

命 令 書 (写)

佐賀県佐賀市
申立人 X 1 労働組合
代表者執行委員長 A 1

佐賀県小城市
被申立人 有限会社 Y
代表者代表取締役 B 1

上記当事者間の佐労委平成26年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年9月10日第803回、同月24日第804回、同年10月6日第805回及び同月20日第806回公益委員会議において、会長公益委員前田和馬、公益委員富吉賢太郎、同丸谷浩介、同福田恵巳、同小西みも恵が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

被申立人有限会社 Y は、申立人 X 1 労働組合 が平成26年2月21日付け2014年春闘要求書で申し入れた賃金引上げを議題とする団体交渉に、賃金交渉に必要な範囲で、売上高及び人件費を含めた経費の内訳を示して、誠実に応じなければならない。

但し、有限会社においては、財務諸表等の公告が要求されていないことから、両当事者間で、提示方法、公開の可否、機関紙等への掲載適否等について協議し、合意することを条件とする。

理 由

第1 事案の概要、請求する救済の内容の要旨及び主な争点

1 事案の概要

本件は、申立人 X 1 労働組合（以下「組合」という。）が平成26年2月21日付け2014年春闘要求書で申し入れた賃金引上げ要求事項を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）において、被申立人有限会社 Y（以下「会社」という。）が、貸借対照表や損益計算書、もしくはそれに類似する資料の開示を拒否したことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

平成26年2月21日付け2014年春闘要求書で申し入れた賃金引上げ要求事項に係る貸借対照表や損益計算書、もしくはそれに類似する資料を提示し、誠実に団交に応じなければならない。

3 本件の主な争点

2014年の春闘要求に関する団交で、組合は、賃金引上げについての回答根拠として、貸借対照表や損益計算書、もしくはそれに類似する資料の提示を求めたが、会社がこれに応じなかったことが、労働組合法第7条第2号に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、昭和56年に設立された、一般廃棄物収集運搬及び処理、産業廃棄物収集運搬及び処理等を業とする有限会社で、本件申立時の従業員数は28名である。具体的な業務内容は、小城市の許可を受けて行う「し尿の処理業務」及び「浄化槽の清掃業務」、佐賀県の認可を受けて行う「浄化槽の管理業務」である。

【乙第34号証（以下「乙34」と略記。以下これに準じて表記。））、第1回委員調査（以下「調査①」と略記。以下これに準じて表記。） P19】

- (2) 組合は、平成11年に結成された、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は200名であり、会社の従業員が組織するX2分会（以下「分会」という。）の分会員数は6名である。

【調査①P2, P3】

2 これまでの労使関係

- (1) 分会の結成と「佐労委平成19年（不）第2号事件」について

平成18年8月12日、分会が結成された。平成19年7月20日、組合は、当委員会に対し、夏季一時金に係る団交を誠実にを行うことを求め、救済申立て（佐労委平成19年（不）第2号事件）を行った。

平成19年11月26日、組合と会社は、①相互信頼関係に基づき誠意を持って団交を行い、会社は正当な労働組合活動を尊重する、②会社は、組合に対し、「全従業員、管理班、くみ取り清掃班ごとの3勤務年数別における9グループの直近の所定内給与平均額一覧表」を次回団交時に提示する等を内容とする協定書を締結した。

【当委員会に顕著な事実】

- (2) 「佐労委平成23年（不）第1号事件」について

平成23年6月15日、組合は、当委員会に対し、春闘要求に係る団交を誠実にを行うことを求め、救済申立て（佐労委平成23年（不）第1号事件）を行った。

平成23年8月31日、組合と会社は、労使間の信頼関係の構築に努め、誠意をもって団交を行う等を内容とする協定書を締結した。

【当委員会に顕著な事実】

- (3) 組合の情宣活動について

平成19年から平成21年にかけて、組合は機関紙において、会社に関する記事を掲載した。

平成19年7月23日、組合は、その機関紙「C1」第38号

を発行した。表面には、「あ然！儲けのためなら従業員の差別、交渉も一方的に打ち切り賃金2週間遅らせ、住民サービスそっちのけのB2社長 交渉途中で警察呼ぶ異常行動」という大見出しのもとに、「説明責任を放棄、交渉も一方的に打ち切り・・・『B2社長には市の許可業者としての資格ない』とX1が抗議」「閉鎖的で独占的経営と『いじめ』での従業員支配が明らかに」という小見出しのもとに記事が書かれていた。会社が組合との交渉を一方的に打ち切り、従業員への夏のボーナスの支払いを2週間遅らせ、交渉途中で警察官を呼ぶ異常行動に出たこと、社長が労働者を労働者と思わない扱いをしていること等の内容が記載されていた。続いて裏面には、「不正と非常識が蔓延する(有) Y の職場」「『許可した市にも指導責任があります』とX1」という小見出しがつけられた記事が書かれ、小城市生活環境課長の話として、会社が労働組合法などの違反をおこなえば、2年ごとの許可業者としての資格見直しも考慮せざるを得ないと伝えているという内容が記載されていた。

