

神奈川、昭56不15、昭58.4.25

命 令 書

申立人 X

被申立人 西秦野保育園ことY

主 文

- 1 被申立人Yは、申立人Xに対する昭和56年2月18日付けの解雇を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人Yは、申立人Xに対し昭和56年7月15日から原職に復帰するまでの賃金相当額に年5分相当額を加算して支払わなければならない。
- 3 被申立人Yは、本命令交付後速やかに申立人Xに対し、次の誓約書を手交しなければならない。

誓 約 書

当園が行ったX分会長に対する昭和56年2月18日付けの解雇は、神奈川県地方労働委員会により不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないことを約束します。

年 月 日

日本社会福祉労働組合神奈川県支部

西秦野保育園分会

分会長 X 殿

西秦野保育園

設置者 Y

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和49年7月11日西秦野保育園に就職し、昭和50年10月11日保母の資格を取得した。Xは、昭和53年5月25日社会福祉及びこれに関連する仕事にたずさわる労働者で構成する全国27支部を有する日本社会福祉労働組合に加入し、同時にXが中心となって同保育園の職員3名で、同組合神奈川県支部（以下「支部」という。）の下部組織である西秦野保育園分会（以下「分会」という。）を結成した。そしてXがその分会長に就任した。
- (2) 被申立人Yは、本件申立て時の西秦野保育園（以下「保育園」という。）の設置者である夫のB1が昭和57年6月17日死亡したことにより、保育園の設置者となった。保育園は、児童福祉法に基づく保育所として昭和34年に設立された。保育園の施設の建物は鉄骨陸屋根3階建て、1階279.37平方メートル、2階258.97平方メートル、3階241.14平方メートルであるが、保育園が使用しているのは1階と2階の1部で、2階の残部は設

置者の居宅として、3階は賃貸住宅として使用されている。その敷地は学校法人立花学園の所有である。保育園の定員は、昭和56年3月までは110名であったが、施設の縮小により同年4月から90名となった。保育園の職員は10数名で推移してきている。保育園の昭和54年度歳入歳出決算書によると、措置費収入は、3,493万8,460円、職員俸給は2,274万2,120円、職員諸手当は、1,113万2,310円となっている。また、昭和55年度歳入歳出決算書によると、措置費収入は3,853万9,500円、職員俸給は2,039万2,945円、職員諸手当は1,562万9,339円となっている。

2 分会結成前のXの行動と保育園の対応

- (1) 昭和50年6月ころ、園児の障害事故に関し、XはB1園長に保母の不足が事故の原因であるとして増員を求めたところ、同園長の怒りを買い、解雇すると言われたが、翌日同園長はこれを撤回した。
- (2) 同年7月Xは、保母の資格試験を受けるため、年次有給休暇を主任保母に請求したところ、一度は認められたが、その後、新年度にならなければ認められないとして、その日は欠勤扱いにされた。
- (3) 同年9月ころ、Xは、保育園の廊下に掛けてあった就業規則を無断で持出したことから、B1園長から無断持出しを理由に再び解雇を言い渡されたが、数日後、秦野市の職員のとりなしでこの解雇は撤回された。
- (4) Xは、昭和51年5月8日から出産のため休暇を取り、同年6月8日長男を出産したが、その子供の保育園の入所措置が遅れたため、勤務することができず、結果として同年12月上旬まで育児休業をとることを余儀なくされた。
- (5) 昭和53年3月保育を担当していたC1がB1園長から突然新年度の4月から用務員になることを命じられたので、Xがこれに抗議し、同園長はその命令を撤回した。
同じころXは同僚のA1（旧姓A1）といつまでも給料が昇給しないことを抗議したところ、同園長は昇給は3年に1回であると答えただけであった。

