

命 令 書

再審査申立人 全国一般労働組合富山地方本部

再審査被申立人 学校法人富山第一高等学校

主 文

本件再審申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、再審査被申立人学校法人富山第一高等学校(以下「学校」という。)が、学校の教諭であり、再審査申立人全国労働組合富山地方本部(以下「組合」という。)の組合員でもあるX1及び同X2(以下それぞれ「X1」、「X2」という。)の両名を、就業規則に定める定年に達した後、再雇用に関する協定ないし慣行に反し、常勤講師として再雇用しなかったことが不当労働行為であるとして、X1については平成8年4月5日、X2については同9年7月3日、富山県地方労働委員会(以下「富山地労委」という。)に救済申立てのあった事件である。
- 2 初審富山地労委は、平成10年7月21日、学校が同人らを再雇用しなかったことは不当労働行為に当たらないとして申立てを棄却した。

組合はこれを不服として、同年8月3日、再審査の申立てを行った。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、引用した部分中、「申立人」を「再審査申立人」と、「被申立人」を「再審査被申立人」と読み替えるものとする。

- 1 1(2)の「(以下「教職員組合」という。)」を「(以下、富山第一高等学校教員組合と同教職員組合を併せて「教職員組合」という。)」と改める。
 - 2 2及び3を次のとおり改める。
- 2 学校の教員の雇用形態
- 初審申立て当時、学校には、雇用形態の違い等により以下の3種類の教員がいた。

① 「教諭」は、学校に常時勤務する教員であり、就業規則第

22条により定年を満60歳と定められている。

なお、学校の教諭で、X1及びX2以前に定年を迎えた者は、後記4で述べるX3、X4、X5の3名のみである。

- ② 「常勤講師」は、公立学校を60歳で定年退職した者(以下「学外定年退職者」という。)及び学校内の定年退職者を対象として雇用されている常勤の教員である。この制度についての規定はなく、慣行として行われている。

その雇用形態は、従来、慣行として原則70歳を上限とし、雇用期間を1年として毎年契約更新するものであったが、1年ごとの契約では身分が不安定であるとの教職員組合の申入れによって、平成2年10月15日、学校と教職員組合の間で、同2年度までに採用された者については7年の雇用期限の辞令を1回交付する旨の協定(以下「7年雇用協定」という。)が取り交わされている。

なお、常勤講師は、教諭の初任給と同じ給与レベルで雇用される。

- ③ 「非常勤講師」は、時間給で雇用期間を1年として雇用される教員である。なお、教諭及び常勤講師と異なり、授業以外の校務は担当しない。

3 定年制と再雇用に関する交渉経過

- (1) 昭和48年頃、学校では学外定年退職者を多く採用しており、若手の常勤の教員は相対的に数が少なかった。

前支部は、60歳以上の者や非常勤講師が多数を占める教員構成は、高校生の教育環境としては疑問があることや、教諭数が少ないと教諭にかかる授業以外の校務の負担が増え、教育の充実面で問題があること等から、学外定年退職者の再雇用を減らし、若手の常勤の教員を増やすことを求めている。

また、前支部は、教諭の定年年齢が常勤講師よりも低いことを不満とし、教諭については、定年後の常勤講師としての再雇用よりも、むしろ定年そのものを段階的に延長して、常勤講師の雇用期限の上限と一致させることを求めている。

- (2) 昭和48年9月20日、組合は、学校に対し、①常勤講師の定年制を明確化すること、②若手非常勤講師を常勤化すること、③常勤の教員の増員を図ること等の要求について団体交渉を申し入れた。

前支部と学校は3回にわたり団体交渉を行ったが、合意に至らなかった。

同年12月4日、学校は、前支部に対し、双方が今までの主張や譲歩できる点を明確にした文書を取り交わし、それを検討した上で次回団体交渉の期日を決定することを提案する文書を手交

した。

- (3) 昭和48年12月6日、学校は、前支部に対し、上記(2)の同月4日の提案に沿って、同年9月20日の組合の要求に対する学校の考え方及び譲歩案を記した文書を手交した。そのうち、定年制の明確化に関する記載は以下のとおりであった。

「就業規則第22条の定年制について、60才定年は再就職教員(以下再就職教員を年配教員、其の他を若手教員という)に該当するものではなく、年配教員については、創校以来の慣行に従っている。

