

命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部日本ロール製造支部

被申立人 日本ロール製造株式会社

上記当事者間の都労委平成 15 年不第 23 号事件について、当委員会は、平成 18 年 3 月 7 日第 1413 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人日本ロール製造株式会社が、①平成 11 年 7 月 29 日付「協定書」において、「未解決の諸問題については、別途自主交渉する」とされた解決金に関する問題についての団体交渉に応じていないこと、②10 年 7 月 27 日付「合意書(職員)」において、新賃金制度発足時に基本給を是正するとされていた申立人らの組合員 X1(以下「X1」という。)に対し、基本給の是正を行っていないこと、及び③「合意書(職員)」において、「昇格か手当をつける」とされていた申立人らの組合員 X2(以下「X2」という。)が課長に昇格したとき、昇格に伴う昇給を行わなかったことが、それぞれ不当労働行為であるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 平成 11 年 7 月 29 日、東京都地方労働委員会(当時)において成立した「協定

書」第2項に「本件紛争に伴う未解決の諸問題については、別途自主交渉するものとする。」と記載された事項につき、申立人らとの団体交渉に誠意をもって応ずること。

- (2) ①X1 に対し、12 年 3 月 21 日以降課長代理として同人に支払われてきた基本給と従来他の課長代理に支払われてきた基本給との差額を、②X2 に対し、同人が課長となった 13 年 8 月 21 日以降 14 年 3 月末日まで支払われてきた基本給と従来他の課長に支払われてきた基本給との差額を、それぞれ非組合員で課長代理又は課長に昇格した者と差別せずに支払うこと。

- (3) 誓約書の交付・揭示

なお、申立人らは、当初、「11 年 1 月 25 日付『出向に関する覚書』に従い、申立人らの組合員 K を出向先から原職に戻すこと。」との救済も求めていたが、17 年 10 月 13 日、これを取り下げた。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本ロール製造株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社、機械ロール事業部及びパイプ事業部を置き、諸機械、ロール、パイプ等の製造販売を業とする株式会社である。本件申立時の従業員数は約 100 名である。
- (2) 申立人全日本金属情報機器労働組合(以下「JMIU」という。)は、金属、機械及び情報機器に関連する産業の労働者らが組織する全国組織の労働組合である。

申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部(以下「東京地本」という。)は、主として東京都内の JMIU に加入している労働者らが組織する労働組合である。

申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部日本ロール製造支部(以下「支部」又は「組合」という。)は、JMIU 及び東京地本に加入している会社の従業員らが組織する労働組合である。昭和 37 年 10 月に総評全国金属労働組合東京地方本部日本ロール製造支部として結成され、本件申立時の組合員数は 32 名である。

会社には、支部のほか、申立外 JAM 東京日本ロール製造労働組合(以下「別組合」という。)がある。

なお、本命令書においては、支部の組合員を「組合員」と表記し、それ以外の者は、別組合の組合員も含めて「非組合員」と表記することとする。

2 都労委昭和 50 年不第 126 号事件の経緯

- (1) 組合の結成

昭和 37 年 10 月、組合が結成された。翌 38 年には、組合員 33 名の解雇を巡

る会社と組合との紛争が発生した。その後、48 年 12 月、当委員会において協定が締結され、49 年 1 月、解雇された組合員らは会社に復帰した。

(2) 賃金査定等に関する不当労働行為救済申立て

50 年 12 月、組合は、会社の同年の賃金査定において組合員に対する差別があったとして、当委員会に対し、都労委昭和 50 年不第 126 号事件(以下「50 不 126 号事件」)のように表記する。)の不当労働行為救済申立てを行った。以後も組合は、会社が 56 年に賃金改定時の成績査定を廃止するまで、毎年の賃金査定における組合員差別是正を求める不当労働行為救済申立て(52 不 35、53 不 59、54 不 74 及び 55 不 56 号事件)を行った。このうち、54 不 74 及び 55 不 56 号事件は、東京地本と連名で申し立てた。52 年には、組合は、会社が団体交渉を拒否したとする不当労働行為救済申立て(52 不 38 号事件)も行った。

なお、50 不 126 号事件は、工場の現場作業に従事する現業員についての申立てであったが、52 不 35 号事件からは、X1 及び X2 を含む、本社の事務作業に従事する非現業員(職員)についても申立てが行われた。

(3) 新賃金制度の導入に向けた交渉

当委員会は、50 不 126 号事件における審問手続において、労使双方に和解を勧め、54 年 1 月から和解手続に入った。会社と組合とは、現行の賃金制度を改正して差別問題が生じない新しい賃金制度をつくるための自主交渉を行った。59 年から 60 年にかけて、新賃金制度移行のための人事考課が試行されたが、考課結果についての意見が対立し、合意には至らなかった。

62 年 11 月、当委員会の手続は、あっせん(昭和 62 年都委争第 79 号事件)に移行した。63 年 8 月、当委員会は、労使双方に対し、新賃金制度への移行を前提にして紛争解決に努力するよう求めた。

平成 3 年 9 月、組合は、会社に対し、紛争解決のため、新賃金制度移行に当たり、組合員に対する適正な格付け・昇格や解決金の支払いを行うよう求める文書を提出した。