平成19年7月27日、組合は、その機関紙「C1」第39号を発行した。表面には、「小城市の指導を無視する許可業者(有) Y (し尿汲み取り業) B2社長の『非常識』」という大見出しのもとに、「交渉拒否を副市長の目の前で！市の上に立つ許可業B2社長」という中見出しがつけられ、さらに「『嘘つき』B2社長へ参加者が怒る」「市の指導に耳をかさないB2社長」「目の前で交渉拒否に市も唾然 社長実態見えた」という小見出しのもとに記事が書かれていた。7月26日に、組合が小城市副市長等に対し、会社が組合との団交で不誠実な対応を続け、組合員3名に対し夏のボーナス全額を2週間以上未払いにしていることに関し行政指導を要請したこと、交渉に5分程度遅れることを会社に連絡したところつながらず、市の目の前で交渉拒否をしたこと等の内容が記載されていた。続いて裏面には、「X2分会員らが小城市庁舎(小城)前で怒りの座り込み」という中見出しがつけられ、さらに「市民に事実

を知らせることから」「『ひどか会社ね』と市民から怒り」「全国の X 1 の仲間から抗議 F A X が寄せられています」「従業員を差別し儲けて豪著な自宅に住む B 2 社長の生活」という小見出しがつけられた記事が書かれていた。7月24日に小城市庁舎前で座り込みを行い、会社の団交での不誠実な対応と、それまでの労使の確認を理不尽にも不履行にしてきた経過をハンドマイクで市民に訴えたこと等が記載されていた。

平成 19 年 8 月 28 日、組合は、その機関紙「 C 1 」第 41 号を発行した。「企業の社会的責任（C S R）・法令順守（コンプライアンス）が問われている中 小城市は（有） Y への行政指導を！住民サービスへの影響懸念」という大見出しのもとに、「許可業者への指導は出来ない」（小城市）・・・業者のやり放題？ 不当労働行為で訴えられているのに小城市は何もしない！？」「異常！毎月の『定例打ち合わせ会』で賃金引下げを通告する Y B 2 社長」という小見出しがつけられた記事が書かれていた。小城市が会社の不当労働行為や従業員への差別的対応に対して「許可はしているが指導できない」と答えたことや、会社が「定例打ち合わせ会」で一方向的な「賃金改定」を示し、就業規則の変更もなく賃金が引き下げられてきたこと等が記載されていた。

平成 20 年 3 月 31 日、組合は、その機関紙「 C 1 」第 45 号を発行した。「し尿汲取り手数料値上げ分は従業員に払うんじゃないの?? 陳情は人件費比率『75%』、実際は 51% えっ? 役員報酬年収 6 千万円!」という大見出しのもとに、「『行政無視、どこまで厚かましい』 Y ・ B 2 社長」「『そんな陳情は知らなかった』と B 2 社長開き直り B 2 社長に許可業者として資格なし!」という小見出しがつけられた記事が書かれていた。その中で、3月25日の第3回団交で、住民・利用者へのサービスではなく、驚くばかりの「モウケ第一」の姿勢が明らかになったという記載があった。記事には、平成 9 年のし尿汲み取り手数料値上げに関する町への「陳情書」では、給与、福利厚生費の

経費の中での占める割合を 75%としていたが、団交では、B2 社長は「人件費割合は 51%」と答え、組合の「分会が試算すると、役員報酬が 6 千万円にもなるが」との問いに、B2 社長は否定しなかった等の記載があった。なお、記事には代表者の名前、押印がされているという説明書きがある書類の写真等が添付されていた。

平成 20 年 6 月 23 日、組合は、その機関紙「 C 1 」第 53 号を発行した。表面には、「A 小城市長へ X 1 ・市民の会が要請懇談（有） Y （B2 代表取締役）に許可業者の資格なし」という大見出しのもとに「『し尿汲み取り手数料』の条例化を検討 市長が X 1 ・市民の会に約束」という中見出しがつけられ、さらに「『B2 社長は許可業者として不適格』 X 1 、抗議の座り込み」「『条例化になっていないことはおかしい』と A 市長」という小見出しがつけられた記事が書かれていた。組合が 6 月 13 日に小城市本庁（旧牛津町舎）前で、会社が「し尿汲み取り手数料金」値上げに関し「ボロ儲け」をしながら、市民に対し大きな負担を強いていることへの抗議行動を行った等の内容が記載されていた。続いて、組合は小城市長との要請懇談で、会社の姿勢は市の許可業者として資格が問われると指摘するとともに、「し尿汲み取り」事業は「し尿汲み取り手数料」の改定時に議会審議を前提とする「条例化」が必要という考えを示したところ、小城市長が「し尿汲み取り手数料」改定に関して条例化を検討したいと約束した等の内容の記載があった。

