

命 令 書

申立人 合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合
同 合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合安城支部
同 X 1

被申立人 ニチバン株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1に対する昭和59年3月5日付け配転命令を取り消し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X 1が昭和59年3月5日に出勤したのものと取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人X 1に対する昭和59年8月17日付け出勤停止の懲戒処分を取り消し、出勤停止期間中の諸給与相当額を支払い、同処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人は、下記文書を2通作成し、本命令書交付の日から7日以内に、申立人合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合及び同合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合安城支部にそれぞれ1通を手交しなければならない。

記

当社が貴組合安城支部副支部長X 1氏に対して行った昭和59年3月5日付け配転命令及び同年8月17日付け出勤停止の懲戒処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

昭和 年 月 日

合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合

中央執行委員長 A 1 殿

合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合安城支部

支部長 A 2 殿

ニチバン株式会社

代表取締役 B 1

- 5 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合（以下「組合」という。）は、ニチバン株式会社の従業員で組織する労働組合でニチバン株式会社の本社・工場等に安城支

部、人間支部等6支部を置いており、本件申立時の組合員数は約200人である。

なお、ニチバン株式会社には、組合のほかにニチバン株式会社の従業員で組織する全ニチバン労働組合があり、本件申立時の組合員数は約450人である。

(2) 申立人合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合安城支部（以下「支部」という。）は、ニチバン株式会社安城工場の従業員で組織する労働組合で、組合の下部組織であり、本件申立時の組合員数は約50人である。

(3) 申立人X1（以下「X1」という。）は、ニチバン株式会社の従業員であり、昭和53年12月からニチバン株式会社安城工場管理課に勤務していたところ、昭和59年3月5日付けをもって同工場第二製造課へ配置転換（以下「本件配転」という。）を命じられ、同年6月13日異議を留めたまま就労した。

なお、X1の経歴は次表のとおりである。

年 月	所 属	組 合 役 職
昭和42. 4	入社(42. 3 工業高校卒業) 安城工場製造課第2係	
44. 9	東京工場プロジェクト部	
46. 9	安城工場製造課第2係	
		昭和49年度 支部執行委員 50年度 組合中央委員 52～53年度 支部執行委員 53～54年度 組合中央委員
53. 12	同 管理課	
		55年度 組合中央執行委員 (福利厚生部長) 56年度～ 組合中央委員 56年度～ 支部副支部長
59. 3	同 第二製造課	

(4) 被申立人ニチバン株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、愛知県安城市始め3か所に工場を、全国に13支店を置き、粘着テープ等の製造・販売を業とする株式会社で、本件申立時の従業員数は約850人（うち安城工場の従業員数は約150人）である。

2 本件配転前の労使関係

(1) 昭和52年7月22日、会社は組合に対し、昭和49年7月26日締結した有効期間3年の「1 会社は、工場閉鎖・売却・譲渡・新設・その他これに準ずる経営上の重大な変更を行うときは、中央労働協議会において組合と事前に協議する。2 新規設備、技術の導入・その他労働条件に影響を及ぼす諸施策を実施する場合は、労働条件の維持向上・安全衛生条件の優先を基本として、事前に組合と協議・決定する。」との協定について、これを別紙として添付した「労働協約期間満了に関する通知」と題する文書で、「別紙協定書は、昭和52年7月26日をもって協定期間3年の期間満了となるが、再締結の意思はない。」旨通知した。

なお、上記文書には、同協定書と同日付けで交わされていた配転に関する事前協議に

ついでに覚書は添付されていなかった。

- (2) 昭和54年9月28日、会社は、組合中央書記長に対し、昭和47年4月17日締結した期間の定めのない協定のうち「中央執行委員、支部三役（支部長、副支部長、書記長）は、交替勤務（2直、3直）から除く。」旨を定めた第28条について「解約を行いたく（解約日12月27日）、その旨を予告する。」との文書を提示したが、同書記長は、組合で相談したいとしてその受け取りを留保した。翌29日、会社は組合に対し、同通知書を手交した。

なお、X 1の配転が行われるまで、会社が組合の支部三役を本人の希望によらないで、常日勤から交替勤務に配転したことはなかった。

- (3) 本件のほかに、組合が当委員会に申し立てた不当労働行為救済申立事件（初審終結分）は次表のとおりである。

事 件 番 号	申立年月日	請求する救済内容	終結状況
愛労委昭和52年 （不）第4号	52. 9. 27	支配介入排除	54. 6. 28 一部救済命令
愛労委昭和52年 （不）第6号	52. 12. 24	不利益取扱排除 支配介入排除	55. 12. 4 一部救済命令

