静岡、昭47不１・６、昭48.６.25

命　　令　　書

申 立 人　全テルモ労働組合

被申立人　株式会社　仁丹テルモ

被申立人　株式会社　テルモセラミックス

主　　文

1　被申立人株式会社仁丹テルモは、申立人組合員A_1に対する昭和 47 年２月 16 日付配転命令および同月 22 日付自宅待機命令を取消し、同人を原職に復帰させなければならない。

2　被申立人株式会社仁丹テルモは、申立人の組合員に対し組合の御用化を要求したり、合理的理由なくして配置転換を命じたり、自宅待機を命じたり、就労を拒否したり、組合員を首にするとか組合をつぶしてやると言ったりなどして、申立人組合の運営に介入してはならない。

3　被申立人株式会社テルモセラミックスは、申立人組合員に対し、合理的理由なくして就労を拒否することにより申立人組合の運営に介入してはならない。

4　被申立人株式会社仁丹テルモは、下記（一）の誓約書を、被申立人株式会社テルモセラミックスは、下記（二）の誓約書を命令交付の日より５日以内にそれぞれ申立人組合に手交しなければならない。

記

誓　約　書（一）

当社のなした下記の行為は、貴組合の運営に介入する不当労働行為であったことを認

め、ここに陳謝するとともに、今後かかる行為をいっさいしないことを誓約します。

記

⑴　工場長Ｂ1が昭和 46 年 11 月 14 日貴組合員Ａ1殿外２名に対し、会社の意に添った組合をつくるよう説得したこと。

⑵　工場長Ｂ1が昭和 46 年 12 月 18 日忘年会の席上Ａ1とＡ2は絶対に首にしてやる、組合を絶対につぶしてやると言ったこと。

⑶　Ａ1殿に対し、昭和 47 年２月 16 日配転命令を、昭和 47 年２月 22 日自宅待機命令を発したこと。

⑷　昭和 47 年１月 31 日Ａ3殿を配転したこと。

⑸　昭和 47 年３月 24 日Ａ4殿に対し就労を拒否したこと。

昭和　年　月　日

全テルモ労働組合

中央執行委員長　Ａ1　殿

株式会社　仁丹テルモ

取締役社長　Ｂ2

誓約書（二）

当社が昭和 47 年３月 24 日貴組合員Ａ5殿に対し、合理的理由なく就労を拒否したことは、貴組合の運営に介入する不当労働行為であったことをみとめ、ここに陳謝するとともに今後再びかかる行為をしないことを誓約します。

昭和　年　月　日

全テルモ労働組合

中央執行委員長　Ａ1　殿

株式会社テルモセラミックス

取締役社長　Ｂ2

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

被申立人株式会社仁丹テルモ（以下会社⑴という）は、肩書地に本社を、東京都渋谷区幡ケ谷に東京工場、静岡県富士宮市に富士宮工場および愛鷹工場、東京・札幌・仙台・名古屋・大阪・広島・福岡の各地に営業所を置き、従業員約 1,600 名をもって体温計、注射針、注射筒、採血器および輸血輸液セット等医療用機器の製造販売並びに開発に関する事業を経営する株式会社である。

被申立人株式会社テルモセラミックス（以下会社⑵という）は、肩書地に本社および工場を有し、会社⑴の傍系会社として従業員約 88 名をもって電気関係の医療機器の製造販売を営む株式会社である。

なお、この外会社⑴の傍系会社として従業員約 330 名をもって医療用具の製造業を営む株式会社富士テルモがある。

申立人組合は、昭和 46 年 11 月 16 日上記会社⑴の富士宮工場、同愛鷹工場,会社⑵および株式会社富士テルモの従業員によって結成され、同年 12 月９日静岡県労働組合評議会および総評化学同盟に加盟したもので救済申立当時の組合員数は約 700 名である。

