

命 令 書



神戸市中央区
申立人 Xユニオン
代表者 委員長 x

大阪市中央区
被申立人 株式会社Y
代表者 代表取締役 y

上記当事者間の兵庫県労委平成19年(不)第8号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年4月3日第1306回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員大内伸哉、同島本健二、同下崎千代子、同畑喜春、同米田耕土出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社Yは、申立人Xユニオンの平成19年6月25日付け労働組合結成通知書及び同日付け要求書に記載された事項について、団体交渉の議題にならないこと又は文書で回答済みであることをもって団体交渉を拒否してはならず、本命令書写し交付後、速やかに、申立人Xユニオンの要求及び主張に対応する回答及びその論拠を示し、必要によっては、それらの根拠となる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人株式会社Yは、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記文言を記載した文書を申立人Xユニオンに交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

Xユニオン

委員長 x 様

株式会社Y

代表取締役 y

Xユニオンが平成19年6月25日付け労働組合結成通知書及び同日付け要求書で申し入れた団体交渉に株式会社Yが応じなかった行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると、兵庫県労働委員会において認定されました。今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人Xユニオン（以下「組合」という。）が、平成19年6月25日付け労働組合結成通知書（以下「本件結成通知書」という。）及び同日付け要求書（以下「本件要求書」という。）によって、団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）の申入れ（以下「本件申入れ」という。）を行ったのに対し、被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）が、組合の本件申入れに係る要求事項が団体交渉の議題とならないこと及びその旨を文書により回答済みであることを理由に、これに応じないことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとし、救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）のあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (2) 陳謝文の掲示

第2 本件の争点

- 1 組合の本件救済申立てに却下事由があるか。
- 2 会社が本件団体交渉に応じないことに正当な理由があるか。

第3 当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 会社の団体交渉拒否について

ア 組合は、本件結成通知書及び本件要求書により、本件申入れを行った。

イ 組合書記長のA（以下「A書記長」という。）は、会社が本件申入れに対し団体交渉に応じる様子になかったため、平成19年7月2日以降、会社の総務部長であるB（以下「B部長」という。）に団体交渉に応じるよう度々督促したが、B部長は、「再度文書で申し入れてほしい」などと繰り返すのみで、団体交渉に応じようとしなかった。

(2) 本件救済申立ての却下を求める会社の主張に対する反論について

ア 権利能力なき社団としての要件の欠如について

労働組合法第5条（以下、特に表記しない限り、条文のみで表記しているものは、労働組合法の条文である。）に基づく救済申立てについては、当事者能力を認める要件として、権利能力なき社団であることを規定した民事訴訟法第29条の適用又は準用はなく、申立人適格の要件である第2条及び第5条第2項の規定に適合すれば足りる。

イ 不当労働行為救済申立要件について

(ア) 第2条について、組合のY分会（以下「分会」という。）の委員長C（以下「C」という。）は、会社では店長であるが、店の営業に関する一切の裁判上又は裁判外の行為を行うことができる包括的代理権は与えられていないし、雇入れ、解雇、昇進又は異動を行う権限も与えられていない。したがって、Cを使用者の利益代表者ということとはできない。

(イ) 第5条第2項については、同項各号に関する組合規約の規定が実際にどのように履行されているかは、組合員自身の責任において調べるべき事柄であって、組合規約が同項各号の規定を含むか否かという形式的審査で足りる。

(ウ) したがって、組合が不当労働行為救済申立資格を有しないという会社の主張は失当である。

(3) 本件救済申立ての棄却を求める会社の主張に対する反論について

ア 組合の本件救済申立てを不当労働行為救済申立権の濫用とする会社の主張は、結局のところ、第5条第2項につき、労働委員会に実質的審査を求めるものにほかならず、失当である。

