

命 令 書

申 立 人 全労連・全国一般労働組合東京地方本部

申 立 人 全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部

申 立 人 全労連全国一般日本ケミファ労働組合

被申立人 日本ケミファ株式会社

上記当事者間の都労委平成8年不第93号及び都労委平成9年不第62号事件について、当委員会は、平成17年1月11日第1385回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井玉有治、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同小幡純子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人日本ケミファ株式会社は、平成9年度上期ないし14年度下期の賞与につき、申立人全労連全国一般日本ケミファ労働組合が被申立人会社に妥結通告を行った日から8日後に同組合の組合員に対し、賞与を支給したものとして取り扱い、この期間を超えて賞与の支給が遅れた期間について、年5分に相当する金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社と申立人全労連全国一般日本ケミファ労働組合とは、本件命令書交付後、速やかに賞与における組合休暇の取扱いについての新たな協定の締結に努めることとし、この協議が整うまでの間、被申立人会社は、同組合が組合休暇の取扱いについて、自らの主張を維持しつつも、被申立人会社の賞与に関する回答書の支給基準によって妥結することを記載した文書を提出したとき、遅滞なく支給の手続を行わなければならない。
- 3 被申立人会社は、第1項を履行したときは速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、平成9年度以降の賞与の支給において、被申立人日本ケミファ株式会社内に組織する併存組合である申立外日本ケミファ労働組合連合会については、同連合会の各賞与の妥結通告後、被申立人会社が速やかに各賞与を支給したとと比較して、申立人全労連全国一般日本ケミファ労働組合については、申立人組合の妥結通告があったにもかかわらず、被申立人会社が、申立人組合との間で賞与の支給基準に組合休暇の利用を明記した協定が締結されていないこと、妥結していることの確認ができないこと等を理由に、賞与の支給を大幅に遅らせたことが不当労働行為にあたるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 当初の救済申立て

都労委平成8年不第93号事件(平成8年11月29日申立て)では、賃金引上げ及び賞与に関する団体交渉における不誠実交渉など3点を、同平成9年不第62号事件(9年9月30日申立て)では、9年度上期賞与において妥結通告をしたにもかかわらず、その支払いを遅らせた行為を繰り返さないこと、支払いを遅らせたことに対する損害の回復として申立人組合に500万円と組合員に各10万円を支払うこと、組合員5名の人事異動の撤回及び原職に復帰させることなど4点をそれぞれ請求した。

当委員会は、上記両事件について9年12月10日に審査の併合を決定して審査を進めたが、15年7月9日、申立人組合らは、下記(2)のとおり両事件の請求する救済の内容を整理し、都労委平成8年不第93号事件は維持するものの、同平成9年不第62号事件に包括されると表明し、申立て自体は維持した。

(2) 変更後の請求する救済の内容の要旨

- ① 被申立人会社は、賞与について、申立人組合が妥結通告をした後、別組合の妥結通告から支払日までの日数と同日数後に支払うこと。
- ② 被申立人会社は、9年以降の賞与を前項の時期よりも遅らせたことによる損害として、申立人組合に1000万円、組合員各人に20万円を支払うこと。
- ③ 謝罪文の手交及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本ケミファ株式会社(以下「会社」という。)は、医薬品の製造、

販売等を目的とする株式会社であり、肩書地に本社を、埼玉県三郷市に草加管理センター(平成9年9月当時)を、茨城県真壁郡関城町に茨城工場をそれぞれ置くほか、全国に支店、営業所を置いている。9年9月当時の従業員は約730名である。

- (2) 申立人全労連・全国一般労働組合東京地方本部(以下「東京地本」という。)は、東京地方における一般産業、中小企業の労働者が組織する労働組合であり、9年9月当時の組合員は約10,000名である。
- (3) 申立人全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部(以下「埼玉地本」という。)は、埼玉県内の全労連・全国一般労働組合の組合員が組織する労働組合であり、9年9月当時の組合員は約2,000名である。
- (4) 申立人全労連全国一般日本ケミファ労働組合(以下「組合」という。)は、会社の従業員約720名によって昭和56年に結成され、事業所ごとに東京地本又は埼玉地本に加盟した。9年9月当時の組合員は34名である。
- (5) なお、会社には、申立外日本ケミファ労働組合連合会(以下「労連」という。)が組織されており、9年9月当時の組合員は約500名である。

2 本件に至る労使関係の経緯

(1) 第一次和解の成立

昭和56年5月、組合は、会社の全従業員約1,000名のうち約720名によって結成されたが、結成直後から労使紛争が相次ぎ、当委員会(以下「都労委」という。)にも複数の事件が係属していたところ、都労委において、労使正常化交渉が行われ、組合と会社とは、58年7月1日に合意に達し、全面和解が成立した(以下「第一次和解」という)。

(2) 第一次和解後の労使紛争

第一次和解は成立したものの、紛争は収拾しなかった。先ず、60年10月に組合は、都労委に組合員の配転問題で不当労働行為救済申立て(平成元年に和解成立)を行った。その後も組合は、60年12月にビラ配布に伴う戒告処分問題(62年に救済命令)、翌61年12月に賞与に関する団体交渉拒否問題、62年3月に特別協力金の不支給問題(63年に救済命令)、さらに62年7月及び63年3月に本社支部所属の組合員に対する賃金・昇格差別問題等について、それぞれ都労委に不当労働行為救済申立てを行い、また、草加支部所属の組合員に対する賃金・昇格差別については、61年9月に埼玉県地方労働委員会(当時、以下「埼玉地労委」という。)に不当労働行為救済申立てを行った。

(3) 第二次和解

平成元年3月、上記ビラ配布に伴う戒告処分問題に関して中央労働委員会が

都労委命令を支持する再審査命令を発したことを契機として、元年8月から都労委において和解交渉が開始され、3年11月11日、都労委に係属していた不当労働行為事件9件、調整事件4件及び埼玉地労委と東京地方裁判所に係属していた各1件を含めた全面和解が成立した(以下「第二次和解」という。)

(4) 第二次和解後の労使紛争と本件申立て

第二次和解の成立後、一時期、係争案件は途絶えたが、8年11月29日、組合は、会社が賃金引上げや賞与(以下「一時金」、また、上期賞与を「夏季一時金」、下期賞与を「年末一時金」ということがある。)の団体交渉において不誠実な対応をしているとして、また、9年9月30日には本件賞与支払い拒否及びX1特別中央執行委員(以下「X1」又は「X1執行委員」という。)に対する勤務地変更が不利益取扱いにあたるとして、それぞれ都労委に本件不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成8年不第93号、同9年不第62号)。また、組合は、9年3月31日に組合員に対する賃金・昇格差別を行っているとして(都労委平成9年不第20号)、さらに、12年4月1日付けで会社が行った人事異動(同年3月9日告示)に関して、X2中央書記長(以下「X2」又は「X2書記長」という。)については12年3月30日に都労委へ、X1執行委員については同年5月15日に埼玉地労委へ、それぞれ不利益取扱いにあたるとして、不当労働行為救済申立て(都労委平成12年不第38号、埼玉地労委平成12年不第3号)を行った。

3 組合休暇の取扱いに関する労使合意

(1) 第一次和解交渉における会社の最終案による合意とその運用

- ① 昭和57年12月22日から開始された第一次和解における労使正常化交渉において、団体交渉ルール、組合活動、組合掲示板など多岐にわたる項目について交渉が行われた。

