

東京、昭47不83、昭50. 2. 18

## 命 令 書

申立人 東京印刷紙器労働組合

申立人 X 1

申立人 X 2

被申立人 東京印刷紙器株式会社

## 主 文

- 1 被申立人東京印刷紙器株式会社は、申立人X 2に対する昭和47年5月15日付出勤停止処分を撤回し、出勤停止期間中の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X 1を原職に復帰させ、解雇の翌日から原職に復帰する日までに、同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 申立人東京印刷紙器労働組合（以下「組合」という）は、昭和47年6月、被申立人会社の従業員が結成した労働組合であり、その公然化している組合員は、現在8名である。
- (2) 申立人X 1は、組合の執行委員長である。
- (3) 申立人X 2は、組合の書記長である。
- (4) 被申立人東京印刷紙器株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、千葉県

柏市外2か所に工場を置き、印刷および紙器製造を業とする会社であって、その従業員は、現在約250名である。

- (5) なお、会社には、従業員の親睦団体である東印会があり、元来、会長は社長、副会長は専務であったが、46年12月、会則の改正により、役員は会員から除外され、次長以下の課長代理までの職制は特別会員とし、労働条件についての協議などを行なうようになった。

## 2 組合結成準備会の活動と会社の態度

- (1) 昭和46年7月15日、X1、X2および申立外A1を中心とした6名が発起人となって、東京印刷紙器労働組合結成準備会（以下「準備会」という）を結成し、柏工場従業員の自宅訪問、男子寮での学習会の開催などを通じて、会員の獲得に努めた結果、同年9月ごろには、会員は30名以上となった。

この準備会において、X1は組織の統括責任者、X2は書記局の責任者、A1は学習会や渉外関係の責任者であった。

- (2) 同年9月8日午前、B1柏工場長は、A1を応接室に呼び、「組合結成の動きがあるという噂が出ているが本当かね」と尋ね、また同日夜、B2社長、B3総務部長およびB1工場長は、A1を神田の小料理店に呼び、午前と同様のことを尋ね、さらに翌9日、B4専務とB1工場長とは、A1を応接室に呼び、前日と同様のことを尋ねた。

- (3) 11月1日、準備会は、労働組合結成の必要性を訴えた「私達の職場のようす、情宣部No.1」とのビラを、柏工場の従業員に配った。

- (4) 翌2日、B4専務は、準備会員A2を呼んで、前日のビラ配付につき、「……会社内において職制を中傷し、事実と相違した印刷物を社内に配付しました……」との始末書を提出させ、ついで、X1を呼び、同様の始末書を提出することを要求したが、同人は、これを拒否した。

B4専務は、その後も約10日間にわたり、20名前後の従業員に対して、ビラを受け取ったか否かを問い質した。

- (5) 翌3日、B4専務は、X2を呼び、同人が就業時間中にカンパ活動をし、また会社の

用紙、複写機を使用して、業務と関係のない印刷物を作成したとして、同人を詰問し、「……今後このような行為は致しません。記、①就業時間中会社業務以外の行為、②会社資産の無断使用……」との始末書を提出させた。

3 X 1 および X 2 の配置転換（申立人が救済を求める具体的事実その 1）

- (1) X 1 は、昭和45年 5 月に入社し、柏工場生産管理課に配属されていた。
- (2) X 2 は、44年 2 月に入社し、同時に柏工場事務課に配属されていたが、46年10月20日、同工場生産管理課に配属された。
- (3) 46年12月20日午前 8 時ごろ、B 4 専務は、X 1、X 2 両名を応接室に呼び、翌21日付で、両名を、本社営業部営業第三課へ配置転換することを告げ、その直後の朝礼で、両名に辞令を交付した。営業第三課は、従前の業務を他課へ配分して、新規開拓のみを担当するものとされ、その課長は、営業部開発課長 B 5 の兼任とされた。

なお、同日付で、会社が配置転換を命じた者は、X 1、X 2 両名の外に 5 名あり、営業部から他へ配置転換された者が 2 名あるけれども、営業部以外から営業部へ配置転換された者は、X 1、X 2 両名の外にはない。

