

命 令 書

申 立 人 日本労働評議会
中央執行委員長 X 1

被申立人 株式会社タカサゴ
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第60号事件について、当委員会は、平成25年12月17日第1600回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同平沢郁子、同神作裕之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成21年5月26日、被申立人株式会社タカサゴ（以下「会社」という。）で勤務する X 2 （以下「X 2」という。）らは、申立人日本労働評議会（以下「組合」という。また、後記の「分会」と併せて「組合」ということもある。）東京都本部委員長 X 3 （以下「X 3 委員長」という。）らと共に会社に赴き、日本労働評議会東京都本部タカサゴ分会（以下「分会」という。）の結成を通告した。11月以降、21年度冬期一時金についての

団体交渉が行われ、組合は、会社に対し、経営資料を提示して説明するよう求めたが、会社は、議題である昇給及び一時金について、会社の回答の根拠を口頭で説明したものの、書面による経営資料の提示はしなかった。

組合は、会社の回答や対応が不誠実であるとして、12月19日から早出勤及び休日出勤拒否を実施した。

22年1月18日、組合は、争議行為の收拾策について申し入れ、同月20日に団体交渉が行われた。その席上、会社側出席者である Y 2 顧問（以下「Y 2 顧問」という。）は、従来行っていた程度の経営状況の説明は会社としてはするつもりであるが、合意書の作成には応じられない旨の発言をした。

組合は、22年7月5日及び23年4月19日、昇給及び一時金を議題とする団体交渉において、Y 2 顧問の上記発言による合意があるとして、経営資料の開示を求めたが、会社は、口頭で説明したものの、書面による開示はしなかった。

本件は、22年1月20日に開催された団体交渉において経営資料の開示についての合意があったか否か、合意がある場合に、その後も会社が労働協約を締結しなかったことが不誠実な団体交渉に当たるか否か、昇給及び一時金に関する組合との22年7月5日及び23年4月19日の団体交渉において、書面による経営資料の開示をしなかったことが不誠実な団体交渉に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容（要旨）

組合は、当初、組合員の再雇用等を求めていたが、24年3月16日、組合員が退職したため、これに関する申立てを取り下げ、請求する救済の内容は最終的に以下のとおりとなった。

- (1) 会社は、昇給及び一時金を議題とする団体交渉に経営資料の開示及び回答の根拠についての説明を行うなどして誠実に応ずること。
- (2) 会社は、22年1月20日の組合との団体交渉で合意した事項について、労働協約を締結すること。
- (3) 謝罪文の掲示・交付

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、昭和31年に設立された、汚水・雑排水槽等清掃及び廃棄物収集運搬処理等を主たる業務とする資本金1000万円の株式会社であり、肩書地に本社を置き、本件申立時の従業員数は26名である。
- (2) 申立人組合は、業種に関わりなく個人でも加入できる、いわゆる合同労組で、中小零細企業で働く労働者を中心に組織されており、本件申立時の組合員数は約400名である。

分会は、会社の従業員により結成された組合の下部組織であり、本件申立時の組合員数は12名である。

【甲30, 乙16, 17の1】

2 分会結成と団体交渉

(1) 分会の結成と会社における経営資料の開示

- ① 会社で現場業務に従事する業務職として勤務していた X 2 及び X 4 (以下「X 4」という。)らは、平成21年4月頃、会社の従業員代表の選出方法に疑問を持ち、X 3 委員長に相談をしたところ、同委員長より、労働組合をつくって労使対等の関係で話し合いをした方が働きやすい職場環境も実現できる旨の説明を受けて、分会を結成した。

【甲30, 31】

- ② 5月26日、組合東京都本部の X 3 委員長及び副委員長の X 5 (以下「X 5 副委員長」という。)は、分会長の X 2、副分会長の X 6 (以下「X 6」という。)、副分会長の X 4 及び書記長の X 7 (以下「X 7」という。)を伴って会社を訪れ、Y 3 取締役 (以下「Y 3 取締役」という。)及び Y 4 企画部長 (以下「Y 4 部長」という。)らに対し、「労働組合結成通知書」を交付し、X 2 らが組合に加入したこと及び分会を結成したことを通告するとともに団体交渉申入書及び労働協約 (案) を手渡した。

団体交渉申入書には、議題として労働協約の締結等が記載され、労働協約 (案) には、組合掲示板の設置、会社施設内の会議室利用等について記載されていた。

- ③ 6月2日付要求書により、組合は、会社側からの回答を求めるもので

はないが、賃金などの検討のために、会社の経営状況について知る必要があるので、会社の財務諸表の中身についてできるだけ公開することを求める旨の要請を行った。

【乙16, 17の1～3, 18】

(2) 労働協約(案)に関する団体交渉

6月2日、同月26日及び7月28日に前記労働協約(案)についての団体交渉(第1回ないし第3回)が開催されたが、組合掲示板の設置場所と会社施設内の会議室利用について折り合わず、労働協約は、締結されなかった。

【甲1～6, 乙16】

(3) 会社における従業員に対する経営資料の開示

① 会社では、分会結成以前から毎年度の昇給及び一時金の支給に際して、朝礼等において、「平成〇〇年度昇給について」又は「平成〇〇年〇〇賞与について」と題する書面(以下「昇給等資料」という。)をもってY3取締役らが従業員に対し、経営状況の説明をするとともに会社の掲示板に上記資料を掲示していた。

昇給等資料には、昇給額又は一時金額、その支給方法、支給日などの他に過去3年間の売上げ、原価、利益、利益率、昇給額及び一時金額が記載されていた。利益率とは、利益額を売上額で除したものである。

【甲17, 30, 乙5の1, 5の2, 23, 審1p11, p31, 審2p6～7, p75】

② 分会結成後の8月4日、会社が業務課員を対象に業務課安全衛生集会を開催した際、Y4部長は、会社の経営状況について、20年度は19年度に比べ、売上げ、営業利益ともに落ち込んでいる旨の資料を示すとともに配付して説明を行い、業務課員に対し、更なる経費節減とエコドライブ等の協力を依頼した。

この際に配付された資料(以下「配付経営資料」という。)には、19年度及び20年度の売上げとその前年比、原価とその前年比、営業利益とその前年比、月毎の売上額と売上高推移及び原価の内訳(労務費、外注費、産廃物処理、保険賠償引当、消耗事務用品、広告宣伝交際寄付、減価償却、旅費交通通信、賃借地代家賃、租税公課、材料費、修繕、車輛

燃料、会費会議教育、水道光熱、車輛保険及び雑費)の金額が記載されていた。

会社は、昇給や一時金の説明とは別に、数年に一度程度、業績に著しい変化があった時など会社が従業員への説明が必要だと考えたときに、上記と同様に会社の経営に関する資料の揭示や配付を行っていた。

【甲7, 乙16, 審1p5, p28, 審2p8~9, 審査の全趣旨】

(4) 経営資料の開示を巡るやり取りと21年度冬期一時金に係る団体交渉

- ① 21年9月25日、組合は、会社に対し、10月6日に実施する団体交渉(第5回)に向けて要求内容を整理した申入書を送付した。

この申入書には、配付経営資料の原価については製造原価と販売管理費が合算されているとし、製造原価明細書並びに販売及び一般管理費明細書の提示を求め、営業利益についてはこれに留まらず経常利益と税引き前利益、当期純利益や原価の内訳(消耗事務用品、広告宣伝交際寄付及び旅費交通通信の内訳、会費会議教育の項目と金額等)について説明を要求する旨が記載されていた。

