

大阪、昭51不105、昭53. 2. 17

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部桜井鉄工支部

被申立人 株式会社桜井鉄工所

主 文

- 1 被申立人は、A 1、A 2 及び A 3 に対して、次の措置を含め昭和51年 7 月 2 日付け解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
  - (1) 原職に復帰させること
  - (2) 昭和51年 7 月 2 日以降原職に復帰する日までの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率 5 分を乗じた額を支払うこと
- 2 被申立人は、昭和51年 5 月 19 日付け要求（ただし、既に解決をみた部分を除く）、同年夏季一時金要求、同年秋闘要求、同年年末一時金要求及び52年春闘要求について、申立人と速やかに団体交渉を行わなければならない。
- 3 被申立人は、下記の文書を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白色木板に墨書して、被申立人会社の正門前の従業員の見やすい場所に 1 週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社が行った下記の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- (1) 貴組合三役を昭和51年 7 月 2 日付けで解雇したこと

(2) 昭和51年5月19日付け要求(ただし、既に解決をみた部分を除く)、同年夏季一時金要求、同年秋闘要求、同年年末一時金要求及び52年春闘要求について貴組合との団体交渉を拒否したこと

(3) 貴組合員に対して貴組合あるいは上部団体から脱退するよう勧奨したり、その他自主的組合活動を妨害したりして、貴組合の運営に支配介入したこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令によって掲示します。

4 申立人のその他の申立ては、棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人株式会社桜井鉄工所(以下「会社」という)は、本件審問終結時約40名の従業員で大物シャフト、ロールの精密加工を業とする会社である。

(2) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部桜井鉄工支部(以下「組合」という)は、昭和51年5月18日、会社の従業員8名で結成された労働組合である。

#### 2 組合結成と51年春闘等をめぐる団体交渉について

(1) 51年5月19日、組合は会社に対して組合を結成したことを通知するとともに27項目から成る要求(以下これを「5・19要求」という)を記載した文書及びストライキ権確立の通告書を手交した。5・19要求の内容は、①会社は、経営計画の変更や機構改革など経営にかかわるすべての事項については、組合の同意なしには行わないこと、②会社は、労働条件の変更に関しては、組合の同意なしには行わないこと、③会社は、組合員の自主的な組合活動の自由を認め、組合活動の故をもって差別扱いをしないこと、④賃金を一人平均月額3万円増額すること、⑤労働時間を、1日実働7時間、週35時間に短縮すること等であった。会社は、これらの要求について、同月24日に団体交渉を行うことを約束し組合は、これを了承した。

しかし会社は、上記要求書が提出された同月19日の勤務時間終了後、急きょ全従業員

を集め、組合結成の事実、組合要求に対する会社の基本的見解の説明をしようとした。  
これに対して組合は、要求に対する説明ならば5月24日の団体交渉の場でやるようにと抗議し、結局会社はこれを受け入れ、その説明を行うことを中止した。

- (2) 5月24日午前9時ごろより約5時間にわたり、組合側は、支援労働組合員を含む10名余りが出席して団体交渉が行われた。会社は、この団体交渉にさきだって、①一人平均11,380円を5月分給料より増額して支払う、②交通費は免税額の範囲内で実費支給する、③風呂は作業日に沸かす、④組合費のチェック・オフについては依頼があれば実施する、⑤その他の件については協議するとの内容の回答文書を組合に提示したが、組合はこれを受理せず、あくまで全項目について団体交渉を行うよう求めた。そして、上記団体交渉で協議がなされた結果双方了解した事項について文書確認がなされた。それによれば会社は、①労働条件の変更等についての組合の同意、組合の自主的活動の承認及び組合活動の故の差別扱いの禁止、組合役員が就業時間内に上部団体の会議に参加することの自由及びその間の賃金の補償との組合要求については基本的に了解する、②組合事務所の貸与、専用電話・専用掲示板の設置、会社構内における組合の掲示・貼付・配布の自由の承認との組合要求については、原則的に了解する旨記されていた。
- (3) 5月31日午後1時ごろより約5時間余りにわたり、組合側からは前回と同様のメンバーが出席して団体交渉が開かれ、双方了解した事項について文書確認がなされた。それによれば、①前回確認事項の細部については後日協議する、②会社経営に関する同意約款については、後日検討の上回答する、③祝祭日の有給休暇扱い、労災補償、組合費のチェック・オフ等の組合要求を認めるなどと記されていた。なお、この団体交渉において、賃上げ、時間外割増賃金等の要求については、合意に至らなかった。
- (4) その後6月4日に団体交渉が開かれた。席上、会社の13,000円の賃上げ回答をめぐって、主としてその配分に査定を導入するか否かをめぐって議論がなされた。
- (5) 6月8日、組合は執行部5名のみが出席して団体交渉が開かれた。しかし会社が回答を渋ったため、交渉は進展しなかった。なお、同日から翌9日にかけて、大手の得意先は、納期遅れを理由に会社から材料を引き上げた。

