

命 令 書

申立人　　日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合
申立人　　日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合浦賀分会
申立人　　X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 10、X 11、
　　　　　X 12、X 13、X 14、X 15、X 16、X 17、X 18

被申立人　　住友重機械工業株式会社

主 文

- 1　被申立人住友重機械工業株式会社は、今後従業員に対する教育、研修等に際して、その方法内容等を通じて、申立人日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合並びに同浦賀分会の組織運営等について批判中傷してはならない。
- 2(1)　被申立人は申立人X 1 ら18名に対して昭和46年4月1日の定期昇給についてなした考課査定を取消し、民連系代議員全員と比較して不利益に差別しないよう再査定しなければならない。この再査定に当っては下記基準による点数を下回ってはならない。
 - (ア)　再査定によって申立人X 1 ら全員に与える昇給点数合計と昭和46年度の民連系代議員全員に与えた昇給点の合計点数との割合は、前者および後者の昭和43年より同45年までの3年間の昇給点合計点数の割合と同じとする（同年度中、点数制によらない年度がある場合は、当該年度の成績査定区分を点数に換算して計算する。以下同じ）。
 - (イ)　再査定により申立人X 1 ら各人に与える昇給点数は、(ア)の基準により申立人X 1 ら全員に与えられる昭和46年の合計点数を、各人が前同3年間に取得した昇給点合計点数に応じて配分すること。但し、本命令において取消を命じた昭和46年度の昇

給点を下回ってはならない。

- (2) 被申立人は、上記再査定の結果、申立人X 1 様に対して、昭和46年度中に支払った賃金（時間外手当、休日手当などの手当および一時金を含む。）についての差額を支払わなければならない。
- (3) 被申立人は定期昇給の査定について、申立人分会員であることを理由に、今後、被申立人会社の他の従業員と差別してはならない。
- 3 被申立人は、申立人両組合の組織活動について批判中傷するような内容のビラを配布してはならない。
- 4 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に縦55センチメートル横160センチメートル（新聞紙4頁大）の大きさの白紙に下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の本社、浦賀造船所、川間製造所、追浜造船所の正面玄関の従業員の見やすい場所に掲示しなければならない。
- その掲示期間は10日間とする。

記

昭和 年 月 日

日本労働組合総評議会

全日本造船機械労働組合

中央執行委員長 A 1 様

日本労働組合総評議会

全日本造船機械労働組合浦賀分会

執行委員長 A 2 様

住友重機械工業株式会社

代表取締役 B 1

当社は、貴組合及び貴分会に対し、下記の行為を行ないましたが、これらの行為は不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意致します。

記

- (1) 昭和45年2月から同46年8月までの間に行なった各種の研修に際して、貴組合および貴分会の組織、活動を批判、中傷する研修を行なったこと。
- (2) 貴組合の「浦賀民主化総連合を解散せよ」との指示の撤回を求めるために、同総連合に所属する者が昭和46年8月上旬から中旬の間において行なった署名運動を援助したこと。
- (3) 監督者研修に際し、分会の姿勢をあらためさせるために同期生グループの結成を勧奨したこと。
- (4) 昭和45年9月11日の職長会の結成並びに同46年4月21日の浦賀民主化運動総連合の結成に際して、結成場所の設営に便宜を与えたこと。
- (5) 昭和46年度昇給の査定にあたり、貴組合の活動方針を支持する分会員を不利益に差別したこと。
- (6) 昭和46年4月27日に貴分会を批判するビラを配布したこと。

(注、年、月、日は掲示した日を記載すること)

- 5 被申立人は第2項による再査定の結果を、当委員会に速かに書面で報告しなければならない。その際、民連系代議員37名全員についての昭和43年度から同45年度までの各年度の昇給点数表（またはこれに代る考課査定区分）を添付しなければならない。
- 6 その余の申立てを棄却する。

理由

第1 当事者資格等

- 1 申立人日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合（以下「全造船」という。）は造船機械産業に従事している労働者で組織する産業別労働組合であり、その組合員数は現在約10,000名である。なお全造船は従来中立労連に属していたが、昭和49年3月1日総評に加盟した。
- 2 申立人日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合浦賀分会（以下「分会」という。）

は、申立人全造船の分会であって、被申立人会社の事業部門のうち、浦賀造船所、川間製造所、追浜造船所および本社に勤務する従業員によって組織されている労働組合であって、その組合員数は後記のように組合の分裂する直前は約4,100名であり、現在260名である。

3 申立人X1ら18名は、分会組合員であって、昭和46年4月当時には申立人X18を除く全員が大会代議員であった。

なお、申立人X7、同X16は47年に会社を退職している。

4 被申立人住友重機械工業株式会社（以下「会社」という。）は、44年6月30日、住友機械工業株式会社（以下「住友機械」という。）と浦賀重工業株式会社（以下「浦賀重工」という。）とが合併した会社で肩書地に本社を置き、製鉄機械をはじめ各種機械の製造ならびに船舶の建造を業とする会社であり、その従業員数は13,412名である。

第2 会社合併から新組合結成に至るまでの認定した事実のあらまし

1 浦賀重工は、昭和38年以来住友グループの援助を受けて、過去多年にわたる経営不振から脱却するため再建に努めた結果、昭和43年ころから経営を一応軌道に乗せることができたが、将来にわたり長く安定と成長を期するためには、その主力部門である造船能力を在来の小型造船の外に年々大型化していく船型の造船需要に対応するため、新たに超大型造船所を建設するほかはないとして、資金100億円以上を要する同造船所の建設について住友グループの協力を求め、結局、従来、同グループの窓口として浦賀重工の再建に支援協力をしていた住友機械と合併して追浜造船所を建設し、企業基盤の強化と業績の発展をはかることとなった。こうして両社は44年6月30日合併し、被申立人会社が発足し、住友機械社長が新会社の社長となり、従来存在した住友機械労働組合、全造船玉島分会と申立人分会はそのまま併存した。このような合併の経緯に鑑み、浦賀重工と分会との従来の労使関係は追浜造船所の新設並びに住友機械との合併によりかなり変化があった。

2 会社は発足後間もなく従業員研修を企画し、部課長研修の外、係長、職長等監督者（分会組合員）を対象にして、45年2月ころより46年8月ころまで、約70回にわたり、各回

約30人宛、3泊4日間の研修会を行なった。また、浦賀造船所の従業員中からいわゆる「良識層」を選定して、44年9月から産業人教育協会主催の研修会に参加させ、川間製造所の課長、係長の一部を選定して、44年10月より極東事情研究会主催の研修会に参加させた。

3 上記監督者研修後、同期研修グループが同期の会を私的に結成し、分会執行部に対する批判活動が活発となり、研修会以前より存在していた分会内の批判勢力と結合して、46年4月21日浦賀民主化運動総連合（以下「民連」という。）を成立させ、分会に対する批判活動は一層強力となった。

