

中労委、平9不再11、平11.6.2

命 令 書

再 審 査 申 立 人 株式会社新光美術

再 審 査 被 申 立 人 全労連・全印総連大阪地連新光美術労働組合

主 文

- I 初審命令主文第2項を取り消し、同項に係る再審査被申立人の救済申立てを棄却する。
- II 初審命令主文第3項を次のとおり改め、この部分に係る再審査被申立人のその余の救済申立てを棄却する。
 - 2 再審査申立人は、再審査被申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全労連・全印総連大阪地連新光美術労働組合

執行委員長 X 1 殿

株式会社新光美術

代表取締役 Y 1

当社が、平成5年10月25日以降、貴組合の組合費のチェック・オフを行なかつたことは、中央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。

- III その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、株式会社新光美術(以下「会社」という。)が、全労連・全印総連大阪地連新光美術労働組合(以下「組合」という。)に対して、チェック・オフ及び組合員の就業時間中の組合活動に伴う賃金カット相当分をチェック・オフにより集められた組合費の中から補てんする事務(以下「補てん事務」という。)を一方的に廃止したことが不当労働行為であるとして、平成6年10月20日大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という。)に申立てのあった事件である。

- 2 初審大阪地労委は、同9年2月28日、会社の上記行為は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、会社に対し、チェック・オフ及び補てん事務の再開並びに文書手交を命じた。

会社は、これを不服として、同年3月14日、初審命令の取消しと救済申

立ての棄却を求めて再審査の申立てを行った。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、肩書地に登記簿上の本店を、大阪府茨木市中穂積一丁目2番48号に会社本部を、会社本部所在地内に茨木本部、大阪府箕面市に千里本部、大阪市に大阪本部及び東京都に東京本部の4事業所を置き、カタログ印刷等を業とし、その従業員数は本件初審審問終結時(平成7年5月23日)約140名である。
- (2) 組合は、昭和47年11月11日に会社の従業員によって結成され、肩書地に事務所を置く労働組合で、組合員数は本件初審審問終結時34名であり、33名が茨木本部に、1名が東京本部に在籍している。

2 チェック・オフ及び補てん事務の実施について

(1) チェック・オフの開始

組合は、結成と同時に会社に対し組合結成通告を行った。この通告に際し、組合と会社は、組合事務所、年末年始休暇、諸手当等に関する事項及び組合費のチェック・オフ等について協議を行った。その結果、昭和47年12月9日、組合と会社との間で組合事務所の貸与やチェック・オフの実施等に関する合意が成立し、確認書が作成され、同月支給される給与からチェック・オフが実施されるようになった。

(2) チェック・オフの算出方法

会社が行っていたチェック・オフは、毎月の給与については本給と加給を加えた基本給の2%相当額に300円を加算した額、夏季一時金については支給額の0.6%相当額、また、年末一時金については支給額の1%相当額をそれぞれ組合員の給与から控除するものであった。

このようなチェック・オフの算出方法は、チェック・オフの開始から後記4の(7)の廃止に至までの約20年間、ほとんど変更がなかった。

(3) 補てん事務の実施

会社は、昭和48年8月の給与から、組合からの委託を受けて、組合員の就業時間中の組合活動に伴う賃金カット相当分を、組合に代わり、チェック・オフで集められた組合費の中から補てんし、組合には当該補てん分を差し引いた組合費を渡すという、補てん事務を行っていた。

3 本件チェック・オフ等の廃止以前の労使関係について

(1) 組合員の所属替え等について

平成元年2月1日、会社は、カメラマンである元組合副執行委員長X2(以下「X2」という。)及びデザイナーである組合員X3に対し、営業部門への所属替えを命じたところ、組合は従来の約束に違反するとして団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れ、これを受けて協議が行われた。また、会社は、同年7月に組合の副執行委員長X4(以下「X4副委員長」という。)の得意先担当替えを、同3年8月にX4副委員長及びX2の得意先担当替えを命じたところ、組合はこれらの担当替えに抗

