



員数を大幅に削減した（以下、大阪空港支店についても「空港支店」といい、空港支店の従業員を「支店従業員」という）。なお、会社に在籍したまま申立外キャセイ関西ターミナルサービス株式会社（以下「キャセイ関西」という）へ出向（以下、会社に在籍したまま出向することを「在籍出向」という）している会社従業員が、本件審問終結時において32名いる。

- (3) 申立人キャセイ空港労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、日本国内に勤務する会社従業員で組織する労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約200名で、下部組織として全国に6支部を置いている。
- (4) 申立人キャセイ航空労働組合関西空港支部（以下「支部」という）は、肩書地に所在し、関西空港で働く会社従業員で組織する組合の下部組織であり、本件審問終結時その組合員数は12名で全員がキャセイ関西へ在籍出向している。なお、支部は、空港支店が大阪空港内に所在していた平成6年7月末においては、組合員（以下「支部組合員」という）数18名で、大阪空港支部と称していたが、空港支店の関西空港内への移転に伴い、名称を現在のものに変更した（以下、大阪空港支部についても「支部」という）。

## 2 キャセイ関西の設立及び出向協定の締結

- (1) 平成2年3月29日、会社は、申立外関西国際空港ビルディング株式会社と共同で各50%の出資によりキャセイ関西を設立した。同年4月11日、日本支社は、その設立の趣旨を「外国航空会社から関西空港における航空券の予約、発券、搭乗手続等の空港地上業務を受託すること」と社内報で発表した。
- (2) 平成2年4月17日、組合と日本支社は、団体交渉（以下「団交」という）を開催し、組合側からは支部長X3（以下「X3支部長」という）等が、日本支社側からは人事部長Y3（以下「Y3部長」という）等が出席した。その席上、組合は日本支社に対し、支店従業員のキャセイ関西への出向の有無を質問したところ、Y3部長は、「詳細は決まっていないが、キャセイ関西の管理部門等への出向はあり得る」と回答した。
- (3) 平成4年3月1日、組合は臨時全国大会を開催し、組合員の雇用確保のため、会社に対し出向に関する労使協定の締結を要求することを決議し、その旨の要求書を日本支社に提出した。
- (4) 平成4年10月12日、キャセイ関西への出向問題を議題として、支部と空港支店との労使協議会が開催された。支部が空港支店に対し、「関西空港への空港支店の移転後も、現在の支店従業員は会社従業員の身分のまま関西空港へ行けるのか」と問いただしたのに対し、空港支店長Y4（以下「Y4支店長」という）は、「今と同じ身分で行ける人、出向という形で行く人がいると思う。出向は従来どおりであれば在籍出向になる。あるいはそれ以上の形態があるかもしれないし、ないかもしれない」と

回答した。

(5) 平成4年11月25日、組合と日本支社は、次の内容の出向に関する協定を締結した（以下、この協定を「出向協定」という）。

- ① 従業員は、会社に在籍のまま出向する。
- ② 会社は、従業員の出向を要する事業計画については、組合代表者に対し、あらかじめその背景等を説明する。
- ③ 会社は、従業員に出向を命じる場合は、事前に出向先の就業規則、勤務条件等を出向該当者に明示するとともに、出向について該当者の納得を得るべく努力する。
- ④ 出向期間は、原則的に2年ないし3年とする。
- ⑤ 賃金及びその支払基準は、労働協約（以下「協約」という）に定める基準によるものとし、会社が直接出向者に支払う。
- ⑥ 出向先の勤務条件が会社基準を下回る部分については、会社はこれを補償する。
- ⑦ 年次有給休暇及び出張旅費について、出向先の規定が会社の条件を下回る場合はこれを調整する。

### 3 キャセイ関西移籍プラン

(1) キャセイ関西移籍プランの発表

ア 平成4年12月3日、日本支社は、①関西空港における地上業務のキャセイ関西への委託、②支店従業員のキャセイ関西への移籍プラン（以下「キャセイ関西移籍プラン」という）の作成、③キャセイ関西への移籍に関する支店従業員へのインタビューの実施、等の方針（以下、この方針を「関西空港グランドプラン」という）を決定した。当時の支店従業員数は65名であったが、関西空港グランドプランでは会社にとどまる者は5名ないし10名とし、他の55名ないし60名を移籍対象者としていた。なお、当時、支店従業員中、支部組合員は29名であった。

同月17日、日本支社長Y5（以下「Y5支社長」という）及びY3部長は、空港支店を訪問し、支店従業員に、関西空港グランドプランを発表するとともに、Y4支店長が従業員に対するインタビューを実施する旨告げた。翌18日、日本支社は空港支店以外の各支店長らを通じて、上記プランを説明した内容の書面を日本国内の全社員に回覧した。この書面には、「運営コストが成田空港（新東京国際空港）の約2倍になると予想される関西空港において、品質が高くかつコスト面で効率的な地上業務を実現することを検討してきたが、キャセイ関西に地上業務を委託することが、従業員の雇用確保、サービス水準の維持及びコスト低減を行う上で最善であるとの結論に達した。支店従業員については、会社を退職してキャセイ関西へ移籍することが考えられる。関西空港における支店従業員としては、少人数が残る」旨記載されていた。

イ 平成4年12月21日、支部は、「キャセイ関西移籍プランは移籍という

形の人員整理であり、移籍規模も約60名という大規模なものである。これはキャセイ関西出向に係る交渉経過及び出向協定の締結を無視した暴挙であるから、移籍に応じられない」として、キャセイ関西移籍プランの撤回を会社に求めていくことを決定し、同日、移籍には応じられないから支部組合員はインタビューを拒絶する旨の通告書を空港支店に提出した。

同月23日、組合は、キャセイ関西移籍問題について組合全体の課題として取り組むことを決定し、翌24日、日本支社に、前記同月21日付けの支部の通告書と同旨の抗議文を提出した。また、同5年1月9日、組合は、関西空港において支店従業員全員が現行どおり会社従業員として地上業務の自社取扱い（以下「自社ハンドリング」という）に従事していただけることを要求すること等の基本方針を決定した。

