

大阪、昭59不63、昭61.8.28

命 令 書

申立人 全国一般労働組合大阪府本部

被申立人 岬カントリー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対して、次の措置を含め、昭和59年9月1日付け解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
  - (1) 原職に復帰させること
  - (2) 解雇の日の翌日から原職に復帰させるまでの間、同人の解雇前3ヶ月間の賃金の平均額を基礎として、同人が受けるはずであった賃金相当額（既に支払った金額は除く）及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと
- 2 被申立人は、申立人が昭和59年8月4日、同月28日及び9月7日付けで行った団体交渉申入れについて、被申立人が一方的に定めた交渉時間、交渉場所及び交渉人員に固執することなく、団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合役員が組合活動のため会社構内へ立ち入ることを拒否してはならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員キャディとその他のキャディの控室が同室になるよう措置しなければならない。
- 5 被申立人は、1メートル×2メートル大の白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、速やかに被申立人の岬カントリー倶楽部ゴルフ場のクラブハウス正面玄関付近の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全国一般労働組合大阪府本部

執行委員長 A2 殿

岬カントリー株式会社

代表取締役 B1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合員A1氏を昭和59年9月1日付けで懲戒解雇したことまたその旨をクラブハウスに掲示するとともに新聞折り込み等の方法で公表したこと
- (2) 貴組合からの昭和59年8月4日、同月28日及び9月7日付けの団体交渉申入れについて、交渉時間、交渉場所及び交渉人員を一方的に提示し、この条件に固執したこと
- (3) 貴組合役員に対し、組合活動のための会社構内への立入りを拒否したこと

- (4) 貴組合員キャディの控室をその他のキャディの控室から分離したこと
  - (5) 当社代表取締役B 1 が昭和59年12月27日の年末あいさつにおいて、貴組合を誹謗中傷する発言を行うとともに昭和60年3月12日同趣旨のビラを新聞折り込み等の方法で配布したこと
  - (6) 岬カントリー倶楽部キャディマスターB 2 が、貴組合員A 3 氏、貴組合員であったA 4 氏及びA 5 氏に対し、貴組合からの脱退を勧誘したこと
- 6 申立人のその他の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人岬カントリー株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、大阪府泉南郡岬町において岬カントリー倶楽部ゴルフ場（以下「クラブ」という）を営んでおり、その従業員は本件審問終結時約90名であって、うちキャディは約50名である。
- (2) 申立人全国一般労働組合大阪府本部（以下「組合」という）は、大阪府下の中小企業の労働者約5,200名で組織されている労働組合であり、その下部組織として、会社には岬カントリー分会（以下「分会」という）があり、本件審問終結時の分会員は2名である。
- (3) 会社には、この外会社の従業員で組織する同盟岬カントリー倶楽部労働組合（以下「別組合」という）があり、その組合員は本件審問終結時約70名である。

#### 2 キャディらによる午後3時30分以後のスタート拒否行動とA 1の解雇について

- (1) A 1（以下「A 1」という）は、昭和41年10月キャディとして入社、昭和59年4月に別組合の組合長に就任した。
- (2) 昭和59年3月頃からプレーヤーが増えたため、プレーヤーのスタートが遅れぎみとなり、午後3時30分以後にスタートすると終了が午後5時30分を過ぎることから、キャディらの間で午後3時30分以後のスタートについての不満が高まってきた。  
なお、会社は、従来からプレーヤー向けに、午後3時30分でスタートを終了する旨の掲示をしているが、プレーヤーの要望があれば、それ以後でもスタートをさせていた。
- (3) 昭和59年5月11日、別組合書記長A 3（以下「A 3」という）が「午後3時30分以後のスタート」に反対の者の署名を求めたところ、当日出勤したキャディ44名の全員がこれに署名した。

なお、A 1は、当日休暇中で署名しなかった。

- (4) 昭和59年5月17日、別組合は、クラブ支配人代理B 3（以下「B 3支配人代理」という）に対し、就業時間の件等を議題とする労使協議会を翌18日に開催するよう要求する申入書を手渡した。