組合休暇の取扱いに関する交渉で組合は、一切控除されることのない年間延べ700日分の組合休暇を付与するよう要求したが、会社は、当初、組合休暇自体を認めず、その後、組合休暇は認めたものの、月例賃金からも賞与からも控除することを主張した。組合は、それではストライキの取扱いと同じで組合休暇の意味がないと反論した。しかし、58年5月頃には会社が組合休暇を認め、組合休暇を年間20日間とすることで固まっていた。

- ② 会社は、58年12月14日に最終案として、組合に年間延べ20日間の組合休暇を認め、組合休暇を出勤扱いとするが、賃金は支払わないとする提案をした。結局、これを組合が了解し、組合休暇を含む組合活動ルールに関する労使合意が成立し(ただし、書面化はしていない。)、翌59年1月末に組合休暇20日間のうち、10日間は1日単位で、残りは半日単位で取得することができ

ること等を確認し、同年2月上旬からその使用が始まった。

- ③ 組合休暇の利用は59年から実施に移されたが、会社は、上記労使合意にもかかわらず、62年12月分まで、組合休暇の使用による不就労分対応額(以下「組休の不就労対応額」という。)を月例給与からも賞与からも控除しなかった。会社は、63年1月分月例給与において、62年12月分(同年11月21日から12月20日分まで)の組休の不就労対応額を控除する旨を給与の支給に先立って通知し、これを実施した。その後、会社は、月例給与から組休の不就労対応額を控除し続けている。ただし、62年11月20日以前の組休の不就労対応額の月例給与からの控除については、会社が上記通知において、控除額等を明示し、その返還方法について組合の意見を求めたが、組合は検討中などとして具体的な回答をせず、未だこれに応じていない。

また、会社は、63年度上期賞与から各賞与ごとに、組休の不就労対応額を控除する明文の条項を設けない協定書を組合と締結しつつも、現実にはこれを賞与からも控除する取扱いを続け、第二次和解当時にもこの取扱いを維持していた。組合はこれに異議を述べることもなかった。因みに、賞与について会社は、62年度下期賞与以前の組休の不就労対応額を過払分として返還を求めたことはない。

(2) 第二次和解における合意と賞与における取扱い

① 組合休暇に関する交渉と合意内容

第二次和解において組合休暇については、「(1)会社は、組合に対し、年間延べ20日間の組合休暇の取得を認める。ただし、20日間のうち10日間は半日単位で取得できるものとする。(2)組合は、組合休暇を取得しようとするときは、会社に届け出るものとする。ただし、会社は、休暇取得が業務上著しい支障をきたすときは、その事情を説明して取得時期を変更することができる。(3)会社は、組合休暇については勤怠管理上出勤扱いとする。ただし、賃金は支払わない。」と定められた。

第二次和解の交渉では、組休の不就労対応額の月例賃金及び賞与での取扱いをとくに議論することはなかった。

② 平成4年度下期賞与にかかる組休の不就労対応額の返還の申出

4年度下期賞与の支給日の4年12月17日頃、組合は、組合の交渉窓口であるX2書記次長(当時)が会社の交渉窓口であるY1人事課長(当時、以下「Y1人事課長」という。)に対して、組休の不就労対応額も控除しているのではないかと質したところ、同課長は、調査し、控除しているなら返還する旨の回答をした。

5年1月、Y1人事課長は、4年度上期及び下期賞与において組休の不就労対応額を賞与から控除された組合員に対し、控除金額を返還しようとした。この際、組合は、控除したのは4年度だけではないのではないかと質すと、同課長は、3年度以前も賞与から控除していたことを認めた。組合が3年度以前の控除分も返還すべきだと申し入れると、同課長は、再計算すると述べて持参した返還用の金員も持ち帰った。しかし、その後の事務折衝で、Y1人事課長は、組休の不就労対応額は賞与からも控除することになっていたと前言を翻した。

なお、Y1人事課長は、人事課長に就任する前の昭和60年頃から人事部において組合との「窓口」を担当していた。また、第二次和解以降も同和解で事後の整理が必要だった賃金是正や組合の掲示板の設置場所等の会社側交渉担当者を務めていた。

③ 組合の組休の不就労対応額の返還要求

5年3月2日、組合は、「組合休暇に対する賃金控除の取り扱いについては、当組合と貴会社との間で、月例賃金からは賃金控除を行うが、夏および年末の各一時金においては賃金控除を行わないことが合意されていた。」として、賞与から組休の不就労対応額を控除していることに抗議し、これを組合員に返還するよう文書で申し入れた。

④ 組休の不就労対応額の月例給与及び賞与からの控除方法

ア 月例給与からの控除は、会社が各月(前月21日から当月20日まで)毎に、組合員別に、不就労の内容(ストライキ、組合休暇、都労委等)と時刻・時間、個人別合計時間及び控除金額等を記載した「〇年〇月分不就労不支給計算書」を作成し、これを組合に交付するとともに、翌月の給与から控除するという方法で行っている。

イ 賞与からの控除は、会社が各賞与毎に、組合員別に、賞与の対象期間(上期10月から3月、下期4月から9月)における各月の不就労時間(不就労の内容は記載されていない。)とその合計時間、賞与の支給額及び不支給額等を記載した「〇年度〇期賞与不就労時間」を作成し、これを組合に交付するとともに、当該賞与から控除するという方法で行っている。この書面には、上記の通り、不就労の内容は記載されていないため、いかなる不就労を理由として控除がなされたかを知るためには、上記アで述べた毎月の「不就労不支給計算書」と照合する必要がある。

因みに、会社が賞与から組休の不就労対応額の控除を始めてから4年度下期賞与までの10回の賞与において、組休の不就労対応額のみが原因とな

って賞与を減額された組合員はいない。しかし、上記期間において、月例給与を減額する上記アの「〇年〇月分不就労不支給計算書」には、他に減額の原因がなく、組休の不就労対応額だけによって月例給与が減額された者は延べ19名いた。

4 5年度以降、本件申立てまでの組合休暇の取扱い

(1) 5年度賞与での組合休暇の取扱い

- ① 5年度上期賞与について組合は、5年7月7日に妥結通告を行うと同時に、組休の不就労対応額を控除しないよう申し入れ、同日に会社と組休の不就労対応額を控除しない協定書を締結し、会社は、同月16日に同賞与を組休の不就労対応額を控除することなく支給した。

なお、Y1人事課長は、7月7日にも出勤し、9日の組合との事務折衝にも同席していたが、その後に病気により16日の賞与支給日には休暇を取っていた。

- ② 5年度下期賞与は、組合が12月8日に会社回答書の内容で妥結する旨の妥結通告を行い、同日に会社と協定書を締結した。賞与支給日の12月16日、組合は会社に対し、賞与から組休の不就労対応額を控除しないよう申し入れたが、会社は、同賞与から組休の不就労対応額を控除して支給した。

(2) 6年度賞与での組合休暇の取扱いの変更

① 6年度上期賞与における組合休暇の取扱い

6年度上期賞与においては、従前どおり、組合が6年7月12日に会社回答書の内容で妥結する旨の妥結通告を行い、同日に会社と協定書を締結し、会社は、同月19日に同賞与から組休の不就労対応額を控除して支給した。

なお、会社が組休の不就労対応額を控除したことに対して組合は、少なくとも5年11月以降7年6月まで、春闘、秋季・年末闘争及び東京地本の統一行動の際、第二次和解の履行と遵守を求め、或いは第二次和解の未解決事項の解決の一環として、賞与から控除した組休の不就労対応額の返還を求めている。また、同年11月から翌8年5月頃まで組合は、組休の不就労対応額の取扱いなど第二次和解の未解決事項の解決等の申し入れ、又は団体交渉申し入れを行ったが、このことに関する団体交渉は行われなかった。

