

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
 中央執行委員長 X

被申立人 エクソンモービル株式会社
 代表取締役 Y

上記当事者間の都労委平成17年不第69号及び同平成18年不第66号事件について、当委員会は、平成19年11月6日第1453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、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人エクソンモービル株式会社（以下「会社」又は「エクソンモービル」という。）は、会社に複数ある労働組合それぞれとの平成14年度の春闘賃上げ・一時金交渉から、会社従業員の一時金月率について、TR（トータル・レミュネレーション＝総報酬）サーベイという方式に基づき回答を行った。従業員のうち事務・技能職（「非専門職」ということもある。）の一時金月率は、14年度では専門職と同じ6.45か月であったが、15年度では6.30か

月、16年度では5.75か月と下がってきていた。一方、専門職の一時金月率は6.45か月のままであった。17年度春闘賃上げ・一時金交渉において、会社は、TRサーベイの結果、事務・技能職のTRレベルが高いとして一時金月率を年間5.20か月とすると回答した。

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、一時金月率が下がることについて説明を求めて、TRサーベイにおける比較対象会社の社名、情報交換している内容などについて開示を要求したが、会社は具体的な開示をしなかった。

本件は、17年9月12日に申し立てられたものであり、17年度春闘賃上げ・一時金に関する団体交渉において、組合の求める開示や説明の要求に対して、会社の対応が誠実であったかが争われた事案である。

なお、組合は、当初、エクソンモービルのほかにTRサーベイの比較対象会社として自らが想定したA社、B社及びC社を加えた合計4社を被申立人として、組合の組織・運営に対する支配介入についての不当労働行為救済も併せて申し立てていたが、18年1月20日、A社、B社及びC社に対する申立てを取り下げ、救済内容を下記2のとおりエクソンモービルの不誠実な団体交渉に対する救済申立てのみに変更した（都労委平成17年不第69号、以下「17不69号事件」という。）。

また、18年6月8日、組合は、18年度春闘賃上げ・一時金に係る団体交渉における会社の対応が不誠実であるとして不当労働行為救済を申し立てた（都労委平成18年不第66号、以下「18不66号事件」という。）。6月30日、当委員会は、これを17不69号事件に併合して審査を行った。

2 17不69号事件における請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、下記の賃金決定の前提となる各情報を組合に開示して、誠実に団体交渉に応ずること。

比較対象会社13社の社名

前記13社のうち、事務職の対象会社とする2社の社名

同技能職の対象会社とする8社の社名

本件TRを構成する比較対象会社ごとの項目(要素)

比較対象会社各社の労働者の構成（専門職・事務職・技能職の人数、

男女別人数)

比較対象会社各社における、被申立人会社の専門職、事務職、技能職に匹敵する職種・職名

前記職名の呼称を専門職、事務職、技能職に統一した上で、各社ごとの各職種の平均年齢、平均勤続年数、平均の比較対象報酬額

(会社のTRポジションを)比較対象会社の中位に置くとするその根拠

比較対象会社の数を13社とした理由

比較対象会社は誰(どの部署)が決定するのか。

各比較対象会社とはいつ、どのような方法でTR情報を交換するのか。

交換したデータが間違いないかどうか、真正なものであるか、どのように確認するのか。その確認方法はどのようなものか。

各比較対象会社の生産性をどう考慮に入れているのか。

(2) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載・配布

3 18不66号事件における請求する救済の内容の要旨

(1) 会社は、賃金決定の前提となる下記の各情報を組合に開示し、誠実に団体交渉に応ずること。

組合の開示要求事項は、前記17不69号事件の開示要求事項(前記2(1)及び)についてはそれぞれ「2社」、「8社」の語を削除し、「対象会社数とその社名」としている。)に、

事務職対象会社の中で、事務職はどこに位置付けられるのか。

技能職対象会社の中で、技能職はどこに位置付けられるのか。

比較対象会社選定のプロセスを明らかにせよ。

比較対象会社が13社になったプロセスについて(7項目)

「一般従業員のTR Survey結果(2005)」に記載されている各棒グラフを構成する各要素の数値(金額)を、18年5月18日付申立人組合提出文書「TRサーベイに関する再質問ならびに追加要求書」添付の「2005 TRサーベイ比較項目明細」表に示せ。

という5項目を加えた18項目である。

(2) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載・配布

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、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19年3月20日）における組合員数は33名である。
- (2) 平成11年の海外におけるエクソンコーポレーションとモービルコーポレーションの合併（合併後の名称はエクソンモービルコーポレーション（米国法人）である。）を機に、12年7月1日よりエッソ石油有限会社（以下「エッソ」という。）、モービル石油有限会社（以下「モービル」という。）及び東燃ゼネラル石油株式会社（以下「東燃ゼネラル」という。）は業務を統合していたが、その後、14年6月1日付けで、エッソがモービルほか数社と合併し、会社は、エクソンモービル有限会社となった。会社は、エクソンモービルコーポレーションの子会社であり、資本金500億円、従業員数約900名の石油製品及び石油化学製品の輸入、精製、製造及び販売を行う会社である。また、会社は、東燃ゼネラル、東燃化学株式会社（以下「東燃化学」という。）などとエクソンモービルグループを形成し、その管理統括業務を行っている。

なお、会社には、組合のほかに、申立外エクソンモービルグループ労働組合（東燃ゼネラル従業員も含む）及び同全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合が存在する。

2 TRサーベイ導入以前の会社の賃金等決定の方針及び調査方法について

(1) 会社の従業員処遇の方針

会社では、賃金及び一時金について、毎年の業績に連動して金額等を決定するという方法ではなく、中長期的に安定し、石油あるいは石油化学産業の一流企業やその他の国内一流企業と比較して遜色のないレベルで処遇をするという従業員処遇の方針を採っており、その方針に沿って毎年の賃上げ及び一時金額を決定していた。この方針は、1970年代から行われ、現在もエクソンモービルコーポレーションの子会社で採用されている。

【乙6の4・8、2審p9・25～26】

(2) 賃金等の調査方法

会社（エッソ及びモービル）では、上記(1)の方針に基き、石油あるいはその他一流企業等の賃金調査を実施し、その結果と毎年の賃上げ、一時金の動向を参考にして、最終的な会社の回答額を決めていた。この調査は、TCC（トータル・キャッシュ・コンペンセーション）と呼ばれ、会社人事部が現金給与のベースで賃金等の調査を行うという方法であった。

【2審 p 30～31】

3 TRサーベイについて

(1) TRサーベイについて

TRサーベイの定義

TRサーベイとは、会社の親会社であるエクソンモービルコーポレーションの傘下にある各会社の従業員の総報酬水準の状況を確認するために、同社の一部門であるが、傘下会社に対しては第三者機関的性格を有するセンター・オブ・エキスパティーズ（以下「COE」といい、マレーシアのクアラルンプールに所在する。）が行っている調査の名称であり、日本以外のアジア各国についても同様に行われている。

前記2(2)のTCCが現金給与についての調査であるのに対し、TRサーベイは、総報酬に関する調査であり、現金給与の調査に加えて、住宅ローン補助や社会保険料の会社負担分、退職金、年金なども対象とするという点で違いがある。また、会社自身ではなく第三者機関的なCOEが調査を行うのは、自国で都合のよいデータに変えることがないよう中立公正の立場から実施するためである。

【乙8、2審 p 27・28・31】

TRサーベイの概要

TRサーベイは、日本の石油、石油化学、金融、商社等各分野における一流企業を比較対象会社とし、調査した比較対象会社において従業員に支払われる総報酬（以下「TR」ともいう。）を職位（資格等級）ごとに調査した上、比較対象会社全体の中位水準を100として、会社従業員の総報酬レベルをその職位ごとに中位水準と比較することにより、会社従業員の総報酬レベルの相対的位置を把握するという調査である。中位とは平均ではなく順位をいう。