ウ 平成5年1月11日、組合と日本支社は労使協議会（以下「中央労使協議会」という）を開催し、日本支社からはY5支社長が出席した。組合は、「関西空港におけるコスト問題は前から分かっていたことである。会社は支店従業員にキャセイ関西移籍を強制できない」旨述べ、これに対し、Y5支社長は「キャセイ関西の件は発表済みである。2、3年前から日本地区における会社の売上高は急激に低下し、収支バランスを回復するためにはキャセイ関西への業務委託が最良の方法である。また、支店従業員のキャセイ関西への移籍は、支店従業員には一つの選択肢であって、必ずしもこれを強制するものではない。関西空港開港までの期間において労使間の話し合いを続けていきたい」旨返答したが、組合は自社ハンドリングの維持を主張した。

なお、会社の日本地区における売上高は、同2年度では707億円であったが、その後連続して低下し同5年度には505億円となっていた。

## (2) キャセイ関西出向反対闘争に係る争議権の確立

ア 平成5年1月13日、支部は、改めて、「キャセイ関西への移籍には応じられないからインタビューを拒否する」旨の通告書を空港支店に提出した。同月25日、組合は、Y5支社長及びY3部長の両名に対し、インタビューを実施しないこと並びに会社従業員以外の者へのオン・ザ・ジョブ・トレーニング（業務実地研修、以下「OJT」という）の実施及びこれに伴う組合員の職務変更は受け入れ難いことを記載した要請書を提出した。

これに対し、同年2月3日、日本支社は、「①関西空港の開港までに支店従業員を日本国内の会社の他の職場へ配置転換（以下「配転」という）するように努力する、②配転に当たり各支店従業員の状況に留意する、③配転に対する各支店従業員の意思を知る必要があるのでインタビューの実施が不可欠である」旨の回答書を組合に送付した。

イ 平成5年2月17日、組合と日本支社は中央労使協議会を開催し、その席上、Y3部長は、「支店従業員に対してキャセイ関西への移籍を

強要しないが、支店従業員の今後の選択肢として、①希望によるキャセイ関西への移籍、②キャセイ関西への在籍出向、③他支店・営業所への配転、④関西空港における支店従業員在職、があり、これに係るインタビューを行いたい」と述べ、併せて、セントラル・リザーベーション・オフィス（以下「CRO」という）の設置による日本国内の各支店における航空券予約受付事務の統合について説明した。

なお、会社は、CROの設置に伴い、同年7月及び10月に名古屋支店及び福岡支店の予約部門を東京及び大阪の各支店への電話転送利用により縮小し、また、同年3月から同7年9月にかけて、京都、仙台、広島及び神戸の各営業所を閉鎖した。

ウ 平成5年2月28日、組合は臨時全国大会を開催し、キャセイ関西移籍プランは人員整理であり、出向協定に違反するから移籍に応じられないとの方針を改めて確認し、併せて、キャセイ関西移籍プランやCROの問題に対処するため争議権を確立した。

エ 平成5年3月2日、Y4支店長は支店従業員全員に対し、同月8日からインタビューを実施する旨の書簡を手渡したが、同月4日、支部は、支部組合員がインタビューを受けることを拒否する旨、及び支店従業員全員に対するインタビューの中止を要請する旨の文書を空港支店に提出した。しかし、同月8日、Y4支店長はインタビューを開始し、支部組合員がこれに応じなかったため、非組合員である支店従業員（以下「非組合従業員」という）に対してのみインタビューが行われた。

オ 平成5年3月9日、組合は、大阪空港国際線出発ロビー前において、インタビュー実施に対する抗議行動としてビラ配布を行った。このビラには、「会社は、関西空港移転に伴う人員整理を撤回せよ」などと記載されていた。また、組合は、同年4月19日から同6年5月までの間に、大阪タウン支部（大阪市内所在）、福岡支部、成田空港支部及び名古屋支部で、合計約8万枚のビラを配布した。

同5年3月15日、日本支社は組合に対し、組合が配布したビラに関する次の趣旨の「抗議と要請文」を送付した。

- ① ビラに記載の「人員整理」という文言は、事実をゆがめた表現であり、会社は移籍を強制するとは言っていない。
- ② 関西空港開港に向けて出向協定の締結を要求したのは組合であり、また、キャセイ関西出向は在籍出向を前提として労使の間で話し合いが行われていたもので、組合は自社ハンドリングを要求していたと主張するのは論議の逆戻りである。
- ③ ビラには、出向、退職、転勤を含むインタビューとの文言があるが、現段階のインタビューは関西空港移転に関する各支店従業員の感触を得るための初期的なものである。
- ④ 非組合従業員とのインタビューが行われたからビラを配布すると

いう組合の対応は行き過ぎであり、ビラ配布の中止を要請する。

- カ 平成5年3月17日、組合は日本支社に対し、①会社は、正当な理由なく支店従業員を解雇できない、②キャセイ関西への在籍出向が行われた場合、出向期間経過後に復職先となる関西空港における会社の職場がない、③移籍を伴う合理化に反対し、支店従業員が現行の雇用形態で自社ハンドリングに従事できるように求める、旨の要求書を提出した。さらに、同月29日、組合は日本支社に対し、この要求書とほぼ同旨の、前記3月15日付け「抗議と要請文」に対する見解書を提出した。
- キ 平成5年4月23日、日本支社は、前記カ記載の組合の要求書及び見解書に対し、「①会社が支店従業員を解雇することはなく、支店従業員はその意思に反して移籍に応じる義務はない、②出向した支店従業員が出向期間経過後に関西空港に復帰する会社の職場がないという点については、会社の他支店等で働く機会が存在する」旨の回答書を組合に提出した。
- ク 平成5年6月15日、組合と日本支社は、①キャセイ関西従業員の労働条件等を規定した就業規則案、及び②キャセイ関西へ移籍する場合における特別退職金制度を議題とする団交を開催した。その席上、組合は日本支社に対し、「支店従業員がキャセイ関西へ在籍出向した場合、出向期間経過後に復帰する会社の職場がないときはどうするのか」と質問し、Y3部長は、「出向期間が延長される可能性がある」と返答した。
- #### 4 本件OJTの実施
- (1) 従来のOJTの実施状況
- ア 平成5年当時、空港支店においては、旅客部に約40名の従業員が所属し、毎日午前、午後、各2便の自社ハンドリングを行うとともに、エールフランス社の週4回の往復便及び英国航空会社の週1回の往復便の地上業務を取り扱っていた。旅客部の組織は、部長、副部長、課長、課長代理、係長及び一般部員から成っており、このうち、管理職は課長以上である。
- イ 従来空港支店で実施されていたOJTは、空港支店に配属された1名ないし3名の新規採用者を研修生として、旅客部においては出発便におけるカウンターでの旅客チェック・イン、到着便における旅客の誘導、旅客の手荷物未着に係る対応や書類の作成等を、貨物部においては輸出入書類の作成、貨物の積込み等を、実地に研修させるもので、支部組合員もインストラクターとして従事していた。
- (2) 第1期OJT
- ア 平成5年7月27日、組合はY3部長に対し、「組合は自社ハンドリングを要求して係争中であり、会社からキャセイ関西の新規採用者等を研修生として、会社従業員をインストラクターとするOJT(以下「本

