

命 令 書

申立人 X

被申立人 東京芝浦電気株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

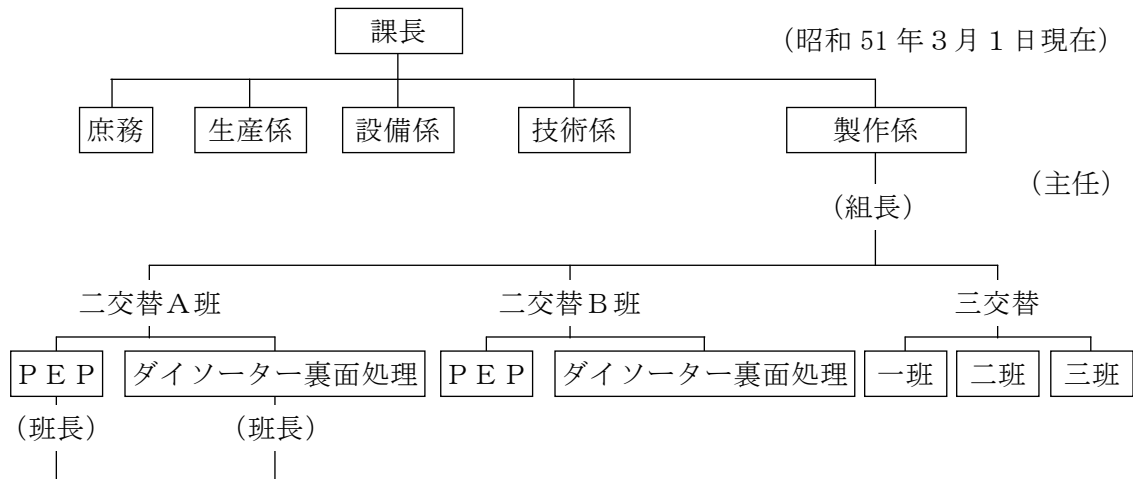
1 当事者

(1) 被申立人東京芝浦電気株式会社（以下「会社」という。）は、家電、重電、通信、電子機器等の総合電機メーカーで、肩書地（編注、川崎市）に本社を、国内に工場、支社、支店、営業所等50余箇所、海外に事務所10余箇所を有し、従業員は申立時約64,500人であった。会社のトランジスタ工場（以下「東芝トランジスタ」という。）は、川崎市幸区小向東芝町に所在し、半導体製品 I・C（集積回路）、トランジスタ、ダイオード、整流素子等の生産を行っており、従業員は申立時約2,050人であった。

(2) 申立人 X（以下「申立人」という。）は、昭和48年9月19日、東芝トランジスタに準社員として入社し、昭和49年1月1日付けで正社員となった。入社時の配属は第一製造部第三製造課二交替A班で、作業内容はPEPエッチング工程であったが、昭和50年4月21日に同班ダイソーター裏面処理工程へ配置換えされた。その後、昭和54年1月22日から同部第一製造課組立係に普通勤務で配属され、現在に至っている。

その間、昭和49年3月1日、電機労連東芝労働組合に加入し、同年10月から昭和50年3月まで、同労働組合トランジスタ支部（以下「支部」という。）の賃金対策部員となった。

(3) 東芝トランジスタの第一製造部第三製造課の組織表は次のとおりであった。



2 申立人の復職時までの活動について

(1) 昭和50年春闘及び配転

- ① 昭和50年春闘において、支部は4月11日半日スト、同月25日及び30日に全日ストを行った。その際、会社は労働協約に基づいて第三製造課では、炉保安とその管理の要員9名及び事故対策要員11名を保安要員としてスト参加者から除くよう要求し、支部に協議したところ、前者9名については協議が成立したが、後者11名については不成立となった。
- ② 申立人は、4月11日の半日ストが行われる2、3日前、他の職場から「会社が、ストライキのとき各工程からひとりずつ仕事をさせようとして回っている。」と聞き、第三製造課の支部職場委員であったPEP職場のA1班長に「会社がやろうとしていることは公然としたスト破りだ。」と主張し、職場委員として会社の方針に対し闘うことを要求した。また、当時のB1第三製造課長（以下「B1課長」という。）にもスト破りであると言い、組合と協議確認されているのかどうかを尋ねた。B1課長は、各工程から1名ずつを、保安要員としてストから除外するよう組合に申し入れてあるが、まだ承諾されていない旨答えた。
- ③ 数日後、PEP班の朝礼のとき、A1班長は「最近（製品の）歩どまりの低下の原因は人体から出るゴミが一番の原因だ。かたまって話をしたりするとゴミが出る。だから仕事に話をしてはいけない。」と発言をした。申立人はこの発言に対し「最近ゴミが増えているのであったらデータを示せ。」「仕事に必要なお話をするのは当然だ。」と反論した。

