

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連松屋町労働組合宮崎紙業分会

被申立人 宮崎紙業株式会社

上記当事者間の平成15年(不)第52号事件について、当委員会は、平成16年4月28日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成15年度賃上げ要求に関する団体交渉について、賃上げ回答額の根拠となる被申立人の経営状況に関して、従前提示してきた基本給平均額など人件費の状況や売上額等の数値を具体的に示して説明するなど、誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

総評全国一般大阪地連松屋町労働組合宮崎紙業分会

分会長 X1 様

宮崎紙業株式会社

代表取締役 Y1

当社が、平成15年度賃上げ要求に関する団体交渉において、賃上げ回答額の根拠となる被申立人の経営状況に関して、従前提示してきた基本給平均額など人件費の状況や売上額等の数値を具体的に示して説明しなかったこと等は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、平成15年度賃上げ要求に関する団体交渉において、申立人が、賃上げ回答額の根拠となる売上額など具体的な経営にかかる数値に基づく説明を求めたのに対し、経営内容に関わる数値の開示を拒否し、さらにこれまでの賃上げ等の交渉で申立人に提供してきた従業員の基本給平均額、平均年齢及び平均勤続年数といった人件費に関する基礎的な数値の開示についても申立人組合員の数字以外は明らかにしない方針に変更するなど、団体交渉を実質的に進展させようとしなかった被申立人の対応が不当労働行為に該当するとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成15年度賃上げ要求に関する誠実団体交渉応諾
- (2) 謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

- (1) 被申立人宮崎紙業株式会社(以下「会社」という)は、昭和58年4月5日の申立人総評全国一般大阪地連松屋町労働組合宮崎紙業分会(以下「組合」という)の結成以来、組合を嫌悪し、様々な形で継続的に組合組織の弱体化を図ろうとしてきた。このような会社の行為に対し、組合としても大阪府地方労働委員会に対し、十数件の救済申立てを行い、また、裁判所に提訴した事件もある。

その後、平成9年10月に、このような長年にわたる紛争について、大阪府地方労働委員会の労働者側参与委員らの積極的な関与により、労使関係の正常化に向けた合意が成立し、労使関係は一時小康状態が保たれていたが、平成11年7月頃から再び会社の組合嫌悪の姿勢が顕著となり、不当労働行為事件が発生するなど、労使間の対立関係は本件に至るまで続いている。

- (2) このような状況下において、平成15年度賃上げの交渉において、平成15年3月10日、組合は会社に対して、組合員の基本給を一律3万円引き上げることとする要求書を提出し、賃上げについて、本件申立てまでの間に6回の団体交渉(以下「団交」という)が開催された。会社は第3回の団交において、平成15年度の賃上げについては、生活関連手当部分に300円の増額という回答を行った。基本給部分に賃上げが実施されず、手当部分にのみ賃上げがなされるというのは、これまでの賃上げ交渉でも初めてのことであり、また、300円という賃上げ額は、平成14年度までの賃上げ額からしてもあまりに低額であり、また、大阪府内の企業の平均賃上げ額に比べても非常に低額なものであった。

会社はその理由として、①会社の前期売上高が前々期と比べて10%半ばの減少になる見込みであるということ、②会社における取扱高が10%強を占める最大の得意先が平成15年4月以降、会社の製品の取扱いをやめること、などを挙げ、一人当たり300円の賃上げを一時金や退職金に反映されることになる基本給部分以外で増額したいなどと述べたが、会社の業績が厳しいことを抽象的に主張するだけで、具体的な売上げなどの経営に係る数値を明らかにすることなく、組合の求める具体的な経営内容等の説明は、過去の労使交渉で組合に説明したことがないという理由だけで、行おうとはしなかった。さらに、これまで組合が求めれば説明があった、会社の従業員の基本給平均額、平均年齢及び平均勤続年数といった基礎的な数値でさえ、本件賃上げ交渉ではその提示を拒否したのである。

会社においては、いわゆる定期昇給(以下「定昇」という)という制度がなく、毎年の賃上げはベースアップだけではなく、通常の定昇分も

含むものであり、年齢や勤続年数に応じた基礎的な賃金の引上げという定昇の部分を考慮するならば、会社の賃上げ回答額は実態としては賃上げ額がゼロに等しいともいえるのである。

