

大阪、平8不10、平9.12.26

命 令 書

申立人 ゼネラルユニオン

被申立人 アメリカンプラザ株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Cに対し、平成7年12月30日から同8年3月31日までの間フルタイムインストラクターとして雇用していたものとして取り扱い、同人が勤務に就いていなければ得られたであろう賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人から平成7年12月5日付け団体交渉申入書で申入れのあった事項（日本人スタッフの年末一時金に関する事項を除く）に係る団体交渉に、開催場所にこだわることなく、誠意をもって速やかに応じなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人アメリカンプラザ株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、東京都等において英語その他の外国語教場を設置運営していた株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約40名である。

なお、会社は、大阪市北区に大阪アメリカンプラザ（以下「大阪校」という）を設置していたが、同校は、本件申立て後の平成8年3月31日をもって閉鎖され、その他の教場も、本件審問終結後の同9年6月30日をもって閉鎖された。

- (2) 申立人ゼネラルユニオン（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合で、平成3年6月に結成され、その組合員数は本件審問終結時約200名であり、このうち外国人は約150名である。

なお、会社における組合員数は本件審問終結時3名であり、その内訳は、C（以下「C」という）及び東京アメリカンプラザ（以下「東京校」という）の2名である。

2 Cの雇用契約について

- (1) 平成2年7月20日、Cは、同日から同年10月19日までを雇用期間とする大阪校のパートタイムインストラクターとして会社に採用された。

同年9月25日、Cは、フルタイムインストラクターに身分変更となり、同日から翌3年9月24日までの1年間を雇用期間とする雇用契約を会社と締結した。さらに、同人と会社は、引き続き同年9月26日から翌4年

9月25日までの1年間を雇用期間とする雇用契約を締結した。

(2) 会社本社のゼネラルチーフインストラクターはCに対し、平成4年8月13日付け文書で、同人が生徒に対し「あなたはクレージーです」と発言した旨の苦情があったこと、同人が他のインストラクターの欠勤等によるスケジュール変更に非協力的である旨の苦情があったこと等を挙げ、会社の運営に協力することを求めた。

(3) 会社はCに対し、平成4年8月24日付けで、前記(2)記載の文書に記された事項を理由として雇用契約を更新しない旨を通知する文書を送付した。

(4) 平成4年8月頃、Cは、組合に加入した。

組合は会社に対し、同年9月10日付け要求書で、Cの雇用契約を更新すること及び団体交渉(以下「団交」という)を開催することを求めた。

(5) 平成4年9月22日、大阪校において、会社代表取締役D(以下「D社長」という)が出席し、組合と会社との団交が開催された。

この結果、Cと会社は、同年11月4日から翌5年11月3日までの1年間を雇用期間とする雇用契約を締結した。

(6) 会社本社のゼネラルチーフインストラクターはCに対し、平成5年9月22日付け警告書を送付し、同人が同月8日から21日までの間に8回にわたり退社時刻をタイムカードに記録しておらず、これは就業規則違反行為である旨を警告した。

(7) Cと会社は、平成5年11月24日から翌6年11月23日までの1年間を雇用期間とする雇用契約を締結した。

(8) 会社は、平成4年9月頃から翌5年9月頃にかけて、Cが卒業したとしているフィリピンの大学に対し、同人の学歴等について照会を行った。その結果、会社は同大学から、「C」という名前は過去の生徒名簿に記録されていないこと、Cが会社に提出した同大学の成績証明書は「E」名義のものである上、内容が書き替えられたものであるなどの回答を得た。これについて、Cは会社に対し、自分はEと同一人物であり、フィリピンにおいて氏名変更を申し立てる訴訟を提起し、現在係属中である旨主張した。

会社はCに対し、同5年12月23日付け文書を送付し、同人が会社に提出した成績証明書が偽造であること、同人が会社に提出した履歴書に内容虚偽の部分があることを指摘した上、氏名を変更したと主張するなら、そのことを証明する公式の書類を同6年1月10日までに会社に提出するように求めた。

