

長崎、昭49不4、昭50. 1. 25

命 令 書

申立人 X

申立人 丸金佐藤造船鉄工労働組合

被申立人 株式会社丸金佐藤造船鉄工所

主 文

- 1 被申立人は、昭和49年1月18日になした申立人Xの組長格下げ及び同月19日になした同人のX組からC1組への配置転換を取り消し、原職（浪の平工場における現作業長職）に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人丸金佐藤造船鉄工労働組合に対し、本命令書を受領した日から5日以内に、下記内容の誓約書を手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

丸金佐藤造船鉄工労働組合

執行委員長 X 殿

株式会社丸金佐藤造船鉄工所

代表取締役 B 1

誓 約 書

当社が、X氏に対してなした昭和49年1月18日の組長格下げ及び同月19日のC1組への配置転換は、同氏が労働組合を結成しようとしたことを理由に不利益に取り扱ったものであることを認め、今後は一切このような不

当労働行為をしないことを、長崎県地方労働委員会の命令により誓約します。

## 第1 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人丸金佐藤造船鉄工労働組合（以下「組合」という。）は、昭和49年2月4日、被申立人株式会社丸金佐藤造船鉄工所（以下「会社」という。）の従業員によって組織された労働組合であって、本件申立て当時（昭和49年4月3日）、組合員数は7名で、上部団体には加入していない。

申立人X（以下「X」という。）は、昭和28年8月30日、会社に入社し、数か月後にはボーシンにその後組長に昇進し、会社の浪の平工場でX組20名の組長として、昭和49年1月18日、平従業員に格下げされるまでは、一貫して管曲げ作業に従事してきた。

なお、Xは、前記組合が結成されると、その執行委員長に就任した。

- (2) 会社は、昭和6年7月に設立され、本社を肩書地に置き、長崎市内の本社所在地、浪の平・毛井首・深堀及び立神の5か所にそれぞれ工場を持ち、三菱重工業株式会社長崎造船所（以下「三菱造船所」という。）の下請けを専らとし、船舶部品の製造を主たる営業目的とする株式会社である。

前記各工場の内、浪の平工場は、本社所在地に近く、会社は内部機構上、本社工場として取り扱っているが、従前同工場では、X組所属の従業員だけが働いていた。

また、深堀及び立神の各工場は三菱造船所構内に設置されている。

なお、本件申立て当時、会社の資本金は4,000万円、従業員数は、約400名である。

- (3) 会社には、申立人組合の外に昭和49年3月30日に結成された同盟系の佐藤造船労働組合があり、組合員数は、本件申立て当時、約300名である。

## 2 勤務時間と組長の職務

### (1) 勤務時間

会社における勤務時間は、午前 8 時から午後 4 時半までを定時とし、毎週水曜日、祭日及び毎月 25 日の給料日等の特別の日以外は、従業員は通常、午後 6 時ないし同 8 時まで残業をしていた。

### (2) 組長の職務

組長は、10 名ないし 20 名程の従業員の長であり、材料のチェックシートや図面の配布等仕事の割り振りや人員配置を行なうなど、生産面の管理に当たる一方、自らも作業に従事し、人事考課の面では、第 1 次考課を担当する者である。

## 3 組合結成と X の格下げ・配置転換

### (1) 残業拒否と会社との話し合い

昭和 48 年 4 月ごろ、X 組の従業員の間で、賃金・昇給査定等についての不満が高まり、A 1 班長がリーダーとなって、X 組全員結束して 3 日間の残業拒否を行った。これを契機に、そのころ X 組全員と B 2 専務及び B 3 工場長との間で賃金を巡る話し合いが持たれたが結果は、X 組員にとって納得し難いものだった。

### (2) 組合結成の動きと断念

本社の C 2 組長は、前記(1)の話を A 1 から聞いて、「労働組合を作ろう。本社は自分がまとめるから……。」と A 1 に労働組合の結成を持ちかけ、組合結成のための署名用紙を渡した。その後、C 2 組長は、B 3 工場長をその自宅に訪ね、労働組合結成について相談したが、逆に「そのようなことはするな。」と説得されて、翻意した。

一方、A 1 は、既に X の賛同を得て、X 組全員から署名を取っていたが、主唱者である C 2 組長が翻意したため、結局、労働組合の結成を断念し、その署名簿を破り捨てた。

