

中労委、昭49不再52. 53、昭50. 11. 5

命 令 書

昭和 49 年（不再）第 52 号事件再 審 査 申 立 人	}	三菱重工業株式会社
同 第 53 号事件再審査被申立人		
昭和 49 年（不再）第 52 号事件再審査被申立人	}	全日本造船機械労働組合
同 第 53 号事件再 審 査 申 立 人		三菱重工支部長崎造船分会

主 文

本件初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 三菱重工業株式会社は、作業長ら会社職制が全日本労働総同盟三菱重工労働組合の組合活動に便宜を与えるような行為をすることを放置してはならない。
- 2 三菱重工業株式会社は、全日本造船機械労働組合三菱重工支部長崎造船分会に対して下記の文書を交付しなければならない。

記

貴分会からの昭和47年6月1日付団体交渉申入れに対して、職場規律の問題である等の理由で団体交渉に応じなかったことは、中央労働委員会で不当労働行為と認定されました。今後、このようなことを繰り返しません。

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

分会長 氏 名 殿

三菱重工業株式会社

代表取締役 氏 名 ㊟

- 3 その余の初審申立人の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 昭和49年（不再）第52号事件再審査申立人、同第53号事件再審査被申立人三菱重工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、全国各地に長崎造船所ほか12事業所を有して船舶・原動機・工作機械・航空機・各種産業機械等の製造・修理を業とする会社であり、その従業員数は約80,000名である。

なお、会社の長崎造船所は、主として船舶・原動機・産業機械等の製造修理を業とし、その従業員数は初審申立時約15,700名である。

- (2) 昭和49年（不再）第52号事件再審査被申立人、同第53号事件再審査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、会社の長崎造船所及び長崎研究所に勤務する従業員をもって組織する労働組合で、その組合員数は初審申立時約450名である。

- (3) なお、会社の長崎造船所には分会のほか、昭和40年12月7日に分会を脱退した従業員によって結成された全日本労働総同盟三菱重工労働組合長崎造船支部（結成当時は三菱重工長崎造船労働組合と称していたが、昭和43年12月17日上記名称に改称した。以下「重工労組」という。）と、昭和45年9月13日に分会を脱退した従業員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、初審申立時の組合員数は重工労組約15,000名、長船労組35名（会社在籍者）である。

2 会社組織等

- (1) 後述のとおり本件職場離席が発生した会社の船殻工作部組立溶接課（以下「組溶課」という。）は初審申立当時、B1課長以下従業員約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。なお、各係には係長が置かれている。
- (2) さらに、各係は、人員約20名で構成する作業班に分けられ、各作業班には作業長が

1名、作業長を補佐する副作業長が1名ないし2名置かれている。

- (3) 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。

3 作業長等の職務内容

- (1) 作業長は、第一線監督者として、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とし、その職務内容は、①生産関係、②原価関係、③労務関係にわけられ、その内容は次のとおりである。

① 生産関係

- a スタッフの作成した小日程計画を検討し、係長に対し意見具申する。
- b 係長より与えられた計画の枠内で各作業員への作業割当を行う。
- c 班内の作業状況を常に把握し、作業能率に注意して工程を維持する。
など。

② 原価関係

(略)

③ 労務関係

- a 就業規則ならびに職場規律に関する規定、指示、連絡事項を所属作業員に周知徹底し、遵守させる。
- b 所属作業員の遅刻・早退・外出・欠勤・休暇等の勤怠諸願出を受理し、係長に報告する。
- c 係長指示に基づき、所属作業員の時間外勤務、休日出勤を命令し確認する。
- d 所属作業員の進級・昇給ならびに期末手当等の考課を第一次考課者として行う。
など。

- (2) 副作業長は、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なら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。

4 本件職場離席

(1) 昭和47年5月2日分会は、昭和47年春闘において生じた10名のスト指令違反者に対する制裁を検討するための審査委員会の設置を決定し、審査を開始した。その後、同審査委員会は、審査の結論をみたので、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) 他方、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。

