

神奈川、昭49不3・9・昭50不2、昭50. 7. 25

## 命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 日本トムソン株式会社

## 主 文

1 被申立人は、申立人の組合員A 1に対して昭和48年4月1日以降、次の措置を含め同日づけの配置転換命令がなかったと同様の状態に回復させなければならない。

- (1) 原職又は原職相当職に復帰させること。
- (2) 昭和48年4月1日から同年12月20日までの間同人が通常の成績で勤務したものとして取扱い、昭和48年夏季一時金及び同年年末一時金の差額相当額を支払い、昭和48年11月21日以降同人に与えられるべき年次有給休暇の累計を与えること。

2 被申立人は、組合の実施した昭和48年5月18日、同月19日、同月22日、同月23日、昭和49年3月28日、同年4月5日、同月9日及び同月18日のストライキに関し、これらに参加した組合員らに対し、当月の賃金から控除した調整給、資格手当及び役付手当にかかる部分相当額を支払わなければならない。

3 被申立人は、下記文言の誓約書を本命令交付後7日以内に申立人に手交しなければならない。

## 誓 約 書

当社は、貴組合さん下の湘南地域支部日本トムソン鎌倉分会に対して、A 1分会長に対する配転、寮待機、再配転とその間の欠勤扱い、A 1分会長の配転撤回要求に関する団体交渉拒否、昭和48年夏季一時金並びに同年年末一時金の交渉経過において他の労働

組合に先に回答したこと、ストライキに伴う賃金控除を一方的かつ報復的に実施したこと等が不当労働行為であったことを認め、今後このような行為を一切しないことを誓約します。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A2 殿

同湘南地域支部日本トムソン鎌倉分会

分会長 A1 殿

日本トムソン株式会社

社長 B1 印

4 申立人のその他の申立てを棄却する。

理由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人日本トムソン株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、全国各地に3支店、11営業所、岐阜、鎌倉、姫路に各工場を有し、主としてニードルベアリングの製造、販売を業とする、昭和49年2月当時資本金14億5千万円、従業員1,100名の株式会社である。

なお、鎌倉工場の従業員数は約120名である。

(2) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に本部を置き、本件申立時においては、18支部65分会2,000名の組合員により組織されている労働組合である。組合湘南地域支部日本トムソン鎌倉分会（以下「分会」という。）は、会社鎌倉工場の労働者によって組織され、昭和48年4月12日に公然化された。公然化の際明らかにされた役員は、A1分会長（以下「A1」という。）A3書記長（以下「A3」という。）A4教宣部長（以下「A4」という。）等の6名であ

った。

また、鎌倉工場には親睦団体として、工場長以下全従業員で組織された一交会並びに昭和48年5月に結成された全金同盟鎌倉労働組合（以下「鎌倉労組」という。）が存在する。

## 2 一交会の活動について

### (1) 一交会活動のあらまし

一交会は、昭和44年8月頃から「全寮に網戸がつき話題になっています」「一課にてプレスで事故、二課でも研磨機で」「労働三権は全ての労働者に保障」「ボーナスを要求通り支給することにより理解ある態度を示してほしい。」等の標題の「一交会ニュース」及びビラを配布した。

また、昭和46年6月頃、夏季一時金について、同年11月頃には年末一時金についてのアンケート調査を行い、その集約結果をビラで配布した。

昭和46年12月頃、会社の社内報に一交会の紹介がなされ、それによれば一交会には、レクレーション係、苦情処理係、音協係、図書係、新聞係の5つの係が設けられており、そのうち、アンケートを行ったり、暖房・安全等など対会社間で解決する係は苦情処理係であった。この苦情処理係に昭和47年5月に一交会役員以外の会員も含めた構成で苦情処理小委員会が設けられ、「賃金アンケート」「平均年令で見た昇給額」等の標題の「12の瞳」（ビラ）を配布した。

### (2) 一交会活動に対する職制の関心

昭和47年6月頃、夏季一時金闘争手段として、リボン闘争を行うことを一交会会員から提案されたが3分の2以上の多数の賛成が得られず実施されなかった。リボン闘争の際、鎌倉工場のB2工場長（以下「B2工場長」という。）は、C1（当時一交会会長）に対して、就業規則に違反するのでこれをやめるようにといい、また職制を集めて、リボン闘争に関して発言した。B2工場長は、これらの一交会活動について、親睦団体としての活動からはずれており、労働組合がやるべき行動であると思っていました。なお、B2工場長は主な一交会活動について、電話で本社に連絡した。

