

以外に住宅ローン補助や社会保険料等の事業主負担分、退職金、年金等も含む。)の調査(以下、この調査を「TRサーベイ」という。)に基づき賃上げ額及び一時金支給月率を算定することとした。この結果、専門職(大学又は大学院を卒業した者)の一時金支給月率は14年度から18年度まで6.45か月のままであったところ、事務・技能職(短期大学又は高等学校等を卒業した者)の一時金支給月率は、14年度は6.45か月と専門職と同じであったが、15年度は6.30か月、16年度は5.75か月、17年度は5.20か月、18年度は4.65か月となった。

再審査申立人X組合(以下「組合」という。)は、Y1会社が、17年度賃上げ・一時金についての団体交渉において、TRサーベイにおける比較対象企業等の情報の開示や説明を誠実に行わなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号に、Y1会社並びに組合が比較対象企業として想定したC1会社、C2会社及びC3会社(以下「C1会社外2社」という。)が共謀して団体交渉を形骸化して組合の組織及び運営に支配介入したことが労組法7条3号に該当する不当労働行為であるとして、17年9月12日、Y1会社及びC1会社外2社を被申立人として、東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に救済申立てを行った(東京都労委17年(不)第69号事件。以下「17-69事件」という。)

その後、組合は、18年1月20日、C1会社外2社に対する救済申立てを取り下げ、Y1会社の17年度賃上げ・一時金についての団体交渉における対応が労組法7条2号に該当することのみに申立事実を変更した。

また、組合は、Y1会社が、18年度賃上げ・一時金についての団体交渉において、TRサーベイにおける比較対象企業等の情報の開示や説明を誠実に行わなかったことが労組法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、18年6月8日、東京都労委に救済申立てを行った(東京都労委18年(不)第66号事件。以下「18-66事件」という。)

なお、Y1会社は、グループ企業の再編により24年5月21日付けでB5会社に組織変更し、B5会社は、29年1月1日付けでB3会社に吸収合併され、さらに、B3会社は、同年4月1日付けでB6会社に吸収合併されてY2会社となり、同社が再審査被申立人としての地位を承継した（以下、再審査被申立人たる地位を承継したY2会社を「会社」という。）。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- ① 17年度及び18年度の各賃上げ額及び各一時金支給月率決定の前提となるTRサーベイにおける比較対象企業等の情報を組合に開示して、誠実に団体交渉に応じること
- ② 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

東京都労委は、18-66事件を17-69事件に併合して審査し、19年11月6日付けで、Y1会社の17年度及び18年度賃上げ・一時金についての団体交渉における対応は不当労働行為に該当しないとして救済申立てを棄却し、同年12月12日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

組合は、19年12月20日、上記初審命令を不服として、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

(1) 争点1

本件救済申立ては、17年度及び18年度の各賃上げ・一時金交渉がいずれも組合と妥結していることあるいは現在組合の組合員で従業員籍を有する者がいないことから救済の利益がないといえるか。

(2) 争点2

17年度及び18年度の各賃上げ・一時金についての組合との団体交

渉におけるTRサーベイの比較対象企業等の情報の開示や説明等に関するY1会社の対応は、労組法7条2号の不誠実な団体交渉に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 会社の主張

17年度及び18年度の賃上げ・一時金交渉のいずれについても、Y1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、誠実に団体交渉に応じなければならない旨を請求する本件救済申立ては、救済の利益がないことが明らかである。また、交渉の妥結とは、当該交渉の対象事項を終局的に解決し、それ以上団体交渉等を求めないということにほかならず、妥結したにもかかわらず更なる団体交渉を求めるとの請求は申立権の濫用として許されない。さらに、24年12月末日をもって、組合の組合員で従業員籍を有する者は一人もいなくなったことに鑑みても、本件について救済の利益がないことは明らかであって、本件救済申立ては却下されるべきである。

(2) 組合の主張

救済の利益を欠くものとの会社主張については、初審命令において、「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おける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できず」と判断されているとおり、本件の救済利益が存在することは明らかであり、却下には当たらない。

2 争点2について

(1) 組合の主張

ア 17年度及び18年度の各賃上げ・一時金交渉における対応

Y1 会社は、一時金支給月率を、過去約 40 年にわたり専門職と事務・技能職とで同率とすることを維持し、労使合意してきたにもかかわらず、15 年度以降、事務・技能職の一時金支給月率を専門職より引き下げた。このような労働条件の改悪を提案するのであれば、Y1 会社は、団体交渉において、組合に対し、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、総報酬の比較方法、比較対象企業の従業員の総報酬水準（以下「TR レベル」という。）を 100 とした場合の比率（以下「TR ポジション」という。）を中位（中位とは平均ではなく順位をいう。）とすることの妥当性、比較対象企業を 13 社とすることの妥当性等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。ところが、Y1 会社は、17 年度及び 18 年度の各賃上げ・一時金交渉においても、守秘義務を口実にその責務を放棄し、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。また、比較対象企業 13 社の企業名についても社外秘扱い、公表の禁止及び比較対象企業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。このような Y1 会社の対応は、組合との団体交渉を軽視するものであって不誠実であり、労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為である。

イ 別組合の組合員の提起した訴訟との関係

別組合である C4 組合の事務・技能職の組合員らが、15 年度夏季及び年末並びに 16 年度夏季一時金について、専門職の支給月率と同率の支給を求めて提起した訴訟（以下「C4 組合第一次訴訟」という。）において、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）は、24 年 3 月 14 日、Y1 会社が TR サーベイの結果の合理性について十分な説明をせず C4 組合をして専門職と事務・技能職との一時金支給月率の格差につき合意に至らしめたことは、労使交渉における誠実義

務に違反すると判断し、同組合員らの損害賠償請求を認めた。同組合員らは、16年度年末ないし20年度夏季一時金についても同旨の訴訟を提起し（以下「C4組合第二次訴訟」という。）、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）は、25年10月28日、上記東京高裁判決と同旨の判断をし、C4組合第一次訴訟及びC4組合第二次訴訟とも最高裁判所（以下「最高裁」という。）において判決が確定した。

Y1会社がTRサーベイ及びそれに基づく一時金の格差提案を行うに当たって十分な説明をしなかった事実はC4組合だけでなく組合にも同じく当てはまるものであり、初審命令の誤りは明白である。

(2) 会社の主張

ア 17年度及び18年度の各賃上げ・一時金交渉における対応

Y1会社は、17年度及び18年度の各賃上げ・一時金交渉において、組合に対し、TRサーベイにおける比較対象企業名及び比較対象企業各社の情報を開示できなかったが、これは、COEが比較対象企業各社と情報の交換を行うに当たり、比較対象企業各社との間で、比較対象企業名及び交換されている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、Y1会社が、比較対象企業名等を組合に対し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Y1会社が、比較対象企業から、約束違反の責任を追及される可能性もあった。

Y1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、多数回にわたる団体交渉を行って賃上げ・一時金提案の理由をできる限り説明し、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、Y1会社の対応は不誠実団体交渉には該当しない。

