

# 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

上記当事者間の都労委平成8年不第15号事件について、当委員会は、平成17年12月20日第1408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、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、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

平成7年度賃金交渉において被申立人エクソンモービル有限会社(申立当時の商号は、エッソ石油株式会社であり、以下、併せて「会社」という。)は、賃上げにおいて、従業員の業績評価に対応して支給額が決まる会社配分の占める割合を、従来の25%から28.3%に変更すると回答した。

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、これに反対し、賃上げ・一時金における会社配分の内訳、配分方法、配分の基準(以下「会社配分の内容」ということがある。)について団体交渉に応じ、説明するよう求めたが、会社は、会社配分は会社の裁量に基づいて決められることが本質であるとして、これを拒否した。話し合いが難航したため、組合は、賃上げ以外の労働条件についてのみ妥結するなどの提案を行ったが、会社は、部分妥結はできないなどとして、この提案を拒否した。

また、組合は、並行して交渉していた7年度一時金について、会社回答どおりで妥結することを表明し、昭和58年に行ったように、旧基本給で計算・支給し、賃金が妥結した時点において新基本給で計算し、差額について遡及して支払うよう主張した。しかし、会社は、58年度は特殊事情が存在したことによる例外的措

置であること、手作業による支給処理が煩雑であること、他の労働組合に対する対応と比較して、ス労自主だけ特別扱いはできかねることを理由にこれを拒否した。

組合と会社とは、結局、平成7年9月4日に、会社の回答どおりの内容で賃金と一時金について妥結し、9月14日、組合員に夏季一時金が支払われた。

本件は、会社配分の内容について団体交渉で組合に説明しなかった会社の対応が不誠実な団体交渉に、また、賃金交渉が妥結していないことを理由に一時金の妥結及び仮払いを拒否した会社の対応が支配介入に、それぞれ当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) 会社は、7年度賃上げ及び一時金における会社配分の内訳、配分方法、配分の基準についての団体交渉に応じ、誠実に協議すること(14年9月9日変更)。
- (2) 会社は、賃金交渉未妥結を理由に7年度一時金の支払いを拒否しないこと(13年3月9日変更)。
- (3) 会社は、7年度一時金について7年6月22日に妥結したものとして取扱い、9月4日までの間、年5分の金利相当額を支払うこと。
- (4) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) ス労自主は、昭和57年9月25日に結成された労働組合で、会社の従業員、元従業員及び被解雇者で構成されている。本件結審時(平成15年11月18日)における組合員数は33名である。
- (2) 会社は、本件申立時にはエッソ石油株式会社であったが、12年2月に株式会社から有限会社へ組織変更し、その後14年6月1日付けで申立外モービル石油有限会社等と合併し、組織及び商号を変更した。その主たる業務は、石油製品と同関連商品の販売及びエクソンモービルグループ各社の管理統括業務である。
- (3) 会社には、結審時に、ス労自主のほか、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。)、エクソンモービル労働組合(以下「エ労」という。)など複数の組合が併存している。

### 2 平成7年度賃金・一時金交渉

#### (1) 「会社配分」について

- ① 会社の賃金回答は、「定額」、「定率」、「会社配分」の3つで構成されている。

「定額」は、従業員に一律に支給する部分、「定率」は、各従業員の基本給に、一定の率を乗じて算出された額を支給する部分(回答は%で表示)、「会社配分」

は、従業員の業績評価に対応して支給額を決定する部分である。

6年度までのおよそ20年間、会社配分の賃上げに占める割合は25%、一時金に占める割合は5%であった。

- ② 会社は、賃上げ・一時金に占める会社配分の割合は会社の裁量で決める問題であり、組合との団体交渉事項ではないとして、7年度交渉まで、その内訳、配分方法、基礎となる評価基準について、組合に明示したことはなかった。
- ③ 会社配分について組合は、上記のとおり会社の裁量で決定するものと位置づけられているために、組合との交渉の余地がなく、交渉の実効性が低下し、組合員に対する低い業績評価を通じて組合員が不利益を被っているとして、これを問題視していた。そして、組合は、従来から賃上げと一時金に占める会社配分を廃止することを要求していた。

