

命 令 書

申立人 川崎サレジオ中学校サレジオ高等学校教職員組合
同 X 1
同 X 2
同 X 3

被申立人 学校法人サレジオ学院

主 文

- 1 被申立人学校法人サレジオ学院は、申立人川崎サレジオ中学校、サレジオ高等学校教職員組合が昭和58年5月4日申し入れた団体交渉について、団体交渉ルールが確立していない、再審査事件に関し中央労働委員会において和解の最中である等の理由をもって拒否してはならない。
- 2 被申立人は、申立人X 1、同X 2及びX 3に対する賃金カット措置を取り消し、X 1に対し金11,632円、X 2、X 3に対しそれぞれ金24,070円を各人に支払われるべき日の翌日から支払の日までの間、年5分の割合による金員を加算して支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人川崎サレジオ中学校サレジオ高等学校教職員組合の組合員に対し、年次有給休暇の取得、遅刻、早退の取扱いについて、他の教職員と差別してはならない。
- 4 被申立人は、本命令交付後すみやかに次の内容の文書を縦30センチメートル、横50センチメートルの白紙いっぱいによりわかりやすい字で墨書し、被申立人の職員室の掲示場所に破損することなく7日間掲示しなければならない。

記

当学院が貴組合の申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否したこと及び貴組合員X 1、同X 2、同X 3が中央労働委員会に出頭するに当たり、年次有給休暇を認めず、賃金を控除したことは、いずれも不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会から認定されました。学院は、これを深く反省し、今後再びこのような行為をくり返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日

川崎サレジオ中学校サレジオ高等学校教職員組合

執行委員長 X 2 殿

学校法人サレジオ学院

理事長 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人川崎サレジオ中学校サレジオ高等学校教職員組合（以下「組合」という。）は、学校法人サレジオ学院、川崎サレジオ中学校サレジオ高等学校の教職員をもって、昭和56

年11月30日に結成された労働組合であり、本件申立て当時の組合員は19名で、神奈川私学教職員組合連合会に加盟している。

申立人 X 1 は、本件申立て当時は組合の執行委員長であったが、現在は執行委員である。

申立人 X 2 は、本件申立て当時は組合の副委員長であったが、現在は執行委員長である。

申立人 X 3 は、組合の書記長である。

- (2) 被申立人学校法人サレジオ学院（以下「学院」という。）は、昭和58年4月1日設立された学校法人で、肩書地に川崎サレジオ中学校、同サレジオ高等学校（これらを以下「学校」という。）を設置している。学校は、昭和58年3月31日までは学校法人育英学院であったが、学院の設立と同時に従来学校法人育英学院が所有していた学校の設備及び教職員との雇用関係等の全てが学院に引き継がれた。学院の B 1 理事長は、学校法人育英学院の理事長を兼務しており、学校の校長は、B 2 であり、事務長は B 3 である。（以下「学院」と略称するとき、昭和58年3月31日までは学校法人育英学院を言い、同年4月1日以降については学校法人サレジオ学院をいう。）

2 本件発生に至るまでの労使事情

- (1) 組合は、学院の①団体交渉拒否②私教連からの脱退勧奨等の問題について、不当労働行為の救済申立て（神労委昭和57年（不）第2号）を行い、当委員会は昭和57年7月14日学院に対して①組合の申し入れる団体交渉に応ずること②私教連からの脱退を勧奨したり、組合あての郵便物の受取りを拒否したりしないこととの救済命令を交付したが、学院は、同月26日これを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査の申立てを行い、同事件は、中労委昭和57年（不再）第45号育英学院不当労働行為事件として現在係属中である。

- (2) 同年12月17日中労委において和解期日がもたれ、審査委員より「学院と組合は、団体交渉のルール問題について少人数で団体交渉の場所と人数について話し合ってほしい。」との提案がなされた。

同月21日 B 3 事務長は、組合の X 1 委員長に「年明けに事務折衝を開始したい。学校側は校長と事務長の2名、組合側も2名として人選をされたい。」と申し入れた。

