

命 令 書

申立人 X 1 組合

執行委員長 A 1

申立人 X 2 組合

分 会 長 A 1

被申立人 Y 1 法人

理 事 長 B 1

上記当事者間の都労委令和3年不第54号事件について、当委員会は、令和7年9月16日第1873回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同笠木映里、同神吉知郁子、同北井久美子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y 1 法人は、令和4年1月19日の団体交渉において、賃上げができない理由として被申立人が回答した「B 2 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、申立人X 1 組合及び同X 2 組合が、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 被申立人は、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らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人の「B 2 事業所」

内の職員の見やすい場所に10日間掲示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

X 2 組合

分 会 長 A 1 殿

Y 1 法人

理事長 B 1

令和4年1月19日の団体交渉における、「B 2 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の説明に係る当法人の対応は、東京都労働委員会において不当労働行為と認定されました。

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、文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人は、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。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 平成31年2月、申立人X 1 組合（以下「組合」という。）及び同X 2 組合（以下「分会」といい、組合と併せて「組合ら」という。）は、被申立人Y 1 法人（以下「法人」という。）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「B 2 事業所」（以下「B 2 事業所」という。）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、分会の組合員が立川労働基準監督署（以下「労基署」という。）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は正勧告書（以下、3回のは正勧告書を合わせて「本件は正勧告書」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、本件は正勧告書の開示や、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、B2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は正勧告書の全面開示要求に応じなかつたことは、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点2）。

2 請求する救済の内容の要旨

組合らは、本件申立て後に請求する救済の内容の追加及び変更並びに一部取下げ（後記第2. 7(2)(5)(6)）を行い、本件結審時における請求する救済の内容は要旨以下(1)から(3)までのとおりである。

- (1) 本件分担金について、具体的な資料を基に説明を行うこと。
- (2) 本件は正勧告書の写しを全面開示すること。
- (3) 謝罪文の掲示及びホームページ掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、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) 申立人分会は、法人が運営する障害者福祉サービス事業所であるB2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) 被申立人法人は、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、

B 2 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、B 2 事業所の職員数は109名である。

2 分会の結成及び本件分担金に係る説明要求等

(1) 平成31年2月14日、B 2 事業所に勤務するA 2（以下「A 2」という。）、A 1（以下「A 1」という。）及びZ 1の3名は、組合に加入して分会を結成し、分会長にはA 2が就任した。

同日、組合らは、法人に対し、上記3名の組合らへの加入と分会結成を通知する旨の通知書とともに団体交渉申入書を送付した。この団体交渉申入書の別紙（以下「本件要求書」という。）には、計6項目の要求事項とそれに対応する要求細目が挙げられ、要求事項の第5項（以下「本件要求事項」という。）及びその要求細目（以下「本件要求細目」といい、本件要求事項と併せて「本件要求事項等」という。）として、以下ア及びイのとおり記載されていた。

ア 本件要求事項

「解雇（雇止め）、事業の縮小・変更・廃止・配置転換など、組合員の人権・身分・地位に関わることについては、組合及び組合員と充分協議し、合意の上実施すること。」

イ 本件要求細目

(ア) 「Y 1 法人本部に対して各事業所から分担金のようなものを毎月拠出させているようだが、その用途の詳細を説明すること。また本部の役割が明確でなく、その存在意義も不明確極まりない。本部業務の詳細を説明し、合わせて、実施している研修等の事業の採算性を説明すること。」

(イ) 「Y 1 法人の全事業所の給与体系を明らかにすること。」

(2) 3月15日、法人は、組合らに対し、本件要求書に対して回答する旨の「回答書」を送付した。

当該文書には、本件要求事項に対する回答として、「組合を組織する組合員の身分、地位等勤務条件の変更等が生じるときは、組合及び組合員と協

議することは吝かではないが、必ず合意し実施するということには同意できない。」と記載されていたが、本件要求細目に対する回答は記載されていなかった。

(3) 4月8日、組合らは、法人に対し、①本件要求細目に対する回答を早急に行うこと、②職員の割増賃金の基礎となる賃金（以下「算定基礎賃金」という。）には「日中手当」との名称の手当（後記(6)ア）（以下「日中手当」という。）が含まれているかについての回答を求める旨の同日付けの「再要求書」を送付した。

(4) 4月15日、法人は、組合らに対し、同月8日付けの再要求書に対する回答として、①「各事業所の分担金によって当法人の運営が行われている。」、「全事業所の給与体系を明らかにせよとの要求には応じかねる。」、②割増賃金の算定基礎賃金については次回の団体交渉の場で説明する旨を記載した同月15日付けの「回答書」を送付した。

4月17日、組合らと法人とは団体交渉を開催したが、その具体的なやり取りは明らかではない。

(5) 4月16日、組合らは、法人に対し、同月18日に予定されているB2事業所の労働者代表選挙は、実施の方法が透明性と公正性に欠けているとして延期を求める旨の「申入書」を送付した。

4月17日、法人は、組合らに対し、上記の「申入書」に対する回答として、当該労働者代表選挙は、投票日が差し迫り、投票用紙の配布も完了しているとして、組合らの延期要求には応じられない旨を記載した「回答書」を送付した。

(6) 4月22日、法人は、組合らに対し、割増賃金の算定基礎賃金と日中手当に関する組合らの質問に回答するとして、要旨以下ア及びイを記載した「回答書」を送付した。

ア 日中手当は、入所者が活動する日中の時間帯に勤務する介護職員に支払われる手当である。一方で、当該手当は深夜帯のみに従事する介護職員には支払われておらず、全ての介護職員に支払われる手当ではない。