(3) 賃上げに係る労使交渉等において、使用者が労働組合に対しどのような説明を行ったならば誠実な交渉といえるかについては、過去の労使間の信頼関係の度合いや労使交渉の経緯等から判断されるものであり、一概にはいえない。しかしながら、わずか300円の賃上げを基本給に配分することができないほど、会社の経営状況が悪化しているのであれば、それは、労働者にとって単年度の賃上げ増額という以上に将来の雇用や生活に関わる事態である。このような場合、会社は経営状況について例年以上に踏み込んだ説明を行い、従業員の不安を取り除くべきである。組合は、団交において賃上げ額の増額を求めるとともに、会社に対し経営内容等について詳しく説明することを要求するとともに、組合としても経営再建委員会等を会社と組合の間で設置し、ともに会社の経営を協議していきたいという提案も行ったが、会社はこのような組合の説明要求、提案などに応じる姿勢は全く見せず、これまでの賃上げ交渉においてそのようなことは行っていないとの理由だけで組合の要求を拒否したのである。

(4) また、平成15年7月3日に開催された団交の際に、組合は次回団交の開催を求めたのであるが、会社は日程の都合がつかないとの理由で、8月まで団交に応じられない旨回答し、組合ができるだけ早く団交を開催するよう要求したにもかかわらず、団交開催に関わる回答を一切しなかったため、組合は本件申立てを行ったのである。会社は、本件申立てがあったことを知るや、急きょ同年8月5日の団交を申し入れ、同日団交が実施されたのではあるが、結局会社は、賃上げが未解決の状況で1か月も団交を引き延ばしたのである。

このように会社の対応は、少なくとも組合との交渉に誠実に応じ、労使の合意形成のために協議を尽くしたとはいえないものであり、組合との団交を軽視し、さらには組合の組織に揺さぶりをかけ、組合の団結を弱めることを意図したものであり、労働組合法第7条第2号及び第3号違反の不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 本件の賃金に関する団交は、6回開催され、本件救済申立て後の平成15年8月5日にも開催された。会社はその度ごとに、会社を取り巻く経営環境の現状の話をし、許容範囲内での説明を行っているのである。

(2) 第3回の団交において、会社は、賃金は、現行の生活関連手当額に300円を増額する、今期は、売上の減少による業績の低迷と現状の会社を取り巻く環境からすれば、増額することは考えられないが、今後の社員の奮闘に対する期待を込めて、手当部分に増額すると回答した。組合は、この回答に対して、大阪府内の企業の賃上げ額の平均額等を

提示し、増額を求めるとともに、今回の回答額を基本給部分に組入れできない理由及び決算内容・各種経営指標の開示も求めてきた。会社は、民間金融機関の調査によると中小企業にあっては10%程度の企業しか賃上げを実施していないという事実もあり、会社の実情を考えると賃金の増額ができない状況についての理解を求め、定年延長問題及び退職金への影響等、今後の経営を考えると基本給部分への組入れはできない旨説明した。

(3) その後の団交においても、組合は賃上げについて決算内容・各種経営指標の開示を求めてきたのではあるが、組合も一時金や労働協約の議題もあり、それほどこれら資料の開示については固執しておらず、会社も前年度までは賃上げ交渉においてそのような資料を特に示さずとも妥結に至っていた経過もあったので、経営資料の開示を行うことはしなかったのである。

(4) 会社は、組合の要求に対し誠意を持って対応してきたにもかかわらず、組合は、会社の包括的な事情説明に対し理解をしようとはせず、細かい数値のみを追求し続け、また、団交を行うにあたって、会社に対し過保護的対応を慣例的に毎年繰り返し求めているのである。本件で組合が救済を求めている経営指標・数値の公開及び説明についても、同時期に交渉した平成15年夏季一時金並びに本件申立後の同年冬季一時金交渉で組合は会社説明に納得し、金額面も含めて既に解決しているのである。

