし、会社は、検討の結果、1級職から3級職までの給与レンジ(賃金幅)を書面で提示し、誠実に説明してきた。
- ③ 会社は組合に、賞与査定に関する「パフォーマンス・レビューについて」及び賃金改定に関する「アニュアル・レビューについて」を交付し説明した。会社は、基準にしたがって客観的な査定を行い、公平性を確保するための考課者研修も行っている。

(2) X2元組合員への未払い時間外賃金について

会社は、この問題について検討を行い、譲歩をし、8年12月24日には有額回答を提示したが、組合がそれを不満として話し合いは決裂したのである。

会社はX2からの回答を待ち続けているが、その後、会社はX2個人から未払い賃金支払請求を一度も受けたことがない。

3 当委員会の判断

(1) 賃金及び賞与の決定について

① 賃金交渉について

ア 会社の賃金に関する説明

団体交渉等における会社の賃金に関する説明及び対応は、要旨以下のとおりである。

(ア) 会社の賃金には、ベースアップという概念はなく、定期昇給もない。査定に基づく昇級によらなければ賃金は上がらない(第2.3(1)③・⑤、同5(2))。

(イ) 職能等級は、1級職から10級職まであり、等級の中にクラスがある。給与規程では、「職能等級をまず決定」の上、「基本給表の等級内号俸を決定し、個別の基本給が確定す

る。」と規定している(同2(1)①・②)。

(ウ) 昇級等のために、年一度、部門長との面接を通じて考課査定を行う(同4(2)①)。

昇級には、「同じ職級の中で昇級するケース」と「職級自体が昇級するケース」との2つがある(同4(2)③)。

査定 of 考課項目は、「能力」「情意」「経営意識」の3項目であり、等級が低いほど「能力」「情意」のウエイトが大きく、等級が高くなると「経営意識」のウエイトが増加する(同4(2)④)。

(エ) 組合は会社に対し、各等級のクラスの内訳や各クラスに対応する基本給の金額などを示す賃金テーブルの開示を再三要求した(同2(2)②ア、同5(2)、同5(3)③)が、会社は、「経営の根幹に関わる」(同5(2))などと開示を拒否し続けた。

会社は、最終的には、「賃金テーブルは存在するが、賃金テーブルそのものの提示はできない。」として、1級職から3級職までの各等級における基本給の最高額と最低額とを示す給与レンジ(賃金幅)を提示した(同5(3)④)。

イ 賃金テーブルの開示

組合は、会社が賃金テーブルを開示すべきであると主張しているので、以下判断する。

(ア) 会社においては、賃金テーブルが示されていないため、従業員は、会社全体における自分の賃金の位置付けを知ることができず、将来昇級する場合も、給料を受け取るまで昇級による賃上げの額を知ることができず、給料支給後も、自分がどのクラスからどのクラスに昇級したのか、など具体的な労働条件の内容を知ることができない。

(イ) 会社の給与規定によれば、賃金は、「基本給表の等級内号俸」に基づき決定されるのであるから、少なくとも会社は、「基本給表」の内容(各等級内のクラス(号)の内訳と各クラスに対応する基本給の金額(号俸)=賃金テーブル)を開示しなければ、賃金の内容を説明したことにはならない。また、会社がベースアップはなく昇級によらなければ賃金は上がらないという以上、なおさら、昇級により賃金が上がっていく仕組みは、従業員に明らかにされなければならない。

(ウ) 会社は、従業員が少なく前収保証の採用が多いため、賃金テーブルを開示すれば他人の給与額を推定されてしまうと主張するが、組合は、いわゆる実在者賃金の開示を求めているのではなく、給与規程にいう「基本給表の等級

内号俸」の開示を求めているのであり、そのような要求は労働組合の活動として当然のことであるから、会社の規模や中途採用者が多いことを理由に開示を拒否できるものではなく、会社も主張は採用できない。

会社は、1級職から3級職までの給与レンジ(賃金幅)を提示したが、これは、各等級内の基本給の最高額と最低額とを示しただけであり、等級内のクラスの内訳やそれに対応する基本給金額を明らかにしていないため、賃金内容を十分に説明しているとはいえない。

