

# 命 令 書

申 立 人 X組合  
執行委員長 A<sub>1</sub>

被申立人 Y会社  
代表取締役 B

上記当事者間の京労委平成29年(不)第1号 Y 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成30年7月13日第2338回公益委員会議において、公益委員笠井正俊、同青木苗子、同佐々木利廣、同土田道夫、同藤井正大合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人の A<sub>2</sub> 分会に所属する組合員に対し、平成28年の冬季賞与として、平成28年12月にこれらの組合員に対して支払った被申立人の賃金規程に規定する基準内賃金の額に0.3を乗じた金員及びこれに対する同月28日から支払済みまで年率6分を乗じた金員を支払わなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人の A<sub>2</sub> 分会に所属する組合員（以下「分会員」という。）に対し、平成28年の冬季賞与（以下「本件賞与」という。）を支給しなかったことが労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号の不利益取扱いに、また、被申立人の本件賞与についての団体交渉に係る対応が法第7条第2号の団体交渉拒否に、それぞれ該当すると申立人が主張して、平成29年4月3日、当委員会に救済申立てを行った事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、分会員に対し、本件賞与として、各分会員の被申立人の賃金規程（以下「賃金規程」という。）に規定する基準内賃金及び家族手当の合計額に0.3を乗じた金員及び年6分の金員を支払うこと。
- (2) 被申立人は、本件賞与について誠実に団体交渉を行うこと。
- (3) 被申立人は、今後同様の不当労働行為を行わない旨の文書を掲示すること。

## 第2 認定した事実及び判断

### 1 前提となる事実

#### (1) 当事者等

##### ア 申立人

申立人は、京都府の（省略）の従業員で組織される労働組合であり、被申立人に勤務する（省略）

（以下

両者を併せて「指導員」という。）のうちの20名により A<sub>2</sub> 分会（以下「分会」という。）を組織している。本件申立後の平成29年中に分会員1名が退職しているが、同人は平成28年12月時点で既に就業していない。

##### イ 被申立人

被申立人は、（省略）

株式会社である。

#### (2) 被申立人の従業員及びその労働条件

ア 分会員は、いずれも平成2年以前に採用され、昭和44年12月21日に制定された賃金規程を適用されているが、平成28年12月時点では、分会員と同一の業務には他に分会員とほぼ同数の指導員が従事しており、これらの指導員（以下「その他指導員」という。）はいずれも平成10年以降に採用されている。事務員、（省略）も含め、分会員以外の被申立人の従業員は、賃金規程ではなく、平成4年8月4日に制定されたフリー（嘱託及びパートタイマー）就業規則（以下「フリー就業規則」という。）又は平成24年1月4日に制定された月給制社員就業規則を適用されている。

イ 分会員とその他指導員（ただし、平成28年度中の他の（省略）の閉鎖に伴う新規採用者であって他の指導員とは異なる賞与制度を適用されている3名を除く16名）の賃金を比較すると、分会員の基準内賃金は、

(省略)

で

構成されているのに対し、上記16名の基準内賃金は、

(省略)

で構成されている。

その結果、平成28年12月においては、分会員の基準内賃金平均額は38万290円であるのに対し、上記16名の基準内賃金平均額は25万1,338円となっている。

分会員には、基準内賃金のほか、(省略)

が支給され、時間外労働等を行った場合には超過勤務手当も支給されることとなっているが同月の支給実績はなく、これらを合わせた同月の平均総支給額は40万766円であり、上記16名には、基準内賃金のほか、

(省略)

が支給され、これらを合わせた同月の平均総支給額は30万8,624円である。

ウ 前記イに加え、分会員の労働条件とその他指導員の労働条件との間には、次のような違いがある。

(ア) 分会員は、全員雇用期間の定めがないが、その他指導員は、原則1年の期間を定めて雇用されている。

(イ) 分会員には、中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）に基づく中小企業退職金共済制度による退職金も含め、(省略)