B 3支配人代理は、本申入書を、クラブ支配人B 4（以下「B 4支配人」という）に取り次いだ。B 4支配人は、多忙を理由に労使協議会を開催しなかった。

- (5) そこで、昭和59年5月19日、キャディらは「明日からは午後3時30分以後は絶対スタートしない」旨の申合せを行った。
- (6) 昭和59年5月20日午後3時30分頃、B 4支配人はスタート業務担当のC 1を通じて、キャディC 2及び同C 3（以下この兩名を「C 2ら」という）にスタートを命じたが、

C 2らは「昨日、皆で午後3時30分以後はスタートしないと決めたのでスタートしません。」と述べて、スタートに応じなかった。

そこで、B 4支配人は、男子従業員にキャディ業務の応援を手配した（以下キャディの午後3時30分以後のスタート拒否行動を「スタート拒否行動」という）。

(7) 昭和59年5月22日、B 4支配人は、キャディのスタート順番、労働時間等を総括管理しているクラブキャディマスターB 2（以下「B 2マスター」という）とB 3支配人代理の両名に、キャディらとの間でスタート拒否行動についての話し合いを行わせるとともに、途中からは自らも話し合いに同席して、午後3時30分以後のスタートに協力してほしい旨、キャディらに要請したが、キャディらはこの要請に応じなかった。

(8) 昭和59年5月29日、B 4支配人は、A 1ら別組合役員に対し、再度、午後3時30分以後のスタートについての協力を要請した。

(9) キャディらは、これをうけて、昭和59年5月30日相談の結果、午後3時30分の基準を、スタート地点からキャディマスター室前に変更することで妥協しようとした。

これにより、約10分から15分間スタート時間に余裕が生ずることになる。

(10) 昭和59年5月31日、別組合は、文書で、B 4支配人あてに「キャディ部で話し合った結果、キャディの就業最終時間については、キャディマスター室前で午後3時30分とすることに決定した」旨を連絡した。

(11) 昭和59年6月15日、B 4支配人は、取締役B 5（会社の親会社であるスポーツ振興株式会社の専務取締役でもある。以下「B 5専務」という）の指示に基づき「クラブ運営上の問題は会社が決定することであり、キャディマスター室前で午後3時30分に決定というのは、労働組合としての権限を超えたものであり承服できない」旨を文書で別組合あて回答したが、事態は進展しなかった。

(12) 昭和59年7月5日、B 5専務は、団体交渉終了後、A 1と別組合上部組織役員を大阪市内の寿司屋に誘い、3名で飲食を共にした。その席上、B 5専務は、A 1に対し「午後3時30分以後のスタート拒否を続けていたら火の粉をかぶるよ。」などと述べ、スタート拒否行動を即刻やめるよう説得した。

(13) 昭和59年7月6日、会社は、キャディ室前に立札を立て「午後3時30分以後であっても1ラウンドのプレーヤーでハーフが未了の場合についてはスタートするように」との旨の就業命令書を掲示した。

(14) その結果、キャディらはやむなく上記就業命令に応じることを決定し、昭和59年7月7日以降はスタート拒否行動を中止した。

(15) 昭和59年8月3日、スタート拒否行動についての別組合上部組織の対応に不満を持ったA 1は、別組合臨時大会を招集したところ、この大会で別組合解散決議が行われた。同日、A 1らキャディ34名は、組合に加入し、分会を結成するとともに、A 1が分会長に、A 3が分会書記長に選出された。

なお、翌4日、別組合は再建された。

(16) 会社は、A 1に対し、昭和59年9月1日付けで懲戒解雇する旨を同日付けの内容証明郵便で通告するとともに、翌2日、口頭で、9月1日付けで懲戒解雇した旨を通告した。

その理由は「5月20日以降約1カ月半にわたり、キャディに対しスタート拒否を扇動し、その実行を強要した。また、これにより会社に損害を与え、クラブ運営を混乱させ

た」というものであった。

(17) その後、会社は、クラブハウス玄関に「A 1 を懲戒解雇」と題する前記(16)の解雇理由を記載した文書を張り出し、本件審問終結時に至るも掲示し続けている。

(18) 会社は、昭和59年10月20日付けで、前記(16)のA 1の解雇理由等を記載した「岬町の皆様、ご来場の皆様へ」と題するビラを、新聞折り込みの方法で配布するとともに、クラブ来場者にも配布した。

