

福岡、昭49不6、昭50. 7.22

命 令 書

申立人 X 1 X 2 X 3 X 4 X 5 X 6 X 7 X 8 X 9 X 10

被申立人 小野田化学工業株式会社

同 小野田化学工業株式会社門司工場

主 文

- 1 被申立人は、X 1 およびX 2 に対する昭和49年3月16日になした配置転換命令を撤回し、X 1 およびX 2 をそれぞれ被申立人会社門司工場のもとの職場に復帰させなければならぬ。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から5日以内に縦1メートル、横1.5メートルの白紙に下記の内容を墨書し、これを門司工場の従業員の見易い場所に1週間掲示しなければならない。

記

会社が昭和49年3月16日付をもってX 1 を名古屋営業所へ、X 2 を東京本社研究室へ配転を命じたのは、不当労働行為であるとの福岡地労委の命令をうけました。会社は両名を門司工場の原職に復帰させるとともに、今後このような事態を生じないよう十分に配慮します。

昭和 年 月 日

小野田化学工業株式会社

代表取締役社長 B 1

X 1 、 X 2 ほか申立人各位殿

(注、年月日は掲示の日を記載のこと)

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人小野田化学工業株式会社（以下「会社」という。）は化学肥料、化学飼料、化学石膏、氷晶石等の製造販売を行なう企業で、昭和30年9月に設立され、本社を肩書地に置き、小野田、門司、新潟に工場を、札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、福岡に営業所を有し、本件申立当時の従業員数は約530名である。

被申立人小野田化学工業株式会社門司工場（以下「門司工場」という。）は、前記会社の一工場で肩書地に所在し、従業員数は、160名程度で、本件不当労働行為救済申立事件の発生した事業所である。

(2) 申立人X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10はいずれも門司工場に勤務する従業員で、会社の係長以下の従業員で組織する合化労連小野田化学労働組合（以下「組合」という。）の組合員であり、同組合の門司支部（以下「門司支部」という。）に所属し、本件申立当時X3は同支部長、X4は同副支部長、X5は同書記長、X6、X7、X8、X9、X10はそれぞれ同執行委員であった。

申立人X1は、昭和35年3月に門司東高等学校を卒業後、同年9月16日に門司工場の臨時雇として雇入れられ、当時門司工場が建設途上であったため、会社の小野田工場で研修を受けた後、翌36年3月16日門司工場に正式に雇い入れられ、商務課倉庫班（機構改革により昭和41年事務課事務係となる）に配属され、倉庫関係の業務を担当した。同人は昭和44年3月から原材料の購入・引取関係、固定資産関係の業務に、また昭和48年3月に事務課業務係へ配属された後は、予備品その他の受入、払出、在庫管理などの業務に従事していた。

なお同人は本件発生当時は組合門司支部の会計監査の役職についていた。

申立人X2は、昭和39年3月に小野田工業高等学校を卒業後、同年3月16日に被申

立人会社小野田工場に雇い入れられ同工場試験課において検査、分析業務に従事し、ついで昭和46年8月に門司工場試験課に配属を命ぜられコントロール分析、排水処理関係のチェックなどの業務に従事していたものである。

なお同人は本件発生当時、組合門司支部の青年婦人部副部長の役職にあった。

2 本件発生に至るまでの労使関係

(1) 会社は肥料業界の不況等のため累積赤字がふえているとして、約60名の人員整理を内容とする再建案をたて、昭和40年11月にこれを組合に提案した。最初、会社は希望退職の募集を行なったが予定人員に満たなかつたので同年12月4日に25名の指名解雇を通告した。

この人員整理に対して組合は強く反対し、各組合員が職場で係長、課長等の職制に対し抗議を繰返すなど解雇反対の行動を行なった結果、会社は指名解雇を撤回し、41年3月に希望者の退職のみでこの人員整理問題は結着をみた。

(2) 昭和43年、会社は、新潟に重焼燐工場を、門司工場に氷晶石部門を新設し、また化成肥料部門を廃止し輸送部門を下請化することなどを内容とする「中期経営計画」をたてた。昭和44年1月に会社はこの計画に基づく余剰人員の新設部門等への配置転換を組合に提案した。組合は事前協議制度について協定が結ばれない限り会社提案には応じられないとの態度をとったが、会社は新潟コンビナート建設計画を予定通り進行させるため、同年11月1日から中期経営計画を実施に移した。

