

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 1

被申立人 EMGマーケティング合同会社
 代表社員 東燃ゼネラル石油株式会社
 代表社員職務執行者 Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第14号事件について、当委員会は、平成27年1月13日第1625回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同神作裕之、同川田琢之の合議により、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

- (1) 被申立人エクソンモービル有限会社（本件申立時における商号。平成24年5月21日付けで組織を変更し、「EMGマーケティング合同会社」に商号を変更した。以下「会社」という。）は、15年度に、職種別、職位別及び業績評価別に基本給の上限額を設定する制度を導入し、21年度に基本給上限額を引き下げた。21年度の基本給の賃上げ額の平均は、4,950円であったが、組合員 X 2（以下「X 2」という。）は、既に基本給上限

額に達していたため、また、組合員 X 3 (以下「X 3」という。)と同 X 4 (以下「X 4」という。)は、基本給上限額に達することとなり、賃上げが行われなかった。

- (2) また、会社は、15年度から、専門職と事務・技能職の一時金の支給月率に差を設けた。それ以降、事務・技能職の支給月率は引き下げられ、14年度には専門職及び事務・技能職ともに6.45か月であった支給月率が、21年度には、専門職が6.45か月、事務・技能職は4.65か月となった。そのため、当時、会社に雇用されていた組合員5名のうち、事務・技能職であるX 2、X 3、X 5 (以下「X 5」という。)及びX 6 (以下「X 6」という。また、X 2、X 4、X 3及びX 5と併せて「本件組合員」という。)の4名の21年度一時金月率は、専門職に比べて少ない月率となった。
- (3) 21年度において、会社は、組合員らを、平均を下回る業績評価に基づき、昇格させず、賃金及び一時金を支給した。

- (4) 21年度賃上げ・一時金交渉に当たり、21年1月19日に、組合が要求して以降、22年2月8日に妥結するまでの間に、団体交渉が17回開催された。

団体交渉において、会社は、①総報酬＝トータル・レミュネレーション(以下「TR」という。)で見て日本の一流企業と遜色ないレベルの処遇を実現していく方針である、②高齢層が相対的に高い状態が続いている状況に対し何らかの対策が必要である、③基本給上限額を超過した分の再配分先について、ターゲットラインを設定し、ターゲットライン未達の労働者に対して再配分を行う、④今後の見通しについて「あるべき姿があって、それを目指している。」などの説明をした。

組合は、会社に対し、①TRサーベイの結果の開示、②上位職位者の総報酬が高いとすることについての説明、③ターゲットラインの提示、及び④「あるべき姿」の提示を求めた。

- (5) 本件は、会社が、①職種別・職位別・業績評価別に基本給上限額を設け、21年度に基本給上限額を引き下げたこと、②21年度に係る一時金支給に関して専門職と事務・技能職の支給月率に差を設けたこと、③21年度昇格・賃金・一時金に係る組合員の業績評価において平均を下回る評価を行ったことが、それぞれ、組合活動あるいは組合員であるが故の不利益取扱い及

び組合弱体化を狙った支配介入に当たるか否か、また、④21年度賃上げ・一時金に係る団体交渉における会社の対応が、不誠実なものであったか否かが、争われた事件である。

2 請求する救済の内容

組合の請求する救済内容は、申立て後、一部が取下げあるいは変更され、最終的に以下のとおりとなった。

- (1) 21年度の基本給(一時金算出の基準とする月額の意味も含む。)決定における業績評価を、組合員 X 2、同 X 3、同 X 5 及び同 X 6 については B、同 X 4 については2.5ないし3.0とすること。
- (2) 21年4月1日付けで、組合員 X 2、同 X 3 の職位をT1/07に、同 X 4 を管理職相当職位に昇格させること。
- (3) 職種別・職位別・業績評価別の基本給上限額を21年度に遡って撤廃すること。
- (4) 21年度一時金における事務・技能職の支給月率を専門職の支給月率と同率にすること。
- (5) 上記(1)、(2)及び(3)により21年度基本給を、(1)、(2)、(3)及び(4)により21年度一時金を是正し、既に支給された額との差額を支払うこと。
- (6) 21年度賃上げ・一時金についての団体交渉に誠実に応ずること。
- (7) 誓約文の掲示及び配布

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、本件申立時の商号はエクソンモービル有限会社であったが、24年5月21日に組織を変更し、商号をEMGマーケティング合同会社に変更した。

会社は、肩書地に本社を置き、石油卸売及び販売業を営み、22年12月現在の従業員数は770名である。

会社は、エッソ石油有限会社(昭和49年当時は「エッソ・スタンダード石油株式会社」と称していたが、昭和57年にエッソ石油株式会社に社名を変更し、平成12年に有限会社に組織変更した。以下「エッソ」という。)とモービル石油有限会社(以下「モービル」という。なお、エッソ及びモ

ービルを併せて「会社」という場合がある。)が14年6月1日付けで合併した会社である。

(2) 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。)は、昭和57年9月25日に結成された労働組合であり、会社の従業員及び元従業員で構成されている。本件申立時の組合員数は、31名(うち会社の従業員は、当時再雇用で就労していた1名)である。

(3) 会社には、組合のほか、申立外エクソンモービルグループ労働組合(平成19年6月頃の組合員数は、1,354名)及び同全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(19年6月頃の組合員数は、25名)がある。

(4) X2は、昭和46年に入社し、組合結成当時の組合員で、組合役員を歴任し、平成14年秋に中央執行委員となり、20年7月から中央執行副委員長を務め、22年8月に定年退職となり、その後再雇用されなかった。

X4は、昭和48年4月に入社し、組合結成当時の組合員で、組合役員を歴任し、61年春以降本部役員を務め、平成22年3月に定年退職となり、その後再雇用されなかった。

X3は、昭和50年4月に入社し、組合結成当時の組合員で、組合役員を歴任し、平成17年秋からは中央執行副委員長を務め、21年9月に定年退職となり、その後再雇用されなかった。

X5は、昭和46年に入社し、組合結成当時の組合員で、組合役員を歴任し、平成18年秋からは中央書記長を務め、21年2月に定年退職となり、その後再雇用されなかった。

X6は、昭和44年5月に入社し、組合結成当時の組合員で、組合役員を歴任し、59年秋に中央書記長となり、61年秋以降中央執行副委員長を務め、平成20年12月に定年退職となり、21年1月から25年12月まで再雇用された。

なお、X5とX6は、20年度中に定年退職となっており、本件では、同人らの21年4月1日付けの賃上げ及び昇格は争われておらず、21年度の一時金が争われている。

【甲32、甲40、甲48、甲49、甲92、乙44、乙62】

2 本件申立てまでの労使関係等

(1) 組合結成に至る経緯とその後の労使関係

ス労自主は、昭和57年9月25日、全日本石油労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（当時。以下「ス労」という。）から分離、独立して結成された。

51年6月7日、エッソは、ス労役員4名（以下、それぞれを「E」、「F」、「G」、及び「H」という。）に対し、懲戒解雇を行った。12月20日、ス労及び懲戒解雇されたス労役員4名は、当委員会に対し、解雇撤回・原職復帰を求める不当労働行為救済申立て（都労委昭和51年不第126号事件。以下「51不126号事件」という。）を行った。

54年1月、Eは、51不126号事件を取り下げた。

57年、Fはス労から分離・独立してス労自主を結成し、ス労自主が、51不126号事件の当事者として追加された。

63年3月31日、当委員会において、ス労とエッソとの間で、今後正常な労使関係の樹立に努力すること、GとHを復職させることなどを含む包括的な和解が成立し、ス労、G及びHは51不126号事件のス労及び両名に係る部分の申立てを取り下げた。一方、当委員会において、ス労自主と会社との間でも和解のための話し合いが行われたが、不調に終わり、63年9月30日、当委員会は、51不126号事件のFの懲戒解雇にかかる部分について、申立てを棄却する旨の命令書を交付した。

【甲23、当委員会に顕著な事実】

(2) 57年の組合結成後、組合は、賃上げ・一時金（昇格を含むものもある。）について、大阪府（地方）労働委員会及び中央労働委員会に対し、会社を被申立人とする不当労働行為救済申立て及び再審査申立てを行ってきた。

平成21年10月28日、大阪府労働委員会は、20年の賃金・一時金及び昇格等が不当労働行為であるとして申し立てられた事件（平成21年（不）第47号事件）について、却下することを決定した。

上記以外にも、組合は、会社に対し、昭和57年以降、損害賠償請求等の訴訟提起や各労働委員会への不当労働行為救済申立てを数多く行っており、その数は60件を超えている。

【甲60、乙1～5、乙10、乙11】

(3) また、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、不当労働行為救済申立てを行ってきた。平成14年以降、本件結審時までには、その数は、本件以外に15件である（都労委平成14年不第4号、同第5号、同第15号、同第18号、同第19号、同第57号、同第73号、同第104号、同第105号、都労委平成16年不第15号、都労委平成17年不第69号、都労委平成18年不第66号、同第97号、都労委平成20年第59号及び都労委平成23年不第31号の各事件）。

当委員会は、このうち、13件について棄却命令を発し、1件について却下決定を行い、残る1件は、26年7月28日の本件結審日現在、当委員会に係属中である。

なお、8年4月30日、組合は、当委員会に対し、X2の頸肩腕障害が業務災害と認められて以後支払われていた欠勤時間分の賃金と休業補償給付との差額について、症状固定・治癒認定がなされた後、会社が、支払わなくなり不就業部分について賃金控除したこと等が、不利益取扱いに当たるとして不当労働行為救済申立て（都労委平成8年不第28号事件）を行った。16年6月15日、当委員会は、申立期間の徒過した申立てについては却下し、賃金控除措置等の申立てについて棄却する旨決定した。組合は、再審査を申し立てたが、中央労働委員会は、再審査申立てを棄却した。

【当委員会に顕著な事実、乙64】

3 従業員処遇の方針とTRサーベイについて

(1) 本件申立時の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は、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、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。エクソンモービルコーポレーションの一部門である。）に、TRサーベイ（「賃金サーベイ」とも称される。）という名称の調査を毎年行っている。

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毎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。ちなみに、中位とは平均ではなく順位をいう。

【甲32、乙27、乙28、1審p28～30】

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

【乙28】

- (3) 組合は、当委員会に対し、17年9月12日に、17年度賃上げ・一時金に関する団体交渉について、18年6月8日に、18年度賃上げ・一時金に関する団体交渉について、会社の対応が不誠実であるとして不当労働行為救済申立て（都労委平成17年不第69号事件及び同平成18年不66号事件）を行った。

19年12月12日、当委員会は、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、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などと判断し、両事件について、申立てを棄却する旨の命令を交付した。

また、TRサーベイにおける比較対象会社は、19年に入替えが行われている。

【甲21-2、乙28】

4 業績評価制度等について

- (1) 職種と職位について

会社の従業員は、管理職従業員と一般従業員とに区分される。一般従業員は、専門職と事務・技能職とに区分される。

専門職は、四年制大学以上の教育課程を修了し、専門職としての採用試験を受けて入社した従業員である。事務・技能職は、四年制大学の教育課程に満たない教育課程を修了し、事務・技能職としての採用試験を受けて

入社した従業員である。ただし、四年制大学以上の教育課程を修了した者でも、本人が希望する場合、事務・技能職の採用試験を受験し、事務・技能職となることができる。また、入社後、事務・技能職から専門職へ職種転換する場合もある。

労働条件は、専門職と事務・技能職とでは、初任給（基本給）が異なっているほか、昇給においても基準が異なっている。また、業務での必要性に応じて入社後のトレーニングが異なっている場合があるほか、管理職への昇進といった面においても制度的な差異がある。

職務内容については、事務・技能職は、他社では通常「一般職・現業職」といわれる従業員に相当する。これに対し、専門職は、他社では通常「総合職」といわれる従業員に相当し、将来的に管理職として基幹従業員になることが期待される。

専門職については、CL25（最高位）、CL24、CL23、CL22の4段階の職位が、また、事務・技能職については、T1/07（最高位）、T2/08、T3/09、T4/10、T5/11、T6/12の6段階の職位が設けられている。

前記1(4)の5名の組合員のうち、X2、X3、X5及びX6の4名は、事務・技能職で、X4は、専門職である。

【乙66】

(2) 業績評価について

一般従業員の業績評価は、1月から12月までを対象期間とし、評価結果は、翌年の4月1日付賃上げ及び一時金の支給額に反映されるほか、昇格にも影響する仕組みとなっている。

なお、年度途中で退職した者に対し、退職後に支給する一時金に対する業績評価は、退職年度の前々年の1月から12月までを対象期間としている。

専門職の評価項目は、仕事の質・量など仕事の結果に関する項目や専門的・技術的能力に関する項目、安全に関する意識など業務遂行に関する項目、リーダーシップ・管理に関する項目及びチームワークなど人間関係に関する項目であり、事務・技能職の評価項目は、仕事の質・量など仕事の成果に関する項目、積極性など仕事の遂行面に関する項目及び担当業務の知識・技能に関する項目等である。