なお、PEPの作業は、極度にゴミを嫌うため、クリーンルーム内で行われている。

- ④ 朝礼のあった翌日、B1課長は、申立人に対し「ダイソーターへ明日から行ってもらう。」との配置転換を伝えた。申立人は「朝礼でA1班長に抗議したり、スト破りに抗議したから追いだそうというんだな。」「PEPから追い出してみんなと切り離そうというのが会社の目的だろう。」「こんな不当なことは納得できない。」と主張した。これに対しB1課長は「あくまで業務上の理由による配転である。」「ダイソーターで薬品作業のベテランが1名やめる。」「PEPで最も近い（類似）作業をしているのはあんただから最も適切だ。」と答えた。同一課内のこの配置転換は、第三製造課としては既に前月の末頃内定していた。

申立人は、この配置転換命令はストの保安問題での抗議、朝礼での発言を嫌悪した会社の不当な命令であるとして、これを拒否してPEPで働き続け、1週間後、ダイソーター職場へ移った。

(2) メーデー等への参加

- ① 昭和50年3月、申立人は電機労連神奈川地協の春闘集會に、また、同年のメーデーに、職場の同僚2、3名とともに参加した。
- ② 昭和51年のメーデーには、申立人は、支部とは別に個人的に参加した。

(3) 昭和51年支部選挙

昭和51年7月、支部代議員・職場委員選挙が行われた。立候補の届出は各単位職場の職場委員長に対して行うことになっていたため、申立人は、立候補締切当日の締切30分前頃（午後4時30分から同50分の間）、第三製造課（単位職場）のA2職場委員長に立候

補の届出をするため、第三製造課事務所へ行った。そこで、申立人は、B 2 組長、ダイソーターのB 3 班長から職場離脱であるからすぐ戻るように言われ、20分から30分の間論争になった。その時間、A 2 委員長が事務所にいなかったため、申立人は締切時間内に会うことができず、その直後会うことはできたが、締切り時間を過ぎているという理由で立候補届は受理されず、立候補できなかった。

(4) 三里塚空港反対闘争への参加

- ① 昭和52年5月29日、申立人は、三里塚芝山連合空港反対同盟主催の「鉄塔破壊弾効 C 1 さん虐殺糾弾全国総決起集会」に参加した際、警察に逮捕され、21日間勾留された。
- ② 同年6月18日、申立人は釈放され、同月20日に入社し、従前の作業である第三製造課ダイソーター裏面処理工程で作業した。同日午後5時30分頃から、同課のB 4 課長、B 2 組長が、同課事務室で、申立人から逮捕、勾留、欠勤に関し事情聴取を行い、申立人はこれに応じた。

(5) 申立人の休職について

- ① 昭和52年8月23日、申立人は、東京代々木公園で開かれた部落解放同盟・部落解放中央共闘会議・差別と闘う文化会議主催の「狭山差別裁判糾弾中央総決起集会」に参加した。その際、Xは、警察に逮捕され、勾留された。
- ② 同年9月13日、申立人は、凶器準備集合罪で起訴された。
- ③ 会社は、同年10月14日、就業規則第18条第6号「刑事訴追を受け1箇月以上にわたり身柄を拘束されたとき」に該るとして、同日付けで申立人に3か月間の休職を命じた。
- ④ 昭和53年1月12日午後、会社は休職期間の満了に伴う期間延長のために、申立人の夫C 2（以下単に「夫」または「申立人の夫」という。）に申立人の保釈の見通しを電話で尋ねたところ、申立人の夫は、申立人は当分出所の見込はないと答えた。しかし、同日夕刻申立人は保釈となった。
- ⑤ 翌日午前、B 5 勤労福祉担当課長（以下「B 5 課長」という。）、B 6 第三製造課長（前記B 4 課長の後任者。以下「B 6 課長」という。）外が、申立人に休職期間の2か月間の延長を示達するために東京拘置所へ出向いたが、申立人は、既に出所していた。

3 申立人の復職と会社の対応

(1) 1月13日の入社に際しての申立人の行動と会社の対応

- ① 昭和53年1月13日午後1時50分頃、申立人は休職前の二交替A班（同日は遅番で午後2時15分から午後10時30分までであった。）の勤務につくため予告なしに会社に入ったところ、第三製造課のB 2 組長とB 7 主任が勤務課へ行くように伝え、申立人は話すことはないとしてそのまま更衣室に入り、午後2時15分頃、休職前の職場である第三製造課ダイソーター裏面処理作業場の二交替A班の勤務についた。そこでもB 2 組長が「突然会社に来ていきなり作業についてもらっても困る。復職するに当たっての種々のプロセスもあって、事情を聞かせてほしい。」と話したが、申立人はその場を動かなかった。

