

# 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  
                  執行委員長     X 1

被申立人     エクソンモービル有限会社  
                  代表取締役     Y 1

上記当事者間の都労委平成13年不第59号及び同第60号事件について、当委員会は、平成18年7月4日第1421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、同中島弘雅、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

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」又は「ス労自主」という。）と被申立人エッソ石油有限会社及びモービル石油有限会社（両社は本件申立時の商号であり、後記のとおり、平成14年6月1日付けで組織を統合し、「エクソンモービル有限会社」に商号を変更した。以

下、それぞれ「エッソ」、「モービル」又は併せて「会社」という。)とは、13年度賃金及び一時金について、12年12月からそれぞれ団体交渉を行ってきた。

しかし、話し合いが難航したため、組合は、13年6月26日、エッソ及びモービルとの団体交渉の席上において、一時金については会社の回答どおりで妥結する旨を表明し、旧基本給で計算・支給し、賃上げが妥結した時点において新基本給で計算し、差額について遡及して支払うよう主張した。しかし、会社は、賃上げと一時金は一体であり、賃金交渉未妥結の状況において、一時金についてのみ妥結することはできないとして、これを拒否した。

本件は、会社が、賃金交渉が未だ妥結していないことを理由に、一時金の妥結及び仮払いを拒否したことが、組合に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

なお、組合は、本件申立て直後の、7月18日の団体交渉において、賃上げについても妥結を表明し、組合と会社とは、会社の回答どおりの内容で賃金及び一時金について妥結し、8月1日に夏季一時金が、11月30日に年末一時金が、それぞれ支払われた。

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件は、13年7月3日、被申立人をエッソとする平成13年不第59号事件(以下「13不59号事件」という。)と、被申立人をモービルとする平成13年不第60号事件(以下「13不60号事件」という。)として申し立てられたものであるが、当委員会は、同年11月27日の第3回調査期日において、13不59号事件に13不60号事件を併合することを決定した。

また、前記1のとおり、エッソとモービルとが合併して被申立人会社となったため、請求する救済の内容は、次のとおりとなった。

- (1) 会社は、13年度賃上げ交渉未妥結を理由に同年度一時金交渉の妥結を拒否しないこと。
- (2) 会社は、13年度一時金について、13年6月26日に妥結したのものとして取り扱い、7月6日までに、組合員に支払うこと。支払いが遅延したときは、その間、年5分の金利相当額を支払うこと。
- (3) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) ス労自主は、昭和57年9月25日に結成された労働組合で、会社の従業員、元従業員及び被解雇者で構成されている。本件結審時(平成16年2月17日)における組合員数は33名である。
- (2) 会社は、本件申立時にはエッソ石油有限会社とモービル石油有限会社であったが、エッソは、14年6月1日付けで、モービルほか数社を吸収合併し、「エクソンモービル有限会社」に、組織及び商号を変更した。その主たる業務は、石油製品と同関連商品の販売及びエクソンモービルグループ各社の管理統括業務である。

なお、その過程で、12年7月1日、日本におけるエクソンモービルグループであるエッソ、モービル、申立外ゼネラル石油株式会社、同東燃株式会社の4社は業務を統合したことから、同日以降、エッソとモービルは、人事・給与制度を統一(以下「整合化」という。)した。

- (3) 本件申立時において、エッソには、申立外エッソ石油労働組合(以下「エ労」という。)、モービルには同モービル石油労働組合(以下「モ労」という。)があり、両社を横断的に、同スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(以下「ス労」という。)が組織されていた。その後、13年10月1日、エ労とモ労は合同して、申立外エクソンモービル労働組合を結成した。

### 2 12年度の賃金・一時金の妥結内容と13年度の要求及び回答

- (1) エッソと組合とは、12年度の賃金・一時金について、おおむね次のとおり妥結した。

#### (賃金)

賃上げ額 エッソ及びゼネラル石油を合わせた組合員有資格者平均  
5,490円(1.3%)

上記にかかわらず、下記(略)の職種・職位別基本給上限を超える者には、賃上げを行わない。

上限超過によって生ずる原資は、基本給の調整及び住宅手当改訂の原資とする。

その他

(一時金)

支給額 年間、組合員有資格者昇給後基本給の6.45か月

会社配分 7.5%

支給日(略)

その他の条件

【6審p6~7,甲101】

(2) モービルと組合とは、12年度の賃金・一時金について、おおむね次のとおり妥結した。

(賃金)

賃上げ額 組合員有資格者平均基準内5,251円(1.3%)

上記にかかわらず、下記(略)の職種別基本給上限を超える者には、賃上げを行わない。

上限額超過によって生ずる原資は、基本給の調整に使用する。

その他

(一時金)