評価は相対評価で、その区分及び分布は、専門職については上位から「1.0（5%以内）」、「2.0（10%）」、「2.5（35%）」、「3.0（35%）」、「3.5（10%）」、「4.0（5%以内）」であって「2.5」及び「3.0」が平均の評価となり、事務・技能職については上位から「A（5%）」、「A2（20%）」、「B（60%）」、「C（15%）」であって「B」が平均の評価である。

業績評価の方法は、会社のイントラネットに概要が公開され、会社の従業員は、これを閲覧することができた。

【甲5、甲28、甲34、甲37、乙7、乙9、乙23、乙66、1審p42～44、2審p17】

(3) 業績評価の手続

① EADSとDレポート

一般従業員の直属上司は、毎年、その部下である一般従業員に対して、専門職についてはエンプロイヤー・アセスメント・アンド・デベロップメント・サマリー（以下「EADS」という。）と題する書面を、事務・技能職については自己啓発レポート（以下「Dレポート」という。）と題する書面を、1月下旬頃までに提出するよう指示する。

EADSには、ア 評価期間中の業績と個人の能力開発の成果、イ 個人の当該年度の業務目標と、所属する部門の目標との関連、ウ 個人の能力開発目標、エ 短期及び長期の、将来のキャリアに関する希望等を記入するものとされている。

Dレポートには、オ 評価期間中に担当した仕事の内容及び目標達成度の自己評価、カ 当該年度における仕事及び自己啓発の目標等、キ 上司・会社に対する希望及び配置転換の希望等を記入するものとされている。

② 面接の実施

EADS及びDレポートの提出後、毎年1月下旬から2月初旬頃、直属の上司によるカウンセリング(以下「面接」という。)が行われる。面接では、前年度に決められた目標の達成度合、次年度の目標設定、担当業務等について話し合いを行う。

③ 第一次評価と相対評価の実施

業績評価における相対評価を行うため、一般従業員は、事務・技能職

と専門職毎に、ある程度の人数からなる評価母体（以下「ランク・グループ」という。）にまとめられる。

ランク・グループは、原則として、同一部門・同一職種の従業員で構成され、職位ごとに分けられてはいない。1つのランク・グループは原則30名ないし100名程度の従業員で構成されるが、場合により10名程度のこともある。各従業員が属するランク・グループの構成は、事前に従業員には示さず、評価期間を終えた翌年の1月位に決まる。

一般従業員の最終的な業績評価区分は、ランク・グループにおける相対評価により決定される。

ランク・グループにおける相対評価に先立ち、まず、評価の対象となる各一般従業員の直属の上司が、第一次評価として、前年度における当該一般従業員の業績等について総合評価を行う。

次に、ランク・グループが一つの部に所属する一般従業員だけで構成されている場合には、第一評価者が第一評価の結果を持ち寄り、例年2、3月頃に、当該部の長を交えて協議（以下「ランク・ミーティング」という。）を行い、ランク・グループに属する一般従業員の全員について、相対評価に基づく評価区分を決定する。ランク・ミーティングに先立ち、部長には、ランク・グループに属する全ての一般従業員のEADS又はDレポートのコピーが配布される。

ランク・グループが複数の部に所属する一般従業員から構成されている場合には、当該ランク・グループに属する一般従業員の上級上司（各部長）が、一般従業員の第一次評価の結果を持ち寄って協議（以下、これも「ランク・ミーティング」という。）を行い、ランク・グループに属する一般従業員の全員について、相対評価に基づく評価区分を決定する。

会社は、毎年12月頃、業績評価に当たっての留意点などを記載した資料を各部長に配布し、評価の対象となるのはあくまで評価対象期間における業績等であること、評価者のコミュニケーション能力に過度に影響されてはならないこと等、ランク・ミーティングにおける注意点として示している。各部長らは、第一次評価を行う管理職等に当該資料を配布

している。

会社は、評価項目については従業員に明示しているが、明文化された評価基準は存在せず、評価をするに当たっては、数値化された基準によるというより、総合的に判断しているのが実態である。また、評価するに当たって、前任者の評価を参考にする者もいた。

④ 決定した評価の伝達

毎年4月以降、直属の上司は、被評価者と面接を行い、評価結果を伝えるとともに、今後の目標等について指導する。

【甲10、甲12、甲14、甲28、甲59、甲60、甲72、乙7、乙9、乙66、4
審p4～6・p19～37・p52～54】

(4) 本件組合員各人の13年度（評価期間は12年1月から12年12月まで）以降の業績評価は、表1のとおりである。

表1 13年度以降の業績評価

年度	13	14	15	16	17	18	19	20	21
X 2	C	C	C	C	C	C	C	C	C
X 4	3.5	3.5	4.0	4.0	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5
X 3	C	C	C	C	C	C	C	C	C
X 5	C	C	C	C	C	C	C	C	—
X 6	B	B	B	B	B	B	B	C	—

【4審p9-10】

5 昇格制度及び21年度昇格について

(1) 昇格制度について

事務・技能職の昇格に当たっては、過去2年間の業績評価の結果と標準年齢に基づいて基準が決まっている。C評価が2年続くと、T3/09以上に上がることはない。

【乙24】

(2) X 3ら3名の21年度昇格について

① X 2 は、12年度以降昇格がなく、21年度も引き続きT4/10であり昇格しなかった。

② X 4 は、長年にわたり昇格がなく、21年度も引き続き一般従業員の専門職としては最高職位のCL25であり昇格しなかった。

③ X 3 は、12年度以降昇格がなく、21年度も引き続きT2/08であり昇格しなかった。

【甲40、甲46、2審p31】

6 基本給について

(1) 21年4月1日に行われた月例基本給の賃上げ額の平均は以下のとおりである。

① 月例基本給の賃上げ額（4,950円）＝「定額（1,485円）」＋「会社配分（3,465円）」

② 会社配分の賃上げ原資に占める割合は70%であった。

【甲3】

(2) 21年度賃上げにおける会社配分額について

上記(1)①の基本給改定における会社配分は各従業員の業績評価に応じて支給され、21年度賃上げにおける会社配分額は、表2のとおりである。

表2 21年度基本給の賃上げにおける会社配分額

< 専門職 >

評価区分	会社配分額
1.0	6,930円
2.0	6,237円
2.5	3,465円
3.0	3,465円
3.5	693円
4.0	0円

< 事務・技能職 >

評価区分	会社配分額
A	5,025円
A 2	3,985円
B	3,465円
C	2,253円

【甲3】

(3) 職種別・職位別・業績評価別基本給上限額の設定

① 会社においては、10年度までは基本給上限額の設定はなかった。

11年度以降、会社は、職種別・職位別で基本給上限額を設定した。

② 15年度から、会社は、新たに前年の業績評価により異なる基本給上限額を設定した。これにより、会社では、職種別・職位別・業績評価別に基本給が設定されることとなった。

③ 15年度から20年度までは、職種別・職位別・業績評価別の基本給上限額に変更はなかった。

21年度、会社は、表3のとおりCL25及びCL24の専門職並びにT1/07及びT2/08の事務・技能職の基本給上限額を引き下げた。CL23以下の専門職及びT3/09以下の事務・技能職の基本給上限額は変更がなかった。

④ 21年4月1日の基本給の賃上げ額は、上記(1)及び(2)のとおりであるが、職種・職位・業績評価ごとに基本給上限額が設定されているため、前年度末の基本給が基本給上限額を超える者には賃上げが行われない。また、基本給増額分を加算した算出結果が基本給上限額を超える場合は、基本給上限額をもって昇給後の基本給とすることとなっている。

【甲1～3、甲24、甲32】

表3 20年度及び21年度職種・職位・業績評価別基本給上限額

< 専門職 >

職位	前年度業績評価	20年度基本給上限額	21年度基本給上限額
CL25	1. 0 / 2. 0	589,000円	540,000円
	2. 5 / 3. 0	576,800円	520,000円
	3. 5 / 4. 0	552,300円	500,000円
CL24	1. 0 / 2. 0	540,000円	530,000円
	2. 5 / 3. 0	528,800円	510,000円
	3. 5 / 4. 0	506,300円	490,000円
CL23	—	495,000円	495,000円
CL22	—	455,000円	455,000円

< 事務・技能職 >

職位	前年度業績評価	20年度基本給上限額	21年度基本給上限額
T1/07	A / A 2	558,000円	540,000円
	B	553,000円	530,000円
	C	543,000円	510,000円
T2/08	A / A 2	538,000円	510,000円
	B	525,300円	500,000円
	C	499,800円	480,000円
T3/09	A / A 2	487,000円	487,000円
	B	474,300円	474,300円
	C	448,800円	448,800円
T4/10	—	436,000円	436,000円
T5/11	—	396,000円	396,000円
T6/12	—	315,000円	315,000円

【甲2-9、甲3、甲22-11】

(4) 本件組合員各人の21年度の賃上げ額

X 2 は、20年度においても、既に基本給上限額に達しており、また、X 3 と X 4 は、21年度に基本給上限額が下がったために、基本給上限額に達することとなった。

したがって、定額部分も会社配分部分も 0 円となり、表 4 のとおり、賃上げが行われなかった。

表 4 21年度の賃上げ額、基本給及び21年度賃上げに係る業績評価

	X 2	X 4	X 3
職 種	事務・技能職	専門職	事務・技能職
職 位	T4/10	CL25	T2/08
業績評価	C	3.5	C
賃上げ額	0 円	0 円	0 円
新基本給	436,000 円	546,800 円	483,300 円

【甲2-9、甲3】

7 一時金について

(1) 会社における一時金決定の過程について

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、一時金の額や支給日など支給方法が決定されることになる。

【乙28】

(2) 一時金支給月率の推移

会社における、14年度以降の一時金の支給月率の推移は表5のとおりである。

表5 14年度以降の一時金の支給月率の推移

年 度	14	15	16	17	18	19	20	21
専 門 職	6.45	6.45	6.45	6.45	6.45	6.45	6.45	6.45
事務・技能職	6.45	6.30	5.75	5.20	4.65	4.65	4.65	4.65

【甲22-11、甲32、1審p21～p24】

(3) 21年の夏季及び冬季一時金の平均月率は、専門職については夏季一時金及び冬季一時金とも3.225か月(年6.45か月)、事務・技能職については夏季一時金及び冬季一時金とも2.325か月(年4.65か月)であった。定率部分は、この92.5%であり、会社配分となる業績連動部分と基本給連動部分の合計はこの7.5%であった。算出方法は、以下のとおりである。

① 専門職

一時金＝「定率部分(一時金算出の基準とする月額×3.225か月×0.925)」
＋「業績連動部分」＋「基本給連動部分」

② 事務・技能職

一時金＝「定率部分(一時金算出の基準とする月額×2.325か月×0.925)」
＋「業績連動部分」＋「基本給連動部分」

【甲3】

(4) 夏季一時金の支給対象期間は前年11月1日より当年4月30日まで、冬季一時金の支給対象期間は当年5月1日から10月31日までである。

【甲3】

(5) 各支給対象期間中に定年退職した者に対しては、出勤日数に応じて支給する。

【甲3】

(6) 上記(3)において、一時金算出の基準とする月額は、以下のとおりである。

① 専門職

ア CL25の専門職

基本給と、職種・職位・業績評価別基本給上限額より2万円減じた額との、いずれか低い方。

イ CL24、CL23、CL22の専門職

基本給と、職種・職位・業績評価別基本給上限額との、いずれか低い

い方。

② 事務・技能職

ア T1/07、T2/08の事務・技能職

基本給と、職種・職位・業績評価別基本給上限額より2万円減じた額との、いずれか低い方。

イ T3/09、T4/10、T5/11、T6/12の事務・技能職

基本給と、職種・職位・業績評価別基本給上限額との、いずれか低い方。

【甲3】

(7) 上記(3)の一時金支給における業績連動部分および基本給連動部分の額は、表6、表7のとおりである。

表6 一時金における業績連動部分（夏季・冬季とも）

< 専門職 >

評価区分	月率〔月〕
1.0	0.3300
2.0	0.2970
2.5/3.0	0.1650
3.5	0.0330
4.0	0.0000

< 事務・技能職 >

評価区分	月率〔月〕
A	0.17400
A 2	0.13800
B	0.12000
C	0.07800

表7 21年度一時金における基本給連動部分 (夏季・冬季とも)

< 専門職 >

基本給〔千円〕	配分額〔円〕
～300.0	47,100
300.1～310.0	46,500
310.1～320.0	45,900
320.1～330.0	45,300
330.1～340.0	44,700
340.1～350.0	44,100
350.1～360.0	43,500
360.1～370.0	42,900
370.1～380.0	42,300
380.1～390.0	41,700
390.1～400.0	41,100
400.1～410.0	39,700
410.1～420.0	38,300
420.1～430.0	36,900
430.1～440.0	35,500
440.1～450.0	34,100
450.1～460.0	32,700
460.1～470.0	31,300
470.1～480.0	29,900
480.1～490.0	28,500
490.1～500.0	27,100
500.1～510.0	25,700
510.1～520.0	24,300
520.1～530.0	22,900
530.1～540.0	21,500
540.1～550.0	20,100
550.1～	18,700