退職金が支給されるが、その他指導員には、同制度による退職金のみが支給される。

(ウ) 分会員の休日及び勤務時間は一律に定められているが、その他指導員の

休日及び勤務時間は個別に決定されている。また、割増賃金の計算に用いる月間所定労働時間は、分会員は166時間、その他指導員は173時間である。

(エ) (省略) 控室も分会員は社屋の1階、その他指導員は社屋の2階に分かれている。

エ 賞与については、それぞれ、次の定めがある。

(ア) 分会員（賃金規程）

「第15条 賞与

毎年7月と12月に会社の業績を考慮したうえ、従業員の勤務成績などに応じて賞与を支給する。

なお、支払い対象期間は、冬季賞与については5月16日から11月15日まで、夏季賞与については11月16日から5月15日までとする。」

(イ) その他指導員（フリー就業規則又は月給制社員就業規則）

「賞与は、

1 (省略) 時間数×査定単価により支給する。

査定単価は、

(省略)

により毎年1回個別の労働契約書で定めます。毎年1回再雇用契約時に行う。

賞与の算定期間は、12月16日から4月15日まで、支給日4月末日

4月16日から8月15日まで、支給日8月末日

8月16日から12月15日まで、支給日12月末日

とします。

2 上記のほか指導員、事務員、作業員に会社の業績と本人の業績により賞与を年3回支給する。

但し、次の事項に該当する場合、または、該当する者には支給しない。支払額は査定による。

ア 会社の業績不振の場合

イ 本人の業績が悪い者

ウ 社内の秩序を乱す者

エ 会社の経営方針に従わない者

オ 上司に反抗し、またはその指示に従わない者

カ 支給日(月末)に在籍しない者。

査定は、

(省略)

による加点積上式とする。

(中略)

賞与査定期間は、夏季1月1日から6月30日迄 支払日7月10日  
年末7月1日から11月30日迄 支払日12月10日  
決算12月1日から12月31日迄 支払日2月末日」

### (3) 本件の主な事実経過

ア 平成28年11月10日、申立人と被申立人は、団体交渉を行い、被申立人は、本件賞与を支給しない旨回答した。

イ 12月27日、被申立人は、分会員以外の従業員に対し、賞与を支給した。

ウ 平成29年1月10日、申立人と被申立人は、団体交渉を行い、被申立人は要求内容を書面で提出するよう求めた。

エ 2月2日、分会は、被申立人に対し、書面で申入れを行った（以下この書面を「本件申入書」という。）。

オ 2月7日、被申立人は、前記エの申入れに対し、書面で回答した（以下「この書面を「本件回答書」という。）。

## 2 本件の争点

(1) 被申立人が本件賞与を分会員に支給しなかったことは、法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

(2) 本件賞与についての団体交渉に係る被申立人の対応は、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

## 3 争点に対する当事者の主張の要旨

(1) 争点(1)について

ア 申立人

(ア) 被申立人は、分会員に本件賞与を支給せず、分会員以外の従業員には賞与を支給した。これは、分会員が労働組合員であることを理由とする明白な不利益取扱いの不当労働行為である。

(イ) 分会員による調査結果や本件審査で被申立人から提出された資料による

と、分会員以外の従業員に支給された賞与の額は、各従業員の基準内賃金の0.3箇月分となるが、基準内賃金のみが算定基礎となっているのは、分会員以外の従業員には家族手当がないためと推認されるから、分会員の算定基礎には家族手当が含まれるべきである。

イ 被申立人

(ア) その他指導員に賞与を支給したことは争わない。

(イ) しかしながら、分会員とその他指導員の賃金を比較すると、大きな違いがある。

すなわち、分会員が典型的な年功序列・生活保障型賃金であるのに対し、その他指導員の賃金は労働自体又は技能に対する対価が大半であり、その額も、時間外労働等に対する割増賃金や通勤手当を除いた平均月額が分会員は38万8,040円であるのに対し、その他指導員で今回問題となっている賞与が支給された16名は26万5,502円と1箇月で12万2,538円の格差があり(ちなみに、これを12倍すると年間で147万456円の格差となる。)、加えて、退職金も分会員に大きく有利な制度となっている。これに対し、今回支給された賞与は、平均7万5,963円に過ぎない。

(ウ) さらに、その他指導員は、月間所定労働時間が分会員より長く、割増賃金の負担が分会員に比べて少ない上、休日や夜間の(省略)に合わせた勤務シフトにも協力しているが、分会員は、従前の勤務曜日や勤務時間に固執し、変更に応じようとしない。

(エ) このように分会員とその他指導員との間で大きな差異が生じているのは、分会員は、いずれも平成2年以前に採用され、当時主流であった年功型の賃金構成となっており、その後の経営環境の悪化に伴い、被申立人が、再々改善を求めても、一切応じようとしないのに対し、その他指導員は、いずれも平成10年以降に、実勢に応じた個別契約で採用されているからである。