議し団交を申し入れた。その後、X2は会社を退職した。

(2) 組合旗の撤去等について

組合は、組合結成以後、ほぼ毎年、春闘、夏季闘争及び秋季年末闘争の時期には、組合事務所前、正門前等に組合旗の掲揚を行ったり、年によっては、多数のビラを組合事務所や食堂に貼付していた。これに対して会社は、組合に組合旗やビラの撤去要求をすることはあっても、会社自らこれを撤去することはなかった。

平成元年の春闘では、組合は断続的にストライキ(以下「スト」という。)を行い、同年3月終わり頃から組合旗を組合事務所前や正門前等に掲げるとともにビラを組合掲示板や食堂の壁にも貼付した。これに対して会社は、組合旗等を撤去するよう要求したが、組合が拒否したため、同年5月26日、組合旗6本とビラを撤去し保管した。撤去の後、会社は組合に、再びこのような組合旗掲揚やビラ貼付を行わない旨の誓約書を提出すれば返還する旨通知したが、組合は応じなかった。会社が組合旗とビラを返還したのは、翌2年5月2日であった。

同年6月16日、組合は、組合旗及びビラ返還の「勝利集会」を行うとして食堂の使用を申し入れたが、会社は許可しなかった。

(3) 平成4年の春闘について

イ 組合は、平成4年の春闘において、組合結成20年の集大成であるとして、賃上げ、労働時間短縮等の要求書を取りまとめ、同年3月5日会社に提出し、同日団交を行った。同月16日及び同月24日、組合は会社と団交を行ったが、翌25日の始業前に、前日の団交での会社回答は不誠実であるとして、会社に対し、午前中2時間のストを行う旨書面で通知するとともに、口頭で会社の食堂を使用する旨申し入れ、ストを実施し、食堂を待機の場所として使用した。

ロ 同年4月3日、組合は、会社に対し、誠意ある団交を促進するためとして、同日午後1時から5時15分までストを行う旨通知し、実施した。

同日の昼休み、組合員が集会に参加するため会社構内の正門付近に集まっているところへ、全労連傘下の茨木労働組合総連合会(以下「茨木労連」という。)の役員2名が乗車し、建設一般関西ダンプ支部と表記された街頭宣伝車が、進入した。組合が同車のマイクを使用して集会を始めようとしたところ、会社は同車を構内から退去するよう要求した。茨木労連の役員2名は、同車を構外へ移動させた後、集会に参加した。

ハ 同年4月10日、組合は会社に対して、スト通告を行い、食堂を使用する旨口頭で申し入れた。また、組合が配布した組合機関紙「あさやけ」には「本日、抗議スト<14:45~>プラス春闘勝利総決起集会開催!地連・茨木労連の支援を受けて!17:30~18:30」の記載があった。会社は、食堂の使用を拒否し、施錠した。これに対し組合は、会社施

設の一部をスト集会の会場として無断で使用し、会社の退去要求にも応じなかった。組合は、同日終業後、会社構内で集会を開始したが、その際、会社の制止を振り切り、閉じられていた正門を開けて社外の多数の者を集会に参加させた。

ニ その後も、組合は、会社の許可のないまま昼休みに食堂を集会等のために使用したり、組合旗を掲揚するとともに組合事務所や食堂壁面にビラを貼付した。

会社は組合に対し、会社の許可なく会社施設を使用したことは施設管理権を侵すとし、組合掲示板以外にビラを貼付しないように申し入れた。

ホ 同年5月14日の団交で、会社は組合に対し、会社施設使用については、基本的に定期大会及び臨時大会の目的に限定し、かつ会社の許可を受けて使用するよう求めた。

また、団交に出席していた会社代表取締役社長Y1は、「本年4月10日の『あさやけ』で状況は一変した。これは大事なことだ。会社の構内を何と心得るか。こういうことを堂々とやる、ストが労使対等となる、そんなことをやっていたのでは、難しい世の中を生き抜いていけない」と発言した。

さらに、会社は組合に対し、全掲示物を直ちに撤去すること、撤去しない場合は会社が撤去する旨を文書で警告した。

へ 会社は、同月18日、食堂壁面に貼付されたすべてのビラを撤去し、翌日、組合に対し、組合ビラを撤去・保管しているのので、組合は再びこのようなことをしない旨を書き加えた受領書を持参し受取りに来られた旨文書で通知した。組合は会社に対し、組合ビラ撤去の謝罪と返還を求めて抗議した。組合は、その後も会社正門扉に組合旗を掲げ、食堂壁面にビラを貼ったが、会社は、その都度、組合に撤去を求める警告文を発し、組合旗とビラを撤去した。これに対し、組合は撤去の都度、抗議した。

