

大阪、平 9 不 7、平10.12. 8

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合フットワークエクスプレス
新労組支部
申立人 B
被申立人 フットワークエクスプレス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Bに対し、平成8年10月17日に行った懲戒解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人全日本運輸労働組合フットワークエクスプレス新労組支部に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、1メール×2メール大の白色板に同文を黒色文字で明瞭に記載して、被申立人本社事務所（大阪府中央区北久宝寺町4丁目4番2号）玄関付近の従業員の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全日本運輸一般労働組合フットワークエクスプレス新労組支部
委員長 A 殿

フットワークエクスプレス株式会社
代表取締役 C

当社が行った下記行為は、大阪府地方労働委員会において、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認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成8年7月2日、当社阪神支店長が元貴組合員D氏に対し、同年夏季一時金が支給されない旨を述べたこと。
 - (2) 平成8年7月初旬、当社北九州支店長が貴組合執行委員E氏の自宅を訪問し、同氏の家族に対し、同氏を説得して貴組合から脱退させるように述べたこと。
 - (3) 平成8年7月10日及び同月14日、当社北九州支店長が元貴組合員F氏の自宅を訪問し、同氏及びその家族に対し、同氏の貴組合からの脱退を勧めたこと。
- 3 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人フットワークエクスプレス株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に登記簿上の本店を置き、陸上貨物運送を業とする株式会社であり、本件審問終結時、大阪市中央区北久宝寺町4丁目4番2号に本社事務所を、全国各地に支店、店及びこれらを地域別に管理する主管等の事業所をそれぞれ置き、その従業員数は本件審問終結時約5,100名である。
- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合フットワークエクスプレス新労組支部（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織される労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時26名である。なお、組合は、昭和55年1月、トラックの長距離便運転手（路線運転士）を中心に結成され、平成5年6月以降、全日本運輸一般労働組合大阪地方本部に加盟している。
- (3) 申立人Bは、昭和47年に会社に雇用され、以来路線運転士として大阪支店に勤務し、組合における役職は書記長である（以下、同人を「B書記長」という）。
- (4) 会社には、組合のほかに、フットワークエクスプレス労働組合及び全日本港湾労働組合の分会があり、それぞれの組合員数は本件審問終結時約5,000名及び約50名である。

2 新業務体制導入を巡る労使関係

- (1) 平成5年3月23日、同年春闘の団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）の席上で、会社は、作業システムを変更し事務部門を縮小して事務作業の一部を現場部門に担わせるなどの新業務体制の導入を主な内容とする合理化案を示して、同合理化案と賃金引き上げとを一括して妥結することを提案し、これ以降、組合と会社は同合理化案の是非を巡って対立していた。
- (2) 平成5年5月17日、会社は大阪店の全従業員を対象として、いまだ組合とは合意に至っていない新業務体制を実施した。これに対し、同店に勤務する組合の組合員（以下「組合員」という）は、新業務体制に基づき新たに付加された事務作業等を拒否する争議行為を行った。
同年9月1日、会社は上記争議行為を指導したことを理由として、B書記長を含む組合三役4名に対して5日間の出勤停止処分を行うとともに、争議行為に参加した組合員4名に対して譴責処分を行った。
- (3) 平成5年から同6年にかけて、組合は当委員会に、前記(2)記載の出勤停止等の処分に係わる申立てを含む計6件の救済申立てを行った（平成5年（不）第20号、第31号、第45号、第54号、第55号及び平成6年（不）第29号併合事件）。

同7年7月13日、当委員会は、上記申立てについて、出勤停止処分がなかったものとしての取扱い、誓約文の手交等を命じる一部救済命令を発した。この命令について、労使双方から再審査の申立てがなされ、同

9年3月5日、中央労働委員会は、各再審査申立てを棄却（一部は申立ての取下げにより却下）する命令を発した。

同再審査命令については、労使双方から東京地方裁判所に取消訴訟が提起され、これらの事件は、本件審問終結時、同裁判所において係属中である。

3 平成8年夏季一時金を巡る労使関係

- (1) 平成8年春闘交渉において、会社は組合に対し、固定給の一部を変動給である収支手当に改訂する主管別収支請負制度等を主な内容とする新3ヶ年計画案を示し、同計画案の実施と賃金引上げとを一括で妥結することを提案したが、組合は、同計画案によれば賃金、一時金が切り下げられ、従業員は健康管理も十分にできないまま働かざるを得なくなるとしてこれを拒否し、交渉は妥結に至らなかった。

