

命 令 書

申 立 人 宮崎紙業労働組合

被申立人 宮崎紙業株式会社

上記当事者間の平成 16 年(不)第 36 号及び同年(不)第 45 号併合事件について、当委員会は、平成 17 年 8 月 10 日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井千恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同西村捷三、同松井茂記、同松下敬一郎、同宮嶋佐知子及び同米澤広一が出席し、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 16 年度賃上げ要求及び平成 16 年夏季一時金要求に関する団体交渉について、賃上げ及び夏季一時金回答額の根拠となる被申立人の経営状況に関して、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

宮崎紙業労働組合

執行委員長 X1 様

宮崎紙業株式会社

代表取締役 Y1

当社が、平成 16 年度賃上げ要求及び平成 16 年夏季一時金要求に関する団体交渉において、賃上げ及び夏季一時金回答額の根拠となる当社の経営状況に関して、売上額等の数値を具体的に示して説明しなかったことは、大阪府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、①平成 16 年度賃上げ要求及び平成 16 年夏季一時金に関する団体交渉において、申立人が、具体的な基礎資料に基づく説明を求めたところ、被申立人は同 15 年度賃上げ要求に関する被申立人の団交姿勢が不当労働行為であると判断されたにもかかわらず、態度を変えないことなく、誠実に対応しない、②被申立人は、平成 15 年度賃上げ要求に関する命令に対し再審査を申し立て、再審査申立ての結論が出るまでは、こうした被申立人の態度を変えないと宣告した、③被申立人は、このような事実上の団交拒否を続けることにより、組合活動に揺さぶりをかけ、組合の団結を弱めることを目論んでいる、などの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 16 年度賃上げ要求及び平成 16 年夏季一時金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 日の申立人宮崎紙業労働組合(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労働委員会に対し、十数件の不当労働行為救済申立てを行い、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、大阪府労働委員会の労働者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、同 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。

特に本件との関連では、平成 15 年度の賃上げ要求に関する会社の団体交渉拒否事件(平成 15 年(不)第 52 号事件)があり、これは、同年度賃上げ要求に関する団体交渉(以下「団交」という。)において、会社が、賃上げ回答額の根拠となる会社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げ等の数値を具体的に示して説明しなかったこと等が、大阪府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たものである。

(2) このような状況下で、平成 16 年 3 月 5 日、組合は会社に対して、従業員の基本給を一律 3 万円引き上げること等を内容とする要求書を提出し、平成 16 年度賃上げ及び平成 16 年夏季一時金(以下「16 年賃上げ及び一時金」という。)の支給について、本件申立て後の同年 7 月 6 日までの間に会社と組合の間で、6 回の団交が開催された。

ア 会社は賃上げについては、平成 16 年 5 月 17 日に開催された 16 年賃上げ及び一時金に関する団交(以下「第 3 回団交」という。)において基本給部分に 300 円の増額という回答を行った。この 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。すなわち、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検討するならば、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。

会社は賃上げ回答額の理由として、①会社の最大の得意先を失った上に、全体的な取引先との売上減少があったこと、②近年、海外からの廉価商品が市場に入ってきていること、などを挙げ、300 円という金額さえ本来捻出することができないほどの厳しい経営状況を説明したと主張するが、概括的な説明のみに終始し、組合が具体的な経営数値等に基づく客観的な経営内容等の説明、会社の経営状況の再建に向けた会社の方針及び具体的な施策についての説明を求めても、「企業秘密である」、「例年組合に対してそうした説明は行っていないから、今年も行わない」というだけで一切明らかにしようとしなかった。