② 6年度下期賞与の回答書における組合休暇の取扱いの変更

ア 会社は、6年度下期賞与の回答書における不就労の取扱いを以下のように変更した。従前から会社は、賞与の会社回答を当該賞与の支給基準としており、6年度上期賞与までの回答書では、遅刻、早退等の欠勤控除を(一)とし、(二)として(一)以外の不就労とのみ記載して、現実にはストライキ

などの欠勤分を控除していた。しかし、会社は、6年11月24日付けの6年度下期賞与の回答書において、不労の取扱いについて、(二)について「(一)以外の不労(ストライキ、組合休暇の使用による不労を含む)」と括弧書きを付加して、組休の不労対応額を賞与からも控除することを明確にした。

なお、支給日については、12月9日とし、12月2日までに本回答で妥結することを条件とするとしていた。

イ 11月28日、組合は会社に対し、第二次和解で組休の不労対応額は賞与から控除しないことを確認しており、これを控除することが明記された協定書に調印はできないから、協定書から括弧書き部分を削除するよう文書で申し入れたところ、12月12日に会社は、賞与から組休の不労対応額を控除する考えは変わらないが、表現方法は回答書の文言にこだわらないと回答すると同時に、そのことによって、会社が組合の考え方を受容したかのような宣伝をしない旨の誓約を求めた。

しかし、組合は会社に対し、12月15日に妥結通告書を手交し、同時に同妥結通告書により組合員に対して差別取扱いをしないこと、会社回答書の括弧書き部分については不同意であることを申し入れた。同日行われた事務折衝において会社は、i 組合の妥結通告書記載の不同意とは、組合の主張として回答書の括弧書き部分について、賞与からの控除には反対であったことの意味表示であること、ii 協定書の表現から、括弧書き部分を除くことについて、組合が一切の宣伝を行わないことを確認した旨、及び会社は会社回答書を部分的にも修正、取消、撤回していないことの申入れを組合に行った。

ウ 12月15日、組合と会社とは、「(ストライキ、組合休暇の使用による不労を含む)」の括弧書き部分を除いた文言により6年度下期賞与の協定書を締結し、12月22日、会社は組合員に対して、組休の不労対応額を控除して賞与を支給した。

③ しかし、7年3月2日、組合は会社に対し、6年度下期賞与を含む、賞与から組休の不労対応額を控除した分について返還等を申し入れた。これに対して会社は、組合が妥結を表明し、会社回答の支給基準により賞与の支給を受けることにした以上、上記返還を要求する根拠は全くない旨を組合に申し入れた。

(3) 7年度賞与での組合休暇の取扱い

① 7年度上期賞与での組合休暇の取扱い

ア 7年6月27日、会社は、6年度下期と同様に不就労の取扱いについて括弧書き部分を明記し、また、7月3日までに本回答で妥結することを条件として、支給日を7月12日とする回答を行った。これに対して、組合は、7月12日付けで回答書から括弧書き部分の記載を削除するよう会社に申入れを行い、同日、6年度下期賞与と同様に括弧書き部分については不同意であることを記載した妥結通告書を会社に手交した。

イ 会社は、組合が妥結通告書を手交した際、不同意とは賞与の支給基準として了承したものではないと表明したとして、不同意の趣旨について事務折衝が重ねられ、組合が7月14日付けで『不同意』とは、組合休暇に関する一時金からの不就労控除については当組合として反対であったことの意味表示であり(組合としてこの意は今後とも変更する考えはない)、1995年度夏季一時金の支給基準そのものの変更を求めているものではなく、これについて了承する。」との文書(以下この文書を「妥結付属文書」という。)を提出した。これに対して会社は、同日付け文書で組合が会社回答を受け入れ、妥結したものと認識する旨を表明し、併せて6年度下期に誓約した条件を守るのであれば、括弧書き部分の表現にこだわらない旨を組合に申し入れた。

その後の団体交渉で組合が括弧書き部分について支給基準としては認めていると述べた結果、組合と会社とは、7月18日に6年度下期と同様に不就労の取扱いについて括弧書き部分のない協定書を締結した。7月24日、会社は組合員に対して、組休の不就労対応額を控除して賞与を支給した。

② 7年度下期賞与での組合休暇の取扱い

11月27日、下期賞与においても会社は、回答書で不就労の取扱いについて括弧書き部分を明記し、また、支給日については、妥結後、可及的速やかに支払うとした。これに対して組合は、12月6日に括弧書き部分については不同意であると記載し、続けて7年度上期賞与で提出した妥結付属文書の内容を付記した妥結通告書を会社に提出した。同日、組合と会社とは、前2回と同様、括弧書きのない協定書を締結し、会社は組合員に対して、12月14日に組休の不就労対応額を控除して賞与を支給した。

(4) 8年度の賞与での組合休暇の取扱い

① 8年度上期賞与での組合休暇の取扱い

ア 8年7月5日、上期賞与の回答書において会社は、不就労の取扱いについて6年度下期以降と同様に、括弧書き部分を明記していた。ただし、同回答書の括弧書きには、「(産前産後休暇、育児休業、ストライキ、組合休暇

の使用による不就労を含む)」と変更されていた。また、支給日については、妥結後、可及的速やかに支払うとされていた。これに対して組合は、7月25日に括弧書き部分については不同意であると記載し、続けて7年度上期賞与で提出した妥結付属文書の内容を付記した妥結通告書を会社に提出した。

イ 組合は、翌26日に組休の不就労対応額の控除を明記しない協定書を締結して、賞与を8月2日に支給するよう会社に申し入れた。しかし、同日、会社は、i 支給基準としては、会社回答による組休の不就労対応額を含む不就労について、所定の減額を行うことを了承すること、ii 本取扱いを慣行としないこと、iii 宣伝をしないことが確認できれば、今回に限り、協定書中に組休の不就労対応額の控除を明記することにこだわらないと申し入れた。このことについて7月29日及び30日、会社と組合のX3中央書記長(当時)との間で話し合いが行われたが、結論を得られなかった。

ウ 7月29日、組合が8年度上期賞与問題を調整事項とするあっせんを都労委に申請した(平成8年都委争第92号)が、会社は、自主交渉で問題の解決を図るとして、これに応じなかった。そして、8月には、会社が組合に対して、協定書の作成にあたって組合休暇の使用の表現や取扱い方についていくつかの提案をしたが、組合は、従来と同じ取扱いで協定書を締結するか、協定書なしで直ちに賞与を支給するよう求めて、合意に達しなかった。

エ 8月26日、会社は、7月5日付会社回答書どおりで妥結するとの文書を提出すれば、今回に限り、協定書なしで賞与を支給すると組合に申し入れ、また、9月6日に会社は、今回の措置を前例としないこと、妥結した以上最終的な合意であるから後に控除分を返還することはあり得ないこと、会社は支給基準を一部たりとも変更していないことを付記して、9月12日に賞与を支給すると申し入れた。会社は、組合との間に協定書を締結しないまま、9月12日に組合員に対し組休の不就労対応額を控除して賞与を支給した。

② 8年度下期賞与での組合休暇の取扱い

ア 8年12月5日、下期賞与の回答書において会社は、不就労の取扱いについて上期と同様の表現をとり、また、支給日については、妥結・協定書(支払基準明記)締結後、可及的速やかに支払うとしていた。これに対して、組合は、12月13日、括弧書き部分については不同意であると記載し、続けて7年度上期賞与で提出した妥結付属文書の内容を付記した妥結通告書を会社に提出した。