【甲7, 乙1, 審2p49~51】

- ② 10月6日、団体交渉(第5回)が開催された。出席者は、組合側がX3委員長、X5副委員長、X2、X4、X6及びX7であり、会社側がY3取締役、Y4部長、Y5業務部長及びY6営業部長であった。

なお、これ以降の団体交渉も、おおむね上記出席者により行われた。

この団体交渉で、組合は、従業員のモチベーションアップのため経営資料の詳細を公表し説明するよう求めた。会社は、組合の要求は決算書の公表と同様であり、上場企業と異なり、中小零細企業である会社においては決算書を公表する義務はないから公表しない旨を回答した。

【乙2, 審1p32, 審2p14~15】

- ③ 10月19日、組合は、会社に対し、前回の会社の経営問題についての説明は不誠実であるとして、組合が経営問題を扱うのは、「働くモチベーション」であり、「透明性のある労使関係」を求めるためであるとして、説明できる範囲で会社の経営の実情を報告することを要求する団体交渉

申入書を送付した。

【乙10】

- ④ 11月4日、団体交渉（第6回）が開催され、会社の出席者としてY2顧問が加わった。

会社は、答えられる範囲で説明するとして、消耗事務用品の割合や消耗品の購入品目、広告宣伝交際寄付及び旅費交通費の使途について説明した。この説明に対し、組合からの質問等はなかった。

なお、この際、組合が配付経営資料を示して質問をしたり、会社がそれを示しながら説明をすることはなかった。

さらに、組合は、営業利益と経常利益には差があるか、一時金について検討するため細かい経営状況を知りたいと述べたが、会社は営業利益ベースで考えているから、これ以上は公表しないと回答した。

【乙3, 16, 審1p25～26, p33～34, 審2p15～16】

- ⑤ 11月13日、組合は、会社に対し、21年度冬期一時金についての要求書を送付した。その内容は、月額賃金の1か月分（基本給を基準とした額に換算すると約2.3か月分。以下、これを「基本給×2.3か月」と表記する。）を最低基準として、今後業績が上がった時は加給することを要求するものであった。

【乙19, 審1p7, 審2p18】

- ⑥ 11月18日、12月1日、同月9日及び同月15日に冬期一時金についての団体交渉（第7回ないし第10回）が開催された。

会社は、組合の上記要求に対して「基本給×1.5か月」と回答し、その根拠として上半期の売上額及び営業利益を明示し、昨年度比410万円の減益となること、下半期は稼働日数が少なく、受注環境の変化や、価格の値下げ要求などにより、更に減収減益となる見通しであることを説明した。また、会社は、これまでは前年度の一時金額に積み増しする方式で一時金額を決めてきたこと、組合の求める係数方式で見直すと前年度は「基本給×1.24か月」相当額であり、今回は、これに過去最高額の5000円を積み増しするとして、この方式で計算すれば「基本給×1.265か月」となるところ、それでも会社としては「基本給×1.5か月」とす

ること、これによれば、分会員1人当たりの平均増加額は、3万8840円となること、他方、組合の要求は、同16万188円になるものであること、16万円もの増加額は、今期の減収状況からも、世間の経済動向からも考えられないことなどを説明し、会社の提案はこれまでの支給実績及び今年度の営業利益の減収を考慮すれば十分納得できるものではないかと述べた。

これに対し、組合は、経営方針の見直しを要求するとともに、「経営公開がなされていない、貸借対照表などを見れば分かる、根拠がないから要求も生まれてくる。」と経営公開の必要性を説き、「諸経費を見直してほしい。」などと経費削減を要求した。

なお、組合と会社とは、11月18日の第7回団体交渉から双方合意のもとに録音を開始した。

【甲30, 乙16, 審1p7, p34】

- ⑦ 組合は、12月9日の団体交渉（第9回）において、組合傘下の労働組合である申立外 A 社 分会（以下「A 分会」という。）が作成したビラ（以下「A 分会ニュース」という。）を示し、A 分会では、業績の変動があっても2か月分の一時金は守る（固定）との確認を社長からとっている、分会でも基本的な基準を設けたいと要求した。A 分会ニュースには、毎月30%の売上げ減が長期にわたり続き、この先も回復の展望が見えず赤字に転落している状況ではあるが、一時金は前回の2か月分を15%カットするに留めた1.7か月分とする旨の記載があった。

また、組合は、「経営ビジョン、経営方針として一時金をどう考えていくのかを聞きたい。A（分会）は決算書、財務諸表まで見せてもらっている、資産状況も分かっている、銀行からどのくらい借りられるのかも分かっている。財務諸表を見て資金力、資産力も組合として分かる、そこまで出してもらえたらそれだけ協力できる、そういう形で労使関係築いたほうが中小企業にとってはよい。組合に依拠して、労働者に依拠したほうがいい。」と述べた。さらに、組合は、一時金の目標値をどこに置くのか、将来にわたって「基本給×2.3か月」の一時金の水準を

目指せないかなどと固定化することを要求したが、会社は、業績に連動する形でその都度係数を決めていきたい旨を回答した。

【乙11, 16, 審1p36～37, 審2p63】

- ⑧ 会社は、12月15日の団体交渉（第10回）において、以前の回答額に一律1万円を増額する回答を行った。これは、「基本給×1.56か月」に相当する金額で、前年度の冬期一時金より約4万8000円多い額であった。

ちなみに、会社の一時金額は、上記のとおり、従来から一定の額を毎年上乗せする方法で支給されており、過去における上乗せ額は、おおむね2000円から3000円で推移し、最高額は5000円であった。

組合は、会社回答に納得せず、生活給としての一時金であり、業績給ではないとして「基本給×1.7か月」を要求したが、会社は、これに応じなかった。

【乙16, 審1p14, 審2p17～19】

- ⑨ 12月16日、組合は、会社に対し、争議行為についての通知書及び要求書を提出した。この通知書には、12月15日の団体交渉における冬期一時金の会社回答は誠意がなく、妥結できるものではないとして、同月19日から無期限で早出出勤及び休日出勤拒否を争議行為として行うこと、組合からは冬期一時金についての団体交渉は申し入れないが、要求書に記載した項目について会社からの回答がある場合には交渉の場を持つことなどが記載されていた。

また、要求書には、争議行為を解除するための条件として、(ア)会社回答の「基本給×1.5か月＋一律1万円」を撤回し、組合の最低妥結ラインである「基本給×1.7か月」に近づける努力をすること、(イ)今後の一時金支給の基準を定めること、会社が業績に応じて支給することが基準であるとするならば業績を証明する具体的資料を準備して、支払能力の有無についてきちんと説明するなど労使交渉のルールを決めることを求める旨が記載されていた。

【乙12, 13】

- ⑩ 組合は、12月16日付通知書のとおり、同月19日から早出出勤及び休日出勤拒否の争議行為を行った。

【甲30, 審1p38】

- ⑪ 12月28日、会社は、組合に対し、団体交渉を申し入れ、22年1月18日、組合は、会社に対し、団体交渉に向けた提案と要望について記載した申入書を提出した。

この申入書には、收拾策として(ア)現在の「基本給×1.5か月＋一律1万円」の回答を撤回し、組合の最低妥結ラインである「基本給×1.7か月」の回答とすること、(イ)回答が「基本給×1.7か月」に達しない場合は、今後の一時金支給の基準を定めること、会社が業績に応じて支給することが基準であるとするならば今後の交渉（今年の夏期一時金から）において業績を証明する具体的資料を準備して、支払能力の有無について説明し、組合が納得できる交渉を行うこと、(ウ)上記(イ)の場合には、合意書として文書で労使双方が署名捺印して確認することが挙げられ、会社が收拾策を受け入れるのであれば、組合は、早出出勤及び休日出勤拒否を終結する旨の記載があった。

