

[62] 団体交渉における資料の提示

Point

- (1) 労組法 7 条 2 号が定める使用者の団体交渉義務の基本的な内容として、使用者には労働者の代表と誠実に交渉にあたる義務（誠実交渉義務）がある。労組法は、使用者に対し、譲歩・妥協の精神にもとづき労働者側に対して誠意ある説得の努力をすることを求めている。
- (2) 使用者は単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらの要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示する義務がある。使用者には、合意を求める組合の努力に対しては、そのような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。
- (3) しかし、団体交渉における企業情報の開示は無制限に求められる訳ではなく、そこにはおのずから限界がある。資料を提示できない合理的理由を述べれば誠実団体交渉義務違反とまでは言えないとする裁判例がある（日本アイ・ビー・エム事件—東京地判平 14・2・27）。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数（80人）

②使用者：業種（建設業） 従業員数（46人）

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

平成 25 年 4 月に、Y 会社が基本給の引き下げや手当の廃止を従業員に通知したところ、危機感を持った一部の従業員（8 名）が合同労組に加入し、その後、組合支部 X（以下「X 組合」という。）を結成した。Y 会社と X 組合は団体交渉を重ねたが、妥結に至らず、結局、基本給の引き下げ等は実施されないこととなった。

その後、X 組合は、平成 25 年の夏季一時金について、例年なみの支給を要求したところ、会社は厳しい経営環境を理由に、一時金の支給はない旨回答した。後日開催された団体交渉においても、両者の溝は埋まらず、交渉は決裂した。自主解決は困難と判断した X 組合は、夏季一時金の額等の調整を求めて、あっせんを申請した。

### 3 主な争点と労使の主張

争点 団体交渉における経営内容の開示等

労働側主張	使用者側主張
<p>・生活防衛上、夏季一時金の有額回答を求める。</p> <p>・決算内容や貸借対照表など経営内容の開示を求める。</p> <p>・労働組合への嫌悪感を排除し、労使による定期協議を含めた安定的労使関係の構築を求める。</p>	<p>・このままでは恒常的に赤字が膨らんでいく状態であり、雇用を守るためには賃金に手をつけざるを得ない。夏季一時金についてはゼロ回答に固執したわけではなく、「基本給×約0.7か月」という提案もしている。組合も妥協できる部分は妥協してほしい。</p> <p>・経営内容や会社の現状については、交渉の中で十分に説明している。組合に対して情報の開示が不十分と考えていない。</p> <p>・会社も安定的な労使関係の構築を望んでおり、冷静に話し合いを行いたいと思っている。</p>

### 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんの場合において、X組合は、夏季一時金について、ゼロ回答を続けていたY会社が、団体交渉の場でないところで「基本給×0.7か月」の提案を交渉当事者ではない取締役が行ったことに対して不信感を抱いており、また、経営状況については具体的な数字の裏付けが欲しい旨主張した。

Y会社は、当該提案について、「組合対応が不慣れであったため行ってしまった。あれは会社として正式な提案である。」旨説明した。また、経営状況については、売上収支をまとめたものを見せている旨主張した。

あっせん員の協議及び各側への説得の結果、夏季一時金については「基本給×0.7か月」とすることで合意した。また、Y会社は定期的に経営状況に関する情報を提供し、さらに、Y会社とX組合は労使協議会等を通して安定的な労使関係の構築に努めることで合意し、解決に至った。

### 5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Y会社は、X組合組合員に対し、平成25年夏季一時金として、「基本給×0.7か月」を平成25年9月末日までに支払う。
- ② Y会社は、X組合に対し、定期的に会社の経営状況を提供するよう努める。
- ③ X組合及びY会社は、会社の経営状況及び労働者の労働条件の重要性をお互いに認識し、今後とも相互の立場を尊重しながら、定期的な労使協議会等を通して、安定的な労使関係の構築に努める。

## 解説

(1) 本事件は、夏季一時金交渉における経営状況等に関する情報の開示をめぐる事案であって、使用者がその団体交渉応諾義務を尽くしたか否かが争点となったものである。しかし、労組法7条2号には団体交渉応諾義務の内容についての明文の定めがないことから、判例の動向を踏まえて判定されることになる。

そもそも、労組法7条2号が定める使用者の団体交渉義務の基本的な内容として、使用者には労働者の代表と誠実に交渉にあたる義務（誠実交渉義務）があると解される。労組法は、使用者に対し、譲歩・妥協の精神にもとづき労働者側に対して誠意ある説得の努力をすることを求めている。したがって、使用者の団体交渉応諾義務は、団結を承認して単に交渉の場に就いただけでは果たされたことにはならず、妥結に向けての有意義な努力が求められることになる。具体的には、使用者は単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらの要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示する義務がある。使用者には、合意を求める組合の努力に対しては、そのような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。

