



命 令 書

大阪府中央区

申立人 E
代表者 執行委員長 A

神奈川県座間市

被申立人 F
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成21年(不)第74号事件について、当委員会は、平成22年10月13日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 平成21年夏期一時金に関する協定書の締結
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 謝罪文の手交

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、平成21年夏期一時金の支給金額等について、団体交渉において合意に達したことを否定し、申立人の求める協定書の締結を拒否したことが不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 F (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、
大阪府淀川区に大阪事業所を置き、主として情報システムやデジタル製品のソフ

トウェアの開発・販売を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約3,000名である。

イ 申立人 E は、肩書地に事務所を置き、主に大阪地域で働く労働者で組織される労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約200名である。また、会社において、 E に加入している組合員は1名である。

なお、平成21年6月、 G が、他の労働組合と組織を統合して E (以下、 G であったときを含めて「組合」という。)となった。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成21年6月5日、組合は、平成21年夏期一時金に関する要求を含む要求書(以下「6.5要求書」という。)を会社に提出した。同月18日、組合と会社は、6.5要求書にかかる団体交渉(以下「団交」といい、この日の団交を「6.18団交」という。)を行った。なお、一時金については、後記(3)アのとおり、会社の給与規程においては、「賞与」とされている。

6.18団交には、組合からは、執行委員長、会社従業員である C (以下「C 組合員」という。)及びもう1名の3名が、会社からは、会社人事部部長 D (以下「D 人事部長」という。)を含む4名が出席した。

(甲23、乙4、乙9の2)

イ 平成21年6月22日、組合は、6.18団交の結果であるとして、協定書の案(以下「6.22協定書案」という。)を会社に手交した。

(甲17)

ウ 平成21年6月30日、会社は、平成21年夏期一時金を組合の組合員を含む従業員に支給した。

(甲36、乙22)

エ 平成21年9月29日、会社は、組合に対し、会社に協定書締結義務はない旨を記した回答書(以下「9.29回答書」という。)を提出した。

(甲21)

オ 平成21年11月5日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

(3) 一時金に関する会社の規定について

ア 会社の給与規程には、次のように定められていた。

「(賞与)

第36条 賞与は、会社業績に応じ、従業員の勤務成績を考慮して決定する。

2. (略)

3. 賞与支給にあたっての支給対象期間及び従業員の勤務成績を算定する期間は、次の通りとする。

夏期 11月16日から5月15日

冬期 5月16日から11月15日

(以下略)

(乙9の1、乙9の2)

イ 会社は、賞与支給額の決定方法について、「賞与支給額決定方法について(説明資料)」を作成しており、この中には、「支給・評価対象者と対象期間」、「評価内容(項目)と評価ウエート」、「評価者」、「評価手順」、「支給額について」などが記載してあった。また、会社は、「目標管理シート」、「賞与評価表」、「役割定義表」などを作成していた。なお、「支給額について」には「支給額=賞与個人ポイント×賞与ポイント単価 ※賞与ポイント単価は、会社の業績に基づき決定する。」と定めてあった。

(乙9の1)

第3 争 点

会社が、平成21年夏期一時金に関する協定書の締結を拒否したことは、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるか。

1 申立人の主張

(1) 6.18団交の結果、労使間に合意が成立したにもかかわらず、会社は、合意の協約化を拒否しており、このような会社の姿勢は不誠実団交に当たる。

ア 組合は、6.18団交を通じて、組合の考えや不満を伝達して対応を促し、会社が一方的に一時金の金額を提示して支給するのではなく、その査定方法や評価方法について組合の理解が得られるよう要求した。そして、組合要求に対する会社との協議の結果、組合は、組合員の一時金について会社回答内容で合意すると表明し、協定書を作成し、労使間で記名押印して労働協約を締結することを申し入れた。

組合は、会社が支給額等を一方的に決定して個別に提示する夏期一時金について、団交において労使双方で合意に達するために、論拠や資料等の提示をして誠意をもって説明するよう求めたのであり、その会社の回答金額が妥当であるか、提示された論拠や資料等をもって検討した。例えば、6.5要求書の1-4項など、会社が一時金支給を就業規則の規定どおり支給しているか否かもまた、会社回答に組合が合意する重要な判断材料の一つである。