なお会社は、前年度の賃上げ交渉において、生活関連手当部分に 300 円の増額を回答し、基本給部分への賃上げが許されないほど会社の経営が厳しい旨説明していたにもかかわらず、昨年困難であった基本給部分に今年度は 300 円の増額を決定したため、組合は、前年より売上落込幅が小さくなったとはいえ、売上額自体は相変わらず下降を続けており、賃上げ原資の捻出に関する会社の経営状況が前年より好転したとは到底考えられず、会社回答に矛盾と疑問を持ち、会社に説明を求めた。しかし、会社は「従業員に対する期待料」などと答えはしたものの、会社として従業員にこういった奮闘を期待しているのか方針について求めると、「企業秘密であるから組合には一切言えない」などとして回答を拒否した。

イ 夏季一時金について、会社は、平成 16 年 6 月 8 日に開催された 16 年賃上げ及び一時金に関する団交(以下「第 4 回団交」という。)において基本給の 0.3 か月分の支給という回答を、さらに同年 7 月 6 日に開催された 16 年賃上げ及び一時金に関する団交(以下「第 6 回団交」という。)において基本給の 0.3 か月分に一律 2,000 円の上積み支給という回答を行った。この回答額は、近年の夏季一時金額からしてもあまりに低額であり、賃上げ額と同様、大阪府内の企業の夏季一時金の平均妥結額に比べても非常に低額なものであった。

また、会社の夏季一時金回答金額を検討する資料として、組合は従業員の基本給平均額やその他手当の平均支給額、平均年齢、平均勤続年数といった基礎的な人件費に関する数値の説明を求めたが、会社は「昨年の賃上げ時から組合員以外の従業員に関する人件費等の経営数字は、組合に発表しないことにした」というだけで、開示に応じなかった。

なお、会社は、第 6 回団交において、仮に賃上げを妥結した場合の従業員の基本給平均額と、妥結した基本給に基づき計算した夏季一時金平均額を提示したものの、その数値は夏季一時金回答の参考として明らかにしたのであり、今後も賃上げの回答資料としては、組合に同資料を提示する考えはないと主張している。

ウ こうした状況下で、平成 16 年 5 月 28 日付けで、大阪府労働委員会より平成 15 年(不)第 52 号事件について救済命令が交付された。組合は、会社に対し誠実団体交渉応諾が命じられたことを指摘し、その履行を求めるとともに、本件の賃上げ、夏季一時金支給の交渉についても同命令を真摯に受け止め、誠実に交渉に応じるよう、会社に求めた。しかしながら会社は、中央労働委員会へ再審査申立てを行ったことを述べ、同委員会の判断が出るまでは大阪府労働委員会の命令の履行を控えるとの主張を行い、組合の説明要求には応じなかったのである。

- (3) また、平成 16 年 3 月 5 日、組合は会社に対し、平成 16 年度賃上げの要求を文書で提出するとともに、同月 15 日の団交開催を求めたところ、会社は、同月 26 日に至っても組合に何ら回答せず放置した。このため組合は改めて同月 29 日付けで、同年 4 月 2 日に団交を開催するよう文書で申し入れたが、会社はこの申入れも無視し、結局、同月 5 日になって、会社は同月 7 日に団交を開催すると組合に通知した。

同年 6 月 8 日に団交が開催されたが、例年の賃上げ精算支給日である 5 月 25 日を既に過ぎ、夏季一時金の支給日である 6 月 15 日も間近に迫っている状況であったので、団交を終えるに当たって組合は次回団交期日の設定を早急に求め

たが、会社は同年6月末か同年7月上旬の団交開催に固執し、交渉期日の具体的な設定にその場で応じなかった。このため組合は、翌日に文書で同年6月18日までに次回団交期日を設定するよう会社に申し入れたが、会社はこの申し入れを無視し回答しなかったため、組合は不当労働行為救済申立てを行ったのである(平成16年(不)第36号事件)。

