

命 令 書

申立人 X11組合
代表者 執行委員長 X 1

被申立人 Y 2 会社
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の令和2年(不)第32号事件について、当委員会は、令和3年9月22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、申立人組合員X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7、同X 8、同X 9及び同X10の雇用契約が、令和2年4月1日以降も継続しているものとして取り扱い、同人らをそれまで就けていた職又はその相当職に就けるとともに、同人らに対し、令和2年4月1日以降、それまで就けていた職又はその相当職に就けるまでの間、同人らが就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人からの令和2年2月5日付け要求書、同年3月2日付け要求書、同月9日付け要求書、同月25日付け要求書及び同年4月30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。ただし、令和2年度の人員配置及び雇止め撤回に係る事項は除くものとする。
- 3 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、被申立人本社、関西支店及び守口営業所の従業員の見やすい場所に4週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X11組合

執行委員長 X 1 様

Y 2会社

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条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。

記

- (1) 当社が、貴組合員X 1氏、同X 2氏、同X 3氏、同X 4氏、同X 5氏、同X 6氏、同X 7氏、同X 8氏、同X 9氏及び同X10氏の雇用契約を、令和2年3月31日をもって終了としたこと（1号、3号及び4号該当）。
- (2) 当社が、貴組合からの令和2年2月5日付け要求書、同年3月2日付け要求書、同月9日付け要求書、同月25日付け要求書、同年4月1日付け雇止め撤回要求書及び同月30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（2号及び3号該当）。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員10名の職場復帰したものとしての取扱い並びにバック・ペイ及びこれに対する年3分の利息相当額の支払
- 2 団体交渉応諾
- 3 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、①被申立人が、執行委員長など申立人の中心となる役員を含む計10名の組合員を雇止めしたこと、②申立人が、雇止めの撤回など組合員の労働条件について団体交渉を申し入れたが、被申立人が、申立人は労働組合法上の労働組合ではないなどを理由として団体交渉に応じないこと、がそれぞれ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Y2会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、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、その従業員数は本件審問終結時約5,500名である。

なお、Y2会社関西支店（以下「関西支店」という。）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（以下「学童保育」という。）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。

イ 申立人X11組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、本件児童クラブで学童保育に従事する職員（以下「指導員」という。）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14名である。

なお、組合は、守口市の職員で組織されるX12組合（以下「X12組合」という。）の下部組織である、X13分会であったが、平成31年3月、申立人組合に改組された（以下、分会であった時期も含め「組合」という。）。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 守口市は、総合的放課後対策事業として、「もりぐち児童クラブ」を守口市立小学校及び学園（以下「小学校」という。）で実施している。

もりぐち児童クラブには、「入会児童室」と「登録児童室」があり、入会児童室とは、小学校1年生から3年生の児童を対象とした学童保育であり、登録児童室とは、小学校1年生から6年生及び3歳以上の幼児を対象に自主的な遊びの場を提供する放課後子ども教室推進事業である。本件児童クラブは前者の入会児童室に当たる。

もりぐち児童クラブの施設は、小学校区ごとに小学校内に設置され、それぞれが、小学校名を冠して、児童クラブと呼ばれていた。

本件児童クラブにおける指導員は、平成31年3月31日までは、守口市が任用する非常勤嘱託職員又は臨時職員であり、非常勤嘱託職員は「指導パートナー」として、臨時職員は「臨時指導パートナー」又は「指導パートナー補助」として就

労していた。なお、上記指導員のうち非常勤嘱託職員は、指導員A（同人は、後にアドバイザーに就任するが、アドバイザー就任前も含め、以下「Aアドバイザー」という。）以外は、全員、組合の組合員であった。

イ 平成30年5月、守口市は、運営していた本件児童クラブの業務を、同31年4月1日から民間委託するため、本件児童クラブ業務委託の仕様書を策定した。この仕様書には、実施期間について、①平成31年4月1日から令和6年3月31日までとする、②もりぐち児童クラブ事業入会児童室プロポーザル選定委員会の審査により選定された優先交渉者と守口市は提案内容等を協議後、守口市においてその協議事項を特記仕様書として取りまとめ、速やかに契約を締結する旨の記載があった。

ウ 平成30年7月、関西支店は優先交渉者に決定され、同年8月21日付けで、守口市と関西支店は本件児童クラブ業務の委託契約を締結した。同契約において、委託内容は仕様書及び特記仕様書のとおりとされ、特記仕様書には、「現在、市が運営する入会児童室に従事する指導パートナー等のうち、民間委託後も引き続き従事しようとする転籍希望者は必ず雇用すると事業者が示した決定方針については、誠実に履行すること」との条項があった。

エ 会社は、本件児童クラブ業務の受託に際し、関西支店の下に守口営業所を設置した。

平成31年4月1日時点で、守口営業所には、所長、その下に管理担当者1名、その下にアドバイザー2名が置かれ、その下に各校区の児童クラブが位置するようになった。なお、同日時点で、本件児童クラブの指導員の人数は約90名であり、各校区の児童クラブには、責任者1名、副責任者1名がそれぞれ配置されていた。

オ 平成31年4月1日、組合執行委員長X1、同組合員X2、同書記長X3、同組合員X4、同組合員X5、同書記次長X6、同副執行委員長X7、同組合員X8、同組合員X9及び同組合員X10（以下、各人のことを「X1執行委員長」、「X2組合員」、「X3書記長」、「X4組合員」、「X5組合員」、「X6書記次長」、「X7副執行委員長」、「X8組合員」、「X9組合員」及び「X10組合員」といい、この10名を併せて「本件組合員10名」という。）は会社に採用され、本件児童クラブの指導員として勤務を開始した。

会社と本件組合員10名との間の「契約社員労働条件通知書兼雇用契約書」（以

下「本件雇用契約書」という。)には、いずれも、雇用期間を平成31年4月1日から令和2年3月31日までとする旨、雇用期間が満了したとき、判断基準を総合的に勘案し、雇用契約を更新する場合があります旨の記載があった。

カ 平成31年4月1日、X1執行委員長、X7副執行委員長、X3書記長及びX12組合執行委員長ほか2名は守口営業所を訪れ、関西支店支店長(以下「支店長」という。)に同日付け「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。

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

ク 令和元年7月25日付けで、組合は会社に対し、同日付け「要求書」(以下「第3要求書」という。)を提出した。

ケ 令和元年9月11日、組合は、当委員会に対し、会社が第1要求書、第2要求書及び第3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(令和元年(不)第30号事件。以下「元-30事件」という。)を行った。

コ 令和2年2月5日付けで、組合は会社に対し、同日付け「要求書」(以下「2.2.5要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

サ 令和2年3月2日付けで、組合は会社に対し、同日付け「要求書」(以下「2.3.2要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

シ 令和2年3月9日付けで、組合は会社に対し、同日付け「要求書」(以下「2.3.9要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

ス 令和2年3月23日及び同月24日、会社は本件組合員10名に対し、それぞれ「通知書」(以下「本件通知書」という。)を交付し、雇用契約は同月31日をもって終了する旨通知した。

セ 令和2年3月25日付けで、組合は会社に対し、同日付け「要求書」(以下「2.3.25要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

ソ 令和2年3月31日をもって、本件組合員10名の雇用契約が終了した。

なお、雇用契約の更新を希望した本件児童クラブの指導員のうち、同日をもって、会社との雇用契約が終了した指導員は、本件組合員10名、指導員B、指導員C(以下、組合加入前及び加入中も含め、指導員Bを「B元組合員」、指導員C

を「C元組合員」という。)及び指導員D(以下「D指導員」という。)の計13名であった。

ところで、本件組合員10名は、平成31年3月31日までは守口市の非常勤嘱託職員であったが、B元組合員、C元組合員及びD指導員は、守口市の非常勤嘱託職員としての経歴はなく、同年4月1日に、会社が新たに採用した指導員であった。また、B元組合員は令和元年10月22日に、C元組合員は同月25日頃に、それぞれ組合に加入したが、令和2年3月31日をもって、両名は組合を脱退した。なお、D指導員は組合の組合員ではない。

タ 令和2年4月1日付けで、組合は会社に対し、同日付け「雇い止め撤回要求書」(以下「2.4.1要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

チ 令和2年4月22日、当委員会は、当事者双方に対し、元-30事件の命令書を交付し、会社に対し、団交応諾、誓約文の手交及び掲示を命じた(以下「元-30事件命令」という。)。なお、会社は、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、元-30事件命令に係る再審査申立てを行った(令和2年(不再)第22号事件。以下「2-22再審査事件」という。))。

ツ 令和2年4月30日付けで、組合は会社に対し、同日付け「要求書」(以下、「2.4.30要求書」といい、2.2.5要求書、2.3.2要求書、2.3.9要求書、2.3.25要求書、2.4.1要求書及び2.4.30要求書を併せて「本件要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

テ 令和2年5月、本件組合員10名は、会社を被告とし、雇用契約上の地位確認等を求める訴訟を大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)に提起した(令和2年(ワ)第4407号。以下「別件訴訟」という。))。

ト 令和2年8月6日、組合は、当委員会に対し、会社が、①本件組合員10名を雇止めしたこと、②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、組合と会社との間で団交は開催されていない。

(3) 学童保育の指導員について

ア 厚生労働省が定めた「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」(平成26年厚生労働省令第63号。以下「省令基準」という。)第10条第1項には、

学童保育事業者は、学童保育の事業所ごとに「放課後児童支援員」（以下「支援員」という。）を置かなければならない旨規定されている。

また、同条第2項において、支援員の数は、支援の単位ごとに二人以上とするが、その一人を除き、「補助員」をもって代えることができる旨規定され、さらに、同条第3項において、支援員となる者の資格について規定されている（以下、支援員と補助員とを区別する必要がある場合を除き、支援員と補助員のいずれも「指導員」ということがある。）。

イ 平成27年3月31日、厚生労働省は、省令基準に基づき、学童保育を行う場所（以下「放課後児童クラブ」という。）における、子どもの健全な育成と遊び及び生活の支援の内容に関する事項及びこれに関連する事項を定めた、「放課後児童クラブ運営指針」（以下「運営指針」という。）を策定した。

運営指針には、職員の体制についても規定があり、この中で、放課後児童クラブには、支援の単位ごとに二人以上の支援員を置かなければならないが、そのうち一人は補助員に代えることができる旨の規定や、「放課後児童支援員の雇用に当たっては、長期的に安定した形態とすることが求められる。」との規定が含まれていた。

第3 争 点

- 1 本件組合員10名の雇用契約が令和2年3月31日をもって終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 組合の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とともに、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（本件組合員10名の雇用契約が令和2年3月31日をもって終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 不利益取扱いについて

会社は、組合に対する嫌悪意思を増幅させていき、本件組合員10名が組合員であることや、あるいは組合の正当な行為をしたことの故をもって、雇用契約を更

新しい重大な不利益取扱いをした。

(ア) 会社と本件組合員10名との雇用契約は、平成31年4月1日から令和2年3月31日までを雇用期間としており、本件通知書によると、会社の本件雇止めも契約期間の満了を理由としている。しかしながら、有期雇用契約により雇用されていたとしても、その契約が更新されることが期待できる状況にありながら雇止めされたのであれば、それは本件組合員10名にとって、身分上及び経済上の不利益に当たるといふべきである。

そして、以下に記載のとおり、本件組合員10名が会社との雇用契約の更新について、合理的期待を有していることは明らかである。

a 労働省「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会」では、有期雇用労働者の解雇権濫用法理の類推適用について、①業務の客観的内容(従事する仕事の種類・内容・勤務の形態(業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等))、②契約上の地位の性格(契約上の地位の基幹性・臨時性、労働条件についての正社員との同一性の有無等)、③当事者の主観的態様(継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度等)、④更新の手続・実態(契約更新の状況、契約更新時における手続の厳格性の程度)、⑤他の労働者の更新状況、⑥その他(有期労働契約を締結した経緯、勤続年数・年齢等の上限の設定等)の6つの考慮要素を挙げている。

また、労働契約法第19条の施行通達では、同条に該当するか否かは、雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものであるとしている。

これらは、雇用契約が更新されることが期待できる状況にあったことを認定する要素として参照できる。

b 指導員なしに学童保育を行うことはできず、会社が守口市で学童保育事業を行う限り、会社が雇用する指導員は、その運営に必要不可欠な存在である。

また、守口市から会社への業務委託の仕様書において、「放課後児童支援員」について「常勤2名以上」の配置が必要と定め、省令基準や運営指針等よりさらに厳しい配置基準が設定されていた。

したがって、本件組合員10名らが従事していた指導員業務は、恒常的なも

のであったといえる。

c また、指導員業務は、経験の蓄積が必要な専門的業務であり、数年にわたって児童クラブに在籍する存在として、長期的に安定した雇用形態が求められている。運営指針でも、「放課後児童支援員の雇用に当たっては、長期的に安定した形態とすることが求められる」とされており、また、守口市と会社との業務委託契約でも、運営指針を遵守しなければならないとされている。

d さらに、守口市直営時代の指導員が民間委託後も引き続き指導員としての役割を担うことが委託の条件・前提とされていた。

(a) 守口市は、学童保育の民間委託を進める過程において、学童保育の内容を維持するために受託業者には指導員の継続雇用を確保させることを表明した。その上で、事業者のプロポーザル(公募型企画競争方式)を実施し、その際に、会社は、現在業務に従事している指導員で、会社への転籍を希望する者は全員受け入れる旨のプレゼンテーションを行った。

そして、守口市は、会社がプロポーザルで示した方針を業務委託の特記仕様書として追加し、守口市と会社は、仕様書及び特記仕様書を委託内容として、5年間の業務委託契約を締結した。

さらに、会社は、プロポーザルで給与の保障を明言し、引き続き雇用する指導員については、全くの新規採用とは異なり、守口市直営時代の給与水準を保障した。

(b) 以上のとおり、5年間の業務委託は、守口市直営時代の指導員を引き続き雇用することが委託の条件・前提とされ、だからこそ現給保障等の労働条件の重要部分が引き継がれ、会社の説明でも1年で契約が更新されず終了することなど全く想定されていなかった。

e また、本件組合員10名ら支援員が、学童保育事業において基幹的役割を果たしていた。

(a) 守口市との仕様書では、各児童クラブには「常勤2名以上」の支援員を置かなければならないとされていたところ、各児童クラブの指導員には正社員は一人もおらず、本件組合員10名らのような主に契約社員である支援員(なお、本件組合員10名は全員、支援員の資格を有している)と、主にパート・アルバイトである補助員により運営されていた。そして、本件児童

クラブでは、支援員が現場での運営の全てを担っていたのであり、これは正社員が行うべき業務そのものを組合員ら支援員が担っていたものといえる。

(b) また、本件組合員10名のうち9名が、責任者・副責任者を務めており、各児童クラブの中心として他の指導員の管理を含めた業務を行っていた。会社の説明会配付資料の中でも、責任者・副責任者が管理的業務を行う存在として位置付けられ、役職手当も支給されていた。なお、責任者・副責任者でない組合員1名も副担任に任命されており、やはり単なる支援員や補助員に比較して、その役割の基幹性は顕著である。

f さらに、会社は、組合員ら契約社員の契約更新を前提とした言動を行っていた。

(a) 平成30年11月に会社から示された就業条件通知書において、契約更新の有無について、「更新する場合がある」として更新の可能性があることが示され、特に、定年制については65歳とされ、定年まで雇用契約更新の可能性が相当程度存在することが示されていた。また、雇用契約書にも「雇用契約を更新する場合がある」と記載されていた。さらに、会社の説明会配付資料でも、昇給・昇格について制度ありとされ、定年制について「65歳 ※ただし雇用延長の可能性あり」とされていた。

有期雇用労働者について、定年が設けられる場合は、定年までは特段の問題がない限り雇用契約が更新されるとの強い合理的期待を生じさせるものである。

本件において、雇用契約が更新される可能性があること、昇給・昇格という雇用期間の更新を前提とする制度や定年制も示され、しかも定年後に継続雇用される可能性が明示されていることは、契約更新の合理的期待を強く基礎付ける。

(b) 平成30年12月3日に行われた支店長とX6書記次長との面談において、就業条件明示書の記載について、X6書記次長が、契約更新をされない場合があるのかと質問をしたところ、支店長は、過去も皆契約更新をしているし、X6書記次長ほか組合員らについてもそのつもりであることを繰り返し述べていた。また、X6書記次長が再度、質問したのに対しても、よ

ほどのことがなければ雇止めはしない旨強調し、さらには、自動更新という選択肢を就業条件明示書に入れることで更新されないかもしれないという労働者の不安は払拭するようにする旨の回答までしている。

この面談でのやりとりについて、X 6 書記次長が、指導員に対する説明会を開催して欲しいと要望したことについて、支店長はスケジュール的に厳しいのでX 6 書記次長の方から伝えて欲しい旨を述べている。これを受けて、X 6 書記次長は支店長とのやり取りを組合内で共有し、組合員らはよほどのことがなければ会社が守口市から学童保育事業を受託している間は雇用契約は更新されるとの期待を抱いていたのである。

(c) 次年度の契約更新の意向打診について、令和 2 年 2 月 20 日の責任者会議において、守口営業所長は、「上から意向調査はしないと聞いている。普通 1 か月前の(令和 2 年) 2 月 29 日までになれば継続でしょう」と述べた。そして、令和 2 年 2 月 29 日までに、本件組合員 10 名らには雇用契約に関して特段の連絡はなかった。

責任者会議における守口営業所長の発言は、同日までに特に意向確認等がなければ、雇用が継続されるものと断言したものであり、組合員らの同時点における契約更新に対する合理的期待は極めて高いものであった。

(d) 会社は、雇止めした労働者のみに注意書を発している。

注意書を交付された 13 名の指導員のみが雇止めされ、交付されていない労働者については契約更新を望めばことごとく契約が更新されていることは、会社自身、特に問題がなければ契約更新されることを前提としていたことを裏付ける。すなわち、会社は、組合員らを雇止めするためには何らかの理由が必要だと考えたからこそ、アリバイ的に雇止めした 13 名のみに対し、注意書を交付したのであり、契約更新に合理的期待があることを自認していたのである。

g 以上のとおり、本件組合員 10 名には、少なくとも会社が本件児童クラブの業務を受託した 5 年間は、特段の問題がなければ自らの雇用も更新され継続するという客観的な合理的期待が存在した。

(イ) 会社は、執行委員長である X 1 執行委員長以外の役員・組合員は不知と主張するが、本件組合員 10 名が全て組合員であることを認識していたことは明らか

である。

a 会社は、Aアドバイザーを通じて、守口市時代に非常勤嘱託職員として勤務していた本件組合員10名が組合の組合員であったことを確定的に認識していた。

(a) Aアドバイザーは、当時の組合副執行委員長による組合勧誘によって、本件組合員10名が組合員であることを認識していた。

平成30年5月15日、当時の組合副執行委員長がAアドバイザーに対し、「指導員は皆組合に加入しているからあなたも加入してほしい」と述べて組合に勧誘した。また、同月20日にも、「学童を守るために力を貸してほしい」、「他の先生達もみんな組合に入ってくれているので、Aさんも組合に入って力を貸してほしい」と述べて勧誘しており、Aアドバイザーは本件組合員10名全員が組合員であることを認識していた。

また、Aアドバイザーも出席していた南部ブロック会議において、会議終了後にX10組合員が組合からの報告を定期的に行っており、Aアドバイザーも同席していたことがあった。このように、Aアドバイザーは、南部ブロック会議時に、特にX10組合員が組合員であることを確定的に認識していた。

