

命 令 書

申 立 人

X 1 組合

代表者 執行委員長 A 1

被申立人

Y 会社

代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の岡委令和 5 年(不) 第 1 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和 7 年 6 月 2 6 日第 1 5 4 7 回、同年 7 月 2 4 日第 1 5 4 8 回及び同年 8 月 1 8 日第 1 5 4 9 回公益委員会議において、会長公益委員西田和弘、公益委員岡部宗茂、同濱田陽子、同大河健二、同安田祐介出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、Y 会社 (以下「会社」という。) が、X 1 組合

(以下「組合」という。) の申し入れた令和 4 年冬季一時金並びに基本給引上げ及び各種手当の増額を要求した令和 5 年春闘要求を交渉事項とする令和 4 年 1 2 月 8 日から令和 5 年 5 月 1 7 日までの計 6 回の団体交渉 (以下「本件団体交渉」という。) において、会社が計算書類を開示しなかったこと、ま

た、会社が三六協定締結を一時金支給の条件とする旨の回答を行ったことは、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該当するなどとして、組合が令和5年9月27日に救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合が申し入れた令和4年冬季一時金及び同5年春闘要求（基本給引上げ、住宅手当・家族手当・通勤手当の増額、資格手当の支給）を交渉事項とする団体交渉において、自らの主張に固執することなく、財務資料を含む具体的資料を示して具体的に主張の根拠を説明し、誠実に交渉しなければならない。
- (2) 会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

A 2 組合

執行委員長 A 3

X 1 組合

執行委員長 A 1

Y 会社

代表取締役 B 1

当法人が令和4年12月8日から同5年7月6日までの7回の団体交渉に誠実に応じなかったことは、岡山県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。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

第2 事件の争点

- 1 会社が、令和4年冬季一時金、令和5年春闘要求等に関する第22回から第27回までの団体交渉において、組合に対する回答に関し、組合が要求する計算書類（貸借対照表、損益計算書、一般販売管理費明細書及び製造原価明細書）を開示しないまま行った説明は、労組法第7条第2号に規定する不誠実な団体交渉に該当するか。
- 2 会社が、令和4年冬季一時金、令和5年春闘要求等に関する第24回から第27回までの団体交渉において、三六協定の締結を条件とする旨の回答を行ったことは、労組法第7条第2号に規定する不誠実な団体交渉に該当するか。

第3 争点に関する当事者の主張

1 争点1について

(1) 組合の主張

ア 基本給や賞与といった賃金交渉を行う際には、企業の財務状況を理解、把握しておかないと実質的な協議ができず、そのためには計算書類の開示による情報提供が必要であるにもかかわらず、会社は計算書類を開示せず、回答の根拠についても十分な説明をしなかった。

イ 貸借対照表及び損益計算書の開示を求める理由は、粗利や利益剰余金の額を把握することにより、経済的要求に応じた支払可能性の有無、労働分配率の妥当性を判断することができるからであり、これらは自らの要求が正当であるか判断するための基礎資料であって、労使双方において同一の資料を保有しておくことが、会社を説得したり、会社の主張に対して反論したりするために必要である。

製造原価明細書の開示を求める理由は、従業員の人件費や役員報酬額を把握することにより労働分配率を確認すること、販売管理費明細書の開示を求める理由は、経費の内容を確認することにより経費を縮小するための方策、経費の無駄を検討することにある。そして、経費の無駄を無くすことができれば、粗利が増え、賃金等の増額に繋がる。

ウ 組合が求める計算書類があれば、売上、各経費のほか社内留保の割合が分かるし、開示によって業務に支障や不利益が生じるものではない。売上額、損失の見込み、損益分岐点の提示だけでは足りない。

(2) 会社の主張

ア 会社の賃金規程において、基本給の昇給率や賞与の額は業績連動の形式をとっておらず、会社の業績はあくまでも考慮要素の一つにすぎないから、計算書類を開示せずに行った会社の説明は不誠実ではない。

イ 本件団体交渉の当時、会社は令和4年冬季一時金を支給できるような経営状況ではなく、かつ、賞与の支給額は業績連動でない以上、賞与として給与の何か月分を支給するかは会社が裁量をもって決定する事項であって、会社の説明は合理的であり、計算書類の開示をしないことは不誠実ではない。

ウ 会社は、売上額、損失の見込み、損益分岐点などの必要な情報を開示しており、会社が組合に対して計算書類を開示するか否か、開示するとしてどの範囲で開示するかという点については、会社の裁量が認められる事項であって、組合の要求に応じて際限なく情報や資料を提供する必要性はな

い。

エ 組合は、計算書類の開示を求める理由として、利益剰余金の額や自己資本比率等の財務指標を使うことにより会社の経営状態が分かる旨、また、経費が適切に運用されているか確認しようと思っていた旨を主張するが、本件団体交渉において、利益剰余金や自己資本比率を確認する必要があるとの説明は組合からなされておらず、計算書類の開示の必要性に係る主張は後付けのものである。

オ 組合は、過去の団体交渉より、計算書類の開示を受けることによって役員報酬額を含めた無駄遣いの有無を確認し、改善への提言を行うなどと主張し、無駄遣いの例として会社代理人弁護士に関する費用などを挙げているが、これらの費用については専ら会社が決定する事項であり、組合が無駄な支出かを論ずる性質のものではないし、無駄な経費の削減を行ったとしても、当然に人件費の原資に充てられるものではない。

また、組合は、本件団体交渉において、役員報酬額や削減幅について繰り返し質問していたが、これらは会社代表者が高額な役員報酬を受け取っているとの疑惑を追及しようとする意思に基づく発言であり、会社の専権事項に属する経営判断に対する不当な介入意思を公言するものであって、そのような組合に対して計算書類を開示しなかったとしても不誠実ではない。会社は、役員報酬額及びその削減の有無や内容について回答する義務はない。

2 争点2について

(1) 組合の主張

ア 組合からの令和4年冬季一時金要求に対して、会社が「顧客の要望に安定的、持続的に応えることが可能となる内容（有効期限を1年とするなど）にて三六協定を締結することを条件」として、冬季一時金を支給する旨を回答したことは、三六協定の締結ありきの提案であり、時間外労働に三六協定の締結を必要とする法の趣旨を没却するものであって、不誠実である。

イ たとえ会社の提案が三六協定ありきの提案ではなく、一時金の増額となる提案であったとしても、会社が、一時金支給の条件として、会社の考える条件での三六協定の締結に固執したことに変わりなく、かかる対応は、時間外労働について三六協定の締結を必要とする法の趣旨を没却するものであり、不誠実である。

ウ 会社は、時間外労働を命じる体制や労働時間を適切に管理する体制が整

備されていない状況下で、会社の考える条件での三六協定の締結を条件とする一時金支給に固執したものであり、かかる対応は不誠実である。

(2) 会社の主張

ア 会社は、令和4年冬季一時金について、元々、三六協定の締結を条件とせず一律基本給の0.5か月分を支給することを提案しており、三六協定ありきの提案はしていない。

イ 組合は、労働条件の維持・改善とは無関係の書面の訂正と謝罪を三六協定の締結の条件としていたのに対し、会社は、これには応じることのできない立場であったが、三六協定の締結を促進するため、顧客の要望に安定的、持続的に応えることが可能となる内容での三六協定の締結を条件として、令和4年冬季一時金等の増額を提案していたのであり、かかる対応は、組合員の労働条件の維持・向上を目的とする団体交渉の本旨に適合するものであって、不誠実ではない。

ウ 会社は、三六協定の有効期間を1年間とすることで顧客の要望に安定的、持続的に応えることが可能となり、業績回復の見込みが立つことを理由として、有効期間を1年間とする三六協定の締結を、令和4年冬季一時金を基本給の0.5か月分から1.0か月分へ増額するための条件として提案したものであり、不誠実ではない。

