

# 命 令 書

申 立 人 日本出版労働組合連合会  
執行委員長 X 1

申 立 人 廣川書店労働組合  
執行委員長 X 2

被申立人 株式会社廣川書店  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成25年不第117号事件について、当委員会は、平成27年10月6日第1643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、同水町勇一郎、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同野田博、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人株式会社廣川書店は、申立人廣川書店労働組合が申し入れた、平成24年春闘要求、同年夏季一時金、同年冬季一時金、25年春闘要求、同年夏季一時金及び同年冬季一時金を議題とする団体交渉に、財務資料（それぞれ少なくとも直近3年分の貸借対照表、損益計算書等）を提示して速やかかつ誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の内容の文書を申立人組合らに交付しなければならない。

記

年 月 日

日本出版労働組合連合会  
執行委員長 X 1 殿  
廣川書店労働組合  
執行委員長 X 2 殿

株式会社廣川書店  
代表取締役 Y 1

貴廣川書店労働組合の申し入れた、平成25年春闘要求、同年夏季一時金要求及び同年冬季一時金要求を議題とする団体交渉における当社の対応、並びに貴廣川書店労働組合の24年春闘要求、同年夏季一時金要求、同年冬季一時金要求、25年春闘要求及び同年夏季一時金要求に係る団体交渉申入れに当社が応じなかったことは、東京都労働委員会において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留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 24年春闘要求、同年夏季一時金要求及び同年冬季一時金要求を議題とする同年11月30日以前の団体交渉に係る申立てを却下する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

被申立人株式会社廣川書店（以下「会社」という。）には定期昇給の制度がないところ、会社は、平成11年以降、申立人廣川書店労働組合（以下「組合」又は「廣川労組」という。）の春闘要求に対し、賃上げなしとのいわゆるゼロ回答を繰り返しているため、11年以降、組合員の賃金は全く上がって

いない。

また、会社は、11年以降、一時金の支給額を切り下げ、16年以降は、組合の夏季一時金及び冬季一時金要求に対し、「30万円±20万円」との回答を繰り返している。組合は、団体交渉の席で、会社に対し、財務諸表を開示するなどして会社回答の根拠を説明するよう求めたが、会社は、組合の資料開示要求には応じていない。

本件は、組合から申入れのあった、24年春闘要求、同年夏季一時金、同年冬季一時金、25年春闘要求、同年夏季一時金及び同年冬季一時金を議題とする団体交渉に対する会社の一連の対応が、労働組合法第7条第2号に該当するか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容

(1) 会社は、組合が開催を求めた24年春闘要求、同年夏季一時金要求、同年冬期一時金要求、25年春闘要求、同年夏季一時金要求及び同年冬季一時金要求に関する団体交渉の際に、賃上げ要求に対しては「賃上げなし」、一時金要求に対しては、「従前どおり30万円、及び会社の査定による±20万円」との回答を根拠付ける財務資料（各年度の貸借対照表、損益計算書など）を提供して誠実に回答すること。

(2) 誓約文の交付

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、主に化学、薬学、医学の大学教科書の出版を業とする株式会社である。会社の従業員数は、14年には25名であったが、26年3月現在、アルバイトや嘱託を除いて7名に減少している。

(2) 申立人日本出版労働組合連合会（以下「出版労連」という。また、組合と併せて「組合ら」ということがある。）は、出版産業で働く労働者で組織された産業別労働組合であり、本件申立時、103組合が加盟し、組織人員は約5,600名である。なお、出版労連には、業種別の労働条件の平準化を実現するための共闘組織があり、その中に会社のような医学書業界の労働組合で組織する医書共闘会議があり、廣川労組もこれに加盟している。

(3) 申立人組合は、会社の従業員によって、昭和49年3月に結成され、出版労連に加盟している労働組合であり、本件申立時の組合員数は6名である。

## 2 会社における労使関係

組合と会社との間では、従前より、組合員の解雇問題が裁判で争われるなど、度々紛争が発生していた。本件事件に近接した時期に当委員会に申立てがあった事件は下記のとおりである。

### (1) 第1事件

平成22年8月20日、組合らは、会社が、出版労連に委任した団体交渉を拒否していること、定年退職者の継続雇用制度に関する団体交渉を拒否していること及び非組合員との差別取扱いをしていることが不当労働行為であるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委平成22年不第80号事件。以下「第1事件」という。）を行った。

第1事件は、あっせん手続に移行し（平成23年都委争第128号事件）、24年4月13日、①会社と組合とが誠実に団体交渉を行うことによって健全な労使関係を形成すること、②会社が解決金を支払うこと、③会社が40代の組合員2名の月額賃金をそれぞれ3万8,000円昇給させること、④既往の賃金及び一時金の問題は解決されたこととすることなどを内容とする和解が成立し、終結した。

### (2) 第2事件

24年7月11日、組合らは、第1事件申立て後に申し入れた継続雇用制度改定を議題とする団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に、また、組合員 X 3（以下「X 3」という。）を定年後に継続雇用しなかったことが組合員であることや組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に、それぞれ当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（都労委平成24年不第44号事件。以下「第2事件」という。）を行った。

26年3月19日、当委員会は、会社に対し、①組合らが申し入れた、継続雇用制度改定を議題とする団体交渉に誠実に応ずること、②X 3を24年1月12日以降も会社従業員として継続雇用したものとして取り扱うこと、③前項の扱いに関し、組合らから、X 3の継続雇用に係る賃金や就労場所等

の労働条件について、団体交渉を申し入れられたときは、会社が定めた従前の継続雇用制度の内容にこだわることなく、団体交渉を通じて同人の適切な継続雇用の労働条件を定めること、④文書交付、⑤履行報告（第3項は除く。）の5項目を命ずる全部救済命令を発した。会社は、これを不服として中央労働委員会に再審査を申し立て（中労委平成26年（不再）第20号事件）、本件結審日現在（27年4月14日）において、係属中である。