会社のD 人事部長は、本件審査の審問において、証人として、6.18団交にお

いて、組合の合意表明及び協約化の申入れについて、協定書を締結しないと発言しなかったこと、合意事項はないとの主張もしなかったこと、及び自らの「内容を見てみないと分からないので、見てから判断する」との発言における「判断」とは「協定書の文案の表現」に関する内容であることを認めている。

以上のとおり、6.18団交において、平成21年夏期一時金に関する合意事項を労働協約とすることを労使双方で決定しており、会社側出席者が、当該一時金の合意について、特に異議を唱えたと認めるに足りる事実も存在しないので、6.18団交において労使間の合意が成立している。

イ 会社は、本件労働協約の内容は、賞与算定方法についての合意が形成されていない段階で締結できる性質のものではない旨主張する。しかし、組合は、平成21年夏期一時金に関する会社回答及び6.18団交における説明や協議を受けて、会社回答のうち、その時点で合意できる事項を総合的に判断した結果、支給日と個別組合員の支給額のみ合意することとしたのであり、本件労働協約の内容は、その合意部分のみで、賞与算定制度に関する事項ではないのだから、賞与算定制度に関する合意が形成されていないことを理由として、本件労働協約の締結を拒否することはできない。

ウ 夏期一時金の支給日については、6.5要求書で、組合が「6月30日まで」と要求し、会社が「6月30日」と回答して合意したのであり、会社回答は組合要求を満たす内容となっており、支給日は賞与算定と関連のない別個の内容であるのだから、合意を形成しない特段の事情は存在しない。

(2) 会社は、本件労働協約の内容は協約化に適しない事項であると主張するが、会社の主張は失当である。

本件労働協約の内容である組合員の支給額及び支給日については、就業規則を見ただけでは、理解できず、組合員は、団交を通じてしか理解できないのであるから、一時金制度の円滑な運用には、労働協約の締結が必要不可欠であり、本件労働協約の内容は労働協約に適切な内容である。

また、会社は、7年以上協定書を締結していないことを理由に、組合が、賞与について協定書締結の必要がないと認識していた旨主張するが、平成14年以降、会社が、安定した労使関係を築こうとはせず、一時金についても、社内規定を運用して一方的に支給額等を決定してきたため、団交で組合との合意を達成することはなかったに過ぎないのであり、会社主張は明らかに事実と反する。

(3) 組合は、夏期一時金の支給日である平成21年6月30日より以前の同月22日に、会社に協定書を手渡している。しかし、会社は、労働協約締結作業を理由なく遅滞させ、同年7月7日に組合が労働協約を締結して返送するよう要請するに至った。そ

の後も、会社は、組合要請への返答さえも遅滞させ、同月17日に回答を大幅に引き延ばして合意事項の協約化を拒否し、その理由を「支給済み」とした。会社は、労働協約締結を否定するために、故意に回答作業を怠って、組合の申入れを否認した。会社は、遅滞理由を、会社として熟考したとか、慎重に判断したなどと主張するが、このような遅滞理由に具体的な事情はない。

(4) 会社が、本件労働協約の締結を拒否することは、労働協約の効力を否認し、団交での合意を否定する行為であり、これが容認されると団交そのものが無意味になりかねない。このような会社の行為は組合活動の根幹をなす団交権の行使を否認し、会社内での組合の存在を弱体化させる行為であり、不誠実団交のみならず、支配介入にも当たることは明らかである。

2 被申立人の主張

(1) 本件においては、団交の結果としての合意は成立していないのであるから、会社に協定書の締結義務はない。

ア ある事項が、団交の合意事項であるというためには、当該事項について、要求事項を提示する申込みとそれに対する承諾が必要となる。

6.5要求書においては、C組合員の夏期一時金支給額については、「1-6 C組合員の支払金額、およびその根拠を文書で回答し、説明すること。」と記載がされているのみであり、具体的金額を支給額として支払うよう要求がされているわけではない。6.5要求書の1-1や1-2においては、会社の既定事項とは異なる要求がなされており、これに対して会社は応じられないと回答している。

