

長崎、昭48不7、昭50. 8. 30

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、昭和47年8月に行った申立人組合所属の組合員A 1・A 2・A 3・A 4・A 5・A 6に対する勤務給及び職能給の成績査定を取り消し、同年9月から各人の成績系数が組合復帰前の系数に復元されるまでの間の成績系数を、A 2については1.03、A 1・A 6・A 3については1.00、A 4・A 5については0.97に、それぞれ是正しなければならない。
- 2 被申立人は、上記6名に対し、昭和47年9月から各人の成績系数が組合復帰前の系数に復元されるまでの間の賃金差額を再計算の上、これに年5分の利息を付けて支払わなければならぬ。
- 3 被申立人は、下記内容の陳謝文を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白紙にかい書で墨書きし、長崎造船所の各出入門の掲示板に一週間掲示しなければならぬ。

記

昭和 年 月 日

全日本造船機械労働組合

三菱重工支部長崎造船分会

執行委員長 A 7 殿

三菱重工業株式会社

代表取締役 B1

陳 謝 文

当社が、貴組合の組合員A1・A2・A3・A4・A5・A6が貴組合に復帰したことを理由に成績査定を下げたこと、更に上記A2・A5・A6及びA8が貴組合に復帰したことを理由に作業配置替えしたこと、これらのことについて貴組合から申入れのあった団体交渉を拒否したことは、いずれも労働組合法第7条に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝すると共に、今後、このようなことは一切しないことを誓約します。

この旨、長崎県地方労働委員会の命令によって表明します。

4 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「組合」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中心となって組織する労働組合である。

組合は、昭和21年1月19日に結成し、その後上記長崎造船所における唯一の労働組合であったが、同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。

なお、長崎造船所には、上記2組合の外に、昭和45年9月13日、組合からの脱退者を中心に結成された三菱重工長崎造船労働組合（以下「長船労組」という。）があり、以上3組合の組合員数は、本件申立時において、組合は434名、重工労組約15,000名及び長船労組は33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、長崎の外、各地区に13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16,000名であった。

2 製缶第二課における組合復帰者に対する成績査定及び作業配置替えについて

- (1) 上記のとおり、昭和40年12月、組合から分裂し新たに結成された重工労組に加盟する組合員が約15,000名を数えるに至ったが、その後、再び組合に復帰する組合員があった。すなわち、昭和47年中には25名が組合に復帰したが、このうち7名は、会社の第二工作部製缶第二課に所属し、更に1名は、同部製缶第一課に所属していた。
- (2) 昭和47年6月24日、上記製缶第二課のA 1・A 2及びA 3の3名は、重工労組を脱退し、組合に復帰した。

A 1は、昭和47年6月の組合復帰当時、同課組立係B 2班において、3名一組の作業で、C 1及びC 2の両名を先手（補助者）とするボーシン（職制である作業長の指示に基づき2名以上若干名での共同作業を遂行する際の責任者）として、主に舶用ボイラーのドラム・ヘッダーの溝切り・孔手入れ・孔磨き作業に従事していた。ところが、組合に復帰したその日から、事実上、C 1がボーシンとなり、その後同年8月ごろ、作業長の指示により正式に、A 1に代ってC 1がボーシンとなった。

なお、同年6月ごろ、A 1がボーシンであったとき、作業時間中に、先手であるC 1及びC 2に対し、「あまりバリバリやると作業標準時間が削られ、自分の首を自分で締めるようになるので、もっと考えて仕事をしろ。」と発言した。

A 2は、昭和46年9月、同課組立係B 3班に所属し、同47年6月当時、舶用ボイラーの組立て作業に従事し、C 3ら数名を先手とするボーシンとしてボイラ一本体の組立て作業を行っていたところ、組合復帰後の同年8月、上記作業が終って計器類取付けのケイシング作業に移った際に、上記C 3がボーシンとなり、A 2は先手となった。

A 3は、昭和47年6月当時、同課工作係直属の推進員として、入荷する材料を把握

し連絡・保管する作業に従事していた。

- (3) 同年8月3日、上記3名の組合復帰に続いて、同課のA4・A5及びA6の3名が組合に復帰した。

A4は、同年8月当時、同課組立係B2班に所属し、二人作業の先手として主としてヘッダーの孔手入れ・孔磨きなどの作業に従事していた。

A5は、同年8月当時、同課組立係B4班に所属し、C棟40トンクレーンでの玉掛け作業に一人で従事していた。

A6は、同年8月当時、同課組立係B4班に所属し、海岸の5トンクレーン担当の玉掛け工として一人で作業していた。

なお、組合復帰当日の昼休み、食堂で従業員が食事中、組合の口頭放送で職場委員からA4ら3名が組合に復帰した旨発表があった後、A6が自分の職場に帰って来たときに、重工労組の職場委員長であるC4から組合復帰について尋ねられ、約30分ぐらい話をした。更に、同日午後3時ごろ、同係の上司で重工労組に属するB5係長がA6の職場にきて、「あんた、旧労（組合）へ帰ったそうだね。」と聞いた。A6が、「旧労ではなくて、あれは分会（組合）に私は帰ったわけですよ。」と答えたところ、B5係長は、「また思い直して（重工労組の方へ）帰ってはどうか。」と言うので、A6は、「今更、自分としては帰る意思はありません。」と断ると、B5係長は、「今のように組合においては、あんたも今後のことを考えれば、良くはないと思うがどうか。一応、考えてまた帰ってきてくれんか。」という旨の発言をした。A6が、「今更、私も帰ろうとも思わんし、私も男であるし、いったん決めた以上は帰る意思はありません。」と言うと、B5係長は、「あ、そうか、いっちょ（ひとつ）やりましょう。」というようなことを言って帰った。

- (4) 同年9月9日、更に、同課の組立係B4班のA8が組合に復帰した。A8は、玉掛け工として勤務中、昭和43年10月業務上災害のため足指先2本を負傷し、翌44年3月ごろまで休養したことがあり、同47年9月当時、2号炉での玉掛け作業に二人作業のボーシンとして従事していた。

