

命 令 書

申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
 代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の沖労委令和元年(不)第3号Y会社事件について、当委員会は、令和2年11月12日第403回公益委員会議において、会長公益委員藤田広美、公益委員宮尾尚子、同井村真己、同上江洲純子及び同田島啓己が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

申立人の申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人Y会社（以下「会社」という。）は、賞与の支給において、申立人X組合（以下「組合」という。）のA2分会（以下「分会」という。）に所属する組合員（以下「組合員」という。）に対し、分会に所属しない従業員（以下「非組合員」という。）に対する賞与支給日までに組合員に対して賞与支給予定額を提示しないことにより、非組合員に対する賞与支給時期と比較して、組合員に対する賞与支給時期を遅らせる差別的取扱いを行わないこと。
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要等

- 1 事案の概要

本件は、会社が、令和元年夏季賞与の支給に当たり、非組合員に対する賞与支給日までに組合員に対して賞与支給予定額を提示しないことにより、組合員に対する賞与支給時期を非組合員より遅らせたこと（以下「本件行為」という。）が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、組合が救済を申し立てた事件である。

2 前提となる事実

以下の事実は、証拠（甲1ないし甲8、乙1及び乙2）、当委員会に顕著な事実及び審査の全趣旨によって容易に認められる事実である。

(1) 当事者等

ア 会社

会社は、肩書地に本社を置き、セメント及び骨材の貯蔵並びに販売等を営む株式会社である。

イ 組合

組合は、肩書地に主たる事務所を置くC組合の地方組織であり、本件申立当時の組合全体の組合員数は808名である。

分会は、平成21年7月22日に会社の従業員17名がC組合に加入したことにより結成されたものであり、本件申立当時の分会の組合員数は13名である。

(2) 本件申立てに至るまでの労使関係

平成22年以降、会社と組合との間には、不当労働行為救済申立て又は労働争議あっせん事件として、次のものがある。

ア 平成22年7月、組合は、平成22年春闘要求に係る団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済を申し立てた（沖労委平成22年(不)第2号事件）。同年11月、組合は救済申立てを取り下げた。

イ 平成22年12月、組合は、平成21年年末要求、平成22年春闘要求、平成22年年末要求に係る団体交渉等における会社の対応が不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済を申し立てた（沖労委平成22年(不)第6号事件）。平成24年2月、当委員会は、会社に対し、平成22年年末要求の団体交渉について誠実に対応するよう命じる一部救済命令を発したところ、会社はこの命令の救済部分を不服として、那覇地方裁判所に対し取消訴訟を

提起した。同年8月、下記キのあっせん成立により、会社は訴えを取り下げた。

ウ 平成23年4月、組合は、会社が平成22年年末要求に係る団体交渉に関連して組合が実施した争議行為は違法な争議行為であるとし、これに参加した組合員に対し科した懲戒処分が不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済を申し立てた（沖労委平成23年(不)第1号事件）。平成24年8月、下記キのあっせん成立により、組合は救済申立てを取り下げた。

エ 平成23年7月、組合は、会社が上記ウの争議行為に参加した組合員に対して行った同年4月の昇給見送り及び平成23年夏季賞与の減額支給は不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済を申し立てた（沖労委平成23年(不)第3号事件）。平成24年8月、下記キのあっせん成立により、組合は救済申立てを取り下げた。

オ 平成23年8月、組合は、平成23年春闘要求に係る団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済を申し立てた（沖労委平成23年(不)第4号事件）。平成24年8月、下記キのあっせん成立により、組合は救済申立てを取り下げた。

カ 平成24年2月、組合は、団体交渉に際しての出席人数等の条件及び平成23年冬季賞与の支給額について、当委員会にあっせんを申請した（沖労委平成24年(調)第2号事件）。同年4月、組合と会社は、当委員会のあっせん案を受諾し、あっせんが成立した。

キ 平成24年5月、組合は、会社との間で継続中の事件のすべての解決を求めて、当委員会にあっせんを申請した（沖労委平成24年(調)第6号事件）。同年8月13日、組合と会社は、団体交渉の円滑化、相互信頼関係の構築努力、紛争の終局を内容とする当委員会のあっせん案を受諾し（以下、同日付の組合と会社の合意（甲3）を「平成24年労働協約」という。）、上記イないしオの各事件は取下げにより終了した。

