

命 令 書 (写)

東京都港区
再 審 査 申 立 人 Y株式会社
代表者 代表取締役 B

東京都台東区
再 審 査 被 申 立 人 X労働組合関東支部
代表者 執行委員長 A1

上記当事者間の中労委平成29年(不再)第35号事件(初審東京都労委平成27年(不)第66号事件)について、当委員会は、平成31年1月23日第250回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員鎌田耕一、同木本洋子、同沖野眞已、同松下淳一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第1項を取り消す。
- 2 初審命令主文第2項を次のとおり変更する。
「1 再審査申立人Y株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を再審査被申立人X労働組合関東支部に交付しなければならない。
い。

記

年 月 日

X労働組合関東支部

執行委員長 A 1 様

Y株式会社

代表取締役 B ⑩

貴組合の申し入れた、労働者供給契約に基づき貴組合が当社に供給していた日々雇用労働者の平成27年度賃上げを議題とする団体交渉に当社が誠実に応じなかったことは、東京都労働委員会及び中央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。

当社はこのことを誠実に受け止め、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 初審命令主文第3項を同第2項に繰り上げる。
- 4 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査被申立人X労働組合（以下「X」という。）関東支部（以下「組合」という。）は、平成15年（以下、平成の元号は省略する。）に厚生労働大臣の許可を受け、複数の事業主との間で労働者供給契約を締結し、各事業主の求めに応じて、組合員である日々雇用労働者を供給している。

17年3月、組合と再審査申立人Y株式会社（以下「会社」という。）とは、労働者供給事業の実施について合意し、労働協約を締結し、以後組合

は、会社に対し、組合員である日々雇用労働者（以下「労供組合員」という。）を供給してきた。

27年4月14日、組合は、会社に対し、労供組合員の労働条件改善について団体交渉を申し入れた。

同月21日、同年5月21日及び6月10日に団体交渉が開催され（以下、3回の団体交渉を併せて「本件団交」といい、団体交渉を「団交」ということがある。）、組合が会社に供給している労供組合員の27年度の賃金引上げ（以下「賃上げ」という。）について協議が行われた。

本件は、組合が、本件団交における会社の対応が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、27年7月27日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済申立てをした事案である。

なお、会社と組合との間の労働者供給契約は、29年3月31日をもって終了したため、本件結審時（30年9月13日）において、組合は会社に労供組合員を供給していない。

2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 組合が労働者供給契約に基づき会社に供給している労働者の賃金改定について、会社の経営状況や回答の根拠資料を示すなどして、誠実に団体交渉に応ずること。

(2) 謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨

初審都労委は、29年5月23日付けの命令により、本件団交における会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる旨判断し、誠実団交応諾、文書交付及び履行報告を命じ、同年6月29日、当事者双方に命令書を交付した（以下「初審命令」という。）。

4 再審査申立ての要旨

会社は、初審命令を不服とし、29年7月13日、初審命令の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 争点1

本件団交における会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。

(2) 争点2

会社と組合との間の労働者供給契約が終了したことにより、本件救済申立ての救済利益は喪失したといえるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 争点1（本件団交における会社の対応）について

ア 団交応諾義務について

本件団交の要求事項は労供組合員の賃上げであり、会社には団交応諾義務が認められる。

(ア) 組合は、2015春闘関東支部統一要求で、労供組合員について具体的に月額2000円の賃上げをすること等を明確に申し入れている。ところが、会社が具体的な回答を行わなかったため、組合は、改めて団体交渉を申し入れ、27年4月以降、3回の団体交渉が行われた。

会社も、組合の具体的な要求を理解して、本件団交に応じていたのであるから、組合が何を交渉事項に定めているのか分からないという会社の主張は理由がない。

(イ) 組合が会社から50円の賃上げ回答を受けても、交渉態度を全く軟化させず、引き続き経営資料の開示を強硬に求め続けた理由は、

労供組合員の派遣先の確保を最大の目的としていたからにはほかならないとの会社の主張は、争点とは無関係な会社の独善的な推測にすぎない。

(ウ) 会社が労組法上の使用者に該当しない旨の主張は争う。

イ 本件団交における会社の対応について

本件団交における会社の対応は不誠実であり、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

(ア) 労供組合員の賃上げに関する本件団交において、会社は、賃上げ余力がなく賃上げができない旨回答し、それを裏付ける資料として損益表を提出したが、経営状況を示す資料として不十分であり、組合が求めた回答根拠についての説明も不十分であり、会社の対応は不誠実である。

組合が、27年4月21日に経営資料の開示を求めたのは、会社が当初は賃上げゼロの理由として経営状況の悪化を挙げたからである。

①貸借対照表及び損益計算書並びに②部門別車両台数、売上高、運送原価及び人件費総額の推移を示す資料は、経営状態の悪化の有無や程度、売上げに対する人件費比率の現状と賃上げ余力の有無と程度等を検討する上で必要であり、③運転手の部門別平均年収は、会社の全労働者の賃金実態及び正社員と日々雇用労働者の賃金水準を比較検討する上で必要であり、④高速道路料金、燃料代の推移は、団体交渉で会社がこれらの高騰を経営状況の悪化の理由に挙げていたので、具体的実情を理解する上で必要である。

本件審査手続において、会社は、損益表を基に、3年間で1500万円余の営業損失が発生していると主張しているが、損益表からは1500万円余もの営業損失の発生が事実であるかどうかは判

断できないし、恒常的な赤字体質であるのかも分からず、まして、会社の業績全体を読み取ることはできないのであるから、1500万円余の営業損失が会社の営業においてどの程度の比重を占めるのか判断できない。損益表だけをもって、賃上げ余力の有無を議論することなど到底できず、会社が主張の根拠を説明し、裏付けとなる資料等を開示し、反論するなどの努力を尽くしたものとはいえない。

また、会社は、ゼロ回答を正当化するために、労供組合員の賃金が正社員よりも高いと主張したが、事実と反していることは明らかである。

- (イ) 組合は、27年5月21日団体交渉で、「例えば日額50円とか100円の賃上げを実施した場合、どの程度コストが増え、経営に影響が出るのか、計算を示して具体的な交渉を行うべきである。」と提案した。同年6月10日団体交渉では、組合は、50円回答からの更なる上積みを求め、上積みすることができないならば、その根拠を示すべきである、以前から申し入れている4点の資料を基に交渉すべきである、なぜ100円でなく50円なのか根拠を説明してほしいと述べたところ、会社は、根拠はない、資料を出す考えはない、安いからとだけ答え、それ以上の説明も交渉も拒否した。

(2) 争点2（救済利益の有無）について

救済利益が消滅したという会社の主張は争う。

2 会社の主張

(1) 争点1（本件団交における会社の対応）について

ア 団交応諾義務について

会社は、団交事項が特定されていない等の理由により、本件団交に応諾する義務はない。

(ア) 27年4月14日付け申入書や同年5月12日付け申入書の要求事項は、労供組合員の労働条件改善及びその他関連事項についてとなっているが、労働条件や関連事項の範囲や対象は極めて多岐にわたるため、これらの申入れや交渉の経過から、組合が何を交渉事項として要求しているのか分からない。

