



約及び組合費の受領証等（以下「組合員名簿等」という。）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（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、令和元年9月30日に大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に対して救済申立てを行った事件（以下「本件申立て」という。）である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 誓約文の掲示

## 3 初審命令の要旨

大阪府労委は、令和2年6月15日付けで、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ることを決定し、同月17日、組合と法人に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

## 4 再審査申立ての要旨

法人は、令和2年7月2日、初審命令を不服として、初審命令の取消し及び本件申立ての棄却を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

## 5 本件の争点

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。

## 第2 当事者の主張

### 1 争点について

#### (1) 組合の主張

ア 法人は、本件団体交渉申入れに対し、A2及びA1（以下「A2ら」という。）が組合の組合員であるか否かを確認するためとして、組合員名簿等の提出を求め、団体交渉に応じなかった。

組合は、A 2 らが組合の組合員であることを明らかにしているから、団体交渉の開始要件としてはそれで十分である。法人は、組合員名簿等の提出にこだわるが、組合が組合員名簿等を提出しないことは、法人の団体交渉拒否を正当化するものではない。

イ 平成30年4月4日に、組合が、あえてB 1 組合の名称で団体交渉を行ったのは、法人に対し、X 2 分会（以下「本件分会」という。）が組合の分会の一つであることを伝えることで、法人が過剰に反応することを心配したからである。しかし、同日の団体交渉は、実質的には法人と組合との間の団体交渉であった。

ウ 平成30年4月4日及び同年7月10日に団体交渉があった事実は認める。しかし、同年9月1日は、法人の理事長及び参与並びにA 2 らの4名で意見交換を行ったものにすぎず、団体交渉ではない。また、同年10月22日も、法人の理事長及び参与並びに組合の書記長及びA 2 らの5名が、ホテルのラウンジで会談したものであり、団体交渉ではない。法人は、平成31年1月23日に団体交渉が予定されていたと主張するが、いつ開催されるのか、実際に開催できるか分からない状態だったので、組合は、同月22日に、確実に手続を進められる訴訟を準備すると法人に伝えたのである。組合が訴訟の準備に入る旨通知したことをもって、法人がその後の組合からの本件団体交渉申入れを拒絶する正当な理由にはならない。

## (2) 法人の主張

ア 法人は、組合が真にA 2 らを代表する労働組合であるか否かを確認するために組合員名簿等の提出を求めたものであり、団体交渉自体を拒否したことはない。組合は、平成30年4月4日に本件分会の名称とは異なるB 1 組合の名称で団体交渉を行っており、法人が本件団体交渉申入れに慎重に対応することにも正当な理由があったというべきで

ある。

イ 法人は、組合がいわゆる合同労組であり、A 2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おり、また、A 2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から、A 2らがいまだ組合の組合員であることを証明してもらうために組合員名簿等の提出を求めたものであり、労組法第7条第2号に違反していない。

ウ 法人は、組合が令和2年1月6日になって、組合及び本件分会の組合規約を大阪府労委に提出しているが、これは、法人に組合員名簿等を開示しても何ら問題がなかったことを示しており、これまで、組合が法人の求めを拒絶してきたことに正当な理由はないことを、組合自らが認めることに他ならない。

エ 法人は、組合との間で、組合員名簿等の提出以外にも、団体交渉の日時、場所、出席者、録音・録画の可否及び会場の費用負担その他について合意ができていなかったことから、団体交渉を行うことはできなかったものである。それ故、本件団体交渉申入れに応じなかったことは不当労働行為に当たらない。

オ 法人は、組合との間で、平成30年4月4日、同年7月10日、同年9月1日、同年10月22日と計4回団体交渉を行った。組合は、A 2らの解雇後、平成31年1月23日に予定されていた法人との団体交渉を断り、「今後は、団体交渉ではなく、法廷闘争の準備に入る」旨通知した。現に、A 2ら及び組合を原告とし、法人を被告とする解雇無効等の裁判が、大阪地方裁判所に係属している。このような経緯に照らせば、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はならない。

## 2 救済の利益に係る法人の主張について

法人は、令和2年9月30日に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。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 法人

