

## 決 定 書

大阪市港区

申立人 C  
代表者 執行委員長 A

東京都港区

被申立人 D  
代表者 理事長 B

上記当事者間の平成23年(不)第48号事件について、当委員会は、平成25年6月12日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり決定する。

## 主 文

本件申立てを却下する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 解雇撤回・原職復帰及びバックペイ
- 2 差別的不利益取扱いの禁止
- 3 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、運営委託契約に基づき経営していた一部の施設に係る契約の解約を理由として希望退職を募り、希望退職届を出さなかった申立人組合員11名を平成21年3月31日付けで解雇したことが、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 D (以下「社団法人」という。)は、

肩書地に本部を置き、健康保険及び厚生年金保険その他社会保険事業の円滑な運営を促進し、併せて、被保険者及び被扶養者の福祉を図るとともに、社会保障制度確立に資することを目的として、認可設立された法人で、その職員数は、本件審問終結時約18,000名である。

社団法人は、健康保険法及び厚生年金保険法の規定に基づき設置された病院(以下「 E 」ということがある。)、診療所等を平成17年9月30日までは国からの、同年10月1日以降は G (以下「 G 」という。)からの受託により経営していたが、これらの病院、診療所等のうち、大阪市福島区にあった H (以下「 H 」という。)及び大阪市中央区にあった J (以下「 J 」という。)、 H と J を併せて「 K 」という。)については、後記(2)ウ認定のとおり、平成21年3月、 G との間の運営委託契約が解約された。

イ 申立人 C (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、 K で勤務していた職員で組織された労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時11名である。

## (2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成20年2月29日、 G は社団法人に対し、 K の運営委託契約の解約の予告を通知した。

(乙4、乙5、乙86)

イ 平成20年3月19日、組合は社団法人に対し、組合の結成を通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(乙36、乙37)

ウ J については平成21年3月6日、 H については同月9日、社団法人と G との間の運営委託契約がそれぞれ解約された。

(乙70、乙86)

エ 社団法人は、 K で勤務していた組合の組合員計11名(以下「本件組合員11名」という。)を、平成21年3月31日付けで解雇した(以下、この解雇を「本件解雇」という。)

(甲42、甲47、乙72、乙86)

オ 平成22年7月9日、組合は、社団法人が組合との計8回の団交開催後の同21年6月5日以降、解雇撤回に関する組合からの団交申入れに応じないことが不当労

働行為であるとして不当労働行為救済申立て（平成22年(不)第41号。以下「22-41事件」という。）を行った。

カ 平成23年7月20日、組合は、当委員会に対し、本件解雇が不利益取扱いであるとして、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。

### 第3 争 点

1 組合の申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件」に係るものに当たるといえるか。

#### (1) 申立人の主張

ア 組合は、①解雇されたのは組合員のみであったこと、②希望退職に応じなかった14名のうち、本件組合員11名と申立外 L (以下「L」という。)の組合員3名との間において、離職に伴う労働条件に関して組合間差別が行われていたことを、22-41事件において社団法人が提出した答弁書等により、平成22年7月に初めて知ったのであり、本件申立ては、これらの事実を組合が知ってから1年以内に申し立てたものである。

イ 解雇による組合員であるが故の不利益及び団結権の侵害は、解雇がいったんは撤回されない限りは終期が来ない「継続する行為」であり、申立期間起算日も発生していない。

また、本件申立ては、平成21年3月31日付けの社団法人による本件解雇とその後の団交拒否、これらに対して組合が行った自主的解決を目指すさまざまな団体行動権行使、22-41事件の申立てなどと一体のものであり、組合は、本件解雇後直ちに労使自主解決を求めるさまざまな団体行動を展開しているのであるから、申立期間は中断していると解釈すべきである。

ウ 労働組合法（以下「労組法」という。）第27条第2項及び労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第33条第1項第3号は、いわゆる「除斥期間」を規定したものではなく、労働委員会への救済申立権の消滅を規定したものではない。同条は、労働委員会が「却下することもできる」という裁量権のある旨を示したものの又は申立受理の期間的目的を示したにすぎないと解釈すべきである。労働委員会制度は憲法第28条の趣旨を担う制度であり、労働委員会が団結権保護の趣旨をどのように実現するのかということを基軸に裁量すべきである。

エ したがって、本件申立ては、労組法第27条第2項に規定する「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件」に係るものには当たらない。

#### (2) 被申立人の主張

ア 組合は、本件解雇が労組法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当す

ると主張するが、解雇が1回限りの行為であって「継続する行為」に該当するものでないことは明らかである。「継続する行為」が問題となった決定例は多いが、その多くは昇給・昇格あるいは賃金の差別事件であり、解雇事件については寡聞にして知らない。解雇が「継続する行為」に該当せず、本件申立ては、解雇から1年以上経過してなされたものである。

また、組合は、労組法第27条第2項に規定する「行為の日」の解釈・適用に当たり、組合が不当労働行為の存在を知ったのがいつかという主観的な知・不知を斟酌すべきことを主張していると思われる。しかし、労組法第27条第2項は、申立期間である1年の起算点を「行為の日」と規定しており、被行為者が不当労働行為の存在を知ったときとは規定していない。また、不当労働行為の存在を知らなかった場合について例外的に期間制限が及ばない旨を定める規定もない。

イ また、組合は、一貫して組合員らが組合活動をしたことをもって解雇された旨主張しており、解雇が組合員のみであることを知るまでもなく、組合員11名全員が解雇された時点で不当労働行為救済申立てができたのであるから、その点からも申立期間の制限を受けることは明らかである。