(オ) 以上のとおり、分会員とその他指導員の間では賃金構成が大きく異なり、年間所得にも大きな格差が存在するから、平成28年の年末の賞与の有無だけを取り出して、分会員に対する不利益取扱いであるとはいえない。

(カ) また、月額12万円以上の格差がある中で、その他指導員の貢献によってようやく被申立人の単年度収支が黒字になったというときに、その貢献者に賞与が支給されるのは当然の結果であり、これをもって不当労働行為と

はいえない。

(2) 争点(2)について

ア 申立人

(ア) 前記1(3)ウの団体交渉に、被申立人の代表者として出席していた代表取締役会長の B (以下「会長」という。)は、机をたたいて、分会役員らを「おまえら」「あほか」と蔑み、申立人の活動を「ちょろまかし」「おまえら、レベル低い」「世間に笑われる」「時代に遅れてる」と愚弄する発言を繰り返した。これは、会長のこれまでの言動に照らせば、分会役員の挑発によるものではなく、確信的になされたものである。

(イ) また、会長は、分会役員らがその他指導員に賞与を支給した理由を尋ねても、回答しようとし、質問を書面で出すよう繰り返し、分会役員らの質問中に、いきなり立ち上がり、「電気を消すから出て行け」と言って、交渉を打ち切った。これは、明らかな団体交渉拒否である。

(ウ) そして、分会が、本件申入書により、会長から求められた質問事項を提出したにもかかわらず、これに対する本件回答書は、事務員及び(省略)に対する賞与の支給の有無やその範囲に全く回答しないなど誠実な回答とはいえないものであった。

イ 被申立人

(ア) 申立人は、会長が机をたたき暴言を繰り返したと主張するが、会長の発言は興奮状態での一時的発言であり、しかもこの興奮状態は団体交渉に申立人の代表者として出席していた分会の分会長でもある執行委員長の A<sub>1</sub> (以下「分会長」という。)の意図的な誘導によるものである。

(イ) そのような興奮状態にあるときに、会長が書面の提出を求めて、当該団体交渉を打ち切ったのは妥当な措置である。

(ウ) 本件回答書について、申立人は、本件申入書による質問事項全てに回答しておらず、不誠実であると主張するが、団体交渉において使用者は労働組合の質問事項全てに回答する義務はなく、交渉上必要な事項を回答すれば足りるところ、本件における団体交渉のテーマは、賞与が分会員に支給されず、分会員以外には支給されていることに正当性はあるかという問題であって、分会員は全員指導員であるから、同一職種である指導員のデータのみを明示すれば十分である。

(エ) なお、本件回答書において、年末賞与欄の「フリー指導員」が16名と平均賃金欄より3名少ないのは、この3名（平成28年度中の他の（省略）の閉鎖に伴う新規採用者）には、他の指導員とは異なる賞与制度（（省略））を適用しているためである。

#### 4 認定した事実

##### (1) 被申立人の経営状況等

ア

（省略）

イ

（省略）

##### (2) 申立人と被申立人との過去の労使関係の経過

ア 平成6年8月、会長は、朝礼で、それまで申立人と協調してきた大きな損失を被ったので、以後は方針変更する旨を述べ、（省略）の実施及び月間200時間の稼働を実行しなければ、冬季賞与に大きく影響するとの趣旨の発言をした。

イ 同年8月18日、被申立人は、申立人に対し、賃金の30パーセント削減による同業他社並みの賃金への改正及び業績向上に伴う貢献度査定による賞与支給並びに顧客ニーズに合わせた営業体制の実現のための勤務日及び勤務時間の変更等を内容とする「労働条件改善事項」を申し入れた。被申立人は、その後も、ほぼ毎年のように同様の申入れを行ってきているが、申立人は応じていない。

このような中で、被申立人は、団体交渉で、会長が「おまえらの賃金は高い」と再三発言したり、回答書面に「堪忍袋の緒が切れたと云ったところ」と記載したりしているが、申立人が他の（省略）との賃金の比較資料を提示するよう求めても、これに応じたことはない。