イ 12月13日、会社は、会社回答書と同一内容の協定書を提示したが、組合は括弧書き部分のうち、組合休暇の使用の表現を削除するよう会社に求めた。これに対して同月16日、会社は、今回に限り、協定書から組合休暇の使用の表現を削除するが、この措置は協定書の表現上の配慮であって、回答書を修正、或いは変更したものでないことを組合に申し入れた。そして同日、組合と会社とは、会社が提示した協定書の不就労の取扱いの括弧書き部分のうち、組合休暇の使用の部分を二重線で見え消しにして削除した協定書を締結した。会社は、12月24日に組合員に対し組休の不就労対応額を控除して賞与を支給した。

(5) 9年度上期賞与での組合休暇の取扱い

① 9年7月4日、上期賞与の回答書において会社は、不就労の取扱いについて8年度下期以降と同様に、括弧書き部分(従前に比して「社用以外の外出」が追加されていた。)を明記していた。また、支給日は9年7月18日とするが、i 7月11日の終業時刻までに本回答で妥結し、支給基準を明記した協定書を締結すること、ii 9年度賃金改定について妥結すること、又は未妥結の場合には会社賃金改定案どおりで月例賃金を支給することがあることを了承することを条件としていた。これに対して、組合は、7月24日、括弧書き部分については、不同意であると記載し、続けて7年度上期賞与で提出した妥結付属文書の内容を付記した妥結通告書を会社に提出した。

② 7月28日、組合は会社に対して、要旨以下のような9年度上期賞与「不払い攻撃」に関する申入れを行った。i 労使合意を反故にし、「組合休暇使用によるカット」を記載した協定書への調印を強要し、これがなされなければ、賞与を支給しないという不当な対応をした。ii 昨年の上期賞与でも妥結から40日も遅らせ、「一時金の支払いを人質にとり、労働者の生活を再三蹂躪してはばからない」態度は到底認められない。iii 不法不当な行為を改めようとしない会社の姿勢に厳重に抗議するとともに、速やかな賞与の支給を要求する。

しかし、同日、会社は組合に対し、上記申入れの不払い攻撃、労使合意の反故など組合が摘示する事実はないと反論し、会社回答書の内容で妥結したのであれば、これを支給基準とする協定書に調印するべきであると申し入れた。

8月7日、組合は、協定書なしで賞与を支払うか、或いは前回と同様に組合休暇の使用の部分を見え消しにした協定書を締結して賞与を支払うよう求め、既に組合印を押印した協定書を添付して、直ちに一時金を支払うよう要求する申入れを行った。

③ 8月18日、会社は組合に対し、改めて支給基準を了承しているのであれば、会社回答書どおりの表現とすべきではあるが、会社として打開策を検討したとして、i 支給基準として、産前産後休暇、育児休業、社用以外の外出、ストライキ、組合休暇の使用による不就労分の減額を了承していること、ii 9年度賃金改定について、妥結するまでの間、会社賃金改定案どおりで月例賃金を支給することがあることを了承していること、iii 本取扱いを慣行としないことについての確認を求め、8月21日までに組合から文書による異議がない場合には、会社は組合が上記3点を了承したものとみなすと申し入れた。これに対して組合は、回答をしなかった。

④ 会社は、9年度上期賞与では、合意したなら、その合意内容で協定書を締結するという原則に戻り、8年度上期に行った合意に向けての提案などは行わなかったが、8月27日、会社は組合に対し、7月4日付会社回答書を支給基準として、9月5日に上期賞与を支給するが、今回の措置は今回限りとし前例としないこと、控除分を返還することはあり得ないこと、会社は支給基準を一部たりとも変更していないことを付記した申入れを行った。会社は、協定書を締結することなく、9月5日に組合員に対し組休の不就労対応額を控除して賞与を支給した。

(6) 本件不当労働行為救済申立て

組合は、9年度上期賞与支給後の9年9月30日に当委員会へ本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 本件不当労働行為救済申立て後の賞与の支給状況

(1) 賞与支給に至る経緯の概要

組合に対する会社の回答から賞与の支給に至る経緯は、本件不当労働行為救済申立て以前とも共通するが、9年度下期以降の賞与の支給においても、以下のとおり、ほぼ共通した経過を経て賞与が支給されている。

① 会社の賞与に関する回答書の内容

会社の賞与に関する回答書は、6年度下期以降一貫して、本件不当労働行為救済申立ての前後を通じて、不就労の取扱いについて欠勤控除とそれ以外の不就労に区分し、それ以外の不就労に括弧書きを付加して、当初はストライキと組合休暇の使用を挙げていた。その後、上記括弧書きには、8年度上期に産前産後休暇と育児休業が、9年度上期に社用以外の外出が、14年度上期に介護休業がそれぞれ追加された以外に変更はない。また、賞与の支給日については、14年度下期を除いていずれの賞与においても、予定日を回答しているが、必ず、〇年〇月〇日の「終業時刻までに本回答で妥結し、協定書(会

社回答どおりの支給基準明記)を締結すること」を条件としていた。因みに、14年度下期においても条件という表現はないが、「妥結・協定書(会社回答どおりの支給基準明記)締結後、可及的速やかに支給する」としている。

② 会社回答書に対する組合の妥結通告書の内容

ア 組合は、いずれの賞与においても、書面で「○年度○○一時金(賞与)について妥結することを通告する。」と妥結通告を行い、併せて、差別取扱いをしないようにとの申入れを行っている。また、同通告書には、7年度上期賞与の交渉において、交渉の妥結にあたって、組合が会社に提出した文書である妥結付属文書と同一の内容をなお書きにより、会社回答書の括弧書き部分については不同意である、不同意とは「組合休暇に関する一時金からの不労控除については当組合として反対であったことの意味表示であり(組合としてこの意は今後とも変更する考えはない)、○年度○○一時金の支給基準そのものの変更を求めているのではなく、これについて了承する。」と記し、さらに、組合が会社回答を基に不労分の取扱いについては、括弧書き部分のうち「組合休暇の使用」を二重線で見え消しにした協定書を作成して、これを添付していた。

イ 因みに、9年度下期賞与について、9年12月10日の調査期日に当委員会は会社に対し、8年度下期賞与と同様に協定書の「組合休暇」の部分を見え消しにして、協定書を締結して支給することを要望する旨の口頭要望を行っている。

③ 会社による回答書を支給基準とした協定書締結の要請

ア 会社は組合に対し、組合からの妥結通告を受けた後、表現に多少の違いはあるものの、必ず、一度ないし数回にわたって、会社の回答書の内容で妥結したならば、これを支給基準として明記した協定書に調印すべきである旨の申入れを行っている。

イ これに対して組合は、具体的な回答や対応を行わないこともあったが、9年度下期賞与の折衝では、12月9日、組合が要求している趣旨も理由も「本件は繰り返されてきたことで組合の主張は会社が熟知している」と回答し、10年度下期賞与の折衝では、12月7日に「組合が妥結したにもかかわらず……妥結内容にまたもやいいがかりをつけている」と抗議の申入れを行い、11年度上期賞与の折衝では、7月15日、組合が妥結通告をしたが、会社は賞与の支払いを拒否しているとの抗議の申入れを行い、さらに、13年度下期賞与の折衝では、会社が協定書の調印を求めるよりも早く組合が、12月5日に組休の不労対応額の控除問題の主張は出尽くしており、検討するな

