



## 1 事案の概要

再審査被申立人社団法人全国社会保険協会連合会（以下「社団法人」という。）は、独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構（以下「RFO」という。）から受託していた大阪市福島区所在のA 健康管理センター（以下「A 健康管理センター」という。）及び同市中央区所在のB 健康管理センター（以下「B 健康管理センター」といい、A 健康管理センターと併せて「本件健康管理センター」という。）の運営委託契約の解約に伴い、平成21年3月31日（以下、平成の元号は省略する）、希望退職届を提出しなかった本件健康管理センターに勤務する再審査申立人全国社会保険協会連合会労働組合（以下「組合」という。）の組合員11名を解雇した（以下「本件解雇」という。）。

組合は、社団法人が申立外の労働組合との間で希望退職届を提出しなかった者に関する団体交渉を行う一方、組合とは団体交渉せず組合の頭越しに組合員に解雇予告通知を送付し組合員のみを解雇したことが22年7月に明らかになったとして、23年7月20日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に、本件解雇は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不当労働行為に該当するとの救済申立てを行った。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件解雇の撤回及び差別的不利益取扱いの禁止。
- (2) 原職復帰及びバックペイ。
- (3) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載。

3 初審大阪府労委は、25年7月1日付けで、本件申立てを却下することを決定し、同年7月3日、決定書を交付した。

4 25年7月12日、組合は、これを不服として、初審決定の主文の取消し及び上記2のとおり救済を求めて再審査を申し立てた。

## 5 本件の争点

- (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か。（争点1）
- (2)（上記(1)において、組合の申立てが該当しない場合）本件解雇は組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。（争点2）

## 第2 当事者の主張の要旨

- 1 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か。）について

### (1) 組合の主張

ア 本件申立ては、組合が不当労働行為の事実を知るに至ってから1年以内に申し立てており、労組法第27条第2項の申立期間経過に該当しない。

すなわち、希望退職を拒否した14名のうち解雇されたのが組合員のみであり、組合員であるが故の解雇であったこと、つまり、「解雇が不当労働行為であることを知った日」は22年7月26日付けの別件（大阪府労委平成22年(不)第41号（後記第3の5(3)））における社団法人の答弁書を見た日であって、「知った日から1年以内に申し立てた」のであるから、労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項各号の規定には該当しない。

イ 本件においては、21年5月20日に行われた本件解雇後初の団体交渉が何ら合意解決のないまま中断し、それでも組合が労使自主解決をめざして団体交渉を申し入れた同年6月5日をもって、「除斥期間の進行を止める」「解釈・運用をする余地」が十二分にある。団交要求行動など労使自主解決をめざす行動を優先しているうちに申立期間を過

ぎたとしても、直ちに申立てを却下すべきものではない。本件解雇後直ちに労使自主解決を求める団体行動を展開しているのであって、申立期間は中断していると解釈すべきである。

社団法人は、本件解雇、団体交渉拒否という不当労働行為を継続し、団体交渉申入書の受領も拒否するなど異常な対応を行い、本件解雇を撤回しないという不作為を継続し、いまだ団結権を侵害している。この一連の不当労働行為の中で、本件解雇だけを「一回限りの行為」と規定することは非現実的である。不当労働行為による団結権侵害は終わることがなく、本件解雇は、終期なき「継続する行為」以外の何者でもない。「解雇を撤回しない」あるいは「一方的に解雇を通告したまま団体交渉に応じない」等の不作為の継続によって、団結権侵害は継続しており、この現状を回復するためには、不利益取扱いである解雇は「継続する行為」であり、本件は「申立期間経過」には該当しないというべきである。

## (2) 社団法人の主張

ア 労組法第27条第2項の規定では、起算点は行為の日であって、被行為者が不当労働行為の存在を知ったときとは規定されていない。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。したがって、労組法第27条第2項の解釈において、不当労働行為の存在を知ったのがいつかということを検討すべきとの組合の主張は失当である。

