

命 令 書

再審査申立人 株式会社Y

再審査被申立人 X組合

上記当事者間の中労委令和2年（不再）第22号事件（初審大阪府労委令和元年（不）第30号事件）について、当委員会は、令和3年4月7日第276回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞巳、同西川佳代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人株式会社Y（以下「会社」という。）が、再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）からの平成31年4月1日付け、令和

元年 5 月 23 日付け(以下「令和」の元号は省略する。)及び同年 7 月 25 日付け要求書(以下、上記各要求書を「第 1 要求書」、「第 2 要求書」及び「第 3 要求書」といい、総称して「本件要求書」という。)に係る団体交渉(以下「団交」という。)申入れに対して応じなかつたことが、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 9 月 11 日、組合が大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立てをした事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 誠実団交応諾
- (2) 謝罪文の手交、掲示及び会社のホームページへの掲載

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

初審大阪府労委は、2 年 4 月 20 日付けで会社に対し本件要求書に係る団交応諾並びに文書手交及び掲示を命じ、同月 22 日、当事者に命令書を交付した。会社はこれを不服として、同月 28 日、初審命令の取消しを求めて再審査を申し立てた。

4 再審査における争点

- (1) 組合は、労組法第 2 条及び第 5 条の要件を満たすか。
- (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の不当労働行為に当たるか。

第 2 当事者の主張

1 争点 1 (組合は、労組法第 2 条及び第 5 条の要件を満たすか。)について

(1) 会社の主張

ア 以下のとおり、組合は、労組法第 2 条の要件を満たしていない。
すなわち、組合は、下記イのとおり、労組法第 5 条第 2 項の要件を

満たさない規約による運営がなされているのであるから、民主的な運営がなされず、組合幹部の独裁による運営となっており、労組法第2条が定める自主性要件を満たさない状態となっている。

また、組合は、規約の改正について、会社に教示を求めているのであって、自主的運営をする意思があるとはいはず、自主性要件を満たさない。

イ 以下のとおり、組合は、労組法第5条の要件を満たしていない。

(ア) 本件要求書に係る団交申入れ時の組合規約（以下「当初組合規約」という。）は、次のとおり労組法第5条第2項の要件を満たさないものであった。

- ・当初組合規約第5条第1号「組合員は、平等の権利と資格をもち、人権、宗教、性別、門地、身分によって不利益な扱いを受けない。」は、労組法第5条第2項第4号を満たさない。
- ・当初組合規約第17条「役員は総会で選出する。」は、労組法第5条第2項第5号の直接無記名投票によるとの記載ではなく不備がある。
- ・当初組合規約には、会計報告に関する定めがなく、労組法第5条第2項第7号を満たさない。
- ・当初組合規約には、同盟罷業に関する定めがなく、労組法第5条第2項第8号を満たさない。
- ・当初組合規約には、規約の改正に関する定めがなく、労組法第5条第2項第9号を満たさない。

(イ) 組合が主張する、初審命令の決定時（2年4月20日）の組合規約（以下「改正後組合規約」という。）は、組合規約の改正の手続において重大な瑕疵があり、改正の決議は不成立または不存在であって無効である。したがって、組合の規約は依然として当初組

合規約のままであって、労組法第5条第2項を満たさないものである。大阪府労委はこの点を看過し、労組法第5条第2項の要件を満たさない状態で命令を発出したものであり、初審命令には重大な誤りがある。

すなわち、当初組合規約の改正を試みたとされる2年3月21日の臨時総会では、組合員全員に直接無記名投票の機会が与えられておらず、改正手続に重大な瑕疵がある。また、その後、同年4月23日に郵送にて、組合員全員に直接無記名投票の機会が与えられているが、それは総会決議によるものではなく、単なる事実行為にすぎない。

(2) 組合の主張

ア 組合は、自主的に運営されており、労組法第2条の要件を満たしている。

労組法第2条の自主性の要件と同法第5条の救済要件は別の概念であって、労組法第5条第2項の要件を満たさない状態が、直ちに組合の自主性を欠くことにはならない。

また、組合が、第3要求書で記載した内容は、会社の態度に抗議した上で、会社が不適格と考える理由を明らかにするように求めただけであり、自らの解決を放棄して会社に依存したものではない。

