

神奈川、昭59不28、昭61.2.28

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合総連合会
神奈川地方労働組合
申立人 全国自動車交通労働組合総連合会
神奈川地方労働組合ドリーム交通支部
被申立人 新ドリーム交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員に対して、利益誘導により又は従業員をして組合からの脱退の勧誘行為をさせたり、別組合の結成について援助するなど、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、本命令を受けた後速やかに下記の誓約書を、縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に楷書で墨書し、被申立人会社の事務所入口付近の従業員の見やすい場所に、毀損することなく1週間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が、会社従業員をして、組合員の脱退を勧誘させるとともに、別組合の結成について援助させるなどしたことは、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。よって当社は、ここに深く反省するとともに、今後再びかかる行為を繰り返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日

全国自動車交通労働組合総連合会
神奈川地方労働組合
執行委員長 A 1 殿
全国自動車交通労働組合総連合会
神奈川地方労働組合ドリーム交通支部
支 部 長 A 2 殿

新ドリーム交通株式会社
代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人新ドリーム交通株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地において、タクシー、バス、ガソリンスタンド及びツーリストサービスの業を営む、従業員約130名の株式会社である。
- (2) 申立人全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合（以下「組合」という。）

は、神奈川県内において自動車交通に従事する労働者約3,000名をもって組織する産業別単一組織の労働組合で、全国自動車交通労働組合総連合会に加盟している。

- (3) 申立人全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合ドリーム交通支部（以下「支部」という。）は、申立時会社の従業員約80名で組織する労働組合であり、かつ組合の下部組織でもある。なお、会社においては、昭和59年7月28日に従業員13名により同盟神奈川交通運輸労働組合新ドリーム交通観光バス支部（以下「別組合」という。）が結成されている。

2 会社における労使関係

- (1) 会社は、昭和56年9月1日付で、従来のドリーム交通株式会社から分離独立して発足したものであり、昭和57年4月1日付で、新ドリーム交通株式会社として名実ともに営業を開始し、それまでの間はドリーム交通株式会社の名義で営業行為を継続していた。

昭和57年2月1日付でB2が、業務部長として会社に入社し、団体交渉の責任者となった。

- (2) タクシー部門の営業状況は、月平均実営業収入が、乗務員1人当たり41万8千円程度で、稼働率も周辺の同業他社と比較して低かったため、会社は57年3月に「タクシーは1日の營收（1乗務の営業収入をいう。以下同じ）目標3万8,000円以上」との次のような掲示をした。

昭和57年3月1日
乗務員各位
目標額の設定について
各位ご存知かと思いますが新会社の発足に伴ない、独立採算制が強く要請され実施することとなりました。故に営業成績の向上を強力に計らねばなりませんので毎月の目標額を定め各位の特段の御協力をお願いする次第です。
3月分目標額
1乗務營收 38,000円以上

これに対して支部は、それまでの労使関係はごく平穩に推移していたにもかかわらず、B2部長が着任して以来にわかに緊張を来たし、部長就任の挨拶も従業員に行き届かないうちに一方的に労働強化となるような掲示をすることはおかしい。職場の地域性や得意先の実態等を把握し、支部とも協議検討のうなタクシー運転手等の理解を得るのが先決であり、会社はその任を怠っているのではないかとの抗議をし、釈明を求めたところ、B2部長は、「掲示ははずすが營收の低い人は遠慮してもらおう」との発言をした。

- (3) 昭和57年6月2日、団体交渉の席上、会社側の経営姿勢や賃金の説明に対して、支部が営業方針等について会社の責任を激しく追及したところ、B2部長は、この陰悪な状態では団体交渉を継続することは困難であるとして、「もう団交はやめた」と机をたたいて立ち上がって退出したため、団体交渉は中断のやむなきに至った。

- (4) 当日支部は、これを会社の一方的な団交拒否ととらえ、それに抗議するため、6月2日午後5時から24時間のスト通告をした。これに対し会社は、団体交渉を拒否したことは否定する。労組側の暴言に対処したまでである。このような通告は無暴である。ストライキを強行するならば、スト権の濫用であり不法行為である。従って嚴重な処分を以って臨む所存である。なお団体交渉はいついかなる場合でも継続の意志のあることを伝