平成 20 年 7 月 1 日、組合は、その機関紙「 C 1 」第 54 号を発行した。表面には、「不正の責任は社長である B2 さん、あなたにあるんですよ！『知らなかった』では済まされない！ B2 社長の無責任発言」という大見出しのもとに、「『04 年だけでなく、以前から不正請求が続いていた』と関係者と労働者が告発」「『備考』欄に『手数料』として千円が請求されています」という小見出しがつけられた記事が書かれていた。04 年 7 月 27 日の作業日の「汲取り料請求／領収証」を掲載し、会社が利用者からし尿汲み取り手数料金のほかに「手数料千円」を領収している等の

記載があった。続いて裏面には、「A小城市長へ X 1 ・市民の
会が要請 (有) Y (『し尿汲み取り業』 B2 社
長) は市の許可業者の資格なし」という中見出しがつけられ、さ
らに「『条例化は当然、市としても検討したい』とA市長が回
答」 「市民の『声』も無視のB2 社長」という小見出しがつけら
れた記事が書かれていた。6月13日に小城市長へ改善指導を要請
したことや、手数料金をコンビニでもできるようにという市民の
声を組合が要望したが会社のB2 社長から回答がないこと等の記
載があった。

平成21年1月15日、組合は、その機関紙「 C 1 」第64号
を発行した。表面には、「社会的責任も法令順守の自覚もないB
2 社長 (し尿汲み取り・浄化槽管理等業者) 市長はB2 社長への
許可の見直しを 市民・議会無視、パワハラ、労組への不当行
為、・・・これで市の許可業者か」という大見出しのもとに、
「団交は『聞くだけ、決定は会社』 不当労働行為も平然と繰り返
すB2 社長」「不正認めても、『金さえ返せば済む』と言わん
ばかりの横柄さ」「A 市長に問われる許可業者・ B2 社長への対
応」という小見出しのもとに記事が書かれていた。続いて裏面
には、「儲けのため従業員を精神的に追い詰め破たんさせてきたB
2 社長 B2 社長には市の許可業者として資格なし! スト(1/
26) 実施のお知らせとみなさんへの訴え」という中見出しがつけら
れ、さらに「議会・行政の指導を無視続けるB2 社長」「『あん
たはここ(Y)には合わない、違うところ(職)を
探したら』B2 社長の労務支配 労働者を追い詰め精神的破綻
へ」という小見出しがつけられた記事が書かれていた。B2 社長
が市からのたび重なる「指導」や助言には一切「聞く耳持たず」
に「わが道を行く」ことや、自分の意見と違う意見を言ったり、
社長の気分を損ねた従業員には徹底的な嫌がらせや桐喝を行うこ
と等が記載されていた。

【甲8・9・10・12・13、乙17・18・19・20・24】

3 平成 26 年 3 月 19 日の団交

- (1) 平成26年2月21日、組合は、「2014年春闘要求書」を会社に手渡した。

要求書には、組合からの要求事項（以下「組合要求事項」という。）として、次の事項が記載されていた。

「1 賃金引き上げに関する要求

- (1) 組合員の賃金（基本給）を一律2万1千円引き上げていただくこと。

2 定年年齢の延長に関する要求

- (1) 定年退職年齢を年金の満額支給となる年金受給年齢に引き上げていただくこと。同時に賃金・労働条件を継続していただくこと。

3 退職金等に関する要求

- (1) 現行の退職金規定にある支給基準率を1.5倍にしていただくこと。または、中退共（中小企業退職金共済制度）で掛金を3万円にした内容の退職金制度にしていただくこと。

