

大阪、平13不15、平14.4.9

## 命 令 書

申立人 大阪電気通信産業合同労働組合

被申立人 日本電信電話株式会社

被申立人 西日本電信電話株式会社

被申立人 株式会社エヌ・ティ・ティ エムイー関西

## 主 文

- 1 被申立人日本電信電話株式会社に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人西日本電信電話株式会社及び同株式会社エヌ・ティ・ティ エムイー関西に対する申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人日本電信電話株式会社(以下「NTT」という)は、昭和60年4月に発足した日本電信電話株式会社(以下「旧NTT」という)が、平成11年7月1日に施行された「日本電信電話株式会社法の一部を改正する法律」に基づき再編成され、同日に持株会社として発足した株式会社であって、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件審問終結時3,300名である。なお、NTTは、自らは事業を行わず、電気通信技術に関する研究、後記(2)記載の被申立人西日本電信電話株式会社等が発行する株式の保有及び株主としての権利行使、必要な助言、援助などの業務を行っている。
- (2) 被申立人西日本電信電話株式会社(以下「NTT西日本」という)は、旧NTTが再編成され、平成11年7月1日に発足した株式会社で、地域電気通信事業を主たる業務としており、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件審問終結時約58,000名である。  
なお、旧NTTは、NTT、NTT西日本、NTT西日本と同じく地域電気通信事業等を営む東日本電信電話株式会社及び国際通信事業等を営むエヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社に再編成されている。
- (3) 株式会社エヌ・ティ・ティ エムイー関西(以下「エムイー関西」という)は、電気通信工事業を主たる業務とする株式会社であって、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件審問終結

時約7,000名である。

なお、エムイー関西は、NTT西日本の100%出資の子会社であり、従業員の大多数がNTT西日本からの在籍出向者である。

(4) 申立人大阪電気通信産業合同労働組合(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、NTT西日本及びエムイー関西等に勤務する労働者等で構成され、その組合員数は本件審問終結時46名である。

(5) NTT西日本には、組合、NTT労働組合(以下「NTT労組」という)、通信産業労働組合、電信電話医療機関労働組合及び四国電気通信産業合同労働組合の五つの労働組合が組織されている。このうち最大の労働組合はNTT労組であり、その組合員数は本件審問終結時約53,000名である。

エムイー関西には、組合、NTT労組及び通信産業労働組合の三つの労働組合が組織されている。このうち最大の労働組合はNTT労組であり、その組合員数は本件審問終結時6,600名である。

なお、NTTには、NTT労組のみが組織されている。

## 2 組合結成後の経過について

(1) 昭和60年12月、組合は、全国電気通信労働組合(現NTT労組)に所属していた労働者を中心に結成された。

(2) 昭和61年4月、組合は、団体交渉(以下「団交」という)に関して旧NTTの態度が不誠実であるなどとして、当委員会に救済申立て(昭和61年(不)第20号及び第24号)を行った。同事件について、当委員会は、同63年6月、一部救済命令を発した。

(3) 組合は、平成元年7月及び同2年3月、旧NTTが組合役員を配置転換したこと、旧NTTらが組合活動のための会議室使用を許可しなかったことがそれぞれ不当労働行為に当たるとして、また、同3年4月、団交に関して旧NTTらの態度が不誠実であるとして、それぞれ当委員会に救済申立て(平成元年(不)第40号、同2年(不)第10号及び同3年(不)第14号)を行った。これらの事件については、当事者間で和解が成立し、同4年3月、取り下げられた。

(4) 平成7年4月、組合は、団交に関し旧NTTが多数派組合に対するのと比べ提案時期、提案内容、団交開催時期において差別的な取扱いを行っているなどとして、当委員会に救済申立て(平成7年(不)第37号)を行った。同事件について、当委員会は、同10年2月、救済命令を発した。

(5) 平成10年11月、組合は、団交に関し旧NTTが多数派組合に対するのと比べ提案時期、提案内容、団交開催時期において差別的な取扱いを行っているなどとして、当委員会に救済申立て(平成10年(不)第79号)を行った。同事件について、当委員会は、同13年8月、一部救済命令を発した。

### 3 人事・給与制度の見直しに関するNTT西日本との交渉経過について

(1) 平成11年11月17日、NTT西日本は、同業他社の参入による競争激化、携帯電話やインターネットの普及、固定電話の減少や接続料引下げによる減収など市場構造が急激に変化する中で、黒字構造への転換、情報流通企業への脱皮を目指すとして、同12年度から14年度までの3年間の中期経営改善施策を発表した。その内容は、①同14年度末までに約1万1,000名の人員削減、②3年間で約4,500億円の設備投資額の削減、③各種経費の削減による収支改善効果の実現、などであった。

