

命 令 書

申立人 総評化学一般労連全統一労働組合

被申立人 京王工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人の申し入れる団体交渉にあたり、交渉の場所を会社外に固執したり期日を引き延すなどせずに誠意をもってこれに応じなければならない。
- 2 被申立人は、職制が申立人を誹謗・中傷したり、申立人組合員に対し同組合からの脱退を勧奨することを放置してはならない。
- 3 被申立人は、申立人の申し入れる大和工場食堂の利用について昭和53年2月以前と同様にこれを認めなければならない。
- 4 被申立人は、時間外及び休日労働に関し、申立人組合員を他の従業員と差別して取り扱ってはならない。
- 5 被申立人は、申立人に対して、すみやかに大和工場食堂2階の従業員用宿舍の1室に電話を架設のうえ、これを組合事務所として貸与しなければならない。
- 6 被申立人は、申立人に対してすみやかに大和工場食堂に縦横1メートルの掲示板を設置のうえ掲示事項の内容や事前の届出などの制限をすることなくこれを貸与しなければならない。
- 7 被申立人は、申立人組合員A1、同A2、同A3、同A4に対し、それぞれ昭和53年4月18日の賃金相当分を支払わなければならない。
- 8 被申立人は、下記の文書を本命令交付の日から7日以内に縦1メートル横2メートルの白色木板に墨書し被申立人本社の正門入口の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評化学一般労連全統一労働組合

執行委員長 A5 殿

京王工業株式会社

代表取締役 B1

当社が行った下記行為は、労働組合法第7条第1号、第2号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為であると、神奈川県地方労働委員会で認定されましたので、貴組合に遺憾の意を表し、今後再びこのような行為を繰り返さないことを約束します。

- (1) 団体交渉にあたり、交渉の場所を会社外に固執したり、期日を引き延すなど誠意をもって、これに応じなかったこと。
- (2) 職制をして組合を誹謗・中傷させたり、組合員に対し組合から脱退を勧奨させたこと。
- (3) 時間外及び休日労働に関して組合員を他の従業員と差別したこと。
- (4) 組合事務所の貸与、同事務所の電話の架設及び会社施設の利用をいずれも拒否したこと。
- (5) 掲示板貸与にあたって掲示事項の内容や事前届出などの不当な条件をつけたこと。

(6) A 1 外 3 名の補佐人として地方労働委員会出頭のための年次有給休暇申請を受理せず、欠勤扱いとしたこと。

以上神奈川県地方労働委員会の命令によって掲示します。

9 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

(1) 申立人総評化学一般労連全統一労働組合（以下単に「組合」という）は、昭和45年11月結成され、現在関東を中心に組合員約8,000名を擁する労働組合である。

組合の京王工業分会（以下単に「分会」という）は、昭和52年12月結成され、翌年1月21日京王工業株式会社大和工場の従業員53名によって公然化し、活動を開始することとなったが、審問終結時の組合員は10名である。

(2) 被申立人京王工業株式会社（以下単に「会社」という）は、昭和34年8月設立され、ステレオのパネル製造を業とし、大和市と豊橋市に工場をもつ従業員約120名の株式会社で、うち大和工場の従業員は98名である。

2 分会結成後の労使関係と本件申立ての概要

(1) 分会は、会社従業員の昭和52年11月末の出向・転勤・配転が動機となって結成され、昭和53年1月21日結成大会を開くとともに、同月23日結成に伴う便宜供与や人事事項等の9項目からなる要求事項を掲げ団体交渉の申入れをなし、同月27日第1回の団体交渉が本社においてもたれた。

(2) 第2回団体交渉は第1回交渉事項につき、引き続き3月10日市内の社会福祉会館において開かれたが、その間後記認定のとおり、係長、班長を中心に分会員に対する組合からの脱退勧奨、時間外及び休日労働の組合員への差別取扱い、会社の3月4日以降分会に対する食堂使用の禁止等の行為があり、分会は、これに対抗して2月24日24時間スト、同月27日及び3月4日それぞれ半日ストを行ったが、ストライキに参加した分会員は、十数名であった。また、同日分会は、平均21,600円の賃上げを含む8項目にわたる春闘の要求書を提出した。

(3) 同月29日組合は、当委員会に団体交渉の引き延し、職制の組合脱退勧奨、及び会社施設使用禁止に関し、昭和53年（不）第15号事件の申立てをなした。

(4) 会社と分会との第3回団体交渉は、同年3月31日社会福祉会館で行われたが、分会の3月4日要求事項は議題にのらなかった。分会は、賃上げの誠意ある回答を求め4月3日午前8時から24時間ストライキを行った。そして同月5日分会は組合活動のための特別休暇や共済掛金の企業負担等の新たな要求を追加した。

第4回団体交渉は、前回からの未解決事項並びに3月4日の賃上等要求に対し、4月15日、また第5回団体交渉は4月5日要求の追加事項を含め、前回からの団交事項につき、同月20日、それぞれ社会福祉会館で行われたが、分会はいずれもその結果を不満として、その直後の同月17日24時間ストライキを、同月22日午前10時から午後4時半までのストライキを行った。第6回団体交渉は、前回と同一議題で5月12日同様社会福祉会館で行われた。このような経過の中で、同月13日会社・分会間で時間外並びに休日労働に関し

協定が結ばれたが、分会員の残業は4月下旬を除いてほとんど行われなかった。

- (5) 5月30日、昭和53年（不）第24号事件が申し立てられたが、それは4月18日昭和53年（不）第15号の第1回調査期日、補佐人として出頭した分会員4名の年次有給休暇の申請を会社が認めなかったこと及び上記時間外及び休日労働に関する差別取扱いを理由とするものであった。
- (6) さらに組合は、6月6日ストライキによる賃金カットの計算方法の不利益取扱い、組合事務所等の便宜供与の履行、賃上げ要求の団体交渉に関し、昭和53年（不）第25号事件の申立てをなした。

3 団体交渉について（昭和53年（不）第15号、第25号事件）

(1) 第1回団体交渉

第1回団体交渉は、昭和53年1月27日本社会議室において午後5時から、組合側は組合神奈川県本部書記次長A6、分会長A1外分会執行委員等計13名が、会社側からB1社長以下5名が出席し、組合事務所の貸与等の便宜供与に関する件、労働条件の変更についての事前の協議、同意に関する件、時間外及び休日労働の協定化、団体交渉方式の協定化等先に要求された9項目にわたる事項が議題として提案され、会社からも団体交渉の申入れは48時間前に日時場所交渉事項を示し文書にて行う、交渉人員は双方5名以内とする、交渉は就業時間後原則として社外で行う等の内容の団体交渉協定案が提示され、約2時間近く協議された結果、便宜供与に関し、下記のとおり合意したが、その他の事項は未解決のまま継続されることになった。

