

条第2号の不当労働行為に該当するとして、平成8年5月31日（以下、平成の元号は省略する。）、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に救済申立てがあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、8年度一時金について、会社配分の具体的な配分方法及び評価基準、各評価ごとの組合員有資格者数を明示し、誠実に団体交渉（以下「団交」）を行うこと
- (2) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

3 初審命令の要旨

初審大阪府労委は、10年9月29日付けで、本件団交における会社の対応に不当労働行為は認められないとして、組合の救済申立てを棄却することを決定し、同日、当事者双方に初審命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、10年10月6日、上記初審命令を不服として、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

本件団交における会社の対応は不誠実であったか。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第2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) 初審命令の「一時金における会社配分については、会社が従業員に対する業績評価を基にその裁量で配分、支給する部分として過去20年以上にわたり労使合意がなされてきた」との認定は事実に反する。

会社は、一時金会社配分について「会社と組合との協議事項ではない」

として、組合との協議を拒否し続けてきたのであるから、毎年の一時金「会社配分」についての協議は成立しようもなく、その結果、会社配分の中身についての合意がないままに会社配分枠についてのみ妥結し終結したものである。すなわち、会社配分枠として支給額の5%とすることについては労使合意してきたが、その配分方法等の考え方についてまで労使合意した事実はない。

- (2) 会社が会社配分枠を20年来続いてきた5%から7.5%に拡大したことについて、組合との合意を得る必要がなく、会社が一方的に決定する権利があると認めた初審命令は、労働条件についての労使対等決定原則を否定するものであり、絶対容認できない。初審命令がまかり通れば、会社配分枠の拡大は無制限に会社が一方的に決定できることになってしまう。
- (3) 会社は、本件団交において、会社配分の一部を小出しに明らかにしたものにすぎず、初審命令の「相当詳細に説明した」との判断は当たらない。まして、8年度一時金は、会社配分を従前の5%から7.5%に拡大したのであるから、拡大した理由を含めてより詳細な説明を行うべきである。

2 会社の主張

- (1) 会社は、会社配分については業績評価による裁量的判断により決定されるものであるから、その具体的内容や仕組みについて説明をなし組合の理解を得るべき最善の努力はするが、その性質上、組合と協議の上合意しなければ実施できないものではないものと解し、その立場で団交に臨んでいるのであり、これを団交拒否と非難される理由はない。
- (2) 8年度一時金交渉については、エッソ石油労働組合（以下「エ労」）及び全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」）とは、同年6月6日に妥結しており、本件会社配分の内容や程度に関し

ても、組合に対してのみ、別組合と比べて突出した開示・説明をすることはできない事情があった。

- (3) 会社は、会社配分の中身について、組合に説明したり、組合の意見を聞くことについては、前向きに考えており、組合をはじめ各労働組合に対して、交渉の場ではなく、意見交換の場、例えば労使協議会で話をすることを提案した。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、全国に支店、営業所、油槽所等を有し、各種石油製品及び石油関連製品の輸入・販売等を行っており、その従業員数は本件初審審問終結時（9年9月10日）約900名であった。なお、会社は、本件初審申立時（8年5月31日）は、エッソ石油株式会社であったが、12年2月にエッソ石油有限会社に組織変更し、さらに14年6月、モービル石油有限会社等と合併して現在のエクソンモービル有限会社となったものである。

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員並びに元従業員により組織された労働組合で、その組合員数は本件初審審問終結時35名であった。なお、会社には、本件初審申立時、組合の外に、エ労及びス労があった。

2 本件団交の経過

- (1) 8年5月27日、同年度一時金に関する第1回団交が行われ、その席上、組合は一時金に関する要求書を提出し、趣旨説明を行った。同要求書は、一時金の支給月率を年間12か月とし、会社配分（会社裁量分とも称され、従業員に対する業績評価を基に会社はその裁量で配分、支給する部分）は無しとするという内容であった。

これに対し、会社は、「一時金支給月率については到底応じられない、個人の業績や貢献度をこれまで以上に一時金を含む賃金に反映させていくため、今年は会社配分を拡大し、石油業界平均の10%に近づけたい。ただし、会社配分は成績査定による配分（以下「査定配分」）に限定しているわけではなく、その幅、中身等についての具体的な会社の考えは明日回答する」と述べた。

一時金における会社配分は、20年以上にわたり毎年支給額の5%とすることで妥結されてきたが、会社は組合に対し、7年度一時金交渉及び8年度賃上げ交渉において、一時金の会社配分を拡大したいと述べていた。

- (2) 同年5月28日、第2回団交が行われ、会社は、同年度一時金に関する回答書（以下「会社回答書」）を提示した。その内容は、支給額を、組合員有資格者基本給の7.45か月分（夏季3.7か月、冬季3.75か月。20年近く同月率で回答。）とし、会社配分の割合を7.5%とするものであった。会社は、会社配分について、5%から7.5%に拡大するが、このうち5%は従来どおりの査定部分とし、2.5%は同年度の賃上げの会社配分と同様のコンセプトで基本給レベルに応じた定額配分（以下「定額配分」）とすると述べ、貢献度の高い人に報いることで志気を高め、各年齢層で適切な年収を維持するために、2.5%部分を加えることが必要であると説明した。