ウ なお、労組法第27条第2項は、「これを受けることができない」と規定しており、労働委員会に却下するかしないかの裁量権を認めるものではないことは、明文上明らかである。

エ 以上のとおり、組合の主張は、労組法第27条第2項について独自の解釈をとるものであり、現行法の解釈としては採用し得るものではない。本件申立ては、本件解雇という「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るもの」に当たることは明らかであり、却下を免れない。

2 （上記争点1において、組合の申立てが該当しない場合）社団法人が、組合員11名を平成21年3月31日付けで解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといえるか。

#### （1）申立人の主張

社団法人が本件組合員11名のみを平成21年3月31日付けで解雇したことは、労組法第7条第1号に違反する不当労働行為である。

社団法人は、平成21年2月20日までに希望退職届を出さなかった14名のうち、本件組合員11名以外の L の組合員3名については同年3月3日及び同月24日に L 本部と交渉したが、組合とは同年1月27日の団交以降、解雇を強行するまで団交を行わなかった。社団法人は、この L の組合員3名については解雇せず、雇用継続のための転勤の交渉を行い、明確な組合差別を行った。

社団法人は、本件組合員11名を解雇した平成21年3月をはさんで同20年度から同

21年度にかけて、当期純損益を黒字に転化させ、約300名を新規採用しており、組合員11名を解雇しないと経営が立ちゆかないような事実も事情もないにもかかわらず、本件組合員11名のみを解雇した。

## (2) 被申立人の主張

本件解雇は、G から社団法人に対し、K の運営委託契約を平成21年3月に解除する旨の通知を受け、K の職員の職場が無くなることとなったことから、社団法人において、数度にわたり職員ないし労働組合に対して説明の上、希望退職や転勤を募り、雇用確保に向けた取組を行ったにもかかわらず、同月31日時点で、希望退職にも転勤にもならなかった者全員を解雇したというものである。被解雇者の選定の基準は明確であり、組合員であるか否かを考慮する余地はない。したがって、本件解雇が組合員であるが故の不利益取扱いに当たらないことは明らかである。

また、L との同年3月3日及び同月24日の話し合いは、本件解雇とは無関係の事項について行った事務折衝であり、団交ではない。しかも、L からの「上記3名についていったん退職となるが、被申立人傘下の近隣のE において再度採用してくれないか」との突如の申入れに対し、社団法人は、当該L 組合員3名は転勤の募集にすら応募していない旨述べ、直ちに拒絶し、L 組合員に有利な取り計らいをしていない。

組合とは第7回団交（平成21年1月27日開催）以降第8回団交（組合から同年4月12日付けで開催申入れ、同年5月20日開催）まで、団交を行わなかったことは認めるが、第7回団交以降第8回団交の開催申入れまでの間、組合からの団交申入れがなかったためであり、団交を拒否した事実はない。

本件解雇は、組合の組合員らの勤務していたK に関する保健・福祉施設運営委託契約の解約による業務終了に伴い、K の職員の就労場所がなくなったことに伴うものであり、社団法人の「経営が立ちゆかない」といった事情に基づくものではない。解雇後に全体として職員数が増加しているのは、各病院において必要とする人材を採用した結果であり、何ら矛盾するものではない。

## 第4 争点に対する判断

争点1（組合の申立ては、労組法第27条第2項に規定する「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件」に係るものに当たるといえるか。）について

- 1 前提事実のとおり、社団法人は、本件組合員11名に対し、平成21年3月31日付けで本件解雇を行っており、本件申立ては、同23年7月20日になされたのであるから、組

合が不当労働行為であると主張する本件解雇から1年以上経過した後に行われたのは明らかである。

- 2 組合は、解雇されたのが組合員のみであったことや組合間差別が行われていたことを初めて知ったのは平成22年7月であり、本件申立ては、これらの事実を組合が知ってから1年以内に申し立てたものであるから、本件申立ては申立期間を徒過していない旨主張する。

しかしながら、労組法第27条第2項は、「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から一年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない」と規定しており、「知った時から」という文言あるいはそれに類する文言はない（参照 民法第724条）。また、労組法第27条第2項のような期間については、ある事実の知、不知という、一方当事者の主観に関わる事実を起算点とすることも妥当ではない。したがって、不当労働行為の救済申立てとしては、行為の日から1年を経過した事件については、当委員会はこれを受けることができない。

また、組合は、本件解雇後直ちに労使自主解決を求めるさまざまな団体行動を展開しているのであるから、申立期間は中断していると解釈すべきである旨主張するが、労組法第27条第2項には申立期間の中断ないしは中断事由に関する規定そのものがなく、かかる組合の主張は採用できない。

- 3 組合は、解雇による組合員であるが故の不利益及び団結権の侵害は、解雇がいったんは撤回されない限りは終期が来ない「継続する行為」であり、申立期間起算日も発生していない旨主張する。しかしながら、労組法第27条第2項の「継続する行為」とは、一個の行為あるいは一個の行為とみなされる行為自体が現に継続して実行されてきた場合をいい、行為の結果が継続している場合を指すのではない。これを本件申立てについてみると、本件解雇は、平成21年3月31日付けで行われた1回限りの行為とみるほかはなく、組合の主張は採用することができない。
- 4 以上のとおり、本件申立ては、行為の日から1年を経過した後の申立てであるから、労組法第27条第2項及び労委規則第33条第1項第3号の規定により、その余を判断するまでもなく、却下せざるを得ない。

以上の判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第33条により、主文のとおり決定する。

平成25年7月1日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印