記

- 1 縦・横1メートルぐらいの掲示板を会社が作成し組合に貸与する。ただし、掲示場所は、事務折衝で、細目を決める。
- 2 会社は組合事務所を貸与する。場所等は事務折衝で細目を決める。
- 3 電話の使用に関し、社内電話の使用は困るので、会社の負担で組合事務所に電話を引き、組合に貸与する。かかってきた電話は、取次ぎのみ行う。
- 4 食堂の使用については、所定の使用願を前日提出すれば、重複等の問題がない限り使用を許可する。

なお、この団体交渉に会社側交渉員として出席したB2機械研削係長の出席資格が問題とされたが、会社側は、これを退け、さらに2月1日付文書でB2係長は会社が選任した交渉員であり当社の係長権限は他社の課長に相当するもので、労働組合法上の非組合員が相当であると回答した。

(2) 第2回団体交渉までの交渉経過

- ① 第1回団体交渉の未解決事項につき分会は、本社会議室において、2月4日午後5時から行いたいと1月31日に団体交渉を申し入れたが、会社は当日になり取引先との緊急用務を理由にこれを拒否し、その日時は追って回答すると言った。

これに対し分会は、業務上の支障の内容を尋ねたが、会社から明確な回答はえられなかった。

- ② そこで、組合神奈川県本部次長のA6が2月6日本社を訪れ、B3管理課長と団体交渉の日時につき、会社の日程を日を追って検討の結果2月18日には開催できるとの回答を得た。

- ③ ところが、会社は2月17日に至り翌18日付の文書で3月1日の団体交渉を申し入れた。その文書には第1回団体交渉の会社提案の団体交渉協定案に基づき団体交渉時間2時間、交渉人員双方5名以内、場所は追って連絡する。回答期限は同月25日まで、と記載されてあった。
- ④ 会社は、2月27日に、期限内に回答がないとして、3月1日の団体交渉の中止と、3月10日の団体交渉を、前回の申入れと同じ事項につき、同じ交渉時間や人員の制限を付し、場所は承諾あり次第直ちに連絡する、回答期限は3月6日と指定のうえ組合に申し入れてきた。
- ⑤ 分会は同じ2月27日、3月1日の団体交渉の開催を求めたが、会社は業務上の都合を理由にしてその当日これを拒否し、先に会社の申し入れた3月10日の団体交渉についてその場所を社会福祉会館と指定した。この拒否通告に分会は3月2日重ねて3月4日の団体交渉を申し込んだがこれも拒否された。
- ⑥ やむなく分会は、3月6日に会社の提案に従い3月10日の団体交渉に応ずる旨の回答をしたが交渉場所については本社会議室とするよう求めた。

(3) 第2回団体交渉

第2回団体交渉は、会社の提案にもとづき、双方制限内の人員で社会福祉会館で3月10日午後5時から開かれた。会社は、文書で第1回団体交渉の際の9項目にわたる分会要求のすべてに答えたが、掲示板を除いては先に合意を見た便宜供与の点についても組合の自主性を尊重するという趣旨でこれをことわり、その他の事項についても拒否回答したものが多く、掲示板の供与についてはこれを認めたが、事前の届出制その他制限を定めた協定の調印を求めた。団体交渉ルールについても会社の協定案を素材に論議されたが、団体交渉場所につき組合は原則として社内、会社は社外を主張し、双方意見が一致しなかった。

(4) 第2回団体交渉以後の団体交渉の経過

- ① 分会はこれより先3月4日賃金引上げを含む8項目にわたる要求を提出し、同月13日の団体交渉を申し込んでいたが、会社はその検討に日時を要するというので、同月31日の第3回団体交渉には議題にのらなかった。

ところで3月31日の第3回団体交渉は同月14日付分会要求の同月16日開催が、会社の業務上の都合により予定がとれないとことわられ、同日改めて会社から申し込まれたものであるが、交渉場所は社会福祉会館であった。その交渉は分会から団体交渉協定・組合事務所貸与協定・掲示板の貸与協定及び食堂使用協定の各案が提示されたが、ほとんど審議されることなく30分ほどで終わった。

- ② 分会は3月22日賃金引上げを含む8項目の要求についても4月5日の団体交渉の場所を社内として申し入れたが、会社は、3月31日業務上の都合を理由にこれをことわり、同時に4月15日場所を社会福祉会館と指定した。

分会は、重ねて4月5日、同月11日の団体交渉を申し入れたが、同様業務上の支障を理由に会社から4月15日を主張されたためこれを認めた。会社はこれにこたえ、4月12日付文書で第4回団体交渉の日時「4月15日午後5時より7時までの2時間程度」、場所「社会福祉会館」出席人員「5名以内、傍聴人は出席させない」、議題「団体交渉ルールの件、分会1月23日付要求事項、分会3月4日付要求事項、分会4月5日付要

求事項」と分会に通知した。

そして、上記通知には、「分会においてこの通知に異議がある場合は文書をもって4月13日までその旨申し出られたい。異議ある場合は、当日の団体交渉は開催されません。為念。」と付記されていた。分会は、やむなく会社提案に従って4月15日開催された第4回団体交渉に臨んだものの、なんらの進展はみられなかった。

③ 分会が同一事項につき4月17日に同月21日の団体交渉を申し入れたのに対し、会社は同月19日、20日の第5回団体交渉を場所は社会福社会館として回答した。第5回団体交渉は、会社は賃上げにつき従業員一人当平均5,360円、基本給平均4.7%（定昇を含む。）を回答したほか3月4日付並びに4月5日付要求事項につき答えたが、拒否したものが多かった。

④ 分会は、4月22日、同月27日の団体交渉を申し入れたが、会社は同月25日業務上の支障ということでこれをことわり、改めて5月12日前回と同様の条件で団体交渉を行いたい旨申し入れた。翌日分会は、4月29日の団体交渉を社内で行うよう求めたが、これを拒否されたため、分会は5月8日会社の申入れを受諾した。