4 年 1 月、会社は、人事考課を行わずに新賃金制度に移行することを提案し、同年 11 月、移行の方向性について、会社と組合とは、合意を確認した。この合意には、「新賃金制度への移行は現業員を先行」し、「非現業員は現業員の移行事務終了後とする。」との事項が含まれていた。

5 年 7 月、現業員の新賃金制度の内容について合意が成立した。その後、組合は、制度の内容については合意したものの、制度を導入する前に現在の賃金差別を是正する必要があるとして、現業員の①役職の是正、②職能給の是正、③固定給の是正及び④非現業員(職員)の役職の是正などを要求し、交渉が続け

られた。7年3月30日、会社と組合とは、現業員の役職是正について合意し、8年4月25日には、職能給是正について合意した。

8年5月、組合は、「賃金身分差別を解決するための骨子」との文書を会社に提出した。この文書は、㊦現業員の職能給是正合意を確認するとともに、固定給についても協議・解決を求め、㊧非現業員(職員)6名について、現業員の新しい賃金制度に準じた適正な是正を求め、㊨解決金の具体的な要求額を提示し、㊩和解成立後の速やかな新しい賃金制度移行を求めている。

8年9月11日、新しい賃金制度移行後の制度の公平性を確保するための苦情処理制度について、合意が成立した。

8年11月26日、現業員の固定給是正について、合意が成立した。

9年5月21日、組合が役職是正を要求していた非現業員(職員)6名のうちS及びX1の2名が課長代理に昇格した。しかし、組合は、S及びX1の昇格時の基本給の昇給額がこれまでの課長代理昇格者と比べて低いとして、両名の基本給の是正を要求した。

なお、非現業員(職員)6名のうち、S及びX1以外に2名が昇格したものの、X2及び0の2名は昇格していなかった。

10年6月16日、非現業員(職員)6名について、後記(4)㉔のとおり、合意が成立した。

(4) 10年7月27日付「合意確認書」及び「合意書(職員)」

10年7月27日、会社と組合とは、同日付「合意確認書」及び「合意書(職員)」を締結した。その内容は、要旨以下のとおりである。

㉓ 「合意確認書」

新しい賃金制度への移行に関する交渉で合意した事項として、「1. 職能給是正について」(8年4月25日合意)、「2. 苦情処理規定について」(8年9月11日合意)、「3. 固定給是正について」(8年11月26日合意)、「4. 現業員の役職是正について」(7年3月30日合意)及び「5. 職員の役職是正について」(10年6月16日合意)の5項目が記載されている。

なお、「5. 職員の役職是正について」には、「別紙、合意書(職員)の通りとする。」との記載がある。

㉔ 「合意書(職員)」

10年6月16日に非現業員(職員)6名について合意した事項の確認として、昇格した者のうち2名については、「昇格したので解決しました。」と記載され、他の4名については、以下のとおり記載されている。

ア 基本給是正要求のS・X1について

S・X1 はそれぞれ課長代理に昇格しましたが、「2 人の基本給はこれまでの課長代理に昇格した人に準じて是正してください」との組合の申立てについては新賃金制度発足と同時に是正することとする。

イ 昇格要求の X2・0 について

X2・0 の 2 人についても新賃金制度が発足した時点で昇格か手当をつける方向で是正することとする。

(5) 解決金を巡る交渉

10 年 8 月 26 日、会社と組合とは、新賃金制度の導入について合意した。

その後、組合は、新賃金制度の導入により将来の差別は解消されても、過去の差別分については別途補償が必要であるとして、解決金の支払いを要求した。一方、会社は、3 年 9 月に組合が解決金の支払いを求めたときから、過去の差別の有無を不問とすることを前提に賃金制度の見直しを進めてきたのだとして、解決金は出せないとの立場を示していた。

当委員会のあっせんにおいても、会社は、新賃金制度の導入に相当の経費がかかるので、解決金の支払いはできないと繰り返した。

11 年 1 月 28 日、会社は、組合に対し、新賃金制度の導入経費に相当する金額を一括して解決金として支払い、その代わり新賃金制度の実施を取り止めるとの提案を行った。しかし、組合は、長期間検討してきた新賃金制度を白紙に戻すのは受け入れられないとして、これを拒否した。

結局、解決金については、合意に至らなかった。

(6) 11 年 7 月 29 日付「協定書」

当委員会は、50 不 126 号事件の申立てから 20 年以上が経過していることを踏まえ、当事者双方に対し、和解による事件の終結を強く求めた。

11 年 7 月 29 日、当委員会において、同日付「協定書」が締結され、組合及び東京地本と会社との和解が成立した(以下「都労委和解」という。)。この和解により、組合及び東京地本は、50 不 126 号事件及びその関連事件(52 不 35、52 不 38、53 不 59、54 不 74 及び 55 不 56 号事件)の申立てを取り下げた。

上記 11 年 7 月 29 日付「協定書」には、下記①から③までの記載がある。

- ① 会社は、平成 10 年 7 月 27 日付「合意確認書」及び「合意書(職員)」に基づき、別添「改定新賃金制度」及び「苦情処理規定」を平成 12 年 3 月 21 日より実施する。
- ② 本件紛争に伴う未解決の諸問題については、別途自主交渉するものとする。
- ③ 組合(支部及び東京地本)及び会社は、永年の紛争が本和解によって円満に解決した意義を真摯に受け止め、互いに協力して正常な労使関係の確立に努

