

# 命 令 書

申立人 X組合  
代表者 執行委員長 A

被申立人 株式会社Y  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和元年(不)第24号事件について、当委員会は、令和3年2月10日及び同月24日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子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、下記文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 様

株式会社Y

代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、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、このようなことを繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 令和元年6月25日の貴組合との団体交渉における組合員の賃上げ等の要求についての協議において、不誠実な対応を行ったこと。
- (2) 貴組合が令和元年7月17日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったこと。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 過去3年分の損益計算書及び直近の貸借対照表の提供
- 3 謝罪文の掲示

## 第2 事案の概要

### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①団体交渉において、申立人の要求した財務諸表等経営状況が判断できる資料の提供を拒否し、それに代わり得る資料の提供や説明を行わなかったこと、②その後の申立人からの団体交渉申入れに応じなかったこと、がそれぞれ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 被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く、土木設計及び上下水道設計などのコンサルタント業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約30名である。

イ 申立人X組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約130名である。

また、組合の下部組織として、会社の従業員で組織される、F分会（以下「分会」という。）があり、分会の組合員数は本件審問終結時1名である（以下、組合と分会を合わせて「組合」ということがある。）。

#### (2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成30年8月6日、組合は、会社に対し、会社従業員C（以下「C組合員」という。）が組合に加入したことを通知した。

イ 平成31年3月1日、組合と会社は、組合掲示板の貸与等を協議事項とする団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、同日の団交を「31.3.1団交」という。）を行った。

ウ 平成31年4月9日、組合は会社に対し、「団体交渉申入書」及び「2019年春闘要求書」と題した書面（以下、それぞれ「31.4.9団交申入書」、「元年春闘要求書」という。）を送付し、組合員の賃金引上げ等に係る団交を申し入れた（以下、これらの書面による団交申入れを「31.4.9団交申入れ」という。）。

エ 令和元年5月9日、組合と会社は、31.4.9団交申入れに係る団交（以下「1.5.9団交」という。）を行った。

同月31日、会社は、組合に対し「ご連絡」と題した書面（以下「1.5.31会社連絡文書」という。）を送付した。1.5.31会社連絡文書には、会社の財務状況を通知するとして、平成25年度から同29年度までの会社の純利益率が記載されていた。

オ 令和元年6月3日、組合は、会社に対し、「第5回団体交渉申入書」（以下「1.6.3 団交申入書」という。）を送付し、①賃金、一時金引上げ要求、②組合掲示板の貸与、③休暇制度、等について、団交を申し入れた（以下、1.6.3団交申入書による団交申入れを「1.6.3団交申入れ」という。）。

なお、1.6.3団交申入書には、上記要求事項①に関連して、1.5.31会社連絡文書では賃上げ原資の有無等について判断することは困難なため、「直近の貸借対照表と直近3年分の収支決算書」を提供してほしい旨記載されていた。

カ 令和元年6月6日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題した書面（以下「1.6.6 会社連絡文書」という。）を送付した。

1.6.6会社連絡文書には「直近の貸借対照表と直近3年分の収支決算書」の提供を求めるのであれば、これらの資料のいかなる項目の金額の情報が必要なのか及び同情報が賃上げ交渉に当たって必要である具体的理由についての回答を求める旨、等が記載されていた。

キ 令和元年6月8日付けで、組合は、会社に対し、「申入書」（以下「1.6.8組合申入書」という。）を送付した。1.6.8組合申入書には、1.5.31会社連絡文書の純利益率に係る資料だけでは、賃上げについて十分な協議は困難である旨、等が記載されていた。

ク 令和元年6月25日、組合と会社は、1.6.3団交申入れに係る団交（以下「1.6.25 団交」という。）を行った。

ケ 令和元年7月17日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「1.7.17 団交申入書」という。）を送付し、①賃金、一時金引上げ要求に係る財務諸表等の提供、②会社の給与体系、③組合掲示板の貸与、④休暇制度、について団交を申し入れた（以下、1.7.17団交申入書による団交申入れを「1.7.17団交申入れ」という。）。

コ 令和元年7月26日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題した書面（以下「1.7.26 会社連絡文書」という。）を送付した。

1.7.26会社連絡文書には、1.7.17団交申入書で組合が会社に提供を求めている過去3年間の損益計算書と直近の貸借対照表のうち、①いかなる項目の金額の情報が必要なのか、②同情報が賃上げ交渉に当たって必要である具体的理由、について説得的かつ明確な説明を求める旨、これが説得力のあるものであれば、従前どおり団交に応じることを検討する旨、等が記載してあった。

サ 令和元年7月27日付けで、組合は、会社に対し、「ご連絡」と題した書面（以下「1.7.27組合連絡文書」という。）を送付した。

1.7.27組合連絡文書には、会社の疑問について回答するとして、過去3年間の

損益計算書と直近の貸借対照表の提供要求に関する組合の主張等が記載されていた。

シ 令和元年7月30日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題した書面（以下「1.7.30会社連絡文書」という。）を送付した。

1.7.30会社連絡文書には、1.7.26会社連絡文書において会社が組合に対し、説得的かつ明確な説明をするよう求めた2つの事項について、1.7.27組合連絡文書において説得的かつ明確な説明がなされたとはいえず、団交においてもこれまでと同様に議論が平行線をたどることが予想されることから新たに団交を開催する意義に疑問を抱かざるを得ない旨、組合から上記2事項について、書面による説得的かつ明確な説明がなされたら改めて団交に応じることを検討する旨、等が記載してあった。

ス 令和元年8月6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。

### (3) 本件申立て後の経過について

ア 令和2年3月25日、会社は、組合に対し、会社の①第48期分の貸借対照表及び②第46期分から第48期分の損益計算書を添付した「ご連絡」と題した書面（以下「2.3.25会社連絡文書」という。）を送付した。

なお、第46期は、平成28年4月1日から同29年3月31日までであり、同様に、第47期は、同29年4月1日から、第48期は、同30年4月1日から開始する期間である。

イ 令和2年4月6日、組合と会社は、団交（以下「2.4.6団交」という。）を行った。

ウ 令和2年6月2日、会社は、組合に対し、会社の第49期分の損益計算書を添付した「ご連絡」と題した書面（以下「2.6.2会社連絡文書」という。）を送付した。  
なお、第49期は、平成31年4月1日から令和2年3月31日までの期間である。

エ 令和2年6月18日、組合と会社は、団交（以下「2.6.18団交」という。）を行った。

## 第3 争点

- 1 1.6.25団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 2 1.7.17団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

## 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（1.6.25団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

### (1) 申立人の主張

ア 財務諸表等の提供や説明が誠実団交義務の内容となること

組合は、組合員一人当たり月額1万円以上の賃上げ、年間一時金40万円等を要求事項として、31.4.9団交申入書及び元年春闘要求書を会社に送付した。

これに対し、1.5.9団交において、会社は、「その会社の経営状況としては既に赤字であるところ（聞き取れず）でしんどいって話は…。」、「9年位前から業績は下降傾向にある。」、「ただこれまでお伝えしている通り赤字の状態でも利益、純利益率も一桁、なかなか厳しい状況もお伝えしておく。」等と述べ、賃上げ・一時金引上げについての組合の要求に応じることが難しい旨説明した。

以上の状況で、賃上げ・一時金引上げを巡る団交を進めるに当たって、会社による財務諸表等経営状況が判断できる資料の提供やそれに代わり得る資料の提供や説明が必要不可欠であり、誠実団交義務の内容となることは明らかである。

イ 会社が、財務諸表等経営状況が判断できる資料に代わり得る資料の提供や説明を行っていないことについて

(ア) 1.5.31会社連絡文書について

会社は、平成25年度から同29年度の純利益率の推移を示す表を記載した1.5.31会社連絡文書を組合に対して送付したが、純利益率の推移だけで、会社の賃上げ余力の有無を判断するのは不可能であり、賃上げ交渉についてかみ合った協議はできない。そのことについて、組合は、1.6.8組合申入書で、「これだけでは賃上げについて十分な協議は困難です。収支それぞれの総額、及び収支のそれぞれの項目と項目ごとの金額を示していただかないことには、会社の財務状況を判断することはできません。」等と指摘している。

(イ) 1.6.25団交における会社の対応について

1.6.25団交において、会社が現状の会社の置かれている経営環境として説明した、専門性が高い業態なので調査について外注先が限られ、外注費の価格決定権も会社には有利にはいかないとか、借入金の返済を継続的に行っており、ある程度キャッシュも置いておかないと突発的な事態に対応できないとか、公共工事が主たる事業なので今後どうなるかは分からない、等の事情は必ずしも特殊なものではなく、どの業界、どの会社でも、そして経営状況の良し悪しに関わりなくあり得る事柄にすぎない。賃上げの可否やその金額という具体的な協議をしている中で、会社は、数字を一切出さず、極めて一般的な説明に終始したのである。この説明をもって会社が説明義務を果たしたとは到底いえない。

(ウ) 以上のとおり、会社が財務諸表等、経営状況が判断できる資料に代わり得る資料の提供や説明を行っていないことは明白である。

ウ 会社が財務諸表の提供を拒否する理由に合理性はないこと

(ア) 財務諸表の必要性に係る組合の説明不足との理由について

会社は、1. 6. 25団交、1. 7. 26会社連絡文書及び1. 7. 30会社連絡文書で、組合に対し、財務諸表のどの項目の数字が必要であるかや、必要である理由について「説得的かつ明確な説明」を求め、それがない限り資料提供を行わない姿勢を示した。

しかし、そもそも、損益計算書や貸借対照表は全体として見て初めて経営状況の判断材料となるのであって、その中のあれこれの項目だけ切り出しても何の意味もない。

また、「必要となる理由」について言えば、当該資料は、会社の賃上げ余力ないし原資を把握するために必要なものである。もちろん、賃上げの可否やその金額は、余力ないし原資だけで決まるわけではないものの、協議の出発点となる。余力ないし原資がそれ相応にあるのであれば、それをどう振り分けるのか、つまり、賃上げに回すのか、リスクに備えてストックするのか、投資に回すのか、株主の配当に回すのか、等について協議を進めていくことになる。そのことについて、組合は、1. 7. 27組合連絡文書で、会社に伝えている。

以上のとおり、「いかなる項目の金額が必要なのか答えろ」との会社の要求自体が合理性を欠くものであるほか、会社が経営状況の悪化を理由に賃上げを拒んでいるという状況で賃上げ交渉を進めるためには、これらの資料が必要であることは自明であり、そのことについて組合は誠実に説明している。

よって、「申立人の説明不足」との理由は、資料提供を拒否する理由とはなり得ない。

#### (イ) 会社が情報漏えいにより損害を被る可能性があるとの理由について

会社は、当該資料が外部に漏えいすれば、会社に取り返しのつかない損害が生じるおそれがあるとし、資料提供を拒否する理由としている。

しかし、そもそも貸借対照表は、株式会社であれば企業規模に関わらず公示を義務付けられているものであり、また、損益計算書についても、大会社にあっては公示を義務付けられているもので、どちらも営業の秘密に関わる資料ではない。

いずれも、公正な取引のために開示が予定されているものであり、株主や債権者に対しては開示が義務付けられているものである。一般論として、貸借対照表や損益計算書の開示によって損害を被るとは考えられない。しかも、組合は、秘密保持の誓約書を提出すると約束しているのである。

つまり、「外部に漏洩する」可能性も考えにくく、仮に漏えいしたとしても損害が生じるとは想定できないのであるから、会社の主張は全く根拠のないものとしか言いようがない。

## エ 救済の利益について

会社が、2.3.25会社連絡文書により48期の貸借対照表及び46期から48期の損益計算書を提供し、また、2.6.2会社連絡文書により、49期の貸借対照表を提供したことからすれば、「過去3年分の損益計算書及び直近の貸借対照表の提供」という請求については、既に救済の利益が失われているといえる。