法人は、肩書地に本部を置き、中等部及び高等部から成る学校を運営しており、令和2年4月14日現在の教職員数は17名である。

##### (2) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の私立学校等の教職員等で構成する労働組合であり、B2組合に加盟し、令和2年4月14日現在の組合員数は約870名である。

組合は、個人加盟を原則とするが、単位組合の加盟も認める労働組合であり、本件分会は、組合の分会の一つである。

#### 2 A2らの解雇まで

(1) 平成20年4月、A2は、法人の前身であるC1法人のC2語科教諭（常勤講師）として採用され、法人の教諭（専任教員）として、高等部3年生の担任及び教務部長等の業務に従事していた。

(2) 平成23年3月21日、A1は、法人の常勤講師として採用され、平成24年4月1日から平成25年3月31日まで育児のために休業し、同年4月1日からは、法人の教諭（専任教員）として、C3語学科主任、学生支援部、進路指導部（C4大学担当）、担任及び副担任等の業務に従事していた。

(3) 平成30年3月29日、法人はA1に対し、同月26日付け「退職勧告書」と題する書面により退職勧告した。

(4) 平成30年3月、本件分会は、法人で勤務する教職員で構成するB1組合の組合員が、組合に加盟して結成された。

- (5) 本件分会は法人に対し、平成30年3月31日付け「退職勧告撤回を求める団体交渉の要求書」と題する書面を提出し、団体交渉を申し入れた。なお、この要求書には、「B1組合」の名称が記載されていた。
- (6) 平成30年4月4日、組合と法人は、団体交渉を行った。法人は、「財政的な理由による希望退職にしないか」という提案をするとともに、A1に対し、自宅待機命令を発した。同月7日、法人は、上記(3)の退職勧告を撤回した。
- (7) 本件分会は法人に対し、平成30年5月16日付け団体交渉申入書を提出し、団体交渉を申し入れた。この団体交渉申入書には、要求事項として、「A1に対する退職勧奨を中止し、自宅待機を解くこと」等が記載されていた。なお、この団体交渉申入書には、「B1組合」の名称が記載されていた。
- (8) 組合及び本件分会は法人に対し、平成30年6月2日付け団体交渉申入書を提出し、団体交渉を申し入れた。この団体交渉申入書には、「下記の要求について、団体交渉を申し入れますので、誠意を持って応諾されますよう、要請します。なお、B2組合は個人加盟を原則としている単一体の労働組合であるため、B2組合に団体交渉を申し入れる権利があり、団体交渉にB2組合役員が出席する権利があります。故に、B2組合役員の出席を理由に団体交渉を拒否することは、労働組合法第7条に規定されている不当労働行為(違法行為)になることを申し添えます。」等が記載され、要求事項として、組合の組合員であるA1について、退職勧奨を撤回し、謝罪すること等が記載されていた。なお、この団体交渉申入書以降の組合の書面には、本件分会の名称が「X2分会」であり、本件分会の委員長がA2であることが明記されていた。
- (9) 平成30年7月10日、組合と法人は、団体交渉を行った。
- (10) 本件分会は法人に対し、平成30年7月27日付け団体交渉申入書を

提出し、団体交渉を申し入れた。この団体交渉申入書には、要求事項として、「A 1 教諭を 2 学期から復職させること」等が記載されていた。

- (11) 法人はA 1 に対し、上記(6)の自宅待機命令の後、平成 3 0 年 4 月分から同年 6 月分までの賃金を支払っていたが、同年 7 月分以降の賃金を支払わなくなった。
- (12) 組合及び本件分会は法人に対し、平成 3 0 年 8 月 2 5 日付け「抗議及び要求書」と題する書面を提出し、団体交渉を申し入れた。この「抗議及び要求書」には、要求事項として、「A 1 教諭に対する本年 7 月以降の賃金未払いは、その理由も就業規則上の根拠も示されず、極めて不当です。」及び「可及的速やかに賃金を支払うとともに、2 学期から就労させるよう要求します。そして、A 1 教諭の就労に関する団体交渉の開催を要求します。」等が記載されていた。
- (13) 法人はA 1 に対し、平成 3 0 年 9 月 1 日付け指示書を提出した。この指示書には、「貴殿に、引き続き自宅待機を業務命令いたします。」等が記載されていた。

