

# 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  
                  中央執行委員長     X 1

被 申 立 人     エクソンモービル有限会社  
                  代 表 取 締 役     Y 1

上記当事者間の都労委平成20年不第59号事件について、当委員会は、平成22年7月20日第1518回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同荒木尚志、同小井土有治、同白井典子、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

平成19年2月、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、被申立人エクソンモービル有限会社（以下「会社」という。）に対し、「2007年一時金要求書」等を提出し、その後、一時金要求に係る団体交渉が断続的に実施された。7月13日の団体交渉において、組合が、それまでに会社が回答した内容で一時金について「妥結する」と述べた

ので、会社は、夏季一時金の支給予定日を7月31日にする述べた。一方で、この団体交渉において、組合は、一時金交渉を妥結するに当たり、事務技能職の一時金支給月率に異議を有している旨を記載した「確認書」を締結するよう会社に求めたので、会社は、「確認書」については内容を確認した上で対応を決めると答えた。後日、会社は、「確認書」の記載は、それを締結することが一時金妥結の条件であるように読めるので、7月13日に妥結したと理解することができないと組合に伝え、「確認書」の締結が一時金妥結の条件ではないことの確認を求めた。その後、7月27日の団体交渉を経て、会社は、7月31日に組合の「妥結の意思」を確認することができたとして、8月14日に夏季一時金を支給した。

本件は、会社が、19年度一時金について、組合に「妥結の意思」の確認をしたこと、組合が提出した「確認書」の趣旨を確認したこと、また、それらの確認に時間を要した結果、組合の組合員への夏季一時金の支給日が当初の予定から2週間後に延びたことが、組合員に対する不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に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、19年度賃上げ・一時金交渉が19年7月13日の団体交渉で妥結したことを認めること。
- (2) 会社は、組合員に対し、19年度夏季一時金支給が遅れた期間分の利息を年5分の割合で支払うこと。
- (3) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、石油卸売及び販売業を営む有限会社で、本件申立時の従業員は約900名である。また、会社は、その子会社とで、エクソンモービルグループを形成している。
- (2) 申立人組合は、昭和57年9月25日に結成された労働組合であり、会社の従業員、元従業員及び被解雇者で構成されている。本件申立時の組合員数は33名（うち会社の従業員は5名）である。
- (3) 会社には、申立人組合のほか、申立外エクソンモービルグループ労働組

合（平成19年6月ころの組合員数は1,354名）及び同全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（19年6月ころの組合員数は25名。以下「ス労」という。）がある。

【被申立人釈明書】

## 2 本件申立前の労使関係（係争状況）

- (1) 組合は、昭和57年ころから、会社（会社の前身であるエッソ石油株式会社、エッソ石油有限会社及びモービル石油有限会社を含む。下記(2)においても同じ。）に対し、損害賠償請求等の訴訟提起や各労働委員会への不当労働行為救済申立てを数多く行ってきており、本件結審時までには、それらは60件を超えている。

【乙2、乙6】

- (2) 平成14年以降、本件結審時までには、組合が、当委員会に対し、会社を被申立人として行った不当労働行為救済申立ては、本件以外に13件あった（都労委平成14年不第4号、同第5号、同第15号、同第18号、同第19号、同第57号、同第73号、同第104号、同第105号、都労委平成16年不第15号、都労委平成17年不第68号、都労委平成18年不第18号及び同第97号事件）。

【乙6、当委員会に顕著な事実】

## 3 19年度一時金交渉の経緯

- (1) 会社における一時金の支給

- ① 会社は、従業員に対し、毎年、夏季及び冬季に一時金を支給している。例年2月ころから、会社が、社内の各労働組合と交渉を行い、それぞれの労働組合と妥結した後に該当する組合員への支給日を決めていた。また、会社と組合との間では、特段協定書等の書面を締結しなくても、団体交渉において、口頭で妥結を確認できれば、会社は、一時金を支給していた。

会社と組合との関係では、少なくとも平成15年以降は、交渉が妥結してからおおむね2週間後に組合員に対する夏季一時金が支給されていた。

なお、会社において、非組合員の夏季一時金は、各年度で最後に妥結した労働組合の組合員とほぼ同一時期に支給することを原則としてい

た。

- ② 会社の従業員の職種には、専門職と事務技能職とがあり、両職種の14年度の一時金支給月率は年間で基本給の6.45か月分であった。15年度以降は、事務技能職の支給月率が毎年下がり、18年度一時金は、専門職が6.45か月分、事務技能職が4.65か月分であった。

【甲29、甲36、甲37、甲39、甲42、乙4、4審24-27頁、5審35頁、被申立人釈明書】

- (2) 19年度一時金に係る団体交渉、回答等

19年2月15日、組合と会社との団体交渉が行われ、組合は、「2007年春闘諸要求書」及び「2007年一時金要求書」を会社に提出した。組合は、一時金について、職種を問わず一律に、年間で基本給の7.45か月分を支給するように要求した。それ以降、7月13日までの間、組合と会社との間で、月に2回程度、春闘と一時金に係る団体交渉が行われた。また、この間、会社は、3月8日付「2007年一時金要求に対する会社見解」、3月15日付「回答書」及び5月9日付「回答書」で、一時金支給について、専門職は年間で基本給の6.45か月分、事務技能職は4.65か月分とする回答を組合に示していた。