また、管理職でない一般従業員については、専門職と事務・技能職とに分けて比較調査している。会社では、原則として、専門職は大学及び大学院卒の従業員、事務・技能職はそれに満たない教育課程を修了した従業員をいう。ちなみに、18年4月時点で、従業員たる組合員数は5名で、うち4名が事務・技能職であった。

COE（前記）は、比較対象会社との間で直接情報の交換を行っており、比較対象会社から賃金データを受領すると、代わりに会社の賃金データを比較対象会社に開示する方法を取っている。

TRサーベイには、フルサーベイとアップデートの二つの調査があり、フルサーベイは3年に1回実施される。その間の各年には同じ調査項目でアップデートが行われ、前回からどういう変化があったかを調査する。

【乙1～4・6の1・8、1審p31、2審p27・34・39】

(2) COEと会社との関係

TRサーベイ結果は、COEから会社人事部に説明されていた。その中で、比較対象会社の社名やTRポジション（中位に対してパーセンテージで表される）についての説明はあったが、詳細な分析内容やデータの提供はなかった。会社がCOEから示された内容は、会社が組合に示した「一般従業員TR Update結果(2004)」などと大筋で同じだった。また、会社は、COEと比較対象会社との約定により、比較対象会社名等のデータについて各労働組合に開示してはならないと指示されていた。

会社は、COEが詳細なデータの開示をしない理由について、COEと比較対象会社とが情報交換をする際に秘密保持の約束をしていること、及びTRサーベイの結果で得られたデータをビジネス戦略上に活用した場合はアメリカ合衆国の独占禁止法に抵触する可能性があり、データの取扱いを厳しく制限する必要があることと聞かされていた。

【乙4・6の4、2審p28～29、3審p21・22・31・40～41】

(3) 従業員処遇の方針とTRサーベイとの関係

会社は、TRサーベイを日本の一流企業と比較して遜色のないレベルで処遇するという会社の基本方針に沿った賃上げ・一時金回答のための手段であるとしていた。

4 会社における一時金決定の過程

一時金に関して、会社には、就業規則その他の規程及び各労働組合との労働協約の中に金額や算定方法について定めた条項はない。

毎年の春闘交渉において、会社は、年末から1月頃にCOEから渡されたTRサーベイ結果を用いて従業員処遇の実態を確認し、2月頃に出る各労働組合の春闘要求や日本の主要産業の動向などを参考にして、3月中旬頃、従業員処遇の方針に基づき一時金等の最終回答を行う。さらに団体交渉を経て、会社と各労働組合とが妥結し、協定が成立した時点で、一時金の額や支給方法が決定されることになる。

【乙8、2審p24～25、3審p22～24】

5 17年度以前の賃上げ・一時金交渉

(1) 14年度の賃上げ・一時金交渉

TRサーベイに関する説明

14年2月頃、会社は、10年及び13年に関する「TRサーベイについて」と題する資料を組合に示し、それに沿って比較対象会社の業種や会社数（13年調査）、総報酬による比較であること、調査項目、調査実施時期などのTRサーベイに関する説明を行った。

会社は、13年調査結果について、(ア)比較対象会社の多くが、賃上げの抑制やボーナス月率の引下げを実施しており、エクソンモービルグループのポジションが高くなっていること、(イ)事務・技能職で年齢の高い従業員は年収レベルが著しく高く、監督者の年収レベルとの整合性から、今後は是正を検討する必要があることを組合に示した。

【乙1、1審p20】

賃上げ・一時金交渉の経緯

組合と会社との交渉では、組合が総報酬の金額や内容についての説明を求め、これに対して、会社が改めて、総報酬の内容が基本給、ボーナス、福利厚生関係であること、会社のレベルや金額については公表できないというルールになっていること、また、比較対象会社が日本の業界トップ企業であることなどを説明した。また、組合は、会社従業員の総

報酬はいくらであるかを質すと、会社は、COEの指示を待たなくてはならないとして、会社の総報酬について開示しなかった。

結局、会社がTRサーベイの具体的な内容を明らかにすることはなく、組合と会社とは14年度の賃上げ・一時金について妥結した。一時金の妥結月率は、専門職、事務・技能職とも同じ6.45か月だった。

【甲2、乙1、1審p20】

(2) 15年度の賃上げ・一時金交渉

TRサーベイ結果

会社は、15年度の賃上げ・一時金交渉において、組合に対し、14年9月から12月に実施されたフルサーベイ結果が記載された「一般従業員のTRサーベイ結果」（15年1月作成）を示し、説明を行った。上記資料には、比較対象会社は13社であり、そのうち、事務・技能職についてデータ交換ができたのは8社であること、エクソンモービル一般従業員のTRポジションは、比較対象会社の中位に位置する会社の従業員報酬に対する比率で示され、中位を100（以下、中位のTRポジションを「TR100」ともいう。）とすると、専門職は101であり、事務・技能職は111であったことが記載されていた。また、その評価については、「専門職は、現状ではほぼコスト競争力のあるポジションとなっている」、「一方、事務・技能職は極めて高いポジションとなっている」とされ、今後の課題として「事務・技能職の総報酬のポジション調整方法を検討する必要がある」とされていた。

【乙2】

TRサーベイに関する団体交渉の経緯

15年3月13日、会社は、組合に対し、事務・技能職のTRポジションを調整するとして、事務・技能職の一時金を専門職より0.15か月分低い6.30か月とする回答を行った。これに対して、組合は、TRサーベイの比較対象会社名や賃金内容を明らかにするよう求めた。その後の団体交渉で、組合がなぜ中位のポジションが目標になるのかを尋ねると、会社は、中位のポジションを目標とすることによって会社が競争力を持てることなどを説明した。その後、6月11日、組合と会社とは賃上げ・一時

金交渉について妥結した。一時金の妥結内容は、専門職が6.45か月、事務・技能職は6.30か月であった。

なお、比較対象会社名の開示に関し、会社は、当初、比較対象会社とは守秘義務があるとして開示できないとしていたが、他の労働組合からも開示要求があったことを受けて、COEと協議を行ったところ、COEから、「条件付であれば名前まではいいかもしれない・・・それ以上の開示は難しい。」との回答を得た。そこで、会社は、各労働組合の幹部組合員に限定し、ほかに公表しないこと及び比較対象会社の労働組合等と直接接しないことを条件として社名を開示してもよいとの提案を行った。しかし、組合はこの条件に同意しなかったため、組合に対しては開示されなかった。

【甲2、乙8、1審p28～29、2審p35、3審p41】

(3) 16年度の賃上げ・一時金交渉

TRサーベイ結果

16年2月、会社は、一般従業員のTRアップデート結果を組合に示した。上記資料には、専門職のTRポジションは100であったが、事務・技能職は111のままであり、今後の課題として、結果的に前年と変わらなかったことに対して強い問題意識を持っており、早急に事務・技能職のTRレベル調整を進める必要がある旨記載されていた。

【乙3、1審p23】

団体交渉の経緯

会社は、TRサーベイに基づき事務・技能職の一時金月率を2年から3年で4か月程度に引き下げる必要があると説明し、本年はその3分の1(0.75か月)を調整するとして、5.55か月(専門職6.45か月)を回答した。これに対して、組合は、一時金を下げる根拠の説明がなく、TR100に対して1割高いといわれても何のデータもなく、納得できないとして、会社に比較対象会社名や職種・職位ごとのTR額の開示などを求めた。会社は、前年同様の回答をしたが、組合は、比較対象会社名を開示されてもその会社と接触して調査ができないならば、意味がないとしてこれを受けなかった。また、会社は、事務・技能職のTRデータに関