える、という内容の通告をした。

- (5) 昭和58年8月10日、会社は年間600万円以上のタクシー営業収入者の社内表彰を行う旨の掲示をした。この実質的な内容は、営業収入年間600万円以上の者でかつ有給休暇の消化をほとんどせずに、結果的に会社に30万円程の利益をもたらした者だけを対象とするものであったため、支部は、会社に対する利益の有無よりも、営業収入600万円をあげたことについての本人の努力を認め、これらの者も表彰すべきであるとの提案をしたが、会社の受け入れるところとはならなかった。

3 昭和59年度春闘の状況

- (1) 昭和59年3月15日、支部は、昭和59年度春闘に関する要求書を会社に提出した。この以前の同年1月1日に社長が死去し、会社の後継人事も決まらない状態であったため、B2部長から「自分も専務（現社長）も地位が確立していないので不安である。責任ある回答はしばらく待ってほしい」との申し出があり、支部は、やむなく団体交渉を延ばすことを了承した。
- (2) 5月8日、給与の銀行振込みの説明会の席で、B2部長は、「なぜ神自交に加盟しているのだ。同盟という（労働）組合もあるのになぜ入らないんだ。（戸塚交通が売りに出ているという話があるが）神自交に入っていると買い手が付かない」などと発言した。
- (3) 5月中旬会社の人事も内定し、B2部長の留任が決まったので、5月22日に第1回団体交渉に入った。この席上会社の提示した回答は、3,800万円の経営上の赤字を理由として、タクシー部門では、歩合給計算の越高を30万円から40万円に引き上げ、祝日手当の大幅な取り崩しや年功給の打切りを、バス部門では、冬山運行時での現地待機時間を含め、増務給該当時間の縮小等を内容としたものであった。
- (4) 昭和59年6月15日、27日、28日及び7月3日に第2回～第5回団体交渉が行われた。この中で会社は、累進歩合給による新賃金表を提示したが、それによると営業収入が同じ場合は、モデル賃金で月4万円近くの賃金の低下となるものであった。支部は、この新賃金体系では労働強化になり労働基準法にも抵触するものであるとして反対したところ、B3総務課長代理（課長は空席）が、「労基法などを守っていたら会社は運営などしていけない。労使双方で合意すれば良いのだ」と発言し、B2常務（7月1日付で常務取締役役に就任）も「バスはタクシーと職種が違うのだから同じ労組にいるのは不自然であり、別に考えるべきではないか」などと発言したため交渉は決裂した。
- (5) 夏期一時金は、例年7月10日に支給されていたので、支部は、賃金の交渉については一時保留とし、一時金の交渉に入りたいとの要望をした。これに対しB2常務は、「春闘が解決するまでは一時金交渉には入らない」と発言し、「そうすると新採用の若者達の会社に対する信頼も裏切ることになる」との支部の追及に対して、「それなら0.5か月分の回答をする。不満でも回答である」などと発言した。
- (6) 7月4日支部は、職場集会を開いて今後の取組みを協議した結果、今回の会社側の態度について労働基準局や陸運事務所への抗議行動をするるとともに、日曜日ごとの24時間ストを3週続け、3週目の7月22日に職場集会を開いて態度を決定するとの方針を固め、B2常務に対する抗議ビラや立看板を作り、事務所前に立てて抗議行動を始めた。
- (7) 支部は、7月8日（日）、15日（日）の2日間に24時間の全面ストライキを行い、さらに7月22日（日）のストライキを構えながら、前日から徹夜で団体交渉を行い、22日の

未明「基本的に現状維持」ということでようやく春闘は妥結した。この際組合の各支部からは数百名の支援動員がなされた。

4 新車の割当て

(1) 昭和59年7月19日、会社は観光バス部門の組合員であるC1にバスの新車を割り当てた。(新車だと仕事が多く、従って増務給が非常に多い)

支部と会社の間には、昭和54年3月に了解事項とした「バス担当規準優先順位」(以下「新車基準」という。)があり、支部は、今回の割当てではこの基準を無視したものであるとして、B4貸切自動車課長に対して新車基準無視に関する経過説明をするよう要求したところ、B4課長は、いったんB2常務に相談してから改めて回答する旨約したが、その後「私がこれで良いと判断したのだから課長権限で今回はこれでいく。規準に署名したC2課長は退職したのだから(新車基準は)無効である」等の発言をした。

