

大阪、平 8 不22、平10.5.29

命 令 書

申立人 ユニオン・おおさか
被申立人 社会福祉法人忠恕福社会
被申立人 社会福祉法人秀英会

主 文

- 1 被申立人らは、申立人から申入れのあった平成 8 年 2 月 28 日付け要求書に係る団体交渉に、被申立人らの全職員の平均賃上げ額等の賃上げに関する資料や考課査定と賃上げ額決定との関係を表す資料等を提示し、それらについての具体的な説明をするなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人らは、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

ユニオン・おおさか
執行委員長 X 1 殿

社会福祉法人忠恕福社会
理事長 Y 1
社会福祉法人秀英会
理事長 Y 1

貴組合から申入れのあった平成 8 年 2 月 28 日付け要求書に係る団体交渉において、貴組合に対して資料を一切提示しないなど、誠意ある対応をしなかったことは、大阪府地方労働委員会において労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人社会福祉法人忠恕福社会（以下「忠恕福社会」という）は、肩書地に本部を置き、大阪府寝屋川市河北東町において特別養護老人ホームかわきた園（以下「かわきた園」という）を運営する社会福祉法人であり、その職員数は本件審問終結時 20 名余である。
- (2) 被申立人社会福祉法人秀英会（以下「秀英会」といい、忠恕福社会と併せて「両法人」という）は肩書地に本部を置き、大阪府大東市竜間において特別養護老人ホーム生駒園（以下「生駒園」という）を、同東大

- 阪市六万寺町において特別養護老人ホーム六万寺園その他の施設を運営する社会福祉法人であり、その職員数は本件審問終結時約60名である。
- (3) 両法人においては、理事長が共にY 1（以下「Y 1 理事長」という）であるほか、ほとんどの理事が両法人の理事を兼ね、また、両法人の実質的な本部は関連学校法人経営の大阪府大東市深野所在の秀英幼稚園内に置かれていて、同園において両法人の経理事務等が行われている。
- (4) 申立人ユニオン・おおさか（以下「組合」という）は肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約120名である。

組合には、下部組織として、両法人に勤務する職員で組織するユニオン・おおさかかわきた園支部（以下「支部」という）があり、支部組合員は本件審問終結時、忠恕福祉会所属でかわきた園勤務の寮母X 2（以下「X 2」という）及び介助員X 3、秀英会所属で生駒園勤務の介助員X 4、忠恕福祉会所属で生駒園に出向中の寮母X 5（以下「X 5」という）の計4名である。

2 支部結成から本件申立てに至るまでの経過

- (1) 忠恕福祉会は、平成4年8月31日に勤務態度不良等を理由としてX 2を解雇し、また、翌9月1日にはX 5を生駒園に出向させた。

翌2日、X 5とX 2は組合に加入して支部を結成し、X 5が支部長に、X 2が支部書記長にそれぞれ就任した。

- (2) 平成4年10月2日、X 2は大阪地方裁判所に、忠恕福祉会を相手方とする地位保全の仮処分を申し立て、同裁判所が同5年1月8日に申立てを認容する決定をしたので、忠恕福祉会はX 2の解雇を撤回した。

- (3) 平成5年5月18日、相合は当委員会に、忠恕福祉会を被申立人として、同年度のX 5に対する昇給額の是正、誠実団体交渉応諾その他を求める不当労働行為救済申立て（平成5年（不）第25号）を行い、同8年4月5日、当委員会は、X 5の昇給額の是正、誠実団体交渉等に関する誓約文の手交を命じる救済命令を発した（以下「5-25号事件命令」という）。

しかし、忠恕福祉会は上記命令を不服として、同年5月2日に大阪地方裁判所に命令の取消しを求める行政訴訟を提起し、同訴訟は本件審問終結時局裁判所に係属中である。

3 平成8年度賃上げに係る団体交渉について

- (1) 平成8年2月28日、組合は両法人に対し、同日付けの同年度春闘に係る要求書（以下「2.28要求書」という）を提出した。その要求項目の概要は次のとおりである。

- ① 同年4月からの正職員の基本給の一律1万5,000円引上げ及び同月からのパートタイマーの時間給与の一律70円引上げ
- ② 寮母に対する特殊業務手当及び祝祭日勤務者に対する祝祭日手当の支給、夏季特別休暇の付与等労働条件の改善
- ③ 欠員補充