して、比較対象会社 8 社のうち、技能職のみデータ交換ができたのは 6 社であり、事務・技能職としてデータ交換ができたのは 2 社であったことを説明した。

結局、会社は、最終的に事務・技能職の一時金を 5.75 か月と回答し、組合と会社とは 16 年 6 月 21 日に妥結した。一時金の修正回答に際して、会社は、COE と協議を行い、増額について COE が難色を示したものの、会社が COE を説得した経緯があった。

【甲 2、乙 8、1 審 p 24・29、2 審 p 43、3 審 p 44】

6 17年度の賃上げ・一時金交渉

(1) TRサーベイ結果

17 年 2 月頃、会社が各労働組合に示した「一般従業員の TR Update 結果(2004)」と題する調査結果(以下「17年度 TRサーベイ」という。)は、下記のような内容であった。

17 年度 TRサーベイには、前記 3 (1) で示した概要のほかに、(ア)16 年の賃上げ・賞与結果を反映したものであること、(イ)専門職と事務・技能職とを分けて比較調査したものであること、(ウ)比較対象会社については、石油元売 4 社、ケミカル 3 社、商社、電機、自動車などの業種から 6 社、合計で 13 社であること、ただし、事務・技能職でデータ交換ができたのは 13 社中 8 社(石油元売 4 社、ケミカル 2 社、その他 2 社)であること、(エ)総報酬は、年額・税引き後で比較対象会社ごとに算出したこと、(オ)TRサーベイにおける比較の方法として、職級の調整は年齢ベースで行っていること、(カ)16 年度の賃金について行われた TRサーベイの結果、専門職の TRポジションは 100 であったが、事務・技能職は 108 であったこと、(キ)事務・技能職は依然として非常に高いポジションとなっているという評価と、今後の課題として引き続き事務・技能職の TRレベル調整を進める必要があることが示されていた。

【乙 4・6 の 1】

(2) 2 月 22 日の団体交渉

組合の要求額

2 月 14 日付けで組合は、会社に対し、17 年度春闘要求書及び一時金要

求書を提出し、賃上額64,000円、一時金については7.45か月を要求した。

【乙5の1・5の2】

TRサーベイの説明

会社は、賃上げ・一時金に関する交渉において、17年度TRサーベイに沿った説明を行った。すなわち、会社は、今回の調査は16年データに基づくアップデート結果であること、事務・技能職のTRポジションは108であり、トップの会社と同レベルだったこと、また、比較対象会社は専門職13社、事務・技能職8社で詳細は昨年と変わらないことなどを説明し、事務・技能職のTRレベルを引き続いて調整する必要があると判断している旨を述べた。

【乙4・6の1】

比較対象会社13社について

組合が、中位とは順位か、また、13社にエクソンモービルは入っているのかなどを会社に質すと、会社は、中位とは順位であり、13社にはエクソンモービルは含まれないと答えた。さらに、組合は、事務・技能職のTRレベルが比較対象会社のトップと同じというが、どの産業分野の会社がトップかと尋ねたが、会社は「クアラルンプールが言わない。だから我々も知らない。」と答えた。

【甲2、乙4・6の1、2審p34】

(3) 3月4日の団体交渉

17年度賃上げ・一時金に関する会社の方針

3月4日の団体交渉において、会社は、組合の春闘要求等に対して、賃上げ・一時金に関する方針を以下のように説明した。

ア 賃上げについては、総報酬での比較対象会社のレベルとの比較、消費者物価、世間相場、業界の動向及び組合員の会社に対する貢献といったものを踏まえて、中長期的に安定した競争力のある賃上げを行っていくとした。

イ 一時金の考え方については、「年々会社の業績に連動させて、一時金支給月率を変動させる企業もみられる。しかし、エクソンモービルの場合、総報酬を比較対象会社の中で適切なレベルに維持するという

方針を取っているので、総報酬レベルを見ながら中長期的、安定的に支給したいというのが基本的な考え方である。」などと述べた。そして、事務・技能職のTRポジションは、「比較対象会社の中で中位を目指すという会社方針に対して、8%程度高い水準にある。今後2、3年で4か月程度に引き下げて、この適正化を図りたいという考え方を昨年もご説明したが、現在もその考え方は変わっていない。」と説明した。

【甲2、乙6の2】

比較対象会社等のデータ開示について

組合は、一時金の考え方について、会社が他の企業のことを引合いに出し、中長期的な安定ということを用いるが、「現実には、2000年から比べると、1か月も引き下げられている。」、「この間、TRという形で会社の方も説明されているが、会社のいう13社の会社名も金額も年齢も、何も開示していない。その中で、会社としては高いとか高くないとか言われても、こちらとしては、検証のしようもないし、納得するものではない。」とTRサーベイのデータの開示を求めた。

これに対して、会社は、従前から説明しているとおり、COEと比較対象会社とが会社名を含め他へ開示しないという約束をしているから、データの開示には制約がある旨を述べ、また、TRの構成や計算の仕方、どういう産業分野が含まれているかなど開示できる範囲については当然開示していると答えた。さらに、会社は、企業名を開示することもできないことはないが、それは条件付であり、組合がその条件を守れないということであったので、開示を控える旨を述べた。

【甲2、乙6の2】

(4) 3月24日の団体交渉

17年度賃上げ・一時金の回答

3月17日、会社は、組合に対して賃上げ・一時金について回答を示した。それによると、賃上額は6,070円、一時金は専門職が6.45か月、事務・技能職が5.20か月だった。

【乙6の3】

17年度賃上げ・一時金回答に関する会社の説明

3月24日、会社は、同月17日に行った回答に関する会社代表あいさつ文の中で、組合員の処遇レベルの決め方につき、「石油・石油化学を含める日本の一流企業と遜色ない処遇レベルへと是正していくことは、我々の会社が強い競争力を持ち永続的に発展していくためにはぜひとも実現しなければならない課題である」と述べた。また、会社は、賃上げ・一時金回答内容が「TRレベルや世間相場、組合員の貢献等にも配慮した会社としてベストの」ものであること、一方で、この回答が、「事務・技能職の組合員の皆さんにとって痛みを伴うものであることは十分理解しております・・・。」と説明した。

【乙6の4】

TRサーベイ結果の開示要求

会社が競争する上で、事務・技能職の処遇レベルを徐々に適正化する必要があるとの説明に対して、組合は、事務・技能職の一時金の適正化をするという事は現実に賃下げであるとして、「労働条件を悪化させようとするから、根拠を示せと言っているんですよ。」と述べて、賃金等の根拠となっているTRサーベイ結果に関する情報を積極的に開示するよう求めた。

これに対して、会社は、企業上機密としているようなデータを各比較対象会社は出しているわけであるから、その際に「人事限り」とかあるいは調査機関である「クアラルンプール限り」といった条件がある、そういう意味での制約があり、したがって会社名や具体的な数字を組合に示すことはできない旨を述べた。組合は、開示しないことは「賃金交渉としてフェアではないね。」と述べて、改めて比較対象会社名やデータの開示を求めた。会社は、比較対象会社の中には日本の一流企業や石油会社や石油化学会社が入っていることを説明したものの、会社名は明らかにしなかった。

【甲2、乙6の4・8、2審p36、3審p41】

専門職と事務・技能職の扱いについて

組合は、過去の賃金交渉の積み重ねにより事務・技能職の賃金水準を

上げてきたが、会社がTRサーベイを根拠として組合の了解もなく、専門職と事務・技能職の一時金月率に差異を設けているのは、結果的に職種別、学歴による差別となっている旨を述べた。

これに対し、会社は、賃金（処遇レベル）は職種によってマーケット（労働市場）が決めるものであり、TRサーベイで目標としていることは、専門職及び事務・技能職が日本の一流企業の中でそれぞれどういう処遇をされているかを明らかにして、会社の処遇レベルを競争力のある形にすることであると説明した。組合が「だから、それが差別でしょうと言っている。」と述べたところ、会社は、専門職と事務・技能職の賃金の差は仕事の価値が違うからであり、差別ではないと説明した。

