

命 令 書

申 立 人 全日本運輸一般労働組合尾三地域支部  
同 X

被申立人 瀬戸丸一陸運株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xに対する昭和62年7月6日付け解雇処分を取り消し、  
同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人Xに対して、昭和62年7月6日付け解雇の日の翌日か  
ら原職に復帰させるまでの間の賃金相当額（歩合給部分については同人の同  
年2月から4月までの3か月の平均運賃を基礎として算定した額）及びこれ  
に年6分を乗じた金額を支払わなければならない。  
ただし、名古屋地方裁判所における仮処分決定に基づく支払済の金額及び  
これに年6分を乗じた金額を控除するものとする。
- 3 被申立人は、申立人全日本運輸一般労働組合尾三地域支部に対し、下記の  
内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に手交しなければならない。

記

当社が、貴支部組合員のX氏を昭和62年7月6日付けで解雇したこと、  
A1・A2両氏に対し同年9月以降得意先の仕事を与えないなどしたこと、  
貴支部が同年10月末から翌63年2月中旬までの間及び同年11月13日付けで  
申し入れた団体交渉に応じなかったことは、いずれも労働組合法第7条に  
該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会によって認定されま  
した。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全日本運輸一般労働組合尾三地域支部

執行委員長 A3 殿

瀬戸丸一陸運株式会社

代表取締役 B1

- 4 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人瀬戸丸一陸運株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に  
おいて一般区域貨物自動車運送事業を営む株式会社であり、本件結審時

の従業員は45人である。

- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合尾三地域支部（以下「支部」という。）は、西三河及び尾張の一部地域の運輸関連事業所等で働く労働者により組織された労働組合であり、全日本運輸一般労働組合の下部組織であって、本件結審時の組合員は60人である。

なお、支部の下部組織として、会社の従業員により結成された瀬戸丸一分会（以下「分会」という。）がある。

- (3) 申立人 X（以下「X」という。）は、昭和59年7月、会社にトラック運転手として採用され、分会結成時から分会長を務めているが、本件結審時の分会員は同人一人である。

## 2 労使関係

- (1) 昭和60年11月、X、A1（以下「A1」という。）らが中心となって、会社の従業員の大半により、丸友会が結成された。従業員の賃金は、基本給と歩合給がその大半を占め、歩合給は運賃の1割（運賃の総額が100万円を超える場合、その超える部分にあっては3割）とされていたが、当時、その運賃の計算が不明瞭であるとして、従業員らは会社に不満を持っていた。丸友会は、親睦会であったが、会社に対し運賃の計算の明確化、基本給やボーナスの増額等を要求し、会社と二・三回交渉を行った結果、基本給の2万円アップ等を実現したものの、翌61年1月、自然消滅となった。
- (2) 昭和62年1月頃から、X、A1らが中心となって、分会結成の準備を始めた。3月22日には、分会員が11人となり、Xを分会長に、A1ほか一人を副分会長に選出した。分会員は、翌4月5日には、当時の従業員二十数人のうち13人を占め、その後更に3人増え、最高時では16人となった。
- (3) 3月21日、会社は、従業員のミーティングを開催し、賃金規定や服務規律、表彰・制裁・解雇の規定等の案を配布した。これは、会社にはこれまで就業規則が制定されていなかったため、従来からの労働条件を明文化しようとしたものであった。これらのうち賃金規定案によれば、歩合給は、会社が荷主から受け取る運賃そのものではなく、荷主別行き先別に独自にトン単価で定めた社内運賃の基準を基礎として算定するものとされていた。
- (4) 4月5日、支部は、会社に対し、分会の結成を通知するとともに、売上歩合制の改定等を要求して、団体交渉の申入れを行った。支部の要求する売上歩合制の改定とは、運賃を基礎として計算する歩合給制をやめ、荷主や運賃重量の如何を問わず行き先別に一律に定めた額を支給する運行手当制を導入しようとするものであった。支部としては、この改定で、当時従業員間で問題となっていた配車による賃金格差が解消されるとしていた。
- (5) 4月19日、26日及び5月10日、支部と会社との間で延べ3回の団体交

- 渉が行われたが、進展は見られず、会社が3月21日の賃金規定案で行きたい旨回答したため、5月13日、支部は、会社に対し同月16日の積込み等を拒否する旨の争議通告書を発した。
- (6) 5月10日頃、会社は、労務担当として、B2（以下「B2労務」という。）を入社させた。
- (7) 5月14日夜、B2労務は、会社の従業員で非組合員のB3（以下「B3」という。）とともに、分会員のA4（以下「A4」という。）の自宅を訪問して、同人及びその両親と、A4の支部からの脱退について話をした。B2労務は、その際、「組合をやめる、やめないは、本人の自由だ。」などと発言し、それを聞いたA4は、支部から脱退することを明らかにした。途中からその場に加わっていた会社のB1社長（以下「B1社長」という。）は、当分休暇を取ることにしたA4に休暇費用として現金10万円を手渡した。A4は、その後同月25日頃まで会社を休んだ。
- (8) 5月15日午後、B1社長とB2労務は、分会員のA5（以下「A5」という。）の自宅を訪問し、近くの喫茶店で支部からの脱退について同人と話をした。支部からの脱退方法をA5に尋ねられたB2労務は、「それなら、おれに任しゃあ。」と答えた。
- B1社長とB2労務は、A5と別れた後、分会員のA6（以下「A6」という。）の自宅を訪問し、近くの喫茶店で支部からの脱退について同人と話をしたが、A6は、「自分はこのまま進んでいく。」と述べた。
- (9) 5月16日、ストライキが実施された。
- (10) 5月17日夜、B1社長は、分会員のA7（以下「A7」という。）の自宅を訪問して、先に同人宅に来ていたB3、B4（以下「B4」という。）ら数人とともに、支部からの脱退についてA7と話をした。B4らは、いずれも非組合員であった。A7は、その後同月25日頃まで会社を休んだ。
- (11) 5月20日午後、中島組中島連合総責任者山虎組のB5組長（以下「B5組長」という。）が、組員二人を連れて会社に来て、X及びそこに居合わせた分会員らに対し、「組合をやめろ、損をするのはおまえたちだ。」「おれたちは、命を張るのが商売だ。いつでも命を懸けてやる。おまえたちも組合をやめ、会社と仲良くやればよいではないか。」などと発言した。その直後、B1社長は、B5組長に団体交渉への出席を委任した。
- 山虎組は、いわゆる暴力団であり、会社から社内の警備や秩序維持を依頼され、翌6月13日頃まで連日、組員二・三人が会社に泊まり込んだ。なお、同じ頃、金融業者と称するB6（以下「B6」という。）も、会社からの依頼で、山虎組の組員と一緒に会社に泊まり込んでいたが、同人のみは、7月過ぎまで会社に来ていた。
- (12) 5月24日午前、支部と会社との第4回団体交渉が行われ、会社側からB1社長B2労務のほかに、B5組長及び組員一人が出席したが、B5組長らは何も発言しなかった。