イ そのため、日中手当は、労働基準法（以下「労基法」という。）上の「臨時に支払われた賃金」（労基法施行規則第21条第4号）に該当し、割増賃

金の算定基礎賃金から除外される。よって、日中手当が割増賃金の算定基礎賃金に算入されていないことは法令違反ではない。

3 A 1による労基署への法令違反の申告

- (1) 令和元年5月7日、A 1は、労基署に対し、同人が勤務するB 2事業所において、労働者代表が適正に選出されていないとして、労基法違反の申告（以下「本件5月申告」という。）を行った。
- (2) 5月28日、労基署は、本件5月申告について、法人に対し、労基法第32条第1項及び第2項の違反を指摘して是正を勧告する旨の是正勧告書（以下「第1回是正勧告書」という。）を交付した。

第1回是正勧告書には、労基署が指摘した法令違反の内容を記載する「違反事項」の欄が設けられていたが、本件審査手続において、そこに記載された具体的な文言は証拠をもって明らかにされていない。

なお、労基法第32条第1項及び第2項の定めは以下のとおりである。

「(労働時間)

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。」

- (3) 8月頃、A 1は、労基署に対し、同人が勤務するB 2事業所において、
①同人に支払われた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」との名称の手当（以下「処遇改善手当」という。）が含まれていない、②深夜業務に従事する同人に対して実施されるべき健康診断が実施されていないとして、労基法違反及び労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）違反の申告（以下「本件8月申告」という。）を行った。
- (4) 11月6日、労基署は、本件8月申告のうち、労基法違反に係る申告について、法人に対し、労基法第37条第1項及び第4項の違反を指摘して是正を勧告する旨の是正勧告書（以下「第2回是正勧告書」という。）を交付した。

第2回是正勧告書には、労基署が指摘した法令違反の内容を記載する「違反事項」の欄が設けられていたが、本件審査手続において、そこに記

載された具体的な文言は証拠をもって明らかにされていない。

なお、労基法第37条第1項及び第4項の定めは以下のとおりである。

「(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

④ 使用者が、午後10時から午前5時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで）の間において労働させた場合には、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。」

(5) 11月19日、組合らは、法人に対し、要旨以下ア及びイの内容を記載した「要求書」を送付した。

ア 労基署から労基法第37条違反を指摘する第2回是正勧告書を法人に交付した旨を伝えられた。この事項は従前より組合らが法人に指摘してきたものであるから、第2回是正勧告書を組合らに開示すること。

イ 次回の団体交渉において、本件要求細目について協議すること。

(6) 12月12日、法人は、組合らに対し、労基署から交付された第2回是正勧告書は労基署と法人との間の文書であるとして、組合らの開示要求には応じない旨を記載した「ご連絡」を送付した。

(7) 12月20日、法人は、組合らに対し、本件要求細目に対して回答することで、平成31年4月15日付けの回答書（前記2(4)）と同趣旨の内容を記載した令和元年12月20日付けの「ご連絡」を送付した。

(8) 12月25日、組合らは、法人に対し、要旨以下アからウまでの内容を記載

した「抗議及び通知書」を送付した。

ア 法人の12月20日付けのご連絡（上記(7)）にある「各事業所の分担金によって法人が運営されている」ことについて具体的に説明すること。

イ B 2 事業所における過去10年分の本件分担金の金額を開示すること。

ウ B 2 事業所と他事業所の賃金体系の相違の有無はB 2 事業所に勤務する組合員の利益に関わる問題である。よって、全事業所の給与体系を明らかにしないのであれば、その理由を説明すること。

(9) 12月27日頃、法人は、第2回是正勧告書に従い、時間外労働及び深夜労働に係る割増賃金について、算定基礎賃金に処遇改善手当を算入して再計算した額と既支給額との過去2年分の差額をA 2 及びA 1 を含めたB 2 事業所の職員らに遡及支給した。

その後法人は、上記の遡及支給を行った職員に対し、「平成29年10月分以降にお支払いしている深夜手当・時間外手当・休日労働手当の金額との差額をお支払いします。」と記載した2年1月15日付けの「支払書」を交付した。

(10) 2年1月8日、労基署は、本件8月申告のうち、安衛法違反に係る申告について、法人に対し、安衛法第66条及び労働安全衛生規則（以下「安衛則」といい、安衛法と併せて「安衛法等」という。）第45条第1項の違反を指摘して是正を勧告する旨のは正勧告書（以下「第3回是正勧告書」という。）を交付した。

第3回是正勧告書には、労基署が指摘した法令違反の内容を記載する「違反事項」の欄が設けられていたが、本件審査手続において、そこに記載された具体的な文言は証拠をもって明らかにされていない。

なお、安衛法第66条及び安衛則第45条第1項の定めは以下のとおりである。

「(健康診断)

第66条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断（第66条の10第1項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。）を行わなければならない。」

「(特定業務従事者の健康診断)

第45条 事業者は、第13条第1項第3号に掲げる業務に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6月以内ごとに1回、定期に、第44条第1項各号に掲げる項目について医師による健康診断を行わなければならない。この場合において、同項第4号の項目については、1年以内ごとに1回、定期に、行えば足りるものとする。」

(11) 1月20日、法人は、組合らに対し、本件要求細目について、要旨以下アからウまでの内容を記載した「回答書」を送付した。

ア 既に回答したとおり、各事業所の分担金によって当法人の運営が行われている。

イ B2事業所の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と考えている。よって、本件分担金に係る組合らの開示要求には応じられない。