4 賃金体系に関する要求

- (1) 現場職の賃金表を1本化していただくこと。
(2) 査定による昇給格差をなくしていただくこと。

5 健康維持増進に関する要求

- (1) 定期健診の検診項目をふやして充実させていただくこと。
(2) 労災・職業病防止対策を強化していただくこと。

6 その他の要求

会社が従業員に掛けている保険の補償金の使い方について教えていただくこと。

以上の要求について3月6日（村までに書面にて回答をいただくこと。

また、回答をいただいた後は、すみやかに団交の日程を調整

していただくこと。」

【甲1】

(2) 平成26年3月6日、会社は組合に対して「回答書」を手渡した。
回答書には、会社からの回答として、次の事項が記載されていた。

「1 賃金引き上げに関する要求

基本給を組合員一人当たり平均3,317円（定期昇給分）
プラスベア800円引き上げます。

2 定年年齢の延長に関する要求

定年年齢を引き上げることは応じられません。
現在の継続雇用制度の中で対応していきます。

3 退職金に関する要求

現行の退職金規定にある支給基準を1.5倍にすることには
応じられません。

4 賃金体系に関する要求

① 現場職の賃金表の一本化は業務の内容も違うし、資格
の問題もあるので考えていません。

② 査定は続けていきたいと考えています。

社内の活性化、住民サービス向上の為にも努力している
者には報いる必要が有ると考えております。

5 健康維持増進に関する要求

① 定期健診の検査項目について必要あれば検討します。

昨年要求項目の実施結果 胃カメラ5名、インフルエンザ
予防接種13名

② 労災・職業病防止対策はとっており、今後共強化して
いきます。

問題があれば検討していきます。

6 その他の要求

会社が従業員に掛けている保険の補償金が本人に支払
われる保険と会社に支払われる保険の2種類加入していま
す。

使い方については本人へ支払われる補償金は本人へ。
会社へ支払われる補償金は該当する方の退職金不足分の
補填、会社損失のカバー等に使用する予定です。

本人に支払われる保険に加入出来てない従業員には、
全員が加入できる保険が見つかったので、保険の切り替
えをしました。

後日従業員には説明します。」

【甲2】

- (3) 平成26年3月19日、組合要求事項について、会社の食堂で午後6時から7時20分頃まで団交（以下「3.19団交」という。）が行われた。組合側の出席者は、A1執行委員長、A2書記長、A3分会長及びA4組合員の4名であった。会社側の出席者は、B1代表取締役、B3取締役会長及びB4取締役部長の3名であった。

席上、組合は、賃金引き上げ要求に関する資料として誠実交渉義務についての文献の写しを提示し、「諸表関係の提示を今日の交渉の中心に据えないと交渉が始まらない。団交をこれまでやってきたが納得できる状況にない。」と述べた。そして、組合は、カール・ツァイス事件判決（東京地裁判決平成元年9月22日）を示し、（使用者には）「合意達成の可能性を模索する義務」があり、「団交における説明は一般論・抽象論ではなく、具体的なものであることが求められる。」（会社の示す資料の）「数字はパーセンテージで言われていて具体的な数字が把握できない。」「かつて労働委員会で財務諸表を提示して組合にわかるように説明をすべきだという合意をしている。」「要求は生きていくのに必要な部分。労働者はそれ以上は必要ない。月給100万円とは言わない。賃金については義務的交渉事項であるので根拠を示してほしい。」などと述べた。これに対し、会社は「組合ができてからずっとこういう交渉でやってきた。交渉のやり方をうちなりに精査します。」「上場しているわけでもないし、企業だからすべてを公開する義務はないと思う。」「精査して回答します。」などと述べた。

なお、3.19団交について申立人から当委員会に対し交渉記録の提出がなく、被申立人の乙第1号証の交渉記録について、第2回委員調査においてその経過を認めるとともに、証拠として認諾されている。

【甲3、乙1、調査②P8、P9】

4 平成26年4月8日の団交と本件不当労働行為救済申立て

(1) 平成26年4月8日、会社の会議室で午後6時から7時10分頃まで団交（以下「4.8団交」という。）が行われた。組合側の出席者は、A1執行委員長、A5副執行委員長、A3分会長及びA6組合員の4名であった。会社側の出席者は、B1代表取締役、B3取締役会長及びB4取締役部長の3名であった。

そのなかで、会社は資料を提示し、賃上げに関する回答根拠を説明した。資料には、「平成25年度人事院（人事委員会）勧告との比較」、「【図解・経済産業】平均給与の推移」、「民間給与実態統計調査結果の概要」、「（第9図）平均給与及び対前年伸び率の推移」、「3 職員の平均給与月額、初任給等の状況」、「4 一般行政職の級別職員数等の状況」、「1 売上高、人件費」、「2 車両燃料費」という項目が記載されていた。

「平成25年度人事院（人事委員会）勧告との比較」の資料には、平成22年度から平成25年度の小城市の一般行政職及び技能労務職と会社の平均給与額、平成21年から平成26年の組合員の平均年収の推移等が記載されていた。「【図解・経済産業】平均給与の推移」の資料には、平成2年から平成25年の民間企業の平均月額給与の推移等が記載されていた。「民間給与実態統計調査結果の概要」には、平成24年分の調査結果からみた主要な点が記載されていた。「3 職員の平均給与月額、初任給等の状況」には、平成24年4月1日現在の、小城市、佐賀県、国及び類似団体の平均給料月額及び平均給与月額の状況等が記載されていた。「4 一般行政職の級別職員数等の状況」には、平成24年4月1日現在の、小城市の一般行政職の級別職員数等が記載されていた。「1売上高、人件

