

命 令 書

申立人 合化労連化学一般関東地方本部  
申立人  $X_1$   
申立人  $X_2$   
  
被申立人 株式会社タマス

主 文

- 1 被申立人株式会社タマスは、申立人合化労連化学一般関東地方本部所属の下記組合員らに対し、昭和55年6月18日の年次有給休暇を取り消した措置を撤回するとともに、これに伴い被申立人会社が同年6月にカットした給与および精皆勤手当相当額、同年11月にカットした決算一時金相当額並びに同年12月にカットした年末一時金相当額を同人らに支払わなければならない。

記

$X_2$ 、 $A_1$ 、 $A_2$ 、 $A_3$ 、 $A_4$ 、 $A_5$ 、 $A_6$ 、 $A_7$ 、 $A_8$ 、 $A_9$

- 2 被申立人会社は、申立人 $X_2$ に対して次の措置を含め昭和55年7月1日付配転命令がなかったと同様の状態を回復させなければならない。
- (1) 配転前の原職または原職相当職に復帰させること。
- (2) 昭和55年11月6日以降、配転前の原職または原職相当職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。但し、その間、被申立人会社が同人に支払い済みの手当額（昭和55年7月から昭和56年12月までの家族手当額と住宅手当額）および同人が申立外有限会社ヤマト交通で得た賃金額については、これを控除するものとする。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

合化労連化学一般関東地方本部  
執行委員長  $A_{10}$  殿

株式会社タマス  
代表取締役  $B_1$

当社が貴組合所属の組合員 $X_2$ 氏ら10名に対し、昭和55年6月18日の年次有給休暇を取り消す措置に出て、これに伴う給与等のカットをしたことおよび $X_2$ 氏に対して昭和55年7月1日付で配転を命じたことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会で認定されました。

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、交付した日を記載すること。）

- 4 被申立人会社は、前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければ

ならない。

5 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社タマス（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、埼玉県所沢市に所沢工場（以下「工場」という。）を有し、卓球用品の製造・販売を業とする従業員約140名の会社である。

(2) 申立人合化労連化学一般関東地方本部（以下「本部」という。）は、関東地方一円の化学産業に働く労働者を中心に組織する組合員数約17,500名の労働組合であり、本件申立当時、総評合化労連化学一般関東地方本部全統一労働組合と称していたが、昭和56年7月組織変更により現在の名称に改めたものである。

ところで、会社には、52年5月、本部の下部組織として、会社従業員が本部に個人加盟して結成した申立外合化労連化学・一般関東地方本部タマス分会（以下「分会」といい、本部と分会を併せ「組合」という。）がある。本件が申立てられた55年4月当時は総評合化労連化学一般関東地方本部全統一労働組合タマス分会と称していたが、上記本部の名称変更に伴い上記現在の名称に改めたものである。なお本件申立当時の分会の組合員は29名であったが、現在17名である。

(3) 申立人X<sub>1</sub>は、後記のと通りの経緯で、48年12月、嘱託社員として会社に入社し、本社で経理事務を担当していたが、会社は、55年3月、同人に対し、嘱託契約の更新を拒否した。

(4) 申立人X<sub>2</sub>は、後記のとおり44年1月、会社に入社し、本社営業部で配達運転業務に従事した後、52年8月頃から同営業部の商品管理部門の業務に従事していたが、会社は、55年7月、同人に対し本社より工場への配転を命じた。

2 分会結成から本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 昭和52年5月18日、本部と分会は、分会結成を会社に通告し、その後、組合の諸要求事項について会社と団体交渉を重ねた。ところが、会社内に同年8月、中間職制らを中心とする「株式会社タマス社員協議会」が結成され、その頃から、組合と会社との対立が激化し、紛議が続発し、これに伴い、組合は、同年9月以降翌53年10月にかけて、当委員会に対し、分会役員に対する処分の取消、組合からの脱退勧誘の禁止、上記社員協議会の解散、賃金差別の是正等を求める不当労働行為の救済申立てを行った。

しかし、その後、組合と会社との間に話し合いの気運が生じ、54年4月28日、和解が成立し、上記係争事件はすべて取り下げられ、労使の紛議は、一応沈静化した。

(2) ところが、それから6か月後の54年10月、社員旅行中にA<sub>4</sub>副分会長（前記申立人X<sub>1</sub>の夫。以下X<sub>1</sub>を「X<sub>1</sub>」、A<sub>4</sub>を「A<sub>4</sub>」という。）ら3名の分会役員がひき起こした酔余の不行跡の処理をめぐって会社は組合に強硬な態度を示すようになり、これがきっかけとなって労使関係は再び悪化した。

すなわち、同年12月13日、分会三役がB<sub>1</sub>社長に対し、A<sub>4</sub>ら3名については、会社に始末書を提出させ、また、分会役員も辞任することなどを約するかわりに、少くとも解

雇処分は避けられたいと要請したのであるが、同月18日、会社はA<sub>4</sub>副分会長に対し、諭旨退職処分、他の2名に対し出勤停止と昇給停止処分を告知したので、分会はこれに強く反発し、その撤回を要求した。しかし結局その後、2名の分会執行委員は、上記処分に服するとともに会社に始末書を提出した。また、A<sub>4</sub>副分会長も会社に念書などを提出した結果、翌55年1月21日、諭旨退職処分が出勤停止処分と昇給停止処分に変更され、同人もこの処分に服するとともに、同月24日、副分会長の役職を辞任した。

ところが、会社は、A<sub>4</sub>以外の2名の分会執行委員が未だ執行委員を辞任していないことを問題とし、これは、上記分会三役の社長に対する約束に反しているとして、55年1月24日以降、再々文書で、その履行を分会に要求した。しかし、分会は、会社がA<sub>4</sub>を一旦諭旨退職処分に付したことで上記社長に対する分会三役の約束は反古に帰したとの見解にたって、これに応じなかった。会社は、こうした分会の態度に強く反発し、同年3月17日付「警告書」で、分会に対し、当分の間、団体交渉などを中止する旨を通告した。

### 3 X<sub>1</sub>に対する嘱託契約の更新拒否

#### (1) 入社から第一次嘱託契約締結までの経緯

① X<sub>1</sub>は、高校卒業後、昭和45年3月正社員として入社し、工場で経理事務を担当していたが、48年8月、A<sub>4</sub>との結婚を機に一旦退社した。しかし、同年12月、会社との口頭了解に基づき、嘱託として本社経理部に再入社し、以後、後記53年6月2日付第一次嘱託契約が締結されるまでの間そのまま引き続き、嘱託として、本社経理部の事務（販売費・一般管理費等の補助簿記帳、売上伝票の発行・転記など）に従事していた。