- ④ 育児・介護休業制度に係る協定書の締結
 - ⑤ 労働条件等に関する組合との事前協議制の確立
 - ⑥ 組合掲示板の設置・貸与
- (2) 平成8年3月15日、2.28要求書に係る第1回団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）が開催され、組合側から書記長X6（以下「X6書記長」という）、X5及びX2が、両法人側から両法人の理事を兼ねるY2（以下「Y2理事」という）、Y3（以下「Y3理事」という）及びY4（以下「Y4理事」という、この3名の理事を併せて「三理事」という）が出席した。
- その席上での2.28要求書に対する両法人の回答は、概略次のとおりであった。
- ① 賃上げについては、同月25日頃開催予定の理事会で予算等を決定するので、それまで回答を待ってほしい。
 - ② 夏季特別休暇は有給休暇で代替してほしい。祝祭日手当については、特別養護老人ホームが24時間体制であるので、日・祝日勤務を特別に扱うことはできないが、理事会で検討する。
 - ③ 育児休業は既に制度化している。介護休業制度は法制化された時点で検討したい。
- また、次回団交について、組合が早期の開催を求めたのに対し、法人側は同年4月21日に投票が行われる大東市議会議員選挙にY1理事長が立候補しており、三理事も選挙運動に従事していて多忙であるとして、団交の開催を上記選挙後に延期したい旨述べたため、結局開催期日は決まらなかった。
- (3) 平成8年3月23日、両法人はそれぞれ理事会を開催して、同年度賃上げ及び2.28要求書に対する検討を行い、両法人の職員の賃上げを決定した。
- (4) その後、X6書記長は平成8年4月5日に5-25号事件命令が発せられたことを受けて、Y2理事に対し、2.28要求書及び5-25号事件命令の取扱いに係る団交を同月中旬までに開催するように電話で申し入れたが、同理事はこれに応じなかった。
- 同月15日、X6書記長はY2理事に対し、同月20日が5-25号事件命令の再審査申立ての期限であるので、同命令の取扱いに係る話を緊急に行うように再度電話で申し入れ、その結果、同月18日に話し合いが行われることになった。
- (5) 平成8年4月18日、X6書記長と三理事は5-25号事件命令の取扱いを巡る話し合いを行った。
- その席上で、X6書記長が5-25号事件命令を履行するように要求したのに対して、三理事は弁護士に相談していると回答しただけであったので、話し合いはつかなかった。
- なお、この席上、2.28要求書に係る第2回団交を同月25日に開催する

ことが合意された。

- (6) 平成8年4月25日、2.28要求書に係る第2回団交が開催され、組合側からX6書記長及びX5が、両法人側からY2理事及びY3理事が出席した。

この団交の場において、両理事は、職員の賃上げ額について既に決定しているとだけ述べ、それに関する説明を行わなかったため、組合は、「賃上げが既に決定されていて、同月28日支給分から支給するというのであれば、全職員、各職種別及び組合員の平均賃上げ額を明らかにすること」を求めた。これに対し、両法人の理事は、「賃上げについては、近隣の同種施設の賃金（以下「地場賃金」という）を参考として、寮母、看護婦等各職種別の基準額を決定後、各人ごとに考課査定して決定しており、各人の賃上げ額が異なるので、全職員の平均を回答しても無意味である。職種別の平均賃上げ額、特に寮母については、賃上げ対象者が少数であり、もし明らかにすれば各人の賃上げ額が分かってしまい、各人のプライバシーにかかわる問題になるので明らかにできない。賃上げの基準は額ではなく率によっている」と回答し、賃上げに関する組合及び両法人の主張は平行線をたどった。

なお、両法人は、夏季特別休暇、育児休業等の労働条件の改善については前回団交と同じ回答を行い、欠員補充については欠員が生じた場合には補充するなど回答した。

- (7) 平成8年4月28日、両法人は全職員に対し、同年度賃金改定後の金額で同年4月分給与を支給し、支部組合員4名も受領した。X5及びX2の賃上げ額はそれぞれ4,000円であった。