< 事務・技能職 >

基本給〔千円〕	配分額〔円〕
～310.0	35,400
310.1～320.0	34,600
320.1～330.0	33,800
330.1～340.0	33,000
340.1～350.0	32,200
350.1～360.0	31,400
360.1～370.0	30,600
370.1～380.0	29,800
380.1～390.0	29,000
390.1～400.0	28,200
400.1～410.0	26,700
410.1～420.0	25,200
420.1～430.0	23,700
430.1～440.0	22,200
440.1～450.0	20,700
450.1～460.0	19,200
460.1～470.0	17,700
470.1～480.0	16,200
480.1～490.0	14,700
490.1～500.0	13,200
500.1～510.0	11,700
510.1～520.0	10,200
520.1～530.0	8,700
530.1～540.0	7,200
540.1～	5,700

(8) 本件組合員各人の21年度一時金

X 4 は、3.5評価、 X 2 、 X 3 、 X 5 及び X 6 はC評価を基に、21年度一時金が算出され、支給された。

ちなみに、一時金の支給対象期間の全期間在職した各組合員の業績評価及び支給額は、表 8、表 9 のとおりであった。

表 8 21年度の夏季一時金に係る業績評価と支給額（単位：円）

氏名	職種 職位	基本給 (基準月額)	業績 評価	定率部分	業績 連動部分	基本給 連動部分	支給額
X 2	事務・技能 T4/10	436,000 (436,000)	C	436,000 円 の 2.155 か 月分	436,000 円 の 0.078 か月分	22,200	995,788
X 4	専門 CL25	546,800 (480,000)	3.5	480,000 円 の 2.985 か 月分	480,000 円 の 0.033 か月分	20,100	1,468,740
X 3	事務・技能 T2/08	483,300 (460,000)	C	460,000 円 の 2.155 か 月分	460,000 円 の 0.078 か月分	14,700	1,041,880

表 9 21年度の冬季一時金に係る業績評価と支給額（単位：円）

氏名	職種 職位	基本給 (基準月額)	業績 評価	定率部分	業績 連動部分	基本給 連動部分	支給額
X 2	事務・技能 T4/10	436,000 (436,000)	C	436,000 円 の 2.155 か 月分	436,000 円 の 0.07 か 月分	22,200	995,788
X 4	専門 CL25	546,800 (480,000)	3.5	480,000 円 の 2.985 か 月分	480,000 円 の 0.03 か 月分	20,100	1,468,740

【甲 3】

8 21年度賃上げ及び一時金に関する労使交渉の経緯等について

(1) 21年1月19日の団体交渉において、組合は、「09春闘賃上げ・一時金要

求書」を会社に提出し、賃上げ64,000円、一時金年間7.45か月分を要求した。

【甲22-1】

- (2) 2月16日の団体交渉において、組合は、会社に、21年度賃上げ・一時金要求の説明を行った。組合は、専門職、事務・技能職とも7.45か月分の一時金とすること、職種・職位・業績評価ごとの基本給上限額を撤廃することを求めた。また、組合は、会社が、賃上げ・一時金において一般産業界、他石油会社と比較しても遜色ないなどと述べているが、具体的説明については曖昧にしている、遜色ないというのであれば、少なくともTRサーベイにおける比較した会社名や賃金データを開示して組合と協議しなければならないが、会社は開示を拒否していると述べた。

会社は、組合の述べたことを参考にし、検討した上で回答を決めていくと述べた。

なお、会社は、16年度の賃上げ・一時金交渉において、TRサーベイの結果の開示を求める組合に対し、調査した会社との守秘義務があるためデータは出せないが、比較対象会社について、組合が公表や比較対象会社との情報交換をしないことを約束すれば企業名を開示すると答えたが、組合は、会社の示した条件に応じず、開示されなかった。

【甲17-5、甲22-1】

- (3) 2月26日の団体交渉において、会社は、「2009年春闘交渉にあたって」と題する文書と「2009年春闘要求に対する会社見解」と題する文書を読み上げた。

【甲22-2】

- (4) 3月13日の団体交渉において、会社は、「2009年春闘諸要求に対する会社見解」及び「2009年一時金要求に対する会社見解」と題する文書を組合に交付し、組合要求に対する会社の考えを説明した。上記両文書には、要旨以下①ないし⑥の内容が記載されていた。

① 以前より説明しているとおおり、総報酬で見て日本の一流企業と遜色ないレベルの処遇を、中長期的に安定して実現していく方針であり、処遇を決める際に総報酬だけでなく、マーケットの動きや他社動向、組合

員・従業員の貢献、要求等様々な要因を総合的に判断し、交渉を通じて決める。

- ② 賃上げ64,000円という要求は、組合員平均基本給を約16%引き上げるという内容であり、現在の経済情勢を踏まえた上で、一般産業界や石油他社、並びに当社の他の労働組合の要求と大きくかけ離れたものであり、到底応ずることはできない。
- ③ グループ各社の石油部門の営業利益の有無
- ④ 会社は、処遇を決める際の一要素としてTRサーベイも行っているが、いわゆる大企業の高年齢層と比べても、当社のその層の給与は高いとの問題意識を持っている。生き残りのためには、従業員の処遇を長期的に持続可能な形に変えていくことが必要で、上限を設けているものの依然として高齢層が相対的に高い状態が続いている状況に対し何らかの対策が必要であると考えている。こうした問題意識は短期的な収益状況をもとに述べているわけではなく、需要が減少に転じたことに象徴されるように中長期で明るい展望がない中では、明らかに突出した高コスト構造を正していくことは、必要不可欠であり、具体的には、長期的には基本給上限額を改定するとともに、短中期的には、一時金においても何らかの調整が必要と考えている。
- ⑤ 一時金も含めた総報酬を中長期的に安定して推移させることが望ましく、一時金水準についても、業界環境や世間一般の動向、当社の処遇水準等を見て総合的に判断していきたい。年収で見た賃金・一時金を合わせた世の中の動きは、年収を検討する上で一つの要素と考えており、減少傾向が広がりそうな世の中の一時金の動向も考えれば、賃上げ率は相当程度抑制せざるを得ないと考えており、専門職、事務・技能職の一時金双方について昨年比で減少させる必要が出てくる可能性があるものと考えている。
- ⑥ 組合は、基準が曖昧で恣意的な運用がされているとして一時金の会社配分を廃止するよう要求しているが、会社は、評価制度について公開できる範囲については組合に説明をし、かつ、公平に運用している。一時金のうち、一部を成績に連動させて配分する方法は、一般企業において

も取られている方法であり、適当なものであると考えている。

また、会社は、会社の高年齢層の賃金水準を是正する必要性の説明資料として、20歳から24歳の賃金を100としたときに、30歳から34歳の賃金は約150、50歳から54歳の賃金は約200となり、中高年齢層の賃金水準が13年と比較すると19年には低くなっていることを示す「全産業の年齢別平均所定内賃金」と題する表を、厚生労働省の資料を基に作成し、組合に提示した。

上記①ないし⑥の会社の説明に対し、組合は、ア 会社の考えは容認し難い、イ 会社と労働者は運命共同体ではないと考えている、ウ これまでの経済成長路線、経営規模の拡大戦争が、今日の金融危機、経済恐慌をもたらしたものだ、エ 派遣切り、雇止め、賃下げに労働者を追い込んでいる、オ 労働者が汗水たらして働いているから富が生まれる等として、会社は、全ての組合要求を拒否するということだが、企業の社会的責任を考えてもらいたいと述べた。

【甲22-3、乙21、乙22】

- (5) 3月19日の団体交渉において、会社は、21年度賃上げ・一時金について、回答を行った。

会社は、賃上げについて、ア 賃上げ額は21年3月末現在の組合員有資格者平均基準賃金の1.1%（4,950円）とする、イ 賃上げ額の全額を基本給の賃上げに配分する。基本給4,950円（内訳：定額1,485円、会社配分3,465円）、ウ 職種・職位・業績評価別基本給上限額を超える者には賃上げを行わない。また、定額配分又は会社配分あるいは両者を行った結果、基本給が上限額を超える場合は、上限額をもって昇給後の基本給とする、エ 基本給上限額の設定によって生ずる原資は、会社が定める方法により専門職及び事務・技能職に再配分する等と回答した。

また、会社は、一時金について、オ 昇給後の基本給のうち、45万円までの部分については、専門職6.45か月、事務・技能職は4.65か月の月率を適用して算出し、45万円を超える部分については、専門職3.225か月、事務・技能職は2.325か月の月率を適用し算出する。カ 会社配分は、月率のうち7.5%とする、等と回答した。

会社は、回答に当たって、会社の見解等を以下①ないし⑩のとおり、補充し説明した。

① 本年のここまでの交渉は、TRサーベイを非公開とする中で、極めて厳しい経営環境、高報酬層の報酬レベル是正の考え方を、理解いただくことに多くの時間を費やしてきた。

② 従業員の処遇レベルを組合との交渉で決定していく中で、次の基本方針に基づいて行動してきた。

ア 会社は、エクソンモービルの「従業員を処遇する方針」に則った対応を続ける考えである。すなわち、総報酬で見て日本の一流企業と遜色ないレベルの処遇を、短期的な損益のレベルに左右されることなく、中長期的に安定して実現していく。

イ 会社は、総報酬レベル、マーケットの動きや他社動向、組合員・従業員の貢献、組合の要求等、様々な要因を総合的に判断し、交渉を通じて毎年の賃上げと一時金を決めていく考えである。

ウ 会社は、長期トレンドを把握するために今後もTRサーベイを判断材料に使い続ける考えである。但し、TRサーベイから機械的に処遇を導き出しているわけではない。TRサーベイは、総合的な経営判断の要素のうちの一つである。

③ 昨年春闘において、賃上げ2.0%を回答するとともに、一時金水準を18年、19年と同水準に維持したことなどを挙げ、TRサーベイを非公開としたものの、TRサーベイに基づきプラス調整が必要なものは行い、抑制的賃上げ環境の中でも組合の主張や期待をよく考慮して、総合的な経営判断をし、一流企業他社に遜色ない処遇レベル、安定した処遇に一定の実績をあげることができたと考えている。また、この過程でも事務・技能職の高報酬層に対する問題意識も表明していた。

④ 21年の状況は、以下のとおりである。ア 物価上昇を伴う持続的成長の見通しが立たない中、固定費の削減等を徹底的に改善する必要がある、イ 国内企業トップの競争力維持・強化によって生き残りを確かなものにしなければならない、ウ 日本の大企業は1990年代から2000年代にかけて高年齢層の賃金上昇を抑制してきた、エ T1/07、T2/08及びCL25の

総報酬が高く是正を行う必要がある、オ より厳しい経営環境に鑑み今後報酬レベルに関して継続して是正を行う必要性がある、カ 昨年3月の大手企業の回答では、自動車や電機大手はベアがない、一時金も総じて各社とも数十万円規模の大幅な減額となっている、年収で見ても数%の減少になるのではないかと考えられる、キ このような厳しい経済情勢等を考慮し回答内容を決定した、賃上げに関しては基本給上限の制約のない者は平均で約1.7%の賃上げを実現し、一時金についてもレベル是正措置の対象とならない者は昨年と同一の月率を支給することとしている。

- ⑤ 一般従業員全体に及ぶような賃金や一時金の引下げはしていない。
- ⑥ 高い報酬レベルの是正については、専門職、事務・技能職両方を対象とし、一時金月率の変更つまり基本給45万円を超える部分の金額には2分の1の月率を適用することとし、また、高報酬層の基本給上限額を引き下げることによって、中長期的な是正措置を講ずることとする。
- ⑦ 基本給上限額を引き下げるが、新基本給上限額は十分に高い水準を維持している。
- ⑧ 高報酬層の報酬レベル是正のために実施する45万円のレベル設定については、比較対象会社の賃金カーブにおいては、その傾きが寝てくるところはもう少し基本給レベルが低い層、すなわち、40歳くらいのところであったものを、対象となる者の生活設計への影響にも配慮し、それより少し年齢層の高いところ、つまり40歳台後半からとして設定した。
- ⑨ 提案している一時金月率の是正措置の影響は、是正した場合の仕上がり平均月率は、事務・技能職で平均4.50か月（マイナス0.15か月）、専門職6.35か月（マイナス0.10か月）であり、昨今の世間一般の一時金レベル引下げに比べると、相当小幅な動きにとどめたと考える。また、影響を受ける人のみで見た場合の月率の減少においても0.3か月程度にとどまると考える。
- ⑩ 基本給上限額の引下げ、及び基本給45万円を超える部分に対する一時金の調整による是正レベルは完全に是正する場合の半分くらいの下げ幅にとどめた。

