

「共立メンテナンス事件」中央労働委員会命令交付について

2021.04.27

(連絡先) 弁護士 愛須勝也 (京橋共同法律事務所)

06-6356-1591/ 090-3033-9423

ai@kyobashikyodolo.com

中央労働委員会は、「共立メンテナンス不当労働行為事件」について、2021(令和3)年4月7日付け命令を、同月26日、当事者に交付した。

初 審：大阪府労働委員会令和元年(不)第30号

中労委：中央労働委員会令和2年(不再)第22号

第1 事案の概要

1 本件は、守口市から、学童保育事業の運営を受託した株式会社共立メンテナンス(以下「会社」という。)が、守口市学童保育指導員労働組合(「組合」)からの①平成31年4月1日付け、②令和元年5月23日付け(以下元号省略)及び③同年7月25日付け要求書(各要求書を「第1要求書」「第2要求書」及び「第3要求書」、総称して「本件要求書」)に係る団体交渉(以下「団交」)申入れに対して応じなかったことが、労働組合法(以下「労組法」)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(「大阪府労委」)に救済申立てをした事案である。

会社は、ドームインなどのホテル事業、寮事業、シニアライフ事業などの他、PKP事業(Public Kyoritsu Partnership。地方公共団体の業務の受託運営を行う事業)を全国的に展開している。本件事件は、この公務の民間委託に伴い発生した事件である。

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。会社はこれを不服として、同月28日、初審命令の取消を求めて再審査を申し立てた。

2 会社は、受託業者選定のプロポーザルにおいて、守口市の学童保育を継承発展させるとして、指導員の継続雇用を約束して業務を受託したにもかかわらず、委託業務開始後は、それまでの態度を翻して企業利益優先の運営を行い、指導員が保護者会、学童保育連絡協議会(学保協)と協力することを嫌悪して介入し、保護者会等との協力を活動方針とする組合を敵視するようになり、2年3月末をもって、指導員13人を雇止めした(うち12人が組合員)。組合は、これに関しても、労働組合員がゆえに不利益取扱されたとして、大阪府労働委員会に救済命令を申立て、3年6月8日に最終陳述が予定されている(令和2年(不)第32号事件)。

また、雇止めされた指導員のうち10人が、大阪地方裁判所に地位確認等請求事件を提起し係争中である(令和2年(ワ)第4407号)。

第2 本件における争点

- 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3 中労委の判断

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 (自主性) について

ア 「当初組合同約」によれば、組合は、本件児童クラブの指導員で構成され、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、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、労組法第2条但書各号に該当するものは認められない。

以上は、「改正後組合同約」によっても変わらない。

したがって、組合は、労組法第2条の要件を満たす。

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。

①組合が労組法第5条の要件を満たすこと

②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。

ウ 「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えず、自主性要件を満たさない」

①全体として会社の対応を非難する内容となっている。

②組合が組合同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。

③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。

(2) 労組法第5条 (民主性) について

ア 改正後組合同約は、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 (会社の主張) 「当初組合同約が労組法第5条第2項の要件を満たさないとの規約の不備」。

【中労委の判断】

- ①「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が、
 - ②中労委の結審時において、「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。
- ウ（会社の主張）「改正後組合規約は、改正の手續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」。

【中労委の判断】

- ①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續では、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、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。
- ②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、改めて規約の改正につき過半数の支持を得ている。
- ③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）、
- ④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号所定の手續にのっとり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。

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) 団交事項は、義務的団交事項に当たる。
- (2) 会社は団交に応じていない。
- (3) 正当な理由（会社の主張1）

「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ふ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その対応には正当な理由がある」

【中労委の判断】

- ①「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り、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ったものと認めるのが相当。

②組合が「当初組規約」の不備につき教示を求めた文書は、全体として会社の対応を非難する内容となっていることからすると、組合が会社から独立して民主的運営をする意思がなかったとは考え難く、組合に自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。

③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加し、又は救済を得るためには、労働委員会に組規約が労組法第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。

④本件において、「当初組規約」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。

(4) 正当な理由（会社の主張2）

「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」

【中労委の判断】

ア 組合は労組法第2条の要件を満たす。

イ①当初組規約は、労組法第5条第2項の要件を欠くものであったが、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に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。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。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。

②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。

③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通する場合があります。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は資格審査の決定がされていなければならないものと解するのが相当である。

④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、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。

第4 命令の意義と今後の影響

1 共立メンテナンスの不当労働行為は明らか

中労委が、組合の団交申入れに対する対応を、「正当な理由のない団交拒否の不当労働行為である」として、会社に対する団交応諾命令、ポストノータス を命じた大阪府労委の初審命令を維持したことの意義は大きい。

会社は、一部上場企業として、労働組合法をはじめとする法令を遵守しなければならないにもかかわらず、組合の規約不備を理由に団交拒否し、中労委でも独自の見解に終始したが、中労委によりすべて排斥された。

後続事件の審理においても、会社が、組合員らの組合活動を嫌悪し、組合員がゆえに雇止めを行った実態が明らかになった（年内にも命令発出が予想される）。

大阪地裁における地位確認等請求訴訟の審理にも大きく影響する。

2 事業主体である守口市の責任は重大

学童事業の実施主体である守口市は、初審命令が出された際には、会社に対して実施主体としての指導を行わなかった。中労委では、会社の主張はすべて排斥されたのであり、会社の主張の不当性は明らかである。

会社が、さらに取消訴訟を提起して問題の解決を引き延ばしすることを許すことがないよう、守口市が実施主体として責任ある態度を取ることが求められる。

以上