なお、同年春、会社は、新3ヶ年計画の一環として、主管別収支請負制度を導入した。

- (2) 平成8年夏季一時金の支給予定日である同年7月10日、組合員を除く従業員に夏季一時金が支給されたが、会社は、組合に対しては、春闘交渉が妥結していないことを理由として同一時金要求に対する回答を行わず、組合員に対する同一時金の支給を行わなかった。

上記一時金支給日の前後、会社は、夏季一時金の支給が遅れることは前例のない事態であり、従業員及びその家族に対する社会的責任を果たす必要があるとして、新3ヶ年計画推進部人事賃金労務プロジェクトチームチーフリーダーG（以下「G部長」という）の発案に基づき、代表取締役C（以下「C社長」という）も了解して、支店長等の管理職が組合員の自宅を訪問し、労使交渉の遅延により支給が遅れる事情を説明することを決定した。

- (3) 平成8年7月2日、会社阪神支店において、同支店長H（以下「H支店長」という）は、当時同支店に勤務する組合員であったD（以下「D」という）に対し、「運輸一般には春闘が合意していないために夏季一時金は出ない。全港湾にでも行けば一時金は出る」などと述べた。

同日、Dは組合に相談し、当時組合副委員長であったJがH支店長に対して電話で抗議したところ、同支店長は、上記の事実関係を大筋で認めて謝罪するとともに、同発言は、夏季一時金の支給についてDが困惑した表情でした質問に答えたものであり、支店長としての行為ではなく個人の考えに基づく発言であると釈明した。

- (4) 平成8年7月初旬、会社北九州支店長K（以下「K支店長」という）は、同支店管内の下関店に勤務する組合執行委員E（以下「E執行委員」という）の自宅を訪問し、対応に出た同人の妻に対し、「ご主人の仕事ぶりは大変優秀だが、入っている組合が悪いために夏季一時金は支給が遅れる。会社は払いたいが、組合が合意しないために払えない。あんな組合にご主人がいれば転勤なども覚悟しなければならず、奥さんから組合

を替わるように説得してほしい」旨述べた。E執行委員は、数日後、妻から組合を替わるように懇願されて初めてK支店長の訪問を知った。

- (5) 平成8年7月10日午後8時頃、K支店長は、当時組合員であったF（以下「F」という）の自宅を訪問し、同人及びその妻に対し、約1時間にわたって、「夏季一時金は支給されない。今、組合を替わるには一番良い時期」などと述べた。さらに、同月14日午後5時頃、K支店長は再びF宅を訪れ、「脱退するには今しかない。今返事できなければ電話連絡でもしてください」などと述べ、携帯電話の番号を記したメモを残して帰った。

4 B書記長に対する懲戒解雇

- (1) 平成8年9月18日午前7時50分頃、会社大阪支店摂津路線基地内駐車場において、夜勤明けのB書記長は、以前に購入し自家用車内に置いてあったエアソフトガンを取り出し、同僚であるL（以下「L」という）に見せた上、人のいない方向に向けて弾を一発発射した。次いで、B書記長は、同人から約15メートル離れた場所に同支店保安係として勤務中のM（以下「M」という）がいることを認識しながら、Mのいる方向に向けて弾をもう一発発射したところ、弾は、同人が着ていた会社の制服の左襟首付近に命中したが、同人にけがはなかった。

このとき、Mは、同人に命中して地面に落ちた弾を拾い、B書記長とLが立っていたところまで近寄ってきて、「何すんねん、危ないやないか」と述べB書記長に詰め寄ったため、B書記長は、「すまん、すまん。ねらったんやない」と謝り、3人はそれ以上会話を交わすことなく別れた。

なお、B書記長が所持していたエアソフトガンは、プラスチック製で直径約6ミリメートル、重さ0.2ないし0.25グラムの弾を圧縮された空気を利用して飛ばすもので、銃身のスライドを一回後ろに引くごとに弾が一発装填され発射可能な状態になるものである。