一方、会社は、同業他社と比較して、会社では、会社配分が低く抑えられているので、むしろこれを上げるべきであるとして、団体交渉などでこの旨を組合に伝えていた。

- ④ 賃上げにおける会社配分の割合は、7年度以降徐々に拡大され、13年度には70%となった。一時金における会社配分も8年度から7.5%に拡大された。

## (2) 一時金について

- ① 会社の就業規則等には、一時金の支給に関する具体的な規定はない。また、会社は、ス労自主、エ労、ス労いずれの労働組合との間でも、一時金の支給に関する労働協約を締結していない。しかし、会社とエ労、ス労との間の労働協約には、「賞与金の支給基準については組合と協議する。」との規定がある。
- ② 組合は、毎年、一時金に関する要求書を会社に提出し、会社が回答し、団体交渉を経て妥結すると、夏季と年末に一時金がそれぞれ支給されていた。

## (3) 7年度賃金・一時金交渉の経緯

- ① 組合は、6年12月14日、会社に対し、「95年度春闘諸要求書」を提出し、賃上げ要求月額240,000円、住宅手当、基本給格差是正など、労働者の権利拡大及び労働条件の改善を要求した。
- ② 会社は、7年2月27日の団体交渉で、組合の「95年度春闘諸要求書」についての見解を述べた。その中で、会社配分について、「増額の方向を考えている。」「今年こそ会社配分増額をやりたい。」と述べた。

また、組合は、「8、賃金制度に関する要求」として、「④賃上げ及び一時金の評価(内容)に基づく会社配分(業績査定分)の算出方法について明らかにせよ。」と求めたが、会社は、「毎年の平均の数値は、妥結率・額及び調整原資

にいくら配分されるかによって変わってくる。(略)低率妥結の時には会社配分を増やしたい、少なくとも他社の定昇分 2.0%~2.5%位は、最低会社配分原資として持ちたいと考えている。そういうことで今年はやっていききたい。」と述べた。

③ 組合は、3月15日の団体交渉で、「会社配分の拡大に対して反対である」として、「賃上げの絶対額が少ないから会社配分を拡大するなどとは本末転倒であり、絶対に容認できない。」などと述べた。

④ 会社は、3月20日の団体交渉で、「会社配分を固定的に25%と捉えるのは今度なくす方向でいきたい。賃金だけでなく、一時金についても当社は5%と会社配分が少ないとはかねがね言ってきています。一時金については、世間並みの15%に向かって考えていくべきと思っています。」と、一時金の会社配分についても拡大する意向を示した。

⑤ 会社は、3月24日の団体交渉で、賃上げ総額平均を14,902円(3.32%アップ)とし、その内に占める会社配分の割合を25%から28.3%に拡大することなどを回答した。

⑥ 会社は、3月30日の団体交渉で、上記回答について、賃上げ率は今までに比べると低いが、経済情勢や成長率、消費者物価の動きを総合判断したものであり、世間水準と比較して低額ではない、などと説明した。組合は、これに対し、「こんな低額回答はない。その上、会社配分の拡大は本末転倒だ。」「これ(会社配分の拡大)により不当な扱いを受けるのはうちの組合員だ。組合はこんな回答では検討の余地はない。」などと応じた。

また、会社は、会社配分の拡大について、「会社は常々昨年あるいはその前から言ってきたことであり、会社として賃金のあるべき姿の点から、あるいは一般の賃金動向に対して、当社だけがこの同じパターンを20年間続けてきた後ではむしろ遅いくらいです。これについては、今回極めてわずかな変化と認めていい。」と述べた。

⑦ 組合は、4月10日の団体交渉で、賃上げ額及び会社配分拡大についての再考を会社に求めた。

会社は、「本年の賃上げの世間相場において、3%以上出した企業・産業が極めて少ない中で当社の回答は十二分の水準にあると思っています。」「同業他社、他産業の会社配分は60~70%である。」と説明し、「組合のいうことは、世間・賃金・春闘についての理解が足りないのではないか。」と述べた。