### (3) 組合結成の準備

昭和48年12月8日・9日の2日間行われた会社の監督者研修会で配布された就業規則改正案（昭和49年1月1日施行）の内容について、X組内で不満が起こり、再度、労働組合を結成しようという気運が高まってきた。そこで、Xは、同月中旬ごろ一人で、更に同月20日ごろにC2組長・X組員であるA2・A3・A1及びA4らと共に長崎地区労働組合会議（以下「地区労」という。）を訪ね、組合結成について指導を受けC2組長らと労働組合を結成しようと話し合った。

数日後、Xは、立神工場のC3班長及び毛井首工場のC4組長に労働組合結成を呼びかけ、彼らの同意を求めたところ、C4組長は賛成したが、C3班長はこれに反対した。

その後組合結成の動きを察知したB3工場長が本社で作業中のA1班長に対し、「A1君、組合を作るんか、君達は。」と聞いたので、A1は、「いいえ、そういうことはないですよ。それは、ずっと前のことじゃないですか。」とその場はさりげなく答えたものの、組合結成の動きが事前に会社側に漏れたことに内心驚き、工場長が去った後、浪の平工場に行って、X組長に対し「僕は何もせんうちに、もう工場長の耳に入っている。」「もう、組合作りはやめようじゃないか。」と言ったがXはおくすることなく「やろう。」と言った。

同月29日夜、X組全員は、X宅に集まり、労働組合結成について種々話し合った結果、昭和49年1月20日までに、退職金制度・賞与金基準・最低賃金及び就業規則等について会社と交渉し、要求が入れられなければ即座に労働組合を結成して全員加盟すること、並びにこれに違反した者は、即時退社することを誓い合い、翌30日の昼休みに、その旨の誓約書にC5を除くX組全員が署名した。

### (4) 会社との話し合い

翌49年1月16日、Xは、B3工場長に話し合いを申し入れ、同日午後5時ごろから約1時間程、本社会議室において、X組全員と会社からはB1社長・B2専務及びB3工場長が出席して話し合いが行われ、Xは、率先して上記諸問題について従業員の立場から質問し、要求するなど重要な役割を果たした。

X組員の要求項目に対するB1社長の回答は、次のとおりである。

ア 退職金制度について

「退職金規程はあるが、保管している会計のB4が帰っていないから見せられない。しかし、物価が上っていることだし、今検討している。」

イ 賞与金基準について

「この次の賞与まで、まだ時期があるから、それも考えて置こう。」

ウ 就業規則について

「新就業規則は、従来のものを改善したものである。労働者の過半数の同意うんぬんは知らないけれども、提案があるなら言ってくれ。検討してみたい。」

エ 最低賃金について

「当社は、法律で決まっている最低賃金より高いはずだ。」

なおXは、申入れの時点で、話し合うべき事項については、会社側に通知していなかった。

(5) 格下げ・配置転換

同年1月17日、B1社長・B2専務・B3工場長及びB5労務担当は、相談の結果、Xの格下げ及び配置転換を決定した。

翌1月18日午前10時半ごろ、B1社長は、Xを本社に呼び、次の5項目を理由とする格下げと、更に、翌日は本社に出勤するよう言い渡した。

ア 改善提案の不提出

イ 年始あいさつの欠席

ウ 休暇を取ってのプロ野球見物

エ 監督者研修会への欠席

オ ミーティング結果報告の不提出

上記、Xの格下げの処分を聞いたA 1らボーシ以上数名は、直ちに格下げの取り消しを社長に要望したところ、社長は、「時期を待て」と返答した。

同日の午後1時ごろ、社長は浪の平工場に来て、X組員に、Xの格下げについて説明し、A 1ら班長を中心に一生懸命仕事をしてくれと述べた。

翌々日の1月19日、Xが本社に出勤すると、C 1組への配置転換を言い渡された。そこで、Xを除くX組全員は、定時後、再びXの格下げ及び配置転換の取り消しを社長に要望したが、回答は前回と同様であった。

