

写

命 令 書

大阪市中央区

申立人 F
代表者 執行委員長 B

大阪市中央区

被申立人 G
代表者 代表理事 C

上記当事者間の平成29年(不)第6号事件について、当委員会は、平成30年7月11日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

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

F
執行委員長 B 様

G
代表理事 C

平成28年11月21日に開催された団体交渉における、貴組合員 D 氏の賃金改定に係る議題についての当法人の対応は、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められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、中央労働委員会において成立した和解内容に違反し、団体交渉で申立人が求める財務資料を示さず、賃上げのできない理由を説明しないなど、組合員の賃金改定及び平成28年冬季一時金に係る団体交渉に誠実に応じない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 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 G (以下「法人」という。)は、肩書地に法人本部を置き、神職資格を通信教育にて付与する事業を行う一般財団法人であり、その従業員数は本件審問終結時4名である。

イ 申立人 F (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約700名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成21年8月1日、D (以下、組合加入前も含め「D組合員」という。)は、法人に就職し、同24年12月、D組合員は、組合に加入した。

(甲14、甲15、乙22)

イ 平成25年12月4日、組合は当委員会に対し、法人が、団体交渉(以下「団交」という。)において、賃金改定に係る議題について、収支などの資料を開示せず、不誠実な対応をとったこと等が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立てを行った(平成25年(不)第60号事件。以下、この事件を「25-60事件」という。)

ウ 平成26年11月、法人は、D組合員から休職願いが提出されたことを受け、D組合員に対し、休職を命じた。

(乙22、証人 D、証人 E)

エ 平成27年6月15日、当委員会は、組合及び法人に対し、25-60事件について命令書(以下「25-60府労委命令」という。)を交付した。

25-60府労委命令の主文には、「1 被申立人は、申立人が平成25年3月8日付けで申し入れた賃金改定の議題に係る団体交渉について、誠実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。」、「3 申立人のその他の申立てを棄却する。」との記載があった。

(甲1)

オ 平成27年6月24日、法人は、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し、25-60府労委命令に係る再審査申立てを行った（以下、この事件を「本件再審査事件」という。）。

（乙22）

カ 平成27年7月30日、組合は法人に対し、「要求並びに団体交渉申入書」と題する文書（以下「27.7.30団交申入書」という。）を送付した。

27.7.30団交申入書には、平成25年4月以降、5,000円の賃金改定があったものとして、その差額の支払、同26年4月以降休業までの間、さらに上乘せして5,000円の賃金改定があったものとして、その差額の支払、等を要求するとともに、団交開催を申し入れる旨の記載があった。

（甲4、乙22、証人 E ）

キ 平成27年8月19日、組合と法人との間で、団交（以下「27.8.19団交」という。）が開催された。

（乙22、証人 E ）

ク 平成28年4月13日、組合及び法人は、中労委の和解勧告を受諾し、本件再審査事件に関し、和解（以下「中労委和解」という。）が成立した。中労委和解における和解条項（以下「和解条項」という。）は次のとおりであった。

「1 法人は、組合が平成28年5月までに申し入れる団体交渉において、組合が平成25年3月8日付けで申し入れた D 組合員（以下「D」という。）の賃金改定要求5000円に対し、同年4月4日に基本給につき1か月2225円増額すると回答した具体的な理由について、これらが明らかとなる給与制度や財務状況等に関する資料を提示して丁寧な説明を行う。

2 法人が本件救済申立てまでに行われた団体交渉において、Dの賃金改定額の根拠が同人の評価を理由とする旨述べなかったことについて、法人と組合間に争いはないことを確認する。

3 法人及び組合は、本和解により本件が円満解決したことを相互に確認する。
今後、組合が組合員の労働条件に係る事項について交渉を申し入れた場合、法人及び組合双方は誠実に交渉を行う。」

このとき、「審査委員要望」と題する文書（以下「審査委員要望書」という。）が出されたが、その内容は、次のとおりであった。

「 審査委員要望

使用者と労働組合は、お互いに誠実な対応を通じて、合意形成に向けて努力することが重要です。

誠実団交義務の内容については、以下のとおり裁判例があります。

労働組合法七条二号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、上記規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団体交渉にあたる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである（東京地裁平成元年9月22日判決）。

したがって、法人及び組合が、今、私が読み上げた趣旨に則って、本勧告書のとおり履行することを要望します。 」

また、同日、組合及び法人は、労働組合法第27条の14第2項による和解の認定を申し立て、中労委は、所定の要件を満たしていると認め、25-60府労委命令は失効した。

（甲2、甲3、証人 E 、当事者 B ）

ケ 平成28年4月26日付け「復職許可書」により、法人は D 組合員に対し、同年5月6日からの復職を許可する旨通知した。

（乙21）

コ 平成28年5月6日、組合執行委員長は、出勤する D 組合員に同行し、法人事務所を訪問した。このとき、組合執行委員長は、法人事務局の主事である E（以下「E 主事」という。）に対し、口頭で団交開催を申し入れた。

なお、主事とは、法人事務局の責任者である。

（乙22、証人 E 、当事者 B ）

サ 平成28年6月13日、組合と法人との間で団交（以下「28.6.13団交」という。）が開催された。この団交の席上、法人は組合に対し、「給与体系」と題する書面（以下「給与体系表」という。）及び平成25年3月31日現在の貸借対照表（以下「25.3.31貸借対照表」という。）を手交した。給与体系表の内容は別紙1、25.3.31貸借対照表の内容は別紙2のとおりである。

（甲5、甲6、甲7、乙1、乙22、証人 E 、当事者 B ）

シ 平成28年7月11日、組合は法人に対し、「抗議並びに申入れ」と題する文書（以

下「28.7.11組合文書」という。)を送付し、28.6.13団交における法人の対応について抗議等を行った。

これに対し法人は、同月19日、「反論書」と題する文書(以下「28.7.19法人文書」という。)をファックスで送信し、28.7.11組合文書は事実に基づかない書面であるとし、28.7.11組合文書に対する反論を行った。

(甲8、甲9、乙2、乙22)

ス 平成28年11月11日、組合は法人に対し、「要求並びに団体交渉申入書」と題する文書(以下「28.11.11団交申入書」という。)を送付した。

28.11.11団交申入書には、下記のとおり要求し、団交の開催を申し入れると記載した上で、①平成27年7月30日の要求に対して、法人は中労委の和解条項を無視し、不誠実な対応をし、かつゼロ回答であった旨、②過去の損益計算書、キャッシュフロー等の資料を示し、合理的な回答をすることを求める旨、③平成28年度冬季一時金として2.5か月分の支給を求める旨、等が記載されていた。

(甲10、乙22)

セ 平成28年11月21日、組合と法人との間で団交(以下「28.11.21団交」という。)が開催された。

(甲11、乙3、乙22、証人 E、当事者 B)

ソ 平成29年1月30日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

28.6.13団交及び28.11.21団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 法人の対応は、和解条項第1項及び審査委員要望書の内容を無視し、形式だけ和解勧告に従ったもので、不誠実な交渉以外の何ものでもない。

東京地裁平成元年9月22日判決に示すとおり、法人は、たとえ給与表に基づく賃金改定であっても、なぜ、その表による額しか改定できないのか、具体的に説明し、必要な資料と根拠を示さなければならないのであって、交渉時の発言は、まさに、その努力をせず、合意達成の可能性を模索する義務を放棄している。

また、審査委員要望書に対して、全く理解せず、同じことを繰り返す法人は極めて悪質といわざるを得ない。

(2) 中労委和解について

ア 中労委が求めたのは給与体系表と貸借対照表だけという法人の理解は誤解である。

イ 「収支の資料」と「財務状況等に関する資料」が別物という理解は承認できない。

労使交渉時に労働組合側が「財務状況を示すべきだ」という場合は内容的には財務諸表（貸借対照表や損益計算書）の提出を求めている。使用者は役員報酬や株主配当、交際費の具体的な金額を隠したいために、労使交渉用に作成した資料を提出することもあるため、中労委は、貸借対照表や損益計算書そのものの提出を義務づけるような表現を避け、「財務状況等に関する資料」という表現となったのであり、組合としてもそのように理解していた。

ウ また、給与制度の丁寧な説明を法人に求めているのが和解条項であり、資料の提示だけを求めているのではない。

法人は運用の説明で十分と主張するが、交渉で E 主事の給与がこの運用から外れていること、給与表の適用が D 組合員だけであることを法人代理人は理解していなかったことから、その説明を丁寧に行う姿勢などなかったことは明らかである。

勿論、1年になぜ2,225円なのかの説明もなく、平成29年度に至っては、2,000円しか上げられていないことをみても、運用が規則通りでないことも明らかであるが、その説明もない。