ウ 全事業所の給与体系の内容は、法人の経営・統治に関する事項であり、職員の労働条件や雇用との関係はないと考えている。よって、組合らの開示要求には応じられない。

(12) 3月16日、組合らと法人との間で団体交渉（以下「第4回団体交渉」という。）が開催された。この団体交渉では、本件是正勧告書の内容についてやり取りが行われたが、その詳細は明らかではない。

(13) 4月1日、法人は、B2事業所の就業規則等を改正し、日中手当を廃止して基本給に組み入れるなどの賃金制度の変更を行った。

(14) 4月3日、法人は、組合らに対し、第4回団体交渉におけるやり取りを受けて回答するとして、要旨以下ア及びイの内容を記載した同日付けの「ご連絡」を送付した。

ア 組合らは第2回是正勧告書の開示を求めており、当該文書は法人の経営に関する情報又は資料であるため、組合らの開示要求には応じられない。

イ ただし、今後の団体交渉を円滑に進めるために、以下のとおり情報提供をする。

第2回是正勧告書の内容は、A1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を指摘するものである。

(15) 7月27日、組合らは、法人に対し、本件要求細目について、要旨以下ア及びイの内容を記載した「要求書」を送付した。

ア B 2 事業所では事業収入の8割以上もの額を職員の人事費に充てていることからすれば、本件分担金は当該事業所で働く職員の賃金と関わる事項である。

イ 公開されている法人の決算資料（後記4(1)）にある「拠点区分間繰入金」とは、事業所が法人本部へ拠出する分担金であるのかについて具体的に回答すること。

4 法人における会計処理の概要等

(1) 法人では、社会福祉法人の会計基準にのっとり、法人本部及び事業所ごとに、収支の実績を示す「資金収支計算書」（以下「本件決算資料」という。）を作成し、それぞれの収支管理を行っていた。

なお、本件決算資料は申立外C 1 法人が運営するホームページ上にて一般に公開されており、組合らは、そこからB 2 事業所の本件決算資料を取得していた。

(2) 本件決算資料では、その収支を「事業活動」、「施設整備等」及び「その他の活動」の三つに区分して計上しており、「その他の活動」の中に「拠点区分間繰入金」（注：分担金を指す。）との名称の勘定科目が設定されていた。なお、「拠点区分間繰入金」は、法人本部と各事業所又は各事業所間に資金移動する際に用いる勘定科目である。

(3) B 2 事業所の平成30年度、令和元年度及び3年度の本件決算資料のおおむねの内容は別表1、法人本部の2年度から4年度までの本件決算資料のおおむねの内容は別表2のとおりである。

5 団体交渉における本件分担金及び本件是正勧告書に係るやり取り等

(1) 2年8月4日、組合らと法人との間で団体交渉（以下「第6回団体交渉」という。）が開催された。

この団体交渉において、第1回是正勧告書の内容についてやり取りが行われ、その際に法人は、第1回是正勧告書にて労基署から法令違反の指摘

を受けた事項は、労働者代表との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、労働者代表の選挙自体についての指摘を受けたものではないなどと述べた。

(2) 8月26日、組合らは、法人に対し、本件要求細目について、要旨以下アからオまでの内容を記載した同日付けの「要求書」を送付した。

ア 公開されているB2事業所の元年度の本件決算資料を見ると、前年度に比べて事業収入が増えた一方で、人件費率（人件費÷事業収入）は低下した。このことは、本件分担金が増加して職員給与と職員賞与の支出が減少したためであると考えている。よって、その詳細について説明すること。

イ 本件分担金の過去10年分の変遷を説明する資料を開示すること。

ウ B2事業所において今年度実施された賃金体系の抜本的見直しを他の事業所の給与体系との比較において検証するため、全事業所の賃金体系を開示すること。

エ B2事業所では、事業収入の8割以上が人件費支出に充てられていることから、以上の事項は当該事業所の職員の賃金と関わる問題である。よって、具体的に回答すること。

オ 法人が運営する事業所である「B3事業所」の職員と申立外Z2法人及び同Z3会社との関係について、法人の見解を示すこと。

(3) 9月14日、組合らは、法人に対し、本件要求細目に関して、8月26日付けの「要求書」(上記(2))アからエまでの内容と同趣旨の事項を記載した9月14日付けの「通知書及び要求書」を送付した。

(4) 9月29日、組合らと法人との間で団体交渉（以下「第8回団体交渉」という。）が開催された。

組合らの出席者は、A2、A1ら計6名、法人の出席者は、B4理事長（当時）、法人の法務担当者1名、弁護士2名及び社会保険労務士1名の計5名であった。なお、以降の団体交渉における出席者はおおむね同様である。

この団体交渉における本件分担金及び本件是正勧告書に係る主なやり取りの内容は、要旨以下ア及びイのとおりである。

ア 本件分担金について

(ア) 組合らが、B 2 事業所の元年度の本件決算資料（別表 1）の内容について質問を行い、同事業所の元年度決算では事業収入が前年度比で約400万円の増収となった一方で、職員給与の支出が減少したことについて説明を求めるに、法人は、2名の退職者が生じたため給与総額が減少したことによると回答した。

(イ) 次いで、組合らは、人件費率（人件費÷事業収入）を見ると前年度比で低下した一方で、本件分担金の支出は約180万円増加していることを指摘し、本件分担金を計上する基準について説明を求めた。

それに対して法人は、分担金として各事業所が負担する金額には一定の目安はあるが、それらの金額は、各事業所の「都合」と法人本部の「都合」についてのやり取りを経て決めており、単に分担金が増えた、減ったという話ではないなどと回答した。