イ 別組合の組合員の提起した訴訟との関係

C4組合第一次訴訟及びC4組合第二次訴訟については、C4組合所属の従業員らとY1会社との間に関するものであり、C4組合と組合とでは団体交渉の経過が異なる。具体的には、18年度の一時金交渉において、C4組合とは18年6月9日に妥結したのに対し、組合とは同年11月30日まで団体交渉を継続してC4組合の3倍近くの時間を団体交渉に費やし、組合からの質問に対し可能な限り回答している。また、C4組合第二次訴訟の東京地裁判決及び東京高裁判決が重視した「TRポジションが100である場合の各職種の平均総報酬額」について、Y1会社は、C4組合からはこのような開示要求はなかったため説明していないが、組合に対しては、「TR100の絶対値の開示」を求められたため、同年7月24日の団体交渉でこれを概ね開示し、説明している。このように、C4組合第一次訴訟及びC4組合第二次訴訟の判決があるからといって、17年度及び18年度の一時金交渉において、Y1会社が組合に対して不誠実団体交渉をしたことにはならない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、本件初審結審時（19年3月20日）にはB1会社、B2会社又はY1会社の従業員及び元従業員であった33名の組合員により組織されていた（18年4月時点では、従業員たる組合員は5名で、うち1名が専門職、4名が事務・技能職であった。）が、その後、組合員の定年退職等により、24年12月末日をも

って組合の組合員で従業員籍を有する者はいなくなり、現在はB 1 会社、B 2 会社、Y 1 会社又はB 5 会社を退職又は解雇された元従業員により組織されている。本件再審査結審時（30年1月24日）の組合員は29名であった。

なお、組合は、昭和27年に結成されたC 4 組合から分離・独立して昭和57年9月25日に結成された労働組合である。

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、全国に支店、製油所等を有して、石油製品の製造・販売等を行っており、29年4月1日現在の従業員は9137名であった。本件の初審申立時の被申立人はY 1 会社であったが、前記第1の1の経緯により、会社が再審査被申立人としての地位を承継した。

なお、本件初審結審時現在、Y 1 会社には、組合及びC 4 組合のほか、B 3 会社従業員も組織対象とするC 5 組合が存在した。

2 TRサーベイ導入以前の賃金等決定の方針及び調査方法

B 1 会社及びB 2 会社では、TRサーベイ導入前の13年度以前には、賃上げ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、石油、化学等の他企業と比較して遜色のないレベルで従業員を処遇するとの方針を採っており、その方針に沿って、他企業の賃金等の調査を現金給与のベースで実施していた。この調査はトータル・キャッシュ・コンペンセーション（以下「TCC」という。）と呼ばれ、その結果と毎年の賃上げ及び一時金の動向を参考にして、毎年の賃上げ額及び一時金支給月率を決定していた。この方針は、昭和40年代からB 4 会社の傘下にある各国の子会社で採用されていた。

3 TRサーベイについて

(1) TRサーベイの概要

TRサーベイとは、B4会社の傘下にある各国の子会社の管理職のTRレベルの状況を確認するために、同社の一部門であるCOE（マレーシアのクアラルンプールに所在する。）が行っていた調査であり、Y1会社では、14年度から管理職以外の一般従業員である専門職及び事務・技能職についても調査を実施するようになった。なお、我が国以外のアジア各国の子会社でも同様の調査が実施されていた。

TCCが現金給与についての調査であるのに対し、TRサーベイは現金給与以外も含む総報酬に関する調査であるという点で違いがあった。また、Y1会社は、自らではなく第三者機関的なCOEが調査を行うことについて、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った。

TRサーベイは、石油、化学、電気機器、自動車、金融、商社等各分野における企業を比較対象とし、これら比較対象企業において従業員に支払われる総報酬を、管理職でない一般従業員については専門職と事務・技能職とに分けて職位（資格等級）ごとに調査した上、比較対象企業全体の中位水準を100として、B1会社及びB2会社又はY1会社従業員のTRレベルをその職位ごとに比較対象企業の中位水準と比較することにより、B1会社及びB2会社又はY1会社従業員のTRレベルの相対的位置を把握するという調査であった。

COEは、比較対象企業との間で直接情報の交換を行っており、比較対象企業に対しB1会社及びB2会社又はY1会社の賃金データを送付するとともに、賃金データ記入用の未記入の調査フォームを送付し、比較対象企業の賃金データを受領するという方法を取っていた。

TRサーベイには、フルサーベイとアップデートの2種類の調査があり、フルサーベイは3年に1回実施され、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、前回からどういった変化があったかを調査し

ていた。

(2) COEとY1会社との関係

COEには、統括役のマネージャーの指揮命令の下に我が国を含む各国の実務担当者（アドバイザー）が配置されており、14年度及び15年度においてはY1会社の従業員が、16年11月1日からはB3会社の従業員がCOEに出向し、TRサーベイを実施した。TRサーベイ結果は、COEからB1会社及びB2会社又はY1会社人事部に説明された。その中で、比較対象企業名やTRポジション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。なお、B1会社及びB2会社又はY1会社は、COEと比較対象企業との約定により、比較対象企業の賃金データについて各労働組合に開示しないこととされていた。

B1会社及びB2会社又はY1会社は、COEが詳細なデータの開示をしない理由について、①COEと比較対象企業が情報交換をする際に秘密保持の約束をしている、②TR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と聞かされていた。

(3) 従業員処遇の方針とTRサーベイとの関係

B1会社及びB2会社又はY1会社は、TRサーベイを他企業と比較して遜色のないレベルで処遇するという基本方針に沿った賃上げ及び一時金回答のための手段であるとしていた。

(4) TRサーベイ結果と一時金決定の過程

B1会社及びB2会社又はY1会社では、一時金に関して、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く、毎年各労働組合との春闘交渉において決定され

ており、その過程は次のとおりであった。

すなわち、B1会社及びB2会社又はY1会社は、前年の年末から当年の1月頃にCOEから示されたTRサーベイ結果を用いて従業員処遇の実態を確認し、2月頃に出される各労働組合の春闘要求や主要産業の動向等を参考にして、3月中旬頃、従業員処遇の方針に基づき各労働組合に対して回答を行い、団体交渉を経て、一時金支給月率や支給方法を決定していた。

なお、B1会社及びB2会社又はY1会社における一時金の支給月率は、昭和43年度から14年度まで、専門職と事務・技能職とは同一（昭和53年度から9年度までは7.45か月、10年度は7.35か月、11年度は7.05か月、12年度ないし14年度は6.45か月）であった。

4 14年度から16年度までの各賃上げ・一時金交渉

(1) 14年度の賃上げ・一時金交渉

ア TRサーベイ結果

B1会社及びB2会社は、14年2月頃、組合を含む各労働組合に対し、10年及び13年のTRサーベイ結果に関する「TRサーベイについて」と題する資料を提示し、比較対象企業の業種や比較対象企業数、総報酬による比較であること、調査項目、調査実施時期等について説明した。

同資料には、13年のTRサーベイ結果について、①比較対象企業の多くが、賃上げの抑制や一時金支給月率の引下げを実施しており、B1会社及びB2会社のTRポジションが高くなっていること、②B1会社及びB2会社の事務・技能職で年齢の高い従業員は年収レベルが著しく高く、専門職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等が示されていた。

イ 14年度の賃上げ・一時金交渉の経緯

組合は、14年4月1日に開催された団体交渉において、B1会社及びB2会社に対し、14年度賃上げ及び一時金に関し、TRサーベイについての総報酬の金額や内容についての説明を求めた。これに対し、B1会社及びB2会社は、総報酬の内容は基本給、一時金及び福利厚生関係であること、比較対象企業のTR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、比較対象企業が業界トップ企業であること等を説明した。また、組合は、同月19日に開催された団体交渉において、B1会社及びB2会社に対し、従業員の総報酬はいくらであるかを質したところ、B1会社及びB2会社は、COEの指示を待たなくてはならないとして、従業員の総報酬の金額について開示しなかった。