(3) 28.6.13団交について

ア 28.6.13団交申入れの経緯について

D 組合員復帰に当たり、組合は法人事務所を訪問し、復帰後の職場環境等を確認要請した。その際、口頭で、27.7.30団交申入書に基づく交渉の開催を求めた。

D 組合員復帰の日の会話について、具体的な言葉としては不明確であると認識するが、交渉の議題は、27.7.30団交申入書に従って行われるべきものであることは、労使双方共通の認識であった。

イ 28.6.13団交時における法人の対応について

(ア) 法人は、給与体系表1枚と25.3.31貸借対照表1枚を示し、D 組合員の賃金について遡って引き上げることはできないと回答した。組合は、和解条項に違反すると主張したが、法人代理人は、「和解勧告に賃金上げろとは書いていない。」、「貸借対照表を渡せと書いてあるだけ、それで十分だ。」、「収支など渡さなくていい。」、「中労委はこちらの主張を認めたんだ。我々は勝ったんだから、これでいいんだ。」、「回答は変えない。」などと主張した。

(イ) 法人は、極めて具体的に貸借対照表を示したが、団交において、日々の収益活動において利益が出ているのか、出ていないのかが主要な議題のベースにな

るわけで、収支の内容は必須のものである。通常の賃金交渉、一時金交渉において、交渉のベースとなる資料であり、提出のない協議はあり得ない。

(ウ) また、前記(ア)記載の交渉時の発言は、合意達成の可能性を模索する義務を放棄するものである。

ウ したがって、あらゆる面から考察して、不誠実な対応に当たるといわざるを得ない。

(4) 28.11.21団交について

ア 組合は、平成28年11月11日、28.11.11団交申入書において28.6.13団交での法人の態度に抗議し、さらに、過去の損益計算書やキャッシュフロー等の資料を示すよう求めた。

しかし、28.11.21団交でも、法人は、「回答は同じ。」、「規則(給与表)を変える理由がない。」、「それ以上説明する理由はない。」、「和解は給与表と貸借対照表を出すだけだ。」と主張し、求める収支内容は全く明らかにしなかった。

イ 組合が審査委員要望書を引き合いに出すと、「こちらは2,225円でいくのが方針。」、「変えれば他に影響する。文句を言っているのは1人。」、「Dは賃上げはわずかと説明を受けて就職している。」などとして、賃上げのできない理由などについては一切明らかにしなかった。

法人は、法人が賃上げをする能力がない理由について明らかにしなかったことは、その方針からは当然、と主張するが、結局、法人の「方針」のみが理由と説明したにすぎず、合理的な理由の説明は一切なかった。そのことが不誠実に当たるという理解が足りない。

ウ また、平成28年度冬季一時金における法人の対応は、それまでの賃金改定における姿勢と全く同様であり、不誠実であった。

(ア) 法人の回答内容の説明は「方針」「原則」「妥当」「世間相場」「譲歩する必要はない」である。

a 組合は支給基準、あるいは額の合理的な決定基準の説明を求めているのであって、単に方針や原則という回答のみでは納得のしようがない。

b また、世間相場という回答も、賃金改定では法人が否定してきた概念であり、あまりに場当たりの回答である。

c 結論として、組合が何を言おうと「譲歩する必要がない」と回答されれば、協議は進まない。

(イ) 法人は、一時金について、過去、組合が4か月分で納得していた旨主張するが、労使が合意したのは平成24年のみである。平成25年の一時金については、組合は、年間4.5か月分を要求して交渉をしたが、法人の不誠実な対応により、

合意に至っていない。実質上それ以降、年間4か月分が支払われている。

(ウ) また、法人は、冬季一時金について、一度だけの交渉で本件申立てを行って
いることが一般の理解を超えている旨主張するが、賃金交渉における法人の姿
勢や冬季一時金の回答を聞けば、何度交渉を繰り返しても、姿勢も回答も変え
ないことは明白である。

(5) 以上のとおりであるから、28. 6. 13団交及び28. 11. 21団交は不誠実団交に当たる。

2 被申立人の主張

(1) 法人は、和解条項及び審査委員要望書を尊重した対応を行った。

法人が団交において不誠実な対応をしたと言われるようなことは、全く存在しな
い。

(2) 中労委和解について

ア 中労委和解の際、中労委の委員から提示を指摘されたのは、給与制度を示すも
の及び財務状況等に関する資料であって（財務の状況と収支の状況は別物であ
る）、具体的には給与体系表及び大阪府に提出していた貸借対照表であった。

イ 法人は、中労委の委員から、組合が問題とする「収支の資料」を示すよう求め
られたことは一切ない。

(ア) 和解条項で、組合が25-60事件の中心的争点としていた「収支の資料」につ
いて、何ら、触れられていないことの意味を認識すべきである。組合が「収支
の資料」にこだわるのであれば、このような和解に応じるべきではなかったの
である。和解条項第1項に「収支の資料」という文言が一切存在しないことは、
法人がそれを示さなかったことが不当とされていないことを、明確に示してい
る。

(イ) 組合は、「財務状況に関する資料」に、当然に「収支の資料」ないし「営業
成績（業績）に関する資料」が含まれると主張するが、これは、間違っている。
むしろ、一般企業では、両者は明確に区別して考えるのが多数である。

組合は、「財務諸表」という言葉の意味を根拠にして、「財務」に「収支」、
「損益」が含まれるとするが、和解条項第1項では「財務諸表」という言葉は
使われていない。つまり、「財務諸表」に含まれるものは開示すべき、と言っ
ていないのである。

(ウ) また、和解条項第1項は、そこに掲げられた書類に該当しても、必要があれば
提示し、必要がなければ提示する必要はない趣旨の条項であり、必要性があ
って初めて見せればよい、ということである。

そして、実際上も、「収支の資料」を示さないと団交ができないものではな
かった。

ウ また、和解条項第1項では「給与制度」という「制度」を示す資料の提示を問題としている。25-60事件の解決としては、給与体系を提示し、その運用を説明することで十分であるから、このような条項になっているのである。

組合は、給与制度に関し資料の提示だけではダメであると指摘するが、法人は、28.6.13団交において説明しており、その指摘は意味がない。

エ 組合は、法人が賃上げの要求に対し金銭的な譲歩をしないと、和解条項及び審査委員要望書に応じたものではないとするが、それは過大な要求である。

法人は、中労委において、D組合員の賃上げの回答につき、金銭的な上積みを求められたことは、一切ない。

組合は、和解条項について、法人から金銭的な上積みがないと和解の趣旨に違反する、との理解が基本にあるが、その理解は、まともではない。

(3) 28.6.13団交について

ア 28.6.13団交申入れの経緯について

(ア) 法人は、28.6.13団交は、中労委での和解条項第1項の説明の実行であると理解していた。

28.6.13団交は、①予め「D組合員の給与改定」について交渉すると議題が設定されて開始したものではなく、②団交のポイントは、和解条項第1項において約束した説明をするためのものである。

法人は、その認識に従い、和解条項第1項で約束した説明をしたところ、組合が賃金改定の交渉を求めてきたので、対応できる限度で対応したものでしかない。

(イ) 組合は、平成28年5月6日の帰りがけの発言が、27.7.30団交申入書に基づく日程調整を意味すると主張するが、無茶なこじつけの主張である。

平成28年5月6日、D組合員の復職に当たり、組合がD組合員に同行して法人事務所を訪れ、今後のD組合員の業務内容を確認し、勤務する机の場所を確認した。その帰りがけに、組合から法人に「あれの日程を決めてほしい」との表現で、団交開催日の調整をしたい旨の発言があった。そこでは、27.7.30団交申入書に基づく交渉という表現はなく、法人は、「あれ」について、直前の平成28年4月13日に締結した和解条項第1項に「組合が平成28年5月までに申し入れる団体交渉」で説明するとあるので、その説明のための団交の日程調整だと理解した。

イ 28.6.13団交時の法人の対応について

(ア) 法人は、D組合員の賃上げ回答に関して詳細な説明をした。

法人は、事前に準備した説明書を読み上げ、給与体系表及び25.3.31貸借対

照表を渡したものであり、組合もこれらの資料を受け取ったことを認めている。

なお、当日読み上げた説明書は、中労委和解で使用者委員から、和解条項に言う「丁寧な説明」のためには、こういう点を説明することだとのアドバイスがあり、その内容を織り込んで作成したものである。