イ 組合は、労組法第5条の要件を満たしている。

(ア) 組合は、大阪府労委の規約補正命令を受けて、規約改正をする旨の誓約書を大阪府労委に提出した。2年3月21日に開催された組合臨時総会において規約改正を行い、同年4月20日、大阪府労委において、組合は、労働組合資格審査決定を受けている。したがって、組合が労組法第5条第2項の要件を満たしていないとの会社の主張には理由がない。

(イ) また、2年3月21日に開催された上記組合臨時総会における投票は、組合員全員に投票の機会が与えられていなかったため、同年4月23日、組合員全員に通知を郵送し、組合員全員に直接無記名投票の機会を与えていた。その結果、改正後組合規約は可決されしており、規約改正は適式にされている。

2 争点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の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

会社は、組合からの本件要求書に係る団交申入れに対し、いずれも応じていない。

組合が、労組法第2条の要件を満たす労働組合であることは、上記1(2)アのとおりであって、労組法第2条に関する点をもって会社が団交に応じないことの正当な理由になるものではない。

また、労組法第2条及び第5条の要件は資格審査を受ける時点で備われば救済命令を受けることができる所以であるから、団交申入れ当時において、規約の改正がなされていないことをもって団交に応じないことの正当な理由になるものではない。

したがって、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の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

上記1(1)のとおり、組合は、団交申入れの時点において、労組法第2条及び第5条の要件を満たさないのであるから、労組法上の保護は一切及ばないのであって、会社の対応について不当労働行為は成立しない。

また、会社としては、労組法上の労働組合であれば、団交に応じるとしていたところ、組合は、当初組合規約に不備がある上に、規約の補正について、会社に教示を求めるという姿勢であったことから、会社は、

自主性や民主性があるものとは認識することができず、団交に応じることができなかつたのであり、その対応には正当な理由がある。

したがつて、本件要求書に係る団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否の不当労働行為には当たらない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、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、従業員数は約500名である（初審審問終結時）。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置くC児童クラブ事業入会児童室（以下「本件児童クラブ」という。）の指導員で組織される労働組合であり、組合員数は約40名である（初審審問終結時）。

2 救済申立てまでの経緯等について

- (1) 平成31年3月9日、D市の職員で組織されるD市職員労働組合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学童保育指導員分会は、総会の決議により、組合に改組された。

また、同日から施行された当初組合規約には、別紙（省略）の「改正前」欄に記載された、第1条、第5条、第10条、第12条、第17条の各規定があった。他方、当初組合規約には、会計報告、同盟罷業の決定、規約の変更に関する規定はなかった。その他、当初組合規約には、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、より良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。

(2) 会社は、D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、本件児童クラブの業務を受託し、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。

なお、同年3月31日まで、本件児童クラブの指導員の中には、D市の非常勤嘱託職員や臨時職員として就労している者もいたが、会社が、本件児童クラブの業務についてD市から受託したことに伴い、これらの者は、同年4月1日以降、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。

(3) 平成31年4月1日、組合の役員数名が、会社のZ₁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、誠意を持って団交を行うことを求める旨記載されていた。

これ以後、組合に下記(5)の書面が送付された頃まで、組合は会社のZ₂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。

(4) 元年5月23日、組合役員数名が、会社のZ₁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、要求に對して、早急に回答を求める旨記載されていた。

(5) 元年6月14日付けで、会社は組合に「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、同月17日、組合

はこれを受領した。

6. 1 4 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、労組法に基づく団体であるか否かが判断できないので、組合規約等か資格審査決定書を郵送することを求める、②会社は、組合が労組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。

- (6) 元年6月26日、組合は会社に対し、文書（以下「6. 26組合文書」という。）と当初組合規約を送付した。

6. 2 6 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. 1 4 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. 1 4 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。

- (7) 元年7月5日、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。

7. 5 会社回答書には、6. 2 6 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、元年7月19日までに文書回答する旨記載されていた。

- (8) 元年7月12日、会社は組合に、回答書（以下「7. 1 2会社回答書」という。）を送付した。

7. 1 2 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、組合が労組法に抵触し、適法な労働組合でないことが分かった、②組合において、改めて労組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。