(6) 6月14日午後5時より団体交渉が開かれた。席上会社は、①経営にかかわるすべての項目については、会社独自の立場において行い、組合の同意を求めない、②13,000円を賃上げ額とし5月分より支払う。なお配分は、一律60%、年齢10%、給料比率20%、査定10%とする。ただし、対象者は、5月現在1年以上勤続し、支払日在籍者で出勤率80%以上の者とする。

定年後の顧問、嘱託の者は、決定額の70%を昇給額とする等の回答をなした。これに対し組合は、賃上げに関する査定実施、定年退職者の取扱いについて不満を示し妥結に至らなかった。

(7) 6月16日午後、夏季一時金について団体交渉が開かれた。そして、会社が同月21日午後回答することで双方合意した。

(8) 6月18日、会社は、専務取締役B1（以下「B1専務」という）が製造部長を新たに兼任し、従前の製造部長B2は新たに設けられた労務部長に就任したことを組合に通知した。

(9) 6月21日午前、会社は、同日予定された団体交渉について、交渉場所・時間等を指定し更に団体交渉開催の条件として、①出席者は5名以内とすること、②非公開を原則とし傍聴を認めないこと等を挙げ、これらに違反した場合、即刻団体交渉を中止する旨記載した申入書（以下この申入れを、「6・21申入れ」という）を組合に手交した。そして、同日午後の団体交渉の席上、会社は冒頭より上記申入れに組合が応じない限り交渉に入れないとの主張を繰り返し交渉は全く進展しなかった。なお、この団体交渉の終了の間ぎわに双方向い合って間にあった机を押し合うなかで、組合執行委員A4（以下「A4執行委員」という）は「右側胸部打撲擦過傷（全治7日間）」を負った。

### 3 組合三役の解雇に至る経緯について

(1) 上記のような会社の態度に対して6月23日、組合は他の労働組合員（40～50名）の支援を得て、午後の勤務時間に食い込む“旗立て”“はち巻デモ”等の抗議行動を行った。そしてその中で、「会社は賃金引上げでの配分等一度合意に達していたものまでも文書回答で後退させる等いたずらに妥結を引きのばし組合を挑発しているのが現状であり、春

闘問題解決の意思がないよう見受けられる。速やかに回答を前進させ、夏季一時金も今日明日中に回答されるよう強く申し入れる。この申入れに対する回答が具体的にない場合、ストライキを含むあらゆる行動を展開し、会社の姿勢を追及する」旨記載した抗議文を会社に手交した。

なお組合は、賃上げ問題について、賃上げ額についてはともかく前記6月4日の団体交渉のやりとりから、その配分には査定が導入されないものと考えていた。

(2) 6月24日、組合は、昼休みより午後の勤務時間に食い込んで、ハンドマイクを携え構内デモ、シュプレヒコールを繰り返し、事務所内では代表取締役B3（以下「B3社長」という）、B1専務等を取り囲み激しく抗議した。

(3) 翌25日から26日にかけて上記と同様の抗議行動がくりひろげられた。事務所にいた来客、会社役員等は、こうした抗議行動を目撃した。また、26日午後3時ごろより組合は、会社構内に「春闘要求、夏季一時金要求、団交拒否抗議」などと記載したビラを貼った。