エ 三六協定の締結の打診は、労働基準法の定めに違反するものではなく、従業員の心身が違法・不当に侵害されるような事態を招来するものでもない。

オ 組合は、会社において適切に時間外労働を命じる体制や労働時間を適切に管理する体制がなかった旨を主張するが、これらの事項に関するどのようなやり取りが不誠実な団体交渉と主張しているのか不明である。また、従業員の労働時間管理につき、会社は、令和4年8月2日付け回答書において残業の事前承認制を検討している旨を連絡したが、これについて組合から具体的な申入れや提案を受けたことはなく、その後の団体交渉においても従業員の時間管理の方法が議論されたことはない。

第4 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、令和2年10月、X2組合	として結成されたが、令和3
年10月、上部団体A4組合	に加盟し、X1組合

に改名した。肩書地に住所を置き、本件申立時の組合員数は17名である。なお、A2組合はA4組合の地方組織である。

(2) 被申立人

会社は、平成16年に設立され、主たる事業として窯業用機械の設計・製作・販売及び修理を肩書地において営む株式会社であり、本件申立時の従業員数は23名である。

2 本件申立てに至る経緯

(1) 三六協定の破棄

ア 会社は、従来、従業員が会社の事業場外で作業に従事した場合に、就業規則や賃金規程には定められていない近場出張手当を支給していたが、令和元年に支給額を1,200円から800円へ変更した。

近場出張者に対する上記支給額の内訳に係る会社の認識は、昼食代を補助する趣旨の手当として800円及び労働基準法第38条の2による事業場外労働のみなし制を適用した場合の早朝作業手当として400円の合計1,200円というものであったが、令和元年7月、会社の人事労務コンサルタントから事業場外労働のみなし制の適用はできないと指摘されたため、通常の間外労働の割増賃金を支給するように変更し、近場出張者へは、昼食代を補助する趣旨の800円の手当のみを支給することとした。

これに対し、組合は、近場出張者への手当1,200円について、それまで内訳に関する説明を聞いたことがなく、組合は全て昼食代と捉えているなどとして、会社に対して謝罪を求めるとともに、会社は絶対に従業員に対して嘘をつかないこと等を内容とする協約請願書へ署名するよう求めたが、会社は署名を拒否した。

【審査の全趣旨、乙22、甲25、甲37】

イ 以上のような近場出張手当に関する取扱いの変更及び理由説明をめぐる対立の中で、組合は、会社に対し、令和3年11月30日の団体交渉の場において、同年6月28日に締結された有効期間を1年とする三六協定を破棄する旨の通告を行った。

【審査の全趣旨】

ウ 上記交渉のやり取りの中で、組合代表者は、会社代表者に対し、「おどれ経営者でもなんでもねえ、こら。社長でもなんでもねえ。」、「クソ意地張りやがって、こら。」、「あんたが社長足り得る資格って何なん。B2家に生まれたからか、こら。」、「ほんまつめさすで指ほんま」などと

語気を荒げて詰め寄った。

【乙5、乙22】

(2) 令和4年4月6日付け不当労働行為救済申立て

- ア 令和4年4月6日、組合は、令和3年4月9日から令和4年3月14日までに開催された団体交渉における会社の態度が不誠実であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済を申し立てた。
- イ 当該申立てにおいて、組合は、団体交渉において、組合の求める財務諸表の開示、組合事務所の貸与、労働協約の締結、団体交渉議事録の作成及び団体交渉場所を社内会議室とすることについて、会社が具体的根拠や理由を説明することなく応じなかったこと等が不当労働行為に該当するなど主張した。
- ウ 当該申立てに際しての会社の主張は、組合は暴力的、脅迫的な言動により会社に対して要求を受け入れさせようとしたものであり、また、組合の要求は経営判断に対する不当な介入であって対応する義務はないなどというものであった。
- エ 組合は、令和5年4月24日、上記不当労働行為救済申立てを取り下げた。

【当委員会に顕著な事実、乙1、乙2】

(3) 会社敷地内への組合旗掲揚及びこれの撤去を求める裁判

- ア 令和4年10月4日、組合は、会社の許可を受けずに会社敷地内のフェンスに組合旗を設置し、会社代表者は組合に対して撤去を要求したが、組合はこれを拒否した。
- イ 会社は、同年10月6日付けで、上記組合旗を同日午後5時までに撤去するよう要求し、また、同年11月8日付けで、上記組合旗を同月16日午後5時までに撤去するよう要求したが、上記組合旗は撤去されなかった。
- ウ そのため、会社は、岡山地方裁判所に対し、会社の土地所有権及び施設管理権を被保全権利として、上記組合旗の撤去を求める仮処分命令の申立てを行ったが、令和5年3月17日、岡山地方裁判所は、本件組合旗の設置について、会社の施設を使用して行われる正当なものとして保護される争議行為に該当しない、施設の利用を許さないことが使用者の施設管理権の濫用と認められる特段の事情がない限り正当性を有しない、会社の施設を使用して行われる組合活動を正当とすべき特段の事由があるとは認められず、正当なものではないなどと判断して、組合旗の撤去等を命じる旨の仮処分命令を発し、その後、組合旗は撤去された。なお、会社は、上記組

合旗の掲揚に関し、組合とその上部組合のＡ２組合等を被告として、岡山地方裁判所に対し、損害賠償請求訴訟を提起したが、令和７年１月１７日、組合及び組合員が連帯して１８０万円の損害賠償責任を負う旨の判決がなされた。

【乙３、第１回審問調書 p27】

(4) 会社代理人弁護士を懲戒対象者とする懲戒請求の申立て

ア 組合代表者らは、令和５年８月３日、Ｃ１弁護士会に対し、会社代理人弁護士を懲戒対象者として懲戒請求申立てを行った。

イ 懲戒請求における組合の主張は、第１３回団体交渉（令和４年１月２６日）から第２０回団体交渉までにおける組合の要求に対する会社代理人弁護士の回答及び説明が不誠実であり、弁護士倫理に反するなどというものであった。

【乙４】

(5) 組合代表者の普通解雇

ア 会社は、令和３年１２月１５日、組合代表者に対し、同年１１月３０日の上記(1)ウの発言のほか、机を叩くなどしたことは脅迫的言動であり、会社代表者に対する言動として不適切であるだけでなく、脅迫罪ないし強要罪にも該当する悪質な就業規則違反であって、会社の企業秩序に悪影響を及ぼしたなどとして、同日より２日間の出勤停止処分とし、通知した。

イ 組合代表者は、上記出勤停止処分の通知を受けた後、会社代表者及び会社代理人弁護士より、社屋からの退去を求められたが、その後も社屋に留まり続けるとともに、会社の許可なく会社の従業員ではない者を社屋内に招き入れ、その者と共に、会社代表者及び会社代理人弁護士に対し、処分の撤回を求めた。

これに対し、会社は、処分の撤回には応じられない旨を伝え、直ちに社屋から退去するよう求めたが、組合代表者は、「懲戒処分には従わねえ」、「俺は社長に話があるんだよ」などと会社代表者及び会社代理人弁護士に詰め寄り、更に社長室に退避しようとした会社代表者を追いかけ、会社代理人弁護士の制止にもかかわらず社長室に入ろうとし、会社からの通報を受けて臨場した警察官が組合代表者らを外に連れ出すまで、処分の撤回を求め続けた。

更に、組合代表者は、同年１２月１６日、会社の許可なく社屋に立ち入り、会社代理人弁護士から処分に従い帰宅するよう促されたが、従う気はない旨を述べた。

ウ 同月１６日、会社は、組合代表者に対し、同月１５日及び１６日における上記の言動が就業規則に違反するものであることなどを理由として、翌１７日より５日間の出勤停止処分とし、懲戒処分通知書をもって通知するとともに、処分に従わない場合や今後も同種同類の言動を続けるなどした場合には解雇を含む措置を検討せざるをえない旨を伝えた。

エ 令和５年８月２１日、組合代表者は、会社代表者より、社長室を退出して退社するよう命じられたにもかかわらず、およそ１５分間にわたってこれに従わず、威圧的な態度を示しながら自らの主張ないし要求を繰り返し、その場に留まり続けた。