結局、B1会社及びB2会社又はY1会社がTRサーベイの具体的な内容を明らかにすることなく、組合とY1会社は、同年6月28日に開催された団体交渉において、14年度賃上げ及び一時金について妥結した。妥結した一時金支給月率は、専門職、事務・技能職とも同じ6.45か月であった。

なお、B1会社及びB2会社は、C4組合とは同年5月14日に同年度一時金について組合と同内容で妥結した。

(2) 15年度の賃上げ・一時金交渉

ア TRサーベイ結果

Y1会社は、15年1月頃、組合を含む各労働組合に対し、14年9月ないし同年12月に実施されたTRサーベイのフルサーベイ結果に関する「一般従業員のTRサーベイ結果」と題する資料を提示し、内容を説明した。

同資料には、比較対象企業は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、Y1会社の一般従業員のTRポジションは、専門職は101であり、事務・技能職は111であったこと、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TRポジションとなっている一方、事務・技能職は極めて高いTRポジションとなっており、今後の課題として、事務・技能職のTRポジションの調整方法を検討する必要があること等が示されていた。

イ 15年度の賃上げ・一時金交渉の経緯

Y1会社は、15年3月13日、組合を含む各労働組合に対し、事務・技能職のTRポジションを調整するとして、事務・技能職の一時金支給月率を専門職より0.15か月分低い6.30か月とする回答を行った。

組合は、同月14日に開催された団体交渉において、Y1会社に対し、TRサーベイの比較対象企業名等を明らかにするよう求めた。この比較対象企業名の開示に関し、Y1会社は、同団体交渉以前においては、比較対象企業とは守秘義務があるとして開示できないとされていたが、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、条件付きであれば企業名までは開示してもよいかもしれないが、それ以上の開示は難しい旨の回答を得ていた。そこで、Y1会社は、同団体交渉において、組合に対し、各労働組合の幹部組合員に限定し、他に公表しないこと及び比較対象企業の労働組合等と直接接しないことを条件として比較対象企業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、組合に対しては比較対象企業名は開示されなかった。

また、組合は、同月27日の団体交渉において、Y1会社に対し、

なぜ中位のポジションが目標になるのかを尋ねたところ、Y1会社は、中位のポジションを目標とすることによって競争力を持てることなどを説明した。

結局、組合とY1会社は、同年6月11日に開催された団体交渉において、15年度賃上げ及び一時金について妥結した。妥結した一時金支給月率は、Y1会社の回答どおり、専門職が6.45か月、事務・技能職は6.30か月であった。

なお、Y1会社は、C4組合とは同月20日に同年度一時金について組合と同内容で妥結した。

(3) 16年度の賃上げ・一時金交渉

ア TRサーベイ結果

Y1会社は、16年2月頃、組合を含む各労働組合に対し、「一般従業員のTR Update結果(2003)」と題する15年に実施されたTRサーベイの調査結果に関する資料を提示し、内容を説明した。

同資料には、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、結果的に事務・技能職のTRポジションが昨年度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TRレベルの調整を進める必要があること等が示されていた。

イ 16年度の賃上げ・一時金交渉の経緯

Y1会社は、16年3月18日、組合を含む各労働組合に対し、TRサーベイに基づき事務・技能職の一時金支給月率を2年ないし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。

組合は、同月22日に開催された団体交渉において、Y1会社に対

し、事務・技能職の一時金を引き下げる根拠の説明がなく、TRポジションが1割高いと言われても何のデータもなく、納得できないとして、比較対象企業名や職種及び職位ごとの総報酬額の開示等を求めた。

その後、Y1会社は、同年4月9日に開催された団体交渉において、組合に対し、比較対象企業名の開示に関し昨年度と同様の回答をしたが（前記(2)イ参照）、組合は、比較対象企業名を開示されてもその企業と接触して調査ができないならば意味がないとしてこの回答に同意しなかった。また、Y1会社は、同月16日に開催された団体交渉において、組合に対し、事務・技能職の総報酬データに関して、比較対象企業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。

以上の交渉を経て、Y1会社は、同年4月30日、組合を含む各労働組合に対し、事務・技能職の一時金支給月率について5.75か月との再回答を行った。この再回答に際して、Y1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、Y1会社がCOEを説得したとの経緯があった。

結局、組合とY1会社は、同年6月21日に開催された団体交渉において、16年度賃上げ及び一時金について妥結した。妥結した一時金支給月率は、Y1会社の再回答どおり、専門職が6.45か月、事務・技能職は5.75か月であった。

なお、Y1会社は、C4組合とは同月17日に同年度一時金について組合と同内容で妥結した。

5 17年度の賃上げ・一時金交渉

(1) 17年度賃上げ及び一時金要求

組合は、17年2月14日付けで、Y1会社に対し、17年度賃上げ

及び一時金要求書を提出し、賃上げ額については6万4000円を、一時金支給月率については7.45か月を要求した。

(2) TRサーベイ結果

Y1会社は、17年2月頃、組合を含む各労働組合に対し、「一般従業員のTR Update結果(2004)」と題する16年に実施されたTRサーベイの調査結果に関する資料を提示し、内容を説明した。

同資料には、①16年の賃上げ及び一時金の調査結果を反映したものであること、②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、③比較対象企業については、石油4社、化学3社、電気機器、自動車、商社等の業種から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4社、化学2社、その他2社)であること、④総報酬は、年額・税引き後で比較対象企業ごとに算出したこと、⑤TR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、⑥TR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、⑦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おり、今後の課題として引き続き事務・技能職のTRレベルの調整を進める必要があること等が示されていた。

(3) 17年2月22日の団体交渉

Y1会社は、17年2月22日に開催された団体交渉において、組合に対し、TRサーベイ結果について、今回の調査は16年度の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、トップの企業と同レベルであったこと、比較対象企業は専門職13社、事務・技能職8社で詳細は昨年度と変わらないこと等を説明し、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述べた。

組合は、中位とは順位か、また、13社にY1会社は入っているのかなどを質したところ、Y1会社は、中位とは順位であり、13社にはY1会社は含まれない旨答えた。さらに、組合は、事務・技能職のTRレベルが比較対象企業のトップと同じというが、どの産業分野の企業がトップかと尋ねたところ、Y1会社は、COEが明らかにしないので知らない旨答えた。

(4) 17年3月4日の団体交渉

ア Y1会社は、17年3月4日に開催された団体交渉において、組合の17年度賃上げ及び一時金要求に対し、概ね次の(ア)及び(イ)のとおり方針を説明した。

(ア) 賃上げについては、総報酬での比較対象企業のレベルとの比較、消費者物価、世間相場、業界の動向、組合員の貢献等を踏まえて、中長期的に安定した競争力のある賃上げを行っていく。

(イ) 一時金の考え方については、毎年企業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が、Y1会社の場合、総報酬を比較対象企業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ため、TRレベルを見ながら中長期的に安定的に支給したいというのが基本的な考え方であり、事務・技能職のTRポジションは、比較対象企業の中で中位を目指すという方針に対して8パーセント程度高い水準にあるので、今後2、3年で4か月程度に引き下げて、適正化を図りたいという考え方を昨年度も説明したが、本年度もその考え方は変わっていない。

