

命 令 書

再審査申立人 X組合

再審査被申立人 Y1会社承継人
Y2会社

上記当事者間の中労委平成22年（不再）第46号事件（初審東京都労委平成20年（不）第59号事件）について、当委員会は、令和3年4月7日第306回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員両角道代、同鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿士眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査申立人X組合（以下「組合」という。）は、平成19年7月13日（以下「平成」の元号を省略する。）に開催された再審査被申立人Y2会社の前身のY1会社（後記第3の1(2)のとおり、Y1会社は数次の組織変更等により現在に至っており、Y1会社以降の各社を、その名

称を問わず「会社」ともいう。)との団体交渉(以下「7.13団交」という。)において、19年度一時金を妥結するに当たり、専門職(大学又は大学院を卒業した者)に比べて事務・技能職(短期大学又は高等学校等を卒業した者)の一時金支給月率が低いことについて異議を有している旨を記載した「確認書」と題する文書(以下「7.13確認書」という。)を提出し、7.13確認書の締結を会社に求めたところ、会社は、同月18日、組合に対し、同確認書の趣旨及び妥結の意思の確認を求めた。その後、会社は、同月31日、19年度一時金に係る組合の妥結の意思を確認できたとして、同年8月14日に19年度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、組合に対し、7.13確認書の趣旨及び妥結の意思を確認した結果、組合の組合員への19年度夏季一時金の支給日を当初の予定である同年7月31日の2週間後の同年8月14日に延ばしたこと(以下「本件支給日の延期」ともいう。)が労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為であるとして、20年7月10日、組合が東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に救済を申し立てた事案である。

2 初審における請求した救済内容の要旨

- ① 19年度一時金が7.13団交で妥結したことを認めること
- ② 組合の組合員に対し、19年度夏季一時金の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

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

東京都労委は、22年7月20日付けで、前記1の会社の対応は不当労働行為に該当しないとして、組合の救済申立てを棄却することを決定し、同年8月26日、当事者双方に対し、命令書(以下「初審命令」と

いう。)を交付した。

組合は、同年9月3日、これを不服として、初審命令の取消し及び前記2の救済を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

会社が、19年度一時金について、組合が提出した7.13確認書の趣旨及び妥結の意思を確認した結果、組合の組合員への19年度夏季一時金の支給日を当初の予定から2週間後に延ばしたことは労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 組合は、7.13団交において、19年度一時金の妥結を表明し、会社もこれに応じ、19年度夏季一時金の支給予定日が19年7月31日であると述べ、妥結時刻が同月13日の午後2時15分であることも労使で確認したのであるから、19年度一時金が同日に妥結したことは疑いのない事実である。7.13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、専門職の一時金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、事務・技能職の一時金支給月率を専門職と同一の一時金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り、組合は、同確認書を19年度一時金の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) ところが、会社は、19年度一時金の妥結から5日後の19年7月18日に、7.13確認書の締結が19年度一時金の妥結の条件と受け取れるため、このままだと同月31日に19年度夏季一時金が支給できない旨突然に電話連絡してきた。組合は、7.13確認書の趣旨を説明し

た上で、同確認書の締結が19年度一時金の妥結の条件ではない旨答えたにもかかわらず、会社は、同確認書の撤回及び取下げを組合に要求し、その後の文書でも、同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同日に19年度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、7.13団交において19年度一時金が妥結したことを勝手に否定した上で、19年度夏季一時金を人質にして、組合に対し7.13確認書の撤回を強要したのである。

- (3) その後、会社は、19年7月27日に開催された団体交渉（以下「7.27団交」という。）及び同日付け組合文書の内容により19年度一時金の妥結の意思の確認ができたとして、同月31日に19年度夏季一時金の支給を文書で通知したが、その2週間後の同年8月14日まで支払を遅延させた。
- (4) このように、会社が、組合が提出した7.13確認書に難癖を付け、7.13団交における妥結をなきものとし、同確認書の撤回を強要した上で、19年度夏季一時金の支給を遅延させたことは、組合の組合員に経済的負担を強いるものであるとともに、会社の意思の下に組合を組み敷こうとするものである。このような会社の行為は労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当する。
- (5) 組合は、7.13団交において19年度一時金の妥結を表明しており、組合の妥結の意思は当初から明確である。

会社の団体交渉の代表である人事部精製・供給部門担当マネージャーB1は、7.13団交において「妥結という確認ができた」との発言をして19年度一時金について妥結の意思を確認しており、7.13確認書と19年度一時金の妥結表明とは別個の問題としていた。

また、組合が7.13団交において提示した協定書案の内容を考慮す

れば、組合が会社回答どおりの内容で妥結する意思を明確に示したといえる。

- (6) 組合は、18年度以前の一時金の妥結の際にも、必ず妥結に当たっての組合見解を述べており、7.13団交においても突如として組合見解を表明したわけではない。今回も同じく異議を述べたものであり、ただ、書面による方式にした点が新しいだけで、基本は従前と変わらない。