また、上記申入書に添付された合意書（案）には、会社が経営資料を提示し、業績の実態を公表し、支払能力などの具体的説明を尽くすことが記載され、公表する具体的な項目として損益計算書の主要項目、製造原価明細書の主要項目及び販売管理費の主要項目が挙げられていた。

【甲9, 乙20】

- ⑫ 1月20日、団体交渉（第11回）が開催され、組合は、上記同月18日付申入書に対する会社の回答を求めた。

Y2顧問は、上記⑪の申入書の收拾策(ア)について「増額のご要求については応ずることはできない。」と回答し、同(イ)については「会社としては会社の経理状況についてはチャートか何かを作ってお説明をやっていましたそうですね。聞いた話なんですけど。私は確認していませんけど。何かチャートを作って、それで売上高とか営業利益はいくらというところまでご説明をやったということなんですけど。」「前後の事情は知らないもんですから。ですから従来もやっておりましたので、その程度のことについては会社としてはやるつもりなんです。ですから全然この2番目（收拾策(イ)）についても否定しているわけではありません。前に

ちゃんとチャートを作ってご説明したことくらいのことは会社としてもやりたいと思っている。但し、組合が申し入れている文書で記名捺印するという、いわゆる合意書、労働協約ですね。これについてはちょっと応じかねる。実質的には組合の申入れについては理解をしているが、それを文書で合意するというものを作ることはご勘弁願いたい。こういう意味なんです。」「一番問題なのは、最近金融機関がうるさくなって来ている・・・融資の問題とかで影響が出てきますので、何とかそこはこらえて頂けないかと。そこで従来やってたような形式は、会社としてはやぶさかでない・・・会社の発表出来る範囲内のものについてはそういう形を出したい・・・ですが文書にすることは勘弁してください。」と回答した。

これに対して組合は、「その基準で一時金とかを決めていくのですか。出せる範囲の資料で一時金とかの金額を。」と質し、Y2顧問は、「ですから、ケースバイケースです。もう少し細部にわたってどうかという問題が出てくれば、必要に応じて触れる場合も出てくると思うし、そうでない場合もあるかもしれません。ここは細かいところまでご説明することをしっかりお約束することは出来かねるので今のような玉虫色の言い方をしているんだとご理解下さい。」「従来と同じ程度のことですとひとつご納得頂けるかどうか分かりませんが、その程度の情報開示は会社のほうとしてはやっていこうと。何とかこういうことで社内でまとめたので、ご理解頂きたい。」と回答した。

組合は、公開できる範囲の項目で合意書を結びたい、合意書という形で難しいというのであれば、何らかの見解という形で会社側の文書で回答してもらえないかなどと要求したが、会社は、文書にすることはできない、今までどおりの項目並みには説明する、従来やっていることを踏襲して可能な限りの説明をする、テープに録っているから約束は守る、賃上げのときにまた説明する旨を回答し、最終的に組合が持ち帰って検討することとなった。

なお、この際、組合が配付経営資料を示して質問をしたり、会社がそれを示しながら説明をすることはなかった。

【乙4, 審2p36】

- ⑬ 組合は、少なくとも次の賃金交渉につなげる最低限の条件は得られたとして、1月26日、早出出勤及び休日出勤拒否を終了した。

【甲10】

(5) 22年度昇給及び夏期一時金に係る団体交渉

- ① 4月10日、組合は、団体交渉（第15回）に向けて、申入書兼要求書を送付した。議題のうち、昇給については、「特段の要求はしませんが、経営状況の説明と昇給額や査定の有無などについて報告をお願いします。」と記載されていた。

【乙7の3】

- ② 4月14日の団体交渉（第15回）において、会社は、組合に対し、22年度の昇給に関する昇給等資料として「平成22年度昇給について」と題する資料を交付し、昇給額が2000円となる旨回答した。昇給等資料には、営業部門に対して22年度計画として4億4000万円の必達で増収を図ってほしい、業務部門に対しては原価低減と品質向上を図ってほしいなどの記載もあった。

この団体交渉で、組合と会社とは、昇給額について合意した。

【乙5の1, 16, 審2p69】

- ③ 5月6日、組合は、会社に対し、申入書兼要求書を送付した。この文書には「経営方針について」として、4月14日の団体交渉で会社が交付した前記昇給等資料が抽象的であるとして詳しい説明を求めるとともに、組合と経営側の認識を照らし合わせ売上目標を達成するために協議をしたい旨が記載されていた。

【乙7の2】

- ④ 5月19日、団体交渉（第16回）が開催された。この交渉では、組合のX5副委員長が欠席し、途中から会社と同業種の会社（以下「競業他社」という。）の従業員である組合員が出席した。

会社は、競業他社の従業員である組合員を業務上の機密に関わる事項についての交渉に出席させることは問題である旨抗議し、組合は、団体交渉を終了させた。

【乙16, 審2p74】

- ⑤ 6月1日、組合は、会社に対し、経営方針の問題等を議題とする団体交渉を申し入れ、会社は、これを受けて6月4日、夏期一時金の議題を含めて団体交渉を行いたい旨の回答を行った。

6月23日、団体交渉（第17回）が開催された。

会社は、夏期一時金について、「基本給×1.4か月」を提案した。この金額は、前年より1万円多い額であった。

会社は、提案した金額の根拠として、21年度決算について、売上高4億2616万3000円であり、前年比101.4%、原価4億626万円、前年比104.5%、営業利益1990万円、前年比63%である、原価の内訳として、外注費1500万円増であり、これは受注した大口の下水道工事を外注に出したための増加であり、また、業務そのものが減少したため廃棄物処理費用は減少した、消耗費、事務費も経費削減の結果減少したが、その他の支出項目に大きな変動はなく、主に外注費の増加により営業利益が減ったなどと口頭で説明した。

【乙16, 審2p23～24】

- ⑥ 22年6月29日、組合は、団体交渉(第18回)に向けて、会社に対し、申入書兼要求書を送付した。

この文書には、組合要求として、夏期一時金については、基本給の2.1ないし2.2か月を基本水準とし、業績が悪化した場合には減額するものであること、この考えの背景として一時金は生活給の性格を有するため安定的な支給を求めることなどが記載されていた。また、次の点について説明を求めたいとして、(ア)経営資料の公開について、口頭での説明しかないが冬期一時金に際しての会社説明（従来説明してきた状態は最低保証する）に反するのできちんと資料を開示し、経営の実情について検討できるようにしてほしい、労働者が経営について知ることは大事なことで、昨年を上回るからそれで良いとの発想は組合にはない、(イ)会社は一時金を業績に応じて支給するとしているが、実態と違うので10年間の営業利益と一時金の支給額の表(以下「過去10年間の表」という。)などを作成し、一時金が業績に応じて変動していることを証明し

てほしい、などと記載されていた。

なお、組合の要求する基本給の2.1ないし2.2か月という金額は、前年の一時金よりも12万円多い額である。

【甲28, 乙16】

- ⑦ 7月5日、団体交渉（第18回）が開催され、会社は、過去の一時金は単に業績だけではなく、その時々の子社の大きな設備投資などについても考慮して決めてきた旨回答した。

