

鹿児島、平14不1、平15.1.22

命 令 書

申立人 芙蓉苑労働組合

被申立人 社会福祉法人幸風会

主 文

被申立人は、申立人から平成14年1月17日、同年2月16日及び同月20日付けで申入れのあった団体交渉に誠意をもって応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び申立人の請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、申立人から平成14年1月17日、同年2月16日及び同月20日付けで申入れのあった団体交渉の要求に対し、被申立人が、組合員名簿、組合規約及び組合結成議事録の提出がないことなどを理由にこれらに応じなかったことが、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年4月19日に当委員会に救済申立てのあった事案である。

2 申立人の請求する救済内容

被申立人は、平成14年1月17日、同年2月16日及び同月20日付けで申立人から申入れのあった団体交渉に誠意をもって応じること。

第2 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、平成13年10月6日に結成され、肩書地に事務所を置き、被申立人の職員によって組織される労働組合であり、結審時の組合員数は13人である。

なお、申立人は、組合結成と同時に全国自治団体労働組合(以下「自治労」という。)に加盟している。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地において社会福祉事業を行っており、特別養護老人ホーム芙蓉苑、グループホームあじさい、芙蓉苑デイサービスセンター及び在宅介護支援センターを運営している。

なお、結審時の職員数は約80人である。

2 本件申立ての経緯

(1) 組合結成の動機

被申立人は、平成12年4月の介護保険導入に伴い、職員の賃金カットを行った。職員はこれに応じたが、賃金カットをはじめとする職員の待遇等について労使間の話し合いは一切なされていなかった。このため、使用者と対等の立場で交渉を行うことにより職場環境や労働条件の向上を目指すことを目的に、申立人は、労働組合を結成するに至った。

(2) 組合結成大会

平成13年10月6日、南種子町の門倉亭ホテル南荘において、組合結成の準備を進めてきた被申立人の職員12人が出席して、芙蓉苑労働組合結成大会が開催された。結成当時の組合員は18人であった。

この結成大会において、組合活動基本方針、組合規約、予算の承認及び役員を選出があり、自治労への加盟が決定された。この際、組合規約の承認及び役員選出の方法は、出席者全員の拍手によるものであった。

承認された組合規約は、甲第8号証の「芙蓉苑労働組合規約(案)」のとおりであった。

なお、選出された役員は、甲第8号証にある「芙蓉苑労働組合役員体制(案)」のとおりであり、執行委員長にはX 1が就任した。

申立人は、労働組合を結成し、自治労に加盟したこと及び役員名を記載した同年11月21日付けの「通告書」を、被申立人が経営する芙蓉苑の苑長(被申立人代表理事の妻)に手交した。

(3) 団体交渉の申入れ

ア 平成14年1月17日、申立人は、被申立人宛の「要求書」を芙蓉苑の苑長に手交した。この要求書の差出人は「芙蓉苑労働組合執行委員長 X 1」であり、名宛人は「社会福祉法人幸風会理事長 Y 1 殿」となっている。

要求書の内容は、次のとおりである。

要求事項

組合活動に関する要求

- (1) 労働組合法・労働基準法・労働安全衛生法の遵守の徹底をはかり組合員への差別をしないこと。
- (2) 組合費チェック・オフを承認すること。

賃金等の改善について

- (1) 現行の夜勤体制だと3時間の仮眠は不可能である。夜勤手当を5千円に改定すること。
- (2) 介護保険制度を理由に行った給与カットを元に戻すこと。

労働条件に関する要求

(1) 現行の有給休暇を非常勤職員については職員と同時に、パート職員については、年間5日にすること。
 回答指定日2002年1月28日とし、その後7日以内に団体交渉を開催すること。以上、文章をもって回答されたい

イ 平成14年1月28日、被申立人は、上記の要求書に対する「回答書」を事務員を通じて申立人に渡した。この回答書の差出人は「社会福祉法人幸風会理事長 Y 1」であり、名宛人は「労働組合執行委員長 X 1 殿」となっている。

回答書の内容は、次のとおりである。

要求事項	回答事項
()	
(1)	差別はしないが区別はする。
(2)	承認しない
()	
(1)	改定せず
(2)	不承認
()	
(1)	労働基準法通り
()	
	組合名簿、組合規約提出後、 団交条件(日時、場所、参加人員等)を文章にて打合す。 以上

