

## 【テーマ】団体交渉における資料の提示

＜事件の概要＞ B組合は、A会社に対して、年末要求に係る団体交渉において、「賃金・一時金に関する要求書」を提出し、その中の「賃金制度の改善」の項目において、給与レンジ、メリット昇給率表及び計算方法、人事考課表、昇給時期基準表等を提示して賃金制度を公開するよう要求した（以下「本件開示要求」という。）。これに対してA会社は、組合の要求する資料を提示して賃金制度を公開する考えはないとし、組合の要求に応じなかったため、A社の行為が団体交渉拒否の不当労働行為に該当するかどうか争われた。

＜裁判所の判断＞ 組合の要求の具体性や追求の程度、会社の回答内容等を考慮すると、本件団体交渉において、会社が組合の本件開示要求に応じなかったことをもって不誠実とすることはできないが、要求に応じられない理由を具体的に説明する義務を誠実に尽くしているとはいえないから、この限りにおいて、会社は誠実交渉義務に違反したものであり、これは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する（日本アイ・ビー・エム事件・東京地判平成14.2.27）。

- 労働組合法第7条第2号が定める使用者の団体交渉義務の基本的な内容として、使用者には、単に組合の要求や主張を聴くだけでなく、それら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、合意を求める組合の努力に対しては、必要な資料を提示するなど合意達成の可能性を模索する義務があります（誠実交渉義務）。
- この誠実交渉義務について、上記裁判所は、団体交渉事項である賃金制度について、使用者は組合に対し、常に制度の公開あるいは関連資料の提示をしなければならないものではなく、単に資料提示を求めているような場合には、資料を提示せず、その提示できない合理的理由を述べれば、誠実交渉義務違反とまではいえず、逆に、組合が相当具体的な要求をし、関連資料の提示が賃金交渉において不可欠である場合には、資料を提示しなければ誠実交渉義務違反となることもあるとの考え方を示しています。
- その上で、本件開示要求については、具体的な賃金等の労働条件の改善要求を契機としたものではなく、賃金制度の公開、本件資料の提示それ自体を要求するものであり、会社がこれに応じなければ、組合が具体的な要求を誠実に交渉することができないとはいえないから、会社がこれに応じないからといって、誠実交渉義務違反があるとはいえないと判示しました。
- 一方、このような賃金制度の公開、関係資料の提示要求も団体交渉事項であり、その要求に対しても、会社は誠実に交渉する義務があるから、会社はこのような組合の要求について、どこまで応じられるかを明らかにし、応じられない場合にはその理由を具体的に説明する義務があるとし、この限りにおいて、上記事件の不当労働行為性を認めています。

### 【ポイント】

- 使用者は単に組合の要求や主張を聴くだけでなく、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、必要な資料を提示する義務がある。
- 使用者は組合からの資料要求については、どこまで要求に応じられるかを明らかにし、要求に応じられない場合には、その理由を具体的に説明する義務がある。