

長崎、昭 47 不 10、昭 49. 10. 31

命 令 書

申 立 人 全日本造船機械労働組合三菱重工支部長崎造船分会

被申立人 三菱重工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A₁に対する昭和 47 年 5 月 17 日及び同月 18 日の無断離席扱いを取消し、賃金カット分を同人に支払わなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全日本造船機械労働組合三菱重工支部長崎造船分会（以下「分会」という。）は、被申立人三菱重工業株式会社の長崎造船所に勤務する従業員が主体となって組織する労働組合である。

分会は、昭和 21 年 1 月 19 日に結成され、その後、被申立人の長崎造船所における唯一の労働組合であったが昭和 40 年 12 月 7 日に分裂して、別に三菱重工長崎造船労働組合が結成され、同組合は、昭和 43 年 12 月 17 日に名称を全日本労働総同盟三菱重工労働組合長崎造船支部（以下「重工労組」という。）と改めた。

その後、昭和 45 年 9 月 13 日、分会からの脱退者を中心に三菱重工長崎造船労働組合（以下「長船労組」という。）が結成され、被申立人の長崎造船所における第 3 番目

の労働組合となった。

なお、上記 3 組合の組合員数は、本件申立時において分会は約 450 名、重工労組約 15,000 名及び長船労組は 35 名（会社在籍者）であった。

- (2) 被申立人三菱重工業株式会社は、肩書地に本社を置き全国各地に長崎造船所ほか 12 事業所を有し、船舶・原動機・工作機械・航空機・各種産業機械等の製造・修理を業とする株式会社で、その従業員数は、約 80,000 名である。

なお、被申立人の長崎造船所（以下「会社」という。）は、主として船舶・原動機・産業機械等の製造修理を業とし、本件申立時における従業員数は、約 15,700 名であった。

2 事件の背景

- (1) 昭和 47 年春闘において、分会は、全日本造船機械労働組合の一員として、3 波に及ぶストライキを交えながら、要求実現のため闘争を行った。

この中で、10 名のスト指令違反者が生じたが、この 10 名は、いずれも分会を脱退して重工労組へ加入しようと申し込んでいたが、その当時、重工労組において保留中の者ばかりであった。

これに対し、分会は、組合の団結を保持する立場から規約に基づき、指令違反者に対する制裁を検討するために、昭和 47 年 5 月 2 日、審査委員会の設置を決定して審査を開始した。その後、同審査委員会は、審査の結果結論をみたので、同月 19 日開催予定の第 16 回委員会に答申し、機関としての決定を行う運びとなった。

- (2) 一方、重工労組は、同労組への加入申請者に対する審査を行うため、同月 18 日午後 6 時から第 38 回加入審査委員会を開催することを決定し、同月 15 日に職場組織である造船部・造機部・管理部及び香焼部の各部に対し、加入申請者各人の組合加入の是非について、関係委員及び職場同僚らの意見をつけて、翌 16 日中に組合組織対策部へ提出するよう指示した。

当時分会所属組合員であった C₁は昭和 47 年 3 月 15 日、C₂は昭和 46 年 12 月 6 日及び C₃は昭和 47 年 5 月 15 日に、いずれも重工労組に対し加入届けを提出していた

が、同月 18 日、上記加入審査委員会において、上記 C₁ら 3 名を含む加入申請者全員について審査が行われた結果、同日午後加入者 23 名の発表があり、その中で C₂については、同日付で加入を認めたが、C₁と C₃については、保留となった。

その後、C₁及び C₃については、同年 12 月 26 日に開催された第 39 回加入審査委員会で、再審査の結果同日付で両名の加入を認めている。

(3) 上記 C₁ら 3 名が所属する会社の船殻工作部組立溶接課（以下「組溶課」という。）

は、本件申立当時、B₁課長以下人員約 980 名で、4 係からなり、組溶一係は約 230 名、同二係は約 160 名、同三係は約 230 名、同四係は約 230 名で、このほか課長直属及び準社員等約 130 名という構成であった。