(b) そして、本件においては、Aアドバイザーの認識が会社の認識そのものといえる。

Aアドバイザーは、管理担当のアドバイザーとして、事業全体や各クラブの運営事項の管理や指導員を監視する役割を担っていた。また、本件組合員10名以外への雇用契約更新の意向打診も、Aアドバイザーが支店長、守口営業所長とともに進めていた。このように、現場における管理業務については、ほぼ全てをAアドバイザーが行っていた。

また、本件組合員10名に対する雇止め理由が記載された注意書は、Aアドバイザーが作成したものである。

注意書を本件組合員10名に持参したのは支店長や守口営業所長であったが、その際、例えばX1執行委員長やX7副執行委員長に対し、守口営業所長は、中身については自分で作ったものではないのでわからない旨述べるなど、明らかにAアドバイザーが同人の認識をもとに作成したもので

あった。

各注意書の内容をみても、そのほとんどの事項がAアドバイザーが関与したものであり、同人が管理・監視をして得た情報を元に、本件組合員10名を雇止めする理由とした注意書を作成した。

以上のように、Aアドバイザーは管理担当アドバイザーとして巡回等で常に各児童クラブの指導員に目を光らし、組合員に対して監視を強めて、粗探しを行って注意書を作成し、本件組合員10名以外については自ら契約更新についての意向調査を行う等、本件組合員10名の雇止めを主導し、少なくとも決定的な役割を担っている。このことから、本件においては、Aアドバイザーの認識が会社の認識そのものといえる。

- b また、別件訴訟で会社が提出した資料からも本件組合員10名が組合員であることを認識していたことが判明した。

別件訴訟においても、会社は、X1執行委員長を除き組合員であることは知らないと主張していたが、会社が提出した令和3年3月15日付け準備書面では、「原告らが所属する・・・労働組合」と主張して、原告である本件組合員10名が申立人組合の組合員であることを自認するに至った。また、会社が裁判所に提出した書証にも、組合員として本件組合員10名の個人名や写真が掲載されており、会社が本件組合員10名が申立人組合の組合員であることを知っていたことが裏付けられる。

- c さらに、以下の事実からも、会社が本件組合員10名が組合員であったことを認識していたといえる。

(a) 会社も、執行委員長であったX1執行委員長が組合員であると認識していたことは争っていない。

(b) 会社は、前記a記載のとおり、Aアドバイザーの認識を通じて、本件組合員10名全員が組合員であることを認識していたが、その中でもとりわけ、Aアドバイザーは、守口市直営時代に同じ南部ブロックで指導員をしていたX10組合員について、組合員であることをよりよく認識した。

(c) X2組合員は、平成30年10月11日に会社が行った個人面談において、支店長から組合に入っているか尋ねられ、入っている旨答えた。このときのやりとりにおいて、会社はX2組合員が組合員であることを認識した。

(d) 平成31年4月1日、X1執行委員長、X7副執行委員長、X3書記長及びX12組合執行委員長ほか2名が、守口営業所を訪れ、支店長に要求書を手渡した。X6書記次長は欠席したが、X12組合執行委員長がX6書記次長が組合員である旨を口頭で紹介した。

また、令和元年10月7日、組合側は組合四役であるX1執行委員長、X7副執行委員長、X3書記長、X6書記次長らが参加し、会社との間で学童まつりに関して話合いの場がもたれた。

よって、これらの際に、会社は、X1執行委員長、X7副執行委員長、X3書記長、X6書記次長が組合員であることを明確に認識した。

(e) 令和元年6月24日、支店長及びAアドバイザーが、X3書記長に対し、X7副執行委員長及びX4組合員の異動について告げたところ、X3書記長は組合として抗議する旨述べ、組合としての態度を明らかにした。また、同年7月3日、この問題について、組合と会社の話合いがもたれ、組合側はX1執行委員長、X3書記長、X6書記次長らが出席した。さらに、同月25日、組合は会社に対し、組合として正式に抗議する要求書を提出した。

この一連の経緯から、会社は、異動対象となったX7副執行委員長とX4組合員、また会社に抗議したり話合いの場に参加したX3書記長やX6書記次長が組合員であることを認識した。

(f) 令和元年10月23日に、守口営業所長がB元組合員を守口営業所に呼び出そうとした際、X9組合員とX8組合員が、守口営業所長に対し、「Bさんは組合に加入しており、組合から一人で行かなくて良いと言われていません。」と抗議した。

これらの経緯から、会社は、X9組合員及びX8組合員が組合員であることを確定的に認識した。

d 以上のとおり、会社は、Aアドバイザーの認識を通じ、守口市直営時代の非常勤嘱託職員が全員、組合に加入していたことを知っていたのであり、これにより、当然に、本件組合員10名全員が組合員であることを認識していた。これは、会社が別件訴訟で提出した準備書面の主張内容に端的に現れている。

加えて、本件組合員10名の組合役員又は組合員としての活動を通じて、会社は、本件組合員10名が組合員であることを、確定的に認識していた。

(ウ) 本件組合員10名が雇止めされたのは、組合嫌悪によるものである。

- a 組合は、労働条件の維持向上とともに、学童保育の内容・質の維持向上を目指すことを運動方針の柱とし、その実現のため、保護者会との協力やZ1（学童保育の普及・発展を図ること等を目的とする民間団体）への加入・構成員としての活動を組合活動として行ってきた。

「学童保育の質を落とさないでほしい」という、保護者会・Z1及び組合の活動方針と、近視眼的な企業利益追求を優先する会社の運営方針とは、互いに矛盾するものであり、対立・衝突することとなり、会社は、当初から保護者会やZ1を目の敵にしていた。

さらに、組合が、保護者会やZ1と連携し、活動を行ったため、会社は、組合をも、会社が考える学童保育運営を邪魔する存在として、敵視・嫌悪するようになった。

組合は、令和元年度を通じて、会社に対して、団交申入れ、要求書や抗議文の提出等の活動を行っていた。令和元年9月以降には、不当労働行為救済申立て、非組合員の組合加入などを行い、組合活動は活発なものとなっていた。

雇止めが強行された令和元年度末には、元-30事件が結審し、救済命令発令が近づいていた。さらに、B元組合員・C元組合員の組合加入後、会社は報復的対応を繰り返し、会社と組合の対立が激化していった。

会社は、このような状況で、組合員らに注意書を交付し、雇止めを強行したもので、一連の経過は、会社による組合・組合員排除の意思を明確に示している。

- b 組合員らに対する雇止めの理由について、会社は「注意書のとおり」と述べた。注意書の交付時期と雇止め通知書の交付時期は、X6書記次長、C元組合員を除き、近接しており、会社は、組合員らの雇止めを正当化しようと交付したものである。しかし、注意書は、雇止めについて、およそ客観的に合理的な理由及び社会的相当性を根拠づけるものではない。むしろ、注意書は、組合員を職場から排除し、組合の影響力を弱めることが、雇止めの真の目的であったことを示している。

(a) 注意書に列举した事由には、曖昧で何を指しているのか不明なもの、組

会員らに身の覚えのないもの、事実関係に誤りがあるものが多々ある。

また、注意書の内容については、当事者である各組合員らに事前の聞き取り(事実確認)すらされていない。支店長は、雇止め通知書交付の時点で、X4組合員に対し、注意書の内容は調査中である旨発言したが、未だ「調査中」で、事実として確定すらしめない事由を根拠に雇止めを行うことなどできない。

さらに、注意書の作成者のはずの守口営業所長は、雇止めの時点で注意書を読んでおらず、X7副執行委員長から注意書を見せてもらう有様だった。

このように、注意書は、作成自体が極めて杜撰であり、非常に誤りが多いものである。

(b) また、注意書の事由には、組合員らの業務上の具体的なミスを指摘するものはない。仮に事実であるとしても、雇用を終了させる合理的な理由にはおよそならない些細なものが多い。注意書には、「懲戒処分に該当する行為」と記載されているが、会社は注意書の事由について、組合員らに対する懲戒処分を行ったことはなく、その大半について、個別の注意・指導すら行っていないかった。

(c) 一方、注意書は、組合員らが組合の方針に基づき、学童保育の質の充実のために行った活動、学童保育の内容・質の低下に反対するため行った活動を数多く列挙している。

会社に対する意見(X1執行委員長の4点目の事由)、保護者会との協力・連携(X10組合員の5点目の事由)、手作り昼食・卒会旅行(X2組合員の1・2点目の事由)、ブロック会議(X6組合員)といった、組合員らが組合活動として行った発言や行動を挙げ、会社は、これらの活動を「会社に反抗した」、「会社を批判した」、「会社に協力しなかった」などとしている。

会社は、組合員らが、組合の方針に則って行った組合活動を問題として、注意書に記載し、雇止めの理由にしたのである。

c 会社は、組合員をターゲットにして雇止めにした。

(a) 注意書を交付され、雇止めされた指導員は、13名で、うち12名が組合員

であった。

雇止めされた指導員のうち唯一の非組合員であったD指導員も、学童まつり(指導員の参加をめぐり、開催前に会社と組合が話し合いをしており、会社は組合が運営に関与していると認識していた)に参加し、その現場でAアドバイザーに「どうして来てるの」と咎められており、会社から組合員と誤認されていた可能性がある。

- (b) 組合員は、雇用継続・更新を希望した34名のうち、実際に更新されたのは22名で、12名が雇止めされた。契約更新された組合員の割合は、64.7%である。一方、非組合員は、雇用継続・更新を希望した39名のうち、実際に更新されたのは38名、雇止めされたのは1名のみである。契約更新された非組合員の割合は97.4%であり、雇用継続・更新された人数の割合について、有意な差がある。

さらに、D指導員が会社に組合員として認識されていたとすると、非組合員は事実上100%が契約更新されたことになる。

- (c) 組合の役員を中心とする四役(執行委員長、副執行委員長、書記長、書記次長)は、もともと退職を表明していた2名を除き、全員注意書を交付され、雇止めされた。

また、組合四役以外で雇止めされた組合員らは、組合の方針に則り、会社の下で活発に発言・行動してきた組合員だった。

X2組合員は手作り昼食や卒会旅行について会社が一方的な変更をするのに疑問や意見を述べた。X4組合員はネグレクトの児童の入会を主張して会社と意見が対立し、その後、X7副執行委員長とともに、配転された。X5組合員は、注文弁当や手作り昼食、お別れ会について会社が一方的な変更をするのに対し、疑問や意見を述べた。X8組合員及びX9組合員は、X7副執行委員長・X4組合員の配転後、児童クラブの体制の改善を会社に繰り返し求め、また、B元組合員が守口営業所に呼び出された際には「組合から一人で行くと言われてる」とこれを止めるなどした。X10組合員は、保護者会が総会の案内を児童クラブで配布するのに協力した。

こうした組合員らの行為は、学童保育の質の低下に反対しようとするもので、組合の活動方針に則ったものであったところ、会社はこれを敵視・

嫌悪して雇止めをしたのである。

なお、会社は、これらの組合員らの発言や行動が、組合活動として行われたことを、第1要求書、第2要求書、第3要求書、令和元年12月20日付け抗議文、2.2.5要求書、令和2年2月26日付け抗議文を通じて認識していた。

(d) さらに、B元組合員及びC元組合員に対する雇止めは、組合加入に対する報復としてなされたものである。

会社は、非組合員の指導員を労働組合に接近・加入しないように働きかけるとともに、非組合員に、組合や組合員の情報を集める役割をさせようとしていた。しかし、B元組合員及びC元組合員は、会社の方針に従わず、組合に加入した。会社は、両名が組合加入したことにより、両名を強く嫌悪し、雇止めにした。

B元組合員に対する注意書の冒頭で挙げられた「会社は無断で実施された社員同士による会合」とはブロック会議のことであり、「他団体と一緒にになり抗議を起こしている」とは、B元組合員が組合に加入し、組合が抗議したことを指しており、会社が、B元組合員の加入自体を注意書の対象とし、雇止めの理由としたことが如実に表れている。

B元組合員及びC元組合員に対する雇止めは、両名の組合加入そのものを理由になされたもので、他の組合員・指導員に対し、「組合に入ったり、組合に関わったら雇止めになる」との強烈なメッセージを与えた。

(e) 以上のとおり、雇止めされた指導員の大半が組合員であること、非組合員は雇用継続を希望した者のうちほぼ全員が更新されていること、組合四役は全員が雇止めされたこと、四役以外でも組合活動や組合の方針に則った発言・行動を積極的に行ってきた組合員が雇止めされたこと、当初非組合員で年度途中で組合加入したB元組合員及びC元組合員が報復的に雇止めされたこと等から、組合員が雇止めの標的とされたことは明白である。

d 会社が別件訴訟で提出した準備書面・書証に組合嫌悪が表れている。

会社は、準備書面で、組合の基本方針が「市直営の学童保育へ戻すこと」にあり、組合員らはこの方針に基づき行動をしてきた旨述べている。Z2についても、組合と方針が共通すると述べ、またZ2の運営は、組合四役と各

団体を主導する者により行われている旨述べ、会社は、組合がZ2の運営・活動を主導しているとの認識を持っている。そして、「同様の目的や活動方針に立っているZ2や労働組合の中心メンバーとしてそれに沿った言動に及んでいる」ことを理由に、本件組合員10名の雇止めには合理的な理由があると主張している。

つまり、会社は、「組合活動や、組合が主導するZ2の活動を理由に、組合員らを雇止めした」と主張しているのである。

しかし、会社の準備書面の記載は事実と異なるものである。

組合とZ2は、元々は学童保育事業の民間委託に反対していたが、委託事業者が決定された後は、その下で、学童保育の質を維持し、指導員の労働条件を守る取り組みを進めていた。「会社を守口市から撤退させること」が、組合やZ2の活動方針であったかのような会社の主張は誤りである。また、Z2の運営は、保護者会が中心となっていており、組合の四役が主導権を握っているかのような記載も事実ではない。

一方、民間委託後の学童保育運営の問題点を指摘し、その改善を求める組合やZ2の活動は、会社にとって、企業利益・コスト削減優先の学童保育運営を阻害する目障りなもので、会社は準備書面で、こうした活動のすべてを「被告の守口市からの撤退」に無理やり結びつけている。

そして、会社は、組合及び組合員らが、こうした活動の中心となっていると認識して、そのために、組合・組合員らを嫌悪し職場から排除しようとしたのである。

会社の準備書面は、本件組合員10名が組合の方針に則って行動したことを理由に雇止めを行ったと自認するものであり、本件組合員10名の雇止めが不当労働行為であったことを、会社自身が積極的に認めた証拠にほかならない。

e 以上のことからすると、会社が、組合役員や組合活動を積極的に行う組合員を職場から排除し、組合の職場における影響力を削ぐため雇止めを行ったことは明らかである。

(エ) 以上のとおりであるから、本件組合員10名が雇止めされたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

イ 不当労働行為救済申立てを行ったことによる不利益取扱いについて

組合が会社の団交拒否に屈せず、元-30事件の申立てを行ったことで、会社は、組合に対する嫌悪を強めたといえる。組合員らの雇止めは、令和2年2月に元-30事件が結審した直後になされており、救済命令発出が近づいて会社は追い詰められた。

本件組合員10名の雇止めは、組合が元-30事件の申立てを行ったことを理由に、その意趣返しとしてなされたものであり、労働組合法第7条第4号に該当する。

ウ 支配介入について

会社の業務受託開始の時点で41名であった組合員は、令和3年4月時点で14名に激減した。このうち10名は雇止めされて係争中の組合員であり、現場にいる組合員は4名しかいない。組合員らが雇止めされた直後から、「組合に入っていることがばれたら会社をやめさせられる」等の理由で脱退が続き、同一書式で印刷された用紙による脱退届が、多数組合に提出されている。

会社の行為は、12名もの多数の組合員を雇止めし、また組合の中心である四役をすべて雇止めして会社から放逐するというものであって、労働組合の運営に壊滅的な打撃を与えるものであることは明らかであり、実際にも現場に残る組合員は4名となって、一切の組合活動をできない状況に追いやられており、労働組合法第7条第3号に該当する。

(2) 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(9)記載のとおりであり、①「本案前答弁」として、(i)別件訴訟と趣旨同一であることから、労働委員会において整理されたい、(ii)組合は総会を開催し組合規約の改正を審議したのか、当委員会が調査し審査されたい、(iii)当委員会の職権で組合の総会の議事録を提出されたい、(iv)上記(i)から(iii)について明らかにし、かつ、審査し、組合が労働組合法上適法な団体でなければ却下されたい、②会社は、組合から役員名簿の通知がなく、また、組合員名簿の提出もないため、執行委員長以外の役員及び組合員は不知である旨の主張がなされた。なお、会社は、会社とも日程調整した上で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 争点2 (組合の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とともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 組合が再三にわたり組合員の労働条件に関する事項について団交を求めたのに対し、会社は、労働組合法上の労働組合でないことや、元-30事件について再審査申立てを行ったことを理由に一切団交を開催しない。しかしながら、いずれも会社が団交に応じない正当な理由にならないことは明らかであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 会社が元-30事件に引き続き、組合から何度となく申し入れられた団交に一貫して応じない行為は、組合の労働組合としての存在を完全に否認する行為であり、労働組合活動に相当な影響を与えるものであって、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 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(9)記載のとおりであり、①「本案前答弁」として、前記1(2)記載の主張がなされ、また、②(i) 会社は不当に団交を拒否した事実もその意思もない旨、(ii) 会社が団交に応じなかった理由は中労委で答弁しているとおりであり、本件で問題となっている団交申入書や申入れの経緯等と中労委で問題となっている団交申入書や申入れの経緯等は異なる旨、(iii) よって、2-22再審査事件で中労委に提出した準備書面及び最後陳述書のとおりである旨の主張がなされた。

第5 争点に対する判断

争点1 (本件組合員10名の雇用契約が令和2年3月31日をもって終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) 及び争点2 (組合の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とともに、組合に対する支配介入に当たるか。) 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) 組合の組織やZ 1との関係等について

ア 平成31年4月1日時点の組合の執行役員は、執行委員長1名、副執行委員長3名、書記長1名、書記次長1名、執行委員5名であったところ、執行委員長はX 1執行委員長、副執行委員長はX 7副執行委員長、指導員E及び指導員F(以下、副執行委員長であった時期も含め、それぞれ「E元副執行委員長」、「F元副執行委員長」という。)、書記長はX 3書記長、書記次長はX 6書記次長であった。

なお、組合において、役員のうち、執行委員長、副執行委員長、書記長及び書記次長のことを四役と呼んでいた。

イ 組合は、Z 2（以下「Z 2」という。）及びZ 3（以下「Z 3」という。）と連携して運動を進めることを運動方針の一つとしていた。

Z 3は、学童保育の普及・発展を積極的にはかり、保育内容の研究と向上、施策の拡充や制度化の運動の推進等を目的とした、地域の学童保育の連絡協議会、学童保育指導員組織などを会員とする民間団体である。また、Z 3は、Z 4（以下、「Z 4」といい、Z 2、Z 3及びZ 4を併せて、また、Z 2、Z 3、Z 4のうちどの団体であるかを特定できない場合を含め「Z 1」という。）に加盟し、各都道府県の連絡協議会とともに、学童保育の制度確立や施策の拡充を求めて活動している。