ト 同年7月24日、組合は、会社が平成4年春闘時に①組合の食堂等会社施設使用の申入れを拒否したこと、②組合事務所前及び会社正門前に掲揚されていた組合旗並びに食堂の壁面に貼付されていた組合ビラを撤去し、その返還を拒否していることが、それぞれ不当労働行為に当たるとして、大阪地労委に救済申立て(平成4年(不)第35号)を行った。

同7年7月18日、大阪地労委は、上記の申立てのうち、組合事務所前の組合旗の撤去は不当労働行為であるとして、会社に対し組合旗1本の返還及びこれに関する文書手交を命じ、その余の申立ては棄却した。

これに対し、組合は、同年8月2日、再審査を申し立てたが、同9年5月12日、当委員会再審査申立てを棄却し、命令は確定した。

(4) 新入組合員に対する会社幹部の発言について

平成4年11月11日、組合は会社に対し、同月10日に組合に加入した旨会社に通知したX5、X6に対しY2取締役が組合脱退を強要したとして抗議した。これに対し会社は、同月12日、同取締役の発言は「何故入ったら入ったと私に連絡してくれなかったのだ」と個人的感情によって発言したものであるにすぎないと反論した。X5は翌5年7月に、X6は同年12月に、それぞれ会社を退職した。

(5) 会社幹部自宅付近での組合の宣伝活動について

平成5年の春闘の頃、組合は、会社社長及び会社幹部の自宅周辺で会社社長等を批判するビラ配布等の宣伝活動を行った。これに対し会社は、翌6年6月、大阪地方裁判所に、組合のビラ配布等の差止め及び損害賠償請求訴訟を提起したが、その後、和解が成立したことにより訴えを取り下げた。

4 本件チェック・オフ及び補てん事務の廃止について

(1) 平成5年6月15日、組合は会社に対し、同年夏季一時金等について要求書を提出し、同月21日までに文書で回答するよう申し入れた。

会社は、同月21日の団交において、組合に対し要求書に対する回答を文書で行ったが、同文書には、「貴組合との間で昭和47年12月9日に合意されたチェック・オフについては、本日をもってその廃止を申し入れる。従って3ヶ月先、平成5年9月20日をもって失効したい」との記載があった。組合は、突然の提案であり納得できないとして抗議をしたところ、会社は団交後、上記記載と同文の申入書を組合に交付した。

(2) 同年6月30日、組合は会社に対し、チェック・オフの廃止問題についての団交を文書で申し入れ、同年7月7日、団交が行われた。

団交の席上、会社は、チェック・オフを廃止する理由として、「総務本来の仕事が忙しくなってきた」、「会社はやるべき仕事がたくさんある、山積みしている」、「組合費の徴収は組合の手でやってほしい」などと説明したが、組合は納得しなかった。

当時、チェック・オフや補てん事務も含めた給与計算全般は、会社本部総務部長のY3、茨木本部総務部次長のY4の2名が手作業で行っていた。

(3) 同年7月28日付けで組合は、会社に対し、チェック・オフ廃止提案の撤回を求める旨文書で申し入れた。会社は、同年8月5日、組合に対し、チェック・オフ廃止提案を撤回する意思はない旨文書で回答した。

(4) 同年9月21日に至り、会社は組合に対し、申入れから3か月経過しチェック・オフ廃止申入れの効力が生じたので、1か月後の10月支給分の給与から廃止する旨通知した。

(5) 同年10月5日及び同月13日、組合は会社に対し、チェック・オフ廃止問題について団交を申し入れ、同月18日、団交が行われた。

団交の席上、会社は、チェック・オフ廃止の理由として、「コンピュー

ターを導入し、10月分から給与計算をコンピュータで行うこととなった。もしチェック・オフを従来どおり行うとすれば、処理システムを変更しなければならず、変更するにはプログラムに数百万掛かる」と説明した。