組合は、「こんな低額の回答であれば、会社配分はゼロで当然だ。」などに見解を述べ、賃上げ額及び会社配分拡大について、会社に再考を求めた。

⑧ 会社は、4月18日の団体交渉で、会社配分の拡大は従来から会社の強い要望であることを伝えてきていること、また、再考はできないことを述べた。

組合は、会社裁量枠が拡大することで賃金格差が広がり、ス労自主の組合員が差別されるとの懸念を示し、「組合要求を真摯に受け止め、検討する考えはないのか。」と質したが、会社は、「相当の時間をかけて説明した。」と述べた。更に、今後も会社配分を拡大していくのかという組合の質問に対し、「そういう方向です。」と回答した。

組合と会社は、双方の主張を述べて、話し合いはまとまらなかった。

組合は、会社に、会社配分の拡大についての再考を求めた。

⑨ 会社は、4月27日の団体交渉で、回答の「変更は考えていません。」と述べた。組合は、「これ以上、会社の裁量権が拡大することになる今春闘の会社回答を認める訳にはいかない。」と述べ、時間をかけて話をしたのだから実施してよいとの会社の対応は、交渉の形骸化である旨述べた。

組合と会社は、互いに再考を求めた。

⑩ 組合は、5月16日の団体交渉で、「会社配分の拡大は、従来組合が要求している『会社配分ゼロ』に逆行するものであり、認められない。」と述べた。

会社は、「会社配分拡大については、何年も前から申し上げてきており、本年になってやっと実を結んだと会社は認識しています。ましてこれを元に戻すとか、撤回するとかは、全く考えられません。」と述べた。

組合は、「賃上げを除き、住宅手当を含めて労働者の権利拡大及び労働条件改善要求については(中略)妥結することとする。また、今年度の一時金について、今後の交渉において、会社配分を従来より拡大しないという条件を確認できるのであれば、賃上げについて妥結する。」と述べたが、会社は、賃上げと他の労働条件を切り離して妥結することはできないこと、一時金について、現段階ではいえないこと、などを述べた。

⑪ 組合は、5月29日、会社に対し、「1995年度一時金諸要求書」を提出し、年間支給月率12か月分、会社配分なし、欠勤控除なしなどを要求した。

⑫ 会社は、6月2日の団体交渉で、「回答書」により、年間支給月率7.45か月分、会社配分5%などを回答した。会社は、「非常に高いレベル」との認識を示し、組合は、回答は18年間据え置かれているものであり、一時金に占める会社配分は従来どおり5%だが、会社は今後の拡大も示唆しており、「非常に不満」である、などと述べた。

会社は、「一時金に占める会社配分の割合について、今年度は拡大を見送ったが、来年度は、是非、賃上げにおける会社配分の再度の変更を含め、実現

したいと考えている。」と述べた。

- ⑬ 組合は、6月5日の団体交渉で、組合の妥結提案を会社は拒否したとした上で、賃上げについて、「事態を打開するために、会社配分の内容、評価毎の配分のパーセント、及び別枠として会社が行おうとしている調整分、昇格分の組合員有資格者平均のパーセント及び金額、人数など、そしてこの間、問題となっていた『配偶者又は扶養家族を有する者で、会社の借り上げ住宅に入居して、住宅手当の支給を受けていない者に対し、住宅手当の2割相当額を支給する』を協定書に入れることをもって、妥結してもよいと考えている。」と述べた。会社は、「内容的には組合との協定に馴染まないものが入っているので難しいと思う。」としながらも、「今日は持ち帰ります。」と答えた。

また、会社は、一時金回答について、18年間支給月率を維持できたことは評価されるべきであるとし、「会社配分5%はあまりに少なすぎる。」と述べた。

組合は、一時金の会社回答について、再考を求めた。

- ⑭ 会社は、6月16日の団体交渉で、6月5日の、賃上げに関する組合の提案について、「会社配分は会社の裁量で決めるものであり、協定化する考えはない。」などと述べて、組合の提案を拒否した。

