

命 令 書

申立人 X

被申立人 日本ペイント株式会社

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) 申立人Xは、大学院工学研究科（工業化学専攻）の修士課程終了後、昭和42年4月1日付で被申立人日本ペイント株式会社に採用された従業員であり、後述の本件配転当時（58年5月1日）は申立外日本ペイント東京労働組合の組合員であったが、配転後は申立外日本ペイント寝屋川労働組合に移籍し、現在同組合の組合員である。
- (2) 被申立人日本ペイント株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、大阪、東京、寝屋川に3事業所を有するほか、国内に7工場、14営業所、15出張所を、国外に12出張所を有し、塗料の製造・販売等を業とする従業員約2,600名の会社である。
- (3) 会社には、同社の従業員をもって組織する申立外日本ペイント東京労働組合（組合員約500名）、同日本ペイント寝屋川労働組合（組合員約300名）など6労働組合（以下「東京労組」、「寝屋川労組」とか、単に「組合」ともいう。）があり、これら6組合は、申立外日本ペイント労働組合連合会（組合員約2,000名、以下「連合会」という。）を組織している。そして、会社と連合会との間で締結している労働協約によれば、組合員が配転等によって勤務地が変更したときは、当該勤務地の組合に移籍するものとされている。

2 本件配転に至るまでのXの担当業務と組合活動等

- (1) Xは、42年4月入社後、大阪市大淀区にあった技術部研究所に配属され、電子線硬化塗料（以下「EBC塗料」という。）の研究開発に従事し、43年大阪府寝屋川市に中央研究所（現在は「技術センター」と改称）が設立されるとともに同研究所に移り引続きEBC塗料の研究に従事したが、同年5月以降群馬県所在の日本原子力研究所高崎研究所において日本原子力研究所と会社など民間6社間での「電子線硬化プロジェクト」に従事した。そして45年9月に帰任した後も、会社とS社など3社とのEBC塗料の共同研究に従事した。
- (2) この間、Xは、42年5月大阪労組に加入し、45年9月職場委員となった。そして、46年8月大阪労組から寝屋川労組が独立した際、同労組の初代書記長となり、翌47年8月から49年7月まで2期2年間にわたって執行委員（厚生部長）となった。ついで49年8月には執行委員に立候補しなかったが、代議員、職場委員長となった。
- (3) 45年8月、会社は、従来の資格制度（従業員を事務、技術、現業等の職種にわけ、各

職種を準社員から参事まで7段階の資格に区分していた。)を是正するため、連合会に「新社員制度」と「新給与制度」を提案した。連合会は、賃金対策委員会を設置し、会社提案の問題点を明らかにするなどして臨時大会に諮り、47年4月「新制度組合対案」を会社に提示した。この新制度の交渉は難航したが、会社が47年12月、48年12月および49年2月の3回にわたり、それぞれかなり連合会提案にそった修正案を提示した結果、49年2月会社と連合会は合意に達した。そこで連合会は合意内容を職場討議にかけたところ多くの疑問や反対意見が出されたが、全員投票の結果、56.9%の賛成率で承認された。同年4月4日会社と連合会は、新社員制度に関する協定に調印し、同協定は同年4月1日から実施されることになった。

- (4) 上記新社員制度の交渉が終結に向う48年8月から49年7月まで、Xは寝屋川労組の2期目の執行委員をしていた。Xは、同制度は社員3級までは自動昇格の道はあるが、社員2級および1級は選考昇格しかないので会社が必要とする者しか昇格できず、また、昇格しなければ賃金上昇率も低いことなどを指摘し、同制度は差別と選別の大本となるとして先頭に立って反対した。そのためもあって寝屋川労組における全員投票では賛成率は40%を割った。以後、Xは、組合員に犠牲をもたらすと同人が考えた会社の合理化施策に対しては批判をした。
- (5) 50年3月、会社は、Xに対し東京事業所へ配転する旨内示し、5月1日、Xはこれに応じて同事業所へ転勤した。そして、Xは、研究開発本部技術第1部で水性塗料の研究に従事した後、52年1月1日塗料事業本部工業用塗料事業部第2部に移り、水性塗料の研究をつづけた。ついで、52年および53年にはカラーアルミメーカーに対する技術サービスに従事した後、55年1月から後述の本件配転が行われた58年5月まで、再び会社とS社など3社とのEBC塗料の共同研究に従事した。その間56年9月にはO社員が海外勤務から帰国し、以後同社員はXの部下としてEBC塗料の研究に従事した。なお、当時Xの所属していた同部の研究グループは、寝屋川事業所に置かれ、Xの上司のB1マネージャーも同事業所に勤務していたが、EBC塗料の研究だけはその研究に使用される電子線照射設備が東京事業所に設置され、また共同研究相手のS社の研究所が東京にあるという事情から東京事業所で行われ、Xも東京に勤務していた。
- (6) Xは、50年5月1日東京事業所へ転勤したことに伴い寝屋川労組から東京労組に移籍した。そして、同年以後、Xは、毎年代議員、職場委員または執行委員に立候補した。同人の選挙結果は次表のとおりである。