当委員会は、愛労委昭和52年（不）第4号事件において、会社の企業再建に関する誓約署名活動が不当労働行為であると判断し、また、愛労委昭和52年（不）第6号事件において、会社の支部書記長に対する配転が不当労働行為であると判断した。

なお、本件申立時において、会社と組合の間には、前記第28条を含む労働条件に関する協約の一部についての会社の破棄通告をめぐる事件を始め17件の事件があり、各地の地労委、裁判所に係属していた。

- (4) 昭和58年1月、安城工場にB 2工場長（以下「B 2工場長」という。）とB 3総務課長兼管理課長（以下「B 3課長」という。）が赴任した。

- (5) 昭和58年5月30日、支部が翌日の集会のため会議室の使用許可願いを提出したところ、B 3課長はこれを許可しなかった。

なお、従来、支部は、会社の許可を受け、安城工場の会議室を使用して、集会等の組合活動を行っており、不許可となったことはなかった。

- (6) 昭和58年6月、支部が組合事務所のクーラーの修理をB 3課長に申し入れたところ、同課長は、これに応じなかった。

なお、従来、会社は、組合事務所のクーラーの保守・点検を行っていた。

- (7) 従来、支部は、安城工場のフェンスに支部の諸要求を書いた看板を取り付けていたが、会社は、これにつき、たびたび警告を發し、看板を取りはずすことがあった。

昭和58年7月頃、B 3課長らの管理職が、連日、看板を撤去して、工場近くの排水路などに投棄した。支部では、副支部長であるX 1が壊れた看板を修理して再びフェンスに取り付けていた。

- (8) 昭和58年7月5日午後7時過ぎ、A 3支部書記長（以下「A 3書記長」という。）が入門手続きを終えた来客を伴い、組合事務所へ行くため同工場内を通行していたところ、B 3課長は、同人らに対し、「時間外であるから玄関ロビーで話をしてほしい。」などと述べ、同人らと押し問答となったが、結局、同人らは組合事務所へ行った。

なお、従来、支部への来客は入門手続きをとることにより、組合事務所へ行くことが

できた。

- (9) 昭和58年7月15日、一時金闘争の際、支部組合員らが60～70枚のダンボール紙に要求を書いて、工場のフェンスに貼りストライキを行っていたところ、B3課長はX1を応接室まで連れて行き、「会社のダンボール箱を盗んだのではないか。」と問い質した。
- (10) 昭和58年7月26日に行われた総務課主催の送別会で、B3課長は課員のA4支部組合員に対し、「総務に合化はிரない。総務に若い子を入れようか。」などと発言した。
- (11) 昭和58年8月1日、A3書記長が、同月6日に支部執行委員会を開催するため会議室の使用許可願いを提出したところ、B3課長は、その日が休日であることを理由に許可しなかった。

なお、従来は、休日であることを理由に不許可となったことはなかった。

- (12) 昭和58年9月、B3課長は、十数年来、組合事務所前にあった卓球台2台を厚生棟の食堂内に移した。支部は、物置にある卓球台1台を組合事務所前に置くよう申し入れたが、B3課長は応じなかった。
- (13) 昭和59年1月、支部が組合掲示板に職場諸要求一覧表を貼り出したところ、B3課長は掲示板からはみ出した部分を折り曲げた。

3 X1に対する配転の経緯

- (1) 安城工場の組織・勤務態様は次のとおりである。

課名 (主業務分掌)	勤務態様	人員編成		
		男	女	計
総務課 (庶務・労務・警備・会計)	常日勤	4	4	8
管理課 (生産管理・購買・原価計算)	常日勤	7	2	9
工場長 第一製造課 (ゴム練・攪拌・合成)	常日勤	3	0	13
	2交替	10	0	
第二製造課 (塗工・溶剤回収)	常日勤	1	0	25
	3交替	24	0	
第三製造課 (裁断・包装)	常日勤	17	29	68
	2交替	22	0	
生産技術課 (品質検査・技術・開発)	常日勤	8	1	9
工務課 (設備保守・用役)	常日勤	8	0	8

(人員については、昭和59年3月末日現在。管理者を除く。)