どといわず、12月11日に賞与を支払うよう申入れを行ったことがある。

④ 組合が会社回答書の括弧書き部分を了承していることの確認

ア 会社は、上記の協定書の締結に関する申入れに対する組合の回答がないか、或いは会社が納得できない回答であると、下記 i ないし ii の確認を並行し、又は繰り返すなどして申入れをするのが常であった。

i 組休の不就労対応額を控除することを含めて最終的な合意であるから、賞与の支給後に返還するなどはあり得ないことについて、異議があれば文書で申し入れられたいと申入れ。

ii 組合が見え消しにした組休の不就労対応額の控除を含めて、組合が会社回答を支給基準として了承していることの確認を求める申入れ。

イ これに対して組合は、多くの場合、何ら回答することはなかったが、15年度上期賞与の折衝では、7月29日に会社が組合に対し、支給基準に合意していることを明確に意思表示すべきであると申し入れたところ、組合が7月11日付妥結通告書に記載したとおりであると回答したことがある。

⑤ 会社による賞与支給の申入れ

上記のとおり、会社からの確認に対して組合は回答をしなかったのが常であるが、会社は、組合から具体的な異議が出ないため、最終的には賞与の支給の都度、本取扱いは(異例であるから)今回限りとし、前例としない、或いは慣行としないとの趣旨の申入れを行い、併せて組合員に対する賞与の支給日を予告する申入れを行っている。

⑥ 組休の不就労対応額を控除した組合員への賞与支給

そして会社は、9年度下期賞与以降15年度上期賞与までの間、上記で予告した日に組休の不就労対応額を控除した上で、賞与支給に関する協定書を締結することなく、組合員に対して賞与を支給していた。

⑦ この間の特異事例

組合員は、9年度下期賞与及び11年度上期賞与の支給にあたって、一時金支払い仮処分命令を申し立てたが、いずれの申立てもその決定が出る前に、会社が上記⑤の賞与支給を予告する申入れを行い、賞与を支給したため、組合員は同申立てを取り下げている。

(2) 賞与支給の時期

本件不当労働行為救済申立て前後の9年度ころから、別表のとおり、組合が妥結通告をしてから賞与が支給されるまでに時間を要し、組合員に対する賞与の支給時期が遅くなっている。下期賞与の支給時期は、年越しをすることはないが、年末に至っての支給が多くなり、12月28日、30日という場合もあった。

また、上期賞与の支給は、会社回答書の支給予定日が7月20日前後となっているにもかかわらず、現実に賞与が7月中に支給されたことはなく、8月下旬や9月にずれ込むこともあった。

他方、労連の組合員に対して会社は、下期賞与を12月上旬から中旬に、上期賞与を7月中に支給していた。

なお、組合及び労連のそれぞれの妥結通告と各賞与の支給日の関係は、別表のとおりである。

6 組休の不就労対応額の控除の状況

(1) 本件申立前の組休の不就労対応額の控除の実態

① 組休の不就労対応額の控除が最初に問題となった4年度下期賞与で、その控除の対象となった者は、組合員34名中4名であり、その合計時間は45時間弱であり、その金額は45,000円余であった。

② 5年度下期賞与以降、本件不当労働行為救済申立て直前の9年度上期賞与までの間、組休の不就労対応額が控除の対象となった者は、5年度下期は4名であったが、他の賞与では2、3名であった。そして、各賞与の上記控除対象者の不就労の合計時間は、概ね20時間から59時間であり、また、その控除額は、概ね22,000円から64,000円であった。

(2) 本件申立て後における組休の不就労対応額の控除の実態

9年度下期賞与から14年度下期賞与までの間、組休の不就労対応額の控除の対象となった者は、12年度下期は4名であったが、他の賞与では2、3名であった。そして、各賞与の上記控除対象者の合計時間は、概ね12時間から62時間であり、また、その控除額は、概ね12,000円から60,000円であった。

なお、本件救済申立て後は、各賞与における控除の時間数が10時間台、又は20時間台であることが多くなり、相当程度減少し、このことに伴って合計の控除金額も減少している。

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

① 和解における組合休暇を賞与から控除しないとの合意

ア 第一次和解において、組休の不就労対応額は、賞与から控除をしないという実質的な合意に達し、昭和59年2月頃から運用されてきた。また、第二次和解でも勤怠管理上の欠勤や遅刻・早退とより明確に区別するため、「勤怠管理上出勤扱いとする」と表現を変更して、第一次和解の内容で合意した。

イ 平成4年度下期賞与において組合が会社による組休の不就労対応額の控除に気づき、Y1人事課長にその返還を申し入れた経緯は、X3の証言のとおりであり、同課長がこれを返還しようとしたことは、会社が上記合意を認識していた証であり、月例賃金とはその取扱いを異にして、会社は、組合に対して未控除分の返還を請求していない。

② 組合員に対する賞与支給の遅延

ア 会社は、5年1月から組合休暇は賞与からも控除することになっていたと主張し始め、6年度下期賞与の会社回答書以降、不就労の取扱いの部分に組合休暇の使用を記載するようになったが、組合は、第二次和解に反するとして控除に反対を表明しつつも、組合員の生活等も勘案して、柔軟な対応をした結果、7年度下期賞与までの支払いは、労連と比しても遅れることがなかった。

イ しかし、8年度以降、会社は、組合が組休の不就労対応額の控除を明記した協定書を締結することが絶対にできないことを承知しながら、組休の不就労対応額を控除するとの協定書の締結をしない限り賞与の支払いを拒否し、最終的には支払うものの、「支給基準が明確でない」など賞与の支払いを遅らせるだけの文書を何通も発し、組合が妥結通告を行ったにもかかわらず、支払いを著しく遅らせた。

ウ 組合は、やむを得ず組休の不就労対応額を控除した賞与の支払いを拒否しない旨の妥結通告をしていたのであるから、会社は賞与の支払いが可能となっていた。また、会社は第二次和解に違反する協定書の締結を迫っていたのであるから、組合が形式的にこれを拒否しても問題になることはない。

③ 不利益取扱いの不当労働行為

組合員とその家族は、賞与の支払い拒否により生活に重大な支障と精神的被害も毎年被っている。また、組合は、組合員のために資金の借入に多大な労力と諸費用を費やし、本来行うべき組合活動に支障をきたしている。会社は、組合員に対する不当配転、差別などの組合攻撃を継続して行っており、組合ないし組合員を嫌悪していることは明らかであるから、協定書の未締結を理由に、各賞与の支払いを著しく遅らせる会社の行為は、組合員であることを理由とした不利益扱いに他ならない。

④ 被申立人の却下の主張について

不当労働行為の原状回復措置として事実行為的救済が困難な場合などには、損害賠償によって原状回復を図ることを否定する理由はなく、救済命令とし

て損害賠償命令を排斥する積極的規程はなく、損害賠償が法令上又は事実上も実現不可能とはいえない。本件は、組休の不就労対応額を賞与から控除するだけでなく、これを是認する協定を締結しないことを理由に8年以來、賞与の支払いを繰り返して遅らせるという攻撃に対する原状回復としては、損害賠償が適切であるから、却下すべき理由はない。

(2) 被申立人の主張

① 却下すべき不適法な申立てであること

不当労働行為救済制度の救済命令は、使用者に懲罰を加えたり、私法上の賠償を受けさせるものではないから、使用者に対して損害賠償の支払いを求めることは、不適法な申立てである。また、組合は、平成15年7月9日付けで請求する救済の内容の変更と称して、従前と異なる新たな申立てを行い、14年7月9日以前の会社の行為について救済を求めているが、同日以前の行為が申立期間を徒過していることは明らかである。