法人は、和解条項の趣旨に沿った説明を行っている。

(イ) 28. 6. 13団交において法人が組合に示した書類は、中労委の使用者委員とも協議した結果であって、何ら不足を言われる筋合いはない。

(ウ) また、組合は、不誠実であるとして28. 6. 13団交時における法人の言動を挙げるが、組合が挙げた法人代理人の発言は、例えば組合を敵視する言葉を使った場合とは違い、その発言を見ただけで問題になるものではなく、いわば価値評価においてニュートラルな発言である。

ウ 組合の主張の根本的欠陥は、次の2つの点にある。

① 1つは、法人が28. 6. 13団交において、事前に作成していた説明書を読み上げ、かつ、資料を交付して、昇給を2, 225円とする理由を詳しく説明していることを、組合が全く無視していることであり、②もう1つは、組合が、28. 6. 13団交において強調し、かつ、ほぼそれだけを強調していたといえる賃上げ要求の論拠が、法人が賃上げの要求に対し2, 225円を超える金銭的な譲歩をしないことは、中労委の和解条項及び審査委員要望書に沿ったものではない、という主張であったことであり、しかも、組合が、本件申立てにおいて、そのことに全くほお被りをしていることである。

本件の判断において、上記①に留意せずに、法人の個々の言動を問題にするのは、メインである法人の理由説明を無視して、派生する発言を問題にすることである。法人が熟慮してまとめた、基本となる理由説明を無視して、法人の個々の発言を評価することはできない。

また、上記②に留意しないのは、木を見て森を見ない過ちを犯すものである。法人の対応は、組合の要求態度に対する対応であって、組合の要求態度を無視したのでは、法人の対応を正しく評価することはできない。

(4) 28. 11. 21団交について

ア 資料提供について

法人は、平成26年4月の団交において、①法人は年間数百万円の利益を出している、② D 組合員に月10万円の賃上げをしても資力的には可能である、との回答をし、一応の経営状況を説明している。それで D 組合員一人の賃上げ交渉のための資料の提供としては充分である。

イ 賃金改定について

(ア) 組合は、本件救済申立書に、法人は「賃上げのできない理由については一切明らかにしなかった」と記載している。

これが、法人が賃上げを2,225円を超えては実施しない理由を明らかにしなかったというのであれば、それは真っ赤な嘘を言っていることになる。

これに対し、法人が賃上げをする能力がない理由について明らかにしなかったというのであれば、それは当たり前のことで、何ら問題とされることではない。なぜなら、法人は賃上げする能力がない、などということは一切言ったことがないからである。法人が賃上げする能力がない理由について明らかにしなかったことは、その方針からは当然であり、何ら問題とされることはない。

(イ) また、本件救済申立書の、法人は「賃上げのできない理由については一切明らかにしなかった」との記載には、組合の考え方の根本的な欠陥が示されている。

組合は、賃金改定（昇給）の件については、組合が5,000円の賃上げを要求したら、使用者側で5,000円の賃上げができない理由を明らかにし、組合を説得できなければ、5,000円の賃上げをしないといけないとの考え（立場）を取っている。しかし、日本では、賃上げは、労使の交渉の結果、合意に至ればなされるもので、労働組合が請求したら、使用者においてそれができないことを抗弁的に主張すべきで、その主張・立証ができなければ賃上げをすべきだという制度にはなっていない。

(ウ) さらに、組合は、①法人の28.6.13団交における説明を無視するだけでなく、②28.7.11組合文書の送付とこれに対する28.7.19法人文書の送付というやり取りも無視している。組合は、法人の説明・主張を無視し、自分の言いたいことを言っているだけである。

(エ) 組合が納得しないことが、説明が合理的でないことにはならない。自分の気に入らない説明は無視して、法人から2,225円についての合理的な理由説明がなかったと主張すること自体が大きな間違いである。

(オ) さらに、組合は、法人が常々指摘している、昇給における「平均」の有する価値についての疑問に何ら答えようとしていない。

①まず、組合が言う昇給についての「平均値」が、なぜ D 組合員の昇給の基準になるのかという問題がある。労働の金銭的対価の評価は、給料・賞与・退職金の金額の総体であって、さらには、仕事の質と量、残業の有無、休日の取りやすさ等もからんだ総体である。また、採用時の説明も影響する。

また、②なぜ多数の企業の多数の従業員の平均の問題によって、一企業の一人である D 組合員の昇給の基準になるのかという問題がある。同一規模の

集団の平均値同士の対比には価値があっても、平均はあくまで平均であり、平均点で各人の個人点が決まるものではない。

法人は、団交の当初から、組合が、D 組合員の賃上げが組合の言う平均値によって決められるべきだ、と主張していることへの疑問を提示している。しかるに、組合は、自らに向けられた疑問の解消のための説明は一切しようとし
ない。

ウ 平成28年度冬季一時金について

(ア) 法人代理人は、年間4か月分で、冬季は2か月分であると回答し、その理由として、①年間支給が3か月分のところもあり、5か月分のところもある中で、法人は4か月分とすることが妥当だと判断した、②特に、D 組合員については、法人が仕事の内容を配慮しており、特に賞与をもって報いなければならないことはない、と説明している。

D 組合員について増額する理由がないことを詳論すれば、D 組合員は、①平成26年11月頃から休職し、約1年6か月休職した後、平成28年^(マ)4月に復帰したので、その間の活躍はない、②さらに、復帰後も、その疾患により仕事につき特別の配慮を必要としており、活躍はないことである。団交の流れで、それを面と向かっていう機会はなかったが、上記のとおり、そのことを婉曲に伝えている。

(イ) 組合は、法人の説明が不誠実である旨主張する。

a まず、組合は、支給基準、あるいは額の合理的な決定基準の説明を求めているのであって、単に方針や原則という回答のみでは納得のしようがない旨主張する。

年4か月分で、冬季2か月分であることについての法人の説明は世の中で通用するものである。使用者が、労働組合が満足する説明をしないと不当労働行為となるものではなく、法人の回答に何ら問題はない。

組合は、過去の団交において、年4か月分という言い方の回答で納得していたにもかかわらず、28.11.21団交で、突然、厳しいことを言い出した。しかも、詳しい説明をする事例が普通であるないし多数あると口で言うだけで、全く事例を示さない。

支給基準あるいは額の合理的な決定基準の説明につき、世間でこうしているという基準があると言うなら、組合は、それを文献・資料等をもって明らかにすべきであるところ、組合は一切そのような努力はしない。

b また、組合は、世間相場という回答も、賃金改定では法人が否定してきた概念であり、あまりに場当たりの回答である旨主張する。

法人代理人が、「世間相場」という言葉そのものを使った記憶はないが、4か月分の一時金（賞与）が世間的に妥当だといえると言ったことはある。

しかし、この発言は、法人が、賃上げ交渉において、平均を問題にすることを非難することとは矛盾しない。なぜなら、法人の論理としては、法人は賃上げにおいて2,225円の賃上げをしているが、それは2,225円が世間の処遇（相場）に見合っている、妥当なものだということとともに、一時金（賞与）においても、4か月分が世間の処遇（相場）から妥当だと言うものであって、その論理は同じ類の根拠づけだからである。世間並み、人並みに上げているというのは、その処遇の正当性の根拠づけとなる。

これに対し、組合の言う、D組合員の賃上げが平均に足りないということは、法人の主張する2,225円の正当性を否定する根拠にはならない。法人代理人の述べた論理と、これとは、全く違ったことである。なぜなら、組合が言う論理の「平均」というものが何の平均か自体明確ではないし、かつ、その平均にD組合員が当てはまるという裏付けも全くないからである。

言い換えると、組合の主張するような、賃上げ額が2,225円ではだめで、5,000円ならよいというような緻密な相場はないのである。しかしながら、賃上げ額が2,225円でも悪くないという程度の世間の相場や、一時金（賞与）が年間3か月分や4か月分でも悪くはないという程度の世間の相場はあるということである。

- c さらに、組合は、単に1回団交を行い、労働組合から納得できないと言われた使用者が、「譲歩する必要がない」と回答することがいけないと言う。しかし、それなら「譲歩する必要があります。」と答えるべきだということになるが、そのような回答をすべきだという話を聞いたことがない。組合の言い分は、交渉を否定するものでしかない。

(ウ) 一時金（賞与）について、組合は、平成24年度分、同25年度分及び同26年度分については、年間4か月分で同意している。D組合員は、平成26年11月頃から同28年4月頃まで休職し、その間の賞与の要求はなかった。

労働者及び労働組合が従来それで同意し異議がなかったことは、使用者にとってのプラス材料である。そして、世間的に3か月もあり、5か月もある中で、4か月は妥当であるというのは、合理的な説明である。

組合が、改めて4か月分を問題にすることは組合の自由であるが、4か月分ということ、上記以上に説明しないと意味がないとか、合理的な説明でないということにはならない。むしろ、従来の交渉のテーブルをひっくり返す側が、それを正当化する根拠を示すべきである。しかるに、組合は、単に法人の説明

