

命令書(写)

再審査申立人 X組合

再審査被申立人 Y会社

上記当事者間の中労委令和2年(不再)第62号事件(初審沖縄県労委令和元年(不)第3号事件)について、当委員会は、令和4年5月25日第323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、同鹿土眞由美出席し、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

本件は、Y会社(以下「会社」という。)が、令和元年夏季賞与(以下「本件賞与」という。)の支給に当たり、X組合(以下「組合」という。)のA₁分会(以下「分会」という。)に所属しない従業員(以下「非組合員」という。)に対する賞与の支給日までに、分会に所属する組合員(以下「組合員」という。)に対して賞与の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の支給時期を非組合員よりも遅らせたこと（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号及び同条第3号の不当労働行為に該当するとして、組合が、令和元年10月10日、沖縄県労働委員会（以下「沖縄県労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 組合員に対する賞与の支給時期を非組合員よりも遅らせる差別的取扱いを行わないこと
- (2) 謝罪文の掲示

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

沖縄県労委は、令和2年11月12日付け命令（同年12月11日交付）をもって、本件救済申立てを棄却した。

組合は、同年12月18日、これを不服として、当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件の争点

本件行為は労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 本件行為は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか

(1) 組合の主張

ア 会社は、非組合員に対しては、令和元年7月26日の朝礼時に賞与明細を交付して、同日、本件賞与を支給したにもかかわらず、組合員に対しては、同日までに本件賞与の支給予定額を提示しないことにより、組合員に対する本件賞与の支給時期を非組合員よりも殊更に遅らせた（組合員に対する本件賞与の支給は同年9月12日で

あった)。

イ 会社は、平成31年4月22日(以下「平成」の元号を省略する。)の団体交渉において、本件賞与の支給のための評価作業が終了するのは令和元年7月上旬頃であり、組合員の賞与の支給予定額を決定し次第、改めて回答すると説明していたのであるから、同月上旬以降、組合に本件賞与の支給予定額を回答すべきであった。

ウ 組合と会社との間に、賞与の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いが、会社が賞与の支給予定額の回答を団体交渉で行おうと考えていたのであれば、非組合員に対する賞与の支給に間に合うタイミングで団体交渉を行えるよう、適宜の方法により、組合に対し、賞与の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申入れ(以下「団交申入れ」という。)を促せばよい。

エ また、沖縄県労委平成24年(調)第6号事件における組合と会社との間の24年8月13日付け合意(以下「24年労働協約」という。)に基づき、会社からの団交申入れも可能であった。

オ ところが、会社は、こうした常識的な対応をしなかつただけでなく、組合から令和元年7月19日に団交申入れがあったことを奇貨として、さらに本件賞与の支給予定額の提示時期を遅らせ、組合員に対する本件賞与の支給遅延を謀った。

カ 会社は、組合が労使合意に基づいて賞与の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への賞与の支給を遅らせるという労働組合に対する攻撃を繰り返してきたところ、初審命令は、これまでの労使関係の経過・背景を蔑ろにし、賞与の支給遅延が労働者にとって重大な不利益であることを看過し、組合から団交申入れをしなければ組合員への賞与の支給遅延を甘受しなけ

ればならないという著しく不当な判断に行き着いている。

会社は、各人の賞与の支給予定額が決まるまで団体交渉に応じず、支給予定額の提示後は一円たりとも金額を変更したことがない。このような態度自体、労働組合及び団体交渉を軽視するものである。

キ 本件行為も上記カの攻撃の一環であって、会社には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号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

ア 組合員に対する賞与の支給は、組合から団交申入れがあり、団体交渉の場で会社が賞与の支給予定額を提示し、組合と合意した後、協定書が作成され、賞与が支給されるという従前の手順で行われる。

会社は、本件賞与の支給に当たっても、従前の手順と同様の対応をしていたにすぎない。これまで、会社は、組合から、団体交渉の前に夏季賞与の支給予定額の提示を求められたことはなかった。

イ 本件では、組合が会社に対して団交申入れを行ったのは令和元年7月19日（7月中旬以降）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。この時点で、会社と組合との間では、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、組合員に本件賞与を支給することはできない。また、会社と組合との間で合意が成立していないことを理由に、非組合員に対する本件賞与の支給を遅延することもできない。