更にB 7 主任が「業務命令だ。」と言うと、申立人は「拒否する。」と答えた。

- ② 午後2時30分頃、申立人の夫からB 5 課長に電話で「会って本人の取扱い等について

て説明を聞きたい。」と申入れがあった。会社は、申立人が夫と一諸なら勤労福祉担当課長、第三製造課長に会うということなのでこれを容れ、午後2時50分頃、上記両課長、B2組長及びC3勤労担当課員が、申立人の夫立会いのうえ、申立人から事情聴取を始めた。しかし、申立人は、勾留の解かれた模様や、今後どのような労務提供ができるのか等の具体的な事情聴取には応じなかった。

会社は、午後4時30分頃、一応申立人の拘束が解かれた事実及び就労の意思を確認したとして、復職について検討をすることとし、申立人には、同5時20分までには結論を出すのでその場で待つようにと伝えた。

③ この間、申立人は支部に相談に行ったが、支部は申立人の「13日付原職復帰」の主張については、会社の措置を認め、取り上げようとしなかった。

④ 午後5時20分過ぎ、B6課長が、申立人に次のとおり内示した。

「53年1月14日付で復職を命ずる。所属については、トランジスタ工場第一製造部第三製造課A班を考えるが、具体的には今後まだ検討の必要があるので、1月17日(火)はC勤とし、8時20分から17時20分の勤務とする。正式の復職の発令は1月17日(火)に実施する。」(注、1月14日から16日までは、3連休であった。)

これに対し、申立人及び夫は㊦文書で示してほしい㊧1月13日付で復職を認めてほしい㊨原職復帰を認めてほしい㊩A班は17日は6時出勤である旨、発言した。

午後5時40分頃、会社側が「今日は休職期間中であり、これで帰って1月17日は8時20分までに出勤して下さい。」と申立人らに伝え、この日の面談は終了した。

⑤ 申立人は、午後6時45分頃、職場へ戻った。B2組長、B7主任が帰るように説得したが、申立人は、二交替A班の終業時であった午後10時30分まで職場に留まって就労した。

(2) 1月17日の申立人の行動と会社の対応

① 1月17日、申立人は午前5時46分に出社し、A班の仕事に就いた。なお、A班は1月17日から同月21日までは早番で、勤務時間は午前6時から午後2時15分までであった。

② 午前8時20分頃、B6課長が申立人に対し、トランジスタ工場第一製造部第三製造課に復職を命ずる旨の正式示達を行った。その際、申立人は、原職就労を内容とする工場長あての要求書を読みあげた。

③ 午前8時50分から同12時まで、更に休憩をはさんで午後1時から、B6課長、B7主任及びB5課長、C3課員が、応接室で1月13日に引続き、申立人から事情を聴取した。

その中で、申立人は㊦原職復帰させるべきである㊧1月13日付けで復職させ、同日分の賃金を支払ってほしい㊨1月17日はC勤(普通勤務のこと)の正当な根拠がない、二交替A班で勤務し午後2時15分で帰る、と主張し、会社側は㊦復職を命ずる場合、前の仕事を前提として検討するが、種々の事情を聞いた上で決定する㊧1月13日は休職期間中である㊨復職については本日正式に示達した㊩1月17日は普通勤務を命ずる、と答えた。