に対し、4か月の根拠になっていないと言うだけであった。

組合は、中労委の和解条項を頼りに、強硬な、頑迷な態度に出ているが、和解条項及び審査委員要望書は、組合が言うようなことまで使用者に求めたり、指示しているものではない。

(エ) 組合は、法人の説明に対し、説明になっていないとか、他の企業は説明していると言うだけで、その説明すべき具体的な内容や実例を示すこともない。

そもそも、D組合員は、1年半にもわたって私病による休職という恩恵を法人から受け、かつ、復職後もその仕事に配慮をしてもらっているのであって、それが他の従業員より高い賞与を要求することを受け入れられなくても何らおかしいことはない。

(オ) 平成28年度冬季一時金については、組合は、今後いくら交渉をしても法人の回答が変わらないとの予測をもって、不当労働行為であるとの申立てをしている。しかし、ただ単に1回交渉をして拒否されたら、それで和解違反であるとか、不当労働行為であるとかいうのは、手抜き以外の何物でもない。

団交は、団交を行えば、必ず上積みの結果が出るのが保証されるものではない。団交の心は、労働組合が説得力のある交渉、団結力を示した交渉を行えばよい結果が出るはずだ、というものである。

組合が、今後いくら交渉をしても法人の回答は変わらないとの予測をもって不当労働行為であるとするのは、団交の理解が間違っている。

(5) 以上のとおり、28.6.13団交及び28.11.21団交における法人の対応は、いかなる点においても誠実になされており、不誠実団交となるような点は全くない。

第5 争点に対する判断

争点(28.6.13団交及び28.11.21団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。)について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 中労委和解までの経緯について

ア 平成21年8月1日、D組合員は、法人に就職し、同24年12月、D組合員は、組合に加入した。

(甲14、甲15、乙22)

イ 平成25年6月7日、法人、D組合員及び組合との間で、合意書が締結された。当該合意書には、平成24年度の一時金について、年間の支給月数を昨年並みの4.5か月分とするのではなく、4.0か月分とする旨の記載があった。

また、平成25年度の一時金について、法人はD組合員に対して、年間4か月分を支給した。

(乙8、乙22)

ウ 平成25年12月4日、組合は、25-60事件の申立てを行った。

エ 平成26年11月、法人は、D組合員から休職願いが提出されたことを受け、D組合員に対し、休職を命じた。

(乙22、証人 D、証人 E)

オ 平成26年12月5日、法人は組合に対し、「ご通知」と題する文書により、平成26年度の一時金は、年間で基本給の4か月分とし、同年冬季一時金は2か月分を支給する予定である旨、D組合員については欠勤分を日割り計算で控除して支払う旨等を通知した。

これに対し組合は、同月10日付け文書により、一時金の金額については了解した旨通知した。

(乙9、乙10、乙22)

カ 平成27年6月15日、当委員会は、組合及び法人に対し、25-60府労委命令を交付した。

(甲1)

キ 平成27年6月24日、法人は、本件再審査事件の申立てを行った。

(乙22)

ク 平成27年7月30日、組合は法人に対し、27.7.30団交申入書を送付した。

27.7.30団交申入書には、先般の労働委員会の命令に関して下記のとおり要求する旨記載した上で、①平成25年4月以降、5,000円の賃金改定があったものとし、その差額の支払、②平成26年4月以降休業までの間、さらに上乘せして5,000円の賃金改定があったものとして、その差額の支払、③上記賃金改定に基づく賞与分の差額の支払、④25-60府労委命令に従い文書の手交、を求める旨の記載や、上記の件について、団交の開催を申し入れる旨の記載があった。

(甲4、乙22、証人 E)

ケ 平成27年8月19日、27.7.30団交申入書に基づき、組合と法人との間で、27.8.19団交が開催された。

この団交において、賃金改定についてやり取りがあり、その際、組合から、法人の収支に余裕があれば、世間相場があるので、そのぐらいは上げるべきではないか、との発言があった。

同月27日、組合は法人に対し、賃金引上げ額のデータを送付した。

(乙22、証人 E)

コ 平成28年4月13日、組合及び法人は、中労委の和解勧告を受諾し、中労委和解が成立した。

同日、組合及び法人は、労働組合法第27条の14第2項による和解の認定を申し立て、中労委は、所定の要件を満たしていると認め、25-60府労委命令は失効した。

(甲2、甲3、証人 E、当事者 B)

(2) 中労委和解以降の経緯について

ア 平成28年4月26日付け「復職許可書」により、法人は D 組合員に対し、同年5月6日からの復職を許可する旨通知した。

(乙21)

イ 平成28年5月6日、組合執行委員長は、出勤する D 組合員に同行し、法人事務所を訪問した。このとき、組合執行委員長は、E 主事に対し、口頭で団交開催を申し入れた。

(乙22、証人 E、当事者 B)

ウ 平成28年5月26日から同年6月7日までの間、組合と法人との間で、団交の日程、開催場所等について、電子メールでのやり取りがあった。このやり取りの中で、団交議題については言及がなかった。

(甲13、乙5、乙6、乙7)

エ 平成28年6月13日、組合と法人との間で、28.6.13団交が開催された。28.6.13団交において、次のようなやり取りがあった。

(ア) 冒頭、組合から法人に対し、27.7.30団交申入書に対する回答を求める旨の発言があった。

(イ) 法人は組合に対し、給与体系表及び25.3.31貸借対照表を手交するとともに、平成25年4月及び同26年4月の昇給について、1か月2,225円の増額と回答する理由について、概ね、次のように発言した。

a 1か月2,225円とする理由について、①職員の給与体系は給与体系表に基づいている旨、②これは職員全員に適用されている旨、③給与表に示すとおり、大学卒の D 組合員の場合、平成25年度は4月から基本給につき1か月2,225円の増額となる旨、④ E 主事は就職時の約束により昇給はない旨、職員 A の昇給額は、平成25年4月は2,225円、同26年4月は2,225円である旨

b 平成25年4月、同26年4月の昇給額を、1か月5,000円に増額するよう求める組合要求を受け入れられない理由について、①特別な事情がない限り、職員の昇給は規定のとおり、従来どおりとすることを基本方針としており、D 組合員の場合、これを変更する事情はなかったと判断した旨、②他の職員も規定に従った昇給をしている旨、③ H においても、平成25年4月及び同26年4月において、規定に従った定期昇給のみで、ベースアップ

はしていない旨

ｃ 資料の開示について、①法人は、上述の考えのもとに昇給額を決めることが事業の順調な運営のために適切であると考えたものであって、法人の収支が苦しいから1か月2,225円の昇給しかできないと言っているものではない旨、②法人の財務状況を示す資料として、平成25年6月14日に大阪府知事に提出した、平成24年度の公益目的支出計画実施報告書に添付した25.3.31貸借対照表を提示する旨、③これによれば、法人が、事業を運営する上において十分な資産を保有し、かつ健全に運用され、事業が順調であることを示している旨、よって、これ以上に、法人の収支を明らかにする必要はないと考える旨

(ウ) 組合が、それでは中労委で和解したことにはならない旨、全く意図が反映されていない旨述べたところ、法人は、和解条項には賃金引上げに関する記載はない旨、財務資料を提示するようにとのことだったので、提示した旨、これで十分である旨述べた。

組合が、それでは誠実に説明したことにならない旨、これ以上出さない、では中労委和解に違反する旨述べたところ、法人は、和解条項には賃金を引き上げるよう記載されていない旨、1か月2,225円より賃金を引き上げないのは和解条項違反ではない旨、収支の資料を出すよう和解条項には書いておらず、貸借対照表でよい旨述べた。

組合は、それでは交渉にならない旨、組合は以前にも資料を送って世間並みという主張をしている旨、互いの主張をして説得し合うのが交渉である旨述べ、法人は、回答は変えない旨述べた。

(甲5、甲6、甲7、乙1、乙22、証人 E、当事者 B)

オ 平成28年7月11日、組合は法人に対し、28.7.11組合文書を送付した。

28.7.11組合文書には、28.6.13団交において、法人は、3年前の貸借対照表を提出するのみで、その他の資料は提出する必要がない、資力は十分あるが賃金は上げない、として一貫してゼロ回答を繰り返した旨、法人代理人からは中労委の和解は勝ったんだ、との発言もあり、これでは労使の話合いを原則に和解をした意味がない旨、法人の対応は、中労委の和解条項の主旨に反する対応であると判断せざるを得ない旨、28.6.13団交時に、再検討して交渉を開催するよう申し入れたが、その後連絡がない旨、28.6.13団交に強く抗議するとともに、対応を再検討の上、速やかに団交を開催するよう求める旨記載されていた。