支給額 年間、組合員有資格者1人平均で基本給の6.45か月

会社配分 7.5%

支給日(略)

その他の条件

【甲113】

(3) 組合は、モービルに対し、12年12月25日、また、エッソに対し、同月26日、それぞれおおむね次のとおりの13年度春闘要求書を提出した。

賃上げ要求 被解雇者の生活保障分215,000円を含む397,000円

賃金制度に関する要求

ア 組合員有資格者全員の基本給を匿名で職位別、年齢別に明らかにすること。

イ 賃上げ及び一時金の業績評価の方法、基準、決定に至る社内手続を明らかにすること。

ウ 会社配分の内訳を明らかにすること。

エ その他

住宅手当要求

その他要求

また、組合は、モービルに対し、13年3月5日、エッソに対し、同月6日の団体交渉において、次のとおり13年度一時金要求書を提出した。

生活維持分7.45か月に、被解雇者の生活保障分4か月を合わせた、年間11.45か月

会社配分なし

欠勤控除なし

支給日（略）

その他

【4審p4～7, p12～13, 6審p6～7, 甲29, 30, 36】

- (4) エッソ及びモービルは、組合に対し、13年3月15日の団体交渉において、それぞれおおむね次のとおり、13年度賃金及び一時金について、同じ内容の回答を行った。

賃金回答

ア 賃上げ額 エッソ、モービルほかを合わせた13年3月末現在組合員有資格者平均基準賃金5,490円（1.3%）

イ 上記にかかわらず、下記（略）の職種・職位別基本給上限を超える者には、賃上げを行わない。

ウ 上限額超過によって生ずる原資は、基本給の調整の原資とする。

エ その他

一時金回答

ア 支給額 年間、組合員有資格者昇給後基本給の6.45か月 + 70,000円

イ 会社配分 基本給の6.45か月分のうち7.5%、70,000円部分の配分については別途定める。

ウ 支給日（略）

エ その他の条件

【4審p14～15, 6審p7～8, 甲37】

- (5) その後、13年4月19日、会社は、3月末現在の平均基準賃金が確定したとして、「2001年賃上げ金額など（修正回答）」を通知した。そのなかで、

業績評価ごとの会社配分の金額や、「その他参考」として、後記の、賃上げとは別枠で平均基本給の0.1%を給与格差調整のために充当することなどについて通知した。

【6審p7～8,甲102,115,116,118,乙1の1,1の2】

### 3 13年度賃金交渉における主要な争点

組合は、平成13年度賃金交渉では、会社に対し、特に次の点について説明するよう求めていた。

#### (1) 前年と同率の賃上げ回答について

エッソ及びモービルの12年度と13年度の賃上げは、上記のとおり同率であったが、組合は、会社の利益や米国の親会社の会長の報酬額を引合いに出して、納得できないとし、回答について「組合が納得できる具体的な根拠の説明」をするよう求めていた。

【4審p16～18】

#### (2) 基本給上限制度の設定について

会社では、従業員のうち、大学卒業者を「専門職」、短期大学・高校卒業者を「非専門職(事務・技能職)」と呼び、専門職を4つの職位、非専門職を6つの職位に分けている。そして、職位が下位から上位になることを「昇格」という。

会社は、職位ごとに基本給の上限額を設定し、その上限額(以下「基本給上限額」という。)に達した者及びそれを超える基本給を受け取っている従業員には、昇格しない限り賃上げを行わないこととしている(以下「基本給上限制度」という。)。この制度を、エッソでは11年度から、モービルでは12年度から導入した。

組合は、基本給上限額を設定することによって、昇格しない限り事実上昇給がなくなるとして、これを引き上げることを求めるとともに、基本給上限額が適用される組合員については、昇格について差別を受けているとして、昇格させることを要求していた。

13年度の賃上げ回答に含まれていた基本給上限額の対象となる従業員は187名であった。このうちス労自主組合員は3名が対象となり、賃上げがなかった。

【 4 審p23～24,31, 6 審p8～10, 7 審p9～12】

(3) 基本給の0.1%別枠調整について

会社は、13年度賃金・一時金の回答書において、「基本給上限額超過によって生ずる原資は、基本給調整の原資とする。」(以下、この原資を「上限を超える原資」という。)とした。

また、会社は、13年4月19日付けの「2001年賃上げ金額など(修正回答)」において、「給与格差調整」として、「賃上げとは別枠で2001年3月末組合員有資格者の平均基本給の0.1%をエッソ、エクソンモービル化学、モービル、東燃ゼネラル石油間における給与格差等を調整するために充当する。」(以下「0.1%別枠調整」という。)と、修正回答した。