ウ 平成14年2月15日に有期限雇用職員に対し試験(適正試験)を実施する旨の文書が被申立人から対象者に手交されたことから、同月16日、申立人は、被申立人に対し団体交渉の申入れを行った。この申入れの差出人は「芙蓉苑労働組合執行委員長 X 1」であり、名宛人は「社会福祉法人幸風会理事長 Y 1 殿」となっている。

この申入れの内容は、次のとおりである。

団体交渉の申し入れについて	
上記の件について、下記のとおり申し入れますので、宜しくお願いします。	
記	
1、日 時	2002年2月19・20・21日のいずれか都合のつく日
2、場 所	鹿児島市内(指定場所)
3、内 容	(1)適正試験について
4、参加対象	理事長・苑長 執行委員長・副執行委員長・書記長・執行委員・自治労鹿児島県本部

以上

エ 上記申入れに対し、平成14年2月18日、被申立人から組合員名簿、組合規約及び組合結成大会の議事録の提出がない限りは、団体交渉に応じられない旨の電話による回答があった。

オ 平成14年2月20日、申立人は、被申立人宛の「通告」を芙蓉苑の苑長に手交した。この通告の差出人は「自治労鹿児島県本部執行委員長 X2」及び「芙蓉苑労働組合執行委員長 X1」の連名であり、名宛人は「社会福祉法人幸風会理事長 Y1殿」となっている。

通告の内容のうち団体交渉に関する部分は、次のとおりである。

- 1 平成14年2月15日付けの適正試験については、その実施については中止または延期すること。
(中略)
- 2 団体交渉の申し入れについて早急に受けなければ、県地方労働委員会へ斡旋・調停へ持ち込む。
- 3 (略)

以上通告する。

カ 平成14年2月22日、被申立人は、上記の通告に対する同月20日付け「回答書」を事務員を通じて申立人に渡した。この「回答書」の差出人は「社会福祉法人幸風会理事長 Y1」であり、名宛人は「X1殿」となっている。

回答書の内容は、次のとおりである。

- 1) 今回の当苑が実施する適正試験に関しては、有期限雇用契約に基づく職員に対して、これまで培ってきた能力、実績を適正に評価し、適正な人員配置を行い、当苑を利用される皆様のご要望に対して適切に対応できる体制づくりの一環として実施するものである。

その意味では、当苑の実施する適正試験も経営権の一環として、使用者に与えられた固有の権利であり、又理事会決定事項であるため、中止、延期の予定はなし。

- 2) 団交については、団交の前段階にあると考えている。

以前、団交申し入れに際し回答した様に、組合員名簿、組合規約、組合結成議事録等の提出を求めたが何ら回答がまだなされていない。前回の団交申し入れはどうなっているのか、回答されたし。

