京都、昭45不２、昭48．４．13

命　　令　　書

申立人　　総評化学同盟大一紙業支部

被申立人　　大一紙業株式会社

主　　文

１　被申立人は、Ａ１に対する昭和44年６月25日付けの賃金カットを取り消し、カットした額を同人に支払わなければならない。

２　被申立人は、Ａ２、Ａ３に対する昭和44年10月30日付けの減給処分を取消し、減給相当額を同人らに支払わなければならない。

３　被申立人は、Ａ４、Ａ５に対する昭和44年10月30日付けの譴責処分を取り消さなければならない。

４　被申立人はＡ２を昭和44年12月23日付け配置転換前の原職に復帰させるとともに、昭和45年１月21日から原職復帰に至るまでの間に同人が受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。

５　被申立人は、Ａ４に対する昭和44年12月１日付けの班長職からの降格を取消し、同日以降班長職復帰に至るまでの間の班長手当相当額を支払わなければならない。

６　被申立人は、Ａ４に対する昭和45年７月７日付けの譴責処分ならびに同月25日付けの減給処分を取消し、減給相当額を支払わなければならない。

７　被申立人はＡ４に対し、昭和45年８月15日から同年９月17日までの間、同人が受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。

８　被申立人は、下記の文書を申立人に提出するとともに、同内容の文章を縦１メートル、

横1.5メートルの大きさの模造紙に墨書し、被申立人会社久御山工場正門内の従業員が出退社のさいに見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

会社は、会社職制が、貴組合の結成にさいし組合結成準備会のメンバーに対し、上部団体に加入しない組合の結成を要求したり、また、貴組合の組合員に対し、組合の行なうストライキへの不参加の要請や貴組合からの脱退ならびに会社が結成を期待している他の労働組合もしくは昭和44年11月４日結成された一般同盟大一紙業労働組合への加入を勧誘したりしたことは貴組合への支配介入であったことを認め、今後かかる行為はしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約します。

昭和　年　月　日

総評化学同盟大一紙業支部

執行委員長　Ａ３　殿

大一紙業株式会社　代表取締役　Ｂ１

9　申立人の一般同盟大一紙業労働組合に対する解散請求を却下する。

10　申立人のその余の請求を棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者等

⑴　被申立人大一紙業株式会社（以下会社という）は、肩書地に本社ならびに京都工場を、京都府久世郡久御山町に久御山工場を有し、本件申立当時従業員約120名を雇用し、ダンボール、パッキングケースの製造、販売を業とする会社である。

⑵　申立人総評化学同盟大一紙業支部（以下組合という）は昭和44年５月20日会社の従業員によって結成され、本件申立当時23名の組合員を有する労働組合であり、総評化学同盟（以下化同という）に加盟している。

会社にはこのほか、組合からの脱退者などで結成した全日本労働総同盟京都一般労組同盟加盟の大一紙業労働組合（以下新労という）がある。

2　組合結成前後の労使関係

⑴　会社は、昭和43年年末一時金の支給額を、現業員1.8か月、職員1.5か月と発表しながら、同年12月10日実際に支給されたのは、現業員1.6か月、職員1.1か月であった。このように会社の発表と実際の支給金額が大幅に異なったことに対し、当時多数の従業員から不満の声が上り、翌11日には製造部第１課、同第２課および事務所の従業員が各職場ごとに会社のＢ２常務（同人は昭和45年６月専務に就任、以下専務就任前はＢ２常務、就任後はＢ２専務という）に抗議した。これに対し同常務は会社の発表は対外的な信用問題もあるからだとか、古い者はやめてもらってよい、新しい者でできる等と言った。

⑵　当時会社の製造部は第１課と第２課に分れており、このうち第１課の勤務は２交替制で、１部が午前８時から午後４時まで、２部が午後４時から午後11時までとなっていて、休憩時間の定めもなく、食事も機械を監視しながらするという状態であった。

また、従前から残業も多く、月平均100時間以上に上ることもあり、ときには日曜出勤もさせられ、拒否すれば皆勤手当に影響するという状態であった。

⑶　会社の前記一時金支給に対する態度や労働条件に多くの従業員が不満を抱いている中で組合結成の気運が盛り上り、Ａ２（以下Ａ２という）、Ａ３（以下Ａ３という）、Ａ１（以下Ａ１という）、Ａ６（以下Ａ６という）、Ａ７（以下Ａ７という）らが中心となり、昭和44年３月組合結成準備会を結成した。その後、Ａ８（以下Ａ８という）、Ａ９（以下Ａ９という）、A10（以下A10という）、A11（以下A11という）らも参加し、化同の指導のもとに学習を行なう等組合結成の準備を進めてきた。

⑷　同年５月17日、会社のＢ３製造部長（以下Ｂ３部長という）は、前記組合準備会のメンバーであるＡ２を就業時間中会社の応接室に呼び、「最近専務や常務の家へ、Ａ２、A11、Ａ８が組合を結成しようという空気が流れている、との電話がある。組合をつくるのであれば企業内組合をつくってくれ。上部団体に加盟すると闘争至上主義

になるし、赤旗が上って会社がつぶれてしまう。話合いができる組合にしてくれ」と言った。

さらに、Ｂ３部長は、Ａ８、A11を呼んで同じ趣旨のことを話した。

⑸　同月20日、午後５時30分から久御山工場食堂で、従業員の大多数が参加して組合の結成を行ない、執行委員長にＡ２、副委員長にＡ８、書記長にＡ３を選出した。同時に上部団体として化同に加盟することならびに賃上げ､家族手当の支給､組合事務所、掲示板の設置等を会社に要求することを決定した。

⑹　組合は、この決定にもとづき上記の諸要求を会社にしたのに対し、会社が誠意ある態度を示さなかったとしてその反省を促すため、同年６月２日大会を開いてスト権を確立し、同月６日から８日までの間ストライキを行なった。その結果賃上げ一律3,300円、組合事務所、掲示板の設置等の実現をみた。

⑺　組合がストライキに入る前の同月４日､会社のＢ４課長代理は､組合の組合員A12、A13、A14を就業時間中会社の応接室へ呼び、組合がストライキに入った時は参加しないで仕事をしてくれ､今､私とＢ５、Ｂ６両課長で組合をつくる準備をしているが、この組合は会社の者だけのもので外部の組織には加入しない、君達はこの組合に入ってもらいたい、との趣旨の話をした。

⑻　組合の組合員は、組合結成直後94名であったが、ストライキ突入前の同月３日ごろに２名、同年７月19日に11名、さらに、同年８月26日には製造部第１課を中心に27、8名が脱退した。