しかしながら、会社が令和2年3月25日まで、貸借対照表や損益計算書の提供を行わず、それに代わる資料の提供や説明も行わなかった結果として、組合の令和元年度春闘要求が凍結されたわけであり、こうした対応が容認されるならば、「不当労働行為のやり得」ということになるので、「謝罪文の掲示」という請求について救済の利益があることは明白である。

オ 以上のとおり、会社が財務諸表等の経営状況が判断できる資料の提供を拒否し、それに代わり得る資料の提供や説明を行わなかったことは不当労働行為に当たるとともに、これについて救済の利益があることは明らかである。

## (2) 被申立人の主張

### ア 本案前の答弁

会社は、本案前の答弁として、組合の請求を却下するとの命令を求める。

会社は、2.4.6団交に先立って、令和2年3月25日に、組合に対し、当時の過去3年分の損益計算書・当時の直近の貸借対照表を提供済みである。また、同年6月2日に、令和元年度分の損益計算書を提供した。

したがって、会社が、組合に対し、団交に先立って、過去3年分の損益計算書と直近の貸借対照表を提供しなければならないとの命令を請求する申立ての利益は失われているので、かかる請求は却下されるべきである。

なお、組合は、会社が「本件命令後速やかに」謝罪文を掲示しなければならないとの命令を求めているが、同請求は「本件命令後」とあるように、過去3年分の損益計算書及び直近の貸借対照表の提供を命じる命令が発令されることを前提とするものである。前述のとおり、当該請求については申立ての利益が失われており、却下されるべきものであるから、当該謝罪文の掲示についての請求もその前提を欠くこととなり、却下されるべきである。

### イ 本案の答弁（会社の対応が不誠実団交に当たらないこと）

(ア) 組合にとって「財務諸表」の内容が重要なものではなく、開示の必要性が認められないことについて

組合が提出を求める「財務諸表」は、1.6.25団交全体を通じて何を指すのか不明確なものであった。仮に、それが貸借対照表及び損益計算書その他の会計帳簿を指すとすれば、これは経営上重要な事項にわたるものであり、軽々に外

部に開示するようなものではない。

賃上げ交渉に当たって、①過去3年分の損益計算書と直近の貸借対照表のいかなる項目の金額の情報が必要なのか、②同情報が賃上げの検討に当たって必要となる具体的理由、が当然存在するはずだが、組合は、1.5.31会社連絡文書、1.6.6会社連絡文書、1.7.26会社連絡文書及び1.7.30会社連絡文書による、再三にわたる質問に対し、何ら説得的かつ明確な説明をしていない。組合の主張は、何ら明確な理由もないまま、網羅的に書面の提出を求めているにすぎず、全く説得力を欠いているとともに、過去3年分の期間の書面の提出を求める根拠も不明である。

さらに、当該書面を会社が提出した後の団交における組合の主張をみても、これら資料に基づく具体的かつ説得的な主張は一切されておらず、このような組合の態度をみれば、「財務諸表」という物自体の提出には何ら意味はなく、単に網羅的に「財務諸表」なる物の提出を会社に要求し、圧力をかけ、交渉を有利に進めようとする意図に出たものとしか考えられない。

組合は、「財務諸表」のうち必要な情報を何ら特定せず、何ら具体的な説明を全く行っていない。にもかかわらず、団交においては、「貸借対照表」及び「損益計算書」それ自体を提出するよう求めてきている。重要なのは、書面それ自体ではなく、検討に必要不可欠な情報のみに限られるとともに、かつ、それで十分である。すなわち、組合が主張するような網羅的な書面の開示の必要性は、全く認められない。

また、会社が、決算資料を提出した後の2.4.6団交及び2.6.18団交においても、組合からは提出した資料に基づく具体的かつ説得的な論拠が示されることはなく、抽象的かつ具体性及び一貫性を欠く主張に終始している。これは、「財務諸表」の提出の有無が団交について何ら支障を生じさせなかったことを如実に示している。

(イ) 1.6.25団交の前と交渉時において、会社が経営状況を説明し、かつ財務諸表の内容を説明する意向を示していたことについて

a 団交前の書面の送付について

組合からの会社経営状況の開示の求めに応じ、会社は、平成25年度から同29年度までの純利益の推移を記載した1.5.31会社連絡文書を組合に送付した。同書面に記載された会社の純利益率の推移からだけでも、会社の経営状況が悪化していることが明らかである。

また、1.5.31会社連絡文書において、その他の計数については必要性を事前に示せば、団交において開示することを検討する旨記載したが、これに対



して、組合は何の必要性も示さなかった。

併せて、1.6.6会社連絡文書でも、会社は、「『直近の貸借対照表と直近3年分の収支決算書』の提供を求められるのであれば、同資料記載のいかなる項目の金額が必要なのか、及び、同情報が賃上げ交渉に当たって必要である具体的理由をご回答ください。」と記載したが、組合は何ら具体的な説明をしなかった。

b 1.6.25団交における会社の対応について

(a) 1.6.25団交において、会社は、組合に対し、①組合が提出を求める「財務諸表」とはいかなる書面をいうのか、②貸借対照表と損益計算書を指すのであれば、どの項目・どの数値が必要なのか、と質問し、③賃上げ・賞与支給の是非について、開示した数値を基にどのような検討過程を経て判断するのも明らかにしてほしい旨、④会社は、必要であると判断される項目・数値については説明できるように準備してきている旨述べた。

しかし、組合からは何ら具体的な説明はなされず、むしろこれについての議論を避け、一方的に打ち切るような対応であった。

(b) 会社は、会社の事業環境を説明するため、事業内容・事業の特性・経営環境を説明しようとしたが、これに対しても、組合は、会社の説明を初めは遮るような態度に出ていた。なお、この時のやり取りによると、賃上げ・賞与の支給（人件費の増）という会社の持続的経営に関わる重要な経営事項について求めているにもかかわらず、組合は、会社の事業内容さえほとんど把握していなかったのである。

会社は改めて事業内容等を説明する機会を与えるよう求め、1.6.25団交において、①会社の主たる業務の内容、②受注元は地方公共団体であり、今後の受注状況は、政策の変更等の不確定要素に受注状況が左右されるため、経営環境の確実な予測が困難であること、③下水調査業務は外注しているが、専門性が高い業界なので外注先は限られていること、④外注代金の価格については、当該業務の専門性の高さ故に、外注先が決定権を有していること、⑤借入金の返済が継続的にあること、⑥一定程度のキャッシュを用意しておかないと支払や突発的な負担に対応できなくなってしまうこと、について説明を行った。

c 以上のとおり、会社は、経営状況が悪化していることを示す平成25年度から同29年度までの純利益率の推移を示した上で、会社の事業内容等・経営環境等を十分に説明しており、説明義務を果たしていることは明らかである。

(ウ) 損益計算書及び貸借対照表の開示義務がないこと、及び開示により会社に回

復し難い損害を生じさせる可能性があること

損益計算書及び貸借対照表についての労働組合に対する法律上の開示義務は何ら存在しない。

また、秘密保持の誓約書が仮に提出されたとしても、いったんこれが外部に漏えいすれば、取引先金融機関・外注先・従業員に対し回復し難い損害が会社には生ずるおそれがある。その上、漏えいが組合によるものか否かの立証の負担は、会社に課せられるという問題がある。

この点からも、組合の根拠のない要求に対し、財務諸表それ自体を会社が提出しなかったことが、不誠実団交に該当するという判断はあり得ない。

(エ) 組合の要求が不合理で賃上げ要求の金額に合理的根拠を欠くこと

組合の賃上げ要求それ自体が、C組合員のみについての要求であり、このような要求は組合員のみを合理的な根拠なく有利に取り扱うものであって、労働者の公平な取扱いという観点からは不合理極まりないものである。また、賃上げ要求額の具体的根拠は不明である。このような客観的根拠を欠き、一方的かつ不公平な要求に関連して行われた「財務諸表」の提出要求は、そもそも不当労働行為として「救済」が必要なのか、甚だ疑問である。

ウ 以上のことから、会社は、損益計算書・貸借対照表を提供する以前、1. 6. 25団交を含む各団交時点、団交後現在に至るまで一貫して誠実に対応していることから、1. 6. 25団交における会社の対応が不誠実団交に当たらないことは明らかである。

2 争点2 (1. 7. 17団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について

(1) 被申立人の主張

ア 本案前の答弁

会社は、本案前の答弁として、組合の請求を却下するとの命令を求める。

組合は、1. 7. 17団交申入れへの会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たるとして、会社が速やかに組合との団交に応じなければならないとの命令を求めている。しかし、以下に述べるとおり、会社は、既に、2. 4. 6団交及び2. 6. 18団交で、1. 7. 17団交申入れにおける協議事項に関して組合との団交に応じており、また、本件申立て後から最終陳述時に至るまで一貫して団交に応じる旨を組合及び大阪府労働委員会に伝えており、団交を拒否したことは一度たりともない。

会社は、当時の過去3年分の損益計算書及び当時の直近の貸借対照表を添付した2. 3. 25会社連絡文書を送付した上、1. 7. 17団交申入書の団交申入れ事項を協議事項として、2. 4. 6団交を行った。また、令和元年度分の損益計算書を添付した

2.6.2会社連絡文書を組合に送付した上、賃金・一時金引上げ要求等を協議事項として、2.6.18団交を行った。

以上の次第で、会社が速やかに団交に応じなければならないとの命令を組合が請求する利益は既に失われているので、組合の当該請求は、却下されるべきである。

なお、組合は、会社が本件命令後速やかに謝罪文を掲示しなければならないとの命令を求めているが、同請求は「本件命令後」とあるように、団交応諾命令が発令されることを前提とするものである。前述のとおり、当該請求については申立ての利益が失われており、却下されるべきものであるから、当該謝罪文の掲示についての請求もその前提を欠くこととなり、却下されるべきである。

イ 本案の答弁（会社の対応が団交拒否に当たらないこと）

（ア）1.7.17団交申入れ時までの会社の対応

1.7.17団交申入れ時までに、会社は、一貫して会社の経営状況を説明し、かつ、財務諸表の内容に相当するものを説明していた。

そもそも、1.6.25団交において、損益計算書及び貸借対照表を提供しなかった会社の対応（ただし、説明の準備をし、説明しようとしている）が不誠実団交に当たらないことは、前記1（2）イで主張したとおりである。

上記の経緯を経て、資料の必要性等を具体的に明らかにされなければ、団交において議論が平行線をたどることが明白であった。

そのため、会社は、1.7.26会社連絡文書及び1.7.30会社連絡文書を送付し、資料の必要性等を具体的に明らかにするよう求めたが、組合は具体的に明らかにしなかった。これら会社の連絡文書の送付は、組合との十分な協議・団交を経た上で行われたもので、正当な理由があり、不誠実団交に該当するとは到底いえない。

したがって、1.7.17団交申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たらないことは明らかである。

（イ）組合が資料の必要性等を具体的に明らかにしないこと

1.6.25団交の前及び交渉時において、会社は、損益計算書及び貸借対照表のいかなる項目の金額の情報が必要なのか説明を求めたが、組合は、具体的にいかなる項目の金額の情報が必要なのか明らかにしなかった。

会社は、令和元年7月26日及び同月30日において、①過去3年間の損益計算書と直近の貸借対照表のいかなる項目の金額の情報が必要なのか、②同情報が賃上げ交渉に当たって必要である具体的な理由につき、説得的かつ明確な説明がなされるよう求め、それが説得力あるものであれば、団交に応じる旨記載され

た1.7.26会社連絡文書及び1.7.30会社連絡文書を送付したが、組合は、何ら具体的な説明をしなかった。

以上のおり、会社は再三にわたり、上記①及び②の事項につき、説得的かつ明確な説明がなされるよう求めており、それが説得力あるものであれば、団交に応じる旨申し出ている。