組合は、これらについて、賃上げ回答に含めるよう求めるとともに、調整方法について具体的に説明するよう求めていた。

【 4 審p25～26, 甲102, 115, 116, 118】

4 団体交渉の経緯

組合とエッソとは、12年12月26日の第1回団体交渉から翌13年7月18日に妥結するまでに14回の団体交渉を、また、組合とモービルとは、12年12月25日の第1回団体交渉から、同じく翌13年7月18日に妥結するまでに15回の団体交渉を行い、13年度賃金、一時金及びその他の事項について協議した。

そのうち賃金に関する主なものは、以下(1)ないし(14)のとおりである。

なお、エッソとモービルとは、前記1(2)のとおり、12年7月1日付けで業務統合を行い、同日以降、人事・給与制度が整合化されたため、13年3月1日以降、ス労自主と団体交渉を行う両会社側のメンバーは、基本的に同じになった。

そして、モービルは、会社の基本的な考え方などについて、全てエッソのやり方を踏襲するようになった。

【 3 審p16, 5 審p21～22, 6 審p2, 甲58】

(1) 13年1月15日(モービル)及び30日(エッソ)

組合は、春闘要求書について趣旨説明を行った(モービルは「住宅手当」を除く。)

【 4 審p8, 甲31, 32, 乙11の2, 12の2】

(2) 13年3月5日(モバイル)及び6日(エッソ)

組合は、13年度一時金要求書を会社に提出し、趣旨説明を行った。会社側は、組合の春闘要求に対して「現実味のない、過大な要求」などに見解を述べた。

【4審p12～14,甲36,乙11の4,12の4】

(3) 13年3月15日(エッソ及びモバイル)

会社は、賃上げ及び一時金について同時に回答を行った。

【4審p14～15,甲37,乙11の5,12の5】

(4) 13年3月16日(エッソ及びモバイル)

会社は、前日の賃金・一時金回答について説明を行った。

回答の基本的な考え方として、会社は、「日本の一流企業他社十数社と比較して遜色ないレベルを中・長期的に安定させることである。」とし、「年収レベルで考えた場合、一般産業界の中で石油他社と競合していくために、それらとかけ離れた処遇はできないが、遜色ないレベルである必要がある。」と述べた。

基本給上限額の設定の理由について、会社は、「同年齢の監督者との給与格差を一定に保つため」であることと、「他社との比較」によるものであることを挙げた。また、今年度の改訂について、「今回の整合化によって、基本給に組み入れられた手当等は各社によって内容が違った。今回基本給への組入れ額は平均8,500円だが、それを各職位別の上限設定額にプラスした。」と説明した。

0.1%別枠調整について、会社は、「賃金制度の整合化ではばらつきが出ないように(基本給を)調整する。会社の判断で、今年に限ってやらざるをえない。総報酬ベースで遜色ない形でやっている。」と述べた。

組合は、会社に対し、賃上げ1.3%の根拠、一時金6.45か月の根拠、一時金+7万円の根拠、一時金+7万円の配分について別途定めるとする根拠、住宅手当を扶養家族を有する者だけ変える根拠、基本給上限額の8,500円アップの根拠、の説明を要求した。

【4審p14～16,甲38,乙11の6,12の6】

(5) 13年3月29日(モバイル)及び30日(エッソ)

賃上げ率1.3%の根拠について、会社は、一般産業、石油他社と比較した結果であるとし、特に年収ベースでは2.3%増で、他社との比較でも遜色がない回答であると説明した。そして、比較対象となった会社のうち、6社における前年度の賃上げ率、一時金率、年収の増加率等の数値を示して説明を行った。

基本給上限額の設定について、長年同一の職位に留まる場合、仕事の重要度、責任、仕事の価値が変化しないにもかかわらず、給与のみ増加することと、最上位の職位で、同一年齢の一般従業員と管理職の基本給が逆転（一般従業員の方が高額）していることが問題であることから、上限を設定した、と説明した。

また、今年度の基本給上限額改訂（平均で8,500円増額）については、グループ各社の「賞与、住宅手当、地域手当及び財形貯蓄会社拠出金の整合化を行うために、手当等の減額分の一部を基本給に組み入れ、減額による収入減の調整を行ったこと、この基本給調整により、給与上限までの昇給余地が、調整のない場合に比べて少なくなるため、平均的な組入れ額を考慮して給与上限を引き上げることとした。」と説明した。

さらに、上限を超える原資と0.1%別枠調整分を使って基本給のばらつきを是正したいと述べた。そして、基本給上限額を超過する人数は賃上げ前のエッソ、モービル合計で130名程度とし、0.1%別枠調整については、「会社のオプションで実施するものであり、組合要求に回答するものではないので、回答書には記載しない。」と述べた。

