

愛知、平 7 不 6、平9.7.28

命 令 書

申立人 ゼンセン同盟新日本ウエックス労働組合

被申立人 新日本ウエックス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、団体交渉の出席者は被申立人の従業員に限るという合意があることを理由にして、申立人との団体交渉を拒否してはならず、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、被申立人の従業員に対して、申立人への加入を妨害したり、申立人の組合員に対して、申立人から脱退するよう働きかけたり、申立人の組合活動を誹謗・中傷し、その抑制を働きかけたり、申立人の役員を隔離し、被申立人の従業員との接触を断ったりして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、「職場を守る会」の運営を援助することによって、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、申立人に対して、下記の内容の文書を本命令書交付の日から 7 日以内に交付しなければならない。

記

当社が、団体交渉の出席者は当社の従業員に限るという合意があることを理由にして貴組合との団体交渉を拒否したこと、当社従業員の貴組合への加入を妨害したこと、貴組合の組合員に貴組合からの脱退を働きかけたこと、貴組合の組合活動を誹謗・中傷する発言を行ったこと、貴組合の中央執行副委員長を隔離して当社の従業員との接触を断ったこと、「職場を守る会」の運営を援助したことは、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します。

平成 年 月 日

ゼンセン同盟新日本ウエックス労働組合

中央執行委員長 X 1 殿

新日本ウエックス株式会社

代表取締役 Y 1

- 5 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

(1) 被申立人新日本ウエックス株式会社（以下「会社」という。）は、リネンサプライ業を主たる業務として昭和45年5月1日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を、東京都中央区、大阪府吹田市に各支店を置くほか、全国に8営業所及び6工場を有している。

なお、本件結審時の従業員数は744人である。

(2) 申立人ゼンセン同盟新日本ウエックス労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員で組織された労働組合であり、平成7年3月25日の結成と同時にゼンセン同盟に加盟している。

なお、本件結審時の組合員数は93人である。

## 2 団体交渉

(1) 平成7年5月26日の団体交渉

ア 平成7年3月25日、第1サービス課員のX1は、第1営業課主任のX2及び第2営業課員のX3の3人で組合を結成し、X1が中央執行委員長、X2及びX3が中央執行副委員長となった。

イ 4月4日、組合が、会社に対し、結成通知書、組合員の範囲等に係る暫定労働協約の締結及び負荷手当等の労働条件にかかわる問題を議題とする団体交渉申入書並びに組合の暫定労働協約案（以下「組合案」という。）を提出したところ、同月11日、会社は、現在組合案等について検討中であり、検討終了次第改めて文書で団体交渉について連絡する旨回答した。

ウ 4月21日、組合が、同一議題で同月25日までに団体交渉を行うよう申し入れたところ、同月24日、会社は、現在組合案等について検討中であり、今しばらく団体交渉について期間の猶予をいただきたい旨回答した。

エ 4月26日、組合は、当委員会に対し、団体交渉の早期実現について、あっせんを申請した。

オ 5月16日、組合が、同一議題で同月18日までに団体交渉を行うよう申し入れたところ、翌17日、会社は、①同一議題で、②同月26日午前10時から2時間程度、③名古屋ヒルトンホテルにおいて、④会社、組合双方とも5人以内、会社側は会社役員又は会社が選任した管理職、組合側は従業員たる組合役員又は従業員たる組合員の出席で行いたい旨回答した。

カ 5月22日、組合が、組合側出席者をX1中央執行委員長（以下「X1委員長」という。）X2中央執行副委員長（以下「X2副委員長」という。）、X3中央執行副委員長（以下「X3副委員長」という。）、X4中央執行書記長（以下「X4書記長」という。）及びゼンセン同盟愛知県支部のX5次長（以下「X5次長」という。）とするとともに、組合員2人の配転の撤回を議題として追加する旨通知したところ、会社は、同月25日、X5次長の出席について再考するよう要請し、翌26日、会社側出席者をY2常務取締役営業本部長（以下「Y2常務」と

いう。)、Y 3 取締役管理本部長 (以下「Y 3 取締役」という。)、Y 4 名古屋総務経理部長 (以下「Y 4 部長」という。) 及びY 5 名古屋総務経理部次長 (以下「Y 5 次長」という。) とする旨通知した。