なお、組合と会社とは、春闘要求と一時金要求について、例年、7月ころまで交渉を行っていて、妥結時期も、他組合より後になっていた。

【甲17-29、甲32-34、甲36、乙4、2審30-45・55頁、5審6-8頁】

- (3) 他組合の19年度一時金に係る妥結と支給状況

組合以外の2つの労働組合は、19年4月以降、一時金支給月率（専門職6.45か月分、事務技能職4.65か月分）について妥結していたので、会社は、6月29日に、両組合の組合員に夏季一時金を支給した。

【甲26、2審39・41頁、被申立人釈明書】

#### 4 7月13日の団体交渉

- (1) 組合による「妥結」の表明

平成19年7月13日、午後1時ころから、会社の大阪支店において、組合と会社との間で団体交渉が行われた。この日の交渉の冒頭で、組合は、「本日の団交で春闘、一時金を妥結する。日割り・時間割りの計算（欠勤等の日又は時間を対象期間の勤務日数から控除して一時金を計算すること。）

については拒否する。」と発言した。会社は、(組合が) 拒否するということは合意できないということであり、妥結に当たらないとの見解を示したので、しばらくの間、「日割り・時間割りの計算」を巡って双方が議論したが、結論は出なかった。その後、組合は、「春闘、一時金については妥結する。日割り・時間割りについては、組合としては受け入れられない。拒否する。会社の方としては事実上やらざるを得ないということについては、組合としては了解できないという意思表示だけはしておく。」と述べた。これに対し、会社が、その意思表示は前年(18年度)の妥結内容と同じかどうかを確認したところ、組合は、「それ以上言わないでくれ。言うともた言いたくなる。こっちもかなり抑えているから。」と答えた。これを受けて、会社は、「我々は回答したとおりに支払う。そこまでにしよう。妥結という確認ができたが、妥結時刻はどうでしょうか。」と述べた。

なお、組合は、18年度の交渉時にも、一時金の「日割り・時間割りの計算」について、受け入れられない旨を述べていた。

【甲2、甲17、甲28、甲29、甲39、甲40、乙4、2審45-52頁、3審42-45・50頁、  
4審24-26頁】

## (2) 「確認書」締結の要求

組合は、妥結時刻の確認に先立ち、7月13日付「2007年春闘・一時金交渉妥結に当たっての組合見解」と題する文書(以下「7月13日付見解文書」という。)を読み上げて、会社に提出した。同文書には「組合は、07春闘賃上げ・一時金については、賃金制度に関する要求について引き続き交渉していくこととし、本日妥結するが、事務技能職一時金支給月率4.65ヶ月について組合は合意したわけではないので、その点について別途確認書の締結を求める。」という記載があった。

組合は、引き続き、「確認書」と題する文書を読み上げて、会社に提出し、その締結を求めた。「確認書」には、組合と会社とは、「2007年度一時金交渉を妥結するに当たり、会社が回答した事務技能職年間4.65ヶ月について組合が異議を有し、専門職と同月率の年間6.45ヶ月への回復を求めていることを確認する。」との記載があった。また、「確認書」に「2007年7月13日」という日付、会社名と会社代表(労務担当役員)の氏名、組合名

と中央執行委員長氏名の記載があり、中央執行委員長氏名部分には組合印が押されていた。これに対し、会社は、『『確認書』は中身を見て、よく考えて対応を決めたい。』と回答した。組合が、会社に対し、「確認書」の締結を求めたのは、この日が初めてのことであり、同書を会社に提出する前に予告はしていなかった。

その後、組合と会社との間で、組合の春闘要求と一時金要求に対する会社回答内容（一時金支給月率については、専門職6.45か月分、事務技能職4.65か月分）の確認が行われ、会社は、夏季一時金の支給日が7月31日の予定であると述べ、また、組合は、妥結時刻が午後2時15分であると発言した。

なお、会社は、団体交渉終了後に、会社において支払手続を行うサービスセンター（タイ王国バンコック所在）に連絡し、組合の組合員（5名）及び非組合員（20名）に対する夏季一時金の支給手続を開始した。

【甲1、甲29、甲39、乙4、2審50-52・69頁、3審50頁、4審26-27頁、5審24・34頁】

## 5 7月18日以降の、会社による「確認書」の趣旨確認

### (1) 7月18日の会社の電話連絡

① 平成19年7月18日午後2時15分ころ、会社人事部の折衝窓口を担当しているY2（以下「Y2」という。）は、組合の折衝窓口であるX2 中央執行副委員長（以下「X2副委員長」という。）に、電話連絡をした（以下「1回目の電話」という。）。

Y2は、X2副委員長に対し、会社の考えとして、7月13日の団体交渉で妥結という言葉が出たが、「確認書」中の「妥結するに当たり・・・確認する。」という記載は、「確認書」を締結しなければ妥結しないように読める旨を述べ、また、妥結と言いつつ組合が異議を有することの確認を求めるのは、今後も一時金の交渉が続くように読めるので、会社としては一時金について妥結したことの確認ができず、このままでは予定している7月31日に夏季一時金を支給できなくなると説明した。さらに、Y2は、会社が夏季一時金を7月31日に支給するための手続上、24日の午前までに確認をとる必要があるので、「確認書」の締結が一時金妥結の条件ではないことを、30分か1時間程度でよいので、団体交渉で確認