【甲2、乙6の4・8、1審p32、2審p38～39】

(5) 4月11日の団体交渉

組合は、会社が比較対象会社に関するだけでなく、会社自らのTR金額や比較の基準となる年齢等も開示しないまま、一方的に一時金を切り下げており、事務・技能職だけに痛みを押しつけるような会社を信用することはできないと会社のデータの開示を求めた。会社は、開示できるデータは全て開示したとした上、事務・技能職の一時金については、「会社の目指す処遇水準に比べて1割程度高いので、それを徐々に適正なレベルに持っていく。」と述べた。組合が、TRの具体的な金額を開示してほしいと述べたところ、会社は、「10%、額で2.何か月落とす必要があると去年から申し上げている。組合員の本給は40万円だから、100万円くらい落とさなくてはいけない。10%といているから、・・・TRは1,000万円くらいになるということだ。そういうことは前から申し上げている。」などと説明した。

【甲2、乙6の5】

(6) 5月13日の団体交渉

会社回答に対する組合の反論

組合は、会社がTRサーベイ結果の開示を拒み、具体的根拠を示さない賃金及び一時金の回答は受け入れることができない旨を述べて、会社回答に対して反論した。

TRサーベイに関する交渉

ア 組合は、TRサーベイにおいて、会社が管理職、専門職、事務・技能職の職位別に比較をしているというならば、基準となっている職位別の年齢を開示してほしい旨を会社に求めたが、会社は「お答えできるかどうか確認する。」と述べた。

イ 組合は、比較対象会社13社が上場企業であるかどうかなど、13社を選んだ基準について説明を求めた。会社は、13社について上場企業だけでなく、石油や石油化学とその他の産業における日本の一流企業を選んでおり、企業規模や知名度などから一流といわれるところを選んでいる旨を説明し、「例えば石油会社は、A社、D社、B社、E社、大体こんなところが入ってくる。」と会社の実名を例に挙げた。また、会社は、利潤を上げているという理由だけで選ぶわけではなく、エクソンモービルと同様の専門職、事務・技能職といった職種があって同様の仕事を行っている会社を選んでいると説明した。

これに対して、組合は、産業別に選ばれた13社が利潤の上がっている順に選ばれているわけではないとしたら、選ばれている会社は企業ランキングの下位ということもあり得るので、TRサーベイが賃下げ目的として用いられていることが会社の説明でよく分かったと述べた。

(7) 5月27日の団体交渉

職位別年齢の開示について

会社は、前回交渉で組合が要求したTRサーベイにおける職位別年齢の開示について、COEに確認した結果、具体的な数値の開示はできない旨回答した。組合は、開示できない理由について尋ねたが、会社は、COEに確認した結果だとしてそれ以上の回答をしなかった。

比較対象会社13社について

ア 組合は、13社のうち石油業者が4社であることを会社に確認し、さ

らに、前回交渉と同様、13社の選択基準について回答を求めた。これに対して、会社は、前回と同様、その業界の中で、誰でもがトップクラスの会社であるだろうと判断するような会社を候補として選んでいるなどと答えた。そして、最終的にどの会社を選ぶかについては、一つには、「採用における競争力」すなわち、従業員の採用に当たって会社が競争相手になり得るところかどうか、もう一つには、会社に対してデータを開示してくれるところかどうか、さらに、同じような仕事をしている従業員がいるかどうかを基準に選定していると説明した。しかし、組合は、それではトップクラスの基準が分からないと繰り返し述べた。

イ 組合は、会社が、一時金を会社業績にリンクさせず、中長期的に安定した支給をすると説明しているにもかかわらず、業績にリンクした総報酬ベースの比較対象会社とそうでない比較対象会社とを併せて比較を行い、その中位を目標値とすること自体おかしいと述べた。これについて会社は、石油以外の比較対象会社がどのようにボーナスを決めているか正確には知らないが、「ある意味では業績は振れますから、ボーナスも振れるということになるでしょうけれども、あるレンジで考えれば大きな問題はないというふうに考えています。」と答えた。

【甲2、乙6の8、2審p37】

(8) 6月10日及び7月8日の団体交渉

6月10日の団体交渉

組合は、前回までの交渉に引き続き、比較対象会社13社の会社名、13社とエクソンモービルとが比較するTRの基礎となる年齢や総支払賃金等の開示、13社の中位を目指すことの説明を求めたが、会社回答に変わりはない。

【甲2、乙6の9】

7月8日の団体交渉

組合は、都合11回の団体交渉を経て、事務・技能職の一時金を切り下げた差別回答は承服できないことを述べた上で、会社と17年度の賃上

げ・一時金について会社回答額で妥結した。妥結内容は、賃上額は6,070円、一時金は専門職が6.45か月、事務・技能職が5.20か月であった。

【甲2、乙6の11・7、2審p21・32】

(9) 本件不当労働行為救済申立て

17年9月12日、組合は、17年度における一連の賃上げ・一時金交渉経過から団体交渉が形骸化されているとして、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った（17不69号事件）。

7 18年度の賃上げ・一時金交渉

(1) T Rサーベイ結果

T Rポジション

17年12月22日、会社は、組合との団体交渉において、「一般従業員のT R Survey結果(2005)」(以下「18年度T Rサーベイ」という。)を示して内容を説明した。それによると、17年にフルサーベイを行った結果、会社のT Rポジションは、比較対象会社の中位に対して、専門職は100、事務・技能職は107であり、事務・技能職は低下傾向にあるものの依然として高いポジションにあると評価されていた。また、今後の課題として、引き続き事務・技能職のT Rレベル調整を進めていくことなどが示されていた。

【甲12、4審p9】

東燃化学の労働条件整合化に伴うT Rサーベイの整備

18年度T Rサーベイには、東燃化学の労働条件をエクソンモービル及び東燃ゼネラル石油に整合化すること、整合化の内容として賞与や年金換算率等が対象とされていること、18年以降、東燃化学がT Rサーベイに正式に参加し、それに伴い、比較対象会社のケミカル系3社のうち2社が変更されることなどが記載されていた。その変更の理由として、現行の比較対象の化学会社は販売中心であるが、東燃化学は基礎化学原料の製造・販売を手がけており、比較対象会社もそれに合わせた会社にするためであるとされ、仮に2社を変更し、東燃化学のデータも考慮してT Rサーベイを行うと、事務・技能職は108となり今回発表データより1ポイント高くなると説明されていた。

(2) 18年1月20日の団体交渉

組合は、TR100に関して具体的な金額の開示を求めたが、会社は、従前と同様公表できないと回答した。また、組合は、会社が東燃化学を統合化することで会社のTRレベルが下がることを避けるために、比較対象会社2社を入れ替えたと会社を追及した。

さらに、組合は、事務・技能職についての比較対象会社8社のうち、技能職についてのみデータを入手できた6社と事務職についてのデータを入手できた2社に分けて、TRポジションを提出せよと要求した。これに対して、会社は、TRサーベイを行うに当たって、事務・技能職として比較を行い、事務職と技能職とを区別した上での比較やTRポジションの算定は行っていないこと、比較対象会社には事務職のいない会社がありそれが6社であること、ただし、一般的傾向として技能職の賃金等は高いから、比較対象会社における技能職のデータも高めの数字であることを説明した。

【甲12・28、乙10の1、4審p10】

(3) 3月10日の団体交渉

18年度一時金要求について

2月27日の団体交渉で、組合は、会社に対して、18年度春闘要求書及び一時金要求書を提出し、3月10日の団体交渉において、趣旨説明を行った。組合は、TRサーベイ比較対象会社13社名とその賃金実態を明らかにすることなどを要求し、一時金については7.45か月を要求した。