この説明に対し、組合は本当に数百万円掛かるかどうか調査するので、その結果が明らかになるまでチェック・オフを継続するよう申し入れた。

また、組合は、コンピュータのハード、ソフトの機種名について会社に尋ねたが、会社は明らかにしていない。

(6) 同年10月20日、組合は同月18日の団交で申し入れた内容を文書にして会社に手交した。これに対し、会社は、同月22日、当初の方針どおり10月分の給与からチェック・オフを廃止する旨文書により組合に通知した。

(7) 同年10月25日、会社は10月分の給与支払いにおいてチェック・オフ及び補てん事務を廃止した。

なお、給与の明細書の様式は、コンピュータ導入前は別紙1、導入後は別紙2のとおりである。

(8) 同年10月27日、組合は会社に対して、組合が再三にわたってチェック・オフ廃止を行わないよう申し入れているにもかかわらず、一方的にチェック・オフを廃止したとして抗議するとともに、チェック・オフを再開するよう求めた。さらに同年11月16日の団交においてもチェック・オフの廃止を撤回し再開するよう要求したが、会社は撤回する意思はないと回答した。

(9) 同年12月2日、団交が行われ、組合はチェック・オフ廃止に関して会社が説明する理由では納得できないのでより具体的な説明をするように求めたが、会社は同年11月16日と同様の説明を繰り返し、定められた手順を踏んでチェック・オフを廃止したと回答した。

第3 当委員会の判断

1 チェック・オフ廃止について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ チェック・オフ廃止理由について

会社は、平成5年当時の深刻な不況の中で、会社の存立、業績回復を図るための実践的な取組のひとつとして、総務部の業務の見直しを行った。その結果、総務部は会社本来の仕事を行うべきであり、チェック・オフは組合の本来業務として組合自らが行うべきであること、チェック・オフ開始当時252名だった組合員が34名に減少し、チェック・オフを廃止しても組合には不利益を与えるものではないことからチェック・オフを廃止することを決定した。また、組合は、チェック・オフの作業に手間がかからないと主張しているが、手間がかからないならチェック・オフ廃止により組合が受けるダメージは小さいといえる。

さらに、会社は、平成の初めごろからコンピュータの導入による業務の改善を進めており、そのなかで平成5年の春ごろに給与計算のコ

ンピュータ化の検討も行っていましたが、補てん事務と一体となったチェック・オフのコンピュータ化すなわちオリジナルのソフト作成は、多額の経費を要し、また市販のソフトでこれを処理することは技術的に困難であった。結局、給与計算のコンピュータ化は、チェック・オフを廃止しない限り、会社の事務改善の方針と相容れないものとなるためチェック・オフの廃止を決定した。

ロ チェック・オフ廃止を実施するまでの手順について

会社は、チェック・オフを廃止するに当たって、平成5年6月21日の団交から同年10月25日の廃止に至るまで、団交等の場で上記イの廃止理由について、組合に対し説明した。

会社は、労働組合法第15条第3項及び第4項に基づきチェック・オフ協定を解約したものである。さらに90日間の予告期間経過後、1カ月の準備期間を設け、チェック・オフの廃止に伴う組合の混乱を避けて、実施したものである。

ハ 会社と組合との間には、平成元年以降、諸問題が発生しているが、いずれも、会社が労使関係の正常化を求める過程で発生したり、会社の人事権及び経営権に対する組合の不当な介入によって発生したり、あるいは組合が事実関係を歪曲しているにすぎないものである。すなわち、それら諸問題は、会社が組合を嫌悪し、あるいはその弱体化を企図したことから生じたものではない。

(2) よって、以下判断する。

前記第2の2の(1)及び(2)認定のとおり、本件チェック・オフは労使間の合意により約20年間継続して実施されていたことが認められる。そして組合はチェック・オフが今後も継続されることを期待しており、その廃止は組合にとって不利益な変更にあたるというべきであるから、会社は何らかの事情でこれを廃止しようとする場合は、相当な理由があり、かつ、組合の了解を得るべく必要な説明をする必要がある。