それにもかかわらず、組合は何ら具体的な説明をしなかったのであり、団交が開催されても、議論が平行線をたどることが予想された。

(ウ) 会社は、引き続き団交に応じる用意がある旨伝え続けていること

会社は、一貫して、1.7.26会社連絡文書及び1.7.30会社連絡文書で、上記①、また、その検討過程を明らかにしさえすれば、団交に応じることを検討することを一貫して伝えている。これに応じず、組合が一方的に本件申立てに至ったという経緯をみても、会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たらないことは明らかである。

(エ) 会社が組合との団交に応じたこと

実際に、会社は、1.7.17団交申入れにおける協議事項に関して、2.4.6団交及び2.6.18団交で団交に応じている。したがって、会社は1.7.17団交申入れにおける協議事項に関して団交に応じているのであるから、1.7.17団交申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たらないことは明らかである。

(オ) 1.7.17団交申入れにおける財務諸表等の提供以外の協議事項について

a 1.7.17団交申入書記載の「財務諸表等の提供」以外の要求事項については、団交に応じないのではなく、組合から「財務諸表等の提供」に関する説得的かつ明確な説明がなされた後に、当該要求事項と併せて団交を行う予定であったものである。

b 1.7.17団交申入れの「組合掲示板の貸与」及び「休暇制度」に係る協議事項については、31.3.1団交、1.5.9団交及び1.6.25団交において、十分協議が尽くされていた。特に、休暇制度については、組合は、「これはもう取り下げますので」と発言しており、要求事項から取り下げられていることは明らかである。

c 念のため付言すると、会社は団交を拒否したことは一切なく、仮に「組合掲示板」及び「休暇制度」について、団交の再開の必要性につき、説得的かつ明確な説明がされれば団交に応じる用意があった。

(カ) 以上より、会社は、資料の必要性等が具体的に明らかにされなければ、団交において議論が平行線をたどることが予想されたため、1.7.26会社連絡文書及

び1.7.30会社連絡文書を送付し、資料の必要性等を具体的に明らかにすることを求め、かかる事項が明らかにされれば、団交に応じることを検討することを一貫して伝えていたのであり、更に、1.7.17団交申入れにおける協議事項に関して団交に応じているのであるから、1.7.26会社連絡文書及び1.7.30会社連絡文書を送付した会社の対応が、正当な理由のない団交拒否に当たらないことは明らかである。

## (2) 申立人の主張

### ア 団交拒否に正当な理由がないことについて

(ア) 会社が、1.7.17団交申入れに対し、応じなかったことについて、争いはない。

また、1.7.17団交申入書に記載されている「要求及び協議事項」は、いずれも「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」であることは明白であるから、義務的団交事項に当たる。

(イ) 要求及び協議事項①「賃金、一時金引上げ要求にかかる財務諸表等の提供について」について

会社は、当該「要求及び協議事項①」に係る「組合の説明不足」を団交拒否の正当事由であると主張していると思われる。会社は、1.7.26会社連絡文書及び1.7.30会社連絡文書で、組合から納得のいく説明があるまでは団交に応じないとする態度を示した。

しかしながら、前記1(1)ウでも述べたとおり、損益計算書や貸借対照表は、全体として見て初めて経営状況の判断材料になるのであって、その中のあれこれの項目だけ切り出しても何の意味もない。

また、過去3年分の損益計算書と直近の貸借対照表が「必要となる理由」について言えば、これらの資料は会社の賃上げ余力ないし原資を把握するために必要なものである。もちろん、賃上げの可否やその金額は、余力ないし原資だけで決まるわけではないものの、協議の出発点となる。余力ないし原資がそれ相応にあるのであれば、それをどう振り分けるのか、つまり、賃上げに回すのか、リスクに備えてストックするのか、投資に回すのか、株主の配当に回すのか、等について協議を進めていくことになる。

そのことについて、組合は、1.7.27組合連絡文書にて、「当組合は賃上げ等を要求しておりますところ、貴社からは経営状態が芳しくないのが難しいとお話を伺っております。この点、当組合としては噛み合った交渉を進めていくためにも貴社の経営状況を客観的な資料で把握したいと考えるのは当たり前です。そして、経営状況を把握するための資料としては、損益計算書や貸借対

照表が最も基本的な資料ですので、その提供を求めるのはごく当然のことであると考へます。」、「なお、損益計算書や貸借対照表はその全体を把握することによつてはじめて貴社の経営状況を理解できるものであつて、その中のあれこれの数字だけを抜粋して見ても意味はありません」と伝へている。

以上のとおり、「いかなる項目の金額が必要なのか答へろ」との会社の要求自体が合理性を欠くものであるほか、会社が経営状況の悪化を理由に賃上げを拒んでゐるという状況で賃上げ交渉を進めるためにはこれらの資料が必要であることは自明であり、そのことについて組合は誠実に説明してゐる。

会社の理屈は、ありていに言へば、団交を進めるために不可欠な資料の提供を合理的な理由もないのに拒否しておきながら、その結果として団交が平行線となるから団交をしても仕方がないというものである。こうした理屈は到底認められず、「組合の説明不足」との理由は、団交拒否の正当理由とはなり得ない。

(ウ) 「要求及び協議事項②から④」について

a 『要求及び協議事項①』について説得的かつ明確な説明がなされた後に、改めて、『要求及び協議事項②から④』も含めて団交を行うことが適切と判断したため」との会社主張について

「要求及び協議事項②から④」は、「同事項①」とは別個の独立した協議事項であるので、「同事項①」の会社の主張の是非に関わらず、それとは無関係に、会社には「同事項②から④」について団交応諾義務がある。従つて、「同事項①」について書面による説得的かつ明確な説明がなされた後に、改めて「同事項①」以外の要求事項も含めて団交を行うことが適切と判断した等という一方的かつ恣意的な理由が、長期にわたる団交拒否の正当な理由とはなり得ない。

b 「要求及び協議事項②から④」については「既に協議を尽くしている」との会社主張について

「要求及び協議事項②」の「給与体系」について、会社は、組合に対して一切説明しておらず、協議を尽くしたとは到底いえない。

「要求及び協議事項③」の「組合掲示板の貸与」について、31.3.1団交、1.5.9団交及び1.6.25団交において協議した際、組合は、組合活動の必要性について丁寧に説明するとともに、掲示板1枚ではなくその一画の貸与、それも難しいのであれば機関紙の置き場所の貸与あるいは機関紙等の吊り下げの許可等、合意達成のために様々な譲歩案も提案したが、会社の対応は、「施設管理権がある」、「掲示板を貸与しなければならない法的義務はない」と

いうもので、これら以外の理由を一切挙げることなく、頑なに掲示板貸与等を拒否し続けるというものであった。会社は単に、施設管理権を盾に「法的義務がないから貸与しない」というだけでは、誠実な対応としては不十分であり、スペースの問題等貸与できない具体的理由について説明すべきである。そのような具体的な説明があつて初めて、労使双方が合意達成に向けて譲歩案を出し合うことなどが可能になるからである。よって、「既に協議を尽くしている」との理由は、団交拒否の正当な理由にはならない。

「要求及び協議事項④」の「休暇制度」については、休暇制度についての合意の確認と労働協約の締結を求めるもので、1.5.9団交及び1.6.25団交において協議した際、組合は、会社の「これまでもインフルエンザで早退させた場合等、欠勤控除は行わない等、ある程度柔軟に対応してきた。これからも柔軟に対応するということがよいのではないか。」との発言について団交での合意事項と捉え、会社に対し、労働協約の案を送付したが、会社はこれを合意事項とは考えていないようである。問題となっているのは、休暇制度について、団交での協議内容が合意事項といえるか否か、それを労働協約とするかどうかであるが、この点について団交で協議したことは一度もない。したがって、「休暇制度について協議が尽くされた」との理由は、団交拒否の正当事由にはならない。

- c 「要求及び協議事項②から④」について、「団交を行うべき説得的かつ明確な説明がされればこれに応じる用意がある」との会社主張について

組合は、「要求及び協議事項③」の「組合掲示板の貸与について」も、「要求及び協議事項④」の「休暇制度について」も、要求の理由と根拠について丁寧に説明している。会社がこれ以上にどのような説明を求め、どのような説明であれば「説得的かつ明確」だとするのか全く不明である。会社の理屈でいけば、使用者は団交を行うべき説得的かつ明確な説明がなされていないとさえ言えば、いつでも団交を拒否できるという結論にしかならない。「組合の説明不足」という理由が、団交拒否の正当事由にならないことは明白である。

## イ 救済の利益について

- (ア) 請求する救済の「団交応諾」について

会社が、1.7.17団交申入書に記載している協議事項について、その後、誠実に団交に応じているという事実があれば、救済の利益は失われていると言えるだろうが、1.7.17団交申入れから最終陳述時現在まで、組合と会社は、①令和元年9月13日、②同年11月5日、③令和2年4月6日、④同年6月18日、⑤同

年7月9日と5回の団交を行ったが、1.7.17団交申入れにおける要求及び協議事項について、会社が誠実に団交に応じたという事実はない。

組合と会社が、1.7.17団交申入れにおける要求及び協議事項について団交を行ったのは、2.6.18団交の1回のみで、その際も、会社は、「損失が出ている。内部留保が減っている。」と言うだけであった。その上、「賃上げするべきかって理由については、何が理由になるんですか？」と言い、話を振り出しに戻そうとした。なお、2.6.18団交でも、1.7.17団交申入れにおける「要求及び協議事項②から④」については全く協議していない。

以上からして、「団交応諾」について、救済の利益が失われていないことは明白である。

(イ) 請求する救済の「謝罪文の掲示」について

会社が1.7.17団交申入れに応じず、組合の令和元年度春闘要求が凍結された。その結果、令和元年度春闘要求は事実上流れ、令和2年度春闘要求になだれ込む形となったが、会社が令和2年度春闘要求に係る団交に応じたのは、令和2年4月6日であった。しかも、会社はその後またもや団交拒否を行うに至っている。

こうした対応が容認されるならば、「不当労働行為のやり得」ということになるので、謝罪文の掲示について救済利益があることは明白である。

ウ 以上のとおり、会社が1.7.17団交申入れに応じなかったことは不当労働行為に当たるとともに、救済の利益が失われていないことは明らかである。

## 第5 争点に対する判断

- 1 争点1 (1.6.25団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) 及び争点2 (1.7.17団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) 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。

ア 本件申立てまでの経緯について

(ア) 平成30年8月6日付けで、組合は、会社に対し、C組合員が組合に加入した旨等を記載した「労働組合加入通知書」を送付した。

その後、同年9月や同年11月に、組合と会社は、C組合員の未払残業代の支払や基本給増額等を協議事項とする団交を行った。

(イ) 平成31年3月1日、組合と会社は、31.3.1団交を行った。31.3.1団交において、組合掲示板の貸与について、以下のようなやり取りが行われた。

a 組合が、正当な組合活動ということで、組合員がいる会社には掲示板の貸与を求めているが、これに関してはどうか、と質問したところ、会社は、「す



いません、申し訳ないです。」と述べた。

これに続いて、組合は、掲示板丸々一面要求している話ではなく、その一角にA4用紙2枚分くらいでも結構であるので柔軟に検討してほしい旨述べたところ、会社は「すいません。色々お話しして貰って、弁護士さんにお話した上でそこは断るという形で対応…」と述べた。

- b 組合は、団交だからといって組合の要求をのむ必要はないにしても、のまないのであれば、のまないなりのきちんとした説明をしてほしい旨、掲示板を与える法律上の義務はないから与えないというだけでは納得しがたい旨述べたところ、会社は、そこをどう使うのかというのは会社の考えである旨、社内で社長や弁護士と話をして結論として持ってきているので、再度考えてほしいと言われても会社の中でしてきた話である旨述べた。