ク 平成25年1月、組合は、平成24年冬季賞与の金額及び賞与決定のための査定方法等についての協議を求めて、当委員会にあっせんを申請した（沖労委平成25年(調)第1号事件）。同年2月、あっせんが開催されたが、打ち切りにより終了した。

ケ 平成25年3月、組合は、人事考課制度に関する団体交渉申入れ及び平成24年年末要求に係る団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たる

として、当委員会に救済を申し立てた（沖労委平成25年（不）第2号事件）。平成26年3月、当委員会は棄却命令を発したところ、同年4月、組合はこれを不服として、中央労働委員会に対して再審査を申し立てた。平成28年3月、中央労働委員会は、会社の行為を不当労働行為として認定し救済命令を発したところ、会社はその取消しを求めて、東京地方裁判所に対し行政訴訟を提起した。平成29年8月、同裁判所は会社の請求を棄却する判決を言い渡し、平成30年4月、東京高等裁判所は会社の控訴を棄却する判決を言い渡し、同年11月、最高裁判所は会社の上告を棄却し、上告受理申立を受理しない旨決定し、上記中央労働委員会命令が確定した。

(3) 会社における賞与に関する就業規則等の規定

会社の就業規則等には、賞与に関して次の規定がある。なお、会社には、賞与支給日及び賞与支給手順に関する定めはない。

ア 就業規則

（給与の基準）

第39条 従業員は、その職務、能力および勤務実績に応じて支給される。

（給与）

第40条 給与の種類と支給方法は、別に定める「給与規定」による。

イ 給与規程

（賞与）

第27条

1. 会社は営業成績が良好なときは賞与を支給する。ただし、支給方法については当期の営業成績を考慮に入れその都度支給方法を決定する。
2. 賞与は夏季および年末の2回とし、評定期間は次のとおりとする。
 - イ. 夏季は前年12月1日～当年5月31日まで
 - ロ. 年末は当年6月1日～当年11月30日まで
3. 賞与は支給日現在、在籍する者に対して支給する。

（賞与の査定）

第28条

賞与は従業員の勤務成績ならびに業績を評定して行うものとする。

ウ 労働協約

組合と会社との間には、賞与支給日及び賞与支給手順に関する労働協約は締結されていない。

3 争点

(1) 本件行為の労組法第7条第1号該当性（争点1）

ア 本件行為の不合理性

イ 本件行為についての不当労働行為意思の存否

(2) 本件行為の労組法第7条第3号該当性（争点2）

4 争点に対する当事者の主張の要旨

(1) 本件行為の労組法第7条第1号該当性について（争点1）

（組合の主張）

ア 会社は、殊更に、非組合員に対する賞与支給日までに組合員に対して賞与支給予定額を提示しないことにより、組合員に対する賞与支給時期を非組合員より遅らせた。

イ 会社は、平成31年4月22日の団体交渉の席で、夏季賞与について、賞与支給のための評価作業が終了するのは7月上旬頃である、組合員の賞与支給予定額を決定し次第、改めて回答する旨説明していたのであるから、7月上旬以降組合に賞与支給予定額を回答すべきであった。組合と会社との間に、賞与支給予定額の回答は団体交渉のみで行うという取り決めはなく、仮に会社が賞与支給予定額の回答は団体交渉で行おうと考えていたならば、適宜の方法により、組合に対し、賞与支給予定額が決定した旨の通知を行って、組合からの団体交渉の申入れを促せばよい。また、平成24年労働協約に基づき、会社からの団体交渉申入れも可能であった。

ウ 会社は、組合が労使合意に基づいて賞与支給額を決めたいという姿勢を堅持していることを逆手にとって組合員の賞与支給を遅らせるという労働組合攻撃を繰り返し、本件行為もその一環であって不当労働行為意思があるから、本件行為は労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

（会社の主張）

ア 組合員への賞与支給は、組合からの団体交渉の申入れ、団体交渉の場での賞与支給予定額の回答、協定書の作成、賞与の支給という従前の賞与支給手順で行われる。本件も同様の対応をしていたに過ぎず、本件では組合の団体交渉の申入れは、令和元年7月19日であり、団体交渉が同月26日に行われたのは組合がその日を希望したからである。組合との間では、団体

交渉における合意が成立しておらず、協定書も作成されていないのであるから、夏季賞与を支給することはできない。また、組合との間で合意が成立していないことを理由に、非組合員に対する夏季賞与の支給を延期することもできない。会社は自ら積極的な対応をとって組合員に夏季賞与を支給した。