会社の回答に対し、組合は、会社は支給基準を徐々に上げているのだから、生活給として支給しているのではないか、1か月賃金相当分を一時金の支給基準としたい、会社は生活給という考え方で検討するという合意ができるかどうかは重要なことである旨主張し、また、過去10年間の表の提出を求めた。

しかし、会社は、過去10年間の表を出しても、一時金は業績には応じていない、その時の経済情勢や顧客動向を鑑みてやっている、結局何の説明もできないものになってしまう、過去10年といってもケースバイケースであり、車輛を入れ替えるなどした年は一時金が少ない場合もある、しかも毎年上乘せしているから業績比率としては全然出ない、会社としては、前回出した数字以上のことは現段階では考えておらず、次回改めて話をしたいなどと回答し、組合に対し、過去10年間の表を提出しなかった。

【甲27, 乙22, 審2p20～21, p62】

- ⑧ 7月12日、組合は、会社に対し、申入書を送付した。この申入書には、夏期一時金について、次回以降の交渉の前提として組合からの要求案である生活給としての性格を勘案し1か月賃金相当分を支給基準として検討すること、今回の経営状況の説明が不十分であったことを認め、今後、目標達成に向けて経営問題について業務活動との関連を含めて協議を行うことの2点についての会社回答を求め、組合として納得できる会社側の見解が示された段階で妥結する旨が記載されていた。

【乙15】

- ⑨ 9月1日、団体交渉（第19回）が開催され、組合は、前回の団体交渉

と同様に過去10年間の表の提出を求めたが、会社は提出しなかった。

結局、組合と会社とは、22年度夏期一時金の妥結に至らなかった。

【乙16、審2p77】

(6) 22年度冬期一時金に係る団体交渉

① 22年11月9日、組合は、会社に対し、団体交渉申入書を提出した。

その中で冬期一時金は、「基本給×2.1か月」が要求であるとし、過去10年間の表を作成して一時金と業績との対応について証明すること、4月昇給時には経営数字は明らかにしておらず、21年度の冬期一時金の団体交渉(22年1月20日)の際にY2顧問が経営数字はこれまで公開してきた水準で公開すると約束したことを反古にしているとして、今回の団体交渉で経営数字及び4月からの経営実績を明らかにすることを要求した。

【甲18】

② 11月30日、冬期一時金に係る団体交渉(第21回)が開催された。

会社は、過去10年間の表を作成し提出することについては応じられない旨回答し、過去の一時金は売上動向、受注動向、大口設備投資の有無、景気の先行き感などを総合的に判断して決めてきたものであるもので、単純に営業利益の多寡で決めたものではなく営業利益と一時金支給額が比例するわけではない、そもそも業績給か生活給かという発想は持っていないと回答した。

また、会社は、経営実績について、4月から9月までの売上げ2億500万円、原価2億100万円、営業利益400万円であり、昨年の営業利益1280万円のわずか31%と厳しい状況である旨を説明し、冬期一時金の支給について「月例賃金×0.9か月」と回答するとともに、月例賃金とは、基本給と運転、作業、職務、役職、住宅の各手当を合わせた金額であること、基本給に換算すると「基本給×約1.49か月」に当たること及び一時金支給のベースを基本給から月例賃金に変更した理由を説明した。

なお、会社が回答した一時金額は、前年よりも約9000円少ない金額であった。

これに対し、組合は、月例賃金1か月分の一時金を支給することを労使間で目指すとの合意書の締結を要求し、経営状況を把握したいとして

説明を求めた。

会社は、内作（自社の作業員で作業する業務）の売上げが減少していると説明したが、組合が売上減少の要因を説明するよう求めたため、顧客との契約解除や建物自体の解体など外的要因での売上減少が多いと説明した。

組合が、経営資料についての把握と分析をしたい旨を述べて経営資料の開示を求めたため、会社は、業務部に関する原価の内訳について消耗品75万円、増車による納税28万円、カーリフトの修繕50万円及び車輛修繕費25万円がそれぞれ増加している、内作を増やすことが重要であり当面の課題である、自社作業員数はここ数年変動せず固定費は変わらない一方、内作の売上げは毎年減少し続けているので利益を圧迫しているなどの説明を行った。

【乙16】

③ 12月8日、冬期一時金に係る団体交渉（第22回）が開催された。

組合は、一時金支給のベースを月例賃金へ変更することについて同意するとの回答をし、会社提示の「月例賃金×0.9か月」で暫定的に支払うことを求めた。

また、組合は、「基本給×2.1か月」の要求をしていたが、一時金支給のベースが変更されたことに伴い、改めて「月例賃金×1.25か月」を要求するとともに今後も要求額に限りなく近づけるよう交渉を続けていきたいと回答した。

なお、組合の要求する「月例賃金×1.25か月」という金額は、前年よりも約8万1000円多い額である。

12月20日、会社は、組合員を含む従業員に対し、提示金額どおりの冬期一時金を支給した。

【乙16】

④ 23年1月14日、組合は、冬期一時金について団体交渉を申し入れ、2月2日、冬期一時金に係る団体交渉（第23回）が開催された。

組合は、「月例賃金×1.1ないし1.2か月」の一時金を要求し、一時金はあくまで生活給すなわち業績に左右されない生活のための賃金である

ことを主張し、業績が変化しても1.2か月の一時金を維持する（固定化する）ことを労使で目指す旨の合意書の作成を求めたが、会社は、生活給として保障することはできない旨を回答した。

なお、組合の要求する「月例賃金×1.1ないし1.2か月」という金額は、前年よりも6万8000円多い額である。

結局、組合と会社とは、22年度冬期一時金について妥結しなかった。

【乙16, 審2p77】

(7) 23年度昇給に係る団体交渉

- ① 組合は、23年3月23日に開催された23年度昇給についての団体交渉（第24回）において、昇給額5000円を要求した。

会社は、4月4日の団体交渉（第25回）において、2月までの売上げが3億6500万円、営業利益が800万円、年間累計利益は1000万円前後になると思われる、但し経費が確定しないので未だ原価が判明しない、結果的に昨年の営業利益1990万円に比べて半減しそうである、東日本大震災の影響で今後の売上げも厳しくなると説明し、23年度の昇給額を800円とする回答を行った。

これに対し、組合は、売上げ、経費、営業利益、営業外損益、経常利益及び最終的な純利益について、数字で具体的に説明するよう要求した。会社は、経費のうち固定費は従来どおりでそれほど変わりが無いことを説明したが、組合は、更に経営状況を把握するために原価の内訳を公表するよう求めた。

【乙16, 審1p45～46, 審2p36～37】

- ② 4月9日、組合は、会社に対し、団体交渉申入書及び要求書を送付した。その内容は、昇給額5000円の要求は世間相場から見ても高いものではなく、組合員の年収の推移からも当然の要求であり、会社回答は応諾できない、会社は、経営資料を公開して説明せず、「従来どおりの経営公開はする」との約束を反古にしたまま経営説明責任を放棄しており、組合としては許容し難い、断片的な数字を口頭で説明し、聞かれれば答えるという態度自体が賃金交渉の基本原則に抵触している、組合は、賃金交渉においては労使対等の原則に基づき利益の公正な分配を求めている

るというものであった。

また、次回の団体交渉において、利益が出ているのに5000円の昇給ができない具体的理由及び昇給額800円の根拠について説明するよう記載されていた。

【甲16】

- ③ 4月11日、組合は、同月4日に開催された団体交渉（第25回）における23年度昇給額についての会社回答に対する回答書及び申入書を提出した。

この回答書及び申入書には、金額の問題もあるが、利益が出ているのに何故800円の昇給なのかについて納得のいく説明が大事であり、きちんと協議するよう求める旨記載されていた。