- (4) 会社が主張する、X 1、X 2 両名の配置転換の理由は、以下のとおりである。
  - ① 当時、得意先新規開拓のため、営業部内強化の必要があり、X 1、X 2 両名は、生産管理課で一応の訓練を経、営業の全貌について、概略の知識を得ており、
  - ② X 1 は、生産管理課における事務処理の技能に進歩がなく、将来も期待できず、その社交性と健康状態から、営業部勤務が適当と認められ、
  - ③ X 2 については、46年 9 月電算機業務の廃止が決定された際、その秀れた社交性を考慮し、生産管理課における 2 か月程度の訓練後、直ちに営業部に配置転換することが予定されていた。

4 その後の準備会の活動と会社の態度

- (1) 準備会は、昭和47年 1 月ごろには、冬の会員が70名ほどになったので、同年 3 月 5 日に、組合結成大会を開く予定を立て、その準備を行っていた。
- (2) 同年 2 月 4 日夜、B 4 専務は、準備会員 A 3 を南柏駅付近のレストランに呼び、食事

をしながら、準備会の活動や会員数などを尋ねた。

- (3) A 1 は、46年10月14日以降、私傷病のため欠勤し、休職に付されていたが、47年2月14日出社し、さらに同月21日には、「復職届」を提出して、復職を求め種々会社と折衝していたところ、3月1日、会社は、「……健康状態が当社における勤務に耐えられない……」として、同人の復職を拒否し、あわせて、休職期間満了後の7月14日付で解雇する予定である旨をも通告した。

- (4) 3月3日朝、会社は、営業部員全員を集めた営業会議において、同社が計画中の新設備ゼランドシステムに関する研修のために、他社の見学を近いうちに行なうことを発表し、翌4日（土曜日）午前8時半ごろ、会社は、当日4日と翌5日、京都、大阪、富士の他社の工場を見学することに決定したとして、午前9時15分ごろまでに、X 1、X 2 両名を含む8名に研修のための出張を命じた。

そして、団長を命ぜられたB 5課長が、参加者を集めて行程を簡単に説明し、帰社後レポートを提出するよう言い、午前9時23分には、会社の車で本社を出発し、そのまま、東京駅から新幹線に乗車した。

- (5) X 1、X 2 両名は、京都へ向かう車中から、この突然の出張のため、組合結成大会予定日の翌5日は、東京にいない旨を、関係団体に電話で連絡していたところ、B 5課長が、その近くにいて、同人らの通話先を知ろうとした。

- (6) 準備会は、中心人物のX 1、X 2 両名が、3月5日東京にいなくなったことにより、同日に予定していた組合結成大会を延期したが、同日午前10時ごろ、東印会幹事長C 1 および同副幹事長C 2 の両名は、柏駅付近で、A 1 に対して、「……組合結成を直ちに中止するよう要望する……」との東印会名義の要望書を手渡して、組合結成を中止するよう説得し、また同じころ、その近くで、会社の従業員7名が、準備会員2名を取り囲んで、「組合を作ると、従業員が割れて不幸になるから、取りやめて欲しい」と説得した。

なお、同日、会社は、柏工場の20名以上の従業員に対し、柏市内にある、子会社である東印工業株式会社への日曜出勤を命じて、柏駅付近を見張らせ、同社には、B 6専務も待機していた。

(7) 同月7日午後、B5課長は、X1、X2およびC3 3名の研修参加者としてのレポートのできが悪いとして、同人ら呼び出して、詰問し、翌8日までに、書き直したものを再提出するよう命じた。

(8) 同月24日、B7営業部長は、X1ら3名の書き直したレポートが、何ら改善されていないとして、同人らに「……研修会に不心得な態度で臨み、……研修成績が極めて劣悪であった……」との注意書を渡し、X1、C3両名から誓約書を提出させた。

X2は、誓約書の提出を保留したところ、同月27日、同部長は、同人に対し「……自身の行為を反省することなく、今後業務の研修並びに能力の向上に対する意欲がない……」との通告書を渡して、再度誓約書の提出を求め、結局、X2は、翌28日「通告書に対する意見書」を添えて、誓約書を提出した。

なお、C3は、準備会員ではなかったけれども、会社は、同人を準備会員であると思っていた。

(9) 4月18日、A1は、同人に対する復職拒否について、当委員会に救済申立てをし（都労委昭和47年不第29号）、また、同日、準備会は、「A1さんを守る会」名義で、「皆の力でA1さんを職場にもどそう！！」とのビラを、柏工場で、翌19日には、本社でも配付した。