このような従前からの労使交渉の経緯に照らせば、19年7月13日付け「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「7.13見解文書」という。）における「合意したわけではない」との記載の真意が、事務・技能職の賃金決定方式に異議を唱える趣旨でないことは容易に推認できたはずである。

- (7) ちなみに、会社は、別組合であるC1組合とは、16年度一時金に関し、組合が提出した7.13確認書と同趣旨の一時金に関する確認書を締結した上で、16年度一時金を支給している。
- (8) 仮に7.13確認書の趣旨について疑義があるというのであれば、事務局ベースの電話で済ませられることである。現に、会社の団体交渉の窓口であるB2が組合の交渉部事務局長であるA1副委員長に電話した際に、A1副委員長は「7月13日に妥結した」と明確に答えたから、話はこれで済んでいる。
- (9) 本件は、たまたま起きた一過性の事案ではなく、会社の長年にわたる執拗な組合潰し、あるいは組合弱体化攻撃、特に組合に対する兵糧攻め攻撃の一環としてされたものである。

2 会社の主張

- (1) 組合は、7.13団交の冒頭で、19年度一時金を妥結する旨発言したが、その一方で、事前に連絡もなく7.13確認書を会社に提出した。7.13確認書は、19年7月13日の19年度一時金の妥結が最終的

なものではないような記載であり、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年度一時金の交渉が終了したことを再度確認する必要があることから、組合に対し、同確認書の趣旨及び19年度一時金の妥結の意思の確認を行ったことは合理的なものである。

このため、会社は、同月18日、組合に対し、同月24日までに19年度一時金の妥結の意思と7.13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、譲歩案として、組合側の正式見解を文書で明確にするように求めた。

しかし、同日までに組合からの反応がなく、会社は、19年度一時金の妥結の意思の確認ができなかったことから、同月31日の組合の組合員への19年度夏季一時金の支給ができなかった。会社が同日に19年度夏季一時金の支給をしようと努力した一方で、同月24日までを無為に徒過させたのは組合の所為にほかならない。

そして、会社は、7.27団交における組合側の発言や同月27日付け組合文書の記述により、19年度一時金に係る組合の妥結の意思と7.13確認書の趣旨が明確になり、組合が19年度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、19年度夏季一時金の支払手続を速やかに行い、同年8月14日に組合の組合員に19年度夏季一時金を支給した。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。

- (2) 以上のとおり、会社は、組合に対し、19年度一時金の妥結と矛盾しかねない7.13確認書の取扱いについて再考を求めたにすぎず、また、19年度一時金の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、同確認書の撤回を強制したこともない。したがって、会社の行為は労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入

には該当しない。

なお、これまで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、18年度までは一時金に関して7.13確認書と同様の確認書を締結したことはなかった。

- (3) ちなみに、C1組合と会社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7.13確認書とは異なるものである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、昭和57年9月25日にC1組合から分離独立して結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置いている。

組合は、本件初審申立て時（20年7月10日）には会社又は会社の前身のB3会社（同社の前身のB4会社及びB5会社を含む。以下「B3会社」という。）若しくはB6会社（同社の前身のB7会社を含む。以下「B6会社」という。）の従業員及び元従業員により組織されていたが、その後、組合員の定年退職等により、会社に従業員籍を有する組合員はいなくなり、現在は、会社を退職又は解雇された元従業員により組織されている。本件再審査結審時（令和2年10月29日）現在の組合員は27名である。

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、全国に支店、製油所等を有して、石油製品の製造・販売等を行っており、31年4月1日現在の従業員は約9000名である。

B3会社は、14年6月、同社を存続会社としてB6会社外2社を吸

収合併し、Y1会社となった後、24年5月、グループ会社の再編によりB8会社に組織変更し、B8会社は、29年1月1日付けでB9会社に吸収合併され、B9会社は、同年4月1日付けでB10会社に吸収合併されてB11会社となり、さらに、B11会社は、令和2年6月25日、Y2会社に商号を変更した。

(3) 別組合

会社には、組合のほか、C2組合（19年6月頃の組合員は1354名）及びC1組合（19年6月頃の組合員は25名）がある。

2 組合と会社との従前の労使関係

(1) 組合は、昭和57年9月25日の組合結成直後、B3会社及びB6会社に対し、組合結成を通知し、団体交渉を要求するとともに、C1組合費のチェック・オフを停止するよう要求した。これに対し、B3会社及びB6会社は、昭和58年3月までC1組合員としてのチェック・オフを継続するとともに、同年6月まで団体交渉に応じなかった。

