

命 令 書 写

兵庫県芦屋市
申 立 人 X組合

兵庫県伊丹市
被申立人 Y会社

上記当事者間の兵庫県労委令和2年（不）第4号不当労働行為救済申立事件について当委員会は、公益委員会議において、会長公益委員米田耕士、公益委員関根由紀、同浅田修宏、同大内伸哉、同岡秀次、同林亜衣子、同余田大造が合議を行った結果、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の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、賃金制度改定に係る団体交渉において、被申立人Y会社（以下「被申立人」という。）が、経営状況を示す資料を提示するなどして被申立人の回答の根拠を具体的かつ合理的に説明しなかったことが不誠実な団体交渉であり、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として、申立人X

組合（以下「申立人」という。）から救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人が申し入れた賃金制度改定に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (2) 謝罪文の掲示及び手交

第2 本件の争点

賃金制度改定に関する団体交渉における被申立人の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人は、主として阪神地域に職場か居住地のある労働者を中心に組織する労働組合であり、審問終結時の組合員数は28人で、うち、被申立人の従業員である組合員はA2（以下「A2」という。）及びA3（以下「A3」という。）の2人である。
- (2) 被申立人は、各種自動車の陸送請負を主たる業務とし、肩書地に本社を置くほか、C1株式会社（以下「C1会社」という。）からトラックの陸送を請け負うB2営業所、C2株式会社から新車のトラックの陸送を請け負うB3営業所、トラックの部品等の運送を行う貨物部の3つの営業部署があり、審問終結時の従業員数は40人である。

B2営業所には、新車をC1会社の顧客に納車する「新車回送部門」と、C1会社が顧客から修理等の依頼を受けた車両を顧客から引き取り、修理等の後に顧客に納車する「貸切部門」とがある。被申立人は、C1会社のC3工場、C4工場、C5工場及びC6工場に貸切部門を担当する従業員（以下「工場貸切業務乗務員」という。）を常駐させて業務を行っていた。

なお、被申立人は、営業部署、部門別の独立採算制を採用していない。

A2は平成19年12月に、A3は平成22年3月に、被申立

人に入社し、本件救済申立て当時、工場貸切業務乗務員としてC3工場に勤務していた。

2 被申立人の賃金体系を巡る経緯

(1) 賃金規程

被申立人の工場貸切業務乗務員については、平成13年7月16日改定の賃金規程（以下「旧賃金規程」という。）が適用されていた。被申立人は、旧賃金規程は分かりにくいこと及び出勤日数による毎月の賃金額の変動が大きいことから、合理的で分かりやすく、月ごとの変動が極力少なくなるような内容の賃金規程に改定するため、平成27年より改定に向けた作業を進めてきた。

(2) 旧賃金規程における賃金の構成

ア 旧賃金規程において、賃金は、基本給、手当及び割増賃金からなり、手当には、走行手当、固定残業手当、リーダー残業手当、役付残業手当、休日出勤・休日手当、直帰手当及び無事故手当の7種類が定められ、割増賃金には、時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金及び深夜労働割増賃金が定められていた。

イ 基本給及び走行手当について、旧賃金規程における規定は以下のとおりであった。

「(基本給)

第7条 基本給は、従業員各人の年齢、成果、経験、能力、意欲等を総合考慮の上に決定し基本時間給として同一労働、同一賃金の支払いとする。

但し、額については、次の通りとする。

基本日給×出勤日数」

「(走行手当)

第9条 走行手当は乗務員に対し業務遂行上、1か月間ごとの計算期間に係る社内売上等に対する歩合残業として乗務するごとに基本給に加え支払うこととし、所定労働時間及び深夜時間に就労した時間並びに日数に応じて、深夜割増も含め時間外手当相当分を含んだ額として、走行手当を月額で支給する。

社内売上 = 1日12,000円

社内残業売上 = 1日1,000円

(社内売上×出勤日数) + (社内残業売上×時間外労働時間)
－ (基本給)」

ウ 被申立人と「B 2 営業所代表者 B 4」は、平成 13 年 1 月 1 日付けで、従来支給されていた乗務手当 3 万円及び出勤手当 2 万円の合計 5 万円を全て廃止することとし、以下のとおり、「乗務員陸送運賃確認書」(以下「確認書」という。)を取り交わした。

「下記の通り一率 (ママ)、一定額の残業手当て (15, 000 円) を支給する。

A 見做し残業支給額

1 実労働日 90%以上出勤者 = 1ヶ月 15, 000 円
(1日681円)

2 実労働日 80%以上出勤者 = 1ヶ月 10, 000 円

3 実労働日 75%以上出勤者 = 1ヶ月 5, 000 円

B 実賃金計算方法

従来通りの計算式にて実施する。

C 規定以外の手当て等の支出は、社長の決済を必要とする。」

エ なお、A 2 及び A 3 は、確認書が締結された平成 13 年当時は被申立人に入社していなかった。

(3) 賃金に係る明細書

被申立人は、賃金の支給に際し、給与明細書と陸送乗務員作業等明細書(以下「作業明細書」という。)の2種類の明細書を乗務員に交付していた。給与明細書には、支給、控除及び勤怠の区分があり、支給には、基本給や手当等、控除には社会保険等、勤怠には要勤務日数や出勤日数等の項目があった。作業明細書には、日々の出勤退勤時刻、残業時間、直帰の有無等に加え、出勤日数、普通残業時間、深夜残業時間、走行手当、残業手当、深夜手当、直帰手当、運転・皆勤手当、無事故手当、休日手当、有給手当、総支給額の記載があった。

平成 30 年 8 月分の一従業員の両明細書における項目ごとの金額は以下のとおりであり、両明細書における賃金の総支給額は一致しているが、給与明細書に記載のある「基本給」及び「休日出

勤」の項目が作業明細書にはなく、また、走行手当の金額が一致しないなど、支給額の内訳に相違があった。

項目	給与明細書	作業明細書
基本給	1 3 5, 0 4 0 円	項目なし
休日出勤	1 3, 5 0 4 円	項目なし
休日手当	3, 3 7 6 円	3, 3 7 6 円
走行手当	1 7 9, 8 1 1 円	2 6 4, 0 0 0 円
直帰手当	1 3, 0 0 0 円	1 3, 0 0 0 円
深夜手当	3 7 5 円	3 7 5 円
無事故手当	3, 0 0 0 円	3, 0 0 0 円
その他 I	1 5, 0 0 0 円	項目なし
残業手当	0 円	6 4, 3 5 5 円
運転・皆勤手当	項目なし	1 5, 0 0 0 円
総支給額	3 6 3, 1 0 6 円	3 6 3, 1 0 6 円

(4) 和解金の支払

ア A 2 及び A 3 は、入社時に日給が 1 2, 0 0 0 円であると説明を受けており、日給 1 2, 0 0 0 円として計算すると残業代に未払がある等主張し、被申立人に対し、過去 2 年分の未払残業代として各々約 1 4 0 万円を請求したところ、平成 2 7 年 3 月 1 3 日、被申立人は、交通費及び早出残業代の未払があったとして、各 1 0 0 万円の和解金を支払った。

イ その後、A 2 及び A 3 が、上記同様の理由により、未払残業代がある等主張し、過去 2 年分の未払残業代として各々約 1 4 0 万円を請求したところ、平成 2 9 年 9 月 1 5 日、被申立人は、日給 1 2, 0 0 0 円を否定した上で、A 2 及び A 3 に対し、各 5 0 万円の和解金を支払った。

(5) 申立人加入

平成 3 0 年 8 月 1 2 日、A 2 及び A 3 は、申立人に加入した。

3 平成 3 0 年（調）第 1 7 号あっせんに至る経緯

以下に記載のとおり、第 1 回ないし第 4 回団体交渉が行われた。

なお、各団体交渉における交渉内容について摘示した証拠のうち、乙第 4 号証ないし乙第 6 号証、乙第 9 号証、乙第 1 2 号証、乙第 1 4 号証ないし乙第 1 9 号証及び乙第 2 2 号証は、被申立人従業員 B 5（以下「B 5」という。）が作成した「団体交渉議事録」（以下