なお、A 8は、昭和47年8月3日にA 4ら3名が組合に復帰して2・3日後、作業時間中にB 5係長がA 8とC 5を製缶会議室に呼び、当時まだ重工労組に属していたA 8に対し、暗に組合へ復帰するのではないかと尋ねた。これに対しA 8は、「今のところ何も考えていない。」と答えた。

更に、A 8が組合に復帰した日の翌日、すなわち同年9月10日の午前中、作業時間中に同課のB 6副作業長から呼ばれ、「今なら取り消しができる、どうか。」「君が分会（組合）に行くとは思わなかった。」と言われた。

また、同日午後の作業時間中に、B 5係長に呼ばれ缶二会議室に行ったところ、B 5はA 8に対し、「自分も組合（重工労組）に加入したのでよろしく頼む。」と言ったので、A 8は「私は分会（組合）に復帰したので、係長とは組合の関係はありません。」と答え、B 5が「ストライキをやる組合が好きか。」と聞いたので、A 8は、「何でもストをやるのはいやだが、労働者はスト権も取らんような組合では安心して働けんですよ。今の組合では、組合費を納めるのがもったいない。溝にでも落せば、ポチャンとでも音がする。」と答えたところ、B 5係長は、「ハイ良くわかりました。もういいです。」と発言した。

(5) 会社は、従来の学歴・年令・勤続中心の制度から職務と能力を中心とした制度に改定することとし、成績考課・能力考課及び適性考課よりなる新人事考課制度を含む新従業員制度案を作成し、昭和40年末ごろより組合の上部組織である三菱重工支部に提案し、またその後、組合に対しても制度の内容・趣旨について説明を行うなど協議・交渉を重ねた結果、最終的に妥結をみて、昭和44年11月1日、新従業員制度を発足させた。この新制度における成績考課は、従業員が一定期間内にどの程度の貢献をしたかをみて、各職群・等級別に、従業員の相対的位置づけを行うもので、その考課結果は、昇給・一時金・勤務給・職能給などの賃金に反映されるものであった。

成績考課にあたり会社は、分析評定と総合評定の考課基準を設け、分析評定においては、各人が保有能力を実際にどの程度当該期間に發揮し、実績をあげたかをみる業績評定と、組織内の一員として、他の組織員と共にうまく協調しながら責任感をもつ

て仕事をしていたかなどをみる勤務態度評定の二つにより考課を行うこととし、総合評定においては、分析的な個々の要素別にみたのではみきれない全体としての各人の貢献の程度を総合的にみることにしていた。

成績考課の対象期間は、昇給については、前々年12月1日より前年11月末まで、一時金については、夏季は前年11月1日より当年4月末まで、冬季は当年5月1日より10月末まで、勤務給・職能給については、前月1日から末日までとしていた。

また、考課者は、直接生産作業及びその補助業務に従事する技能職群については、第1次考課者は作業長、第2次考課者は係長、第3次考課者は課長とし、上位考課者は調整的機能を果すことについていた。

考課の実施については、考課者は、分析評定において、各考課要素ごとにAないしEの5段階評価を行い、総合評定において、上の上・下、中の上・中・下、下の上・下の7段階評価を行う。この場合、評定感覚を揃えることあるいは対人比較をするまでの手段として、キーマン（標準作業者）を選定するなどの方法が行われている。この査定の結果に基づき、それぞれ所定の点数に換算し、全体としての総得点を各人ごとに計算するが、コンピューターにより機械的に本人の考課結果を点数に換算・集計し、最終的に各人の考課内容が総得点という形で出ることにより、同一等級内の相対的な位置が点数で示される。これにより、昇給の場合であれば、昇給に結びつけ金額を算出することになる。

ところで、実際の成績考課に当っては、各々対象期間の差はあっても基本的考課の考え方・方法は同じものであるが、毎月の勤務給・職能給の場合は、実務上の便宜を考えて、年1回の昇給の際に詳しく査定するので、それを基礎にして変動を観察し、相対比較して査定するという簡略した方法をとっており、また考課は毎月行うのが原則であるが、運用上、技能職群及び監督職群（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者、すなわち作業長及び副作業長）の場合、3か月ごと、すなわち毎年2月・5月・8月・11月を大区分として変動を見直し、特段の事由がある場合は、月々の変動を見直すことについていた。勤務給・職能給にかかる

る考課の場合、成績系数は同一であって、社員賃金規則により最高1.15、最低0.85、原則として職群・等級別に平均1.00とする旨規定され、運用上、原則として最高・最低の範囲内で0.03きざみで査定し、技能職群については、課単位で平均1.00となるようになっていた。

査定結果は、各職制より賃金計算の担当課である勤労課へ送られ、勤労課ではこれをコンピューターに入れ、それにより成績系数を勤務給・職能給の算定基礎額又は基準額に乗じて、各人の勤務給・職能給の金額を算出するという方式になっている。

(6) 同年9月20日(賃金支払日)に、組合に復帰した上記7名が賃金を受領したところ、A8を除くA1以下6名は、いずれも成績が前月より0.03低下していた。

この結果、次のとおり賃金の減少を生じた。

(昭和47年9月A1以下名の賃金減収額及び成績系数変動表)

氏名	減 収 額	成 績 系 数	
		8月	9月
A1	1,722(円)	1.00	0.97
A2	1,271	1.03	1.00
A3	1,681	1.00	0.97
A4	1,614	0.97	0.94
A5	1,096	0.97	0.94
A6	1,229	1.00	0.97

この上記6名の成績査定について、第3次考課者としての同課長B7は、第2次考課者であるB5係長及びB8係長が行った査定結果に同意し、課長段階での調整は行わず、そのまま、同年8月末ごろ勤労課の方へ送付した。

一方、A8の成績は、同課技能職群3・4級の申立人組合員22名中ただ一人0.97から1.00に上がっていたが、下記のとおり同年10月1日、二人作業でのボーシンから、二人作業の先手に作業配置替えとなつた。