(3) 昭和47年5月16日の昼休み、会社の組溶課組溶三係C1班に、どこからか電話がかかったが、当日C1作業長が休んでいたためそれをたまたま隣の班のC2副作業長（重工労組員）が受け、C2はC1班のC3副作業長（重工労組員）に、分会員A1及び同A2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C3は、同班作業員の古参者であるA3（分会員）に、「昼からちょっと離れるから、けがをしないよう頼む。」と告げ、A1及びA2を同行して上記事務所へ行った。

なお、C1班18名のうち、重工労組員はC1とC3の2名で、他の16名は分会員であった。

また当時、A1及びA2は分会員であったが、A1は昭和47年3月15日、A2は同年5月15日に、いずれも重工労組に対し加入届を提出していた。

(4) 同日の午後、組溶課組溶四係C4班のC4作業長（重工労組員）のところに、重工労組の委員であるC5副作業長から、同班の分会員A4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C4はA4に対しその旨を伝え、さらにA4の事情に詳しい組溶課組溶一係C6班のC7副作業長（重工労組員）を同行させることにし、C7とA4は重工労組

造船部事務所に行った。

なお、C 4 班18名のうち、重工労組員はC 4 及びC 8 副作業長の2名であり、他は、1名は長船労組員、15名は分会員であった。また、当時、A 4 は分会員であったが、昭和47年5月15日に重工労組に対し加入届を提出していた。

- (5) 5月16日午後1時、C 1 班に所属するA 5（分会の委員）は、作業開始時の3分間ミーティングにC 3、A 1 及びA 2 の3名が出ていないことに気付き、その後、午後2時ごろC 3、同2時すぎにA 2、同3時すぎにA 1 が、それぞれ職場に戻ったのを知った。

なお、当日はC 1 班の責任者であるC 1 が休んでいたため、C 3 が作業長代行としての責任者であった。

- (6) A 5 は、A 1 及びA 2 から、重工労組の造船部事務所に行ったところ、そこでは加入審査委員会が開かれており、「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A 5 らと同じ係のC 9 委員やほかの係のC 10 委員など10数人出席していたということであった。

A 5 はC 3 にも会って「時間中に組合事務所に行ったのではないか。」と尋ねたところ、C 3 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。

- (7) そこで、A 5 は、同日午後6時ごろから、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。

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、事実を分会に知らせること、この事件に関して直ちに詳細に調査をすること及び本件について職制と交渉して見解を質すことを決定し、その調査担当として該当職場のA 5 委員、A 6 委員（組溶4係C 4 班）A 7 委員（組溶4係C 4 班）を指名した。

- (8) 翌5月17日朝A 5 は、始業時に現場で、組溶3係のC 11 係長に前日の出来事について尋ねると、C 11 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れば、

すぐ調査をして管理課へ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認められていない。そういうことがあれば問題である。」と答えた。

その後、3日ばかり後にA 5が、再びC11に会って尋ねたところ、「やはり、そういう事実があったので、すぐ調査をして管理課に報告をしている。」ということであった。

- (9) 5月17日午前8時前、A 7は、前日の地区委員会での決定に基づいて、重工労組のC12委員に「昨日あなたがたは分会員を呼んで、事務所で話をしたそうだな。」と話した。すると、C12は、「自分は知らない。」と言って離れていった。

さらに、就業時間中の午前9時すぎA 7は、前日A 4と一緒に仕事をしていた分会員のA 8に、「昨日、A 4は何かしなかっただろうか。」と尋ねたところ、A 8は、昨日の午後、A 4のところへC 4が来て、A 4に何か言っていた。すると、A 4はどこかへ行ってしまって、午後4時半の定時まで帰って来なかった。」と言った。

- (10) 同日午前10時A 7は、自分から約1メートル離れたところで仕事をしていたA 4に、「昨日、重工労組の事務所に行ったそうだが本当か。」と尋ねたところ、A 4は、最初は返事を渋っていたが、A 7が「実はこんなふうに地区委員会で話があって、A 1及びA 2も行っていただろうが。」と言ったところ、A 4もその事実を認めた。このA 7とA 4の会話時間について、分会は約10分間であったとし、会社は約20分間であったとしている。

- (11) 同日昼休みにも、A 7はA 4と話し合ったところ、A 4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。

また、同じ昼休みに、A 7は、B 1課長のところへ行ったところ、同課長は不在であったが、A 1及びA 2の上司であるC11がいたので、C11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。」と尋ねたところ、C11は「それはA 5委員からさっき聞いて知っている。」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A 7は、「調査結果を知らせてほしい。」と言うと、「知

らせる。」と答えた。

- (12) 同日の晩、A 7 が帰宅する前に、A 4 から 2 回ほど A 7 宅に電話がかかってきていたので、帰宅した A 7 は A 4 に電話をしたところ、A 4 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、A 7 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。地労委へ行くことになるかも知れないのであなたも協力してほしい。」と言ったが、A 4 は承諾しなかった。
- (13) また、同日午前 9 時頃、分会の A 6 委員は、前日の地区委員会の指示に基づいて同人が作業しているところに来た C 4 に、「A 4 は、昨日どこに行ったか。」と尋ねたところ、C 4 は「自分が別の仕事を言いつけて、それをさせていた。」と答えた。この A 6 と C 4 の会話は時間にして 1 分か 2 分位のものであった。
- (14) 5 月 18 日午後 C 4 は、A 7 を呼びとめ、「分会がこの事件を取上げるなら、A 4 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上げるのか。」と言った。それに対して、A 7 は、「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。この会話は時間にして 4 分ないし 5 分間であった。
- (15) なお、A 7 らの上記離席はすべて、所定の離席手続きは取られていない。

5 本件発生後の分会・会社間の折衝経緯等

- (1) 昭和 47 年 5 月 17 日事件発生の報告を受けた分会は、口頭で会社の見解を求めたところ、「調査のうえ回答する。」との返事を得たが、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。
- (2) 他方、会社は、分会から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 B 1 課長に事件の調査を指示した。同課長と C 11 係長及び組溶 4 係の C 13 係長は、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 C 10 ら 11 名の委員は、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後、離席手続きを取らずにそのまま居残り、緊急に関係者を招集して調査を実施していたことが判明した。

なお、上記11名の委員の中には副作業長が3名含まれており、他に、C3副作業長、C4作業長、C7副作業長及びC14作業長（4名はいずれも重工労組員）もこれに加わっていた。

- (3) 5月29日会社は、分会からの申入れに対し、「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、恣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。組溶課全係長に対して同課長から、また同課長に対しては管理課長から厳重注意をする。」旨回答した。

なお、上記20名の中には、重工労組委員・組合員15名、ならびにA1、A2及びA4のほか、分会委員のA7及びA6の両名が含まれていた。

- (4) 同日午後分会は、会社に対し、「A6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、無断離席と言える程のものではない。また、A7についても、時間の間違いがある。会社職制が就業時間中に分会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。」と抗議するとともに、本件離席問題について団体交渉を開くよう申し入れた。

会社は、分会の上記申入れに対して、「A7及びA6の離席について、間違いはないと思うが、事実をもう一度調べてみる。本件は職場規律の問題であって、団体交渉の協議事項ではない。」と回答した。

- (5) 翌5月30日午後会社は、分会に対し、「再調査の結果、A6については無断離席とい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、A7については、5月17日と18日にわたり無断離席の事実があるので、30分の賃金カットをしたい。」と回答した。

分会は、会社に対し再度団体交渉の開催を申し入れたが、会社は前日同様の理由でこれに応じなかった。

(6) 6月1日分会は、会社に対し、本件離席問題について団体交渉の開催を文書で申し入れたが、会社は、前記理由を繰り返し、団交を開く考えはないと答えた。

(7) 会社は、本件離席について、重工労組委員11名、同労組員4名及び、分会員（5月16日現在）4名に対し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賃金カットした。

なお、A7については2回の離席を合せて30分の賃金カットとした。

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。

(8) なお、昭和47年5月16日現在分会員でありながら、重工労組に加入申請していたA1ら3名のうち、A2は同年5月18日付で、A1及びA4は同年12月26日付で、それぞれ重工労組への加入が認められている。