- (2) 平成8年9月19日、Mは会社に対し、前日の摂津路線基地での出来事を報告した。会社はこれを受けて、M、L及びB書記長からそれぞれ事情聴取を行った上で、賞罰委員会にB書記長に対する処分を諮り、その結果をC社長に上申することを決定した。

同日27日、会社はB書記長に対し、就業規則に基づき翌28日から懲戒処分決定までの間就業を禁止する旨を文書で通告した。

- (3) 平成8年9月30日、会社からG部長らが、組合から委員長Aらが出席して賞罰委員会が開催されたが、Mにエアソフトガンの弾が命中したことにつき、B書記長が故意にMをねらって撃ったものであるから懲戒解雇が相当であるとする会社側の出席者の意見と、エアソフトガンが暴発したものであるとする組合側の出席者の意見とが対立し、審議は次回に持ち越された。

同日、会社は従業員に対し、「規律の厳正と暴力行為の絶滅について」と題する社長名の文書で、「9/18（水）朝8時頃、大阪支店路線運転士

Y君がこともあろうに、今、社会的に問題化しているエアガンで、大阪支店保安係のS君を狙って発射するという事件が発生した。このことは、（中略）就業規則上の重大な規律違反及び暴力（犯罪）行為である」などと訓示した。

その後、同年10月8日及び同月16日にも賞罰委員会が開催されたが、労使双方の出席者の間で意見が対立したまま論議が進展しなかったため審議が打ち切られ、結果は両論併記の形でC社長に報告された。

- (4) 平成8年10月17日、会社はB書記長に対し、就業規則第142条第9号及び第10号により懲戒解雇することを文書で通告した。

これに対し、同月23日、B書記長は大阪地方裁判所に地位保全等の仮処分を申し立て、同年11月29日、同裁判所は、同人が雇用契約上の地位を有することを仮に認める決定を行った。その後、B書記長は同裁判所に従業員地位確認訴訟を提起し、この事件は本件審問終結時同裁判所に係属中である。

会社就業規則における懲戒に関する規定は、次のとおりである。

「第140条 懲戒は譴責、減給、出勤停止、降職（含等級号）、諭旨解雇及び懲戒解雇の6種とする。

①～⑥（省略）

第141条 譴責、減給、又は出勤停止の基準は次の通りとする。

①～③（省略）

④ 喧嘩及び素行不良等で事業所の秩序又は風紀をみだしたとき。

⑤ その他就業規則又は会社の諸規定によって一般に遵守すべき項に違反したとき

2（省略）

第142条 懲戒解雇の基準は次の通りとする。但し、その情状により諭旨解雇、降職（含等級号）又は出勤停止にとどめることがある。

①（省略）

② 他人に暴行又は脅迫を加え、もしくは煽動し、業務を妨害したとき。

③～⑧（省略）

⑨ 暴行、脅迫、窃盗、詐欺、横領等の犯罪行為をしたとき。

⑩ 会社の施設等で賭博、その他これに類似する行為等、風紀、秩序を乱す行為をしたとき。

⑪～⑬（省略）

⑭ その他前各号に準ずる行為があったとき。」

5 新会社への転籍を巡る労使関係

- (1) 平成9年始め頃、会社は組合を含む会社のすべての労働組合に対し、夜間業務を委託する新会社を設立し、夜間勤務者を中心に転籍希望者を募集することを申し入れ、転籍者には従前とは異なる賃金体系が適用される旨説明するとともに、退職金の優遇措置、定年延長等の転籍条件を

提示した。組合との間では、同年1月27日、この問題に関する団交が開催された。

(2) 平成9年1月30日、組合は、「97春闘不当労働行為闘争推進ニュース」と題するビラを発行した。同文書には、新会社への転籍により賃金が大幅に引き下げられるとする内容の賃金試算表が掲載されるとともに、組合は、新会社への転籍に断固として反対する旨が記載されていた。

(3) 平成9年1月31日、G部長は各主管長にあてて、「運輸一般の教宣ビラについて」と題する文書をファクシミリで送付した。同文書の内容は次のとおりであり、別紙として前記(2)記載の組合のビラが添付されていた。

