

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部

被申立人 豊原生コンクリートこと Y1
同 Y2

主 文

- 1 被申立人Y1は、申立人組合の組合員X1、同X2に対して、平成5年9月1日から平成6年4月6日まで、同X3に対して、平成5年9月1日から平成6年2月末日まで、同X4に対して、平成5年9月1日から平成6年3月末日まで、それぞれ1ヶ月当たり別紙3記載の金員を支払わなければならない。
- 2 申立人組合の被申立人Y1に対するその余の申立ては、これを棄却する。
- 3 申立人組合の被申立人Y2に対する申立ては、これを却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」という。）は、近畿一円の生コン関連産業の労働者を中心にして構成された労働組合で、90分会、約1,000名を擁している。

なお、被申立人豊原生コンクリート（以下「豊原生コン」という。）ことY1には、組合の下部組織として北六甲分会豊原班（以下「豊原班」という。）があり、審問終結時における組合員数は4名である。

(2) 豊原生コンは、生コンクリートの製造・販売を業とする個人企業で、被申立人Y1（以下「Y1代表者」という。）が代表者であり、その長男である被申立人Y2（以下「Y2工場長」という。）は工場長であった。

豊原生コンは、ミキサー車14台（大型5台、中型2台、小型7台）を保有し、ミキサー車運転手11名等13名の従業員を雇用していた。

2 労働組合結成の経緯

(1) 豊原生コンでは、①基準内賃金が低く、低賃金であり、②就業規則がないため、就業時間が不明確で、残業時間の計算も不明確であり、③休日は日曜日、盆休み、正月休みだけで、平成3年度までは、年次有給休暇制度もなく、祝日は出勤日となっており、④工場の設備は、事務所も狭く、昼食はミキサー車の中でとっており、⑤Y2工場長の従業員に対する態度が横柄である等、労働条件、使用者の態度等について、従業員の間によくの不満があった。

- (2) そこで、平成4年12月ごろから、従業員のZ1（以下「Z1」という。）、X2（以下「X2」という。）、X4（以下「X4」という。）、Z2（以下「Z2」という。）らが申立人組合北六甲分会に相談し、平成5年1月から月に2、3回、学習会を開き、労働組合について学習を始めた。同年1月9日の1回目の学習会には、Z1、X2、X4の3名が参加した。
- (3) 同年1月21日には、X2とZ2（同年3月に退社）が、同年4月6日にはX4、X1（以下「X1」という。）が、同月20日にはX3（以下「X3」という。）が、それぞれ組合に加入した。

しかし、当初から組合結成の準備に参加していたZ1は、結局組合に加入しなかった。X2らは、Z3（以下「Z3」という。）、Z4（以下「Z4」という。）らにも組合への加入を呼び掛けていた。

3 5月14日のカラオケボックスでのY2工場長の話について

- (1) X1、X2、X4、X3（以下「X1ら4名」という。）は、当初、平成5年10月ごろに組合を公然化することとし、それまでは学習をしながら、組合員を拡大する予定であった。
- (2) 同年5月13日夕方5時過ぎ、Y2工場長は、仕事を終えて帰宅しようとしていたX2を呼び止め、「まだ、この話は、Y1社長（Y1代表者）は知らへんのやけど、知ったら大変なことになる。うちで組合ができかけているみたいだが、考え直してほしい。」「組合に入っている人がおったら、その人の気持ちが知りたい。」等と話し掛けた。
- (3) X1ら4名は、Y2工場長が、他の従業員にも、前記(2)と同趣旨の発言をしているところから、Y1代表者らは、既に組合の存在を察知していると判断し、急遽その日の夜に、北六甲分会（以下「分会」という。）の執行部を交えた集会を開き、週明けの17日に組合を公然化することとし、15日には、従業員全員に組合加入を働き掛けることを決めた。
- (4) 同年5月14日、Y2工場長は、カラオケボックスの部屋を予約してビールやつまみを用意し、勤務時間中の午後2時過ぎに、従業員（総勢13名）を工場近くのカラオケボックスに集めた。
- (5) カラオケボックスにおいて、Y2工場長は、「うちでは組合ができかけているが、うちのような小さな会社では組合はなじまない。組合を抱えて経営をやっていけない。組合ができれば会社をたたむ。組合に入っている人は考え直してほしい。」等と発言し、1人ずつ席順に従業員を指名して、その意見を聞こうとした。
- (6) その際、X2は、「仕事に関しての労働条件とかそういういろんな面について、会社と労働者側との考え方にギャップがあるのではないか。」等と、Z4は、「労働組合を作るのは、労働者の権利として認められている」と発言した。