その慣行は、年配教員が常勤の教員として再就職した時より10年間、常勤・非常勤とも70才になった年度末に退職する。但し、生徒減など学校の経営上止むを得ぬ事情が生じた時は、それ以前の退職もあり得る。現在勤務の年配教員はすべてこの慣行上の約束によって着任されたものである。若手教員が60才で定年になった時には、この慣行によって、更に再就職の機会がある訳である。(後略)」

なお、組合と前支部からは、上記(2)の同月4日の学校の提案に対する回答はなく、また、同月6日、組合と前支部は、「富山第一高等学校の実態」と題する、学校の教諭不足や年輩の教員が多いことなどを批判するビラを街頭で配付した。

- (4) 昭和48年12月10日、前支部は、学校に対し、定年制について、常勤講師の雇用期限の上限を段階的に引き上げ、教諭の定年を段階的に延長することにより、両者の年齢を一致させることを求めて、速やかに団体交渉を再開するよう申し入れた。

また、同日、学校は、上記(3)の組合らのビラ配付について陳謝する文書を、県内の中学校の校長並びに3学年の担任あてに送付した。

- (5) 上記(4)の前支部の申入れ後、学校の校長Y1(以下「Y1」という。)と前支部執行委員長X1は、何度か話し合った末、昭和48年12月20日に以下の内容の協定書(以下「48年協定」という。)を取り交わした。

「学校と前支部とは、双方の一致せる基本的態度として、学校を更に発展せしめること、並びに教職員の既得権を尊重して協力融和の実を深めることを確認の上、次のように協定する。

一、教職員の確保について

本校の教職員数については、基準を満たすよう努め、細部の諸条件については、組合に諮って決める。

二、団体交渉について

団体交渉は、議題となった事項について、誠実かつ速やかに解決するように努める。」

- (6) 昭和49年3月11日、組合と前支部は、学校に対し、上記(4)の要求について、同月25日までに団体交渉により労使双方合意に達するよう努力すること等を内容とする要求申入書を手交した。
- (7) 昭和49年3月26日、学校は、組合と前支部に対して、上記(6)の申入書に対する以下の内容の回答文書(以下「理事長回答」という。)を手交した。
- 「昭和49年3月11日付要求申入れについて、昭和48年12月20日校長と支部長との間に取交わされた協定書の趣旨に則り、次のように回答します。

記

(中略)

3. 48年9月以来話合われてきた定年制の明確化について就業規則の第22条の意味は次の通りである。

教員の定年は60才とする。

但し再就職教員は格別の事情のない限り再就職の日より7年間若しくは満67才に至るまで勤務し得るものとする(この項は昭和49年度以降の再就職者より適用する。)

本校において定年になった教職員は、格別の事情のない限り本人の希望により再就職し得るものとする。(後略)」

- (8) これに対し、前支部は、定年制の明確化等については、あくまで教諭の定年延長を求めていたことから、理事長回答を不満とし、これに対する諾否の回答を示さなかった。

また、理事長回答の後、昭和49年4月30日までの間に、前支部と学校は3回にわたって団体交渉を持った。しかし、春闘や賃上げ等その他に当面の問題があったことや、再雇用者以外の教員は定年まで相当長い期間があったこともあって、前支部は、定年制の明確化等を団体交渉事項としてほとんど取り上げず、理事長回答に関する話し合いは行われなかった。

- (9) 昭和58年に前支部は解散し、定年制の明確化や教員の確保についての要求は教職員組合に引き継がれた。教職員組合は、平成2年頃から、高等学校設置基準(昭和23年1月27日文部省令第1号)第9条に定められた教員の定数(以下「設置基準定数」という。)を遵守することを要求に掲げ、同6年頃からそれを特に要求するようになった。同7年頃までの団体交渉において、教職員組合は、①設置基準定数の教諭による充足を図ること、②教諭の定年を延長すること、または学内の定年退職者を常勤講師として優先雇用すること、③若手教諭を積極的に採用すること、を重ねて要求した。

これに対し学校は、①については、教職員組合との設置基準定数の解釈の違いや、学外出身の常勤講師は私立高校にとって貴

重なる人材であること等から常勤講師の採用を継続する考えがあったため、これを直ちに達成することはできないとし、②の要求については応じられないとしていた。③については、学校も同意しており、毎年教諭を数名採用していた。