(3) 会社の中期経営計画が発表された昭和44年の夏から秋にかけて門司工場において申立人組合の門司支部組合員のうち会社の中期経営計画に協力的なグループ（門友会、新会一合併してのちに明生会に改称）が結成され、そのグループには係長、班長など管理職部門に属する従業員が多く加入した。同年の門司支部役員選挙以後、従来の執行部の方針に対抗して同グループは役員の全ポストに候補者を立てるに至った。その状況は表1の通りであった。

なお、昭和47年12月に組合の小野田支部において執行部が改選され、従来よりも会社の方針に対して理解を示す執行部が成立した。

また昭和48年5月に組合中央執行部の改選が行なわれ新しい執行部のもとで組合の運動方針は従来とはかなり異なり柔軟なものとなった。

表1

門司支部三役の各年度における得票数					
		従来の執行方針を支持する候補者		門友会などが支持する候補者	
年度	役職	氏名	得票数	氏名	得票数
44	支部長	A1	119	A4	37
	副支部長	A2	119	A5	37
	書記長	A3	119	A6	37
45	支部長	A1	108	A7	35
	副支部長	X5	104	A5	36
	書記長	A3	103	A8	36
46	支部長	X3	93	A4	40
	副支部長	A1	103	A9	35
	書記長	X5	100	A10	39
47	支部長	X3	83	A11	57
	副支部長	A3	87	A5	52
	書記長	X5	87	A12	55
48	支部長	X3	80	A10	62
	副支部長	X4	79	A13	62
	書記長	X5	85	A8	58

(4) このような情勢のなかで門司支部は従来の組合運動方針を維持した。申立人らは昭和48年6月「福岡地労委2号事件を進める会」(略称2号会)を結成して、昭和47年度夏季一時金の支給に関し差別待遇があったとして不当労働行為の申立(当委員会に昭和48年(不)第2号事件として係属)が行なわれていた件に関し、本件申立人X3ほか組合員27名による当事者追加の申立(当初、組合が申立人であったが、昭和48年

6月28日組合は申立を取下げた。)を行ない、また昭和47年度の賃金引上げに関し本件申立人X1、X2ほか組合員66名による不当労働行為の申立(当委員会に昭和48年(不)第33号事件として係属)を行なった。また申立人らを中心として昭和48年4月に、門司工場の氷晶石製造過程で発生する弗素ガス肺気しゅや気管支炎などを起こす恐れがあるとして、いわゆる弗素中毒問題を取り上げて会社の安全衛生管理につき追及を行なうなど、申立人らは会社の方針に対決する組合活動を展開してきた。

- (5) 会社は昭和49年3月6日に、門司工場に勤務する従業員で門司支部組合員である7名について、次のような配置転換の内示を行なった。

氏名	配転先
X1	名古屋営業所
X2	本社生産技術部研究室
A14	小野田工場
A15	"
A16	"
A17	"
A18	"

上記のうち、X1およびX2は配転を不当労働行為として当委員会に申立てたものである。

3 X1の配転について

- (1) 会社は名古屋営業所の申立外C1(昭和36年高校卒、昭和36年入社以来同営業所に勤務)が転勤を希望していたとして、同人を新潟工場に配転し、その欠員を門司工場から補充する方針をたて、昭和49年2月下旬に門司工場に対して、①高校卒業者であること、②事務経験が豊富なこと、③社交性があつて営業マンとして適当であること、④自動車運転のできる者、という基準を示して、1名人選を指示した。
- (2) 指示をうけた門司工場では、その人選を事務課内の男子従業員22名にしづり、結局X1を選考し、B2事務課長がその旨を3月6日同人に内示した。X1は①配転は不

当労働行為であること、②自己申告書に転勤できないと記入していること、③異職種への配転であること、④家庭上の問題があること、⑤自分は営業活動に向いていないこと、を理由としてこれをことわった。

(3) 3月7日B2課長はX1に対し、①業務上必要な異動であること、②入社時に転勤は差支えないという文書が提出されていること、③工務員として採用されたといつても現実に事務の仕事をやってきたこと、④家庭上の問題については転勤できない事情ではないと判断されること、⑤仕事面の不安は営業マンとして教育を予定していること、などをあげて説得し、3月15日にも同様の説得を行なったが、X1の同意はえられなかつた。3月16日同課長がX1に配転の辞令を交付し2週間以内に赴任するよう指示したところ、X1は1時間位後に、一応赴任はするが配転については裁判で争う旨を告げ、4月8日に名古屋営業所に赴任した。

