

命 令 書

再 審 査 申 立 人 Y 1 会 社

再 審 査 被 申 立 人 X 1 組 合

上記当事者間の中労委令和2年（不再）第10号事件（初審愛知県労委平成30年（不）第5号事件）について、当委員会は、令和4年5月11日第284回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞已、同相原佳子、同守島基博、同西川佳代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 初審命令主文を次のとおり変更する。

再審査申立人は、再審査被申立人が平成30年5月17日付けで申し入れた平成30年の賃上げ（定期昇給を含む）及び夏季賞与に係る団体交渉において、再審査被申立人に対し、再審査申立人の売上げ、利益等の経営状況に関する資料を交付して説明するとともに、その論拠となる資料の提示を求められた際は、貸借対照表及び損益計算書等の必要な項目及びその具体的な金額を把握することのできる資料を示して、誠実に応じなければならない。

2 その他そ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

本件は、再審査被申立人X1組合（以下「組合」という。）が、再審査申立人Y1会社（以下「会社」という。）に対し、会社が①組合及び組合のA1分会（以下「分会」といい、組合及び分会を併せて「組合ら」という。）との間で実施した平成30年5月31日及び同年6月7日の各団体交渉（以下、順に「第1回団交」、「第2回団交」といい、これらを併せて「本件各団交」という。）で、組合らからの同年の賃上げ（定期昇給を含む。以下同じ。）及び夏季賞与に係る要求に対する会社の回答において、その根拠となる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②同月15日に団体交渉を開催しなかったことが、それぞれ労働組合法（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主張して、同年7月6日、初審愛知県労働委員会（以下「愛知県労委」という。）に救済申立てをした事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 誠実団交応諾
- (2) 誓約文の手交

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

- (1) 愛知県労委は、令和2年2月10日、会社の本件各団交における対応及び平成30年6月15日の団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断して、会社に対し、組合が申し入れた平成30年の賃上げ及び夏季賞与に係る団体交渉について、組

合に対して会社の回答の根拠を具体的に説明するとともに、会社の貸借対照表、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応じること及び文書交付をする旨を命ずる決定をし、令和2年2月25日、当事者に命令書（以下「本件初審命令」という。）を交付した。

(2) 会社は、本件初審命令の取消しを求めて、令和2年3月4日に当委員会に対して再審査を申し立てた。

4 再審査における争点

再審査における争点は、以下のとおりである。

(1) 争点1

本件各団交における平成30年の賃上げ及び夏季賞与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該当するか。

(2) 争点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該当するか。

(3) 争点3

救済方法

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（本件各団交における平成30年の賃上げ及び夏季賞与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該当するか。）について

(1) 組合の主張

ア 組合らは、会社に対し、平成30年賃上げ、夏季賞与等を議題として、平成30年5月17日付けの団交申入れ（以下「5.17団交申入れ」という。）を行い、これに基づいて本件各団交が開催された。

組合らは、第1回団交において、会社に対し、賃上げは1640円、夏季賞与は1.8か月分の支給を要求するとともに、これに応じられない場合には、貸借対照表や損益計算書等の具体的な資料を示した上で説明をするよう求めた。これに対し、会社は、夏季賞与は基本給の0.8か月分を基本とし、個々人の評価に応じて最大で基本給の0.2か月分を加算する（以下、このような基本支給分と評価に応じた加減算分を「0.8か月分+0.2か月分」という形式で表記する。「Xか月分±Yか月分」は、基本支給分を基本給のXか月分とし、個々人の評価に応じて最大で基本給のYか月分の加算又は減算があり得るといふ意である。）、賃上げは820円とする旨の回答を行った。しかし、その根拠については、納入数、出来高、得意先不良件数に関する資料を手交し、また創意工夫提案件数について口頭で説明をしたものの、業績が厳しい旨述べたにとどまり、回答の根拠を説明せず、会社の経営状況を示す資料を提示しなかった。

また、会社は、第2回団交においては、二次回答として、賃上げ1148円、夏季賞与1.0か月分+0.2か月分を提示した。組合らは、賃上げについては期間工の外国人労働者も含めてであれば1148円で応じるとし、夏季賞与は譲歩要求として1.5か月分を要求したが、会社はこれに対して上積み回答をせず、決算書等を示して上積みが困難な理由を説明することもなかった。

上記経過に加え、会社が、平成24年2月10日、組合との間で「資料の開示（売上げや利益等）・説明を行う」という条項を含む労働協約（以下「24年協約」という。）を締結していたことも考慮すると、会社は、本件各団交において、組合らに対し、一致点を見いだすために、経営状況を把握することのできる資料を開示し、具体的に説明すべきであった。これに反する会社の対応は、誠実さを欠くものであって、

労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 会社は、計算書類を開示すべき法的根拠はないと主張するが、上記のとおり、本件各団交の経過及び24年協約の内容に照らせば、会社は、経営者の判断として、財務諸表を開示すべきであった。

ウ また、会社は、会社の提示が従前の支給水準に比して低い水準でなかったこと、組合らの要求が高い水準であることから、会社はこれ以上の説明義務を負わない旨を主張するが、従前の支給実績を上回るよう交渉するのは労働組合の使命であり、会社の主張するように、過去の平均支給実績を下回らなければ説明責任を免れるということはない。さらに、組合らの要求が高い水準であるという点について、組合らとしては、消費増税等に伴う生活改善の必要に鑑み、特段高い要求でもないし、そもそも会社の経営状況が知らされていない以上、希望する水準を述べるほかなかったのである。

エ 以上のとおり、本件各団交における平成30年の賃上げ及び夏季賞与に係る要求に対する会社の対応は、不誠実であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

ア 会社は、本件各団交において、必要な資料を提示し、組合らの要求に全面的に応じることができない理由について十分に説明したのであって、不誠実な対応はしていない。

すなわち、一般に、賞与及び賃上げの支給水準の決定については、会社の経営上の裁量がある。会社は、賞与の支給水準について、求人票記載の年2回の合計基本給1.0か月分（夏季、冬季各0.5か月分）を基準として、次の①及び②のような諸指標を考慮し、過去の実績と比較して、また組合らの要求水準やストライキ回避等も考慮の上で、これを決定していた。

- ① 会社の業績や生産性、生産能率の指標として、納入数、出来高及び可動率（生産個数÷正味稼働時間÷基準数（時間出来高数）×100で算出される。）等の要素を考慮する。
- ② 従業員の貢献度の指標として、従業員からの創意工夫の提出や出勤率等の要素を考慮する。

賃上げについても、2015年（平成27年）5月29日付けの労働協約において合意された500円を基準として、上記のような賞与と同様の指標及び要素を考慮し、決定している。

会社は、賞与及び賃上げの支給水準決定において、会社の利益状況を「業績」の一環として総合的に考慮することはあるが、賞与及び賃上げの支給水準の決定に関わる主な指標は、上記のとおりである。