イ 労働協約に精神条項を規定することはよくあることであり、それが許されないとして、当該条項を規定することを議題とする団体交渉を拒否することはできない。

また、会社は、労働協約を締結する意思がなくとも、その理由を団体交渉の場で委細を尽くして説明し、組合を納得させなければならないから、会社の主張は失当である。

ウ 組合は、Cの賃金について交渉する前提として、明らかにされていない賃金規程を含む就業規則の手交を求め、また、年俸制についての説明を求めたものであるが、これは、Cの労働条件そのものにかかわるものである。したがって、会社は、年俸制について、団体交渉で組合に十分に説明しなければならないし、賃金規程を含む就業規則の手交についても、手交するつもりがないのであれば、団体交渉でその旨を十分に説明して組合を納得させなくてはならないから、会社の主張は失当である。

2 被申立人の主張

(1) 本件救済申立ての却下を求める理由

ア 権利能力なき社団としての要件の欠如について

不当労働行為救済申立事件は争訟事件であるから、組合が争訟要件を満たすためには、いわゆる権利能力なき社団であることが必要である。組合は、権利能力なき社団としての基準を満たすという具体的疎明を一切していないから、当事者適格がなく、本件救済申立ては却下されるべきである。

イ 不当労働行為救済申立要件の欠如について

(ア) 組合は、会社において店長の地位にあるCの加入を許しているが、昭和24年2月2日付け労働省発労第4号労働事務

次官通ちょう（以下「次官通ちょう」という。）によれば、工場、店舗等一つの独立した事業所の支配人は、直ちに、それだけで、第2条第1号にいう使用者の利益を代表する者に該当する。

(1) 不当労働行為救済を申し立てる労働組合は、第5条第2項各号の規定に適合することが必要であるところ、組合について、同条が要求する、役員直接無記名投票による選出及び職業的に資格がある会計監査人による証明書が添付された会計報告がなされていることの具体的疎明がなく、組合が労働組合法に適合した組合規約を有し、かつ、それに従った運営をしているとはいえない。

(ウ) よって、組合には、第5条第1項により、不当労働行為救済申立資格がなく、本件申立ては却下されるべきである。

(2) 本件救済申立ての棄却を求める理由

ア 不当労働行為救済申立権の濫用について

組合は、労働組合法や組合規約で定めた直接無記名投票による役員選出や職業的に資格がある会計監査人による証明書が添付された会計報告を行っていない。組合自体が労働組合法や自らの組合規約で定めた手続を守らないのに、会社には労働組合法を守れということは、不公正かつ信義則に反し、不当労働行為救済申立権の濫用である。

したがって、仮に本件救済申立てに却下事由がなかったとしても、棄却されるべきである。

イ 組合の要求が団体交渉の議題とならないことについて

(ア) 組合は、本件結成通知書により、会社に関係法規を遵守することの誓約ないし表明を労働協約として締結することを要求しているが、法規を遵守することは、誰にでも要求されていることであるから、組合員の労働条件ではなく、使用者と労働組合が協議して決定すべき事項ではない。

(1) 組合は、本件要求書により、就業規則の手交を要求しているが、このような要求は組合員の労働条件とは関係がないから、団体交渉の議題にならない。しかも、会社は、同要求に

対して、平成19年6月29日付け回答書により、組合には就業規則を手交しないとの回答をした以上それで足り、団体交渉拒否にならない。

(ウ) 組合は、年俸制の考え方を明らかにせよと要求しているが、年俸制それ自体は既に存在するから団体交渉の議題にならない。しかも、同要求に対して、会社は、平成19年7月18日付け回答書で、Cが年俸制に同意し、かつ、それはC本人に手交した給与辞令兼確認書(以下「給与辞令」という。)によって明らかとなっていること及びこの給与辞令の交付に当たり年俸制についてCに説明済みであることを回答した以上、団体交渉拒否にならない。

ウ 組合の要求には回答済みであり、合意の可能性が存在しないことについて

組合は、本件結成通知書により、人事に係る事前協議・同意約款の締結を要求しているが、会社は、締結する意思がないことを明確に回答しており、同約款の締結について合意が成立する可能性が客観的に存在しないため、特定の議題につき合意を目指すという団体交渉の本質から、団体交渉拒否にならない。