② 賞与から組休の不就労対応額を控除することの合意があったこと

ア 組合休暇の使用については、昭和58年12月14日付けの会社案をもって「出勤扱いとするが、賃金は支払わない」という合意に達した。また、第二次和解において組休の不就労対応額に関する賃金の取扱いを特に議論することはなかったが、出勤扱いとするのは勤怠管理上に限ることを明確にするために、「勤怠管理上出勤扱いとする」と改めたものと解すべきである。

イ 賞与からの組休の不就労対応額の控除は、63年度上期から継続して控除している(但し、一部に未控除がある)が、4年の年末頃、組合は、同控除に気づいたとして、その返還を要求し、5年3月2日には賞与からは組合休暇の賃金控除を行わないことが合意されていたと主張し始めた。しかし、Y1人事課長が組合の要求に応じて控除分を返還しようとしたのは、和解交渉の事情を知らない同課長が組合の主張を鵜呑みにしたのが原因であり、いわば組合に騙されたのである。また、5年度上期賞与から組休の不就労対応額を控除しなかったのは、全く会社の手違いによるものである。

③ 支給基準を確定することが賞与支給の条件であること

会社は、支給基準を明記した協定書の締結によって組合員に対する賞与の支給義務が生じる。組合は、妥結通告書によって支給基準を了承しているのであるから、支給基準を明記した協定書を締結できるはずであるが、組合は本件審査において、組合休暇カットは認められない、返還請求もとりあえず控えている(上申書・11年7月、準備書面・15年7月、第19回審問・12年2月)など支給基準を了承していない旨の主張をしていたことから、組合が支給

基準を了承していることの確認を行う必要があり、支給基準を確定することができなかった。

④ 本件取扱いは不当労働行為にあたらぬこと

結局、組合の妥結通告後、組合が回答書の支給基準を明記した協定書の締結を拒んだため、会社は支給基準の合意の成立、妥結についての確認が必要となったが、組合がこの確認に応じなかったため、会社は妥結の確認が得られなかったのであるから、速やかに賞与が支給されなかったのは専ら組合の対応に原因があった。最終的には会社は、会社回答で妥結しているものと理解し、組合員の生活なども考慮して、本取扱いは異例であるから今回限りとするとして、会社回答の支給基準に基づいて、賞与の支給を行ってきた。これに対して、労連とは、各賞与の都度、会社回答書を支給基準として協定書を締結し、支給日を定めて、協定書締結からおおよそ1週間後に賞与を支給してきていたのである。したがって、会社が労連の妥結通告から支払日までの日数よりも遅らせるなどの差別的取扱いをしたことはなく、不当労働行為を云々される余地は全くない。

2 当委員会の判断

(1) 却下事由の存否について

① 損害賠償の請求の適否について

組合は、損害賠償の支払いを求めているが、本来の不当労働行為からの救済措置としての妥当性に疑問がないわけではない。しかし、損害賠償の請求を積極的に否定する明文の根拠もないこと、現に賃金の遡及支払いを命ずるにあたって、遅延損害金の意味合いを持つ金員の付加支払いを命ずることが通例であること、及び労働委員会による救済の程度、内容については広範な裁量が認められ、組合の請求する救済の内容に拘束されるわけではないことからすれば、本件が不適法な申立てとまではいえないから、組合が損害賠償の支払いを求めることを不適法とする前記会社の主張は採用しない。

② 申立期間の徒過について

組合は、9年度上期以降の賞与の支払いの遅延について不当労働行為であるとして争い、9年9月30日に救済申立てを行い、その請求する救済の内容のうち損害額を増額する変更を15年7月9日付けで行っている。この請求する救済の内容の変更は、本件審査の過程において、当事者双方が既に主張し、疎明を行っていた9年度下期以降の賞与の支払いの遅延について、組合が従前主張していた事実に基づく救済の程度を変更するものにとどまるから、申立期間徒過の問題は生じない。したがって、会社の主張は採用しない。

(2) 賞与からの組休の不就労対応額の控除に関する組合及び会社の対応について

① 第一次和解交渉の中で組合休暇の取扱いについて、当初、対立があったものの、昭和 58 年 12 月 14 日に会社が提示した最終案で事実上の合意に達し、59 年 2 月から実際の運用が始まった(第 2.3(1)①②)。しかし、会社は、62 年 12 月分までは月例給与から組休の不就労対応額を控除せず、63 年 1 月分給与に至って、月例給与から組休の不就労対応額を控除し始めたが、組合はこのこと自体には特段の異議を述べていない。

他方、賞与からの組休の不就労対応額の控除については、会社は 63 年度上期賞与からこれを始めたが(第 2.3(1)③)、組合に対して各賞与ごとに各月の不就労時間、合計時間、賞与の支給額、不支給額等を記載した「賞与不就労時間」を書面で交付していたものの(第 2.3(2)④イ)、月例給与のように、63 年度上期賞与から控除を開始することを事前に通知することはしなかった。また、会社は、月例給与の場合と異なり、62 年度下期賞与以前の過払分の返還も請求しなかった。

② 第二次和解では、組合休暇の使用と月例賃金及び賞与からの控除の取扱いの具体的な協議がないまま合意に達した(第 2.3(2)①)と認められる。

③ア ところが、平成 4 年度下期賞与の際、組合が組休の不就労対応額の返還を求めると、Y1 人事課長がこれに応じようとしたが、その後 5 年 1 月には Y1 人事課長が組休の不就労対応額は賞与からも控除することになっていたと主張し始め、逆に組合は、上記和解において「各一時金においては賃金控除を行わないことが合意されていた」と主張し、過去の控除分の返還を求め始める(第 2.3(2)②③)など、組合休暇の取扱いに対する考えの対立が明確になった。

イ 会社は、5 年度上期賞与については、組休の不就労対応額を控除しない協定書を締結しているため(第 2.4(1)①)、必ずしも一貫した対応をしていないともみられるが、上記 5 年度上期賞与を除けば、月例給与から組休の不就労対応額の控除を開始した昭和 63 年 1 月以降、一貫して賞与についても組休の不就労対応額を控除する(第 2.3(1)③、同 4(1)ないし(5)、同 5(1)⑥)という立場を堅持しているということができる。

なお、この点につき、組合は 5 年間にわたって賞与から組休の不就労対応額が控除されていることに気づかなかつたと主張し、これに沿う証言(第 3.1(1)①イ)もある。しかし、毎月会社から交付される「不就労不支給計算書」と賞与支給時に交付される「賞与不就労時間」とを照合すれば組休の不就労対応額が含まれていることは容易に把握できる上、「賞与不就労時

間」からも月別にみれば、他に減額の原因がなく、組休の不就労対応額の時間だけが記載されていた者がおり(第2.3(2)④イ)、これが当該賞与から控除されているのであって、5年間にわたって組合がそれに気づかないというのは直ちには信じ難く、会社の組合嫌悪の意図は明白で労使関係は陰悪であると自ら主張する組合が会社作成の「賞与不就労時間」の正確性を信頼して、それが交付されたときに検証していないというのも不自然な観を否めず、上記証言は採用できない。したがって、組合の主張を認めることはできない。

ウ 一方、組合は、会社が組休の不就労対応額を控除していることが判明して以降、協定書の締結の有無にかかわらず、一度として、これを賞与から控除することを認めず、一貫して反対であることを表明している(第2.4(1)ないし(5)、同5(1)②)。しかし、組合は、協定書に組休の不就労対応額を賞与から控除できることを明記することを避けながらも、妥結しないことにより賞与が支給されない組合員の支障等を考慮し、組休の不就労対応額を賞与から控除することは当面やむを得ないという現実的な対応をしてきたと認められる。