したいと伝えた。

これに対し、X 2 副委員長は、組合は 7 月 13 日に妥結した、その際「確認書」の締結を妥結の条件とはしていない、「確認書」は事務技能職の一時金支給月率についての異議と専門職と同じ支給月率への回復を求めている状態を確認するという趣旨である、「確認書」との関係で一時金の支払いができないということは「いちゃもんつけ」であると回答したが、組合は団体交渉に応じるとも述べた。

これを受けて、Y 2 は、団体交渉の日程として、7 月 19 日か 20 日の開催を提案したが、X 2 副委員長は、19 日は組合と会社が当事者である不当労働行為救済申立ての再審査事件について、中央労働委員会での審問が予定されていること、及び 20 日は組合の支部での団体交渉があることから、都合がつかない、23 日であれば開催可能である、と述べた。しかし、Y 2 が、「23 日は都合が・・・。」と答え、また、24 日は組合がストライキを予定していたため、結局、この時点で団体交渉の日時は決まらなかった。

なお、Y 2 は、1 回目の電話において、「確認書」の撤回には言及していなかった。

- ② 1 回目の電話があつてからしばらく経過したころ、Y 2 が、X 2 副委員長に再度電話連絡をし（以下「2 回目の電話」という。）、7 月 24 日までに「確認書」の趣旨を確認するための団体交渉は開催することができない見込みなので、組合から会社に、「確認書」を撤回する、取り下げるという内容で、電子メールでもいいので、文書を出されたいと依頼した。また、Y 2 は、この依頼の趣旨は、「確認書」が提出される前の状態にすることであり、会社は、今後「確認書」について交渉をしないということではない旨の説明もした。これに対し、X 2 副委員長が、会社からの依頼を、組合の交渉部役員 3 名（X 2 副委員長外 2 名）あてに電子メールで送信するように告げたところ、Y 2 は、今晚中に電子メールを送信すると答えた。

【甲 2、甲 40、乙 4、3 審 6 -12・14-15 頁、4 審 27-29 頁、5 審 9 -22 頁】

- (2) 7 月 18 日の会社の電子メール送信

7月18日午後7時58分、Y2は、X2副委員長ら組合の交渉部役員3名に、電子メールを送信した。この電子メールには、本日電話した件について添付ファイルのとおり文書を送るので、同月24日の午前10時までに、会社の団体交渉代表である、人事部精製・供給部門担当マネージャーY3及びY2に返答をするように依頼する記載があり、会社作成の同月18日付「貴7月13日付『確認書』について」と題する文書（以下「7月18日付会社文書」という。）が添付されていた。

7月18日付会社文書は、同月13日の団体交渉で組合から提出された「確認書」は、「貴組合が一時金について『6.45ヶ月への回復を求めていること』について、会社に確認を求めていること。」「このことは、上記団交の席上貴組合が妥結を表明されたことと矛盾するもので、貴組合の趣旨は、“妥結はしたが、今後本年の一時金の支給に関し再度その回復を求めて交渉を行うことがあること”を示唆していると解釈できること。」という内容であるから調印できないとするものであった。

また、組合がいう「妥結」は矛盾する可能性がある以上、会社としては組合の「妥結」表明を賃金・一時金交渉での最終的な妥結意思の表明とは理解し難く、早急に組合の最終的な意思確認を依頼する旨の記載に続き、「弊会社としては貴組合員のためにも是非とも7月末日までに賞与を支払えるよう取り計らいたく存じますが以上の通りですので、現状のままでは、貴方のご希望に沿いかねるものです。したがいまして、7月13日の団交における貴方“妥結”の表明が貴組合の最終的な意思表示であることをご確認いただき、併せて、これと矛盾する掲題確認書はもはや無用のものである点を明確にされ、Eメールあるいは文書にて早急にその旨弊社宛表明いただきますよう、お願い申し上げます。」としていた。そして、支給手続の関係上、7月24日午前10時までに返答をするように依頼するものであった。

会社が、7月24日午前10時を回答期限としたのは、この時までであれば、7月31日に支給する手続を中止することが可能であったことによるものであり、会社が妥結の確認をしていない状態で組合の組合員に夏季一時金を支給することを避けるための期限でもあった。

なお、7月20日、会社は、7月18日付会社文書に会社代表の押印をし、改めて組合に送付した。

【甲2、甲4、甲5、甲48、乙4、3審16-22頁、5審24-25頁】

(3) 7月24日までの組合及び会社の対応

組合は、7月18日付会社文書での依頼に対し、全く対応せず、また、会社が設定した回答期限である7月24日午前10時までに、会社に対する返答も行わなかった。

7月24日午前11時13分、Y2は、X2副委員長あてに、「本日7/24(火)午前10:00までにご返答をいただくことはできませんでしたので、7月31日には夏季一時金をお支払いできないことをご承知ください。」と記した電子メールを送信した。

なお、7月24日、会社は、サービスセンターに連絡し、組合員ら25名に対する夏季一時金の支給手続(前記4(2))をいったん取り消した。また、同日、会社は、非組合員20名に対してのみ、改めて支給手続を開始した。