(10) 同月21日、B5課長は、X1を呼び、上記のビラに対して、「事実を歪曲して……社の信用を傷つけた」との社長名義の警告書を渡そうとしたが、X1は、「事実を歪曲した」とは認められないとして、その受領を拒否した。

## 5 X2に対する出勤停止処分（申立人が救済を求める具体的事実その2）

(1) 昭和47年5月15日、会社は、X2が、以下に記載する①ないし③の就業規則の出勤停止事由に該当する行為を行なったとして、3日間（5月17日～同月19日）の出勤停止処分に付した。

① 同年3月4日、5日の両日、会社が実施した研修会において、所属課長より、予め研修目的を、十分説明してあったにもかかわらず、研修の結果、機械名その他の重要事項を把握しておらず、研修の目的は達せられず、業務に精励する目的に背いた。

② 同年4月18日、新規受注先であるN社に対する初の納品日に、所属課長から、訪問命令を受けていたが、納入遅延の情報を受け、独断的な判断により、訪問を中止した。その結果、得意先に納品遅延理由、納品見越し等を十分説明できず、多大の迷惑をかけて、会社の信用を著しく失墜した。

③ 同年4月26日、M社訪問を命ぜられていたにもかかわらず、恣意的にそれを中止し、新規受注活動の推進に当っては、まず、得意先を訪問し、面接するようにとの課長の常々の指導に反して、業務命令に背いた。

## 6 組合結成とこれに対する会社の態度

(1) 昭和47年6月7日午前から昼ごろにかけて、準備会は、「……本日、昼休み、中庭で決起集会、本日、東京印刷紙器労働組合が結成されました」とのビラを、柏工場内の従業員に配付し、12時20分ごろから約30分にわたり、同工場構内で、約80名の従業員を集めて、集会を行なった。

他方、12時30分ごろから約1時間にわたり、X1、A1らは、B4専務に会い、「本日、東京印刷紙器労働組合を結成致しました。……」との6月7日付の組合結成通告書と夏期一時金外17項目の要求書を手渡した。

そして、上記通告書には、X1が執行委員長、X2が書記長、A1外7名が執行委員として記載されていた。

(2) 翌8日、会社は、A1が、休職期間満了日においても、正常な業務に就き得るまでに完治しないものと判断する、として、満了日の翌日である7月14日付で解雇することを通告した。

同人の解雇につき、組合は、その直後、当委員会に救済申立てをし（都労委昭和47年不第78号）、48年6月19日、当委員会は、これについて、前記29号事件とともに、救済命令を発した。

(3) 組合は、結成後、6月7日から同月19日ごろまで、会社構内においてビラの配付を行っていたが、会社は、これに対し、会社の許可なく、構内でビラを配付することは、たとえ就業時間外であっても、「会社で……印刷物の配付……」をする場合には事前に会社

の許可を受けること」との就業規則の条項に違反するとして、同月 9 日に 5 名の、翌 10 日に 9 名の、12 日に 3 名の組合員に始末書の提出を要求した。これに対し、組合員らは休憩時間の自由利用などを主張して、これを拒否したけれども、会社が、懲戒をほのめかして執拗にこれを要求したので、結局、組合員の大多数は、これに応じた。