組合は、一時金について、会社に対し、回答の再考を求めたが、会社は、変更する考えのないことを述べた。

組合は、改めて再考を求めた。

- ⑮ 組合は、6月22日の団体交渉で、一時金について、会社回答どおりで妥結する旨を表明したが、会社は、新年度の基本給が妥結していないことを理由として、これを拒否した。

- ⑯ 組合は、会社宛ての6月29日付「1995年度一時金交渉妥結の件」と題する文書により、妥結について改めて文書で通知した。

- ⑰ これに対し会社は、7月4日付「1995年度一時金(賞与)の件」と題する文書で、「(一時金についての)会社回答は(中略)、あくまでも本年度の賃上げ後の基本給に基づいていることを再度確認のためお伝えします。しかしながら、1995年度賃上げ前の基本給に基づき計算・支給されることを選択され、それをもって本年度の一時金の最終妥結内容とするということであれば、会社はそれに応ずる用意があります。」と通知した。

### 3 仮処分申立てと賃金・一時金交渉の妥結

#### (1) 仮処分申立て

会社が一時金の支給を拒否したので、組合は、裁判所に判断を求めることとした。7年7月7日、組合を代表して中央書記長のX1(以下「X1」という。)が、

東京地方裁判所に一時金(夏季賞与)の仮払いを求める仮処分を申し立てた。

東京地方裁判所は、8月31日、両当事者間において一時金に関する協約は締結されておらず、一時金につき支払いを合意したとは認められないことから、被保全権利の存在を認めることはできないとして、上記仮処分の申立てを却下した。

(2) その後の団体交渉

① 7月19日、会社の申入れにより団体交渉が行われた。会社は、「5月16日の団交で組合は、一時金での会社配分5%以内が確認できれば妥結してもよいとの意向を示し、結果的に6月2日の回答では一時金の会社配分5%だった。会社は、賃金交渉が妥結に至るものと予期していたところ、6月5日の団交で組合は、新たに賃金協定に種々盛り込むことを条件として持ち出してきた。」と述べ、「敢えて妥結を避けようとしていると言いたくなる対応である。」と述べた。

また、会社は、「ボーナスが新基本給に基づくことは自明の理であり、わざわざそのようなことを言明する必要を全く感じなかったものであり、5月16日以降の経緯から判断して、会社が賃金交渉が程なく妥結すると考えるのは当然である。」とも述べた。

組合は、「結論として何も変わっていないのか。」と聞くと、会社は、「変わっていません。」と答えた。

② 会社は、8月1日の団体交渉で、賃金交渉の妥結後に一時金を支払うとした理由について、会社の賃上げ回答が世間の状況からかけ離れたものでないこと、前回述べたとおり一連の交渉経緯から、組合が賃金交渉について妥結しない事情が理解できないこと、一時金は本来新基本給がベースであると会社が考えていること、そして遡及調整は二重の手数であることを述べた。

組合は、会社の対応は「同じことの繰り返し」であるとしながらも、今後の対応については、考えてみまじょうと述べた。

(3) 賃金・一時金交渉の妥結

9月4日、団体交渉が行われ、組合と会社とは、賃金と一時金について会社回答どおりで妥結し、9月14日、組合員に夏季一時金が支払われた。

(4) 他組合の状況について

会社は、7年度の賃金・一時金について、エ労とス労に対しても組合と同様の回答を行っている。そして、賃金についてはエ労、ス労と4月3日と11日にそれぞれ妥結し、一時金については6月3日と9日にそれぞれ妥結している。