昭和58年1月11日組合は、B 3 事務長に「今週中に校長室において事務折衝を開催したい。組合側出席人員は三役としたい。」と申し入れたところ、同事務長は、「新年度の入学試験の終了する2月18日以降でないと時間がとれない。とにかく時間を短縮するため、その間メモの交換により事務折衝を行いたい。」と校長の意向を伝えた。

- (3) 同月17日学院の B 2 校長及び B 3 事務長は、事務長室に組合の X 1 委員長を呼び、「団交開催に関する提案」と題する次の文書を手交し、学院の提案の趣旨を説明したところ、同委員長は、この提案について検討を約した。

団交開催に関する提案

さきに組合から団体交渉の要求がありましたが、学校は貴組合が法内組合であるのか否か不明だったので、その組合同規約を学校に提出されるよう要求した。しかし、組合はその提出をしなかったため、団交が開催できなかった。そこで先づ組合が組合同規約を提出するものとする。

団体交渉は左記の事項を確認し、その確認にもとづき行なうものとする。

- 一、川崎サレジオ中学、高等学校教職員組合は独立した組合で、協定締結権限を有し、かつ交渉の主体であることを確認する。
- 二、団体交渉の交渉日、交渉事項を文書にて相手方に通知し、お互いに認める日時に行なう。
- 三、団体交渉時間は原則として一時間半とする。
- 四、交渉人員双方とも、自主的な判断により、各々三名以内とする。
- 五、双方ともけん騒にわたるなど、交渉の円滑な進行を阻害する行為は行なわない。従って傍聴等は認めない。
- 六、組合は地労委昭和五十七年（不）第二号事件を取下げ、かつ同命令の履行を求めない。

なお、組合において団交ルールについてのご対案があるならば早急にご提出下さい。

- (4) 同月24日組合のX3書記長は、校長室において、B2校長に対し、学院の同月17日付け提案に対する組合の主張を口頭で伝えた。これに対して校長は、学院の提案に対する組合の回答を文書により確認することを求めた。
- (5) 同年2月21日午後4時30分から同5時45分にかけて、事務長室において、学院側B2校長及びB3事務長、組合側X1委員長及びX3書記長が出席し、事務折衝が行なわれた。席上学院側は、1月17日付け提案に対する組合側回答を文書により出すべきであると主張したのに対し、組合は、こうして話し合いが持たれている以上文書の交換による交渉は非能率であると反論し、交渉は平行線をたどった。
- (6) 同月22日、前日に引き続き事務折衝が行われ、B3事務長は17日付け学院提案に対する代案の提出を求めたが、組合は、当事者どうしの話し合いだけで十分であり、代案の提出は必要ないと断わった。また、B2校長は、現時点における組合は、規約上法外組合であるという学院の指摘に対して規約改正を行い、昭和57年7月14日付けをもって労働委員会が労働組合法上の組合を認めたもので、組合が学院に団体交渉を求めた時点では労働組合法上の組合ではなかったのであるから、団体交渉を開く前に組合印のある正式の組合規約を学院に提出すべきである。組合規約を提出しなければ、学院は団体交渉に応じられないと発言した。組合はこれに対して、組合規約は地労委では資料として、中労委では書証としてすでに提出済みであり、新たに学院に提出する必要は認められない。規約の瑕疵は、組合結成直後にはよくあることで、その是正を労働委員会が指導することは当然のことであり、規約改正について学院が干渉するのは論外であると反論した。

1月17日付け提案に対しては、組合は、次のとおり各項目に対する組合の考え方を示した。

- ① 第1項は当然のことであるが、第2項から第6項まではかなり問題がある。
- ② 第2項の団体交渉の日は「互いに認める時」では成立しないことも考えられるので、すみやかに、又は一週間以内にと具体的に記入すべきである。
- ③ 第3項の交渉時間は「原則として一時間半」とあるが2時間程度は必要である。
- ④ 第4項の交渉人員は「3名以内」となっているが、数名という表現にしたい。