午後1時40分頃B5課長が制止したが、申立人は一方的に話を打ち切り、職場(第三製造課)へ戻った。

- ④ 午後2時15分を過ぎて、B2組長が申立人に「勤労」が呼んでいると伝えた。申立人は、もう十分話したのでこれ以上何も言うことはない、午後2時15分で帰る、と電話で答えた。これに対しB5課長は午後5時20分までは勤務時間なので帰れば早退になる旨告げた。
- ⑤ 午後4時5分申立人は退出した。
- ⑥ 会社は、午後5時過ぎ、申立人に、早退したことは遺憾であった旨及び1月18日からA班ダイソーター裏面処理勤務を命ずる旨電報を打った。
- (3) 復職の規定と賃金未払い
- ① 就業規則は、休職後の復職に関して次のとおり定めている。
なお、当時の労働協約にも同旨の規定があった。
- 就業規則第18条 次の各号の一に該当するときは、休職を命ずる。
- (1) 業務外の傷病により第19条に定める期間をこえて欠勤したとき。
 - (2) 所定の手続を経て引続き1箇月以上事故欠勤したとき。
 - (3) 会社の命により又は会社の承認を得て社外の職務についたとき。
 - (4) 国会議員、知事、市町村長その他の公職につき、勤務に支障あるとき。
 - (5) 労働組合の専従者となったとき。
 - (6) 刑事訴追を受け1箇月以上にわたり身柄を拘束されたとき。
但し第99条第(9)号に該当する場合は除く。
 - (7) その他前各号に準ずる事由あるとき。
- 同 第23条 第18条第1号、第2号及び第6号により休職を命ぜられた者につき休職期間中において休職事由が消滅したと認めるときは復職を命ずる。
- 2 同条第3号ないし第5号により休職を命ぜられた者については、休職期間満了後復職を命ずる。
 - 3 同条第(7)号により休職を命ぜられた者については、前2項に準ずる。
- ② 会社は、賃金支払いに際し、申立人の1月13日分の賃金は復職の前であるからとして支払わなかった。また、同月17日分の賃金は、普通勤務の始業時間である午前8時20分からタイムカードによる退出時間午後2時38分までについて支払った。
- 4 昭和53年組合選挙の際のビラの配布及び掲示について
- (1) 昭和53年7月に行われた支部代議員・職場委員の選挙に、申立人は立候補した。立候補にあたって、申立人は⑦投票箱を設けること⑧各候補者の考えを選挙公報、掲示物、放送を通して皆に伝わるようにすること⑨候補者を開票に立ち合わせることを前記A2職場委員長に要求したが、第三製造課が該当する16区職場の選挙管理委員会（注・対立候補がある場合は、職場選挙管理委員会が選挙を管理することになっていた。）は、投票箱の設置の外は認めなかった。かえって、同年7月27日開かれた同選挙管理委員会の会議では、選挙の日程や選挙活動について決め「候補者による選挙活動は、文書、掲示物の他、会社の施設を利用してはならない。」と、申立人に文書で通知した。
- (2) 7月28日午後2時頃、申立人は、第三製造課女子更衣室で、立候補にあたっての主張を記したビラ13枚ほどを同僚に配布すると同時に、このビラを同室内のロッカーに掲示した。更に、午後6時半頃、組合掲示板2か所及び前記更衣室のロッカーに、午後10時半頃、組合掲示板1か所及び同更衣室内のロッカーに、それぞれ掲示又は再掲示した。

掲示したビラは、いずれもすぐにはがされた。午後6時半の第三製造課事務所前にある組合掲示板に掲示したビラはA2職場委員長がはがしたことが分ったが、他は誰がはがしたか分らなかった。

- (3) 翌29日、午前5時45分頃、前日配布したビラと同じものを前記更衣室において同僚に配布し、また、午後2時頃、同室内のロッカーに16区職場選挙管理委員会宛ての選挙活動を妨害したとの抗議文を掲示した。
- (4) これらの申立人のビラの配布や掲示については、B2組長、B7主任及びB6課長が、事業場構内において、許可なく集会、放送、掲示、ビラの配布等をしてはならない旨、規定した就業規則第6条第5号に基づいて、申立人に注意した。

5 申立人の妊娠と軽易な業務への転換の要求

- (1) 申立人は、昭和53年9月30日病院に行き、医師から妊娠2か月と診断されたので、10月4日、B8作業長を通じてB2製造長（旧組長）に対し、労働基準法（以下「労基法」という。）第65条第3項及び勤労婦人福祉法第10条に基づいて、今までの職場で他の軽い作業でかつ普通勤務に変えてほしいと要求した。
- (2) その後、申立人は、10月5日、更に同月11日に、B2製造長に上記要求に対する回答がないがどうなっているのかと聞いた。B2製造長は、検討中であると答えた。
- (3) 10月12日には、申立人は、この件について夫と二人で話し合いたい旨B2製造長に申し入れたが、時間内面会は認めないという理由で断られた。そこで、申立人は、同製造長に「30分間私用外出します。」と言って、午後3時32分、タイムカードを打ち、門外へ出て、夫とふたりで会いたいと「勤労」に要求した。これに対し、B6課長、B2製造長が門前へ行き「部外者とは会わない。今後も会わない。」と拒否し、Xの夫が「今になって（まだ業務を）変えていないのだから、会社のやっていることは労基法違反だ。」と主張すると「検討中だ。労基法違反じゃない。」と答えた。

申立人は、その後職場へ戻り、同僚に労働基準監督署へ行くと伝えて早退した。そして、組合事務所へ行き、A3執行委員長に「労基法や勤労婦人福祉法の母性保護規定を無視して、会社は未だに回答していない。これは労基法違反だ。」「労働協約無視であり、母性保護の観点から組合も取り組んで欲しい。」と主張した。なお、この日は時間がなくなってしまい、申立人は、労働基準監督署へは行かなかった。