④ 上記のとおり、第一次及び第二次の和解にもかかわらず、賞与からの組休の不就労対応額の控除についての労使双方の対応には、若干の一貫性を欠く面はみられるものの、それぞれの認識が一致せず、その見解が対立している状況にある。

(3) 賞与支給に至る経緯の変化について

① 7年度までの支給基準の合意について

会社は6年度上期賞与までは組休の不就労対応額を控除することを回答書に記さなかったものの(第2.4(2)②ア)、組合は、実際には会社がこれを控除することを認識しつつ、協定書を締結していた。また、6年度下期賞与以降、会社は、不就労控除の一つとして、「組合休暇の使用」を明記した回答(同)を行うように変わるが、組合が当該部分の削除等を求めると、結局、会社は、組休の不就労対応額は控除するものの、協定書自体からはこのことを削除しており、従前と変わらない対応をしていた。

そうすると、この時期、組合は、組休の不就労対応額を控除することに異議を止めながらも協定書を締結するという対応を取っており、他方会社も、協定書にこのことを記載しないことを了承して、協定書を締結していたと認められる。

② 8年度上期賞与での支給基準について

8年度上期賞与で組合は、従前と同様の妥結通告を行い(第2.4(4)①ア)、組休の不就労対応額の控除を明記しない協定を求めた。こうした組合の態度は、従前と同様に、賞与から組休の不就労対応額を控除されることはやむを得ないという現実的対応を選択しつつも、元々、二次にわたる和解において賞与からの組休の不就労対応額の不控除が合意されていたと認識していたことから、組休の不就労対応額の控除を労使で確認することには強く抵抗したものと評価することができる。これに対して、会社は賞与を支給する条件として新たに、予め組休の不就労対応額の控除を了承することや宣伝をしないことなどの確認を求める(同イ)という従前と異なる対応を取った。このような会社の対応は、4年度下期賞与以降における組合の対応からみて、組合が受け入れ難い条件を付したものと評価できる。そして、こうした会社の対応のために交渉が難航することとなり、結局、協定書の締結に至らなかったと認められる。

なお、8年度下期賞与は、不就労の取扱いのうち「組合休暇の使用」部分の記載を二重線で見え消しにした協定書を締結して、7年度以前と同趣旨の取扱いをすることによって、比較的早期に賞与が支給されていることが認められる(第2.4(4)②)。

③ 9年度上期賞与での支給基準について

ア 9年度上期賞与で会社は、賞与の回答書において、新たに本回答書で妥結し、支給基準を明記した協定書の締結(第2.4(5)①)を賞与支給の条件の一つとして、組休の不就労対応額の控除を協定書に反映させる姿勢を明らかにしたものと見える。

また、会社は、新たな対応として、会社回答書で妥結したのであれば、これを支給基準とする協定書に調印すべきである旨の申入れ(同②)を行うようになり、こうした対応をそれ以降毎回繰り返すに至る。「組合休暇の使用」部分の記載を削除ないし見え消しによる協定を主張して、早期の支給を要求する組合に対して、会社は、8年度上期賞与と同様に組休の不就労対応額の控除を了承していること等の確認を組合に求めた(同③)が、合意に達せず、協定書を締結するに至っていない。

イ 9年度上期賞与で会社は、組休の不就労対応額の控除の取扱いを協定書上で明確にすることを繰り返して組合に求めたが、組合は、組休の不就労対応額を控除する協定書の締結やそれを文書等によって明確にすることには応じず、会社も組休の不就労対応額を控除する支給基準を明記した協定書の締結にこだわる立場を堅持したため、組合と会社との間で妥協点が見出

せなかったものと考えられる。

ウ 会社は、かつては事実上行っていた組休の不就労対応額の控除を 8 年度上期賞与では協定書外の確認を求めるようになり、さらに 9 年度上期賞与では協定書上もこれを明確にしようとしたものといえる。このことは、会社が 8 年度上期賞与にも増して、賞与支給にあたって組合が承認し難い前提条件を付したため、会社が求めるとおりの支給基準が確定できなかったものと認められる。

④ 本件救済申立て後の支給基準及び賞与の支給状況について

ア 9 年度下期賞与以降、賞与に関する会社の回答から賞与の支給に至る経緯は、第 2.5(1) 認定のとおりであり、ほぼ 9 年度上期賞与と同じことの繰返しであったといえる。

即ち、会社は、回答書で不就労控除の一つに「組合休暇の使用」を明記し、14 年度下期を除いて、会社回答どおりの支給基準を明記した協定書の締結等を支給条件とした。これに対して組合は、妥結付属文書の内容を付記した妥結通告を行うが、会社は、組合が回答書で妥結したならば、支給基準を明記した協定書に調印すべきである旨の申入れを行い、会社回答を支給基準として了承していることなどの確認を求めている。しかし、組合が具体的な回答や対応を行わないでいると、会社は、毎回、本取扱いは今回限りとし、前例としないなどの申入れを行った上で、協定書を締結するに至らないまま、組合員以外のものよりも遅れて賞与を支給している(同⑤⑥、5(2))。

イ 本件救済申立て後においても会社は、依然として賞与の支給の前提条件として、9 年度上期賞与と同様に協定書に組休の不就労対応額を控除することを記載するか、或いはその確認を求め続け、他方、組合は一貫してこれらに応じなかったことから、会社回答どおりの支給基準が確定されなかったため、会社は組合員に対する賞与の支給を遅らせたものと認められる。

(4) 不当労働行為の成否等について

① 賞与支給の遅延について

ア 労働組合法は、団体交渉を経て妥結した合意の有無、その内容等を明確にし、このことにかかる後日の紛議を回避するなどのため、労働協約の効力の発生要件として、法所定の要件を整えた書面の作成を要求している(同法第 14 条、第 16 条)。したがって、会社が賞与の支給基準について組合との団体交渉において合意が成立せず、協定書が締結されていない以上、組合員には賞与を支給する要件が整っていないと主張しているのには、一応

の理由があるといえる。また、組休の不就労対応額を賞与を算定する際に控除するか否かは、各組合員に支給すべき賞与の額を算定するにあたって必ず決定しておかなければならない事項であるから、使用者が、賞与をめぐる団体交渉において、組休の不就労対応額を控除する旨を提案し、組合がそれを拒否したことを理由に賞与に関する協定書の締結を拒否し、賞与を支給しないことも、当然には不当労働行為を構成するものではない。

しかしながら、組合が組休の不就労を出勤日に含めない旨の要求をその運動方針に沿って取下げはしないものの、その要求の実現に固執していない状況であるにもかかわらず、組合が要求をその運動方針上取り下げないであろうことを見越した上で、要求を取り下げないことを殊更に捉えて、組合が同意しないために支給基準が確定しないことを理由に協定書の締結を拒否し、他の従業員よりも遅く賞与を支給することは、使用者が、組合嫌悪の意図を持って、組合員に経済的な打撃を与えてその弱体化を企図した不当労働行為を構成すると解するのが相当である。

イ これを本件について具体的にみると、7年度までは協定書の支給基準と実際の取扱いに齟齬はあるものの、労使は、組休の不就労対応額を控除する記載を置かない支給基準を定めた協定書を締結しながらも、実質的には組休の不就労対応額を控除するという支給基準が確定し、それに従って予定期日に賞与の支払いが行われていたと認められる。そして、組合は、一旦組休の不就労対応額が控除された賞与の支払いが行われると、控除された組休の不就労対応額の返還を要求はしていたものの、4年度下期賞与のように直ちに各賞与からの返還を求めることなく、別個の団体交渉において解決するよう会社に求めていたものと認められる(第2.4(2)①)。