このような組合の抗議行動に対して会社は、26日の勤務時間終了後、「“旗上げ” “はち巻デモ”は無届ストであり、また昼休みから午後の勤務時間に食いこんだ“構内デモ”、“シュプレヒコール”及び“抗議ビラ貼付”は業務妨害であり、いずれも就業規則に違反し、反省なき場合処罰の対象とする」と記載した警告書（以下「6・26警告書」という）を各組合員に手交した。これに対して組合員らは、直ちに事務所に赴き、B3社長、B1専務を取り囲み強く抗議した。

(4) 6月28日、労務部長B2（以下「B2労務部長」という）は組合に対し6・21申入れを撤回すると述べてその旨の文書を手交しようとしたが、組合はその内容が不十分であるとして同文書の受領を拒否した。しかし、翌29日、会社は、上記文書の内容に加えて春闘、夏季一時金要求に対し前向きに努力する旨を、B2労務部長を通じ口頭で組合に通知した。そして労使双方は、7月1日に団体交渉を行うことで合意した。

(5) 6月30日、始業後間もなく非組合員C1が工場の窓に貼られた組合ビラをはがした。これを目撃した執行委員長A1（以下「A1委員長」という）は、C1にビラをはがしをやめるよう抗議したが、同人がなおビラをはがし続けたので、A1委員長は同人を会社

内食堂へ連れて行ってその理由をただそうとした。そして、ほぼ全組合員と約10人の非組合員、職制とが食堂内での口論に加わった。その中で非組合員の方から「ビラをはがすのは、仕事を守るためだ」との同内容の発言がなされ、組合員との議論は平行線をたどった。そこで組合は、会社側に直接抗議するため、同食堂内でB 3 社長、B 2 労務部長と会い、「非組合員によるビラをはがしは、組合の争議行為の妨害であり、会社はその責任がある」と申し入れた。これに対し会社は、ビラをはがしをやめるよう命ずる旨回答し、その後、班長、組長にその旨指示したことを組合に通知した。そこで、組合は新たにビラを貼り直したが、引き続き非組合員によってビラをはがされたため、組合はこれに抗議した。その際書記長A 3（以下「A 3 書記長」という）ら組合員と非組合員C 2の間に紛議が生じ、C 2は「顔、頸部挫傷（全治6日間）」を負った（以下これを「6・30事件」という）。

また、A 3 書記長は、その直後上記行為を理由に警察に逮捕されたが結局不起訴になった。

(6) 労使双方で約束されていた7月1日の団体交渉は前日の紛議のため流れた。他方その夜、B 3 社長、B 1 専務、B 2 労務部長ら会社幹部は、組合の前記抗議行動及び6・30事件について組合三役すなわちA 1 委員長、副委員長A 2（以下「A 2 副委員長」という）及びA 3 書記長に、就業規則上の責任があるとして同人らを懲戒解雇にすることを決定した。

(7) 7月2日午前10時ごろ、B 2 労務部長は、A 1 委員長に組合三役を就業規則に基づき懲戒解雇する旨各人あての同日付け通知書を一括手交した。そして、同日午後1時ごろより開かれた団体交渉において会社は、夏季一時金等の交渉事項に触れず、B 3 社長が「組合三役は解雇したから従業員でない。出て行ってくれ」、「不当労働行為であってもなくても、とにかく解雇する」などと述べて、交渉は進展しなかった。

なお、同日夕刻会社は、夏季一時金の額を掲示した。

#### 4 その他の労使関係等について

(1) 51年6月9日午後、A 3 書記長が旋盤班長B 4（以下「B 4」という）の風邪見舞い

に同人宅を訪れた際、B 1 専務が同席し、同専務と B 4 の両名は、A 3 書記長に対して「全金をやめてくれ。一人でもよいから組合をやめるよう組合員に勧めてくれ」と要請した。またその時、B 4 は、A 3 書記長に対して、会社と組合との話合いについて会社の窓口としての役を引き受けると述べた。その直後、A 3 書記長が、B 4 のこの発言を、組合執行部に伝えたところ、組合はこれを受け入れ、同日午後 6 時ごろより中華料理店「上海園」で A 1 委員長以下組合執行部員らと B 4 との間で会合がもたれた。席上 B 4 は、「専務に頼まれて組合との窓口になる。待遇改善は専務が責任を持ってやる。だから組合活動を停止してくれ。全金という名前があったら会社としては非常にしんどい。実際につぶれるかもしれない」との旨述べた。しかし、組合はこの申し出を拒否した。

(2) 7 月 7 日、B 5（以下「B 5」という）は組合員 A 5（以下「A 5」という）に対して「全金をやめんか」と述べ、また、同月 10 日、研削組班長 B 6（以下「B 6」という）らは組合員 A 6（以下「A 6」という）に対して「他の組合員は全員組合を脱退した。お前もやめろ」と述べた。

(3) A 1 委員長ら組合員は、組合三役解雇に抗議し 7 月中旬ごろまで連日勤務時間の内外を問わず会社事務所に立ち入り、B 3 社長、B 1 専務らに解雇理由の説明を求める等の行動をとった。しかし、B 3 社長らは、「解雇通知書に書いてあるとおりだ」と述べるだけであった。

(4) また 7 月 9 日、会社は、組合との交渉妥結をみないまま組合員に夏季一時金を支払った。

(5) 7 月 12 日午後 6 時ごろより A 3 書記長は、NC 旋盤主任の B 7（以下「B 7」という）らに夕食に誘われこれに応じた。そして、夕食の際 B 7 は、A 3 書記長に、「全金では会社がつぶれる。企業内組合にしてはどうか。1 カ月か 2 カ月か遊んでおってからまた再就職という形で出て来い。その間の賃金や一時金は社長に言うて保障させる」と述べた。しかし、A 3 書記長は、即答しなかった。

7 月 16 日、午後 11 時 30 分ごろから翌 17 日午前 3 時ごろにかけて A 4 執行委員は、B 4 宅において、同席した B 1 専務より「俺は腹くくっている。会社も赤字だし、久保田、

関特の仕事も入らん。ごたごた言ってるときと違う。組合をやめるのか、やめないのか、すぐ返事がほしい」と求められ、またB 4より「A 1委員長にだまされている。組合をやめて2～3カ月たったらまた戻ってこい。組合をやめた時点で生活とかいろんな裏話をしよう。お前からA 3書記長に組合をやめるように説得してくれ」などと要請されたが、A 4執行委員は、結局これらの申入れを拒否した。

- (6) 8月30日、会社は組合との妥結をみないまま13,000円の賃上げを実施した。
- (7) 9月18日、午前9時30分ごろ、A 2副委員長が会社門前に立てられた組合旗を安定させようとしていたところへB 1専務らがきて組合旗の撤去をめぐって口論となった。その際、B 1専務は組合旗をひき倒し、更にA 2副委員長を殴打し転倒させ「左顎関節頰部打撲挫傷、右腓骨下端骨折（1カ月の通院加療必要）」の傷を負わせた（以下この紛議を「9・18事件」という）。なお、その後A 2副委員長は、B 1専務を告訴し、同専務は、略式起訴処分を受け、罰金刑に処せられた。
- (8) 9月以降組合は、前記のように会社が8月30日一方的に賃上げを実施したことに抗議するとともに、それ以降においては、5・19要求、夏季一時金要求に加え、51年秋闘及び年末一時金要求について団体交渉を申し入れていたが、会社はこれを拒否し特に12月6日付け及び13日付けの団体交渉申入れに対しては、同月14日B 2労務部長を通じて、概ね次のとおり回答した。すなわち、
1. 今年いっぱい団体交渉しない。
  2. 夏季一時金に関して、回答書は出さない。今年7月掲示板に掲示したものが最終回答である。
  3. 秋闘に関して、回答はできない。
  4. 年末一時金に関して、桜会（B 3社長と全従業員で構成された親睦団体）で一人平均22万円で話がついた。それが会社の最終回答であり、組合に対して回答は出さない。金額は夏同様計算ずみである。本払いを承知なら支払う。
- なおこの回答の席上、A 1委員長が、B 2労務部長に対し「それでは会社は、組合を認めてないんやな」と問いただしたところ、同部長は、「今は認めていない」と答えた。



