

下「会社配分」という。)を除く一律部分(92.5%相当)の仮払を拒否し、及び同年度賃上げ交渉の未妥結を理由に同年度一時金の妥結を拒否したことが、労働組合法第7条の不当労働行為に該当するとして、平成10年8月4日(以下、平成の元号は省略する。)、組合が、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、10年度一時金回答のうち、夏季一時金の算定期間(9年11月1日から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)についての組合の仮払請求を拒否してはならないこと
- (2) 会社は、同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こと
- (3) 会社は、同年度一時金について、同年7月21日に妥結したものと取り扱い、同月30日までの間、年5分の割合で金利を支払わねばならないこと
- (4) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

3 初審命令の要旨

初審大阪府労委は、14年8月20日付けで、会社が10年度夏季一時金の仮払を拒否したこと、及び同年度賃上げ交渉の未妥結を理由に一時金交渉の妥結を拒否したことは不当労働行為に当たらないとして、組合の救済申立てを棄却することを決定し、同日、当事者双方に初審命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、14年8月29日、これを不服として、初審命令の取消し及び上記2のとおり救済を求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 会社が、10年度一時金について妥結していない時点で、夏季一時金のうち会社配分を除く一律部分の仮払を拒否したことが、不当労働行為に当たるか（争点1）。
- (2) 会社が、10年度賃上げ交渉の未妥結を理由に同年度一時金交渉の妥結を拒否したことが、不当労働行為に当たるか（争点2）。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、再審査における組合の以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第2の1に記載されたとおりであるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件申立て」を「本件救済申立て」と読み替える。

- 1 本件の不当労働行為の基本的な性質は、会社が賃上げを妥結しなければ一時金の妥結・支給はしない、仮払も拒否するという行為をとり続けることによって、賃上げの妥結を事実上強要したことである。10年度は、会社が賃上げ回答において会社配分を50%に拡大したが、これは、賃上げ額の半分は組合と協議・合意しないで会社が専権的に決定することを意味し、労働者の労働条件の維持・向上を求めることを主要な役割とする労働組合の役割を失わせるという組合弱体化をもたらし、ひいては団体交渉権そのものを脅かすものであった。

初審命令は、このような労働組合の存立基盤を揺るがしかねない会社回答に対して、労働組合が異議を述べ抵抗することを認めず、一時金がほしければ会社のいいなりの賃上げ回答を受け入れるよう言っているようなものである。そして、初審命令は、会社の「一時金の算定の基礎となる賃上げ分をも合わせて確定したいとする意思」を一時金妥結の絶対条件として容認した。つまり、一時金交渉については妥結するが、賃上げ交渉は妥結しないで、交渉を続けるということが事実上できなくなるということであ

り、労働委員会という行政機関が、労資交渉に介入し、会社の希望・意思を優先的に容認し、組合の意思を行使させなくするものであって、許されないことである。

- 2 一時金は賃金の後払であるから、労働した期間、即ち算定期間分の一時金については労働者に請求権があり、会社は、未妥結の場合は仮払を行う義務がある。
- 3 仮払の事例が全くなかったわけではなく、昭和58年度一時金について仮払を行った事例もある。また、会社は、10年度において、組合との一時金交渉が妥結に至っていない状態（つまり、会社における一時金支給額が確定していない状態）で非組合員に一時金を支給したが、これは仮払に当たると考えられる。
- 4 本件は、昭和52年（不再）第58号済生会中央病院事件の判断にも通底する明らかな支配介入の不当労働行為である。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第1（ただし、5を除く。）のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「当委員会」を「大阪府労委」と読み替えるものとする。

- 1 1を次のとおり改める。

「1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、全国に支店、営業所、油槽所等を有し、原油の輸入・精製・販売等を行っており、その従業員数は本件初審審問終結時（13年8月1日）約900名であった。
なお、会社は、本件初審申立時（10年8月4日）は、エッソ石油株式会社であったが、12年2月にエッソ石油有限会社に組織

変更し、さらに14年6月、モービル石油有限会社等と合併して現在のエクソンモービル有限会社となったものである。

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員並びに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初審審問終結時33名であった。なお、会社には、本件初審申立時、組合のほかスタンダード・ヴァキューム石油労働組合（組合員50名弱。以下「ス労」という。）及びエッソ石油労働組合（組合員300名弱。以下「エ労」という。）があった。」

2 2(6)を次のとおり改める。

- 「(6) 9年12月26日、組合は、会社が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向的に強行した上、9年度の賃金及び一時金について、組合に対する差別を行っているとして、大阪府労委に対し、不当労働行為救済申立て（9年（不）第75号）を行った。大阪府労委は、元年（不）第70号ほか関連事件と併合して審査し、16年3月31日、当該救済申立てを棄却する命令を發したところ、組合はこれを不服として、同年4月9日、当委員会に再審査（16年（不再）第30号）を申し立てた。」

