

命 令 書

愛知県豊橋市つつじが丘一丁目10番地の1
申立人 愛知地域労働組合きずな丸三食品分会
分会長 A

愛知県豊橋市
申立人 A

愛知県豊橋市
申立人 B

愛知県豊橋市つつじが丘一丁目10番地の1
被申立人 丸三食品株式会社
代表取締役 C

上記当事者間の愛労委平成16年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成18年10月10日第1310回公益委員会議において、会長公益委員葛西榮二、公益委員篠田四郎、同浦部和子、同野首武、同森宏、同山本和子、同山本一道出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人丸三食品株式会社は、時間外勤務について、申立人 A を今後他の従業員と差別して取り扱ってはならない。
- 2 被申立人丸三食品株式会社は、申立人 A に対し、同人が製造1課の従業員の平成15年4月29日から本命令書交付の日までの間における時間外勤務平均時間数の時間外勤務を行ったものとして計算した額の金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人丸三食品株式会社は、申立人 A 及び申立人 B に対する平成16年2月18日付けけん責処分をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人丸三食品株式会社は、申立人愛知地域労働組合きずな丸三食品分会の組合掲示板の設置要求に対し、不同意を前提とすることなく、これを議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 5 被申立人丸三食品株式会社は、申立人愛知地域労働組合きずな丸三食品分会に対し、本命令書交付の日から1週間以内に下記内容の文書を交付しなければならない。

記

当社が、A 分会長に時間外勤務をさせなかったこと、A 分会長に部署長の業務をさせないようにしたこと、A 分会長及び B 副分会長を平成16年2月18日付けけん責に処したこと及び貴分会から申入れのあった組合掲示板の設置に関する団体交渉におい

て誠実に対応しなかったことは、いずれも労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

愛知地域労働組合きずな丸三食品分会

分会長 A 様

丸三食品株式会社

代表取締役 C

6 その他申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人丸三食品株式会社（以下「会社」という。）が、申立人愛知地域労働組合きずな丸三食品分会（以下「組合」という。）の分会長である申立人 A（以下「A」という。）に時間外勤務をさせなかったこと、Aを部署長としての業務から外したこと、組合の機関紙「月刊歩みニュース第1号」（以下「組合ニュース」という。）を配布したことを理由にA及び申立人 B（以下「B」という。）をけん責処分としたこと、申立人 D（以下「D」という。）に対して特定の持ち場を与えなかったこと及び配置換えに伴い必要な指導を行わなかったこと並びに組合掲示板の設置に応じなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

なお、請求する救済内容は、Aに対する時間外勤務差別の禁止及びバックペイ、A及びBに対するけん責処分の取消し、組合掲示板の設置場所の貸与並びに謝罪文の掲示である。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、観光土産用菓子の製造を業とする株式会社で、本件結審時の従業員数は、67人である。

会社の組織は、製造部門の工場と営業、生産管理、総務などを担当する事務所とに分かれている。

なお、会社の製造部門は製造1課から製造4課まであり、製造1課では饅頭、サブレ、アーモンドフロランタン、製造2課では蒸しケーキ、製造3課ではシュークリーム、せんべい、アーモンドフロランタン、製造4課では人形焼き、どら焼きを製造している。

(2) 組合は、会社の従業員により組織された労働組合であり、組合員数は、平成15年4月20日の結成時において26人であった。

(3) Aは、平成7年4月に入社した会社の従業員であり、組合では、結成以来、分会長を務めている。

(4) Bは、平成11年3月に入社した会社の従業員であり、組合では、結成時以降、書記長であったが、平成16年2月14日からは副分会長を務めている。

2 組合の結成通知及び会社役員の発言

- (1) 平成15年4月23日、組合は会社に対し、役員名簿を添えて組合を結成したことを通知した。会社は E 専務（以下「E 専務」という。）が対応した。（甲6、第1回審問調書 p8～9、第5回審問調書 p7～12、第10回審問調書 p20～21）
- (2) 4月24日、E 専務の電話による報告で組合の結成を知った C 社長（以下「C 社長」という。）は、営業課長で組合執行委員の F に電話をかけ、組合から脱退するよう求めた。
同日、E 専務は事務所で F に対し、組合から脱退するよう求めた。（甲2、8、第1回審問調書 p9～10、第10回審問調書 p8～9、p64～65）
- (3) 4月25日、E 専務は開発担当で組合執行委員の G に対し、組合から脱退するよう求めた。（甲2、第1回審問調書 p13～14）
- (4) 9月25日、従業員全員が参加する全体会議で、C 社長は、会社は組合を認めていない旨発言した。（第10回審問調書 p26～27）

