

賃金交渉と併せて「本件賃金・一時金交渉」の妥結を拒否し、本件賃金交渉が妥結するまでの間の一時金の仮払を拒否したこと（以下「本件一時金妥結・仮払の拒否」）が労働組合法第7条第3号に該当するとして、13年7月3日、エッソ及びモービルをそれぞれ被申立人として、東京都労働委員会（以下「東京都労委」）に救済申立てがあった事件である。

なお、エッソ及びモービルは、14年6月1日付けで組織を統合し、称号を変更して、現在のエクソンモービル有限会社（以下、エッソ及びモービルを併せていう場合を含めて「会社」）になっている。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件賃金交渉の未妥結を理由として本件一時金交渉の妥結を拒否しないこと
- (2) 会社は、本件一時金交渉が13年6月26日に妥結したものとして扱い、夏季一時金を同年7月6日までに組合の組合員に支払い、同支払が遅延した場合は、その間、年5分の金利相当額を支払うこと
- (3) 文書掲示、社内報の全従業員への配付

3 初審命令の要旨

初審東京都労委は、エッソを被申立人とする13年（不）第59号事件及びモービルを被申立人とする同第60号事件を13年11月27日に併合して審査し、18年7月4日付けで、賃金交渉未妥結を理由とした本件一時金妥結・仮払の拒否は、組合の団結を弱体化し、組合の組織・運営に支配介入したものとはいえないとして、組合の救済申立てを棄却することを決定し、同年9月7日に初審命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、18年9月11日、これを不服として、初審命令の取消し及び上記2のとおり救済を求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

会社が、本件賃金交渉未妥結を理由として、本件一時金交渉の妥結・仮払を拒否したことは、支配介入の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第3の1に記載されたとおりであるから、これを引用する。

1 組合の主張

- (1) 賃上げについて、初審命令は、会社が一般産業、石油他社との比較においてそんな色のないレベルという考え方に基づいて説明を行ったというが、会社はそんな色のないレベルとはどういうものか明示しないなど、到底説明したというものではない。また、初審命令は団交回数を挙げて相当程度説明していたというが、会社の不誠実な対応の結果、賃金交渉が延伸したものである。

基本給上限額の設定については、労働条件の不利益変更であるにもかかわらず、会社が組合の合意を得ることなく強制した事実こそ、問題とされなければならない。

0.1%別枠調整については、会社は極めて漠然とした説明を行ったにすぎず、0.1%といえども賃金として支給する以上、組合と協議・決定すべきものである。

- (2) 昭和58年度の一時金の仮払について、初審命令は組合結成当時の混乱した状況の中で、紛争の種を解消しようするために仮払を行ったとの判断を行っているが、そのような事実はない。また、モービルが3度の仮払に応じていながら、本件一時金妥結・仮払の拒否を行ったことについて、初審命令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としたが、モービルが、独自の判断で方針を転換したのではなく、親会社エッソの支配・意思のもとで本件一時金妥結・仮払

の拒否が強行された。

2 会社の主張

- (1) 基本給上限額は、13年度の賃上げから導入されたものではなく、エッソにおいては11年度以降、モービルについては12年度以降の賃上げ回答に含まれるようになり、以後エッソ及びモービルは、毎年度組合を含む各労働組合との間で、基本給上限額設定を含む内容で賃上げについて妥結に至っており、基本給上限額制度を組合の合意を得ることなく強制した事実はない。
- (2) 会社が、本件賃上げ・一時金交渉において、一時金の妥結・仮払に応じなかったことには以下のような正当な理由があり、これを「やや硬直的な対応」と評する初審命令の説示には疑問を禁じ得ない。
 - ① 賃金交渉が妥結に至らない限り、一時金の具体的な金額が確定せず、労使の合意がなければ支払義務の発生しない一時金を事実上支払うことは、会社に多大な不利益をもたらすこと
 - ② 仮払を行う慣行が存在しなかったこと
 - ③ 賃金交渉妥結後に遡及支払を行うことは、コンピューターによる自動計算が不可能となり、税金等の控除額についてもすべて手計算になるため膨大な時間と労力が必要になること
 - ④ 多数組合との間では賃上げ・一時金につき会社回答の内容で妥結しており、組合とも同内容で妥結に至ることを目指すのが当然であったこと
 - ⑤ 組合のみに仮払の特別扱いを認めると、多数組合から非難を受ける可能性があったこと
 - ⑥ 前年度実績に照らして明らかに現実味を欠く要求に固執し、独自の立場に立って、賃上げ交渉に妥結しない組合に対して、会社が多大な不利益の発生や多数組合から非難される危険を甘受して、仮払を行う