会社が「賃金テーブルは存在する」と認めており、給与規程でも基本給表により賃金を決定すると規定している以上、会社は、賃金テーブルそのものを開示する必要がある。

(エ) 以上のとおり、会社の賃金に関する説明では、従業員には、自分が等級の中のどのクラスにいて、昇級した場合にどれだけ基本給が上がるのか、など賃金の具体的な内容や昇級の仕組みが明らかにされていないのであるから、賃金テーブルの開示を求めた組合の要求は正当なものであり、会社が開示を拒否する合理的な理由は認められない。

ウ 考課査定と賃金決定との関わり

組合は、会社の提示した考課資料では賃金決定の方法が明らかでないと主張しているので、以下判断する。

(ア) 昇級等の査定方法として会社が示した考課資料は、考課項目として3項目を示し、等級が低いほど「能力」「情意」のウエイトが大きく、等級が高くなると「経営意識」のウエイトが増加すると説明するものの、各考課項目の具体的なウエイト配分は不明であり、各考課項目にどのような評点がなされ、最終的には何段階の評価がつけられるのか、そして、どの段階の評価を受ければどのように昇級できるのか、など考課査定の仕組みや賃金決定との関わりが示されていない。このため、従業員は、支給されるまで自分の賃金額の目安をつけることができない。

(イ) 人事考課によって賃金が決定される以上、考課査定によってどのように賃金が決定されるのかは従業員に明らかにされなければならない、特に会社においては、ベースアップも定期昇給もなく考課査定による昇級が唯一の賃上げ手段なのだから、会社は、考課査定と昇級及び賃金決定との関わりについて、少なくとも従業員が自己の受け取るべき賃金はどのように決められるのかを理解できるだけの具体的な説明や資料の提示をする必要がある。

(ウ) しかしながら、会社の説明や資料では、従業員は、どのような査定評価を受けければそれだけの昇級が見込まれ、どれだけ賃金が上がるのか、という賃金決定の仕組みが分からず、賃金の大きな予測さえもできないのであるから、会社は、考課査定による賃金決定の方法を明らかにしていないといわざるを得ない。

エ 以上のとおり、会社は、賃金の説明に必要な賃金テーブルを開示せず、賃金の具体的な内容や昇級の仕組み、考課査定と賃金決定との関わりなどを明らかにしていないのであるから、会社が賃金に関する団体交渉において、誠実に対応したとは認められない。

② 賞与交渉について

ア 団体交渉等における会社の賞与に関する説明及び対応は、要旨以下のとおりである。

(ア) 賞与は、半期(6か月)毎に、会社全体の業績、部門別の業績、個人別の業績を見て、決められた原資の中で配分し、決定する(第2.3(1)⑤、同3(2)②、同4(1)①・②)。

(イ) 8年度夏季賞与及び冬季賞与は、基本給の2か月を基本とし、各人毎に査定の上、支給する(同3(1)②、同3(2)②)。

会社は、8年度冬季賞与では、賞与支給率は「概ね1.8か月から2.2か月の範囲内」と説明し(同3(2)③)、その後、「査定を通じた結果、最低は1.0か月である。組合員は概ね1.5か月から2.5か月の幅にいる。」と幅を広げた回答をしたが、「1.5か月から2.5か月の幅を大きく下回る人、上回る人はいるのか。」との質問には答えず、組合員の平均金額についても回答を拒否した(同3(2)⑤・⑦)。

(ウ) 賞与のための考課査定は、半期に一度、部門長との面接を通じて行う(同4(1)①)。

査定の考課項目は、「能力」「情意」「業績」「経営意識」の4項目であり、等級が低いほど「能力」「情意」のウエイトが大きく、等級が高くなると「経営意識」のウエイトが増加する(同4(1)③)。

イ 会社は、一旦は2か月との支給基準を示し、支給率は概ね1.8か月から2.2か月と説明したものの、その後、組合員は概ね1.5か月から2.5か月の幅にいると述べるなど、支給率の幅は曖昧である。仮に、「2か月との支給基準」は、平均的査定を受けた者が2か月の支給を受けると理解し得たとしても、査定による幅がどの程度になるか明らかでない。