会社は、同日の団体交渉以降も、自ら積極的な対応をとって組合員に本件賞与を支給した。

ウ 組合は上記(1)イのとおり主張するが、会社が、組合に対し、本件賞与について評価作業が終了するのは7月上旬頃である、組合員の

本件賞与の支給予定額が決定し次第改めて回答する、本件賞与の支給は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り、組合はこれを認識していた。実際、会社は、非組合員に対し、例年7月第4金曜日（7月下旬）に夏季賞与を支給していたため、組合は会社に対し、夏季賞与について、おおむね適切な時期に団交申入れを行っていた。

エ 24年労働協約により会社も団交申入れはできるけれども、適切な時期に組合から団交申入れが行われていた従前の状況下では、会社が積極的に団交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。

オ なにゆえ組合の会社に対する団交申入れが例年と比較して遅くなったのか、会社において不明であるが、組合が例年どおりの対応をとっていれば、組合員に対する本件賞与の支給が遅れることはなかった可能性が高い。つまり、組合員に対する本件賞与の支給が遅れたのは、組合の団交申入れが遅かったことが原因であって、会社の不当労働行為によるものと評価することは到底できない。

カ 本件においても、会社は、非組合員に対し、7月第4金曜日である令和元年7月26日に本件賞与を支給しており、非組合員に対する本件賞与の支給について例年どおりの対応をしたにすぎず、会社の対応に他意はない。

換言すれば、会社は、非組合員に対する本件賞与の支給日をあえて団体交渉の日にしたというわけではない（そもそも、団体交渉の日について同日を希望したのは組合である。）。会社の行為が不合理であると評価することはできない。

キ 以上のとおり、会社の対応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号の不当労働行為に該当しない。

2 本件行為は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか

(1) 組合の主張

会社が、労使合意に基づいて賞与の支給額を決めたいという組合の姿勢を逆手にとって組合員に対する賞与の支給を殊更に遅延させれば、組合員の中に少なからず動揺が走り、労働組合の運営に悪影響が生じ、組合の弱体化につながることは当然である。

組合は、組合員に対する賞与の支給遅延に関し、これまで3度も法的手続をとってきた（沖縄県労委平成24年（調）第2号事件、沖縄県労委平成25年（調）第1号事件、那覇地方裁判所（以下「那覇地裁」という。）平成28年（ヨ）第90号事件）。これまでの労使関係の経過に照らせば、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号の不当労働行為に該当する。

(2) 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、本件行為は組合の弱体化を図ったものでもない。また、本件賞与について、組合員全般への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 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 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。

(2) 組合

組合は、肩書地に主たる事務所を置くA₂組合の地方組織であり、本件初審申立時（令和元年10月10日）の組合員は808名である。

(3) 分会

分会は、21年7月22日に会社の従業員17名がA₂組合に加入したことにより結成されたものであり、本件初審申立時の分会に所属する組合員は13名である。

2 分会結成後の労使関係

22年以降、組合と会社との間には、次のとおり、不当労働行為救済申立事件や労働争議あっせん事件が係属した。

(1) 22年及び23年の救済申立て

ア 団体交渉に関する救済申立て

(ア) 22年7月、組合は、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、沖縄県労委に救済を申し立てた（沖縄県労委平成22年（不）第2号事件）。同年11月、組合は同救済申立てを取り下げた。

(イ) 22年12月、A₂組合及び組合（以下「組合ら」という。）は、21年年末要求、22年春闘要求及び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、沖縄県労委に救済を申し立てた（沖縄県労委平成22年（不）第6号事件）。24年2月、沖縄県労委は、会社に対し、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、那覇地裁に取消訴訟を提起した（那覇地裁平成24年（行ウ）第10号事件）。24年8月、下記(2)イのあっせんの成立により、会社は

同取消訴訟を取り下げた。

(ウ) 23年8月、組合らは、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、沖縄県労委に救済を申し立てた（沖縄県労委平成23年（不）第4号事件）。24年8月、下記(2)イのあっせんの成立により、組合らは同救済申立てを取り下げた。