以上の会社の回答及び補充説明に対し、組合が、賃上げ1.1%の根拠を問うと、会社は、上限にかからない人は定昇分も含めて1.65%程度になっていると答えた。また、会社は、3分の2位の人が基本給上限額に達していない旨述べた。

組合が、基本給上限額を引き下げた根拠を問うと、会社は、現状の線が高いところにあり細かい計算式があるわけではなく、各職位の中位のところを見て、そこから下を見たとは回答した。

また、組合が、一時金を45万円で区別した根拠を問うと、会社は、上記⑧の説明に加え、45万円に達するのは、45歳から47歳程度になると思うと答えた。

その後、組合は、会社回答に対する現在の組合見解として、ア 賃金・一時金回答とも話にならず、検討の余地もない回答である、イ 現在の経済情勢を引き起こした要因は、規制緩和、市場原理主義による利益極大化追求の結論である、ウ それを労働者の賃下げ等で乗り切ろうというのは虫がよすぎる、エ 労使は運命共同体ではないなどと述べた。

【甲22-4、甲22-13、乙20、乙23】

- (6) 3月27日の団体交渉において、組合は、会社回答は、①基本給上限額を引き下げ、中高年層の賃上げをしないで、一時金月率を更に引き下げる賃下げ回答であり、賃上げ1.1%回答も、基本給上限額の更なる引下げも、基本給45万円以上の一時金月率を2分の1にすることも、全て了解できないし、賃金を更に削ってまで「生き残りを確かなものにする」という資本主義企業ならではの会社のそういう思想が世界恐慌を作っており回り回って会社の存在さえ危うくしているのではないか、②会社は高年齢者の報酬が高いというが、エッソは11年から、モービルは12年から、職種、職位別に基本給上限額を設定し一時金も大幅に引き下げており、高齢者は、10年間にわたって賃金を引き下げられてきており、高齢者の報酬は決して高くない、③会社の根底にある組合攻撃の歴史を明らかにした上で、役員報酬はどうなっているのか、親会社の役員報酬を明らかにして妥当なものであるか議論したいと述べ、再考を求めた。

会社は、組合は以前も労使は運命共同体ではないと言われたが、それは

会社が潰れることになるということかと尋ねると、組合は、会社が利益を上げて「生き残りを確かなものにする。」といっても、会社が存在する社会そのものが成り立たなくなってしまうということであると答えた。

【甲22-5】

- (7) 4月10日の団体交渉において、組合は、エクソンモービルの「従業員を処遇する方針」(前記(5)②ア)が公開されていたかについて確認すると、会社は、春闘等で公言していると述べ、組合が、倫理規定のような明文化されたものがあるかと尋ねると、会社は、調べると答えた。

また、会社が、TRサーベイはしているが、非公開としていると述べると、組合は、TRサーベイは条件が変わりできなくなったのではないかと発言し、会社は、比較対象会社を入れ替えてやっている、クアラルンプールのCOEがやっており、会社がやることではないと答えた。

組合は、恐慌の進行に歯止めがかかっていないなどと述べ、個別に議論する段階になっていないとして、賃上げ・一時金回答の再考を求めた。

【甲22-7】

- (8) 4月27日の団体交渉において、組合が、会社に再考結果を尋ねると、会社は、会社回答を変更する考えはないと答えた。

また、組合が、エクソンモービルの「従業員を処遇する方針」の開示を求めたが、会社は、「明文化されたものは見つかっていません。海の向こうに聞いていますので、もう少し時間をください。」と答えた。

組合は、①会社は11年から基本給上限額を設定し、その後上限額を引き下げて、更に評価別の上限額を設定し、平均、平均以下の評価の上限額をその下に設定し、賃上げがない状態にしてきた、10年間賃上げがない状態で一時金月率を引き下げてきた、この間事務・技能職の賃下げ差別だけをやってきて、それでも高報酬というのか、②TRサーベイ結果も明らかにしないで、会社の勝手な評価をそのまま受け入れることはできない、③会社は極めて厳しい経営環境というが、親会社の会長の報酬が20年度は34%増となっているのはどういうことかと述べた。

会社は、親会社の会長の報酬については日本のことではないのでと答えた。

組合は、①報酬がアップしているのは親会社の会長だけでないと思われる、労働者の賃下げを言う前に、役員の報酬を言うべきである、②莫大な利益をあげている会社が、経営者や株主への配当に手厚く、需要の喚起と
いいながら労働分配率を引き下げるやり方は、金融恐慌を更に推し進める
結果になる、③春闘回答は賃下げ回答であり、回答の個々について評価す
る以前の問題であると述べ、会社に再考を求め、更なる議論をすることを
呼びかけた。

【甲22-8】

- (9) 5月26日の団体交渉において、組合は、賃下げ回答及びそのベースとな
っている会社の考え方を改め考え直すべきだと言ってきたと述べると、会
社は、翌27日に賃上げ・一時金について再回答する、実現したい点につい
ては変わらない内容だが、若干でも変えたところがあるので再回答すると
伝えた。

組合は、評価に値しない回答を行うのだということは分かったと述べた。

組合は、基本給45万円ということは、事務・技能職の一時金4.65か月、
年間で16.45か月として総報酬749万円、専門職の一時金6.45か月、年間
18.45か月として総報酬830万円に賃下げするということかと尋ねると、会
社は、45万円を超えた部分は半分ということであると答えた。

組合が、エクソンモービルの「従業員を処遇する方針」の開示を求めると、
会社は、まだ見つかっていないと答えた。

組合は、会社が「T1/07、T2/08及びCL25の総報酬が高い。」から是正を
する必要があると言っているが、そのような事実はないとして、具体的に
説明するよう求め、11年から基本給上限額を設定し、基本給上限額を引き
下げ、さらに業績評価別の上限額も設定し、平均以下の業績評価の者を賃
上げがない状況にしてきており、この10年間賃上げがない状態で一時金月
率を引き下げてきたと述べ、会社に、11年以降の基本給上限額一覧表を示
し、賃上げゼロが続いてどうして総報酬が高いのかと質問した。

引き続き、組合は、会社に、9年以降の一時金月率の推移を示す一覧表
を示し、9年までの20年間は莫大な利益を上げた年でも「中長期的安定」
と称して、一時金月率を7.45か月に据え置いてきたが、その後引下げを何

度も行い、専門職は年間1か月分、事務・技能職は年間2.8か月分引き下げられており、どこが高いのかと質問した。

また、組合は、会社がナンバーワン企業であり続けるという経済規模拡大競争の結果が今日の経済恐慌を生み出したと考えており、この先も営利追求を第一にするのは間違いであり、社会を破壊することになると述べ、このことについての会社の説明や回答が、いまだにないことを指摘した。

さらに、組合は、会社に対し、労働者に厳しいとあって賃下げを押し付け、親会社の会長の報酬は34%増加しており、実際に物を消費し、需要を起している労働者が賃下げでは、社会そのものが成り立たなくなるとの指摘に対する具体的な説明がいまだになされていないとして、会社の考えを明らかにするよう求めた。

組合は、一時金要求に関して、基本給45万円超、45万円未満の専門職、事務・技能職別の人数、平均年齢を明らかにするよう求め、会社は、これを了承した。

その後、組合は、会社回答は、個々について評価する以前の問題であるとして、再考するよう求めた。

【甲22-9、甲22-10、甲22-11】

- (10) 5月27日の団体交渉において、会社は、賃上げ・一時金について、一時金の支給方法を変更し、一時金算出の基準とする月額を前記7(6)のとおりとする等の再回答を行った。

組合が、CL25やT1/07の一時金月率を乗ずる額を2万円減額する理由を尋ねると、会社は、高報酬の是正効果を維持するためと答えた。

組合は、3月19日の回答から導き出される一時金支給総額と、今回の回答で導き出される一時金支給総額は変わらないのかと尋ねた。

会社は、変わらない旨答え、組合は、再考するよう求めた。

【甲3、甲22-12】

- (11) 6月12日の団体交渉において、組合は会社の再考の結果を尋ねたが、会社は、5月27日の再回答を変えることは考えていないと述べた。組合が、エクソンモービルグループ労働組合が妥結したようだが、会社は組合が諦めるのを待っていたということかと述べると、会社は、45万円を超える部

分を2分の1とすると3月19日に回答したが、この部分が理解されなかったので、上限額を超えたものは支給しないという昨年と同じ形の回答をし、理解が得られたと思っていると答えた。

組合が、会社が高報酬であるという人は平均幾ら減額になるのか問うと、会社は、平均で28万円くらいになると思うと答えた。

組合が、今回の引下げと同額を、来年以降、さらに引き下げると会社が出していることを指摘すると、会社は、そのとおりだが、高報酬層の目指す数値に1回で調整するには大きな額となるので、今回は目指す数値までの半分ということであると述べた。組合が、今後さらに引き下げることではないかと抗議をすると、会社は、意思はあるがまだ決まっておらず、来年も引き下げる可能性はあると答えた。

組合が、「従業員を処遇する方針」についての明文化されたものの開示を求め、会社は、これを了承した。

組合が、会社が、特にT1/07、T2/08及びCL25の総報酬が高い、高止まりであるといってきたことについて、高止まりの内容について説明をしたかを問うと、会社は、説明していないと思うと答えた。

また、組合が、事務・技能職と専門職の基本給が45万円となる者の平均年齢、基本給45万円を超える者の人数及び組合員有資格者数を尋ねたのに対し、会社は、45万円以上の者は、組合員有資格者では約4割、事務・技能職では約5割、専門職では約2割になり、基本給が45万円となる者の平均年齢は40代後半になると説明した。

組合は、「経営者や株主には手厚く、労働者には『厳しい』と言って賃下げか。・・・経済規模の拡大競争が今日の世界中を金融恐慌に陥れ、世界恐慌をもたらしているのではないか・・・金融危機、経済恐慌をもたらした原因について、・・・会社の考えを明らかにすべきであり、そうでなければ議論にならない。」と述べ、会社の考えは資本主義を絶対とする誤った思想だと考えているとして、改めてそのことについて会社の考えを明らかにするよう求めた。

【甲22-13】

(12) 7月16日の団体交渉で、組合は、会社の3月19日付回答及び5月27日付

再回答は賃下げ回答であり、基本給45万円以上を減額するという点において何も変わっていないとして、会社に再考結果を尋ねたところ、会社は、持ち帰り検討したが、変更する考えはないと答えた。

組合が、45万円の根拠は何か尋ねると、会社は、TRサーベイから、高年齢者、高報酬層、ある年齢層を超えた者が比較的高いと認識している、15年以降一時金を下げてきた中で、T1/07、T2/08が高くなっていることとの差が埋まらなかったと答えた。

組合が、45万円という根拠の説明は曖昧である、会社は有額で言っているのだから、根拠も具体的に言わないと分からないと述べ、会社は、「あるべき姿」があって、それを目指して行っていると答えた。

組合が、それならば「あるべき姿」を示さないと分からないと述べ、「あるべき姿」の提示を求めた。会社は、検討はするが出せないのではと思うと答えた。

組合が、会社は賃金は世間と同じでなければならないと考えているのかと尋ねると、会社は、競争し得る額ということでは当たっているが、世間と同じレベルというのではなく、会社が選んだ比較対象会社の中位、いいレベルの比較会社の中位を保つということだと答えた。

組合は、6月17日付「2009年の調整上限超過原資の再配分、一時金の低率配分、会社配分、初任給について」という組合からの質問を書いたメモを渡し、専門職及び事務・技能職の職位ごとの組合員有資格者人数、配分先（事務・技能職170万円、専門職76万円）、基本給ターゲットライン、3月31日時点のCL25及びCL24の調整内容、3月31日時点のT1/07からT5/11の調整内容等を明らかにするよう求めた。

会社は、持ち帰り、答えられる点については答えると述べた。

【甲22-14】

- (13) 8月4日の団体交渉において、組合が、再考結果について尋ねると、会社は、回答を変更する考えはないと答えた。

組合が、前回の団体交渉で基本給45万円の根拠について会社は「あるべき姿があって、それを目指して行っている」ということで、組合は「あるべき姿」を明らかにするよう求めたと述べると、会社は、検討した結果、

TRサーベイの結果は発表しないと去年も言っており、開示は控えると答えた。

組合が、具体的に明らかにしなければ、理解が進まず、基本給45万円の根拠を会社は具体的に説明する責任があると述べた。

会社は、再回答は、45万円より若干高くなって、基本的には変わっておらず、再回答では47ないし48歳となっていると述べ、事務・技能職と専門職の職位ごとの組合員有資格者人数について文書で答えた。

また、会社は、基本給上限額を超過した分の再配分先について、事務・技能職に170万円、専門職に76万円とすること、配分するに当たり調整用のラインとしてターゲットラインを設定し、ターゲットライン未達の労働者に対して再配分を行うと説明し、それ以上は開示できないと答えた。

組合が、額と人数は出ているが、具体的職種、金額については出ていないことを指摘すると、会社は、細かくターゲットラインを示すことはできず、「調整曲線を超えていない人たちに対して、その差の或る配分率に従った配分をしています。或る配分率が何パーセントかはお示しできません。」と答えた。