件OJT」という)、を同年8月から同年9月頃実施する旨の発言があったが、組合はこれに反対し、組合員の本件OJT参加を拒否するとともに、本件OJTを行わないように要請する旨の通知書を提出した。また、同年9月25日、支部は支店従業員に対し、組合員の本件OJT拒否に係る説明の文書を配布し、同月27日、空港支店に対し、本件OJTを実施しないように求める旨の要請書を提出した。

イ 平成5年10月12日、空港支店は、キャセイ関西からの委託を受け、同社の新規採用者及び同社の下請業者である申立国際航空旅客サービス株式会社の従業員から成る研修生14名(以下「第1期生」という)に対し、教室における講義を開始した。これに対し、同日、組合は、この講義開始に対する抗議行動として、全支部において一斉にビラを配布した。

同年10月15日、中央労使協議会が開催され、日本支社は組合に対し、「組合が自社ハンドリングの要求を取り下げない限り、話し合いには応じられない。同年11月4日から非組合従業員6名を本件OJTのインストラクター業務に従事(以下、インストラクター業務に従事することを「OJT従事」といい、これに従事する者を「OJT従事者」という)させる」と告げた。

ウ 平成5年11月2日、日本支社は支店従業員全員に対し、「①支店従業員がキャセイ関西へ出向する場合は、会社の有給休暇、祝祭日、勤務時間、各種勤務手当その他の労働条件等を引き続き保障する、②2、3年の出向期間経過後は、復帰先である会社内の職場を確保するように努力するが、出向期間の延長という選択肢もあり、キャセイ関西移籍を強制されることはない」旨のY5支社長名による書簡を回覧した。

エ 平成5年11月8日、会社は、第1期生を対象とする本件OJT(以下「第1期OJT」という)を開始し、支部は同日及び翌9日の両日、これに対する抗議行動として時限ストライキ(以下ストライキを「スト」という)を実施した。第1期OJTは、同6年2月まで実施されたが、この間、支部組合員はOJT従事を行わなかった。

オ 平成5年11月19日、組合と日本支社は、年末一時金を議題とする団交を開催したが、その際、日本支社は組合に対し、「組合が自社ハンドリングの要求を撤回しない限り、キャセイ関西問題の件については話し合いには応じられない」旨を再度告げた。

カ 平成6年2月9日、会社西日本地区支配人Y6(以下「Y6支配人」という)は、OJT従事者に対する非公式の謝礼夕食会を開催した。この招待状には、「OJT従事による付加業務量を負いながら多忙を極められた皆様へのささやかな感謝の印として、非公式な夕食会を催したい」と記載され、対象者の机の引き出しに入れられていた。

### (3) 第2期OJT及び組合の闘争終結

ア 平成6年2月14日、Y4支店長は支店従業員全員に対し、「①キャセ

イ 関西に出向しても現行の労働条件は保障される、②出向期間経過後、復帰先となる会社内の職場の確保に努力し、キャセイ関西への移籍を強要しない、③同年4月までにキャセイ関西等から40名ないし50名の研修生（以下「第2期生」という）を受け入れる予定であり、そのOJT（以下「第2期OJT」という）に協力されたい、④第2期OJT従事に異議の申出のない限り御協力願えるものと理解する」旨文書により通知した。

また、同日17日、空港支店は支店従業員全員に対し、関西空港移転スケジュールとして、①同年3月14日、キャセイ関西の新人社員の入社及び教室講義の開始、②同年5月上旬から他社の地上業務に係る転換訓練の開始、③同年6月4日以降同年8月末まで関西空港における新システム操作等に係る慣熟訓練の実施、等を文書により通知した。

イ 平成6年2月19日、組合は日本支社人事部長Y7（同5年12月末、Y3部長の後任として就任。以下「Y7部長」という）に対し、同6年2月14日付け空港支店の通知について、「①この通知は、OJTにノーと言わない限りこれを承諾したものとみなすという一方的かつ高圧的な対応であって、許すことはできない、②同月28日から予定されている支店長によるインタビューを実施しないように要請する、③会社の対応によっては、同月28日における組合の戦術行使もあり得る」旨の抗議文を提出し、同月21日及び同月28日の両日、支部は上記通知に対する抗議行動として時限ストを行った。

ウ 平成6年2月27日、組合は臨時全国大会において、「会社のキャセイ関西に対する地上業務の部分的委託を容認し、支店従業員のキャセイ関西への在籍出向を認めるが、①関西空港グランドプランにおける支店従業員数5名ないし10名は、出向者数55名ないし60名とのバランスを極端に欠いているから、関西空港における自社ハンドリングの要員として35名の支店従業員を確保すること、②空港支店の関西空港への移転に伴う労働条件及びキャセイ関西への出向条件の整備について協議すること」との一部譲歩を含む組合の要求案を決定の上、翌28日、日本支社に対し、その旨の要求書を提出した。

同年3月18日、組合と日本支社は団交を開催し、その席上、日本支社は組合の上記要求書に対し、「①関西空港において支店従業員35名を自社ハンドリングの要員として確保することは、関西空港における地上勤務を会社とキャセイ関西とで分割することになり、当該業務の管理及び効率を著しく阻害するから応じられない、②自社ハンドリングのために関西空港におけるスペースを確保することは、コストの高いスペースの有効活用に反する、③現在、キャセイ関西等に全面的業務委託を行う準備を進めており、大幅な方針の変更は不可能である」旨の回答書を組合に提示した。

エ 平成6年3月14日、Y4支店長は支店従業員全員に対し、「同年4月



から関西空港の開港までの間、OJT従事者の氏名を月間勤務時間表に明示して本件OJTを実施するので、協力されたい」旨文書で通知した。これに対し、同月19日、組合は、抗議行動として日本国内の会社の全職場において時限ストを決行した。