6 会社における離席手続等

(1) 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る。

(2) 従業員の無断離席は、協定及び社員賃金規則9条により、一回の離席ごとに勤務を欠いた時間30分につき、時間割賃金を控除し、また、就業規則第64条第3号により、懲戒処分の一つであるけん責に処するとされている。

(3) なお、会社は、昭和41年5月11日分会員A9が、重工労組員A10の分会への復帰希望を知り、就業時間中、控所にA10を同道し、重工労組への脱退届及び分会への復帰届を書かせ、約45分間無断離席したことを理由にA9をけん責処分に付した。

(4) 本件発生当時における組溶3係C11係長の日常の業務は、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時頃までデスクワーク、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時から課の工程会議に出席するのが通例であった。

また、組溶4係のC13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時頃に終わり、その後は事務所でデスクワーク、午後は3時半まで主として会議が多いが、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。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

会社は、A7の賃金カットについて本件初審命令が救済したことを不服として再審査を申し立て、分会は、昭和47年5月16日の職場離脱の件、A1ら3名に対する賃金カット及び団体交渉拒否等について本件初審命令が棄却したことを不服として再審査を申し立てているので、以下順次判断する。

1 従業員の職場離脱に対する会社の措置と不当労働行為の成否について

(1) 分会は、次のように主張する。

昭和47年5月16日、就業時間中、分会員であるA1、A2及びA4の3名は、それぞれの職場の上司であるC4作業長あるいはC3副作業長の指示を受けて、重工労組造船部事務所へ行った。この際、C3副作業長も同行した。同事務所には、重工労組組溶課委員や作業長ら12名が待機しており、A1ら3名について、重工労組加入許可のための予備審査を長時間にわたって行った。このことは、会社が末端職制を利用して分会の組織切崩しをはかったものである。

他方、会社は、次のように主張する。

予備審査に出席した作業長、副作業長らの行動は重工労組の委員又は組合員という資格においてなされたものであって、会社の職制としての行動ではない。また、A1ら3名は、以前から重工労組に加入届を提出していたものであり、重工労組造船部事務所へよばれた事情は知らされていたであろうし、また、そうであればこそ連絡をうけるや、何のちゅうちょもなく自らの意思で離席しているものであって作業長、副作業長の連絡を会社の業務命令と解するはずはない。

(2) 以下判断する。

たしかに、作業長は、前記第1の3の(1)認定のとおり20名程度の部下作業員を指導監督する第一線監督者の立場にあり、人事考課の第一次考課者として進級、昇給、期末手当の考課を行い、職場規律の維持、勤怠諸願出の受理、時間外勤務の命令等労働時間管理を行っているのであるから、末端職制とはいえ、一般従業員に対して相当な権限をもつものと認められるのである。

しかしながら、本件作業長は、その職務権限からみて、労働組合法第2条但し書第1号に該当するいわゆる使用者の利益を代表する者とはいえないので、同人らの行為を直ちに会社の責任とすることはできない。

- (3) 会社は、分会からの指摘によって本件職場離脱を知るに至ったのであるが、会社としては、本件をもって組合間の勢力争いによるものであると考え、いちいちその原因に立入ってその善悪を判断することは、かえってそれ自体が組合に対する支配介入という議論をよぶ可能性も大きいとしてこれを避け、本件を職場規律上の問題として処理することとし、本件においては職場離脱者らが反省しているから、あえて懲戒処分はせず、一律に賃金カットしたものであると主張する。

しかしながら、会社は、以前に同じく両組合間の組織争いによる前記第1の6の(3)認定のA9の職場離脱の件については、同人の45分間の無断職場離脱について、譴責処分をしていながら、今回の無断職場離脱は、大量かつ組織的なものであり、その離脱時間は最長3時間半にも及ぶものであり、しかも、次のような事情があったにもかかわらず、処分していないのである。その事情とは、次のごとくである。すなわち、