2015春闘関東支部統一要求は、宛名や日付が空欄で、多数の企業を対象としたものであり、内容に毎年変化がなく、本件団交の内容との乖離が著しい等の事情を踏まえると、2015春闘関東支部統一要求の内容や交付自体が儀式化・形骸化しており、当該要求の内容は組合と妥結済みであったことは明らかである。

2015春闘関東支部統一要求に関する団体交渉は、遅くとも27年3月9日には終了（又はストライキに移行）することが予定されており、最終団体交渉から1か月以上が経過した同年4月14日になって新たな団体交渉の申入書を送付し団体交渉開始を要求することなど通常は考えられず、2015春闘関東支部統一要求に関する団体交渉と本件団交とは、全く別個のものであり、2015春闘関東支部統一要求により、交渉事項が特定されていたとはいえない。

以上のとおり、組合が何を交渉事項としているのか不明であり、会社に団体交渉に応ずる義務はなかった。

(イ) 組合の最終的な目的は賃上げ等ではなく、労供組合員の派遣先の確保、すなわち労供組合員が日雇労働求職者給付金を受領できるよう1か月当たり13日分の派遣先を確保する必要があった（13日就労すれば13枚の雇用保険印紙が貼付される。）ため、27年5月21日の団体交渉で組合は印紙についての配慮を求めた。会社が、組合の要求する日額50円の賃上げに応ずると回答しても、組合は交渉態度を全く軟化させず、経営資料の開示を要求した。その理由

は、労供組合員の派遣先、すなわち雇用保険印紙の確保が組合の最大の目的であったからであり、そのための交渉の場として利用しようと考えた団体交渉が、会社が組合の要求する50円の賃上げに応ずることにより終わってしまうのを避けるためである。

しかしながら、労供組合員の派遣先の確保は、団体交渉の交渉事項には入っていない。また、労供組合員の派遣先は、組合の責任と権限において確保すべき事項であり、これを会社への団交事項とすること自体が不当かつ不適切であるから、会社は、労供組合員の派遣先の確保に関して団体交渉に応ずる義務はない。

それにもかかわらず、会社は、団体交渉に誠実に応じた。

- (ウ) 労供組合員は、1日ごとに雇用契約が締結されるのであり、供給日における雇用契約が終了した後は、もはや労供組合員は、使用者が雇用する労働者に該当しないので、そもそも会社に団体交渉応諾義務は課せられていない。

イ 本件団交における会社の対応について

会社は、組合が会社の主張を納得できるよう努力を尽くし、本件団交において誠実に対応した。

- (ア) 会社は、組合の資料要求に対し、労供組合員が就労する事業部門の3期分の損益表及び27年5月1日付け回答書を提示し、賃上げ余力がないことを十分に説明した。各年度のトラック1台当たりの営業損失は損益表に示したとおりであって、労供組合員が就労する事業部門では、3年間で総額1559万1780円もの営業損失が発生し継続的な赤字状態に陥っており、賃上げ余力はなかった。

組合は、いかなる趣旨や用途、目的等から4点の資料を必要とするかを明らかにしないのであって、非上場会社である会社は、組合

に対して、上記損益表及び回答書以上に、経営資料を提供する法的義務はない。

会社が、事業部門ごとに収益等を精査・検討するのは当然であり、当該事業部門で多額の損失を計上していることを示せば、会社に賃上げ余力がないことの説明として十分であり、組合から上記損益表及び回答書の内容や意味を含め、会社の経営状況に関する具体的な質問や追及は行われなかった。

組合は運送業の経営について熟知しており、会社提示の資料のみで賃上げができないことを理解できた。

会社の他の事業部門の存在が明らかになったのは本件初審審問期日であるから、組合が、本件団交において、本件事業部門だけを取り出し説明しようとする会社の態度に疑問を持つことは起こり得ない。

本件団交における会社の対応が不誠実であるとはいえない。

- (イ) 労供組合員の1日当たりの平均賃金は1万8000円台であり、会社の他の従業員の1日当たりの平均賃金は1万2000円台である。よって、これをもとに、週40時間の労働時間を堅持する形で20日就労したとした場合の労供組合員の平均月額賃金は正社員より高いという会社の説明に虚偽はない。
- (ウ) 仮に、団体交渉における誠実交渉義務等の観点から、一定の事情等の下で、使用者に会社の経営資料等の提出が求められるとしても、経営資料の機密性等に鑑みると、その範囲は極めて限定的かつ謙抑的に解されるべきである。また、これまでの組合の言動、本件初審の審問当日に会社の取引先に対する街宣活動を行い、会社が説明した経営状況を記載したビラを配布したこと等からすれば、開示した経営資料が組合を通じて目的外に使用される可能性も排除できな

った。

(エ) 27年5月21日団体交渉で、組合から「50円でも上げるべきだ。」等の要求がなされたため、会社は、月額50円賃上げするとの満額回答をして、組合の要求に応ずる意向を表明したのであって、本件団交において会社は誠実に対応した。

(オ) 会社が、本件事業部門の車1台当たりの収益が赤字となるという厳しい経営状況の中で、賃上げ回答を行ったのは、そもそも収益状況からは賃上げをする理由が全くないところ、早期かつ円満に本件団交を終了させ、人的資源等を業務に集中させるため、あえて組合の要求を受け入れ、賃上げをしたという苦渋の経営上の判断に基づくものであり、本件団交において会社は誠実に対応した。

(2) 争点2（救済利益の有無）について

会社と組合との間の労働者供給契約は、29年3月31日をもって終了しているため、組合が会社に労供組合員を供給しておらず、今後も労供組合員が供給されることはない。

したがって、労供組合員の27年度の賃上げを議題とする団体交渉を行うことについては、救済利益は存在しない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、運送業を営む株式会社で、首都圏の建材店や建設現場にセメントや化成品を運搬している。本件初審申立時である27年7月当時の従業員数は37名である。

会社には、建設資材メーカー部門（以下「本件事業部門」という。）のほか三つの事業部門（タイル部門、バラセメント部門、卸売問屋部門）がある。各部門は、顧客により区分されており、それぞれの部門が運送

業務を行っている。本件事業部門に所属する正社員は18名程度で、そのうち運転業務に従事する者は約15名であった。

- (2) 組合は、12年11月1日に結成され、Xの組合員のうち、原則として関東地方の建設業、セメント・生コン産業及びトラック運輸産業等で働く労働者で組織されたいわゆる合同労組である。本件初審申立時の組合員数は約200名である。

組合は、会社内に分会を有しており、本件事業部門の運送業務に従事する正社員が1名いる。

2 会社と組合との間の労働者供給契約に関する労働協約等

- (1) 組合は、15年に職業安定法第45条による厚生労働大臣の許可を受けて、複数の事業主との間で労働者供給契約を締結し、各事業主の求めに応じて、労供組合員を各事業主に供給している。