その上、組合は、6.18団交においても、C組合員の一時金算定根拠である評価や具体的な支給金額を争う姿勢は一切示していないのであって、双方の要求を通すための話し合いという意味での交渉自体が一切なされていない。

したがって、組合の要求は、会社に対して回答と説明を求める以上のものではなく、申込みと承諾がないのであるから、合意は成立していない。本件においては、会社は、C組合員の賞与支給額について就業規則に則り算定方法及び評価の内容について説明を行い、組合は、就業規則の適用を受けることを個別的に確認しただけであって、組合と会社の間では交渉自体が行われていない以上、交渉結果としての合意が成立した事実はない。

イ 会社は、平成18年4月に人事制度を改定し、賞与額についても業績評価を前提とした算出方法をとることとなった。合意が成立していないことは、前述のとおりであるが、支給額のみを合意することにしたという組合の主張を前提としても、組合は、会社の賞与制度を認めておらず、組合と会社の主張する賞与額の算出根拠には大きな乖離がある。会社は、団交の席や要求書等において、組合から、賞

与の算定根拠は別の問題として支給額のみを合意するという説明は一切受けておらず、そのような状況下においては、会社の制度そのものを否定している組合との間で合意はできないと判断することは当然である。

ウ 支給日については、組合より申入れを受けるより以前から、全社員一律に平成21年6月30日に支給することが決まっていたものであり、組合に対しては、既定事項を連絡したに過ぎず、日にちを合意した事実もない。そもそも、支給時期については、組合と会社の双方の認識に何らの隔たりもなかった上に、前述のとおり支給額を合意していない以上、支給日だけを合意したというのは不自然極まりない主張である。

(2) 6.18団交では、組合は、C 組合員が就業規則の個別適用を受けることに同意を述べたに過ぎないものであり、協定書の締結の必要性は生じていない。労働協約は、労働条件その他の労働者の待遇の基準を設定してこれを一定期間保障する機能とともに、労働組合と使用者間の諸関係に関するルールを設定する機能を有するものであり、このような機能に鑑みると、特定個人との労働条件については協約化には適しない事項である。

また、組合と会社の間で賞与支給に関する協定書の締結が労使慣行となっていた事実はなく、7年以上正式な協定書を締結していない。その間も賞与の支給は滞りなくなされてきたのであり、組合自身もその必要性がないと判断していたことは明らかである。

(3) 組合は、平成21年6月22日に協定書案を会社に手渡したまま、賞与支給日である同月30日まで何らの催告を行わなかったのみならず、賞与支給日の1週間後である同年7月7日まで一切の連絡をしてこなかった。会社は、6.18団交の席において、協定書の締結については内容を見てから判断すると回答したのみであって、締結しない場合でも返答するとは述べていないのであるから、組合が協定書の締結を強く望んでいるのであれば、当然賞与支給日までに催告をしてきたはずであるが、同日まで一切の連絡をしてこなかったのであり、以上の経緯からみると、組合が協定書の締結の必要性を感じていなかったといえる。

(4) 以上のとおりであり、会社が協定書締結義務を負わないことは明らかであり、会社の対応は、不誠実団交にも、組合に対する支配介入にも当たらない。

第4 争点に対する判断

争点（会社が、平成21年夏期一時金に関する協定書の締結を拒否したことは、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 平成18年6月14日、組合と会社は、「会社と組合は、今後の団体交渉において、合

意の形成ができるよう互いに誠実に交渉を行う」という条項を含んだ、中央労働委員会の和解勧告を受諾し、会社は、代表者の代理人が、組合は、代表者とその代理人が押印した。

(甲3)

(2) 平成20年6月25日、組合と会社は協議事項に夏期一時金に関する問題を含む団交を行った。同月30日、会社は組合員を含む従業員に夏期一時金を支給した。同年7月10日、組合は、以下の内容の記載のある申入書を会社に提出した。なお、組合は、要求書等において、「夏期」ではなく、「夏季」という記載を行なっている。

「当組合は、組合員の2008年夏季一時金（平成20年度夏期賞与）について、添付別紙の協定書を労使間で締結の上、合意することを申し入れます。なお、協定日付については、既に支給されていますので、本件の団体交渉日である2008年6月25日とします。協定書の案文について、文書でご返答ください。」