２　申立人組合結成までの経緯

従前、会社⑴には東京工場のほか労働組合がなかったが、昭和 45 年４月、Ｃ１（山梨大学工学部在学中自治会の副委員長を勤め、学生運動の経験ある者）が会社⑴の愛鷹工場に入社後、組合作りの機運にむかった折から同人を中心にこころざしを同じくする者がしばしば会合して組合作りの協議をなし、また「労働者の権利と生活を守ろう」などと書いたステッカーを工場への通路の電柱等に貼ったり、或いはビラを撒いたりして組合参加を呼びかけた。しかし、このことが同工場のＢ３厚生課長に察知され、同人はその思想行動について注意を受けたこともあった。

ところが会社⑴は、昭和 46 年７月 21 日、Ｃ１に対し仙台営業所に転勤を命じ、同人がこれに応じなかったので、同年８月 13 日、業務命令違反を理由に同人を解雇した。

これに対しＣ１は、この解雇は不当であるとして裁判所に対し解雇無効地位保全の仮

処分を申請し、争訟事件（静岡地方裁判所沼津支部昭和46年(ヨ)第18号事件）として法廷において争われることとなったが、それとともに、C1を守る会なるものが結成されてA1がその会長に挙げられ、C1解雇の反対運動を推し進めることとなった。

更に、C1の解雇問題を契機として、組合結成のための準備委員会が発足し、これが主体となって組織作りを進め、同年11月20日を期して結成大会を開くこととなったが、一方、会社側にも主任、班長を中心に組合結成の動きがみとめられたので、準備委員会は予定を繰り上げ同年11月16日富士宮市内公会堂において会社⑴の富士宮工場、愛鷹工場および会社⑵並びに株式会社富士テルモの従業員多数（申立人は総数1,033名という）参加のもとに結成大会を開催し、ここに申立人組合が成立するに至った。

而してこれと前後して主任、係長を含めた富士宮工場労働組合、愛鷹工場労働組合、富士テルモ労働組合およびテルモセラミックス労働組合が結成された。

3　B1工場長のA1外２名に対する組合作りの説得

これよりさき、昭和46年11月14日午後６時頃、会社⑴の富士宮工場長B1は、A1、A6、A7ら３名の従業員（いずれも組合作りにたずさわっていた者で、特にA1はその中心人物）を会社の専務室に招致し、B4総務課長同席の上、「いま労働組合を作るには一番よい時期であるが、できれば企業の中だけの労働組合を作りたい。外部と結びつくような組合であっては困る。ぜひ組合作りに協力してもらいたい。君達がやると言えば、現場の主任とか班長の人たちを集めて、あしたにも、すぐ君達と話をさせる。現場の主任、班長は人を集めたり動かしたりすることはできるだろうが、教宣活動や組織活動ということになると動けないから君たちが主体となってやってくれ」と約１時間半に亘りくりかえし説得した。

しかし、A1は、かつて会社⑴の東京工場に勤務するC2が工場で使用する水銀問題に関する記事を機関紙に掲載発表したために解雇されたときも主任、班長の混在する同工場の労働組合は積極的にこれを支援しなかったことを挙げて、会社の息のかかった御用組合というものは自分たちはつくりたくない、とことわった。

4　忘年会の席上におけるB1工場長の発言

昭和 46 年 12 月 18 日夕刻、富士宮工場の食堂において同工場生産第１－２課の従業員らの忘年会が催された際、Ｂ1工場長は、80 名くらい出席していたその席上組合員Ａ8およびＡ9に対し「全テルモ労組は赤い思想をもっている。Ａ1とＡ2はくびにしてやる。24 時間不当労働行為をやって組合をつぶしてやる。この先暗い人生を歩むことはないではないか」などと申向けた。これをきいてＡ8らはかなりの威圧を受け、心理的な動揺を禁じえなかった。

5　Ａ1の配転

Ａ1は、昭和 43 年４月静岡大学工学部機械工学科卒業と同時に会社(1)に入社し、同社富士宮工場工作課設計係として勤務して来たものであるが、前記のとおりＣ1が解雇されるや、Ｃ1を守る会の会長に挙げられてその救援に奔走し、更に組合結成の準備委員会のメンバーともなって組織作りに努力し、組合結成後は組合の富士宮工場支部長になり、昭和 47 年９月 13 日中央執行委員長となったものである。