労供組合員は、組合と会社とが締結した下記(2)の労働者供給契約に基づいて会社に供給され、会社と労供組合員との間で締結された1日単位の雇用契約の下で労働し、賃金を受け取っている。

- (2) 会社と組合とは、17年3月28日、労働者供給事業の実施について合意し、労働者供給契約（以下「本件供給契約」という。）を含む以下の内容の労働協約を締結した。

第1条 会社は、随時組合により組合の組合員の供給を受け使用することができる。

第2条 組合は、組合の組合員を会社に供給した代償を一切求めない。

第3条 基本賃金、諸手当、勤務時間、その他の諸条件は、その都度会社・組合協議して決める。

第4条 業務内容

トラック運転手

第5条 不就労（解約）手当

会社に帰すべき事由によって組合の組合員が就労できなくなった場合は、基本給の60%を解約手当として会社が支払うものとする。

第6条 賃金に関する付帯条件

組合の組合員が正当な理由なく就労放棄とみなされる場合、会社・組合協議の上、賃金を支給しないことがある。

第7条 賃金の支払方法

組合の組合員の賃金は、会社が組合の組合員に直接支払うこととする。

第8条 交渉権

組合の組合員の労働条件に関する交渉権は、全て組合に属する。

第9条 事故処理

組合の組合員が就労期間中に起こした事故は、会社の責任で処理する。組合及び組合の組合員は刑法上の処分以外は免責とする。会社は事故防止共済費（1就労日当たり200円）を組合に支払う。

組合は事故防止付則による見舞金を支払う。

第10条 業務上災害の取扱い

1. 組合の組合員が就労時間中又は就労のための途上で受けた、業務上傷害、疾病等の災害については、適法の労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）を会社の責任で適用する。
2. 会社は組合の組合員が労災保険の休業補償給付の受給対象となったときで、やむを得ず立替払を要請したときは、給付額の範囲内で立替払をするものとする。

第11条 労災の場合の法定外補償

組合は、組合の組合員が労働災害で休業4日以上 of 傷病となった場合、休業の当初3日間に対し基本賃金の8割相当額3日分を本人又は相続人に給付する。

第12条 社会保険

会社は、組合から供給された組合員に対して、社会労働保険を適用する。詳細は、会社・組合協議して決める。

第13条 この協約は、17年4月1日から有効として、その期間は1年とする。

この協約の改廃の申出がない場合は、自動的に更に1年間有効とする。

ただし、有効期間内であっても、会社・組合いずれか一方、また、双方の発議によって改定することができる。

(3) 労働協約締結日と同日である17年3月28日、組合と会社とは、上記(2)の労働協約第3条の労供組合員の労働条件について覚書を交わした。覚書の内容は以下のとおりである。

ア 賃金

(ア) 基本賃金 時給 1750円/時
日給 1万4000円/日
60歳以上の組合員が就労した場合
基本日額の85%

(イ) 支払日 会社事業所規定日締め、会社事業所規定日払

イ 勤務条件

(ア) 就労場所 会社事業所東京建材センター

(イ) 従事する業務 小型トラックによる貨物運送業務

(ウ) 就労時間 始業時間 8時

終業時間 17時

昼休み 12時～13時（60分間）

(エ) 休日 日曜、祝祭日

ウ 諸手当

(ア) 時間外勤務手当 時間単価×超過時間×1.25

(イ) 通勤費 支給しない。

エ 社会労働保険

会社は健康保険、雇用保険、労災保険を適用する。

オ 契約期間

17年4月1日～18年3月31日

(4) 雇用保険の日雇労働求職者給付金

労働者が、雇用保険の日雇労働求職者給付金を受給するためには、日雇労働被保険者手帳（以下「日雇手帳」という。）の交付を受け、前月までの2か月間で計26日以上日雇仕事をしたという実績が必要である。労働者は、働いた日ごとに日雇手帳へ雇用主から雇用保険印紙の貼付を受け、日雇手帳に雇用保険印紙が2か月で26枚以上貼られていれば、翌月に失業の状態にあることが認められた場合に日雇労働求職者給付金を受給することができる。

3 会社における労供組合員の就労実態

(1) 本件初審申立時、組合から会社に供給されている労供組合員は、A2及びA3の2名であった。会社には、正社員である組合員が1名おり、組合員3名は、本件事業部門で運転業務に従事していた。

本件初審申立時、会社において、A2又はA3のうち1名が就労することもあれば、正社員が有給休暇を取得する等して正社員の車両が空いた場合に、両名が同時に就労することもあった。

A2及びA3の26年4月から27年3月までの間（本件団交の直近

1年間)の、1か月の平均就労日数及び賃金の総支給額の平均は、以下のとおりである。

- ① A2 就労日数 約18日
賃金の総支給額の平均 約32万円
- ② A3 就労日数 約12日
賃金の総支給額の平均 約23万円

(2) 本件供給契約締結後の18年から26年までの9年間、会社が労供組合員の基本賃金を上げたことはなかった。

4 27年春闘

(1) 組合は、例年春闘交渉を開始するに当たり、労使関係のある企業に呼び掛けて統一要求と交渉日程に関する説明会を開いており、説明会には12社から13社が出席している。上記説明会には、会社のB社長（以下「社長」という。）も出席しており、27年2月9日に開催された同年春闘の統一要求に関する説明会にも社長が出席した。

同日に開催された説明会で、組合は、出席した各企業に、X名義の「2015年春闘中央統一要求」(以下「2015春闘中央統一要求」という。)及び組合名義の「15春闘関東支部統一要求書(セメント・生コン産業)」(以下「2015春闘関東支部統一要求」という。)を交付した。2015春闘関東支部統一要求の宛先欄は「 様」、日付欄は「2015年2月 日」と記載されており、名宛人及び申入日を書き込む形式となっていた。

2015春闘中央統一要求には、組合員一人一律3万5000円の賃上げを27年4月から実施すること、労供組合員については正社員との均等待遇を考慮して賃金を引き上げること、夏冬一時金について年間協定を交わし支給すること等の要求事項のほか、春闘交渉は同年2月中旬から開始し同年3月中旬解決を予定していること、具体的なスケジュール

ルは各支部と協議して決定するよう求めること等が記載されていた。

2015春闘関東支部統一要求には、①組合員一人一律3万5000円の賃上げを同年4月から実施すること及び年間一時金は150万円とすること、②労供組合員の賃金を日額2000円引き上げ支給すること、③労供組合員についても均等待遇の原則に基づき夏冬一時金を支給すること、④労供組合員については、2か月間で26日の就労日数を最低保障すること等の要求事項のほか、交渉は、「2月16日(月)～ 第1回団交」、同月「23日(月)～ 第2回団交」、「3月2日(月)～ 第3回団交」及び同月「9日(月)～ 最終団交」の日程で行うこと、同月中旬までに解決できない場合はストライキを含む行動を実施することになること等が記載されていた。

