

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人                      スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

再 審 査 被 申 立 人                      エクソンモービル有限会社

主    文

本件再審査申立てを棄却する。

理    由

## 第 1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、エクソンモービル有限会社（本件初審申立時はエッソ石油株式会社、初審命令時はエッソ石油有限会社。以下「会社」という。）が、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。）に対し、平成10年度春闘に係る団体交渉（以下「団交」という。）におい

て、管理職の賃金データの開示を拒否したこと、及び賃金システムの変更について組合と意見を交換する場として、組合側出席者を3名以内とし、説明内容を非公開とするという条件を付した会合の開催を提案したことが、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、平成10年5月6日（以下、平成の元号は省略する。）、組合が、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済を申し立てた事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、賃上げ額のうち、会社裁量で配分する部分（以下「会社配分」という。）を50%に拡大することについて、管理職を含むすべての賃金内容を明らかにした上で誠実に団交を応諾すること
- (2) 会社は、賃上回答の説明に関して、出席者を3名に制限してはならないこと及び説明内容の公表を禁止してはならないこと
- (3) 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、13年11月22日付けで、10年度春闘に係る団交において、会社が管理職の賃金データを開示しなかったこと、並びに組合側出席者数の制限及び説明内容の公表禁止を条件とする会合を提案したことには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、13年11月30日、これを不服として、初審命令の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて再審査を申し立てた。

## 5 本件の争点

- (1) 会社が、10年度春闘交渉において、管理職の賃金データの開示を拒否したことは、事実上の団交拒否及び組合に対する支配介入に当た

るか（争点1）。

- (2) 会社が、組合側出席者を3名以内とし、説明内容を非公開とするという条件を付した会合の開催を提案したことは、事実上の団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか（争点2）。

## 第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、再審査における組合の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。この場合において、当該引用する部分中、「本件申立て」を「本件救済申立て」と読み替えるものとする。

- 1 初審命令は、「10年度の会社配分は50%に拡大されたものの、従来の賃金システムを全く違うシステムに変更したものとみることはできない」旨判断しているが誤りである。会社は、10年度春闘回答において、会社配分を大幅に拡大し、会社配分のうち、基本給区分別配分において基本給45万円以上の者への配分額を逡減する旨通知した。成績配分の拡大は成績による配分格差の拡大をもたらすし、また、基本給45万円以上の者への配分額を逡減させることは、中高年層の賃金を頭打ちにすることであって、いずれもそれまでの年功序列的賃金制度を根本的に変更するものであった。
- 2 初審命令は、「会社は、組合に対し、ビューグラフを使用して説明を行い、11年度春闘交渉では管理職及び現業管理職の賃金分布に関するデータないし表を開示し、組合からの質問に答えたので、不誠実に対応したとみることはできない」旨結論付けているが、会社が従前の賃金制度を根本的に変更しようとするのであるから、この程度の会社の説明は最低限必要不可欠なものであって、この程度の説明で済ませている会社の対応こそただされなければならない。

- 3 初審命令は、「出席者数の制限及び説明内容の公表禁止は、団交そのものに制限を加えるものであるとみることはできない」旨判断しているが、管理職の賃金データの公表禁止を要望ではなく絶対条件とするのは、明らかに団交そのものに制限を加えたものであり、不当労働行為に該当する。

### 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1（ただし、4を除く。）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、「当委員会」を「大阪府労委」と、「本件申立て」を「本件救済申立て」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1を次のとおり改める。

#### 「1 当事者等

(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、原油の輸入・精製・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（12年9月29日）約900名であった。なお、会社は、本件初審申立時（10年5月6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33名であった。なお、会社には、その当時、組合のほかにスタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」という。）及びエッソ石油労働組合（以下「エ労」という。）があった。」

- 2 2(14)の末尾に行を改め次のとおり加える。

「 また、会社配分のうち、基本給区分別配分は、基本給45万円をピークとして、基本給の上昇にしたがい配分額を遞減するものであり、9年度においても会社は同様の仕組みにより基本給区分別配分について回答を行い、これを含めて妥結されていた。 」

3 3 (1)を次のとおり改める。

「(1) 10年5月20日、10年度春闘に係る通算11回目の団交が開催され、会社は10年度一時金に関する提案を行った。 」

4 3 (2)の末尾に行を改めて次を加える。

「 なお、組合は、組合員と管理職の賃金が逆転しているとの会社の説明は管理職の賃金を明らかにしないと検証できないと述べた。 」

#### 第4 当委員会の判断

1 会社が、10年度春闘交渉において、管理職の賃金データの開示を拒否したことは、事実上の団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか（争点1）

組合は、賃金システムの変更について協議するためには、管理職の賃金データは必要不可欠なものであり、そのデータの開示拒否は、会社の主張する内容が事実であるか否かを検証できなくするものであって、事実上の団交拒否及び組合に対する支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

