

大阪、平10不45、平10不46、平14.8.20

## 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

被申立人   エクソンモービル有限会社

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人エクソンモービル有限会社は、肩書地に本社を、全国各地に支店、営業所、油槽所等をそれぞれ置き、各種石油製品及び同関連製品の販売等を業とする有限会社である。同社は、本件申立時の被申立人であったエッソ石油有限会社が、本件審問終結後の平成14年6月1日、申立外モービル石油有限会社、同エクソンモービルマーケティング有限会社及び同エクソンモービルビジネスサービス有限会社と合併するとともに、存続会社をエッソ石油有限会社とし、同時に現在の名称に商号変更した会社である。エッソ石油有限会社の従業員数は本件審問終結時約450名であった。(以下エッソ石油有限会社とエクソンモービル有限会社を併せて「会社」という。)

(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」という)は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員及び元従業員により組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時33名である。

(3) 会社には組合のほかに、本件申立時、スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(以下「ス労」という)及びエッソ石油労働組合(以下「エ労」という)があったが、エ労は、本件審問終結後の平成13年8月1日のモービル石油労働組合と組織統合し、エクソンモービル労働組合となっている。

#### 2 平成9年度までの一時金に関する労使交渉等の経過について

(1) 会社は、一時金について、各労働組合と団体交渉(以下「団交」という)を行うとともに、妥結結果に従い、その所属する組合員に対しこれを支払っていた。会社は、一時金の額につき、基本給にその「組合との妥結で決まる係数(月数)」を乗じること等によって算定するとともに、妥結した場合には各労働組合と協定書を締結した。

(2) 昭和50年度から平成8年度までの一時金については、各労働組合との間で、概ね各年度の6月に妥結され、夏季一時金は各年度の6月又は7月に、冬季一時金は各年度の11月にそれぞれ支給された。

この一時金は、基本給を基に出勤日数に応じて支給する「一律分」と、従業員に対する業績評価を基に会社の裁量で支給する「会社配分」とで構成されている。

一時金における一律分と会社配分の割合については、過去20年以上にわたり労使交渉による合意がなされてきた。会社配分は、平成7年度までは支給額の5%相当分であったが、同8年度からは支給額の7.5%相当分に拡大された。このうち5%相当分は従来どおりの業績評価による配分であるが、2.5%相当分は中高年齢層への配分が過大になることを調整するための基本給に応じた定額配分とされた。

(3) 平成7年7月7日、組合書記長Cは、組合員を代表する形で、東京地方裁判所に対し同人の夏季一時金仮払に関する仮処分申請を行った。これは、平成7年度一時金について労使間で合意に達しているにもかかわらず、会社は基本給が決まっていないことを理由に支給しないとするが、組合員には妥結前の基本給を計算の基礎とし、会社配分額を控除した一時金額の支払を請求する権利があるとの訴えであった。これに対して会社は、同月31日、同人に対し夏季一時金の一部前払として金60万円を支給した。同年8月31日、東京地方裁判所は、会社は同年の基本給について妥結しないと一時金についても妥結できない旨組合に対して明確に回答しており、労使間で同年度一時金について合意が成立したとは認められず、同人に支払を請求する権利はないとして、その申立てを却下した。

(4) 平成9年6月20日、組合と会社は、平成9年度一時金について、組合員有資格者基本給の7.45か月分(夏季一時金3.7か月分、冬季一時金3.75か月分)とすることで妥結した。

なお、同年5月27日の団交において、会社は基本給区分別配分表を提示し、会社配分の内訳である「成績別配分」(業績評価によって配分する部分)及び「基本給別定額配分」(基本給区分配分表により定額を配分する部分)の中身について、初めて明らかにした。この開示によって、組合員は評価と基本給から、各自の会社配分額を自身で計算することができるようになった。

(5) 会社は、平成9年度夏季一時金を平成9年7月1日に、同年度冬季一時金を同年11月26日にそれぞれ支給した。

(6) 平成9年12月26日、組合は、会社は組合の反対を無視して、賃金、一時金における会社配分枠の拡大を一方的に強行した上、

平成9年度の各一時金について、組合に対する賃金、一時金差別を行っているとして、当委員会に対し不当労働行為救済申立て(平成9年(不)第75号)を行った。当該申立ては、平成元年(不)第70号ほか関連事件と併合され、現在当委員会に係属中である。