なお、組合は、25年春闘時に、同年3月4日付け「統一要求書」(以下「2013春闘関東支部統一要求」という。)を会社に交付しているが、2013春闘関東支部統一要求の宛先欄は「 代表取締役様」と記載されており、名宛人たる企業名及びその代表者名を書き込む形式となっていた。

また、組合は、26年春闘時には、同年2月付け「14春闘統一要求書」(以下「2014春闘関東支部統一要求」という。)を会社に交付しているが、2014春闘関東支部統一要求の宛先欄は「 代表取締役 様」、日付欄は「2014年2月 日」と記載されており、名宛人たる企業名、その代表者名及び発行日を書き込む形式となっていた。

2013春闘関東支部統一要求、2014春闘関東支部統一要求及び2015春闘関東支部統一要求の三つの要求書には、各年とも当該年4月から一律3万5000円の賃上げ、年間一時金150万円の支給、労供組合員については賃金日額2000円の引上げ等の要求が記載されて

いた。

2013春闘関東支部統一要求で、組合は、25年4月から高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律が施行されることに言及した上で「60才以後の不合理的な格差を撤廃すること。」を求めているが、2014春闘関東支部統一要求と2015春闘関東支部統一要求の要求事項には記載されていない。

2014春闘関東支部統一要求で、組合は、26年4月から消費税が3%増税となることに言及し、「燃料費の値上がりを反映した通勤費の見直しを行うこと。」を求めているが、2013春闘関東支部統一要求と2015春闘関東支部統一要求の要求事項には記載されていない。

そのほかにも、2013春闘関東支部統一要求、2014春闘関東支部統一要求及び2015春闘関東支部統一要求の三つの要求書の形式や内容には、違いがある。

- (2) 27年2月下旬から同年3月下旬にかけて、組合と会社との団体交渉が複数回開催され、組合側はA3や会社の正社員である組合員1名のほか会社の従業員でない組合員が、会社側は社長が、それぞれ出席した。団体交渉では、正社員の賃上げ及び一時金ないし手当の支払について交渉が行われ、労供組合員の賃上げについては交渉対象となっていなかった。

この間の交渉において、組合と会社とは、正社員の賃上げ及び一時金の支給等について、27年度の賃上げは行わないものの、同年7月の賃金支払時に臨時手当を支給する方向で話し合い、これを踏まえて、組合は、同年3月25日付け協定書案（以下「協定書案1」という。）を作成した。協定書案1の協定の当事者欄には、会社と組合とが記載されていた。

協定書案1には、①今年度の賃上げは行わない、②27年7月度賃金

において、勤続15年以上の正社員に1万1000円、勤続5年以上15年未満の正社員に7000円、勤続5年未満の正社員に4000円をそれぞれ臨時手当として支給する、③臨時手当について、会社は、年末においても同様の措置を図ることを確認した、金額については、組合と協議するものとする旨等が記載されていた。

この提案を受けた会社は、協定書案1の③の「確認した」との表記を二重線で消して、「検討する」と書き込んだ。

その後、組合は、新たな内容を盛り込んだ「27年4月 日」付協定書案(以下「協定書案2」という。)を会社に提示した。協定書案2には、①(i)今年度の賃上げは行わない、(ii)労働者の実質賃金が大幅に減少している事実が明確になっているにもかかわらず組合員の生活維持に必要な賃上げ・一時金回答ができなかった点について、会社は、組合と組合員に陳謝する、(iii)会社は今後、経営の現状に関する必要な情報を開示し、組合の年収要求実現のための行動計画を、労使で協議していくことを約束する、②27年7月度賃金において、勤続15年以上の正社員に1万1000円、勤続5年以上15年未満の正社員に7000円、勤続5年未満の正社員に4000円をそれぞれ臨時手当として支給する旨等が記載されていた。協定書案2の協定の当事者欄には、会社と組合とが記載されていた。

27年4月10日、会社は、組合に対し、協定書案2について、①(i)の内容について確認する、(ii)について、今年度の賃上げを行わないことにつき、遺憾の意を表すに改める、(iii)の内容について確認しない、②の内容について確認する旨回答した。

- (3) 27年4月14日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「4月14日付け申入書」という。)を提出した。4月14日付け申入書には、27年春闘に当たり、組合要求のうち労供組合員の労働条件改善に対す

る会社の回答はゼロ回答であるので団体交渉を申し入れる、交渉により解決に至らない場合はストライキを含む団体行動を実施する、要求事項は労供組合員の労働条件改善及びその他関連事項についてである旨等が記載されていた。

- (4) 27年4月21日、団体交渉が開催され、組合側はA4書記長（以下「書記長」という。）及びA5書記次長（以下「書記次長」という。）が、会社側は社長が、それぞれ出席した。

その席上で、会社は、春闘交渉は、既に終わり、その結果は協定書案にまとめられたはずだが、従前の交渉事項はどうなったのか、また、何について交渉を再開するのかと述べると、組合は、統一要求書に記載してある、何故、回答しないのかと述べ、労供組合員の賃上げを要求した。

会社が、それには応ずることができないと回答すると、組合は、労供組合員は9年間賃上げがなく、消費税の増額により実質賃金が減少しているとして、労供組合員の賃上げの実施を申し入れた。

これに対し、会社は、労供組合員については稼働日数や労働時間が増えるよう配慮して配車を組んでいる、労供組合員の賃金は正社員と比較して高い、稼働日数と労働時間は増えて賃金総額は増えているが荷主が払う運賃は変わっていないので売上げは増えていない、消費増税や燃料高騰分の補填にも応じてもらえないなどの理由を示して、賃上げの余力はないと回答した。

組合が、荷主から支払われる1台当たりの月額運賃を教えてほしいと述べると、会社は、固定で月額50万円で変わっていないと答えた。

また、組合が、運賃交渉を行っているのかと質問すると、会社は、「運賃交渉は行っているが、引上げについては逃げられてしまう。」と答えた。組合は、運賃が上昇しないのは、経営能力が低いからである旨を述べた。

一方、会社は、賃上げに関して、運賃のこののみを問題としているが、組合の労供組合員は仕事のやり方に問題がある旨を述べ、組合は、他の従業員も事故を起こすことがあるだろうし、賃上げの問題と事故の問題は関係ないと述べた。

そして、組合は、賃上げ余力があるか否かを確認し判断するための経営資料の提出を会社に求め、会社は、検討すると述べた。

- (5) 27年4月21日、団体交渉終了後、組合は、会社に対し、申入書をファクシミリで送信し、次回の団体交渉においては、会社の経営状態を示す具体的な資料を基に賃上げの余地や可能性がどの程度あるのかを協議する必要があるとして、①貸借対照表及び損益計算書（過去2年分）、②部門別の車両台数、売上高、運送原価、人件費総額の過去5か年の推移、③運転手の部門別平均年収の過去5か年の推移、④高速道路料金、燃料代の過去5か年の推移（以下、①から④までを併せて「4点の資料」という。）を提出するよう求めた。
- (6) 27年4月24日、会社は、組合に対し、「各年度の損益表をお送り致します。」と書き添えた表（以下「損益表」という。）をファクシミリで送信した。