組合らが、その「都合」の内容を説明してほしいと述べると、法人は、B 2 事業所の運営上の問題であるとして説明に応じなかつた。

(ウ) 組合らが、B 2 事業所では事業収入が増えているにもかかわらず、なぜ赤字決算に陥っているのか、何の支出が増えた結果なのかなどと質問すると、法人は、B 2 事業所の経費の9割は人件費であり、人件費を多く支出しているため赤字となっているなどと回答した。

組合らが、何百万円もの本件分担金の負担がなければ赤字にはならないはずであるとして、赤字の理由を具体的に説明することを求めるに、法人は、それは法人の運営に関する事項であり、そこまで説明する必要はないなどと回答した。

それに対して組合らが、B 2 事業所の人件費をもう少し増やすことは可能であるとして、再度、本件分担金の説明を求めるに、法人は、必要ないと考えているので説明はできないと述べた。

イ 本件是正勧告書について

組合らは、分会結成以前は、B 2 事業所の労働者代表選挙は実施されていなかつたと主張して法人に回答を求めた。

法人は、選挙の形ではないが職員会議にて決定していた旨を回答した

が、組合らがさらに質問を続けると、職員間の協議で選出していたと修正するとともに、労働者代表選挙については、労基署からの指導を受けて適切に実施しているなどと回答した。

組合らは、法人は第1回是正勧告書にて労働者代表選挙に係る法令違反を指摘されたにもかかわらず一方的な主張をしているとして、その是正勧告書を開示するよう求めると、法人は、労働者代表選挙に係る是正勧告は受けていない、是正勧告を受けたのは三六協定に関することであると述べた。それに対して組合らは、三六協定に係る是正勧告を受けたのであれば、その是正勧告書を開示すべきであるなどと主張した。

その後、組合らは、まずは是正勧告書をきちんと開示すれば、このような議論をする必要はない、第1回是正勧告書が三六協定に係るものであることは労基署から聞いているが、そこに何が書いてあるのかをきちんと見せてほしい、改めて本件是正勧告書の開示を求める要求書を送付するなどと述べた。

(5) 10月5日、法人は、組合らに対し、9月14日付けの「通知書及び要求書」に対する回答として、要旨以下アからウまでの事項を記載した10月5日付けの「回答書」を送付した。

ア 元年度のB2事業所の職員給与と職員賞与の支出が前年度比で減少したのは、平成30年度に2名が退職した一方で、令和元年度の人員補充が1名にとどまったためである。

イ 本件分担金の内容は、法人の運営に関することであるから、組合らとの協議にはなじまないと考えている。

ウ 全事業所の給与体系については、法人の運営に関する事項であるため、回答はしない。

(6) 2年10月16日、組合らは、法人に対し、本件是正勧告書に関して、要旨以下ア及びイの事項の記載を含む「質問書」を送付した。

ア 本件8月申告と第2回是正勧告書の交付の時期からすれば、処遇改善手当が時間給に組み入れられた平成26年からの5年間にわたって法人の不作為によりB2事業所の従業員に損害を与えたことになる。このことが時系列による説明を必要としている理由である。

イ 法人が労基署から安衛法第66条違反にて第3回是正勧告書の交付を受けたのは、深夜帯業務への従事を軽視していたためである。また、現在の賃金体系は労働内容を時間帯で区切れないことを認識した上で定められたはずでもある。法人が深夜帯業務への従事を評価してこなかつたことに正当性があると考えるのであれば、その理由を説明すること。

(7) 11月25日、組合らは、法人に対し、本件要求細目に関して、要旨以下ア及びイの事項を記載した「要求書」を送付した。

ア B2事業所では、事業収入が増収となったにもかかわらず、「年度末手当」との名称の手当（以下「年度末手当」という。）が減額支給となった。これは、本来であれば賃金に還元されるべき事業収入の増収分を本件分担金の増加分が相殺してしまった結果である。このように賃金に直接影響を与える本件分担金の増加理由の詳細と年度末手当の減額支給の理由を説明すること。

イ 本件分担金の過去10年分の変遷に係る資料の開示を求める。

(8) 12月9日、組合らと法人との間で団体交渉（以下「第9回団体交渉」という。）が開催された。

この団体交渉においては、年度末手当の減額支給についてやり取りが行われたが、その詳細は明らかではない。

(9) 10月7日、A1は、厚生労働省東京労働局（以下「東京労働局」という。）に対し、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律に基づき、労基署が法人に交付した第2回是正勧告書の開示請求を行った。

12月4日又は3年1月20日、A1は、東京労働局から、第2回是正勧告書に係る「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」とともに、第2回是正勧告書の写しの交付を受けた。

なお、A1は、具体的な時期は明らかではないが、第1回是正勧告書及び第3回是正勧告書についても開示請求を行っており、遅くとも3年3月30日の団体交渉（後記⑪、以下「第10回団体交渉」という。）の開催時までに、第1回是正勧告書及び第3回是正勧告書の写しの交付を受けた。

東京労働局がA1に開示文書として交付した本件是正勧告書の写しは、いずれも、違反法令が記載された「法条項等」の欄は開示されていたもの

の、指摘する違反の内容等を記載する「違反事項」欄はA 1 の氏名を除いて黒塗りされ、また、是正勧告書の「受領者職氏名」及び「是正期日」の欄は全て黒塗りされていた。

(10) 2年12月18日、組合らは、法人に対し、平成23年4月から令和2年3月までにA 1 へ支給された深夜割増賃金について、日中手当及び処遇改善手当を算定基礎賃金に算入して算出した金額と既支給額との差額を同人に支払うことを求める「要求書」を送付した。