4 X2の配転について

(1) 会社はその主力製品である重焼磷の原料となる磷酸が昭和48年秋から石油、電力の使用制限により不足となり、その対策として将来に向って安定的な供給とコストダウンを目的に「重焼磷の磷酸源転換」研究業務を本社研究室で行なわせることにした。そしてこの研究を実施するために試験分析などの補助業務を行なう要員をあらたに配置することとした。会社はその要員を門司工場試験課から補充することにし、①試験分析の経験が豊富なこと、②高校卒業者であること、③年令が20才台であること、という基準を示して昭和49年2月下旬に同工場に人選を指示した。

(2) 門司工場では上記の基準にもとづき人選を行なった結果、X2を選考し、B3試験課副課長が3月6日同人に内示を行なった。X2は①選考された理由が分からず、②小野田工場に転勤を希望していた、③東京での生活に自信がない、④通勤に時間がかかるという理由でこれをことわった。同副課長は、①については、年令、経験、技能、家庭状況などから適当である、②については現実に転勤を希望していることや業務上の必要性が重要である、③については会社が社宅をわずかな負担で準備する、④については都市近郊では1時間半程度の通勤時間は常識になっている、などを挙げ説

得した。

(3) 3月13日、B3副課長はさらにX2に説得を行なったが、同人は新たに①妻が妊娠している、②門司支部の青婦部の副部長である、③業務の緊急性が分からぬ、④仕事に自信がない、などを挙げて説得に応じなかつた。これに対して同副課長は、①については当時妊娠6～7か月で安全な時期だと判断した、②については前例もある、③については「磷酸源転換」は当社にとって重要な課題である、④については現在の知識、技能で充分やっていける、など説得したがX2の態度は変わらなかつた。会社は3月16日辞令をX2に交付した。

(4) その後X2は、妻の健康上の問題や同人の痔疾治療などのため妻の出産までの赴任延期を会社に願い出て、会社はこれを認めた。結局X2は妻の出産を待つて7月5日東京に赴任した。

(5) 門司工場はX2の東京本社赴任が遅れたため、その間4月15日から26日まで、および5月19日から6月11日までの2回にわたり同工場試験課より応援者を研究室に出張させた。

5 A14ほか5名の配転について

(1) A14、A15、A16、A17、A18は門司工場に勤務する従業員で前記のとおり、それぞれ小野田工場への配転の内示を受けたが同人らはいずれも小野田の出身であり、出身地である小野田工場への配転に応じた。

なお、以上5名の者は前記2、(4)認定の「2号会」の会員であり、また、A15、A16、A17は本件申立人X1、X2らとともに、当労働委員会に係属している昭和48年(不)第33号事件の申立人である。

6 昭和49年度門司支部役員選挙について

X1ら7名の配置転換発令後、同年7月に行なわれた門司支部の役員選挙の結果、表2に示すように申立人らとは別のグループの支持する新しい執行部が誕生した。

表2

		2号会などが支持する候補者		明生会などが支持する候補者	
役職名	氏名	得票数		氏名	得票数
支部長	X 3	6 6		A10	8 2
副支部長	X 4	6 8		A22	8 2
書記長	X 9	6 8		A 8	8 2
執行委員	X 5	6 9		A23	1 1 2
(7名)	X 6	6 8		A24	8 4
"	X10	6 8		A25	8 2
"	X 7	6 8		A26	8 2
"	A19	6 8		A27	8 2
"	X 8	6 8		A28	8 2
"	—			A29	8 2
会計監査	A20	6 8		A30	8 2
"	A21	6 7		A31	8 1

第2 判断および法律上の根拠

- 1 申立人は、X 1 およびX 2 の配転には正当な事由がなく被申立人がX 1 、X 2 の組合活動を嫌って報復的に不利益な配転を行なったものであり、かつこの配転によって組合門司支部における申立人グループの弱体化をはかった不当労働行為であると主張する。これに対して被申立人は、両名の配転は会社業務の必要にもとづいた適正な人事異動の一環であって、両名の組合活動とは無関係であり、また、組合内部における申立人グループの勢力の消長は本件配転の理由となんら関係ないと主張する。よってこの点について判断をする。
- 2 X 1 の配転について、申立人は、まず名古屋営業所から男子営業部所員であった申立外C 1 を新潟工場へ転出させた合理的な理由がなく、したがってX 1 を名古屋営業所へ