組合が、ターゲットラインとはどのようなラインなのかと尋ねると、会社は、あくまで調整用のラインで、あるべきでもなく、最低でもないラインで、TRサーベイの結果や管理職と非管理職との内部での整合性を考慮したものである旨答えた。それに対し、組合は、管理職より非管理職が低いということでしょう、と応じた。

組合は、組合員には賃上げもなく調整額もないこと、調整が必要なくらい組合員有資格者の賃金が低いことを指摘した。会社が、若年層は若干低いと述べると、組合は、若い人を上げればよいと述べた。

また、組合が、「従業員を処遇する方針」について明文化されたものの開示をすることになっていたがどうなったのかと問うと、会社は、全く同じものはみつからなかったが、その精神は入っているものであるとして、「Compensation/TR System(賃金制度と総報酬)」と称する文書を渡した。同文書には、基本理念として「・・・高い業績に報いるような給与レベルと総報酬を提供する。」、基本方針として、「・・・有力一流企業との競合

性と会社内での整合性の保持・・・」、一流企業との競合性として「総報酬を調査対象有力一流企業のレベルと毎年比較する。・・・調査を基に、競争力のある賃金水準達成のための計画を策定する」などの記載がある。

組合は、会社に対し、これ以上資料を出さないようなので議論が進みようがないとして、賃上げ・一時金についての回答を再考するよう求めた。

【甲22-15、乙27】

- (14) 9月4日の団体交渉において、組合が、会社に再考結果を尋ねたが、会社は、回答を変更するつもりはないと答えた。

組合が、改めて、会社が目指している「あるべき姿」とはどのような姿であるのかについて説明するよう求めたが、会社は、TRサーベイの資料と同じで内部資料なので明らかにするつもりはないと答えた。

組合が、ターゲットラインについて尋ねると、会社は、再配分を行う場合、ターゲットラインを決めて行うが、それについては回答を差し控えると述べた。組合が、自分の賃上げ額は、賃上げ辞令が出るまで分からないのかと尋ねると、会社は、上限額超過の配分額は、辞令がでるまでは分からないと答えた。組合が、明らかにするよう求めると、会社は、個々人には分からないが大枠では分かるかと答えた。

また、組合は、職種、職位ごとの基本給の最大値と最小値及び人数について提出するよう求め、会社は、検討すると答えた。

組合は、会社が資料を出さないので議論が進まないとして、賃下げ回答の再考を求めると述べると、会社は、はいと答えた。

【甲22-16】

- (15) 10月30日の団体交渉において、組合が、再考結果を尋ねたが、会社は、検討はしたが、前回回答したもの以外に答えられるものはないと答えた。

組合は、21年夏季一時金の仮払いを要求した。

【甲22-17】

- (16) 11月6日、組合は、会社に夏季一時金仮払い要求書を提出した。

上記要求書には、会社が来年以降も賃下げを行う意思表示を行っていること、及びどこまで賃下げをするかについて「あるべき姿があって、それを目指して行っている」と言いながら「あるべき姿」については明らかに

するつもりはないと居直り、説明責任を果たさず回答の押し付けに終始していることは、会社が賃金についての決定権を持っている旨主張しているに等しい姿勢であり断じて容認できないなどとして、会社に回答の再考を求めるとともに、夏季一時金の仮払いを要求することなどが記載されていた。

【甲22-17】

- (17) 11月24日、会社は、組合の21年夏季一時金の仮払い要求には応じられない旨回答した。

【甲22-18】

- (18) 12月4日の団体交渉において、組合は、会社は夏季一時金の仮払い要求を受けられないとのことだが、エクソンモービルグループの極東石油工業において、21年一時金の仮払いが行われたことを指摘し、組合に対しては拒否するのかと問うと、会社は、極東石油工業は50%を超える株式を有していないし、独立した別の会社であると答えた。

組合は、5月27日の会社の再回答は回答方式を変えただけで支給総額は変わらないという賃下げ回答であり容認できない、会社は来年以降も賃下げを行う意思表示を行い、どこまで下げるかは「あるべき姿」があつて、それを目指して行っているといいながら「あるべき姿」を明らかにしておらず説明責任を果たしていないとして、賃上げ・一時金回答の再考を改めて求めた。会社は、組合の見解は聞いたと答えた。

【甲22-18】

- (19) 22年2月8日の団体交渉において、組合と会社とは、21年度賃上げ・一時金について妥結した。

妥結するに当たり、組合は、以下の見解を述べた。

- ① 21年度賃上げ・一時金回答は、会社が一方的に決めた基本給上限額設定を大幅に引き下げ、賃上げ基本給4,950円とは形ばかりで、組合員は、賃上げがない状態が続いている。一時金は、専門職6.45か月、事務・技能職4.65か月と据え置いたが、組合員は大幅に減額となっている。会社は、当初から、組合員の賃金を下げることを目的として、交渉する姿勢はなかった。

- ② 会社は、根拠が明らかでないTRサーベイを絶対基準としている。会社は、今後の見通しについて「あるべき姿があって、それを目指している。」と言いながら、「あるべき姿」については、開示できないと居直り、説明責任を果たしていない。
- ③ 会社は、「ターゲットライン」について「あるべき最適なる位置の曲線」であるとか「あるべき段階の管理職、非管理職の整合性」などと抽象的なことを言い、具体的な説明をしていない。
- ④ 会社は、あくまでも会社の裁量で賃金を決定していくという態度に終始し、根拠とすべきデータや資料について具体的に開示したものはほとんどなく、許し難いものである。

【甲22-19、甲32、1審p30～34】

9 本件組合員に対する業績評価等について

(1) X2について

事務・技能職であるX2は、昭和48年8月に業務上、頸肩腕障害となって以降、平成22年8月に定年退職するまで、主治医の診断書を会社に提出し、一日の勤務時間を短縮して治療に充てるなどするリハビリ勤務を行っていたため、他の従業員に比べて業務量・勤務時間が少なかった。

また、20年に、X2は、合計70日以上 of 病欠を取得しており、病欠の間、同人の業務を他の従業員が代替していた。

X2は、入社以降定年退職までの間に、昭和54年と平成12年の2回昇格した。X2の業績評価は、昭和48年に頸肩腕障害になった後は、54年の昇格時はB評価となったが、平成12年の昇格時の評価も含め、定年退職までC評価であった。なお、会社では、12年度当時、Cでも昇格できる制度であった。

X2は、21年度の業績評価の対象期間である20年1月から同年12月まで、コントローラー本部コントロール・アドバイザーグループに所属し、請求書などの書類をタイのバンコクにあるビジネスサポートセンターに転送する業務や、外部倉庫に保管された文書の管理を主たる担当業務としていた。

X2のランク・グループは、サービス部門のうち、コントローラー本

部と財務部と税務部に所属する事務・技能職の約10名で構成されている。

会社は、X2が、同じランク・グループのメンバーの業績・貢献と比較した結果、業務量が少なく、出勤している期間についても特に指摘できる業績や貢献がないとして、同人の評価を下位15%に位置付け、平均以下のCとした。21年5月26日に行われた面接で、上司は、X2に、会社としては病欠自体をどうこうということではなく、結果として実績が上がっていないためのC評価であると告げた。

なお、X2の20年度の業績評価もCであった。

【甲14、甲15、甲92、甲98、乙1、乙47、乙49、乙66、3審p66～68・p70～72、4審p7・p14～16・p40～43・p54～56】

(2) X4について

専門職であるX4は、昭和48年に入社し、平成7年までガソリンスタンドに関わる営業職に従事していた。その後、クレジットカード関連業務等に従事し、22年3月に定年退職した。

X4は、21年度の業績評価の対象期間である20年1月から同年12月まで、燃料販売部門のリテールサービス・カード・オペレーションズに所属し、クレジットカード関連の管理業務を主として担当し、業績評価は3.5評価であった。

X4の日常的な業務のほとんどは定常的な業務(ルーティンワーク)であり、与えられた仕事を行っていた。

また、X4は、EADSの記入に当たって、裁判所や労働委員会の手続で、会社がEADSを証拠として提出する可能性を危惧するとして、一部の記入にとどめており、評価期間中に習得し又は強化した技能・知識・能力の欄や個人の当該年度の業務目標と所属する部門との関連の欄等には記入をせずに提出したが、上司が加筆した。

なお、会社は、21年4月14日に行った面接(2月18日にも行われた。)で、カード管理には特別な知識と技能が求められるが、X4が、カードの会計手続のための予防的手順を開発したとして、同人の貢献に感謝の意を表明したが、同人の直近3年間の評価結果が再雇用制度の適用基準を満たしていないことも通知した。

X 4 のランク・グループは、70名程度で、燃料販売部門に所属する専門職で構成されている。

なお、X 4 の業績評価は、11年以降、15年と16年が4.0であった以外は、全て3.5であった。

【甲12、甲13、甲48、乙1、乙7、乙8、乙47、乙51-2、乙52、乙54、乙60、乙66、2審p63・p68～70・p73・p74・p77～79、4審p4・p5・p13・p15・p16・p38～40】

(3) X 3 について

事務・技能職である X 3 は、昭和50年に入社し、平成21年9月に定年退職した。

X 3 は、21年度の業績評価の対象期間である20年1月から同年12月まで、小売部大阪第一支店に所属し、事務用品の購買業務等を担当し、業績評価はC評価であった。

X 3 は、Dレポートの今年の仕事及び自己啓発の目標、具体的方法、スケジュールの欄に、「2009年度の目標は、2009年9月末定年退職後も再雇用を強く会社に求めます。」と記入し、過去1年に担当した仕事に対するコメント欄に、「新たな業務命令については『組合と確認』し、処理してきたことを評価することなく、差別的『C評価』を続けています。」等と記入した。

21年2月18日に行われた面接の際、X 3 は、12年以降昇格がないことについて、当時の上司である大阪第一支店長(以下「支店長」という。)に尋ね、支店長は、人事と確認しますと述べた。21年4月28日の面接で、改めて X 3 が尋ねたところ、支店長は、まだ聞いていない、聞きますと答えた。

また、21年4月28日の面接で、支店長と次長は業績評価面接で、X 3 が業務拒否をしたことはないが、もっと営業職の従業員のサポートを積極的にしてほしいと述べた。次長は、X 3 に対し、電話が鳴っているにもかかわらず取らなかったが改善されている、もっと積極的に営業職の従業員をサポートしてほしい、X 3 に業務を依頼すると組合を通すことになり時間内処理ができない旨伝えた。

なお、会社は、X3 に対し、19年5月と20年5月に行われた面接で、営業職の従業員への補助業務を積極的に行ってほしい旨を伝えている。

X3 は、新たな業務や残業をしなければならない業務を命じられた時は、業務拒否をすることはないが、残業については会社と従業員代表との間では36協定が締結されているが組合とは締結されていないとして、組合と相談してから行うという対応をとっており、結果的に20年は残業を行っていない。

X3 のランク・グループは、約15名で、大阪第一支店を含む小売部門の組織、産業・ホームエネルギー部、カスタマーサービスに所属する事務・技能職で構成されている。なお、大阪第一支店には、以前は X3 以外にも事務職の従業員がいたが、18年以降、他の事務職は配転となり、20年当時、大阪第一支店の事務職は同人のみであった。

会社は、X3 の業務量が他の従業員とは比較にならないほど少ない状況であった等として、同人の評価を下位15%以下と位置付け、平均以下のCとした。

なお、X3 の20年度の業績評価もCであったが、20年度の業績評価の評価対象期間である19年1月から同年12月までの同人の業務内容や仕事の仕方は、20年1月から12月と大きな違いはない。

【甲6～8、甲10、甲31、甲40、乙45～47、乙66、2審p34・p35・p37・p43～56、4審p3・p4・p14～16・p43～45】

(4) X5 について

事務・技能職であるX5は、昭和46年に入社し、名古屋油槽所に配属され、平成21年2月に定年退職となるまで同油槽所に勤務していた。

X5は、21年度の一時金支給に当たっての業績評価の評価期間である19年1月から同年12月まで、物流部名古屋油槽所に所属し、タンクローリーの監視業務や安全指導を担当し、業績評価はC評価であった。

X5は、Dレポートの今年の仕事及び自己啓発の目標、具体的方法、スケジュールの欄に、「2008年度の目標は同じであり、安全な操業の実現を果たしている中で、例年の不当な評価Cは到底了解できるものではない。例年言っている通り、差別評価を止めるよう求める。」等と記入した。ま

た、X5は、会社のDレポートの悪用を懸念するとして、Dレポートへの記入を控える項目もあった。20年2月8日に行われた面接で、X5の上司は、X5に対し、今年目標について記載がないことを指摘した。

また、名古屋油槽所では大量の危険物を扱っており、会社では、ヒヤリ・ハット・キガカリ・レポートと称する安全活動が行われていたところ、X5は、上司から報告書を提出するよう言われたが、提出しなかった。