12月23日、法人は、組合らに対し、上記同月18日付けの要求書に対する回答として、要旨以下ア及びイの内容を記載した同月23日付けの「回答書」を送付した。

ア 日中手当については、算定基礎賃金に算入される手当ではないため、組合らの要求には応じられない。

イ 処遇改善手当については、既に消滅時効が完成しており本書面をもって時効の援用をするため、組合らの要求には応じられない。

(11) 3年3月30日、組合らと法人との間で第10回団体交渉が開催された。この団体交渉における本件分担金及び本件是正勧告書に係る主なやり取りの内容は、要旨以下ア及びイのとおりである。

ア 本件分担金について

(ア) 組合らは、法人の事業所のうちB 2 事業所だけが、過去5年間の事業収入が伸び続けている一方で、本件分担金は年によって増えたり減ったりしているとして、例えば事業収支の結果が良好な事業所から結果が悪い事業所に資金を回しているなど、本件分担金の算出の基準について説明することを求めた。それに対して法人は、事業収支の結果の良し悪しに応じて資金を回すことはしておらず、本件分担金の数字は計算した結果である、また、そもそもB 2 事業所は事業所の中で最も人件費が高く決算が赤字であるなどと述べた。

(イ) 組合らが、その赤字の理由を聞いているのだとして説明を求めるとき、法人は、人件費の増加が赤字の原因であり本件分担金とは何の関係もないなどと回答した。組合らが、その点の理解が労使間で相違しているので、きちんと資料を出して説明してほしいと求めると、法人は、

赤字と本件分担金とは関係ない旨を再び回答した。

(ウ) 組合らが、赤字と本件分担金とは関係ないと法人が主張するのであれば、きちんと資料を示して説明すべきである、B2事業所の事業支出の9割は人件費が占めているのであるから、そのような支出が職員の賃金に影響を与えていたなどと述べた。それに対して法人は、B2事業所は人件費が上がりすぎている、また、本件分担金は法人のルールに従って計算しているが、その内容は法人の経営事項であるため説明はできないなどと回答した。

また、組合らは、B2事業所が赤字であるならばその理由を説明してほしい、また、なぜ、500万円もの多額の本件分担金がB2事業所の収支から引かれるのか、来年度も賃金を上げられないのであれば、本件分担金について資料を示して丁寧に説明してほしいなどと再び求めた。それに対して法人は、本件分担金は経営事項であるため説明できないなどと回答した。

イ 本件是正勧告書について

(ア) 組合らは、本件是正勧告書について開示請求をして取得したとして、一部黒塗りされた本件是正勧告書を示すとともに、法人が割増賃金に係る算定基礎賃金への処遇改善手当の不算入に関して是正勧告を受けたことについて、このように黒塗りされているのは是正勧告の内容が分からず、黒塗り部分に何が書いてあるかを確認したいと述べて本件是正勧告書の開示を求めた。それに対して法人は、従前より、是正勧告の内容は団体交渉の場で話すと答えてきているなどと回答した。

(イ) 続けて組合らは、このことは組合員の労働条件と関わることであるから、本件是正勧告書自体が開示されるべきである、組合らが取得した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ず、全部を明らかにした上で協議することが必要であるから開示を求めていたなどと主張した。

法人は、それらは過去の団体交渉の中で既に回答してきた、また、本件是正勧告書は事業者である法人に対して交付された文書である

として、開示には応じない旨を再度回答した。

(ウ) 組合らは、法人が割増賃金に係る算定基礎賃金への処遇改善手当の不算入について是正勧告を受けて職員に差額を遡及支給したこと（前記3(9)）を挙げた上で、是正勧告を受けたこと及び過去2年間に遡って支払う理由を文書にて職員に説明すべきであると主張した。それに対して法人は、B2事業所の責任者が職員にどのような説明をしたのかは把握していないが、既に労基署の指導に従って遡及して支払をしている、労基署から指導を受けるまで気付かなかつた点については法人に責任があるなどと述べた。

組合らは、法人は2年12月23日付けの回答書（前記10イ）にて消滅時効を主張しているが、職員は法人が法令違反を放置してきたためにそれ以前から損害を受けている、過去2年分ではなくそれ以前の過去分についても責任を取って支払うことを求める旨を述べた。

(12) 3年8月2日、組合らは、当委員会に対し、資料を提示して必要な説明をするなどして誠実に団体交渉に応ずることなどを求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 本件申立て後の団体交渉の内容等

(1) 9月29日、組合らは、法人に対し、次回の団体交渉の協議事項として、B2事業所の元年度の本件決算資料において、本件分担金が他の事業所の分担金よりも金額が多いことについて説明を求める旨などを記載した「団体交渉申入書」を送付した。

(2) 10月15日、組合らと法人との間で団体交渉（以下「第11回団体交渉」という。）が開催された。この団体交渉における本件分担金及び本件是正勧告書に係る主なやり取りの内容は、要旨以下ア及びイのとおりである。

ア 本件分担金について

(ア) 組合らが、従前より本件分担金の質問を続けてきたにもかかわらず、依然として資料提示がなされないと述べると、法人は、本件分担金については経営事項であるので回答できない、法人の本件決算資料は既に公開されており、法人から資料を提示する予定もないなどと回答した。

(イ) 組合らは、今年度当初に法人から年度末一時金の不支給をいきなり告げられた、一方で、B 2 事業所の本件決算資料では本件分担金がやたら高くなっており、年度末一時金の不支給は本件分担金の負担の影響を受けた結果としか考えられない、なぜ500万円もの本件分担金をB 2 事業所に負担させているのか、何に対するお金で、どのような割合で算出されているのかなどと述べて説明を求めた。

