

命 令 書

再審査申立人 株式会社赤門自動車学校

再審査被申立人 宮城合同労働組合

主 文

- 1 初審命令主文第4項を次のとおり変更する。
 - 4 再審査被申立人は、平成8年4月13日付けで行った、X1に対する技能検定員の解任並びにX2、X3、X4及びX5に対する技能検定員の1か月間の選任停止の各処分を撤回しなければならない。また、再審査申立人は、X1に対しては前記処分の日から平成12年1月4日に同人が定年退職するまでの間に受けるはずであった検定手当並びに検定手当不支給により生じた時間外手当及び休日勤務手当の差額分を、X2、X3、X4及びX5に対しては前記処分期間中に受けるはずであった検定手当並びに検定手当不支給により生じた時間外勤務手当及び休日勤務手当の差額分を、それぞれ速やかに支払わなければならない。
- 2 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、①再審査申立人株式会社赤門自動車学校(以下「会社」という。)の取締役であり仙台赤門自動車学校の管理者兼校長であるY1が、再審査被申立人宮城合同労働組合(以下「組合」という。)の下部組織である仙台赤門自動車学校支部(以下「赤門支部」という。)のX1支部長(以下「X1支部長」という。)に対し、非組合員への組合加入の勧誘活動を行わないよう要求したこと、②会社が非組合員に対し、組合及び赤門支部を誹謗中傷する内容の「秘密文書」を配布したこと、③会社が組合員X6に対し、平成7年10月及び同8年3月の二度にわたって組合を脱退するよう強要したこと、④会社が組合の平成7年(不)第4号事件の申立て及び平成8年3月15日のストライキなどを理由に、X1支部長に対して技能検定員の解任処分を、組合員X2副支部長、X3副支部長、X4執行委員長及びX5の4名(以下「X2副支部長ら4名」という。)に対して技能検定員の選任停止処分を行ったことが、いずれも不当労働行為に当たるとして、①については平成7年10月18日(同7年(不)第4号事件)、②ないし④については同8年4月19日(同8年(不)第1号事件)にそれぞれ救済申立てがなされた事件である。

- 2 組合は、平成10年2月26日、上記④に関する申立てのうち、労働組合法第7条第4号に該当するとして申し立てた部分についてのみ取り下げた。
- 3 初審宮城県地方労働委員会(以下「宮城地労委」という。)は、平成9年11月11日、同7年(不)第4号事件と同8年(不)第1号事件を併合して審査し、同10年12月3日、会社が、組合加入勧誘活動の中止を要請したこと、赤門支部等を誹謗中傷する内容の秘密文書を作成・配布し組合への加入を妨害したこと、同8年3月、組合員に組合脱退を説得したことは、それぞれ労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、組合の運営に支配介入してはならないと命じ、また、会社が組合員5名に対する技能検定員の解任又は選任停止の処分を行ったことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、処分の撤回と、検定手当及び同手当に基づく各種手当の差額の支払いを命じるとともに、上記の不当労働行為について、文書手交を命じた。
会社はこの命令を不服として、平成10年12月28日、再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用した部分中「申立人」を「再審査被申立人」と、「被申立人」を「再審査申立人」と、「当委員会」を「宮城地労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 2の(1)のイ中「非組合員に対し、組合への加入を勧誘した」を「組合の立場を説明する話をした」に改める。
- 2 2の(1)のロ中「非組合員を呼び出し、会合の状況について詳細な事情聴取を行った」を「非組合員であるX7と組合に加入する可能性が高いとみていたX6から、同会合についての事情を聞いた」に改める。
- 3 2の(1)のハ中「『それで私は、大変心配してるんだ。』」の後に「、『組合員から、夜、電話がかかってくることを非組合員が大変迷惑に思っているのでやめて欲しい。』」を加え、「そのような」を「勤務時間の内外を問わず施設内での」に改める。
- 4 2の(4)のロ中「敷地内の建物の一室に移動した。Y2専務は所用のためまもなく外出したが、他の3名は、昼食をとらずに夕刻まで会談を行った」を「敷地内の建物の一室に移動して会談を続けた。まもなく、Y2専務が所用のため外出することになったが、その際X6は『組合に入らない、非組合員と一緒にやっていきたい』と述べ、Y2専務はX6と握手をして外出した。その後も残った3名は、昼