(甲8、乙22)

カ 平成28年7月19日、法人は組合に対し、28.7.19法人文書をファックスで送信

した。

28. 7. 19法人文書には、①28. 7. 11組合文書を受領したが、あまりに事実に基づかない書面であることに驚いている旨、②法人は、28. 6. 13団交は、主に和解条項第1項に記載された約束の履行のための団交と理解しており、その団交の中で昇給の交渉も行ったものである旨、③法人が和解条項第1項で約束したことは説明を行うことであり、法人は、28. 6. 13団交においてその義務を果たしている旨、④組合は、28. 7. 11組合文書で、3年前の貸借対照表を提出することが不当であるかのように記載しているが、和解条項で要求されているのは、平成25年3月8日付けで申し入れたD組合員の賃金改定要求5,000円に対し、同年4月4日に基本給につき1か月2,225円増額すると回答した具体的な理由について説明を行うこと、であるから、3年前の同25年3月31日現在の貸借対照表を出すのが正解であって、何ら不当ではない旨、⑤和解条項には、給与制度や財務状況等に関する資料を提示して、と明示されていることから、給与制度を示す資料として、給与体系表を示し、財務状況を示す資料として25. 3. 31貸借対照表を示した旨、これは、和解を進める過程で中労委の使用者側委員から指示を受けていたこと、そのものである旨、⑥そもそも、組合が、25-60事件において、法人の団交対応が不誠実であることの最大の理由として指摘していたのは、収支の資料を開示しないことであったのに、和解条項では収支の資料の開示については何ら触れられていない旨、法人は平成26年4月11日の団交で例年数百万円単位の利益を出している旨説明済みであり、28. 6. 13団交においても、上記収支の状況及びそれを上記の団交で説明した旨を再度説明した旨、⑦中労委での和解条項第1項において約束した内容は、上記に尽きている旨、⑧法人代理人が、28. 7. 11組合文書に記載された「中労委の和解は勝ったんだ」との表現をしたか否かは、明確な記憶はないが、その意味するところは、中労委での和解条項第1項で約束した内容は上記に尽きているということであり、それは正当だと考えている旨、⑨組合は、和解条項第1項に違反するというのであれば、どこがどのように違反するのかを指摘すべきである旨、⑩組合は、28. 7. 11組合文書において、28. 6. 13団交のやり取りにつき、同団交時に再検討して交渉を開催されるよう申し入れたが、その後連絡はない、と記載しているが、28. 6. 13団交で、法人の、昇給について2,225円の回答を変更する必要を見出せないとの回答に、それでは話をする意味がないと言って交渉を打ち切り、席を立ったのは組合であり、法人からの連絡がない、として問題にされる状況にはない旨、⑪法人は、団交開催には応じるが、昇給に関する法人回答の理由は、28. 6. 13団交で資料を渡し丁寧に説明したところ、これを無視し、それでは中労委で和解した意味がないとか、組合が5,000円の昇給を求め

たら使用者はそれができない理由を説明すべきだという非難を繰り返しても回答は変わらない旨、⑫組合が、2,225円を超える昇給を要求することは労働法の認めるところであることは十分に認識しこれに対応するが、使用者はこれに応じる義務はなく、また、中労委和解を根拠に法人に2,225円を超える提案をすべきとの要求は全く根拠がなく、これを認めることはできない旨、⑬法人は、団交の要求は拒否しないことを基本方針としており、今回も団交に応じる意向ではあるが、今回、法人が団交に応じるのは、決して、組合の要求している再検討をして考えが変わったからではないことを念押しする旨、組合が、それでも団交を求めるとのか、それなら団交は不要とするのか、いずれの結論であろうと連絡してほしい旨の記載があった。

なお、組合は、28.7.19法人文書を受けて、法人に対し連絡することはなかった。

(甲9、乙2、乙22、当事者 B)

キ 平成28年11月11日、組合は法人に対し、28.11.11団交申入書を送付した。

28.11.11団交申入書には、下記のとおり要求し、団交の開催を申し入れると記載した上で、次の記載があった。

- 「1、2015年7月30日の要求に対して、貴職は労働委員会の和解合意事項を無視し、不誠実な対応をされ、尚且つ回答についてはゼロでした。
- 2、当組合としては、過去の損益計算書、キャッシュフローなどの資料を示し、合理的な回答をされるよう求めます。
- 3、本年度冬季一時金として2.5月分の支給を求めます。
- 4、D に対して来年2月1日よりの有給休暇として15日付与されるよう求めます。」

(甲10、乙22)

ク 平成28年11月21日、組合と法人との間で、28.11.21団交が開催された。28.11.21団交において、次のようなやり取りがあった。

(ア) 冒頭、組合は、①前回団交の件も含め28.11.11団交申入書を提出し、本日の開催となった旨、②28.11.11団交申入書の1項及び2項について、28.6.13団交では法人は25.3.31貸借対照表を1枚提出しただけで、それ以上の説明がなかったが、組合としては、損益計算書、キャッシュフロー等の資料を提出し、D 組合員の賃上げができない客観的理由を説明するよう求めている旨、③3項については、今年度冬季一時金として2.5か月分の支給を求めている旨、④4項については、有給休暇について、2月1日が基準日となるが、昨年4月中旬復帰のため、出勤率を考慮し、新規付与として15日を要求している旨述べ

た。

(イ) 組合が、要求に対し質問があれば回答するが、なければ法人回答をもらいたい旨述べたところ、法人は、1項及び2項は、前の繰返しであり、今の状態である旨述べた。組合が、貸借対照表を提出すればよいという考えなのか尋ねたところ、法人は、そうである旨述べた。

(ウ) 組合が、組合は2,225円以上の賃上げを要求しており、法人がそれ以上の賃上げができない根拠を求めている旨述べたところ、法人は、余力はあるが応じることができない旨、資力の問題で賃上げできないと言ったことはない旨述べた。これに対し組合が、法人は以前から、人事評価ではないと言っていた旨述べたところ、法人は、これを肯定し、規則を変える理由がないからである旨述べた。組合が、その理由を尋ねたところ、法人は、そんなことは答える必要がない旨、皆これできている旨述べた。組合が、その規則は、いわゆる定昇制度である旨述べたところ、法人は、当方はそれで行きたいと言っており、それ以上説明する理由はない旨、団交において、こちらの根拠を全て示す必要はない旨、中労委でそのような結論になった旨、和解条項は給与体系表と貸借対照表を提出しなさい、というだけである旨述べた。組合は、審査委員要望書は無視しているのか尋ねたところ、法人は、審査委員要望書には応えている旨述べた。

(エ) 組合は、審査委員要望書を読み上げた上で、規則だからこうだ、だけでいいと思っているのか尋ねたところ、法人は、今まで色々説明してきた旨述べた。これに対し組合は、聞いていない旨、人事評価ではないとは言っていた旨、規則だからと言っていた旨、逆に賃金を上げないといけない根拠を組合から示せと言われていた旨述べた。法人が、当方を説得するよう言っている旨述べたところ、組合は、だから組合は世間相場の資料などを送付した旨述べた。法人は、世間相場は平均でしかない旨、平均は平均でしかなく、D組合員が平均額の昇給になるか決まっていない旨、平均で話をしても仕方がない旨述べた。

組合が、平均を外す根拠が必要である旨述べたところ、法人は、仮に法人が1,000人雇用していて、2,225円しか賃上げしていない、それは世間の平均より下ですよ、ということなら話として分からないでもないが、賃上げ交渉しているのは一人しかいない旨、平均を論じても仕方がない旨述べた。組合が、我々は世間の平均をもって、2,225円以上上げるべきだと要求している旨、審査委員要望書に記載のとおり、納得するよう目指すわけである旨述べたところ、法人は、2,225円で行くのが方針である旨述べた。これに対し組合が、その方針を変えてほしいと言っている旨述べ、法人側の理由は何であるのか尋ねたところ、法人は、それで行こうということに来ており、変える理由がない旨述べた。

これに対し組合が、理由がないとする理由について、尋ねたところ、法人は、そのようなことまで言う必要はない旨、3人のうち2人は納得している旨、変えると他に影響する旨述べた。組合が、影響すると何が問題なのか尋ねたところ、法人は、落ち着いているからである旨述べた。

組合が、最初の賃上げ要求時に、組合が25-60事件を申し立てる前に、法人が4,000円の回答をしていれば何の不都合も生じなかった旨、妥結していれば皆が上がっていた旨述べたところ、法人は、落ち着いているところに波風を立てる理由がない旨述べた。組合が、落ち着いている、という意味が分からない旨、平穩にきているから要求するのはおかしい、というのはどういうことなのか、と述べたところ、法人は、要求するのはいいが、それに応じる義務はない旨述べた。