また、会長は、平成19年及び22年の団体交渉の際、申立人に営業政策の失

策や社会保険料の納付を怠っている事実を指摘されて、分会員を侮辱する発言を行ったり、激高して一方的に退席したりした。

ウ 被申立人は、平成5年には、分会員に対し、賃金規程に規定する基準内賃金及び家族手当の合計額を算定基礎として2.08を乗じた額の夏季賞与及び2.624を乗じた額の冬季賞与を支給していたが、平成6年は、（省略）の未実施等を理由に、冬季賞与を前年から一律33.7パーセント減額して支給した。そのため、申立人との間で労働争議が発生したが、翌年、（省略）

について協議を継続することで合意が成立し、平成5年と同内容の冬季賞与が支給された。

また、平成8年には、被申立人が、申立人と協議せずに、フリー就業規則に基づいて指導員を採用したことから労働争議が発生したが、平成9年、被申立人が、以後、どういう人物を採用するかを事前に申立人に説明することで合意が成立し、同年までは平成5年と同内容の賞与が支給された。

しかしながら、その後、被申立人は、申立人に知らせることなく同規則に基づく指導員の採用を行い、団体交渉で申立人がこれらの指導員の労働条件について質問しても、一切明らかにせず、申立人が個々の指導員から調査する旨述べると、分会員とは話をしないよう指示する旨表明し、前記1(2)ウ(エ)のとおり、これらの指導員と分会員の控室も別個としてきた。

エ 平成10年、被申立人は、賞与の支給額の決定に際し、それまで実施していた遅刻・欠勤・早退についての査定以外の査定を導入する旨表明したが、その内容を申立人に明らかにせず、併せて算定基礎に乗じる支給率も減少させた。被申立人は、業績の悪化を理由にその後も支給率を減少させ続け、平成16年の2月に賞与として定額の5,000円を支給したのを最後に、賞与を支給しなくなった。

オ 平成27年4月27日、被申立人は、申立人からの時間外労働に係る申入れに対する回答書中に「分会の労働条件がお荷物となっている間は非組合員が犠牲となってしまいます。その非組合員の犠牲は業績好転した場合は優先して業績給等で返して行く予定です。」と記載した。

### (3) 本件賞与に係る経過等

ア 平成28年6月6日付けで、申立人は、被申立人に対し、基準内賃金及び家族手当の6.5箇月分を年間の賞与として要求する旨の書面を提出した。

イ 6月27日、被申立人は、前記アの要求に対し、逆に、前記(2)イと同一内容の「労働条件改善事項」を受け入れるよう求める旨申し入れた。

ウ 11月10日、前記1(3)アのとおり、申立人と被申立人は、本件賞与について、団体交渉を行った。

分会長が、夏季賞与は不支給であったが、(省略)の引上げもあったことから、本件賞与を少しでも支給してもらえないか質問したところ、会長は、累積赤字の解消が優先課題である旨を述べるとともに、賃金の引下げや(省略)への協力が賞与支給の前提条件である旨を述べたが、分会長が他の(省略)の賃金資料の提示を求めても、明確に回答せず、その他指導員の賞与にも言及せず、最終的に、分会長が「一時金はゼロですか。」と確認すると、「そうですね。」と回答し、団体交渉は終了した。その間、出席者が激高したり、不規則発言をしたことはなかった。

エ 12月27日、被申立人は、前記1(3)イのとおり、分会員以外の従業員に対し、賞与を支給した。

オ 12月27日、分会員は既に年末年始の休暇に入っていたが、分会長がその他指導員の一人から、入社以来初めて賞与が支給されたとの連絡を受けたのをきっかけに、分会役員らは、その他指導員のうち4名に賞与が支給されたことを確認した。

カ 平成29年1月6日、仕事始めて入社した分会長は、事務員及び(省略)である従業員2名に対しても賞与が支給されたことを確認し、さらに、役職者のうちの一人から、平成28年度途中で他の(省略)の閉鎖に伴い採用された指導員に賞与を支給する関係上他の従業員にも0.3箇月分の賞与が支給されたとの情報を得た後、他の役員らとともに、口頭で交渉事項は示さずに、団体交渉を開催するよう、被申立人に申し入れた。

キ 1月10日、前記1(3)ウのとおり、申立人と被申立人は団体交渉を行った。

冒頭、分会長は、会長に対し、本日団体交渉を申し入れた趣旨は分かっているかとの質問を発し、続けて賞与について「上の人は出してるんですか」と質問した。会長が出していない旨回答すると、分会長は、再度その回答で相違ないか確認した上で、もし出していたらどうするのかと質問した。