- (2) 昭和58年4月、B2工場長は、支部に増産体制に入る旨説明を行った。

同年8月、会社は、増産体制の一環として、第二製造課塗工工程において、塗工機を1直時(午前8時から午後4時まで)に4台、2直時(午後4時から午後11時まで)に3台、3直時(午後11時から翌日の午前8時まで)に3台稼働させる体制(以下「4・3・3体制」という。)から4・4・3体制に移行させた。

- (3) 昭和59年2月24日、会社は、「第二製造課を4・4・3体制から4・4・4体制に移行することとし、このため、3月5日にこれに伴う人事異動を行う。」旨を支部に説明した。これに対して、支部は、労働条件の変更であるから、支部三役、支部執行委員全員(14人)と工場長らが出席する安城協議会を開催すること、人事異動を延期することを会社に申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

なお、支部は、従来から安城協議会の開催を勤務時間内に行うよう求めていた。

(4) 昭和59年2月28日、B3課長は、X1に対し、第二製造課への配転の内示を行ったが、X1は、配転を断った。これに対し、B3課長は、「君は、塗工の経験も長い。今後、第二製造課では、新規設備の導入があるから、その設備で力を発揮してほしい。」などと同人を説得した。

なお、会社は、本件結審時まで、X1に、新規設備での仕事をさせていない。

(5) 昭和59年2月29日、支部は、会社に対し、文書で、X1の配転が実施されれば、支部三役が揃うのは6週間に1週のみとなり、組合運営に重大な支障が生じるとして、その撤回を要求し、更に、安城協議会の開催をも要求したが、会社はこれらを口頭で拒否した。

(6) 昭和59年3月1日、B3課長は、X1に支部の要求に対する会社の回答を示した。その内容は、①人事異動には、本人の同意や支部との協議・交渉は必要でないと考えている、②X1への配転の内示は業務上の必要性に基づくものである、③支部役員の人事異動について、組合活動上の支障を理由に反対するのは、特権を要求するものである、④支部三役が時間の調整をすれば揃うのも可能であり、組合活動上の支障はない、というものであった。

(7) 昭和59年3月2日、支部は、会社がX1の配転を予定通り実施すると判断して、X1に配転を拒否すること、支部組合員にストライキに入れる態勢をとることの指令を出した。

(8) 昭和59年3月5日、B3課長は、管理課の朝礼に出席していたX1に対し、第二製造課に就労するよう口頭で命じた。

その後、管理課に就労しようとするX1、その就労を支援するA2支部長（以下「A2支部長」という。）、A3書記長と、それを阻止しようとするB3課長、B4第二製造課長（以下「B4課長」という。）との間で口論があった。

そして、午前11時頃、管理課前の廊下でX1とB3課長がX1の同課への入室をめぐるもみあいとなり、その際、X1の作業服のボタンがとれた。

午後1時頃、B4課長は、X1に対し、第二製造課への速やかな就労を命じる業務指示書を手交した。これに対し、A2支部長はB3課長に、「X1を午後1時12分から同4時まで時限ストライキに入れる。」との口頭のスト通告を行ったが、その際、B3課長は、「わかった。」と答えた。

その後、会社は、X1に、「本日は、無断欠勤したものとする。」旨を文書で通知した。これに対し、支部は、「業務指示を出しながら、無断欠勤とするのは、矛盾するのではないか。」と会社に抗議したが、会社は、「無断欠勤については、撤回しない。」と答えた。そこで、支部は、X1に対する業務指示書を返した。

翌日以降、X1は、6月12日まで指名ストライキ、年休の取得により、第二製造課に就労しなかった。なお、X1は、年休届けを管理課に提出していた。

また、その間、第二製造課及び第三製造課の支部組合員も支部の指令に従って、断続的にストライキを行った。

(9) 会社は、X1の配転に伴い、第三製造課のC1（以下「C1」という。）を管理課に配転した。

(10) 第三製造課の業務はテープの裁断・包装であるが、セロハンテープを裁断する班、セ

ロハンテープを包装する班、野菜結束用テープを裁断・包装する班、不良品のテープを選別する班（以下「選別班」という。）及び課全体の業務を統括する班に大別される。

このうち、C 1 が所属していた選別班には、不良品を除く業務、包装を外注している関連会社の安城包装株式会社及び内職先へテープを届け、回収する業務（以下「外注業務」という。）などがあり、班員は8人前後であった。