4 昭和58年度の一時金の仮払い

- (1) 58年6月14日、ス労自主と会社との間で、組合結成後初めての団体交渉が行われた。しかし、この日は、組合結成以来のチェックオフ、ストライキの欠勤扱いなど(以下「組合結成無視」という。)の問題についてのやりとりが中心であり、賃金・一時金についての具体的な議論はほとんどされなかった。また、会社の文書について、賃上げの適用対象者が、なぜ4月1日付ではなく、「4月6日付」の在職者なのか、という点が問題になった。
- (2) 6月29日の団体交渉で、会社回答文書に「回答」ではなく、「提示」と表現されていたことについて、組合は、会社が文書に敢えて「回答」ではなく「提示」と表現することによって、それまでの組合からの意思表示をなかったものとして扱い、もって「組合結成無視」の問題をうやむやにしようとしているとして、会社に抗議した。しかし、組合は、会社が一時金の文書については譲歩の姿勢を見せたこと、支給率や会社配分が従前と変わらなかったこと、当時の組合と組合員の財政事情等を考慮して、妥結の意向を表明した。

これをもって、組合と会社とは、一時金について妥結し、賃上げ前の基本給を基礎に計算された夏季一時金が、7月11日に支給された。

もっとも、この58年7月時点において賃金交渉は未だ妥結しておらず、その後、「組合結成無視」の問題などによる交渉の中断・再開を経て、翌59年4月によりやく妥結し、5月分の給与支給日に差額が遡及調整して支払われた。
- (3) ス労自主結成後、一時金の妥結が賃金の妥結より先になったのは、この58年度だけである。
- (4) ス労自主結成後、58年度に夏季一時金が支給されて以来、夏季及び年末の一時金が支払われなかった年はなかった。

### 第3 判断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人の主張

- ① 組合は、会社配分の拡大は会社裁量権の拡大であり賃金の根幹に関わるとして強く反対したが、交渉が難航したため、二度にわたり解決に向けた具体的な提案を行い、更に、平成7年6月22日、会社回答どおりで一時金については妥結すると表明した。

しかし、会社は、賃金交渉が妥結していないから一時金も妥結することができないとしてこれを拒否し、更に、賃上げ前の基本給に基づき支給することを最終妥結とするのであれば、一時金を支払うと挑発した。

- ② 会社は、会社配分は会社の専権事項であり組合との協議事項ではないとして、団体交渉において、その内訳、方法、基準などについて明らかにするこ



とを拒否した。これでは団体交渉は形骸化され、交渉そのものが成り立たない。

会社は、賃金を妥結しなければ一時金の妥結・支給・仮払いも拒否するという態度をとり続け、賃金の妥結を事実上強制した。これは、公正な交渉といえるものではなく、明確な団体交渉拒否である。

- ③ 一時金は、賃金の後払いであり、従業員募集要項にも明記され、協定書の有無にかかわらず、妥結合意に基づいて毎年支払われてきた。

昭和 58 年度には、賃金交渉が未妥結の段階で一時金についての交渉が妥結して仮払いが行われ、翌年度に、賃金交渉が妥結した後、一時金について遡及調整が行われた。これは団体交渉での合意であり、例外措置ではない。

会社の行為は、組合が会社配分の拡大という労働条件の改悪に反対し、賃金交渉を粘り強く行っていることに対して、賃金交渉が妥結していないことを口実に一時金の妥結を拒否した報復的嫌がらせであり、組合員を兵糧攻めにして会社のいいなりに賃金を妥結せよ、さもなくば一時金を支払わないという威迫、脅迫を行って、会社の提案する不利益変更を強制し、組合を弱体化しようとする支配介入である。

(2) 被申立人の主張

- ① 平成 7 年度の一時金については、会社と組合間で交渉が重ねられた結果、7 年 9 月 4 日、妥結し、夏季一時金は 9 月 14 日に支払われている。

よって、本件申立てに救済すべき実質的利益はない。

- ② 会社は、6 年 12 月 14 日から合計 18 回にもわたって団体交渉を行い、組合との交渉に誠実に応じている。

会社は、従前から、会社配分の割合を拡大したいと組合に伝え、ようやく 7 年度の賃金交渉で、会社配分の割合を 25%から 28.3%に拡大することを伝えたが、会社配分の割合は、同業他社の 60~70%と比較して著しく低く、前年度比で 3.3%増であり、同業他社の傾向等について組合に十分説明している。

