

命 令 書

申立人 日本新聞労働組合連合
申立人 新聞労連栃木新聞労働組合

被申立人 株式会社栃木新聞社

主 文

1. 被申立人は、今後申立人から、株式会社栃木新聞社の閉鎖・解散に伴う従業員の解雇等労働条件に関する事項について、団体交渉の申入れがあったときは、速やかにこれに応じなければならない、かつ、その団体交渉においては、誠実に臨まなければならない。
2. 被申立人は、本命令を受領した後3日以内に、次の文章を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に楷書で明瞭に墨書し、年月日を記入の上、被申立人会社本社入口の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

当社が貴組合の申し入れた、当社の解散に伴う従業員の解雇等労働条件に関する団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号で禁止されている不当労働行為でありました。

よって、当社はここにその責任を認め、貴組合に対して深く陳謝するとともに、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

平成〇〇年〇〇月〇〇日

株式会社栃木新聞社
代表者清算人 B 1

新聞労連栃木新聞労働組合
代表者執行委員長 A 1 殿

理 由

第1 認定した事実

1. 当事者等

- (1) 被申立人株式会社栃木新聞社（以下「被申立人会社」という。）は、平成5年11月10日に設立登記がなされ、肩書地に本社を置き、日刊新聞の発行等を主な目的とする新聞社であり、資本金3千万円、従業員68人（解散時）であったが、平成6年3月31日に、株主総会の決議によって解散し、同年4月8日解散の登記手続を終了し、本件結審時において清算人1名で清算中の会社である。
- (2) 被申立人会社の発刊していた「栃木新聞」は、昭和25年3月21日に設立された株式会社栃木新聞社（以下「旧会社」という。）によって発刊さ

れていたが、旧会社は、経営が悪化したため、平成5年10月13日に商号を「栃木企画設計センター株式会社」に変更し、新聞社としての経営を再建するため、新たに被申立人会社が設立された。その際、従業員の希望退職募集等の雇用調整により、従業員数は140人程度から68人程度へと減少したが、雇用条件等は旧会社から被申立人会社へ引き継がれた。

なお、旧会社は平成6年5月6日に、株主総会の決議により解散している。

- (3) 申立人日本新聞労働組合連合（以下「新聞労連」という。）は、昭和25年6月30日に設立された新聞社及び通信社の労働組合の連合体であり、申立時の加盟組合数は85組合、約4万2千人で組織されている。
- (4) 申立人新聞労連栃木新聞労働組合（以下「栃木労組」という。）は、昭和25年の旧会社の設立と同時に結成された労働組合であり、新聞労連の結成と同時に新聞労連に加盟している。申立時現在の組合員数は45名である。

2. 94年春闘に関する団体交渉の経緯

- (1) 栃木労組と被申立人会社との団体交渉については、旧会社の時代から特に団体交渉に関する協定書等は締結せず、慣例によりそれぞれ電話等で連絡をとりあって双方の日程調整をして、交渉期日等を決めていた。

その際、栃木労組側においてはA2書記長（以下「A2書記長」という。）が交渉窓口となり、被申立人会社側の交渉窓口は、大概の場合は当時のB2専務取締役（以下「B2専務」という。）が担当していたが、電話等の連絡については総務局のB3総務課長が窓口になることもあった。

- (2) 平成6年3月2日に栃木労組は、94年春闘の賃上げや労働条件その他の改善を要求事項とする要求書を被申立人会社のB2専務らに提出し、要求書説明のため第1回団体交渉を開催し、回答指定日を同年3月11日とした。
- (3) 平成6年3月11日に開催された第2回団体交渉で、B2専務は要求書に対する具体的回答はせずに、再び人員削減を実施する可能性を示したため、栃木労組は財務関係の資料の提出を要求した。
- (4) 平成6年3月23日に開催された第3回団体交渉で、B2専務は「営業努力は限界」で、「会社の今の在り方を継続できるかについて、真剣に取り組んでいる。」と発言したため、栃木労組は「会社の今の在り方を継続できるか」とはどういう意味か追求したところ、B2専務は「新聞の体裁をどうするか、新規事業展開をどうするかなど、総合的に判断して今後のことを決めるということ」と答え、財務関係の資料の公開を約束した。
- (5) 平成6年3月25日に開催された第4回団体交渉で、被申立人会社は貸借対照表と損益計算書を提出し、栃木労組に説明したが、栃木労組は更に詳しい資料を要求したため、被申立人会社は同月28日ごろ団体交渉外で、製造原価、賃借料の内訳表を提出した。