今回の団交申し入れも前回同様の回答を得たあと、正当な組合かどうか判断した後、団交の日時、場所、人員等について交渉の場に着く予定である。

「団交申し入れ」の日時、場所、人員等を相手の都合も

考慮せず、一方的に指定するのは常識外と考える。

3) 略

以上回答する。

(4) あっせん申請

ア 平成14年3月8日、申立人は、当委員会に対し「団体交渉の応諾」を調整事項とするあっせんを申請した。

イ 同年4月18日、当委員会は第1回あっせんを行ったが、双方に歩み寄りが見られず、今後の進展も見込まれなかったことからあっせんを打ち切った。

(5) あっせん申請後の団体交渉申入れ

あっせん申請後、申立人は団体交渉の申入れを行ったが、被申立人はこの申入れに対し、平成14年3月15日付けの「回答書」を事務員を通じて申立人に渡した。

この「回答書」の差出人は「社会福祉法人幸風会理事長 Y 1」であり、名宛人は「芙蓉苑労働組合執行委員長 X 1 殿」となっている。

第3 判断

1 本件申立ての却下について

(1) 被申立人の主張

申立人の本件申立ては、次の理由により却下されるべきである。

ア 権利能力なき社団の要件欠如について

申立人は、訴訟要件あるいは争訟要件について、権利能力なき社団として次の要件を具備する必要がある。

団体としての組織を備え、多数決の原則が行われ、構成員の変更にもかかわらず団体そのものが存続しなければならない。

代表者等の選出や総会の運営が法規に則って行われていなければならない。

固有の事務所や固定資産があり、財産管理等の独自の経済的基盤に基づいた運営がなされていなければならない。

しかしながら、申立人は、次のとおり権利能力なき社団としての要件が欠如している。

については、「組合は18人をもって結成され」と申立書に記載されているが、申立人の主張は二転三転し、結局、組合員数もその推移も不明である。

については、代表者等の役員の選出が労組法で定められ組合規約でも定められているはずの「直接無記名投票」によっていないから「法規に則っていない」ことは明らかである。

については、申立人に固有の事務所がないことはもとより、

事務所以外の固定資産も一切ないことから、権利義務の主体たるべき社団として財政的基盤がないことは明らかである。

したがって、申立人は、構成員の変更にもかかわらず団体が存続するような組織でなく、また、代表者等の役員の選出方法も違法であり、総会の運営、財産管理及び財産基盤等団体としての主要な点が確定していないことから権利能力なき社団ということとはできず、争訟要件に欠けている。

イ 労組法に基づく不当労働行為救済申立適合組合(以下「労組法適合組合」という。)としての要件の欠如について

(ア) 組合結成大会が開かれた事実はなく、役員選挙を行ったことが先なのか、規約の承認が先なのかについてさえ申立人代表者×1の記憶が定かでなく、真実結成大会(設立総会)があったのであれば、このようなことはありえない。

仮に総会と呼べるものがあったとしても、組合規約の審議は行われていない。

(イ) 直接無記名投票によらず選出された代表者は、法に基づく代表者と呼べないこと及びそのような労働組合は、救済申立資格を有さないことは明らかである。

(ウ) 申立人は、労組法及び組合規約が要求する年1回の総会において、労組法第5条第2項第7号で定められた「職業的に資格がある会計監査人による証明書」が付された会計報告を組合員にしていない。

ウ 求める救済内容の背理について

申立人が求める「誠意をもって」団体交渉に応じることは、道徳的命題を述べているにすぎず、このような命令が確定した場合、使用者がどのような行為をすれば命令を履行したことになるのかわからないのかは全く不明確であり、このような主文が許されるならば、労組法第7条第2号をそのまま掲載すればよいことになり、すなわち、不当労働行為に該当する事実があるうがなかろうが、常に労働委員会はこのような命令を出せることになるが、このような結論は背理である。

(2) 申立人の主張

申立人は、次のとおり組合としての要件を備えている。

ア 権利能力なき社団としての要件の具備について

申立人は、労組法適合組合としての要件を備えており、申立人が権利能力なき社団に該当しないと主張は、全く当たらない。

イ 労組法適合組合としての要件の具備について

申立人は、組合員はすべて被申立人と使用従属関係にある労働者であり、組合規約にもあるとおり自主的な団体でその目的

も要件に合致し団体性もあり規約上の要件も満たしており、労組法適合組合としての要件を備えているので、被申立人の主張は何ら根拠のないものである。

なお、組合結成大会や役員選出については次のとおりである。

(ア) 組合結成大会等について

a 申立人は、平成13年10月6日に南種子町の門倉亭ホテル南荘で社会福祉法人幸風会職員12人が参加して組合結成大会を開いた。

b 組合結成大会では、議長及び大会役員を選出した後、組合結成までの経過説明と来賓挨拶が行われた。

その後、議案として組合規約を読み上げて提案し、拍手で承認を得た。続いて役員選挙が実施され、これについては、事前の話合いで自薦他薦により作成していた役員名簿の素案である芙蓉苑労働組合役員体制(案)を読み上げ、組合員の了承を得て拍手で信任を得た。

(イ) 役員選出について

被申立人は、直接無記名投票によらず選出された代表者は労組法に基づく代表者とはいえないと主張するが、役員選出については、出席者全員の拍手で承認するなど民主的な手続きがとられており、直接無記名投票が行われなかったことは、組合自治の範囲内との判例がある。

ウ 求める救済内容の背理について

申立人が、「誠意をもって」と請求しているのは、被申立人が組合員名簿、組合規約、大会議事録等の提出を団体交渉の前提条件にしたり、正当な理由なく団体交渉応諾の「あっせん」に応じなかったり、申立人の地労委へのあっせんを理由に団体交渉を拒否したりするなど誠意をもって応じていないという事実があるからである。

こうしたことから、被申立人が団体交渉に応じたとしても、被申立人が自らの立場を十分に説明しなかったり、口実を設けていたずらに進行を遅らせたりすることのないよう求めているのであり「一般論、抽象的」誠意を求めているのではない。

