

大阪、昭55不11、昭57.1.20

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連赤松商事労働組合

被申立人 赤松商事株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和54年度年末一時金の是正分として、申立人組合員A1に対して78,934円、同A2に対して57,905円（いずれもこれらに対する年5分の割合による金員を含む）を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、速やかに被申立人本社食堂兼男子更衣室内及び東大阪営業所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、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条に違反する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

記

- (1) 昭和54年10月30日、会社職制が元貴組合員A3氏宅訪問の際、同氏の母親に対して、同氏が貴組合を脱退し、別組合に加入するよう示唆する発言を行ったこと
  - (2) 昭和55年1月10日、喫茶店「MINORU」において、会社職制が元貴組合員A4氏に対して、貴組合を誹謗する発言を行ったこと
  - (3) 貴組合員A2氏に対して、昭和54年8月22日付けで1階店頭係への勤務命令を発したと
  - (4) 昭和54年度年末一時金において、貴組合員A1、同A2の両氏に対して、不当に低く査定して不利益に取り扱ったこと
  - (5) 貴組合員A2氏に対する勤務命令に関する団体交渉を拒否したこと及び昭和54年度年末一時金に関する団体交渉において、貴組合の疑義に対して十分な説明を行わないなど不誠実な態度に終始し、かつ、一方的にその支給を行ったこと
- 3 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 当事者等

- (1) 被申立人赤松商事株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市東区）に本社を、東大阪、堺及び神戸の各市に営業所を置いて、事務機器、文房具等の卸売を営む

会社で、従業員は、本件審問終結時約90名である。

- (2) 申立人総評全国一般大阪地連赤松商事労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員等で組織する労働組合で、組合員は、本件審問終結時3名である。なお組合は、総評全国一般労働組合大阪地方連合会に加盟している。
- (3) 会社には、組合のほかに、会社の従業員で組織するアカマツトレイドユニオン（以下「別組合」という）がある。

## 第2 本件に至る労使関係

- (1) 54年5月29日、会社の従業員約50名をもって組合が結成された。
- (2) 翌30日、組合は、会社に組合結成を通告するとともに団体交渉を申し入れたが、会社は、当初上部団体役員の参加を理由に、後に団交ルールが確立されていないことを理由にこれを拒否し、更に、会社職制によって「上部団体は暴力団のようなものだ」との発言その他組合を非難するような言動がなされた。
- (3) このため組合は、これら会社職制の言動について、6月4日及び19日、当委員会に不当労働行為救済の申立てを行い、当委員会は、54年（不）第30号及び第35号事件として、8月24日及び12月27日、いずれも組合の請求を認容する救済命令を発した。なお両事件は、現在中央労働委員会（以下「中労委」という）において再審査継続中である。
- (4) 6月8日、会社の係長及び主任が中心になって別組合が結成された。

## 第3 会社職制の言動

### 1 認定した事実

- (1) 54年10月30日午後8時半ごろ、会社の専務取締役B1（以下「専務」という）、常務取締役B2（以下「常務」という）及び営業部長B3（以下「B3部長」という）は、組合員A3（以下「A3」という）の父親の病氣見舞のためA3宅を訪問した。しかし、A3が不在であったので、専務らは同人の母親と世間話をし、その際常務は、同人が組合に加入していることに関連して「お宅のお子さんは、悪い方向の道を歩んでいる。従って、正しい道に向くようお母さんから説得してほしい」との旨述べた。その後、同人の母親は、帰宅した同人に対して「労働組合やってんねやったら、ほかの労働組合へ入りなさい」との旨言った。なお、同人は、その後組合を脱退した。
- (2) 55年1月10日午後0時過ぎ、経理部長B4（以下「B4部長」という）は、組合員A4（以下「A4」という）を会社近くの喫茶店「MINORU」に誘い「全国一般の組合は、会社をつぶすのが目的や」、「君は、上部団体に踊らされている」、「君らのようなまだ何も知らん人は、これからも悪い方向へ行くような組合やから、入るのはよくないんや」、「上部団体に入っていて、もしやめた場合は、ほかのところへ行っても就職口がない」などと述べた。なお、A4は、56年2月15日、退職した。

