

# 再 審 査 申 立 書

令和2年8月26日

中央労働委員会会長 殿

再審査申立人 ・東京都港区三田一丁目7番1号  
パークコート麻布十番ザ・タワー1608  
・福岡県福岡市博多区博多駅東2-8-27  
博多駅東パネスビル2階  
首都圏青年ユニオン連合会  
執行委員長

再審査被申立人 神奈川県横浜市西区岡野一丁目9番13号  
グランティア株式会社  
代表取締役 佐瀬 隼平

## 第1 再審査申立の対象となる命令及び当該命令の交付日

令和2年8月19日に交付された都労委平成30年不76号事件の決定書に不服であるので、再審査を申し立てる。

## 第2 不服の要点

再審査申立人は、上記初審決定の全部を取り消し、下記の記載の命令を求める。

### 記

- 1 被申立人であるグランティア株式会社（以下、「会社」という。）は、申立人である首都圏青年ユニオン連合会（以下、「労働組合」という。）が会社に送付した平成30年7月31日付「通知書」、平成30年8月15日付「通知書」及び平成30年9月15日付「団体交渉申入書」に関し、団体交渉請求に対し応じなければならない。
- 2 会社は、次のとおりの謝罪文を申立人に手交、日本経済新聞、産経新聞、朝日新聞、毎日新聞、読売新聞朝刊に同謝罪文を掲載するとともに、同文を縦1メートル横2メートルの白紙に明瞭に墨書して、会社の本社及び全事業所の従業員が見やすい場所に1か月間掲示しなければならない。

当社が労働組合に対し、何ら合理的な理由なく団体交渉を拒否した行為は、神奈川県労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。このことを真摯に受け止め、今後は労働基準法及び労働組合法を遵守することをここに誓約します。

令和 年 月 日

首都圏青年ユニオン連合会  
執行委員長 中釜 和哉 殿

グランティア株式会社  
代表取締役 佐瀬 隼平

以上

### 第3 不服の理由

初審決定の該当箇所	初審決定の当該箇所を不服とする理由
<p><b>【認定事実に対する不服】</b> 「(9) 当委員会による事情聴取に際し、組合は、… …上記(5)の大会・役員に関する規定の根幹部分、すなわち「議決権を有する組合員」による組合の運営については規約改正の余地がない旨を答えた。」(初審決定書別紙 資格審査決定書4頁23行目)</p>	<p>初審決定書の前提となる公益委員会議決定書は、当組合が労働委員会の事情聴取内容について、「会計報告については規約改正の余地があるが、上記(5)の大会・役員に関する規定の根幹部分、すなわち「議決権を有する組合員」による組合の運営については規約改正の余地がない旨を答えた。」と認定しているが、事実の歪曲が認められるものであり(詳細につき下記)、当組合は、決して「規約改正の余地はない」といった規約改正につきおよそ一切の検討をしない旨の回答を行ったものではない。この点において初審決定は、認定を誤っている。</p>
<p><b>【判断に対する不服】</b> ・「申立人組合は労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合しない。」 (初審決定書2頁22行目) ・「これによれば、組合は、あらかじめ組合から……」 (初審決定書別紙 資格審査決定書5頁17行目から文末まで)</p>	<p>申立人の労組法第2条及び第5条第2項の該当性を否定し、申立人の申立てを却下した初審決定は、同法第2条により申立人に求められる労働組合の自主性の意義・内容・程度についての解釈、さらには憲法28条及び労組法第5条1項但書の趣旨を踏まえた同法第5条2項の解釈を誤っているというべきであって、かかる誤った法令解釈に基づく判断が不当かつ違法であるとの理由により(詳細につき下記)、本件申立てを認容し、上記「第2 不服の要点」欄に記載のとおり、申立人の求める救済命令を発すべきである。</p>