(3) 当委員会の判断

ア 権利能力なき社団の要件の具備について

「権利能力なき社団」であるための要件としては、次の4点を満たしていることが必要である。

団体としての組織を備えていること。

多数決の原則が行われていること。

構成員の変更にもかかわらず団体そのものが存続していること。

代表の選出方法、総会の運営、財産の管理などの団体としての主要な点が確定していること。

そこで、申立人が上記要件を備えているかを考察する。

の「団体としての組織を備えていること」とは、複数人の結合体であって、規約をもち、その運営のための組織を有していることであり、申立人についてみると、当初組合員18人で組織されており、規約を有し、役員10人がおり、組合費等を財源として運営されていることから、の要件は充たしているといえることができる。

次にについては、前記第2の2の(2)で認定した組合規約によれば、組合の機関として、議決機関、執行機関及び監査機関が置かれており(同規約第12条)、議案は、出席者数の過半数をもって決めることになっている(同規約第17条)。また、大会の構成や運営方法についての定めがあり(同規約第13条～16条)、執行委員長、副執行委員長、書記長、会計、執行委員及び会計監査の各役員が置かれ(同規約第18条)、加入と脱退について規定されている(同規約第2章)。申立人の財政は、組合費及び臨時組合費等で当てるとされ(同規約第23条)、その財政管理について組合員に公表することになっている(同規約第26条)ことが認められる。

これらのことから、申立人は団体としての組織を備え、多数決の原則が行われ、構成員の変更にもかかわらず団体そのものが存続し、その組織において代表の選出方法、総会の運営、財産の管理その他団体としての主要な点が確定しているといえることができる。

したがって、申立人は、権利能力なき社団としての実体を備えているものと考えられ、被申立人の主張は採用できない。

イ 労組法適合組合としての要件の具備について

労組法適合組合としての要件を具備していることについては、第3の3(3)エで後述するとおり、平成15年1月9日の当委員会公益委員会議で、申立人を労組法適合組合と認定した。

以下、被申立人の主張に対して、当委員会は次のとおり判断する。

(ア) 組合結成大会開催の事実

申立人は、平成13年10月6日に熊毛郡南種子町にある門倉亭ホテル南荘において組合結成大会を開催したと主張し、被申立人は、そのような事実はない旨主張する。しかし、甲第8号証の芙蓉苑労働組合結成大会議案書及び申立人代表者X1の証人尋問の結果からみると、組合結成大会は、平成13年10月6日に南種子町にある門倉亭ホテル南荘

において開催されたと認められる。

(イ) 規約承認前の役員選出について

役員選出と組合規約承認のどちらが先になされたについては、申立人代表者X1は「役員を決定して、そして書記長に規約(案)を朗読していただいたと記憶している。」と証言しながら、甲第10号証では組合規約を承認した後、役員選挙を行った旨主張しており、証拠上矛盾がみられる。

しかしながら、申立人代表者X1の証人尋問の結果から、役員選出においては、あらかじめ作成されていた芙蓉苑労働組合役員体制(案)以外の立候補もなく出席者全員がその案を承認していることと見受けられること、役員選出の方法についても独断専制的なものがあつたとは認められないこと、組合規約も出席者全員が拍手で承認していることから、仮に組合規約承認前に役員選出がなされたとしても、そのことをもって当該役員選出を無効とすることはできない。

(ウ) 直接無記名投票によらない拍手での承認

被申立人は、申立人の役員を選出手続きが直接無記名投票によらず拍手で行われたものであるから違法である旨主張する。

平成13年10月6日の組合結成大会において承認された組合規約には「各役員選挙は、組合員の直接無記名投票によって選出する」と定められているが、同大会において役員選出の方法が、拍手によつたものであることは前記第2の2(2)で認定したとおりであり、本件においては、組合加入申込書により申込みのあつた者18人中12人が組合結成大会に出席し、参加者全員が芙蓉苑労働組合役員体制(案)に対し拍手で承認したものと認められる。役員選出の方法が組合規約と異なる方法によつたとしても、出席者全員がこれを承認し組合員より何ら異議の申立てがない以上、このことは組合自治に関する問題であつて、これをもつて当該役員選挙を無効とすることはできない。