更に各係には、人員約 20 名で構成する作業班があり C₁及び C₂が所属する組溶三係並びに C₃が所属する同四係は、それぞれ 12 の作業班があった。

これらの作業班の長は作業長で、長を補佐するため 1 名ないし 2 名の副作業長が置かれていた。

これらの作業長・副作業長は、管理職である係長の統括の下にあつて、一定の範囲の直接生産作業及びその補助業務について、部下を指導・監督し、その遂行にあたる監督職群に属し、なかでも作業長は、第一線監督者として係業務遂行に必要な係長への意見具申を行うとともに、係長の方針・命令に基づいて配下作業員を指導監督し、特に職場規律の維持・志気の高揚に留意して、工期の確保・品質の維持及び原価の低減をはかり、所定の作業を遂行することを基本的な職能とし、また副作業長のそれは、直接作業に従事するとともに、作業長に命ぜられた範囲内での作業長業務の代行並びに作業員の指導監督を行い、作業長を補佐することとされている。

なお、組溶課の作業場所は、会社の立神地区にあり、第 1 ドック・第 2 船台・第 3 船台に隣接した広い地域に散在していて、組立中の立体ブロックにより視野が遮断されている。

(4) 会社では、就業時間中に組合活動を行う場合は、分会及び重工労組の両組合とも、労働協約に基づき、事前に離席の理由・日時及び氏名等を記載した文書を勤労部管理

課（以下「管理課」という。）に提出して会社の上承を得ることとされ、上承を得た場合は、更に当該組合員は離席時に、別途、所定の様式により所属上長へ提出して離席することとなっていた。

しかしながら、上記(2)の加入審査委員会に関する重工労組の指示に端を発した本件離席においては、賃金カット該当者 19 名について、全く所定の手続きは取られていなかった。

3 職場離席

- (1) 昭和 47 年 5 月 16 日の昼休み、会社の組溶課組溶三係 B₂ 班に、どこからか電話がかかり、それをたまたま隣の班の B₃ 副作業長が受けて、B₂ 班の作業員である C₄ に、「B₂ 作業長は居ないか。」と尋ねたところ、「B₂ 作業長はかぜで休んでいる。」ということで、それでは B₄ 副作業長をとということになり、将棋をしていた B₄ に、C₁ 及び C₂ の両名を重工労組造船部事務所に同行するよう電話があった旨を伝えた。

そこで、B₄ は、両名に重工労組の事務所へ行くよう話をするとともに、両名を同行して、上記事務所へ行った。

B₄ は、職場を離れるとき、同班作業員の古参者である上記 C₄ に「昼からちょっと離れるから、けがをしないよう頼む。」ということを行って行った。

なお、B₂ 班 18 名のうち、重工労組組合員は B₂ と B₄ の 2 名であり、残り 16 名は分会組合員であった。

また、電話を取次いだ B₃ は重工労組組合員であった。

- (2) 同月 16 日の午後、同課組溶四係 B₅ 班の作業長 B₅ のところに、重工労組の委員である B₆ 副作業長から、同班の C₃ に重工労組造船部事務所へ行くように言ってくれという電話があった。

そこで、B₅ は、C₃ に対し、その旨を伝えた。更に C₃ に同行する者について、B₅ 及び B₇ 副作業長は、同月 1 日付の人事異動で同班に着任したばかりであったので、B₅ 及び B₇ の前任者である B₈ 作業長又は B₉ 副作業長が事情に詳しく適当ということになったが、B₈ は職場が離れているため、B₉ が同行することになり同課組溶一係 B

10班のB9がC3に同行して、重工労組造船部事務所に行った。

なお、B5班 18名のうち、分会組合員 15名、長船労組組合員 1名で、重工労組組合員はB5及びB7の2名であった。また、C3に同行したB9は重工労組組合員であった。

- (3) C1及びC2と同じく、上記B2班に所属するA2は、分会の委員であったが、同月 16 日午後 1 時の作業開始時の 3 分間ミーティングにB4、C1及びC2の3名が出ていないことに気付いた。当日はB2班の責任者であるB2が休んでいたため、B4が作業長代行としての責任者であった。

B4は職場を離れるとき、上記(1)のとおり、C4に連絡をして行ったことが分かった。その後、A2は、午後 2 時ごろB4、同 2 時すぎにC2、そして、同 3 時すぎにC1が、それぞれ職場に戻ったのを知った。

A2は、C2及びC1から、重工労組の造船部事務所に行き、そこで加入審査委員会が開かれ、「なぜ分会に残っているのか。重工労組をどう思うか。」などということを探ねられた旨を聞いた。また、重工労組からは、組溶課の委員がA2らと同じ係のC5委員やほかの係のC6委員など十数人出席していたということであった。