【甲13・14・22、乙10の2・10の3】

18年度一時金についての会社の方針

3月10日の団体交渉において、会社は、組合要求に対する見解を示し、TRサーベイに関して、2003年から労使間で議論をしてきたが、2004年から本格的に事務・技能職のTRレベル調整を開始し、2007年までにレベルの適正化を段階的に実現すべく、今年も調整したいと考えている旨を述べた。

さらに一時金月率について、「組合は、旧エッソ・モービル時代に続

いた7.45か月を要求されていますが、既に前回TRサーベイ結果についての団交の中でも説明をしていますとおり、未だ事務・技能職につきましては、2003年から一時金でのTR調整を実施したものの、比較対照会社の中で中位を目指すという会社目標に対して7%程度高い水準にありますので、2007年までには4.0か月程度へ引き下げたいという考えに変更はありません。」と述べた。

【乙10の3】

(4) 3月17日の団体交渉

会社回答

会社は、3月16日に、18年度賃上げ、一時金及び労働協約改訂に関して回答を示した。このうち、一時金についての回答は、専門職が6.45か月、事務・技能職が4.65か月であった。

【甲15】

会社回答に関する交渉

ア 3月17日、会社回答に関する団体交渉において、組合は、「事務・技能職は107だとか108だとか言われても、それを検証することができない。」と述べて、従前と同様に比較対象会社13社の会社名、賃金、年齢などの開示を求めた。会社は、データの開示について制限がある中で、一般産業界や石油他社の動向などから遜色ないものであるか、会社への貢献はどうか等を踏まえた回答であると反論した。

イ また、組合は、会社が、事務・技能職のTRレベルが高いというだけで、なぜ高いことが悪いのか説明していないとして、その説明を求めた。これについて、会社は、今年の決算内容が悪く競争力を失っている状況であり、調整をして適正なレベルで安定的な支給をしていくことのほうが組合員にとってもよいのではないかと判断していると説明した。組合は、会社の説明では、事務・技能職の一時金だけを下げなければならない理由の説明がなされておらず、このような差別回答は受け入れられない旨を述べた。

ウ 会社は、事務・技能職の一時金月率の差は差別ではなく、賃金は基本的に職種ごとにマーケットで決まるものであり、企業としてのコス

ト競争力や従業員の採用競争力に影響すること、したがって、ＴＲサーベイによる適正化は、長期的安定した従業員の処遇を維持するために必要であることなどを説明した。

【甲22、乙10の4】

(5) 3月31日以降不当労働行為救済申立てに至るまでの労使交渉

3月31日の団体交渉

会社は、春闘要求に対する会社見解を示したが、ＴＲサーベイの考え方については特に従来と変わりはなかった。組合は、「この間何度も言っている同じことを繰り返し回答してもらわなくても結構であるが、組合の要求していることについても違うふうに検討をしてもらいたい。」と述べて、ＴＲサーベイについて、比較対象会社名、13社とした理由、会社のＴＲレベルを中位に置くとした理由、事務職の対象会社数とその社名、各社ごとの各職種の平均年齢、平均勤続年数及び平均比較対象報酬額など16項目について要求書を提出し、会社の説明を求めた。会社は、後日回答するとした。

【甲18、乙10の5、4審p19】

4月13日の団体交渉

会社は、前回組合から出されたＴＲサーベイに関する開示要求に対して回答したが、開示に関する考え方は従前と同様であった。

前回開示要求の中で、組合は、交換したデータが真正であるかをどのように確認しているのか質問していた。これについて、会社は、入手したデータを基にＣＯＥとコミュニケーションを重ねることにより、信頼できるデータの把握が可能となっていると答えた。また、組合は、比較対象会社選定のプロセスを明らかにすることも要求していたが、これについて、会社は、ＣＯＥが「長期ビジネス上の競争相手である」、「石油、化学及び日本を代表する一流企業で採用において競合する」、「同種の人材、類似の職種を有する」などの基準に則り総合的に検討し、最終的に日本のマネジメントが決定していることを説明した。これらに関連して、組合が、ＣＯＥは会社組織上どういう位置付けであるのか質問をしたところ、会社は、ＣＯＥは日本のエクソンモービルとの関係で

は、日本の人事企画部門のようなものであり、賃金政策や労働条件について調査をしたり、企画をしたりする部署であるが、決定するのは日本のマネージメントであると説明した。

【甲18・19、乙10の6、3審p44・47、4審p19～21】

5月18日の団体交渉

前回交渉における会社回答を受けて、組合は、「TRサーベイに関する再質問ならびに追加要求書」により再質問及び追加の要求を行った。その中で、組合は、比較対象会社が13社になったプロセスについて7項目を挙げて説明を要求し、さらに18年度TRサーベイ記載の会社のTRポジションを示すグラフについて、棒グラフを構成する各要素の数値を添付の「2005TRサーベイ比較項目明細」表に示すことを要求した。会社は、改めて回答するとした。

【甲20、乙10の7、4審p21】

5月30日付会社回答

5月30日、会社は、組合の「TRサーベイに関する再質問ならびに追加要求書」に対する回答を行い、比較対象会社が13社になったプロセスについては、項目ごとに「クアラルンプールにあるCOEがどのような検討を行ったのかは明らかにされていないため、お答えすることができません。」など以前の見解どおりの回答を行った。また、18年度TRサーベイ記載の棒グラフを構成する各要素の数値（金額）を表に示すことについては、「TRサーベイ結果の金額については、開示できません。」と答えた。

【甲20・21、4審p22～23】

(6) 本件不当労働行為救済申立て

6月5日の団体交渉において、組合は、TRサーベイに関して今年度会社に2回要求書を出したが（前記(5)）、いずれの回答にも了解できない旨を述べて、6月8日、18年度賃上げ・一時金に関する団体交渉が不誠実であるとして、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った（18不66号事件）。

【乙10の8】

(7) 本件申立て以降の労使交渉

6月30日の団体交渉

組合は、TRサーベイ結果に関して、少なくとも非専門職については今までの交渉で要求した比較対象会社名等のデータを開示するよう求めたが、会社は、「いずれにせよ、今の段階では、開示できるものは、これ以上はないということです。」と述べた。

【乙10の9】

7月7日の団体交渉

組合は、TR100の絶対値の開示を求めたが、会社は、「それはできない。我々ももらっていない。」、「仮にそういう数字があったとしても、それは一定の計算をした結果なので、計算のプロセスを信用するしかない。」と述べた。さらに、会社は、TR結果は一定の計算モデルに基づく値であり、必要な情報は相対的な位置が重要であるので、その仮定の部分について明らかにする必要はないし、実数字が明らかになっても全てが分かるわけではないと述べた。

これに対して組合は、基準の数値が分かることで、会社がその数値からどのように計算してTR100に近づけているのか会社の説明に対する検証が可能になるなど理解が進むと述べて、TR100の絶対値の開示を求めた。会社は、「今よりもデータの開示が多くなるという意味では、確かに理解が進む部分はあるかもしれない・・・、実際に実数を出せるものなのかどうかは、今の段階でははっきりわからないが、確認してみたい。」と述べた。

【甲22、乙10の10】

7月24日の団体交渉

ア 会社は、前回の団体交渉で組合から要望のあったTR100の絶対値の開示について、TRサーベイのデータそのものを開示することはできないけれども、TRの合計額が推定できるのではないかとして、イの計算方法を示した。

