

報道関係者 各位

令和3年7月20日

【照会先】

第三部会担当審査総括室

審査官 上月 眞史

(直通電話) 03-5403-2205

### コリア国際学園不当労働行為再審査事件 (令和2年(不再)第27号) 命令書交付について

中央労働委員会第三部会(部会長 畠山 稔)は、令和3年7月19日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

#### 【命令のポイント】

～ 組合員名簿等の不提出を理由に団体交渉に応じなかった法人の対応が、不当労働行為であるとされた事案 ～

- (1) 組合は、労働者の解雇撤回を要求事項とする団体交渉申入れをする際に、法人に対し、当該労働者が組合の組合員であることを明示し、さらに、法人は、以前にも当該労働者に係る団体交渉に応じており、当該労働者を解雇するまでの一連の経緯により、組合が当該労働者の代表者であることを承知していたと推認することができる。
- (2) 法人が、解雇した当該労働者を代表する労働組合であることの確認を理由に、組合に組合員名簿等の提出を求め、その不提出を理由に団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

#### I 当事者

再審査申立人 : Y法人(「法人」) 従業員数17名(令和2年4月14日現在)

再審査被申立人 : X組合(「組合」) 組合員数約870名(同日現在)

#### II 事案の概要

- 1 本件は、組合が、法人に対し、組合のA1組合員及びA2組合員の2名(「A1ら」)の解雇撤回を求めて団体交渉を申し入れた(「本件団体交渉申入れ」)ところ、法人が、組合員名簿、組合規約及び組合費の受領証等(「組合員名簿等」)の提出がないことを理由に、組合との団体交渉に応じなかったことが、労働組合法(「労組法」)第7条第2号の不当労働行為に該当するとして救済申立てがあった事件である。
- 2 初審大阪府労働委員会(「初審」)は、法人が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、法人に対し、団体交渉応諾及び文書手交を命じたところ、法人はこれを不服として再審査を申し立てた。

#### III 命令の概要

##### 1 主文

本件再審査申立てを棄却する。

##### 2 判断の要旨

- (1) 争点(法人が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)について

ア 法人は、組合がA1らを代表する労働組合であるか否かに疑義が生じたとし、その前提に立

って、この点を確認するために組合に対し組合員名簿等の提出を求めたのであって、組合員名簿等の提出を求めこれが提出されるまで団体交渉を拒否することには正当な理由があると主張する。

しかしながら、組合は、A 1 らの解雇撤回を要求事項とする本件団体交渉申入れをする際には、法人に対し、A 1 らが組合の組合員であることを明らかにすれば足り、組合員名簿等を提出することを要しない。

しかるところ、組合は、本件団体交渉申入れにおいて、A 1 らが組合の組合員であることを明示している。さらに、法人は、本件団体交渉申入れ以前にも、組合との団体交渉に応じ、組合との間で話し合いを行っており、A 1 らを解雇するまでの一連の経緯により、組合がA 1 らの代表者であることを承知していたと推認することができる。このほか、組合がA 1 らの代表者であることに疑念を生じさせる客観的な事情も存しない。

イ 法人は、A 1 らの解雇後、法人には組合の組合員が一人もいなくなっていること、A 1 らが既に法人とは別の学校で勤務しているとの情報に接していたことを挙げ、これらの点からも法人は、本件団体交渉申入れの時点で組合がA 1 らの代表者であるかにつき疑念を抱いたのであり、法人の対応には正当な理由がある旨主張する。

しかし、組合は、A 1 らの解雇撤回を求めて本件団体交渉申入れをしており、労働契約関係の終了そのものが争われているのであるから、法人は労組法第7条の「使用者」に該当し、A 1 らが所属する組合は同条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当する。したがって、法人はA 1 らの所属する組合から申し入れられたA 1 らの解雇撤回に係る本件団体交渉申入れを拒否することはできない。

ウ 法人は、A 1 ら及び組合が、法人を被告とする解雇無効等の訴訟を提起した経緯に照らせば、法人が本件団体交渉申入れに応じなかったとしても不当労働行為に当たらない旨主張する。同主張は、その趣旨が判然としないが、A 1 ら及び組合が訴訟を提起したことにより、組合は本件団体交渉申入れによる解決を選択し得なくなったことをいうものとも解される。

しかし、従業員の解雇に関する問題の解決には、団体交渉ばかりでなく、労働委員会への救済申立て、裁判所への訴訟の提起等の複数の方法があるところ、A 1 ら及び組合が、複数の方法を利用することは妨げられるものではなく、その一つを選択することによって他を選択し得なくなるものではない。

エ 以上によれば、法人が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## (2) 救済方法

ア 法人は、(初審命令交付後) 団体交渉に応じたのであるから、初審命令主文は取り消されるべきであると主張する。

確かに、(初審命令交付後) 組合が、A 1 らの解雇の撤回を始めとする要求事項について団体交渉申入れをしたところ、組合と法人が団体交渉を行ったことは、審査の全趣旨から認定することができる。しかし、同団体交渉において、法人が、A 1 らの解雇の撤回の要求事項について必要な説明を尽くすなどして誠実に交渉に応じたことについては、証明されていない。したがって、本件団体交渉申入れについては、なお団体交渉を開催して問題を解決すべき利益と必要性が失われたと認めることはできない。

イ 本件における不当労働行為に対する救済方法としては、本件団体交渉申入れに対するこれまでの法人の対応、初審及び再審査における当事者双方、特に法人の対応その他本件に表れた一切の事情を考慮すると、初審命令と同様の方法によるのが相当である。

【参考】 初審救済申立日 令和元年9月30日 (大阪府労委令和元年(不)第32号)  
初審命令交付日 令和2年6月17日  
再審査申立日 令和2年7月2日