

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。

再審査申立人X組合(以下「組合」という。)は、Y1会社が、①18年度一時金の支給月率について、TRサーベイの結果であるとして、専門職(大学又は大学院を卒業した者)が6.45か月であるのに対して、事務・技能職(短期大学又は高等学校等を卒業した者)が4.65か月と異なる回答を行ったこと、②団体交渉で妥結していないことを理由に同年度一時金の仮払を拒否したことがそれぞれ労働組合法(以下「労組法」という。)7条3号に該当する不当労働行為であるとして、18年12月25日、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。

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 18年度一時金の支給月率について専門職と事務・技能職とで格差回答を行わないこと
- ② 交渉未妥結を理由に18年度一時金の仮払を拒否しないこと
- ③ 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

3 初審決定及び再審査申立ての要旨

東京都労委は、組合が不当労働行為審査手続における審査委員の審査指揮に対する不服を理由として労働組合資格審査関係書類を提出していない

ことから、21年7月7日付けで、本件救済申立ては労働委員会規則（以下「労委規則」という。）33条1項2号に該当するとして救済申立てを却下し、Y1会社に対し同月22日に、組合に対し同月23日に、それぞれ決定書（以下「初審決定」という。）を交付した。

組合は、同月30日、上記初審決定を不服として、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

組合は、30年2月5日付けで、当委員会に対し、労働組合資格審査関係書類を提出し、当委員会は、31年1月23日第260回第三部会において、合議の上、組合は労組法2条及び5条2項の規定に適合し、労働組合として適格であるとの決定を行った。

4 本件の争点

(1) 争点1

本件救済申立ては、18年度一時金交渉が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

Y1会社が、18年度一時金の支給月率について専門職と事務・技能職とで異なる回答を行ったことは労組法7条3号の不当労働行為に当たるか。

(3) 争点3

Y1会社が、団体交渉で妥結していないことを理由に18年度一時金の仮払を拒否したことは労組法7条3号の不当労働行為に当たるか。

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

18年度一時金については、Y1会社と組合との団体交渉は既に妥結

し、妥結内容に従って支給されているから、組合の請求する救済の内容との関係では、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、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から、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

本件は、18年度一時金に係るY1会社の対応が支配介入の不当労働行為に該当するか否かを問うた事案であり、妥結し支給されていることを理由に却下を求める会社の主張は失当である。また、会社は、組合の組合員で従業員籍を有する者が一人もいないことを理由として却下を求めているが、この主張こそが、組合がB1会社から解雇された8名の組合員とともに、B1会社、B2会社又はY1会社を退職後も労働組合の団結を堅持し活動を展開していることを嫌忌して、団結している事実を否認し、団体交渉を拒否し続け、組合を実体のない労働組合に落とし込めたいとの不当労働行為意思の表れである。

2 争点2について

(1) 組合の主張

Y1会社は、一時金支給月率を、長年にわたり専門職と事務・技能職とで同率としてきたにもかかわらず、15年度以降、TRサーベイに基づく賃金管理を導入し、事務・技能職の一時金支給月率を専門職より引き下げ、18年度においては、専門職6.45か月に対して事務・技能職4.65か月との格差回答を行った。これに対し、組合は、TRサーベイに関わる情報及びデータの開示を会社に求め、格差回答を撤回するよう要求したが、Y1会社は、TRサーベイについての具体的内容を一切明らかにせず、情報等の開示要求を拒否し、事務・技能職の賃下げを強行した。このことは、事務・技能職の不满を醸成し、専門職との賃金

差別を拡大することを通じて専門職と事務・技能職との間に差別・分断を持ち込み、一時金切下げにより組合財政を悪化させて闘争力を減退させ、圧倒的に事務・技能職の比率が高い組合の団結の弱体化を図るものであり、労組法7条3号の支配介入に該当する。

なお、会社は、TRサーベイについて十分な情報開示を行ったと主張するが、それが事実と反することは、別組合であるC1組合の事務・技能職の組合員らが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「C1組合訴訟」という。）において裁判所も判示するところである。