4 分会執行部は、民連の上記活動は分会に対する組織攻撃であり、分派活動であるとして、46年7月16日、これが対策方を上部の全造船に要請し、全造船は同月20日民連の解散を指示し、その活動を停止するよう申し渡した。しかし民連はいずれもこれを拒否し、8月6日から14日まで解散指示の撤回を求めて署名運動を行なった。これに対し、全造船は8月19日、民連所属分会員70名に対し権利停止、譴責等の統制処分に付した。かくて、分会の内部対立は決定的となり、同年9月5日、民連関係者約400名によって新たに住友重機械工業労働組合（以下単に「住重労組」という。）が結成されるに至った。

第3 具体的な構成事実に関する当事者の主張と認定した事実並びに判断

1 研修について

(1) 申立人らの主張

① 会社が実施した前記監督者研修の真の目的は、新会社の目的、方針である企業の合理化と生産性の向上に従業員を協力させようとするものであって、同研修を通じ分会は同目的に反する存在として、その体質、行動について組合員の関心を喚起し、その改善行動を促したものである。

② 同じく一部従業員を選んで、前記協会、研究会の研修に参加させたのは参加者らを通じて、分会の御用化ないしは分裂化への準備行為である。

以上、いずれも分会の運営に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

監督者研修会は、会社が合併直後新会社の社業を円滑に推進するため業務上の必要に基づいて実施した正当適法なものであり、反組合教育云々のそしりを受けるいわれはない。また、会社が従業員を産業人教育協会、極東事情研究会が主催する研修会に参加させたのも、上記監督者研修と同様に業務上の必要に基づいてなした措置であり、右各団体の主催する研修会には各種企業から多数の従業員が参加していることは公知の事実である。したがって、これに従業員を参加させた会社の行為はなんら不当労働行為に当るものではない。また、会社が企業内の平和を強調し、労使間の諸問題をストライキその他の闘争手段により解決することを努めて避けるために、会社に闘争が多発している事実を、研修の場で従業員に公表することは使用者の有する言論の自由の範囲内である。

(3) 認定した事実

① 監督者研修について

(ア) 配付された資料

会社が研修に当り、参加者に配付した文書は、社長の「生産性研修にあたって」と題する書面と、生産性向上並びに労働組合に関する資料であって、社長の上記文書中には、会社の経営方針として生産性向上を強調し、これがために労使の協力を訴えるとともに、「これを阻害するものは、人であれ、物であれ、組織であれ、慣習であれ労使共通の敵として協力してこれが排除に努力するのが当社の社員の当然の責任である。」との記載がある。労働組合に関する資料の中には「労働組合の活動理念比較」として階級闘争主義の立場から経済闘争、政治闘争、団体交渉とストライキその他の項目について詳細に比較対照をなしており、「労働組合の産業政策に対する基本態度一例」として、総評、同盟、中立労連傘下の各連合組織（全国金属、全金同盟、電機労連等7組織）について、産業再編成、IMF・JC問題その他各種の問題についての態度比較、また、「合理化に対する労働組合の姿勢一例」と題し、同じく上記各傘下別の各連合組織の合理化問題についてその態度、考え方を対照している。その他、「上部団体の組織表、造船

業界各労組の上部団体表並びに造船業界各労組の賃上げ等におけるスト権投票の実施状況」を表示して、被申立人会社の労組が、昭和41年～45年まで賃上げ、夏・冬一時金においてその都度スト権を確立しているが、他の大手六社は同年間スト権の確立が極めて少ないことを明示している。また、同じ被申立人会社内のもとの住友機械労組と浦賀、玉島分会について、「スト権集約率表」を表示し、住友機械労組の方がより低いことを明らかにしている。さらに、会社が発行した「造船労使会議と最近の労働運動」と題する44年12月27日付管理者ニュースによれば「当社を除く大手六社の全労組が造船業労使会議に参加しているにもかかわらず当社労組が参加していないことはまことにさみしいことである。」と述べられている。

(イ) 講義内容について

監督者研修に際してB 2 浦賀造船所長は旧浦賀時代の会社の欠点について話をし、組合問題にもふれ、「追浜に赤旗は絶対に立てさせない。」旨発言し、(45年11月中旬、46年2月16日、同年7月の講演)、また、勤労係長B 3は上記「産業社会の発展と生産性」について講義し、生産性向上運動をすすめるにあたって正しい組合観を培う必要がある旨を述べ(45年9月2日)、B 4 勤労部長は「当社の人事管理」について講演し、総評と同盟の路線について、上記資料と同じような内容の話をし、総評路線を批判した。

(ウ) 役割演技法(ロールプレイ)による研修について

会社は研修の日程中にロールプレイ方式によるグループ討議による研修を行ない、参加者を分けて無関心組合員、良識組合員、左翼教条的組合員の役割を与え、それぞれの立場に立って、生産性向上とは何か、回答前に組合がスト権の集約を行なうことについてどう考えるか、我々組合員は組合執行部のいうとおりに従っておくのが最善の方法ではないかという問題について質疑応答の方法で討議させ、自己の認識を確実にするとともに他への説得力を身につけさせた。

(エ) 自由討議と全体会議及び所信表明等について

研修の日程では生産性問題及び労使問題等についてグループ別の自由討議をなさしめ、研修最終日にその討議結果を全体会議において発表し、全員において更に討議し、最後に参加者各人が3分間スピーチによって研修成果と所信を表明し、さらに、以後6か月以内に自己のしようとする行動計画を自己評価書として提出せしめ、その責任を自覚させた。

(オ) 参加者の同期グループの結成

(a) 45年9月1日に開催された監督者研修において、人事課員のしようにより八期会が結成された。同年11月4日からの同研修においてC1勤労課員の勧告で同期会結成について討議されたが、投票の結果反対者が多く結成されなかつた。翌46年2月の研修においては同様の会が成立し、同年5月の第46回研修、同年7月の第65回研修ではそれぞれ「がまの会」、「六五会」が結成された。

(b) 研修会に参加した職長は、45年9月11日職長会を組織し「友愛と信義に基く団結によって経済的、社会的地位の向上を図る」ことを目的とし、運営方針として監督者研修で学習したことを実行することを基本とし、所長を中心とする職長懇談会に積極的に参加し、インフォーマル・グループの役割を重視し、これを育成強化するため支援、協力することを決定し、「学習会」を開催するなどして活動した。46年2月3日の学習会では造船重機労連石川島播磨重工業労働組合副委員長を招いて「造船労働界での脱退問題」を聴講し、また同人の「全造船は総評に加盟しているところよりも総評的であって、かかる左翼労働組合主義では流動化する70年代にはついていけない。ストライキについても全造船は力主義である。」という総評を批判する講演を受けた。

(カ) 分会は46年2月末ころ、社内預金に関する団体交渉の席上、会社に対し監督者研修は不当労働行為の疑いがあるからこれが中止方を申し入れ、同月24日には玉島分会並びに総評全金住友重機支部と三者連名の文書をもって同様の申し入れをなし、同じころ会社に対し、研修資料の交付を求めたが、これに対し、会社は3月3日同研修は会社合併に伴い業務上の必要に基づいて行なっているものであって、研修に