平成20年7月16日、会社は、この申入書に対し、以下の内容の記載のある回答書を組合に提出した。

「貴組合は、組合員の2008年夏季一時金（平成20年度夏季賞与）について労使協定締結の申し入れをされておりますが、上記一時金については既に支給済みであり、会社としては協定書を作成する予定はございません。」

なお、組合と会社は、平成15年以降、この時点まで、前記(1)記載の和解勧告の受諾は別として、労働協約を締結したことはなかった。

(甲7、甲8、甲34、証人 C)

(3) 平成20年12月2日、組合と会社が年末一時金を含む問題に関して団交を行った。同団交の席上、組合は、D 人事部長に対して、組合の持参した年末一時金に関する協定書への調印を強く要求し、D 人事部長は、1分ほど考えてから、印字された会社代表取締役の氏名の横に「代理」「人事部長」「D」という署名を行った。この文書には、C 組合員ともう1名の組合員の平成20年年末一時金の支給額と支給日が記載されていた。

(甲11、甲20、乙22、証人 C 、証人 D)

(4) 平成21年6月5日、組合は、会社に、6.5要求書を提出し、団交を申し入れた。6.5要求書には、要求事項として、以下の内容が記載されていた。

「組合員の労働条件について、次のとおり要求します。

1. 2009年夏季一時金について

1-1. 2009年夏季一時金として、基準内賃金の2.7カ月分を支払うこと。

1-2. 査定を実施しないこと。

1-3. 支払金額に格差をつける場合、支払金額が平均支払い金額の+5%～

－ 5 %の範囲に収まるようにすること。

- 1－4． 組合員への支払金額、従業員の平均支払金額・平均標準年齢、標準年齢別・男女別平均支払金額など組合員が不利益取扱を受けていないかどうかを判断できる資料を提出の上、説明すること。
 - 1－5． 今回の一時金で、激変緩和調整を行なう場合、激変緩和調整状況（調整人数、平均調整額、最高調整額など）を文書で回答すること。
 - 1－6． C 組合員の支払い金額、およびその根拠を文書で回答し、説明すること。
 - 1－7． 一時金とは別に一時金（特別一時金）を支払う場合、組合員に対して不利益取扱をしないこと。
 - 1－8． 2009年夏季一時金の支払は、6月30日(火)までとすること。
2. 前述『1』の要求に対して、速やかに文書回答の上、団体交渉を開催すること。

以上」

(甲15)

(5) 平成21年6月17日、会社は、回答書（以下「6.17回答書」という。）を組合に提出した。6.17回答書には、以下の内容が記載されていた。

「2009年6月5日付貴組合からの『要求書』について次のとおり回答します。

記

- 1－1． 会社の賞与制度に基づき算出した金額を支給しますので、本要求に応じることはできません。
- 1－2． 査定は実施します。
団体交渉時に各組合員の評価結果および内容を口頭で説明する予定です。
- 1－3． 会社の賞与制度に基づいて算出しておりますので、本要求に応じることはできません。
- 1－4． 別途資料を提示して説明します。
- 1－5． 別途資料を提示して説明します。
- 1－6． C 組合員の賞与支給額は次のとおりとします。
C 組合員 417,000円 (4,623円×90ポイント)
- 1－7． 今回は賞与以外の特別一時金の支給はありません。
- 1－8． 支給日は、平成21年6月30日(火)とします。

以上」

(甲16)

(6) 平成21年6月18日、組合と会社は、6.18団交を行った。会社側が、C 組合員の

直属の上司から C 組合員の査定の評価について説明を行い、査定に関係して C 組合員から出された何点かの質問について、やり取りが行なわれた。

その後、D 人事部長が、6.17回答書についての説明を行い、組合と会社は、それについてのやり取りを行なった。その中で、C 組合員と D 人事部長の間で以下のようなやり取りがあった。

「C 組合員：回答書の会社の賞与制度に基づき算出した金額を支給するという回答は、誠実に交渉を行うという対応ではないではないか。

D 人事部長：会社の賞与制度に基づいて算定した額について、組合員の支給額が交渉で変わらないとは言っていない。交渉で検討はする。2.7ヶ月支払えという要求には応じられないと言う意味だ。