### 3 本件申立てに係る団交等の経過について

- (1) 平成9年12月5日、平成10年度春闘に係る第1回団交が開催され、組合は春闘諸要求書を提出した。同要求書においては、賃上げ要求や手当の改善に関する要求のほかに、賃金制度に関する要求として、賃上げの会社配分の内訳を明らかにすることが掲げられていた。

従来、会社における賃上げは、定額、定率、会社配分の3要素で構成されており、定額は一律の金額、定率は基本給に対する一定の率で決定されるのに対し、会社配分は、従業員に対する業績評価を基に会社の裁量によって決定されてきた。

平成9年度当時の会社配分率は、賃上げ総額の33.4%である。この率は平成6年度までは約20年間にわたり25.0%で固定されてきたが、平成7年度は28.3%、平成8年度は28.1%となっていた。

- (2) 平成9年12月22日及び同10年1月19日、平成10年度春闘に係る団交が開催されたが、妥結には至らなかった。

- (3) 平成10年1月27日、会社は組合に対し、①従来の定額、定率及び会社配分で構成されている賃上げの仕組みそのものを変更すること、②各職位ごとに賃金の上限を導入すること、を検討しており(以下、この会社提案を「賃金システム変更」という)、団交ではなく、意見交換の形で、ざっくばらんに議論したいと申し入れたが、組合は、賃金システム変更の話は団交で行うというのが基本的な考えであるとして、団交開催を求めた。

これを受けて、同年2月6日及び同月26日、賃金システム変更関連の会合の開催を議題として、会社と組合の平成10年度春闘に係る団交が開催された。この席上、会社は、賃金システム変更については、団交の場で話すことはふさわしくないと考えており、事務折衝の延長として少人数でざっくばらんに話し合いたい旨改めて述べたが、組合は、従来から賃金制度を公表するよう要求してきたので、あくまでも団交で協議したい旨述べた。

- (4) 平成10年3月16日、会社と組合の平成10年度春闘に係る第6回団交が開催され、席上、会社は、賃金システム変更に関して、ビューグラフを使用して内容の説明を行い、併せて説明資料を組合に交付した。

なお、会社は、組合に対し、組合員以外の賃金データについて、会社提案による会合の場では開示可能と考えていたが、団交の場では、組合外への非公開が約束されていないため、開示は不

適当と考えている旨述べた。

また、会社は、平成10年度の賃上げに関して、昇給額の半分を会社配分としたい旨述べた。

これに対し組合は、会社は、賃金体系の変更を組合に押し付けようとしているのであって、会社提案は賃金制度の改悪にとどまらず、終身雇用制や年功序列賃金制度を根底から解体するものであり、了解できない旨述べ、賃金制度を変更したいのであれば次回の団交で、賃金データを含めてすべてを明らかにするよう求め、妥結には至らなかった。

- (5) 平成10年3月19日、会社と組合の平成10年度春闘に係る第7回団交が開催され、会社は組合の要求に対する回答書を提示し説明を行った。同年度賃上げに係る会社回答の内容は、賃上げ総額を組合員有資格者平均9,145円とし、昇給額のうち会社配分額を33.4%から50%に拡大したものであり、妥結には至らなかった。
- (6) 平成10年3月25日、同年4月2日及び同月21日、会社と組合の平成10年度春闘に係る団交が開催された。会社は、同年3月19日に行った説明を再度行ったが、組合は、会社の回答は話にならないとして、会社に回答の再考を求めた。しかし、会社は再考を拒否した。
- (7) 平成10年5月6日、組合は、会社が平成10年度春闘の回答において、現行賃金制度の変更の意向を示したことに対し、管理職を含むすべての賃金内容を開示し、賃金制度の変更について協議することを要求したが、会社は、団交出席者数の制限、賃金内容の公表禁止等一方的な条件を強要して、これを拒否しているとして、当委員会に対して、不当労働行為救済申立て(平成10(不)第21号)を行った。
- (8) 平成10年5月20日、会社と組合の平成10年度春闘に係る第11回団交及び同年度一時金に係る第1回団体交渉が開催された。その席上会社は、「(平成10年度)一時金(賞与)に関する会社提案」(以下「会社提案」という)を提出した。会社提案の内容は、①一時金の支給月数は組合員有資格者昇給後基本給の7.35か月分(夏季3.65か月分、冬季3.7か月分であり、合計で前年度より0.1か月下回る)とする、②会社配分を7.5%(成績別配分5%、基本給別定額配分2.5%)とする、③支給日を夏季は妥結日より別途定めることとし、冬季は平成10年11月27日(金)とする、などとなっていた。