会社は、同月２５日、かかる組合代表者の行為について、企業秩序違反の程度が著しく看過することができない、また、上記ア及びウの処分を受けていながらかかる行為に及んでおり、会社の命令を意に介することなく執拗に自らの主張ないし要求を繰り返し、当該主張ないし要求を実現するためには暴力的脅迫的言動もいとわれないとする行動様式に何らの改善も見出すことができないなどとして、組合代表者に対し、同月２８日から１日間の出勤停止処分とした。

オ 組合代表者は、同月２８日、会社の許可がないにもかかわらず社屋へ立ち入り、会社代表者から退去するよう命じられたにもかかわらずその場に留まり続け、更に、会社代表者を社屋２階の廊下の隅に追い込むなどして物理的にその場を離れることを著しく困難な状況にするとともに、会社代表者に顔を近づけながら「こんなことして調子に乗るなよ、バカ」などと述べて上記エの処分について説明を求め続けた。

カ 会社は、同年９月５日、かかる組合代表者の行為について、上記エの処分に違反したほか、上記ア及びウの処分を受けていたにもかかわらず、上記の言動に及んでおり、行動様式に何らの改善も見出すことができないなどとして、同日より３日間の出勤停止処分とした。

同日、会社代表者は、社屋１階の会議室において、組合代表者に対して上記の出勤停止処分を通知し、仕事に戻るよう伝えたが、組合代表者は処分を撤回させるために処分理由を説明するよう求め続け、午後６時４０分頃まで退室しなかった。この間、会社代表者は、１か所しかない会議室の入り口の扉から退室することができず、やむをえず会議室の窓から社屋外に退出した。その後、会社代表者が社屋内の部屋に戻った際、組合代表者も当該部屋に立ち入り、会社代表者から退室を求められたにもかかわらずこれに応じなかった。その後、会社代表者からの通報を受けて警察官が臨

場し、組合代表者はようやく部屋から退去した。

キ 更に、組合代表者は、出勤停止期間中である同月 6 日、遅くとも午前 8 時 5 4 分頃までに社屋に立ち入った。

ク 会社は、同月 1 5 日、組合代表者が会社の処分に従わなかったことが就業規則第 2 9 条及び第 3 0 条第 1 2 号に違反するなどとして、組合代表者について普通解雇をした。

【乙 5、乙 2 2】

3 会社における賞与等の決定方法

会社における賞与については、賃金規程第 1 7 条において「賞与は、毎年 7 月および 1 2 月の賞与支給日に在籍する従業員に対し、会社の業績、従業員の勤務成績等を勘案して支給する。ただし、営業成績の著しい低下その他やむをえない事由がある場合には、支給日を変更し、又は支給しないことがある。」と規定されている。

また、基本給の昇給については、賃金規程第 7 条及び第 8 条において「基本給は、本人の学歴、能力、経験、技能、作業内容などを勘案して各人ごとに決定する。」、「昇給は、基本給について行うものとし、会社の業績等をも勘案して原則として毎年 4 月に技能、勤務成績が良好なものについて行う。」と規定されている。

【乙 1 3】

4 本件団体交渉の経過

組合と会社は、令和 4 年 1 2 月 8 日から令和 5 年 5 月 1 7 日までの間、令和 4 年冬季一時金、令和 5 年春闘要求等を議題とする計 6 回の団体交渉を行った。

(1) 令和 4 年 1 2 月 8 日開催の第 2 2 回団体交渉

ア 組合は、会社に対して、令和 4 年 1 1 月 1 1 日付け 2 0 2 2 年冬季一時金要求書を提出し、基本給の平均 3 か月分の支給を要求した。また、同月 1 8 日、令和 4 年冬季一時金等を議題とする第 2 2 回団体交渉の申入れを行った。

これに対し、会社は、同月 3 0 日付け回答書により、令和 4 年冬季一時金に関して、当該時点の売上と損失見込みの数値を開示した上、来期も引き続き厳しい状況にあるため支給すべき状況ではないが、従業員の生活を考慮したなどとして、一律基本給の 0. 5 か月分を支給する旨の提案をした。

【甲１～甲３】

イ 組合は、同年１２月８日開催の第２２回団体交渉において、一時金の支給月数を基本給の０．５か月分とする根拠について尋ねたが、会社は、再度、上記回答書の内容と同趣旨の回答をした。

これに対して組合は納得せず、会社に対して基本給の０．５か月分を支給する根拠をあらためて尋ねたところ、会社は「本来であれば不支給が適当な業績、経営状況」ではあるが、「少しでも本来の形で支給させていただきたいという結果」などと回答した。組合は会社に対して更に説明を求めたが、会社は、経営状況が回復する見込みがない旨、顧客の受注に柔軟に対応できない又は受注自体がなかった旨を回答した。

更に、組合は、受注はあるがそこから先がうまく回らないのは会社のせいではないかなどとして、会社の認識をあらためて尋ねたところ、会社代表者は、コロナ禍からの設備投資の抑制の影響が残っている、受注はしているかもしれないが、結局は仕事が進んでいない状況である旨を回答した。

組合は、会社が第７回団体交渉の際に一時金について基本給の４．５か月分を年間の支給目標としている旨説明していたにもかかわらず今回は０．５か月分に留まっている根拠や、そのような状況に至った経緯について説明を求めるとともに、会社からは売上と損失の説明しかなされていないが、もっと具体的な数字を明らかにしていただかないと組合員に説明できないなどと発言したが、会社は、４．５か月分というのはあくまで目標値であり、今回はそれを支給するには至らなかったということであるなどと説明した。

組合は、会社が業績回復のためにどれだけ経営努力をしたかなどと質問したが、会社は、三六協定を締結できていないことが一つの要因となっており、顧客対応がネックになっている旨を回答した。

組合は、会社代表者に対し、なぜ基本給の０．５か月分なのかきちんと説明してほしい、今期は無理であるとしても来期の役員報酬をどの程度カットする予定であるかなどと質問したが、これに対し、会社代理人弁護士が「必要であれば、役員報酬はこちらで検討しますし少なくともここでお答えするっていう事項ではない」と回答したため、組合は、「弁護士雇うお金はあるのに賞与出す金は、僕らに出すお金はないのか？って、当たり前ですよ。」、「そうやって目に見えるお金どんどん浪費しているのが別に執行部じゃなくて普通の従業員からも分かるわけですよ」などと発言

した。

組合は、会社の経営努力が認められないなどとして、「0.5って言うんだったら社長とか会社もそれなりに身を切ったことしてくれないと組合も納得しないから。」、「計算書類出したりとか、社長の役員報酬について触れるとか、っていうのが必要だから」などと発言し、これに対して、会社は、「我々はそういうの必要ないと考えています」、「少なくとも冬季の賞与の回答に関する準備としてそこは必要ない」などと回答した。

組合はこれに納得せず、会社に対し、冬季一時金の引上げ、計算書類の開示又は具体的な数字の開示、具体的な業績回復のための方針、冬季一時金の人件費総額等についての検討を要望した。

【甲3、甲4】

(2) 令和5年1月10日開催の第23回団体交渉

ア 組合は、会社に対し、令和4年12月9日、令和4年冬季一時金等を議題とする第23回団体交渉の申入れを行った。

会社は、同月28日付け回答書において、冬季一時金については一律基本給の0.5か月分を支給するという結論を維持する、令和4年度は売上が3億6,000万円で4,500万円程度の損失と11期ぶりに大幅な赤字となることが確実であり、来期以降も業績回復のめどが立っていないため理解をいただきたい、冬季一時金を一律基本給の0.5か月分とした場合の総額は400万円程度である、計算書類の開示予定はない、損益分岐点は例年売上4.5億円前後であり前期の利益率は7.7%であった、三六協定が締結できれば業績回復は見込めるなどと回答した。

【甲5、甲6】

イ 令和5年1月10日の第23回団体交渉において、会社は、令和4年度の最終決算における売上は3億5,000万円である旨を説明した。

【甲7、審査の全趣旨】

ウ 組合は「前回の団体交渉の中で、財務諸表の開示。なんで開示が必要なのかっていうことも再三、お伝えはしているつもりなんですけど。」などとして、計算書類の開示を求めたが、会社は「それには我々としても繰り返しお伝えしてとおりです。」として計算書類の開示を拒否した。