3 3(1)を次のとおり改める。

- 「(1) 9年12月5日、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、賃上げ要求や手当の改善に関する要求のほかに、賃金制度に関し、会社配分の内訳を明らかにすることを要求した。なお、組合が要求した賃上げ総額は312,300円（被解雇組合員の生活保障分の163,300円を含む。）であり、会社配分をゼロとすることも求めていた。

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

率で示されるのに対し、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。

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6年度までは約20年にわたり25.0%で固定されてきたが、7年度は28.3%、8年度は28.1%となっていた。

なお、組合は、9年度春闘交渉において、賃上げ総額300,200円を要求したものの、会社回答どおり組合員有資格者平均10,510円で妥結した。」

4 3(2)中「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。」を「10年度春闘に係る団交が開催された。」に改める。

5 3(4)第4段落中「賃金データを含めてすべてを明らかにするように求め、妥結には至らなかった。」を「賃金データを含めてすべてを明らかにするように求めた。」に改める。

6 3(7)を次のとおり改める。

「(7) 10年5月6日、組合は大阪府労委に対し、会社が10年度春闘に係る団交において、管理職の賃金データの開示を拒否し、出席者数を制限し、説明内容を非公開とする会合の開催を提案したとして、不当労働行為救済申立て(10年(不)第21号)を行った。大阪府労委は、13年11月22日、当該救済申立てを棄却する命令を發したところ、組合は、これを不服として、当委員会に対し再審査(13年(不再)第58号)を申し立てた。」

7 3(17)を次のとおり改める。

「(17) 10年7月30日、会社と組合との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、同年度賃上げ及び一時金について会社の回答どおりの内容で妥結し、会社は、組合の組合員に対して、同年8月11日、夏季一時金

を妥結内容どおりに支給した。 」

8 4を次のとおり改める。

「4 本件申立て及びその他の申立てについて

- (1) 10年8月4日、組合は大阪府労委に対し、10年度夏季一時金について会社が組合の仮払請求を拒否したとして、本件不労働行為救済申立て（10年（不）第45号）を、また、会社が同年度賃上げ交渉が未妥結であることを理由に同年度一時金の妥結を拒否したとして、本件不当労働行為救済申立て（10年（不）第46号）を行った。10年（不）第45号事件及び同第46号事件は並行して審査が進められたが、審問終結の直前、併合され、大阪府労委は、14年8月20日、当該救済申立てを棄却する命令を発した。組合は、これを不服として、当委員会に対し本件再審査を申し立てた。
- (2) 10年8月4日、組合は大阪府労委に対し、10年度賃上げ及び一時金に関する団交において、会社が組合の指定した日時での団交設定に応じなかったとして、不当労働行為救済申立て（10年（不）第47号）を行い、大阪府労委は、12年9月29日、当該救済申立てを棄却する命令を発した。組合は、これを不服として、当委員会に対し再審査（12年（不再）第55号）を申し立てた。
- (3) 10年8月4日、組合は大阪府労委に対し、昭和50年度以降、会社が一時金交渉において、会社配分の内訳を明示せず、同部分を妥結内容どおりに全額支給しなかったとして、不当労働行為救済申立て（10年（不）第48号）を行い、大阪府労委は、13年2月20日、当該申立てを却下及び棄却する命令を発した。組合は、これを不服として、当委員会に対し再審査（13年（不再）

第12号)を申し立てた。

」

第4 当委員会の判断

1 会社が、10年度一時金について妥結していない時点で、夏季一時金のうち会社配分を除く一律部分の仮払を拒否したことが、不当労働行為に当たるか(争点1)

(1) 当委員会も、会社が10年度一時金について妥結していない時点で夏季一時金のうち会社配分を除く一律部分の仮払を拒否したことは、不当労働行為に当たるとは認められないものと判断する。その理由は、当委員会における再審査申立人の主張にかんがみ、下記(2)のとおり判断を付加するほかは、初審命令理由第2の2(1)の判断と同一であるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「前記第1.3」を「前記第3で改めた上で引用した初審命令理由第1の3」と、「申立て」は「救済申立て」と、それぞれ読み替える。

(2) 組合は、一時金は賃金の後払であるから、労働した期間、即ち算定期間分の一時金については労働者に請求権があり、会社は、未妥結の場合は仮払を行う義務があると主張する。しかし、一時金の支払について定めた会社と組合間の労働協約はなく、また、会社の就業規則等にもこのような定めはない(前記第3で改めた上で引用した初審命令理由第1の3(16))以上、未妥結にもかかわらず、会社が一時金の支給を行う義務があるとはいえない。なお、一時金が賃金の後払であるか否かは、上記判断を左右するものではない。