損益表には、24年度（24年4月～25年3月）から26年度（26年4月～27年3月）について以下の項目及び金額が記載されていた。

	24年度	25年度	26年度
売上金額	58万6000円	65万8000円	68万5000円
減価償却	1万5000円	1万5300円	2万5000円
燃料費	8万5000円	9万6500円	7万9000円
修繕費／タイヤ代			
	3万7000円	3万8000円	3万2000円
土地賃貸料	3万2000円	3万2000円	3万2000円

租税公課	9938円	9938円	9938円
保険料	7730円	7949円	8400円
道路使用料	2万7000円	3万7000円	4万2500円
管理費	1万8000円	1万8000円	1万8000円
その他	1万6500円	1万6500円	1万6500円
小計	24万8168円	27万1187円	26万3338円
賃金	33万3000円	33万7000円	35万2000円
雇用労働保険	7886円	8753円	8858円
法定福利費	4万6241円	4万8666円	5万1524円
旅費交通費	8000円	8000円	8000円
その他支給	5000円	5000円	5000円
小計	40万 127円	40万7419円	42万5382円
損益	-6万2295円	-2万0606円	-3720円

- (7) 27年4月27日、組合は、会社に対し催告書を提出した。この催告書において、組合は、①会社から送付された損益表はおそらく車両1台当たりの売上げ等を示すものであると推測されるが、注釈が何も書かれていないので、何が理解できるか全く不明である、②損益表は、稼働日数と労働時間は増えて賃金総額は増えているが、荷主が払う運賃は変わっていないので売上げは増えていない、消費増税や燃料高騰分の補填にも応じてもらえないから賃上げの余力はないという同月21日の団体交渉における会社の回答を裏付ける資料とはいえず、労供組合員の賃上げ余力がどの程度あるかについて協議するに足りる資料とは到底いえないとして、改めて、4点の資料を提出するよう求めた。
- (8) 27年5月1日、会社は、組合に対し、回答書（以下「5月1日付け回答書」という。）を提出した。この回答書には、①損益表は、労供組合員が就労している本件事業部門における各年度（24年度から26年度

まで)の売上げ及び経費の1台当たりの月平均(当該事業部門の全ての台数である15台での売上げと経費とを15で除したもの)の推移である、②損益が良くなってきていることが認められるが、26年の労供組合員の1日当たりの平均賃金は1万8240円(日々雇用労働者の総支払金額を雇用保険印紙の総貼付枚数で除したもの)となり、仮に、1か月に週40時間の労働時間数を堅持する形として20日就労すると、労供組合員の1か月当たりの平均賃金は36万4800円となり、損益表の賃金よりも高額となる、③石油価格の低下が採算の良化を促す一要因となっていることが理解できるが、昨今の石油価格情勢は、灯油、軽油価格上昇が通告されている状況であり(別添書類)、同部門における経営の不透明感、不安定感は明らかであり、賃上げは不可能であると判断した旨が記載されていた。別添書類は、申立外C1株式会社名義の27年4月27日付け「石油製品価格情勢について」と題するものであり、ドバイ原油の価格が26年12月以来の高水準となっていることや、今後の原油価格の予想、27年5月以降の販売価格がリットル当たり5.5円前後値上げとなること等が記載されていた。

- (9) 27年5月12日、組合は、会社に対し、団体交渉申入書(以下「5月12日付け申入書」という。)を提出した。5月12日付け申入書には、5月1日付け回答書では、1か月に20日就労すれば労供組合員の月額賃金が36万4800円となり、損益表に記載されている全運転手の平均賃金と比較して高額であると主張しているが、組合が、組合員の勤務表を基に集計したところ、会社が主張するような高額な数字を算出することができなかつた旨、また、4点の資料は労供組合員の賃上げ余力の有無について協議する上で不可欠であるとして、改めて提出を求めること、団体交渉の要求事項は労供組合員の労働条件改善及びその他関連事項についてである旨等が記載され、組合は別紙としてA2及びA3の2

6年（26年1月～同年12月）及び26年度（26年4月～27年3月）の賃金（日額、月額平均等）及び就労日数を集計した表を添付した。表の内容は次のとおりである（なお、日額平均は、いずれも共済金200円を含む。）。

① A2

26年	日額平均	1万8050円
	月額平均	31万870円
	就労平均	17日
26年度	日額平均	1万8040円
	月額平均	32万7722円
	就労平均	18日

② A3

26年	日額平均	1万8327円
	月額平均	20万4650円
	就労平均	11日
26年度	日額平均	1万8805円
	月額平均	23万3502円
	就労平均	12日

(10) 27年5月21日、団体交渉が開催され、組合側は書記長、書記次長及びA3が、会社側は社長が、それぞれ出席した。

組合は、損益表や5月1日付け回答書では経営の実情からみて賃上げの余力があるのか否か判断できないとして、改めて4点の資料を提出して交渉するよう求めるとともに、労供組合員の賃金が正社員より高いとの会社の主張は事実には反していると述べた。

会社は、経営資料の提出はできないと回答するとともに、損益表には、組合員が就労している部門の車両1台当たりの原価計算を提示している

ので、賃上げ余力について理解できるはずであると述べた。

組合が、賃上げできない理由を問うと、会社は、労供組合員の1日当たりの賃金単価が高いこともあり、顧客との契約条件を見直さない限り赤字の継続が見込まれるため賃上げが困難であると答えた。

また、組合は、会社が、労供組合員の賃金水準が正社員より高いと主張しているが、労供組合員は月によって就労日数にばらつきがあり、平均月額賃金が正社員より高い結果になっていないと述べた。それに対し、会社は、損益表の原価計算と比較すれば労供組合員の賃金が高いことは明らかであると述べたところ、組合は、日々雇用労働という雇用形態は不安定であるため金額が高いことは仕方がないと述べ、他の会社では印紙に配慮してくれているとも述べた。

そして、組合は、今まで賃上げが行われたことはなかったのだから、賃上げするよう求め、月額50円、100円の賃上げについて話題を出した（具体的な発言内容には当事者間に争いがある。第4の1(2)イ(ア)のとおりである。）また、A3は、会社の正社員が労働災害で休業した時に、組合が会社のために、会社の要望を受けて組合内で人繰りして、A2及びA3の二人を供給したのであるから賃上げについても考慮してほしいと述べ、会社は、賃上げについて1週間ほど検討して回答すると述べた。