- (13) 5月26日、B 2 労務は、A 4、A 5 及びA 7 の3人連名の支部からの脱退届を作成し、7月6日、内容証明郵便で支部あて送付した。
- (14) 6月15日午前、B 6 は、A 1 を会社付近の喫茶店に呼び出し、同人に対し、「運輸一般は、社会的に見ても良くない。会社は、別の組合を作り、現組合役員4人を首にする。今なら助けてやることできる。運輸一般をやめる返事をくれ。返事によっては、組の若い者を回す。」などと述べた。
- (15) 7月6日、A 4 始め3人連名の脱退届及びA 6 始め5人連名の脱退届が、更に同月22日には他の分会員の脱退届延べ4通（そのうち1通は二人連名）が、いずれも内容証明郵便で支部あてにそれぞれ送付された。これにより、分会員は、X、A 1 及びA 2（以下「A 2」という。）の3人となった。
- (16) 8月1日、A 1 及びA 2 を除く会社の従業員全員（Xは前月6日解雇）により、丸一友の会と称する親睦会が結成され、B 4 が会長に、B 1 社長及びB 3 が副会長になった。また、9月15日、会社の従業員十数人により、瀬戸丸一陸運労働組合（以下「瀬戸丸一労組」という。）が結成され、B 4 が執行委員長に、B 3 が書記長になった。

### 3 Xの解雇等

- (1) 昭和60年9月25日夜、大阪南港発門司行きの名門カーフェリーに乗船したXは、先に乗り込んだ同僚のC 1（以下「C 1」という。）が自分の分のベッド券を持っていたことから、同人を船内アナウンスで呼び出した。C 1 が現れなかったため、船内を探したところ、食堂で同人が、同乗していたB 3 と一緒に食事をしていたので見つけた。Xは、ベッド券がないとベッドの場所が分からず、荷物の置き場所にも困ることから、これは自分に対するC 1 の嫌がらせであると思い、C 1 にそのことを問いただすため、「ちょっと来い。」と言って同人を食堂からデッキへ連れ出した。そこでXは、「何でベッド券を渡さん。」と言ったところ、C 1 が、「そんなことを言う必要はない。おまえが受付でもらったと思っとった。」などと答えたため、Xは、「おれはそういうのが一番頭に来るんや。」と言いながら、C 1 の顔面を殴ったり、膝で蹴り上げたり、頭突きをしたりして同人に暴行を加えた。この間、C 1 は、特に反撃もしなかった。C 1 が、「ベッド券を渡さなかったのは、おれが悪かった。」と謝ったため、その場はそれで収まった。

C 1 は、鼻血が止まらず、翌26日朝、新門司港到着後、北九州市内の整形外科で応急処置を受けたが、車を運転できる状態ではなかったため、車を埠頭に置いて会社から別の運転手を派遣してもらい、自分はB 3 の車に乗せてもらって名古屋に戻った。戻ってから、医者へ行ったところ、歯科では前歯三・四本がグラグラになっており固める薬をもらったが、耳鼻科では「鼻骨骨折の疑いがあり、うちではどうしようもない。」と言われ、紹介された大学病院へ行った。そこでは、骨折は認められず特に

治療は受けなかった。C 1 は、事件後一・二週間会社を休んだ。

なお、B 1 社長は、X が事件後このことを報告した際、同人に対し、「C 1 が悪い。そのぐらいでなければ丸一の仕事はできない。C 1 が何か言ってきたら、反対に会社の方から九州にトラックを置いてきたことで損害賠償を請求してやる。」と言い、特にXに対する注意や警告等を行わなかった。翌61年1月、C 1 は、会社を退職した。

- (2) 昭和62年2月20日午前、Xは、会社の車庫の中で、免停中のため臨時に配車係を担当していたC 2（以下「C 2」という。）が九州から戻ってきた運転手に再度九州行きを指示したのを見て、C 2 に対し、「なぜ九州から帰ってきたばかりの人間が、また九州へ行くのか。順番がおかしいではないか。誰が配車をしたのか。」と言ったところ、C 2 が、「おれが配車を指示した。おまえには関係がない。」と答えたため、「口のきき方が悪い。」と言いながら、同人の髪の毛をつかんで、車と車の間の陰になる場所まで10メートルぐらい、同人を引っ張っていった。そこに同僚の運転手の中に割って入ったことから、それで終わった。

Xは、事件後、B 1 社長から事件のことについて、注意や警告等を与えられることはなかった。

なお、九州行きの仕事は、運転手の間では、売上げが高く、途中フェリーを使うため体も楽ない仕事であるとされており、通常は順繰りに配車されていた。

- (3) 5月16日午後7時30分頃、Xは、この日は分会のストライキ当日であり、分会員は積込み等を拒否して全員会社に来ることになっていたにもかかわらずA 5 が来なかったため、他の分会役員と一緒にA 5 の自宅に行ったが、その途中同人宅の近くで、荷物を積んだ同人のトラックを見つけた。そこでXは、A 5 宅を訪れ、同人宅の前の道路で、A 5 に対し「B 3 に脅かされとらんか。」と尋ねたところ、A 5 が「脅かされとらんよ。」と答えたため、Xは、「嘘をつくな。」と言いながら、A 5 の頭に手を回して抱え込み、持っていたボールペンの頭の部分で、同人の左目の上の付近を二・三回突いた。そして、「本当に脅かされとらんか。」と重ねて尋ね、A 5 が「本当に脅かされとらんよ。」と繰り返して答えたところ、今度は、後ろ髪を後ろにグッと引っ張り、仰向けにして、左目の近くに吸っていた自分のたばこの火を近づけた。その後、「仕事しただろう。会社からお金をもらっただろう。組合をやめるのはいいが、みんなの前でそれを説明してくれ。」などとXが聞いたが、A 5 は、「組合をやめる。」と言うだけで黙り込み、路上に座り込んだため、Xは同人を立たせようと体を引っ張ったりした。A 5 が、「考えてみる。」と言って家に戻ったため、Xらも帰った。