また、組合は、「社長の無駄遣いがどう考えても目に見えてしまってるし、それはもういろんな従業員さんからもそういう声もあがってるんで。」、「損益分岐点示されても…どう組合員に説明する材料になるのかがようわからんのですけど。」、「コストの面どうなってるのか知りたいからそ

れだったら販管費明細とか製造原価明細とかあの辺出したら早いんですけど。」などと計算書類の開示を求めたが、これに対して、会社は「繰り返し申し上げてるとおりお出しする予定はございません。」と回答した。そのため、組合は、開示できない理由を尋ねるとともに、開示して困ることがあるのではないか、開示しない具体的な理由を教えてほしいなどと尋ねたが、これに対し、会社は「開示する予定はございません。」、「組合さん側は納得する、あるいは説明するに足る情報と考えてるものと我々が、…ご提案あるいはご理解いただく為の情報とは一致しないから」などと回答した。

組合は「その質問で終始するんだったら、社長だけおりゃええだけなのよ別に。弁護士呼ばんでええがん。」、「ヒルみてえなやつやなほんまに。」などと発言した。

エ 会社は、業績回復のための方策に関して、三六協定が締結できれば、顧客の要望に安定的、持続的に応えられるので業績回復に資する旨を説明したが、これに対して組合は、会社に対して、三六協定の締結のためには労務管理をきちんとしてほしいなどと要望するとともに、就業規則の改正の話はどうなったのかと尋ねたところ、会社は、最終の検討をしている段階である旨を回答した。

組合は、三六協定の締結の前提として、三六協定を破棄した時点（令和3年11月30日）における組合からの要求について会社がまず解決してほしい旨を求めたが、これに対して、会社はそのような前提であれば三六協定の締結は困難である旨を回答した。

オ 組合は、会社に対して、冬季一時金として一律基本給の2.0か月分の支給、計算書類の開示、業績回復のための方策を詳しく説明してほしいなどと要望した。

【甲7】

(3) 令和5年2月6日開催の第24回団体交渉

ア 組合は、令和5年1月16日付けで、第24回団体交渉の申入れを行った。

会社は、同月31日付け回答書において、令和4年冬季一時金について、顧客の要望に安定的、持続的に応えることが可能となる内容（有効期間を1年とするなど。）にて三六協定を締結することを条件として、一律基本給の1.0か月分を支給することを提案するとともに、計算書類の開示については拒否する旨、業績回復のための計画については、三六協定が締結

できれば一定の業績回復は見込める旨を回答した。

【甲9、甲10】

イ 同年2月6日、第24回団体交渉が行われ、会社は、令和4年冬季一時金に関し、三六協定の締結を条件として一律基本給の1.0か月分を支給するとの提案をするに至った理由について、三六協定の締結により顧客の要望に安定的、持続的に応えることが可能となり業績の回復が見込めるためである旨、協定の内容については近々提案する予定である旨を説明した。

ウ 組合は、冬季一時金の金額を基本給の1.0か月分に増額した根拠について説明を求めたところ、会社は「数字と業績連動とかそういう形とってわけじゃないですから、論理の根拠ってなかなか説明するのが難しいと思いますけど、本来支給できる状態じゃないところで1.0という形で上げることによって、三六協定の締結を促進できればというそういうコンセプトでご提案差し上げていますから。」、「具体的に、この数字になったら0.5にしましょう1.0にしましょうっていう明確な根拠があるわけではないです。」と回答した。

エ 組合は、会社からの説明に納得せず、「財務諸表出すとかしてくれないと納得できるわけがないんですよ。社長の例えば役員報酬だとかね、そういう販管費とか…見してもらわないと。」また、「従業員に目に見えてる、無駄遣い。あなた方が必要性説明してくれないから我々は無駄遣いだと断じますよこうなったら。」と計算書類を開示して説明するよう求めたが、会社は「確定すればお伝えすると、いうところはお伝えしますが計算書類をもってまで、お示しする必要はないと考えています。」と回答した。

組合は、「計算書類出したりとか、販管費だけでもいいですけど、そういうの出すだけって別に会社として費用まったくかからないわけじゃないですか」と発言したが、会社は「業績の概要についてはお伝えしている、というふうに考えてます。」と応じた。

組合は、「例えば販管費とか無駄なお金があったりとかしたら、十分払えるわけやないかって話なんすよ。」、「損益計算書の上と下しか見てないから、会社のはっきりとした経営状態ってのを把握してないわけですよね。」と発言したが、会社は、「この費用がいくらでこの費用がいくらでっていうところまで説明する必要ないというふうに考えています。」、「業績に応じて一定程度決まりますよ。ただ、いくらの上売があれば何か月分ですというのが、公式的に導かれるものではないですって申し上げている。」と応じた。

【甲 1 1】

オ 組合は、三六協定の締結のためには時間外労働の適切な管理体制が前提である旨を主張したが、これに対して、会社は、事前に残業の申請をしてもらう制度を検討中である旨を組合に対して伝えたが組合から何ら返答がないため検討作業が止まっている旨を回答した。なお、会社から組合に対して交付された令和 4 年 8 月 2 日付け回答書には、三六協定の締結に関して、組合の通告により失効する旨の条項を設けることには応じられない旨、時間外労働及び休日労働に関するルールについては、原則として、残業申請をしてもらい、これについて各課の長や工場長代理等が事前承認をすることを検討している旨、組合からの提案があれば会社代理人弁護士宛てに書面で連絡してほしい旨を求める記載がある。

【甲 1 1、乙 2 1】

カ 組合は、有効期間を 1 年間とする三六協定の締結は難しい旨を主張したが、これに対して、会社代表者は、受注から納期までの期間が長く、最低限 1 年間は必要である旨を主張した。

【甲 1 1】

(4) 令和 5 年 3 月 2 日開催の第 2 5 回団体交渉

ア 組合は、令和 5 年 2 月 8 日付けで、冬季一時金等を議題とする第 2 5 回団体交渉の申入れを行った。

会社は、第 2 4 回団体交渉において組合から再検討を求められていた令和 4 年冬季一時金に関する回答について、同月 2 7 日付け回答書において、組合が三六協定の締結の条件として書面の訂正と謝罪を要求している点については、組合員の労働条件維持・向上と無関係であり、応じられない旨、三六協定の締結ができず、既存顧客からの発注を適時適切に履行することが困難となり、その信頼を失う結果、事業継続が困難になったと判断した場合は、会社解散を含めた事業の帰趨についての具体的な検討を始めざるをえず、会社解散となる場合は従業員の雇用を維持できない旨を回答した。

【甲 1 2、甲 1 3】

イ 同年 3 月 2 日、第 2 5 回団体交渉が行われ、会社は、組合が従前から要求していた計算書類の開示要求に対しては開示する予定がない旨、三六協定については、書面の訂正及び謝罪には応じられない旨をあらためて回答した。

また、三六協定の締結に向けて実施されていた社内会議に関して、会社は、組合からの書面の訂正と謝罪要求には応じられないため、組合がその

前提を維持している限り社内会議を開催しても協議は平行線であり、事実上停止している状況である旨を回答した。

ウ 組合が決算の状況を尋ねたのに対し、会社は、売上が3億5,100万円、損失が3,100万円であり、営業利益は赤字である、今の状況が続く限り先行きが見込めない旨を回答した。

【甲14】

エ 組合は、会社に対し、従業員各人がC2

に積み立てている退職金の額を知っておきたいので通知してほしいなどと要望した。なお、会社は、第28回団体交渉までの間に、各従業員に対して、C2への掛金納付状況に基づく退職金試算額等（以下「退職金積立額」という。）を個別に通知した。