これに対し、会長がなぜ分会員からそのようなことを質問されなければならないのかとの趣旨の発言をし、その中で、分会員のことを「おまえら」と

言ったところ、分会長は激昂して、「おまえら」とは何事か、「不当労働行為じゃ」と発言した。

そして、分会長が、なお先ほどの支給していない旨の回答が事実と相違ないか確認し続けたため、会長が、「上」には支給していないが、その他指導員には支給した旨回答すると、分会長は、「上」というのはその他指導員のことを言っているのであると述べた。

会長は、これに対し、「あほか」と言って、「上」というのは上司のことではないのかと激昂し、その後のやり取りの中で、分会長が、なぜ分会員には支給せずその他指導員には支給したのかと質問したのに対しては、分会員の方が賃金が約10万円高いからである旨説明したものの、発言中に机をたたいたり、分会員に対し、「おまえら」と言ったり、申立人の交渉態度を「ちょろまかし」と表現したり、分会員はレベルが低く時代遅れで世間の物笑いの対象であるかのような発言をしたりした。

また、会長は、要求の趣旨を改めて書面で提出する旨求めて、団体交渉を終えようとし、分会長が、なお、賞与の支給範囲を確認しようとしていたにもかかわらず、質問は書面で出すよう求め、消灯しなければならないとして分会員に交渉会場からの退出を促したため、この日の団体交渉は終了した。

ク 2月2日、分会は、前記1(3)エのとおり、被申立人に対し、本件申入書を提出し、前記カの団体交渉（以下「1月団交」という。）における会長の言動に抗議するとともに、次の項目について、書面で回答するよう申し入れた。

(ア) 指導員・事務員・(省略)その他の範囲の職員まで賞与を支給したか。

また、賞与を支給した合計人数

(イ) 賞与を支給した総額並びに平均金額及び平均月数

(ウ) 平成28年末以外に、分会員以外に賞与を支給したことの有無

ケ 2月7日、被申立人は、前記1(3)オのとおり、分会に対し、本件回答書を提出し、1月団交は謎かけのようなやり取りに終始したことから、正常化のため、書面による要求内容の提出を依頼した旨表明するとともに本件申入書の質問事項に次のとおり回答したが、申立人は団体交渉の申入れを行わなかった。

「賃金h28.12月度

分会指導員 20名 平均400,766円

フリー指導員 19名 平均278,962円

年末賞与フリー指導員（16名）平均 h28.12月 75,963円」

コ 1月団交の後、申立人と被申立人は、平成29年中の10月2日までの間に、本件賞与に関するテーマ以外について、団体交渉を8回実施した。

## 5 判断

(1) 被申立人が本件賞与を分会員に支給しなかったことは、法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。（争点(1)）

ア 法第7条第1号の不利益取扱いの成立要件について

法第7条第1号の不利益取扱いの成立要件は、労働組合への加入等の故をもって、不利益取扱いをすることすなわち使用者に不利益取扱いの意思があること及び労働者を「解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」すなわち当該取扱いに不利益性があることであるが、本件においては、被申立人の主張に即し、まず、不利益性の有無について検討し、その後、不利益取扱いの意思について検討する。

イ 本件賞与に係る不利益性について

(ア) 被申立人は、前記3(1)イ(ウ)のとおり、分会員とその他指導員は賃金構成が異なり、年間所得にも大きな格差が存在するから、その他指導員のみにごく少額の賞与が支給されても、分会員にとって不利益とはいえない旨主張する。

(イ) 確かに、前記1(2)ア及びイのとおり、分会員とその他指導員は、賃金に関する規定も賃金の構成も異なり、しかも、平成28年12月の平均月額で比較すると、総支給額で、40万766円と30万8,624円、基準内賃金で38万290円と25万1,338円と約9万円又は13万円の格差が認められ、これに対し、前記4(3)ケのとおり、その他指導員に支給された賞与の平均額は7万5,963円に過ぎないから、全体として比較すると、なお、分会員の賃金の方が有利といえ、さらに、前記1(2)ウで認められるような分会員とその他指導員の賃金以外の労働条件の相違も考慮すると、処遇全体としてみれば、分会員がその他指導員に比べて不利益を被っているとはいえない。

(ウ) しかしながら、本件は、賞与についての不利益取扱いが問題となっている事案であり、賃金又は処遇全体としての不利益性が問題となっているわけではない。このような場合においては、まず、問題とされている個々の