イ 争議行為を理由とする懲戒処分等に関する救済申立て

(ア) 23年4月、組合らは、会社が22年年末要求に係る団体交渉に関連して組合らが実施した争議行為は違法な争議行為であるとして、これに参加した組合員に対して懲戒処分（7日間の出勤停止処分）を行ったことは不当労働行為に当たるとして、沖縄県労委に救済を申し立てた（沖縄県労委平成23年（不）第1号事件）。24年8月、下記(2)イのあっせんの成立により、組合らは同救済申立てを取り下げた。

(イ) 23年7月、組合らは、会社が上記(ア)の争議行為を理由にこれに参加した組合員を昇給させなかったこと及び23年夏季賞与を減額支給したことは不当労働行為に当たるとして、沖縄県労委に救済を申し立てた（沖縄県労委平成23年（不）第3号事件）。24年8月、下記(2)イのあっせんの成立により、組合らは同救済申立てを取り下げた。

(2) 24年のあっせん申請

ア 団体交渉のルール及び23年冬季賞与に関するあっせん申請とあっせんの成立

24年2月、組合は、冬季賞与を含む23年年末要求に係る団体交渉において、会社は組合側の出席人数を限定することに固執して協議に入ろうとせず、組合員に対し、非組合員に対する支給から2

か月遅れて23年冬季賞与を支給し、支給に際して組合が求めた合意書の締結の求めにも返答がないとして、①団体交渉を行うに際しての出席人数等の条件、②23年冬季賞与の支給額を申請事項として、沖縄県労委にあっせんを申請した（沖縄県労委平成24年（調）第2号事件）。同年4月、組合と会社は、出席人数等の団体交渉のルールを定めた沖縄県労委のあっせん案を受諾し、あっせんが成立した。

イ 全事件の解決を求めるあっせん申請とあっせんの成立

24年5月、組合らは、会社との間で係属中の事件の全ての解決を求めて、沖縄県労委にあっせんを申請した（沖縄県労委平成24年（調）第6号事件）。同年8月13日、組合らと会社は、沖縄県労委のあっせん案を受諾し、あっせんが成立した（24年労働協約。24年労働協約とは、同日に成立した組合らと会社との間の合意（甲第3号証）をいい、下記(ア)及び(イ)などを内容とする。）。これにより、沖縄県労委及び那覇地裁に係属する事件（上記(1)ア(イ)(ウ)及びイ(ア)(イ)の各事件を含む7件）が取下げにより終結した。

(ア) 団体交渉事項

会社及び組合らは、組合員の労働条件及び集团的労使関係の運営に関する事項について、その一方から団交申入れがあったときは、正当な理由がある場合を除き、他方はこれに応じる。

(イ) 合意事項の確認

団体交渉における合意事項について確定的な意思の合致があったことが確認され、会社又は組合らの一方から要望があったときは、当該合意事項を記載した文書を作成し、会社及び組合らの代表者が記名押印し、各1通ずつ保管する。

(3) 25年のあっせん申請及び不当労働行為救済申立て

ア 24年冬季賞与に関するあっせん申請

(ア) 24年12月、組合は、会社に対し、24年年末要求について団体交渉を3回行ったが合意に至らなかったため、冬季賞与の一部を支給した上で交渉の継続を求める旨通知したが、会社は、会社提示額は合理的である、賞与の支給は団体交渉終了後に行うべきである、妥結の見込みがないにもかかわらず漫然と交渉を続けることもできないなどとして、会社提示額での合意の可否を再検討するよう求めた。

(イ) 25年1月、組合は、会社が真摯に団体交渉を行おうとせず、非組合員に対しては24年12月に支給された冬季賞与が組合員に対しては支給されないままであるとして、①24年冬季賞与の金額、②賞与決定のための査定方法等の開示及び協議を申請事項として、沖縄県労委にあっせんに申請した（沖縄県労委平成25年（調）第1号事件）。25年2月、あっせんの期日が開かれたが、「当事者双方の主張の隔たりは大きく、あっせんによる解決は困難であると認められる」との理由により、あっせんは打切りにより終結した。