### 3 団体交渉の経緯について

(1) 昭和59年8月4日、組合の執行委員A 6（以下「A 6」という）及びA 1らは、B 3支配人代理に対し、文書で、分会の結成通告を行うとともに、①諸法規を誠実に遵守し一切の不当労働行為を行わないこと②賃金及び労働条件の改変に関しては、労使協議し、合意の上実施すること③組合事務所、備品等を貸与すること④就業時間中の組合活動を認めること⑤メーデー参加者を有給休暇扱いにすることを議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し、B 3支配人代理は、B 4支配人に連絡し、後日回答する旨述べた。

(2) 昭和59年8月6日、B 4支配人は、組合に対し電話で「社長が外遊中なので、団体交渉の日時については、しばらく待ってほしい。」旨回答した。

これに対し、組合は、社長以外で権限を有する者の出席で早急に団体交渉を行うよう要求した。

(3) 昭和59年8月13日、A 6ら4名は、B 4支配人に面会を求め、口頭で、団体交渉の開催を要求したが、B 4支配人は「社長が病気なので日時が決められない。」と返答するのみであった。

(4) 昭和59年8月18日、組合は、文書で「8月23日に団体交渉を行うよう」申し入れた。

(5) 翌19日、会社は、組合に対し「社長の病状が悪化し回復の見通しがつかないので当分の間団体交渉を延期させてほしい」旨文書で回答した。

(6) 昭和59年8月23日、A 1ら組合員及び支援団体の者約50名は、クラブハウス前で、会社の不誠実な態度に対し、シュプレヒコール等により抗議を行った。

(7) 昭和59年8月28日、組合は、前記(1)記載事項に加え「電動カートの導入について」を議題とする団体交渉を9月1日午後3時30分から開催するよう文書で申し入れた。

(8) 59年9月1日、B 4支配人は、組合に対し、文書で、本日の団体交渉は延期し、①9月20日頃午後5時から2時間以内②大阪市内の会社の指定する場所③労使双方各4名以内の条件で団体交渉を実施するよう努力したいとの回答を行った。この回答をうけた組合は、同日、クラブハウス前で約120名の組合員及び支援団体の者を動員し、シュプレヒコール等により抗議を行った。

(9) 昭和59年9月7日、組合は、会社に対し、前記(1)及び(7)記載事項に加え「A 1の解雇について」を議題とする団体交渉を同月18日に開催するよう文書で要求したが、会社は、その後、①団体交渉時間は会社の指定する時刻から2時間以内②場所は大阪市内で会社が指定する場所③参加人員は労使双方4名以内の3条件（以下この3条件を「団交開始条件」という）が団体交渉開催の最低必要条件であり、団交開始条件の応諾を条件に、団体交渉の日時、場所を連絡する旨文書で回答した。

(10) その後、組合は、再三にわたり団体交渉の開催を要求したが、会社は、組合が団交開

始条件を応諾することが団体交渉開催の条件であるとの態度に固執し、結局団体交渉は行われなかった。

- (11) 昭和59年11月27日、本件審査委員の強い要望により、組合はやむなく異議を留めて、団交開始条件に従って団体交渉に臨んだ。
- (12) その後も、会社は、団体交渉開催にあたって、組合が団交開始条件を応諾することが団体交渉開催の条件であるとの態度に固執し続けており、組合はやむなく異議を留めて団交開始条件に従って団体交渉に臨んでいる。

#### 4 組合脱退工作等について

##### (1) 社長発言及びビラ配布について

ア 昭和59年12月27日、代表取締役B1（以下「B1社長」という）は、クラブ内2階食堂別室に従業員を集め、年末あいさつとして「別に共産党のA1委員長が憎いわけではない、ただ一番まずいと思うのは扇動する人がおるわけです。」「そういう上部団体というよりも共産党そういうあれに対しては、そりゃあ、うちの会社を潰しにくるわけ、そういうもんには真向からやっぱり体張ってでも闘うのは当たり前のことです。共産党のいうことには何一つ妥協しません。ストをやるなら死ぬまでやったらいい。」「一番多い同盟と交渉するのは当たり前、同盟に交渉した条件を共産党の組合に流すだけのことです。」「キャディのたまり場を別々にするなんて、馬鹿なことをしたいわけあるはずない。しかし、あの人ら洗脳しますよ。」などの発言を行った。