【甲21】

- ④ 4月14日、団体交渉（第26回）が行われ、出席者は、組合側がX3委員長、会社側がY3取締役及びY2顧問であった。

X3委員長は、営業利益が1000万円あるならば昇給に回すよう要求した。

これに対し会社は、営業利益から法人税などを納税しなければならないし、会社存続のためにも営業利益をそのまま昇給に反映させることはできない旨回答した。結局、組合と会社とは合意に至らず、4月19日に再度団体交渉を行うことになった。

【甲22, 23, 乙16】

- ⑤ 4月19日、団体交渉（第27回）が開催された。

組合は、冒頭、昇給額は最終的に受け入れるとしてもきちんとした経営内容の説明が極めて重要である旨を述べ、経営資料の公開について「（組合が持っているものは）2年前の資料なんで当然変化していると思うんで。こういった労働組合がある以上、毎年毎年作成したものを提出していただきたい。」と述べた。会社は、「もちろん2年前と全く同じではないです。ただ若干の変動はしていますが概ねその比率は変わっていないです。」と回答した。

なお、この「2年前の資料」とは、配付経営資料のことであるが、団

体交渉の席上、その資料を組合と会社とが見せ合ったり確認をしたりするということにはなかった。

組合が、貸借対照表及び損益計算書を提示すべきと要求したのに対し、会社は、会社の方針として個別の増減については説明できる範囲ですが、全体の内訳の額を全て公表することはしないと回答した。

これに対して組合は、企業の実態や経営の動向が分かる最低限の数字については出してほしいなどと要求し、会社は、売上げは大きく減り1000万円ほど落ちている、原価もそれに応じて1000万円近く落ちている、固定費の占める割合が多いので売上げが伸びれば利益が増え、売上げが落ちればその分利益も減る、今回は売上げ1000万円のマイナスに対して営業利益900万円マイナスと同じような動きを繰り返している、原価の内訳は凸凹があり、詳しい中身は答えられないが業務に関する消耗品は60万円増えている、事務用品は昨年と比べ減っている、それは前年パソコンを購入しているためである、減価償却費は車輛の入替えをしていないので減っている、ここ1年で軽油もガソリンも値上がりしているので燃料費は50万円程度増えていると説明した。

組合は、会社が説明したことを書面にしてほしい、どの範囲まで数字を示すかを今後の会社側の課題として検討してほしい旨求めたが、会社は、書面で具体的な数字は示さないとの意向を示した。

次に、組合は、1000万円の利益が出ているのに5000円の昇給ができない理由について、営業利益に対する納税の割合やプール金の繰越がどれくらいあるかを質し、これに対して会社は、法人税、法人事業税の割合は50%近くあり、消費税もある、プール金の繰越額については答えられないと回答し、内部留保は車輛の入替えや車庫・階段の修繕、人身事故の際の賠償金など必要なときのために貯めておくべき資金であることなどを説明した。

しかし、組合は、昇給額800円の回答の必然性や理由が分からないと質し、会社は、今期の売上げの見通しが立たず、こういう状況の中では極力固定費の増加は避けたいと思っている、それ以外の回答は出し得ないと回答した。

組合は、車輛は何台購入するのかなどと質問し、会社は、2台については確実に購入するつもりである、あとは状況を見ながら判断する旨回答した。組合は、会社が方針として組合に資料を示さないとしている限りは前提的なところで折合いがつかないので今日の段階で妥結できない、仮給付も拒否する旨述べた。

会社は、4月中に昇給を実施したい、その為にも妥結をしたいと考えていると述べ、既に回答した800円に200円を加算した1000円を最終回答であるとして提示したが、組合は、それでは話にならない、金額にはこだわらないと最初から言っている、経営公開が原則であるなどと述べて、受け入れなかった。

最終的に、組合と会社とは、23年度昇給額について合意に至らなかった。

【甲23, 乙6, 16, 審2p37～39, p66～68】

- (8) 6月3日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

3 本件申立て以降の団体交渉

(1) 23年度夏期一時金に係る団体交渉

- ① 6月13日、組合は、会社に対し、23年度夏期一時金を交渉議題とする団体交渉を申し入れ、同月28日、団体交渉（第28回）が開催された。

この団体交渉において、組合は、「月例賃金×1.2か月」を要求した。

会社は、22年度における売上げは4億800万円、前年比95%、そのうち内作の売上げ2億3500万円、前年比97%、外注売上1億7300万円、前年比93%、原価3億9150万円、営業利益1650万円であること及び今後の見通しとして23年3月の震災の影響で計画停電や輪番操業、サマータイム導入等が当社にどう影響するか予断を許さないと説明し、夏期一時金として「月例賃金×1.05か月」の回答を行った。

この金額は、前年度と比較し、4万9000円多い額であった。しかし、組合は、経営資料の公開がない限り妥結しないと回答し、この団体交渉では合意に至らなかった。

- ② 7月4日、組合は、会社に対し、回答書を送付した。この回答書には、

夏期一時金交渉において会社が回答した「月例賃金×1.05か月」について了解すること、経営状況の説明については了解していないので当委員会で争うことなどが記載されていた。

【乙16, 24, 審2p40】

(2) 23年度冬期一時金に係る団体交渉

- ① 11月20日、組合は、会社に対し、23年度冬期一時金について団体交渉を申し入れ、経営資料の開示と冬期一時金額として「月例賃金×1.15か月」を要求した。

12月7日、団体交渉（第32回）が開催された。

会社は、23年度上半期の経営状況について、売上げは17年以来、2億円を下回り、このままでは年間売上げが4億円を下回る可能性がある、営業利益は前年より160万円も減って240万円である、排水槽清掃作業は大きな変動はないが、貯水槽清掃や排水管清掃等が大きく落ち込んでいるなどと説明し、一時金額を「月例賃金×0.8か月」とすること、支給予定日を23年12月22日とすることを回答した。組合は支給予定日までもう1回団体交渉ができるとして、組合員会議を行った上で団体交渉を申し入れる旨を述べた。

- ② 12月8日、組合は、会社に対し、冬期一時金についての団体交渉申入書を送付し、同月14日、団体交渉（第33回）が行われた。

組合は、売上げが上半期で2億円を切った実態を踏まえて、経営方針を説明するよう要求した。会社は、団体交渉議題にはなじまないと考えているとしながらも下半期の売上げの対策として期の途中で大口の新規の受注というのはあまりない、小さなスポット的な作業を本当に一つ一つ取っていくことしかないなどと説明した。

組合は、今後の経営をどうしていくかということは団体交渉の議題である、経営資料の開示が約束されていない以上は、十分な団体交渉が成り立っているとは認識できず、妥結はできないなどと述べた。

【乙16】

(3) 24年度昇給に係る団体交渉

- ① 24年2月16日、組合は、昇給及びその他の問題に関する団体交渉を申

し入れ、昇給額9000円を要求した。

2月20日、団体交渉(第35回)が開催されたが、会社は、今期の売上予想、利益予想の見通しが見えないので昇給額の回答はもうしばらく待つてほしい、次回団体交渉の日程を会社から通知すると回答し、その他の問題についての話し合いが行われた。

- ② 3月1日、会社は、組合に対し、団体交渉を申し入れ、3月14日、団体交渉(第36回)が開催された。

会社は、23年度の業績の見通しを口頭で説明しようとしたが、組合は、口頭で説明するなら聞かないとして、昇給額のみ提示するよう要求し、会社は、昇給額が4000円であるとの回答のみを行った。

