

命 令 書

申立人 X

被申立人 北九西鉄タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人所属組合の組合員の組合活動ないし組合役員選挙への立候補を抑止・制限するような言動をしてはならない。
- 2 その余の申立ては棄却する。

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54年10月22日（以下年号は略す。）被申立人会社にタクシー運転手として採用され、試用期間経過後の翌55年2月本採用になると同時に申立外北九西鉄タクシー労働組合（以下「組合」という。）に加入し、55年10月から翌56年9月まで1年間執行委員（教宣部長）を務めた。

なお、申立外組合は、会社の係長以上の管理職、試用期間中の者及び嘱託等を除く全従業員によって構成され、小倉地区労働組合会議に加盟し、本件申立時の組合員数は約320名であった。

- (2) 被申立人北九西鉄タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社、整備工場及び中央営業所を置くほか北九州市内に4営業所を置き、資本金5,650万円、車両144台、従業員約350名を擁し、一般乗用旅客自動車運送業を営む企業である。

2 Xの採用について

会社は、会社のタクシーに貼付された「運転手募集」のステッカーを見て応募してきたXに運収計算に必要な程度の計算問題等の学科試験及び路上運転の実技試験を行い、さらに同人の自動車運転免許（以下「免許」という。）の違反累積点数が1点であることを確認したうえ、採用した。

採用後行われた教習の内容はタクシー無線の操作や運収計算の方法、自動車得意先のある場所を回ること等であった。

3 Xの組合活動と労使関係

- (1) 55年6月、会社は、組合の春闘要求に対し、いわゆる足切点をそれまでの21万円から30万円に引き上げ、30万円以下は固定給がなく歩合給のみとする（以下「オール歩合」という。）内容の提案をした。

組合は、これは賃金の引下げになるとして反対し、決起集会、組合員全員による抗議交渉、24時間ストライキ等を行った結果、会社はこの提案を撤回した。Xは上記抗議交渉では先頭に立って発言するなどの行動をした。

- (2) 55年9月の組合役員選挙でXは執行委員に立候補・当選し教宣部長となった。組合の機関紙等はそれまで壁新聞形式であったが、Xは自ら起案して執行委員会又は三役の了解を得たものを印刷ビラにして組合員に配布し教宣活動の強化に努めた。
- (3) 55年12月、冬期一時金交渉において会社は、会社再建のため月間の総運収が会社の指定する基準に達しない者の氏名を公表し、その者を呼んで業務指導することを内容とする「標準作業基準」による指導制度等の協定化を提案した。Xらはこれに反対したが、組合は結果的に協定化に応ずることとなった。しかし調印の段階になってその期間について労使の意見が対立したため、Xの提案により組合は56年3月24日当委員会へ斡旋申請し、当委員会の斡旋により同年4月22日協定が締結された。
- (4) 上記斡旋申請前の56年3月6日会社の労務方針に反対していたA1執行委員長が組合事務所内で組合員A2（以下「A2」という。）らから暴行され顔面を縫うほど負傷する事件があった。
- また、組合のA3書記長が北九州市内でA2及び会社のB1中央営業所長（以下「B1所長」という。）らと飲食し、その飲食代約5万円をB1所長が支払った事実が、同年4月組合員の間で明らかになり、それは書記長に対する会社の買収ではないかと組合内で問題となった。このことから執行部に対する組合員の不信が生じ始めたためXの提案により執行部は総辞職した。
- (5) 総辞職をうけて56年5月に行われた役員選挙では、委員長にはA4（以下「A4」という。）、副委員長にはA5（以下「A5」という。）、書記長にはA6（以下「A6」という。）、執行委員にはX、A7、A8、A9が当選し6月から就任した。Xは再び教宣部長となったが、A4以下A7までの5名は「組合刷新・組織強化」というスローガンのもとに立候補した者（以下これら5名を「統一候補」という。）で、企業外の労働組合との連携を必要と考えていた。
- なお、この執行部の任期中会社のB2営業部長（以下「部長」という。）は、Xを採用したことをA6に「組合にとって有能な人物を入れてやっただろう。」と自嘲気味に話したことがあった。
- (6) 56年10月の組合役員選挙に際し会社の管理職によるA4執行部を支持する言動があったとしてA4は、会社が一方的に支持するような執行部になりたくないとの考えから立候補しなかったため、統一候補の一員であったXもこれに同調した。組合役員を退いた後、Xは、組合員に全自交の学習会への出席を呼びかけ、自らも出席してその内容を印刷ビラで組合員に知らせたり、A4、A6らと職場学習会を開くなどした。
- (7) 56年11月、会社は、前年の6月に提案を撤回した「オール歩合」の導入を再び組合に提案した。組合は同年12月16、17日48時間ストライキを行って反対したが、結局翌57年2月これの導入を認めた。
- (8) 57年9月の組合定期大会でXは、A4、A5、A6らとともに運動方針案について修正案を提案し、役員選挙では自らも書記長に立候補したが、信任投票の結果不信任となった。この選挙では委員長に立候補したA10のほかはすべて不信任となったため、定期大会後に職場投票が行われた結果副委員長にはA8、書記長にはA9が他の4名の執行委員とともに選出され、Xは中央委員になった。