【甲2、甲4、甲40、乙4、3審22-23頁】

6 会社による「妥結」の確認と一時金支給

(1) 7月27日の団体交渉

① 平成19年7月27日、午後1時ころから、会社の東京本社において、組合と会社との間で団体交渉が行われた。

組合は、7月13日の団体交渉で妥結し、妥結時刻も確認したので、夏季一時金を7月31日に支払うように要請した。これに対し、会社は、会社の考えは7月18日付会社文書に記載したとおりであると述べ、同文書を読み上げた上で、7月24日以降も最終的な妥結を確認できない状況であるから、現時点では妥結ではないと考えていると述べた。

その後、組合は、「確認書」の趣旨を説明し、「確認書」の内容により一時金が払えないという会社の考えが理解できない旨を繰り返し述べ、会社は、7月13日時点での妥結は、昨年までと同じ内容での合意を前提としている、妥結の時点で提出された「確認書」はそれまでの合意内容と矛盾すると考えられる、妥結とは交渉が終わることである、と回答した。

- ② それに対し、組合は、7月27日付「会社『貴7月13日付『確認書』について』に対する抗議並びに要求」と題する文書（以下「抗議並びに要求」という。）を読み上げて、会社に提出した。

「抗議並びに要求」は、冒頭で「07春闘・一時金交渉は本年7月13日団交において妥結した。」「妥結時間午後2時15分との確認をもって妥結したことは明白な事実である。」とし、続いて7月18日付会社文書における会社の見解に対する抗議が記載され、また、「組合が確認書において言うことは、従前から組合が主張し続けている事務技能職労働者に対する一時金月率切り下げによる賃下げ差別への異議とその撤回を求めているという事実の確認である。会社文書はかかる事実の存在を否定し、さらには組合の賃下げ差別撤回・是正を求める取り組みどころか、その要求すらしてはならないとするものである。」との組合の見解が記載され、7月13日の妥結に基づき、同月31日に夏季一時金を支給するように求めるものであった。

会社は、「要求書（抗議並びに要求）をいただきましたので、中身はよく確認させていただきますが、先ほども申しあげましたように、現時点では会社の立場は妥結していないということなので、支払手続等については、未だスタートしていない状況です。」と答えた。

- ③ ちなみに、この日の団体交渉において、組合は、会社と別組合との確認書（後記8）について触れ、「(会社は)全石油ス労と確認書を締結して妥結しているじゃないですか。全石油ス労のほうは、やはり、事務技能職に対する一時金の月率について異議を有する又は異議を留保するか、そういったことが書いてあるんですよ。」と述べた。

【甲2、甲6、甲40、甲43、甲45、乙4、3審23-29頁、4審29-30頁、5審26頁】

## (2) 夏季一時金の支給

- ① 7月31日、会社は、「2007年度一時金の支払いについて」と題する文書を組合に交付し、同月27日の団体交渉と同日付「抗議並びに要求」の内容から以下の点を確認することができたので、一時金の支給手続を行うこととし、支給日は別途連絡するとした。

会社が確認することができた点とは、「(1)貴『抗議並びに要求』書に

において、『07春闘・一時金交渉は本年7月13日団交において妥結した』旨記載があり、7月13日団交での貴組合の妥結の意思を確認するものであると理解できること。』、「(2)同『抗議並びに要求』書において、『組合が確認書において言うことは、』『従前から組合が主張し続けている事務技能職労働者に対する一時金月率切り下げによる賃下げ差別への異議とその撤回を求めているという事実』についての『事実の確認である。』』と説明されていること。』というものであった。

その他、上記文書「2007年度一時金の支払いについて」で、会社は、一時金の支払いについてやみくもにこれを遅らせる意図はなかったこと、「確認書」の内容に係る疑念を確認するため、会社から団体交渉開催を申し入れ、電子メールで連絡し、文書でも連絡したこと、その疑義が、「抗議並びに要求」中の「事実の確認である」との言明により解消されたと会社が考えたこと、7月24日午前10時までに組合から返答がなく、手続期限を過ぎたため、(7月31日に)賞与支払いができなかったこと、会社の見解に対する組合からの抗議は適当ではないことを表明していた。

② 8月2日、会社は、「2007年度一時金(賞与)の支給日について」と題する文書を組合に交付し、夏季一時金支給日は8月14日とすることを通知した。

③ 8月14日、組合の組合員5名に夏季一時金が支給された。

なお、非組合員20名に対しては、8月7日に夏季一時金が支給された。

【甲2、甲7、甲8、甲40、乙4、3審31-33頁、5審26-27頁、被申立人釈明書】

## 7 本件不当労働行為救済申立て

組合は、平成19年8月31日、11月16日、20年2月1日、6月16日及び27日の団体交渉において、会社に対し、19年度一時金に係る「確認書」の締結要求及び19年7月31日に夏季一時金を支給しなかったことへの謝罪要求を行い、組合の見解を繰り返し述べたが、会社は以前と同様の見解を繰り返し回答した。また、その後も、両者間で「確認書」は締結されなかった。