キ 5月26日午前10時ころ、X 1 委員長、X 2 副委員長、X 3 副委員長、X 4 書記長及びX 5 次長が名古屋ヒルトンホテルに出向いたところ、会社側は従業員だけで団体交渉を行いたい旨述べ、組合側は上部団体を入れて行いたい旨述べた。会社側が議題についての回答書を用意している旨述べたところ、組合側は従業員だけで団体交渉にのぞむ旨述べた。

その後、同ホテルで、組合側はX 1 委員長、X 2 副委員長、X 3 副委員長及びX 4 書記長が、会社側はY 2 常務、Y 3 取締役、Y 4 部長及びY 5 次長が出席して団体交渉が開始された。

この団体交渉において、会社側が、議題についての回答書及び組合案の対案となる会社の協定書案 (以下「会社案」という。) を組合側に手渡し、説明しようとしたところ、組合側はこの説明を断った。

組合側と会社側との間で、次回の団体交渉の開催日を6月8日とする旨が取り決められた。

## (2) 平成7年6月8日の団体交渉

ア 平成7年5月29日、会社は、組合に対し、6月8日の団体交渉を午前10時から2時間程度とし、前回どおりの議題、場所及び出席者で行う旨通知した。

イ 5月31日、組合が、6月8日の団体交渉にY 1 代表取締役 (以下「Y 1 社長」という。) が出席するよう要請したところ、6月7日、会社は、出席者は会社、組合双方とも前回どおりである旨回答した。

ウ 6月8日午前10時ころから、名古屋ヒルトンホテルで、組合側はX 2 副委員長、X 3 副委員長及びX 4 書記長が、会社側はY 2 常務、Y 3 取締役、Y 4 部長及びY 5 次長が出席して、団体交渉が開始された。

この団体交渉において、14項目から成る会社案の逐条審議が行われ、「協定の適用範囲」、「組合員取扱いの原則」、「団体交渉権」、「団体交渉応諾の義務」、「交渉手続き」及び「就業時間中の組合活動に対する賃金」の6項目について会社案どおりとすることで組合側と会社側との間で合意が成立し、その他の項目については引き続き協議を行うこととなった。

なお、団体交渉の出席者に関する項目については、「交渉委員は会社を代表する者、及び組合を代表する者、各5名以内をもって行う。会社側の交渉委員は、会社役員または会社が選任した従業員に限る者とし、組合側の交渉委員は、従業員である組合員に限るものとする。」と記載されていたが、組合側は、会社側に対し、上部団体の出席を認めてほしい旨述べた。

組合側と会社側との間で、次回の団体交渉の開催日を同月19日とす

る旨が取り決められた。

エ 6月8日、組合は、当委員会に対するあっせん申請を取り下げた。

(3) 平成7年6月19日の団体交渉

ア 平成7年6月14日、会社は、組合に対し、同月19日の団体交渉を午前10時から2時間程度とし、前回どおりの議題、場所及び出席者で行う旨通知した。

イ 6月19日、X5次長を含む組合側出席者が名古屋ヒルトンホテルに出向いたところ、会社側は、団体交渉の出席者は従業員に限るという合意が組合との間でできているとして、X5次長を組合側出席者からはずすよう再三再四求めたが、組合側はこの要求に応じず、結局、団体交渉は行われなかった。

3 会社職制の言動

(1) Y6課長の言動

ア 平成7年5月31日ころ、第3生産課パートタイマーのX6(以下「X6」という。)が、会社の堤工場で、上司のY6第3生産課長(以下「Y6課長」という。)に今日は午後7時で帰りたい旨申し入れたところ、Y6課長は、帰ってもいい旨述べた。

同日夕方、Y6課長は、同工場で、X6に、組合の説明会に参加するかどうか尋ね、X6が参加する旨述べたところ、「それは職場放棄になる。もし参加するのなら、今後7時に帰ってもらいます」と言った。

X6は、同日午後7時ころから、同工場近くの公園で行われた組合の説明会に参加した。

なお、X6は、通常、午前9時から午後10時30分まで仕事をしている。

イ 6月13日、X6は、組合に加入した。

(2) Y7課長の言動

ア 平成7年7月10日ころ、会社は、上期の賞与の支給に関する「照会票」を同月11日に全従業員に配布することを決定した。

イ 7月11日、Y7第2営業課長兼第3営業課長(以下「Y7課長」という。)は、名古屋ヒルトンホテルの従業員食堂で、同ホテルに駐在する部下の第3営業課員で組合員のX7(以下「X7」という。)に「組合員であるとボーナスを払うと不当労働行為になるので払えません。ボーナスを必要とするなら『照会票』にサインをするように」と言って、「照会票」を配布した。