C 組合員：一時金交渉で金額の変更について交渉するという意味か。

D 人事部長：一般的に一方的に決めてしまっただけでは、交渉にならない。会社として交渉を拒否してはいけないということです。」

その後、一時金の査定について、適正に評価されているのか、実際の格差はどれくらいあるのかなどについて、やり取りが行なわれた後、国内旅費規程の改訂について等、6.5要求書以外の要求書における要求事項に関する交渉が行われた。

約15分間の休憩時間の後に、C 組合員が会社に対して、「一時金ですが、内容について検討した結果、組合としてはこの金額で合意したい。組合としては協定書という形で残したい。協定書を送るので押印の上組合宛に返送してもらいたい。」と述べた。これに対し、D 人事部長は、「届いてから内容を見てから対応を検討したい。どう書いてあるかわからないから見てから判断したい」と答えた。

(甲23、甲36、乙4、乙22、証人 C、証人 D)

(7) 平成21年6月22日、組合は、協定書案（以下「6.22協定書案」という。）を会社に手交した。6.22協定書案には、以下の内容が記載されていた。

「今般、団体交渉の結果、下記のとおり労使双方承認し、ここに協定する。

記

1. 会社は2009年夏季一時金を次のとおり支給する。

支給額

C 417,000円

支給日 2009年6月30日（火）

以上」

(甲17、甲36、証人 C、証人 D)

(8) 平成21年6月30日、会社は、C 組合員を含む従業員に夏期一時金を支給した。なお、会社の夏期一時金の支給日は、例年6月30日であった。

(甲36、乙22、証人 D)

(9) 平成21年7月7日、C 組合員は、D 人事部長に対し、6.22協定書案について、早急に押印の上、返送するよう求める電子メールを送信した。なお、それ以前に、組合が会社に対し、6.22協定書案の回答を督促したことはなかった。

(甲36、乙22、証人 C)

(10) 平成21年7月17日、会社の人事部次長が、C 組合員に対し、電話を行い、6.18団交において、検討の上、後日回答することとなっていた他の事項に対する回答とともに、6.22協定書案に関しては、協定書を締結する意思はない旨及び6.18団交において説明した金額を支給済みであるので協定書に押印をして返送する実益もないと判断する旨の回答を行った。

(甲18、甲36、証人 C)

(11) 平成21年9月10日、組合は会社に、平成21年夏期一時金に関する協定書の締結を要求する要求書（以下「9.10要求書」という。）を提出した。9.10要求書には、以下のような記載があった。

「貴社は、組合結成直後の1995年7月26日付『協定書』から2002年4月23日付『2002年度（平成14年度）昇給について』まで、合計16回の労使協定の締結に応じていたが、それ以降は組合からの労使協定の締結要求を拒否する行為をくりかえしており、協定を締結したのは2008年12月2日の年末一時金団体交渉時に、組合がその場で労使協定の締結を要求し、D 人事部長が長時間考慮した上で『2008年年末一時金協定書』のサインに応じた1度のみという不誠実な対応を行っていません。」

(甲20)

(12) 平成21年9月29日、会社は、組合に対し、9.29回答書を提出した。9.29回答書には、以下の内容の記載があった。

「届いた協定書の内容を確認し、今回の協定書そのものを結ぶ意味があるか否かについて、会社として熟慮したうえで、会社として今回届いた2009年夏期一時金について協定書を結ぶ必要は無いと判断しました。尚、判断に時間を要した為、貴組合に対する回答が2009年夏期賞与支給日を過ぎて回答した事は事実ですが、回答が遅れた理由は、誠実に対応する事を前提として会社として慎重に判断した結果であり、且つ、回答を返した時点で既に2009年夏期賞与を支給済みで有った事も有り、『既に支給済みなので協定を結ぶ実益も無い』と口頭で申し添えた次第であります。」

「また、何度も回答しておりますが、そもそも労使間の協定書は、労使のいずれかの申込という意思表示と相手方の承諾という意思表示が合致し、合意に達した場

合に初めて作成すべきものですが、2009年夏期賞与に関しても、会社申込とこれに対する組合の承諾という意思表示がなされたわけではありません。したがって、会社に協定書作成義務はありません。」