会社は、以上の基準に鑑み、本件各団交の議題である平成30年の賃上げ及び夏季賞与について、生産性、生産能率の指標である可動率が、目標の85%に対し、80%にも満たない状況であること、従業員全体からの創意工夫の提出等の貢献度を測る指標も停滞していたことから、平成30年夏季賞与は1か月分を下回る水準とし、賃上げは820円とせざるを得ないと判断した。

- イ そして、会社は、本件各団交において、組合らに対し、上記アの各指標が明らかとなる資料として、納入数、得意先不良件数、創意工夫提案件数及び出来高に関する資料を提示し、具体的に説明した。よって、会社は、本件各団交において、その決定の根拠となる資料を十分に提示して説明を行ったのであるから、この上、計算書類等を開示して説明をする必要はなく、会社の対応は、誠実団交として不足はない。
- ウ 組合は、本件各団交において、会社から貸借対照表や損益計算書等の開示がなかったことが、労組法第7条第2号の不誠実団交に当たると主張する。

しかしながら、会社のような非公開会社にとっての計算書類は、原則として内部資料であって、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る。賞与等に関する団体交渉であるからといって、こうした計算書類自体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。

エ また、組合は、計算書類の提示及び経営状況の説明が必須であるかのように主張するが、過去の団体交渉においても、会社は組合に対し、本件各団交と同様に、納入数や出来高等を基本とした資料を提示して説明を行い、妥結をしてきたのであって、組合には、計算書類を共通言語として協議を行う態度はなかった。

そして、会社は、第2回団交において、夏季賞与については従前の妥結水準からして平均的ないしは平均を若干上回る水準を提示して交渉に当たってきたものであり、上記のような過去の団体交渉の状況にも鑑みれば、内部資料というべき計算書類の提示がなかったとしても、それが不誠実団交に当たるとされる理由はない。

他方、これに対し、組合らは当初、夏季賞与について、1. 8か月分という、過去に例がない高い水準を要求していたのであり、会社がこれに応じられないからといって、説明義務が加重される道理はなく、計算書類の開示が必須となる根拠はない。

オ 現に、組合らが団体交渉において計算書類をどのように活用するかということは、本件審査手続における組合の主張をみても明らかではない。組合らは、計算書類の開示を必要とする具体的理由や開示を求める項目も把握できておらず、示されてから検討するという態度を取っているのであって、このことから、計算書類提示の必要性は認められない。

加えて、組合らは、本件各団交において要求を出しているが、当該

要求は、組合内において討議、検討されていないものである。したがって、組合らの要求や意見は、団体として交渉するに当たって必要な前提条件である組織的な意思決定過程を欠いているのであって、多数の労働者の意思を反映する団体交渉として実質的に無意味であるから、そもそも会社が不誠実交渉を論難される前提が欠如している。

カ 以上のとおり、会社の対応は、団体交渉において、必要な資料に基づいて説明を尽くしてきたものであって、何ら不誠実交渉に当たる点はない。

2 争点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該当するか。）について

(1) 組合の主張

ア 組合らは、会社に対し、5.17団交申入れにおいて、同一の議題について第1回から第3回までの3回の団体交渉の開催を申し入れ、会社も、日程の変更を提示してきたものの、平成30年5月31日、同年6月7日及び同月15日の合計3回の団体交渉開催に応じる旨を回答していた。

ところが、会社は、同年6月7日に開催された第2回団交の最後に、組合らが、次回の団体交渉は予定どおりでよいかと尋ねたことに対し、交渉を尽くしたなどと述べて、3回目の団体交渉開催を拒否した。

イ 会社は、3回目の団体交渉を開催しない理由として、労使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たと主張するが、そのような確認がされた事実はない。本件各団交においては、組合らが、上積み回答を求め、これが不可能な場合には、上積みできない根拠を、具体的資料を示して説明することを求めていたのに対し、会社はこれらにいずれも応じていないのであって、交渉が十分に尽くされたとはいえない。また、第2回団交における組合側

出席者の発言に、決裂を意味するような発言があるとしても、組合ら
がその後、文書にて、団体交渉に応じるよう再三の申入れをしている
ことにも鑑みると、会社としてはこれに応じるべきである。なお、分
会の団体行動は、まさに妥結に向けた行動であって、団体交渉に進展
がないことを前提としたものとはいえない。

また、会社は、組合らに譲歩の意思がないことも主張するが、会社
は、組合らの譲歩要求に応じられないならば、上記のとおり、その根
拠となる説明資料を示して説明すべきである。

以上のとおり、平成30年6月15日に団体交渉を開催しなかった
会社の対応は、交渉が尽くされていないにもかかわらず団体交渉を拒
否するものであって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

ア 会社は、組合らの5. 17団交申入れに対し、平成30年5月31
日、同年6月7日及び同月15日であれば団体交渉に応じることが可
能であるとして、候補日を複数挙げて回答したが、これは3日程全て
において団体交渉を開催することを約したのではなく、途中で団体交
渉が終結すれば、それ以降の団体交渉を開催する必要はない。

そして、会社は、第2回団交において、休憩を挟みつつ十分に検討
した結果、夏季賞与要求については1.0か月分+0.2か月分が会
社の最終回答であり、これ以上の譲歩はできない旨を回答した。しか
し、組合らは、夏季賞与の水準は1.5か月分を下回ることはできな
いとし、すぐにでも団体行動に移る予定であると述べるなど、非常に
強硬な姿勢を取った。そのため、会社は、団体交渉不成立、終結もや
むなしという結論に至り、念のために組合らに譲歩する余地が全くな
いのかと確認したところ、組合らも譲歩する余地はないと回答したこ
とからすると、労使双方が主張や提案を尽くした結果、進展、妥結の

見込みがないため、3回目の団体交渉を待たずに終結することが労使双方の意向として確認されたのである。

イ また、分会は、平成30年6月12日より、組合らが言うところの順法闘争や街宣活動・ビラまきなどの団体行動を開始したが、これは、組合らとしても、もはや交渉の進展がないことを前提としたものといえる。

以上のとおり、第2回団交において、労使双方において交渉を尽くした結果、団体交渉の終結が確認されたのであるから、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号の不当労働行為は該当しない。

3 争点3（救済方法）について

(1) 組合の主張

ア 上記1(1)のとおりの本件各団交経過及び「資料の開示（売上げや利益等）・説明を行う」旨の労働協約（24年協約）の定めに鑑みると、会社は、財務諸表の開示・説明義務を負うのであるから、不当労働行為に対する救済としては、財務諸表の提示が命じられるべきである。

