

命 令 書（写）

名古屋市中川区

申 立 人 X 組合

執行委員長 A 1

愛知県碧南市

被 申 立 人 Y 会社

代表取締役 B

上記当事者間の愛労委平成30年（不）第5号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和2年2月10日第1611回公益委員会議において、会長公益委員佐脇敦子、公益委員森美穂、同井上純、同酒井一、同杉島由美子、同説田一成、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る団体交渉について、申立人に対し、被申立人の回答の根拠を具体的に説明するとともに、被申立人の貸借対照表、損益計算書その他会社の財務状況を把握するための資料を示して誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当社が、平成30年5月31日及び6月7日の団体交渉において、定期昇給を含む同年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求に関し、当該賃上げ及び夏季一時金

の算定の基礎となった資料の提示及び具体的な説明を行わなかったこと並びに同月15日に団体交渉を開催しなかったことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）及び組合のA2分会（以下「分会」という。）との平成30年5月31日及び6月7日の団体交渉において、組合及び分会からの定期昇給を含む同年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求に関し、当該賃上げ及び夏季一時金の算定の基礎となった資料の提示及び具体的な説明を行わなかったこと並びに同月15日に団体交渉を開催しなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年7月6日に申し立てられた事件である。

なお、請求する救済内容は、誠実な団体交渉応諾及び誓約文の交付である。

2 本件の争点

（1）平成30年5月31日及び6月7日の団体交渉における定期昇給を含む同

年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求に対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

(2) 会社が平成30年6月15日に団体交渉を開催しなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、昭和56年11月に結成された、原則として名古屋市及びその周辺で働くA3組合の組合員で組織される労働組合であり、本件結審時の組合員数は186名で、分会の組合員数は10名である。

(2) 会社は、昭和48年8月に設立された、機械の設計及び製造販売並びに自動車部品及び機械部品の加工等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は62名である。

2 労働協約の締結

平成24年2月10日、組合及び分会と会社は、「会社は団体交渉に誠実に応答し、資料の開示（売上げや利益等）・説明を行うことにする。」との条項を含む労働協約（以下「24年協約」という。）を締結した。

なお、24年協約には有効期間の定めはなく、本件申立て時においても有効であった。（甲2、第1回審問調書p8～9、p57～58、p114～115）

3 24年協約締結以後平成29年までの団体交渉における状況

(1) 平成24年の状況

ア 組合及び分会は会社に対し、平成24年4月26日付け「団体交渉申入れ書」で、賃金格差の是正が困難な場合は「決算書等」を開示し、説明するよう求めた。（甲36）

イ 組合及び分会は会社に対し、平成24年6月27日付け「団体交渉申入れ書」で、会社が示した経営概況の資料では夏季一時金の削減幅の説明がつかないため、「決算書等」を開示し、説明するよう求めた。（甲

53)

(2) 平成25年の状況

ア 組合及び分会は会社に対し、平成25年6月27日付け「順法闘争等の申入れ書」で、会社が定期昇給及び夏季一時金について抽象的な回答を繰り返した等として、上積みが困難な場合は「決算書等」を手交し、説明するよう求めるとともに、会社が当該要求事項について改善しない場合は「早出・残業、休日出勤拒否闘争」を行う旨通知した。(甲47)

イ 組合及び分会は会社に対し、平成25年12月12日付け「前面ストライキの通告書」で、会社が年末一時金に係る組合の要求に応えられない場合は、前期及び当期の「貸借対照表・損益計算書・原価報告書等」を手交し、説明するよう求めた。(甲66)

ウ 会社は組合及び分会に対し、「秋季年末一時金交渉」において、「売上高」、「利益」及び「負債額」の前期実績及び当期予測について開示した。(甲60の2、71p1、審査の全趣旨)

(3) 平成26年の状況

ア 組合及び分会は会社に対し、平成26年4月29日付け「団体交渉申入れ書」で、会社が経営概況の説明資料として売上げ及び利益を示し、赤字の増大のためこれ以上の定期昇給の上積みが困難であると組合に回答したことに関し、定期昇給について「損益計算書並びに貸借対照表、営業報告書」を開示し、説明するよう求めた。(甲58)