なお、後日、Xは社長に対し、格下げ理由書の交付を要求したが、社長は、これを拒否した。

#### (6) 組合結成

X組内では、前記誓約書に基づき、労働組合を結成しようとするグループと、それに消極的なA 1を中心とするグループとに分かれてしまった。同年2月4日、前者は7名をもって組合を結成して、Xを執行委員長に選任し、直ちに、当委員会に対し、Xの組長格下げの撤回について、あっせんを申請した。

その後、A 5書記長が、当委員会にあっせんを申請した旨をX組長に告げたところ、未加入の残り13名もそのような手続きでXを元に戻す方法があるのなら、自分たちも組合に加盟させてくれと言って加盟したため組合員は一挙に20名となったが、2月9日に当委員会のあっせんが不調に終わると、まずA 1が同組合から脱退し他の者も、3月30日に結成

された前記佐藤造船労働組合に加盟したため、組合員はまた元の 7 名に減少した。

#### 4 格下げ理由

##### (1) 改善提案の不提出

改善提案は、会社が職場環境や作業の方法について改善する点があれば、全従業員に提案させようとの趣旨の下に、昭和44年ごろから始められたもので、提案内容を審査して A、B、C、D の 4 段階の評価をし、各段階に応じて賞金並びに賞状を与えている制度であり、特に、毎年12月には、その奨励月間とされていた。

X も、過去、何度かその提案をして、賞金と賞状を受けており、昭和47年12月には、X 組から12件の提案があったが、昭和48年12月には、X が組員に改善提案を促したが、X 自身を含め X 組からは 1 件の提案もなかった。

なお、外にも X 組同様、提案のなかった組もしくは班が 2 か所あった。

##### (2) 年始あいさつの欠席

###### ア 元日のあいさつに欠席

従来から組長以上の者の多くは、元日に、社長宅へ年始のあいさつに行っており、X もその例に漏れなかったが、昭和49年の元日には、身内に不幸があつて、あいさつに行かなかった。

###### イ 初出の日の乾杯に欠席

また、初出の日には、午後 3 時半ごろまでに仕事を終え、同 4 時から同 4 時半ごろまで、浪の平工場の従業員も全員本社に集まり、酒をくみ交わしながら新たな 1 年の無事を祈って乾杯するのが恒例となっていた。

昭和49年 1 月 7 日の初出の日、X は、初荷の荷揚げ作業があったので、組員 5・6 名と残ってその作業に従事し、午後 4 時10分ごろ終わ

ると、すぐに前記組員を乾杯の席に行かせたが、当人は、跡片付けのため遅くなり、乾杯の席に出ないで、そのまま退社した。

この行事は、新年の顔合せという以外に、業務上格別重要な意味があるわけではない。

なお、社長は、同日、浪の平工場を巡視した際、Xらが荷揚げ作業に従事しているのを見て知っていた。

### (3) 休暇を取ってのプロ野球見物

昭和48年3月、Xは誕生（3月10日）祝いに子供から、長崎市内の大橋球場で行われたプロ野球の入場券を贈られたので、B3工場長にその旨を告げ、年次有給休暇を取って見に行った。

なお、B3工場長は、休暇を別な日に振り替えるように要請したわけでもなかった。また、当日、他の工場の班長たちの中にも何人かは、X同様プロ野球見物に来ていた。

### (4) 監督者研修会への欠席

会社は、昭和48年12月8日（土）の午後5時半から翌9日（日）の午後5時までの1泊2日間の日程で、班長・組長らを対象とする監督者研修会を、三菱造船所の教育センターで行った。Xは、8日の夜は、妹婿の交通事故死について示談を加害者側と行うこととなっており、また、9日は、その子の賢信の儀に代父として、出席しなければならなかった。

Xは、B2専務に呼ばれ、特に9日は出席するよう促されたが、上述の理由を述べて、結局、両日とも欠席した。

賢信の儀は、カトリック信者が満12歳に達すると、信仰生活の上で一人前になったことのあかしとして行う重要な儀式である。儀式は午後12時半ごろに終わったが、Xは、昼食をしていなかったため、監督者研修会に出席せず、そのまま帰宅した。

なおXの外にも、会社業務のため両日とも欠席した者1名、私用のた



め両日とも欠席した者 1 名、同じく私用のため 8 日だけ欠席した者 1 名がいた。

(5) ミーティング結果報告書の不提出

会社では、4・5 年程前から、毎月給料日の 25 日に午後 3 時半から同 4 時半まで 1 時間、事故防止のために組単位で（組が設置されていない所では班単位で）、ミーティングを行い、その結果を組長が文書にまとめて、報告書として提出し、会社は、それに対して回答を記入し、各工場ごとに回覧に供していた。