また、過去の資料によると、会社の売上高と利益が必ずしも連動していないことから、組合としては、財務諸表により、売上原価、販管費、営業外損益等を確認し、赤字、黒字の要因を解明するとともに、賞与等の原資の調達状況も確認する必要がある。さらに、会社は、過去には、組合に対し、不十分ながら、経営概況説明と題する資料を交付してきていることに鑑みれば、資料を交付することは、労使間において慣行化されているといえるし、組合としては、継続して財務諸表の交付を受けることで、一定の期間の数値を比較できることが必要であるし、交渉の効率化の観点からも、資料については交付がされることが必要である。

イ 会社は、計算書類を開示すべき法的根拠はないと主張するが、上記アのとおり、本件各団交の経過及び24年協約の内容に照らせば、会社は、経営者の判断として財務諸表を開示すべきであった。

なお、会社は、平成25年から平成28年までは、団体交渉において「経営概況説明」と題する資料を示し、売上げ等の数値を提示していたが、平成30年の夏季賞与交渉においては、この「経営概況説明」も提示していない。

ウ 会社は、説明に「納入数」「出来高」「得意先不良件数」を用いているが、これらの資料は、会社の業績を明らかにする資料ではない。なお、納入数から売上げが明らかになるものでもない。

また、会社が示しているこれらの指標は、基本部分ではなく、個人評価に関わるものである。

(2) 会社の主張

ア 仮に平成30年夏季賞与の団体交渉における会社の対応が不誠実交渉に当たるとしても、初審命令が「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」という命令を発し、計算書類自体の提示を命じたのは、法的根拠を欠き不当である。

イ 団体交渉における誠実交渉義務というのは、会社の回答の論拠やその説明に必要な資料を提示することであり、例として、会社が業績や経営状況を理由に回答をなすに当たっては、業績や経営状況に係る数値を示して説明するという法理が導かれるのみである。

ウ そして、会社は非公開会社であって、計算書類については、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。また、会社は、業績や従業員の勤務成績、貢献度に従って賞与支給水準を定めてきたのであり、その根拠資料として、会社の内部書類たる計算書類を開示して説明しなければならな

い義務を課される法的根拠はない。

また、24年協約も、売上げや利益等の会社の業績を示す数値や資料を示して説明することを約するものであって、この合意から、特定の計算書類自体の提示を命じる法的義務は導かれない。

以上のとおり、会社に対して特定の計算書類の提示を命じた初審命令は、何らの法的根拠に基づかないものである。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、原則として名古屋市や周辺で働くA2組合の組合員で組織する労働組合であり、初審結審時の組合員は186名であった。

また、組合には、会社の従業員で結成された分会があり、初審結審時の組合員は10名であった。

(2) 会社は、昭和48年8月3日に設立された、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る。

なお、初審結審時の会社の従業員は、派遣社員を含めて62名であり、そのうち会社が直接雇用している従業員は23名であった。これら従業員は、製造作業に従事する従業員が大半であり、その他に数名の事務員が在籍していた。また、直接雇用している従業員のうち19名は無期雇用の正社員であり、残りの4名は期間工として在籍する外国人労働者であった。

2 24年協約の締結

(1) 組合らは、平成24年2月8日付けで、会社に対し、「争議通告並びに要求書」を交付し、団体交渉のルールを確立するための労働協約締結等を求めた。

(2) 上記(1)の申入れに基づいて団体交渉を行った結果、会社及び組合は、

平成24年2月10日、団体交渉のルールに関する労働協約（24年協約）を締結した。

24年協約には、団体交渉のルールとして次の内容が定められていた。

「団体交渉のルールを次のようにする。

ア、会社は、支部並びに分会が申し入れた団体交渉は原則10日以内に開催する。但し、交渉日の調整が必要な場合は申入れ日（開催日）前後で一週間以内に開催できるようにする。

イ、団体交渉は会社内で行い、おおむね2時間をめどとする。なお、一時金等の議題のように一定の期間に合意しなければならない議題については改めて開催することにする。

ウ、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）・説明を行うこととする。」

なお、24年協約には、有効期間の定め及び更新についての規定はない。

3 会社における賞与及び賃上げの取扱い

(1) 賞与について

ア 会社は、賃金規程において、賞与を夏季賞与（算定基礎期間11月1日～4月30日）と冬季賞与（同5月1日～10月31日）に区分して支払う旨を規定していた。

また、賞与の算定に関しては、「賞与は、算定基礎期間における会社の業績と算定基礎期間中における各従業員の勤続、勤怠、勤務成績などを勘案して査定する。但し、業績が極めて悪く会社の支払い能力がない場合には、支給しないことがある。」と規定していた。

イ 会社の平成23年5月頃の求人票（フルタイム）には、賞与について、「（前年度実績）年2回 計1.00月分」とあり、備考欄に「・賞与は、能力、業績に応じて支給額を決定します。」と記載されていた。

(2) 昇給について

会社は、賃金規程において、昇給について次のように規定していた。

「(昇給の原則)

第31条 昇給は基本給について行うものとする。

2. 昇給は、定期昇給及び臨時昇給とし、会社の業績及び各人の人物、技能、勤務成績などにより考課のうえ決定する

(定期昇給)

第32条 定期昇給は、所定の経過期間を超えた者について毎年1回6月度の賃金をもって行う。

2. 前項の規定にかかわらず、非常災害時、業界の不況時、会社の経営不振時においては、昇給しないことがある。」

4 24年協約締結から平成29年までの賃上げ及び夏季賞与等を議題とする団体交渉をめぐる状況

(1) 平成24年の状況

組合らは、平成24年4月26日付けで、会社に対し、文書にて、賃金格差是正、賃上げ及び夏季賞与等を議題として団体交渉を申し入れ、賃金格差の是正が困難な場合には、決算書等を開示・説明するよう求めた。

その後、組合らと会社は、同年6月25日に団体交渉を実施したが、組合らは、同月27日付けで、文書にて、会社に対し、上記団体交渉における会社の夏季賞与の回答において、会社は経営概況として生産・納品個数等を経営概況として提示したが、これらの資料では賞与の削減幅につき説明がつかないとし、改めて決算書等の開示・説明を求めるとした。

(2) 平成25年の状況

ア 組合らは、平成25年6月27日付けで、会社に対し、文書にて、

同年7月5日に開催予定の団体交渉について、組合らは改めて昇給及び夏季賞与の上積みを要求するとともに、これに応じることが困難な場合は、決算書等を手交・説明して回答につき理解を得るよう求めた。

イ 会社は、平成25年の冬季賞与を議題とする団体交渉が妥結される前日に、組合らに対し、「経営概況説明」と題する資料を交付した。同資料には、今期（平成25年6月から同年11月まで）及び前期（平成24年12月から平成25年5月まで）のそれぞれについて、売上高、利益及び負債の額が記載されていた。