その後、本件審査中、昭和49年9月16日の時点までに復元したのは、次の3名であ

り、A 1・A 2及びA 3については、成績低下のままであった。

A 4 昭和48年3月

A 5 同年3月

A 6 同年12月

また、同課における技能職群に属する従業員数は575名であるが、このうち同職群の3級及び4級従業員の組合別成績系数の変動状況は、次のとおりであった。

〔昭和47年8月・9月賃金支払月の製缶二課
技能職3級・4級勤務給・職能給系数上下表〕

等級	組合名	上がった者	下がった者	変わらない者	計
4級	申立人組合	0名	6名	4名	10名
	その他	21	14	100	135
	計	21	20	104	145

等級	組合名	上がった者	下がった者	変わらない者	計
3級	申立人組合	1名	2名	9名	12名
	その他	12	10	107	129
	計	13	12	116	141

(注) 1. 4級の申立人組合「下がった者」6名中、本件A 1・A 2・A 3・A 4を含む。

2. 3級の申立人組合「上がった者」1名は、本件A 8、「下がった者」2名は、同A 5・A 6である。

なお、同課におけるA 1以下6名が組合へ復帰する前の申立人組合所属の組合員は19名であったが、各人の成績系数は全て平均(1.00)に達していなかった。

(7) 上記6名の成績低下を知った同課の組合委員A 9は、B 7課長に対し、口頭で成績低下の理由について説明を申し入れた。同課長は、成績低下の理由については、たまたま6名が成績査定の結果下がった旨、及び個々の成績については、組合に対し説明

することはできないと答えた。

更に、その数日後、9月29日に上記A 9委員は同じく同課組合委員のA10と連名で、B 7課長に対して質問状を提出し、組合活動における重工労組との差別取扱いの理由と共に、上記6名の成績査定の理由を説明するよう申し入れた。これに対するB 7課長の回答は、成績の問題は個人の秘密に属することで、組合委員としてのあなた方に説明することはできないが、もしどういう理由で下がったのかということが聞きたければ、本人が聞きに来るようということであった。このため両委員は、組合の執行委員で地区長であるA11に報告すると共に、とりあえず6名が個別に職制の説明を聞くよう指導した。この結果、6名はそれぞれ個別に作業場で呼び止められて、時間も長い者で10分間程度という状況で説明を受けた。

なお、組合本部は9月21日、A11地区長から本件成績査定問題について報告を受けたが、まず職場段階で交渉を行うよう指導していた。

(8) 更に、10月1日に至り、同課組立係のB 4班に所属する上記A 5・A 6及び同年9月9日に組合へ復帰した同班のA 8の3名は、作業長の作業配置替えの指示により、ボーザンないし一人作業から先手として作業をすることになった。すなわち、A 5はC棟40トンクレーンの一人作業からB棟中クレーンの二人作業の先手に、A 6は海岸の5トンクレーンの一人作業からB棟南側40トンクレーンの二人作業の先手に、A 8は2号炉のA棟30トンクレーンの二人作業のボーザンからA棟北側60トンクレーンの二人作業の先手に、それぞれ配置替えになった。

この指示は、当日、作業長が休みで、張り紙で行われた。この指示については、事前の説明はなかった。ボーザンは、上記2の(2)で認定のとおり、作業長の指示に基づいて2名以上若干名での共同作業を遂行する際の責任者であるが、このため、毎月の賃金ないし一時金における上記成績考課は一般的に平均以上の成績であり、現場で働く労働者としては、経験を経ると共に重要な仕事をしたい、できるだけ一人前の仕事をして先手からボーザンになりたいという気持が一般的であった。

この作業配置替えに対し、組合は、上記成績査定問題と併せて直ちに職場段階での

交渉を行ったが、結局、物別れになった。

また、A 2 は、上記 2 の(2)で認定のとおり、同課組立係 B 3 班での 4・5 名で行う本体組立作業のボーザンであったが、組合復帰後の同年 8 月、作業の一部終了を機会にボーザンを替えられ、先手であった C 3 がボーザンとなった。

(9) 同年 11 月 14 日、組合は会社に対し、本件成績査定及び作業配置替え問題について事業所経営協議会を申し入れたが、会社は、経営協議会の議題になじまぬこと及び成績査定については一定の規則の中で会社の責任において査定をするということになっており、このようなことについて協議交渉はできないが、本人に対しては説明を行うとして申し入れを拒否したため、組合は更に交渉を重ねた結果、結局、翌 48 年 1 月 11 日に組合の A 12 書記長外 2 名が会社のいう説明会に臨んだ。会社側は、勤労部管理課 B 9 主任外 1 名が出席した。その席上で会社は、団体交渉はできないが、もし本人がはなはだ不満のようであるならば、本人に対し十分説明するよう職制に伝えてよいと述べ、組合もこれを了承した。この結果、翌 12 日以降 2 月 27 日までの間、職場で該当者に対する再説明が行われた。

各人にに対する所属作業長・係長の成績査定及び作業配置替えについての説明は、次のとおりであった。

ア A 1

(成績査定について)

勤務態度が悪く、業績が上がらなくなつた。A 1 の作業場に A 5・A 3・A 2 らが来て、よく話し込んでいた。仕事やめも非常に早かつた。作業中の態度も意欲が全く感じられなかつた。

(作業配置替えについて)

腰が痛いという申し出が作業長にあつたので、溝切作業（一人で 30 キログラムの工具を中腰の状態で上下させる。）を一時やめさせた。

次に、ボーザンをやめさせた理由は、生産を上げるな、ほどほどに働かないと標準時間が下がり、やりにくくなると先手に逆指導をした。また、部下に対する安全

上の指導も不適確であり、自分自身も保護具の着用が悪かった。

更に、作業に対しては積極性が足りず、ボーザンとしての自覚も責任感も十分でなかったので、ボーザンを替えた。

イ A 2

(成績査定及び作業配置替えについて)

部下にはっきりした指示を与えることができず、作業長が仕事を命じてもはっきりした返事をしない。配置した先手からも何をしてよいか分らないことが多いという不満を聞いたので、ボーザンには不適当と判断し配置替えた。