また、同月22日、組合は上記Y4支店長の通知に対し、「勤務時間表において支部組合員がOJT従事者と明示されたときは、当人の指名ストを含む手段を講じることにより、OJT従事を拒否する用意がある」旨の通知書をY7部長に提出した。

これに対し、同月23日、Y7部長は、空港支店において、Y4支店長、支店管理職及び第1期OJT従事者である一般職の非組合従業員ら計16名と協議したところ、これらの者から本件OJTについて、非組合従業員のみによるOJTの実施は限界に達しているため、支部組合員のOJT従事を求める旨訴えられたため、Y7部長は、支部組合員を本件OJTに従事させるようにY4支店長名でOJT従業に係る業務命令を発することを表明した。

同月26日、Y4支店長は支店従業員全員に対し、「勤務時間表に明示したOJT従事は、業務命令として厳守されたい」旨の文書とともに、支部組合員のOJT従事をも記載した同年4月度の勤務時間表を交付した。

オ 平成6年3月30日、日本支社は日本国内の全社員に対し、次の旨の説明書を回覧した。

- ① 会社は、支店従業員のキャセイ関西への2、3年の出向期間経過後の復帰先として、会社内の職場を確保するように努力する。支店従業員は、その意に反して出向期間経過後に再度キャセイ関西への出向を強制されない。
- ② キャセイ関西へ出向した1年後に、出向期間経過後における勤務先に関する出向者の意向を聴くためにインタビューを行う。会社では日本国内において毎年20名程度の退職者があり、出向者が望めば、関西空港ではないものの会社に残る機会がある。

カ 組合はY7部長に対し、平成6年3月31日、翌4月1日から同月8日までの指名ストの対象者である支部組合員の氏名を通知し、また、同4月1日、「①勤務時間表においてOJT従事者と明示された支部組合員は、適時指名ストの対象者とする、②OJT従事者と明示されていない支部組合員に新たにOJT従事の指示があった場合は、これを拒否させる、など争議行為としてOJT従事を拒否する」旨の通告書を提出した。

同日、Y7部長は組合に対し、「①関西空港開港に向けて本件OJTを実施する、②OJT従事者に明示されていない組合員が新たにOJT従事の指示を受けた場合に、これを拒否して通常業務に従事したときは賃金カットの対象となる」旨の回答書を組合に提出した。

同年4月1日から同年5月25日までの間、組合は、OJT従事を指示された支部組合員について、当該OJT従事期間の指名ストを実施した。

キ 平成6年4月18日、Y7部長は支店従業員全員に対し、「①関西空港において支店従業員としてとどまる者及び整備部員を除いて、支店従業員に対し、同年5月上旬にキャセイ関西への在籍出向を発令する、②キャセイ関西の就業規則及び労働条件については、別途各人に明示する」旨を文書で通知し、同5月13日、再度文書により、「①出向発令を同月20日付けに変更し、②キャセイ関西への出向日は同年8月1日となる、③キャセイ関西の就業規則は出向発令と同時に各人に手渡す、④キャセイ関西と会社との間で労働条件に差がある場合は出向協定の定めにより取り扱う」旨を通知した。同年5月20日、日本支社は支部組合員を含む大半の支店従業員に対し、同年8月1日付けキャセイ関西への出向を発令した。

ク 組合は、前記キ記載の出向が発令され、関西空港開港が迫る状況の下では、出向先の労働条件整備を優先せざるを得ないと判断し、平成6年5月25日の日本支社との団交において、キャセイ関西へ在籍出向する会社従業員の労働条件に係る確認書についての協議に入るとともに、翌26日、支部組合員の指名ストを解除した。支部組合員は、同日から同年8月までの期間において、第2期生を研修対象としてOJT従事を行った（以下、この期間中の本件OJTを「後期OJT」という。）

#### (4) 空港支店における第1期及び第2期OJTの内容

##### ア 実施時期

- (ア) 第1期 平成5年11月8日から同6年2月まで。
- (イ) 第2期 平成6年4月1日から同年5月25日まで

##### イ 研修生数及び研修対象の業務内容

###### (ア) 研修生数

- 第1期 14名
- 第2期 39名

(平成6年4月に15名の研修生が入り、同年5月、さらに24名の研修生が加わった)

###### (イ) 研修対象の業務内容

旅客のチェック・イン、ファースト・クラス・ラウンジでの接客、出発・到着便の旅客誘導、搭乗手続、手荷物の引渡し、遺失物の取扱いその他

##### ウ OJT従事者の超過勤務等

OJT従事者は研修生に対し、習得度を判断するため試験や面接を実施した。そのための問題作成、採点、結果報告書作成等については、2、3名の課長代理等の役付者が担当し、同人らは勤務時間内にこれ

らの業務を処理できず自宅へ持ち帰って処理することもあったが、いわゆるサービス残業として超過勤務の申告をしなかった。なお、空港支店では本件OJT以前においても仕事を自宅へ持ち帰って処理する例があったが、本件OJT実施期間中はその回数が増加した。

また、旅客のチェック・インのOJTにおいては、研修生がコンピュータ操作に不慣れなため、当該カウンターに旅客の列ができることがあったが、その際は空港支店管理職が、出発時刻に支障を来さないように業務を処理した。

#### エ 支部組合員の本件OJT拒否による業務上の支障

組合は、本件OJTの実施に当たって、支部組合員は研修生と混在しては働かないという態度を明確にし、研修生との業務連絡を行わないことがあったため、業務に支障が生じた。

出発便の旅客誘導の業務においては、未搭乗の旅客捜しについて、支部組合員は、OJT従事者や研修生と業務連絡を行わなかったため、円滑に業務処理が進まないこともあった。

到着便の旅客誘導の業務については、人手の少ない夜遅い時間帯の到着便の業務が研修対象とされたので、入国管理、検疫等についての問題発生時において、旅客の苦情への対応や関係官庁への連絡等の業務にOJT従事者及び研修生のみでは対応できないことから、勤務中の支店従業員全員で処理に当たる必要が生じたが、その場合においても支部組合員はこれに協力せず、円滑に業務処理が進まないこともあった。