(2) 会社の主張

Y1会社が、18年度一時金について、専門職と事務・技能職とで一時金支給月率を異にする回答を行ったのは、TRサーベイの結果、事務・技能職の処遇水準が高いレベルにあり、専門職と事務・技能職とで一時金支給月率を異にする内容の回答を行わざるを得ないと判断されたことにその理由がある。Y1会社は、組合を含む全ての労働組合に対して全く同じ内容の一時金回答を行ったものであり、にもかかわらず、何ゆえにY1会社による一時金回答が組合に対する支配介入に該当するのか理解に苦しむところであり、労組法7条3号の支配介入には該当しない。

なお、C1組合訴訟については、C1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、C1組合と組合とでは団体交渉の経過が異なるのであるから、C1組合訴訟の判決があるからといって、18年度一時金交渉において、Y1会社が組合に対し十分な情報開示を行わなかったとはいえない。

3 争点3について

(1) 組合の主張

一時金は賃金の後払いであり、組合が18年度夏季一時金の仮払要求を行った18年7月25日の時点においては、同一一時金の算定期間である17年11月1日ないし18年4月30日を既に経過していたから、組合員には同年度夏季一時金の請求権がある。組合が行った18年度一時金の仮払要求は、Y1会社がTRサーベイについての情報開示を頑なに拒否し続け、組合に差別回答を受け入れさせる姿勢に終始している中で、団体交渉を進展させようとする意図をもってなした要求であった。18年度一時金仮払拒否は、組合員に対する一時金未払いによる金銭的ダメージをもって、組合に意に反する妥結を強制し、組合の団結の弱体化を意図したものであり、労組法7条3号の支配介入に該当する。

なお、B1会社は、昭和58年度及び7年度一時金において仮払を行った事実があり、仮払を行った場合、組合が半永久的に団体交渉を要求する可能性があるなどとの会社主張は、根拠のない言いがかりであることは明白である。

(2) 会社の主張

Y1会社の就業規則には一時金の支給に関する規定は存在せず、妥結が成立しない限り一時金の支払義務は発生せず、Y1会社には一時金の仮払を行う慣行も存在しない。また、組合以外の他の労働組合が妥結している状況下において、専ら独自の判断で交渉を継続している組合に便宜を図ることは到底受け入れられない。さらに、仮払を行った場合、組合が半永久的に団体交渉を要求する事態が発生する可能性もある。これらのことから、Y1会社が組合の18年度一時金仮払要求に応じなかったことには正当な理由があり、労組法7条3号の支配介入には該当しない。

なお、組合は、Y1会社が、7年度、10年度及び13年度の各一時金の仮払をしなかったことが不当労働行為であるとしてそれぞれ救済を

申し立てたが、これらの事件については、いずれも不当労働行為に該当しないとの命令が出され、当委員会でもこれらの判断はいずれも支持されている。

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、本件初審申立時（18年12月25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（19年5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B1会社、B2会社、Y1会社又はB5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。30年1月24日現在の組合員は29名であった。

なお、組合は、昭和27年に結成されたC1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Y1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、Y1会社には、組合及びC1組合のほか、B3会社従業員も組織対象とするC2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

B1会社及びB2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B4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総報酬水準（以下「TRレベル」という。）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。

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、前回からどのような変化があったかを調査していた。

(2) COEとY1会社との関係

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レベルを100とした場合の比率（以下「TRポジション」という。）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。

(3) 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）であったが、15年度以降は、専門職は6.45か月のままであったのに対し、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か月に引き下げられた。B1会社及びB2会社又はY1

会社は、これら各年度の一時金を、組合結成後、昭和58年度及び7年度を除き（後記6(1)参照）、組合との妥結により支払った。

4 18年度の賃上げ・一時金交渉（別件救済申立てまで）

(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かった。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った。

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、COE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年度の賃上げ・一時金交渉に関する別件救済申立て

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、別件救済申立てを行った(後記6(4)参照)。

5 18年度の賃上げ・一時金に関する別件救済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(ウ)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18.4

5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07ないし12を組み合わせ、T1/07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18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、C1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、C1組合組合員を含む全従業員に対し組合の組合員と同率の同年度一時金を支給した。

(11) 本件救済申立て

組合は、18年12月25日、東京都労委に対し、本件救済申立てを行った。

6 別件救済申立て

(1) 7年度一時金に関する救済申立て

組合は、8年3月19日、B1会社が7年度一時金の仮払を拒否したこと等が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（東京都労委8年（不）第15号事件）、東京都労委は、17年12月20日付けで救済申立てを棄却した。組合はこれを不服として当委員会に再審査を申し立てたが（中労委18年（不再）第5号事件）、当委員会は、19年1月24日付けで再審査申立てを棄却した。組合は上記当委員会の命令に対し行政訴訟を提起せず、この命令は確定した。

当委員会は、上記命令において、「会社と組合との間では一時金の支払方法や支払条件等を具体的に定めた規定（就業規則、労働協約等）がなく、組合は毎年一時金に関する要求書を会社に提出し、これに対して会社が回答し、団交を経て妥結すると一時金は支払われていたのであり、本件において、一時金を妥結前に仮払する特段の事情があったとか、慣

行があったとは認められない。」と判断している。

なお、①昭和58年6月にB1会社が組合と賃上げが妥結していない状態で一時金のみ妥結し、組合員に対し昭和58年度一時金の仮払を行ったことがあり、また、②7年7月7日、当時組合書記長であったA1が7年度一時金の仮払を求めて東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に仮処分を申し立て、同仮処分事件係属中に、B1会社が東京地裁の勧告に応じる形で同人の同年度一時金の一部を支払ったことがあった。これらの点に関し、当委員会は、上記命令において、上記①については、「このような取扱いがなされたのは昭和58年度のみであるから、このことをもって、10数年後の平成7年度においても同様の取扱いをしなければならない根拠とすることはできない」と判断し、上記②については、「A1が仮処分を申し立て、その手続の中で裁判所の会社に対する勧告があったこともうかがわれるから、この会社の行為が組合の求める仮払をしなければならない理由となるものではない」と判断している。

(2) 10年度一時金に関する救済申立て

組合は、10年8月4日、B1会社が10年度一時金の仮払を拒否したこと等が不当労働行為であるとして、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（大阪府労委10年（不）第45号及び同第46号事件）、大阪府労委は、14年8月20日付けで救済申立てを棄却した。組合はこれを不服として当委員会に再審査を申し立てたが（中労委14年（不再）第40号事件）、当委員会は、22年11月10日付けで再審査申立てを棄却した。組合は上記当委員会の命令に対し行政訴訟を提起せず、この命令は確定した。

(3) 13年度一時金に関する救済申立て

組合は、13年7月3日、B1会社及びB2会社が13年度一時金の

仮払を拒否したこと等が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（東京都労委13年（不）第59号及び同第60号事件）、東京都労委は、18年7月4日付けで救済申立てを棄却した。組合はこれを不服として当委員会に再審査を申し立てたが（中労委18年（不再）第57号事件）、当委員会は、21年9月2日付けで再審査申立てを棄却した。組合は上記当委員会の命令に対し行政訴訟を提起せず、この命令は確定した。

(4) 17年度及び18年度一時金に関する救済申立て

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、東京都労委に救済を申し立てた（東京都労委17年（不）第69号事件）。

また、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、東京都労委に救済を申し立てた（東京都労委18年（不）第66号事件、前記4(12)参照）。

東京都労委は、18年（不）第66号事件を17年（不）第69号事件に併合して審査し、19年11月6日付けで、Y1会社の対応は不当労働行為には該当しないとして救済申立てを棄却した。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19年（不再）第73号事件）、本件再審査結審時現在、当委員会に係属中である。

7 C1組合訴訟

事務・技能職であるC1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、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C1組合訴訟を提起し、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。