名古屋油槽所では、いわゆる36協定が締結されていたが、組合と会社との間に36協定が締結されておらず、X5は、月に一度ほど夕礼が長引き終業時刻を超過すると、退社していた。また、名古屋油槽所では、出勤記録などをパソコンを利用して各自入力をしていていたが、X5は、労働条件の変更であるとして労使で確認をしていなかったことを理由に、X5自身がパソコンでは入力せず、X5の上司が代わって行っていた。

また、X5は、喫煙のため離席することがしばしばあった。

X5のランク・グループは、約20名で、主に精製・供給部門の物流部、供給本部、環境安全部及びジャパン・プランニング&プロジェクト・エクゼキューションに所属する事務・技能職で構成されている。

なお、組合員のIは、11年から17年1月に定年退職となるまで、X5と共に、名古屋油槽所でタンクローリーの監視業務を行っていたが、12年から16年までの間の業績評価は、IがBであり、X5はCであった。

【甲5、甲31～36、甲100、乙47、乙66、1審p4・p45～46・p48～80・p91・p92、4審p14～16・p48～51】

(5) X6について

事務・技能職であるX6は、昭和44年に入社し、平成20年12月に定年退職となり、25年12月まで再雇用された。

X6は、21年度の一時金支給に当たっての業績評価の評価期間である19年1月から同年12月まで、鶴見潤滑油工場製造課に所属し、コンテナやタンクローリーの受入作業を担当し、業績評価はC評価であった。

19年には、X6は、1か月ほど私傷病により仕事を休んだ。20年5月16日に行われた面接で、上司は、X6に、約1か月間病気で休んだことがC評価の理由であり、相対評価なので12か月間働いた人と比較するとX6は

11か月間しか働いていないのでその差が出たと聞いていると説明し、X6が病気で1か月間休んだことが定年後の再雇用に影響がないか気がかりだったため確認をしたところ、影響がないとのことだったと述べた。

20年11月20日の団体交渉で、組合が、病気欠勤をすると業績評価を下げるという基準は特にないという会社の説明にもかかわらず、1か月間病気で休んだことがC評価の理由であると上司がX6に説明していることについて尋ねた。会社は、納得いかないことはよく理解でき、何とかならぬか色々な人に相談したが駄目であったのであり、休んだ人と休まなかった人とで違いがあり、相対評価の結果、差が出たと述べた。

また、X6は、Dレポートの過去一年間に担当した主な仕事の内容についてのコメント欄に記載をしなかったが、上司が記入をした。

なお、2年3月1日に、会社と組合京浜支部連で残業協定が締結されて以降、X6は、残業をするようになった。

また、7年の秋、組合が、X6の評価が低い理由を会社に尋ねたところ、会社は、同人が朝礼に出ないことがその理由であると答え、その後、同人が朝礼に出席するようにしたところ、8年以降18年までの業績評価は平均評価となった。18年1月から12月までのX6の業績評価は、B評価であった。

9年11月、鶴見油槽所長は、X6に対し、管理職になるつもりがあれば推薦すると発言したが、X6はこれに応じなかった。

X6のランク・グループは、潤滑油・スペシャルティ部門に所属する事務・技能職約10名で構成されている。

【甲49、甲53～56、甲99、乙47、乙66、2審p5～14・p18～22・p24・p29・
4審p11～13・p15・p16・p45～48】

(6) 過去の組合員の評価

組合員Jの平成元年の業績評価はAであり、同Kの12年の業績評価はA2であった。

13年度以降の組合員全体の業績評価は、表10のとおりである。

表10 13年度以降の組合員全体の業績評価（再雇用者は含まない。）

	評価	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年
専門職	3.0									
	3.5	3名	1名			1名	1名	1名	1名	1名
	4.0		1名	1名	1名					
事務・ 技能職	A									
	A2									
	B	5名	3名	3名	3名	2名	1名	1名		
	C	7名	5名	5名	5名	4名	3名	3名	4名	2名
合計		15名	10名	9名	9名	7名	5名	5名	5名	3名

【乙2、4審p10】

10 本件申立て

23年2月4日、組合は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断

1 申立人組合の主張

(1) 基本給上限額について

会社が15年度に、職種別・職位別・業績評価別の基本給上限額を設定し、21年度に上限額を引き下げたことは、組合員が事実上賃上げなしとなるよう制度設計したもので、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を狙った支配介入に当たる。

(2) 一時金支給月率について

事務・技能職の一時金支給月率を専門職より低くしたことにより、事務・技能職の組合員が多い組合は、甚大な不利益を受けた。事務・技能職の一時金支給月率を専門職より低くしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合の分断、団結の弱体化を招来する支配介入に当たる。

(3) 基本給(一時金算出の基準とする月額の意味も含む)決定における業績評価と昇格について

21年度の基本給決定における業績評価を、X2、X3、X5及びX

6をBに、X4を2.5ないし3.0にしなかったのは、組合活動の故の不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を狙った支配介入である。

21年4月1日付けで、X2とX3の職位をT1/07に、X4を管理職相当職に昇格させなかったことは、組合活動の故の不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を狙った支配介入である。

① X2について

昭和48年に業務上、頸肩腕障害に被災して以来、平成22年8月31日付けで定年退職するまで、主治医の診断に基づいて、労使の確認を経て、健常者より仕事量を少なくするリハビリ就労を行っていた。したがって、X2は、健常者に比べ、仕事量も少なく、勤務時間も短い。会社が業績評価を行うに当たっては、リハビリ就労を行うことによって、仕事量や勤務時間が少なくなることをマイナスに評価すべきではない。長年にわたり不当にC評価がなされ昇格が行われなかったため、職位毎に基本給上限額が設けられたので、15年以降定年退職まで賃上げゼロが8年間続いた。X2と同年齢の事務職には、同人と同職位のものは一人もおらず、全員同人より上職位である。

② X4について

X4が従事した業務は数値で示されるものではなく、最も重視されることは「無事故」であることである。

しかも、相対評価としながら、仕事内容も職位も所属部署も異なる、直接の部下でもない者の評価をどのようにして行うのか、一切闇の中である。比較対象者グループは前年と異なっていると会社から説明があったが、それが事実だとすれば、評価制度が恣意的に運用されているものであることを示している。X4が平均以下の3.5という評価を受ける理由はなく、最低でも平均評価の3.0であってしかるべきである。

③ X3について

8年間昇格がないことについて、21年2月18日のカウンセリングで尋ねても回答がなく、事務職廃止経過の中で、もう一人の事務職が転出した後は、X3の業務が増えたが、増えたことは評価せず、業務量が減ったと事実と反する説明である。

X 3 は、会社から指示のあった業務の量・質共に処理してきており、ミスもないのに平均を下回る評価をされた。会社に損害をかけたわけでもないことは会社も認めている。X 3 は、他の事務職が行っていない煩雑な購買処理も行っており、評価のマニュアルや基準がなく、具体的な業務指示が上司からないにもかかわらず、他の事務職と比較して仕事量・質が劣ることを理由に、低評価とされた。

④ X 5 について

X 5 が、職制から指示された業務を行っているにもかかわらず、仕事をしていないこと、業務量が少ないことを理由に業績評価を平均より低くするのは、同人が、組合員であるからである。

⑤ X 6 について

X 6 は、13年12月から16年12月までの3年間、全く業務しなくても平均評価だったにもかかわらず、会社は、同人が、19年度に1か月病欠をしたことを理由に平均を下回る評価をしており、会社の評価制度は不公正である。

(4) 21年度賃上げ・一時金の団体交渉について

会社は、21年度賃上げ・一時金の団体交渉において、以下のような不誠実な対応をしている。

① 会社は、賃金・一時金を比較対象会社のTRと比較して、その中位のTRとすると回答している。しかし、会社は、比較対象会社について日本のトップ企業というだけで、具体的な企業名やそのTRの額、比較対象会社の専門職と事務・技能職の比率等を明らかにせず、会社回答を組合に押し付けるだけで、TRサーベイの結果を非公開として回答していない。

② 会社は、T1/07、T2/08、CL25の総報酬が高いとかねてから言っているが、10年間賃上げがない状態で一時金月率を引き下げてきており、総報酬が高いという事実はないにもかかわらず、会社は、上位職位者の総報酬が高止まりとする根拠を具体的に示していない。

③ 会社は、ターゲットラインを示していない。

④ 会社は、基本給45万円以上を減額するというが、根拠を尋ねても曖昧

で、「あるべき姿」を目指していると回答するが、「あるべき姿」の具体的内容を示していない。

2 被申立人会社の主張

(1) 昇格について

X 2、X 4 及び X 3 は、いずれも定年退職済みであり、昇格による地位という過去の確認の利益がなく、また、管理職相当職位への昇格は不適法であり、却下すべきである。

(2) 基本給上限額について

基本給上限額の設定は全従業員に一律で行っているものであり、従業員の約3分の1に基本給上限額の制約がかかったことになるが、この中に、申立人組合の組合員5名中4名が含まれ上限額に達していたとしても、それは各組合員の正当な業績評価の結果であり、少数の申立人組合を対象として立案したものではあり得ない。

また、会社において高齢層と高報酬層とが重なっており、この層への更なる賃上げが経営戦略の中で相当ではないとされ、21年度に、上位層の職級（専門職はCL24及びCL25、事務・技能職はT1/07及びT2/08）だけについて上限額の引下げを行った。これにより、X 4、X 6、X 5 及び X 3 について昇給の可能性がなくなったことを組合は問題としているが、基本給上限額が引き下げられても、個々の従業員の賃金は引き下げられることなく、基本給上限額を超える賃金額のままである。昇給は確定的権利ではないので不利益とはいえない。

(3) 一時金支給月率について

会社は、14年度以降、専門職のCL25以下及び事務・技能職についてもTRサーベイを行い、事務・技能職の賃金水準が比較対象会社群に比して高いことが判明する一方、CL25以下の専門職はほぼ同水準であることが判明した。このため、事務・技能職の賃金水準を是正することとし、特に労働契約として年度毎に決定することになっている一時金をこの対象とした。

比較的高水準であった事務・技能職の賃金水準を是正し、職種別に一時金の支給月率に差異を設けることは、中立的なものであり、何ら不当労働行為性はない。

(4) 基本給決定における業績評価と昇格について

昇給に関する規程は、会社の給与規則において「基本給はすべて会社が従業員の責任度、能力、作業能率、誠実度等を公平に評定したところにより決定する。」と定められているのみであり、一時金については就業規則又は給与規則上に支給に関する規定は一切存在せず、支給額や算出基準について何ら定めがない。会社は、各年度、各組合に賃上げ及び一時金の支給基準について提案を行い、団体交渉の後、合意が成立してから賃上げ及び一時金の支給を行っている。

元年に、組合の組合員をAと評価したことからも、会社が、不当労働行為意思を持って評価をしていないことは明らかである。

CL25から管理職の最低職位であるCL26への昇格基準は公表していないが、昇格基準に基づき会社は公正に判断している。過去数年間の業績評価、今後の昇進可能性、年齢などを要素として、総合考慮して決定している。

① X 2 について

X 2 は、業務量そのものが極端に少なく、書類の転送がタイムリーに行われず、日常的に突発的に病欠、ときには数日間の病欠をし、その間、他の従業員が対応するが、これに対し何らフォローしなかった等の事実があり、業務上の問題点があったという理由から、同じランク・グループに属する事務・技能職の業績や貢献と相対的に比較した結果、下位15%以下と位置付けられ、評価結果は、平均以下のCとなった。

頸肩腕障害は昭和57年12月31日をもって症状固定とされているが、これをもって、平均以上で評価されるべきであるとの主張は根拠がない。

X 2 の業績評価は、Cが続いており、T3/09への昇格基準を満たしていない。

② X 4 について

X 4 は、担当業務のうち一人でできる定常的な業務を一通りこなすだけであり、業務を改善するという日常的な課題に自ら積極的に取り組んで解決することは何らなく、非管理職の専門職としては最高位であるCL25の職位にありながら、その職位に期待される、業務をより効率的に行うための提案等を行うことは皆無であり、リーダーシップをもって、

あるいは上司や同僚とチームとなって協力して業務を行うという姿勢が全く見られなかった。

X 4 は、長い職務経験を持つCL25の専門職として会社から期待されていた業績及び貢献を何らあげておらず、組合のいう、無事故であることのみをもって専門職の非管理職としては最高位の労働者として平均以上と評価することはできず、同じランク・グループに属する他の専門職の業績及び貢献と相対的に比較した結果、下位15%以下の順位となり、評価結果は平均以下の3.5となった。

CL25からCL26への昇格は、過去数年間の業績評価等を総合考慮して行われるが、X 4 は、いずれの年度も下位15%に当たる3.5という低評価であったため、昇格するものではなかった。

③ X 3 について

会社は、毎年、目標を設定してDレポートに記載するよう求めており、目標がどの程度達成されたかは業績評価の重要な指標となるが、X 3 は、必要とされる事項を記載しないままDレポートを提出しており、目標の設定自体を拒否している。