なお、会社は、Cの氏名変更申立ての訴訟について、同訴訟が係属していたフィリピンの裁判所に照会した結果、同6年1月、同訴訟は既に却下されている旨の回答を得た。

(9) 会社はCに対し、雇用契約を更新せず雇止めとする旨を平成6年10月21日付けで通知した。同文書には、雇止めの理由は、同人が会社に提出

したすべての書類において氏名が虚偽であること及び成績証明書が偽造されたものであることについて、同人から合理的な説明が一切ないことである旨が記されていた。

- (10) 組合は会社に対し、平成6年10月28日付け団交申入書を送付し、Cの解雇通知撤回等を交渉事項とする団交の開催を求めた。

同年11月7日から同年12月2日にかけて、大阪市内において、D社長が出席し、組合と会社との団交が4回開催された。

この結果、Cと会社は、同年12月17日から翌7年12月16日までの1年間の雇用期間とする雇用契約を締結し、同人は契約書の内容どおり1年間勤務した。この雇用契約書には、第16項として、「本人が正式に氏名をEからCへ変更することを許可された原本が会社に提出され、本人が最後に在学していた大学のEという名前の卒業証書の原本を会社が確認し、その大学からその原本が正式に確認され、なおかつ公認の成績証明書が会社に提出されて初めて当契約書は効力を発し、会社が署名を行うものとする」との条項が新たに加えられた。

なお、本件審問終結に至るまで、Cは同条項に定められた書類を会社に提出しておらず、また、同契約書に会社の署名はなされていない。

- (11) 組合は会社に対し、平成7年7月29日付け団交申入書を送付し、大阪校の経営を立て直し従業員の待遇を改善すること、会社の経営方針を説明すること、組合員の東京校転勤に伴い適切な待遇を行うこと等を交渉事項とする団交の開催を求めた。

当時、大阪校の経営状況は悪化しており、会社の損益計算書等によると、同4年10月1日から翌5年9月30日までの1年間の売上高は約9,700万円でこの期の損益は約400万円の黒字であり、期末における生徒数は約2,350名、講師数は13名であったのに対し、同6年10月1日から翌7年9月30日までの1年間の売上高は約700万円で、約5,600万円の赤字であり、期末における生徒数は約400名、講師数は5名であった。

- (12) 平成7年8月7日、大阪校において、D社長が出席し、組合と会社との団交が開催された。この席上、D社長は、経営状況が悪化しているため、遅くとも翌年8月には大阪校を閉鎖する旨を述べた。
- (13) 平成7年11月13日、D社長が解任され、同年12月1日、Bが会社代表取締役となった（以下、同人を「B社長」という）。

3 本件団交申入れ及びCの雇止めについて

- (1) 組合は会社に対し、平成7年12月5日付け団交申入書を送付し、①Cの雇用契約更新、②日本人スタッフの年末一時金、③会社の今後の経営方針及び組合との労使関係、等を交渉事項とする団交を同月15日に開催することを求めた（以下「本件団交申入れ」という）。
- (2) 平成7年12月14日、会社は組合に対し、B社長が就任後間もないこともあり、今年中の回答はできないので年明けに回答する旨の文書をファックスで送信した。

(3) 組合は会社に対し、平成7年12月15日付け団交再申入書を送付し、本件団交申入れについて改めて団交を同8年1月19日に開催することを求めた。

(4) 平成7年12月16日、Cは、大阪校においてインストラクターの管理を行っていたシニアインストラクターから、同年12月30日から翌8年3月31日までを雇用期間とする雇用契約書及び同7年12月13日付け文書を手渡された。同7年12月13日付け文書は、大阪校は同8年3月31日に閉鎖され、それ以降従業員の雇用契約は更新されないこと、会社社長の交替があったこと、旧経営陣がCの雇用継続を認めていたので新経営陣としても同人の同日までの雇用を認めること、等を通知した上で、同人に対し、雇用契約書に署名し、会社本社に返送することを求めるものであった。

