

命 令 書

再審査申立人 株式会社 丸金佐藤造船鉄工所

再審査被申立人 Y

再審査被申立人 丸金佐藤造船鉄工労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人株式会社丸金佐藤造船鉄工所（以下「会社」という。）は、昭和6年7月に設立され、肩書地に本社を置き、本社所在地、浪の平、毛井首、深堀および立神の五か所に工場を有し、三菱重工業株式会社長崎造船所（以下「三菱造船所」という。）の下請として船舶部品の製造を主たる営業目的とする資本金4,000万円の会社で、その従業員数は、本件発生当時約400名であったが、その後人員整理等により現在では約300名となっている。

なお、前記工場のうち、浪の平工場は本社所在地に近く、会社は、内部機構上本社工場として取り扱っており、また、深堀および立神の工場は三菱造船所構内に設置されている。

(2) 再審査被申立人丸金佐藤造船鉄工労働組合（以下「組合」という。）は、昭和49年

2月4日会社従業員7名によって組織された労働組合であって、現在その組合員数は3名となっている。

再審査被申立人Yは、昭和28年8月30日、会社に入社し、その後組長に昇進し、昭和49年1月、平従業員に降格・配置転換されるまでは、Y組20名の組長として、浪の平工場において一貫して管曲げ作業に従事してきた。

なお、会社には、被申立人組合のほかに昭和49年3月30日に結成された同盟系の佐藤造船労働組合（以下「労組」という。）があり、会社従業員の大多数が加入している。

## 2 勤務時間と組長の職務

(1) 会社における勤務時間は、午前8時から午後4時30分までを定時とし、毎週水曜日、祭日および給料日等の特別の日以外は、従業員は通常午後6時ないし同8時まで残業をしていた。

(2) 組長は、10名ないし20名ほどの従業員の長であり、仕事の割り振りおよび人員配置を行うなど、生産面の管理に当たるほか、自らも作業に従事し、人事の面では第1次人事考課を担当する者である。

## 3 Yの降格・配置転換及び組合結成に至るまでの経過

(1) 会社においては、昭和37、8年頃労働組合結成の動きがあったが、そのリーダーが解雇されることもあってなかなかその実現をみなかつた。

(2) 昭和48年4月頃Y組組員の間で、賃金、昇給査定基準等についての不満が高まり、会社との話し合いを求めるため、C1がリーダーとなりY組全員で3日間の残業拒否を行った。これを契機として、Y組と会社との間で賃金に関する話し合いが持たれたが、会社側からは、具体的な回答は出されなかつた。数日後、C1からこの話を聞いた本社工場のC2組長は、C1に労働組合結成の話を持ちかけて署名用紙を渡した。ところが、その後C2組長は、B1工場長の自宅を訪ね、労働組合結成について相談したところ、逆にC2が説得されて翻意したため、Y組全員から署名をとっていたC1も断念することとなり、労働組合結成の気運も立ち消えとなつた。

(3) 昭和48年12月中旬、会社の監督者研修会で配布された就業規則改正案（昭和49年1月1日施行予定）の内容について、Y組内部で不満が起り、再び組合結成の気運が生じた。そこで、Yは、同月中旬ごろ一人で、更に同月20日頃C2組長およびY組組員であるC1、C3ら数名と共に長崎地区労働組合会議を訪ね、組合結成について相談した後、組合を結成しようと話し合った。数日後、Yは、立神工場のC4班長および毛井首工場のC5組長に組合結成を呼びかけたところ、C5組長は賛成したが、C4班長は反対した。ところが、組合結成の動きを知ったB1工場長は、作業中のC1に対し、組合結成の有無を尋ねた。C1は、これを否定したものの、B1工場長が去った直後、Yに対し、組合結成を中止するよう持ちかけたが、Yは結成する旨答えた。