めるものとする。

なお、合意することのできなかった解決金の問題は、第2項(上記②)の「未解決の諸問題」の中に含まれ、別途自主交渉することとされた。

3 解決金に関する団体交渉

(1) 都労委和解後の解決金を巡る団体交渉

都労委和解以降、会社と組合との労使交渉においては、主に、その時々の春闘・秋闘や新賃金制度への移行に伴う諸問題等が話し合われ、暫く解決金についての交渉は行われなかった。

平成13年9月に会社の労務担当となったY1常務取締役(以下「Y1常務」という。)は、解決金についての引継ぎを受けていなかった。

12月12日、組合とともに東京地本の役員も出席した団体交渉(以下「産別交渉」という。)において、組合が解決金の問題を提起したが、Y1常務がこの問題を認識していなかったため、組合は、経緯等を説明した。

12月26日、産別交渉において、会社は、11年7月29日付「協定書」第2項の「未解決の諸問題」の中に解決金問題が含まれていることを確認し、交渉を続けることに異存はないと述べつつ、会社としては、解決金を支払う意思はないと回答した。組合は、解決に向けての前進した回答を求めたが、Y1常務は、長い経緯のある問題なので解決には時間がかかるのではないかと述べた。組合は、この回答では不誠実なので第三者機関に持ち込まざるを得ないと述べ、会社に対し、更に検討するよう求めた。

(2) 14年1月16日の団体交渉

14年1月16日、産別交渉において、会社は、再度検討した結果として、やはり解決金は支払わないと回答した。組合は、それが最終回答ならば会社には解決する意思が認められないとして、「会社の不誠実な態度について強く抗議します。」「この問題はこれで打ち切ります。」と述べた。

上記団体交渉の後、後記(3)の14年10月15日付団体交渉申入れまで、組合は、解決金に関する団体交渉を申し入れていない。

(3) 14年10月15日付団体交渉申入れ

14年10月15日、組合は、会社に同日付「団体交渉申入書」を提出した。この申入書には、11年7月29日付「協定書」において、「自主交渉に委ねられた未解決の問題及び実施されていない問題の解決を目指し、下記の事項を申し入れ」として、「①団体交渉の開催の日時。②解決金及びX1・X2の処遇の問題。③上記2点について、会社の考えを文章で回答する事。」と記載されている。

10月17日、上記申入れを受けて団体交渉が開催されたものの、秋闘など申

入れ事項以外の交渉が行われ、組合から解決金についての発言はなく、解決金に関する交渉は行われなかった。

以後、組合は、解決金に関する団体交渉を申し入れておらず、その後も団体交渉は行われているが、解決金の問題が議題となることはなかった。

なお、上記 10 月 15 日付「団体交渉申入書」の「会社の考えを文章で回答する事」との要求に対し、会社は、文書による回答は行っていない。

4 X1 及び X2 に関する問題

(1) 10 年 7 月 27 日付「合意書(職員)」までの経緯

① X1 の基本給是正要求

X1 は、高校卒業後、昭和 42 年 4 月、非現業員(職員)として会社に入社し、48 年 12 月頃、組合に加入した。54 年から 62 年まで及び平成 6 年から 13 年まで組合の執行委員を務め、13 年 8 月からは副執行委員長、16 年 8 月からは執行委員長を務めている。

組合は、昭和 52 年の 52 不 35 号事件申立時から、X1 の賃金是正を求めている。平成 5 年には、会社質問書を提出し、高校卒業で X1 と勤続年数が同程度の者が全員課長代理以上に昇格しているのに、X1 だけが係長にとどまっているとして、X1 の昇格が遅れている理由を質した。6 年には、X1 を課長代理とするよう会社に役職是正を要求した。

9 年 5 月 21 日、前記 2(3)のとおり、X1 は、課長代理に昇格した。しかし、組合は、X1 の昇格時の基本給 284,798 円が従来の課長代理昇格者と比べて低く、昇格に見合う昇給がなされていないとして、会社は是正を要求した。

会社において、5 年に課長代理に昇格した 4 名や 7 年に課長代理に昇格した 2 名は、昇格時の基本給が 30 万円強だった。一方、9 年の課長代理昇格者は 4 名だったが、X1 以外の者の昇格時の基本給は、組合員 S が 292,358 円、非組合員 2 名がそれぞれ、283,840 円、268,282 円だった。

10 年 1 月 8 日、会社は、課長代理昇格者の賃金額の推移表を示し、㊦9 年に昇格した 4 名の間では組合員差別はないこと、㊦9 年昇格者は役付手当の昇給額が大きく、手当を含む昇格時の賃金総額は 5 年や 7 年の昇格者と同じ水準であること、㊦現在、基本給と手当との比率を見直していること等を説明した。これに対し、組合は、㊦基本給が少ないと一時金や退職金への影響が大きいこと、㊦9 年昇格の非組合員 2 名は、勤続年数が X1 より 7 年又は 10 年短いこと、㊦5 年及び 7 年の昇格者らも X1 より勤続年数が短く、9 年時点で X1 と彼らとの基本給格差は 3 万円以上であること等を述べ、X1 の基本給の 3 万円増額を求めた。

1月14日の団体交渉では、X1の賃金について、組合が「基本給だけでも是正してほしい。」と求め、会社が「手当を1万円削って、基本給に1万円加算するということですね。」と言うと、組合が「まあそうだ。」と答えるやり取りがあった。会社は、検討するとしたが、その後、手当から基本給に1万円を移行する措置にも応じられないと答えた。