### 2 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、①54年10月30日、会社職制がA3の自宅において同人の母親に対してなした前記発言 ②55年1月10日、B4部長が喫茶店においてA4に対してなした前記発言は、いずれも組合の運営に介入する行為であると主張する。
- (2) これに対して、会社は、組合主張の各日時に、その主張の場所で、A3の母親及びA4に会ったことはあるが、組合主張のような発言をしていないと主張する。  
よって以下判断する。

### 3 不当労働行為の成否

会社職制が、①54年10月30日、A 3の自宅において、同人の母親に対し、同人が組合を脱退し、別組合に加入するよう示唆する発言を行ったこと ②55年1月10日、喫茶店「MINORU」において、A 4に対し組合を誹謗する発言を行ったことは、前記認定のとおりである。

会社職制のこれら発言は、いずれも組合の運営に介入するものであって、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らかである。

## 第4 A 2に対する勤務命令

### 1 認定した事実

(1) 組合の執行委員であるA 2（以下「A 2」という）は、52年3月ごろから本社3階の管理課に勤務していた。54年8月当時、会社には14名の女子従業員がおり、本社3階には12名、うち同課には係長B 5（以下「B 5係長」という）の下に6名（うち組合員3名）がおり、電話による得意先の受付業務をしていた。

また、1階店頭係では、同じくB 5係長の下に従業員1名が在席し、店頭における荷物の出し入れや受付業務を行っていた。なお、当時A 2は、腱鞘炎のため堺市の耳原病院に通院していた。

(2) 54年8月22日、営業関係の部長B 6（以下「B 6部長」という）は、3階管理課のサービス体制強化及び1階店頭係の退職した女子従業員の補充を理由に、サービス担当のB 7主任に3階管理課勤務を命じ、A 2に対しては、1階店頭係への勤務命令（以下「本件勤務命令」という）を言い渡した。なお、同人は、当時、唯一の女子執行委員であった。

(3) 同月24日、A 2は、上司であるB 5係長に対して「腱鞘炎なので、1階に降りて重い荷物は持てないから、配転に応じられない」と返事したが、同係長は「会社の言うことに従う以外にない」と答え、また、A 2は、翌25日、B 6部長に対しても、同趣旨の話をしたが、同部長は「腱鞘炎とは聞いているが、重い荷物は男子に持たせるので行ってもらいたい」と述べた。

(4) そこで、同月27日、組合は、常務に対して「一方的な配転をやめて組合と協議すべきだし、また本人は腱鞘炎なので配転をやめるように」と抗議を申し入れた。これに対して、常務は「とにかく診断書を提出してほしい。それに基づいて話し合う」と約束した。

(5) 同月29日、組合は、会社に対して、①1階店頭係の欠員は新規採用で補充し、それまでの間、会社の責任で業務を処理すること ②組合員を1階店頭係に配転するときは組合と協議することを文書で申し入れた。

(6) これに対して、会社は、同月30日、組合に対して「1階店頭係の受付業務は腱鞘炎だからできないという業務ではなく、重い荷物を移動させる必要がある場合には、専任の男子社員が常にいる。配転については貴組合と事前協議することは考えていない」との旨文書で回答した。

(7) 9月3日午前10時ごろ、A 2は、耳原病院の診断書を会社に提出した。診断書の内容は「右長拇指外転筋腱鞘炎のため、54年7月5日から通院加療中であるが、病状の軽快をみないため、労働の軽減（特に右手を使う作業の軽減）の必要を認める」というものであった。

- (8) 同日、上記診断書の提出があった後、専務、常務、B4部長及びB3部長は、A2の席に来て同人を取り囲み「早く1階に降りよ。私物を今日中に整理せよ。もし自分で整理しなければ会社が私物の整理を行う」、「仕事は行わないように」との旨発言した。
- (9) 同月5日、会社は、①組合幹部には特権意識があり、意図的に会社との信頼関係をこわそうとしている ②本件は配転ではなく、管理課内部の業務の転換であり、このような業務命令に従わなければ処分もありうる ③A2に診断書を提出するように言ったのは、重い荷物を持たせないよう他の従業員に指導するための配慮であるとの旨を記載した文書を組合に手渡した。
- (10) 同月10日、常務は、A2に対して「業務命令に違反すれば常識で考えればどうなるかわかっているはず」と通告したので、組合は、止むなく今後も争うことを明らかにしながら、一応本件勤務命令を承認した。
- (11) その後、3階管理課では、専務が段ボール箱に記載された電卓メーカーの名前をカッターナイフで切り取る作業を2名の女子組合員に集中させたことにより、この2名は退職し、3階管理課では女子組合員はいなくなった。
- (12) 56年3月31日、A2は退職したが、その後も組合員の身分を有している。