また、就業規則の手交及び年俸制の考え方を明らかにせよという要求についても、既に回答済みであるから、団体交渉拒否にならない。

(3) 組合が請求する救済内容について

ア 請求する救済内容第1項について

労働委員会の命令は、公法上の義務となる主文の命ずるものが何であるかについて、命令書の記載そのものから一見して一義的に明確なものでなくてはならない。

「団体交渉に誠実に応じなければならない」というのは、一般的な、その意味では常に正しい命題であり、法的な義務規範として何ら機能しないものであるから、このような主文が確定した場合、使用者にとってどのような行為をすれば誠実に団体交渉に応じたことになるのか、どのような行為をすれば誠実に団体交渉に応じたことにならないのか全く不明確であり、罰

則をもってその履行を強制される主文としては許されない。

イ 請求する救済内容第2項について

組合は、「本社、D新長田店及び同須磨店」において、「深く反省する」、「繰り返さないことを約束します」という誓約文を掲示することを求めているが、これは、会社に対して意に反する反省ないし誓約を求めるものであり、内心の自由を侵害し、不当労働行為救済として原状回復を超えた懲罰を課するものであり、裁量権を逸脱しており違法である。

また、同文を、会社の施設管理権が及ばない他法人である株式会社D(以下「D」という。)の各店舗に掲示せよというのは、ポストノータイスの裁量範囲を逸脱しており違法である。

第4 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、昭和63年5月1日に結成された、個人で組織する地域型労働組合であり、審問終結時における組合員数は256名である。

分会は、会社の従業員で構成されており、平成19年6月に結成され、Cが分会委員長に就任した。審問終結時における分会員数は3名である。

- (2) 会社は、肩書地に住所を有し、名古屋から福岡までの大手百貨店及び駅ビルの食料品売場において、「おこわY」として、米飯、惣菜等の小売業を営む株式会社で、平成20年1月31日における従業員数は295名である。

2 本件申入れとその後の経過について

- (1) 本件結成通知書による団体交渉の申入れ

平成19年6月25日、組合は、年俸制を理由としてCに残業手当が支給されていないこと及び会社が命じる長時間労働の適法性について疑問を抱いたことから、会社に対し、本件結成通知書により、会社は、日本国憲法、労働組合法、労働基準法など関係法規を遵守し、労働者及び労働組合の権利を認め、不当労働行為を行わないこと(以下「法令遵守関係」という。) 会社は、

組合員の労働条件の変更、解雇等を行う場合や、労働条件に影響を及ぼす事業所閉鎖など経営形態の変更を伴う場合、いずれも変更可能な時期までに組合と協議し、同意を得てから実施すること（以下「労働条件関係」という。）を内容とする、労働協約の締結を求めて団体交渉の申入れを行った。（甲 1、第 1 回審問 A 証言 p 1）

(2) 本件要求書による団体交渉の申入れ

組合は、会社に対し、本件結成通知書と合わせ、本件要求書により、賃金規程等諸規程を含む就業規則を手交すること（以下「就業規則の手交」という。）、年俸制についての考え方を明らかにすること（以下「年俸制の説明」という。）を求めて団体交渉の申入れを行った。（甲 2）

(3) 本件申入れに対する会社の対応

同月 29 日、会社は、上記要求事項をいずれも受諾しない旨の回答書をファックスで送付した。（甲 3）

(4) 団体交渉応諾の督促

ア 同年 7 月 2 日、A 書記長が電話で、B 部長に団体交渉に応じるよう求めたところ、B 部長は、組合の申入れには文書で回答しているので、団体交渉をする必要がないと述べ、さらに、弁護士と相談したいとして、いったん電話を切った。程なくして、B 部長は、A 書記長に電話をかけ、弁護士が組合の要求を再度文書で欲しいと言っていると述べた。A 書記長は、本件結成通知書及び本件要求書をもう一度読んでもらいたいと述べ、電話を切った。（第 1 回審問 A 証言 p 2 ~ 3）

イ 同月 3 日、A 書記長は、団体交渉に応じるよう督促するため、再び B 部長に電話を入れたが、B 部長は、弁護士が組合の要求を再度文書でもらうよう言っていると述べた。（第 1 回審問 A 証言 p 4）