(ウ) 25年3月、組合と会社は、会社提示額で合意する旨の協定を書面で締結し、会社は、上記協定書に基づき、組合員に対し、冬季賞与を支給した。

イ 人事考課制度等に関する団交申入れ及び24年年末要求に係る団体交渉に関する救済申立て

(ア) 25年3月、組合らは、人事考課制度等に関する団交申入れ及び冬季賞与を含む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、沖縄県労委に救済を申し立

てた（沖縄県労委平成25年（不）第2号事件）。26年3月、沖縄県労委は棄却命令を発したところ、同年4月、組合らはこれを不服として、当委員会に対して再審査を申し立てた（中労委平成26年（不再）第22号事件）。

(イ) 28年3月、当委員会は、①会社が人事考課制度等に関する団交申入れに応じなかったこと、②24年年末要求に係る団体交渉において、組合員各人の支給額の回答に関し、人事考課による査定根拠を説明せず、支給額の算定根拠を明らかにしなかったこと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（東京地裁平成28年（行ウ）第168号事件）。

(ウ) 29年8月、東京地方裁判所は会社の請求を棄却する判決を言い渡し、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（東京高裁平成29年（行コ）第299号事件）、同年11月、最高裁判所は会社の上告を棄却し、上告受理申立てを受理しない旨決定し（最高裁平成30年（行ツ）第265号、同平成30年（行ヒ）第294号事件）、当委員会の上記救済命令が確定した。

3 会社の就業規則等

会社は、就業規則及び給与規程において、賞与に関して次のとおり規定しているが、賞与の支給日及び支給手順に関する定めはなく、また、組合と会社との間には、賞与の支給日及び支給手順に関する労働協約は締結されていない。

(1) 就業規則

ア 従業員の給与は、その職務、能力および勤務実績に応じて支給される（就業規則第39条）。

イ 給与の種類と支給方法は、別に定める「給与規定」による（同第40条）。

(2) 給与規程

ア(ア) 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（給与規程第27条第1項）。

(イ) 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（同条第2項）。

① 夏季は前年12月1日～当年5月31日まで

② 年末は当年6月1日～当年11月30日まで

(ウ) 賞与は支給日現在、在籍する者に対して支給する（同条第3項）。

イ 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（同第28条）。

4 会社における夏季賞与の支給の流れ

会社は、毎年6月初めから約1か月をかけて、当期（前年12月1日から当年5月31日まで）の営業成績の取りまとめ及び従業員の人事課の評価作業等を行い、7月上旬頃に夏季賞与の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。

5 非組合員に対する夏季賞与の支給日

24年以降の非組合員に対する夏季賞与の支給日は、24年7月27日、25年7月26日、26年7月25日、27年7月24日、28年7月25日、29年7月28日、30年7月27日、令和元年7月26日であり、非組合員については、28年を除き（同年7月25日は7月第4月曜日）、毎年7月第4金曜日に、事前に支給日を知らせることなく、夏季賞与が支給された。

6 28年ないし30年における組合員に対する夏季賞与の支給に至る経緯

(1) 28年夏季賞与の支給に至る経緯

ア 組合は、28年春闘として、会社に対し、28年2月23日付け「要求書」を提出し、夏季賞与について、①職員・常用は新基本給の35割を支給すること、②支給日は同年7月15日までとすることを要求した。

イ 組合は、会社に対し、28年5月13日付け「2016春闘要求交渉の申入れ」と題する文書により、夏季賞与を含む28年春闘要求について団体交渉を申し入れた。

組合と会社は、日程調整の上、同年6月14日に団体交渉を開催したが、同日の団体交渉では、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。

ウ 組合は、会社に対し、28年6月15日付け「2016春闘要求交渉の申入れ」及び同年7月5日付け「団体交渉申入書」により、夏季賞与を含む28年春闘要求などについて団体交渉を申し入れた。

組合と会社は、日程調整の上、同年7月11日に団体交渉を開催した。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、①賞与の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、②組合員の賞与の支給予定額を決定し次第、改めて回答する、③夏季賞与の支給は7月下旬頃を予定している旨の回答を記載した、同日付け「回答書」（上記イの団交申入れに対する回答として作成されたもの）と、組合員各人に対する夏季賞与の支給予定額の一覧表が添付された同日付け「夏季一時金要求に関する回答書」を同時に交付した。同日の団体交渉では、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。