イ 会社は、昭和60年3月12日付けで「キャディを支援する左翼系上部団体労組の過激派的な嫌がらせ」「残った7名のキャディは上部団体に洗脳され踊らされている」「資本主義をつぶし、会社を倒産させるのがこれら労組上部団体の目的なのか」「会社も同盟労組も全員が一日も早くもとに帰ることを望んでいる」などと記載した「岬町の皆様、ご来場の皆様へ」と題するビラを作成し、新聞折り込みの方法で配布するとともに、クラブ来場者にも配布した。

##### (2) B2マスターの言動について

ア 昭和59年8月16日、B2マスターは、A3に対し「上部団体のない組合を作ったらどうか。」と述べた。

イ 昭和59年9月12日、B2マスターは、組合員A4に対し、キャディ室で「別組合に戻ったらどうか。」と述べた。

ウ 同日、B2マスターは、当時病気休職中のA3の自宅に電話をかけ、A3が電話に出ると、別組合長C4（以下「C4別組合長」という）にかわり、C4別組合長は「今晚、淡輪園にキャディが集まる。皆同盟に戻っている。脱退届がきてるんや、証拠見せたる。」と述べたが、A3は出席を拒否した。

エ 昭和59年9月14日夜、B2マスターとC4別組合長は、組合員A5宅を訪れ「脱退届を書いてくれ。」などと述べた。

##### (3) 組合脱退について

昭和59年9月12日、13日及び14日付けで多数の分会員が組合を脱退し、別組合に復帰したため、分会員は10名となった。

#### 5 組合に対する差別扱いについて

- (1) 会社は、昭和59年8月13日に分会が、従業員以外の第三者をキャディ室に導き入れた

として、翌14日付けで分会あて警告を発するとともに、以後、組合役員の会社内への立入りを拒否し、A 1 に対しても、解雇後同人が組合用務のため会社内へ立ち入ることを拒否している。

なお、別組合の上部団体オルグ等は、会社構内への立入りが従来から認められている。

- (2) キャディ室は、従前クラブハウス内にあり、そこを全員のキャディが使用していたが、会社は、昭和59年9月11日、新たに部屋を設け、その部屋を別組合員用キャディ室とし、組合員キャディのみを従前のキャディ室に残した。

その後、会社は、従前のキャディ室を従業員食堂に改造し、組合員のキャディ室を同食堂横の部屋に移した。

なお、会社は、別組合員のキャディ室には新しい暖房装置を設置したが、組合員のキャディ室には暖房装置を設けず、組合の抗議により、昭和59年12月7日、石油ストーブを設置した。

## 第2 判 断

### 1 A 1 の解雇について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社がA 1 を解雇したことは、同人の分会長としての組合活動を理由とするものであり、さらに、解雇した旨を掲示し、かつ、ビラで公表したことは、同人に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図した不当労働行為であると主張する。

イ これに対して、会社は、A 1 は、別組合長の立場を利用して、キャディに対し、スタート拒否行動を、扇動、強要し、1カ月半以上もの間、会社を混乱に陥れ、損害を与えたため解雇したものであり、掲示文、ビラの配布も事実を公表したものであって、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

#### (2) 不当労働行為の成否

会社主張について検討するに、

ア 午後3時30分以後のスタートについてキャディらの間で不満が生じていたことは前記第1. 2. (2). (3)及び(5)認定のとおりであり、しかも前記第1. 2. (9)及び(11)認定によれば、キャディらは、スタート時間について、B 4 支配人の協力要請に一部応じるなど柔軟な対応を行っていたにもかかわらず、会社は、スタート時間は会社の決定事項である旨一方的に回答するなど、事態を収拾すべく誠実な対応を行っていたとは認め難い。

イ 昭和59年5月20日にC 2 らが午後3時30分以後のスタートを拒否して以後、7月6日までの間、キャディらが午後3時30分以後スタートのキャディ業務に就いていないことは明らかであるが、この間、会社が、キャディらに対し、明確な就業命令を発したか否か明らかでなく、キャディらが就業命令に反してスタートを拒否したとまでは認められない。しかも、A 1 がスタート拒否行動を扇動、強要したとの具体的事実も認められず、会社主張は失当である。