これに対し、Cは、雇用契約書に直ちには署名することはできない、雇用契約更新については同8年1月19日の団交において話し合いたい旨を述べた。

なお、この雇用契約書では、前記第1.2(10)記載の第16項が削除されており、労働条件は、雇用期間を除き従前とほぼ同様であった。

(5) 平成7年12月20日頃、Cは、前記(4)記載の雇用契約書に署名しないまま、フィリピンに一時帰国した。

会社は、Cの日本における住所に、同月27日付け文書を送付した。同文書は、同人に対し、雇用契約書に署名し同8年1月12日までに会社本社に返送することを求め、これを行わない場合は同人が会社の雇用申入れを拒否したとみなす旨を通知するものであった。

同8年1月11日頃、Cはフィリピンから戻り、同文書を受け取ったが、雇用契約書に署名しなかった。

同年の授業開始日である同月13日、Cは大阪校に出勤したが、シニアインストラクターは同人に対し、雇用契約は終了しているので帰宅するように述べた。

(6) 平成8年1月18日、前記(3)記載の団交再申入書に対して会社から回答がないため、組合が会社に電話連絡したところ、会社は、B社長の秘書を通じて、「明日の団交はできない。後でファックスで連絡する」旨を告げた。

組合は会社に対し、同月19日付けで抗議及び団交申入書を送付し、会社が事実上団交を拒否した上、団交事項であるCの雇用契約に関して組合を無視して直接同人に不利な労働条件を強制し、同人が契約書に署名しなかったことをもって同人を授業のスケジュールから外したとして抗議するとともに、改めて団交開催について同月末までに回答することを求めた。

(7) 会社は組合に対し、平成8年1月22日付け申入書及び質問書（以下「1.22質問書」という）をファックスで送信し、団交開催に先立ち、①

本件団交申入れの交渉事項について、要求事項を具体的に明示した要求書を提出すること、②会社従業員のうち誰がいつ組合に加入したのか明らかにすること、又は組合員名簿を提出すること、③組合の当事者適格を明確にするため、委員長（役員）の権限・責任、組合員の権利・義務等について明らかにすること、及び④組合規約を提出すること、を求めた。

(8) 組合は会社に対し、平成8年1月30日付け抗議申入書を送付し、1.22質問書の質問事項は既にこれまでの団交において明らかになっている事項であるとして、改めて団交開催について同年2月3日までに回答することを求めるとともに、会社の便宜のためとして、組合規約を送付した。

(9) 会社は組合に対し、平成8年2月1日付け回答並びに申入書（以下「2.1回答書」という）を送付し、団交開催については、1.22質問書の質問事項について組合からの回答があった後に改めて会社として回答する旨を申し入れた。また、会社は、同文書において、組合規約については不適法の可能性があり現在精査中である旨を、また、本件団交申入れの交渉事項について、①Cの雇用契約更新については、同人は同7年12月16日をもって退職（雇用期間満了）している、②日本人スタッフの年末一時金は、既に支給済みである、③会社の経営方針については団交の対象とはならず、組合との労使関係については抽象的で具体性に欠けるため検討できない、旨を回答した。

なお、この時点では、日本人スタッフの年末一時金は既に支給されていた。

(10) 平成8年2月13日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

なお、本件審問終結に至るまで、会社は本件団交申入れに係る団交に応じていない。

4 本件申立て後の経過について

(1) 平成8年4月2日の本件申立てに係る調査において、会社は、団交について、第2回目以降は東京・大阪交互開始でもよいが、第1回目は会社本社が置かれている東京で開催することを条件に応じる用意がある旨を表明した。これに対し、組合は、少なくとも第1回目の団交は大阪で開催すべきである旨を主張した。

また、Cは、本件申立てに係る調査において、大阪校閉鎖に伴う東京校への転勤には応じる意思はない旨を表明した。

(2) 平成8年3月31日、大阪校は閉鎖された。当時同校には、Cを除き外国人講師1名、日本人スタッフ2名の組合員がいたが、これら3名の組合員は同校の閉鎖に伴い全員退職し、退職特別金として給与の1か月分相当額を支給された。