その際、会社は一時金の会社配分の内訳である「成績別配分」、「基本給別定額配分」について説明した。

また、平成10年5月20日、会社はエ労及びス労に対し、会社提案と同内容での平成10年度の一時金回答を行った。なお、エ労

- は、同年2月10日に、ス労は同年4月28日に、それぞれ同年度の一時金の要求書を提出していた。
- (9) 平成10年5月28日、会社と組合の平成10年度春闘に係る第12回団交が開催されたが、妥結には至らなかった。
- (10) 平成10年6月1日、会社と組合の平成10年度春闘に係る第13回団交及び同年度一時金に係る第2回団交が開催された。その席上、組合は一時金の支給月数を年間12か月分とし、会社配分をなしにすること等を記載した「(平成10年度)一時金要求書」(以下「一時金要求書」という)を提出した。これに対し、会社は、会社提案の内容を維持し、同提案を回答としたいと述べた。
- (11) 平成10年6月10日、会社はエ労との間で、平成10年度春闘及び一時金について交渉を妥結した、一時金の妥結内容は、会社提案と同内容であった。
- (12) 平成10年6月11日、会社と組合の平成10年度春闘に係る第14回団交及び同年度一時金に係る第3回団交が開催され、一時金の会社提案の支給月数が前年度より0.1か月下回ることや、一時金及び賃上げの会社配分について交渉が行われたが妥結には至らなかった。
- (13) 平成10年6月16日、会社は、ス労との間で、会社提案と同内容で平成10年度一時金についての交渉を妥結した。なお、会社は、ス労の間では、同年度春闘につき、同年4月28日に妥結していた。
- (14) 平成10年6月26日、会社は、エ労組合員、ス労組合員及びいずれの組合にも属さない従業員(以下「非組合員」という)に対して、平成10年度夏季一時金を支給した。
- (15) 平成10年7月1日、会社と組合の平成10年度春闘に係る第15回団交及び同年度一時金に係る第4回団交が開催され、前回同様の交渉が行われたが、妥結には至らなかった。
- (16) 平成10年7月21日、会社と組合の平成10年度春闘に係る第16回団交及び同年度一時金に係る第5回団交が開催された。この団交において、組合は、会社に対し、会社配分が賃上げの50%を占めていることが不満であるが、春闘交渉に関してはどういうふうに取り決めていくか鋭意検討中であると述べた。
- また、組合は、会社に対し、同年度一時金が妥結していないとしても、現行の賃金を基に会社回答のうち、会社配分(7.5%相当)を除いた一律部分(92.5%)相当について、2週間以内に支払うよう要求する「98年度一時金仮払い要求書」(以下「仮払要求書」という)を提出し、同年度一時金の仮払いを要求した。
- これに対し会社は、会社の一時金回答は支給額、会社配分、支給日等すべてを含めパッケージ回答であるとして、一部分のみ

の支払に応じる考えはないと回答した。なお、会社と組合の間には、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)はない。

この回答に対し組合は、一時金仮払拒否について了解できないので不当労働行為の救済申立てを行う旨述べた。

その後休憩をはさんで団交が再開され、組合は、同年度一時金について、妥結する旨意思表示し、一時金を支払うよう要求した。

これに対し会社は、組合との同年度春闘における賃上げ交渉が妥結しない限り一時金は支払えないとして同年度一時金の妥結を拒否した。

- (17) 平成10年7月30日、会社と組合との平成10年度春闘に係る第17回団交及び同年度一時金に係る第6回団交が開催され、会社と組合は、同年度春闘における賃上げ交渉及び同年度の一時金交渉について妥結し、「平成10年に支払われる一時金に関する協定書」(以下「協定書」という)を作成した。この協定書において、賃上げにおける会社配分は50%に拡大された。また、夏季一時金の支給日は8月11日と記載されており、同日、組合員に対して協定書どおり夏季一時金が支給された。