昭和47年10月頃、一交会は会社に対して強制的に残業を行わせないように申し入れ、「三六協定とは」という標題のビラを配布した。この残業拒否に対して、C 1は、昭和47年11月25日就業中、上司であるB 3係長から一交会で残業拒否をやつたらお前は責任がもてるのか、と言われた。

昭和47年11月28日、当時一交会役員をしていたA 4に対して、B 3係長は、就業時間外におまえらはどうせ孤立化するぞと、また、同年11月29日、A 3に対してB 4係長（当時主任）は、自己申告書の面接の際、変な奴に扇動されて変な方向に行かないよう気をつけろ、と言った。

### (3) A 1 の活動と会社の対応

昭和44年2月、A 1は一交会会長に選出され、以後昭和47年1月にC 1が一交会会長に選出されるまで連続して3期一交会会長を勤め、昭和47年5月に一交会苦情処理小委員会委員、昭和48年3月には一交会副会長に選出された。

昭和46年1月、当時のB 5工場長は、A 1に対し、会長三選はやめた方がよいと発言、また、同年3月に本社技術部設計課への転勤要請を行ったが、一交会会長であることを理由にA 1が応じなかつたので撤回した。

昭和47年11月21日、A 1が本社技術部設計課に出張した際、本社技術部のB 6設計課長（以下「B 6課長」という。）は、一交会活動もさることながら仕事第一でやつた方がよいといった趣旨の発言を行った。

## 3 A 1 の配置転換について

- (1) A 1は、昭和41年3月21日会社に入社し、鎌倉工場技術課検査係を経て、昭和46年4月鎌倉工場技術課設計係に転勤して勤務を続けていた。
- (2) 昭和48年3月1日、B 6課長はA 1に対する本社技術部設計課への「人事異動申請書」を起案した。それによれば、申請事由として①工場設計者と本社設計者との人事交流を今後進め両者の技術向上を図る。②LHS（特殊合金自動調心形継手軸受の一種）に対する新製品の開発を今年度の目標にしており、LHSの改良開発は現量産品に対する設計変更でもあるため、考案力、企画力のある人が望ましく、この点、A 1

は適しており仕事への対処もよいので要望いたしますと記載されていた。

(3) 昭和48年3月20日、鎌倉工場のB7総務課長（以下「B7課長」という。）及びB8技術課主任は、A1に対して同年4月1日付本社技術部設計課勤務を内示した。その際、A1の質問にこたえてB8主任は①設計部門が将来本社へ集中されること②A1の担当しているKT型製品（ニードルベアリングの一種）を現場で経験したものがないのでそういう人が必要である旨説明した。

昭和48年3月28日、B6課長はA1に対し、人事交流の一環としてLHS部門の工場経験者がいないので本社にきてもらいたい、A1を推せんしたのはB6である等と説得したが、A1は、LHS製品については一度も担当していない、推せんを取り消して欲しい等とこたえて納得しなかった。

昭和48年3月31日、B2工場長はA1に対し、昭和48年4月1日付本社技術部設計課への転勤辞令を手交しようとしたがA1は受領を拒否した。なお、同年4月1日付鎌倉工場より他事業所への異動はA1のみであった。

昭和48年4月7日、B7課長はA1に対し、4月9日から必ず本社技術部設計課に出勤すること、鎌倉工場に出勤してもタイムカードはなくなっている旨をつけた。また、同日鎌倉工場にA1の配転撤回を求める「守る会」が約50人参加して結成された。

昭和48年4月9日、A1は鎌倉工場に出勤したがタイムカード・仕事机・椅子は撤去されていた。同日、会社はA1に対し「転勤命令について」「辞令の送付について」という文書を郵送した。

昭和48年4月17日、本社人事部のB9人事課長（以下「B9課長」という。）はA1に対し、A1の仕事は本社にある、本社に行かないなら寮で待機してほしい、また4月19日には配転問題がはっきりするまでは赴任延期という形をとると話した。

(4) 昭和48年5月1日、B6課長は、A1が本社に出勤するまでの間応急措置として、岐阜製作所製造第3課のC2を長期出張の形で勤務させたい旨の「人材補充申請書」を起案し、同年8月21日、C2は本社設計課に転勤になった。

(5) 昭和48年5月7日、会社はA1に対し、「貴殿の配置転換について」と題する書面

を郵送した。書面にはA 1 の配転理由として①球面軸受関係の強化の必要性②A 1 は提案を度々申請し、また豊かなアイデアマンであり、同時に工場設計の経験があり加工技術に詳しい③人事交流の必要等が記載されていた。