- (4) このような会社の対応は、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ている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16年賃上げ及び一時金に関する団交は、本件申立て後の平成16年7月6日まで6回開催された。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回団交において、会社は、今期は売上の減少による業績の低迷により厳しい経営状態であるので、賃金は、基本給部分に300円を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を提示し、増額を求めるとともに、売上額が下降し続けているにもかかわらず、前年度は困難であった基本給部分への増額を今年度行う理由及び決算内容・各種経営指標の開示をも求めてきた。会社は、確かに売上額は落ちているものの、落込幅が前年度より小さくなっていること、今後の社員の奮闘に対する期待から、今年度は基本給部分に300円を増額を行う旨説明した。

また夏季一時金の支給についても、会社は、第4回団交において、基本給の0.3か月分の支給、第6回団交において、基本給の0.3か月分に一律2,000円の上積み支給と回答し、仮に賃上げについて妥結した場合の従業員の基本給平均額及び妥結した基本給に基づき計算した夏季一時金平均額を示した。

- (3) その他の団交においても、組合は賃上げ及び夏季一時金の支給について決算内容・各種経営指標の開示を求めてきたのではあるが、会社は平成15年度賃上げについての団交に関する大阪府労働委員会の命令に対し、中央労働委員会へ再審査を申し立てているので、経営資料の開示を行うことはしなかったのである。

- (4) 会社が経営数値を開示することができないのは、これまでの組合の行動から見て、会社と組合の間には、経営数値の公表ができるような信頼関係が熟成されるに至っていないためである。

大阪府労働委員会の労働者委員らが立会人となって平成9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たが、労使間の健全な関係形成期間中に、組合は、会社の主要な取引銀行の前で、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。このことについて、交渉の立会人は組合の行為が正常化合意書に反するものと指摘したが、組合は立会人の指摘に反論して従わず、自らの主張が認められないと、会社と締結した協約を自己本位に解釈する行動に出た。

したがって今回、組合が経営数値の開示を求めているのは、組合が主張する「回答額や配分方法などに検討を加えたい」ということが本音ではなく、会社から回答された数値をもって対外宣伝を行うことが主たる目的である。会社は組合の対外宣伝を規制することは不可能であり、その行動が基で取引先との関係で不利な状態に陥り、会社の経営に重大な影を落とすことになる。

そこで会社は、経営数値の公表に代えて会社の経営状況を説明することによって、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、会社の事情説明に対し理解を示そうとはせず、単に経営数値の開示に固執するのみで、数値を見てどのように交渉していくのか具体的なことも示さないのである。

また、団交の開催に当たっては、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16年度の賃上げ及び夏季一時金の支給について、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は、組合は当委員会に対し、本件申立てを含み、28件の不当労働行為救済申立てを行った。また、組合が会社を被告として、大阪地方裁判所へ訴訟を提起した事件もある。

- (2) 平成9年の春頃から当委員会の労働者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、無関与和解又は取下げにより終結した。
- (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委員らは、組合の前記(3)の行為が同9年10月1日の正常化合意書に反するものであり、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、組合によって数件の不当労働行為救済申立てがなされ、そのうち、関与和解、無関与和解又は命令交付により終結した事件もあるが、本件審問終結時現在、本件を除いて係属中の事件も3件ある。

3 平成15年度賃上げ等の交渉経過について

- (1) 平成15年度賃上げ等に関し、平成15年3月27日及び同年4月24日に団交が開催され、これら2回の団交において会社は組合に対し、経営状況の先行きが不透明のため賃上げ額を回答しなかったが、前期売上げの減少分を人員減により補填できる見通しであること、最大の得意先との取引がなくなるため売上げの見通しが厳しいこと、等の会社の経営状況について説明した。

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、利益、人件費の対前年度比等の具体的な経営数値及び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。

- (2) 平成15年5月15日、平成15年度賃上げ等に関する団交が開催され、会社は賃上げについて、経営状況が厳しく基本給には配分できないので、生活関連手当てに300円を増額する旨、かつこれは最終回答である旨述べた。