(10) 平成7年4月21日の団体交渉において、学校は、教職員組合に、同10年度には教諭及び常勤講師のみで設置基準定数を満たす計画があることを説明し、同年5月12日の団体交渉においては、これに加えて同10年度には常勤講師の数を設置基準定数の1割以内に減らしたい旨を述べた。また、同年6月5日の団体交渉において、学校は、これらの案に基づいた平成12年度までの教員の採用計画を書面で示した。

これらの提案に対し、教職員組合は、教諭によって設置基準定数を全て満たすべきである旨を主張し、常勤講師が1割でも残ることに反対した。

(11) 平成7年7月1日付け「団体交渉開催要求」の中で、教職員組合は、「本校『常勤講師』制度の撤廃・本校教職員定年を65才まで延長せよ。」との要求を掲げた。同月17日の団体交渉においてこの要求についても交渉が行われたが、学校はいずれもこれを拒否した。

(12) 平成7年12月16日の教職員組合との団体交渉において、学校は、常勤講師制度は、生徒急増期における対応であったという点では既にその目的を達していること、教職員組合からもっと若手教員を採用すべきとの強い要求が出ていることを理由に、今後は常勤講師を採用しないとの考えを示した。

教職員組合は、教諭の定年年齢を延長した上での常勤講師制度の撤廃を望んでいたことから、常勤講師制度撤廃の要求とは教諭と常勤講師の制度の一元化を求めたものであるとして、これに強く反対した。これに対し学校は、「組合は、常勤講師を減らせと要求しておきながら、今度は制度廃止に反対とは、一体何を考えているのか。」との旨を述べた。

(13) 平成8年1月20日の教職員組合との団体交渉において、学校は常勤講師制度廃止を決めた根拠として、同7年6月5日の団体交渉で示した教員の採用計画に教職員組合が反対したからであると説明した。

(14) 平成8年2月22日の教職員組合との団体交渉において、学校は、教職員組合の強い反対を考慮して、常勤講師制度廃止の提案を撤回する旨を述べた。

3 5(11)の文頭に次のとおり加える。

(11) 社会科においては、平成6年度中に退職等によって担当の教諭が2名減り、さらに同7年度から常勤講師1名が非常勤講

師に変わることになったため、学校は、同7年度から学外定
年退職者1名を社会科担当の常勤講師として採用した。

4 7(3)の「であること等を回答した。」を次のとおり改める。

であること、また、これと同様のX1の再雇用問題が富山地労委
に係属しているのもので、その判断が出ないと本件も解決できない旨
を回答した。

5 7(4)の「学校は、X2を再雇用しないこと、また、協議の必要性も
ないと回答した。」を、「学校はこれに応じず、X2を再雇用する
つもりのないことを回答した。」に改める。

6 9を削除する。

第3 当委員会の判断

1 組合は、定年に達したX1及びX2が再雇用を希望したにもかかわらず、学校が同人らを再雇用しなかったことは、両名の組合活動を嫌悪してなした不当労働行為であるとして、次のとおり主張する。

(1) 学校の定年退職者が希望した場合に原則として67歳まで再雇用される旨の理事長回答は、48年協定の趣旨に則って回答され、その内容を補足していることから、48年協定と一体となるものであり、また、就業規則第22条の補足説明の形式をとっているところからすれば、就業規則とも一体となっているというべきであって、組合及び前支部(以下、組合、前支部及び現支部を併せて「組合ら」という。)も同回答を了解しているところから、労使双方は、同回答に拘束されるというべきである。平成2年10月に締結された7年雇用協定はこの理事長回答の一部明文化であり、労使が理事長回答に拘束されている証左である。

(2) 学校には、学外定年退職者を再雇用するとの慣行の延長線上に、学内定年退職者を常勤講師として再雇用する慣行が形成されている。昭和59年度に定年延長後のX3を、同61年度に前年度定年に達したX4を、それぞれ常勤講師として再雇用しているのは、この労使慣行に従ったものである。