## 2 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、本件勤務命令は配転であり、配転対象者がA2でなければならない明確な理由がないにもかかわらず、同人を管理課内において、3階から1階の店頭係に配転することにより、3階管理課の女子組合員に対する影響力を弱め、女子組合員を脱退又は退職させる条件を作ろうとしたものであり、このような行為は不当労働行為であると主張する。
- (2) これに対して、会社は、3階管理課においても1階店頭係においても、直属の上司はB5係長であり、本件勤務命令は、担当業務の転換であって配転ではないから、何ら不当労働行為に該当しないと主張する。  
よって以下判断する。

## 3 不当労働行為の成否

- (1) 会社は、本件勤務命令は業務の転換であって配転ではないと主張するが、本件については、「配転」か「業務の転換」かの問題ではなく、本件勤務命令が不当労働行為であるか否かが争われているのであるから、この点について判断する。
- (2) 本件勤務命令について考えてみると、①通常、腱鞘炎の場合、一般的に言って労働の軽減について配慮されていること ②A2から診断書の提出があり、かつ、その内容が労働の軽減の配慮を求めているものであるにもかかわらず、本件勤務命令の対象者について何ら再考することなく本件勤務命令を強行したこと ③唯一の女子執行委員であったA2を1階店頭係に勤務させた後、3階管理課から女子組合員がいなくなったこと④更に、審問の全趣旨からして会社が当時組合を嫌悪していたことが認められること等を併せ勘案すれば、本件勤務命令は、会社が1階店頭係に欠員が生じたことに乗じて、組合の唯一の女子執行委員であるA2を3階管理課から放逐し、もって組合の弱体化を企図して行われたものとみるのが相当であり、このような勤務命令は、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と言わざるを得ない。

## 第5 54年度年末一時金

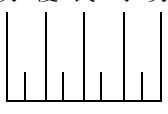
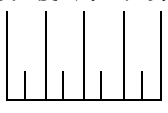
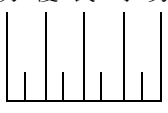
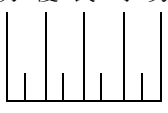
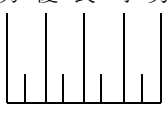
## 1 認定した事実

(1) 会社は、一時金の支給額を決定するために考課査定を行っている。この考課査定を行うにあたって、会社には「成績評価報告規定」があり、これによる役職者以外の従業員の評価及び一時金支給額の決定は、①直属の上司（係長、営業所長又は課長）が「成績評価基準書非監督者用(A)」に基づき、サービス、就業活動（Ⅰ）、就業活動（Ⅱ）、業務能率及び成果の5項目（各項目は更に4つの細目から成る）について細目毎に6点から14点まで配点し、②この評価点を合計して、課長以上の会議において上位からS、A、B、C、Dの5ランクの等級別の評語区分に区分し、部長以上で最終決定され、③更に、これが各人別の素点に換算され、④最後に、この素点をもとに各人の一時金支給額が算出されている。

(2) 具体的には、次の方法で一時金の支給額が決められている。

① 直属の上司が次の表に基づき、評価、配点する。

成績評価基準書非監督者用(A)