組合は、基本給上限額を超える人の内訳を、会社別に明らかにすることと、0.1%別枠調整の方法について明らかにすることを求めた。

【4審p19～21,甲39,乙11の7,12の7】

(6) 13年4月11日（モービル）及び12日（エッソ）

会社は、3月15日に回答した賃上げ率が1.3%であることと、金額5,200円を5,205円に修正することを、4月5日付けの「2001年賃上げ金額等について（連絡）」により通知した。組合は、ス労自主とは未だ交渉中であるにもかかわらず、回答を「修正」するのではなく、「連絡」とする文書自体が、組合を無視するものだとした。

賃上げ率1.3%の根拠について、会社は、一般産業界の賃上げ率や石油他社の年収の伸び率などを挙げた。

組合は、0.1%別枠調整を回答書に入れることを要求し、その根拠、対象人数など具体的な内容を明らかにするよう求めた。また、上限を超える原資の配分方法についても明らかにするよう求めた。

【4審p21～22,甲40,乙11の8,12の8】

(7) 13年4月19日(モービル)及び20日(エッソ)

会社は、組合に対し、上記「連絡」文書を訂正した4月19日付けの「2001年賃上げ金額など(修正回答)」を示した。

組合は、0.1%を「別枠」で調整する理由を尋ねた。会社は、「一般的にも昇給調整など会社裁量で調整することはありうる」とし、「会社裁量の調整部分を敢えて回答書や協定書に入れる必要はないと思っています。」、「今回のように4社が一緒になったような場合には起こりうることで、組合と交渉して調整の仕方を決定するようなものではない。」、「今回の調整は賃金制度や労働条件の改訂というより、会社間の賃金格差を是正する為のもの」と答えた。

【4審p27～28,甲41,42,乙11の9,12の9】

(8) 13年5月11日(モービル)

賃上げ回答の根拠として、会社は、従前と同様に「一般産業界、業界他社を見ての賃上げ率」とであると回答し、エッソ及びモービルの年収の伸び率は、業界トップレベルであると説明した。

基本給上限額設定の根拠について、会社は、「管理職の賃金と重複しないことと、比較対象会社のレベルを参考に各職位ごとに上限を設定した。」と説明した。これについて、組合が、「なぜ管理職と賃金が重複してはいけないのか。」と尋ねると、会社は「管理職とは仕事内容や責任の度合いが違う。」と述べた。

0.1%別枠調整の方法について、会社は、「昇格制度の違いで各社間に差が出ている」とし、会社裁量で賃上げをすると説明した。

【4審p28～29,甲43,乙12の10】

(9) 13年6月6日(エッソ)及び7日(モービル)

組合は、賃金回答の具体的な根拠を会社に求めたが、会社は、「皆さんのいう具体的とは何を指しているのかわからない。」、「説明は前回言ったとおりです。」、「具体的でしょう。何ををもって具体的というのですか。」などと応じた。組合は「データをもっている会社名」の公表を要求したが、会社は拒否した。

会社は、組合の要求に対して、賃上げの評価ごとの対象者人数と割合、賞与の基本給区分別配分などについて説明した。

また、0.1%別枠調整の原資と上限を超える原資の各総額を明らかにし、基本給上限額の対象となる職種別人数と、その合計が187名であると説明した。そして、この原資を、年齢別の平均基本給以下の、専門職では37歳以下、事務・技能職では26歳以下の者に配分すると説明した。

組合は、基本給上限額の設定によって賃上げがない組合員がいるので、専門職の基本給上限額を10,000円、非専門職の基本給上限額を13,000円、引き上げることと、組合員 X 2、同 X 3 の昇格、さらに管理職の賃金の実態と管理職への昇格の条件を明示するよう要求した。

【4審p31～34,甲45,乙11の10,12の11】

(10) 13年6月14日(エッソ)及び15日(モービル)

会社は、組合が要求した年齢ごとの平均基本給については、データを作成していないなどとして説明を拒否した。また、職位ごとの平均基本給については、人事秘で開示できないとした。基本給上限額の設定については、比較対象とした会社のデータと管理職の給与レベルを参考に決めているとした。

会社は、基本給上限額を設定して賃金の高騰を防ぐことは賃金管理上妥当であり、日本の多くの企業が採用しているとし、「賃金は、年齢とともに増加するのではなく、あくまでも仕事の難易度、責任の程度及びその職位での業績等により決定されるものであると考えています。」と述べ、上限額が適用される者はス労自主組合員のみではないと説明した。管理職への昇格の具体的な条件については、「一定期間の業績評価と管理職としての適性、能力などを考慮して昇格の可否を決定している。」とし、組合員以外にも管理職に昇格していない者はいる、とした。