なお、会社は、同年度賃上げ交渉において、賃上げの会社配分に定額で配分する方式を導入する理由として、社員の志気を高めて企業競争に生き残っていくためには、できるだけ年功的な要素を少なくし、既に十分高い給与水準にある部分の賃金カーブを少しづつ寝かせていく必要がある旨を説明していた。

組合は、一時金の会社配分の拡大は実質的に賃金切下げにつながる

ので絶対に容認できないと述べ、会社配分について、職種別、評価区分別の配分額及び率並びに評価の手續、評価の基準及び基準対象人数・割合を明示するよう要求した。この要求について、会社は、組合が要求するような詳しい説明をすることは現段階では考えていないと述べ、組合は、これらが明示されない限り会社の説明どおりに配分されているかどうかの検証ができないとして、次回団交で明らかにするように求めたが、会社は、会社配分に係る原資の使い方は会社が決めるものであり、どこまで説明するかは会社の判断であると述べた。

(3) 同年5月30日、第3回団交が行われ、会社は、会社配分問題について、以下のように回答した。

①基本的に会社配分の内容をどの程度明らかにするかは会社の判断である、②会社配分の中には定額部分があるので支給額がゼロになることはない、③査定配分につき平均評価となる人の割合は専門職では70%、非専門職では90%を占める、④会社配分のうち、2.5%は定額配分であり、これを除く5%の査定配分部分の上下差は従来どおり平均評価を100としてプラスマイナス5の割合である、⑤定額配分は基本給区分に応じた定額であり成績査定と関係がなく、会社配分全体では評価による差は拡大しない、⑥定額配分は会社が望ましいと考えている平均的な年収カーブに近づけるために導入するもので、年収カーブは中高年齢層で平らになるか下がる。

この団交の最後に、組合は、会社が会社配分の内容を説明することを拒否しているから、この会社の態度に対抗するため、不当労働行為救済申立てを行うと述べたが、組合及び会社のいずれからも同日で本件団交を打ち切りとする趣旨の発言はされなかった。

(4) 同年5月31日、組合は、本件団交における会社の対応が不誠実団交に該当するとして、大阪府労委に本件不当労働行為救済申立てを行

った。

- (5) 同年6月18日、第4回団交が行われ、組合は、会社配分の具体的な配分方法及び評価基準に関して、以下の項目を中心に説明を求めた。

①一時金の査定配分における職種別の評価区分、②職種別の評価ごとの配分率及び平均評価に当たる評価区分、③職種別の評価ごとの対象人数及び割合、④各評価ごとの具体的基準及び評価フォームの有無、⑤定額配分2.5%の職種別の基本給ごとの金額、⑥会社が目標とする、年齢層ごとの具体的な年収額

これに対し、会社は、以下のとおり回答した。

①については、専門職が1.0、2.0、2.5、3.0、3.5、4.0の6段階、非専門職がA、B1、B2、Cの4段階、②については、平均評価は専門職が2.5と3.0、非専門職がB1とB2、査定配分による上下差はプラスマイナス5%の割合、③については、人数割合は、専門職では1.0と2.0が15%、2.5と3.0が70%、3.5と4.0が15%、非専門職ではAが5%、B1とB2が90%、Cが5%、対象人数は回答できない、④については、評価フォームは存在するが、基準は回答できない、⑤については、定額配分は基本給に基づくため職種ごとの区別はない、⑥については、団交の場で会社が目標とする年収カーブそのものを明示することはできないが、労使協議会に似た場を作ることを検討してもらえれば、会社としても話をする姿勢はある。

なお、組合は、次回団交で、平均評価以外の各評価区分の配分率、評価区分ごとの人数、定額配分における基本給別の金額及び会社が目標とする各年齢層ごとの年収等の詳細な説明を行うように求めた。

- (6) 同年6月27日、第5回団交が行われ、組合は、「会社の8年度一時金回答は支給率及び額のみならず会社配分拡大という内容で極めて

不満であるが、本日の団交をもって妥結したい。会社配分の配分方法等については労働委員会で追及し、開示を求めていく」と述べた上で、会社配分の配分方法等についての会社の考え方を確認する質問を行った。その回答の中で、会社は、前回団交で説明を求められていた点について、①査定配分における評価区分ごとの人数割合は専門職では1.0が5%、2.0が10%、3.5が10%、4.0が5%、②評価区分ごとの配分率は4.0が0%、1.0が10%、2.0と3.5、AとCは明示しないがCは0%ではない、③査定配分における評価区分ごとの人数、定額配分における基本給別の金額及び会社が目標とする各年齢層ごとの年収は明示しない旨回答した。