- ⑤ 第5項は「傍聴は認めない」となっているが、認めてもらいたい。
- ⑥ 第6項の「組合は初審命令の履行を求めない」という条項はおかしい。
- ⑦ 団体交渉の場所を学内、校長室とすべきである。以上に対して学院は、次のとおり主張した。
 - ① 第2項については組合の要求する内容によっては学院も検討する時間が必要であり、すべての団体交渉に即応することはできない。学院が団体交渉を拒否していると判断されるなら、地労委に不当労働行為の申立てをすればよい。
 - ② 第6項については、現に地労委の命令がなかったということにして話し合いをすすめているのであり、学院は不当労働行為をした覚えはないのであるから命令の履行をする必要はないと考えている。
 - ③ 団体交渉の場所については、組合の要求に応ずる義務はない。この点については絶対にゆずれない。校内での団体交渉をあくまで求めるなら、永久の議論となる。
最後に組合が次回事務折衝の開催日程について申し入れたところ、学院は、「組合から文書による代案の提出がないかぎり応じられない。」と断わったため、組合が「提出すれば応じるのか」と念を押したところ、B3事務長は「すみやかに行く。」と回答した。
- (7) 同月26日X3書記長は、B2校長に対し、「代案を提出するので第3回目の事務折衝を来週の月曜日に開きたい。」と申し入れたところ、同校長は「事務長に言って下さい。代案を受け取ってから答えます。」と答えたため、組合は代案を提出しなかった。

3 本件団体交渉について

- (1) 昭和58年5月4日、組合は、学院が同年4月1日に新法人を発足させたことに伴い、学院に対して寄付行為、就業規則の公開提示を求める等11項目の要求について、文書をもって同月16日に団体交渉を行うよう申し入れた。これに対して学院は、「貴5月4日付け文書に対する回答書」と題し、同月14日付けをもって、「①貴殿は、学園と昭和58年1月17日に行った事務折衝の席での（団交開催に関する提案）について、いまだに回答せず、5月4日突如として、要求・団交申入れなる文書が提出されたことは誠に理解に苦しむとともに、甚だ遺憾であります。②団交については、貴殿に対しすでに手交済みの団交開催に関する提案について確認され、その確認に基づき開催致します。③前②について確認があり次第、学院は改めて貴5月4日付け文書に対し、ご回答するにやぶさかではありません。」と回答した。

組合は、学院の5月14日付け回答書に対して、同月18日付けをもって、「昭和58年1月17日に学院主張のような事務折衝は行われていない。昭和58年2月21日及び22日両日の事務折衝において、学院の1月17日付け提案に対する組合の考え方は示してある。学院の提案を組合が確認しない限り団体交渉を開催しないと学院の態度は、労働組合法第7条に抵触する。」と抗議するとともに同月28日に団体交渉を開催するよう再度申し入れた。これに対し、学院は組合に対し同月27日付けをもって「①組合は、昭和58年2月22日の事務折衝において組合の提案をしたと主張しているが、いかなる提案をしたのか文書で明らかにされたい。②組合は、学院の1月17日付け提案を審議もせず、対案も出さず、問題を解決しようとする姿勢がみられず、団体交渉権を自ら放棄しているものと断じざるをえない。③組合との団体交渉については、団交開催に関し、合意次第直ちに開催する。」と回答した。

同年6月13日、組合は学院に対して重ねて団体交渉を申し入れたが、学院からの応答はなく、以後現在に至るまで組合、学院間に団体交渉は行われていない。

- (2) 同月14日学院は、新法人の就業規則を学内に配布するとともに組合に対して、施行予定日の同月20日までに意見があれば意見書を提出するよう求めた。組合は、新就業規則は従来からの労使慣行を著しく改悪するものであるとして、同月17日学院に対して団体交渉を申し入れたが、学院は、同月5日付け「就業規則作成変更について」で明らかにしたとおり、学院の権限において変更するものであり、団体交渉において話し合う必要はないと拒否した。組合は、同月20日学院に対して重ねて団体交渉を申し入れたが、学院は、すでに回答済みであるとして応じなかった。
 - (3) 本件当事者間の団体交渉は、組合結成直後、学校会議室で行われた第1回団体交渉だけである。
- 4 中労委の調査、審問に出頭したX1らに対する賃金カット

