

大阪、平 5 不78、平9.10.31

命 令 書

申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

被申立人 モービル石油株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人モービル石油株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社を、全国約60か所に支店、営業所、油槽所等を置き、各種石油製品及び関連製品の販売等を業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約1,100名である。
- (2) 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員並びに申立外エッソ石油株式会社の従業員及び元従業員によって組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時35名である。
- (3) 会社には、申立人組合のほかに、本件審問終結時、全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(組合員数82名。以下「ス労」という)及び昭和49年11月にス労の脱退者らによって結成されたモービル石油労働組合(組合員数約430名。以下「モ労」という)がある。
- (4) 昭和56年頃、ス労内部において、組合員に対する解雇、配置転換(以下「配転」という)命令等を撤回させる闘争の継続の是非等を巡って意見の対立が生じ、同57年8月に開催された定期全国大会において、ス労は事実上分裂状態となり、同年9月25日には、ス労執行部の方針に反対していた組合員によって組合が結成された。

2 アルコール、薬物規制規定の制定

- (1) 平成3年1月18日、会社は組合に対し、「アルコール、薬物規制規定」(以下「薬物等規制規定」という)を同月21日付けで新設するので同規定を組合に送付するが、その内容についての説明は同月23日に予定されている団体交渉(以下団体交渉を「団交」という)の際に行う旨、電話で伝えた。
- (2) 平成3年1月21日、会社は組合、モ労及びス労に対し、同日付けで薬物等規制規定が発効する旨通知するとともに、従業員全員に同規定の全文を配布した。

(3) 薬物等規制規定の内容は、おおむね次のとおりである。

ア 目的等

- ① 会社は、石油製品の輸送、貯蔵及び取扱いを日常業務としているのであるから、会社、従業員及び社会の安全を維持するため、アルコール及び薬物による影響を排除した職場づくりを行うためこの規定を定める。
- ② 従業員が薬物等規制規定に違反した場合は、就業規則に従い懲戒処分に処せられる。

イ 規制等の具体的事項

- ① 会社施設内でのアルコールの飲用を禁止する。
- ② 法律で所持や使用が禁じられている麻薬、アヘン、大麻等の薬物(以下「薬物」という)又はそれに関連する器具類の使用、所持又は配布を禁止する。これらの行為については、法律で要求される法的手続がとられ、就業規則に従って解雇を含む懲戒処分の対象となる。
- ③ 会社は、安全かつ生産的に業務を遂行するのに必要な範囲で、予告の上定期的に又は予告無しに随時に、アルコール依存症の医務的検査(以下「アルコールテスト」という)並びに薬物のテスト及び会社施設内での調査を実施できるものとする。
- ④ 会社取締役及び安全にかかわる特定の職務(以下「特定職務」という)に従事する従業員は、定期健康診断の一部としてアルコールテスト及び薬物テストを受けるものとし、これを拒否する者は懲戒処分の対象となる。

なお、特定職務とは、業務を行うに当たって安全を守るため適切に行動することを特に要請されている職務のことであり、不適切な行動が、従業員や他の人々に傷害を加え、又は死に至らしめたり、あるいは資産に大きな損害を与えたり、環境破壊をもたらすなど直接重大な結果に結び付く職務を指す。

- ⑤ アルコール依存症の従業員は、治療を受け、リハビリテーションが効果をもたらすなどの条件を満たせば、単にアルコール依存症という理由だけで従業員としての地位が脅かされることはない。
- ⑥ 正規従業員としての入社志望者に対しても雇用条件の一つとして、アルコールテスト及び薬物テストを行う。
- ⑦ 業務中に人や財産に影響を与える事故に関係した従業員にアルコールテスト又は薬物テストを受けるように要請することができる。
- ⑧ 業務中の従業員が安全かつ生産的な業務を遂行できない状態にあると判断された場合、当該従業員にアルコールテスト又は薬物テストを受けるように要請することができ、従業員がこれを拒否した場合、懲戒処分の対象とする。
- ⑨ 従業員の薬物使用を疑うに足る十分な証拠がある場合、当該従業員に対し、予告無しに調査を実施したり、薬物テスト等を受けるこ

