

東京、昭59不2、昭62.7.21

命 令 書

申立人 全石油昭和シェル労働組合

被申立人 昭和シェル石油株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人昭和シェル石油株式会社は、昭和60年1月1日にシェル石油株式会社と昭和石油株式会社とが合併した会社であり、肩書地に本社を置き、全国に5製油所、13支店、2事業所、49油槽所等を有し、従業員約3,200名を擁して、石油製品の販売等を営んでいる。本件が申立てられた59年1月当時の被申立人は、シェル石油株式会社(従業員約2,000名)であったが、合併に伴い昭和シェル石油株式会社が被申立人となったものである(本件においては、便宜上以下シェル石油株式会社を「会社」という。)
- (2) 申立人全石油昭和シェル労働組合(以下「組合」という。)は、シェル石油株式会社とその関連会社の従業員約130名(申立時)をもって29年11月結成した労働組合で、本件申立時、全石油シェル労働組合と称していたが、上記会社合併に伴い60年7月、現在の名称に改めたものであり、被申立人会社の本社・各支店等に12支部を置いている。
- (3) なお、被申立人会社には、組合とは別に、61年10月6日全シェル労働組合と全石油昭和石油労働組合とが合併した全国昭和シェル石油労働組合(関連会社従業員を含め、組合員約3,500名)がある。

2 A1の配転問題の発生

- (1) 48年のオイルショック以降、原油コストの上昇と需要の大幅減退により、会社とその関連会社は、56年度決算において経常損益で約700億円の赤字を計上した。そのため会社は、要員の見直し、経費節減、油槽所(石油製品を製油所からタンク車等で受け入れて貯蔵し、顧客や特約店へタンクローリーで出荷する配送基地)の統廃合等の合理化を進めた。会社は、油槽所の保守・整備を所管する全国8支店業務部の業務を58年9月1日付で、東京、大阪、福岡に新設する各業務部が統合管理する方針を決め、この3業務部に各々チームリーダー1名とこれを補佐するエンジニアを配置することとして人選を行ったが、福岡業務部(管下に福岡油槽所など12施設)の場合は、従来福岡支店業務部のエンジニアであったNをチームリーダーにすることとし、1名のエンジニアの人選を行うこととなった。
- (2) 会社は、上記エンジニア1名の人選にあたっては、当時石油産業の不況から年々所管する工事が減少していたため、要員に余裕のある本社工務部の中から必要な知識・経験

を有する者を選任することとした。そして、58年6月当時、本社工務部のエンジニアリンググループのエンジニアT（51歳、当時の年齢。以下同じ。）、H（43歳）、C（47歳）、S（37歳）、M（52歳）、K（36歳）および組合員A1（37歳、以下「A1」という。）の7名について検討した。その結果、A1を除く6名については、それぞれ同部が所管する各施設の保守管理等に欠かせない資格・経験を有する者であったり、逆に人選の対象とするには経験が浅い者であったりしたのに対し、A1は、39年入社以来油槽所に係る業務を行って既にこれに精通しているが、同人の業務は他の工務部員で分担可能であり、また、同人は独身で、同居の父親（70歳）、母親（63歳）も病気で寝たり、日常生活が特に不自由であるということもないことなどから、同人を福岡業務部への配転の対象者とすることが最も妥当であるとして、そのような人選がなされた。もっとも、当時A1は、組合の本社支部執行委員で本社支部機関紙日刊「明日」の編集責任者の地位にあったものである。

3 本件配転問題までの組合役員の配転に関する事前協議の経緯

(1) 配転について、会社の就業規則では「会社は、業務の都合により社員に勤務地又は職務の変更を命ずることがある。社員は正当な理由なくこれを拒むことができない。」(第13条)と定められている。

(2)① 組合員の配転について、労使は、45年1月26日付覚書により「(組合役員の場合) 会社は、組合と事前に協議する。(一般組合員の場合) 出来るだけ早く、本人に事前に通知するよう努力する。」ことを協定している。しかし組合は、この協定の前後を通じて組合役員については組合の、一般組合員については本人の「同意」を必要とする旨を会社に求めつづけていたところ、当時労使が交渉中の労働協約案に係る49年2月14日付覚書案において、会社は、いったん「組合役員の転勤については、会社は組合との協議が整わないときはこれを行わない。」との意向を示したが、同年3月の組合大会において、この覚書案を含む労働協約案が否決されたため、この覚書案も案のままに終わった。