しかし、5月12日の第6回団体交渉においても双方の主張は平行線をたどり、一歩も前進しなかった。

⑤ 分会は5月15日議題を賃金引上げに関する件に限り場所を本社会議室として同月20日午後5時からの団体交渉を申し込んだが、会社は同月16日「双方の事情変更ない限りこれ以上団体交渉を重ねても無意味である。」「会社回答による妥結のための団体交渉ならいつでも開催する用意がある。」として団体交渉日時は応諾あり次第追って知らせると通知した。

⑥ 分会は6月7日夏季一時金の要求をなし、同月17日団体交渉の申し入れをなしたが容れられず、会社は同月22日に同月26日場所を市内7丁目自治会館として応ずる旨を回答した。第7回団体交渉は同日同場所において開催されたが、同日付の会社の回答は「夏季賞与についてはあくまで、昭和53年度の新賃金について妥結調印を前提に次のとおり回答します。なお新賃金について協定締結され且つ夏季賞与についても合意された後支給実施致します。」として支給日数、算定期日、計算基礎、受領資格、支給日を明らかにしたものであった。

⑦ 上記回答に基づき第5回団体交渉の際の会社回答どおりの内容で会社と分会は同月30日、夏季一時金並びに分会の3月4日、4月5日要求事項につき妥結調印した。

4 職制等による組合脱退勧奨と分会の施設利用の排除（昭和53年（不）第15号事件）

(1) 分会の公然化当日、B2機械研削係長は、会社の生産会議の席上、分会ができたことを知らされ、翌日午後7時すぎ、分会書記長のA7の自宅を訪れ、「なぜ総評の組合に入ったか。」「総評議長のことはおかしい。」などと言った。

(2) B2係長は前記のとおり、1月27日の第1回団体交渉における会社側交渉員の一人であった。また、事務所として使用されていた部屋に工場長とともに同人ら係長の事務机が配置されていた。

(3) 2月13日午後9時ごろB2係長は、同係の第1研削班長B4とともに分会員A8の自宅を訪れ、同人に対し「化学一般はよその人が入っている」「ストライキを長期やると倒産してしまうので考えてほしい」などと言った。

さらに、3月19日休日出勤したA8に、B2係長は終業間ぎわ工場内において「ストライキを長くやると首になるから非組合員にならないか」と述べた。

(4) B5プレス加工係長は、2月初め分会員A9と帰途一緒になり、A9の下車駅で途中下車し喫茶店で30分程度配置替えなどについて話し合った。そして同月18日夜7時30分頃同系の金型主任のC1を同道し、A9の自宅を訪ね、A9の父親に「組合があると会社がつぶれる。是非脱退するように話してくれないか」とすすめ、翌日（日曜日）再びC1主任と訪問したが父親に会うことはできなかった。

(5) B5係長は、2月9日午後5時40分頃工場内で、分会員A10に「ストライキばかりやっていると倒産するから出来れば脱退してほしい。このことはないしょにして誰にも言わないでくれ」と話した。そして同月20日・21日の両日、C1主任を同行し、寮生活をしてきたA10の実家を訪ね、21日には家族から呼ばれたA10や同人の両親を交え、午後8時頃から10時頃まで懇談し、同人に対し「化学一般は会社を乗っとうとしている。だから組合を脱退して欲しい」と伝えた。

(6) 3月20日午前7時50分頃、休日出勤した分会員A11に対し、B5係長は、「まだおそくないから今一度考え直したらどうか」「組合結成以前にもどって欲しい」と言った。

(7) 経理担当のC2は、2月14日寮生活をしてきた分会員A12の部屋に来て、「ストライキを行った場合に会社の側から給料が出ないからその場合どうするのだ」と質問し、「今からB2係長宅か社長宅に行こう」とさそった。また、「組合の執行委員は組合費で酒を飲み女あそびなどをおこなっている。そんなくだらないことに組合費を使っているのだから組合を脱退しろ」とも言った。同人はその後組合を脱退している。

プレス班長B6は、金型のB7班長とともに2月15日夜9時頃分会員A13の家を訪ね、夜中の12時頃まで同人の両親にも組合の話等をしたが、その際同人に対し、「他の組合員の者が先に脱退届出をしているので、A13君も出してくれ」と言った。

翌日昼頃B6班長は再びケーキを持参し、A13家を訪問、同人に組合の脱退届を出すようにすすめた。

(8) 会社は、2月20日付文書で、同月17日の分会執行委員会が会社が許可した食堂を使用せず無断で寮の娯楽室を午後5時頃から午後9時20分頃まで使用したこと、また、2月18日12時20分頃許可なく工場2階で全員集会を開き、会社施設を利用したことに抗議し、今後このようなことのないよう警告した。

その頃から会社は職制を中心に一部非組合員の従業員を会社内に泊まらせるようになった。

(9) そして、2月27日会社は分会の寮の娯楽室の使用を禁ずるとともに3月初めから分会の食堂使用を許可せず、ストーブの無断持込み・食堂使用后電源を切らずつけっぱなしにしたことを理由に分会の謝罪にもかかわらず同月4日から分会の食堂の使用を一切拒否した。

(10) 3月中旬頃会社は社長名で一部非組合員の自宅に「一部の社員により、総評化学一般全統一労組という企業外組合が造成されて2月より3度に亘って抜打的なストライキを打たれたこと、「その為生産に支障が生じお得意先からの納期督促が一段と逼迫している」こと、人員整理という最悪の事態は絶対に避けなければならない旨を強調し従業員ともども家族の協力を求める趣旨の手紙を発送した。