ところが、昭和 48 年には、2・3 回程会社がそれを回覧しなかったこともあり、X は、C 2 組長とも話し合って、ミーティングは従前どおり行っていたが、同年 7 月以降、報告書を提出しなかった。

前記報告書の提出については、B 5 労務担当が毎月組長らが出席して行われる安全会議の席上、提出方督促しており、また B 3 工場長も X に同様督促したことがあった。

なお、X の外にも昭和 48 年 8 月以降、1 か月ないし 3 か月にわたって報告書を提出しなかった者が 6 名おり、X と打合せていた C 2 組長は、同年 10 月までは提出していなかったが、その後は提出していた。

5 配置転換後の問題

(1) X の作業内容

X は、浪の平工場では一貫して管曲げ作業に従事してきたが、配置転換先である本社の C 1 組は、X 組で曲げられた管を組み立てる作業を主としており、X も配置転換後、C 1 組での本来の仕事である組み立て作業に 2 か月程従事したが、その後は、ペンキ塗、荷作りなど種々の仕事をし、現在は、鉄板のねじれをハンマーでたたいて修正するひずみ取りという雑作業に従事している。

X 組での管曲げと、C 1 組での組み立ては、同一設計図で作業がなさ

れるものであるが、技術的には、全く異なった職種である。

## (2) 機構改革

会社は、昭和49年10月1日に機構改革をし、従来の組を班に、組長を作業長に、班長を副作業長にそれぞれ名称を変更すると共に、Xの格下げ後、X組の組長代理を務めていたA1を、正式に作業長に任命した。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

(1) 申立人X及び申立人組合（以下「申立人ら」という。）は、本件Xに対する組長格下げ及び配置転換は、申立人らが労働組合を結成したことに対する報復措置として、みせしめのために行った不利益な取り扱いであり、格下げ理由5項目は、単なる口実に過ぎず、前記処分は不当労働行為であると主張する。

(2) 一方、被申立人は、格下げ理由5項目は、いずれもXの組長としての不適格さを示すものであって、何ら、申立人組合の結成若しくはXの組合活動を嫌悪してなしたものではない。事実、格下げ及び配置転換の処分を行った時点では、まだ組合は結成されていなかったと主張するので、以下、双方の主張の可否を判断する。

### 2 不当労働行為の成立

(1) 会社には、昭和49年1月ごろまで労働組合が存在しなかったが、昭和48年4月ごろ、X組の中で賃金などについて不満が高まり、A1班長がリーダーとなって同組員が3日間の残業拒否を行い、同組全員と会社との話し合いが行われたが、同組員の納得する結論は得られなかった。

そのころ、本社のC2組長やX組のA1を中心として労働組合結成の動きがあったが、B3工場長の説得によって、右組合の設立は実現するに至らなかった。

(2) 同年12月上旬ごろ、会社は、就業規則改正案を作成したが、X組では、

その内容について再び不満が起こり、X・A1らを中心として再度、労働組合を結成しようとの気運が高まり、同月中旬ごろ、Xが単独で、更に同月20日ごろ、C2組長・X・X組員A2・A3・A1及びA4らが、いずれも地区労に労働組合の結成について相談に行き、労働組合の知識と組合設立の手続きなどを研究していた。そしてXは、労働組合結成について立神工場のC3班長、毛井首工場のC4組長の協力を求めている。同月29日、X組全員はX宅に集合し、組合結成について話し合い、昭和49年1月20日までに同組員らの要望する労働条件について会社側との話し合いが妥結しないときは、直ちに労働組合を結成することを誓い合った。他面、会社側幹部であるB3工場長は、上記Xらの組合結成の一連の動きを察知していた。

- (3) 昭和49年1月16日、Xは、B3工場長に話し合いを申し入れた結果、同日午後5時から会社側は、B1社長・B2専務及びB3工場長が出席し、X組は、全員が出席し、主として退職金制度・賞与金基準・就業規則及び最低賃金等の問題について話し合いXが率先して会社側に質問並びに要求をした。