Z 2は、Z 3の守口市地域の団体である。

守口市内の各児童クラブの保護者会は、全て、Z 2の会員となっており、組合も団体会員として加入している。

なお、組合は、Z 2等とともに、本件児童クラブの民営化反対運動を行っていた。

（2）本件組合員10名が会社に雇用されるまでの経緯等

ア 本件組合員10名は、会社が本件児童クラブの業務を受託するより前は、守口市の非常勤嘱託職員又は臨時職員で、本件児童クラブの指導員として就労していた。本件組合員10名の守口市での就労実績は下記のとおりである。

なお、非常勤嘱託職員は期間1年での任用、臨時職員は期間3か月での任用であり、指導員のうち、非常勤嘱託職員は「正規職員」又は「正規指導員」と呼ばれていた。

組合員名	守口市での就労実績
X 1 執行委員長	昭和58年7月～平成31年3月 非常勤嘱託職員
X 2 組合員	平成5年4月～平成6年3月 臨時職員
	平成19年5月～平成21年3月 臨時職員
	平成21年4月～平成31年3月 非常勤嘱託職員
X 3 書記長	昭和58年7月 臨時職員

	昭和59年1月～平成31年3月	非常勤嘱託職員
X4 組合員	平成20年4月～平成21年3月	臨時職員
	平成21年4月～平成31年3月	非常勤嘱託職員
X5 組合員	平成20年4月～平成21年3月	臨時職員
	平成21年4月～平成31年3月	非常勤嘱託職員
X6 書記次長	平成12年～平成18年3月	臨時職員
	平成18年4月～平成31年3月	非常勤嘱託職員
X7 副執行委員長	平成7年9月～平成18年3月	臨時職員
	平成18年4月～平成31年3月	非常勤嘱託職員
X8 組合員	平成22年7月～平成28年3月	臨時職員
	平成28年4月～平成31年3月	非常勤嘱託職員
X9 組合員	平成19年4月～平成25年3月	臨時職員
	平成25年4月～平成31年3月	非常勤嘱託職員
X10 組合員	平成24年4月～平成25年3月	臨時職員
	平成25年5月～平成31年3月	非常勤嘱託職員

イ 平成30年8月21日付けで、守口市と関西支店は、委託内容を仕様書及び特記仕様書のとおりとする、本件児童クラブ業務の委託契約を締結した。

(ア) 仕様書には、①実施期間について、平成31年4月1日から令和6年3月31日までとする、②業務実施に関する基本的な事項について、運営指針の趣旨を踏まえ、その内容を十分に理解した上で、業務に当たる、③支援員等の配置基準について、支援員は各クラブのクラスごとに常勤2名以上配置する、旨の条項が含まれていた。また、参考資料として、運営指針が添付されており、同指針には、職員体制として「子どもとの安定的、継続的な関わりが重要であるため、放課後児童支援員の雇用に当たっては、長期的に安定した形態とすることが求められる」との記載があった。

(イ) 特記仕様書には、21項目挙げられており、「19. 現支援員等の優先雇用」として「現在、市が運営する入会児童室に従事する指導パートナー等のうち、民間委託後も引き続き従事しようとする転籍希望者は必ず雇用すると事業者が示した決定方針については、誠実に履行すること。また、雇用の際は、会社説明会を開催するとともに、個人面談での聞き取りを実施し、雇用に係る諸条件

等についても明示すること。」との記載があった。

ウ 平成30年10月、会社は、本件組合員10名を含む本件児童クラブの指導員向けの会社説明会を実施した。

このとき、会社は、指導員の処遇について、①1年更新の有期雇用契約である、②昇給・昇格の制度がある、③定年は65歳であるが、雇用延長の可能性がある、④有給休暇について、入社時に5日付与し、6か月後に10日付与、それ以降は毎年10月に付与され、付与日数は勤続年数によるとの運用をする、⑤現給保障についての考え方、等について説明をした。

エ 平成30年10月11日、X2組合員は、会社による個人面談（以下「30.10.11個人面談」という。）を受けた。

30.10.11個人面談において、支店長から、今まで守口市の学童保育を守ってきた皆さんには辞めないでほしい、ずっと長く働いてほしい旨の発言があった。また、同面談において、支店長から、組合に入っているのかとの質問があり、X2組合員は、入っている旨回答した。

オ 平成30年11月15日付け又は同31年1月18日付けで、会社は、本件組合員10名に対し、それぞれ就業条件通知書を交付した。

就業条件通知書の「契約期間」の欄には、「期間の定めあり(平成31年4月1日～平成32年3月31日)」との記載があり、「更新の有無」の欄には、「1 契約更新の有無」として「イ 自動的に更新する ロ 更新する場合がある ハ 更新しない」との記載があるところ、ロに丸印がつけられていた。また、同通知書には、委託事業の運営状況により昇給する場合がある旨の記載や、65歳の定年制がある旨の記載があった。

カ 平成30年12月3日、支店長ほか2名が児童クラブを訪れ、X6書記次長との間で、面談（以下「30.12.3面談」という。）を行った。

(ア) 30.12.3面談の中で、次のようなやり取りがあった。

a 支店長等とX6書記次長との間で、クッキングの方法、卒会旅行、おやつ代、おやつの内容等、児童クラブにおける保育内容についてのやり取りがあった。その後、支店長がX6書記次長に対し、給与関係などについて質問がないか尋ね、X6書記次長は、交通費の支給の有無や従来のようなローテーションでの働き方が可能なのか、等について質問した。

b X6書記次長が、就業条件通知書に「更新する場合がある」と記載されていることについて、来年は更新してもらえないと思った旨述べたところ、支店長は、今までの事例でいくと、ほとんどの方が更新されている旨、更新しなかったら、人手不足で大変なことになる旨、新たな人を研修して一から育て上げる労力と費用は相当なものである旨、そのようなことを考えると非現実的なことであり、あまり気にしない方がよい旨述べた。

X6書記次長が、更新するが何か会社にとって不利益な場合は更新しないとの文言でよいと思うが、なぜこのような書き方になったのか疑問に思った旨、自動更新が上にあったので自動更新してくれないのかと思った旨、疑念を抱きやすい並び方だと思う旨述べたところ、支店長は、良い指摘である、消してほしい旨述べた。

X6書記次長が、就業条件通知書の文言の並び方や書き方では、来年働けないのかと思う旨述べたところ、支店長は、それはない旨、そのようなことは、よほどのことがないとない旨、ただ、よほどのことは起こさないでほしい旨述べた。これに対し、X6書記次長は、よほどのことを起こすことはしない旨、やるとすれば、今まで通りにしか仕事はできないし、しない旨述べた。

c 支店長が、今まで通りという言葉は曖昧である旨、役所がやってきたことが今まで通りなのか、現場でやってきたことが今まで通りなのか、保護者が考えていることが今まで通りなのか、それぞれで解釈が違うので、我々が今まで通りという言葉を使うと誤解を招くため使えない旨、そのため、はっきりさせるべきことは、はっきりさせていく旨述べたところ、X6書記次長は、それは理解する旨述べた。

X6書記次長が、会社に協力しなければならないと思っているからこそ、正直に発言していく旨、できるだけ働く時は今と変わりたくない旨、子どもにとって、途中切替のような感じを読み取れたので、それは現場でもしんどいと思う旨述べ、支店長は、我々にも立場がある旨、決められたルールがあるので、そこを理解してもらいながらやっていきたいと思う旨述べた。

d 支店長は、今、言ったことは、我々としても基本的には変えることはない旨、だから、そういう部分でみんなに伝えてほしい旨、あるべき姿として、

こうあるべきという形に持っていきたいと思っている旨、同じような形で話に来たつもりだが、皆さんには深く伝わっていなかった旨、もう少し話をしたいが、スケジュールが取れるのかといったところがある旨述べた。X6書記次長が、皆の前で説明するのはスケジュール的に難しいことか尋ねたところ、支店長は、保護者会との話し合いもあり、スケジュール的に大変である旨、質問がある方がいれば電話してくれれば対応すると伝えてほしい旨述べた。

(イ) X6書記次長は、就業条件通知書についての30.12.3面談でのやり取りを執行委員会で報告し、執行役員は、各指導員にその内容を伝えた。

キ 平成31年4月1日、本件組合員10名は会社に採用され、本件児童クラブの指導員として勤務を開始した。

本件雇用契約書には、①雇用期間は、「2019年4月1日～2020年3月31日」、②退職・解雇については、「雇用契約の期間が満了となったとき。または『就業規則』第24条、第28条に該当したとき。」、③更新については、「甲は乙の雇用期間が満了したとき、下記の判断基準を総合的に勘案し、乙の雇用契約を更新する場合があります。(1)本人の健康状態、(2)勤務成績及び勤務態度、(3)業務量、(4)請負現場の状況、(5)会社の経営状態」との記載があった。なお、「甲」とは会社を、「乙」とは各組合員のことを指す。

(3) 本件組合員10名が会社に雇用されてから元-30事件申立てまでの経緯

ア 平成31年4月1日、X1執行委員長、X7副執行委員長、E元副執行委員長、F元副執行委員長、X3書記長及びX12組合執行委員長は、守口営業所を訪れた。

(ア) X12組合執行委員長は、対応した支店長に対し、団交を申し入れる趣旨を述べ、その後、X1執行委員長らが、それぞれ、自分の氏名及び組合での役職を述べ、第1要求書を提出し、団交を申し入れた。

なお、X6書記次長は、当日同席していないが、X12組合執行委員長が支店長に対し、X6書記次長の氏名及び組合での役職を述べた。

(イ) 第1要求書には、要求事項として、賃金等労働条件についての書面での提示、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、学童保育の業務の向上に必要な研修を勤務時間内に実施すること、民間機関の研修の参加費の補助制度をつくること、等が挙げられていた。

イ 平成31年4月9日、守口営業所は本件児童クラブの指導員に対し、同日付け「運営上の重要なお知らせ」（以下「31.4.9会社文書」という。）を配付した。

31.4.9会社文書には、運営上の注意点として、8項目記載されていたところ、この中に、①指導員は保護者会総会に出席しない、②児童クラブを通じての配付物は、保護者会からのものも含め、事前に会社のチェックを受けてから配布してほしい、との記載があった。

ウ 平成31年4月16日、守口営業所は各児童クラブに対し、本件児童クラブ保護者会総会の案内についての電子メール（以下「31.4.16会社メール」という。）を送信した。

31.4.16会社メールには、守口市との協議の結果として、総会資料配布を計画しているクラブは下記内容を認識して保護者会に説明する旨、また既に配布したクラブは、今後、下記内容を認識して対応にあたってほしい旨が記載されており、下記内容として、①「児童クラブ保護者会総会の開催お知らせ」について、「今年度、大阪学童保育研究集会in岸和田(6/23)の参加要請もありますので、集会への参加か運営委員会への参加」との文言があるが、保護者会とは別団体であるZ3が同列に並べられており、仕様書に定める「本業務と関係のない事業者」のビラ配布に抵触するおそれがあると考えており、文言の削除が必要であるとする旨、②「平成31年度 役員及び各行事実行委員の役割について」について、保護者会とは他団体のものであることから、(i)役員の内容のうち、Z2事務局に係る記載全て、(ii)行事のうち、「ア 運営委員会、イ 大阪研、ウ 署名統一活動 エ 署名スタート集会、オ 全国研in京都」に係る記載全て、について削除すべきとする旨の記載があった。なお、大阪学童保育研究集会は、Z3が主催する事業である。

エ 平成31年4月23日、会社は、責任者会議を開催した。

このとき配付された会議資料の中に、「Z1との係わり方について」と題する書面（以下「31.4.23会社書面」という。）が含まれていた。

31.4.23会社書面には、守口市との協議の結果、児童クラブを経由して他団体（任意団体）の活動への呼びかけ等に関する内容及び金銭を要求する等の資料配布は行わないこととなったので、今後この内容を認識して対応に当たってほしい旨記載した上で、例として、「児童クラブ保護者会総会の開催お知らせ」が挙げ

られていた。また、同書面には、Z2事務局に係る記載行事のうち、「ア 運営委員会、イ 大阪研、ウ 署名統一活動 エ 署名スタート集会、オ 全国研in 京都」に係る記載は、児童クラブとは関係がないと判断されるので、児童クラブを経由して配布することは控えるようお願いしてほしい旨、社員(児童クラブ従事者)が、Z1の活動に関わることは、Z1が物販等を行っていることから社内コンプライアンスに抵触すると考えている旨、したがって、社員がZ1に籍を置く又は実務や会員に成り代わり活動することがないように注意してほしい旨記載されていた。

なお、責任者会議とは、会社が、月1回、各児童クラブの責任者及び副責任者を集めて開催する会議であり、主に、会社からの連絡事項の伝達や指導員から意見を聞くなどしていた。

オ 平成31年4月、X10組合員が責任者を務める児童クラブの保護者会会長は、X10組合員に対し、保護者会総会の日程を記載した書類を配付したい旨述べた。これに対し、X10組合員は、連絡ノートに挟んで配付することはできない旨述べた。

保護者会会長は、当該児童クラブの各クラスに保護者会箱を設置し、配付資料を封筒に入れて封をした上で、各クラス人数分を設置した箱の中に入れた。X10組合員を含む当該児童クラブの指導員は、児童らに対し、保護者会からお便りがある旨述べた。

なお、守口市が本件児童クラブを運営していた当時は、保護者会の書類は、毎日児童クラブと保護者とのやり取りをしている連絡ノートに挟んで配付していた。

カ 平成31年4月25日、X7副執行委員長は、保護者会総会に臨席し、学童保育の年間スケジュールを説明した。なお、保護者会総会は、X7副執行委員長の勤務時間外に開催されていた。

キ 令和元年5月、支店長はX7副執行委員長に対し、なぜ保護者会総会に出席したのか、保護者会総会に出席してはならない、そこで発言してはいけない旨述べ、報告書を書くよう指示した。

ク 令和元年5月14日、本件児童クラブの指導員の業務時間外に、X6書記次長が責任者をしていた児童クラブにおいて、ブロック会議が開催された。このとき、支店長から電話があり、同人はX6書記次長に対し、教室の目的外使用になる旨、

コンプライアンス違反である旨、参加を強要されたという人がいる旨述べた。これに対し、X6書記次長は、参加の強制にならないように配慮して各校区に参加の呼びかけをしている旨回答した。

なお、ブロック会議とは、守口市内の児童クラブを東部、南部、中央の3つのブロック単位に分けて、学童保育の質向上のために個々の児童クラブの枠を超えて参集・研修するための横断的な会議であり、守口市が本件児童クラブを運営していた当時は、守口市主催の研修として実施されていた。

ケ 令和元年5月23日付けで、組合は会社に対し、第2要求書を提出した。

第2要求書には、要求事項として、①組合と36協定を締結すること、②31.4.23会社書面は、思想信条の自由、基本的人権の侵害であり、労働組合の方針に不当に介入する不当労働行為でもあり、撤回すること、③全国学童保育研究集会、大阪学童保育研究集会、指導員学校について、従来どおり指導員を公費派遣すること、が記載されていた。

なお、全国学童保育研究集会、大阪学童保育研究集会及び指導員学校は、Z4やZ3が主催する研修事業である。

コ 令和元年6月6日頃、支店長及びAアドバイザーらが、X10組合員が責任者を務める児童クラブに来所し、前記オ記載の、保護者会の資料の件について、X10組合員を含む指導員に対し、事情聴取をした。このとき、X10組合員は、自分は知らない旨述べた。なお、この事情聴取から約1週間後、後記シ記載のとおり、X10組合員を含む指導員らは、支店長から注意書を交付された。

サ 令和元年6月10日付けで、E元副執行委員長は当時の守口営業所長に対し、「提案書」（以下「1.6.10提案書」という。）を提出した。

(ア) 1.6.10提案書は、E元副執行委員長を含む、4つの児童クラブの責任者の連名となっており、宛名は、支店長及び当時の守口営業所長となっていた。

1.6.10提案書には、30年以上、研修の一つとして位置付けられていたブロック別交流会議について、ひとまず6月に開催することの提案や会議内容の具体案等が記載されていた。

また、1.6.10提案書の末尾には、以上について、前向きに検討願いたい旨、返答は、E元副執行委員長まで連絡してほしい旨の記載があった。

(イ) E元副執行委員長が1.6.10提案書を提出したのに対し、当時の守口営業所長

は、校区間の交流は必要だが、ひとまず責任者会議で交流を図れるようにしたい、その結果を踏まえて、今後、ブロック会議を認めるかどうか検討する、現時点で会社としては主催できない旨回答した。

(ウ) その後、ブロック会議は、本件児童クラブの指導員の業務時間外に、児童クラブ室外の会議室で開催された。

シ 令和元年6月13日、支店長が、X10組合員が責任者を務める児童クラブに来所し、X10組合員を含む指導員らに、注意書を交付した。このとき、支店長はX10組合員に対し、始末書を提出するよう求めたが、X10組合員は始末書を提出しなかった。

ス 令和元年6月14日付けで、会社は組合に対し、「回答並びに申入書」と題する書面（以下「1.6.14会社回答書」という。）を送付した。

1.6.14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。

セ 令和元年6月24日、支店長が、X7副執行委員長が当時責任者を務めていた児童クラブ（以下「G児童クラブ」という。）を訪れ、同人に対し、同年7月1日付けで、同人は責任者から副責任者とし、別の児童クラブに異動となる旨、X4組合員もG児童クラブから別の児童クラブに異動となる旨述べた。X7副執行委員長が、G児童クラブが混乱する旨、保護者会総会に行ったことに対する見せしめ人事である旨述べたのに対し、支店長は、バックアップするので大丈夫である旨述べた。

同年6月24日、支店長及びAアドバイザーは、X3書記長が責任者を務める児童クラブ（以下「H児童クラブ」という。）を訪れ、同人に対し、同年7月1日付けで、X7副執行委員長は責任者から副責任者とし、G児童クラブから別の児童クラブに異動となる旨、X4組合員もH児童クラブに異動となる旨述べた。これに対しX3書記長は、年度途中であり、しかも夏休み前の大変な時期に異動はあり得ない、労働組合として抗議する旨述べた。

ソ 令和元年6月26日付けで、組合は会社に対して、文書（以下「1.6.26組合文書」

という。)及び組合規約を送付した。

1.6.26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1.6.14会社回答書が送付されてきたことについては、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1.6.14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。

タ 令和元年7月1日、X7副執行委員長及びX4組合員は、守口営業所において、当時の守口営業所長から、辞令を交付された。

チ 令和元年7月3日、組合側はX1執行委員長、E元副執行委員長、X3書記長及びX6書記次長、会社側は、支店長、Aアドバイザー、関西支店職員1名及び会社本部職員1名が出席し、話し合い(以下「1.7.3話し合い」という。)が行われた。

1.7.3話し合いにおいて、組合側が、この時期にX7副執行委員長及びX4組合員の異動を行った理由を尋ねたのに対し、支店長は、私の口からは言えない旨述べた。

ツ 令和元年7月12日付けで、会社は組合に対し、「回答書」(以下「1.7.12会社回答書」という。)を送付した。

1.7.12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旨、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。

テ 令和元年7月25日、組合は会社に対し、第3要求書を提出した。

第3要求書には、同月1日付けで発令されたG児童クラブの人事異動を直ちに撤回し、X7副執行委員長及びX4組合員をG児童クラブに戻すことを要求する旨の記載があった。

ト 令和元年8月頃、守口営業所の所長にJ(以下「J所長」という。)が就任した。

ナ 令和元年8月8日付けで、会社は組合に対し、「回答書」（以下「1.8.8会社回答書」という。）を送付した。

1.8.8会社回答書には、第3要求書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旨、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旨、組合規約を改正したら、改めて会社に提出してほしい旨記載されていた。