【甲14、甲35】

オ 組合代表者は、会社が同年2月27日付け回答書において言及した会社解散の可能性に関して、会社に対し、会社の解散についていつ頃検討を始めるのかなどと申し向けた上、「いや組合としても社長がそういうふうに関心を持って会社解散のことを判断されたんなら、別にそれでいいんで。早めに進めてほしいなって。」と発言し、これに対して会社が「組合としては、会社解散に向けて、お手伝いをする加速をする、そういうご趣旨ですね？」と確認したところ、組合代表者は「そうですそうです。」と応じた。

更に、組合代表者は、「それでよく経営者って名乗れるなって」、「経営者の資格なかったんやないすか。」、「まあ社長こんなくだらんことで会社潰すんやから、あんたの経営者としての器こんなもんってことや。」などと発言したため、会社代理人弁護士は、会社代表者に対する謝罪を求めたが、組合代表者はこれを拒否した上、更に「まあとにかくもう具体的にはよ、会社解散検討しとけよほんまに。」などと発言した。

【甲13、甲14】

(5) 令和5年4月6日開催の第26回団体交渉

ア 組合は、令和5年2月21日付け2023年春季生活闘争要求書において賃金引上げ、諸手当の増額等を要求した。

会社は、同年3月8日付け回答書において、三六協定を締結できておらず、業績回復の見込みが立たない状況にあることから、いずれの要求にも応じることができない旨、組合から会社の解散を加速させるとの発言があったが、会社としては組合又は組合員の違法な行為が認められれば断固たる措置をとる旨を回答した。

組合は、同月 14 日付けで、令和 5 年春闘要求等を議題とする第 26 回団体交渉の申入れを行った。

【甲 15～甲 17】

イ 同年 4 月 6 日、第 26 回団体交渉が行われ、会社は、三六協定が締結できておらず、適時適切に顧客の対応ができないため、業績回復の見込みが立たないなどとして、組合の要求には応えられない旨を回答した。

組合は、書面の訂正と謝罪ができない理由について質問したが、これに対して、会社は、書面で回答済みである、平行線の状態であるなどと回答した。

ウ 組合は、まず有効期間を 3 か月間とする三六協定を締結し、その間に労働時間管理等の労使協議を行うことを提案したが、これに対し、会社は、3 か月間の三六協定では中長期的な見通しが立たないこと等を理由として、組合の提案には応じられない旨を回答した。

【甲 18】

(6) 令和 5 年 5 月 17 日開催の第 27 回団体交渉

ア 組合は、会社に対して、令和 5 年 4 月 10 日付けで、令和 5 年春季生活闘争等を議題とする第 27 回団体交渉の申入れを行った。また、組合は、会社に対して、同年 5 月 9 日付けで、「今後の生産計画と業績回復について」を第 27 回団体交渉の追加議題とするよう申入れを行った。

【甲 20、甲 38】

イ 同年 5 月 17 日、第 27 回団体交渉が行われ、会社は、組合から要求のあった冬季一時金についての基本給の 2.0 か月分の支給と書面の訂正と謝罪を条件とした三六協定の締結について、回答は変わらない、追加議題の今後の生産計画と業績回復について、追加資料の提示の予定はない旨を回答した。

組合は、会社に対して、「損益計算書とか貸借対照表とか、そういう通期の若しくは半期のそういう数字をちゃんと出して説明せえ言うてんですよ。」などと、あらためて計算書類の提示と説明を求めたが、会社は、「最終的な数字はお話しさせていただいてます。」、「我々は十分だと思っております。」などと回答し、あらためて計算書類を開示する意思はない旨を回答した。

ウ 組合は、有効期間を 3 か月間とする三六協定の締結を主張したが、これに対して、会社は有効期間を 1 年間とする三六協定の締結を主張した。

そのため、組合は、会社代表者に対して、直接「こんな交渉、社長よ、

続けとっていいのこれ？ どんどんどんどん企業は消耗していくよ、これ。みんな気にしてるんよ、自分の会社やから。社長もそうでしょうが？ そりゃ弁護士はええよ、揉めたら揉めただけ金になるから。我々、違うがな、これ。そこよう考えときや、社長。」などと申し向け、会社代表者が直接回答するよう求めた。これに対し、なお会社代理人弁護士が回答しようとしたため、組合は、会社代理人弁護士に対して、「あんたに聞いとるんとかやうがな」、「黙っとれ」、「食べ物にしとるが実際に」、「おめえらとはなほんまに議論できんわ」など、会社代表者に対して、「はつきり言うて食べ物にされとるで、社長」など、会社代理人弁護士の関与を認めない旨の発言を繰り返した。

エ その後も三六協定の有効期間について議論が続けられたが妥結に至らず、組合は、まず有効期間を3か月とする三六協定を締結して、その間に労使協議を行って信頼関係を構築すべきなどと主張し、これに対して会社は有効期間を1年間とする三六協定の締結が必要である旨主張したため、議論は平行線のまま団体交渉は終了した。

【甲21】

(7) 令和5年7月6日開催の第28回団体交渉

組合は、会社に対して、令和5年6月2日付けで、令和4年冬季一時金、令和5年春季生活闘争及び令和5年夏季一時金等を議題とする第28回団体交渉の申入れを行い、同年7月6日、第28回の団体交渉が行われた。

会社は、令和5年夏季一時金を不支給とした理由について、厳しい環境にあり不支給とした旨、三六協定について、これまでと繰り返しのところなので、特に申し上げるつもりはない旨を回答した。

その後も三六協定の有効期間についての協議が行われたが、組合と会社の主張が平行線をたどる中、組合は、「なら一年で結びましょう、社長。一年。結んでええよ。そん代わりここで今、この弁護士切って。」などと発言し、会社代理人弁護士との委任契約を打ち切るのであれば、有効期間を1年間とする三六協定の締結に応じる旨を繰り返し述べた。

【甲22、甲35】

5 本件申立て後の経緯

- (1) 会社と組合との間では、本件団体交渉以降も団体交渉は継続して実施されており、令和5年12月8日付け回答書において、会社は、三六協定の締結について、書面の訂正と謝罪には応じることはできないが、有効期間を6か

月とし、一方的破棄条項のない三六協定を締結することを条件として、令和5年冬季一時金を前回提示の1.0か月から1.5か月に増額することを提案するとともに、時間外労働の労働時間管理について、会社は、残業を行う場合は、会社代表者の事前承認を得ること、やむをえず会社代表者の事前承認を得ることができない場合には、所定の用紙に必要事項を記載し、事後報告を行うことを検討中である旨を説明した。

【甲34】

- (2) 令和6年4月17日、会社と従業員の選挙により選出された過半数代表者との間で、有効期間を1年間とする三六協定が締結された。

【審査の全趣旨、乙16】

- (3) 会社は、同年5月28日実施の第34回団体交渉において、当該時点における売上、経常利益の見込み及び半期の売上、経常利益の見込みについて、同年6月14日に開催された第35回団体交渉において、直近の貸借対照表に基づいて、利益剰余金、流動資産及び負債の額、当座比率を組合に対し、開示ないし説明した。

【審査の全趣旨、乙18】

第5 当委員会の判断

- 1 争点1（会社が、令和4年冬季一時金、令和5年春闘要求等に関する本件団体交渉において、組合に対する回答に関し、組合が要求する計算書類（貸借対照表、損益計算書、一般販売管理費明細書及び製造原価明細書）を開示しないまま行った説明は、労組法第7条第2号に規定する不誠実な団体交渉に該当するか。）

(1) 団体交渉における誠実交渉義務

使用者には労働者の代表者と誠実に交渉に当たる義務（誠実交渉義務）がある。すなわち、使用者は、単に組合の要求や主張を聞くだけではなく、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、必要に応じて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があり、使用者は、合意を求める組合の努力に対しては、そ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よう努力しなければならない。

他方、会社の負うべき上記の誠実交渉義務は、交渉相手である組合の交渉過程での要求内容や態度の変化によって影響を受ける相対的・流動的義務であるから、使用者が誠実に団体交渉に当たったかどうかについては、他方当事者である組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追求の程

度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を総合的に考慮して、使用者において組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより判断すべきである。