## 1 「認定事実に対する不服」について

- (1) 初審決定書の前提となる公益委員会議の資格審査決定書(以下、「資格審査決定書」という。)は、当組合が労働委員会の事情聴取内容について、「会計報告については規約改正の余地があるが、上記(5)の大会・役員に関する規定の根幹部分、すなわち『議決権を有する組合員』による組合の運営については規約改正の余地がない旨を答えた。」と認定している。しかし、当組合は、電話での事情聴取において組合規約について問合せがあった際に「会計報告については改正の可能性もありうることを認識しているが、大会・役員に関する規定については、組合員負担を減らすという趣旨に基づく規定なので、少なくとも現時点(事情聴取時点)において組合内での変更意思は認識していない。」という趣旨の回答を行ったものであり、決して「規約改正の余地はない」といった、規約改定についておよそ一切の検討をしない旨の回答を行ったものではない。この点において初審決定は、事実を歪曲して認定するものであり、事実認定を誤っている。
- (2) そもそも上記事情聴取の際、電話口の労働委員会担当者(事務局審査調整課 村上栄一氏)は、終始、挙動不審とも取れるような落ち着きのない様子で「資格審査にあたって組合規約の内容が労組法の内容と異なることが問題となっている」旨の発言を繰り返すばかりで、資格審査事項につき明確に相当期間を定めて補正を求めるわけでもなく、発言趣旨自体も判然としないものであった。そこで、対応した組合役員は、当該規定をはじめとする複数の規約内規定につき、組合員の経済的・労力的負担を減らして労働者保護をより図りやすい労働組合を作るという趣旨から設けられたものである旨を複数回にわたって説明し、労組法第5条第1項但書との関係も踏まえて労働委員会においてしっかりと検討の上で資格審査を求める旨の回答を行ったものである。このような事情聴取の経緯も踏まえれば、規約改正の「余地がない」とまで認定したことには理由がないことは明らかであり、この点において、初審決定は、申立人の認定すべき事実を欠いており、上記のような歪曲された事実の認定に至っている。
- (3) したがって、初審決定には、事実の認定につき誤りがある。

## 2 「判断に対する不服」について

- (1) 資格審査決定書は、当組合が労働組合法(以下、「労組法」という。)第2条及び第5条第2項の規定に適合しないと決定している。かかる決定は、当組合の規約内容(規約第11条、同第15条1項、同第16条、同第20条)及び当該決定書における一定の判断事項に基づくものであるが、当該判断は、前提となる労組法第2条の解釈及び同法第5条第2項の解釈の誤りに基づくものであり、これが結果として不当かつ違法な判断に至る主要な原因となっている。かかる不当かつ違法な判断につき、以下詳述する。
- (2) **当組合の労組法第2条該当性に関する判断の不当・違法性**
- ア. 資格審査決定書は、当組合の労組法第2条該当性の判断部分について「組合においては、制度として、役員以外の一般の組合員が組合の運営に参画したり、意見を述べた

りする仕組みができていないのみならず、実態としても、一般の組合員は、組合費を負担しない代わりに、大会及び役員選挙に関与せず、組合の運営に自らの意思を反映させていない上、そのような状況に特に不満はなく、むしろ、組合の運営や活動にかかる負担のないことが組合員であることの動機付けとなっているとみられる。こうしたことからすると、組合においては、一般の個々の組合員が、組合を自主的に組織する主体であるということは困難である。したがって、組合は、『労働者が主体となって自主的に・・・組織する』という労働組合法第2条の要件を欠いているといわざるを得ない。」

(資格審査決定書6頁10行目から19行目)、さらには「本件の場合、組合は、組合費を無料とし、大会への参加等も求めず、組合員の組合運営に係る負担を金銭的にも活動的にも軽減することによって、多数の組合員を結集している実態がうかがわれ……、事実上、組合を運営しているのは役員6名であって、その6名の役員を除く万単位の組合員は、制度的にも実態としても、組合を自主的に組織する主体であるとみることはできないのであるから、組合が『労働者が主体となって自主的に・・・組織する団体』であるということはできない。そうすると、仮に組合規約を改正して形式的に労働組合法第5条第2項の要件を満たしたとしても、組合は、根本的に同法第2条の要件を満たす団体とはいえないと評価せざるを得ない。」(資格審査決定書7頁10行目から19行目)と述べている。