20年7月10日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 8 他の労働組合の確認書

平成16年6月17日、会社とス労との間で、当年度の一時金に関する確認書が締結された。ス労は、この16年6月の確認書の趣旨は、専門職と事務技能職の一時金支給月率に差があることについて、労使間で見解の不一致があることを確認するものであったことや、ス労が、16年度の一時金については、（事務技能職の支給月率に対する）異議をとどめた上で、会社回答の支給月率のとおり一時金の支給を受けることとした旨を、17年7月に作成したビラにおいて示していた。

なお、この会社とス労との間の確認書は、公開されておらず、組合は、その具体的な文言や詳細な内容を把握していない。

【甲17、甲30、甲31、甲40、2審52-54頁、3審41-42頁、被申立人釈明書】

## 第3 判断

### 1 申立人組合の主張

- (1) 組合は、平成19年7月13日の団体交渉で、「春闘・一時金を妥結する。」と述べ、その後、会社も、妥結表明に応じた。そして、会社は、夏季一時金の支給予定日が7月31日であると述べ、妥結時刻が13日の14時15分であることも労使で確認した。7月13日に19年度の賃上げ・一時金交渉が妥結したことは疑いのない事実である。しかも、組合は、7月13日の団体交渉の中盤に、妥結の意思表示をした上で、「確認書」を提出したのである。組合が、「確認書」を妥結の条件とした事実はないし、そのような発言もしていない。
- (2) 妥結から5日後の7月18日に、会社が、「『確認書』の締結が妥結の条件と受け取れる。」「このままだと（7月）31日に夏季一時金が支払えない。」と突然に電話連絡してきたが、組合は、「確認書」の趣旨を説明した上で、「『確認書』の締結が妥結の条件ではない。」と答えた。それにもかかわらず、会社は「確認書」の内容を確認したいとして団体交渉の開催を組合に求めたが、7月19日から23日までの間で日程調整の努力をせず、会社の団体交渉開催の意思は希薄であった。

また、7月18日の2回目の電話で、会社は、24日までに「確認書」に係

る団体交渉が開催できないので、『確認書』を撤回する、取り下げる」ことを組合に要求し、その後の文書でも、『確認書』はもはや無用のものである点を明確に」することを組合に要求し、それができなければ31日に夏季一時金は支給しないと組合を脅迫した。

このように、会社は、7月13日の団体交渉において妥結したことを勝手に否定した上で、夏季一時金を人質にして、組合に対し「確認書」の撤回を強要したのである。

- (3) 7月27日の団体交渉において、会社は、「未だ妥結していないとの認識」と述べたにもかかわらず、同日の団体交渉及び「抗議並びに要求」の内容により妥結の確認ができたとして、7月31日に、「速やかに賞与の支払い手続きをとる」と文書で通知した。しかし、その2週間後の8月14日まで支払いを遅延させた。
- (4) 「確認書」の趣旨は、会社が15年以降事務技能職の一時金支給月率を引き下げ、専門職の支給月率との間に差を設けていることについて組合が異議を有しているので、組合は、専門職と同一の支給月率にするよう強く要求しているという事実を労使で確認したいということである。ちなみに、会社は、組合が提出した「確認書」と同趣旨の、一時金に関する確認書を、ス労とは締結している。
- (5) 以上のとおり、会社は、組合が提出した「確認書」に難癖をつけ、7月13日の団体交渉における妥結をなきものとし、「確認書」の撤回を強要した上で、夏季一時金の支払いを遅延させた。一時金支払いの遅延は、組合の組合員に経済的負担を強いるものであり、また、7月13日の団体交渉における妥結を否定し「確認書」の撤回を強要したことは、会社の意思の下に組合を組み敷こうとするものであり、これら会社の行為は不利益取扱い及び支配介入以外の何ものでもない。

## 2 被申立人会社の主張

- (1) 組合は、本件申立てにおける請求する救済の内容として、民事的な確認又は給付を求めている。このような判断は裁判所で行うべきものであり、労働委員会での救済に適しない。また、組合は、本件申立てにおいて、不当労働行為を構成する具体的事実を明確に示しておらず、審査の過程でこ

れを改めることも補充することもなかった。このため、本件申立てにおける攻撃防御対象が極めて不明瞭で、会社の防御権が著しく阻害された。これは組合の責に帰すべき事由である。以上のことから、本件申立ては却下されるべきである。

仮に、却下を免れるとしても、以下のとおり、本件申立ては棄却されるべきである。

- (2) 組合は、平成19年7月13日の団体交渉の冒頭で、「春闘・一時金を妥結する。」と発言したが、その一方で、事前に連絡もなく、7月13日の団体交渉で、組合中央執行委員長印を押した「確認書」を会社に提出した。「確認書」は、7月13日の「妥結」が最終的なものではないような記載であり、7月13日の「妥結」と矛盾する疑義が明らかに存在していたので、会社は、組合との間での19年度一時金交渉が終了したことを再度確認する必要がある、会社がその確認を行ったことは合理的なものである。
- (3) 7月18日に、会社から組合に対し、31日に支給する手続上、24日までに「妥結」の意思と「確認書」の趣旨を団体交渉で正式に確認したい旨を伝えたが、日程の調整がつかなかったことから、会社は、譲歩案として、組合側の正式見解を、電子メールでもいいので、文書で明確にするように求めた。しかし、7月24日までに組合からの反応がなく、会社は、「妥結」の確認ができなかったことから、31日の組合員への夏季一時金支給ができなかった。会社が7月31日に支給をしようと努力した一方で、24日までを無為に徒過させたのは組合の所為にはほかならない。
- (4) 会社は、7月27日の団体交渉における組合側の発言や同日付「抗議並びに要求」の記述により、19年度一時金に係る組合の「妥結」の意思と「確認書」の趣旨が明確になり、組合が一時金の額を争うものではないことが確認できたことから、夏季一時金の支払手続を速やかに行い、8月14日に組合員に夏季一時金を支給した。また、支給手続として約2週間を要することについては、組合も理解していたところである。
- (5) 会社と組合との間では、交渉と合意を経て、会社が一時金を支給しており、前年度までは一時金に関して、「確認書」を締結したことはなかった。  
ちなみに、会社とス労との間で、一時金に関する確認書を締結したこと