また、個別の組合員については、上限額の適用を受けるのは組合員だけではなく、昇格は、公正に実施された業績評価の結果で是正の必要はないと述べた上、職位ごとに上限額を超えた者の人数を示した。

【4審p34～35,甲47,48,乙11の11,12の12】

(11) 13年6月26日(エッソ及びモバイル)

会社は、基本給上限額を超えた人の年齢層を職位別に明らかにした。組合は、平均基本給を明らかにするよう求めたが、会社は拒否した。

組合は、13年度一時金について、会社の回答どおりで妥結することを表明し、旧基本給で計算して支払い、賃上げが妥結次第、差額を遡及計算して支払うよう主張した。これに対し、会社は、「賃上げと一時金はパッケージであり、一時金のベースとなる賃上げが確定していない以上、一時金の支給は賃上げ確定後とさせていただきたい。」と述べて拒否した。

【4審p35～36,甲49,50,乙11の12,12の13】

(12) 13年7月9日(エッソ)及び10日(モバイル)

組合は、7月3日、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

そして、組合は、上記救済申立ての事実を述べるとともに、一時金のみでの妥結を拒否した会社の対応を非難した。

また、組合は、賃金交渉について、昇格と会社配分の条件について明示して速やかに進めたい、とした。

会社は、基本給調整方法は説明しており、これ以上説明できないこと、及び賃上げ回答は業界、一般産業界の中では評価される回答と考えている旨を述べた。

【4審p37,甲51,乙11の13,12の14】

(13) 13年7月18日(エッソ及びモバイル)

組合は、会社が一時金のみでの妥結を拒否している事情を踏まえ、「全く不本意である」としながらも、賃上げについて妥結することを表明し、組合と会社とは、賃金と一時金について会社回答どおりで合意した。

【4審p37,甲53,乙11の14,12の15】

(14) 上記合意に基づき、夏季一時金は8月1日に、年末一時金は11月30日に

それぞれ支払われた。

【6 審p4～5】

## 5 一時金について

- (1) 会社の就業規則等には、一時金の支給に関する具体的な規定はない。また、会社は、ス労自主、エ労、モ労及びス労いずれの労働組合との間でも、一時金の支給に関する労働協約を締結していない。

しかし、会社とエ労、モ労及びス労との間の労働協約には、「会社は、賞与金の支給基準については組合と協議する。」との規定がある。

【6 審p11～12,乙17～19】

- (2) 組合は、毎年、一時金に関する要求書を会社に提出し、会社が回答し、団体交渉を経て妥結すると、夏季と年末に一時金がそれぞれ支給されていた。

【審問の全趣旨】

- (3) ス労自主結成後、昭和58年度に夏季一時金が支給されて以来、夏季及び年末の一時金が支払われなかった年はなかった。

【審問の全趣旨,甲58】

## 6 賃上げ妥結前に一時金の妥結を行った過去の例

### (1) エッソ

昭和58年6月14日、ス労自主と会社との間で、組合結成（57年9月25日）後初めての団体交渉が行われた。しかし、この日は、組合結成以来のチェックオフ、ストライキの欠勤扱いなどの問題（以下「組合結成無視の問題」という。）についてのやりとりが中心であり、賃金・一時金についての具体的な議論はほとんどなされなかった。また、会社の文書について、賃上げの適用対象者が、なぜ4月1日付けではなく、「4月6日付け」の在職者なのか、という点が問題となった。

58年6月29日の団体交渉で、会社回答文書に「回答」ではなく、「提示」と表現されていたことについて、組合は、会社が文書にあえて「回答」ではなく「提示」と表現することによって、それまでの組合からの意思表示をなかったものとして扱い、もって、組合結成無視の問題をうやむやにしようとしているとして、会社に抗議した。しかし、組合は、

会社が一時金に関する回答文書については譲歩の姿勢を見せたこと、支給率や会社配分が従前と変わりなかったこと、当時の組合と組合員の財政事情等を考慮して、妥結の意向を表明した。

これをもって、組合と会社とは、一時金について妥結し、賃上げ前の基本給を基礎に計算された夏季一時金が、7月11日に支給された。

しかし、この時点において、賃金交渉は未だ妥結しておらず、その後、組合結成無視の問題などによる交渉の中断・再開を経て、翌59年4月ようやく妥結し、5月分の給与支給日に差額が遡及調整して支払われた。