配転させる正当な事由もなかったと主張する。被申立人は、C 1を名古屋営業所から新潟工場へ転出させたことにつき、昭和46年以来新潟工場に勤務していた申立外C 2を出向元である申立外小野田セメント株式会社に復帰させ、その補充として名古屋営業所のC 1を異動させたこと、また、C 1は昭和36年に入社以来13年間一貫して名古屋営業所に勤めており、かねて同人から工場の事務関係の仕事につきたい希望も出されていたのでこれを新潟工場へ配転するに至った経緯をのべ、業務上の正当な事由があったと反論する。

本件配転実施の時期は、いわゆる石油危機のため肥料の品不足が生じ、名古屋営業所としては需要先の信用維持につき、平素以上に努力を要する時期であったことが認められるが営業所に13年間勤続して需要家先とのつながりの深いC 1をあえてこの時期に転出させたことには、それだけの理由がなければならないというべきであるが、被申立人はこの点につきC 1自身の希望以外には考慮した形跡はみられない。

つぎに、名古屋営業所への補充としてのX 1の配転につき、申立人は、その選考基準の内容およびその具体的な適用に合理性がなく、他方X 1は本件配転により著しい不利益をうけたと主張する。これに対し被申立人は、名古屋営業所の欠員補充の、人選基準として、(イ)高校卒で30才代前半の者、(ロ)事務経験豊富な者、(ハ)対外的社交性がある者、(ニ)自動車運転可能な者を指示し、これに基づいて適正な選考を進めたと主張する。おもうにこれらの選考基準はそれ自体としては不合理なものということはできず、また名古屋営業所の人員構成および業務内容からみても不自然なものとは認められない。

しかし上記の基準はあくまで人選にあたっての望ましい基準であってこれをいささかもはづれるときは、名古屋営業所の業務ができず、人選が著しく不適当となるものではないと判断される。したがって具体的な人選に当っては上記基準の適用につきかなり弾力的な幅が存するとみられ、とくに、30才代の前半という年齢や対外的な社交性という性格的傾向については、かなりの幅が含まれているとみるのが相当であって、基準の機械的な適用はむしろ不自然というべきであろう。X 1についてみると、当時32才であったこと、また同人は入社以来8年間商務課倉庫班、事務課において原燃料、予備品の

受払事務を、その後3年間は事務課事務係で購買業務を担当し、その後1年間は固定資産、会計関係の業務を、また最近1年間は業務係で原燃料の受払、資材管理等の業務を担当しており、かなりの事務経験をもっていた事実が認められるけれども、X1のほかにも門司工場にかなりの事務経験をもつ者がなかったわけではなく、また、社交性の点についても、X1はスポーツに趣味があり門司テニスクラブの役員をしていた事実は認められるが、他の事務経験者よりすぐれて営業関係に適した社交性を身につけていたという証拠はない。したがって、X1の名古屋配転は、前記の選考基準にてらして著しくはずれているとは認められないけれども、他方また、X1以外に基準に適した者がなかったと認めるべき証拠もなく、名古屋営業所への人員補充については、門司工場内にかぎっても人選にあたり選択の余地があったとみるのが相当である。他方、X1は昭和47年の賃金引上げに際しての考課において「知識、技能もあり、業務も遂行しているが、意欲、積極性に欠ける」と評価されており、その後においても被申立人がこれと異なる評価を下している事実も認められないから、同人を石油危機に際して対外的な信用の確保を必要とする営業所にあえて配置したのはむしろ不自然の感を免がれない。