(3) 本件申立て後の事件

26年12月25日、組合らは、会社の以下の行為が不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを2件同時に行い、本件結審日現在において、両事件とも係属中である。

① 都労委平成26年不第129号事件

26年春闘要求及び夏冬の一時金要求について、組合が、会社の回答根拠を裏付ける財務諸表の開示を求めたが、会社がこれに応じていないこと、及び組合員の一時金については24年以来6回連続で未妥結の状態が続いている一方で、会社は、非組合員に対し、各年度の一時金支給日に一時金を支給していること。

② 都労委平成26年不第130号事件

26年3月14日、組合は、組合員 X4（以下「X4」という。）を定年退職後も本社で定年前と同じ業務に就かせること等を求める団体交渉申入れを行ったが、会社は、X4は現行の継続雇用制度での継続雇用申入れを行っていないとしてこれに応ぜず、以後、組合からの再三の申入れにもかかわらず団体交渉を拒否し、9月23日以降、X4を継続雇用しなかったこと。

【当委員会に顕著な事実】

3 会社の給与規程とその運用

(1) 会社の給与規程では、基本給について下記のとおり規定されている。

「第16条 本人の職務内容（職責）、職務の市場価値、職務遂行能力、勤務成績、経験および技能などを勘案して各人毎に決定する。

第17条 社員の基本給は原則として年1回見直しを行い、見直しの結果、各人毎に改定（昇給や降給）することがある。基本給の見

直しは、本人の職務内容（職責）、職務の市場価値、勤務成績、職務遂行能力などを勘案して行うことがある。」

会社には賃金テーブルが存在せず、また、定期昇給の制度もない。そして、会社は、組合の春闘要求について、11年以降ゼロ回答を続けているため、組合員の基本給は、第1事件で基本給の改定について協定した2名（前記2(1)）を除けば、11年から本件結審日に至るまで全く変わっていない。

【乙1、審p15～18、審査の全趣旨】

(2) また、一時金（賞与）については、下記のとおり規定されている。

「第22条 賞与は、各社員本人の勤怠や勤務成績、本人の会社業務への貢献度などを会社が勘案し、在籍社員への報償として、原則として毎年2回下記の月に、支給することがある。

夏季賞与 6月

冬季賞与 12月」

会社では、10年に Y1 社長（当時は専務。以下「社長」という。）が労務担当となって以降、段階的に一時金が引き下げられ、10年の冬季一時金は組合員一律100万円＋基本給1か月分、12年の冬季一時金は同じく80万円、13年の夏季一時金は同じく60万円、同年の冬季一時金は同じく50万円、14年の夏季一時金は同じく40万円と減額された。また、会社は、従前は、一時金について査定を行っていなかったが、11年夏季一時金からは会社査定部分を導入し、16年頃から、組合の一時金要求について、組合員一律30万円を基本とし、査定に基づきプラスマイナス20万円の範囲で一時金の支給額を増減するという回答を続けている。

【甲5、乙1、乙準1p6、審p22】

#### 4 団体交渉全般について

組合と会社とは、原則として毎週火曜日に事務折衝を行い、団体交渉の日時、交渉議題について事前に話し合いをして決めている。

組合側の交渉員として、21年春闘交渉から、廣川労組のほかに、出版労連の医書共闘会議所属のメンバーが加わるようになった。

会社側は、原則として、社長、 Y2 取締役（以下「Y2取締役」という。）及び Y3 取締役が出席していた。

【甲2、甲3、乙6、審p68、審査の全趣旨】

5 24年春闘交渉及び夏季一時金交渉の経緯

24年2月21日、組合は、会社に、24年春闘要求についての団体交渉を3月1日又は同月2日に行うよう文書で申入れを行ったが、会社は、これに応じなかった。組合は、2月28日に、改めて、早急に団体交渉を行うよう申入れを行い、3月1日には、具体的な計算式を示して、24年度の基本給の引上げ等を要求した。

これ以降、組合は、毎週1回の事務折衝の度に春闘要求等を議題とする団体交渉を申し入れ、計12回の申入れを行った後、5月18日、第1回目の団体交渉が開催された。この間、4月13日には、第1事件についてあっせん期日で和解が成立した（前記2(1)）。

24年春闘要求及び夏季一時金要求についての団体交渉等の経緯は、以下(1)ないし(6)のとおりである。

(1) 5月18日団体交渉

会社は、3月1日の春闘要求は4月13日に締結した第1事件の協定書第4項「会社と組合及び出版労連は、以上をもって組合員にかかる賞与、賃金に関する労使間の既往の紛争がすべて解決したことを確認する。」をもって既に清算済みであるとして、これに回答しなかった。これに対し、組合は、あっせんに入る前のものを既往として捉えていると反論した。また、組合は、この席で、24年夏季一時金についての要求書を会社に提出し、「24年5月基準給（基本給＋扶養家族手当）×30割」を6月5日に全社員に支払うこと、6月1日までに文書回答することを求めた。

(2) 6月1日団体交渉

① 春闘要求について、会社は、印刷業及び同関連産業の労働者の生計費と比べた標準生計費の数字を挙げて、組合員にはこれら労働者と比較して十分な賃金を払っているので昇給は行わないと述べた。組合が、今まで13年間やってきた回答と全く変わらない、財務資料を提出するつもりはないのかと追及したところ、会社は、財務資料は社長や役員がいくらもらっているかという個人のプライバシーに関わるから提出するつもりはないと回答した。これに対し、組合は、第1事件のあっせんでは誠実

に団体交渉を行い健全な労使関係を形成することを約束したのにそれを破っていると会社を非難したところ、会社は、「時間を割いて団体交渉に出席しているのだから誠実な団体交渉である。」、「帰って弁護士と相談する。」等と述べた。