A2は、B4にも会って、「時間中に組合事務所に行ったのではないか。」と尋ねると、B4は、顔色を変え、驚いたような表情で、「いや、自分は何も知らない。」と言って離れていった。

そこで、A2委員は、同日午後 6 時半ごろから、分会の立神地区事務所で開かれた立神地区委員会で、事件を報告した。この結果、同委員会は、これが事実であれば、不当労働行為であるとして、まず第 1 に事実を分会のほうに知らせること、第 2 にこの事件に関して直ちに詳細に調査をすること及び第 3 に本件について職制と交渉して見解を質すことを決定した。

翌 5 月 17 日朝、A2は、始業時に現場で、組溶三係のB11係長に会い、前日の出来事について尋ねると、B11は、「そういう事実は全く知らない。そういう事実があるとするれば、それはすぐ調査をして管理課のほうに報告しなければならない。時間内の組合活動は、分会も重工労組もどちらも認められていない。そういうことがあれば、問

題である。」という旨の発言をした。

その後、三日ばかり後に、A₂は、再びB₁₁に会って尋ねると、やはり事実があったということで、「すぐ調査をして、管理課のほうに報告をしている。」ということであった。

- (4) 組溶四係の分会委員A₁は、5月16日の上記立神地区委員会で、事件の発生を聞くとともに、分会としての対策が決定されたのに基づいて、翌17日朝、始業時である午前8時前に、重工労組のC₇委員に、「昨日あなたがたは分会組合員を呼んで、事務所で話をしたそうだな。」というような話をした。すると、C₇は「自分は知らん。」と言って離れていった。その後、就業時間中午前9時すぎに、前日C₃と一緒に仕事をしていた分会員のA₃に、「昨日、C₃がずっと居たかどうか。」ということを探ねたところ、A₃は、「昨日は、昼から就業時間中にC₃のところへB₅が来て、C₃に何か言っていた。すると、C₃はどこかに行っちゃって、午後4時半の定時まで帰って来なかった。」と言ったのでA₁は、これは事実であると思った。

そして、午前10時から、約10分間、A₁は、C₃から事情を聞いた。そのとき、C₃はA₁から約1メートルばかり離れたところで仕事をしていたので、A₁はC₃に、「昨日、重工労組の事務所に行ったそうだが本当か。」という意味のことを聞いたところ、最初は返事を渋っていたが、「実はこんなふうに地区委員会で話があって、C₂及びC₁も行っていただろうが。」というふうに話をしたところ、C₃もそれを認めたので、A₁は、C₃が重工労組の事務所に行ったことを確認した。

その後、昼休みにも、A₁はC₃と話し合った結果、C₃は、「5月15日に、就業時間中に総合事務所の屋上の会議室で、重工労組に加入届を書いて出した。」と言った。

その晩にもA₁が帰宅する前に、C₃から2回ほど電話が掛かってきていた。それで、帰宅したA₁がC₃に電話すると、C₃は「自分の立場もあるので、この事件を分会で取上げないでほしい。」と頼んだ。しかしながら、A₁は、「これは会社の職制が介入しており、不当労働行為になるので、許されない。あなたも協力してほしい。」と言ったが、C₃は承諾しなかった。

また、同日の昼休み、A₁は、B₁課長のところへ行ったらところ不在であったが、ちょうどC₂及びC₁の上司であるB₁₁がいたので、B₁₁に「昨日、重工労組の事務所に分会員が連込まれていたのを知っているか。」と聞くと、「それは、A₂から先刻聞いて知っている。」と答えた。次に「賃金の問題はどうなっているのか。」と聞くと、「それも含めて、今いろいろの事実関係を調査している。」という答えであった。そこでA₁は、「調査の結果を知らせてほしい。」と言うと、「知らせる。」という答えであった。

5月18日の午後、A₁はB₅に呼び止められ、C₃のことで話しがあり、「分会がこの事件を取り上げるなら、C₃は職場離脱となり、駄目になる。それでも、分会はこの事件を取り上げるのか。」と言った。

A₁は、それに対して、「この事件は作業長も関係しているので、取下げるわけにはいかぬ。」と言った。なお、所要時間は4分ないし5分間であった。

- (5) 組溶四係B₅班の分会所属A₄委員も、5月16日の立神地区委員会でA₂の報告を聞いて事件の発生を知ったが、翌17日午前9時ごろ、A₄が作業しているところに、B₅が来たので、「C₃は、昨日どこに行ったですか。」というふうなことを聞くと、B₅は「自分が別の仕事を言いつけて、それをさせていた。」と言った。