(3) 学校は、平成7年度にX1と同じ社会科倫理担当の常勤講師を1名採用し、さらに、X1が定年退職した翌年度の同8年度の社会科の授業時間を、それまでカウンセリングを担当していた常勤講師に担当させている。また、X1の担当していた社会科及びX2の担当していた国語科については、同人らの定年退職後に常勤率が下がっており、同人らが定年退職した後、社会科及び国語科の非常勤講師の担当する授業時間数が増えている。これらからすると、X1及びX2を常勤講師として再雇用する業務上の必要性は十分にあったといえるにもかかわらず、学校は同人らを再雇用しなかった。

その上、学校は、X1の再雇用協議においては、定年退職者を再

雇用しない場合の客観的具体的な基準の説明やX1を再雇用しない具体的な理由の説明を行うこと及び同8年度の教科配分表を提示することを拒否し、協議の過程で常勤講師制度そのものの廃止を提案するなどし、また、X2の再雇用協議においては、「X1の件の労働委員会の判断が出ないと解決できない」等として具体的な協議を回避して、学校は同人らを不当に再雇用しなかったものである。

- (4) これらを総合すると、学校は、理事長回答及び労使慣行を無視し、業務上の再雇用の必要性が認められるにもかかわらず、組合ら及び教職員組合との協議を尽くすことなく、X1及びX2を再雇用しなかったものである。これは、組合員であること、ないし組合活動をしたことを理由に同人らを不利益に取り扱ったものであり、かつ、組合らの組織運営に介入した不当労働行為というべきである。

2 よって以下判断する。

- (1) 理事長回答が労使を拘束するか否かについてみるに、前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第1の3認定のとおり、組合らによる教員の定年制の明確化等の要求について労使間で団体交渉を行ったものの、結局話し合いはまとまらず、労使の対立が生じた。そこで、昭和48年12月20日にX1とY1との間で48年協定を取り交わし、その後、同49年3月11日の組合らの要求を受けて、同月26日、学校は、「(48年協定の)趣旨に則り、次のように回答します。」として、同48年12月10日の組合らの要求に対する学校側の案を提示した。しかし、組合らはこれを不満として、学校に対して回答を示さなかったことが認められる。

このような経緯と、その内容からすると、48年協定とは、暗礁に乗り上げた団体交渉の打開のため、今後の交渉における双方の基本的姿勢を互いに確認しあったものというべきである。他方、同協定の趣旨に則り行われた理事長回答に対し、組合らが不満を持って回答をせず、それ以降話し合いも行われなかったことからすると、理事長回答は労使間で合意されたものと認めることはできない。

さらに、同第1の4(3)認定のとおり、教職員組合がX5の再雇用を要求した際、理事長回答を根拠としておらず、したがってこの点からも上記の合意があったものとは認められない。

また、理事長回答は、「就業規則の第22条の意味は次の通りである」として就業規則を補足説明する形式をとっているが、そもそも理事長回答は、学校と組合らとの交渉の途中において学校側の回答として提示されたものである。そして、上記のとお

り、組合らはこれに対して諾否を明らかにせず、労使間の合意には至らなかったのであり、それが就業規則と一体となり労使を拘束するとの主張は採用できない。

以上の判断からすれば、労使が理事長回答に拘束されるとの組合の主張は採用できない。

なお、組合らは、平成2年10月に締結した7年雇用協定は、理事長回答の一部明文化であり、労使が理事長回答に拘束されている証左であるとも主張する。しかし、同第1の2②認定のとおり、7年雇用協定は、常勤講師の身分が不安定であるとの教職員組合からの申入れにより、それまで1年ごととしていた雇用期限を7年に変更することに合意したものであって、7年雇用協定が理事長回答の一部明文化であるとの組合の主張も採用できない。

- (2) 再雇用の労使慣行の存在についてみるに、初審命令理由第1の4(1)及び(2)認定のとおり、学内定年退職者が再雇用されたのは、昭和57年度末に定年に達したX3が、1年間の定年延長を経た後の同59年度に再雇用された例と、同60年度末に定年に達したX4が再雇用された例があるのみである。そして、この両名の再雇用は、それぞれ担当していた教科上の必要性があったものと認められる。X3の場合は、勤続年数と年金額との関係から定年を1年延長した後、唯一の書道担当の常勤教員であったことから、学校が常勤講師として再雇用したい旨申し入れ、X3がこれを受け入れたものである。一方、X4の場合は、学校からの再雇用の申し入れに対し、同人が非常勤講師で再雇用を希望したところ、教科の担当として必要性が高いことから常勤講師で再雇用したいと学校が再度要請し、その結果、再雇用が実現しているのである。

これらに対して、同第1の4(3)認定のとおり、平成4年度末に定年を迎えたX5の場合は、教職員組合が再雇用を要求して学内定年退職者の再雇用の労使慣行が存在すると主張したのに対し、学校は労使慣行の存在を否定し、業務上の必要性がないことを理由に、同人を再雇用しなかったことが認められる。

これらからすると、学校における学内定年退職者の再雇用は、業務上の必要がある場合に、学校と当該定年退職者との合意によりなされていたというべきであって、学内定年退職者が希望すれば再雇用されることが長期間にわたり反復継続していたとは解されず、労使間の慣行であったとする組合の主張は採用できない。

- (3) (ア) X1の再雇用協議と社会科教員の採用状況についてみるに、初審命令理由第1の5(3)ないし(10)認定のとおり、平成8年1月20日の団体交渉において、組合ら及び教職員組合は、理事長回

答を根拠に、同年3月末日をもって定年退職となるX1の再雇用を求めたが、学校は、理事長回答が協定とはいえず、また生徒急増期であった同回答当時とは時代背景が異なっていること等から、X1を再雇用することはできない旨を回答した。その後の団体交渉において、教職員組合が再雇用の判断基準について具体的に協議すべきであるとしたのに対し、学校は、再雇用は解雇とは違うので具体的理由を示す必要はないと答えてこれを拒否し、X1を再雇用しない理由は、社会科は現在の教員で賄えること等その他総合的な判断であると回答した。また、教職員組合が同8年度の教科配分表を提示するよう求めたのに対し、学校は、教科配分表は変更のおそれがあるので提出できないとし、さらに、各教科の中でも常勤率の高い社会科の常勤講師は当分採用しないと説明した。他方、学校は、同年2月29日に、X1に3月末日をもって定年退職となる旨通知し、労使間の話し合いがつかないまま、同年3月31日、X1は定年退職したことが認められる。

なお、同第1の5(11)認定のとおり、社会科の教員については、学校は、同6年度中に教諭が2名減り、常勤講師が1名非常勤講師に変わったため、同7年度に常勤講師を1名採用した。また、同7年度末にはX1と常勤講師が1名が退職したが、同7年度にカウンセラーとして採用していた常勤講師に、同8年度から社会科のうち倫理を4時間担当させることによって補い、同8年4月には社会科の教員を採用しなかった。

- (イ) X2の再雇用協議と国語科教員の採用状況についてみるに、初審命令理由第1の7(3)ないし(6)認定のとおり、平成8年11月15日の団体交渉において、組合らは、理事長回答及び労使慣行を根拠に、同9年3月末日をもって定年退職となるX2を常勤講師として再雇用するよう求めた。しかし、学校は、理事長回答が協定とはいえず、再雇用の労使慣行もないこと、X1の再雇用問題の富山地労委の判断が出ないと本件も解決できないこと、また、組合らに提示している教員採用計画のとおり、同9年度に常勤講師を採用する予定はなく、X2を再雇用できない旨を回答した。その後の団体交渉において、組合らは再雇用する具体的基準や再雇用しない合理的理由等の協議を求めたが、学校はこれに応じなかった。そして、労使の話し合いがつかないまま、同年3月31日、X2は、定年退職したことが認められる。

なお、同第1の7(7)認定のとおり、国語科の教員については、同7年度末に常勤講師1名非常勤講師3名が退職したため、学校は、同8年4月に、教諭1名を新規採用したほか、非常勤講師であった1名を教諭として採用し、さらに同7年度には授業を担当

していなかった教諭1名を国語科の担当にした。また、同9年4月には国語科の教員を採用しなかった。

(ウ) 学校の教員採用計画と教員構成等の推移についてみるに、初審命令理由第1の3(10)ないし(14)認定のとおり、学校は、教職員組合に、平成7年4月21日の団体交渉において、同10年度には教諭及び常勤講師のみで設置基準定数を満たす計画があること、同年5月12日の団体交渉において、それに加え同10年度には常勤講師を設置基準定数の1割以内に減らしたい意向であることを説明し、同年6月5日の団体交渉において、これらの案に基づいた同12年度までの教員の採用計画を書面で示した。これらの計画を教職員組合が受け入れなかったため、同年12月16日の団体交渉において、学校は、今後は常勤講師を採用しないとの考えを示したが、逆に教職員組合の強い反対に遭い、これを撤回した。その後、同第1の6(3)認定のとおり、同8年5月31日、学校は、教職員組合に対し、同8年度から常勤講師を採用しないこと、同12年度に常勤講師はいなくなること、同13年度から教諭だけで設置基準定数が満たされることとなる内容の教員採用計画を提示した。

また、同第1の8認定のとおり、学校の生徒数及び学級数は、同2年度をピークに同9年度まで減少傾向を続け、また、教員全体及び非常勤講師の人数も、同7年度以降減少傾向を示している。これに対し、教諭と常勤講師の合計人数は、同元年度から同9年度まではほぼ77名程度の水準で推移しているなかで、常勤講師の比率は次第に低下しているが、教諭については、同第1の3(9)認定のとおり、教職員組合の要求もあって学校が教諭を毎年採用していることから、その人数が一貫して増加している。

(エ) 上記(ア)からすると、X1の定年退職後の再雇用に関する団体交渉において、学校が、生徒数減少などの時代背景や社会科の常勤率の高さ等の理由からX1を再雇用しないことを説明しながらも、その一方で、「総合的な判断である」との回答を繰り返し、また、組合らの求める次年度の教科配分表の開示を、作成済みであるにもかかわらず拒み続けたことは、団体交渉における使用者側の態度としてはいささか適切さを欠くところが見られる。

しかしながら、これ以外の状況についてみると、上記(ウ)のとおり、学校では平成2年度以降生徒数が減少していく中で、学校は、教諭を継続的に採用してその人数を増やしており、また設置基準定数との関係では、教諭及び常勤講師のみで設置基準定数を満たす計画があること及び常勤講師はそのうちの1割以内に減らしたい意向を同7年度当初から明らかにし、その後、

教職員組合の反対に遭っていったんは撤回したものの、常勤講師を採用しない方針を維持し、将来的には常勤講師ゼロにして、教諭のみで設置基準定数を満たすという計画を教職員組合に示している。また、教員構成の実態からも、平成2年度以降、常勤講師が次第に減る一方、教諭の人数のみが一貫して増加傾向にあることが明らかである。これらのことから、学校が、常勤講師を減らし、教諭の比率を高めていこうとしていたことが認められる。

これに関して、組合は、学校が今後常勤講師を採用しないことを提案したことがX1の排除を狙ったものであるとも主張するが、これを疎明する事実はない。

さらに、上記(ア)及び(イ)のとおり、X1及びX2の各担当教科については、同人らの定年退職後の担当教員のやりくりはついていたことが認められ、その採用や調整の過程において同人らの排除を意図したことをうかがわせるような点も見受けられない。また、同人らの退職後に各担当教科で常勤率が下がったこと及び非常勤講師の授業時間が増えたことをもって、同人らを再雇用する必要性があったという根拠にすることはできない。したがって、学校においては、同人らを再雇用することなく授業を進められる体制が無理なく出来上がっていたものと推認され、X1及びX2を常勤講師として再雇用する業務上の必要性があったとは認められない。

これらを併せ考えると、学校が定年退職後のX1及びX2を再雇用しなかったことは、学校の教諭の比率を高める方針及び業務上の必要性からの判断によるものと認められるのであって、同人らの組合活動を嫌悪してなされたものとの組合の主張は採用できない。

- (4) 以上のとおり、学内定年退職者を再雇用する旨の労使の合意あるいは労使慣行は認められず、また、学校が定年退職後のX1及びX2を再雇用しなかったことは、学校の教諭の比率を高める方針及び業務上の必要性からの判断によるものと認めるのが相当である。

したがって、X1及びX2を再雇用しなかったことをもって、学校が同人らを不利益に取り扱い、組合の運営に対する支配介入を行ったとは判断されず、これを不当労働行為に当たらないとした初審命令は相当であって、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成13年2月7日

中央労働委員会
会長 山口浩一郎 印