ところで、昭和 47 年２月 15 日、Ａ1は突然Ｂ1工場長から、工場長室に呼出されて「どうだね最近の権利闘争のほうは」「君、工作課のＢ5課長は君を必要としないと言っているから君を工作課に置くわけにはいかない」「今回の組合の結成について非常にぼくもいい勉強になった。それで、君との信頼関係は 11 月 14 日のときから切れた。人間も信頼関係がなくなるとだめだね」「君はどうするつもりかね。君のような人はどこへ行っても雇ってくれるだろう」「これからみんなを集めて意見を聞くけど君を受入れてくれる所属長があるかどうかわからない」などと言われた。そこでＡ1は、所属長のＢ5課長を呼んでもらったところ、Ｂ5課長はＡ1に対し「いつもよく言っていることだろう、君はこのままずっとこういう組合闘争の仕事を一生けんめいやっているつもりかね」「なんで君が組合活動をそんなに一生けんめいやらなきゃならないのか。委員長も副委員長もいるのではないか」「君は仕事をとるのか組合をとるのか」「ぼくは忍耐が切れた。工作課ではもう君を必要としない」などと言った。これに対しＡ1はあくまで工作課の設計室に居たいと強く訴えたが、結局許されず、その翌 16 日、生産第１－１課に配転を命じられた。

6　A1に対する自宅待機命令

そこで、A1は、これに承服し難いとして昭和47年2月18日静岡地方裁判所沼津支部に対し配転命令の効力停止の仮処分を申請したところ、翌19日その旨の仮処分決定がなされた。然るに、会社は、同月22日更にA1に対し自宅待機命令を発し、A1の工場への立入りを禁じた。

7　A3の配転

A3は、昭和43年3月、県立沼津商業高等学校卒業と同時に会社(1)に就職し、富士宮工場事務所資材課等に勤務した後、昭和43年9月より今回の配転まで引続き生産第1－1課のプラスチック成型の現場事務（生産の帳簿整理等の事務）に従事して来たが、組合結成と同時に申立人組合に加入し第1－1課の職場委員、教宣部員を勤めて来たものである。

ところで、A3は、昭和47年1月14日の勤務時間中、第1－1課のB6課長より会議室に呼出され、同女が組合日刊紙に匿名で「私の見たものは」と題し「昨日総務課で毎日家庭訪問をしていると女性組合員からよく名前の出るT主任が『西町なんだけど○○さんの家は』と言いながら富士宮市が細部までわかる地図をもって事務所を出て行きました。その主任が、私と目があったときギクリとしたのがなぜか気になります。その主任は何のためにその人の家を探していたのでしょう。毎日全テルモ労組の脱退届をもって家庭訪問をしていると仲間からの訴えのあるT主任が地図をもって出て行ったのを見て今日もまた廻るのかなと思ったのは私の考えすぎでしょうか、云々」との記事を投稿したことについて詰問され「君がその記事を書いたのだろう」「T主任というのはB7主任のことだろう」「なぜそのような記事を書いたのか」「君は事務を担当しているのだから仕事上会社の機密を知る可能性がある。それを組合にもらされては困る。組合活動をする限り事務の仕事をさせるわけにはいかない」と申向け、同月31日付で同課工程検査係のA10（組合員）とともにプラスチックの成型品の不良品を選別する作業場に配転した。

もっともA10は間もなく他の職場に配置換えされたが、A3は同年6月12日に元の職

場に復帰するまで上記作業場にただ１人すえおかれた。

８　A4に対する就労拒否

A4は、昭和 43 年４月会社⑴に就職し同社愛鷹工場窯業課に勤務していたもので、また組合結成以来の組合員であるところ、昭和 47 年３月 24 日、富士宮工場においてストライキが行なわれるに当り、A4は中央闘争委員として自ら指名ストに参加し、ストライキ支援のため富士宮工場に赴き、工場正門にてピケを張りストライキ終了後、同日午前 10 時より就労するため午前９時 56 分に愛鷹工場に戻り窯業課のB8課長代理にタイムカードを持って行ったところ、B8課長代理に、「今日は仕事をしなくてもよい。今日のようなことがあった後の君の精神状態では正常な仕事はできないだろう。今日はゆっくり頭を冷やして明日から仕事をしてくれ」と言われ、就労を拒否されたものである。