イ 組合及び分会は会社に対し、平成26年6月10日付け「団体交渉申入れ書」で、会社の夏季一時金に係る回答が組合の要求を下回る場合は経理の公開を図り、「資料」を示して説明するよう求めた。(甲40の1)

ウ 組合及び分会は会社に対し、平成26年6月26日付け「春闘等の最終要求並びに争議通告書」で、定期昇給及び夏季一時金について、会社

の回答が組合の最終要求に至らない場合は24年協約を誠実に履行して説明するよう求め、会社の回答が組合の最終要求とかけ離れたものであった場合は「全面ストライキ」を行う旨通知した。(甲48)

エ 会社は組合及び分会に対し、「春闘・夏季一時金交渉」において、「売上高」、「利益」、「納入数量」、「得意先不良」、「出来高」及び「創意工夫提案」の前期実績及び当期予測について開示した。(甲60の1、71p1、審査の全趣旨)

(4) 平成27年の状況

ア 組合及び分会は会社に対し、平成27年5月26日付け「争議解除の申し入れ書」で、同月25日に開催された団体交渉における会社の回答に関し、組合の定期昇給、賃金格差の是正及び夏季一時金に係る要求が満たされない場合は「決算書(貸借対照表・損益計算書・原価計算書等)」を手交し、説明するよう求めた。(甲50)

イ 会社は組合及び分会に対し、「春闘・夏季一時金交渉」において、「売上高」、「利益」、「納入数量」、「得意先不良」、「出来高」及び「創意工夫提案」の前年実績及び当期予測について開示した。(甲57、71p1、第1回審問調書p113、審査の全趣旨)

(5) 平成28年の状況

ア 組合及び分会は会社に対し、平成28年5月17日付け「団体交渉申入れ書」で、組合の夏季一時金に係る要求に応じられない場合は「貸借対照表・損益計算書・原価報告書等二年分の資料」を開示するよう求めた。(甲40の2)

イ 会社は組合及び分会に対し、「春闘・夏季一時金交渉」において、「売上高」、「利益」、「納入数量」、「得意先不良」、「出来高」及び「創意工夫提案」の前年実績及び当期予測について開示した。(甲60の3、71p2、審査の全趣旨)

ウ 組合及び分会は会社に対し、平成28年11月14日付け「年末一時金要求並びに団体交渉申し入れ書」で、年末一時金について「過去三年間の決算書（貸借対照表・原価計算書・販管費）等の資料」を開示し、説明するよう求めた。（甲40の3）

（6）平成29年の状況

組合及び分会は会社に対し、平成29年6月21日付け「闘争戦術の変更等の申し入れ書」で、団体交渉における会社の誠意ある回答により「争議の全面解決」を図るよう求めるとともに、定期昇給に係る組合の要求どおりの引上げが困難な場合は「具体的経理内容（貸借対照表・損益計算書・原価計算書等）」を開示し、説明するよう求めた。（甲40の4）

4 平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る団体交渉の状況

（1）平成30年5月17日付けの団体交渉の申し入れ等

ア 組合及び分会は会社に対し、平成30年5月17日付け「団体交渉開催の申し入れ書」で、定期昇給を含む同年の賃上げについて一人当たり1,640円引き上げること、同年の夏季一時金を1.8か月分とすること等を議題とする団体交渉を申し入れた。（甲4、第1回審問調書p27～28、p64）

イ 会社は組合及び分会に対し、平成30年5月22日付け「御連絡」で、上記アの申し入れについて、同月31日、同年6月7日及び15日であれば団体交渉に応じられる旨回答した。（甲5、第1回審問調書p64）

（2）平成30年5月31日開催の団体交渉

ア 平成30年5月31日、組合及び分会と会社は、団体交渉を行った（以下、この団体交渉を「第1回団交」という。）。（甲38、乙9）

イ 会社側は、平成30年の賃上げについて、「非常に先行き不透明」で、「立ち上げ製品の打ち切り減産」もあることから、定期昇給を含め昨年と同額の820円を考えている旨述べた。