【2審p19～32,甲17～22】

ス労自主結成後、エッソでは一時金の妥結が賃金の妥結より先になったのは、この58年度だけである。

【3審p13～16】

## (2) モービル

モービルにおいては、平成13年度以前にも、以下のとおり昭和59年度、平成9年度及び11年度に、賃金交渉の妥結前に一時金交渉が妥結し、支払われた。

昭和59年度は、一時金については6月27日の団体交渉で妥結し、旧賃金に基づき一時金が支払われ、その後、賃上げについて8月9日に妥結した。

【5審p8～11,甲59,60】

平成9年度は、会社の賃上げ回答が、「業績評価における最低評価者には、会社配分の最低保障をしない」という内容のものであったことに組合が反発して交渉が長引くことが予想された。

組合と会社とは、6月23日、一時金と、賃上げを除く労働条件についてのみ妥結し、会社は、旧賃金を基準に算出された夏季一時金を7月7日に支給した。その後、10月3日、賃上げについて妥結し、新賃金を基準とした差額が支払われた。

【5審p12～13,23～25,甲61～65,82,83】

11年度は、会社の賃上げ回答が、従来、30%程度だった賃上げに占める会社配分の割合を、50%に拡大するという内容であったことから、組

合が反発し、交渉が長引くことが予想された。

組合と会社とは、7月9日、一時金について妥結し、旧賃金を基準に算出された夏季一時金を7月26日に支給する旨協定した。その後、7月15日、賃上げについて妥結した。

【5審p15～18,23～25,甲66～70,86,87】

#### 7 他組合の状況について

エッソ及びモービルは、ス労自主への回答と同じ日の13年3月15日、賃上げ及び一時金について、エ労、ス労及びモ労に対して、ス労自主と同様の回答を行った。

エッソとエ労、モービルとモ労とは、賃上げ・一時金について、いずれも3月30日に合意が成立し、エッソ及びモービルとス労とは、賃上げ・一時金について4月13日に合意が成立している。

そして、いずれも5月30日、一時金の支給に関する協定を締結した。

【4審p22,6審p8,甲40,乙21の2,22の2,23の2,24の2】

### 第3 判断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人組合の主張

組合は、平成13年度賃金・一時金交渉の争点が多岐にわたっている中で、要求実現に向けて闘ったが、これ以上の進展が図れないと判断して、6月26日の本部団体交渉において、会社回答どおりで一時金の妥結表明を行ったところ、会社はこれを拒否した。

かかる会社の行為は、会社が前年と同率の史上最低の賃上げ回答と基本給上限設定の根拠や0.1%の別枠調整方法などいくつかの点について、団体交渉で具体的な説明を行っていないなど、不当な対応を採り続けていることを組合が糾し、賃上げ・一時金の交渉をねばり強く行っていることに対して、賃金交渉が妥結していないことを口実に一時金の妥結を拒否した報復的嫌がらせであり、組合と組合員を兵糧攻めにし、会社の提案する不利益条件を一方向的に強制し、もって組合の団結を弱体化しようとする支配介入である。

一時金は、賃金の後払いであり、労働の対価である。会社の従業員募

集要項には、夏、冬に一時金が支給されることが労働条件として明記されている。毎年、一時金の支払いを前提に、支給率などについて交渉し、協定書の有無にかかわらず、妥結合意に基づいて一時金が支払われてきている。一時金は、夏、冬に支払われるべき賃金の一部であるということは、労使間の基本的な認識であった。

会社は、一時金の支払いを拒否する理由として、賃上げと一時金は「パッケージ」であると述べている。

しかしながら、エッソでは、昭和58年度、モービルでも59年度、平成9年度及び11年度に、賃金交渉が未妥結の段階で一時金についての交渉が妥結して仮払いが行われ、後に賃金交渉が妥結した時点で、一時金について遡及調整が行われており、これは団体交渉における合意に基づくものであり、例外措置ではなく、殊にモービルにおいては、仮払い等を拒否した会社の対応は、労使慣行を破壊する行為である。

## (2) 被申立人会社の主張

13年度の賃金・一時金については、エッソ、モービルと組合の間で団体交渉が重ねられた結果、本件救済申立てがなされた直後の7月18日の団体交渉において、妥結に至っている。その後、会社は、妥結内容に従い、組合員に対して、同年度の一時金のうち、8月1日に夏季一時金を、11月30日に年末一時金をそれぞれ支払い、組合員らは異議なく受領した。

よって、本件申立てに救済すべき実質的利益は存在せず、申立ては却下又は棄却されるべきである。

エッソとエ労、モービルとモ労とは、賃金・一時金交渉において、いずれも13年3月30日に合意が成立し、エッソ及びモービルとス労についても、4月13日に合意が成立している。これに対し、エッソ及びモービルは、ス労自主と、12年12月25日から、それぞれ合計14ないし15回にもわたって誠実に団体交渉に応じている。