そこで、会社の主張するチェック・オフの廃止の理由及び廃止に当たっての組合の対する会社の説明等廃止手続きについて判断する。

イ チェック・オフ廃止の理由について

前記第2の4の(2)及び(7)認定のとおり、会社は本件チェック・オフを他の供与関係事務と切り離して行っているのではなく、慶弔金等の各種控除とともに給与関係業務の一部として行っており、同2の(2)認定通り、本件チェック・オフは開始から廃止に至る約20年間ほとんど算出方法を変更することなく行っているため、廃止の申し入れの時点で、本件チェック・オフに係る事務が複雑ないし困難となっていたとは認められない。また、会社は、業務改善の一環として、総務部が本来の業務に従事できるよう、本来は組合の業務であるチェック・オフを廃止したと主張する。しかし、会社は、総務部業務がどの程度多忙であり業務改善の必要性があったのか、あるいは、総務部の行う業務

が本件チェック・オフ廃止によってどのように改善されたのか等について、具体的に疎明を行っていない。

さらに会社は、給与計算のコンピュータ化を進めていくなかで、チェック・オフを継続していくためには多額の経費が必要となると主張しているが、当該経費の具体的内容について具体的な疎明を行っていない

以上からすると、会社が主張する理由は、約20年間継続して実施してきたチェック・オフに関する業務を廃止することを相当に根拠付けるものであるとは認められない。

ロ チェック・オフ廃止の手続きについて

会社は、平成5年6月21日にチェック・オフ廃止を申入れて以降、団交があるたびに組合に対し十分に説明をしてきたと主張する。

しかし、前記第2の4の(1)から(6)まで認定のとおり、会社は同年7月7日に行われた団交において、単に総務部本来の業務が忙しい、組合費の徴収はそもそも組合の業務である旨を繰り返すだけで、どのような事情により廃止しようとするのかを具体的に説明していない。そして、組合の申し入れにより行われた同年10月18日の団交に至って初めて給与計算のコンピュータ導入をその理由に挙げているが、プログラムを変更するために多額の経費が必要になると述べるにとどまり、その経費の見込みや技術的な困難さなどを具体的に説明していない。

ハ 以上のとおり、チェック・オフの廃止の理由について、会社の主張にはそれ相当の理由がなく、また、組合に対し必要な説明をしたとは認められない。むしろ、前記第2の3認定のとおり、会社と組合の間には平成元年以降、組合員の所属替え、組合旗等の撤去、会社施設使用問題、新入組合員に対する会社幹部の発言などの対立が続き、また、平成4年5月14日のY1社長発言もあり、さらに、社長及び幹部自宅付近で組合の宣伝活動が行われるなど本件チェック・オフ廃止当時その対立が激化していたことが認められる。この対立の過程で組合側に一部行き過ぎの面がみられたことがあったとしても、本件チェック・オフ廃止は、組合を嫌悪した会社が、組合に対する対抗措置として、組合の長年享受してきた便宜をとりやめ、組合の運営に支障をもたらす行為と判断されても仕方がない。したがって、かかる会社の行為を、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した初審命令の判断は、相当である。

2 補てん事務の廃止について

(1) 会社は次のとおり主張する。

イ 会社が補てん事務を廃止したのは平成5年10月25日であって、組合が大阪地労委にチェック・オフ再開の救済申立てを行ったのは同6年10月20日であるが、申立書には補てん事務について何ら記載されていない。組合の補てん事務再開の救済申立ては、同7年5月23日の初審

最終陳述書において「求める救済命令の内容の変更」を行ったものであって、すでに廃止から1年以経過している。したがって、労働組合法第27条第2項により、補てん事務再開の申立ては却下すべきである。

ロ 本件補てん事務は、組合員の就業時間中の組合活動に対する賃金カット相当分の補てんであって、そもそも、どのような組合活動に対していくら補てんするかを組合内部で自主的に決定し、そして組合自らによって実行されるべき組合費の使途に関する事項であり、性質上会社が代行すべきことではない。会社がチェック・オフしだ全額を組合に渡しても労働組合の団結権や団交権には何らの支障とならないものである。したがって、補てん事務の廃止は、不当労働行為とはならない。