(2) 裁判例においては、例えば、使用者が具体的な回答を提示せずに同一内容を繰り返す場合（亮正会高津中央病院事件—横浜地判昭61・4・24 労判480号57頁）や、回答はしても組合を納得させるに足る説明をせず、その論拠となる具体的資料（例えば経営状態を示す財務諸表等の経理資料や人事考課表等）を何ら示さない場合（東北測量事件—青森地判平元・12・19 労判557号60頁、倉田学園事件—東京地判昭63・7・27 労判524号23頁、第一小型ハイヤー事件—中労委決平13・4・18 労判806号92頁等）、ベアゼロの回答をするのみで、その回答の具体的根拠や資料を明らかにしなかったこと（京都府医師会事件—東京地判平11・3・18 労判764号34頁）などが誠実団体交渉応諾義務違反とされている。

最近でも、宮崎紙業事件判決（東京地判平18・1・30 労経速1933号66頁）は、次のように判示している。すなわち、団体交渉事項は、組合員の賃上げ額に関するものであり、義務的団体交渉事項に当たることはもちろん、労働者にとって最も重要な労働条件に関するものであることに加え、定昇制度がない会社においてはこれがある会社と比べて賃上げ交渉がより重要性を持っているといえるところ、会社は、賃上げ回答において、前年度賃上げ額に比較して三分の一以下の300円であり、大阪府内の他企業と比較しても著しく低額な回答を行った。このような低額かつ異例な賃上げ回答をせざるを得なかった理由について、使用者である会社は、組合に対し、客観的具体的根拠を示し、組合の同意を得る努力をすべき義務があり、団体交渉において、組合に対し、会社の売上額、人件費等本件賃上げ回答の根拠となる客観的具体的数値を示すことにより、（本件賃上げが経営上譲歩できる最大限のものであることにつき）組合の理解を得るよう最大限の努力をすべきであるとして、会社の誠実団体交渉義務違反を認めている。

また、日本アイ・ビー・エム事件（東京地判平14・2・27 労判830号66頁）では、労組法7条2号は労使間の円滑な団体交渉関係の樹立を目的とするものであるとした上で、そこでの誠実団体交渉義務の具体的な内容は同交渉における労使双方の合意達成に向けた努力などの具体

的事情によって定まるとの観点から、「団体交渉事項である賃金制度について、使用者は労働組合に対し、常に制度の公開あるいはこれに関連する資料の提示をしなければならないのではなく、労働組合が賃金その他の労働条件に関する具体的な要求をすることもなく、合意を求める努力もしないまま、単に賃金制度に関する資料の提示を求めているような場合には、資料を開示せず、その提示できない合理的理由を述べれば誠実団体交渉義務違反とまではいえない」としつつも、「逆に労働組合が相当具体的な要求をし、それに関連して賃金制度に関する資料の提示が賃金交渉において不可欠である場合には、資料を提示しなければ誠実交渉義務違反となる」と一般論を提示する。この視点から、労使の具体的な交渉過程をふまえると、使用者は組合の開示請求に応じられない理由を具体的に説明したとは言えないとして、誠実交渉義務違反を認めている。

しかし、団体交渉における企業情報の開示は無制限に求められる訳ではなく、そこにはおのずから限界があると解される。プライバシーからの制限が問題となる事案においては、プライバシー・個人の名誉の観点から不相当として、人事考課表の開示が拒否されている（倉田学園事件—東京地判昭 63・7・27 労判 524 号 23 頁）。逆に、当該本人が公表を承諾している査定内容の開示を拒否することが誠実団体交渉義務に違反するとされた例として圓井制作所事件（大阪地労委決昭 46・12・1 命令集 45 集 418 頁）がある。

- (3) 本事件は、夏季一時金の支給額の決定の根拠となる経営状況資料として、X組合が決算内容や貸借対照表など経営内容の開示を求めたのに対し、Y会社は経営状況については、売上収支をまとめたものを見せるなど、経営内容や会社の現状については、団体交渉の中で十分に説明している旨主張した事例である。

あっせんにおいては、Y会社は定期的に経営状況に関する情報を提供し、さらに、Y会社とX組合は労使協議会等を通して安定的な労使関係の構築に努めることで合意し、解決に至った事案である。

### (参照すべき法令)

#### 労働組合法

(不当労働行為)

**第七条** 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(略)

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

(略)

### (参考となる判例・命令)

- ・ 亮正会高津中央病院事件—横浜地判昭 61・4・24 労判 480 号 57 頁
- ・ 東北測量事件—青森地判平元・12・19 労判 557 号 60 頁
- ・ 倉田学園事件—東京地判昭 63・7・27 労判 524 号 23 頁
- ・ 第一小型ハイヤー事件—中労委決平 13・4・18 労判 806 号 92 頁

- ・ 京都府医師会事件—東京地判平 11・3・18 労判 764 号 34 頁
- ・ 宮崎紙業事件—東京地判平 18・1・30 労経速 1933 号 66 頁
- ・ 圓井制作所事件—大阪地労委決昭 46・12・1 命令集 45 集 418 頁
- ・ 日本アイ・ビー・エム事件—東京地判平 14・2・27 労判 830 号 66 頁
- ・ 日本アイ・ビー・エム事件—東京高判平 14・9・10 労委関係裁判例集 37 集 697 頁
- ・ 西日本電信電話事件—中労委決平 20・9・3 命令集 142(1)集 992 頁