それに対して法人は、分担金は、法人の運営に必要な経費を各事業所に分担してもらう考え方ではあるものの、決まった基準は無いなどと回答した。

(ウ) 組合らが、分担金の金額が事業所ごとに異なる理由について説明を求めるとき、法人は、分担金は、法人本部と事業所との間で、この経費は負担できるかなどと相談して決めているなどと回答した。

組合らが、事業所の事業収入の多寡に応じて分担させる、あるいは分担させないなどの基準の有無を問うと、法人はそのような基準はないなどと回答した。

(エ) 組合らが、そのような弁勘定にて、B 2 事業所の年度末一時金の不支給が決定されているなどと述べて法人の回答を批判すると、法人は、B 2 事業所の事業収益が増えて利益が出ているときは年度末一時金を支払っている、今年度の年度末一時金の不支給については、B 2 事業所が赤字のために支給が難しいと判断したものであるなどと回答した。

組合らは、赤字が理由で年度末一時金が払えないというのであれば、赤字にもかかわらず元年度に本件分担金の金額が急増した理由について説明するように求めた。それに対して法人は、今年度（3年度）の年度末一時金の不支給と元年度の本件分担金の金額は関係ないなどと回答した。

それに対して組合らは、元年度の決算にて事業収入が相当伸びた結果、その時の年度末一時金は支給されている、しかし、次の年（2年度）の事業収入はおおむね横ばいであったのであるから、今年度（3年度）の年度末一時金が不支給となることは納得できない、本件分担

金に関することは資料を出して説明すべきであると述べると、法人は、経営に関することであり回答できないと述べた。

イ 本件是正勧告書について

(ア) 組合らは、第2回是正勧告書は組合員が申告を行ったことにより労基署が処遇改善手当に係る法令違反を指摘したものである、また、法人には法令遵守のチェックを怠った過失責任があるし、法人の法令違反により職員が損害を受けているのであるから、法人はそれに対する責任を取るべきであるなどと述べた。それに対して法人は、労基署からは、賃金台帳等も確認した上で処遇改善手当を割増賃金の算定基礎賃金に含めて支払うように指導を受けており、それに従って法令に基づいて遡及して支払っているなどと回答した。

組合らは、法人が遡及して支払ったのは時効に掛からない過去2年分のみである、もし組合員が労基署に申告しなければ今回の法令違反状態は放置され続けたものである、また、法人には法令違反のチェックを怠った責任があるとして、時効にかかる分も遡及して支払うことを求めた。それに対して法人は、対象者には既に支払っており、組合らの要求に応じる考えはない旨を回答した。

組合らが、労基署からの是正勧告を受けて、このように措置したということを職員に文書で説明するよう再度求める旨を述べると、法人は、処遇改善手当に係る割増賃金の差額は既に全対象者に遡及して支払をしているので、そこまで行うことは考えていないなどと回答した。

(イ) 組合らは、組合員が法令違反の申告を行った結果として、労基署が動いて、これまで続いてきた労基法第37条違反の状態についてのは正勧告がなされたと述べ、組合らが所有する一部黒塗りされた本件是正勧告書を示し、黒塗り部分にどのようなことが書かれているのかを確認したいとして本件是正勧告書の開示を求めた。

それに対して法人は、労基署からの是正勧告に対してはきちんと受け止めて是正している、本件是正勧告書の開示要求については、法人内部にて改めて検討はするなどと回答した。

(3) 4年1月19日、組合らと法人との間で団体交渉（以下「第14回団体交渉」

という。) が開催された。この団体交渉における本件分担金及び本件是正勧告書に係る主なやり取りの内容は、要旨以下ア及びイのとおりである。

なお、この団体交渉において、法人は、ホームページにて公開されている平成30年度及び令和元年度のB2事業所の収支状況をまとめた資料を組合らに開示したが、その内容は別表1と同様である。

ア 本件分担金について

(ア) 団体交渉の冒頭、組合らは、今回の団体交渉では、賃上げができない理由について上記資料を基に説明してもらえると聞いている、最初にその説明をしてほしいと述べた。

それを受けた法人は、上記資料を組合らに示した上で、元年度決算では、事業収入が450万円増収となったものの、人件費支出が増加し、また、組合らとの団体交渉対応も含めて弁護士費用が必要となったために本件分担金支出が前年度比で179万円増加した、その結果、事業所合計では328万円の赤字となった、収入は増えたが支出も増えた結果として赤字であるため賃金を上げることは難しいと判断したなどと説明した。

組合らは、分会が結成されて団体交渉を行うために弁護士2名に委任し、その費用をB2事業所の収益から捻出したのかと質問した。それに対して法人は、そのとおりであると述べるととともに、労基法も含めて法令遵守のために対応すべきことが増えたために弁護士費用が必要となったなどと説明した。

(イ) 組合らは、B2事業所の事業収支だけを見れば黒字であり、元年度には450万円もの増収も達成している、また、人件費の増加といつても約80万円にとどまっている、そうした中で、平成30年度も約350万円もの本件分担金が計上されているので、このような多額の本件分担金が具体的に何に使われているのかを明らかにしてほしいと述べた。

それに対して法人は、本件分担金は法人を運営するためのものである、また、事業収入が増えても賃上げができないのは、決算が赤字であるからであるなどと回答した。

組合らは、約180万円もの弁護士費用を本件分担金として負担させ

られており、この本件分担金の負担がなければ、今年の年度末一時金の支給や組合らの要求にも応じることができたはずである、法人はB2事業所が赤字だから賃上げができないなどと言うが、このような多額の本件分担金を毎年負担させられれば、B2事業所が赤字に陥るのは当然であるなどと述べて反論した。