評価要素	評価期間中の成績に対する着眼点	評価点
1 サービス	(イ) 規則や指示にしたがって日常の業務に精励したか。 (ロ) どんな仕事でも積極的に引き受ける熱意が認められたか。 (ハ) 無用と思われるような離職や時間の浪費はなかったか。 (ニ) 無届欠勤や納得できない遅刻が多くはなかったか。	秀 優 良 可 劣  14 12 10 8 6
2 就業活動(Ⅰ)	(イ) 仕事の内容をよく理解して無駄のない段取りをしたか。 (ロ) 早合点したり理解が足りなくて失敗したことはなかったか。 (ハ) 相当以上の細部的な指示や指導を要したことはなかったか。 (ニ) 仕事のやり方についての研究や改善工夫に積極的な努力をしたか。	秀 優 良 可 劣  14 12 10 8 6
3 就業活動(Ⅱ)	(イ) 仕事の上で同僚や補助者とよく連絡し協調したか。 (ロ) 職場の秩序を乱したり、他に迷惑をかけたようなことはなかったか。 (ハ) 責任を回避したり他に転嫁するようなことはなかったか。 (ニ) 仕事のとりかかりや、しめくりに不十分な点はなかったか。	秀 優 良 可 劣  14 12 10 8 6
4 業務能率	(イ) 仕事の処理は速かったか。遅くて困ったことはなかったか。 (ロ) 仕事の処理は的確で、結果はいつも良好であったか。 (ハ) 仕事が中途半端で後始末に困ったことはなかったか。 (ニ) 仕事の進め方が合理的で、時間や経費をいつも有効に活用したか。	秀 優 良 可 劣  14 12 10 8 6
5 成果	(イ) 仕事の成果は予定もしくは計画と比べてどうであったか。 (ロ) 仕事の結果をよく整理して、あとの仕事に備えたか。 (ハ) 事後の連絡や報告は、いつも適正確実であったか。 (ニ) 期中の仕事に対する習熟や上達ぶりはどうであったか。	秀 優 良 可 劣  14 12 10 8 6

② 次に課長以上の段階で、各人の評価点の合計の順位により、次のように等級別に評語区分が決定される。

評語区分	内容	評語別分布	54年度年末一時金における等級別分布		
			1等級 女子従業員 及 高卒新採の 男子従業員	2等級 左記以外の 非役職 従業員	
S	きわめてすぐれていた	5%	原則として 計25%	該当者なし	該当者なし
A	すぐれていた	20%		4～5名	2～3名
B	良好であった	55%	8～11名	24～27名	
C	やや劣っていた	15%	原則として 計20%	1～2名	4～5名
D	劣っていた	5%		2名	2名
計			17～18名	34～35名	

③ 更に、一時金算定の前提として、評語区分が等級別に、次のとおり各人の素点に換算される。

評語区分 等級	S	A	B	C	D
1	不明	120点	100点	80点	60点
2	不明	160点	130点	100点	80点

④ また、一時金支給額は、次の式で算出されている。

各人の支給額 = (基本給比例部分 + 成績比例部分) × 出勤係数

なお、基本給比例部分等の算定基礎は、次のとおりである。

$$\text{基本給比例部分} = \text{基本給額} \times \text{平均一時金支給率} \times \frac{1}{2}$$

$$\text{成績比例部分} = \frac{\text{一時金総額の半額}}{\text{全従業員の素点の合計}} \times \text{各人の素点}$$

$$\text{出勤係数} = \frac{\text{期中の実出勤日数}}{\text{期中の要出勤日数}}$$

(3) 執行委員長A1（以下「A1委員長」という）及びA2に対する54年度年末一時金の支給額と全従業員平均支給率に基づく支給額との比較は、次のとおりである。

氏名	当時の 組合役職	基本給	54年度年 末一時金 支給額(A)	支給率	平均支給率 2.45カ月分 による額(B)	差額 (B) - (A)
A1	執行委員長	円 127,500	円 233,441	カ月 1.83	円 312,375	円 78,934
A2	執行委員	96,670	178,937	1.85	236,842	57,905

(4) A1委員長に対する54年度年末一時金の査定はDであり、これについて同人の直属の上司である東大阪営業所長B8の査定理由は、①54年度下半期（5月16日～11月15日）において、3～5分程度の遅刻が7回位、欠勤が2回位あったこと ②もともと同人が技術に自信を持っているとは認められなかったこと ③54年度リコーサービス技術者検定試験のPP2に不合格であったこと ④得意先からの苦情が特別多かったこと ⑤担当得意先を減らしていること ⑥54年度夏季一時金でも査定が低かったこととなってい

