

愛知、昭 49 不 20、昭 51. 6. 28

命 令 書

申立人 全国自動車運輸労働組合ブラザー陸運支部

被申立人 ブラザー陸運株式会社

主 文

- 1 被申立人ブラザー陸運株式会社は、申立人全国自動車運輸労働組合ブラザー陸運支部の役員に対して、その親族を通して同組合からの脱退を勧奨してはならない。
- 2 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全国自動車運輸労働組合ブラザー陸運支部（以下「支部組合」という。）は、昭和 49 年 7 月 1 日被申立人ブラザー陸運株式会社の従業員 9 人をもって結成された労働組合であり、本件申立時の組合員は 10 人であった。

なお、当初の執行委員長は A 1（以下「A 1」という。）であったが、昭和 50 年 3 月 A 2（以下「A 2」という。）にかわった。

- (2) 被申立人ブラザー陸運株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び本社営業所を、その他に営業所及び整備工場を有する一般区域貨物自動車運送事業を営む株式会社であり、本件申立時の従業員は約 80 人であった。

- (3) なお、会社の従業員で構成される労働組合は、支部組合のほかに、昭和 41 年 3 月

結成された申立外全国交通運輸労組総連合ブラザー陸運労働組合（以下「陸運労組」という。）があり、本件申立時の組合員は約 70 人であった。

2 支部組合結成と団体交渉

(1) 昭和 49 年 7 月 1 日 A 1 ら 9 人は、陸運労組に脱退届を提出し、支部組合を結成した。同日 A 1 委員長、A 2 副委員長及び A 3 執行委員は、B 1 代表取締役（以下「B 1 社長」という。）に面会し、支部組合結成通知書及び勤務条件等に関する要求書を提出した。

(2) 7 月 2 日支部組合は、前記要求書に関して 7 月 3 日に団体交渉（以下「団交」という。）を行うことを会社に申し入れた。

B 1 社長及び B 2 取締役営業部長（以下「B 2 部長」という。）は、会社が陸運労組との間に「会社は組合より除名され又は脱退したものは解雇する。但し会社が解雇について協議を必要と認めたときは組合と協議の上その処置を決定する。」というユニオン・ショップ協定を結んでいたもので、A 1 ら脱退者の従業員としての地位について検討する必要があるとして、時間を貸して欲しい旨述べた。支部組合は、これを了承した。

なお、7 月 2 日 B 2 部長は、B 3 総務課長を名古屋南労働基準監督署へユニオン・ショップ協定の解釈について見解を聞きに行かせ、B 3 総務課長は、係官から難しい問題であるので慎重に取り扱うようにとの説明を受けた。

(3) 7 月 8 日支部組合は、会社に対して団交を申し入れた。7 月 11 日会社は、組合員名簿、役員名簿及び団体交渉員名簿の提出を求め、7 月 12 日支部組合は、役員名簿のみを提出した。

7 月 13 日第 1 回の団交が行われ、会社は、7 月 1 日付支部組合の要求書に対する回答書を示し、それについて口頭で説明した。その内容は、支部組合の要求にはすべて応じないものであった。

3 待機命令

(1) 7 月 2 日陸運労組は、会社に対し、支部組合員の取り扱いについてユニオン・ショ

ップ協定との関連で労使懇談会の開催を申し入れた。

また、陸運労組は、会社に対し、支部組合員と話し合いを持ちたいから支部組合員を本社に呼び戻すこと及び両組合員を同乗させないことを申し入れた。

- (2) 支部組合が結成されたことを契機として、その結成が突然であったこと及び脱退の具体的理由が明確にされなかったことなどから、陸運労組員の中に、脱退は陸運労組を裏切るものであるとの感情を抱く者がおり、陸運労組としても同組合員と同乗させないようにとの申し入れが万一会社に聞き入れられない場合には、実力によってでも排除することを通告するという陰悪な状況があり、不測の事態が起こりかねない不穏な空気が、両組合間に存在していた。

- (3) 7月3日会社は、こうした状況を察知して、B4本社営業所所長（以下「B4所長」という。）に、支部組合員に対し別命あるまで待機するように命じさせた。

待機命令による待機は7月3日から7月5日まで続いた。

- (4) 7月3日待機命令を受けた支部組合員とB1社長及びB2部長との間で、待機の理由及び支部組合からの団交申し入れなどについて激しい言葉のやりとりがあったが、7月4日支部組合は、このやりとりの中で支部組合員の会社は支部組合を認めよとの発言に対して、B2部長が、憲法は認めてもうちの会社は認めないと発言したとして抗議した。