また、会社側は、同年の夏季一時金について、組合が要求した1.8か月分は会社の過去の求人における年間の一時金の水準と同程度であるという理由から、0.8か月分を基準として様々な事情を考慮した「プラス評価」を0.2か月分の範囲で支給したい旨述べた。(甲38、乙9、第1回審問調書p18、p65～66)

ウ 組合側が会社側に対し、定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る回答の根拠となる資料の提示を求めたところ、会社側は、売上高、利益等の資料を提示せず、「VE/V A・創意工夫提案件数」と題する従業員ごとの提案件数の年間目標件数及び月別実績件数を示す資料、「得意先不良件数」と題する月間目標件数及び月別不良件数を示す資料、「納入数」と題する月別納入数を示す資料並びに「出来高」と題する月別納入数、製造総時間数及び出来高（1時間当たりの生産個数）を示す資料を提示した。(乙7、9、第1審問調書p17、p75、p94、p107)

エ 会社側が、上記ウで提示した資料に関し、納入数量、品質及び出来高等の資料により業績が伸びなかったこと等を判断してほしい旨述べたところ、組合側は、会社側が組合側の要求に十分に応えられない事情があるならば、売上げ、利益等が分かる資料として、貸借対照表、損益計算書等を示して説明することが義務付けられている旨述べた。これに対して会社側は、「見せれるべきものもあると思うし、見せてると思ってても、組合側が見せていないと思っているかもしれない。そのフィーリングによって違う。」と述べた。(乙9)

オ 第1回団交の終盤において、組合側は、団体行動を行うことも選択肢にある旨述べた。(甲38、乙9、第1回審問調書p50、p82)

(3) 第1回団交後の状況

組合及び分会は会社に対し、平成30年6月4日付け「争議権確立と順

法闘争の通知書」で、第1回団交において会社側は組合側の定期昇給を含む同年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求について24年協約に基づき売上げ、利益等の具体的資料を示して説明すべきところ、24年協約をほごにしたばかりか労組法に定める誠実交渉義務を果たさなかった旨、次の団体交渉において組合側の当該要求に応じることが困難な場合はその理由の説明及び「決算書（貸借対照表・損益計算書・原価計算書等）」の開示を求める旨、会社側が誠実交渉義務を果たさない事態を打開するため順法闘争として同月12日から同月25日までの間「残業・休日出勤拒否闘争」を行う旨等を通知した。（甲6、乙1、第1回審問調書p21、p35～36、p48）

（4）平成30年6月7日開催の団体交渉

ア 平成30年6月7日、組合及び分会と会社は、団体交渉を行った（以下、この団体交渉を「第2回団交」という。）。（甲39、乙10、第1回審問調書p67）

イ 会社側は、定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金について、第1回団交における回答よりも上積みした金額を回答したが、当該回答に関し、新たな資料の提示及び第1回団交で提示した資料についての説明は行わなかった。

これに対し、組合側は、夏季一時金に係る組合の要求額を下げて会社側に提示したものの、組合側の要求額と会社側の回答額にはなお隔たりがあったため、当該回答には合意できないとして、街宣活動も含めた順法闘争に臨む予定である旨述べた。（甲39、45、乙10、第1回審問調書p18～20、p39～41、p55、p82～83）

ウ 第2回団交の終盤において、組合側は会社側に対し、会社側が組合側の要求に応じることが困難な場合はその事情を資料を示して説明するよう述べるとともに、協議を一時中断して会社側で検討した上で更

に交渉を行うか、交渉を決裂とするか、選択するよう求め、協議は一時中断した。(甲39、45、乙10、第1回審問調書p20、p43)

エ 協議再開後、会社側が組合側に対し、回答額に変更はないとして当該回答額での妥結を求めたところ、組合側は「じゃあ、決裂という形で。」「もう一度組合員で話し合い、残業、休日出勤等は回避という形でストライキに入ります。」「街宣行動をとります。」と述べ、第2回団交は終了した。(甲39、乙10、第1回審問調書p20～21、p43～44)

