

東京、昭62不32、昭63. 8. 23

命 令 書

申立人 日本労働組合統一評議会

被申立人 株式会社倉本計器精工所

主 文

- 1 被申立人株式会社倉本計器精工所は、申立人日本労働組合統一評議会所属の組合員A 1 および同A 2 に対する昭和61年度夏期賞与および同冬期賞与をそれぞれ同人らの前年度同期の支給率をもって是正し、同人らに是正後に支給すべき各賞与と支払済みの賞与との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、上記A 2 に対する昭和62年4月1日付技術部生産技術課への配置転換を撤回し、同人を営業部の原職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社正門の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

日本労働組合統一評議会
中央執行委員長 A 3 殿

株式会社 倉本計器精工所
代表取締役 B 1

当社が、貴組合所属のA 1氏およびA 2氏に対する昭和61年度夏期および冬期賞与支給に当り著しく低額な金員を支給したことならびに昭和62年4月1日付でA 2氏を営業部から技術部生産技術課に配置転換したことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注、年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 4 被申立人会社は、前記各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人日本労働組合統一評議会（以下「組合」という。）は、関東周辺の中小企業で働く労働者をもって組織するいわゆる合同労組であり、組合員数は380名である。そして、被申立人会社には、組合の下部組織として日本労働組合統一評議会倉本計器分会（以下「分会」という。）がある。
- (2) 被申立人株式会社倉本計器精工所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社および工

場、柏市に工場を有し、船舶用エンジン・各種機関用回転計等の製造・販売を主たる業とする会社であり、従業員数は約110名である。

2 分会結成と昭和61年11月ころまでの労使関係

(1) 会社の従業員A 1、A 2ら5名は、申立人組合に加入し、昭和61年3月26日同組合の分会を結成して、A 1が執行委員長、A 2が書記長となった。分会は、翌27日、会社に対し、その旨通告するとともに、労働協約の締結および労働条件の改善を議題とする団体交渉を3月29日までに開催するよう申し入れた。しかし、会社がこの申し入れに応じようとしなかったため、組合は、当委員会に、4月7日あっせんを申請（61年争第21号事件、会社あっせん拒否）し、ついで同月14日、団体交渉応諾の救済を申し立てた（61年不第36号事件）。これと並行して組合は、会社に対し、4月14日、5月1日、20日、24日と団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。しかし、その後、上記救済申立事件の審査の過程で、6月9日に会社から団交ルール締結の提案がなされ、12月18日に当委員会が団交ルールに関する「審査委員メモ」を労使に提示して以降、ようやく団体交渉が行われるようになった（組合は62年12月14日上記救済申立事件を取り下げた。）。

(2) 上記分会結成以降団体交渉が行われるまでの間の労使関係は、概ね次のようなものであった。

① 61年3月26日午後7時半ころ、社長は、A 2を社長室に呼び、B 2工場長、B 3技術部長らが同席しているなかで、A 1（59年12月入社）の履歴書を示しながらA 1の日頃の言動などについて尋ねた。またA 2は、退社時にB 2工場長がA 1のロッカーを物色しているのを目撃した。

そこで、A 1、A 2ら5名は、予定を急拠繰り上げて同日夜組合の分会を結成した。

② 3月27日朝の分会結成通告時に、会社は、分会結成通告書、団体交渉申入書の受取りを拒否したが、昼ころになってようやく受け取り、これから組合のことを勉強するので団体交渉の日時は後日知らせると回答した。なお、この日の午前中、社長室で私服の警察官数名が待機していた。

③ 4月3日昼休み、A 1は、会社内の食堂で他の従業員が見ていたテレビのスイッチを切って演説を行った。その後、分会員は、B 4総務部長を食堂へ連れ出し、同部長に「団交はいつだ」と詰問した。同部長は、同日午後の休憩時間にA 1を呼び、君の行為は就業規則第9条第7項「就業中における集会（休憩時間を含む）其の他大衆的行動は会社の承認を受けなければならない」に抵触すると口頭で警告した。

④ 同月4日昼休み、分会員らは、団体交渉の開催を直接社長に要請するため事務所に赴き、社長との面会をB 4総務部長らに要請した。しかし、同部長が取り合わなかったため、分会員らは社長室の前に行き「社長出て来い」などと怒鳴った。