「別紙の様な新会社に反対する教宣ビラを夜間勤務者等に配布をする可能性がある。従って、①勤務時間中の組合活動は禁止をされている。②教宣ビラを配る者も、又それを受取って読む者も業務専念義務に違反する。上記のことを念頭において、教宣ビラまきを許されない様、夜間勤務者、昼間勤務者を問わず、教宣ビラを受取らない様に指示徹底されたい。尚、食堂あるいは休憩室、車両等に教宣ビラが置かれている場合は、ただちに廃棄処分にされたい。最後に、くれぐれも指示徹底される様に要請をします。(管内全店所にご指示ください。)」

(4) 会社と組合との間で労働協約が締結されており、同協約第11条第1項には、「組合活動は原則として勤務時間外におこなう」と、同第16条第1項には、「組合が組合活動を行うため会社施設内で印刷物、文書類等の掲示、貼付等を行う場合には、会社と協定した掲示板を使用する」と、同条第2項には、会社は「会社と協定した掲示板以外に、掲示貼付等を行った場合は、組合にその撤去を求めることが出来る」とそれぞれ規定されている。

また、会社就業規則第38条第4号には「勤務時間中は会社業務に専念し、みだりに自己の職場を離れたり、他の従業員の業務を妨げてはならない」と、同規則第43条第1項には「従業員は会社構内、施設、車輛及び器物等に印刷物、文章、看板、旗等の配付、貼付、掲示等の行為を会社の許可なく行ってはならない」と、同条第2項には「前項に違反した場合は回収及び撤去を命ずる。これに従わない時は会社が任意に撤去する」とそれぞれ規定されている。

6 請求する救済の内容

申立人らの請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) B書記長に対する平成8年10月17日付け懲戒解雇の撤回及びバック・ペイ
- (2) 組合からの脱退強要の禁止
- (3) ビラ配布等の組合活動への支配介入の禁止
- (4) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 申立人らは、次のとおり主張する。

ア B書記長に対する懲戒解雇

Mにエアソフトガンの弾が命中したのは、B書記長がエアソフトガンを人のいない方向に向けて1発撃った後、自家用車にしまおうとしたところ、これが暴発したためである。しかるに、B書記長が会社と激しく対立して争っている組合の書記長であり、組合員の先頭に立って闘ってきたため、会社は、組合の組織を破壊・攻撃することを企図し、十分な調査も行わないまま事実を歪曲して上記の出来事を暴行行為に仕立てあげて、同書記長を懲戒解雇した。かかる会社の行為は、同書記長に対する不利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入であり、不当労働行為である。

イ H支店長及びK支店長の行為について

H支店長及びK支店長の以下の行為は、組合の運営に対する支配介入であり、不当労働行為である。

- ① 平成8年7月2日、会社阪神支店において、H支店長がDに対し、組合員には夏季一時金が支給されないなどと述べて、組合からの脱退を強要したこと。
- ② 同月初旬、K支店長がE執行委員の自宅に押し掛け、同執行委員の妻に対し、組合員には夏季一時金が支給されないなどと述べて、同執行委員を説得して組合を脱退させるように依頼したこと。
- ③ 同月10日、K支店長がFの自宅を訪問し、同人及びその妻に対し、1時間以上にわたり、組合を脱退するように説得をしたこと。また、同月14日にも、F宅を再度訪問し、組合からの脱退を勧めて自己の携帯電話の番号を記したメモを手渡すなどしたこと。

ウ 組合ビラの廃棄等指示について

平成9年1月31日、会社は全国の支店等に対し、G部長名の文書で、組合の発行するビラを、その内容を理由として、食堂、休憩室等に置いてあるものも含め、発見すれば直ちに廃棄すること等を指示した。かかる会社の行為は、労働者が食事や休憩時間等に組合のビラを読む自由を全面的に奪い、業務専念義務を口実にした正当な組合活動への支配介入であり、不当労働行為である。