エ 28年7月25日、会社は、非組合員に対し、夏季賞与を支給した（上記5）。

オ 組合は、会社に対し、28年7月28日付け「団体交渉申入書」により、夏季賞与を含む28年春闘要求などについて団体交渉を申し入れた。他方、会社は、組合に対し、同月29日付け「平成28年度昇給及び夏季賞与支給について」と題する文書により、速やかに夏季賞与を支給したい旨、また協定の締結を促す旨通知した。

組合と会社は、日程調整の上、同年8月12日に団体交渉を開催したが、同日の団体交渉でも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。

カ 組合員14名は、会社が団体交渉の持ち方（28年春闘要求の団体交渉と人事考課制度についての団体交渉を別日程で行うべきか否か）をめぐって組合と対立し、団体交渉を空転させることで、組合員のみ夏季賞与が支給されないという差別的な状況を意図的に作り出しているなどとして、28年9月21日付けで、28年夏季賞与（上記ウの賞与の支給予定額）などの仮払いを求めて那覇地裁に仮処分命令申立てを行った（那覇地裁平成28年（ヨ）第90号事件）。

会社が、組合に対し、同月30日付け「貴組合員の本年度昇給、夏季賞与の実施について」と題する文書により、同年10月6日に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、会社に対し、同月2日付け「通知書」により、夏季賞与については仮払いとして受領する旨回答した。

会社は、同月6日、組合員に対し、夏季賞与を支給し、組合員14名は同賞与等に係る仮処分命令申立てを取り下げた。

(2) 29年夏季賞与の支給に至る経緯

ア 組合は、29年春闘として、会社に対し、29年2月16日付け「要求書」を提出し、夏季賞与について、①職員・常用は新基本給

の35割とすること、②支給日は同年7月14日までとすることを要求した。

イ 組合は、会社に対し、29年4月13日付け「団体交渉申入れ」により、夏季賞与を含む29年春闘要求について団体交渉を申し入れた。

組合と会社は、日程調整の上、同月25日に団体交渉を開催した。同団体交渉において、会社は、組合に対し、同日付け「回答書」を交付し、夏季賞与について、①賞与の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、②組合員の賞与の支給予定額を決定し次第、改めて回答する、③夏季賞与の支給は7月下旬頃を予定している旨回答した。

ウ 組合は、会社に対し、29年7月11日付け「団体交渉申入れ」により、団体交渉の期日を同月20日に指定して、夏季賞与を含む29年春闘要求について団体交渉を申し入れた。

なお、同団交申入れ以前に、会社は、組合に対して同賞与の支給予定額を提示したことはなく、団交申入れを促したこともなかった。

エ 組合と会社は、29年7月20日に団体交渉を開催した。同団体交渉において、会社は、組合に対し、組合員各人に対する夏季賞与の支給予定額を示し、組合と会社は、同月24日、夏季賞与の支給について合意し、協定を書面で締結した。

オ 会社は、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（上記5）。

(3) 30年夏季賞与の支給に至る経緯

ア 組合は、30年春闘として、会社に対し、30年2月15日付け「要求書」を提出し、夏季賞与について、①職員・常用は新基本給

の35割とすること、②支給日は同年7月13日までとすることを要求した。

イ 組合は、会社に対し、30年4月2日付け「団体交渉申入れ」により、団体交渉の期日を同月10日に指定して、夏季賞与を含む30年春闘要求について団体交渉を申し入れた。

組合と会社は、日程調整の上、同月18日に団体交渉を開催した。同団体交渉において、会社は、組合に対し、同日付け「回答書」を交付し、夏季賞与について、①賞与の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、②組合員の賞与の支給予定額を決定し次第、改めて回答する、③夏季賞与の支給は7月下旬頃を予定している旨回答した。

ウ 組合は、会社に対し、30年6月25日付け「団体交渉申入れ」により、団体交渉の期日を同年7月3日に指定して、夏季賞与を含む30年春闘要求について団体交渉を申し入れた。

組合と会社は、日程調整の上、同年8月2日に団体交渉を開催することとした。

なお、同団交申入れ以前に、会社は、組合に対して同賞与の支給予定額を提示したことはなく、団交申入れを促したこともなかった。

エ 30年7月27日、会社は、非組合員に対し、夏季賞与を支給した（上記5）。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。