- ③ 3月19日、組合は、会社に対し、団体交渉申入書を送付した。

この団体交渉申入書には、24年度昇給について、経営資料を書面にてまとめ、提示した上で説明するようお願いいたします、口頭による説明にこだわるならば賃金交渉はできなくなりますと記載されていた。

これを受けて会社は、3月22日、組合に対し、同月27日に団体交渉を行いたい旨を通知した。

3月27日、団体交渉(第37回)が開催された。組合は、昇給の交渉に際し経営資料を書面にして説明するよう要求し、会社が口頭による説明を行おうとしたが、これを拒否した。

- ④ 3月31日、組合は、会社に対して昇給についての団体交渉申入書を送付し、5月2日に団体交渉が行われることとなった。

5月2日、団体交渉(第38回)が行われたが、会社が経営状況について説明しようとする、組合は「文書でないと駄目だ」と述べて説明を拒否するとともに、会社のやり方を通したいのであれば永遠に賃金交渉は無理だと述べた。会社は、一定の時期に仮払いをしたい旨申し入れたが、組合は、検討していないと回答した。

- ⑤ 24年度昇給については、後記(4)①に記載のとおり、仮払いではあるが、合意した。

【乙16】

- (4) 24年度夏期一時金に係る団体交渉

① 5月23日、組合は、会社に対し、昇給についての団体交渉を申し入れ、6月6日には議題として夏期一時金を追加することを通知した。

6月20日、団体交渉（第39回）が開催された。会社は、昇給については、組合員に対する昇給額の仮払いを申し入れた。組合は、議論を尽くしていないなどと述べたが、最終的には組合員に対する仮払いについて了解した。

次に、夏期一時金について、組合は、「月例賃金×1.2か月」を要求した。会社は、23年度の経営状況について、年間売上げは7年振りに4億円を割ってしまったこと、営業利益も前年より300万円減少し、1320万円だったことを口頭により説明し、「月例賃金×1.1か月」の支給を考えていると回答した。この一時金の水準は、昨年及び一昨年を上回るものであった。

組合は、経営資料を書面にするよう要求したが、会社は、組合に対し、書面を提出しなかった。

② 24年7月2日、X4及びX7は、会社に対し、24年度夏期一時金の振込みを了解する旨を回答した。7月3日には、組合も、夏期一時金について分会役員が仮払いの了解をしたことから了解する旨の文書を送付した。

【乙16】

第3 判 断

1 経営資料の開示に関する合意の有無及び会社が労働協約を締結しなかったことが不誠実な団体交渉に当たるか否かについて

(1) 申立人組合の主張

① 21年10月6日の団体交渉において、組合は、リース料金、貸借地代家賃、消耗事務用品、会議教育費、交際費等の費目ごとの説明を求めており、配付経営資料以外に上記費目ごとの説明をしている資料を会社は組合に対して交付したことはないのであるから、この団体交渉で話し合われた費目等が記載されている資料が配付経営資料であることは明らかである。

② Y2顧問が初めて参加した21年11月4日の団体交渉は、10月6日の団

体交渉を前提として経営資料の開示について話し合われたものであり、Y2顧問は、組合の質問と会社の説明により、一定程度の経営資料を会社が従業員に開示していた事実及びその内容が配付経営資料に記載されているものであることは知り得たといえる。

- ③ その上で、Y2顧問は、22年1月20日の団体交渉において、従来、会社が示していた程度の経営資料を開示すると発言しているのであるから、21年11月4日の団体交渉における会社説明の前提となった配付経営資料を念頭において、それを提示すると約束したことは明らかであり、この配付経営資料のような原価の内訳が詳細に記載されている経営資料を開示するとの合意が成立している。
- ④ 組合は、会社に対し、その後の22年11月9日、23年4月9日等において、上記合意を反古にしていると主張し、この合意に基づく労働協約の締結を求めている。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 22年1月20日の団体交渉において、組合は、同月18日に提出した申入書及び損益計算書の主要項目、製造原価明細表の主要項目、販売管理費の主要項目などの開示をすとの合意書（案）についての合意を求めたが、会社は明確に拒否している。
- ② Y2顧問は、従来どおりの経営資料の開示についての発言をしているが、この従来どおりの経営資料の開示とは、昇給等資料に記載されている売上げ、原価及び営業利益の数字を開示することについて発言しているにすぎず、組合の主張する原価の内訳を詳細に記載している配付経営資料を前提とした経営資料の開示を約束した事実はない。
- ③ Y2顧問は、「組合が申し入れている文書で記名捺印するという、いわゆる合意書、労働協約ですね。これについてはちょっと応じかねる。実質的には組合の申入れについては理解をしているが、それを文書で合意するというものを作ることはご勘弁願いたい。」と発言しており、経営資料としての情報開示の程度についてもケースバイケースと発言しており、組合と会社との間に組合の主張する経営資料の開示について具体的合意がなかったことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、22年1月20日の団体交渉において、Y2顧問の「従来どおりの経営資料を開示する」旨の発言を巡り、「従来どおり」の意味は、Y2顧問が初めて出席した21年11月4日の団体交渉において、会社の説明により配付経営資料を従業員に開示していた事実は知り得たのであるから、これを念頭において発言したものであるとして、この配付経営資料を開示する合意をしたと主張する。一方、会社は、Y2顧問は、昇給の際に掲示される売上げ、原価、営業利益、利益率などを念頭において発言したと主張している。
- ② 22年1月20日の団体交渉においてY2顧問は、「会社としては会社の経理状況についてはチャートか何かを作ってお説明をやっていたそうですね。聞いた話なんですけど。私は確認していませんけど。何かチャートを作って、それで売上高とか営業利益はいくらというところまでご説明をやったということなんですけど。」(第2, 2(4)⑫)と発言しているにすぎず、これによれば過去に開示されたことのある資料がどのようなものなのかを具体的に認識して発言しているものではないことが窺われる。
- また、この団体交渉では、配付経営資料を組合と会社とは相互に取り上げてはいない(第2, 2(4)⑫)。
- Y2顧問が、「ですから従来もやっておりましたので、その程度のことについては会社としてはやるつもりなんです。」、「前にちゃんとチャートを作ってお説明したことくらいのことは会社としてもやりたいと思っている。」、「そこで従来やってたような形式は、会社としてはやぶさかでない・・・会社の発表出来る範囲内のものについてはそういう形で出したい・・・ですが文書にすることは勘弁してください。」、「従来と同じ程度のことですとひとつご納得頂けるかどうか分かりませんが、その程度の情報開示は会社のほうとしてはやっていこうと。何とかこういうことで社内でまとめたので、ご理解頂きたい。」との発言をしているところ(第2, 2(4)⑫)、Y2顧問が説明又は開示する項目として明言したのは、売上高と営業利益のみであることが明らかであり、それ以外の項目や開示する書面の内容についての発言はしなかった。

以上のとおりであるから、Y2顧問の従来どおりの経営資料の開示に関する発言は、それまで昇給の際に開示されてきた売上げ、原価、営業利益、利益率、昇給額、一時金であることが認められ、数年に一度程度、業績に著しい変化があった時などに従業員に説明する資料である配付経営資料に記載の項目ではないことが認められる。

したがって、Y2顧問の上記発言のみに依拠した上で、組合主張の原価の内訳を詳細に記載している配付経営資料のような経営資料の開示を合意したとの組合の主張は採用することはできない。

