

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成27年不第66号事件について、当委員会は、平成29年5月23日第1682回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同小西康之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被 申 立 人 Y 1 会 社 は 、 申 立 人 X 1 組 合 が申し入れた、労働者供給契約に基づき申立人組合が被申立人会社に供給している日々雇用労働者の平成27年度の賃上げを議題とする団体交渉に、会社回答の裏付けとなる資料を示し、理由を説明する等して、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

貴組合の申し入れた、労働者供給契約に基づき貴組合が当社に供給している日々雇用労働者の平成27年度賃上げを議題とする団体交渉に当社が誠実に応じなかったことは、東京都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留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

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

申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）は、平成15年に厚生労働大臣の許可を受け、複数の事業主との間で労働者供給契約を締結し、各事業主の求めに応じて、組合員である日々雇用労働者を供給している。

17年3月、組合と被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）とは、労働者供給事業の実施について合意し、労働協約を締結し、以後組合は、会社に対し、組合員である日々雇用労働者（以下「労供組合員」という。）を供給してきた。

27年4月14日、組合は、会社に対し、労供組合員の労働条件改善について団体交渉を申し入れた。

4月21日、5月21日及び6月10日に団体交渉が開催され、組合が会社に供給している労供組合員の27年度の賃上げについて協議が行われた。

本件は、4月21日、5月21日及び6月10日に行われた団体交渉（以下、3回の団体交渉を併せて「本件団体交渉」という。）に、会社が応ずる義務が

あったか否か、及び応ずる義務が会社にあった場合、会社は、誠実に対応したか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 組合が労働者供給契約に基づき会社に供給している労働者の賃金改定について、会社の経営状況や回答の根拠資料を示すなどして、誠実に団体交渉に応ずること。

(2) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人会社は、運送業を営む株式会社で、首都圏の建材店や建設現場にセメントや化成品を運搬している。本件申立時である平成27年7月当時の従業員数は、37名である。

会社には、建設資材メーカー部門（以下「本件事業部門」という。）のほか三つの事業部門がある。各部門は、顧客により区分されており、それぞれの部門が、運送業務を行っている。本件事業部門に所属する正社員は18名程度で、そのうち運転業務に従事する者は約15名であった。

【乙11、審p106】

(2) 申立人組合は、12年11月1日に結成され、申立外A2組合（以下「A2組合」という。）の組合員のうち、原則として関東地方の建設業、セメント・生コン産業及びトラック運輸産業等で働く労働者で組織されたいわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は約200名である。

2 会社と組合との間の労働者供給契約に関する労働協約

(1) 組合は、15年に職業安定法第45条による厚生労働大臣の許可を受けて、複数の事業主との間で労働者供給契約を締結し、各事業主の求めに応じて、労供組合員を各事業主に供給している。

労供組合員は、組合と会社とが締結した後記(2)の労働者供給契約に基づいて会社に供給され、会社と労供組合員との間で締結された1日単位の雇用契約の下で労働し、賃金を受け取っている。

【甲17】

(2) 会社と組合とは、17年3月28日、労働者供給事業の実施について合意し、労働者供給契約（以下「本件供給契約」という。）を含む以下の内容の労働協約を締結した。

第1条 会社は、随時組合により組合の組合員の供給を受け使用することができる。

第2条 組合は、組合員を会社に供給した代償を一切求めない。

第3条 基本賃金、諸手当、勤務時間、その他の諸条件は、その都度会社・組合協議して決める。

第4条 業務内容

トラック運転手

第5条 不就労（解約）手当

会社に帰すべき事由によって組合の組合員が就労できなくなった場合は、基本給の60%を解約手当として会社が支払うものとする。

第6条 賃金に関する付帯条件

組合の組合員が正当な理由なく就労放棄とみなされる場合、会社・組合協議の上、賃金を支給しないことがある。

第7条 賃金の支払方法

組合の組合員の賃金は、会社が組合の組合員に直接支払うものとする。

第8条 交渉権

組合の組合員の労働条件に関する交渉権は、全て組合に属する。

第9条 事故処理

組合の組合員が就労期間中に起こした事故は、会社の責任で処理する。組合及び組合の組合員は刑法上の処分以外は免責とする。会社は事故防止共済費（1就労日当たり200円）を組合に支払う。

組合は事故防止付則による見舞金を支払う。

第10条 業務上災害の取扱い

1. 組合の組合員が就労時間中又は就労のための途上で受けた、

業務上傷害、疾病等の災害については、適法の労働者災害補償保険（以下労災保険という）を会社の責任で適用する。

2. 会社は組合の組合員が労災保険の休業補償給付の受給対象となったときで、やむを得ず立替払を要請したときは、給付額の範囲内で立替払をするものとする。

第11条 労災の場合の法定外補償

組合は、組合の組合員が労働災害で休業4日以上の場合、休業の当初3日間に対し基本賃金の8割相当額3日分を本人又は相続人に給付する。

第12条 社会保険

会社は、組合から供給された組合員に対して、社会労働保険を適用する。詳細は、会社・組合協議して決める。

第13条 この協約は、2005年4月1日から有効として、その期間は1年とする。

この協約の改廃の申出がない場合は、自動的に更に1年間有効とする。

ただし、有効期間内であっても、会社・組合いずれか一方、また、双方の発議によって改定することができる。

【甲2】

- (3) 労働協約締結日と同日である17年3月28日、組合と会社とは、上記労働協約第3条の労供組合員の労働条件について覚書を交わした。覚書の内容は以下のとおりである。

1. 賃金

- (1) 基本賃金 時給 1,750円/時とする

日給 14,000円/日とする

60歳以上の組合員が就労した場合基本日額の85%とする。

- (2) 支払日 会社事業所規定日締め、会社事業所規定日払い

2. 勤務条件

- (1) 就労場所 会社事業所東京建材センター

- (2) 従事する業務 小型トラックによる貨物運送業務
- (3) 就労時間 始業時間 8時
終業時間 17時
昼休み 12時～13時 60分間
- (4) 休日 日曜、祝祭日
3. 諸手当
- (1) 時間外勤務手当 時間単価×超過時間×1.25
- (2) 通勤費 支給しない。
4. 社会労働保険 会社は健康保険、雇用保険、労災保険を適用する。
5. 契約期間 2005年4月1日～2006年3月31日

【甲3】

(4) 雇用保険の日雇労働求職者給付金

労働者が、雇用保険の日雇労働求職者給付金を受給するためには、日雇労働被保険者手帳（以下「日雇手帳」という。）の交付を受け、前月までの2か月間で計26日以上日雇仕事をしたという実績が必要である。労働者は、働いた日ごとに日雇手帳へ雇用主から雇用保険印紙の貼付を受け、日雇手帳に雇用保険印紙が2か月で26枚以上貼られていれば、翌月に失業の状態にあることが認められた場合に日雇労働求職者給付金を受給することができる。

【乙18～21】

3 会社における労供組合員の就労実態

- (1) 本件申立時、組合から会社に供給されている労供組合員は、A3（以下「A3」という。）及びA4（以下「A4」という。）の2名である。

なお、このほかに、会社には、正社員である組合員が1名おり、組合員3名は、本件事業部門で運転業務に従事している。

本件申立時、会社において、A3又はA4のうち1名が就労することもあれば、正社員が有給休暇を取得する等して正社員の車両が空いた場合に、両名が同時に就労することもあった。

A3及びA4の26年4月から27年3月までの間（本件団体交渉の直近1

年間) の、1 か月の平均就労日数及び給料の総支給額の平均は、以下のとおりである。

- ① A 3 就労日数 約18日
給料の総支給額 約32万円
- ② A 4 就労日数 約12日
給料の総支給額 約23万円

【甲11・17、乙1、審p106】

- (2) 本件供給契約締結後の18年から26年までの春闘交渉において、会社は労供組合員の賃上げに応じたことはなかった。

4 27年春闘

- (1) 組合は、例年春闘交渉を開始するに当たり、労使関係のある企業に呼び掛けて統一要求と交渉日程に関する説明会を開いており、説明会には12社から13社が出席している。上記説明会には、会社のB 1 社長(以下「社長」という。)も出席しており、27年2月9日に開催された27年春闘の統一要求に関する説明会にも社長が出席した。

2月9日に開催された説明会で、組合は、出席した各企業に、A 2 組合名義の「2015年春闘中央統一要求」(以下「2015春闘中央統一要求」という。)及び組合名義の「15春闘X 1 組合統一要求書(セメント・生コン産業)」(以下「2015春闘X 1 組合統一要求」という。)を交付した。2015春闘X 1 組合統一要求の宛先欄は「 様」、日付欄は「2015年2月 日」と記載されており、名宛人及び発行日を書き込む形式となっていた。

2015春闘中央統一要求には、組合員一人一律35,000円の賃上げを27年4月から実施すること、労供組合員については正社員との均等待遇を考慮して賃金を引き上げること、夏冬一時金について年間協定を交わし支給すること等の要求事項のほか、春闘交渉は2月中旬から開始し3月中旬解決を予定していること、具体的なスケジュールは各支部と協議して決定するよう求めること等が記載されていた。

2015春闘X 1 組合統一要求には、①組合員一人一律35,000円の賃上げを27年4月から実施すること及び年間一時金は150万円とすること、②労供組合員の賃金を日額2,000円引き上げ支給すること、③労供組合員についても

均等待遇の原則に基づき夏冬一時金を支給すること、④労供組合員については、2か月間で26日の就労日数を最低保障すること等の要求事項のほか、春闘の第1回団体交渉については「2月16日（月）～」、第2回団体交渉については同月「23日（月）～」、第3回団体交渉については「3月2日（月）～」及び最終の団体交渉については同月「9日（月）～」の日程で行うこと、3月中旬までに解決できない場合はストライキを含む行動を実施することになること等が記載されていた。

なお、組合は、25年春闘時に、25年3月4日付「統一要求書」（以下「2013春闘X1組合統一要求」という。）を会社に交付しているが、2013春闘X1組合統一要求の宛先欄は「 代表取締役 様」と記載されており、名宛人たる企業名及びその代表者名を書き込む形式となっていた。

また、組合は、26年春闘時には、26年2月付「14春闘統一要求書」（以下「2014春闘X1組合統一要求」という。）を会社に交付しているが、2014春闘X1組合統一要求の宛先欄は「 代表取締役 様」、日付欄は「2014年2月 日」と記載されており、名宛人たる企業名、その代表者名及び発行日を書き込む形式となっていた。

2013春闘X1組合統一要求、2014春闘X1組合統一要求及び2015春闘X1組合統一要求の三つの要求書には、本年4月から一律35,000円の賃上げ、年間一時金150万円の支給、労供組合員については賃金日額2,000円の引上げ等の要求が記載されていた。

2013春闘X1組合統一要求で、組合は、25年4月から高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律が施行されることに言及した上で「60才以後の不合理的な格差を撤廃すること。」を求めているが、2014春闘X1組合統一要求と2015春闘X1組合統一要求の要求事項には記載されていない。

2014春闘X1組合統一要求で、組合は、26年4月から消費税が3%増税となることに言及し、「燃料費の値上がりを反映した通勤費の見直しを行うこと。」を求めているが、2013春闘X1組合統一要求と2015春闘X1組合統一要求の要求事項には記載されていない。

そのほかにも、2013春闘 X 1 組合統一要求、2014春闘 X 1 組合統一要求及び2015春闘 X 1 組合統一要求の三つの要求書の形式や内容には、違いがある。

【甲4～5・15～17、乙20、審p8～9・20～22・49・50・61～62・93～96】

(2) 27年2月下旬から3月下旬にかけて、組合と会社との団体交渉が複数回開催され、組合側は、会社の正社員である組合員1名のほか会社の従業員でない組合員が、会社側は社長が、それぞれ出席した。団体交渉では、正社員の賃上げ及び一時金ないし手当の支払について交渉が行われ、労供組合員の賃上げについては交渉対象となっていなかった。

この間の交渉において、組合と会社とは、正社員の賃上げ及び一時金の支給等について、27年度の賃上げは行わないものの、7月の賃金支払時に臨時手当を支給する方向で話し合い、これを踏まえて、組合は、27年3月25日付協定書案（以下「協定書案1」という。）を作成した。協定書案1の協定の当事者欄には、会社と組合とが記載されていた。

協定書案1には、(i)今年度の賃上げは行わない、(ii)27年7月度賃金において、勤続15年以上の正社員に11,000円、勤続5年以上15年未満の正社員に7,000円、勤続5年未満の正社員に4,000円をそれぞれ臨時手当として支給する、(iii)臨時手当について、会社は、年末においても同様の措置を図ることを確認した、金額については、組合と協議するものとする旨等が記載されていた。

この提案を受けた会社は、協定書案1の(iii)の「確認した」との表記を二重線で消して、「検討する」と書き込んだ。

その後、新たな内容が盛り込まれるなどした「27年4月 日」付協定書案（以下「協定書案2」という。）が、組合から会社に提示された。協定書案2には、(i)㉞今年度の賃上げは行わない、㉟労働者の実質賃金が大幅に減少している事実が明確になっているにもかかわらず組合員の生活維持に必要な賃上げ・一時金回答ができなかった点について、会社は、組合と組合員に陳謝する、㊱会社は今後、経営の現状に関する必要な情報を開示し、組合の年収要求実現のための行動計画を、労使で協議していくことを約束する、(ii)27年7月度賃金において、勤続15年以上の正社員に11,000

円、勤続5年以上15年未満の正社員に7,000円、勤続5年未満の正社員に4,000円をそれぞれ臨時手当として支給する旨等が記載されていた。協定書案2の協定の当事者欄には、会社と組合とが記載されていた。

4月10日、会社は、組合に対し、協定書案2について、(i)㉞の内容について確認する、㉞について、今年度の賃上げを行わないことにつき、遺憾の意を表すに改める、㉞の内容について確認しない、(ii)の内容について確認する旨回答した。

【乙2～4・15の1・20、審p21～22・62～64・105】

- (3) 4月14日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「4月14日付申入書」という。）を提出した。4月14日付申入書には、27年春闘に当たり、組合要求のうち労供組合員の労働条件改善に対する会社の回答はゼロ回答であるので団体交渉を申し入れる、交渉により解決に至らない場合はストライキを含む団体行動を実施する、要求事項は労供組合員の労働条件改善及びその他関連事項についてである旨等が記載されていた。

【甲6、審p23～25・64～65】

- (4) 4月21日、団体交渉が開催され、組合側はA5書記長（以下「書記長」という。）及びA6書記次長（以下「書記次長」という。）が、会社側は社長が、それぞれ出席した。

その席上で、会社は、春闘交渉は、既に終わり、その結果は協定書案にまとめられたはずだが、従前の交渉事項はどうなったのか、また、何について交渉を再開するのかと述べると、組合は、統一要求書に記載してある、何故、回答しないのかと述べ、労供組合員の賃上げを要求した。

会社が、それには応ずることができないと回答すると、組合は、労供組合員は9年間賃上げがなく、消費税の増額により実質賃金が減少しているとして、労供組合員の賃上げの実施を申し入れた。

これに対し、会社は、労供組合員については稼働日数や労働時間が増えるよう配慮して配車を組んでいる、労供組合員の賃金は正社員と比較して高い、稼働日数と労働時間は増えて賃金総額は増えているが荷主が払う運賃は変わっていないので売上げは増えていない、消費増税や燃料高騰分の補填にも応じてもらえないなどの理由を示して、賃上げの余力はないと回

答した。

組合が、荷主から支払われる1台当たりの月額運賃を教えてほしいと述べると、会社は、固定で月額50万円で変わっていないと答えた。

また、組合が、運賃交渉を行っているのかと質問すると、会社は、「運賃交渉は行っているが、引上げについては逃げられてしまう。」と答えた。組合は、運賃が上昇しないのは、経営能力が低いからである旨を述べた。

一方、会社は、賃上げに関して、運賃のことのみに問題としているが、組合所属の日々雇用労働者は、仕事のやり方に問題がある旨を述べ、組合は、他の従業員も事故を起こすことがあるだろうと述べた。

そして、組合は、賃上げ余力があるか否かを確認し判断するための経営資料の提出を会社に求め、会社は、検討すると述べた。

【甲14・17、乙15の1、審p25・65～67・96】

- (5) 4月21日、団体交渉終了後、組合は、会社に対し、申入書をファクシミリで送付し、次回の団体交渉においては、会社の経営状態を示す具体的な資料を基に賃上げの余地や可能性がどの程度あるのかを協議する必要があるとして、⑦貸借対照表及び損益計算書（過去2年分）、⑧部門別の車両台数、売上高、運送原価、人件費総額の過去5か年の推移、⑨運転手の部門別平均年収の過去5か年の推移、⑩高速道路料金、燃料代の過去5か年の推移（以下、⑦から⑩までを併せて「4点の資料」という。）を提出するよう求めた。

【甲7】

- (6) 4月24日、会社は、組合に対し、「各年度の損益表をお送り致します。」と書き添えた表（以下「損益表」という。）をファクシミリで送付した。

損益表には、24年度から26年度までの各年度の、売上金額（24年度は586,000円、25年度は658,000円、26年度は685,000円）、減価償却、燃料費（24年度は85,000円、25年度は96,500円、26年度は79,000円）、修繕費／タイヤ代（24年度は37,000円、25年度は38,000円、26年度は32,000円）、土地賃貸料、租税公課、保険料（24年度は7,730円、25年度は7,949円、26年度は8,400円）、道路使用料（24年度は27,000円、25年度は37,000円、26年度は42,500円）、管理費、給料（24年度は333,000円、25年度は337,000円、26

年度は352,000円)、雇用労働保険(24年度は7,886円、25年度は8,753円、26年度は8,858円)、法定福利費(24年度は46,241円、25年度は48,666円、26年度は51,524円)、旅費交通費、損益(24年度は-62,295円、25年度は-20,606円、26年度は-3,720円)等が記されていた。

【甲8、審p27～29・34・67～68・77・81～82・102・106・111】

- (7) 4月27日、組合は、会社に対し催告書を提出した。この催告書において、組合は、㊦損益表がファクシミリで送られてきた、㊧損益表はおそらく車両1台当たりの売上げ等を示すものであると推測されるが、注釈もないので、損益表により何が理解できるか分からない、㊨損益表は、稼働日数と労働時間は増えて賃金総額は増えているが、荷主が払う運賃は変わっていないので売上げは増えていない、消費増税や燃料高騰分の補填にも応じてもらえないから賃上げの余力はないという4月21日の団体交渉における会社の回答を裏付ける資料とはいえず、労供組合員の賃上げ余力がどの程度あるかについて協議するに足りる資料とは到底いえないとして、改めて、4点の資料を提出するよう求めた。

【甲9】

- (8) 5月1日、会社は、組合に対し、回答書(以下「5月1日付回答書」という。)を提出した。この回答書には、㊦損益表は、当該労供組合員が就労している本件事業部門における各年(24年から26年まで)の売上げ及び経費の1台当たりの平均(当該事業部門の全ての台数である15台での売上げと経費とを15で除したもの)の推移である、㊧損益が良くなってきていることが認められるが、26年の労供組合員の1日当たりの平均賃金は18,240円(日々雇用労働者の総支払金額を雇用保険印紙の総貼付枚数で除したもの)なので、仮に、1か月に週40時間の労働時間数を堅持する形として20日就労すると、労供組合員の1か月当たりの平均賃金は、364,800円となり、損益表の給料よりも高額となる、㊨昨今の石油価格情勢は、灯油、軽油価格上昇が通告されている状況であり、同部門における経営の不透明感、不安定感は明らかであり、賃上げは不可能であると判断した旨が記載されていた。この損益表は、総勘定元帳等を基に作成されたものであった。