(2) 支部は、食堂にいたB2常務、B3課長代理及びB4課長に対して、新車をC1に割り当てたことに対する抗議行動をし、新車基準をなぜ無視したのかと追及したが、B2常務は、「会社はそんな書類の存在は知らない」との主張を繰り返した。

支部は、「新車基準の取決めがあるのだから、これからはこれを遵守すること」を条件としたうえで、「基準によれば新車担当になるはずであったC3に対して、会社が十分説得し、本人の了解を得ること」を前提として、今回はこの件は認めるとの譲歩をした。

(3) 新車基準及び新車割当ての状況等は次のとおりである。

バス担当規準優先順位

1. ドリーム交通に入社しバスに乗車から満10年過ぎた者
1. 新車担当した人は、丸5年経過した者
1. 右の条項が同時に生じた場合は、右在籍、年功の長い者が優先する。
1. 増車の場合も(マイクロ)右に準ずる。
1. 右記に該当なき場合は、在籍年功の順位で行う。

付 則

ずり落し

54.3.21 バス運転手集会全員

運転手名

印(省略)

この件各項目共諒解致しましたので今后改訂あるまでこの通り実施します。

昭和54年3月22日

自動車課長 C2 ㊟

(以上原文のまま)

新車購入並担当者

社番	購入年月日	担当者名	備考
301	59. 7. 19	C 1	
302	56. 5. 9	C 3	
303	54. 5. 11	C 4	
304	56. 5. 9	C 5	
305	54. 5. 11	C 6	
306	51. 8. 2	C 7	
307	53. 11. 5	C 8	
308	52. 11. 30	C 9	
309	57. 8. 26	C 9	
310	52. 8. 25	C 3	
311	58. 4. 11	C 6	
312	54. 10. 3	C 10	

入社10年以上運転者名簿（昭和58年）

氏名	入社年月日	備考
C 6	39. 7. 25	
C 3	39. 7. 30	
C 11	39. 7. 30	59. 1. 16 職種変更
C 9	40. 10. 1	
C 5	41. 1. 31	
C 1	46. 3. 24	50. 5. 24 バス乗車

5 脱退工作と別組合の結成

- (1) C 12は、昭和59年2月1日に貸切自動車課の運転手として入社し、同年5月から同課の運行係となり、バスの受注業務の担当者で、かつ車輛の運行管理者である。また同人は係の者が不在等の場合には、バスの配車業務をも担当していた。
- (2) 昭和59年7月12日夜、C 12から組合員であるA 3（バス運転手、担当車を持たない予備の者）に電話があり、「組合の方でストをするようなのでバスを動かしてくれないか。こちら（別組合）に来ないか。こちらに来れば担当も早くもらえるし有利ではないか」と誘われた。
- (3) 7月18日夕方、ドリームランド内にある焼鳥屋で、B 5整備課長と後に組合を脱退することとなるC 1、C 13、C 14（いずれもバス運転手）、C 15（バスガイド）等が酒を飲みながら懇談していた。
- (4) 7月19日夕方にC 16（拡大委員）から組合に脱退届が提出された。この際A 2支部長が「なぜ脱退するのか」と質問したのに対して、同人は、「不安であるから脱退する。特に理由はない」と答えた。また同日引き続いてC 1から、C 1、C 13、C 14の3名分の脱退届が提出された。

これらの脱退届は、全部同文のコピーであったので、「この脱退届は誰が作ったのか」とA 2が質問したのに対しては、「駅前の代書屋で作った」、「会社からの圧力があつたのではないか」との質問には、「別にそんな問題はない。本当にこれという理由はない」と

の返事であった。

支部は、4名の脱退届を一応預かる形とし、度々復帰の説得を行ったが翻意させることはできなかった。

- (5) C1らは、神奈川県労働金庫から借入金があったが、この借入れについては、組合が保証しているため、組合を脱退すれば返済すべき性格のものであった。

一方、7月20日B3課長代理は、C1らから、「組合に脱退届を出したところ労金から借入金を速やかに返済しろと迫られて困っている」との相談を受けたので、労金の担当者呼び、借入金の継続ができないものかと尋ねた。なおこの借入金の額は、C1-840,962円、C14-940,862円、C13-258,949円の合計2,040,773円となっており、8月2日にいずれも全額返済されている。