⑼　同年11月４日、これら組合脱退者などによって新労が結成された。

３　Ａ１に対する賃金カット

⑴　本件で救済を求めているＡ１は、昭和43年２月13日会社に入社し、以来営業部職員として勤務している。

同人は、前記のごとく組合結成準備会に参加し、また、組合結成と同時に書記長となったが、さらに昭和44年８月から副委員長となり現在に至っている。

⑵　Ａ１は､同年６月16日から同18日の３日間､石川県の山代温泉で開催された化同第24

回定期大会に組合の代表として参加するため、同月15日、会社所定の欠勤届に前記理由を記載して届出を行ない、同大会に出席した。

なお、Ａ１が会社に欠勤届を提出したさい、会社側から同大会に出席したら賃金をカットするというような話はなかった。

⑶　Ａ１は、会社の給料日である同月25日、給料明細書を見て、同月15日の早退分と同17、18両日（なお、同16日は日曜日である）の賃金がカットされているのを知った。

この会社のＡ１に対する賃金カットは、就業規則第21条「労働時間中には、組合活動、政治活動、示威行進、その他会社の業務に関係のない事由で業務を欠いてはならない。但し会社の承認を受けたときは、服務規律違反とならないが、その間の賃金は支給しない。」を適用したことによるものであった。

⑷　Ａ１は、前記賃金カットを不服として会社のＢ７部長（当時総務部長、以下Ｂ７部長という）に対し、カット分の賃金支払いと、同カット分とその月にあったストライキに対するカット分とを区別した給料明細書の再発行を要求したところ、同部長は、前者については、組合活動で会社を休んだのだから支払えない、と述べた。そこで、さらにＡ１は、職員は月給制であり、従来から欠勤しても賃金はカットされていない、組合活動を理由にカットするのはおかしい、不当労働行為ではないか、と抗議した。

⑸　組合は、同月末ごろ執行委員会を開き前記Ａ１問題につき討議した結果、Ａ１に対する賃金カットは職員の組合活動に対する不利益扱いであり、即時カット分を支払うよう会社に要求することを決定し、組合三役とＢ７部長が事務折衝の形で、２、３回話し合った結果、会社は、カット分の支払いは依然拒否したが、前記給料明細書については再発行した。

⑹　会社の賃金制度は、現場の従業員は日給月給制であるのに対し、職員は月給制である。また、前記Ａ１に対する賃金カットが行なわれた当時の有給休暇の取扱いについては、現場の従業員には会社の就業規則上の定めどおりに行なわれていたが、職員については同規則の規定は適用されておらず、職員が休暇をとる場合には、会社所定の欠勤届を提出し、それによる欠勤が年大体10日以内であれば理由のいかんを問わず欠

勤扱いとはされず、賃金を支給されていた。

4　組合三役と執行委員に対する処分

⑴　組合は、昭和44年10月15日安全衛生や職場改善等に関する60数項目におよぶ秋闘要求書を集約し、翌日会社に提出した。

⑵　組合は、同月21日（国際反戦統一行動日、以下10.21という）、前記要求書に対し再度組合員の意思統一をはかるため、同日午後３時50分から４時10分までの20分間各工場ごとに職場集会を開くことを決定し、この旨を組合が毎日発行し配布している「日刊おはよう」の当日紙に掲載した。

また、会社に対しては、同日Ａ３、Ａ８が上記集会開催の通告書を提出した。そのさい、会社のＢ８総務部長（以下Ｂ８部長という）は、要求はすでに会社に出ている、時間内に集会を開く緊急性もないのだから時間内集会はやめてくれ、強行した場合は賃金カットする、と述べ、さらに同趣旨の内容を記載した警告書をＡ８に手渡した。

当日、午後３時50分ごろから４時10分ごろまで久御山工場ライナー倉庫に組合の組合員約４、50名が参加して職場集会を開いた。

⑶　当時組合の組合員は大多数が製造部第１課に所属しており、また前述のごとき同課における２交替制勤務のため、組合が職場集会等を開催するには休憩時間を利用することは殆んど不可能であり、時間外に開催するとすれば始業前の午前８時前か２部の終業後の午後11時以後にしかできないという状態であった。

⑷　会社は、同月30日、10.21職場集会を開催したことに対し、Ａ２、Ａ８、Ａ３には、「就業時間中職場集会を計画し、自らも10分間職務を放棄するとともに、会社の警告を無視して集会を決行させた。……通告の議案のほか政治目的と見做される集会を実行し、多数の者に職場離脱を実行させた」との理由で、就業規則第21条および第58条の１、５、９の各号により１日の３分の１の減給に処する旨通知した。

さらに、執行委員のＡ４（以下Ａ４という）、Ａ５（以下Ａ５という）、A10、Ａ６、A15（以下A15という）、A16（以下A16という）には、「就業時間中職場集会を計画し、自らも10分間職場を放棄するとともに多数の者を集会に出席させ会社の警告を無

視して集会を決行した」との理由で、就業規則第21条、第57条および第58条の１、５、９の各号により譴責処分に付するので、同月31日午後５時までに始末書を提出せよ、との通知書を同人らに手渡した。

就業規則の第21条は前記３⑶に認定のとおりであり、第57条および第58条１号、５号、９号は以下のとおりである。

第57条　従業員が会社の諸規則、告示又は指示に違反し、その程度が軽微であるときは譴責する。

第58条　従業員が各項の一に該当するときは減給又は出勤を停止する。

１　就業時間中無断で業務を放棄したるとき

５　会社の諸規則、告示又は指示に違反したるとき

９　その他前各号に準ずる行為ありたるとき

なお、会社は、当時の組合役員中副委員長Ａ１と執行委員Ａ17に対しては、10.21職場集会に参加しなかったとの理由でなんらの処分も行なわなかった。

⑸　組合は、同月30日、執行委員会を開き前記各処分につき討議した結果、会社の処分は不当であり、職場集会や組合活動の自由を束縛するものであるとして会社に処分の撤回を求めて抗議し、また、同様の抗議を化同京都地区本部の抗議団も会社に行ったがいずれもいれられなかった。また、同執行委員会では前記執行委員に対する譴責処分による始末書提出の要求は組合活動に対する弾圧であり、不利益扱いであるから応ずる必要はないと決定したので、処分を受けた執行委員は会社が指定した日時までには始末書を提出しなかった。

⑹　同年11月初旬、会社のＢ１専務（同人は昭和45年６月代表取締役に就任、以下代表取締役就任前はＢ１専務、就任後はＢ１社長という）は、Ａ５に対し、前記始末書を提出するよう求めるとともに、出さなければ処分の積み重ねがあるだろう、との趣旨の話をした。

⑺　組合は、Ａ５に対するＢ１専務の話や執行委員の一部の者から始末書を提出してはどうかとの意見が出てきたため、同月10日すぎ執行委員会を開き、処分を受けた執行

委員が連名で始末書を提出することを決定し、それにもとづき各人が連名で署名した始末書を会社に提出した。

⑻　前記10.21職場集会以前に組合が行なった就業時間中の集会としては、同年８月の緊急執行委員会と同年11月製造部で１時間の職場集会を行なったことがあるが、会社はこのいずれもを容認しており、したがってこれらのいずれの集会の場合にも処分された者はなかった。