とを要請することができ、薬物テストの結果が陽性の場合及び薬物テストを受けることを拒否した場合、解雇を含む懲戒処分の対象とする。

3 薬物等規制規定を巡る団交の経過

- (1) 平成3年1月23日、組合と会社は、薬物等規制規定等を議題として団交を開催した。

薬物等規制規定について、会社はその概要を読み上げた後、補足説明として、「会社は危険物である石油製品の取扱いを日常業務としており、地域社会に対する安全対策義務を課せられている。そのため、従業員や会社施設の安全や保護のみならず、地域社会や一般社会に対する企業責任がある。最近、アルコールや薬物の問題が社会問題となっており、その濫用は社会的に許されるものではない。以上の状況から、会社は、日本だけではなく、モービル石油全体として徹底するため、薬物等規制規定を新設することとした」旨述べた。

上記の説明を受けて、組合が、薬物等規制規定の中に懲戒処分の条項があること等の点に異議があるとし、また、特定職務について具体的な説明を求めたのに対し、会社は、「特定職務については未定であるが、油槽所の現場の職務になるかと思う。定期健康診断の実施の時期までには当然決まるし、説明はする」と回答した。

組合は、「現場の組合の組合員(以下組合の組合員を「組合員」という)に対して薬物等規制規定に基づく検査を強制しないように」と要請した。

- (2) 平成3年2月18日、組合と会社は、薬物等規制規定等を議題として団交を開催し、組合は同規定に関して、次の項目について明らかにするように口頭で求めた。

- ① 日本における薬物等規制規定の必要性
- ② 人権侵害の危険性
- ③ 懲戒処分の基準及び程度並びに決定機関
- ④ 特定職務の具体的な職務名
- ⑤ アルコール依存症の判断基準及び判断者
- ⑥ 入社志望者本人への検査結果の開示の有無
- ⑦ 「業務中に人や財産に影響を与える事故に関係した従業員にアルコールテスト又は薬物テストを受けるよう要請することができる」との条項における具体的な事故及びテストを要請する基準
- ⑧ 「業務中の従業員が安全かつ生産的に業務を遂行することができない状態にあると判断される場合、当該従業員に、アルコールテスト又は薬物テストを受けるように要請することができる」との条項における具体的な状態
- ⑨ 薬物の使用、所持等の行為に対しては、「法律で要求される法的手続きがとられ、就業規則に従って解雇を含む懲戒の対象とする」との条項における法律で要求される法的手続

- ⑩ 薬物のテスト及び調査の具体的な方法
 - ⑪ 「会社は薬物使用を疑うに足る十分な証拠がある場合、当該従業員に対し、予告無しに調査を実施したり、薬物テスト等を受けることを要請することができる」との条項における具体的な証拠、判断基準及び判断者
 - ⑫ 会社施設内の請負業者の従業員及び来訪者を対象とした趣旨
- (3) 平成3年2月25日開催の団交において、会社は組合に対し、前記(2)記載の組合の質問項目①について、「会社は個人生活に立ち入る考えはない。従業員が業務を行う上で、安全面で職務の遂行を阻害するものを排除するため薬物等規制規定を導入した。薬物等規制規定そのものが安全で安心して働ける職場づくりを目指しているので、組合の理解を得たい。従業員が会社施設外でアルコールを飲むことを禁じているわけではない。また、薬物は薬物等規制規定以前に法律で禁止されている」と説明し、これ以外の各項目については次回の団交で回答すると述べた。
- (4) 平成3年3月11日開催の団交において、会社は組合に対し、前記(2)記載の薬物等規制規定に関する組合の質問項目②から⑫について次のとおり回答した。
- ② 人権やプライバシーを侵害するようなことのないように注意して運用したい。なお、薬物等規制規定はあくまで業務遂行関連に限ったことであり、従業員の私生活に介入するつもりはない。
 - ③ 違反した場合の懲戒処分は、就業規則に定める「職場の風紀または秩序を乱したとき」等に該当する場合として行われ、監査、法務、人事の各部門の担当取締役で構成する懲罰委員会によって検討し、社長が最終決定する。
 - ④ 特定職務については、主に油槽所の現場作業等になると思うが、現在、関連部署で検討されているので、回答は保留する。
 - ⑤ アルコール検査は、本社、東京、鶴見の事業所は医務部長が、それ以外の事業所は委託医師に依頼して実施し、アルコール依存症であるかどうかの判断は医学的見地から行われる。
 - ⑥ 入社前テストについては、雇用条件として受験者に説明し、同意を求めて実施する。その結果、アルコールや薬物が検出された場合、本人に説明を求め、再検査を行うなどして慎重に結論を出す。
 - ⑦ 具体的な事例の想定はしていない。何らかの事故が起きた時点で、アルコールや薬物が原因として考えられる場合に、テストを受けるように従業員に要請することがある。
 - ⑧ 具体的な状態の想定はしていない。業務遂行上、言動が正常でないと思われる場合、上司の報告によって、ラインの長、医務部長及び人事部長が判断する。
 - ⑨ 「法律で要求される法的手続」とは、法律に基づいて要求される官公庁に対する報告等の義務の履行である。