Y2工場長は、それらの意見を聞いた後、「今日は、仕事の話をするために集まってもろたんじゃない。きょうは組合の話をしたんや。組合のことは親父も腹を括っとるんや。組合を抱えてはやっていけない。」

等と言った。

その後、Z 3は、「以前にも企業内で運転手の親睦会的なものを作ろうとしたんやけど、皆まとまらなんだ。私が長になるから企業内組合を作って、そこでやろうじゃないか。」と言った。

また、Z 1は、「私も組合の学習会にいったことがあるけどなあ。」と言い、組合作りに参加していたことを認めた。

- (7) Z 3の発言に対し、Y 2工場長は、「Z 3さんが、企業内組合の長になるということなら、企業内で問題は一遍にはできんでも、徐々に解決したらどうか。」と言って賛同し、Z 1の発言については、「Z 1は正直に言ってくれた。」と言った。
- (8) Y 2工場長は、同日午後5時少し前に、「何ぼ話をしても納得してもらえん。きょうはシャンシャンというわけにいかへん。また、2、3日、日を置いて話をしようか。」と言って集会を解散した。
- (9) その日の夜、X 1ら4名は、分会の役員と会合し、当日のカラオケボックスにおける工場長の言動からみて、従業員への加入勧誘をしても、組合員の増加は難しいと判断し、組合加入を呼び掛けるのをやめ、X 1ら4名だけで、5月17日に、分会の豊原班を公然化することを確認した。

4 平成5年5月15日の解雇について

- (1) 平成5年5月15日の終業間際に、X 4がZ 3から、再度、「俺の手のひらの上に乗って企業内組合を作らないか。」と誘われた。

それに対して、X 4が、「企業内へ行ったらようなるんか。」と尋ねると、Z 3は、「そんなんはやってみなわからへん。」と答えた。

そこで、X 4は、「わからんのやったらあかんわ。」と言って、誘いを断わると、Z 3は、「お前ら4人は腹が固まっているようだから好きなようにやれ。」と言った。
- (2) 同日午後6時過ぎ、X 2が仕事を終り、タイムカードを打ちに行くと、Y 2工場長から「チョット話があるから待ってくれ。」と呼び止められた。

X 2は疲れて空腹だったので、「早く帰してほしい。話はまた次の日にしてくれ。」と言うと、「いや、そんなことを言うとする場合じゃないんや。」と言われ、事務所の入口で待たされた。

Y 2工場長は、洗車をしていたX 1、X 3、X 4らを事務所に集め、Y 1代表者、同人の次男のY 3同席のもとで、X 1ら4名に対して、口頭で解雇を通告した。(以下「第1次解雇」という。)
- (3) その際、Y 2工場長は、発言しようとするY 1代表者に、「言わんでええ。言わんでええ。もう何も言うな。」と言って、発言を制止し、X 1ら4名に対しては、「理由は言わんでも、お前ら自分の胸に手を当てたらわかると思う。もう明日から来んでええから、おまえら首や。」と告げた。
- (4) それに対して、X 1ら4名は、「また月曜日から仕事に来ますので、よろしく。」と言って帰宅した。
- (5) X 1ら4名は、同年6月10日、神戸地方裁判所に対し、第1次解雇を

不当として、地位保全等仮処分命令の申立てを行った。

5 豊原生コンの経営状況

- (1) 昭和48年10月の第1次オイルショック後の不況により、生コンの需給関係が崩れ、工場の稼働率が著しく低下し、過当競争になって生コン工場の経営が悪化した。

そこで、通産省の指導により、昭和51年2月以降、生コン業界の近代化の方策の一つとして、「共同受注、協同販売」により、生コンの過当競争を緩和、解消しようとして生コン業者の協同組合化が推進された。

豊原生コンが所在する三田地域でも、個々の企業の安定を図るため、北神生コンクリート協同組合が設立された。

- (2) 建設不況で、生コンの出荷が不調な中でも、大阪への通勤圏としてニュータウン開発の進む三田市とその周辺地域は、他の地域に比べて生コンの出荷は好調であった。

