

命 令 書

大阪府守口市

申 立 人 C
代表者 執行委員長 A

東京都千代田区

被申立人 D
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和元年(不)第30号事件について、当委員会は、令和2年4月8日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人からの平成31年4月1日付け要求書、令和元年5月23日付け要求書及び人事異動についての同年7月25日付け要求書に係る団体交渉申入れに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦2メートル×横1メートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、被申立人関西支店及び守口営業所の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

C

執行委員長 A 様

D

代表取締役 B

当社が、貴組合からの平成31年4月1日付け要求書、令和元年5月23日付け要求書及び同年7月25日付け要求書に係る団体交渉申入れに応じなかったことは、大阪府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。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交、掲示及びホームページへの掲載

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が申立人からの団体交渉申入れに応じなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 D （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置くホテル事業や寮の管理運営事業、自治体からの業務受託事業等を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約5,000名である。

なお、会社は、守口市から、保護者が労働等により昼間家庭にいない児童の健全育成を図るための放課後児童健全育成事業である、もりぐち児童クラブ事業入会児童室（以下「本件児童クラブ」という。）の業務を受託し、平成31年4月1日以降、本件児童クラブの運営を行っている。

（甲1、甲2、甲17）

イ 申立人 C （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く本件児童クラブの指導員で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約40名である。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 平成31年4月1日、組合は会社に対し、同日付け要求書（以下「第1要求書」という。）を提出し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

（甲4、甲18、乙1）

イ 第1要求書の提出後、労使間で以下のような文書のやりとりがあった。

（ア）令和元年5月23日付けで、組合は会社へ、要求書（以下「第2要求書」という。）を提出した。

（イ）令和元年6月14日付けで、会社は組合へ、「回答並びに申入書」と題する文書（以下「6.14会社回答書」という。）を送付した。6.14会社回答書には、組合規約の送付を求める旨等が記載されていた。

（ウ）令和元年6月26日付けで、組合は会社へ、文書（以下「6.26組合文書」という。）及び組合規約を送付した。

(エ) 令和元年7月5日付けで、会社は組合に、回答書（以下「7.5会社回答書」という。）を送付した。

(オ) 令和元年7月12日付けで、会社は組合に、回答書（以下「7.12会社回答書」という。）を送付した。7.12会社回答書には、組合規約を検討したところ組合が適法な労働組合ではないことがわかった旨等が記載されていた。

(カ) 令和元年7月25日付けで、組合は会社に、要求書（以下「第3要求書」といい、第1要求書及び第2要求書と併せて「本件要求書」という。）を送付した。また、組合は会社に、第3要求書とは別に、同日付けの文書（以下「7.25組合文書」という。）を送付したが、この文書には、団交に応じるよう求める旨と共に、組合規約の問題箇所が具体的に教示されれば是正をしていく用意はある旨等が記載されていた。

(キ) 令和元年8月8日付けで、会社は組合に、回答書（以下「8.8会社回答書」という。）を送付した。8.8会社回答書には、労働組合法上適法な団体であれば交渉に応じる旨と共に、組合規約の不備については組合において検討してほしい旨等が記載されていた。

(ク) 令和元年8月23日付けで、組合は会社に、文書（以下「8.23組合文書」という。）を送付した。

（甲5、甲6、甲7、甲8、甲9、甲11、甲12、甲13、甲14、甲18、乙2、乙3、乙4、乙5、乙6、乙7、乙8、乙9、乙10）

ウ 令和元年9月11日、組合は、当委員会に対し、会社が本件要求書に係る団交申入れに応じないことが不当労働行為に該当するとして、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。なお、本件審問終結に至るまで、組合と会社間で団交は開催されていない。

第3 争 点

本件要求書に係る団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 被申立人の主張

本件審査手続における会社の主張・立証の状況は、後記第5. 1(2)記載のとおりであり、「本案前の答弁」として、組合が適法な労働組合であることの証明がなされた後に答弁する旨の主張がなされ、それ以外の主張はなされなかった。なお、会社は、日程調整の上設定した最終陳述期日を欠席し、最終陳述書も提出しなかった。

2 申立人の主張

(1) 組合が、本件要求書に基づく団交を申し入れたのに対し、会社が団交応諾を拒否

したことは明らかである。

- (2) 会社は、本件申立ての審査手続において、大阪府労働委員会による組合の資格審査決定書が出されない限り認否・答弁をしないという態度に終始しており、同委員会より、組合資格審査と本案の審理が併行審理であるので、事実の認否・答弁を行うよう再三促されたにもかかわらず、その態度を変えなかった。しかも、日程調整をして次回期日を設定しているにもかかわらず、第2回期日以降は、直前に期日に欠席する旨の連絡をしてくる始末であった。

団体が労働組合法第2条及び第5条第2項の要件を満たしていることは、労働委員会において不当労働行為の救済を与えられるための要件ではあるが、労働委員会の救済申立手続に入るための要件ではない。特に、組合規約については、労働委員会規則第24条によれば、申立時において労働組合法に適合しない点があったとしても、労働委員会は直ちに資格を否定するのではなく期限を定めて補正する旨の勧告がなされることになるのであり、このことからすると、そのような場合でも、本案の審理が進められることを前提としている。

会社が正当な理由なく何らの主張もせず、認否・答弁を拒否していることからすれば、争う権利を放棄したものとして、それ自体で会社の不当労働行為性を認定すべきである。

- (3) 上記の点を措くとしても、会社は、本件申立前には、組合に組合規約を提出させた上で、組合規約の不備を理由に労働組合法上適法な団体ではないので団交に応じられないかのように主張していた。しかし、そもそも団交応諾の条件として、組合規約提出を求めること自体が正当な理由のない団交拒否に当たる。また、会社は、組合が組合規約に不備があれば是正する旨述べて、どの点に不備があるか問うても、具体的な指摘すらせず、組合規約の不備は自ら検討せよ、とのみ述べて団交を開催しなかった。

かかる会社の態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- (4) 本件においては、会社の悪質な態度からすれば、労使関係を正常に構築させるためには、誓約文等の手交だけでは足りず、謝罪文の関西支店及び守口営業所への掲示及び会社ホームページへの掲載が必要不可欠である。

第5 争点に対する判断

争点（本件要求書に係る団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

- (1) 本件要求書に係る団交申入れへの会社の対応について

ア 平成31年3月31日までは、本件児童クラブの指導員は、守口市の非常勤嘱託職

員や臨時職員として就労していた。しかし、同年4月1日以降は、会社が、本件児童クラブの業務について守口市から受託したことに伴い、会社に雇用され、引き続き、本件児童クラブの指導員として就労することになった。

それに先立つ同年3月9日、守口市の職員で組織される E の下部組織であった、本件児童クラブの指導員を構成員とする F (以下「当該分会」という。)は、総会の決議により、申立人組合に改組された。

(甲18)

イ 平成31年4月1日、組合の役員数名が、会社の守口営業所を訪れ、第1要求書を提出し、団交を申し入れた。

第1要求書には、本件児童クラブで働く指導員が、規約改正を行って組合に改組し、役員の選出等を行ったことを通知する旨とともに、賃金等労働条件についての書面での提示や、労働条件の変更については労使交渉、労使合意の上で行うこと等を要求し、これら要求事項について、誠意をもって団交を行うことを求める旨記載されていた。

これ以降、組合に6.14会社回答書が送付された頃まで、組合は会社の関西支店の支店長等に対し、団交の日程調整を求めるなどした。

(甲4、甲18、乙1)

ウ 令和元年5月23日、組合役員数名が、会社の守口営業所を訪れ、第2要求書を提出した。

第2要求書には、36協定の締結等の3項目の要求とともに、要求に対して、早急に回答を求める旨記載されていた。

(甲5、甲18、乙2)

エ 令和元年6月17日、組合は6.14会社回答書を受領した。

6.14会社回答書には、第1要求書及び第2要求書に回答するとして、①組合が、労働組合法に基づく団体であるか否かが判断できないので、組合規約等が資格審査決定書を郵送することを求める、②会社は、組合が労働組合法上適法な団体であることが明らかになった後、議題、出席者、場所、日時等を取り決め、交渉したいと考えている旨等の記載があった。

(甲6、甲18、乙3)