なお、賃上げにおける会社配分の内訳、方法、基準等は会社の裁量事項であるから、開示を行う義務はない。

- ③ 会社は、一時金を支払うべき法的義務を負うものではなく、一時金請求権は、労使の合意により成立・発生するものである。昭和 58 年度は、「組合結成無視」の問題が激しく争われ、6 月末に至っても実質的賃金交渉が開始される糸口が全く見えず、その交渉が会社とス労自主間の最初の団体交渉であったことに鑑み、当年度に限り一時金についてのみ妥結に応じるという例外的な措置を講じたのであり、そのことは組合に十分説明している。

一時金は、基本給に支給月率を乗じる方法で計算されるから、その年度における基本給が決まらない段階で支給月率のみ決めても、会社が支払う一時金の具体的金額は確定されず、一時金交渉についてのみ妥結することはできない。仮に、一時金についてのみ妥結し、前年度の基本給を基礎に一時金を支給し、賃金交渉が妥結した後に遡及計算して支給するとなると、膨大な時間と労力が必要とされる。

組合は、会社配分の増加によって賃金・一時金差別が拡大すると主張するが、会社は、公正な人事考課を実施している。一時金と基本給は、社内の2つの多数組合とは会社回答どおりで妥結しており、組合との間においても同一条件で妥結を目指すことは当然のことである。

## 2 当委員会の判断

- (1) 会社は、平成7年9月4日に、7年度賃金・一時金交渉が妥結していることから、本件申立てに救済すべき実質的利益はないと主張する。

確かに、組合と会社とは、第2、3(3)のとおり、7年度賃金・一時金について妥結し、一時金については、既にス労自主組合員に対して支払われている。しかし、本件は、会社が、会社配分の内容について、団体交渉で組合に説明しなかったことが不誠実な団体交渉に、また、会社が、賃金交渉が妥結していないことを理由に、一時金の妥結及び仮払いを拒否したことが支配介入に、それぞれ当たるとして申し立てられた事件であり、現実に一時金の妥結・支給が遅れているのであるから、上記妥結により、直ちに救済すべき実質的利益が失われたとはいえない。よって、会社の上記主張は採用することができない。

- (2) 7年度賃金交渉について

- ① 会社の賃上げ・一時金には、従業員の業績評価に対応して支給額が決定される会社配分の部分があり、会社は、従来、会社配分については「会社の裁量で決める問題」であるとして、内容については説明していなかった(第2、2(1)②)。

組合は、6年度までは、会社配分を含む賃金・一時金について、会社回答を受け入れて妥結してきてはいるものの、会社配分の存在が組合との交渉を形骸化させており、低い業績評価を通じて組合員が不利益を被っているとして、これを問題視しており、基本的な方針としては廃止を求めていた。そして、会社配分の廃止が無理であるのならば、その算出方法を明らかにして、交渉の公平性を担保したいと考えていたことが認められる。

会社が、7年度の賃上げに当たり、約20年間にわたって25%とされてきた賃上げに占める会社配分の割合を28.3%に拡大する旨を提案し(第2、2(3)⑤)、

今後更に拡大していく方針を示したのであるから、組合がこの提案に不満を持ち、その撤回を求めるとともに、会社配分の内容の説明と、会社配分を拡大する必要性を明らかにするよう求めた点は理解できないではない。