オ 組合と会社は、30年8月2日に団体交渉を開催した。同団体交渉において、会社は、組合に対し、組合員各人に対する夏季賞与の支給予定額を示し、組合と会社は、同月3日、夏季賞与の支給について合意し、協定を書面で締結した。

カ 会社は、30年8月9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。

7 本件賞与の支給に至る経緯について

(1) 31年3月1日付け要求書

組合は、31年春闘として、会社に対し、31年3月1日付け「要求書」を提出し、本件賞与について、①職員・常用は新基本給の35割とすること、②支給日は令和元年7月12日までとすることを要求した。

(2) 31年3月1日付け団交申入れ及び同年4月22日の団体交渉

組合は、会社に対し、31年3月1日付け「団体交渉の申し入れ」により、団体交渉の期日を同月8日に指定して、本件賞与を含む31年春闘要求について団体交渉を申し入れた。

組合と会社は、日程調整の上、同年4月22日に団体交渉を開催した。同団体交渉において、会社は、組合に対し、同日付け「回答書」を読み上げて交付し、本件賞与について、①賞与の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、②組合員の賞与の支給予定額を決定し次第、改めて回答する、③夏季賞与の支給は7月下旬を予定している旨回答した。

(3) 本件賞与の支給予定額の決定

会社は、令和元年7月19日頃、本件賞与の支給予定額を決定した。

(4) 令和元年7月19日付け団交申入れ及びこれに対する会社の対応等

ア 組合は、会社に対し、令和元年7月19日付け「団体交渉申し入れ」により、団体交渉の日時を同月26日午後6時30分に指定して、本件賞与を含む31年春闘要求について団体交渉を申し入れた。

イ 会社は、上記団交申入れを受けて、組合に対し、同月25日付け「回答書」により、上記日程で団体交渉に応じる旨回答した。

(5) 非組合員に対する本件賞与の支給

会社は、令和元年7月26日の朝礼時に、非組合員に対し、賞与明細を交付した上で、同日、本件賞与を支給した（上記5）。

(6) 令和元年7月26日の団体交渉

組合と会社は、令和元年7月26日午後6時20分頃から団体交渉を開催したが、組合は、会社が非組合員に対して本件賞与を支給したことについて抗議し、実質的な議論を行わないまま、団体交渉を終了した。この際、会社は、組合に対し、組合員各人に対する本件賞与の支給予定額の一覧表が添付された同日付け「夏季一時金等要求に関する回答書」を交付しようとしたが、組合は受領しなかった。

(7) その後の組合と会社との文書によるやり取り

ア 会社は、令和元年7月31日、組合に対し、上記(6)の回答書を送付するとともに、同日付け「通知書」により、組合員に対し本件賞与を早期に支給したい旨、協定の締結又は団体交渉を促す旨通知したが、組合からの回答はなかった。

イ 会社は、組合に対し、令和元年9月5日付け「夏季賞与の支給及び昇給について」と題する文書により、上記アの通知後、組合から応答がないが、本件賞与の早期支給のため、同月12日に本件賞与を支給予定であり、異議がある場合には同月9日までに連絡されたい旨通知した。

ウ 組合は、上記イの通知を受け、会社に対し、令和元年9月7日付け「通知書」により、本件賞与の受取りを拒絶するつもりはない旨回答した。

エ 会社は、上記ウの回答を受け、組合に対し、令和元年9月10日付け「ご回答書」により、組合が本件賞与の支給について異存がないことが確認できたので、組合員に対して同月12日に本件賞与を

支給する旨通知した。

(8) 組合員に対する本件賞与の支給

会社は、令和元年9月12日、組合員に対し、本件賞与を支給した。

(9) 本件救済申立て

組合は、令和元年10月10日、沖縄県労委に本件救済申立てを行った。

8 その他の事情

上記で認定した28年以前にも、少なくとも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、組合員に対する賞与の支給が非組合員より遅れたことはあった。しかし、組合が、会社に対し、団体交渉に先立ち非組合員に対する賞与の支給よりも先に組合員に対する賞与の支給予定額を提示してほしい旨の要求をしたことはなかった。