なお、「照会票」には、「平成7年度上期賞与を7月14日に支給します。この票に記入のうえ、本日終業時までには所属長に提出してください。未提出の従業員には支給出来ません。なお、組合に所属する従業員には、会社と組合と交渉を行い、その合意が成立するまで支給出来ませんので、提出する必要はありません。」と記載されていた。

(3) Y 3 取締役の言動

ア 平成7年7月16日、X 1 委員長は、組合の躍進大会終了後、同大会に出席した組合員に、三六協定は無効であり会社は残業をさせることができない旨説明し、同月20日から暫定労働協約か上期の賞与のいずれかについて会社との間で合意が成立するまで、名古屋・京滋地区で残業拒否をするよう依頼した。

なお、業務課員で組合員のX 8（以下「X 8」という。）は、同大会に出席していた。

イ 7月20日の午前中に、X 8は、会社の業務課事務所で、上司のY 8 業務課係長（以下「Y 8 係長」という。）から回ってきた残業拒否をするかしないか照会する用紙について、残業拒否をする方に署名した。この用紙は、Y 3 取締役が同事務所に持ってきてY 8 係長に渡したものであった。

同日午後4時ころ、Y 3 取締役は、同事務所で、X 8に「残業拒否をするな。三六協定が破棄されたと言っているが、労働基準監督署からは何も言ってこないの、組合はうそをついている。自分の仕事が終わるまで帰ってはいけない」と言った。

なお、業務課は管理本部に属していた。

(4) Y 2 常務の言動

平成7年8月7日午前8時30分ころ、Y 2 常務は、会社の七条工場で、第1営業課主任のX 2 副委員長を応接室に呼び、「今日から別室で仕事をしなさい」と指示した。別室とは、電話のない、古い伝票、帳票等の置かれた部屋であった。X 2 副委員長が理由を尋ねると、Y 2 常務は、「おまえが事務所にいると会社として話ができないから別室で仕事をしてくれ」と言った。

同日以降、X 2 副委員長は、別室において一人で伝票の判押し、売上データのチェック等それまでの仕事の補助的作業をするようになった。

4 「職場を守る会」

(1) 平成7年7月31日午前11時ころ、Y 9 第3生産課主任（以下「Y 9 主任」という。）は、堤工場で、シーツ、タオル等に印字を打つ作業をしていた業務課パートタイマーで組合員のX 9（以下「X 9」という。）に「あなた一人でどうもがいてもどうにもならない。クビか脱退か二つに一つにしなさい。昼の休憩までに返事をください」と言った。X 9が理由を尋ねると、Y 9 主任は、「今の組合は考え方が間違っているから」と言った。