X 3 は、業務を命じられても、担当業務でないとして拒否したり、組合に相談し、組合が了承しない限り当該業務を行わないなどの態度をとっており、業務量そのものが極端に少なかった。また、X 3 は、仕事のやり方を過去にとらわれず改善し仕事の質を向上させるといった積極性がなく、与えられた業務に対して創造性を発揮して成果をあげているといった意欲を見せない等の業務上の問題が見られた。

X 3 は、同じランク・グループに属する事務・技能職の業績や貢献と相対的に比較した結果、下位15%以下に位置付けられ、平均以下のCとなった。

事務・技能職のT2/08から同職の最高位であるT1/07に昇格するには、A評価を2年連続して取らなければならなかったが、X 3 は、両年度ともC評価であったため、昇格しなかった。

④ X 5 について

X 5 は、平成21年度中に退職しており、21年度の一時金は、21年度の

業績評価ではなく、20年度の業績評価に基づいて支給された。このため、X 5 の21年度の業績評価は本件の審査の対象ではない。

X 5 の20年度の業績評価については、既に大阪府労働委員会において申立てが却下されて、同事件は、現在中央労働委員会に係属中であり二重申立てに当たる。

X 5 は、20年度の評価期間である19年1月から同年12月まで、物流部門の名古屋油槽所でタンクトラックの監視業務を担当していたが、現場を離れて喫煙等をすることが多く、上司が改善を求めても無視したが、他の従業員は、安全確保のために真摯に努力し続けており、相対評価の結果、下位15%以内となるC評価となった。

⑤ X 6 について

X 6 の20年度の業績評価については、X 5 と同様に、二重申立てに当たる。

会社は、評価期間の一部の長期欠勤だけを理由として常に低く評価するものでもなく、就労した期間に高い貢献があれば高い評価とすることもあり得るが、X 6 は、20年度の評価期間である19年1月から同12月まで（1か月の病欠期間を除く。）殊更高い貢献があったわけではなく、同一ランク・グループの他の従業員に前年と比較して向上が見られた者がいたため、総合的な相対評価として、同従業員をCからBとし、X 6 をBからCに評価替えをしたものである。

(5) 21年度賃上げ・一時金の団体交渉について

① 会社は、21年度賃上げ・一時金の団体交渉を少なくとも18回行っている。

会社は、合意達成の可能性を模索する努力を行っていたが、組合は、団体交渉において、合意しないで会社が実施することが団体交渉拒否であるとの考えであった。

② 21年3月19日の団体交渉で、会社回答に対する組合の反対意見を受けて、会社は再検討し改めて5月27日の団体交渉で再回答をした。

③ 21年7月16日の団体交渉で、組合が、会社は上位職位者の総報酬が高いというが、その内容について説明をするよう求め、会社は、かな

り具体的な数字を回答した。また、組合が、「あるべき姿」、基本給ターゲットラインの具体的内容を明示するよう求めたことに対し、検討すると答え、8月4日の団体交渉で、会社は、7月16日の質問事項について、文書で回答した。

- ④ 会社は、21年3月13日には、会社の賃金に対する考え方を詳細に説明した。3月19日には、一時金を45万円で区別した根拠等を説明している。8月4日には、事務・技能職と専門職の職位ごとの組合員有資格者人数を明らかにした。
- ⑤ 組合は、再考を求めはするものの、具体的に対案を出したり、会社の回答の個々の部分について質問をすることはなく、会社としては、再考のしようもなかった。
- ⑥ 整理した4つの事項についての主張

ア TRサーベイは会社の賃金決定における内部資料の一つにすぎず、比較対象会社の入替えがあり、連続性が途絶え、雇用市場、賃金市場の大きな変化、会社の事業環境の急変もあり、賃金決定における重要性は小さくなっている。

なお、TRサーベイに係るデータの非開示については、既に東京都労働委員会が、会社は比較対象会社固有の直接的な賃金データを出さなかったが、金額を推定できる計算方法を具体的に示しているなどとして、組合の不当労働行為救済申立てを棄却している(都労委平成17年不第69号及び同平成18年不第66号事件)。

イ 上位職位者の総報酬が高止まりであるとする根拠を具体的に示していないという組合の主張は、10年間賃上げがない状態で、一時金月率を下げたから高くないということに尽きている。賃金の市場化、多くの場合賃金の引下げが進んでいる中で、会社の賃金水準が客観的にどのような評価を受けるものであるかの視点を全く有しない。

21年6月12日の団体交渉では、基本給が45万円以上の事務・技能職は約5割、専門職では約2割と説明している。基本給が45万であれば、年間総報酬は事務・技能職が750万円、専門職が830万円とな

り、それ以上の者が事務・技能職で約5割、専門職で約2割となるということは、常識で考えれば「高止まり」であることは自明であり、会社は、基本給上限額に関する団体交渉を11年度から10年以上にわたって行っており、特にCL25及びT1/08などの最高位の職位層については是正が必要であると説明をしてきている。

ウ ターゲットラインは、基本給上限額を設定したことで定期昇給によりこれを超過した部分を原資として再配分をする場合に、ターゲットライン以上の基本給を受給している労働者には再配分されず、ライン以下の労働者には一定の率で再配分されることとなる金額の設定である。

賃金総原資から見た場合、わずかな金額の総配分についてその詳細な計算式を示すことは必要ではなく、使用者の相応の裁量に委ねられるべきであり、しかも、その調整は比較的低い層への補填を目的としているものであり、団体交渉においてはその趣旨が説明されていれば十分であり、いかなる方法で設定したかは説明している。また、過半数組合であるエクソンモービルグループ労働組合が妥結した状況においては、組合に対してのみ情報開示することには慎重にならざるを得なかった。

エ 本件では、会社は「あるべき姿」について、21年3月19日付けの文書で「基本給上限の引下げ、及び基本給の45万円を超える部分に対する賞与の調整による是正は完全に是正する場合の半分くらいの引下げ幅に留めました」と説明した。21年6月12日の団体交渉では、組合は、事務・技能職の年収749万円、専門職830万円等と発言していた。

「あるべき姿」は本来的に団体交渉において開示すべき内容ではないが、会社の説明により、組合は、具体的数字を想定できていた。

3 当委員会の判断

(1) 会社による昇格に係る却下の主張について

会社は、定年退職前の昇格による地位という過去の法律関係の存否の確認であるから確認の利益がないと主張するようであるが、そもそも労働委

員会の命令において、過去、現在を問わず、当該企業における労働者の地位の確認を行うことはあり得ず、確認の利益がないとする会社主張は、前提において失当である。

仮に、不当労働行為があった場合でも、本件の事情の下では救済方法がないという主張であると善解したとしても、労働委員会は、既に定年退職をしている組合員に係る昇格差別について申立期間内に申し立てられて、不当労働行為の事実が認められた場合には、当該不当労働行為によって生じた事態を直接かつ事実上是正するため、当該組合員について、過去に遡り、昇格したものとして取り扱い、賃金・一時金を是正し、既に支払済みの金員との差額を支払うよう命ずることができるのであって、いずれにしても、会社の主張は採用することができない。

また、会社は、管理職相当職位への昇格は不適法であると主張する。確かに、人事権は、使用者が企業における広範な諸事情を考慮して行使する経営管理上の重要な権限の一つであり、労働委員会の救済命令も、それとの調和のために一定の制約を受けるものではあるが、それは、不当労働行為が成立した場合にいかなる程度・内容の救済を与えるべきかという労働委員会の裁量の中で考慮されるべき問題であるから、この会社の主張も採用することができない。

(2) 基本給上限額について

① 21年度に基本給上限額の引下げが行われたことにより、X4とX3は、基本給上限額に達することとなり、また、X2は、既に基本給上限額に達していたため、現役の組合員3名は全員、21年度に賃上げが行われなかった事実が認められる(第2、6(4))。

② しかし、職種別・職位別・業績評価別に基本給の上限額を設けたのは15年度のことであり(第2、6(3)②)、会社が組合に提示した「全産業の年齢別平均所定内賃金」(同8(4)⑥)からも、他社が高齢層の基本給を引き下げていることが窺われるところであり、高齢層の基本給上限額を引き下げないように賃金制度を設定すること自体は格別特異な制度であるとはいえない。そして、基本給上限額は他組合も含む全従業員に適用されており、21年度に基本給上限額が引き下げられたことにより、組合員

が殊更不利益に扱われたとの事実も認められない。また、この引下げによって、新たに基本給上限額に達することとなったX4とX3の基本給は、一時金算出基準となる月額を別として、賃上げこそなかったものの減額されてはならず、基本給上限額を超える基本給のままである(第2、6(3)(4)、7(6))ことも併せ考えれば、会社が、職種別・職位別・業績評価別の基本給上限額を設けて引き下げたことは、組合員であるが故に殊更に不利益に取り扱ったものであるとはいえず、また、組合の運営に対する支配介入に当たるといってもできない。

(3) 一時金支給月率について

① 会社では、一般従業員を専門職と事務・技能職に分け、入社時の学歴、初任給、昇給基準、入社後のトレーニング、管理職への昇進、職務内容等が異なる雇用管理がなされており(第2、4(1))、経営判断により職種に応じた賃金体系を構築し、その結果、専門職と事務・技能職との間に一時金支給月率に差が生じたこと自体は不合理であるとはいえない。

② そして、一時金支給月率の職種による差は、他組合の組合員も含む全従業員に適用されている。確かに、一時金支給の対象となる組合員は、1名を除いて事務・技能職ではあるが、その実数はわずか4名であって、この程度の少人数をもって、組合員を狙いうちにするために事務・技能職の一時金支給率を引き下げたものとまでみるのは無理であるから、専門職と事務・技能職の一時金支給月率に差を設けたことが、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、また、組合の運営に対する支配介入であるともいえない。

(4) 基本給(一時金算出の基準とする月額の意味も含む)決定における業績評価について

① 会社では、昇格、賃金及び一時金は、業績評価により異なる仕組みになっている(第2、4(2))。

X2及びX3の21年度4月の昇格は、19年1月から20年12月までの業績評価が、X2、X4及びX3の21年度の賃金・一時金は20年1月から12月までの業績評価が対象となる(第2、4(2)、5(1))。

20年度途中で退職したX5及びX6の21年度一時金は19年1月から

12月までの業績評価が対象となる(第2、4(2))。

- ② X2 及び X3 の19年1月から20年12月までの業績評価は、いずれもCであった(第2、9(1)(3))。

X4の業績評価は、11年以降、15年と16年が4.0であった以外は、全て3.5であった(第2、9(2))。

X5及びX6の19年1月から12月までの業績評価は、いずれもCであった(第2、9(4)(5))。

- ③ しかし、過去の組合員の業績評価をみると、A、A2、Bの者もおり(第2、9(4)(6))、組合員全体が常に平均を下回る評価を受けているわけではない。

- ④ X2について

組合は、リハビリ就労を行うことによって、仕事量や勤務時間が少なくなることをマイナスに評価すべきではないと主張する。

X2の仕事量や勤務時間が少ないことの主たる原因は、頸肩腕障害であって、業務災害であるから、それを理由にマイナス評価をするのは不当であるという組合の主張も理解できなくはないが、同人が病欠をしている間は、他の従業員が同人の業務の代替をしており、業務災害により業務量が減ったことを評価に反映し相対的に低く評価したとしても、必ずしも不当とはいえない。また、リハビリ就労や病欠以外の勤務をしていた時間及び期間において、X2の業績評価を、相対的に平均以上の業績評価を受けるに相当する業績を上げたと認めるに足りる具体的事実の疎明はなされていない。したがって、頸肩腕障害によって勤務できなかったことにより、仕事量が少なくなったことを理由として、低い査定をすることが、組合活動を理由として殊更に不利益に取り扱ったものとはいえず、会社が、X2の21年度賃金・一時金の評価対象期間である20年1月から12月までの業績評価を平均を下回るCとしたことが、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

- ⑤ X4について

組合は、X4が従事した業務で最も重視されることは「無事故」であると主張しているところ、同人が事故を起こしたとの事実は認められず、

同人の主な業務がクレジットカード関連の管理業務であることからすれば、無事故であることが最も重視されるとの組合の主張も理解できなくはない。

しかし、X4が専門職の一般従業員としては、最高位の職位であるCL25であり、昇格すれば管理職となる職位であったことからすれば、会社が、同人に対し、定常的な業務を行い、与えられた仕事を行うという以上のことを期待していたとしても不合理であるとはいえない。

X4が会計手続のための予防的手順を開発し会社が同人の貢献に感謝の意を表した事実は認められるものの(第2、9(2))、その他に、既に一般職の専門職としては最高の職位にある同人について、相対的に平均以上の業績評価を受けるのに相当する業績を上げたと認めるに足りる具体的事実の疎明はなされておらず、業績評価の前提となるEADSの記入を一部にとどめて自らの業績評価を改善する機会を自ら放棄していること(同)も併せ考えれば、会社が、同人の21年度賃金・一時金の評価対象期間である20年1月から12月の業績評価を平均を下回る3.5としたことが、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