また、手荷物等の遺失物の取扱業務においては、支部組合員が交代時における研修生との業務引継ぎを拒否したため、当該業務の処理に支障が生じた。このため、平成5年11月頃、空港支店と支部が協議し、研修生の作成した引継書類にOJT従事者がサインした上で支部組合員がこれを受け取るという取扱いを定めることとなった。

これらの事情のため、同6年1月以降、本件OJT実施を巡って支部組合員と非組合従業員との間で摩擦が増大し、非組合従業員と支部組合員とは業務遂行に関して相互に協力しない状況が発生した。

#### オ 当該期間における支部組合員の勤務状況

本件OJT実施期間中は、OJT従事者がOJT従事により、本来の担当業務を処理し切れず、それを補完するため、支部組合員も不慣れな業務を担当せざるを得なくなることもあった。

また、他空港の会社従業員による空港支店業務への応援があったが、これらの応援者が空港支店業務に不慣れのため業務処理に支障を生じた際は、支店従業員が補完的に処理することとなり、支部組合員もその処理を行った。

### 5 本件OJT手当の支給

#### (1) 本件OJT手当支給の経緯

ア Y7部長は、前記4(3)エ記載の平成6年3月23日の空港支店における協議の際、会社が非組合従業員にのみOJT従事をさせていることに対する不満を告げられたことから、その後、OJT従事による過重労働に対して、OJT従事者に対する特別手当（以下「本件OJT手当」という）の支給が必要であると判断し、OJT従事者のうち管理職を除く従業員（以下、管理職を除く従業員を「一般職」という）に対して従事1日当たり5,000円を支給することを日本支社内で協議した。

イ 平成6年4月15日、Y4支店長はY7部長に対し、「①OJT従事者の非組合従業員に対し、より早い時期に昇進の確約を与えたい、②一般職に本件OJT手当が支給されるにもかかわらず、管理職には何も与えられないならば不公平であり、管理職にも恩恵があるOJT従事日数に基づかない代替案が必須となる」旨の上申書を提出したが、Y7部長は金銭的な補償による対応しかできないと判断した。

ウ Y7部長、空港支店支店長代理Y8（以下「Y8支店長代理」という）及び日本支社労務部長Y9が本件OJT手当支給額を査定し、日本支社長Y10（同5年12月、Y5支社長の後任として就任。以下「Y10支社長」という）がこれを決定した。なお、OJT従事日数については、空港支店総務担当Y11（以下「Y11」という）が勤務時間表を基に計算し、Y8支店長代理が確認の上、日本支社へこれを報告した。

エ 平成6年6月17日、日本支社はY10支社長名により、第1期及び第2期OJT従事者に対し本件OJT手当支給に係る次の旨の英文の通知書を交付したが、組合に対しては本件OJT手当支給の件について通知をしなかった。

- ① OJT従事は容易なものではなく、個人的に多くの欲求不満と圧力を感じたことは認識している。
- ② OJT従事者は、会社への忠誠心を持ち続け、それにより会社業務への影響がわずかなものにとどめられ、引き続き会社業務の遂行が可能となった。
- ③ OJT従事者の勤勉と忠誠心を認める上で、会社にとっては、少ないながら本件OJT手当を支給できることは喜ばしいことである。
- ④ この手当は、同年6月分の給与とともに支給する。

オ 平成6年6月24日、日本支社は、本件OJT手当を同月給与と併せて支給した。その後、X3支部長は、非組合従業員からその給与明細を見せられ、本件OJT手当の支給を知った。

同年7月14日、組合は会社従業員の自宅あてに、「協約上根拠のない名目不明の手当として、本件OJT手当が支給されたが、これは組合員に対する不利益取扱いである」旨のビラを送付した。

これに対し、同年8月19日、日本支社は、次のとおり記載した反論書を会社従業員全員に回覧した。

「(本件OJT手当の)支払は過激な繁忙に対して、その実態に基づいて実施したもので、組合の言うような『組合員に対する不当な取扱い』ではありません。このような過重労働をもたらしたのは、元はと言えば、組合のOJTに対する非協力的な行為にあったわけですから、自らその原因を作っておきながら、会社がそれに対応した手段を請じると、不利益取扱い」であると言う組合の姿勢は一方的なもので、筋違いの論理といわざるを得ません。会社はこのOJTに関わらなかった社員には非組合員にも支払っていませんし、実際にOJTを実施した組合員には支払っていますから不利益な取扱いにはなりません。」

なお、日本支社は組合に対し、本件OJT手当の支給基準、支給対象者等を一切説明しなかった。

(2) 本件OJT手当の支給内容等

本件OJT手当の支給内容等は、次のとおりである。

ア 支給内容

(ア) 支給対象者

平成5年11月から同6年5月25日までの間におけるOJT従事者

(イ) 支給額算出方法

① 一般職

支給額は、OJT従事1日当たりの手当額を5,000円とし、これに勤務表に基づく従事日数(教室講義を含む)を乗じたものとするが、最低保障額を5万円とする。

② 管理職

支給額は、一律30万円とする。これは、OJT従事1日当たりの手当額を一般職の5,000円の80%に当たる4,000円とし、これにみなし従事日数70日を乗ずれば28万円となるが、Y10支社長の決定により一律30万円とした。みなし従事日数については、管理職は必要に応じて本件OJTを応援するが、従事日数の記録がないため、本件OJT期間中に1か月平均10日のOJT従事を行ったものとした。

日本支社は、管理職のうち、総務事務等を担当し、勤務時間表に氏名が記載されず、OJT従事者としての明示がないY11外2名についても、各人に10万円を支給した。

(ウ) 協約等の規定

協約及び規則上、本件OJT手当支給に係る明文の規定はない。

イ 退職者及び応援者に対する取扱い

日本支社は、平成6年3月に会社を退職したY12には、本件OJT手当を支給せず、他空港からの応援者である会社管理職のY13及びY14の両名については、他空港からの応援であり、精神的負担が少ないとして本件OJT手当を支給しなかった。

ウ 非組合従業員のOJT従事を拒否した者に対する取扱い

非組合従業員のうち2名は、全期間にわたってOJT従事を拒否したが、日本支社は同人らに対して本件OJT手当を支給しなかった。

エ 支部組合員中のOJT従事者に対する取扱い

支部組合員X2は、平成6年4月9日に組合に加入したが、加入前に行ったOJT従事について、日本支社は同人に本件OJT手当を支給した。

オ 個別支給額

本件OJT手当の個人別の支給状況は、表1のとおりであった。

カ 過去の過重労働に対する措置

過去において、OJT従事に対して手当が支給された例はない。なお、年始年末等の特別の時期に勤務した場合における手当として、協約に定める年始年末特別手当及び祝日特別勤務手当がある。