また、団交の開催に関しては、交渉日については会社業務の都合もあり組合の希望どおりにはできないこともあったが、会社は団交を拒否したことはない。

このように、会社は平成15年度の賃上げについて、団交において誠実に対応しているのである。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に登記簿上の本社を、大阪府八尾市桂町1丁目54番地に営業本部を置き、のし紙や祝儀袋等の紙製品の製造販売を業としており、その従業員数は、本件審問終結時約20名である。

(2) 組合は、昭和58年4月5日に結成され、肩書地に事務所を置き、会社の従業員によって組織され、その組合員数は、本件審問終結時3名である。

なお、本件審問終結時、会社には、組合のほかに組合員15名で構成される申立外の宮崎紙業従業員組合がある。

2 労使関係について

(1) 昭和58年4月5日の組合結成後、賃金カットや労働条件の問題をめぐって組合と会社との間で紛争が生じ、本件審問終結時までに、組合は当委員会に対し、本件申立てを含み、23件の不当労働行為救済申立て

を行った。そのうち、下記(2)記載の労使合意までに4件が取下げにより、5件が関与和解により、1件が無関与和解により、2件が命令交付により、それぞれ終結した。また、組合は会社を被告として大阪地方裁判所へ3件の訴訟を提起した。

- (2) 平成9年の春頃から当委員会の労働者側参与委員らが立会人となって労使関係を正常化するための交渉が行われるようになり、同年10月1日、組合と会社は労使関係を正常化していくことで合意に達し、「宮崎紙業労使関係正常化に関する合意書」（以下「正常化合意書」という）を締結した。この時点で、当委員会に係属していた3件の不当労働行為救済申立て及び中央労働委員会に係属していた不当労働行為救済申立て再審査事件は、無関与和解でいずれも取り下げられ終結した。
- (3) 平成11年5月6日、組合は、会社の主要な取引銀行である大阪市中央区の銀行の前で、平成11年度の賃上げ交渉の内容を掲載し、会社は累積赤字の経営体質に埋没していると、会社を告発するビラを通行人に配布した。
- (4) 平成11年7月7日、交渉の立会人であった当委員会の労働者側参与委員らは、組合の上記(3)の行為が平成9年10月1日の正常化合意書に反するものであるとして、これ以上立会人の立場を継続できないとして、立会人を辞退する旨の文書を労使双方に送付した。その後、本件審問終結時まで、8件の不当労働行為救済申立てがなされ、そのうち、2件が関与和解、1件が無関与和解、3件が命令交付により終結し、本件以外に現在1件の申立てが係属している。

3 平成15年度賃上げ交渉から本件申立てに至るまでの経過

- (1) 平成15年3月10日、組合は会社に対して「要求書」（以下この要求書を「3.10要求書」という）と題する文書を提出した。3.10要求書において組合は、正規従業員の基本給を一律3万円引き上げること等を要求するとともに、賃上げについて同月17日までに書面で回答すること、同月18日の午後5時30分から会社食堂で団交を開催すること、を求めた。
- (2) 平成15年3月27日、賃上げ等に関する団交（以下「第1回団交」という）が開催された。会社は、組合に対し、賃上げ額については回答せず、例年3月には賃上げの金額を回答したことはないこと、今年の実績は例年よりも遅くなること、経営の先行きが不透明なので今年の実績は賃上げができるかどうか決算数字を見てみないと分からないこと、また賃上げの時期については、例年と同じであること、等を説明した。

これに対し組合は、賃上げ額を検討するために、会社の売上げや利益等の経営状況を具体的に示すこと、また、業績を回復していくために、会社内でどのような検討がなされているのかについて説明するよう求めたが、会社は、これまでの賃上げ交渉ではそのような説明をしなくとも妥結してきているので、説明は必要ない旨答えた。

- (3) 平成15年4月上旬頃、組合は、「2003年春季賃上げ回答状況」と題

する、組合が所属する八尾地域の労働組合で構成する「八尾地区労」という名称の団体の機関誌を、会社食堂の掲示板に掲示した。同文書には、同年4月2日現在、大阪府総合労働事務所の調査で府内企業の賃上げについての平均回答額が4,185円、平均妥結額が4,602円である旨記載されており、また、同月4日現在の、八尾地区労に加盟する、組合を含み17の労働組合が存在する企業の賃上げについての要求額及び回答額が記載されていた。