イ 組合は、同団体交渉において、Y1会社に対し、一時金の考え方について、他の企業のことを引き合いに出して中長期的な安定というが、現実には、12年から比べると事務・技能職の一時金支給月率が約1か月も引き下げられており、この間、13社の企業名も金額も年齢も

開示されておらず、その中で、高いとか高くないとか言われても、検証のしようもないし、納得するものではないとして、TRサーベイのデータの開示を求めた。

これに対し、Y1会社は、従前から説明しているとおり、COEと比較対象企業とが企業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、総報酬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旨答えた。さらに、Y1会社は、企業名を開示することもできないことはないが、それは条件付きであり、組合がその条件を守れないということであったので、開示を控える旨述べた。

(5) 17年度賃上げ及び一時金の回答

Y1会社は、17年3月17日、組合を含む各労働組合に対し、17年度賃上げ及び一時金について回答を提示した。それによると、賃上げ額は6070円、一時金支給月率は専門職が6.45か月、事務・技能職が5.20か月であった。

(6) 17年3月24日の団体交渉

ア Y1会社は、17年3月24日に開催された団体交渉において、組合に対し、組合員の処遇レベルの決め方につき、石油、化学等を含めた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、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旨述べるとともに、賃上げ及び一時金回答内容が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・技能職の組合員にとって痛みを伴うものであることは十分理解している旨説明した。

イ 上記アのY1会社の説明に対し、組合は、事務・技能職の一時金の

適正化をするということ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旨述べて、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、Y1会社は、企業上機密としているデータを各比較対象企業は出しているから、その際に、人事部限りとか、あるいは調査機関であるCOE限りといった条件や制約があり、したがって企業名や具体的な数字を組合に示すことはできない旨述べた。

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旨述べて、改めて比較対象企業名やデータの開示を求めた。Y1会社は、比較対象企業の中には石油、化学等の業種を含めた一流企業が入っていることを説明したものの、企業名は明らかにしなかった。

ウ また、組合は、同団体交渉において、Y1会社に対し、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、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・技能職の一時金支給月率に差異を設けているのは、結果的に職種別及び学歴による差別となっている旨述べた。

これに対し、Y1会社は、賃金や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・技能職が一流企業の中でそれぞれどのような処遇をされているかを明らかにして、Y1会社の処遇レベルを競争力のある形にすることである旨説明した。組合は、それが差別である旨述べたところ、Y1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、差別ではない旨説明した。

(7) 17年4月11日の団体交渉

組合は、17年4月11日に開催された団体交渉において、Y1会社

に対し、比較対象企業に関するだけでなく、自らの総報酬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、事務・技能職だけに痛みを押しつけており、Y1会社の説明を信用することはできないとして、データの開示を求めた。これに対し、Y1会社は、開示できるデータは全て開示したとした上で、事務・技能職の一時金については、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旨述べた。

また、組合は、総報酬の具体的な金額を開示してほしいと述べたところ、Y1会社は、10パーセント、支給月率で2か月強を落とす必要があり、組合員の基本給は約40万円であるから、100万円くらい落とさなくてはならず、10パーセントということは総報酬は1000万円くらいになるということである旨説明した。

(8) 17年5月13日の団体交渉

ア 組合は、17年5月13日に開催された団体交渉において、Y1会社に対し、TRサーベイ結果の開示を拒み、具体的根拠を示さない賃上げ及び一時金の回答は受け入れることができない旨述べた。

イ また、組合は、同団体交渉において、Y1会社に対し、TRサーベイにおいて、管理職、専門職及び事務・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求めたが、Y1会社は、回答できるかどうか確認する旨述べた。

ウ さらに、組合は、同団体交渉において、Y1会社に対し、比較対象企業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。これに対し、Y1会社は、13社について上場企業だけでなく、石油、化学及びその他の業種において、企業規模や知名度などから一流といわれる企業を選んでいる旨説明し、具体的な企業の実名を例に挙げて説明した。また、Y1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、Y1会社と同様の専門職及び事務・技能職に相当する職種があつて同様の仕事を行っている企業を選んでいる旨説明した。

これに対し、組合は、業種別に選ばれた13社が利潤の上まっている順に選ばれているわけではないとしたら、選ばれている企業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Y1会社の説明でよく分かった旨述べた。

(9) 17年5月27日の団体交渉

ア Y1会社は、17年5月27日に開催された団体交渉において、組合に対し、前回の団体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ところ、Y1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。

イ また、組合は、同団体交渉において、Y1会社に対し、13社の業種について、うち4社が石油であることを確認し、さらに、前回の団体交渉と同様に、13社の選択基準について回答を求めた。これに対し、Y1会社は、その業界の中で、誰もがトップクラスであるだろうと判断するような企業を候補として選んでおり、最終的にどの企業を選ぶかについては、一つには、従業員の採用に当たって競争相手になり得るかどうか、もう一つには、Y1会社に対してデータを開示してくれるかどうか、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旨説明した。組合は、Y1会社に対し、それではトップクラスの基準が分からない旨繰り返し述べた。

ウ 組合は、同団体交渉において、Y1会社が、一時金を業績にリンク

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企業とそうでない比較対象企業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旨述べた。これに対し、Y1会社は、石油以外の比較対象企業がどのように一時金を決めているか正確には知らないが、業績が変化して一時金も変化することになったとしても、一定の範囲で考えれば大きな問題はないと考えている旨回答した。

(10) 17年6月10日の団体交渉

組合は、17年6月10日に開催された団体交渉において、Y1会社に対し、前回までの団体交渉に引き続き、比較対象企業13社の企業名、13社とY1会社とが比較する総報酬の基礎となる年齢や金額等の開示及び13社の中位を目指す理由の説明を求めたが、回答に変わりはなかった。

(11) 17年7月8日の団体交渉

組合は、17年7月8日に開催された団体交渉において、Y1会社に対し、17年度賃上げ及び一時金について事務・技能職の一時金を切り下げた差別回答は承服できない旨述べた上で、同年度賃上げ及び一時金について妥結した。妥結した賃上げ額及び一時金支給月率は、Y1会社の回答どおり、賃上げ額は6070円、一時金支給月率は専門職が6.45か月、事務・技能職が5.20か月であった。団体交渉は、同年2月以降、妥結に至るまで11回行われた。

なお、Y1会社は、C4組合とは同年6月24日に同年度一時金について組合と同内容で妥結した。

(12) 17-69事件救済申立て

組合は、17年9月12日、17年度の賃上げ・一時金交渉におけるY1会社の対応等が不当労働行為であるとして、東京都労委に対し、

17-69事件の救済申立てを行った。

6 18年度の賃上げ・一時金交渉（18-66事件申立てまで）

(1) TRサーベイ結果

Y1会社は、17年12月頃、組合を含む各労働組合に対し、「一般従業員のTR Survey結果(2005)」と題する17年に実施されたTRサーベイの調査結果に関する資料を提示し、内容を説明した。

同資料には、17年にフルサーベイを行った結果、Y1会社のTRポジションは、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ること、今後の課題として、引き続き事務・技能職のTRレベルの調整を進めていくこと等が示されていた。

(2) 18年1月20日の団体交渉

組合は、18年1月20日に開催された団体交渉において、Y1会社に対し、TRポジション100に関して具体的な金額の開示を求めたが、Y1会社は、従前と同様公表できない旨回答した。

さらに、組合は、Y1会社に対し、事務・技能職についての比較対象企業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ポジションを示すことを要求した。これに対し、Y1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、比較対象企業には事務職のいない企業がありそれが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、比較対象企業における技能職のデータも高めの数字であること等を説明した。