キ 後期OJTに係る手当の不支給

日本支社は、後期OJT従事については、支店従業員全員に対し、本件OJT手当を不支給とした。これは、後期OJTには支部組合員も従事し、支店従業員全員に過重労働はなかったとしたものである。

(3) 本件OJT手当支給日に支店従業員に在職した支部組合員

平成6年6月24日の本件OJT手当支給時において支店従業員として在職し、かつ、組合及び支部が本件において救済を求める支部組合員は、次の18名である。

X4、X5、X6、X7、X2、X8、X9、X10、X11、X12、X3、X13、X14、X15、X16、X17、X18、X19

表1

所属部等	氏名	従事日数	支給額(円)
旅客部	一般職1	51	255,000
	同 2	57	285,000
	同 3	51	255,000
	同 4	29	145,000
	同 5	30	150,000
	同 6 (成田支店所属)	3	50,000
	同 7	21	105,000
	同 8	12	60,000
	同 9 ( X20 )	4	50,000
	同 10	4	50,000
	同 11	19	95,000
	同 12	9	50,000
	同 13	8	50,000
	同 14	12	60,000

貨物部	同	15	98	490,000
	同	16	18	90,000
	同	17	101	505,000
	同	18	21	105,000
	同	19	46	230,000
	同	20	73	365,000
(管理職)	管理職	1	70	300,000
	同	2	70	300,000
	同	3	70	300,000
	同	4	70	300,000
	同	5	70	300,000
	同	6	70	300,000
	同	7	74	300,000
	同	8 (総務等担当)	7	100,000
	同	9 (総務等担当)	2	100,000
	同	10 (総務等担当)	2	100,000
(キャセイ関西)	出向者	1 (一般職)	48	240,000
	同	2 (一般職)	80	400,000
	同	3 (一般職)	57	280,000
	同	3 (管理職)	7	100,000

(注) 1. 従事日数には管理職のみなし従事日数を含む。

2. 出向者を含む一般職23名に対する平均支給額は、189,782円である。

## 6 請求する救済の内容

組合及び支部が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成6年6月24日の給与支給時点において支店従業員であった組合員に対し、OJT従事者中の一般職に対する本件OJT手当の平均支給額をそれぞれ支給すること。
- (2) 陳謝文の手交及び掲示

## 第2 判断

### 1 当事者追加の申立てに係る除斥期間

被申立人らは、本件の会社に係る当事者追加の申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する除斥期間内に申立てがなされたものではなく、却下されるべきであると主張するが、不当労働行為の救済申立てが申し立てられた当該行為の発生したときから1年以内に行われておれば、当事者追加の申立てが当該行為の発生したときから1年を超えていても同項の規定に抵触しないと解すべきであるから、被申立人らの主張は採用できない。

### 2 日本支社の被申立人適格

不当労働行為の救済命令の名あて人とされる使用者は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると解すべきであって、日本支社は会社の組織上の構成部分にすぎず、不当労働行為救済命令の名あて人たる

法律上独立した権利義務の帰属主体と認めることはできないから、日本支社に対する本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第6号の規定により却下すべきものである。

### 3 本件OJT手当の支給

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合及び支部は、次のとおり主張する。

日本支社が非組合従業員等に対して合理性のない本件OJT手当を支給したことは、以下のとおり、正当な組合活動を行った組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合員が組合活動に参加することをためらわせ、組合の弱体化を図ることを目的とした支配介入行為で不当労働行為に該当する。

#### (ア) 組合の争議行為

① 日本支社は組合に対し、平成2年のキャセイ関西設立時に開催された団交において、キャセイ関西の管理部門等にもみ支店従業員の出向があり得る旨回答し、また、同4年11月25日、日本支社と組合は、出向の種類は在籍出向に限定すること等を内容とする出向協定を締結した。

しかるに、同年12月17日、日本支社は、従前の組合への説明に反し、支店従業員65名のほとんどの者を退職の上キャセイ関西へ移籍させる旨を公表するという重大な信義違反を行った。

これに対し、組合は、組合員の職場の確保を目的として、支店従業員全員を会社従業員に残して、自社ハンドリングを維持するように要求し、キャセイ関西への支部組合員の移籍を拒否した。日本支社は大半の支店従業員をキャセイ関西へ在籍出向させる旨回答したが、組合としては、在籍出向期間の経過後、会社内の職場に復帰できる旨の確約がなく、在籍出向の延長ないしはキャセイ関西への移籍を余儀なくされることが予想されたため、あくまで自社ハンドリングの維持を主張し、争議権を確立の上、出向反対闘争を行った。

② 本件OJTの研修生は、キャセイ関西の新規採用者等であり、同社が会社の地上業務を受託する準備の一環であった。

支部組合員がOJT従事を行うことは、日本支社が推進する移籍ないしは大規模な在籍出向に協力することとなるから、組合としては日本支社から支店従業員の身分保障について誠意ある回答が得られるまでOJT従業を拒否する方針を採り、抗議行動及び2回の時限ストを実施した。

これに対し、日本支社は本件OJTを開始し、その後組合が支店従業員の約半数のキャセイ関西への在籍出向を認めるという譲歩を行ったにもかかわらず、組合との話合いの余地はないとする態度に終始し、平成6年3月、支部組合員に対してOJT従事の



業務命令を発した。

このため、組合は、やむを得ずこれを拒否し、支部組合員の指名ストにより対抗したのであって、組合員の労働条件の維持・向上及び雇用確保を使命とする労働組合として、正当に争議行為を行ったものである。

(イ) 本件OJT手当の支給

- ① 本件OJTについては、被申立人らが主張するようなOJT従事の過重労働性は認められず、反対にOJT従事を行った非組合従業員がその本来業務に従事しないため、支部組合員にそのしわ寄せがなされた結果、支部組合員は過重労働を余儀なくされた。
- ② 日本支社は、過重労働手当として本件OJT手当を支給したが、この手当は協約及び規則上の明文の規定によらずに支給された前例のないもので、かつ、支給対象者、支給額算定基準、支給に係る判断資料の作成等のいずれも恣意的であるから、過重労働の対価としての合理性を何ら有しない。
- ③ Y6支配人が第1期OJT従事を行った非組合従業員を謝礼夕食会に招待したことは、組合員を動揺させることを目的としており、上記支配介入の意思を裏付けるものである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