(2) 組合の合意を求める努力の有無・程度

ア 前記第4の2のとおり、組合は、本件団体交渉以前から、会社代表者に対して、「おどれ経営者でもなんでもねえ、こら。社長でもなんでもねえ。」、「ほんまつめさすで指ほんま」などの言動を繰り返してきたが、このような言動が交渉態度として不適切であることは論を俟たない。

そして、組合は、本件団体交渉においても、前記第4の4のとおり、会社代表者に対し、「それでよく経営者って名乗れるなっていうのが。」、「まあ社長こんなくだらんことで会社潰すんやから、あんたの経営者としての器こんなもんってことや。」などと、また、会社代理人弁護士に対し、少なくとも「ヒルみてえなやつやな。」、「喋っとるから黙っとけばえんじゃ。鬱陶しいな。」、「頭おかしいんじゃないかこいつ。」、「黙っとけってうるせえな。」、「黙っとけ代理人じゃから。」、「いや、ちょっと頭おかしいんじゃないの。」、「正直あんたらの存在意義がようわからんわ、この場における。」、「弁護士、楽な仕事やな、結構。」、「黙っとれ。」、「食い物にしとるが実際に。実際に食い物にしとるじゃねえかどうか考えても。」、「ああおめえらとはなほんまに議論できんわ。」などの発言を繰り返したが、これらの言動についても、会社から適法に選任された代理人弁護士に対する交渉態度として不適切であるとの非りを免れるものではない。

イ 前記第4の2(3)のとおり、本件団体交渉期間を含む令和4年10月から令和5年3月までの間、組合は、会社敷地の出入り口付近へ組合旗を合計14本設置したが、組合はこれを正当な争議行為と主張している。

しかし、前記第4の2(3)のとおり、令和5年3月17日、岡山地方裁判所は、本件組合旗の設置は会社の施設を使用して行われる正当なものとして保護される争議行為に該当しないなどと判断して、組合旗の撤去を命じており、また、その後には、組合旗の設置に関し、組合及び組合員が連帯して180万円の損害賠償責任を負う旨の判決もなされている。

また、本審査手続における組合の主張立証に照らしても、上記組合旗の設置が正当な争議行為である旨の組合の主張には理由がない。

ウ 会社は、前記第4の4(4)のとおり、令和5年2月27日付け回答書にお

いて、このまま三六協定が締結できず、業績が回復しない場合には、会社解散も含めた今後の展開を検討しなければならない場合があるなどと言及しているが、これはあくまで会社の経営状況を踏まえた一般的な可能性に言及するに過ぎないものといえる。

しかし、これに対して、組合代表者は、第25回団体交渉において、前記第4の4(4)のとおり、「いや組合としても社長がそういうふうには会社解散てことを判断されたんなら、別にそれでいいんで。早めに進めてほしいなって。」、「一応まあ社長こういうの具体的に検討されることなんで、まあ組合からちょっとお手伝いして、それちょっと加速させてもええかなって思ってるんで。」、更に「まあとにかくもう具体的にはよ、会社解散検討しとけよほんまに。」などと発言しているが、これらの発言は、組合が、労働組合結成の基盤ともいべき会社の解散に向けて自ら行動する意思を表明するものであり、労働組合結成の目的を逸脱する言動といわざるをえないものであって、交渉態度として不適切というほかない。

エ 以上の本件団体交渉期間中の組合側の言動は、労組法第2条に定める「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ること」との労働組合の主たる組織目的を逸脱するものであり、団体交渉事項に係る会社との合意を目指す対応として、社会通念上相当と認められる限度を逸脱し、会社との合意達成を阻害するものというべきであって、組合における会社との合意を求める努力の程度が十分であったとは到底認めがたい。

(3) 組合の要求の具体性や追及の程度

ア 組合は、会社に対して計算書類の開示を求めた理由に関して、計算書類が開示されれば、粗利や利益剰余金の額を把握することが可能となり、経済的要求に応じた支払可能性の有無、労働分配率の妥当性を判断することができるとし、また、利益剰余金の額等を確認することによって、定期昇給や一時金の支給を「目標どおり実施できない理由」を確認することが可能となる旨を主張している。

また、組合代表者は、審問において、計算書類の開示を求める理由について、「蓄積された利益剰余金の額、それを考えて単年度きちんと昇給や一時金が払えるかどうか」を確認する必要があった旨、上記主張に沿う供述をしている。

しかし、本件団体交渉において、組合が会社に対して利益剰余金の金額について説明を求めた事実はなく、また、組合は、本件団体交渉において「昇給や賞与を抑え利益剰余金を蓄積してきた経過」や、定期昇給等を「利

益剰余金があっても実施できないこと」についての説明を会社に対して直截的には求めていることを認めている上、本件団体交渉において、役員報酬額以外に計算書類中のいかなる項目についての開示を求めるかについて、具体的に特定し、言及していた事実はない。

イ 組合は、計算書類自体の開示を求める理由として、会社からの口頭説明といった正確性の確認ができない情報を判断の根拠にすることはできないなどと主張し、また、組合代表者は、審問において、会社の口頭での回答が正しいかどうか検証できるかとの質問に対し、「いえ、全く検証もできませんし、合っているのかってというのが全く分からなかったですね。」と上記の主張に沿う供述をして、会社からの口頭による説明が正確でない可能性について指摘しているが、本件団体交渉当時、会社からの口頭説明について、不正確であると疑うべき具体的根拠があったものとはいえない。

ウ 組合は、本件団体交渉において、計算書類の開示を求める理由に関し、会社の客観的な経営状況を把握し、組合員に説明する必要があるなどと説明していたものと解されるものの、本件団体交渉の過程において、組合が、会社に対し、計算書類自体の開示の必要性に係る説得力ある具体的な要求を行っていたものとは認められない。

エ 組合は、計算書類自体の開示を求める理由について、従業員の人件費や役員報酬額を把握することにより労働分配率を確認することが可能になる旨、また、経費の内容を確認することにより経費を縮小するための方策、経費の無駄を検討することが可能になる旨を主張している。

この点に関し、組合は、本件団体交渉に際し、計算書類自体の開示を求める理由の一つとして、「従業員から見てお金の無駄遣いが目に見えてるように見える」との指摘がある旨、また、役員報酬額の開示を求める理由について、役員報酬のカットをしていること等について経営努力の例として説明を求める旨、また「弁護士に無駄なお金を使っ取るのに従業員の一時金減額する意味がわからないっていう言葉も出てるんですけど。」などとして、会社が依頼していた弁護士に対する報酬等が無駄遣いである旨を発言している。

また、組合代表者は、審問において、「社長の方も業績悪くなっていると話があったんで、経営責任者として、自分の役員報酬をカットするくらいのことを検討しているのかなというので、確認のために話をしました。」と供述するとともに、「弁護士費用が浮けば、その分だけ人件費いわゆるみんなの給料を上げることができると思った」、「明らかに弁護士費用も

販管費に含まれると思うんで、それが減れば、他の人件費だっけに充てられると思いますよ。」「無駄がなくなればその分だけ業績が上がって、最終的には我々従業員の給料も上がるだろうという考えからです。」などと供述し、弁護士費用を無駄遣いの例として挙げている。

なお、組合代表者は、審問において、弁護士費用以外の無駄遣いの例として、「自社は、ひとつ本社とは別の所に支社のようなものがあって、そこには一人しか従業員がいないんですよ。で、本来であればその人をもうこっちの本社にもってきて作業をしてくれれば、向こうの支社でかかるお金が無くなるのに、ずっとそれをなぜか残しているというのが結構な無駄遣いでないか、というのは従業員の方から話がありました。」と供述し、本社とは別の場所にある支所ないし支社に関する費用を挙げているが、組合が、本件団体交渉において、上記の支所ないし支社に関する費用が無駄遣いである旨を会社に対して指摘した事実はない。

まず、従業員の人件費に関して、組合は、第22回団体交渉において、会社に対し、令和4年冬季一時金の人件費総額につき具体的な数字の説明を求めている。これに対し、会社は、前記第4の4(2)のとおり、令和4年12月28日付け回答書において、一律基本給の0.5か月分とした場合は400万円（社会保険料相当額を含む。）程度になる旨を回答しており、従業員の人件費に関して、かかる回答書による説明の範囲を超え、計算書類自体の開示が必要と認めるべき具体的な要求がなされていたとは認められない。