組合は、300円という回答額は大阪府内の平均賃上げ額等に比較して低すぎる旨指摘し、会社は組合に理解と協力を求めるため具体的な経営の中身を説明

すべきであるとして抗議し、賃上げ額の増額を求めた。これに対し会社は、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等の交渉において、基本給部分を賃上げせず、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。

- (3) これ以降、平成 15 年度賃上げ等に関して開催された数回の団交においても、組合は再度具体的な経営の中身の説明を求めたが、会社は、説明できる範囲ですべて説明しているのだからこれ以上補足して説明をするつもりはない旨述べた。また組合が、同 14 年度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といった人件費に関する数値の開示を求めても、会社は、特に理由を示すことなく回答しなかった。
- (4) 平成 15 年 7 月 28 日、組合は、平成 15 年度賃上げ等に関する会社の団交における対応は不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し救済申立てを行った(平成 15 年(不)第 52 号事件)。
- (5) 平成 16 年 5 月 28 日、当委員会は、前記(4)の平成 15 年(不)第 52 号事件について、平成 15 年度賃上げ等に関する団交において、賃上げ回答額の根拠となる会社の経営状況について、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げ等の数値を具体的に示して説明しなかったこと等は、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として、基本給平均額等の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の誠実団交応諾を会社に命じる命令(以下「15 年団交命令」という。)を発した。

4 平成 16 年度賃上げ交渉から本件申立てに至るまでの経過について

- (1) 平成 16 年 3 月 5 日、組合は会社に対し、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、平成 16 年度賃上げについて同月 12 日までに書面で回答すること、同月 15 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る「要求書」(以下「3.5 要求書」という。)と題する文書を提出した。
- (2) 平成 16 年 3 月 11 日、組合の宣伝活動に対する会社の異議についての団交が行われ、この団交において会社は、現在社長が入院中で同年 3 月末に退院する旨述べた。
- (3) 平成 16 年 3 月 29 日、3.5 要求書で求めた同月 15 日の団交開催に会社が応じなかったため、組合は会社に対し、改めて同年 4 月 2 日の午後 5 時 30 分に団交を開催するよう求める「団体交渉申入書」と題する文書を提出した。

- (4) 平成 16 年 4 月 7 日、平成 16 年度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。同団交で、会社は組合に対し、賃上げ額については回答せず、前期の売上げが悪化しているため、現時点では賃上げは白紙状態であり、決算結果を見た上で検討する旨述べるとともに、業績説明として、会社の最大の得意先を失った上に、全体的な取引先の売上げ減少があったこと、前年 20%弱の売上げの減少が、平成 16 年 3 月頃には 10%以内に縮小する見込みであること、等を述べた。

これに対し組合は、賃上げ額を検討するために、売上額、利益額等の経営数値や、平成 14 年度賃上げ交渉まで開示してきた従業員の基本給平均額、諸手当に関する平均額など人件費の状況を具体的に示すことを求めたところ、会社は、前年どおり開示しない旨述べた。また、組合は、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ことを求めたが、会社は、企業秘密である旨述べた。

- (5) 平成 16 年 4 月 28 日、平成 16 年度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検討中であるとして回答しなかったが、前年の取引先数の増減や業界の動向など、経営の悪化状況についての説明を行った。

これに対し組合は、売上額や利益等の具体的な経営に関する数値を開示するよう求めたが、会社は経営数字が言えるような信頼関係がないとして数値を公開しない旨述べた。

- (6) 平成 16 年 5 月 8 日、組合は会社に対して「要求書」と題する文書を提出した。要求書において組合は、正規従業員に対し、夏季一時金として平成 16 年度新基本給の 2.0 か月分と一律金として最低 25 万円以上の支給等を要求するとともに、夏季一時金について同月 14 日までに書面で回答すること、同月 17 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。

- (7) 平成 16 年 5 月 17 日、第 3 回団交が開催された。会社は、賃上げについて、①決算内容からすれば賃上げをできるような状況ではないが、最終回答として正社員の基本給部分に 300 円の増額をする、②同年 5 月 20 日までに合意の場合は同月 25 日に精算支給する、旨述べた。