９　A5に対する就労拒否

A5は、昭和 46 年１月会社⑵に入社し、同社営業課に勤務している者で、また組合結成と同時に組合に加入し、テルモセラミックス支部の会計を担当しているものである。

昭和 47 年３月 24 日、組合は会社⑴の富士宮工場で午前８時より 10 時まで時限ストを行なった。そして、ストライキの目的は一つには申立人組合富士宮工場支部長A1に対する自宅待機命令を撤回させること、もう一つは組合と会社⑴との間に成立した仮協定を同社が一方的に破棄したとしてこれに抗議するためであった。

ところで、A5は、当日申立人組合の指示にもとづき前記ストライキを支援するため午前７時頃に富士宮工場に赴き、支援活動を終えて、就労すべく始業時間の午前８時までに間に合うよう富士宮工場を急ぎ出発したが途中道路混雑のため定刻より約８分おくれて職場に到着した。そこで、同女は、B9主任に対し「すみません。これから気をつけます」と詫びて、タイムカードを渡そうとしたところ、同主任は「一寸待て。遅刻の理由は何だ。富士宮の工場へ行ったのだろう。普通の遅刻として扱うことはできない。今日は帰ってくれ」と申向け、同女の就労を拒否したものである。

第２　判断

申立人は、前記認定の３、４、５、６、７、８、９の各事実中、５、６、７、８、９の

各事実は組合員個人に対する不利益取扱いの不当労働行為であるとともに、3、4と同様、組合に対する支配介入の不当労働行為であると主張し、被申立人会社(1)(2)はこれを争うので以下順次その当否を判断する。

1　先ず認定事実3について、被申立人は、昭和46年11月14日午後6時頃、B_1工場長およびB_4総務課長が工場専務室でA_1、A_6、A_7の3名と会談したことはみとめ、会談した理由および会談の趣旨として、その前々日頃本社のB_{10}人事課長より、最近富士宮工場で組合結成の動きがある由を聞いたが実情はどうかとの問合せの電話があったので、従来富士宮工場においては会社と従業員間は互に信頼の情をもって結ばれ、すべて明朗に公明に事が運ばれて来ていると会社側では信じていたのに従業員が組合の結成を会社に秘匿して進めているものとすれば、それは会社が組合を嫌悪し会社に知れては従業員の不利益を招くとの誤解に基づくものと想像せざるを得ないので、若しそうだとすればこの際その誤解を解消しておくことが将来の労使関係を明朗に維持する上に必要であると考え、また、事実の有無をたしかめるには、上記A_1らはいずれも寮生活者であり事情を聞くに適当な人物と判断したため招致したものであり、また席上会社は労働組合を嫌悪するものでなく健全な組合はむしろ歓迎する意味を述べたにすぎないと主張する。

しかし、前記認定の申立人組合結成までの経緯に徴すると、工場長が組合結成の動きを全然知らなかったとは認められず、また工場長の言辞から、単に会社として組合のできることを嫌うものでないことを伝えるためにのみ同人らを招致したにすぎないものとは到底認め難い。

むしろ申立人組合の結成と前後して主任、係長を含めたいわゆる工場労組が結成された事実と工場長の前示言辞とを併せ考えると、すでにこの頃には工場長ら会社幹部において、いわゆる会社の息のかかった組合を作ろうと準備しており、その実現のため、主任、係長をふくめしかも上部団体と関係のない純然たる企業内組合を作るようA_1らにはたらきかけ説得したものとみるのが相当である。