また、上記のとおり、組合は、本件団体交渉において、会社に対して役員報酬額を開示するよう求めていたが、役員報酬額は、会社法の定めに基づいて株主総会等の機関により決定されるものであって、一般的に団体交渉事項となるものではない上、役員報酬の削減が昇給率の上昇あるいは一時金の増額に直結するという関係にも立たないから、役員報酬額を確認させるために計算書類自体の開示が必要であったとはいえないし、また、役員報酬額の開示が必要であったともいえない。

更に、会社がいかなる弁護士に対してどの程度の費用を支払ってどのような依頼をするかということは、会社の経営管理事項であり専権に属するものである上、役員報酬額と同様、弁護士費用の削減が昇給率の上昇あるいは一時金の増額に直結するという関係にも立たないから、弁護士費用の金額を確認させるために計算書類自体の開示が必要であったとはいえないし、また、弁護士費用の金額の開示が必要であったともいえない。

そして、本件団体交渉において、弁護士費用以外に「無駄遣い」の存在が組合から具体的に指摘されていたものともいえない。

オ したがって、本件団体交渉において、組合から会社に対し、計算書類自体の開示の必要性があると認められる程度に具体的な要求がなされていたとは認められない。

- (4) 会社側の回答又は反論の提示の有無・程度、その具体的根拠及び説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度

会社は、単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらの要求や主張に対し、その具体性や迫及の程度に応じて回答や主張をなし、団体交渉時の具体的な状況を踏まえて、必要に応じて、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。

もともと、前記のとおり、会社が負うべき誠実交渉義務は、交渉相手である組合による交渉過程での要求内容や態度の変化によって影響を受ける相対的・流動的義務であることから、必要な資料の提示の有無・程度（会社がいかなる情報や資料をどの程度提示すべきか）については、当該団体交渉における交渉事項、組合の主張、使用者の説明内容、組合から開示を要求された情報、当該交渉の経過等を総合的に考慮して評価する必要がある。

ア 会社は、組合の求める計算書類自体の開示には応じなかったものの、本件団体交渉以前より、令和3年4月9日実施の第4回団体交渉においては、平成21年から令和2年までの総収入、利益、基本給昇給率について、令和4年8月2日付け回答書においては、令和4年度の売上、損失の見通しについて、同月25日実施の第18回団体交渉においては、令和3年度の総収入、利益、基本給昇給率について、同年11月30日付け回答書においては、令和4年度の売上、損失の見込みについて、組合に対し、開示ないし説明していたものと認められる。

また、前記第4の4のとおり、会社は、第22回団体交渉において、上記令和4年11月30日付け回答書と同様の説明を行い、同年12月28日付け回答書において、会社の損益分岐点の売上、令和4年度の売上、損失、令和4年度前期の利益率について、第23回団体交渉において、令和4年度最終決算の売上について、第25回団体交渉において、令和4年度の売上、損失、営業利益について、組合に対し、開示ないし説明していたものと認められる。

また、前記第4の5のとおり、会社は、本件団体交渉後においても、令和6年5月28日実施の第34回団体交渉において、当該時点における売

上、経常利益の見込み及び半期の売上、経常利益の見込みについて、同年6月14日実施の第35回団体交渉において、直近の貸借対照表に基づく利益剰余金、流動資産、負債、当座比率について、組合に対し、開示ないしは説明していたものと認められる。

イ 前記のとおり、組合は、第22回団体交渉に際し、会社に対して、令和4年冬季一時金の人件費総額につき具体的な数字の説明を求めたが、これに対して、会社は、令和4年12月28日付け回答書において、一律基本給の0.5か月分とした場合は400万円（社会保険料相当額を含む。）程度になる旨を回答している。

ウ 会社は、本件団体交渉において、前記第4の4(2)のとおり、令和4年度の損失が4,500万円程度であり、11期ぶりの赤字となったとする状況下においても、令和4年冬季一時金については、いわゆるゼロ回答ではなく、一律基本給の0.5か月分を支給する旨を組合に対して提案していた。

更に、会社は、前記第4の4(3)のとおり、第23回団体交渉までの交渉経過を踏まえ、第24回団体交渉において、顧客の要望に安定的、持続的に応えることが可能となる内容（有効期間を1年とするなど）の三六協定を締結することを条件として、令和4年冬季一時金について、一律基本給の1.0か月分を支給する旨を組合に対して提案していた。

エ 組合は、第25回団体交渉において、会社に対して、C2
の従業員各人に係る積立額を通知してほしい旨を要求した。

会社は、第26回団体交渉において、個別の積立額を回答できるように用意をしていたが、これに対し、組合が、団体交渉時に回答するのではなく給与明細とともに従業員へ通知してほしい旨を要求したため、会社は、第28回団体交渉までの間に、全従業員に対し、退職金積立額を通知した。

オ 以上のとおり、会社は、計算書類自体の開示には応じなかったものの、組合に対して、随時、売上や損失などの数値を開示ないし説明したり、冬季一時金の引上げを提案したり、退職金積立額を通知したり等、組合からの要求に応じて、組合との合意達成の可能性を模索するための対応を継続的に行っていたものと評価できる。

(5) 総合評価

一般的に、会社は、団体交渉に際し、会社の財務状況が争点となっている場合において、組合から具体的な要求があったときには、組合に対して、会

社の財務状況を把握することのできる資料を提示したり、それに代わる方法によって説明する義務を負うものというべきであるが、常に計算書類そのものを開示すべき義務を負っているものとはいえない。

前記第4の2及び4のとおり、会社と組合との労使関係は、本件団体交渉以前より本件団体交渉期間中、そして本件団体交渉後に至るまで継続的に激しく対立している状況であったが、その原因は、主として組合による社会的に相当と認められる限度を逸脱する言動にあったものというべきである。

そして、そのような状況下においても、会社は、組合からの団体交渉の申入れに対し、おおむね1か月程度以内の期日において団体交渉に応じており、また、売上及び利益（損失）等の数値については、団体交渉に際して組合に閲覧させ、又は、随時、文書により開示ないし説明していた。

また、会社は、本件団体交渉の経過を踏まえて、組合に対し、三六協定の締結を条件とする支給額の増額も含め、低額ではあっても一時金の支給をする旨の提案を行い、また、組合からの要求に応じて退職金積立額について全従業員に対する個別の通知を行うなどの対応をしており、これらは組合との合意達成の可能性を模索するための対応であったと評価できる。

これに対し、組合は、計算書類自体の開示に固執していたものの、上記のとおり、計算書類自体の開示を必要とする理由については、本件団体交渉において何ら具体的かつ説得力ある説明がなされておらず、また、役員報酬額を除き、計算書類中のいかなる項目について開示を必要とするのかということについて、具体的に特定した上で開示を要求していたとはいえない。

更に、前記のとおり、組合から会社に対しては、本件団体交渉以前より、社会的相当性を逸脱する不適切な言動が継続的になされており、本件団体交渉は、労使関係が激しく対立している状況下において開催されたものであるが、そのような状況下において、組合が会社に対し、役員報酬額の開示を求めたり、会社が依頼した弁護士の費用等は無駄遣いであるなどと執拗に難詰したりしていたことは、実際に組合がそのような意図を持っていたかどうかは別にしても、組合の要求が、会社の経営管理事項に対して不当に介入する意思を持った要求、あるいは会社を攻撃ないし困惑させ、ひいては会社の存続を妨害することを目的とした要求であると会社が認識したとしてもやむをえないものというべきである。

そうすると、特に前記のような労使間の激しい対立状況を前提とした場合においては、開示の必要性に関する具体的かつ説得力ある説明を欠いた組合からの計算書類自体の開示要求に対し、会社においてこれに応ずべき義務が