ことは適切ではなかったこと

- (3) モービルが、賃上げ妥結前に一時金について妥結したのは過去3回に止まり、慣習化していなかったから、モービルが方針転換したという組合の主張は誤りである。また仮にエッソが、モービルに方針転換を強制したとしても、それが何ゆえに会社の不当労働行為意思を基礎付けることになるのか不明である。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件結審時」を「本件初審審問終結時」と、「当委員会」を「東京都労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 2(1)①中「5,490円」を「5,480円」に改める。
- 2 2(4)①アを次のとおり改める。

「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%)。そのうち、基本給は5,200円であるが、同額は2月末基準賃金に基づいて計算しており、3月末時点の平均基準賃金によっては金額の変更が生じ得る。」

- 3 3(3)の第2段落を次のとおり改める。

「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)」の「その他参考」欄に、「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」)。」旨を付記した。」

4 4 (2)の末尾に改行して次を加える。

「 会社は、賃上げの考え方について、会社の営業利益及びグループ会社の利益について言及し、会社の業績が実質的に回復したとは言い切れない状況にあるとし、世間相場や業界他社の動向、組合の組合員の会社に対する貢献などを踏まえて、中長期的に安定した、競争力のある賃上げを行うと述べた。 」

5 4 (5)中「6社における」を「5社における」に改め、同(5)の証拠の摘示部分の末尾に「」を加える。

6 4 (6)の第1段落「金額5,200円を5,205円に修正することを」を「賃上げ額のうち基本給分を5,200円から5,205円に修正することを」に改め、同第2段落を次のとおり改める。

「 会社は、一般産業界の動向を確認し、年収の伸びをチェックして今回の回答を決めたこと、一般産業界の動向は、大手315社（金属、食品、繊維、鉄鋼、家電、自動車、私鉄等、日経連が集計している会社）のうち、135社の回答を集計した中間段階で、今年の賃上げは去年の2.01%から若干低い1.96%だったこと、石油業界の状況としては、昨年から賃上げ率を半減させた石油他社もある中で、会社の1.3%の賃上げ率はトップレベルであり、一般産業界と比較しても、1.3%は妥当な率であると判断したこと、また、年収の伸びをみても、一般産業界の例えばトヨタ自動車の年収の伸び率が2.1%なのに対し、会社は2.3%であり、年収レベルの他社比較でも十分高いレベルにあること等を説明した。 」

7 4 (8)の第3段落を次のとおり改める。

「 0.1%別枠調整について、会社は、組合から具体的説明がされていないことを指摘されると、エクソンモービルグループ会社間の昇格制度の違いにより、35歳から36歳、25歳から26歳の人で基本給に格

差があるため調整が必要であり、事務・技能職についても若干の調整が必要であること、具体的な調整作業が終わったら説明できること、0.1%別枠調整は会社裁量で行う賃上げであること等を述べた。」

8 4 (9)の第3段落を次のとおり改める。

「また、0.1%別枠調整について、出身会社別の昇給・昇格制度の違いにより生まれた賃金格差を極力小さくするため、専門職では37歳以下、事務・技能職では26歳以下の組合員に対して、標準年齢別の実在者の平均基本給を求め、平均以下の者に調整を行うものであること、基本給上限額を超過した専門職18名、事務・技能職169名の合計187名からの742,000円と、基本給比0.1%の外枠原資829,000円との合計1,571,000円が総調整原資であること、また、調整額は、すべて平均まで調整するというのではなく、調整の上限額を設けて実施し、金額的には数千円の単位であることを説明した。」

9 4 (11)の証拠の摘示部分の末尾に「」を加える。

第4 当委員会の判断

1 会社による本件一時金妥結・仮払の拒否は、労使慣行を破壊するものか組合は、「賃金交渉妥結前の一時金妥結・仮払は慣行であり、仮払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」旨主張する。