- (6) 7月25日、C17(バスガイド、非組合員)が、C12から別組合への加入を勧誘された。
- (7) 7月28日、午前9時半ごろ、C18(ガソリンスタンド従業員、非組合員)がC12に応接室に呼ばれて、「ストなどしないで、会社と話し合いで解決して一時金をもらう同盟の組合に入るように」との誘いを受けた。この日は、夏期一時金の支給日であり、その2坪位の狭い部屋では、総務課の女子職員が、一時金の袋詰め作業をしていた。C12とC18が話をしている最中に、B2常務とB3課長代理がその部屋へ来て二人を見つけたが、特にとがめだてするようなこともなく、「出る時は、鍵を掛けてから出てくれ」と言って退出していった。なお同年の3月には、バスの事務所で運転手5人分の給与約200万円が紛失するという事故があった。

- (8) 7月30日、同盟神奈川交通運輸労働組合新ドリーム交通観光バス支部の結成届が会社に提出された。これは、C1を支部長とし、副支部長C14、書記長C13、会計C16のほか、組合員9名(バスガイド7名、ガソリンスタンドの女性2名)の計13名によるもので、7月28日付で結成した旨の文書であった。

- (9) 同日、A2支部長は、B3課長代理に会って上記結成届の提示を求め、翌31日に結成届の写しを手に入れて、それを支部員に見せたところ、数名の者からC12運行係の筆跡に間違いのないとの証言があったので、翌8月1日にC12と会い本人に確かめたところ、C12は、「私が頼まれて書きました」と認めた。

A2は、C12が運行管理者であり、会社の経営上の秘密に関与する者であるとして、「なんで職制がこんなことに手を出すのだ。労組法に抵触するものだ。あなたは同盟のオルグかそれとも上司の命令か」との質問をしたところ、C12は、自分は職制ではないとして、「職務上ストばかりされると困るので、会社と話し合いで解決する(労働)組合の方が良いと思って書いた。同盟のオルグではないし、上司の指示でもない。それに自分は別組合の組合員ではない。」と答えた。

- (10) 9月2日、支部の第17回定期大会が開催され、脱退者4名の取扱いについて討議がされ、結局支部は4名を除名処分とした。また同日、支部は、4名を除名処分とした旨及びB3課長代理とC12運行係の行動に対する会社の責任を追及し、本件に関しては支部の総力をあげて取り組む旨の告示を立看板に記載して事務所の入口に掲示した。

- (11) 別組合の組合員は、その後退職のため減少し、審問終結日現在では3名だけとなっている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 会社における労使関係

- (1) B2部長着任後の状況については、前記第1の2で認定したとおりであるが、会社は、「タクシーは1日の營收目標3万8千円以上」との掲示をした件に関しては、経営の改善をするために従業員の努力を期待する旨の掲示をただけのことであり、団体交渉に関しては、その席上支部側が大声で暴言をはき、険悪な状態になったので、この状況では団交の継続は困難であると判断して、平静に戻るならばいつでも応じる旨を断わったうえで席を離れたものにすぎない。また表彰の件についても特に問題にするようなものではない、と主張する。

確かに団体交渉の席上の支部の態度には反省すべき点もみられるが、B2部長が着任後間もなく、支部に何らの協議をすることもなしに、運転手の努力を強いるような掲示をしたことや、「營收の低い人は遠慮して（辞めて）もらう」との発言、及び団体交渉の席上B2部長が「もう団交はやめた」と机をたたいて退出したため団体交渉は中止のやむなきに至ったこと、また会社が有給休暇もほとんど消化せずに、会社に相応な利益をもたらした者だけを表彰の対象にしようとしたことなど、これら一連の会社の言動に対して、支部が態度を硬化させ、それまでの平穏な労使関係に緊張をもたらすに至ったこと、及び支部が、これらを支部という組織を無視し、従業員に労働強化を押しつけようとしたものと受け取ったことは、無理からぬものと思料される。