B5会社（Y1会社が24年5月21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等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴したところ、東京高裁は、26年7月17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C1組合組合員のうち一時金支給日にY1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、Y1会社はC1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Y1会社の交渉態度は誠実交渉義務に違反し、その結果、C1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C1組合訴訟において、東京地裁は、Y1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、C1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100である場合の各職種の平均総報酬額等を」「C1組合に開示した事実はないのであるから、」Y1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、Y1会社は、「TRサーベイによる調査結果の重要な根拠として、C1組合に対

し、」「少なくとも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。

B5会社は、上記判決を不服として最高裁判所（以下「最高裁」という。）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

東京都労委は、組合が不当労働行為審査手続において労働組合資格審査関係書類を提出していないことから、本件救済申立ては労委規則33条1項2号に該当するとして申立てを却下したが、組合は、本件再審査手続において、当委員会に対し労働組合資格審査関係書類を提出して、労組法5条1項の規定により労組法2条及び5条2項の規定に適合する旨を立証し、当委員会は、組合は労組法2条及び5条2項の規定に適合し、労働組合として適格であると決定した（前記第1の3）。

よって、各争点について、以下判断する。

1 争点1について

会社は、18年度一時金は組合と妥結し、妥結内容に従って支給され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から救済の利益がないことは明らかであり、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、18年度一時金交渉が組合と妥結していること（前記第3の5(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いなくなったこと（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、Y1会社が同年度一時金の支給月率につい

て専門職と事務・技能職とで異なる回答を行ったこと及び同年度一時金の仮払を拒否したことが組合に対する支配介入に当たる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結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。

2 争点2について

組合は、18年度一時金において、専門職6.45か月に対して事務・技能職4.65か月との格差回答を行ったことは、事務・技能職の比率が高い組合の団結の弱体化を図るものであり、労組法7条3号の支配介入に該当すると主張する。

これに対し、会社は、18年度一時金については、TRサーベイの結果、事務・技能職の処遇水準が高いレベルにあったため、専門職と事務・技能職とで異なる回答を行わざるを得なかったものであり、労組法7条3号の支配介入には該当しないと主張する。

(1) 事務・技能職の一時金支給率引下げについての労使交渉の経緯

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は、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（前記第3の2(3)）、18年度一時金について、Y1会社は、18年3月16日、専門職が6.45か月であるのに対して、事務・技能職は4.65か月と、事務・技能職の方が相当低い支給月率を回答している（同4(5)）。

そこで、Y1会社が上記のような回答をした労使交渉の経緯について

検討する。

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（前記第3の3(1)）。

イ 組合とY1会社との18年度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、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（前記第3の4(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5(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5(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、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（前記第3の4(8)）。

エ 以上からすれば、Y1会社は、18年度の賃上げ・一時金について、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、開示できる一定の情報は開示して、総報酬の金額の推計結果、比較対象企業の選定基準等を説明しており、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、上記の認定事実によれば、支給月率に格差を設けることに関する説明内容についても相応の根拠があったと認められ、殊更に不実の説明等を行い、あるいは組合の組合員に不利益になるように、又は組合の組合員に分断を生じさせるように回答を操作するなどしたことは、いずれも認められない。

(2) 労働組合間の差別的取扱いの有無

また、Y1会社は、17年度に実施されたTRサーベイの結果に関する資料提示及び説明並びに18年度一時金についての回答を、組合を含む各労働組合に対し同時に行い、組合の組合員を含む全従業員に対し同率の同年度一時金を支給しているのであり（前記第3の4(1)、(5)、(10)）、組合との団体交渉の経過を考慮しても、殊更組合に対し差別的取扱いを行ったと認めることはできない。

(3) C1組合訴訟との関連

C1組合組合員らが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提起したC1組合訴訟において、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7）。

組合は、十分な情報開示を行ったとする会社の主張は事実を反し、このことはC1組合訴訟において裁判所も判示するとおりであると主張する。これに対し、会社は、C1組合と組合とは団体交渉の経過が異なるから、C1組合訴訟の判決があるからといってY1会社が組合に対して十分な情報開示を行わなかったとはいえないと主張する。