- ② 夏季一時金要求について、会社は、従前と同様に、「(30万円×本人就労日数÷118日)±20万円(会社査定)」、「上記会社査定部分は、+(プラス)20万円から-(マイナス)20万円の範囲で、当該賞与を支給される本人の会社業務への貢献度等を勘案して、各人ごとに、会社が決定する。」等と「回答書」で回答した。これに対し、組合は、支給日の6月5日には非組合員には支給をするようだが、妥結するまで非組合員にも支給しないか、あるいは要求どおり仮払いするよう要求した。また、要求に満たない回答でも会社の誠実な説明があれば妥結は十分あり得ると述べ、会社に再考を促し、会社は、持ち帰って検討すると述べた。

(3) 6月22日事務折衝

会社のY2取締役及び Y4 取締役(以下「Y4取締役」という。)は、就業時間中に組合の X5 執行委員長(当時。以下「X5委員長」という。)を会議室に呼び出し、23年度7月決算概算資料として、売上げ、売上原価、販売管理費、営業利益、経常利益及び当期利益の6項目の数字を読み上げた。

(4) 6月22日団体交渉

- ① 春闘要求について、会社は、前回と同様、昇給は行わないとの回答を行った。また、財務資料の提出には応じなかった。
- ② 夏季一時金について、会社は、一律何割にしてしまうと、基本給の低い若年層に低く、年齢が高い人、家族手当が付く人に多く支給することとなり、能力や貢献度に応じて支給する趣旨から外れるので基本給の何割という回答は考えていないと回答した。これに対し、組合は、前に標準生計費を根拠にこの回答でいいと言ってきたのに今回の説明と矛盾すると指摘し、貢献度はどう図っているのかと質問したところ、会社は、会社の立場からすると(貢献度が)ゼロで出すのが当然でしょう、と回答した。



また、会社は、非組合員に対しては一時金を支払ったことを明らかにした。これに対し、組合は、交渉中にもかかわらず、組合員には一時金を支払わずに非組合員にのみ支給したことは、組合員に対する不利益取扱いに該当すると会社を非難した。その後、交渉は紛糾し、会社が、一時金について「今までもそれで妥結しているからそれでいいんだ。」と述べ、組合が「納得して妥結などしていない。」と反論する場面があった。この日、会社は、団体交渉の途中で退席した。

(5) 7月6日団体交渉

組合は、財務資料を用いた説明や、この間の会社の検討内容の説明を求めたが、会社は、前回までと同様、昇給は行わない、財務資料の開示はしないと回答し、また、これまでの会社の考えを変える気がないと述べた。この日は、組合らが団体交渉不成立を宣言して席を立った。

これ以降、会社は、組合の団体交渉申入れに対し、事務折衝の場で「考えは変わらない。」、「団交をやっても無駄。やるつもりもない。」、「冷却期間を置く。」、「12月まで団体交渉を開く緊急性がない。」などと述べて応諾しなかった。

(6) 10月2日、組合は、会社に対し、この時点までに妥結していない24年春闘要求及び夏季一時金要求について、財務資料を交付して誠実な団体交渉を行い、速やかに解決を図るよう、文書で団体交渉を申し入れたが、会社は、「考えは変わらない。」として、これに応じなかった。

(7) 組合は、その後、24年冬季一時金交渉（下記6）、25年春闘交渉（後記7）、同年夏季一時金交渉（後記8）及び同年冬季一時金交渉（後記10）が実施された際に、24年春闘要求及び同年夏季一時金問題についても議題として提示し、また、25年4月9日以降10月29日まで13回にわたって文書により団体交渉を申し入れたが（後記7(3)、9）、会社は、24年7月6日を最後に、24年春闘要求及び同年夏季一時金要求についての団体交渉に応じていない。

【5につき 甲1-1～18、甲1-20、甲1-26、甲1-32、甲2、甲5、  
審査の全趣旨】

6 24年冬季一時金交渉

24年10月25日、組合は、会社に対し、24年冬季一時金についての要求書を提出し、「24年5月基準給（基本給＋扶養家族手当）×30割」を12月5日に全社員に支払うこと、恣意的で基準のない人事考課に基づく会社査定を行わないこと、回答の内容が従前どおりである場合は、財務資料を提示しその根拠を示すこと、11月8日までに文書回答することを求めた。

24年冬季一時金を議題とする団体交渉等の経緯は、以下(1)ないし(5)のとおりである。

(1) 11月16日団体交渉

組合は、会社に対し、要求事項を説明し、会社は、11月20日以降に回答予定であること、会社査定を行うことを回答した。

(2) 11月22日事務折衝

Y 4 取締役は、午前の就業時間中に X 5 委員長を会議室に呼び出し、24年度7月決算報告を口頭で読み上げた。

X 5 委員長は、Y 4 取締役が資料を見ていたため、「それもらえないんですか。」と尋ねたが、Y 4 取締役は、これを拒否した。さらに、X 5 委員長が、「口頭じゃあさあ、分かんないからちゃんと書いてください」といつも言っているじゃないですか。」と述べると、Y 4 取締役は、「それは聞いてない。」と返答し、売上げ、売上原価、販売管理、営業利益、経常利益及び当期利益の6項目について、「3、4、6」、「4、4、9」などと数字を読み上げ始めた。X 5 委員長が、再度「何でそれもらえないんですか。」と尋ねると、Y 4 取締役は、「うるさい。」と言って、引き続き、数字を読み上げた。Y 4 取締役は、24年度売上げの数字であるとして「8、8、3、百万円」と読み上げ、「8億8,300万円」という意味であると述べたが、会社が第2事件及び本件審査において提出した「会社売上年別表」（後記13）によれば、24年度の売上高は8億5,300万円であり、Y 4 取締役が事務折衝で読み上げた数値とは一致していなかった。

Y 4 取締役は、読上げが終わると、「まあ、これが数字なんです。」「本来はこれに退職金の積立不足が1億ちょっとあるから、それを入れればここが赤になるから。あと〇〇〇〇〇〇（会社が出版物の販売取次を依頼している T 社 と N 社 を指す。）に在庫がある