同日、NTT西日本は組合に対し、「中期経営改善施策について」と題する1頁の文書を送付した。同文書には、同14年度までに取り組む各種施策として、①新規採用凍結、グループ内再配置等による人員の削減(6万8,000名から5万7,000名に削減)、②営業拠点の統廃合、都市部への人員再配置等による業務運営体制の効率化、③設備投資額の削減(約4,500億円削減)、④経費の削減、⑤仕事の成果や貢献度を一層重視した人事・給与制度への見直し等の検討、の5項目が記載されていた。

(2) 平成11年11月26日、組合とNTT西日本の団交が開催された。NTT西日本は、同月17日に送付した文書について説明するとともに、1頁の文書を提示した。同文書には、人事・給与制度の見直しの検討イメージとして、①特別手当の業績連動型への傾斜等による成果・業績に軸足を置いた処遇への転換、②特別退職一時金・転進援助制度の見直し等による業務運営体制の見直しへの対応、③出向・転籍制度の見直し等によるダイナミックなグループ内人員流動の実現、の3項目のほか、業務運営体制の効率化等の検討イメージとして7項目が記載されていた。

(3) 平成12年3月29日、NTT西日本は組合に対し、「労働条件の見直しについて」と題する1頁の文書を送付した。同文書には、労働条件に関わる具体的検討項目として、①人事・基本給・特別手当制度のあり方、②処遇体系の多様化、③諸手当等のあり方、④業務運営改善施策の実施に伴う人員流動策、⑤退職関連諸制度のあり方、⑥福利厚生施策のあり方等の6項目が記載されるとともに、今後の扱いとして、当該項目の内容が固まり次第提案し議論していく旨記載されていた。

(4) 平成12年4月6日、組合とNTT西日本の団交が開催された。組合が同年3月29日に送付された文書に関し具体的内容を尋ねたのに対し、NTT西日本は、「内容が固まり次第提案し議論したい」と述べた。

(5) 平成12年8月28日、NTT西日本は組合に対し、「労働条件の見

直しについて」と題する1頁の文書を送付した。同文書には、人事・基本給・特別手当制度のあり方についての現時点における検討内容として、①業績等に着眼した新たな資格基準・評価基準の構築、②適材適所の人材配置を円滑化する資格グループ・資格等級の見直し、③新たな資格基準・評価基準を軸とする評価・処遇等のトータルシステムの再構築、④定期昇給制度の縮廃による年功的処遇ウェイトの縮小と成果・業績に基づく処遇ウェイトの拡大、⑤昇格主体の処遇から評価の基づくタイムリーな賃金への反映を主体とした処遇への転換、の5項目等が記載されるとともに、人事・給与制度の見直しは同13年4月1日に実施する旨記載されていた。

- (6) 平成12年8月31日、組合とNTT西日本の団交が開催された。組合が同年8月28日に送付された文書に関し具体的内容を質したところ、NTT西日本は、「(送付した文書以上に)具体的に言える内容はない」と述べた。これに対し組合は、「具体的提案を待って議論したい。ただし、成果業績主義型給与制度への見直しについては反対であると表明しておく」と述べた。

なお、同日から後記(9)記載の同年12月25日に団交が開催されるまでの間、組合が人事・給与制度の見直しに関する団交を申し入れたことはなく、これに関する団交は開催されていない。

- (7) 平成12年9月15日、NTT労組が、市場が劇的に変化していく中で企業自身も変化し生き残らなければ雇用も維持できないとして、成果主義型の新たな人事・給与制度を経営側に逆提案したとの新聞報道がなされた。

同年12月中旬、NTT労組は、人事・給与制度の見直しについて年内決着を目指し、経営側と集中的に交渉を行った。

- (8) 平成12年12月19日、NTT西日本は各労働組合に対し、「人事・給与制度の見直しについて」と題する文書(本文5頁及び別紙11頁)を送付し、制度改定の具体的内容を提案した。ただし、NTT労組に対しては、回答書という形式で同一内容のものが提示され、同回答書はNTT労組から逆提案された新たな人事・給与制度をほぼ受け入れる内容であった。

NTT西日本は組合に対して、同日午後7時頃、上記提案文書を送付した。同文書は、同日NTT労組に対し回答したものと同一内容であり、人事制度の見直しとして、①新たな資格グループ・資格等級の設定、②資格グループごとの社員資格基準の設定、③社員資格基準に基づく行動評価基準及び業績評価基準の設定、④評価段階として、A、B、C、Dの4段階の設定などを、また、給与制度の見直しとして、①資格等級に応じた資格賃金の創設、②成果手当の創設、③毎年の評価結果に応じ、等級別評価段階