- (9) 元年7月25日、組合は会社に対し、会社代表取締役社長宛ての第3要求書及び会社Z₃事業部事業部長宛ての「要求書」と題する書面（以下「7. 25組合文書」という。また、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この要求に對して、誠意と責任を持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組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組法に抵触し、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。

- (10) 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、第3要求書等を受け取ったこととともに、①

会社は、労組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。

- (11) 元年8月23日、組合は会社に対し、文書（以下「8. 23組合文書」という。）を送付した。

8. 23組合文書には、①8. 8会社回答書には、「労組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ではなく、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ない悪意のある不当労働行為である、③組合は、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。

- (12) 元年9月11日、組合は大阪府労委に対し、本件救済申立てを行った。なお、本件再審査結審に至るまで、組合と会社との間で団交は開催されていない。

3 組合の規約改正の経緯について

- (1) 2年2月26日、組合は大阪府労委に対して、当初組合規約を添付の上、資格審査の申請を行った。また、同年3月5日、組合は、当初組合規約について、次回の総会において、別紙（省略）のとおり改正する旨の誓約書（以下「本件誓約書」という。）を、大阪府労委に提出した。
- (2) 2年3月18日、組合は、同月21日に組合の臨時総会を開催する旨の招集通知を発し、同日、臨時総会が開催された。

臨時総会では、組合執行部から、当初組合規約と、改正案として本件誓約書のとおり変更が加えられた改正後組合規約が読み上げられ、質疑応

答を募ったところ、質疑がなかったことから投票が実施された。その結果、組合員総数 43名中 30名の賛成多数で、改正後組合規約が可決された。なお、改正後組合規約においても、上記 2(1)の①ないし③は当初組合規約と同じである。

もっとも、臨時総会における投票は、組合員全員に投票の機会が与えられたものではなかった。

- (3) 2年4月20日、大阪府労委は、本件初審命令と同日付けて、組合が労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合するものと認める旨労働組合資格審査決定をした。
- (4) 2年4月23日、組合は、組合員全員に通知を郵送し、組合員全員に組合規約の改正につき直接無記名投票の機会を与えた。その結果、組合員総数 32名中、22名が投票し、その全員が組合規約の改正に賛成した。
- (5) 2年4月28日、会社は、当委員会に再審査を申し立てた。

第4 当委員会の判断

1 争点1（組合は、労組法第2条及び第5条の要件を満たすか。）について

- (1) 労組法第2条について

ア 当初組合規約によれば、組合は、本件児童クラブの指導員で構成され（前記第3の2(1)①）、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ることを目的としているのであって（同2(1)②）、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する団体（労組法第2条本文）といえる。

また、組合には、使用者の利益を代表する者は含まれておらず（同2(1)③）、その他、組合に、労組法第2条但書各号に該当するものは認められない。

上記の諸点は、改正後組合規約によっても変わりがない（同3(2)）。

したがって、組合は、労組法第2条の要件を満たすといえる。

イ 会社は、組合が、労組法第5条第2項の要件を満たさない規約による運営がなされているのであるから、民主的な運営がなされず、組合幹部の独裁による運営となっており、労組法第2条が定める自主性要件を満たさない状態となっていると主張する。しかし、組合が労組法第5条の要件を満たすことについては下記(2)のとおりであるほか、労組法第5条第2項の要件を満たさない状態が、直ちに労組法第2条の要件をも満たさない状態になるものではない。したがって、会社の主張は採用できない。

また、会社は、組合が、規約の改正について、会社に教示を求めているのであって、自主的運営をする意思があるとはいはず、自主性要件を満たさないと主張する。しかし、規約の不備につき教示を求めた7. 2.5組合文書には、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ことや、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も記載されており、全体として会社の対応を非難する内容となっている（前記第3の2(9)）。加えて、組合が上記文書において「交渉と並行して、是正していく用意はある」と述べていることに鑑みると、組合規約の改正について具体的な教示を求める本意は、抽象的に不備があるというのみで具体的に不備を摘示しない会社の回答を単なる団交の引き延ばしと捉えていることがうかがわれる。このような組合の対応を見るに、組合が会社から独立して自主的運営をする意思がないとは認められないであって、会社の主張は採用できない。