ウ 同月 13 日、組合は、会社に対し、再度本件申入れへの応諾を求める通知書を送付した。（甲 4）

(5) 組合の督促に対する会社の対応

同月 18 日、会社は、組合に対し、年俸制の内容については、

給与辞令をもって明確となっており、Cの同意の上、これを適用していること、今後、会社に対する申入れ等の連絡は、すべて文書をもって行うことを求める旨の回答書をファックスで送付した。(甲5)

(6) あっせん申請

同月20日、組合は、当委員会に、団体交渉の開催と労使関係の構築を申請事項とするあっせん申請を行った。(甲7)

これに対し、会社は、当委員会に、あっせんを行うことに同意しない意思を伝え、同月31日、あっせんは打切りとなった。(甲8)

(7) 本件救済申立て

同年8月27日、組合は、当委員会に、本件申入れに対する会社の対応が、団体交渉拒否であるとして、不当労働行為救済申立てを行った。

(8) その後の経過

本件申入れから本件救済申立てを経て、本件審問終結時点においても、団体交渉は実施されていない。

3 会社におけるCの労働条件及び権限について

(1) 入社後の経歴

Cは、平成11年11月1日に入社し、会社がD梅田店内に出店している店舗において店長研修を受け、平成12年6月1日から会社がD須磨店に出店している店舗の店長となった。その後、平成13年5月13日からD新長田店、平成16年10月1日からD神戸店、平成18年6月15日から再度D新長田店において、それぞれ会社が出店している店舗の店長として勤務し、現在に至っている。(甲9、第1回審問C証言p1~2)

(2) 労働条件

ア 労働時間

Cは、D新長田店内の会社店舗において、通常、午前8時から午後8時30分まで勤務し、休日は1か月につき8日である。また、弁当の予約が大量に入った場合には、調理に掛かる時間を逆算して、午前8時よりも早い時間に出勤することもあった。

(第 1 回 審 問 C 証 言 p 1 4)

イ 賃 金

会社における店長の賃金体系には、年俸制給与と月額制給与があり、Cは、平成19年5月18日付けで年俸制給与を選択した。

Cの場合、年俸制給与を選択することで基本給168,500円、役職手当40,000円及び業務手当76,500円の計285,000円が支給され、月額制給与を選択すると、基本給168,500円のほかに、就業規則で規定された時間外手当、休日勤務手当及び深夜勤務手当が支給される。

(乙 1)

(3) 店長としての権限

ア 人事に関する権限

(ア) Cが店長を務めるD新長田店は、正社員であるCのほか、会社が募集し、雇用しているパート従業員(以下「パート」という。)1名と、マネキン紹介所から紹介され会社が雇用している従業員(以下「マネキン」という。)1名の計3名で運営されている。Cは店長として、おこわ、弁当等の調理のほか、店舗における業務シフトの決定及び人員の不足が見込まれる場合に本社に応援要請をすることなどの業務を行っている。(甲9、第1回審問C証言p8)

(イ) 店舗にパート及びマネキンを何名配置するかという人員配置の決定権限は、本社が有している。(甲9、第1回審問C証言p2)

(ウ) パート及びマネキンの採用に際して、会社の採用担当者の都合が悪いときには、Cが面接を行うこともあった。しかし、Cは上司に面接の結果について自らの意見を具申するのみであり、採用を決定する権限は本社にあった。(甲9、第1回審問C証言p3・15~16)

(エ) Cは4年ほど前にアンケート形式の評価書によってパート及びマネキンの評価を行ったことがあるが、それ以降、現在に至るまでパート及びマネキンの人事評価を行ったことはな

い。(甲9、第1回審問C証言p10)

イ その他の権限

顧客からのクレームが発生した場合には、Dの担当者が対応することとされており、Cは、顧客からのクレームを担当者に取り次ぐのみであった。(甲9、第1回審問C証言p4)