以後も、組合は、X1の基本給是正を要求したが、進展はなかった。

② X2の昇格要求

X2は、大学卒業後、昭和40年4月、非現業員(職員)として会社に入社した。42年4月、別組合の執行委員となったが、50年6月、組合に加入し、62年から平成6年まで組合の執行委員を務めた。

組合は、昭和52年の52不35号事件申立時から、X2の賃金是正を求めている。X2は、勤続24年目の平成元年4月、課長代理に昇格したが、その後、組合は、大学卒業の非組合員は概ね勤続14年程度で課長代理に昇格しており、X2と勤続年数が同程度の者の多くが部長や課長に昇格しているとして、X2の賃金是正を会社に要求した。6年には、X2を次長(課長の1ランク上)とするよう役職是正を要求した。8年には、昇格ポストがなければ、役職待遇として手当を支給し、賃金を是正すべきだとして、次長への昇格又は8万2千円の手当支給を要求した。

会社は、X2の昇格要求についてはポストがないこと等を理由に応ぜず、役職待遇の手当支給の要求についても応じられないとしていた。

③ 「合意書(職員)」の締結

10年6月16日、前記2(4)のとおり、会社と組合とは、X1及びX2に関する組合要求について新賃金制度発足と同時に是正することで合意し、7月27日、「合意確認書」及び「合意書(職員)」が締結された。

(2) 都労委和解と新賃金制度の発足

11年7月29日、前記2(6)のとおり、都労委和解が成立し、10年7月27日付「合意確認書」及び「合意書(職員)」に基づき12年3月21日より新賃金制度を実施するとの「協定書」が締結された。

12年4月支給分の賃金から、会社の現業員に新賃金制度が適用された。しかし、X1及びX2についての是正措置は、実施されなかった。

組合は、12年3月から、新賃金制度への移行に伴う諸問題について、会社に申入れ等を行っていたが、会社は、4月に労務担当者が交替したことなどもあり、具体的な協議には応じていなかった。6月、組合は、「都労委での協定完全実施」を求めて会社に文書で協議を申し入れ、その後も口頭で要求を続け、10

月には、再度会社で文書で協議を申し入れた。

(3) 12 年 12 月 27 日の会社提案

12 年 12 月 27 日、団体交渉において、会社は、労務担当者が再び交替したことを報告するとともに、X1 については基本給を 1 万円増額して役付手当を 1 万円減額すること、X2 については調整手当 1 万円を支給することを、それぞれ 3 月 21 日 (4 月支給分賃金) に遡って実施すると提案した。

翌 28 日、組合は、会社に申入書を提出し、9 年当時の資料においても、同学歴で同勤続年数の者と比べ、X1 は 3 万円、X2 は 6 万円以上の賃金格差があったとして、前日の会社提案はあまりに低額で受け入れられないと述べ、根拠資料の明示と再度検討しての提案とを求めた。

13 年 1 月 18 日の団体交渉では、組合は、X1 の役付手当を減額せずに基本給を 3 万円増額するよう要求したが、会社は、賃金の総額は変えずに 1 万円を役付手当から基本給に移行するとの提案を変えなかった。

(4) 13 年 1 月 30 日の会社提案

13 年 1 月 30 日、団体交渉において、会社は、X2 を課長に昇格させると提案した。組合は、これまでの課長昇格者と同様に X2 の賃金が上がるのかと質問したが、会社は、辞令を受け取れば分かると回答し、昇給額は示さなかった。組合は、当時、X2 が組合の書記長を務めていたことから、会社の提案に対する回答を保留した。

2 月 8 日、団体交渉において、組合は、X2 の課長昇格を受け入れるが、組合書記長を任期の 8 月まで続けさせてほしいと要請した。しかし、会社は、課長に昇格しながら組合書記長を続けることには難色を示した。

2 月 21 日の団体交渉では、会社は、X2 が課長昇格後も組合に籍を置くことを認めず、仮に、課長昇格の辞令を 8 月に延期するなら、昇格後の賃金との差額を 8 月以前に遡及して支給することはできないと述べた。

3 月 5 日、団体交渉において、会社は、8 月に X2 の昇格辞令を出す、差額の遡及支払いはできないと述べた。

なお、この間、X1 の問題については、会社が役付手当から基本給に 1 万円を移行する案の受入れを求め、組合は基本給の 3 万円増額を要求するやり取りが繰り返され、交渉は平行線を辿っていた。

3 月以降の労使交渉は、春闘に関する議題が中心となった。6 月 26 日の団体交渉で X1 の問題が話されたが、従前と同様のやり取りに終わった。

(5) X2 の課長昇格

13 年 8 月 8 日、組合の定期大会において、X2 は、書記長を解任された。

8月21日、組合は、会社に申入書を提出し、組合役職を解任したので速やかにX2を課長に昇格させるよう申し入れた。

9月19日、秋闘の団体交渉において、会社は、労務担当がY1常務に替わったことを報告した。組合は、X1及びX2に関する問題等を説明した。

9月27日、産別交渉において、組合は、組合大会から1か月以上経過しながらX2の問題が解決していないとして、会社の対応を非難した。

以後、秋闘についての団体交渉の合間にX1及びX2に関する問題が話されることもあったが、具体的な進展はなかった。

11月14日、団体交渉において、会社は、X2の発令を行うと約束した。

11月22日、会社は、8月21日付けでX2の課長昇格を発令した。しかし、X2の賃金は従前のままであり、課長昇格に伴う昇給はなかった。

会社において、13年6月に課長に昇格した2名は、賃金が約4万円昇給しており、それ以前の昇格者にも昇格時に昇給しない者はいなかった。しかし、13年10月及び14年4月の部長昇格者は、X2と同様、昇格に伴う昇給がなかった。当時、会社の経営状況は悪化しており、14年4月には、会社は、パイプ工場を閉鎖している。