組合のこの主張が本件の争点2とどのように関連するかは明確ではないが、Y1会社の組合に対する交渉態度が不誠実であったことは、組合運営への支配介入の一態様となり、あるいは支配介入の意図を推認させる事情となるという趣旨の主張と解される。

そこで、この点についてみると、18年度のC1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、同年度の賃上げ・一時金交渉については、Y1会社は、組合とはC1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5(7)）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、C1組合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C1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7）、Y1会社は、組合に対しては、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(1)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、C1組合訴訟において、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り、組合への支配介入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、18年度一時金の支給月率について、専門職と事務・技能職とで異なる異なる回答を行ったこと等のY1会社の対応について、組合の活動や運営等に影響を与えるおそれがあったとするような事実は証拠上認められないし、殊更に組合を敵視ないし否認する意図でされたものということもできない。したがって、Y1会社の以上の対応が労組法7条3号の支配介入に該当するということとはできない。

3 争点3について

組合は、Y1会社が18年度一時金の仮払を拒否したことは、組合員に対する一時金未払いによる金銭的ダメージをもって組合に意に反する妥結を強制し、組合の弱体化を意図したものであり、労組法7条3号の支配介入に該当すると主張する。

これに対し会社は、Y1会社の就業規則には一時金の支給に関する規定は存在せず、一時金の仮払を行う慣行も存在せず、Y1会社が組合の18年度一時金の仮払要求に応じなかったことは労組法7条3号の支配介入には該当しないと主張する。

確かに、Y1会社の就業規則その他の規程及び各労働組合との労働協約

の中には一時金の金額や算定方法について定めた条項はなく、組合員の毎年の一時金は、組合とY1会社との各年の団体交渉による妥結により支払われていたものであり（前記第3の3(3)、5(10)、これとは別に、団体交渉による妥結前に一時金の仮払をする慣行があったとは認められないし、また、本件において、Y1会社が組合の仮払要求に応じるべき根拠となる事情も認められない。

この点に関し、組合は、昭和58年度及び7年度にB1会社が一時金の仮払を行った事実があると主張する。確かにそのような事実があったことがうかがわれるが、これらは、東京地裁の勧告があったなどの当該事案における特別な例であると認められるのであって（同6(1)）、そのような事情が認められない本件には妥当せず、Y1会社において一時金の仮払を行う慣行が存在したと認めることはできない。

また、組合は、一時金は賃金の後払いであり組合員には一時金の請求権があるとも主張するが、上記判断のとおり、Y1会社に未妥結の一時金の支払義務があるという根拠を見いだすことはできない。

なお、組合は、B1会社が7年度及び10年度の各一時金の仮払を拒否したこと並びにB1会社及びB2会社が13年度一時金の仮払を拒否したことがそれぞれ不当労働行為であるとして救済を申し立てたが、これらの事件についてはいずれも不当労働行為には当たらないとの命令が確定している（同6(1)ないし(3)）。

以上からすれば、Y1会社が18年度一時金の仮払に応じなかったことについて、組合の活動や運営等に影響を与えるおそれがあったとするような事実は証拠上認められないし、殊更に組合を敵視ないし否認する意図でされたものということもできない。したがって、Y1会社の以上の対応が労組法7条3号の支配介入に該当するということとはできない。

4 結論

以上のとおり、組合は、労組法5条1項の規定により労組法2条及び5条2項の規定に適合する旨の立証をしたといえるから、本件救済申立ては労委規則33条1項2号の却下事由には当たらないが、18年度一時金の支給月率について専門職と事務・技能職とで異なる回答を行ったこと及び同年度一時金の仮払を拒否したことについて労組法7条3号の不当労働行為は成立しない。

よって、組合の本件救済申立てを却下した初審決定を取り消して、本件救済申立てを棄却し、組合のその余の再審査申立てを棄却することとし、労組法25条2項、27条の17、27条の12第1項、労委規則55条1項を適用して、主文のとおり命令する。

平成31年1月23日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 □