イ 解雇が1回限りの行為であって「継続する行為」に該当するものではないことは明らかである。

組合は、係争中であることをもって除斥期間の進行を止める解釈・運用をする余地があると主張するが、そのような解釈を認めれば、組合が団体交渉を求めるだけで申立期間の制限を回避できることになり、

労組法第27条第2項を無意味にするものである。また、労組法第27条第2項に関して、申立期間の進行を中断・停止するような法令は存在しない。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」ことは明らかである。

2 争点2（（上記1において、組合の申立てが該当しない場合）本件解雇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

（1）組合の主張

ア 争点1と争点2の関係は、争点1をクリアして初めて争点2に入っていくような関係ではない。争点2（本件解雇）をめぐる事実の経過や労使双方の主張について全面的に検討した上で初めて「労組法の趣旨にかなう」労組法第27条第2項の適用や判断が打ち立てられるのであり、「その余を判断するまでもなく」として判断を回避した初審決定は不当である。

イ 社団法人は、組合との団体交渉は形式だけの不誠実団体交渉に終始し、本件解雇に際しても希望退職などの提案・交渉はもとより説明すら行っておらず、本件解雇強行後は団体交渉を拒否し続けている。一方、申立外 C 労働組合（以下「C 労組」という。）との団体交渉には応じ、逐一説明し誠実に交渉を行っており、組合間差別を行っている。団体交渉の交渉員に関しても、労務対策の担当責任者で交渉事項について決定権を有している理事は、C 労組との団体交渉には出席しているが、組合との団体交渉には一度も出席していない。

本件健康管理センターの職員のうち、21年2月20日までに希望退職届を提出しなかったのは14名であった。組合の組合員は転勤募集に応じ面接を受けに遠隔地に行ったにもかかわらず、社団法人は、同年3月12日、組合員11名に解雇通告を送りつけ、一方で、転勤

に係る面接に応募もしていないC 労組の組合員3名については同月3日及び24日にC 労組と団体交渉を行っており、明らかな組合間差別である。

ウ 社団法人は、本件解雇に関して闘わないC 労組と違い、解雇絶対反対として闘い続ける組合に対し、憎悪と敵意をもって臨んできた。そして、RFOによる本件健康管理センターの運営委託契約の解約通知に便乗し、これを奇貨・口実にして、組合員の解雇に踏み切ったものである。組合の組合員全員を解雇することが社団法人の当初からの目的であり、本件解雇前の団体交渉においては、解雇について「可能性の問題」などと、わざと明確に回答せず欺罔に終始し、本件解雇を強行した。

以上のような社団法人の行為は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

## (2) 社団法人の主張

ア 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否かの裁量を認めるものではない。また、労働委員会規則第33条第1項は、申立期間を経過している場合に、労組法第27条第2項に反して労働委員会の裁量で却下せずに本案の判断を行うことを認めるものではない。

イ 社団法人は、組合に対し、7回の団体交渉を行ってC 労組と同様に説明しており、両組合について取扱いに差異を設けていない。また、C 労組との21年3月の話し合いは、本件解雇とは無関係の事項に関する事務折衝であって団体交渉ではない上、C 労組からの組合員3名に関する申入れに対し、社団法人は直ちに拒絶しており、C 労組の組合員に有利な取り計らいをしていない。

ウ 社団法人は、RFOから本件健康管理センターの運営委託契約が解

約されたことから、両センターに勤務していた職員について、雇用確保に向けた取組を行った上で、転勤とならず希望退職に応募しなかった者について全員を解雇した。社団法人の被解雇者の選定の基準は上記のとおり明確であり、組合員11名が解雇の対象になったのは、同人らがこの基準に合致したからにすぎない。また、上記基準に該当していながら組合の組合員でないことをもって解雇を免れた者もない。したがって、本件解雇は組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