同日、組合と法人は、話し合いを行った。

- (14) 平成 3 0 年 9 月 6 日、本件分会は大阪府労委に対し、法人を相手方として、A 1 の自宅待機解除と職場復帰を調整事項として、あっせん申請を行った。あっせん申請書には、交渉経過として、①平成 3 0 年 3 月 2 9 日 A 1 「退職勧告書」を受ける、②同年 3 月 3 1 日「退職勧告撤回の要求書」提出、③同年 4 月 4 日団体交渉、「使用者 事実確認は不要だ。経営が苦しいので退職を考えよ。」、「組合 パワハラがあり、事実確認もなく不当だ。リストラならば手順が違う。」、④同年 7 月 1 0 日団体交渉、「使用者 学校の経営が苦しい。沈む船に戻ってきたい理由がわからない。」、「組合 A 1 をターゲットにする理由が不明。経営問題とは切り離して考えよ。」、⑤同年 9 月 1 日理事長・参与・本人・組合委員長 4 名で意見交換、「使用

者 自宅待機は業務命令。理由は『退職勧告』と同じ。期限はずっと。』、  
「組合 業務命令で期限がない、理由も曖昧なのは納得いかない。」等が  
記載されていた。

同年11月27日、同あっせんは打切りとなった。

- (15) 平成30年10月22日、組合と法人は、話し合いを行った。
- (16) 平成30年12月10日、法人はA1に対し、平成31年1月9日付け  
で解雇する旨通知した。
- (17) 平成30年12月17日、法人はA2に対し、A2が「組合ニュース7  
号」を学内で配付したことを理由に、同月18日から休業日を除く7日間  
を停職とする懲戒処分をした。
- (18) 平成31年1月10日、法人はA2に対し、A2が上記(17)の懲戒処分につ  
いて「始末書」を提出しないことを理由に、同月11日から休業日を除  
く7日間を停職とする懲戒処分をした。
- (19) 組合は法人に対し、平成31年1月17日付け「抗議書」と題する書面  
を提出した。この抗議書には、「A1教諭の代理人弁護士及びA1教諭が  
所属するB2組合に対し、何の回答もせず無視したままA1教諭の離職  
手続きをすすめるような一方的な対応は、極めて非常識であり不誠実極  
まりない。ここに強く抗議する。同時にA1教諭の私学共済資格を喪失さ  
せないよう要求する。」等が記載されていた。
- (20) 平成31年1月22日、法人はA2に対し、同日付けで解雇する旨通知  
した。

同日、組合は法人に対し、「不当解雇に抗議する」と題する書面をファ  
クシミリで送信した。この書面には、「X2分会・A2委員長に対する1  
月22日付の解雇通告は不当解雇であり、到底容認できない。団交申入れ  
で23日の団交についてB2組合は了解していたが、もはや団体交渉で  
の解決は望めないとの判断により、B2組合とX2分会・A2委員長は不

当解雇撤回に向け、法廷闘争の準備に入ることを通告する。」等が記載されていた。

3 A 2らの解雇後から本件申立てまで

(1) 平成31年4月3日、A 2ら及び組合は、法人を相手方として、A 2らの労働契約上の権利を有する地位を確認すること及び組合に対する不当労働行為に係る損害賠償金の支払等を求め、大阪地方裁判所に対し、訴状を提出し、訴訟を提起した。なお、本件再審査結審時において訴訟は係属している。

(2) 組合は法人に対し、平成31年4月18日付け団体交渉申入書を提出し、団体交渉を申し入れた。

この団体交渉申入書には、①「X 2分会のA 2委員長に対する解雇は組合活動を理由とした解雇で極めて不当である。」、②「大阪地方裁判所に提訴している（中略）。同時に、労使紛争は当事者同士の話し合いによる解決が望ましく、裁判所での審理とともに労使交渉も同時進行すべきと考える。」、③「B 2組合の組合員であるA 2教諭及びA 1教諭の解雇撤回を求め、下記の要領で団体交渉を申し入れるので、誠意を持って対応されたい。」等が記載され、団体交渉の日程及び場所等に係る記載があった。