(5) 第2回団交後の状況

ア 組合及び分会は会社に対し、平成30年6月11日付け「抗議並びに団体交渉申入れ書」で、第2回団交において組合側が示した数字に対して会社側の上積みの回答がなく妥結できなかった旨、会社側は当該上積みが困難な事情を具体的に説明することなく組合側に一方的に譲歩を求めた旨、会社側が自己の主張を繰り返していることは法令に反している旨、同月15日に予定している団体交渉の開催を求める旨等を通知した。(甲7、乙3、第1回審問調書p99)

イ 組合及び分会は、平成30年6月12日から同月25日までの間、「残業・休日出勤拒否闘争」を行った。(甲6、第1回審問調書p37～38)

ウ 会社は組合及び分会に対し、平成30年6月13日付け「御連絡」で、第1回団交及び第2回団交において組合側及び会社側の主張が対立していずれかの譲歩により交渉が進展する見込みがないことが双方において確認されたことから団体交渉は終了しており会社側が一方的に当該団体交渉を打ち切ったことはなかった旨並びに組合側の申入れ事項について会社側として提案を尽くしてきたが組合側が応諾しなかったため双方の主張が対立し交渉の進展及び妥結の見込みがないと言わざるを得ないことから団体交渉を継続する必要はないと思料する旨通知した。(乙2)

エ 組合及び分会は会社に対し、平成30年6月15日付け「御連絡」に対する回答書」で、第1回団交及び第2回団交において会社側が決算書等の具体的資料を示して説明することを拒否したため会社側の定期昇給を含む同年の賃上げ及び夏季一時金に係る上積みが困難であるかどうかの判断ができなかった旨、交渉が進展する見込みがないと判断したのは会社が勝手に行ったことであり交渉を拒否するための口実にすぎない旨、上記（1）アの申入れ事項等について同月22日に改めて団体交渉を開催するよう申し入れる旨等を通知した。（甲8、第1回審問調書p99）

オ 会社は組合及び分会に対し、平成30年6月21日付け「御連絡」で、上記ウの通知のとおり、会社側として提案を尽くしてきたが組合側が応諾しなかったため双方の主張が対立し交渉の進展及び妥結の見込みがないと言わざるを得ないことから団体交渉を継続する必要はないと思料する旨通知した。（甲9）

カ 組合及び分会は会社に対し、平成30年6月22日付け「抗議並びに団体交渉申入れ書」で、第2回団交において会社側が組合側の指摘を無視して不誠実交渉を繰り返したこと等について抗議する旨、上記エで組合及び分会が申し入れた団体交渉について会社が代替日を示すことなく拒否したため同月26日に改めて団体交渉を開催するよう申し入れる旨等を通知した。（甲10、第1回審問調書p99）

キ 会社は組合及び分会に対し、平成30年6月26日付け「御連絡」で、上記ウ及びオの通知のとおり、会社側として提案を尽くしてきたが双方の主張が対立し交渉の進展及び妥結の見込みがないと言わざるを得ないことから団体交渉を継続する必要はないと思料する旨通知した。（乙4）

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点（１）について

（１）組合の主張要旨

ア 組合は、「会社が事業活動を行う上で関わる人」を利害関係者と解しており、株主にとどまらず、金融機関や取引先及び従業員も含まれる。利害関係者である従業員（分会員）からも資料の開示・説明を求められており、会社には開示義務があるというべきである。

イ 組合は、会社との間で「会社は団体交渉に誠実に応答し、資料の開示（売上げや利益等）・説明を行うことにする。」という条項のある協約書及び当該協約書の履行を確認する協約書を締結している。したがって、会社には誠実交渉をするためにも財務状況を開示・説明する義務がある。

ウ 組合は、これまでも「納入数」や「出来高」等は一時金の妥結判断をする資料でないことを主張している。

エ 会社には、組合の要求に応じられないとすれば、その根拠となる資料を開示し説明する義務がある。

オ 会社は、「説明資料を示し、十分な説明を行っている」と主張しているが、事実と反する。会社の「交渉議事録」でも明らかなように、簡素に述べられているのみである。

カ 会社が示した資料では、会社の財務状況を正しく判断することはできず、間接的な資料と言わざるを得ない。

キ これまでの団体交渉において、組合は、決算書等の開示・説明を求める一方、交渉の詰めの段階で組合の譲歩要求に会社が上積み回答した場合は、組合も譲歩し合意している。