続けて組合らは、法人が挙げた赤字の問題は、B2事業所から法人本部へ支払う本件分担金を減らせば解決される話であると主張した。それに対して法人が、本件分担金は法人を運営するためのお金であると説明してきていると述べると、組合らは、それならば本件分担金の内訳をきちんと明らかにして説明してほしいなどと述べた。

(ウ) 次いで、組合らが弁護士費用の予算計上について説明を求める、法人は、弁護士に依頼しなければ対応できないと法人本部として判断したものであり、また、その費用をB2事業所の本件分担金の支出に含めることは、法人本部とB2事業所長の間で相談して予算に計上し、最終的には理事会の決定を経ているなどと述べた。

イ 本件是正勧告書について

(ア) 第14回団体交渉に先立ち、組合らは、法人に対し、第3回是正勧告書について「深夜業などの特定業務に従事する者に対して、健康診断は年2回実施しなければならないことを知っているながら、なぜ法人は長年放置してきたのか。」と文書にて質問し、それに対して法人は「ご指摘について、法人は正確に認識していたわけではありません。」と文書にて回答していた。

(イ) 団体交渉において、組合らが法人の上記の文書回答の内容について説明を求める、法人は、年2回実施すべき健康診断の対象者の範囲が曖昧で正確に整理できていなかったなどと述べた。

それに対して組合らは、以前の団体交渉において、健康診断を2回実施すべきところB2事業所では1回しか実施されていない旨を組合らが指摘していた、それにもかかわらず法人は何ら対処しなかったためにA1が労基署に法令違反の申告をした、また、A1自身の経験としても、若い頃に比べて今では深夜業務による肉体的負担は重い、

だからこそ安衛法は深夜業務への従事者には年2回の健康診断を受診させる義務を課している、この法令の定めは、遵守されなければ職員が死んでしまう最低限の基準である、法人本部は、そのような健康診断の回数すら知らず、何ら事業所のチェックができていなかったなどと述べて法人の回答を批判した。

(4) 令和4年4月13日、組合らと法人との間で団体交渉（以下「第16回団体交渉」という。）が開催された。この団体交渉において、法人は、第11回団体交渉において言及した本件是正勧告書の開示に係る再検討（前記(2)イ(イ)）の結果として、組合らの開示の要求には応じられない旨を告げた。

7 本件の追加申立て及び一部取下げ

(1) 7月22日、組合らと法人との間で団体交渉（第18回団体交渉）が開催された。この団体交渉において、法人にて支給されている「休業手当」及び「一時手当」との名称の手当（以下「休業手当等」という。）の支給についてやり取りが行われた。

7月29日、法人は、組合に対し、休業手当等の支給拡大の要求には応じられない旨を既に回答しており説明も尽くしているとして、組合らが次回の団体交渉にて休業手当等を議題にするのであれば、協議には応じない旨を記載した「ご連絡」を送付した。

(2) 9月5日、組合らは、当委員会に対し、休業手当等を議題とする団体交渉の申入れに応ずることを求める旨の本件の追加申立てを行った。

(3) 12月20日、法人は、組合に対し、要旨以下ア及びイの内容を記載した同日付けの「連絡書」を送付した。

ア 組合らの休業手当等に係る要求には応じられない。

イ 上記の組合らの要求に応じられない理由は、B2事業所の3年度決算が赤字であり財政的な手当てができないためである。

(4) 5年2月3日、法人は、組合らに対し、要旨以下ア及びイの内容を記載した「通告書」を送付した。

ア 休業手当等に係る組合らの要求に応じられない理由は専ら財源面である。3年度のB2事業所の事業収支は825,582円の黒字にすぎず、他の事業所と比べて著しく少なく人件費に振り分ける財政的余力はない。

イ B 2 事業所の人事費率（人事費÷事業収入）が90%に達していることは、職員からの要望に可能な限り応えてきた結果でもある。

(5) 2月25日、組合らは、当委員会に対し、本件申立てについて、要旨以下アからオまでの請求する救済内容を追加及び変更した。

ア 第9回団体交渉において、組合らが作成した反訳文が信用できない旨の発言の撤回及び謝罪をすること。

イ 団体交渉に本部事務長が出席すること。

ウ 2年8月26日付けで組合らが求めた二つの法人（申立外Z 2法人及び同Z 3会社）に関する調査と報告の要求に応ずること。

エ 2年8月26日付けの本件分担金に係る要求事項について、具体的な資料に基づき説明すること。

オ 第10回団体交渉にて組合らが行った本件是正勧告書の全面開示要求に応ずること。

なお、本件審査手続において、組合らは、5年2月25日付けの「準備書面3」及び4月16日付けの「準備書面4」を提出し、上記エ及びオの請求する救済内容に係る不当労働行為を構成する事実として、上記エについては第8回団体交渉、第10回団体交渉、第11回団体交渉及び第14回団体交渉における法人の対応を、また、上記オについては、第10回団体交渉、第11回団体交渉及び第16回団体交渉における法人の対応を挙げた。

(6) 5月10日及び6年1月29日、組合らは、本件申立てについて、前記(2)及び前記(5)アからウまでを取り下げる。

(7) 5月8日、法人は、本件審査手続において、本件是正勧告書の記載内容の概要として、要旨以下アからウまでの内容を記載した「準備書面(6)」を提出した。

ア 第1回是正勧告書について

次のことを是正し、報告すること。

法人が、B 2 事業所において、三六協定を労基署に届け出ていないのに法定労働時間を超えて労働させていること。

イ 第2回是正勧告書について

次のことを是正し、報告すること。

法人が、B2事業所のA1の時間外労働及び深夜労働に対し、処遇改善手当を割増賃金の算定基礎賃金に算入していないこと（平成29年10月31日締切分以降の賃金の不足額を支払うこと。）。