5 残業等の差別取扱い（昭和53年（不）第24号事件）

(1) 残業の差別取扱いについて

- ① 分会は組合結成に伴う前記9項目の要求の中で、労働基準法第36条の時間外及び休日労働の協定の部結を求めたが、会社は3月10日の団体交程において、既に多くの脱退者が出て少数となった分会に対し、協定締結の当事者資格がないと拒否し、分会が時間外勤務につき特に希望すれば後日これに関する協定案を提示するにやぶさかでない」と答えた。
- ② これより先2月中旬から従来慣行として行われてきた係長による当日午後3時頃従業員個別に都合を聞き命じてきた残業を、分会員には都合を聞かず残業も命じなくなった。これに対し、組合はかかる差別のないよう会社に求めるとともに、分会員A8は3月19日、分会員A11は3月20日それぞれ休日労働の命令がないまま出勤し、会社は就労を認めたが、3月19日出勤したA1分会長には拒否した。
- ③ 4月13日、会社と分会との間で「会社は業務の都合により時間外及び休日労働を命ずる。分会員はこれに従う。一日の時間外延長時間は3時間30分とする。休日労働は8時間以内とする。女子については労働基準法第61条の定めによる」旨の時間外及び休日労働に関する協定が成立した。
- ④ 会社は、その頃各職場の係長に上記協定を伝えた。B5プレス加工係長とB2機械研削係長は従来の慣行と異なりあらかじめ一方的に作成した分会員個別の4月下旬の1週間の分会員の残業計画表をそれぞれ作成した。B2係長はこれをB3管理課長に見せたうえ、同月24日分会に提示した。しかし、一部分会員はこれら残業計画を履行しなかった。

5月初めB8工場長は分会員の一部が残業計画を履行しなかったことを理由に、全分会員に対する係長の残業依頼を中止させ分会員に残業を命ずることを止めた。その後2名の分会員が組合を脱退したが、その1人A14の脱退理由は明らかに残業が割り当てられないことのためであった。班長主任を除く一般従業員の昭和53年1月分以降同年8月までの組合員、非組合員別の時間外及び休日労働の実績は次表のとおりである。

部 門 別 残 業 一 覧 表

○プレス部門（但し昭和53年1月とは昭和52年12月16日より昭和53年1月15日までの期間、2月以降同様）

○非組合員（但し昭和53年1月とは昭和52年12月16日より昭和53年1月15日までの期間、2月以降同様）

月	53.1	2	3	4	5	6	7	8
氏名								
C3	7.50	16.50	12.00	29.25	25.00	30.00	24.75	22.00
C4	0	2.00	6.00	23.50	6.00	20.00	2.00	0
C5	0	2.00	6.00	20.00	2.00	22.00	0	0
C6	0	2.00	7.00	11.50	0	4.00	3.25	0
A14						28.00	46.00	34.75

A 4						2.00	16.75	11.75
人員 (人)	4	4	4	4	4	6	6	6
合計 (時間)	7.50	22.50	31.00	84.25	33.00	106.00	92.75	68.50
平均 (1人当時間)	1.87	5.62	7.75	21.06	8.25	17.66	15.45	11.41

○組合員

A11	0	2.00	0	7.50	0	0	0	0
A 3	0	2.00	0	0	0	0	0	0
A10	7.00	4.00	3.00	0	0	0	0	0
A13	0	2.00	0	0	0	0	0	0
A 9	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	2.50	2.00	0	0	0	0	0	0
A16	2.00	0	0	0	0	0	0	0
A14	0	2.00	0	0	4.00	6月から非組合員の欄へ		
A 4	0	2.00	0	0	0	同上		
人員 (人)	9	9	9	9	9	6	6	6
合計 (時間)	11.50	16.00	3.00	7.50	4.00	0	0	0
平均 (1人当時間)	1.27	1.77	0.33	0.83	0.44	0	0	0

○研削部門

○非組合員

氏名	月	53.1	2	3	4	5	6	7	8
C 7		31.00	6.00	55.50	50.25	37.25	56.50	25.50	4.50
C 8		17.00	9.25	23.00	60.50	29.50	25.75	25.25	14.50
C 9		2.00	0	6.25	25.50	8.00	14.00	6.00	2.00
C10		2.00	8.75	16.75	30.75	20.50	39.50	10.50	2.00
C11		21.25	25.25	29.00	51.50	27.50	45.00	15.75	33.75
C12		9.75	13.50	13.75	16.00	10.25	26.25	12.75	15.75
A12		2.50	0	35.00	10.00	2.00	7.00	6.25	0
人員 (人)		7	7	7	7	7	7	7	7
合計 (時間)		85.50	62.75	179.25	244.50	135.00	214.00	102.00	72.50
平均 (1人当時間)		12.21	8.96	25.60	34.92	19.28	30.57	14.57	10.35

○組合員

A 8	17.00	18.25	0	7.50	6.25	0	0	0
A 1	22.50	20.50	5.50	0	6.25	0	0	0
A17	4.00	0	0	0	2.00	0	0	0
A 2	0	0	0	0	0	0	0	0
人員 (人)	4	4	4	4	4	4	4	4
合計 (時間)	43.50	38.75	5.50	7.50	14.50	0	0	0
平均 (1人当時間)	10.87	9.68	1.37	1.87	3.62	0	0	0

(2) 年次有給休暇申請に対する不利益取扱いについて

- ① 昭和53年（不）第15号事件は前記のとおり昭和53年3月29日申し立てられたが、その補佐人として4月18日分会員A1、同A2、同A3、同A4の4人が申請され、当委員会は第1回調査期日である同日上記申請を許可した。
- ② 上記4名の補佐人はA1分会長を介し、その前日の17日午前7時50分頃、同日午前8時からのストライキの通告の際B3管理課長に対し、上記調査期日に出席のため4月18日年次有給休暇を取ることを告げた。同課長はその旨B8工場長に報告したが同工場長から休暇届を文書で提出させるよう指示されて、改めてA1分会長に連絡した。しかし上記4名から新たに文書による届出はなされなかった。会社は所定の手続が踏まれなかったとして4月18日上記4名を欠勤扱いとした。

6 便宜供与の拒否とストライキの賃金カット（昭和53年（不）第25号事件）

(1) 便宜供与の拒否について

- ① 前記のとおり組合と会社は第1回団体交渉において掲示板、組合事務所、電話の架設及び取次ぎ、食堂の使用につき、細目を除き、大綱において合意に達した。その内容は前記3(1)記載のとおりである。会社は、代表取締役B1名でA1分会長宛昭和53年1月30日付書面で上記合意事項を通知した。
- ② その直後B3管理課長はA7分会書記長を呼び、両名は1回協議したが掲示板については掲示場所を組合は事務所のタイムカードの横、会社は食堂を主張した。
また、組合事務所について組合は食堂隣の倉庫又は工場長室隣の倉庫を、会社は食堂二階の独身寮の一室をそれぞれ主張し、一致しなかった。分会はその交渉を第2回団体交渉に期待した。ところが第2回団体交渉は前記のとおり1か月半近い間開かれなかった。その間、分会が組合事務所未解決のため寮の娯楽室の使用を申し入れたのに対し、会社は2月27日組合事務所の貸与協定は存在しないとし、さらに娯楽室の使用を拒否した。そして上記のとおり食堂の使用についても3月初めから許可しなくなった。
- ③ 3月10日の第2回団体交渉において会社は前記合意事項中掲示板を除き、便宜供与は本来会社からの恩恵であり権利化するものでなく組合の自主性を尊重する趣旨の下に、全面的に撤回した。そして、掲示板についても下記のとおり厳しい制限を付した。