⑼　本件で処分を受けた者のうち、Ａ８、A10、Ａ６、A15、A16はいずれも組合を脱退した。

５　Ａ２に対する配置転換

⑴　本件で救済を求めているＡ２は、昭和39年２月10日、ボイラーマンとして会社に入社し、久御山工場の製造部第１課に所属し、昭和42年ボイラー班長となり、以後京都工場へ配置転換（以下配転という）されるまで同班長として勤務していた。

同人は、１級ボイラー技士および危険物取扱主任の免許を有している。

⑵　Ａ２は、前記２⑶、⑸認定のとおり組合結成準備会の中心メンバーであり、また、組合結成と同時に執行委員長に選出され、昭和45年３月27日Ａ３と交替するまでの間その地位にあった。その後は執行委員となり現在に至っている。

⑶　会社は工場設備改善の一環として昭和44年10月ボイラーを全自動式に切り替えたため、それに要する労力がはぶけることを理由に、ボイラーマンに対しボイラーのほかに糊の調合作成業務を兼務させることを決定し、同年12月９日ごろＢ３部長がＡ２にこの旨を指示したが、同人はこれを、ボイラー業務専門で入社したこと、糊業務は自分の健康に悪いことを理由に拒否した。

同人が上記の兼務を拒否するについては、同人自身としては、同人の出席していた社団法人日本ボイラー協会の講習会でボイラーマンは他の業務を兼務しないようにとの指示がされていたこと、ならびにボイラーを全自動式に切り替えても非常装置がないためボイラーマンの監視がなければ安全とはいえないといわれていること、等をも考えていた。

なお、当時会社のボイラーマンとしてＡ２と交替勤務していた者にＣ１（２級ボイラー技士）がいたが、同人は前記同様のＢ３部長の指示を承諾した。

⑷　同月16日ごろ、Ｂ３部長は再度Ａ２に対し糊業務を説得したが、同人は前記と同様の理由を述べてやはり拒否した。

⑸　同月20日、Ｂ３部長はＡ２に対し、「ボイラー専門にやりたいのであれば京都工場で専念してもらいたい。同工場のボイラー班長はどうか」と言った。同人は組合と折衝してほしいと述べ、さらに同人としては、自分は組合長であり、久御山には組合の事務所もある、会社の第４次合理化計画によれば京都工場は倉庫同然になる、との理由で拒否した。

⑹　会社は同日、組合にＡ２の京都工場への配転を申し入れた。これに対し組合は、Ａ２は組合の中心人物であり、同人の配転は組合の弱体化をきたすし、それに京都工場は昭和45年初めには倉庫になるところなので、同人の配転は不当労働行為であるとして会社に抗議した。

⑺　当時京都工場は従業員11名、うち組合の組合員は２名という状況であり、これに対して久御山工場は組合の組合員の大多数が就労しているところで、組合活動の中心となっていた。

なお、京都工場は久御山工場から自動車で２、30分の距離のところにある。

⑻　京都工場は、会社が昭和44年11月22日付けで発表した「第４次合理化計画実施について」と題する文書によれば、昭和45年早々に熱糊、コルゲートマシンの諸設備を久御山工場へ移転させ、その後はおもに倉庫として用いられる予定になっていた。

⑼　会社は、昭和44年12月23日付けでＡ２を京都工場ボイラー班長に任命し、同人に辞令を交付したが、同人は即座にこれを返還した。

組合は、直ちにＡ２の配転撤回を会社に申し入れたが、会社は一度決定したことは変更できないとして拒否した。

⑽　同月26日、組合は上記Ａ２の配転の件で会社に団交を申し入れたが、Ｂ８部長から個別の人事異動について団交をもつ必要はないと言って拒否された。

⑾　同日、Ａ２は久御山工場に出勤したところすでにタイムカードは京都工場へ移されていた。同人はその後も同月28日まで出勤し、29日から年末年始の休暇に入った。

⑿　会社は、同月29日、速やかに新職務に就労するよう警告するとの文書と、Ａ２から返還された辞令を同人あてに送付した。

⒀　Ａ２は、昭和45年１月５日以降も久御山工場に出勤していたが、同月８日Ｂ２常務からいくら出勤しても給料は支払わないと言われたので、コルゲートなら何人かの一貫作業であり、ボイラーの監視にも行けると判断し、Ｂ２常務にコルゲートを兼務するから京都工場への配転を撤回してほしいと申し出た。しかし、同常務は、会社がいったん決定したことは変更できないと答えた。

６　Ａ２の退職問題

⑴　昭和45年１月５日、午後９時ごろＡ２は、同僚のＣ２とともにＢ３部長宅を訪問した。そして、そのさいＣ２は、会社をやめたいとの意向を表明した。また、Ａ２は、京都工場への配転には応じられない、撤回してほしいと言ったところ、この同人の言に対しては、Ｂ３部長はとにかく京都工場へ行けと言った。

⑵　会社は、Ａ２、Ｃ２がＢ３部長宅を訪れ、同月20日付けでＡ２、Ｃ２のほか、Ａ７、Ａ９も退職したいと言っているとのＢ３部長の報告にもとづき、同月10日、Ａ２に対してのみ、同月20日付けで退職を承認した旨を文書で通知するとともに、同人は昭和44年12月25日以降京都工場において就労していないので、速やかに就労するか、所定の手続きをとるよう警告するとの文書を送付した。

⑶　昭和45年１月12日、Ａ２は、Ｂ２常務に会い、退職承認の通知を受けたが、退職する意思はない、配転を撤回せよと言った。これに対し同常務は、京都工場へ行くよう命じた。

⑷　同月14日、会社は「健康保険証書きかえのため入用ですから至急御送付下さい」との書面をＡ２に送付した。

⑸　Ａ２は、同月20日、健康保険証書きかえのため会社へ赴き、Ｂ９部長に会い保険証を提出したところ、同部長から退職した者には新しい保険証は交付できないと言われ

た。そこで、Ａ２は、12日にＢ２常務に退職する意思のないことを表明したことを説明したが、結局健康保険証の書きかえはしてもらえなかった。そのさいＡ２は、Ｂ９部長からバッジや身分証明書を返還するよう言われ、バッチのみを返した。

なお、そのさいＡ２といっしょに会社に行っていたＡ７は、同月20日付けで退職すると述べ退職願を提出した。

⑹ 同日、Ａ２は、再度Ｂ２常務に会い、12日に退職しないと表明したではないかと言ったが、結局水掛論になり、最終的には同常務は総務と相談しておくといった。

⑺ Ａ７ほかＣ２、Ａ９も会社に退職願を提出し、いずれも同月20日付けで退職した。しかし、Ａ２は退職する意思はないとして退職願を提出しなかった。

⑻ 同月23日、Ａ３は会社にＡ２の健康保険証を返還せよとの申入れをした。これに対し会社は、Ａ２は退職したのだから交付できないと返答した。

⑼ 会社は、同月27日、Ａ２宅へ失業保険被保険者離職証明書を送付したが、この証明書の「上記の記載は相違ないと認める。（離職者氏名）㊞」とある欄に記載されたＡ２という署名は同人の自署ではなく、また押印は会社が従業員の給与支払いのためにあずかっていたＡ２の印鑑を同人に無断で用いて行なったもので、いずれも同人の全く関知するところのないものであった。

⑽ Ａ２は、同年２月20日付け内容証明郵便で、健康保険証を早急に発行してほしいとの要請書を会社に提出した。

⑾ 会社は、退職金規定により退職後40日以内に退職金を支払うことになっているので、同月27日、Ａ２に対し、同年３月２日退職金を支払うから、受取りにくるよう通知した。しかし、同人は退職しないとの意思表示をしているので、同日会社へ行なかった。

そこで、会社は、同人の近くから通勤している総務課員のＣ３にＡ２の自宅へ退職金を持参させた。

従来会社では、退職金の支払については本人をよび出してこれを手渡すのが通例となっており、前記のＡ２に対するような取扱いは初めてのことであった。

⑿ Ａ２は、前記会社の措置に対し、翌３日、退職していないから退職金は受領できな

い、との理由でＡ３に会社から持参した退職金を渡し、それを同人から会社に返還してほしいと依頼した。そこで、同人が会社に返還しようとしたが会社が受領しなかったので、Ａ２は後日当該金員を京都地方法務局へ供託した。

７　Ａ４の班長降格問題

⑴　本件で救済を求めているＡ４は、昭和34年９月13日会社に入社し、製造部の印刷、ステッチャー、スリッター、コルゲート、カッター、リフト等の仕事を担当し、ステッチャー、スリッター、コルゲートの各班長をしてきた。

⑵　同人は、組合結成と同時に組合に加入し、職場委員、執行委員、を歴任し、昭和45年３月27日書記長となり現在に至っている。

⑶　会社は、昭和44年９月８日、職制の異動を行ない、そのさい製造部第１課の主任にＣ４（以下Ｃ４という）を任命した。

⑷　翌９日、製造部第１課では、Ｃ４はいったん会社を退職し再度入社した人であり、従業員の信頼も乏しく、それにいろいろ問題もあった人だから、同人は主任として適任でない、会社が異動を強行すれば生産には責任をもてない、との意見が多数を占めたので、同課に所属するほぼ全員に近い18名の者は、この趣旨を意見書にして会社に提出することになり、署名した者の大半が同日Ｂ３部長に会い意見書を提出した。

そのさい、当時コルゲート班長であったＡ４は仕事の都合でその場に出席しなかった。

⑸　その後、製造部第１課の従業員とＢ３部長との間で前記意見書の件をめぐり３、４回話合いがもたれ同月20日ごろの話合いのさいにはＡ４も出席したが同人は、Ｃ４をはずせば生産に対して責任をもつ、みなが協力して月産150万平方メートルの生産があげられると述べたので、Ｂ３部長が、できない場合どうするかと尋ねたところ、Ａ４らは、その責任はわれわれで負うとの趣旨のことを答えた。これに対しＢ３部長は、「よし分った。わし直属でやろう」と言った。

⑹　前記意見書に署名した者のうち当時班長職にあったのは、Ａ２、Ｃ２、Ａ４、Ｃ５、Ｃ６、Ｃ７、Ｃ８で、A18（以下A18という）は班長代理、またA11は主任であり、

したがって同人は署名者の中では最も責任のある地位にある者であった。

⑺　会社は、同年10月１日付けでＣ４の製造部第１課の主任を免じ、同人に企画係長代理を命じた。

⑻　会社のダンボールシートの生産実績は、同年７月152万平方メートル、８月138万平方メートル、９月125万平方メートル、10月132万平方メートルであったが、従来の月平均は約130万平方メートル程度であった。

⑼　Ａ４は、同年11月１日午前10時ごろＢ２常務から一度話をしたいから10時30分に大阪府枚方市にある枚方バイパスの洞ヶ峠ドライブインで待っていてくれと言われ、同ドライブインへ行った。そこで同常務から、「最終的には同盟へ帰ってきてくれるね。組合に最後までついていくのは10名だ。Ａ３は世渡りがうまいが君はへただ。」というようなことを言われた。これに対しＡ４は、「自分の考えは新労の組合長に言ってある。意思はかわらん」と答えた。

⑽　同月中旬ごろ、Ｂ３部長は、就業時間中Ａ４を応接室へよび、10月の生産量についてふれ、Ｃ４を主任からおろして片方をおろさんのは不合理だから君にも班長をおりてもらいたいと話した。これに対し、Ａ４は、自分は製造部第１課の代表者でもないので、会社が自分をおろす理由はないといった。

⑾　同じころＡ４は、就業時間中Ｂ２常務に役員室によばれ、同席していたＢ１専務の前で「10月の生産の問題が部長会議で出て君のことも出ている。わしがそれをまかされている。ぐずぐずしていると社長決裁になるからわしに体を預けよ」と言われた。これに対し、Ａ４は自分の考えはやはりかわらないと言った。

⑿　会社は、同年12月１日付けでＡ４に対し、「コルゲート班長を免ず。班員に命ず」との辞令を手渡したが、同人はその場でこれを返した。

会社は、前記Ａ４に対する辞令の内容を会社の掲示板に掲示した。

⒀　Ａ４は、班長罷免により班長手当として支給されていた月3,000円が減額されること、またこのことが一時金の金額にも影響すると考え、これらのことについて会社に抗議した。

⑭　同月２日、前記Ａ４の班長職からの降格に不満を抱いた製造部第１課の従業員は、同人に責任をとらせるのはおかしいとして、この旨を意見書として会社に提出した。

８　Ａ４の譴責、減給の処分問題

⑴　昭和45年６月11日、Ａ４の所属するカッター班は定員４名で全員が出勤していた。一方、コルゲート班は定員４名中２名が欠勤した。欠勤者は組合の組合員A18と、新労の組合員で班長のＣ５（以下Ｃ５という）であった。当時両名はともに有給休暇の申請をしたところ、会社はＣ５のみ有給休暇を認め、A18に対してはＣ５より後から申請したとの理由で認めなかった。

同日、Ｂ２専務は製造部次長Ｂ10（以下Ｂ10次長という）とともにＡ４にコルゲート班への応援を要請したのに対し、同人は、A18の申請を認めるなら行こう、長い年月の間にこういうこともあることだから認めるようにといったところ、Ｂ２専務は、「分った。返事は後でするので昼から行ってくれ」という趣旨のことを言い、Ａ４が抜けた後の補充としてＣ９をあげたので、Ａ４はカッター班で返事を待っていた。しかし、一向に返事がないので、Ｂ10次長に事情をききただしたが要領をえないので、カッター班で仕事を続けていた。一方、Ａ４の補充としてカッター班へくる予定であったＣ９はこなかった。なお、Ａ４がコルゲート班へ行かなかったことにより、当日同班の仕事に特段の支障をきたしたようなことはなかった。

⑵　会社は、同年７月７日、Ａ４がＢ２専務の業務指示に対し、他の従業員の有給休暇承認を条件としてこれに服さず、Ｂ10次長よりの重ねての指示にも従わなかったとの理由で譴責処分を行ない、始末書を同月９日までに提出するよう指示した。

⑶　Ａ４は、前記会社の指示どおりに始末書を提出しなかったところ、同月20日ごろＢ７部長（当時製造部長）、さらにＢ10次長からも始末書の提出を求められたが、事実はむしろＢ２専務が約束を守らなかったためであるとして結局応じなかった。

会社は、前記のようにＡ４が始末書を提出しなかったことを理由に、同月25日、同人に対し１日の３分の１の減給処分を行なった。

９　Ａ４の配転

⑴　会社は､昭和45年７月末で営業部の外勤３名内勤２名が退職することになったため、補充の人選を検討した結果、Ａ４を候補者とした。会社は、同人が入社後11年の現場経験を有していること、たびたび懲戒処分を受けていることからこのさい気分一新をはからせる等を理由として、同月20日ごろからＢ２専務、Ｂ８部長、Ｂ３部長が交互にＡ４の意向を打診していた。これに対し同人は、組合の役員でもあるので、組合の賛成がなければ応じがたいと返答した。

⑵　組合は、同月27日、前記のＡ４の配転問題等について会社に団交を申し入れた。これに対し会社からＡ４の配転問題は団交でとり扱うことではない、同月30日三役折衝で話し合いたいとの申し入れがなされたが、同日は組合の都合がつかず折衝は行なわれなかった。

⑶　会社はＡ４に対し同年８月４日付けで同月５日より営業部第１課勤務（外勤）を命ずるとの辞令を交付した。

同日組合は、Ａ４は書記長で中心人物であり、同人が組合員の少ない営業部へ配転されることは、同人の業務上あるいは組合活動上不利益を招く重要な問題であるとして、会社に団交を申し入れた。

⑷　組合では、組合もＡ４自身も配転を認めてはいないのに、組合が交渉申し入れ中に会社が辞令を出すのは一方的であるとして、同月５日、Ａ４が直接会社の総務部へ辞令を返還しに行ったが受領を拒否された。そこで、組合は再度団交を申し入れた。

⑸　翌６日、組合は会社に対しＡ４配転に関する公開質問書を提出した。これに対し会社は、①製造経験から製品に関する感覚も高いと認められ、意思の発表力もあり、総合的に判断して対外折衝に適する、②業務命令違反等を重ねる者をそのままにしておくことは人手不足以上にマイナスを招く、③就業時間外における組合活動には支障のないよう配慮する、④配転は撤回できない、等を内容とする回答書を組合に渡した。

⑹　会社は、同月８日、Ａ４に対し、同人が新職務に就労しないので営業上大きな支障をきたしている、命令に反し旧職場で任意に時間を過し、新職務に欠勤を続けることは就業規則に違反する、速やかに新職務に就労するよう、との趣旨の警告書を送付し

た。

⑺　同月13日、Ａ４の配転問題に関する団交が開かれ、組合は執行部全員が、会社はＢ２専務、Ｂ８、Ｂ７両部長が出席した。組合は、Ａ４の配転撤回を強く要求するとともに、会社が同年３月４日行なった人事異動でＡ５を営業から製造部に配転させたさい、２年以内に職員に復帰させるとの取決めがあり、また、当時営業から現場へ配転させられた者が５名いるがこれらの者についても配転の時点で２年以内に元に戻すとの取決めがあったので、まずこれらの者を営業へ戻せと要求した。そのさいＢ２専務は、前記Ａ４の件に関し、これ以上会社の処分を重ねるということは遺憾に思う、解雇もやむをえないとの趣旨の発言をした。

組合は、団交後直ちに執行委員会を開催し、前記Ｂ２専務の発言とＡ４に対するこれまでの処分の経過からみて、解雇処分は必至であるとの結論に達し、これをさけるためＡ４を指名ストに入れること、会社門前に赤旗を掲揚することを決定した。

⑻　組合は、同年８月14日、臨時大会を開き、前記執行委員会の決定を組合員にはかり承認をえたので、この旨を会社に文書で提出した。

⑼　Ａ４は、翌15日から無期限の指名ストに入った。

⑽　組合は、当委員会にＡ４の配転撤回につきあっせんを申請した。あっせん段階の同月19日会社はＡ４の組合活動を考慮して営業の外勤から内勤にまわすとの意向を示したが、組合は、なお組合活動に差支えるとして反対した。

⑾　組合は、同月15日京都地方裁判所にＡ４の配転につき配転効力停止の仮処分を申請したところ、同年９月16日「同年８月５日付け営業部営業第１課（外勤）に配転するとの命令の効力を停止する」との決定がなされた。

⑿　上記仮処分決定後の同年９月17日、組合はＡ４に対する指名ストを解除し、翌18日より同人の原職である製造部第２課カッター班で就労する旨の通告書と、団交申入書を会社に提出した。

⒀　会社は、同年10月12日、Ａ４に同月21日より製造部第１課リフト班員に命ず、との辞令を交付した。同人は同日から勤務についた。

第２　判断

１　支配介入について

⑴　組合は、会社は組合が結成されることを察知すると、会社の意に従う御用組合にすることを意図して組合の結成準備会のメンバーに働きかけ、組合結成後は、組合員の脱退工作を行ない、御用組合である新労をつくらせ、新労結成前後を通じて、新労の結成準備関係者の学習会出席の便宜をはかったり、新労の結成大会のさい組合に優先して食堂を貸与したり、団交はつねに組合より先に新労と行なったりして、これを保護育成してきたが、これらの会社の行為は支配介入の不当労働行為である、と主張し、新労については解散させることを求める。

⑵　これに対し、会社は、新労の解散請求については、新労は組合の運動方針に批判的な分子が自由意思によって結成したものであって、法上当然保護されなければならず、解散請求はそれ自体不可能なものであるとして却下を求め、さらに、会社は組合結成前に組合主張のような内容および意図で組合の結成準備会のメンバーに働きかけたことはなく、組合員の脱退勧誘、新労の結成についてはなんら関知せず、また新労に対し組合主張のような措置をしてこれを保護育成したことはない、と抗弁する。

⑶　まず、組合の新労の解散を求めている点については、労働組合の解散を命ずることは労働委員会の権限外のことであるから、この請求は却下するのが相当である。

つぎに、前記２⑷に認定のＢ３部長のＡ２らに対する言動は、組合結成準備会の中心メンバーに対し、組合を上部団体に加入しない企業内のみの組織にするように求めたものであり、２⑺のＢ４課長代理のＡ12らに対する言動は、組合の行なうストライキへの不参加、組合脱退、新労への加入の要請であり、また、７⑼、⑾のＢ２常務のＡ４に対する言動は、やはり組合を脱退して新労に加入するよう求めたものと認めるほかなく、これらはいずれも明らかに会社の組合に対する支配介入行為であり、したがって労働組合法（以下労組法という）第７条３号に該当する不当労働行為といわねばならない。

なお、以上のほかの組合が会社の支配介入として主張する事実は、全立証を通じて

確認しがたい。

2　Ａ１の賃金カットについて

⑴　組合は、会社はＡ１が昭和44年６月16日から18日までの３日間化同大会に出席したことを理由に賃金カットしたが、会社においては従来から有給休暇の制度はあっても職員には適用されておらず、したがって職員は特に有給休暇届を出して欠勤するということもなく、年10日以内の欠勤であれば、理由のいかんを問わず賃金はカットされていなかったので、Ａ１も職員として従来の慣行に従い欠勤届に「化同第24回定期大会出席のため」と記載して欠勤したところ、会社は就業規則を形式的に適用して賃金カットを行なったのであって、これはＡ１の組合活動を封ずる意図の現われで、不当労働行為である、と主張する。

⑵　これに対し、会社は、Ａ１は化同大会出席のためと理由を明記し、欠勤届を提出したが、会社はこれを認めなかったにもかかわらず、Ａ１はこのことを無視して上記大会に出席したので､会社としては就業規則第21条により賃金をカットしたのであって、これをもって同人が組合活動をしたゆえの不利益扱いというのは当らない、と抗弁する。

⑶　会社における有給休暇の取扱いは、前記３⑹に認定のとおりであり、Ａ１も化同大会出席のため休暇をとるについては慣行に従ったものとみることができる。もともと職員についても就業規則どおりの有給休暇を与えないことが問題であるが、前記３⑹に認定のごとき職員の休暇に関する取り扱い方からすれば、形式的には欠勤届の提出による欠勤であっても、職員の場合所定の有給休暇の期間内のものは、実質的には有給休暇と異ならないとみられるのであり、Ａ１の上記欠勤はその時点ではまだ欠勤10日に達していなかったことは審問の全趣旨から明らかであるから、同人の欠勤届による欠勤は就業規則第21条に該当するものとみることはできず、そうだとすれば、Ａ１の組合大会出席を理由とした欠勤について会社が賃金カットをするのは不当で、これは明らかに組合活動に対する不利益扱いとみるべきであり、よって労組法第７条１号に該当する不当労働行為と解さざるを得ない。

3　組合三役と執行委員の処分について

⑴　組合は、昭和44年10月21日に組合が職場改善および秋闘要求についての意思統一のため集会を開催したところ､会社は同集会の内容は全く知らなかったにもかかわらず、これを政治活動であるとし、三役に対し、「職場集会を計画し、自ら職場を放棄し、多数の者を出席させた」との理由で減給１日分の３分の１の懲戒処分を行ない、また同集会に参加した執行委員に対してもほぼ同様の理由で譴責処分を行なったが、これは、同人らに対する組合活動嫌悪のもとになされた不利益扱いであると同時に組合に対する支配介入であって不当労働行為である、と主張する。

⑵　これに対し、会社は、組合が開催した前記の集会は、職場要求および秋闘要求の意思統一のためと称するが、組合からの要求は当時すでに提出ずみで、そのため集会の必要はなく、前記の集会は、組合機関紙の記載によっても反戦デーの抗議集会という政治活動であることが明らかであったので、会社は同集会を就業時間内に行なうことを承認しなかったにもかかわらず､組合が会社の警告を無視してそれを行なったため、会社は情状重き者を就業規則に照らし懲戒処分に付したのであって、これは会社としては当然の措置であり、また三役と三役以外の執行委員とでその処分内容に差異のあるのは、もっぱら一般組合員に対する影響力を考慮したものである、と抗弁する。

⑶　まず、会社は、同年10月21日組合が開催した職場集会は、組合活動を偽装した就業時間内における反戦デーの抗議集会という政治活動であるというが、当日の職場集会が会社主張のごときものであったと認めるにたる証拠はない。

つぎに、同集会が就業時間内に開催された点についてみると、前記２⑵ならびに４⑶に記載のとおり、会社では製造部第１課における勤務は休憩時間なしの２交替制であったことから、組合としては多少とも就業時間にくい込む事なく同時に全組合員を集めることがはなはだ困難であったことが認められる。ことに､当時組合の組合員は、製造部第１課に多かったことから、最も多数の組合員を集合させるには同課の交替時である午後４時前後の時間帯を選ばざるをえない事情にあり、したがって、これらのことを考えれば、前記時間帯に開いた職場集会が就業時間に多少くいこむ程度のこと

は、会社としては受忍すべきものとみなければならない。他方さらに、会社業務についてみても、その正常な運営が前記集会によって特に阻害されたというごときことはなんらうかがわれない。

以上のことをあわせ考えれば、前記組合の職場集会は正当な組合活動の範囲を逸脱したものとはいいがたく、したがって、組合がかかる職場集会を開催したことを理由とする会社の組合三役、執行委員らに対する処分は、労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわなければならない。

なお、本件で救済を求めている者のうちＡ８、A10、Ａ６、A15、A16は組合を脱退しているので、組合の同人らについての救済請求は認容できない。

４　Ａ２の配転について

⑴　組合は､会社は入社以来ボイラーマンとして久御山工場で勤務してきたＡ２を昭和44年末に一方的に京都工場に配転したが、京都工場は、会社発表の第４次合理化計画によると、昭和45年早々にはボイラー業務はなくなって倉庫となる予定であり、したがって、会社はその直前の昭和44年末に１級ボイラーマンのＡ２をわざわざ京都工場に配転させる必要はなく、さらに組合活動の面からみても、同工場は組合事務所のある久御山工場に比べ組合員は僅か２名しかいない状態であるので、本件Ａ２の配転は、同人を島流しにし、同人の委員長としての活動を不可能ならしめることを意図した組合の中心人物に対する不利益扱いであって不当労働行為である、と主張する。

⑵　これに対し、会社は、工場設備の省力化のため、その一環として旧式ボイラーをとり替えそのオール自動化に踏みきったことから、ボイラーマンの労力は著しく省けることとなったので、ボイラーマンのＡ２、Ｃ１に省けた労力の一部をもって糊の調合作成に当ることを命じたところ、Ｃ１はこれを受けいれたが、Ａ２は①自分はボイラーマンとして入社した以上これを専門としたい、②糊業務は健康に悪いとの二つの理由で拒否した、会社としては条理を尽して説得したが、Ａ２はやはりボイラー専業を固執したので、やむなくその希望をいれ、暫定措置として京都工場のボイラー係に配転したもので、不当労働行為といわれるべき要素は毫もない、と抗弁する。

⑶　会社は、Ａ２の配転について上記のように主張するが、同人は当時組合の委員長であり、前記５⑺に認定のとおり組合員の大多数は久御山工場にいて、同工場が組合活動の中心地となっていたのに反し、京都工場は久御山工場から距離的にも離れており、かつ、同工場では組合員僅か２名という状況であったことからすれば、Ａ２の配転により、同人の委員長としての活動を著しく困難ならしめることは容易に推認し得るところである。

しかも糊業務の兼務をめぐっていきさつはあったにしても前記５⑻に認定のとおり、会社発表の第４次合理化計画によれば、京都工場は昭和45年早々に、熱、糊、コルゲートマシン関係の仕事は久御山工場に移すことになっていたので、京都工場におけるボイラー業務は当然廃止されることが予見されていたのであり、したがって、このようなところへＡ２を配転する合理的根拠は乏しい。

しかるに会社は、前記５⑶～⑹、⑼に認定のごとき組合およびＡ２の反対申入れにもかかわらず配転を強行したのであって、これは明らかに組合の中心的人物に対する不利益扱いとみるほかなく、したがって労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわなければならない。

５　Ａ２の退職扱いについて

⑴　組合は、会社は、Ｃ２とＡ２が昭和45年１月５日Ｂ３部長宅を訪れたさい、Ｃ２が１月20日付けで退職したいと言ったのをＡ２が言ったことにし、本人から退職願が提出もされておらず、しかも同人になんら退職の意思を確認することもなく、部長会議を開いてＡ２の１月20日付け退職承認を一方的に行ったうえ、本人に無断で失業保険被保険者離職証明書を作成し、退職金を自宅にまで持参したのであるが、かかる会社のとった一連の措置はすべて異例のことであり、これは、会社がＡ２の組合活動を嫌悪し、同人さえいなければ組合は弱体化するとの狙いのもとに同人を退職扱いとしたものであって、不当労働行為である、と主張する。

⑵　これに対し、会社は、Ａ２はＣ２とともに昭和45年１月４日Ｂ３部長宅を訪れ、「両名およびＡ９、Ａ７は１月20日付けで退職するから退職金を用意してほしい。とくに

Ａ２には功労金が支給されるかどうか」との趣旨のことを言ったので、この事実にもとづいて、１月20日付けでＡ２の退職を決定し、その旨を１月10日同人に通告したところ、同人は１月20日Ａ７とともに会社を訪れ、Ｂ８部長に同日付けで退職する旨のあいさつをし、同時に社員証のバッジを返戻し、保険資格異動届を提出するため必要事項の証明書を求め、同部長はこれを発行したのであって、この間の事実にみるごとくＡ２は自己の自由な意思のもとにきわめて自然に退職したのであり、会社はこのＡ２の退職になんら働きかけた事実はない、と抗弁する。

⑶　まず、会社は、Ａ２は任意に自己退職したのであると主張するが、前記６⑴に認定の事実からみると、Ｂ３部長宅ではＣ２が「会社をやめたい」と言ったことはあるが、Ａ２が退職の意思を表明した事実は確認しがたい。また、その後、Ｃ２、Ａ７、Ａ９の３名はいずれも退職願を提出しているのに、Ａ２は同願を提出しておらず、また、会社が一度も同人に対し、同願の提出を促した事実もみられないのであって、これらのことをおいて会社がＡ２の自己退職に関する一連の手続を進めたというのはいかにも不自然といわなければならない。しかも、Ａ２は前記６⑶に認定のとおり１月12日にはＢ２常務に退職の意思のない旨を明言しているのであって、結局Ａ２は当初から退職の意思は表明しなかったとみるのが相当である、もっとも、Ａ２にも同月20日Ｂ８部長にバッジを返戻したというようなその行為に疑義をさしはさましめるごときことがないではないが、この一事をもって前記認定をくつがえすには足りない。

しかるに、会社は、前記６⑵に認定のＢ３部長の報告のみにもとづき、退職願の提出のないＡ２本人の意思を確かめることもせずに直ちに同人の退職を決め、しかも同人に無断で失業保険被保険者離職証明書を作成し、退職金を自宅にまで持参するなどきわめて異例の措置をとったのであって、以上の諸事実からみれば、会社がＡ２を退職扱いとしたといっても、それは実質的には解雇と異ならず、したがって、かかる会社のとったＡ２に対する措置は、前記の同人に対する京都工場への配転とあわせ考えると、結局組合の中心的人物である同人を会社から排除する意図をもってなされたものと推認するにかたくなく、よって労組法第７条第１号に該当する不当労働行為とい

わなければならない。

6　Ａ４の班長降職について

⑴　組合は、会社は、製造部第１課員がＣ４主任就任の反対の意見書を提出し、会社と話し合ったさい、Ａ４がＢ３部長にＣ４をやめさせれば生産量についていっさいの責任をとる旨述べたと事実を歪曲し、11月20日、約束したという生産量が上らなかったことを理由にＡ４を班長から降職したが、これは、同人が活発な組合活動家であり、かつ会社の同人に対する組合脱退工作を拒否したために行なったもので、不当労働行為である、と主張する。

⑵　これに対し、会社は、昭和44年９月８日職制の異動に際してＣ４を製造部第１課主任に任命したところ、製造部第１課に所属するＡ４ほか17名が、会社に対してＣ４を不適任として忌避する旨の意見書を提出したので、Ｂ３部長と上記職場の代表が話合いをし、そのさい同代表らはＣ４を降ろすなら、月産150万平方メートル以上の生産を上げると強硬に主張し、Ａ４はもしこの生産が達成できない場合は潔く班長を降りると約したので、会社はその主張をいれてＣ４の主任を解いたのであるが、現実には月産132万平方メートル程の生産しか上らなかったので、前記の約束によってＡ４の班長降職を決定したのであって、組合の主張は全くのいいがかりにすぎない、と抗弁する。

⑶　会社は、Ａ４の班長降職は同人が月産150万平方メートルの生産量が達成できなければ班長を降りると約したことによるものであると主張するが、Ｃ４主任問題に関する製造部第１課員とＢ３部長との話合いについては前記７⑸に認定のとおりであって、Ａ４が会社の主張するような発言をしたとは容易に確認しがたい。仮にＡ４がそうした発言をしたとしても、同人は前記製造部第１課の責任者ではなく、一班長にすぎないのであって、かかる地位にあるにすぎない者に生産の全責任を負わせるのは一般常識からして首肯しがたい。まして、前記意見書の署名者中には、職制上同人より上位の主任も加わっているのであるから、もっぱらＡ４のみに責任をとらせるのは明らかに失当というべきである。さらに、前記昭和44年10月の生産高は150万平方メートル

に達しなかったが、従来の月平均130万平方メートルの生産量をこえていたことは前記７⑻に認定のとおりであって、会社としても生産量に関する責任追及の必要はなんらなかったものと考えられる。しかるに、会社はあえてＡ４に対してのみ降職の措置をとったのであるが、これは、前記認定のごとき、同人が組合の書記長であったことや同人に対するＢ２常務の組合脱退勧誘を拒否したことを考えれば、会社が組合員としてのＡ４を嫌悪してとった措置と推認するにかたくなく、よってかかる会社のとったＡ４の班長降職の措置は労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわねばならない。

７　Ａ４に対する譴責処分と懲戒処分について

⑴　組合は、昭和45年６月11日コルゲート班では定員４名中２名が欠勤し、Ｂ２専務がカッター班のＡ４にコルゲートに応援に行くように要請したのに対し、Ａ４が「A18組合員の有給休暇を認めるなら」との条件を述べたところ、同専務は、分った、返事をする、と言いながら返事をしなかったにもかかわらず、同日待機していたＡ４に対し、会社は応援の業務命令違反として、同年７月７日譴責処分に処し、始末書提出を求め、これを拒否したとして、さらに同月25日、１日の３分の１の減給処分を行なったのであるが、これは会社がＡ４の組合活動を嫌悪してなしたもので不当労働行為である、と主張する。

⑵　これに対し、会社は、前記６月11日Ａ４の所属するカッター班は４名が出勤していたが、コルゲート班は定員４名のうち２名が欠勤し、そのため４人組で担当する機械に２人が欠勤したのでは仕事にならないという緊急事態が生じたので、Ａ４を指名してコルゲート班への欠員補充として勤務を命じたところ、Ａ４は、「会社がA18の有給休暇を認めることを条件としてでなければこれに応じない」と強く主張し、再三の説得にもかかわらず､自分と無関係のA18の件をたてに業務命令に服さなかったので、７月７日譴責処分を行ない、始末書の提出を求めたのに、Ａ４は反抗的態度を示しこれに応じなかったので、同月25日さらに減給処分に付したのであって、この間会社にはなんら不当労働行為と責められるべき事実は存在しない、と抗弁する。

⑶　まず、会社はA18の問題はＡ４とは無関係であると主張するが、Ａ４にしてみれば、前記８⑴に認定のとおり、新労の組合員であるＣ５については有給休暇の申請を認め、組合の組合員であるA18についてはこれを認めなかった会社の措置に対し、組合の組合員ないし書記長としての立場からこれを差別ではないかと考え、A18の申請に対する承認を応援の条件としてもち出したものと推認される。このようなＡ４の要求に対し、Ｂ２専務は「よし分った」と言い、ただし確答は後刻することになっていたのにそれがなされなかった前記８⑴に認定のごとき経緯からすれば、Ａ４の応援の点はいわば保留のまましかも会社の態度が要領をえないような状態のもとに経過したとみられるのであって、Ａ４が当日結局応援に行かなかったとしても、同人に業務命令違反の責を負わせることは酷とみるべきである。したがって、上記応援拒否を理由とするＡ４に対する譴責処分は、結局前記班長降職の件と同様、会社が常日頃の同人の組合活動を嫌悪して行なったものと考えるのが相当であり、そうであるとすれば、かかる会社の行為は労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわなければならない。

さらに、上記譴責処分が不当労働行為である以上、この処分にともなう始末書提出を拒否したことによる減給処分も同様に労組法第７条１号に該当する不当労働行為とみなければならない。

８　Ａ４の配転について

⑴　組合は、会社はＡ４を営業第１課の欠員補充と同人が業務命令違反を重ねていることの二つの理由をもって得意先回りの外勤である営業第１課に配転したが、会社では当時むしろ製造部の拡張を必要としていたのだから、Ａ４のような現場のベテランを営業に配転させる理由は全くなく、本件配転はＡ４の書記長としての任務の遂行を不可能にさせることによって組合組織の破壊を狙ったもので不当労働行為である、と主張する。

さらに組合は、今までの会社のＡ４に対する攻撃の中で同人が前記配転を拒否すれば、解雇処分は必至であると考え、同人をして身分保全のために指名ストに入らせたが、これは会社の違法行為に対する対抗手段であるから、会社はＡ４に対し指名スト

中の賃金を支払うべきである、と主張する。

⑵　これに対し、会社は、Ａ４の営業部への配転は、営業外勤職員３名が急に退職したため、営業部が弱体化し、補充の必要が生じたので、種々人選の結果決定したものであり、ことに同人を選んだのは、懲戒処分をうけた同人に気分を一新させること、ならびに同人は、入社後11年の現場経験を有する有能な適格者であると判断したことによるものであるが、組合がＡ４の書記長であることを理由に同人の営業部配転は組合業務に支障をきたすと主張したため、会社としてはその主張をいれて、組合業務に支障のないようにすると言い、最後には同人を営業内勤にするとまで譲歩したにもかかわらず､結局組合の了解が得られなかったのであって､このような経緯にみるとおり、本件配転はＡ４に対する組合活動を嫌悪したものでもなければ、組合の運営に対する支配介入の意図によるものでもない。さらに、Ａ４の指名ストは組合が自認するところであるから､その間の給与相当額の支給を求めること自体不当である､と抗弁する。

⑶　まず、会社はＡ４を営業部への適任者として選んだ理由として、同人が11年間の現場経験を有していることをあげ、また前記９⑸に認定の組合の公開質問状に対する会社の回答書においては、製造経験から製品に関する感覚が高いこと、意思の発表力もある等対外折衝に適していることをあげているが、前記７⑴に認定のとおり、Ａ４は入社以来一貫して現場の仕事に従事してきた者であり、他方当時営業から現場へ２年以内に元に戻す約束で配転されていた者がＡ５を含め６名いたのであって、営業外勤で３人、同内勤で２人も一時に退職するような事態のもとにおいては、たとえＡ４に会社のいうような製品に関する感覚や意思の発表力があるとしても、全く未経験の異種の職場へ、前記６名の経験者をさしおいてまでＡ４のみ一人配転させるのは明らかに合理性に乏しく、首肯しがたい。

会社は、Ａ４の配転理由としてさらに懲戒処分を受けた同人に気分を一新させることをあげ、また前記会社の組合に対する回答書では「業務命令違反等を重ねる者をそのままとしていることは人手不足以上にマイナスを招く」というように述べているが、この業務命令違反を理由とする懲戒処分が不当労働行為であることはすでに判断した

ところであるから、上述のごときＡ４配転の理由もやはり根拠に乏しく、結局本件Ａ４配転の会社の真意は、組合の書記長である同人の現場における影響力を排除して組合の弱体化をはかり、あるいは同人のような活発な組合活動をすれば不本意な配転を強いられることのあることを暗にしらしめたものとみるのが相当である。

そこで、以上の諸事実を総合してみると、同人の本件配転は労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわざるをえない。

さらに会社は、組合がＡ４の指名スト中の給与相当額の支給を求めることはそれ自体不当であると主張するが、上記Ａ４の指名ストは、本件配転が不当労働行為である以上、同人が本来就労すべき場所は製造部第１課であるにもかかわらず、そこでの労務の提供を会社が拒否した前記９⑶、⑹に認定のごとき事情のもとで行なわれたものであって、実質的にストライキといいうるものではない。むしろこの間のＡ４の不就労の責めは会社に帰せられるべきものであること以上の事実から容易に判断されるところであり、したがって、会社としてはＡ４に対し前記指名スト中の諸給与相当額はこれを当然支払うのが相当である。

以上により、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第34条および第43条により主文のとおり命令する。

昭和48年４月13日

京都府地方労働委員会

会長　岡　部　利　良