

命 令 書

申立人 あげぼのタクシー労働組合

被申立人 あげぼのタクシー有限会社

主 文

- 1 被申立人は申立人組合員A 1 に対する(1)昭和55年7月24日付、(2)同年8月9日付の各出勤停止処分がなかったものとして取扱い、同人に対しこれらの処分がなければ受けるはずであった賃金相当額を支払うとともに、A 1 が同年5月3日午前7時30分から午前10時10分まで、また同年8月11日午前7時30分から午前11時まで就労したものと取扱い、その間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、会社従業員に対し、申立人組合員A 2、同A 1らとの交際を禁じたり、あげぼの会への加入を強要する等して申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人あげぼのタクシー労働組合（以下「組合」という。）は昭和44年4月結成され、同年7月全国自動車交通労働組合に加入しており、本件申立て当時、被申立人会社内に匿名組合員を含む7名余の組合員で組織されている。

なお、本件申立てにかかるA 1（以下「A 1」という。）は、組合結成直後から昭和57年3月までは書記長、その後今日に至るまで執行委員長の役職にあり、A 3（以下「A 3」という。）は昭和55年1月9日に組合に加入している。

- (2) 被申立人あげぼのタクシー有限会社（以下「会社」という。）は、車両26台、従業員60名を有し、一般乗用旅客自動車運送業を営んでいる。

2 A 2、A 1の職場復帰について

- (1) 組合は結成されて以降、その組合員数に若干の増減はあったものの大半の従業員が組合に加入していた。

しかしながら、昭和50年頃から賃金、時間内組合活動等の問題をめぐり労使の対立が激化し、組合の中心的活動家であった当時の執行委員長A 2（以下「A 2」という。）及び当時の書記長A 1が昭和51年8月21日に懲戒解雇されて以降、組合員（両名の解雇当時29名）の間に動揺が生じ、組合を脱退する者が続出して組合は壊滅状態となり、約1年後にA 2、A 1のほか組合員は3名程度までに減少した。

- (2) A 2、A 1の両名に対する上記解雇事件については、その後、当委員会に福岡労委昭和51年（不）第23号不当労働行為救済申立事件として係属し、当委員会は昭和52年12月5日付で両名の原職復帰等を命ずる救済命令を発した。会社は、福岡地方裁判所に同救

済命令の取消訴訟に及び、福岡地裁昭和53年（行ウ）第1号不当労働行為救済命令取消請求事件として同裁判所に係属した。

その後、同裁判所は、当委員会がなした緊急命令の申立を受けて、昭和53年3月13日、両名の原職復帰を命じる決定（福岡地裁昭和53年（行ク）第2号）をなし、これにより、A2、A1は翌3月14日から運転手として職場に復帰した。

なお、会社は前記緊急命令の決定に先だち、両名の原職復帰に反対する趣旨の会社従業員の署名を集め、同裁判所に提出したが、この署名要請に対し、A3とA4（以下「A4」という。）ほか1名の者が拒否した。

- (3) 昭和53年3月14日、従業員のC1（以下「C1」という。）が職場に復帰したA2、A1に朝の挨拶をしたところ、会社のB1営業部長から「お前はなんであんな奴と挨拶をするか、あれらは会社が首にして、裁判で争っている組合員だぞ。」という趣旨のことを言われた。

その後もC1はB1営業部長から昭和55年3月15日A2との交際をやめるよういわれ、さらにA2、A1の同僚の運転手が同人らと洗車作業中や乗客待機中に話をしたり、酒を一緒に飲んだりすると、会社のB1営業部長やB2部長らから「なんであんな奴らとつき合うか。」等と前記と同趣旨のことを言われ、会社の運転手はA2、A1とは交際することは出来ないような状態であった。

- (4) A2、A1及び昭和53年3月8日に組合に加入したA4と会社間では、昭和54年3月末までの約1年の間に種々の労使トラブルが発生し、それによりA2、A1は8回の出勤停止処分を受け、A4は5回の出勤停止処分を受けた後、昭和54年3月28日懲戒解雇処分に付せられた。これらの処分については当委員会に福岡労委昭和53年（不）第24号、福岡労委昭和54年（不）第25号不当労働行為救済申立事件として係属し、昭和56年6月23日、当委員会はそれらの処分について救済命令を発している。

### 3 「あけぼの会」及びA3について

- (1) 会社では、A2、A1が職場に復帰する直前の昭和53年3月5日、従業員の親睦、社会的・経済的地位の向上、福祉の増進を図ることを目的として運転手会「あけぼの会」が結成された。

このあけぼの会の会員資格は結成時においては、「会社従業員にして会社の利益を代表する者、職場委員会が認めない者は会員となることができない。」とされていたが、昭和54年9月、「上部団体を持つ組織・組合に加入している者」との要件が追加され、A2ら組合員は会員になることはできないこととなっている。

また、あけぼの会の運営は会員の月々1,000円の積立金のほか、忘年会や社員旅行に際しての会社の補助金によって賄われ、その積立金の管理は当初会社が行っていたが、昭和54年4月以降はあけぼの会が管理するようになっている。

そして、あけぼの会は旅行、忘年会、慶弔見舞金の拠出等の親睦会的活動の他に、規約第4条で社会的・経済的地位の向上を目的とし、第5条で労働条件の改善を図るため労働協約を締結するとされ、会社と賃金、一時金についての団体交渉を行い、その状況や結果を同会の職場委員長名で掲示する等、労働組合的性格も有している。

- (2) あけぼの会の役員は会長1名、職場委員長1名、職場委員（2～3名）で構成されており、同会が発足した昭和53年3月5日の大会で、前述のA4が職場委員長に選出され

た。

ところが、A4以外の役員らは、3月5日の大会は欠席者が多く、会員の総意を反映していないとして、3月10日から12日にかけて会社のB3課長（以下「B3」という。）らの立会のもとに役員改選を実施し、その結果A4は役員座を追われた。

この役員改選に際し、B3課長はA3に対し、A4はA1と仲が良く、あけぼの会の運営をA1寄りにされては会社が困るといふ趣旨のことを述べ、再投票に参加するように要請したが、A3は役員選出後1週間程度しか経過していないこと、A4を解任する必要がないなどと述べ、投票しなかった。

- (3) A3はB3から昭和53年3月に行われた前記役員改選に際し、投票しなかったとしてA4と共に昭和54年3月11日に行われたあけぼの会の大会への出席を阻止されて以降、事実上あけぼの会の会員ではなくなった。

しかし、会社は、A3があけぼの会から離れたことを良とせず、同年4月7日頃にB3があけぼの会への再加入を勧め、同年8月9日頃にはB1営業部長が、会社とあけぼの会は仲良くやっているが組合とは争っており、A1らとつき合うことは問題であるといふ趣旨のことを述べ、あけぼの会に加入するよう要請した。

- (4) さらに、昭和54年12月9日に行われたあけぼの会の忘年会に際し、B1営業部長とB4部長はA3に対し、会社とA2、A1が争っている現状で、同人が組合員でもなく、あけぼの会でもないことは会社としても困るのであけぼの会に加入するよう勧めるとともに、あけぼの会の会員でないA3の忘年会参加について、双方でやりとりがあった後、A3は自分は中立であるから今後「会社とも仲よくする。」「あけぼの会とも仲よくする。」旨述べ同部長らも了解し、A3は忘年会に参加した。

- (5) 昭和54年12月20日、B1営業部長はA3に対し、再度あけぼの会への入会を促すとともに、A2、A1らとの交際をやめるように注意し、さらに同部長は昭和55年1月9日、1月12日、13日と執拗にあけぼの会への加入を勧めたが、A3が拒否すると、そういうことでは会社としても困ること、よい就職をあっせんするので退職してほしいこと、場合によっては解雇等もありうるという趣旨のことを述べたが、A3は退職しなければならないような理由はないとして、この申出も断った。

- (6) A3はB1営業部長の口から解雇の言葉も出たことから、昭和55年1月9日、組合に加入した。しかし、同人の妻が会社の顧問弁護士に民事訴訟を依頼していたこと等もあって、会社にはくりかえし中立である旨述べていた。なお、A3は昭和56年8月17日に当委員会において行われた第1回審問において、「会社に対して組合員であることを表明したことはない。会社は本件申立書（昭和55年5月22日申立）により、A3が組合員であることが分ったのではないか。」という趣旨の証言を行っている。

#### 4 A3に対する処分等について

A3は前述のとおり、昭和54年12月9日に行われた忘年会に参加しているが、その後、同人と会社の間では忘年会の参加費用をめぐる、次の(1)～(4)のようなトラブルがあり、そのためA3は後記表1のとおり乗務できなかった。

- (1) 昭和55年4月1日、A3が始業点検を行っていたところ、B3課長から忘年会費についてA3があけぼの会員でないのでその時の費用を支払うよう要求され、A3は、費用が必要なら何故参加した時点で言わなかったかなど述べて、両名が口論となったところ

にB4部長が来て「就労時間中に何をもめているか。」など注意を受けた。

A3は、同部長に前記と同趣旨のことを述べた後、出庫の意思を表明し、車輻に乗ろうとしたところ、同部長はそれを阻止し、同日出勤停止処分とする旨告げた。

- (2) 同年4月4日、A3が出勤したところ、B4部長より忘年会費の支払いを迫られたところから口論となり、結局、同日も出勤停止処分とする旨、同部長から告げられた。
- (3) 同年4月6日、A3は出勤時、B4、B1両部長から「忘年会費を払うのか払わないのか。」などと詰問されたが、「払う払わんは会社から言われる筋合はない。」などと答え、口論となり、この日もA3は乗務を拒否され、出勤停止を告げられた。
- (4) 同年4月8日、B4、B1両部長は、A3に対して再びあけぼの会加入を勧めているが、その際、両部長は「どうしてもあけぼの会に入らんか、組合に入ったのか。」「忘年会の費用は会社が支払った。」「会社としても一従業員として立派に仕事をしてもらわないかん。」等の発言をなし、これに対しA3は組合加入については明らかにしなかったが、仕事は立派にやっている旨答えるなどの応酬が約1時間あった後、A3は乗務している。

表1

日時	出勤停止処分	左のほか就労できなかった時間
昭和55年4月1日 ~ 2日	1乗務	
〃 〃 4日 ~ 5日	1乗務	
〃 〃 6日 ~ 7日	1乗務	
〃 〃 8日 { 午前7時30分 } 〃 8時30分		1時間

5 A1に対する処分等について

A1は次の(1)~(4)のような経緯により、後記表2のとおり乗務できなかった。

- (1) 昭和55年4月30日、A1は勤務終了後、会社内の黒板にあけぼの会が掲示した文書を写真に撮った。

同年5月3日、B4部長は出勤したA1に、同人が会社が無断で会社内で写真撮影したとして嚴重に注意したところ、A1は黒板に掲示してある文書を写真に撮ることは何ら差し支えなく規制されるべきものではない、注意されること自体が筋違いである旨述べ、双方譲らず、結局、午前10時10分まで業務できなかった。

- (2) A1は昭和55年7月21日の勤務終了後、会社内の黒板に掲示された夏期一時金に関するあけぼの会の文書を写真に撮った。

同年7月24日、A1が出勤した際に、B4、B1両部長はA1が無断で写真撮影したことを厳しく追及したが、A1が前記(1)で主張したとおりのことを繰返し反論したため、会社はA1の同日の勤務については出勤停止処分とした。

- (3) 昭和55年8月7日、A1は乗務中、担当車輻の左側後部に長さ20センチメートル位が凹み、塗装が剥げる程度の自損事故を起した。

同年8月9日、A1が出勤した際、B4部長から事故に関する始末書の提出を求められたが、A1は、同種の事故は年間100件にもものぼるくらいに多発しており、会社は他の従業員に対しては始末書の提出を求めておらず、今回、A1にだけその提出を求めるのは、組合員に対する差別であり、嫌がらせではないかと主張したが、会社は、A1の同

日の勤務については出勤停止処分とした。

なお、当該事故車は、その後、暫くそのままの状態で使用されており、営業に特に支障はなかった。

- (4) 昭和55年8月11日、A1が出勤したところ、B4部長から始末書を提出するまでは乗務させないと言明され、しばらく言い争っていたが、A1はやむなく午前11時頃になって始末書を提出し、その後、乗務している。

表2

日時	出勤停止処分	左のほか就労できなかった時間
昭和55年5月3日 { 午前7時30分 } 10時10分	1乗務	2時間40分
〃 7月24日 ~ 25日		
〃 8月9日 ~ 10日		
〃 8月11日 { 午前7時30分 } 11時00分	1乗務	3時間30分

#### 6 慰安旅行について

会社では昭和55年5月11日、12日及び5月13日、14日の2班に分けてあけぼの会主催による大分県天ヶ瀬温泉への一泊旅行が実施された。

この旅行に際しては、参加者のうち希望者に対しては夏期賞与で返済することを条件に、会社から1人3万円までの貸付がなされたが、A2、A1、A3らはあけぼの会の会員でないとして参加を許されていない。

なお、この旅行には、B4、B1両部長も参加している。

#### 7 申立に伴う損失について

昭和55年5月22日本件申立て以降、A2、A1、A3らは審査手続のため、年次有給休暇届等を会社に提出し、たびたび当委員会への出頭を余儀なくされ、従って、同人らが正常に勤務した場合と比べて歩合給その他の手当が減少した。

#### 8 本件審査手続について

本件は申立て後、昭和55年7月9日、同年8月18日と当事者双方出席のうえ調査を行い、さらに同年9月3日に被申立人出席のうえ調査をなし、その際、被申立人は口頭による答弁を行った。被申立人は以上3回の調査及び上申書において、本件申立てに関する会社の措置は会社の業務遂行上当然に許容される範囲内のものであり、特にA3については本件処分当時、組合に加入していたことを会社に対し明らかにしていなかったので不当労働行為に該当しないことは明白であり、直ちに申立人の本件申立てを却下すべきである旨主張している。

当委員会は、第1回審問期日を同年12月11日に予定したが、被申立人が出頭しないため実施しなかった。その後、第1回審問を昭和56年8月6日に行う旨通知したが、被申立人はこの日も出頭しなかったため審問を実施しなかった。

以後、当委員会は、被申立人に対し、期日に出頭しない場合でも、審問を行う旨通知した上で、第1回審問を同年8月17日に、第2回審問を同年9月10日に、第3回審問を同年10月12日にそれぞれ実施したが、被申立人はいずれの審問期日にも出頭していない。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 A3に対する出勤停止処分及び就労妨害について

- (1) 組合は、会社がA3に対してなした昭和55年4月1日、同月4日及び同月6日の出勤停止処分並びに同年4月8日の就労妨害はいずれも労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると主張し、一方、会社は、A3が支払いを約束していた昭和54年末の忘年会費用を支払わず、職場秩序を乱したため処分したものであり、同人が組合員であることは全く本件申立がなされるまでは知らなかったものであるから、本件処分は不当労働行為に該当せず、申立は却下されるべきであると主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 前記第1の4で認定したごとく、A3に対する3回の出勤停止処分等の原因は、同人が昭和54年末行われたあけぼの会の忘年会に出席しながら、その費用の支払いをなさず、これを催促されたA3があくまでこれに応じなかったことにいずれも端を発している。

あけぼの会は従業員の親睦を主たる目的として結成され、会員が毎月の賃金から1,000円の積み立てをなし、会社も従業員福祉の立場から社員旅行や忘年会費用として一定の金額を同会に補助してきたのである。

なお、昭和54年3月まで上記積立金の管理を会社がなしていたこと及び申立人組合員(A2、A1)の積立金の取扱いについては会社と組合との協議が整わず、積み立てが実施されなかった事実については、当委員会昭和53年(不)第24号、同54年(不)第25号併合事件命令書において認定したところであって、その後も会社は組合と激しい対立関係にあったことから、あけぼの会に好意的な態度を示し、A3が同会に復帰することを強く希望し、これへの再加入を勧めていたものと考えられる。

しかしながら、A3はこの間、会社に対しては組合には加入していない旨の態度を示し、昭和54年末の忘年会参加に際しては「あけぼの会とも会社とも仲よくする。」旨発言してこれに参加したものである。

ところで、あけぼの会の運営は会員の積立金のほか、忘年会や社員旅行に際しては会社の補助金によってもまかなわれ、昭和54年3月までは積立金が会社によって管理されるなど、あけぼの会の実態そのものが会社と従業員による親睦会的組織であったので、あけぼの会主催の名目で行われた忘年会にA3が参加したことにより、あけぼの会の会員として復帰するものと予期していた会社が、その後の勧誘にもかかわらず、同人があけぼの会に加入せず、会社の期待を裏切られたことと、そしてまたあけぼの会に復帰しない以上会社が立て替えた忘年会費用を支払うのは当然として、その支払いを求めたものと思料される。

- (3) A3の組合加入については、A3自身が昭和55年1月9日、組合に加入した事実を会社に秘匿し、事件申立てがなされるまで、同人が組合に加入している事実を会社も知らなかった旨認めており、また同人が本件申立に至るまで何らかの組合活動をしていたとの形跡もうかがわれないことからみれば、会社はA3が組合員であったことを知らなかったものと認められる。

そうすると、結局、A3に対する前記昭和55年4月1日以降3回の出勤停止処分及び同月8日に1時間就労できなかった事実は、会社のB4、B1両部長らが忘年会費用を請求したのに対し、A3がこれにあくまで応じなかったことから、両部長がA3の不誠

実な態度をなじり、両者の感情的対立がエスカレートした結果の処分ないし対応であったとみうるのであって、なるほど、それが直接業務上の非違行為を発端とするものではないにもかかわらず、処分の程度や会社の対応には不適切さや行き過ぎが認められないわけではないが、先に判断のとおり、会社はA 3が組合員であったことを知らずしてなした処分ないしは対応であったと認めざるを得ず、本件疎明資料の範囲をもっては不当労働行為意思は認められず棄却を免れない。

## 2 A 1に対する出勤停止処分及び就労妨害について

- (1) 組合は、会社がA 1に対してなした昭和55年7月24日及び8月9日の出勤停止処分並びに同年5月3日及び8月11日の就労妨害は、会社がA 1の組合活動を嫌悪してなした不当労働行為であると主張し、一方、会社は、A 1が嚴重に禁止していた会社内での写真撮影を行ったこと、また、同人の自動車自損事故に対し、始末書の提出を求めたところ、これを拒否したことから、出勤停止処分にしたものであると主張するので、以下判断する。
- (2) 前記第1の5の(1)及び(2)で認定したごとく、昭和55年4月30日、A 1が会社内の黒板に掲示してあったあけぼの会の文書を写真撮影したことに対し、B 4部長がこれを咎めたためにA 1は2時間40分就労が遅れ、又、同年7月21日にA 1が会社内の黒板に掲示された同じくあけぼの会の夏期一時金に関する文書を写真撮影したことに対して、会社は同人を出勤停止処分に付したが、組合役員であるA 1が別組合的存在でもあるあけぼの会の夏期一時金等についての文書を写真撮影したことは、労働組合の情宣活動の一環として正当な組合活動であると認められる。たとえ会社が維持、管理する施設内であるとはいえ掲示物に対し、特段の理由もなく全面的に写真撮影を禁止することは行き過ぎであり、これに違反したとしてA 1の写真撮影を強く咎め、同人の就労を遅らせ、また、このことを理由として出勤停止処分にしたことは理由がなく、失当というべきである。
- (3) 前記第1の5の(3)において認定したごとく、会社は、A 1に対して、同人が昭和55年8月7日に起した担当車輛の自損事故に関する始末書の提出に応じなかったことを理由に8月9日に出勤停止処分にしたが、会社の他の乗務員が起した年間100件にもものぼる同種の事故の場合には、会社は始末書の提出を求めていることからみれば、会社が主張するごとく、A 1が始末書の提出を拒否したにしても、同人に対する出勤停止処分は他の乗務員の取扱いに比して著しく均衡を失するものであって、その措置は妥当なものとは云えない。
- (4) 前記第1の5の(4)で認定したごとく、昭和55年8月11日、B 4部長はA 1に対し、自損事故の始末書の提出を要求し、提出するまでの3時間30分の間出庫させなかったが、これは前記判断と同様に、会社がA 1の場合にだけことさらに始末書の提出をせまり、同人がやむなくその提出に応ずるまでの3時間30分にわたり、A 1の出庫要求に対し出庫を認めなかったことは、他の乗務員の場合に比して、その行為は行き過ぎであり、就労妨害に当るものと考えらる。
- (5) 以上述べたとおり、会社がA 1に対してなした各出勤停止処分及び就労妨害は、いずれも合理性を欠き失当と判断されるところ、会社はA 1が組合の中心的人物として種々の組合活動を行っていることに対し強い嫌悪の情をもっていることが認められる本件においては、会社のなした各出勤停止処分及び就労妨害は、A 1の組合活動を嫌悪し、そ

の活動を弱める意図のもとになしたとみるのが相当であり、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。

### 3 支配介入について

- (1) 組合は、B1営業部長がA3やC1ら従業員に対し、A2、A1らとの交際をやめるよう発言したり、A3に対し組合と対立関係にあるあけぼの会への加入を執拗に勧めたりしていることは組合に対する支配介入行為であると主張するので以下判断する。
- (2) 会社内に二つの労働組合が併存している状況においては、従業員がいずれの労働組合に加入するか、また加入しないかは全く個人の自由であり、会社職制により強制されるべきものではなく、また、従業員が組合幹部であれ誰であれ会話を交したり、交際することは自由であることは自明の理である。

前記第1の2の(3)及び第1の3の(5)で認定したごとく、B1営業部長らはA3や運転手に対し、組合幹部であるA2・A1との交際をやめるように発言し、さらにはA3に組合と対立関係にあるあけぼの会への入会を強要しようとした事実が認められ、これらの会社の行為は組合の組合員の獲得に支障を来し、組合活動に影響を及ぼすものと考えられ、組合の運営に対する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。

### 4 慰安旅行について

組合は、昭和55年5月11日から12日、及び5月13日から14日にかけて2班に分けて行われた社内慰安旅行に、会社がA2・A1らを参加させなかったことは、同人らに対する不利益取扱いであり、組合に対する支配介入行為であるとして、会社に旅行費用に値する相当金額を請求している。

しかしながら、この慰安旅行は、A2・A1らと対立するあけぼの会の名で行われており、なるほど右の機会に会社の幹部であるB1・B4両部長が出席したり、参加者に3万円の貸付等の便宜をはかった事実は認められるが、会社が右慰安旅行を主催したことを認めるに足りる証拠はない。

よって、A2・A1らを慰安旅行に参加させなかったことは会社の不当労働行為であるとして、旅行費用の支払いを求める組合の申立ては理由のないものとして棄却する。

### 5 本件審査手続に伴う損失補償等について

組合は、本件申立以後、審査に度々出頭し、A2・A1らが正常に勤務した場合に比して、歩合給その他の諸手当が減少したのでそれに相当する金員の支払いを求め、併せて謝罪文の掲示をも求めているが、本件においては、主文の救済をもって足りると思料するので、これを棄却する。

### 6 本件審査手続について

前記第1の8で認定したごとく、会社は、昭和55年7月9日、同年8月18日の各調査に出頭し、また同年9月3日の調査に出頭のうえ口頭により答弁を行ったのみで、その後の審問期日には1回も出席していない。

この間、当委員会は各審問期日に先立ってそれぞれ会社に対し、文書により出頭を求めるとともに、出席しない場合でも労働委員会規則第40条第1項但し書の規定に基づき審問を行う旨、通知している。

また、被申立人は、本件申立ては本来、労使間交渉で解決すべきものであり、1回の話



合いもなされないままに申立てられた本件について、当委員会がこれを受理し、処理していることに対し、抗議の意を含めて審問を拒否している旨、主張している。

なるほど、被申立人が主張するとおり、労使間の懸案事項については先ず、労使間の自主交渉により解決することが労使自治の原則であり、労使双方とも誠意をもって自主的解決に向けて努力すべきことは当然である。

しかしながら、交渉を経ていないからといって、労働組合として不当労働行為救済制度に基づく救済申立てが出来ないというものではなく、被申立人の主張は採用できないが、当事者双方は今後に通去の一切のいきがかりを乗り越え、労使自治の原則に立返って、懸案事項について誠意をもって交渉を行い、解決するよう努力することが望ましい。

以上のとおり、本件審査は労働委員会規則の定めるところに則って行ったものであるから、その手続に何ら瑕疵ない。

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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和58年5月25日

福岡県地方労働委員会

会長 三 苜 夏 雄