イ ()会社の場合、1人当たりの総額に占める基本給と一時金を合わせた額の割合は、TR全体を100%とすると、およそ70%台の前半ぐ

らいになっている。()これを基に推定計算を行う。今年3月末の組合員有資格者の平均基本給は396,969円であり、専門職の場合、年間では基本給12か月、一時金が6.45か月分あるので、合計18.45か月分を396,969円に掛け算をすると、大体730万円になる。これが全体の75%に相当するとして全体額は約980万円、70%に相当すると考えると1,050万円ぐらいとなり、980万円から1,050万円の間に。概数で、約1,000万円というのが会社専門職のTR額ということになる。()事務・技能職についても同様の計算を行う。17年のTRサーベイの結果、一時金月率は5.20か月であったので、396,969円の17.2か月分、約680万円ということになる。これが全体の70%から75%であるので、事務・技能職は、大体910万円から980万円の間に、中間をとるとおおよそ950万円ということになる。

ウ 会社は、専門職、事務・技能職のTR額について、上記の推定程度の金額であるというふうに考えてほしいと述べた。また、職種ごとに見ると、専門職はTRが100であるから、TR100の比較対象会社は大体同じレベルにいるが、事務・技能職では、エクソンモービルは107であるから、TR100の比較対象会社はそこから7%ぐらい下にいる、そんな計算になると考えられると説明し、これで大体の金額、レベル、TRにおいてどういう計算に仕上がっているのかというのは、つかめるのではないかと述べた。

これに対して、組合は、組合として検証できる数値かどうかについて、持ち帰って検討すると答えた。

エ この団体交渉において、組合は、会社回答の一時金のうち、会社配分を除いた部分の仮払いを求めた。

【甲23、乙10の11、4審p32~33】

あっせんの拒否

7月25日、組合は一時金の仮払い要求書を会社に提出したが、同月28日付文書で会社はこれを拒否した。8月2日、組合は、当委員会に対して、TR100の絶対値の開示及び18年度夏季一時金の仮払いを求めてあっせん申請を行ったが、会社は、団体交渉を継続していくとしてあっせ

んを拒否し、8月8日、当委員会でのあっせんは打切りとなった（平成18年都委争第76号事件）。

【甲23・24・25・26、4審p33～37】

8月18日の団体交渉

ア 組合は、会社に対し、「2006年7月28日会社仮払い拒否及び事実上の団交拒否に対する抗議と申入れ書」を提出し、また、前回会社の示したTR100の計算方法は、「組合員有資格者平均の1本の計算方法であり、比較基準にならない・・・まず、事務・技能職と専門職のそれぞれの組合員有資格者基本給の平均とか、年齢などを開示してもらいたい。」と述べた。これに対して、会社は、今までも組合員有資格者平均でのみデータを出してきているので、今回、それぞれ専門職と事務・技能職とに分けてということは考えていないと答えた。

イ また、会社は、TRの比較の方法に関して、職種の職位ごとに平均総報酬、平均年齢を出し、加重平均した上で、比較対象会社とのTRの比較を行うと説明した。

具体的には、エクソンモービルの事務・技能職の職位をそれぞれ6段階に分けて（事務職の職位T1からT6及び技能職の職位07から12を組み合わせて、T1/07からT6/12に分ける）、職位ごとにTR比較金額の平均値を出し、平均年齢を出した上で、他社の同年齢の平均TRを出す。8社について同じ計算を行った上で、8社を並べてその中位を計算し（4番目と5番目の平均）、それとエクソンモービルの数字と比較すると、エクソンモービルのTRポジションは、例えばT3/09職位グループで108と示されることになる。事務・技能職で6グループの数字ができるので、グループごとに加重平均して、その結果、事務・技能職のTRポジションは107であると説明されることになる。

これについて、組合は、エクソンモービルの職種ごとの平均賃金、平均年齢等が開示されれば、TRのベースになる数字が分かり検証できると述べて、開示を求めたが、会社は、「要望いただいたことは認識していますから、再度検討します。」と述べた。

【甲23・27・28、乙10の12、4審p38】

9月7日の団体交渉

ア 会社は、前回組合が提出した「2006年7月28日会社仮払い拒否及び事実上の団交拒否に対する抗議と申入れ書」について、「TRサーベイに関してすべての情報の開示を拒否しているわけではなくて、可能な範囲で説明をしている。この点は認識が違うのではないか。」と述べ、また、夏季一時金の仮払いについてはこれを拒否した。

イ 組合は、TRの比較において、会社のいう職種、職位、年齢ごとに行っているという具体的な比較方法がよく分からない旨を述べた。

これに対して会社は、比較方法は前回説明したと述べ、さらに具体的に例を挙げて説明した。

【甲29、乙10の13】

18年度の賃上げ・一時金交渉は、18年11月30日に妥結した。一時金月率は、会社の回答どおりであり、専門職は6.45か月、事務・技能職4.65か月であった。団体交渉は妥結に至るまで17回行われた。

8 比較対象会社名の開示について

会社は、別件東京地方裁判所平成16年（ワ）第22679号事件において、会社人事統括部長に対する比較対象会社名の証言を命じた東京高等裁判所決定（18年9月14日）が確定したことから、組合を含む全ての労働組合に対し、比較対象会社名を記載した文書を交付したことを最終陳述書面で明らかにした。

第3 判断

1 申立人組合の主張

(1) TRサーベイに基づく決定方式について

平成15年以降、会社は、専門職については、一時金年間支給率を6.45か月に据え置いているが、事務・技能職については、15年6.30か月、16年5.75か月、17年5.20か月、18年4.65か月にまで引き下げた。このような処遇は、差別的取扱いであるとともに実質的に減収となっており、労働条件の改悪であるにもかかわらず、会社はTRサーベイに基づく賃金決定方式について、組合との合意形成のための努力も責任も放棄している。

すなわち、比較対象会社の中位とすることについて、会社は、「会社の

ポリシー」、「競争力を持ちたい」というだけであり、また、比較対象会社13社の社名についても社外秘扱い、公表の禁止、比較対象会社従業員との接触の禁止を条件とするなど開示を拒否している。また、比較項目について、金額などの数値や比較方法などの情報の開示を一貫して拒否し続けている。

(2) 団体交渉について

労働条件の改悪を提案するのであれば、労使交渉において、その理由や根拠とするTRサーベイの具体的内容、調査方法、TRの比較方法や、そのポジションを「中位」とすることの妥当性や、比較対象会社が妥当であるか否かや、比較対象会社を13社とすることなどの妥当性などを検証するための情報を開示し、説明し、理解を求める責務があるのに、会社は、「守秘義務」を口実にその責務を放棄している。これは明らかに団体交渉軽視であり、不誠実である。また、会社の団体交渉担当者は、TRについての詳細なデータを持たず、知らず、知ろうとせず、団体交渉に臨んでいたが、そうした人物に十分な情報を与えることなく団体交渉責任者に配置して済ませている会社の姿勢は、団体交渉軽視にとどまらず、組合の団体交渉権を事実上否定したものであることができる。

2 被申立人会社の主張

(1) 妥結の成立

17年度の賃上げ・一時金交渉、18年度の賃上げ・一時金交渉のいずれについても、会社と組合との団体交渉は妥結により既に終了しているから、これらの各年度における賃上げ・一時金交渉に関し、「被申立人会社は・・・誠実に団体交渉に応じなければならない」旨を請求する組合の申立ては、救済の利益を欠くものとして却下を免れないというほかない。

(2) 誠実に団体交渉に応じたこと

本件で問題とされている17年度の賃上げ・一時金交渉及び18年度の賃上げ・一時金交渉のいずれにおいても、会社は、組合と多数回にわたる団体交渉を行い、妥結が成立するまでの間、組合からの様々な質問に対して可能な限りの説明を行ったものであり、上記各年度における会社の対応が不誠実団体交渉を構成すると解する余地はない。

(3) 組合の要求事項を開示できなかった理由

各年度の団体交渉において、会社は、組合に対し、ＴＲサーベイにおける比較対象会社の社名及び比較対象会社各社の賃金情報を開示できなかったが、その故に、上記各年度における会社の対応が不誠実団体交渉に該当すると解することは到底できない。