- (4) 申立人は、会社は検討中ということで回答がないので、10月13日、B6課長に現職場での軽作業普通勤務を求める要求書を提出し、同趣旨のビラを第三製造課女子更衣室内のロッカーに掲示するとともに、同所において職場の同僚にも配布した。

翌14日にも、同課長宛て、普通勤務への転換を求める要求書を提出した。同課長は、同じ14日、申立人に12日の一方的な早退及び13日のビラ配布について注意を与え、業務転換については他課への配転を含め検討しているので遅くなっている旨伝えた。

- (5) 同じ14日、申立人は夫とともに川崎南労働基準監督署（以下単に「監督署」という。）へ行き、事態を説明し「会社の労基法違反に対する行政指導」を要請した。
- (6) 申立人は、妊娠初期は最も大事で流産しやすい時期であると考え、自分のからだを守るためとして、会社の承認なしに10月17日から19日まで、普通勤務で就労した。なお、20日は病院へ行くために休んだ。
- (7) 会社は、10月19日、第一製造課組立作業（普通勤務）を申立人に提示した。

これに対し申立人は「妊娠していて新しく仕事を覚えたり、新しい人間関係の中では不安だから、配転には応じられない。」と述べ、現職場のままの軽い作業かつ普通勤務を要求し、また、上記組立作業はエポキシ樹脂接着剤を使用するから妊婦は当然避けるべき作業であると反対した。

- (8) 会社は申立人の10月4日の妊娠2か月との申出については、申立人が9月11、12日に生理休暇を取得している事実があったので、10月11日、B2組長が妊娠の証明書の提出を求めた。申立人は、10月14日、妊娠届出書をB6課長に提出したが、妊婦の氏名の記載のない不備なものであったため、会社の再度の求めにより、10月23日、B6課長及びB2製造長に会って改めて提出した。
- (9) 申立人は、10月23日、妊娠届出書を提出した際、膣炎で通院10日間を要するとの内容の同日付けの医師の診断書を提出し、「通院のため普通勤務の半日勤務で出勤します。」と伝え、同日以後はそのように勤務した。
- (10) 申立人は、10月28日、夫とふたりで監督署に行き、再度「会社の労基法違反に対する行政指導」を要請した。担当官は、既に同月25日に会社に行き申立人の希望を聞いて話し合うべきであるとB5課長を指導した、と述べた。
- (11) 11月1日、監督署から説明を求められ、トランジスタ工場のB9総務部長及びB5課長が出向いた。担当官は、申立人とよく話し合って解決するように、と再度指導した。
- (12) 申立人の10月17日以降の所定の勤務時間並びに実際の出退勤状況は、次のとおりであった。

	所定の勤務時間		実際の勤務時間	
	出勤	退勤	出勤	退勤
10月17日	6:00	14:15	8:53	18:03
18日	〃	〃	8:04	17:26
19日	〃	〃	8:15	17:24
20日	〃	〃	欠	勤
23日	14:15	22:30	14:45	17:21
24日	〃	〃	12:47	17:35
25日	〃	〃	12:44	17:24
26日	〃	〃	12:47	17:33
27日	〃	〃	12:42	17:22
30日	6:00	14:15	8:17	12:02
31日	〃	〃	欠	勤
11月1日	〃	〃	12:53	17:20
2日	〃	〃	8:19	12:12

会社は、賃金計算において、申立人の普通勤務を認めず、申立人の属していた二交替A班の所定の勤務時間の範囲内の実際勤務した時間により賃金を計算し支払った。

なお、会社の給与規則第2条第2項は「会社の指示によらない労働に対しては、賃金を支給しない。」と規定している。

6 申立人の流産と出産手当金の請求

- (1) 申立人は、11月6日少し出血した。翌7日は会社を休み、前記起訴にかかわる事件の審理のため東京地方裁判所に出頭し、午前午後の公判に立ち会った。その夜に出血し、8日に医師から切迫流産と診断された。絶対安静にしていたが、出血が止まらないので11月15日入院し、同月22日子宮内掻爬術を行った。申立人は翌23日から昭和54年1月15日まで休んだ。
- (2) 申立人は、昭和53年11月27日付けで、被保険者分娩費請求書及び出産手当金請求書を東芝健康保険組合宛てに提出し、同組合トランジスタ支部は同年12月6日付けでこれを受け付けた。