労働条件（本件では賞与）ごとに、その性質・目的を明らかにして比較検討を行うべきものである。事案は異なるが、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定める労働契約法（平成19年法律第128号）第20条について、厚生労働省労働基準局長発都道府県労働局長宛て平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」は、「不合理性の判断は、……個々の労働条件ごとに判断されるものであること」として同様の考え方を示している。また、同条に関する最高裁判所の判例（最高裁平成29年（受）第442号 地位確認等請求事件、平成30年6月1日第二小法廷判決 労働判例1179号34頁）も、「労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものであり、「有期契約労働者と無期契約労働者との賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得る」から、「個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」として、同様の考え方を示している。

ただし、不当労働行為の審査に当たっては、賃金全体やそれ以外の労働条件の格差も当然考慮されるべきものであり（上記最高裁判所平成30年6月1日第二小法廷判決も参照）、これは、後記ウにおける不利益取扱いの意思の検討に当たって行うことが適当と考えられる。

- (エ) ただ、賞与について比較するとしても、分会員及びその他指導員に適用される規定は、前記1(2)エ(ア)及び(イ)のとおり、相互に大きく異なっており、まず、これらが比較可能であるかという疑問が生じる。
- (オ) しかし、本件で問題とされる賞与の支給実態についてみると、前記4(3)カのとおり、役職者が分会長に対し、一律0.3箇月分の賞与が支払われた旨述べていること、前記4(3)ケのとおり、その他指導員16名への平均支給額は7万5,963円であるが、これを前記1(2)イの上記16名の平均基準内賃金月額25万1,338円で除すると約0.30となることからすれば、被申立人は、分会員以外の従業員に対し、平成28年12月の基準内賃金の月額に0.3を乗じ

た額の賞与を支払ったものと推認され、本件審査において、申立人も前記 3 (1) ア (イ) のとおり同趣旨の主張を行っていたが、被申立人は特に反論していない。

(カ) このような支給実態は、前記 1 (2) エ (イ) のとおり、その他指導員に適用される賞与の規定が、(省略) 時間数×査定単価により支給し、又は指導員、事務員、作業員に被申立人の業績及び加点積上式の査定による支払額を支給するとされていることと整合しない。むしろ、前記 4 (2) ウ及びエのとおり、過去、分会員に対しては、基準内賃金等を算定基礎としてこれに支給率を乗じた額の賞与が支給されていたのと同様に、被申立人は、賞与に関する規定にかかわらず、今回もこのような支給基準を用いて賞与を支給したものと認められ、したがって、査定を行った形跡はなく、被申立人の業績のみに基づいて賞与を支給したものと判断すべきである。

(キ) そうすると、賞与に関する規定の相違は分会員とその他指導員を比較することの妨げとはならず、むしろ、前記 (カ) のような支給基準からすれば、その他指導員に一律に支給された賞与が支給されなかった分会員に対する取扱いには不利益性が認められる。

ウ 被申立人の不利益取扱いの意思について

(ア) 前記 4 (3) エのとおり、分会員には本件賞与を支給せず、分会員以外の従業員には一律に賞与を支給していること及び前記イ (オ) 及び (カ) で判断したような賞与支給の実態からすれば、まずは、被申立人の不利益取扱い意思が推認される。

(イ) これに対し、被申立人は、前記 3 (1) イ (カ) のとおり、その他指導員への賞与の支給は、被申立人の置かれた経営状況の中で、その他指導員の労働条件を改善し、分会員の労働条件との格差を是正するために行ったものである旨主張する。

(ウ) 賞与等の個々の賃金項目の有無及び内容が他の賃金項目ないし賃金全体の内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も踏まえて、この主張について検討すると、まず、分会員とその他指導員の格差については、前記イ (イ) で判断したとおり、賃金全体においては格差存在の事実が認められる。

そして、前記4(2)オ並びに(3)キ及びケのとおり、被申立人は、平成27年4月に、業績が好転した場合はその他指導員に賞与を優先的に配分する旨表明し、1月団交においても、分会員に本件賞与を支給しない理由は分会員の賃金が高いからである旨説明するとともにその後の本件回答書においても、分会員とその他指導員の賃金比較を提示していたことからすれば、確かに、分会員とその他指導員の賃金格差の是正が、被申立人が分会員以外の従業員に対してのみ賞与を支給した理由の一つであったと認められる。