これをみると、公益委員会議は、当組合につき労組法第5条第2項の要件該当性以前に同法第2条の要件該当性を欠くと判断していることが窺われ、成る程、上記「1『認定事実に対する不服』について」(2)にて述べた東京都労働委員会事務局 審査調整課担当者による電話での事情聴取において規約補正を促す態度が明確でなかったことには、当組合に対して公益委員がかねてよりこのような心証を抱いていたという事情があったことを窺い知ることができる(規約補正を促し労組法第5条第2項の要件該当性を満たしたところで、当組合が労組法第2条の要件を満たさないことにより規約補正の実益がないから、規約補正を明確に促す対応を採らなかった。)

しかし、そもそも、当組合が労組法第2条の要件を満たさないという公益委員会議の判断には、労組法第2条の解釈につき明確な誤りがあるというべきであり、ゆえに当該判断には、以下の通り、不当かつ違法な瑕疵が存するものである。

- イ. この点につき、労組法上、労働組合とは「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またはその連合団体」(労組法第2条本文)と定義されており、①組合の団体性、②組合の自主性(労組法第2条但書各号の実質的要件を含む。)、③労働者利益の維持改善・向上の目的が認められる場合には、その名称等の如何を問わず、労組法第2条の「労働組合」に該当するとされている。そして、上記②の組合の「自主性」の意義については、労組法第2条が憲法第28条の労働三権の保障を受けた労使間対等の理念実現を目的とした規定であることから、講学上においても「自主性」は、とりわけ「使用者からの独立

性」を重要な内容とする概念であると一般に説明がなされているところである。このことは、労組法第2条但書及び同条第1号及び第2号において、組合の「自主性」に関する実質要件（自主性の欠格要件）として一般的に「使用者からの独立性」が認められないと考えられる場合が規定されていることから明らかである（労組法第2条但書における1号及び2号の2要件については、多数説及び裁判例において、本文の自主性要件の充足を判断するための例示規定とされている。）。

したがって、「労働者が主体となって自主的に……組織する団体」（労組法2条本文）とは、主に、“労働者によって組織された、使用者からの独立性を有する団体”をいい、ここにいう「自主性」とは、基本的に“労使関係において使用者の支配・影響を受けずに、労働者のみによって組織運営がされていること”を意味すると解釈されるべきものである。

そして、初審が理由とする一般の個々の組合員について金銭的負担や運営労力的負担が大幅に軽減されていることに基づく運営参与の程度等の事情は、いわば“組合『内部』の労働者同士の関係における個々の組合員労働者の自主性・能動性”というべきものであり、これは、主に労組法第5条第2項における、いわゆる「組合の民主性」の問題である。上記の通り、労組法第2条により組合に求められる「組合の自主性」とは使用者からの独立性の問題であって、組合内部の問題であり本来組合の裁量に委ねられるべき問題である「組合の民主性」とは本質的に問題を異にするものである。

ウ. これを本件につき検討すると、資格審査決定書は、当組合の「労組法第2条該当性」の問題において、上記「ア.」記載の通り、専ら個々の一般組合員につき組合運営参与の程度が低いこと、すなわち、組合内部の労働者同士の関係における個々の組合員労働者の自主性・能動性（組合の民主性）が十分に認められないことを理由として、当組合が労組法第2条に適合しないと判断している。これは、「組合の民主性」（労組法第5条第2項）の問題を「組合の自主性」（労組法第2条）の問題と混同するものである。すなわち、当組合につき労組法第2条但書第1号及び第2号又はこれに準ずるような「使用者からの独立性」、すなわち「自主性」を否定すべき事実は真実存在せず、また資格審査決定書においてもこれらの「自主性」を否定すべき事実の認定はなされていない。さらには当組合の「自主性」が否定されるべき理由についても上記組合の民主性の問題を超えては判断されていない以上、当組合が「自主性」を有しないと判断した資格審査決定においては理由を付さない違法があるものと言わざるを得ない。