A₄はもう少し聞こうとしたが、たまたま他の従業員が仕事のことで聞きに来たので、それ以上聞くことができず、時間にして1分か2分位のものであった。

- (6) 5月16日ごろ、組溶三係のB₁₁係長の日常の業務は朝、始業後、特別な会議がない限り、大体午前中は現場におり、午後は3時ごろまでデスクワーク、3時から現場の安全パトロール、3時半から係内の工程会議、4時から課全体の班員会議に出席するのが通例であった。

なお、同係の作業場所は、約4,000平方メートルの屋内作業場で、その中に約230名の作業員が12の班に分れ、二十数個の船の外板ブロックが並んでいる中で外板の組立溶接から検査までの作業を行っていた。

また、組溶四係のB₁₂係長は、当時、午前中は、現場で1時間ないし1時間半のパトロールをして11時ごろに終り、後は事務所でデスクワーク、午後は、3時半まで主

に会議が多いが、会議がないときはすぐ現場を一回りし、3時半から係の工程会議、4時から課の工程会議に出席するのが日常の業務であった。

同系の作業場所は、それぞれ立体的なブロックで縦・横遮断されているような状態であった。

- (7) 事件発生の報告を受けた分会は、5月17日、口頭で会社の見解を求めたところ、「調査のうえ回答する。」との返事を得た。その後、同月25日に至るまで、何らの具体的回答がなかったので、同月26日、文書をもって再度申入れを行った。

一方、会社は、上記のとおり、分会の申出により事件の発生を知り、管理課から直ちに組溶課のB₁課長に調査を指示した。同課長と組溶三係のB₁₁係長及び同四係のB₁₂係長は、関係組合及び組合員から所定の離席手続きがないため、5月16日には事件の発生を知らず、翌17日、上記管理課の指示により事件を知り、18日以降、関係者について調査を行った。

この結果、重工労組組溶課委員であるC₆ら11名は重工労組執行部から5月16日中に組合加入審査に関する書類を提出せよという急ぎの通達を受けたので、同日昼休み、同労組造船部事務所での昼食の後、そのまま居残り、緊急に関係者を招集して調査を実施した。また、代表委員であるC₆は、上司である組溶四係B₁₂係長の質問に対し、「急ぎの通達で何も考えつかずに全部を招集して調査を行ったので、誠に申し訳ない。」と謝り、他の委員は、C₆が代表して手続きをとっているものと考えていた、としていることが判明した。

なお、重工労組委員・組合員中、11名の委員の中には副作業長が3名含まれており、ほかの組合員4名は、上記B₄副作業長・B₅作業長・B₉副作業長及び付添人又は立合人として出席したB₁₃作業長であるという状況であった。

5月29日、会社は分会に対し、口頭で調査結果と処置について回答した。

その要旨は、「5月16日午後及び一部は同月17日に組溶課員20名が係長の許可がないまま、し意に基づき離席をした。会社としては全く許可した事実はないが処分については、各人がその行為を素直に認めて反省しているし初回のことでもあるので、

今回は特に処分はしない。しかし、無断離席とし、30分から3時間半の賃金カットをする。組溶課全係長にたいして同課長から、また同課長には管理課長から厳重注意をする。」ということであった。

上記20名の中には、重工労組委員・組合員15名並びにC₁・C₂及びC₃の3名のほか、分会の組溶課委員A₁及びA₄の両名が含まれていた。同日午後、分会は会社に対し、A₄については会社が言っているような無断離席の事実はない。職場の近くでほんの1分か2分立ち話をした程度であって、そういうことは無断離席と言える程のものではない。またA₁についても、時間の間違いがあること、及び会社職制が就業時間中に分会組合員を命令でもって重工労組の事務所に連行ないしは指示をして同行させていることは、団結権・団体行動権に対する介入であるという抗議を行った。

その後、会社は、該当者全員について再調査を行った結果、翌30日の午後、分会に対し、A₄については、無断離席と言えるほどの離席はなかったので、同人に対する賃金カットは撤回し、A₁については、17日と18日の両日にわたり無断離席の事実があるので、やはり30分の賃金カットをしたいと申入れた。