んだ。あれも返品だから。あれも1億あるから、それだけで2億か。まあ一応マイナスになると。」と説明したものの、これらの数字の裏付けになる資料は提示しなかった。X5 委員長が、財務資料、その他は出さないのかと尋ねたところ、Y4 取締役は、「ルールがあって出せないんだよ。」「外部の人間とか、組合の人間とか、要するに社員は、一般社員には一切出せないんだ。」と述べた。これに対し、X5 委員長は、「財務資料を一応出しながら、全部説明していただくと本来いいんですけどね。」「ああいう回答を出しているのであれば、しっかり説明していただきたいとよく伝えておいてください。」と述べた。

(3) 11月22日団体交渉

会社は、組合に、回答書を交付した。この回答書は、所定の就労日数、計算対象期間、支給日など日付に関する表記以外は、夏季一時金要求への回答書（前記5(2)②）と全く同一の文書であり、30万円を基本として会社査定により20万円を限度として増減があるというものであった。会社は、回答の理由として、組合との直近の妥結額がこれだからであると述べたが、財務資料など会社回答を裏付ける資料は提示しなかった。

このため、組合は、回答の内容が従前どおりである場合は財務資料を提示し、その根拠を示すことと要求書に書いてあると会社を追及したところ、会社は、午前中にX5 委員長に経理の方から損益計算の実態と営業成績について開示したと述べた。組合は、それでは組合が求める財務資料の要件を満たしていないと反論したが、会社は、それ以上の内容の説明には応じなかった。

(4) 11月30日団体交渉

会社は、「考えは変わらない。」と述べ、組合が財務資料に基づいた詳しい説明を求め、また、取締役会での検討内容などを質問しても、「経理のことは担当役員から説明した。」「何も言うことはない。」等と述べるにとどまり、口頭による新たな説明も資料の提示もなかった。組合が、なぜ30万円という回答なのか、と改めて説明を求めたところ、会社は、前回同様、「前回実績だ。」と述べた。組合が、次回団体交渉までに持ち帰って検討する気があるのか、と質問すると、会社は、持ち帰り検討すると述べ、こ

の日の交渉は終了した。

- (5) その後、組合は、毎週の事務折衝において、引き続き、団体交渉の開催と組合が納得できる説明を求めたが、会社は、考えを変えるつもりはないので団体交渉をする意味はないとして、これを拒否した。
- (6) 組合は、25年春闘交渉（下記7）、同年夏季一時金交渉（後記8）及び同年冬季一時金交渉（後記10）が実施された際に、24年冬季一時金問題についても議題として提示し、また、25年4月9日以降10月29日まで13回にわたって文書により団体交渉を申し入れたが（後記7(3)、9）、会社は、24年11月30日を最後に、24年冬季一時金要求についての団体交渉に応じていない。

【6につき 甲1-35、甲1-37~38、甲2、甲5、甲9、乙2、乙5の1、  
審p21、同p64、同p77、同p79、審査の全趣旨】

## 7 25年春闘交渉

25年2月19日、組合は、会社に、25年春闘要求等について団体交渉の申入れを行った。2月28日、会社は、団体交渉を3月8日又は同月15日に実施すると回答し、組合は、具体的な計算式を示して、25年度の基本給の引上げ、若年層の賃金是正についての協議等を要求した。

25年春闘要求についての団体交渉等の経緯は、以下(1)ないし(5)のとおりである。

### (1) 3月8日団体交渉

組合は、要求の趣旨を説明し、まだ解決していない問題があるから交渉を続けるよう要求した。これに対し、会社は、「こちらから話すことはない。」、「考えを変えるつもりはない。」などと述べた。

(2) 3月26日、会社は、回答書により、組合員の25年度の基本給の加給は行わないと回答した。

(3) 4月9日、組合は、会社に対し、この時点で妥結していない25年春闘及び24年春闘以降の未解決事項について、財務資料を交付して誠実な団体交渉を行い、速やかに解決を図るよう文書により申し入れた。

### (4) 4月26日団体交渉

組合は、ゼロ回答について会社はどう検討したのか説明を求めたところ、

会社は、「いろいろ話し合ったが、ここで言う必要はない。外部の人が来て財務資料を出せのどうのはおかしいのではないか。」と回答した。組合は、秘密は守るので、まずは今回の検討過程と結果を説明するよう再度求めたが、社長は、激昂し、「中労委でも何でも、いつまでも闘いますから。」などと述べ、それ以上の説明はしなかった。

(5) 5月10日団体交渉

会社は、「組合は自分たちの賃金を上げる根拠になるような材料を用意してきたのか。自分の市場価値を説明できるのか。能力があって企画をして売れる本を作り売れるのなら、よその会社へ行ってほしい。」などと述べ、ゼロ回答の根拠の説明はしなかった。

(6) 組合は、その後、25年夏季一時金交渉（下記8）及び25年冬季一時金交渉（後記10）が実施された際に、25年春闘問題についても議題として提示し、また、25年8月20日以降10月29日まで12回にわたって文書により団体交渉を申し入れたが（後記9）、会社は、25年5月10日を最後に、25年春闘要求についての団体交渉に応じていない。

【7につき 甲1-40~42、甲1-46~47、甲2】

8 25年夏季一時金交渉

5月15日、組合は、会社に対し、25年夏季一時金についての要求書を提出し、「25年5月基準給（基本給＋扶養家族手当）×30割」を6月5日に全社員に支払うことを要求した。

25年夏季一時金についての団体交渉の経緯は、以下(1)ないし(3)のとおりである。

(1) 5月17日団体交渉

組合は要求趣旨を説明した。

(2) 5月24日団体交渉

会社は、組合に、回答書を交付した。この回答書は、所定の就労日数、計算対象期間、支給日など日付に関する表記以外は、24年夏季一時金及び同年冬季一時金に対する回答書（前記5(2)②、同6(3)）と全く同一の内容であった。