(2) 昭和59年4月20日の争議行為時において、組合の組合員が、建造物侵入の容疑で逮捕され、起訴される事件が発生した。B3会社は、そのうち5名の組合の組合員を懲戒解雇した。

組合は、上記懲戒解雇等が不当労働行為であるとして、B3会社及び当時のB3会社の管理職であった個人6名を被申立人として大阪府地方労働委員会（現在は、大阪府労働委員会。以下、両時期を通じて「大阪府労委」という。）に救済を申し立てた（大阪府労委昭和59年（不）第51号及び同第80号事件）。大阪府労委は、16年11月5日付けで、個人6名に対する救済申立てを却下し、B3会社に対する救済申立てを棄却した。組合はこれを不服として当委員会に再審査（中労委16年（不再）第65号事件）を申し立て、本件再審査結審時現在、当委員会に係属中である。

(3) 組合は、昭和57年の組合結成以降、上記(2)の事件以外にも、全国各地で、B3会社、B6会社、Y1会社又はB8会社を被申立人として、多数の不当労働行為救済申立てを行った。これらのうち、組合又はその下部組織が当事者となっている再審査申立事件は、本件再審査結審時現在、本件及び上記(2)の事件も含め16件が当委員会に係属中である。

3 会社における一時金の支給

(1) 一時金交渉と一時金支給に至る過程

会社は、毎年、従業員に対し夏季及び冬季に一時金を支給しており、例年2月頃から、年間一時金について社内の各労働組合と交渉を行い、各労働組合と妥結した後、各労働組合の組合員に対する夏季一時金及び冬季一時金の支給日を決定していた。

組合と会社との関係では、少なくとも15年度以降は、交渉が妥結してからおおむね2週間後に組合の組合員に対する夏季一時金が支給されていた。また、組合と会社との間では、一時金交渉の妥結に当たり、特段協定書等の書面では締結しなくても、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。

なお、会社においては、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。ちなみに、組合と会社とは、一時金について、例年7月頃まで交渉を行っており、妥結時期も、他の労働組合より後になっていた。

(2) 専門職と事務・技能職の一時金支給月率

会社の従業員の職種には、専門職と事務・技能職とがあり、14年度の一時金支給月率は年間で両職種とも基本給の6.45か月であったが、15年度以降は、事務・技能職の一時金支給月率が毎年下がり、18年度一時金は、専門職が6.45か月であったのに対し、事務・技能職が4.65か月であった。

なお、組合は、15年度一時金ないし18年度一時金の妥結に当たり、妥結を表明した上で組合見解を述べていたが、確認書の締結を求めたことはなかった。

4 19年度一時金の要求と団体交渉の経緯及び7.13団交等

(1) 19年度一時金の要求と団体交渉の経緯

組合は、19年2月15日に開催された団体交渉において、会社に対し、「2007年春闘諸要求書」及び「2007年一時金要求書」を提出し、19年度一時金について、職種を問わず一律に、年間で基本給の7.45か月を支給するよう要求した。

それ以降、組合と会社とは、同月28日、同年3月8日、同月16日、同月29日、同年4月11日、同月27日、同年5月22日、同年6月1日及び同月21日、19年度一時金に関する団体交渉を行い、この間、会社は、同年3月8日付け「2007年一時金要求に対する会社見解」、同月15日付け「回答書」及び同年5月9日付け「回答書」において、一時金支給月率について、専門職は年間で基本給の6.45か月、事務・技能職は同4.65か月とする回答を組合に示していた。

(2) 7.13団交

ア 19年7月13日午後1時頃から、会社の大阪支店において、組合と会社との間で7.13団交が行われた。

7.13団交の冒頭、組合は、19年度春闘及び一時金を妥結するが、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旨発言した。これに対し、会社は、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・時間割りの計算をめぐる双方が議論した

が、結論は出なかった。その後、組合は、日割り・時間割りの計算については、組合としては受け入れられず、拒否する、会社が事実上やらざるを得ないことについては、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旨述べた。これに対し、会社が、その意思表示は前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、明確な回答をしなかった。なお、組合は、18年度一時金の交渉時にも、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。

イ 会社は、19年度一時金については妥結の確認ができたので回答したとおりに支払う旨述べ、妥結時刻の確認を求めたところ、組合は、7.13見解文書を読み上げ、会社に提出した。7.13見解文書には、「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。」との記載があった。

その後、組合は、引き続き7.13確認書を読み上げて会社に提出し、その締結を求めた。7.13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、7.13確認書には、「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印されていた。