(6) 昭和48年12月 1 日、B 9課長はA 1 の配転問題を未解決のまま越年することは会社、本人とも不本意であるので同年12月21日付をもってA 1 を本社技術部設計課勤務から鎌倉工場技術課検査係へ転勤させたい旨の「人事異動申請書」を起案した。

昭和48年12月19日、B 2 工場長、B 9 課長はA 1 に対し、同年12月21日以降鎌倉工場技術課検査係勤務を命じたのに対してA 1 は、一応検討すると言った。12月20日、B 2 工場長はA 1 に「本社技術部設計課勤務をとき、鎌倉工場技術課検査係勤務を命ずる」との辞令を手交した。

昭和48年12月21日、組合は、会社が配転を撤回したのではなく再配転命令を出したものであり、配転には応じられないとの通告書を会社に提出し、A 1 は暫定的に技術課検査係に就いた。

なお、会社はA 1 の寮待機命令の間本社勤務の者は月給制だとして給料を支払っていた。

#### 4 団体交渉の経緯について

(1) 団体交渉の拒否について

昭和48年4月12日、組合は分会公然化と同時にA 1 の配転に関する団体交渉の申し入れを行ったが、会社は4月17日と19日に文書で、団体交渉になじまないので苦情処理の扱いにしたい旨の回答を行い、これに対して組合は、4月24日に配転問題で団体交渉に応じないことについて抗議文を提出した。その後、4月30日に会社は団体交渉事項を賃金に関するものに限定して第1回の団体交渉が藤沢市にある魚万会館で開かれ、A 1 の配転問題については、配転理由を会社は文書をもって明らかにせよ、配転理由が明らかになった時点で、団体交渉で行うか、苦情処理で行うかの態度を明らかにしたいとする組合の要求があったが、会社は、A 1 個人に対して文書で配転理由を示し、組合にはなんら回答しないまま昭和48年6月2日付及び6月22日付文書をもつ

て苦情処理委員会の開催を申し入れたが、組合はこれを拒否した。

なお、一交会には苦情処理小委員会があったが、会社提案のような労使間の協議機関としての苦情処理委員会なるものは、従来鎌倉工場に設けられたことはなかった。

#### (2) 回答差別について

昭和48年5月から同年7月にかけて会社内に七つの労働組合が組織され、同年6月当時、六つの労働組合が夏季一時金の要求を行っていたが、会社は、組合に対して、同年6月29日に第1次回答を、6月29日に第2次回答を行ったが、6月28日に一部の労働組合に第2次回答を行ったとして、組合はビラで抗議した。

昭和48年年末一時金要求に対して組合は、会社から昭和48年11月15日午後4時頃、金額だけの回答を口頭で受け、16日の正午頃、配分内容についての回答文書を受けとったが、鎌倉労組が、同日の会社始業前に配布したビラには、配分内容が掲載されていた。

#### (3) 団体交渉の場所について

分会は公然化以後、会社と本件申立時までの間、十数回団体交渉を行ったが、交渉会場は鎌倉工場外であったので工場内に設けるように申し入れたが、会社は工場内に適当な場所がないとしてこれには応じなかつた。

昭和48年11月30日、鎌倉市にある鎌倉彫会館において、年末一時金に関して午前10時から午後1時まで団体交渉を行ったが、会社は会場は12時までしか借りていない、会場を明け渡さなければならないと通告し団体交渉を打ち切つた。

### 5 A 1に対する一時金の支給及び年次有給休暇の取扱いについて

(1) 会社はA 1に対する配転命令以後、昭和48年4月9日から同年12月20日までを欠勤扱いとした。

(2) 昭和48年夏季一時金の協定によれば、支給額は組合員1人平均額185,000円、計算基準は各人本給・資格手当・役付手当の2.652箇月相当額プラス定額18,000円、査定は定額部分を除きプラス・マイナス各10%の範囲内とされた。A 1の査定はマイナス5%であったため、支給額は195,000円であった。また、昭和48年年末一時金の協定

内容は、支給額は組合員1人平均額235,000円配分計算は①各人本給・調整給・資格手当・役付手当・皆勤手当の3.23箇月相当額プラス定額23,000円  
②欠勤等控除の限度額は各人支給額の10%以内 ③査定は各人支給額（但し、定額部分は除く）のプラス・マイナス各7.5%の範囲内とされた。A1の欠勤控除は10%、査定控除は7.5%とされ支給額は220,000円であった。