(3) 平成31年4月30日、法人は組合に対し、回答書をファクシミリで送信した。

この回答書には、組合の同月18日付け団体交渉申入書に回答するとして、①本日現在、組合の訴状が届いていないので、そのことを前提に回答する、②A 2に関しては、本年1月22日の解雇後、同月30日付け同人作成の「解雇撤回の要求書」が提出された後は、組合を通して解雇の有効性を争う旨の言動を法人に対してしていない、従って、A 2が、解雇後も組合の組合員であり続けているのか、解雇の有効性を争う意思があるのか疑わしい、③A 1についても、解雇の有効性を争う意思を示していた

ものの、それは専ら、A 1 が依頼した弁護士を通じて争うという趣旨のものであり、組合が同月 2 3 日開催予定の団体交渉への参加を前日になって撤回した後は、組合を通じての主張・要求等はなかったため、A 1 についても、解雇の前後を通じて組合の組合員であったのか疑わしい、④「従って、今後、貴組合を当事者として、A 1 等の解雇の有効性等に関して団体交渉に応じるか否かを判断する前提として、貴組合に当学園との団体交渉当事者適格があることを、貴組合が先ず証明して頂きたい。」等が記載されていた。

法人は、この回答書を送信後、組合の同年 4 月 1 8 日付け団体交渉申入れに応じていない。

- (4) 組合は法人に対し、令和元年 5 月 1 6 日付け団体交渉申入書を提出し、団体交渉を申し入れた。

この団体交渉申入書には、①「A 2 氏及び A 1 氏は、X 1 組合に所属しており、だからこそ、団体交渉を申し入れているのである。」、②組合は、労組法に基づいた規約を持ち、個人加盟を原則とした労働組合であり、私学の教職員が個人の意思で加盟し、その教職員全体で構成する単一労働組合である、組合の代表である執行委員長名で団体交渉を申し入れている、③組合の組合員である A 2 らの解雇撤回を求め、団体交渉を再度申し入れるので、誠意をもって対応されたい旨等が記載されていた。

- (5) 令和元年 5 月 2 1 日、法人は組合に対し、回答書をファクシミリで送信した。

この回答書には、組合の同月 1 6 日付け団体交渉申入書に回答するとして、①「4 月 3 0 日付本学作成の『回答書』で、『貴組合に当学園との団体交渉当事者適格があることを、貴組合が先ず証明して頂きたい。』と求めたにも拘らず、貴組合の上記『団体交渉申入書』では、何の証明にもなっていない。」、②「やむを得ず、貴組合に、A 1 及び A 2 が、各自、解

雇の前後にわたって貴組合の組合員であることが判る資料、例えば、組合員名簿等、並びに、上記兩名が、各自、解雇の前後にわたって組合費を支払っていることが判る資料、例えば、組合規約及び受領証等の帳票類等の提出を求める。」、③「いずれも、一部抜粋及び写しも可とする。」等が記載されていた。

法人は、この回答書を送信後、組合の同年5月16日付け団体交渉申入れに応じていない。

- (6) 組合は法人に対し、令和元年5月22日付け団体交渉申入書を提出し、団体交渉を申し入れた。

この団体交渉申入書には、①法人の同月21日付け回答書で組合に組合員名簿等々の提出を求めているが、それは、組合の組織・運営に関わることへの介入で、労組法第7条が定めている不当労働行為であると考え、②組合の代表者が、A2らは組合の組合員であることを同月16日付け団体交渉申入書で明言しているにもかかわらず、「何の証明にもなっていない」と決めつけることは、団体交渉を拒否する口実としか考えられない、③「組合員資格等の証明」を条件にした、これ以上の団体交渉拒否は二重の不当労働行為であることを強く主張する、④組合の組合員であるA2らの解雇撤回を求め、団体交渉を再々度申し入れるので、誠意をもって対応されたい旨が記載されていた。