(9) 52年5月6日午前8時30分ごろ、A1委員長が会社内の組合員に連絡をとろうとして構内に立ち入るのを目撃したB1専務は、同委員長を引きずるようにして構外へ連れ出した。その後B1専務と数人の非組合員は、会社正門前に立てられた組合旗を取り除こうとして路上に引き倒し破り棄てようとした。そして、B1専務らは、この現場を写真におさめようとしたA1委員長を足蹴にした。このためA1委員長は、「額面、右下腿部打撲傷（全治10日間）」を負った。

更に、同日午前10時30分ごろ、会社正門前付近でA2副委員長が、破り棄てられた組合旗を立て直そうとしていたところ、会社のサイレンの合図でB1専務と20人近い非組合員が、いっせいに会社構内から出てきて、組合旗を投げ棄てた。そこで、A2副委員長が、組合旗を拾いに行くと、そこへB1専務がやって来て、同副委員長を足蹴にするとともにこぶしで顔面を殴打した。このためA2副委員長は、鼻血を出す等の負傷をし「鼻骨骨折の疑いがあり、整復の必要性あり」との医師の診断を受けた（以下本項記載の諸紛議を「5・6事件」と総称する）。

(10) 組合は52年春闘について、同年4月以降会社に団体交渉を申し入れ続けたが、本件審問終結時に至っても会社はこうした申し入れに応じていない。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。すなわち、会社は組合結成以来組合を嫌悪し、露骨に反組的姿勢をとり続け、更に組合破壊を意図して（i）団体交渉を拒否し、あわせて（ii）組合員各個に組合脱退をせまり、遂には、（iii）非組合員を動員して組合員を挑発して「暴力事件」をでっちあげ、これを口実に組合三役を懲戒解雇し、以後組合三役の社内での活動を暴力的に弾圧するという不当労働行為を重ねていると主張する。

(2) これに対して会社は、次のとおり主張する。すなわち、（i）については、作業能率の回復と、団体交渉態度の平穩化という会社側の申し入れを組合が拒否し、この申し入れを会社が撤回しないために、組合は団体交渉に応じないというものである、

（ii）については、組合結成以来混乱状態にある会社を盛りたてるためその方策を話

し合ったものである、(iii)については、激化した組合活動に不安を抱く一般従業員の組合ビラ取りはずしに端を発し、組合員が従業員に暴行を働き、負傷させ、警察に現行犯逮捕される事態に立ち至ったこと（6・30事件）を憂慮し、あわせて、かねてより正当な労働運動の域を出る組合に対処すべく、また会社の経営状況、一般従業員の就業確保等を考慮し会社の営業状況を回復するために、やむなく組合三役を解雇したのであり、以後これらの者の社内への立入り制限は、正常な業務の遂行のため、社内での同人らの安全確保等の理由により行ったもので、もとより正当であると主張する。

## 2 団体交渉拒否について

会社は、6・21申入れを会社が撤回しないので組合側が団体交渉に応じないというものであると主張するが、前記認定によって明らかなおり6・21申入れは、既に会社自ら撤回しているのであって、会社の上記主張は、事実を反し採用できない。

ところで、会社が、5・19要求（ただし、既に解決をみた部分を除く）、51年夏季一時金要求、同年秋闘要求、同年年末一時金要求及び52年春闘要求について、何らの理由を述べることなく団体交渉をいっさい拒否していることは前記認定のとおりであって、これら団体交渉拒否に、何んら正当な理由は見いだせない。

したがって、こうした会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## 3 B3社長らの言動について

(1) 会社が、6・26警告書を各組合員に手交した行為は、一方的な交渉時間の指定、交渉人員の制限等を内容とする6・21申入れという不誠実な会社の態度に対してとった組合の抗議行動を、就業規則を盾に抑え込もうとするもので、組合運営に対する支配介入であることは、明らかである。

(2) また、①6月9日のB1専務及びB4のA3書記長に対する組合脱退勧奨の発言、②同日夜中華料理店「上海園」におけるB4の組合執行部に対する組合活動停止の申入れ、③7月7日のB5のA5に対する、同月10日のB6らのA6に対する、同月12日夜のB7のA3書記長に対する、更に同月16日のB1専務及びB4のA4執行委員に対す