一方、第一鋳造課からの配転者で先手であるC 3も実力がつき、ボーザンとして勉強させたい時期だったので、C 3をボーザンにした。

ウ A 3

(成績査定について)

勤務場所あるいは職務上現場を回る途中、私語が多い。

また、勤務場所を離れることが多い。このため、現場の作業員の苦情がたびたびあつた。

エ A 4

(成績査定について)

手洗時間が非常に早かった。新・旧作業長が何回となく注意したが、いっこうに改めなかつた。

あるときは、30分前に手を洗っていたのを見たことがある。また、作業中の態度も意欲十分とは感ぜられなかつた。A 1やA 5が来て、よく話し込んでいた。更衣所に上るのは、時間前5ないし8分位であった。

オ A 5

(成績査定について)

作業場を離れることが多く、現場の受けも良くなかった。

すなわち、よその班の作業者から気持よく吊ってくれない、頼んでもはつきり返

事をしない、いつもむつつとしている、作業場を離れて不在のときが多いと苦情が出ていた。

(作業配置替えについて)

上記のとおり、C棟北側の舶用ボイラー組立場で現場作業者の受けが悪く、また、作業場を空けることもあったので、ボーシンとしては不適当と認め、B棟中央の先手に替えた。

カ A 6

(成績査定について)

勤務態度が良くなかった。具体的には、海岸の作業場でA 5 やA 1 とよく話をしていた。

また、海岸の便所に行く人をつかまえて、よく話しかけていて仕事をしなかったので、成績を下げた。

(作業配置替えについて)

上記のとおり、海岸の5トンクレーンの作業場では、よく人と話しあい、仕事をしないので不適当と考え、集中切断場に配置替えした。しかし、工場内作業は海岸の玉掛け作業とは異なり、より高度の玉掛け技能を要求されるので、まず補助者として馴れてもらうようにした。

その後、更に二人作業でのボーシンと仲が良くないことがわかり、L棟に再配置替えした。

以上6名の外、A 8については、本人の休暇のため上記1月12日から2月27日までの期間中に職制の説明は行われなかつたが、A 8に対する作業配置替えの理由は、同人は昭和43年10月、業務上災害のため足指先2本を負傷し、翌44年3月ごろまで休養したことがあり、その後の作業について上に登る作業もあり、炉の作業で暑く作業環境がよくないこともあって、同僚に対し配置替えを希望するような話をしていたことが、かなり日時を経て昭和47年10月の本件作業配置替えの前に作業長の耳に入ったということで、平地で楽な作業場所に替えたということであった。

なお、新しい作業場所では、二人組み作業でのボーシンと折合わず、A 8は2か月後に、上記A 6が同47年9月まで作業していた海岸の作業場所に移っている。

以上の会社の説明に対し、組合は、本人はもとより組合としても到底納得できるような内容ではなく、形式的かつ一方的であり、更にこのような職制の圧力により組合への復帰者が止まつたので、組合としては放置できないとして、本件成績系数の復元と作業配置替えについては、本人の納得づくで行うこと及び組合復帰の故をもって不当な差別扱いをしないことの確約を求めて、同48年3月15日、改めて団体交渉を申し入れた。

これに対し会社は、同年3月24日、本件は団体交渉の議題になじまないので、申入れには応じられないと拒否した。

その後、同年3月末日をもって労働協約の有効期間が満了し、協約が締結されないまま、団交は開かれなかつた。

3 製缶第一課における組合復帰者に対するB 10係長の発言について

(1) 昭和47年11月14日、会社の第二工作部製缶第一課パイプ・ヘッダー係B 11班溶接工A 13は、それまで所属していた重工労組の運動方針に不満を持ち、組合へ復帰した。同課としては、初めての復帰者であった。A 13の組合復帰について、B 10係長は、同課庶務担当のC 6から聞いて知った。その際、C 6から、A 13はいつも不平・不満が多くかったけれども何か作業長や係長に対する不満があるのではないかというような話があったので、B 10自身、A 13から不平・不満をいくつか過去に聞いており、また何かそのような不平・不満があつては仕事上も安全上も好ましくないので、その有無を聞いてみようということでA 13に会つた。

同日午後1時30分ごろ、A 13が作業している所へB 10係長が立ち寄り、A 13に対し、「A 13さん、あんた分会（組合）に行つたらしいけれども、係長の私や作業長に対して何か不満があるのではないかね。不満があつたらひとつ話してくれんね。」と尋ねたところ、A 13は、「いやあ、そういうことはないですよ。係長も作業長もよく面倒みてくれるんで、そういうことはないですよ。自分は重工労組は好かんのですよ。そ

れだから組合を変ったんですよ。」と答えた。同係長は、係長や作業長に対する不満はないとの答えに安心し、「組合を変つたらしいけれども、その組合と仕事とは関係ないので、今までどおりしっかりやってくれんね。」と言い、A13も「しっかりやります。」と言って二人は別れた。

その後、同月25日午前10時30分ごろ、B10係長は、現場を巡回する途中、A13がボツンと一人離れて仕事をしており、元気がない様子でいるのを見かけたので、何か悩みでもあるのではないかと思って、「A13さんよ、どうね、しっかりやっとるね。」「どうも悩みがあるように見えるけれども、何か悩みがあるのではないかね。」「A13さん、うんとまだ若いんだし定年までまだあるんだから、しっかりがんばらにやいかんよ。」と話しかけた。するとA13は、「いや、私はもう三菱には長くおるつもりはないんだから、どうでもいいんですよ。」となげやり的な返事があった。更にB10係長が、「A13さん、モーター・クラブの会長をしているけれども、何かクラブの会員の中でやりにくくなつたというような声があつて、またA13さんも非常に困っておりはせんかというような話を、私、聞いておるんだけれども、何かA13さん、それで悩みがありはせんね。」と尋ねたところ、A13は、「いや、私はもうモーター・クラブの会長は11月末で辞めるんですよ。それだからもう関係ないんですよ。」となげやり的な言葉が返ってきたので、「もし本当に悩んでいるなら、C7君（モーター・クラブの役員）と相談してみんね。」と言って別れた。しかしながらA13は、このときの会話中、B10係長がA13に対し、「旧労の居心地はどうか。」「あんたは共産党か。」「A11（組合役員）とはなぜ親しくしているのか。」「モーター・クラブ（自家用車通勤者の自主的な組織）の会長を辞めろ。」などと暴言を吐いたとして、同月27日の昼、同課の組合委員A14に報告した。