(3) 昭和49年度分の年次有給休暇取得要件は、昭和47年11月21日から昭和48年11月20日までの出勤すべき日の8割以上出勤しなければならないところ、会社は、A1に対する配転命令以後、欠勤扱いとしたため同人に昭和49年度分の年次有給休暇を与えた。また、昭和50年度の場合の取得要件は、昭和48年11月21日から昭和49年11月20日までの出勤すべき日の8割以上出勤しなければならないところ、会社は、昭和48年11月21日から翌12月20日までの23日間を欠勤扱いとしたため、右取得要件を満たさなかったので、A1に昭和50年度分の年次有給休暇を与えなかった。

## 6 ストライキによる賃金カット

(1) 組合は昭和48年春闘において、昭和48年5月18日、19日、22日、23日にはじめてストライキを行ったが、会社はこれに対して、次の算式により賃金カットをした。

$$\frac{\text{本給} + \text{調整給} + \text{資格手当} + \text{役付手当}}{180} \times \text{ストライキ時間数}$$

なお、昭和42年以降、欠勤をはじめ遅刻・早退・私用外出等に対する賃金カットは通常  $\frac{\text{本給}}{180} \times (\text{欠勤} \cdot \text{遅刻} \cdot \text{早退} \cdot \text{私用外出等の合計時間数})$  の算式でもって行われていた。

また、精皆勤手当についても査定の対象とし、賃金カットを行った。

(2) 会社は昭和48年年末一時金の支給に際し、上記ストライキを査定の対象として次の査定基準及び算式により賃金カットを行った。

(査定基準) 昭和48年4月21日から同年10月20日の間の遅刻・早退・私用外出の合計が5回まで、または8時間未満の場合は欠勤としないが、それらを超えて8回まで、または12時間未満の場合は欠勤日数1日として扱う。以後3回または4時間増すごと

に欠勤日数1日として加算（最高15日まで）する。

欠勤数

$$(算式) \quad \text{——} \{ (\text{本給} + \text{調整給} + \text{皆勤手当} + \text{資格手当} + \text{役付手当}) \times 3.23 \}$$
$$150$$

(3) 組合は昭和49年春闘において、3月28日、4月5日、4月9日、4月18日にストライキ、4月20日会社了解のもとに緊急役員会を行ったが、会社はこれに対して、6(1)で述べた算式（但し、分母は170）により賃金カットをした。

なお、精皆勤手当の基準は、欠勤・遅刻・早退・私用外出が3回又は4時間までは300円のカット、それらを超えた場合は、全額1,000円のカットとなっていた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 A 1への配転命令とその後の措置

組合は、会社のA 1に対する東京本社への配転、8か月余の寮待機命令とその間の欠勤扱い、鎌倉工場への再配転等一連の措置は、活発な組合活動を抑圧しようとしてなされた不当労働行為であると主張し、会社は、上記配転はいずれも業務上の必要に基づくものであり、そもそも当初の配転決定時には、親睦会の幹部ではあっても、分会の幹部で活発な活動家であることなど知る由もなかつたのであり、不当労働行為はあり得ないと反論するので以下判断する。

#### (1) 東京本社への配転の業務上の必要性

本件配転は、昭和48年3月20日にA 1に内示され、同年5月7日に人事部長名で「貴殿の配置転換について」なる文書が発せられるまでの間約10回にわたって職制より東京本社に赴任するよう同人は説得されたが、職制らの業務上の必要性に関する口頭説明には一貫性を欠くうらみがなくもないが、一応書面による前記「貴殿の配置転換について」が会社の正規の回答とみざるを得ない。

これによると次の3点があげられている。

#### ア 球面軸受係の強化について

この種の軸受の新製品の開発を図るために本社技術部設計課に人員を補強し、技術関係一般の標準化とあわせて充実を図る。

#### イ A 1の推せん理由

新分野なので設計者には独創性が特に要求されるが、同人は豊かなアイデアマンであると同時に加工技術にも詳しいので、製品技術の向上、コストダウン等にも能力を発揮することができて適任である。

#### ウ 人事交流の必要について

本社と現場設計者との交流によって技術のレベルアップを図る。

まず、アについてみると、球面軸受関係にはまったくの無経験者であるA 1が最適任であるとする理由に乏しく、イ及びウについては、たしかにA 1は優秀な技術者であり人事交流により全社的技術向上をめざすという程度の理由は認め得るが、内示段階での本人と一交会の反対、分会公然化後の分会からの撤回要求等をおしてまで強行しなければならないほどの緊急性を認めることは困難である。