4 本件申立てに係る58年度組合役員選挙での会社の言動

- (1) 57年8月、組合内部では翌月に予定された役員選挙の候補者の調整が行われていた。8月17日午後5時頃乗務して出庫しようとしたXは、B3支配人（以下「支配人」という。）から呼び止められ、「専務が話があるといっているから2階に上がってきてくれ。」と声をかけられた。Xが話の内容を予め確かめようとしたが、支配人は明確に答えなかった。Xは2階の総務部に行き来訪の意を告げると社長室へ通された。社長室には、ひとりB4専務（以下「専務」という。）が在室していたが、やがて部長が入室してきた。

専務はXに「君はこんどの役員選挙に出るのか。」と尋ねたので、Xは「役員に出るか出ないかこちらの意志だからあなた方に答える必要もないし選挙がくればわかるでしょう。」と答えた。専務は「会社を再建していくためにも組合の中が二つに割れてるとまずいからA4さんとA10をくっつけろ。君は役員なんかに出るな。」という趣旨の発言をし、さらにXが他の労働組合の支援活動等を行っていたことに関して「よその会社におしかけたりするから客が減っていくじゃないか、サービス業であることを考えろ。成田空港の反対闘争に行っていることもわかっている。君のような危険思想を持っている者が組合活動をやるべきじゃない。会社を大きくしていくが、いろんなところを買収していくからそこを任す人間が必要だ。労働組合活動もいいがそんなことをやっているよりも経営の勉強をして会社の上の方に行くことを考えろ。」という趣旨のことを述べた。

午後9時頃Xが「それ以上話がないんだったら行きますよ。」と退出しようとしたところ、専務は部長に「X君に運収補償をつけろ。」と指示した。

Xの8月分給料において、上記不就労時間の運収補償として3,400円が加算されていた。

- (2) 部長は、Xとの前記面談直後の57年8月19日とその翌日Xの父親に電話したが不在であったため、翌々21日電話で「専務が会いたいといっておるので」と両親との面談を申し入れた。Xの父親は面談の約束をするに際しその目的を質したが、部長は上記のことばを繰り返すのみであった。

同月28日午後7時頃から約3時間専務と部長は、小倉ステーションホテルのレストランビオオーレにXの両親を呼び出して「X君は非常に有能な人材で運転手にしとくには惜しいから関連職場への転身を勧めてくださいませんか。」と依頼し、また労働組合に言及して専務は「組合運動が外部との支援協力で行われるときは絶対に許さない。」などと発言した。

5 Xの運転免許の取消しと解雇

- (1) 57年10月27日午前2時頃Xは、業務中に福岡県京都郡苅田町国道10号上において25キロメートル以上の速度違反をし、道路交通法令の点数制によってそれまでの違反累積点数に6点が加算された結果、同年11月15日免許の取消処分を受け併せて免許を受けることができない期間として1年間を指定された。

タクシー乗務ができなくなったXは、同月19日組合の執行委員会の確認を得て下記の申入書を会社へ提出した。

申し入れ書

1. 私は、さる10月27日の業務中の速度違反により11月15日付をもって、免許の取消しと1年間の資格停止という行政処分を受けました。その結果、乗務が不可能な状態になりました。
1. 私は、会社に対して新たな業務についての指示等、適切な指示をもとめるもので