⑥ X3について

組合は、X3について、事務職廃止経過の中で事務職の転出後業務量が増えたが、会社は、増えたことは評価せず、業務量が減ったと事実と反する説明をし、同人は会社から指示された業務をミスなく処理しており、上司の具体的な業務指示がないにもかかわらず他の事務職員と比べて仕事の量・質が劣ると低評価するのは納得できず、同人は、会社に損害をかけたことがなく、他の事務職員が行っていない煩雑な業務を行っていることを主張する。

しかし、たとえ、X3が、煩雑な業務を行い、電話対応が改善したという事情があったとしても、迅速に処理しなければならない業務上の必要が生じた際に、結果的に会社が同人に命ずることができず(第2、9(3))、その業務は他の従業員がやらなければならない状況であり、相対的に業務量が少なかったとみられること、及び業績評価の前提となるDレポートに、記入すべきことと異なる事項を記入するなど自らの業績

評価を改善する機会を自ら放棄していること（同）を併せ考えれば、会社が、同人の21年度賃金・一時金の評価対象期間である20年1月から12月までの業績評価を平均を下回るC評価としたことが、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

⑦ X5について

組合は、X5は指示された業務を行っており、仕事をしていないことや業務量が少ないことを理由に業績評価を低くするのは組合員であるからであると主張する。

しかし、X5は、ヒヤリ・ハット・キガカリ・レポートと称する安全活動の報告書の提出を上司から求められても提出しない(第2、9(4))など大量の危険物を扱っている職場の安全活動に必ずしも積極的とはいえないこと、組合とではないが36協定の締結されている職場において夕礼の途中でも退社していること、出勤記録を自ら行っていないこと、喫煙のためしばしば離席していること、及び業績評価の前提となるDレポートの記入を一部にとどめて（同）自らの業績評価を改善する機会を自ら放棄していることも併せ考えれば、会社が、監視業務の現場を離れがちであることや安全確保の姿勢を理由に、同人の21年度一時金の評価対象期間である19年1月から12月までの業績評価を、平均を下回るC評価としたことは、あながち不合理なものともいえず、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

⑧ X6について

会社が、従業員が評価期間の一部の長期欠勤したことのみに理由として常に低く評価するとは限らず、就労した期間に高い貢献があれば高い評価とすることは考え得ることである。しかし、X6について、就労した期間に平均評価とすべき貢献をしたとの具体的事実の疎明はなく、Dレポートの記入を一部にとどめて自らの業績評価を改善する機会を自ら放棄していること（第2、9(5)）も考慮すれば、会社が、X6について、20年度の評価期間である19年1月から12月まで（1か月の病欠期間を除く。）に殊更高い貢献があったわけではないとして、業績評価をC評価としたこと自体は、特に不合理であるとはいえない。

X 6 は、7年に朝礼の欠席が低評価の理由であるとの会社の説明を受けた後、朝礼に出席するようになり、8年から19年までの業績は、平均評価となった。また、9年11月には、X 6 は、上司から管理職になることを打診され、定年退職後は再雇用された（第2、9(5)）事実が認められ、13年度から19年度はB評価となった(同4(4))事実もある。

以上を併せ考えれば、会社が、X 6 の21年度一時金の評価対象期間である19年1月から12月までの業績評価を平均を下回るC評価としたことが、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

また、組合は、13年12月から3年間、全く仕事をしなくても平均評価だったにもかかわらず、1か月病欠したことを理由に平均を下回る評価をしており、不公正であると主張するが、本件では、13年12月からの3年間の評価の妥当性について判断をするものではないから、その時期の評価を基準として19年1月から12月までの評価の公正さを判断することはできない。

- ⑨ なお、組合は、会社に、評価の基準やマニュアルがなく、相対評価をしているとしながら、仕事内容も職位も所属部署も異なる者が比較対象グループであり、年によって比較対象グループが異なることなどを挙げて、会社の評価制度が恣意的に運用されているなどと評価制度の不当性を主張している(前記1(3))。

会社では、評価をするに当たっては、数値化された基準がないこと、ランク・グループが職位ごとに分けられているわけではなく、評価期間終了まで従業員に自分自身のランク・グループが示されていないこと(第2、4(3)③)などから、組合が、恣意的な運用を危惧することも理解できなくはない。しかし、会社が、業績評価に当たっての留意点等が記載された資料を評価者に配布もしており(同)、面接については、実施時期がずれることはあるにしても実施し、組合員には過去に平均以上の評価を受けた者がいる(第2、9(1)ないし(6))事実が認められ、他に評価制度が恣意的に運用されたと認めるに足りる具体的事実の疎明があったとはいえないことから、上記④ないし⑧の判断を左右するものではない。

- ⑩ また、会社と組合との間に多数の訴訟や申立てが行われており（第2、2、3(3)）労使関係は必ずしも良好とはいえない。

しかし、本件審査において、会社が、組合員であるが故に差別を行ったとする、組合を嫌悪していることを窺わせるに足りる具体的な事実の疎明はなされていない。

- ⑪ 以上を総合して考えれば、本件組合員に対する業績評価が平均を下回ったことは、組合活動あるいは組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、また、組合の運営に対する支配介入ともいえない。

なお、会社は、X 5 及び X 6 の20年度の業績評価（評価期間は19年1月から12月まで）については、既に大阪府労働委員会において申立てが却下され、同事件は、現在中央労働委員会に係属中であり、二重申立てに当たると主張するが、大阪府労働委員会で却下されたのは、20年の一時金について申し立てられた事件であり（第2、2(2)）、評価期間は19年1月から12月までと重なるものの、本件の審査の対象たる21年度の一時金とは異なる審査対象であるから、二重申立てに当たるとはいえない。

(5) 組合員らの昇格について

- ① X 2 及び X 3 について

事務・技能職の昇格に当たっては、過去2年間の業績評価の結果が反映されるが（第2、5(1)）、前記(4)④及び⑥のとおり、X 2 及び X 3 の20年1月から12月までの業績評価が平均を下回ったことが、組合に対する差別に基づくものと判断することができないこと、X 2 についての19年1月から12月までの業績評価を、相対的に平均以上の業績評価を受けるのに相当する業績を上げたと認めるに足りる具体的事実の疎明はなされておらず、X 3 の19年1月から12月までの業務内容や仕事の仕方が20年1月から12月までと大きな違いはないことからすれば（第2、9(1)(3)）、19年1月から20年12月まで X 2 及び X 3 の業績評価がC評価となり平均を下回ったことが、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

したがって、X 2 及び X 3 が21年4月1日付けで昇格しなかったことは、組合活動あるいは組合員であるが故の不利益取扱いであるとは

いえず、また、組合の運営に対する支配介入ともいえない。

② X 4 について

X 4 は、一般従業員の専門職としては、既に、最高位のCL25である(第2、4(1)、5(2)②)。

組合は、X 4 が不当に低い評価を受け続けた結果、昇格が遅れているため、低い職位に据え置かれていると主張するが、少なくとも直前の1年である20年1月から12月までの同人の評価が平均を下回ったことが不当労働行為であるとはいえないことは前記(4)⑤のとおりである。

そして、X 4 が、管理職に登用されるべきであることを示す具体的事実の疎明はないのであるから、同人を、21年4月1日付けで昇格させなかったことは、組合活動あるいは組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、また、組合の運営に対する支配介入ともいえない。

(6) 21年度賃上げ・一時金の団体交渉について

① 組合は、会社が、団体交渉において、ア TRサーベイの結果を開示しないこと、イ T1/07、T2/08及びCL25の総報酬が高止まりとする根拠を示していないこと、ウ ターゲットラインを示さないこと、エ あるべき姿の具体的内容を示していないことが不誠実な対応であると主張する。賃金交渉において、使用者がどのような資料等を提示すべき義務を負うかは、交渉の具体的な内容との関係で、その資料等が交渉にどの程度必要であるかによって異なるので、以下、本件における交渉の具体的な内容について検討する。

② 会社は、総報酬で見て日本の一流企業と遜色ないレベルの処遇を、中長期的に安定して実現していく方針であり、処遇を決める際には、総報酬だけでなく、マーケットの動き、他社動向、従業員の貢献、組合要求等を総合的に判断し、交渉を通じて決めていくと述べ、TRサーベイを総合的な経営判断の一要素として使用するとの方針を伝えた(第2、8(4)①④)。

そして、会社は、昨年3月の大手企業の回答では、自動車や電機大手はベアがなく、一時金も総じて各社とも数十万円規模の大幅な減額となっており、年収で見ても数%の減少になるのではないかと考えられ、こ

のような厳しい経済情勢等を考慮し回答内容を決定したこと、及び賃上げに関しては基本給上限の制約のない者は平均で約1.7%の賃上げを実現し、一時金についてもレベル是正措置の対象とならない者は昨年と同一の月率を支給すると述べて(第2、8(5)④)、厳しい経営環境の下で、前年に近い水準の回答を行っている旨を説明している。これに対して組合が、3月19日の団体交渉において、賃上げ1.1%の根拠を問うたのに対し、会社は、上限にかからない人は1.65%程度、3分の2位の人が基本給上限額に達していないなどと答え(第2、8(5)⑩)、両者の質問と答えは必ずしもかみ合っているとはいえないが、その後、組合が、賃上げ1.1%との回答の理由を更に追及した事実は認められない。

- ③ また、会社は、会社の高年齢層の賃金水準を是正する必要性の説明資料として、ア 20歳から24歳までの賃金を100としたときに、30歳から34歳の賃金は約150、50歳から54歳までの賃金は約200となり、中高年齢層の賃金水準が13年と比較すると19年には低くなっていることを示す「全産業の年齢別平均所定内賃金」と題する表を、厚生労働省の資料を基に作成し、組合に提示した(第2、8(4)⑥)ほか、組合の求めに応じて、イ 21年6月12日の団体交渉で、職種別の比率、平均年齢、高報酬である人の平均減額の値を説明し(第2、8(11))、ウ 21年8月4日の団体交渉で、会社は、事務・技能職と専門職の職位ごとの組合員有資格者人数について文書を組合に渡している(第2、8(13))。

「全産業の年齢別平均所定内賃金」は、所定内賃金についての資料にすぎず、一時金ないし総報酬を引き下げる根拠とするには、十分とはいえないものの、高年齢層の賃金水準を是正する必要性についての説明資料を提出していると一応評価することができる。

こうした事実を総合的に勘案すれば、会社は、高年齢層の賃金水準を是正する必要性について、組合の理解を求める努力をしているものとみることができる。

- ④ さらに、会社は、基本給上限額を超過した分の再配分先について、事務・技能職に170万円、専門職に76万円とすること、配分するに当たり調整用のラインとしてターゲットラインを設定し、ターゲットライン未

満の労働者に対して再配分を行うと説明している(第2、8(13))。会社は、ターゲットラインを示してはいないが、再配分額の合計、再配分先の概要、及び管理職と非管理職との整合性等を考慮し配分率に従った分配をすると、配分の仕方の概要についても説明しており、高年齢層の賃金水準を是正した分の原資を再配分する仕組みの概要は説明している。

- ⑤ 以上の経緯からすれば、会社は、賃上げ額、一時金月率について、一応の根拠を示し、高年齢層の賃金水準を是正する必要性について組合の理解を求める努力を行い、高年齢層の賃金水準を是正した分の原資を再配分する仕組みの概要を説明しているのもであって、これに対する組合の対応を考えれば、会社がTRサーベイの結果を開示しないこと及びターゲットラインを示さないことをもって不誠実な対応であるということとはできないし、前年以前の交渉でTRサーベイは、実施会社との関係で公表できない旨を説明していること(第2、8(2))も併せ考えれば、T1/07、T2/08及びCL25の総報酬が高止まりであるとする根拠について、組合の理解を得る努力を行っていないとはいえない。

なお、会社は「あるべき姿」について、「あるべき姿」があり、それを目指していると自ら説明しておきながら(第2、8(12))、「あるべき姿」を明らかにせよとの組合の要求には応じられないと答えているが(同(13))、「あるべき姿」については、明確な基準として団体交渉の中で取り扱われていた文言であるか不明である上に、22年以降の高年齢層の賃金水準是正の必要性についての議論の中で出てきたものであり、21年度の賃上げ・一時金の団体交渉については「あるべき姿」の開示が不可欠なものとはいえないのであるから、会社がこれを示さなかったことをもって不誠実であるとまではいえない。

以上の経緯及び21年1月19日、2月16日、同月26日、3月13日、同月19日、同月27日、4月10日、同月27日、5月26日、同月27日、6月12日、7月16日、8月4日、9月4日、10月30日、12月4日及び22年2月8日と少なくとも17回行われた団体交渉において、21年度賃上げ・一時金について協議が行われ妥結していること(第2、8)を考え併せれば、21年度賃上げ・一時金についての団体交渉における会社の対応が、不誠実

であったとまではいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、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27年1月13日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一