同月29日夜Y組全員は、Y宅に集まり、退職金制度、賞与金制度、最低賃金基準の各制定および就業規則改正については従業員の意見を聞くことの4事項につき、昭和49年1月20日までに会社と交渉を行い、要求が容れられない場合は、正式に組合を結成する、との申し合せをし、翌30日昼休み時間にY組の職場（浪の平）において、その旨の誓約書を作成し、1名を除くY組全員が署名した。

(4) 昭和49年1月16日Yは、B1工場長に話し合いを申し入れ、同日午後5時頃から約1時間、本社会議室において、会社側からB2社長、B3専務およびB1工場長が出席し、Y組全員と上記4事項につき話し合いが行われたが、会社側からは明確な回答が出されなかった。

(5) 翌1月17日B2社長、B3専務およびB1工場長らは相談の結果、Yを平従業員に降格し、合わせて配置転換することを決定した。翌18日午前10時30分頃B2社長は、Yを本社に呼び、①改善提案を提出しなかったこと、②有給休暇をとってプロ野球を見に行ったこと、③監督者研修会を欠席したこと、④ミーティング結果報告書を提出しなかったこと、⑤年始の行事に出席しなかったことの5項目の理由をあげて、Yを降格することおよび翌日は本社に出勤することを言い渡した。この処分を知ったY組組員数名は、直ちに社長に対し、降格処分の取消しを要求したが、社長は、本人の態度をみてから検討する旨答えただけであった。同日午後1時頃社長は、浪の平工場に

赴き、Y組組員に対しYの降格について説明し、C 1を組長代理として一所懸命働くよう訓示した。翌19日本社へ出向いたYが、C 6組への配置転換を言い渡されたため、Yを除く組員全員が、定時後再び社長に対しYの降格・配置転換の撤回を求めたが回答は前回と同様であった。

(6) Yに対する上記処分後、Y組内部は労働組合を結成しようとするグループとC 1を中心とする消極的なグループとに分かれてしまったが、前者は、前記誓約書に基づき同年2月4日7名をもって組合を結成し、Yを執行委員長に選任して直ちに長崎県地方労働委員会（以下「地労委」という。）に対し、Yの降格・配転問題についてあっせんを申請した。その後、あっせんのような手続でYを戻す方法があるなら組合に入りたいとして、残りのY組員13名が加入したため組合員は20名に増加したが、2月9日地労委のあっせんが不調に終るとまた元の7名のみとなってしまった。

(7) 昭和49年2月下旬Yは、長崎地方裁判所に対し地位保全の仮処分を申請したが、このことが新聞で報道された直後、会社内で別組合結成の動きが生じ、2月27日には、班長以上の者が集まり、その結成準備会が開かれ、三菱造船所の同盟系の組合からC 7組織部長らが招かれ、会社からはB 1工場長ほか2名の工場長およびB 4労務担当が出席するなど準備活動が活発になった。その結果、3月30日労組が結成され、会社従業員の大多数が加入した。なお、同日の結成大会には、B 2社長が出席してあいさつをした。

#### 4 5項目の降格理由

会社のあげる5項目の降格理由については、次の事実が認められる。

(1) 改善提案を提出しなかったこと

改善提案というのは、会社が、職場環境や作業方法について改善する点があれば従業員に提案させようとの趣旨のもとに、昭和44年頃から始めたもので、その提案内容を審査してA. B. C. Dの4段階の評価を行い、各段階に応じて賞状および賞金を与えており、毎年12月はその奨励月間とされていた。Yも、何度か提案して、44年5月10日B賞状2通、45年3月2日C賞状2通、同年4月22日D賞状、46年2月17日C賞状

をそれぞれ受けており、Y組全体としても従来何件かの提案を行ってきた。しかし昭和48年12月にはYが組員に対し、提案を促したものの、Yを含めY組からは1件の提案もなかつたが、他にも提案がなかつた組もしくは班が2か所あった。