② 53年秋会社は、羽田空港の国際線を成田空港に移すことに伴う羽田給油所の縮小のため、当時同給油所で唯一の組合員O（羽田支部長）を横浜潤滑油工場へ配転することについて、組合と事前協議を行ったが、結局組合の同意をうるに至らず、53年12月1日付で業務命令による配転を実施した。その際会社は、組合役員の配転の取扱いの根拠は前記45年1月26日付覚書であるが、同覚書では協議事項となっており同意事項ではないこと、また前記49年2月14日付覚書案は組合によって否決され労働協約として成立しなかったが、会社としては従前同様できるだけ組合の同意をうるよう努力することを記載した54年1月26日付文書を組合に交付した。

ちなみに組合および会社は、53年6月の組合員O（本部会計監事）の配転、および54年12月の組合員H（本社支部執行委員）の配転につき、2ないし3回の事前協議を行い、その結果「『45年1月26日付覚書』に基づき労使の合意が成立したことを確認する」旨の協定書を交わしたことがある。

③ ところで会社は58年2月24日、これまで必要の都度行ってきた人事異動を、今後4月、9月の定期的な異動を基本とすることに改める旨組合に文書で通知した。同文書の中で会社は、組合役員の配転についての前記45年1月26日付覚書の趣旨は「会社の

業務上の必要性と組合活動の具体的支障を労使で協議することにあります。従って、この協議は役員としての組合活動の具体的支障が協議の対象となる」とし、「協議しても一致点に達しない場合は、最終的には同意事項ではありませんので、人事権を持つ会社が処置することになります。」と述べていた。これに対し、組合は同年3月25日、上記会社文書は「異動に関する労使合意および慣行を一方的に破棄し、かつ異動を利用して組合の弱体化を計ろうという不当なものである。」と文書をもって反論した。

以後、これをめぐり会社と組合との間でそれぞれの見解を披瀝する文書のやりとりが交わされたが、本件配転問題が生ずる同年7月に至るも、組合役員の配転については同意条項ではないとする会社見解と、同意条項である、ないし同意をえて行うという慣行があるとする組合見解とが対立したまま推移した。

- (3) なお、前記45年1月26日付覚書が交わされた当時の本社支部組合員は、約400名で、うち組合役員は7名ないし10名であったが、本件配転が問題となった58年当時同支部組合員は70名ないし80名で、うち組合役員は約20名であった。

4 A 1 に対する配転命令までの経緯

- (1) ① 前記3(2)③のような意見の対立するなかで、組合は、当時会社が昭和石油株式会社との合併準備を進めていたことにつき、「合併を照準とした人減らしの『障害』である(申立人)労組の人を弱めること」(58年8月8日付「明日」)を狙っているとか、「(合併を)瀬戸際でハネ返すには、小さな労働条件にもこだわり、合併を許さない闘いを進めて行くこと」(58年7月21日付「明日」)が必要であるとかというようなことをいっていた。

- ② 組合は、7月12日作成の組織外秘扱いとした文書「配転・転勤攻撃への手引書」において「配転の打診には『行きません』の一語で理由を言わないこと、言えば相手に反論の準備をさせるだけ、打診を受けたら直ちに支部執行部へ、『〇月〇日まで返事を』に対してはゆっくり急がずやればよい」等と組合員に対し指導していた。そして組合は、以下の交渉と併行して連日のように組合機関紙「明日」で「(後記A 1に対する)配転に反対してあらゆる手段を駆使して闘う」(58年7月25日付)などの情宣活動を行った。

- (2) 以来組合、主として本社支部(以下「支部」という。)と会社とは、本件配転について大要以下のとおりの交渉を行うこととなった。

- ① 7月13日(本件配転の打診)

B 1 工務部長は、A 1 に対し、福岡業務部への配転(以下「本件配転」という。)を打診した。これに対しA 1 は、本件配転には応じられないと答えた。

- ② 7月20日(支部団交)

支部は、会社が本件配転の話を本人にのみ伝え、組合に伝えないのは事前協議を形骸化させるものだと会社を非難した。これに対し、会社は、従来から配転を行う場合、まず本人に伝え、その後組合と事前協議を行っており、今日のところは未だ事前協議の段階に至っていないと反論した。また、支部とA 1 は、本人が老齢・病身の両親と同居しているので本件配転には反対である旨表明した。