出産手当金請求書の医師の意見欄には「在胎第4月であるが、胎児見当らないため死産届せず。」と、また、分娩費付加金請求書の出産又は死産に関する医師の証明欄中の死産の場合という項目には「妊娠4か月」と記載されている。
- (3) 東芝健康保険組合トランジスタ支部は、被保険者分娩費及び出産手当金の不支給を決定し、昭和53年12月25日、その旨申立人に通知した。理由は①妊娠4月以上の死産は、死亡届をしなければならないのになされなかったので4月とは認められない ②死産児の発育状態、その他で決定しなければならないのに胎児がなかったから4月とは決められない、ということであった。

その頃申立人は、B6課長の指示もあり、新たに傷病手当金等の請求をしたが、同支部は、昭和54年1月10日傷病手当金66,136円、傷病手当付加金35,232円の支給を決定し、申立人はこれを受領した。
- (4) 申立人は、出産手当金等の不支給の決定を不服として、昭和54年1月13日、神奈川県社会保険審査官に審査請求をした。これに対し、同審査官は、同年2月6日、受胎後第4月を経過した稽留流産であるが法（健康保険法）にいう妊娠第4月を超える分娩とは認められないとして、申立人の請求を棄却した。申立人は更に、昭和54年4月12日、社会保険審査会に再審査の請求をしたが、昭和55年5月31日、同審査会も「本件の場合には流産のあった昭和53年11月7日、即ち最終月経から数えて83日以前のいずれかの時点で胎児は既に死亡していたものと認定し、その請求を棄却した。
- (5) 申立人は、昭和54年1月16日に出勤し、普通勤務を要求した。会社は、同月20日、申立人を第一製造部第一製造課組立係に配転し、同人の普通勤務を認めた。
- (6) 会社は、申立人が産後休暇として休んだ昭和53年11月23日から昭和54年1月15日までを産後休暇として認めず、一般私病欠として事故欠勤扱いにした。
- (7) 就業規則第68条には「7週間以内に出産する予定の女子が、所定の手続きを経て就業しない旨を申し出たとき及び8週間を経過しない女子には就業させない。」とあり、同第69条には「次の各号の一の事由により、やむを得ず欠勤・遅刻・早退又は外出する場合には、所定の手続きをしたときは、これを無事故扱いとする。……(7)産前産後の女子が前条により就業しないとき。」となっている。なお、無事故扱いの場合は、一時金、昇給の査定、年次有給休暇日数には影響しない。

7 減給処分

会社は、昭和54年6月22日、申立人を次のとおり減給処分にし、同人の同月分の給与から1,593円を控除した。

「 トランジスタ工場第一製造部第一製造課

X

貴殿は、昭和53年1月13日、同17日の復職時における指示命令違反及び勤務規律違反、昭和53年7月28日、同29日の無断ビラ配布及び掲示、昭和53年10月12日、同17日～19日、同23日～27日、同30日～同11月2日における指示命令違反及び勤務規律違反、昭和53年10月13日の無断ビラ配布により職制並びに職場秩序を乱したことは誠に遺憾であった。

よって就業規則第98条第2号、同第3号、同第15号及び第99条第6号により減給に処する。

昭和54年6月22日

東京芝浦電気株式会社

」

注、就業規則

(減給又は譴責)

第98条 次の各号の一に該当するときは、減給に処する。

但し、情状により譴責にとどめることがある。

(1) 略

(2) 正当な理由なく上長の指示命令に従わないとき、

(3) 正当な理由なく若しくは虚偽の理由を具し、又は届出を怠ってしばしば欠勤、遅刻、早退、外出し、その他職場を離れたとき。

(4)乃至(14) 略

(15) 就業規則及びこれに基づく諸規程に違反したとき。

(16) 略

(懲戒解雇、出勤停止又は減給)

第99条 次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇に処する。但し、情状により出勤停止又は減給にとどめることがある。

(1)乃至(5) 略

(6) 故意又は重大な過失により、職制をみだし、又はみだそうとしたとき。

(7)乃至(12) 略

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張は、次のとおりである。

① 申立人は会社の申立人に対する上記減給処分は、その対象となった行為が㉗1年半以上前の行為でかつ、就業規則に根拠のない事情聴取や労働協約を無視した復職の引き延ばしに対する申立人の正当な行為であり㉘業務上支障のない申立人の選挙活動として行ったビラの配布や掲示行為であり㉙10月12日の早退は会社の承認を得た行為であり㉚10月17日以降11月2日までの普通勤務として就労したことは、会社が申立人の労基法等に基く業務軽減要求に対する回答が全くなかったので母体保護のためにとった自衛措置であり、また㉛10月13日のビラの配布は会社の母体保護無視、労基法・労働協約違反を是正させるための行為であるにも拘らず、これらを処分の対象としたものであり、これは会社が申立人の活発で正当な組合活動を嫌悪して行った不利益取扱いである。