- (3) 北神生コンクリート協同組合に加入している、豊原生コンを含む10社の平成4年4月から平成5年7月までの間の生コンの出荷量の推移は、別紙1のとおりであった。

豊原生コンのプラントは1立方メートルであり、小口需要に効率的に対応できるので、生コン業界の経営環境が全体として悪化しても、影響を受けることは少ない。豊原生コンの出荷量は、別紙1のとおりであり、北神生コンクリート協同組合の中では比較的安定している。

- (4) 豊原生コンの平成4年12月から平成5年7月までの収支状況は、豊原生コンの提出した記録によれば、別紙2のとおりである。

支出の内訳で、保守修繕費が高い月があるが、その詳細は明確ではなく、また、人件費のうちアルバイトの人数が多いが、アルバイトの住所や勤務月日、勤務時間等の記録はない。

- (5) 第1次解雇までの間に、Y1代表者、Y2工場長、その他豊原生コンの関係者から従業員に対し、豊原生コンが業績不振であるという話がされたことはなかった。

また、従業員間でも、豊原生コンの業績悪化を不安視する声はなく、さらに、経営上、人員削減が必要であるというような話もなかった。

- (6) 平成4年11月ごろ、X4はY2工場長から、「車の中古の出物があるけど、買おうか。500万円ほどで買えるんやけど、2台ほど買おうか。」という話を聞いた。

- (7) 平成5年4月19日、Y1代表者は、従業員に手伝わせて、事業所構内の水路の補強工事をした。

同年5月14日のカラオケボックスでの席上、X2は、Y2工場長に何のための水路工事であったのかと尋ねた。

それに対して、Y2工場長は、「骨材を自動巻き上げ装置にするんや。それで、今までより生コンを練るスピードも早くなって増産できる。」と、数字を挙げて説明した。

- (8) 同年4月ごろ、Y1代表者は、病気で休職していたZ3を復職させた。
- (9) 豊原生コンでは、X1ら4名の第1次解雇により、大型ミキサ車が余り稼働しなくなったので、別紙1のとおり、平成5年6月、7月の生コンの出荷量が若干落ち込んでいる。

豊原生コンは、第1次解雇後、運転手を雇ったことがあり、北生コンクリート協同組合を通じた注文を断ったことがある。

- (10) また、同年7月29日の事業廃止の際、債権者が豊原生コンに押し掛けたり、その資産が債権者から差し押さえられることはなく、同年7月末までに、給料等の遅配・欠配もなかった。

6 第1次解雇後の申立人、被申立人の対応

- (1) 平成5年5月17日午前7時30分ごろ、X1ら4名は、組合のX5副委員長、X6執行委員、分会の役員と共に豊原生コンの事務所へ赴き、結成通知書、基本要求書、組合の綱領、規約等の書類を手渡し、豊原班結成の通告をするとともに、解雇撤回を求めた。

それに対して、Y2工場長は、組合員らを事務所の中に入れず、遅れてきたY1代表者に対して、「事務所の中に入っとけ。」と言って、Y1代表者を事務所の中に押し入れ、1人で対応した。

- (2) その際、Y2工場長は、「5月15日に解雇したので、組合は豊原生コンとは関係ない。」という主張を繰り返し、上記書類は受け取ったが、地面に置いて2、3日放置していた。

また、Y1代表者は、事務所の窓から顔を出し、「帰れ、帰れ、組合は関係ない。」と叫んだ。

- (3) X6執行委員は、Y2工場長に、話し合いの場を持つように求めたところ、Y2工場長は、「今はちょっと無理だ。話はできない。今日の昼ごろに連絡を入れる。」と答えたので、分会の役員とX1ら4名は退去した。

- (4) 同日の昼に、Y2工場長から、「今日の3時以降であれば、話の場を持つことができる。」との連絡があったので、組合役員は、その日の午後3時30分に、Y2工場長が甲北生コンクリートの組合事務所に来ることを確認した。

午後3時30分、Y2工場長が、甲北生コンクリートの組合事務所に来たので、組合側は、X5副委員長、X6執行委員、解雇されたX1ら4名、その他分会の役員数名が対応した。