- (7) 令和元年5月24日、法人は組合に対し、回答書をファクシミリで送信した。

この回答書には、組合の同月22日付け団体交渉申入書に回答するとして、①前回の「回答書」で、組合に対し、「A1及びA2が、各自、解雇の前後にわたって貴組合の組合員であることが判る資料、例えば、組合員名簿等、並びに、上記兩名が、各自、解雇の前後にわたって組合費を支払っていることが判る資料、例えば、組合規約及び受領証等の帳票類等」

(一部抜粋及び写しも可)の提出を求めることは、労組法第7条に違反しない、②再度、早急に上記各資料の提出を求める旨が記載されていた。

法人は、この回答書を送信後、組合の同年5月22日付け団体交渉申入れに応じていない。

(8) 組合は法人に対し、令和元年6月5日付け団体交渉申入書を提出し、団体交渉を申し入れた。

この団体交渉申入書には、①組合は団体交渉を改めて申し入れる、②法人が資料提出を求めることは不当労働行為と判断しており、資料を提出する意思がないことを改めて通告する、③法人は、資料提出がなければ団体交渉に応じないのか、明確に意思表示されたい旨が記載されていた。

(9) 令和元年6月7日、法人は組合に対し、回答書をファクシミリで送信した。

この回答書には、組合の同月5日付け団体交渉申入書に回答するとして、①前回及び前々回の「回答書」で、組合に対し、「A1及びA2が、各自、解雇の前後にわたって貴組合の組合員であることが判る資料、例えば、組合員名簿等、並びに、上記両名が、各自、解雇の前後にわたって組合費を支払っていることが判る資料、例えば、組合規約及び受領証等の帳票類等」(一部抜粋及び写しも可)の提出を求めたことは、労組法第7条に違反しないし、不当労働行為にも当たらない、②再々度、早急に、上記各資料の提出を求める旨が記載されていた。

法人は、この回答書を送信後、組合の同年6月5日付け団体交渉申入れに応じていない。

(10) 令和元年9月30日、組合は大阪府労委に対し、本件申立てを行った。

#### 4 初審命令交付後の事情

(1) 組合は法人に対し、令和2年9月25日付け要求書を提出し、団体交渉を申し入れた。

この要求書には、「9月30日の団体交渉で下記の事項を要求します。誠意をもって回答されますよう要請します。なお、大阪府労働委員会が理事長に命じたB2組合に提出する文書を団交開催時に手交されたい。」等が記載され、要求事項として、①A2の2019年度の源泉徴収票を発行すること、②A1の私物を返還すること、③A2らの解雇を撤回し、原職復帰させること、また、解雇以降、今日までの賃金を支払うこと、④当委員会への再審査申立てを取り下げることが記載されていた。

(2) 令和2年9月30日、組合と法人は、団体交渉を行った。

#### 第4 当委員会の判断

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

(1) 組合は、平成31年4月18日付け、令和元年5月16日付け及び同月22日付け団体交渉申入書を提出して団体交渉申入れをしているところ、各団体交渉申入書には、組合の組合員であるA2らの解雇撤回を求め、団体交渉を申し入れる旨が記載され（第3の3(2)、(4)及び(6)）、これに続く同年6月5日付け団体交渉申入書には、団体交渉を改めて申し入れる旨が記載されている（第3の3(8)）。したがって、本件団体交渉申入れの要求事項は、いずれも組合の組合員であるA2らの解雇の撤回であったといえることができる。

本件団体交渉申入れの要求事項は、組合の組合員である従業員の解雇撤回という従業員の処遇に関する事項であるから、義務的団交事項に当たる。

(2) 本件団体交渉申入れに対する法人の対応は、次のとおりである。

組合の平成31年4月18日付け団体交渉申入れに対し、法人は、同月30日付け回答書を組合に送信して、団体交渉申入れに応じなかった。同

回答書には、A 2 らが組合の組合員であったのか疑わしいので、組合が A 2 らの解雇の有効性等に関して法人との団体交渉当事者適格があることをまず証明していただきたい旨が記載されていた（第 3 の 3 (3)）。