申立人は、X1が妻の父と同居しており、かつ、別居してはいるが実母の面倒もみているので、名古屋転勤となれば家庭生活上支障を生ずると主張する。本件配転は必然的にX1の同居中の義父および別居中の実母との日常生活上の世話を困難にするという不利益を生ずるけれども、一般的にいってそれのみでは転勤発令を不可能もしくは著しく不適当とする要因と認めるのは困難である。また、申立人は、X1が入社時に工場の辞令により工務員として採用されているから、工場以外の営業所でのセールス的業務への配転は職種の一方的な変更であると主張するけれども、同人の入社以来の職歴をみるとき受払、購入などの事務的な業務を行っており、採用時の工務員、事務員の区別は必ずしもその職務内容を厳密に区分したものではないと認められまた被申立人会社においては工務員、事務員の区別をすでに廃止していることを考えると、X1の名古屋営業所への配転が労働契約上の特約に反するものということはできない。また、申立人はX1が門司工場に採用されるに当り門司工場以外には転勤しない旨の特約が成立していると主

張するが、これを認むべき証拠がない。

3 X 2 の配転について、申立人はまず、東京の研究室の人員補充に当り門司工場からのみ人選すべき事由はなく、また門司工場についてみても特にX 2 を転出させるべき特別の事由もなかったと主張する。

被申立人は、東京研究室への補充につき、各工場の業務状況および陣容を勘案して門司工場から人選するよう同工場に指示したというのみで、特に人選を門司工場に限定した理由を具体的に示さない。また、X 2 の東京転出と同時に小野田工場試験課から門司工場試験課へ1名配転させている事実もあり、門司工場以外から東京へ転出させる可能性がまったくなかったと判断するのは困難である。

被申立人は、具体的な人選に当って、(イ)試験課分析経験の豊富な者、(ロ)高卒で20才代の者、の二つを基準として選考を進めた結果、X 2 を該当者として選定したと主張する。この二つの選考基準もさきにX 1 の場合にのべたようにかなり相対的で選択の幅を含み、また研究室での担当すべき業務が補助的なものであることをみれば、経験や年齢もおよその目安を示したものというべきである。そうだとすれば、東京本社研究室への補充者を、門司工場試験課にかぎってみた場合でも、X 2 以外の者では著しく不適当という事情は認められず、また小野田工場の試験課の従業員については、はじめから選考の対象外としたことにつき、被申立人は各工場の業務状況および陣容を勘案したというのみで具体的な理由を示さない。

被申立人はX 2 につき昭和47年度の昇給査定において、「上長の指示に従って業務は行なうが、基礎知識、技術に欠ける」と評価し、査定では五段階のうち賃上げ2、夏季および冬季の一時金2、昭和48年度には賃上げ2、夏季および冬季の一時金2（評価基準は最高5・最低1である。）と評価している。そのように能力を低く評価してきたX 2 を研究室の補助業務とはいえ会社の新たな研究開発部門へあえて配転したのは、他に特別の理由のないかぎり不自然といわざるをえない。

申立人は、X 2 が入社時に転勤を了解していないから配転に応ずる義務はないと主張するが、X 1 の場合に述べたのと同じくこの主張は採用し難い。

また申立人は本件転勤発令当時、X 2の妻が妊娠6～7ヶ月であって転勤し難い事情にあったと主張するが、妻の妊娠や出産は配転に当つて考慮すべき個人的事情ではあるが、妻の妊娠の一事をもつて一般に転勤が発令できないものとは認め難い。

4 申立人X 1は、入社以来申立外合化労連小野田化学労働組合門司支部の組合員であったが、昭和44年に同支部の選挙管理委員長に選出され、以来4年間にわたつてその職にあつた後、昭和48年には同支部の会計監査に選出され、本件配転によつてこれを辞任するまでその任についていたこと、そのほか、昭和44年度には組合の青年婦人部機関紙の実行委員を、また昭和45年から昭和47年までは「一日ニュース」の実行委員をつとめ、会社の労務政策に批判的な教宣活動に従事してきたこと、また、福岡地労委2号申立事件を進める会への参加および昭和48年（不）第33号事件の申立人として活動してきたこと、また本件配転当時、門司工場事務課勤務の男子従業員のうち唯一の申立人グループに所属していた者であることが認められる。そしてこれらの活動は、組合の役職として、また組合機関紙による教宣活動の一環としてなされたものであり、不当労働行為申立事伴への関与は、労働組合の一員としての立場においてなされた行動とみるべきものである。X 1がこのように門司工場事務課における活発な組合活動家であったことを、被申立人が察知していたことは、審問の全趣旨から認めうるところである。また、X 2は、小野田工場においては申立外組合の青年婦人部常任委員を、門司工場へ配転後は昭和47年8月から48年8月まで門司支部青年婦人部常任委員を、同年8月から本件配転の日まで同支部青年婦人部副部長の職にあり、青婦部活動を指導してきたものであり、また当地労委昭和48年（不）第33号申立事件においては、申立人となっていた。このように本件配転当時において、X 2は門司工場特に試験課の従業員のうちで申立人グループの重要な一員として活動を行なってきたものであり、被申立人においてもこの活動の事実を知っていたことは、審問の全趣旨から認めうるところである。