- (5) まず、X5副委員長の方から、約30分程、組合の方針、政策についての説明を行い、その後、第1次解雇の件について話をした。

第1次解雇の件について、Y2工場長は、「5月15日に解雇したので、うちは組合とは関係ない。」との主張を繰り返し、その時、初めて、解雇理由について、「不況だから」と人員整理を匂わす発言をした。

それに対して組合は、「今の状況で人員整理をされる必要もない。」と反論した。

- (6) また、Y2工場長から、X1ら4名だけを解雇する理由についての説

明はなかったので、組合が問い詰めると、Y2工場長は、「いやいや、人員整理的なものや。」と答えた。

さらに組合が、「組合員だけを対象にするのはおかしいじゃないか。」と質問しても説明がなく、Y2工場長は、「これはうちの考えだ。とやかかく言われることはない。」と主張するに止まり、結局、解雇の撤回についての話し合いはつかなかった。

- (7) しかし、組合としては、解雇を認めることができないので、5月18日以降も、連日、就労を求めた。

7 地位保全等仮処分事件の審尋と平成5年7月29日付けの事業廃止に伴う解雇

- (1) 地位保全等仮処分申立事件についての審尋は、平成5年6月23日、同月30日、同年7月14日、同月26日の4回にわたって行われた。

その際、豊原生コンは、第1次解雇は整理解雇であると主張した。

裁判官は、7月26日の審尋期日において、X1ら4名の必要最小限度の生活費を確認し、夏季休暇明けの8月20日ごろに仮処分決定を出す旨言明した。

- (2) 豊原生コンは、仮処分審尋終了後、3日が経過した7月29日、同日をもって事業廃止をしたとして、X1ら4名を含めた全従業員を解雇した。(以下、「第2次解雇」という。)

8 平成5年7月29日の事業廃止・第2次解雇以後の経過

- (1) Y1代表者は、豊原生コンの業績不振を理由として、平成5年7月29日に事業を廃止し、得意先のゼネコン各社に廃業を通知し、北神生コンクリート協同組合を脱退した。また、税務署には廃業の届出をした。

- (2) また、X1ら4名は、前記7の(1)のとおり、神戸地方裁判所で第1次解雇の効力を争っていたので、Y1代表者は、平成5年7月29日付けで、X1ら4名に対しても解雇通知をした。

- (3) X1ら4名は、事業廃止の真相を解明するためには、地位保全等仮処分申立事件を維持するより、申立人組合を通じて、地方労働委員会に不当労働行為救済の申立てをなし、審理を進めたほうがよいと判断し、平成5年8月23日、仮処分命令の申立てを取り下げ、同年8月27日、兵庫県地方労働委員会に対して、不当労働行為救済申立てを行った。

- (4) 平成5年7月31日、Y1代表者は、従業員全員に対して、改めて事業廃止に伴う解雇通知をし、解雇予告手当を支給する旨通知した。

また、同日、Y1代表者は、X1ら4名に対しても、事業廃止に伴う解雇通知をし、同年5月から7月分の給与及び解雇予告手当を支給する旨の通知を行った。

しかし、X1ら4名は、上記通知書を受領したが、上記金銭の受領は拒否した。

- (5) そこで、Y1代表者は、平成5年8月3日、神戸地方法務局にX1ら4名の同年5月から7月分の給与及び解雇予告手当を全額弁済供託した。

- X 1ら4名は、同年9月3日、同法務局からの給与分の還付を受けた。
- (6) Y 2工場長は、給与の受給者で、出退勤に際しタイムカードを打刻し、社会保険に加入していた。同人は、平成5年7月29日、豊原生コンの事業閉鎖に伴い解雇されたことにより、同年8月4日、神戸公共職業安定所から雇用保険受給資格者証を交付され、雇用保険を受給していたが、平成6年3月16日に、三田市内の有限会社藤田急便に運転手として、Y 3は、同年1月27日に神戸市東灘区の青木タクシーにタクシー運転手として、それぞれ再就職している。
- (7) X 3は平成6年3月1日付けで、運転手として三田市東山所在の金村商店に、X 4は同年4月1日付けで、三田市職員として三田市役所にそれぞれ再就職している。
- (8) X 1、X 4、X 2は平成6年6月27日に、X 3は同月29日に、それぞれ神戸地方法務局から、解雇予告手当の還付を受けた。
- なお、X 1ら4名の平均賃金額は別紙3のとおりであった。
- (9) Y 1代表者は、平成5年9月7日にミキサ車4台を、平成6年4月6日に7台を売却し、残る3台についても売却の交渉中である。
- また、平成6年3月25日から4月6日までの間に、生コンクリート製造プラント等生コンクリート製造機械器具設備を解体、廃棄した。