オ 令和元年6月26日、組合は会社に対し、6.26組合文書と組合規約を送付した。

6.26組合文書には、①組合は、組合規約を送付した、②しかし、第1要求書の提出後2か月以上も経ってから6.14会社回答書が送付されたことについては、書面の内容も含めて、納得できない、③(i)現場では、同年5月に団交を開催することで調整をしていたが、会社側から同月は忙しいので、6月中旬でお願いした

いとの申入れがあり、同年6月17日又は同月19日で日程調整をしていた、(ii)その直前になって、会社側から部長の体調不良を理由に日程調整のやり直しを求められ、組合は事情を考慮して受け入れた、(iii)その直後に、組合を認めないかのような内容の6.14会社回答書が届き、強い憤りを感じている、④早急かつ誠意をもって団交に応じるよう改めて要求する旨記載されていた。

また、組合が送付した組合規約には、①組合は、本件児童クラブの指導員で構成すること、②組合は、組合員の社会的経済的地位の向上と労働条件の改善を図り、よりよい学童保育を目指し、児童と働く保護者の諸権利を守り発展させることを目的とし、労働条件の維持改善に関する活動等を行うこと、③使用者の利益を代表する者は組合員になれないこと、等が定められていた。

(甲3、甲7、甲18、乙4)

カ 令和元年7月5日付けで、会社は組合に、7.5会社回答書を送付した。

7.5会社回答書には、6.26組合文書と組合規約を受け取ったこととともに、内容を確認・検討の上、令和元年7月19日までに文書回答する旨記載されていた。

(甲8、甲18、乙5)

キ 令和元年7月12日付けで、会社は組合に、7.12会社回答書を送付した。

7.12会社回答書には、①会社が、組合から提出のあった組合規約を確認・検討したところ、組合が労働組合法に抵触し、適法な労働組合でないことがわかった、②組合において、改めて労働組合法に基づく組合規約を検討することを求める旨記載されていた。

(甲9、甲18、乙6)

ク 令和元年7月25日、組合は会社に対し、第3要求書と7.25組合文書（以下、この2通の文書を併せて「第3要求書等」という。）を送付した。

第3要求書には、①令和元年7月1日付けで発令された指導員2名に対する人事異動を撤回し、原職に復帰させることを要求する、②この要求に対して、誠意と責任をもって早急に回答を求める旨の記載があった。

7.25組合文書には、①組合は、本件児童クラブの指導員で構成されている労働組合であり、日本国憲法第28条により、労働組合は会社側から組合規約や運営について不当に支配されるものではなく、会社が、第1要求書及び第2要求書について、誠意ある交渉に応じることが日本国憲法や労働組合法の趣旨に沿うものである、②交渉を開催する方向で、日程調整等の経緯があったにもかかわらず、組合に対し、組合規約の提出を要求し、適法な労働組合ではないとする文書を送付すること自体が、いたずらに交渉を先延ばしにする不誠実な対応である、③組合は、組合規約のどこが労働組合法に抵触し、どう是正すれば適法になるかを具体

的に教示されれば、交渉と並行して、是正していく用意はあるが、組合規約の不備を理由に、団結権及び交渉権を認めないことは社会通念上認められない、④会社に対し、文書ではなく、団交に応じるよう求める旨等が記載されていた。

(甲11、甲14、甲18、乙7、乙8)

ケ 令和元年8月8日付けで、会社は組合に、8.8会社回答書を送付した。

8.8会社回答書には、第3要求書等を受け取ったこととともに、①会社は、労働組合法上適法な団体であれば、議題、出席者、場所、日時等を取り決め、交渉したいと考える、②組合規約の不備については、組合において検討してほしい、組合規約を改正したら、改めて会社に提出するよう求める旨記載されていた。

(甲12、甲18、乙9)

コ 令和元年8月23日、組合は会社に対し、8.23組合文書を送付した。

8.23組合文書には、①8.8会社回答書には、「労働組合法上適法な団体であれば」との文言があるが、適法であるか否かを認定する権限は会社にはなく、このこと自体が不当労働行為である、②組合が、組合規約の不備について具体的な教示を求めたのに対し、具体的な説明を行わず、7.12会社回答書と同様の「貴殿において検討ください」との記載は、組合規約を口実に故意に団交に応じようとし、悪意のある不当労働行為である、③組合は、再度、会社が同月30日までに交渉に応じる意思を示すことを求める旨記載されていた。