ニ 令和元年9月5日にX9組合員が、同月6日にX8組合員が、それぞれ、支店長に対し、X7副執行委員長及びX4組合員の人事異動は了解できない旨述べた。

なお、X9組合員及びX8組合員は、G児童クラブで勤務していた。

また、X9組合員及びX8組合員は、J所長に対し、X7副執行委員長やX4組合員の代わりになる経験と知識のある指導員をG児童クラブに配置してほしい旨要望したことがあった。

ヌ 令和元年9月6日、X6書記次長はAアドバイザーに対し、9月のブロック会議について提案書を提出する旨伝えた。その後、X6書記次長は、児童クラブに守口営業所の職員が来室した際、同月2日付けの「提案書」（以下「1.9.2付け提案書」という。）を提出した。

1.9.2付け提案書は、X6書記次長を含む、4つの児童クラブの責任者や副責任者の連名となっており、宛名は、支店長及びJ所長となっていた。

1.9.2付け提案書には、「現状の課題」、「提案内容」、「会議の内容」が記載されていたところ、「提案内容」は、1.6.10提案書と同趣旨の内容が記載されていた。さらに、1.9.2付け提案書の末尾には、以上について前向きな検討をお願いしたい旨、返答はX6書記次長に連絡してほしい旨の記載があった。

ネ 令和元年9月11日、組合は、当委員会に対し、元-30事件の申立てを行った。

(4) 元-30事件申立て後、組合の2.2.5要求書に係る団交申入れ前の経緯

ア 令和元年9月18日、東部ブロック会議が、本件児童クラブの指導員の業務時間外に、児童クラブ室外の会議室で開催された。このブロック会議に、B元組合員は参加した。

イ 令和元年10月上旬、会社は、Z2の規約上、指導員が構成員となっていること等を理由に、このままでは学童まつりに指導員を参加させない方針を示した。なお、学童まつりは、Z2の主催で行われていたが、守口市が本件児童クラブを運

営していた当時は、指導員は業務として学童まつりに参加していた。

ウ 令和元年10月上旬、E元副執行委員長は支店長に架電し、指導員はZ2の規約上の構成員であるから協力しているのではなく、組合が協力関係にあるので組合員として会議等に参加している旨、Z2の規約上、指導員が構成員となっているのは実態にそぐわない旨、学童まつりへの指導員の参加に問題があるなら、Z2に規約の改正を提案するので、再度、学童まつりの開催を検討してほしい旨述べた。これに対し支店長は、学童まつりやZ2と指導員との関係についてよく理解しているのは誰かと尋ね、E元副執行委員長は、組合の四役である旨答えた。支店長は、その人たちから話を聞く旨述べた。

エ 令和元年10月7日、X1執行委員長、X7副執行委員長、F元副執行委員長、X3書記長及びX6書記次長と、支店長及びJ所長との間で、話し合い（以下「1.10.7話し合い」という。）が行われ、学童まつりへの指導員の参加について話し合われた。

オ 令和元年10月8日、B元組合員は、出勤途中、Aアドバイザーから携帯電話で、ブロック会議の参加者、開催場所及び参加理由を尋ねられ、B元組合員は、参加者については、文書で提出していると思う旨回答し、開催場所については会館名を、参加理由については休日だから参加した旨回答した。これに対しAアドバイザーは、参加したら処分の対象になる旨述べた。B元組合員が休日であった旨述べたのに対し、Aアドバイザーは、休日でも仕事の内容を話している旨述べた。

B元組合員は、児童クラブに到着後、X6書記次長に経過を説明し、その後、X6書記次長はJ所長に対し、なぜB元組合員だけが処分されることになるのか、と述べた。これに対しJ所長は、勤務時間外であっても児童クラブの話をする事は処分の対象となる旨述べた。

カ 令和元年10月17日、当委員会において、元-30事件の第1回調査期日が開催された。

同期日において、担当審査委員は、組合及び会社に対し、元-30事件の審査については、当委員会における他の事件と同様に、すべての主張・立証が行われた後に組合資格審査を行うので、組合資格審査の決定を待たずに、主張・立証を行うよう求めた。また、会社に対し、申立書の認否を明らかにし、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。

なお、この後、会社は、会社とも日程調整した上で設定した第2回調査期日、第3回調査期日及び最終陳述期日を欠席し、最終陳述書も提出しなかった。

キ 令和元年10月18日、B元組合員及びC元組合員は、X8組合員の付添のもと、児童クラブの固定電話から、会社本社の相談窓口に通話をした。その概要は次のとおりである。

(ア) 対応した担当者に対し、①B元組合員は、ブロック会議の件でAアドバイザーから電話を受けた旨、他の指導員もブロック会議に参加しているのに、Aアドバイザーが自分にだけ圧力をかけるのはパワーハラスメントではないか、と述べ、②C元組合員は、指導員K（以下「K指導員」という。）がAアドバイザーから守口市時代からの指導員の汚点になるようなことをしたら良いと言われて、会社の資料を大量に持ち帰るなどしており、会社にK指導員の行動を報告したが、会社は、その話は信用できないと決めつけた旨述べた。

(イ) 対応した担当者に対し、関西支店や守口営業所に通報のことは知らせないでほしい旨述べたところ、同人は、守口営業所に伝える旨述べた。

ク 令和元年10月21日、X8組合員は、同月18日に対応した本社相談窓口担当者に電話をし、人事部長に話したい旨述べた。これに対し担当者は、支店長及びJ所長に任せている旨述べた。

ケ 令和元年10月21日夕方、支店長がB元組合員に架電し、守口営業所に来所するよう求めた。これに対し、B元組合員が、児童クラブでの聞き取りや同僚の付添を求めたところ、支店長は、これを認めず、業務命令であるとして、一人で来るよう求めた。

コ 令和元年10月22日、B元組合員は組合に加入した。

サ 令和元年10月23日、J所長が児童クラブに来所し、B元組合員に対し、支店長が呼んでいるので、明日、守口営業所に来るよう求めた。このとき、X8組合員及びX9組合員は、J所長に対し、B元組合員は組合に加入した旨、組合から一人で行かなくてもよいと言われている旨述べた。

シ 令和元年10月25日頃、C元組合員は、組合に加入した。

ス 令和元年10月29日、C元組合員は、会社の研修を欠席した。

なお、C元組合員は、事前に、J所長に対し、Aアドバイザーと顔を合わせる

と体調不良となる旨伝え、同日の研修を欠席することにつき、J所長の下承を得ていた。

セ 令和元年10月31日、J所長は、X8組合員、B元組合員及びC元組合員に対し、翌日、一人ずつ1時間おきに、守口営業所に来所するよう指示した。

同日、E元副執行委員長は、支店長に架電し、X8組合員、B元組合員及びC元組合員が組合の組合員であることを伝えた上で、3名を呼び出したのは業務の話をするだけであるかを確認し、業務以外の話をしていないことを約束するなら組合も間に入る旨を伝えたところ、支店長は、業務以外の話をするつもりはない旨述べた。また、このとき支店長は、E元副執行委員長に対し、今日は組合と話したが、今後、組合と電話等での直接のやり取りはしない旨、組合の要求は書面で会社に提出するよう述べた。

ソ 令和元年11月1日、X8組合員及びB元組合員は、守口営業所を訪れ、会社の聴取を受けた。なお、C元組合員は、会社からの聴取に応じなかった。

タ 令和元年11月23日、学童まつりが開催された。

D指導員は、学童まつりに参加したが、このとき、D指導員とAアドバイザーとの間でやり取りがあった。

チ 令和元年12月11日、E元副執行委員長はAアドバイザーに対し、令和2年3月31日付けで会社を退職する旨伝えた。これに対しAアドバイザーは、会社所定の退職届を提出するよう指示した。

E元副執行委員長は、令和2年2月20日付けで「退職届」を提出した。なお、退職届の退職理由には、転職のため、と記載されていた。

ツ 令和元年12月20日付けで、組合は会社に対して、「抗議文」（以下「1.12.20組合抗議文」という。）を提出した。

1.12.20組合抗議文には、①B元組合員に対するパワーハラスメントに対し抗議する旨、②B元組合員個人の携帯電話にAアドバイザーから電話があり、ブロック会議に出席したことに関し脅すような言葉を繰り返した旨、③ブロック会議の開催は懲戒の対象となる不正な行為ではない旨、④今回の事案だけでなく、他の組合員からも相談が複数ある旨、⑤C元組合員は守口営業所に相談したが、一方的に信ぴょう性がないと言われ、信用してもらえないことに苦悩し、同営業所職員との関わりに恐怖を感じるようになり、身体的な症状も現れているような状

況の中、一人で来所することを命令し、拒否すれば命令に背いたとして処分しようとした旨等が記載されていた。

テ 令和元年12月27日付けで、会社は、C元組合員に対し、「注意ならびに通知書」と題する書面を交付した（会社は、後記ト、(5)シ記載のとおり、本件組合員10名及びB元組合員に対しても、「注意書ならびに通知書」又は「嚴重注意ならびに通知書」と題する書面を交付するが、これらの書面を、以下、「注意書」という。）。

C元組合員に交付された注意書に記載された内容の骨子は、別紙のとおりである。なお、いずれの注意書にも、末尾に、「会社は、貴殿に対し、ここに嚴重に注意するとともに、貴殿のかかる行為は、懲戒処分に該当する行為であります^(ママ)ので、会社は貴殿に対する処分は留保します。為念。」と記載されていた。

ト 令和2年1月8日、支店長は、X6書記次長に対し、同日付け注意書を交付した。同注意書に記載された内容の骨子は、別紙のとおりである。

注意書を交付された際、X6書記次長は支店長に対し、ブロック会議について、立ち話とはいえ確認はしたし、事前に提案した旨述べた。これに対し支店長は、こちらは待ってくれと言った旨、会社として周知することでありX6書記次長がすることではない旨述べた。X6書記次長が、無断ではない旨、会社の判断を仰いだが事前に何も言われなかった旨述べたのに対し、支店長は、あくまで独断でやったので注意した旨述べた。

ナ 令和2年1月8日付けで、会社は組合に対し、「抗議文に対する反論」（以下「2.1.8会社文書」という。）を送付した。

2.1.8会社文書には、1.12.20組合抗議文を受け取ったこととともに、①ブロック会議と称する会合は、業務外といいながら、その内容は経営に立ち入ったものである旨、②あくまで会社は業務上の問題について指示しており、業務外の事柄を組合に依頼した事実はないので、介入しないよう申し入れる旨、③会社のことを組合が考える必要は全くない旨、④AアドバイザーがB元組合員の個人の携帯電話に電話をしたのは、あくまで携帯電話に電話をかけたのであって、プライベートのことを話したのではない旨、⑤組合の抗議及び主張は失当であり、1.12.20組合抗議文については、回答の限りではない旨記載されていた。

(5) 2.2.5要求書に係る団交申入れから本件申立てに至る経緯

ア 令和2年2月5日、組合は会社に対し、2.2.5要求書を提出した。

2.2.5要求書には、下記の要求に対して、団交を開催し、早急に回答するよう要求する旨記載した上で、①勤務時間以外の社員の行動を拘束する権限は会社にはない旨、仮に業務上制限をかける必要がある場合、会社は合理的な理由を説明し、合意を得る必要がある旨、今後、本人の合意なく勤務時間外の行動を拘束する指示命令は行わないこと、②押印のある出勤簿の内容を本人の承諾なく変更することは、労働時間の改ざんに当たる行為である旨、即時謝罪し、各個人に変更した内容を書面をもって説明すること、③お別れ会は、これまで保護者会と連携して行っていた行事であり、保護者会の意見を聞くことなく、お別れ会の実施時間を開設時間内に制限するなどの一方的な方針決定は仕様書に反する行為である旨、保護者会の意見を十分に聞いた上で、連携して行事を実施すること、④入会面接を新年度の指導員体制で行うこと、⑤G児童クラブは、現在責任者の指導員が不在である旨、早急に責任者を任命し、常勤の指導員を配置すること、との記載があった。

イ 令和2年2月14日付けで、会社は組合に対し、「回答書」（以下「2.2.14会社回答書」という。）を提出した。

2.2.14会社回答書には、2.2.5要求書を受け取ったこととともに、①改正後の組合規約の提出がない旨、組合規約の提出を望まないなら資格審査決定書を提出してほしい旨、②2.2.5要求書については、適法な労働組合であることが明確になった後、改めて回答する旨記載されていた。

ウ 令和2年2月18日、J所長とAアドバイザーが児童クラブを訪れ、X1執行委員長との間で、次のようなやり取りがあった。

AアドバイザーがX1執行委員長に対し、守口市の担当課に電話をしているのか尋ね、X1執行委員長は、最初だけである旨、Aアドバイザーから言われてからはしていない旨答えた。

J所長がX1執行委員長に対し、もうそろそろ1年になるが、何か言いたいことはないか尋ね、X1執行委員長は、G児童クラブの異動が必要であったのか、守口市直営時代には年度途中には異動はなかった、異動によりG児童クラブは未だに混乱している、なぜ異動をしたのか疑問に思う旨述べた。

X1執行委員長が、次年度の雇用に関する意向調査について、意向調査が行わ

れている指導員がいる一方、自分はまだ意向調査がされておらず、どうなっているのか尋ねたのに対し、J所長は、上が決めることだから自分達も分からない旨述べた。

Aアドバイザーが、X1執行委員長は民営化は仕方がないとしてもこの会社だけは嫌だったと言っていた旨述べ、X1執行委員長は、そのようなことは言っていない旨述べた。

エ 令和2年2月20日、会社は責任者会議を開催した。

同会議において、自分達は意向聴取されていないとの質問に対し、J所長は、上から意向聴取はしないと聞いている旨、契約満了の1か月前の2月29日までに何も言われなかったら、そのまま契約更新である旨述べた。

オ 令和2年2月20日、責任者会議終了後の正午頃、J所長はX7副執行委員長に対し、G児童クラブに戻りたいのか尋ねた。これに対しX7副執行委員長は、戻りたい旨述べた。

同日午後3時頃、AアドバイザーはX7副執行委員長に対し、G児童クラブの保護者に対して会社の援護射撃をしてほしい旨述べた。これに対してX7副執行委員長が、どういう意味か尋ねたが、Aアドバイザーは返答しなかった。X7副執行委員長が、G児童クラブには戻れないと保護者の前で言うことなのかと尋ねたところ、Aアドバイザーは、そうである旨答えた。X7副執行委員長は、それはできない旨述べた。

カ 令和2年2月26日付けで、組合は会社に対し、「抗議文」（以下「2.2.26組合抗議文」という。）を提出した。

2.2.26組合抗議文には、①C元組合員が研修を欠席したのは、支店長及びAアドバイザーによるパワーハラスメントに起因する精神的苦痛による体調不良からであり、それに対して処分を行うことは、さらなる精神的苦痛を与える行為である旨、②X6書記次長についても、会議内容を事前に会社に提案してから行っており、X6書記次長個人の提案ではない旨、にもかかわらず、X6書記次長のみ処分されることは平等性に欠き、かつ、会社がプライベートな時間の行動に対して処分を行うことはあってはならない旨、③2名の処分の撤回等を求める旨の記載があった。

キ 令和2年2月26日、元-30事件の最終陳述期日が開催され、元-30事件は結審し

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、最終陳述書も提出しなかった。

ク 令和2年3月2日、組合は会社に対し、2.3.2要求書を提出した。

2.3.2要求書には、下記の要求に対し、団交を開催し、回答するよう要求する旨記載した上で、①各児童クラブにマスクと手指消毒用アルコールを早急に配布すること、②罹患の可能性のある児童が出た場合、保護者が迎えに来るまでの間隔離するための別室を確保するか、保健室と連携できるよう取り計らうこと、③指導員に発熱や倦怠感等の症状があった場合の対応について、会社として一定のルールを定めること、④各現場の状況把握に努め、現場で起こる問題に対し守口市と連携して解決に努めること、⑤人員配置について、現場の状況を正確に捉え、現場の声を聞きながら慎重に判断を行うこと、⑥年間カレンダーで定めた勤務日で勤務時間を超える勤務が生じた場合は、割増賃金(125%以上)、勤務日でない場合は休日割増(135%以上)とすること、等の記載があった。

ケ 令和2年3月5日付けで、会社は組合に対し、2.2.26組合抗議文に対する回答書（以下「2.2.26組合抗議文への会社回答書」という。）及び2.3.2要求書に対する回答書（以下「2.3.5会社回答書」という。）を送付した。

(ア) 2.2.26組合抗議文への会社回答書には、組合の抗議は失当である旨、会社は、処分の権利を留保していても、処分はしていない旨、再読・熟読してほしい旨記載されていた。

(イ) 2.3.5会社回答書には、①改正後の組合同規約の提出がない旨、組合同規約の提出を望まないなら資格審査決定書を提出してほしい旨、②2.3.2要求書の内容は、いずれも会社の業務に関する専決事項であり、回答の限りではない旨記載されていた。

コ 令和2年3月5日付けで、会社はF元副執行委員長に対し、「受理承認書」を交付した。同書面には、F元副執行委員長から同月3日に退職の申出があり、会社は受理承認した旨、よって、同人は同月30日をもって退職となる旨記載されていた。

サ 令和2年3月9日、組合は会社に対し、2.3.9要求書を提出した。

2.3.9要求書には、要求に対し、早急に団交を開催し、回答するよう要求する旨記載した上で、会社は、特記仕様書19に基づき、守口市直営時からの指導員を

引き続き雇用し、令和2年度の人員配置を至急全校区に明確にするよう要求する旨等が記載されていた。

シ 令和2年3月11日から同月13日にかけて、会社は、X1執行委員長、X2組合員、X3書記長、X4組合員、X5組合員、X7副執行委員長、X8組合員、X9組合員、X10組合員及びB元組合員に対し、注意書を交付した。

各注意書の表題、日付及び内容の骨子は、別紙のとおりである。

なお、同時期、会社はD指導員に対して注意書を交付している。

ス 令和2年3月16日、当委員会は、会社から送付された、元-30事件に係る同月13日付け「回答書」と題する書面を受領した。

同書面には、元-30事件は、調査が開始され結審までの調査期間が4か月以上もあり、その間、公益委員会議は4回あるにもかかわらず、なぜ、労働組合法上の適法な労働組合であることを審査しなかったのか、また、緊急性もない事案であるのに、令和2年2月26日に審問が開始され同日結審とはいかがなものか、このようなケースでの審問開始、結審及び審査手続終了は異常であるといわざるを得ない旨の記載があった。

セ 令和2年3月18日付けで、組合は会社に対し、「要求書」（以下「2.3.18組合文書」という。）を送付した。

2.3.18組合文書には、要求に対して回答するとともに、迅速な対応を求める旨記載した上で、①令和2年度の指導員の雇用は、特記仕様書のとおり、雇用更新の契約を速やかに行うこと、②一部の指導員に手交された注意書には、事実誤認があり、また、会社に対して単に意見を述べたにすぎないものも含まれている旨、会社の通知は納得できるものではなく、配付された全ての注意書の撤回を求める旨、③注意書を渡された指導員の大半は、組合役員であり、これは組合に対する攻撃であり、不当労働行為に当たるものである旨の記載があった。

なお、会社から組合に対し、2.3.18組合文書に対する回答はなかった。

ソ 令和2年3月19日付けで、会社は組合に対し、「回答書」（以下「2.3.19会社回答書」という。）を送付した。

2.3.19会社回答書には、2.3.9要求書を同月11日に受け取ったこととともに、①改正後の組合規約の提出がない旨、組合規約の提出を望まないなら資格審査決定書を提出してほしい旨、②2.3.9要求書の内容は、会社の経営に関する専決事