- ③ 8月12日(会社の事前協議申入れ)

会社は、本件配転の事前協議を事務折衝で行いたい旨支部に申し入れた。これに対

し支部は、団体交渉でないと応じられないとしたため、会社はこれを承諾し、A1の配転先・担当職務・配転の理由（業務上の必要性・人選経緯）および配転の日（9月16日）等を記した文書を今後の交渉に備えて一旦支部に渡したが、支部は、団交の席で受け取るとして即日同文書を会社に返却した。

④ 8月16日（支部団交）

団交席上の冒頭、会社が、前記③の文書を改めて支部に手交し、本件配転の協議に入ろうとしたところ、支部は、本件配転以外の議題（当時労使間に未解決の問題は相当数あった。）が優先するとしてこれに反対した。更に本件配転以外の議題についての交渉が終了した後も、支部は、先ず労使慣行（組合役員の配転に関する慣行にとどまらず、便宜供与等慣行一般）についての論議が先であり、これについての会社見解が示されないうちは、本件協議に入れないと主張した。これに対し会社は、労使慣行一般の論議は、当時組合本部と行っている労働協約全般についての団交で取り上げるのがふさわしいなどと反論した。結局当日は、本件配転についての交渉は行われなかった。

⑤ 8月25日（配転阻止闘争チームの編成）

支部は、以上の交渉を行う一方で、〔A1君不当配転阻止闘争チーム〕を編成した。そして同チームは、本件協議の「入口論議」のために会社に対する質問書を検討したり、法廷闘争の準備を進めたりしていた。

⑥ 8月26日（慣行論一般についての支部の質問）

支部は、会社に対し「ア．労使慣行が法的拘束力をもつということについて、いかなる認識をお持ちか、イ．労使慣行は、……実態的には暗黙の合意だとか反復の存在であるとかいわれているが、会社はどう考えられるか、ウ．当社の労使間にはどんな労使慣行があると認識されているか」等についての質問書を手交した。

⑦ 8月29日（支部団交）

会社は、本件協議を他の議題に優先させることを要求したが、結局他の議題についての交渉に終始した。このため会社は、支部が問題としていた組合員Hの配転問題と本件協議のための団交を8月中に行いたいと申し入れ、支部もこれを了承した。

⑧ 8月31日（支部団交）

Hの配転問題についての交渉に終始し、会社が本件協議に入りたいとの意向を示したが、支部はH配転問題が決裂のままでは本件協議に入れないと反対したため、結局本件協議の団交は行われなかった。

⑨ 9月7日（支部団交）

会社は、前記③の文書にそって本件配転についての業務上の必要性、A1を人選するに至った経緯等の説明を行うとともに、業務部の組織と体制・A1の家庭事情等について補足して説明を行った。

⑩ 9月13日（本部団交）

本件協議とは別の議題で開かれた本部団交の席上、B2取締役は、5回も支部団交をしているのに、本件協議が進展しないので本部から支部を指導して欲しい旨発言した。

また会社は、支部に対しA1の配転予定日（9月16日）を一旦延期することを通知

し、併せて本件配転に伴う組合活動上の支障について文書で明らかにするよう求めた。

⑪ 9月21日（支部団交）

支部は、前記B 2取締役の発言が労組敵視であり、支配介入であるとして会社に謝罪を求めたり、慣行論一般の解決なくして本件協議は進められないと主張したりして時間を費やし、本件協議は行われなかった。

⑫ 9月28日（支部団交）

会社は、先ず本件協議に入ることを求めたが、支部の反対で組合員Mの配転問題について先議することになった。しかし、同議題終了後も支部はMの配転が撤回されない限り、本件協議には入れないと主張した。

会社は、A 1の配転予定日を10月15日に延期することとし、その協議期間を10月7日までとしたい旨、組合に通知した。

⑬ 10月3日（会社のA 1宅訪問）

B 1工務部長は、A 1の父親から本件配転に伴う不安を訴える書簡を受けたので、即日A 1宅を訪ね、父親に対し両親の健在なうちに配転に応じ、何年か経って戻ってくる方が良いのではないかなどのお話をした。この際の会話の印象から、会社としては両親の了解をえたと理解した。