ク 組合は、会社の財務状況が明らかになっていない中で、妥結水準を会社の実態に即して検討できないため、「少なくともこれぐらいは欲しい」という立場に立たざるを得なかった。会社の説明責任を果たさ

ない姿勢が労使紛争の一因というべきである。

ケ 会社は、平成30年の春闘・夏季一時金交渉で、組合へ回答を押し付ける交渉姿勢を取っている。仮に会社の交渉姿勢が認められるようなことになれば、交渉の妥結権は使用者が握ることになり、「合意原則」を根底から否定することになり、現行法の中では容認できないことである。

(2) 会社の主張要旨

ア 会社のような非公開会社にとっての計算書類は、原則、内部資料であって、会社法その他の法令に従い、法律で定められた利害関係者の請求がある場合のみに開示義務が生じるものであり、昇給や賞与等に関する団体交渉であるからといって、こうした計算書類の開示を義務付けられるような法令上の根拠は存しない。

イ 会社は、賞与水準の策定に当たって、「納入数」（生産個数）等を会社の業績の好不調の指標に、「出来高」等を会社の生産性・生産能率の向上・停滞の指標に、従業員全体からの「創意工夫」の提出等を従業員全体の貢献度合いの向上・停滞の指標にしており、そうした指標・要素を提示して説明してきたという会社の姿勢は、これまでの団体交渉でも同様であり、一貫してきたものである。

ウ 会社は、従来の団体交渉の経緯に即して指標等の説明をし、賞与の支給水準についても平均的あるいは平均を若干上回る水準である回答をしたものであるから、こうした交渉状況においては、殊更、本件の団体交渉においても、内部資料というべき計算書類の開示がないことによって、それが不誠実交渉に当たると言われる道理はない。

エ 組合が要求する水準どおりの支給ができないのであれば、それに伴う説明義務が課されたり、加重されたりする道理はないのであり、説明義務との観点で重要なのは、過去の労使交渉の慣行や過去の支給水

準との比例である。必ずしも組合の要求に応じられないことに対し、計算書類の開示を伴った説明を義務付けられる根拠はない。

オ これまでの団体交渉においては、組合が、本件申立てで要求するような計算書類がなければ妥結を拒否するなどということは全くなかった。平成30年の夏季賞与に係る団体交渉において会社が回答する支給水準を大幅に減じたというような特別な事情などもなく、交渉の状況は従前の団体交渉と一切変わらないものであったのであり、同年の夏季の団体交渉が殊更問題とされる理由はない。

カ 過去の団体交渉の経過・態様においても、会社からの回答に伴って示す資料は、主に納入数、得意先不良件数、創意工夫提案件数、出来高等を基本とした資料であり、かかる会社の回答・説明に対し、組合は、ストライキを予告ないし決行する中でおおむね1.0か月前後の水準で妥結を図ってきたのであって、必ずしも客観的な数値・指標に基づいた支給水準の決定を求めてきたわけではなかった。

キ 双方の主張は隔たりが大きく、双方ともに譲歩する余地を全く示さず、最終回答であるとの意向は変わらなかった。このように、双方が主張や提案を尽くした結果、進展・妥結の見込みがないことが確認され、もはやこれ以上交渉を続けても明らかに進展がないことが確認されたことから団体交渉は終結されたものであって、かかる交渉について、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たることはない。

ク 団体として組織的ないし民主的に行動していると見られるためには団体の運営、意思決定の方法等の主要な組織的規律が備えられなければならないところ、組合においては、団体交渉に臨むに当たって組合内部での討議・話合いの場すら持たれておらず、団体として交渉するのに必要な前提条件である組織的規律・意思決定過程を欠いているのであるから、会社の交渉・説明に対し、不誠実交渉を論難される前提も

到底欠如していると言わざるを得ない。

(3) 判断

ア 労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、形式上団体交渉が行われたものの、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって当該団体交渉に当たったとは認められないような場合も、同号の規定により団体交渉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当たる義務があり、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て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。