る。その結果、A 1 委員長にかかる「成績評価基準書非監督者用(A)」では、サービスの(ハ)、(ニ)がそれぞれ 8 点 (可)、就業活動 (I) の(ニ)が 8 点 (可)、就業活動 (II) の(ロ)、(ニ)がそれぞれ 8 点 (可)、業務能率の(ニ)が 8 点 (可)、成果の(ニ)が 6 点 (劣)、他はすべて 10 点 (良) で、評価点の合計は、184 点であった。

もともと、A 1 委員長には無断欠勤がなく、従業員全体のうち遅刻者 13～15 名の中で、同人が特別遅刻が多い方ではなかったこと、また、同人の 54 年度夏季一時金の査定では、最低の D ではなかったことが認められる。

- (5) また、A 2 に対する 54 年度年末一時金の査定は D であり、これについて B 5 係長の査定理由は、①本件勤務命令を拒否したこと ②無駄話でよく席を離れたこと ③得意先からの苦情が 2、3 回あったこととなっており、その結果、同人にかかる「成績評価基準書非監督者用(A)」では、サービスの(イ)、(ロ)、(ハ)がそれぞれ 8 点 (可)、就業活動 (I) の(イ)が 8 点 (可)、就業活動 (II) の(ロ)が 8 点 (可)、他は 10 点 (良) で、評価点の合計は 190 点であった。

ところで、A 2 に対する本件勤務命令については、後記第 6、1、(1)①及び③で認定のとおり、組合がこの件に関して会社に団体交渉を申し入れていた。また、54 年度夏季一時金では、同人は、従業員の平均である 3 カ月分支給に近い額を受領していた。

- (6) 以上のとおり、54 年度年末一時金の査定では、前記 2 名が 1、2 等級で D ランクであるが、1、2 等級で D ランクに査定されている者は全部で 4 名であり、残る 2 名も組合員である。

## 2 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、①54 年度夏季一時金では、組合役員は、平均支給率による支給額を上下していたのに、同年度年末一時金では、平均支給率による支給額を下回っていること ② 1、2 等級の D は、すべて組合員であることを理由に、本件は、査定制度を利用した組合幹部に対する不利益取扱いであると主張する。
- (2) これに対して、会社は、考課査定は適正公平に行われており、組合員に対して何ら差別をしていないと主張する。

よって以下判断する。

## 3 不当労働行為の成否

- (1) A 1 委員長に対する査定は、前記認定のとおりであるが、査定理由のうち、③の事実は認められるものの、①については同人には無断欠勤がなく、遅刻についても従業員のうちで特別多い方ではなかったこと、②、④及び⑤については、その事実を認めるに足る疎明がないことからすれば、同人に対して最低の D と査定したことは、合理性を欠くものと言わざるを得ない。

- (2) 次に、A 2 に対する査定は、前記認定のとおりであるが、特に、主要な要素となったと思われる本件勤務命令の拒否については、前記第 4、3、(2)で判断のとおり、本件勤務命令は会社による不当労働行為であり、かつ、後記第 6、1、(1)①及び③で認定のとおり、組合がこの件に関して会社に協議事項として正式に団体交渉を申し込んでいるのであるから、これを査定理由とすることは不当である。また、査定理由のうち、②については、その事実を認めるに足る疎明がなく、③については、この程度の事実は営業活動においては通常起こりうる事柄であるから、これをマイナスの要素とすることは不当

である。以上を総合的に勘案すれば、同人に対しても最低のDと査定したことは、合理性を欠くものと言わざるを得ない。

- (3) これに加えて、前記認定のとおり、①54年度夏季一時金の査定では、A1委員長は最低のDではなく、また、A2は平均支給率による支給額に近い額を受領したのに、同年度年末一時金では両名ともDで査定されたこと ②1、2等級のDはすべて組合員であること ③A1委員長の評価点の合計は184点、A2の評価点の合計は190点であり、両名は、いずれも平均評価点(良)の合計である200点に近い数値を得ているのであるから、最低のDと査定されることは不相当であること等を総合的に勘案すれば、本件54年度年末一時金における両名に対する査定は、組合を嫌悪する会社が組合幹部に対してなした不利益取扱いであり、ひいては、組合の弱体化を企図したものと言わざるを得ず、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。