これに対し、会社は、7.13確認書は中身を見て、よく考えて対

応を決めたい旨回答した。なお、組合が、会社に対し7.13確認書の締結を求めたのはこの日が初めてであり、同確認書を提出することを事前に会社に予告はしていなかった。

ウ その後、組合と会社との間で、組合の19年度一時金の要求に対する会社回答内容（一時金支給月率を専門職6.45か月、事務・技能職4.65か月とすること）の確認が行われ、会社は、夏季一時金の支給日が19年7月31日の予定であると述べた。組合は、一時金支給月率を会社回答のとおりとすることで妥結し、末尾に「別紙確認書とともに協定書2通を作成し」との記載のある協定書案を、組合中央執行委員長氏名部分に組合印を押印して会社に提示したところ、会社は、検討する旨述べた。組合は、妥結時刻が午後2時15分であると発言した。

(3) 7.13団交終了後の会社の対応

会社は、7.13団交終了後、会社において一時金の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19年度夏季一時金の支給手続を開始した。

5 19年7月24日までの会社による7.13確認書の趣旨確認

(1) 19年7月18日の会社の電話連絡

ア 会社人事部の団体交渉の窓口を担当しているB2は、19年7月18日午後2時15分頃、組合の交渉部事務局長であるA1副委員長に電話連絡をした（以下「1回目の電話」という。）。

B2は、A1副委員長に対し、会社の考えとして、①7.13団交で組合から妥結という言葉が出たが、7.13確認書中の「妥結するに当たり（中略）確認する」との記載は、同確認書を締結しなければ妥結しないように読める旨述べ、②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19年度一時金の交渉が続くように読めるので、会社としては19年度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同月31日に19年度夏季一時金を支給できなくなる旨説明するとともに、③会社が19年度夏季一時金を同日に支給するための手続上、同月24日午前までに確認をとる必要があるので、7.13確認書の締結が19年度一時金の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旨伝えた。

これに対し、A1副委員長は、組合は同月13日に19年度一時金について妥結した際、7.13確認書の締結を妥結の条件とはしておらず、同確認書は事務・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一時金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ので、同確認書との関係で19年度夏季一時金の支払ができないことは了解できない旨回答したが、組合は団体交渉に応じるとも述べた。

これを受けて、B2は、団体交渉の日程として、同月19日か同月20日の開催を提案した。これに対し、A1副委員長は、同月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当委員会での審問が予定されていること、同月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が、同月23日であれば開催可能である旨述べたが、B2は、「23日は予定が…」と答えた。また、同月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。

イ 同日の1回目の電話からしばらくした頃、B2は、A1副委員長に再度電話連絡をした（以下「2回目の電話」という。）。

B2は、A1副委員長に対し、①19年7月24日までに7.13

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、同確認書を撤回する、取り下げるという内容で、電子メールでもいいので、文書を出されたい旨依頼するとともに、②この依頼の趣旨は、7.13確認書が提出される前の状態にすることであり、会社が今後同確認書について交渉をしないということではない旨説明した。

これに対し、A1副委員長は、会社からの依頼を組合の交渉部役員3名（A1副委員長外2名）宛てに電子メールで送信するよう告げたところ、B2は、今晚中に電子メールを送信する旨答えた。

(2) 19年7月18日の会社の電子メール送信

B2は、19年7月18日午後7時58分、A1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、同日に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日午前10時までに、会社のB1及びB2に返答をするように依頼する旨の記載があり、会社作成の同月18日付け「貴7月13日付『確認書』について」と題する文書（以下「7.18会社文書」という。）が添付されていた。

7.18会社文書には、①7.13団交において組合から提出された7.13確認書は、組合が事務・技能職の19年度一時金について6.45か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るものであり、このことは、7.13団交の席上で組合が19年度一時金の妥結を表明したと矛盾するもので、組合の主張の趣旨は、19年度一時金の妥結はしたが、今後19年度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から調印できないこと、②会社としては組合の19年度一時金の妥結表明を賃金・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こと、③「弊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。」、④支給手続の関係上、同月24日午前10時までに返答をするように依頼することが記載されていた。

会社が、同日時を返答期限としたのは、この時までであれば、同月31日に19年度夏季一時金を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19年度一時金の妥結の意思の確認をしていない状態で組合の組合員に19年度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、会社は、同月20日、7.18会社文書に会社代表の押印をし、改めて組合に送付した。

(3) 19年7月24日までの組合及び会社の対応

組合は、7.18会社文書での依頼に全く対応せず、また、会社が設定した返答期限である19年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。

B2は、同日午前11時13分、A1副委員長宛てに、「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。」と記載した電子メールを送信した。