(5) 平成6年3月29日に開催された第5回団体交渉で、B2専務は「状況は厳しい。」「(栃木新聞社の)自立は難しいと銀行から言われている」などと発言したため、栃木労組は「赤字が続けば会社をつぶすつもりなのか。」などと追求したところ、B2専務は「それはない。」「いろいろと考えて、あらゆる努力をしている。まず会社、社員が生きること比重を置いている。」などと発言した。

栃木労組は、被申立人会社のB1代表取締役社長(以下「B1社長」という。)との団体交渉の開催を口頭で要求したところ、B2専務は「社長は30、31日は忙しい。私も30、31日は出掛ける。」などと発言した。

(6) 第5回団体交渉終了後、栃木労組は、緊急の執行委員会を開催し、交渉の早期解決のためB1社長との団体交渉を実施する必要があることで一致し、改めて被申立人会社B4総務局長(以下「B4総務局長」という。)に対し、B1社長出席のもと団体交渉を開催するよう口頭で要求した。

(7) 平成6年3月30日になっても、被申立人会社から団体交渉についての連絡がなかったため、栃木労組は同日午前10時ごろB4総務局長に対し、春闘の継続議題についての団体交渉開催要求書を提出した。

しかし、被申立人会社から団体交渉について何の連絡もなかったため、栃木労組は同日午後2時40分に、B4総務局長に対し、被申立人会社の対応はあまりにも不誠実であり、何らかの対応を示さなければ腕章着用闘争に入る旨の抗議文を提出した。

また、同日午後6時すぎ、新聞労連のA3中央執行委員長(以下「A3委員長」という。)が、春闘未解決組合のオルグのため被申立人会社に来社して、B2専務と会談をした。その際、B2専務は、組合との話が良い方向に向くように「努力している」と述べた。

3. 会社解散公表とその後の経緯

(1) 平成6年3月31日の午後2時過ぎに、栃木労組は、春闘の継続議題についてB1社長出席のもと即刻団体交渉を開くよう求める要求書を、再びB4総務局長に提出した。

しかし、被申立人会社は、B4総務局長名で、同日午後4時55分から社長より重要な話があるので、4階会議室に集合するようとの「社告」を被申立人会社内の複数箇所に張り出した。

(2) 平成6年3月31日午後5時過ぎ、被申立人会社B1社長及びB2専務、株式会社鹿沼カントリー倶楽部代理人B5弁護士(以下「B5弁護士」という。)、旧会社B6社長が、被申立人会社4階会議室に来たが、当該会議室内には60人近くの社員がいたため、会場が狭いとして話をせずに3階フロアに降りてしまった。このため、栃木労組A1委員長(以下「A1委員長」という。)及びA2書記長が3階に降りて、社員のいる4階会議室での説明会開催を求めたところ、被申立人会社は、同日午後7時から改めて3階フロアで説明をすると約束した。

この際、B 5 弁護士はA 2 書記長に対し、春闘の継続議題とは異なる「①株式会社栃木新聞社の解散と栃木新聞の廃刊について②平成6年3月分給料、労働基準法第20条による解雇予告手当、退職金の支払いについて」などの、まったく新たな議題による団体交渉を同年4月1日午後2時から開くよう求める申し入れ書を提出し、A 1 委員長とA 2 書記長は、口頭でこの申し入れに応じた。

なお、栃木労組は、この時初めて被申立人会社の解散と栃木新聞の廃刊と従業員の解雇を被申立人会社から知らされた。

- (3) 平成6年3月31日午後6時に、B 2 専務、B 7 編集局長及びB 5 弁護士は、栃木県庁記者クラブにおいて「栃木新聞の廃刊・従業員の全員即日解雇」を発表した。

同記者クラブからの問い合わせで、この発表を知った新聞労連及び栃木労組はA 1 委員長、A 2 書記長、A 3 委員長が「一方的な廃刊、解雇は認めない。」と同記者クラブにて会見した。