項であり、回答の限りではない旨記載されていた。

タ 令和2年3月23日及び同月24日、会社は、各児童クラブを訪れ、本件組合員10名、B元組合員及びC元組合員に対し、それぞれ、本件通知書を手交した。

本件通知書には、いずれも、雇用契約は、契約書のとおり令和2年3月31日をもって終了となり、退職となる旨の記載があった。

また、会社が、X1執行委員長、X2組合員、X3書記長、X4組合員、X6書記次長及びX7副執行委員長に対して、本件通知書を手交した際、それぞれ、次のようなやり取りがあった。

(ア) 令和2年3月23日午前、支店長及びJ所長が児童クラブを訪れ、支店長がX7副執行委員長に対し、本件通知書を手交した。

X7副執行委員長が、雇止めの理由は注意書に記載されたことかと尋ねたところ、支店長は、そうである旨述べた。

その後、X7副執行委員長が学童保育の部屋に戻っていたところ、J所長が再び来所し、誤ってX6書記次長の通知書を渡したとして、X7副執行委員長に渡した通知書を取り替えた。このとき、J所長は、X7副執行委員長に対し、注意書を見せてほしい旨述べた。X7副執行委員長は、注意書にJ所長の署名があるのに内容を知らないのか尋ねたところ、J所長はこれには明確に答えず、注意書を読んだ。X7副執行委員長が、これが辞めさせられる理由ですよ、と述べたのに対し、J所長は返答しなかった。

(イ) 令和2年3月23日午後2時30分頃、支店長及びJ所長が、児童クラブを訪れ、まずはX1執行委員長に、次いで、X2組合員に対し、それぞれ、本件通知書を手交した。

a X1執行委員長が、クビですか、と尋ねたところ、支店長は、いいえ、1年間の雇用期間満了のためです、と答えた。

X1執行委員長は、支店長は30.12.3面談でX6書記次長からの質問に対して、よほどのことがない限り更新される旨回答した旨、これを信用して会社と雇用契約を締結した旨述べた。また、X1執行委員長は、注意書の説明をしてもらっていない旨、言いたいことがある旨述べた。これに対し、支店長は、事実に基づいて決めたことである旨述べた。

b X2組合員が、理由を教えてくださいと尋ねたところ、支店長は、注意書

のとおりである旨述べた。X 2 組合員が、注意書について私達に聴取りもしないのかと尋ねたところ、J 所長は、うんまあ、と述べた。X 2 組合員が、納得できないので然るべき対処をとる旨述べたところ、支店長は、どうぞ、と述べた。

(ウ) 令和 2 年 3 月 23 日午後 3 時頃、支店長及び J 所長が児童クラブを訪れ、X 3 書記長及び X 4 組合員に対し、それぞれ本件通知書を手交した。

a X 3 書記長が、契約更新しない理由を尋ねたところ、支店長は、注意書の内容である旨述べた。X 3 書記長が、注意書の内容は事実と違うところがある旨述べたのに対し、支店長は、会社が決めたことである旨述べた。

b X 4 組合員が、理由を尋ねたところ、支店長は、注意書のとおりである旨述べた。

c X 4 組合員は、帰ろうとしている支店長及び J 所長を呼び止め、注意書の内容は事実ではない旨、やってもいないことが注意書に記載されている旨述べた。これに対し支店長は、注意書の内容は調査中である旨述べた。X 4 組合員が、契約更新しない理由が注意書のとおりと言うが、まだ調査中ではないか、当事者である私達には聴取りもしていない旨述べたところ、支店長は、色々な方から話を聞いたり調べたりしている旨述べた。

このやり取りの途中で、X 3 書記長が駆けつけ、支店長及び J 所長に対し、雇止めは納得できない旨述べたところ、J 所長は、また話を聞きに来る旨述べた。なお、後記ツ記載のとおり、同月 25 日午後 6 時頃、J 所長が児童クラブに話を聞きに来た。

(エ) 令和 2 年 3 月 24 日、支店長及び J 所長が児童クラブを訪れ、X 6 書記次長に対し、本件通知書を手交した。

X 6 書記次長が、なぜ満了なのか、注意書が原因であるのかと尋ねたところ、支店長は、まあ、そうである旨述べた。X 6 書記次長が、注意書をももらった時にも納得していないと言っていた、ブロック会議を行いたいと事前に知らせた上で 4 校連名で提案書も提出したのに、これで処分されるのは自分だけかと尋ねたところ、支店長は、今それを言われても答えられない旨述べた。

チ 令和 2 年 3 月 25 日、組合は会社に対し、2. 3. 25 要求書を送付した。

2. 3. 25 要求書には、要求に対して回答するとともに、迅速な交渉の開催を求め

る旨記載した上で、①事実誤認の注意書等を理由とした組合員12名に対する本件通知書は無効であり、この雇止めは不当労働行為であり撤回を求める旨、②注意書について、記載内容を本人に事実確認等を一切せず、会社の一方的な決めつけで懲戒処分に該当する行為とし、これを理由に雇止めをすることは認められない旨、注意書の記載内容についての本人への確認を求める旨、③団交において、注意書の具体的な事実確認、雇止めの具体的な理由を明らかにすることを求める旨の記載があった。

また、同日付けで、本件組合員10名、B元組合員及びC元組合員は、会社に対し、事実誤認の注意書を理由とする本件通知書は無効であり納得できるものではなく撤回を求める旨記載した文書を送付した。

ツ 令和2年3月25日夕方、X8組合員及びX9組合員は、守口営業所を訪れ、J所長に対し、注意書に記載された内容は事実ではない旨、支店長に伝えてほしい旨述べた。

同日午後6時頃、J所長が児童クラブを訪れ、X3書記長及びX4組合員とやり取りがあった。このとき、X3書記長及びX4組合員が、注意書に記載されたようなことはしていない旨、事実と異なる注意書で辞めさせられるのは納得できない旨述べたのに対し、J所長は、先生達が子ども達のために良くしてくれているのは分かっている旨、先生は色々言うが、最終的には会社の言うとおりにやってくれている旨述べた。X3書記長が、J所長に対し、同年2月18日に児童クラブに来たときに、重鎮の先生のところを回っている、先生達は影響力があるから、これからは会社と同じ方を向いてやってほしいと言っていたが、それは嘘だったのかと尋ねたところ、J所長は、その時はそう思っていた旨述べた。

テ 令和2年3月30日付けで、組合は会社に対し、「通知書」（以下「2.3.30組合通知書」という。）及び組合規約を送付した。

2.3.30組合通知書には、①同月26日午前11時55分頃、支店長がX1執行委員長に対し、退職届を提出するよう指示したが、組合に結集している12名は退職の意思はなく、退職届は提出しない旨、雇用が継続していくものと考えている旨、②速やかに同月25日付けで申し入れた団交を開催し、団交の場で要求事項について回答することを求める旨、③本来、団交開催の前提条件にされるべきものではないが、会社が度々要求していた組合規約について、同月21日に改正した規約を送

付する旨記載されていた。

ト 令和2年3月31日をもって、本件組合員10名、B元組合員、C元組合員及びD指導員の計13名と会社との間の雇用契約が終了した。

ところで、本件児童クラブの指導員のうち、組合の組合員で、雇用継続を希望したのは34名であり、このうち、契約更新されたのは22名であった。

また、本件児童クラブの指導員のうち、非組合員で、雇用継続を希望したのは39名であり、このうち、契約更新されたのは38名であった。

ナ 令和2年4月1日付けで、組合は会社に対し、2.4.1要求書を提出した。

2.4.1要求書には、下記の要求に対して回答するとともに、迅速な交渉の開催を求める旨記載した上で、今回の雇止めは、組合役員の指名解雇、組合を職場からなくすことを狙う不当労働行為であり、本件組合員10名の雇止めの撤回を速やかに行うこと、との記載があった。

ニ 令和2年4月8日、当委員会は、会社から送付された、元-30事件に係る同月1日付け「答弁書」と題する書面を受領した。

同書面には、X1執行委員長が、同年3月31日をもって、1年間の雇用契約期間満了により退職されたこととお知らせする旨記載されていた。また、同書面には、添付資料として、X1執行委員長宛ての本件通知書及び注意書が同封されていた。

ヌ 令和2年4月10日付けで、会社は組合に対し、「ご質問ならびに回答書」（以下「2.4.10会社回答書」という。）を送付した。

2.4.10会社回答書には、①2.3.30組合通知書をもって、同年3月21日に改正された組合規約の送付があったが、仄聞によると、組合の総会が行われていない、組合規則の改正審議も行っていない、とのことである旨、「(1)いつ(年月日・時間)」、「(2)どこで(場所・名称・所在地)」、「(3)誰が(総会を召集・開催)」、「(4)総会の成立(全組合員の1/2の出席数)」、「(5)総会の附議事項(第11条2)」、「(6)議決(労組法による組合員の直接無記名投票の過半数)」を経て改正したのかを文書をもって具体的に回答することを求める旨、②本文書をもって、2.3.30組合通知書に対する回答とする旨の記載があった。

ネ 令和2年4月14日付けで、会社は、X1執行委員長の自宅に「回答書」（以下「2.4.14会社回答書」という。）を送付した。

2.4.14会社回答書には、2.4.1要求書に対する回答については、回答の限りではないが、今回に限り、下記のとおり回答する旨記載した上で、次のとおり記載されていた。

「1. 貴殿文中に、貴殿を含む10名に対しても1年間の契約期間満了をもって退職となりました。

なお、貴殿の雇い止め撤回の要求は、雇い止めではなく失当であります。為念。

2. 1. の通り、当社と貴殿との雇用関係は既に終了しておりますので、貴殿らは当社の従業員ではありません。」

なお、2.4.14会社回答書の宛名は「X1(元従業員)」となっていた。

ノ 令和2年4月16日、当委員会は、会社から送付された、元-30事件に係る同月14日付け「答弁書(最終)」と題する書面(以下「元-30事件会社文書」という。)を受領した。

同書面には「申立人当事者X1は、別紙の通り、申立人当事者の適格が現在なくなっております。したがって、速やかに申立書を却下されたい。」と記載され、添付書類として、2.4.14会社回答書が同封されていた。

ハ 令和2年4月22日、当委員会は、当事者双方に対し、元-30事件の命令書を交付し、会社に対し、団交応諾、誓約文の手交及び掲示を命じた。

なお、当委員会は、組合に対しては、元-30事件の命令書とともに、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ものと認める旨記載した同月20日付け「労働組合資格審査決定書」(以下「元-30事件組合資格審査決定書」という。)を併せて交付した。

ヒ 令和2年4月22日付けで、組合は会社に対し、「要求書兼団体交渉申入書」(以下「2.4.22組合文書」という。)及び元-30事件組合資格審査決定書を送付した。

2.4.22組合文書には、①今般発出された当委員会の命令に従い、同命令において団交応諾が命じられている交渉事項に加え、2.4.1要求書について、速やかに団交を開催し、その場で誠意ある回答をすることを求める旨、②命令どおりポストノートの履行を行い、掲示した写真を送付することを要求する旨、③添付資料として、元-30事件組合資格審査決定書を添付する旨の記載があった。

フ 令和2年4月30日付けで、組合は会社に対し、2.4.30要求書を送付した。

2.4.30要求書には、下記の要求に対して回答するとともに、迅速な交渉の開催を求める旨、4月の給与支給日に確認したところ、雇止めされた契約社員11名の3月分の残業代が振り込まれておらず、4月分の給与明細にも3月の残業代支給額が0円になっていた旨、同年4月28日に振込口座を確認したところ、11名のうち9名の給与が振り込まれていることが確認できたが、2名は確認できず、会社からの説明もなく給与明細は未だに変更されていない旨、会社のずさんな対応に抗議するとともに、次のことを要求する旨記載した後、要求事項として、①給与支給が遅れた経緯、理由を説明し謝罪すること、②4月分の正しい給与明細を直ちに発行し、その内容について説明すること、との記載があった。

へ 令和2年4月30日付けで、会社はX1執行委員長の自宅に「回答書」（以下「2.4.30会社回答書」という。）を送付した。

2.4.30回答書には、2.4.22組合文書に対する回答について、会社は、中労委に再審査申立てをした旨記載されていた。

ホ 令和2年5月12日付けで、会社は、X1執行委員長の自宅に文書（以下「2.5.12会社回答書」という。）を送付した。

2.5.12会社回答書には、2.4.30要求書を同年5月7日に受け取ったこととともに、要求の件については、同年4月28日に本人名義の銀行口座に振り込んだ旨、支払明細書は、同年5月1日に本人の自宅住所に郵送した旨記載されていた。

マ 令和2年8月6日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(6) 保育の内容等についての組合員と会社とのやり取りについて

ア 平成31年4月頃、X4組合員は、Aアドバイザーに対し、ネグレクトが疑われる子どもがおり、放置しておけない旨、学童保育指導員として保護者を説得するなど積極的に関わるべきである旨述べた。これに対してAアドバイザーは、その子どもの保護者は学童保育に入会契約していないのであるから、関わらなくてもよい旨述べた。なお、この子どもは、その後、守口市からの指導等もあり、学童保育に受け入れた。

イ 注文弁当について

(ア) 注文弁当は、会社が本件児童クラブの業務委託に際して導入した制度であり、昼食の弁当を業者に注文するものである。

(イ) 会社は、平成31年4月1日付けの「もりぐち児童クラブ入会児童室」と題す

る書面（以下「会社作成ニュース」という。）に、同月5日分から弁当が注文できる旨の記事を掲載した。

平成31年4月、X5組合員は、守口営業所の管理担当者に架電し、会社作成ニュースだけでは保護者に分かりにくい旨、今まで、手作り昼食の時は、申込用紙を付けた案内を配布していた旨、注文弁当は初めてのことであるので、もっと分かりやすい案内を作成して配布した方がよいと思う旨述べた。

ウ 手作り昼食について

(ア) 本件児童クラブでは、守口市が運営していた当時から、土曜日や長期休暇の昼食を児童とともに調理する「手作り昼食」の取組を行っていた。

(イ) X1執行委員長及びX2組合員は、手作り昼食を令和元年9月30日に実施するとの計画書を会社に提出していたところ、同月12日の保護者説明会（以下「1.9.12保護者説明会」という。）において、J所長は、この児童クラブでは手作り昼食を既に4回実施しているので、同月30日に手作り昼食はできない旨発言した。これに対し保護者から、なぜできないのかとの質問が出され、X1執行委員長及びX2組合員は、なぜ同日に手作り昼食をしてはならないのかと質問をした。また、X2組合員は、会社のルールも理解できるが、それも守りながら食育の大切さを伝えたい旨述べた。結局、会社は、同日の手作り昼食を許可せず、実施されなかった。なお、会社から、事前に、手作り昼食は4回が上限であるとの指示や連絡はなかった。

ところで、保護者説明会とは、各児童クラブの保護者と会社が、児童クラブの日常的な問題点や今後の学童行事について懇談を行う趣旨のために実施されたものであり、各児童クラブの指導員のうち、責任者及び副責任者も同席することとなっていた。そして、1.9.12保護者説明会には、J所長、Aアドバイザー、X1執行委員長及びX2組合員が出席していた。

(ウ) 令和元年9月後半頃、X5組合員は、同年10月28日に予定されていた代休保育日に手作り昼食を実施することを計画し、申請方法について会社に問い合わせた。これに対しAアドバイザーは、手作り昼食は夏休みの5回で終わっている旨述べた。なお、X5組合員が責任者である児童クラブでは、夏休み中に手作り昼食を実施したのは3回であった。

X5組合員が、Aアドバイザーに対し、再度、代休保育日に手作り昼食を行

いたい旨述べたが、Aアドバイザーはこれを認めなかった。X5組合員は、Aアドバイザーに対し、それなら、同年6月24日に実施した衛生研修で手作り昼食は夏休みだけであると言ってほしかった旨、他の校区の児童クラブでも、夏以降もできると思っているところがあると思う旨述べた。

エ 卒会旅行について

(ア) 卒会旅行は、次年度に児童クラブを卒会する小学校3年生の児童らが1泊で旅行する行事であり、平成30年度までは卒会旅行を実施する児童クラブもあった。

(イ) 1.9.12保護者説明会において、J所長は、今年度から卒会旅行は実施できない旨述べたところ、保護者から、前年度までは卒会旅行を実施していた旨、業務委託開始前の会社と保護者との懇談の場で、会社は保護者同伴であれば卒会旅行を実施しても良いと言っていたのになぜできないのか、との発言があった。これに対してJ所長は、そのとき自分はいなかったから知らない旨述べた。

1.9.12保護者説明会で、X1執行委員長及びX2組合員は、保護者が同伴する形式で何とか実施できないか、等の発言をした。

オ お別れ会について

(ア) お別れ会は、小学校3年生を送る行事であり、守口市が本件児童クラブを運営していた当時は、午後6時30分以降に、小学校3年生の保護者や小学校1・2年生が参加して行い、保護者会から軽食の差入れを受けていた。

(イ) 令和2年1月8日、X5組合員はJ所長に対し、お別れ会に延長料金がかかるのかを問い合わせたところ、J所長は、3年生のみ延長料金はかからない旨返答した。これに対しX5組合員は、3年生の保護者が参加しなければ意味はないので、仕事が終わってからも参加できるように夜(午後6時30分以降)に開催していた旨、1・2年生がお世話になった3年生を送り出し、学年が上がることへの期待が持てる行事として位置づけている旨述べた上で、お別れ会の開催時刻を遅らせてほしい旨述べた。

(ウ) 令和2年1月27日、守口営業所は各児童クラブに「【業務連絡】お別れ会について」と題する電子メールを送信した。

当該電子メールには、お別れ会は基本として午後5時までに実施してほしい、但し、1・2年生がそれ以降も参加を希望し、保護者が延長料金やお迎えの負

担を了承するのであれば、この限りではない旨、お別れ会は運営側主催行事として実施するので食事の提供はできず、保護者会から差入れがあったとしても遠慮してもらう旨等の記載があった。

(エ) 令和2年2月5日、組合は会社に対し、2.2.5要求書を提出した。

2.2.5要求書に記載されていた要求事項の中に、児童クラブのお別れ会は、これまで保護者会と連携して行っていた行事であり、保護者会の意見を聞くことなく、お別れ会の実施時間を開設時間内に制限するなどの一方的な方針決定は仕様書に反する行為である旨、保護者会の意見を十分に聞いた上で、連携して行事を実施すること、との記載があった。

(7) Aアドバイザーについて

ア 平成28年12月、Aアドバイザーは臨時職員として守口市に採用され、本件児童クラブで指導員として勤務し、同30年4月1日、同人は非常勤嘱託職員として採用された。

イ 平成30年5月15日及び同月20日、当時の組合副執行委員長が、Aアドバイザーに対し、組合への加入を呼びかけた。このとき、当時の組合副執行委員長は、他の指導員もみんな、組合に入っているので、組合に入って力を貸してほしい旨発言したことがあった。これに対し、Aアドバイザーは組合加入を断った。

なお、当時、非常勤嘱託職員である指導員は、全員、組合に加入していた。

ウ 平成31年4月1日、Aアドバイザーは会社に採用され、管理担当のアドバイザーに就任した。

管理担当のアドバイザーは、本件児童クラブの指導員を管理・指導する立場にあり、Aアドバイザーは、各児童クラブへの週1回程度の巡回や行事開催時の立会、保護者からのクレーム対応、指導員の勤務シフト管理、各児童クラブの業務日誌の徴収及び管理等を行うとともに、守口営業所長とともに、責任者会議や保護者説明会等の主催をし、さらに、支店長及びJ所長とともに、雇用契約更新の意向打診を行っていた。