(1)ア 社団法人は、昭和27年12月、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、社会保障制度の確立に資することを目的として認可設立された法人で、20年10月現在の職員数は、約1万8000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いて国が設置した福祉施設（以下「社会保険病院等」という。）を、RFOから委託を受けて運営しており、A 健康管理センター（20年10月現在の正規職員数34名）及びB 健康管理センター（同月現在の正規職員数30名）もその一つであった。

イ 社団法人には、組合のほかに、社団法人に勤務する正規職員で組織するC 労組があり、20年10月現在の支部数は41支部、組合員数は約2800名で、本件健康管理センターにおいてC 労組A 診療所支部及び同B 診療所支部が組織されていた。

(2) 組合は、20年3月14日、社団法人が受託運営する施設に勤務する

労働者により結成された労働組合で、下記3(1)のとおり、本件健康管理センターの廃止・売却に関してC 労組の方針と意見を異にするC 労組A 診療所支部の組合員が中心となって結成したものである。

初審審問終結時の組合員数は11名で、A 健康管理センターには4名(事務職3名・看護師1名)、B 健康管理センターには7名(放射線技師1名・看護師6名)の組合員が勤務していた。

## 2 本件健康管理センターに係る運営委託契約の解約通知に至る経緯

- (1) 14年8月2日、健康保険法等の一部が改正され、社会保険病院等の在り方について所要の措置を講ずることとされた。同年12月25日、厚生労働省は、社会保険病院等の社団法人への一括委託方式は経過期間を経て終了する等とする方針を出した。

【乙6、乙7】

- (2) 16年12月17日、社会保険庁(当時)は、地方社会保険事務局長に対し、17年10月設立予定の独立行政法人に社会保険診療所及び健康管理センターを出資・売却する旨通知した。なお、16年10月1日現在、社会保険診療所は7か所(職員数507名)、健康管理センターは15か所(職員数377名)あった。

【乙12】

- (3) 17年10月1日、RF Oが設立され、本件健康管理センター及びD 健康管理センター(名古屋市中村区所在)は国からRF Oに現物出資され、同日付けで、RF Oと社団法人の間で、上記健康管理センターの運営に係る委託契約が締結された。

【乙3、乙8、乙72、乙86】

- (4) 20年2月29日、RF Oは、社団法人に対し、A 健康管理センターについては21年3月9日、B 健康管理センターについては同月10日をもって運営委託契約を解約する旨文書で通知した。



【乙4、乙5】

(5) 20年3月3日、社団法人は、C 労組に対し、本件健康管理センターに係る運営委託契約の解約が通知され、同センターでの業務がなくなること等を説明した。

同月4日及び5日、社団法人は、本件健康管理センターにおいて、運営委託契約解約に関する説明会を開催し、同センターの買受先や他の社会保険病院等に雇用要請すること及び整理解雇もあり得ることなどを説明した。

【甲33、乙13、乙72、乙86】

### 3 組合結成及び本件解雇までの経緯

(1) 20年3月14日、C 労組A 診療所支部に所属していた組合員らは、本件健康管理センターの廃止・売却に関してC 労組の方針と意見を異にしていたことから、組合を結成した。

【甲39、甲42】

(2) 20年3月19日、組合は、社団法人に対し、「組合結成通告ならびに団体交渉申し入れ書」を内容証明郵便で送付し、組合の結成を通知し、A 健康管理センターの売却・運営委託契約解約に伴う労働者の雇用・労働条件等を議題とする団体交渉を申し入れた。

その後、20年4月30日から21年1月27日までの間に、組合と社団法人は、上記議題に関する団体交渉を7回にわたり行った。

【乙58～乙64、乙80の2】

(3) 20年6月23日、RFOは、本件健康管理センター等4か所のセンターの土地建物の売却に関する入札公告を官報及びRFOのホームページに掲載した。

【乙9～乙11、乙72、乙86】

(4) 20年7月22日及び同月23日、社団法人は、本件健康管理センタ

一において説明会を行い、早期に意向調査と個人面談を行い社会保険病院や公的病院へ雇用依頼をすること、買受先には雇用を強く依頼することなどを説明し、社会保険病院への転勤希望等を記入する意向調査票を配付した。その後、本件健康管理センターの職員64名のうち、A 健康管理センターに勤務していた組合員4名を除く60名は上記調査票を提出した。