3 A の時間外勤務

- (1) 平成7年4月に入社した A は、製造1課に配属され、饅頭生産ラインの業務などに従事した後、同課でアーモンドフロランタン生産ラインの業務に従事した。平成15年6月30日からは同じく製造1課で饅頭生産ラインの業務に従事している。（甲36、第1回審問調書 p4、p28～29）
- (2) 平成13年5月ころ、アーモンドフロランタンの売れ行きが好調で、長時間の時間外勤務をしていた A は、H 工場長（以下「H 工場長」という。）に対し、体が持たないなどと言って善処を求めた。
平成13年3月16日以降の A の時間外勤務時間は、3月16日から4月15日までが77.5時間、4月16日から5月15日までが65時間、5月16日から6月15日までが36時間、6月16日から7月15日までが54時間、7月16日から8月15日までが95.5時間、8月16日から9月15日までが75時間、9月16日から10月15日までが36.5時間であり、10月16日以降平成15年4月15日までの平均は約68時間であった。また、このような A の時間外勤務時間は、平成13年3月16日以降平成15年4月15日までの全従業員の時間外勤務時間の約7パーセントを占め、他の従業員の時間外勤務時間を大きく上回るものであった。（甲34、36、40、43、乙24、第1回審問調書 p18、p22～23）
- (3) 組合結成通知がなされた平成15年4月23日の数日後、A は、会社の配送センター内で、C 社長に対し、長時間の時間外勤務について不満を述べ、善処を求めた。これに対し、C 社長は、工場長と相談する旨述べた。（乙18、第10回審問調書 p12～13）
- (4) 4月28日、H 工場長は A に「明日から朝の早出残業はしなくていい」と指示した。
翌29日、H 工場長は A に「今日から定時で上がってくれ」と指示した。
これ以後、会社は A に時間外勤務をさせなくなった。（甲36、第1回審問調書 p19、第6回審問調書 p73～75）
- (5) 6月の初めころ、A は E 専務に対し、時間外勤務に就けるよう要求したが、その後も会社は、A に時間外勤務をさせることはなかった。（甲36、第1回審問調書 p19～21、第6回審問調書 p73～75）

4 A の部署長としての業務

(1) 会社では、部署長と呼ばれる従業員を製造現場に置き、生産計画の策定、資材の発注・管理、人員配置、時間外勤務の取りまとめなどの業務を行わせていた(以下、これらの業務を「部署長の業務」という。)。部署長の業務は、商品生産の全工程がわかると会社が認めた者に命じられていたことから、「名誉ある仕事」とされていた。(第1回審問調書 p 28~29、第2回審問調書 p 57~58、p 70、第5回審問調書 p 56~57、第6回審問調書 p 83)

(2) A は、組合結成当時、アーモンドフロランタン生産ラインの生地仕込みの業務とともに、部署長の業務を行っていた。

なお、生地を仕込んでいる最中に手の空く時間が少しできることから、製造1課では、生地仕込みの業務を行う者が部署長の業務も行うことになっていた。(甲36、40、第1回審問調書 p 17、p 28)

(3) 平成15年6月30日、H工場長は、Aにアーモンドフロランタン生産ラインから饅頭生産ラインへの配置換えを命じたが、饅頭生産ラインの生地仕込みの業務は他の従業員に担当させることとしたため、以後、Aは部署長の業務ができなくなった。

なお、部署長の業務の一つである時間外勤務の取りまとめは、部署長自身が時間外勤務をして行っていたため、会社がAに時間外勤務をさせなくなっただけからは、他の従業員が代わって行うようになっていた。(甲36、第1回審問調書 p 28~30、第2回審問調書 p 70、第8回審問調書 p 27、第11回審問調書 p 27)

5 A及びBに対するけん責処分

(1) 平成16年2月5日午後5時過ぎ、Aは、会社の許可なく、工場1階のタイムカード前、工場3階のロッカールームなどで従業員に組合ニュースを配布した。

組合ニュースは、全6ページで構成され、1ページ目にAの新年のあいさつ、組合の行事予定が掲載され、2ページ目以下には、新成人となった従業員へのインタビュー、会社を退職した従業員の近況報告、星座占い、パズルなどが掲載されていた。

なお、会社の就業規則第14条では、始業午前8時、終業午後5時と規定され、工場働く従業員は、業務を終えると1階でタイムカードを押し、3階のロッカールームで着替えて帰宅することになっていた。(甲15、乙7、第1回審問調書 p 41~42、第4回審問調書 p 40~41、第5回審問調書 p 69、第7回審問調書 p 41)

(2) 2月12日午後5時過ぎ、Bは、会社の許可なく、工場3階のロッカールームで従業員に組合ニュースを配布した。

また、同月13日の昼休み、Bは、会社の許可なく、工場3階のロッカールームで従業員に組合ニュースを配布した。(第3回審問調書 p 29~30、第4回審問調書 p 34、p 37~40)

(3) 2月18日、会社は、許可なく社内で組合ニュースを配布したことを理由に、「将来二度と同じような行為をすることのないよう戒める」などと記載された書面を交付してA及びBをけん責に処した。

なお、会社の就業規則第67条では、社内で許可なく印刷物の配布をしたときはけん責、減給、出勤停止又は降格に処する旨規定されていた。(甲15、25、26、第1回審問調書 p 43、第3回審問調書 p 36~37、第5回審問調書 p 74~75)

6 Dの担当業務の変更等

(1) D は、平成13年1月に入社して製造3課に配属され、シュークリーム及びせんべいの各生産ラインに従事した後、平成14年1月、製造2課に移り、蒸しケーキ生産ラインの生地の仕込みの業務に従事していた。

D は、組合では、結成時以降、副分会長、平成16年2月14日以降、執行委員を務めた。
(甲2、39)

(2) D は、平成15年7月9日から同月11日まで、和歌山県への出張を命じられた。出張期間中、蒸しケーキの生地の仕込みの業務は、同業務について D が指導していた他の従業員が D に代わって行ったが、H 工場長は、D の帰社後もその従業員に引き続き生地の仕込みの業務を行うよう指示した。D は、生地の仕込みの補佐的な立場となり、原料の計量、機械整備などの業務を行うほか、休んだ従業員の代替や作業が滞っている箇所の応援を行うこととなった。(甲39、40、第5回審問調書 p31~34、第7回審問調書 p21、第8回審問調書 p3~5)

(3) 11月4日、H 工場長は D に対し、全包工程(菓子詰められた箱を全包機械によって包装する作業等を行う工程)において全包機械を担当するよう指示した。この指示により、全包工程は、D と同工程の業務に以前から従事していた I (以下「I」という。)の2人で担当することとなった。

なお、会社においては、従業員を全包工程に配置換えするとき、直ちに全包機械の担当とする場合とそうでない場合とがあった。(甲37、39、40、第3回審問調書 p14~15、p47~48、第6回審問調書 p59~63)

(4) 全包機械の担当となった D は、当初、元常務の囑託員から基本的な操作の指導を受け、その後は、I、全包機械メーカーの担当者、製造3課で全包工程を担当している従業員の指導を受けた。また、H 工場長からも、随時、指導を受けた。(第7回審問調書 p26~28)

(5) 11月6日、D は、作業中、指を全包機械に挟んで爪を割る労災事故に遭った。(甲39、第3回審問調書 p20~22)

(6) 平成16年3月5日、D は会社を退職した。(甲39)

7 組合掲示板の設置

(1) 平成15年10月20日に開催された団体交渉において、会社側の交渉員として出席した弁護士は、組合が要求していた組合掲示板の設置について、「貸す義務もないし貸す意思もない」と発言し、設置には応じなかった。(甲7、40)

(2) 11月28日に開催された団体交渉において、E 専務は、組合掲示板の設置について、「会社にはスペースはあるけれども組合に貸すスペースはない」と発言した。(甲36、第1回審問調書 p38~39、第2回審問調書 p86)

(3) 平成16年3月19日に開催された団体交渉において、組合は、工場3階食堂内など組合掲示板の設置が可能と考える四つの場所を撮影した写真を提示してその設置を要求したが、会社は美観を損ねることを理由に応じなかった。(甲11、第1回審問調書 p39)

(4) 5月20日に開催された団体交渉において、会社側は、組合掲示板の設置について、「スペースはあるが貸与することはできない。その理由を述べる必要はない」と発言した。
(甲40)

(5) 本件結審時に至るまで、会社は組合掲示板の設置に応じていない。(第5回審問調書 p

78)

第3 判断及び法律上の根拠

1 Aの時間外勤務について

(1) 申立人の主張要旨

会社は、Aの時間外勤務を平成15年4月29日から現在に至るまで禁止し続けている。

Aに対する時間外勤務の禁止は、組合を嫌悪する会社が行った不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

会社は、時間外勤務をしたくない旨のAの要請を受け、これを許可したものにすぎない。

(3) 判断

平成15年4月28日及び29日のH工場長の指示以後、会社がAに時間外勤務をさせなくなったことは、第2、3(4)で認定したとおりである。

被申立人は、このことについて、Aの時間外勤務をしたくない旨の要請を受けて許可したものにすぎないと主張し、確かに、第2、3(3)で認定したとおり、AがC社長に長時間の時間外勤務について不満を述べ、善処を求めた事実は認められる。

しかしながら、このAのC社長に対する発言については、第2、3(2)で認定したようにAの時間外勤務時間が他の従業員を大きく上回るものであったことを考慮すると、それまで行ってきた長時間の時間外勤務について不満を述べるとともにその時間数の削減を求める趣旨のものともみることができ、時間外勤務時間の管理をしている会社においてもその趣旨を了解し得たものと推認されるところ、Aと話し合うこともなく、また、時間外勤務時間の削減などの是正措置の提案などをすることもなく、その直後から全くこれをさせなくなった会社の態度は不自然な感を免れないこと、また、第2、3(5)で認定したとおり、Aが、平成15年6月の初めころ、E専務に時間外勤務に就けるよう要求したが、その後も会社はAに時間外勤務をさせることがなかったことからすると、Aの要請を受けて許可したものにすぎないと被申立人の主張には疑問を抱かざるを得ない。

また、第2、3(2)で認定した事実からみると、平成13年5月ころ、長時間の時間外勤務をしていたAがH工場長に体が持たないなどと言って善処を求めたが、その後も相当長時間の時間外勤務をしていたことが認められ、組合結成の前後で会社の対応に相違があるといえることができる。

一方、C社長とE専務が組合結成直後の平成15年4月24日と25日に組合役員に対して組合から脱退するよう述べたことは第2、2(2)及び(3)で認定したとおりであり、会社は結成当初から組合を嫌悪していたとみることができる。

以上のこととAが分会長であることを併せ考えると、会社がAに時間外勤務をさせなくなったことは、AのC社長に対する発言を奇貨としてなされた組合員なるが故の不利益取扱いとみるのが相当であり、これは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 Aの部署長としての業務について

(1) 申立人の主張要旨

会社がAに饅頭生産ラインに従事するよう指示し、生地の仕込み担当から外したことにより、同人は部署長としての仕事ができなくなった。

A から「名誉ある仕事」とされる部署長としての仕事を外したことは、組合を嫌悪する会社が行った不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

A は、平成15年4月下旬の時間外勤務の放棄をきっかけに、自ら部署長としての仕事をしなくなったのである。

(3) 判断

製造1課では生地仕込みの業務を行う者が部署長の業務も行うことになっていたことは、第2、4(2)で認定したとおりであり、一方、アーモンドフロランタン生産ラインの生地仕込みの業務とともに部署長の業務を行っていた A が饅頭生産ラインへの配置換えを命じられ、饅頭生産ラインの生地仕込みの業務が他の従業員の担当となったため、

A が部署長の業務をできなくなったことは、第2、4(2)及び(3)で認定したとおりである。

しかしながら、第2、4(1)で認定した業務からみて事実上製造1課の責任者といえる部署長の業務を A ができなくなるような配置換えを行ったことについて、被申立人は、その合理性を認めるに足る疎明をしていない。

また、時間外勤務の放棄をきっかけに A 自ら部署長としての仕事をしなくなったとの被申立人の主張については、第2、4(3)で認定したとおり、会社が A に時間外勤務をさせなくなったことにより、部署長の業務の一つである時間外勤務の取りまとめができなくなったことはあるにしても、部署長の業務を自らしなくなったとすることについての具体的な疎明はない。

以上のことと会社が組合を嫌悪していたこと及び A が分会長であることを併せ考えると、A の配置換えは、事実上製造1課の責任者といえる部署長の業務をさせないようにするためになされた組合員なるが故の不利益取扱いとみるのが相当であり、これは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 A 及び B に対するけん責処分について

(1) 申立人の主張要旨

A 及び B による組合ニュースの配布は、就業時間と就業場所を避けて平穩に実施されたものであるから、形式的に就業規則に反していても、就業規則違反とはならず、懲戒することは許されない。

会社のけん責処分は正当な組合活動を理由とするものであり、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

会社による本件懲戒処分は、企業施設内の秩序を乱す行為に対して就業規則に則り適正になされたものであり、何ら不当労働行為意思に基づくものではなく、処分内容も最も軽いけん責処分であり相当な処分であって、不当労働行為と評価されるものではない。

(3) 判断

A 及び B が会社の許可なく組合ニュースを従業員に配布したこと及び会社がこれを理由に同人らをけん責処分としたことは、第2、5で認定したとおりである。また、会社の就業規則第67条では、社内で許可なく印刷物の配布をしたときは、けん責、減給、出勤停止又は降格に処する旨規定されていたことは、第2、5(3)で認定したとおりであり、A 及び B による組合ニュースの配布は、形式的には同条に該当するものといえる。

しかしながら、A 及び B による組合ニュースの配布については、終業時刻後の午後 5 時過ぎ又は昼休みになされたものであることは第 2、5 (1) 及び (2) で認定したとおりであり、配布の際に会社内に混乱が生じたというような事情も認められず、その他、配布による企業秩序の混乱、業務上の阻害についての具体的な疎明はないので、正当な組合活動の範囲を逸脱したものと認められない。

よって、会社の A 及び B に対するけん責処分は、正当な組合活動の範囲内の行為についてなされた不利益取扱いであり、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。

4 D の担当業務の変更等について

(1) 申立人の主張要旨

ア 会社は、D が出張から戻った後、D が担当していた生地の仕込みの仕事を他の従業員に担当させ、D には特定の持ち場を与えなかった。

これは、D を不利益に取り扱うことによって組合の弱体化を意図したものであり、不当労働行為である。

イ 全包工程に配属された者は、そこで同工程を担当している者から工程全体の仕事を教わりながら、全包機械の操作についても教わり、1 年くらいかけて全包機械の担当ができるようになっていくのが普通である。しかし、D は、いきなり全包機械の担当にさせられた。

D は、指を全包機械に挟まれる労災事故を起こしたが、この事故は、D に必要な作業訓練をさせなかったことにより起こるべくして起こったものである。

D にいきなり全包機械を担当させたことは、同人を不利益に取り扱うことによって組合の弱体化を意図したものであり、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 会社は D に対し、計量、機械整備、原料発注、掃除、応援等必要な仕事につき指示を与えていた。

イ 全包機械は通常ならば 1 週間程度あれば基本的操作については習熟可能なものである。また、会社は、全包機械メーカーの担当者を定期的に工場に招聘し、D のために操作方法等につき指導してもらった。

事故は D の単純な操作ミスにより発生したものにすぎない。

(3) 判断

ア 生地の仕込みの業務に従事していた D が、出張から戻った後、生地の仕込みの補佐的な立場となり、原料の計量、機械整備などの業務を行うほか、休んだ従業員の代替や作業が滞っている箇所の応援を行うこととなったことは、第 2、6 (2) で認定したとおりである。

申立人は、D に特定の持ち場を与えず不利益に取り扱ったとして、これを問題にする。しかし、D は従前と異なり補佐的な立場となり、特定の持ち場がない状態になったとはいえるが、先に挙げたような業務を行っており、これを直ちに差別的な取扱いと判断することはできない。

したがって、D が生地の仕込みの補佐的な立場となり、特定の持ち場がない状態になったことを不当労働行為とみることはできない。

イ 平成15年11月4日、生地の仕込みの補佐的な立場にあった D が、全包工程において全包機械の担当をするよう指示されたことは第2、6(3)で認定したとおりである。

申立人は、全包工程に配置換え後、直ちに D を全包機械の担当にしたことを不利益な取扱いであるとして問題にするが、会社においては、従業員を全包工程に配置換えする場合、直ちに全包機械の担当とすることがあったことは同じく第2、6(3)で認定したとおりであること、また、指導についても、第2、6(4)で認定したとおり、

D には配置換え当初から行われていたことからみて、D が特に不利益に扱われたとは判断できない。

また、第2、6(5)で認定した D の労災事故については、D に対する扱いとの間に因果関係を認めるに足る疎明はない。

以上のとおりであるので、D が全包工程に配置換えとなり、直ちに全包機械の担当となったことを不当労働行為とみることはできない。

5 組合掲示板の設置について

(1) 申立人の主張要旨

組合は、団体交渉において、組合掲示板の設置を繰り返し求めたが、会社は、合理的な理由もなくこれに応じなかった。

このような会社の態度は、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

掲示スペースの貸与というような会社の財産管理事項は、労使双方の合意があって初めて認められるべきものである。

(3) 判断

組合が組合掲示板の設置を会社に求めていたこと及び本件結審時に至るまで会社がその設置に応じていないことは第2、7(1)及び(5)で認定したとおりであるが、一般に、組合掲示板の設置のようないわゆる便宜供与については、労働組合の求めがあった場合に当然に使用者がこれを受け入れなければならないということはできず、被申立人の主張にあるように、労使の話合いにより解決されるべきものといえる。

しかしながら、組合掲示板の設置についての団体交渉の状況をみると、平成16年3月19日の団体交渉では、組合が組合掲示板の設置が可能と考える四つの場所を撮影した写真を提示して設置を要求したのに対し、会社が美観を損ねることを理由に応じなかったことは第2、7(3)で認定したとおりであるが、この組合の写真の提示に対して検討しようとする会社の姿勢を窺うことはできず、その他の団体交渉における会社側の発言をみると、第2、7(1)、(2)及び(4)で認定したとおり、「貸す義務もないし貸す意思もない」「会社にはスペースはあるけれども組合に貸すスペースはない」「スペースはあるが貸与することはできない。その理由を述べる必要はない」というものであって、団体交渉における会社の態度は極めて頑ななものと言わざるを得ず、また、そのような態度をとる理由は組合からの要求であるが故と推認せざるを得ない。

以上のことと会社が組合を嫌悪していたことを併せ考えると、会社は、組合の組合掲示板の設置要求に対して、初めから設置の要求を拒絶することを決め、形だけ団体交渉に応じていたとみるのが相当である。このような態度は不誠実な交渉態度であり、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。

6 救済方法について

(1) 申立人は、会社が A に時間外勤務をさせなくなって以降の時間外勤務手当相当額として、同人の過去の時間外勤務時間数に基づいて計算した金額の支払いを求めているが、時間外勤務の時間数は会社の業務量等の要因により変動するものといえるので、本件救済としては、主文第2項のとおり、同人が製造1課の従業員の平成15年4月29日から本命令書交付の日までの間における時間外勤務平均時間数の時間外勤務を行ったものとして計算した金額を支払うよう命じることをもって相当と判断する。

(2) A の部署長の業務への復帰については、申立人がこれを求めているので、命じない。

(3) 申立人は、組合掲示板の設置場所の貸与を求めているが、組合掲示板の設置は労使の話し合いによるべきものであるので、本件救済としては、主文第4項のとおり命じることをもって相当と判断する。

(4) 申立人は、謝罪文の掲示を求めているが、本件救済としては、主文第5項のとおり命じることをもって相当と判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条の12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18年10月10日

愛知県労働委員会

会長 葛西 榮 二