あったと評価することには躊躇を覚えざるをえない。

そして、前記のとおり、本件団体交渉において、従業員の人件費、役員報酬額、弁護士費用の額を確認させるために計算書類自体の開示が必要であったとはいえない。また、従業員の人件費については本件団体交渉に際して事実上説明がなされているし、役員報酬額及び弁護士費用の額については、そもそも開示が必要であったとはいえない。そして、弁護士費用以外に無駄遣いの存在が組合から具体的に指摘されていたものともいえない。

したがって、結局、本件団体交渉において計算書類自体の開示をすべき具体的必要性があったとは認められない。

以上の事情を総合的に考慮すると、本件団体交渉において、会社は計算書類自体の開示には応じていないとしても、随時、資料の提示や経営状況の説明などの対応を行っており、かかる対応は不誠実とまではいえない。

したがって、本件団体交渉に際しての会社の対応は、誠実交渉義務に反するものであったとまでは認められないから、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

2 争点2（会社が、令和4年冬季一時金、令和5年春闘要求等に関する第24回から第27回までの団体交渉において、三六協定の締結を条件とする旨の回答を行ったことは、労組法第7条第2号に規定する不誠実な団体交渉に該当するか。）

(1) 団体交渉は、労使当事者が双方の主張を提示し、相互に検討、議論して合意達成の可能性を模索するものであり、使用者が自らの主張を提示することは、誠実な交渉態度の一内容として当然想定されている。

また、団体交渉の経過は流動的なものであるから、交渉の展開に応じて、労使双方とも自らの主張を変えたり、対案など新たな主張を追加したり、あるいは従前の主張を撤回したりすることも想定されている。

したがって、使用者が、組合の要求等を踏まえながら、合意達成の可能性を模索するための行為の一環として、組合からの主張に対する反論として自らの主張を行ったり、あるいは、組合からの主張を踏まえた対案を示したりすることは、使用者が組合との合意達成を阻害するためにあえて新たな提案を持ち出すなど、当該主張ないし対案の提示自体が不誠実であると評価すべき特段の事情がない限り、交渉における対応として当然に予定されているものというべきである。

(2) 本件において、前記第4の2(1)のとおり、会社と組合との間における三六

協定は、令和3年11月30日、組合により一方的に破棄され、それ以降、本件団体交渉時まで三六協定は締結されていない状況であった。

そして、本件団体交渉時、前記第4の4(2)のとおり、会社では平成23年以来11期ぶりの赤字が見込まれる状況となっていたものとされ、また、組合代表者においても、審問において、会社の受注業務において、受注から納期まで1年以上を要するのは通常のことであると認めていることからすれば、会社が、業績回復のために顧客の要望に安定的、持続的に応えることが可能となる内容の三六協定の締結が必要であると考え、有効期間を1年とする三六協定の締結に組合が応じることを条件として、冬季一時金を一律基本給の1.0か月へ増額する旨の回答を行ったことは、合意達成の可能性を模索するための対応として不合理とはいえない。

これに対して、組合は、会社による上記提案は三六協定の締結ありきの提案であり、また、三六協定を条件とする一時金支給の提案は時間外労働に三六協定を必要とする法の趣旨を無視した不当なものであるなどと主張している。

しかし、本件において、会社が三六協定の締結を条件とする一時金支給の提案をするに至った経緯は、前記第4の4のとおり、まず組合が、令和4年冬季一時金について、令和4年11月11日付け2022年冬季一時金要求書により基本給の3か月分を要求したのに対し、会社は、同年11月30日付け回答書において、一律基本給の0.5か月分を支給する旨の回答を行ったが、同年12月8日の第22回団体交渉において、組合は会社の回答に納得せず、また、第23回団体交渉においても妥結に至らなかったことから、会社が、令和5年1月31日付け回答書により「顧客の要望に安定的、持続的に応えることが可能となる内容（有効期間を1年とするなど。）」の三六協定の締結を条件に冬季一時金として一律基本給の1.0か月分の提案を行うに至ったというものであったと認められる。

そうすると、本件において、会社は、令和4年冬季一時金について、当初は三六協定の締結を条件とせず一律基本給の0.5か月分の支給を提案していたものの、組合との交渉状況を踏まえた新たな提案として「顧客の要望に安定的、持続的に応えることが可能となる内容（有効期間を1年とするなど。）」の三六協定の締結を条件として一時金の増額（一律基本給の1.0か月分とする旨）を提案するに至っているものであり、会社からの三六協定の締結を条件とする一時金支給の提案は、むしろ合意達成の可能性を模索するために行われた合理的な提案とみるべきであって、会社が三六協定ありきの

提案を行っていた、あるいは、組合との合意達成を阻害するためにあえて三六協定の締結を条件とする一時金支給の提案が持ち出されたとは認められず、また、会社の提案が時間外労働に三六協定を必要としている法の趣旨を没却する提案であるということもできない。

更に、組合は、労務管理ができていない状態での三六協定の締結は困難であり、そのような状況下において三六協定の締結を条件とする一時金支給の提案に固執したことは不誠実であるとも主張する。

しかしながら、仮に、本件団体交渉当時、会社において適切な残業時間管理のための労務管理ができていない状態であったとする組合の主張が事実であるとしても、適切な労務管理のための制度設計については、別途、団体交渉やその他の機会を通じて協議、解決することが可能であって、会社が適切な残業時間管理の体制に関する協議を一切拒否しているといった特段の事情がない限り、三六協定の締結を条件とする一時金支給の提案が不誠実であると評価されるものではない。

そして、本件において、会社は、前記第4の4(2)エ及び4(3)オのとおり、組合からの時間外労働に係る適切な管理体制についての要望に対して、原則として従業員から残業申請してもらい、各課の長や工場長代理等が事前承認することを検討している旨を組合に対して説明した上、組合からの提案にも耳を傾ける姿勢を示していたことがうかがわれるのであって、時間外労働及び休日労働（残業）に関する適切な労務管理のための制度設計について、団体交渉やその他の機会における協議を拒否していたものとはいえない。

したがって、いずれにしても、本件団体交渉において会社が三六協定の締結を条件とする一時金支給の提案を行ったこと自体が不誠実な対応であったとはいえない。

- (3) 以上のとおり、会社からの三六協定の締結を条件とする一時金の増額提案は、会社の経営実態に照らし合理的な提案であるといえ、合意達成の可能性を模索するための対応として不合理とはいえないし、三六協定の締結ありきの提案であるとも、また、法の趣旨を無視した不当なものであるともいえない。

したがって、会社からの三六協定の締結を条件とする一時金支給の提案は、誠実交渉義務に違反しているとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

3 付言

本件に関する当委員会の判断は上記のとおりであるが、今後、組合及び会社の交渉が円滑に進められるよう、以下のとおり付言する。

一般的に、従業員の定期昇給や賞与支給などの団体交渉において、会社の財務状況は主たる争点の一つであるといえ、組合から客観的かつ具体的な資料の提示要求がなされた場合には、会社は可能な範囲において資料を提示し、あるいは資料の提示に代わる最大限の対応をすべきである。

前記のとおり、本件において、会社が計算書類自体を開示しなかったことは誠実交渉義務に違反するとまではいえないが、本件団体交渉における会社の言動には、組合との合意達成に向けた交渉態度として、必ずしも丁寧かつ柔軟なものであったとはいえない部分もあったと考える。会社においては、たとえ提示を求められた資料を開示しないことに正当な理由がある場合であっても、団体交渉に際しては、可能な限り組合の理解を得られるよう、今後とも最大限丁寧かつ柔軟な対応に努められたい。

また、組合は、本件団体交渉において、前記のとおり、会社の対応が必ずしも丁寧かつ柔軟なものであったとはいえないことを最大限考慮したとしても、決して正当化することのできない威圧的な言動を繰り返し行っていたことが認められ、かかる交渉態度が会社を困惑、萎縮させ、円滑な交渉を阻害した面は否めない。団体交渉に際しては、今後とも常に紳士的な交渉態度を心掛けられたい。

第6 救済方法及び法律上の根拠

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条の規定により、主文のとおり命令する。

令和7年8月18日

岡山県労働委員会

会 長 西 田 和 弘