同日、X 9は、組合を脱退した。

その後、Y 9 主任は、X 9に「職場を守る会」への入会を勧誘した。

Y 9 主任は、同会の発起人であった。

なお、会社の就業時間は午前8時15分から午後5時15分までであり、正午から午後1時までが休憩時間であった。

- (2) 8月9日、「職場を守る会」は、会社に対し、結成通知を行った。  
同会は、従業員で組織され、職場を守り会社の発展を促進すること等を基本方針として掲げていたが、組合員は入会することができず、同会の結成の趣旨を記載した文書には、「この会は一切の政治団体・外部団体に属することのない従業員の自主的な団体で、憲法第21条（集会・結社・表現の自由）並びに憲法第28条（勤労者の団結権）に基づくものでありますが、労組法でいう労働組合ではありません」と記載されていた。  
なお、Y1社長は、会社の経営方針に関して同会の会合が開かれた際、出席したことがあった。
- (3) 8月10日午前9時30分ころ、Y10第1サービス課長（以下「Y10課長」という。）及びY11名古屋推進室課長代理（以下「Y11課長代理」という。）は、会社の木場工場で、7月30日に組合を脱退したX8を小会議室に呼び、Y11課長代理が、「『職場を守る会』をつくった。これは組合ではないが、組合に対抗するための組織だ。今ここで入会届を書かないのなら今日付けで辞表を書け。二つに一つだ」と言った。X8が、「入会届は書きたくない」と言うと、Y11課長代理は、「お前なんか会社をやめろ」と言った。X8は、入会届を書いた。  
なお、Y10課長及びY11課長代理は、「職場を守る会」の発起人であった。
- (4) 8月11日、「職場を守る会」発起人代表会が行われ、会長始め20人の役員が選出され、Y10課長、Y7課長及びY11課長代理は監事に選出された。
- (5) 9月11日、「職場を守る会」は、「我々『職場を守る会』の従業員一同は、ゼンセン同盟愛知県支部が脅迫による悪辣極まりない強引な組合加入強要と、我々の職場破壊を行なっていることは、絶対容認することは出来ない」等と記載された決議文を会社に提出した。  
なお、この決議文には従業員約610人の署名がなされていた。
- (6) 10月11日午後6時過ぎから、会社の課責任者会議が開かれ、Y1社長、Y2常務及び課の責任者約20人が出席した。この会議では、リネン消費費の適正化、10月の営業予測、品質向上及び団体交渉の状況について、報告及び協議が行われた。  
なお、この会議の前に、同じ場所で、「職場を守る会」の会合が開かれ、同会合出席者のうち課の責任者の立場にある者は、引き続き課責任者会議に出席した。
- (7) 「職場を守る会」の会費は、職種に応じ月額200円、300円、400円に決められていた。  
会社は、同会の依頼を受け、従業員の給料から同会の会費を徴収していた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 団体交渉

申立人は、次のとおり主張する。

①組合は、平成7年5月26日の団体交渉から一貫して上部団体の参加を求めているが、会社は、団体交渉の出席者は従業員に限るという条件に固執し、団体交渉に応じようとしなない。

②組合と会社との間には、団体交渉の出席者は従業員に限るという合意は成立しておらず、会社の団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

これに対し、被申立人は、次のとおり主張する。

①5月26日の団体交渉では、組合と会社との間で、団体交渉の出席者は従業員に限るという合意が成立し、組合は、議題についての回答書及び会社案を検討対象として受領している。

②6月8日の団体交渉では、5月26日の団体交渉と同じメンバーが出席し、組合案及び会社案について逐条審議が行われている。

③6月19日の団体交渉では、組合が合意に反して上部団体を加えてきたため、実質的な団体交渉にならなかった。その後、団体交渉が実質的に行われなかったケースは、いずれも同様の事情によるものである。

④労使間の団体交渉ルールとして、団体交渉を組合員以外の第三者へ委任することを禁止することで合意が成立すれば、労使双方が遵守すべきことは当然であり、会社の団体交渉拒否には労働組合法第7条第2号の正当な理由があると解すべきである。

そこで、以下、順次検討する。

#### (1) 平成7年5月26日の団体交渉

平成7年5月26日午前10時ころ、X5次長を含む組合側出席者5人が名古屋ヒルトンホテルに出向いたところ、会社側が従業員だけで団体交渉を行いたい旨述べ、X5次長の出席に難色を示したことが認められるが、①会社側が議題についての回答書を用意している旨述べたのに対し、組合側は従業員だけで団体交渉にのぞむ旨述べ、X5次長が出席しないことを了承したこと、②その後、組合側はX1委員長始め4人が、会社側はY2常務始め4人が出席して団体交渉が開始されたこと、③この団体交渉において、会社側が議題についての回答書及び会社案を組合側に手渡し、説明しようとしたところ、組合側はこの説明を断ったこと、④次回の団体交渉の開催日（6月8日）が取り決められたことが認められることから（第1、2、(1)、キ）、会社が5月26日の団体交渉を拒否したとみることはできず、申立人の主張は採用できない。

#### (2) 平成7年6月8日の団体交渉

①平成7年6月8日午前10時ころから、名古屋ヒルトンホテルで、組合側はX2副委員長始め3人が、会社側はY2常務始め4人が出席して団体交渉が開始されたこと、②この団体交渉において、14項目から成る会社案の逐条審議が行われ、「協定の適用範囲」始め6項目について組合側と会社側との間で合意が成立し、その他の項目については引き続き協

議を行うこととなったこと、③次回の団体交渉の開催日（6月19日）が取り決められたことが認められることから（第1、2、(2)、ウ）、会社が6月8日の団体交渉を拒否したとみることはできず、申立人の主張は採用できない。