- (1) 昭和57年10月22日中労委における前記再審査申立て事件の第1回調査期日に当たり、組合は同月15日学院に対して「中央労働委員会から出頭要請があり、公民権の行使ではありませんが、授業に支障がないよう最小限の人数にしぼり、副委員長のX2、書記長のX3が出席します。欠席届を出し、補講等回復措置を正規の手続により済ませて出席致します。……賃金カットや不利益な扱いをされないよう予め申し入れておきます。」と申し入れをしたうえ、X2、X3両名は、それぞれ学校長あてに欠勤願いを提出し、同月22日中労委の調査期日に出頭した。当日、X2は受持授業がなかったが、X3は、担当授業につき他の教諭と振替手続をとった。
 - (2) 同月23日学院は、組合に対し、「貴殿申入れ(57年10月15日付)によるX2、X3両名の欠勤願いについては、これを承認致しました。しかしながら、この欠勤は願いのとおり組合活動に関する事由でありますので、校務とは関係のないものであります。これがため、法律によって要求される組合の自主性を尊重し、かつ、学校の支配介入をさけるためにも欠勤日(10月22日)の給与については、当然組合が支払うべきものと解し、学校は、当学院給与規定(内規を含む)に基づく処置をとります。」と通知し、同月25日X2、X3両名の10月分賃金から同月22日欠勤分として、それぞれ8,912円を控除した。
 - (3) 同年11月16日組合のX1、X3及びX2の3名は、12月3日に予定されている中労委における第1回審問期日に出頭するため、学校長あてに有給休暇の申請を行った。12月3日は、X2は受持授業のない日であったが、X1及びX3は受持授業があるため、他の教諭と授業振替の手続をとった。ところが校長は、同月18日X1、X2に対しては、「不許可、別の日におとり下さい。」X3に対しては、「まず、出頭命令書を提出して下さい。」とそれぞれ通告し、有給休暇の取得を認めなかった。組合は、同月25日学院に対して「いかなる根拠をもって不許可とするのか明確にその理由を説明いただきたい。」と申し入れたところ、学院は、同月29日組合に対して「同日の休暇は事業の正常な運営を妨げるものであり……従来より有給休暇は生徒の教育に影響を与えないよう研修日または生徒の春期、夏期、冬期の休み期間中にとっていただいております。」と回答した。
- 同年12月3日X1、X3、X2の3名は、中労委における第1回審問期日に出頭するため、休暇をとった。

同月14日X3、X2の両名は、同月17日に予定されている和解期日に出頭するため、

学院に有給休暇届けを提出したが、学院は、翌15日「時期を変更されたい」との校長の署名の入った同届けの写しを同人らに手交し、不許可の意思表示をした。

同月17日X3、X2は、中労委の和解期日に出頭したが、午前中で終了したため、午後2時頃帰校し、すでに提出済みの有給休暇届けを遅刻届けに差し替えて提出した。なお、当日X2は受持授業がなく、X3は、補講の手続きをとっていたが、帰校時刻が早かったため、補講を中止し、授業を実施した。

(4) 学院は、同月22日支給の12月分給与からX1については11,632円(12月3日分)、X3及びX2についてはそれぞれ15,158円(12月3日分として9,328円、12月17日分として5,830円)を控除した。

5 学院における年次有給休暇の取扱い

学院における休暇の申請は、「遅刻・外出・早退・欠勤・()届・願」用紙によって行われており、昭和58年3月以前においては、年次有給休暇申請のみの用紙は用意されていなかった。従って、教職員が病気等で休暇をとる場合は、年次有給休暇を申請する意思であっても、事前に教頭に欠勤届けを提出し、学校長の許可をとるか、午前8時30分の職員朝礼の前に電話連絡をしたうえで、事後に欠勤届けを提出する方法がとられており、提出された欠勤届けは、事務処理上有給の休暇として処理され、本件問題が起こるまで、欠勤届けが学校長から不許可とされたり、賃金カットされたりすることはなかった。また、休暇をとった教師の担当する授業の振替については、学院が教務副主任にその割りふりを決めさせ、補講用連絡黒板に補講クラスと担当教師名を記入させていた。

なお、再審査事件の地労委段階における調査、審問に賃金カットの問題は起こっていない。

第2 判断及び法律上の根拠

1 学院の団体交渉拒否と不当労働行為の成否について

前記第1の3(1)認定のとおり、昭和58年5月4日組合が本件団体交渉の申入れを行い、この団体交渉申入れを学院が拒否した事実は当事者間に争いがない。

組合は、学院が正当な理由もなく、団体交渉を拒否していることは、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と主張する。