(2) このため同日午後、A14委員は、係長の立場にある者のこのような発言は組合員に対する介入であり問題であるとして、課委員会を開くよう会社側に申し入れ、同日午後4時、同委員会が開かれた。会社側は、課長不在のためB10係長が直接出席し、また同課庶務担当のC6が書記として出席した。組合からは、A14委員が出席した。席

上、A14委員が、B10係長のA13に対する上記「暴言」について事実かどうか尋ねると、B10係長は、「そういうことは絶対に言っていない。」と否定し、物別れに終った。

その後、同日午後5時ごろ、B10係長は、以前、A13に調整を依頼していた特殊ガスカット装置が他の職場に必要になったため、その装置の所在を確かめるためにA13の所に行った。そのときA13は、B10係長を見た瞬間、顔色を変えたため、同係長は、A13が先程の課委員会の件で精神的に動搖していると感じ、「A13さんよ、仕事の話よね。さっき、A14委員があんたの件で僕の所に来たけれども、その件は今は触れんよ、仕事の話よ。それでガスカット装置は、今どこにあるのね。」と尋ねるとA13が製缶第二課の方にある旨答えたので、同係長は、「わかった。」と言って別れた。

A13は、このときの会話について、B10係長が「A14委員からあることは聞きました。もう何もなかつたことにして下さい。」と言ったとして、組合に報告した。

この後、A13らは課長B12に対し、自分たちの説明を聞いてほしいと申し入れたところ、12月11日の課委員会を経て同月20日の朝に至り、B12課長はA13を呼び、約2時間にわたり話し合った。このときA13が、同課長が別れ際に、「このことは、もう水に流してもらえないだろうか。」と言ったとして、組合に報告した。この日の午後、12月の賃金が支給されたが、A13の成績系数は、従前の1.00から0.06下がり、0.94になっていた。

なお、A13の成績系数は、その後、翌48年3月に0.03上がり、0.97になっている。

(3) 以上のB10係長の「暴言」問題について、その後、同月末か12月初めごろ、組合は、上記2の製缶第二課における成績査定及び作業配置替え問題と共に、会社勤労部のB13管理課長に対し抗議を行ったところ、事実を調査するということになった。

その後、同年12月4日に組合から、会社の調査結果について問い合わせたところ、同日朝、組合報の浦地区委員会発行の地区報が配布され、そのビラの内容に「許せない（B10）暴言缶一係長」「『あのことではないことにして下さい』ではすまされない」との見出しが、経過が報道されていたことについて、B13課長は、会社が調査している最中に一方的に虚偽の記事を書き立てたことは信義則違反であるとして、回答を断

わった。

この後、組合は、翌48年2月10日付で、B10係長の発言問題について会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社は団交というよりも双方で事実を調査してその結果を話し合えばよいのではないかということ、及び組合側の出席者として執行委員全員及びA14委員の外、当事者であるA13が出席し、会社側の出席者として関係部課長・製缶第二課長の外、当事者であるB10係長の出席を求めていることは、冷静に事実を解明することから遠ざかる結果になることを主張して、団交はやれないと断った。

その後、労使間で団交開催についての話し合いが重ねられたが、結局、当事者本人を出席させることの可否について一致せず、物別れとなつた。

第2 判断

昭和47年中に、25名の者が重工労組を脱退して組合に復帰したが、このうち、第二工部の製缶第二課から7名、同製缶第一課から1名の復帰者が出ていた。

本件は、これらの組合復帰者を巡って発生した事件であるが、製缶第二課におけるB5係長の言動、成績査定及び作業配置替えの問題と、製缶第一課におけるB10係長の発言問題、並びにこれらの点についての団交拒否の問題に大別されるので、以下、順次判断する。

1 製缶第二課のB5係長の言動

(1) 会社が昭和44年11月1日から実施している新従業員制度によれば、係長は、「一定部門（係以上）の長として、その部門の業務を統括する責任と権限を有すると共に部下の指導・教育を行うもの」として、管理職群に分類されており、特に、本件で問題になっている製缶第二課組立係長の職は、約280名もの多数の部下を統括する地位に立っていた。

(2) しかるに、上記第1の2の(3)・(4)認定のとおり、昭和47年8月3日、組立係所属のA4ら3名の組合復帰を知ったB5組立係長が、同日午後3時ごろ、作業中のA6に対し、「あんた旧労（組合）へ帰ったそうだね。」「また思い直して（重工労組の方へ）帰ってはどうか。」と言つたこと。

次に、同月5日ごろ、B5係長が作業中のA8・C5の両名を会議室に呼び出し、暗に組合へ復帰するのではないかと問い合わせていること。

更に、上記A8が9月9日に組合へ復帰したところ、翌日、B5係長は再度、作業中のA8を会議室に呼び出して、「自分も組合（重工労組）に加入したので、よろしく頼む。」と述べ、A8が、「私は分会（申立人組合）に復帰したので、係長とは組合の関係はありません。」と答えたところ、「ストライキをやる組合が好きか。」などと問い合わせていること。

以上述べたとおり、B5係長がなしたA6及びA8に対する一連の言動は、自分の部下が組合へ復帰するのを阻止しようと意図して、係長の地位を利用し、しかも就業時間中にこれを行ったということは、紛れもなく、会社職制の組合に対する支配介入といわざるを得ない。

2 製缶第二課の組合復帰者に対する成績査定

会社は、製缶第二課におけるA1以下6名の成績系数が下がったのは、昭和47年6月から8月にかけて同人らの従前の成績に比べても、また同期間の対人比較の結果においても低い成績に査定せざるを得ない事由があったので、これらの事実をもとに考課基準に則り公正に査定した結果、各人共1段階下がったものであり、組合を移ったことは全く関係ないと主張するので、以下判断する。