- ③ さらに、組合が「その基準で一時金とかを決めていくのですか。出せる範囲の資料で一時金とかの金額を。」と質したのに対し、Y2顧問は、「ですから、ケースバイケースです。もう少し細部にわたってどうかという問題が出てくれば、必要に応じて触れる場合も出てくると思うし、そうでない場合もあるかもしれません。ここは細かいところまでご説明することをしっかりお約束することは出来かねるので今のような玉虫色の言い方をしているんだとご理解下さい。」と発言し（第2, 2(4)⑫）、説明及び開示の内容は、ケースバイケースで必要に応じて細部にわたることもあるがどの程度になるかについての約束はできないとの意向を示している。

これに対し、組合は、公開できる範囲の項目で合意書を結びたい、合意書という形で難しいというのであれば、何らかの見解という形で会社側の文書で回答してもらえないかなどと要求したところ、会社は、文書にすることはできない、今までどおりの項目並みには説明する、従来やっていることを踏襲して可能な限りの説明をする、テープに録っているから約束は守るなどの発言をして（第2, 2(4)⑫）、これを拒否しており合意が成立したとは認められない。

したがって、この観点からも、組合主張の合意があったとは認められない。

- ④ 以上のとおり、組合主張の原価の内訳を詳細に記載した内容の経営資料の開示についての合意があったことは認められないのであるから、会社がかかる合意に基づく労働協約を締結しないことは、不当労働行為に

当たらない。

2 昇給及び一時金に係る団体交渉において、会社が書面による経営資料の開示をしなかったことが不誠実な団体交渉に当たるか否かについて

(1) 申立人組合の主張

- ① 組合が、団体交渉において昇給及び一時金等のために具体的な資料の提示を要求しても、会社は、口頭での説明に終始し、具体的な資料の提示が一切ない。この会社の交渉態度は、誠実交渉義務に違反している。
- ② 中小企業においては、潤沢な資金があるわけではないことから、将来における安定的な昇給等を目指し、目先のその年の昇給だけでなく、企業の経営状況を踏まえた要求をしていく必要がある。

会社の経営状態をある程度把握し、合意可能で適切な要求金額を算定するためには、一定の経営資料に基づいて検討することは不可欠である。

団体交渉の場で口頭により説明されても、会社が開示した数字が真実か否かを組合としては確認できず、具体的な交渉にもならないため時間的にも無駄が多くなる。

- ③ 会社は、団体交渉において、文書化した資料を見ながら口頭で説明しているのであるから、その資料を組合に提供したとしても、会社にとって特別な負担を課すものではない。口頭による説明を筆記することにより間違い等が起きやすく、組合員会議で役員が説明する場合に不正確となる可能性が高い。

双方が録音をしているのは無用なトラブルを避けるために予防的に行っているにすぎず、反訳の手間がかかる上、発言を正確に認識できない場合もあり得る。会社が特別な理由もないのに書面による経営資料の開示を拒否するのは、組合に対する嫌がらせ以外の何ものでもない。

(2) 被申立人会社の主張

- ① そもそも、組合は、賃金交渉とは無関係に会社に経営資料の開示を求めている。すなわち、昇給や一時金が交渉議題ではない団体交渉においても経営資料の詳細を公表するよう求めている。このように組合の経営資料の公開要求は、組合のいう「経営資料の共有化」、「経営内容についての透明化要求」、「経営者が把握している経営資料と同程度の資料開

示」の要求である。

- ② 会社は、22年7月5日の団体交渉において、22年度夏期一時金につき、前年より大幅に増額して回答し、根拠についても説明している。例年より増額された回答額の理由を説明するために経営資料を開示要求することはあり得ず、組合の要求は、回答金額とは関係なく、あくまで「経営資料の開示」そのものを目的とするものである。
- ③ 組合は、会社の具体的な数字の開示にもかかわらず、根拠のない大幅に増加させた要求額に固執し、会社が「業績と一時金とはこれまで連動していなかった」と重ねて説明したにもかかわらず、根拠とはならない過去10年間の表の開示及び経営問題の協議に固執していたのであるから、会社の交渉態度に何ら不誠実と評価され得る事実はない。
- ④ 23年度昇給を巡る23年4月19日の団体交渉において、会社は、当初の回答額を更に増額修正し、譲歩の態度を示している。組合は、例年の要求額に加え大幅にアップした金額を要求しているが、要求額そのものについても興味を示さず、あくまで経営資料の開示に固執している。この経営資料の開示とは一時金昇給額交渉以前の団体交渉において組合が固執した株主が要求し得る程度を超えた決算書類(貸借対照表及び損益計算書)の開示である。
- ⑤ 売上げ、原価及び営業利益の数字は団体交渉で口頭で説明し、これらの説明は、組合も録音しており、あえて書面にこだわる必要性はない。
- ⑥ 以上のように組合は、昇給及び一時金に係る団体交渉の席においても、経営資料の書面での開示に固執し、合意に至る努力を全くしなかったものであり、このような交渉態度はむしろ組合側に誠実交渉義務違反があるといえる。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、団体交渉において、会社が経営資料につき口頭での説明に終始し、具体的な資料の提示が一切ないことが誠実交渉義務に違反すると主張している。

団体交渉において会社は、交渉事項について組合の要求や主張に対して、自己の回答や主張の根拠となる資料を必要に応じて提示することに

より、組合の理解を得る努力をすることが求められているが、会社の回答や主張に相応の根拠が認められる場合には、経営資料について、書面による開示に応じなかったとしても、その一事をもって、直ちに不誠実な交渉態度であると評価されるわけではなく、団体交渉における会社の対応を総合的にみることにより判断すべきであるので、以下検討する。

- ②ア まず、一時金の根拠につき、組合の求める資料（過去10年間の表）を会社が提出しなかった22年7月5日の団体交渉の経緯については、21年12月9日の冬期一時金に係る団体交渉（第9回）において、組合が「基本給×2.3か月」という固定化した基本的基準を設けたいと要求したところ、会社が業績に連動する形でその都度係数を決めていきたい旨を回答した（第2, 2(4)⑦）ことから、組合は、会社が業績に応じて支給するとの基準であるとして会社回答の根拠となる過去10年間の業績と一時金支給額が連動していることを証明する表の提出を求めている（第2, 2(5)⑥⑦）。

しかし、会社の上記回答は、組合の固定化した一時金の支給要求に対してこれを拒否する趣旨のものであって、過去において業績と連動して一時金を決めてきた旨を述べたものではない。そして、会社は、その後の22年7月5日の団体交渉においても、過去10年間の表を出しても一時金は業績には応じていないこと、一時金は、その時の経済情勢や顧客動向を鑑みてやっていること、過去10年といってもケースバイケースであり、車輛を入れ替えるなどした年は一時金が少ない場合もあること、しかも毎年上乘せしているから業績比率としては全然出ないこと（第2, 2(5)⑦）など、組合の主張する過去10年間の表を示しても会社が回答した一時金額の根拠や主張の裏付けにならないことを説明しており、資料を提出しない理由には、相応の合理性があるといえる。

- イ 次に、昇給額につき、23年4月19日の団体交渉においては、冒頭、組合は、最終的に受け入れるとしてもきちんとした経営内容の説明が極めて重要である旨を述べ、配付経営資料、貸借対照表及び損益計算書の提示を求めている（第2, 2(7)⑤）が、会社が昇給額の根拠とし