イ 会社が、組合に対し、夏季賞与について評価作業が終了するのは7月上旬であること、組合員の賞与支給予定額が決定し次第改めて回答すること、夏季賞与の支給は7月下旬頃を予定している旨を回答したのは従前と同様である。平成24年労働協約により会社も団体交渉の申入れはできるけれども、適切な時期に組合から団体交渉申入れが行われていた従前の状況下では、積極的に団体交渉の申入れを行わなければ不当労働行為になるとはいえない。

ウ 以上のとおり、会社の本件行為等が不合理であると評価することは到底できず、組合員を殊更に不利益に扱い、組合の弱体化を図っているとも認められないから、本件行為は労組法第7条第1号に該当しない。

(2) 本件行為の労組法第7条第3号該当性について（争点2）

（組合の主張）

会社が本件行為に及んだ主たる動機に組合嫌悪の情があったことは明らかであり、少なくとも、会社に、本件行為が客観的に組合の弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があったことは明らかであるから、本件行為は労組法第7条第3号に該当する。

（会社の主張）

会社は、組合に対し、弱体化工作等を行っておらず、本件行為も組合の弱体化を図ったものでもなく、夏季賞与についても組合員全般へ差別的行為も認められないから、本件行為は労組法第7条第3号に該当しない。

第3 当委員会が認定した事実

前記第2の2の前提事実に加え、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 非組合員に対する夏季賞与の支給状況について

会社は、例年、6月から約1か月をかけて、今期の営業成績の取りまとめ及び従業員の人事考課の評価作業等を行い、7月上旬頃に夏季賞与支給予定額を

決定し、その後従業員に夏季賞与を支給していた。平成24年以降の支給日は、平成24年7月27日、同25年7月26日、同26年7月25日、同27年7月24日、同28年7月25日、同29年7月28日、同30年7月27日、令和元年7月26日であり、平成28年を除き、毎年7月第4金曜日に支給していた。

【乙31ないし39、B 2 証人27頁・36頁】

2 組合員に対する平成28年ないし平成30年における夏季賞与の支給状況について

(1) 平成28年夏季賞与について

ア 組合は、平成28年2月23日付けで、会社に対し、平成28年春闘として、夏季賞与等について要求書を提出し、職員・常用は新基本給の35割とすること、支給日は同年7月15日までとすることを要求した。

【甲29、乙3】

イ 組合は、平成28年5月13日付けで、会社に対し、夏季賞与を含む平成28年春闘要求についての団体交渉を申し入れ、日程調整の上で、同年6月14日に団体交渉が開催されたが、実質的な議論は行われず、夏季賞与については協議されなかった。

【甲38ないし41、甲46、乙4ないし7、審査の全趣旨】

ウ 組合は、平成28年6月15日及び同年7月5日付けで、会社に対し、夏季賞与を含む平成28年春闘等について団体交渉を申し入れ、日程調整の上で、同月11日に団体交渉が開催された。会社は、組合に対し、同団体交渉において、例年であれば、4月に交付するはずの回答書（夏季賞与について、賞与支給のための評価作業が終了するのは7月上旬頃であること、組合員の賞与支給予定額を決定し次第改めて回答すること、夏季賞与支給は7月下旬頃を予定している旨記載）と、例年7月に交付している夏季賞与支給予定額を記載した回答書を同時に交付した。同団体交渉では、実質的な議論は行われず、夏季賞与については協議されなかった。

【甲41ないし54、甲56、乙7、B 2 証人29頁・31頁、審査の全趣旨】

エ 平成28年7月25日、会社は、非組合員に対して、夏季賞与を支給した。

【乙36】

オ 組合は、平成28年7月28日付けで、会社に対し、夏季賞与を含む平成28年春闘等についての団体交渉を申し入れた。他方、会社は、同年7月29日

付けで、組合に対し、速やかに夏季賞与を支給したい旨、また協定書の締結を促す旨通知した。日程調整の上で、同年8月12日に団体交渉が開催されたが、実質的な議論は行われず、夏季賞与については協議されなかった。

【甲55、甲57ないし62、審査の全趣旨】

カ 組合は、平成28年9月21日付けで、那覇地方裁判所に対し、平成28年夏季賞与等の仮払いを求め仮処分命令申立てを行った。会社が、同月30日付けで、夏季賞与を支給予定であり、異議がある場合には連絡されたい旨通知したところ、組合は、仮払いとして受領する旨回答した。会社は、同年10月6日、組合員に対し夏季賞与を支給し、組合は上記仮処分命令申立てを取り下げた。