また、Dとのテナント契約は本社が行っており、店舗の売上金についてもCがDに入金し、Dが管理することとなっている。このため、Cは、店舗の家賃、光熱水費等を把握しておらず、ただ売上高を知るのみであった。(第1回審問C証言p4・8～9・17)

4 就業規則について

会社は、Cに就業規則を交付していたが、これには賃金、退職金等に係る規定が含まれていなかった。そのため、Cは、平成19年度の給与辞令交付時に、就業規則に付属する諸規程の閲覧を申し出たが、会社は、この場にはないので、すぐには見せられない旨を回答した。(甲2、第1回審問A証言p2・7～8・12)

また、会社は、組合が就業規則の交付を求めたのに対し、従業員個人には就業規則の閲覧を認める一方、組合には就業規則を交付する意思がない旨を回答している。(甲3)

第5 判断

1 本件救済申立ての却下事由について(争点1)

(1) 組合の救済申立資格について

会社は、組合が争訟要件としての権利能力なき社団の実質を備えていないため、本件救済申立ては却下されるべきであると主張する。

しかしながら、本件救済申立ては、第27条第1項に基づくものであるから、その救済申立資格については、第5条第1項の規定によるのであり、労働組合法によれば労働組合が救済申立人となる場合は、第2条及び第5条第2項に規定する組合資格要件に適合することが必要とされているが、そのほかに格別の要件を満たすことは必要とされていない。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

(2) 組合の第2条及び第5条第2項の適合性について

ア 組合の第2条適合性について

会社は、Cが第2条にいう「その他使用者の利益を代表する者」に該当し、そのCが加入する組合には不当労働行為救済申立資格がないと主張するので、以下判断する。

(ア) そもそも、第2条第1号の規定の趣旨は、同号に該当する労働者の参加を許せば、労働組合の自主性が損なわれるおそれがあるとの見地から、このような労働者の参加を許す労働組合の救済申立てを否定することにより、使用者と対等に交渉することができる労働組合の立場を確保しようとするものである。

上記の趣旨に鑑みれば、同号に該当する者は、職務上労働条件に関して経営側の利益を直接に代表し、かつ、一般従業員たる他の労働組合員に対して、監督的な権限を有する者であるといえることができる。

(イ) これを本件についてみると、Cは、パートの採用に際して面接を行い、自らの意見を上司に具申ししていたことが認められるものの〔第4の3(3)ア(ウ)〕、採用を決定する権限は本社にあること〔第4の3(3)ア(ウ)〕、店舗の人員配置は本社が決定していること〔第4の3(3)ア(イ)〕などの事実を考慮すれば、Cが使用者の利益を代表して雇入れ、解雇、昇進又は異動を行う権限を有していたとはいえない。

(ウ) Cは、店長として、店舗における業務シフトの決定及び人員の不足が見込まれる際に本社に応援要請をしていたことが認められるものの〔第4の3(3)ア(ア)〕、業務シフトの決定と人員の応援要請が、労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に該当するとはいえない。

(エ) 以上のほかに、Cが第2条第1号にいう使用者の利益を代表する者であると認めるに足る疎明はない。

(オ) 会社は、次官通ちょうを根拠として、工場、店舗等一つの独立した事業所の支配人は、それだけで、第2条第1号にい

う「その他使用者の利益を代表する者」に該当すると主張するが、使用者の利益を代表する者の範囲は、労使関係の実態に基づき実質的に判断されるべきで、このような主張は失当である。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

イ 組合の第5条第2項適合性について

会社は、組合が第5条第2項第5号及び第7号の規定に適合した組合規約を有しておらず、かつ、それに従った運用をしていないため、不当労働行為救済申立資格がないと主張する。

確かに、労働組合が第5条第1項の資格審査に適合するためには、第2条及び第5条第2項に規定する要件を満たすことが必要であり、第2条については、労働組合は、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織された団体で、かつ、その実態を有することが必要であるが、第5条第2項については、組合規約自体が同項に規定する必要的記載事項を具備していれば足り、組合の運営状況についての実質的な審査までは要求されていない。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