確かに、エッソにおいて昭和58年度、モービルにおいて昭和59年度、9年度及び11年度、賃金交渉未妥結のまま一時金交渉が妥結し、モービルの11年度一時金を除き（同年度の一時金の仮払予定日前に賃金交渉が妥結している。）、旧賃金を基準に算出された一時金の仮払が行われた（前記第3で改めた上で引用した初審命令理由第2の6）。

しかしながら、昭和58年度から12年度までの間に、エッソにおいて過去1回、モービルにおいて過去3回、賃金交渉未妥結のまま一時金交渉

が妥結され、一時金の仮払が行われた（もともと、11年度については仮払を行う前に賃金交渉が妥結している。）からといって、直ちに、これが労使慣行として定着していたということとはできない。

したがって、本件一時金について、会社が本件賃金交渉未妥結を理由として一時金の妥結・仮払に応じなかったことが、労使慣行を破壊するものである旨の組合の主張は採用できない。

2 会社による本件一時金妥結・仮払の拒否は組合弱体化の意図に基づくものか

組合は、「会社は、その不誠実な対応の結果、本件賃金交渉を延伸させておきながら、組合がねばり強く賃金交渉を行っていることへの報復的嫌がらせをするため、また、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て組合の団結を弱体化するため、本件一時金妥結・仮払の拒否を行った」旨主張する。

そこで、以下、本件賃金交渉が会社の不当な対応の結果延伸したものであり、本件一時金妥結・仮払の拒否が組合の上記主張のような意図に基づくものであるといえるか、検討する。

(1) 本件賃金交渉について

ア 本件賃金交渉における会社回答

組合は、13年度春闘要求として、39万7000円（被解雇者の生活保障分21万5000円を含む。）の賃上げを要求（以下「本件組合要求」）した（同2(3)）。

これに対し、会社は、5490円（1.3%）の賃上げを回答（以下「本件会社回答」）した（同2(4)）。

本件会社回答は、12年度に組合と妥結した賃上げ額とほぼ同じであった（同2(1)、(2)、(4)）。

なお、会社は、会社内に併存するエ労、モ労及びビス労（以下「別

組合ら)) に対しても本件会社回答と同様の回答を行い、その内容で別組合らと妥結しており、また、組合との間でも、別組合らからは3か月以上遅れた妥結ではあったものの、結局、本件会社回答どおりの内容で妥結している(同4(13)及び同7)。

そうすると、本件組合要求と本件会社回答は、相当異なる内容のものであったが、上記事情や下記イの会社の説明内容を考え併せると、本件会社回答自体が合理性を欠くものであるとか、組合にとって到底受け入れ難いもので、組合を殊更に差別しようとするものであったとはいえない。

イ 本件賃金交渉における会社の対応

組合は、「会社が賃上げ回答、基本給上限設定の根拠や0.1%別枠調整などについて団体交渉で具体的な説明を行わず、不当な対応をとり続けた」旨主張する。

しかしながら、会社は、本件賃金・一時金交渉に関して、エッソにおいては14回、モービルにおいては15回、組合との間で団体交渉を行っており、その具体的な経過をみても、以下のとおり、会社は、本件賃金交渉において組合から求められた点につき必要な範囲で説明を行ってきたものと認めることができ、かつ、その説明内容にも不合理な点は認められない。

また、本件賃金交渉における会社の交渉態度が、別組合らに対する場合と比べて、組合を殊更に差別したり、不利に取り扱ったりする不当なものであった等の事情はうかがえず、当審審問において、組合の中央書記長であるA証人も、会社は別組合らに対してそれほど細かく説明していなかった旨の供述をしている。

(ア) 賃上げ率の根拠について

会社は、組合の春闘要求に対して、「現実味のない、過大な要

求」と見解を述べたものの、賃上げの考え方について、会社の業績が実質的に回復したとは言い切れない状況にあるとして、世間相場、業界他社、組合員の会社に対する貢献などを踏まえて、中長期的に安定した、競争力のある賃上げを行う旨述べた(同4(2))。そして、賃上げ率1.3%の根拠について、①一般産業界大手135社の今年の賃上げ率は昨年の2.01%から若干低い1.96%であり、昨年から賃上げ率を半減させた会社もある石油業界の中にあっては、会社の1.3%の賃上げ率はトップレベルであること、②一般産業界の例えばトヨタ自動車の年収の伸び率が2.1%なのに対し、会社は2.3%であり、年収レベルの他社比較でも十分高いレベルにあること等を説明した(同4(4)~(6)、(8)、(12))。また、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(同4(9))。