【甲62ないし64、乙25、乙26、審査の全趣旨】

(2) 平成29年夏季賞与について

ア 組合は、平成29年2月16日付けで、会社に対し、平成29年春闘として、夏季賞与等について要求書を提出し、職員・常用は新基本給の35割とすること、支給日は同年7月14日までとすることを要求した。

【乙8】

イ 組合は、平成29年4月13日付けで、会社に対し、夏季賞与を含む平成29年春闘についての団体交渉を申し入れ、日程調整の上で、同年4月25日に団体交渉が開催された。同団体交渉において、会社は、組合に対し、夏季賞与について、賞与支給のための評価作業が終了するのは7月上旬頃である、組合員の賞与支給予定額を決定し次第改めて回答する、夏季賞与の支給は7月下旬頃を予定している旨記載された回答書を交付した。

【乙9ないし11、審査の全趣旨】

ウ 組合は、平成29年7月11日付けで、会社に対し、夏季賞与を含む平成29年春闘についての団体交渉期日を同月20日と指定して団体交渉を申し入れた。上記団体交渉申入前に、会社は、組合に対して賞与支給予定額を提示したことはなく、団体交渉の申入れを促したこともなかった。

【乙12、A3証人25頁・26頁、審査の全趣旨】

エ 平成29年7月20日に団体交渉が開催され、会社は、組合に対し夏季賞与支給予定額等を示し、会社と組合は、同月24日、夏季賞与支給について合意し、協定書を締結した。

【乙13、乙27、審査の全趣旨】

オ 会社は、平成29年7月28日、上記協定書に基づき、組合員に対し夏季賞与を支給した。会社は、同日、非組合員に対しても夏季賞与を支給した。

【乙37、審査の全趣旨】

(3) 平成30年夏季賞与について

ア 組合は、平成30年2月15日付けで、会社に対し、平成30年春闘として、夏季賞与等について要求書を提出し、職員・常用は新基本給の35割を要求する、支給日は同年7月13日までとすることを要求した。

【乙14】

イ 組合は、平成30年4月2日付けで、会社に対し、夏季賞与を含む平成30年春闘について、団体交渉期日を同月10日と指定して団体交渉を申し入れ、日程調整の上で、同月18日に団体交渉が開催された。同団体交渉において、会社は、組合に対し、夏季賞与について、賞与支給のための評価作業が終了するのは7月上旬頃である、賞与支給予定額を決定し次第改めて回答する、夏季賞与の支給は7月下旬頃を予定している旨記載された回答書を交付した。

【乙15ないし17、審査の全趣旨】

ウ 組合は、平成30年6月25日付けで、会社に対し、夏季賞与を含む平成30年春闘についての団体交渉期日を同年7月3日と指定して団体交渉を申し入れ、日程調整の上で、同年8月2日に団体交渉が開催されることとなった。上記団体交渉申入前に、会社は、組合に対して賞与支給予定額を提示したことはなく、団体交渉の申入れを促したこともなかった。

【乙18ないし22、審査の全趣旨】

エ 会社は、平成30年7月27日、非組合員に対し、夏季賞与を支給した。その際、組合は、会社に対し、組合員よりも先に非組合員に夏季賞与が支給されたことについて、特段異議等を述べることはなかった。

【乙38、A 3 証人22頁、B 2 証人51頁、審査の全趣旨】

オ 平成30年8月2日、団体交渉が開催され、会社は組合に対し夏季賞与支給予定額等を示し、会社と組合は、同月3日、夏季賞与支給について合意し、協定書を締結した。

【乙22、乙28、審査の全趣旨】

カ 会社は、平成30年8月9日、組合員に対し、上記協定書に基づき、夏季賞与を支給した。

【審査の全趣旨】

3 令和元年夏季賞与支給に至る経緯について

- (1) 組合は、平成31年3月1日付けで、会社に対し、平成31年春闘として、夏季賞与等について要求書を提出し、職員・常用は新基本給の35割を要求する、支給日は令和元年7月12日までとすることを要求した。