エッソ及びモービルの賃上げ・一時金の回答内容は、前年の妥結内容と比較すると一時金の額が7万円分前年度を上回っており、その他の条件については前年度と全く同様であり、組合が妥結に応じられないような事情を何ら見いだすことができない。

そもそも、会社の就業規則、その他の諸規定、各従業員との個別の労働契約のいずれにおいても一時金に関する規定はなく、また、会社とス労自主との間では、一時金に関する労働協約は一切存在しない。会社は、各従業員に対して、一時金を支払うべき法的義務を負うものではなく、一時金請求権は、団体交渉の結果、労使の合意により成立・発生するものである。よって、「13年6月26日に妥結したものとして取り扱う」とする請求する救済内容(2)については、論ずるまでもなく失当である。

ス労自主の結成以降、エッソは昭和58年度、モービルは59年度、平成9年度及び11年度において例外的に行った以外に、賃上げ交渉妥結前に一時金について妥結したことは一度もなく、13年度交渉においても、賃金交渉妥結前に一時金の妥結に必ずしも必然性は何らなかった。

一時金は、基本給に支給月率を乗ずる方法で計算されるから、その年度における基本給が決まらない段階で支給月率のみ決めても、会社が支払う一時金の具体的金額は確定されず、一時金交渉についてのみ妥結することはできない。仮に、一時金についてのみ妥結し、前年度の基本給を基礎に一時金を支給し、賃金交渉が妥結した後に遡及計算して支給するとすると、膨大な時間と労力が必要とされる。

会社は、賃金と一時金について、社内の多数派組合とは会社回答どおりで妥結しており、ス労自主との間においても同一条件で妥結を目指すことは当然のことである。

## 2 当委員会の判断

- (1) 会社は、平成13年7月18日に、13年度賃金・一時金交渉が妥結していることから、本件申立てに救済すべき実質的利益はないと主張する。

確かに、組合と会社とは、第2、4(13)(14)のとおり、13年度賃金・一時金について妥結し、一時金については、既にス労自主組合員に対して支払われている。しかし、本件は、会社が、賃金交渉が妥結していないことを理由に、一時金の妥結及び仮払いを拒否したことが、支配介入に当たるとして申し立てられた事案であり、現実には一時金の妥結・支給が遅れていたためであるから、上記妥結により、直ちに救済すべき実質的利益が失われたとはいえない。よって、会社の上記主張は採用することができない。

(2) 13年度賃金交渉について

組合は、13年度賃金交渉において、「前年と同率の史上最低の賃上げ回答」と「基本給上限額の設定」の根拠及び「基本給の0.1%別枠調整方法」などについて、会社が組合に具体的な説明を行わず、不誠実な対応を採り続ける一方で、交渉が妥結していないことを口実に一時金の妥結を拒否したと主張するので、この点について検討する。

前年と同率の賃上げ回答の根拠について、組合は、「具体的な根拠の説明」がないと主張する。

会社の回答によれば、賃上げの基本的な考え方は、「日本の一流企業他社十数社と比較して遜色ないレベルを中・長期的に安定させる」(第2、4(4))ことであり、その決定に当たっての判断要素は、「一般産業、石油他社との比較」(同(5)(8))であり、年収レベルで考えた場合、「それらとかけ離れた処遇はできないが、遜色のないレベル」(同(4))とすること、であると説明されている。

会社は、上記の考え方に基づき、比較対象となった会社のうち6社における前年度の賃上げ率、一時金率、年収の増加率等の数値を示して説明を行い(第2、4(5))、また、一般産業界の賃上げ率や石油他社の年収の伸び率などについての説明を行った(同(6))。

組合は、会社の利益や米国の親会社の会長の報酬額(第2、3(1))を持ち出すなど、会社の支払い能力に余裕があるのではないかとの疑問をもっていることが窺われ、会社の回答は、これに直接答えたものといえないのは事実である。しかしながら、会社は、会社の考え方に基づく一定の説明を行っており、会社の対応が不誠実であるとまでいうことはできない。

会社は、基本給上限額の設定の理由は、「同年齢の監督者との給与格差を一定に保つため」であることと「他社との比較」によるもの(第2、4(4))であり、今年度の基本給上限額改訂については、グループ各社の「賞与、住宅手当、地域手当及び財形貯蓄会社拠出金の整合化を行うために手当等の減額分の一部を基本給に組み入れ、減額による収入減の調整を行ったこと、また、この基本給調整により、給与上限までの昇給余