これに対し組合は、会社の提示した 300 円という賃上げ額は、大阪府総合労働事務所の発表する賃上げの平均額に比べて相当低いとして、回答額の増額を求め、経営数値など具体的な 300 円の原資捻出の根拠を開示すること求めたが、会社は原資捻出の根拠はない旨述べた。

組合は、会社が昨年は困難であった基本給部分に賃上げを配分したことに関

して、業績回復があったのか会社に尋ねた。これに対し会社は、売上額の下降傾向は続いているが、前年より落込幅が小さくなっている、などと述べた。

なお、会社には定昇制度はない。

- (8) 平成 16 年 5 月 28 日、当委員会は、前記 3(4)及び(5)記載の平成 15 年(不)第 52 号事件に関し、15 年団交命令を発した。
- (9) 平成 16 年 5 月 31 日、組合は会社に対して「団体交渉申入書」と題する文書を提出した。同文書において組合は、16 年賃上げ及び一時金に関する団交の次回交渉期日の返答がないため、早急な団交の開催を求めるとともに、15 年団交命令に基づいた平成 15 年度賃上げに関する団交開催を求めた。
- (10) 平成 16 年 5 月 31 日、大阪府総合労働事務所は、府内に所在する 446 の労働組合の春季賃上げ妥結状況について、妥結額の平均が 4,961 円、賃上げ率は 1.66%と記載されている「平成 16 年春季賃上げ妥結状況(最終報)」を発表した。
- (11) 平成 16 年 6 月 8 日、第 4 回団交が開催された。会社は、賃上げの回答額としてはこれまで提示した額と変更がない旨述べ、夏季一時金については、基本給部分の 0.3 か月分の支給と回答するとともに、納税の資金繰りのため、夏季一時金の支給が例年どおりの同月 15 日より 1 か月遅れの同年 7 月 15 日になる旨述べた。この会社回答を受けて、組合は、回答金額を検討するための資料として、会社の売上額や人件費等の経営数値の開示を求めたが、会社は、昨年の賃上げ時から組合員以外の従業員に関する人件費等の経営数字は組合に発表しないこととしたとの主張を述べた。

組合は、当委員会の 15 年団交命令を踏まえて、平成 15 年度賃上げに関して誠実に団交に応じるよう求めたが、会社は、15 年団交命令への対応については現在検討中であり、15 年団交命令の履行は検討結果が出てからになる旨述べた。

また組合は、前年より売上額が減少しているにもかかわらず、前年には困難であった基本給部分への賃上げ配分が、今年は可能になったという会社回答は理に合わないとして、賃上げの原資捻出の根拠の説明を行うよう会社に求めた。これに対し会社は、在庫圧縮による経費削減や、従業員への期待料である旨述べた。さらに組合が、経費削減の中身や成果、従業員にどのような奮闘を期待しているのかについて説明を求めたが、会社は企業秘密であるなどと述べた。

組合は会社に対し、例年の賃上げ精算支給日である 5 月 25 日を既に経過し、夏季一時金の支給日の 6 月 15 日も間近に迫っている状況であるとして、次回団交期日を早急に設定するよう求めたところ、会社は平成 16 年 6 月下旬もしくは同年 7 月上旬を希望したため、次回団交期日は決まらなかった。