(6) X2の課長昇格後の交渉経緯

13年11月27日、団体交渉において、組合は、X2の昇格について、10年7月27日付「合意書(職員)」の「昇格か手当をつける方向で是正する」とは、いずれかの方法で賃金を上げて昇給差別を是正することであり、昇給のない昇格では協定を履行したことにならないと会社を非難した。会社は、経営状況が厳しく、10月の昇格者も昇給しなかったこと等を説明した。

12月26日、産別交渉において、会社は、X2の昇給はできないと述べた。X1の問題については、会社は、11月20日や12月4日の団体交渉で「検討します。」と述べていたが、この日、従来の提案を変更しないと答えた。

14年1月16日の産別交渉でも、会社は、X1及びX2に関する問題について、検討はしたが、提案の変更はないと述べた。

なお、X2は、発令後、会社に対し、昇給の伴わない辞令では課長昇格とは認められないと文書で抗議し、組合を脱退しなかった。

3月31日、X2は、昇格後の昇給がなく組合員のまま会社を退職した。

上記1月16日の団体交渉の後、X1及びX2に関する問題が団体交渉の議題に上がることはなくなったが、組合は、会社に対し、5月15日、6月26日及び9月11日に「要請書」を提出し、「賃金昇格差別については、平成11年に結ばれた、東京都労働委員会の『協定書』の内容に沿って速やかに是正すること」を

要請するなど、両名の賃金是正要求を続けている。

10月15日には、前記3(3)のとおり、組合は、「X1・X2の処遇の問題」に関する団体交渉申入れを行った。

5 本件申立て

平成15年3月14日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判 断

1 「未解決の諸問題」に関する団体交渉について

(1) 申立人らの主張

平成11年7月29日付「協定書」第2項の「未解決の諸問題」とは、会社が組合員に対する過去の差別によって生じた賃金差額をどのように支払うかという問題であった。申立人らは、この問題を団体交渉議題とし、具体的交渉を求めて来たが、会社は、協議にすら応ぜず、協議の席に着いても理由なくゼロ回答を繰り返すだけで、誠意ある交渉を一切拒否してきた。これは、団体交渉拒否又は不誠実団体交渉に該当する不当労働行為である。

組合は、14年10月15日にも、会社に対して、解決金に関する団体交渉を申し入れ、また、文書による回答も求めたが、会社はこれに応ぜず、文書による回答もなされなかった。

(2) 被申立人の主張

① 却下を求める主張

申立人らは、解決金問題について、会社に団体交渉拒否又は不誠実団体交渉の事実があったと主張するが、経緯からすれば、申立期間の起算点である「行為の日」とは、遅くとも組合が団体交渉の打切りを宣言した14年1月16日となるから、15年3月14日になされたこの申立ては、申立期間を経過したものとして、却下されなければならない。

② 不当労働行為の成否についての主張

申立人らは、11年7月29日付「協定書」第2項の「未解決の諸問題」とは、「過去の差別によって生じた賃金差額をどのように支払うかという問題」であったと主張するが、会社は、「協定書」締結以前から一貫して解決金なるものの支払い自体を否定してきたのであり、その限りにおいて「未解決の諸問題」と表現されたものである。有額の回答をしない限り協定の不履行に当たるという申立人らの主張は、失当である。

また、会社は、解決金問題について、団体交渉を行うことを拒否したり、不誠実な対応をしたことは一切ない。14年1月16日に組合が解決金に関す

る交渉の打切りを宣言し、以後、頻繁に行われる団体交渉においても、組合は、この問題を全く議題として提出しなかったのである。

(3) 当委員会の判断

① 「未解決の諸問題」について

申立人らは、請求する救済の内容として、11年7月29日付「協定書」第2項に『「本件紛争に伴う未解決の諸問題については、別途自主交渉するものとする。」と記載された事項につき、申立人らとの団体交渉に誠意をもって応ずること」(第1.2(1))を求めている。

上記「協定書」における「未解決の諸問題」には、複数の問題が含まれているが、本件の審査においては、申立人ら及び会社の双方とも、「未解決の諸問題」を解決金の問題にとらえた上で、それぞれ主張・立証をしていることから、当委員会は、解決金に関する団体交渉について、不当労働行為の成否を判断することとする。

② 却下を求める被申立人の主張について

本件の申立ては15年3月14日である(第2.5)から、申立人らが14年1月16日やそれ以前の団体交渉について、不当労働行為であると主張して救済を求めているのであれば、会社の主張するとおり、申立てが行為の日から1年を経過した事件に係るものとして、却下を免れない。

しかし、申立人らは、いつの時点の解決金に関する団体交渉が不当労働行為に該当するのかを明確に特定して主張しているわけではないので、当委員会としては、申立ての1年前である14年3月14日以降の団体交渉における不誠実団体交渉の主張が含まれているものとして、判断することとする。