⑤ その後も分会員らは、B 4総務部長に団体交渉の開催について再三尋ねたが、同部長は、組合のことがよく分からないので勉強するから待つてほしい、分会の性格が分からない、後日団体交渉の日時を連絡するなど繰り返すのみであった。

⑥ 同月6日（日曜日）、A 2の上司であるB 5営業部長は、A 2の入社時の保証人である同人の叔父の自宅を訪問し、組合から脱退するようA 2を説得して欲しいと依頼した。

⑦ 同月9、10、11日の昼休みや休憩時間にも、分会員らは社長との面会を要請したが、たまたま10日の昼休みには、事務所に社長が居合わせたので、団体交渉を行わない理由を質したところ、社長は、「君らは若いし、まだ入社して間もない。会社のことは何も分らんじゃないか。君らを従業員の代表とは認められない」とか「君らのバックには『紅星』という機関紙を出している共産主義の思想を持った団体が付いているだろう。君らの常識は社会主義で共産主義だ。資本主義とは相容れないんだ。」などといった。

同月12日、会社は、A1に対し、分会員が数名で3日間にわたり休憩時間中事務所に乱入し、社長室の前で大声を発し、会社幹部に罵声を浴びせる等した行為は営業部の業務を妨害することにもなり、就業規則第9条第7項に抵触するので、今後かかる行為を継続するならば断固たる処置を採らざるを得ない旨の警告書を発した。

⑧ 分会員らは、ひきつづき団体交渉開催の要請行動を続けたところ、会社は、同月25日A1に対し、これ以上事務所に押しかけ、経営者に面会を強要し退去しない状態が継続するならば、会社としても法的対抗措置を採らざるを得ない旨の警告書を発した。なお、その前文で、組合が当委員会に団体交渉応諾の救済申立てをしていながら、並行的に会社に同じ要求・回答を求めるのはルール違反であると述べていた。

⑨ 組合および分会は、同月25日、会社付近の商店街で「B1資本へ抗議の声を」との見出しのビラを配布し、26日以降は商店街のみならず社長宅近隣でも、「B1社長の労働者いじめに社会的制裁を」、「札つき経営者B1を許すな」、「労働者いじめの手先B4（総務部長）を許すな」、「労働者いじめの手先B2（工場長）を許すな」、「時代おくれの経営者B1に抗議の声を」という見出しのビラを配布した。

会社は、同月30日付でA1に対し、上記のような悪質なビラを配布した行為は就業規則第53条第1項「会社の名誉を汚し、従業員の体面を傷つける」に抵触する旨、また、もし5月1日の朝礼時に事を構えるような行為があれば就業規則第9条第4項、「事業場の善良な習慣、行事を破り、又は妨げる行為」に抵触するので、かかる行為は一切行わぬようにとの警告書を発した。

⑩ 5月1日の朝礼時、社長が壇上に上ったところ、A1は「社長はどうして団交を開かないのか」と質問した。社長は「うるさい、黙れ」といって、会社幹部にA1の排除を命じた。A1がこれに抵抗して、会場は混乱し、朝礼は中止された。同日、会社は、A1に対し、同日の行為は就業規則第9条第4項に抵触するので今後かかる行為が反復されるならば、断固たる処置を採らざるを得なくなる旨の警告書を発した。

⑪ 同月6日、会社は、A1に対し、同日午前7時55分ころ、会社が掲示した警告文を直ちに撤去せよなどと会社幹部を威圧し、会社の掲示を実力で撤去し持ち去るなどした行為は就業規則第9条および第53条に抵触するとして、今後、理由の如何を問わず、就業規則を遵守するよう警告書を発した。

⑫ 組合および分会は、同月13日付で会社の得意先であるN鉄工所およびN電気精器の社長宛に、労使関係の健全化へ向け会社に対し適切な指導をとるよう要請する文書を送付した。そして、N電気精器の『要請を受ける立場にない』という回答に対しては、同月30日付で「・・・貴回答は一見中立性を装いながら実際には前記の労働者の権利をふみにじる不当労働行為を是認し、ほう助するものといわざるを得ない」との抗