(甲13、甲18、乙10)

サ 令和元年9月11日、組合は本件申立てを行った。

(2) 本件審査手続における経緯について

ア 令和元年9月24日付けで、会社は、本件審査手続において、答弁書（以下「本件答弁書」という。）を提出した。

本件答弁書には、①本案前の答弁として、組合の組合規約が労働組合法の要件を満たし、適法な労働組合であると証明され、組合資格審査の決定書が発せられた後に、申立事項について答弁する、②救済を求める内容についての会社の答弁と主張は、組合が適法な労働組合であることが明らかになった後、追って行う、③会社は、不当に団交を拒否した事実も意思もない旨記載されていた。

これに対し、令和元年10月17日の第1回調査期日にて、担当審査委員は、組合及び会社に対し、①労働組合が労働組合法の規定に適合しているとする証明は、命令を発する段階で必要とされるもので、証拠調べを開始する段階で必要とは解されていない、②当委員会では、すべての事件について、証拠調べが終了した後に組合資格審査を行っている、③本件についても、他の事件と同様に、すべての主張・立証が行われた後に組合資格審査を行う旨述べ、併せて、組合資格審査の

決定を待たずに、本件についての主張・立証を行うよう求め、さらに、求釈明の文書を交付し、会社に対し、申立書について認否を明らかにし、答弁を行うことを求めた。これに対し、会社は、組合が適法な労働組合であるとの証明がなされれば、主張・立証を行う旨述べた。

イ 令和元年11月28日付けで、会社は当委員会に対し、求釈明に回答するとして、回答書を提出した。当該回答書には、本件答弁書の本案前の答弁のとおりであり、組合資格審査を至急進めるよう求める旨のみ記載されていた。また、会社は、会社とも日程調整した上で設定した同年12月9日の第2回調査期日を欠席した。

当委員会は会社に対し、同月10日付け通知書を送付し、求釈明への回答を求めるとともに、本件についての組合資格審査は、他の事件と同様に、不当労働行為の成否に関する主張・立証が行われた後に行うことを再度通知した。

ウ 令和2年1月20日付けで、会社は当委員会に対し、組合資格審査を至急、進めるよう改めて通知する旨の回答書を提出した。また、会社は、会社とも日程調整した上で設定した同月30日の第3回調査期日を欠席した。

当委員会は会社に対し、同月31日付け通知書を送付し、①本件について審問を開始する、②次回審問期日は、最終陳述として指定されたので、この期日当日に、最終陳述書を提出するよう求める旨通知した。

エ 令和2年2月21日付けで、会社は当委員会に対し回答書を提出した。

当該回答書には、①会社は、組合が労働組合法上の適法な労働組合であれば、審問に入ることに異存はなく、これまでも、会社は、労働組合法上の適法な労働組合であれば団交を行うと主張してきた、②労働委員会に救済申立てができるのは、労働組合法上適法な労働組合のみであり、適法でないにもかかわらず、審問に入ることは違法といわざるを得ない、③申立人組合が労働組合法上の適法な労働組合か否か、組合資格審査を直ちに進めるよう重ねて通知する旨記載されていた。

オ 令和2年2月26日、最終陳述期日が開催され、本件は結審した。なお、会社は、会社とも日程調整した上で設定したこの期日を欠席した。

2 本件要求書に係る団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

(1) 本件要求書に関する経緯についてみると、前提事実及び前記1(1)イからオ、キからケ認定のとおり、①第1要求書には、賃金等労働条件についての書面での提示や、労働条件の変更については労使交渉、労使合意の上で行うこと等を要求し、これら要求事項について、誠意をもって団交を行うことを求める旨記載されていたこと、②第2要求書には、36協定の締結等の要求事項とともに、要求に対して、早急