- (2) 昭和59年度の春闘時における給与の銀行振込の説明会でのB2部長の発言については、会社はこれを否定しているが、前記第1の3の(2)で認定したとおり、「なぜ神自交に加盟しているのだ。同盟という組合があるのになぜ入らないんだ。（戸塚交通が売りに出ているという話があるが）神自交に入っていると買い手がつかない」と発言したことが認められ、このことは明らかに支部に対する嫌悪の情を表わしたものと認めざるを得ない。

また賃金交渉に関して会社は、同社の賃金は周辺の同業他社に比較して決して劣るものではないし、營收に対する賃金ベースはむしろ高い。また春闘時の回答は低營收者のレベルアップのための賃金体系に変更しようとしたものであって、支部がこれをもって賃下げ回答だったなどというのは、会社の現況に対する理解を欠くものであり、むしろ会社が経営の内情を説明して、労使協調をもって苦境を切り抜けようと呼び掛けたにもかかわらず、支部は、誠実な討議をすることなくストライキに突入していったものであると主張する。

しかし春闘時の賃金回答の内容は、前記第1の3の(3)及び(4)で認定したとおり、歩合給や手当の算出方法等を改訂することにより、營業収入が同じ場合だと、モデル賃金で月額4万円近くもの額の賃金が低下するような内容のものであった。従って、支部がこの新賃金体系は賃下げ回答であり、さらに労働強化にもなるとして反対したのは当然のことであり、この際、B3課長代理の、「労基法などを守っていたら会社は運営などして行けない、労使双方で合意すれば良いのだ」との発言や、B2常務の「バスはタクシーと職種が違うのだから同じ労組にいるのは不自然であり、別に考えるべきではないか」などとの発言に対して支部が反発したこと、及び夏期一時金の交渉に入りたいとの支部の要望に対して、B2常務が「春闘が解決するまでは、一時金の交渉に入らない」、「それなら0.5か月分の回答をする。不満でも回答である」と発言したため、支部が態度を硬化させたことは無理からぬものと思料する。

2 脱退工作と別組合の結成

(1) 新車の割当て

支部は会社が、「新車基準」を無視して、本来ならC3に割り当てるべきであるにもかかわらず、C1にバスの新車を割り当てたことは、同人を別組合結成の首謀者にするための利益誘導であった、と主張する。

これに対し会社は、「新車基準」なるものの存在とその有効性には疑問があり、C1への新車割当ては、前年度すでに内定していたものであり、不自然ではないと主張し、利益誘導についても否認しているので、以下判断する。

「新車基準」は、前記第1の4の(3)で認定したとおりの文書で、これは昭和54年3月にバス運転手全員が署名し、さらに当時のドリーム交通株式会社のC2自動車課長が以後この基準により割当てを行う旨の確認をしたものであるが、その後現在の会社組織となっても特に改訂されたり、新しい基準が設けられたりした事実もなく、長年この基準に沿って運用されていた実態からみれば、新車基準が存在していたことは否定できない。この基準からみると、C1はバスに乗車してからいまだ9年余りのため、バスに乗車から満10年という条項に該当しない。一方、C3もすでに52年と56年の2回にわたり新車の割当てを受けており、新車担当から丸5年という条項に該当しないし、他に該当者もない。基準の各条項に該当する者がいない場合は、在籍年功の順位で行うことになっていることからすれば、支部が主張するように、C3に割り当てるべきものであった、といわざるを得ない。

支部が割当ての経過について説明を求めたのに対し、B4課長が、「私がこれで良いと判断したのだから、課長権限で今回はこれで行く。基準に署名したC2課長は退職したのだから無効である」と発言したり、B2常務は、「会社はそんな書類の存在は知らない」との主張を繰り返すなどしていることは、本件に関しての会社の対応があまりにも不誠実であり、その新車割当て決定の日にC1ら4名の支部脱退届が提出されていることもあわせ考えれば、そこに何らかの意図があったのではないかという疑念を禁じ得ない。

(2) 脱退者と借入金返済問題

支部は脱退したC1らの借入金問題について、会社がわざわざ労働金庫の職員を呼んで相談したこと、及びその後間もなく借入金が一括返済されたことは、別組合の結成に会社が関与していたことを裏付けるものであると主張する。