8年度以降は、組合は、4年度下期賞与以降一貫して主張してきた、賞与からの組休の不就労対応額の控除が和解の合意に反するとの立場を維持しつつも、7年度までと同様に組休の不就労対応額の控除を実質的に認め、それまで合意していた妥結付属文書によって妥結を図ろうとしたと認められる。そして、8年度以降会社が提示した組休の不就労対応額を控除することの了承とそれを明記した支給基準にもとづく協定書の締結という条件は、第一次和解及び第二次和解の内容に関する従前からの組合の主張の放棄を文書化するに等しいものであったと考えられるから、これを受容することは、組合のこの点に関する運動方針を放棄することに等しいものであったと評価することができる。

同時に、組合は、賞与から組休の不就労対応額を控除すべきでないとい

う要求を従前通り維持していたものの、その要求の実現には固執していない状況であったと評価することができる。

ウ 会社は、一方では、組合が4年度下期賞与から控除された組休の不就労対応額の返還を要求し、またその後、毎回の賞与の交渉で協定書に組休の不就労対応額の控除を明記させない対応をしており、それは組合が2度の和解において組休の不就労対応額が賞与から控除されない合意があったという立場をとっていたことによるのであるが、実際には組合が要求の貫徹に固執していないことも十分承知していた。他方で、会社は上記(3)④アのとおり、賞与の協定書に定める支給基準を全面的に組合が受け入れず、支給基準が確定したとはいえない場合でも、組合員以外のものよりも遅らせてではあるが、会社提示の支給基準による賞与の支払いを行ってきたことが認められる。

以上のような事実関係の下では、会社は、組合が要求を取り下げないであろうことを十分に知りながら、協定書上も組休の不就労対応額の控除を明確にするよう要求し続け、この要求に組合が応じないことを殊更に捉えて、賞与の支給基準が確定しないとして、賞与支給に関する協定書の締結をせず、それを口実に賞与の支給を遅らせたのであって、賞与の支給が遅延した主要な要因はこうした会社の対応にあるといわざるを得ない。したがって、賞与の支給が遅延したのは専ら組合の対応に原因があったとする会社の主張は、採用できない。

エ なお、会社は、本件審査において組合が準備書面等で支給基準を了承していない、返還請求もとりあえず控えている旨の主張をしていたので、支給基準を了承していたことの確認の必要があったと主張する。しかし、組合が本件でこれらを主張したのは11年7月以降のことである。会社は、既に8年度上期及び9年度上期賞与以降一貫して、支給基準を了承していることの確認を組合に求めていたのであり、また、組合は、5年3月から賞与から控除した組休の不就労対応額の返還を求めていたにもかかわらず、7年度下期賞与までは比較的短期間のうちに支給基準を確定して賞与を支給している事実があるのであるから、会社の主張は当を得たものとはいえない。

② 不当労働行為の成否について

会社は、第二次和解以降も不誠実な団体交渉問題、組合員の配転問題、賃金昇格差別問題などで常に組合と対立し、本件においても組合が4年度下期賞与において組休の不就労対応額の返還を要求したことに對して、組合に騙

されたなどと主張していることからすれば、会社が組合及び組合員を嫌悪していたであろうことは容易に推認できる。そして、上記(2)以下を併せ考えれば、少なくとも9年度以降、会社は、組合が組休の不就労対応額に関する要求の実現には固執していないものの、その運動方針上、組合が受け入れ難い組休の不就労対応額を控除することの了承、回答書の支給基準を明記した協定書の締結という賞与支給の条件を付して、組合が同条件を承諾しないことを殊更に捉えて協定書を締結せず、それを理由に組合員に対する賞与の支給を遅らせることによって、かねてから嫌悪していた組合員に経済的不利益を及ぼそうとしたものといえることができる。したがって、会社が9年度以降の組合員に対する賞与の支給を遅延させたことは、組合員に対する不利益取扱いと断じざるを得ない。

また、会社が9年度以降の組合員に対する賞与の支給を遅らせたことは、それを長期にわたって繰り返して行っていること、及び組合が組休の不就労対応額に関する要求の実現には固執していない状況にある上、前記第2.6認定のとおり、各賞与の対象期間において組合休暇の利用者が2名から4名に過ぎないのに、あえて組合員全体の賞与の支給を遅らせたことを併せて考えれば、会社が組合の弱体化を意図していたものと考えざるを得ず、支配介入にも該当する。

③ 会社のその余の主張について

会社は、仮に賞与から組休の不就労対応額は控除しないという合意があったとしても、賞与の支給基準はその都度の交渉で合意されれば、以前の合意には拘束されないなどと主張する。しかし、既に判断したとおり、本件では、各期の賞与支給時期における交渉で賞与の支給基準に合意を求める会社の組合に対する一連の対応が、不当労働行為に該当する以上、上記会社の主張は失当である。

(5) 救済方法について

- ① 組合員に対する各賞与は、遅れたとはいえ既に支払われており、しかも賞与における組休の不就労対応額の取扱いが必ずしも組合の主張どおりであったとまでは断定できない事情が窺える。そこで、会社に対し、特段の事情がない限り、過去に組合と会社が行っており、現に労連と会社とが行っているように、組合が妥結通告を行った日に協定書を締結し、その8日後(9年度から14年度までの間の労連が協定書を締結した日から支給日までの平均日数)に賞与を支給したものとして取り扱うよう命ずることとする。具体的には、現実に各賞与が組合員に遅れて支給された期間について、支給した各賞与に

つき年 5 分に相当する金員を支払うこととするのが相当である。但し、各賞与の回答書で会社が当該賞与の支給日を予定している場合には、支給予定日までは上記期間に算入しないものとする。

また、上記により賞与を速やかに支給することが支配介入からの救済としても足り、組合の損害金を求める請求についても、組合員に対する不利益取扱い及び支配介入からの救済をもって足りると考える。

- ② 今後も本件と同様の事態が生じる虞が極めて強いことを考慮すると、組合と会社とは、本件命令交付後、速やかに第二次和解における組合休暇の取扱いを整理する協議を行い、賞与における組合休暇の取扱いについての新たな合意に努めることとする。そして、この協議が整うまでの間、個別の賞与において支給までに協定書が締結された場合を除き、会社は、賞与について、組合が組合休暇の使用による不就労分対応額を賞与から控除しないことを主張しつつも、会社の回答書の支給基準によって妥結することを記載した文書を提出したとき、会社の判断により組休の不就労対応額を控除するか否かを決定し、遅滞なく支給の手続を行うものとする。組合は、その結果について異議を差し挟まないものとする。

なお、組合と会社とは、過去のいきさつはともかく、組休の不就労対応額を賞与から控除する取扱いが長年にわたって恒常化していること、労連との賞与に関する協定書では組休の不就労対応額を控除する取扱いとなっていること、組休の不就労対応額を控除しないことが労使関係の公正性にそぐわない面もないではないこと、また、組休の不就労対応額の扱いをめぐる紛糾が今後も継続することは将来の円滑な労使関係の構築の支障となりかねないことに思いをいたして、上記協議に真摯に臨むことが望まれる。

- ③ 組合は、陳謝文の手交と掲示を求めているが、本件を総合的に判断すれば、主文第 1 項及び第 2 項の程度をもって足りると考える。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が平成 9 年度以降の賞与の支給において、組合員に対してその支給を遅らせたことは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する。

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 17 年 1 月 11 日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三

「別紙 略」