これに対し、学院は、団体交渉ルールが確立していないことは、団体交渉拒否の正当な理由となるばかりでなく、中労委における再審査事件に関し、団体交渉ルール設定のための和解が行われている最中であり、団体交渉に応ずる義務はなかった。また、仮に以上の主張が認められなくても、本件申立ては再審査事件との関係で重複申立てに相当し、申立て自体不相当であるとも主張する。

以下判断する。

(1) およそ、団体交渉は、既に、一般的には、労使の相互信頼に基づく団体交渉の実績、慣行等の積み重ねと労使間の良識によりルールが形成されてゆくものである。しかし、団体交渉の持ち方について相手方に対し無理な要求をし、一方的に強制するようなことは円滑な団体交渉を阻害することにもなるので、団体交渉の円滑化、効率化を目的として団体交渉のルールを規定化しておくことは好ましいことであり、このルールは、上記一般則を前提として労使間の協議により常識的に決められるべき性格のものである。

従って、労使間に規定化された団体交渉ルールがなければ団体交渉ができないもので

はないのであるから、団体交渉ルールの確立を団体交渉開催の前提だとするような学院の主張は、本件団体交渉を拒否する正当理由とは認められない。

- (2) 学院は、中労委において団体交渉ルール設定のための和解が行われている最中であるから、組合の団体交渉申入れを応諾する義務はないと主張し、中労委における和解作業は団体交渉ルール設定のため当事者間の事務折衝に移行したが、昭和58年1月17日の学院の提案に対して組合は文書による回答をしないため、事務折衝は不調に終わったものであり、この責任は組合にあり、組合自ら団体交渉権を放棄したのものであるとも主張する。

しかし、前記第1の2(6)認定のとおり、組合は、事務折衝において学院提案の各項目について組合の意見を詳細に述べているのであって、なお学院もその見解を示し、誠意をもって折衝に当たれば、おのずから常識的な解決点も見出しえたはずであるのに、学院は、組合からの文書による対案提出に固執して、組合が事務折衝の場で文書による対案を提出すると申し出たにもかかわらず、事前に提出しない限り事務折衝はしないとす態度に出たため、事務折衝が不調となったものであり、その不調の責任はむしろ学院が負うべきであると考えられる。

しかも、事務折衝の不調は、昭和57年12月中労委からの和解勧告があつてから2か月後のことであつて、その後、時日も経過するうちに、学院の法人組織改編とか、就業規則の改訂等の問題も起こり、組合として学院との団体交渉開催の必要から本件団体交渉の要求に至ったものと認められるところ、和解ができるまで団体交渉はしないでもよいとする了解のもとに中労委の和解勧告がなされたものと認めることはできないのであるから、学院の前記主張は、本件団体交渉を拒否する正当理由と認めることはできない。

- (3) 更に、学院は、本件申立ては、再審査係属中の事件との関係で重複申立てになり不適當であるとも主張する。

しかし、再審査事件と本件とは同じく団体交渉拒否事件ではあつても、団体交渉要求の時期及び事案の内容を異にしており、重複申立てに当たらないことは明らかである。

しかも、学院は、前記第1の3(3)認定のとおり、組合とは組合結成直後、校内会議室で団体交渉を1回行っただけで、その後現在まで約2年余の間種々の理由を構えて組合との団体交渉を拒否していること、及び校長の証言によつても校内会議室において団体交渉を行うことに別段の支障もないことが認められること、その他の諸事情からみて、学院の対組合態度には組合を認めているのだろうかという疑念を持たざるをえないのである。

- (4) 以上(1)ないし(3)判断のとおり、学院の主張する本件団体交渉拒否理由は、いずれも拒否するについての正当性は認められない。

従つて、学院の本件団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断する。

2 X1らに対する賃金カットと不当労働行為の成否について

組合は、中労委の審査期日にX1ら組合員が当事者本人及び補佐人として出頭したのに対し、学院は、欠勤等に関する従来の取扱いに反して年次有給休暇として処理せず、賃金カットを行ったのは、組合活動を理由とした不利益取扱いであるばかりでなく、これにより中労委への出頭を妨害するものであると主張する。