また、申立人の選挙活動を処分の対象としたことは、組合の選挙活動を妨害する支配介入である。

- ② 申立人の流産は97日目であり労基法第65条規定の出産とは「妊娠4カ月以上（1カ月28日として計算する。従って、4カ月以上というのは、85日以上のことである）の分娩とし、生産のみならず死産（人工妊娠中絶を含む）を含む」と行政指導されていることから明らかなとおり、出産に該当するにも拘らず、会社が申立人の産後休暇を無事故扱いとせず、事故欠勤扱いとし、一時金査定・昇給査定・年次有給休暇日数等で不利益に扱ったことは、前記同様申立人の組合活動を嫌悪したものである。
 - ③ 申立人が普通勤務で就労した10月17日から同月19日まで、同月23日から同月27日（但し、通院のため半日勤務した。）まで及び同月30日から11月2日（但し、通院のため半日勤務した。）までの間の賃金につき、会社が普通勤務を認めず、申立人の所属する二交替A班の勤務時間により計算し、実際働いた時間に対応する賃金との差額分を支払わないのは、前記同様組合活動を嫌悪した不当な差別である。
 - ④ 申立人は上記①乃至③の主張に基き減給処分の取消し、一時金査定等の不利益の回復、未払い賃金の支払い並びにこれらに対する陳謝文の掲示を求める。
- (2) 被申立人会社の主張は、次のとおりである。
- ① 申立人の主張する組合活動は特殊な外部活動を組合活動として位置づけているに過ぎない。本件は労働組合の申し立てた事件でも、組合の関与する事件でもなく、単なる一組合員の救済申立てである。申立人は、過去において半年間の賃金対策部員としての他は組合役職歴は全くなく、その活動も一組合員としてなすべき以上のものではない。独自の思想・信条に基く政治闘争の参加や個人的な上司に対する反抗態度はあるが、正当な組合活動の主張は皆無であるから、不当労働行為申立の要件を欠くものとして本申立ては却下すべきである。
 - ② 会社がなした申立人に対する減給処分も就業規則に基づく正当な処分である。即ち⑦申立人の反対した復職時の事情聴取は、欠勤が長期勾留によるものであり、安定的な労務の提供が期待できるか否か検討を要する上から当然である⑧会社の承認のないビラの配布や掲示が就業規則第6条第5号に違反することは文言上明らかである⑨10月12日の早退は1時間の私用外出を許可されたのにそのまま帰社しなかったものであり、また、⑩10月17日以降11月2日までの間は、欠勤及び休日を除くと、会社の所定の時間帯でなく申立人の勝手に定めた時間で就労したものである⑪申立人は、会社が妊婦の業務軽減要求に全く応じなかった如く主張しているが、10月19日には第一製造課組立係、具体的にはマウント作業並びに一部シーリング作業（C勤）への業務転換を提案している。
 - ③ 申立人の流産を出産扱いにしなかったのは専門の医師の判断を基礎に取り扱ったままで間違いはない。また、上記申立人の主張の③については申立人が会社の承認なしに勝手に定めた時間帯で就労したのであるから、会社がこれを認めず、所定の勤務時間の範囲で賃金を支払ったのは正当である。

2 当委員会の判断及び法律上の根拠

(1) 会社の本件申立て却下の主張について

会社は、申立人の主張には正当な組合活動の主張は皆無で、不当労働行為申立ての要

件を欠くから、本件申立ては却下すべきであると主張する。しかし、申立人は、組合役員選挙に関連したビラの配布等の行為を通じて組合員として活発に活動したと主張し、本件の会社の申立人に対する諸措置もかかる組合員としての組合活動を嫌悪したために外ならないとして本件の救済申立てをしているのであるから、申立人の主張する事実が労働委員会規則第34条第1項第5号の「不当労働行為に該当しないことが明らかなき」とは言えず、会社の主張は採用できない。