(3) 平成7年6月19日の団体交渉

平成7年6月19日、X5次長を含む組合側出席者が名古屋ヒルトンホテルに出向いたところ、会社側は、団体交渉の出席者は従業員に限るという合意が組合との間でできているとして、X5次長を組合側出席者からはずすよう再三再四求めたが、組合側はこの要求に応じず、結局、団体交渉は行われなかったことが認められるが（第1、2、(3)、イ）、これは、会社が、組合と会社との間で、団体交渉の出席者は従業員に限るという合意が成立していることを理由として、6月19日の団体交渉を拒否したものとみるのが相当である。

次に、被申立人が団体交渉拒否の正当な理由として主張するところについてみると、①確かに、5月26日の団体交渉で、組合側が従業員だけで団体交渉にのぞむ旨述べ、X5次長が出席しないことを了承したことが認められるが（第1、2、(1)、キ）、この発言は、会社側が議題についての回答書を用意している旨述べたことを受けてなされたものであり、組合側は、議題についての回答書を受け取るために、5月26日の団体交渉に限ってX5次長が出席しないことを了承したものとみるのが相当であること、②6月8日の団体交渉で、組合側は、団体交渉の出席者は労使双方5人以内で従業員に限るとする会社案について、上部団体の出席を認めてほしい旨述べていることが認められることから（第1、2、(2)、ウ）、組合と会社との間で、団体交渉一般について、出席者は従業員に限るという合意が成立しているとみることはできず、被申立人の主張は採用することができない。

よって、会社が、組合と会社との間で、団体交渉の出席者は従業員に限るという合意が成立していることを理由として、6月19日の団体交渉を拒否したことは、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。

(4) このほか、申立人は、会社が、団体交渉の出席者は従業員に限るという条件に固執し、団体交渉に応じようとしない旨主張するが、これを認めるに足る疎明がなく、申立人の主張は採用できない。

2 会社職制の言動

申立人は、平成7年5月末ころから、会社が、職制等をして、従業員に対し、組合に加入しないよう働きかけたり、組合員に対し、組合からの脱退を働きかけたり、組合を誹謗・中傷する発言をしたりなどしたことは、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と主張する。

これに対し、被申立人は、申立人が主張するような事実はないと主張する。



そこで、以下、順次検討する。

(1) Y 6 課長の言動

平成7年5月31日ころ、X 6 が上司のY 6 課長に今日は午後7時で帰りたい旨申し入れたところ、Y 6 課長がこれを承諾したこと及び同日夕方、Y 6 課長が、X 6 に組合の説明会に参加するのかどうか尋ね、X 6 が参加する旨述べたのに対し、「それは職場放棄になる。もし参加するのなら今後7時に帰ってもらいます」と言ったことが認められるが(第1、3、(1)、ア)、このY 6 課長の発言は、X 6 の組合の説明会への参加を職場放棄と位置づけ、X 6 の同説明会への参加を阻止することにより、X 6 の組合への加入を妨害する意図を持ってなされたものとみるのが相当である。

また、このY 6 課長の発言は、部下に対する服務管理の一環としてなされたものであり、Y 6 課長の職務遂行の過程で行われたものとみるのが相当であるから、会社は、Y 6 課長の発言について、その責を免れるものではない。

よって、5月31日ころのY 6 課長のX 6 に対する発言は、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。

(2) Y 7 課長の言動

平成7年7月11日、Y 7 課長が、名古屋ヒルトンホテルの従業員食堂で、部下のX 7 に「組合員であるとボーナスを払うと不当労働行為になるので払えません。ボーナスを必要とするなら『照会票』にサインをするように」と言ったことが認められるが(第1、3、(2)、イ)、このY 7 課長の発言は、賞与の支給について組合員であることの不利益と組合員でないことの利益を対比して示すことにより、暗に組合からの脱退を働きかけたものとみるのが相当である。

また、このY 7 課長の発言は、会社の指示に基づく「照会票」の配布に伴って行われたものであることが認められ(第1、3、(2)、ア)、Y 7 課長の職務遂行の過程で行われたものとみるのが相当であるから、会社は、Y 7 課長の発言について、その責を免れるものではない。

よって、7月11日のY 7 課長のX 7 に対する発言は、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。