(甲21)

(13) 平成21年10月8日、組合と会社は、団交（以下「10.8団交」という。）を行った。10.8団交において、D 人事部長が「会社が制度に基づいた内容について説明し、組合がその内容について異論をとなえて、内容や金額について変更があった、という場合は結論が変わったわけであるからその場合は合意書、協定書が必要である。」と発言したのに対し、組合側出席者が、「組合が要求書を出し、会社がその内容について検討し回答したわけだ。その内容について組合として検討し、最終的に合意すると回答したわけだ。その時点で賃金労働条件について、りっぱな合意が成立している訳である。」と述べた。その後のやり取りの後、会社がもう一度検討して、文書で回答することとなった。

(甲24、乙8)

(14) 平成21年10月14日、会社は、組合に対し、10.8団交の交渉内容を踏まえたものとして、以下の内容を含む回答書を提出した。

「そもそも2009年夏期賞与については、(略) 要求書(申込)に対して、会社が平成21年6月17日付で回答書を発行するとともに、2009年6月18日の団体交渉の場に於いて、会社の賞与制度内容に基づき算出した金額について組合に対してご説明しました。これらの会社の行為は組合の要求額を認めるものではないため、法的に承諾にはあたりません。したがって、何ら合意がなく、協定書作成義務はありません。

また、会社が平成21年6月17日付で回答書を発行するとともに、2009年6月18日の団体交渉の場に於いて、会社の賞与制度内容に基づき算出した金額について組合に対してご説明したことは、組合の承諾を求める申込行為ではありません。組合の主張を伺った上で、会社が回答した金額を平成21年6月30日に支給しております。

この事実からも明確な通り、会社側から組合に申込はしておらず、且つ団体交渉を実施した結果、会社として支給金額を変更する事が必要と判断し、その変更した支給金額について会社と組合双方が合意したわけでも無いため、会社として協定を結ぶ義務も理由もありません。」

(甲22)

2 会社が、平成21年夏期一時金に関する協定書の締結を拒否したことは、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) 一般的に、労使間の団交において、労働組合からの要求事項に関して、交渉により当事者に意見の一致がみられ、合意に達した事項は、協定書を作成すべきであって、協定書締結の要求があるのに正当な理由なくその調印を拒否することは団交拒否にあたるどころ、組合は、6.18団交の結果、労使間に平成21年夏期一時金の金額と支給日のみの部分的な合意が成立したにもかかわらず、会社は、合意の協約化を拒否しており、このような会社の姿勢は不誠実団交に当たるとともに、組合の存在を弱体化させる支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

ア 確かに、前記1(6)認定によれば、6.18団交において、組合は、会社が提示した C 組合員の平成21年夏期一時金の額に対して、「この金額で合意したい」と述べており、C 組合員の平成21年夏期一時金の金額については、会社の提示額を組合が了解する意思表示を行ったことが認められる。また、支給日については、組合が異論を述べていないため、この発言により、組合は支給日及び支給額について会社の提示を了解する意思表示を行ったものとみることができる。

イ しかしながら、この了解に至る経緯を詳しくみると、前記1(4)から(6)認定のとおり、①組合の6.5要求書には、「1-1. 2009年夏季一時金として、基準内賃金の2.7か月分を支払うこと。」「1-2. 査定を実施しないこと。」「1-6. C 組合員の支払い金額、およびその根拠を文書で回答し、説明すること。」と記載されていたこと、②会社は、6.17回答書において、「1-1. 会社の賞与制度に基づき算出した金額を支給しますので、本要求に応じることはできません。」「1-2. 査定は実施します。」「1-6. C 組合員の賞与支給額は次のとおりとします。 C 組合員 417,000円 (4,623円×90ポイント)」との回答を行っていたこと、③6.18団交において、組合は、会社に対し、会社の賞与制度に基づいて算出した金額を支給するという回答は不誠実な対応である旨述べ、これに対して会社は交渉で額が変わることはあるが、2.7か月という要求には応じられない旨回答したこと、④③のやり取りの後、組合と会社は、査定が適正になされているかどうかなどについてのやり取りを行なったこと、⑤④のやり取りの後の約15分間の休憩の後に、組合が「一時金ですが、内容について検討した結果、組合としてはこの金額で合意したい。」と発言したこと、が認められる。