これに対し会社は、C1らから「組合に脱退届を出したら、労金の返済をしなければならなくなったので、会社が金を貸してほしい」との相談を受けたが、規定がないから貸出しはできないと断わったうえで、単に借入金の継続の可能性について問い合わせをただけのものであると主張するので、以下判断する。

会社が、自社の従業員の借入金問題について、関係者を呼んで相談したことはあながち不自然なものとはいえないが、C1らは個人的に解決しえないからこそ会社に借金の申出をしたのであろうし、C1らが会社に申し出たのが7月20日のことであり、その後間もない8月2日に、3人分の合計2,040,773円もの金が、一括返済されていることや、この間に別組合が結成され、C1ら3名はこぞってこれに加入したことからみると、この件に関して会社が関与をしていたものと推認せざるを得ない。

(3) C12の脱退工作と別組合の結成問題

支部は、①C12が、利益誘導をして支部からの脱退工作や、別組合への勧誘をするなどのオルグ活動をしているが、これは本人の自発的行為ではなくむしろ会社主導のものであった、②C12は、車の運行に関しては絶対的な権限をもつ運行管理者であって、会社の秘密に属する受注契約にタッチしている者であり、しかも運転手に対して大きな影響力を有する配車業務をも担当していた者で、会社側の人物であると主張する。

これに対して会社は、①C12の行為は、会社とは何ら関係のない個人的なものであり、②C12は、形式的には運行管理者ではあるが、事実上の配車担当の者は別におり、管理職の地位にあるという訳ではなく、単に観光バスの受注担当の事務員であるというだけの者であり、同人が別組合のオルグをしたからといって何ら不自然なものではないと主張するので以下判断する。

運行管理者とは、「……使用者の裏の代務者として、安全運転業務を強力かつ効果的に遂行しうる職務上の地位と管理能力を有する者を安全運転管理者として選任するよう指導する」との警察庁の方針があるが、形式的な運行管理者だからといって直ちに管理職の地位にあるとはいえない。しかしながら、C12の場合、その担当する受注業務は、受注に関する値段等について業務上の秘密に属することを扱うものであり、また同人は、配車担当者が不在等の場合には、しばしば配車業務をも行っていたものであって、支部の主張するように、「会社側の人物」であったと即断することはできないにしても、一般の事務員に比べれば、管理職的な立場にあったと認めざるを得ない。

C12は、A3やC17らに対して組合からの脱退を働きかけていたが、特徴的なのは、C18に対するものである。前記第1の5の(7)で認定したように、勤務時間中、しかも現金を扱っている部屋で、別組合への加入を勧めていたものであり、その際、B2常務とB3課長代理がそこに来合わせたが、現金の紛失事故があった後のことで、金銭の取扱いについては神経質になっていたはずであったにもかかわらず、二人に対して「出る時は鍵を掛けてから出てくれ」と言っただけで特にとがめだてするようなこともなく退出したことは、余りにも不自然な行動である。

前述のように、C12は支部脱退や別組合加入の工作を行ったうえ、別組合の結成届まで書いていたが、同人は当時入社後6か月ほどであったうえ、別組合の組合員でもないので、これらの行動は、個人的信念に基づくものとは到底認められず、むしろ、会社が勤務時間中の同人の行動を承知しながら制止しなかったことや、前記B2常務の組合に対する言動を考え合わせると、同人が会社の利益代表者に当たらないとしても、これらの行動はいずれも会社の意を受けて行われたものと認めざるを得ない。

以上のとおり、昭和57年3月からの労使関係及び昭和59年度春闘時の会社の言動等からみて、会社が支部を嫌悪していたことは明らかであり、本件は、昭和59年7月12日から、8月20日まで、約40日間に集中しており、この間に支部脱退・別組合の結成が重なっていることは、単なる偶然とは考えられないところからしても、新車割当て、支部からの脱退者への会社の対応、及びC12をして支部からの脱退勧誘をさせかつ別組合の結成について援助させたこと等、会社の一連の行為は、組合及び支部の弱体化を企図して行われたものといわざるを得ない。

かかる会社の行為は、組合及び支部の運営に対する支配介入であり、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。

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61年2月28日

神奈川県地方労働委員会
会長 江 幡 清