【乙17、乙66、乙72、乙86】

(5) 20年7月24日、社団法人は、C 労組に対し、本件健康管理センター等に係る入札公告(上記(3))、意向調査、退職手当の加算率などについて説明した。

【乙72】

(6) 20年9月8日、本件健康管理センターの土地建物について入札が行われ、同年10月初めまでに、本件健康管理センターの買受先がそれぞれ決定した。同年12月中旬、A 健康管理センターの買受先の法人が面接を行い、その結果、応募者22名のうち6名は採用を辞退し、16名が同法人に雇用された。なお、上記応募者は全て非組合員であった。

また、B 健康管理センターにおいても、同センターの買受先が面接を行い、応募者20名のうち5名が買受先に雇用された。

さらに、21年2月上旬、社団法人の働きかけで、A 健康管理センターの買受先の法人がB 健康管理センターの職員を対象に面接を行い、3名が採用された。

【乙9～11、乙72、乙83の7、乙86、審査の全趣旨】

(7) 20年9月から同年10月にかけて、社団法人及び本件健康管理センターは、近畿地区の各社会保険病院や公的医療機関の本部に職員の受入れを依頼するほか、地区別に開催される病院管理者会議において雇用確保の協力を依頼した。

20年11月上旬、近畿地区の社会保険病院（E、F、G）の面接が行われ、看護師及び准看護師若干名（E）、診療放射線技師・臨床検査技師・事務員各1名（F）、薬剤師・保健師各1名及び看護師若干名（G）の転勤による受入れ予定のうち、本件健康管理センターからは非組合員である臨床検査技師1名の転勤が内定した。

20年12月中旬、近畿地区以外の社会保険病院の面接が行われたが、転勤が内定した者はいなかった。

組合の組合員3名は、上記社会保険病院の事務員の面接を受けたが、内定には至らなかった。なお、上記組合員3名以外の組合員は、社会保険病院への転勤の面接に応募していない。

【乙24～26、乙28、乙72、乙81、乙83の7～8、乙86】

(8) 20年11月25日、本件健康管理センターは、希望退職の募集に関する説明会を行い、希望退職募集要綱を配付した。同要綱には、希望退職の募集期間は同月26日から21年2月20日まで、退職手当に勤続期間に応じ30%から80%の加算支給割合を乗じた合計額を支給するとされていた。

20年12月4日、社団法人は、C 労組に対し、希望退職の募集を開始したことを説明した。

【乙30、乙72】

(9) 21年1月27日午後5時頃から午後7時30分頃まで、組合と社団法人は、組合員の雇用確保等について7回目の団体交渉を行った。社団法人は、雇用確保について再検討したが社団法人の本部も縮小しており本部での勤務はできない等と述べた。組合は、同日付け「要求書」を手交し、①本件健康管理センターの買戻し、②大阪オフィスの設置、③本件健康管理センターの買受先への出向、④①ないし③の要求が実現できない場合の生涯賃金の保障を求め、これに対し、社団法人はいずれの要

求についても応じられない旨回答した。

【乙64、乙80の11】

- (10) 21年2月12日付けで、本件健康管理センターは、職員に対し、希望退職の募集期間の末日である同月20日までに退職届が提出されない場合は加算支給されず、同年3月31日をもって解雇となる場合がある旨の文書を掲示した。

組合は、21年2月12日付け「抗議文」で、社団法人に対し、上記文書は解雇通告を一方向的に掲示したもので、社団法人は退職届を強要していると抗議した。これに対し、社団法人は、同月27日付け『「抗議文」について』で、希望退職募集の説明会（上記(8)）から期間が経過したことから念のため締切日を周知したもので、退職届を強要するものではない旨回答した。