5 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) Cの解雇を撤回し、雇用契約を更新すること。

- (2) 本件団交申入れに応じること。
- (3) 陳謝文の掲示

第2 判断

1 Cの雇止めについて

(1) 当事者の主張要求

ア 組合は、次のとおり主張する。

組合と会社は、Cの解雇・雇止めの問題が生じた平成4年及び同6年に団交を行い、同人の雇用問題を解決してきた。それにもかかわらず、会社は、組合が本件団交申入れにおいて交渉事項として要求していたCの雇用契約更新について、組合を無視して、直接同人に対し雇用契約書に署名するように求めた。Cは、雇用契約更新は団交の交渉事項であり契約内容について団交での話し合いを希望していたこと、提示された雇用契約書は労働条件を引き下げるものであったことから、署名を拒否した。しかるに、会社は、雇用契約書に署名しなければ雇用を打ち切る旨を通告し、結局同人を解雇した。

なお、会社は、Cに学歴等詐称の疑いがあることをもって雇止めの正当性を主張しているが、この問題は同6年の団交において解決済みである。

したがって、会社が、雇用契約書にCが署名しなかったことをもって同人を雇止めしたことは、不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

Cについては、雇止め（期間雇用契約の満了による契約の終了）を行ったにすぎない。しかも、本件雇止めは、経営状況が悪化した大阪校の閉鎖を予定する中で、会社が閉鎖時期を終期とする雇用契約書をCに交付し署名を求めたにもかかわらず、同人が雇用契約の締結を拒否したため、平成7年12月16日をもって会社と同人との雇用契約が終了したことに基づくものである。

また、Cの成績証明書等が偽造であることを覆す事情はなく、この問題が過去の団交において解決した事実もない。さらに、同人の勤務態度が不良であった事実もあり、本件雇止めについては十分な正当理由がある。

したがって、本件雇止めは何ら不当ではなく、また、不当労働行為にも該当しない。

(2) 不当労働行為の成否

会社は、Cに対し新たな雇用契約書への署名を求めたところ、同人がこれを拒否したため、同人と会社との雇用契約が終了した旨主張するので、以下検討する。

前記第1. 2(1)、(5)、(7)、(10)及び3(4)認定のとおり、平成2年から同7年までの間に、Cは会社との間で、フルタイムインストラクターとして1年間を雇用期間とする雇用契約を順次4回締結したこと、5回目の

雇用に係る契約書には会社の署名がなされなかったものの会社提示の契約書の内容どおり引き続き1年間雇用されたこと、その後同7年12月16日、会社は同人に対し、6回目の本件申立てに係る雇用についての雇用契約締結を申し入れていることが認められる。以上の事実からすると、会社が本件申立てに係る雇用契約締結を申し入れた以上、会社は、Cが同人の意思により雇用契約締結を明確に拒否するか、あるいは、他の相当な合理的理由がある場合を除き、同人に対する雇用契約締結の申入れを撤回し、同人を雇止めすることはできないと考えられる。

そこで、Cが雇用契約書に署名しなかった事情をみると、前記第1.3(1)ないし(5)認定のとおり、①本件団交申入れにおいて組合がCの雇用契約更新等を交渉事項とする団交を同7年12月15日に開催するように申し入れたところ、同月14日に会社は年明けに回答する旨を伝え、これを受けて組合は翌15日付けで改めて団交を同8年1月19日に開催するように申し入れていること、②会社はCに対し、同7年12月16日、雇用期間を従前の1年間に替えて3か月間とする新しい雇用契約書に署名するように求めたが、同人は雇用契約更新については団交において話し合いたい旨述べ、署名しなかったこと、③会社はCの日本における住所に、同月27日付け文書を送付し、同8年1月12日までに雇用契約書に署名の上会社に返送しなければ同人が雇用申入れを拒否したとみなす旨通知したが、同人は署名しなかったこと、④Cは、同年の授業開始日である同月13日に出勤したこと、がそれぞれ認められる。また、上記認定のとおり、D社長在任時、会社は、Cの雇用契約更新に際し、2度にわたって同人の勤務態度及び学歴等詐称を理由に当初再雇用を拒否したが、いずれも雇用継続を巡る団交が行われた結果雇用契約が締結されたことが認められる。