このような違法な資格審査決定書の判断を受けてなされた初審決定には、不当性が認められるだけでなく、労働委員会に認められた法令の要件裁量に基づく判断の過程に、考慮すべき事項を考慮せず（審理不盡）、さらには考慮すべきでない事項を考慮（他事考慮）したことによる裁量逸脱濫用の違法性が認められる（行政事件訴訟法30条参照）。

エ. したがって、かかる初審決定は、理由なく当組合が労組法第2条に適合しないと

う不当かつ違法な判断を行ったものである。

### (3) 当組合の労組法第5条第2項該当性に関する判断の不当・違法性

ア. 資格審査決定書は、当組合の労組法第5条第2項該当性の判断部分について、当組合の組合規約の内容等を受けて、「これによれば、組合は、あらかじめ組合から『議決権を有するものと指定された者』が役員となり、これらの者のみによって業務が執行され、大会が開催され、役員が選任されることとなる。そして、実際上も、組合役員6名により組合活動がなされ、大会や役員選挙も実施されているのである……。ここには、役員以外の一般の組合員の意思が反映される余地はない。また、会計報告についても、組合員への公表を行わない規定を設けており、実際、組合費を支払わない組合員からは、会計報告の公表を求める要求は出ていない。もっとも、組合規約第15条第2項には、一般の組合員も事前の申出により大会の議題及び議案を提出することができ、その場合大会の議決権を取得する旨の規定がある……。しかし、これは、飽くまでもそのような申出をした組合員に限って認められる措置であり、そのような申出があった事実も確認できない上、そもそも一般の組合員には、大会の開催日や議題等は周知されていないのである……。以上のとおり、組合においては、役員以外の一般の組合員に組合の『すべての問題に参与する権利』があるとはいえず、役員は『組合員の直接無記名投票により選挙』されておらず、会計報告は『組合員に公表』されていないのであるから、少なくとも労働組合法第5条第2項第3号、第5号及び第7号の要件を明確に欠いているといわざるを得ない。組合は、このような制度とした理由を、組合費無料の趣旨に鑑み、組合員の組合活動の負担を最小限にする趣旨によるものであると説明するが、このような理由をもって、労働組合法第5条第2項に定める要件を満たさなくてよいということにはならない。」(資格審査決定書5頁17行目から6頁9行目)と述べている。

しかし、当組合が労組法第5条の要件を満たさないという公益委員会議の判断には、労組法第5条の解釈につき誤りがあるというべきであり、ゆえに当該判断には、以下の通り、不当かつ違法な瑕疵が存するものである。

イ. この点につき、労組法第5条第2項は、労働組合の規約に規定すべき事項として、「組合員は、その労働組合のすべての問題に参与する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること」(第3号)、「その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること」(第5号)、「総会は、少なくとも毎年1回開催すること」(第6号)、「会計報告は、……少なくとも毎年1回組合員に公表されること」(第7号)等の事項を定めており、同法第5条第1項本文は、労働組合がこれに適合することを条件として労組法上の救済手続の恩恵を受け得ることを認めている。これは、労働組合が労働者によって組織される自律的な相互扶助団体であることを踏まえて、組合員の意思を反映した公正かつ民主的な運営を求めることにより憲法第28条に基づく労働三権の保障を制度化し、ひいては個々の労働者の利益を実効的に保護する趣旨である。