- ⑩ 薬物のテストは、尿検査により行う。薬物の調査とは、上司が従業員の言動から薬物の存在に疑いを持った場合、ラインの長、医務部長及び人事部長が協議の上判断して、本人のロッカー、机の中等を必要な範囲で調査するものである。調査に際しては、本人に通知し、ラインの上司を立ち合わせて実施するが、該当者が組合員である場合には、組合の支部役員1名を立ち合わせることも考えている。
- ⑪ 薬物の使用を疑うに足る十分な証拠とは、前項の調査を実施するための前提のことを指し、判断者は前項と同じである。
- ⑫ 会社施設内では、請負業者も来訪者もアルコールや薬物の影響を受けて業務を行ってはならないという趣旨であり、協力を要請する。
- 以上の会社回答に対して、組合は、「このままの回答では受け入れ難い」旨述べた。
- (5) 平成3年3月20日付けで、会社は特定職務の従業員に対し、同年4月9日及び10日の定期健康診断の際に薬物等規制規定に基づく検査(以下「定期検査」という)を併せて実施する旨を文書で通知した。組合員のうち、鶴見油槽所勤務のC(以下「C」という)、三津浜油槽所勤務のD(以下「D」という)及び小倉油槽所勤務のE(以下「E」という)の3名が、上記の通知を受けた。
- なお、この通知に際し、組合に対する事前連絡はなかった。
- (6) 平成3年3月27日、組合と会社は団交を開催し、組合は、薬物等規制規定については協議中であり、特定職務の範囲も未確定なままであるにもかかわらず、Cに定期検査を行おうとしていることについて、会社に釈明を求めるとともに、Cに対する定期検査を強行しないように求めた。
- これを受けて、会社は各事業場の長に対し、組合員に対する定期検査の実施をしばらく見合わせるように指示した。
- (7) 平成3年4月1日開催の団交の席上で、会社は組合に対し、検査方法は尿検査である旨述べた。また、同月5日、組合は会社に対し、団交の席上で、Cに対する定期検査について、組合と協議が調うまで延期するように再度申し入れた。
- (8) 平成3年4月8日開催の団交の席上で、会社は組合に対し、「定期検査の対象となるのは管理者54名、特定職務に従事する従業員26名、合計80名である。組合員ではC、D及びEの3名が該当するので、定期検査に協力願いたい。組合としてどうしても協力できないなら仕方ないが、受けてもらいたい」と述べた。
- (9) 平成3年4月9日、Cは、定期健康診断を受診する前に同人の上司であるF課長(以下「F課長」という)に、「昨日の団交で今回の定期検査を見合わせる旨の確認がされている」と述べたところ、F課長は「ああ、そうか」と答えた。Cは、同日午後1時に定期健康診断を受診したが、定期検査は受けなかった。
- 同日午後3時過ぎ、F課長がCに対し、定期検査も受けるように伝え