- (4) 平成15年4月24日、賃上げ等に関する団交(以下「第2回団交」という)が開催された。会社は、組合に対し、賃上げ額については回答しなかったが、次回団交において有額回答する旨述べるとともに、会社の経営状況については、前期の売上げが前々期に比べて10%半ばの減少になったこと、売上げの減少分については、賃上げ対象人員が20名から18名に減少したことで補填できる見込みである旨述べた。しかしながら、会社は、今期の売上げに関しては、最大の得意先が会社の商品の取扱いを4月いっぱいまでやめることになっており、同社の会社での扱いが10%強はありその分売上げが減るので、それを既存の卸問屋の売上げ増で補充する努力をしていかなければならないが、その見通しは非常に厳しいと併せて説明した。

これに対し組合は、平成15年度賃上げについて、その時点における大阪府内企業の平均妥結額の数値を示し、会社におけるこれまでの賃上げ額は非常に低く抑えられており、賃上げ額は定昇がないことを考慮すべきであると抗議するとともに、組合として、賃上げ額を検討するために、会社の賃上げ原資に関連して、人件費対前年度比、自己資本比率並びに販売力強化などの経営努力について説明を求めたが、会社からの説明はなかった。一方、会社は、会社のような中小・零細企業では、大阪府内の平均的な数字について参考にするわけにはいかない、また、数日前の新聞記事には、今年の賃上げができる場所は10数%しかない旨掲載されていた、等と述べた。

- (5) 平成15年5月15日、賃上げと一時金に関する団交(以下「第3回団交」という)が開催され、会社は、賃上げについて、生活関連手当に300円を増額する旨回答した。会社は賃上げの回答について、経営状況が厳しく、退職金等に反映されることになる基本給には配分できないので手当部分にだけ賃金を上積みすること、これは最終回答であること、を述べた。

組合は、上記(4)で示した大阪府内の平均賃上げ額等に比較して、会社の300円という回答は低すぎる、このような低い回答の時には、会社は組合に理解と協力を求めるために、具体的な経営の中身を説明すべきであると抗議し、賃上げ額の増額を求めた。これに対して会社は、賃上げ額の増額を拒否するとともに、経営に関する説明についても、これまでそのような説明はしなくとも妥結しているのだから行うつもりはな

いと述べた。なお、これまでの組合と会社の賃上げ交渉において、基本給部分を賃上げせずに、手当部分にだけ賃金を上積みする形の賃上げ回答は、今回が初めてであった。

また、会社におけるこれまでの賃上げの実績は、平成10年度が従業員一人平均3,561円、平成11年度が2,300円、平成12年度が1,107円、平成13年度が1,000円、平成14年度が1,000円であった。

- (6) 平成15年5月29日、賃上げと一時金に関する団交(以下「第4回団交」という)が開催された。会社は、組合が要求した回答金額の増額に対する回答はしなかった。組合は、低い賃上げ額の回答しか出せないのだから具体的な経営の中身などを示してもらわないと組合としても妥結することはできないと再度要求したのに対して、会社は、説明できる範囲ですべて説明しているので、これ以上の説明をするつもりはない旨答えた。また、会社は、説明できる範囲とは、これまでの説明と同じく、前年度比の売上げが10%半ば減少していることである旨述べた。

また、会社は、夏季一時金については平成15年4月及び同年5月の売上げが非常に厳しいので、例年と同じく同年6月15日には支給できない、同年7月10日頃には支給する予定である、ただし、一時金の額については、今は回答できない旨述べた。