してみると工場長の前記言辞は、組合結成に対する介入の不当労働行為と言わざるをえない。

2　次に、認定事実４について、被申立人は、当日Ｂ１工場長が忘年会に出席したことは認めるが組合をつぶすとか、Ａ１、Ａ２を首にするなどというような非常識な言動に及んだことはないと主張する。

しかし、前記認定を覆すに足りる反対の疎明はなく、却って工場長に対する尋問の結果によると、当日忘年会に出席していた従業員の大部分は申立人組合の組合員であり、而して工場長は日頃組合に対し反感憎悪の念を抱いていたことが窺われるから、たまたま日頃のうっぷんが酒の勢いを借りて発し、この言辞となってあらわれたものと見るのが相当である。

してみると、かかる言辞は組合員の心理に不安動揺を与え、延ては組合の運営に影響を及ぼすことは明らかであるから、組合の運営に対する介入の不当労働行為を構成するものと言わなければならない。

3　次に、認定事実５について、会社⑴がＡ１に対し配転命令を発したことは当事者間に争いがない。

ところで会社⑴は、上記配転は正当な理由に基づくものであるとし、大略次のように主張する。

すなわち、会社⑴は、昭和 46 年５月頃より輸液セット組立機械数基の製作を計画し、その１号機の製作設計をＡ１に担当させ、課長以下相協力してその完成に努力した。しかし初めての新しい機械であるため、１号機は当初予想したとおりの成功を収め得ず、 為に１号機の欠点を改善した２号機の設計をする事となし、昭和 46 年９月中旬再びＡ１をして之を担当せしめる事となった。この２号機の設計は１号機設計のうち、改善を要する個所のみを設計製作する作業であるから大略１ヵ月位で完成出来る予定であり、その後Ａ１が１号機の組立に立合ったり漏れ検査に従事したりその他の雑務を計算に入れても２ヵ月位で完成出来た筈である。而して１号機の方はＢ１１主任に担当せしめることとしたので、同年 11 月中旬頃Ａ１に対し、Ｂ１１により完成された設計図通りに２号機の設計製図を行なうことを命じた。よってその後の所要日数は大略 20 日間の日程のものであった。然るにその後のＡ１の作業は遅々として進まないので、課長はしばしばＡ１の努

力を要請し製図完成の予定表を求めたところ、12 月 16 日には完成する旨確約したにも拘らずその期日に至っても完成せず、同年 12 月末頃課長はＡ₁に対し、Ａ₁の現に担当している作業が富士宮工場全体として極めて重大なものであることを告げ奮起を促したところ、Ａ₁自身も作業の遅れを素直に認めた上、一生懸命やらねばと思っているが組合の仕事で精一杯で会社の仕事が手につかぬとの事であったので、課長は、組合の仕事と会社の作業と両立し易い他の職場に代えてあげてもよいと申したところ、Ａ₁は、私は会社に使われている身であるから自分からは言えない。しかし課長の判断で適当な所へやって頂けるならそのように図って貰ってもよいと返事し、その後１月初め頃Ａ₁は工作課設計係を替わりたいと同僚にもらした事実もあった。富士宮工場に於ては１号機が予想通りの能力を発揮せず、期待していた２号機の設計がおくれてその製造に着手する事が出来ず、10 数名の人員を動員して機械の代りに手動で生産に当ったが、到底得意先の注文に応じえないので、万策つきて２号機を更に単純化して一時の間に合わせを計ろうと云う議が出た位の状況で、１月 14 日課長はＡ₁に対し、１月 25 日迄には是非完成して貰いたいが出来るかと念を押したところ、意外にもＡ₁は、やってはみますが何時出来ると云う約束は出来ないとの極めて無責任な返答をした。

これを要するに、⑴Ａ₁が組合の仕事に追われて会社の仕事が手につかぬと述懐していたこと。⑵課長が日限を切ってその完成を促したことに対し「やってはみるが約束はできない」と放言する如き課長の温情に馴れた態度は看過できないものであったこと。⑶Ａ₁の会社業務に対する不熱心驚くべき非能率的態度は、工作課設計係全体の団結と統一を紊し、延ては課全体の能率低下を来すこととなるので、その見地から放任できなかったこと。⑷設計の業務は新しい発明、発見を要求する最も頭脳的な作業であって、その作業に一心を打ち込み精神の集中力が極度に要求される部門であるのに、Ａ₁の態度から到底これを期待しえなかったこと。以上の諸点からＡ₁を工作課設計係の職場から外して他に移す外なかったのであると主張する。