ウ 前記第1. 3. (1). (6)及び(8)認定によれば、A 1 は分会長として活発な組合活動を行っていることが認められる。

また、会社が、組合を嫌悪していることは前記第1.4.(1)及び第1.5認定によれば明らかである。

エ 以上のことからすれば、A1を解雇し、さらにその旨の文書をクラブハウスに長期にわたり掲示し続けるとともに、新聞折り込み等の方法で公表したことは、会社が組合及びA1の分会長としての組合活動を嫌悪し、A1を不利益に取扱うとともに組合の弱体化を企図して行ったものと判断され、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 団交開始条件について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社は正当な理由なく団体交渉を引き延し、さらに団交開始条件の応諾を団体交渉開催の条件としており、かかる行為は不当労働行為であると主張する。

イ これに対して、会社は①団体交渉申入れ当時、分会が結成されたか否かについて、また、別組合との関係についても全く情勢がわからず、さらに社長の長期不在も重なってやむなく延期を求めたものである②組合は多人数で会社構内において抗議行動を行うなど、労使対等の立場での団体交渉は期待できず、団交開始条件は正常な労使交渉を行うための最低必要条件である③団交開始条件は、現在では組合との間で団交ルールとして確立し、スムーズな団体交渉が行われている、と主張する。

よって、以下判断する。

### (2) 不当労働行為の成否

ア 会社主張①についてみるに、前記第1.3.(1)認定のとおり、組合は、分会の結成通告とともに団体交渉を要求しており、分会の内容等については、会社が団体交渉の席で確認できることである。また、組合と別組合との間が対立状態にあり、仮に組合と団体交渉を行うことにより会社に対する別組合からの抗議行動が予想されるとしても、これをもって組合との団体交渉に応じない正当な理由とすることはできない。

さらに、前記第1.3.(2).(3).(4)及び(5)認定によれば、組合の社長以外で権限を有する者の出席による団体交渉開催要求に対して、会社は社長不在を理由に日時を目途すら回答しておらず、到底誠実に対応したとは認められない。

イ 次に会社主張②についてみるに、なるほど、前記第1.3.(6)及び(8)認定によれば、組合が多人数を動員して、会社構内で抗議行動を行っていることが認められるが、かかる組合の抗議行動は団体交渉に応じようとしめない会社の不誠実な態度に起因するものであり、組合側にも行き過ぎの点があったにせよ、一概に組合の行動を不当とするわけにはいかない。

ウ さらに会社主張③についてみるに、団体交渉の実施方法は、本来労使双方の話し合いによる合意をもって決定すべき事項であるところ、前記第1.3.(8).(9).(10).(11)及び(12)認定によれば、会社は一方的に団交開始条件を組合に提示し、組合がそれを応諾しない限り一切団体交渉に応じないとするかたくなな態度を取り続けており、昭和59年11月27日に至り、組合は本件審査委員の強い要望を受け入れ、やむなく異議を留めつつ、団体交渉に臨んだことが認められる。また、その後の団体交渉においても、会社は組合の団交開始条件に対する異議に応じておらず、団交開始条件は団交ルールとして確立しスムーズな団体交渉が行われているとは認められない。

エ 以上要するに、組合からの昭和59年8月4日、同月28日及び9月7日付けの団体交渉申入れに対し、会社が一方的に決定した団交開始条件を提示し、それを組合が応諾することを団体交渉開催の条件とする会社の態度は、誠実さを欠くものであって、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。

### 3 組合脱退工作等について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は①社長の年末あいさつでの発言及び昭和60年3月12日付けビラの配布②会社職制を使つての組合員に対する組合脱退勧誘は組合の弱体化を意図した支配介入であると主張する。

イ これに対して、会社は①社長発言は経営者としての決意表明であり、ビラの内容も、組合の宣伝活動に対する反論と現在の状況説明を行ったものである②組合員に対する脱退勧誘は、別組合員によるものであって、労働組合間の組合員獲得運動の一貫であり、会社は何ら関知しないことであると主張する。