- (7) 平成15年6月12日、組合は、「経営再建委員会(仮称)設置・開催の提言(要求)」と題する文書を会社に提出した。同文書で組合は、会社の賃上げ額が低いこと、また、夏季一時金についても、支給できるかどうか分からないと述べていることに関して、会社の経営状況や具体的な経営再建策を組合にまったく説明しないことに抗議し、経営の再建が経営陣の責任、課題という域を超えて従業員全体の雇用、生活にストレートに影響する問題であり、全社的に解決に取り組んでいかなければならない緊急の課題であるとして、会社に対して経営再建を直ちにかつ具体的に実行していくため会社と組合とで経営再建のための協議の場を設けるよう要求した。これに対して会社は、そのような協議の場の必要性はないと回答した。

- (8) 平成15年6月17日、賃上げと一時金に関する団交(以下「第5回団交」という)が開催された。会社は、賃上げの額としてはこれまで提示した額と同じであり、賃上げ額の理由については、これまで説明している以上に補足して説明することはないと述べた。なお、会社は、平成14年度の賃上げ交渉までは、組合から求められれば、従業員の基本給平均額、平均年齢及び平均勤続年数については回答していたが、平成15年度賃上げ交渉においては、組合がそれらの数値の提示を求めても特に理由を示すことなく、回答をしなかった。

なお、例年の賃上げの精算支給日は5月25日の賃金支払日であったが、会社は、平成15年6月20日までに賃上げについて妥結をすれば同月25日の賃金支払日には精算支給すると述べた。また組合は、夏季一時金に関

しても決算内容及び各種経営指標の公開を求めてきたので、会社は、賃上げ交渉時と同程度の説明を行った。また組合は、300円という回答金額が出された理由が検討できないので団交を早急に開催して欲しいと要求したが、会社は、同月の終わりか同年7月の初めに団交を開催することとしたい、また、開催1週間前には連絡すると答えた。そこで、組合は、同月23日、「6月17日団交に関して(1)」と題する文書を会社に提出し、2～3日以内に次回団交期日を返答するように求めたが、会社は回答しなかった。

- (9) 平成15年6月27日、大阪府総合労働事務所は、「平成15年春季賃上げ妥結状況(最終報)」を発表した。同資料によると、府内に所在する420の労働組合の春季賃上げ妥結状況は、妥結額の平均が4,836円、賃上げ率は1.63%と記載されていた。

後日、組合は上記資料を入手した。

- (10) 平成15年6月30日、組合は「抗議並びに団交開催の申入書」と題する文書を会社に提出し、賃上げ、夏季一時金が未解決という状況において、平成15年6月30日に至っても会社が組合の団交申入れに回答することなく無視し続けているとして抗議するとともに、夏季一時金については会社回答を受諾することを通知し、また、次回団交期日について早急に回答することを要求した。

- (11) 平成15年7月3日、賃上げ等に関する団交(以下「第6回団交」という)が開催され、会社は、賃上げに関しては最終回答どおりであり、その理由については前回の団交までに十分説明していること、また、同月20日頃までに合意に達すれば、同月25日の賃金支払日に賃上げ額を精算支給すると述べたが、妥結には至らなかった。

また、組合は、東京商工リサーチの調査資料に基づいて平成14年度の会社の売上げは5億円半ばぐらいではないのかと会社に尋ねたが、会社は東京商工リサーチに掲載されている数値に関しては関知していないと答えた。また、会社は、夏季一時金については、賃上げが妥結しない場合でも、基本給部分には賃上げが実施されないので、夏季一時金は合意に達すれば支給すると述べた。

組合は、次回の団交について、15日以内に開催するよう会社に求めたが、会社は次回の団交は平成15年7月末か同年8月初めになる、団交期日については開催日の1週間くらい前に連絡すると答えた。これに対して組合は、賃上げが解決していない状況で、1か月近くも団交を引き延ばすことは不誠実であるとして、会社に対し15日以内に団交を開催することを再度検討し、翌週末(同年7月11日)までには次回団交期日を回答するよう申し入れたが、会社から回答はなかった。