組合が、無理な理由について、会社には説明義務がある旨述べたところ、会社は、設備管理権が会社にある訳だから、掲示板を貸さなければならないわけではないので、貸してください、いや、お断りします、で終わりである旨、組合の要求がのめないのではなく、他の人から貸してほしいと言われても断る旨述べた。

- c 組合は、弁護士に確認してほしいと言っているのは、貸与すべきか否かではなく、施設管理権があるから貸与しないという説明で十分なのかということである旨等述べた。

会社は、今、とても忙しい時期で、皆、最終電車に乗れるか乗れないかという残業をしているので、正直、この問題を持って帰りたくない旨述べた。

- d 組合は、分かった旨、継続協議はお願いしたいが、会社が忙しい時期には行わず、時期をみて、再度協議をお願いすることはあり得る旨、納得はしていないが会社の意向は分かった旨、また弁護士と話す機会があれば、この件について弁護士の意見も聞いておいてほしいとは思う旨、等述べた。

(ウ) 平成31年4月9日付けで、組合は、会社に対し、31.4.9団交申入書及び元年春闘要求書を送付した。

31.4.9団交申入書には、要求及び協議事項は、「別紙春闘要求書の通り。」と記載してあり、元年春闘要求書には、要求する事項として、①組合員一人当たり賃金引上げを月額1万円以上とすること、②年間一時金を40万円以上とすること、③法定伝染病以外に感染性の高い、インフルエンザ等に感染した際に有給の特別休暇を最低5日間支給すること、④「組合基本要項」の一つとして、分会に掲示板を貸与すること、等の要求が記載されていた。

(エ) 平成31年4月19日、会社代理人として4名の弁護士が連名で、組合に対し、

「受任通知(兼ご通知)」と題した書面(以下「31.4.19会社通知文書」という。)を送付した(以下、4名のうち氏名の後ろに「(担当)」がついている2名を「会社代理人弁護士2名」という。)

31.4.19会社通知文書には、①当該弁護士4名らは、31.4.9団交申入れに係る団交について会社の代理人となったことを通知する旨、②31.4.9団交申入書に対する質問事項等が記載されていた。

この質問事項の中には、31.4.9団交申入書の「組合基本要素」については、31.3.1団交において会社の見解を示したところであり、再度の団交を申し入れるに当たり、組合要求の根拠となる新たな主張があれば提示するよう求める旨の記載があった。

(オ)平成31年4月22日付けで、組合は、会社に対し、「回答書」(以下「31.4.22組合回答書」という。)を送付した。

31.4.22組合回答書には、31.4.19会社通知文書の質問に対する組合の見解が記載されていた。その中には、「組合基本要素」についての組合の考えとして、①31.3.1団交では、いずれの交渉事項についても、単に会社が認めない旨の意思表示をし、組合も会社の意思は理解したものの、同意はしない旨の意思表示をしたにとどまっており、内容のある協議は行わないまま終了した旨、②掲示板の貸与について、(i)ただ拒否をするとの意思表示だけでは不十分であると考える旨、(ii)会社の掲示板の使用状況や、貸与すべきスペースの有無、その他掲示板を貸与できない具体的な理由について説明してもらいたい旨、(iii)組合嫌悪ということ以外に理由がないのであれば納得しかねる旨、(iv)組合としても、必ずしも掲示板貸与にこだわるわけではなく、例えば、組合の機関紙を他の社員も閲覧できる場所に置かせてもらうなどでも差し支えないと考えている旨、等の記載があった。

(カ)令和元年5月9日、組合と会社は、1.5.9団交を行った。この団交から、会社代理人弁護士2名が出席するようになり、会社からは、部長2名と合わせて4名が出席した。組合からは、組合書記長やC組合員ほか4名の組合員が出席した。

1.5.9団交において、以下のやり取りが行われた。

a 組合員の賃金及び一時金引上げ要求について

組合は、当該要求については、組合の水準としてトータルに出しているものである旨、会社の規模や経営状況を把握して妥協可能な要求をしたいという意味で、財務諸表か、財務諸表そのものでなくても、ある程度会社の経営状況が分かる資料を提供してほしい旨、それを提供してもらえば、それを見

た上で、頑なにこの額でないといけないということを要求するつもりはない旨、等述べた。

会社は、賃上げや一時金等については、これまでの交渉の中でも原資という問題があることは述べた旨述べ、その後、賃金及び一時金の引上げ等の要求は、「組合員一人当たり」とあるが、これは、C組合員についてのことかと質問した。組合は、今は、会社の中では組合員はC組合員一人なので、C組合員に関してという趣旨である旨述べた。

会社と組合は、C組合員への評価や会社の査定制度に関してやり取りを行った。

その後、会社は、「会社の経営状況としては既に赤字であるところ（一部不明）しんどいって話はさせていただいていたと思うんです。」と述べた上で、財務諸表というのは、どういうものを指しているのか質問し、組合は貸借対照表と損益計算書が欲しい旨述べた。

会社は、貸借対照表や損益計算書のどの部分を見たいのか質問し、組合は自分にはあまりそういった知識がないのでストックがどれぐらいで、その年の利益や損失がどれぐらい分かればよい旨述べた。

会社は、9年ぐらい前から業績は下落傾向にある旨、必要であればどの項目かは会社でも検討して説明義務の点で考えなくてはならないと思うが、「ただこれまでお伝えしている通り赤字の状態での利益、純利益率も一桁、なかなか厳しい状況もお伝えしておく。」と述べた。これに対し、組合は、口頭だったら信じないというつもりはないが、組合もある程度具体的なきちんとした資料を基に判断したいということがあるので、どこまでどういう形で出せるかを検討してほしい旨述べた。

会社がどういう情報が必要なのか示してほしい旨述べたのに対し、組合は、①貸借対照表と損益計算書を直近の過去3年分提供してほしい旨、どうしても会社が出したくない項目は合算して項目の名称を変えるなどしても結構だが、会社の経営状況や財務状況のある程度客観的に判断できるような資料を提供してほしい旨、②守秘義務の誓約書があるなら出す旨述べた。

これに対し、会社が、損益計算書や貸借対照表を作れるかというとなかなか難しいと思うが、また検討する旨述べたところ、組合は、業績、ストック及び利益ないし損失が客観的に把握できるような何らかの資料は提供してほしい旨述べた。

その後、後記b、c記載の議題やその他の議題について交渉した後、組合が、会社に対し、何らかの会社の財務状況が分かる資料は提供してもらえる

のかを確認したところ、会社は、どういう形で示すかを含めて検討する旨述べ、最終的に、回答を令和元年5月末までに連絡することを両者で確認した。

b インフルエンザ等の感染症等に罹患した際の休暇制度について

組合が、インフルエンザ等の感染症等に罹患した際の特別休暇制度は必要であると思う旨述べたところ、会社は、有給での休暇制度を導入するとは軽々には言えない旨述べた。

その後、組合と会社で交渉をした後、組合が、インフルエンザ等の感染症に罹患した労働者が医者からの指示で休んだ場合に賃金が発生するかについて、労働基準監督署に確認し、会社に連絡する旨、この要求については継続協議とする旨述べ、これに対し、会社は、感染症にかかった者への対応について会社としても確認したい旨述べた。

c 組合掲示板の貸与について

会社は、掲示板については、2月にも既に回答済みで、31.3.1団交でも伝えたとおり、掲示板貸与は難しい旨述べた。これに対し、組合が理由を質問したところ、会社は、①会社には施設管理権があり、受忍義務を会社が負うものではないからである旨、②会社業務には公共事業など機密性が高いものが有る旨、③現状掲示板に空きスペースがあるかどうかは、会社としても今後何かに使わなければならないかもしれないので、別問題である旨、述べた。

これに対し、組合は、①貸与を求めるスペースは、とりあえずはA4用紙1、2枚でよい旨、②現状では掲示板に空きがあり、組合の掲示物を貼ったからといって必要なものを貼れなくなるという状態は考えられない旨、③場合によっては、掲示物は吊り下げたり、置き場所を作ってもらったりしても構わない旨、等述べた。これに対し、会社は、そもそもの大前提として、会社には提供の義務はない旨、会社として組合の意見は聞いて誠実に交渉している旨、等述べた。

組合は、お互いに意見を聞いたので、今後の対応はお互いに検討するということでよいかと会社に確認し、会社は、同意した。

(キ) 令和元年5月10日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題した書面(以下「1.5.10会社連絡文書」という。)を送付した。

1.5.10会社連絡文書には、1.5.9団交における組合側の発言についての現時点での会社の意見を通知するとして、①賃上げ及び一時金に関する要求について、C組合員のみについての要求であるとの発言があったが、組合員のみを合理的な根拠なく有利に取り扱うことは、従業員への公平な取扱いという観点で、会社としては首肯できるものではない旨、②組合の賃上げ一時金要求は会社の

個別の状況を踏まえて算出されたものとはいえ、また根拠が明らかでない旨、③インフルエンザ等の感染症に罹患した際の出勤について、本人が希望すれば出勤を認めるべきである旨の組合発言は、他の従業員への感染の危険及び労働者自身の健康維持の観点から疑問がある旨、等が記載されていた。

(ク) 令和元年5月11日付けで、組合は、1.5.10会社連絡文書に対する組合の見解として、「ご連絡」と題した書面（以下「1.5.11組合連絡文書」という。）を送付した。

1.5.11組合連絡文書には、①賃上げ要求について、組合としてはさしあたり組合員の労働条件について協議することになるのでC組合員の賃上げを求めているが、従業員の公平な取扱いは大切だと考えており、会社が他の従業員についても、C組合員との公平性を担保する形で賃上げを行うことを検討してはどうかと考える旨、②賃上げの要求金額の根拠は、本来労働者側から示さなければならないものではなく、むしろ、会社の方から、経営状況に係る資料等を示し、基本給について〇〇円ないし〇〇%までは可能だが、それ以上は難しい等の見解を示すべきであると考えている旨、可能であれば会社としての賃上げ案を示してもらえればより円滑に協議を進めることができると思うので検討願う旨、組合としては、示された賃上げ案を検討した上で、また、会社からも十分な説明を受けた上で、組合要求の修正については柔軟に行いたいと考えている旨、③インフルエンザ等の感染症に罹患した際の出勤に係る組合の発言を会社は誤解していると考える旨、インフルエンザ等の感染症に罹患した場合であっても諸事情により有給休暇を使うことができず、欠勤控除によって賃金が大幅に減るという場合には出勤せざるを得ない労働者もおり、労働者は安心して休養し、使用者は感染拡大を防ぐという労使双方の利益のために有給での特別休暇制度を作るよう求めるということである旨、等が記載されていた。

(ケ) 令和元年5月13日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題した書面（以下「1.5.13会社連絡文書」という。）を送付した。

1.5.13会社連絡文書には、1.5.11組合連絡文書を受領した旨、その中の記載に関して、会社が、令和元年5月31日までに「基本給について〇〇円、ないし、〇〇%までは可能だが、それ以上は難しい等の見解」を示すことは、1.5.9団交において確認していない旨を念のために申し述べておく旨記載されていた。

(コ) 令和元年5月31日、組合は、会社に対し、「賃金引き上げ要求について」と題した書面（以下「1.5.31賃上げ要求文書」という。）及びインフルエンザ等の感染症に罹患した労働者が出勤しようとした場合の会社の取扱いについて、労働基準監督署に問い合わせた結果が記載された文書を送付した。

1.5.31賃上げ要求文書には、大阪府の機関が公表している今年の春闘妥結額、C組合員の個人的状況及び将来の支出の増大見込みについて記載した上で、C組合員が人として、人間らしい生活を営むことができる最低限の要求として、平成31年3月21日に遡り、賃金を月額1万円増額すること及び年間一時金を40万円とすることを求める旨、等が記載されていた。