る各組合脱退要求の発言、そして、④「9・18事件」及び「5・6事件」におけるB1専務らの組合役員に対する暴行傷害は、明らかに組合運営に対する支配介入といえる。

(3) したがって、これら会社の各行為が、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることは、明白である。

(4) なお、組合は、①7月12日、A2副委員長を会社構内から実力で排除したこと、②また同日付けで組合員8名をいっせいに退職させ、8月12日付けでそのうち5名を別会社の従業員の名で会社で就労させたこと、③7月19日及び同月24日、職制らが暴力団員風の男を使って組合員を威嚇したこと、④8月23日、B1専務らが、A2副委員長を突きとばし傷害を負わせたこと、⑤同月31日、会社が組合員A7を寮から追い出したことは、いずれも組合運営に対する支配介入であると主張するが、これらの主張を認めるに足る疎明がなく、採用できない。

#### 4 組合三役に対する解雇について

(1) 会社は、前記のとおり、組合の違法不当な行動の責任を問うて組合三役を解雇したと主張するので、以下会社の各主張についてみる。

(2) まず会社は、6月21日の団体交渉決裂寸前、組合員らは机を会社側に押し付け、灰皿を投げる等の暴行を働いたと主張する。しかしながら、前記認定のとおり、労使双方が机をはさんで押し合ったものであって、組合側が、灰皿を投げる等の暴行を働いたとの事実を認めるに足る疎明はないので、会社の上記主張には理由がない。

(3) 次に会社は、組合の一連の違法不当な抗義行動が来客の心証を害し、会社の信用を傷つけ、また業務の遂行に支障を生じさせたと主張する。

6月23日以降、組合が一連の抗議行動を行ったこと、これらの抗議行動を来客が目撃したこと、会社が「6・26警告書」を組合員に手交したこと、その後、組合がこの警告に抗議しB3社長らを厳しく追求したことは、いずれも前記認定によって明らかである。

しかし、組合のこれらの抗議行動のなかに多少行き過ぎと考えられる面があったとも推認しうるが、それは会社側の対応に誠意が認められなかったことによるのであり、あなたがら組合のみを責めることはできない。また、勤務時間内に食い込む抗議行動によって、

一部業務の遂行に支障があり、一般従業員が動揺したことも容易に推認しうるが、このことを以って組合の行動が著しく不当なものであったとは断定できない。むしろ、6月29日に至って会社は、6・21申入れの撤回、春闘要求等への前向き回答をほのめかすといった姿勢をとる等少くとも表面的には労使関係改善をはかろうとする動きを示したことからすれば、会社自ら従前の対応が、穏当を欠いていたことを認めたものとも判断されるのである。

したがって、これらの諸点からみて、会社の上記主張には、理由がない。

なお、6・30事件における組合員らのC2に対する前記認定の行為は、穏当を欠くものであり、この点組合は反省しなければならない。

しかしながら、この行為は、緊迫した労使関係のさなかビラ撤去という組合にとって重大なできごとをめぐる抗議の過程で偶発的に生じたものであること、しかも、会社が非組合員による組合ビラの撤去をやめるよう職制に指示したと組合に通知した直後に、組合が新たにはり直したビラが再び撤去されたときに生じたものであること、この件についてA3書記長が警察の取調べを受けたが不起訴になっていることなどの諸事情から考えると、この行為をとらえて、本件解雇の理由にすることは、合理性を欠くものといわなければならない。

- (4) 以上総合すれば、会社がなした組合三役の解雇には、正当な理由がなく、むしろ前記団体交渉拒否及び支配介入の言動を勘案すれば、会社は、組合の破壊を企図し、組合運営の中心である組合三役を企業外に排除するため、本件解雇をなしたものと判断するのが相当である。

したがって、組合三役に対する本件解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 5 その他

組合は、主文救済のほか、会社が組合員に対して組合脱退及び上部団体からの脱退を勧奨したり、その他自主的な組合活動を妨害したりするなどの方法で組合運営に支配介入しないよう求めているが、こうした会社の行為が将来においてもなされる具体的危険性を認

めるに足る疎明がないので、この申立ては、棄却せざるを得ない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって主文のとおり命令する。

昭和53年2月17日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