(3) 18年度賃上げ及び一時金要求

組合は、18年2月27日に開催された団体交渉において、Y1会社

に対し、18年度賃上げ及び一時金要求書を提出し、賃上げ額について6万8000円を、一時金支給月率については7.45か月を要求した。

(4) 18年3月10日の団体交渉

組合は、18年3月10日に開催された団体交渉において、Y1会社に対し、18年度賃上げ及び一時金要求書の趣旨説明を行った。これに対し、Y1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、15年から労使間で議論をしてきたが、16年から本格的に事務・技能職のTRレベルの調整を開始し、19年までにTRレベルの適正化を段階的に実現すべく、本年も調整したいと考えている旨述べた。

さらに、Y1会社は、一時金支給月率について、組合は、旧B1会社・B2会社時代に支給されていた7.45か月を要求しているが、事務・技能職については15年から一時金でのTRレベルの調整を実施したものの、比較対象企業の中で中位を目指すという目標に対して未だ7パーセント程度高い水準にあるので、19年までには支給月率4.0か月程度へ引き下げたいという考えに変更はない旨述べた。

(5) 18年度賃上げ及び一時金の回答

Y1会社は、18年3月16日、組合を含む各労働組合に対し、18年度賃上げ及び一時金についての回答を提示した。それによると、賃上げ額は7480円、一時金支給月率は、専門職が6.45か月、事務・技能職が4.65か月であった。

(6) 18年3月17日の団体交渉

ア 組合は、18年3月17日に開催された団体交渉において、事務・技能職はTRポジションが107と言われても、それを検証することができない旨述べて、従前と同様に比較対象企業13社の企業名、総報酬の金額、年齢等の開示を求めた。これに対し、Y1会社は、データの開示について制限がある中で、石油他社や他業種の動向などから

遜色ないものであるか、企業への貢献はどうか等を踏まえた回答である旨述べた。

イ また、組合は、同団体交渉において、Y1会社に対し、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。これに対し、Y1会社は、本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方が組合員にとってもよいのではないかと判断している旨説明した。

組合は、Y1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述べた。これに対し、Y1会社は、事務・技能職の一時金支給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における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、長期的に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等を説明した。

(7) 18年3月31日の団体交渉

Y1会社は、18年3月31日に開催された団体交渉において、組合に対し、賃上げ及び一時金要求に対する見解を示したが、TRサーベイの考え方については特に従来と変わりはない。組合は、Y1会社に対し、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り、組合の要求していることについてきちんと検討してもらいたい旨述べて、TRサーベイについて、比較対象企業名、13社とした理由、TRレベルを中位に置くとした理由、事務職の比較対象企業数とその企業名、各企業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総報酬額、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、比較対象企業選定のプロセスを明らかにすることなど
16項目についての要求書を提出し、説明を求めた。Y1会社は、後日
回答するとした。

(8) 18年4月13日の団体交渉

Y1会社は、18年4月13日に開催された団体交渉において、組合
に対し、前回の団体交渉において組合から出されたTRサーベイに関す
る開示要求に対し回答したが、開示に関する考え方は従前と同様であつ
た。

組合の上記開示要求の中で質問していた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については、Y1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旨回答した。また、比較対象企業選
定のプロセスについて、Y1会社は、COEが、長期のビジネス上の競
争相手であること、採用において競合すること、同種の人材及び類似の
職種を有すること等の基準に則り総合的に検討し、最終的にY1会社が
決定している旨説明した。これらに関連して、組合が、COEは企業組
織上どういう位置付けであるのか質問をしたところ、Y1会社は、CO
EはY1会社との関係では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Y1会社である旨説明した。

(9) 18年5月18日の団体交渉

組合は、18年5月18日に開催された団体交渉において、Y1会社
に対し、前回の団体交渉におけるY1会社の回答を受けて、「TRサー
ベイに関する再質問ならびに追加要求書」と題する文書により要求を行
った。その中で、組合は、比較対象企業が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TRサーベイ結果に示されて

いるY1会社のTRポジションについて、総報酬を構成する各要素の数値（金額）を示すことを要求した。Y1会社は、改めて回答するとした。

(10) 18年5月30日付けY1会社の回答

Y1会社は、18年5月30日、組合の「TRサーベイに関する再質問ならびに追加要求書」に対し、比較対象企業が13社になったプロセスについては、項目ごとに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答えられない旨、また、TRサーベイ結果に示されている総報酬を構成する各要素の数値（金額）を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ない旨回答した。

(11) 18年6月5日の団体交渉

組合は、18年6月5日に開催された団体交渉において、Y1会社に対し、TRサーベイに関して今年度2回要求書を出したが（前記(7)、(9)参照）、いずれの回答にも了解できない旨述べた。

(12) 18-66事件救済申立て

組合は、18年6月8日、18年度の賃上げ・一時金交渉におけるY1会社の対応が不当労働行為であるとして、東京都労委に対し、18-66事件の救済申立てを行った。

7 18-66事件申立て以降の団体交渉等

(1) 18年6月30日の団体交渉

組合は、18年6月30日に開催された団体交渉において、Y1会社に対し、TRサーベイ結果に関して、少なくとも事務・技能職についてはこれまでの団体交渉で要求した比較対象企業名等のデータを開示するよう求めたが、Y1会社は、現段階では開示できるものはこれ以上はない旨述べた。

(2) 18年7月7日の団体交渉

組合は、18年7月7日に開催された団体交渉において、Y1会社に

対し、TRポジション100の絶対値の開示を求めたが、Y1会社は、COEから絶対値はもらっていないので開示はできない、仮にそういう数値があったとしても、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旨述べた。さらに、Y1会社は、TRポジションの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旨述べた。

これに対し、組合は、基準の数値が分かることで、その数値からどのように計算してTRポジション100に近づけているのかについて、Y1会社の説明に対する検証が可能になるなど理解が進む旨述べて、改めてTRポジション100の絶対値の開示を求めたところ、Y1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旨述べた。

(3) 18年7月24日の団体交渉

ア Y1会社は、18年7月24日に開催された団体交渉において、組合に対し、前回の団体交渉で組合から要望のあったTRポジション100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が、総報酬の合計額が推定できるのではないかとして、次の(ア)ないし(イ)の計算方法を示した。

(ア) Y1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、総報酬全体を100パーセントとすると、およそ70パーセント台の前半ぐらいになっている。

(イ) これを基に推定計算を行うと、専門職の場合、年間では基本給が12か月、一時金支給月率が6.45か月であるので、合計18.45か月を本年3月末の組合員有資格者の平均基本給39万6969

円に掛けると約730万円となる。これが総報酬全体の75パーセントに相当するとして総報酬額は約980万円、70パーセントに相当するとして総報酬額は約1050万円となり、中間をとると約1000万円が専門職の総報酬額ということになる。

- (ウ) 事務・技能職についても同様の計算を行うと、年間では基本給が12か月、17年の一時金支給月率が5.20か月であるので、合計17.20か月を組合員有資格者の平均基本給39万6969円に掛けると約680万円となる。これが総報酬全体の75パーセントに相当するとして総報酬額は約910万円、70パーセントに相当するとして総報酬額は約980万円となり、中間をとると約950万円が事務・技能職の総報酬額ということになる。