【甲9、甲10】

- (2) 組合は、平成31年3月1日、会社に対し夏季賞与を含む平成31年春闘について、団体交渉期日を同月8日と指定して団体交渉を申し入れ、日程調整の上で、同年4月22日に団体交渉が開催された。同団体交渉において、会社は、組合に対し、夏季賞与について、賞与支給のための評価作業が終了するのは7月上旬頃である、賞与支給予定額を決定し次第改めて回答する、夏季賞与の支給は7月下旬頃を予定している旨記載された回答書を読み上げて交付した。

【甲11ないし19、乙23】

- (3) 会社は、令和元年7月19日頃、夏季賞与支給予定額を決定した。

【甲69、B2証人37頁・38頁】

- (4) 組合は、令和元年7月19日付けで、夏季賞与を含む平成31年春闘についての団体交渉期日を同月26日午後6時30分からと指定して、団体交渉を申し入れた。これを受け、会社は、組合に対し送付することを検討していた賞与支給のための団体交渉申入れを促す文書の発送を取りやめ、同月25日、上記日程で団体交渉を受ける旨回答した。

【甲20、甲21、B2証人52頁】

- (5) 会社は、令和元年7月26日、非組合員に対し、賞与明細を交付した上で同日、夏季賞与を支給した。

【乙39、審査の全趣旨】

- (6) 令和元年7月26日午後6時20分頃から団体交渉が開催されたが、組合は、会社が非組合員に対し夏季賞与を支給したことについて抗議し、実質的協議は行われず、団体交渉は終了した。その際、会社は、例年7月に交付している夏季賞与支給予定額を記載した同日付け回答書を交付したが、組合は受領しなかった。

【甲22、甲23、乙24、B2証人30頁ないし32頁】

(7) 会社は、組合に対し、令和元年7月31日、上記夏季賞与支給予定額を記載した回答書を交付し、組合員に対し夏季賞与を早期に支給したい旨、協定書の締結または団体交渉を促す旨通知したけれども、組合から回答はなかった。

【甲22、甲23、B 2 証人32頁】

(8) 会社は、組合に対し、令和元年9月5日、上記の通知後団体交渉が開催されていないこと、夏季賞与の早期支給のため、同月12日に支給予定であること、異議があれば同月9日までに申入れされたい旨通知した。

【甲24】

(9) 組合は、上記(8)の通知を受け、令和元年9月7日付けで、会社に対し、夏季賞与の受取りを拒絶するつもりはない旨回答した。

【甲25】

(10) 会社は、組合の上記(9)の回答を受け、令和元年9月10日付けで組合が夏季賞与支給について異存がないことが確認できたとし、同月12日に支給することを通知した上で、組合員に対し、同月12日、夏季賞与を支給した。

【甲26、審査の全趣旨】

4 その他の事情

少なくとも平成24年以降、組合員と非組合員に夏季賞与が同日に支給されず、組合員に対する支給が非組合員より遅れたことはあった。

また、これまでのところ、会社から夏季賞与の支給予定額が提示されてきたのは団体交渉においてであって、組合が、会社に対し、団体交渉以外での賞与支給予定額の提示を求めたことはなく、非組合員への賞与支給よりも先に組合員に対する支給予定額の提示を求めたこともなかった。

【A 3 証人20頁・21頁、B 2 証人31頁・41頁・51頁・55頁、審査の全趣旨】

第4 当委員会の判断

1 本件行為の労組法第7条第1号該当性について（争点1）

(1) 本件行為の不合理性

ア 会社は、令和元年夏季賞与の支給に当たり、非組合員に対する賞与支給日である令和元年7月26日までに組合員に対して賞与支給予定額を提示しておらず、組合員に対する賞与支給日は同年9月12日になったことが明らかである。そこで、組合が主張するように、会社は、殊更に、非組合員に対する支給日までに組合員に対して支給予定額を提示しないことにより、

組合員に対する支給時期を非組合員よりも遅らせたと認められるかについて検討する。

前記認定事実によれば、会社は、非組合員については、基本的に毎年7月第4金曜日に夏季賞与を支給していたことから、本件においても、7月第4金曜日である令和元年7月26日に夏季賞与を支給することとしたものであると認められる。