かかる趣旨に照らすと、労組法第5条第1項本文は、労働組合の団結の経緯、組合員

の数、団体の活動範囲、各組合員の住所と組合拠点所在地との距離などの諸般の事情に照らして総合的に考慮し、仮に労組法第5条第2項各号に定める通りの規約内容を要求する場合にはかえって個々の労働者利益が損なわれる結果となると認められるときには、憲法28条の労働三権の保障を踏まえ、組合運営の民主性や個々の組合員労働者利益が実質的に損なわれない限りにおいて柔軟な運用を求める規定であると解釈されるべきものである。もちろん労働組合法5条の立法趣旨は、労働委員会に同法二条及び五条二項の要件を欠く組合の救済申立てを拒否させることにより、間接的に、組合が右各法条の要件を具備するように促進することにあると解される（最高裁昭和32年12月24日民集11巻14号2336頁参照）ところであり、政策的意義を有する規定である。しかし、そもそも労働組合法が憲法28条の規定をうけて、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」等を目的として制定されたものであり（労働組合法1条参照）、また同法5条が上記の一種の後見的な配慮に基づく規定である以上、その本来の趣旨である労働者利益の保護が損なわれる結果にまでこれを形式的に適用すべきではないことは明らかである。労組法第5条第1項但書が「個々の労働者に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。」とするのも、このことを明らかにする趣旨で規定されているものと考えられる。近年の働き方改革に基づく労働者保護を目的とした多様な法制度の施行、組合費無料の合同労働組合やインターネットを活用した全国規模の活動を行う合同労働組合の出現等に加えて、新型コロナウイルスの影響下において更に多様な労働者の働き方や団結の在り方を承認する流れが加速する昨今においては、これに伴って労働者利益保護の在り方も多様化することが当然であり、労働者利益の保護を使命とする行政機関たる労働委員会において労組法第5条第2項の機械的適用により個々の労働者利益が損なわれることは、労組法第5条第1項を憲法28条に反した形で適用するものとして適用違憲の誹りを免れない。

ウ. これを本件につき検討すると、当組合は、ビラ配り、街宣活動、大会出席・会計報告等の団体運営関与等の保守的かつ強度の運営負担を当然のように求め、さらにこれに対して労働組合費を徴収するといった従来までの労働組合の在り方が、団体運営の在り方として時代遅れであるばかりか、労働貴族や専従者の既得権益化を招来する結果となってしまっているとの問題意識に基づき、「既存労働組合の悪しき慣習の打破」、「新たな労働組合の在り方の模索」という信念を掲げて発起組合員によって組織された労働組合である。特に、組合費が無料であって日々の組合活動への協力の程度が限りなく軽減されていることにつき所属組合員からは例外なく賛意を受けており、「経済的・労力的負担が少なく、ずっと加入し続けられる労働組合はこれまでになかった。」等の声を多数受けていることから、当組合は、「有料ゆえに労働紛争下にあるときだけ労働組合に加入して紛争終了後は脱退する」といった日本における労働者の労働組合加入率低迷の原因となっている病理的現象の解消に資するという存在意義を有してい

る。そして、主にインターネットを活用した組合活動によって、令和2年2月18日現在、日本全国において情報会員組合員5万2,398名、本会員組合員2万179名に上る組合員数を有するに至っており、その組合活動についても日本全国にわたって行われている。

もっとも、組合費無料により運営することから、当組合の主要な拠点所在地は、現在において東京都と福岡県の2箇所にとどまっており、日本全国に散らばる組合員の居住地とは大きな距離がある状態である。このような当組合において、当時、「毎年最低でも1回必要となる大会の出席、会計書類の承認決議を求めることは、所属組合員各自にとって過度の負担となる。」、「組合費無料による運営であるのに公認会計士の証明付きの会計報告手続を毎年行うことは運営費の無駄遣いといえ、運営費はもっと組合員利益に有益な使い方をしてほしい。」等といった声が組合員から多数出されたことに基づき、令和元年5月31日の改正をもって、大会は議決権を有する組合員をもって構成し（組合規約第11条）、議決権を有する組合員を限定し（同規約第15条1項）、役員選挙は議決権を有する組合員の直接無記名投票によって行い（同規約第16条）、組合員による会計報告を免除する（同規約第20条）といった規定を設けるに至ったものである。もっとも、この改正においては、組合運営の理念たる「組合の民主性」が損なわれないようにするため、大会の議題及び議案提出権を全組合員が保持すると共にその場合の大会議決権を認め（同規約第15条2項）、毎年作成する収支報告書につき組合員より求められた場合には開示することとされた（同規約第20条2項）。なお、当組合規約第15条第2項に基づき、組合員からの大会の議題及び議案の提出は、いつでもできることとされており、これがなされた場合、当組合は、当該組合員及びこれに同調して議案提出を表明した組合員を交えた形で臨時大会を開催し、提出議題における議案につき議論・決議を行う取扱いをすることとなっている。