(3) Y 3 取締役の言動

平成7年7月20日午後4時ころ、Y 3 取締役が、業務課事務所で、X 8 に「残業拒否をするな。三六協定が破棄されたと言っているが、労働基準監督署からは何も言っていないので、組合はうそをついている。自分の仕事が終わるまで帰ってはいけない」と言ったことが認められるが(第1、3、(3)、イ)、この7月20日のY 3 取締役のX 8 に対する発言は、組合の組合活動を誹謗・中傷し、その抑制を働きかけたものとみるのが相当であり、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) Y 2 常務の言動

平成7年8月7日午前8時30分ころ、Y2常務は、七条工場で、X2副委員長に対し、電話のない、古い伝票、帳票等の置かれた別室で仕事をするよう指示し、同日以降、X2副委員長が、別室において一人でそれまでの仕事の補助的作業をするようになったことが認められるが（第1、3、(4)）、この8月7日のY2常務のX2副委員長に対する指示は、3月25日に組合を結成した3人のうちの一人であり（第1、2、(1)、ア）、団体交渉の出席者でもあって（第1、2、(1)、キ及び第1、2、(2)、ウ）、組合の中心的人物の一人であるX2副委員長を隔離し、他の従業員との接触を断つことにより、組合の弱体化を図ろうとしたものとみるのが相当であり、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。

(5) このほか、申立人は、会社が、組合員に対する組合からの脱退の働きかけ等を行った旨主張するが、これを認めるに足る疎明がなく、申立人の主張は採用できない。

### 3 「職場を守る会」

申立人は、「職場を守る会」は組合に対抗するための団体であり、会社がその結成及び運営を援助していることは、組合に対する不当介入であり、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と主張する。

これに対し、被申立人は、「職場を守る会」は会社とは全く関係のない従業員の自主的な集まりであると主張する。

そこで、以下、順次検討する。

まず、「職場を守る会」の性格についてみるに、①同会は従業員で組織され、職場を守り会社の発展を促進すること等を基本方針として掲げていたが、組合員は入会することができなかったこと（第1、4、(2)）、②平成7年8月10日午前9時30分ころ、同会の発起人であるY11課長代理が、木場工場で、X8に「『職場を守る会』をつくった。これは組合ではないが、組合に対抗するための組織だ」と言ったこと（第1、4、(3)）、③9月11日、同会が、会社に提出した決議文において、組合の上部団体の批判を行ったこと（第1、4、(5)）が認められることからすれば、同会は、組合に対抗するための組織であるとみるのが相当である。

次に、「職場を守る会」と会社との関係についてみるに、①7月31日午前11時ころ、堤工場で、同会の発起人であるY9主任が、シーツ、タオル等に印字を打つ作業をしていた組合員のX9に対し、同会への入会を勧誘するため、組合からの脱退を強要していること（第1、4、(1)）、②8月10日午前9時30分ころ、同会の発起人であるY10課長及びY11課長代理が、木場工場の小会議室で、7月30日に組合を脱退したX8に対し同会への入会を強要していること（第1、4、(3)）が認められ、これらの行為がいずれも会社の施設内で就業時間中に行われていることからすれば、会社は同会の発起人が社内で就業時間中に活動することを少なくとも黙認していたことが認められる。

また、会社が、同会の依頼を受け、従業員の給料から同会の会費を徴収

したこと（第1、4、(7)）、会社の経営方針に関して同会の会合が開かれた際にY1社長が出席したことがあったこと（第1、4、(2)）、10月11日午後6時過ぎから同会の会合に引き続き開かれた会社の課責任者会議に同会社出席者のうち課の責任者の立場にある者が出席したこと（第1、4、(6)）が認められ、さらに、第1、2及び第1、3で認定した組合結成後の会社の対応を考え合わせると、会社は、組合の組合活動を抑制するために「職場を守る会」の運営を援助したものとみるのが相当であり、これは、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。

#### 4 その他

申立人は謝罪文の掲示及び朗読を求めているが、本件における救済としては、主文第1項ないし第4項のとおり命ずることをもって相当と考える。

また、申立人は、X1委員長始め6人の原職復帰等を求めているが、いずれも本件審査中の平成7年11月13日をもって「ルートマン」の職務に復帰していることから、この点に関する申立てを維持する意思がないものと判断する。

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9年7月28日

愛知県地方労働委員会  
会長 大塚 仁 ㊞