なお、前記2(4)のとおり、雇用保険印紙は、働いた日ごとに貼付される

ので、貼付された保険印紙の枚数が、就労日数を示すものとなる。

また、5月1日付回答書には、申立外C1 会社が作成した27年4月27日付「石油製品価格情勢について」と題する資料が添付されていた。同資料には、ドバイ原油の価格が26年12月以来の高水準となっていることや、今後の原油価格の予想、27年5月以降の販売価格がリットル当たり5.5円前後値上げとなること等が記載されていた。

【甲10、審p26～27・68～71・81～82・102・104・106・111】

(9) 5月12日、組合は、会社に対し、団体交渉申入書（以下「5月12日付申入書」という。）を提出した。5月12日付申入書には、5月1日付回答書では、1か月に20日就労すれば労供組合員の月額賃金が364,800円とあり、損益表に記載されている全運転手の平均給料と比較して高額であると主張しているが、組合が、組合員の勤務表を基に集計したところ、会社が主張するような高額な数字を算出することができなかったとして、A3とA4の26年（26年1月～同年12月）及び26年度（26年4月～27年3月）の賃金を集計したもの（各人各月の就労日数、日々雇用賃金総支給額等。26年のA3の場合、共済金200円込みの日々雇用賃金日額平均18,050円、就労平均日数17日、月額平均310,870円、26年のA4の場合、共済金200円込みの日々雇用賃金日額平均18,327円、就労平均日数11日、月額平均204,650円、26年度のA3の場合、共済金200円込みの日々雇用賃金日額平均18,040円、就労平均日数18日、月額平均327,722円、26年度のA4の場合、共済金200円込みの日々雇用賃金日額平均18,805円、就労平均日数12日、月額平均233,502円）等が記載されていた。

また、4点の資料は労供組合員の賃上げ余力の有無について協議する上で不可欠であるとして、改めて提出を求めること、並びに、団体交渉の要求事項として、労供組合員の労働条件改善及びその他関連事項の記載があった。

【甲11、審p32～33・96～98】

(10) 5月21日、団体交渉が開催され、組合側は書記長、書記次長及びA4が、会社側は社長が、それぞれ出席した。

組合は、損益表や5月1日付回答書では経営の実情からみて賃上げの余

力があるのか否か判断できないとして、改めて4点の資料を提出して交渉するよう求めるとともに、労供組合員の賃金が正社員より高いとの会社の主張は事実と反していると述べた。

会社は、経営資料の提出はできないと回答するとともに、損益表には、組合員が就労している部門の車両1台当たりの原価計算を提示しているので、賃上げ余力について理解できるはずであると述べた。

組合が、賃上げできない理由を問うと、会社は、労供組合員の1日当たりの賃金単価が高いこともあり、顧客との契約条件を見直さない限り赤字の継続が見込まれるため賃上げが困難であると答えた。

また、組合は、会社が、労供組合員の賃金水準が正社員より高いと主張しているが、労供組合員は月によって就労日数にばらつきがあり、平均月額賃金が正社員より高い結果になっていないと述べた。それに対し、会社は、損益表の原価計算と比較すれば労供組合員の賃金が高いことは明らかであると述べたところ、組合は、日々雇用労働という雇用形態は、不安定であるため金額が高いことは仕方がないと述べ、他の会社では「印紙に配慮してくれている。」とも述べた。

そして、組合は、今まで賃上げが行われたことはなかったのであるから、月額50円でも100円でも上げてほしいと述べた。また、A4は、会社の正社員が労働災害で休業した時に、組合が会社のために、会社の要望を受けて組合内で人繰りして、A4とA3の二人を供給していたのであるから賃上げについても考慮してほしいと述べ、会社は、賃上げについて1週間ほど検討して回答すると述べた。

【甲14、乙15の2・20、審p15～17・33～34・70～74・96・103】

- (11) 5月28日、会社は、組合にファクシミリを送信し、労供組合員の月額賃金を50円賃上げする旨を回答した。

【甲12、審p74・99・109～110】

- (12) 6月3日、組合は、会社に対し、団体交渉申入書（以下「6月3日付申入書」という。）を提出し、50円賃上げするとの会社の回答は組合要求に歩み寄ったものと評価しているが、同業他社では直近3年間の賃上げが200円から500円で交通費の引上げもあることからみて依然として低額である、

更に上積みした有額回答を求めるとして、労供組合員の労働条件改善等について団体交渉を申し入れた。

【甲13、審p35～36】

(13) 6月10日、団体交渉が開催され、組合側は書記長、書記次長及びA4が、会社側は社長が、それぞれ出席した。

組合が、賃上げの額を50円とした理由について説明を求めたところ、会社は、組合が日額50円でも上げるよう求めたからであると述べた。

組合は、50円とした計算根拠を説明するよう求めたところ、会社は、組合の具体的要求に応じたのであり、部門が赤字であり、特段、賃上げの計算根拠があるわけではないと述べた。

さらに、組合が、団体交渉の場であるから、具体的な根拠や資料を提示してほしいと述べると、会社は、損益表で説明したとおり、会社には賃上げの余力がないところ、組合要求の50円の賃上げに応じたのであるから、それ以上に50円を基礎づける根拠や資料はないと述べ、50円の賃上げが会社の経営に及ぼす影響等について説明することもなかった。

組合は、要求する資料を提出せず賃上げの根拠を説明しないのであれば、不誠実団体交渉に当たると述べた。会社は、既に提出している損益表を見れば、組合員が就労している部門は赤字であり、賃上げ余力がないにもかかわらず、今回賃上げを行っていることは明らかである、賃上げ余力の判断に当たっては当該部門の収益を根拠とすればよいからこれ以上の資料は不要である、仮に組合員が就労している部門において黒字を計上し、他の部門が損失を計上している場合、同様の回答をしたならば、納得できないはずである、賃上げ回答の根拠は、賃上げ余力はないものの5月21日の団体交渉でA4から要求のあった人繰りの苦労に対する配慮であると述べた。

組合は、このままでは不当労働行為事件として申し立てざるを得ないと述べ、会社は、どうぞやってくださいと述べた。

【甲14、乙15の3、審p33・74～78・99～100・109～111・113～115】

5 本件不当労働行為救済申立て等

(1) 27年7月27日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て

を行った。

(2) 本件審査手続において、以下の事実が明らかになった。

① 会社は、過去に、組合に対し、貸借対照表や損益計算書を示したことがあったが、その結果、情報が流出するなどの事態に至ったことはなかった。

【審p107～109】

② 損益表の売上金額には、倉庫の管理業務での売上げも含まれており、損益表の給料には、管理業務に従事している人の給料も含まれている。

【審p81～83・106】

③ 本件団体交渉当時、会社全体では、黒字であった。

会社の正社員数は、27年1月に32名だったが、同年4月には34名、5月及び6月には35名、本件申立時である7月には37名、12月には42名となり、1年間で約30%増加している。

【乙11、審p101～102】

(3) 本件審査手続において、会社は、27年1月から12月までの間の月ごとの会社の正社員の1日当たりの平均賃金（年間平均賃金は日額12,838円）、正社員数、賃金総額及び平均稼働日数を記載した「1日当たりの平均賃金の計算表（平成27年1月～12月）」を証拠として提出した。

【乙11・審p31・46～47・57・100～101・111】

第3 判 断

1 会社が本件団体交渉に応ずる義務があったか否かについて

(1) 被申立人会社の主張

① 本件団体交渉においては、団体交渉事項が特定されておらず、会社には団体交渉応諾義務はなかった。

ア 4月14日付申入書や5月12日付申入書の要求事項は、労供組合員の労働条件改善及びその他関連事項についてとなっているが、労働条件や関連事項の範囲や対象は極めて多岐にわたるため、これらの申入れや交渉の経過から、組合が何を交渉事項として要求しているのか分からない。

イ 2015春闘X1組合統一要求は、宛名や日付が空欄で、多数の企業を

対象としたものであり、内容に毎年変化がなく、本件団体交渉の内容との乖離が著しい等の事情を踏まえると、2015春闘X1組合統一要求の内容や交付自体が儀礼化・形骸化していたことは明らかである。

ウ 2015春闘X1組合統一要求に関する団体交渉は、遅くとも平成27年3月9日には終了（又はストライキに移行）することが予定されており、最終団体交渉から1か月以上が経過した4月14日になって新たな団体交渉申入書を送付し団体交渉開始を要求することなど通常は考えられず、2015春闘X1組合統一要求に関する団体交渉と本件団体交渉とは、全く別個のものであり、2015春闘X1組合統一要求により、交渉事項が特定されていたとはいえない。

以上のとおり、組合が何を交渉事項としているのか不明であり、会社に団体交渉に応ずる義務はなかった。

② 組合の最終的な目的は賃上げ等ではなく、労供組合員の派遣先の確保、すなわち労供組合員が日雇労働求職者給付金を受領できるよう1か月当たり13日分の派遣先を確保する必要があった（13日就労すれば13枚の雇用保険印紙が貼付される。）ため、5月21日の団体交渉で組合は印紙についての配慮を求めた。会社が、組合の要求する日額50円の賃上げに応ずると回答しても、組合は交渉態度を全く軟化させず、経営資料の開示を要求した。その理由は、労供組合員の派遣先、すなわち雇用保険印紙の確保が組合の最大の目的であったからであり、そのための交渉の場として利用しようと考えた団体交渉が、会社が組合の要求する50円の賃上げに応ずることにより終わってしまうのを避けるためである。

しかしながら、労供組合員の派遣先の確保は、団体交渉の交渉事項には入っていない。また、労供組合員の派遣先は、組合の責任と権限において確保すべき事項であり、これを会社の団体交渉事項とすること自体が不当かつ不適切であるから、会社は、労供組合員の派遣先の確保に関して団体交渉に応ずる義務はない。

それにもかかわらず、会社は、団体交渉に誠実に応じてきた。

(2) 申立人組合の主張

① 会社は、組合が何を交渉事項に定めているのか分からないなどと主張

しているが、組合は、2015春闘X1組合統一要求で、労供組合員について具体的に月額2,000円の賃上げをすること等を明確に申し入れている。ところが、会社が具体的な回答を行わなかったため、組合は、改めて団体交渉を申し入れ、27年4月以降、3回の団体交渉が行われた。

会社も、上記のような組合の具体的な要求を理解して、27年4月以降3回の団体交渉に応じていたことは、一連の経過と労使間の往復書面において明白である。

- ② 組合が会社から50円の賃上げ回答を受けても、交渉態度を全く軟化させず、引き続き経営資料の開示を強行に求め続けた理由は、労供組合員の派遣先の確保を最大の目的としていたからにはほかならないとの会社の主張は、争点とは無関係な会社の独善的な推測にすぎない。

(3) 当委員会の判断

- ① 会社は、団体交渉事項が特定されておらず、団体交渉応諾義務がなかったと主張するので、以下検討する。

ア 4月14日付申入書には、27年春闘に当たり、組合要求のうち労供組合員の労働条件改善に対する会社の回答がゼロ回答であるので団体交渉を申し入れると記載されている（第2、4(3)）ことから、4月14日付けで組合が会社に申し入れた団体交渉の要求内容は、2015春闘X1組合統一要求にある労供組合員の賃上げ等、労働条件に関する要求事項についてのものであることは十分理解できる。しかも、4月21日の団体交渉において、社長は、団体交渉事項が何であることを確認し、組合が、労供組合員の賃上げ要求であることを特定し、明らかにした上で協議に入っている（第2、4(4)）のであるから、交渉事項が特定されていなかったとはいえない。

さらに、組合は、4月21日の団体交渉後に会社に提出した4月21日付けの申入書では、賃上げの可能性等を協議するため、会社の経営状態を示す具体的な資料の提出を（第2、4(5)）、5月21日の団体交渉前に会社に提出した5月12日付申入書でも、賃上げ余力の有無について協議するため資料提出を求め（同(9)）、6月10日の団体交渉前に提出した6月3日付申入書では、労供組合員の賃金を50円上げるという会社

回答に更なる上積みを求め団体交渉を申し入れている（同(12)）のだから、労供組合員の賃上げが本件団体交渉の議題として特定されていたことは明白である。

イ 会社は、2015春闘X1組合統一要求は宛先や日付が空欄で、内容に毎年変化がなく、儀礼化・形骸化していたと主張する。

会社が受領した2015春闘X1組合統一要求の宛先企業名、代表者氏名及び日付が空欄のままであったとしても、会社は、会社の代表者が出席した説明会において同書面を手交され、その内容について説明も受けているのであるから、会社が同書面の名宛人となっていることは十分認識することができたはずである。また、2014春闘X1組合統一要求及び2013春闘X1組合統一要求をみると、賃上げ要求額など2015春闘X1組合統一要求と共通するところもあるが、法律改正や消費税の動向等を見据えたその年独自の要求事項も存在しており（第2、4(1)）、内容に変化がないとはいえない。そして、組合と会社とは、説明会の後、2015春闘X1組合統一要求で示された日程にほぼ沿って27年2月下旬から3月下旬にかけて同要求に係る事項について団体交渉を複数回行っている（第2、4(1)(2)）のであるから、統一要求が儀式化・形骸化していたということはできない。

ウ 会社は、2015春闘X1組合統一要求は、遅くとも27年3月9日には終了（又はストライキに移行）することが予定されており、4月14日になっての新たな団体交渉申入れは考えられないとも主張する。

しかし、組合と会社とは、2015春闘X1組合統一要求に係る27年2月下旬から3月上旬にかけて行われた団体交渉を踏まえ、正社員の賃上げ及び一時金等について、協定を締結するための協定内容を取りまとめるべく、協定書案のやり取りを行っていた（第2、4(2)）ものの、いまだ交渉は終結してはいなかった。また、それまでの2015春闘X1組合統一要求に係る団体交渉において、労供組合員についての交渉は行われていなかった（第2、4(2)）。したがって、組合が4月14日付申入書により、労協組合員に係る団体交渉を申し入れたこと（第2、4(3)）は、特に問題とされるべきことではない。

② 会社は、4月14日に申し入れた団体交渉も含めて一連の団体交渉の最終目的は、賃上げではなく労供組合員の派遣先の確保にあったのであり、そうだとすると労供組合員の派遣先の確保は交渉事項とはなっておらず、団体交渉事項とすること自体が不当かつ不適切であるから、団体交渉に応じる義務はなかったとも主張する。

2015春闘X1組合統一要求では、労供組合員については、2か月間で26日の就労日数を最低保障することを要求し（第2、4(1)）、団体交渉において組合が、他の会社が雇用保険印紙の枚数に配慮していることを述べた（同(10)）事実は認められるが、上記①で判断したとおり、本件団体交渉の議題は、労供組合員の賃上げであることは明白であり、労供組合員の賃上げが団体交渉の議題ではなかったということとはできない。

③ したがって、会社に団体交渉応諾義務がないとの会社の主張は採用することができない。

なお、会社は、最終準備書面において、初めて、労供組合員は、1日ごとに雇用契約が締結されるのであり、供給日における雇用契約が終了した後は、もはや労供組合員は、使用者が雇用する労働者に該当しないので、そもそも会社に団体交渉応諾義務は課せられていないと法解釈に係る主張をしているので、念のためこの点についての当委員会の判断を示しておくこととする。

ア 雇用主以外の者であっても、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者であれば、雇用主と同視できることから、労働組合法第7条の「使用者」に当たると解されている。

イ ところで、労供組合員は、組合が労働者供給契約を締結した事業主の求めに応じて組合から供給され、その事業主と日々雇用契約を締結して労働し、賃金を受け取っており、供給されていない日においては、労供組合員とその事業主との間に、雇用関係は存在しない。

しかし、本件供給契約は、契約期間が1年間であるところ、原則として1年ごとに自動的に更新されるものとなっており（第2、2(2)）、本件申立時においても、本件供給契約に基づき、組合から会社に労働

者が供給されていた（同3(1)）。それゆえ、少なくとも、本件供給契約の契約期間中は、組合の組合員と会社との間において、雇用契約が成立していない間であっても、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存在したといえる。

そして、本件供給契約を含む組合と会社との間の労働協約に基づいて、労供組合員と会社との間で労働契約が締結され、会社が労供組合員の賃金、労働時間等を定めている（第2、2）のであるから、本件団体交渉の議題とされている労供組合員の賃上げに関して、会社は、労供組合員の労組法上の使用者に当たる。したがって、会社の主張は採用することができない。

2 本件団体交渉において会社は誠実に対応したか否かについて

(1) 申立人組合の主張

① 組合が、4月21日に経営資料の開示を求めたのは、会社が当初は賃上げゼロの理由として経営状況の悪化を挙げたからである。

②貸借対照表及び損益計算書並びに①部門別車両台数、売上高、運送原価及び人件費総額の推移を示す資料は、経営状態の悪化の有無や程度、賃上げに対する人件費比率の現状と賃上げ余力の有無と程度等を検討する上で必要であり、③運転手の部門別平均年収は、会社の全労働者の賃金実態及び正社員と日々雇用労働者の賃金水準を比較検討する上で必要であり、④高速道路料金、燃料代の推移は、団体交渉で会社がこれらの高騰を経営状況の悪化に挙げていたので、具体的実情を理解する上で必要である。

本件審査手続において、会社は、損益表を基に、3年間で1,500万円余の営業損失が発生していると主張しているが、損益表からは1,500万円余もの営業損失の発生が事実であるかどうかは判断できないし、恒常的な赤字体質であるのかも分からず、まして、会社の業績全体を読み取ることはできないのであるから、1,500万円余の営業損失が会社の営業においてどの程度の比重を占めるのか判断できない。損益表だけをもって、賃上げ余力の有無を議論することなど到底できず、会社が主張の根拠を説明し、裏付けとなる資料等を開示し、反論するなどの努力を尽くした

ものとはいえない。

- ② 組合は、5月21日団体交渉で、「例えば日額50円とか100円の賃上げを実施した場合、どの程度コストが増え、経営に影響が出るのか、計算を示して具体的な交渉を行うべきである。」と提案した。6月10日団体交渉では、組合は、50円回答からの更なる上積みを求め、上積みすることができないならば、その根拠を示すべきである、以前から申し入れている4点の資料を基に交渉すべきである、なぜ100円でなく50円なのか根拠を説明してほしいと述べたところ、会社は、根拠はない、資料を出す考えはない、安いからとだけ答え、それ以上の説明も交渉も拒否した。
- ③ 会社は、ゼロ回答を正当化するために、労供組合員の賃金が正社員よりも高いと主張したが、それは、事実と反していることは明らかであった。
- ④ 以上のとおり、会社は、本件団体交渉時、組合が要求する経営状況を示す資料の提出には一切応じず、説明もしないで赤字で賃上げ余力がないと繰り返したり、労供組合員の賃金は正社員より高いと事実と反する主張をするなどして、労供組合員の賃上げ交渉に誠実に応じなかった。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 組合は、4点の資料の提出を要求しているが、原則として、会社のような非上場会社の経営資料を開示する法的義務を規定した法令は存在せず、また、いかなる趣旨や用途、目的等から4点の資料が必要となるのかは、組合から一切明らかにされていない。仮に、団体交渉における誠実交渉義務等の観点から、一定の事情等の下で、使用者に会社の経営資料等の提出が求められるとしても、経営資料の機密性等に鑑みると、その範囲は極めて限定的かつ謙抑的に解されるべきである。また、これまでの組合の言動等からすれば、開示した経営資料が組合を通じて目的外に使用される可能性も排除できない。

会社は、資料要求についても、極めて迅速な対応を行っており、交渉に関して必要な経営資料を提出している。損益表を見れば、各年度のトラック1台当たりの営業損失が分かり、労供組合員が就労する事業部門では、3年間で総額1,559万1,780円もの営業損失が発生し継続的な赤字

状態に陥っており、賃上げの余力が皆無であることは一目瞭然である。

会社が、事業部門ごとに収益等を精査・検討するのは当然であり、当該事業部門で多額の損失を計上していることが判明すれば、会社に賃上げ余力がなかったことは明らかである。

したがって、会社は、組合に対して、これ以上に、経営資料を提供する法的義務はない。

- ② 5月21日団体交渉で、組合から「50円でも上げるべきだ。」等の要求がなされたため、会社は、日額50円賃上げするとの満額回答をして、組合の要求に応ずる意向を表明した。

会社が、本件事業部門の車1台当たりの収益が赤字となるという厳しい経営状況の中で、賃上げ回答を行ったのは、そもそも収益状況からは賃上げをする理由が全くないところ、早期かつ円満に本件団体交渉を終了させ、人的資源等を業務に集中させるため、あえて組合の要求を受け入れ、賃上げをしたという苦渋の経営上の判断に基づくものである。

- ③ 労供組合員であるA4やA3の1日当たりの平均賃金は18,000円台であり、会社の他の従業員の1日当たりの平均賃金は12,000円台である。よって、これをもとに、週40時間の労働時間を堅持する形で20日就労したとした場合の労供組合員の平均月額賃金は正社員より高いという会社の説明に虚偽等はない。

- ④ 以上のとおり、会社は、団体交渉応諾義務がないにもかかわらず、組合要求に基づき迅速に団体交渉や資料提出等を行い、組合が会社の主張を納得できるよう努力を尽くした。3回の団体交渉に代表者が出席し、労供組合員の労働条件等に関して、具体的な協議や説明、根拠資料の提出等を行った上で、最終的には要求に則して日額50円の賃上げに応じたのであり、会社が、団体交渉に誠実かつ真摯に臨んでいたことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

- ①ア 組合は、4月21日の団体交渉後、会社に対し、申入書により、4点の資料（㉞貸借対照表及び損益計算書（過去2年分）、㉟部門別の車両台数、売上高、運送原価、人件費総額の過去5か年の推移、㊱運転手

の部門別平均年収の過去5か年の推移、㊦高速道路料金、燃料代の過去5か年の推移)の提出を求めた(第2、4(5))。

会社は、いかなる趣旨や用途、目的等から4点の資料が必要となるのかを、組合が一切明らかにしていないと主張する。

しかし、組合は、4月21日の申入書において、会社の経営状態を示す具体的な資料を基に賃上げの余地や可能性がどの程度あるのかを協議する必要があると述べ(第2、4(5))、同月27日の催告書では、損益表が、4月21日の団体交渉における会社の説明の根拠となっていないことを指摘した上で、改めて、4点の資料の提出を求めており(同(7))、その後も、賃上げ余力について協議するには、損益表では不十分であるとして、部門別の車両台数、売上高、運送原価、人件費総額の推移や運転手の部門別平均年収の推移等を含む4点の資料の提出を求めている(同(9)(10))。

このような事実を照らせば、組合が、会社の全部門における経営状態を把握した上で賃上げの余地を検討し協議をするために、4点の資料を求めていたことは明らかである。

イ 会社は、4月24日、本件事業部門における各年(24年から26年まで)の売上げ及び経費の1台当たりの平均の推移を示したとする損益表を組合に送付した(第2、4(6)(8))。しかし、損益表の内容は、4月21日の団体交渉において、会社が組合にした説明とは合致していなかった。すなわち、会社は、4月21日の団体交渉において、荷主が払う運賃(固定で月額50万円)は変わっていないので売上げは増えていないと説明した(第2、4(4))が、損益表によれば、売上金額は、24年度は586,000円、25年度は658,000円、26年度は685,000円と年々上がっていた(同(6))。荷主の払う1台当たりの運賃が固定で月額50万円であるとの会社の説明と、損益表における売上金額(1台当たりの平均)との関係も不明であった。

それゆえ組合は、4月27日に会社に提出した催告書において、損益表が、4月21日の団体交渉における会社の説明の根拠となっていないことを指摘した上で、改めて、4点の資料の提出を求めた(第2、4

(7)。これに対し、会社は、5月1日付回答書で、損益表について、本件事業部門の全ての車両台数である15台での売上げと経費とを15で除したものであるなどと説明し(第2、4(8))、5月21日の団体交渉では、本件事業部門の車両1台当たりの原価計算を示していると説明した(同(10))。

しかし、損益表は、会社が、会社の総勘定元帳等から、本件事業部門における車両1台当たりの売上げと経費の平均のみを抜き出し加工した資料である(第2、4(6)(8))ところ、会社は、損益表の基となる資料等を何ら組合に示していないので、組合は、損益表だけではその数字の真偽及び内容を十分に検討することができない。現に、損益表の売上げと経費には、運送業務以外の倉庫管理業務の売上げや、管理業務に従事する人の給料も含まれていた(第2、5(2)②)ことが、本件審査手続において明らかになったが、会社はそうした説明も一切していない。

したがって、損益表や会社の5月1日付回答書や5月21日の団体交渉における説明は、本件事業部門に限ってみても人件費総額や運転手の平均年収の推移等の分かる資料の開示等を求める組合の要求に対し不十分なものであったといわざるを得ない。

ウ また、会社は、事業部門ごとに収益等を精査・検討するのは当然であり、損益表をみれば、各年度のトラック1台当たりの営業損失が分かり、賃上げ余力がないことは一目瞭然であると主張する。

しかし、会社においては、本件事業部門以外の部門も同様の運送業務を行っており、部門により顧客が異なる(第2、1(1))だけで、例えば、社内に不動産業務部門と運送業務部門とがあるなど、業務内容や性質が全く異なる部門が存在しているわけではない。したがって、運転業務という同一の労働に従事している運転手の賃上げ余力を本件事業部門だけを取り出し、説明しようとする会社の態度に組合が疑問を持つのも当然といえる。

エ しかも、過去には、会社は、組合に貸借対照表や損益計算書を示したこともあり(第2、5(2)①)、会社全体の経営資料を踏まえて交渉を

行ったこともあるのだから、組合が、会社全体の経営状態ではなく本件事業部門のみの資料である損益表しか開示しようとしなない会社の態度に違和感を覚え、引き続き部門別の車両台数、売上高、運送原価、人件費総額の推移や運転手の部門別平均年収の推移等4点の資料の提出を求めたのも無理からぬことである。

オ さらに、上記イと同様に本件審査手続において明らかになったことであるが、本件団体交渉当時、会社全体では黒字であり、会社の正社員数は、27年1月には32名だったところ、4月には34名、5月及び6月には35名、本件申立時である7月には37名、12月には42名となり、本件団体交渉前後の1年間で約30%増加している（第2、5(2)③）。会社は、このような状況下で実施された団体交渉において、賃上げ余力はない旨を説明していた（第2、4(4)(10)(13)）のであるから、自らのかかる説明を裏付ける根拠として、組合の要求する4点の資料を全て提示するかどうかはともかくとして、少なくとも、組合が他部門を含む会社全体の経営状況と、その内訳としての本件事業部門の収支状況を正確に把握した上で、その内容を分析、検討して交渉に臨めるだけの資料を提示するなどして説明を行う必要があったというべきであり、損益表を提出して本件事業部門について説明したことをもって、組合の団体交渉に誠実に応じていたということとはできない。

カ 以上のほか、会社は、経営資料を組合に開示した場合に、情報の流出や目的外に使用される可能性も排除できないと主張する。しかし、会社が、そのようなおそれを危惧していたのであれば、団体交渉でそれを説明した上で、開示する者の範囲を限定したり、提出する資料について取扱いに注意を促すなどの方策を組合と協議することも十分考えられるところである。しかし、会社は、本件団体交渉で、4点の資料を開示できない理由として、情報の流出や目的外使用のおそれを心配していることや過去の組合の言動の問題性等について説明したことも、流出防止策について協議をしたことも全く窺われず、組合が求める資料を提出できない理由を一切説明しないままこれを拒否している。

このような事実に加えて、過去に、会社が組合に示した貸借対照表や損益計算書の情報が流出したとの事態に至ったこともない（第2、5(2)①）ことを考え併せると、かかる会社の主張は採用することはできない。

- ②ア また、会社は、組合による50円の賃上げ要求に対し、労供組合員の月額賃金を50円賃上げすると回答して、組合の要求に応ずる満額回答の意向を表明したと主張する。

確かに、組合は、5月21日の団体交渉において、月額50円でも100円でも賃上げしてほしいと述べており（第2、4(10)）、それを受けて、5月28日、会社は、月額50円の賃上げに応じる旨回答しているのであるから（同(11)）、その限りでは組合に歩み寄った会社の姿勢は、合意の形成に向けて努力したものとして評価されるべきものである。

しかしながら、組合は、4月21日以降5月21日の団体交渉も含め、一貫して、会社に賃上げ余力があるか否かを判断する経営資料の提出を求めており（第2、4(4)(5)(7)(9)(10)(13)）、6月3日には、賃上げ50円は依然として低額回答のままであるとして、この回答に不満の意を表していた（同(12)）のであるから、組合が5月21日に50円でも100円でも賃上げしてほしいと述べたことをもって、それまでの方針を転換して、経営資料に基づく賃上げ余力に見合う賃上げ要求を放棄し、50円ないし100円の賃上げ回答が満額回答であるとの賃上げ要求に切り替えたとは考えられず、単なる例示とみるのが相当である。したがって、会社が50円の賃上げ回答をしたことをもって、その根拠となる経営状況等を説明する必要がなくなったということとはできない。

しかるに、6月10日の団体交渉において、会社は、組合が、改めて賃上げ額を50円とした理由や計算根拠資料の説明を求めたところ、本件事業部門が赤字であり、賃上げ余力がないところ、組合要求を踏まえて50円の賃上げに応じたのであるから、根拠や資料はないと回答するとともに、賃上げ余力の判断は当該部門の収益を根拠とすればよいから、これ以上の資料は不要であるとして、組合の要求に応じなかった（第2、4(13)）。

イ 会社は、50円の賃上げ回答について、そもそも収益状況からは賃上げをする理由が全くないところ、早期かつ円満に団体交渉を終了させ、人的資源等を業務に集中させるため、あえて組合の要求をのんだ苦渋の経営上の判断であったと主張する。

しかし、本件において、会社は、それまで一貫して、賃上げ余力がなく賃上げはできないと回答し、その根拠資料として損益表のみを提示して、顧客との契約条件を見直さない限り賃上げは困難であるなどと説明していた（第2、4(4)(6)(8)(10)）にもかかわらず、5月21日の組合の賃上げ要求（同(10)）に対し、同月28日、50円の賃上げに応じる旨の回答を行った（同(11)）。かかる経緯からすると、組合が、賃上げ余力のない中で組合要求を踏まえて賃上げに応じたとする会社の説明に納得するよりも、むしろ、本件事業部門に関する損益表のみを根拠として賃上げ余力がないとしてきたこれまでの会社の説明に疑問を抱いたのも無理からぬことであり、組合が、賃上げ余力がないといいながら50円の賃上げを認める回答をしてきた会社に対し、その賃上げが可能であることの説明や、それを組合が検討するための根拠資料の提示等を引き続き求めたことも理解できるというべきである。

これに対し、会社は、50円の賃上げに応じた理由等について、組合の要求に応じたもので根拠はないとの説明をするだけで、これ以上の資料は不要であるとしたのであるから、このような会社の対応をもって、組合に対して検討可能な程度の客観的な資料を示し、会社主張の根拠を具体的に示して説明する等の努力をし、合意達成の可能性を模索したと評価することはできない。

- ③ なお、労供組合員の賃金が正社員よりも高いか低いかをめぐる組合と会社双方の対立は、結局のところ、会社は、5月1日付回答書で説明しているとおおり、週40時間の労働時間を堅持する形で20日就労したとした場合の平均月額で比較している（第2、4(8)）のに対し、組合は、実績としての就労日数を踏まえた平均月額で比較している（同(10)）ことにより生じる主張の相違であったにすぎないことは明らかであるから、組合が主張するように、会社が虚偽の主張を行ったとはいえない。

④ 以上のことを総合的に判断すれば、会社は、組合の団体交渉申入れに応じ、本件団体交渉に代表者である社長が自ら出席し、資料を作成して説明をしてはいるものの、本件団体交渉の中で、労供組合員の賃上げ要求に対し、賃上げ余力はないとの自らの回答についてその合理的根拠を必要な資料を示すなどして十分に説明したとはいえず、会社の対応は、不誠実な団体交渉であったといわざるを得ない。

3 救済方法について

組合は、謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第2項の程度をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が本件団体交渉に誠実に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成29年5月23日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一