⑭ 10月6日（支部団交）

支部は、先ず慣行論一般についての論議が必要であり、組合役員の配転は、これまで同意に基づいて行われてきた等従来の主張を繰り返した。これに対し会社は、慣行論一般の論議は、本部団交において行うべきであり、組合役員の配転はあくまで協議であって同意ではなく、同意なしに行われた例（前記3(2)②のO配転問題）もあるなどと反論した。また支部は、B 1工務部長がA 1宅を訪ねて親を脅かし、A 1が老齢の両親を看たいとしているのに、配転に支障がないとしているのは非人間的であるなどと非難した。

また、この日支部は、本件配転に伴う組合運営上の支障（A 1が日刊機関紙「明日」の編集責任者であり、宮城地労委に係属中の不当労働行為事件の支部責任者でもあるばかりか、各種争議の支援にあたっていることなど）について記載した文書を会社に手交した。

⑮ 10月7日（支部団交）

支部は、前記O羽田支部長の配転問題の際、会社が54年1月26日付で組合に宛てた文書のなかで「会社から49年2月14日付で組合に手交した組合役員の異動に関する覚書（協約案）として『組合役員の異動についてはこれを協議し、協議が整わない場合はこれを行わない』とあることは、組合指摘の通りである。」と記載してある箇所をとらえ、54年1月当時会社自ら、49年2月14日付協約案の内容が有効に運用されていることを認めていると主張した。このとき、会社（B 3勤労部長）は、（同協約案の）運用の実態が53年まで有効に機能していたことは否定しない旨発言をした。支部は、本日のこの会社見解は10月6日の会社見解とは食い違っているなどと主張したため紛糾したが、会社は、当日上記協約案の文書が手元にないため改めて調査することを約した。また会社は、10月6日付組合運営上支障ありとする前記⑭の組合文書に対し、組合用務は代替可能であって支障はないとの回答書を支部に手交した。

⑩ 10月13日（支部団交）

会社は、前記54年1月26日付会社文書では、「組合指摘の通りである。」に続けて、「しかし、労働協約交渉は、他の項目と共に相互に署名・捺印に至らなかったため、労働協約として成立しなかったものである。」と記載されているのであって、支部が、49年協約案を会社自らが有効と認めていると主張していることは誤りであるとし、同文書の一部のみを指摘する支部の論法は、トリッキーであると反論した。

更に会社は、組合活動上の支障ありとして支部が指摘するA1が担当する宮城地労委係属中の事件の支援・本社支部の教宣活動・外部での争議支援については、本社支部の組合役員の数45年当時（7～10名）より増えていること（約20名）等からして十分代替可能ではないかなどと反論した。

⑪ 10月18日（支部団交）

（10月14日、会社が交渉事項を組合活動上の支障に限って10月18日に団交を行いたいと申し入れたことから、10月15日の配転予定日は事実上延期されていた。）支部は、A1の家庭が崩壊しないことを説明せよなどと従来主張を繰り返し、本件配転の白紙撤回を求めたが、会社がこれを拒否したため、議論はかみ合わなかった。そして支部は、組合活動上の支障については組合しか判断できないとか、支障を数量化したものを会社が示せ等の発言をしたが、双方の主張は平行線のままであった。会社は、この日をもって本件協議を打ち切りたいと発言した。