なお、同班では、班員ごとに業務分担の割り振りはあったが、業務の進行に応じて、適宜、その分担を変えることがあった。

- (11) C 1 は、安城包装株式会社への外注業務を主として担当しており、年齢は54歳で塗工経験はなかったが、フォークリフトの運転免許は有していた。

選別班では、会社の内製化促進の方針により、外注業務が減少していたが、とりわけC 2（以下「C 2」という。）が分担していた内職先への外注業務については、昭和58年12月から自動車通勤する従業員が通勤時に行うこととなったため、全くなくなっていった。

なお、C 2 は40歳位で、塗工経験を有していた。

- (12) 管理課へ配転されたC 1 は、従前、C 3 が担当していた業務のうちの運搬業務と発送業務及びX 1 が担当していた業務のうちの検収業務を行うこととなった。X 1 の他の業務は主任であるC 4 が引き継いだ。

なお、管理課では、運搬業務従事者で塗工経験のある者として、X 1、C 5 及びC 6 の3人がいたが、このうちではX 1 が、塗工経験が最も長く、現業的業務の割合が最も高かった。

- (13) 本件配転当時の各課においては、次の事実が認められる。

①総務課には、塗工経験者がいなかった。②管理課では、新しい原材料についての検討を行っていた。③第一製造課では、設備投資がほとんどなされていなかった。④第三製造課では、包装機、裁断機等の新規設備の増設が予定されていた。⑤生産技術課では、新規設備の導入に関して、その生産条件決定のための各種実験を行っていた。⑥工務課では、新規設備に対する設備保守業務及び設計業務を行っていた。

4 X 1 に対する懲戒処分の経緯

- (1) 昭和59年6月4日、会社の安城工場X 1 配転拒否等事件懲戒委員会（以下「本件懲戒委員会」という。）は、X 1 に対し、6月11日の懲戒委員会に出頭して弁明する機会を与える旨の通知書を交付した。それには、同人に対する被疑事実として、①昭和59年3月5日から同年6月4日までの間、X 1 が業務上の配転命令に不当に反抗し従っていないこと、②X 1 が管理課に在籍中、支部のために情報を提供したり、職務上の秘密事項を漏らしたことが挙げられており、また、弁明の際の弁護士は一人に制限することが記載されていた。

なお、懲戒委員会規定第4条には、「当該従業員は委員会において弁明の機会を与えられ、また、従業員中より弁護士を選んで弁護させることができる。」と規定されていた。

- (2) 昭和59年6月7日、支部は、文書で、6月11日はストライキが予定されているので改めて期日を設定してほしい旨、本件懲戒委員会に要求した。

- (3) 昭和59年6月11日、本件懲戒委員会が開催されたが、X 1 及び弁護士は出頭しなかった。

同日、A3書記長が懲戒委員長であるB5取締役に会って話をしたいとB2工場長に申し出た際、同工場長は、「そろそろ就労しないと大変なことになる。」と発言した。

なお、懲戒委員会規定第2条には、「委員会は中央及び東京、大阪、名古屋事業所に各々委員長1名、委員若干名をもって構成せしめ、中央は社長が、東京、大阪及び名古屋では事業所長が任命する。」と規定されていたが、本件懲戒委員会は、委員長については社長が、委員については委員長が任命していた。

(4) 昭和59年6月12日、支部は、X1を異議を留めて就労させる決定を行い、翌日、X1は、この決定に従い第二製造課に就労した。

(5) 昭和59年6月14日付け文書で本件懲戒委員会は、弁明を希望する場合は、6月19日までに書面で提出するよう、X1に通知した。

(6) 支部及びX1は、昭和59年6月5日から6月19日まで数回にわたって、本件懲戒委員会の構成、X1が本件懲戒委員会にかけられる理由を質したが、会社及び本件懲戒委員会はそれについて回答しなかった。

また、X1は、本件懲戒委員会に対し、弁明の書面を提出しなかった。

(7) 昭和59年8月31日、B4課長は、X1に対し、「X1が昭和59年3月5日付けで安城工場管理課から同第二製造課に配転を命ぜられながら、同日以降同年6月12日までの間不当に反抗し、業務上の配転命令に従わなかったのは、就業規則第101条第13号に該当し、懲戒解雇を相当とするが、同年6月13日から会社の命じた業務についている事実及び諸般の事情を考慮に入れて、同年9月3日から同月5日までの3日間の出勤停止処分に留めるものとする。」旨の8月17日付けの懲戒通知書を手交した。その際、X1は、不当な懲戒処分であるとして抗議し、異議を留めて同通知書を受け取った。