た。これに対し、Cは、「(定期検査を受けないことは)労使確認になっているから、それは受けないと言っただろう」と答えた。

その後、Cが組合本部に電話して労使確認について問い合わせたところ、組合本部が会社と連絡をとり、Cの定期検査を見送ることが再確認された。

同時期、Eも同人の上司に対し、定期検査を受けるつもりはない旨伝えたところ、Eの上司は、「そうか」と述べた。

- (10) 平成3年4月15日開催の団交の席上で、組合は会社に対し、「薬物等規制規定について、検査方法の明示、検査結果の本人への通知及び懲戒に付する場合に組合と協議決定することを条件に受け入れる」ことを提案した(以下この提案を「4.15提案」という)。
- (11) 平成3年5月17日開催の団交の席上で、会社は組合に対し、「検査は、アルコールに関しては国内で行い、薬物に関しては尿をアメリカに送って行う。その結果は本人に伝える。懲戒処分が付する場合、組合と協議決定することには応じられない」、「特定職務に従事する従業員とは、現場でバルク(燃料油等の出し入れ等)とパッケージ(石油製品のドラム缶への詰替え等)を主に担当する者である。5月いっぱいまで検査期間を延長するので、定期検査を受けてもらいたい。Dは主として事務の仕事をしているので、対象から外す」と述べた。
- (12) 平成3年6月4日開催の団交の席上で、会社は組合に対し、「懲戒処分の決定を労使問題とすることには、同意できない」と述べた。
- (13) 平成3年7月18日開催の団交において、組合は会社に対し、薬物等規制規定を修正せずに、懲戒処分が付する場合は組合と事前に協議決定する旨の覚書を別に取り交わすことを提案したが、会社は即答せず、後日この提案を拒否した。また、この団交の席上で、会社は、前記(11)記載の団交で「5月いっぱい」と述べたことを撤回し、組合員が定期検査を受けるように協力を要請した。これに対し、組合は、定期検査を組合員に強要しないように申し入れ、会社は、各事業場の長にもう一度伝える旨述べた。
- (14) 平成3年12月13日、組合は会社に対し、薬物等規制規定について、以下の見解を提出した(以下「12.13見解」という)。

「薬物等規制規定について、組合と会社は団交を重ねて来た。組合は会社に対し、4.15提案を行ったが、会社はこれを拒否した。この間、確かに会社は組合員に対し、定期検査の強要はしていなかったが、当初の考えを全く変えることなく、事実上組合との協議を拒否し、組合に押し付けようとしているにすぎない。

組合は、現時点においても、薬物等規制規定の必要性や懲戒処分の決定手続等に疑義を持っているが、会社が4.15提案を受け入れることを前提に受け入れる考えがある。会社がこの提案を受け入れない場合は、地方労働委員会へ救済申立てを行う考えを持っている」

- (15) 平成4年1月20日開催の団交において、会社は組合に対し、「検査の結果、疑いがある場合でも、直ちには懲戒処分は行わない。十分に確認する。懲戒処分を行うなら手続に沿って行う。今年の定期検査は是非受けてほしい」と述べ、薬物等規制規定の「管理職向けガイド」を組合に手渡した。このガイドには、薬物の調査の手順、懲戒処分の手続等が記載されていた。
- (16) 平成4年3月20日付けで、会社は特定職務の従業員に対し、定期検査を実施する旨通知した。通知を受けたC及びEが、組合と会社の間で薬物等規制規定についての合意がないことを理由に定期検査を受けない旨意思表示をしたところ、F課長はこれに対して何も述べず、Eの上司は「そうか」と答えた。
- (17) 平成4年9月9日開催の団交において、会社は組合に対し、4.15提案に関して、「薬物等規制規定は、会社が事業活動を行う上での指針の一つとして必要かつ妥当なものであり、その運用上従業員を不公平に取り扱うものではなく、合理性がある。会社の判断で当該規定を策定した以上、企業秩序に違反する行為に対する制裁としての懲戒処分はやむを得ないものと考えており、懲戒処分について組合と協議決定しなければ実施できないとは考えていない」旨を、また、12.13見解に対して、「懲戒処分に該当するか否かは『アルコール、薬物規制規定解釈および手続基準』に基づき行い、懲戒処分の実施に当たっては、本人に弁明の機会を与えた上、就業規則の定めに基づき判断する」旨の見解(以下「9.9見解」という)を文書により表明して、定期検査を受けるように求めた。これについて、組合は、12.13見解には変わりはないとした上で、労使合意のない中で組合員に検査を強制しないように申し入れた。
- (18) 平成4年9月30日開催の団交において、組合は、「解雇を含む懲戒処分という労働者の生活権にかかわることを、組合の合意を得ることなく一方的に規定している点は、到底了解できない。検査の強要は人権侵害であり、会社が懲戒処分の条項を撤回しないで組合員に検査を強要するのであれば、地方労働委員会への救済申立てを始め、必要な対抗手段を講じる」旨述べた。これに対し、会社は、「薬物等規制規定について、組合と協議する考えはない」と述べ、定期検査を受けるように求めた。
- (19) 平成5年3月22日付けで、会社は特定職務に従事する従業員に対し、定期検査を実施する旨通知したが、この中にはC及びEも含まれていた。C及びEは、定期検査を受けない旨の意思表示をしたが、各人の上司は前年とほぼ同様の対応をし、同人らは定期検査を受けなかった。
- (20) 本件審問終結に至るまで、会社は毎年定期検査の通知をC及びEに行ったが、同人らは一度も定期検査を受けていない。しかし、会社はC及びEに対し、何ら懲戒処分を行っていない。

