ことをもつて、かゝる措置に対しつゝ断乎として争うべきことは述べるまでもなく、最高裁判所の判例の趣旨に徴しても明らかであるから、一日も早く本訴を提起して争うべきであるが、この場合、一日たりとも徒らに時日を経過することは、十分に不利益を招くことになる。

方針

一、就業規則の作成又は変更について、労働者の代表の意見を聴かなければならない。

二、労働者の代表は、就業規則の作成又は変更について、意見を述べる場合には、適正な手続により選出されなければならない。

三、使用者は、労働者の代表が就業規則の作成又は変更について、意見を述べる場合に、これを妨げてはならない。

四、使用者は、労働者の代表が就業規則の作成又は変更について、意見を述べる場合に、これを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

五、使用者は、労働者の代表が就業規則の作成又は変更について、意見を述べる場合に、これを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

六、使用者は、労働者の代表が就業規則の作成又は変更について、意見を述べる場合に、これを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

七、使用者は、労働者の代表が就業規則の作成又は変更について、意見を述べる場合に、これを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

八、使用者は、労働者の代表が就業規則の作成又は変更について、意見を述べる場合に、これを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

九、使用者は、労働者の代表が就業規則の作成又は変更について、意見を述べる場合に、これを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

十、使用者は、労働者の代表が就業規則の作成又は変更について、意見を述べる場合に、これを理由として不利益な取扱いをしてはならない。