これらのことからすると、6.5要求書における平成21年夏期一時金に関する組合の要求事項である1-1の事項については、会社は、6.17回答書において、会社の賞与支給額決定方法とは異なった要求であるとして、拒否の回答を行っており、組合はこれに対し、不誠実である旨述べ、一時金の支給金額が団交によって変わることは有り得る旨を会社に確認してはいるものの、その後は、査定が適正か等についてやり取りしたのみで、夏期一時金の金額について、特にそれ以上の要求

を行なった事実は認められないのであるから、組合が「この金額で合意したい」と述べている夏期一時金の支給金額は、6.5要求書における1-1の要求事項ではなく、1-6の「C組合員の支払い金額、およびその根拠を文書で回答し、説明すること。」という回答・説明要求事項に対して、会社が会社の賞与制度に従って決定し、組合に回答した金額であるとみることができる。

ウ 組合は、会社の賞与算定制度とは関係なく、平成21年夏期一時金の金額と支給日のみの部分的な合意が成立したと主張するので、これについてみる。

まず、金額については、前記1(5)、(6)認定のとおり、6.18団交で会社が説明した6.17会社回答における回答には、「1-6. C組合員の賞与支給額は次のとおりとします。 C組合員 417,000円(4,623円×90ポイント)」と、明確に査定制度を前提とした記述がなされており、「(4,623円×90ポイント)」という積算根拠となる部分を外した金額だけについての合意を認めることが可能か否かについて、6.18団交で言及された事実は認められず、また、本件申立てにおける主張の中で、組合が、査定制度についての合意は形成されていないことを認めている。

したがって、6.18団交において、明確な対立点である査定制度について労使間で対立が残っていたこと、会社が回答した支給金額は団交を通じての譲歩や同意に基づいたものではないことを併せ考えると、組合と会社の間には、支給金額について、部分的にも、それによって権利義務が生じるような合意が成立したとみるのは、困難である。

また、夏期一時金の支給日については、組合は、6.5要求書の「6月30日まで」との要求に会社が「6月30日」と回答して、労使間で合意が形成されていると主張するが、前記1(5)、(8)認定のとおり、①会社における夏期一時金の支給日が例年6月30日だったこと、②平成21年6月30日に、会社が、組合員を含む従業員に夏期一時金を支払ったこと、が認められ、このことからすると、会社は、夏期一時金は6月30日に支給するという既に決まっていた会社の方針を説明したものとみることができ、加えて、前記1(6)認定のとおり、夏期一時金の支給日について、平成21年6月30日に支払うという6.17回答書による会社回答に対し、組合が、6.18団交において、何らかの発言を行なった事実は認められないのであるから、夏期一時金の支給日について6.18団交において部分的にも合意が成立したとみることはできない。

エ なお、組合は、6.18団交において、D人事部長が合意について異議を唱えたと認めるに足りる事実も存在しないと主張するが、前記1(6)認定によると、D人事部長は、「届いてから内容を見てから対応を検討したい。どう書いてあるか

わからないから見てから判断したい」と述べているのみであることが認められ、明確に否定も肯定もしないで判断を保留したとみることができる。

- (2) 以上のとおり、確かに平成21年夏期一時金の金額及び支給日については、会社と組合の間で結果的に争いがないことは認められるものの、6.18団交において会社は、会社の賞与制度に基づいた説明をただけであること、組合と会社の間交渉を通じて譲歩や同意があったとみることとはできず、要求に対する応諾という形での意思の合致もみられないこと、また、組合の協定書締結への要求に対し、D 人事部長は何ら合意したことを認めておらず、判断を保留したとみることができること、などを総合的に判断すると、C 組合員の夏期一時金の額と支給日に関して、6.18団交において、労働協約を締結するに足るほどの合意があったとまではいえないのであるから、これらの事項について、会社が協定書の締結を拒否したことをもって、会社の対応が不誠実団交及び組合に対する支配介入であるとまで認めることはできず、その余を判断するまでもなく、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条の12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22年11月9日

大阪府労働委員会

会長 前川宗夫 印