食をとらずに会談を続けた。会談の中でX6が、『駄目です、どうしても駄目なんです』と述べたのに対し、Y3取締役が『何も迷う必要はないでしょう』、『非組合員と一緒にやりたくないということですか』と述べたり、さらにX6が『一旦組合に入ってみて様子をみたくえ合わなければ辞める』と述べたのに対し、Y3取締役は『それでは職場が混乱するのではっきりした結論を言ってください』と述べたりした。その後、X6が『すいません、組合に入ります』と述べたことから、午後5時過ぎに会談は終了した。なおX6は、会談の中で組合に加入しても会社に絶対に迷惑をかけないとY3取締役とY4副管理者に対して約束した」に改める。

5 2の(5)のイを次のとおり改める。

イ 平成6年の年末一時金は、7回の団体交渉と翌年1月20日のストライキを経て同年2月20日に妥結した。また平成7年の春闘では、組合は、同年3月1日、会社に対し同月15日までに回答するよう求めた要求書を提出した。会社は、春闘の要求に対して昭和61年から平成6年までは回答指定日に回答し、5月ないし6月に妥結してきたが、平成7年については、回答指定日を過ぎた3月22日になって回答し、その後9回にわたる団体交渉と3回のストライキを経て、同年の夏季一時金とともに、同年8月2日になってようやく妥結した。このように平成7年に入ってから労使間の対立が激化し、計4回にのぼるストライキが行われた。

6 2の(6)のイを次のとおり改める。

イ 前記(5)のトのストライキが行われた平成8年3月15日は、定例の検定日であり、同日朝、Y1校長は、技能検定員である組合員のX1支部長、X2副支部長ら4名、X8(以下「X8」という。)の6名と、非組合員4名に卒業検定などの実施を命じた。上記の組合員は、検定走行終了後の午後1時頃事務所に戻ったが、X8を除く5名(以下「組合員5名」という。)は、採点の点検事務、卒業検定合格証明書、修了検定合格証明書及び教習原簿に記名押印する事務並びに採点結果を校長に報告して点検を受ける事務(以下「採点等の事務」という。)を行わず午後1時20分からのストライキに参加した。

なおX8は、午後1時20分からストライキに参加したが、採点等の事務はストライキ前に終了させていた。

7 2の(6)のロを次のとおり改める。

ロ 組合のストライキにより、組合員5名が担当した技能検定の合格者は、道路交通法第99条の5の定めにより他の技能検定員が途中から技能検定業務を代替執行することができないことから、当日、卒業検定合格証明書又は修了検定合格証明書を受け取ることができなかった。

会社は、技能検定の合格者に対し、翌日以降、これらの証明書を交付するとともに、卒業検定の合格者については、来校する際のタクシー代を支払った。

後日、会社は、多大な損害を受けたとして、損害のうち合格者への連絡に要した電話代と前記タクシー代の合計28,750円を組合に請求した。

8 2の(7)のト中「10日間の技能検定員選任停止処分を行った」を「口頭で10日間検定を休むよう命じた」に改める。

9 2の(9)の次に、(10)として以下の文書を挿入し、以下、(10)を(11)に改める。

(10) なお、前記(5)のトのストライキに関して、組合員5名のほかに処分された者はいなかった。

10 2の(11)のハの次にニとして以下の文書を加える。

ニ X1支部長は、平成12年1月4日付けで会社を定年退職した。

第3 会社の主張及び当委員会の判断

1 Y1校長の言動について

(1) 会社の主張

イ 平成7年9月9日のY1校長からX1支部長への要請は、勤務時間中又は会社施設内における組合活動の自制を要請したものである。Y1校長は、ろうふく会館で行われた会合について、非組合員からの自主的な報告により組合加入の勧誘はなかったと認識していた。また同校長が、非組合員を呼び出し、詳細な事情聴取を行ったことはない。

ロ 仮にY1校長がX1支部長に対し組合加入勧誘活動の中止を要請したとしても、会議室という密室において行われたものであり、組合ないし赤門支部の団結・行動権を侵害したことになる。