はあるが、その締結を一時金支給の条件としておらず、その内容も、組合の「確認書」とは異なるものである。

- (6) 以上のとおり、会社は、組合に対し、「妥結」と矛盾しかねない「確認書」の取扱いについて再考を求めたにすぎず、また、「妥結」を否定したのではなく、組合の意思を最終確認したにすぎず、「確認書」の撤回を強制したこともない。よって、本件で不当労働行為が成立しないことは明らかである。

### 3 当委員会の判断

- (1) 却下を求める会社の主張について

会社は、本件申立てにおいて、組合が請求する救済の内容が労働委員会での救済に適しないこと、組合が不当労働行為を構成する具体的事実を明確に示さないことで会社の防御権が著しく阻害されたことから、本件申立ては却下されるべきと主張する。

しかし、労働委員会の不当労働行為救済申立てに対する判断は、必ずしも請求する救済の内容に拘束されるものではなく、また、本件申立てにおいて、組合は、平成19年度の一時金に係る交渉やその支給に関する会社の行為を、一応、事実として示しており、それらのことは会社が防御可能な程度には具体的になっていたところであるから、これら会社の行為が不当労働行為に該当するか否かを判断すべき事案であるといえる。よって、本件で却下を求める会社の主張を採用することはできない。

- (2) 19年7月13日の妥結と「確認書」について

① 組合は、7月13日の団体交渉において、19年度一時金について妥結すると表明し（第2.4(1)）、会社は、組合の一時金の妥結が、「日割り・時間割りの計算」に係る見解の不一致も含めて前年と同内容であるという前提で、回答したとおりに支払うと述べたり、組合に対して妥結時刻の確認を求めたりする（同）など、少なくとも、組合が、7月13日付見解文書及び「確認書」を提出する前の時点では、19年度一時金の支給月率について、両者の間で合意が成立していたと認めることができる。

② しかしながら、7月13日の団体交渉において、上記①の合意があった直後に、組合は、7月13日付見解文書と「確認書」を提出した（第2.

4 (1) (2))。7月13日付見解文書には、19年度一時金について「本日妥結する」が、事務技能職の一時金支給率が年間4.65か月分であることについて「合意したわけではないので、その点について別途確認書の締結を求める。」との記載があり（第2.4(2)）、「確認書」には、「2007年度一時金交渉を妥結するに当たり、会社が回答した事務技能職年間4.65ヶ月について組合が異議を有し、専門職と同月率の年間6.45ヶ月への回復を求めていることを確認する。」との記載（同）がある。これら「合意したわけではないので、・・・確認書の締結を求める。」、「一時金交渉を妥結するに当たり、・・・確認する。」という記載からすると、「確認書」の締結が一時金妥結の条件であるようにも読める。また、「確認書」中の「組合が異議を有し・・・回復を求めている」との記載からすると、組合は、19年度一時金について妥結するとしながら、事務技能職の19年度一時金の支給月率については異議があるので、それを6.45か月分とするように会社に対して要求すること、すなわち、19年度一時金に係る妥結や支給の後も、会社に対して事務技能職の支給月率についての要求や交渉を続けるようにも読める。

- ③ 組合は、「確認書」にあらかじめ団体交渉当日の日付（7月13日）を記載し、組合印も押印した上で、7月13日の団体交渉においてその締結を会社に対して要求した（第2.4(2)）。このことから、組合は、妥結と同時に「確認書」を締結することを会社に対して要求したものとみることができる。

一方、会社は、事前に、組合から7月13日の団体交渉で「確認書」を提出することやその内容について予告を受けてはおらず、当日読み上げられて（第2.4(2)）、初めてその内容を知ったことから、その場で即座に一時金の妥結と「確認書」との関係を判断できなかったとしても、やむを得ないものというべく、実際に、会社は、「『確認書』は中身を見て、よく考えて対応を決めたい。」と回答している（同）。

- ④ 以上のとおり、7月13日の団体交渉において、合意後に妥結の確認をする段階で、組合が、会社に対し、事務技能職の19年度一時金支給月率については妥結することができないと解する余地のある「確認書」を、

事前予告もなく提出したのであるから、7月13日の団体交渉の後に「確認書」の内容を精査した会社が、19年度一時金に係る妥結とそれに先立つ合意の成立に疑問を持つのは無理からぬことである。また、組合は、19年度一時金の妥結と同時に「確認書」の締結を求めたのであるから、会社が、「確認書」の締結が妥結の条件であるように認識したとしても、何ら不自然ではない。

(3) 「確認書」の趣旨確認について

- ① 組合は、会社が、7月13日の団体交渉における一時金に係る妥結を勝手に否定し、7月18日に、組合に対し、「確認書」の内容を確認するための団体交渉の開催を要求したにもかかわらず、7月19日から23日までの間での団体交渉の日程調整について努力を怠り、また、その後、団体交渉が開催できない見込みとなったので、「確認書」の撤回を強要し、撤回しなければ夏季一時金を支給しないと脅迫したと主張する。
- ② 前記(2)④判断のとおり、会社が、19年度一時金に係る妥結とそれに先立つ合意の成立に疑問を持つことは無理からぬことであり、「確認書」の締結が妥結の条件であるように認識したとしても、何ら不自然ではない。このことと、7月18日の1回目の電話で、Y2が、夏季一時金を31日に支給するために、24日までに、「確認書」の締結が妥結の条件ではないことを団体交渉で確認したいと述べたものの、「確認書」の撤回には言及していないこと(第2.5(1)①)を併せ考えると、会社は、組合に対し、13日の団体交渉における19年度一時金に係る妥結を否定したのではなく、むしろその後生じた疑問を解消すべく、組合の妥結の意思を確認することを意図していたものと認めることができる。
- ③ 団体交渉の日程調整については、7月19日、20日及び24日は組合の都合がつかず、23日は会社の都合がつかなかったため(第2.5(1)①)、結果的に両者間で調整ができなかったにすぎず(第2.6(1)のとおり、実際に、団体交渉は7月27日に行われている。)、会社が、日程調整の努力を怠ったとはいえない。
- ④ また、7月18日の2回目の電話で、Y2は、「確認書」の撤回や取下げをX2副委員長に対して依頼している(第2.5(1)②)上、会社は、

7月18日付会社文書に、「掲題確認書はもはや無用のものである点を明確にされ」と記載している（同5(2)）。しかし、2回目の電話で、Y2は、依頼の趣旨は、「確認書」が団体交渉で会社に提出される前の状態にすることであり、会社が、今後「確認書」について交渉に応じないということではない旨の説明もしていること（第2.5(1)②）や、会社が、7月18日付会社文書に、「弊会社としては貴組合員のためにも是非とも7月末日までに賞与を支払えるよう取り計らいたく存じます」、「7月13日の団交における貴方“妥結”の表明が貴組合の最終的な意思表示であることをご確認いただき、併せて、これと矛盾する掲題確認書は・・・」と記載していること（同(2)）からすれば、7月18日の会社から組合への依頼は、会社が、単に「確認書」の撤回を求めたのではなく、妥結の確認を求めたものといえる。しかも、会社からの疑問と見解の説明を受けた組合が、文書による依頼を出すように要請し（第2.5(1)②）、それに応じて、会社が、7月18日付会社文書で、組合に対し、同月13日の団体交渉における妥結が最終的な意思表示であることの確認を依頼した（同(2)）のである。これらのことから、会社は、事務技能職の19年度一時金支給月率については妥結することができないと解する余地のある「確認書」を19年度一時金の問題と切り離して、19年度一時金に係る妥結の確認と予定どおりの夏季一時金の支給を優先しようとしたものと認められる。

- ⑤ さらに、7月27日の団体交渉の後、7月31日に、会社は、組合の妥結の意思と「確認書」の趣旨を確認することができた（第2.6(2)①）として、「確認書」の撤回を求めることもなく、19年度夏季一時金の支給手続を行ったこと（同②③）からも、会社の意図は、組合に対し、「確認書」を撤回させることではなく、妥結の意思及び「確認書」の趣旨を確認しようとするのであったといえる。
- ⑥ なお、1回目の電話で、組合の折衝窓口であるX2副委員長が、会社の折衝窓口であるY2に対し、「確認書」の締結を一時金妥結の条件とはしていないと答えたこと（第2.5(1)①）により組合の正式見解を会社に述べたことになるといえなくもないが、同電話において、Y2は、

組合の正式見解を団体交渉で確認したいと伝えていること(同)からすると、会社は、電話での回答をもって足りると考えていなかったのであり、また、そのように考えたこと自体に格別の問題はないといえる。その上、2回目の電話で、X2副委員長は、組合の交渉部役員3名あてに会社からの依頼文書を送ることを要請した(第2.5(1)②)ように、組合も文書による会社の正式見解を求めている。これらのことから、組合と会社との間では正式見解の表明やその確認が電話で足りるという状況ではなかったということができ、したがって、会社が、電話での回答ではなく、団体交渉における確認又は文書による回答を組合に求めたことは不自然とはいえない。

- ⑦ 以上のとおり、会社が、「確認書」の趣旨確認を行ったのは、19年度夏季一時金の支給に当たり、疑問を解消し、組合の妥結の意思を確認するためのものであったと認めることができる。よって、会社が、組合に対し、7月13日の妥結を一方向的に否定し、また、団体交渉日程調整の努力を怠ったとはいえず、「確認書」の撤回を強要したり、「確認書」を撤回しなければ一時金を支給しないと脅迫したりしたことも認められず、これらに関する組合の主張は、採用することができない。