(8) 別件訴訟について

ア 令和2年5月、本件組合員10名は、会社を被告として、別件訴訟を大阪地裁に提起した。

イ 令和3年3月15日、会社は、別件訴訟において、同日付け準備書面(5)(以下

「別件訴訟会社準備書面」という。)を提出した。同書面には、次のような記載があった。

(ア) 労働契約法第19条第2号の期待権がないこと(発生しないこと)の主張として、次の記載があった。なお、同書面において、Z2を「Z2」、X11組合を「組合」と記す旨の記載があった。

a 「Z2やX11組合と原告らの行動」との項目において、「Z2の運営は、四役と呼ばれる6名(原告X1、原告X3、原告X7、原告X6、退職した訴外(略:E元副執行委員長及びF元副執行委員長の名字が記載))と各団体を主導する者により行われている。」、「原告らが所属する組合の2019年度(2019年4月以降)の闘争方針の基本、運動の原点は『市直営の学童保育へ戻すこと』である(略)。当然のこととして、原告ら組合員は同年度、組合員であるが故にこの運動の原則に則った行動をとるべきこととなり、実際とっていたのである。(略)原告らはこの方針に基づき、契約期間である2019年度において対向関係にある被告に対し行動をしてきた。なお、X11組合の代表者は原告X1であり、不当労働行為救済申立てを行っている」、「組合の2019年度運動方針と同じ『民営化反対』『市直営の学童保育へ戻す』ことがZ2の方針となっていた。当然、原告らはZ2においてこの方針に従って行動していた。正確に言えば、Z2を引っ張っていたのは上記四役たる原告らやその他の原告であったから、原告らがこの方針に基づきZ2をリードしていったというべきである」との記載。

b 「期待権が発生しないこと」との項目において、「原告らがX11組合の組合員としても、Z2の中心メンバーとしても、2019年度(2019年4月1日から2020年3月31日まで契約期間)において、原告らは、被告は学童保育事業者として失格であるから学童保育事業から撤退させ、自らが担務する学童保育を守口市に戻す(旧来に戻す)という各々の組織の活動方針に沿った言動を被告の内外において(例えば、保護者、被告、守口市等に対して)とっていた。」、「原告らの上記目的が達成され、被告が学童保育事業から撤退すれば、当然学童保育員たる原告らと被告との労働契約の継続(更新)などあり得ないこととなる。」、「よって、自らの活動やその目的が成就すれば被告における学童保育という担当業務が必然的に消滅する支援員たる原告らは、そ

の目的達成のために努力し活動していたのであるから、被告との有期契約が更新される客観的期待を持つことなどあり得ない。また、客観的に保護に値する期待権に該当しない。」との記載。

(イ) 労働契約法第19条柱書についての主張として、次の記載があった。

「原告らは、被告を学童保育事業から撤退させ、学童保育を守口市の直営に戻すということを行行動規範とし、同様の目的や活動方針に立っているZ2や労働組合の中心メンバーとしてそれに沿った言動に及んでいるから、(略)労働者の義務(就業時間中における職務専念義務や就業時間外における企業秩序遵守義務等)を誠実に履行することは期待できないし、実際にもこの義務を誠実に履行していない。よって、労働契約法19条柱書に該当しない。」

(9) 本件審査手続における経緯について

ア 令和2年9月7日付けで、会社は、「答弁書」(以下「2.9.7答弁書」という。)を提出した。

2.9.7答弁書には、①本案前答弁として、(i)別件訴訟と趣旨同一であることから、労働委員会において整理されたい、(ii)組合は会社に対し、令和2年3月30日付け通知書に添付して、改正したと称する組合規約を送付しているが、真実総会は開催し審議されたのか、当委員会において調査し審査されたい、(iii)真実組合の総会を開催し審議されたのであれば、当委員会の職権で組合の総会の議事録を提出されたい、(iv)上記(i)から(iii)について明らかにされ、かつ、当委員会にて審査され、組合が労働組合法上適法な団体でなければ却下されたい、②救済を求める内容についての会社の答弁と主張は、前記①について明らかになった後、追って行う、③会社は、不当に団交を拒否した事実もその意思もない旨記載されていた。

これに対し、令和2年9月14日の第1回調査期日にて、担当審査委員は、上記①(i)について、本件申立てと地位確認訴訟とは、審査する機関が異なることはもとより、当事者、根拠法令、制度も異なる旨、したがって、当事者が主張・立証すべき事項も、地位確認訴訟とは異なることから、会社は別件訴訟と趣旨同一としているが、同一ではない旨、上記①(ii)以降で、組合資格審査について記載していることについて、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な

ものとは解されていない旨、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、組合資格審査を行っている旨、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ので、組合資格審査の決定を待たずに、本件についての主張・立証を行ってほしい旨述べた。また、同調査期日において、同日付け求釈明(以下「2.9.14求釈明」という。)を配付した。

会社は、第1回調査期日を欠席したため、同日、事務局職員が、会社代理人である総務部長に架電し、第1回調査期日における担当審査委員の発言を伝えた。

また、当委員会は会社に対し、同月17日付け通知書及び2.9.14求釈明を送付し、調査期日への出席と2.9.7答弁書の記載内容も踏まえた上で行われた求釈明に回答するよう求めた。

2.9.14求釈明には、会社に対し、①求釈明1として、申立書に対する認否及び答弁、②求釈明2として、会社が本件組合員10名の雇用契約を更新しなかった理由についての主張、③求釈明3として、これまで団交が開催されなかった理由についての主張、を求める内容が含まれていた。

イ 令和2年10月16日付けで、会社は当委員会に対し、「答弁書(2)」(以下「2.10.16準備書面」という。)を提出した。

2.10.16準備書面には、2.9.14求釈明に対し、①求釈明1については、本案前の答弁に対し、明確にされたい、②求釈明2について、会社は、組合から役員名簿の通知がなく、また、組合員名簿の提出もないため、執行委員長であるX1執行委員長以外の役員・組合員は不知である、③求釈明3について、中労委で答弁しており、添付の準備書面1のとおりである旨の記載があった。また、2.10.16準備書面には添付書類として、会社が2-22再審査事件において中労委に提出した同年8月12日付け「準備書面1」(以下「2-22再審査事件準備書面」という。)が添付されていた。

ウ 会社は、会社とも日程調整した上で設定した令和2年10月22日の第2回調査期日を欠席した。同調査期日において、当委員会は、同日付け求釈明(以下「2.10.22求釈明」という。)を配付した。

当委員会は会社に対し、同月26日付け通知書及び2.10.22求釈明等を送付し、調査期日への出席と2.10.22求釈明への回答を求めた。

2.10.22求釈明には、会社に対し、①求釈明1として、本案前の答弁に対する

当委員会の見解は、第1回調査期日において明らかにしている旨、調査調書に記載するとともに事務局を通じて口頭でも伝達済みである旨、本項目について、再度、同様の回答を行った場合は、申立書に対する認否及び答弁は行わなかったものとみなす旨の記載とともに、申立書に対する認否及び答弁を求める旨、②求釈明2として、X1執行委員長の雇用契約を更新しなかった理由についての主張、③求釈明3として、本件で問題となっている団交申入書や申入れの経緯等と、中労委で問題となっている団交申入書や申入れの経緯等は異なる旨記載した上で、2-22再審査事件準備書面のうち、どの部分が、本件において団交が開催されなかった理由であると主張するのかの特定、④求釈明4として、組合の主張書面に対する認否及び反論、を求める内容が含まれていた。

エ 令和2年11月24日付けで、会社は当委員会に対し、「答弁書(3)」(以下「2.11.24準備書面」という。)を提出した。

2.11.24準備書面には、2.10.22求釈明に対し、①求釈明1については、(i)本案前の答弁に対し、委員会名での正式な文書回答を求める、(ii)本回答は、「答弁書(1)、(2)」のとおりであり、委員会のいう同様の回答ではない、(iii)会社の「答弁書(1)、(2)にて」事務局員から口頭による回答の連絡があったが、口頭による回答は無効である、②求釈明2について、本案前の答弁に対し、委員会名での正式な文書回答があった後、追って答弁及び主張する、③求釈明3について、当委員会は、本件で問題となっている団交申入書や申入れの経緯等と、中労委で問題となっている団交申入書や申入れの経緯等は異なるとしているが、異なる、よって、2-22再審査事件準備書面及び本書に添付した最後陳述書のとおりである、④求釈明4について、本案前の答弁に対し、委員会名での正式な文書回答があった後、追って答弁及び主張する旨が記載されていた。また、2.11.24準備書面には添付書類として、会社が2-22再審査事件において中労委に提出した同年9月10日付け最後陳述書(以下「2-22再審査事件最後陳述書」という。)が添付されていた。

オ 会社は、会社とも日程調整した上で設定した令和2年12月2日の第3回調査期日を欠席した。同調査期日において、当委員会は、同日付け求釈明(以下「2.12.2求釈明」という。)等を配付した。

当委員会は会社に対し、同月4日付け通知書、2.12.2求釈明等を送付し、調査

期日への出席や2.12.2求釈明への回答等を求めた。

2.12.2求釈明には、会社に対し、本案前の答弁に対する当委員会の見解は既に明らかにしている旨記載した上で、①X1執行委員長の雇用契約を更新しなかった理由についての主張、②組合の主張書面に対する認否及び反論、を求める内容が含まれていた。

カ 令和3年1月12日付けで、会社は当委員会に対し、「答弁書(4)」を提出した。

同書面には、2.12.2求釈明について、本案前の答弁に対し、委員会名での正式な文書回答を求める旨、委員会名での正式な文書回答があった後、追って答弁及び主張する旨記載されていた。

キ 会社は、会社とも日程調整した上で設定した令和3年1月22日の第4回調査期日を欠席した。

当委員会は会社に対し、同月26日付け通知書等を送付し、①本件について審問を開始する、②(i)第4回調査期日で組合が提出した主張書面及び書証に対する反論、反証がある場合は同年2月8日までに、(ii)証人以外の陳述書に対する反論・反証がある場合は第1回審問開始時刻までに、それぞれ提出するよう求める旨等を通知した。

ク 令和3年3月29日付けで、会社は当委員会に対し、「答弁書(5)」(以下「3.3.29準備書面」という。)を提出した。

3.3.29準備書面には、①本案前の答弁に対し、委員会名での正式な文書回答を求める旨、②会社は、組合の規約改正について、総会において直接無記名投票が行われていないことを添付の上申書のとおり中労委に上申している旨、③本案前の答弁に対し、委員会名での正式な文書回答があった後、追って答弁及び主張する旨記載されていた。また、3.3.29準備書面には、会社が2-22再審査事件において中労委に提出した同年2月8日付け上申書が添付されていた。なお、当該上申書には、組合は郵送にて直接無記名投票の機会を与え可決されたとするが、組合規約には郵送による直接無記名投票を行うことができるとの定めはない旨、現に規約に基づく総会が開催され、総会において決議されたものではない旨、規約改正は総会の附議事項とされているが、今般、総会における直接無記名投票が行われていないことが判明したので、上申する旨の記載があった。

ケ 会社は、会社とも日程調整した上で設定した令和3年4月6日の第1回審問期

日を欠席した。

当委員会は会社に対し、同月7日付け通知書を送付し、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、最終陳述書の提出を求めること等を通知した。

コ 令和3年6月8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 争点1（本件組合員10名の雇用契約が令和2年3月31日をもって終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 本件組合員10名の雇用契約が令和2年3月31日をもって終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

ア 前提事実及び前記1(2)キ認定のとおり、本件組合員10名の雇用契約は1年間の有期雇用契約であるところ、仮に、本件組合員10名の雇用が、当初から1年間限りであるとされていたのであれば、雇用契約が更新されなかったことをもって、何ら不利益を被っていないともいえる。

しかしながら、有期雇用契約であっても、本件組合員10名が契約更新されることにつき合理的な期待が認められる場合は、契約更新されないことによって、同人らは、身分上及び経済的不利益を被ったというべきである。

そこで、本件組合員10名について、契約更新の合理的な期待が認められるといえるかについてみる。

(ア) 前提事実及び前記1(2)イ認定からすると、①関西支店は守口市から、平成31年4月1日から令和6年3月31日までを実施期間として、本件児童クラブの業務を受託したこと、②本件児童クラブの委託契約の仕様書には、支援員は各クラブのクラスごとに常勤2名以上配置する旨の条項があること、③本件組合員10名は、本件児童クラブの指導員として就労していたこと、が認められる。これらのことからすると、本件児童クラブの運営には、指導員が必要不可欠であるといえ、本件組合員10名が従事していた指導員業務は、会社が受託した本件児童クラブの業務において恒常的に必要なものであったといえる。

(イ) また、前記(ア)判断のとおり、本件児童クラブの運営には指導員は必要不可

欠であるといえる一方、本件児童クラブの指導員に会社の正社員がいたとの疎明はなく、これらのことからすると、会社が本件児童クラブを運営するにつき、本件組合員10名は、基幹的な役割を担っていたといえる。

(ウ) さらに、前提事実及び前記1(2)イ認定からすると、守口市と関西支店は、本件児童クラブ業務の委託契約を締結し、委託内容は仕様書及び特記仕様書のとおりとされていたところ、①仕様書には、(i)業務実施に関する基本的な事項について、運営指針の趣旨を踏まえ、その内容を十分に理解した上で、業務に当たる旨の条項があること、(ii)運営指針が参考資料として添付されていたこと、(iii)運営指針には、職員の体制として、支援員の雇用に当たっては、長期的に安定した形態とすることが求められる旨の記載があること、②特記仕様書には、「現在、市が運営する入会児童室に従事する指導パートナー等のうち、民間委託後も引き続き従事しようとする転籍希望者は必ず雇用すると事業者が示した決定方針については、誠実に履行すること」との条項があったこと、が認められ、これらのことからすると、守口市が本件児童クラブを運営していた当時から本件児童クラブで就労していた指導員については、会社が本件児童クラブ業務を行っている間は、継続的に就労できると期待するような状況にあったといえる。

加えて、前記1(2)ウ認定によると、会社は、平成30年10月に実施した本件児童クラブの指導員向け会社説明会において、現給保障の考え方等について説明していることからすると、会社は、守口市が本件児童クラブを運営していた当時から本件児童クラブで就労していた指導員については、通常の新規採用とは異なり、守口市での実績を一定引き継ぐような姿勢を見せていたともいえる。

そして、前記1(2)ア認定によると、本件組合員10名は、守口市の非常勤嘱託職員の指導員として、約3年から36年、臨時職員であった時期も含めると、約7年から36年もの間、継続して本件児童クラブの指導員として勤務していたのであるから、会社が本件児童クラブ業務を行っている間は、本件組合員10名にとって、雇用契約更新の期待は、極めて強いものであったといえる。

(エ) また、前記1(2)オ認定のとおり、平成30年11月15日付け又は同31年1月18日付けで会社が本件組合員10名に交付した就業条件通知書には、委託事業の運営状況により昇給する可能性がある旨の記載や、65歳の定年制がある旨の記載が

あることが認められ、かかる記載は、会社での長期間の就労を期待させるものであるといえる。

さらに、前記1(2)カ(ア) b 認定によると、30.12.3面談において、①X6書記次長が、就業条件通知書に「更新する場合がある」と記載されていることについて、来年は更新してもらえないと思った旨述べたところ、支店長は、今までの事例でいくと、ほとんどの方が更新されている旨、そう考えると非現実的なことであり、あまり気にしない方がよい旨述べたこと、②X6書記次長が、就業条件通知書の文言の並び方や書き方では、来年働けないのかと思う旨述べたところ、支店長は、そのようなことは、よほどのことがないかない旨述べたこと、が認められ、かかる支店長の発言は、契約更新を期待させるものであるといえる。

これらのことからすると、会社は、本件組合員10名が会社と雇用契約を締結するに当たって、本件組合員10名に対し、長期間の雇用を期待させる言動を行っていたとみるのが相当である。

(オ) さらに、前記1(5)エ認定によると、令和2年2月20日に開催された責任者会議において、自分達は意向聴取されていないとの質問に対し、J所長が、上から意向聴取はしないと聞いている旨、契約満了の1か月前の2月29日までに何も言われなかったら、そのまま契約更新である旨述べたことが認められるところ、同年2月29日までに、会社が本件組合員10名に対して契約更新に関して何らかの発言をしたとの疎明はない。そうすると、会社は、本件通知書を交付するまでは、本件組合員10名に対して、契約更新を期待させる言動を行っていたとみるのが相当である。

(カ) 以上のことを総合すると、本件組合員10名の雇用契約は1年間の有期雇用契約ではあるものの、本件組合員10名が従事していた指導員業務は、本件児童クラブの業務において恒常的に必要なものであり、また、本件児童クラブを運営するにつき、本件組合員10名は基幹的な役割を担っていたことからすると、本件児童クラブの委託期間中は、雇用期間終了をもって直ちに雇用契約を終了させることを予定していたとはいえない。また、本件児童クラブ業務の委託契約の内容や、平成30年10月に実施した会社説明会における会社の説明内容、さらには本件組合員10名が守口市の非常勤嘱託職員の指導員として長期間勤務し

ていたこと等からすると、本件組合員10名にとって、雇用契約更新の期待は、極めて強いものであったといえる。そして、会社自身、本件組合員10名が会社と雇用契約を締結するに当たって、本件組合員10名に対し、長期間の雇用を期待させる言動を行い、本件通知書を交付するまでは、本件組合員10名に対して、契約更新を期待させる言動を行っていたといえる。

そうすると、会社が守口市から本件児童クラブの業務を受託している期間中は、本件組合員10名に、雇用契約が更新されることにつき、合理的期待が存在したとみるのが相当である。

イ 次に、会社は、組合から役員名簿の通知がなく、また、組合員名簿の提出もないため、X 1 執行委員長以外の役員及び組合員の存在は不知である旨主張する。これに対し、組合は、会社はAアドバイザーの認識を通じて本件組合員10名全員が組合員であることを認識していた旨、これは別件訴訟会社準備書面の主張内容に端的に現れている旨、加えて、本件組合員10名の組合役員又は組合員としての活動を通じて、本件組合員10名が組合員であることを確定的に認識していた旨主張する。そこで、X 1 執行委員長以外の組合員について、会社が組合員であると認識していたかについてみる。

(ア) まず、X 7 副執行委員長、X 3 書記長及びX 6 書記次長についてみる。

前記1(3)ア、(4)ウ、エ認定によると、①平成31年4月1日、(i) X 1 執行委員長、X 7 副執行委員長、E 元副執行委員長、F 元副執行委員長、X 3 書記長及びX 12 組合執行委員長は、守口営業所を訪れたこと、(ii) X 12 組合執行委員長は、対応した支店長に対し、団交を申し入れる趣旨を述べ、その後、X 1 執行委員長らが、それぞれ、自分の氏名及び組合での役職を述べたこと、(iii) X 12 組合執行委員長が支店長に対し、X 6 書記次長の氏名及び組合での役職を述べたこと、②令和元年10月上旬、(i) 学童まつりに関して、E 元副執行委員長と支店長との間で、電話でやり取りがあったこと、(ii) このとき、支店長がE 元副執行委員長に対し、学童まつりやZ 2 と指導員との関係についてよく理解しているのは誰かと尋ね、E 元副執行委員長は、組合の四役である旨答えたこと、(iii) 支店長は、その人たちから話を聞く旨述べたこと、③令和元年10月7日、X 1 執行委員長、X 7 副執行委員長、F 元副執行委員長、X 3 書記長及びX 6 書記次長と、支店長及びJ 所長との間で、1. 10. 7 話合いが行われ、学童