5 配転命令後の経緯と警告（救済を求める具体的事実）

- (1) 58年10月19日、B1工務部長は、A1に対して11月1日付で福岡業務部へ赴任するよう文書をもって命じた。A1は同命令書を一旦受け取ったもののすぐに返却し、10月20日から10月31日までの有給休暇を取得した。
- (2) 一方、組合は本件協議の継続と配転命令の白紙撤回を求め、10月20日本社支部1時間、10月27日全支部一斉1時間のストライキを実施した。さらに組合は、A1に対し福岡業務部赴任日の11月1日から、後記のとおり結局福岡業務部へ赴任した前日である59年1月30日まで全日指名ストを命じ、同人は指名ストを続けたが、この約3か月の間、本社支部もほぼ毎回約30分の全体ないし部分ストを約20回、他支部も数回のストライキを実施した。
- (3) そしてA1は、東京地裁に58年10月31日地位保全の仮処分申請を行うとともに、12月半ば頃（福岡業務部での業務に従事する）義務不存在確認請求訴訟を提起した。これと前後して11月、12月に本件配転について4回の本部団交と3回の支部団交が行われたが、これまでの交渉と同様、会社はA1の赴任を求めたのに対し、組合は依然として配転命令の白紙撤回・協議再開を求めるだけでとりたてて具体的な反論を行うようなこともなく、交渉は進展しなかった。
- (4) 以上のように本件協議が難航し、配転の業務命令の後もA1が指名ストに入ったため、福岡業務部における油槽所の保守・点検業務に支障が生ずるに至り。福岡業務部から本社に対して支援要請があったことから、会社は、58年11月15日から同年12月23日にかけて本社工務部のエンジニア延べ31人を福岡に出張させた。
- (5) 会社は、59年1月6日付「催告書」をもって、A1に対し、直ちに福岡業務部へ赴任するよう求めた。そして、1月12日に開催された本部および支部団交の席上、組合が同

催告書に記載されている「新職場に赴任しない場合には、会社としても重大な決意をせざるを得ない」とある「重大な決意」とは何かと質問したのに対し、会社は「懲戒解雇を含めた処分である」旨回答した。

さらに会社は、同年1月20日付「警告書」をもって、「仮に貴殿がこのまま業務命令に服さず、新職場に赴任しない場合には、重大な業務命令違反に該当することから、会社としては最終的に就業規則の定めに従い、処分を行わざるを得ない」と通告した。

- (6) 組合は、59年1月24日当委員会に対し、①会社は、A1が指名ストを継続していることを理由にいかなる懲戒処分も加えてはならないこと、②A1の指名ストという正当な争議行為に対し、1月6日付文書等によって懲戒解雇を含む重大な不利益を与える意思のあることを告知したことについて会社が陳謝する旨を掲示すること、を求める本件不当労働行為の救済申立て（59年不第2号）を行った。

その後同年3月7日、会社が懲戒処分は行わない旨を述べたので、組合は3月14日、前①項の申立てを取り下げたため、現在組合が求めている救済内容は前②項のみである。

- (7) また、本件申立てが行われた翌1月25日に行われた本部団交において、組合は前記催告書・警告書の撤回を求めたが、会社はこれに応ぜず、むしろ業務上の支障が受忍の限度を超えているとして、1月末日までに赴任するよう求めた。1月30日組合は、A1の指名ストを中止することを会社に通告し、A1は、納得しがたい点については今後団交等で主張するとして、翌31日福岡業務部に赴任した。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

48年から49年2月にかけて行われた労働協約に関する団体交渉において、組合役員の配転については、労使間に組合の同意が必要であるとの合意が成立していた、ないしはその後同意を前提とした慣行が成立していた。組合は、以上のような立場に立って本件協議を行ってきたが、会社が一方的に本件協議を打ち切り、配転命令を強行してきたので、本件協議の継続と配転命令の白紙撤回を求めるため、各支部のストライキおよびA1本人の指名ストを指令したもので、これは目的・手段のいずれからも正当な争議行為というべきである。仮に会社主張のように、配転命令が有効であったとしてもストライキの正当性に変わりはない。しかるに、会社は、指名スト中のA1に対し懲戒解雇を含む処分を警告したため、指名ストを中止せざるをえなかったもので、会社のこのような行為は、組合の正当な行為を著しく制約するものであり、支配介入である。

(2) 被申立人の主張

組合役員の配転については、45年1月26日付覚書（労働協約）に定める事前協議（同意条項でない）が根拠であり、同意を内容とする49年2月14日付覚書案は効力を生じていない。しかし、配転を円滑に行うため、極力組合の同意をえて行ってきた事実はあるが、だからといって度々主張してきたように同意が慣行となっていたわけでもなく、同意なしに配転を行った例もある。会社は、本件協議について誠意をもって臨み、赴任日も2回にわたり延期しながら、業務上の必要性・人選の妥当性について説明を行ったのに対し、組合は、本件協議の対象たるべき組合活動上の支障の有無についての回答を遅らせたばかりか、慣行論一般など空疎な議論を展開したり、他の交渉議題に終始するな