(3) 平成26年の状況

ア 組合らは、平成26年4月29日付けで、会社に対し、文書にて、賃上げ等を議題とする団体交渉を申し入れるとともに、会社が「経営概況説明」の資料として売上げと利益を示しているが、これでは何も判明しないとして、損益計算書、貸借対照表及び営業報告書の開示・説明を求めた。

また、組合らは、同年6月10日付け及び同月26日付けで、文書にて、昇給及び夏季賞与等について改めて要求を示し、組合らの要求に応じられない場合には、経理の公開を図り資料を示して説明するよう求めた。

イ 会社は、平成26年の賃上げ及び夏季賞与を議題とする団交過程のいずれかの時点において、組合らに対し、「経営概況説明」と題する資料を交付した。同資料には、当期（平成25年6月から平成26年5月まで）及び前期（平成24年6月から平成25年5月まで）のそれぞれについて、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（月平均）が記載されていた。

(4) 平成27年の状況

ア 組合らは、平成27年5月26日付けで、会社に対し、文書にて、

前日に行われた団体交渉の結果を踏まえ、団体行動を解除する条件として、賃上げ、昇給及び夏季賞与等の要求を示し、要求に応じられない場合は、決算書（貸借対照表・損益計算書・原価計算書等）の手交及び説明をするように求めた。

イ 会社は、平成27年の賃上げ及び夏季賞与を議題とする団交過程のいずれかの時点において、組合らに対し、「経営概況説明」と題する資料を交付した。同資料の項目は、上記(3)イのものと同様である。

(5) 平成28年の状況

ア 組合らは、平成28年5月17日付けで、会社に対し、文書にて、夏季賞与等を議題とする団体交渉を申し入れるとともに、組合らの要求に応じられない場合は、貸借対照表、損益計算書及び原価報告書等の2年分を資料として開示するよう求めた。

イ 会社は、平成28年の賃上げ及び夏季賞与を議題とする団交過程のいずれかの時点において、組合らに対し、「経営概況説明」と題する資料を交付した。同資料の項目は、上記(3)イのものと同様である。

(6) 平成29年の状況

ア 組合らは、平成29年6月21日付けで、会社に対し、文書にて、賃上げ及び夏季賞与に関する会社の回答状況に鑑みストライキ実施を通告していたものの、会社から団体交渉の開催の通知があったことを踏まえ、ストライキを法定外労働（残業・休日）拒否闘争に切り替える旨通知するとともに、組合らの上積み要求に応じられない場合は、「具体的経理内容（貸借対照表・損益計算書・原価計算書等）」を示し説明するよう求めた。

イ 会社は、平成29年の賃上げ及び夏季賞与を議題とする団体交渉においては、「経営概況説明」の資料を交付しなかった。

(7) 妥結実績

会社と組合らは、平成25年から平成29年までの間の賃上げ及び夏季賞与について、いずれも団体交渉の結果、次のとおりの水準で妥結に至った。

平成25年	賃上げ	1640円
	夏季賞与	前年冬の実績の90%±10%
平成26年	賃上げ	1148円
	夏季賞与	1か月分±10%
平成27年	賃上げ	1640円
	夏季賞与	1.05か月分±0.05か月分
平成28年	賃上げ	820円
	夏季賞与	0.7か月分+0.1か月分
平成29年	賃上げ	820円
	夏季賞与	1.1か月分+0.1か月分

なお、平成28年の夏季賞与が、前後の年より低い水準で妥結されたのは、九州地方で発生した震災による受注減が理由であった。

5 平成30年の賃上げ及び夏季賞与に係る団体交渉等の状況

(1) 5. 17 団交申入れ及び団体交渉の日程調整

ア 組合らは、平成30年5月17日付けで、会社に対し、「団体交渉開催の申し入れ書」により、平成30年の賃上げ及び夏季賞与等を議題とする団体交渉を申し入れた（5. 17 団交申入れ）。組合らは、5. 17 団交申入れにおいて、賃上げ1640円、夏季賞与1.8か月分を要求するとともに、団交開催日時として、次のとおり希望し、日程調整が必要な場合は、団交申入日の直近で複数の日程の連絡を行うよう求めた。

「日時：第1回 2018年5月25日（金）17：30～
第2回 5月30日（木）17：30～

第3回

6月13日(木) 17:30~

イ 会社は、5.17団交申入れについて、平成30年5月22日付けで、組合らに対し、文書にて、組合提示の日程では都合が付かないとして、5月31日、6月7日、6月15日の日程であれば、団体交渉を開催することが可能であると回答した。

(2) 第1回団交におけるやり取り

ア 組合らと会社は、平成30年5月31日、5.17団交申入れに基づく団体交渉を実施した(第1回団交)。

イ(ア) 会社は、5.17団交申入れにおける組合らの要求に対し、夏季賞与は0.8か月分+0.2か月分、賃上げは820円と回答した。賃上げがこの水準となった理由としては、新たな立ち上げ製品の打切り減産があるなど先行き不透明であることから、昨年同様に820円とすると説明した。また、賞与について組合らの要求に応じられない理由としては、過去の支払水準や求人票の記載に照らすと、組合ら要求の1.8か月分は年間支給水準に相当するものであることを説明した。

(イ) 上記(ア)の会社回答に対し、組合らは、過去には会社から経営状況が苦しいという説明を受けて0.8か月分や0.7か月分という水準で妥結してきたが、近年会社が建物の床や備品等について新たな設備投資を行っている旨を指摘し、そのような余裕があるのかという質問を行った。これに対し、会社は、設備投資に関し、補修が必要な箇所について、従業員が使うところを優先して順番に補修を行っている旨を説明した。

(ウ) 会社は、いかなる理由で夏季賞与の支給水準が0.8か月分+0.2か月分という回答になったかということについて、「毎回の団体交渉と同じように、納入数量と品質と出来高などの資料を用意しまし

たので、これで判断していただきたいと思っています。納入数量、品質向上など、業績は伸びない。やはり毎年、毎回お話しているように、創意工夫などの結果は見られない。」と説明した。また、このとき、会社は、組合らに対し、納入数、得意先不良件数及び出来高に関する資料を交付した。

(エ) 組合らは、会社に対し、「売上だとか利益だとかと言う資料…具体的には決算書の中の貸借対照表や損益計算書などを出してほしい」と求めた。また、組合らは、会社が組合の要求に十分応えられないというようなことがあると思うが、「会社の方が今の実情からしたらこういう回答が精一杯ですという事を具体的に製品個数がどうかどうかじゃなくて、やっぱり決算書のようなものを示して、こういう結果なんですよということが、きちっと説明することが、会社の方に義務付けられてると思ってるんですね。」と述べた。

(オ) 上記(ウ)及び(エ)のやり取りの後、組合らは、設備投資について「お金があるからやれたんですよね。」と述べ、会社は、「借金だらけですよね。」、「お金はないですね。」と返答した。