なお、申立人の役員体制は、組合結成大会以後も当時の体制で問題なく運営されている。

(エ) 職業的に資格のある会計監査人について

組合規約では、職業的に資格のある会計監査人の会計の証明がなされることとなつており、このことは労組法においても必要的記載事項とされている。

しかしながら、申立人が不当労働行為の救済申立てを行った時点では、組合結成からまだ1年を経過しておらず、

定期大会も開催されていない状況にあることから、職業的に資格がある会計監査人の証明の有無は、本件不当労働行為救済申立ての審査に影響を及ぼすものではない。

ウ 求める救済内容の背理について

団体交渉について、労組法第6条は「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けたものは……使用者又はその団体と……交渉する権限を有する」ことを規定するほか別段の規定を設けていないが、一般論として、使用者も労働者の団体交渉権を無視するが如き行動をすべきでないことはむろんのこと、使用者は常に誠意をもって団体交渉を行うように努めなければならないものである。

不誠実団交とされる例は、議題の内容につき実質的検討に入ろうとしない交渉態度、組合の要求・主張に対する回答・説明・資料提示などの具体的対応の不足、使用者が組合の要求への回答において合理性の認められない前提条件を付して固執することなどである。

そこで、誠意をもって団体交渉を行ったとは認められない場合には、誠意をもって団体交渉を行うよう命令ができ、誠実交渉義務は団体交渉の実行の段階で問題にされるのであり、被申立人の主張は採用できない。

以上のことから、被申立人の本件申立ては却下されるべきである旨の主張は失当である。

2 本件申立ての棄却について

(1) 被申立人の主張

申立人は、権利能力なき社団としての要件を欠き、労組法に則った代表者の選出や組合運営がなされていないことは、前記第3の1(1)ア及びイで述べたとおりである。

仮に、権利能力なき社団に該当したとしても、役員直接無記名投票による選出を行っていないという労組法違反、組合規約違反があり、そのような組織が使用者に対し、労組法に基づく救済申立てを行うことは、信義則に反し禁反言の原則に反する。

よって、申立人の本件申立ては棄却されるべきである。

(2) 申立人の主張

申立人が権利能力なき社団としての要件を欠くものではなく、不当労働行為の救済申立資格を有するものであることは、前記第3の1(2)ア及びイで述べたとおりである。

(3) 当委員会の判断

申立人が権利能力なき社団としての要件を備えていること及び労組法適合組合の要件を備えていることは、前記第3の

1(3)ア及びイで判断したとおりである。

以上のことから、申立人の本件申立ては棄却されるべきである旨の被申立人の主張は失当である。

3 団体交渉応諾について

(1) 被申立人の主張

ア 労組法適合組合であることが使用者に対して明らかにされていない限り、団交応諾義務は発生しない。

イ 申立人は組合員名簿や組合規約等一切提出していないから、申立人が労組法適合組合であるとの疎明は存在しない。

ウ 対席対面による団体交渉は行っていないが、申立人に文書回答は行っており、申立人の組織上の問題を考慮すればこれで十分である。

エ 労組法適合組合であってはじめて団交応諾義務が発生するものであるが、申立人はその適格性に欠ける。

(2) 申立人の主張

ア 団体交渉拒否の「正当なる事実」は、不当労働行為の成立を免れることのできる抗弁的要件であるので、被申立人側が立証責任を負っているにもかかわらず、被申立人は本件審問に証拠書面や証人を一切出していない。つまり、被申立人は「正当なる事実」の立証ができないのである。

イ そもそも、組合員名簿、組合規約及び組合結成の議事録の提出がないことをもって団体交渉を拒否していること自体、これまでの地労委の命令例や判例を見るまでもなく、被申立人の団体交渉拒否には何ら正当な理由はなく労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

ウ 団体交渉の方式は、直接話し合う方式をとることが困難であるなどの特段の事情がないときは、直接話し合う方式こそが労組法の予定した団体交渉の方式であるとの判決が出されている。

エ 被申立人は、申立人が労組法適合組合の適格性に欠けると主張するが、構成主体については、組合員がすべて被申立人と「使用従属関係」にある「労働者」であり問題はない。