第2 判断

1 Y 2工場長の被申立人適格について

- (1) 申立人組合は、Y 2工場長はY 1代表者の長男で、Y 1代表者と共同して豊原生コンを経営し、直接従業員の労務管理に当たっていたから、不当労働行為の主体となり得ると主張するのに対し、被申立人らは、Y 2工場長は豊原生コンの従業員にすぎないので、被申立人適格を欠くと主張する。
- (2) よって考えるのに、労働組合法第7条にいう使用者は、雇用契約上の雇用主のほか、被用者の人事その他の労働条件等の労使関係上の諸利益につき、雇用主と同様の支配力を現実的かつ具体的に有する者も含まれると解すべきである。
- (3) Y 2工場長についてこれをみると、同人は工場長として、豊原生コンの従業員を日常的に指揮監督していたほか、組合結成の動きを知るや、平成5年5月14日、従業員13名を工場近くのカラオケボックスに集め、組合ができかけているが、小さな会社には組合はなじまない、組合ができたら会社をたたむと言って組合加入を思い止まるよう働き掛け〔第1の3の(4)ないし(8)〕、翌15日には、組合に加入していたX 1ら4名にのみ、Y 1代表者の発言を制し、理由を言わなくとも、自分の胸に手を当てたらわかるだろうと告げて解雇を申し渡している〔第1の4の(2)及び(3)〕。

また、5月17日の組合との交渉に際しては、Y 1代表者を事務所に押し入れ、自ら解雇理由の説明に当たっている〔第1の6の(1)ないし(6)〕。

(4) 上記(3)に記載した一連の経過からみれば、Y2工場長は、Y1代表者に代わって組合やX1ら4名に対する対応に当たっていたことは否定できない。

しかしながら他方、Y2工場長は、従業員としての給与を受けており、出退勤に際しタイムカードを打刻し、社会保険の被保険者であり、事業所閉鎖に伴う解雇後は一時雇用保険を受給していた事実〔第1の8の(6)〕が認められるのであるから、同人が組合やX1ら4名に対する対応に当たっていた事実のみでは、労働組合法第7条にいう使用者であったとし認めるには十分ではない。

よって、申立人組合のY2工場長に対する申立ては却下せざるを得ない。

2 第1次解雇について

(1) 申立人組合は、平成5年5月15日、組合員X1ら4名に対してなした解雇は、同人らの組合への加入と豊原生コンにおける下部組織の結成を嫌悪し、組合や組合員らに打撃を与える目的でなした不当労働行為であると主張するのに対し、被申立人Y1は、豊原生コンの業績悪化による整理解雇であると主張する。

(2) そこで考えてみるのに、上記第2の1の(3)の判断に示した経過に加え、第1次解雇が組合員であったX1ら4名に対してのみなされていること、解雇時には、業績悪化による解雇である旨を告げていないこと等を併せ考えると、本件解雇は、X1らの組合加入を察知した被申立人Y1がこれを嫌悪し、X1らの動きを封じ込めるため先制的になした行為と認めざるを得ず、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するものと判断する。

3 第2次解雇について

(1) 申立人組合は、平成5年7月29日付け解雇も、X1らの組合加入を嫌悪した被申立人らが、組合員を排除する目的でなした不当労働行為であると主張し、被申立人Y1は、豊原生コンの業績不振により事業の存続が困難であると判断し、同日付けで事業の廃止を決定し、従業員全員を解雇したものであり、X1ら4名については、同人らが第1次解雇の効力を争っていたため、念のため再度解雇通知をなしたものであると主張する。

(2) なるほど、豊原生コンの平成4年12月から平成5年6月にかけての収支は、必ずしも良好とは言えず、経費が売上を上廻っていた月が多かったことは一応認められる〔第1の5の(4)〕。