組合が、応じる義務がないというのはいいが、きちんとした理由を説明する義務はある旨述べたところ、法人は、3人のうち2人は納得している旨述べた。これに対し組合が、2人ではなく1人である旨、E主事は、そもそも制度として昇給はない旨述べた。これに対し法人は、1人は納得している旨、それで法人としては変える必要はないと考えている旨述べ、組合は、その1人も、60歳を超えた嘱託職員である旨述べた。

組合が、法人には賃金規定も就業規則もない旨、給与体系表だけで決まっているということはない旨述べたところ、法人は、そんなことはない、それで納得して就職した旨述べた。これに対し組合は、それは違う旨述べ、法人は、そんなことはない旨述べた。組合が、就職する面接時に、給与体系表を提示していない旨、労働委員会でも法人側証人がそのように証言していた旨述べたところ、法人は、賃上げはわずかと言った旨述べた。組合が、給与体系表はD組合員が就職した後で作成したものである旨述べたところ、法人は、そんなことはない、見せなかったことと、後で作成した、とは違う旨述べた。組合が、後で作成したのは明らかである旨、法人の規定ではなくD組合員用に作成したものである旨述べたところ、法人は、給与体系表はD組合員が就職した際に作成したが、今後、これを基準にして処理していくために作成した旨述べた。

(オ) 組合が、冬季一時金について回答を求めたところ、法人は、12月に基本給の2か月分を支給することを決定している旨述べた。組合が、なぜ2か月分としたのか説明してほしい旨述べたところ、法人は、それが妥当であるとの法人の決定である旨述べた。組合が、それでは納得できない旨述べたところ、法人は、基本的に年間4か月分とし、12月に2か月分を支払う方針を決定している旨、それを変更する理由がない旨述べた。

組合が、年間4か月分とした理由を尋ねたところ、法人は、3か月のところもあり、5か月のところもある中で、4か月とするのが妥当であると判断した旨、特にD組合員については、法人が仕事の内容を配慮しており、特に賞与をもって報いなければならないことはない旨述べた。組合が、それでは、頑張れば増額するのかと尋ねたところ、法人は、組合は屁理屈ばかり言う旨述べた。

組合が、要求に対して2か月分と回答する理由を示すべきである旨述べたところ、法人は、それが妥当であるからである旨述べた。組合が、なぜ妥当であるのか尋ねたところ、法人は、世間的に妥当だと言える旨、日本では経営者が企業の経営状況を従業員に明らかにして、従業員の意見を聞いて給料を決めるという仕組みには、一般的になっていない旨述べた。組合が、都合のいいところだけ世間相場と言う旨、我々が団交をしている会社は、皆、経営状況を明らかにして団交に応じている旨述べたところ、法人は、それは日本の企業のごく一部にすぎない旨述べた。

法人は、譲歩する必要はない旨述べ、組合は、これ以上、要求し続けても進まないで仕方がない旨述べた。

(カ) その後、組合と法人は、有給休暇に関するやり取りを行った後、団交を終了した。

(甲11、甲12、乙3、乙22、証人 E、当事者 B)

ケ 平成29年1月30日、組合は、本件申立てを行った。

2 28.6.13団交及び28.11.21団交における法人の対応が、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

(1) 28.6.13団交について

ア 28.6.13団交の交渉議題について、組合は、口頭で、27.7.30団交申入書に基づく交渉の開催を求めた旨、27.7.30団交申入書に従って行われるべきものであることは、労使双方共通の認識であった旨主張し、法人は、和解条項第1項の説明であると理解していた旨、D組合員の給与改定については、予め、交渉議題として設定されたものではない旨主張する。

前提事実及び前記1(2)イ認定のとおり、平成28年5月6日、組合執行委員長がE主事に対し、口頭で団交開催を申し入れたことは認められるものの、その詳細な内容については、双方の主張に齟齬があり、本件審査を経ても判然としないところである。

ところで、同日の会話について、具体的な言葉としては不明確であることは組合自身が認める所であり、また、前記1(2)ウ認定のとおり、平成28年5月26日から同年6月7日までの間、組合と法人との間で、団交の日程等については

電子メールでやり取りがあったが、その中で団交議題については言及がなかったことからすると、組合が法人に対し、明示的に団交議題を示したとまでは認められない。加えて、前記1(1)ク、ケ認定のとおり、27.7.30団交申入書は、平成28年5月6日から約9か月前に送付されたものであること、27.7.30団交申入書に基づき、同27年8月19日に27.8.19団交が開催されたところ、同団交において、交渉を継続する旨の発言があったと認めるに足る疎明はないことからすると、法人が、28.6.13団交の交渉議題について、27.7.30団交申入書に従って行われるべきと認識しなかったのは無理からぬことである。また、前提事実のとおり、平成28年4月13日、中労委和解が成立したこと、和解条項第1項には「組合が平成28年5月までに申し入れる団体交渉において」との文言があること、からすると、平成28年5月6日に申し入れられた団交の交渉議題について、法人が、予め交渉議題であると認識できた議題は、和解条項第1項で法人が行うとした説明であるとみるのが相当である。

そこで、上記のことを前提に、以下、28.6.13団交における、①予め交渉議題として法人が認識していた議題である和解条項第1項で法人が行うとした説明及び②当日行われた D 組合員の賃金改定に係る交渉の法人の対応についてみる。

イ まず、和解条項第1項で法人が行うとした説明に対する法人の対応について検討する。

(ア) 前提事実によると、和解条項第1項には、法人は、団交において、組合が平成25年3月8日付けで申し入れた D 組合員の賃金改定要求5,000円に対し、平成25年4月に基本給につき1か月2,225円増額すると回答した具体的な理由について、これらが明らかとなる給与制度や財務状況等に関する資料を提示して丁寧な説明を行う旨の記載があることからすると、同項で説明すべき事項は、D 組合員の平成25年4月の賃金改定に関することである。

そして、前提事実及び前記1(2)エ(イ)認定によると、28.6.13団交において、①法人は、平成25年4月及び同26年4月の昇給を1か月2,225円とする理由について、(i)職員の給与体系は給与体系表に基づいている旨、(ii)これは職員全員に適用されている旨、(iii)給与表に示すとおり、大学卒の D 組合員の場合、平成25年度は4月から基本給につき1か月2,225円の増額となる旨述べたこと、②法人は、平成25年4月及び同26年4月の昇給額を、1か月5,000円に増額するよう求める組合要求を受け入れられない理由について、(i)特別な事情がない限り、職員の昇給は規定のとおり、従来どおりとすることを基本方針としており、D 組合員の場合、これを変更する事情はなかったと判断し

た旨、(ii)他の職員も規定に従った昇給をしている旨、(iii) H においても、平成25年4月及び同26年4月において、規定に従った定期昇給のみで、ベースアップはしていない旨、(iv)法人の収支が苦しいから1か月2,225円の昇給しかできないと言っているものではない旨述べたこと、③法人は、給与体系表及び25.3.31貸借対照表を手交したこと、④給与体系表には、(i)基本給は H の給与表を参考に、年齢、実務年齢を考慮して定める旨の規定があること、(ii)大学卒業者の初任給や1年当たりの昇給額等が記載されていたこと、⑤25.3.31貸借対照表には、平成24年度末における法人の財務状況が一定記載されていること、が認められる。

(イ) これらのことからすると、法人は、和解条項第1項にある給与制度に関する資料としては給与体系表を、財務状況等に関する資料としては、平成25年4月の直近の年度である平成24年度の貸借対照表を提示している。

この点について、組合は、組合が求める「収支の資料」と和解条項第1項の「財務状況等に関する資料」が別物であるとの理解は承認できない旨、労使交渉時に労働組合側が財務状況を示すべきという場合は、内容的には財務諸表の提出を求めている旨、中労委は、貸借対照表や損益計算書そのものの提出を義務づけるような表現を避け、「財務状況等に関する資料」という表現となった旨主張する。

しかしながら、中労委が貸借対照表等の提出を義務づける表現を避けたとの上記の組合主張を認めるに足る事実の疎明はない。また、前提事実によれば、25.3.31貸借対照表には、法人の財務状況が一定、記されており、さらに、前提事実のとおり、和解条項には、それ以上に収支に関する資料、財務諸表、あるいはこれに類するもの、といった文言はない。加えて、28.6.13団交において、組合が、和解条項第1項は収支に関する資料を提示することを求めたものであるとする根拠を、法人に説明したと認めるに足る事実の疎明はなく、さらに、和解条項第1項で説明すべきとされた、平成25年4月のD組合員の賃金改定に係る法人の回答額の具体的理由について、組合が、収支に関する、いかなる資料が、いかなる根拠で必要であるかを明らかにしたと認めるに足る事実の疎明もない。そうすると、法人が収支の資料を提示しなかったことをもって、和解条項第1項に反しているとまではいえないというべきである。