自主性については、組合規則第6条ただし書に明記しており、自主的な団体である。

目的については、組合規約第3条に明記しており、要件に合致している。

また、労組法第5条第2項の第1号から第9号の要件については、組合規約に記載されており要件を充たしている。

(3) 当委員会の判断

ア 労組法適合組合であることの被申立人への明示の必要性

被申立人が、申立人の団体交渉申入れに対し、2回目の申入れ以外は文書で回答しており、このことは前記第2の2(3)イ、カ及び第2の2(5)で認定したとおりである。これらの名宛人は、それぞれ「労働組合執行委員長 X 1」、「X 1」、「芙蓉苑労働組合執行委員長 X 1」となっており、申立人が労組法適合組合であるかどうかは別として、被申立人には、申立人が労働組合であることの認識はあったといえる。

労組法が、労働委員会をして、労組法第2条及び同法第5条第2項の要件を欠く労働組合の救済申立てを拒否せしめているからといって、要件を具備しない労働組合が団体交渉権を行使することを否定したり、かかる労働組合との団体交渉を拒否することを肯定する趣旨ではない。

したがって、労組法適合組合であるかどうかを被申立人に明示しなければ団体交渉に応じないとするに、正当な理由があるとは認められない。

なお、当委員会では、後述する第3の3(3)エのとおり、資格審査の結果、申立人は労組法適合組合としての要件を備えていると認定している。

イ 組合員名簿等の提出の必要性

申立人は、被申立人に対し、本件申立てまでの期間に「要求書」、「団体交渉申し入れについて」及び「通告」を出し、団体交渉の申入れを行っていることは、前記第2の2(3)ア、ウ及びオで認定したとおりである。

これらの申入れに対し、被申立人は、組合員名簿及び組合規約等の提出を求めて、正当な組合かどうかを判断した後に団体交渉に応じる旨回答している。

そこで、組合員名簿及び組合規約等の不提出が団体交渉拒否の正当な理由になるかを判断する。

交渉の議題や進展状況など団体交渉の過程において、労働組合は組合員の人数、氏名など必要な限りで明らかにすることを要する場合があるが、一般にこれから団体交渉を開始する状況にあっては、従業員のだれかが組合員であることが使用者にわかっているれば、十分であるとされている。

本件の交渉事項の中には、チェック・オフの実施のように交渉妥結後においては、組合員名簿が必要と考えられるものもある。しかし、被申立人はチェック・オフを拒否している。

申立人が団体交渉を申し入れた時期は、これから団体交渉を開始しようとする段階である。申立人は、前記第2の2(2)で認定した「通告書」において、組合役員を示しており、これで従業員の中に組合員がいることは十分に把握でき、組合員名簿等

の不提出が団体交渉拒否の正当な理由になるとすることはできない。

また、被申立人は、組合規約や組合結成議事録を被申立人に提出して労組法適合組合であることを被申立人に対して明らかにしない限り、労組法上の団交応諾義務は発生しないと主張している。しかし、これらを明らかにすることは、申立人が労働委員会における不当労働行為の救済手続等の保障を受けようとする場合に義務づけられるものであって、組合規約の不備等法律上の要件を欠くときは、申立人は労働委員会における救済を受けられないことになる(労組法第5条第1項)にすぎない。したがって、被申立人は、申立人から組合規約等の提出がないからといって、団体交渉に応じなくてもよいということにはならない。

ウ 団体交渉申入れに対する文書回答

団体交渉は、組合が組合員のために労働条件その他の事柄について使用者と対等な立場で交渉することである。労組法は、その方式については何も規定していない。しかしながら、団体交渉は、その制度の趣旨からみて労使が直接話し合う方式が原則であって、書面の交換による方式が許される場合は、直接話し合うことができないことに合理的な理由がある場合に限り解すべきである。

このことからすれば、本件においては、被申立人に直接話し合うことができないことの合理的理由があったとは認められない。

したがって、被申立人の行った文書回答をもって団体交渉に応じたとはいえない。

エ 労組法適合組合としての要件の具備について

労組法では、同法の定める手続きに参与し救済を求めるためには、労組法適合組合でなければならないとされている。そのための要件は、労働組合が同法第2条の規定に適合していることと、その規約に同法第5条第2項の所定の内容が定められていることである。

当委員会は、平成15年1月9日の公益委員会議の組合資格審査において、申請者(本件申立人)は労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織された団体であり、組合規約は必要的記載事項を具備していると認めた。

以上のことから、被申立人は申立人から申し入れられた団体交渉の要求に対し正当な理由なく応じていないことは明らかであり、被申立人のこれらの行為は労組法第7条第2号に該当する不

当労働行為である。

4 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労組法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成15年1月22日

鹿児島県地方労働委員会
会長 久留 達夫