す。

1. 今後のことについては、北九西鉄タクシー労働組合を通して協議を行ないます。
1. 結論のするまでの間は、自宅待機をします。

以上申し入れます。

1982年11月19日

中央営業所 X ㊟

北九西鉄タクシー株式会社 殿

- (2) 専務から上記申入書の内容に関する調査を指示された部長は、自宅待機中のXを同月22日午前10時頃会社に呼び出して応接室で支配人とともに事情を聴取したところXは上記申入書に沿った内容の説明をした。そこで部長は、それまで会社では免許取消を受けた運転手の例がないこと、免許取消によってXが運転手としての労務提供ができなくなったこと、さらにXの入社以来の事故歴等を説明したうえ「タクシーから足を洗わんか。」と退職を勧めたがXから返答がないので2～3日考えてみてはどうかといった。

なお、Xは入社以来解雇されるまでの間に6件の有責事故を惹起しており、このうち5件は55年以降のもので、同年以降のXの有責事故件数は年平均1.67件であるが、55年から57年までの会社の運転手1人当りのそれは0.75件である。

また、Xの運収成績はつぎのとおりである。

	56年4月から 57年3月まで (円)	57年4月から 57年10月まで (円)
Xの運収(A)	219,164	335,093
会社の運転手の平均(B)	354,338	375,046
(A)／(B)%	61.9	89.4

- (3) 同日午後組合は「組合員X氏に関する件」を議題とした団体交渉（以下「団交」という。）を会社に申し入れた。

支配人は団交申入書を提出してきたA8副委員長、A9書記長に申入れの議題の内容について質したところ、同副委員長らは「X氏の免許取消しの問題だ。」と答え、「その後の問題はどうなるのか。」と質問した。それに対し支配人が「Xさんの免許取消後の処遇についてはまだ会社の方針が決定していない。方針が決定し必要が生じたときは労働協約の精神に従って労使協議の申入れをするが、この問題は団交事項ではない。」旨説明したところ同副委員長らは、この時点ではそれ以上の要求をせずその場を立ち去った。

- (4) 57年11月22日の退職勧奨に対するXの返事がないので、会社は同月26日午前11時頃同人を再び会社に呼び出した。専務は社長室でXに「やり方が若い。何で相談に来んのか。」といい、事故のメモを見ながら、「こんなことをやるとるんだから自分から辞めるのが当然だ」という趣旨のことをいった。その後部長は応接室でXに「円満に退職するなら規定の退職金以外に給料の1か月相当分を支払ってもいい。再就職のときは有利な口添えをするが」等と述べたところ、同人は、相談する人もいるから2～3日待って欲しいと答えた。

- (5) 同月29日午後Xの意思を確認するため部長がXに電話をすると、同人は「申入書のとおりである」旨返答した。これによって会社はXが任意に退職する意思がないものとして就業規則第41条（従業員が次の各号の一に該当するときは解雇する。）第8号（前各号

の外已むを得ない事由があったとき)の規定に基づき解雇することはやむを得ないと判断した。

- (6) そこで同日会社は労働協約第21条(組合員が次の各号に該当するときは解雇する。)第8号(前各号の外止むを得ない必要があるときは労使協議の上決定する。)の規定に基づき「従業員の処遇について協議申入れ」と題する文書により組合に労使協議を申し入れ、同日午後6時から会社側は、専務、支配人、部長が、組合側からはA8副委員長、A9書記長ほか執行委員1名が出席して労使協議が行われた。その後の12月1日(出席者は、会社側は支配人、部長外2名、組合側は三役全員と執行委員3名)及び同月3日(出席者は、会社側は専務、支配人、部長、組合側は三役全員)を含め3回にわたって行われた労使協議のなかでは、先に11月22日組合が申し入れたのは団交であったにもかかわらず、会社が労働協約上の労使協議の形でしか応じなかったことについて労使の意見の対立はあったが、事実上Xの解雇問題について下記のようなやりとりがなされた。

まず、会社はXの申入書の提出から労使協議開催に至るまでの経過を説明した。組合は、Xを運転手以外の職種に就かせて雇用を継続するよう主張したが、会社は、変更が考えられる職種は運行管理者、無線操車係があるが、それらは登用試験の合格者になるもので免許のない者になることはできない旨答えた。ついで組合は、Xが1年後免許を取得したとき再雇用することができないかと質したところ、会社はそのような約束はできないと答えた。さらに組合が、会社がXの再就職を斡旋するよう申し入れたのに対し会社はその点は考慮してもよいと答えた。