他方、同人は、52年5月、分会結成と同時に組合に加入した。

② ところで、52年3月頃から後記第一次嘱託契約締結までの間、X<sub>1</sub>の嘱託問題に関して次のような経緯があった。

(ア) 会社は、52年3月1日付で「嘱託員の雇用契約期間は原則として一年以内とする。

ただし、期間満了後は必要に応じて契約期間を更新することができる。嘱託員の契約更改は、毎年3月27日とする。」旨などを定めた「嘱託員就業規則」を制定し、対象者にこれを配布した。

(イ) 同年7月、当時のB<sub>2</sub>経理部長がX<sub>1</sub>に対し、退職するS経理部員の担当業務（請求書の発行・チェック・発送など）を受けもつよう要請したところ、X<sub>1</sub>は、嘱託としての勤務時間帯で処理するのが無理であるとの理由で、組合とも協議してほしい旨を述べて一旦断った。しかし、結局同年9月、Sの業務を受け継いだ。

(ウ) 同年8月頃と9月頃、当時のB<sub>3</sub>経理部長補佐がX<sub>1</sub>に対し、正社員（フルタイムすなわち午前8時30分から午後5時まで勤務）となることについて意向を打診したが、同人は、担当業務が変更されるものと解して難色を示し、これを受け入れなかった。

(エ) 同年10月中旬頃、B<sub>2</sub>経理部長は、X<sub>1</sub>に対し、書面による嘱託契約を結びたい旨申し入れた。そして翌53年5月26日、B<sub>4</sub>総務部長とB<sub>3</sub>勤労部長（前経理部長補佐）は、X<sub>1</sub>に対し、改めて、正社員となるか、引き続き嘱託の身分のままで勤務するかどうかを質したところ、同人は、正社員になれば配転を余儀なくされる場合のあ

ることを懸念して、後者を選択する旨答えた。

- ③ 会社は、53年6月2日付で、X<sub>1</sub>との間で改めて要旨次のような内容の「労働契約書」を取り交わした（以下「第一次嘱託契約」という。）。

- i 職務内容 経理部における経理事務（従前と同じ）
- ii 契約期間 53年3月27日から54年3月26日まで
- iii 勤務時間 午前10時より午後5時まで

(2) 第二次嘱託契約の締結と同契約の更新拒否

- ① 第一次嘱託契約の期間終了間近かの54年2月から3月にかけて、会社のB<sub>4</sub>総務部長と分会のA<sub>1</sub>書記長との間で、X<sub>1</sub>の嘱託契約の更新問題について、数回事務折衝が行われた。そのなかで、会社は、近く新コンピューターが導入されることにより、X<sub>1</sub>の担当する売掛金記帳、在庫の評価計算などの業務がなくなることなどから、1年限りの契約とする旨主張した。これに対し、A<sub>1</sub>分会書記長は、1年限りの契約とすることに難色を示したが、結局、同年3月30日、A<sub>1</sub>分会書記長立会いのもとに、会社は、X<sub>1</sub>との間で、要旨次のような内容の「労働契約書」を取り交わした（以下「第二次嘱託契約」という。）。

- i 職務内容 営業部に所属し、売上伝票の発行、電算機の入出力資料と実棚卸高のチェックその他納品書、請求書の伝票に係る処理業務を主とする。
- ii 契約期間 54年3月27日から55年3月26日まで。但し、本契約は更新を前提としない。会社、X<sub>1</sub>、共に必要の際、再契約も有り得る。
- iii 勤務時間 午前8時30分から午後3時まで

なお、上記の「i 職務内容」において、所属が経理部から営業部に変わったのは経理部の業務の一部の営業部移管に伴うもので、職務内容は、従前と大きな変化はない。また、「ii 契約期間」の但書の文言は、「但、本契約は更新しない。」とあった会社原案を、A<sub>1</sub>分会書記長の要望により修正したものである。

- ② X<sub>1</sub>は、54年8月、新コンピューターが導入されたのに伴い、9月1日以降本社一階から四階のコンピューター室の近くに席を移動し、従来手作業でやっていた上記売掛金記帳、在庫の評価計算などの業務をコンピューターに代替させるための入力作業などに従事することになった（なお、この作業は翌55年2月ごろ終了した。）。

- ③ 会社は、導入された新コンピューターがほぼ予想どおり稼働していることなどからX<sub>1</sub>との嘱託契約更新の必要はないとし、55年1月12日、X<sub>1</sub>に対し、当初の予定どおり同年3月には再契約しない旨通告した。

なお、上記第二次嘱託契約書の末尾には「新コンピューター導入時に、職務内容及び勤務時間について再チェックし、話し合う。」と付記されているが、上記のように新コンピューターの導入によって別に問題も生じなかったため、そのような話し合いがもたれることもなかった。

- ④ そして、同年2月7日、会社において、X<sub>1</sub>やA<sub>1</sub>分会書記長を含む営業部員らは、B<sub>5</sub>常務、B<sub>2</sub>経理部長を交え、X<sub>1</sub>退社に伴う事務引継ぎの会合をもち、同日事務引継ぎを終えた。その際、X<sub>1</sub>やA<sub>1</sub>分会書記長から格別異議も出されず、A<sub>1</sub>分会書記長自らも、X<sub>1</sub>が従来担当していた事務のうち新コンピューターに吸収されずに残されていた事務の一部を引継いだ。

⑤ ところがX<sub>1</sub>は、同年3月14日に至り、B<sub>4</sub>総務部長に対し、「会社をやめる意思はない」旨申し入れるに至った。しかし、同部長はこれを聞き入れなかったところ、今度は組合が、同月18日、X<sub>1</sub>の嘱託契約の「更改」を議題とする団体交渉の開催を会社に申し入れた。これに対し、会社は、第二次嘱託契約の際「更新を前提としない」旨X<sub>1</sub>との間で合意しているので、団体交渉の議題とはなり得ないと主張してこれに応ぜず、その後もこれに関する組合からの団体交渉申し入れには応じていない。

⑥ 同年3月27日、会社は、会社掲示板にX<sub>1</sub>が退職した旨の告知を掲示した。

⑦ その後同年5月20日ごろまで、X<sub>1</sub>は、就労闘争と称して毎日出社を続けた。これに対し、会社は、同人に再三「要請書」「警告書」等を発し、再契約する意思のない旨繰り返し述べるとともに、会社からの退去を求めた。さらに、同年5月23日、会社の職制はピケをはり、X<sub>1</sub>の出社を阻止した。

組合は、上記会社のX<sub>1</sub>に対する嘱託契約更新拒否および後記名古屋見本市会場における組合のビラ配布に対する会社の態度に抗議して、同5月23日、終日のストライキを、翌5月24日、時限ストライキを行った。会社はこれを不法不当なストライキであるとし、同月24日組合に「抗議文」を発した。なお、この間同年4月19日、組合は、杉並区労働組合協議会の支援を得て「タマス闘争支援共闘会議」（以下「共闘会議」という。）を結成し、5月19日、共闘会議役員の氏名を添え、会社はその旨を文書で通知した。

#### 4 見本市におけるビラ配布活動と会社による年次有給休暇取消しの措置

##### (1) 見本市におけるビラ配布活動

① 昭和55年当時、スポーツ用品卸売商の主催する見本市が毎年東京、大阪で各2回、名古屋等で各1回定期的に開催されていた。この見本市には、小売商が招待され、メーカー、商社が出品者として商品の紹介・説明・注文予約の受付けなどを行っており、会社もメーカーとしてこれに参加していた。

##### ② 〔名古屋見本市〕

(7) 55年5月18日（日曜日）、組合本部のオルグ1名と申立人X<sub>2</sub>（以下「X<sub>2</sub>」という。）を含む16名の分会員は、午前10時ごろから約2時間、名古屋で開催された見本市会場の出入口付近およびバスの発着所付近で、X<sub>1</sub>の「解雇撤回」を求めるビラ配布活動を行った。その際、会社のB<sub>1</sub>営業部長と主催者側が本部オルグらに「ビラ配布をやめるよう」申し入れるなどのことがあったが、ビラ配布はそのまま続けられた。

上記ビラは、B5版の大きさに「スポーツを愛する皆様に訴えます」との大見出しと「“バタフライ卓球用品”（株）タマスの労働者弾圧は許さない！」との小見出しを付し、「私たちはバタフライ卓球用品で有名な株式会社『タマス』に働く労働者です。タマスの経営者は卓球界のために利益を還元し、スポーツ業界発展に貢献するというかっこいいことを云っております。しかし社内においては資金力にものをいわせ3年間にわたる組合潰しの攻撃と弾圧を執拗に続け、社員協議会をデッチ上げて労働者同志を対立させる汚ない手口を使って弱い者いじめをしています。…労働組合が結成されX<sub>1</sub>さんも組合に加入したが、その頃から会社の姿勢は急変し、……会社は3月26日以降契約はしないとして一方的に解雇を通告してきました。

会社の狙いは本社から組合員を排除することによって組合の勢力を壊滅させること  
であります。その一環として解雇を企てたことは明らかです。卓球用品の名門「タ  
マス」は団体交渉拒否、不当解雇、不当処分、不当配転を強行しながらなりふりか  
まわず組合攻撃を続けています。」などと記載されていた。

- (4) 翌5月19日、B<sub>1</sub>営業部長は、営業部の朝礼で、組合による名古屋見本市でのビ  
ラ配布は営業妨害に近い行為で会社の名誉毀損でもあるので強い姿勢で臨む旨発言  
した。これに対し、営業部所属のA<sub>1</sub>分会書記長は、会社がそのような態度をとる  
なら、組合としてもひきつづき、ビラ配布の行動を続ける旨発言してこれに抗議し  
た。

さらに、同月22日および同月23日、会社は、工場および本社において、名古屋見  
本市のビラ配布活動に参加した個々の分会員の事情聴取を行ったが、これに対して、  
分会は、会社に、組合への支配介入であると抗議した。

③ 〔大阪見本市〕

55年5月27日（火曜日）、組合本部関係者約10名とX<sub>1</sub>を含む4名の分会員は、午前10  
時ごろから約2時間、大阪で開催された見本市会場出入口付近および最寄駅の出入口  
付近で、前記名古屋見本市におけると同様のビラ配布活動を行った。なお、上記分会  
員らはX<sub>1</sub>の「解雇反対」と上記会社の「支配介入」に抗議して指名ストで参加した。

④ 〔東京見本市〕

つづいて、55年6月18日（水曜日）、東京晴海で開催された見本市会場周辺で、共闘  
会議を中心とする総員約100名の規模で、前記名古屋、大阪におけると同様のビラ配布  
活動が行われた。分会からの参加者はX<sub>1</sub>とX<sub>2</sub>を含む11名であったが、X<sub>1</sub>を除くX<sub>2</sub>  
ら10名は年次有給休暇を取得してこれに参加した。参加者らは、腕章・鉢巻・ゼッケ  
ンを着用し、会場の三棟の建物入口付近、建物をつなぐ通路付近および会場への送迎  
バスの乗降口付近で上記名古屋、大阪各見本市で配布したのと同じ内容のビラ約3,000  
枚を見本市の参集者に配布するとともに、ハンドマイクで、ビラと同趣旨の内容を訴  
えた。また、このビラ配布活動の参加者らは、会場敷地近辺の路上でX<sub>2</sub>の運転する  
組合の宣伝カー（マイクロバス1台）を繰り出し、拡声器による宣伝活動も行った。  
なお、当日、会社からは社長をはじめ営業部員ら10数名が会場に出向いており、会社  
は、X<sub>2</sub>が上記宣伝カーの運転に従事していたことを現認している。

この間、東京見本市の主催者が、会社に対し、上記のような言動はすぐやめさせる  
よう抗議する一方、組合に対しても、労使関係を会場に持ち込まないよう苦情を申し  
入れるなどのことがあった。

(2) 年次有給休暇取消しの措置

- ① 前記東京見本市におけるビラ配布活動に参加した分会員10名（4名は本社営業部所  
属、6名は工場所属。なお、当時の分会員総数は27名。）は、いずれもその前日の56  
年6月17日の昼休みまでに（会社においては、前日の昼休み終了時まで年次有給休  
暇の届出をすることとなっている。）「休暇願」の事由欄に組合用務と記載して年次有  
給休暇の取得を届出た。これに対し、職制らは、一旦は、業務に支障をきたすなどの  
理由をあげ他の期日に変更するよう要請したが、結局は分会員らの届出をいずれも受  
理し、承認した。

② ところが上記東京見本市におけるビラ配布活動が行われた直後の6月19日（もしくは20日）、会社は労務委員会（分会結成後につくられた会社における労務問題を協議する機関）を開き、ビラ配布問題の対策を協議し、一旦承認した上記分会員10名に対する6月18日の年次有給休暇の取消しなどを決定した。そして6月20日、B<sub>1</sub>営業部長は、前記5月19日の名古屋見本市の場合と同様、営業部の朝礼で、東京見本市における組合のビラ配布活動を激しく非難した。さらに即日、会社は、分会に対し、「会社の今後の運命を左右する重要な見本市で会社の再三の抗議にもかかわらず、名古屋、大阪、東京と継続してビラ配布行為を行ったことは黙視しえないので、これに参加した分会員に対し、処分を検討し、処置する」旨の通告書および「東京見本市におけるビラ配布は不当、不法な争議行為であるので年次有給休暇の承認を取り消す」旨の通知書を発した。

これに対し分会は、翌6月21日、会社に対し、「ビラ配布行為は正当な組合活動であり、『争議行為』ではない。従って、会社が年次有給休暇を取り消したことは違法不当である」旨を文書で通告した。

③ しかし、会社は既に決定した6月18日の年次有給休暇取消しの方針を変えず、X<sub>2</sub>ら10名の分会員に対し、下表のとおり6月27日支払いの給与から6月18日分の賃金と精皆勤手当のカットを行い、さらに同年11月13日支払いの決算一時金および同年12月10日支払いの年末一時金からもカットを行った。

〈賃金カット一覧表〉

分会員名	昭和55年6月 給与カット額	昭和55年6月 精皆勤手当 カット額	昭和55年決算 一時金 カット額	昭和55年年末 一時金 カット額	合計
X <sub>2</sub>	8,082	2,000	1,596	3,220	14,898
A <sub>1</sub>	8,441	—	1,949	4,638	15,028
A <sub>2</sub>	6,734	2,000	1,823	3,137	13,694
A <sub>3</sub>	5,285	2,000	1,212	2,454	10,951
A <sub>4</sub>	10,142	—	2,545	5,125	17,812
A <sub>5</sub>	8,592	3,000	2,709	5,452	19,753
A <sub>6</sub>	7,992	3,000	1,842	4,364	17,198
A <sub>7</sub>	7,353	3,000	2,016	4,060	16,429
A <sub>8</sub>	7,291	3,000	—	—	10,291
A <sub>9</sub>	6,672	3,000	1,805	3,092	14,569

（注）単位は円

## 5 X<sub>2</sub>の配転

### (1) 分会結成以降の会社における人事異動

① 会社の生産部門は、所沢市所在の工場に置かれているが、杉並区所在の本社には、社長はじめ会社役員が常駐し、企業情報が集中しており、取引先の顧客なども出入りするなど、本社は名実ともに会社の中核としての役割を果たしている。

ところで、会社においては、定期人事異動（配転）が1月と7月に行われているが、

分会が結成された52年5月以降後記X<sub>2</sub>配転までの間における人事異動の状況は、下表のとおりである。

ア 本社から工場への配転

時 期	氏 名	部 署		組 合 員 ・ 非 組 合 員 の 別
		配 転 前 ( 本 社 )	配 転 後 ( 工 場 )	
53 年 1 月	S 1	営業部	生産第二部	組合員
53 年 3 月	K 1	総務部	生産第二部	組合員
54 年 4 月	N	輸出部	管理部	組合員
54 年 7 月	D 1	企画部	製造部	組合員
54 年 7 月	B	総務部	製造部	組合員
55 年 7 月	X <sub>2</sub>	営業部	製造部	組合員

なお、分会結成当時、本社には組合員が22名おり、そのうち経理部には3名いたが、その後退職者、組合脱退者が出たほか、上記のような組合員の本社から工場への配転や、前記X<sub>1</sub>の契約更新拒否などにより、現在では、本社の組合員は4名に減少し、しかも経理部には、前記X<sub>1</sub>が同部から営業部へ移った54年3月以降は1人の組合員もいなくなった。

イ 工場から本社への配転

時 期	氏 名	部 署		組 合 員 ・ 非 組 合 員 の 別
		配 転 前 工 場	配 転 後 本 社	
52 年 7 月	T	生産第二部	総務部	組合員
52 年 7 月	K 1	生産第二部	総務部	組合員
53 年 9 月	D 2	管理部	企画部	非組合員
54 年 7 月	F	製造部	総務部	非組合員
55 年 7 月	K 2	製造部	経理部	非組合員
55 年 7 月	S 2	製造部	営業部	非組合員

②(ア) 上記表(①ア、イ)によれば、分会結成以降、本社から工場へ配転されたS 1ら6名は、すべて組合員であり、他方、工場から本社へ配転された者は、TおよびK 1以外すべて非組合員である(T、K 1両名が配転されたのは、分会結成直後の52年7月であるが、この頃は、前記認定のとおり、未だ労使間の対立が表面化していなかった。)

(イ) 本社から工場へ配転された本件X<sub>2</sub>を除くS 1ら5名の組合員については、会社は分会とも協議をしており、結果として、本人も分会も了承した形で異動が行われている。しかし、その過程において、上記S 1の場合は、当初、配転を拒否して一週間の就労闘争を行ったり、またNやBの場合は、最後まで配転を渋り、最終的にようやく応じたという経緯があり、また、S 1およびK 1の場合は、同人らの不都合な行為が工場配転の契機となっているものと認められ、結局、上記S 1ら5名の配転に当って、当初から格別問題もなく、本人、分会ともこれを了承したと認めら



れるのはD 1 の場合のみである。

(2) X<sub>2</sub>配転に至るまでの経緯

- ① X<sub>2</sub>は、44年1月、自動車運転専用の正社員として入社し、本社営業部に所属しながら主として問屋・代理店に商品を運搬する業務に従事し、47年8月、副主任となった。その後52年8月頃から同人は胃潰瘍を患って、運転配達業務をやめ、暫くの間、本社営業部で商品管理の業務に従事していたが、一応治療を終えた同年12月以降も、B<sub>1</sub>営業部長に申し出て、ひきつづき同業務に従事させてもらっていた。当時同人の担当していた商品管理の業務内容は、他の2名の従業員とともに商品の入・出荷、本社在庫商品の管理・棚整理、返品商品の検品・棚に戻す作業等であった。
- ② 他方、X<sub>2</sub>は、52年5月、分会結成と同時に組合に加入した。同人は、格別、分会の役職には就かなかったが、本社の分会員のなかでは最年長（本件配転当時33歳）で、組合員に限らず社内における人望も厚かった。
- ③ 後記X<sub>2</sub>配転の内示が行われる直前の55年6月16日、同月19日（もしくは20日）および同月23日の3回、会社は、労務委員会を開催した。そして同月16日の労務委員会で、前記非組合員K 2とS 2両名の工場製造部から本社経理部および営業部への配転を決定し、即日その旨を両名に内示した。それから、同月23日の労務委員会で、X<sub>2</sub>に対する本社営業部から工場製造部への配転を決定した。

(3) X<sub>2</sub>の配転

- ① 同年6月24日、会社営業部のB<sub>6</sub>課長代理は、X<sub>2</sub>に対し、同年7月1日付で本社営業部から工場製造部へ配転する旨内示した。その際、B<sub>6</sub>課長代理は、「工場の生産部門を強化するため」との理由を述べたが、それ以上具体的な説明を行わなかった。一方、X<sub>2</sub>もその場では明確に配転を拒否するような態度は示さなかった。
- ② しかし同月26日、組合は共闘会議を開き、X<sub>2</sub>の意向を確認したうえで配転拒否の方針を決めた。そして、翌27日、B<sub>3</sub>勤労部長が、X<sub>2</sub>は配転を承諾しているとして配転の告示をしたい旨当時のA<sub>8</sub>副分会長に告げてきたのに対し、同副分会長は、X<sub>2</sub>は配転を承諾していないとして告示をとりやめるよう申し入れた。しかし、会社はこれを聞き入れず、当日、X<sub>2</sub>を含む8名の人事異動を会社掲示板に告示した（異動の内訳は、本社から工場への配転がX<sub>2</sub>1名のみ、工場から本社への配転が前記K 2、S 2の2名、工場内異動が5名）。これに対し、X<sub>2</sub>は、直ちにB<sub>6</sub>課長代理に、配転を拒否する旨および今後この問題は共闘会議と話し合ってほしい旨を告げたが、会社はこれに取り合おうとしなかった。
- ③ 同27日、A<sub>11</sub>共闘会議事務局長は、電話でX<sub>2</sub>配転の件につき団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれを拒否した。同月30日、組合は会社の態度に抗議し、同月30日以降、X<sub>2</sub>を指名ストに入らせる旨会社に通告し、同人はこれを実施した。

(4) X<sub>2</sub>配転問題の団体交渉申し入れと会社の対応

- ① X<sub>2</sub>が指名ストに入った後も、分会と共闘会議は、連名の文書で、会社に対し、再三、団体交渉を申し入れたが、会社は共闘会議の実体が不明であり、分会との関係も不明であることなどを理由に、これを拒否しつづけた。一方、会社は、X<sub>2</sub>個人に対しては、55年7月15日付内容証明郵便による書面で「本件配転は、X<sub>2</sub>が将来工場の中堅幹部になりうる人材であることを考えたうえでのものである」などと述べ、その

後も再三、X<sub>2</sub>個人を直接説得しようと試みたが、同人はこれに応じなかった。

ちなみに、工場での中堅幹部とは、班長などの中間職制を指すものとみられ、X<sub>2</sub>配転当時、工場では1班から7班あったが、7班では班長が2名もおり、また、班長制実施（54年1月）以前の旧制度のもとでリーダー、主任、副主任などを経験したが未だ班長になっていない者が約10名もいた。

② 組合は、同年11月6日、X<sub>2</sub>の指名ストを解除する旨会社へに通告した。そして、X<sub>2</sub>はX<sub>1</sub>とともに、同月6日、7日、8日および10日の各日、本社への就労を試みたが、会社により拒絶された。

(5) なお、X<sub>2</sub>は、指名スト解除後、1年数か月経過した後の57年2月25日以降今日に至るまで、申立外有限会社ヤマト交通（以下「ヤマト交通」という。）でタクシー乗務員として勤務し、同社で月平均24～25万円の収入を得ているが、配転当時の同人の月収は、一時金を除き約22～23万円であった。他方会社は、X<sub>2</sub>が配転を拒否した後、同人との雇用関係を維持したまま、55年7月から翌56年12月までの家族手当と住宅手当以外は不就労を理由に賃金を支払っていない。

## 第2 判断

### 1 X<sub>1</sub>に対する嘱託契約の更新拒否について（第1、3）

#### (1) 当事者の主張

〔申立人らの主張〕

① 会社はX<sub>1</sub>との間の第二次嘱託契約は期間満了により終了するものとして、その更新を拒否した。なるほど第二次嘱託契約では期間は54年3月27日から55年3月26日までの1年間と定められているが、この期間の満了によって契約が当然に終了することを意味するものではない。すなわちX<sub>1</sub>は48年12月嘱託社員として入社して以来53年6月2日第一次嘱託契約が締結されるまでの間は、別に問題もなくそのまま継続的に会社業務に従事してきたのであり、第一次嘱託契約においてはじめて期間が53年3月27日から54年3月26日までの1年間と定められることになったが、この第一次嘱託契約も更新されて、第二次嘱託契約となっている次第であって、第二次嘱託契約も第一次嘱託契約ないしそれ以前の嘱託契約関係と同じく従来からの経緯に照らし継続性の尊重のうえに成立していることは否定し得ない。とすれば第二次嘱託契約についても更新を認めない趣旨に解さるべきではない。もっとも第二次嘱託契約書中には「但し、本契約は更新を前提としない。会社、X<sub>1</sub>、共に必要の際、再契約も有り得る。」との文言が存するが、これは、漫然と契約を更新するのではなく、更新の是非について検討の余地を残すという趣旨のものにすぎない。

② 会社がX<sub>1</sub>との契約更新を拒否したのは、同人を会社の中核部門たる本社の経理部から排除し、ひいては会社から追放することを狙ったものである。すなわち、X<sub>1</sub>は、第一次嘱託契約締結後の53年9月以降は、会社の機密を取扱う本社経理部に所属する唯一の組合員であったが、同人の夫であるA<sub>4</sub>が副会長として分会の中心的活動家であったことなどから、会社は、X<sub>1</sub>が本社経理部に所属することを嫌悪し、同部内における担当業務を変更し、さらに同人を営業部へ追い、そして、遂に同人の夫A<sub>4</sub>副会長の前記処分問題につき解雇を果たせなかった報復として、たまたま、X<sub>1</sub>の第二次嘱託契約の期限が到来し、新コンピューターも導入されたことを口実にして、

同人を排除したものである。ちなみに、新コンピューター導入後も、同人の担当すべき仕事は十分にあり、また、会社が同人の雇用を継続しようとするれば、本社事務関係にも担当の業務はあったのである。

- ③ 以上①②からすれば、本件契約の更新拒否は、X<sub>1</sub>が組合員であるがゆえに行われた不利益取扱いであるとともに、組合弱体化を企図した明白な支配介入である。

〔被申立人の主張〕

本件は、会社とX<sub>1</sub>との間における期間の定めある雇用契約が期間の満了によって消滅したということとどまり、不当労働行為云々の問題ではない。すなわち、X<sub>1</sub>が嘱託として入社した48年12月以降、第一次嘱託契約を締結した53年6月2日までの間は、結果的にみて期間の定めなき嘱託契約の状態にあったことは否定しないが、この第一次嘱託契約を締結した段階では、会社は、それまで不明確になっていた法律関係を明確にするため、X<sub>1</sub>にその内容を十分に説明したうえで、新たに同人との間で期間1年間の嘱託契約を締結したものである。さらに、第一次嘱託契約を更新して第二次嘱託契約を締結するに当たっても、会社は、新コンピューター導入との関連で、X<sub>1</sub>を嘱託社員として存続させるのは、あと1年でよいと考え、その旨を同人と分会のA<sub>1</sub>書記長に明示したうえで、期間1年間の嘱託契約を締結したのである。

さようなわけで本件は、期間満了によって、会社とX<sub>1</sub>との間の嘱託契約関係が終了したというにすぎないのであって、「不当労働行為」の問題が生ずる余地は全くない。

## (2) 当委員会の判断

- ① 第二次嘱託契約の「労働契約書」には契約期間は54年3月27日から55年3月26日まで1年間と明定されている。とすれば、本契約は期間の定めある雇用契約というべきであり、期間の定めある雇用契約は期間の満了により終了することはいうまでもない。しかしながら雇用契約のような継続性の重視される契約関係にあっては、期間満了によって即契約終了と目すべきではなく、事情によっては契約更新の余地ありや否やが考慮されるべきである。

いま本件についてこれをみるに、X<sub>1</sub>は48年12月嘱託社員として入社して以来53年6月2日第一次嘱託契約が締結されるまでの間、別に問題もなくそのままひきつづき嘱託社員として会社業務に従事してきたのであり、第一次嘱託契約によって契約期間が53年3月27日から54年3月26日まで1年間と限定されることになったとはいえ、この第一次嘱託契約も期間満了の際に更新されて第二次嘱託契約の締結となっているのであって、こうした従来の経緯からすれば、第二次嘱託契約の期間満了に当たっても、特段の事情のない限り、契約更新の配慮がなされてしかるべきものと思われる。

第二次嘱託契約の「労働契約書」には契約期間に関する条項中に「但し、本契約は更新を前提としない。会社、X<sub>1</sub>、共に必要の際、再契約も有り得る。」との文言が存するが、これは契約の当然更新を前提としないというだけで、如上説示の趣旨に反することを意味するものとは解されない。

そこでつぎに、会社の本件第二次嘱託契約の更新拒否につき、これを首肯せしめるに足る特段の事情の存否について考察する。(7)まず第二次嘱託契約において契約期間を1年間と定めるについては、54年2月から3月にかけて会社のB<sub>4</sub>総務部長と分会のA<sub>1</sub>書記長との間で数回事務折衝が行われ、会社側より、近く新コンピューターが

導入されることにより、X<sub>1</sub>の担当する売掛金記帳、在庫の評価計算などの業務がなくなるので契約期間は1年限りとしたい、なお、更新は行わないと申入れたのに対し、A<sub>1</sub>書記長の修正要望があり、結局これを容れて上記但し書き付き期間1年の契約条項となったものであること、(イ)X<sub>1</sub>は54年8月新コンピューターが導入されたのに伴い従来手作業でやっていた上記売掛金記帳、在庫の評価計算などの業務をコンピューターに代替させるための入力作業などに従事することになったが、この作業も55年2月ごろには終了し、結局新コンピューターの予想どおりの稼働によってX<sub>1</sub>の上記業務はなくなったこと、(ウ)X<sub>1</sub>は、しばしば会社から正社員となることを勧められていたにもかかわらず、その都度自己の都合を主張してこれを拒否し、自己の選択で嘱託社員にとどまっていたこと、(エ)55年2月7日会社においてX<sub>1</sub>やA<sub>1</sub>分会書記長を含む営業部員らはB<sub>5</sub>常務、B<sub>2</sub>経理部長を交え、X<sub>1</sub>退社に伴う事務引継ぎの会合をもち、同日事務引継ぎを終えたが、その際、X<sub>1</sub>やA<sub>1</sub>分会書記長から格別異議も出されず、A<sub>1</sub>分会書記長自らも、X<sub>1</sub>が従来担当していた事務のうち新コンピューターに吸収されずに残されていた事務の一部を引継いだこと、以上のとおりの諸事実を認めることができ、これらの事実を総合勘案すれば会社の本件更新拒否は会社の業務運営上必要かつ相当な措置であって非難さるべきいわれはないといわなければならない。

- ② もっともX<sub>1</sub>は分会結成以来の組合員であり、その夫A<sub>4</sub>は副分会長として分会の中心的活動家であり、当時労使の対立が激しかったことを思えば、会社がX<sub>1</sub>を嫌い、同人が組合員たるがゆえをもって本件契約更新拒否の挙に出たとの疑いをもち得ないわけではないが、本件契約更新拒否の決定的要因は①に挙げた理由によるものであり、X<sub>1</sub>が組合員たることは更新拒否の決定にさしたる影響を及ぼしていないと認められるから、いずれにしても本件の場合不当労働行為は成立しない。

## 2 ビラ配布活動を理由とする年次有給休暇取消しの当否について（第1、4）

### (1) 当事者の主張

#### 〔申立人らの主張〕

X<sub>2</sub>ら10名の分会員は、55年6月17日昼までに組合用務を理由に年次有給休暇を申請したのに対し、会社は時季変更権を行使せず、これを承認した。しかるに会社は、翌6月18日の東京見本市会場で、同人らがビラ配布活動をしたことを理由に、後日、上記有給休暇を取り消して欠勤扱いとし、賃金、一時金からその分をカットしたのであるが、このような措置はいかなる観点からも許されない。すなわち、有給休暇をどのように使用するかは全く当該労働者の自由にまかされているのであって、使用目的の如何によって制約を受けるものではないが、仮りに会社のいうように有給休暇を争議目的のために使用することが許されないとの見解に立つとしても、本件の場合、X<sub>2</sub>ら10名の分会員は共闘会議の主催するビラ配布活動に参加したもので、その実態は宣伝活動であって争議行為ではなく、会社の主張するようなピケティング等も全く行っていない。

以上を要するに本件有給休暇の事後取消しとこれに伴う賃金、一時金カットは、分会員の正当な組合活動たるビラ配布活動に対する報復以外の何ものでもないのであって、明白な不当労働行為である。

#### 〔被申立人の主張〕

有給休暇制度の趣旨からみて、労働者が有給休暇を争議目的のために行使した場合に

は、使用者はこれを取り消し得るものと解されるところ、申立人組合のX<sub>2</sub>ら10名の組合員は、55年6月18日有給休暇を取得して東京見本市会場で、以下のように会社に対し争議行為を行ったので、これを事後的に取り消したものである。

会社は、専ら全国の卸売商を代理店として販売活動を行っている関係上、上記見本市は、会社にとって小売商と接触する唯一の機会であるため、単にメーカーとして商品を展示するだけでなく、全国の小売商に対し直接商品の宣伝をする極めて重要な場である。しかるに申立人組合は、X<sub>1</sub>の解雇撤回要求の貫徹のため共闘会議を組織し、その闘争形態の一つとして、上記のような見本市の性格を十分に認識しながら、名古屋見本市を皮切りに見本市闘争を展開したのであるが、これらはいずれも、会社の業務阻害を意図した集団的組織的な圧力の行使であって、まさに争議行為にあたる。とりわけ、上記東京見本市会場における闘争形態をみた場合、(7)共闘会議のメンバー100名以上が参加し、分会員も過半数の10名が有給休暇を取得して参加するという大規模なもので、単なるビラ配布活動にとどまらず、ハンドマイクや宣伝カーによる一斉呼びかけも行われたこと、(4)見本市会場に来場する人はスポーツ用具小売商に限られるところ、共闘会議のメンバーの配布したビラの内容や口頭呼びかけをした内容は、これらの人達に対し、会社が不当な利益をあげているとか、社長が不当な組合弾圧を行っているなどと専ら会社の企業イメージを損わせることを意図したものであること、(4)これにより会社や商品のイメージ損失は甚だしく、会社の蒙った業務阻害は顕著なものがあつたこと等からすれば、申立人らの東京見本市における闘争行為は、日常的な組合活動とは明らかに性質を異にし、会社に対する商品ボイコットないしピケッティング行動としての側面を有する争議行為であることは疑いない。

従って、会社が争議行為に参加した上記X<sub>2</sub>ら10名の組合員の有給休暇を事後的に取り消し、賃金、一時金のカットを行ったのはもとより正当であり、不当労働行為には該当しない。

## (2) 当委員会の判断

① 年次有給休暇を取得した労働者がこれをいかように使用するかは当該労働者の自由である。しかし当該労働者がこれを自己の使用者に対する争議目的のために使用することは有給休暇制度設定の趣旨に照らして許されないものと解するのを相当とする。そこでまず、本件ビラ配布活動が会社のいうように争議行為に該当するか否かについて判断する。

(7)本件年次有給休暇取消しの対象となった東京見本市におけるビラ配布活動は、名古屋、大阪に比べ、その規模が大であり（参加者約100名）、ハンドマイクや宣伝カーによる呼びかけも併用したことから、宣伝効果も名古屋、大阪に比べ大であつたことは推認しうるけれども、その際、会場参集者との間に別にトラブルが生じた形跡もなく、従って全体としては通常みられる程度の情宣活動としての域を越えていないものと認めるのが相当である。もっとも会場参集者が入場する際、組合のビラ配布によって多少の迷惑を感じたであろうことは否みえないが、ピケッティングをはったと思われるような形跡はさらにはない。(4)また、ビラ（B 5 版）の内容をみた場合「“バタフライ卓球用品”（株）タマスの労働者弾圧は許さない！」の小見出しなど、会社を非難する表現がいくつか見られるものの、全体としては組合の立場からX<sub>1</sub>解雇の不当性

を世論に訴えようとしたものと解され、これ以外に殊更会社のイメージダウンを狙ったものとは認めがたい。まして、この程度の内容のビラをもって会社商品のボイコットを訴えたものと解することは困難である。(ウ)ところで、会社は、上記のような東京見本市におけるビラ配布活動を争議行為であるとし、これによって顕著な業務阻害を蒙った旨主張するが、その具体的内容についての疎明はない。

そうとすれば、X<sub>2</sub>ら10名の分会員が参加した上記東京見本市におけるビラ配布を含む情宣活動は、争議行為とは認めがたく、通常の組合活動の範囲内の行為にとどまるものというべきである。

- ② しかるに会社は、上記東京見本市におけるビラ配布活動を争議行為であると独断し、一旦承認したX<sub>2</sub>ら10名の分会員の年次有給休暇を後日になって取り消す措置に出たのであるが、このような会社の措置は、要するに組合のビラ配布活動に対する報復としてなされたものであると判断するほかなく、このことは、組合運営に対する支配介入であるとともにX<sub>2</sub>ら10名の分会員に対する不利益処分であるといわざるを得ない。そして、その救済としては、有給休暇取消し措置の撤回とこれに伴う賃金、一時金カット分相当額の支払いを命ずるのが相当である。

なお、会社は、上記有給休暇取消しの措置をした後、X<sub>2</sub>ら10名の分会員に対しては、後日、別途に一日分の有給休暇を与えたがゆえに、同人らに実損がない旨の主張もしているが、有給休暇制度の趣旨からしてその主張自体失当であるのみならず、上記分会員らがその有給休暇一日分を行使したとの事実も認められないのであるから、この会社の主張は採用できない。

### 3 X<sub>2</sub>の配転について（第1、5）

#### (1) 当事者の主張

〔申立人らの主張〕

X<sub>2</sub>の配転は、基本的には本社から組合員の排除を狙ったものであるが、その直接の動機は、前記年次有給休暇の取消しと同様、見本市におけるビラ撒き活動に対する報復として行われたものである。すなわち、(ア)会社は、X<sub>2</sub>の配転理由として、同人が工場の中堅幹部となることを期待したことを第一に挙げているが、当時工場には中堅幹部となり得る者は十分すぎるほどいたのみならず、同人が、全く未経験業務の工場ですぐ中堅幹部になり得ることなどにわかに考えられないこと、(イ)しかも、会社は、本件配転に際し、組合を無視して突然本人に配転を通告してこれを強行したこと等からすれば、会社がX<sub>2</sub>を工場へ配転した真の狙いは、東京見本市でのビラ配布活動の際の同人の行動に対する報復であり、究極するところ、会社の中枢部門たる本社から組合員を排除することによって組合の活動力を弱めようとの意図に基づくことは明らかであり、このことは同人に対する不利益取扱であるとともに、組合に対する支配介入である。

〔被申立人の主張〕

- ① X<sub>2</sub>の配転は、もっぱら会社の業務上の理由に基づくものである。すなわち同人の配転は、55年7月の定期人事異動の一つとして行われたもので、同人を異動の対象とした理由は、(ア)工場長から、将来中堅幹部となり得る人材の派遣要請があったこと、(イ)同人は、性格的に協調性があり、商品管理の業務で手さばきが良く、人望もあることから適材とみられたこと、(ウ)同人が運転手を離脱した後、従事した商品管理の仕事

は、アルバイトでもできる単純な力仕事で、間に合わせ的ポストであったが、同人は運転手に戻る気もないまま既に3年近くも経過したので（運転手復帰の意思表示があったのは、配転発令後のことである。）、同人が長く会社に勤務するなら、商品を生産する工場の仕事を経験する必要があること、(エ)工場の仕事は、2～3か月程度の経験で誰でも習得できるもので、同人は年令的（33歳）にも丁度よいこと、(カ)本人の通勤や分会活動上の不利益も考えられないこと、等によるものであって、同人には何ら不利益はなく、むしろ、有利な配転である。

- ② さようなわけで、本件配転は、申立人らの主張するように、同人が組合員であるがゆえに本社から排除することを目的として行われたものでは全くない。すなわち、申立人らは、本件配転を見本市でのビラ撒き活動に対する報復であるなどと主張しているが、X<sub>2</sub>の配転はそれ以前の55年4月ころからの人事構想に基づき、既に東京見本市が行われる前の同年6月16日に、K2、S2の配転とともに決定していたもので、ただ同人の場合、同月23日に最終決定が延びたにすぎない。なお、申立人らはX<sub>2</sub>配転前に本社から工場へ配転された組合員の例として、S1ら5名を挙げているが、これらの場合は、いずれも当該本人は同意しているのである。さらにそのうち左遷としての配転例としてS1やK1を挙げているが、S1の場合は、S1自らが刑事問題をひき起した非を認めて退職を決意し、スポーツ店開業の準備のため、進んで研修目的で工場に勤務したのが真相であり、またK1の場合は、分会も当時は問題としていなかったものであり、いずれの場合も、本社からの組合員排除策の前例とするのはこじつけにすぎない。

(2) 当委員会の判断

- ① 会社は、X<sub>2</sub>の本社から工場への本件配転は55年7月の定期人事異動の一環として行われたもので、配転理由の限目は、X<sub>2</sub>が将来工場における中堅幹部たるにふさわしい資質を具えた適任者たることにあるという。しかし、(ア)会社のいうようにX<sub>2</sub>配転の限目が、真に配転先の工場で将来中堅幹部となることを期待してのものであるとしたならば、その限りでは栄転を意味しているのであるから、会社は、まずもって内示の段階でその旨を同人に告げるのが自然であると考えられるにもかかわらず、55年6月24日の内示の段階ではこうした事情については一切触れず、単に「工場の生産部門強化のため」と告げたのみでなんらの説明も加えていないこと（第1、5(3)①）。(イ)会社が、同人の中堅幹部云々の理由を持ち出したのは、配転発令後の、しかも同人が指名ストに入った後のことであること（第1、5(4)①）。(ウ)また、当時、工場には、中堅幹部となりうる者が相当多数存在しており（第1、5(4)①）、これらの者とは別に、会社がX<sub>2</sub>に対し特に将来の中堅幹部として具体的に何を期待していたのかその内容が明確でないこと。(エ)さらに、同人は、当時、病気のため本社営業部商品管理の仕事に約3年間従事していたが、もともと同人が本社の運転手として入社した経緯からすれば、会社が本件配転により、爾後、同人を全く未経験の工場業務に従事させるに当たっては、同人の意向も確かめて然るべきと思われるにもかかわらず、そのような配慮がなされた形跡も全くみられないこと。(カ)しかも、会社は、本件配転に際し、本人および分会が反対の意思を表明しているにもかかわらず、同人らとの協議に一切応ぜずこれを強行したこと（第1、5(3)②および③）等からすれば、会社のいう配転理由を

そのまま首肯するわけにはいかない。

- ② つぎに会社における人事異動に伴う本社と工場間の相互配転の実態をみるに、前段認定（第1、5(1)①および②）のとおり、53年1月から55年7月までの間、X<sub>2</sub>を含めて6名の社員が本社から工場へ配転させられているが、この6名はすべて組合員であり、また53年9月から55年7月までの間に4名の社員が工場から本社へ配転になっているが、この4名はいずれも非組合員であって、このような人事異動上の傾向は、偶然の結果とみるにはいかにも不自然である。しかも当時会社は組合との対立激化に伴い対決姿勢を強め、組合に対し強硬策をもって臨む態勢を示していたことは前段認定のとおりである。こうした事情からすれば、会社は当時人事施策として、会社の機密中枢部門たる本社から組合員を隔離するため、意図的に組合員の本社から工場への配転を策していたものと推測するにやぶさかでない。
- ③ 以上①、②を総合勘案すれば、X<sub>2</sub>の本件配転については会社のいう業務上の理由も必要も認められず、そうだとすれば会社はその機密中枢部門たる本社から組合員を隔離せんとする人事施策の施行の一環として、X<sub>2</sub>の東京見本市におけるビラ配布活動等に着目し、それに対する報復的意味を兼ね、定期人事異動に名を藉りて同人に本社から工場への配転を命じたものと推断するを妨げない。
- ④ 如上の次第でX<sub>2</sub>に対する本件配転は究極において組合員たることを理由とする不利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入であると判断せざるを得ない。栄転の見込みもない未経験の工場業務に就くことがX<sub>2</sub>にとって不利益であることはいうまでもなく、本社から隔離されることも組合活動上の不利益を招くことは明らかである。
- ⑤ 救済について

55年7月1日付配転命令がなかったと同様の状態を回復させ、配転前の原職または原職相当職に復帰させるのを相当とする。ただしバックペイについてはつぎのとおりとする。すなわち前段認定のとおり（第1、5(5)）、X<sub>2</sub>は、本件配転を拒否した後、57年2月以降今日まで「ヤマト交通」の運転手として継続的に勤務しているのであるが、年末一時金など一時金が支給されていないことを別とすれば、同人の月収は、本件配転当時のそれに比べ、ほぼこれに見合っているので、いわゆる副業的なものとは認め難い。また、本件は解雇ではなく配転に係るバックペイの問題であり、しかも同人が現在従事している運転業務は、いわば、同人の本業ともいえることおよび同人の組合における地位ないし、組合活動の実態等諸般の事情を勘案すれば、本件バックペイを命ずるに当っては、「ヤマト交通」で働いて得た賃金額の分については、これを控除するのが相当と考える。なお、同人が指名ストを行った期間中（55年6月30日から56年11月5日まで）の賃金および既に支給された一部の手当額（55年7月から56年12月まで）についても同様である。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社の申立人組合所属の組合員X<sub>2</sub>ら10名に対する年次有給休暇取消し措置・これに伴う給与等のカットおよび申立人X<sub>2</sub>に対する配転命令は、労働組合法第7条第1号および第3号に該当するが、その余の申立ては同法同条に該当しない。

なお、申立人らはポストノーティスをも求めているが、本件の場合、文書交付が相当と考



える。

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60年11月19日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