会社は、同日、サービスセンターに連絡し、組合の組合員5名及び

非組合員 20 名に対する 19 年度夏季一時金の支給手続を一旦取り消した後、非組合員 20 名に対してのみ、改めて同支給手続を開始した。

6 会社による 19 年度一時金の妥結の確認と 19 年度夏季一時金の支給

(1) 7.27 団交

ア 19 年 7 月 27 日午後 1 時頃から、会社の東京本社において、組合と会社との間で 7.27 団交が行われた。

組合は、19 年度一時金については 7.13 団交で妥結し、妥結時刻も確認したので、19 年度夏季一時金を同月 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 7.18 会社文書に記載したとおりであるとして、同会社文書を読み上げた上で、同月 24 日以降も 19 年度一時金の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旨述べた。

その後、組合は、7.13 確認書の趣旨を説明し、同確認書の内容により 19 年度夏季一時金が支払えないとの会社の考えが理解できない旨を繰り返し述べた。これに対し、会社は、同月 13 日時点での 19 年度一時金の妥結は昨年までと同じ内容での合意を前提としており、妥結の時点で提出された 7.13 確認書はそれまでの合意内容と矛盾すると考えられる旨回答した。

イ 組合は、19 年 7 月 27 日付け「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「7.27 抗議並びに要求文書」という。）を読み上げて、会社に提出した。

7.27 抗議並びに要求文書は、冒頭で、①「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。」と記載し、妥結時刻は午後 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た上で、7.18 会社文書における会社の見解に対し抗議する

とともに、②「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、③同月13日の19年度一時金の妥結に基づき、同月31日に19年度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、7.27抗議並びに要求文書の中身はよく確認するが、既に述べたとおり、現時点では会社の立場は19年度一時金の妥結をしていないということなので、支払手続等についてはいまだスタートしていない状況である旨答えた。

ウ ちなみに、組合は、7.27団交において、C1組合と会社との確認書（後記8参照）について触れ、会社は、C1組合とは、事務・技能職に対する一時金支給月率について異議を有する旨の記載のある確認書を締結して妥結している旨指摘した。

(2) 19年度夏季一時金の支給

ア 会社は、19年7月31日、「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、7.27団交と7.27抗議並びに要求文書の内容から以下の点を確認することができたので、19年度夏季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、7.27抗議並びに要求文書において、「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。」との記載があり、「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。」と言明していることから、7.13団交での組合の19年度一時金の妥結の意思を確認することができたというものであった。

その他、会社は、「2007年度一時金の支払いについて」と題する文書で、①19年度夏季一時金の支払について闇雲にこれを遅らせる意図はなかったこと、②7.13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、③その疑義が、7.27抗議並びに要求文書中の「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、④同月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、同月31日に賞与支払ができなかったこと、⑤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た。

イ 19年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、19年度夏季一時金の支給日は同月14日とすることを通知した。

ウ 19年8月14日、会社は、組合の組合員5名に19年度夏季一時金を支給した。

なお、会社は、非組合員20名に対しては、同月7日に19年度夏季一時金を支給した。

7 19年度夏季一時金の支給後の団体交渉及び本件救済申立て

- (1) 組合は、19年8月31日、同年11月16日、20年2月1日、同年6月16日及び同月27日に開催された団体交渉において、会社に対し、19年度一時金に係る7.13確認書の締結要求及び19年7月31日に19年度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、組合と会社との間で7.13確認書は締結されなかった。

(2) 組合は、20年7月10日、東京都労委に対し、本件救済申立てを行った。

8 C1組合と会社との確認書

16年6月17日、C1組合と会社との間で、16年度一時金に関する確認書が締結された。

C1組合の作成したビラには、①この確認書の趣旨は、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、②C1組合が、16年度一時金については、事務・技能職の一時金支給月率に対する異議をとどめた上で会社回答の一時金支給月率のとおり一時金の支給を受けることとしたこと等が記載されていた。なお、このC1組合と会社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かった。

別件C1組合員21名と会社との間の賃金等請求事件（東京地裁20年（ワ）第17749号事件）判決によれば、C1組合と会社との確認書には、「組合は、格差月率回答への異議を留保して支払いに同意することを確認し」、「同年度一時金に関し更なる団体交渉を求めることはない」との記載がある。

第4 当委員会の判断

1 本件支給日の延期の労組法第7条第1号該当性について

(1) 本件支給日の延期の不利益性

会社は、7.13団交において組合の組合員への19年度夏季一時金の支給日を19年7月31日（以下、19年のものは「19年」の表記

を省略する。)としたが、その後、同支給日を8月14日に延期した(本件支給日の延期、前記第3の4(2)ウ、6(2)イ)。本件支給日の延期は、支給日を当初の予定日から2週間延期した点において経済的待遇上の不利益取扱いに当たる。

(2) 不当労働行為意思について

ア 会社は、本件支給日を延期したのは、7.13団交において組合の妥結表明後に組合から提示された7.13確認書を持ち帰って検討した結果、同確認書の趣旨確認が必要であると判断して、組合に対しその趣旨確認を行い、その趣旨確認に2週間余を要したためであり、不当労働行為意思を欠くものである旨主張する。そこで、以下、本件支給日の延期における合理性の有無及び不当労働行為意思の有無について検討する。