なお、被申立人会社は、解雇通知を、同日付けで、組合員を含む従業員全員へ発送した。

- (4) 平成6年3月31日午後6時55分、B 2 専務及びB 5 弁護士は、非組合員しかいない被申立人会社社屋の2階フロアで説明を開始した。このため、被申立人会社が説明を行うとしていた同社屋3階フロアで待機していた組合員を初めとする従業員は、「なぜ2階でやっているのか。」と指摘した。

その後、B 2 専務及びB 5 弁護士は、同日午後8時頃、いったん説明を取り止め、「連絡をとるため時間がほしい。」と役員室にこもってしまったため、A 3 委員長らが話し合いを行うよう内線電話で何度も呼びかけた。

同日午後9時ごろから、A 1 委員長、A 2 書記長、A 3 委員長、申立人代理人A 4 弁護士、同A 5 弁護士がB 2 専務及びB 5 弁護士と断続的に協議を行った結果、被申立人会社は、翌4月1日午前9時半から従業員に対する説明会を実施すること及び同日午後6時から栃木労組との団体交渉に応じることを口頭で約束した。

- (5) 平成6年4月1日午前9時半から、B 2 専務、B 5 弁護士その他1名は被申立人会社の3階で、栃木新聞の廃刊、社員全員の家に解雇通知を郵送したことなどについて、1時間程度従業員に対し説明したが、従業員側は、「一方的な廃刊、解雇は認めない。」と反発した。

説明会の終了後、A 3 委員長は、B 5 弁護士に、昨夜約束した午後6時からの栃木労組との団体交渉開催について再度確認したところ、B 5 弁護士は団体交渉開催を確約し、更に、A 3 委員長が「廃刊、解雇」の撤回の意思を確認したところ、B 5 弁護士は、「要求については、上京してB 8 オーナーと協議してくる」と述べ、退出した。

- (6) 平成6年4月1日午後7時35分にB 5 弁護士から、栃木労組あてに、

被申立人会社は、「閉鎖・解散並びに雇用契約の解消を撤回するつもりは全くなく、従って、栃木新聞の再発刊も不可能であるとの回答でした。これが最終的な回答でありますので、本件について貴組合と協議しても、上記結論に変更はないので、3月31日付けで申し入れました本日の団体交渉は中止」する、との通知がファックスにより送付されてきた。

なお、被申立人会社が発行する日刊新聞としての栃木新聞は、同日付けの新聞は発行されたものの、翌2日付け以降の新聞は発行されていない。

- (7) 平成6年4月4日、栃木労組は、「一、「廃刊」と会社閉鎖問題について。二、栃木新聞再建について。三、組合員、従業員の解雇撤回問題について」などを内容とする「団交開催要求書」をB1社長あて送付した。

同月8日、B1社長から「会社は3月31日の閉鎖・解散を撤回する意思は全くありません。従って、新聞の再建、並びに従業員の解雇撤回等も不可能であります。」「よって... 貴組合の申入れ事項に基づく団体交渉は無意味であり、団体交渉に応ずるつもりはありません。なお、会社の閉鎖・解散を前提とした上」で、「改めて団体交渉申入れを行」うようにとの4月7日付けの「回答並びに申入書」が栃木労組に送付された。

- (8) 平成6年4月9日、栃木労組は、被申立人会社には団体交渉応諾義務があり、「交渉手法についてあらかじめ使用者が結論を出し、これを変更しない態度に固執すると、団交とはいえなくなり、そのような態度をとること自体が不当労働行為」であるとして、再度4月4日付け団体交渉開催要求書に基づく団体交渉を要求する「回答書」をB1社長に送付した。

同月11日、B1社長から「会社は閉鎖・解散並びにそれに伴う従業員の解雇・栃木新聞の廃刊等を撤回する意思は全くありません。なお、会社の閉鎖・解散は、いずれも会社の専権事項であり、労働組合との団体交渉をもって決すべき事項（団交の対象議題）とはなり得ない」とし、再び「会社の閉鎖・解散を前提とした上」で、「改めて団体交渉申入れを行」うようにとの同日付けの「回答並びに申入書」が栃木労組に送付された。

- (9) 平成6年4月11日以降については、同月13日付けで当地方労働委員会に対し、栃木労組からあっせん申請がなされたが、被申立人会社があっせんに応じなかったため、あっせんは打ち切りとなっており、また、同年3月30日以降本件結審時までには、栃木労組と被申立人会社との団体交渉は行われていない。

第2 判断及び法律上の根拠

1. 清算法人の被申立人適格

(1) 申立人の主張

清算会社であっても、不当労働行為事件の被申立人適格を有することは、多数の命令や判例によって認められている。

そして、清算人が選任されている場合においては、清算人が会社を代表して所要の事項について団体交渉義務を負うのである。

(2) 被申立人の主張

被申立人会社は、平成6年3月31日株主総会の決議により適法に解散した清算法人であり、清算目的の範囲内においてのみ存在し、会社の機関としては清算人のみが存在し、その清算人の職務は債権の取立・債務の弁済・残余財産の分配に限定されており、申立てのごとき団体交渉応諾は、清算人の職務の範囲外である。従って、不当労働行為救済制度による使用者は、商法上存続していることが必要であり、本件のごとき清算中の会社は不当労働行為救済制度の範囲外である。

よって、本件申立ては被申立人適格を欠くものとして却下されるべきである。

(3) 判断

被申立人会社は、平成6年3月31日株主総会の決議により解散した法人であるが、会社の人格は、解散によって直ちに消滅せず、清算法人として存続し、清算中の会社も法人格としては従前の会社とまったく同一の人格者であって、清算中の会社を被申立人とする本件申立ては被申立人適格を欠くものとして却下されるべきであるとする被申立人の主張は採用できない。

また、被申立人は、清算人の職務権限が「債権の取立・債務の弁済・残余財産の分配」のみに限定されるため、団体交渉に応じることは清算人の職務の範囲外であり、法律上不可能である旨主張するが、清算人の職務権限としては、被申立人の主張するもののほか、従業員対策等も清算人の職務であり、従って、解雇に係る団体交渉に応じることも、清算人の重要な職務である。

以上のとおり、清算人の職務権限としては債権の取立・債務の弁済・残余財産の分配のみであって、清算人は団体交渉に応じられないから、清算法人には被申立人適格がなく、本件申立ては却下されるべきであるとの被申立人の主張についても採用できない。

2. 会社の閉鎖・解散、新聞の廃刊、従業員の解雇についての清算法人の団体交渉応諾義務

(1) 申立人の主張

企業の解散決議は株主総会の権限に属しているのは当然であるが、当該決議に基づく企業解散により従業員が解雇されたような場合は、当然ながら労働条件に重大な影響を及ぼすのであるから、このような労働条件の変更が発生し、又は予測できる場合には、労働組合が組合員の労働条件を守るため、団体交渉を要求できる。

従って、本件においても、会社の閉鎖・解散それ自体が団体交渉事項となるものである。

(2) 被申立人の主張

本件救済申立ての内容である「栃木新聞の廃刊、従業員の解雇」はいずれも商法上適法になされた会社の解散決議の結果であり、団体交渉において解散決議そのものを議論することは、無意味・無価値である。つまり、清算人は、解散決議に従い、清算事務を遂行する権限しか有していないのであるから、労働組合が主張する団体交渉議題については、法律上妥協できる余地がまったく存在せず、解散決議に反する行動をとることは法律上不可能である。

また、労働組合が要求した事項すべてが団体交渉事項となるのではなく、管理運営事項や使用者側に決定権のない事項は、団体交渉事項とはなり得ないのである。

従って、申立人は申立てに係る団体交渉議題について、清算人の職務権限の範囲にあること及び清算人に交渉の余地のあることについて、法律上の根拠を示さなければならないところ、申立人の明確な釈明がない以上本件申立ては却下ないし棄却とならざるを得ない。

(3) 判断

前記第2—1—(3)のとおり、清算法人が団体交渉義務を有する以上、清算法人の清算事務を執行する機関である清算人としては、清算法人の有する団体交渉義務を誠実に履行する責任を有するものである。次に、団体交渉事項として、会社の閉鎖・解散、新聞の廃刊、従業員の解雇が該当するかどうかについては、被申立人が主張するとおり会社の閉鎖・解散、新聞の廃刊自体は、被申立人会社、つまり使用者の専権的事項に属するものと言えるが、それらに伴う従業員の解雇については労働条件の変更にあたるものである。労働条件の決定・変更について使用者に団体交渉義務があり、また、上記の使用上の専権的事項が従業員の解雇を伴うなど労働条件に影響を及ぼすものである以上、使用者の専権的事項といえども、団体交渉において言及すべきものとするのが相当である。

会社の閉鎖・解散に伴う従業員の解雇等については、労働条件に関わるものとして団体交渉応諾義務があり、当該解雇等に係る団体交渉において、会社の解散及び新聞の廃刊の経過・事情等について、誠意をもって説明する義務が被申立人にはあるものとするのが相当であり、本件申立てに係るこれらの事項が管理運営事項や使用者の決定権のない事項であるから団体交渉事項に当たらない、との被申立人の主張は採用できない。

3. 上部団体である新聞労連の申立人適格

(1) 申立人の主張

不当労働行為の救済申立てをなし得る者は、救済を受けるについて正当な利益を有するものであって、不当労働行為に当たる差別取扱いその他の措置を受けた労働者個人及び労働組合その他権限のある団体であり、上部団体は、傘下の組合の消長について利害と責任を有するから、原則として申立権が認められる。

従って新聞労連は、栃木労組の上部団体であるから、会社に対して団体交渉を申し入れていなくても、下部組織たる組合が団体交渉を拒否された場合には、救済の利益を当然に有している。

(2) 被申立人の主張

新聞労連は被申立人に対し団体交渉申入れを行ったことはなく、過去すべての団体交渉申入れは「新聞労連栃木新聞労働組合」単独の申入れであり、不当労働行為救済制度の原状回復の目的からいって、過去団体交渉申入れを行ったことのない団体に対する団体交渉拒否はあり得ない。

上部団体であることを理由に団体交渉申入れがなくても団体交渉拒否はあり得るとするならば、上部組織である新聞労連の固有の団体交渉申入権を否定したと解するか、下部組織である栃木労組は、新聞労連の単なる手足であって独立した組織ではないことになり、栃木労組の団体交渉申入権を否定したと解するほかはなく、いずれにしても、ただの一度も団体交渉申入れをしていない新聞労連の団体交渉拒否を理由とする本件申立てに関しては棄却されるべきである。

(3) 判 断

不当労働行為の救済申立てをなし得る者は、申立人の主張のとおり、救済を受けることについて正当な利益を有するものであることを要し、上部団体が不当労働行為の救済申立てをするに当たって正当な利益を有するかどうか判断の基準となるべきである。

以下判断するに、栃木労組の上部団体である新聞労連は、下部組織である栃木労組の消長と団体交渉の経過に利害と責任を有するものであって、不当労働行為の救済申立てをするに当たって正当な利益があり、本件申立てについて申立人適格を有するから、新聞労連は被申立人に対し団体交渉申入れをしていないから本件申立ては棄却されるべきであると被申立人の主張は採用できない。

また本件の場合、前記事実認定のとおり、新聞労連は、栃木労組の春闘関係の団体交渉が行き詰まると、A3委員長が直接B2専務と会談するなど団体交渉の経緯に関心を持ち、また、A3委員長は被申立人会社の解散を知ると栃木労組の組合員と一緒にB2専務に話し合いを呼びかけ、被申立人会社との団体交渉の開催について再度確約をとるなどの活動を行っており、新聞労連がたとえ文書で団体交渉の申入れを行ってなくても、上記のA3委員長の活動から、新聞労連としての団体交渉要求の意思は十分に被申立人会社に伝わっているとも判断できるのであり、この点からも被申立人会社の主張は採用できない。

4. 団体交渉拒否についての不当労働行為の成否

(1) 申立人の主張

被申立人会社は、栃木労組の平成6年3月29日、同月30日、同月31日付け春闘関係の団体交渉開催要求に対し何の回答もせず、逆に会社解散・従業員解雇に関する団体交渉開催を要求してきた。

ところが、翌4月1日になると突然その団体交渉を中止し、申立人栃木労組の4月1日、同月4日、同月9日付け団体交渉の申入れに対して、会社の閉鎖・解散問題は団体交渉事項にはならないと主張し、団体交渉を拒否している。

これは、新聞労連及び栃木労組が会社の解散、新聞廃刊及び全員解雇に強く反対する姿勢をみせたことに対し、組合を嫌悪したものであって、明白な団体交渉拒否であり、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

被申立人会社は清算中であり、栃木労組の要求する被申立人会社の閉鎖・解散を内容とする団体交渉事項は、清算人の職務権限外の行為であり、団体交渉事項とはなり得ず、本件申立ては却下又は棄却されるべきであるから、団体交渉についての事実関係の認否は行わない。

(3) 判断

本件申立てについての被申立人の却下又は棄却されるべきであるとの主張は、前記第2—1ないし3において判断したとおり採用できないものである。次に、以下本件申立てが団体交渉拒否という不当労働行為に該当するかどうかであるが、本件においては前記第1—2及び3において認定したとおり、次の事実が認められる。

- ① 被申立人会社は、会社の閉鎖・解散、新聞の廃刊、従業員の解雇について、栃木労組との春闘に関する5回の団体交渉の場でまったく説明をしておらず、これらの事項が栃木労組に明らかにされたのは、平成6年3月31日という従業員全員に解雇通知が発送された当日であること。
- ② 被申立人会社は、栃木労組の求めた平成6年3月29日、同月30日及び同月31日付け春闘関係の団体交渉開催要求に何の返答もしなかったこと。
- ③ 被申立人会社は、平成6年3月31日、会社解散と新聞の廃刊及び解雇予告手当、退職金等の支払いを議題として、翌4月1日午後2時からの団体交渉を開催する旨の「団体交渉申入書」を、突然栃木労組に提示し、同日及び翌4月1日の2回、同日午後6時からの団体交渉の開催について口頭で栃木労組に対して確約したにもかかわらず、同日午後7時35分に、被申立人会社は、当該団体交渉の中止をファックスで通知したこと。
- ④ 被申立人会社の解散が明らかになった後に栃木労組の求めた同年4月4日及び同月9日付け会社の閉鎖・解散、新聞の廃刊、従業員の解雇等を議題とする団体交渉開催要求書に対し、会社の閉鎖・解散及びそれに伴う従業員の解雇、新聞の廃刊等を撤回するつもりはないこと並びに会社の閉鎖・解散は会社の専権事項であり、会社の閉鎖・解散が団体交渉開催の前提条件であることに固執し、同年3月30日以降本件結審時に至るまで団体交渉は一度も開催されていな

いこと。

以上の事実を総合して判断すると、労働条件に関する団体交渉については、使用者は、正当な理由のない限り、労働組合からの団体交渉の要求を拒否することはできず、団体交渉に誠実に応じる義務があるものである。特に、解雇という労働者の雇用関係の喪失、生活基盤の崩壊を伴う事項についての団体交渉を拒否するためには、特段の理由を要するものというべきである。また、使用者が労働条件に関する団体交渉応諾義務を有するという事は、使用者が労働条件を一方的に決定・変更しない義務を有するものというべきであり、労働組合に対し事前の通告・協議もなしに一方的に労働条件を決定・変更することは、団結権に対する侵害になるというべきであり、団体交渉の拒否に当たるといふべきである。

しかるに、被申立人会社は、解雇を撤回する意思がまったくないこと及び会社の閉鎖・解散は会社の専権事項であって会社の閉鎖・解散が団体交渉開催の前提条件であることに固執し、それらを理由として、栃木労組の団体交渉要求に対してもまったく応じていないものである。しかしながら、この団体交渉拒否の理由とされている事項は、使用者が積極的に当該団体交渉において誠意をもって説明し、栃木労組の納得が得られるよう努力すべき問題であって、被申立人の主張は認められない。

また、被申立人会社は、従業員の解雇について、解雇通知を発送した日である平成6年3月31日に至るまで栃木労組に対して明らかにしておらず、栃木労組に対して何ら事前の通告・協議もなしに、一方的に解雇を行ったものであり、このような被申立人の一方的な行為は、労働者の労働条件の維持改善、労働者の地位の向上を目的とする労働組合を無視し、その存立意義を失わしめるものであって、団体交渉の拒否に該当するものといわざるを得ない。

以上のとおり、本件団体交渉を拒否する被申立人会社の態度は、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判断できる。

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。

平成6年7月6日

栃木県地方労働委員会
会長 櫻井清