- (7) 12月3日3回目の労使協議の後、会社がXに解雇通告をしようとしたところ、組合は「Xに話をするので解雇通告は2時間ほど待ってほしい」と申し出た。会社は話が終わったら会社事務所に出席しようとするXへの伝言を組合に依頼した。やがて会社事務所へ来たXに対し支配人は12月3日付解雇通告書を手渡した。解雇通告書に記載された「組合との協議を経た上で……解雇致します」の文言についてXが「組合が解雇を承認したのか。」と質問したので、支配人は、労使協議を3回したもので内容については組合に聞くようにと答えた。会社は退職手当、解雇予告手当及び11月分給料を支給しようとしたが、Xは、解雇を承認できないので11月分給料は所定の支給日に受取りに来るが他は受け取らない旨意思表示して退出した。間もなくA11委員長ほか数名が解雇通告書の上記文言について、いかにも組合が解雇を承認したかのように受け取られるとして訂正するよう抗議したのに対し、支配人は「文字どおり協議を重ねたことを述べているだけで組合が解雇を承認したものではない。」と答えた。

会社が組合の抗議を聞き入れなかったため、同日、組合は、この間の経過を記した「教宣ニュース」を掲示した。

なお、解雇通告の翌日会社は、上記退職手当及び解雇予告手当を法務局へ供託し、Xは58年1月22日に至って上記11月分給料のみを会社から受領した。

- (8) 12月14日組合は中央委員会を開き、解雇通告を受けたXの「法廷闘争及び諸闘争に関し組合の組織による支援」はしない旨の決定をした。

6 免許取消しに対する救済措置

- (1) 会社が属する「西鉄タクシーグループ」のうち久留米、柳川、大牟田各西鉄タクシー株式会社(以下これらを「県南三社」という。)では久留米、柳川、大川、大牟田各西鉄

タクシー労働組合との間に運転手が免許取消し又は免許停止の行政処分を受けた場合の身分、賃金等の扱い（以下「救済措置」という。）について協定が締結されているが、そのうち免許取消しの場合の協定は下記のとおりである。

なお、「西鉄タクシーグループ」の一員である福岡西鉄タクシー株式会社（以下「福岡西鉄タクシー」という。）では、免許取消しの場合の協定は締結されていないが、事実上県南三社の協定に準じた取扱いがなされている。

運転免許取消に関する協定書（関係部分抜粋）

乗務員（運転士）が道交法の点数制によって運転免許取消になった場合及び業務上の事故違反による罰金、反則金の取り扱いについて下記の通り協定する。

記

1. 救済対象者、勤続10年以上の者とする。但し勤続満10年以下の者でも免許再取得後再入社申し出があったときは優先的に考慮する。
2. (イ) 免許取消になった日をもって依頼退職とするが、退職後1年6ヶ月以内に免許を再取得して復職の申出をしたときは申出後6ヶ月以内に再雇用する。再雇用に際しては退職中に刑事事件に関係したり或いは長期傷病その他再雇用不相当と労使で判断された場合は除外する。
(ロ) 退職金は規定により支給するが、復職後1年以内に戻入するものとし、戻入完了の翌月から勤続年数を通算する（退職期間及び戻入完了までの期間は勤続として扱わない）
3. 勤続10年以上の者の取り扱い
(イ) 勤続10年以上の者は下車勤務とし業務は会社が指定する。但し特に勤務成績不良の者は労使協議する。
(ロ) 給与は平均賃金（下車勤務になった月の前月からさかのぼって6ヶ月前の支給総額の1/6とし臨時給与は含まず60%とする。

- (2) 会社と申立外組合の間では行政処分を受けた場合の救済措置に関する協定は存在せず、これに代わるべき会社の規程も制定されていない。会社では45年ないし46年以降免許取消しを受けた者あるいは違反累積点数が多くなったため次回の違反行為によって免許取消しを受けることを危惧した者は自主的に退職しており解雇された者はいない。免許取消しを受けることを危惧して退職した者で、退職1～2年後に一般の応募者と同じように採用試験を受けて再雇用された者にC1がいた。免許停止を受けた者の中でC2は免許停止後欠員があった無線操車係をある期間勤めたことがあった。

なお、運転手が運行管理者又は無線操車係の登用試験を受ける資格のひとつとして6～7年以上の勤続年数が必要とされているが、実際にはこの試験を経てこれらの職種についた例はない。