A₄に対する賃金カット撤回により、該当者19名すなわち重工労組組溶課委員11名、同労組組合員4名及び分会組合員（5月16日現在）4名に対する賃金カットは、会社から6月の賃金支払日にそれぞれ30分から3時間半に及ぶ無断離席の時間に応じて行われた。

また、課長及び係長らに対する注意は、管理課長から組溶課長に、組溶課長から各係長に、各係長からは各作業長に対してそれぞれ行われた。

4 団交拒否

分会は、5月16日の就業時間中に組溶課で発生した本件離席は、会社職制と重工労組による分会組合員への脱退強要事件であるとして、5月29日及び同30日に口頭で更に6月1日に書面で会社に団交申入れを行った。

これに対し、会社は、5月29日・30日及び6月7日いずれも口頭で、「これは本来、職場規律の問題として会社で処理すべきものである。労使間の団体交渉事項ではない。」

という理由で拒否し、団交開催に応じなかった。

第2 判断

1 当事者の主張

- (1) 申立人は、昭和46年5月16日、就業時間中に当時分会組合員であったC₁・C₂及びC₃の3名に対しそれぞれ職場の上司であるB₅作業長あるいはB₄副作業長が重工労組造船部事務所へ行くように指示し、B₉副作業長あるいは指示をしたB₄副作業長自身が同行した。上記事務所では、これも組合活動として正規の離席手続きを取ることなく重工労組組溶課委員や作業長ら12名が待機しており、上記B₄及びB₉もいれて14名が、重工労組の加入審査委員会に答申すべく、組溶課としてのいわば予備審査的なものをC₁・C₂及びC₃の3名について長時間行った。このことは、会社が職制の地位を利用して分会の組織運営に支配介入を行い、更に、重工労組に分会の組織切崩しのための便宜をはかったものである。

また、C₁ら3名及び事件発生後、同月17日及び18日にそれぞれわずかの時間、C₃とその上司であるB₅に立話程度の事情聴取をしたA₁に対して、会社が無断離席として賃金カットを行った。

C₁ら3名に対する賃金カットは、職制の指示により行動をした組合員に対する不当な賃金カットであり、A₁に対する賃金カットは、不当な報復措置であって、正当な組合活動に対する不利益取扱である。

更に、事件発生後、分会が組織に対する重大な支配介入であるという理由で団交を申入れたにもかかわらず、会社は、職場規律の問題であり、このような行為は会社の全く関知しないことであるし会社の方針でもないとして団交を拒否したことは、正当な理由がなく、分会を無視しようとするものである。このほか会社は、分会に対しさまざまな差別をする一方、重工労組に対し手厚い保護を与え、その育成強化に努めていると主張し、分会の組織・運営に対する介入及び組織からの脱退勧誘等の禁止、重工労組に対し分会に対する以上の便宜供与・育成強化の禁止、C₁・C₂・C₃及びA₁に対する無断離席扱いの取消しと賃金カット分の支払い、団交開催並びに陳謝文の掲

示等の命令を求めた。

- (2) これに対し、被申立人は、本件職場離席は、重工労組造船部が、同労組執行部より同年5月18日に行われる予定の重工労組加入審査委員会に推せんすべき加入申請者について、同月16日までに造船部としての意見を取りまとめるようにとの指令を同月15日になって受けたため、急きよ、同部事務所で加入申請者の同組合加入の是非について、加入申請者本人の気持並びに職場同僚らの意見を聞こうとしたことに端を発したものである。

同月16日午後行われた、この事前調査には、既に昭和46年12月から同47年5月にかけて、重工労組に加入届を提出していたC₁・C₂及びC₃の3名を呼び、組溶課の重工労組委員及び職場の同僚が出席して調査を行った。

したがって、その中に出席していた作業長・副作業長はあくまで重工労組の委員又は組合員という資格であり、会社の職制としての行動ではない。

連絡を受けて組合事務所へ行った分会組合員C₁ら3名は、上記のとおり、前々から重工労組加入を希望して加入届を提出していたものであり、恐らく、重工労組造船部事務所へ行く目的は知らされていたであろうし、さればこそ同事務所へ行くようにとの連絡をうけ、何のちゅうちょもなく行動したものである。