ウ 上記のとおり、組合の第2条及び第5条第2項適合性に係る会社の主張は、いずれも採用することができない。

なお、当委員会は、平成20年4月3日第1306回公益委員会議において、組合が第2条及び第5条第2項の規定に適合すると決定した。

(3) 不当労働行為救済申立権の濫用について

会社は、仮に却下事由がなかったとしても、組合が資格審査に係る労働組合法及び組合規約に違反しながら、労働組合法に基づく本件救済申立てを行うのは、信義則に違反し、不当労働行為救済申立権の濫用であるから、本件申立ては棄却されるべきであるとも主張するが、組合が第2条及び第5条第2項に定める資格要件を満たすことは上記のとおりであり、組合規約が所定のとおり履行されているか否かは、組合内部の問題であって、不当労働行

為の成否自体には何らの影響も与えないのであるから、救済申立権の濫用であるとはいえず、棄却の理由とはなり得ない。したがって、会社の上記主張は失当である。

(4) 結語

上記のとおり、本件救済申立ての却下や棄却を求める上記会社の主張にはいずれも理由がない。

2 本件団体交渉拒否の理由について（争点2）

- (1) 会社は、申立人の要求した法令遵守関係、就業規則の手交及び年俸制の説明は、団体交渉の議題とならない旨を主張するので、以下判断する。

ア 第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを、不当労働行為であるとして禁止している。そして、使用者に義務付けられている団体交渉の対象(以下「義務的団交事項」という。)は、労働者の労働条件その他の待遇や、団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解される。

イ これを本件についてみると、法令遵守関係は団体的労使関係の運営に関する事項であり、就業規則の手交及び年俸制の説明は労働条件に関する事項であって、これらはいずれも会社に処分可能な事項であるから、義務的団交事項に該当するといえることができる。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

- (2) 会社は、労働条件関係について、平成19年6月29日付け回答書により、労働協約を締結する意思がないことを明確に回答していることから、客観的に見て組合との合意が成立する余地はなく、特定の議題につき合意を目指すという団体交渉の本質からして、団体交渉拒否には当たらないと主張するので、以下判断する。

ア 使用者は、労働組合から団体交渉の実施を求められた場合、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠実に団体交渉に応じなければならず、労働組合の要求及び主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示しなければならない。また、最終的に労働組合の

要求に対して譲歩することができないとしても、その論拠を示すなどの努力をすべきであり、こうした誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する必要がある。

そして、団体交渉は、その制度の趣旨からみて、労使が直接対面して話し合うべきであり、労使双方が自己の意思を円滑かつ迅速に相手に伝達し、相互の意思疎通を図らなければならない。

イ これを本件についてみると、会社は、義務的団交事項について、組合と対面して直接話し合っていないのであって〔第4の2(8)〕、これは、団体交渉の拒否にほかならない。

また、団体交渉において書面によるやり取りを補充的な手段として用いることは許されるとしても、それは直接対面して話し合う方法に代わる機能を有するものではないから、会社が、書面により組合の要求事項を一方向的に拒否したことは〔第4の2(3)、(5)〕、組合との合意達成の意思がないことを最初から明確にしたものであると認められる。

したがって、会社の上記主張は失当である。

(3) 上記(1)及び(2)で判断したとおり、会社が団体交渉を拒否した理由は、いずれも正当であるとはいえない。

よって、会社の上記行為は、第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断する。

第6 救済の方法

1 会社の本件団体交渉拒否の理由は、いずれも正当であるとは認められず、会社が組合と対面し、直接話し合うことによって相互の意思疎通を図ることを促進するため、主文第1項のとおり命じるのが相当である。

2 会社は、組合の求める陳謝文の掲示を違法であると主張するが、命令主文に「誓約」という文言が使用されているからといって思想、良心の自由に直接関係するものではなく、不当労働行為を繰り返さないという当然の義務に従うことを表明するにすぎないから、会社の上記主張は採用できない。また、組合は、陳謝文の掲示を求めて

いるが、主文第2項の程度をもって相当であると判断する。

第7 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成20年4月3日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ④