

# 命 令 書



神戸市兵庫区  
申立人 X組合

神戸市西区  
被申立人 Y会社

上記当事者間の兵庫県労委平成26年(不)第13号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年2月18日第1500回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同小南秀夫、同関根由紀、同塚本隆文、同米田耕士出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人Y会社は、申立人X組合との平成26年夏季一時金の団体交渉において、販売費及び一般管理費の内訳の概要を説明するなどして、申立人組合の理解を得られるよう努力しなければならない。
- 2 その余の申立ては棄却する。

## 理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社(以下「会社」という。)が、平成26年夏季一時金(以下「一時金」という。)の団体交渉において、申立人

X組合(以下「組合」という。)との交渉過程で合意・確認したところに反し、次の団体交渉で当初回答からの増額回答をせず、一時金とは無関係の、過去において会社が支払義務を認めた債務(以下これを当事者の用いる呼称に倣って「労働債権」という。)の一部支払をもって増額分に充てるという提案をし、また、組合が求める販売費及び一般管理費の内訳を開示しないなどその交渉態度が不誠実であり、さらに、妥結に至っていない一時金を一方的に支払うことで団体交渉を打ち切ろうとしたとし、これらの行為が労働組合法第7条第2号に該当するとして、救済申立てがあった事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合との団体交渉において双方が確認した事項を遵守しなければならない。
- (2) 会社は、組合の要求する団体交渉に対し、組合の合意と納得が得られるべく誠意を持って臨まなければならない。
- (3) 謝罪文の掲示及び手交

## 第2 本件の争点

- 1 会社は、平成26年8月6日の第3回団体交渉で、同年7月31日の第2回団体交渉での確認事項を履行しなかったか。  
また、そのことが、団体交渉の拒否に当たるか。
- 2 会社が、平成26年8月6日の第3回団体交渉で、労働債権の一部弁済を提案したことが、団体交渉の拒否に当たるか。
- 3 会社が、平成26年8月6日の第3回団体交渉から、同年9月24日の第5回団体交渉までの団体交渉において、販売費及び一般管理費の内訳を開示しなかったことが、不誠実な団体交渉に当たるか。
- 4 会社が、一時金の交渉が妥結していないにもかかわらず、平成26年8月8日に一時金の支給を行ったことが、団体交渉の拒否に当たるか。

## 第3 当事者の主張

### 1 組合の主張

- (1) 確認事項の履行について(争点1)

第2回団体交渉で、会社が、「次回団交でプラス何ぼかの発表はさせてもらう。」「計算するわ。」と発言したことは、有額回答ではないものの、一時金の上積み回答を約束しているのは明らかである。

その上で実施された第3回団体交渉の冒頭で、会社は「初回回答への増額はできない。」と回答し、前回の団体交渉の交渉内容を反故にしたのである。

前回の団体交渉で合意し労使双方で確認しておきながら、次の団体交渉でそれを全く覆すことは、前回の団体交渉を無意味なものにするため、団体交渉拒否の不当労働行為に該当する。

(2) 対案の提示について（争点2）

労使合意に向かう詰めの段階となった第3回団体交渉において、議題がなく、また、一時金交渉に全く関係のない労働債権の一部弁済という不条理な提案を唐突に対案として提示するなど、会社の交渉姿勢は、不誠実極まりない。

そもそも、この労働債権は、組合が会社に預けているものであるから、これの弁済は一時金の上積みにはならない。

よって、この提案自体が第2回団体交渉を否定することになり、団体交渉拒否による不当労働行為に当たる。

(3) 販売費及び一般管理費の内訳の開示について（争点3）

組合が、販売費及び一般管理費に着目するのは、その多寡が営業利益以下の経営成績の良否に大きな影響を与えるからである。

販売費及び一般管理費の内訳の開示によって組合が知りたいのは、会社が一時金回答の根拠として主張する会社業績の悪化が、単に売上高の減少のみならず、どの費目によるものなのかである。

会社が、今般、一時金の回答額（基本給の0.5か月分）の根拠を平成25年度の業績と答弁していることから、組合が同回答を理解し納得するのには、平成25年度の業績に示された経営状態に至った要因を知りたいのは当然のことであり、組合は、第3回以降の団体交渉の中で、販売費及び一般管理費の内訳の開示を何度も求めたが、会社は開示しなかった。

会社は、合理的論拠を示して反論し、理解を求めるなどの努力

をすべき義務を果たさず、自己の主張に固執し当初回答で強引に押し切ろうとしている。会社のこれら行為は不誠実団交に該当する。

(4) 一時金の支払（争点4）

会社は、以前から、一時金交渉が妥結に至っていないのに、当初回答額を組合の組合員各人に一方的に振り込みで支払っていた。

会社は、今回も、当初回答額を支給日に一旦支払っておいて、その後の団体交渉はただ応じるだけで当初回答を固持する形式団交で引き延ばし、時間切れによって事実上の交渉終結を図ろうとした。

会社は、このようにして団体交渉を形骸化してきたが、今回も、妥結に向かっていった団体交渉の終盤で、唐突に不条理な提案を行って交渉を混乱させ、当初回答金額を一方的に支払って事実上交渉の終結を図るという手法で、団体交渉を形骸化させた。

また、その後の団体交渉においても、合意形成に向けた努力は全く見られない交渉態度であり、これらは、団体交渉拒否に該当する。

2 会社の主張

(1) 確認事項の履行について（争点1）

会社が、一時金の上積みについて、金額・方法を含めて検討し、次回に回答する旨の発言をしたことは事実であるが、この発言の趣旨は、何らかの上乗せ支給について検討した上で次回に回答するというものであって、手段・方法について約束したものではないので、両当事者間で「一時金自体の増額に限定した上乗せの回答」が約束されたことにはならない。

そして、会社は、上乗せについて検討し、労働債権の一部弁済を対案として回答したのであるから、第2回団体交渉の確認事項を履行しており、不当労働行為に該当しない。

(2) 対案の提示について（争点2）

会社は、4期連続赤字の中で、何とか前進した回答を行うべく、労働債権を弁済する形での基本給の0.1か月分の支給を提案した。

そもそも、この労働債権は、無期限の未払状態に置かれている債権であり、現実に弁済される可能性は低いものであるから、これの弁済は、一時金そのものの増額でこそないが、従業員の手取収入の増加につながることは社会通念上明らかであり、一時金交渉と無関係なものではない。

また、会社には第3回団体交渉ですぐさま妥結に至ることの認識はなく、時期的にも、内容的にも、対案の提示は正当であり、交渉議題のすり替えではないので、不誠実な団体交渉には当たらない。

(3) 販売費及び一般管理費の内訳の開示について（争点3）

一時金の支給額が妥当か否かの判断は、会社の近時の業績の全体像が理解できる資料の開示があれば可能であり、会社は、平成25年9月頃から、貸借対照表や損益計算書を加工したもの、売上げ、販売費及び一般管理費の推移をまとめたものを開示している。

一時金については、社員に一定額の請求権があるものではなく、この点において、基本給等とは性質を大きく異にする。したがって、例えば、基本給を減額する場合に経営状況を詳細に説明する必要があることと比べて、開示すべき資料の範囲はより限定的に解されるべきである。

また、販売費及び一般管理費の内訳は、従業員の給与を含むものであり、従業員数がわずかである現状において、内訳を明らかにすることは、個人の収入額の特定につながりかねず、不適當である。

さらに、組合は、第1回及び第2回の団体交渉において、販売費及び一般管理費の内訳の開示は求めないことを明らかにしており、第3回以降の団体交渉でも、開示を求めた事実はない。

よって、会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たらない。

(4) 一時金の支払（争点4）

組合は、一時金の支給予定日であった8月8日に、会社が提案した労働債権の一部弁済に応じるので協定書を作成したい旨のファックスを送信したため、それを受けた会社は、組合が、一時金

について、会社の提案を受け入れたものと理解し、支払の手続を行ったものである。

また、一時金について協定書を交わしていないことについては、これまでも協定書なしで一時金の支給を行ってきた例がある。

さらに、会社は、組合からの抗議を受けて返金を受け入れ、第4回団体交渉に応じている。

よって、一時金の支給を行ったことは、団体交渉拒否に該当しない。

#### 第4 認定した事実

##### 1 当事者等

組合は、産業・業種を問わず、兵庫県内で働く労働者全てを対象に組織する労働組合であり、審問終結時の組合員数は389人であり、会社に勤務する組合員は2人である。

会社は、肩書地に本社を置き、自動車の解体処理等を業務とする会社であり、審問終結時の従業員数は9人である。

会社には、組合のほかに、別の労働組合がある。

##### 2 労働債権

本件申立外の、平成24年冬季一時金に係る団体交渉において、組合の要求は1.0か月分であったところ、交渉の結果、組合と会社とは、一時金については0.6か月分で妥結し、一時金とは別に、組合の組合員であるA（以下「A」という。）及びB（以下「B」という。）の基本給の0.4か月分に相当する額を、会社が上記兩人に支払義務がある債務とすることを確認した。

平成25年3月19日、会社と組合及び組合のC分会（以下「分会」という。）とは、上記0.4か月分に相当する額の債務を労働債権と呼び、その支払の時期及び方法については、別途労使協議において定めるものとする旨の協定を締結した。

##### 3 過去の団体交渉の経緯

本件申立外の、平成25年冬季一時金の団体交渉において、組合は、販売費及び一般管理費の内訳の開示を求めたが、会社が、法的な根拠がないとしてこれを拒否したことから開示の是非を巡って争

いになり、交渉が紛糾して長期化した挙げ句、結果的に交渉は頓挫して妥結に至らなかった。

#### 4 一時金に係る団体交渉

##### (1) 第1回団体交渉

ア 平成26年7月23日、一時金の第1回団体交渉が行われ、会社から、支給額は基本給の0.5か月分とし（分会組合員平均120,993円）、支払日を同年8月8日とする等の回答が示された。

会社は、この回答をする際に、組合に対し、平成25年度の損益の推移をまとめたものを資料として交付した。

この資料は、平成25年4月から平成26年3月までの売上高、売上原価、販売費及び一般管理費、営業利益等の項目について、各月ごとに表したものである。

また、会社は、過去の団体交渉において、平成20年度から5年間の貸借対照表や損益計算書を加工したもの等の資料を交付している。

この回答に対し、組合は上積みを要求し、具体案として基本給の1.0か月分を提案したが、会社はこの要求に対して難色を示し、交渉は継続されることとなった。

なお、会社における過去の夏季一時金は、平成16年から20年までが1.5か月分、平成21年及び22年が1.4か月分、平成23年が1.0か月分、平成24年及び25年が0.5か月分であった。

イ この団体交渉で、組合は、過去に交渉が紛糾した経緯があることから、今回の団体交渉では、紛糾を避け一時金の合意形成を優先するという方針に基づき、販売費及び一般管理費の内訳の開示を求めないことを会社に伝えた。

##### (2) 第2回団体交渉

平成26年7月31日、第2回団体交渉が行われ、会社は、現在の経営状況では基本給の0.5か月分からの上積みはできない旨回答した。

これに対し、組合は、燃料費の高騰等により組合員の生活が困

窮している現状を訴え、前回提案した1.0か月分には至らなくとも、妥結につながるような幾らかの金額の上積みを求めたところ、会社は、労働債権の一部を支払うことも含めて、多少なりとも手取りが増える方策を講ずる意図で、「次回団交で、プラスなんぼかの発表はさしてもらおうわ。」、「計算するわ、な。」、「あんまり期待せんといてよ。」等と発言した。

組合は、この発言を受けて、団体交渉議事録に交渉確認事項として、「会社は、2014年夏季一時金について、初回回答からの上積みを前提に再検討し、次回団体交渉時に改めて回答する。」と記載しているが、この議事録の作成には会社は関与していない。

なお、組合は、この団体交渉でも、第1回団体交渉と同様に、合意形成を優先するために販売費及び一般管理費の内訳の開示を求めないので、妥結できるような回答を望む旨を会社に伝えた。

### (3) 第3回団体交渉

同年8月6日、第3回団体交渉が行われ、組合が会社に対し再回答を求めたところ、会社は、初回回答からの上積みはできない旨発言し、加えて、労働債権の4分の1を弁済するとし、その弁済額が初回回答に対する0.1か月分に相当する実質増額である旨説明し、組合の了解を求めた。

組合は、労働債権の弁済は、一時金の上積みとは別の事案であり、労働債権の弁済に充てるための原資である0.1か月分を一時金の上積みとし、0.6か月分での妥結を提案したが、会社はこれを拒否した。

### (4) 第4回団体交渉

同月27日、第4回団体交渉が行われ、組合は、再度労働債権の弁済に充てるための原資を一時金の上積みに充てて、0.6か月分での妥結を提案したが、会社は、これを拒否し、会社回答は初回回答から0.5か月分でありこれを動かさない、今後交渉しても回答は変わらない旨主張した。

組合は、会社のこの回答を受けて、0.5か月分から動かさない理由をただし、会社が提示した資料では、販売費及び一般管理

費の総額は記載されているものの、その内訳が明らかでないことから、更なる資料の開示を求めた。

(5) 第5回団体交渉

同年9月24日、第5回団体交渉が行われ、組合は、第4回の団体交渉の経緯を踏まえ、再回答の意思があるかを確認したが、会社は、「回答は変わらない。」と答えた。

組合は、会社のこの回答を受けて、前回の交渉と同様、更に販売費及び一般管理費に係る資料を開示するように求めた。

5 夏季一時金の支払

(1) 平成26年8月8日、会社は、組合から、労働債権の一部弁済に関する協定書の案をファックスで受け取った。

これを見て、会社は、労働債権の弁済は一時金の上乗せとして提案したことから、組合が会社の主張を認めたと理解し、同日、組合に対して労働債権の一部弁済額の振り込みを行った。

同日、会社は、初回回答に基づいた0.5か月分の一時金支払明細書を組合の組合員に配布し、一時金としてAに117,195円、Bに108,884円を、同人らの銀行口座に振り込んだ。

なお、別組合との一時金交渉は、この時点で既に妥結していた。

(2) 後日、会社と組合及び分会とは、平成25年3月19日に締結した労働債権に関する協定書の労働債権額欄に記載された、労働債権額の2割5分に相当する51,821円の弁済に関する、平成26年8月7日付けの協定書を作成した。

(3) 同月10日、組合は、会社に対し、これまで3回の団体交渉での会社の対応が不誠実であるとする抗議文をファックスで送信した。

また、同月17日、分会は、会社に対し、会社が一時金を振り込んだことは、一方的な支払による交渉の打ち切りを図ったものであるとして抗議するとともに、会社が、各分会員に振り込んだ合計金額226,079円を返金する旨を記した通知書を送付した。

(4) この通知書を受け、同月19日、会社は、一時金の振り込みは一方的に交渉を打ち切る意図によるものではないこと、及び組合が、一時金を返金の上団体交渉を継続したい意向であれば、これ

を拒むものではない旨を記した回答書を送付した。

なお、過去の一時金の振り込みは、平成19年の夏季一時金から平成23年の夏季一時金まで、妥結あるいは協定書がない状態で行われていた。

- (5) 同月21日、組合の組合員は、一時金として振り込まれた金額を、会社指定の信用金庫口座に振り込んで返金した。

## 第5 判断

### 1 第2回団体交渉での確認事項の履行について（争点1）

- (1) 組合は、会社が、第3回団体交渉において、第2回団体交渉での確認事項を履行しなかったことが、団体交渉の拒否に当たると主張するので、以下検討する。

- (2) 会社は、第2回団体交渉において、組合の組合員の生活が困窮している現状を聞き、組合の組合員の手取りが多少なりとも増える方策を講ずる意思の下に、「次回団交で、プラスなんぼかの発表はさしてもらおうわ。」、「計算するわ、な。」、「あんまり期待せんといてよ。」などと発言し、組合は、会社の上記発言を受けて、団体交渉議事録に交渉確認事項として、会社が初回回答からの上積み为前提に再検討する旨を記載したことが認められる〔第4の4(2)〕。

一時金の額について交渉している団体交渉の場で、会社が上記のような発言をしたことにより、組合は、会社が一時金の額を当初回答の0.5か月分から多少なりとも増やす意思を有していると受け止めたことは理解できるところである。しかしながら、それを確認事項として記載した団体交渉議事録は、会社がその作成に関与したものではないから、直ちには、組合の上記のような理解が会社と組合双方間の共通認識であったとまでは認められない〔第4の4(2)〕。

- (3) 他方、会社は、上記の発言をする際に労働債権の一部を弁済することも一つの案として考慮していたことが認められる〔第4の4(2)〕。

そうすると、この時点で、組合が確認事項として捉えていた内

容と会社の意思との間に齟齬が生じており、双方の意思疎通が十分でなかったと言えるところ、会社の発言は、組合に一時金上積み  
の期待を抱かせるものであり、会社が、この時点で、労働債権  
の一部を弁済することも含めて検討する旨を明示的に表明してい  
れば、結果として双方の思惑に齟齬が生じることはなかったもの  
であるから、会社の回答方法が齟齬の主因であり、適切ではなかつ  
たと言ふべきである。

- (4) しかし、会社が上記発言の際に一案として考えていた労働債権  
の弁済は、そもそも支払時期が確定していない債権であったもの  
を、一時金支給と同時に支払うということであり、現に平成26  
年8月8日の一時金支給日に支払われていること〔第4の5(1)〕  
からすれば、それは、「プラスなんぼか。」の回答の具現であるとい  
うこともできるものであり、結果として、組合が主張するよう  
に、会社が第2回団体交渉での確認事項を履行しなかったとまで  
は言えず、したがって、第2回団体交渉から第3回団体交渉にか  
けての会社の対応は不誠実とは言えず、労働組合法第7条第2号  
に該当しないと判断する。

## 2 労働債権の一部弁済の提案について（争点2）

- (1) 組合は、会社が、第3回団体交渉において労働債権の一部弁済  
を対案として提示したことは不誠実極まりなく、団体交渉拒否に  
当たると主張するので、以下検討する。
- (2) 団体交渉は、各当事者が交渉妥結に向けて様々な提案をしたり、  
それについて意見を述べたりする場であるから、明らかに実現不  
可能な提案のように、提案内容自体が不条理なものでない限り、  
各当事者は、自由に提案することができると言ふべきである。

会社は、第3回団体交渉において労働債権の一部弁済を一時金  
の上乗せの対案として提示したものであるが〔第4の4(3)〕、仮  
に組合が、会社の労働債権の一部弁済提案を承服し得ないのであ  
れば、この提案に応諾せず、団体交渉を更に継続すればよいので  
あるから、交渉過程での自由な提案を制限すべきいわれはない。

また、組合が主張するよう、労働債権の一部弁済の提案は組  
合にとって受け入れ難い提案であるとしても、それ自体が不条理

な提案とは言えないし、一時金支給時に同時に支払うという提案であれば、一時金とは全く関係がないとまでは言えない。

- (3) よって、会社が、第3回団体交渉において労働債権の一部弁済を対案として提示したことは不誠実であるとまでは言えず、労働組合法第7条第2号に該当しないと判断する。

### 3 販売費及び一般管理費の内訳の開示について（争点3）

- (1) 組合は、会社が、第3回から第5回までの団体交渉において、販売費及び一般管理費の内訳を開示しなかったことが不誠実な団体交渉に当たると主張するので、以下検討する。

- (2) 労働者にとって、賃金は最も重要な労働条件の一つであるところ、会社において、ここ数年一時金の額が減額されるという状況であったことからすれば〔第4の4(1)ア〕、組合が、会社の経営状況、なかんずく経費の大きな部分を占める販売費及び一般管理費の内訳について詳細な情報を得たいと考えるのは無理からぬことであり、会社は、組合の理解が得られるように、会社の主張の根拠を具体的に説明したり、一時金減額の妥当性に関する資料を示すなどし、また、結局において組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して説明するなどの努力をすべき義務があると言える。

ここでいう資料とは、必ずしも現に存在する資料をそのまま示すことを必要とするものではなく、会社の経営に係る諸情報の中に、個人情報に関するものや、会社の経営戦略上秘匿すべき情報があれば、そのことに配慮して特段の支障がない限りで会社が説明用に作成したものであったとしても何ら差し支えはない。