C₂は、5月18日の重工労組第38回加入審査委員会で審査の結果、同日付で加入を認められたが、C₁とC₃は、その後も重工労組加入の希望を捨てず、ついに同年12月26日開催の第39回加入審査委員会で再審査の結果、同日付で加入の望みを達している程であるから、同人らは自らの意思で離席したものであって、前叙の作業長または副作業長の連絡を、会社の業務命令と解するはずはない。

更に、本件で事前調査に参加した者は、その全員が組合活動による正規の離席手続を取らず、また事前に所属上長に届出ることなく就業時間中に無断で職場を離脱したものであり、各直属の課長・係長も全く知らない完全な無断職場離脱であるので、会社は職場規律維持のため、該当者に対しては嚴重注意を行って無断離席扱いとし、その間の賃金を、重工労組・分会の区別を問わず、該当者全員に対し、社員賃金規則

に従いカットした。A₁についても、同様であり、労務不提供に対し賃金を支払わないのは当然のことである。

団体交渉を行わなかったことについては、本件は職場無断離席という職場規律上の問題であり、個別的労使関係の場において問題にされても集団的労使関係の場で問題にされるものではない。したがって、団体交渉の議題になじまないものである。

要するに、本件は重工労組と分会の両組合間で発生した問題であり、それが職場規律を乱したものであったので、会社はそれなりの措置を取ったものであり、分会の主張は曲解であり理由がないと主張し、申立ての棄却を求めた。

2 職場離席

申立入は、本件職場離席は会社の職制、特に末端職制である作業長・副作業長の地位利用による分会の組織運営に対する支配介入であり、更に会社が重工労組に分会組織切崩しのための便宜をはかった不当労働行為であると主張するので、まずこの点について判断する。

昭和47年5月16日午後、重工労組造船部事務所で行われた同組合加入希望者に対する事前調査に関し、賃金カットの対象となった従業員19名中、重工労組委員又は組合員が15名（同日現在）で、このうち会社の末端職制である作業長2名及び副作業長5名がいたことについては当事者間に争いが無い。

本件作業長・副作業長についてみるに、分会が主張するように作業長は会社における第一線監督者として配下の作業員を指導監督する立場にあり、しかも人事考課については第一次考課者の地位にあることは事実であるが、本件作業長は、会社の造船部門における組立溶接業務において、係長の方針・命令に基づいて、所定の作業を遂行するための末端職制としての職務を行うにすぎず、更に副作業長は作業長を補佐するにすぎないことなどからして、本件作業長・副作業長は、労働組合法第2条ただし書第1号にいういわゆる雇入れ・解雇・昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者ないしは使用者の利益を代表する者には、該当しないと解するのを相当とする。

更に、前叙のとおり、C₁ら3名が、重工労組への加入を希望し、いずれも事前に自ら

の意思で重工労組に加入届を提出していた事実。重工労組の組溶課C₆委員ら11名は、加入審査のため緊急に事前調査を行うよう重工労組執行部より指示されて、急きょ就業時間中、会社は無届のまま事前調査を行った事実。C₆ら11名の中に副作業長3名が含まれているが、いずれも組合の委員として行動したものであること。付添人又は立会人であるB₁₃作業長及びC₁ら3名に同行したB₄副作業長・B₉副作業長の3名は、職場の同僚として行動したものであること。

最後に、B₂班18名のうち、重工労組組合員はB₂作業長とB₄副作業長の2名であり、残り16名は分会組合員で、しかも当日、B₂は休んでいたこと。また、B₅班18名のうち、重工労組組合員はB₅作業長とB₇副作業長の2名、長船労組組合員1名、残り15名は分会組合員であることは、当事者間に争いが無い。したがって、重工労組の組合員であるB₃が電話を受けてB₄に取次いだこと及びB₆委員がB₅に電話したことは、分会組合員に察知されないように配慮して重工労組組合員であるB₄・B₅にそれぞれ連絡を依頼したものと推認することができる。

以上の点からみて、本件作業長・副作業長の言動は、職場規律を維持すべき第一線監督者としての職務を自ら怠り重工労組の委員又は組合員の立場において、自分勝手に行ったものと判断する。

また、事件発生当日の職場の状況・人数などからみて、課長・係長が1日1回ないし2回短時間内に巡視したとしても、特定人の不在に気づくことは困難であり、現に、A₁も同班（班員18名）のC₃の不在に気づいていないこと、及び上記のとおり事前に離席の届出もなかったことなどからみて、上長である課長・係長は、本件離席については全く知らなかったものと認定することができる。