記

1 (一部略)

掲示板の掲示事項については下の各号に限るものとし、組合は、会社の信用失墜、個人の名誉毀損、職場秩序の紊乱を招くような事項又は歪曲した事項は掲示しない。

- ① 組合の各種集会の通知及び報告に関する事項。
- ② 組合役員の任免・異動に関する事項。
- ③ 組合の選挙に関する事項。
- ④ 組合の教育、文化、体育、厚生、娯楽、親睦に関する事項。
- ⑤ その他会社の許可を得た事項。

2 組合が掲示を行うときは予め会社にその旨届出ると共に掲示には組合責任者

が記名捺印するものとする。

- 3 会社は掲示板以外に行われた掲示又は第1項もしくは前項の規定に違反した掲示については組合にその撤去を求め、又は会社の権限においてこれを撤去する。
 - 4 組合は、第1項の掲示板における掲示を除き、会社施設、構内で掲示・文書の配布、放送その他これに類する行為を行わない。
 - 5 会社は組合が会社施設・構内等の使用について本協定書に違反したときもしくは会社業務に特に支障を生じたときは、この便宜供与を取消することができる。
 - 6 組合又は組合員は会社施設を利用し又は構内で一切政治活動をしない。
- ④ これに対し組合は3月31日の第3回団体交渉においてこれまでの会社の主張した事務所の場所や掲示板の設置場所等ほぼ全面的に受け入れた下記協定案を提示したが、会社はこれを拒否した。

記

掲示板の貸与協定（案）

- 第1条 会社は、会社の負担により掲示板（縦1メートル・横1.5メートル）を設置し、組合に貸与する。
- 第2条 組合は、この掲示板を組合活動の活発化・発展のために積極的に使用するものとする。
- 第3条 掲示板の設置場所は、会社内の食堂内とし、一か所とする。
- 第4条 この協定は、2年間有効とし、組合・分会、会社に疑義がない場合は、自動的に2年間延長するものとする。疑義ある場合には、3か月前に相手方に文書で通知し、協議するものとする。

組合事務所貸与協定（案）

- 第1条 会社は、会社の負担において、組合事務所を設置し、組合に貸与する。
- 第2条 会社は、会社の負担において、組合事務所内に電話を1本設置し、組合に貸与する。
- 第3条 組合は、組合活動のために組合事務所を使用するものとする。組合は、組合事務所の使用にあたっては十分注意し、組合事務所を管理し、事故のないように努力する。
- 第4条 組合は、組合事務所内の電話の使用料を1か月ごとに、毎月月末に支払うものとする。
- 第5条 組合事務所は、会社内の寄宿舍内の第（ ）号室とする。

食堂使用協定（案）

- 第1条 会社は、組合の組合活動のために、食堂使用を認める。
- 第2条 組合は、食堂使用においては、総務所定の使用願を前日までに、会社に提出するものとする。
- 第3条 会社は、食堂使用の重複がない限り、組合・分会の食堂使用の申入れを認めるものとする。

- ⑤ 以来分会の食堂の使用は認められず、勤務時間中の電話の取次ぎも行われていない。
- (2) ストライキの賃金カットについて

- ① 分会は、上記のとおり2月24日、同月27日、3月4日、4月17日、同月18日とそれぞれストライキを実施したが、3月から5月の給料支払の際それぞれ賃金カットを受けた。しかし会社はそのカット分の計算方法を通常の欠勤の場合の賃金カットと異なる扱いにした。即ち、会社の給与体系によれば基準内給与は基本給、精勤手当、家族給（家族手当＋住宅手当）、役付手当から構成されており、通常の欠勤の1日当りの賃金カット額は次の算式によって計算されていた。

$$\text{賃金カット額} = \frac{\text{基本給} \times 12}{\text{年間総稼働日数}}$$

ところが、ストライキによる1日当りの賃金カット額は次の算式により算出された。

$$\text{賃金カット額} = \frac{\text{基本給} + \text{精勤手当} + \text{住宅手当}}{\text{当該単位期間（前月16日から当月15日まで）}}$$

- ② 組合は、精勤手当や住宅手当を賃金カットの対象にすることは誤りであり、また単位期間を1年単位にするか、1月単位にするかにより差が生じ、特に実働日数の少ない月は月単位は不利であると主張した。
- ③ その後会社は組合の指摘によりその誤りを認め計算書の明細をつけたうえ夏休み明けの給料支払日に返還することで分会と合意に達した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 誠実団交について

- (1) 組合は申立人組合の申し入れる団体交渉に対し、交渉場所を社外とすることに固執したり、正当な理由なく引き延したりすることは、会社の誠実に団体交渉に応ずる義務に違反する不当労働行為であると、また昭和53年3月4日付賃上げ要求に関し、交渉が無意味であると団体交渉を拒否したり、会社の回答に応ずることを交渉再開の条件としたりなどすることなく、回答の内容を具体的に説明したうえ、誠実に団体交渉に応ずべきであるとそれぞれ主張し、会社は、交渉場所に固執したり、正当な理由なく団体交渉を引き延した事実はなく、1月27日から6月29日までの8回にわたる団体交渉の経過が示すとおり誠実に団体交渉に応じ、その結果、賃上げ要求や夏季一時金要求について妥結協定化されている、と反論する。よって以下判断する。

たしかに会社主張のとおり8回の団体交渉が行われ、その間主張の事項につき妥結協定されたこと、また組合主張のように第1回団体交渉を除いて、第7回まで（第8回は立証ない）の団体交渉場所がいずれも社外で、組合が申し入れた団体交渉日がすべて業務上の支障ということで会社に変更したことは前記認定のとおりである。

- (2) 会社は団体交渉の場所を（組合の社内との要求に対し）社外とする理由として、社内では交渉担当者が頻繁に呼び出され、客の応接のための出入があり落ち着かないこと、組合側に応援が来て騒然となることをあげている。