21年2月20日、希望退職募集の締切りに際し、組合の組合員11名は退職届を提出しなかった。また、同日、C 労組B 診療所支部に所属する3名が提出した退職届について、社団法人は、転勤が不可能な場合に限りとの条件が付されているとして受理しなかったが、その後、上記3名は退職届を再提出し、同月26日、社団法人はこれを受理した。

【甲11、乙80の13・15、乙86～87、初審①X<sub>1</sub>22頁、初審③Y<sub>1</sub>28～29頁】

- (11) 21年3月3日及び同月24日、C 労組は、春闘要求に関する社団法人との事務折衝の席上、C 労組B 診療所支部の組合員3名について、近隣の社会保険病院への採用を要請した。これに対し、社団法人は、上記3名は社会保険病院への転勤の面接（上記(7)）に応募しておらず要求には応えられない旨、そもそも各施設の職員の採用は各病院長に権限があり、社団法人に権限はないため要求に応じられない旨回答した。

【乙86、初審③Y<sub>1</sub>29～30頁】

- (12) 21年3月6日、B 健康管理センターについて、同月9日、A 健

健康管理センターについて、社団法人とRFOとの間の運営委託契約がいずれも解約された。

【乙70、乙86】

#### 4 本件解雇

- (1) 21年3月当時本件健康管理センターに勤務していた職員64名のうち、1名は転勤、5名は定年退職、47名は希望退職となり、組合員11名は転勤とならず希望退職にも応じなかった。

21年3月12日付けで、本件健康管理センターは、上記組合員11名に対し、運営委託契約が解約され本件健康管理センターが廃止となることを理由に同月31日をもって解雇する旨、解雇予告手当として平均賃金の15日分相当額を支払う旨通知した。

【乙70、乙86、初審③Y135頁】

- (2) 21年3月13日、組合は、社団法人に対し、組合員11名の解雇は合理的な理由も説明もない違法及び無効なものである旨の「通告書」を内容証明郵便で送付し、解雇予告を撤回するよう求めた。

【甲26】

- (3) 21年3月31日付けで、社団法人は、本件健康管理センターに勤務していた組合員11名を解雇した。

【甲9、乙72、乙86】

#### 5 本件解雇から本件救済申立てに至る経緯

- (1) 21年4月12日付け「抗議ならびに団体交渉申し入れ書」で、組合は、社団法人に対し、本件解雇及びその他関連事項を議題とする団体交渉を申し入れ、同年5月20日、組合と社団法人は、本件解雇を議題とする団体交渉を行った。

社団法人は、RFOから本件健康管理センターの運営委託契約を解約され、社会保険病院への転勤あるいは近隣の医療機関や買受先への雇用

依頼、再就職支援会社での支援など雇用確保に最大限の努力をしてきた旨、組合員11名に対する解雇予告はかかる事情の下でやむを得ず行ったものである旨、解雇を撤回する考えはない旨述べた。これに対し、組合は解雇を撤回するよう求めたが、社団法人は撤回できないと述べた。

【乙39、乙65】

(2) 21年6月5日付け以降22年6月8日付けまでの間に10回、組合は、社団法人に対し、夏期一時金及び解雇撤回要求等を議題とする団体交渉を行うよう申し入れた。

これに対し、社団法人は、21年6月15日付け以降同年12月17日付けまでの間に6回、夏期一時金について、既に組合員との雇用関係はなく、支給要件である基準日に在職していないため支払うべき理由はない旨、解雇撤回要求について、本件解雇は運営委託契約解約の事情の下でやむを得ず行ったもので撤回する考えはなく、それ以外に団体交渉すべき点もないと思料されるので要求には応じかねる旨等回答し、組合との団体交渉に応じなかった。

【乙43、乙45～56、乙86、審査の全趣旨】

(3) 22年7月9日、組合は、大阪府労委に対し、上記(2)の組合の団体交渉申入れに対する社団法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして不当労働行為救済申立てを行った（大阪府労委平成22年(不)第41号）。