イ 会社が7.13確認書の趣旨確認が必要であると判断するに至った経緯及び状況は、次のとおりである(前記第3の2、3(2)、4(2)、5(1))。

(ア) 7.13団交において、組合から19年度一時金の妥結表明があり、これを受けて、会社は19年度一時金の妥結の意思を確認したので回答のとおりを支払う旨述べた。その直後に組合は7.13見解文書を読み上げて会社に提出し、次いで7.13確認書を読み上げた上で、これを会社に提出して締結を求めた。

(イ) これに対し、会社は、7.13確認書は中身を見て、よく考えて対応を決めたい旨回答し、19年度夏季一時金の支給日を7月31日とする旨を述べた。

(ウ) 組合は、7.13確認書を読み上げた際に、同確認書の趣旨や、19年度一時金の妥結と同確認書との関係について説明をした形跡はなく、会社もその趣旨の確認をした形跡はない。

- (エ) 会社が7.13確認書を持ち帰って確認したところ、同確認書の記載内容（「妥結するに当たり」、「確認する」、「専門職と同月率…への回復を求めている」）及び形式（会社と組合双方の記名押印欄があり、組合代表者印が既に押印されていたもの）からみて、会社は、同確認書の締結が19年度一時金の妥結の条件であるかのようにも読め、その趣旨が不明確であることから、妥結したとの認識が揺らぎ、組合に対し、同確認書の趣旨及び19年度一時金の妥結の意思の確認が必要であると判断するに至り、同確認書の趣旨確認の方法として、組合に対し、組合との団体交渉における確認か、少なくとも書面等による確認を求めた。
- (オ) 従前、組合と会社との団体交渉において一時金交渉を妥結する際に、組合が口頭で異議を述べることはあったものの、確認書を提出して締結を求めることはなかった。また、7.13確認書を提出して締結を求めることについて組合から予告はなかった。
- (カ) 組合と会社との間で長年にわたる労使の紛争があり、組合は不当労働行為の救済申立てや訴訟の提起を繰り返しており、対立関係が続いていた。

以上のとおり、7.13確認書中の「妥結するに当たり」、「確認する」との記載内容からは、同確認書の締結が19年度一時金の妥結の条件であるかのようにも読む余地があり、19年度一時金の妥結と同確認書との関係が一義的に明確であるとはいえない。また、7.13確認書には、組合の中央執行委員長の記名押印があるとともに、会社代表の記名がされ押印欄があるところ、会社代表の押印が妥結の条件であるかのようにも読む余地がないとはいえず、組合がこのような形式の確認書の締結を求める趣旨が何かも明確であるとはいえない。

これらの事情に、上記(ア)ないし(カ)のとおり7.13団交の状況、

7.13 確認書の提示状況、従前からの団体交渉の経緯、組合と会社との労使関係は従前から種々の紛争があり、対立関係が続いている状況にあったこと等を併せ考慮すると、会社が7.13 団交において提示された同確認書を持ち帰って検討した結果、同確認書の趣旨を確定することができず、同確認書の締結が19年度一時金の妥結の条件となっているのではないかとの疑問を持ったというのも無理からぬところがある。そうすると、会社が上記疑問を解消するために7.13 確認書の趣旨確認を行う必要があると判断したことには、相応の合理性があるというべきである。

ウ 7.13 確認書の趣旨確認に至る経緯についてみると、7月18日、会社の団体交渉の窓口であるB2が組合の交渉部事務局長であるA1副委員長に1回目の電話をかけ、同確認書の締結が19年度一時金の妥結の条件でないことを団体交渉で確認したいと伝え、同日の2回目の電話では、同確認書の撤回等を依頼したところ、A1副委員長は会社からの依頼を組合の交渉部役員3名宛てに電子メールで送信するよう要請した。これを受け、会社は、同日、組合の交渉部役員3名に電子メールを送信し、7.13 確認書は19年度一時金の妥結表明と矛盾しており、19年度一時金の妥結の意思を同月24日午前10時までに確認したい旨申し向けた。しかし、組合は同日時までに返答しなかったことから、同日時までに組合と会社との間で団体交渉の日程調整がつかず、会社は同月31日に19年度夏季一時金は支給できない旨の電子メールを送信した。その後、組合と会社は、団体交渉の日時の調整を経て、7.27 団交を行い、その場において、組合は7.27 抗議並びに要求文書を提出して、「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」、「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」ことを明らかにした。これを受け、会社は、7月31日付け文書をもって、7.27抗議並びに要求文書により7.13確認書の疑義が解消したので、19年度夏季一時金の支給を行う旨を通知した。（前記第3の5、6(1)イ、(2)ア）