- (8) 平成8年5月15日、2.28要求書に係る第3回団交が開催され、組合側からX6書記長、X5及びX2が、両法人側から三理事が出席した。

組合は、「X5、X2の賃上げ額各4,000円について、定期昇給分とベースアップ分の内訳を明らかにすること、また、全職員の平均賃上げ額、定期昇給とベースアップの関係、賃金体系、職種別の格付を明らかにすること」を要求した。

これに対する両法人の回答は、「X5、X2の賃上げ額各4,000円は地場賃金を参考として考課査定により決定している。賃上げには、定期昇給とベースアップの区別はない。賃金体系や職種別の格付については、地場賃金を参考として各職種別の賃上げの基準を決めているのみであり、給与表は作成していない。X5、X2の賃上げ額各4,000円の内訳については、これ以上のことは言えない」というものであったが、両法人が参考にしたとする地場賃金の調査結果等については、何の説明もなかった。

- (9) 平成8年6月11日、組合は、両法人の行為は団交拒否に当たるとして本件申立てを行った。

その後、本件審問終結時まで、2.28要求書に係る団交は行われていな

い。

4 両法人の賃上げの方法等について

両法人が本件審問において明らかにした賃上げの方法等の概要は、次のとおりである。

(1) 賃上げ決定の方法

① 地場賃金資料の収集

大阪府門真市、同守口市等両法人の近隣地域に所在する両法人運営施設と同種の会社福祉施設、老人保健施設、病院等のうち8ないし10施設から、それぞれの看護婦、生活指導員、寮母、栄養士、調理員、事務員及び介助員の賃金及び賃上げの状況を調査する。

② 賃上げ基準額の決定

地場賃金、賃上げ状況を基に、各職種ごとに勤続年数、学歴、年齢等を参考にして賃上げ基準額を決定する。

③ 各人の賃上げ額の決定

賃上げ基準額を基に、考課表等によって考課査定を行い、具体的な各人の賃上げ額を決定する。

(考課表の内容)

考課項目	勤務能力、勤務実績、勤務態度、勤務成績
考課方法	各項目をその項目ごとに5段階評価し、項目ごとの合計点を算出した上で、総合評価を行う。

(2) かわきた園の給与規程等

ア かわきた園の給与規程

基本給と昇給についてのかわきた園の給与規程の内容は、次のとおりである。

「第6条 職員の基本給月額は、別紙個人表で個々に表示する。ただし、勤務成績、勤務能力、勤務実績、勤務態度によって地場賃金を考慮し定める。

第22条 正職(員)の昇給は毎年1回を原則とし、その時期は4月1日とする。ただし、地場賃金を考慮し、勤務成績、勤務能力、勤務実績、勤務態度によって増減がある。(以下略)」

イ かわきた園の寮母の賃上げ対象者

かわきた園の寮母は、本件申立て時において13名いるが、このうち、平成8年度の賃上げ対象者は、短大卒1名、高卒2名及び中卒3名の計6名であり、その他の7名は賃上げ対象者ではなく、その内訳は新規採用者6名及び期限付契約者1名である。

5 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 2.28要求書の要求内容を議題とする誠実団交応諾

(2) 平成8年度の両法人における平均賃上げ額、定昇額とベースアップ額の内訳の明示

(3) 両法人の賃金体系、個々人の賃金決定に係る考課査定や基準賃金の決め方等の明示

(4) 陳謝文の手交及び掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 組合は、2.28要求書に係る第2回団交について、平成8年3月25日頃の理事会で賃上げについて話し合われること及び同年4月の賃金支給日が同月28日であることを考慮し、少なくとも同月中旬までに開催するように申し入れていた。

それにもかかわらず、両法人は同月25日になってようやく第2回団交開催に応じたものであり、その交渉の内容も両法人は決定済みである平均賃上げ額あるいは平均賃上げ率を明らかにすることさえ拒否するという不誠実なものであった。そして、両法人は労使交渉を尽くさないまま賃上げを一方的に決定し、同月28日に同月分給与を支給した。また、同年5月15日の第3回団交においても、両法人は平均賃上げ額、定期昇給、ベースアップ率等について何ら具体的な回答を行わず、組合員の賃上げ額の根拠や賃金決定のプロセスに関する質問にも具体的な回答を拒否した。