その後、組合と会社は、一時金の支給日を確認した上、会社回答書と同内容で、同年度一時金交渉について妥結し、同日の団交は終了した。

なお、エ労及びス労も会社配分の拡大には反対したが、会社はいずれの労働組合との間でも、同年度一時金交渉について、同年6月6日、会社と組合の間の妥結内容と同じ内容で妥結していた。

- (7) 同年7月8日及び同年11月27日、組合の組合員に対して同年度一時金が支給された。

第4 当委員会の判断

1 本件団交における会社の対応は不誠実であったか

- (1) 組合は、会社が一時金会社配分の内訳等について協議事項ではないとして組合との協議を拒否し続けてきたことを問題とし、本件団交においても、会社は会社配分の一部を小出しに明らかにしたものにすぎず、誠実な対応をしたとはいえない旨主張する。

確かに、会社は、第2回団交では、会社配分に係る原資の使い方は

会社が決めるものであり、どこまで説明するかは会社の判断であると述べ（前記第3の2(2)）、第3回団交では、基本的に会社配分の内容をどの程度明らかにするかは会社の判断であると述べるなど、組合に対して、会社配分の内訳等は会社の裁量事項であるとの立場を示している（同2(3)）。

しかしながら、本件団交においては、会社は、このような立場を主張しつつも、従来明らかにしていなかった評価区分ごとの配分率や対象人数の割合等について、第3回団交ないし第5回団交において、具体的に回答している（同2(3)、(5)及び(6)）。

そうすると、本件団交において、会社が会社配分の内訳等の協議を拒否したとはいえないし、査定配分に係る事項についても、組合の要求のすべてに応じたものではないが、それ相応の回答はしているのであるから、会社の対応が不誠実であったとはいえない。

なお、第4回団交及び第5回団交は、本件不当労働行為救済申立ての後に行われたものであるが、同申立ては、8年度一時金交渉が決裂したわけではなくその継続中（しかも第1回団交から1週間も経っていない間）に行われているのであるから（同2(3)ないし(6)）、第3回団交に引き続いて行われたこれらの団交も同年度一時金を巡る一連のものとして、本件不当労働行為の成否の判断に当たって考慮するのは当然である。

- (2) また、組合は、会社配分枠を5%から7.5%に拡大した理由についてもより詳細な説明を行うべきであった旨主張する。

会社は、7年度一時金交渉のころから既に会社配分の拡大を示唆しており、8年度賃上げ交渉の際に、賃上げの会社配分に定額配分方式を導入する理由として、年功的要素を少なくし、既に十分高い給与水準部分について賃金カーブを寝かせていく必要がある旨説明していた

(同 2 (1) 及び(2))。

会社は、第 1 回団交では、個人の業績や貢献度をこれまで以上に一時金を含む賃金に反映させ、石油業界平均の 10% に近づけたいと、会社配分拡大の必要性について説明し (同 2 (1))、第 2 回団交では、貢献度の高い人に報いることで志気を高め、各年齢層で適切な年収を維持するためには、同年度賃上げの会社配分と同様のコンセプトで、同年度一時金の会社配分に 2.5% の定額部分を加えることが必要であると説明している (同 2 (2))。

さらに、会社は、第 3 回団交では、定額配分は成績査定と関係がなく、会社配分全体では評価による差は拡大しないこと、定額配分は会社が望ましいと考えている平均的な年収カーブに近づけるために導入するもので、年収カーブは中高年齢層で平らになるか又は下がることを説明し (同 2 (3))、第 4 回団交では、定額配分は基本給に基づくため職種ごとの区別はないことを説明し、団交の場で会社が目標とする年収カーブそのものを明示することはできないが、労使協議会に似た場を作ることを検討してもらえれば、会社としても話をする姿勢はあるとの提案もしている (同 2 (5))。

以上からすると、会社は、本件団交において、組合に対して会社配分枠拡大の理由や定額配分の内容について一定の説明はしていると認められ、会社の団交態度が不誠実であったとまではいえない。

そして、第 5 回団交において、会社が、定額配分における基本給別の金額及び会社が目標とする各年齢層ごとの金額について明らかにしないと回答したのに対し、組合は、団交の場ではそれ以上迫することもなく、すぐに一時金支給日の確認を行い、不満としつつも一時金交渉の妥結に応じているのであって (同 2 (6))、会社があえて協議を尽くさないまま交渉を打ち切り、一方的に会社配分枠の拡大を決定し

たと評価することもできない。

(3) 以上の次第であるので、本件団交における会社の対応は不誠実であったとはいえ、労働組合法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

2 なお、会社は、8年度一時金交渉の妥結により本件救済申立ての被救済利益は消滅しているのを却下すべきであると主張している。

しかしながら、本件は、会社が、本件団交において会社配分の具体的な配分方法及び評価基準等を明示しなかったことが不誠実であるとして申し立てられたものであって、同年度一時金交渉の妥結により直ちに被救済利益が消滅したとはいえないから、会社の上記主張は採用できない。

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22年5月19日

中央労働委員会

第三部会長 赤塚 信雄 ㊟