- (12) 平成 16 年 6 月 9 日、組合は会社に対し、次回団交期日を前回団交より 20 日以上先の同年 6 月下旬か同年 7 月上旬に設定することに会社は固執しているとして、会社に抗議するとともに、同年 6 月 18 日までに団交を開催するよう求める、「抗議書」と題する文書を提出した。
- (13) 平成 16 年 6 月 10 日、会社は中央労働委員会に対し、当委員会の 15 年団交命令が不服であるとして、再審査を申し立てた。
- (14) 平成 16 年 6 月 21 日、組合は会社に対し、16 年賃上げ及び一時金の問題等について、第 4 回団交の交渉内容を整理し申し入れておくので、万一それに異議がある場合は、文書で具体的に指摘することを求める旨記載した、「申入書」と題する文書を提出した。
- (15) 平成 16 年 6 月 21 日、組合は、当委員会に対し、平成 16 年度賃上げ要求に関する誠実団交応諾を求めて、不当労働行為救済申立てを行った(平成 16 年(不)第 36 号事件)。
- (16) 平成 16 年 6 月 22 日、会社は組合に対して、同月 24 日の団交開催を通知し、組合はこれを受諾した。
- (17) 平成 16 年 6 月 24 日、16 年賃上げ及び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、賃上げ額としてはこれまで提示した額と同じであり、賃上げの理由については、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旨述べた。同様に、夏季一時金の金額についてもこれまで提示した金額と同じであり、その理由についても、前回同月 8 日までの交渉で述べた内容と変わらない旨述べた。そして会社は、同月 10 日付けで中央労働委員会に対し、平成 15 年(不)第 52 号事件の再審査申立てを行った旨明らかにし、そのため 15 年団交命令の履行は控える旨述べた。
- 組合は、会社に対して、現状で平成 16 年度の賃上げを妥結できないが、仮に夏季一時金を妥結した場合、夏季一時金を仮支給する考えがあるか否か尋ねたが、これに対し会社は、賃金が定まらない限りは夏季一時金の仮支給をしない旨述べた。
- また組合は、会社の業績悪化が改善されないなら、組合員の将来や雇用問題にも関わる問題として、前年の賃上げ交渉時に提案していた経営再建委員会の設置について再提案し、その協議を要求したところ、会社は必要ない旨述べた。
- (18) 平成 16 年 6 月 29 日、組合は、16 年賃上げ及び一時金の問題等について、第 5 回団交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る「申入書」と題する文書を会社に提出した。
- (19) 平成 16 年 6 月 30 日、組合は、当委員会に対し、平成 16 年夏季一時金要求

に関する誠実団交応諾を求めて、不当労働行為救済申立てを行った(平成 16 年(不)第 45 号事件)。

5 本件申立て以降の経過について

- (1) 平成 16 年 7 月 2 日、会社は組合に対して、同月 6 日の団交開催を通知し、組合はこれを受諾した。
- (2) 平成 16 年 7 月 6 日、第 6 回団交が開催された。会社の賃上げに関する対応はこれまでと変わらず、賃上げ額の増額回答は行わず、補足説明もしなかった。会社は、夏季一時金については、基本給の 0.3 か月分に一律 2,000 円上積みする、これが最終回答である旨述べた。これに対し組合は、2,000 円上積みの回答根拠を求めたが、会社は従業員に対する期待料である旨述べた。組合は、仮に夏季一時金を受諾した場合、賃上げが未合意であっても夏季一時金の仮支給に応じるか否かを確認したところ、会社は賃上げが合意に達しない限り夏季一時金の支給はしない旨述べた。

また会社は新たに、基本給部分への 300 円増額が妥結した場合の従業員の基本給平均額が 21 万 7,263 円、新基本給に基づく夏季一時金の平均支給額が 6 万 7,178 円となることを明らかにした。

- (3) 平成 16 年 7 月 12 日、組合は、16 年賃上げ及び一時金の問題等について第 6 回団交の交渉内容をまとめた、「申入書」と題する文書を会社に提出した。
- (4) 平成 16 年 7 月 14 日、大阪府総合労働事務所は、「平成 16 年夏季一時金妥結状況(最終報)」を発表した。同資料には、府内に所在する 461 の労働組合の夏季一時金妥結状況は、妥結額の平均が 67 万 9,053 円、支給月数は 2.19 か月と記載されていた。
- (5) 本件審問終結時点において、16 年賃上げ及び一時金の問題については、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及び夏季一時金の支給は行われていない。