同日午後7時頃、A2支部長とX1は、B2工場長、B3課長及びB4課長に対し、不当な懲戒処分であるから撤回するようにと抗議し、B4課長に懲戒通知書を返した。その際、B3課長は、懲戒処分の理由をストライキや年休により就労しなかったことにある旨の発言をした。

(8) 昭和59年9月3日、X1は通常どおり出社したが、B4課長は「今日はだめだ。出勤停止だ。」と述べ、同人の就労を拒否した。

同月4日、5日も、X1は出社したが、就労できず組合事務所で待機していた。

5 支部の組合活動の状況

(1) 支部は組合の中でも入間支部と並んで大規模な支部であり、支部執行委員会を平均週1回程度開催するほか、支部三役会議を日常的に開催して支部の活動方針を決定していた。

また、支部は、会社に支部の要求を書面で平均週1回程度提出していた。そして、支部は会社と、安城工場における諸問題について話し合う事実上唯一の場である事務局折衝を平均月2回程度行っており、これには、支部三役と総務課長が出席していた。

更に、支部は、安城工場の従業員に対して、日常的に支部速報等を配布して教宣活動を行っていた。

(2) 昭和48年頃から本件配転が行われるまで、支部では支部三役のうち二人以上が交替勤務に就いたことはなかった。

なお、本件配転前後における支部三役の勤務時間帯は、別表1及び2のとおりである。

(3) 本件配転前後における支部の組合活動上の変化は次のとおりである。

- ① 配転前は、支部三役の勤務時間が隔週で同一であり、頻繁に打ち合わせていたが、配転後は、それが同一となるのが6週中1週のみになり、打合せが難しくなった。
- ② 配転前は、X 1は事務局折衝にほぼ毎回出席していたが、配転後は、出席率が半減し、A 2支部長が実質一人で事務局折衝後の対応を迫られることが多くなった。そのため、支部は、副支部長代行という職を新たに設けた。
また、X 1の支部執行委員会への出席も難しくなった。
- ③ 配転前の昭和58年においては、支部組合員の組合休暇取得による賃金カット額が、年間約3万円であったが、昭和59年には約16万円、昭和60年には約24万円と増加した。
- ④ 配転前の昭和58年度においては、支部速報の年間発行回数が63回であったが、昭和59年度には43回、昭和60年度には45回とそれぞれ減少した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 支部の申立人適格について

被申立人は、「支部は組合の下部組織に過ぎず、独立の団体としての組織を具備していないし、その名において対外的に活動もしていない。したがって、支部は本件救済申立てについて当事者となり得る能力を有しないから、支部の申立ては却下されるべきである。」と主張する。

しかし、支部は組合とは別個に独自の規約を持ち、議決機関、執行機関をも有しており、労働組合法第2条及び第5条第2項の各要件を具備した労働組合であることは、当委員会が行った資格審査によって明らかであるから、被申立人の主張は採用できない。

2 本件配転について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人

本件配転は、会社による組合攻撃の一環として行われた不当労働行為である。

B 2工場長及びB 3課長が安城工場に赴任した昭和58年1月以降、従来からの組合攻撃は激化の一途をたどり、会社は、合理化を推し進めるうえで邪魔な存在であるX 1を常日勤職場である管理課から交替勤務職場である第二製造課へ労使協議を行わないまま、労使慣行を無視して強行配転を行ったものである。

本件配転に合理性のないことは、次のことから明らかである。

- ① 第三製造課からC 2を直接第二製造課に配転することができたはずである。
- ② 第三製造課のC 1を管理課ではなく、他課へ配転できたはずである。
- ③ C 1を管理課へ配転する必要があったとしても、管理課からX 1以外の者でも配転できたはずである。

イ 被申立人

本件配転は、安城工場の増産体制の一環として、第二製造課の塗工機の稼働体制を4・4・3体制から4・4・4体制とする業務上の必要性に基づき、合理的かつ公正にX 1を選任し、管理課から第二製造課へ配転したものであり、不当労働行為にあたる余地のないものである。

本件配転に合理性のあることは、次のことから明らかである。

- ① 本件配転当時は、各課とも第二製造課への交替勤務要員を直接捻出できる状況には

なかった。②捻出できたのは、交替勤務要員としては適さない高齢者のC 1のみであり、同人が代替できる業務としては、管理課の運搬業務が最適であった。③管理課の運搬業務従事者のうち、塗工経験が最も長く、引継ぎが容易な現業的業務の割合が最も高いX 1が、第二製造課への交替勤務要員としてふさわしかった。

(2) 判断

ア 本件配転前の労使関係

第1、2で認定したとおり、会社が労使協定を再締結せず、また解約通知を行っていること、会社と組合の間には、安城工場におけるものも含めて多数の事件が発生していること及び同工場にB 2工場長及びB 3課長が赴任後、同課長が「総務に合化はしない。」などと組合を嫌悪する発言をし、他にもトラブルが生じていることからすれば、会社と組合及び支部との労使関係は相当悪化していたものと考えられる。

イ 本件配転の合理性

被申立人は、第二製造課への直接配転はできない状況であった旨主張する。

確かに、第1、3、(1)及び(13)で認定したような各課における業務の内容、設備計画等の状況は認められるものの、被申立人は、各部所の業務の繁閑、業務量、塗工経験者の配置状況等を具体的に明らかにするなどして、その主張について当委員会を納得せしめるに足る疎明を行っていない。

ところで、管理課に配転となったC 1が所属していた第三製造課選別班においては、第1、3、(10)ないし(12)で認定したとおり、X 1と同様、塗工経験者で、年齢は40歳位のC 2がおり、また、同班では適宜、業務分担を変更していたことからすれば、C 2を直接第二製造課に配転することが可能であったとも考えられる。

また、直接配転ではなく、被申立人が行ったような間接的な方法によっても、選別班に8人前後の班員がいたことは、第1、3、(10)で認定したとおりであり、C 1のみが配転可能な者であったとの疎明はない。

次に、C 1を管理課へ配転し、管理課から一人選出して第二製造課へ配転するとしても、管理課にはX 1のほかに少なくとも二人の塗工経験者がいたことは、第1、3、(12)で認定したとおりであり、そのなかで特にX 1でなければならなかったとの事情は認められない。

以上により、配転可能者はX 1のみであり、同人の配転には合理性があるとする被申立人の主張を採用することはできない。

ウ 組合活動への影響

従来、支部三役のうち二人以上が交替勤務に就くことがなかったことは、第1、5、(2)で認定したとおりである。ところが、本件配転によりA 3書記長に加えてX 1も交替勤務に就くことになったため、第1、5、(3)で認定したとおり、支部三役の打合せが難しくなったり、X 1の支部執行委員会、事務局折衝への出席が難しくなったり、組合休暇の取得に伴う支部組合員への賃金カットの額が増加している事実が認められ、本件配転によって、支部の組合活動に少なからぬ支障を来していると考えられる。

エ 結論

以上の事情を併せ考えれば、本件配転は、被申立人が、安城工場の増産体制を機に、支部三役の一員として支部の組合活動を担っているX 1を組合活動が困難となる3交替

勤務の職場に移し、X 1 及び支部の活動を抑制せんとして行ったものとみるのが相当である。

したがって、被申立人が X 1 を管理課から第二製造課に配転したことは、X 1 に対する不利益取扱いであり、支部の運営に対する支配介入であって、これは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

3 本件懲戒処分について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人

X 1 の不就労は、年休の取得と支部の指令に従ったストライキによるものであり、処分の理由は全くない。しかも、この処分は、懲戒委員会規定に反している。

イ 被申立人

X 1 の処分理由は、配転命令に従わなかったためであり、同人のストライキは、配転を拒否するために利用したものに過ぎない。また、懲戒委員会規定に反する点もない。

(2) 判 断

前記第 1、4、(1)、(3)及び(6)で認定したとおり、本件懲戒処分には、本件懲戒委員会の委員の任命手続きが懲戒委員会規定と異なるなど、配慮に欠いた点が認められる。

ところで、前記第 2、2、(2)、エで判断したとおり、本件配転が不当労働行為である以上、本件配転命令に従わなかったことを理由とする本件懲戒処分もまた、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

4 その他

申立人は、謝罪文の掲示を求めているが、主文第 4 項をもって相当と判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条により主文のとおり命令する。

昭和 62 年 6 月 12 日

愛知県地方労働委員会

会長 高 澤 新 七

(別表 略)