会社が上記各情報を開示できなかったのは、ＣＯＥが比較対象各社と賃金情報の交換を行うに当たり、比較対象各社との間で、比較対象会社の社名及び交換されている賃金情報の内容等について、相互に秘密保持を約束しているからにほかならない。

かかる秘密保持の約束があるにもかかわらず、会社が、比較対象会社の社名等を組合に対して無条件に開示した場合には、以後、従業員の処遇に関する基本方針を実現するために必要な賃金調査としてのＴＲサーベイができなくなるおそれがあるばかりか、ＣＯＥ及び会社が、比較対象会社から、約束違反の責任を追及される可能性もあった。

会社は、かかる制約の中で、組合を含む全ての労働組合に対し、ＴＲサーベイについて提出できる情報は全て提出し、その一時金提案の理由をできる限り説明して各労働組合の説得に努め、現に組合を含む全ての労働組合との間で妥結が成立した。

3 当委員会の判断

(1) 救済利益の有無について

会社は、17年度及び18年度における賃上げ・一時金交渉が妥結したことをもって救済の利益がなく却下は免れないと主張する。

確かに、17年度の賃上げ・一時金交渉は17年7月8日に、18年度のそれは18年11月30日にそれぞれ妥結している（第2.6(8)、7(7)）。しかしながら、組合は、妥結内容について救済を申し立てたわけではなく、その間の交渉過程に不誠実な対応があったと主張して本件を申し立てたのであるから、この点に関する救済利益が失われているということはず、したがって、却下を求める会社の主張は採用することができない。

(2) 組合の要求と会社の対応

本件団体交渉において、会社は、親会社が行ったＴＲサーベイという方

式を用いて、比較対象会社のTRの調査結果を基に、従業員の適正なTRポジションを全体の中位に位置付けるとして、これより高い結果となった事務・技能職の一時金月率について必要な調整を行うと説明し続けていた（第2.6(1)(2)(3)イ、7(1)(3)）。これに対して組合は、事務・技能職の一時金が専門職よりも低くなったことを差別的で実質的にも賃下げであると反論し、会社の回答の正当性を検証できるデータや説明を求め続けた（第2.6(3)(4)(5)、7(4)イ）。

これらの経緯からすれば、本件は、会社が事務・技能職の一時金月率による調整を行うに当たって、団体交渉で会社の行った説明の内容や資料の提示及び対応が誠実であったか否かを検討する必要がある。そこで、以下(3)ないし(5)により本件交渉の経緯を具体的に検討する。

(3) TR金額に関するデータ等の開示について

ア 会社では、TRサーベイの結果が一時金月率に反映されるようになった15年度以降、事務・技能職の一時金の回答は、同年度が前年度の6.45か月から6.30か月に、16年度は5.75か月に、17年度は5.20か月に、そして18年度は4.65か月に順次減少している（第2.5(2)(3)、6(4)、7(4)）。そこで、組合はTRサーベイ結果に関するTRの具体的な金額の開示を本件申立て以前から会社に要求していたが、会社はこれに応じなかったこと（第2.5(2)(3)）が認められる。

そして、本件17年度に係る団体交渉においても、比較対象会社の中位のTRポジションを100としたとき、会社の事務・技能職のTRポジションが108であったことについて、会社は、2、3年で適正化を図ると述べた（第2.6(2)(3)イ）。このことについて、組合は、17年3月4日及び同月24日の団体交渉において、事務・技能職のTRレベルを検証するために各種データの開示を求めたが、会社は、COEと比較対象会社との非開示の約束を理由に、明らかにしなかった（第2.6(3)(4)）。

しかし、会社は、4月11日の団体交渉において、具体的な従業員総報酬額を推定する方法として、従業員総報酬額が中位の額に対して10%高いこと、それを一時金で調整すると2.何か月分落とす必要が

あること、組合員の本給が40万円であるから、調整すべき一時金額は約100万円になること、総報酬額の10%が約100万円であるから、従業員の総報酬額は約1,000万円になることを説明し(第2.6(5))、従業員の総報酬額について、データ自体は示さなかったものの、その概数は示しているとみることができる。

その後の団体交渉においても、組合は、職位別の年齢及び総支払賃金等の開示を求めたが、会社は、COEに開示の確認をするなどしたものの、いずれも開示しなかった(第2.6(7)(8))。

イ 18年度の団体交渉においても、比較対象会社の中位のTRポジションを100としたとき、会社の事務・技能職のTRポジションが107であったことについて、会社は引き続き適正化を図ると述べた(第2.7(1)(3))。

これについて、18年1月20日の団体交渉において、組合は、TR100の具体的な金額の開示を求め(第2.7(2))、また、3月31日及び5月18日の団体交渉において、16項目に及ぶTRサーベイに関する詳細なデータの開示を要求するなどして、多角的にTRサーベイ結果の全容を解明しようと試みたが(第2.7(5))、会社の回答は、従来域を出るものではなかった(第2.7(2)(5))。

しかし、7月7日の団体交渉において、組合が、会社の説明の理解を進める上で必要だとして、TR100の絶対値の開示を求めたところ、会社は、会社自体がその数値をCOEから入手していないと回答しながらも、「確かに理解が進む部分はあるかもしれない・・・、実際に実数を出せるものなのかどうかは、今の段階でははっきりわからないが、確認してみたい。」と前向きな回答を行った(第2.7(7))。そして、7月24日の団体交渉で、会社は、会社別の従業員総報酬額が推定できる計算方法として、会社における総報酬に対する基本給と一時金の合計額の割合は70%台の前半であり、組合員有資格者の平均給与額を基に基本給と一時金の合計額を計算すると、専門職の総報酬は約1,000万円、事務・技能職では約950万円と推定されることを説明し、組合の求めるデータは示さなかったものの、従業員の総報酬額につい

て、前年より詳細な説明を行った（第2.7(7)）。

会社の対応の正当性について

上記の会社の対応をみると、確かに、会社は、組合が要求するデータそのものを開示することはなく形を変えて説明をしたり、提出できないと回答したままの場合も認められるものの、会社として組合の要求するデータが別会社である親会社の、しかも第三者機関的なCOEが管理するデータであることを考慮すれば、会社自身の裁量が限定される中で組合に対する対応であったと考えられる。そのような状況の中で、会社は、比較対象会社固有の直接的な金額データを出さなかったが、金額を推定できる計算方法などを具体的に示しており、第2.3(2)で認定したCOEとの関係や制約のなかで、組合の要求に対し工夫をして回答しているものとみることができる。

以上を総合すると、組合が賃上げ・一時金交渉において、TRサーベイ結果の具体的な金額を知るために様々なデータの開示を求めたことは当然のことであるが、これに対して、会社は、COEによる制約を受けながら、工夫をして組合の要求事項に答えてきたとみることができる。したがって、TR金額やTR金額を知るために組合が要求した各種のデータ等について具体的な開示をしなかったとしても、17年度及び18年度の会社の団体交渉における対応が不誠実なものであったとまではいい難い。

(4) 比較対象会社名の開示要求に対する対応

会社は、TRサーベイの結果を賃上げ及び一時金の回答に反映させ始めて以降、会社の事務・技能職のTRポジションが比較対象会社の中位よりも高いことを理由に、一貫して一時金月率を減ずることによって、同ポジションを中位と同等に調整する回答を行っている（第2.5(2)(3)、6(1)(2)(3)、7(1)(3)）。これに対して組合は、TRサーベイの結果に関する具体的データの開示とともに、比較対象会社自体を明らかにするよう求め続けていることが認められる（第2.5(2)(3)、6(2)(3)、7(2)(3)(4)）。