第 4 判 断

1 不当労働行為の成否

- (1) 組合は、平成 15 年度の賃上げ要求に関する当委員会の 15 年団交命令で誠実団交応諾が命じられているにもかかわらず、16 年賃上げ及び一時金に関する交渉において、経営資料の開示を拒否したり、賃上げが未解決の状況で 20 日以上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い、従業員の基本給平均額及び夏季一時金平均額を提示した、②会社と組合との間には、経営数値の公表ができるような

信頼関係が熟成されるに至っていない、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。

ア まず、平成 15 年(不)第 52 号事件についてみると、前記第 3.3(4)及び(5)認定のとおり、当委員会は、平成 15 年度の賃上げ要求に関する団交において、会社が賃上げ回答額の根拠となる会社の経営状況について、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げ等の数値を組合に対して具体的に示して説明しなかったこと等は、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として、基本給平均額等の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の誠実団交応諾を会社に命じる 15 年団交命令を発している。

イ 次に、16 年賃上げ及び一時金に関する交渉の経緯についてみると、前記第 3.4(4)、(5)、(7)、(11)、(17)、5(2)及び(5)認定のとおり、①第 1 回団交で、会社は、前期の売上が悪化しているため、現時点では賃上げは白紙状態であり、決算結果を見た上で検討する旨、業績説明として、会社の最大の得意先を失った上に全体的な取引先の売上げ減少があった旨、前年 20%弱の売上げの減少が平成 16 年 3 月頃には 10%以内に縮小する見込みである旨、述べたこと、これに対し組合は、賃上げ額を検討するため、売上額及び利益額等の経営数値並びに平成 14 年度賃上げ交渉まで開示してきた従業員の基本給平均額及び諸手当に関する平均額など人件費の状況を具体的に示すことを求めたが、会社は、前年どおり開示しない旨述べたこと、②会社は、第 3 回団交で、決算内容からすれば賃上げできる状況ではないが、最終回答として、正社員の基本給部分に 300 円増額する旨述べたこと、これに対し組合は、会社の 300 円という賃上げ額は、大阪府内の賃上げ平均額に比べて相当低いとして、回答額の増額を求め、経営数値など具体的な 300 円の原資捻出根拠の説明を求めたが、会社は原資捻出の根拠はない旨述べたこと、また組合は、前年は困難であった基本給部分に賃上げを配分したことに関し、業績回復があったのか否か尋ね、これに対し会社は、売上額の下降傾向は続いているものの前年より落ち幅が小さくなっていると述べたこと、③第 4 回団交で、会社は、賃上げについてはこれまで提示してきた回答額と変更はない旨、夏季一時金については基本給の 0.3 か月分を支給する旨回答したこと、組合は会社に対し、15 年団交命令に従い誠実に交渉に応じるよう求めたが、会社は 15 年団交命令への対応について現在検討中であり、その履行は検討結果が出てからになると述べたこと、組合は、前年より売上額が減少しているにもかかわらず前年

には困難であった基本給部分への増額が今年が可能となったという会社回答は理に合わないと主張し、賃上げ原資捻出根拠の説明を求めたところ、会社は在庫圧縮による経費削減や従業員への期待料である旨述べたこと、④第6回団交で、会社の賃上げに関する対応は変わらなかったが、夏季一時金については最終回答として基本給の0.3か月分に一律2,000円上積みする旨述べたこと、これに対し組合は、回答額の根拠を明らかにするよう求めたが、会社従業員への期待料である旨述べたこと、会社は賃上げが仮に妥結した場合の従業員の基本給平均額、新基本給に基づく夏季一時金平均額を明らかにしたこと、⑤会社は、その他の団交においても、前年の取引先数の増減や業界の動向など、経営の悪化状況について説明を行ったものの、売上額等の具体的な経営数値については明らかにしなかったこと、⑥16年賃上げ及び一時金の支給については、本件審問終結時において、組合と会社との間で妥結しておらず、組合員については16年賃上げ及び一時金の支給が実施されていないこと、がそれぞれ認められる。