会社は、「回答の根拠が一番近い妥結がこの金額で妥結しており、会社

が出す産業別賃金センサスと比べても十分である。」と述べた。これに対し、組合は、「〇〇一族と役員報酬を開示して、我々が納得いく説明をしてほしい。」と要求したが、会社は、「付け加えて説明することは何もない。」として、それ以上、回答の根拠について説明しなかった。

(3) 5月31日団体交渉

組合は、会社から何か出すものがあるのかと尋ねたが、会社は、付け加えて話すことはないと回答した。組合は、団体交渉として成り立っていないので次回まで検討すること、回答を動かすか組合が納得できる財務資料を用いて説明することを求めたが、会社は、「考えは変えるつもりはない。」と、それ以上の説明をしなかった。組合は、団体交渉不成立を宣言し、会社に対し、次回までに何かしらのものを用意するようにと述べ、席を立った。

これ以降、会社は、組合の団体交渉申入れに対し、「冷却期間を置きたい。」「会社の考えは変わらない。」などとして応諾しなかった。

(4) 組合は、その後、25年冬季一時金交渉（下記10）が実施された際に、25年夏季一時金問題についても議題として提示し、また、25年8月20日以降10月29日まで12回にわたって文書により団体交渉を申し入れたが（下記9）、会社は、25年5月31日を最後に、25年夏季一時金要求についての団体交渉に応じていない。

【8につき 甲1-51、甲1-53、甲1-66、甲2】

9 未解決事項の一括解決の申入れ

組合は、8月20日、同月27日、9月3日、同月10日、同月17日、同月24日、10月1日、同月8日、同月15日、同月22日、同月24日及び同月29日にも、24年春闘以降の未解決事項（24年春闘要求、同年夏季一時金要求、同年冬季一時金要求、25年春闘要求、同年夏季一時金要求）について、文書により団体交渉を申し入れたが、その後、これらの議題について会社が団体交渉に応ずることはなく、本件結審日現在、未妥結のままである。

【甲1-47、甲1-55～66】

10 25年冬季一時金交渉

10月24日、組合は、会社に対し、要求書を提出し、25年冬季一時金につい

て、「25年5月基準給（基本給＋扶養家族手当）×30割」を12月5日に全社員に支払うこと、恣意的で基準のない人事考課に基づく会社査定を行わないこと、回答の内容が従前どおりである場合は財務資料を提示しその根拠を示すこと等を要求した。

25年冬季一時金についての団体交渉等の経緯は、以下(1)ないし(4)のとおりである。

(1) 11月8日団体交渉

組合は、要求趣旨を説明するとともに、回答指定日を過ぎているがいつ回答するのかと会社に質問し、会社は、持ち帰って検討すると述べた。

(2) 11月22日団体交渉

会社は、団体交渉に先立って行った組合との事務折衝において、25年度7月度決算について、売上げ、売上原価、販売管理費、営業利益、経常利益及び当期利益の6項目の数字を読み上げた。

会社は、団体交渉において、組合に回答書を交付したが、この回答書には、「夏季賞与については下記のとおり支給する。」と記載されていた。また、所定の就労日数、計算対象期間、支給日など日付に関する表記以外は、24年夏季一時金、同年冬季一時金及び25年夏季一時金に対する回答書（前記5(2)②、同6(3)、同8(2)）と全く同一の内容であった。

会社は、冒頭、回答書の記載どおり「本年夏季賞与については」と読み上げ、回答の根拠として「一番近い妥結した金額がこの金額だから。」と説明した。

組合は、「組合が求めている財務資料は、今日財務担当の役員が言ってきた数字ではないので説明がほしい。」と要求したところ、会社は「付け加えるものはない。」などと述べた。これに対し、組合は、財務資料の開示を求めたが、会社は、これに応じなかった。組合は、さらに、「回答の中身をちゃんと考えているんですか。夏と同じでいいや、日付だけ変えればと。」「従前どおりということは速やかに解決を図る気がないということになるんですよ。そういうことですよ。はいかいいえで答えると。」と追及し、会社は、「はい。」と回答した。会社は、「会社としては団交に応じていますし、現時点で会社の回答を変える気はありません。」「月例

賃金で十分だと思っているが、ゼロというのも極端だから30万。前に妥結したことがあるのだから30万。」などと述べ、それ以上、回答の根拠について説明しなかった。組合は、再度考え直して次回に回答を出し直すよう求めたが、会社は、これに応答しなかった。

(3) 11月29日団体交渉

会社は、再度、組合に回答書を交付した。この回答書は、前回、「夏季賞与」と記載されていた箇所を「冬季賞与」と訂正したものであった。組合は、会社に対し、訂正された回答書について何か付け加えることはあるかと質問したところ、会社は、「他にこの文書に付け加えることはありません。」、「冬のボーナスについての回答について会社から申し上げることはありません。」、「30万という数字に関しては前に妥結した協定書もあり、妥結した金額で30万。」、「財務資料については役員が説明したとおりで申し上げることはございません。」などと、前回までと同じ趣旨の発言を繰り返し、それ以上の説明はしなかった。組合は、会社に対し、なぜ回答が30万円に結び付くかという説明がないと話が進まないのを準備してもう1回団体交渉を設定するよう要求した。また、会社は、他社の従業員が医書共闘会議を代表して団体交渉に参加していることについて問題視する発言をした。これに対し、組合は、事前に事務折衝で次は単組だけと言われれば相談に乗ると返答した。

(4) 12月3日、組合は、団体交渉申入書を会社に提出し、早急に25年冬季一時金に係る団体交渉を開催し、速やかに解決を図ることを要求した。この申入書には、会社が外部の者がいては話がしづらい場合もあることを考慮し、事務折衝においてそのことを伝えてもらえれば、単組のみで団体交渉に臨むつもりであるとも記載してあった。