また、本件に至るまで、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の場においてであって、組合が、会社に対し、団体交渉以外の場で賞与の支給予定額の提示を求めたことはなかった。

第4 当委員会の判断

1 本件行為は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか

(1) 会社は、組合に対して、非組合員に対する本件賞与の支給日（令和元年7月26日）までに組合員に対する本件賞与の支給予定額を提示しなかったところ、組合員に対する本件賞与の支給が同年9月12日となった（前記第3の7(5)、(6)及び(8)）。組合員に対する賞与の支給が非組合員に対する賞与の支給より遅れたことは、組合員にとって経済的不利益に当たる。

(2) 組合は、組合員に対する本件賞与の支給が非組合員に対する支給よりも遅れたのは、会社が組合員に対して非組合員に対する賞与の支給日ま

でに賞与の支給予定額を提示しないことによるものであり、これは、組合からの団交申入れが令和元年7月19日であることを奇貨とし、組合が労使合意に基づいて賞与の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に対する賞与の支給遅延を謀ったものであって、不当労働行為意思に基づくものである旨主張する。

これに対し、会社は、本件賞与の支給に当たっても、従前の賞与の支給手順と同様の対応をしていたにすぎず、会社の対応が不合理であると評価することはできないし、また、組合員を殊更に不利益に扱ったものでもないから、本件行為は労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない旨主張する。

そこで、以下、本件行為が会社の不当労働行為意思に基づくものか否かについて検討する。

(3)ア 従前の労使関係についてみると、21年7月の分会結成以降、団体交渉における会社の対応等をめぐって、組合と会社との間には、多数の不当労働行為救済申立事件や労働争議あっせん事件が係属し、対立関係が続いてきたことがうかがわれる（前記第3の2及び6(1)）。

イ 他方、本件賞与の支給に至る経緯等については、以下のとおり認められる。

(ア) 非組合員に対して、会社は、24年以降、28年を除き、毎年7月第4金曜日に夏季賞与を支給している（同5）。また、毎年その頃が非組合員に対する夏季賞与の支給日であることは、組合も認識していた。会社が、非組合員に対して、7月第4金曜日である令和元年7月26日に本件賞与を支給したことは、例年と変わらない対応であった。

(イ) 29年及び30年における組合員に対する夏季賞与の支給に至

る経過は、次のとおりである。

- a 会社は、組合からの29年夏季賞与に関する要求に対し、29年4月25日の団体交渉において、①賞与の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、②組合員の賞与の支給予定額を決定し次第、改めて回答する、③夏季賞与の支給は7月下旬を予定している旨回答した。

その後、会社は、同年7月11日に組合から団交申入れを受け、同月20日の団体交渉において、組合員各人に対する夏季賞与の支給予定額を提示し、組合と合意の上、協定書に基づき、同月28日、組合員に夏季賞与を支給した。(前記第3の6(2)アないしオ)

- b 会社は、組合からの30年夏季賞与に関する要求に対し、30年4月18日の団体交渉において、上記a①ないし③と同様の説明をした。

その後、会社は、同年6月25日に組合から団交申入れを受け、同年8月2日の団体交渉において、組合員各人に対する夏季賞与の支給予定額を提示し、組合と合意の上、協定書に基づき、同月9日、組合員に夏季賞与を支給した。(同6(3)アないしカ)

- c その結果、29年については、同じ日に組合員と非組合員に夏季賞与が支給されたものの、30年については、組合員に対する夏季賞与の支給が非組合員より遅れ、しかも、同年8月2日の団体交渉における組合員に対する賞与の支給予定額の提示が、非組合員に対する夏季賞与の支給日(同年7月27日)より遅れることとなったが、その点について組合は特段異議等を述べていなかった(同6(3)エ)。

- (ウ) 会社は、組合からの本件賞与に関する要求に対し、31年4月

22日の団体交渉において、上記(イ) a ①ないし③と同様の説明をした。

その後、会社は、令和元年7月19日に組合から団交申入れを受け、組合が指定した日時（同月26日午後6時30分）で団体交渉に応じる旨回答し、同日の団体交渉において、組合員各人に対する本件賞与の支給予定額を提示した。