(カ) 組合らは、会社の回答に対して、団体行動権行使が確立したと告げ、再検討を求めた。また、次回の団体交渉は平成30年6月7日であることを確認して、第1回団交は終了した。なお、会社は、第1回団交において、組合らの求めた計算書類等も含め、追加の資料を提示ないし交付することはしなかった。

(3) 第1回団交後の状況

組合らは、会社に対し、平成30年6月4日付けの「争議権確立と順法闘争の通知書」と題する文書にて、第1回団交における会社の回答が低きに過ぎることを指摘し、団体交渉で繰り返し求めているように、要求に応じられない場合は、その事情を売上げや利益等の具体的な資料を

示して説明すべきであるが、会社は24年協約を反故にするばかりか労組法に定める誠実交渉義務を果たしていないとして、会社の行為に抗議し、事態打開のため6月12日から順法闘争として残業・休日出勤拒否闘争を実施することを通知した。

また、組合らは、同文書において、次回団体交渉で、賃上げ及び夏季賞与について、労働力確保・維持のため要求額に沿った誠実な回答を示すこと、これが困難な場合は、その理由について決算書（貸借対照表・損益計算書・原価計算書等）を開示・説明するよう求めた。

(4) 第2回団交

ア 組合らと会社は、平成30年6月7日、第1回団交と同一の団交議題について団体交渉を実施した（第2回団交）。

イ(ア) 組合らは、譲歩要求として、夏季賞与は1.6か月分を基本支給分とし、人事評価はプラス評価のみとするよう求めた。

(イ) 会社は、組合らの要求に対し、二次回答として、夏季賞与を1.0か月分+0.2か月分とし、賃上げについては正規雇用の従業員に対して1148円、期間工については賃上げを行わないとする旨を回答した。

(ロ) 組合らと会社は、その後、期間工の賃上げ等に関する取扱いについてやり取りをした。

(エ) 組合らは、上記(イ)の会社の二次回答について、賃上げは歩み寄ってくれてありがたいが、期間工が除外されるのであれば同意はできない、夏季賞与については金額に開きがあり、今の状況では順法闘争の行使を考えざるを得ない、賃上げと併せて検討してほしいと述べた。また、組合らは、火曜日（平成30年6月12日）から順法闘争を行う、考える余地があるならば休憩を挟んで継続するが、そのような余地がなければ決裂の宣言をして終結し、街宣活動を選

択肢に入れて順法闘争に臨むと述べた。

(オ) 会社は、組合側の再提案を聞きたいと述べた。それに対し、組合からは、1.6か月分±0.2か月分などといったことを述べたが、最終的に、「みんなの意見が多かった」として、1.5か月分を基本とし、人事評価はプラス評価のみとすることを求めた。また、賃上げについては、日系人の期間工も含めてであれば1148円で妥結をする旨を述べた。

その上で、組合からは、休憩を挟んで会社側で検討するのであれば休憩を挟むが、決裂ならば、火曜日から残業及び休日出勤拒否の団体行動を行うと述べた。また、組合からは、上積み回答が困難ならば、その資料を示して説明してもらえれば、組合らとしても、組合員にそれを伝えて理解してもらおう努力をするが、そのような対応を怠っているのは会社である旨を述べた。会社は、休憩を挟んで検討をすることとした。

(カ) 会社は、休憩後、二次回答の提示額について、会社としては検討し尽くした回答であり、会社の提示としては上記(イ)のとおりでお願いしたい旨を述べた。

(キ) 上記(カ)の後、妥結には至らず、間もなく第2回団交は終了した。

(ク) なお、会社は、第1回団交以後、第2回団交の席においても、組合らの求めた計算書類等も含め、追加の資料を提示ないし交付することはしなかった。

(5) 第2回団交後の状況

ア 組合らは、平成30年6月11日、会社に対し、同日付けの「抗議並びに団体交渉申入れ書」と題する文書にて、会社が団体交渉の席上で、予定されていた同月15日の団体交渉日程を一方向的に打ち切ると通告したと主張し、これは労組法第7条第2項に反する不当労働行為

であるとして抗議をした。また、組合らは、同文書において、会社が組合らの要求事項に対し具体的な資料を示して説明することなく自己の主張を繰り返していることも法令に反すると指摘し、同月15日に予定されていた第3回目の団体交渉を開催するように申し入れた。

イ 分会は、平成30年6月12日から、上記(3)において通知していた分会組合員の残業・休日出勤拒否の団体行動を開始した。

ウ 会社は、組合らに対し、平成30年6月13日付けの「御連絡」と題する文書にて、会社は本件各団交において誠実に対応したが、組合らは会社の二次回答に対して譲歩の余地がなく、会社としても更なる譲歩の余地がなかったことから、これ以上団体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ため、団体交渉は終了とされたことを指摘し、上記アの団交申入れについて、団体交渉を継続する必要はないと思料する旨を通知した。

また、会社は、同文書において、会社が団体交渉を打ち切ると一方的に通告したことはないのであって、上記アの組合らの文書の記載は、真実に反していると述べた。

これに対し、組合らは、平成30年6月13日、会社に対して、上記アと同様の文書を再度交付した。

エ 組合らは、会社に対し、平成30年6月15日付けの「『御連絡』に対する回答書」と題する文書にて、組合らの文書の記載に真実に反する点はない旨、上積みが困難な根拠が示されていない旨等を述べるとともに、改めて、同月22日に、平成30年の賃上げ及び夏季賞与等についての団体交渉を開催するよう申し入れた。

なお、組合らは、同文書において、夏季賞与は1.5か月分とすることを求め、これに応じられない場合は、その理由を決算書（貸借対照表・損益計算書・原価計算書等）を開示・説明することを求めた。

また、会社が団体交渉に応じない場合は、公的機関への申立て、ストライキ実施等の闘争強化を図る旨を付言した。

オ 会社は、組合らに対し、平成30年6月21日付けの「御連絡」と題する文書にて、組合らの団体交渉の申入れについて、会社としては、同月13日付け「御連絡」において記載したとおり交渉の進展の見込みはなく、団体交渉を継続する必要はないと思料する旨を通知した。

カ 組合らは、会社に対し、平成30年6月22日付けの「抗議並びに団体交渉申入れ書」と題する文書にて、団体交渉及び団体行動に対する会社の対応等に抗議し、改めて、同月26日に、平成30年の賃上げ及び夏季賞与等についての団体交渉を開催するよう申し入れた。

なお、組合らは、同文書において、夏季賞与要求は1.5か月分とすることを求め、これに応じられない場合は、その理由を決算書（貸借対照表・損益計算書・原価計算書等）を開示・説明することを求めた。