(1) 上記第1の2の(5)認定のとおり、会社では、毎月支給する賃金のうち、勤務給と職能給については、各人の成績系数を算定基礎額又は基準額に乗じて勤務給・職能給の金額を算出する制度になっている。

次に、勤務給・職能給の成績考課は、年1回昇給の際に詳しく査定したものを基礎にして、変動を観察し相対比較して査定するという簡略した方法をとっている。また、考課は毎月行うのが原則であるが、運用上、技能職群（A1以下6名は、いずれも技能職）の場合は3か月ごと、すなわち毎年2月・5月・8月・11月を大区分として変動を見直し、特段の事由がある場合は月々の変動を見直すことになっている。

したがって、昭和47年6月から8月までの3か月間の成績考課は8月末に終了し、

その結果が9月支給以降の賃金に反映されるわけであるが、何ゆえか、製缶第二課において同期間に組合へ復帰した者の成績が、いっせいに下げられている。

ところで、会社は、成績が下がった理由を立証するため、上記B5係長を証人として申請すると共に、これを裏付けするため、A1以下6名の直接の上司であるB4作業長・B3作業長・B2作業長及びC8スタッフの陳述書を証拠として提出している。

そこで、これらの陳述内容を精査してみたところ、各人の勤務振りについて共通して言えることは、昭和47年の組合復帰前後から、それ以前と比べて私語並びに作業場を離れる回数が増え、そのため業務に支障を来たしたと陳述していることである。

したがって、A1以下6名の成績査定が1段階下がったということは、各人の成績系数がわずか0.03下がったに過ぎないのであるから、殊更これを取り立てて問題にするまでもないとも考えられるし、また会社が指摘している理由にも、一応もっともな点がないではない。

(3) しかしながら、製缶第二課において、

ア 上記第1の2の(6)認定のとおり、A1以下6名が組合へ復帰する前の申立人組合員は19名であったが、各人の成績系数は全て平均(1.00)に達していなかったこと。

イ 第1の2の(6)認定の「昭和47年8・9月賃金支払月の製缶二課技能職3級・4級勤務給・職能給系数上下表」によれば、本件組合復帰後の製缶第二課における技能職3級と4級に該当する者は合計286名であり、その内訳は、申立人組合員が22名(8パーセント弱)、その他の重工労組員と長船労組員が264名(92パーセント強)となっている。次に、その内容を分析してみると、上がった者34名中、申立人組合員はわずか1名(3パーセント弱)で、下がった者32名中、申立人組合員は8名(25パーセント)であり、変わらない者220名中、申立人組合員は13名(6パーセント弱)となっており、申立人組合員に関する限りでは、下がった者の割合が圧倒的に高率であること。しかも、上がった者1名というのは、上記1で判断したとおり、B5係長が支配介入の言動に及んだときの相手方のA8であること。

ウ A1以下6名の査定に当った第1次考課者であるB4作業長・B3作業長・B2

作業長及びC 8 スタッフ、並びに第2次考課者であるB 5 組立係長及びB 8 工作係長は、いずれも重工労組の組合員であること。

エ 特に、B 5 係長については、A 1・A 2・A 4・A 5・A 6 ら5名の直属の上司であり、しかも上記1において判断したとおり、A 6 及びA 8 の組合復帰の前後に、同人らに対して支配介入の言動を行っていること。

オ しかも、第1の2の(6)認定のとおり、A 1以下6名の第3次考課者であるB 7 製缶第二課長は、A 1以下6名の第2次考課者である上記B 5 係長及びB 8 係長が行った査定結果については変更を加えず、そのまま、8月末ごろ勤労課の方へ送付した旨証言していること。

カ 第1の2の(4)・(6)認定のとおり、8月5日ごろ、B 5 係長から暗に組合へ復帰するのではないかと問いただされたA 8 が、「今のところ何も考えていない。」と答えたところ、どういうわけか8月末に終了したA 8 の成績が逆に1段階上がっていた。しかるに、同人が9月9日に組合へ復帰したところ、こんどは一転して、10月1日には、ボーシンから先手に配置替えしていること。

などの事実が認められる。

(4) したがって、以上の諸点からみても明らかかなように、A 1以下6名の成績査定が下がったのは、公正に考課を行ったところ、たまたまそのような結果が出たということではない。

なぜならば、約16,000名の従業員のうち、昭和47年に25名の組合復帰者が出ていたわけであるが、そのうちの7名（28パーセント）が課員約700名（全従業員の4パーセント強）の製缶第二課から集中的に発生したことに驚いた会社の職制が、報復的に低く査定したとしか考えられない。このことは、明らかにA 1以下6名の者が組合へ復帰したことを理由に、不利益に取扱ったものと判断せざるを得ない。

(5) なお、会社が主張するように、ボーシンであるA 1が、「あまりバリバリやると作業標準時間が削られ、自分の首を自分で締めるようになるので、もっと考えて仕事をしろ。」と、先手のC 1・C 2の両名に逆な指導を行ったこと。

A 4が、早目に仕事をやめボサッと椅子に座っていたり、手洗をすませ終業時間が来るのを待っていたりしたこと。A 6とA 2が、就業時間中に手まねなどの暗号で職場集会などの連絡をし合っていたこと。などの事実が認められ、このような言動は、従業員として決して好ましいものではなく、誠に不謹慎という外はない。

しかしながら、上記1のB 5係長の支配介入の言動と比較対照した場合、確かにA 1以下6名の勤務振りにも個別的には問題点がないわけではないが、かりにA 1以下6名が組合へ復帰しなかったならば、本件のようないっせいに成績査定が下げられるという事態は発生しなかったであろうと判断されるので、このことをもってしても、到底、上記判断を覆すまでには至らない。