前記第1の4の(5)認定のとおりC3副作業長は当日C1作業長欠勤のため、作業長の地位を代行していたのであるが、C3は、その部下であるA1、A2に重工労組造船部事務所へ行くよう指示し、かつ、同行しているのであるがC3は出発の前に、部下に「昼からちょっと離れるから、けがをしないよう頼む。」と言いつけていることからみても、午後の就労時間に食いこむことをC3は当然予測してA1、A2に指示しているのである。

にもかかわらず、このように会社は、かかる作業長らの行為を重工労組員としての

行為であるとして、注意した程度ですましているものであり、会社の本件に対する措置は、分会員A 9の場合と比較して甚だ均衡を失したものとわざるをえない。かかる均衡を失した会社の措置は、末端職制である作業長らがその地位を利用して、就業時間中の職場離脱に関し重工労組に格別の便宜を供していた事実を結果として黙認したものとわざるをえない。

したがって、後記判断のとおり分会が申し入れた団体交渉にも応じようとししない会社の態度を併せ考えると、結局、分会を嫌悪する会社が重工労組の組織拡大を期待し、重工労組の組合活動に便宜を与えたものであり、分会に対する支配介入といわざるをえず、これに反する初審判断は失当である。

2 A 1ら3名及びA 7に対する賃金カットについて

分会は、A 1ら3名に対する賃金カットは、職制の指示により行動した分会員に対する不当な賃金カットであると主張し、会社は、A 7に対する賃金カットは、同人の無断離席に対し就業規則に基づいて賃金カットしたものであり、仮にA 7の離席が組合活動としても賃金カットされるのであるから、A 7に対して賃金を支払えという初審命令は取り消されるべきであると主張するので、以下判断する。

(1) A 1ら3名は、作業長らの指示で離席したもののとしても、A 1らはすでに重工労組に加入届を提出しており、作業長らの指示の内容を承知して、指示に従っているのであるから、同人らの離席は組合活動と認められ、同人らの不就労の時間について賃金カットをうけたことを不当視することはできない。

(2) A 7に対する賃金カットについては、A 7の行為が前記第1の5の(10)及び(14)認定のとおり15分ないし25分間職場を離脱したものであってみれば、会社が従来からこの程度のことをとらえて厳しく賃金カットしていたかどうか疑わしい点がないではない。しかし、A 7が分会立神地区委員会の決定に従い15分ないし25分間前記職場離脱問題の調査に従事したことも事実であり、会社は、そのことを理由に賃金カットしているのであるから、これを直ちに不当労働行為と認めることはできず、これに反する初審判断は失当である。

3 団体交渉拒否について

会社は、分会の団体交渉申入れに対して、本件は無断職場離脱という職場規律上の問題であり、団体交渉の議題になじまないと主張し、また、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て、会社は、それなりの措置をとったものであり、分会の団体交渉申入れの理由は曲解であり、理由がないとも主張する。

しかしながら分会が、本件職場離脱問題を会社職制らによる重大な職場規律違反であり、会社職制らによる就業時間中の重工労組の組合活動に対する援助と考えて、会社に団体交渉を申し入れたことは理由なしとすることはできず、また、十分団体交渉事項たりうるものであるばかりでなく、分会の団体交渉の申入れの理由が曲解であるならば、なおさら、会社は、進んで団体交渉を行い、分会の誤解を解くべきであり、それが労使関係を正常化する道と考えるのである。

にもかかわらず、会社は、何ら正当な理由なく分会の団体交渉に応じていないのであるから、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為といわざるを得ず、これに反する初審判断は失当である。

もっとも、本件団体交渉拒否の不当労働行為に関する救済としては、上記1及び2の判断で目的の一部は達成されているので、主文第2項のと通りの救済で必要かつ十分なものと思料する。

以上のとおり、A7の賃金カットについての会社の再審査申立て、並びに無断職場離脱及び団体交渉拒否についての分会の再審査申立にはそれぞれ理由があり、結局、本件初審命令は変更を免れない。

よって、労働組合法第25条、同第27条及び労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和50年11月5日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