キ 分会は、上記イの団体行動を、平成30年6月25日まで継続し、同日に終了した。

ク 会社は、平成30年6月26日付けで、組合らに対し、文書にて、上記オと同様の通知をした。

ケ 会社は、平成30年6月29日、平成30年の夏季賞与について、組合らと合意には至らないまま、1.0か月分+0.2か月分の水準で支払を行った。

6 資料の揭示

- (1) 本件各団交は、いずれも会社の従業員用の食堂において行われた。
- (2) 会社は、本件各団交時、従業員用の食堂に設置されているホワイトボードに、資料を掲示していた。掲示されていた資料は、納入数、メーカー不良件数、得意先不良件数、加工不良、工数・可動率、出来高、創意

工夫提案件数，出勤率，総時間等を示す表やグラフであった。

7 本件救済申立て後の状況

- (1) 会社は，令和2年1月20日付けで，組合らに対し，文書にて，24年協約を解約したい旨を通知した。
- (2) 会社は，令和2年3月2日付けで，本件初審命令を受けて，組合に対し，初審命令主文第2項記載の文書を送付した。組合は，当該文書を同月3日付けで受領した。

第4 当委員会の判断

1 争点1（本件各団交における平成30年の賃上げ及び夏季賞与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該当するか。）について

- (1) 使用者は，労組法第7条第2号の団体交渉義務の基本的な内容として，労働者の代表者と誠実に交渉に当たる義務を負う。すなわち，使用者は，単に労働組合の要求や主張を聴くだけでなく，それら要求や主張に対し，その具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし，必要によっては，それらにつき論拠を示したり，必要な資料を提示したりする義務を負うものである。
- (2) 会社が行うべき説明及び資料提示の内容について

ア 前記第3の5(1)のとおり，組合らは，5.17団交申入れにおいて，平成30年の賃上げ及び夏季賞与等を議題とする団体交渉を申し入れ，これらの議題について，本件各団交が行われた。

組合らは，前記第3の5(1)のとおり，夏季賞与は1.8か月分，賃上げは1640円を要求したのに対し，会社は，前記第3の5(2)イ(ア)のとおり，第1回団交において，夏季賞与は0.8か月分+0.2か月分，賃上げは820円を提示しており，会社の回答は，組合らの要

求に対して乖離のあるものであった。これについて、組合らは、前記第3の5(2)イ(イ)及び(オ)のとおり、第1回団交において、会社に対し、設備投資の事実を指摘した上で、そのような余裕があるのかという趣旨の質問をし、会社は、補修が必要な箇所について、従業員が使うところを優先して順番に補修を行っていると言った。また、組合らが設備投資について「お金があるからやれたんですね。」と質問したのに対しては、会社は、「借金だらけですね。」、「お金はないですね。」と、資金はないという趣旨の回答をした。

以上のようなやり取りの中で、組合らは、前記第3の5(2)イ(エ)のとおり、会社に対し、「売上だとか利益だとかと言う資料…具体的には決算書の中の貸借対照表や損益計算書などを出してほしい」と求め、「会社の方が今の実情からしたらこういう回答が精一杯ですという事を具体的に製品個数がどうかこうとかじゃなくて、やっぱり決算書のようなものを示して、こういう結果なんですよということが、きちっと説明することが、会社の方に義務付けられてると思ってるんですね。」ということ述べたものである。

このような第1回団交の経過に鑑みると、組合らは、賃上げ及び夏季賞与について具体的な要求を掲げた上で、会社との間で団体交渉を行っていたと認められる。また、その団体交渉の内容は、内部留保や余剰資金があるのか否か、それを賞与や賃上げに振り向けることができるのかどうかという、会社の経営状況の点に焦点が当てられていた状況であったといえる。

そして、組合らは、資金がないという旨の会社の回答の論拠として、売上げや利益等の会社の経営状況を把握することのできる貸借対照表や損益計算書の提示を求めたと認められるのであって、このような組合らの質問及び資料提示の求めは、団交議題及び会社の回答内容に照

らし、合理的であって、会社がこれに応じることが、団体交渉を实のあるものとするために必要であったというべきである。

イ(ア) この点につき、会社は、本件審査手続において、賃上げ及び賞与支給水準の決定には会社の経営上の裁量があるところ、会社における賞与支給水準は、求人票記載の夏季、冬季各0.5か月分を基準として、①会社の業績や生産性、生産能率の指標として、納入数、出来高及び可動率等を、②従業員の貢献度の指標として、従業員からの創意工夫の提出や出勤率等の要素をそれぞれ考慮し、過去の実績と比較して、また組合らの要求水準やストライキ回避等も考慮の上で、これを決定しており、賃上げの決定方式もこれとほぼ同様の指標に拠っていたと主張し、会社は、本件各団交において、その決定の根拠となる資料を十分に提示して説明を行ったのであるから、この上、計算書類等を開示して説明をする必要はなく、会社の対応は、誠実団交として不足はないと主張する。

(イ) しかし、会社は、賃上げや賞与支給水準の決定に際して、会社の利益状況を「業績」の一環として総合的に考慮することがあるとも主張しているのであって(前記第2の1(2)ア)、賃上げ及び賞与支給水準の決定に係る「業績」には、納入数、出来高及び可動率等の指標のみならず、会社の経営状況も関わり得るといふべきである。また、会社の賃金規程では、賞与につき、「賞与は、算定基礎期間における会社の業績と算定基礎期間中における各従業員の勤続、勤怠、勤務成績などを勘案して査定する。但し、業績が極めて悪く会社の支払い能力がない場合には、支給しないことがある。」と定められており、会社の業績や支払能力が賞与支給の有無や水準に影響し得ることが規定されている(前記第3の3(1)ア)。また、実際の支給水準の決定においても、会社は、組合との間で、平成28年の夏季賞与

について、震災の影響による受注減、すなわち会社の経営状況に係る事情を理由として、通常よりも低い水準での賞与支給を妥結した（前記第3の4(7)）ことも考慮すると、会社においては、賃上げ及び賞与支給水準の決定に、その経営状況が影響し得るといふべきである。

そうすると、賃上げ及び夏季賞与を議題とする団体交渉において、会社の経営状況が無関係であるとはいえない。第1回団交において会社の経営状況が問題とされた本件において、組合らが、売上げや利益等の経営状況を把握することのできる資料の提示を要求したことは、やはり合理的であるとともに、団体交渉を実のあるものとするために必要であったといふべきである。

(ウ) したがって、会社が、賞与及び賃上げの主要な算定指標について上記(ア)のとおり主張していることを考慮しても、会社が、本件各団交における組合らの質問に対する回答として、会社の経営状況を把握することのできる資料を提示して説明をする必要がなかったといふことはできないのであって、計算書類等を開示して説明をする必要はなかったといふ会社の上記主張を採用することはできない。

そして、前記第3の5(2)イ(ウ)のとおり、会社の交付した資料は、納入数、得意先不良件数及び出来高に関する資料であり、会社が食堂に掲示していた資料（前記第3の6(2)）を含めてみても、これらの資料のみでは、会社の経営状況を把握することはできないものである。したがって、会社の対応は誠実団交として不足はないといふ会社の上記主張も、採用することはできない。

ウ そして、上記ア及びイのとおり、会社が組合らの質問及び資料提示の求めに応じることが、団体交渉を実のあるものとするために必要なものであったことに鑑みると、会社は、本件各団交において、上記(1)

の誠実団交応諾義務として、回答及び資料提示の義務を負っていたというべきである。すなわち、会社は、本件各団交において、組合に対し、回答をするに当たって、売上げ、利益等の会社の経営状況を説明するとともに、その論拠となる経営状況を把握することのできる資料を示すべきであったというのが相当である。

(3) 過去の妥結状況及び妥結水準との比較について

ア 会社は、過去の団体交渉においても、本件各団交で行ったのと同様の説明や資料提示を行い、妥結をしてきたのであって、組合に計算書類を共通言語として協議を行う態度はなかったと主張する。

会社の上記主張は、過去の団体交渉において、計算書類を要さず妥結がされてきたのであるから、計算書類の内容は組合の関心事ではなく、本件各団交でも、組合が具体的な必要性の下に計算書類の開示を求めているのではないということを用いるものであると理解される。しかし、本件各団交において、組合らが計算書類の交付を求めているのは、資金がないという旨の会社の回答の論拠として、売上げや利益等の会社の経営状況を把握しようとしたためであり、この要求が団体交渉を実のあるものとするために必要であったことは、上記(2)アのとおりであって、会社の上記主張は採用することができない。

イ 会社は、第2回団交において、会社は夏季賞与について従前の妥結水準からして平均的ないしは平均を若干上回る水準を提示して交渉に当たってきたものであり、上記のような過去の団体交渉の状況にも鑑みれば、内部資料というべき計算書類の提示がなかったとしても、それが不誠実団交に当たるとされる理由はなく、組合らが当初、夏季賞与について1.8か月分という過去に例がない高い水準を要求していたことも考慮すれば、これに応じられないからといって、会社の説明義務が加重される道理はなく、計算書類の開示が必須となる根拠はな

いと主張する。

しかし、会社の提示が過去の水準の平均に近いとしても、組合らの要求との間には乖離があったことが認められるのであるから、会社としては、なお、上記(2)ウのとおり、組合に対し、売上げ、利益等の会社の経営状況を説明するとともに、その論拠として経営状況を把握することのできる資料を示すべきであったのであって、会社の主張する事実は、この結論を左右するものではない。

(4) 計算書類を開示すべき法的根拠について

ア 会社は、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、賞与等に関する団体交渉であるからといって、こうした計算書類そのもの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と主張する。

イ しかし、上記(1)のとおり、使用者は、労組法第7条第2号の団体交渉義務の内容として、組合の要求や主張に対し、その具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなした上、必要によっては、それらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示したりする義務を負う。そして、上記(2)イ(イ)のとおり、会社における賞与支給水準の決定は、会社が主な指標として主張する要素に加えて、会社の経営状況も影響を及ぼし得ることからすると、組合らが会社に対し計算書類等の提示を求めたことには合理的理由があり、資料の提示が団体交渉を实のあるものとするために必要であったと認められる。したがって、会社としては、労組法第7条第2号の誠実団交応諾義務として、会社の経営状況について具体的に説明するとともに、その論拠として、経営状況を把握することのできる資料を示す義務を負っていたというべきである。これらの事実及び判断に照らすと、上記アの、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のであるから、賞与等に関する団体交渉であっても計算書類そのものの開示を義務付ける根拠はない旨の会社の主張は、採用することができない。

(5) まとめ

以上の事情を総合すると、会社は、誠実団交応諾義務として、組合の賃上げ及び夏季賞与に関する質問に対し、会社の経営状況を説明するとともに、その論拠として経営状況を把握することのできる資料を示す義務を負っていたというべきである。

それでありながら、会社は、前記第3の5(2)イのとおり、組合らが資金の有無について追及したのに対して、「借金だらけですよね。」「お金はないですね。」と回答したのみで、これ以上に論拠となる具体的な経営状況について説明せず、組合らが計算書類等の提示を求めても、これに応じなかったことが認められる。また、前記第3の5(4)イ(ア)ないし(ク)のとおり、第2回団交においても、具体的な経営状況について説明を行ったり、資料の提示や交付をしたりすることはなかったものである。

このような本件各団交における会社の対応は、上記の誠実団交応諾義務を果たしていないといわざるを得ないのであって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(6) その他の会社の主張について

ア 会社は、組合が団体交渉において計算書類をどのように活用するかということは、本件審査手続における組合の主張をみても明らかではなく、組合は計算書類の開示を必要とする具体的理由や示すことを求める項目も把握できておらず、示されてから検討するという態度を取っているのであって、このことから、計算書類等の提示の必要性は認められないと主張する。

確かに、前記第3の5(2)イ(エ)によれば、組合らは、第1回団交において「売上や利益だとかと言う資料」、「具体的には決算書の中の貸借対照表や損益計算書など」を出してほしいと求めたものの、計算書類のどの項目について、いかなる理由で開示を求めるのかということ、具体的に明示した上で特定してはいなかったことが認められる。

しかし、組合らが計算書類の開示を求めたことについて必要性及び合理性が認められることは、上記(2)ア及びウのとおりである。そして、第1回団交の経過からすると、組合らは、賃上げや夏季賞与の交渉に当たり、上乘せに充てられる資金がないかという観点から交渉を行い、資金がない旨の会社の回答の論拠となる資料として、売上げや利益等の会社の経営状況を把握することのできる貸借対照表及び損益計算書の提示を求めたことが認められるのであり、以上のとおりの組合らが開示を求める資料の内容及び理由をうかがわせる事実は、会社にも了知可能であったというべきである。

以上の事情を考慮すると、組合らが本件各団交において、開示を求める具体的細項目を特定し、あるいは開示を求める理由を明示できていなかったとしても、そのことをもって直ちに、会社が資料提示の義務を免れるものではないというべきであって、会社の上記主張を採用することはできない。

イ 会社は、組合の要求は、組合内において討議、検討されていないものであって、団体として交渉するに当たって必要な前提条件である組織的な意思決定過程を欠くことから、多数の労働者の意思を反映する団体交渉として実質的に無意味であり、そもそも会社が不誠実交渉を論難される前提が欠如していると主張する。