以下のとおり、本件OJT手当は、合理的かつ適正に支給されたもので、その支給に関し、会社に不当労働行為はない。

(ア) 組合の争議行為

- ① 会社は、日本地区における会社の売上高が激減している中で、著しくコストの高い関西空港において、自社ハンドリングを維持していたのでは営業が成り立たないと判断し、地上業務をキャセイ関西へ委託することをやむなく決定した。

会社は、キャセイ関西への従業員の在籍出向についても組合との間で締結した出向協定を遵守している。

キャセイ関西移籍プランについては、会社従業員がこれに任意に応募すれば適用するものとして提案したにすぎず、発表時期も関西空港開港の1年9か月前に設定し、会社と従業員との間の移籍に係る話合いが円滑に進行するように配慮したものであり、会社が人員整理の発言等を行ったことはないにもかかわらず、組合はこれを曲解して過剰に反応した。さらに、会社は、会社内の他の職場への配転の可能性を含めて支店従業員とのインタビューの場を設けようとしたが、組合はこれを拒否した。

本来、関西空港においてどのような業務形態を選択するかは会社の経営権に属する問題であって、組合自身もこれを認めており、また、会社は組合に対して、誠意を尽くしてかかる状況を説明しているにもかかわらず、組合はかたくなに自社ハンドリングの維

持を要求して反対闘争を行った。なお、組合は、全面自社ハンドリング維持の方針を変更して、支店従業員の約半数を会社従業員として残すようにとも要求したが、会社としてはこの案はコスト面で採用し難いため、これを拒否した。

- ② 会社は、Y7部長をして、頻繁に空港支店を訪問させるなど、本件OJT実施に係る現場実態の把握を行わせている。

関西空港開港が近づき、本来業務が多忙な中でOJT従事による密度の高い過重労働及び精神的プレッシャーが高まり、非組合従業員の疲労が累積した。Y7部長は、非組合従業員から、「組合のしていることはひどすぎるので、支部組合員に対してOJT従事を命じてもらわないと、仕事が過重なために健康を害する」旨を告げられた。このため、平成6年4月、会社は支部組合員にOJT従事を命じたが、これに対し、組合が指名ストを行ったため、非組合従業員の過重労働は更に増大した。

(イ) 本件OJT手当の支給

- ① OJT従事を行った非組合従業員が長期にわたり特別の過重労働に従事したことは明らかである。

平成6年4月の研修生は、初め15名で、その後24名が加わるという多数に上り、OJT従事者にとって、その対応が過重であったことは否定できない。

また、組合は、非組合従業員のOJT従事により生じた本来業務の穴埋めのため支部組合員にも過重労働があった旨主張するが、これらは慣れない業務への従事ではあっても過重労働には当たらない。

- ② 支部組合員が本件OJTに協力せず、OJT従事者である非組合従業員等の労働が過重となったので、会社は、当該過重労働に対する補償として、本件OJT手当を正当かつ合理的に支給したもので、非組合員であることを理由として支給したものではないから、組合員に対する差別的不利益取扱いに該当しない。

本件OJT手当の支給時期は、指名スト終了から約1か月後であるから、本件OJT手当の支給によって、組合員を会社の望む方向へ誘導するものでなかったことは明らかである。

また、協約中にも、祝日特別勤務手当や年末年始特別勤務手当という本件OJT手当類似の手当がある。

一般職のOJT従事1日当たりの手当額を5,000円としたのは上記諸手当の金額を参考としたもので、5万円の最低保障額を設けたのは支部組合員の本件OJT妨害その他による精神的苦痛に対する補償としての趣旨によるものである。総務事務等を担当した管理職に対して各10万円を支給したのは、支部組合員の本件OJT妨害その他により付随業務が増加したことを配慮したもので

ある。

- ③ 謝礼夕食会の開催については、激しい組合の反対行動の中で業務に従事した者を慰労するのは一般に行われていることであり、組合弱体化を意図したものではない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 本件は、支部組合員がOJT従事を拒否していた期間について、会社が非組合従業員に本件OJT手当を支給したことが、不当労働行為に当たるとして申し立てられたものであるので、まず、組合がOJT従事を拒否するに至った経緯についてみる。

組合がキャセイ関西への移籍又は出向に対する反対闘争を行うに至る経過については、まず、前記第1. 2(1)、(2)及び(5)認定のとおり、①会社が、平成2年3月に関西空港における外国航空会社の地上業務の受託を目的としてキャセイ関西を設立したこと、②同年4月開催の団交において、会社は、支店従業員のキャセイ関西の管理部門等への出向があり得る旨回答したこと、③同4年11月に出向協定が締結されたこと、が認められる。

その後、前記第1. 3(1)アないしウ、(2)イ、ウ及びオ認定のとおり、会社は、①関西空港における運営コストが高くなると予想される一方、日本地区における売上高が低下していることから、会社の関西空港における地上業務全体をキャセイ関西に委託することとしたこと、②このため、同4年12月17日、支店従業員の大半を移籍対象者とするキャセイ関西移籍プラン等を発表したこと、③同5年からCROの設置等を行い、日本国内における事業規模を縮小したこと、が認められる。一方、組合は、キャセイ関西移籍プランは人員整理であり、移籍規模も大規模であって、これに応じられないとして、①同5年1月9日、支部組合員の職場を守るべく自社ハンドリング維持の方針を決定し、②同年2月28日、キャセイ関西移籍プラン等に係る争議権を確立し、同年3月から翌年5月までに「出向反対等」を記載したビラを合計約8万枚配布したこと、が認められる。

イ このような状況の下で実施された本件OJTとこれに対する組合の対応をみるとまず、前記第1. 4(2)ア、イ、エ及びオ認定のとおり、①平成5年7月27日、組合は会社に対し、本件OJTについて支部組合員の従事を拒否し、その不実施を求める旨の通知書を提出したこと、②しかし、会社は、同年10月12日、第1期生に対する講義を開始し、同年11月8日から翌6年2月まで第1期OJTを実施したこと、③これに対し、組合は支部組合員を第1期OJTに従事させなかったこと、が認められる。