(2) 申立人に対する減給処分について

- ① 確かに事案によっては申立人の主張するようにより古い行為をとらえて処分の対象とすることは、安定した労使関係確保のため問題が残るところではあるが、本件は前記認定のとおり同種の指示命令違反を繰り返していること、及び申立人の妊娠時の行為も処分の対象となっており、その後の申立人の流産や欠勤及びそれらの取扱いについて情状の上から社会保険審査官の審査結果を考慮する必要があったと思われることなどから多少時日を要したとしても止むを得ないことである。申立人は復職時の事情聴取を就業規則に根拠のない復職の引延しであると主張するが、前記認定した事実3の(3)①記載のとおり、休職事由により復職の規定が異なり、刑事訴追を受け身柄を拘束された場合は、就業規則第23条第1号により会社が「休職期間中において休職事由が消滅したと認めたときは、復職を命ずる」のであり、約5か月に近い勾留による欠勤・休職の後に、今後の就労につき、支障がないかどうか判断のために申立人を呼んで事情を聴取することはあながち不当なこととは言えない。
- ② 申立人のビラの配布や掲示について会社の承認はなく、文言上就業規則に違反することは明らかであるが、これが組合役員選挙に関連する行為で、その動機、場所、枚数、内容、態様からすれば、これを処分の対象とすることは酷に過ぎる嫌がある。しかし、第1の4で認定したとおり、支部の職場選挙管理委員会の通知に反し会社の規則に違反することを承知の上で、再三の制止にも拘らず、同様な行為を繰り返したことからすれば、他の行為と併せて会社が処分の対象としたことは理解できないことではない。
- ③ 10月12日の申立人の行為は認定した事実5の(3)認定のとおりであり、会社が承認していたということとはできない。
- ④ 申立人は10月17日以降普通勤務で就労したのは、申立人の業務軽減要求に対し会社の回答が全くなかったからであると主張しているが、申立人が会社に妊娠の事実を告げたのは上記認定のとおり10月4日であり、同月14日には会社は申立人の業務転換については他課への配転を含め検討中と答えており、更に同月19日には第一製造課組立係（普通勤務）を提示していることからすれば、全く回答がなかったとは言えず、一方申立人側にも9月11、12日には生理休暇を取っていることや妊娠の証明について不備な書類を提出するなど会社をして慎重にさせる事実もあったのであるから、或る程度の時間的な経過は止むを得ないところであったと認められる。従って、母体保護のためであったとはいえ会社の承認を得ずに勝手に所定の勤務時間を変更して勤務した行為を、会社が規律違反として処分対象としたことは、不当とは言えない。
- ⑤ 以上①から④までのとおり、本件処分の対象となった申立人の行為は、いずれも会社の就業規則に違反する行為であり、会社が申立人を減給処分にしたことは合理的な

理由があると認められる。

(3) 申立人の流産後の欠勤の取扱いについて

申立人が流産に関連して休んだ昭和53年11月23日から昭和54年1月15日までの期間について会社が無事故扱いにしなかったことは、認定した事実6(6)のとおりであり、その結果として、申立人が主張するように一時金・昇給の査定、年次有給休暇日数の算定において不利益を受けたことも考えられないことではない。しかし、会社が申立人の流産を出産として扱わなかったことは、上記認定した事実6(3)記載の東芝健康保健組合トランジスタ支部の見解に従ったものと思われる。この見解は、その後神奈川県社会保険審査官及び社会保健審査会によって支持されたことから、会社の取扱いは不当とは言えない。

(4) 申立人の賃金未払分の請求について

申立人が普通勤務で就労したと主張する昭和53年10月17日から11月2日までを、会社が普通勤務と認めず、申立人の属していた二交替A班の所定の勤務時間の範囲内の実際に勤務した時間により賃金計算し申立人に支払ったことは、認定した事実5の(12)のとおりであり、双方に争いはない。そこで、会社のとった措置について判断する。

会社が、申立人の普通勤務を認めなかったことについては、普通勤務で就労したことが上記(2)④で判断したとおり、会社の指示に従わない規律違反として処分されても不当とは言えない行為であり、また、普通勤務により賃金を支給しなかったことについては、認定した事実5(12)のとおり「会社の指示によらない労働に対しては、賃金を支給しない。」と給与規則に明定されているのであるから、いずれも相当な理由があると認められる。従って、会社が普通勤務によらず上記により申立人に賃金を支払ったことは、不当とは言えない。

(5) 上記(2)から(4)までのとおり、会社のとった諸措置にはいずれも相当の理由が認められる。一方、申立人は、会社は申立人の組合活動を嫌悪して申立人に不利益取扱いをし申立人の選挙活動に支配介入したと主張するが、それを認めるに足る疎明はない。確かに、審問の過程を通じて、会社が申立人を嫌悪していたと推認される部分もなくはなかったが、これは申立人の組合活動に起因するものというよりは、認定した事実のみられるような申立人の個人的な行動によるものであったと考えられる。

従って、本件会社のとった諸措置が申立人の組合活動を嫌悪してなされた労働組合法第7条第1号・第3号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てに及んだ申立人の主張は、いずれも認められず、本件申立ては棄却を免れない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及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57年4月2日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清