4 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 薬物等規制規定に係る団交に誠意をもって応じること。
- (2) 団交で労使合意に至るまでの間、薬物等規制規定に基づく検査の強要を行わないこと。
- (3) 陳謝文の掲示及び社内報への掲載

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 会社は、薬物等規制規定について、形式的には組合と団交を重ねてきたが、内容的には単なる説明あるいは組合の質問への回答にとどまり、組合と協議する考えはないと述べている。

薬物等規制規定は、現在の日本の社会環境の中で、その必要性に疑問がある上、違反した場合、懲戒解雇を含む懲戒処分の対象となる旨が定められているから、会社は、組合と協議し合意に至ること無しにこれを発効させることはできない。にもかかわらず、会社は、一方的に薬物等規制規定を発効させたばかりか、団交継続中に組合員に対し定期検査を受けるように指示しており、会社が実質的な団交拒否の不当労働行為を行ったことは明らかである。

イ 会社は、団交で組合員に対する定期検査の実施を見合わせることに同意したにもかかわらず、C及びEに対して、毎年定期検査実施の通知を行い、執拗に定期検査を強要している。

懲戒解雇等の懲戒処分を含む規定は、本来労使協議事項であって労使が協議決定して定められるべきところ、会社は、この考え方を否定し、薬物等規制規定を一方的に定め組合に押し付けている。また、会社において薬物等規制規定を作らなければならない必要性はない。

薬物等規制規定は、会社が安全対策に名を借りて、懲戒解雇処分の脅迫をもって労働者を奴隷的の服従させようとするために設けたものであって、検査の強要は、労働基本権の否定、組合に対する支配介入に当たることは明らかである。

- (2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 薬物等規制規定について、団交を多数回行ったことは争いのない事実である。

団交を重ねた後、組合の4.15提案に対し、会社は団交の席上で、「検査方法を説明し、検査結果を本人に通知すること」については同意し、「懲戒処分に付する場合、組合と協議決定するという条項を入れること」については拒否したのである。この団交における会社の対応が不誠実団交に該当するものではない。その後も、組合が懲戒処分に関する協議決定の要求に固執したため、団交が実施されたものの、両者の意見は平行線の状態で終始せざるを得なかった。

以上の経緯から明らかなように、会社は誠意をもって団交に臨んでおり、団交拒否に該当するようなことは決してない。

イ 確かに薬物等規制規定には懲戒処分に関する規定があるが、会社と組合との間にはかかる規定の制定について事前協議又は事前同意を要する旨の約款は存在しない。

ウ 組合は、「定期検査を受けなさい」との会社の意思表示をとらえて、この意思表示が強要に該当し、支配介入に当たると主張するが、この考え方によれば本人の意思に反する業務命令はすべて強要に該当することになる。組合自身も12.13見解で「この間、確かに会社は組合員に対しては定期検査の強要はしていなかった」と強要行為がなかったことを明確に認めており、その後の平成4年及び同5年の定期検査についても、組合員自身強要がなかったことを認めている。本件申立て自体が許し難いといわざるを得ない。