- (4)ア 上記(3)の事実によれば、本件賞与の支給予定額の提示に至る会社の対応（上記(3)イ(ウ)）は、29年及び30年における会社の対応（同(イ)）と同様であったと認められる。また、組合員に対する賞与の支給について、組合から会社に対して団交申入れがなされ、これを受けて団体交渉の場で会社が組合に夏季賞与の支給予定額を提示し、組合との合意の後で賞与が支給されるというのが通常の流れであることは組合も認識していたところである。28年を含め、これまでも、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の場であって、会社は、組合から団体交渉以外の場で賞与の支給予定額の提示を求められたことはなかった（前記第3の6(1)ウ及び8）。

これらを併せ考慮すると、本件賞与の支給予定額の提示に至る会社の対応は、従来の夏季賞与の支給と同様であったと認められ、従前と特段異なる点はなく、格別不合理な点は認められない。

- イ 団体交渉の開催日が非組合員に対する本件賞与の支給日と同じ令和元年7月26日になったのは、同月19日に組合が開催日時を同月26日午後6時30分と指定して団交申入れをし、会社がこれに応じたことによるものであり、会社が団体交渉の開催を遅延させたという事情は認められない。そうすると、令和元年において団体交渉の開催時期が例年よりも遅れた要因は、組合の会社に対する団交

申入れ（同年7月19日）が28年、29年及び30年の各団交申入れ（28年7月5日、29年7月11日及び30年6月25日）より遅かったことにあると認められる。このほか、会社が、組合員に対する本件賞与の支給を遅らせるため、非組合員に対する本件賞与の支給日まで組合ないし組合員に対して本件賞与の支給予定額の提示を引き延ばしたと認めるに足りる事情は見いだせない。

なお、令和元年7月26日の団体交渉の後、会社は、組合と文書によるやりとりをして、本件賞与の早期支給に向けて、組合に協定の締結や団体交渉の開催を促している（前記第3の7(7)）。この対応からみても、会社に組合員に対する本件賞与の支給を殊更に遅延させる意図があったとは認められない。

ウ 以上のとおり、組合と会社との間には、分会結成以降、多数の不当労働行為救済申立事件や労働争議あっせん事件が係属し、対立関係が続いてきたことがうかがわれ、また、会社における賞与支給に関する交渉のあり方に問題がないとはいえない。しかし、本件賞与の支給に至る経緯等に鑑みれば、会社が、組合員に不利益をもたらす意図をもって殊更に本件賞与の支給予定額の提示を遅らせて非組合員よりも本件賞与の支給を遅らせたとは認められず、本件行為が会社の不当労働行為意思に基づくものであったと認めることはできない。

(5) 組合は、その他にも、会社は非組合員に対する賞与の支給に間に合うタイミングで組合からの団交申入れを促せばよいとか、24年労働協約に基づき、会社からの団交申入れも可能であるなどと主張する。

組合の上記の主張は、会社は非組合員に対する賞与の支給に間に合うタイミングで組合からの団交申入れを促したり、会社からの団交申入れをしたりすべきであったという前提に立って、会社がこれらの対応をとらず、組合員に不利益が生じることを認識しながら本件行為に及んだ

ことは違法ないし不当である旨をいうものと解される。

しかしながら、本件では、24年労働協約によったとしても、会社が組合からの団交申入れを促したり、会社から団交申入れをしたりする義務を認めるべき根拠は存しない。また、会社は、29年及び30年においても組合からの団交申入れを促したことはなく（前記第3の6(2)ウ及び(3)ウ）、組合からそうした対応を求められたこともなかった。これらによると、会社が組合の主張する上記の対応をとらなかったことをもって、違法又は不当ということはできない。したがって、組合の上記の主張は採用することができない。

(6) 以上によれば、本件行為は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

2 本件行為は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか

組合は、これまでの労使関係の経過に照らせば、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、会社の本件行為は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると主張する。

しかし、本件においては、上記1のとおり、会社が組合員に不利益をもたらす意図をもって本件行為に及んだとは認められず、また、本件行為が組合の弱体化を企図して行われたもの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号の不当労働行為にも該当しない。

3 結論

以上によれば、本件再審査申立ては理由がない。

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4年5月25日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