- (12) 平成15年7月10日、夏季一時金が全従業員に支給された。

- (13) 平成15年7月22日、組合は「抗議書」を提出し、会社が組合の申入れを無視して事実上の団交拒否を続けているとして抗議するとともに、

次回団交期日について同月25日までに回答するよう申し入れたが、会社からの回答はなかった。

(14) 平成15年7月28日、組合は、当委員会に対し本件申立て(平成15年(不)第52号事件)を行った。

4 本件申立て以降の経過について

(1) 平成15年7月30日、会社は組合に対して、同年8月5日の団交開催を通知し、組合はこれを受諾した。

(2) 平成15年8月5日、賃上げに関する団交(以下「第7回団交」という)が開催されたが、会社の対応はこれまでと変わらず、賃上げ額の増額は回答しなかった。また、組合が、経営に係る数値の説明を受けた場合、その内容については非公開にすることについて協議に応じる旨提案したが、会社は、そのような協議をするつもりはないと回答し、組合の求める経営関係の事項についても説明しなかった。

(3) 平成15年8月11日、組合は「申入書」と題する文書を会社に提出した。同文書において、組合は平成15年度賃上げ問題等についてこれまでの会社との交渉内容をまとめ、それに異議がある場合は、文書で申入れを行うよう求めた。

同文書の内容は次のようなものであった。

① 会社は、5月15日に平成15年度賃上げについて生活関連手当に300円増額する旨回答し、組合の増額要求には応じなかったこと。

② 組合は、賃上げの回答根拠について、会社の経営資料の提示を求めたこと。

③ 会社の経営再建策について説明を求めたこと。

④ これら、組合の要求に対して、会社は売上げが前年度比10%半ばの落ち込みである旨の説明しか行わず、これまでの賃上げ交渉においても特に会社の経営資料を提示することなく妥結してきている旨述べたこと。

⑤ 組合が、経営資料については非公開にすることに応じる旨提案したが、会社はこれを拒否し、また会社がこれまでの賃上げ交渉で提供してきた従業員の基本給平均額に関する数字、平均年齢、平均勤続年数といった数字についても、組合員以外の数字は明らかにしないと述べたこと。

⑥ 組合が提案した「経営再建委員会の設置」についても協議に応じなかったこと。

⑦ 会社の交渉姿勢が誠実でないと判断し、解決を労働委員会の場に移すことに会社から異論はなかったこと。

等が記載されていた。

(4) 本件審問終結時点において、平成15年度賃上げについては、組合と会社の間で妥結は成立しておらず、組合員については賃上げが実施されていない。

第4 判断

1 不当労働行為の成否

組合は、平成15年度賃上げ交渉において、経営資料の開示を拒否したり、賃上げが未解決の状況で1か月間団交を引き延ばしたりした会社の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為であると主張し、一方、会社は、①会社を取り巻く経営環境の現状について許容範囲内で説明を行っている、②前年度までの賃上げ交渉においてもそのような資料を特に示さずとも妥結に至った経過があり、同時期に交渉した平成15年夏季一時金交渉については会社説明に納得して金額面も含めて既に解決している、③交渉日については会社業務の都合もあり組合の希望どおりにできないこともあった、と主張するので、以下検討する。

(1) 前記第3.3及び4認定によれば、①平成15年度賃上げに関しては、組合が3.10要求書を会社に提出して以降、本件申立てまでに6回、申立て後に1回、計7回の団交が開催されたこと、②第1回団交で、会社は、経営の先行きが不透明なので今年は賃上げができるかどうかは決算数値を見てみないと分からないと述べたこと、これに対して、組合は賃上げ額を検討するため、会社の売上げや利益等の経営状況を具体的に示すことを求めたが、会社はこれを拒否したこと、③第2回団交で、会社は、賃上げ額についての回答を行わなかったが、会社の経営状況については、前期の売上げが10%半ばの減少となり、その減少分については、人員減により補填できる見込みである旨、また、今期の売上げに関しては、会社における取扱高が10%強を占める最大の得意先との取引がなくなることからその見通しは非常に厳しい旨、説明したこと、これに対して、組合は、会社の賃上げ原資に関連して、人件費対前年度比、自己資本比率等について説明を求めたが、会社はこれを拒否したこと、④第3回団交に至って、会社は生活関連手当部分に一律で300円増額するとの回答を提示し、同時にこれは最終回答であると述べたこと、これに対して、組合は、組合に理解と協力を求めるために、具体的な経営の中身を説明するべきであると抗議したが、会社は説明を拒否したこと、⑤以後、第4回団交から第7回団交においても、会社は、過去の賃上げ、一時金交渉においてそのような説明をしたことがないとして、経営状況に関して上記③記載以上の説明をすることはなかったこと、さらに、平成14年度の賃上げ交渉まで開示していた従業員の基本給平均額、平均年齢及び平均勤続年数についても理由を示すことなく開示を拒否したこと、⑥会社は、第6回団交後、本件申立て後の第7回団交に至るまでの約1か月間、組合からの早期団交開催要求に対して、具体的な理由を示すことなく応じなかったこと、がそれぞれ認められる。また、平成15年度の賃上げについては、本件審問終結時点において、組合と会社との間で妥結しておらず、組合員については賃上げが実施されていないことが認められる。