イ Y1会社は、同団体交渉において、組合に対し、専門職及び事務・技能職の総報酬額について、上記アの推定程度の金額であると考えてほしい旨述べた。また、職種ごとにみると、専門職はTRポジション100であるから、TRポジション100の比較対象企業は大体同じレベルにあるが、事務・技能職では、Y1会社はTRポジション107であるから、TRポジション100の比較対象企業はそこから7%ぐらい下にあるとの計算になると考えられる旨説明し、これで総報酬額の大体の金額、レベルやどういう計算になっているのかは理解できるのではないかと旨述べた。

これに対し、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旨述べた。

ウ 組合は、同団体交渉において、Y1会社回答の一時金の仮払を求めた。

- (4) 18年度夏季一時金仮払要求とあっせん申請

組合は、18年7月25日、Y1会社に対し、18年度夏季一時金の

仮払要求書を提出したが、Y1会社は、同月28日付け文書でこれを拒否した。そこで、組合は、同年8月2日、東京都労委に対し、TRポジション100の絶対値の開示及び同年度夏季一時金の仮払を求めてあっせん申請を行ったが、Y1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、同月8日、あっせんは打ち切りとなった。

(5) 18年8月18日の団体交渉

ア 組合は、18年8月18日に開催された団体交渉において、Y1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」と題する文書を提出し、前回の団体交渉においてY1会社の示したTRポジション100の計算方法は、組合員有資格者平均を用いた計算方法であり、比較基準にならず、まず、専門職と事務・技能職のそれぞれの組合員有資格者の平均基本給及び平均年齢を開示してもらいたい旨述べた。これに対し、Y1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旨回答した。

イ また、Y1会社は、同団体交渉において、総報酬の比較の方法に関して、次の(ア)ないし(ウ)のとおり、職種の職位ごとに平均総報酬及び平均年齢を出し、加重平均した上で、比較対象企業との総報酬の比較を行う旨説明した。

(ア) Y1会社の事務・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ないしT6及び技能職の職位O7ないし12を組み合わせて、T1/O7ないしT6/12に分ける。）、職位ごとに総報酬比較金額の平均値及び平均年齢を算出する。

(イ) 比較対象企業8社について、同年齢の平均総報酬を算出し、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Y1会社の数字と比較すると、Y1会社のTRポジションは、例えばT3/09職位グループでは108となる。

(ウ) 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となる。

ウ 上記イのY1会社の説明について、組合は、Y1会社の職種ごとの平均賃金、平均年齢等が開示されれば、総報酬のベースになる数字が分かり検証できる旨述べて、開示を求めたが、Y1会社は、要望されたことは認識しているので再度検討する旨述べた。

(6) 18年9月7日の団体交渉

ア Y1会社は、18年9月7日に開催された団体交渉において、組合に対し、前回の団体交渉において組合が提出した「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」と題する文書について、TRサーベイに関して全ての情報の開示を拒否しているわけではなく、可能な範囲で説明をしており、組合とはこの点の認識が異なる旨述べるとともに、18年度夏季一時金の仮払については拒否した。

イ 組合は、同団体交渉において、Y1会社に対し、総報酬の比較において、Y1会社のいう職種、職位及び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述べた。

これに対し、Y1会社は、比較方法は前回説明した旨述べ、更に具体的に例を挙げて説明したが、前回の団体交渉で組合が求めた職種ごとの平均賃金、平均年齢等については開示しなかった。

(7) 18年9月28日の団体交渉

組合は、18年9月28日に開催された団体交渉において、改めて1

8年度夏季一時金の仮払及びTRポジション100の絶対値の開示を求めたが、Y1会社は、同年度夏季一時金の仮払については拒否し、TRポジション100の絶対値の開示については既に数字を示したとおりである旨述べた。

(8) 18年10月27日の団体交渉

組合は、18年10月27日に開催された団体交渉において、改めて18年度夏季一時金の仮払を求めたが、Y1会社はこれを拒否した。また、組合は、職種ごとの平均賃金、平均年齢等及びTRポジション100の絶対値の開示を求めたが、Y1会社は、組合員の平均年齢を示しているので総報酬については判断できるのではないかと旨述べた。

(9) 18年11月17日の団体交渉

組合は、18年11月17日に開催された団体交渉において、職種ごとの職位別の平均総報酬及び平均年齢の算定方法について尋ねたところ、Y1会社は、専門職4職位及び事務・技能職6職位それぞれの平均年齢を算出し、比較対象企業のそれぞれの年齢のところの平均収入とを比較し、指数を算出する、比較対象企業の指数を算出する場合は実際の人数ではなくY1会社の人数に置き換えて算出し、加重平均する旨説明した。

組合は、一時金は賃金の後払いであり、これまで賃金の一部として支払ってきたのが事実であり、妥結しない限り支払わないとの根拠はなく、Y1会社がTRポジション100の絶対値の開示も拒否し、説明責任を果たさない中で、事務・技能職の一時金月率の引下げを強行することに組合として了解できないことは当然であるが、Y1会社が頑なに仮払を拒否していることを踏まえ、次回の団体交渉において組合の見解を述べる旨の意見を表明した。

(10) 18年度賃上げ及び一時金の妥結

組合及びY1会社は、18年11月30日に開催された団体交渉にお

いて、18年度賃上げ及び一時金について妥結した。妥結した賃上げ額及び一時金支給月率は、Y1会社の回答どおり、賃上げ額は7480円、一時金支給月率は、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、17年12月以降、妥結に至るまで19回行われた。

なお、Y1会社は、C4組合とは同年6月9日に同年度一時金について組合と同内容で妥結した。

(11) 別件救済申立て

組合は、18年12月25日、Y1会社が、①18年度一時金について、専門職と事務・技能職との間で異なる回答を行ったこと、②同年度一時金の仮払要求に応じなかったことが労組法7条3号に該当する不当労働行為であるとして、東京都労委に救済を申し立てた（東京都労委18年（不）第97号事件）。東京都労委は、21年7月7日付けで、組合が労組法の規定に適合する労働組合であることの立証をしなかったとして救済申立てを却下した。組合はこれを不服として当委員会に再審査を申し立て（中労委21年（不再）第24号事件）、本件再審査結審時現在、当委員会に係属中である。

8 C4組合第一次訴訟及びC4組合第二次訴訟

(1) C4組合第一次訴訟

事務・技能職であるC4組合組合員22名は、Y1会社が、15年度夏季及び年末並びに16年度夏季一時金において、専門職と事務・技能職の支給月率に格差を設けたことについて、主位的に労働契約上の一時金支給請求権に基づく専門職に対する支給基準で算定した金額と既支給額との差額の支払を、予備的に損害賠償請求権に基づく上記と同額の支払を求めて、東京地裁にC4組合第一次訴訟を提起し（東京地裁16年（ワ）第22679号事件）、東京地裁は、21年1月28日、請求を

棄却した。

C4組合組合員22名は上記判決を不服として東京高裁に控訴したところ（東京高裁21年（ネ）第1650号事件）、東京高裁は、24年3月14日、主位的請求は棄却したものの、予備的請求について、損害賠償請求を棄却した原判決を取り消し、各人に対し10万円及び遅延損害金の支払を命じた。

上記東京高裁判決の判断の要旨は、TRサーベイの結果であるTRポジション数値を示して専門職と事務・技能職の格差を受け入れさせる姿勢に終始しているY1会社の態度は労使交渉過程における誠実交渉義務に違反し、その結果、C4組合組合員らは自らの労働条件について実質的に検討した上で交渉する機会を奪われたというべきであり、このような機会の喪失は保護に値する法的な利益に対する侵害であるというものであった。