(サ) 令和元年5月31日、会社は、組合に対し、1.5.31会社連絡文書を送付した。

1.5.31会社連絡文書には、会社の「財務状況（純利益率）」を通知するとし、平成25年度から同29年度までの純利益率及びその前年度と比較したパーセンテージを記載した表が記載されていた。

また、表の下には、「その他の計数につきましては、必要性を事前にお示しただけならば、団体交渉の場において開示することを検討いたします。」と記載されていた。

なお、同表に実際に記載されていた5年間の純利益率は、一年度を除いて年々低下していたが、いずれもプラスであった。

(シ) 令和元年6月3日付けで、組合は、会社に対し、1.6.3団交申入書を送付した。

1.6.3団交申入書の「要求及び協議事項」には、次のとおり記載されていた。

「①賃金、一時金引上げ要求について

第一回団体交渉での賃上げ・一時金要求にかかわり、5月31日付けで純利益率の推移を記載したファックスを頂きました。もっとも、これだけでは、賃上げ原資の有無等について判断することは困難ですので、最低でも直近の貸借対照表と直近3年分の収支決算書は提供いただきたいと思います。貴社が希望されるのであれば、秘密保持の誓約書は提出いたします。有意義な団体交渉の実施のためにも、団体交渉に先立って提供していただくよう求めます。

②組合掲示板の貸与について

これについては、前回の団体交渉において継続協議になっていました。当組合としては、必ずしも掲示板貸与にこだわっているわけではなく、スペース的に困難である等合理的な理由があるのであれば、組合出版物の置き場所を確保していただくとか、掲示板につるす等、譲歩も考えております。是非とも前向きにご検討いただくようお願いいたします。

③休暇制度について

ファクシミリにて大阪中央労働基準監督署の見解を送付しました。これを元に、インフルエンザ等に感染した場合の特別有給休暇の付与について協議したいと考えております。

④その他、関連事項

(ス) 令和元年6月6日、会社は、組合に対し、1.6.6会社連絡文書を送付した。

1.6.6会社連絡文書には、団交の場所、日時などの条件についての提示に加え、「2 質問事項」として、①1.6.3団交申入書に、「最低でも直近の貸借対照表と直近3年分の収支決算書は提供いただきたいと考えます」とあるが、会社は、1.5.31会社連絡文書において、財務状況（純利益率）を提示しており、かかる提示をもって十分な情報を提供したと考えている旨、②1.5.9団交でも再三伝えたとおり、「直近の貸借対照表と直近3年分の収支決算書」の提供を求めらるのであれば、これらの資料のいかなる項目の金額の情報が必要なのか及び同情報が賃上げ交渉に当たって必要である具体的理由についての回答を求める旨、等が記載されていた。

(セ) 令和元年6月8日付けで、組合は、会社に対し、1.6.8組合申入書を送付した。

1.6.8組合申入書には、1.6.6会社連絡文書に記載されていた「質問事項」に関して、①1.5.31会社連絡文書の純利益率に係る資料だけでは、賃上げについて十分な協議は困難であり、収支それぞれの総額、収支それぞれの項目と項目ごとの金額及び「ストック」の状況について示されないことには、会社の財務状況についての的確な判断はできないと考えている旨、②会社は、直近の貸借対照表及び直近3年分の収支決算書のうち必要項目及び賃上げ交渉に当たってそれが必要である理由の回答を求めているが、組合としては、「会社の財務状況を把握しないことには噛み合った賃金交渉が困難である」との説明で十分であると考えており、むしろ、組合は、提供された資料は団交での協議以外には使用しないことを確約し、必要であれば機密保持の誓約書の提出にも応じる旨述べているところ、会社が直近の貸借対照表及び直近3年分の収支決算書の提出に応じないことに合理的理由があるのであれば、説明を求める旨、等が記載されていた。

(ソ) 令和元年6月13日付けで、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題した書面（以下「1.6.13会社連絡文書」という。）を送付した。

1.6.13会社連絡文書には、団交の候補日程や条件に加えて、「2 財務関連の資料について」として、1.6.8組合申入書においても、直近の貸借対照表及び直近3年分の損益計算書に記載の、いかなる項目の金額の情報が必要なのか、及び同情報が賃上げ交渉に当たって必要である具体的理由については明らかにされていないので、改めて当該事項の回答を求める旨、等が記載されていた。

(タ) 令和元年6月25日、組合と会社は、1.6.25団交を行い、以下のやり取りが行われた。

a C組合員の賃金及び一時金の引上げ要求について

(a) 組合が、①1.5.31会社連絡文書に記載されていた表だけ見てもよく分からない旨、利益率が下がっているということがいいたいのだと思うが、ストックの額や利益率が下がっている理由についても分からない旨、②組合としては賃上げに関して有額回答はもらいたい旨、賃上げできないのならば、その理由を、資料を提供して説明してほしい旨、等述べた。

これに対し、会社は、どの数字が必要なのか及びその根拠を示してほしいということは、事前に組合に伝えている旨述べた。

組合は、①提供されたら、外部には公表しない旨の誓約書を出すので支障はないと思う旨、②根拠は既に言っており、どの数字が必要かは、提出されたら、それを見て検討するので、見てみないと分からない旨、例えば、販売管理費がこれぐらいかかっているとして、その内訳を聞いていくのが基本だと思っている旨、③組合としては必要性については説明したつもりなので、それで提供しないというなら、そう言ってもらったら第三者機関に判断してもらうしかないと思う旨、等述べた。

これに対し、会社は、①「どういった物が必要か」言ってほしい旨、②財務諸表の物自体が重要ではなくデータが大事な訳だろうから、それについては、説明があり提示すべきであれば会社は検討すると繰り返し伝えている旨、③財務諸表を「物として出す」ことは予定していない旨、等述べた。

(b) 組合が、秘密保持の誓約書が欲しいというなら出す旨、どうしても必要かということも組合は答えていると思う旨、貸借対照表や損益計算書をもてざっくりとしか分からないから、それを基に聞いていかないと話が詰まらないと思うが、それすら出せないなら、労働委員会でそういう会社の対応が適切なのか判断してもらえばいいだけである旨述べた。

会社は、繰り返しになるが、書類として出すことは予定していないが、求められてその内容が必要だということであれば、説明をしようと思いい準備はしてきた旨述べた。

組合が、全部の数字を開示するのか尋ねたところ、会社は、「何が必要かってことを聞いているんですよ。」と述べ、組合が、全部の項目を読み上げてもらったら書いていく旨述べたところ、会社は、経営としては、それをどのようにして人件費に充てるべきだとまで考えるべきである旨述べた。組合が、数字を見ないとそんなこと議論できない旨返答したところ、会社は、どの数字が必要なのか、どうやって判断するべきなのかというこ



とを聞きたい旨述べた。

- (c) 組合が、会社の経営が苦しくてもC組合員の賃上げをしようということなら、財務諸表の話は抜きにして協議できる旨述べたところ、会社は、要求は会社全体の話ではなくC組合員についてであることを確認した上で、賃上げ要求の根拠を組合に質問した。

これに対し、組合は、C組合員の給料が生活保護水準の低賃金で、生活できないので、最低でも1万円上げてほしいと要求書に書いていた旨述べ、会社に対して回答を求めたところ、会社は、今日の団交を踏まえて検討しようと思っていたので、「今日の時点ではまだ…」と述べた。

- (d) 会社が、組合に対し、会社の事業内容は知っているかと質問し、組合が大雑把に設計関係で公共事業関係が多いぐらいとしか知らない旨答えると、会社は、会社の置かれている経営環境についての説明をしようと思い、準備してきたとして、①下水管の設計診断が中心で、しかしそれに関する調査は外注しないといけないが、専門性が高いので外注先は限られており、価格決定権が会社にな旨、②会社は、借入金の返済を継続的に行っている旨、③キャッシュフローの面で、ある程度キャッシュをおいておかないと支払など突発的な事態に対応できないという問題がある旨、④公共工事が主たる事業であるため、不確定要素が高いものも多い旨、⑤こうした経営環境を踏まえた上で賃上げ及び一時金について検討しなければならない旨述べた。

これに対し、組合は、どこの会社でも共通する一般的な話である旨述べるとともに、ここから詰めるには貸借対照表と収支決算書を見ないとよく分からない旨述べた。この時、会社は、組合に対し、「収支決算書ってのは何ですか。」と質問し、組合は「収支決算書じゃなくて、ごめんなさい損益計算書。」と答えた。

- (e) 組合は、今日の団交を踏まえて会社が何を検討するのか分からないが、賃上げ及び一時金についての回答は一週間待つ旨、回答がなかったり、ゼロ回答であったりした場合は、労働委員会に不当労働行為救済申立てをして判断してもらおうつもりである旨述べた。

#### b 掲示板の貸与について

会社は、会社には施設管理権があり、会社の方針としては業務上必要なものに限って掲示をすることとしているので、要求に応じることは難しい旨述べた。

組合が、①掲示板のスペースは十分余っていると聞いている旨、②組合と

しては譲歩する意思はあり、A3用紙ほどのスペースがあればよく、掲示物をつるすとか、置き場所を作ってもらおうという方法でも構わない旨、③会社としてきちんと向き合ってほしいと言っているだけの話である旨述べたところ、会社は、団交には誠実に応じているつもりである旨及び施設管理権が会社にあり、掲示板の使用を求めるのであれば、それなりの根拠を示してもらわなければならない旨述べた。これに対し、組合は、根拠というのは、要するに組合活動がしたいということである旨等述べた。

その後のやり取りの後、組合が、この件について、会社が持ち帰って検討するということによいかと述べ、会社も「先ほどの件もありますんでね。持ち帰って検討でいいんじゃないんですかね。」と述べて、これに同意した。

c 休暇制度について

組合が、インフルエンザ等の感染症に罹患した労働者が出勤しようとした場合の会社の取扱いについて労働基準監督署に問い合わせた結果を説明し、従業員が感染症に罹患した場合、発症後何日間かの休暇は有給で保障するといったことを会社にしてほしい旨述べた。

これに対し、会社は、会社の経営状況から判断して、法定外の休暇制度を設けるのは難しい旨回答した。

組合と会社がやり取りする中で、会社の総務部長が、欠勤扱いにするか否かは同部長の裁量であり、明らかに伝染病であるために休んでいる場合は、状況を見て、有給扱いにするか否かを調整していた旨述べた。これに対し、組合は、柔軟に対応してもらえるとこの問題ならば、この問題は解決でいいと思う旨述べた。

これに対し、C組合員が、有給休暇の取扱いについて、臨機応変に対処してもらえるとこの約束をしてもらいたい旨述べ、その後、組合が、あらかじめ事情を相談したら、必ず欠勤扱いにしないということではないが、あまり無理がないような形で柔軟に対応する方向で考えるということによいかと尋ねたところ、会社の総務部長は、①もともとそのような形で進めていた旨、②この件に関しては組合から話をされる前から臨機応変に対応している旨述べた。

組合は、了解した旨及びこれはもう要求から取り下げる旨述べるとともに、相談の上で、無理がないような形で柔軟に考えてもらおうということによいかと確認したところ、会社の総務部長は「そうですね。」と述べた。

(チ) 令和元年7月12日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題した書面(以下「1.7.12 会社連絡文書」という。)を送付した。

1.7.12会社連絡文書には、①C組合員の基本給を、同月から月額1,000円増額することを提示する旨、年間一時金を40万円とする要求については応じかねる旨、②一部貸与も含めて組合掲示板の貸与の要求には応じかねる旨記載されていた。