に回答を求める旨記載されていたこと、③会社が、第1要求書及び第2要求書に回答するとして送付した6.14会社回答書には、(i)組合が、労働組合法に基づく団体であるか否かが判断できないので、組合規約等が資格審査決定書を郵送することを求める、(ii)会社は、組合が労働組合法上適法な団体であることが明らかになった後、議題等を取り決め、交渉したいと考えている旨が記載されていたこと、④6.26組合文書には、早急かつ誠意をもって団交に応じるよう改めて要求する旨記載されており、また、組合が6.26組合文書と共に組合規約を会社に送付したこと、⑤7.12会社回答書には、(i)会社が、組合規約を確認・検討したところ、組合が労働組合法に抵触し、適法な労働組合でないことがわかった、(ii)組合に対し、改めて労働組合法に基づく組合規約を検討することを求める旨記載されていたこと、⑥第3要求書には、(i)指導員に対する人事異動の撤回と原職復帰を要求する、(ii)この要求に対して、誠意と責任をもって早急に回答を求める旨記載されていたこと、⑦7.25組合文書には、組合規約の不備を理由に、団結権及び交渉権を認めないことは社会通念上認められないとし、団交に応じるよう求める旨及び組合規約の不備について具体的に教示されれば是正していく用意はある旨記載されていたこと、⑧8.8会社回答書には、(i)会社は、労働組合法上適法な団体であれば、議題等を取り決め、交渉したいと考える、(ii)組合規約の不備については、組合が検討し、組合規約を改正したら、改めて会社に提出するよう求める旨記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、組合が、本件要求書の要求事項について、団交を求めていたことは明らかであり、その要求事項は、組合員の労働条件や待遇及び団体的労使関係の運営に関連しており、義務的団交事項に当たるといえる。これに対し、会社は、組合に組合規約等の提出を求め、提出された組合規約に不備があるとし、これが是正されない限り、団交に応じないとの対応を取っていたというのが相当である。

(2) そこで、上記のような会社の対応について検討する。

労働組合法第5条第2項は、労働組合の組合規約が規定しなければならない事項を定めているところであるが、労働組合法第5条第1項及び労働委員会規則第22条は、労働組合が、同法に定める手続に参加し、又は救済を求めようとする場合や法人登記のための資格証明書の交付を求めようとする場合等は、労働委員会に対し、その組合規約が労働組合法の規定に適合していることを立証しなければならないと定めているのであって、団交に先立ち、労働組合は、使用者に対し、組合規約が労働組合法第5条第2項の規定に適合していることを立証しなければならないと定めているものではない。そうだとすれば、本件において、仮に、組合規約に労働

組合法の規定に適合していない点があったとしても、そのことをもって団交に応じない正当な理由とすることはできない。

しかも、前記1(1)ク、ケ認定のとおり、組合が、7.25組合文書にて、組合規約の不備を理由に、団結権及び交渉権を認めないことは社会通念上認められないとしながらも、組合規約のどこが労働組合法に抵触し、どう是正すれば適法になるかを具体的に教示されれば、是正していく用意はあることを通知し、団交を求めたのに対し、会社は、8.8会社回答書にて、具体的な箇所を挙げることなく、組合規約の不備については、組合が検討し、組合規約を改正したら、改めて会社に提出するよう求める旨返答したことが認められる。かかる会社の対応をみると、会社には、組合の求めに応じて団交を開催しようとする姿勢が欠けているというべきであり、団交開催の引き延ばしを図るために、組合規約に不備があるとの主張をしていたと判断せざるを得ない。

(3) ところで、前記1(2)エ認定のとおり、会社は、組合が労働組合法上適法な組合であることを組合資格審査で確認しないまま審問に入るのは違法である旨主張するが、組合資格審査の決定は救済命令を発するまでにされていれば足りると解するのが相当である。なお、当委員会は、本件申立てに係る組合資格審査について、令和2年4月8日の公益委員会議において、組合が労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合する労働組合であることを認め、その旨決定した。

(4) 以上のとおり、会社は、本件要求書に係る団交申入れに対し、正当な理由なく応じなかったのであり、かかる行為は、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、謝罪文の手交、掲示とともにホームページへの掲載を求めるが、主文2で足りると考える。

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条の12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。

令和2年4月20日

大阪府労働委員会

会長 宮 崎 裕 二 印