7 X 1 の懲戒解雇（申立人が救済を求める具体的事実その 3）

- (1) 昭和47年 6 月 6 日午前10時30分ごろ、X 1 は、新規に開拓した得意先K化学株式会社（以下「K社」という）へ行くため、地下鉄銀座線日本橋駅で下車した際、同社に提出すべく、携行していたNHK5,000錠と称する薬剤の化粧箱用デザイン原稿外 3 点の印刷原稿を、車中に忘れたことに気付き、同駅の遺失物取扱所で追跡してもらったけれども、発見できず、さらに渋谷駅および上野駅の遺失物センターにも問い合わせ、発見に努めたけれども、何らの手掛りもつかめなかった。そこで、同人は、午前11時ごろ、電話で、B 5 課長にことの顛末を報告し、そのまま探索を続けるよう指示を受け、午後 6 時近くまで、これに従事したけれども、原稿を発見できないまま、同課長の指示で、帰社して、緊急営業会議に出席した。しかし、同会議では、売り上げ向上のための方策が話合われたのみで、X 1 の印刷原稿紛失の件は、話題にはならなかった。
- (2) 翌 7 日、X 1 は、B 5 課長の指示により、午前11時ごろまで、印刷原稿の探索を続け、一旦帰社した後、12時すぎに、組合結成通告のため、柏工場へ赴き、午後 2 時30分ごろ帰社した。
- (3) 同月10日、B 7 部長、B 5 課長およびX 1 は、K社に行き、担当課長に会って、印刷原稿紛失について謝罪し、同時に、B 7 部長名およびX 1 本人名の始末書を提出した。その際、K社は、会社に発注済のS P T100錠用化粧箱外 3 点の発注を取消すと同時に、それらの印刷原稿の返還を求め、同月13日、会社は、これを履行した。
- (4) 翌14日、B 3 総務部長は、X 1 を呼び、後記(6)に記載する理由により本来ならば懲戒解雇すべきところ、同人の将来も考え、任意退職の勧奨を行なうとして退職を勧告したが、同人は、これを拒否した。

そして、同日、会社は、X 1 の印刷原稿紛失について、部下の監督不行届きであると

してB 7部長を譴責に、B 5課長を減給（1日分給料の半額）に処した。

(5) 翌15日、B 3部長は、X 1が、退職勧告に応ずる意思のないことを確認したので、同人に対し、同日付で、懲戒解雇することを通告し、併せて、同人の自宅に、その旨の内容証明郵便を発送した。

(6) 会社の主張する解雇理由は、以下のX 1の行為が、就業規則の懲戒解雇事由に該当する、というにある。

① X 2の出勤停止処分の理由①（5(1)①）に同じ。

② 47年4月中、7回にわたる遅刻、2回にわたる無断朝礼欠席などを繰り返した。

③ 同年5月8日および同月19日にそれぞれ外出先よりの業務連絡を行わず、業務に支障をきたし、厳重な注意にもかかわらず、同月24日、さらに終日連絡を怠った。

④ 同年6月6日、新規に開拓したK社より注文決定の大切な印刷原稿を、同人の重大な過失により紛失し、得意先に多大の迷惑と損害をかけ、また、会社の信用を著しく失墜せしめ、かつ、多大の損失を招いた。

## 第2 判断

### 1 X 1およびX 2の配置転換

(1) 申立人は、本件配置転換は、会社が、X 1、X 2両名を柏工場の労働者から切り離して、その組合結成活動を妨害する目的で、なしたものであると主張し、被申立人は、第1の3(4)に記載した理由によって、なしたものであると主張する。

(2)(ア) 申立人は、(a) X 1については、入社時の履歴書に、希望職種を「総務」または「生産管理」と明記しており、採用の際に、B 1工場長との間で、営業部には配置転換しない旨の約束がなされていた、(b) X 2は、短期大学において生産工学を学び、コンピューター要員として入社しており、入社時において、営業部に配置転換されることは、全く予想できない状態であった、という。

(イ) しかしながら、営業部の男子一般従業員18名中、12名が工場出身者であり、とくに生産管理課は、会社の営業の全貌を最も良く修得できる部門として、営業および事務関係担当者の多くが、そこを経験していることからみて、会社が、X 1の場合、特に、



営業部には配置転換をしないとの約束をして、同課に配属したとは考えられず、同人の希望を尊重して、当面は、営業部へは配属しないと言ったに過ぎないと解するのが相当である。

また、X 2については、元来コンピューター要員として採用されたが、電算機業務が廃止された結果、同人のコンピューター要員としての仕事がなくなったため、会社が、同人の適性を配慮して、営業部へ配置転換すべく、その訓練として、短期間ということで、生産管理課へ配置転換したものであって、このような特殊な事情の存する本件配置転換においては、営業部が、同人の履歴や適性に全く合致しないとか、特に不自然であるとかの具体的疎明がない以上、同部が、同人の配置転換先として除外されるべきいわれはないと解するのが相当である。