これに対し、会社は、退職金制度については、規程はあるけれども、担当者が不在なので即答はできないが、検討してみる。賞与金基準についても、考えておく。就業規則も、検討してみたい。最低賃金については、基準より高いはずである、と答えた。

- (4) 翌17日、会社は、B1社長・B2専務・B3工場長及びB5労務担当らで協議した結果、Xの格下げ及び配置転換を決定し、18日午前10時30分ごろ、B1社長は、Xを本社に呼び、Xが改善提案を提出しなかったこと、年始のあいさつに来なかったこと、休暇を取って野球見物に行ったこと、監督者研修会へ欠席したこと、及びミーティングの結果を報告しなかったことなど5項目を理由として、従来組長の地位をはく奪す

る旨言い渡し、19日には、本社のC 1組へ配置転換する旨、告知した。

- (5) 以上の事実は、第1の3で認定したとおりである。従って、当委員会は、会社が申立人組合の結成を嫌悪し、Xが中心となって労働組合を結成しようとしたことの故をもって、同人を格下げ及び配置転換して、不利益に取り扱ったものと判定する。

### 3 5項目の格下げ理由

#### (1) 改善提案の不提出

会社は、改善提案とは、会社の企業運営や職場環境等につき、従業員から意見を提案させ、いわば経営に参加させることにより、従業員の自発性・安全意識を高めることを目的としたものであり、従って、どんな些細な提案にでもAからDまでの4段階ごとの賞金までつけて奨励しているものである。昭和47年12月の奨励月間には、X組からも12件の提案があり、また昭和48年12月の奨励月間には、特に、構成員が老年者や女子がほとんどのところを除いては、すべて提案がなされ、組長の中には一人で数件も提案している者がいるにもかかわらず、X組から1件の提案もなかったことは極めて異常であり、Xは改善提案に対する熱意と努力が欠けていたと言わざるを得ず、組長としては不適格であると主張するので、この点について検討する。

なるほど、改善提案は、会社が主張するように、企業運営にとって極めて重視されるべきものであることは論を待たないところであり、また昭和48年12月にX組から1件の提案もなかったことは、Xの熱意にいささか欠けるところがあると認めざるを得ないが、本来この種の提案は、強制されてなされるものではなく、制度の趣旨にあるように、個々の従業員の自発性によって提案がなされるものであり、特に、Xのように入社後、専ら同一作業場で同一作業に従事してきた者にとって、改善すべき点を次々と見出すことは、相当困難であると思料されるところ、前

記提案についてXは、昭和44年5月10日B賞状2通を、同45年3月2日C賞状2通を、同年4月22日D賞状を、同46年2月17日C賞状を受け、また同48年7月11日には勤続19年に及び会社の発展に貢献した故をもって表彰されていることは、甲第4号証ないし第10号証によって明らかであるから、たまたま昭和48年12月に1件の改善提案がなかったことをもって、Xが組長として不適格であることは認め難い。

(2) 年始あいさつの欠席

会社は、X一人が、会社の恒例の行事である昭和49年1月7日の初出の乾杯に、勤務時間内であるにもかかわらず、無断で欠席し、更に、Xがした跡片付けも、別に緊急なものとは思えず、外にその手伝いをしたという者もないことから、これを信じることはできないし仮りにそのとおりの理由にしろ、乾杯に欠席するために跡片付けをしたものであらうと主張するので、この点について検討する。

Xが欠席した事実及びその理由は、第1の4の(2)のとおりであって、この事案について、Xに組長たる資格がないというのは、事案の性質に照らし、降格の理由とはならないものと判定する。

(3) 休暇を取ってのプロ野球見物

会社は、例年3月には忙しい時季であり、Xから休暇の申し出があったときに、B3工場長は、別な時季にするよう強く促したが、Xが応えず、また休暇の理由も説明しなかった。更に、部下は残業までして働いているというのにプロ野球見物に行くというのでは、組長としてふさわしくない行動であるし、せめてプロ野球見物という理由は、部下には伏せて休暇を取るべきであったと主張するので、この点について検討する。

この点については、第1の4の(3)のとおりであって、B3工場長が休暇日を変更してくれと要請したとか、Xが休暇の理由を説明しなかったなどの事実は認められない。もっとも、多数の部下を有するXが、野球

見物のため休暇を取ることは、部下を統率指導する立場にある者としては心すべきではあるが、B 3 工場長において届け出を受理した以上、そのことをもって、後日 X の責任を追及することは妥当ではない。

就業規則に基づき、労働者が所属長に届け出て休暇を取った以上、その休暇をどのように使うかは労働者の自由であり、これをもって組長降格の理由とすることは、不当であると言わなければならない。

#### (4) 監督者研修会への欠席

会社は、X には昭和48年12月 8 日（土）午後 5 時半から翌 9 日（日）午後 5 時までの 1 泊 2 日間行われた監督者研修会へ積極的に出席しようという姿勢はなく殊に、9 日の代父の役は、余人に代わることができるはずであり、その用事が既に終わった午後に至っても出席しようとはしないし、その後研修会の内容を積極的に知ろうという努力もしていないと主張するので、以下検討する。

X が、8 日は妹婿の交通事故死の示談を加害者側と行うこととなっており、また 9 日は、その子の賢信の儀に代父として出席したことは第 1 の 4 の(4)のとおりである。

そこで代父を余人に代え得るかどうかと考えると、夫の不慮の死亡に会い、まだその示談が行われている中で精神的に損耗し、悲嘆にくれている妹のことを思えば、X が代父の役を断われなかったとしても、やむを得なかったものと言わざるを得ない。

また、賢信の儀が午後12時半ごろに終わり、それから昼食をして出席するとすれば一層遅くなり、研修も途中からであるので、ついに出席を断念したとしても、事前に B 2 専務にその欠席理由を説明していることでもあり、それが格下げの理由に該当するとは思われない。

#### (5) ミーティング結果報告書の不提出

会社は、ミーティング結果報告を欠くことは、組員から出される安全

や作業についての意見や要望を全く会社に伝えない結果となり、組員の会社への信頼を傷つけ、あるいは不満を助長するものであり、組長として職務怠慢であると主張する。

一方、申立人らは、会社が結果報告書を回覧せず、これを重要視しなくなったので、本社のC 2組長と話し合っ提出しなくなったものでありと主張するので、以下この点について検討する。

なるほど、ミーティングは毎月25日の給料日に勤務時間中の1時間をさいて、事故防止を図ろうとするものであり、またその結果報告が従業員の意見や要望を知るために重要なものであることは理解できることでありXが独断で報告を取りやめる権限はなく、B 5 労務担当及びB 3 工場長が督促したにもかかわらず、報告しなかったことは職務怠慢のそしりは免れない。

しかしながら、第1の4の(5)のとおり、Xはミーティングを行っていたこと、会社においても、一時期回覧しなかったこと、乙第6号証によれば、C 2組長も昭和48年8月から10月まで、C 4組長も同年9月から11月まで、C 6組長も同年8月と10月、C 7班長も同年8月から10月まで、C 8組長も同年8月、C 9組長も同年9月には同様いずれも報告を提出していないことが認められ、これら報告未提出の各組長または班長に対し何らかの制裁がなされたことの主張立証のない本件において、Xのみの責任を追及するのは公平を失し、更に前述のとおり、Xは、昭和48年7月、優良社員として表彰されている事実を勘案すれば、本件も降格の理由とすることは、酷であると言うべきである。

### 第3 法律上の根拠

以上、会社側の格下げ理由について個別的に検討した訳であるが、その各項目の理由を総合的に判定すれば、Xは多数の部下を擁し、組長として責任ある地位にある者であるからその行動は、部下のそれより一層慎重で

あるべきことが要求される訳である。その意味において会社の主張を全面的に排斥することはいささか問題がない訳ではないが、当委員会は大局的見地よりして、申立人Xが労働組合を結成しようとしたことの故をもって、会社が組長降格の不利益取り扱いをしたものと判定した次第である。

以上により、Xに対する昭和49年1月18日の組長降格及び同月19日の本社C1組への配置転換は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるから、会社の同人に対する組長降格及び配置転換を取り消し、同人を浪の平工場の現在の作業長職に復帰せしめ、併せて、組合に対して誓約書の手交を命ずるのを相当と判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和50年1月25日

長崎県地方労働委員会

会長 藤 原 千 尋