しかし、前者については、一定の限られた時間交渉担当者が呼出しや応接を制限することは可能であるから、会社の理由は採用することはできない。また後者についても事実会社の懸念する応援や一時的混乱もあったが、それは会社職制による組合の切り崩しや団体交渉の遅延、これらをめぐるストライキ等に帰因するもので、会社にも責任の一端があるばかりでなく、今後の会社の対応いかんでは防止し得るものであり、現に組合自身も第3回団体交渉において、平和的秩序正しい交渉と正常な団体交渉が行われない

場合の交渉打ち切りを規定した団交ルールを提案しているのであるから、第1回団体交渉が支障なく行われた事実とあわせ考えると、会社の主張はみとめられない。かえって会社が第1回団体交渉に提出した団体交渉協定案には既に交渉場所を社外としていることからすれば、交渉場所を社外とすることは前記会社の理由とは異なり、当初からの方針であったことがうかがわれる。

もちろん、団体交渉の場所を社内に限るいわれはないが、社内に交渉に格別支障のない交渉場所があり、これを社外とすることによる集合や連絡の不便さや、交渉日の変更、緊急の交渉等を考慮すると、団体交渉の場所を社外に固執する合理的理由は認められない。

もっとも会社は、組合の「会社は社外とすることに固執した」との主張も否認している。しかし会社は本来団体交渉の場所は協議によって定められるはずであるのに、組合の団体交渉の場所を社内とするとの要求を第2回団体交渉以後一切認めず、また前記団体交渉協定案も大綱に於て労使一致しながら、交渉の場所で合意が得られなかったこと、そして会社の第2回団体交渉の申入れ等では「場所は追って指定」又は「応諾の回答あり次第ただちに連絡」するとし、第4回団体交渉の通知において交渉人員、時間、場所（社外）を一方的に指定したうえ、異議ある場合は当日の団体交渉は開催しない旨述べていること等からすれば、それは取りもなおさず会社が団体交渉の場所を社外とすることに固執していたことにほかならない。

- (3) 次に会社は正当な理由なく団体交渉を引き延したことはないと否認している。しかし、第1回団体交渉を除いて第2回以降第7回まで組合の申入れと開催の関係は以下のとおりであり、第5回を除きいずれも申入れから開催まで20日以上を経過している。

	最初の分 会申入日	分会希望日	開催日
第2回団体交渉	1月31日	2月4日	3月10日
第3回団体交渉	3月14日	3月16日	3月31日
第4回団体交渉	3月6日	3月13日	4月15日
	(3月4日要求事項)		
第5回団体交渉	4月17日	4月21日	4月20日
第6回団体交渉	4月22日	4月27日	5月12日
第7回団体交渉	5月15日	5月20日	} 6月26日
	(賃上等要求事項)		
	6月7日	6月17日	
	(夏季一時金要求事項)		

特に第1回団体交渉が1月27日開催されてから、3月10日第2回団体交渉が開催されるまで1か月半近い期間を経過し、この間職制の組合脱退勧奨等により組合員数は激減しており、第2回以降の団体交渉においては交渉内容や交渉態様等いずれも会社主導のもとに行われている。もっとも第2回団体交渉が3月10日と確定されるまでには2月18日が団体交渉の日と予定されていたか否か、双方に主張の相違があり、会社の2月25日を回答期限とする3月1日開催の団体交渉申入れに対し組合が回答しなかったことなど

のこともあった。しかし、2月18日の交渉日については、2月4日の団体交渉が会社の業務上の都合により変更され、その後会社の都合を日を追って検討した結果、労使が合意したことは事実認定のとおりである。会社は2月17日に3月1日の団体交渉を指定したが、組合はこれに対し2月27日応諾しているのであるから、会社が真に懸案事項を団体交渉により解決したいとの意向を有していたら、3月1日の団体交渉も可能であったはずである。また組合の5月15日団体交渉申入れに対し、会社は認定のような回答をなし、事実上団体交渉を拒否し、第7回団体交渉は会社回答を応諾することを前提に開かれている。そして会社は、組合の2月4日の団体交渉の申入れに、得意先に製品納期の説明のため緊急やむを得ない業務上の支障があったと立証するのみで、その他の日の業務上の支障については格別その内容について主張も立証もしない。このことは、会社が正当な理由なく、組合の団体交渉申入れに対し引延しを策していたものと言わざるを得ない。

(4) さらに会社は、団体交渉の回数を重ね交渉事項の一部につき妥結調印していることから、誠実に団体交渉に応じていたと主張するが、第2回団体交渉により会社は、第1回交渉で合意した組合に対する便宜供与等の事項をすべて撤回し、第3回団体交渉は30分程度の極めて短時間で終わっており、第5回団体交渉は従業員一人当平均5,360円の賃上げを回答したほか、3月4日・4月5日付各要求事項についてはほとんど拒否回答が多かった。また第6回団体交渉以降の団体交渉は認定事実のとおり、事実上拒否し、夏季一時金を受けるためには会社の前記賃上げ回答を受諾することが前提とされていたため、組合はやむを得ず会社主張のとおり妥結調印したものである。したがって、会社主張のように、団体交渉を重ね妥結調印されたとの一事をもって誠実な団体交渉の証しとすることはできず、本件第2回ないし第7回の団体交渉の交渉内容、交渉経過から見れば決して会社は誠実に団体交渉に応じたものとは言えない。

(5) 以上認定事実3(1)ないし(4)並びに上記判断から、会社は団体交渉の場所を社外に固執し、また、期日を引き延ばすなど誠意ある団体交渉を行ったとは言えず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断される。

なお、組合の賃上げに関する上記主張並びにこれに関するポスト・ノーティスを求める部分は、改めて判断するまでもなく、上記のとおり解決済である点から救済の必要はない。

2 職制による組合脱退勧奨と分会の施設利用の排除

(1) 組合脱退勧奨について

組合は、会社は係長、班長らの職制によって組織的に組合を誹謗・中傷し、組合員に対し脱退を強要したと主張し、会社はこれを否定し、仮りに係長らに組合主張の言動があったとしても会社とは関係ないことであると主張する。

会社はB2係長が1月22日A7書記長の自宅を訪れたことについてはどういう労働組合か聞きに行ったものであり、またA8宅を訪問したのは同人の作業態度が悪いので、そのことを話すためであったと述べ、さらにB5係長がA10宅やA9宅を訪れたのは仕事の話がおもであり、B6班長がA13の自宅を訪れたのは個人として組合のことを聞きに行ったものと主張する。