③ 不当労働行為の成否について

ア 解決金に関する問題については、以下の事実が認められる。

組合は、50不126号事件の和解交渉の中で、3年9月、紛争解決のため、解決金の支払いを会社に求め、8年5月には、具体的な要求額を提示した(第2.2(3))。10年8月、新賃金制度の導入について合意が成立した後、組合は、和解交渉の詰めとして解決金の支払いを求めたが、会社は、解決金を出せないとの立場を堅持し、11年1月には、会社が新賃金制度の実施を取り止めて解決金を支払うとの提案をしたが、これは、組合が拒否した(第2.2(5))。結局、合意ができない解決金の問題は、「未解決の諸問題」として、「別途自主交渉する」こととし、11年7月29日、「協定書」が締結された(第2.2(6))。

都労委和解以降、暫く解決金については交渉されず、13年12月12日の

団体交渉において議題とされたものの、組合が経緯を説明したにとどまり、同月 26 日の団体交渉では、解決金を支払う意思はないとの会社回答に対し、組合が再検討を求め、14 年 1 月 16 日の団体交渉では、会社が再検討の結果やはり解決金は支払わないと回答したため、組合が会社の対応に抗議して交渉を打ち切ると述べた(第 2.3(1)(2))。

以上のとおり、13 年 12 月 12 日から 14 年 1 月 16 日まで、解決金に関する団体交渉が 3 回行われている。しかし、これらの団体交渉は、いずれも本件申立ての 1 年以上前のことである。

イ 本件申立ての 1 年前である 14 年 3 月 14 日以降も、組合は、同年 10 月 15 日に解決金に関する団体交渉を申し入れており(第 2.3(3))、申立人らは、この 10 月 15 日付申入れに会社が応じていないと主張している。

しかし、10 月 17 日には、組合の申入れを受けて団体交渉が開催されながら、組合から解決金についての発言はなく、その後も、団体交渉自体は行われているものの、解決金の問題が議題となることはなかった(第 2.3(3))のであり、特に会社が解決金に関する交渉を拒むなどした事実も認められないことから、交渉が行われていないのは、組合がこの問題を議題としなかったためであるといわざるを得ない。

申立人らは、10 月 15 日付「団体交渉申入書」の「会社の考えを文章で回答する事」との要求に会社が回答していないとも主張している。

しかし、そもそも、団体交渉が行われていながら、組合が解決金の問題を議題としなかったのであるから、会社が文書回答をしていなくても、それを不誠実な団体交渉態度と評価することはできない。

したがって、解決金に関する団体交渉において、会社に団体交渉拒否又は不誠実団体交渉の不当労働行為があったとは認められない。

ウ しかしながら、前記アのとおり、解決金の問題は、50 不 126 号事件から引き続く長年の労使間の懸案事項であり、11 年 7 月 29 日付「協定書」により、「別途自主交渉する」とされながら、その後、交渉は 3 回にとどまり、依然、未解決のままとなっている。

この状況を勘案すると、当委員会は、今後の円滑な労使関係のため、労使双方が解決金の問題に関する自主交渉を再開し、解決に向けて努力する必要があると考える。組合は、8 年 5 月に解決金の具体的な要求額を提示しているが、改めて、具体的な積算根拠を十分に説明しつつ再提示するなどし、また、会社も、組合の要求を真摯に検討し、譲歩の意図を持って交渉に臨むなどして、労使双方が誠実に交渉し、解決に向けて努力すること

を、当委員会は強く期待する。

2 X1 の基本給是正について

(1) 申立人らの主張

X1 は、平成 9 年 5 月に課長代理に昇格したが、同人の基本給は、同学歴で同時期に入社した者と比べ、3 万円以上の差が生じていた。そこで、10 年 7 月 27 日、組合と会社とは、「基本給はこれまでの課長代理に昇格した人に準じて是正」するとの「合意書(職員)」を締結し、11 年 7 月 29 日、同合意を実施するとの「協定書」が成立したのである。

したがって、X1 の基本給は、「協定書」に基づき、「これまでの課長代理に昇格した人」の基本給に準じて 3 万円以上増額されなければならないところ、会社は、基本給の増額を履行していない。

労使間の長年の検討の末に結ばれた合意を会社が履行しないことは、申立人らがいくら解決のために努力をしてもその成果はなく、組合が無力であると、X1 本人や他の組合員、非組合員らに思い込ませ、組合の団結を弱め、新たな組合加入者を阻み、組合を弱体化しようとしたものである。

(2) 被申立人の主張

① 却下を求める主張

申立人らは、会社と組合との X1 に関する合意に不履行があると主張するが、申立期間の起算点である「行為の日」とは、新賃金制度発足時点の 12 年 3 月 21 日、あるいは遅くとも会社が是正の提案をした同年 12 月 27 日となり、「継続する行為」ということはできないから、この申立ては、申立期間を経過したものとして、却下されなければならない。

② 不当労働行為の成否についての主張

組合は、10 年 1 月 14 日の団体交渉において、X1 の手当を 1 万円削って基本給に 1 万円加算することを要求していたのであり、それを踏まえて、同年 7 月 27 日、「合意書(職員)」が締結されたのである。