## 第6 団体交渉

### 1 認定した事実

#### (1) A2に対する本件勤務命令に関する団体交渉

- ① 54年9月4日及び6日、組合は、会社に対して、A2に対する本件勤務命令の撤回を要求して9月7日に団体交渉を開催するよう申し入れた。
- ② これに対して会社は、9月7日「既に9月5日付け文書（前記第4、1、(9)、②において認定）で述べているとおり」という理由でこれを拒否した。
- ③ 更に、同月18日、組合は、同月21日に団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は、前記と同様の理由でこれを拒否した。

#### (2) 54年度年末一時金に関する団体交渉

- ① 54年11月14日、中労委の同年11月6日付け勧告に従い、会社は、54年度年末一時金に関して、組合結成後実質的に初めての団体交渉に応じた。席上、会社は、別組合に回答済みの基本給の1.8カ月分を回答し「今期は売上げも思うにまかせず、経費増になっており、ガソリン代も値上がりしてくる」、「査定は従来どおり会社方式で行う」との旨述べた。これに対して組合は、1.8カ月分しか出せない理由及び査定ランク数等について具体的に質問したが、会社は「売上げ経費は営業会議で毎月示している。言わなくても分かっているはずですが」、「査定ランク数等については、あんたたちが分かっているはずだ」としか回答せず、具体的な説明をしなかった。
- ② 12月1日ごろ、第2回団体交渉が開催され、その席上会社は、1.8カ月分以上出せないと回答し、その理由として、前記理由のほかに人員増による経費増を追加した。これに対して組合は、今期の売上げ実績等及び査定原資について具体的に質問したが、会社は、具体的な説明をしなかったため、組合は「このような会社の態度は、実質的な団交拒否になるので、テープレコーダーをとって中労委に聞いてもらう」と抗議したが、会社は何も答えず、この日の団体交渉は20～30分位で終了した。更に、組合は、次回団体交渉を同月3日又は4日に開催するよう申し入れたが、会社はこれを拒否した。
- ③ 一方、会社は、同月3日から6日まで連日別組合と団体交渉し、同月6日、2.45カ月分で妥結した。
- ④ 翌7日の朝礼時、会社は、54年度年末一時金について組合と妥結していないにもか



かわらず、一方的に「一時金は15日に支給する。15日に欲しい者は今日中に個人で会社に言いに来るように」と発表した。その後会社は、一時金受領の申入れをした一部の組合員、別組合員全員及び非組合員全員には同月15日に一時金を支給した。この申入れをしなかった残りの組合員に対しては、同月15日及び20日に分割して支給した。

## 2 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、①協議事項でないことを理由としたA 2に対する本件勤務命令に関する団体交渉の拒否及び②54年度年末一時金に関する団体交渉における会社の不誠実な態度は、いずれも明らかに不当労働行為であると主張する。
- (2) これに対して、会社は、上記①については、本件勤務命令は、管理課内部の業務の転換であるから協議事項ではなく、交渉の必要はない、上記②については、団体交渉を拒否をしていないから、いずれも何ら不当労働行為に該当しないと主張する。  
よって以下判断する。

## 3 不当労働行為の成否

- (1) A 2に対する本件勤務命令に関する団体交渉については、前記認定のとおり会社は、管理課内部の業務の転換であることを理由にこれを拒否しているが、本件の場合、組合がA 2の腱鞘炎を理由に会社に対して本件勤務命令について再考を求めて交渉を申し入れており、これは組合員の健康上の理由に基づくものであるから、組合のこの申入れは不当なものとは言えず、会社は誠実にこれに応ずるべきであって、この点に関する会社の主張は失当である。
- (2) 54年度年末一時金に関する団体交渉については、前記認定のとおり会社は、別組合との団体交渉を先行させながら、他方、組合に対しては、団体交渉を行わず、経営内容等について具体的な説明もせず、かつ、一時金の支給について一方的に発表し、支給したのであるから、会社の主張は事実と反し採用できない。
- (3) 従って、会社のこのような態度は、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## 第7 その他

組合は、主文救済のほか、前記第3、3で判断した会社職制の言動と同種の行為による将来にわたる支配介入の禁止をも求めるが、主文救済によって十分その実を果たし得るので、かかる救済を付加する必要を認めない。

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57年1月20日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