補てん事務は、労使の文書による合意がなく会社の好意により実施したもので、会社の任意によって廃止したとしても不当でない。

また、補てん事務のコンピュータ処理は、組合費の項目の中で、清算するプログラムを組み込まざるを得なくなり、ソフト面、ハード面でも看過できない費用となろう。しかも補てん額が組合費を上回ることもありうるのである。結局、手作業で計算して、処理せざるを得なくなり、事務作業の合理化に支障をきたす。

(2) 組合は次のとおり主張する。

補てん事務は、組合と会社の話合いの結果、組合のために実施したのであるから、会社がこれを一方的に廃止したことは、組合が長年享受してきた便宜を一方的に剥奪し、組合運営に支障をもたらそうという意思に基づいて行われたものである。また、補てん事務が廃止された当時は、組合が大阪地労委に不当労働行為の申立てをして係属中であるほか、社長自宅周辺での宣伝活動を展開するなど、会社と組合は闘争状態にあり、厳しい緊張関係にあった時期であって、会社が本件補てん事務を廃止したことは、組合が行った闘争に対する報復ないし組合攻撃である。

(3) よって、以下判断する。

イ 補てん事務再開に係る救済の申立てについて

会社は、組合が補てん事務再開の救済を申し立てたのは、廃止から1年以上経過しているから、本件申立てを却下すべきであると主張しているが、前記第2の4の(1)及び(7)認定のとおり、①会社は、平成5年6月21日にチェック・オフの廃止を申し入れ、同年10月25日にチェック・オフ及び補てん事務を廃止していること、②組合は、初審の審査において補てん事務に関する証拠を提出し、証言を行っていること、③会社も初審の準備書面において、会社がチェック・オフの名の下に行っているのは、チェック・オフのみならず補てん事務も含まれる旨を記載していることなどから、会社、組合とも当初から「チェック・オフ再開の救済申立て」には「補てん事務の再開」を含むものと認識しており、組合の初審最終陳述書は、求める救済内容を具体的に明確

にしたものに過ぎないものであるから、会社の主張は採用できない。
ロ 不当労働行為の成否について

前記第2の2の(3)及び同4の(7)認定のとおり、補てん事務は、組合からの委託を受け、昭和48年8月の給与支払時から実施し、平成5年10月に廃止されるまで、約20年間係属して実施されていたことが認められる。そして、組合は、補てん事務の廃止は会社が組合を嫌悪し、組合運営に支障をもたらそうとする意思に基づき行われ、会社の組合攻撃の一環であるから不当労働行為であると主張する。

しかしながら、前記第2の2の(3)認定のとおり、本件補てん事務は、組合員の就業時間中の組合活動に対する賃金カットに関する組合としての対応に係る事務である。これをより具体的にみると、賃金カットの対象である就業時間中の組合活動を行うか否か、あるいはどのような組合活動に対して組合財政からどの程度補てんするかは、組合自らの責任で自主的に決定すべき事項である。そして、このような決定を基礎に実施される個々の補てん行為も組合費の支出決定を伴う組合運営に係る業務であり、本来組合が自主的に行うべき業務であるから、そもそも会社に代行を求める業務ではない。

また、会社がチェック・オフした金額の全額を組合に渡し、そのなかから、組合自身が就業時間中の組合活動について行われる賃金カットを補てんするために個々の組合員に所定の金額を支払ったとしても、組合活動上の不利益はなく、組合の運営に支障をもたらすことは考えられない。

さらに、会社が補てん事務の業務を代行するに当たっては、算出方法の簡明なチェック・オフに比べて、賃金カットされる個々の組合活動はそれぞれ異なり、補てんすべき対象者である組合員もそれぞれ異なるなど、毎月の会社の事務手続きは煩雑なものとならざるを得ないと認められる。また、賃金カットされた金額がチェック・オフした組合費を上回った場合、会社がどのように補てん事務を代行すべきかという問題も生じうる。

以上からすると、会社が本件補てん事務を廃止したことは、20年間継続して実施されていたという事情を考慮したとしても、労働組合の運営に支障をもたらす支配介入行為とみることができない。したがってこの点についての初審判断は失当である。

以上のとおりであるので、初審命令主文の一部を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び同第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成11年6月2日

中央労働委員会

会長 花見 忠 ⑩

「別紙 略」