しかし、組合の意思形成過程は組合の自治において行われるものであり、会社が主張する事実を前提としても、会社が誠実団交応諾義務

を免れる理由はないというべきである。

ウ 以上のとおり、その余の会社の主張は、いずれも理由がない。

2 争点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該当するか。）について

(1) 組合らは、前記第3の5(5)アのとおり、第2回団交の4日後である平成30年6月11日、会社に対して、「抗議並びに団体交渉申入れ書」と題する文書にて、会社が団体交渉の席上で、予定されていた同月15日の団体交渉日程を一方向的に打ち切ると通告したと主張し、これに抗議する旨、会社は組合らの要求事項に対し具体的資料を示し説明することなく自己の主張を繰り返していることも不誠実団交に当たる旨を指摘し、同月15日に予定されていた団体交渉を開催するよう申し入れたことが認められる。この通知の内容からすると、少なくとも、組合らは、第2回団交の4日後の段階で、会社が、会社の回答について、その論拠となる具体的資料を示さなかったことを問題視し、団体交渉が十分尽くされていないと受け止め、同月15日の団体交渉を行う必要があると主張していたというのが相当である。

そして、上記1のとおり、会社は、賃上げ及び夏季賞与に関し、会社の経営状況を説明するとともに、その論拠として経営状況を把握することのできる資料を示す義務を負っていたにもかかわらず、これを果たしていなかったところ、会社が上記義務に従った対応を取っていたならば、組合らの要求が変化するなどの交渉進展の可能性があったというべきである。現に、前記第3の5(4)イ(オ)のとおり、組合らは、第2回団交において、夏季賞与の要求を、当初要求の1.8か月分から、1.5か月分を基本とし人事評価はプラス評価のみとするという水準まで引き下げ、多少なり譲歩の姿勢を示している。また、組合側出席者が、第2回団交において、休憩に入る前に、上積み回答が困難ならば、その資料を示し

で説明してもらえれば、組合らとしても組合員にそれを伝えて理解してもらおう努力をする旨を述べたことが認められることも考慮すると、本件各団交には、第2回団交終了時点において、なお進展の余地があったというのが相当である。

- (2) この点につき、会社は、第2回団交において、会社が二次回答以上の譲歩ができない旨を回答したのに対し、組合らが夏季賞与の水準は1.5か月分を下回ることはできないとし、すぐにでも団体行動に移る予定であると述べるなど、非常に強硬な姿勢を取ったことから、会社としては終結もやむなしという結論に至り、念のため組合らに譲歩する余地が全くないのかと確認したところ、組合らも譲歩する余地はないと回答したことから、労使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ため、3回目の団体交渉を待たずに終結することが労使双方の意向として確認されたと主張する。

しかし、第2回団交の休憩後のやり取りの詳細は、本件全証拠によっても不明というほかないものである。会社の提出する第2回団交の発言要旨（乙10）及び組合の提出する第2回団交の議事録（甲39）の内容は相反しており、この他、休憩以降の具体的なやり取りに係る事実を認めるに足りる客観的証拠はない。

そして、本件各団交には客観的にみてなお進展の余地があったことは上記(1)のとおりである。また、前記第3の5(5)アのとおり、組合らは、第2回団交の4日後であり、団体行動開始予定日の前日である同月11日付けの文書にて、会社に対して団交継続の意思を示し、引き続き会社の資料提示を求めているものである。これらの経過に鑑みると、仮に第2回団交の最後の段階において、組合らに決裂をうかがわせるような言動があったとしても、それは同月15日の団体交渉開催を前提に、会社の回答に変化がなかったことを受けての、反論ないし交渉上の駆け引き

の一環としての発言であったにとどまるとも捉え得る。いずれにしても、第2回団交の最後の局面において、組合らが今後の団体交渉を打ち切る旨の意思表示をしたと認めることはできず、労使双方の認識として今後交渉の進展、妥結の余地がない旨が確認されたと認めることもできない。

- (3) 会社は、分会が平成30年6月12日に団体行動を開始したことは、交渉の進展がないことを前提としたものといえると主張する。しかし、上記(2)のとおり、組合らは、団体行動に至る前日、「抗議及び団交申入れ書」において、団交継続の意思を明示しているものである。したがって、分会の団体行動が交渉の進展がないことを前提としたものとはいえない。
- (4) 以上のとおり、第2回団交時点で、本件各団交は、進展、妥結の見込みがない状況には至っていなかったというのが相当であることから、平成30年6月15日に団体交渉を開催しなかった会社の対応は、正当な理由のない団交拒否といわざるを得ない。したがって、会社の同対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 争点3（救済方法）について

- (1) 上記1(5)のとおり、会社は、誠実団交応諾義務として、組合らに対し、会社の経営状況を説明するとともに、その論拠として会社の経営状況を把握することのできる資料を示す義務を負っていたと認められる。さらに、組合が財務諸表の交付を受ける必要があると主張していること（前記第2の3(1)ア）に加え、平成25年から平成28年にかけての賞与等を議題とする団体交渉においては、会社が組合に対し、売上高や利益等の記載された経営概況説明と題する資料を交付していること（前記第3の4(2)イ、(3)イ、(4)イ及び(5)イ）に鑑みると、争点1及び争点2の不当労働行為に対する救済としては、組合が真実の経営状況を把握することができるよう、会社の売上げ、利益等の経営状況に関する資料を交付して説明するとともに、その論拠となる資料の提示を求められた際は、

貸借対照表及び損益計算書等のうち、売上げ、利益等の必要な項目及びその具体的な金額を把握することのできる資料を示して、誠実に応ずべき旨を命ずるのが相当である。なお、これらの資料は、上記のとおり、組合が真実の経営状況を把握するためのものであるから、そこには貸借対照表および損益計算書等記載の具体的な金額を正確に記載しなければならないことはいうまでもない。

(2)ア 組合は、会社が、24年協約に鑑み、財務諸表の開示義務を負うと主張する。

しかし、前記第3の2(2)のとおり、24年協約の定めは、「資料の開示(売上げや利益等)・説明を行う」ことにとどまり、財務諸表自体の提示をすべき義務までを導くことはできない。

イ 組合は、会社が、誠実団交応諾義務として財務諸表の開示義務を負うとした上で、売上原価、販管費、営業外損益等を確認し、赤字、黒字の要因を解明するとともに、賞与等の原資の調達状況も確認する必要があると主張する。

しかし、本件各団交の経過及び議題として取り上げられた事項に鑑みると、財務諸表の全部の項目及びその金額の提示を命じる必要はなく、また、財務諸表全体の交付を命じる必要もないというべきであって、主文第1項のとおり命ずることで、救済の実を挙げ得ると判断する。

(3) また、初審命令主文第1項を上記(1)のとおり変更したことに伴い、同第2項についても、上記修正内容を反映した文書の交付を命じるように変更することも考えられるが、会社がすでに同第2項掲記の文書を組合に交付済みであること(前記第3の7(2))を勘案し、改めて文書交付を命じることはしないこととする。

したがって、争点1及び争点2の不当労働行為に対する救済方法とし

ては、主文のとおりとするのが相当である。

4 結論

以上によれば、初審命令主文を主文第1項のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

第5 法律上の根拠

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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和4年5月11日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