3 製缶第二課の組合復帰者に対する作業配置替え

会社は、作業配置の変更は、業務上の必要性と部下の育成・指導を中心に本人の事情も考慮して、係長以上の許可又は指示を受けることなく作業長のみの権限と判断において必要に応じてなされ、またボーシンの決定も、技能・等級・経験をもとに作業長の権限において業務遂行上の必要に応じてひんぱんになされるものである。したがって、本件の作業配置変更についても、このような観点から行われたことは明白であり、組合が変わったことは全く関係ないと主張するので、以下判断する。

(1) ところで、会社申請のB 5証人の証言並びにB 4作業長の陳述書によれば、A 2については、従前、本体組立作業に従事してきた同人は、ケーシング組立作業にも従事しない旨かねてより作業長に希望していたこと、またA 8については、同人は以前足をけがしているので、2号炉の作業は暑く、登る作業もあるので嫌がっていたこと、などの点について陳述しているが、A 8が業務上の災害により足指の先端を2本切断するという事故に遭ったのは、昭和43年10月のことであって、それから翌年3月まで休んでいたということであるから、その後、A 8が同僚に対し仕事を替りたいという話をしたということを作業長が知ったのがいかに遅かったとはいえ、その希望を、昭和47年10月の機会に取り上げて配置替えしたということはいかにも不自然であり、上記1で判断したとおり、B 5係長のA 8に対する支配介入の言動からみても、これら

の点についての両名の陳述はにわかに措信し難い。

(2) その当時、製缶第二課においては、上記第1の2の(8)認定のとおり、

ア 組立係所属のA 2が、昭和47年6月24日に組合へ復帰した後、会社は、同年8月1日から、それまでは本体組立作業（4ないし5名）のボーシンであったA 2を、ケーシング組立作業の先手に配置替えしたこと。

イ 組立係所属のA 5が、同年8月3日に組合へ復帰した後、会社は、同年10月1日から、それまではC棟40トンクレーンの一人作業であったA 5を、B棟中クレーンの二人作業の先手に配置替えしたこと。

ウ 組立係所属のA 6が、同年8月3日に組合へ復帰した後会社は、同年10月1日から、それまでは海岸の5トンクレーンの一人作業であったA 6を、B棟南側40トンクレーンの二人作業の先手に配置替えしたこと。

エ 組立係所属のA 8が、同年9月9日に組合へ復帰した後、会社は、同年10月1日から、それまでは2号炉のA棟30トンクレーンの二人作業のボーシンであったA 8を、A棟北側60トンクレーンの二人作業の先手に配置替えしたこと。

オ その外にも、第1の2の(2)認定のとおり、組立係所属のA 1が、同年6月24日に組合へ復帰したところ、会社は、同日から事実上、それまではドラム・ヘッダーの溝切り・孔手入れ・孔磨きの三人作業のボーシンであったA 1を先手に下げ、逆に先手であったC 1を新たにボーシンとし、その後、同年8月1日から正式に入れ替えたこと、などの事実が認められる。

(3) したがって、以上の諸点からみても明らかかなように、製缶第二課において昭和47年6月から9月にかけて組合へ復帰した者7名のうち、8月末までの間に復帰したA 1以下6名に対して9月以降の勤務給と職能給の成績査定をいっせいに下げ、他方では、6月に復帰したA 2をはじめA 5・A 6・A 8の4名を従前のボーシン又は一人作業から二人作業の先手へそれぞれ配置替えしたことは、A 2以下4名が組合へ復帰したことを理由に不利益に取り扱ったものである。

(4) なお、会社は、ボーシン先手というのは正式の職制ではなく、共同作業の場合一応

責任を明確化させるために、責任者をボーセンとして作業長が業務の必要上設けているものであり、作業遂行上の一形態にすぎないと主張しているが、現実にはある程度の熟練度と統率力のある者がボーセンになされており、現場で働いている労働者の仲間では、一般的に先手からボーセンになることを望ましく思われているのであるから、本件のようにボーセンないしは一人作業から共同作業の先手になるということは、その後の成績査定にも影響することが推認されると共に、このことが精神的な不利益に該当することは明白である。

したがって、この点についての会社の主張は採用し難い。

4 製缶第一課のB10係長の発言

組合は、製缶第一課所属のA13が昭和47年11月14日付で組合へ復帰したところ、A13の直属の上司であるB10係長が、これを嫌悪し、同年11月25日の就業時間中、上記A13に対し、「旧労の居心地はどうか。」「あんたは共産党か。」「A11とはなぜ親しくしているのか。」「モーター・クラブの会長を辞めろ。」などと暴言を吐いたと主張するので、以下判断する。

(1) 上記第1の3の(1)認定のとおり、同年11月14日、パイプ・ヘッダー係長であるB10は、同課の庶務を担当しているC6より同係のA13が組合に移ったらしいということ、作業長や係長に何か不満を持っているようだということを聞いた。

そこで、B10係長は、過去に何度かA13から進級・加勢などの不平・不満を聞いたことがあったので、もし職制に対し何か不満があるならば聞いておく必要があると考え、同日午後1時30分ごろ、作業場を回った際にA13に尋ねたところ、A13は、職制及び仕事に対する不満はない、重工労組がいやだから組合を変ったと答えたので、B10係長は安心し、「今までどおり、しっかりやってくれんね。」と別れ際に言うと、A13も、「しっかりやります。」と言っていること。

(2) 次に、第1の3の(1)認定のとおり、同年11月25日午前10時30分ごろ、作業場を巡回中のB10係長は、A13が皆から離れてポツンと一人元気がない様子でいるのを見かけたので、心配の余り、「A13さんよ、どうね、しっかりやつとるね。」「何か悩みがあ

るのではないかね。」「うんとまだ若いんだし、定年までまだあるんだから、しっかりがんばらにやいかんよ。」と話しかけた。すると、A13は、「いや、私はもう三菱には長くおるつもりはないんだから、どうでもいいんですよ。」となげやり的に言った。更に、B10係長が、「A13さん、モーター・クラブの会長をしているけれども、何かクラブの会員の中でやりにくくなつたというような声があつて、またA13さんも非常に困っておりはせんかというような話を私聞いておるんだけども、何かA13さん、それで悩みがありはせんね。」と尋ねたところ、A13は、「いや、私はもうモーター・クラブの会長は11月末で辞めるんですよ。それだからもう関係ないんですよ。」と、なげやり的な言葉が返ってきたので、「もし、本当に悩んでいるなら、C7君と相談してみんね。」と言って別れたこと。