(2) 労組法第5条について

ア 改正後組合規約は、労組法第5条第2項各号所定の規定を含むもの

であって、組合は労組法第5条の要件を満たす。

イ 会社は、当初組合規約が労組法第5条第2項の要件を満たさないとの規約の不備を指摘する。確かに、当初組合規約には労組法第5条第2項の要件を欠くといった不備があった（前記第3の2(1)、別紙（省略））が、当審結審時において、当初組合規約は改正され、組合の規約は、会社が指摘する不備が全て是正された改正後組合規約となっているのであって（同3）、会社の指摘は上記アの結論を左右するものではない。

また、会社は、改正後組合規約は、改正の手続において重大な瑕疵があり、改正の決議は不成立または不存在であって無効であると主張する。そこで検討すると、そもそも当初組合規約には規約改正に関する定めがなかったところ、2年3月21日に開催された臨時総会における改正手続では、規約の改正に係る投票は、組合員全員に投票の機会が与えられたものではなかったのであり（同3(2)）、投票の結果として組合員総数43名の過半数の支持を得たとはいえ、改正手續が十分なものであったとは言い難い。しかし、その後、同年4月23日に、組合は、組合員全員に通知を郵送し、組合員全員に組合規約の改正につき直接無記名投票の機会を与え、その結果、組合員総数32名中、22名が投票し、その全員が組合規約の改正に賛成しているのであって（同3(4)）、改めて規約の改正につき過半数の支持を得ている。そして、規約の改正に係る投票の方法については労組法にも総会における議決を必要とする旨の定めはないのであるから（労組法第5条第2項第9号参照）、少なくとも、上記の同年4月23日以降にされた投票による組合の規約の改正は労組法第5条第2項第9号所定の手続にのっとったものであり有効であって、この結果をもって、改正後組合規約は成立したものと認められる。したがって、会社の主張は採用できない。

(3) 小括

以上によれば、組合は、労組法第2条及び第5条の要件を満たすと認められる。

2 争点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の不当労働行為に当たるか。）について

- (1) 組合は、本件要求書を会社に提示して団交申入れをしているところ、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持って団交を行うことを求める旨記載されている。また、第2要求書には、3.6協定の締結についての要求が記載されている。さらに、第3要求書には、指導員に対する人事異動の撤回と原職復帰を要求する旨記載されている。これらの要求事項は、組合員の労働条件や待遇、団体的労使関係の運営に関する事項であって、義務的団交事項に当たる。
- (2) これらの本件要求書に係る団交申入れに対する会社の対応を見るに、第1要求書及び第2要求書に対する回答として会社が送付した6.14会社回答書には、組合が、労組法に基づく団体であるか否かが判断できないので、組合規約等か資格審査決定書を郵送することを求めることが記載されているにとどまり、会社は団交には応じていない。上記6.14会社回答書を受けて、組合が、当初組合規約を会社に送付したところ、会社は、7.12会社回答書を組合に送付しており、同書面には、組合が労組法に抵触し、適法な労働組合でないことが分かった、組合に対し、改めて労組法に基づく組合規約を検討することを求める旨が記載されているにとどまり、会社は団交に応じていない。さらに、第3要求書が会社に提出された後も、会社は、8.8会社回答書を組合に送付しており、同書面には、会社は、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が記載されているにとどまり、会社は団交に応じていない。

このように、会社は、本件要求書に係る団交申入れに対し、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て、団交に応じなかつた。

(3) 会社は、当初組合規約に不備がある上に、組合は、規約の補正について会社に教示を求めるという姿勢であったことから、組合が自主性や民主性があるものとは認識することができず、団交に応じることができなかつたのであり、その対応には正当な理由があると主張する。