- (3) 他方、(ア)会社には、営業部強化の必要性があり、そのため、第1の3(3)で認定したとおり、営業部第三課を新規開拓専門とし、その課長には、会社の営業部員中最もベテランであるB 5を充てていること、(イ)X 1、X 2両名は、社交性、積極性を有しており、営業部には向いていると思われること、(ウ)X 1の生産管理課における事務処理には、問題がなかったとはいいい切れないこと、(エ)両名の配置転換によって、組合活動上の障害が発生したとしても、大きなものとは認められないこと、などを考え合わせると、第1の2(4)および(5)で認定したとおり、会社が、X 1、X 2両名の準備会活動を嫌っていたことが認められるにもかかわらず、なお、本件配置転換における会社の主張には理由があり、本件配置転換を不当労働行為であるという申立人の主張は採用できない。

## 2 X 2に対する出勤停止処分

- (1) 申立人は、本件出勤停止処分は、会社が、X 2が営業部への配置転換後も、依然として、活発な組合結成活動を続けるのを嫌って、なしたものであると主張し、被申立人は、第1の5(1)に記載した理由により、なしたものであると主張する。
- (2) そこで、以下処分理由について検討する。

### (ア) 処分理由①（第1の5(1)①）について

会社は、予め研修目的を十分説明してあった、と言うけれども、第1の4(4)で認定

したとおり、会社が、X 1、X 2 両名に出張を命じたのは、3 月 4 日午前 9 時15分ごろであり、9 時23分には、あわただしく本社を出発しているから、その間には時間的余裕はなく、研修目的を十分説明できたとは考えられない。

また、会社は、見学先の都合に合わせたため、前記のような期日の設定となったというけれども、(a) 土曜日から日曜日にかけての出張を、当日である土曜日の朝、急に命じることは、いかにも不自然であること、(b) 第 1 の 4 (5) で認定したとおり、B 5 課長が、X 1、X 2 両名が、車中からかけている電話の内容や通話先を知ろうとしたこと、(c) 第 1 の 4 (6) で認定したとおり、予定していた組合の結成大会が中止になった 3 月 5 日、会社は、柏工場の従業員の一部に日曜出勤を命じており、それらが、柏駅付近で、準備会員を見かけると、組合結成を思い止まるよう説得していること、などを考え合わせると、むしろ、この研修出張は翌 5 日の組合結成大会の開催予定を知っていた会社が、その中心的活動家である、X 1、X 2 両名を出張させ、結成大会への参加を不可能にし、さらには結成大会そのものの流会を策して、急遽、計画したものと認めるのが相当である。

さらに、この研修に関するレポートをめぐり、X 1、X 2 および会社が準備会員であると考えていた C 3 についてのみ、とくに、会社が、問題視して、始末書の提出などを命じたことも、不自然の感を免れない。

(イ) 処分理由②（第 1 の 5 (1) ②）について

会社は、4 月18日、X 2 の独断的な判断による N 社への訪問中止により、得意先に多大の迷惑をかけ、会社の信用を著しく失墜したというけれども、同人は、同日午前11 時ごろ柏工場の B 8 生産管理課長から、同社への納品は翌日になるとの電話を受けたので、その旨を同社の担当者に伝えて、了解を得たうえで、訪問を中止したものであって、このことにより、同社に多大の損害をかけたとか、会社の信用を失墜したとかについては、具体的な疎明がない。

(ウ) 処分理由③（第 1 の 5 (1) ③）について

会社は、4 月26日の X 2 の M 社への恣意的訪問中止が、まず、得意先を訪問し、面

接するようにとの、課長の常々の指導に反したものであるというけれども、X 2は、以前、同社に7回ほど連絡なしに訪問したところ、担当者から、いつも連絡なしに訪問するのは非常識だといわれたので、以後、同社への訪問を円滑に進めるため、同日は、事前に担当者に連絡したところ、都合が悪いとして断われたものであり、課長の常々の指導に反し、業務命令に背いたものとは到底いえない。

- (3) 以上からみて、本件処分は、前段認定のとおり、X 2の組合結成活動を嫌った会社が、常に同人を監視し、些細なミスをとらえては、始末書を取るなどして処分理由を用意し、これを行なったものであるとみるのが相当である。

### 3 X 1の解雇

- (1) 申立人は、本件解雇は、X 1が執行委員長に選出されるなど、依然として組合の中核として、活動していることを嫌悪した会社が、同人を職場から排除することを企図して、なしたものであると主張し、被申立人は、第1の7(6)に記載した理由により、なしたものであると主張する。