大阪府労委は、24年6月1日付けで、組合の救済申立てを棄却する命令を発した。組合は、これを不服として、同月12日、当委員会に再審査申立てを行ったが、当委員会は、26年1月22日、組合の再審査申立てを棄却する命令を交付した。

## 6 本件救済申立て

23年7月20日、組合は、大阪府労委に対し、本件不当労働行為救済

申立てを行った。

#### 第4 当委員会の判断

- 1 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か。）について

(1) 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1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、労働委員会に対する不当労働行為の審査事件の申立期間を1年と定める。そして、行為の日（ただし、継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を超えてからの申立てについては、労働委員会は却下決定をすることとされており（労組法第27条第2項、労働委員会規則第33条第1項第3号）、そこに労働委員会の裁量の余地はない。この労組法第27条第2項の規定の趣旨は、不当労働行為として申し立てられる事件が1年以上経過している場合には、事実認定等が困難となり、かつ1年以上経過した後には命令を出すことはかえって労使関係の安定を阻害するおそれがあり、又は命令を出す実益がない場合があるので、かかる制限を設けたというものである。労組法第27条第2項は、不当労働行為を「一回限りの行為」と「継続する行為」に区別して起算日を定めるが、後者の「継続する行為」であれば、基本的には「継続する行為」が「終了した日」を起算日としても、その間不当労働行為が継続しているので労使関係の安定は中断されており、また、継続する行為全体を審査の対象としても、事実認定等の困難さはそれほど大きくなく、救済の実益もあるといえるので、上記申立期間を限定した趣旨に反しないからである。そこで、本件についてみるに、本件解雇は、21年3月31日に

なされた明確な「一回限りの行為」であり、「継続する行為」には当たらない。しかるに、本件申立ては23年7月20日である。したがって、本件解雇に係る本件申立ては、労組法第27条第2項に定める期間の経過後にされたものとして却下を免れない。

- (2) この点に関し、組合は、本件解雇が不当労働行為であることを知ったのは、22年7月26日付けの別件における社団法人の答弁書を見た日であり、「知った日から1年以内に申し立てた」のであるから、本件申立ては、労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項各号の規定には該当しない旨主張する（前記第2の1(1)ア）。

しかしながら、前記第3の2(4)及び同4で認定したとおり、20年2月29日、社団法人は、RFOから本件健康管理センターの運営委託契約を解約する旨の通知を受け、21年3月12日付けで、転勤とならず希望退職に応じなかった組合員11名に対し、同月31日をもって解雇する旨通知し、同日付けで本件健康管理センターに勤務していた組合員11名を解雇したことからすると、本件解雇は21年3月31日付けで行われたことは明らかであり、「知った日から1年以内」という組合の主張の論理は、上記(1)に説示した制度の趣旨及び法律の明文の規定からみて採用できない。

- (3) また、組合は、①本件解雇後初の団体交渉が合意解決のないまま中断した後も、組合は21年6月5日に労使自主解決をめざして団体交渉を申し入れるなど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、②社団法人は、本件解雇を撤回しないという不作為を継続して団結権を侵害しているのであるから、不利益取扱いである解雇は「継続する行為」であり、本件は「申立期間経過」には該当しないなどと主張する（前記第2の1(1)イ）。

しかしながら、①について、本件解雇後、団体交渉を申し入れている



ことをもって申立期間が中断するという主張は、独自の見解といわざるを得ず、組合の上記①の主張は採用できない。また、②について、上記(2)のとおり、本件解雇は「一回限りの行為」であるので、組合の上記②の主張も、独自の見解であって採用できない。

## 2 結論

以上のとおり、本件申立てが、行為の日から1年を経過した後の申立てであるとして、労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に基づき却下した初審決定は相当である。

そして、争点2は、本件申立てが労組法第27条第2項に規定する行為の日から1年を経過した事件に該当しないことを前提とするものであるから、この点については判断するまでもない。

したがって、組合の本件再審査申立ては棄却を免れない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12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26年2月5日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 ㊟