(4) 妥結の確認と19年度夏季一時金の支給について

- ① 組合は、会社が、7月27日の団体交渉時に、「未だ妥結していない」との認識を示しながら、31日になって会社が妥結の確認ができたとして、夏季一時金を速やかに支払うといったものの、8月14日まで支払いを遅延させたと主張する。
- ② しかしながら、前記(2)④及び(3)⑦判断のとおり、会社が、19年度一時金の妥結と「確認書」の趣旨について疑問を持ち、組合の妥結の意思を確認しようとしたことには相応の理由がある。しかも、組合は、7月18日の会社からの文書による依頼(第2.5(1)②、同(2))に対し、全く対応せず、同月24日午前10時までに返答を行わなかった(同(3))。このように、組合が、期限までに回答、すなわち、正式な見解を示さなかった(第2.5(3))のであるから、会社が、「確認書」に係る疑問を解消し、19年度一時金妥結に係る確認をすることができず、その結果とし

て、組合の組合員への夏季一時金を7月31日に支給する手続を止めたのは無理からぬことである。

- ③ 会社は、7月27日の団体交渉で読み上げられて提出された組合の「抗議並びに要求」中の「07春闘・一時金交渉は本年7月13日団交において妥結した。」「組合が確認書において言うことは、従前から組合が主張し続けている事務技能職労働者に対する一時金月率切り下げによる賃下げ差別への異議とその撤回を求めているという事実の確認である。」との記載（第2. 6 (1)②）から、7月31日に組合による妥結の意思と「確認書」の趣旨が確認できたとして、支給手続を行い、その2週間後の8月14日に支給した（同(2)①ないし③）。妥結から支給まで2週間を要することは、従前の例（第2. 3 (1)①）と比較しても遅いものではなく、19年度一時金妥結の確認に時間を要したため、19年度夏季一時金の支給が当初予定から2週間後となったものといえる。

(5) 組合と会社との労使関係について

従前から、組合と会社との間で争いが多いことは事実であり（第2. 2 (1) (2)）、労使関係が良好な状態であったとはいえない。しかし、労使関係が良好でないからこそ、会社は、19年度一時金の交渉について、慎重を期して、組合の妥結の意思を正式に確認したものとみることができる。

そして、前記(2)ないし(4)で判断したとおり、会社が、「確認書」の内容に疑問を持ったので、組合に対し、「確認書」の趣旨確認をしようとしたこと、「確認書」の趣旨確認に一定の期間を要したこと、及び趣旨確認に期間を要したために19年度夏季一時金の支給日が当初予定の2週間後となったことは、いずれもやむを得ないことであったといえるのであるから、労使関係が良好でなかったことと19年度夏季一時金支給が当初予定より遅れたことを結びつけて考えるのは適切ではない。

また、従前の取扱いによれば、原則として、会社と組合との間で妥結しなければ、非組合員にも夏季一時金が支給されない（第2. 3 (1)①）のであるから、会社が、殊更に組合の組合員に対してのみ夏季一時金の支給を遅らせようとしたものとみることができない。

以上のとおり、19年度一時金交渉や夏季一時金の支給に係る7月ころの

会社の対応を、組合やその組合員を嫌悪したことによるものであると認めることはできない。

(6) 不当労働行為の成否について

上記(2)ないし(5)のとおり、会社が、7月13日の一時金妥結及び同日付「確認書」の趣旨について疑問を持ち、組合に対してそれらの趣旨確認を行ったこと、その趣旨確認に時間を要した結果、当初7月31日の予定であった組合員への夏季一時金の支給が2週間後の8月14日となったことは、それぞれやむを得なかったものであり、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入には該当しない。

(7) 他労働組合の確認書について

組合は、会社が、ス労との間では一時金に関する確認書を締結していることも主張している。しかし、組合は、16年6月17日に会社がス労との間で締結した16年度一時金に関する確認書の内容を詳細に認識しておらず(第2.8)、本件の組合の「確認書」と同趣旨であるか否かについては不明確である。

また、ス労が17年7月に作成したビラによれば、会社とス労とが締結した確認書は、事務技能職の一時金支給月率について、労使間で見解の不一致があることを確認する趣旨であったが、同時に、ス労は、事務技能職の一時金支給月率について、異議をとどめた上で、会社回答の支給月率のとおり組合員への16年度一時金の支給を受けるということも示していた(第2.8)。このように、ス労が作成したビラの内容から窺える確認書の概要や趣旨と比較した場合でも、本件の組合の「確認書」は、「会社が回答した事務技能職年間4.65ヶ月について組合が異議を有し、専門職と同月率の年間6.45ヶ月への回復を求めていることを確認する。」と表記されており(第2.4(2))、上記会社とス労との間の一時金に関する確認書とは意味合いが異なって解される余地があり、会社がその趣旨を確認しようとしたことは、不自然であるといえず、疑義を残さないために必要であったともいえる。

したがって、上記会社とス労との間の一時金に関する確認書の存在は、上記(6)の判断を左右するものではない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、平成19年度一時金に係る妥結の確認及び組合が提出した19年7月13日付「確認書」の趣旨確認を行ったこと、それらの確認に時間を要した結果、組合員に対する19年度夏季一時金の支給が、当初予定されていた7月31日から2週間後の8月14日になったことは、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22年7月20日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