以上の事実からすれば、Cと会社の間で雇用契約更新に関して問題が生じた場合には、組合と会社の団交による解決が図られてきたものであって、このような経過から、同人は本件雇用契約更新に当たっても、雇用されることを望んではいたが、大阪校の閉鎖、雇用期間の短縮等の問題があるところから団交によるこれら問題解決を経た後に雇用契約書に署名することを求めていたものと認められる。ところが、後記2(2)判断のとおり、会社は本件団交申入れに対し正当な理由なく団交を拒否しており、他方で直接Cに雇用契約書に署名するように働きかけたのであるから、同人が上記理由により署名をしなかったことをもって同人が雇用契約締結を拒否したのものとした会社の対応に合理的理由はなく、会社は、組合員の雇用等について団交を求める組合を嫌悪し、同人が組合員であるがゆえに雇用契約を更新させなかったと判断するのが相当である。

なお、会社は、Cには勤務態度や学歴等詐称の問題があった旨主張する。確かに、前記第1.2(3)、(5)、(9)及び(10)認定のとおり、会社は、同4年8月には勤務態度不良を理由に、同6年10月には学歴等詐称問題を

理由に、それぞれCの雇用契約を更新しない旨を通知したことはあったが、結局いずれも団交による協議を経て同人は再雇用されている。また、前記第1. 2(10)及び3(4)認定のとおり、会社は、雇用契約書に付加された第16項がいまだ実行されていないにもかかわらず、同7年12月、Cに対して雇用契約締結を申し入れており、また、その際提示した雇用契約書では同項が削除されている等の事実からすると、会社はCの学歴等詐称をさほど問題視していたとは認められず、これらの理由をもって本件雇止めをの正当理由であるとする会社の主張は採用できない。

以上のとおりであるから、会社が、いったん雇用契約締結を申し入れておきながらCを雇止めしたことは、会社が、同人を組合員であるがゆえに不利益に取り扱ったものであって、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 本件団交申入れについて

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、平成7年11月の社長交替以降、正当な理由なく団交を拒否している。

組合は、会社社長が交替したことを受けて、懸案となっていた大阪校閉鎖に伴う従業員の出遇や雇用契約更新時期にある組合員の出遇等について、本件団交申入れを行ったところ、会社は、団交開催について組合からの再三の問い合わせにもかかわらず回答せず、さらに、団交を延期又は拒否する口実として、1.22質問書を送付した。組合は団交を開催するため、本来提示する必要がない組合規約を会社に送付したが、会社は2.1回答書を送付するのみで、団交に応じなかった。

また、会社は、本件申立て後に、東京で開催するのであれば団交に応じる旨を回答しているが、団交はこれまで常に大阪で行われており、本件第1回調査時点ではいまだ大阪校は存続していたのであり、組合が東京に出向いて団交を行うことは、その組織、財政に過大の負担を負わせるものである。したがって、会社が東京での団交開催に固執することは、明らかな団交拒否である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

平成7年11月、会社社長が交替し、その後、組合から本件団交申入れがあったが、会社はB社長が就任したばかりで事務の引継ぎのみならず会社の組織、営業、財務全般の調査、見直しを行っており、年明けに回答することとした。会社は組合に対しても、改めて組合規約、組合員名簿、役員権限等について1.22質問書で照会することとしたのであるが、組合からは、組合規約は提出されたもののそれ以外の事項については回答がなく、また、交渉事項を具体的に明示するように求めたことについても回答がなかった。

会社は、このような問題があるものの、開催場所を東京とするので

あれば団交に応じる旨明らかにしている。大阪校は既に閉鎖されスタッフがいないこと、会社の団交担当者は東京に勤務していること、東京校にも組合員がいること、から団交を東京で行うことはやむを得ないものであり、これについて、組合は特段支障がないにもかかわらず応じないため団交が開催されていないのであって、会社には何ら不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1. 3(1)、(2)、(7)、(9)及び(10)認定のとおり、組合はCの雇用契約更新等3項目を交渉事項とする本件団交申入れを行ったこと、これに対し、会社はB社長が就任後間もないとして年明けに回答する旨答えたこと、また、会社は1.22質問書により組合員名簿を提出すること等を求めたこと、さらに、会社は2.1回答書により組合規約が不適法である可能性があること等を申し入れたこと、結局本件審問終結に至るまで団交は開催されないままとなっていること、がそれぞれ認められる。