組合の令和元年 5 月 1 6 日付け団体交渉申入れに対し、法人は、同月 2 1 日付け回答書を組合に送信して、団体交渉申入れに応じなかった。同回答書には、組合の同月 1 6 日付け団体交渉申入書では、組合に団体交渉当事者適格があることについての何の証明にもなっておらず、A 2 らが解雇の前後にわたって組合の組合員であることが分かる組合員名簿等の提出を求める旨が記載されていた（第 3 の 3 (5)）。

組合の同月 2 2 日付け団体交渉申入れに対し、法人は、同月 2 4 日付け回答書を組合に送信して、団体交渉申入れに応じなかった。同回答書には、法人が団体交渉の前提として組合に対し組合員名簿等の提出を求めることは労組法第 7 条に違反しておらず、再度、早急に提出を求める旨が記載されていた（第 3 の 3 (7)）。

組合の同年 6 月 5 日付け団体交渉申入れに対し、法人は、同月 7 日付け回答書を組合に送信して、団体交渉申入れに応じなかった。同回答書には、法人が組合に組合員名簿等の提出を求めることは労組法第 7 条に違反せず不当労働行為にも当たらない旨、再々度、早急に提出を求める旨が記載されていた（第 3 の 3 (9)）。

このように、法人は、本件団体交渉申入れに対し、終始、組合に組合員名簿等の提出を求め、組合員名簿等の不提出を理由に団体交渉を拒否した。

- (3) 上記(1)で述べたとおり、本件団体交渉申入れの要求事項は義務的団交事項に当たるから、法人は、本件団体交渉申入れに対し、原則として速やかに応ずる義務を負うものと解されるところ、上記(2)で述べたとおり、法人は、これに応ずることなく団体交渉を拒否した。

もつとも、本件において、法人は、組合員名簿等の不提出を理由に団体交渉を行わなかったものであり、この対応につき正当な理由があった旨主張するので、これが本件団体交渉申入れを拒否する正当な理由に当たるかを検討する。

ア 法人は、組合がA 2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 2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 2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、平成31年4月18日付け団体交渉申入書において、「X 2分会のA 2委員長に対する解雇は組合活動を理由とした解雇で極めて不当である」「B 2組合の組合員であるA 2教諭及びA 1教諭の解雇撤回を求め」、団体交渉を申し入れる旨を記載している（第3の3(2)）。また、組合は、令和元年5月16日付け団体交渉申入書において、「A 2氏及びA 1氏は、X 1組合に所属しており」と記載して（第3の3(4)）、A 2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、平成30年7月10日に組合の組合員であるA 1の退職勧奨の撤回を要求する団体交渉に応じ（第3の2(9)）、同年9月1日及び同年10月22日に組合との間で話し合いを行っており（第3の2(13)及び(15)）、A 2らを解雇するまでの一連の経緯により、組合がA 2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 2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。

このように、組合は、A 2 らが組合の組合員であることを明らかにしているのであるから、法人が、組合が A 2 らを代表する労働組合であることの確認のために組合員名簿等の提出を求めた旨の主張は、採用することができない。

イ 法人は、この点に関し、組合が平成 30 年 4 月 4 日の団体交渉を「B 1 組合」という名称で行ったことを指摘して、組合からの本件団体交渉申入れに慎重に対応することにも正当な理由があったと主張する。

しかし、同年 3 月 31 日付け本件分会の要求書には、「B 1 組合」の名称が記載されている（第 3 の 2(5)）ものの、その後、組合及び本件分会は、同年 6 月 2 日付けで、「X 2 分会」の名称及びその委員長が A 2 であることを明記した団体交渉申入書を提出して、組合の組合員である A 1 の退職勧奨の撤回を要求する団体交渉を申し入れている（第 3 の 2(8)）。これに対し、法人は、同年 7 月 10 日の団体交渉に応じ（第 3 の 2(9)）、さらに、組合との間で、同年 9 月 1 日及び同年 10 月 2 日の話し合いを行っている（第 3 の 2(13)及び(15)）。そうすると、法人は、同年 7 月 10 日の団体交渉の時点において、前述したとおり、既に組合が A 2 らの代表者として団体交渉を申し入れていることを承知していたと推認できる。したがって、法人の上記主張は、採用の限りでない。