本件において、組合は、組合及び分会からの定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求に関し、会社が第1回団交及び第2回団交において回答の根拠となる資料を提示して説明をしなかった旨主張するので、上記の観点から以下、順に検討する。

イ 第2の2並びに3(2)ウ、(3)エ、(4)イ及び(5)イで認定したとおり、会社が、組合及び分会との間で24年協約を締結し、平成25年から平成28年までに開催された団体交渉で売上高、利益等を組合及び分会に提示したことがあったことが認められる。

ウ 第2の4(1)ア及び(2)アないしエで認定したとおり、第1回

団交において、定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る組合側の要求と会社側の回答との間には隔たりがあり、組合側がその回答内容を分析及び検討するため売上げ、利益等の分かる資料を求めたことに対し、会社側は、当該回答の理由として、賃上げについては先行きが不透明であること及び製品が減産となったことから前年と同額に決定した旨並びに夏季一時金については会社の過去の求人における水準と比較して決定した旨説明したものの、売上げ、利益等の分かる資料については提示しなかったことが認められる。

また、このとき会社側が組合側に対して示した「V E / V A ・ 創意工夫提案件数」等の資料には、従業員の創意工夫提案件数の年間目標件数及び月別実績件数、得意先不良件数の目標及び実績並びに月別の全納入数、製造総時間及び出来高（全納入数を製造総時間で除した数値）の記載しかなかったことから、これらの資料では会社の財務状況を把握することはできず、さらに、会社側は、これらの資料に基づく回答額の算出方法、財務状況との関連等の説明もしなかったことが認められる。

エ 第2の4（3）並びに（4）ア及びイで認定したとおり、第1回団交後、組合及び分会は会社に対し、第1回団交において会社側が売上げ、利益等の資料を示さなかったことは誠実交渉義務違反である旨通知するとともに、第2回団交において定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る組合側の要求に応じることが困難な場合はその理由を決算書を開示して説明するよう求めたが、会社側は、第2回団交においても自己の回答について新たな資料を提示せず、第1回団交において組合側に提示した資料に基づく回答額の算出方法、会社の財務状況との関連等の説明もしなかったことが認められる。

オ そうすると、第1回団交及び第2回団交における会社の対応は、定

期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る議題であるにもかかわらず、売上げ、利益等の会社の財務状況が分かる資料を組合に対して示さず、会社の財務状況を把握するための資料とはいえない資料を示したのみで、当該資料と会社の回答額との関連についての説明をしなかったものであって、当該議題について組合と合意達成の可能性を模索したものではなく、誠実に団体交渉に当たったものとはいえない。

カ 会社は、非公開会社にとっての計算書類は会社法その他の法令で利害関係者に開示を義務付けられる場合を除き開示を義務付けられるものではない旨及び組合に対する説明義務の観点で重要なのは過去の労使交渉の慣行ないし支給水準との比例であることから必ずしも計算書類の開示を伴った説明を義務付けられるものではない旨主張する。

団体交渉では、経費の削減、内部留保の取崩し等の経営上の努力によってもなお賃金等の引上げをする余地がないかどうかをめぐって交渉が行われることが通常であり、組合にとっては、会社の回答の妥当性を判断し、組合からの対案を示すために各種経営資料の提示を受け、これに分析及び検討を加えることが必要不可欠であるため、法令上の開示義務がある場合はもとより、たとえ当該義務がない場合であっても、また、組合及び分会と会社が24年協約を締結していることからすれば、会社が各種経営資料により自己の回答の根拠を明確にすることは当然要請されているものといえることから、当該会社の主張は採用できない。

キ 会社は、組合においても客観的な数値及び指標に基づくことなく交渉を妥結しようとしてきた旨主張するが、分会の分会長であるA4が、第1回団交より前の団体交渉において、会社側が賃上げないし一時金の上積みに応じて組合側の妥協できる範囲に回答額が近づいた場合は

従業員の生活、賞与の支給のタイミング等のために組合側も譲歩して妥結していた旨証言している（第1回審問調書p38～39）ことからすれば、組合は、会社側からの財務状況に係る資料の提示や回答についての説明がない場合であっても、団体交渉において一定の成果を得られたときには組合側の事情を理由に譲歩し妥結してきたのであって、過去に組合側が交渉を妥結してきたからといって第1回団交及び第2回団交における会社の誠実交渉義務を尽くしたことにはならないのであるから、当該会社の主張は採用できない。

ク 会社は、組合が団体交渉に臨むに当たって組合内部での討議及び話し合いの場を持っておらず、団体として交渉するに必要な前提条件である組織的規律及び意思決定過程を欠くため、組合が会社の交渉及び説明を不誠実であると論難する前提が欠如している旨主張するが、たとえ組合内部での意見が分かれていたとしても、組合の意思決定過程については組合の自治に委ねられているものであることから、当該会社の主張は失当である。

ケ したがって、第1回団交及び第2回団交における定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求に対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

2 争点（2）について

（1）組合の主張要旨

ア 会社は、「決裂」と主張し、組合が団体交渉の打切りに同意しているかのような主張をしているが、会社の一方的判断であり、組合は団体交渉を開催するよう書面・口頭で申し入れている。

イ 団体交渉は「合意」を図るために行うものであり、労働組合が行う争議行為は要求実現を図るためのものである。組合が争議行為を背景に交渉するのは、会社の誠意ある回答を引き出すためのものである。

(2) 会社の主張要旨

ア 双方において交渉を尽くした結果、相互にこれ以上の譲歩はないということが確認され、団体交渉の終結が確認されたものであるから、これについて、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たることはない。

イ 組合が争議行動に出たことは、もはや交渉の進展の余地なく、交渉決裂という結果を更に補強するものである。

(3) 判断

ア 第2の4(4)エで認定したとおり、第2回団交の終盤に組合側が、交渉は決裂である旨並びに街宣活動及び順法闘争の実施について述べたことが認められる。

イ 第2の4(5)で認定したとおり、第2回団交後も、組合及び分会が会社に対し、定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求に関して同年6月15日を開催予定日とする団体交渉を申し入れたところ、会社が、双方の主張の対立により交渉の進展する見込みがないことが双方に確認されたことから団体交渉を継続する必要はないと思料する旨組合に回答したことが認められ、当該回答の後も、組合及び分会が2回にわたり当該要求に関して会社に団体交渉を申し入れ、会社がいずれも当該回答と同旨の回答をしたことが認められる。

ウ 上記ア及びイから、会社は、第1回団交及び第2回団交におけるやり取り、特に第2回団交の終盤における組合側の発言から、定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求についての交渉が進展する見込みがないと判断し、第2回団交の後の組合からの3回の団体交渉の申入れを断ったものといえる。

エ 団体交渉において、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張、提案及び説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見

込みがない段階に至った場合には、使用者は交渉を打ち切ることも許されるところ、上記１（３）オで判断したとおり、第１回団交及び第２回団交における会社の対応は、定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る議題について合意達成の可能性を模索したものとはいえず、誠実に団体交渉に当たったものとはいえないことからすれば、第２回団交の後の組合からの３回の団体交渉の申入れを断った会社の対応は、正当な理由なく団体交渉を拒否したというほかない。

オ 会社は、双方において交渉を尽くした結果、相互にこれ以上の譲歩はないということが確認され、団体交渉の終結が確認されたものである旨主張するが、第２回団交の終盤における組合側の発言については、当該団体交渉の後に定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求について組合が３回にわたり会社に団体交渉を申し入れていることからすれば、団体行動権の行使との引換えに会社から何らかの譲歩を引き出すことを意図した交渉の駆け引きの中での発言であって、真に団体交渉の終結を認める趣旨の発言ではなかったと評価するのが相当であり、当該会社の主張は採用できない。

カ したがって、会社が平成30年６月15日に団体交渉を開催しなかったことは、労組法第７条第２号の不当労働行為に当たる。

よって、当委員会は、労組法第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。

令和２年２月10日

愛知県労働委員会

会長 佐 脇 敦 子 ㊟