(エ) そして、前記4(1)ア及びイのとおり、(省略)の動向から、被申立人の経営環境は厳しく、将来も楽観できないと認められることからすれば、単年度の黒字があったとしても、直ちにその他指導員の賃金を引き上げることは困難と認められること、他方で、前記4(2)ア、イ及びオ並びに(3)イ及びウのとおり、被申立人は申立人に対し、過去から継続して労働条件の見直しを申し入れているが、申立人はこれを一切受け入れようとはしておらず、また、賃金規程の一方的変更も容易ではないため、分会員の労働条件を引き下げることも困難と認められることから、次善の策として、賞与の支給を通じて賃金格差の是正を図ることには合理性があるといえなくもない。

(オ) しかしながら、本件において、賃金格差の是正が被申立人が本件賞与を不支給とした決定的理由であって、前記(ア)の不利益取扱い意思の推認を覆すに足りると認められるかを検討すると、不当労働行為制度の趣旨から、労働組合との協議、交渉は最大限尊重されるべきであり、特に、格差是正措置によって、賞与という個別の労働条件についてみれば分会員に不利益が生じるような今回のような事案にあっては、当該賞与支給の内容について、少なくとも事前に労働組合に説明し、協議することが求められるにもかかわらず、前記4(3)ウからキまでの経過のとおり、被申立人は、申立人に一切告げることなく、しかも、分会員の休暇中の時期に分会員以外の従業員に賞与を支給したことが認められるところ、このような被申立人の態度は、賃金格差の是正を決定的理由として本件賞与を不支給としたというものではなく、申立人を不利益に取り扱う意思の表われといわざるを得ないので、前記(ア)の推認を覆すには足りない。

(カ) 加えて、被申立人が今回の賞与支給にあたって専ら賃金格差の是正を意

図していたのであれば、前記4(3)ウの平成28年11月の団体交渉（以下「11月団交」という。）においてその旨を説明することもできたはずであるが、11月団交ではその他指導員の賞与の取扱いには一切言及していないこと、賃金格差是正の方法としては分会員の賃金規程の不利益変更という方法もあり得るところ、賃金規程の不利益変更は現実には困難としても、被申立人は、前記4(2)イ並びに(3)イ及びウのとおり、賃金削減の提案を繰り返すだけで、申立人の求める資料の提示やより具体的な賃金規程の変更提案も行っておらず、どこまで賃金格差の是正について真剣に検討していたのか疑問に思わざるを得ず、むしろ、前記4(2)イのような団体交渉等における言動からすれば、容易に変更に応じようとしない申立人を嫌悪していたものと推認されること、さらに、前記4(2)ウのとおり、その他指導員の採用や労働条件について分会には明らかにしてこなかったことを併せ考えれば、被申立人が、分会員に本件賞与を支給しなかったことは、不利益取扱い意思に基づく法第7条第1号の不利益取扱いと判断される。

(2) 本件賞与についての団体交渉に係る被申立人の対応は、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。(争点2)

ア 団体交渉における会長の言動について

(ア) 申立人は、前記3(2)ア(ア)のとおり、1月団交における会長の言動は著しく不適切であって、しかも、確信的になされたものである旨主張する。

(イ) 確かに、前記4(3)キのとおり、1月団交において、会長は、分会員に対し、「おまえら」「あほか」と言ったり、申立人の交渉態度や方針自体について「ちょろまかし」と言ったり、レベルが低く、時代遅れで物笑いの対象であるかのような発言をしたりし、かつ、発言中に机をたたいたことが認められる。

(ウ) しかしながら、会長がこのような言動に至った経緯をみると、前記4(3)カ及びキのとおり、分会長は口頭で交渉事項も示さず団体交渉を申し入れながら、1月団交の冒頭いきなり団体交渉事項は何か理解しているのかとの質問をし、続けて「上の方は出してるんですか」と質問して、これに会長が出していない旨回答すると、もし出していたらどうするのかと詰め寄ったり、会長の「おまえら」との発言を激高して不当労働行為と非難するなど、団体交渉開始直後から挑発的ともいえる態度を取っており、このよ