(1) 会社が団交において組合の求める資料を開示することは望ましいが、会社が組合の開示要求の全てに応じなければ事実上の団交拒否に当たるものではない。

(2) 会社は、確かに、10年度春闘交渉において管理職の賃金データを開示していないが、団交の場において、「管理職の賃金データは、労使で協議するテーマではなく、団交議題としてふさわしくない」、「管

理職の賃金データは、組合員に直接関わらない労働条件である」などと開示しない理由を再三にわたり説明しているし（前記第3で改めた上で引用した初審命令理由第1の2(16)、2(17))、また、管理職の賃金データについても非公開が約束された場では開示できると述べるなど（同2(13))、開示に向けて全く否定的であったわけでもない。

- (3) また、そもそも、管理職の賃金データは、会社が、新賃金システムの説明において、組合員と管理職の賃金が逆転しているケースがあると述べたことを検証するために、組合が開示を求めたものであるが（同2(13)、3(2))、会社は、新賃金システムは10年度に導入しないことを10年3月16日の時点で明言しており（同2(13))、実際に、新賃金システムは同月19日の会社の春闘回答にも盛り込まれていない（同2(14))。会社は、11年度には管理職の賃金データを開示しているが、それは同年度から新賃金システムを導入するためであった（同3(8))ものであるから、新賃金システムの導入が見送られた10年度においても同様の開示が必要不可欠であったとはいえず、同年度の時点で、会社が、管理職の賃金データは、組合員に直接関わらない労働条件であるとして開示しなかったことに理由がなかったとはいえない。
- (4) 以上の次第であるから、10年度春闘交渉において、会社が組合に対して管理職の賃金データを開示しなかったことが、事実上の団交拒否に当たるとはいえないし、また、組合に対する支配介入に当たるともいえない。
- (5) なお、組合は、「会社の10年度春闘回答は、会社配分を大幅に拡大し、かつ、会社配分のうち、基本給区分別配分において基本給45万円以上の者への配分額を逡減するものであり、それまでの年功序列的賃金制度を根本的に変更するものであった」などと主張する。

しかしながら、賃上げにおける会社配分率は、約20年間にわたり25.0%で固定されていたものが、7年度は28.3%、8年度は28.1%、9年度は33.4%と拡大されてきており（同2(1)）、10年度において初めて拡大されたものではない。また、会社配分のうち、基本給区分別配分についても既に9年度春闘において会社が10年度と同様の回答を行い、それを含め妥結されているから（同2(1)、2(14)）、これも10年度において初めて導入されたものではない。

そうすると、会社の10年度春闘回答が、それまでの年功序列的賃金制度を根本的に変更するものであったと評価するのは相当でなく、組合の上記主張は、本件不当労働行為の成否の判断を左右するものではない。

- 2 会社が、組合側出席者を3名以内とし、説明内容を非公開とするという条件を付した会合の開催を提案したことは、事実上の団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか（争点2）

組合は、会社が、賃金システムの変更を説明する場として、①組合側出席者を3名以内とし、②説明内容を非公開とするという条件を付した会合の開催を提案したことが、団交に制限を加えるものであり、事実上の団交拒否及び組合に対する支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

- (1) 上記①及び②の条件を付した会合は、団交ではなく、その前段の事務折衝の延長として会社から提案されたものであり、会社は、その後に必要があれば団交を開催することは当然であることを組合に説明しており（同2(4)、2(5)、2(7)、2(11)）、かつ、現に、組合の要求に応じ、賃金システムの変更について、上記①及び②の条件を付すことなく団交を開催して説明している（2(13)）。
- (2) また、組合は、会社からの同会合の提案を結局拒否しているのであって、会社の同会合の提案はあくまで提案にすぎず、同会合の開催を

組合に強制したものでない。

- (3) したがって、会社が同会合の提案を行ったことが、団交そのものに制限を加えるものとはみることとはできず、これをもって会社が事実上の団交拒否や支配介入の不当労働行為を行ったとはいえない。
- (4) なお、組合は、管理職の賃金データの公表禁止を要望ではなく絶対条件とするのは、明らかに団交そのものに制限を加えたものであり、不当労働行為に該当するとも主張する。

しかしながら、使用者が、労働組合に対し、開示義務があるとまではいえない事項を開示するに当たり、何らかの条件を付けたとしても、基本的には不当労働行為が成立するものではない。

本件においては、上記1で判断したとおり、10年度春闘交渉において、会社が管理職の賃金データを開示しなかったことは不当労働行為には当たらないのであって、同データが団交において当然に開示されるべきものであったとはいえない。また、本件において付された条件は、同データの公表禁止であったが、これは、ス労やエ労に対しても同様に求められており（同2(8)、2(17)）、組合のみを殊更差別した不当な条件であったともいえない。

そうすると、会社が、管理職の賃金データに関して、公表禁止という条件を付したことが、不当労働行為に当たるとはいえない。

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11月10日



中 央 労 働 委 員 会

第三部会長 赤 塚 信 雄 ⑩