(3) 第1の3の(2)認定のとおり、同年11月27日午後5時ごろ、B10係長は、以前A13に調整を依頼していた特殊ガスカット装置が他の職場に必要になつたので、所在を確めるためにA13の所に行った。そのとき、A13はB10係長を見た瞬間、顔色を変えたため、B10係長は、A13が先程の課委員会の件で精神的に動搖していると感じ、「さっきA14委員があんたの件で僕の所に話に来たけれども、その件は今は触れんよ、仕事の話よ。それでガスカット装置は、今どこにあるのね。」と尋ねると、A13が製缶第二課の方にある旨答えたので、B10係長は、「わかった。」と言って別れたこと。

(4) 以上で明らかなように、B10係長が11月14日・25日・27日の3回にわたつてA13と面談していることは争いのない事実である。しかし、組合申請のA13証人と双方申請のB10証人の証言は、その発言内容について相違する点が余りにも多く、しかも両者の問答にはだれも立ち会つていないため、客観的な第三者の証言が得られなかつたわけであるが、今一度、両者の問答を振り返つてみると、大筋においては、B10係長の職制としての地位に基づく労務管理上の善意からの発言と認定できるので、この点についての組合の主張は採用し難い。

5 団交拒否

組合は、製缶第二課におけるA1以下6名の成績査定及びA2以下4名の作業配置替

え、並びに製缶第一課におけるA13に対するB10係長の発言を不当労働行為とし、団体交渉の開催を申し入れたが、会社は正当な理由もなくこれを拒否したと主張する。

これに対し、会社は、成績査定は所定の基準に従って会社の責任において行われる制度になっており、個々人の具体的な人事考課の内容に関する問題は団交の議題になじまないこと。また作業配置の変更については、作業の必要に応じて会社の責任において従来からひんぱんに行っていることであって、会社の専権事項であるから協議事項ではない。

更にB10係長の発言については、組合のいう団交議題は事実の解明が目的であるから、団交の議題とはなり得ないと主張するので、以下判断する。

(1) 一般的には、本件において問題となっている成績査定及び作業配置の変更などの個別的・具体的な人事を決定する最終的な権利は使用者の専権に属する事項であるが、労働組合としての統一的処理のため、これらの人事の基準についての問題が団体交渉の対象となることについては当事者間に争いのない事実であり、現に本件人事考課の基準については、組合も合意しているので問題はない。

また、一見個人的な問題のようにみえても、当該個別人事が労働組合に対する支配介入の一方法と判断されるような場合には、その面から団体交渉の対象となり得ることは当然のことである。

したがって、上記1・2・3で判断したとおり、製缶第二課において発生した組合復帰者に対する成績査定及び配置替えを巡る個別的人事上の不利益取扱いが、ひいては組合に対する支配介入に該当することは明白であり、この点について会社が組合からなされた団交申入れを拒否したことは不當である。

(2) 次に、第1の3の(3)認定のとおり、組合は、製缶第一課において発生したA13に対するB10係長の発言を取り上げ、昭和48年2月10日付で「缶一課B10係長の不当労働行為について」を議題とし、出席者を組合側から執行委員全員・A14委員・A13本人、会社側からは関係部課長・製缶第二課長・B10係長を指定して、会社に団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し、会社は、本件がB10係長が言った、言わぬ、また言ったとすれば正確にはどう言ったのかという発言内容の真偽認定を中心とする問題であり、事実については組合に対し十分説明し、その冷静な判断をまつことが一番よい方法であり、しかも当事者が出席して団交をやるということであれば、かえって双方エスカレートして事態が紛糾するだけであるとして、同年2月12日、管理課B9主任からA12書記長に對してその旨を説明し、当事者をはずして会社と組合の代表者で冷静に話し合いたいと回答した。

その後、A12書記長とB9主任が窓口となって、①団交でやるか説明会でやるかという問題、②出席者の数、③出席者などについて、折衝を重ねた結果、①の点については、会社は、説明会ということでやるが、それを団交と呼ぶことは組合の自由であるということで、とにかく3月27日16時から開催したいと組合に申し出た。②の点については、当初、組合側は14名を主張し、これに対して会社側は3ないし4名を主張していたが、最終的には5名とするここでほぼ折り合った。③の出席者については、特に当事者であるA13とB10係長の出席を認めるかどうかで双方の主張が対立したため、結局は、開催するまでに至らなかった。

ところで、この種の問題は、形式はどうあれ、まず発言内容の真偽のほどを明確にすることが先決であり、万一何らかの誤解が生じているのであれば、その解明に努力し、なおかつ残された問題があれば、そこで初めて団交なり適宜の方法によって事態を解決の方向に持つて行くことが望ましいことはいうまでもない。

したがって、会社が組合からの団交申入れを頭から拒否したというのならば問題であるが、上記経過からみても明らかのように、会社の方は、当事者を入れず第三者だけで冷静に話し合い、何ゆえそのような誤解が生じたのかを解明して、双方の行き違いを開きしようと努力しているにもかかわらず、これに対し組合の方は、終始、団交という名称にこだわり、しかも出席者についても固執したというのが真相であるから、この点については会社の方に正当な理由があるので、組合の主張は採用しない。

第3 法律上の根拠

以上により、製缶第二課における組合復帰者に対するB 5係長の言動、成績査定及び作業配置替え、並びにこの点についての団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第1号・第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるから、昭和47年8月に行われたA 1以下6名に対する勤務給及び職能給についての成績査定を取り消し、各人の成績系数を組合復帰前の系数に復元せしめ、併せて、陳謝文の掲示を命ずるのを相当と認め。しかしながら、その余の申立ては理由がないので、棄却すべきものと判断する。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和50年8月30日

長崎県地方労働委員会

会長 藤原千尋