

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人申立人三多摩合同労働組合（以下「組合」という。）は、中小企業で働く労働者を中心に組織する個人加盟のいわゆる合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は約50名である。
- (2) 申立人三多摩合同労働組合幹福社会分会（以下「分会」といい、組合と併せて「組合ら」という。）は、法人が運営する障害者福祉サービス事業所である国立事業所に勤務する職員らによって結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は3名である。
- (3) 被申立人社会福祉法人幹福社会（以下「法人」という。）は、肩書地に本部（以下「法人本部」という。）を置き、障害者福祉サービス事業等を行う社会福祉法人であり、法人本部のほかに、国立事業所外7か所の事業所を運営している。なお、法人では事業所ごとに就業規則と給与体系が異なっていた。本件申立時の法人の職員数は679名であり、そのうち、国立事業所の職員数は109名である。

2 事件の概要

- (1) 平成31年2月、組合及び分会は、法人に対し、法人の運営する障害者福祉サービス事業所である国立事業所に勤務する職員らが組合らに加入したこと等を通知して団体交渉を申し入れ、以後、組合らと法人との間で継続的に団体交渉が行われていた。
この間、分会の組合員が労基署に対して、法人の法令違反を申告したところ、労基署は、法人に対し、3回にわたって、法令違反を指摘して是正を勧告する旨の是正勧告書（以下、3回の是正勧告書を合わせて「本件是正勧告書」という。）を交付した。
その後の団体交渉において、組合らが、法人に対し、本件是正勧告書の開示や、法人本部と各事業所との間の資金の移動である「拠点区分間繰入金」（以下「分担金」といい、国立事業所に係る分担金を「本件分担金」という。）についての説明を求めたところ、法人は、いずれも応じなかった。
- (2) 本件は、以下ア及びイがそれぞれ争われた事案である。
 - ア 本件分担金に関する説明についての団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点1）。
 - イ 法人が労基署から交付された本件是正勧告書の全面開示要求に応じなかったことは、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点2）。

3 主文の要旨 <一部救済>

- (1) 法人は、第14回団体交渉において、賃上げができない理由として被申立人が回答した国立事業所の元年度決算の赤字と関連する拠点区分間繰入金の内容について、組合らが、その説明を求める団体交渉を申し入れたときは、資料を示して具体的に説明するなどして、誠実に協議に応じなければならない。
- (2) 法人による文書（要旨：第14回団体交渉における、国立事業所の元年度決算の赤字と関連する本件分担金の内容の説明に係る当法人の対応が不当労働行為と認定されたこと、及び今後、同様の行為を繰り返さないよう留意すること。）の交付及び掲示
- (3) 法人による上記(2)の履行報告
- (4) その余の申立ての棄却

4 判断の要旨

- (1) 争点1について
 - ア 組合らは、法人に対し、分会の結成以降、文書にて本件分担金の説明を繰り返し求めているところ、法人は、各事業所の分担金によって法人の運営が行われている、本件分担金

の金額は経営に関する事項であり、職員の労働条件や雇用そのものとの関係はないなどと回答し、具体的な内容の説明には応じていない。

イ そして、団体交渉においても組合らは、①第8回団体交渉にて、令和元年度は事業収入が増収となり人件費率が減少したにもかかわらず、本件分担金の増加により赤字決算に陥っている、その負担がなければ人件費をもう少し増やすことが可能であるとして、本件分担金の説明を求め、②第10回団体交渉にて、過去5年間の事業収入が伸び続けている一方で、本件分担金が年により増減していることを指摘し、来年度も賃上げできないのであれば本件分担金の内容について資料を示して説明すべきであると主張し、③第11回団体交渉にて、事業収入が横ばいであるのに3年度の年度末一時金が不支給とされたのは、本件分担金の大幅な負担増が原因としか考えられないとして、年度末一時金を不支給とするならば、赤字決算であるにもかかわらず本件分担金を増加させた理由を説明するように求めている。

上記を踏まえれば、組合らは、国立事業所の事業収支が増収や黒字であるにもかかわらず賃上げが実現しないことや年度末一時金が不支給となったことの原因が本件分担金の負担にあるとして、国立事業所の赤字との関連において本件分担金に係る具体的な説明を求めているとみるのが相当である。

ウ これに対して法人は、①第8回団体交渉では、国立事業所の赤字は人件費を多く支出しているためであるとか、本件分担金は法人の運営に関する事項であり説明する必要はないなどと回答し、②第10回団体交渉では、国立事業所の赤字は人件費の増加が原因であり本件分担金との関係はない、本件分担金の内容は経営事項であるため説明できないなどと回答し、③第11回団体交渉では、今年度の年度末一時金の不支給については、国立事業所が赤字のために支給が難しいと判断したと述べる一方で、本件分担金は経営に関することであり回答できないなどと述べている。

以上のことからすれば、法人は、国立事業所の赤字の原因として、人件費を多く支出しているとの抽象的な説明を行うのみであり、また、赤字を招いている原因が本件分担金にあるとの組合らの指摘に対しても、本件分担金は経営に関する事項であるなどと述べて回答を避けており、国立事業所の赤字の原因について具体的に説明していたとはいえない。

エ そして、第14回団体交渉では、法人は、平成30年度及び令和元年度の国立事業所の収支状況をまとめた資料を組合らに示した上で、賃上げができなかった理由は元年度決算が赤字であったためであると説明し、その赤字の原因として、人件費が増加したこと及び弁護士費用が必要となり本件分担金が増加したことを挙げている。

これに対し、組合らは、国立事業所の元年度の事業収支だけを見れば増収を達成し黒字であること、人件費の増加は約80万円にとどまること、本件分担金の多額の負担が決算の赤字に影響していることを指摘し、賃上げができない理由との関連において本件分担金の内訳や内容を明らかにするよう求めているが、法人は、本件分担金は法人を運営するお金であると述べるだけで具体的な説明を行っていない。