- (3) 本件において、組合は、第1回及び第2回の団体交渉では、販売費及び一般管理費の内訳の説明を求めない旨を会社に伝えていた。これは、過去の団体交渉において資料開示の是非を巡り交渉が紛糾し長期化した挙げ句、頓挫した経緯があることから〔第4の3〕、本件の一時金交渉では、交渉が紛糾することを避け実質的な交渉を進展させる目的によるものである〔第4の4(1)、(2)〕。

しかし、第3回団体交渉における会社の回答を受けてからは、組合は、第4回及び第5回の団体交渉において、当初回答の0.

5か月分から上積みできないことの理由について説明を求め、販売費及び一般管理費の内訳を開示することを求めたことが認められる〔第4の4(4)、(5)〕。

- (4) 会社は、一時金の団体交渉において、平成25年度の損益の月次推移は表にして示していたが〔第4の4(1)ア〕、上記組合の要求を受けた後も、販売費及び一般管理費の内訳については、組合がその内容を理解するのに必要と思われる情報を明らかにしていない。

団体交渉において、会社には交渉妥結に向けて組合の理解を得るために必要な資料を示して説明するなどの努力をすべき義務があることは上述したとおりであり、会社の上記のような対応は、過去の団体交渉において、平成20年度からの売上高の推移等の資料を示していたとしても〔第4の4(1)ア〕、会社の経営状況が一時金についてどの程度の支払が可能な状況かについて、組合の理解が得られるように説明をする努力を十分に尽くしたとは認め難い。

- (5) 会社は、一時金交渉では、基本給の減額交渉と比較し、開示すべき資料の範囲はより限定的であると主張するが、仮にそうであっても、一時金交渉と言えども、労働者にとっては賃金という重要な労働条件に係る交渉であることからすれば、一時金交渉において、販売費及び一般管理費の内訳を開示する必要がないとまでは言えない。
- (6) 以上のことを総合的に勘案すると、第4回団体交渉から第5回団体交渉にかけての会社の対応は、全体として誠実さに欠ける交渉態度であると評価せざるを得ず、労働組合法第7条第2号に該当すると判断する。

#### 4 一時金の支給について（争点4）

- (1) 組合は、会社が、一方的に一時金の支給を行ったことが団体交渉の拒否に当たると主張するので、以下検討する。
- (2) 会社は、平成26年8月8日、組合から、労働債権の一部弁済に関する協定書の案をファックスで受け取った後、同日、組合に対し、労働債権の一部弁済額の振り込みを行い、また、一時金支

払明細書を組合の組合員に配付するとともに、同人らの銀行口座に一時金を振り込んでいる〔第4の5(1)、(2)〕。

これら会社の一連の行為は、会社が、一時金の上乗せの対案として労働債権の一部弁済を提案していた経過があることから、組合から労働債権の一部弁済に関する協定書の案を受け取った際に、組合が、労働債権の一部弁済に応じ、一時金については0.5か月分で妥結する意思があると即断して行われたものと認められ、そのこと自体は無理からぬことと言える。

また、会社においては、過去に正式な協定書がなくても支給した事実があることもあり〔第4の5(4)〕、前もって回答した一時金の支給日に、非組合員や別組合の組合員と同様に振込事務を行うことを優先させたものであると推察でき、特段交渉を打ち切るために振り込んだとは認められない。

さらに、その後、第4回と第5回の団体交渉に応じていることから〔第4の4(4)、(5)〕、会社は交渉の打ち切りをもくろんで支給したとは認められないし、第4回と第5回の団体交渉においては、現在の経営状態では、当初回答の額が支給できる限界であり上積みをする事ができない趣旨の回答をしているのであって〔第4の4(4)、(5)〕、このことは第1回の団体交渉の回答から変わるものではないが、ことさら団体交渉を形骸化させようとする態度であるとは認められない。

- (3) 以上のことから、会社には、一時金の支給を行うことで交渉を終結させようとの作意があったとは認められず、労働組合法第7条第2号に該当しないと判断する。

## 第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成28年2月18日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ⑩