Y1会社は、上記判決を不服として最高裁に上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁は、同年11月1日、上告を棄却するとともに上告審として受理しないことを決定し、判決は確定した。

(2) C4組合第二次訴訟

事務・技能職であるC4組合組合員21名は、Y1会社が、16年度年末ないし20年度夏季一時金において、専門職と事務・技能職の支給月率に格差を設けたことについて、東京地裁に対し、前記(1)のC4組合第一次訴訟と同旨を請求するC4組合第二次訴訟を提起し、東京地裁は、25年10月28日、主位的請求は棄却したものの、予備的請求について、16年度年末ないし17年度年末一時金についての損害賠償請求権は時効により消滅したとしたものの、18年度夏季ないし20年度夏季一時金について、各人の損害賠償請求の一部を認容し、各人に対し各年度5万円及び遅延損害金の支払を命じた。

B 5 会社（Y 1 会社が 2 4 年 5 月 2 1 日付けで組織変更。前記第 1 の 1 参照）は、上記判決を不服として東京高裁に控訴したところ、東京高裁は、2 6 年 7 月 1 7 日、原判決の判断枠組は維持した上で、原判決を一部変更し、上記 C 4 組合組合員のうち一時金支給日に Y 1 会社の従業員であった者に対し各年度 5 万円及び遅延損害金の支払を命じた。

上記東京高裁判決の判断の要旨は、Y 1 会社は C 4 組合に対し、一時金の平均支給月率の提案の妥当性等について、労働組合として検証し対応を検討するのに必要な情報を提供したということはず、このような Y 1 会社の交渉態度は誠実交渉義務に違反し、その結果、C 4 組合組合員らは自らの労働条件について実質的に検証、検討した上で交渉する機会を奪われたというべきであり、このような機会の喪失は保護に値する法的な利益に対する侵害であるというものであった。

なお、上記 C 4 組合第二次訴訟において、東京地裁は、Y 1 会社は、「TRサーベイの結果がどの程度信頼するに足りるものであるかについて、C 4 組合が検証、検討した上での交渉や意思決定が可能となる程度に、調査におけるデータ内容及びデータ処理の方法等について具体的に説明し、資料を提供する義務があったというべきである」が、「TRポジションが 1 0 0 である場合の各職種の平均総報酬額等を」「C 4 組合に開示した事実はないのであるから、」Y 1 会社において「上記義務を果たしたものと認められない」と判断している。また、同訴訟において、東京高裁は、Y 1 会社は、「TRサーベイによる調査結果の重要な根拠として、C 4 組合に対し、」「少なくとも TR ポジションが 1 0 0 である場合の各職種の平均総報酬額を示して説明を尽くすことが、団体交渉の実質性確保の見地から求められていたというべきである」が、「説明について十分な検討を尽くしたとはいえない」と判断している。

B 5 会社は、上記判決を不服として最高裁に上告及び上告受理申立て

を行ったが、最高裁は、27年7月10日、上告を棄却するとともに上告審として受理しないことを決定し、判決は確定した。

第4 当委員会の判断

1 争点1について

会社は、17年度及び18年度の各賃上げ・一時金交渉はいずれも組合と妥結していること及び現在組合の組合員で従業員籍を有する者はいないことに鑑みても救済の利益がないことは明らかであり、また、妥結したにもかかわらず更なる団体交渉を求めるとの請求は申立権の濫用に該当するものであって、本件救済申立ては却下されるべきであると主張する。

確かに、17年度及び18年度の各賃上げ・一時金についての組合との団体交渉において、各賃上げ・一時金交渉が妥結していること（前記第3の5(11)、7(10)）に加えて、その後に組合の組合員で従業員籍を有する者がなくなったこと（同1(1)）によれば、救済利益の存在については疑念が生じないわけではない。しかし、組合は、上記団体交渉の過程においてY1会社に不誠実な対応があったとして救済を申し立てているのであって、本件審査手続におけるこれまでの経緯に加え、当委員会に顕著な会社と組合との間で現在もなお続いている各種の紛争や交渉等の状況を踏まえると、今後の労使交渉により解決すべき問題がなお残っていると解する余地があり、組合が主張するY1会社の対応による団体交渉権の侵害の有無を審査し、これが認められるときは適切な救済命令を発する必要があると判断される。したがって、現段階において直ちに救済利益を否定するのは相当とはいえない。

また、賃上げ・一時金交渉が組合と妥結していたとしても、組合との団体交渉におけるY1会社の対応が不誠実であるとして救済申立てを行うことを妨げるものではないから、申立権の濫用に該当するともいえない。

2 争点2について

組合は、Y1 会社が、長年にわたり専門職と事務・技能職の一時金支給月率を同率としてきたにもかかわらず、15 年以降、事務・技能職の一時金支給月率を専門職より引き下げ、団体交渉において、組合に対し、その理由や根拠とする TRサーベイの具体的内容や比較対象企業名等の情報の開示や説明を誠実に行わなかったことは、労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対し、会社は、事務・技能職の一時金支給月率の引下げの根拠となったのは、COE の実施した TRサーベイ結果によるものであって、COE は比較対象企業各社との間で相互に秘密保持の約束をしているから、開示できる情報に制約があったものであり、かかる制約の中で、Y1 会社は、TRサーベイについて提出できる情報は全て提出し、多数回にわたる団体交渉を行って可能な限りの説明を行ったものであるから、不誠実団体交渉に該当しないと主張する。

(1) 事務・技能職の一時金支給月率引下げと誠実交渉義務

B1 会社及び B2 会社又は Y1 会社の専門職と事務・技能職の一時金支給月率の推移についてみると、昭和 43 年度から 14 年度まで同一の支給月率で支給されていたところ、15 年度以降は、専門職は 6.45 か月のままであったが、事務・技能職は、15 年度 6.30 か月、16 年度 5.75 か月、17 年度 5.20 か月、18 年度 4.65 か月に引き下げられている（前記第 3 の 3(4)、4(1)イ、(2)イ、(3)イ、5(11)、7(10)）。

このように、B1 会社及び B2 会社又は Y1 会社では、35 年間にわたり、専門職と事務・技能職とで同一の一時金支給月率を維持し続けてきたのであるから、事務・技能職の労働者を組織する組合（同 1(1)）が、Y1 会社に対し、事務・技能職の一時金支給月率を引き下げることにつき説明を尽くすよう求めたことは理解できるところであり、Y1 会社は、事務・技能職の一時金支給月率を引き下げるに当たっては、団体交渉に

において、その根拠となる資料を提示し、組合の納得及び理解を得るよう誠実に説明する義務があったというべきである。

(2) Y1会社のTRサーベイについての説明

ア TRサーベイは、もともと管理職のTRレベルの状況を確認するために、Y1会社の親会社であるB4会社の一部門であるCOEが行っていた調査であり、Y1会社では、14年度から管理職以外の一般従業員である専門職及び事務・技能職についても調査を実施するようになったものであるが、Y1会社とは別法人のCOEが比較対象企業との間で直接情報の交換を行って調査を実施していたのであり（前記第3の3(1)）、比較対象企業にとっては自社の人事管理上のデータを従業員の採用に当たって競合する（同5(9)イ）Y1会社の親会社に提供するものであるから、COEが比較対象企業と秘密保持の約束をしていること等からデータの取扱いに制限があったこと（同3(2)）は理解できるところである。