よってその当否を考えるに、Ａ₁が２号機の製作設計を担当したこと、およびこの２号機がＡ₁の配置転換のときまでに未だ完成を見るに至らなかったことは申立人の明らか

に争わないところである。しかし、元来輸液セット組立機械そのものが複雑な構造であるばかりでなく富士宮工場としてはじめて開発したものであるだけに欠陥も多く、従ってこれが改造も容易なことではなかった。そのうえ、かねて懸案の１号機製作の際は失敗に終った漏れ検査装置と束ね装置とを本体に連結して一連の機械として稼動できる構造のものに作りあげる構想を２号機の製作設計の際は是非実現するよう会社より強く要望されていたので、２号機製作設計の担当者であるＡ１は、技術的にむづかしいこの設計作業とも取組み、鋭意その実現に努力し、更に１号機のテストの結果、漏れ検査装置と束ね装置の部分に夫々不備欠陥のあることが判明したのでその改良に腐心し、その他スペースをひろげるため２号機を大型化する問題も生じ、その設計作業に当った。かくて当初の完成予定日（12 月 16 日）よりはるかにおくれることとなったが殊に会社⑴が２号機の完成を急ぐあまり、翌年１月に至って束ね装置を本体より切り離すことに方針を変更したため、Ａ１は改めて束ね装置の設計を変更しなおさなければならないこととなり、これがため２号機の完成は更に遅延せざるをえなかった。

尤も組合発足後は、Ａ１も富士宮工場支部長として組合の事務を処理する必要に迫られたが、しかしそのために本来の設計作業に支障を生ぜしめるようなことはなかった。而してＡ１において担当責任者として２号機の完成に努力したので、Ａ１が配転を命ぜられた直前頃にはすでに２号機は完成に近い状態にあった。（Ａ１は配転の命令を受けたとき２号機の完成が間近いことを上司に告げ配転の延期を求めたが容れられなかった。）

以上の次第で、Ａ１の担当した２号機の完成がおくれたのは、上記の如くその製作設計そのもののむづかしさにあったものであるから、その遅延の責任をＡ１ひとりに帰せしめることは当を得ない。またＡ１は終始２号機の完成に向って努力したものであるから同人の非能率乃至不熱心を云々するは当らない。

また会社⑴は、Ａ１が自ら組合の仕事と設計作業とは両立しないと述懐したというが、Ａ１は日頃組合を嫌悪するＢ５課長より、しばしば仕事をとるか組合をとるかと詰問されていたので、これに対する反問的な言葉として対話の中で述べたに過ぎないのであるから、これをもって直ちにＡ１が工作課設計係として不適任であると速断することはでき

ない。

更に会社(1)は、A1がB5課長より日限を切って仕事の完成を促された事に対し「やってはみるが約束出来ない」と答えたことを以って、課長の温情に馴れた放言であるとし、同人が設計係として不適任であることの一理由とするが、前記の如く会社は、昭和47年1月に至ってにわかに2号機の構想を大きく変更し、束ね装置機を本体より切り離すことにしたためA1としてはこれまでの研究も無駄になり、その上、上記束ね装置の設計をも変更しなければならなくなり勢い完成の時期も予測し難くなった矢先、課長より日限を切って完成を促されたので、課長の一方的な押しつけがましい態度にいきどおりを覚え、このような返事をなしたものであるので、これを以て上司の温情に甘えたA1のわがままな言動となすをえない。