しかし、同人らの言動は認定事実4(3)ないし(8)のとおりであり、会社の主張は言動

の時期、態様から借信できない。

そこでB2・B5らの職制の言動につき会社の行為と言えるかということであるが、認定事実からも明らかなおり、同人らの行為が上司としての職制上の他位を利用した従業員又はその家族に対する働きかけであり、これら職制の組合脱退勧奨は会社と分会の厳しい緊張関係の中で会社の団体交渉の引き延し、分会の食堂の禁止、残業の組合員・非組合員の差別取扱い、職制を会社内に泊りこませる等の措置と機を同じにして行われており、組合脱退勧奨の中心的役割をした係長は工場長と事務室を同じくし、その権限は従業員の配置転換、昇給の査定、年次有給休暇申請に対する時季変更権の行使、休日出勤、残業の割当等かなり大幅なものであり、特にB2係長は団体交渉員として会社側の利益を代弁する立場にもあったのである。

したがって、これら職制らの分会員に対する組合脱退の勧奨は少なくとも会社の意を体し行っていたものと言うべく、会社の行為と目されるものであるから、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入行為と言わざるを得ない。

(2) 食堂使用禁止について

組合は、食堂使用の申入れに対し、その使用を認めないのは組合活動に制限を加える支配介入行為であると主張し、会社はその使用を禁じたのは別室から石油ストーブを食堂に持ち込んだり、食堂使用終了後電源を切ることが怠ったり、また食堂を許可したのに寮の娯楽室を無断で使用するなど分会の乱暴危険な使用方法に原因するもので、会社の措置は当然であると主張する。

会社は、昭和53年3月初め頃まで、使用する前日まで使用願を出せば分会に対しても支障ない限り食堂を使用させていたことは当事者間に争いのないところであり、当時組合事務所を持たない分会は、分会大会、執行委員会等を食堂で1週間のうち三、四回開いており、この間、会社の主張するような違反行為があったことも事実である。しかし、石油ストーブの持込みや電源を切らなかったことは2月7日の分会大会であり、これについてはA1分会長が謝罪していること、その後も会社は分会の使用を認めてきたことからすれば、これらのことが食堂の使用禁止の真の理由とは認められず、上記の厳しい緊張関係の中で会社は、組合を嫌悪し、些細な違反に藉口して食堂の使用を禁止し、分会の執行委員会や大会の開催を困難にすることによりその活動を制限しようとしたものと認められる。これは組合弱体化を企図する会社の支配介入行為であり労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 残業等の差別取扱い

(1) 残業の差別について

組合は、会社の時間外勤務が常態として行われており、その残業割当ては認定事実5(1)②記載のとおり当日従業員個別に都合を聞いて命じてきた（なお休日労働も同様、係長が従業員の都合を個別に聞き命じてきた）が、昭和53年2月半ば頃から、非組合員には残業を命じながら、分会員には残業を命ずることをせず、不利益な差別取扱いをしていると主張し、会社はこれを否定し、3月初め頃までは組合活動のため分会員は残業を依頼してもやらなかったものであり、4月13日協定書が作成されてから分会には事前に分会員の残業日程表を示したが全部履行したのは3名だけで残業計画が狂い、業務上支障が生じたため分会に責任をもって残業を行う旨の回答を求めたが回答がなかったため、

5月以降の残業を命じなかったもので当然のことであると主張する。

たしかに認定事実5(1)④の表から明らかなおり、3月(2月16日から3月15日まで)以降の残業時間についてプレス部門、研削部門を通じ分会員と他の従業員との間では著しい差が存在する。

しかし、組合が差別取扱いをしないよう求め、一部分会員は命令のないまま休日に出勤したことは認定事実5(1)②のとおりであり、職制が残業を依頼してもやらなかったとの会社の主張は措信できない。

会社の主張する協定に基づき作成された残業日程表を分会員が履行しなかったとの点も、会社は分会と時間外労働及び休日労働に関する協定に基づき残業を命じうるとはいえ、従来の慣行として行われてきた当日個別の従業員の都合を聞き命じてきた残業を、組合員でない他の従業員には従来どおりしながら分会員のみにあらかじめ一方的に作成された残業日程表に基づき個々の分会員の都合も聞かず命ずることには合理的理由はなく、明らかに差別行為である。そのうえ残業日程表どおりに履行した分会員の残業をも禁ずることは、一層組合を嫌悪した差別取扱いである。分会員の中には残業による増収を期待するものも多く、事実6月から組合を脱退したA14、A4の脱退以降の残業が著しく多いことから明らかである。会社はその事実を知りながら、前記団体交渉引き延し、組合脱退の勧奨等組合切崩しの一環として組合員でない他の従業員と差別して組合員の残業を命じなかったものであり、組合弱体化を図る支配介入行為であるから労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 年次有給休暇申請について

組合は分会員A1、同A2、同A3、同A4が、昭和53年3月18日当委員会昭和53年(不)第15号事件に補佐人として出席のため、前日年次有給休暇の申請をなし、B3管理課長は一たん了承したのかかわらず欠勤扱いにしたのは、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為であると主張し、会社は1度に4名の年次有給休暇申請であり、かつ当時はストライキ中なのであるから手続を明確にするため書面による申請を求めるのは当然であって、それをしなかった以上年次有給休暇の申請があったとは認められず不利益取扱いには当たらないと反論する。

上記4名の年次有給休暇申請はストライキ通告の際午前7時50分頃口頭で申し込まれたものであることは事実認定のとおりである。ストライキは当日午前8時から翌日午前8時までの24時間が予定され、組合は書面にその旨を明記したうえ通告したのであるから上記事件の調査期日にはストライキは終了していることは当事者間では明白であったはずであり、会社が主張するスト中の申入れということには当たらない。当時会社の年次有給休暇の申請は、通例口頭で申込むという方式が取られており、手続上も格別書面による申請を要するとの定めはなかった。

年次有給休暇を申請したA3、A4はプレス部門であり、A1、A2は研削部門であるから、当日各部門の欠席者が上記4名のみであれば業務にそれほど支障を生じないことはそれぞれの部門の責任者が証言しているところである。しかも会社としても自社の不当労働行為事件に関する第1回の調査期日には何人かの分会員の出席者は当然予想される所であり、労使関係の正常化を企図する労働委員会の手続の上からも会社は従業員である関係労働者の出席にはできる限り便宜を図り配慮すべきことはもちろんであ