賃上げに係る団交は、賃金という基本的な労働条件の決定過程に労働組合が関与するものであり、使用者側が決定済みの内容を一方的に伝えるだけで終わることは許されない。両法人は、組合との時間的余裕をもった団交開催に応じなかったのみならず、一方的な賃上げ後に開催された団交においても、賃上げの内容を明らかにすることさえしなかったのである。

イ 組合が両法人に対して全職員や職種別の平均賃上げ額を明らかにするように要求するのは、両法人の賃金水準の程度や組合員の賃金が不当に低く抑えられていないかを把握するためであり、正当な要求であるが、これに対し、両法人は、全職員又は職種別の平均賃上げ額を明らかにすることは各職員のプライバシーの侵害になるとして、一切明らかにしようとしなかった。

ウ 両法人は、本件審問において、ようやく各職員の賃金は職種ごとに異なる上、それぞれ学歴、年齢、勤続、資格等を基に算定され、さらに考課査定を加味して決定されること、その際、10社程度の地場の同種施設から賃金の資料を入手し、それを参考にしながら、理事会において各施設の職員の賃金を決定するということのみを明らかにしたが、申立人との団交においては以上のことすら明らかにしなかった。

なお、具体的に地場賃金というのは当該年度においてどの程度であるのか、考課査定を加味するとしても、どの程度の比重をもって加味するのか（考課査定幅）等はいまだに何も明らかにしていない。

エ 以上のとおり、組合の要求について、両法人が回答を拒否する正当な理由はなく、これら両法人の行為は明らかに団交拒否、不誠実団交に当たるといふべきで、不当労働行為である。

(2) 両法人は、次のとおり主張する。

ア 両法人は、本件団交において申立人の要求事項それぞれにつき誠実かつ具体的に回答しており、不当労働行為はない。

第1回団交では育児休業制度、介護休業制度、夏季休暇等について回答し、賃上げについては平成8年3月25日前後の理事会開催以降まで回答を待つてほしいと申し入れた。その後、翌4月に入り、組合からすぐに団交を開催するようにとの申入れがあったが、これについては、三理事ともY1理事長の大東市議会議員選挙への立候補に伴う選挙運動に従事していたため、団交開催延期を申し入れたものである。

同4月18日の話し合いでも、両法人としては賃上げの回答もすることができたが、組合の方が賃上げを話し合いの対象としなかったのである。

イ 賃上げ平均額を明示せよとの要求については、両法人の施設では、職員の職種が多岐にわたり、勤続年数、学歴、年齢区分等によって各職種の給与の基本ベースが異なり、個々人で賃上げ額がまちまちであり、職員同士の賃上げ額を比較することはできず、全職員の平均賃上げ額を出す意味がない。職種別の平均賃上げ額についても、寮母の場合でも、学歴、年齢により職種内で細分化されるので、平均を出す意味がない。

また、かわきた園の寮母13名のうち、賃上げ対象者は6名であり、そのうち、組合員が該当するのは30歳以上の寮母であり、その数は4名で、うち2名は組合員であるため、平均額を出せば個々人が比較されそれぞれの査定内容が分かるので、個人のプライバシーが侵害され、両法人と各職種との信頼関係も破壊されることになる。

ウ 両法人の賃上げは、地場賃金を参考にして、各職種ごとに賃上げ基準額が決定され、これに各職員ごとの考課査定を経て、理事会で個々人の賃上げ額を決定している。地場賃金の相場が明らかになれば、賃金情報の出所である関係施設に迷惑が掛かることになる。

組合員も含め各職員には、考課査定の数値は伝えていない。

2 不当労働行為の成否

(1) 2.28要求書に係る団交は、前記第1. 3(2)、(6)及び(8)認定のとおり、合計3回開催（以下、この3回の団交を併せて「本件団交」という）され、両法人から各要求項目に関してある程度の説明がなされたことが認められるが、2.28要求書の最も、中心的な要求項目が平成8年度賃上げであり、本件申立ては主として同賃上げを巡る両法人の対応に対してなされたといふべきであるので、以下、同賃上げを巡る本件団交経過について判断する。