ウ 第3回是正勧告書について

次のことを是正し、報告すること。

法人が、B2事業所の深夜業を含む業務に常時従事する者に、6月以内ごとに1回、健康診断を実施していないこと。

第3 判 断

1 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）

(1) 申立人組合らの主張

ア 組合らは、B2事業所の事業収入が増収となり人件費率が低下した一方で、本件分担金支出が増えていることについて、資料の開示と詳細な説明を求めてきたが、法人は、長年にわたり説明を拒み続けてきた。

なお、法人は、本件分担金は事業所の事業活動に係る経費支出ではないなどと主張するが、団体交渉の場でそのような説明を行った事実もなく、単に、法人の運営に関する事項であるため回答しないなどと繰り返してきたのみである。

イ B2事業所が赤字決算であるならば、その原因が何であるかは、組合員の労働条件の改善を求めるために必要な基本情報であることはいうまでもなく、本件分担金は、組合員の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項として義務的団交事項である。

ウ しかし、法人は、団体交渉や回答文書等において、法人の運営に関わることであるなどとして、本件分担金に関する説明を拒否し続けたのであるから、法人の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

ア 本件分担金は、法人本部の運営に係る経費分担のためのものであり、各事業所における事業活動による収支ではない事業所間の資金移動であるから、組合員の労働条件との直接の関連はない。それでも、法人は、組合らに対し、団体交渉のみならず本件審査手続における準備書面でも

回答するなど、丁寧かつ誠実な説明を尽くしている。

イ また、本件分担金に係る本件決算資料は、インターネット上にて一般に公表されており、組合らを含めて誰でも検証可能なものである。しかし、組合らは、法人がこれまでに行った説明を踏まえて、更なる疑問点を提示するわけでもなく、法人が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示していない。

ウ 以上のような事情のもとでは、本件分担金に関する団体交渉における法人の対応が不誠実な団体交渉に当たることはない。

(3) 当委員会の判断

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（第2. 2(1)イ(ア)、3(8)アイ¹⁵アイ、5(2)アイ(3)(7)アイ、6(1)）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（同2(4)、3(7)11アイ、5(5)イ）、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（第2. 5(4)ア(ア)(イ)(ウ)）、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（同5(11)ア(ア)(イ)(ウ)）、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（同6(2)ア(イ)(エ)）。

上記を踏まえれば、組合らは、B2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

となつたことの原因が本件分担金の負担にあるとして、B2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た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、B2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（第2.5(4)ア(ウ)）、②第10回団体交渉では、B2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（同5(11)ア(イ)(ウ)）、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、B2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ができないなどと述べている（同6(2)ア(ア)(エ)）。

以上のことからすれば、法人は、B2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、B2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ひ難い。

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B2事業所の收支状況をまとめた資料を組合らに示した上で、賃上げができなかつ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（第2.6(3)ア(ア)）。

これに対し、組合らは、B2事業所の元年度の事業収支だけを見れば增收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（第2.6(3)ア(イ)）。

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、賃上げができない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（第2.6(3)ア(ア)(イ)）、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たのであるから、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、賃上げができない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、B2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 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つたことは、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点2）

(1) 申立人組合らの主張

ア 本件是正勧告書の内容は、組合員の労働条件に関わる事項であり、また、それらが開示されなければ、議題に関する労使共通の事実を基に議論するという団体交渉の前提が損なわれ、団体交渉が行われても合意形成のプロセスにおいて誤った認識を生じさせることとなる。

しかも、本件是正勧告書の内容は、組合員が法令違反の是正を求めて労基署に申告したものであるから、それに関わる労働条件を交渉事項とする団体交渉において当然に開示されるべきものである。

イ それにもかかわらず、法人は、組合らの全面開示要求に一切応じなかつたのであるから、法人の主張には理由がなく、法人の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

ア 法人が本件是正勧告書の全面開示要求に応じなかつたのは、開示することで個人情報の漏えいや法人運営に不測の支障が生じるおそれが想定されたためである。また、そもそも、労基署から交付された本件是正勧告書は、法人として公表が予定されたものではなく、その法的義務もない。また、組合らによる本件是正勧告書の全面開示要求は、いかなる意図なのかが全く不透明であり、その要求目的はおよそ合理的なものとはいい難い。

イ そうした中でも法人は、組合らに対し、本件是正勧告書の内容について、団体交渉において概要を説明するとともに、本件審査手続においても準備書面にて可能な限りの説明を行い、また、労基署からの指導に従って適切に改善措置も講じている。

ウ したがって、法人が、本件是正勧告書の開示に応じなかつたからといって、その態度が不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

(3) 当委員会の判断

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（第2. 3(5)ア、5(4)イ(11)イ(ア)(イ)、6(2)イ(イ)）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、団体交渉では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（同3(14)ア、5(11)イ(ア)(イ)、6(2)イ(イ)(4)）。

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（第2. 3(2)(4)(10)）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つたのかが分からず、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（第2.5(1)イ(イ)）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A1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（第2.3(1)イ）、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（同5(1)）、第8回団体交渉においても同趣旨の言及をしている（同5(4)イ）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（第2.6(3)イ）。

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（第2. 5(10)）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（同5(11)イ(ウ)、6(2)イ(ア)）、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（第2. 6(3)イ）、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。

3 救済方法について

組合らは請求する救済の内容として謝罪文の掲示及びホームページ掲載を求めている（第1. 2(3)）が、本件の救済としては、主文第2項のとおり命じるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、第14回団体交渉における本件分担金に関する説明についての法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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じする。

令和 7 年 9 月 16 日

東京都労働委員会

会長　團　藤　丈　士