(2) 当委員会の判断

前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第1の2の(1)の八認定のとおり、Y1校長は、平成7年9月9日、X1支部長に、ろうふく会館での会合の状況について尋ね、これまで組合員と非組合員との「棲み分け」がなされてきたこと、学校施設内における組合活動も「目こぼし」をしてきたことを述べた上で、「最近、だんだん大がかりで露骨な組合工作が目立ってきた」、「それで私は、大変心配しているんだ」、「組合員から、夜、電話がかかってくることを非組合員が大変迷惑に思っているのでやめて欲しい」と述べ、勤務時間の内外を問わず施設内での組合活動は職場の規律を乱し、管理権を侵害するものであるもので、やめてもらいたい旨繰り返し要請している。そして、同一認定のとおり、Y1校長は、同月

13日には、この要請に関する組合のX9委員長らの謝罪要求に関して、同月9日の発言は、非組合員の代表として組合員と非組合員がバランス良く業務を行っている現状を崩すことがないように要請したに過ぎず、謝罪する必要はない旨対応している。また、同口認定のとおり、Y1校長には組合に入る可能性が高いとみていたX6を呼んでろうふく会館での会合について事情を聞くような言動が認められるのである。これらのことからすれば、Y1校長は、組合が非組合員を集め教宣活動をしたり、組合加入勧誘活動を行うことにより、組合加入者が増え既存の「棲み分け」状態が崩れることに危惧を抱き、X1支部長に対し組合への加入勧誘活動を行わないよう上記要請を行ったものと考えられ、上記要請は、単に勤務時間中又は会社施設内における組合活動に限定して自制を求めただけのものであり、密室の中での発言であったので組合に対する団結・行動権の侵害に当たらないとの会社主張は採用しがたい。このようなY1校長の言動は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当することは明らかであり、初審判断は相当である。

2 「秘密文書」について

(1) 会社の主張

イ Y1校長が配布した2通の「秘密文書」と題する書面は、非組合員に対し、政治・経済・労働に関する常識を高めること、労働組合の実態を正しく認識させることを目的として作成されたものであり、同校長は、広く一般に知られている公知の事実のみを記載し、同校長の独自の考えは記載しなかった。さらに当該文書は、組合の結成、組織、運営等に干渉・妨害しないよう組合及び組合員には配らなかつたものであり、また内容は、威嚇、報復、利益の約束等を暗示する要素を含んでいないことから、使用者の表現の自由の範囲内であり、支配介入には該当しない。

ロ 上記文書は、組合が違法に収集したものであり、当審の証拠として採用し得ないものである。

(2) 当委員会の判断

初審命令理由第1の2の(3)認定のとおり、「秘密文書」には、「組合員は働くことは金儲けや生活の手段としか考えていないので、苦痛であると思っている」、「彼ら組合員の子女の就職も有名企業になるほど困難になっている」などの根拠のない事項が記載され、「赤門労組が今年になって4回のストライキをしたということは、この極左暴力性をいかに現したものである」、「日頃タヌキやネコのように笑顔を作って働きかけてきても、その本心には闘争心があふれ、すぐに牙をむいて襲いか

かることを決して忘れてはいけない」、「一度加入すると、組合のマインドコントロールにかかり、なかなか脱会できない。脱会しても、『裏切り者』とみなし、精神的、肉体的に暴力を加え、この為退職に追い込まれた者もいた」など組合を誹謗、中傷する記載がある。当該文書は、会社及び校長が単にその有する言論の自由により自らの見解を表明しただけにとどまらず、組合を嫌悪した会社が、非組合員に組合への加入を躊躇させたり、断念させたりすることにより組合の加入勧誘活動を妨害することを目的として作成・配布したものであると認められる。よって、Y1校長が当該文書を作成・配布した行為は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するとした初審判断は相当である。

また秘密文書は、組合が非組合員を通じて入手したものであるから、入手方法が違法とする会社主張にも理由がない。

3 X6に対する組合脱退の説得について

(1) 会社の主張

X6の組合加入については、従来から加入したとの噂が流れてはそれが事実でないことが判明するということが繰り返されていたため、平成8年3月28日においても、労働協約等の適用などの必要から、X6が自分の意思で組合に加入したのか否かを確認する必要があって事情を聞いたものであり、その確認を会社で行おうとしたが、X1支部長が妨害し、X6の意思確認ができない状態になったため場所を移したものである。

X6との会談が長時間に及んだのは、X6が一向に明確な意思表示をしなかったためで、会談中、Y3取締役らがX6に対して組合を脱退するよう述べたことはなかった。また会談中に同取締役らがX6に会議室から離れないよう強制したこともなく、X6は会議室から自由に出ることができた。

(2) 当委員会の判断

初審命令理由第1の2の(4)の口認定のとおり、X6と会社側の会談は、Y1校長がX6に対し学校の応接室で組合加入の事実を確認しようとしたがX1支部長の妨害で果たせなかったため、わざわざX6を予定されていた技能教習から外し、会談の場所を会社以外のところへ2回も移した上、昼食を取らずに夕方まで約8時間かけ、途中からはY2専務も加わって行われたものである。そして、この会談の中で、Y3取締役が、X6に対し「何が駄目なのか。何も迷う必要はないでしょう」と述べたり、X6の「一旦組合に入ってみて様子をみたうえ合わなければ辞める」との発言に対し、「それでは職場が混乱するのではっきりした結論を言ってください」と述べている。

会社は、X6の組合加入の有無を確認するために事情を聴いただけと主張するが、上記会談の経緯からすれば、会社側の上記発言は、X6の組合加入の有無を確認するためだけのものではなく、X6に対して組合への加入を思いとどまるように示唆したものであると解さざるを得ず、当該会談は、X6の組合加入が事実であれば、X6に対して組合から脱退するように説得することを目的としていたものと判断される。よって、会社の主張は採用できず、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するとした初審判断は相当である。

4 組合員5名に対する技能検定員解任及び選任停止処分について

(1) 技能検定員解任及び選任停止処分理由に関する会社の主張

イ X1支部長に対する技能検定員解任について

(イ) X1支部長が初審命令理由第1の2の(7)のニ記載の事故等を起こしていたことから、Y1校長は、Y2専務らと相談の上、遅くとも平成7年5月頃にはX1支部長が技能検定員としての適格性を欠くとの結論に達していた。しかし、赤門支部設立以来、会社と組合が鋭く対立してきたことから、X1支部長を解任した場合、赤門支部が不当解任であるなどとして大闘争を行うことが必至であったため、Y1校長はX1支部長の技能検定員解任を躊躇せざるを得なかった。

(ロ) X1支部長は、平成8年3月15日、赤門支部を指揮、指導して違法なストライキ(以下「3.15スト」という。)を行った。

また、X1支部長は、前記3.15ストに参加して、法律に基づく公的業務である技能検定業務を放棄し、検定受検者に損害を与えるとともに、宮城県公安委員会及び検定受検者に対する会社の信用を失墜させ、会社に莫大な損害を与えた。

(ハ) これらのことから、Y1校長は、X1支部長を技能検定員から解任したが、この処分は宮城県公安委員会の指導に基づくものであり正当である。

ロ X2副支部長ら4名に対する技能検定員選任停止について

会社はX2副支部長ら4名をX1支部長同様違法な3.15ストに参加し技能検定業務を途中で放棄したことを理由として技能検定員選任停止処分としたが、この処分も宮城県公安委員会の指導に基づくものであり正当である。さらに3.15ストに参加した組合員でも、技能検定員となっていなかった者、技能検定員であったが3.15ストに入る前に全ての技能検定業務を終らせていたX8については何ら処分を行っていないのであるから、組合員5名に対する処分は正当である。

ハ 3.15ストの正当性について

(イ) 3.15ストは団体交渉を経ずに行われたものであり、違法

である。

また組合は、平成8年3月1日付けで春闘要求に対する回答を同月15日までに文書で行えとの要求書(以下「3.1要求書」という。)を会社に提出したが、会社にとってその要求は実現不可能なものであり、組合もそれを十分認識していた。

(ロ) 昭和54年に協定(以下「S54協定」という。)が締結されてからは、組合がストライキを行う場合、必ず4時間前に争議行為通告書を提出し、さらに口頭でストライキの開始時刻と終了時刻を通告していた。しかし、3.15ストの当日の午前8時20分頃、X1支部長とX3副支部長は、3.1要求書に対する有額回答をするようにと述べただけで、争議行為通告書を提出せず、また「本日正午までに有額回答をすれば午後のストライキは回避する」などと述べたことはなかった。ストライキの意思表示をしていなかったからこそ、X10書記長は、同日午後1時15分頃にY1校長に対し、争議行為通告書を交付したのである。

また、組合の3.1要求書の添え書きは、労使間の取り決めに違反し許されない。

(ハ) 3.15ストは、技能検定業務を途中で放棄したものであり、検定受検者が技能検定に合格した旨の証明書を受け取れず、検定受検者に多大な損害を与え、また、技能検定業務は本来公安委員会が行うべき業務であるところを指定教習所が代行しているものであることから、検定受検者の検定制度及び技能検定員の身分に対する信用を失墜させるとともに宮城県公安委員会に対する会社の信用を失墜させ、会社に莫大な損害を与えた。

(2) 当委員会の判断

イ X1支部長に対する技能検定員解任について

(イ) X1支部長の技能検定員としての適格性について

会社は事故等からX1支部長は技能検定員としての適格性に欠けると判断したと主張する。初審命令理由第1の2の(9)のイ認定のとおり、会社の就業規則第74条には「社長は、懲戒事案を認知し、又は申告を受けたとき、直ちにその懲戒事由を審査し、処分を行う」と規定されており、これに従えば会社は、X1支部長に対し本件解任理由に挙げる同(7)のニ認定の事故等について処分する場合は、事故等が発生した都度直ちに処分を決定しなければならなかったものと考えられる。ところが会社は、同(7)のへ認定のとおり、同(7)のニの④認定のレーザーディスクの破損事故について始末書を提出させた以外には、X1支部長に対し何ら処分を行っておらず、

事故当時において会社は、本件解任理由に挙げる各事故等をそれほど重大視していなかったことが伺われる。しかも、同(7)のト認定のとおり、会社は、平成7年4月8日、X2副支部長が卒業検定中に物損事故を起こした際、同副支部長に10日間検定を休むよう口頭で命じて、処分しているのである。これらのことから、会社には、本件解任理由を挙げる各事故に関しては、その発生当時は少なくとも検定を休むよう命ずる程の、つまり技能検定員としての適格性に疑問を抱かせる程の事案であるとの認識がなかったものと判断せざるを得ず、同時に、X2副支部長を処分したことは、会社と赤門支部が対立関係にあったため、平成7年5月段階においては本件解任処分ができなかったとする会社の主張についても、その信用性を疑わせるものであると言わざるを得ない。

また、仮に会社が主張するように、X1支部長がもともと技能検定員としての適格性を欠くと平成7年5月頃に認識していたのであれば、会社は適格性を欠いた技能検定員による不適切な検定が行われることを承知の上でそれを継続していたこととなり、このことは宮城県公安委員会の業務を代行している会社として許されない行為であったはずである。この状態が、その後、会社がX1支部長に対して本件処分を行うまで1年近く続いていたことからすれば、会社の主張に合理性があるとは認めがたい。

(ロ) ストライキの指導及び技能検定業務の放棄等について

会社は、X1支部長が違法な3.15ストを指揮、指導し、また、3.15ストのために公的業務である技能検定業務を放棄したことを技能検定員解任の理由に挙げるので、3.15ストライキの正当性について次により判断する。

まず、会社は、本件3.15ストは団体交渉を経ないで行われたので違法であると主張する。

3.15ストが行われた背景についてみると、初審命令理由第1の2の(5)のイ認定のとおり、昭和61年から平成6年までの春闘においては、毎年、会社が組合の春闘回答指定日に賃上げの回答をし、5月ないし6月に妥結されてきたが、平成7年春闘においては、会社が回答指定日から1週間後に回答し、9回にわたる団体交渉及び3回のストライキを経て、8月になってようやく決着したことが認められ、同2の(1)及び(2)認定のとおり、Y1校長の組合活動に関するX1支部長への言動があり、その救済申立てが同年10月に行われ、同2の(3)認定のとおり、同年7月頃から9月にかけて会社による「秘密文書」の配布が行われ、労使関係が悪化していること等の状況のなか