以上のように、申立人の救済申立ては全く理由がない。

2 不当労働行為の成否

(1) 薬物等規制規定に係る団交について

組合は、会社が組合と協議し合意することなく一方的に薬物等規制規定を発効させたばかりか、同規定に係る団交における会社の対応は、不誠実なものであり団交拒否に該当すると主張するので、検討する。

組合は、解雇等重大な懲戒処分を含む規定は本来労働協約事項であると主張するが、組合と会社との間で懲戒処分に関する規定の制定については事前協議ないし事前同意を要する旨の約款の存在が認められない本件においては、組合と協議することなく会社が薬物等規制規定を制定したとしても、直ちに不当労働行為ということはできない。

次に、組合と会社の薬物等規制規定に係る団交についてみると、前記第1.3(1)ないし(18)認定のとおり、会社は、①約1年半にわたり十数回の団交に応じていること、②薬物等規制規定を新設した目的、組合から示された人権侵害の危険性や懲戒処分の手続等に関する12項目の質問に対して具体的に説明していること、③組合の4.15提案に対しても、懲戒処分に付する場合には組合と協議決定するとの条件は拒否するものの、検査方法の明示及び検査結果の本人への通知の2条件を受け入れる旨回答していること、④懲戒処分の手続等が記載された管理職向けガイドを組合に渡していること、⑤検査の結果疑いがある場合でも、懲戒処分に該当するか否かは、「アルコール、薬物規制規定解釈および手続基準」に基づき本人に弁明の機会を与えた上、就業規則の定めに基づき判断する旨回答したこと、⑥懲戒処分に付する場合は組合との協議決定を行うこととの組合の要求は、最終的に拒否して団交を打ち切ったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、会社は、団交において必要な説明を行い、組合が疑義を持っていた懲戒処分についての基準及び手続に関しても資料を示して明らかにするなどして誠実に対応しており、団交が行き詰まったのは、懲戒処分に際して組合との協議決定を行うか否かについて、

労使双方の主張が平行線をたどったことが原因であると判断される。したがって、このような状況において会社が団交を打ち切ったとしても不当なものということとはできない。

また、上記認定によれば、これらの団交が行われている間に、会社は、C及びEに対し定期検査を指示しているが、後記(2)判断のとおり、強要はしておらず、この定期検査の指示があったことのみをもって、団交が不誠実であったということとはできない。

以上のとおりであるから、団交における会社の対応に不当労働行為があったとは認められず、この点に関する申立ては棄却する。

(2) 薬物等規制規定に基づく検査の強要について

組合は、会社が組合員に対して定期検査を強要しており、これが不当労働行為に該当すると主張するので、検討する。

薬物等規制規定を制定したことが不当労働行為とは認められないことは、前記(1)判断のとおりであるところ、前記第1. 2(2)、3(5)、(6)、(9)、(14)、(16)、(19)及び(20)認定のとおり、会社は平成3年1月21日に薬物等規制規定を発効させ、その後、C及びEに対し、毎年定期検査を指示していることが認められる。しかし、会社は、組合員以外の特定職務の従業員に対しても定期検査を指示しているのものであって、組合員であるがゆえに定期検査を指示しているものではない。したがって、会社が組合員に対し定期検査を指示すること自体が直ちに組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

また、会社のC及びEに対する受診指示の方法についても、上記認定のとおり、同3年には、会社は特定職務の組合員が定期検査を受診するように協力要請を行ったものの、組合員に対する定期検査をしばらく見合わせるなどの措置を講じており、組合自身も12.13見解では、会社による組合員に対する定期検査の強要はなかったと認めている。また、同4年以降は、会社はC及びEに対し毎年定期検査を受けるようにとの意思表示は行っているが、それを強要したと認めるに足る疎明はない。以上のように、組合員に対して定期検査の強要があったとは認められない。

なお、定期検査のほかには、会社が組合員に対して薬物等規制規定に基づく検査の受診を指示した事実はない。

以上のとおりであるから、会社の組合員に対する薬物等規制規定に基づく検査の受診指示は、組合に対する支配介入であるとは認められず、当該検査の強要に関する申立ては棄却する。

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。

平成9年10月31日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