費」の資料には、26期（平成18年9月から平成19年8月まで）を100として、26期から32期までの売上高及び人件費が具体的な金額の表示のない2本の折れ線グラフ（縦軸の目盛は5パーセント刻み）で表示されていた。「2 車両燃料費」の資料には、26期（平成18年9月から平成19年8月まで）を100として、26期から32期までの車両燃料費が具体的な金額の表示のない1本の折れ線グラフ（縦軸の目盛は5パーセント刻み）で表示されていた。

会社は、「回答が組合員平均定昇3,317円＋ベア800円で計4,117円の引き上げ。」と述べ、「物価上昇や消費税アップ等の社会情勢を考慮しての提示」であり、「今期分で去年9月から今年2月までの売上げが昨年比102、経費102、今期の見通しは売上げ101、経費103、利益は90%台と予測している。」「現在、下水道進捗で変化しているが、汲取りの廃止が114件。汲取り部門は減収しているが浄化槽の清掃は伸びている。その汲取りの減を清掃でカバーしての101%。下水道の整備率が小城市全体で60%弱。」「3年後に下水道の進捗が一気に来ると思うが予測はつかない。人口は減っていく。」「この資料では売上げに対する人件費のアップ率を示している。売上げは上がってきていないが人件費が上がっている、当然給料も上がってきている。」などと説明したが、売上高及び人件費の具体的な金額については説明しなかった。賃金引き上げ額についての会社の説明に関し、組合が「これ以上は不可能なのか。ベア900円、1000円の再要求はできないのか。」と尋ねたところ、会社は「それは検討する。」と回答した。組合は、3.19団交の際に提示した文献とは異なる、誠実交渉義務に関する文献の写しを改めて提示し、財務諸表、もしくは売上げ、経常利益、経費及び役員報酬の開示を求めたが、会社は「経営の根幹に関わる部分は公表出来ない。」「上場会社か非上場会社かによっても解釈の内容は変わってくる。」「公開の義務はない。」として応じなかった。なお、組合は、財務諸表等が提示された場合の取り扱いについて、「公表しないでくれという話合いがなければ公表する。約束事がないのに公にするのはおかしいと

言われてもあり得ない。誠意をもって公表しないでくれと言われたら公表しない。」と述べた。組合が財務諸表等の開示について労働委員会の判断に委ねる旨を述べ、この日の団交は終了した。

なお、4.8団交について申立人から当委員会に対し交渉記録の提出はなく、乙第2号証についても、乙第1号証と同様に、その経過を認めるとともに、証拠として認諾されている。

【甲4・5、乙2、調査②P10】

- (2) 平成26年4月22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。

第3 当委員会の判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人の主張

ア 4.8団交で、会社は組合に対し、回答に関する資料を提出したが、その資料は、一般的な公務員賃金及び民間給与の統計資料であり、また会社の経営の推移を示す内容にとどまるもので、回答を「誠意をもって」かつ「合意形成の可能性を模索する」にはほど遠く、かつ一般論・抽象的な内容のものであった。会社の売上高、人件費及び車両燃料費の推移は示されても、具体的数値の記載はなく、会社の回答の妥当性について判断することができない。いくつもの裁判例等を見ても、回答の根拠として、貸借対照表並びに損益計算書の開示を要求するのは当然である。会社の貸借対照表及び損益計算書の開示拒否は不合理であり、不当労働行為である。

イ 組合は、労使双方が誠実に交渉をおこない、合意形成をめざすことを目的に、平成20年の冬季一時金交渉から、組合の要求額に対する会社の回答根拠として、貸借対照表及び損益計算書、又はそれに類するものの提示を一貫して求めてきた。

ウ 会社の、組合が「地域住民や社会に向けて批判をおこなう」との主張は、第一に、会社に行政の許可業者としての認識が欠落し

ていること、第二に、機関紙「 C 1 」の主張全体への悪意に満ちた偏見と不理解にあること、第三に、事実でないとは断ずるに足りる反論もなく、虚偽と決めつけることにある。組合ら労働組合が、その社会的使命において、特に公的サービス分野に組織する分会が、その企業の違法性等を、社会的に明らかにしていく労働組合本来の行動を敵視する会社こそ、極めて独善的である。今回問われている誠実交渉義務の問題を、会社が理解しようとしていないことに通じるものである。

エ 住民からの、「会社が儲かっている」という率直な意見や感想については、会社の「閉鎖的、独占的経営体質」と業界全体の「もの言わせぬ労働者支配」体質に対しての、住民の常日頃からの疑問であり、批判である。