以上の7.13確認書の趣旨確認に至る経緯に照らせば、会社が団体交渉の日程調整の努力を怠ったとはいえないし、また、7.27抗議並びに要求文書を検討した結果、同確認書の趣旨確認ができたと判断したのも相当である。そうすると、7.13確認書の趣旨確認及び19年度一時金の妥結の意思の確認に2週間余を要したこともやむを得ないというべきである。

エ 会社は、上記ウのとおり7.13確認書の趣旨確認をした後、8月2日に組合に対し、19年度夏季一時金の支給日を同月14日とする旨を通知し、同日に組合の組合員に対し19年度夏季一時金を支給した（前記第3の6(2)イ、ウ）。本件支給日の延期は、7.13確認書の趣旨確認の必要が生じ、その趣旨確認に2週間余を要したことによるものであって、合理性がある。延期した期間も2週間（当初の支給予定日の7月31日を8月14日としたもの）であり、当初の支給予定日（7月31日）が妥結表明時（同月13日）から2週間以上後のものであったこと等と対比しても、不合理なものとはいえない。

オ 以上のとおり、本件支給日の延期は、7.13団交において組合から提示されて締結を求められた7.13確認書の趣旨確認を行う必要が生じたことから、その趣旨確認及び19年度一時金の妥結の意思の確認に2週間余を要したことによるもので、合理性がある。

したがって、組合の主張する労使の対立関係があったとしても、本件支給日の延期は不当労働行為意思を欠くものであり、組合の組

会員であることや組合活動を理由としてされたものということではできない。

(3) 組合の主張について

ア 組合は、19年度一時金が7.13団交において妥結したにもかかわらず、会社が、組合が提出した7.13確認書に難癖を付け、その撤回を強要し、19年度夏季一時金の支給を遅延させたのであり、本件支給日の延期は不当労働行為意思に基づくものである旨主張する。しかし、以下のとおり、組合の主張は、いずれも採用することができない。

イ 組合は、会社の団体交渉の代表であるB1が、7.13団交において「妥結という確認ができた」との発言をして19年度一時金について妥結を確認しており、7.13確認書と19年度一時金の妥結表明とは別個の問題としていたと主張する。

しかし、前述したとおり、会社は、7.13団交において、組合の19年度一時金の妥結表明を受けて、19年度一時金の妥結の確認ができたと発言したが、その直後に、組合から7.13確認書が提出されて締結を求められ、中身を見てよく考えて対応を決めたい旨回答した。その後、会社がこれを持ち帰って検討した結果、組合の妥結表明が前年と同様のものとして確認をしたとの会社の認識が揺らぎ、再度その趣旨を確認する必要があるとの判断をするに至ったものである。このような組合と会社とのやり取りを全体としてみれば、会社が7.13確認書と19年度一時金の妥結表明とを別個の問題として扱ったということとはできない。

ウ 組合は、一時金妥結時に口頭で異議を述べることは従前から行ってきたおり、今回も同じく異議を述べたものであり、ただ、書面による方式にした点が新しいだけで、基本は従前と変わらないとし、このよ

うな従前からの労使交渉の経緯に照らせば、7.13見解文書における「合意したわけではない」との記載の真意が、事務・技能職の賃金決定方式に異議を唱える趣旨でないことは容易に推認できたはずであると主張する。

しかし、7.13見解文書には、19年度一時金について、「本日妥結する」との記載がある一方で、「事務・技能職の一時金支給率が年間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。」との記載があり（前記第3の4(2)イ）、特に同見解文書に「合意したわけではない」との文言があることをも踏まえると、7.13確認書の趣旨は明確になっていないといわざるを得ない。しかも、組合が一時金の妥結に当たり確認書の締結を求める今回のやり方は、口頭で異議を述べる従前のやり方とは明らかに異なっており、先例のないものである。これらの事情の下では、7.13見解文書における「合意したわけではない」との記載の真意が組合が主張するとおりのものであると容易に推認できたとはいえない。

エ 組合は、7.13団交において提示した協定書案の内容を考慮すれば、組合が会社回答どおりの内容で妥結する意思を明確に示したといえると主張する。

しかし、組合が妥結表明直後に提示した協定書案には、本文中に、19年度一時金の妥結を内容とする旨の記載がある一方で、その末尾には、「別紙確認書とともに協定書2通を作成し」と記載されて7.13確認書が引用されていることから（前記第3の4(2)ウ）、協定書案と同確認書とは一体を成すものと理解されるものである。しかるところ、7.13確認書には「妥結するに当たり」、「確認する」と記載されており、同確認書の締結が19年度一時金の妥結の条件である