ウ 一方、16年賃上げ及び一時金についての会社回答についてみると、前記第3.4(7)、(10)及び5(4)認定のとおり、①会社賃上げ回答額の300円及び夏季一時金回答額の基本給部分の0.3か月分に一律2,000円の上積みは、近年において最低額であること、②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労働組合の16年賃上げ及び一時金妥結状況に関する調査結果などと比べても低いこと、③会社には定昇制度がないこと、がそれぞれ認められる。

エ 前記アないしウの認定事実を総合すると、組合が、前記16年賃上げ及び一時金回答が出されるに至った会社の経営状況について、深く関心を持つことは当然であるといわざるを得ず、会社としては、組合の理解を求め、協力を得るために、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求められるというべきである。

確かに会社は、第6回団交で前年開示を拒否した従業員の基本給平均額、夏季一時金平均額を開示したことが認められ、会社は、組合の要求に応じて、一定の対応をしていることが認められる。しかしながら、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、経営状況に関して売上額など具体的な数値を示さずに、前年20%弱の売上げの減少が平成16年3月頃には10%以内に縮小する見込み程度の概括的な説明に終始しているといわざるを得ず、この点の会社の対応に関しては、誠実に対応し

たとまではいうことができない。

なお会社は、経営資料の開示を拒む理由として、15年団交命令に係る再審査申立てが中央労働委員会で係属中であることをあげるが、同申立てが同委員会に係属中であることが、団交での資料の開示拒否の正当理由となりうると認めることはできない。

オ 前記第3.2(3)及び(4)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理解できるところである。

しかしながら、労使関係が再び悪化した後においても、組合に対し、従業員の基本給平均額及び夏季一時金平均額は開示したものの、経営状況を表す数値について一切開示しないとする会社の対応は、会社が組合に不信感を抱くに至った原因が組合にあったとしても、組合の理解が得られるよう努力すべきであって、正当化されるものではないといわざるを得ない。

(2) なお、団交開催についてみると、組合は、会社は第1回団交開催を求める3.5要求書に何ら回答せず放置し、第5回団交を20日以上引き伸ばしたと主張するので、以下検討する。

前記第3.4(1)ないし(3)、(11)、(12)及び(16)認定のとおり、①3.5要求書提出から第1回団交開催に至るまでの組合からの団交開催要求に対して、別の議題で開催された平成16年3月11日の団交で会社は社長が現在入院中で同年3月末に退院予定であると説明したこと、②第4回団交で、第5回団交開催日について会社と組合の間で合意に至らず、組合の同年6月18日までの団交開催要求に対し、同月22日に会社から同月24日に第5回団交開催する旨通知したことが認められる。

しかしながら、会社は3.5要求書に記載された第1回団交開催要求に関し、別の議題で開催された同年3月11日の団交で社長の病状について説明していることから、組合の要求どおり団交を開催できる状況でなかったことは推測でき、また組合の要求どおりの日程で団交を開催する義務を負うものではなく、同年4月7日に団交を開催していることから、不誠実とまではいえない。同様に第5回団交についても、賃上げが未解決の状況であったとしても、第4回団交で第5回団交開催日について合意に至らなかったこと、同年6月22日に会社から団

交開催について通知したことからしても、およそ 20 日間団交を開催されなかったことをもって直ちに不誠実とはいえない。

- (3) 前記(1)及び(2)判断を総合すると、16年賃上げ及び一時金交渉について、会社は誠実に団交を行ったとまでは認めることができず、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といわざるを得ない。
- (4) 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、前記団交における会社の不誠実な対応が直ちに組合の弱体化を図ったものとは認められず、他に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条の12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17年9月9日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 ㊟