5 以上を総合すれば、X 1およびX 2の本件配転は、会社の定期的人事異動の一環として行なわれたものではあるが、名古屋営業所へX 1を、東京本社研究室へX 2を配転すべき業務上の明確な必然性は認められず、他方では活発な活動をしてきた右両名の配転

によって門司工場における申立人らのグループの組合活動が著しく勢力を削がれるという効果が生じたことが認められ、かつ、門司工場からの転出者が前示認定のように、その大部分が申立人のグループに属するものに集中しており、他方転入者が逆に大部分申立人らと対立する派に属する者であった事実を考えあわせると、結局本件X1、X2の配転は、被申立人会社がX1、X2の活発な組合活動、および両名の属するグループの会社と対決する組合活動を嫌い、これを弱体化する意図をもって発令したものと判断せざるをえない。そしてX1およびX2は、本件配転によって申立人グループの一員としての組合活動の基盤を失い、組合員としての活動に不利益をうけたほか生活上の不利益と精神的な苦痛をうけたことが認められる。

被申立人は、組合員の派閥勢力のいかんは、組合員の意思によって決せられることであって、配転によって結果的に派閥の勢力関係に影響がおよんだとしても、それは不当労働行為とは無関係だと主張する。おもうに組合内部における意見の対立あるいは意見の対立にもとづく、いわゆる派閥対立のごときは、本来は組合内部運営上の問題であり、組合の民主的運営と組合員の教育によって解決さるべきものであるが、組合の内部問題だからこそ使用者が組合内の派閥や組合内の意見の相違によるグループ対立の勢力関係につき介入し、その一方を援助し、または他方の抑圧に力をかすことは、許されないのである。労働組合法は、使用者が組合の内部の対立を知りながらその一方を援助し、または他の一方を抑圧するような行為を行なうときは、その行為がたとえ企業の通常の人事権の行使という形式をとるものであっても、不当労働行為に該当するといわねばならない。本件についてみると、申立人グループと対立するグループとの間に組合運動につき顕著な方針の差異があり、申立人グループが対立派より会社に対してより批判的であり、会社の営業政策や労務政策に強く抵抗してきたこと、そして両派の対立が前示認定のようにかなり長期にわたって継続してきたものであること、また、X1およびX2の人選の経緯を考慮すれば、X1、X2の配転は門司工場における申立人グループの弱体化を意図してなされたものと判断される。そして、申立人グループが門司支部の組合員として、組合運営の一翼を担っていることは明らかであるから、申立人グループへの

抑圧や弱体化を意図する行為は、とりもなおさずその所属する組合の運営に対する支配介入となるといわねばならない。

また被申立人は、派閥の勢力消長の結果によって本件配転を争うのであれば、配転者のうちX 1、X 2の二人だけにつき申立て、原職復帰を求めるのは不合理だと主張する。配転命令をうけた者のうち、本人自身があえてこれを争わない場合において、組合または、他の組合員が当人の個人的意思を尊重してあえて救済の申立をしないことは一般にみられるところであるが、それによって申立をした者にかかる配転の法的判断が左右されるものではない。

なお念のためにつけ加えると、X 1およびX 2の配転につき、この両名以外にX 3ほか7人も申立人となっているが、申立の趣旨は、本件配転が申立人らのグループの組合活動を弱体化することを意図してなされた不当労働行為であるというにあるから、X 3等7人の申立人にX 1、X 2の原職復帰を求める被救済利益がないとはいえない。けだし、特定の組合員に対する不利益取扱いを通して支配介入が行なわれるとき、その救済としては不利益取扱を排除することがすなわち、支配介入を排除することになるという関連が存するからである。

以上に判断したところを総合すれば、X 1およびX 2に対する本件配転は、労働組合法第7条第1号および第3号に違反する不当労働行為に該当するので、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7月22日

福岡県地方労働委員会

会長 副島次郎