またXは、59年2月24日普通自動車第二種免許を取得した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 組合役員選挙への介入について

- (1) Xは、57年8月28日専務と部長がXの両親を呼び出してXに関連職場への転身を勧めてくれるようにと依頼したことは、Xが組合役員選挙に立候補することを妨害する不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、次の理由をあげてXの立候補を妨害したり、役員選挙に介入した事実はないと主張する。

すなわち、これまでも会社では運収成績の低い者、有責事故の多い者等については本人自身に業務指導を行うほかその両親、配偶者又は身元保証人についても度々面談してきている。Xは運収成績が悪いだけでなく有責事故も57年8月12日の事故を含めて7件に及び放置しえなくなったので、父親が身元保証人であるところから両親と面談したものであり、その面談では組合役員へ立候補することをやめるようXに勧めてくれとの話はしていないのであってXの主張は事実と反する。

(2) 以上の主張について以下判断する。

被申立人会社B 4専務が、部長を通して57年8月21日電話でXの両親に面談を申し入れ、同月28日午後7時頃から約3時間にわたって部長ないし専務とXの両親との話合いがなされた事実は争いがない。その際専務がXの両親に対して「X君は非常に有能な人材で運転手にしとくには惜しいから関連職場への転身を勧めてくれませんか。」「組合運動が外部との支援協力で行われるときは絶対に許さない。」などの発言を行ったことは前記第1の4の(2)認定のとおりである。これらの発言では、なるほど、会社主張のとおり、Xが組合役員立候補をやめるよう両親からXに勧めてほしいとの表現が文字どおりとられているわけではない。しかし、「組合運動が外部との支援協力で行われるときは絶対に許さない。」との発言は、それ自体、Xの属する申立外組合の自主的判断領域に対する介入的意図を疑わしめる表現であるのみならず、折柄組合内部において翌9月に予定された役員選挙に向けて候補者の調整が行われていた時期であり、しかも上記発言に先立つ同年8月17日の段階で既に専務は午後5時頃出庫しようとしたXを社長室に呼び入れ、「会社を再建していくためにも組合の中が二つに割れてるとまずいからA 4さんとA10をくっつける。君は役員なんかに出るな。」等の発言をし、さらに「……成田空港の反対闘争に行ってることもわかっている。君のような危険思想を持っている者が組合活動をやるべきじゃない。」「……労働組合活動もいいがそんなことをやってるよりも経営の勉強をして会社の上の方に行くことを考えろ。」などと発言していることからすれば、8月28日の専務らの先の発言が単にXの運収成績不良や有責事故が重なったことを放置し得ないとの立場から身元保証人たる父親らに面談を求めて本人に反省を促すよう要請するためのものであったとは解されず、むしろ専務らの発言の真の意図は、X自身の組合活動なり、組合役員立候補を抑止制限せんとするにあったと断ぜざるを得ず、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。

2 Xの解雇について

(1) Xは、免許取消しを受けたとはいえ、雇用契約上Xが運転手以外の職種に従事する余地はあるのに会社が同人を解雇したのは、58年度役員選挙において会社がXの組合活動に対して行った支配介入に同人が屈服しなかったことを見て同人の一連の組合活動を嫌悪したため免許取消処分を藉口して行った不当労働行為であると主張する。

一方、会社は、解雇はXが免許取消しを受けた結果タクシー運転手の職務に従事するという雇用契約上の債務を履行することができなくなったため就業規則に基づいて行った措置であり、Xの組合活動を理由としたものではないと主張する。

(2) よって、この点について以下判断する。

まず、Xが会社の運転手となった経緯をみると、同人は会社のタクシーに貼付された「運転手募集」のステッカーを見て応募しており、会社は同人に運転手として必要な知識・技能等をみる試験を行ったうえ、採用している。この事実から会社とXとの雇用契約は、職種を運転手に特定してなされたことが明らかであって、その後、これが変更されたと解し得る事情は認められない。このことはXの採用後の教習内容からも裏付けられる。

従って、Xは免許の取消しを受けたことによって契約内容の履行が不能となったというべきであるから、会社が、解雇事由を定めた就業規則第41条第8号「前各号の外已むを得ない事由があったとき」に該当するものとしてXを解雇したことは相当の理由があったと解される。また、前記第1の5の(6)に認定のとおり、労働協約の協議約款（21条8号）に基づき3回にわたる労使協議が行われ、その内容も後記第2の3に判断のとおり、労働協約上の義務が尽されていると解されるので、労働協約上の手続においても非難さるべき点はない。