比較対象会社の開示要求については、本件申立て以前の15年の団体交

渉において、組合がこれを要求したところ、会社は、一旦はこれを断つたものの、COEと協議の結果、各労働組合の幹部組合員に限定し、ほかに公表せず、比較対象会社の労働組合等に直接接触しないことなど一定の条件を付して会社名を開示してもよいと回答を修正した。しかし、組合は、この条件に同意しなかったため、会社は、組合に比較対象会社を開示しなかった（第2.5(2)）。

ア 17年度の団体交渉においても、組合が比較対象会社名の開示を一貫して要求したことに対して、会社は開示できないわけではないが、条件付であることは以前にも説明したとおりであるとして、無条件での開示は拒否していた（第2.6(3)）。

17年度に係る団体交渉で、事務・技能職のTRレベルがトップの会社と同じであると説明された組合は、その会社の属する産業分野を尋ねたところ、会社は知らされていない（第2.6(2)）と答えたが、その後、比較対象会社としてどのような会社を選択しているかについて、会社は、日本の一流企業や石油会社や石油化学会社が入っていること（第2.6(4)）、上場企業だけでなく、石油や石油化学、その他の産業における日本の一流の企業を選んでおり、企業規模や知名度などから一流といわれるところから選んでいること、また、A社、D社などと比較対象会社とはいわないものの実名を挙げていること（第2.6(6)イ）、その業界の中で、誰でもがトップクラスの会社であるだろうと判断するような会社を候補として選んでいること（第2.6(7)ア）などの説明を行った。

また、会社は、比較対象会社の選択基準を示した。それによると、一つには「採用における競争力」すなわち、従業員の採用に当たって会社が競争相手になり得るところかどうか、もう一つには会社に対してデータを開示してくれるところかどうか、さらに同じような仕事をしている従業員がいるかどうかを基準に選定していることなどを説明した（第2.6(7)ア）。

以上のように、会社は、明確には比較対象会社名は開示しなかったものの、その選択方法、基準などの考え方を組合に説明していると認

めることができる。

イ 18年度の団体交渉においても、組合と会社との比較対象会社に関するやりとりには大きな変化はみられず、比較対象会社が13社となったプロセスに関する質問に対しても、会社は、COEがどのような検討を行ったのか明らかにされていないので答えられないと回答している(第2.7(5))。他方、会社は、東燃化学がTRサーベイに参加する際、比較対象会社のケミカル系3社のうち2社が変更になることなどの資料を提示していることが認められる(第2.7(1))。

会社の対応の正当性について

会社は、組合と多数回の交渉を行い、組合の質問に対して可能な限り説明を行ったと主張している。確かに、会社は、17年度、18年度ともに多数回の交渉を行い、組合の質問に対して説明をしてきている。しかしながら、上記で示したとおり、比較対象会社名の開示に関して、会社は、一定の条件の下での開示を認めたものの、組合がこの条件を受け入れなかったことから、具体的な会社名を開示していない。そのため、団体交渉の議論では、比較対象会社の選定の範囲や基準等に終始し、会社の説明は、「企業規模や知名度などから一流といわれるところ」あるいは「その業界の中で、誰でもがトップクラスの会社であるだろうと判断するような会社」などといったあいまいな回答となり、また、会社の示す選択基準も、同種の職種のあるところ、採用における競争力などといったもので、あいまいであることは否めない。

他方、東燃化学がTRサーベイに参加する際には、比較対象会社の変更理由や内容を明らかにして、比較対象会社の選択の仕方を示し、また、17年度の団体交渉では、A社、D社などと実名を挙げて、いわば対象の候補となり得る会社を明らかにしている。

仮に会社が、比較対象会社名を明らかにすれば、公表されている範囲ではあっても、その会社の経営状況や賃金水準を知ることができ、具体的なTR金額が示されないまでも、賃上げ・一時金について組合と会社との団体交渉が進展する可能性は考えられなくもない。

反面、会社は、親会社の一部門であるCOEと比較対象会社との間で

比較対象会社名やデータについての非開示の約束があり、会社としてはCOEとの関係から生ずる制約があったため、会社だけの裁量により、比較対象会社名等の開示を行うには困難な面があったといわざるを得ない。比較対象会社名の開示について、会社がCOEと協議し、一定の条件の下で開示すると回答したのも（第2.5(2)）、その表れといえる。

以上を総合すれば、17年度及び18年度における団体交渉で組合が求めた比較対象会社名の開示要求に対する会社の対応は、十分であったとはいえない難い面が多分にあったものの、このことは、会社とは別の親会社の一部門であるCOEが調査した結果に基づくところが多く、また、そのことにより会社自身の判断で比較対象会社名を開示できなかったことが大きな要因とみることができる。そのような状況の中でも、会社は、組合に対して、比較対象会社となり得る会社の実名を挙げ、また繰り返してその選定の範囲や基準を説明していたと認めることができる。加えて、既に、15年の団体交渉で、会社は、COEと協議の上、一定の条件付ながら比較対象会社名の開示を回答したにもかかわらず、組合がこの条件を受け入れず、無条件での開示にこだわっていたため、この点に関する交渉が進展しなかったことは否定することができない。そうだとすれば、会社が比較対象会社名を具体的に明らかにしなかったことをもって、一方的に会社の対応が不誠実であったと断ずることはできない。

(5) その他の資料提示又は説明について

組合は、先に判断したTRサーベイ結果に関するデータ及び比較対象会社名のほか、請求する救済の内容の要旨（第1.2(1)3(1)）記載の情報の開示を求めている。この点についても、会社は、会社の総報酬レベルを比較対象会社の中位に置く理由について、TRサーベイ方式を導入した早い時期から会社の処遇レベルを競争力のある形にする旨を説明し（第2.5(2)、6(4)）、17年5月13日及び同月27日の団体交渉では、会社が比較対象会社13社を選ぶ基準などを説明していること（第2.6(6)イ(7)）が認められる。

また、18年1月20日の団体交渉において、組合が、事務職及び技能職

のデータ入手先に関して技能職の6社と事務職の2社に分けて、TRポジションを要求したことに対して、会社は、事務職と技能職を区別して比較しておらず、そのようなTRポジションの算定を行っていないことを説明している(第2.7(2))。

さらに3月31日に組合が比較対象会社名その他計16項目についての説明を求めたことに対する会社の回答は、開示について従前と変わらない回答であったものの、比較対象会社から入手したデータが真正であるかの確認、及び比較対象会社選定のプロセスについては、4月13日の団体交渉で第2.7(5)で認定したとおり、COEとの関係を含めて説明を行っていることが認められる。

会社は、これらの点についてCOEとの関係上の制約もあり、組合の得心のいく説明はできなかった点があるとみられるが、資料の提示が困難な事項についても、説明が可能な事項については一応の説明を行っているともみることができる。

- (6) 前記(3)ないし(5)を併せ考えれば、会社の比較対象会社名を始め、TRサーベイの結果に関するデータの開示及びその他の事項に関する説明も十分とはいえない点がみられるのは確かであるが、TRサーベイの結果に基づき、国内の一流企業と比較して遜色ないレベルで処遇するためにTRポジションを中位に置くという会社の賃金水準の考え方は、会社のみならず親会社を含む高度な経営施策である上、会社だけの判断でTRサーベイのデータを開示するには限界があるとみるのが相当である。そのような状況下においても、会社は、COEと協議するなどして組合の要求に対応するため一定の努力をしていることが窺え、また、会社の回答も上記制約がある中で一定の工夫をしつつ回答している面もみられるから、17年度及び18年度春闘賃上げ・一時金に関する団体交渉が不誠実な団体交渉であったとまではいうことができない。したがって、組合の申立ては棄却せざるを得ない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成17年度及び18年度春闘賃上げ・一時金の団体交渉における会社の対応は、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19年11月6日

東京都労働委員会
会 長 藤 田 耕 三