- ② 一方、会社は、従前から会社配分を拡大したいという意向を持っており、7年度以前からそのことについて言及していた(第2、2(1)③)。そして、同業他社の「会社配分」部分が相当大きいこと、賃上げ率は下がったものの、経済情勢や成長率、消費者物価の動きを総合判断した結果であり、世間水準と比較して低額ではないことを、組合に対して説明した(第2、2(3)⑥、⑦)。確かに、会社が、会社配分の拡大に当たり、会社の裁量事項であるとしてその内容を明らかにしなかったことは、上記①のとおり、組合が以前から会社配分そのものの廃止を求めていたことを考えると、いささか頑なな対応といえなくもない。しかし、会社配分の拡大の必要性について、会社は、可能な限り団体交渉の回数を重ねながら、当時において、できるだけの説明に努めていたものといえることができる。
  - ③ また、会社は、7年度の賃金・一時金について、エ労とス労に対しても組合に対してと同様の回答を行い、賃金についてはエ労、ス労とそれぞれ4月3日と11日に妥結し、一時金については6月3日と9日にそれぞれ妥結している(第2、3(4))ことから、ス労自主とも同じ内容で早期に妥結したいと考えていたものと認めることができる。
  - ④ そして、会社は、当初、賃上げに占める会社配分のみならず、一時金に占める会社配分についても、拡大する意向を示していた(第2、2(3)④)ものの、7年度については、組合が、賃金交渉の過程で、5月16日に、「今年度の一時金について、今後の交渉において、会社配分を従来より拡大しないという条件を確認できるのであれば、賃上げについて妥結する。」との提案を行ったことを受けて、会社は、結果的に、組合の意向どおり、5%のままに止める回答を行った。しかし、組合は、6月5日になって、会社配分の内容などを協定化するのなら妥結するという新たな提案を行うに至り、会社は持ち帰ったものの、組合の新提案を拒否し、その後、団体交渉が行われた結果、結局、9月4日に妥結するに至ったという経緯(第2、2(3)⑩ないし⑭、3(2)、(3))が認められる。
  - ⑤ 確かに、会社は、交渉の都度、回答の譲歩や撤回はあり得ない旨を繰り返して述べている(第2、2(3))が、上記の経緯に照らせば、会社の対応を直ちに不誠実な団体交渉とまでいうことはできない。
- (3) 7年度夏季一時金の妥結拒否及び仮払い拒否について

会社において、一時金に関する規定はなく、また、会社と組合との間において一時金に関する労働協約も締結していない(第2、2(2)①)。しかし、会社は、少なくとも組合結成以来20年以上にわたり、夏季・年末一時金を支給してきたことが認められる(第2、4(4))。

会社は、ス労自主と同様に一時金に関する労働協約がなく、支給基準についての協議が約束されているに止まるエ労及びス労との間において、7年度一時金について妥結し、支払いが行われている(第2、3(4))。また、会社は一時金の支給率等について組合に回答し(第2、2(3)⑫)、継続して協議を行っていることから、ス労自主に対しても最低限、他組合と同様の条件で支給する意思を有していたと認めることができる。

確かに、7年度の一時金交渉において、組合が、会社回答どおりで妥結すると表明したにもかかわらず、会社が、賃金交渉が妥結していないことを理由に、これを拒否し仮払いしなかったことは、やや硬直的な対応といえなくもない。しかし、会社は、一時金について、新基本給を基礎に支給するものと考えていたこと、組合結成直後の昭和58年度以外に賃金の妥結前に一時金の支給を行ったことがなかったこと(第2、4(3))、他の組合とは賃金交渉について妥結し、その後、一時金について妥結していたこと(第2、3(4))、仮払いを行った場合には、会社にはある程度の手数と経費が生じると予測されることからすれば、会社が賃金の早期妥結後に一時金について支給したいと考えていたとしても無理からぬものといえることができる。

そして、上記(2)④の経緯及び事情を併せ考慮すれば、会社が賃金交渉妥結まで一時金の妥結を拒否し、仮払いを行わないことによって、組合の団結を弱体化し、組合の組織・運営に支配介入したとまでいうことはできない。

なお、組合は、58年度の交渉において、賃金交渉妥結前に一時金の仮払いが行われ、賃金交渉妥結後、差額の遡及支払いがあったことをもって、平成7年度の一時金についても、当然に仮払いされるべきであると主張している。しかし、この一度限りの例外的な事実をもって、仮払いの合意があったとか、慣行があったとまでみとめることはできず、むしろこれは、当時、会社が、組合結成時の混乱した状況の中で、少しでも紛争の種を解消しようとの意図で行ったものとみることができるから、今回の仮払いの拒否が組合に対する支配介入の意図の表れであるといえることはできない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成7年度賃金及び一時金に係る会社の対応は、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 17 年 12 月 20 日

東京都労働委員会  
会長 藤 田 耕 三