別に成果手当を1年間支給、④毎年の評価結果に応じ、資格等級・評価段階別に成果加算の実施などを示すとともに、新人事・給与制度の実施時期を同13年4月1日とすることを示していた。

なお、NTT西日本とNTT労組は、人事・給与制度の見直しについて、同12年12月19日の団交において事実上合意し、同月22日、最終的に妥結した。

- (9) 平成12年12月25日、組合とNTT西日本の団交が開催され、NTT西日本は、同月19日に送付した文書について説明した。組合は、「人事・給与制度の見直しには反対である。現行給与制度を適用し続けることを要求する」と述べ、NTT西日本は、「4月1日の実施まで時間があるので、引き続き団交等で制度の見直しに関する疑問、意見等に対応していきたい」と述べた。
- (10) 平成13年3月12日、組合は本件申立てを行った。なお、組合及び被申立人らは、本件審査において、準備書面及び書証を提出したのみで、証人尋問による立証を行わなかった。
- (11) 平成13年4月1日、NTT西日本において、新人事・給与制度が導入された。

なお、同12年12月25日に団交が開催されて以降、新人事・給与制度が導入されるまでの間、組合が同制度に関する団交を申し入れたことはなく、これに関する団交は開催されていない。また、本件審問終結時、組合とNTT西日本は新人事・給与制度について合意に至っていない。

#### 4 人事・給与制度の見直しに関するエムイー関西との交渉経過について

- (1) 平成12年6月21日、エムイー関西は組合に対し、「労働条件の見直しについて」と題する文書を手渡した。同文書の内容は、同年3月29日にNTT西日本が組合に送付した文書と同様のものであった。
- (2) 平成12年7月14日、組合とエムイー関西の団交が開催され、エムイー関西は、同年6月21日に手渡した文書について説明し、「内容が固まり次第提案したい」と述べた。
- (3) 平成12年12月21日、組合とエムイー関西の団交が開催され、エムイー関西は、「NTT西日本における人事・給与制度の見直しの動きに合わせ、エムイー関西としても人事・給与制度の見直しを行う予定である。内容が固まり次第説明する」と述べた。
- (4) 平成12年12月25日、エムイー関西は組合に対し、「人事・給与制度の見直しについて」と題する文書を送付した。同文書の内容は、同月19日にNTT西日本が組合に送付した文書と同様のものであった。
- (5) 平成13年1月16日、組合とエムイー関西の団交が開催され、

エムイー関西は、同12年12月25日に送付した文書の内容について説明した。組合は、「今回の成果主義型給与制度の導入は一方的な不利益変更である」と述べて人事・給与制度の見直しに反対し、エムイー関西は、「質問等については、説明していきたい」と述べた。

(6) 平成13年4月1日、エムイー関西において、新人事・給与制度が導入された。

なお、同年1月16日に団交が開催されて以降、新人事・給与制度が導入されるまでの間、組合が同制度に関する団交を申し入れたことはなく、これに関する団交は開催されていない。また、本件審問終結時、組合とエムイー関西は新人事・給与制度について合意に至っていない。

## 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) 組合に対し新人事・給与制度を押し付けることなく、組合員に対し平成13年3月31日以前の制度を適用すること。
- (2) 組合と多数派組合との間における提案時期、提案内容、団交開催時期の差別的取扱いをやめること。
- (3) 多数派組合との妥結内容の通知、説明に終始することなく誠実な団交を行うこと。
- (4) 謝罪文の掲示及び手交

## 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。

ア NTT西日本及びエムイー関西は、平成12年12月19日に人事・給与制度の見直しについて多数派組合であるNTT労組と実質的に妥結し、その直後に組合に提案するなど、NTT労組と組合との間で、提案内容、提案時期、団交開催時期について労働組合間差別を行った。さらに、NTT西日本及びエムイー関西は、NTT労組との妥結内容を組合に押し付けるだけの形式的な団交を繰り返し、新人事・給与制度を強行実施した。

イ なお、組合は、新人事・給与制度は不利益性が強いものであり、これについての交渉を行うこと自体が既成事実化することにつながるため、同制度に関して団交申入れを行わなかった。

エ NTTは、持株会社としてNTTグループの司令塔の役割を果たし、NTT西日本及びエムイー関西等グループ各社の合理化や労働条件、さらには労働組合対策を含めた施策の策定に深く関わっている。