前記第1. 2(13)及び上記認定のとおり、会社社長交替の時期と本件団交申入れの時期が近接していたことからすれば、当初会社が組合に対して年明けに回答する旨を申し入れたことは、不当であるということとはできない。しかしながら、その後も会社は、1.22質問書及び2.1回答書により、①組合の要求事項が具体的ではない、②組合員名簿の提出がない、③組合役員の権限等が明らかではない、④組合規約が不適法である可能性がある、等の理由を挙げて、団交開催について回答していないことが認められる。

そこで、これらの会社の挙げる理由について検討するに、①の理由については、当時の労使の状況を考えると本件団交申入れの3項目において組合の求める交渉事項は明らかであったと考えられ、要求事項の詳細に及ぶことについては、会社が団交の場で組合に対し説明を求めて明らかにすれば足りることである。また、②ないし④の理由については、一般に、特段の事情のない限り、使用者は、労働組合から団交を求められていること及び当該労働組合に自己の従業員が加盟していることを確認できれば団交に応じるべきであり、本件においても、組合が団交申入れの手段として会社に対し組合規約や組合員名簿を提出すべき義務を負うとは解されず、組合規約の適法性や組合役員の権限等の問題はいずれも組合の組織運営に関する内部の問題で、会社が立ち入るべき事項ではない。加えて、前記第1. 2(5)、(10)及び(12)認定のとおり、会社は組合との間で、D社長が解任されるまでは交渉相手として何ら異議を唱えることなく団交を行っており、会社はその経営陣が交替したからといって改めてこれらの事項について照会することに合理的理由はない。以上のことから判断すると、会社は、団交開催拒否の正当な事由とはなり得ない理由を挙げて殊更組合に回答を求めることによって、団交の開催を故意に遅延させたものというべきである。

また、会社は、2.1回答書において、組合が申し入れた交渉事項について、Cは平成7年12月16日をもって退職していること、日本人スタッフの年末一時金は支給済みであること、会社の経営方針は団交の対象ではないことを挙げ、それぞれ交渉事項とはならない旨を主張している。

しかしながら、前記1(2)判断のとおり、Cの雇用契約更新問題については未解決であったこと、一時金については会社が団交開催の回答を遅延させその間に一方的に支給を行ったこと、会社の経営方針についても、当時大阪校の閉鎖が予定されており、職場の確保という組合員の地位や労働条件に重大な影響を及ぼす事態となっていた以上、団交における交渉事項となり得ると認められること、から、会社の主張は失当である。

なお、会社は、東京で開催するのであれば団交に応じる旨を主張するが、前記第1. 2(5)、(10)及び(12)認定のとおり、従前組合と会社とは大阪において団交を行っていたこと、本件団交申入れの主要交渉事項は大阪校に在籍する組合員の処遇に関するものであること、団交に出席すべき組合役員は大阪にいること、組合が東京まで出向いて団交を行うとすれば、その組織、財政に負担を及ぼすこと、を併せ考えると、東京での団交開催を求める会社の主張には合理的な理由がないというべきである。

以上のとおり、会社の主張はいずれも理由がなく、会社は本件団交申入れに正当な理由なく応じていないのであって、かかる会社の行為は、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。

3 救済方法

- (1) 前記第1. 4(1)及び(2)認定のとおり、大阪校は平成8年3月末日をもって閉鎖されており、また、Cは東京校への転勤に応じる意思はない旨表明しているので、同人に対する雇用契約更新については、主文1のとおり命じるのが相当である。
- (2) 前記第1. 3(9)及び4(2)認定のとおり、日本人スタッフは年末一時金を受け取った上、大阪校の閉鎖に伴い退職しており、本件団交申入れにおける交渉事項中、日本人スタッフの年末一時金については交渉する必要は認められない。また、これ以外の交渉事項については、主文1により、Cに対し、同校閉鎖までの間雇用したものと取り扱うことを命じているものの、同校の閉鎖に伴う同人の退職条件について交渉する余地もあるので、主文2のとおり命じるのが相当である。
- (3) 組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文の救済をもって足りると考える。

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12月26日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