「団体交渉議事録」という。) であるが、その内容は、出席者の一言一句を記載したのではなく、交渉内容を要約したものであり、これを裏付ける録音データ等の提出もなされてはいない。

しかしながら、申立人は、団体交渉議事録の成立を争っておらず、それらに申立人に不利益な虚偽記載があるならば、申立人が保管しているであろう団体交渉時の会話録音データと照らし合わせて確認し、申立人に不利益な虚偽記載があることを主張し、当該録音データ及びその反訳文書をもって立証することは可能であったと思われるのに、申立人はそのような主張立証を行っていないことから、団体交渉議事録の記載には信用性が認められる。

(1) 第1回団体交渉

ア 平成30年8月20日、申立人は、被申立人に文書を送付し、A2及びA3が申立人に加入したことを通知するとともに、①就業規則の提示、②給与明細書と作業明細書の関連についての説明、③残業代の算出方法の説明、④過酷な労働条件の改善の4項目を求め、団体交渉を申し入れた。

イ 同年9月9日、第1回団体交渉が行われた。

ウ 申立人は、就業規則の提示及びその写しの交付を求めたのに対し、被申立人は、提示はしたものの写しの交付はせず、事務所や各営業所に設置してあるため閲覧可能である旨回答した。

エ 申立人は、給与明細書と作業明細書とを比較すると、総支給額は一致するが、各種手当等の内訳に差異があるとして、両明細書の関連についての説明を求めたのに対し、被申立人は、給与明細書は旧賃金規程に基づく賃金の金額を記載しており、作業明細書は残業時間や個人の売上を確認するための資料として渡しているものである旨説明した。

オ 申立人は、A2及びA3に係る賃金について、日給12,000円であると理解しており、これに基づけば残業代の算出に誤りがあると主張したのに対し、被申立人は、これを否定し、日給は6,725円であることは給与明細書により確認ができること、その他に各種手当が支給されていることを説明した。

カ 申立人は、就業規則の写しの交付及び残業代の算出方法につ

いての詳細な説明を要求し、次回交渉へ継続することとした。

(2) 第2回団体交渉

ア 平成30年10月8日、第2回団体交渉が行われた。

イ 被申立人は、申立人に対し、就業規則及び旧賃金規程の各写しを手交し、旧賃金規程に基づく走行手当や残業代の算出方法等について説明するとともに、A2及びA3に昇給額等について何度も説明するも理解が得られない旨述べた。

(3) 第3回団体交渉

ア 平成30年10月28日、第3回団体交渉が行われた。

イ 申立人は、同年8月まで支給されていた月額2万円の交通費が支給されなくなった理由を質問したのに対し、被申立人は、B2営業所からC1会社のC3工場までの交通費について、従業員は実際には直行しており、交通費負担が生じていないため支給を止めたものである旨説明した。

ウ 申立人は、給与明細書と作業明細書の関連についての説明を求めるとともに、A2が入社した際に当時の社長が日給12,000円であることを認めていた旨主張したところ、被申立人はこれを否定し、これまでに何度もA2及びA3に対し両明細書の関連について説明している旨述べた。

エ 被申立人は、確認書における署名について、労働者代表として署名いただいている旨述べたところ、申立人は、署名した従業員に「追い込みをかける。」と発言した。

(4) 第4回団体交渉

ア 平成30年11月25日、第4回団体交渉が行われた。

イ 申立人は、A2及びA3の日給が12,000円であることを認めるよう主張したのに対し、被申立人はこれを否定した。

ウ 被申立人は、工場貸切業務乗務員の賃金改定を考えていると説明した上で、当委員会へのあっせん申請を提案したところ、申立人は、「それが誠意か。結局そこへ持って行くだけかいや。自分たちで解決する能力はないんか。」と机を叩きながら大声を上げるも、「さっさとあっせん申請したらいい。」と述べた。

エ また、申立人は、B5が発言しようとする、「事務員は言

わんでええ、人が聞いてへんのに勝手にしゃべるなや。」「団体交渉で話が進まないとき色々な方法があるんやで。」等と述べたり、被申立人が交付した文書を「ええかげんにせえ。」と怒鳴りながら投げつけたりするなどした。

4 平成30年（調）第17号あっせんの実施とその後の経緯

(1) あっせん申請とその結果

平成30年12月20日、被申立人は、当委員会に対し、誠実な団体交渉実施を申請事項とするあっせんを申請した。

平成31年2月6日、申立人及び被申立人があっせん案を受諾しあっせんが終結した。あっせん案第1項、第3項及び第4項は以下のとおりである。

「1 使用者は、組合員の平成29年9月16日以降の残業代などの問題の解決金を支払う。なお、解決金の額は、使用者及び組合が自主的に定める。」

「3 使用者は、分かりやすい賃金制度への見直し検討を進め、改定案を速やかに組合に提示し、団体交渉において組合の理解が得られるよう丁寧に説明する。

4 使用者は、賃金に係る団体交渉において、経営状況を示す資料を提示する等により具体的に説明し、十分に組合の理解が得られるよう努める。その際、使用者及び組合は、誠実かつ紳士的に、真摯な団体交渉を行う。」

(2) 第5回団体交渉

ア 平成31年3月10日、第5回団体交渉が行われた。

イ あっせん案第1項について、被申立人は、残業代算出に際し月額3,000円の無事故手当を算入していなかったことにより、A2に21,099円、A3に20,629円の未払残業代が生じたことを謝罪したところ、申立人は「解決金の話をしているんや、そんな2万程度の話じゃない。」「お前んところからあっせん申請したんやったら、解決金の提示くらい持って来とけや。」と発言し、まず金額の提示を求めた。

ウ 被申立人は、未払残業代について話し合うつもりであったため、いったん退席し対応を協議した後、未払残業代が約2万円

であることから一人当たり解決金20万円を提示したところ、申立人は、「解決する意思はあるんか、話にならん。」と述べ、解決金として、120万円を要求した。

エ 被申立人は、120万円は多すぎるとして、その根拠を尋ねたところ、申立人は、根拠はないが、日給が12,000円であれば、残業単価は1,875円になり、120万円にはなると述べた。

その場で、A3が、間をとって70万円にしてはどうかと提案し、申立人は、「毎回解決金と称して100万円、50万円の支払はやめにしよう。今回の解決金の支払で今後の支払がなくなるやろ。」と述べたが、B5が、被申立人の意見として、70万円というのは経理的に根拠に欠ける上、困難であると述べると、申立人は、「あんたの意見は聞いてない。黙っとけ。話しているんやからあんたは関係ない。」「今日に解決金を決めないと前に進めないやろ。」と回答を迫った。

オ 被申立人が、解決金の金額を次回に提示するので、あっせん案の第1項及び第3項の交渉を同時に進められないかと提案したが、申立人は、「さっき、15分くらいで話せたんだから、今回も話し合って今日決めなあかんやろ。」と迫ったため、被申立人が、一人当たり解決金50万円の支払を提案したところ、申立人は合意し、合意文書の作成を求めた。

(3) 第6回団体交渉

ア 平成31年3月31日、第6回団体交渉が行われた。

イ 被申立人、申立人、A2及びA3は、あっせん案第1項に係る解決金を一人当たり50万円とする旨の合意書を締結し、被申立人は、同日、解決金を支払った。

ウ 申立人は、賃金制度改定案について話し合う旨述べ、被申立人は、その説明資料として、平成28年9月から同29年8月までのA3に係る賃金支給額について、既支給額と賃金制度改定案による支給額とを比較したとする比較表（以下「比較表」という。）を提示した。比較表によれば、賃金制度改定案による賃金は、基本給、乗務歩合手当、残業代、深夜残業手当、直

帰手当及び無事故手当からなり、基本給は月額152,000円、乗務歩合手当は5,800円、残業単価1,248円、深夜残業単価1,601円、無事故手当は月額3,000円と記載されており、また、旧賃金規程に基づく支給額に比べ、年間で129,788円増加すると示されていた。

エ 申立人は、残業手当の算出方法を質問したところ、被申立人は、「残業手当の考え方」と題する資料を提示し、基本給と無事故手当の合計を所定労働時間で除し1.25を乗じた金額と、1か月分の歩合給を1か月分の総労働時間で除し0.25を乗じた金額を合わせた金額となる旨説明した。

オ 申立人が、給与明細書に「その他I」として15,000円の記載がある手当（以下「その他手当」という。）について、旧賃金規程に定めがなく皆勤手当の性質ではないのかと指摘したところ、被申立人は、固定残業代として支払っていたものであり、賃金制度改定案では残業手当として支給するため廃止したい旨述べた。

カ 被申立人は、あっせん案第4項の経営状況を示す資料として、「2月の概算」と題する下記資料（以下「2月の概算」という。）を提示した。

2月の概算 【B/L】			
C3工場売上	1,279,750	A2氏	420,248
		A3氏	441,252
		原価	195,317
		管理費	214,790
		概算利益	8,143

従業員の方は、福利厚生費、労働保険料や社会保険、雇用保険等保険料が大半です。

被申立人は、2月の概算の各項目について、「C3工場売上」とは、平成31年2月におけるA2及びA3の業務に関連して被申立人がC1会社に請求した売上額であり、「A2氏」及び「A3氏」は両人への賃金支払額、また、「原価」は売上に係る費用をA2及びA3の売上額により按分した額であり、「管

理費」は本社及び部門の一般管理費である旨説明した。

A 2 は、概算利益が低いことを指摘し、経営状況の説明が悪いと述べ、財務諸表の提出を要求したが、申立人の執行委員長 A 1（以下「A 1 執行委員長」という。）ら役員からは、同旨の要求はなく、A 1 執行委員長から、被申立人が説明する賃金制度改定案の計算式や、説明文書の提出の要求があった。

被申立人は、A 1 執行委員長からの要求に応じ、次回までにその資料を用意することとしたが、A 2 の要求に対しては返答しなかった。

この点、A 1 執行委員長は、同日の団体交渉にて、賃金制度改定案について、申立人としては不十分であり、被申立人がこれ以上出せないと言うので財務諸表の提出を求めたと陳述する。

しかしながら、団体交渉議事録にその旨の記載はなく、A 1 執行委員長の陳述を裏付ける証拠（団体交渉時の録音データ及びその反訳文書など）も提出されていない。

また、A 2 が、財務諸表の提出を求めたのは、賃金制度改定案の内容を検証するために被申立人の経営状況を確認しようとしたものではなく、2月の概算は、A 2 及び A 3 の貢献度の低さを被申立人が暗示しているもののように受け取られたことから、これに不満を持ったためであること（第1回審問 A 1 陳述）からすれば、この時点で、申立人と被申立人との間で、被申立人の財務諸表の提出が重要な議題になっていたとの事実は認められず、A 1 執行委員長の上記陳述には信用性が認められない。

5 第7回ないし第12回団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）の経緯

(1) 第7回団体交渉

ア 平成31年4月30日、第7回団体交渉が行われた。

イ 被申立人は、「残業代の考え方」と題する資料を申立人に手交し、残業代の計算方法等を説明したところ、申立人は、資料の出典を明らかにするよう要求した。

ウ 被申立人は、2月の概算を申立人に手交したが、申立人は、より詳しい財務諸表等を提出するよう要求はしなかった。

この点、A1執行委員長は、もっと会社の経営状況が分かるもの（財務諸表）を提示するよう改めて求めたと述べるが（第1回審問A1陳述）、団体交渉議事録にその旨の記載はなく、A1執行委員長の陳述を裏付ける証拠（団体交渉時の録音データ及びその反訳文書など）も提出されていないことから、A1執行委員長の上記陳述には信用性が認められない。

エ 申立人は、賃金制度改定案で車両の回送台数に応じて支給される乗務歩合手当について、台数によると不公平が生じるとして走行距離に応じた算定とすべきと主張し、被申立人は検討する旨回答した。

オ 申立人が、賃金制度改定案ではその他手当がなくなっていることに抗議し理由を質問したところ、被申立人は、その他手当は固定残業代であり、その旨を示した確認書があること、賃金制度改定案では残業手当に組み込んだため廃止したことを回答した。

カ 申立人は、確認書の開示を要求した。

(2) 第8回団体交渉

ア 令和元年6月16日、第8回団体交渉が行われた。

イ 交渉の冒頭において、申立人が、席次が不誠実であるとして変更を要求し、被申立人は、代表取締役が出席していることが誠意の表れであり理解してほしい旨返答した。

ウ 申立人は、①乗務歩合手当は、走行距離を基準とすること、②残業単価を1年間固定すること、③交通費を支給すること、④その他手当を皆勤に対する手当として復活させること、⑤無事故手当を月額3,000円より引き上げること（以下「賃金制度改定案への要求事項」という。）を要求した。

(3) 第9回団体交渉

ア 令和元年7月14日、第9回団体交渉が行われた。

イ 被申立人は、賃金制度改定案への要求事項に対し、①乗務歩合手当は走行距離と回送台数を基準とすること、②残業単価は1,250円で1年間固定すること、③工場貸切業務乗務員には直行直帰手当があるため交通費の支給はできないこと、④そ

の他手当は残業手当に含まれているため復活できないこと、⑤無事故手当は月額3,000円とするが、年間無事故者にはさらに年3万円を支給する旨を回答した。また、乗務歩合手当を走行距離と回送台数を基準とした場合の賃金額の試算表を提示し説明した。

ウ 申立人は、賃金制度改定案への要求事項に沿うよう再考を要求したのに対し、被申立人は、利益率を考えて限界まで出している旨説明した。

エ 同年8月26日、申立人は、賃金制度改定案への要求事項を文書にまとめ、被申立人に提出した。

(4) 第10回団体交渉

ア 令和元年9月1日、第10回団体交渉が行われた。

イ 被申立人は、賃金制度改定案への要求事項に対し、①乗務歩合手当については、他の工場との兼ね合いを考え回送台数基準のみとすること、②残業単価は1年間固定とし前年賃金を基に算出すること、③交通費は従来どおり支給しないこと、④その他手当は平成13年に従業員代表と固定残業代であると合意しており、賃金制度改定案では残業手当に組み込むこと、⑤無事故手当は月額3,000円とするが、年間無事故者にはさらに年3万円を支給する旨を回答した。

ウ 申立人は、乗務歩合手当について再考し、残業単価を1,300円とするよう求めるとともに、確認書の提出を要求した。

エ 申立人は、交渉が後退しているのではないかと述べたところ、被申立人は、可能な限り要求に応じる努力をしている旨答えた。

(5) 第11回団体交渉

ア 令和元年10月20日、第11回団体交渉が行われた。

イ 申立人が、確認書の提出を求めたのに対し、被申立人は、当委員会のあつせん時に提出済みのため、改めて提出が必要であるとの認識がなかった旨述べた。申立人は、確認書の原本の確認及びその写しの提出を求めたところ、被申立人は、持参した写しをこの場で見て確認してほしいとし、写しの提出はしないと回答した。申立人は、出し渋りをするのは、被申立人が不正

を行っているのではないか、不誠実団交である旨述べた。

- ウ 被申立人は、①基本給を当初の提案より1,000円引き上げ月額153,000円とする、②乗務歩合手当は回送台数を基準とするが、最低保障について当初の提案より100円引き上げ5,900円とする、③残業単価を1年間固定とし、A2は1,256円、A3は1,254円とする、④交通費は支給しない、⑤その他手当の復活はできない旨説明し、A2及びA3の賃金額について、改定後の試算ではA2が年額76,535円の増額、A3が年額96,219円の増額となる旨述べた。
- エ 被申立人は、経営を考え限界に近い額を出している旨述べたところ、A3は、「全ての案を飲んだとして、自分たちだけ1万でも手当を出せないのか。」と言い、初めから、他の従業員は関係なくA2及びA3だけの賃金を上げろという話だと述べた。

申立人及び被申立人は、乗務歩合手当の台数基準の設定のあり方や最低保障額の増額、基本給の増額についても意見を交わした。申立人は、被申立人のいう基本給等の増額は最低賃金割れを防ぐためのものにすぎないと主張し、被申立人はその主張を否定したが、申立人は、大声で、「最賃割れだ。歩み寄りが無い。不誠実だ。」と述べ、被申立人の説明を聞こうとしなかった。

- オ 第11回団体交渉を終えた段階では、申立人と被申立人との間で、賃金制度改定案における具体的内容につき協議がまとまらず、次回団体交渉については、申立人から連絡するとして、具体的な日時が定められなかった。

- カ 第8回ないし第11回団体交渉では、賃金制度改定案における具体的条件に関する協議がなされ、その間、被申立人から、可能な限りの賃上げをしているという趣旨の説明がなされてはいたものの、その他手当が固定残業代であるのか皆勤手当であるのかという点や、乗務歩合手当を台数基準とするか距離基準も加味するかという点が議論の中心となっていたため、申立人が、被申立人に対し、財務諸表の提出を求めた事実はなかった。

(6) 賃金規程に係る経緯

ア 賃金規程の改定

令和元年11月1日、被申立人は、旧賃金規程の改定案について、従業員代表B6の同意を得た。

同月7日、被申立人は、申立人に文書を送付し、申立人の令和元年8月26日付け文書による要求に対し、①乗務歩合手当について、検討の結果、他工場乗務員との均衡のため台数を基準とするが、当初の提案より最低保障額の単価を100円引き上げる、②残業単価は、労働基準法に則した計算式により算出し、1年間固定とする、③直行直帰手当があるため、交通費の別途支給はできない、④その他手当は、確認書のとおり固定残業代であるから、改定後の賃金規程では残業手当に組み込んでいる旨を回答し、併せて、要求にはなかったが基本給を153,600円とすること、改定後の賃金規程を令和元年11月16日から施行すること、団体交渉を開始して1年以上経過しており精一杯の賃上げをもって工場貸切業務乗務員の賃金体系の変更を行いたいことを通知した。

同月8日、被申立人は、尼崎労働基準監督署に旧賃金規程の変更（以下、変更後の賃金規程を「新賃金規程」という。）を届け出た。

イ 申立人の対応

同月11日、申立人は、被申立人に文書を送付し、団体交渉における被申立人の回答は誠実さに欠け、申立人の要求を真摯に受け止め交渉を前進させようとの姿勢を感じる事ができなかったとして、団体交渉の実施並びに①確認書、②被申立人の経営状況についての説明資料類及び③就業規則（改定分）の提出を求めた（以下「11月11日付け要請書」という）。

ウ A2及びA3の対応

同月12日、被申立人は、A2及びA3に対し、「賃金体系変更のご説明（貸切業務）」と題する資料を提示し、新賃金規程の説明を行ったが、A2及びA3は同意の署名をしなかった。

なお、被申立人は、他の従業員にも同様の資料を提示の上個

別に説明し、同意の署名を得た。

エ 被申立人の回答

同年12月6日、被申立人は、申立人に文書を送付し、11月11日付け要請書に対し、①確認書について、確認書の原本の手交はできないが次回団体交渉に持参するので確認されたいこと、②経営状況についての説明と文書について、第6回団体交渉において資料を見せ説明していること、必要があれば再度説明すること、③就業規則の提出について、慣行として持ち出し及び複写等はできないが、組合員に限り業務に支障のない方法で本社で閲覧できることを回答した（以下「12月6日付け回答書」という。）。

(7) 第12回団体交渉

ア 令和元年12月7日、第12回団体交渉が行われた。

イ 申立人は、12月6日付け回答書に対し、経営状況についての過去の説明は不足である旨述べた上で、新賃金規程を妥結せずに施行するのは不当労働行為であると抗議した。

これに対し、被申立人は、交渉と妥結は別であり交渉は希望があれば受けること、賃上げとなるため、これ以上新賃金規程の施行を延期すると他の乗務員の不利益となる旨説明した。

ウ 申立人は、「下がってるんや。」、「他の乗務員と一緒にすんな。」、「1年以上交渉をしてきて不当労働行為で終わるとはどういうこっちゃ。」と発言し、退出した。

(8) 新賃金規程の施行と申立人の対応

ア 令和元年12月30日、被申立人は、新賃金規程に基づき、令和元年12月分の賃金を支給した。

イ 令和2年1月6日、申立人は、被申立人に文書を送付し、交渉継続中に一方的な賃金支給を行うことは不誠実交渉であるとの抗議にもかかわらず賃金支給を行ったとして、重ねて抗議するとともに、申立人への謝罪を求めた。

(9) 申立人から被申立人への申入れ

令和2年2月7日、申立人は被申立人に架電し、A2及びA3に現行の賃金とは別に月2万円の手当を支給するのであれば、団

体交渉を終了し合意文書を取り交わしてもよい旨を申し入れた。
同月 8 日、被申立人は、申立人に架電し、申入れを受け入れない旨返答した。

6 本件救済申立て

令和 2 年 4 月 1 日、申立人は、本件救済申立てを行った。

7 本件救済申立て後の経緯

(1) 本件調査における資料の提出

ア 被申立人は、令和 2 年 7 月 3 1 日付け準備書面(2)の別紙により、B 2 営業所の新車回送部門、貸切部門別の平成 3 0 年 9 月 1 日から平成 3 1 年 2 月 2 8 日まで及び同年 3 月 1 日から令和元年 8 月 3 1 日までの期間における売上高、運送原価、一般管理費及び営業損益を示した資料（以下「B 2 営業所経営資料」という。）を開示した。なお、同資料の下部には、「※一般管理費は、営業所において使用された管理費に全社共通の管理費を各営業所及び部署ごとに売上比で振り分けた金額を加算して計算しております。」との記載がある。また、販売費及び一般管理費の内訳について、役員報酬から諸雑費まで 2 5 の勘定科目の金額を示した部門損益一覧表と、運送原価の内訳について、旅費から雑費まで 2 2 の勘定科目の金額を示した部門原価一覧表が付されている。

イ 申立人は、令和 2 年 8 月 1 7 日付け準備書面(2)により、被申立人の会社全体の損益一覧表及び原価一覧表の提出を求めた。

ウ 被申立人は、同月 3 1 日付け準備書面(3)の別紙により、被申立人全体の平成 3 0 年 9 月 1 日から令和元年 8 月 3 1 日までの期間における損益計算書及び製造原価報告書（以下「会社経営資料」という。）を開示した。なお、損益計算書には売上高から営業損益までが記載されているが、営業外収支や経常利益又は損失の記載はない。製造原価報告書には、旅費から雑費まで 2 2 の勘定科目の金額が記載されている。

(2) 第 1 6 回団体交渉

ア 令和 2 年 9 月 1 日、本件第 3 回調査期日において、申立人及び被申立人は、同年 1 0 月 1 9 日に団体交渉を行うことで合意

した。

イ 同年10月19日、第16回団体交渉が行われた。

ウ 被申立人は、B2営業所経営資料における部門原価一覧表の説明資料を準備したとして、資料に基づき各勘定科目の説明を始めたところ、申立人は、B2営業所経営資料における貸切部門の運送原価について、貸切部門では発生しない旅費の金額が記載されていたり、ほぼ新車回送部門の経費である燃料費や有料道路費が多く計上されていたりするなど、実態と異なっていることを問い質した。被申立人は、B2営業所は一体で経費を計上しているため、生じた経費を貸切部門と新車回送部門の売上比により按分して各部門に計上するのが被申立人のやり方である旨説明した。

エ 申立人は、売上高の計上方法や、新車回送部門に係る燃料費の成り立ち等の詳細な説明を繰り返し求めるとともに、会社経営資料における損益計算書について、決算期とは異なる平成30年9月1日から令和元年8月31日までの期間を対象としているとして、直近の決算期である令和2年6月期における決算書の提示を求めた。

オ 被申立人は、今回の団体交渉の実施に当たっては、当委員会から、本件第3回調査期日において、会社経営資料及び新賃金体系について丁寧に説明するよう説諭されたものであるとして、いったん説明を聞いてもらいたい旨求めたのに対し、申立人は、まずは売上高の計上方法に係る資料や決算書を提示するよう再度求めた。

カ 被申立人は、申立人の求めに対し、B2営業所経営資料及び会社経営資料を提出した経緯について、「ぎりぎりいっぱい数字なんですという話で、だからこれ以上は出せないということを、経営資料を出して説明してくれって話。だから、B2営業所のを出したんだけど、それじゃちょっと分からんから。」「会社全体の損益一覧表と原価一覧表出してくれと言われて、それで準備書面の3で添付して出したんです。」と説明したところ、申立人は、重ねて令和2年6月期の決算書の提出を求め

た。被申立人は、今回の団体交渉の趣旨について、「経営資料で、余力があるかないかの説明をするということだったので。」と述べたところ、申立人は、「こちらが請求してる資料は出しませんよと、それやったら県の労働委員会に言ってくださいということですか。」と答えた。

被申立人は、「一つ一つの費用項目がどういう形で出来上がっているかというところまで説明する必要があるのか。」と疑問を述べ、既に提示した資料により賃上げができる経営状況かどうか分かるのではないかと主張した。申立人は、「勘定項目を1つずつ、分からんことは聞いていっているわけですね。それをあなた方が答えるね、誠意でしょう。」と述べた。

キ 申立人は、一般管理費を売上比で按分するのは理解できるが、どの部門でどれだけの原価がかかっているか知りたいとして、会社の決算とは別に、労働組合に誠実に説明するためには、運送原価については貸切部門と新車回送部門で仕分けした額を示すよう求めたのに対し、被申立人は、個別の部門が赤字であっても賃上げができるということは、会社全体として経営を見ているからである旨説明した。

ク 申立人は、貸借対照表を含め令和2年6月期の決算書の提示を求めるとともに、運送原価の各勘定科目について、貸切部門と新車回送部門で仕分けするよう重ねて要求したところ、被申立人は、当委員会から説諭された賃金制度改定に係る説明をさせてもらいたいと再度求めた上で、いったん退席し対応を協議した。

ケ 被申立人は、協議の後、各勘定科目において部門別に経費を仕分けることは膨大な時間と手間がかかることから、部門別の運送原価は提示できないこと、損益計算書については、期間は異なるが既に提示した会社経営資料で被申立人の経営状況が分かるとして、決算書の提示はできない旨回答したところ、申立人は、「分かりました。全部できない。」、「そのまま労働委員会に言います。」と答え、被申立人が説明したい旨求めていた会社経営資料についての説明を促した。

コ 被申立人は、会社経営資料の損益計算書及び製造原価報告書における各勘定科目の内容を説明したところ、申立人は、会社経営資料の営業損益が76万円の赤字となっているとして、貸借対照表を提示する意思の有無を問い質した上で、「全体で76万円幾らかのマイナスですよ。B2営業所が、これ1年間で言うと180何がしと444万円何がしで、足して1年ですか、マイナスで。」「そしたらB2営業所だけがすごい赤字で、あとのB3営業所、貨物は黒字ということですよ。そういうことでの理解でいいですか。」と述べた。被申立人は、「はっきり言って、貨物さんが今年は頑張ってくださいかなという感じはしますね。」「B2営業所はとても悪かったのは確かです。」と述べた。

申立人は、要求した資料の提示がなければ質問をしても意味がない旨述べ、資料提出の意思の有無を再度問い質したのに対し、被申立人は、既に提出した資料で十分であると考える旨答えたところ、申立人は、「時間関係なく、これ以上、話は進まないという。」「今日は置きましょうか。」と述べ、団体交渉は終了した。

(3) A2及びA3の配置転換

令和2年8月8日、被申立人は、C1会社からの申し出を受け、C1会社と被申立人との間のC3工場における貸切部門の請負契約を終了した。同月12日、被申立人は、申立人に対し、A2及びA3の勤務態度が悪かったことから請負契約が終了となった旨を通知し、同月17日、A2及びA3に対し、自宅待機を命じた。

同年8月21日及び9月29日、申立人と被申立人は、団体交渉を実施し、A2及びA3のC1会社の他工場での勤務等について協議した。

同年11月5日、被申立人は、A2及びA3に対し、同月17日からの貨物部への配置転換を命じ、また、貨物部への配置転換に伴うフォークリフト運転技能講習を同月17日及び18日に受講するよう命じた。

同月14日、申立人と被申立人は団体交渉を実施し、申立人は

A 2 及び A 3 の配置転換命令には応じない旨述べたところ、被申立人は配置転換命令は撤回しない旨回答した。

同月 15 日、被申立人は、申立人に文書を送付し、A 2 及び A 3 の勤務態度不良により、C 1 会社の C 3 工場における貸切部門から撤退せざるを得なくなったこと、A 2 及び A 3 を C 1 会社の他工場で勤務させることはできないこと等を通知した。

同月 17 日、A 2 及び A 3 がフォークリフト運転技能講習を受講しなかったことから、被申立人は、A 2 及び A 3 に対し、これを理由に、同月 18 日からの自宅謹慎を命じた。

(4) 未払賃金等請求訴訟の提起

令和 2 年 12 月 18 日、A 2 及び A 3 は、被申立人に対し、自宅待機期間及び自宅謹慎期間に係る賃金並びに旧賃金規程における未払割増賃金等の支払並びに配転命令の無効等を求めて、未払賃金等請求訴訟（神戸地方裁判所令和 2 年（ワ）第 858 号）を提起した（以下「訴訟」といい、この訴訟の原告となった A 2 及び A 3 を「原告ら」という。）。

訴訟では、原告らは、旧賃金規程における時間外労働に対する割増賃金の算定基礎を日給 12,000 円とするなどして再計算すれば、未払の割増賃金が生じており、その金額は、平成 31 年 4 月から令和元年 11 月までの各月で、A 2 については月額 37,151 円から 88,272 円、A 3 については月額 43,109 円から 97,009 円の範囲となっている旨主張している。

(5) 第 19 回団体交渉

ア 令和 3 年 3 月 17 日、第 19 回団体交渉が行われた。

イ 被申立人は、新たに、「1 年単位の変形労働時間制について」及び「新賃金体制について」と題する資料を提示し、「これまでの説明では分かりにくかったのかと思います、今回分かりやすい資料をと努力して作成した。」と述べ、改めて新賃金規程導入の趣旨等を説明したところ、申立人は、「要求している決算書、財務諸表を出してください。それがそろえば、団体交渉はそれからです。少し早いですが交渉を終わりにしましょう。」と団体交渉終了を促した。

ウ 被申立人は、新賃金規程は不利益変更ではなく合理性があると考えている旨を重ねて説明したところ、申立人は、「こちらの要望にきちんと応えてもらうことが誠実な団交です。今日の交渉でも会社側の歩み寄りが期待できなかつた。」と述べ、新賃金規程についての交渉には至らなかつた。

第4 判断

賃金制度改定に関する団体交渉における被申立人の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。(争点)

1 申立人の主張

(1) 本件団体交渉における対応

ア 申立人は、賃金制度改定に反対しているわけではないが、これは労働条件の変更になり、あっせん案にも、被申立人は経営状況を示す資料を提示する等により具体的に説明すべき旨の条項が設けられ、申立人及び被申立人はこれに同意をしているところである。

しかしながら、被申立人は、申立人が要求した確認書や経営資料を開示せず、新賃金規程の施行を強行した。

イ 申立人が説明を求めていたのは、会社の経営状況であるところ、被申立人が団体交渉で提示したのは2月の概算である。これはA2及びA3の単月における成績を示したものであり、これでは、被申立人の経営状況は全く分からない。そこで、申立人は、再度財務諸表の提出を求めたが、被申立人はこれに応じなかつた。

ウ 被申立人は、第6回団体交渉において、申立人に比較表を交付し、賃金制度改定案における賃金は、旧賃金規程に基づく支給額に比べ増加すると説明したが、比較表記載の普通残業時間に改定前と後とで違いがあり正しく比較するものとなっていない。また、旧賃金規程による賃金額を申立人が主張する日給12,000円に基づき再計算すれば、時間外労働に対する割増賃金が増額となる結果、旧賃金規程により本来支払われるべき賃金は賃金制度改定案における賃金を上回る。つまり、賃金制

度改定は、歩合給の占める割合を高くすることによって残業代を低く抑えようとするものであり、恒常的に長時間残業がある被申立人においては、明らかに労働条件の不利益変更であるから、被申立人は、経営資料を提示し、経営状態が悪化していることを示した上で協議に臨むべきである。