これ以降、会社は、組合の団体交渉申入れに対し、「会社の考えは変わらない。」などとして、11月29日を最後に25年冬季一時金要求についての団体交渉に応ずることはなく、本件結審日現在、未妥結のままである。

【10につき 甲1-65、甲1-69、甲1-70、甲1-72、甲2、  
甲3-1、甲3-2、甲3-3】

11 本件申立て



25年12月27日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 12 未妥結の一時金について

前記のとおり、本件結審日現在においても、組合と会社との24年及び25年の夏季及び冬季一時金交渉は未妥結の状態が続いており（前記5(7)、6(6)、8(4)9、10(4)）、組合は、一時金の仮払いを求めたが、会社は、これに応ぜず、組合員にはこれら4回分の一時金が支払われないままとなっている。

【審 p 57、審査の全趣旨】

#### 13 会社の売上の推移

会社は、第2事件及び本件の審査の書証として、8年度から24年度までの売上高を示した「会社売上年度別表」及びこれを棒グラフ化した「売上げ推移表」、会社の主要な出版物である日本薬局方の売上推移表及び組合員の22年度の給与概要を添付したY4取締役の陳述書を提出した。

これら添付資料によれば、会社の売上げは8年度以降、ほぼ一貫して低落傾向にあり、8年度に23億5,500万円あった売上げが24年度には8億5,300万円まで減少している。

【乙2】

### 第3 判断

#### 1 申立期間の徒過について

##### (1) 被申立人会社の主張

24年春闘要求については、24年4月13日、第1事件から移行したあっせん手続において、2名だけの基本給是正を行うことをもって終結しているから、申立期間を徒過しており却下されるべきである。

##### (2) 申立人組合らの主張

組合は、24年3月以降、24年の春闘要求について財務資料を開示して誠実に団体交渉をするよう、繰り返し、団体交渉申入れを行っているが、会社は一貫して財務資料も示さずにゼロ回答を継続している。このような会社の対応は、正に労働組合法第27条第2項に規定する継続する行為に該当する。

##### (3) 当委員会の判断

① 24年春闘要求及び同年夏季一時金に係る団体交渉は、同年5月18日から7月6日の間、4回にわたり開催され、同年冬季一時金に係る団体交渉は、同年11月16日から同月11月30日までの間、3回にわたり開催されたが、その後は、いずれの議題についても実施されていない(第2・5、同6)。これらの団体交渉は、いずれも、25年12月27日の本件申立ての1年以上前の行為であるから、これらの団体交渉に係る申立ては期間徒過により却下を免れない。

なお、組合は、上記各団体交渉に係る事実は、労働組合法第27条第2項に規定する継続する行為に該当すると主張するが、本件団体交渉自体は、その都度完結したものと解されるのであり、継続する行為であるということとはできない。

② しかし、24年春闘要求、同年夏季一時金及び同年冬季一時金を議題とする団体交渉について、組合は、本件申立て前1年以内の25年4月9日に団体交渉を要求し(第2・7(3))、さらに、8月20日から10月29日まで12回にわたり団体交渉を申し入れており(同9)、会社はこれに応じていないのであるから、これらの各団体交渉申入れに対する会社の対応についての申立ては、申立期間内に行われたものといえることができる。

なお、会社は、24年春闘要求については終結していると主張するが、この点については、後記2(3)③アにおいて判断する。

## 2 団体交渉及び団体交渉申入れに対する会社の対応について

### (1) 申立人組合らの主張

組合の、24年及び25年の春闘要求及び夏冬一時金要求に対し、会社は、春闘要求に対してはゼロ回答、一時金は「30万円±20万円」との回答を述べたのみで、回答の根拠となり労使当事者が理性的かつ実効的に討論できる共有の資料である財務資料を一切提出していない。

また、会社は、決算について説明しているというが、売上げ等を一方的に読み上げるだけで、具体的な財務諸表など原資料の提示はなかった。会社の挙げる数字の真偽は、原資料なしには確認しようがない。

会社のような出版事業においては、販売管理費の内訳、特に人件費(役員報酬と従業員給与の別)が大きな位置を占める。組合を説得し納得を得

るためには、人件費とその内訳の開示が重要となる。

会社は、陳述書で売上げの推移や主力商品である薬局方の売上げの推移を示したというが、売上げの推移だけでは、会社の経営実態は明らかにならず、賃上げゼロ回答や一時金の回答額の根拠の説明にはならない。

## (2) 被申立人会社の主張

25年賃金については、3回団体交渉を実施し、基本給の加給は行わないとの会社の文書回答をもって終了確定している。本件において、組合員は十分な賃金上の処遇を受けており、組合らが会社の経営実態を把握するための資料の提供を受ける必要性はない。

また、一時金は、会社の業績によって支給額が変動する性格のものである以上、本来、支給の有無も含めて、会社の裁量に委ねられ、特段の理由のない限り会社の回答を基礎付ける財務資料の開示の必要性はない。本件において、会社は、一時金を支給しなかったわけではなく、例年どおり支給すると回答しており、財務資料を開示すべき特段の理由もない。

むしろ、会社は、組合が一時金の支給金額についての会社回答が裁量を逸脱するものであるか否かについて十分に判断し得る材料を組合に対し開示済みである。Y4取締役の陳述書にて8年度から24年度までの売上表、主力商品である薬局方の8年度から25年度までの売上げの推移を示している。さらに、団体交渉に先立つ事務折衝において、23年度の決算については24年6月22日に、24年度の決算については24年11月22日に、25年度の決算については25年11月22日に組合に対し説明を行っている。

## (3) 当委員会の判断

### ① 本件の審査対象について

24年春闘要求、同年夏季一時金要求及び同年冬季一時金要求を議題とする団体交渉については、前記1(3)②のとおり、25年4月9日及び8月20日から10月29日までの計13回にわたる団体交渉申入れに会社が応じていないことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが、本件審査の対象となる。

25年春闘要求、同年夏季一時金要求及び同年冬季一時金要求を議題とする団体交渉については、実施された団体交渉において、会社が財務資

料など必要な資料を提示して誠実に応じたか否かが、本件審査の対象となる。

また、25年春闘要求に係る団体交渉は、同年5月10日を最後に、同年夏季一時金要求に係る団体交渉は、同年5月31日を最後に実施されていない（第2・7(6)、同8(4)）から、25年春闘要求及び同年夏季一時金要求に係る団体交渉については、8月20日から10月29日までの12回にわたる団体交渉申入れに会社が応じていないことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かも、本件審査の対象となる。

なお、24年春闘要求、同年夏季一時金要求及び同年冬季一時金要求を議題とする同年11月30日以前の団体交渉は、前記1(3)①のとおり、申立期間の徒過により、救済の対象とはならないが、これらの議題に係る同日以後の団体交渉申入れに会社が応じていないことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かを判断するためには、これらの議題について同日以前に実施された団体交渉における会社の対応が誠実であったか否かを踏まえて判断する必要がある。そのため、以下、25年の春闘要求、夏季一時金要求及び冬季一時金要求を議題とする団体交渉だけでなく、24年の春闘要求、夏季一時金要求及び冬季一時金要求を議題とする団体交渉における会社の対応の誠実性についても検討することとする。

## ② 団体交渉の経緯

ア まず、24年春闘要求に対する会社の対応をみると、会社は、24年5月18日団体交渉では、組合の24年春闘要求は、第1事件の協定をもって既に清算済みであるとして回答せず（第2・5(1)）、6月1日団体交渉では、印刷業及び同関連産業の労働者の生計費と比べた標準生計費と比較して、組合員には十分な賃金を支払っているため昇給は行わないと述べ（同(2)①）、13年間連続で「賃上げなし」との回答を行った。組合らは、財務資料の提出を求めたが、会社は、個人のプライバシーに関わるので財務資料は提出するつもりはないとして資料の開示には応じなかった（第2・5(2)①）。

6月22日団体交渉でも、会社は、昇給は行わないと述べ、財務資料

の開示にも応ぜず、春闘要求について労使双方の交渉は前回から何ら進展しなかった（第2・5(4)）。

7月6日団体交渉では、組合が、財務資料を用いた説明や、この間の会社の検討内容の説明を求めたが、会社は、前回までと同様、昇給は行わない、財務資料の開示はしない、会社の考えを変える気がないと述べ（第2・5(5)）、結局、回答の裏付けとなる資料の提示や説明はなされず、この日も、前回から何ら進展のないまま終了した。

イ その後、会社は、「団交をやっても無駄。やるつもりもない。」「冷却期間を置く。」等として、24年春闘についての団体交渉に応じなかった（第2・5(5)）。

組合は、24春闘要求以降の未解決事項について、10月2日、25年4月9日、そして8月20日以降10月29日までほぼ毎週1回、計14回にわたり、財務資料を交付して団体交渉を行うよう要求したが（第2・5(6)(7)、同7(3)(6)、同9）、会社は、24年7月6日を最後に、24年春闘についての交渉に応じなかった（同5(7)）ため、24年春闘交渉は、未妥結のまま現在に至っている（同9）。

ウ 24年夏季一時金及び同年冬季一時金並びに25年春闘、同年夏季一時金及び同年冬季一時金についても、団体交渉は、24年春闘と同様の経緯をたどり、会社は、一貫して「賃上げなし」、「一時金は30万円±20万円」との結論を述べるのみで、口頭でも書面でも、会社回答の根拠を示すことはなかった（第2・5ないし8、同10）。これらを議題とする団体交渉は、本件結審日に至っても未妥結のままである（第2・12）。

エ そもそも、会社が、賃上げについては11年以降25年まで15年連続でゼロ回答に、一時金については16年夏季から25年冬季まで10年連続で「30万円±20万円」という回答に終始していること自体、会社回答の合理性を疑わせるものであって、会社としては、自らの回答を根拠付ける資料を開示した上で、賃上げできない理由や一時金の金額の根拠を誠実に説明し、組合との交渉に真摯に臨む必要があった。

しかし、上記アないしウのとおり、会社は、団体交渉において、一

貫して自らの結論を述べるのみであり、組合が、会社回答の根拠を求めても、これまでの実績と同額（第2・6(3)(4)、同8(2)、同10(2)(3)）、考えを変えるつもりはない（同5(5)(6)、同6(4)(5)、同7(1)、同8(3)、同10(2)）、何も言うことはない（同6(4)、同7(1)、同10(3)）などと応答するのみで、組合に対し何ら回答の根拠を示さず、交渉によって妥協点を見いだそうとする態度を示すことはなかった。

③ 春闘交渉について

ア 24年春闘交渉

会社は、24年度春闘要求については、24年4月13日、第1事件から移行したあっせん手続において、2名だけの基本給是正を行うことをもって終結していると主張する（前記1(1)）。

組合は、24年2月21日に24年春闘交渉の申入れを行い、3月1日には、具体的な計算式を示して、24年度の基本給の引上げ等を要求したところ、会社は、これに直ちに応ぜず、第1回目の団体交渉が開催されたのは5月18日のことであり（第2・5）、第1事件の協定を締結した4月13日時点では、24年春闘交渉はいまだ開催すらされていない状況であった。このような経緯に照らせば、上記協定第4項で「解決した」とされる「既往の紛争」には、24年春闘交渉のことが含まれていると解することはできない。

そして、上記②ア及びイの経緯をみれば、24年春闘交渉は、会社が自己の回答を一方的に表明したのみで、およそ実質的な交渉の段階に達していなかったというべきであり、終結したというのは会社の一方的な主張にすぎない。

イ 25年春闘交渉

25年春闘交渉について、会社は、基本給の加給は行わないとの会社の文書回答をもって終了確定していると主張するが、交渉の経緯をみれば、24年春闘交渉と全く同様に、会社が自己の回答を一方的に表明した段階で交渉が中断された状態が継続しているというべきであり、終結したというのは会社の一方的な主張にすぎない。

ウ 会社は、組合員は十分な賃金上の処遇を受けているから、組合らが

会社の経営実態を把握するための資料の提供を受ける必要はないと主張する。

しかし、そもそも、団体交渉は、労使が対等の立場で労働条件等を交渉し、決定するための場であるから、会社には、回答の妥当性の有無を検討することができるよう具体的な数値等を示した資料を提示することが求められるのであって、資料開示の必要性は、組合員が十分な処遇を受けているか否かによって左右されるものではなく、また、会社が、組合員は十分な賃金上の処遇を受けていると認識しているとしても、そのことをもって、組合の要求する資料の開示を拒む正当な理由には到底なり得ない。

④ 一時金交渉について

ア 一時金について、会社は、会社の業績によって支給額が変動する性格のものである以上、本来、支給の有無も含めて、会社の裁量に委ねられ、特段の理由のない限り会社の回答を基礎付ける財務資料の開示の必要性はないと主張する。

会社の給与規程では、基本給については、本人の職務内容（職責）、職務の市場価値、職務遂行能力、勤務成績、経験及び技能などを勘案して決定・見直しを行うとされ、また、一時金については、本人の勤怠や勤務成績、会社業務への貢献度などを会社が勘案し、支給することがあるとされており（第2・3）、会社は、11年度夏季一時金から、一時金について査定を行っている（同(2)）。

上記規程からは、会社業績が賃金及び一時金にどう反映されるのか不明であるが、会社は、一時金は会社の業績によって支給額が変動する性格のものであると主張していることから、一時金の支給額決定に会社の業績が反映されているものと考えられる。そうであれば、会社は、自己の回答を裏付ける資料として、会社の経営状況を示す資料を開示する必要があったというべきである。

イ 会社は、組合員には例年と同額の一時金を支払っているから、財務資料の開示は必要ないと主張するが、例年と同額の一時金を支払っていることが資料開示を拒否する理由にはなり得ないことは、上記③ウ

で述べた団体交渉の性格から明白であり、会社は、一時金が例年と同額となることを裏付ける資料を開示する必要があったというべきである。

ウ 会社は、書証として売上げの推移等の数字を示している（第2・13）から、決算について既に説明を行っており、財務資料の開示は必要ないと主張する。

しかし、そもそも、書証としてこれらの資料を提出することと、団体交渉において自主的に必要な資料を開示することを同一視することはできないから、このことをもって団体交渉における資料開示を拒否する正当な理由とはならない。

また、確かに、これら資料によれば、会社の売上げは、8年以降、ほぼ一貫して低落傾向にあること（第2・13）は把握できるが、一般的に、労働組合が会社の経営状況の実態を把握し会社回答について検討するためには、営業利益や人件費の比率など、組合が会社回答の是非を検討するのに必要な経営状況の実態を示す数字等が開示されることが必要であり、売上高の推移を示すだけでは不十分である。

エ 会社は、事務折衝で決算の数字を示しているから、財務資料の開示は必要ないとも主張する。

しかし、会社は、事務折衝で直近の決算の6項目について数字を口頭で読み上げたのみで、その内訳も不明であり（第2・5(3)、同6(2)、同10(2))、会社の経営状況の経年変化を把握することもできないものであった。組合が、これらの情報のみをもって賃上げゼロや一時金の支給金額が妥当であるか否かを分析・検討・判断し、交渉の材料とするにはおよそ情報不足である。

また、24年11月22日事務折衝において、Y4取締役が読み上げた24年7月の決算報告の数字は、会社が本件及び第2事件の書証として提出した「会社売上年度別表」の数字とは一致しておらず（第2・6(2))、数字自体の信憑性を疑問視せざるを得ないものである。

⑤ また、団体交渉のやり取りの中で、社長は、激昂し、「中労委でも何でも、いつまでも闘いますから。」（第2・7(4))、「組合は自分たちの賃



金を上げる根拠になるような材料を用意してきたのか。自分の市場価値を説明できるのか。能力があって企画をして売れる本を作り売れるのなら、よその会社へ行ってほしい。」(同(5))などと、感情的な発言で議論を封じ込めようとする場面もあった。

このような会社の態度からは、組合との合意の形成を模索して真摯に団体交渉に臨んでいた様子は一切窺われず、会社は、形式的に団体交渉に応じていたにすぎないというほかはない。

- ⑥ 以上のとおり、24年及び25年の春闘要求、夏季一時金要求及び冬季一時金要求を議題とする団体交渉において、会社が、自らの回答を根拠付ける財務資料等を提供して誠実に対応したということはできず、また、財務資料等を提供する必要がない等とする会社の主張は、いずれも採用することができない。

したがって、25年春闘要求、同年夏季一時金要求及び同年冬季一時金要求を議題とする団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

また、24年春闘要求、同年夏季一時金要求、同年冬季一時金要求、25年春闘要求及び同年夏季一時金要求を議題とする団体交渉については、実施された団体交渉において会社が誠実に対応しておらず、未妥結のままであるにもかかわらず、会社は、その後の組合の再三にわたる団体交渉申入れに応じていないのであるから、会社が、24年春闘要求、同年夏季一時金要求、同年冬季一時金要求、25年春闘要求及び同年夏季一時金要求を議題とする団体交渉申入れに応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合の申し入れた、25年春闘要求、同年夏季一時金要求及び同年冬季一時金要求を議題とする団体交渉における会社の対応、並びに組合の24年春闘要求、同年夏季一時金要求、同年冬季一時金要求、25年春闘要求及び同年夏季一時金要求に係る団体交渉申入れに会社が応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

また、24年春闘要求、同年夏季一時金要求及び同年冬季一時金要求を議題と

する同年11月30日以前の団体交渉に係る申立ては、労働組合法第27条第2項に該当する。

よって、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号並びに同法第27条の12及び同規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成27年10月6日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一