その直後、A 5 は、B 1 社長の自宅に電話を掛け、事の成り行きを話したところ、B 1 社長が警察に届けるよう言い、A 5 は、守山警察署に出向いて、被害届を出すとともに、Xを傷害罪で告訴した。

翌17日、A 5は、目と首に痛みがあったため医者へ行ったところ、頸部捻挫と診断され、その後同月26日まで治療に通った。同月17日は、日曜日で会社は休みであり、翌18日早朝、A 5は、福島行きの仕事に出発し、平常どおり仕事を行った。

6月4日午前、Xは、会社の得意先の工場内で荷物の積み込みをしようとしていたところ、守山警察署に5月16日のA 5に対する傷害の容疑で逮捕された。同署に勾留されていたXは、6月15日、処分保留のまま釈放された。翌16日、Xは、出社したところ、会社の方針が決まるまで当分の間自宅で待機するよう命じられた。

なお、Xは、事件後逮捕されるまでの間、事件のことについてB 1社長から何も言われなかった。

また、7月2日、A 5の委任を受けた弁護士からXあてに、5月16日の傷害に基づく損害賠償請求に関し話合いの意向があるかどうかを尋ねる通知があり、その後双方で示談交渉が行われた結果、8月8日、XがA 5に12万円を支払い、同日A 5は告訴を取り下げた。そして、9月14日、名古屋地方検察庁は、Xに対し、不起訴処分とした旨告知した。

(4) 7月6日朝、会社は、Xに対し、次に掲げる非行は到底容認できないものであり、就業規則第36条第3号・第8号及び第38条第3号を適用し解雇する旨の通告書を手渡し、同日付けで同人を解雇した。

- ① 昭和60年9月25日、C 1に対し暴行を加え、傷害を与えた非行
- ② 昭和62年2月20日、C 2に対し暴行を加えた非行
- ③ 昭和62年5月16日、A 5に暴行を加え、傷害を与えた非行があり、このため逮捕・勾留という刑事事件を惹起させ、会社の名誉・信用を傷つけたこと
- ④ それ以外にも度々業務に関して重ねてきた暴言ないし非行

なお、Xは、昭和60年末から昭和62年5月までの間に、会社の配車指示に対し抗議或いは拒否し、また取引先への荷物の搬入が指定の時間より遅れたことが数回以上あった。

(5) 会社は、4月末から5月上旬頃、3月21日のミーティングの際従業員に配布した賃金規定等の案を整備し、これを就業規則として事務所に何日間か吊した。その後会社は、その就業規則を一部手直しし、7月6日、分会に対し、新しい就業規則として示すとともに、労働基準法に基づきこの就業規則についての意見があれば同月8日までに出すよう求めた。これに対し、分会は、2日間での検討は無理であり不当であるとする同月8日付けの意見書を会社に提出した。なお、会社には、同月5日付けでB 3の意見書が出されている。

解雇に関する就業規則の条項は、次のとおりであるが、これは同月6日に分会に示されたものであって、それ以前の4月末か5月上旬頃のもの、これと同内容の制裁・解雇規定を含んでいた（条数を異にしていた）。しかし、7月6日のものには制裁を行うに当たり賞罰委員会を設置

して審議する旨の手續規定が設けられているが、4月末か5月上旬頃のものにはそのような規定はなかった。

会社の就業規則（抜粋）

第6章第3節 制裁

（制裁）

第36条 従業員が次の各号の1に該当するときは次条の規定により制裁を行なう。

1・2 （略）

3 素行不良にして会社内の風紀、秩序を乱したとき。

4～7 （略）

8 会社の名誉、信用を傷つけたとき。

9以下 （略）

第7章 解雇

（解雇）

第38条 会社は、次の各号に掲げる場合に従業員を解雇することがある。

1・2 （略）

3 従業員の就業状況が著しく不良で就業に適しないと認められる場合。

4以下 （略）

(6) 会社では、昭和61年5月にB3が会社の得意先の工場内で他の会社の運転手の目の近くを木刀で殴り、けがを負わせ、警察沙汰になったことがあった。また、同年暮れか翌62年初め頃、B1社長と従業員4人が酒を飲みに行った先で従業員同士がけんかをし、小鉢状の物を頭に投げ付け出血させ、警察に被害届を出すに至った事件が起こったが、その後警察に呼び出されて事情を聴かれたB1社長は、被害届を出した従業員に対し従業員間の問題を外に持ち出したとして叱責した。更に、同年8月1日、会社の車庫でのミーティングが終わった後、B1社長の目の前で従業員の間でいすが投げられ、殴る蹴るの乱闘騒ぎとなったことがあった。しかし、これらの事件について、従業員が会社から処分を受けたことはなかった。

(7) Xは、従来から売上げの成績は良い方であり、昭和61年1年間の賃金の総支給額は全従業員の中で第2位であった。同人の賃金は、昭和62年1月から4月までは平均月額42万円程度であったが、5月は約22万円、6月は約13万円、7月は4日までで約3万円であった。

なお、X始め会社の運転手は、会社を出発し、名古屋地区で荷物を積み込み関東・東北地方又は九州地方で荷物を降ろし、帰りはその周辺で別の荷物を積んで中部・関西地方でその荷を降ろして会社に戻るという行程を月平均12回前後繰り返していたが、Xの運行は、同年5月については、病休2日、ストライキ1日、空車3日、会社の連休2日のため8.5

回であり、6月・7月については、6月4日から15日までは逮捕・勾留中のため休み、16日以降は自宅待機で、6月1日から3日まで1.5回のみであった。

- (8) 昭和62年7月18日、支部及びXは、同人の解雇撤回・原職復帰等を求めて本件不当労働行為救済申立てを行った（愛労委昭和62年（不）第4号事件）。

また、同年10月17日、Xは、名古屋地方裁判所に地位保全・賃金仮払い仮処分申請を行い、翌63年6月24日、同裁判所は、申請を相当と認め、Xが会社の従業員の地位を有することを仮に定めるとともに、会社はXに対し毎月金30万円を仮に支払えとする旨の決定を行った。その後、会社の申立てを受けてなされた同裁判所の起訴命令に従い、同年7月28日、Xは、本案の訴えを提起し、現在係争中である。