イ 組合とY1会社との賃上げ及び一時金についての団体交渉の経緯について検討すると、まず、TRサーベイ結果に関する具体的金額等のデータの開示については、14年度の賃上げ・一時金交渉において、組合が従業員の総報酬がいくらであるか質したが、会社は、COEの指示を待たなくてはならないとして開示せず、16年度の賃上げ・一時金交渉においては、組合が職種及び職位ごとの総報酬額の開示を求めたが具体的金額の開示にまで至らなかったとの経緯があったところ（前記第3の4(1)イ、(3)イ）、17年度の賃上げ・一時金交渉において、組合がTRサーベイ結果に関するデータ、情報等の積極的開示を求めたのに対し、17年3月4日及び同月24日の団体交渉においては、Y1会社は、COEと比較対象企業との約束によりデータ開示には制約がある旨回答したが（同5(4)イ、(6)イ）、同年4月11日の団

体交渉においては、事務・技能職の総報酬は約1000万円になるとその推計値を示している（同5(7)）。

また、18年度の賃上げ・一時金交渉においては、組合は、各比較対象企業ごとの平均年齢、平均勤続年数及び平均比較対象総報酬額等、また、総報酬を構成する各要素の数値（金額）を示すよう文書で要求し、Y1会社は、当初は具体的金額については開示できないとの回答に終始していたが（同6(7)ないし(10)）、組合が18年7月7日の団体交渉においてTRポジションの絶対値の開示を求めたところ、Y1会社は、同月24日の団体交渉において、具体的な計算方法を示して、専門職の総報酬額が約1000万円、事務・技能職の総報酬額が約950万円になる旨説明している（同7(2)、(3)ア）。また、Y1会社は、同年8月18日の団体交渉においては、総報酬の比較の方法に関して、事務・技能職の職位ごとに平均総報酬及び平均年齢を算出し、加重平均した上で、比較対象企業との総報酬の比較を行う旨説明し、同年11月17日の団体交渉においては、職種ごとの職位別の平均総報酬及び平均年齢の算定方法について、専門職4職位及び事務・技能職6職位それぞれの平均年齢を算出し、比較対象企業のそれぞれの年齢のところの平均収入とを比較し、Y1会社の人数に置き換えて指数を算出し加重平均する旨説明している（同7(5)イ、(9)）。

ウ 組合は、TRサーベイ結果に関する具体的金額等のデータの開示とともに、比較対象企業名を明らかにすることを一貫して要求している。これに対し、Y1会社は、15年度の賃上げ・一時金交渉において、当初は守秘義務があるとして開示できないとしていたが、その後、COEと協議を行った上、組合に対し、各労働組合の幹部組合員に限定し、他に公表しないこと及び比較対象企業の労働組合等と直接接しないことを条件として比較対象企業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せず、組合に対しては比較対象企業名は開示されなかった（前記第3の4(2)イ）。このような経緯を経て、Y1会社は、17年度の賃上げ・一時金交渉においても当初は同様の回答をしたが（同5(4)イ）、17年3月24日の団体交渉においては、石油、化学等の業種を含めた一流企業を選んでいる旨説明するとともに、同年5月13日の団体交渉においては、具体的な企業の実名を例に挙げて説明し、同月27日の団体交渉においては、比較対象企業の選定基準については、従業員の採用に当たって競争相手になり得るかどうか、Y1会社に対してデータを開示してくれるかどうか、同じような仕事をしている従業員がいるかどうかである旨説明している（同5(6)イ、(8)ウ、(9)イ）。

18年度の賃上げ・一時金交渉においても、Y1会社は、18年4月13日の団体交渉において、比較対象企業選定のプロセスについて、長期のビジネス上の競争相手であること、採用において競合すること、同種の人材及び類似の職種を有すること等の基準に則り総合的に検討している旨説明している（同6(8)）。

(3) C4組合第一次訴訟及びC4組合第二次訴訟との関連

C4組合組合員らが15年度夏季ないし20年度夏季一時金において専門職と事務・技能職の支給月率に格差を設けたことについて提起したC4組合第一次訴訟及びC4組合第二次訴訟において、裁判所は、Y1会社に説明義務違反等があったとして、各人の損害賠償請求を認容している（前記第3の8(1)、(2)）。

組合は、Y1会社が一時金の格差提案を行うに当たって十分な説明をしなかった事実はC4組合だけでなく組合にも同じく当てはまると主張する。これに対し、会社は、C4組合と組合とは団体交渉の経過が異なるから、C4組合第一次訴訟及びC4組合第二次訴訟を本件において先

例として取り扱うことは適切ではないと主張する。

そこで、この点についてみると、17年度及び18年度のC4組合とY1会社との一時金交渉の経過の詳細については明らかではないが、交渉当事者が異なればその団体交渉経過には当然相違が生じると解されるのみならず、18年度の賃上げ・一時金交渉については、Y1会社は、組合とはC4組合妥結後も6か月近くも団体交渉を継続しており、組合との団体交渉回数は19回を数えている（同7(10)）など、現に交渉の状況が異なっていることが認められ、これらの点からすると、交渉におけるY1会社に求められる説明その他の対応も相応に異なっていたと推認できる。

また実際にも、C4組合第一次訴訟及びC4組合第二次訴訟のうち、本件の17年度及び18年度の一時金交渉と重なっているのはC4組合第二次訴訟であるが、同訴訟における東京地裁判決及び東京高裁判決では、「TRポジションが100である場合の各職種の平均総報酬額」をC4組合に対して開示しなかったことをY1会社が説明義務を果たしていないことの論拠としているところ（同8(2)）、Y1会社は、組合に対しては、17年4月11日の団体交渉において、総報酬の具体的金額についてその推計値を示し、18年7月24日の団体交渉においては、組合が求めたTRポジションの絶対値の開示について、具体的な計算方法を示して説明している（前記(2)イ参照）など、Y1会社の対応が両者で異なっていることも認められる。

以上を総合すると、C4組合第一次訴訟及びC4組合第二次訴訟において、同種事案におけるY1会社の対応が不誠実であったと判断されていることを考慮したとしても、組合に対する本件の17年度及び18年度の賃上げ・一時金交渉におけるY1会社の対応が不誠実な団体交渉であることを基礎づける事実となるということまでは本件全証拠によって

も認められないというべきである。

(4) 不当労働行為の成否

以上からすれば、Y1会社は、17年度及び18年度の賃上げ・一時金についての団体交渉において、当初は、総報酬の金額及び比較対象企業名についてはCOEの指示を待たなくてはならないとか守秘義務があるなどとして開示できないとしていたものの、交渉が進むにつれて金額の推計結果、比較対象企業の選定基準等を説明しており、組合の納得及び理解を得るよう、多数回にわたる団体交渉を開催し、TRサーベイについて、データの取扱いに制限がある中で、開示できる一定の情報は開示して、専門職と事務・技能職との一時金支給月率に格差を設けることについて、相応の説明を行ったものとみることができる。そして、C4組合第一次訴訟及びC4組合第二次訴訟の判決における判断を考慮したとしても、Y1会社の対応が不誠実であったとまでいうことはできないこととなる。

3 結論

以上のとおり、17年度及び18年度の各賃上げ・一時金についての組合との団体交渉におけるY1会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するということはできず、本件再審査申立ては理由がない。

よって、労組法25条2項、27条の17、27条の12第1項、労働委員会規則55条1項を適用して、主文のとおり命令する。

平成30年12月19日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 □