- (11) 27年5月28日、会社は、組合にファクシミリを送信し、労供組合員の月額賃金を50円賃上げする旨を回答した。
- (12) 27年6月3日、組合は、会社に対し、団体交渉申入書（以下「6月3日付け申入書」という。）を提出し、50円賃上げするとの会社の回答は組合要求に歩み寄ったものと評価しているが、同業他社では直近3年間の賃上げが200円から500円で交通費の引上げもあることからみて依然として低額である、更に上積みした有額回答を求めるとして、要

求事項は労供組合員の労働条件改善及びその他関連事項についてであるとして団体交渉を申し入れた。

- (13) 27年6月10日、団体交渉が開催され、組合側は書記長、書記次長及びA3が、会社側は社長が、それぞれ出席した。

組合が、賃上げの額を50円とした理由について説明を求めたところ、会社は、組合が日額50円でも上げるよう求めたからであると述べた。

組合は、50円とした計算根拠を説明するよう求めたところ、会社は、組合の具体的要求に応じたのであり、部門が赤字であり、特段、賃上げの計算根拠があるわけではないと述べた。

さらに、組合が、団体交渉の場であるから、具体的な根拠や資料を提示してほしいと述べると、会社は、損益表で説明したとおり、会社には賃上げの余力がないところ、組合要求の50円の賃上げに応じたのであるから、それ以上に50円を基礎づける根拠や資料はないと述べ、50円の賃上げが会社の経営に及ぼす影響等について説明することもなかった。

組合は、要求する資料を提出せず賃上げの根拠を説明しないのであれば、不誠実団交に当たると述べた。会社は、既に提出している損益表を見れば、組合員が就労している部門は赤字であり、賃上げ余力がないにもかかわらず、今回賃上げを行っていることは明らかである、賃上げ余力の判断に当たっては当該部門の収益を根拠とすればよいからこれ以上の資料は不要である、仮に組合員が就労している部門において黒字を計上し、他の部門が損失を計上している場合、「同様の回答」をしたならば、納得できないはずである、賃上げ回答の根拠は、賃上げ余力はないものの同年5月21日の団体交渉でA3から要求のあった人繰りの苦勞に対する配慮であると述べた。

組合は、このままでは不当労働行為事件として申し立てざるを得ない

と述べ、会社は、どうぞやってくださいと述べた。

5 本件不当労働行為救済申立て後の経過

(1) 27年7月27日、組合は、都労委に対し、本件救済申立てを行った。

(2) 本件初審審査手続において、以下の事実が明らかになった。

ア 本件事業部門の正社員は、管理業務担当を含め約20名であり、うち運転手は15名であった。損益表の売上金額には、倉庫の管理業務での売上げも含まれており、損益表の賃金には、管理業務に従事している人の賃金も含まれている。

イ 本件団交当時、会社全体では、黒字であった。

会社の正社員数は、27年1月に32名だったが、同年4月には34名、同年5月及び6月には35名、本件初審申立時である同年7月には37名、同年12月には42名となり、1年間で10名増加した。

(3) 28年11月21日、本件初審審査手続において社長に対する審問が行われた当日の朝、組合は、会社の取引先に対し、「Yは、経営状態が悪化している（1500万円の赤字だ）」、「荷主の運賃が上がっていない」等と記載したビラ配布等の街宣活動を行った。

6 本件供給契約の終了等

本件供給契約は、29年3月31日をもって終了したため、本件結審時において、組合は会社に労供組合員を供給していない。

第4 当委員会の判断

1 争点1（本件団交における会社の対応）について

(1) 団交応諾義務について

会社は、団交事項が特定されていない等の理由により、団交応諾義務がなかったと主張するので、以下検討する。

ア(ア) 4月14日付け申入書には、27年春闘に当たり、組合要求のう

ち労供組合員の労働条件改善に対する会社の回答がゼロ回答であるので団体交渉を申し入れると記載されている（前記第3の4(3)）ことから、同申入書により組合が会社に申し入れた団体交渉の要求内容は、2015春闘関東支部統一要求にある労供組合員の賃上げ等、労働条件に関する要求事項についてのものであることを会社は十分理解できたといえる。しかも、同月21日の団体交渉において、社長は、団交事項が何であるかを確認し、組合が、労供組合員の賃上げ要求であることを特定し、明らかにした上で協議に入っている（同(4)）のであるから、交渉事項が特定されていなかったとはいえない。

さらに、組合は、同日の団体交渉後に会社に提出した同日付けの申入書では、賃上げの可能性等を協議するため、会社の経営状態を示す具体的な資料の提出を（同(5)）、同年5月21日の団体交渉前に会社に提出した同月12日付け申入書でも、賃上げ余力の有無について協議するため資料提出を求め（同(9)）、同年6月10日の団体交渉前に提出した同月3日付け申入書では、労供組合員の賃金を50円上げるという会社回答に更なる上積みを求め団体交渉を申し入れている（同(12)）のだから、労供組合員の賃上げが本件団交の議題として特定されていたことは明白である。

(イ) 会社は、2015春闘関東支部統一要求は宛先や日付が空欄で、内容に毎年変化がなく、儀式化・形骸化しており、当該要求の内容は組合と妥結済みであったと主張する。

会社が受領した2015春闘関東支部統一要求の宛先企業名、代表者氏名及び日付が空欄のままであったとしても、会社は、会社の代表者が出席した説明会において同書面を手交され、その内容について説明も受けている（前記第3の4(1)）のであるから、会社が同

書面の名宛人となっていることは十分認識できたはずである。また、2014春闘関東支部統一要求及び2013春闘関東支部統一要求をみると、賃上げ要求額など2015春闘関東支部統一要求と共通するところもあるが、法律改正や消費税の動向等を見据えたその年独自の要求事項も存在しており(同上)、内容に変化がないとはいえない。そして、組合と会社とは、説明会の後、2015春闘関東支部統一要求で示された日程にほぼ沿って27年2月下旬から同年3月下旬にかけて同要求に係る事項について団体交渉を複数回行っている(同(1),(2))のであるから、統一要求が儀式化・形骸化していたということとはできない。また、下記(ウ)のとおり、交渉は終結しておらず、妥結済みであったともいえない。

(ウ) 会社は、2015春闘関東支部統一要求は、遅くとも27年3月9日には終了(又はストライキに移行)することが予定されており、同年4月14日になっての新たな団体交渉の申入れは考えられないとも主張する。

しかし、組合と会社とは、2015春闘関東支部統一要求に係る同年2月下旬から同年3月上旬までにかけて行われた団体交渉を踏まえ、正社員の賃上げ及び一時金等について、協定を締結するための協定内容を取りまとめるべく、協定書案のやり取りを行っていた(前記第3の4(2))ものの、いまだ交渉は終結してはいなかった。また、それまでの2015春闘関東支部統一要求に係る団体交渉において、労供組合員についての交渉は行われていなかった(同(2))。

したがって、組合が、4月14日付け申入書により、労供組合員に係る団体交渉を申し入れること(同(3))は、考えられないことではなく、団交が終了していたとはいえない。