これらの事実からは、①一般の各組合員はいつでも任意の議題及び議案の提出が可能であり、これについて議決権をもって大会に参加することができること、②当組合の会計内容につき一般の各組合員が知ることは可能であること、③会計報告につき公認会計士の証明を付さないことは組合員の意思に基づくものであることが窺われ、いずれも運営における一般組合員の意思の反映を損なうものではないといえる。よって、当該改正条項につき、当組合において一部の組合員のみによる一般組合員の意思を無視した独裁的運営を行う意図は存在せず、また、組合費が無料であることに照らせば、会計に関して、組合員が義務的に出捐する組合資金につき不公正な流用等を行う意図などあり得ず、それ以外の組合資金についても一般組合員が会計報告を求める権利を失わない以上、組合の会計運営において一般組合員の参与を否定することが意図されたとみることが到底できないことは明らかである。だとすれば、当組合規約における当該改正条項は、「組合の民主性」をはじめ一般組合員の利益を損なうものではなく、むしろ、当組合の運営において個々の組合員労働者についての経済的・労力の負担軽減の維



持・増進をはじめとした各組合員利益を図るために設けた規定であるということが出来る。これらの事情を踏まえると、仮に労組法第5条第2項に定める通りの規約内容を要求する場合には、かえって個々の労働者利益が損なわれる結果となるものと認められるといえる。

それにもかかわらず、資格審査決定書は、上記「(3) 当組合の労組法第5条第2項該当性に関する判断の不当・違法性」の「ア。」記載の通り、当組合における具体的な事情や組合規約の意図を考慮することなく、形式的に「役員以外の一般の組合員の意思が反映される余地はない。」(資格審査決定書5頁21行目)との判断を行っている。

また、議題等提出や会計報告の開示について組合員より実際に要求が出されていないことを当組合の民主性を否定する論拠として挙げているが(資格審査決定書5頁23行目から29行目)、各組合員から上記要求が出ていないのは組合員の組合運営参加においてその必要性が生じていないからに過ぎない。繰り返しになるが、当組合の改正規約の内容及びその運用体制上において一般組合員各自からの要求は容易に可能なのであり、当組合としてその制度を隠して形骸化させている等の事情もない。実際に要求が出されていないことは組合員にとって有益な組合運営を行えていることを示すことにはなっても、これをもって「組合の民主性」を否定する論拠にはなり得ない。

さらに、資格審査決定書は、大会の開催日や議題等が周知されていないことを指摘するが、そもそも組合員の大会出席や会計承認決議の負担を減らすという組合員利益のために組合規約を改正しているのであるから、一般組合員がいつでも議題等提出をもって自らの参加する大会開催を求めたり、会計報告を求めることができるものとされている以上、通常の大開催日等の周知が徹底されていないことをもって「組合の民主性」を否定することは、かえって組合員個人の利益を損なう結果となるものである。