で本件3.15ストが行われたものであることが認められる。そして、3.15ストに至る労使の対応を見ると、同2の(5)のロ及びハ認定のとおり、組合が3.1要求書において、3月15日正午までの文書回答を求めるとともに、同日午後1時20分からの団体交渉を申し入れ、同日までに無回答あるいは有額回答引き延ばし等の場合には、直ちにストライキを行う旨の添え書きを付したのに対し、会社は、同月14日、一方的に同月22日まで回答を延期する旨組合に通知し、団体交渉の諾否については一切回答せず、誠実に団体交渉に応じる姿勢を示さなかったものである。

また会社は、3.15ストは事前に通告がなかったので違法であると主張する。

確かに、初審命令理由第1の1の(3)のロ認定のとおり、会社と組合が締結したS54協定によると、事前通告の方法は特定していないものの、ストライキを行う場合には組合は少なくとも4時間前に通告しなければならないとなっている。しかしながら、同2の(5)のロ認定のとおり、組合は、平成3年以降行われていなかった前記添え書きを3.1要求書に付していることが認められ、さらに、同一認定のとおり、3月15日午前8時15分頃、X1支部長が、Y1校長に有額回答を提示するよう要求するとともに、有額回答があれば3.1要求書添え書きのストライキを回避すると述べていることが認められる。これらのことからすれば、従来とは異なる予告方法であったとしても、組合は一応のストライキの予告をしたものと判断すべきである。

さらに会社は、3.15ストは検定受検者に損害を与え、会社の信用を失墜させ、必要以上に会社に損害を与えた旨主張する。

確かにそのような事情が生じたであろうことは推測に難くないが、会社が受けた金銭的な損害は、初審命令理由第1の2の(6)のロ認定のとおり、卒業検定合格者のタクシー代等の28,750円であり、また、上記の経過に照らせば、会社にも、3.15ストに対する対策をとらなかったという点で、損害及び信用失墜を招いた責任があり、3.15ストについて、組合を一方的に非難し、組合に責任を押しつけることはできない。

以上の点から判断すると、3.15ストは、組合の予告方法に従来と異なる方法が用いられ、また、団体交渉を一度も経ずに行われたものであり、組合はより慎重に行動すべきであったと思われるものの、本件3.15ストが組合活動として正当性を欠くとまでは言うことができない。

よって、3.15ストを指揮、指導し、3.15ストのため技能検
定業務を放棄したことを理由として、X1支部長を処分するこ
とは、正当な組合活動に対する不利益取扱いであると言わざ
る得ない。

なお、会社は、当該処分は宮城県公安委員会の指導に基づ
くものであり正当であると主張する。しかしながら、指導の
有無及び指導内容についての具体的な疎明はなく、また、仮
に会社がそのような指導を受けていたとしても、当該処分理
由には、上記のとおり合理性が欠けているのであるから、会
社の処分を正当化する理由にはなり得ない。

ロ X2副支部長ら4名に対する技能検定員選任停止について

会社はX2副支部長ら4名が違法な3.15ストに参加し、技能検
定業務を放棄したため、同人らを技能検定員選任停止処分にし
たのであり、また、宮城県公安委員会の指導に基づくものであ
るから、同処分は正当であると主張するが、前記イの(ロ)のと
おり、3.15ストが正当な組合活動である以上、本件処分には理
由がなく、正当な組合活動に対する不利益取扱いであると言わ
ざるを得ない。

前記イ及びロからすれば、組合員5名に対する会社の当該処
分は、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって為した労
働組合法第7条1号に該当する不利益取扱いであるとした初審
判断は相当である。

なお、X1支部長は、初審命令理由第1の2の(11)のニ認定のと
おり、平成12年1月4日付けで会社を定年退職したため、主文の
とおり退職時までの救済を命じることが相当であると判断す
る。

以上のとおりであるので、初審命令主文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13年11月21日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 ㊟