ウ 以上のとおり、NTT、NTT西日本及びエムイー関西の組合への対応は、不誠実な団交を行い、組合を差別的に取り扱うもの

で、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) NTTは、次のとおり主張する。

NTTの従業員のうち組合員となり得る者はすべてNTT労組に所属しており、NTTには組合に所属する組合員はいない。したがって、NTTは組合員の使用者ではないのであるから、NTTと組合との間に労使関係はなく、本件申立てには理由がない。また、組合の主張は抽象的で、具体的な疎明、立証もなく、主張自体失当である。

(3) NTT西日本は、次のとおり主張する。

NTT西日本は、人事・給与制度の見直しについて議論を重ねた結果、NTT労組から逆提案された内容を最大限取り入れる形で新人事・給与制度案を決定するに至った。NTT西日本は、この旨をNTT労組に回答すると同時に、組合を含むNTT西日本内のすべての労働組合に提案し合意を得るため説明を行ったのであり、差別的な取扱いは行っていない。そもそも、人事・給与制度の見直しの必要性を理解した上で、新人事・給与制度に自らの意見を反映させるべく、団交等において積極的に意見を述べ、独自の見直し案を作成しその導入を要求してきた99%の組織率を有するNTT労組と、人事・給与制度の見直しに終始絶対反対を唱え、従前どおりの制度の維持に固執し、およそ実質的な議論をしようとしなかった0.1%にも満たない組織率にとどまる組合との間で、その交渉の態様に差が生じるのは極めて当然のことである。

なお、組合は本件申立てにおいて組合員に新人事・給与制度を適用しないよう求めているが、このような年功型給与制度から成果主義型給与制度への移行は、厳しい経営環境に置かれた多くの会社が既に採用するかあるいは今後採用する可能性があるもので、社会の趨勢に合致しており、99%の従業員が所属NTT労組と既に合意に達していることから、十分に合理性を有するものである。人事・給与制度は全従業員に一律に適用されるべき基本的な労働条件であり、これが合理的なものである限り、個々の労働者がこれに同意しないことを理由にその適用を拒否することはできない。

(4) エムイー関西は、次のとおり主張する。

エムイー関西は、同社がNTT西日本の100%出資会社であり従業員の大多数がNTT西日本からの出向者であること、従来から基本的な労働条件についてはNTT西日本と同様の制度を導入してきたことなどから、今回のNTT西日本の新人事・給与制度についても、これと同様の制度を導入する方針を決定した。そして、見直しの具体的内容が決定し次第、組合に提案し団交を開催して

説明したものである。エムイー関西は誠意を持って団交を行ってきたのであり、人事・給与制度の見直しは絶対反対であるとして聞く耳を持たなかった組合にこそ問題がある。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) NTTの使用者性について

前記第1.1(1)及び(5)認定のとおり、NTTは平成11年7月に発足した持株会社であり、同社には組合の組合員は存在しない。この点について、組合は、NTTは、NTT西日本及びエムイー関西を含むグループ各社の労働条件や労務対策の決定等に深く関与しており、使用者に該当すると主張する。

しかしながら、労働条件や労務対策の決定、さらには、本件人事・給与制度の見直しに関するNTT西日本及びエムイー関西の組合への対応に、NTTがどのように関与していたのかについて、組合は「NTTはグループ各社の司令塔の役割を果たしている」と主張するのみで具体的な疎明を行っておらず、この点についての組合の申立ては却下せざるを得ない。

### (2) 人事・給与制度の見直しに関する交渉経過について

ア 組合は、人事・給与制度の見直しに関し、NTT西日本が多数派組合であるNTT労組との間で、提案内容、提案時期、団交開催時期について労働組合間差別を行ったことは不当労働行為であると主張するので、同制度の見直しに関する交渉の経過について、以下検討する。

まず、組合とNTT西日本の間において、前記第1.3(1)ないし(6)、(8)、(9)及び(11)認定のとおり、①平成11年11月17日、NTT西日本は、中期経営改善施策を発表すると同時に1頁の文書を組合に送付し、同施策の一環として人事・給与制度を成果重視型のものに見直すことを検討する旨明らかにしたこと、②同月26日、NTT西日本は、団交において1頁の文書を組合に提示し、人事・給与制度の見直しのイメージとして、成果・業績に軸足を置いた処遇への転換等を検討している旨明らかにしたこと、③同12年3月29日、NTT西日本は、1頁の文書を組合に送付し、労働条件見直しの具体的検討項目は、人事・基本給・特別手当制度のあり方、処遇体系の多様化、諸手当等のあり方などである旨明らかにした上、同年4月6日の団交において、「内容が固まり次第提案し議論したい」と述べたこと、④同年8月28日、NTT西日本は、1頁の文書を組合に送付し、人事・基本給・特別手当制度のあり方の現時点での検討内容は、業績等に着目した新たな資格基準・評価基準の構築、年功的処遇ウェイトの縮小と成果・業績に基づく処遇ウェイトの拡大、評価に基づく処遇への転換などである旨明らかにした上、同月31日の団交におい