会社は、12 年 12 月 27 日の団体交渉において、X1 の基本給を同年 3 月 21 日に遡及して 1 万円増額し、役付手当を 1 万円減額するとの具体的提案を行った。会社提案は、上記合意の趣旨に合致しているにもかかわらず、組合は、基本給 3 万円増額、役付手当減額なしを頑なに主張し、現在に至った。申立人らの主張は、課長代理としての経過年数を無視して、X1 の基本給を、既に課長代理となっていた同期の者と同等額にするよう求めたものであり、合意の趣旨に反しおよそ理由のないものである。

(3) 当委員会の判断

① 却下を求める主張について

ア X1 については、10 年 7 月 27 日付「合意書(職員)」において、『…基本給はこれまでの課長代理に昇格した人に準じて是正してください』との組合の申立てについては新賃金制度発足と同時に是正する」と合意され(第 2.2(4)②)、その後、11 年 7 月 29 日付「協定書」において、「合意書(職員)」に基づき、新賃金制度を 12 年 3 月 21 日より実施すると協定されている(同(6)①)。したがって、会社には、労使間の合意(協定)により、12 年 3 月 21 日の新賃金制度発足時に X1 の基本給を是正する責任が生じたものと認められる。

ただし、「合意書(職員)」には是正金額や是正方法についての明記がないことからすると、具体的な是正内容は、その後の労使交渉に委ねられていたものといえる。

イ 会社は、X1 に関する申立ての「行為の日」とは、12 年 3 月 21 日又は 12 月 27 日であり、「継続する行為」とはいえないので、この申立ては、却下されるべきであると主張している。

会社は、12 年 3 月 21 日又は 12 月 27 日に何らかの是正措置を行ったわけではなく、本件申立時においても、X1 の基本給は是正されない状態が続いていた。この間、「合意書(職員)」及び「協定書」は、労使間に有効に存続しており、X1 の基本給を是正すべき会社の責任は継続している。

会社が上記責任を果たすためには、X1 の基本給是正の具体的内容を労使で合意し確定する必要があるところ、仮に、会社が是正内容に関する労使間交渉を拒否したり、交渉に誠実に応じなかったために是正内容が具体的に確定せず、その結果、上記是正責任を履行するに至っていないとすれば、これを不問に付すのは相当ではないといわざるを得ない。このことは、申立て前 1 年内に何らかの是正行為を行ったが、それが差別的であったか否かが問題となる場合には不当労働行為審査の対象となるのに対して、是正要求がなされているにも関わらず何らの是正行為も行わなかった場合には、申立期間徒過として審査対象とされない結果となることの不当性を考えれば明らかである。

よって、本件合意書により X1 に対する基本給是正を約した会社が、それを実施するための組合との交渉に誠実に応ぜず、是正内容を具体化する義務を怠ったと評価できる行為が申立て前 1 年内に行われていれば、新賃金制度発足時に基本給を是正するという義務を履行しない不作為と一体として継続する行為と評価すべきである。

ウ したがって、X1 の基本給を是正すべき会社の責任が継続し、また、申立て前 1 年内にも組合が是正要求を続けている(第 2.4(6))本件においては、具体的な是正内容を確定できなかったことに会社の責任があるか否かについて判断する必要がある、この判断を行うことなく却下を求める会社の上記主張を採用することはできない。

② 不当労働行為の成否について

ア 申立人らは、労使の合意に基づき、X1 の基本給が 3 万円以上増額されなければならない、会社がこれを履行しないのは、組合の無力さを思い知らせ、組合の弱体化を狙ったものであると主張している。

しかし、前記①アのとおり、「合意書(職員)」には是正金額の明記がなく、具体的な是正内容は、その後の労使交渉に委ねられていたのであるから、会社が是正措置を実施していないのは、労使交渉が整わず、X1 の基本給の具体的な是正内容を確定することができなかったためであるといえる。

イ X1 の基本給の具体的な是正内容に関する交渉については、以下の事実が認められる。

会社は、12 年 12 月 27 日、同年 3 月 21 日の新賃金制度発足時に遡って、X1 の基本給を 1 万円増額して役付手当を 1 万円減額すると提案した(第 2.4(3))。これに対し、組合は、13 年 1 月 18 日、X1 の役付手当を減額せずに基本給を 3 万円増額するよう要求し、以後、14 年 1 月 16 日まで、この問題は、断続的に団体交渉で話し合われたものの、労使双方とも自らの提案を変えず、交渉は平行線を辿り、合意には至らなかった(第 2.4(3)～(6))。

ウ 12 年 12 月 27 日の会社提案は、「合意書(職員)」を締結する前の 10 年 1 月 14 日の団体交渉におけるやり取りを踏まえ、当時は応じなかった措置(第 2.4(1)①)を受け入れた提案であるから、組合の要求とは隔たりがあったものの、会社としては、合意に至る経緯を考慮した上で実施に向けた提案をしたことが窺われる。その後、新たな提案をせず、譲歩の姿勢を示さなかった会社の対応には問題がないとはいえないものの、自らの要求を変えなかったのは組合も同じであるから、労使交渉が合意に至らなかったことについては、労使双方に責任があったといわざるを得ない。

エ 以上のとおり、会社が「合意書(職員)」に基づく X1 の基本給是正を履行していないのは、具体的な是正内容について合意が成立せず、是正内容が確定しないためであり、この間、会社が殊更に不誠実に対応し是正内容の具体化を怠ったとまではいえない本件においては、会社の不履行が組合弱体化を意図した不当労働行為であるとは認めることができない。