#### 4 本件申立て及びその他の申立てについて

- (1) 平成10年8月4日、組合は当委員会に対し、平成10年度夏季一時金について仮払を請求したのに対し、会社はこれを拒否したとして、本件不当労働行為救済申立て(平成10年(不)第45号)を、また、同一時金について、会社は同年度春闘における賃上げ交渉が未妥結であることを理由に妥結を拒否したとして、本件不当労働行為救済申立て(平成10年(不)第46号)をそれぞれ行った。平成10年(不)第45号事件及び同46号事件は平行して審査が進められていたが、審問終結の直前、併合された。
- (2) 平成10年8月4日、組合は当委員会に対し、平成10年度春闘における賃上げ及び同年度一時金の団交が不誠実であるとして、不当労働行為救済申立て(平成10年(不)第47号)を行い、当委員会は、同12年9月29日に当該申立てを棄却する命令を発した。これに対して、組合は中央労働委員会に対し再審査申立てを行い、事件は現在、中央労働委員会に係属中である。
- (3) 平成10年8月4日、組合は当委員会に対し、昭和50年以降、会社が一時金交渉において、組合員有資格者平均で回答してきていること等について、不当労働行為救済申立て(平成10年(不)第48号)を行い、当委員会は、同13年2月20日に当該申立てを却下及び棄却する命令を発した。これに対して、組合は再審査申立てを行い、事件は現在、中央労働委員会に係属中である。

## 5 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容は、次のとおりである。

- (1) 会社は平成10年度一時金回答のうち、夏季一時金の算定期間（平成9年11月1日から同10年4月30日まで）部分の会社配分（7.5%相当）を除く一律支給分（92.5%相当）について、組合の仮払請求を拒否してはならない。
- (2) 会社は平成10年度春闘における賃上げ交渉の未妥結を理由に同年度一時金妥結拒否をしてはならない。
- (3) 会社は、平成10年度一時金について、平成10年7月21日に妥結したものとして取扱い、同月30日までの間、年5分の割合で金利を支払わなければならない。
- (4) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

一時金は賃金の後払いで生活給そのものであり、夏季と冬季という季節的な条件を加味した日本における社会慣習である。また、夏季一時金は、前年11月1日より当年4月30日までの6か月、冬季一時金については5月1日より10月31日までの6か月を算定期間としている。したがって、組合が、算定期間が既に経過した夏季一時金について、仮払を請求するのは正当なことであり、会社は仮払に応じる義務がある。

しかし会社は、非組合員に対しては平成10年6月26日に一時金を支払っておきながら、組合に対しては、支給額、会社配分、支給日等すべてを含めパッケージ回答であることを理由に仮払請求を拒否した。

また、平成10年度一時金交渉において、組合は、会社回答をそのまま妥結する旨表明したが、会社は、賃金交渉の未妥結を口実に一時金の妥結を拒否した。

これらの会社の行為は、労働条件の改悪に対してあくまで反対し、同年度春闘における賃上げ交渉及び同年度一時金交渉を粘り強く行っている組合への報復及び組合弱体化を企図したものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- (2) 会社は、次のとおり主張する。

会社においては、一時金に関する具体的な規定（就業規則、労働協約等）は存在しないから、会社は、労働組合との団交の結果妥結した内容に従って、その所属する組合員に対し一時金を支払っている。それゆえ、一時金請求権は、労使交渉が妥結（合意）に至らない間は成立・発生しない。

また、組合は、一時金について妥結の意思表示を行ったとし、

労使の合意が成立したかのような主張をするが、一時金の基礎となる基本給につき合意に至っていないのであるから、一時金について妥結したとはいえない。

なお、会社には組合のほかに二つの多数派労働組合があるが、本件一時金及びその算定基礎となる基本給の賃上げについて、いずれの組合に対しても同一の回答を行い、組合以外の他組合とは会社提案で妥結した。そのため、組合とも同一条件での妥結をめざすのは当然の合理的行動である。また、非組合員に対して、他組合員と妥結した内容どおり一時金を支給したのは、労働条件の集合的処理という必要性からであって、非組合員からは異議がなく、何ら問題はない。