#### (2) A 1 の組合活動について

会社は、A 1の異動を決定した時点はもちろんそれを命じた時点でさえ分会の存在を全く知らなかつたのであり、公然化により同人が分会長であることをはじめて知つたのであって、親睦団体である一交会の役員であることを理由に異動を拒否しうるものでないと主張するので、以下判断する。

A 1は、一交会会長を連続3期つとめたのち苦情処理小委員会の委員となり、本件配転命令の前日副会長に就任したが、同人の会長就任以降は、それまでは文字どおりの親睦団体であった一交会の活動が活発化し、賃金・一時金その他の労働条件についてのアンケート調査を実施し、会社に要求したうえ交渉するなど直接労働条件の向上を目指す団体行動をとるようになったほか「一交会ニュース」や「12の瞳」などのビラの発行を重ね、賃金問題や労働基本権に関する教育宣伝にも顕著なものがあり、本件異動の前年には、リボン着用や強制残業反対闘争を実施しようとするなど労働組合的色彩が強まってきた。

組合は、A 1が一交会会長就任と相前後して組合に加入して非公然に分会の一員となり、分会活動の一環としてこれら一連の一交会活動が行われたと主張しており、事実分会公然化後の活動をみても、かなり長期の準備期間を要したであろうことは推認

に難くない。また、かりに会社の主張するように会社は分会の存在を全く知らなかつたとしても、B 2 工場長は一交会の活動は労働組合的で真の親睦会の域を逸脱しており歓迎していなかったものであり、その主な部分は本社に連絡していた旨証言し、その他の職制も折にふれて一交会の活動に関しそれを牽制するような発言をなしているところからみて、少なくとも会社が一交会の活動に対して嫌悪していたことは容易に推認し得るところである。

したがって、本件異動命令前のA 1 の活動は、分会公然化後の組合活動との連續性が認められ労働組合法上の組合活動として評価し得るものであり、百歩譲っても「労働組合を結成しようとしたこと」に該当するものと言わざるを得ない。

### (3) 本件配転の不当労働行為性とその後の措置

前記(1)および(2)で述べたように、本件配転については、その業務上の必要性につき、他の従業員との非代替性、緊急性等からみて充分な理由があったとは認められず、その真の理由は活発な活動家であるA 1 を鎌倉工場から排除し、盛り上りつつあった同工場内の組合活動を抑圧しようとする意図にあったと認めざるを得ない。

また、会社は本件配転によりA 1 の賃金が下がることもなく、東京までは普通の通勤可能の距離であって不利益取扱には当らないとも主張している。

たしかに、A 1 に対しては一部の職制はむしろ好意的でさえあったことが伺がわれ、会社もA 1 個人に対してはさほどの嫌悪感を持っていたとは認められないが、これらを勘案してもなお全般的にみれば、前述のように一交会活動に対する抑制の意図がありにも明瞭であり、たとえ栄転であっても不当労働行為の責をまぬがれ得るものではなく労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するものと判断する。

そうして、A 1 が配転命令についての諾否を明確にせず分会公然化と同時に組合との団体交渉の結論にゆだねる旨回答したのに対し、会社は、A 1 個人に対して説得するのみで交渉には応ぜず寮待機を命じ8か月余を経て鎌倉工場技術課検査係へ再配転したのであるが、これについて会社は、寮待機はA 1 の翻意を期待しての措置であり、再配転も新勤務地が鎌倉工場なので不当労働行為たり得ないと主張する。

しかしながら、A 1 が団体交渉の結論に従うと表明し組合も交渉を申し入れているのに団体交渉に応ぜず、後任が補充された後も寮待機のまま放置したところからみて、この寮待機命令は A 1 をことさら長期にわたって不安定な状態におき組合活動を抑制したとの組合の主張を容れざるを得ず、再配転もその時点での理由が不明確であって一連の不当労働行為を糊塗しようとしたものと推認され、いずれも当初の配転に連なる不当労働行為と判断せざるを得ない。

したがって、A 1 に対し寮待機の期間をすべて欠勤扱いしたことによる反射的効果としての、年次有給休暇を与えない措置および昭和48年夏季一時金並びに同年年末一時金の減額支給の措置もいずれも不当労働行為に該当するものとして原状回復を命ぜざるを得ない。なお、A 1 の一時金の査定は最下限にあるが、これは寮待機の期間がすべて欠勤扱いとされたことに起因すると認められ、同人は仕事熱心で優秀な技術者であったことは会社も認めているので少なくともその査定ランクは平均以上とみなして差額を支払うべきものと思料する。