オ しかしながら、前記①のとおり、「合意書(職員)」及び「協定書」に基づく会社の是正責任が継続しているにもかかわらず、依然として、X1の基本給は、是正されない状態が続いている。

したがって、当委員会は、今後の円滑な労使関係のため、労使双方が速やかにX1の基本給の是正内容について合意する必要があると考える。そのために、労使双方が自らの提案に固執することなく誠実に交渉し、合意に向けて努力することを、当委員会は強く期待する。

3 X2の課長昇格について

(1) 申立人らの主張

X2は、平成4年当時、勤続年数28年目でありながら課長代理にとどまり、同期、同経歴の者との間で6万円以上の昇給格差が生じていた。そこで、10年7月27日、組合と会社とは、X2に対し、「昇格か手当をつける方向で是正する」との「合意書(職員)」を締結した。当時、「昇格すれば昇給する」ことは労使の共通認識であり、この合意は、「(昇給を伴う)昇格か手当をつける方向」で賃金を是正する趣旨であった。

ところが、会社は、X2の課長昇格の際、昇給を行わなかったのである。昇格さえさせれば昇給までは約束していないとの会社の主張は詭弁であり、昇給なき昇格では合意を履行したことにはならない。

会社の合意不履行は、申立人らが無力であることをX2や組合員、非組合員らに思い込ませ、組合の団結を弱め、新たな組合加入者を阻み、組合を弱体化しようとしたものである。

(2) 被申立人の主張

① 却下を求める主張

申立人らは、会社と組合とのX2に関する合意に不履行があると主張するが、申立期間の起算点である「行為の日」とは、新賃金制度発足時点の12年3月21日、あるいは遅くともX2が課長に昇格した13年11月22日となり、「継続する行為」ということはできないから、この申立ては、申立期間を経過したものであるとして、却下されなければならない。

② 不当労働行為の成否についての主張

申立人らは、昇格に伴い昇給もされなければならないと主張するが、会社は、「昇格」か「手当をつける」方向で是正するとの合意に従ってX2を昇格させたのであり、合意に反する点は何もない。会社は、職務給制度を採用していないので、昇格に伴い当然に昇給するわけではない。13年11月当時、会社の業績は悪化しており、X2の他に昇格した者にも、昇格に伴う昇給はな

かったのである。

(3) 当委員会の判断

① 却下を求める主張について

13年11月22日に会社が同年8月21日付けでX2の課長昇格を発令したとき、課長昇格に伴う昇給はなく(第2.4(5))、本件申立ての1年前である14年3月14日以降も、同月末のX2の退職時まで、X2の昇給はなかった(同(6))。そして、昇給なしの課長昇格発令と、その発令に基づく毎月の賃金支払い及びその賃金額を基に算定した退職金の支払いとは、全体として一個の行為とみるべきであるから、申立期間を経過した申立てとして却下を求める会社の主張を採用することはできない。

② 不当労働行為の成否について

ア 申立人らは、10年7月27日付「合意書(職員)」の趣旨は、「昇格か手当をつける方向」で賃金を是正することであり、昇給のない昇格では合意を履行したことにならないと主張している。

確かに、組合は、昭和52年の52不35号事件申立時から、X2の賃金是正を求め、賃金是正のために役職是正や手当支給の要求を行っていた(第2.4(1)②)のであり、合意が成立した平成10年当時、昇格時に昇給しない者はいなかった(同(5))のであるから、合意に基づくX2の昇格には昇給が伴うものと組合が期待したことにももつともな点がある。

しかし、「合意書(職員)」には、昇格時に昇給を行うことが明記されているわけではなく、会社の対応が合意書の文言に違背しているとまでいうことはできない。

イ 申立人らは、会社がX2の昇給を行わなかったのは、組合の無力さを思い知らせ、組合を弱体化しようとしたものであると主張している。

しかし、会社は、12年12月27日には、X2への調整手当1万円の支給を提案しており(第2.4(3))、X2の課長昇格を提案した後の交渉においても、任期满了までX2が書記長にとどまるために昇格時期の延期を求める組合に対し、辞令を延期しても昇格後の賃金との差額の遡及支給はできないと答えている(同(4))ことから、提案の当初は、会社もX2の昇給を準備していたことが窺われる。その後、13年11月22日に昇格を発令した際に昇給がなかった点は、この発令時期の昇格者に共通する取扱いであり(第2.4(5))、当時の会社の経営不振によるものと推認することができる。

ウ 以上のとおり、会社がX2を昇給させなかったことは、「合意書(職員)」の文言に違背しているとまではいえず、また、当時の会社の経営不振によ

り昇格者に共通してなされた措置であって、組合の弱体化を意図したものであると認めることはできず、不当労働行為に当たるということはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、①11年7月29日付「協定書」において、「未解決の諸問題については、別途自主交渉する」とされた解決金の問題についての団体交渉を行っていないこと、②10年7月27日付「合意書(職員)」に基づくX1の基本給の是正を行っていないこと、及び③「合意書(職員)」に基づくX2の課長昇格において、昇格に伴う昇給を行わなかったことは、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12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18年3月7日

東京都労働委員会

会長 藤 田 耕 三 ㊞