オ 会社の主張は、会社が行政の許可並びに委託された公的サービス提供を行う公的存在にあるという認識が欠如している。会社の、「当社が特に見逃せないと考えているのは、組合が行政に対して当社の批判をおこなうことによって、当社の経営が立ちゆかなくなること、雇用が維持できなくなることも跨曙がないとしている点」という主張はその象徴的な表現である。許可者であり、注文者である行政が、どのような内容で、会社と契約しているのか、特に賃金を含めた従業員の処遇や下水道の整備等に伴う一般廃棄物処理業等の合理化に関する特別措置法の具体的な手立てがおこなわれているのか等に関し、直接行政からその考えを聞く取り組みは、会社から問われるものではない。また、こうした取り組みをおこなう背景には、会社の考えが、行政の考え方と食い違うものである場合がほとんどである。何より、会社が主張するように、下水道の設置状況、進捗状況とその前提となる当該行政の都市計画等に関しては、組合が直接行政に確認することは何ら問題にはならないはずである。その中で、会社が「将来不安」を組合らとの団交において強調することに特に違和感を覚え、住民サービス提供の主体である会社の従業員の賃金並びに雇用等の労働条件等に関わる問題で行政に確認することは問題にならない。その中で

「会社は団交でこう述べているがそれは正しいのか、事実なのか」を確認し、食い違いがあればそのことの真偽を確認するという組合らの行為を会社への「批判」とするのは、筋違いもいいところである。かつ労働組合運動への干渉にほかならない。地場企業では大企業からの搾取・収奪と言う状況があり、組合と会社との共有可能な課題が多々あることから、例えば消費税問題での共同行動等について何回となく説明してきたが、そのことを理解しようとしていない。

(2) 被申立人の主張

ア 2回の団交では、各回とも賃上げの議題についても相応の時間を割いて交渉している。組合の要求や主張を踏まえ、交渉のために必要な資料を提出した上で、口頭でも回答の理由について説明をしている。その中で、経営環境の現状や売上や人件費の推移、経費アップの項目（車両燃料費）といった具体的根拠を示した上で組合の要求に応じられない理由の説明や反論も行っている。会社から団交を打ち切るとの通告はしていない。以前の団交においては、同種同様の資料の提示と説明により交渉と合意が行われてきたことから、このような交渉態度が不合理でないことは明らかである。組合が求める資料の提示をしなかったことをもって、当然に不当労働行為となるものではない。組合は、「貸借対照表及び損益計算書、又はそれに類似するもの」の提示を求めてきたと主張するが、交渉ではあくまで貸借対照表及び損益計算書の提出（経営内容に関する具体的な数字の提示）に固執しており、それらの提出がなければ合意には応じられないというものであった。

イ 判例には、賃上げ額につき前年度よりも減少させ、組合の要求額を大幅に下回る回答をしていたというケースについて、組合から経営情報の数値の開示の求めがあった場合、「特段の支障」がない限り、これに応じて開示する必要があるとの判断を示したものがある（天雲産業事件、東京地裁判決平成19年4月9日）。上記判例は、賃上げ額につき前年度よりも減少させたケ

ースであり、しかも団交において財務諸表そのものを提出する必要があることを認めたものではない。

ウ これまでの交渉においては、会社は本件交渉と同様に、昨年比の売上、経費、利益、今後の見通し等の現状についてできるだけの説明をしており、それで合意、妥結していた。過去の交渉において組合は財務諸表の提示は求めない代わりに会社に回答の譲歩を求めたこともあった。

エ 株式の譲渡制限がなされた閉鎖会社においては株主を除いて財務諸表の提出義務はない。実情としても公開を予定していない経営内容に関わる財務諸表を提出することは、経営状況の如何に関わらず今後の業務運営に予期せぬ支障を生じるおそれがあり、組合に対して財務諸表の提出が出来ない理由を説明している。

オ 平成19年から平成22年にかけて、組合は機関紙やホームページにおいて、会社を誹謗中傷した記事を掲載した。組合が配布したビラには、会社について「モウケ優先の職場」「行政無視」「不正と非常識が蔓延する」「許可業者として資格なし!」「許可した市にも指導責任があります」等が記載されており、住民や行政に不信感、不安感を持たれた。また、「役員報酬年収6千万円!」という事実とは異なった記事が掲載された。組合は、極めて曖昧不明確な算定根拠に基づき役員報酬が6千万円と試算しており、当時の役員であったB2が否定しなかったと主張し、掲載している。不確かな情報をさも事実であると断定し、強調する態度には悪意がある。このようなことが続くことは、今後の安定した住民サービスの提供、従業員の労働条件の維持等の観点からも到底容認できない。組合のビラ配布等による実害として、お客様宅に訪れた際、以前騒ぎがあったときの話をされて「おたくたち役員は何千万も給与をもらっているんだろ」「汲取りの独占はおかしいから他の会社も参入させるべき」等の事実と異なることを含んだ会社への苦言を言われることが現在も続いている。住民の方から「Y は大丈夫か」という声を聞くこともあった。過去に組合が行った情宣活動を鑑みると、会社が組合に経営情報を