3 分会の結成と団体交渉

- (1) 昭和53年5月25日保育園の保母X、A1、A2（旧姓A2）の3名で分会を結成し分会長にX、書記長にA1が就任した。同日支部及び分会は保育園に結成を通知するとともに連名で、労使関係、賃金労働条件、保育園の経理運営などを議題とする団体交渉を申し入れたが、B1園長が病気で入院し、分会にはその所在を明らかにしなかったため、団体交渉は行うことができなかった。分会は、その後、分会結成の通知や不定期の分会機関紙「たんぼぼ」などを発行の都度、児童の父母に送付した。
- (2) 同年6月中旬B2が保育園の園長に就任したのでようやく第1回の団体交渉が同年7月22日保育園で開催され、掲示板の使用、労働条件、身分、賃金の変更についての分会との事前協議による実施、昇給についての賃金規程の改定、初年度の年次有給休暇を最高4日とすること、保育施設の改善などが協定された。
- (3) 第2回団体交渉は昭和53年9月22日保育園で行われ、年次有給休暇について勤務2年目は中途採用者も含め6日とすること、保育園が園児の遊具を修理することなどが協定された。
- (4) 第3回団体交渉は昭和54年1月23日行われ、昇給は予算内ですること、住宅手当のアップを考慮すること、産前産後の休暇は代替保母の雇入れ期間に準じて改善すること、

期末勤勉手当は、1.4か月支給の方向で努力すること及び自由契約児の数は原則的に定員の1割程度とすることが協定された。

- (5) 同年4月からの新年度に当たり保育園は、職員の職務や権限を明確にし、B2園長の下に主任保育にYを、主任補佐にB3、B4の2名を、クラス責任者に（クラスは6クラスで0歳から5歳まで各年齢ごとに編成され、1クラスの保育の数は厚生省の児重福祉施設最低基準により児童数から算出される。）6名をそれぞれ選任した。しかし選任されたクラス責任者の中には保育の資格のない者や、分会員より勤務年数の浅い者が含まれていたが、分会員は勤務年数も長く有資格であった者もいたのに誰もクラス責任者に選ばれなかった。
- (6) 同年5月25日の第4回団体交渉では賃金、就業規則の改定、前記クラス責任者の配置などが討議された。
- (7) 同年7月12日に行われた第5回団体交渉において分会は予算決算の説明、就業規則案の提示説明、昭和54年度の人員配置の説明、育児休業の期間を1年とし、その間基本給の10%を有給とすることなどを求めて交渉したが、合意は得られなかった。
- (8) 同年9月20日付けでB2園長は退任した。

4 B2園長退任後の労使関係

- (1) Yは、昭和42年4月から保育園の園長代理として勤務していたが、B2園長退任後は実質的に園長の職務を行っていた。
- (2) 昭和54年10月1日から保育園は新しい就業規則を施行したが、そのころ分会はその制定手続に違反があると抗議した。
- (3) 同年11月1日支部及び分会はB2園長退任後の労使関係、就業規則の改定などを議題とする団体交渉を同月10日までに開催するよう申し入れたが、保育園は応じなかった。そこで支部及び分会は、当委員会に同年12月3日団体交渉促進のあっせんを申請し、同月10日団体交渉が行われたが、保育園は分会の団体性や交渉資格を問題とし、実質的な論議の進展が見られないまま次回団体交渉を昭和55年1月中に行うことを決めて終了した。
- (4) 昭和54年11月28日Y園長代理は0歳児を増員したことから、これまでクラスを担当していなかった娘のC2を2歳児クラス担当とし、2歳児クラス担当の分会員A2に0歳児クラス担当を命じた。しかし、同人は年度途中の保育の変更は児童に与える影響の大きいことなどを理由にその命令を拒否した。同園長代理は直ちにA2の解雇を言い渡すと同時に、3歳児クラスを担当していた分会員A1に0歳児クラス担当を命じた。同人も当日はとりあえず0歳児の保育に支障を生ずることをおそれ0歳児の保育をしたが、その命令は拒否した。同園長代理はA1に対しても命令に従わないものはやめてもらいますと言いつつ言い渡した。なお、当時0歳児クラスを担当していたのはXであった。A2はその後従前のクラスを担当し保育を続けた。

この解雇通告に対し分会はそのころ保育園門前でその不当を訴えるビラを児童の父母に配付した。

上記2名のクラス配置換えの命令は、前記団体交渉のあっせん中であつたため、当委員会の指導により同年12月4日撤回され、解雇問題は解決した。

- (5) 支部及び分会は、同月23日、日時を昭和55年1月7日から同月14日まで、場所を西秦

野保育園、議題を労使関係についての基本協定の締結、年間4.9か月の一時金の支給、年次有給休暇についてなどとする団体交渉を申し入れた。

同年1月26日団体交渉が指定の場所で行われたが、保育園に従来の協定は無効であること、分会は団体性を有しないことを主張し、前回と同様、交渉は進展しなかった。この団体交渉の過程でB3主任補佐が昭和54年暮に3名の分会員を除く他の職員から組合に入らないという趣旨の文書に署名を取ったことが判明した。