また、平成25年4月の賃金改定に関する法人の説明をみると、法人は、賃金改定に関する法人の基本方針を示し、D組合員については法人の基本方針を変更する特段の事情が認められなかったことから、従来の方針どおりの賃金改定としたことを説明しており、また、他団体のベースアップの状況として、法

人が基本給の設定において参考になっている H を挙げて説明している
るのであるから、法人は、D 組合員の平成25年4月の賃金改定について、組
合要求の5,000円に対し、1か月2,225円増額すると回答した理由について、一
定説明したものといえる。

(ウ) したがって、法人は、和解条項第1項で法人が行うとした説明について、和
解条項の趣旨に反する対応を行ったとまではいえない。

ウ 次に、当日行われた D 組合員の賃金改定に係る交渉の法人の対応についてみ
る。

(ア) まず、28.6.13団交で協議されたのは、いつの賃金改定に関するものであつ
たかについてみる。

前記1(1)エ、ク、(2)エ(ア)認定によると、①28.6.13団交の冒頭で、組
合から27.7.30団交申入書に対する回答を求める旨の発言があったこと、②
27.7.30団交申入書には、(i)平成25年4月以降、5,000円の賃金改定があつた
ものとし、その差額の支払、(ii)同26年4月以降休業までの間、さらに上乗せ
して5,000円の賃金改定があつたものとし、その差額の支払、を要求する旨の
記載があつたこと、③ D 組合員は平成26年11月、休職を命じられたこと、が
認められ、これらのことからすると、28.6.13団交で協議され、組合が不誠実
であるとする法人の対応は、平成25年4月及び同26年4月の賃金改定に関する
対応であるとみるのが相当である。

(イ) そこで、資料提示に係る法人の対応についてみる。

ところで、前記ア判断のとおり、法人が認識できた議題は、和解条項第1項
で説明すべき事項、すなわち D 組合員の平成25年4月の賃金改定に関し、「給
与制度や財務状況等に関する資料」を提示して説明することである。そして、
前記イ判断のとおり、法人が提示した資料をもって和解条項第1項に反してい
るとまではいえないのだから、このときの資料提示に係る法人の対応をもって、
不誠実団交に当たるとはいえない。

(ウ) 次に、平成25年4月及び同26年4月の D 組合員の賃金改定に関する法人の
説明をみると、前記イ(ア)記載の事実のとおり、法人は、同25年4月のみなら
ず同26年4月の賃金改定についても一定説明をしているといえ、法人の対応が
不誠実であつたとはいえない。

(エ) とところで、組合は、28.6.13団交時における法人発言を挙げ、法人発言は、
合意達成の可能性を模索する義務を放棄するものである旨主張するので、以下、
この点についてみる。

a 使用者は、団交において、労働組合の要求や主張に対し、その具体性や迫

求の程度に応じた回答や主張を行い、合意達成の可能性を模索する義務があるが、労働組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩をしたりする義務までではない。

そして、組合が挙げる法人の発言は、いずれも、組合要求を受け入れられないことや、自らの主張が正当であることを表明した発言であるとはいえるものの、上記のとおり、法人には組合の要求ないし主張を容れる義務までではないのだから、組合が挙げる法人の発言のみをもって、法人が、合意達成の可能性を模索する義務を放棄したとはいえない。

b もっとも、組合からの追求の程度に応じた回答を行わないなど、組合の発言に対する法人の対応如何によっては、法人の発言が、合意達成の可能性を模索する義務を放棄するものと解されることもある。

そこで、28.6.13団交における組合の発言をみると、前記1(2)エ(ウ)認定によれば、組合は、法人の説明では中労委和解の意図が反映されていない、誠実に説明したことにならない、これ以上出さない、では中労委和解に違反である、とは述べているものの、どのような点がどのような理由で和解条項に違反しているのか、法人の説明のどのような部分が不十分であるのかを指摘したものとはいえない。このことに加え、前記イ、ウ判断のとおり、法人は、和解条項第1項で法人が行うとした説明について、和解条項の趣旨に反する対応を行ったとまではいえず、また、平成25年4月及び同26年4月のD組合員の賃金改定に関して、一定の説明を行ったといえることを併せ考えると、組合が挙げる法人の発言をもって、合意達成の可能性を模索する義務を放棄するものとまではいえない。

したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、28.6.13団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるとはいえない。

(2) 28.11.21団交について

ア まず、組合は、28.11.11団交申入書により、過去の損益計算書やキャッシュフロー等の資料を示すよう求めたにもかかわらず、28.11.21団交において、法人は収支の内容を明らかにしなかった旨主張するので、この点について検討する。

(ア) 前記1(1)ク、(2)キ、ク(ア)認定によれば、組合は、28.11.11団交申入書により、27.7.30団交申入書で要求した平成25年4月及び同26年4月のD組合員の賃金改定について協議するための資料を提示するよう求めたとみるのが相当である。

(イ) そこで、平成25年4月の賃金改定についてみると、前記(1)イ判断によると、

28.6.13団交において、法人は、和解条項第1項で法人が行うとした説明として、平成25年4月の賃金改定について、25.3.31貸借対照表及び給与体系表を提示し、説明を行っているところ、これが和解条項の趣旨に反していることまではいえないことからすると、法人が、当該議題に関し、既に提示した資料の他にさらに資料を提示する義務があったことまではいえない。

(ウ) 次に、平成26年4月の賃金改定についてみると、法人が、28.11.21団交において、資料を提示したと認めるに足る事実の疎明はない。

しかし、法人が1か月2,225円を超える昇給に応じられない理由として法人の収支を挙げていたり、賃金規定に法人の収支により職員の賃金が影響を受ける旨の規定がある場合であればともかく、本件では、組合からそのような事情があったというように認めるに足る事実の疎明はない。そうすると、法人において、職員の昇給額の決定と収支の状況との間の関連性は薄いといわざるを得ず、D組合員の賃金改定について協議するに当たり、組合が求める、過去の損益計算書、キャッシュフロー等の資料が必要不可欠であったことまではいえない。

さらに、前記1(2)カ認定によれば、法人は組合に対し、28.7.19法人文書により、28.6.13団交で、25.3.31貸借対照表を提出したことが不当ではないとの見解及びその理由について表明していることが認められる一方、組合は、28.11.21団交までに、D組合員の賃金改定を協議するのに、法人の収支の内容が必要である理由を具体的に説明したと認めるに足る疎明はない。

以上からすれば、D組合員の賃金改定を協議するに当たり、収支の内容が必要不可欠であったことまではいえず、また、組合は、法人の収支の内容が必要である理由を28.11.21団交までに明らかにしていないのだから、28.11.21団交において、法人が組合に対し、組合が求める、過去の損益計算書、キャッシュフロー等の資料を提示しなかったことのみをもって、不誠実団交に当たるとまではいえない。

イ 次に、組合は、D組合員の賃金改定について、賃上げできない理由について合理的な説明はなかった旨主張するので、この点について検討する。

(ア) 前記1(2)ク(ウ)、(エ)認定によると、28.11.21団交において、①組合が、法人が2,225円以上の賃上げができない根拠を求めている旨述べ、人事評価ではないと法人は言っていた旨述べたところ、法人は、規則を変える理由がないからである旨述べたこと、②組合が、その理由を尋ねたところ、法人は、そんなことは答える必要はない旨、皆これできている旨述べたこと、③組合が、規則はいわゆる定昇制度である旨述べたところ、法人は、当方はそれで行きたい

と言っており、それ以上説明する理由はない旨述べたこと、④法人が2,225円で行くのが方針である旨述べたのに対し、組合は、その方針を変えてほしいと言っている旨述べ、法人側の理由を尋ねたこと、これに対し法人は、そのようなことまで言う必要はない旨、3人のうち2人は納得している旨、変えると他に影響する旨述べたこと、⑤組合が、2人ではなく1人である旨、E 主事は、そもそも制度として昇給はない旨述べたのに対し、法人は、1人は納得している旨述べたこと、⑥組合が、その1人も、60歳を超えた嘱託職員である旨述べた後、法人には賃金規定も就業規則もない旨、給与体系表だけで決まっているわけではない旨述べたところ、法人は、それで納得して就職した旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、組合からの質問に対し、回答する必要はない旨、複数回発言しており、このような発言は、説明を尽くそうとする意思を欠いたものといわざるを得ず、組合が、法人は給与表による額の改定しかできない理由を具体的に説明する努力をせず、合意達成の可能性を模索する義務を放棄していると捉えても、無理からぬところである。