なお、多くの事業所において、組合のビラが大量になくなるなどの被害が発生している。

(2) 被申立人は、次のとおり主張する。

ア B書記長に対する懲戒解雇について

B書記長は、Mの存在を認識しながら同人のいる方向に向けて意図的にエアソフトガンを撃ったのであり、この行為は、就業規則第142条第2号、第9号、第10号、第19号に該当する。また、同書記長は、エアソフトガンが暴発したとの不合理な弁明に固執するなど反省の様子が全くうかがえない。会社は企業秩序維持のためやむを得ず同書記

長を懲戒解雇したのであり、不当労働行為には当たらない。

イ H支店長及びK支店長の行為について

① H支店長は、Dから大変困った表情で夏季一時金について質問されたため、「当たり前のことやけど、妥結するか、(妥結)する見通しのある組合には一時金が出るわな」と答えたにすぎず、また、同支店長の行為は会社の指示によるものではないから、不当労働行為ではない。

② K支店長がE執行委員及びFの自宅をそれぞれ訪問し、労使交渉の遅延により夏季一時金の支給が遅れる事情を説明する措置をとったのは、従業員及びその家族に対する企業としての社会的責任を果たすためであり、その際、支店長らが組合脱退工作を行った事実はないから、不当労働行為には当たらない。

ウ 組合ビラの廃棄等指示について

組合ビラの廃棄等指示の文書は会社内部の連絡文書にすぎず、組合や組合員に対するものではないから、組合活動に対する支配介入にはならない。また、即時廃棄を指示したことは穏当を欠くものの、就業規則や労働協約の規定に基づく指示であり、何ら違法な内容は含まれていない。組合のビラ配布により新会社への転籍問題について従業員に不利な内容のみが殊更に強調され、社内に無用の混乱を生ずるおそれがあった状況のもとでのことであり、また、その結果組合ビラが廃棄された事実もないから、不当労働には当たらない。

2 不当労働行為の成否

(1) B書記長に対する懲戒解雇について

申立人らは、Mにエアソフトガンの弾が命中したのは、B書記長がエアソフトガンを自家用車にしまおうとしたところこれが暴発したためであると主張するが、前記第1、4(1)認定のとおり、B書記長は、保安係として勤務中のMの存在を認識しながら同人のいる方向に向けてエアソフトガンを発射したと認められ、B書記長のこのような行為は、発砲に伴う危険性を省みないものであり、社会人の行為として著しく非常識かつ粗暴なものであって、たとえ結果としてMにけががなかったとしても、命中の部位によっては重大な傷害を生ぜしめるおそれがある危険なものであり、会社内における秩序維持の観点からは、同人の行為は就業規則上何らかの懲戒事由に該当するものである。

しかしながら、前記第1、4(1)及び(4)認定のとおり、①Mの制服の左襟首付近に命中した弾はプラスチック製の重さ0.2ないし0.25グラム程度のもので、重大な傷害を生ぜしめるに至らなかったこと、②B書記長は、弾が命中した直後にその場で、Mに謝罪をしていること、が認められる。以上の点を考慮すると、同人に対する懲戒処分としての懲戒解雇は重きに失するといわざるを得ない。

さらに、本件懲戒解雇発生当時の労使関係をみると、前記第1、2、

3(1)及び(2)認定のとおり、平成5年に会社が組合との合意なく新業務体制を実施したため、それ以後労使の対立が激化し、会社大津支店での争議に関しB書記長を含む組合員が受けた処分を巡る訴訟が係属中であったこと、組合と会社が新3ヶ年計画について対立し、同8年春闘交渉が妥結せず、同年夏季一時金が支給予定日になっても組合員にのみ支給されなかったことなど、組合と会社は同5年以降会社の進める合理化案を巡って厳しい対立関係にあったことが認められる。

以上を総合すると、B書記長に対する懲戒解雇は、会社が同人の組合活動を嫌悪したがゆえに、同人に対して懲戒処分の相当性の範囲を超えて懲戒解雇という最も重い処分を課したと判断するのが相当であり、かかる会社の行為は、B書記長に対する不利益取扱いであるとともに組合の運営に対する支配介入であり、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。