- (6) 昭和55年4月1日園長に就任したYは、従前の団体交渉で締結された協定について、同月9日付けの回答書で、分会は構成員3名で独自の社団的性格を有しているといえないから、いわゆる労働協約としては無効であると主張し、支部についても組合規約のみでは支部の実態、代表資格を知り得ないとしてその資料の提示を求めた。
- (7) 同月28日保育園は、前記クラス担当の配置換えに際し、命令に従わなかったことを理由にA2に対し、1,772円、A1に対し2,071円の賃金カットの減給処分をした。
- (8) 同年7月25日Y園長は保育園にA2の母親を呼び、A2が協調性なく仲間の嫌われものであることや私生活にわたることなど長時間非難をした。これに対し同月末分会は同園長に抗議した。

5 Xの出産と育児休業問題

- (1) Xは出産のため、昭和55年6月1日から産休に入り、同年7月14日次男を出産したが、新生児には軽度の先天性心疾患（心室中隔欠損症）があった。これよりさき、Xは、出産予定日が7月末ころであったので、休暇前口頭でB3主任には10月25日ころまで休みたい旨告げてあった（これは通例保育園が乳児の保育の委託を受けるについては新生児の首のすわる生後3か月を目処としていたからである。）が、同年8月20日ころ書面で「子供が幼小又心疾患のため」との理由で9月9日から10月25日までの育児休業を申請し、休業の延長のある旨を付記した。

なお、保育園の就業規則には、育児休業について次のとおり規定している。

「第23条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職を命ずることがある。

.....

(3) 育児休業に関する法律に基く申請があった場合。」

「第24条 前条に規定する休職の期間に、次に定めるところによる。

.....

(3) 前条第1項第3号の規定に該当する場合の休職期間は、産後休暇後新生児が満1歳に達する期間とする。」

「第25条 休職期間中は別に定めのある場合のほか給与を支給しない。」

- (2) 同年9月8日Xは、保育園に赴いたが、園長不在のためB3主任に育児休業を昭和56年3月まで延長して欲しい旨告げ、園長への伝言を頼んだ。同主任は9月8日付け「産休中9月9日より育児休業」と記載した保育園発行の秦野市福祉事務所長あての就労証明書をXに交付した。
- (3) 昭和55年9月9日は保育園の6か月ごとに行われる措置理由の調査のための面接日で、母親の休業中の児童は入所措置が認められないため、Xの夫は、既に同園に入園している長男の退園届を持参し、保育園に行ったところ、Y園長から同年10月26日以降の育児休業の延長は認められない旨告げられた。

- (4) そこでX自身も育児休業の延長を頼みに同年9月22日保育園に赴き、Y園長と交渉したが、同園長はこれを認めず、同年10月25日までの育児休職命令書をXに手交した。
- (5) 同年9月26日保育園はXの休業中の代替保母としてC3を採用した。
同人は10月25日までの1か月間保育園に勤務した。
- (6) 同年10月8日Xは内容証明郵便でY園長あて休業期間を昭和56年7月14日までとして子供の心臓疾患を理由に育児休業届を発送した。
- (7) 昭和55年10月14日支部及び分会は書面にて日時を10月18日午後2時から2時間、場所西秦野保育園、議題X保母の育児休業についてとして団体交渉を申し入れた。同月18日保育園はこれを拒否した。
- (8) 同月20日支部と分会は連名で当委員会に団体交渉のあつせんを申請し、昭和56年1月7日保育園は団体交渉に応じたが、育児休業の延長を求める支部と代替職員のないことを理由としてこれを拒否する保育園の主張が対立した。支部は代替職員探しに協力することを申し出たが、保育園は同月20日までとの期限をつけた。
- (9) これよりさき、保育園は独自でXの次男の病院を調査し、同人の「心室中隔欠損症上記診断にて当院に通院治療中である。①軽度の心不全があり、強心剤を服用中である。②できるかぎり家庭内での保育が望ましい。③やむを得ない事情のため家庭内保育が出来ぬ場合には家庭外での保育も可能である。」旨の11月28日付けの診断書を入手した。更に保育園は、各関係機関へ退職届の手続をした旨の昭和56年1月6日付けの文書と退職手当金請求手続の用紙をXに送付した。