開示した場合、組合は、「会社は儲かっているのに従業員が給与を抑えられている」というような事実を曲げた情報の提供をすることになると考えている。そうなれば、住民から「会社が儲かっているのであれば、値下げできるのではないか」という声が出てくるのは当然である。

カ 会社と組合は過去の交渉において、経営に関する具体的な数字の開示を巡って協議をしており、交渉の中で、「市への許可業の取り消しを求める、また俺たちが行けばそうなる」等の脅しともとれる発言を繰り返してきた。組合は、会社の経営が立ちゆかなくなること、雇用が維持できなくなることにも躊躇がない。会社は小城市の許可業者であり、今後もビラの配布、機関紙やインターネット上で当社に関する情報が公表されることによって、会社が地域住民の方々や行政から不信感・不安感を持たれ続けることになれば、会社の存続そのものが危ぶまれる。小城市から許可をされている、し尿の処理業務と浄化槽の清掃業務による会社の売上は、それぞれ全体の3分の1を占めており、これらの許可が取り消されると、会社の売上の3分の2が失われることになる。結果として、住民サービスの提供に携わることにも支障が生じ、従業員らの安定的な雇用にも影響を及ぼす。組合が交渉のために経営情報を知りたいということであれば、一定の譲歩をすることもやむを得ない。しかし、組合のこれまでの外部への情報提供のやり方を見れば、会社の経営の基盤、従業員の雇用の継続に関わる許可の取り消しを行政に訴えかけるという目的であることを疑わざるを得ない。組合は過去の交渉の席でも、数字の提示が交渉に必要であるというよりも公表することを主眼においた発言をしている。本件交渉においても公表することについて言及していた。平成23年（不）第1号事件における労働委員会での調査でも、組合は会社が財務諸表を開示した場合にはその内容を公表する旨を述べていた。

組合は、これまで交渉でも前言を翻すことや事実でない指摘をすることも度々で、組合が経営情報を公表しないとの約束をした

としても信用できない。本件第 1回交渉で、「かつて労働委員会で財務諸表を提示して組合にわかるように説明をすべきだと合意している。」と事実でない指摘があった。

2 当委員会の判断

(1) 本件の争点（2014年の春闘要求に関する団交で、組合は、賃金引上げについての回答根拠として、貸借対照表や損益計算書、もしくはそれに類似する資料の提示を求めたが、会社がこれに応じなかったことが、労働組合法第7条第2号に該当するか。）について

ア 労働組合法は、使用者が正当な理由なく団交を拒否することを不当労働行為として禁止しているところ（同法第7条第2号）、その趣旨は、労働者が使用者との交渉において対等な立場に立つことを促進することにある（同法第1条第1項参照）。したがって、使用者が団交において不誠実な対応に終始し、団交事項について合意の達成に努めるべく実質的に協議・交渉する態度を示していないと認められるときは、労使の対等な立場における交渉を妨げるものとして、同法第7条第2号の不当労働行為に当たると解すべきである。そして、団交における使用者の言動、態度が不誠実として不当労働行為に当たるか否かは、具体的には、団交開催の経緯、団交の日時・場所、交渉時間の長短及び団交出席者等の事情に加えて、組合の要求事項に対する使用者の回答内容、その根拠の説明の有無及び程度など、諸般の事情を総合的に考慮して、判断すべきである。

イ これを本件についてみるに、前記認定事実によれば、本件団交開催に至る経緯については、組合の団交申入れに対し、会社はいずれも速やかに対応していると認められ、団交の日時、場所及び出席者についても特段の問題はみられない。また、4.8団交は、組合が労働委員会に見解を求める旨を述べたことにより終了しており、会社から団交を打ち切ったと言う事実は認められない。しかし、いずれの団交においても、組合が賃上げに関し会社回答の具体的根拠となる財務諸表等を提示するよう求めたのに対し、会社

は、「経営の根幹に関わる部分は公表出来ない。」「公開の義務はない。」などと述べ、売上額等の具体的数値は示さなかった。確かに、4.8団交において、会社は組合に対し、資料を提示し説明を行い、賃金の引き上げ額に関する組合からの、「これ以上は不可能なのか。ベア900円、1000円の再要求はできないのか。」という問いに対し、会社は「それは検討する。」と述べているが、賃上げ額の妥当性の検討に必要な具体的数値を挙げて説明したのではなく、会社、民間企業、小城市、県及び国等の平均給与額に関するものであり、会社自体の経営については、26期(平成18年9月から平成19年8月まで)を100とする伸び率のみの折れ線グラフの表でしか説明を行っていないととに変わりはない。