エ 申立人は、賃金制度改定案において、その他手当がなくなっていることを問題とし復活を要求したところ、被申立人は、その他手当は固定残業代である旨の確認書を従業員代表と締結しており、改定後は残業手当に組み込んだためその他手当は廃止すると述べた。

被申立人は、その他手当は固定残業代であると主張するが、残業手当からその他手当を差し引くことなく支給してきており、また、A 2 及び A 3 の賃金は日給制であったところ、旧賃金規程においては、固定残業代は月給制の乗務員に支給されると定められていることから、その他手当は固定残業代ではなく、皆勤手当の性質であると考えられ、その他手当の廃止も労働条件の不利益変更である。

そこで、申立人は、確認書の開示を要求したが、被申立人は、第 1 1 回団体交渉において、確認書の原本ではなく不鮮明な写しを持参し、ちらっと見せただけであった。

オ 以上のとおり、賃金制度改定は労働者に不利益を与えることになるにもかかわらず、会社の経営状態を示す資料も開示しないのであるから、このような被申立人の対応は、不誠実な団体交渉であり、労組法第 7 条第 2 号に該当する。

(2) 本件救済申立て後の対応

ア 被申立人が開示した B 2 営業所経営資料における運送原価について、B 2 営業所全体の経費が新車回送部門と貸切部門との売上に比例して按分されているが、貸切部門の賃金制度改定に係る団体交渉においては、貸切部門に限った収益を問題にすべきである。申立人は、第 1 6 回団体交渉において、運送原価の各勘定科目につき貸切部門の数字を明らかにするよう求めたが、被申立人は、その作業には時間と手間がかかるとして応じなか

った。しかし、貸切部門においては、燃料費や有料道路費は発生しておらず、また、旅費や航走費は極めて少額であるから、貸切部門に限った数字については、簡単な作業で計上できるはずである。

イ 賃金に関しては、会社全体の経営状況が明らかにされた上で交渉がなされるべきところ、何らかの加工がなされた会社経営資料ではなく、信用性がある資料、少なくとも決算期における損益計算書及び貸借対照表は開示されるべきであり、赤字決算の場合は決算報告書も出されるべきである。令和2年6月期の決算は赤字であったということだから、決算報告書の開示を求めたが、被申立人はこれも拒否している。

被申立人社長は、本件審問期日において、決算期の財務諸表を提示しない理由として、軽々に社外に出すものではないからと述べたが、申立人は被申立人の従業員が加入する労働組合であって社外ではない。仮に被申立人において何らかの差し支えがあるのならば、申立人に他に公表しないと約束させるなり、どうしても困る部分があるならその旨説明しその部分のみ非開示にするなりいくらでも方法はある。

ウ 以上のとおり、本件救済申立て後の団体交渉においても、被申立人が、被申立人の経営状況を示す資料を提示する等により具体的に説明した上で交渉に応じたということにはならず、不誠実団交の状態は依然として続いている。

2 被申立人の主張

(1) 本件団体交渉における対応

ア 被申立人は、従業員の生活安定等の観点から、早急に賃金制度改定を実施すべく、あっせんの申請や未払金の精算などを経た上で、賃金制度改定案を提示し、あっせん案にのっとり、申立人からの質問や要望にもできる限り丁寧に回答してきた。

また、被申立人は、何度も団体交渉に応じ、既に提示済みの額に比して組合員に有利な案を提示するなど、当初の案に固執することなく柔軟に対応し、交渉決裂する事態を避けようとしてきた。

イ 被申立人は、あっせん案第4項に基づく経営状況を示す資料として2月の概算を作成し、団体交渉において各項目の説明を行っている。2月の概算は、A2及びA3の売上額から2人の賃金及び賃金を除く原価、管理費を控除した概算利益を記載しており、2人の業務に係る収支を提示することで2人の貢献度とともに被申立人の利益の概算を示すことができたものと考えている。2月の概算の数値を見れば、被申立人が賃金制度改定案以上のものを引き出せる余裕はないことが分かるはずである。

申立人は財務諸表の提出を求めているが、財務諸表を提出するまでの法律上の義務はないと考えており、また、近年、ライバル企業の参入など被申立人の企業活動には予断を許さない状況にあることから、他部署の売上額や運送原価、利益などを従業員に開示することは、企業経営上好ましくないものであると判断し、2人の業務に係る収支を提示したものである。

2月の概算を示し各項目の説明を行ったことに対し、申立人からは利益の低さに不満がある旨の意見を受けたものの、その後は、団体交渉において説明等を求められることはなく、申立人の理解を得たと考えていた。

ウ 賃金制度改定案におけるA2及びA3の賃金は、比較表によれば改定前に比べ増額となっているところ、申立人は、比較表記載の残業時間に改定前と後とで違いがあり、また、賃金額を日給12,000円に基づき再計算すべきであると主張するが、新賃金規程において休日出勤の時間を残業時間に算入したことにより差異が生じているにすぎず、また、日給が12,000円ではないことは繰り返し説明したところである。確かに、給与明細書と作業明細書との関係が一目瞭然ではなく理解し難い面があったかもしれないが、団体交渉において、旧賃金規程に則したものであること等を繰り返し説明してきた。

賃金制度改定案は、様々な時期をとらえて旧賃金規程に基づく賃金と比較した資料を作成していたが、いずれも支給額は増加しており、不利益変更は認められず、改定には合理性がある。決算書を提示するまでもない。

エ その他手当は、固定残業代であるが、実際にはこれを残業手当より差し引かずに支給していたところ、新賃金規程の施行に伴い、その他手当を廃止し、残業手当として支給するとしたことは団体交渉においても説明している。

なお、申立人の要求に応じ、第11回団体交渉において、確認書の写しを提示している。

オ 以上のとおり、被申立人は、申立人の要求に丁寧に対応しており、本件団交における被申立人の対応は労組法第7条第2号に該当しない。

(2) 本件救済申立て後の対応

ア 2月の概算で、A2及びA3の稼働による被申立人の売上や概算利益を示すことができ、賃金制度改定について理解を得ることができると考えているが、経営状況を示す資料として、より広い範囲の枠で数値を示すことも合理的といえなくもないことから、本件調査期日において準備書面を提出し、2月の概算に対応する期間に係るB2営業所の経営状況を示した。これに対し、申立人から、独立採算制を採っていないのであれば会社全体の経営状況を示すよう求められたため、被申立人の置かれた状況を示すべく会社全体の損益計算書及び製造原価報告書を作成し、改めて準備書面に添付し提出した。

被申立人は、第16回団体交渉において、これら資料に基づき会社の経営状況を説明しており、賃金制度を支える被申立人の損益の状況や、賃金制度改定に合理性があることを十分に推察できると考える。しかし、申立人は、旅費や燃料費等の個々の経費の成り立ちに係る説明や、貸切部門のみの収支の提出を求めるなど細かい質問を繰り返した。申立人の求める個々の経費の成り立ちが、新賃金規程にどのように影響するのか不明であるし、貸切部門のみの収支については、被申立人においては以前より、いくつかの部署に共同で発生する経費については売上比で按分する方法を採ってきており、過去の経費を遡って仕分けを行う作業量は尋常ではないことから、それを行うために人員を割くことは不可能である。

イ 賃金制度改定は不利益変更にあたらない上、既に提出している会社経営資料は、旅費等の各経費を記載し決算書より詳しいものとなっていることから、決算書を提示するまでもない。

また、これまでの団体交渉において、被申立人は、資料を作成し、これに基づいて説明をしてきたが、申立人は、理解できない、不利益変更であると訴えるのみで、どういうところが分からないのか、どこが不利益変更なのかなど具体的に数値を示して交渉に臨まなかった。その結果、団体交渉は空転し、時間ばかりが経過したのであり、決算書の提示うんぬんの話ではないと思われる。

以上から、会社の経営状況を示す資料としては、既に提出してきた資料で十分であると考ええる。

ウ 以上のとおり、被申立人は、できる限り誠実に対応してきたものであって、被申立人の対応は、不誠実な団体交渉には全く該当しない。

3 当委員会の判断

(1) 本件団体交渉における対応

ア 労組法第7条第2号が、「使用者が団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと」を不当労働行為と定めたのは、使用者と労働者の代表者または労働組合とが、対等に労働条件等について交渉することを確保するためであるから、同号のいう団体交渉拒否には、使用者が、正当な理由なく団体交渉を行うことそれ自体を拒否することだけでなく、形の上では団体交渉に応じながら、不誠実な態度を取り、団体交渉の実を備えない場合も含まれると解される。

したがって、使用者は、団体交渉に応じる義務とともに、団体交渉において誠実に交渉に当たる義務を負う。

そして、誠実交渉義務は、労働組合の要求に対して合意や譲歩を行う義務ではないが、譲歩ができない場合には、交渉事項に関する労働組合の要求に対応して、使用者の主張及びその論拠を示し、合意形成の可能性を真摯に模索する義務であると解される。

イ また、本件においては、申立人と被申立人は、当委員会におけるあっせんにて、平成31年2月16日、「使用者は、賃金に係る団体交渉において、経営状況を示す資料を提示する等により具体的に説明し、十分に組合の理解が得られるよう努める。」との条項を含むあっせん案を受諾しており〔第3の4(1)〕、被申立人は、誠実交渉義務における互いに合意達成を模索する具体的方法として、賃金に係る団体交渉については、自ら積極的に経営状況を示す資料を提示することを約したといえる。

ウ(7) 第7回団体交渉における被申立人の行為について

被申立人は、第7回団体交渉において、2月の概算を交付したが、財務諸表の提出はしなかった〔第3の5(1)〕。被申立人が申立人に交付した2月の概算は、その内容からして、被申立人の経営状況を示す客観的かつ正確な資料とは評価できない。

しかし、前記第3の5(1)ウ認定のとおり、同交渉において、申立人が財務諸表の提出を求めた事実はないこと、被申立人の提示する賃金制度改定案が、被申立人の経営状況に照らし、それ以上の譲歩が難しいものであるのか否かが問題となってもいないことからすると、同交渉において被申立人が2月の概算以外の被申立人の経営状況を示す資料を提示しなかったことをもって、不誠実とまで評価することはできない。

(4) 第8回ないし第11回団体交渉における被申立人の行為について

第8回団体交渉では、申立人が、被申立人に対し、賃金制度改定案について、乗務歩合手当、残業代単価、その他手当、交通費及び無事故手当につき、具体的要望を述べた〔第3の5(2)ウ〕。

第9回団体交渉では、被申立人が、申立人に対し、申立人の具体的要望に対する回答をなした〔第3の5(3)イ〕。

この時点では、乗務歩合手当及び残業代の単価や無事故手当をいくりにするのかという協議がなされており、被申立人は、申立人の具体的要望について、一定の譲歩は示しつつも、

その全てには応じられないとの回答をしており、その理由として、利益率を考慮して限界まで出している旨述べた〔第3の5(3)ウ〕。

第10回及び第11回団体交渉でも、同様の協議がなされ、被申立人は、申立人の具体的要望の全てには応じられない理由として、可能な限り要求に応じる努力をしていること、会社経営を考慮限界に近い額を出している旨述べた〔第3の5(4)エ、(5)エ〕。

被申立人は、申立人から、2月の概算よりも詳しい資料の提出や説明を求められなかったことから、利益率を考慮して限界まで出していること、可能な限り要求に応じる努力をしていること、及び会社経営を考慮限界に近い額を出していることを裏付ける資料として、2月の概算以外の被申立人の経営状況を示す資料を提示しなかった〔第3の5(4)、(5)〕。

このような被申立人の行為は、申立人から、2月の概算よりも詳しい資料や説明を求められていなかったことを踏まえると、特段の事情がなければ誠実交渉義務には違反しないといえる。

しかしながら、本件では、被申立人は、あっせん案を受諾したことにより、賃金に係る団体交渉においては、自ら積極的に経営状況を示す資料を提示すべきであったのであるから、被申立人には、申立人からの求めがなくとも、賃金制度改定案に関する自らの主張の論拠となる資料を積極的に提示し、申立人の理解を得る努力を尽くすことが求められていた。

この点、被申立人は、2月の概算の数値を見れば、被申立人が賃金制度改定案以上のものを引き出せる余裕はないことが分かる旨主張するが、2月の概算は、A2及びA3の2人のみの売上高から両人に係る賃金支給額並びに売上比率で按分した運送原価及び管理費を差し引いた単月の資料〔第3の4(3)カ〕にすぎず、これにより被申立人の経営状況を理解することなどおよそ不可能である。

被申立人は、申立人の具体的要望の全てには応じられない

と回答するに際し、抽象的な説明を行うにとどまったというほかなく、自らの主張の論拠となる資料等を提示し、申立人の理解を得る努力を尽くしたとは評価できない。

よって、このような被申立人の行為は、誠実交渉義務に違反するものというほかない。

なお、本件では、被申立人が、非常に真面目に団体交渉に臨むものの、相手方の立場に立った物の見方に欠けるきらいがあるために、時に、申立人の意に沿わない言動をなして申立人側の怒りを買う一方で、申立人側には、A 2 及び A 3 の利益を守りたい一心ではあるが、不穏当な発言や威圧的な交渉態度を取る者があり〔第 3 の 3 (3)エ、(4)ウ、エ、4 (2)、5 (5)エ〕、これによって被申立人が萎縮してしまい、申立人と被申立人による団体交渉が立ちゆかなくなった結果、被申立人から当委員会に対するあっせん申請がなされ、あっせん案第 4 項には、双方が誠実かつ紳士的に真摯な団体交渉を行う旨の文言が加えられたという特殊な経緯が認められる。

また、被申立人の A 2 及び A 3 以外の工場貸切業務乗務員は、賃金制度改定案に同意したとの状況が認められるが〔第 3 の 5 (6)ウ〕、申立人は、不穏当な発言や威圧的な態度をもって、被申立人に対し、A 2 及び A 3 が、他の従業員とは異なる有利な賃金待遇を得ることを認めるよう強く迫るものの、合意形成の可能性を真摯に模索するような提案（被申立人に対し、2 月の概算以外の被申立人の経営状況を示す資料を提示せよと積極的に働きかけることなど）は、ほとんどしていない〔第 3 の 5 (2)～(5)〕。

上記状況を踏まえると、被申立人は、2 月の概算以外の被申立人の経営状況を示す資料を提示したところで、申立人が合意形成に向けた真摯な交渉をしてくれるとは期待できないと考え、第 1 1 回団体交渉の終了時点で、新賃金規程の施行について、申立人との合意形成に向けた努力を諦めてしまったものと推察され、新賃金規程の施行に踏み切ってしまったことについて、被申立人のみを非難することはできないが、

それでもなお、被申立人は合意達成の可能性を模索すべく誠実に交渉すべきであったから、かかる経緯の存在は、上記判断を左右しない。

エ また、被申立人は、賃金制度改定案は労働条件の不利益変更ではなく改定には合理性があるため、決算書の提示は不要であるとも主張する。

使用者は、賃金制度の改定に当たり、新旧賃金の比較のみならず、経営状況等を踏まえ、どのような要素、考え方にに基づき制度を改定し、今後の企業運営においてどのように制度を運営しようとしているのかについて、労働者にその論拠となる資料等を提示し、誠実に説明して理解を得るよう努力する必要がある。このことは、賃金制度改定が労働条件の不利益変更となるか否かにより左右されるものではない。2月の概算は、経営状況の説明資料に当たらないことは前記ウ(7)で判断したとおりであり、被申立人の主張は採用できない。

オ 本件団体交渉において、申立人は、その他手当の廃止についても労働条件の不利益変更である旨主張している。第7回団体交渉において、申立人がその他手当の廃止について抗議し、その理由を質問したところ、被申立人は、その他手当は固定残業代であり、その旨を示した確認書があること、賃金制度改定案では残業手当に組み込んだため廃止したことを回答している〔第3の5(1)オ〕。

その後、申立人が確認書の提出を再三要求した〔第3の5(1)カ、(4)ウ〕にもかかわらず、被申立人は第11回団体交渉において写しを提示したものの、提出には応じなかった。これに対し、申立人が不誠実団交である旨抗議したこと〔第3の5(5)イ〕が認められる。

被申立人が確認書の提出に応じられない理由を説明したとの疎明はなく、被申立人には、頑なに申立人が求める資料の提出を拒否する姿勢が見受けられる。被申立人のこのような対応が、円滑な交渉を阻害する要因の一つとなったものと思料されるが、被申立人が確認書の提出に応じなかったことのみをもって、そ

の交渉態度が不誠実であるとまではいえない。

カ 以上のことからすると、第6回団体交渉における賃金制度改定案の提示を経て、本件団体交渉は、第7回以降第12回に至るまで回数を重ね、被申立人は、申立人の要求に対し、基本給や手当額の増額を提案するなど一定の交渉及び説明を行い、譲歩も行っていることは認められる〔第3の5(5)ウ、(6)ア〕ものの、被申立人は、経営状況を示す資料を提示するとの条項を含むあっせん案を受諾した上で本件団体交渉に臨み、第9回ないし第11回団体交渉において、被申立人の経営状況を理由にそれ以上の譲歩ができないという主張をしながら、2月の概算以外の資料を、自ら積極的に提示するなどして、被申立人の経営状況を具体的に説明し、申立人の理解を得る努力を尽くしたとまでは評価できないから、本件団体交渉における被申立人の対応は、不誠実な団体交渉であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 本件救済申立て後の対応

ア 使用者による不当労働行為の成立が認められる場合であっても、命令交付の時点で、既に不当労働行為の影響が解消されているときは、救済の必要性がなく、その救済申立ては棄却すべきものと解される。そこで、前記(1)カで判断した不誠実な団体交渉の状況が既に是正され、救済の必要性が失われていると認められるか否かについて判断する。

イ B2営業所経営資料について

被申立人は、本件調査期日において、B2営業所経営資料を開示した〔第3の7(1)ア〕。第16回団体交渉において、申立人は、B2営業所経営資料には、貸切部門の運送原価について貸切部門では発生しない経費が記載されるなど実態と異なっているとして説明を求めたところ、被申立人は、B2営業所で生じた経費全体を貸切部門と新車回送部門の売上比により按分して計上している旨説明した〔第3の7(2)ウ〕。申立人が、貸切部門の収支が分からないとして、貸切部門に限った運送原価の提示を求めたところ、被申立人は、売上比により按分するのが

被申立人のやり方であり、部門別に経費を仕分けるには時間と手間がかかるとしてこれを拒否したこと〔第3の7(2)ケ〕が認められる。

被申立人が提示した部門原価一覧表の各勘定科目の金額は、B2営業所における運送原価を売上比で按分したものにすぎないが、被申立人はこのことについて、一般管理費は売上比で按分した旨の注釈を付していた一方、運送原価についてはその旨の記載をしておらず〔第3の7(1)ア〕、また、第16回団体交渉で、申立人から、部門原価一覧表の各勘定科目の記載が実態と異なるとの疑義を呈されるまで、B2営業所における運送原価を売上比で按分したことを説明しておらず、申立人が、B2営業所経営資料の部門別収支に不信を抱いたことは否めない。被申立人の経理上、従前から売上比で按分する方法を採っており、経費の仕分けに係る作業が膨大であるとの被申立人の主張は一定理解できるところであり、独立採算制を採用していない被申立人において、もとより作成されていない部門別の収支を示す資料を作成して提出するまでの必要はないが、いたずらに申立人の誤解を招かぬよう、経費を按分した旨の説明や按分方式を採る理由を添えて資料を提出する必要があるのはいうまでもない。

ウ 会社経営資料及び経営状況に係る説明について

第16回団体交渉で被申立人が提示した会社経営資料は、平成30年9月1日から令和元年8月31日までの期間における営業損益を示したものである。同資料は、被申立人が当委員会にB2営業所経営資料を提出したところ、申立人が、被申立人の会社全体の損益一覧表及び原価一覧表の提出を要求したことに応じて提出されたものであり、損益計算書には売上高から営業損益までが記載され、製造原価報告書には、旅費から雑費まで22の勘定科目の金額が記載されている〔第3の7(1)イ、ウ〕。

第16回団体交渉において、被申立人が、「経営資料で、余力があるかないかの説明をするということだったので。」と述

べたのに対し、申立人は、重ねて決算書の提示を求め、「こちらが請求してる資料は出しませんよと、それやったら県の労働委員会に言ってくださいということですか。」と述べたこと、また、被申立人が、会社経営資料により賃上げができる経営状況かどうか分かるのではないかと述べたのに対し、申立人は「勘定項目を1つずつ、分からんことは聞いていっているわけですよ。それをあなた方が答えるね、誠意でしょう。」と述べたこと〔第3の7(2)カ〕などの経緯をみれば、申立人が、被申立人の提出した資料から、被申立人の経営状況を判断可能か全く検討せず、勘定科目の成り立ち等の詳細な説明や決算書の提示に固執し、そのような申立人の交渉態度が、被申立人の経営状況についての実質的な説明や賃金制度改定に係る協議の進捗を阻む要因となったことも否めない。

申立人は、決算書の提示を求める理由として、何らかの加工がなされた会社経営資料では会社全体の経営状況が明らかにならない旨主張するが、会社経営資料は、被申立人の決算期における最終的な損益を示すものではないものの、被申立人における1年間の営業損益を開示したものと認められる。もとより、経営状況を示す資料は決算書に限定されるものではない。

また、申立人が、会社の決算とは別に、労働組合に誠実に説明するために、運送原価については貸切部門と新車回送部門で仕分けした額を示すよう求めたのに対し、被申立人は、個別の部門が赤字であっても賃上げができるということは、会社全体として経営を見ているからである旨述べたが〔第3の7(2)キ〕、これは、部門別の収支は賃上げの判断に影響しておらず、賃上げの可否を判断するための被申立人の経営状況を示すに当たっては、部門別に仕分けした額を提示する必要などないとの趣旨であると認められ、被申立人が独立採算制を採用していないことも加味すれば、かかる被申立人の説明には合理性がある。

さらに、被申立人が、会社経営資料の各項目について説明したことで、申立人は、会社全体の営業損益が約76万円の赤字であり、同期のB2営業所の営業損益が約624万円の赤字と

なる旨を確認している〔第3の7(2)コ〕。

エ 以上のことからすると、会社経営資料は、賃金制度改定に係る団体交渉において被申立人が賃上げができる経営状況か否かを示す資料と評価でき、被申立人は、かかる会社経営資料に基づき、その経営状況について具体的な説明をなしたものと評価できる。

オ よって、第16回団体交渉を終えた時点で、不誠実な団体交渉の状況は既に是正され、救済の必要性はなくなったと認めるのが相当である。

4 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、申立人及び被申立人の今後の交渉が円滑に進められるよう、以下のとおり、付言する。

被申立人には、申立人との団体交渉において、誠実な対応をなしたと評価されるためには、申立人側の考え、例えば、①被申立人が、真実、客観的資料に基づき作成した資料であっても、その元資料をも開示されなければ、申立人としては、作成された資料の信用性を容易に認められないこと、②被申立人が、真に組合員を含む従業員の利益を考えてなした行為であっても、被申立人が組合員には損失を与えていないと述べるだけでは足りず、組合員の利益が損なわれていないことを示す客観的かつ具体的資料の提示が必要であること、③被申立人が有する資料を申立人に開示しないことに一定の理由があるとしても、その理由を説明することなく、開示を拒むという結論のみ伝えれば、申立人は、被申立人の説明を信用し難いと判断すること等を踏まえ、被申立人側の考えや説明手順に拘泥せず、申立人の意見を聞いて、柔軟に交渉を進めるよう留意されたい。

申立人には、被申立人との団体交渉において、組合員の利益を守るという目的をもってしても正当化しきれない威圧的な言動が繰り返し認められ、これが被申立人を困惑、萎縮させ、円滑な交渉を阻害した面は否めないから、常に紳士的な交渉態度を取ることを留意されたい。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

令和3年12月23日

兵庫県労働委員会 印

会長 米田耕士 印