(ツ) 令和元年7月17日付けで、組合は、会社に対し、労働協約案を別紙として添付した1.7.17団交申入書を送付した。

1.7.17団交申入書の「要求及び協議事項」には、次のとおり記載されていた。

「①賃金、一時金引上げ要求にかかる財務諸表等の提供について

7月12日付けのファクシミリでの文書で、令和元年7月から月額1000円増額と年間一時金40万円とする要求には応じないとありますが、当組合の要求とはかけ離れており、その根拠となる説明が一切ありません。改めて過去3年分の損益計算書と直近の貸借対照表を提供していただくよう求めます。

②貴社の給与体系について

貴社の給与体系や昇給のシステムが全く分かりません。貴社がどのような給与体系をとっているのか、どうすれば昇給するのか等ご説明いただくようお願いします。また、そのために、従業員全員の給料を提示ください（氏名は伏せていただいても結構です）。

③組合掲示板の貸与について

労働組合の機関誌掲示等のため、掲示板の貸与を求めます。貸与できないのであれば、その理由を説明するとともに、代替案の提案をお願いします。

④休暇制度について

前回の団体交渉において、インフルエンザ・ノロウイルス・麻疹・おたふく風邪等に感染した場合、事情に応じて休養を認め、有給休暇を使用しなくても欠勤控除を行わない等柔軟な対応を行っている旨ご説明いただきました。これについて、労働協約という形で明確にさせていただくよう求めます（別紙労働協約案参照）。」

(テ) 令和元年7月26日、会社は、組合に対し、1.7.26会社連絡文書を送付した。

1.7.26会社連絡文書には、①1.7.17団交申入書において、組合は改めて過去3年分の損益計算書及び直近の貸借対照表の提供を求めているが、会社は、これまでの団交及び文書にて、再三にわたり、同資料のいかなる項目の金額の情報が必要なのか、及び同情報が賃上げ交渉に当たって必要となる具体的な理由について説明を求めてきた旨、それにもかかわらず、組合からは説得的な説明

がない旨、②賃上げ及び賞与の引上げを真摯に求めるのであれば、少なくとも会社の事業内容等につき一定程度でも把握していることが当然の前提であると考える旨、しかしながら、団交における組合の書記長の、会社事業内容等を全く把握していなかった等の一連の言動からすれば、組合は、自己の「見解」に固執し主張・要求するのみで、会社の経営環境を全く把握しないままに行っていると言わざるを得ない旨、不誠実団交はむしろ組合の側にあると思料する旨、③組合は、C組合員「のみ」に対する賃上げ及び賞与の支給を要求しているが、なぜC組合員「のみ」に賃上げ及び賞与の支給を行う必要があるのか、会社は再三尋ねてきたが、遺憾ながら説得的な説明が一切なされていない旨、また、組合は、C組合員個人の生活状況等を縷々述べているが、要求の具体的な根拠を欠くと言わざるを得ない旨、④組合掲示板の貸与及び休暇制度についても、これまでの団交において十分協議が尽くされていると思料する旨、⑤については、過去3年分の損益計算書及び直近の貸借対照表のいかなる項目の金額が必要なのか、及び、同情報が賃上げ交渉に当たって必要である具体的な理由について、説得的かつ明確な説明をするよう再度求める旨、これが説得力のあるものであれば、従前どおり団交に応じることを検討する旨、しかしながら、説得的な説明がなされないのであれば、これまでと全く同様に議論は平行線をたどることが予想される旨、この場合、新たに団交を開催する意義に疑問を抱かざるを得ない旨、これを踏まえ、組合において上記説明を書面で行うよう強く求める旨、等が記載されていた。

(ト) 令和元年7月27日付けで、組合は、会社に対し、1.7.27組合連絡文書を送付した。

1.7.27組合連絡文書には、会社は1.7.26会社連絡文書で組合の主張や対応を歪曲、誤解しているので、その点を指摘するとともに会社の疑問について回答し、その上で1.7.17団交申入れに対して、遅くとも同月30日までに具体的な日時の提案をしてもらうよう求めるとして、以下の内容の記載があった。

a 過去3年間の損益計算書及び直近の貸借対照表の提供要求について

組合が賃上げ等を要求しているところ、会社からは経営状況が芳しくないため賃上げは難しいとの話を聞いており、この点、かみ合った交渉を進めるためにも、会社の経営状況を客観的な資料で把握したいと考えるのは当たり前である旨。そして、経営状況を把握するための最も基本的な資料として、損益計算書及び貸借対照表の提供を求めるのは、ごく当然のことであると考える旨。なお、損益計算書や貸借対照表はその全体を把握することによって会社の経営状況を理解できるものであり、その中の数字だけを抜粋して

も意味がない旨。

b 会社の業務内容及び財務状況の把握について

組合が、会社の業務内容や経営状況を「全く把握していない」というのは会社の勝手な歪曲だが、会社が組合の理解が不十分であるというのであれば否定はせず、より前向きな交渉実現のため、会社の取引先や事業環境について、会社が必要だと考える資料を団交に先立って提供を求める旨。利益・経費等については、組合がかねてから要求している損益計算書及び貸借対照表の提供を求める旨。会社が、必要な資料の提供を拒みながら「事業内容を把握していない」等と組合を非難し、団交拒否の理由とするのは全くの筋違いである旨、等。

c 組合が、C組合員の賃上げを求めていることについて

組合はC組合員の賃上げ等を要求しているが、他の社員について賃上げしてはいけないなどとは述べていない旨。組合がC組合員の賃上げを求めるのは、組合の組合員であるからであり、労働組合は、その組合員の労働条件について交渉するのが基本であって、非組合員の労働条件についてまで交渉権限を有してはいないと認識している旨、等。

d 組合の要求の具体的根拠について

会社は、組合の賃上げ要求等について、「要求の具体的根拠を欠いている」と批判するが、そもそも、一般論として言えば、労働組合が賃上げ要求等を行う場合、その具体的根拠まで説明する義務を負っておらず、労働組合が具体的根拠を挙げなかったからといって使用者が団交を拒否できるわけではない旨。そして、使用者は、労働組合の要求に応じる必要まではないが、その理由については資料等を提供して説明を尽くす義務を負っており、仮に会社が組合の要求について「具体的根拠を欠いている」と考えたとしても、それを理由に団交を拒否することもできないし、説明義務を免れるわけでもない旨。

しかし、組合としても可能な限りかみ合った協議を行いたいと考えており、「要求の具体的な根拠」は、①C組合員の必要性、②会社内及び業界の賃金水準、③会社に賃上げ余力があると考えられること、である旨、そこで、②に関しては、C組合員以外の会社の社員や賃金に係る資料等、③についてはかねてから要求しているとおりの損益計算書及び貸借対照表の提供を重ねて求める旨、等。

e 掲示板の貸与について

当該事項について、組合は、掲示板丸ごとではなく、その一画を貸与して

ほしいと言っており、会社の掲示板には十分な空きスペースがあることも指摘しているのに対し、会社は「将来的に空きスペースがなくなるかもしれない」と合理性に乏しい主張をただけである旨、掲示板を巡るやりとりは到底「議論が尽くされている」とはいえず、会社が正常な労使関係構築を拒否するというものでないのであれば、掲示板貸与等を認めるか、それができないのであれば、その合理的な理由の説明を求める旨、等。

f 休暇制度について

休暇制度については、団交で合意した内容を労働協約として締結することを提案したものである旨、組合が提示した労働協約案に、団交で合意した内容と異なる記載があるなどの場合は、指摘してもらったら、団交の録音を確認する旨、団交で合意した内容について理由もなく労働協約締結を拒否することは不当労働行為に当たる可能性もあることを指摘しておく旨、等。

(ナ) 令和元年7月30日、会社は、組合に対し、1.7.30会社連絡文書を送付した。

1.7.30会社連絡文書には、1.7.17団交申入書に対し、会社は、1.7.26会社連絡文書で、①過去3年間の損益計算書及び直近の貸借対照表のいかなる項目の金額の情報が必要なのか、②それらの情報が賃上げ交渉に当たって必要である具体的理由、について、明確に説明するよう再度求め、これが説得力のあるものであれば、従前どおり団交に応じると連絡したが、1.7.27組合連絡文書においては、①及び②の事項につき、説得的かつ明確な説明がなされたとは言い難く、団交においてもこれまでと全く同様に議論は平行線をたどることが予想されることから、新たに団交を開催する意義に疑問を抱かざるを得ず、したがって、組合から、①及び②の事項について説得的かつ明確な説明がなされたら、改めて団交に応じることを検討する旨記載されていた。

(ニ) 令和元年8月6日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

イ 本件申立て後の経緯について

(ア) 令和2年2月27日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「2.2.27団交申入書」という。）及び「2020年春闘要求書」（以下「2年春闘要求書」という。）を送付した。

2.2.27団交申入書の「要求及び協議事項」の一部として送付されたものである2年春闘要求書には、要求事項として、①組合員一人当たりの賃金引上げを月額2万円以上とすること、②年間一時金を40万円以上とすること、③「感染症法18条」に定める感染症に罹患した場合、必要に応じて有給の特別休暇を付与すること、④「組合基本要項」の一つとして、分会に掲示板を貸与すること等が記載されていた。

- (イ) 令和2年3月25日、会社は、組合に対し、2.3.25会社連絡文書を送付した。  
2.3.25会社連絡文書には、誓約書を受領したので、会社の第46期分から第48期分の損益計算書及び第48期分の貸借対照表を添付して送付する旨記載されていた。
- (ウ) 令和2年4月6日、組合と会社は、2.4.6団交を行った。2.4.6団交においては、以下のやり取りが行われた。
- a 組合員の賃金及び一時金の引上げについて、組合と会社は、会社が2.3.25会社連絡文書に添付して組合に送付した①第48期分の貸借対照表、②第46期分から第48期分の損益計算書に基づいて、交渉を行った。最終的に、組合が、直近の決算書ができた段階で提供してほしい旨述べ、会社が、今年の損益計算書をできたときに提供する旨述べて、賃金及び一時金の引上げについては、継続協議となった。
  - b 組合掲示板の貸与について、会社は、施設管理権がある旨主張し、これに対し組合は、施設管理権というだけでは説明として不十分であるとする旨、空いているなら使用させてほしい旨等主張した。最終的に、組合は、平行線である旨及び組合としては前向きに検討してほしい旨を述べて、別の議題に移った。
  - c 新型コロナウイルス感染症への対策について組合と会社は、やり取りを行い、組合が、従業員に微熱があった場合はどうするのかを質問し、会社は、実際そういう従業員が出てきたら柔軟に対応する旨、今いろいろ考えている旨、等述べた。
- (エ) 令和2年6月2日、会社は、組合に対し、2.6.2会社連絡文書を送付した。  
2.6.2会社連絡文書には、誓約書を受領したので、会社の第49期分の損益計算書を添付して送付する旨記載されていた。
- (オ) 令和2年6月11日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「2.6.11団交申入書」という。）を提出した。  
2.6.11団交申入書には、同月2日付けで会社から送付された損益計算書を参考にしつつ、今年度の春闘交渉を行いたい旨、「要求及び協議事項」として、  
C 組合員の賃上げや夏季賞与についての要求等が記載されていた。
- (カ) 令和2年6月18日、組合と会社は、2.6.18団交を行った。  
2.6.18団交において、組合と会社は、2.6.2会社連絡文書に添付して組合に送付された会社の第49期分の損益計算書に基づいて、組合員の賃上げ及び夏季賞与に関するやり取りを行った。
- (キ) 令和2年7月3日、組合は、会社に対し、C組合員の基本給を今年4月に遡

って月額5,000円引き上げること、今年度夏季賞与を最低でも15万円以上とすること等を協議事項とする「団体交渉申入書」（以下「2.7.3団交申入書」という。）を送付した。

(ク) 令和2年7月6日付けで、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題した書面（以下「2.7.6会社連絡文書」という。）を送付した。

2.7.6会社連絡文書には、2.7.3団交申入書に連絡するとして、①2.7.3団交申入書の回答期限が同月7日までというのは短期間なので検討・調整のため今しばらくの時間が欲しい旨、②会社は、誠実交渉義務を履行する用意があり、必要であれば団交を行う用意がある旨、等が記載されていた。

(2) 争点1（1.6.25団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について、以下判断する。

ア 本争点について、会社は、①本案前の答弁として、組合の申立ての利益が失われていることを理由として組合の請求の却下を求めており、次に②本案の答弁として、1.6.25団交における会社の対応は不誠実団交に当たらない旨主張する。

このため、まず、本争点について却下が適当であるかを検討し、続いて、1.6.25団交における会社の対応について検討する。

イ まず、本争点に係る申立てについて、却下されるべきであるかについてみる。

会社は、本件申立て後に、組合に対して1.6.25団交当時における過去3年分の損益計算書及び当時の直近の貸借対照表を提供済みであることをもって、申立ての利益は失われており、「謝罪文の掲示」という請求もその前提を欠くこととなるので、却下されるべきである旨主張し、一方、組合は、会社が令和2年3月25日まで当該書面やそれに代わる資料の提供や説明を行わなかった結果として、組合の令和元年度春闘要求が凍結されたのであり、「謝罪文の掲示」という請求について、救済の利益は失われていない旨主張する。

ところで、そもそも、不当労働行為救済申立てを却下することができる事由は、労働委員会規則第33条第1項に列挙されているところ、上記会社主張の本件申立て後に請求する救済内容が実現し、申立ての利益が失われたとの事由は、これらの却下事由のいずれにも該当しないのであるから、このことにより却下を求める会社の主張自体失当である。

また、前記(1)イ(イ)、(エ)認定によれば、確かに本件申立て後である令和2年3月25日に、会社は組合に対して、本件申立てにおける請求する救済内容の一つである、会社の第46期分から第48期分の損益計算書及び第48期分の貸借対照表を提出し、その後、同年6月2日に第49期分の損益計算書を提出したこと、が認められる。



しかしながら、第48期分までの資料の開示が約1年近く遅れたことによって、令和元年度に、組合はC組合員の賃金及び一時金の引上げについて、実質的な交渉を行う機会を失ったのであるから、本件申立て後に同資料が開示されたことをもって、会社がそれまでの間、資料の提供を拒否していたことについての不当労働行為性を判断する必要性までもが当然に消滅するものではない。

また、当事者双方の主張からみても、組合と会社において、良好な労使関係の構築には至っておらず、今後の不当労働行為の発生防止の観点からも、組合が謝罪文の掲示を請求することについて、被救済利益が消滅したといえないのは当然であり、本件申立て後に、請求する救済内容の一つである損益計算書等の資料が提供されたことは、救済命令を発する場合に、その救済方法の決定に当たり考慮することで足りる。

ウ 組合は、会社が、1.6.25団交において、財務諸表等の経営状況が判断できる資料の提供を拒否し、それに代わり得る資料の提供や説明を行っていないことが不誠実団交に当たる旨主張し、会社は、当該資料の内容が組合にとって重要なものではなく、開示の必要性が認められない旨主張するので、まず、この点について検討する。

1.6.25団交に至る経緯についてみると、前記(1)ア(ウ)、(カ)、(サ)から(セ)、(タ)から(ツ)認定によれば、①組合は、31.4.9団交申入書において組合員の賃上げ及び一時金を要求したこと、②1.5.9団交で、会社が、賃上げや一時金については原資の問題がある旨、会社の経営状況としては既に赤字であり苦しい旨、業績は下落傾向が続いており、赤字の状態である旨、説明したのに対し、組合は、過去3年分の損益計算書と貸借対照表又はそれに代わる資料を提出するよう求め、会社が、回答を令和元年5月末までに連絡することを両者で確認したこと、③会社は、1.5.31会社連絡文書に会社の純利益率の推移を示した表を記載して送付したこと、④組合が提出した1.6.3団交申入書には、「要求及び協議事項」として、「賃金、一時金引上げ要求」を記載するとともに、1.5.31会社連絡文書に記載の純利益率の推移を示した表だけでは賃上げ原資の有無等について判断することは困難なので、最低でも直近の貸借対照表と直近3年分の収支決算書の提供を求める旨、会社が希望するのであれば秘密保持の誓約書を提出する旨等が記載されていたこと、⑤1.6.6会社連絡文書には、(i)1.5.31会社連絡文書で会社の純利益率を提示しており、これをもって十分な情報を提供したと考えている旨、(ii)直近の貸借対照表及び直近3年分の収支決算書の提供を求めるのであれば、同資料のいかなる項目の金額の情報が必要なのか及び同情報が賃上げ交渉に当たって必要である具体的理由についての回答を求める旨等が記載されていたこと、⑥

1. 6. 8組合申入書に、( i ) 収支それぞれの総額、収支それぞれの項目と項目ごとの金額を示されないことには、会社の財務状況を判断することはできない旨、( ii ) 直近の貸借対照表及び直近3年分の収支決算書のうち必要項目並びに賃上げ交渉に当たってそれが必要である理由についての回答は、「会社の財務状況を把握しないことにはかみ合った賃金交渉が困難である」との説明で十分であると考え旨等が記載されていたこと、⑦1. 6. 25団交で、会社は、過去3年分の損益計算書及び直近の貸借対照表を開示しなかったこと、⑧会社は、1. 7. 12会社連絡文書で賃上げ1, 000円を提示する一方、年間一時金の要求には応じられない旨の回答を行ったこと、⑨組合は、1. 7. 17団交申入書において、会社回答は組合の要求とはかけ離れている旨会社に伝えていること、が認められる。

これらのことからすると、組合の行った賃上げ及び一時金の要求に対して、1. 5. 9団交において、会社が、賃上げ等には原資の問題があり、会社の経営状況が悪い旨発言したことから、組合は、原資の有無等について判断するためとして、損益計算書及び貸借対照表又はそれに代わる資料を求め、これを受けて会社が、1. 5. 31会社連絡文書で会社の純利益率の推移を提示したところ、組合は、純利益率の推移だけでは不十分であるとして、経営状況について十分な情報を得るために、損益計算書や貸借対照表等経営状況が分かる資料の開示を求めたとみることができる。

使用者には、誠実に団交にあたる義務があり、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、必要な資料を提示したりするなどし、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であるところ、上記のように、会社が、経営状況が悪いことを理由に組合の賃上げ要求に応じない対応をとるのであれば、まずは自らの主張やその根拠について誠実に組合に対して説明すべきであるといえる。

エ そこで、会社は、会社が1. 6. 25団交の前及び交渉時において、会社の経営状況を説明している旨主張し、組合は、会社が、財務諸表等の経営状況が判断できる資料に代わり得る資料の提供や説明を行っていない旨主張するので、以下、1. 6. 25団交前と交渉時における会社の対応について検討する。

(ア) 会社は、1. 5. 31会社連絡文書の純利益率の推移からだけでも、会社の経営状況が悪化していることが明らかである旨主張するので、この点についてみる。

前記(1)ア(サ)認定によれば、令和元年5月31日に、会社が1. 5. 31会社連絡文書を組合に送付し、同文書には、平成25年度から同29年度までの会社の純利益率の推移を示した表が記載されていることが認められる。

しかしながら、前記(1)ア(カ)、(サ)認定のとおり、①1.5.9団交において、会社は、会社の経営状況について、赤字である旨発言したこと、②1.5.31会社連絡文書で示された平成25年度から同29年度の純利益率は、一年度を除いて年々低下していたが、いずれもプラスであったこと、が認められ、これらのことからすれば、その間の会社の単年度損益は、いずれも黒字であったにもかかわらず、会社は、1.5.9団交において赤字と説明しているといえ、会社の組合に対する説明には矛盾があるのではないかとの疑問が残る。

このことに加えて、会社全体の取引額や取引の規模すら明らかでない中で、純利益「額」ですらない、単に純利益の「率」のみが下落傾向にあると示されても、会社の経営状況が、組合の賃上げ要求に応えられないほど悪化しているのかどうかは分からず、純利益率の推移を提示したことのみをもって、会社が、必要な資料の提示をし、十分に会社の経営状況を説明したことにはならない。

さらに、前記(1)ア(タ) a 認定によれば、1.6.25団交において、①組合が1.5.31会社連絡文書に記載されていた表だけ見てもよく分からない旨述べていること、②これに対し、会社が、組合に、財務諸表の中の必要な数字を特定するよう求めていること、が認められ、これらのことからすれば、会社は、1.6.25団交において、純利益率の推移だけで説明は十分であるとの主張も行っていないければ、1.5.31会社連絡文書の表の数字について補充の説明を行っている様子もない。

以上のとおり、1.5.31会社連絡文書を組合に送付したことをもって、1.6.25団交において、会社が誠実に説明を行っていたものとみることはできない。

(イ) 会社は、1.6.25団交において、会社の事業内容等・経営環境等を十分に説明しており、説明義務を果たしていることは明らかである旨主張するので、この点についてみる。

前記(1)ア(タ) a 認定のとおり、1.6.25団交において、会社が、①会社の主たる業務は下水管の設計診断であり、その調査は外注する必要がある旨、専門性が高い故に外注先は限られており、価格決定権が会社にはない旨、②会社は、借入金の返済を継続的に行っている旨、③現金をある程度用意しておかないと支払など突発的な事態に対応できないという問題がある旨、④公共工事が主たる事業であるため、不確定要素が高いものも多い旨、⑤こうした経営環境を踏まえた上で賃上げ等について検討しなければならない旨述べたところ、組合は、どこの会社でもある話である旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社は、会社の事業内容には不確定要素が多いことや、その状況を踏まえて賃上げ等について検討する必要があるなどの説明は

行っているものの、外注先に価格決定権があったり、現金を準備しておく必要があったりするなどの事情は、組合も述べているとおり、一般的に多くの企業に当てはまる事情であり、この説明のみをもって、経営が苦しいために賃上げが困難という会社主張に関して、実質的に交渉が成り立つほどの説明を行ったとは言い難く、事業内容等・経営環境等を十分に説明しており、説明義務を果たしている旨の会社の主張は採用できない。

(ウ) したがって、1.5.31会社連絡文書及び1.6.25団交における会社の説明をもって、損益計算書や貸借対照表の開示に代替するほどの説明を行ったと認めることはできず、かかる会社の対応は、不誠実であったと言わざるを得ない。

オ さらに、会社は、労働組合に対して損益計算書等の開示義務がなく、また、開示により会社に回復し難い損害を生じさせる可能性があったので、当該資料を組合に提供しないことが不誠実団交に該当するという判断はあり得ない旨主張するので、この点についてみる。

(ア) 団交において、労使双方は、誠実交渉義務を負っているところ、会社が、経営状況の悪化を理由に組合の要求事項を拒否するのであれば、まずは自らの主張やその根拠について必要な資料を提示するなどして説明すべきであるといえる。

本件申立てにおいても、組合が、会社が経営状況が悪いことを理由に組合の要求に応じていないことを受けて、会社の経営状況が分かる資料として損益計算書及び貸借対照表の提供を求めているのであるから、そのような状況においては、会社は、会社法上の開示義務がないからといって、それがこれらの資料を開示せず、又は、これに代替する資料を提出したり説明したりしないことが、不誠実団交には当たらないとする理由にならないことは明らかである。

(イ) 会社は、秘密保持の誓約書が仮に提出されたとしても、財務諸表等が一旦外部に漏れいすれば、取引先金融機関・外注先・従業員に対し回復し難い損害が生じるおそれがある旨主張する。