まつりへの指導員の参加について話し合われたこと、が認められる。これらのことからすると、会社は、X 7 副執行委員長、X 3 書記長及びX 6 書記次長について、X 1 執行委員長と併せて、同人らの組合での役職や同人らが組合の四役であることを認識していたとみるのが相当である。

(イ) 次に、X 2 組合員、X 4 組合員、X 5 組合員、X 8 組合員、X 9 組合員及びX10組合員についてみる。

a まず、X 2 組合員については、前記 1 (2)エ認定によると、30.10.11 個人面談において、支店長からX2組合員に対し、組合に入っているのかと質問し、X 2 組合員は、入っている旨回答したこと、が認められ、かかるやり取りからすると、会社がX 2 組合員を組合員であると認識していたのは明らかである。

b また、X 4 組合員、X 5 組合員、X 8 組合員、X 9 組合員及びX10組合員についてみると、前記 1 (3)エ、オ、ケ、コ、テ、(4)サ、セ、(6)オ(イ)、(エ)認定によると、①令和元年7月25日、組合は会社に対し、第3要求書を提出し、X 4 組合員をG児童クラブに戻すよう要求したこと、②(i)令和2年1月8日、X 5 組合員はJ 所長に対し、お別れ会の開催時刻を遅らせてほしい旨述べたこと、(ii)同年2月5日、組合は会社に対し、2.2.5要求書を提出し、お別れ会の実施時間を含む要求をしたこと、③(i)令和元年10月23日、J 所長がB 元組合員に対し、守口営業所に来るよう求めた際、X 8 組合員及びX 9 組合員が、J 所長に対し、B 元組合員は組合に加入した旨、組合から一人で行かなくてもよいと言われている旨述べたこと、(ii)同月31日、E 元副執行委員長は、支店長に架電し、X 8 組合員、B 元組合員及びC 元組合員が組合の組合員であることを伝えたこと、④(i)31.4.23会社書面には、児童クラブを経由して他団体(任意団体)の活動への呼びかけ等に関する内容等の資料配布は行わないこととなったので、今後この内容を認識して対応に当たってほしい旨記載した上で、例として、「児童クラブ保護者会総会の開催お知らせ」が挙げられていたこと、(ii)平成31年4月、X10組合員は、児童らに対し、保護者会からお便りがある旨述べたこと、(iii)令和元年5月23日付けで、組合は会社に対し、第2要求書を提出し、31.4.23会社書面は、労働組合の方針に不当に介入する不当労働行為でもある等として、撤回する

よう求めたこと、(iv)令和元年6月6日頃、支店長及びAアドバイザーらが、上記(ii)の保護者会の資料の件について、X10組合員に対し、事情聴取をしたこと、が認められる。これらのことからすると、組合が組合員の名前を挙げて要求をしていたり、組合員らが組合の要求事項に沿った行動をしていたり、自らが組合員であることが推認できるような発言をしているといえるのであるから、会社は、X4組合員、X5組合員、X8組合員、X9組合員及びX10組合員が、組合員であることを容易に認識し得たといえる。

(ウ)ところで、組合は、会社はAアドバイザーを通じて、本件組合員10名が組合員であったことを認識していた旨主張するので、この点についてみる。

前記1(7)イ、ウ認定によると、①(i)平成30年5月15日及び同月20日、当時の組合副執行委員長が、Aアドバイザーに対し、他の指導員もみんな、組合に入っているので、組合に入って力を貸してほしい旨発言したことがあったこと、(ii)当時、非常勤嘱託職員である指導員は、全員、組合に加入していたこと、②(i)Aアドバイザーは管理担当のアドバイザーであったこと、(ii)管理担当のアドバイザーは、本件児童クラブの指導員を管理・指導する立場にあり、Aアドバイザーは、支店長及びJ所長とともに、雇用契約更新の意向打診を行っていたこと、が認められる。これらのことからすると、Aアドバイザーは、当時の副執行委員長の発言から、当時、非常勤嘱託職員であった本件組合員10名について、組合の組合員であったことを認識していたといえ、かつ、Aアドバイザーは、支店長及びJ所長とともに、雇用契約更新の意向打診も行っていたのであるから、会社は、指導員の雇用契約更新に際し、Aアドバイザーを通じて、本件組合員10名が組合員であることを容易に認識し得る状況にあったといえる。

(エ)加えて、前記1(8)ア、イ(ア)a認定のとおり、①本件組合員10名が会社を被告として別件訴訟を提起したこと、②別件訴訟会社準備書面には、「原告らが所属する組合の2019年度(2019年4月以降)の闘争方針の基本、運動の原点は『市直営の学童保育へ戻すこと』である(略)。当然のこととして、原告ら組合員は同年度、組合員であるが故にこの運動の原則に則った行動をとるべきこととなり、実際とっていたのである。」との記載があることが認められ、かかる記載からすると、組合の運動の原点が「市直営の学童保育へ戻すこと」であっ

たか否かはともかく、会社は、別件訴訟の原告たる本件組合員10名が、組合員であり、令和元年度、組合活動を行っていたことを認識していたことが窺える。

(オ) 以上のとおり、会社は、X 7 副執行委員長、X 3 書記長及びX 6 書記次長について、同人らの組合での役職を認識していたとみるのが相当であり、X 2 組合員については、組合員であると認識していたことは明らかであり、さらに、X 4 組合員、X 5 組合員、X 8 組合員、X 9 組合員及びX 10 組合員についても、会社は、Aアドバイザーを通じて、また、組合の要求事項や同人らの言動等から組合員であることを容易に推認できたし、別件訴訟会社準備書面の記載内容からも、本件組合員10名が組合員であることを認識していたことが窺えるのであり、これらのことを考え合わせると、X 1 執行委員長以外の役員及び組合員の存在は不知であるとの会社主張は採用できない。

ウ 次に、会社が本件組合員10名の雇用契約を終了させたのは、組合員であることが理由であるといえるかについてみる。

(ア) 前記1(5)ト認定によると、本件児童クラブの指導員のうち、組合の組合員で、雇用継続を希望したのは34名であり、このうち、契約更新されたのは22名であったこと、非組合員で、雇用継続を希望したのは39名であり、このうち、契約更新されたのは38名であったことが認められる。そうすると、契約が更新された指導員の割合は、組合員は約64.7%、非組合員は約97.4%であり、かかる状況をみると、組合員の約3分の2が契約更新されたものの、契約更新について、組合員と非組合員とでは有意の差があるといえる。

(イ) そこで、契約更新されなかった当時の組合員12名についてさらにみていく。

a まず、本件組合員10名についてみる。

前記1(1)ア認定によると、X 1 執行委員長、X 7 副執行委員長、X 3 書記長及びX 6 書記次長は、組合役員の中でも組合において四役と呼ばれる役職に就いており、組合における中心的な役割を担っているといえるところ、前記イ(ア)判断のとおり、会社も、同人らが組合四役であることを認識していた。

また、X 2 組合員、X 4 組合員、X 5 組合員、X 8 組合員、X 9 組合員及びX 10 組合員についてみるに、前記1(3)エからカ、ケ、セ、タ、テ、ニ、(5)ア、(6)ア、ウ(イ)、エ(イ)、オ(イ)、(エ)認定によると、①1.9.12保

護者説明会において、(i) X2組合員はX1執行委員長とともに、手作り昼食を実施できないとするJ所長に対し、なぜ手作り昼食ができないのか質問するとともに、会社のルールも守りながら食育の大切さを守りたい旨述べたこと、(ii) X2組合員はX1執行委員長とともに、卒会旅行について何とか実施できないか等の発言をしたこと、②平成31年4月頃、X4組合員は、Aアドバイザーに対し、ネグレクトが疑われている子どもがおり、放置しておけない旨、学童保育指導員として保護者を説得するなど積極的に関わるべきである旨述べたこと、③令和元年7月1日付けで、X4組合員はX7副執行委員長とともに、G児童クラブから別の児童クラブに異動となったこと、④同月25日、組合は、第3要求書により、X7副執行委員長及びX4組合員の異動の撤回を要求したこと、⑤同年9月5日にX9組合員が、同月6日にX8組合員が、それぞれ、支店長に対し、X7副執行委員長及びX4組合員の人事異動は了解できない旨述べたこと、⑥X9組合員及びX8組合員は、J所長に対し、X7副執行委員長やX4組合員の代わりになる経験と知識のある指導員をG児童クラブに配置してほしい旨要望したことがあったこと、⑦組合は会社に対し、2.2.5要求書により、G児童クラブに常勤の指導員を配置するよう要求したこと、⑧令和2年1月8日、X5組合員はJ所長に対し、お別れ会の開催時刻を遅らせてほしい旨述べたこと、⑨組合は会社に対し、2.2.5要求書により、お別れ会の実施時間に関する要求を行ったこと、⑩平成31年4月、(i) X10組合員は、保護者会会長から保護者会総会の日程を記載した書類を配付したい旨の相談を受けたこと、(ii) 保護者会会長は、児童クラブの各クラスに保護者会箱を設置し、配付資料を設置した箱の中に入れたこと、(iii) X10組合員は、児童らに対し、保護者会からお便りがある旨述べたこと、⑪平成31年4月25日、X7副執行委員長は、保護者会総会に臨席したこと、⑫(i) 組合は、第2要求書により、31.4.23会社書面は、労働組合の方針に不当に介入する不当労働行為である等として、撤回するよう求めたこと、(ii) 31.4.23会社書面には、「児童クラブ保護者会総会の開催のお知らせ」を例示し、児童クラブを経由して資料配布をしない旨の記載が含まれていたこと、が認められる。これらのことからすると、X2組合員、X4組合員、X5組合員、X8組合員、X9組合員及びX10組合員は、学童保育の

内容や保護者会との連携、組合員の労働条件に関する活動を行っていたといえるところ、これらの活動は、組合の四役と歩調を合わせて行われていたり、組合の要求事項に関連した活動であったのであるから、かかる状況からすると、会社も、同人らが組合活動として行っていたことを認識していたといえる。

b 次に、B元組合員及びC元組合員の2名についてみる。

前提事実によると、B元組合員及びC元組合員は、守口市の非常勤嘱託職員としての経歴はなく、平成31年4月1日に、会社が新たに採用した指導員であり、会社に採用された当初は組合に加入していなかったところ、このことは、会社も認識していたとみるのが相当である。そして、前記1(4)サ、セ認定によると、①令和元年10月23日、X8組合員及びX9組合員が、J所長に対し、B元組合員が組合に加入した旨述べたこと、②同月31日、E元副執行委員長が支店長に対し、B元組合員及びC元組合員が組合の組合員であることを伝えたこと、が認められ、会社は、遅くとも、令和元年10月末には、B元組合員及びC元組合員が組合に加入したことを認識したとみるのが相当であり、そうすると、会社にとっては、B元組合員及びC元組合員は、採用当初は組合員ではなかったが、雇用期間中に新たに組合に加入した指導員であるといえる。

c 以上のことからすると、会社が雇用契約を更新しなかった組合員は、組合活動を会社に対して直接行っていた組合員であるか、雇用期間中に新たに組合に加入した組合員であったといえる。

(ウ) 以上のとおり、会社は、契約更新について、組合員を有意な差をもって取り扱っていたといえるところ、組合員の中でも、契約更新されなかったのは、組合活動を行っていた組合員や雇用期間中に新たに組合に加入した組合員であったのであり、これらのことからすると、会社は、組合活動を行っていた組合員や雇用期間中に新たに組合に加入した組合員を標的として、契約更新しなかったとみるのが相当である。

したがって、会社が本件組合員10名の雇用契約を更新しなかったのは、組合活動を行っていたことを理由としたものとみるのが相当である。

(エ) さらに、前記1(5)ト認定によると、雇用継続を希望した非組合員のうち、

D指導員のみ、令和2年3月31日をもって雇用契約が終了しているところ、同人についてみると、前提事実及び前記1(4)タ認定によると、①D指導員は、守口市の非常勤嘱託職員としての経歴はなく、平成31年4月に、会社が新たに採用した指導員であったこと、②令和元年11月23日、D指導員は学童まつりに参加し、このとき、D指導員とAアドバイザーとの間でやり取りがあったこと、が認められる。

ところで、学童まつりへの指導員の参加についてみると、前記1(4)イからエ認定によると、①守口市が本件児童クラブを運営していた当時は、指導員は業務として学童まつりに参加していたこと、②令和元年10月上旬、会社は、Z2の規約上、指導員が構成員となっていること等を理由に、このままでは学童まつりに指導員を参加させない方針を示したこと、③同月上旬、E元副執行委員長は支店長に架電し、(i)指導員はZ2の規約上の構成員であるから協力しているのではなく、組合が協力関係にあるので組合員として会議等に参加している旨、(ii)Z2の規約上、指導員が構成員となっているのは実態にそぐわない旨、(iii)学童まつりへの指導員の参加に問題があるなら、Z2に規約の改正を提案するので、再度、学童まつりの開催を検討してほしい旨述べたこと、④令和元年10月7日、X1執行委員長らと、支店長及びJ所長との間で、1.10.7話合いが行われ、学童まつりへの指導員の参加について話し合われたこと、が認められる。これらのことからすると、会社は、組合が会社の方針に反して学童まつりへの指導員の参加を求めていることを認識していたといえ、しかも、E元副執行委員長が、組合が協力関係にあるので組合員として参加している旨の発言をしたことにより、会社が、学童まつりに参加する指導員は、全員、組合員であると誤認した可能性すらある。

そして、かかる経緯がある中で、D指導員は学童まつりに参加し、そのことをAアドバイザーが把握していたのであるから、以上のことを考え合わせると、会社は、D指導員が雇用期間中に新たに組合に加入し、組合活動として学童まつりに参加したと誤認していた可能性は否定できない。そうであれば、会社は、会社の認識において組合活動を行っていた又は新たに組合に加入したとする指導員について、全員、雇用契約を終了させたということになり、この点からも、会社が、組合活動を行っていた組合員や新たに組合に加入した組合員を標

的として雇用契約を更新しなかったことが窺える。

(オ) また、前記1(8)イ(ア)a、(イ)認定によると、別件訴訟会社準備書面には、
「原告らが所属する組合の2019年度(2019年4月以降)の闘争方針の基本、運動の原点は『市直営の学童保育へ戻すこと』である(略)。当然のこととして、原告ら組合員は同年度、組合員であるが故にこの運動の原則に則った行動をとるべきこととなり、実際とっていたのである。」、「原告らは、被告を学童保育事業から撤退させ、学童保育を守口市の直営に戻すということを行行動規範とし、同様の目的や活動方針に立っているZ2や労働組合の中心メンバーとしてそれに沿った言動に及んでいるから、(略)労働者の義務(略)を誠実に履行することは期待できないし、実際にもこの義務を誠実に履行していない。」との記載があることが認められる。Z2の運営主体や組合の運動の原点に係る記載が事実であるとの疎明はなく、上記記載には、事実誤認である部分が含まれている可能性は否定できないが、この点は措くとしても、上記記載からは、会社が、本件組合員10名が組合の中心メンバーとして組合活動を行っていたと認識していたことが窺えるし、また、組合方針に沿った言動を行っていたことをもって、労働者の義務を誠実に履行することは期待できない旨記載していることからすると、会社が、本件組合員10名の組合活動を理由に雇用契約を終了させたことが窺える。したがって、別件訴訟会社準備書面の記載からも、会社が本件組合員10名の雇用契約を終了させたのは、同人らが組合活動の中心的な役割を担っていたことが理由であったことが窺える。

エ さらに、会社が、本件組合員10名の雇用契約を終了させた理由についてみる。
前提事実及び前記1(2)キ、(5)タ、ネ認定によると、①本件雇用契約書には、いずれも、雇用期間は、平成31年4月1日から令和2年3月31日までとする旨記載されていたこと、②本件通知書には、いずれも、雇用契約は、契約書のとおり令和2年3月31日をもって終了となり、退職となる旨記載されていたこと、③支店長が本件通知書を本件組合員10名に手交した際、(i)X1執行委員長が、クビですかと尋ねたのに対し、支店長は、いいえ、1年間の雇用期間満了のためです、と答えたこと、(ii)X7副執行委員長、X2組合員、X3書記長、X4組合員及びX6書記次長が、それぞれ、契約更新しない理由を尋ねたのに対し、支店長は、注意書が理由である旨の回答をしたこと、④2.4.14会社回答書には、本件組合員

10名について1年間の契約期間満了をもって退職となった旨の記載があること、が認められる。

これらのことからすると、会社が本件組合員10名の雇用契約を終了させた理由は、一貫しておらず、判然としないところはあるが、雇用期間満了や注意書記載の事由がその理由であると解される。

(ア) まず、雇用期間満了との点についてみると、本件組合員10名について、契約更新につき合理的な期待が認められることは前記ア判断のとおりである。したがって、会社は、本件組合員10名の雇用契約を終了させるには、雇用期間満了というだけではなく、合理的な理由が必要であるというべきである。

(イ) 次に、本件組合員10名に対する注意書についてみる。

前記1(4)テ、ト、(5)シ認定によると、①令和2年1月8日、支店長がX6書記次長に対して、同日付け注意書を交付したこと、②令和2年3月11日から同月13日にかけて、会社は、X1執行委員長、X2組合員、X3書記長、X4組合員、X5組合員、X7副執行委員長、X8組合員、X9組合員及びX10組合員に対して、注意書を交付したこと、③注意書には、組合員の行為を列挙するとともに当該行為が懲戒処分に該当する旨の記載があること、が認められる一方、④会社から、本件組合員10名の注意書に記載されている組合員の行為が事実であるとの疎明はなく、⑤本件組合員10名の注意書には、交付日から数か月前の事項も記載されているところ、会社が、各組合員に対して注意書を交付するまでの間に、X10組合員の保護者会総会の便りの件以外で、事情聴取や指導を行ったとする疎明もない。

そうすると、①そもそも、本件組合員10名の注意書の記載内容につき、事実関係が判然としない上、②X10組合員の保護者会総会の便りの件以外で、各組合員に事情聴取もせずに注意書を交付しているのは、拙速すぎる対応であるといえるし、③会社は、交付日より数か月前の事項も問題視する一方で、X6書記次長以外の組合員については、ほぼ同時期に注意書を交付しており、かかる会社の対応は、不自然といわざるを得ず、これらのことを考え合わせると、注意書は、会社が本件組合員10名の雇用契約を終了させる合理的な理由にはならない。