また、無断職場離席者に対し、会社が賃金カットをしたことは当事者間に争いがなく、かつ、該当者に対し会社が厳重な注意を与えたことも、証拠によって認められる。

以上の各事実を総合すれば、昭和47年5月16日にB₄がC₁とC₂両名に同行し、B₉がC₃に同行して、重工労組造船部事務所に赴いた行為は、重工労組執行部の指令に基づき、同労組造船部が行った加入希望者に対する調査に従った行為であり、重工労組の組

合活動としてなした行為であると認めるのが相当である。

以上のとおりで本件職場離席は、会社の職制、特に末端職制である作業長・副作業長がその地位を利用して、分会組織の切崩しを行い、かつ、会社が重工労組に対し分会組織切崩しのため便宜をはかったものであるとの申立人の主張は、これを認めるに足りる証拠はないから、該主張は採用できない。

次に、C₁ら3名及びA₁に対する賃金カットを不当とする分会の主張について判断する。会社は、本件職場離席について分会から事件発生を指摘されて、調査の結果、初めて関係者19名の無断離席を知り、この処分について検討の末、本人らは過去に無断職場離脱の行為はなく、普段まじめに勤務しており、今回は初めての無断離席であり、全員（正当な組合活動と主張するA₁を除く）が率直に自己の非を認めて深く反省し、今後こういうことは絶対しないと誓約している事情をしんしゃくし、懲戒処分は行わないが、離席時間の賃金はカットし、該当者には厳重注意を示達した。

会社の上記賃金カットの行為は、ノーワーク・ノーペイの原則により正当であり、後記A₁の賃金カットの点を除き不当労働行為であると認めることはできない。

更に、C₁ら3名については、上記のとおり本人らは事前に重工労組加入を希望し、加入届を提出していたところ当日、重工労組の通知ないし連絡を受けて加入審査に関する事前調査手続きに臨んだものであるが、その職場を離脱するに際し、組合活動としての正規の離席手続を取らなかったものであるから、C₁ら3名に対する当該賃金カットの措置は不当であるとはいえない。したがって、この点に関する分会の主張は理由がなない。

しかしながら、A₁の離席については、上記第1の3の(3)及び(4)で認定したとおり、本件無断離席について分会の立神地区委員会は、不当労働行為の疑いをもち、このため詳しく調査を行うことを決定し、この決定に基づき、A₁は翌日、調査を行ったものであるが、当然に本件の実情はまだ明らかでなく、調査が突発的に行われた事情と事件の性質や所要時間・場所など主観・客観すべての事情をしんしゃくし、総合的に判断すれば、A₁の行為については賃金カットの対象とすべき無断職場離脱と認めるのは困難であり、

むしろ会社が、わずかの時間をとらえて賃金カットの処分を行ったことは、A₁が分会の組合員であることを殊更に意識し、同人の組合活動に対して報復的にいであつたものと推断せざるを得ず、これが反証のない本件についてはA₁に対する賃金カットは明かに不利益取扱いをしたと断ぜざるを得ない。

以上のほか、会社が分会を差別する一方、重工労組を保護し、その育成強化に努めているとする分会の主張は、本件審問に顕出された証拠では、いまだこれを認め難いので該主張は採用しない。

3 団交拒否

分会が、本件を会社職制と重工労組による分会員への脱退強要事件として会社に対し団体交渉を申入れ、会社がこれを拒否したことは上記第1の4で認定したとおりであるが、既に、前記判断のとおり、本件は、重工労組の指示に基づき、その職場組織が、会社が無断で就業時間中に加入希望者を集めて加入審査委員会の事前手続を行ったことが明らかであり、会社がこれに関与したとの事実は認め難いので当初の団交申入れの理由は成立しないものと判定し、この点についての申立ては理由なきものとして採用しない。

第3 法律上の根拠

以上により、A₁に対する昭和47年5月17日及び同月18日の無断離席扱いは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるから、会社の同人に対する無断離席扱いを取消し、同人の賃金カット分を同人に支払うのを相当と認めるが、申立人のその余の申立ては理由がなく、またA₁に関連する陳謝文の掲示については、上記賃金カット分の支払いをもって足り、あえて陳謝文の掲示まではその必要なきものと認める。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和49年10月31日

長崎県地方労働委員会

会長 伊 吹 幸 隆