かのようにも読み得るものであったことは前示のとおりである。そうすると、協定書案に19年度一時金の妥結を内容とする旨の記載があることを考慮しても、会社において協定書案と7.13確認書とがいかなる関係にあるのかを確認する必要があるとの判断は左右されない。

オ 組合は、会社は別組合であるC1組合との間で確認書を取り交わしていることを指摘し、7.13確認書はこれと同趣旨のものであると主張する。同主張は、会社が別組合と確認書を取り交わしたことがあることを根拠として、7.13確認書の趣旨は明確であり、会社による趣旨確認は不要であるとするものようである。

しかし、別件C1組合員21名と会社との間の賃金等請求事件判決によれば、C1組合と会社との確認書には、「組合は、格差月率回答への異議を留保して支払いに同意することを確認し」との記載がある一方で、「同年度（16年度）一時金に関し更なる団体交渉を求めることはない」との記載があり（前記第3の8）、16年度一時金に関しては、これ以上交渉を継続しないことが明確になっている。

これに対し、7.13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」と記載され、かつ、「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」と記載されている。その一方で、C1組合と会社との確認書中の「同年度一時金に関し更なる団体交渉を求めることはない」に相当する記載はない（同4(2)イ）。

そうすると、C1組合と会社との確認書は7.13確認書と同趣旨のものということとはできないから、C1組合と会社との確認書の存在は、7.13確認書の趣旨確認を要しないことの根拠になるものでは

ない。

カ 組合は、仮に7.13確認書の趣旨について疑義があるというのであれば、事務局ベースの電話で済ませられることであり、現に、B2がA1副委員長に電話した際に、A1副委員長は「7月13日に妥結した」と明確に答えたから、話はこれで済んでいると主張する。

しかし、会社は、7.13団交において7.13確認書（中央執行委員長の記名押印があるもの）が提示されて締結を求められたことから、同確認書の趣旨確認の方法として、団体交渉か、少なくとも書面等によることが必要であると考えたものであり（前記第3の4(2)イ、5(1)）、会社の上記考えは相応に合理性がある。したがって、A1副委員長の電話での応答をもって、7.13確認書の趣旨確認ができているということとはできない。

キ 組合は、B2が、7月18日の2回目の電話で、7.13確認書の撤回や取下げをA1副委員長に対し依頼するとともに、会社は、7.18会社文書において、同確認書はもはや無用のものである点を明確にするよう求めていることを指摘して、組合に対し、同確認書の撤回を強要したと主張する。

しかし、B2は、2回目の電話で、上記依頼の趣旨は、7.13確認書が提出される前の状態にすることであり、会社が今後同確認書について交渉をしないということではない旨説明している。また、会社は、7.18会社文書で、会社としては組合の組合員のためにも是非とも同月末日までに賞与を支払いたいとした上で、7.13団交における妥結の表明が組合の最終的な意思表示であることを確認したいとしている。（前記第3の5(1)イ、(2)）

これらの事実を総合すると、2回目の電話及び7.18会社文書は、会社が19年度一時金の妥結の意思の確認を求めたにすぎず、組合に

対し7.13確認書の撤回を強要したものとはいえない。

ク 以上のとおりであって、本件支給日の延期は不当労働行為意思に基づくものである旨の組合の主張は、採用することができない。

(4) まとめ

以上のとおり、本件支給日の延期は、組合の組合員であることや組合活動を理由とした不利益取扱いでなく、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

2 本件支給日の延期の労組法第7条第3号該当性について

組合は、本件はたまたま起きた一過性の事案ではなく、会社の長年にわたる執拗な組合潰し、あるいは組合弱体化攻撃、特に組合に対する兵糧攻め攻撃の一環としてされたものであると主張する。

確かに、組合と会社との労使関係は、組合結成直後からチェック・オフをめぐる争いがあり、争議行為時における組合員の懲戒解雇等、多くの争いがある。本件再審査結審時においても、組合又はその下部組織が当事者となっている再審査申立事件は本件を含め16件が当委員会に係属中である（前記第3の2）。

しかし、前記1(2)のとおり、本件支給日の延期は、7.13団交において提示され締結を求められた7.13確認書の趣旨が判然としないことから、19年度一時金について組合の妥結の意思に疑問が生じ、組合に対し同確認書の趣旨確認を行うこととし、同確認書の趣旨確認及び19年度一時金の妥結の意思の確認に2週間余を要したことによるものであり、合理性がある。このような本件支給日の延期に至る経緯に照らせば、組合と会社との従前の労使関係と19年度一時金をめぐる会社の対応との間に因果関係を認めることはできない。

したがって、本件支給日の延期は、労働組合の運営に対する支配介入に当たらず、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

3 結論

以上によれば、本件救済申立ては理由がないからこれを棄却すべきであるところ、これと同旨の初審命令は相当であり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第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。

令和3年4月7日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