(イ) 基本給上限額の設定について

会社は、基本給上限額の設定の理由について、①長年同一の職位に止まる場合、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、給与のみ増加するのは問題であること、②同一年齢の一般従業員と管理職の基本給が逆転するのは問題であること、③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こと等を述べ、基本給上限額は、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こと等を説明し、職位ごとに基本給上限額を超えた者の人数を示した(同4(4)、(5)、(8)、(10))。

また、会社は、基本給上限額の8500円増額の理由についても、グループ各社の賞与、手当等の整合化を行うために、減額し

た手当等の基本給への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旨の説明を行った（同4(4)、(5)）。

さらに、会社は、本件会社回答の基本給上限額の対象となる従業員は187名であり、このうち、組合の組合員は3名にすぎず、上限額の適用を受けるのは組合の組合員だけでないことを繰り返し組合に説明している（同3(2)、同4(9)、(10)）。

なお、基本給上限制度は、13年度から始まったものではなく、エッソでは11年度から、モービルでは12年度から既に導入されており、同制度を含む内容で、賃金交渉は妥結されてきていた（同3(2)）。

(ウ) 基本給の0.1%別枠調整について

会社は、0.1%別枠調整について、4社が一緒になった場合には起こり得ることで、組合と交渉して調整の仕方を決めるものではなく、回答書や協定書に入れるものではないと述べたものの、その根拠を明らかにするようにとの組合の要求に対し、①出身会社ごとの昇給・昇格制度の違いにより生まれた賃金格差を極力小さくするため、今年に限って行うものであること、②基本給比0.1%の外枠原資に、基本給上限額を超過した額を加えたものを総調整原資として、専門職では37歳以下、事務・技能職では26歳以下の組合員のうち、平均基本給以下の者に調整を行うもので、調整額は数千円の単位であること等を説明している（同3(3)、同4(4)~(9)）。

ウ 小括

以上からすると、本件賃金交渉における会社の回答内容や対応が不当なものであったとは評価できず、会社の不誠実な対応の結果、本件賃金交渉が延伸したということとはできない。

(2) 本件一時金妥結・仮払の拒否について

本件一時金は、本件賃金交渉の結果によって決定される賃金を前提としているものである（この点については争いが無い。）から、会社が本件賃金交渉妥結と同時にしそれ以降に本件一時金交渉の妥結を図ろうとすることは、相当であるといえる。

また、組合の賃上げ要求は前年度妥結実績と大幅に異なるものであったこと（同2(1)~(3)）、会社と別組合らとの間では、賃上げ・一時金について会社回答どおりの内容で妥結していたこと（同7）、会社が、一時金を旧賃金に基づき仮払すると、新賃金妥結後に遡及支払が必要となる等の事情も存する。

これらにかんがみれば、会社が、組合が現実味のない賃上げ要求に固執していると考え、そのような賃金交渉が妥結するまでの間、別組合らに対するのと異なる対応をしてまで、組合に一時金の仮払を行うのは適切でないと判断したことには合理性がある。

(3) そうすると、会社の本件一時金妥結・仮払の拒否は、組合弱体化の意図に基づく行為であると認めることはできない。

3 結論

以上の次第であるから、会社が、本件賃金交渉の未妥結を理由として、本件一時金の妥結・仮払をしなかったことは、労働組合法第7条第3号の支配介入の不当労働行為であるとはいえない。

なお、組合は、「モービルが独自の判断で一時金の仮払に関する方針を変更したのではなく、親会社エッソの支配・意思のもとで本件一時金妥結・仮払の拒否が強行された」旨主張して、これを問題とするが、上記のとおり、会社が賃金未妥結を理由として本件一時金妥結・仮払を拒否したこと自体が不当労働行為とは認められない以上、モービルが一時金妥結・仮払を拒否するように方針を変更したとしても、何ら不当労働行為の問題を

生じさせるものではない。したがって、仮に「エッソがモービルに方針変更を強制した」という事実があったとしても、上記判断を左右するものではない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成21年9月2日

中 央 労 働 委 員 会

第三部会長 赤 塚 信 雄 ⑩