(エ) 以上により、2015春闘関東支部統一要求により交渉事項が特

定されていなかった等とはいえない。

イ 会社は、27年4月14日に申し入れた団体交渉も含めて一連の団体交渉の最終目的は、賃上げではなく労供組合員の派遣先の確保にあったのであり、そうだとすると労供組合員の派遣先の確保は交渉事項とはなっておらず、団交事項とすること自体が不当かつ不適切であるから、団体交渉に応じる義務はなかったとも主張する。

2015春闘関東支部統一要求では、労供組合員については、2か月間で26日の就労日数を最低保障することを要求し（前記第3の4(1)）、団体交渉において組合が、他の会社が雇用保険印紙の枚数に配慮していることを述べた（同(10)）事実は認められるが、上記アで判断したとおり、本件団交の議題は、労供組合員の賃上げであることは明白であり、労供組合員の賃上げが団体交渉の議題ではなかったということとはできない。

ウ 会社は、労供組合員は、1日ごとに雇用契約が締結されるのであり、供給日における雇用契約が終了した後は、もはや労供組合員は、使用者が雇用する労働者に該当しないので、そもそも会社に団交応諾義務は課せられていないと主張する。

しかしながら、本件団交当時、本件供給契約を含む組合と会社との間の労働協約に基づいて、労供組合員と会社との間で労働契約が締結され、会社が労供組合員の賃金、労働時間等を定めている（前記第3の2(1),(2),(3)）のであるから、本件団交の議題とされている労供組合員の賃上げに関して、会社は、労供組合員の労組法上の使用者に当たる。

エ したがって、団交応諾義務がないとの会社の主張は採用することができない。

(2) 本件団交における会社の対応について

次に、本件団交における会社の対応が労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか判断する。

ア 組合は、労供組合員の賃上げに関する本件団交において、会社は、賃上げ余力がなく賃上げができない旨回答し、それを裏付ける資料として損益表を提出したが、経営状況を示す資料として不十分であり、組合が求めた回答根拠についての説明も不十分であり、会社の対応は不誠実であると主張する。

これに対し、会社は、賃上げ余力がないことについて十分説明しているにもかかわらず、組合がいかなる趣旨や用途、目的等から4点の資料を必要とするかを明らかにしないのであって、非上場会社である会社が、組合に対して、これ以上に経営資料を提供する法的義務はない等と主張する。

しかしながら、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、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。

(ア) まず賃上げ余力の有無に関する説明について検討すると、会社は、27年4月21日の団交において、賃上げ余力がない旨の理由として荷主から支払われる運賃は変わっていないので売上げは増えていない(固定で月額50万円)、消費増税や燃料高騰分の填補にも荷主に応じてもらえない等と説明した(第3の4(4))。これに対し、組合は、賃上げの余地や可能性がどの程度あるのか協議する資料とし

て4点の資料の提出を求めた(同(5))。

また、会社が組合に提示した賃上げの余力がないことを裏付ける資料は損益表及び5月1日付け回答書(別添書類含む。)のみであり、会社は、損益表は本件事業部門における車1台当たりの損益を示したものであると説明し、損益表には3年連続損失が生じていたこと等が記載されている(同(6),(8))。そして、本件において会社が主張するとおり、損益表記載の損失額に車両台数の15を乗じれば、3年間で総額1559万1780円の営業損失が発生したことは理解することが可能である。

しかしながら、損益表の売上金額は、24年度58万6000円、25年度65万8000円、26年度68万5000円と年々増加しており(同(6))、売上げは増えていないという上記会社の説明内容と整合していない。また、消費増税や燃料高騰分の填補にも荷主に応じてもらえない等の会社の説明については、5月1日付け回答書に石油価格等に関する資料が添付され提示されたが、損益表記載の燃料費が、26年度に低下した後、どの程度上昇し、今後、どの程度損益が悪化するか等についての予測も十分に説明はなされていない。

組合は、27年4月27日、損益表は、会社の上記回答を裏付ける資料とはいえ、賃上げ余力がどの程度あるかについて協議するに足りる資料とは到底いえないとして、改めて、4点の資料を提出するよう求めたが(同(7))、これに対し、会社は、5月1日付け回答書を提示したのみで、4点の資料を提示できない理由や組合の質問及び追及に対する具体的な説明はなされていない。

また、会社は、本件初審審査手続において、売上金額について、運送業務以外の倉庫管理業務の売上げや、管理業務に従事する人の

賃金も含まれていた旨説明したが（前記第3の5(2)ア）、これらを本件団交当時に説明することができなかった事情も窺われない。加えて、本件団交当時、会社全体では黒字であり、会社の正社員数は、27年1月の32名から同年12月には42名となり、本件団交前後の1年間で約10名増加していた（同5(2)イ）。

そうすると、会社の説明内容と損益表の記載は整合していない部分があり、会社がした説明内容及び提示した資料をもって賃上げ余力の有無について判断することは困難であるから、本件事業部門に限ってみても人件費総額や運転手の平均年収の推移等の分かる資料の開示等を求める組合の要求に対し会社の説明は不十分なものであったといわざるを得ない。

本件団交のうち会社の上記対応は誠実であったとはいえない。

なお、会社は、労供組合員の1日当たりの賃金が正社員の賃金より高いことから労供組合員の賃上げをすることができない旨説明したのに対し、組合は虚偽の説明であり、不誠実であると主張する。

会社の説明は、5月1日付け回答書のとおり、週40時間の労働時間を堅持する形で20日就労した場合を前提とした平均月額で比較している（前記第3の4(8)）のに対し、組合は、実績としての就労日数を踏まえた平均月額で比較している（同(9), (10)）ことにより生じる主張の相違があったにすぎない。組合が主張するように、会社が虚偽の説明を行ったとはいえず、この点について、会社の説明が不誠実であるとはいえない。

(イ) また、会社は、組合が運送業の経営について熟知していること、損益表及び5月1日付け回答書の内容や意味を含め、会社の経営状況に関して組合から具体的な質問や追及がなかったことから、会社提示の資料のみで賃上げができないことを理解できたはずである

旨主張するが、仮に組合側が一般的な運送業の経営に理解があったとしても、損益表のみでは会社の経営状況を踏まえた賃上げ余力の有無を判断することはできないことには変わりはなく、また、質問や追及がないからといって組合が会社の主張を理解できたと直ちには言い難いのであるから、会社の回答は誠実な対応であったとはいえない。

さらに、会社は、労供組合員の賃上げについて、本件事業部門の資料があれば十分であり、会社の他の事業部門の存在が明らかになったのは本件初審審問期日であるから、団交の時点で組合が本件事業部門だけを取り出し説明しようとする会社の態度に疑問を持つことは起こり得ない旨主張する。しかしながら、本件事業部門に限ってみても、会社の説明内容が不十分であったことは上記のとおりであって、組合員が就労している部門は赤字であり、これ以上の資料が不要である旨回答した（前記第3の4(13)）ことも踏まえれば、上記主張は採用できない。また、上記主張からは会社が一貫して組合と協議する姿勢を有していなかったことがうかがわれ、会社の対応は誠実であったとはいえない。