て、売上げ、原価、営業利益等の経営状況を具体的な数字を挙げて説明するとともに、組合の質問にも答えた上で、今期の売上げの見通しが立たず、こういう状況の中では極力固定費の増加は避けたいと思っている、それ以外の回答は出し得ないと回答した後においても、会社が方針として組合に資料を示さないとしている限りは前提的なところで折合いがつかないので今日の段階で妥結できない旨を述べて、会社が当初回答額を増額して提示した際も、金額にはこだわらないと最初から言っている、経営公開が原則であるなどと述べて受け入れなかった(同)。これらの事実を考慮すると、組合は、昇給額の根拠として経営資料を求めているというより、配付経営資料や財務諸表等の経営状況に関する資料の開示そのものを求めていたことが窺える。

ウ 会社は、従業員に対し、分会結成前から毎年度の昇給及び一時金の支給に際して、昇給等資料により経営状況を説明してきたものであるところ(第2, 2(3)①)、分会結成以降の昇給及び一時金に関する団体交渉についてみると、団体交渉は二十数回行われ(第2, 2(4)②、④、⑥～⑧、⑫、同(5)②、④、⑤、⑦、⑨、同(6)②～④、同(7)①、④、⑤、3(1)①、同(2)①、②、同(3)①～④、同(4)①)、会社は、組合の求める経営資料の提出はしていない(第2, 2(5)⑦、⑨、同(7)⑤)ものの、昇給及び一時金の回答額の根拠として、売上げ及び営業利益については、24年度に組合が会社の説明を拒否したとき(第2, 3(3)②～④)を除き、従来どおり具体的な数字を挙げて口頭により説明をしている(第2, 2(4)⑥、同(5)⑤、同(6)②、同(7)①、3(1)①、同(2)①)。

また、会社は、原価の額についても具体的な数字を口頭により説明し(第2, 2(5)⑤、同(6)②、3(1)①)、その内訳については、個別項目につき増減額の説明をしており(第2, 2(5)⑤、同(6)②、同(7)⑤)、会社説明に対する組合の質問に対しても応じられる範囲で回答している(第2, 2(6)②、同(7)⑤、3(2)②)など、経営状況に関する説明は、口頭ではあるものの一定程度行われているものと認められる。

さらに、会社は、22年度冬期一時金に係る団体交渉の際に、組合が会社提示の金額を暫定的に支払うよう求めたため、それに応じて妥結

前に冬期一時金を支給したこと（第2, 2(6)③）や23年度昇給に係る団体交渉の際には、当初の回答額を増額して提示したこと（同(7)⑤）もあり、合意達成の可能性を模索していたと評価することができる。

エ 以上のとおり、会社は、口頭であっても、経営状況に関する説明は行っており、妥結前に仮払いをしたり、譲歩提案を行うなどして合意達成の可能性を模索していたものといえる。これに対して組合は、会社回答の根拠として経営資料を求めるというよりも、経営状況に関する資料の開示そのものを求める姿勢を示していたとみられるところがあることは否定できない。

したがって、交渉全体を総合的にみれば、会社が、書面で経営資料を提示しなかったことをもって不誠実な対応であったということとはできない。

③ 組合は、口頭による説明では会社が開示した数字が真実か否かを確認できないと主張している。

会社は、従業員に対して朝礼等で説明し、昇給等資料を会社掲示板に掲示する（第2, 2(3)①）とともに、組合に対しては上記②ウのとおり経営状況に関する説明を口頭ではあるものの行っており、組合も会社の口頭による説明を録音している（同(4)⑥）のであるから、それらに基づいて会社の説明した経営に関する数字の真実か否かの確認や合意可能な適切な要求金額の算定をすることも可能であったと考えられるところであり、昇給及び一時金に関する団体交渉において、会社が書面による開示をしないことにより何らかの支障を来たしたというような事情は特に認められない。

また、昇給及び一時金に関する交渉において、売上げ、原価、営業利益及び前年度の一時金の金額を口頭で説明しているからといって、内容の理解に困難を来たすということも考えられず、まして録音もしていることに鑑みれば、金額自体を取り違えたりすることはないものと考えられるのであるから、組合の上記主張は採用することができない。

④ 組合は、団体交渉において、会社は文書化した資料を見ながら口頭で説明しているのであるから、その資料を組合に提供したとしても、会社

にとって特別な負担を課すものではないとも主張している。

確かに会社は、組合との団体交渉において、経営状況について、売上げ、原価及び営業利益をその都度口頭で説明しており、組合が書面による開示を求めているのだから、口頭で説明している数字であれば書面で示すことも可能であったのではないかと考えられる。

組合は、分会を結成して間もない第1回団体交渉直前から、財務諸表の中身についてできるだけ公開するよう要請し（第2, 2(1)③）、21年10月6日の団体交渉では、従業員のモチベーションアップのため経営資料の詳細を公表し説明するよう求め（同(4)②）、21年の冬期一時金の団体交渉においては、経営公開がなされていない、貸借対照表などを見れば分かる（同(4)⑥）と要求するなど、財務諸表若しくはそれと同程度の経営資料の公開を強く求めていたことが認められる。

また、21年12月9日の団体交渉においては、組合は、A分会における労使関係を例に挙げて、決算書、財務諸表まで見せてもらっていること、資産状況も分かっていること、そこまで出してもらえるからそれだけ協力できることなどを説明していること（第2, 2(4)⑦）、23年4月9日の要求書には労使対等の原則に基づき利益の公正な分配を求めているとの記載があったこと（同(7)②）、23年度冬期一時金に係る12月14日の団体交渉では、今後の経営をどうしていくかということは団体交渉の議題である、経営資料の開示が約束されていない以上は、十分な団体交渉が成り立っているとは認識できず、妥結はできないと述べていること（第2, 3(2)②）など、昇給や一時金よりも、経営状況の説明や経営資料の開示そのものに重点を置いていると見られてもやむを得ないような言動も認められることから、会社が、書面による開示に消極的になったことも無理からぬものがあるといえる。

さらに、21年12月9日の団体交渉において、組合が示したA分会ニュースには経営状況が記載されていたこと（第2, 2(4)⑦）、22年5月19日の団体交渉では、競業他社の従業員である組合員が出席していたこと（同(5)④）を考慮すると、会社が経営に関する数字を書面で交付することにより、その資料が何らかの形で他の労働組合若しくは競業他社にわ

たることを危惧してより慎重になったことも考えられるところであり、本件事情のもとでは、会社が書面による経営資料の開示につき、そのような危惧を抱いたとしてもやむを得ない。

- ⑤ 以上のとおり、会社は、昇給及び一時金の団体交渉において、会社回答額の根拠である必要な経営数字を明らかにした上で説明を行っており、会社が書面による開示をしないことにより何らかの支障を来たして団体交渉の進展が妨げられたというような事情は認められない。

また、組合は、分会の結成当初から財務諸表の公開を強く求め、昇給や一時金よりも、経営状況の説明や経営資料の開示そのものに重点を置いていると見られてもやむを得ないような言動も認められるなど、資料と交渉事項との関係が必ずしも明確ではないのであるから、組合が求めている資料は、昇給及び一時金の団体交渉において必要な範囲を越えた要求であるといわざるを得ない。

- ⑥ したがって、会社が昇給及び一時金に関する団体交渉において、書面により経営資料を開示しなかったことをもって、不誠実な団体交渉であるとまではいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合と経営資料の開示について労働協約を締結しなかったこと、並びに昇給及び一時金に関する組合との団体交渉において、書面による経営資料の開示をしなかったことは、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成25年12月17日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一