6 Xの解雇

- (1) 昭和56年1月26日保育園はXに「1月26日より出勤を命ずる」との勤務命令を發した。
- (2) 同月30日Xは回答書を送付し、団体交渉中であることを理由に勤務命令に従うことを拒否した。分会は同月31日、育児休業について2月9日に団体交渉を行うよう申し入れた。
- (3) 同年2月3日保育園は出勤命令に応じないとして、就業規則第18条第1号、第27条第1号及び第29条第3号の規定によりXに解雇を通告した。同時に前記分会の団体交渉の申入れに対しては、既に再三話合っており特段の状況の変化は認められないとして、これを拒否した。
- (4) 同月9日、Xは解雇に抗議しその撤回を求めた。翌日、支部と分会もXの解雇撤回とXの勤務条件などについて2月14日午後5時から団体交渉を行うよう要求した。
- (5) 同月14日、保育園は団体交渉に応じたが、交渉は物別れに終わった。
- (6) 同月18日、保育園は、さきになした解雇通知には手続上の不備があったとして、改めて予告手当を供託した上、Xに解雇通告をした。
- (7) 同年3月31日、保育園は、職員に対し期末勤勉手当としてはこれまでに例をみない程多額の5か月分を支給した。また、同年4月の新年度から定員が減少したのに新たに保母2名を採用した。

7 Xの出勤状況

Xの昭和50年3月26日から昭和55年5月25日までの出勤状況は、保育園保管のタイムカードによれば、次のとおりである。

年・月分	欠勤			年次有休	特休	遅刻 内5分以内 ()	早退	私用 外出	年・月分	欠勤			年次有休	特休	遅刻 内5分以内 ()	早退	私用 外出	
	無届	傷病	事故							無届	傷病	事故						
50・4		1				4(3)			53・4			1	4H	1				
5							1		5				1					
6		1				2			6				2・1H	1				
7		4				1(1)	1		7					2		1		
8					4				8					5				
9		2					1		9				1・3H	1				
10		5		1					10				1	1				
11		7		2		3(2)			11					1				
12		3				1			12				2H					
51・1		2				1			54・1				1H	1				
2		1				2(1)	1		2				2H					
3		3							3				1	1				
4				2	5月8日から 育休・育児休業 12月10日まで	1			4				1・1H					
5										5				1H				
6										6				1	1			
7										7				3H	1			
8										8				1H	8			
9										9					1			
10										10				2・2H				4
11										11				2・3H	1			
12			4							12				5H				

注 月分とは、前月26日から当月25日までを表わす。

年・月分	欠勤			年次有休	特休	遅刻 内5分以内 ()	早退	私用 外出	年・月分	欠勤			年次有休	特休	遅刻 内5分以内 ()	早退	私用 外出
	無届	傷病	事故							無届	傷病	事故					
52・1				3		1			55・1				1H	1			
2			2	1					2				3H				
3			6			1	1		3				3H				
4			2				1	1	4				3				
5			3	1		1			5								
6				1													
7			1	1	1		1										
8			2	1	3		1										
9			3			1(1)			年度分	欠勤			年次有休	特休	遅刻 内5分以内 ()	早退	私用 外出
10				1				50	無届	傷病	事故						
11			3			1(1)		51	0	0	12	3	4	14(7)	4	0	
12					1	3(1)		52	0	0	17	6	0	3	1	0	
53・1			1			1		53	0	0	1	5	7	9(4)	3	1	
2			2		1	2(1)		54	0	0	0	6・13H	14	0	1	0	
3					1			55	0	0	0	6・23H	13	0	0	4	
								計	0	29	30	39・36H	38	26(11)	9	5	

注 月分とは、前月26日から当月25日までを表わす。

第2 判断及び法律上の根拠

1 Xの解雇理由の当否について

(1) 当事者の主張

- ア 被申立人は、Xの解雇は就業規則第27条第1項第1号の「勤務成績又は能率が著しく劣り業務に適しないとき」に該当するとし、その理由として、①Xは就職してから産休に入る昭和55年6月1日までの間、無断欠勤や遅刻、早退が他の職員に比べて多く、保育中無断で部屋を抜け出したり、遠足にサンダルばきで行くなど勤務成績や保育態度も悪く、同僚間の協調性がないこと、②最初申請の育児休業が認められ、その期間経過後新生児が家庭外の保育に耐えられるのに、Xは代替職員の臨時的任用が著しく困難な事情を知りながら保育園の出勤命令に従わなかったことなどを主張する。
- イ 申立人は被申立人の①の主張についてすべて事前に電話連絡しているので無断欠勤はない。遅刻についても大部分が1、2分程度であり、保育園のタイムレコーダーは不正確なものであった。昭和53年4月以降は1回を除き、欠勤、遅刻早退のすべてが年休で処理され、精皆勤の手当の支給を受けている。Xの保育状況、勤務状況は他の保育士と変わりなく、協調性がないとの主張は保育園が分会結成をしたXに対し好ましくない感情を抱いていた証左であると反論し、②の主張についても、Xは、新生児が先天性心疾患のため、その健康状態を観察しながら段階的に休業の延長申請をしたものである。Xの休業の代わりに職員としてもう1名正職員を採用することは財政上可能であり、また臨時の代替職員探しに努力したとも認められないから、被申立人の主張するような代替職員の採用が著しく困難な事情があったとは言えないと反論する。

(2) 判断

- ア 被申立人は、Xの無断欠勤や遅刻、早退が多いと主張するが、被申立人が提出したのは、Xの出勤状況の資料のみであり、他の職員の資料は提出されていないから、他の職員と比較してXの勤務状態が悪いと断定することはできない。被申立人が提出した昭和50年4月分から同55年5月分までのタイムカードには就業、欠勤、遅刻早退、年次有休などの欄があり、欠勤欄は更に傷病、事故、無届の三つに分かれ、日、時間を記入するようになっているが、傷病、事故、年次有休、遅刻早退の各欄に日、時間の記入があるのに、無届の欄には全期間を通じ何も記載されていない。このことは申立人の主張するように欠勤は事前に連絡があったことを物語るものである。欠勤や遅刻、早退の回数も認定した事実7記載のとおりであり、被申立人の主張するほど多くはなく、特に遅刻については、タイムレコーダーが正確ではなかったとのA1の証言を勘案すると、その回数は更に半減することになる。しかもこの記録はXの就職翌年から数年間にわたるものであり、最近の回数が少ないこと、早出残業の多い保育園であることなどを勘案するとXのこの程度の欠勤、遅刻は解雇理由とすることは相当ではない。

Xの保育の態度が悪いとの被申立人の主張についてもサンダルばきで遠足に行ったことはX自身悪かったと認めて職員会議の席上反省しており、勤務時間中保育室を抜け出したとの点も、保育園の休憩時間は就業規則で午後1時から午後3時までの間の1時間と定められているが、職員はそれぞれ保育の状況に応じ適宜交代で休憩を取っている実情などを考慮すると、一概にXの保育態度が悪かったと言うことはできない。のみならずXが担当した園児の出席ノートなどの記載からするとかえってXは保育に情熱をもって担当していたことが認められる。

Xに他の同僚との協調性がなかったとの被申立人の主張についても、これに沿う証

言や証拠もあるが、これら証言には個人的感情や主観に基づくものが多く、園長を補佐する地位にある主任保母が中心となって本件申立て後作成されたもので、いずれも措信することはできない。確かにXが自己の意見に固執し、自己主張の強かったと認められる点もなくはないが、それはXが保育理論に忠実で保育環境の改善に性急のあまり出たものであると認められる。

Xが自己のことを省みず同僚のために尽力を惜しまなかったことは認定した事実2の(5)記載のとおりである。したがって、Xが保育に支障を生ずるほど他の保母と協調性がなかったとは到底認めることはできない。以上、いずれの点からも被申立人が主張する事実は解雇理由としては合理性にとぼしいものと言わざるを得ない。

イ 次に、被申立人はXが出勤命令に従わなかったことを解雇理由としているので育児休業をめぐるXの休業延長申請とこれを認めず出勤を命じたことの当否について判断する。保育園には前記認定した事実5の(1)記載のとおり就業規則があり、育児休業に関する法律に基づく申請があった場合休職を命ずることがあると規定されているが、この休職命令は被申立人の自由な裁量行為と解すべきではない。この就業規則は義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦保母等の育児休業に関する法律（以下「育児休業法」という。）第17条の国及び地方公共団体の運営する社会福祉施設等以外の社会福祉施設等において講ずべき措置として「この法律に規定する育児休業の制度に準じて、女子の教育職員又は看護婦、保母等について、その子の養育のための休業に関し、必要な措置を講ずるよう務めなければならない。」との規定に基づき定められたものであり、育児休業の許可に当たって同じ育児休業法に定める保母として園及び地方公共団体の運営する社会福祉施設等の保母と別異に解すべき理由はないから、被申立人は育児休業の許可を定めた同法第3条第2項に準じて育児休業の申請があったときは臨時的任用が著しく困難な事情がある場合を除き、育児休業を許可するよう努めなければならないのである。

ところで本件では、昭和55年10月25日までXに対し育児休業を許可したこと、同日まで代替職員のC3が勤務していたことは前記認定のとおりである。そこで、その後申立人がXの育児休業の延長を許可しなかったことについて臨時の代替職員の確保が著しく困難であったかどうかにつき判断する。

Xは同年8月20日には被申立人に対し育児休業の延長もあり得ることを告げ、同年9月8日には現に延長の希望を表明しているのであるから、被申立人は同月26日C3が就業する前、Xの代替期間について交渉できたはずであるし、また同年10月25日までの間に臨時の職員を探す時間的余裕もあったのに特に積極的に探した様子も認められない。その後も、正式に職業安定所に求人を申し込んでいないことや9月に保母1名が退職し、新規採用が可能であったのに増員をせず、翌年4月の新年度に2名の保母を採用していることなどを勘案すると、被申立人の主張するような臨時の代替職員を確保するのに困難な事情があったものとは認められない。財政的にも、前記認定のとおり昭和54年度の措置費収入が3,493万8,460円で、昭和55年度が3,853万9,500円と増加しているのに、職員俸給は昭和54年度の2,274万2,120円から昭和55年度の2,039万2,945円と減っており、逆に職員諸手当は1,113万2,310円から1,562万9,339円と増えている。このことは保育園の収入が増えたのに少ない職員で間に合せ、1人当たりの

職員に多額の手当を与えたことを意味するもので、この点からXの育児休業を認め、その代りの新規職員を採用することは財政上充分可能であったと認めざるを得ない。

しかもXの新生児には家庭内保育が望ましい心疾患があり、長男も産休前は保育措置により入園していたのであるから、被申立人がこれら二児の入所措置を図らずその母親に出勤を命ずることは、保母の退職を強いる結果ともなり、育児休業法の目的にも反し、合理的な理由があるとは認められない。

以上Xに対する解雇理由はいずれも合理性が乏しいといわなければならない。

2 本件解雇と不当労働行為の成否について

被申立人は、育児休業を認めなかったのは正当であり、反組合的意図の下に許可しなかったのではない。本件解雇は就業規則に違反したからであると主張する。

しかしながら、前記1で判断したとおり、被申立人がXに育児休業を認めなかったことに正当な理由はなく、本件解雇も合理性に乏しいこと、認定した事実4記載のとおり、Y園長はかねてから分会員を差別し、不利益取扱いが多く、再三、団体交渉を拒否したり、すでに団体交渉で話し合いのついたことを否認するなど、組合嫌悪の念が顕著であること、またXの就業条件などについて団体交渉をすることなく、事前に退職手当金請求のための用紙を送り、不可能と思われる出勤を命じたことは、初めからXを退職させることを考えていたと認めざるを得ず、結局本件解雇の真意に、Xの組合の活動を嫌悪し、分会の中心的存在であるXを保育園から排除する意図を有していたものと認めるほかない。したがって、Xに対する昭和56年2月18日付けの解雇は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。なお、申立人は本件救済としてポストノーチスを求めているが、請般の事情を考慮し、主文の程度で足りると考える。

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

昭和58年4月25日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 溝