(ウ) 会社は、経営資料を組合に開示した場合、情報の流出や目的外に使用される可能性も排除できない旨、実際に、本件初審審問当日、組合は、会社の取引先に対する街宣活動を行い、会社が説明した経営状況を記載したビラを配布したことから、提示した以上の資料を開示することはできなかつた旨主張する。

しかし、本件団交後に行われた組合の行動のみをもって、本件団交当時の会社の対応が正当化されるものではない上、会社が、情報流出等を危惧していたのであれば、団体交渉で開示できない理由を説明し、その説明内容や開示する資料の内容を限定し、さらには開

示す先の者の範囲を限定したり、提出する資料について取扱いに注意を促すなどの方策を組合と協議することも十分考えられるところである。この点、会社は、本件団交で、4点の資料を開示できない理由として、情報の流出や目的外使用のおそれを心配していることや過去の組合の言動の問題性等について説明したこともなく、開示した場合の流出防止策について協議をしたことも全く窺われず、組合が求める資料を提出できない理由を一切説明しないままこれを拒否したのであって、会社の上記主張は採用できない。

イ 組合は、会社からの50円の賃上げ回答に対し、更なる上積みを求め、上積みができないならば、その根拠を示すべきである旨、4点の資料を基に交渉すべき旨求めたにもかかわらず、これを拒否した会社の対応が不誠実である旨主張し、これに対し、会社は、組合による50円の賃上げ要求に対し、労供組合員の月額賃金を50円賃上げすると回答して、組合の要求に応ずる満額回答の意向を表明したのであるから、本件団交において会社は誠実に対応した旨主張する。

(ア) 組合が、27年5月21日の団体交渉において、月額50円、100円の賃上げの話題を出したことは組合も認めているが、要求額を月額50円、100円とする趣旨で述べたかについては、当事者間に争いがある(前記第3の4(10))。本件初審の審問において、組合の書記次長(証人)は仮に50円ないし100円引き上げた場合、会社の経営状況やコストを含めてどういった試算が出るのかを示すよう求めた旨供述したのに対し、社長は試算という発言はない旨供述し、同日の発言内容についての的確に判断しうる証拠はない。

仮に、組合が、月額50円でも100円でも賃上げしてほしいと述べたとしても、組合は、同年4月21日以降同年5月21日の団体交渉も含め、一貫して、会社に賃上げ余力があるか否かを判断す

る経営資料の提出を求めており（同(4), (5), (7), (9), (10), (13)）、同年6月3日には、賃上げ50円は依然として低額回答のままであるとして、この回答に不満の意を表していた（同(12)）のであるから、組合が同年5月21日に日額50円、100円の賃上げを話題にしたことをもって、それまでの経営資料に基づく賃上げ余力に見合う賃上げ要求ではなく、50円ないし100円の賃上げ回答を満額回答とする賃上げ要求に切り替えたとは考えられず、単なる例示とみるのが相当である。

そうすると、同月28日、会社が日額50円の賃上げに応じる旨回答したことは、その限りでは組合に歩み寄り、合意の形成に向けて努力したものとして評価されるべきものではあるが、会社が当該回答をしたことをもって、満額回答とは言い難いことから、その根拠となる経営状況等を説明する必要がなくなったということとはできず、賃上げに応じる旨の回答をもって誠実に対応したということとはできない。

(イ) 会社は、50円の賃上げ回答について、そもそも収益状況から賃上げをする理由が全くないところ、早期かつ円満に団体交渉を終了させ、人的資源等を業務に集中させるため、あえて組合の要求をのんだ苦渋の経営上の判断であり、誠実に対応したと主張する。

しかし、本件において、会社は、それまで一貫して、賃上げ余力がなく賃上げはできないと回答し、その根拠資料として損益表及び5月1日付け回答書のみを提示して賃上げは困難であるなどと説明していた（前記第3の4(4), (6), (8), (10)）にもかかわらず、27年5月21日の組合の賃上げ要求（同(10)）に対し、同月28日、50円の賃上げに応じる旨の回答を行った（同(11)）。かかる経緯からすると、組合が、賃上げ余力のない中で組合要求を踏まえて賃上げに応じた

とする会社の説明に納得せずに、むしろ、本件事業部門に関する損益表のみを根拠として賃上げ余力がないとしてきたこれまでの会社の説明に疑問を抱いたのも無理からぬことであり、組合が、賃上げ余力がないといいながら50円の賃上げを認める回答をしてきた会社に対し、その賃上げが可能であることの説明や、それを組合が検討するための根拠資料の提示等を引き続き求めたことも理解できるというべきである。

これに対し、会社は、50円の賃上げに応じた理由等について、組合の要求に応じたもので根拠はないとの説明をするだけで、これ以上の資料は不要であるとしたのであるから、このような会社の対応をもって、組合に対して検討可能な程度の客観的な資料を示し、会社主張の根拠を具体的に示して説明する等の努力をし、合意達成の可能性を模索したと評価することはできない。

ウ 以上のことを総合的に判断すれば、会社は、組合の団体交渉の申入れに応じ、本件団交に代表者である社長が自ら出席し、資料を作成して説明をしてはいるものの、団交応諾義務のある労供組合員の賃上げ要求に対し、賃上げ余力はないとの自らの回答についてその合理的根拠を必要な資料を示すなどして十分に説明したとはいえず、会社の対応は、誠実であったとはいえない。

以上の次第であるから、本件団交における会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する。

2 争点2（救済利益の有無）について

会社は、組合との本件供給契約が終了し、会社には労供組合員が存在せず、今後、労供組合員と労働契約を締結することもないのであるから、救済利益が消滅した旨主張する。

しかしながら、本件不当労働行為がなされた後に、会社に労供組合員が存在しなくなったとしても、会社の本件不当労働行為によって生じた組合の団体交渉権に対する侵害状態が回復したとはいえず、組合の組合員が会社の正社員として就労しており労使関係は存続していることも踏まえれば、本件供給契約が終了したからといって救済利益が消滅したとはいえない。

したがって、本件不当労働行為につき、その救済を得る必要性（救済利益）が失われたとはいえない。

3 救済方法について

労供組合員の賃上げに係る団交は行われていないが、上記2のとおり、会社と組合との本件供給契約は既に終了し、今後、労供組合員が会社で就労することはなくなったことから、労供組合員の労働条件改善（賃上げ）に関する団体交渉を改めて行ったとしてもこれ以上に進展することは見込めないであり、そのほか本件にあらわれた一切の事情を考慮すれば、会社に対し27年度の労供組合員の賃上げに関する団体交渉を命じる必要性があるとまではいえない。

したがって、初審命令主文第1項を取り消す。

また、初審命令主文第2項を主文のとおり変更する。

第5 結論

以上の次第であるから、本件再審査申立ては上記の限度において理由があるが、その余の本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき主文のとおり命令する。

平成31年1月23日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ⑩