## 2 団体交渉について

### (1) A 1 配転撤回を議題とする交渉について

この件について会社は、団体交渉にはなじまないので苦情処理委員会で処理したい旨再三組合に申し入れたのに、いずれも組合により拒否されてきたもので、組合が団体交渉に固執するいわれはない旨主張するが、鎌倉工場には苦情処理の制度もないのに同旨を繰り返すだけで、苦情処理機関を作るための団体交渉も申し入れなかつたのであって、団体交渉・苦情処理の形式はどうあれ実質的に組合との折衝によって事態を解決しようとする姿勢がまったく見られなかつたのであれば、勤務地の変更という組合員の重大な労働条件の変更に関して団体交渉事項たりうることはもちろん、本件の場合は主要な役職である分会長にかかることで一層その必要性が高い団体交渉を拒否したこととなり、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

### (2) 回答差別について

先に認定したとおり会社は、昭和48年夏季一時金に関する第 2 次回答を分会には同

年6月29日になしたが、他の一部の労働組合には前日に口頭でもらしており、また、同年年末一時金要求については、同年11月16日に配分計算的回答を受けたが、同様に鎌倉労組には前日以前にそれが示されていた事実があるが、会社に存在する複数の労働組合に共通の交渉事項に関して、公然化又は結成以来2度とも回答が遅れたのは意図的に行なわれたと推認されてもやむを得ず、会社のこれらの行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為である。

### (3) 交渉の場所について

組合は、鎌倉工場内で団体交渉を行うよう一貫して要求してきたが、会社は適当な部屋がないことを理由に工場外の会場を借り、分会もやむなくこれに応じてきたが、ために会場の都合で交渉の中途で一方的に打ち切られることもあり、団体交渉の実態がそこなわれ、ひいては団体交渉そのものをないがしろにするもので実質的な団体交渉拒否である旨主張するが、工場内に適当な場所がなければ多少の制約もやむを得ず、また、他の労働組合も同様の取扱いであれば、あえて不当労働行為と断することは困難である。

## 3 ストライキに伴う賃金カットについて

### (1) 調整給、資格手当及び役付手当について

会社は、通常の欠勤については本給のみについてカットし、ストライキの際は調整給、資格手当及び役付手当についてもあわせてカットしたが、これについて通常の欠勤の場合は従業員に対する配慮として優遇してきたものであり、ストライキの場合はいわゆるノーワーク・ノーペイの原則により支払うべき義務がないから支払わなかつたにすぎずこの取扱いは分会員に対してだけでなく全社的に実施しており両者が同一に取扱われるべきいわれはないと主張する。

しかしながら、会社のいう通常の欠勤を優遇することは裏をかえせばストライキの場合は不利益に扱うというに帰し、明らかに組合活動に対する報復的措置と認められ労働組合法第7条第1号及び第3号該当の不当労働行為との評価はまぬがれない。

### (2) 精皆勤手当及び一時金の控除について

会社が、分会のストライキに応じて当月の精皆勤手当と当期の一時金を通常欠勤なみに控除したのに対して、組合は、ストライキを査定の対象にすることは不当労働行為であると主張するが、正当な権利行使たるストライキといえども、現に就労しなかった事実を通常の欠勤等と同様に機械的に取扱ったにすぎず、それを越えた不利益取扱がなされなければ、本来労使間の協議により控除されるのが望ましく、協議ぬきで実施した会社の措置は好ましいものとは言い難いにせよ、これらの控除をもってあえて不当労働行為とまで断することはできない。

以上のとおり、A 1に対する配置転換とそれに伴う一連の措置、A 1 配置転換命令撤回要求に関する団体交渉拒否、一時金交渉についての分会に対する回答差別、ストライキに伴う報復的賃金控除等の会社の行為はいずれも不当労働行為に該当し、団体交渉を鎌倉工場内で実施しないこと並びにストライキに伴う精皆勤手当及び一時金の控除は不当労働行為には該当しないと判断する。

なお、申立人は救済として、誓約書の掲示を求めていたが、本件救済は誓約書の手交をもって足り、また、賃金相当額の支払につきこれに利息をも付するよう求めていたが、主文の程度で原状回復を期し難いほどのものとも認められないと思料する。よって労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和50年7月25日

神奈川県地方労働委員会

会長 福田四郎