しかも、賞与の考課資料の内容は、賃金の考課資料と同様に、各考課項目のウエイト配分や評点方法及び最終的な評価

段階、査定評価の段階と賞与支給率との対応関係など考課査定
の仕組みや賞与決定との関わりが示されていない。

このように、人事考課によって賞与が決定される仕組みが
明確でないため、従業員は賞与額の大まかな予測をすること
すらできない。

ウ 基本的な労働条件である賞与の支給内容は従業員に具体
的に明らかにされなければならない、特に会社における賞与の
決定は考課査定による部分がおおきいのであるから、会社は、
考課査定と賞与決定との関わりについては、少なくとも従業員
が自己の受け取るべき賞与はどのように定められるのか
を理解できるだけの具体的な説明や資料の提示をする必要
がある。

エ しかしながら、会社の説明や資料では、従業員は、人事考
課による賞与決定の仕組みが分からず、支給されるまで自分
の賞与額の大まかな予測すらできないのであるから、会社は、
考課査定と賞与決定との関わりを明らかにしていないとい
わざるを得ず、会社が賞与に関する団体交渉において、誠実
に対応したとは認められない。

(2) X2元組合員への未払い時間外賃金について

この議題に関しては、団体交渉や協議が行われ、協議の中で会
社が有額回答を示したものの、組合が会社回答に納得できない
ため、協議は物別れに終わったのであり(第2.3(3))、この間の
会社の交渉態度が不誠実であったと認めるに足るまでの疎明は
ない。平成8年12月27日の協議以降、組合が会社にこの議題に関
する団体交渉等を申し入れた形跡もないことから、協議が途絶
していることを会社だけの責任とみることは相当ではない。

したがって、会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

(3) 便宜供与について

会社は、この議題に関して団体交渉の開催自体を拒否したこ
とはなく、団体交渉において便宜供与はしないと回答している(第
2.2(2)②ウ、同3(1)③、同3(2)③、同5(2))。

一方、組合もこのような会社回答に対し、特には具体的事情を
説明して、最小限度の便宜供与の実施方について会社に検討を
求めている事実は見出し難い。

以上からすれば、便宜供与に関する交渉は、未だ緒に就いたば
かりの段階であり、今後、組合が具体的事情を説明するなどし
て会社の検討を促し、会社も組合要求の受入れが可能かどうか
を踏み込んで検討するなど当事者間での交渉を発展させていく
必要はあるものの、現時点で、会社の対応を不誠実と断ずるこ
とは相当ではない。

(4) 救済方法について

組合は、前記(1)の判断に係る救済の方法として、「①8年度の夏季賞与について、②8年度の冬季賞与について、③賃金(賞与)に係る体系の明確化と査定方法の明示」に関する団体交渉に誠実に応じることを求めているが、組合の本意は、賃金及び賞与についての実質的な団体交渉の確保にあると解される。

本件において、団体交渉を実のあるものにするためには、会社が賃金及び賞与の内容や考課査定との関わり等について、具体的な説明及び資料の提示を行うことが必要であり、特に、賃金テーブルについては、会社が「賃金テーブルは存在する」と認めていることから、これを組合に開示することが相当である。また、考課査定と賃金・賞与決定との関わりについては、会社は、前記(1)①ウ(イ)・(ウ)及び同②ウ・エの説示の趣旨にしたがい、資料があればそれを示し、資料がなくても説明に必要なものは作成するなどして、少なくとも、組合が賃金及び賞与はどのように決められるのか理解できるだけの具体的な説明を行うことが相当である。

したがって、救済内容は主文のとおりとする。

なお、組合は、陳謝文の手交及び揭示をもとめているが、主文をもって相当であると思料する。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、賃金及び賞与に関する団体交渉において、会社が具体的な資料の提示及び説明を行わなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条には該当しない。

よって、労働組合法第27条及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13年4月3日

東京都地方労働委員会
会長 沖野威