

大阪、平10不21、平13.11.22

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

本件申立てを棄却する。

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有限会社(以下「モービル石油」という)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約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(以下「ス労」という)及びエッソ石油労働組合(以下「エ労」という)がある。

2 本件申立てに係る団体交渉等の経過について

- (1) 平成9年12月5日、平成10年度春闘に係る団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)が開催され、組合は春闘諸要求書を提出し、要求に対する回答期限を平成10年3月13日と指定した。
同要求書においては、賃上要求や手当での改善に関する要求のほかに、賃金制度に関する要求として、賃上げの会社配分の内訳を明らかにするよう求めていた。
従来、会社における賃上げは、定額、定率、会社配分の3要素で構成されており、定額は一律金額、定率は基本給に対する一定の率で決定されるのに対し、会社配分は、従業員に対する業績評価を基に会社の裁量によって決定されてきた。
平成9年度当時の会社配分率は、賃上総額の33.4%であり、この率は平成6年度までは約20年間にわたり25.0%で固定されてきたが、平成7年度は28.3%、平成8年度は28.1%とされた。
- (2) 平成9年12月22日、平成10年度春闘に係る第2回団交が開催さ

れた。

(3) 平成10年1月19日、平成10年度春闘に係る第3回団交が開催された。

(4) 平成10年1月27日、会社は、組合に対し、平成10年度から賃金システムの変更を検討しており、平成10年度春闘交渉が本格化する前に、内容を事前に説明しておきたいと考えているので、団交ではなく、意見交換のかたちで、ざっくばらんに議論したいと申し入れた。

この賃金システムの変更とは、①従来の定額、定率及び会社配分で構成されている賃上げの仕組みそのものを変更すること、②各職位ごとに賃金の上限を導入することの2点であった。

会社の申入れの要旨は、以下のとおりであった。

ア 組合員レベルの賃金システム関連についての話を、来週早々にしたい。会社と組合の双方とも、3名程度の小規模で話し合いたい。

イ 団交のかたちにしないのは、大勢の人のいる場で質疑を受けたくないからで、議論するスタイルではなく、少人数でざっくばらんに話をしたい。

ウ 会社から声をかけているので、団交の前段としての、事務折衝と同じ正式の場であり、春闘の回答に行くまでの話として、組合の意見を聞きたい。

会社は、組合外に公表してほしくないような賃金データ等もその場で開示しながら、組合の意見を聞き、会社の意見を述べるかたちを考えるとともに、ざっくばらんに組合の賃金関係の専門家と意見交換すれば、団交よりもより突っ込んだ実のある話し合いができるのではないかと考えて、賃金システムの変更の話し合いを団交ではなく意見交換のかたちで提案した。

組合は、後ほど、相談して返事すると回答した。

なお、会社は、ス労及びエ労にも同様の申入れをした。

(5) 平成10年1月28日、組合は、前日の会社の申入れに対して、賃金システム関連の話は団交で行うというのが基本的な考えであると電話で回答し、会社に以下の質問を行った。

① 本件話し合いは、事務折衝に準じる扱いにするとのことであるが、労使協議会として設定する考えはないのか。

② 出席者が3名ということには、何か根拠があるのか。

③ モービル石油に所属している組合員が参加する場合、その取扱いはどうなるのか。賃金保障の対象になるのか。

④ 決算説明会の出席には旅費が出るが、本件話し合いも同じ扱いにできないのか。

これらの質問に対し、会社は、次のように回答した。

- ① 労使協議会として正式に発足させるには、出席者の取扱いなど、労使で話し合わなければならないことがたくさんあるので、今回は無理である。今回は、事務折衝の延長のような扱いにしたい。
 - ② この種のざっくばらんな会議は、双方3名程度の出席者が望ましいと考えている。
 - ③ モービル石油の人が出席する場合も、賃金保障の対象となるように、団交や事務折衝に準じた扱いにするよう会社からモービル石油にお願いする。立場が逆になる場合もあるので、モービル石油も了解してくれると思う。
 - ④ 旅費を出すのは、決算説明会の時だけとしたい。
- (6) 平成10年1月30日、組合は、会社が提案した賃金システム関連の会合を議題とする団交を、2月6日に開催することを求める要求書を提出した。
- (7) 平成10年2月6日、賃金システム関連の会合の開催を議題として、会社と組合の団交が開催された。この席上、会社は、今回提案した会合では、外部にストレートに出してもらおうと困るデータも示して賃金システムの説明を行うので、秘密を守るためには、団交の場で話すことはふさわしくないと考えており、事務折衝の延長として少人数でざっくばらんに行いたい旨述べた。
この説明に対して組合は、従来から賃金制度を公表するよう要求してきたので、あくまでも団交で協議したい旨述べ、秘密の話を会社が組合に求めることは、団交拒否に当たる旨述べた。
会社は、提案を文書で出す考えもあるとし、会社と組合の双方で構成する会議で協議しようという新たな提案を行っているのであって、団交拒否ではない旨述べ、組合の理解を求めた。
- (8) 平成10年2月上旬、会社は、ス労及びエ労の両者と、会社が提案する方式での意見交換の会合を開催し、賃金システムの変更について説明した。
- (9) 平成10年2月19日、会社は、「賃金システムについての会合開催の件」と題する文書で、会社の提案を組合に申し入れた。
この文書には、①参加者は労使各々3名以内、②組合出席者は団交出席と同じ扱いとする。③会合で使用する資料等は相手方の同意がない限り、組合外には公表しない、と記載されていた。
- (10) 平成10年2月20日、組合は、賃金システム関連の会合の開催の件を議題とする団交要求書を送付し、3月2日に団交を開催することを求めた。
会社は、平成10年度春闘要求の団交と併せて、2月26日に本件団交の開催に応じる旨を回答した。

(11) 平成10年2月26日、賃金システム関連の会合の開催を議題として、会社と組合の団交が開催された。この席上、会社は、同会合開催の趣旨を再度説明し、会社提案は、あくまでも団交の前段での説明の場を求めたものであって、団交そのものを拒否したのではなく、その後に必要ながあれば団交を開催することは当然のことである旨述べ、組合の理解を求めた。

さらに、会社は、ス労及びエ労の両者からは、同会合開催について賛同を得ていることを伝え、組合の協力を求めた。

しかし組合は、会社提案は団交権の侵害であるとし、会社の支配介入を認めるような他の労働組合とは一緒にするなど述べ、団交以外の場で話し合うことをあくまでも拒否した。

会社は、同会合開催を断われたということで、次回団交までに検討して返事をするという回答した。

(12) 平成10年3月9日、会社は、組合に対し、賃金システムの変更については、団交において説明することを伝えた。

(13) 平成10年3月16日、会社と組合の団交が開催された。この席上、会社は、賃金システムの変更に関して、ビューグラフを使用して新賃金システムの内容について説明を行い、併せて全10頁の説明資料を組合に交付した。

会社が説明した項目は、①組合員有資格者の賃金上の問題点、②管理職・非管理職別にみたモデル賃金のグラフ、③中高年層の賃金管理、④賃上方式の変更、⑤賃上げの上限オーバーの取扱い、⑥月額賃金の各職位ごとの上限、⑦全産業・製造業の実在者所定内賃金、⑧専門職の月額賃金のグラフ、⑨非専門職の月額賃金のグラフ、⑩新旧賃上方式の比較であった。

なお、会社は、組合に対し、平成10年度は新賃金システムの導入は行わず、中高年労働者の賃金の上限設定も行わない旨述べた。

また、会社は、組合員以外の賃金データ、得に管理職の賃金データについては、会社提案による会合での場では開示可能と考えていたが、団交の場では、組合外への非公開が約束されていないため、同データの開示は不相当と考えている旨述べた。

次に、会社は、平成10年度の賃上げに関して、最近の産業界では年功的な賃金配分を減らし、個人の業績を評価する査定分の割合を大幅に増やす動きが広まっているとし、会社の生産性と社員のモラルを高めることが緊急の課題であると考えており、この点は、昨年賃上交渉でも組合に説明したとおりである旨述べ、平成9年度の昇給は、定額、定率、会社配分をそれぞれ3分の1の割合で配分したが、能力や成果を重視した賃金体系に移行するためには、定額や定率といった年功で自動的に決まる配

分を少なくし、会社配分を更に増やすしかないのであり、平成10年度は、昇給額の半分を会社配分としたい旨述べた。

さらに会社は、会社配分の拡大が、評価の公平性・透明性の問題を含んでいることを十分認識しており、会社配分の中身については、昨年と同様に組合にオープンにしていくつもりであるとし、人事考課表や評価の運用方法についても可能な限り公開して透明性の向上を図りたい旨述べた。

これに対し組合は、会社の説明は、賃金体系の変更を組合に押し付けようとしているだけであり、会社の申入れは、賃金制度の改悪にとどまらず、終身雇用制や年功序列賃金という戦後の労働条件を根底から解体するものであり、了解できない旨述べた。

組合は、現在の賃金システムが具体的にどうなっているのかはつきりしないとし、賃金制度の変更をしたいのであれば、次の団交で、賃金データを含めてすべてを明らかにするように求めた。

- (14) 平成10年3月19日、平成10年度の賃上要求に関して、会社と組合の団交が開催され、会社は、組合の要求に対する回答書を提示し、説明を行った。

会社の回答の内容は、賃上げが、定額、定率、会社配分の3要素で構成される仕組みに関しては、平成9年度を踏襲したものであったが、平成10年度の会社配分は、33.4%から50%に拡大したものであった。

これを金額に換算すると、組合員有資格者の平均賃上総額は7,800円であり、その内訳は、定額1,950円、定率1,950円、会社配分3,900円であった。

- (15) 平成10年3月25日、平成10年度の賃上要求に関して、会社と組合の団交が開催された。

会社は、従前に回答書を提示した際に行った説明を再度行ったが、組合は、会社の回答は話にならないとして、会社に回答の再考を求めた。

- (16) 平成10年4月2日、前回と同じ議題で、会社と組合の団交が開催された。

組合は、会社に回答の再考を求めた結果について聞きたいとしたが、会社は、3月19日の団交の回答に変わりはない旨述べ、再考を拒否した。

組合は、会社の平成10年度賃上要求の回答は、賃金システムを今までと全く違うシステムに変えたいとする回答と考えられ、会社配分の拡大の必要性につき、現状の賃金の実態を明らかにした上で、それをどのように変えたいのかを回答すべきである

旨述べた。

会社は、会社配分の拡大の意味は、個人の業績反映と賃金が高い中高年層の賃金カーブを抑制するための変更であるとし、これらは世の中の趨勢となっており、50%は、他産業と比べても決して高いものではない旨述べた。

さらに会社は、賃金システムについては、今までの団交の中で相当説明し、組合も相当承知していることと思ふとし、管理職の賃金データは、労使で協議するテーマではなく、団交議題としてふさわしくない旨述べた。

最終的に組合は、会社の回答は検討できないとして、前回と同様に、会社に再考を求めた。

(17) 平成10年4月21日、これまでの3月19日、3月25日及び4月2日の団交と同じ議題で、会社と組合の団交が開催された。

組合は、会社の回答に反対であるとし、現在の賃金の実態を明らかにするよう重ねて会社に要求し、会社配分を50%に拡大することや賃金の実態について、会社に質問した。

会社は、3月16日の団交の中で、賃金システムについてはビューグラフを使用して説明したとし、組合の質問が多岐にわたるため、今日のところは持ち帰って検討し、次回以降に回答すると答えた。

また、会社は、会社が組合に明らかにしていない項目は、管理職の賃金データ及び他社の関係データの2項目であり、管理職の賃金データは、組合員に直接関わらない労働条件であり、また、他社の関係データは、信義則上、外部に出ないよう制限していると説明し、これらの理由により、他の労働組合にも公にしないように協力してもらっているのであり、非公開の約束が得られることを、情報開示の前提条件としていると回答し、団交という公の場では、データを出すことを拒否した。

これに対して組合は、団交で話されたことをどのように取り扱うかは組合の判断することであると主張し、管理職や他の労働組合員の賃金について団交の場で話さないのであれば、団交拒否に当たるとするとともに、他の労働組合には十分な情報を提供していること自体が支配介入に当たるとして、不当労働行為救済申立てを行うと主張した。

(18) 平成10年5月6日、組合は、当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

3 本件申立後の経過について

(1) 平成10年5月20日、平成10年度春闘に係る通算11回目の団交が開催され、ボーナスについて交渉が行われた。

(2) 平成10年5月28日、平成10年度の賃上要求に関して、会社と

組合の団交が開催された。

会社は、4月21日の団交で組合から出されていた質問項目について、それぞれ説明を行い、回答できない項目については、その理由を説明した。

- (3) 平成10年6月1日、平成10年度春闘に係る通算13回目の団交が開催され、ボーナスについての要求書が、組合から会社に提出された。
- (4) 平成10年6月11日、平成10年度春闘に係る通算14回目の団交が開催された。
- (5) 平成10年7月1日、平成10年度春闘に係る通算15回目の団交が開催された。
- (6) 平成10年7月21日、平成10年度春闘に係る通算16回目の団交が開催された。
- (7) 平成10年7月30日、平成10年度春闘に係る通算17回目の団交が開催され、会社と組合は、平成10年度の賃上げ及びボーナス交渉について妥結し、賃上げにおける会社配分は50%に拡大された。なお、会社は、ス労との間では6月16日、エ労との間では6月10日にそれぞれ交渉を妥結した。
- (8) 平成11年2月15日、翌平成11年度春闘に係る団交が開催された。

この席上、会社は、平成11年度からの賃金システムの変更について説明するために、管理職及び現業管理職の賃金分布に関するデータないし表を組合に開示し、組合からの質問にも答えた。

4 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) 会社配分を50%に拡大することについて、管理職を含むすべての賃金内容を明らかにした上での誠実団交応諾
- (2) 賃上回答の説明に関して、出席者を3名に制限してはならないこと及び説明内容の公表を禁止してはならないこと
- (3) 謝罪分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。

会社は、会社配分は会社の裁量で行うものであり、組合と協議して決めるものではないと主張し、平成9年度の33.4%から平成10年度は50%へと拡大し、事実上の賃金制度の一方的改悪を強行し、組合の賃金制度に関する要求に全く応じなかった。

賃金制度に関する会社の回答は、賃金に個人の業績を一層反映させること及び中高年層の賃金カーブを抑制することを理由として、中高年層の賃上げを頭打ちにする内容のものであり、こ

のことは、賃金制度をこれまでと全く違う制度に変更したいというものである。

賃金制度は、基本的な労働条件であり、その変更は、団交において協議すべき事項であり、協議の前提として、労使とも共通の情報を共有すべきものである。

したがって、会社は、現状の賃金システムや賃金実態を明らかにし、その上で、賃金システムをどのように変えようとしているのかについて、比較検討ができるようなデータを開示し、組合と団交において協議すべきである。

ところが会社は、組合の要求を拒否したのであり、このことは、労働条件を労使対等の立場で決定することを拒否するものであり、この会社の姿勢は、組合を無視するものである。

組合は、会社が管理職の賃金データの開示を拒否した結果、会社の主張する内容が、事実であるか否かを検証できなかった。

会社は、開示を拒否した理由として、会社の提示した「団交ではなくて、事務折衝の延長のようなもの」、「出席者は双方3名程度」、「会社が説明に使用したデータの公表禁止」という条件で会議を行う提案を、組合が受け入れなかったからと主張するが、その主張は、不当労働行為に居直った強弁であり、組合に団交の形骸化、会社条件の一方的受入れを強制するものである。

会社の行った行為は、事実上の団交拒否にとどまらず、組合活動や組合運営に対する不当な干渉であり、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

会社は、管理職に関する賃金データは、組合員に直接結びつかないものであるのみならず、無制限に公開することは不相当と考えるべき性質の事柄であるから、少人数かつ非公開が約束される場でのみ開示したい旨を組合に提案し、その理解を求めた。

しかし組合は、あくまで団交での開示に固執し、秘密を守るという条件も飲まなかった。この結果、組合に対する団交での管理職賃金データの開示はなされなかった。

もっとも、翌平成11年度の賃上げにおいては、賃金システムの変更を実施したこともあり、その背景や必要性を組合に説明するために、管理職に関する賃金データを団交において組合に開示し、説明した。

次に、組合は、賃金システムについての会議開催について、会社が提案した条件を不当であるとし、団交に制限を加えるものであると非難する。

しかし、会社は、団交に関して、出席者3名程度と団交内容の

非公開という条件を求めたのではない。また、会社提案に応じないことを理由に団交を拒否するものでもない。

会社は、組合との話合いのチャンネルの一つとして、このような会議の開催を提案したものにすぎず、その提案には合理的な理由があり、結局のところ、組合の要求するとおりの団交が開催され、その結果、平成10年度の賃上交渉は、既に妥結に至ったところである。

したがって、団交拒否と非難されるいわれは全く無いのみならず、会社の提案自体が支配介入に該当するものでもない。また、会社が、他の二つの労働組合と、会社提案どおりの会合を持ったとしても、そのことは他の労働組合の自由意志による選択の結果にすぎず、会社が、組合間で差別的取扱いを行ったものではない。

以上のとおり、組合の主張はいずれも失当であることは明白であり、本件申立ては、直ちに棄却されるべきである。

2 不当労働行為の成否

(1) 平成10年度の会社配分の拡大に関する誠実団交応諾について

組合は、賃金システムの変更について協議するためには、管理職の賃金データは必要不可欠のものであり、そのデータの開示拒否は、会社の主張する内容が事実であるか否かを検証できなくするものであって、これは事実上の団交拒否に当たると主張するので、以下検討する。

前期第1.2(4)ないし(7)及び(9)ないし(12)認定のとおり、会社は、平成10年度から賃金システムの変更を検討しており、組合に対して事前にその内容を説明するために、団交の前段として、事務折衝の延長のかたちの会議開催を提案したところ、組合は、あくまでも団交で協議したいと回答したことが認められる。

その後会社は、前期第1.2(13)認定のとおり、組合に対し、平成10年度は新賃金システムの導入を見送る旨を伝え、管理職の賃金データ等については、会社提案による会議の場では開示可能と考えていたが、団交の場での開示は不適當と考えていると回答したことが認められる。

これに対して組合は、前記第1.2(16)認定のとおり、平成10年度賃上交渉において、会社配分を50%に拡大するという会社の回答は、賃金システムをこれまでと全く違うシステムに変更したいとする回答と考えられ、会社配分の拡大の必要性につき、現状の賃金の実態を明らかにした上で、それをどのように変更したいのかを回答すべきである旨述べたことが認められる。

そこでまず、平成10年度の会社配分の拡大についてみると、前

期第1.2(1)認定のとおり、会社の賃上げにおける会社配分枠は、平成7年度以降、概ね拡大されてきたことが認められ、平成10年度の会社配分は50%に拡大されたものの、会社の賃上げが、定額、定率、会社配分の3要素で構成されるという従来の方式によるものであることから、従来の賃金システムを全く違うシステムに変更したものとみることは相当ではない。

次に、前記第1.3(7)認定のとおり、本件申立後の平成10年度春闘に係る通算17回目の団交において、会社と組合は、平成10年度の賃上げ及びボーナス交渉について妥結したことが認められるところから、本件申立後の団交も、一連のものとして評価すべき事情にあることを考慮し、妥結に至るまでの一連の団交の内容をみると、前記第1.2(13)ないし(17)及び3(2)認定のとおり、会社は、管理職の賃金データについては開示しなかったものの、賃金システムの変更については、組合に対し、ビューグラフを使用して説明を行い、資料も交付するなど、詳細な説明を行ったものと判断される。

さらに、本件申立後の平成11年度春闘交渉の中において、前記第1.3(8)認定のとおり、会社は、平成11年度から導入予定の新賃金システムの内容について説明するために、管理職及び現業管理職の賃金分布に関するデータないし表を組合に開示し、組合からの質問に答えたことが認められる。

これらのことからみて、会社が、平成10年度賃上交渉において、管理職の賃金データを開示しなかったことは、平成10年度の賃上げが、結局、従来の方式によるものであったこと、また、組合が、当該賃金データの非公開を約束していない状況にあったことを考えると、これを不当とまでは言うことはできず、会社は、組合からの会社配分の拡大に関する説明要求に対して、不誠実に対応したとみることはできず、かかる会社の団交態度に不当労働行為は認められない。したがって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

- (2) 会社提案の会合における組合側出席者数の制限及び説明内容の公表禁止について組合は、会社の提示した①出席者は双方3名程度、②会社が説明に使用したデータの公表禁止という条件で会合を行う提案は、団交に制限を加えるものであると主張する。

そこで、会社の提示した①及び②の条件が、団交に制限を加えるものであるのか否かを検討する。

ア まず、一連の平成10年度賃上交渉の中において、前記第1.2(4)及び(5)認定のとおり、会社が提案した賃金システムについての会合は団交ではなく、事務折衝の延長として申入れが

なされたことが認められる。

イ 次に、前記第1.2(11)認定のとおり、会社の提案は、あくまでも団交の前段での説明の場を求めたものであり、団交そのものを拒否したのではなく、会社は、その後に必要ながあれば団交を開催することは当然のことであると組合に説明したことが認められる。

ウ さらに、前記第1.2(12)及び(13)認定のとおり、会社は、組合の要求に応じて、賃金システムの変更について、上記①及び②の条件を課すことなく、団交を開催して説明したことが認められる。

これらのことから、会社が提示した上記①及び②の条件は、組合が主張するような団交そのものに制限を加えるものであるとみることとはできず、かかる会社の提案行為には不当労働行為は認められず、また、団交の前になされる上記の賃金システム変更の説明方法が当然に不当労働行為であると判断することもできない。したがって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

なお、組合は、会社が平成10年度の賃上回答の説明において上記①及び②の条件を提示し、管理職の賃金データの開示を拒否するなどの会社の行為は、団交拒否にとどまらず、組合活動や組合運営に対する不当な干渉であると主張するが、かかる会社の提案行為そのものが、組合活動や組合運営に対する不当な干渉とは認められないから、会社に不当労働行為はなく、この点に関する組合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13年11月22日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印