年月	代議員	職場委員	執行委員
50年8月	当選	当選 (職場委員長)	(立候補せず)
51年8月	当選	落選	( 〃 )
52年8月	当選	落選	( 〃 )
53年8月	当選	落選	( 〃 )
54年8月	当選	落選	( 〃 )
55年8月	当選	当選	( 〃 )
56年8月	当選選	落選	落選

57年 8 月	当 選	落 選	落 選
---------	-----	-----	-----

注(1)代 議 員：組合員10名に1名の割合で選出される。定期大会は組合員全員で構成するが、臨時大会は原則として代議員をもって構成する。また大会に付議する重要議案を審議する拡大委員会にも組合役員、職場委員とともに出席する。

(2)職場委員：各職場で組合員5名に1名の割合で選出される。職場委員は、前記拡大委員会に出席する。また、その中から選任される職場委員長は、職場と執行部との連絡機関としての職場委員長会議を構成する。

Xは、拡大委員会に出席したときは、「大会報告」を発行して職場の組合員に大会の様子を伝えた。また職場大会、拡大委員会、組合大会でも積極的に発言し、社員制度の批判、時間短縮と人員増、時間外サービス労働の是正、賃金・一時金闘争はストライキ中心に闘うこと、団体交渉に社長が出席すべきこと、考課査定の分布状況を公表すべきことなどを積極的に主張した。

なお、会社の人事部が作成したと推認される57年7月付の「人事部年間報告」によれば、56年当時、5組合（大阪、東京、千葉、寝屋川、広島）のうち、「反主流派」の役員（執行委員、代議員、職場委員）がいるのは東京労組（執行委員10名中反主流派1名、代議員55名中反主流派12名〈Xを含む〉、職場委員120名中反主流派3名）と寝屋川労組（執行委員8名、代議員29名、職場委員56名中反主流派各1名）であり、連合会の提案する各種議案に対する賛成率がもっとも低いのは東京労組であった。

(7)① 50年7月6日の日本共産党幹部会報告で、同党の支部生活確立の基準の1項目として、党の旗をかかげた支部が、職場新聞、ビラ等を発行して日常不断の大衆宣伝を行い、党の政策や考えを訴えることが提起された。

51年2月12日、日本共産党日本ペイント支部は、支部機関紙「ぐんて」第1号を発行した。同紙は、当初不定期発行であったが、56年1月5日付第20号以降は、おおむね月1回発行されており、朝、東京事業所の通用門の前で組合員に配布されている。

この間、53年2月2日、東京労組は、日本共産党日本ペイント支部に対し、「労働組合がやっている内容について、他の団体がビラを流すことは組織介入である。今後はこの種のビラについてはやめてほしい」旨申し入れたところ、同支部は「労働組合が政治活動を規制するのは筋違い」、「今後も党支部の責任で発行は続けたい」との見解を示した。

② Xは、従前「ぐんて」の作成について意見を言ったり、協力する程度であったが、57年1月以降、朝の「ぐんて」門前配布に参加するようになった。「ぐんて」を配布しているのは発行責任者のM、Xら7名であるが、このうち会社でリーダー（社員2級、係長クラス）の地位にあるのはXのみであった。

なお、就業規則および労働協約では、いずれも会社構内における政治活動を禁止している。

③ 57年4月9日、人事部のB2マネージャーは、人事部長室にXを呼び出し、「君は今年から門前で『ぐんて』を配るようになって大変おどろいている。リーダーとしての君の立場で『ぐんて』を配るのは好ましいことではないのでやめていただきたい」と言った。これに対し、Xは、「仕事の上でリーダーであるということと『ぐんて』を配

布することは関係のないことでしょう。それよりも私がこれまで最低のランクの評定をされてきたわけを説明していただけませんか」などと言いつつ、B3人事部長は、B2マネージャーのとなりに座り、二人のやりとりを聞いていた。

### 3 Xの人事考課

(1) 会社における人事考課（会社では「実績評定」という。）は、毎年2回上期（10月）と下期（翌年4月）に行われ、上期の考課は年末賞与の、下期の考課は夏季賞与の各査定部分の基準とされる。また、上期と下期の考課結果は総合して賃金改訂の際の査定部分の基準とされる。

会社は、人事考課の方法、基準などを明らかにしていないが、Xに対する50年下期（51年4月）以降の賞与の査定結果は次表のとおりである。しかし、50年以前の査定は、とくに低くはなかった。

年度	50		51		52		53		54		55		56		57	
	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	
ランク	E	D	E	E	D	D	E	D	D	D	D	D	D	E	E	

(注) Dランクは、非管理職男子社員のうち、3.5～3.8%程度、  
Eランクは0.6%程度にすぎない。

(2) Xは、大学院修士課程終了者で同期入社者8名のうちの3名とともに49年5月、社員3級から社員2級（リーダー・係長クラス）に昇格している（なお、8名のうち2名は、48年5月以前に社員2級に昇格しており、他の2名は、Xにおくれて、50年5月に社員2級に昇格した。）。しかし、その後X以外の同期生6名は、すでに管理職となり、残る1名も58年10月現在社員1級となっているが、Xは依然として社員2級にすえおかれている。

### 4 会社の組織改革

(1) 会社は、58年度の具体的経営方針として、ア．ユーザー指向型事業部組織への改革、イ．カンパニープロジェクト（開発プロジェクト）の設置および技術センターの整備、ウ．技術サービスと開発体制の分離、エ．能力開発の具体化などを決定し、この方針にもとづいて、58年5月1日（会社の58年度開始日）、全社的に大幅な組織改革を行うこととした。その結果、従前の工業用塗料事業部は、関連する事業部、工場、営業所を統合して第1塗料事業部となり、船舶用、自動車用、一般工業（家庭電器）用、金属素材（カラータン、カラーアルミ、ビール・ジュース缶）用の各種工業用塗料に関する全責任を負う事業部として新発足した。これにともない、Xの所属する工業用塗料事業部第2部も、新たに第1塗料事業部金属素材塗料部として再編され、金属素材塗料・前処理剤に関する利益計画について全責任を分担するいわば事業部内事業部（小事業部）として位置づけられることになった。

(2) そして、金属素材塗料部内組織として、第1グループ（関東地区の技術サービス等）、第2グループ（関西地区の技術サービス等）、第3グループ（飲料缶の前処理等）の各技術サービスグループ（ユーザーに対する塗装技術のアドバイス、塗料改良等）とともに開発グループ（商品開発）が独立におかれることになった。開発グループは、第1塗料事業部および第2塗料事業部を通して全塗料部に設置されることとなった。開発グループ設置の背景としては、当時工業用塗料事業部第2部などでは、部独自に商品開発担当

の「研究グループ」を設けているところもあったが、会社の正式な組織でなかったために、ともすればユーザーに直結した技術サービスやユーザーから求められる目先の商品改良研究が優先され、長期的視点に立った独自商品の開発が不十分であったという事情があった。

- (3) 開発グループは、金属素材塗料部の取扱う塗料に使用される樹脂のほとんどが寝屋川市にある技術センターの樹脂研究グループで開発されており、また同センターには各方面の研究をしている頭脳集団と各種の研究設備があるなど、商品の研究開発の効率化を図り得るということから、同センターの所在する寝屋川事業所におかれることになった。また、開発グループは、全社的規模でのカンパニープロジェクトの編成、技術センターの整備、各部における開発グループの設備などの一環として発足したため、部外から要員を求めることは困難であり、各塗料部とも初年度は自部内で人員を充足することとなった。

## 5 Xの配転

- (1) XとO社員とのEBC塗料の研究開発は難航していたが、57年9月ごろ上司のB1マネージャー（寝屋川事業所勤務）、O社員およびXの検討会議で出されたアイデアがきっかけとなって、同塗料の性能が飛躍的に向上し、目標としていた品質に達したため翌58年2～3月ごろには特許出願の段階にいたった。

- (1) 他方、工業用塗料事業部第2部では建材用のカラータン、カラーアルミに使用される上塗塗料としてポリエステル塗料を発売し、これが同部の主力商品となっていたが、57年ごろ同業のK社がより性能の良い塗料を発売して競合状態になったため、同部は緊急に新たな対抗商品の開発にせまられていた（以下この商品の研究開発テーマを「次期ポリエステル開発」という。）。そのため、Xとともに東京事業所でEBC塗料の研究に従事していたO社員は、57年11月15日ごろから寝屋川事業所へ長期応援出張し、58年3月までこの次期ポリエステル開発に従事した。

- (3) 58年5月1日の開発グループの発足にあたり、工業用塗料事業部第2部のB4部長は、その人員配置について、技術サービス部門は関東地区で数年来急激に業務が増えて忙しい状態にあり、技術サービスの低下を避けるために同部門から開発グループに人員を動かすことはできず、開発グループの要員は当時の研究グループ員を中心とせざるを得ないと判断した。またEBC塗料については、試作実験の過程を過ぎ工場生産に移す段階に達したものとして、ユーザー担当グループである第一グループに担当させることにした。

そして、当面する次期ポリエステル開発の担当者として、同部長は、ア．樹脂評価の能力を有すること、イ．材料開発適性者、ウ．新製品開発の知識保有者および、エ．共同研究経験者である必要があると考えたが、O社員はウ、エの条件を充たさないこと、技術センターとの共同研究ではリーダーの資格のある方がイニシアチブをとれること、リーダーであるTがカンパニープロジェクトに異動することになっていたのでそれによる技術レベルの低下をさげたいこと、開発テーマの重要性などから判断して、Xを選んだ。

- (4) 58年2月28日、B4部長は、出張先の大阪からXに電話をかけ、寝屋川事業所への転勤を内示した。翌3月1日、東京事業所へ戻った同部長は、Xに対し約2時間にわたっ

て、会社が長期計画の中で研究開発強化の方針を出しており、次期ポリエステル開発ほかの緊急テーマを寝屋川事業所で集中して効率的に行いたいこと、EBC塗料の研究は実用化の段階にきているので来期はユーザー担当に組み入れ、O社員に担当させることなど、Xの配転理由について説明するとともに、サラリーマンは動くのは仕方がない、内示を撤回することはできないなどと話した。これに対して、Xは、配転にあたっては個人の事情を考えるべきであり、良き隣人関係を失いたくないし、土地を買ったばかりで家を建てる予定もあることなどを話し、転勤の内示は断りたい旨答えた。

- (5) 3月4日、Xの上司であるB1マネージャーが寝屋川事業所から上京し、Xに転勤に応じるよう説得した。Xは、EBC塗料はこれからというところで打切る必然性がないこと、労働協約にも「転勤を命じる場合は本人の実情を斟酌して決定するように努める」とあること、重要なテーマであるなら内示の前にXに対する差別的人事考課を是正すべきであることなどを述べて再び内示を断った。

3月10日、24日にもB4部長とXの間に同様のやりとりがあった。4月4日、B4部長は、Xに、家を建てるについては必要に応じて東京に用を作る、昇進のおくれについては何とかしたいと考えている、会社の方針をどのように受けとめるかが大切だなどと説得した。そして、Xの転勤拒否理由は、ア. 最近土地を買ったこと、イ. 家を建てつつあること、ウ. 8年間住んだ土地での人間関係を本人・家族とも大切にしたいことおよび、エ. EBC塗料の4社共同研究という業務の上からも会社の担当者の同人がここで配転されるのは、好ましくないことであることを確認したうえで、ア、イ、ウは転勤を断る抜本的理由にはならないと話した。

- (6) 4月5日、B5副事業部長は、同年5月以降の組織改革の意図するところを話し、Xの理解と協力を求めたが、Xはあくまでも転勤内示を断った。

その後も4月18日にはB4部長が、Xと話し合い、19日にはB6人事部東京グループ・マネージャーがXを説得したが、同人は転勤を了承するにいたらなかった。

4月26日、B4部長は、部員全員にはじめて5月以降の組織改革を説明するとともに、Xに対し「開発グループ（寝屋川）勤務を命ずる」旨の辞令を交付した。

- (7) この間、Xは3月11日および14日、東京労組に対し、(5)で前述したア、イ、ウ、エの理由をあげて転勤内示の撤回について支援を求めた。同月15日、組合のA1組合長ら三役は、Xの拒否理由は、労働協約で組合が会社に意見を申し出ることのできる場合にはあたらないと考えたが、組合員の私生活を守るという立場からXの実情を斟酌するようにとB4部長とB6マネージャーに申し入れた。同月18日、B6マネージャーは、組合に、業務の重要性と本人の実情を検討した結果内示は撤回できない旨回答したところ、組合はこれを了解し、22日Xに対してこの会社回答を伝えた。これを聞いてXは、「斟酌したことになっていない」と不満を示し、組合に再交渉を求めた。しかし、組合は、拒否理由が弱く、内示の撤回は困難であると判断し、4月25日本人にその旨説明し、会社とは再交渉しなかった。

- (8) Xは、5月4日会社あてに、法的処置をとることを留保しつつ解雇を避けるために赴任する旨通告し、業務引継ぎなどを終えて5月17日、寝屋川事業所に単身で赴任した。5月23日、開発グループのメンバーの担当テーマが決定され、Xは、次期ポリエステル開発を担当することになった。しかし、当初は、Xは塗料開発で重要な樹脂の配合設計

業務を割当てられず、2年後輩のI課長のもとで、同課長と技術センターとによって決められた樹脂の配合設計に従って、樹脂の合成作業と塗料化、塗膜性能試験という平易な作業を行わされた。これら次期ポリエステル開発の第一段階が58年11月に終了したあと、Xにはカラートタンの裏面塗料のコストダウンのテーマが与えられた。これはすでに3年前に開発され工場生産されている内容であったので、Xはその旨I課長に申し出たが受け入れられなかった。このテーマを仕上げた後、Xは、次期ポリエステルの開発をSリーダーの補助として行った。Xが、Sリーダーにかわって同テーマの主担当として樹脂配合設計、合成、評価判断の業務を与えられたのは、59年4月6日になってからである。また、I課長は、Xと日常的には口をきかず、開発グループの類似テーマを担当している研究員も、仕事の上での会話にもあまり応じてくれない。

- (9) 58年度の会社の人事異動者は174名であったが、そのうち住居変更を伴う転勤者は90名である。さらにそのうち管理職以外の一般社員は46名であり、既婚者で家族帯同者は24名、同単身赴任者はXを含めて8名、独身者は残る14名であった。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

不当労働行為制度によって保護されるべき組合活動には、組合意思形成過程における組合員又は組合員の小集団の日常活動も含まれるから、政党の職場支部の活動であっても労働条件の維持向上にかかわる組合意思の形成に向けられて展開されるかぎり不当労働行為の対象となる。「ぐんて」は、このようなものとして発行されており、申立人Xはこの「ぐんて」の門前配布活動を継続したがゆえに、これを嫌悪した被申立人会社は、業務上の必要性も合理性もなく、同人の事情を斟酌することも十分な説得をすることもなく、また他の部門からの配転を行うなどの手当てをなさず、同人を配転したものである。本件配転は、組合内反主流派の抑圧弱体化政策の一環として、リーダーの地位にありながら「ぐんて」配布活動等に参加したXを不利益取扱いすることにより、組合意思の形成過程に支配介入したものである。

#### (2) 被申立人の主張

本件転勤命令は、会社が研究開発体制を明確にするために開発グループを分離独立させ、かつ研究開発の効率化と強化のために同グループの業務を寝屋川事業所に統合したことに伴う業務上の必要性にもとづくもので、人選も妥当である。Xの主張する生活事情は、転勤拒否の特別の理由にはあたらず、また、会社は、同人の転勤にあたっては同意を求めるための説得を尽している。Xの組合活動は会社の与り知らないところであり、「ぐんて」の配布は公党の政治活動である。したがって、Xの配転は不当労働行為ではない。

### 2 当委員会の判断

前記認定の事実には照らせばつぎのとおり判断される。

- (1) 会社が、58年5月に組織改革を行ったのは、前記認定（第1、4、(1)）にみられる経営方針に基づくものであり、Xの所属する工業用塗料事業部第2部が第1塗料事業部金属素材塗料部として再編され、同塗料部に開発グループが設置されたのも、上記の全社的な組織改革の一環であった。

そして、同開発グループが寝屋川事業所におかれることになったのは、技術センターのある同事業所の方が、研究開発が効率的に行われ得るとの理由からである（当時、Xの従事していたEBC塗料の研究開発が東京で行われていたのは、電子線照射設備や共同研究相手のS社の研究所が東京にあるための特別の措置であった。）。

さらに開発グループは、カンパニープロジェクトの設置および技術センターの整備と同時に、全社的な研究開発強化策として、会社の全塗料部に一斉に設置されたものであり、また技術部門でも関東地区では業務量が増えて人員の余裕がない状態にあったので、上記の組織改革の初年度である58年度は、開発グループの要員を他部又は技術部門から補充することは困難であるとして当時の研究グループから充足することとされた。

- (2) 前記のとおり、Xは本件配転当時工業用塗料事業部第2部（組織改革後第1塗料事業部金属素材塗料部に再編）に所属し、東京事業所に勤務してEBC塗料の研究開発に従事していたのであるが、当時同部では次期ポリエステル開発が緊要の課題となっていたので、同課題を上記寝屋川事業所における開発グループの設置に伴う重要課題として推進する必要にせまられていた。

そして、同部では塗料の研究開発は、寝屋川事業所と東京事業所において行われており、東京事業所ではXとO社員の2名がその仕事を担当していたが、B4部長は、前記の開発要員を自部内で調達するとの方針に基づき、前段認定（第1、5、(3)）のような理由で、海外勤務が長く研究開発の経験の浅いO社員よりも専門的研究開発歴の長いXの方が適任であるとしてXを選んだ。

- (3) そして、Xの配転に際しては、B4部長が研究開発強化という会社方針や次期ポリエステル開発など緊急テーマがあることを明らかにして、同人を繰り返し説得するとともに、上司のB1マネージャーをわざわざ上京させて説得にあたらせ、さらにはB5副事業部長も、当時従業員には公表されていなかった5月以後の組織改革の意図するところを、Xのみには明らかにして説得にあたった。このように会社は、58年2月28日の内示から4月26日の辞令交付にいたるまで、Xに対し十分な説得を行うとともに、東京労組の申入れに対しても検討して回答している。

- (4) 以上の諸点からすれば、Xの本件配転は会社はその業務上の必要からこれを命じたものというべきであり、しかも本人の納得を得るべく努力していることが認められる。

もっともこのような重要なテーマの担当を囑望されて転勤を命じられたにもかかわらず、Xは、58年5月17日の寝屋川事業所への賃任以後59年4月6日にいたるまで、塗料開発部門では重要な仕事とされている樹脂の配合設計というような業務は与えられず、開発テーマの主担当にもされなかった。しかし、この点については、Xの転勤にあたって、同人がB4部長らの説得を容易に受け入れず、法的処置をとることを留保しつつ赴任する旨通告するなどしたことから生じたしこりが、行きがかり上転勤先での仕事の割振りに影響したものとみるべきで、会社が当初より所期したものではないとみるのが相当である。

なお、Xに対する会社の人事考課は極めて低いと、Xがそれまで与えられた研究テーマなどから考えれば、同人の研究開発能力に関するかぎり、会社の評価は、それほど低くはなかったものと推認される。

- (5) 他方、前記認定の事実（第1、2、(7)、(3)）からすれば、会社は、Xの「ぐんて」配



布を嫌悪していたことは認められるが、本件においてXを配転したことは、上記のような業務上の必要性に基づくものであって、「ぐんて」の配布を理由とするものとは認められない。のみならず「ぐんて」の配布は日本共産党の方針に基づいて同党日本ペイント支部が行っている活動であり、組合内の意思形成過程において、組合員が組合員の立場から行っている活動とは認められないから、不当労働行為判断の対象にならない。

また、Xは、東京労組内の反主流派として少数派組合活動も行っており、会社もこの点に注目していたものと認められるが、同人は職場委員や執行委員としては落選続きであったことなどからみて、会社が、同人の組合活動を理由に、ことさら本件配転を行ったとは認められない。

- (6) 以上のように、本件Xの配転は、会社が業務上の必要性にもとづいて行ったものであり、同人の組合活動を理由としてなされたものではないと判断される。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社が、申立人Xに対し、58年4月26日付でなした配転は、労働組合法第7条第1号および第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60年8月27日

東京都地方労働委員会  
会長 古 山 宏