しかし、当初組合規約には労組法第5条第2項の要件を欠くといった不備があるものの、組合員の平等な権利や、総会の開催、総会における過半数の賛成による議決等の民主的な規定はあるのであって(別紙(省略))、会社においても、組合が民主性を全く欠いていたとまでは認識していなかつたものと認めるのが相当である。また、上記1(1)イのとおり、組合が当初組合規約の不備につき教示を求めた7.25組合文書は、全体として会社の対応を非難する内容となつていてからすると、組合が会社から独立して自主的運営をする意思がなかつたとは考え難く、組合に民主性があるものとは認識することができなかつたとの会社の主張は採用できない。

しかも、労組法第5条第1項は、労働組合が、同法に規定する手続に参与し、又は救済を得るために、労働委員会に組合規約が労組法第5条第2項の規定に適合することを立証しなければならないことを定めているものではあるが、団交に先立ち、労働組合が、使用者に対して組合規約が労組法第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ことを定めているものではない。

そうすると、本件において、当初組合規約が労組法の規定に適合しない点があり、組合が規約の補正について会社に教示を求めたことを踏まえても、これをもって、会社が団交に応じない正当な理由とすることはでき

ない。

したがって、会社が、本件要求書に係る団交申入れに対し、団交に応じなかつた対応に、正当な理由は認められない。

(4) また、会社は、組合は、団交申入れの時点において、労組法第2条及び第5条の要件を満たさないのであるから、組合には、労働組合についての保護は一切及ばないのであって、会社の対応について不当労働行為は成立しないと主張する。

しかし、組合が労組法第2条の要件を満たすことは上記1(1)の判断のとおりである。よって、組合は労組法第2条の要件を満たさない旨の会社の主張は、採用できない。

一方、労組法第5条の要件については、確かに、団交申入れ時点の組合の規約である当初組合規約は、労組法第5条第2項の要件を欠くものであったといえる。しかし、労組法第5条の立法趣旨は、労働委員会をして同法第2条及び第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ることにより、間接に、労働組合が上記各法条の要件を具備するよう促進することにあるものと解すべきである。この点から、労組法第5条は、労働委員会に、申立労働組合が上記要件を具備するかどうかを審査し、この要件を具備しないと認める場合にはその申立てを拒否すべき義務を課していることは明らかであるが、この義務は、労働委員会が、労働組合が同法第2条及び第5条第2項の要件を具備するように促進するという国家目的に協力することを要請されている意味において、直接、国家に対し負う責務にほかならず、使用者に対する関係において負う義務ではないと解すべきである。そして、労働委員会は、使用者の法的・利益の保護の見地から申立資格を欠く労働組合の救済申立てを拒否することは、要請されていないというべきである。したがって、団交申入れ時に、その時点の労働組合の規約が労組法第5条第2項の要件を欠くものであった

からといって、使用者が団交拒否をすることについて、直ちに、不当労働行為が成立しないことになるものではない。

さらに、労組法第5条第1項は、資格審査の決定を時間的に不当労働行為の審査手続に先行すべきことを明らかに規定するものではない。そして、労働組合が同項に定める資格を有するかどうかの判断のための資料は、不当労働行為の成立の判断のための資料と共に通する場合があり得ること、不当労働行為の救済手続は事柄の性質上迅速に行われることが要求されること、同項の資格審査の規定は使用者の法的利益の保障を目的とするものではないことを考慮すれば、当該労働組合が労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合することは、不当労働行為の救済命令を発するための要件であって、救済命令を発する時までに資格審査の決定がされていれば足りるものと解するのが相当である。

これに加えて、労働委員会は、労働組合の規約が労組法第5条 第2項に適合しないと考えられるときは、補正の勧告をすることができるが（労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第24条）、他方、補正勧告を受けた労働組合に対して救済命令を発することができない旨を定める規定はないことからすると、少なくとも再審査における救済命令発出時点での規約不備が補正されている以上、救済命令を発することは可能であって、行為時点での組合の規約に不備があっても不当労働行為は成立し得るものと解するのが相当である。

したがって、本件において、団交申入れ時点の組合の規約である当初組合規約は、労組法第5条第2項の要件を欠くものであったものの、その後、組合の規約は、同項に適合する改正後組合規約に改正されているのであるから、会社の行為について不当労働行為は成立し得るのであって、会社の主張は採用できない。

(5) 以上によれば、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の不当労働行為に当たる。

3 結論

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労委規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年4月7日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦

(別紙省略)