て、「(上記文書以上に)具体的に言える内容はない」と述べたこと、⑤同年12月19日、NTT西日本は、人事・給与制度の見直しの具体的かつ詳細な内容を組合に提示したこと、⑥同月25日、NTT西日本は、団交において人事・給与制度の見直しについて説明したが、組合は、これに反対であり現行給与制度を適用し続けることを要求する旨表明したこと、⑦その後、この問題について、組合が団交を申し入れることもなく、団交が行われないまま、同13年4月1日、NTT西日本において、新人事・給与制度が導入されたこと、がそれぞれ認められる。

一方、NTT労組とNTT西日本の間においては、前記第1.3(7)及び(8)認定のとおり、①同12年9月頃、NTT労組は、人事・給与制度の見直しについて逆提案を行ったこと、②同年12月、NTT労組とNTT西日本は、年内決着を目指し交渉を重ねたこと、③同月19日、NTT西日本は、NTT労組から逆提案された内容をほぼ受け入れる内容の回答書を提示したこと、④同月22日、NTT労組とNTT西日本は、人事・給与制度の見直しについて妥結に至ったこと、がそれぞれ認められる。

これらの経過からすれば、人事・給与制度の見直しについては、平成11年11月以降、NTT西日本から組合に対し4回にわたり項目のみを内容とする文書が提示されたが、見直しの具体的内容が固まっていなかったため実質的な議論は行われず、同12年12月19日に至り、NTT西日本は組合に具体案を提示しているが、当該具体案は、NTT西日本がNTT労組に回答し、これと同一内容のものを同一日に組合に提案したものであり、この過程において提案内容、提案時期に差があったという事実を認めることはできない。また、この他に差別的取扱いがあったという具体的な事実についての主張はない。

次に、組合は、人事・給与制度の見直しに関し、NTT西日本がNTT労組と実質的に妥結した12月19日に組合にその内容を提案したのは、NTT労組との妥結内容を組合に押し付けるものであると主張する。

しかしながら、上記認定のとおり、組合は、NTT西日本が具体案を提示してから新制度が実施されるまでの間、具体案提示後に1回開催された団交において、現行制度の維持を求めたのみで、その後、人事・給与制度の見直しについて団交を申し入れ議論を求めるなど、この問題に組合の意見を反映させるための行動をとっていない。会社が組合から団交申入れを拒否し、あるいはこれに誠実に対応しなかったというのであればともかく、本件においては、そもそも組合による団交申入れなどの働きかけがないというべきである。

以上要するに、NTT労組が同12年9月頃に人事・給与制度の見直しについて逆提案を行って以降、NTT労組はこの問題に積極的に取組み、交渉を重ねた結果、同年12月19日に経営側と実質的な合意に達したのであり、これを受けて、同日、NTT西日本がその内容を基に組合に提案し協議を申し入れたからといって、また、当該申入れの後、組合が団交を申し入れることなく時日が経過し、新人事・給与制度が導入されたからといって、これらをもって直ちに押付けということはできない。

組合とエムイー関西との人事・給与制度の見直しに関する交渉の経過についても、前記第1.4認定のとおり、ほぼ同様であるといえることができる。

- イ また、組合は、組合員に新人事・給与制度を適用することなく平成13年3月31日以前の制度を適用することを求める。前記第1.3(11)及び4(6)認定によれば、新人事・給与制度は、組合とNTT西日本及びエムイー関西との間で合意に至らないまま、同年4月1日から実施されたことが認められるが、新人事・給与制度がことさら組合員にのみ不利益をもたらし組合を弱体化させる意図をもって導入されたものであるとまで認めるに足る事実も見当たらないことから、組合の請求は認められない。
- ウ 以上のとおり、人事・給与制度の見直しに関する交渉及びその後の新人事・給与制度の実施について、NTT西日本及びエムイー関西の組合への対応が労働組合法第7条第2号及び第3号に違反しているとの組合の主張は採用することができず、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14年4月9日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中治 印