上記に加えて、資格審査決定書は、「労働組合法第5条第2項には、労働組合がその規約に規定すべき必要の記載事項が定められているが、これらは、規約に含まれていればよく、労働委員会における労働組合の資格審査において、実際に規約どおり運用されているかどうかまでは求められていないと解されている。」(資格審査決定書6頁20行目から23行目)と指摘している。確かに、労組法第5条第2項によれば所定内容の規約を設けていることのみが要求されているが、同項の趣旨が「組合の民主性」の実現にあることからすれば、実態においても規約通りの運用を求める趣旨の規定と解釈されるべきである。労働組合法上の要件を形式的に充足させるだけで要件通りの規約運用実態を伴わない労働組合が多数存在し、いわゆる「法適合労働組合」の形骸化が著しい現状において、労働者利益保護を担う労働委員会自身が規約通りの運営を行わなくてもいいと認めるかのような態度を示すことは、労組法の潜脱行為を容認・推奨するものであり、それ自体違法の評価を免れないものというべきである。

そして、かたや形式的な法適合組合については規約通りの運用実態を求めないこととし、他方で、新たな労働組合の在り方を主張して真っ向から労組法第5条第2項の解

積を問題に掲げて資格審査に臨んでいた当組合については、規約運用における上記のような実際上の事情をも加味して「組合の民主性」を否定するといった東京都労働委員会の判断姿勢は、労組法を骨抜きにし、かえって労働者利益を損なう結果を招来するものである。このような資格審査決定書の判断を受けてなされた初審決定には、憲法第28条及び労組法第5条第1項但書の趣旨に基づいた労組法第5条第1項本文及び同条第2項の解釈に誤りがあるばかりか、憲法及び労組法の精神に反する法制度運用が認められるものであり、当然に不当性が認められるだけでなく、労働委員会に認められた裁量判断の過程に、考慮すべき事項を考慮せず（審理不尽）、さらには考慮すべきでない事項を考慮（他事考慮）したことによる裁量逸脱濫用の違法性が認められる（行政事件訴訟法30条参照）。

エ. したがって、かかる初審決定は、当組合が労組法第5条に適合しないという不当かつ違法な判断を行ったものである。

#### **(4) 積極的かつ明確な規約補正勧告の不実施による不当・違法性**

ア. 資格審査決定書には、当組合が組合規約の大会に関する「議決権を有する組合員」による運営については規約改正の余地がないと答えた旨の認定がなされているが、これが事実を歪曲して認定するものであって誤りであること、さらには、資格審査を踏まえた規約の補正勧告が明確には行われず不十分であったことは、上記「1 『認定事実に対する不服』について」において前述の通りである。

これを踏まえると、仮に初審決定の行った“当組合が労組法第5条第2項に適合しない”との判断が正当なものであったとしても、当組合が労組法第2条の「労働組合」に該当することは前述の通りであるから、東京都労働委員会としては、当組合に対して規約補正を明確かつ十分に促し、資格審査の上で救済申立手続を利用する機会を十分に与えるべきであったものである。かかる規約補正勧告の不実施は、以下の通り、憲法第14条、同28条、労働委員会規則第24条に反するものであり、不当かつ違法なものである。

イ. この点について、労働委員会規則第24条には、「委員会は、労働組合が労組法の規定に適合しないと考えられるときは、公益委員会議の決定により、相当の期間を定めて、要件の補正を勧告することができる。」との規定がある。かかる規定は、「補正を勧告することができる。」と、形式的には補正勧告を労働委員会の任意とする記載がなされているものの、当該補正勧告が憲法第28条による労働三権の保障に基づく労組法上の救済申立手続において労働者利益の保護を図るべく労働組合の要件充足性を確保するための制度であることからすれば、労働委員会の自由裁量行為ではなく、労働組合の要件補正が可能である場合には積極的に補正勧告を行う義務を定める趣旨の規定であると解釈されるべきものである。この点、労働組合法第5条の立法趣旨が、労働委員会をして同法第2条および第5条第2項の要件を欠く組合の救済申立を拒否せしめることにより、間接に、組合が右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

と解されるどころ、「労働委員会が、組合が第2条および第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」（前掲最高裁昭和32年12月24日判決）とされていることから労働委員会が上記趣旨に沿った補正勧告を行うべき義務があることは明らかである。そして、労働委員会において、その権限の不行使につき裁量の逸脱濫用が認められる場合には、同規則第24条及び憲法第28条に反することとなる。また、当該補正勧告についての運用において、他の労働組合との関係で行っている対応が特定の労働組合についてのみ行われえないという場合には、労働委員会の当該取扱いは憲法第14条の平等原則違反を基礎づけることとなる。