#### 4 A1・A2の配車等

- (1) 昭和62年5月以降12月までの間に、A1は、5月19日、6月4日、12日、19日及び10月7日の5回荷物の積込みができず空車になり、その日の売上げが計上されなかった。

上記の空車について、5月19日は、名古屋地区からの出発便が与えられず空車待機とされ、翌日出発した。6月4日、12日及び10月7日は、いずれも関東行きの仕事が到着時間の指定を受けていたため、荷降ろし後その場所から帰りの荷物の積込み場所に移動する時間がなくなり積込み先の入場指定時間に間に合わず、荷物の積込みができなかったものであり、6月4日は翌日積込みをして帰り、同月12日及び10月7日は当日空荷のまま戻った。また、6月19日は、名古屋地区からの出発便を空車待機とされ、翌日出発したものであった。

なお、空車は、従業員にとって、月に一・二回ある場合もあれば、全くないときもあった。また、昭和61年12月から翌62年4月までの間にA1が空車になったことは1回もなかった。

- (2) 九州行きの仕事は会社の仕事全体の2割前後を占めていたが、A1には昭和61年12月22日、A2には昭和62年8月25日を最後に九州行きの仕事が与えられなくなった。

なお、A1は、昭和61年9月か10月頃、九州行きの仕事の際、名古屋地区での荷物の積込み場所が複数あってフェリーの時間に間に合わなくなったことが度重なり、こういう仕事は大変だから若くて元気のいい人に与えるようにしてほしい旨会社に言ったことがあった。また、昭和62年4月か5月頃、A1は、B1社長に対し、団体交渉に出席する分会員が時間に間に合わなくなるような九州行きの仕事には応じられない旨述べた。

- (3) 会社では、名古屋地区からの出発便は大半が得意先の仕事であり、帰りの便は得意先の仕事を行う場合が多かったが、得意先の仕事がない場合には貨物自動車運送の仲立業者（以下「水屋」という。）を介した仕事



も行っていた。A 1 及び A 2 は、昭和62年 9 月10日を最後に、名古屋地区からの出発便、帰りの便を問わず得意先の仕事を与えられなくなり、専ら水屋の仕事を割り当てられるようになった。

水屋の仕事は、納入先が毎日違い、その都度納入先の場所を探さなければならず、電話で聞いたりして手間が掛かるなど、運転手にとっては得意先の仕事と比べて割の悪い仕事とされていた。同年 9 月以降、会社の得意先の仕事が減ったということはなく、A 1・A 2 以外の他の従業員は、従来どおり得意先の仕事を中心に行っており、水屋の仕事を専ら行うものは一人もいなかった。

なお、A 1 は、同年 6 月29日及び 7 月 1 日得意先の仕事で荷物の搬入が指定時間より遅れる延着事故を起こした。同年 5 月26日には、当時分会員であった別の従業員と二人で、帰りの便の得意先の配車指示が割の悪い仕事であったことから、それを拒否したことがあった。

また、A 2 は、同年夏か秋頃、B 1 社長から、「運輸一般をやめたら、いい仕事をやる。」と言われたことがあった。

- (4) 昭和62年 7 月 6 日、A 1 は、荷降ろしの作業中腰を痛め、翌 7 日から 9 日までの 3 日間会社を休んだが、その間に、同人が会社で使用していた新車を他の従業員が使用するようになった。そのため、A 1 は、同月10日及び翌11日の 2 日間古い別の車をあてがわれ仕事をしたが、同月12日以降翌 8 月 9 日まで会社を休んだ。入社した同月10日以降も A 1 は引き続きその古い車を割り当てられた。

なお、新車は、古い車に比べ、故障が少なく、スピードも出やすいという車の揺れもわずかで、運転手の間では体が楽であるとされており、会社も、従来入社した順に新車を割り当てていた。

- (5) A 1・A 2 の昭和62年10月分の賃金について、会社は、平常どおり11月上旬に二人に支給したが、A 1 に12月 6 日約 1 万 5 千円を、A 2 に11月18日約 2 万円を賃金差額として追加支給した。これは、当時二人が行っていた水屋の仕事のうち、名古屋地区からの出発便の一部につき歩合給の算定の基礎となる社内運賃の基準を遡ってアップしたことによるものであった。

なお、A 1 及び A 2 は、賃金明細書に記載されていた運賃が、自分たちで調査した水屋から会社への支払運賃より低いことを会社に抗議していた。

- (6) A 1 の賃金は、昭和61年12月から翌62年 4 月までは約 35～40 万円であったが、同年 5 月から12月までは、長期間労災で休んだ 7 月・8 月を除いて約 23～31 万円であった。なお、昭和61年12月から翌62年 4 月までの 5 か月間で A 1 が会社を休んだのは計 3 日であったが、同年 5 月以降は、7 月・8 月を除き、毎月 1～4 日休んだ。

また、A 2 の賃金は、昭和61年12月から翌62年 7 月までは、6 日間休んだ同年 6 月を除いて約 36～49 万円だったが、長期間休んだ同年 8 月・

9月を除き、同年10月から12月までは約31～35万円であった。

- (7) 昭和63年1月30日、支部及びA1・A2は、両人の配車差別等による賃金差別の是正及び陳謝文の掲示等を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った（愛労委昭和63年（不）第1号事件）。
- (8) 昭和63年3月5日、A1及びA2は、それぞれ会社と和解契約書を締結した。この和解契約書には、両人による任意退職及び本件申立ての取下げ、会社による和解金の支払いが定められるとともに、両人と会社の間の解雇契約関係に関し、上記のほかには何らの債権債務がないことを確認する旨の規定があった。

この和解により、A1及びA2は、同月7日本件不当労働行為救済申立て（愛労委昭和63年（不）第1号事件）を取り下げ、これに伴い支部は、同月11日両人の配車差別等に係る救済申立ての内容を陳謝文の掲示のみとした。

#### 5 昭和62年10月末以降の団体交渉の状況

- (1) 昭和62年10月31日、支部は、会社に対し、①年末一時金、②組合員差別、③就業規則、④X解雇の4項目を議題として、11月7日に団体交渉を開催するよう文書で申し入れたが、同月2日、会社は、Xとの間で争われている名古屋地方裁判所における仮処分申請事件の疎明資料及び抗弁書を作成するため日程的に埋まっていることを理由に、同月7日には団体交渉を開催することができない旨文書で回答した。なお、同月14日、会社は瀬戸丸一労組との間では団体交渉を行った。
- (2) 12月9日、支部は、会社に対し、10月31日の申入れと同じ議題について、12月12日に団体交渉を開催するよう、また当日都合が悪ければ別の日時を指定して同日までに回答するよう文書で申し入れたが、同月14日、会社は、申入れの議題に沿って文書で次のように回答したものの、団体交渉の開催については何も触れなかった。
  - ①年末一時金 瀬戸丸一労組との妥結内容と同じ内容で妥結承認してほしい。
  - ②組合員差別 議題とすることが分からない。差別とする具体的事実を明らかにしてほしい。
  - ③就業規則 既に意見書を提出するよう求めたものが施行されており、何ら問題はない。
  - ④X解雇 会社の決定に従ってほしい。
- (3) 昭和63年1月18日、支部は、会社に対し、①組合員差別、②就業規則、③X解雇の3項目を議題として、同月23日に団体交渉を開催するよう、また当日都合が悪ければ別の日時を指定して同月25日までに回答するよう文書で申し入れたが、会社は、何ら回答をしなかった。
- (4) 2月16日、支部は、会社に対し、1月18日の申入れと同じ議題について、2月27日に団体交渉を開催するよう、また当日都合が悪ければ別の日時を指定して同月23日までに回答するよう文書で申し入れたが、申し

入れた同月16日当日、会社は、申入れの議題はいずれも当委員会及び名古屋地方裁判所において審理中であり、その手続の中で主張するよう文書で回答し、団体交渉の開催については何も触れなかった。

(5) 昭和63年1月30日、支部は、昭和62年10月31日付け及び12月9日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じること等を求めて本件不当労働行為救済申立てを行い（愛労委昭和63年（不）第1号事件）、昭和63年3月7日、その請求する救済内容に、同年1月18日付け及び2月16日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じることを加えるよう追加申立てを行った。

(6) 昭和63年11月13日付けで、支部は、会社に対し、団体交渉を開催するよう文書で申し入れたが、同月17日、会社は、支部に対し、会社には支部傘下の組合は存在していないので団体交渉の余地はなく申入れに応じられない旨文書で回答した。

平成元年7月12日、支部は、請求する救済内容に、昭和63年11月13日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じることを更に追加した。

なお、平成元年4月以降本件結審時までの間に、同月8日、17日及び6月16日の3回、支部と会社との間で団体交渉が行われた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 Xの解雇等

#### (1) 当事者の主張要旨

##### ア 申立人

Xの解雇は、会社が同人の分会長としての活動を嫌悪し、同人を会社から放逐するためにした不当労働行為である。このことは、支部との間の団体交渉における会社の不誠実な態度に、また労務屋B2及び暴力団を介入させて執拗に組合破壊工作を繰り返した会社の態度に、明確に表れている。

会社は、解雇理由としたXの「非行」について虚偽を述べ、或いは極めて針小棒大に描き出している。

##### イ 被申立人

Xの解雇は、同人の従前からの就業態度不良と度重なる暴力行為により業務秩序が著しく害され、最後にA5に対する暴力事件・逮捕勾留により容認の限界が突破されたことによるもので、会社の業務秩序を守るために不可欠な解雇権の行使である。

B1社長は労使紛争に全く不慣れであり、また分会の言動が一方的かつ性急であったことから、同人の対応に適切さを欠く点もあったが、そのことと本件解雇とは何ら関係がない。

#### (2) 労使関係

第1、2、(5)～(14)で認定したとおり、会社は、分会との労使関係が緊迫した昭和62年5月以降、社外からB2を労務担当に迎え入れ、B1社長自らB2労務を伴い、非組合員のB3らとともに、ストライキの前々日からストライキの翌日にかけて分会員4人の自宅を次々に訪問して、

支部からの脱退についてそれら分会員と話をしているのみならず、更に後日B2労務は彼らに代わって支部からの脱退届を作成・送付している。そのうえ、会社はいわゆる暴力団である山虎組やB6に社内の警備等を依頼し、その結果、相当長期間にわたり連日組員が社内に泊まり込み、また、B5組長らが分会員に支部からの脱退を働き掛けたり団体交渉に出席した事実が認められる。

このように、労使関係が緊迫した時期に会社幹部が分会員の支部からの脱退に直接関与した事実及び同時期に会社が暴力団を社内に引き入れて分会員を威圧しようとした事実から、会社が分会を嫌悪し、これを弱体化させようとしていたことを推認できる。

### (3) 解雇の当否

#### ア 解雇理由とされたXの行為の内容

会社は、Xを解雇した理由として、第1、3、(4)で認定したとおり、XがC1・C2・A5それぞれに対して起こした3件の暴行事件及びその他の業務上の暴言、非行が容認できないものであったことをあげている。

そこで、会社が指摘するXの「非行」の内容を見てみると、まず、昭和60年9月のC1との間の事件は、第1、3、(1)で認定したとおり、Xが同僚のC1に対して、業務中に同人がXのベッド券を渡さなかったことに腹を立て、顔面を殴る蹴るの暴行を加え、C1に相当程度のけがを負わせるとともに、会社の業務にも少なからぬ支障を与えたものであり、Xの行為は、非難されてしかるべきものと認められる。次に、昭和62年2月のC2との間の事件については、第1、3、(2)で認定したとおり、Xが会社の中で、配車係のC2に対して、同人の配車指示に抗議し、髪の毛をつかんで引っ張ったものであり、この行為が会社の秩序維持にとって好ましくないことは明らかである。更に、同年5月のA5との間の事件は、第1、3、(3)で認定したとおり、分会長たるXが、業務外の時間にA5の自宅付近で、分会員である同人が当日のストライキに参加しなかったことに関して同人が答えた内容に不満であるとして、同人の頭を抱えて目の付近をボールペンの頭の部分で二・三回突き、後ろ髪を引っ張って目の近くにたばこの火を近づけ、座っていた同人を立たせようとしたものであり、Xは、この行為によって警察に逮捕・勾留された。こうした行為は、言うまでもなく組合における説得活動の範囲を超えるものであり、社会的に非難に値する行為である。このほか、第1、3、(4)で認定したとおり、Xには配車指示への抗議・拒否や延着事故が1年半近くの間回数以上あったことが認められる。これらの行為によってXが会社から何らかの処分を受けることがあったとしてもそれはやむを得ないものと考えられる。しかし、会社がXに対して何らかの処分をなし得るとしても、そのことから直ちに本件解雇が被申立人主張のように正当なもの

となるわけではない。

#### イ 解雇の理由

そこで、本件解雇が正当なものであったか否かを次に検討する。

まず、解雇理由とされたXの行為を個々に見てみる。

- ① 第1の昭和60年9月のC1との間の事件について、第1、3、(1)で認定したとおり、会社は事件当時Xに対し何ら注意等を行わず、かえってB1社長がXを弁護するような発言すらしており、会社としてはその時点においてXの行為を戒めようとする意図はなかったものと認められる。他方、第1、3、(6)で認定したとおり、翌年5月に、B3が業務中にしかも得意先の工場内で他の会社の運転手を木刀で殴ってけがを負わせた事件が発生しており、このB3の事件は、事件の起こった場所、相手、内容、程度等からみてXのC1に対する事件と少なくとも同程度かそれ以上に企業秩序を侵すものと認められるが、この事件については何ら処分がなされていない。
- ② 第2のC2との間の事件は、業務上の指示に対し実力をもって抗議したものであるが、第1、2、(4)及び3、(2)で認定したとおり、その当時運転手の間で配車による賃金格差が問題になっていたこと、なかでも九州行きの仕事は運転手にとって売上げが高い割のいい仕事とされ、誰に配車されるか関心事となっていたことからすると、XがC2の指示に疑問を持ち抗議したこと自体は理解できないわけではない。また、抗議に当たってXのとった行為は決して妥当なものとは言えないが、その暴力行使の態様・程度は、①の事件及び第1、3、(6)で認定した他の従業員の起こした暴行事件（いずれも処分はない）と比較して重いものとは認められない。そして、この事件に対しても会社は事件後何らの注意等をしていない。
- ③ 第3のA5との間の事件については、第1、3、(3)で認定したとおり、この事件は、①及び②の事件とは異なり、業務外の時間に会社外のA5の自宅付近で起こったものであり、しかも事件の発端は分会員のA5が当日のストライキに参加しなかったことにあり組合内部の問題であった。また、A5は、事件後平常どおり仕事に従事し、業務に特段支障を与えていない。そして、Xは、警察に逮捕・勾留されたとは言うものの、後日処分保留のまま釈放され不起訴処分になっている。更に、第1、3、(6)で認定したとおり、会社では、この事件の起きる前1年余りの間に従業員が警察沙汰になった事件が少なくとも2件発生しているが、これらの事件について会社は何らの処分をしていない。
- ④ 第4の回数以上に及ぶ配車指示への抗議・拒否や延着事故については、他の運転手と比較してXの配車抗議・拒否や延着事故の回数が多かったのかどうか明らかではない。例えばA1は、第1、4、(3)で認定したとおり、わずか1か月余りの間に配車指示を拒否し

たり、延着事故を2回起こしているが、それについて処分を受けたという事実は認められない。

以上のとおり、解雇理由とされたXの行為を個々に見ると、Xの行為は社会的に見て非難に値するものではあるが、それに対する事件後の会社の対応、他の類似の事件との比較、行為に及んだ事情、業務への支障等からして、これらの事件を理由として会社がXを解雇することの正当性には疑問が残ると言わざるを得ない。

次に、被申立人は、これらの事件が度重なったことにより容認の限界を超え解雇に至った旨主張するが、そうであるとすれば、事件の起こった都度注意や警告を与える等何らかの対応がなされてしかるべきであった。それにもかかわらず、会社は、第1、3、(1)～(3)で認定したとおり、C1・C2・A5に対するいずれの事件についても事件後Xに対し何ら注意等をしておらず、いきなり解雇という最も重い処分を行っている。以上の事実から、被申立人の主張は採用し難く、会社のあげる解雇理由は本件解雇の真の理由であるとは認め難い。

#### (4) 不当労働行為の成否

そこで、本件解雇の真の理由について検討する。

まず、本件解雇がなされた時期について見てみると、本件解雇の直接のきっかけとなったA5との事件が起きた昭和62年5月中旬頃から本件解雇がなされた7月初旬頃までの時期は会社と分会との労使関係が緊迫していた時期であり、前記(2)で判断したとおり、会社は、分会を嫌悪し弱体化させようとする意図を持っていたものと推認することができる。そして、第1、2、(2)・(14)及び3、(3)・(6)で認定したとおり、Xは昭和62年3月の分会結成時から分会長を務め組合活動の中心にいたこと、B1社長は、昭和61年暮れか翌62年初め頃他の従業員が暴行事件を起こした際には、被害を受けた従業員が警察に届け出たことを叱責したにもかかわらず、同年5月XがA5に対して暴行行為をした直後A5に警察に届け出るよう勧めていること、B6がA1に対し、会社が分会役員4人を解雇する考えでいる旨述べていたこと、が認められる。これらのことからすれば、会社は、分会長であるが故にXを快く思わず、A5に対する事件に藉口してXを会社から排除することを意図していたものと推認することができる。

次に、本件解雇が会社の就業規則第36条及び第38条によってなされた正当なものである旨被申立人が主張するので、本件解雇の手續について見てみる。第1、3、(5)で認定したとおり、会社における就業規則は、昭和62年4月末か5月上旬頃になって初めて事務所に吊された。しかし、その就業規則には、制裁・解雇の規定は含まれていたものの賞罰委員会の設置・審議といった手續規定は定められておらず、こうした手續規定を含む就業規則が分会に示され、労働基準法に基づき分会の意見が求められたのは、本件解雇がなされた7月6日当日であった。また、被申立

人は、この就業規則に基づき賞罰委員会の議を経た旨主張するが、賞罰委員会が開かれたとされるのは就業規則が分会に示された7月6日の9日前である。このように、本件解雇がなされた当日又はその直前に、会社が矢継ぎ早に就業規則の制裁・解雇に関する手続規定を整備し、それを分会に示して意見を求めたことからすると、会社の対応は、本件解雇の体裁を整えるために急遽なされたものと認めざるを得ない。

以上の事実を併せ考えると、本件解雇は、分会を嫌悪していた会社が、XがA5に対する事件で警察に逮捕・勾留されたことを利用して、分会長として組合活動の中心にいたXを会社から排除し、もって分会を弱体化することを意図してなされたものと認めるのが相当である。これは、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。

(5) 賃金の減少

申立人は、会社がXに対し解雇直前の昭和62年5月分及び6月分の賃金につき、配車等の差別により不当に減少せしめた旨主張し、その減収分の補償を求める。しかしながら、第1、3、(7)で認定したとおり、この間のXの賃金はそれ以前と比較して確かに著しく減っているが、同じ時期、同人は病気やストライキ、あるいは逮捕・勾留のため、相当日数会社を休んだため、そもそも運行回数が少なかったこと、また、申立人が具体的に配車等の差別について疎明をしなかったこと、から、申立人の主張を採用することはできない。

2 A1・A2の配車等

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人

会社は、最後に残った分会員であったA1・A2に対し、A1には配車差別（①空車にする。②九州行きの仕事を与えない。③得意先の仕事を与えず専ら水屋の仕事をさせる。）、新車の剥奪、運賃のピンはねを行い、A2には配車差別（①九州行きの仕事を与えない。②得意先の仕事を与えず専ら水屋の仕事をさせる。）、運賃のピンはねを行った。これは、分会を敵視し、分会員に対する差別により分会の潰滅を図ったものである。

イ 被申立人

A1・A2について、それぞれ主張の時期に、空車があったこと、九州行きの仕事をしていないこと、専ら水屋の仕事をしていること、新車が古い車に替わったこと、賃金差額を支給したことは認めるが、それらが差別であるとの点は否認する。

完全に公平な配車を行うことは実際問題として不可能であるが、会社は、年間を通じてみた場合、不公平が生じないよう最大限の努力をしてきた。

(2) 配車等の状況

申立人は配車等において様々な差別が行われた旨主張し、被申立人は

差別であることを否認するので、以下順に検討する。

- ① まず、空車について見てみると、第1、2、(1)で認定したとおり、運転手の賃金はその相当部分が運賃の歩合制で、しかも運賃総額が100万円を超えれば一挙に賃金が増える仕組みになっていることから、運転手としては、運賃が計上されない空車になるかどうかは死活問題であったと言えることができる。A1の空車は、第1、4、(1)で認定したとおり、昭和61年12月から翌62年4月までの5か月間には1回もなかったが、同年5月から12月までの8か月間に5回あった。しかしながら、従業員によっては月に一・二回空車になる場合もあったことからすると、A1の空車の回数が他の従業員と比較して必ずしも多かったとは言えず、A1の空車について、差別があったものと認めることは困難である。
- ② 次に、九州行きの仕事については、第1、3、(2)で認定したとおり、運転手の間で割のいい仕事とされていたが、第1、4、(2)で認定したとおり、A1については昭和61年12月から、A2については翌62年8月から九州行きの仕事が全く与えられていない。しかし、A1については、その二・三か月前、会社に対して九州行きの仕事を拒否する旨の発言をしていることから、会社が本人の希望どおりにしたものとも考えられる。これに対して、A2については、そうした事実は認められない。そして、九州行きの仕事は、会社全体で見ると仕事の2割前後を占めており、また各運転手について言えば、第1、3、(7)で認定したとおり、名古屋地区から地方へ月平均12回前後運行しているのであるから、九州行きは平均して毎月二・三回程度あるのが通常であると考えられる。それにもかかわらず、A2に対して、九州行きの仕事が昭和62年8月以降4か月余りもの間全く与えられなかったことは異常な状態であったと言わざるを得ず、これに対して会社は納得のいく説明をしていない。
- ③ 得意先の仕事は、第1、4、(3)で認定したとおり、出発便の大半、帰りの便の相当部分を占め、その残りが水屋の仕事で補われていたが、昭和62年9月以降、A1・A2には出発便、帰りの便を問わず得意先の仕事を与えられず、専ら水屋の仕事が割り当てられた。この間、会社全体として得意先の仕事が特に減少していたとは認められない。また、A1・A2以外の他の従業員は、従来どおり得意先の仕事を中心に行い、水屋の仕事を専ら行うものは一人もいなかった。それにもかかわらず、A1・A2に対し、同月以降4か月近くにわたり会社が得意先の仕事を与えず専ら水屋の仕事をさせていたことは、差別であると言わざるを得ない。

これに対し、被申立人は、水屋の仕事は不利な仕事とは言えず、またA1は得意先の工場に入場禁止とされていた旨主張するが、第1、4、(3)で認定したとおり、運転手にとって水屋の仕事は割の悪い仕



事とされており、またA1が得意先の仕事で延着事故を起こしたり配車拒否をしたことがあったことは認められるが、被申立人の主張に副う疎明はなく、したがって被申立人の主張は採用できない。

- ④ A1が使用していた会社の車が昭和62年7月新車から古い車になったことは、第1、4、(4)で認定したとおり、同人にとって不利益なものであり、入社順に新車が割り当てられていたことからするとこれは異例な措置であったと認められる。

これについて会社は、A1が休業したため車の効率的運用の観点から割当てを変更した旨主張するが、その変更がA1が最初に休業した3日のうちになされ、復職後にも元に戻されていないことからすると、この主張を首肯することはできない。

- ⑤ A1・A2の昭和62年10月分の賃金は、第1、4、(5)で認定したとおり、いったん兩人に支給され、その半月から1か月後に更に賃金差額が追加支給された。会社では、第1、2、(1)及び(3)で認定したとおり、従業員の賃金のうち歩合給は社内運賃の基準を基礎として算定されており、したがって社内運賃の基準を変えれば自動的に従業員の賃金変動する仕組みになっていたことから、この基準を遡って引き上げれば、それに伴って賃金差額を追加支給すべきことになるのは当然である。しかしながら、同月分の賃金についてなされた社内運賃の基準の引上げは、③で見たとおり、当時兩人が専らさせられていた水屋の仕事に係るものであり、この引上げが兩人の抗議を受けてなされたものであると認められること、会社がこの引上げについて納得のいく説明をしていないことからすると、引上げ前の水屋の仕事に係る社内運賃の基準が意図的に低く抑えられていたものと推認せざるを得ない。

以上のとおり、申立人が差別と主張する事実のうち、会社が、A2に対し昭和62年8月以降九州行きの仕事を与えなかったこと、A1・A2の兩人に対し9月以降得意先の仕事を与えず専ら水屋の仕事をさせていたこと、A1の車を7月新車から古い車に替えたこと、兩人の10月分の賃金につき兩人の行う水屋の仕事に係る社内運賃の基準を低く抑えていたことは、いずれも差別と認められ、被申立人の主張は採用できない。なお、その余の申立人の主張については、差別とは認められない。

### (3) 不当労働行為の成否

前記(2)で判断したとおり、会社は、昭和62年7月から10月にかけてA1・A2に対し、配車等において差別を行った。

この当時の労使関係を見てみると、第2、1、(4)で判断したとおり、同年5月以降分会を嫌悪し弱体化させようとしていた会社は、7月6日、分会長であるXを解雇した。同月下旬には、第1、2、(15)で認定したとおり、分会員はXのほかA1・A2の二人になった。また、同年夏か秋頃、第1、4、(3)で認定したとおり、B1社長がA2に対し分会を脱

退すればいい仕事を与える旨述べた。以上の事実が認められる。

そうすると、会社がA1・A2の兩人に対し、昭和62年9月以降得先の仕事を与えず専ら水屋の仕事をさせ、その水屋の仕事に係る社内運賃の基準を低く抑え、A1の車を7月新車から古い車に替え、A2に対し8月以降九州行きの仕事を与えなかったことは、いずれも分会を嫌悪していた会社が、兩人が分会員であることを理由に不利益取扱いをし、もって分会の弱体化を意図したものと認めるのが相当であり、これは、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。

なお、被申立人は、A1については昭和62年5月以降欠勤が目立って多くなった結果賃金が低下したものであり、またA2については他の従業員に比較して遜色のない賃金を得ており、差別などない旨主張するが、A1・A2の賃金及び欠勤の状況は第1、4、(6)で認定したとおりであり、A1については同月以降確かに欠勤日数が増えているが、欠勤日数と賃金の減少割合との関係は必ずしも明らかでない。また、A2についても他の従業員と同等の賃金を得ていたかどうかについて比較し得る他の従業員の賃金の状況の疎明がない。

更に、被申立人は、申立人支部はA1・A2と会社との間で成立した和解の内容を尊重しなければならず、それによれば兩者の間には何らの債権債務がないとされていることから、そもそもA1・A2に関して申立てをすることができない旨主張するが、A1・A2と会社との間で第1、4、(8)で認定したとおりの和解が成立したからと言って、その和解の当事者になっていない申立人支部の固有の救済利益に変動を生じるものではなく、被申立人の主張は採用できない。

### 3 団体交渉

#### (1) 当事者の主張要旨

##### ア 申立人

会社が全く理由になるはずのない口実を構え、再三にわたり支部との団体交渉を拒否してきていることは、まさに支部に対する露骨な敵意を自白したものであり、明白な不当労働行為である。

##### イ 被申立人

団体交渉を開催しなかったことは認めるが、支部に対する一貫した敵意に基づく不当労働行為であるとの点は争う。

#### (2) 不当労働行為の成否

支部が会社に対し、昭和62年10月末から翌63年2月中旬までにかけて4回及び同年11月に1回、組合員差別・就業規則・X解雇を議題として(最初の2回はこれらに加えて年末一時金も議題となっていた。)団体交渉を申し入れ、会社がそれに応じていないことは、第1、5、(1)～(4)及び(6)で認定したとおりである。

そこで、その間の会社の対応を見るに、昭和62年10月31日付けの申入れに対しては、単に日程が埋まっており支部が指定した日に団体交渉を

開催することができない旨文書回答したのみであり、12月9日付けの申入れに対しては、団交開催に代えて一方的な文書回答で済ませ、翌63年1月18日付けの申入れに至っては回答すらせず全く無視し、2月16日付けの申入れについても、当委員会や裁判所で審理中であるので、その手続の中で支部の言い分を主張するよう文書回答したのみであった。また、11月13日付けの申入れに対しては、組合の存在を否定して団体交渉を拒否した。

しかしながら、文書回答は団体交渉と同視することはできないし、また、審理中だからと言って自主的交渉により解決する可能性がなくなるものではない。更に、現にXは分会員であり、解雇されたとは言うものの解雇そのものを争っており、しかもそのことが団交議題として申し入れられていることからすると、会社は、依然として団体交渉に応じるべき立場にあったと認められる。

そうすると、この間の支部からの申入れに対し会社が団体交渉に応じなかったことは正当な理由を欠いたものであり、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。

#### 4 救済方法

(1) Xの原職復帰に伴い会社が支払うべき賃金相当額については、解雇当時の賃金を基にその後のベース・アップや一時金等も含めて算定されるべきものであるところ、第1、2、(1)で認定したとおり、会社の賃金の一定部分が運賃を基礎として算定される歩合給で占められている。しかしながら、第1、3、(7)で認定したとおり、Xが解雇された直前の昭和62年5月及び6月の賃金は、同人の運行回数が少ないことから、それ以前の賃金と比較して著しく減っている。したがって、その歩合給部分については、同人の同年2月から4月までの3か月の平均運賃を基礎として算定するのが相当であると判断し、主文第2項本文のとおり命じる。

また、その賃金相当額の支払については、第1、3、(8)で認定したとおり、昭和63年6月名古屋地方裁判所が会社に対し同人の賃金の一部の仮払いを命じる決定を下しているところであり、当委員会としては、この仮処分決定に基づき会社が既にXに支払っている金額を差し引くのが相当であると判断し、主文第2項ただし書のとおり命じる。

(2) 申立人は団体交渉の応諾を命じるよう求めているが、第1、5、(6)で認定したとおり、本件結審時において団体交渉は行われており、その必要はないものと判断する。

(3) 申立人は支部及びXに対する陳謝文の掲示を求めているが、本件救済としては主文第3項をもって相当と判断する。

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条により、主文のとおり命令する。

平成元年11月13日

愛知県地方労働委員会  
会長 大塚仁 ㊟