ど、ひたすら本件協議の遷延をはかった。止むなく、会社が本件協議を打ち切り、本件配転の業務命令を発するや、A1は、指名ストに名を藉りて赴任拒否を続けたもので、会社としては、業務上の支障の解消も急を要することから、同人に対し配転に応ずるよう催告するとともに、これに応じない場合には懲戒処分のあることを警告することによって、同人に再考の機会を与えるための措置をしたにすぎず、このことは支配介入に該らない。

2 当委員会の判断

- (1) 組合役員の配転については、労使間で「事前に協議する」ことが協定されており、組合は「同意条項」とすることを求めてきたが、結局合意に至っていない（第1、3(2)①）。また運用の実態は、概ね組合の合意をえて実施されてはいるものの（第1、3(2)②後段）、会社が「同意条項」ではないと断っていること、同意なしに業務命令により配転を実施したこともあること（第1、3(2)②前段）からして同意の慣行が存在するとみることが困難である。

また本件配転の業務上の必要性は、前段認定のとおり（第1、2(1)）肯定することができる。そして具体的人選の経緯についてみると、会社がエンジニアの知識・経験等を検討して決定したものとみることができる（第1、2(2)）。もっとも、この点について組合は、組合活動上の支障およびA1の家庭の事情を挙げて反対しているが、組合活動上の支障については、本社支部組合役員が45年当時に比較して相当数増加していること（第1、3(3)）からして、A1の担当する組合用務は他の組合員をもってして代替可能とみられ、また同人の家庭の事情についても配転の特に妨げとなる状況にないこと（第1、2(2)）を考慮すると、特段合理性を欠いたものとみることができない。

さらに本件協議の経緯は前段認定のとおり、会社が、事前協議を尽すべく積極的な姿勢を示していた（第1、4(2)）と認められるのに対し、組合は、①会社合併阻止のためにも本件配転に反対するとして（第1、4(1)①）、本件配転阻止闘争チームを編成し、法廷闘争の準備を進めていたこと（第1、4(2)⑤）、②労使慣行一般についての会社の認識を問うなど（第1、4(2)④⑥）、本件協議の「入口論議」（第1、4(2)⑤）に終始したとみられること、③他の議題を優先させ、その解決なくして本件協議に入れないと態度をとりつづけ（第1、4(2)⑧⑫）、本件協議において主として論議すべき組合活動上の支障についても、自ら「理由を言わないこと」と指導している（第1、4(1)②）とおろ、これを容易に示さなかったこと（第1、4(2)⑭）、④B2取締役の発言をとらえ支配介入であるとして謝罪を求めたり（第1、4(2)⑪）、事実を反し、「同意条項」であることを会社自ら認めているとあって、文書中の一部の箇所のみを示して会社の返答を迫ったりしたこと（第1、4(2)⑮⑯）などが認められる。このような組合の交渉態度は、本件協議により問題解決を図るというよりは、本件協議の空転、遷延あるいは紛糾を図ったものとみるのほかない。

- (2) 以上のように、本件配転は、前記判断のとおり業務上の必要性および人選の妥当性について格別の問題がなく、かつ組合活動上の支障もとくに認められない。そして会社は、組合に対し、これらの点を事前協議の場において納得してもらうよう説明し、誠意をもって対応したものと見える。これに対し組合は、本件配転についての会社の説明を聞こうともせず、むしろ事前協議の団交をひたすら空転、遷延あるいは紛糾させた。また、

本件配転の発令後、組合は、会社との団交においてただ単に配転の撤回を主張しつづけるのみで、配転の妥当性につき格別具体的な反論をしたり、事態の解決につき柔軟な姿勢を示すことなく、3か月間も指名ストをつづけている（第1、5(2)(3)）。このような本件配転の妥当性およびそれをめぐる事前協議の状況ならびに指名スト突入後の組合の対応からすると、組合は、本件配転の妥当性、撤回可能性について交渉を継続すること、そしてこの交渉の場において、それらにつき会社を説得し、組合の意にそった解決を図ることなどの意図をそもそも有していなかったものとみざるをえない。かえって、本件指名ストは配転命令について懲戒処分を受けることなく、同命令を拒否することそれ自体を目的とするものであったとみざるをえない。

そうとすれば、会社がA1の指名スト中に本件配転命令に従わない場合、処分もありうると警告したことには理由があり、組合に対する支配介入には該らない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の行った本件警告は、労働組合法第7条第3号に該当しない。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62年7月21日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