よって不当労働行為を行なっている事実はないことを回答し、資料交付の要求に対しては筋違いであるとしてこれを拒否した。

② 産業人教育協会主催の研修参加について

(ア) 46年6月11日から12日にかけて、箱根において産業人教育協会主催の研修が行なわれたが、それに先立つ6月上旬ころ、溶接課のボーシンC2は同課のA3(分会員)に対して、上記研修会に参加するようにといい、その際C2は、「君を推せんしたのは君が分会の執行部に反対する立場をとっていると判断したからだ。」といって同人を参加させた。

(イ) 同月9日、午後、A3は溶接課のB5課長の指示で部長室に行ってみると、同室には、B6係長、B7職長および研修に参加する者約30名のうち、5、6名が集まっていた。この席でB6係長は参加者に対して、「君達は民連と同じように会社のことを心配し分会に反対する人達であるとの理由で班長、職長の推せんをうけ、さらに、会社が厳重なる審査によって推せんしたメンバーであるから是非会社に協力してもらいたい……。分会のように闇くもにストばかりやっているといまの会社は潰れるから君達は会社の気持になって協力して欲しい。」といった。

(ウ) 研修の前日である同月10日、会社は研修参加者に対し、「民主的な組合のあり方」、「今日の企業と民主的な労・使関係について——共産主義者はどのような誤った考え方をしているか？」また、「共産党が入り込むと会社と労組はどうなるか」と題するパンフレットを配布して、よく読んでおくように指示した。

(エ) 同日夜8時ころ、B7職長は研修会場である箱根旅館の自分の部屋にA3を呼び、同人に対し、「民連に入れ」との話をした。

(オ) 研修第1日目、同協会の専任講師による「日共、民青及び容共派を擊破する必要なメガネ」および「日共・民青等の極左勢力の企業と労組に対する戦術分析」についての講義を受け、つづいて個別指導を受けた。この個別指導において、ある講師(産業人教育協会理事)より、「私は住友重工をよく知っている。現在の分会は共産系と反戦系に牛耳られている。それを反省させ、またいさめるためには

勇み足も止むを得ない。ただ大っぴらに差別せずに仕事や給料の面、その他どんどんやりなさい。昭和20年から朝鮮戦争までは豚箱に入れられたが、それ以後は法も変わり罰だけですむのだからやり得だ。」というような指導を受けた。

また、第2日目には、3名の講師による講義を聴講したが、その内容の一部は、労使は生産性向上運動をすすめるべきであって、組合はストをさしひかえなければならないということであった。

③ 極東事情研究会主催の研修

極東事情研究会は、左翼勢力の職場浸透工作に対する企業防衛について教育啓蒙活動を目的として昭和24年に設立されたものであり、この会が行なっている研修は、たとえば「職場、組合に左翼サークルの動きがある場合、いかに対処するか」とか「極左組合運動と民主的組合運動」などをテーマとしたものであった。そして、分会は団体交渉の場で会社が分会員はもちろんのこと、会社の職員をこの種研修に参加させることのないようにとの申し入れをし、会社はそれに同意したにもかかわらず、46年8月16、17日に行なわれた研修会に民連幹部を参加させた。

(4) 判断

① 監督者研修について

(ア) 同研修に配付された文書、資料、講義の内容並びにロールプレイによる討議の方法と内容、その他上記認定((3)・①)の日程、内容と方法とを総合すれば、生産性の問題もさることながら、これに関連して労働組合問題に重点をおき、特に、全造船並びに分会に焦点を合せて、あらゆる角度からその体質、路線、位置、活動等を仔細に分析して、暗にこれを批判し、その体質等の改善を希望し、追浜造船所での争議自肅、全造船労使会議への参加、国際労働組織への加入をそれぞれ期待して同研修がなされたものであって、ただ単に、労働問題一般についての教養的研修ではなかったものと考えられる。

なお、会社は、会社が労使間に闘争が多発している事実を研修の場で従業員に公表することは一般的には自由であり、言論の自由の範囲内に属すると主張する

けれども、本件のように、45年の春闘以来闘争を志向する分会と分会を批判するグループとが激しく抗争している状況の中で、公式の場である研修において、会社が自己の企業内での組合の姿勢について触れること自体、組合の活動に影響をあたえるものと判断される。そして本件において、会社は両派の間に激しい抗争が続いていることを十分承知していたものと認められるから、会社の主張は採用できない。

(イ) 申立人らが証拠として提出した監督者研修受講の際の数冊のノートは、個々的にみれば信憑性に欠ける疑いがないでもないが、それらを全体として評価した場合、前記認定した事実をくつがえすほどのものではない。

(ウ) また、分会が監督者研修会について、会社に対し申し入れを行なったのは、会社が研修を開始してから一年も経過している事実からして、研修の内容には不当労働行為と疑われるものがなかったのではないかとの見方も一応可能ではあるが、本件のように、1回に約30名程度の受講者を対象として長期にわたって行なわれた研修を、分会が全体として不当労働行為であるとの確信を得るために、多少の時間を要したのは自然である。

② 外部研修への特別参加について

上記認定 ((3)・②・③) のように、会社が人選した従業員を、参加趣旨を明らかにして産業人教育協会または極東事情研究会主催の各研修会に出向参加せしめ、同認定のような研修内容または性格の研究会の研修を受けしめたことは分会の組織、運営に対する支配介入行為である。

③ 以上の理由により、上記の監督者研修または外部研修への参加派遣は、いずれも分室の組織、運営に対する支配介入であるというべきである。このことは、同研修を契機として前記のとおり、分会内批判勢力の台頭と新労結成に至った経緯に徴しても明白である。

2 民連の署名活動にあたっての会社の態度について

(1) 申立人らの主張

民連は、全造船本部および分会が行なった「民連解散指示」に対して8月6日より14日までその撤回を求める署名運動を行なったが、これは会社職制がその地位を利用して行なったり、あるいは、係長などが就業時間中に署名活動を行なうことを会社が黙認するという形で行なわれたものであり、明らかに会社が行なった申立人組合に対する支配介入行為である。また、この署名運動の中には係長の言動もあるが、本来使用者はその経営組織の中枢をになう下級職制の不当労働行為を防止すべき義務があり、この義務をつくさないかぎり不当労働行為の責を負うものといわなければならない。少なくとも、就業時間内の就業場所における下級職制の反組合的行為については使用者はその責を負うべきである。

(2) 被申立人の主張

46年8月当時は、執行部派と反執行部派とが激しい対立の渦中にあり、両派が勤務時間中の内外を問わず、管理者の眼をぬすんで活動を行なう状況が繰り返されていた。したがって、会社が勤務時間中の署名活動を黙認し、不当労働行為を行なったという申立人らの主張は当時の職場内の混乱を取り上げて、これを会社の不当労働行為であるとするものであり、甚だ意図的な主張である。また、当時会社では職場内で展開されていた組合の内部抗争をくまなく指摘して、これを中止させる等のことは不可能であった。