また、組合は、昭和58年度一時金について仮払を行った例があることをもって、仮払を行う慣行があったと主張するもののようであるが、当該一例をもって慣行が成立していたとはいうことはできない。

さらに、組合は、会社が組合との一時金交渉が妥結していない状況

で非組合員に一時金を支給したことが仮払に当たるので、組合にも仮払を行うべき義務があると主張するものようである。しかしながら、会社は、エ労及びス労と一時金について妥結するのを待って、新賃金に基づき計算した一時金を非組合員にも併せて支給したものであり（これは従前から行われていた取扱いであったことがうかがわれる。）、非組合員が一時金の受領を拒否したり異議を述べたことをうかがわせる事実は認められない。他方、組合は、未だ妥結の意思も表示しない時点で、旧賃金により計算された一時金の仮払を求めたものである。そうすると、非組合員と組合員では一時金の支給をめぐる事情が異なっていたのであるから、会社が組合の組合員を殊更差別的に取り扱ったと評価することはできない。

2 会社が、10年度賃上げ交渉の未妥結を理由に同年度一時金交渉の妥結を拒否したことが、不当労働行為に当たるか（争点2）

(1) 当委員会も、会社が10年度賃上げ交渉の未妥結を理由に同年度一時金交渉の妥結を拒否したことは、不当労働行為に当たるとは認められないものと判断する。その理由は、当委員会における再審査申立人の主張にかんがみ、下記(2)のとおり判断を付加するほかは、初審命令理由第2の2(2)の判断と同一であるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「前記第1.3」を「前記第3で改めた上で引用した初審命令理由第1の3」と、「申立て」は「救済申立て」と、それぞれ読み替える。

(2) 組合は、労働委員会という行政機関が、労資交渉に介入し、一時金の算定基礎となる賃上げ分を併せて確定したいとする会社の希望・意思を優先的に容認し、賃上げ交渉妥結前の一時金の妥結を求める組合の意思を行使させなくするものであって、許されない旨主張する。

しかしながら、労働委員会が、理由なく組合の意思を優先して、労使

交渉に介入し、救済命令を発することも許されないものである。労働委員会の介入が許されるのは、不当労働行為の存在が認められる場合であるが、上記(1)で判断したとおり、会社の行為が不当労働行為に該当するとはいえないのであるから、労働委員会が労使交渉に介入して会社に一時金交渉の妥結を命じることは相当ではない。

3 組合のその他の主張について

(1) 組合は、本件は、昭和52年(不再)第58号済生会中央病院事件の判断にも通底する明らかな支配介入の不当労働行為であると主張するが、上記事件は、病院が妥結月実施の条件に固執し、賃上げの妥結を自ら不成立にさせておきながら(東京都労働委員会により不当労働行為と認定され、賃上げの実施を命じる救済命令が発されている)、賃上げ未妥結を口実として組合弱体化意図に基づき一時金の支払を拒否した事案であり、本件とは前提となる事実関係が異なるから、組合の上記主張は採用できない。

(2) また、組合は、本件不当労働行為の基本的な性格は、会社が賃上げを妥結しなければ一時金の妥結・支給はしない、仮払も拒否するという行為をとり続けることによって、賃上げの妥結を事実上強制したことであるとも主張する。

しかしながら、団交が労働条件等に関する合意の達成を目的として労使対等の立場で行う交渉である以上、労働組合が希望するとおりの交渉の進行や交渉結果が得られなかったからといって、直ちに不当労働行為が成立するものではない。

むしろ、10年度賃金交渉の経緯をみると、ス労と会社の間では10年4月28日に、エ労と会社の間では同年6月10日に妥結している(同3(11)及び3(13))。他方、組合は、前年度妥結実績とは大幅に異なる賃上げ要求を行い(同3(1))、7カ月半に及ぶ16回の春闘交

渉を経ても会社に受け入れられず（同 3 (1)ないし 3 (16))、同年 7 月 21 日には、春闘交渉の収束を鋭意検討中である旨述べ（同 3 (16))、同月 30 日に、会社回答どおりで賃上げ交渉を妥結している（同 3 (17))。また、組合と会社の前年度賃上げ交渉も会社回答どおりで妥結されていた（同 3 (1)）。そうすると、会社と組合の間の賃上げ交渉の進行や交渉結果に格別不自然な点は見受けられない。

そして、引用した初審命令理由第 2 の 2 (1)ウ及び同 2 (2)イの判断のとおり、会社の一時金に係る仮払拒否・妥結拒否の対応に、殊更組合を差別したり、組合の弱体化を図ろうとする意図がうかがえないことからすると、会社が組合の主張するような不当な一時金交渉を行ったとはいえない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 22 年 11 月 10 日

中 央 労 働 委 員 会

第三部会長 赤 塚 信 雄 ⑩