更にまた会社(1)は、設計の業務は精神の集中力が極度に要求される部門であるのに、A1が「組合の仕事で精一杯で会社の仕事が手につかぬ」と自己の苦衷を訴えたとおり、同人として作業に一心を打ち込むことは出来難いので設計担当者として不適任であると言うが、A1は2号機の製作設計を担当し当時技術的に見て解決困難な問題と取組み、結論がえられず苦慮していたときであったので、焦燥のあまりたまたま自己の心境を吐露したものに過ぎないのであるから、これを以て直ちにA1が精神の集中力に欠ける者であるとするは早計に過ぎ、従ってこれをもって不適任の理由となすをえないものと言わざるを得ない。

而して他にA1が工作課設計係として不適任であることを認めるに足りる疎明はない。

なお会社(1)は、A1の配転先の生産第1課はプラスチックの射出成型の仕事をする場所で、全部機械を動かす作業で機械の稼動を監視調整するためには機械的知識を必要とし、殊に金型補修発注に関する設計には専門的知識を要するのであって、現に同課には大学工学部卒業者も数名居り、従来の職場と比較して何等遜色ないのみならず工作課と同一建物構内に存在するので、A1の居住する寮との距離の点にも大差なく、また組合活動をなす上においても従来の職場と何等かわりないから、本件配転がA1に対し何等不利益をもたらすものでもないと主張する。

しかし、会社(1)は、A1の配転先として第１－１課の中の破砕の職場を予定していたもので同所は射出成型機で出たプラスチックの屑を破砕する単純労働の仕事に従事するところで、医療用機器の製作にあたる技術職には不向きであるばかりでなく粉塵多く非衛生的な場所で、旧職場に比して甚だしく劣り且同職場には組合員も甚だ少なく、ひる休み時間等を利用しての組合活動をなすにも不便であることが明らかであるから上記主張は理由がない。

してみると、A1の配転には合理的な理由がなく、しかもその配転先が旧職場に比し著しく劣っていること、その他A1に関する前記認定の諸事実を併せ考えると、A1に対する配転は会社(1)が同人の組合活動を嫌悪して行なった不利益取扱いであり、同時に組合に対する支配介入の不当労働行為であると判断せざるをえない。

4　次に、認定事実６について、会社(1)は、(1)A1に配転命令を出した直後、A1の職場には後任の社員を配属したので復帰させる職場がないばかりでなく、(2)A1を配転させたのは設計作業には不適任でその職場に置くことができなかったからであり、さりとて何等の仕事を与えず出社を命ずることは課内の士気に悪い影響を与えるとともにA1自身にとっても苦痛であると思い、設計課には入れなかったものであり、(3)そこで設計および第１－１課以外の職場に配転することが考えられるが、会社として異議の申立をしておりこの申立は当然容認されると確信しているので、短時日の間に他の職場に配置し、更に第１－１課に配転するような事は職場を混乱せしめることになるので一応自宅待機としたものであると主張する。

併しながら、A1の配転命令が同人に対する不利益取扱いであると同時に、組合の運営に介入する不当労働行為であること前記判断のとおりである以上、これと接着する自宅待機命令によってあくまでも同人の職場復帰を拒否せんとするは、これより配転命令の効力を維持存続せんとするもので前者と同様の意図による不当労働行為と言わざるを得ず、従って会社(1)の上記(1)乃至(3)の主張はいずれも配転命令の効力停止の仮処分のあった後会社(1)の立場からかく考えて処置したと言うに止まるから、未だこれをもって自宅待機命令の正当理由とするに足りない。

次に会社(1)は、Ａ1に自宅待機を命じたとて同人の組合活動には何等支障を来さないというが、自宅待機命令後、会社(1)はＡ1に対し工場内への立入りを禁止しているので工場内における組合活動に支障はないとは言えず、従って上記主張は理由がない。

更に会社(1)は、その後もＡ1には給料を全額支給しているから自宅待機命令によって何等不利益を与えるものでないと言うが、故なく同人が就労を拒否されていることは精神的に苦痛であることは明らかであるから不利益でないとはいえず、よって上記主張も理由がない。

5　次に、７の認定事実中、Ａ3の配転の事実は会社(1)の認めて争わないところである。

ところで、会社(1)は、Ａ3の配転は全く事務上の都合によるものであると縷々主張するが、真に同女の配転を必要としたことを首肯するに足りる十分な疎明はない。その上、Ａ3の配転先のプラスチック成型品の不良品を選別する作業場は、広い原料倉庫二階の一画をベニヤ板で囲んだ６帖位の小屋のような部屋で、ここにＡ3をして独りで作業をさせ、しかも作業場の入口附近には上記作業場の内部は危険だから部外者の立入りを禁ずる旨の注意札をはり出してＡ3を全く孤立無援の状態に置いた事実、及び従来不良品の選別をする作業は他の場所で行っており、前記板囲いの作業場はＡ3の配転の一週間ほどまえに作られた事実、並びにＡ3がその後旧職場に復帰した後はこの作業場は全然使用されていない事実と前記認定事実とを総合して考えると、Ａ3の配転は同女が組合員であることおよび組合活動の一環として組合日刊紙に前記記事を投稿した行為に対する報復措置としてなされたものと判断せざるをえない。

してみると、同女の配転は一面同女に対する不利益取扱いであると同時に他面申立人組合の運営に介入する不当労働行為となるものというべきである。（但しＡ3はその後旧職場に復帰したから同女個人に対する救済の利益は失われたものである。）

6　次に、認定事実８のＡ4が、昭和 47 年３月 24 日、上司のＢ8課長代理より当日の就労を拒否されたことは会社(1)の認めて争わないところである。

この点につき会社(1)は、Ａ4の作業内容が 600 倍の顕微鏡でガラスの毛細管断面積を測定分類するような極めて平静且安定した精神状態で精神を集中して作業することを必

要とするのに、当日のA4は頭髪がビショぬれの上、興奮した態度で職場に出勤しようとしたので、かかる状態で業務を遂行することは不可能であると判定し、その日の就労を拒否したものであると主張するが、これをみとめるに足りる疎明はない。却って当時のA4の態度は極めて落着いていて、しかも同人はこの仕事には熟練していて何等懸念もなかったことが認められる。

してみると上記就労拒否は、A4が組合員であることおよび組合員として富士宮工場のストライキに参加したことに対する報復措置としてなされたものと断定せざるをえない。よって上記就労拒否は一面A4に対する不利益取扱いの不当労働行為であると同時に組合の運営に介入する不当労働行為である。

7　次に、前記9の認定事実中、A5が昭和47年3月24日、職場のB9主任より就労を拒否されたことは会社⑵の認めて争わないところである。

この点につき会社⑵は、B9主任がA5に対し遅刻の理由をたずねたところ、仁丹テルモ富士宮工場のストライキに参加したものであることが判明したので、よその会社のストライキに参加するため会社を遅刻するようなことは会社として容認し難いとしたことと、A5の職務が電話或は直接得意先との応対をする業務であるので、極めて平静な態度であることを必要とするのに、A5は甚しく興奮の状態にあって就業せしめ難いと判断したことと、他会社のストライキ応援のため無断欠勤をしたことに対する反省の機会を与える意味もあって有給のまま就労拒否の取計いをしたものであると主張する。

しかし、当日のA5が甚しく興奮の状態にあったことを認めるに足りる何等の疎明がない。しかも従来、従業員が遅刻したために就労を拒否されたことは絶えてないことが認められる。

してみると、会社⑵の職制B9主任は、会社⑵の意を体してA5がストライキ支援の組合活動をなしたことに対する報復措置として就労を拒否したものと言うべきであるから、上記就労拒否は同女に対する不利益取扱いであると同時に、申立人組合の運営に介入する不当労働行為であることは明らかである。

第3　法律上の根拠

以上の次第であるから、会社⑴の３、４の行為は労働組合法第７条第３号に、その他の会社⑴および会社⑵の各行為は同法第７条第１号および第３号に該当するものと認められる。

なお申立人はポストノーティスをも求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りると判断する。

よって労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 48 年６月 25 日

静岡県地方労働委員会

会長　戸　塚　敬　造