しかしながら他方、被申立人Y1は、事業の閉鎖を宣言するまでに、従業員らに対し、業績が不振で、人員整理が必要である旨を知らせたこともなく〔第1の5の(5)〕、平成5年4月には、事業の継続を前提としたと目される事業所内水路の補強工事をなし〔第1の5の(7)〕、休職していたZ3を復職させたり、第1次解雇後に運転手を雇用していたこと

が認められる〔第1の5の(8)及び(9)〕。

業績が落ち込んだ経営者は、経費削減のための企業努力を行う一方、従業員に対しては、経営の実情を告げ、雇用人員を減らす必要性を訴えて退職の希望者を募り、次いで過剰人員の解雇に及ぶなどの手順を踏むのが通常である。

ところが、被申立人Y1においてかかる手順を踏んだ形跡はなく、仮処分命令の交付を間近にして、突如事業の閉鎖、従業員の全員解雇を宣言するに至っており、余りにも唐突であるとの感を否定できない。

これにY2工場長が、組合ができたなら会社をたたむと発言していた事実〔第1の3の(5)〕、上記第2の2の(2)で判断したように、被申立人Y1がX1らの組合加入を嫌悪していたと認められることを考え合わせると、平成5年7月29日の事業閉鎖並びにこれを理由とする従業員の全員解雇の決定的な動機は、X1らの組合加入であったと認めざるを得ない。

よって、X1らに対する第2次解雇も、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いであると考えられる。

4 事業閉鎖の自由について

- (1) 被申立人Y1は、事業の経営者は職業選択の自由の一つとして、事業を廃止することが認められるべきであるから、事業の廃止に伴う従業員の解雇は有効であると主張する。
- (2) なるほど事業経営者は、自らの意思で事業を廃止することができるとしても、事業廃止を理由とする従業員の解雇が、労働組合や組合員に対する嫌悪あるいは抑圧に基づいていた場合には、これが不当労働行為となることはあり得るのであるから、被申立人Y1の主張は理由がない。

5 救済の方法について

- (1) 以上の判断に基づき、申立人組合に対しては、不当労働行為に対する救済の必要性があるが、本件審問終結時点においては、豊原生コンが保有していたコンクリートミキサー車のうち11台は既に売却され、残り3台についても売却の交渉中であることが認められ、また、生コンクリートの製造プラント等、生コンクリート製造機械器具設備も、平成6年4月6日にはすべて解体廃棄されていることが認められる〔第1の8の(9)〕。

よって、平成6年4月6日には、事業の閉鎖は確定的となり、もはやX1ら4名の職場は、存在しなくなったものと判断できる。

- (2) そこで、当委員会としては、X1ら4名に対しては、第1次解雇の翌日から、事業の閉鎖が確定的となった平成6年4月6日まで、各人が受けていた賃金相当額の支払を命ずるに留めざるを得ないところ、平成5年8月分までの賃金については、供託された同年5月から7月分の給与と、1ヶ月分の解雇予告手当を受領しているので、更に支払いを命ずるのは相当ではなく、また、X3は平成6年3月1日、X4は同年4月1日、他に職を得ているので、再就職後の賃金の支払いを命ずる必要はな

いものとする。

- (3) 被申立人 Y 1 は、X 1 から 4 名は、供託された解雇予告手当の還付を受けているから、第 2 次解雇を承認したと主張するが、同人らが本件申立てにより解雇の効力を争っている間のことであるから、供託に係る解雇予告手当の受領のみをもって解雇を承認したと判断するのは相当でない。
- (4) よって、被申立人 Y 1 に対しては、X 1、X 2 に対して、平成 5 年 9 月 1 日から平成 6 年 4 月 6 日までの、X 3 に対して、平成 5 年 9 月 1 日から平成 6 年 2 月末日までの、X 4 に対して、平成 5 年 9 月 1 日から平成 6 年 3 月末日までの 1 ヶ月当たり別紙 3 記載の金員を支払うべきことを命ずるのが相当である。
- (5) また、申立人組合は、謝罪文の掲示を求めているが、本件においては、その必要性は認められない。

第 3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条並びに労働委員会規則第 34 条及び第 43 条の規定を適用して主文のとおり命令する。

平成 7 年 3 月 7 日

兵庫県地方労働委員会
会長 元原利文 ㊟

(別紙 略)