地が調整のない場合に比べて少なくなるため、平均的な組入れ額を考慮して給与上限を引き上げることとした。」(第2、4(5))と説明した。

組合は、基本給上限額の設定によって賃上げがない組合員がいることから、上限額の引上げを要求しているが、他の組合に対しても同様の回答がなされていること、及び上限を超える対象者が全体で187名存在すること(第2、4(9))を考慮すれば、この制度がス労自主に対してとりわけ不当なものとはいえず、これについて会社は一定程度の説明を行っていることが認められる。

組合は、0.1%別枠調整について、回答書に入れることを要求し、その根拠、対象人数など具体的な内容を明らかにするよう求めていた(第2、4(6))。

会社は、これについて、当初、エッソ他計4社の整合化に基づき「会社間の賃金格差を是正するもの」で、「組合と交渉して調整の仕方を決定するようなものではない」(第2、4(7))としていた。しかし、その後、会社は、調整原資の総額を示すとともに、この原資を、「年齢別の平均基本給以下の、専門職では37歳以下、事務・技能職では26歳以下の者に配分する」(第2、4(9))としており、組合の要求に応じてそれなりの説明を行ったことが認められる。

以上のような事実に照らせば、会社は、主要な争点については、相当程度説明していたものと認められる。また、会社は、エッソにおいては14回、モービルにおいても15回の団体交渉を行っていた(第2、4)のであるから、会社が、賃金交渉で不当な態度を取り続けた結果、賃金交渉が妥結しないことを一時金妥結拒否の口実として利用したとまでいうことはできない。

(3) 13年度夏季一時金の妥結拒否及び仮払い拒否について

会社は、会社の就業規則、その他の諸規定、各従業員との個別の労働契約のいずれにおいても一時金に関する規定はなく、また、会社とス労自主との間では、一時金に関する労働協約は一切存在しないことから、一時金請求権は、団体交渉の結果、労使の合意により成立・発生するものである、と主張する。

確かに、会社において、一時金の支給に関する具体的な規定はなく、また、会社とス労自主との間において、一時金の支給に関する労働協約も締結されていない(第2、5(1))。しかし、会社は、少なくとも組合結成以来20年以上にわたり、夏季・年末一時金を支給してきたことが認められる(第2、5(2)(3))。

会社は、ス労自主と同様に一時金の支給に関する労働協約がなく、支給基準についての協議が約束されているに留まる工労、モ労及びス労との間において、13年度一時金について妥結し、支給に関する協定を締結した(第2、7)。また、会社は、一時金の支給率等について組合に回答し(第2、2(4))、賃上げ交渉と並行して、継続して協議を行っていることから、ス労自主に対しても、少なくとも、他組合と同様の条件で支給する意思を有していたと認めることができる。

確かに、13年度の一時金交渉において、組合が、会社回答どおりで妥結すると表明したにもかかわらず、会社が、賃金交渉が妥結していないことを理由に、これを拒否し仮払いしなかったことは、やや硬直的な対応といえなくもない。

しかし、会社は、一時金について、新基本給を基礎に支給するものと考えていたこと、他の組合とは賃金交渉と一時金について同時に妥結していたこと(第2、7)、仮払いを行った場合には、会社にはある程度の手数と経費が生ずると予測されることからすれば、会社が賃金の妥結後に一時金について支給したいと考えていたとしても、無理からぬものといえることができる。

組合は、エッソの昭和58年度の交渉において賃金交渉妥結前に一時金の仮払いが行われ、賃金交渉妥結後、差額の遡及支払いがあった(第2、6(1))ことをもって、平成13年度一時金についても仮払いに必ずべきであると主張する。しかし、この事実はむしろ例外というべきであり、これをもって仮払いの合意があったとか、慣行があったとまで認めることはできず、むしろ、これは、当時、会社が組合結成時の混乱した状況の中で、少しでも紛争の種を解消しようとの意図で行ったものとみることができる。

一方、モービルにおいては昭和59年度、平成9年度及び11年度に賃金の

妥結前に一時金について妥結（第2、6(2)）しており、会社は、組合との交渉が長期化することに対して、一定の配慮をしていたことが窺える。しかしながら、このような取扱いが定着して、慣行となっていたとまでみることはできない。また、12年7月の整合化以降の13年度の交渉からは、モービルがエッソのやり方を踏襲するようになって方針を転換しているのであるから、今回の措置が殊更組合に対する嫌がらせを意図したものであると認めることもできない。

- (4) そして、前記(2)の経緯を併せ考慮すれば、会社が賃金交渉妥結まで一時金の妥結を拒否し、仮払いを行わないことによって組合の団結を弱体化し、組合の組織・運営に支配介入したとまで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、平成13年度賃金交渉が妥結していないことを理由に一時金の妥結及び仮払いを拒否した会社の対応は、労働組合法第7条第3号に該当しない。

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7月4日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三