- (5) 7月3日及び7月4日陸運労組の役員が、支部組合員に対して脱退の理由についての話し合いを申し入れたが、支部組合員から組織が違うとして拒否された。

7月4日陸運労組は、臨時大会を開いて支部組合員の除名を決定し、同日及び翌日計3回の団交において会社に対して支部組合員をユニオン・ショップ協定によりすみやかに解雇することを要求した。

7月6日会社は、陸運労組との団交の席上ユニオン・ショップ協定に基づいて支部組合員を解雇することに踏み切れないと回答した。

- (6) 7月6日B1社長は、待機命令を解くにあたり、待機期間中の賃金を過去3か月の平均賃金を基に支払う旨述べ、支部組合員はこれを了承しその支払いを受けた。

4 職制による支部組合員への働きかけ

- (1) A 2 は、7 月 3 日の待機命令までは陸運労組員と組んで長距離運行業務に従事していたが、前記第 1、3、(1)、(2)及び(3)並びに後記第 1、5、(2)の事情にもとづく会社の措置により、同乗者を失い待機命令からおよそ 1 か月の間長距離運行業務に就かなかった。

7 月 25 日 B 4 所長は、陸運労組の C 1 委員長ほか 1 人と A 2 を、3 台を一組としてそれぞれ一人乗務で東京へ行くように配車したが、A 2 はこれを拒否した。

7 月 26 日 B 4 所長は、A 2 に対してなぜ一人乗務で東京へ行かなかったか、陸運労組の委員長と組んだ意図がわかるだろうなどと述べた。

- (2) 9 月 5 日 B 5 営業課長代理（以下「B 5 課長代理」という。）ほか 1 人は、当時支部組合の委員長であった A 1 の子息である C 2 を、その勤務先（西尾市所在）に訪れ、名前を名乗らないまま、会社から頼まれて来たこと、A 1 は共産党員であって会社内に別組合を作っていること、このことを C 2 の勤務先の勤務部長に話をすれば C 2 は解雇されることなどを述べた。

昭和 50 年 2 月 17 日 C 2 は、B 5 課長代理ほか 1 人を、C 2 の従業員たる地位に害を加うべきことをもって脅迫したとして告訴したが、昭和 50 年 11 月末ごろ B 5 課長代理は、不起訴処分となった。

- (3) 昭和 49 年 9 月 18 日 B 2 部長は、B 5 課長代理ほか 1 人と、当時副委員長であった A 2 の兄である C 3 の自宅を訪れ、会社内に二つの労働組合があつて極端に対立していることを説明し、A 2 を養子先である北海道か実家のある九州へ半年か 1 年帰してくれ、その期間の給料は支払う、A 2 がいなくなれば他の支部組合員は問題ではなくやめさすなどと述べた。

5 長距離運行業務

- (1) 従前、会社における大型自動車による長距離運行業務は、原則として二人乗務で行われていたが、運転手の都合や人員の関係によって運転手の補充ができない場合には、例外的に一人乗務が行われていた。

支部組合は、結成時に会社に提出した要求書において一人乗務の廃止を会社に対して要求していた。

- (2) 会社は、支部組合結成後、陸運労組から支部組合員とは同乗させないようにとの申し入れがあったこと及び支部組合結成を契機として、両組合員の間に不穏な空気があり、待機命令解除後も、なお、この状態が続いていたことから、昭和 49 年 7 月 6 日以後両組合員を同乗させなかった。

- (3) 10 月 5 日会社は、正式に一人乗務を実施することを各大型乗務員に諮った。10 月 19 日陸運労組員である大型乗務員は、これを承諾する旨会社に通告したので、以後会社は、陸運労組員には一人乗務を命じている。

支部組合は、会社の上記の方針に対して、一人乗務に伴う勤務条件の改善が認められるなら一人乗務そのものには反対しないが、現状ではそれが認められないとして承諾せず、二人乗務を続けている。

- (4) 会社は、本件審問終結時大型自動車を 30 余台保有している。車両の年式についてみると、支部組合員には昭和 46 年式 2 台及び昭和 47 年式 1 台を使用させており、陸運労組員に対しても同年式の車両を使用させている。