しかし、そもそも組合が求めている損益計算書や貸借対照表のうち少なくとも貸借対照表は、会社法において株式会社公告が義務付けられている資料である。

また、本件申立てでは、組合が、秘密保持の誓約書の提出を申し出ているのに対し、会社は、情報の取扱いについて慎重を期すよう求めたり、代替的に資料の開示項目の区分けを工夫する、などの方策をとることも可能であるのに、そういったこともせず、また、回復し難い損害が生じるおそれについて、団交において、具体的に主張していないのであるから、このような状況において、

一切資料を開示しないという会社の対応が適切なものであったということはない。

(ウ) 以上により、会社に財務関係資料の開示義務がないこと及び情報が漏えいした場合、会社に損害を与える可能性があるとの会社の主張は、組合に対して、財務諸表等経営状況が判断できる資料やそれに代わり得る資料の提供又は説明を行わなくても不誠実団交には当たらないと判断する理由にはならない。

カ なお、会社は、組合が賃上げ要求をC組合員のみについて行うことが不合理極まりない旨主張するが、労働組合が、自らに加入している組合員の賃上げを要求することは当然であり、不合理とみることはできない。

また、会社は、組合の賃上げ要求額が一方的である旨の主張も行っているが、そうであるなら、会社が交渉の上で、当該要求を拒否すれば良いだけのことであり、当該主張は、本争点の判断を左右しない。

キ 以上を総合的に判断すると、会社は、1. 6. 25団交において、賃上げに応じられない根拠となる資料の提示やそれに代わり得る説明を尽くさず、抽象的な回答をするにとどまり、自らの主張の根拠を十分には示していなかったと言わざるを得ない。かかる会社の対応は、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) 争点2 (1. 7. 17団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について、以下判断する。

ア 本争点についても、会社は、①本案前の答弁として、組合の申立ての利益が失われていることを理由として組合の請求の却下を求めており、②本案の答弁として、1. 7. 17団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たらない旨主張しているので、まず、本争点について却下が適当であるかを検討し、続いて、1. 7. 17団交申入れに対する会社の対応について検討する。

イ まず、本争点に係る申立てについて、却下されるべきであるかについてみる。

会社は、会社が本件申立て後に、2. 4. 6団交及び2. 6. 18団交を行い、1. 7. 17団交申入れにおける協議事項に関して団交に応じており、会社が速やかに団交に応じなければならないとの命令を組合が請求する利益は既に失われており、また、謝罪文の掲示についての請求もその前提を欠くこととなるので、却下されるべきである旨主張している。これに対し、組合は、会社が1. 7. 17団交申入れの要求事項について団交を行ったのは、2. 6. 18団交のみであり、それも誠実には交渉に応じていないので団交応諾を求める救済の利益は失われていないし、謝罪文の掲示について被救済利益があることは明白である旨主張するので、この点について検討する。

そもそも、会社の却下を求める主張については、前記(2)イ判断のとおり、本件申立て後に請求する救済内容が実現し、申立ての利益が失われたとの事由が労働委員会規則第33条第1項に定められた申立ての却下事由に該当せず、主張自体失当である。

そして、前記(1)イ(ウ)、(カ)認定によれば、本件申立て後に2.4.6団交及び2.6.18団交が開催され、組合員の賃上げ及び一時金の支給等が協議されたことが認められるものの、本件申立て後の2.4.6団交開催までの間、会社が、正当な理由なく団交を拒否していたとすれば、1.7.17団交申入れの要求事項に係る交渉が事実上凍結したことによって、組合はかかる要求事項について交渉の機会を失っているのであるから、本件申立て後にこれらの団交が開催されたことにより、その不当労働行為性が当然に消滅したとはいえない。

そうだとすれば、1.7.17団交申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否であったとして、組合が謝罪文の掲示を請求していることについて、被救済利益が消滅したとまではいえないのは当然であり、本件申立て後に団交が開催された事実は、救済命令を発する場合に、救済方法を決定するに当たり考慮することである。

ウ 次に、1.7.17団交申入れに対する会社の対応についてみる。

(ア) 前記(1)ア(ツ)認定からすると、1.7.17団交申入れにおける協議事項は、いずれも組合員の労働条件に関する事項又は団体的労使関係の運営に関する事項であり、使用者に処分可能なものであるから、義務的団交事項に当たるとは明らかである。

(イ) 前記(1)ア(ツ)から(ニ)認定によれば、事実として、1.7.17団交申入れから本件申立てまでの間、1.7.17団交申入れに係る団交が開催されていないことは明らかであり、当事者双方に争いはない。

(ウ) この点について、会社は、会社が1.7.26会社連絡文書及び1.7.30会社連絡文書で、①「貸借対照表」及び「損益計算書」のうち、どの項目・どの数値が賃上げの検討に当たって必要なのか、また、その検討過程を明らかにしさえすれば団交に応じることを検討することを一貫して伝えている旨、②この会社の求めに応じず、組合が一方的に本件申立てに至ったという経緯をみても、会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たらないことは明らかである旨主張する。

そこでこの経緯についてみると、前記(1)ア(テ)から(ナ)認定によれば、①令和元年7月26日に会社が組合に送付した1.7.26会社連絡文書には、損益計算書及び貸借対照表のどの項目の金額の情報が必要なのか及び同情報が賃上げ

交渉に当たって必要である具体的理由について説得的かつ明確な説明を求める旨及びこれが説得力のあるものであれば団交に応じる旨記載されていたこと、②これに対して、同月27日付けで組合が会社へ送付した1.7.27組合連絡文書には、損益計算書等の提供を求める理由は、経営状況が悪いと会社が主張していることを受けて、かみ合った交渉を進めるために会社の経営状況を把握しようとしているからであり、また、損益計算書は特定の数字だけではなく、その全体を把握することによって会社の経営状況が理解できるものである旨等の記載があること、③これに対して同月30日に会社が組合へ送付した1.7.30会社連絡文書には、組合からの1.7.27組合連絡文書において「説得的かつ明確」な説明がなされたとはいえないので、団交は平行線をたどることが予想されるとして、組合から「説得的かつ明確」な説明がなされたら団交に応じることを検討する旨記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社の要求に対し、組合は一定自らの主張を説明しているにもかかわらず、会社がそれを「説得的かつ明確」な主張ではないと一方的に判断しているといえる。そして、そもそも、労働組合が使用者に団交を申し入れるに際し、当該団交要求事項が義務的団交事項であれば、それを要求する根拠等をあらかじめ使用者に説明することは求められておらず、それが無い限り使用者が団交に応じなくてもよいというものでもないのだから、組合が会社の望むような「説得的かつ明確」な説明をしなかったことが、会社が、1.7.17団交申入れに応じない正当な理由とはならない。

また、会社が、団交において議論は平行線をたどることが予想されると考えたとしても、一方的にそのように考えたことをもって、団交に応じなくてよいことにはならない。

(エ) 会社は、1.7.17団交申入書記載の協議事項の「①賃金、一時金引上げ要求にかかる財務諸表等の提供について」以外の「②貴社の給与体系について」、「③組合掲示板の貸与について」及び「④休暇制度について」は、(i)団交に応じないのではなく、組合から「賃金、一時金引上げ要求にかかる財務諸表等の提供について」に関する説得的かつ明確な説明がなされた後に、併せて団交を行う予定でいたものである旨、(ii)既にこれら協議事項については十分に協議が尽くされていた旨、(iii)団交の再開の必要性について説得的かつ明確な説明がされれば団交に応じる用意はあった旨、主張するので、これらについて、検討する。

a 会社が1.7.26会社連絡文書及び1.7.30会社連絡文書で示した、「賃金、一時金引上げ要求にかかる財務諸表等の提供について」に関する条件が団交に

応じない理由にならないことは前記(イ)判断のとおりである上、そもそも団交申入れにおける複数の協議事項の一つについて条件が整わないことをもって、それ以外の協議事項に応じない正当な理由とすることはできないのであって、かかる会社主張は採用できない。

b 次に、上記②から④の協議事項については、既に十分協議が尽くされていたとの会社の主張についてみる。

(a) 「②貴社の給与体系について」という協議事項については、組合が会社の給与体系について説明を求めているが、それまでの団交において、何らかの協議が行われた事実は認められない。

(b) 「③組合掲示板の貸与について」という協議事項についてみると、前記(1)ア(イ)、(カ) c、(タ) b、(チ)から(テ)、(ト) e 認定によれば、①31.3.1 団交、1.5.9 団交及び1.6.25 団交において、組合掲示板に関する協議が行われたこと、②1.6.25 団交における交渉は、最終的に会社が持ち帰って検討することで終了したこと、③1.7.12 会社連絡文書には、組合掲示板の貸与の要求には応じかねる旨記載されていたこと、④1.7.17 団交申入書には、組合掲示板を貸与できないのであればその理由と代替案の提案を求める旨記載されていたこと、⑤1.7.26 会社連絡文書に、組合掲示板の貸与について、これまでの団交において十分協議が尽くされていると思料する旨記載されていたこと、⑥1.7.27 組合連絡文書には、到底議論が尽くされているとはいえず、掲示板の貸与ができないのであれば、その合理的な理由の説明を求める旨の記載があったこと、が認められる。

これらのことからすれば、1.6.25 団交における交渉が会社の検討結果を待つことで終了した後、会社が単に掲示板の貸与を拒否する回答を行った後に、組合が、その合理的な理由の説明を求めたにも関わらず、交渉が行われていないのであるから、かかる協議事項について、十分に議論が尽くされ、団交が行き詰まり、進展の見込みがないというような状態に至っているとは評価できない。

(c) 「④休暇制度について」という協議事項についてみると、前記(1)ア(カ) b、(タ) c、(ツ)、(テ)、(ト) f 認定によれば、①1.5.9 団交において、会社が、インフルエンザ等の感染症に罹患した際の休暇について交渉が行われたこと、②1.6.25 団交において、感染症に罹患した場合の休暇について交渉し、会社が以前から臨機応変に対応している旨述べたのに対し、組合は、了解した旨及びこれはもう要求から取り下げる旨述べるとともに、相談の上で、無理がないような形で柔軟に考えてもらうということによいか



と確認したところ、会社は「そうですね。」と述べたこと、③1.7.17団交申入書の「④休暇制度について」には、1.6.25団交において会社が説明した内容について、労働協約という形で明確にするよう求める旨記載されていたこと、④1.7.26会社連絡文書には、休暇制度についても、これまでの団交において十分協議が尽くされていると思料する旨記載されていたこと、⑤1.7.27組合連絡文書には、休暇制度について団交で合意した内容を労働協約として締結することを提案したものである旨等が記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすれば、1.7.17団交申入書の「④休暇制度について」の記載は、インフルエンザ等に罹患した場合の休暇の取扱いに関して会社が1.6.25団交において説明した内容を労働協約という形で明確にすることを要求するものであるのだから、1.6.25団交において要求から取り下げる旨組合が述べたからといって、当該協約化の要求について十分協議したといえないのは明らかである。

- c さらに、会社は、「組合掲示板」及び「休暇制度」について、団交の再開の必要性について説得的かつ明確な説明がされれば団交に応じる用意はあった旨主張するが、これらの協議事項について十分に協議が尽くされていたと認められないことは上記b判断のとおりである以上、組合が「再開の必要性」を説明する必要がないことは明らかである。

(オ) なお、会社は、2.4.6団交及び2.6.18団交を行い、1.7.17団交申入れにおける協議事項に関して団交に応じており、1.7.17団交申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否には当たらないとも主張するが、これらの団交が本件申立て後に開催されたことで、会社がそれまでの間、正当な理由なく団交を拒否したことについて、その不当労働行為性が当然に消滅するものではないことは、前記イ判断のとおりであるから、かかる会社の主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、1.7.17団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であって、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。

## 2 救済方法

組合は、①団交応諾、②過去3年分の損益計算書及び直近の貸借対照表の提供、③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。

令和3年3月26日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二