(2) 前記第1. 3(2)ないし(4)及び(6)ないし(9)認定のとおり、両法人は平成

8年3月15日の第1回団交において、組合に対し、賃上げの回答は理事会の決定後まで待つてほしいと伝えたこと、その後、同月23日には両法人の理事会で両法人職員の賃上げが決定されたこと、組合が翌4月中旬までには団交を開催するように要望したにもかかわらず、両法人はY1理事長が大東市議会議員選挙に立候補し同月21日に投票が行われることを理由としてこれに応じず、第2回団交が開催されたのは同月25日であること、第2回団交では賃上げ交渉について妥結に至らず、給与支給日である同月28日に両法人は組合との間で賃上げ交渉の妥結のないまま組合員にも改定後の賃金を支給したこと、同年5月15日に第3回団交が開催されたが、結局、このときも賃上げについて労使の合意は得られなかったこと、その結果、組合が本件申立てをするに及んだこと、がそれぞれ認められる。

そこで、平成8年度賃上げの議題に関して実質的な交渉が行われた第2回団交及び第3回団交についてみると、両法人は、第2回団交では、既に同年3月23日に理事会で決定していた賃上げについて「明らかにすることはできない」とし、組合から全職員・各職種別及び組合員の平均賃上げ額の説明を求められたのに対しては、「各人の賃上げ額が異なるので全職員の平均を回答しても無意味である」、「職種別についても各人のプライバシーにかかわる問題であるから明らかにできない」、「賃上げの基準は率であるが、どれも答えられない」などとして、結局、賃上げの内容については一切の回答を拒否し、また、第3回団交においては、組合からX5及びX2の同年度の賃上げ額が4,000円であったことについてその根拠等の説明を求められたのに対し、「定期昇給とベースアップの区分はない」、「地場賃金を参考として、各職種別の賃上げの基準を決めているが、それ以上は言えない」「考課査定の内容については言えない」旨述べただけであって、両法人は同年度賃上げの根拠となる資料については一切明らかにしなかったものである。

- (3) 両法人は、組合の求める資料を明らかにしなかったことについて、職種別の平均賃上げ額を出す意味がない、平均賃上げ額を明示すれば各職員の賃上げ額が特定され各人の査定の内容が分かり職員のプライバシーが侵害される、また、地場賃金の相場を明示すれば関係施設ごとの状況が分かり関係施設に迷惑が掛かる旨主張する。

しかし、本件団交において組合が明示を求めた職員の賃上げ額等とは、全職員又は職種別の平均賃上げ額ないしは賃上げ率などであるから、それらが明示されたとしても、そのことによって必ずしも個々の職員の賃金が明らかになるものではなく、また、地場賃金についても、本件審問の過程で明らかにされた両法人の地場賃金の調査は、近隣地域の8ないし10の施設からの聴き取りを行うというものであるから、その調査結果の平均額を示しても個別の施設での賃金の特定につながるものでもない。

組合がこれらの説明を求めたのは、両法人の労働条件の全体とその中

で組合員の置かれている状況を知るためであったと判断され、組合としては正当な要求であり、また、両法人としても、その賃金改定の正当性を主張するために、これらの客観的な資料を提示して組合を説得すべきものであって、こうした資料の提示は団交を実質的に機能させていくために必要なものであり、これらの資料の提示が無意味であるという両法人の主張は採用できない。

さらに、考課査定の内容については、両法人は本件審問の過程において、団交で提示しなかった考課表の様式を証拠として提出しているが、団交においてこうした考課表に基づく考課査定の仕組みや考課項目、考課の結果と賃上げ額との関連など外形的な基準についてまでも明らかにできないとする両法人の主張に合理的な理由は認められない。

また、両法人はプライバシー侵害の問題や労務管理上の問題を生じる資料については、使用者から労働組合への提示に制約が生じる旨主張するが、本件の場合、両法人は具体的にプライバシー侵害等にかかわるものを特定せず、基礎となる資料のすべてにわたって一切提示しないとしたのであり、この点に関する両法人の主張は採用できない。

- (4) したがって、本件団交において、組合が説明を求めた諸事項は、賃金改定交渉において労働組合が使用者に対して要求する正当なものであったにもかかわらず、両法人は何ら合理的な理由もなく必要な説明を行わず、資料の提示にも一切応じなかったものと判断されるので、本件団交における両法人の行為は、極めて不誠実であって団交拒否というべきであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成10年5月29日

大阪府地方労働委員会

会長 川合 孝郎 ㊟