(3) 認定した事実と判断

- ① 組合分裂にいたる間、民連は8月6日から同月14日ころまで、先に全造船から出された解散の指示に反対する署名活動を行なった。
- ②(ア) 8月7日午後1時に、船殻一課内業係で会議が行なわれたが、席上、一係長が、「いま民連で署名運動を行なっている。各班長等は全部協力するように」と発言した。
- (イ) ついで8月11日、船殻一課外業係B8班においては、勤務時間内に925番船船上において係長や班長が民連の前記署名活動を行なった。
- (ウ) 勤労課長B9は8月11日ころの午後1時30分ころ、銅工門控所で勤務していた

C 3 に電話をし、あとで自分に電話をくれるようになつた。同人はそれに応じしばらくして電話をすると B 9 課長は同人に対し、「署名運動をしているだろう。紙がまわつていつたら何もいわずに署名してくれ。」と依頼した。

(イ) また組合員 A 4 は民連の前記署名をことわりつづけていたが、電装課長 B 10 は 8 月中旬ころ、同人のところに署名簿をもってきて同人に対し、「署名するように」といった。

③ 前記 2(3)・②・(ウ)・(エ)で認定した B 9 勤労課長の C 3 に対する署名および B 10 電装課長の A 4 に対する署名への働きかけはいずれも非組合員でありかつ会社側の利益を代表する者の行為として会社においてその責任を負うべきことは当然である。

④ 前記 2(3)・③・(ア)・(イ)で認定した事実は、いずれも係長、班長の行為であるが、同人らは組合員であると同時に会社の管理監督的立場にあるものであつて、署名運動は就業時間中になされ、または、会社の会議の席を利用してなされたものであることなどを総合すれば、同人らの行為についてもまた会社はその責に任すべきである。

また、会社は上記主張のように、これが署名運動を中止させることができなかつたと主張するけれども、積極的にこれが防止について努力した事実が認められないでのその主張を採用することはできない。

3 会社の反分会組織の結成援助について

(1) 申立人らの主張

申立人らは会社が前記監督者研修に際して、八期会その他の同期生グループの結成を助成し、45年9月11日、「表クラブ」において職長会が、46年4月21日、横須賀商工会議所において民連がそれぞれ結成されるにあたり、結成場所の設営について援助を与えたことは、分会の弱体化を図って、批判勢力を助成したものであると主張する。

(2) 被申立人の主張

① 研修会参加者によって組織されたいくつかの研修会参加者グループはいずれも自ら的に結成されたもので、会社がこれを強制し、もしくは促したことはないし、い

それも単なる勉強会、研究会の域を出るものではない。

② 職長会がその結成に際して使用した「表クラブ」は、被申立人会社ではなく、浦賀興産株式会社がその運営にあたっていたものであるから、職長会がその会議室を借用した事実があったとしても会社の便宜供与にはあたらない。また職長も分会員であるから、分会執行部の退陣を求めた事実があったとしても少しも不思議ではない。そして、職長が職長会という会社の制度上の機関において積極的にその意向を反映させるよう申し合せたとしても、これが直ちに会社の不当労働行為ということにはならない。

③ 民主化グループおよび民連は、いずれも45年春闘における申立人組合の自壊作用と、造船労働界の再編成の流れに従って生じたものである。民連が使用した商工会議所は、民連が借り受けたものであり、その会場費も民連によって支払われている。

(3) 認定した事実と判断

① 申立人ら主張のように監督者研修を終るにあたり、多くの同期的グループが結成され、また同研修内容実行のために職長会が発足したことは、いずれも前記認定（第3・1・(3)・①・(オ)）のとおりである。同職長会が「表クラブ」において結成されたこと、同クラブが会社とは別会社によって管理運営されていることは当事者間に争がない。また、民連の結成が横須賀商工会議所においてなされ、同会議所は分会の使用申込に応じていなかったことが認められる。

②(ア) 被申立人は、上記の同期的グループの結成は研修会参加者の自主性によるものであるというけれども、同研修を機会に次々に多くの同種グループが成立していること、僅か3泊4日の研修会で同期的親睦または連帯感を生ずるとも思えないこと。前記認定（前同（オ）・(a)）のようにグループ結成の可否について、投票が用いられたこと等を考え合せると、同種グループが軌を一にして自然発的に成立したものとは考えられず、外部からの働きかけがあったものと推測される。現に49年9月、同年11月の研修の際は、前記認定（前同(オ)・(a)）のように人事課または勤労課員の勧奨があったのであるから、他のグループ結成についても同

様の工作があったものと推認される。

(イ) 職長会が結成された「表クラブ」は浦賀興産株式会社の管理であるが、同会社の代表取締役は被申立人会社浦賀造船所長であるB2であり、その役員はいずれも被申立人会社の部長クラスの者であり、同会社は被申立人会社と緊密な関係にあって、職長会の結成会場として同クラブを使用することについて被申立人会社が何ら関知していなかったとは考えられない。

(ウ) 民連結成総会が横須賀商工会議所を使用したことについては、民連幹部C4が会社の業務課員に同会議所使用申込について依頼をし、同課員は会社名をもって使用申込をし、使用当日会場に設置された案内板には会社名が表記されており、会社が民連において、同会議所を使用することについて援助を与えたことは明らかである。

以上のとおり、申立人らのこれらの点に関する主張はいずれも理由があり、会社はこれら助成、援助について不当労働行為の責任を免れることはできない。

4 チェック・オフについて

(1) 申立人らの主張

会社は46年9月5日、住重労組が結成されるや、直ちに同組合と団体交渉をなし、同組合とチェック・オフ協定を締結し、その所属組合員と称する者が果して分会を正式に脱退しているか否かについて正確に確認をすることなく、また、従来毎月7日を基準日として組合の在籍者を決定してチェック・オフしていた慣行を無視し、同年9月分については、ことさらに同月22日を基準日として新旧組合の所属員を確定するなどして、同年9月分～11月分まで分会の反対にもかかわらず、新組合のためにチェック・オフをなし、全く一方的に新組合のために有利、便宜な取扱をなし、ひいては分会の経済的弱体化を図った支配介入行為であると主張する。

(2) 被申立人の主張

労働金庫への預金についてはともかく、組合費のチェック・オフについては会社で分会員数を確定し、毎月25日限りで分会に引渡すのがつねであり、毎月7日までに分

会から通知をうけて分会員数を確定するという慣行はなかった。また、たしかに46年9月6日に住重労組からチェック・オフ協定の締結申し入れがあったが、同協定を締結するためには、会社は個々の組合員をして分会に対する脱退届と住重労組に対する加入届とを提出させたうえ、組合員を確定する必要があると判断し、同月13日まで同協定の締結をのばしたものである。その後、会社はチェック・オフの資料を電算機にインプットする日を15日と定め、両組合を公平に扱うため、それまでに組合員数を確定して会社に届けるように通知した。しかし、結局分会からはその資料を提出しなかったので、やむなく住重労組から提出のあった資料に基づいてチェック・オフするという次善の措置をとらざるを得なかったものであり、会社の行為は何ら不当労働行為にあたらない。また、10月、11月分については分会から提出された資料により分会の組合費をチェック・オフしたのであるから、分会も会社の措置を認容したことになる。振りに会社が組合費全部を分会に引渡した場合、それは住重労組に対する差別扱いにもなる。さらにいうならば、分会が9月14日に住重労組役員が持参し分会脱退届の受領を拒み、脱退を認めないというのは余りに身勝手な主張であって分会員から脱退届が出された以上脱退は有効に成立している。

(3) 認定した事実

- ① 住重労組は46年9月6日会社に対し、組合結成報告書、組合規約、組合員名簿を提出して、組合の結成を通知し、即日チェック・オフ等について団体交渉の申し入れをなした。会社は同組合に対しその組合員のうち分会組合員であった者について、分会に対する脱退関係を明らかにすることを求めたうえ、同月13日同組合とチェック・オフ協定を締結した。分会は同月9日、会社に対し、分会の分裂による新組合の成立について、分裂を認めないと旨を申し入れた。
- ② 一方分会は従来の慣例により、9月7日会社に対し9月分の組合費等について、従来どおり組合員全員についてチェック・オフを求めたところ、会社より同月15日までに分会所属人員を明確にすることを申し入れを受けた。
- ③ その間、住重労組委員長C5ほか組合役員4名は事前に日時を予告していた9月14

日午前10時、分会員2,977名の分会脱退届を持参して、分会事務所に出向き、これを提出しようとしたが、分会役員はその受領を拒否した。住重労組はその後、直ちに上記分会脱退届及びその後の脱退届を合せ3,074通を一括して、分会宛に配達証明付小包郵便で送付し、その旨を別途、同月18日発信の内容証明郵便をもって通知したが、分会は右小包郵便の受領も拒絶した。

- ④ 分会は同月16日会社に対し、文書をもって、「分会は現在のところ分会員から一通の脱退届も受け取っていないので、従来の分会員全員が現在なお分会組合員であると認識している。したがって会社は9月分の組合費等について、慣行どおり、チェック・オフを行ない、分会に入金するよう（要旨）」申し入れた。上記分会の認識は、分会規約第9条において、「この分会を脱退せんとするものは理由書を添えて、執行委員長に申出で、組合員名簿から抹消される。」との規定を根拠とするものであり、分会は同条の解釈運用について、脱退希望者自ら分会執行部に対してその意思表示を行ない、同意意思表示が執行部において確認され、所定の処理が終了してはじめて脱退届とみなし、この場合代理または郵送による届出は認めない態度をとっていたことによるものである。そして、分会は会社から申し入れを受けていた上記組合員確定についての届出をしなかった。住重労組は同月15日会社に対しその所属組合員を届出た。
- ⑤ 会社は同月22日まで種々督促して、分会の届出をまったく届出がなかったので、同月22日チェック・オフした4,069名分の組合費のうち、同月22日現在を基準として、住重労組が提出した組合員名簿に従って、3,412名分（3,034,381円）を住重労組へ、従来の全分会員より上記移籍された者を除いた残りの657人分（444,614円）を分会にそれぞれ交付した。翌10月分は3,539人分（3,070,504円）と530人分（408,491円）に、11月分は3,537人分（3,068,270円）と532人分（410,725円）に分けて住重労組と分会とにそれぞれ交付した。
- ⑥ チェック・オフの基準日が毎月7日であったことについて、申立人が主張するような意味と効力を有する慣行があったことはこれを認めることができない。従来会

社が、分会より毎月7日までに組合員の異動等について申し入れを受けていたのは、当月25日にチェック・オフをするために準備されるコンピューター操作上の期限に過ぎないものであり、全く事務処理上の期限であってチェック・オフをする組合員を権利的に確定する基準日ではなかったものである。

(4) 判断

- ① 会社は本件の如く、分裂によって新旧両組合に分れ、そのいずれに対してもチェック・オフをなす義務がある場合においては、チェック・オフの対象となる組合員が何れの組合に所属するかを確定したうえ、公正にこれが取扱いをなすべきである。他方、関係組合は、会社の上記確認のため誠実に協力しなければならないこともまた同様である。本件において、会社がチェック・オフ協定履行のために、新組合に對し、分会を脱退し、その所属組合員になった者の氏名を明らかにすべきことを要求したのは、もとより当然の措置というべきである。
- ② 新組合は、会社の上記要求に応じ、分会から自己組合に移籍した者について、分会に対する脱退届を取りまとめ、これを前記(3)・③において認定したとおり分会に持参または郵送して脱退手続をしたにもかかわらず、分会は脱退を認めないと、前記(3)・④の分会規約を根拠としてこれが受領を拒否し、右手続後においてなお脱退届の提出を受けていないという主張は通らない。したがって、遅くとも脱退届の小包郵便が到達したとみられる以後の9月20日には脱退届の提出があったものとして、その翌21日以後は同届が郵送された3,074名は分会の組織を離脱したといえる。したがって同月22日現在時を基準とした上記脱退者らに対する組合費等のチェック・オフ分について、分会は交付要求が出来ないとするのが相当である。
- ③ 分会は上記(3)・④の分会規約によれば脱退には理由書を添えることを必要とし、また同規約の解釈として分会は脱退者自ら、直接届出ることを要し、郵送による脱退の届出を認めないとしているけれども、その趣旨は脱退の真意を確認するためのものであって、真意の存する限り上記手続を履践しないことをもって脱退を制限することはできない。けだし労働者は自己の選択した組合に加入する自由をも当然に

保障されているものであって、分会がユニオン・ショップ条項などによる団結強制の事実を疎明しない以上、分会員は自由に脱退することができるのであって、代理人によりまたは郵送によって脱退届を提出してもその意思が正確に表示、伝達されている限り、有効な届出といえる。もし、その真意について疑いがあれば、分会側において無効な届出として反証しなければならない。しかし、本件においてはその点での疎明はない。

② 以上の判断を総合すれば、会社が分会および住重労組のためになしたチェック・オフの取扱いは、正当であると認められ、この点に関して申立人ら主張の不当労働行為は成立しないものというべきである。

5 昭和46年度定期昇給における差別について

(1) 申立人らの主張

会社は46年4月1日付でなした定期昇給の査定において、反分会グループに属する民連系代議員37名については、そのほとんどを平均昇給点数である6点より高く査定したのに対し、非民連系代議員41名については、そのほとんどを平均昇給点6点より低く査定している。そして非民連系に属する申立人X1ら18名（以下「個人申立人」という。）は全員、平均昇給査定点である6点以下に査定されており、同査定には合理的な理由がない。また、本件査定項目がすべて主観的な項目であり、その査定が分会活動家に敵対意識をもつ職制によって実施され、なかでも係長、課長らは個々の従業員の仕事ぶりを正確に把握できない状況にあったことなどからして、本件査定には公平さを担保する何物も存しないこと、会社は申立人ら非民連系代議員に対し平均以下に査定した理由をきかれた際、「君は代議員会でどのような発言をするかね」などといった事実などからして、本件査定による差別は明らかに組合に対する支配介入であり、個人申立人に対する不利益取扱であるから右支配介入の排除と不利益査定の取消しと、少くとも平均的な査定による金額との差額の支払と陳謝文の掲示を求める。

(2) 被申立人の主張

① 申立人の上記主張をすべて否認し、個人申立人に対する査定についての理由につ

いて次のとおり主張する。

(ア) 申立人ら18名のうちX 2、X 7、X12の3名は昭和46年に至って逆に前年度より査定考課が上昇している。

(イ) X17（46年度昇格者）、X 5（45年度昇格者）は昇格にともない0.5のマイナス点をつけられたことをも考慮すると、X 3と同様にそれぞれ45年と46年の査定には実質的な差はない。

(ウ) 申立人の中には46年度において前年度より下がっている者はいるが、同人らの中には過去において40年以降しばしば平均点を下回った者がいる。

(エ) 40年以降、申立人の中には平均査定はうけていたが、入社時点、配転時点等の特別査定によってそうなっているだけにすぎないものがいる。例えば、44年3月に入社し、45年に平均点である6.0と査定されたX15、同41年に配転され、42年度、43年度に平均点であるDと査定されたX17などであり、組合専従から原職に復帰し、44年度に平均点であるDと評価されたX16などこの種事例は多い。

② 非民連系代議員と称する41名のうち、前年度と対比して成績が上がった者が8名もあり、前年と同じものが16名、下がった者は17名であることからいっても、会社が非民連系代議員を一律に差別したとする主張はあたらない。

③ 46年度定期昇給に関する査定は同年2月から3月にかけて実施されており、その査定は3もしくは4段階査定としていること、本件査定者のうち民連系活動家であった者がどれほど存したかはあきらかではないこと、また、民連系活動家が査定したから非民連系の者は当然差別される結果になるとの申立人らの主張は根拠のない臆測にすぎない。

(3) 認定した事実

① 査定賃金部分

申立人らが昇給差別を受けたと主張する46年4月1日当時の会社の賃金体系は、基準内賃金として、本給（一部査定）、加給、奨励給（査定）、年令給、暫定給（査定）、家族手当と基準外の諸手当であって、上記査定部分の割合は53%を占めていた。

② 差別を受けたという査定部分

46年春闘によって妥結した賃上げ額は11,021円(ベースアップ分9,321円定期昇給分1,700円)であった。このうちベースアップ分は各等級別に一律の計算式によって決定されるが、定期昇給分1,700円は上記本給に加算されるものとして、会社の査定によって決定される部分である。

③ 査定者と対象者

査定者は対象者所属の職長、班長、係長、課長であって、同人らが民連系であるかどうかについて逐一会社幹部が十分認識していたとの疎明はない。査定者が対象者である分会代議員について、民連系と非民連系を識別できたことは推測できる。

④ 査定の方法と基準

考課査定はいわゆる個別評価の方法により対象者の所属する職長、班長、係長、課長がその順序で、それぞれ同一対象者について等級別の5つの考課項目(下表I)について、各項目20点合計点100点満点の採点をなしたうえ、その点数を下表IIの昇給点数に換算して、右査定者昇給点数を課内において調整したうえ下表IIIの対象者の等級に応じた単価に乗じて得た金額に下記出勤係数によって得た金額が定期昇給額として決定された。その算式は定期昇給決定額=

$$\text{昇給点数} \times \text{昇給単価} \times \text{出勤係数} \left(\frac{430 - \text{一次勤日数}}{430} \right) \text{である。}$$

表 I 人事考課項目

	1～3等級	4等級	現業 5および 特別 6等級	事務 5および 技術 6等級
1	確実性	職務知識	職務知識	職務知識
2	速度	確実性	指導力	企画力
3	向上心	速度	技術	技術

4	人 物	人 物	人 物	人 物
5	勤 務 振	勤 務 振	勤 務 振	勤 務 振

表II 考課点数の昇給点数換算表

考課点数	95点 以上	94 ～85	84 ～75	74 ～65	64 ～55	54 ～45	44 ～35	34 ～25	24点 以下
昇給点数	10	9	8	7	6	5	4	3	2

注 各点の中間を0.5点とし、昇給点数の単位は0.5きざみである

表III 等級と昇給単価との関連表

等 級	1	2	3	4	5	6	7
昇給点数	85円	108	137	167	202	239	280

⑤ 査定の相対性

(ア) 会社の昇給原資は、全従業員の昇給点数が平均6点になるものとして、予算を立て、これを各課単位（各課従業員は約80～500名）に、その所属従業員数に応じて割当て、各課はその枠内において、所属従業員の考課を平均6点になるように査定しなければならない財源上の制約があった。したがって各課はその枠を度外視し、全体的な調整を考慮せずに各従業員自体について絶対的な評価をなし、全体として上記平均点を上回り、または下回るような考課結果となることは許されていなかった。したがって従業員の査定は彼我比較対照して相対的に考課を行なう外はないわけである。

(イ) 現実の査定の実情からみても、先順位の査定者である職長、班長は従業員に接触が多く上記考課項目である人物、勤務振等について絶対的評価をすることができるが、比較的接触の少ない係長、課長は職長、班長の査定を尊重しながら、より高く広く、係、課全体の立場から昇給点数が平均的におさまるよう調整機能を

果すため相対的査定をなすことが、その一端の任務であったと考えられる。

⑥ 査定の結果

46年定期昇給のためになされた査定に基づいて、申立人の主張の民連系代議員と非民連系代議員に対する査定結果を外観的に比較対照すると下表のとおりであって、前者の37名のうち1名だけが昇給点数5.5点で、それ以外はすべて平均点以上であるのに対し、後者（非民連系代議員の同調者である申立人X18を含む）42名のうち6.5点が1名、6点が14名、その他はすべて平均点を下回っている。特に、本件個人申立人18名の査定はすべて5.5点以下（5.5点7名、5点5名、4.5点3名、4点3名）であり、前年の45年の昇給点数よりは差引き合計8.5点低落している。

代議員昇給点分布一覽表

	4. 0 (最低点)	1 2 5 ○○○
--	---------------	--------------

注：(ア) ○印1個は1人であることを示す。

(イ) 民連系の点数は、記載内容に争いのない甲99号証の6にある数字を基礎にして算出した。また、非民連系の点数は乙119号証による。

(ウ) ○印の中に・のあるものは、昇格者であることを示す。なお、昇格者は0.5点低く査定されている。

(エ) 民連系代議員のうちの昇格者は不明である。

(オ) ○印の上にある数字は別表1申立人氏名の前に付した数字に対応する。
X18は代議員でない。

(カ) 民連系代議員は別表2のとおりである。

別表1

1	X 1	7	X 3	13	X 9
2	X17	8	X 4	14	X16
3	X12	9	X 5	15	X13
4	X11	10	X 6	16	X14
5	X10	11	X 7	17	X15
6	X 2	12	X 8	18	X18

別表2

C 7	C 17	C 27	C 37
C 8	C 18	C 28	C 38
C 9	C 19	C 29	C 39
C 10	C 20	C 30	C 40
C 11	C 21	C 31	C 41

C 12	C 22	C 32	C 42
C 13	C 23	C 33	C 43
C 14	C 24	C 34	
C 15	C 25	C 35	
C 16	C 26	C 36	

⑦ 査定の合理性

(ア) 会社は個人申立人全員について個別に査定理由を比較的詳細に主張、立証しており、絶対的評価として、一応それなりの査定理由を理解することができる部分もあるが、考課項目が前表Ⅰのような内容の評価については、各査定者の主観的判断に任す外はないので、第三者をして納得せしめる客観的な相対性について何らの保障がない。現に査定者4名全員の昇給点数を明らかにしてその客観性を一応疎明できるのは、申立人X17に対する考課査定だけであって、その他の17名に対する各査定者の査定がいかなる結果であったかは立証されていないし、人物、協調性、職務知識の程度、勤務振りの内容、程度が果たして査定された点数に相当するか否かについて納得できない点がある。

(イ) 傍証事実

(i) 申立人X13は6月14日橋鉄事務所において上司であるB11橋鉄工作課長に対し、同人の査定がマイナスである理由をたずねたところ、同課長は、君の仕事は優秀であることは認めるが、「君は会社に対する貢献度に欠けるところがある。」といい、また、「会社の方針に反対すれば、それはマイナス要因になる。」といった。また、同人の「私は労働組合の方針に従って活動をしているのだ。」との言に対し同課長は、「思想の問題だ。」と答えた。

(ii) 申立人X18は6月15日上司である船体艤装課長B12に、「私は人に負けないように仕事をしているつもりです。」といって同人がマイナス査定をうけている理由を質した。これに対し同課長は、「たとえ仕事は120%できても思想が会

社の方針に合わなければ駄目だ。仕事でない、思想だ。」と答えた。そこで同人は、「いったい思想とは何ですか。」と問うたところ、同課長は、「みのり会であり、これを脱退して会社の方針、民連の方針にそえれば考える。みのり会は全造船、総評系で闘争主義だ。みのり会の人は役職にもつけないし、ボーンにもなれない。」と発言した。また、同人が4月21日朝、執行委員であるA5が春闘に関するビラを1人で配布していたのをみかねて手伝ったことをとりあげ、「好ましくない」といった。

(iii) 申立人X6、同X2、同X5、同X3、同X4の5名は6月25日、船殻工作部中会議室において、B13溶接課長に会い、同課長に対し、「溶接課の代議員が総体的に昇給率が悪いのは何故か。」と質した。これに対し同課長は、「組合代議員だからということで成績がマイナスになることはないが、思想が会社の方針に反するならば当然マイナス要因となるだろう。」といい、また、「わが溶接課においては職場新聞があるが、内容が会社方針を攻撃したり、職制を攻撃したりするむきがある。他の課に比べた場合マイナス要因になる。」といい、「会社はなにごとも企業防衛の立場で行ないます。」ともいった。

(iv) 申立人X10は同じころ、上司であるB14船渠長に同人のマイナス査定の理由をたずねたところ、同長は、「私は君はよく仕事をやるということは知っているよ。」、「君は代議員会でどのような発言をするかね。」といったので、同人は、「分会は総評に指向しているのでその立場に立って発言していますが、それがマイナスの原因ですか。」とつめよるなどのやりとりがあった。そして同人は納得できないので、「課長にきいてみたい。」というと、同船渠長は、「課長と話をしてもこれ以上でないだろう。最高司令部と話をしてみなさい。」といった。

(v) また、申立人X14は6月14日、上司であるB11橋鉄工作課長に、同X11は同月22日、B15電装課長に、同X17は同月28日、B16に、同X9は7月3日、B17船渠課長に、同X12は7月初旬にB18職長に対し、それぞれ46年昇給につ

いてマイナス査定をされた理由をたずねたが、納得のいく具体的な答は得られなかった。

(4) 判断

① 46年度の定期昇給の査定方法が他の者と比較しないで本人の成績だけを査定する絶対的評価を基礎としながら、原資の枠内において相対的になされたことは、前記(3)の⑤において認定したとおりである。そして、査定結果には(3)・⑥のとおり、申立人主張のような相違が外形上存在する以上、その相違について合理的理由を疎明する責任は当該資料を保有する会社側にあるというべきである。会社は(3)・⑦・(ア)のとおり各個人申立人について一応その理由を立証しているけれども、申立人主張のように民連系代議員に対する査定と対比して、評価の基準、方法、結果が不当に差別されていないことを疎明する必要があるものというべきであってこれがためには進んで会社の手許にある民連系代議員に対する査定資料を提出するなどして査定の内容、結果を明らかにし、彼我の間に疑われるべき格別な差別をしていないことを疎明すべきである。このことは、会社においてその意思があれば容易に疎明し得るところであり、さして難しいことではない。これに反し、申立人に疎明を果たすことを期待することは不可能である。ところが、本件において、会社は上記差別の有無について疎明を尽していないので、前記外形的相違は、申立人主張のように会社の差別査定に基づいたものと推認するほかはない。

② また、会社は、個人申立人に対する査定は、同一人の過去の成績評価と比較して、もともと成績のすぐれていらない者であったから、昭和46年度の低査定も不合理ではないと主張、立証しているが、民連系代議員については何ら過年度の査定を明らかにしていないので、民連系代議員らがもともと成績がすぐれていたために昭和46年度の査定も平均点以上であってその両者の間に不当な差別はなかったという疎明にはならない。

(5) 救済の方法

上記認定のとおり、昭和46年度の考課査定において、民連系代議員と比較して、申

立人らが不利益に査定されていることが推認される以上申立人らにおいてこれが是正を求めるのは当然である。

そして、これが是正のためには、会社において申立人らに対する上記査定を取消し、改めて自主的に公正な再査定を期待するものであるが、同査定に当っては民連系代議員との均衡と代議員各自の勤務成績等を併せ考え、次の点を考慮すべきである。すなわち、

(ア) 民連系代議員全員がすでに取得している昭和46年度の昇給点数合計点を基礎とし、これと比例して、同年度の申立人ら全員の合計点数を算出すべきである。

(イ) 上記比例割合は、申立人らにおいて異議のなかった昭和43年から同45年までの3年間の成績評価について、両者群がそれぞれ取得した合計点数の割合による。

(ウ) 申立人各自に与えられる点数は申立人全員が取得した上記合計点数を基礎として、各人が過去3年間において取得した点数に応じてこれを分配すべきである。

但し、取消以前の昭和46年度の昇給点数を下回ってはならない。

会社は上記再査定が公正に行なわれたことを明らかにするため、当委員会に対し、民連系代議員全員について、昭和43年から同45年までの各年度の昇給点数表（またはこれに代る考課区分）を添付し、再査定の結果を報告しなければならない。

また、再査定の結果、昭和46年度に申立人に支払った賃金（時間外手当、休日手当などの手当および一時金を含む。）との不足分を精算して支払わなければならない。

6 会社によるビラ配布と民主化グループ等の動きについて

(1) 申立人らの主張

会社が45年3月末ころから行なった従業員に対するビラ配布は会社が住友合併以降すすめた新労務政策の一環を構成しているものであり、かつての浦賀時代の労使慣行にはなかった特異な行動である。そして、そのビラの内容は会社が研修会で目標とした生産性向上運動の原則のひとつである労使協議制の考え方方に立って、分会は闘争至