(2) H支店長及びK支店長の行為について

前記第1.3認定のとおり、平成8年春闘交渉が、新3ヶ年計画を巡る組合と会社の対立により妥結せず、同年夏季一時金支給予定日に組合員にのみ同一一時金が支給されないという状況のもとに、①H支店長が同年7月2日、Dに対し、組合員には夏季一時金が支給されないが、他の労働組合員には夏季一時金が支給されるなどと述べたこと、②K支店長が、同月初旬、E執行委員の不在中その自宅を訪問し、同人の妻に対して組合脱退の説得を依頼したこと、③K支店長が、同月10日及び14日、Fの自宅を訪問し、同人及びその妻に対して組合脱退を勧めたこと、がそれぞれ認められる。

会社は、H支店長の発言については、同支店長が、Dの質問に答えて、春闘を妥結する見込みのある労働組合の組合員には夏季一時金が支給されると述べたにすぎないと主張するが、同支店長の発言は他の労働組合に替われば一時金が支給されるとの趣旨であると受け取るのが社会通念上自然であり、組合からの脱退を慫慂したものであるべきである。加えて、この発言がDからの質問に答えたものであるとの具体的な事実の疎明もない。

また、K支店長のF宅及びE執行委員宅における発言は、組合からの脱退を慫慂したものであることは明白である。しかも、F宅については二度にわたり訪問を繰り返していること、E執行委員宅においては、同人の不在中に、その妻に対し、同執行委員が組合を替わるように説得すべき旨を申し向けていることからして、同支店長の訪問行為が組合員本人及びその家族への夏季一時金の支給が遅れる旨の単なる事情説明であったとする会社の主張は到底認められない。

さらに、前記第1.3(2)認定のとおり、H支店長及びK支店長の行為が、同8年春闘交渉を巡って労使が対立している状況で、会社が決定した管理職による組合員宅への訪問の中であったことを考えれば、両人の

行為は会社の意を体してなされたものと解される。

以上のとおりであるから、本件H支店長及びK支店長の行為は、組合員に対して組合からの脱退を慫慂したもので、組合員やその家族に動揺を与え、同年春闘交渉を巡る組合活動を萎縮させることを企図した行為であり、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。

(3) 組合ビラの廃棄等指示について

前記第1. 5(2)及び(3)認定のとおり、平成9年1月30日、組合は新会社への転籍により賃金が大幅に引き下げられるとして、これに反対するビラを発行し、これに対し、会社は、翌31日、G部長の文書で全国の事業所に対し、勤務時間中の組合活動は禁止されているとして、上記ビラの配布及び受取の禁止、廃棄等を指示したことが認められる。

申立人らは、会社が上記のような指示をすること自体が業務専念義務を口実に正当な組合活動に対して支配介入しようとするものであり、また、現実にも組合ビラがなくなるなどの被害が発生していると主張する。

しかしながら、①G部長名の文書は、組合の正当な教宣活動を阻害するおそれはあるものの、会社組織内部の連絡文書であって、組合又は組合員に向けられたものではないこと、②同文書は、就業規則上就業時間中の組合活動が禁止されているとした上で、本件指示により就業中の従業員に対する組合ビラの配布、受取の禁止を周知徹底する趣旨のものと考えられること、③前記第1. 5(4)認定のとおり、会社と組合との間の労働協約上、組合が会社と協定した掲示板以外の会社施設に組合ビラを掲示・貼付することは認められていないこと、が認められる。

なお、現実にも組合ビラの配布、受取が妨げられたり、組合ビラが廃棄されたりした事実については具体的な疎明がない。

以上のことからすれば、当該文書において組合ビラの不受領や即時廃棄を指示したことは穏当ではないものの、会社に不当労働行為があったとはいえないから、この点に関する申立ては棄却する。

3 救済方法

(1) 前記2(1)判断のとおり、B書記長の行為は何らかの懲戒事由に該当するものであるが、同人に対する懲戒解雇は、懲戒処分としての相当性の範囲を超え、不当労働行為であると判断される。しかしながら、当委員会が懲戒解雇に代わる新たな懲戒処分を命じることは適当ではなく、また、同人に対するバック・ペイについては、会社の判断に基づく同人の新たな処遇と密接なかわりを有するものであるから、主文1のとおり命じる。

(2) 申立人らは会社が組合脱退を強要することの将来にわたる禁止を求めるが、主文2のとおり命じるのが相当である。

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10年12月 8 日

大阪府地方労働委員会

会長 川合 孝郎 ㊟