オ この点、法人は、本件分担金は、各事業所の事業活動の収支ではなく法人本部の運営に係る経費分担であるから、組合員の労働条件との直接の関連はないと主張する。

しかし、上記エのとおり、法人は、第14回団体交渉において、賃上げができなかった理由は元年度決算の赤字であると説明しており、その赤字には、組合らが指摘するとおり、本件分担金の多寡が影響しているのであるから、本件分担金の多寡は、賃上げや年度末一時金などの賃金の支給判断に影響を与え得るものとして、組合員の労働条件と関わるものといわざるを得ない。

カ また、法人は、組合らは本件分担金について何をどのように説明すべきかの指針すらも全く明示していないとも主張する。

しかし、組合らは、前記イ及びエのとおり、賃上げができない理由として法人が説明し

た決算の赤字には、本件分担金の多額の負担が影響していることを具体的に指摘し、その赤字の原因との関連において、本件分担金の内容や内訳を明らかにするよう説明を求めているのであるから、法人の上記主張は採用することができない。

キ 以上のとおり、法人は、第14回団体交渉において、賃上げができなかった理由は元年度決算の赤字であると説明したにもかかわらず、組合が、国立事業所の赤字の原因であると指摘して説明を求めた本件分担金について、その内容や内訳といった具体的な説明に応じておらず、賃上げができない理由である赤字の原因について十分な説明を行っていないのであるから、このような法人の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 争点2について

ア 組合らは、法人が労基署から計3回にわたり是正勧告を受けたことを踏まえ、法人に対し、要求書や団体交渉にて本件是正勧告書の開示を繰り返し求めているが、法人は、本件是正勧告書は、法人の経営に関わる資料である、労基署と会社との間の文書である、法人は労基署の指導に適切に対応している、団体交渉で是正勧告書の内容を説明してきたなどと回答して開示に応じていない。

イ 本件是正勧告書では、労働者の最低限の労働条件や安全と健康の確保を目的とする強行法規である労基法及び安衛法等の違反が指摘されたのであるから、法人が労基署から上記法令の違反の指摘を受けた事項は、組合員の労働条件等の低下を招き、その就業にも少なからず影響を及ぼすものであったといえる。また、組合らが、団体交渉において、一部黒塗りされた本件是正勧告書ではどこに問題があったのかが分からない、全部を明らかにした上で協議することが必要であるなどと述べていることからすれば、組合らが本件是正勧告書の開示を求めたことは、労基署の指摘事項や是正措置の内容等を正確に把握して、低下した労働条件等の回復や今後の再発防止等の協議を求める趣旨であったといえる。

そして、組合らの上記趣旨を踏まえた協議を進めるに当たっては、法人には、本件是正勧告書にて指摘を受けた事項や是正措置を講じた内容などについて説明することが求められるといえるところ、上記アのとおり本件是正勧告書の開示要求には素っ気ない対応をしており、上記の対応には全く問題がないとはいえない。

ウ しかしながら法人は、本件是正勧告書の開示には応じられないとしながらも、第4回団体交渉の終了後の2年4月3日付けの「ご連絡」にて、今後の団体交渉を円滑に進めるためとして、第2回是正勧告書の内容がXの時間外労働及び深夜労働の割増賃金の算定基礎賃金に処遇改善手当が算入されていない旨の指摘であることを情報提供し、また、第6回団体交渉では、第1回是正勧告書における指摘内容は三六協定を締結せずに時間外労働を行わせたことであり、組合の主張するような労働者代表選挙についての指摘は受けていないことを回答し、第8回団体交渉においても同趣旨の言及をしているなど、労基署の指摘事項の内容について一応の説明をしているといえる。

また、第3回是正勧告書については、法人が組合らにその内容を説明したのかは不明であるものの、第14回団体交渉では、第3回是正勧告書の指摘内容が深夜業務などの特定業務への従事者に年2回実施すべき健康診断を法人が実施していないことであることを前提として、労使間で議論が行われており、その際に組合らは第3回是正勧告書の開示を求める旨の発言もしていない。

エ そして、上記の本件是正勧告書の指摘事項に係る労使のやり取りをみると、第2回是正勧告書の指摘事項については、組合らが過去2年分を超えた分を含めた割増賃金の差額の遡及支払を求めて労使間で文書のやり取りを行った後、第10回団体交渉及び第11回団体交渉において、組合らの上記要求をめぐって労使間のやり取りが行われ、また、第3回是正勧告書の指摘事項についても、上記ウのとおり、第14回団体交渉にて第3回是正勧告書の指摘事項が年2回の健康診断の不実施であることを前提としたやり取りが労使間で行われており、労基署から指摘を受けた事項について具体的に協議が進められていたといえる。

オ 以上を踏まえると、法人は、本件是正勧告書の開示要求には応じていないものの、労基署から指摘を受けた事項については一応の説明を行い、また、労使間では本件是正勧告書の指摘事項について、具体的な協議が行われていたとみるのが相当であり、本件是正勧告書が組合らに開示されていないことが、団体交渉において議論を進めることへの具体的な障害となっていたとまではみることはできない。

そうすると、法人が本件是正勧告書の開示に応じなかったとしても、そのことをもって、本件是正勧告書の指摘事項についての団体交渉における協議の機会が損なわれたり、その進展が阻害されたとまで評価することはできず、よって、法人が労基署から交付された本件是正勧告書の全面開示要求に応じなかったことは、不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|------------|
| (1) 申立年月日 | 令和3年8月2日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和7年9月16日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和7年11月11日 |