上主義の立場をすべて、民主的労働組合主義の立場をとるべきであるとの観点から一貫して分会を非難中傷し、ストをやるなど要求したものであって、本件会社のビラ配布は、分会のストライキの行使に対し、影響力を与え、それを行使させない目的のもとに行なわれたものである。しかも、6月17日付のビラ配付は、会社が分会内の分派活動を期待し、激励しようとの意図のもとに行なわれていることからしても、本件会社のビラ配布行為は、会社の正当な言論の範囲を逸脱した支配介入行為である。

(2) 被申立人の主張

浦賀造船所においては、旧浦賀重工当時以来、会社が労使関係に関し、直接自己の見解を披瀝した文書を配布することはなかったが、旧住友機械においては常時行なわれてきたことであって、元来会社が独自の判断において文書を作成し、これを配布することは会社に許された言論の自由の問題である。会社が45年春闘時に文書活動を行なった背景には、会社合併に伴う諸事情のほかに、45年春闘には大手重工各社においては何らストライキの前提も実行もなく秩序ある交渉が行なわれていただけに、この浦賀のストライキは文字どおり合併当初の命運にかかわる重要性をもつ問題であったこと、また、全金住友重機支部、全造船浦賀分会、全造船玉島分会の3組合と会社との間で賃金を調整統一しなければならないという問題をかかえていたということなどの特別の事情が存在したのであり、この春闘にあたって会社が行なった文書配布も賃金改定についての会社の提案の趣旨について、従業員の理解を得るべく行なったものがその大半であった。したがって、ビラを配布すること自体を不当とする見解に立つとすればともかく、いずれも会社がその立場から必要と判断して行なった言論活動であるから、これを分会に対する介入行為として非難されるいわれはない。また、6月17日付会社のビラは将来のために春闘でのストライキ行使と結果について検討を加え将来に向けて労使の理解、協調、信頼を訴えたもので、会社としては当然の言論である。また、申立人らは6月17日付のビラの中にある「良識層」とは「民主化グループ」にほかならないとし、会社が組合内分派である上記民主化グループを公然賞讃したものと非難するが、これは申立人組合らの臆測にすぎない。

(3) 認定した事実

- ①(ア) 会社は46年4月16日“話し合いによる解決を”と題するビラを従業員に配布し、その中で「たとえストライキが行なわれても、それによって会社の考え方が左右されるものではない。……浦賀、川間の地に話し合による円満解決という新らしい解決の基盤をつくるべくお互いに努力しようではありませんか。」と訴えた。
- (イ) また、会社は同月20日、“残念なストライキ”と題するビラを従業員に配布したが、その中には「昨日まことに残念なストライキが発生しました。……」と、また、「トラブルの発生が目的でない限り、あくまでも話し合いによる円満解決を目指すべきであります。旧来のストを背景にした解決から時代に即したスマートな解決へ脱皮しようではありませんか」と記されてあった。
- (ウ) また、同月27日、会社が従業員に配布したビラの中には「組合の闘争主義を排す」との表題もあり「ストは問題解決をますます困難にするばかりです」と記されてあった。
- (エ) また、46年1月18日には川友と浦賀二八会が、1月23日には組合民主化グループが、2月1日には川友、浦賀二八会、組合民主化グループが連名でそれぞれビラを配布し分会の闘争至上主義とその活動を批判した。

② 事情として

- (ア) 45年の春闘において、分会は3月10日会社に要求書を提出し、同月26日に確立したスト権に基づいて3月30日をかわきりにストライキを行なった。これに対し会社は、3月30日と31日には「浦賀、川間地区社員の皆さんへ」と題するビラを、4月15日には「また起きた起きた残念なスト」、4月21日には「みなさんの良識に訴える、無益なストはさけよう」、5月27日には「事態を憂う」と題するビラを社員に配布し、分会の闘争方針を批判するとともに、45年の春闘は会社合併後の重大な時期にあたっている旨強調しストライキについて従業員としての「自覚」をうながすよう訴えた。また会社は同年6月17日「浦賀、川間地区社員の皆さんへ——よりよい労使関係の確立をめざして。今次争議から我々は何を学んだか」

と題するビラを配布し、その文面に(i)ストライキでものを解決する時代は去った。(ii)一体誰がストによって得をしたのだろうか、(iii)良識層の奮起はこれらの労使関係をより改善して行く上に明るい望みを与えたものとして高く評価すべきであると考える、今次争議における犠牲が如何に大きくともこの芽が生長してくれればこの犠牲を償って余りある、とのことが記されてあった。

(イ) 分会に分裂のきざしが見えてきた45年の春闘のころ、組合民主化グループは、5月28日には、「闘争拡大に対する不安」、7月10日には「ストなしで163,500円」と題するビラを配布して分会の闘争至上主義を非難した。

(4) 判断

上記①・(ア)・(イ)で認定したビラの記載内容は、話し合いによる解決を、と会社の立場を説明したものにすぎないので、そのビラ配布をもって分会の闘争方針を批判したとまではいい難く、不当労働行為には当らない。しかし、①・(ウ)で認定したビラの記載内容は「組合の闘争主義を排す」、「ストは問題解決をますます困難にする」として、明らかに分会の闘争方針を批判しており、しかも会社は、上記②のとおり45年春闘以来同様のビラをくり返し配布していたこと、ビラの内容は従来分会を批判していた民主化グループの配布するビラと同一の内容であることなどから考え、分会の活動に対する介入である。

7 その他

(1) 被申立人は、都労委昭和47年不第105号事件において、同事件は、さきに当委員会が命令を発した都労委昭和46年不第80号事件との関係で既に審理済みであるから重複するものとして、却下を申し立てているけれども、右80号事件は、分会からの脱退勧誘に関するものであり、105号事件は前記のように組合費のチェック・オフに関するものであって、事実が相違するので、被申立人の主張する却下の申立は採用できず、上記のように判断したわけである。

(2) また、申立人らのうちX7およびX16は47年すでに退職しているが、申立当時は、申立人組合の代議員であり、第3、5で認定したとおり、昭和46年度の定期昇給にお

いて不利益を受けたのであるから、当然救済の利益を受けるべきものと判断する。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、前記第3・1・(3)・①・②・③で認定した研修会、同2・(3)・②・(ア)・(イ)・(ウ)・(エ)で認定した民連の署名活動にあたっての会社職制の言動、会社が同1・(3)・①・(オ)・(ア)で認定した同期生グループの結成を勧奨したこと、会社が同(b)で認定した職長会の結成および第2・3で認定した民連の結成のそれぞれについて場所の設営に便宜を与えたこと第3・6・(3)・①・(ウ)で認定した会社のビラ配布は、いずれも、労働組合法第7条第3号に該当し、同5・(3)で認定した46年度における昇給差別は同法同条第1号および第3号に該当するが、同4で認定したチェック・オフ問題および同6・(3)・①・(ア)・(イ)で認定した会社のビラ配布は同法第7条に該当しない。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50年10月21日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