ウ この点に関し会社は、交渉のために必要な資料を提出した上で、経営環境の現状や売上や人件費の推移、経費アップの項目(車両燃料費)といった具体的根拠を示した上で組合の要求に応じられない理由の説明や反論も行っている旨主張する。しかしながら、本件団交においては、組合が、組合員の賃金(基本給)を一律2万1千円引き上げることを求めたのに対し、会社は、基本給を組合員一人当たり平均3,317円(定期昇給分)プラスベア800円を引き上げるとの回答を行っているが、上記のとおり、会社は回答について具体的根拠を示した説明をしておらず、会社が提示した資料からは会社の経費に占める人件費の割合やその内容が全く読み取れないのであるから、このような状況の中で、組合が自己の要求額や会社回答の妥当性を判断するために会社の財務資料の提示を求めたことには、一定の理由があるというべきである。したがって、会社は、組合との交渉に必要な範囲内において、賃上げ額の説明に必要な具体的数値、例えば売上高や人件費を示すべきであったといえる。

エ また、会社は、組合に対し、本件団交において財務諸表を提示しなかった理由として、会社は株式の譲渡制限がなされた閉鎖会社であり、株主を除いて財務諸表の提出義務はないことを主張する。確かに、会社法では、特例有限会社は、決算公告を求められ

ていない（会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第28条）。しかし、特例有限会社が会社法で貸借対照表・損益計算書の公開義務はないとしても、労働組合が使用者と対等な交渉を行うには、賃金交渉において、要求に必要な範囲で会社の財務諸表の一部開示を要求でき、特例有限会社の決算の非公開は、団交における、組合要求との関係において、一定の制約を受けるものとする。

オ さらに、会社は、組合に対し、本件団交において財務諸表を提示しなかった理由として、組合が会社の財務諸表の提示を求めたのは、行政に対して会社に許可業者としての資質がないことを訴えることにあり、会社は同資料を提示することにより組合が事実と異なる情報を外部へ伝える可能性を否定できず、その結果、経営に打撃を受けるおそれがあると考えたからであると主張するので、以下、この点について検討する。

確かに、前記認定事実によれば、組合と会社との間では、分会結成以来、労使紛争が生じ、労働委員会に対する不当労働行為救済申立てに至っていたこと、組合は会社の経営者を名指しで批判する記事等を機関紙に掲載していたことなどが認められる。また、組合が前回不当労働行為救済を申し立てた、佐労委平成23年（不）第1号事件に関し、平成23年8月に、組合と会社は、労使間の信頼関係の構築に努め、誠意をもって団交を行う等を内容とする協定書を締結し、組合は申立てを取り下げている。このように、労使双方の協力により紛争が収束し、約3年が経過したにも関わらず、相互における、労使間の信頼関係が形成されていないことが伺われる。

カ 以上検討した事情に加えて、組合が作成した機関紙の内容を見ると、「不正と非常識が蔓延する（有） Y の職場」（平成19年7月23日付機関紙「 C 1 」第38号）、「B2社長に許可業者として資格なし！」（平成20年3月31日付機関紙「 C 1 」第45号）のように表現に行きすぎの点があり、また、「し尿汲取り手数料値上げ分は従業員に払うんじゃないかった

の?? 陳情は人件費比率『75%』、実際は51%えっ?役員報酬年収6千万円!」(平成20年3月31日付機関紙「C1」第45号)のように、不確定な事実を誇大に表現しているものが見受けられる。組合の情宣活動において表現に行きすぎの点があることは、正常な労使関係を構築する上での阻害要因となっていることが推測でき、会社が組合に対し財務資料を提示すれば、組合が外部へ情報を伝えることにより経営に打撃を受けるおそれがあるという会社の主張には理由がある。組合は、4.8団交において、提示された財務資料を非公表とすることについて、「誠意をもって公表しないでくれと言われたら公表しない。」との態度を示していた。仮に事実と異なる情報の漏えいの懸念があり、開示できないのであれば、組合と会社間でその懸念を払しょくすることから話し合う余地があったと思われる。

(2) 結論

以上のとおり、本件団交における会社の対応は、形式的には組合の団交申し入れに応じ、団交の席に着いてはいるものの、団交の場で賃金引き上げに必要な範囲で、一部具体的数値を示して、組合との合意を目指すという姿勢が認められず、かかる会社の対応は、労使の対等な立場における交渉を妨げるものであり、実質的な意味での団交拒否として労働組合法第7条第2号の不当労働行為であると判断する。但し、前記認定のとおり、組合発行の機関紙の表現や団交の経過を見ると、組合と会社間の相互不信は根強く、正常な労使関係が構築できない現状を鑑みると同時に、労使関係の将来における安定のためという救済命令の目的を踏まえ、特に条件を付すものである。

なお、組合は、貸借対照表や損益計算書、もしくはそれに類似する資料を求めているが、主文の範囲の救済を命令することによって、救済の実をあげうるものと判断する。

第4 法律上の根拠

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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成26年10月20日

佐賀県労働委員会

会長 前田 和馬 ④