オ 加えて、労使関係についてみると、前提事実及び前記1(3)ア、ケ、テ、ネ、

(5)ア、ク、サ、シ、ソからチ、ト認定によると、①平成31年4月1日、組合は会社に対し、第1要求書を提出し、団交を申し入れたこと、②令和元年5月23日付けで、組合は会社に対し、第2要求書を提出したこと、③同年7月25日、組合は会社に対し、第3要求書を提出したこと、④同年9月11日、組合は当委員会に対し、会社が第1要求書、第2要求書及び第3要求書に係る団交に応じないことが不当労働行為に該当するとして、元-30事件の申立てを行ったこと、⑤令和2年2月5日、組合は会社に対し、2.2.5要求書を提出し、団交を申し入れたこと、⑥同年3月2日、組合は会社に対し、2.3.2要求書を提出し、団交を申し入れたこと、⑦同月9日、組合は会社に対し、2.3.9要求書を提出し、守口市直営時からの指導員を引き続き雇用すること等を要求するとともに、団交を申し入れたこと、⑧同月11日、会社は2.3.9要求書を受け取ったこと、⑨同日から同月13日にかけて、会社は、本件組合員10名のうちX6書記次長以外の9名に対し、それぞれ、注意書を交付したこと、⑩同月23日及び同月24日、会社は本件組合員10名に対し、それぞれ、本件通知書を手交したこと、⑪同月25日、組合は会社に対し、2.3.25要求書を提出し、団交を申し入れたこと、⑫同月31日をもって、本件組合員10名と会社との間の雇用契約が終了したこと、⑬本件審問終結に至るまで、組合と会社との間で団交は開催されていないこと、が認められる。これらのことからすれば、組合は会社に対し、再三にわたり団交を申し入れているものの、会社はこれに応じていない状態が続いており、また、元-30事件が係属中である、令和2年3月31日をもって、会社は、本件組合員10名の雇用契約を終了させたのであるから、当時、組合と会社とは、組合の要求書に対する対応を巡り対立関係にあったとみるのが相当である。

カ 以上のとおり、本件組合員10名には、雇用契約が更新されることにつき、合理的期待が存在したとみるのが相当であり、そうすると、会社が本件組合員10名の雇用契約を終了させるには、合理的な理由が必要であるというべきところ、会社が雇用契約を終了させる理由としていると解される注意書は、合理的な理由にはならない。そして、会社は、雇用契約更新につき、組合活動を行っていた組合員を標的として雇用契約を更新しておらず、そうすると、組合活動を行っていた本件組合員10名は、その組合活動を理由として雇用契約を終了としたとみるのが相当である。加えて、組合と会社とは、組合の要求書に対する対応を巡り対立関係

にあったといえ、以上のことを総合的に判断すると、会社が、本件組合員10名の雇用契約を終了としたのは、会社の組合嫌悪意思によるものとみるのが相当である。

したがって、本件組合員10名の雇用契約が令和2年3月31日をもって終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

(2) 次に、本件組合員10名の雇用契約が令和2年3月31日をもって終了したことは、不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるかについてみる。

前提事実及び前記1(3)ネ、(4)ト、(5)キ、シ、ス、ト、ネ、ノ認定によると、①令和元年9月11日、組合は元-30事件を申し立てたこと、②同2年1月8日、会社は、X6書記次長に注意書を交付したこと、③同年2月26日、元-30事件は結審したこと、④同年3月11日から同月13日にかけて、会社は、本件組合員10名のうちX6書記次長を除く組合員9名及びB元組合員に注意書を交付したこと、⑤(i)同月13日付けで、会社は当委員会に対し、元-30事件に係る「回答書」と題する書面を提出したこと、(ii)同書面には、調査期間が4か月以上もあり、その間、公益委員会議は4回あるにもかかわらず、なぜ、組合資格審査しなかったのか、緊急性もない事案であるのに、同年2月26日に審問が開始され同日結審とはいかがなものか、このようなケースでの審問開始、結審及び審査手続終了は異常であるといわざるを得ない旨の記載があったこと、⑥同年3月31日をもって、会社は本件組合員10名を含む13名との雇用契約を終了としたこと、⑦(i)同年4月16日、当委員会は、会社から送付された元-30事件会社文書を受領したこと、(ii)同書面には、「申立人当事者X1は、別紙の通り、申立人当事者の適格が現在なくなっております。したがって、速やかに申立書を却下されたい。」と記載され、添付書類として、2.4.14会社回答書が同封されていたこと、(iii)2.4.14会社回答書には、X1執行委員長を含む10名は1年間の契約期間満了をもって退職となった旨、会社とX1執行委員長との雇用関係は既に終了しており、会社の従業員ではない旨の記載があること、が認められる。

これらのことからすると、会社は、本件組合員10名への注意書の交付を終えたのと同時に、元-30事件の結審後であるにもかかわらず、元-30事件における審査手続等を批判するとも言い得る書面を当委員会に提出し、さらには、元-30事件会社文

書により、X 1 執行委員長との雇用関係が終了したことを理由に、同人は申立人当事者の適格がなくなったとして元-30事件を却下するよう当委員会に求めており、かかる会社の対応をみると、会社は、元-30事件を意識しつつ、本件組合員10名の雇用契約を終了させたとみるのが相当である。このことに、前記(1)オ記載の経緯からすると、会社が嫌悪した組合活動には元-30事件の申立ても含まれるとみるのが相当であることも考え合わせると、本件組合員10名の雇用契約が令和2年3月31日をもって終了したのは、不当労働行為救済申立てを行ったことを理由になされた不利益取扱いであるとみるのが相当である。

(3) さらに、組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

前提事実及び前記1(1)ア、(4)チ、(5)コ、タ、ト認定によると、①平成31年4月1日時点の組合の執行役員は、執行委員長1名、副執行委員長3名、書記長1名、書記次長1名、執行委員5名であったところ、執行委員長はX 1 執行委員長、副執行委員長はX 7 副執行委員長、E 元副執行委員長及びF 元副執行委員長、書記長はX 3 書記長、書記次長はX 6 書記次長であったこと、②組合において、役員のうち、執行委員長、副執行委員長、書記長及び書記次長のことを四役と呼んでいたこと、③E 元副執行委員長は、令和2年2月20日付けで退職届を提出したこと、④F 元副執行委員長は令和2年3月3日に退職の申出をし、これを会社が受理承認したこと、⑤令和2年3月23日及び同月24日、会社は本件組合員10名に対し、それぞれ、本件通知書を手交したこと、⑥会社は、令和2年3月31日をもって、本件組合員10名の雇用契約を終了したこと、が認められ、これらのことからすると、会社は、組合活動の中心をなす組合四役について、本件通知書を交付するより前に退職を申し出ていたE 元副執行委員長及びF 元副執行委員長を除くと、全員、雇用契約を終了させたのであるから、これにより、組合の運営や組合活動に支障が生じるのは明らかである。したがって、本件組合員10名の雇用契約を終了したことは、組合に対する支配介入にも該当する。

(4) ところで、前記1(9)ア認定によると、会社は、本案前答弁として、本件申立てと別件訴訟は趣旨同一であるとして、当委員会において整理することを求めるが、そもそも主張が趣旨不明である上、本件申立てと別件訴訟は、審査する機関が異なることはもとより、当事者、根拠法令、制度も異なり、当事者が主張・立証すべき事項も、地位確認訴訟と異なることから、同一ではないことは明らかであり、会社

の主張は採用できない。

また、前記1(9)ア、イ、エ、カ、ク認定からすると、会社は、当委員会に対し、組合について組合資格審査を行うよう求めているようであるが、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3年9月22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。

(5) 以上のとおりであるから、本件組合員10名の雇用契約が令和2年3月31日をもって終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるのであって、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為である。

3 争点2(組合の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とともに、組合に対する支配介入に当たるか。)について、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(5)ア、ク、サ、チ、ナ、フ認定によると、組合は、本件要求書の要求事項について団交を申し入れたといえるところ、各要求書に記載された要求事項についてみると、①2.2.5要求書には要求事項として、(i)本人の合意なく勤務時間外の行動を拘束する指示命令を行わないこと、(ii)出勤簿の内容を本人の承諾なく変更したことについて、謝罪し、変更した内容を書面で説明すること、(iii)お別れ会について、保護者会の意見を十分に聞いた上で、連携して行事を実施すること、(iv)入会面接は新年度の支援員体制で行うこと、(v)G児童クラブについて、早急に責任者を任命し、常勤の指導員を配置すること、が記載されていたこと、②2.3.2要求書には要求事項として、(i)各児童クラブにマスクと手指消毒用アルコールを早急に配布すること、(ii)罹患の可能性のある児童について、別室を確保するか保健室と連携できるよう取り計らうこと、(iii)指導員に症状があった場合の対応について、会社として一定のルールを定めること、(iv)各現場の状況把握に努め、現場で起こる問題に対し守口市と連携して解決に努めること、(v)人員配置について、現場の状況を正確に捉え、現場の声を聞きながら慎重に判断を行うこと、(vi)年間カレンダーで定めた勤務日で勤務時間を超える勤務が生じた場合は割

増賃金、勤務日でない場合は休日割増とすること、が記載されていたこと、③2.3.9要求書には要求事項として、特記仕様書に基づき、守口市直営時からの指導員を引き続き雇用し、令和2年度の人員配置を明確にすること、が記載されていたこと、④2.3.25要求書には要求事項として、(i)組合員12名に対する本件通知書は無効であり、雇止めの撤回を求める、(ii)注意書を理由に雇止めをすることは認められず、注意書の記載内容について本人への確認を求める、(iii)団交において、注意書の具体的な事実確認、雇止めの具体的な理由を明らかにすること、が記載されていたこと、⑤2.4.1要求書には要求事項として、本件組合員10名の雇止めの撤回を速やかに行うこと、が記載されていたこと、⑥2.4.30要求書には要求事項として、(i)給与支給が遅れた経緯、理由を説明し謝罪すること、(ii)4月分の正しい給与明細を直ちに発行し、その内容について説明すること、が記載されていたことが認められ、これらのことからすると、本件要求書の要求事項は、いずれも、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ことは明らかである。

(2) そこで、本件要求書に対する会社の対応についてみる。

ア まず、2.2.5要求書に対する対応についてみる。

前記1(5)イ認定からすると、①会社は、2.2.5要求書に対して、2.2.14会社回答書を提出したこと、②2.2.14会社回答書には、(i)改正後の組合規約の提出がない旨、組合規約の提出を望まないなら資格審査決定書を提出してほしい旨、(ii)2.2.5要求書については、適法な労働組合であることが明確になった後、改めて回答する旨記載されていたこと、が認められ、これらのことからすると、会社は、組合に組合規約等の提出を求め、「適法な労働組合」であることを明確にすることを団交開催の条件とする対応を取っていたといえる。

しかしながら、労働組合法上、労働組合は団交に先立って使用者に対して組合規約を提出する義務を負っておらず、組合が組合規約を提出しなかったとしても、そのことをもって団交に応じない正当な理由とはならない。

また、2.2.14会社回答書のいう「適法な労働組合」の趣旨が判然としない部分はあるが、これを労働組合法第2条及び第5条に適合する労働組合のことであると解して、以下、検討すると、労働組合法第2条及び第5条は、不当労働行為救済制度の保護を受けるに際して、これに適合することが要件となることを規定す

るのみで、団交応諾義務の存否自体に関わるものではない。したがって、組合が労働組合法第2条及び第5条に適合することを明らかにしなかったとしても、そのことをもって団交に応じない正当な理由とはならない。

以上のとおりであるから、2.2.5要求書に対する会社の回答は、団交に応じない正当な理由とはいえない。

イ 次に、2.3.2要求書に対する対応についてみる。

前記1(5)ケ認定からすると、①会社は、2.3.2要求書に対する回答として、2.3.5会社回答書を提出したこと、②2.3.5会社回答書には、(i)改正後の組合規約の提出がない旨、組合規約の提出を望まないなら資格審査決定書を提出してほしい旨、(ii)2.3.2要求書の内容は、いずれも会社の業務に関する専決事項であり、回答の限りではない旨記載されていたこと、が認められる。

しかしながら、組合が組合規約等を提出しなかったとしても、そのことをもって団交に応じない正当な理由とはならないことは前記ア判断のとおりである。また、会社は、2.3.2要求書の内容が会社の業務に関する専決事項であるとして、団交に応じる必要はないとしていると解せるが、2.3.2要求書の内容が義務的団交事項であることは前記(1)判断のとおりであり、2.3.2要求書の内容について会社に団交応諾義務があるのは明らかである。

したがって、2.3.2要求書に対する会社の回答は、団交に応じない正当な理由とはいえない。

ウ 次に、2.3.9要求書に対する対応についてみる。

前記1(5)ソ認定によると、①会社は、2.3.9要求書に対して、2.3.19会社回答書を提出したこと、②2.3.19会社回答書には、(i)改正後の組合規約の提出がない旨、組合規約の提出を望まないなら資格審査決定書を提出してほしい旨、(ii)2.3.9要求書の内容は、会社の経営に関する専決事項であり、回答の限りではない旨記載されていたこと、が認められる。

しかしながら、組合が組合規約等を提出しなかったとしても、そのことをもって団交に応じない正当な理由とはならないことは前記ア判断のとおりである。また、2.3.9要求書の内容が義務的団交事項であることは前記(1)判断のとおりであり、会社に団交応諾義務があるのは明らかである。

したがって、2.3.9要求書に対する会社の回答は、団交に応じない正当な理由

とはいえない。

エ 次に、2.3.25要求書に係る団交申入れに対する会社の対応についてみる。

前記1(5)テ、又認定によると、①令和2年3月30日付けで、組合が会社に対し、2.3.30組合通知書を送付し、2.3.25要求書により申し入れた団交を開催し、団交の場で要求事項について回答するよう求めるとともに、同月21日に改正した組合規約を送付したこと、②(i)会社は、2.3.30組合通知書に対する回答として、2.4.10会社回答書を提出したこと、(ii)2.4.10会社回答書には、仄聞によると、組合の総会が行われておらず、規約の改正審議も行っていない、とのことである旨、規約改正の経緯や手続等について文書をもって具体的に回答するよう求める旨の記載があること、が認められ、これらのことからすると、会社は、組合規約の改正手続に疑義があるとして団交に応じていないといえる。

しかしながら、そもそも、労働組合は、団交に先立ち、使用者に対して組合規約を提出する義務を負っていない上、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、労働組合が、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。したがって、仮に、規約改正の手続に不備があったとしても、また、改正手続の不備のため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。

以上のとおりであるから、2.3.25要求書に係る団交申入れに対する会社の回答は、団交に応じない正当な理由とはいえない。

オ 次に、2.4.1要求書に係る団交申入れに対する会社の対応についてみる。

前記1(5)ネ、ヒ、へ認定によると、①会社は、2.4.1要求書に対する回答として、2.4.14会社回答書をX1執行委員長の自宅に送付したこと、②2.4.14会社回答書には、(i)X1執行委員長を含む10名は1年間の契約期間満了をもって退職となった旨、雇止め撤回要求は、雇止めではなく失当である旨、(ii)会社とX1執行委員長との雇用関係は既に終了しており、会社の従業員ではない旨の記載

があること、③組合が、2.4.22組合文書により、元-30事件の命令で団交応諾が命じられている交渉事項に加え、2.4.1要求書について、速やかに団交を開催するよう求めたこと、2.4.22組合文書の添付資料として元-30事件組合資格審査決定書が添付されていたこと、④(i)会社が、2.4.22組合文書に対する回答として2.4.30会社回答書をX1執行委員長の自宅に送付したこと、(ii)2.4.30会社回答書には、会社は中労委に再審査申立てをした旨記載されていたこと、が認められる。これらのことからすると、会社は、雇用関係が終了していることや元-30事件について再審査申立てをしていることを理由に、2.4.1要求書に係る団交に応じていないとみることができる。

しかしながら、前記1(5)ナ認定のとおり、組合は、2.4.1要求書で本件組合員10名の雇止めが不当であるとして、雇止めの撤回を求めており、当該雇止めについて争われている限り、本件組合員10名と会社との間の労働関係は確定的に消滅したものとはいえず、会社は、本件組合員10名の雇止めに関して、団交に応じる義務があると解される。なお、会社は、雇止めではなく期間満了による退職であり、雇止めではないとしているが、組合が、本件組合員10名の雇用契約の終了について争っていることについては変わりがなく、上記判断を左右するものではない。

また、会社は、元-30事件の再審査申立てをしていることも団交に応じない理由としているが、再審査申立てをしたことをもって、会社の団交応諾義務が免ぜられるものではない。

したがって、2.4.1要求書に係る団交申入れに対する会社の回答は、団交に応じない正当な理由とはいえない。

カ 最後に、2.4.30要求書に対する対応についてみる。

前記1(5)ホ認定によると、①会社は、2.4.30要求書に対して、2.5.12会社回答書をX1執行委員長の自宅に送付したこと、②2.5.12会社回答書には、(i)要求の件については、令和2年4月28日に本人名義の銀行口座に振り込んだ旨、(ii)支払明細書は同年5月1日に本人の自宅住所に郵送した旨の記載があったこと、が認められる。これらのことからすると、会社は、2.4.30要求書の要求内容を既に履行したことをもって、団交に応じないと回答しているように解される。しかしながら、前記1(5)フ認定のとおり、組合は、給与支給が遅れた経緯、理

由や4月分の正しい給与明細の内容について、団交で説明することを求めているのであるから、組合の求めに応じて給与を振り込んだり、支払明細書を本人に郵送したことのみに基づいて、団交において協議すべき事項が消滅したとまではいえない。

したがって、2.4.30要求書に対する会社の回答は、団交に応じない正当な理由とはいえない。

(3) ところで、前記1(9)アからエ認定のとおり、会社は、これまで団交が開催されなかった理由について、本件で問題となっている団交申入書や申入れの経緯等と中労委で問題となっている団交申入書や申入れの経緯等は異なる、よって、2-22再審査事件準備書面及び2-22再審査事件最後陳述書のとおりである旨主張する。しかしながら、前提事実及び前記1(3)から(5)認定からすると、本件で問題となっている団交申入れにおける組合の要求事項及び申入れに至る経緯並びに団交申入れに対する会社の回答等が、中労委で問題となっている団交申入れ、即ち元-30事件で問題となった団交申入れにおける組合の要求事項及び申入れに至る経緯並びに団交申入れに対する会社の回答等と異なることは明らかであり、また、2-22再審査事件準備書面等などの部分が、本件において団交が開催されなかった理由であると主張するのかが判然としない。したがって、2-22再審査事件準備書面及び2-22再審査事件最後陳述書の内容を検討するまでもなく、この点に関する会社の主張は採用できない。

(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ものであり、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。

(5) また、前提事実及び前記1(5)イ、ケ(イ)、ソ、テ、ヌ、ネ、ヒ、ヘ、ホ認定によると、会社は、本件要求書に係る団交申入れに応じていないのであるが、この間、組合は、団交を申し入れるだけでなく、会社の求めに応じて、本来は提出義務のない、組合規約や元-30事件組合資格審査決定書を、2.3.30組合通知書や2.4.22組合文書とともに、会社に送付し、団交開催のために、会社に対して譲歩の姿勢を示している。一方、会社は、組合が自らの求めに応じたにもかかわらず、正当な理由もなく、団交を拒み続けているといえ、このような会社の対応は、労働組合たる組合の存在を否定し、組合の団結権を否認するものといわざるを得ない。

したがって、本件要求書に係る会社の対応は、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

なお、前記1(9)認定のとおり、会社は、本件審査手続において、会社とも日程調整した上で設定した期日に欠席を繰り返し一度も出席することなく、また、組合の労働組合法上の適格性についても、既に元-30事件において適格と判断されているにもかかわらず、従前と同様の主張を繰り返すなどの対応を続けている。かかる会社の対応は、労働委員会制度の趣旨を全く理解しようとしなないものであって、断じて容認できるものでないことを、念のため、附言する。

4 救済方法

- (1) 組合は、年3分の利息相当額の支払をも求めるが、主文1をもって足りると考える。
- (2) 組合は、2.4.1要求書に係る団交応諾をも求めるが、主文1及び3をもって足りると考える。
- (3) 組合は、謝罪文のホームページへの掲載をも求めるが、主文3をもって足りると考える。

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3年10月12日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二

(別紙省略)