以上のとおり、組合の主張はいずれも失当であることは明白であり、本件申立ては直ちに棄却されるべきである。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 一時金の仮払請求について

ア 組合は、夏季一時金の算定期間は既に経過しており、会社は、平成10年度一時金について妥結していない時点であっても、会社配分を除く一律部分について一時金の仮払に応じる義務があるにもかかわらず、非組合員には一時金を支払いながら組合には仮払を拒否したことは不当労働行為である旨主張するので、以下検討する。

イ まず、前記第1.3(16)認定のとおり、平成10年7月21日に組合が平成10年度夏季一時金の仮払を要求した時点では、会社と組合の間では一時金について妥結していないことが認められる。また、同認定のとおり、会社と組合の間には、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)はない。本件においては、さらに、会社と組合の間で、本件一時金について妥結前に仮払する特段の事情があったとか、あるいは、妥結の前に仮払するという慣例があったということも認められない。他の労働組合についても、夏季一時金について妥結前に仮払は行われていない。加えて、会社は、非組合員については、その裁量により一時金を支払うことができるのであるから、一時金について妥結していない組合がそのことをもって仮払を請求する根拠とすることはできない。

ウ 以上からすれば、会社と組合が一時金に関して妥結するまでの間、会社が一時金を仮払しなければならない義務はなく、また、仮払いにつき、組合間の差別的取扱いもみられないことから、会社が、組合からの一時金の仮払要求に応じなかったとしても、これが組合員をことさら差別的に取り扱うとともに経済的に窮地に陥れ、もって組合の弱体化を図ろうとする意図で



行われた組合に対する支配介入であったと判断することはできない。したがって、こうした会社の行為が、不当労働行為であるとする組合の主張は認められず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(2) 一時金の妥結について

ア 組合は、平成10年度一時金交渉において、会社回答をそのまま妥結する旨表明したにもかかわらず、会社が同年度春闘における賃上げ交渉の未妥結を口実に一時金の妥結を拒否したことは不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

イ 確かに、前記第1.3(16)認定のとおり、平成10年7月21日の団交において、組合が、平成10年度一時金について、妥結の意思を示したのに対し、会社は組合との同年度春闘における賃上げ交渉が妥結しない限り一時金は支払えないとして一時金の妥結を拒否したことが認められる。

しかしながら、前記第1.3(1)ないし(6)、(8)ないし(13)及び(15)ないし(17)認定の事実によれば、①会社は、一時金の回答(提案)を同1日(平成10年5月20日)に、すべての労働組合に対して行っており、組合のみをことさら不利益に取り扱っていないこと、②会社と組合は、平成10年度の春闘及び一時金交渉について、春闘については延べ17回、一時金については延べ6回にわたる団交を開催していること、③会社は、エ労との間では、同年6月10日に、組合に対する会社提案と同内容で、同年度春闘及び一時金について妥結し、また、ス労との間では、同年4月28日に同年度春闘について、同年6月16日には同年度一時金についてそれぞれ同様に妥結しており、他の労働組合との間では、一時金の妥結につき、春闘の妥結と同時か、又は、春闘の妥結後に行っていること、④組合も同年7月21日には、春闘交渉に関しどういふふうに取り扱っていくか鋭意検討中であると述べていたこと、さらには、⑤組合は、上記④のわずか9日後の同月30日に、会社提案を受け入れ、同年度春闘における賃上げ交渉及び一時金交渉について妥結し、一時金について協定書を作成していること、がそれぞれ認められる。

こうした状況から考慮すると、会社が、平成10年度春闘における賃上げ交渉について妥結していないことをもって同年度一時金について妥結しないとしたりとしても、それは、一時金の算定の基礎となる賃上げ分をも併せて確定したいとする意思に基づくものとみるのが相当である。したがって、会社のこのような対応は、一時金に関し、組合をことさら差別的に取り扱うものでなく、また、組合に対しとりたてて不合理な条件を押しつけ、組合の弱体化を図ろうとする支配介入であると判断す

ることはできないので、このような会社の対応が不当労働行為であるとする組合の主張は認められず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成14年8月20日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中治 印