

中央労働委員会のウェブサイトにも、命令・裁判例データベースがある。閲覧するというか、とりとめもなく散策する。データベースに登場する事例は労使関係として理想的な姿ではない。健全な労使関係があれば、労働委員会や裁判所に持ち込まれないだろうし、ほんのちょっとした行き違いであり、第三者が間に入ることで解決するなら、これも記録に残らない。不当労働行為審査事件でも和解に終わる。和解事例の全国的なデータベースはない。

データベースによく登場するのは、シャイな使用者である。団体交渉の場に部長や弁護士を送り出す。権限を他に委ねることはもちろん構わない。しかし実質的な交渉権限が与えられていないと、不誠実団交となる。この場面で、労委が誰の出席を命じるか、結構微妙な議論がある。初審命令が「代表取締役が出席し、又は代表取締役が出席できない場合はその合理的な理由を説明して実質的な権限を十分に付与した者」を出席させることを求めたのに対し、中労委が「代表取締役または代表取締役に準ずる実質的な交渉権限を付与した者」を出席させねばならないと主文を変更した例がある。どのくらい違うだろうか。

また、誠実交渉義務といっても労働組合の要求に譲歩しなければならないということではない。譲歩ができない場合でも、使用者の主張とその論拠を示し、対立の解消を目指す努力をする義務と解されている。論拠となる資料の提示も必要である。

しかし経営状況に関する資料を出し渋る使用者も結構登場する。大抵、シャイな使用者を兼ねる。「民はこれによらしむべし、これを知らしむべからず」という「論語」を曲解しているのだろう。開示すべき経営資料の範囲も結構議論されている。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」の提示を求めたのに対し、中労委は、主文を変更して、「売上、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」の提示に限定した例がある。

使用者側の誠実交渉義務はよく言われる。しかし、労働組合側にも誠実さは求められよう。旧労組法改正作業の過程で労使双方の誠実交渉義務という表現（「労働組合と使用者又はその団体は、誠意を持って団体交渉を行わなければならない」）は法律の表面上消えたから、労働組合側には団体交渉する権利があるだけとの主張もあろうけど。争議行為を行う労働組合には大抵のことは許されよう。「労働組合のすることは、程度の差こそあれ、威力的ならざるものではありません。一人来るよりも、十人来れば威力を感じます」（第5回国会公聴会での末弘徹太郎中労委会長発言、国会会議録検索システムから）。一方で、末弘は、やたらに近所に張紙を貼って重役の家庭を脅かしたり、重役の名誉を不当に侵したりすることを争議行為としてやるのは卑怯千万であり、労働組合として不都合千万だとも述べている。労使交渉が戦争との比喩で語られる時代である。敗戦直後の労組法制定時と今では時代が違うので、乱暴な物言いや長時間の団体交渉などは今、共感を呼ばないだろう。

憲法は、雇用環境の未来を労働組合と使用者との交渉に委ねている（28条）。労委の役割は、道義にもとる攻撃から労組を守り、労使関係の再構築の手助けをすることである（労働関係調整法、労組法7条）。データベースの事例は、労使の和解に持って行けなかったという点では理想的な姿ではない。それでも、「法の制定はもとよりよいが、（労使関係を）一も二もなく法に裁断を仰ぐ」という洪沢栄一（「論語と算盤」）が危惧したような状態にはなっていない。データベースが教える各労委の苦闘から学ぶことは多い。