また、2,225円以上の賃上げには応じられない理由として、法人は、規則を変える理由がないことを挙げ、これに対し組合は、その理由について説明するよう求めているところ、法人は、当初、その理由として、3人のうち2人は納得している旨述べているが、これは、非組合員との合意内容を組合及び組合員に強いるものともいえ、かかる説明をもって合理的な説明をしたとはいえない。加えて、上記法人の発言を受け、組合が、E 主事は制度として昇給はない旨指摘すると、法人は1人は納得している旨述べ、さらに組合が、その1人も60歳を超えた嘱託職員である、法人には賃金規定も就業規則もない、給与体系表だけで決まっているわけではない旨述べると、法人は、D 組合員はそれで納得して就職した旨述べており、規則を変える理由がないことに関する法人の説明は一貫していないとみざるを得ない。そうすると、説明を求める組合に対し、法人は、未だ合理的な理由の説明を行ったとはいえず、誠実に回答しているともいえない。

以上のことからすると、法人は、D 組合員の賃金改定について、説明を尽くそうとする意思を欠いたものといわざるを得ない発言を複数回行い、さらに、組合の質問に対しても合理的な理由の説明を行ったとはいえないのであるから、かかる法人の対応は、不誠実であるといわざるを得ない。

(イ) ところで、法人は、組合は、28.6.13団交における法人の説明を無視するだけでなく、28.7.11組合文書の送付とこれに対する28.7.19法人文書の送付とい

うやり取りも無視している旨主張する。

確かに、28.11.21団交が不誠実団交に当たるか否かを判断するに当たり、28.11.21団交に至る経緯も考慮する必要があるところ、28.6.13団交において、法人は、D組合員の賃金改定に関して一定説明しているといえることは前記(1)判断のとおりであり、また、前記1(2)カ認定のとおり、28.7.19法人文書には、法人は、組合に対し、和解条項第1項に違反するというのであれば、どこがどのように違反するのかを指摘すべきである旨、昇給に関する法人回答は、28.6.13団交で資料を渡して丁寧に説明したところ、これを無視し、それでは中労委で和解した意味がないとか、組合が5,000円の昇給を求めたら使用者はそれができない理由を説明すべきだという非難を繰り返しても回答は変わらない旨の記載があることが認められ、法人は、28.7.19法人文書により、団交における組合の対応の問題点について指摘しているといえる。

しかしながら、前記1(2)エ(イ)b認定によれば、法人は、28.6.13団交では、D組合員の場合、基本方針を変更する事情はなかったと判断した、としか述べておらず、そのような状況において、28.11.21団交において、組合は、規則を変える理由がないとする法人の回答について、さらなる説明を求めているのだから、法人はこれに回答すべきところ、前記(ア)判断のとおり誠実に回答していない。

そうであれば、D組合員の賃金改定について、法人が28.6.13団交において一定説明していることや28.7.19法人文書の内容を考慮してもなお、28.11.21団交における法人の説明には不十分な点があったといわざるを得ず、法人の主張は、前記(ア)判断を左右するものではない。

(ウ) また、法人は、組合が、法人の指摘している昇給における「平均」の有する価値についての疑問に何ら答えようとしない旨、組合は自らに向けられた疑問への解消のための説明は一切しようとしないう旨主張するが、これらをもって、法人が、規則を変える理由がないとすることについて説明を求める組合に対し、これを説明する義務が免ぜられるものではなく、前記(ア)判断を左右するものではない。

(エ) 以上のとおりであるから、D組合員の賃金改定についての法人の対応は、不誠実団交に当たるといわざるを得ない。

ウ さらに、組合は、平成28年度冬季一時金における法人の対応は、それまでの賃金改定における姿勢と全く同様であり、不誠実であった旨、法人の「方針」「原則」「妥当」「世間相場」「譲歩する必要はない」との回答について、納得のしようがない旨、場当たりの回答である旨、協議が進まない旨主張するので、こ

の点についてみる。

前記1(2)ク(オ)認定によれば、28.11.21団交において、①組合が、冬季一時金を2か月分とした理由を説明するよう求めたのに対し、法人は、それが妥当であるとの法人の決定である旨、基本的に年間4か月分とし、12月に2か月分を支払う方針を決定している旨、それを変更する理由がない旨述べたこと、②組合が、年間4か月分とした理由を尋ねたところ、法人は、3か月のところもあり、5か月のところもある中で、4か月とするのが妥当であると判断した旨、特にD組合員については、法人が仕事の内容を配慮しており、特に賞与をもって報いなければならないことはない旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、法人は、平成28年度冬季一時金を2か月分としたのは、一時金を年間4か月分としているためであると説明した上で、年間4か月分とした理由について、法人が認識している世間の状況やD組合員の状況に言及して説明しているといえるのだから、法人は、平成28年度冬季一時金を2か月分とした理由について、一定説明をしたといえる。

したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(3) 以上のとおりであるから、28.6.13団交における法人の対応及び28.11.21団交における資料の提示及び平成28年度冬季一時金に関する法人の対応は、不誠実団交に当たらない。

一方、28.11.21団交における、D組合員の賃金改定についての法人の対応は、不誠実団交に当たるといわざるを得ず、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。

3 救済方法

組合は、誠実団交応諾及び謝罪文の掲示をも求めるが、主文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30年8月17日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

給与体系

G

平成21年6月16日 制定

平成25年12月7日 清書

1. 給与体系は基本給、職務手当、時間外手当、通勤手当とする。
2. 賞与については予算策定時に年間支給月数を定める。
3. 退職金については H の支給規則を参考にしてその都度定める。
4. 基本給については H の給与表を参考に、年齢、実務年齢を考慮して定める。
但し、基本給は260,000円を上限とする。
5. 給与表は以下の通りとする。

(単位：円)

	大学卒 (x)	短大卒 (y)	高卒 (z)
新卒初任給 (a)	171,000	153,900	140,220
卒業時年齢 (b)	22	20	18
設定上限 (c)	260,000	260,000	260,000
上限年齢 (d)	62	62	62
給与階差 (c - a)	89,000	106,100	119,780
年齢階差 (d - b)	40	42	44
1年当たり (e)	2,225	2,526	2,722
試算	$Y = (e) \times (\text{年齢} - \text{卒業時年齢}) + (a)$		
10年後	193,250	179,160	167,440
60歳	255,550	254,940	254,544
35歳	202,150	194,316	189,216
20万円になる年齢	36		

※

※昇給後の金額は10円単位に切り上げ・切り下げ調整する。

6. 60歳以上の者を新たに雇用する場合については、基本給を220,000円とし、以降2,225^(ママ)円宛昇給する。
7. 特に特技を有するなど必要な場合には職務手当を支給する。
8. 定年は満62歳とする。さらに再雇用する場合は6. に倣う。再定年は70歳を目途とする。

貸借対照表

平成25年3月31日現在

G

(単位:円)

科 目	当年度	前年度	増 減
I 資産の部			
1. 流動資産			
現金預金	55,013,831	0	55,013,831
現 金	109,021	0	109,021
普 通 預 金	54,904,810	0	54,904,810
流動資産合計	55,013,831	0	55,013,831
2. 固定資産			0
(1)基本財産			0
基 本 財 産 有 価 証 券	50,000,000	0	50,000,000
基本財産合計	50,000,000	0	50,000,000
(2)特定資産			0
財 産 運 用 資 金 積 立 資 産	10,604,200	0	10,604,200
通 信 教 育 積 立 資 産	1,324,050	0	1,324,050
退 職 給 付 引 当 資 産	10,139,949	0	10,139,949
基 本 財 産 造 成 積 立 資 産	29,620,000	0	29,620,000
特 定 積 立 資 産	1,200,000	0	1,200,000
特定資産合計	52,888,199	0	52,888,199
固定資産合計	102,888,199	0	102,888,199
資産合計	157,902,030	0	157,902,030
II 負債の部			0
1. 流動負債			0
未 払 金	198,284	0	198,284
預 り 金	851,199	0	851,199
流動負債合計	1,049,483	0	1,049,483
負債合計	1,049,483	0	1,049,483
III 正味財産の部			0
1. 指定正味財産			0
指定正味財産合計	0	0	0
2. 一般正味財産	156,852,547	0	156,852,547
(うち基本財産への充当額)	(50,000,000)	()	(50,000,000)
(うち特定資産への充当額)	(52,888,199)	()	(52,888,199)
正味財産合計	156,852,547	0	156,852,547
負債及び正味財産合計	157,902,030	0	157,902,030