また、前記第1. 4(3)認定のとおり、①同6年2月、組合は第2期OJT実施の通知に対し、支部組合員の時限ストの実施を含む抗議行動を行う一方、キャセイ関西への在籍出向の一部受入れを含む修正を

- 提案したこと、②しかしながら、会社は組合の提案を拒否して同年4月から第2期OJTを実施し、支店従業員に対してOJT従事の業務命令を発し、勤務時間表にOJT従事者を明示したこと、③これに対し、組合は、同年5月25日までOJT従事者として指示された支部組合員を対象者とする指名ストを行ったこと、がそれぞれ認められる。
- ウ これらの事実からすれば、会社の地上業務をキャセイ関西へ委託するとの決定に対し、組合はキャセイ関西への移籍・出向に反対し自社ハンドリングの維持を主張して争議を行ったものであって、支部組合員の雇用と職場を確保することを目的として行われたこれらの指名ストその他の争議行為は正当な組合活動であったと認められる。
- エ 次に、支部組合員がOJT従事を行わなかった期間において、OJT従事を行った非組合従業員に過重労働が発生していたか否かについてみると、前記第1.4(2)エ、(4)アないしエ並びに5(1)ア及び(2)オ認定のとおり、①関西空港開港を控えた平成5年11月以降、空港支店においては通常業務の傍ら、第1期生14名及び第2期生39名を受け入れ、本件OJTが実施されたこと、②組合が支部組合員のOJT従事を拒否したため、非組合従業員等のみが第1期及び第2期のOJT従事者とならざるを得なかったこと、③第1期及び第2期の一般職OJT従事者23名中にはOJT従事日数が30日以上の方が11名もいること、④一般職中2、3名の役付者はOJTに係る試験等の採点業務を勤務時間内に処理できず自宅へ持ち帰って処理し、いわゆるサービス残業が発生したこと、⑤支部組合員が研修生と混在しては働かず、研修生との業務連絡を行わないこと等のため、業務に支障が生じたこと、⑥同年1月から同年5月にかけて、支部組合員と非組合従業員との間において本件OJTを巡る摩擦が生じ、業務遂行に関して相互に協力しない状況が発生したこと、⑦同年3月23日、Y7部長はOJT従事者から、非組合従業員のみによるOJT実施は限界に達している旨告げられたこと、が認められ、これらの事実から、OJT従事者であった非組合従業員等については、OJT従事によって相当の過重労働が発生していたと判断される。
- オ しかしながら、前記第1.5(2)オ認定のとおり、第1期及び第2期の一般職OJT従事者中には、その従事日数が10日未満の者も5名おり、非組合従業員等のOJT従事による過重労働の量には相当大きな幅があったものと認められる。他方、前記第1.4(4)オ認定のとおり、同時期において、支部組合員においても、OJT業務に直接従事しなかったとはいえ、OJT従事を行った非組合従業員の本来業務を補完するために不慣れな業務を担当するなど、本件OJTの実施に伴って支部組合員にも一定の過重労働が波及的に発生していたと認められる。
- カ そこで、本件OJT手当の支給についてみる。
- まず、前記第1.5(1)アないしウ、オ、(2)ア及びカ認定のとおり、

①本件OJT手当は、協約及び規則上明文の規定はなく、また、過去にOJT従事に対する手当が支給された例はないが、平成6年3月23日、Y7部長がOJT従事者からOJT従事による過重労働が発生していることを告げられたことを契機に支給されることとなったこと、また、本件OJT手当として、②一般職に対しては、OJT従事1日につき、5,000円とし、従事日数が10日未満の者5名に対して、従事日数にかかわらず5万円の最低保障額を支給したこと、③管理職に対しては一律30万円を支給し、また、総務事務等を担当した管理職3名に対しても本件OJT妨害その他による付随業務の増加を主な理由として一律10万円を支給したこと、がそれぞれ認められる。OJT従事によって過重労働が発生したことは前記エ判断のとおりであって、本件OJT手当がこの過重労働への対価としての性質を持つことは否定できない。

しかしながら、前記第1.4(2)カ、5(1)エ及び(2)キ認定のとおり、①同6年6月17日付け会社のOJT従事者に対する通知書では、その忠誠心により会社の業務遂行が可能となり、本件OJT手当を支給できるのは喜ばしいとする旨記載されていること、②Y6支配人は第1期OJT従事者に対し、謝礼夕食会を開催したこと、③支部組合員が従事した後期OJTについては、OJT従事に対する労働の対価としての手当が支給されていないこと、また、会社は一般職に対する5万円の最低保障額を設けた理由を、支部組合員の本件OJT妨害その他による精神的な苦痛に対する補償としての趣旨によるとしていること、から、本件OJT手当は、第1期及び第2期のOJT従事者である非組合従業員等に対し、会社の施策への協力に報奨するためのものとして支給された性質をも併せ有するものと判断される。

キ 以上のことに加えて、当時、キャセイ関西出向問題を巡り労使間の対立が高まっていたこと、支部組合員には本件OJT手当の支給について何ら知らされていなかったこと、OJT従事日数がわずか3、4日であっても一般職には5万円という最低保障額が支払われているにもかかわらず、この期間別途波及的にある程度の過重労働が生じていた支部組合員には何ら措置がなされていないことを併せ考えれば、本件OJT手当は、キャセイ関西への移籍・出向について反対する争議行為を実施した組合を嫌悪した会社が、OJT従事による過重労働への対価の支給に藉口して、会社の施策に非協力であった組合員を差別するための要素をも含んで支給したものと判断するのが相当である。

かかる会社の行為は、正当な組合活動を行った組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を図ることを目的とした支配介入行為であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### 4 救済方法

- (1) 本件OJT手当は前記のとおり過重労働に対する対価としての性質と組合の弱体化を図るためのものとしての性質を併せ持つが、本件不当労働行為の救済のための原状回復の方法としては、一般職への最低保障額に相当する金5万円をそれぞれの支部組合員に対して支給させることが適当と判断されるので、主文1の救済を命じるものである。
- (2) 組合及び支部は、陳謝文の手交及び掲示をも求めるが、主文1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条並びに労働委員会規則第34条第1項第6号及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成10年2月27日

大阪府地方労働委員会  
会長 由良 数馬 ⑩