6 適性診断

- (1) 会社は、従来年 1 回程度、運転手に対して安全運転教育として、法令講習等を土曜日の午後を利用して行っていた。

昭和 49 年秋の全国交通安全運動にあたって B 4 所長は、愛知県トラック協会からその会員である会社あてに送付されてきた上記運動の実施要綱のうち「自動車事故対策センターを活用し、運転者の適性診断を実施すること」に着目し、9 月 7 日土曜日の午後 2 時から、自動車事故対策センターから講師を招いて、適性診断を実施することとし、9 月 3 日その旨を会社構内 2 か所に掲示し、更に、運転手全員に徹底するため、9 月 4 日から 9 月 7 日まで毎朝の朝礼において、実施の旨を通知した。

- (2) 支部組合は、9 月 7 日朝に至って B 2 部長を訪れ適性診断の実施を中止するようにとの要求書を提出した。その趣旨は、適性診断は公安委員会の試験に受かった運転手

に対する侮辱であること及び診断結果が悪用されることが明らかであることから、明快な回答がない限り応じることはできず、直ちに中止を要求するというものであった。

これに対して、B 2 部長は、支部組合に対して診断結果を悪用しない旨を口頭で回答した。

- (3) B 2 部長は、B 4 所長をして、9 月 7 日昼休みに支部組合員に対し、適性診断に参加するよう説得させた。B 4 所長の説得の際、支部組合員がテストか勉強会かと尋ねたのに対し、B 4 所長が、まあ勉強だと答えて適性診断への参加を呼びかけたので、支部組合員は参加することにした。

- (4) 9 月 7 日午後 2 時から、会社 2 階の会議室において、自動車事故対策センターの指導課長を講師に招いて、適性診断が実施された。開始にあたって B 2 部長は、適性診断が昇給や賞与などに影響するようなものではない旨を含むあいさつを行った。講師も、適性診断は B 2 部長のあいさつにあったと同趣旨のものであり、気楽に取り組んでいただきたい旨述べて、用紙の配付をはじめた。

適性診断に参加していた支部組合員は、用紙が配付されはじめたとき、これはテストであるとして全員会議室から退場した。

なお、当日行われた適性診断の内容は、内田クレペリン精神検査及び矢田部ギルフォード性格検査であった。

- (5) 支部組合員は、退場したのち部長室において B 2 部長に退席理由を告げ、更に、診断結果を悪用しない旨の回答を求め、回答があれば受講するつもりであること及び終業時まで待機していることを B 2 部長に告げ、休憩室において午後 5 時 30 分まで待機した。

なお、適性診断は午後 4 時ごろ終了した。

- (6) 9 月 9 日及び 9 月 10 日会社は、部門長会議を開いて、適性診断の受講を拒否した支部組合員の処遇について検討し、業務指示を無視し、職場を放棄し、会社規律を乱したとの理由により、始末書を取り昭和 49 年 9 月度賃金から平均賃金の 1 日分の半額を減給するという制裁処分を課すこと及び適性診断は就業時間中に実施されており、

受講を拒否しことは、2時間にわたり業務指示を無視して職場を放棄したとして、その時間に対応する賃金額を9月度賃金よりカットすることを決め、この旨を9月13日文書で各人あてに通知した。

なお、始末書については本件審問終結時までに提出されていない。

- (7) 会社における土曜日の就業時間は、就業規則によると午前8時30分から午後5時30分までと決められている。ただ、長距離運行業務に携っている運転手の土曜日における就業状況は、荷物を車両に積み込むが、仕向地に向けて出発しないので、積み込み作業を終え他に業務がない限り、所属長に連絡をとって帰宅することが認められる、というものであった。

第2 判断および法律上の根拠

1 本件申立ての適法性について

会社は、支部組合が、支配介入の種類・態様等について何ら制約を加えることなく、「被申立人は、申立人組合に対する支配介入を直ちに止めること」なる違法と解される抽象的不作為命令を求めているが、これは、労働委員会規則第34条第1項第6号に該当する不適法な申立てであるから却下するべきであると主張するので、以下判断する。

申立書に記載される「請求する救済の内容」については、申立人がいかなる救済を求めているかが、申立の全趣旨から推知できる程度のものであればよく、民事訴訟における「請求の趣旨」のように厳格に解すべきものではない。従って、労働委員会としては、申立書の救済内容が、抽象的不作為命令を求めるものであるということのみで、法令上又は事実上実現不可能であることが明らかであるとして、申立を却下すべきではない。

本件申立書を見るに、支部組合は、不当労働行為に該る具体的行為の存在を主張し、その排除を求めているものと認められるから、当委員会としては、支部組合の主張する事実の有無及び不当労働行為の成否に立ち入って判断する必要があり、会社の主張は採用できない。

2 団体交渉について

支部組合は、会社が昭和49年7月2日の団交申し入れを拒否し、7月8日の申し入

れに対して、組合員名簿等の提出を条件とし、更に、7月13日の団交において支部組合の要求をすべて拒否したことは、不当労働行為であると主張する。これに対して、会社は、陸運労組と結んでいるユニオン・ショップ協定の解釈について疑義があり、支部組合結成通知書の提出の翌日になされた申し入れに対して態度を保留したことには、合理的理由がある、また、役員名簿等の開示を求めたのは、団交を行おうとする相手方について、その実体を知るためであって正当である、団交において要求に応じないことは不当労働行為にならないと主張するので、以下判断する。

(1) まず、第1、2、(2)のとおり、会社と陸運労組との間にユニオン・ショップ協定が結ばれており、脱退者についても解雇の対象となっていたことから会社は、これにつき検討する時間を必要とし、支部組合も検討時間を要することについて了承していたものである。

更に、第1、3、(5)によれば、会社のユニオン・ショップ協定に基づいて支部組合員を解雇することができない旨の方針は、7月6日ごろ決定したものと認められ、第1、2、(3)のとおり、団交が7月13日に開かれたことをも併わせ考えると、会社が、7月2日の団交の申し入れに、直ちに応じなかったことをもって、支部組合との団交を拒否したものとたやすく断ずることはできない。

(2) 次に、役員名簿については、団交の相手の代表資格を明らかにするなどのためにも、会社が、これを求めたことをあながち不当とは言い切れず、また、他の名簿については、第1、2、(3)の経緯からみれば、会社が、その提出がなければ団交に応じないと態度をとっていたものとは認められない。

更に、会社が、団交に応じたからといって、支部組合の要求にすべて応じなければならないものでないから、支部組合の主張は認めることができない。

3 待機命令について

支部組合は、会社が、支部組合員に対して昭和49年7月3日から7月5日まで職場待機を命じて仕事をさせなかったこと、また、待機の理由を聞きに行った支部組合員に対してB2部長が組合不認の態度を示したこと及び労働基準監督署へ相談に行ったこと

は、支部組合員の解雇をねらった不当労働行為であると主張する。これに対して、会社は、支部組合の結成を契機として生じた従業員間の不穏な空気を憂慮し、業務の円滑性保持への配慮から待機を命じたものである、また、B 2 部長が支部組合を否認した事実はなく、労働基準監督署への相談は、ユニオン・ショップ協定の解釈について見解を聞きに行ったものであると主張するので、以下判断する。

(1) 第 1、3、(2)のような職場環境のもとで、会社が、不測の事態の発生を未然に防止し、業務の円滑性を保持するため、支部組合員を一時業務からはずし待機させ、両組合員を引離したことは、やむをえない行為であったと認めることができ、これを、支部組合主張のように、直ちに不当労働行為と判断することはできない。

(2) 更に、第 1、3、(4)の抗議内容のような支部組合を否認する発言があったとしても、それは、激しいやりとりの中で支部組合の発言に対応してなされたものと考えられ、この発言をとらえて、支部組合を将来とも認めない意思が、会社にあったとみることはできない。現に、会社は、支部組合員の地位について結論を出したとみられる 7 月 6 日ののち、支部組合からの 7 月 8 日の団交の申し入れに対応しているのである。

労働基準監督署への相談については、第 1、2、(2)のとおりであって支部組合の主張にそう疎明はない。

4 脱退勧奨について

支部組合は、会社が陸運労組員を使って、支部組合員を不利益に取り扱う旨の宣伝を職場でさせ、昭和 49 年 7 月 26 日 B 4 所長が A 2 に対して脱退を勧奨する発言をし、9 月 5 日 B 5 課長代理が C 2 を、9 月 18 日 B 2 部長が C 3 を訪問し、A 1 及び A 2 を支部組合から脱退させようとしたことは、不当な組織の切り崩しであり、不当労働行為であると主張する。これに対して、会社は、陸運労組員を使って宣伝行為をさせた事実はないし、仮にそのような発言があったにしても、陸運労組員の発言については会社は関知しない、また、支部組合主張のような B 4 所長の発言の事実はない、B 5 課長代理が C 2 を訪問したのは、同人が乗用車を購入するについて話をするために行き、ついでに若干の世間話をしたものであり、B 5 課長代理は、告訴事件について不起訴処分となっ

ている、また、B 2 部長が C 3 を訪問したのは、会社の安全輸送の必要上、A 2 が陸運労組と良好な関係をもつよう説得を依頼したものであると主張するので、以下判断する。

- (1) まず、A 2 に対する B 4 所長の発言については、これに関する審問の経過に徴すれば、第 1、4、(1)のとおり認定するのが相当であり、会社の主張は採用できない。

しかしながら、B 4 所長と陸運労組の委員長との関係が明らかにされていないのみならず、B 4 所長の発言の趣旨は、はなはだ不明瞭であり、これにより、支部組合主張のように、B 4 所長が A 2 の支部組合からの脱退を勧奨したものと判断することはできない。

- (2) C 2 が、告訴をすることにより、正式に捜査権の発動を促したことは、事実の発生から半年を経過しての告訴であるとはいえ、事実の存在を推認させるに足り、第 1、4、(2)のとおり認定するのが相当であり、これによれば B 5 課長代理は、C 2 を通して、当時委員長であった A 1 に脱退を働きかけようとしたものと認められる。なお、B 5 課長代理が不起訴処分になったとしても、不当労働行為の事実を認定する妨げにならないことは明らかである。よって、会社の主張は認めることができない。

- (3) 更に、B 2 部長が、わざわざ自ら初対面である C 3 を訪れたこと及び会社が陸運労組員に対する説得を行ったことについて疎明がないことからみれば、会社が主張するように、単に B 2 部長が、C 3 を通して、A 2 が陸運労組と良好な関係をもつよう説得しようとしたものとは考えられず、第 1、4、(3)のとおり認定するのが相当である。そして、このことは、B 2 部長が、支部組合員の適性診断受講を拒否したことに対する制裁処分等により、会社と支部組合とが緊張状態にあった状況において、兄である C 3 の A 2 に対する影響力を利用して、副委員長として活動していた A 2 を脱退させ、支部組合を弱体化しようとしたと解することができ、会社の主張は採用できない。

なお、会社の陸運労組員を使つての宣伝行為が存在したとする支部組合の主張は、それを認めるに足りる疎明がなく、採用ができない。

5 長距離運行業務について

支部組合は、会社が待機命令解除後も両組合員の離反をはかり、陸運労組からの同乗

させないようにとの申し入れを理由に、従来からの慣行を一方的に破棄し、両組合員を同乗させない、そのため二人乗務を行っている支部組合員は、休暇をとることも制約されている、また、会社が支部組合員に対して、ことさら古い年式の車両を使用させ、長距離運行業務に就かせている、これらは、支部組合員を不利に扱い、支部組合を弱体化しようとするものであって、不当労働行為であると主張する。これに対して、会社は、両組合員間の不穏な空気が、待機命令解除後もますます拡大しており、陸運労組員の支部組合員との同乗拒否の態度は全く変わっていなかったから、同乗させなかったのであり、また、支部組合員に使用させている年式と同年式の車両を陸運労組員にも使用させている、しかも、充分整備されているので長距離運行に耐えられないとか危険であるということはないと主張するので、以下判断する。

(1) まず、第 1、5、(2)のとおり支部組合員に対する待機命令解除後においても、両組合員間には不穏な空気が存続し、陸運労組からの同乗拒否の態度が変わらなかったことから、会社は両組合員を同乗させなかったと認められ、また、第 1、5、(1)のとおり、支部組合結成以前でも例外的に一人乗務が行われていた状況からすると、休暇の使用についての制約は、むしろ、支部組合がその方針として一人乗務を行わなくなったことによるものと考えられ、そうした制約を会社の不当労働行為によるものと判断することはできない。更に、会社と陸運労組との間に、一人乗務についての了解が成立した後は、もはや同乗させることのできない状態となったものであると解される。そのほか会社が両組合員の離反をはかったとする支部組合の主張にそう疎明はない。

(2) なお、車両の年式等については、第 1、5、(4)のとおりであって、支部組合の主張にそう疎明はなく、その主張は採用できない。

6 適性診断について

支部組合は、会社が昭和 49 年秋の全国交通安全運動の一環として「安全運転教育、適性検査」を実施したが、これには、支部組合員を不適格とし、差別的取り扱いに利用しようという会社の意図があり、検査結果を悪用しないことの確約を、文書でするようにとの支部組合の要求を会社は拒否し、適性診断の会場から退席し、終業時まで待機し

ていた支部組合員に対して、会社は制裁処分と賃金カットの二重処分を課した、なお、従来の慣行として土曜日の就業は、午前中に作業が終了し、その後従業員は帰宅するという慣行があり、会社は、これを無視して処分した、これらの行為は、支部組合を嫌悪し、差別と排除を意図したものであり、不当労働行為であると主張する。これに対して会社は、適性診断を交通事故を未然に防止する目的をもって、いわば「法律上の義務」として行ったものであり、診断自体客観的・形式的・機械的なものであって、不利益取扱いの意図もその余地もない、しかも、診断結果を悪用しない旨の回答は明確に行っており、支部組合から文書で回答するよう求められたことはない、また業務命令を拒否し会社規律に違背したことからの制裁処分と職務を離脱したことによりノーワーク・ノーペイの原則からの賃金カットは無関係であって、二重処分にあたらない、更に、就業規則によれば、土曜日の就業時間は午後 5 時 30 分までであって、支部組合主張の慣行はない、従来の安全運転教育も土曜日の午後に行われていたと主張するので、以下判断する。

(1) 第 1、6、(2)、(3)及び(4)のとおり、適性診断の内容は、内田クレペリン精神検査及び矢田部ギルフォード性格検査であり、これらは客観性が高く一般に広く採用されている方法であること、そして B 2 部長が支部組合からの中止要求に際して、口頭により悪用しない旨回答し、更に、適性診断開始の際にも、同様の回答をしたことが認められる。また、支部組合の中止を求める要求書には、文書による回答を求めていることを認める文言はなく、かえって、支部組合は、B 2 部長の全適性診断受講者を前にしての、悪用しない旨の回答をかたくなに受け入れようとしなかったものと認められる。

(2) ところで、運送業を営む会社が、事故の未然防止を図るための措置を講ずることは、社会的にも期待され、いわば、社会的義務とも考えられるところ、会社は第 1、6、(1)のとおり、昭和 49 年秋の全国交通安全運動の一環として、後記(3)で判断するとおり、就業時間中に適性診断を実施することとし、4 日間にわたり朝礼において、それを従業員に周知徹底させて全員受講するよう強く呼びかけたことは、交通安全運動の

一行事としての適性診断を、会社の業務として実施したものとみるのが相当である。従って、会社が、業務命令を拒否し、会社規律に違背したとして、受講を拒否した支部組合員に対し、制裁処分を課したこと及び支部組合員が待機していたとしても、会社が、職務に就かなかった時間に対応する賃金カットを行ったことには理由があり、更に、制裁処分と賃金カットは、目的、根拠および性格を異にするものであって、重ねて課したとしても二重処分にあたらないと解すべきであるから、そこに、会社の不当労働行為を見出すことはできない。

- (3) 土曜日の就業時間については、第 1、6、(7)のとおりであって、支部組合員自身が午後 5 時 30 分まで待機したことは、かえってこれを認めているものであり、また、支部組合主張の慣行も、業務命令を排斥するほどのものであるとは到底認めることはできない。

よって、当委員会は、B 5 課長代理の C 2 を通しての A 1 に対する、及び B 2 部長の C 3 を通しての A 2 に対する、それぞれの支部組合からの脱退勧奨について、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為の成立を認め、支部組合結成後、会社が団交の相手方と認めた支部組合の役員に対し、支部組合からの脱退を働きかけ、しかも組合結成から 2 か月以上を経た時点においても、脱退勧奨行為を行ったことは、将来、同種・類似の行為が繰り返されるおそれが多分にあると考えられるので、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

昭和 51 年 6 月 28 日

愛知県地方労働委員会

会長 中 浜 虎 一