ウ. これを本件について検討すると、資格審査決定書における「当組合が規約につき改正の余地がないと回答した」旨の認定には歪曲した事実を認定した誤りがあることに加えて、当組合に対する電話による組合規約についての事情聴取の際、電話口の労働委員会担当者（事務局審査調整課 村上栄一氏）は、終始、挙動不審とも取れるような落ち着きのない様子で「資格審査にあたって組合規約の内容が労組法の内容と異なることが問題となっている」旨の発言を繰り返すばかりであり、発言趣旨自体も判然としないうものであったことは前述の通りである。規約内容については資格審査に係る重要事項であるにもかかわらず、労働委員会へ出頭しての事情聴取の場においても組合規約について聴取されることはなく、上記電話聴取後に改めて出頭を求めて規約につき聴取や補正勧告を求められるということもなかったものであり、労働委員会より資格審査事項につき相当期間を定めて補正を求められたという事実は一切存在しない。それにもかかわらず、規約改正の「余地がない」と事実を反し、理由なく断定的に認定し、さらに、これを以て補正勧告の必要性すら否定し、規約補正の機会すら奪うことは資格審査における致命的な手続き違反である。これは、資格審査決定書において当組合が労組法第2条不適合の決定がなされていることから、前述の通り、聴取段階においても当組合に対して公益委員がかねてよりこのような心証を抱いていたという事情によるものと推察される（規約補正を促し労組法第5条第2項の要件該当性を満たしたところで、当組合が労組法第2条の要件を満たさないことにより規約補正の実益がないから、規約補正を明確に促す対応を採らなかったものと推察される。）。

しかし、当組合の労組法第2条不適合を内容とする判断には、労組法第2条の解釈を明確に誤った瑕疵が存することに加えて、当組合には規約改正の余地がなかったとする事実認定は誤りであることは前述の通りであるから（現に、当組合では、組合を申立人とする複数の救済申立手続事件の経過を経て、規約規定の改正が現在議論に上がっている。）、東京都労働委員会は、充実した資格審査の準備を行う機会を付与するためにも、当組合に対して相当期間を定めて補正を勧告する義務があったものである。それにもかかわらず、東京都労働委員会は、漫然と補正勧告を怠ったものであり、かかる権限の不行使には、法令解釈の誤りや規約に関する聴取等の手続保障を欠いた裁量の逸脱

濫用が認められる。

よって、当該補正勧告の不実施は労働委員会規則第24条及び憲法第28条に反する。

また、資格審査事項についての補正勧告は他事例において充分になされていることが通常であることから、本件においては、法令解釈の誤りや当組合に対する偏見等の不合理な理由から当組合という特定の労働組合に対してのみこのような権限の不行使を行ったものであるといえ、当該補正勧告の不実施は、憲法第14条に反するものである。

エ. したがって、かかる初審決定は、不当かつ違法な補正勧告の不実施に基づきなされた瑕疵を有するものであり、それ自体、不当かつ違法なものである。

### 3 結語

以上の通り、初審決定には、事実認定の誤り、法令解釈の誤りに基づく判断の誤り、さらには不合理な規約補正勧告の不実施といった不当性及び違法性が認められることから、再審査の申立てをもって、上記「第2 不服の要点」記載の取消し、命令を求める。

再審査機関たる中央労働委員会におかれましては、本申立てにおける不服の内容が、労働者保護を目的とする多様な労働組合の在り方をはじめとして、ひいては憲法に基づく労働基本権の実質的保障を目的とした労組法上の救済申立手続の在り方（これに基づく法令解釈、事実認定、判断）に係る問題であることから、必要かつ十分な審査を行っていただくよう、当組合同、厳に慎んでお願いする次第である。

以上