他方、学院は、従来より年次有給休暇は春、夏、冬の休業期間に消化しており、授業の

ある日に申請されたことはないうえ、12月3日のX1らの年次有給休暇申請は学期末テストの前日であり、学院の正常な業務運営に支障を生ずるため不承認としたもので差別扱いをしたわけではない。また、中労委の審査期日に当事者本人及び補佐人として出頭することは組合活動であって、賃金カットをしなければ結果的に経費援助の不当労働行為となるので、不当労働行為とならないよう賃金カットをしたのであって、不利益取扱いとならないことは当然のことであると主張する。

以下判断する。

- (1) 学院は、職員の年間20日の年次有給休暇は春、夏、冬の休業期間に消化しており、また、授業のある日に年次有給休暇の申請がされたことはなかったと主張する。

しかし、年次有給休暇と春、夏、冬の休業期間とはその趣旨を異にするものであるばかりでなく、学院では本件発生以前においては、その区別も明らかにされておらず、年次有給休暇の申請用紙もなかったのであるから、年次有給休暇の取扱いが明確でなかったものと認められるところ、職員が病気等で休暇をとる場合には欠勤届けを提出し、事務処理として事後に、これを有給休暇として処理されていたことから、組合は、欠勤届けを提出すれば年次有給休暇として処理されるものと考えていたとしてもやむをえないことであって、前記第1の4(1)認定の昭和57年10月22日中労委出頭のための欠勤届けの提出も、その文面上この趣旨のものと認められる。

- (2) 学院は、12月3日のX1らの年次有給休暇の申請は、学期末テストの前日であり、学院の正常な業務運営にさしつかえるため、時季変更権を行使し、不承認としたものであると主張する。

しかし、年次有給休暇は、それをどのような目的に利用するかは労働者の自由に委ねられており、労働者がその有する休暇の範囲内で休暇の時季を指定したときは、使用者は、業務の正常な運営を妨げると客観的に認められる場合でなければ時季変更権を行使しえない性格のものである。

ところで、本件12月3日の中労委の審査期日は、学院も了承したうえで予定されていたものと考えられるので、当日が学期末テストの前日であるとする学院の主張は理由にならない。しかも、X1らは当日出頭するに当たり、受持授業のある者は、欠務の場合の従前の例にならい、授業の振替手続きや補講の措置をとり、教育活動に支障を来たさないよう十分の配慮をしているのであるから、X1らの欠務により学院には業務の正常な運営を妨げる事情はなかったものと認められる。

なお、学院は、当日担当授業のない組合員が出頭すればよいとも言うが、誰が出頭するかは組合が自主的に決めることであって、学院がこれに介入することは慎むべきことなのである。

- (3) 更に、学院は、中労委に当事者として出頭することは組合活動であり、この不就労につき賃金カットしないことは経費援助の不当労働行為になるので、賃金カットしたものであると主張する。

なるほど、労働委員会の審査期日に組合員が当事者として出頭することは組合活動と認められるので、同人らの不就労時間が賃金カットの対象とされてもやむをえないころである。

しかし、年次有給休暇を利用して労働委員会に出頭した者に対し、使用者が年次有給

休暇扱いすることまで労働組合法第7条第3号に規定する経費援助に該当すると認めることはできない。その理由は、前記(2)のとおり、年次有給休暇の性格及び組合に対する経費援助を禁止する法の趣旨からみて明らかである。学院は、他の命令、判例等を引用しているが、これらは、いずれも事案の内容を異にしており、参考にならない。

(4) 以上(1)ないし(3)判断のとおり、中労委の審査期日に出頭したX1らに対し、学院が年次有給休暇扱いを認めず、賃金カットした措置はいずれも失当である。

従って、本件賃金カットの措置は、X1らの正当な組合活動に対する不利益取扱いであるとともに労働委員会に出頭することを嫌悪し、これを抑制する意図のもとになされたものと認めざるをえず、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と判断する。

以上のとおり、学院の、本件団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号に、X1らに対する賃金カットの措置は同法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、その救済としては主文の程度をもって適切妥当なものとする。

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

昭和59年2月14日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清