よって、以下判断する。

#### (2) 不当労働行為の成否

ア 会社主張①について検討するに、前記第1. 4. (1). ア認定のB1社長の年末あいさつでの発言は、その内容からみて社長としての決意表明というよりもむしろ組合を嫌悪しその弱体化を意図して、組合を誹謗、中傷したものであることは明らかである。

また、昭和60年3月12日付けビラについてもその内容は状況説明の域を超え、組合を非難攻撃する趣旨のものであることは容易に判断し得るところである。

したがって、かかる会社の行為は、いずれも組合の自主的な運営に介入するものであって、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。

イ 会社主張②について検討するに、前記第1. 2. (7)認定によれば、B2マスターはキャディへの職務上の指揮命令権を有し、B4支配人の指示を受け、キャディへの就労要請を行うなど組合員キャディの上司の立場にあり、事実上の管理職の地位にあると判断される。

したがって、組合員キャディらに対する組合脱退工作を、別組合員であるB2マスターがC4別組合長とともにやっていることをもってしても会社主張は採用できず、B2マスターの行為は、管理職の行為として会社の責に帰すべきものであると言わざるを得ないのであって、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 組合に対する差別扱いについて

#### (1) 会社構内への立入禁止について

##### ア 当事者の主張要旨

① 組合は、会社が組合役員及びA1の会社構内立入りを一切認めないのは、組合活動を妨害するためであると主張する。

② これに対して、会社は、従業員以外の会社構内への立入禁止措置は施設管理権に基づき実施したものであると主張する。

よって、以下判断する。

##### イ 不当労働行為の成否

前記第1. 5. (1)認定によれば、会社は、別組合上部団体オルフ等の会社構内立入



りを認めており、組合役員の会社構内立入りを全く認めない会社の態度は、組合を嫌悪する会社が、組合の影響が従業員に及ぶことを恐れて、組合役員の会社構内への立入禁止措置を取っているものと判断され、かかる会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

次に、被解雇者であるA1は、裁判所においても解雇を争っており、かつ、同人は解雇後も組合員資格を有している。

したがって、同人は、分会長として、会社構内における組合活動が認められるべきであって、同人の会社構内立入りを一切認めない会社の行為も、前記判断同様、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) キャディ室の分離について

### ア 当事者の主張要旨

① 組合は、会社が、組合員キャディ室と別組合員キャディ室を分離するとともに組合員キャディ室には暖房を入れないなどの差別扱いを行ったことは不当労働行為であると主張する。

② これに対して、会社は、組合員と別組合員とのトラブル防止のためキャディ室を分離したものであり、暖房についても差別扱いを行っていないと主張する。

よって、以下判断する。

### イ 不当労働行為の成否

キャディ室の分離について検討するに、組合員キャディと別組合員キャディとの間でトラブルが生じたとか不隠な行動があったとかの具体的事実は認められず、前記第1.4.(1).ア認定のB1社長の「洗脳」発言等からすれば、組合の影響が別組合員に及ぶことを恐れた会社が、組合員と別組合員らの接触を抑制することを目的としてキャディ室を分離したと判断され、かかる会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

次に、暖房取扱いの差についても、必ずしも合理的理由は認められないが、前記第1.5.(2)認定によれば、会社は後れ馳せながらも、組合の要求を受け入れ、石油ストーブを設置しているので、あえて救済の必要までは認め難く、この点に関する申立ては棄却せざるを得ない。

## 5 プレーヤーによる組合員キャディに対する就労拒否について

組合は、プレーヤーが、プレー中組合員キャディの就労を拒否し、その結果、組合員キャディが不利益を被ったと主張するが、かかる行為が、会社の指示によって行われたと認めるに足る疎明はなく、この点に関する申立ては棄却せざるを得ない。

## 6 救済方法について

(1) 組合は、将来にわたる会社の組合活動の妨害、組合員に対する脱退強要の禁止の申立てを行っているが、主文5の救済をもって、救済の実を果たすと考えるので、その必要を認めない。

(2) 組合は、A1に対する会社構内への立入禁止措置の撤回を求めているが、主文1によりその救済が果たし得るものとする。

(3) 組合は、陳謝文の掲示及び手交を求めるが、主文5の救済で足るものとする。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43

条により、主文のとおり命令する。

昭和61年8月28日

大阪府地方労働委員会  
会長 寺 浦 英太郎