他方、会社は、組合員については、少なくとも平成28年から同30年までは、夏季賞与支給予定額が決定したころに組合からの団体交渉の申入れを受けて、団体交渉において賞与支給予定額を提示した後、組合と協定書を締結するか、組合に異議がないことが確認された後に夏季賞与を支給していたこと、その結果、組合員よりも先に非組合員に対して夏季賞与が支給されたことがあったこと、平成30年においても、組合員よりも先に非組合員に夏季賞与が支給されたけれども、組合はこれに特段の異議を述べていなかったことが認められる。本件についても、会社は、従前と同様の対応を予定していたところ、令和元年7月19日に組合から開催希望日を同月26日とする団体交渉の申入れを受けたため、これに応諾すべく、非組合員に対する賞与支給日である同月26日までに組合に対し賞与支給予定額を提示することを控えた結果、同日までに組合と賞与支給について協定書の締結等に至らず、夏季賞与を支給できなかったものと認められる。また、会社は、同月26日の団体交渉の際、あるいはその後においても、組合に対し賞与支給予定額を通知し、賞与を早期に支給するための団体交渉の開催を促すなどした上で、同年9月12日に夏季賞与を支給した事実も認められる。

以上の事実によれば、会社は、これまで組合から特段の異議もなく行われてきた夏季賞与支給についての手順に従って対応しようとした結果、組合員に対する支給が遅くなったものに過ぎないというべきである。本件は非組合員に対する賞与支給日であった7月第4金曜日が組合の求めに応じて団体交渉日となってしまったことに起因して、組合員と非組合員に対する支給時期の相違が生じたものと考えられる。加えて、会社は、非組合員に対する賞与支給日であった7月26日の後も、組合員に対して賞与を支給しようとする積極的な対応をとり、現に支給に至っている。このような会社の姿勢からすれば、会社が、組合員に対する賞与支給時期を非組合員よりも殊更に遅らせたとは言い難い。

したがって、会社が、殊更に、本件行為に及んだと認めることはできない以上、本件行為が不合理であるとはいえない。

イ これに対し、組合は、会社は平成31年4月22日の団体交渉での説明に基づき7月上旬以降組合に賞与支給予定額を回答すべきであるとか、会社が適宜の方法により組合に対し賞与支給予定額が決定した旨の通知を行って組合からの団体交渉の申入れを促せばよいとか、平成24年労働協約に基づき会社からの団体交渉申入れも可能であるなどと主張している。

しかしながら、平成31年4月の団体交渉での説明に基づき会社が支給予定額を回答すべきであるとの組合の主張については、平成31年4月の団体交渉での回答と全く同じ内容の回答書が平成29年及び平成30年にも組合に交付されており、いずれもその後の会社の対応としては団体交渉において支給予定額を提示しており、これを団体交渉外で回答したことはなく、支給予定額が決定した旨の通知をしたこともなかったのであって、組合も団体交渉外での支給予定額の提示を求めたことはない。そうすると、組合から特段の異議を述べられたこともない従前の手順に従った会社の対応を不合理とみることはできない。また、組合は、適宜の方法で支給予定額を通知して団体交渉を促せばよいともいうけれども、これまでの手順としては、むしろ組合において、支給予定額が決定された時期の前後に会社に促されることなく自らの判断で団体交渉を申し入れてきたのであって（前記第3・2(2)ウ、同(3)ウ）、令和元年の夏季賞与支給のみを特別に取り上げて、これまで組合が会社に対し求めたことのない支給予定額が決定したことの通知や団体交渉の申入れを促す行為を会社がしなかったことをもって、不合理であるなどとは到底いえない。これは、平成24年労働協約があっても変わるところはない。

よって、組合の上記各主張は、いずれも採用できない。

(2) 本件行為についての不当労働行為意思の存否

前記第2・2(2)のとおり、平成21年7月に分会が結成されて以来、会社と組合との間では、不当労働行為審査事件や争議あっせん事件等が多数発生し、労使関係は必ずしも良好ではなかったとはいえる。

しかし、上記(1)のとおり、会社は殊更に夏季賞与支給予定額の提示や支給を遅らせたとは認められないのであるから、従前の労使関係を考慮したとしても、本件行為に不当労働行為意思の存在を認めることはできない。

(3) 結論

以上のとおり、本件行為は労組法第7条第1号には該当しない。

2 本件行為の労組法第7条第3号該当性について（争点2）

上記1で判断したとおり、会社の本件行為は不合理とはいえ、不当労働行為意思は認められない以上、同行為によって直ちに組合を弱体化させたり、その運営・活動を妨害したりする行為に当たるといえることはできない。また、会社にそのような認識、認容があったということもできない。

したがって、本件行為は、労組法第7条第3号に該当しない。

3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断により、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和2年11月12日

沖縄県労働委員会

会 長 藤 田 広 美