うな分会長の態度に触発された会長が激高し、上記のような言動を取るに至ったものと認められる。

このことと、前記4(3)ウのとおり、11月団交は平穩に行われていることを併せ考えれば、1月団交における会長の言動は、不適切なものを含むとはいえ、多分に偶発的なものであったと認められ、確信的に意図して行われた不誠実なものとはいえない。

- (エ) 次に、申立人は、前記3(2)ア(イ)のとおり、1月団交において、会長は、その他指導員に賞与を支給した理由を回答せず、質問を書面で提出するよう求めて、団体交渉を打ち切った旨主張する。
- (オ) 確かに、前記4(3)キのとおり、会長は、分会長の質問に対し、書面で提出するよう求め、分会員に退出するよう促して団体交渉を終了させたことが認められる。
- (カ) しかしながら、前記4(3)キのとおり、会長はその他指導員にのみ賞与を支給した理由について、分会員の方が賃金が10万円高い旨を説明するなど、全く説明を拒否していたわけではないことが認められ、かつ、前記4(3)ケのとおり、本件回答書で、被申立人は、書面の提出を求めた趣旨を団体交渉を正常化させるためであった旨表明していることからすれば、会長は、前記(ウ)のように双方が大声を出したり、激高するような状況を正常化して、団体交渉を仕切り直しするため、書面の提出を求めたものと認められる。

そうすると、被申立人が説明もせず、一方的に団体交渉を打ち切ったとは認められない。

#### イ 本件回答書について

- (ア) 申立人は、前記3(2)ア(ウ)のとおり、被申立人の求めに応じて、本件申入書を提出したにもかかわらず、それに対する本件回答書は質問事項にほとんど回答しない不誠実なものであったと主張する。
- (イ) 前記4(3)キからケまでのとおり、1月団交において、分会長が賞与の支給範囲について質問したところ、会長が書面で質問するよう求め、申立人が本件申入書により、指導員以外の事務員及び(省略)についても賞与を支給した範囲や人数を明らかにするよう求めたにもかかわらず、被申立人は、本件回答書では、指導員の平成28年12月の平均賃金月額と平均賞与支給額しか回答しなかったことが認められる。

(ウ) しかしながら、前記(1)ウ(ウ)で判断したとおり、被申立人は、指導員間の格差是正の意図を有しており、前記ア(カ)のとおり、その趣旨を1月団交においても説明していたと認められ、かつ、それが、本件における団体交渉の主要な争点と認められるところ、前記4(3)ケのとおり、本件回答書は、平均賞与支給額と併せて、指導員を分会員とそれ以外に区分した平均賃金月額を示したものであるから、当該争点に沿った説明資料であると認められる。そして、前記ア(カ)のとおり、被申立人が書面の提出を求めた趣旨は、団体交渉を正常化させるためであったことが認められるから、被申立人には本件賞与についての団体交渉を打ち切る意図はなく、団体交渉は、なお継続していたものと判断される。

また、前記ア(ウ)及び4(3)コのとおり、11月団交は特に支障なく実施されており、1月団交後も本件の当事者間では8回の団体交渉が開催されていることが認められる。

そうすると、申立人において、本件賞与について、真に被申立人との交渉による解決を求めるのであれば、申立人は、本件回答書に対し、団体交渉の開催を求めるべきであったと認められるが、申立人は、前記4(3)ケのとおり、本件回答書に対し、団体交渉を申し入れていないのであるから、被申立人に法第7条第2号の団体交渉拒否があったとはいえない。

### (3) 救済方法について

前記(1)で判断したとおり、被申立人が、分会員に本件賞与を支給しなかったことは、法第7条第1号の不利益取扱いと認められる。

その救済のためには、当該不利益取扱いがなかったとすれば、支払われたであろう賞与相当額の支払を被申立人に命じるべきであるが、前記(1)イ(ウ)で判断したとおり、分会員以外の従業員には平成28年12月に支払われた基準内賃金に0.3を乗じた金額が賞与として支払われたと推認され、かつ、当該不利益取扱いがなかったとすれば、分会員に対しても、同様に、同月の基準内賃金に0.3を乗じた金額が本件賞与として支払われたものと認められるから、主文のとおり命じることとする。

なお、申立人は、賞与の算定基礎に家族手当も含めることを求めているが、特にその根拠を主張しておらず、その必要性は認められない。

また、申立人は、文書の掲示も求めているが、主文のとおり命じることで足

りると認められる。

### 第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成30年7月26日

京都府労働委員会

会 長 笠井 正俊