- (2) そこで、以下解雇理由について検討する。

- (ア) 解雇理由①（第1の7(6)①）について

前記2の(2)(ア)、X 2の処分理由に対する判断に同じ。

- (イ) 解雇理由②（第1の7(6)②）について

会社がいうように、X 1が、4月中7回にわたり遅刻し、2回にわたり朝礼に欠席したことが認められ、また、同年3月21日から4月20日までの従業員の遅刻状況をみると、X 1が11回、C 4が9回、C 5およびC 6がそれぞれ7回であって、会社は、これら4名から、各々誓約書を提出させている。

しかしながら、(a)上記誓約書を提出した4名のうち、X 1のみが、ことさら問題にされたとの疎明はないから、このことに対する責任は、誓約書提出で処理済であると考えられること、(b) X 1について、それ以前にも、それ以後にも遅刻が問題になったことはないから、4月中のX 1の遅刻回数が多かったことを取り上げて、それを解雇理由の一つとすることは、不自然があり、何らかの別の意図があつてのこととみるの

が相当である。

(ウ) 解雇理由③（第1の7(6)③）について

会社がいうように、X1が、5月8日および同月19日、外出先から、会社への連絡を怠ったことが認められるけれども、このことにより、特定の特意先との商談を実施できず、業務に支障をきたしたとの点については、具体的な疎明がない。

また会社は、厳重な注意にもかかわらず、同人が、同月24日、さらに終日連絡を怠ったというけれども、同日については、同人は、連絡したと主張し、会社も、その旨の記載のある同人の誓約書を受領していることからして、この点に関する会社の主張は採用できない。

(エ) 解雇理由④（第1の7(6)④）について

会社は、6月6日のX1の印刷原稿紛失による損失について、K社との取引が継続することによって、受けたであろう総売上額年間約1,500万円が失われたという。これは、本件発注取消しによる直接的な損失のみではなく、将来の取引増を見込んだ額であるが、本件印刷原稿紛失が、会社に大きな損失を与えたことは否定できない。

そして、それがX1の過失に基づくものであることも、また明らかであるから、このことに対して、会社が、同人を何らかの懲戒処分に付したとしても、それもまた止むを得ないものと考えられる。

しかしながら、会社は、紛失した印刷原稿の探索を、X1一人に任せ、同日夜の緊急営業会議に、同人を呼び寄せておきながら、同原稿発見に対する具体的な方策を話し合うこともなかったことからみて、会社が本件印刷原稿紛失を、会社の信用を著しく失墜せしめる重大事であると考えていたかどうかは疑問である。そして、さらに、(a) 49年7月、柏工場の従業員が、過失による印刷ミスで、会社に約45万円の損害を与えながら、始末書の提出だけで済まされていること、(b) 東印会の会報によっても、49年7月中の不良品発生額は600万円にのぼるとされていること、など過失による損害は、必ずしも会社において珍しいことではないこと、また、(c) 同業他社でも、過失による原稿紛失などは、しばしば発生しているが、解雇された事例はあまり認められないこと、

などを考え合わせると、なるほど本件印刷原稿紛失が、会社に与えた経済的損失は小さくないとしても、それは過失によるものであって、これをもって直ちに同人を懲戒解雇に付することは、やや不自然の感を免れない。

- (3) 以上からみて、会社があげるX 1の解雇理由は、十分なものとは断じ難く、他方、会社が、X 1の組合結成活動を嫌悪していたことは、前段認定のとおりであり、さらに、第1の6(2)および(3)で認定したとおり、会社は、組合がその結成を通告した6月7日の翌8日には、組合の重要人物であるA 1に解雇通告を發し、翌9日以降組合のビラ配付に対して、連日、数名の組合員から始末書を提出させ、これに引き続き、同月15日、X 1を解雇していることからみると、結局、本件懲戒解雇は、X 1が準備会以来の組合の中心的活動家であることを嫌悪した会社が、同人を企業外へ排除することを目的として、なしたものであるとみるのが相当である。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、(1)X 2を出勤停止処分に付したこと、(2)X 1を懲戒解雇したこと、はいずれも労働組合法第7条第1号に該当するけれども、(3)X 1およびX 2の両名を配置転換したことは同条に該当しない。

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50年2月18日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