(2) 一方、平成15年度の会社の賃上げ回答についてみると、前記第3.3(4)、(5)及び(9)認定のとおり、①会社回答額の300円は、近年において最低額であること、②上記賃上げ回答は、一時金及び退職金の支給額の基礎になる基本給部分に反映しない「生活関連手当」への増額であり、このような形態の賃上げ回答はこれまでになかったこと、③また、上記賃上げ回答額は、組合の入手した府内に所在する420の労働組合の平成15年度賃上げ妥結状況に関する調査結果などと比べても低いこと、④会社には定昇制度がないこと、がそれぞれ認められる。

(3) これらの事実を勘案すると、組合が、上記賃上げ回答が出されるに至った会社の経営状況について、これまで以上に深く関心を持つことは当然であり、会社としては、組合の理解を求め、協力を得るために、賃上げ回答額の根拠となる会社の経営状況を可能な限り具体的に、資料を提示して説明するなど、組合を納得させる努力が従来にも増して求められるというべきである。

にもかかわらず、会社は、従来組合に開示してきた従業員の基本給平均額、平均年齢及び平均勤続年数など人件費に関する基礎数値の開示を拒否するなど、逆に資料開示に関しては後退させる姿勢に転じており、また、過去の賃上げ、一時金交渉においてそのような説明をしたことがないとして、経営状況に関して売上額など具体的な数値を示さずに、前期の売上げが10%半ばの減少となる程度の概括的な説明に終始している。また、賃上げ回答額の提示と同時にそれが最終回答であると述べたこと及び具体的な理由を説明せずに第7回団交を約1か月間開催しなかったことにみられる会社の姿勢を併せ考えると、これら一連の会社の対応は、賃上げ回答額の根拠を組合に納得させる努力を尽くしたものとはいえない不誠実なものであるとともに、団交における実質的な協議を回避して賃上げに係る会社回答を組合に押し付けようとしたものといわざるを得ない。

(4) なお、前記第3.2(3)、(4)及び4(2)認定のとおり、正常化合意書締結後の平成11年5月6日に組合が会社の主要取引銀行の前で、会社が組合に説明した経営内容を批判するビラを通行人に配布したことを契機に、正常化交渉の立会人が、この組合の行為が正常化に関する合意書違反であるとして、交渉立会人であることを辞退するなど労使関係が再び悪化したことが認められ、組合に対して経営情報を開示することについて、会社に、組合に対する不信感が生じたことは推測できる。しかしながら、労使関係が再び悪化した後においても、会社は、組合に対して従業員の基本給平均額など人件費に関する基礎数値を開示してきており、平成15年度賃上げ要求にかかる本件団交において、突如、同数値の開示まで拒否する姿勢に転じたこと、さらに、経営状況を表す数値についても一切開示しないとする会社の対応は、仮に不信感の原因が組合にあったとしても正当化されるものではない。

(5) 以上のことから、平成15年度賃上げ交渉について、会社は誠実に団交を行ったとはいえず、かかる会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、申立人は、このような会社の行為は労働組合法第7条第3号にも該当する不当労働行為であると主張するが、同号に抵触すると認めるに足る疎明がないのでこの点に関する主張は、採用できない。

2 救済方法

申立人は謝罪文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

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

平成 16 年 5 月 28 日

大阪府地方労働委員会
会長 若林正伸 印