議申入書を送付した。

- ⑬ 会社は、同月17日、A 1 に対して、N鉄工所社長宛に要請書を送付した行為および会社施設への無断ビラ掲示行為は就業規則に抵触するので断固たる処置を採らざるを得ない旨の警告書を発し、また、分会書記長のA 2 に対しては、前日に作業衣のまま商店街でビラを配布した行為が就業規則に抵触する旨の警告書を発したうえ、口頭で、営業部に所属する従業員でありながら営業妨害行為を行うことは正しい組合活動とはいえない、就業規則に抵触するこのような行為を直ちに止めないと会社としても対抗措置を採らざるを得なくなる旨警告した。

会社は、同月31日、A 1 に対し、書面で、同人の朝礼妨害行為を注意するとともに、「会社業務妨害等が継続している限り、平穏なる団体交渉は不可と考えます。但し、組合側が、業務妨害等の行為を一切中止し、労働組合法の精神に基づき紳士的な態度で臨むならば、会社としても正規のルールに基づいた団体交渉を拒むものではない」と述べた。

- ⑭ 試用期間中のAが6月13日分会に加入したところ、会社は、翌14日（土曜日）、A に対し、適格性がないとして本採用しない旨通告した（61年不第89号事件、62年12月14日取下げ）。

16日の出勤時、組合および分会がAの本採用拒否問題の情宣活動をしていたところに、Aの分会加入を会社に告げ口したと目されていた従業員D 1 が出勤してきたので、組合員らはD 1 を引き止めて事情を問い質していたところ、会社の管理職ら十数名がかかけ組員らとの間でトラブルが生じ、その際B 2 工場長とB 4 総務部長が腕に擦り傷を負った。

このあと、分会は半日ストに入り、午前9時ころ、外部のSらを含めた組合員数名は、B 4 総務部長にAの問題で直ちに団体交渉を行うよう要求し、同部長を食堂まで引っ張って行くなどのことがあったが、結局、団体交渉は行われなかった。組合は、翌17日午前中もストライキを実施し、前日と同様団体交渉の開催を要求した。

17日、会社は、A 1 に対し、16日のD 1 に対する行為は就業規則第54条第6項「上長の命令を侮辱し、又は反抗し、若しくは上長及び他人に対し暴行脅迫を加え会社の業務を妨げた時」に該当するとともに、B 4 総務部長らに対する傷害行為は、正当なる組合活動の埒外の行為であり、断固たる処置を採らざるを得なくなる旨警告書を発した。翌18日にも、会社は、A 1 に対し、17日午前中に外部のSを含む7名の者が事務所に乱入し、30分にわたり工場長及び総務部長を取り囲み、大声を上げるなどした行為は就業規則第54条第6項に該当する旨警告書を発した。

- ⑮ 組合および分会が、上記5月13日付文書と同旨の文書を7月30日付でN電気精器に再度送付したところ、会社は、A 1 に対し、8月26日付で真実を歪めた宣伝であるとの警告書を発した。また、組合および分会が9月29日早朝N電気精器の社前で「〇〇〇グループは社会的責任を果たせ」との見出しのビラを従業員に配布するなどの情宣活動を行ったところ、会社は、9月29日付で分会に対し、営業妨害と名誉毀損であるとの警告書を発した。さらに会社は、11月18日付でA 1 に対し、前日の宣伝活動について付近の住民から苦情が出て警察から注意するよう申し入れがあった旨の警告書を発した。

⑯ なお、本件申立て（62年6月2日）以前にA1とA2以外の分会員はいずれも会社を退職し、A1も本件申立て後の62年6月9日に会社を退職した。しかし、A1は未だ組合員であるため、組合は本件申立てを維持している。

3 A1およびA2に対する昭和61年度賞与支給（本件請求内容）

(1) 会社においては、年2回7月と12月に上期賞与（以下「夏期賞与」という。）と下期賞与（以下「冬期賞与」という。）が支給されている。組合は、61年度夏期賞与2.5月分の支給を要求したが、会社は、「要求には応じない、団体交渉も行わない、支給額等を会社に一任し組合員が妥結書を提出すれば、他の従業員と同時に予定どおり支給する。」などと組合に回答した。しかし、組合はこの会社回答に反発したため、他の従業員には予定どおり7月に夏期賞与が支給されたが、A1とA2には支給されなかった。なお、会社は、同夏期賞与の支給額や支給率を明らかにしていない。

このようなことがあったが、結局、両名は、8月11日、とりあえず会社で用意した昭和61年度上期賞与については、会社提案通りで妥結致します。」との社長宛の文書にそれぞれ署名捺印して、賞与の支給を受けた。ところでA1の場合、支給額は91,000円（前年同期180,000円）であり、A2の場合は142,000円（前年同期205,000円）であった。ちなみに、A2の本給は、60年度181,000円、61年度184,500円であり、また、同人の賞与支給額も年々漸増していた。

(2) 組合は、61年度冬期賞与については会社に要求書を提出しなかったが、会社の支給した冬期賞与は、A1の場合20,000円（前年同期220,000円）、A2の場合100,000円（前年同期240,000円）であった。

(3) 会社は、本件審査の過程において、上記61年度各賞与の支給額や支給率等の実態を一切明らかにしようとしていない。しかし、諸般の事情に照らし、会社においては少なくとも前年度並みの率を下廻らない賞与が支給されていたものとは推認される。とすれば、両名は他の従業員に比し著しく低い賞与を支給されたものといわざるをえない。

4 A2に対する配置転換（本件請求内容）

(1) A2は、57年3月、R大学の経営学部経営学科を卒業し会社に入社した。会社が大学宛に提出した求人申込書には、職種は「営業業務」、勤務予定地「本社」初任給「119,000円」、賞与「年2回約4カ月」、昇給「年7%」などと記載されていた。この内容は、同人に対する面接（社長、B5営業部長らが同席）の際にも説明があったが、営業であっても技術的な知識が必要なので現場を経験してもらおうという話はなかった。

なお、A2は、会社のN営業課長（A2と同大学同学科の出身で、入社以来営業業務のみを担当、58年9月に退職）の勧めで卒業前の2月19日から会社の営業部の業務に従事し、3月23日入社したが、正式な辞令は7月1日に交付された。

(2) 会社の組織は、事務系の総務部と営業部、技術系の製造部と技術部とからなっている。A2が入社した57年当時の営業部のメンバー構成と同人らの前歴は、B5営業部長（機械科卒、設計業務）、N営業課長（上記のとおり）、B6係長（機械製図科卒、設計業務）および女子職員、女子パートタイマーというものであった。

(3) 会社は、61年5月21日から技術部設計課のA4（機械工学科卒）を営業部の応援に派遣し、それまでA2が主として担当していた相模原や厚木方面に納品する仕事をA4に担当させた。そのため、A2は、アフターサービス業務や社内現場での梱包作業に従事

することが多くなった。

- (4) 会社は、62年4月1日人事異動を行い、A2を技術部生産技術課に配置転換した。この内示は3～4日前になされたが、その際B5部長はA2に、これからの営業マンは技術的なことも分からなければならないので勉強してもらおうといった。これに対し、A2は、不当な配置転換であるとして、辞令交付の際や団体交渉で原職に戻すよう会社に再々要求したが、会社は、何時戻すかなどの具体的な計画を示さなかった。他方、このA2の配置転換と同時に、上記A4は営業部営業課長となった。なお、この人事異動で、A2とA4のほか製造部から技術部へ1名、技術部から製造部へ1名、製造部内で2名が配置転換になり、同じ部内で2名が昇格した。

ところで会社においては、それまで、事務系の職種の者が技術系の職種に配置転換された例はなかった。

- (5) 上記配置転換によりA2が現在従事している技術部生産技術課における仕事の内容は、パーツ（部品）の製造ということになっているが、現場作業者の指示に従って行う臨時的・補助的な単純作業のものが多。
- (6) 営業部入社後のA2の給与は初めは日給月給制で、本給のほかに残業代が支払われていた（初めは月平均50時間前後の残業、58年9月から59年3月までの間は月80～100時間前後の残業。）が、59年4月以降は、会社が同人の営業の見習いは終了したとして同人の給与を月給制とした。その結果、同人の本給は、131,250円から175,000円となったが、残業代は支払われなくなった。会社の説明によれば、営業部所属の従業員の給与は本来月給制であり、その本給には50時間分の残業代を見込んでいるという。

本件配置転換によって、技術部は日給月給制であることから同人の給与は再び日給月給制となり。61年度のA2の本給は月給制で184,500円であったのに、62年5月分からは日給月給制での本給144,500円となった。

第2 判 断

1 A1およびA2に対する61年度賞与支給について

(1) 申立人の主張

会社は、分会結成以降一貫して分会を否認し、団体交渉を拒否する態度を取り続けてきた。このような会社に対して、組合が抗議をし、団体交渉の開催を迫ったことは正当な組合活動である。しかるに会社は、これら組合の活動を就業規則違反行為、営業妨害行為等であると一方的に断定し、これを理由としてA1およびA2に対し、他の従業員に比して著しく低額な61年度賞与を支給したものである。これは、明らかに会社が同人らの積極的な組合活動を嫌悪し、分会の弱体化、壊滅を意図して行った不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

A1およびA2には、61年度賞与の査定期間中に就業規則違反行為、営業妨害行為および会社幹部に対する傷害行為があり、本来懲戒処分すべきところ本人の履歴に禍根を残すことを配慮し、一過性の賞与について厳しい査定を行った結果、賞与が低額となったにすぎず、およそ不当労働行為といわれる謂れはない。

(3) 当委員会の判断

- ① 会社は、本件賞与の低額査定の主な理由として、A1をはじめとする分会員の「社

長に対する面会強要」および組合の「社長宅・会社近隣へのビラ配布」、「取引先への会社を誹謗中傷する文書送付」を挙げているので、まずこの点について判断する。

前記第1の項で認定したとおり、会社は、分会の結成を恐れ、分会結成の通告当日には私服の警察官を社内に待機させたのみならず、組合の団体交渉申入れに対して、当初は申入書の受取りさえも拒否し、その後も「組合のことはよく分からないのでこれから勉強する」、「分会の性格が分からない」、「後日団体交渉の日時を連絡する」などと繰り返すのみで、団体交渉の開催を引き延ばしてきた。その一方で、会社は、分会結成に先立ちA1の身边を探ったり、A2の保証人宅を上司が訪問したりしていた。

このように組合を極度に嫌悪する会社の態度に対して、組合は、まず社長に直訴することによって事態の進展を図ろうとして社長との面会を要請したが、社長は頑なにこれを拒んだのみならず、「君らを従業員代表とは認められない」、「君らの共産主義の思想とは相容れない」などと公言して団体交渉を拒否した。そこで組合は、事態を転換せしめるべく、やむなく社長宅や会社の近隣へのビラ配布あるいは取引先への要請等の活動に出たものである。この一連の活動は、会社が団体交渉に応じてさえいれば、あるいは、会社が団体交渉の開催に先立ち団体交渉ルールの確立が必要であるとすれば、その具体的提案をなし組合に協議を申し入れていけば未然に回避しえた性質のものである。さような次第でこの組合の一連の活動は正当な組合活動の範疇に属するものといえる。もっとも組合のこの団体交渉開催要求活動の過程では前記認定にかかる朝礼でのA1の発言、会社掲示物の撤去などのように一部に多少穏当を欠くと思われる言動がなかったわけではないが、全体としてみると、これら派生的な言動は上記一連の活動のなかに包摂され、個々に評価の対象とすべきではないといえる。

② つぎに、会社は、本件低額査定の一理由として組合員が会社幹部に対して傷害を負わせたとしているが、これはAの本採用問題に関する分会員をも含めた組合員多数と会社幹部ら十数名との間のトラブルの中で発生したもので、必ずしも組合員による傷害行為との疎明はなく、ましてA1やA2が傷害を負わせたとは断定し難く、したがって両名にその責任を負わせるのは当をえない。

③ 以上判断したとおり、会社は61年度賞与の査定期間中にA1、A2に就業規則違反行為、営業妨害行為、会社幹部に対する傷害行為等があったとして、同人らに対する同年度の賞与を他の従業員と比べ著しく低額に支給しているが、これら低額査定理由とされた事実はいずれも会社の主張するような不法、不当なものとは認め難く、分会結成以来の組合に対する一連の会社の対応を考えると、同人らに対する本件低額査定は、会社が同人らの分会所属と団交要求などの正当な組合活動を嫌悪して同人らを不利益に取扱い、これを通して分会の弱体化ひいてはその壊滅を意図した不当労働行為であると認めるのが相当である。

会社は、61年度夏期賞与については、A1およびA2は会社提案どおりで妥結する旨表明しているというが、両名はとりあえず賞与の支給を受ける手段として、内心に異議を留めつつ、会社の用意した支給額、支給率の記載のない文書に署名捺印したもので、これをもって両名が同賞与の支給を納得し争わない趣旨を表明したものとみることはできない。

2 A2に対する配置転換

(1) 申立人の主張

A 2 は、会社の営業社員募集に応募入社し、以来営業業務に従事してきたものであるが、会社から面接の際は勿論その後も技術の経験をしてもらおうといわれたことは一度もない。しかるに会社は、分会結成後の61年5月ころから順次A 2の営業の仕事を取り上げて社内現場での梱包作業に従事させたうえ、本件配置転換に及んだものである。A 2の配置転換先の業務内容は単純作業であり、しかも給与面も月給制から日給月給制に戻されるといふ不利益も被っている。これは、会社が同人に対して行った61年度賞与の低額支給と同様、同人の積極的な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであり、ひいて分会の弱体化、壊滅を意図した不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、従前から技術の経験のある者を営業担当者に配することとしていたが、たまたまA 2の先輩にあたるN営業課長が技術の経験がないことにより仕事に行き詰まりを感じ退職するという経過があった。そこで会社は、大学卒として将来会社の幹部になることを期待していたA 2に対し、一度は生産現場を経験させるため一応2年間の予定で、他の従業員の異動時に本件配置転換を行ったにすぎず他意はない。

(3) 当委員会の判断

① 会社は、本件配置転換は技術の経験のある者を営業担当にするという会社の方針に基づいたものであるという。

たしかに、一般論として営業担当者といえども技術的知識をもつことが望ましいことは当然であるし、また、A 2が入社した当時の営業部ではN営業課長を除く部長と係長が技術畑の出身であったこと、その後これも技術畑にいたA 4を営業部へ応援させたことは前記認定のとおりである。

しかし、ア. 会社がA 2に対して入社に際しての面接の際は勿論、その後も技術の経験をしてもらおうとは一切していないこと、イ. N営業課長の退職の理由が仮に会社のいうように技術の経験がなかったことによる仕事の行き詰まりであったとしても、同課長の退職から本件配置転換まで3年半の間、会社は同じく技術の経験のないA 2に対し何らの措置をも講じていないこと、ウ. この間、技術の経験がなかったことによりA 2の営業活動に支障が生じたとの疎明もないこと、エ. しかも、配置転換先でのA 2の業務内容は、臨時かつ補助的な単純作業であって、営業担当者として必要な技術的素養を計画的に習得させるという配慮が一切みられないこと、オ. 事務系から生産現場への配置転換は、A 2か初めてであること等の点からすると、会社が技術の経験のある者を営業担当者とする方針に基づいて本件配置転換を行ったものとは到底認められない。

② 本件配置転換は、文科系大卒者に入社時の募集内容にない生産現場での単純作業を強いるものであり、しかも月給制から入社時の日給月給制に戻され、月給制による営業部におけると同じ収入を得るためには配転先では残業をせざるをえなくなるという不利益を伴うことが認められる。

③ 以上の次第で分会結成以来の組合に対する一連の会社の対応を考えると、A 2に対する本件配置転換は、会社が同人の正当な組合活動を嫌悪した故の不利益取扱いであり、これを通して分会の弱体化ひいてはその壊滅を意図した不当労働行為であるとい

わざるをえない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合員A1および同A2に対し、61年度夏期および冬期賞与として他の従業員に比し著しく低額な金員を支給したことならびに62年4月1日付でA2を営業部から技術部生産技術課へ配置転換したことは、いずれも労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

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63年8月23日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