るのに逆に規制を強化した会社の措置に合理性を見い出せない。

本件年次有給休暇の申請においては会社が格別業務上支障があったと認められないのにその申請が調査期日出席のためであるとの事実を知りながら、これを欠勤扱いにしたことは、上記組合嫌悪の行為とあわせ考えると、申立ての故をもってなされた不利益取扱いであり、組合活動を規制する支配介入行為として労働組合法第7条第3号及び第4号に該当する不当労働行為である。

4 便宜供与について

- (1) 組合は、第1回団体交渉において合意した掲示板、組合事務所、電話等の貸与、電話の取次ぎ、食堂の使用等の合意した便宜供与につき、第2回団体交渉において、会社が合理的な理由なく突然撤回したことは組合忌避・敵視の現れであり組合脱退勧奨・残業の差別取扱いとあいまって組合活動の場を奪う組織的攻撃であって、組合に対する支配介入であると主張し、組合事務所について、貸与場所が話し合われたのはわずか1回のみで協議をつくしたとは言えず、掲示板についての各種の制限は組合活動の自由を制限するものであり、実質的な貸与拒否に等しいと主張する。

会社は、会社組合間には組合主張の便宜供与につき、書面による協定が締結されていないから、労働協約としての効力がないばかりではなく、通常の契約としての効力ももち得ないと主張し、掲示板組合事務所の貸与については最終的な合意があったわけではなく、場所等につき合意がなされれば貸与するという話合いが行われただけである。そしてB3管理課長とA7書記長間で話合いがもたれ、会社提案の寮の一室が合理的理由なく拒否されたのであるから、貸与の話合いは成立を見ないで決裂したもので、第2回団体交渉ではその旨明確にしたのみで白紙撤回したものではない。電話の架設も組合事務所の貸与が合意された場合の問題であり、掲示板についても場所を会社に一任すれば会社の協定案を条件に貸与すると回答したにすぎず、確定的な合意がなされておらず、しかも設置場所を食堂の横を提示したのに組合はこれも拒否した。また、電話取次ぎについては緊急な用務の場合以外は休憩時間に用件を本人に通達する意味であり、組合主張のように電話あり次第直ちに取次ぐ意味ではないと述べた。

よって以下順次判断する。

- (2) 第1回団体交渉において、組合事務所、掲示板、電話、食堂使用等の便宜供与につき合意したことは認定事実3(1)記載のとおりであり、合意がなかったとの会社の主張は認められない。一般に団体交渉の結果双方が交渉事項につき合意に達し、それが当事者の一方において文章化され、相手方において異議がなければその事項については争いがなく、たとえそれが協約化されていなくてもその限りにおいて合意事項につき相互に遵守履行義務を負うのは団体交渉の性格から当然のことである。この点に関する会社の主張は採用できない。

ところで、電話の架設を含む組合事務所貸与について、貸与については合意したものの事務折衝の段階ではその場所が会社と分会で一致しなかったことは認定事実6(1)②記載のとおりである。これに対し会社は組合事務所貸与に関し、場所について話合いが一致しなかったのであるからその貸与の合意は結局成立しなかったと主張する。しかし、話合いは1回、事務折衝の段階で場所について意見の一致を見なかったに過ぎず、しかもその後第2回団体交渉までの間前記のとおり厳しい緊張関係のもとで会社の便宜供与

についての方針が変り第2回団体交渉において先の合意を撤回したものであるからその主張も認められない。

- (3) しかし、会社のいったん合意した組合事務所貸与の撤回は、前記不誠意団交、組合脱退勧奨、残業等差別取扱いなど組合を嫌悪した一連の行為の一環であり、組合が獲得した成果を無に帰することによりその存在意義を失わせ、今後の組合活動を著しく困難にする支配介入行為であり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為である。
- (4) したがって、先に会社が組合事務所として提案した独身寮の一室につき組合も組合事務所協定案で「組合事務所は会社内の第()号室とする。」と寮の一室を指定しており、また、現に独身寮には空室があることから上記不当労働行為がなければ場所についても当然合意が成立したものと認められるので、主文第5項による救済が適切であると思料する。
- (5) 掲示板については第2回団体交渉においても会社はその貸与を認めており、確定的な合意がないとする会社の主張は認められない。また、その大きさ、設置場所等についても結果的に両当事者間に争いは認められない。しかも会社は第2回団体交渉において掲示板貸与に伴う各種の条件をつけたがそれは認定事実6(1)③認定のとおり掲示事項を制限し、かつ掲示物の事前届出を求め、さらに掲示板以外の文書の配布等を一切禁ずる等組合の情宣活動を著しく制約するものであり、かかる制限を付することにより協定の成立を阻み掲示板を貸与しなかったことは前記組合事務所貸与の場合と同様の意図から発したものと推認され、不当労働行為と判断する。
- (6) 電話取次ぎについては、合意につき会社主張のとおり解釈も可能であり、勤務時間中でも直ちに取次ぎを行っていたとの慣行も明確でなく、緊急な用務の場合以外は休憩時間に用件を伝えることも当然なことであるからこの点についての組合の主張は採用できない。また、食堂の使用については既に判断2(2)において判断したとおりである。

5 ストライキの賃金カットについて

組合は、昭和51年2月24日、同月27日、3月4日、4月17日、同月18日のストライキの賃金カットに際し会社は通常の欠勤の場合と異なり住宅手当等をカットの対象としたことは違法であり不利益な差別取扱いであると主張し、会社は組合主張の賃金カットの点は認め、違法差別取扱いについては反論する。

会社の分会のストライキによる賃金カットが通常の欠勤の場合の賃金カットと異なる方法でなされたことは認定事実のとおりであり、組合主張のとおりストライキの場合の賃金カットの方が不利であることは明らかであるが、会社もその誤りを認め、会社と組合間で合意のうえ、その誤りを訂正し、その差額は支払済であるから救済としてのポスト・ノーティスを求める部分はその必要を認めないのでこの件に関し改めてその余の判断はしない。

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条の規定により主文のとおり命令する。

昭和54年3月16日

神奈川県地方労働委員会

会 長 江 幡 清