ウ 法人は、①A 2 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、②A 2 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 2 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 2 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、A2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A2らの所属する組合から申し入れられたA2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。上記①及び②の事情があるか否かは、組合が同号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するとの判断を左右するものではなく、法人の上記主張には理由がない。

エ 法人は、組合が令和2年1月6日に組合規約を大阪府労委に提出したことをもって、法人に組合員名簿等を提出することを拒絶できない旨主張する。

法人の上記主張は、その趣旨が判然としないが、いずれにせよ、組合は、労組法に規定する救済を得るため、労組法第5条第1項の規定により、大阪府労委に対し、労働組合の規約等を提出したものである。しかし、同項の規定は、法人が組合に対し組合員名簿等の提出を求める根拠となるものではない。したがって、法人の上記主張は採用の限りでない。

オ 法人は、組合員名簿等の提出を求めた理由として、A2らの解雇後、組合から平成31年1月23日に予定されていた団体交渉を断り、今後は団体交渉ではなく、法廷闘争の準備に入る旨の通知をし、組合及びA2らが法人を被告とする解雇無効等の訴訟を提起したことを挙げる。

法人の同主張は、その趣旨が判然としないが、組合が団体交渉への参加を撤回した後、A2らが法人に対し、解雇無効等について組合を通じての主張や要求を行わないまま、訴訟を提起したことからみて、A2らが組合の組合員であり続けているのか疑わしいことをいうものとも解される。

しかし、組合は、同年4月18日付け及び令和元年5月16日付け団体交渉申入書において、A2らが組合の組合員であることを明らかに

していることは前述したとおりである。法人の指摘する上記事情は、この判断を左右するものではない。

カ 以上のとおり、本件事情の下で、法人が、組合がA 2らの代表者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る必要性や相当性がないことは明らかであり、組合の組合員名簿等の提出に係る法人の主張は失当である。

そうすると、法人が、義務的団交事項である本件団体交渉申入れに対し、組合の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ことは、正当な理由による団体交渉拒否には当たらない。

(4) 法人は、組合の組合員名簿等の提出以外にも、団体交渉に応じなかった理由がある旨主張するので検討する。

ア 法人は、組合との間で、団体交渉の日時、場所、出席者、録音・録画の可否及び会場の費用負担その他について合意ができていなかったことから、団体交渉を行うことができなかつたと主張する。

しかし、上記(3)で述べたとおり、法人が、本件団体交渉申入れに対し、組合の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ことは、正当な理由による団体交渉拒否には当たらない。

そうすると、法人は、本件団体交渉申入れを受けて、組合との間で、団体交渉の日時、場所、出席者、録音・録画の可否及び会場の費用負担その他について協議する必要があるが、法人が組合とこのような協議をしたことの証明はない。したがって、この点に係る法人の主張は採用の限りでない。

イ 法人は、A 2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が、A 2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 2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。

そして、組合は、平成31年4月18日付けで、法人に対し、組合の組合員であるA 2らの解雇撤回を求めて、団体交渉を申し入れるに当たり、同日付け団体交渉申入書には、「労使紛争は当事者同士の話し合いによる解決が望ましく、裁判所での審理とともに労使交渉も同時進行すべきと考える。」と記載し(第3の3(2))、訴訟による解決方法のほか、団体交渉による解決方法をも採ることを明らかにしている。

したがって、この点に係る法人の主張は採用の限りでない。

- (5) 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

- (1) 法人は、令和2年9月30日に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、前記(第3の4(1)及び(2))のとおり、組合が同月25日付けで本件団体交渉申入れの要求事項であるA 2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、同月30日に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、同日の団体交渉において、法人が、A 2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

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。

- (2) 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。

### 3 結論

以上によれば、本件再審査申立ては理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条を適用して、主文のとおり命令する。

令和3年6月16日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