ところで、Xは、前記第1の6の(1)で認定した各事実をあげて「西鉄タクシーグループ」のうち県南三社では免許取消しを受けた運転手に対する救済措置を定めた労使間の協定があり、かかる協定のない福岡西鉄タクシーでも上記協定に準じた救済が事実上講じられているので、被申立人会社においても同様の措置をなすことにより同人の解雇を避け得たにもかかわらず、会社があえてXにその措置をなさなかったことをも含めて会社の不当労働行為意思に基づくものであると主張する。

なるほど、自動車の運転を職務とする労働者ないしその労働組合が免許取消しを受けた場合の救済措置を使用者に求めるのは無理からぬことであって、本件申立人Xが会社にそのような配慮を期待したについてもこれを理解できないわけではない。しかし、その救済措置について会社と申立外組合との間に何らの協定も存在せず、これに代わるべき社内制度や労使貫行も認められないのみならず救済措置を設けている県南三社の場合にも「運転免許取消に関する協定書」によれば、勤続10年以上の者を救済対象者としている事情などを考慮すると、勤続3年余に過ぎないXについて会社が救済措置を講じなかったことをもって不当労働行為意思の結果とみるわけにはいかない。

以上の次第であるから、Xの解雇撤回についての申立ては棄却を免れない。

3 団交拒否に対する救済としてX個人の求める謝罪文の交付及び掲示について

Xは、同人解雇に関する申立外組合の団交要求を会社が拒否し、労働協約に基づく労使協議を一方的に打ち切ったことは申立外組合に対する団交拒否であるとし、その点のX個人に対する救済として謝罪文の交付及び掲示を求めているので、以下判断する。

前記第1の5の(3)に認定のとおり、57年11月22日組合はXの免許取消し後の処遇について団交を申し入れたが、会社は「Xさんの免許取消後の処遇についてはまだ会社の方針が決定していない。方針が決定し必要が生じたときは労働協約の精神に従って労使協議の申入れをするが、この問題は団交事項ではない。」旨説明し、組合もその際はそれ以上の団交要求をしていない。

その後、会社はXを解雇する方針を決定したので労働協約上の協議約款（21条8号）に基づき、組合に労使協議を申し入れ、この協議が11月29日、12月1日、12月3日の3回にわたって行われたことについては争がない。もっともこの協議に先立ち、組合が申し入れ

たのは団交であって労使協議ではないとの組合の主張はあったが、結局X解雇に関する協議が3回にわたって行われ、組合から機種の変更や免許取得後の再雇用さらには会社による再就職の斡旋についての要望がなされるなどその内容においても出席者においても実質的な団体交渉が行われていることが認められる。しかも組合からは、その後Xに対する解雇通告書に記載された「組合との協議を経た上で……解雇致します」との表現は、組合がXの解雇を承認したかのごとき誤解を与えるので、訂正するようにとの抗議がなされたほかは殊更X解雇問題について団交を申し入れた事実も認められないのみならず、その後中央委員会による「法廷闘争及び諸闘争に関し組合の組織による支援」はしない旨の決定がなされていることを併せ考えると、少なくとも会社と組合との間ではこの問題についての決着はついたものと解さざるを得ず、解雇通告後X自身が解雇そのものを納得できないとする立場から解雇予告手当等の受領を拒否した事実は認められるものの、本件申立てに至るまでの間団交に関して組合に対しなんらかの不满を述べ、あるいは会社に対しその点の抗議を格別行ったとの疎明もない。

そうすると、会社が組合の要求するX解雇に関する団交を拒否し、労使協議も一方的に打ち切ったとするXの主張は失当というべく、会社の団交拒否ないし労使協議の一方的打ち切りを前提とする同人に対する謝罪文の交付及び掲示の請求は棄却を免れない。

4 救済方法について

Xは、本件の請求する救済内容のすべての事項について謝罪文の交付と掲示を求めているが、不当労働行為の成立が認められるのは、先に判断のとおり、会社が同人に対し組合活動ないし役員選挙への立候補を妨害した点のみであるから、この点の救済は主文をもって相当と認められる。

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60年5月30日

福岡県地方労働委員会
会長 三 苦 夏 雄