(2) 有給休暇をとつてプロ野球見物に行つたこと

昭和48年3月Yは、誕生祝に子供から長崎市内の大橋球場で行われたプロ野球オーブン戦の入場券を贈られたので、B1工場長にその旨を告げ、年次有給休暇をとつて見に行つた。なお、B1工場長は、その際休暇を他の日に振り替えるよう要請したわけでもなく、また、他の工場の班長達の何人かも見物に来ていた。

(3) 監督者研修会を欠席したこと

昭和48年12月8日（土）午後5時30分から翌9日（日）午後5時までの1泊2日間の日程で、会社は、組長および班長を対象とする監督者教育を三菱造船所の教育センターにおいて実施した。Yも、この教育に参加が要請されていたが、8日は、妹婿の交通事故死による損害賠償の話合いのため、9日は、その子供の賢信の儀（カトリック信者が満12歳に達すると、信仰生活上一人前になったことのあかしとして行う儀式である。）に、妹から代父として出席してくれるよう依頼されており、B3専務から特に9日は出席するよう促されたものの、理由を述べて結局、両日とも欠席した。賢信の儀は、午後12時30分頃終ったが、Yは昼食をとつていなかつたこともあり、そのまま帰宅した。なお、Yの他にも、会社業務による者1名、家の法事による者1名が欠席した。

(4) ミーティング結果報告書を提出しなかつたこと

会社では、昭和45年頃から、毎月1回給料日の25日に午後3時30分から4時30分までの1時間、事故防止のために組単位でミーティングを行い、その結果を組長が文書にまとめて報告し、会社は、これに対して回答を記入して各工場ごとに回覧していた。ところが、昭和48年には、会社が幾度か回覧しなかつたこともあり、YはC2組長とも話し合つて、従来通りミーティングは行つていたが、同年7月以降報告書を提出しなかつた。なお、Y組の他にも、同年8月以降1か月ないし3か月にわたつて報告書

を提出しなかった組5、班1があり、B4労務担当は、毎月組長らが出席して行われる安全会議の席上、その提出を催促したことがあった。

#### (5) 年始の行事に欠席したこと

会社では、毎年、初出の日には、午後3時30分頃までに仕事を終え、従業員全員が本社に集まり、同4時から4時30分頃まで、社長の訓示を聞いた後、酒をくみ交わしながら新年の安全を祈って乾杯するのが恒例となっていた。昭和49年1月7日初出の日Yは、初荷の荷揚げ作業があり、組員数名と残ってその作業に従事し、午後4時10分頃終ると他の者を乾杯の席に行かせたが、Y自身は、跡片付けのため遅くなり、そのまま乾杯の席には行かずには退社した。なお、社長と専務は、職場を見回りに来た際、Yらが荷揚げ作業に従事しているのを見て知っていた。

### 5 その他

- (1) Yは、昭和48年7月会社から優良社員として表彰された。
  - (2) Yの配置転換先である本社工場のC6組は、Y組で曲げられた管を組み立てる作業を主としており、Yも、配置転換後約2か月その組立作業に従事したが、その後はペンキ塗り、荷作り等の仕事を行い、現在では鉄板のひずみをハンマーでたたいて修正するひずみ取りという従前の管曲げ作業とは全く異なる雑作業に従事させられている。
  - (3) 昭和49年10月1日会社は、機構改革を行い、従来の組を班に、組長を作業長に、班長を副作業長にそれぞれ名称を変更し、Yの降格後組長代理を務めていたC1を正式に作業長に任命した。
  - (4) 昭和49年11月28日長崎地方裁判所は、Yの地位保全仮処分申請に対し、「被申請人は申請人を管曲げ職の班であるY組の作業長として仮に取扱え。」との決定を出した。
- 以上の事実が認められる。

### 第2 当委員会の判断

#### 1 労働組合の結成と会社の態度について

前記第1の3の(1)ないし(7)認定のとおり、会社従業員らにより過去において労働組合結成の動きがあったが、その都度、組合結成のリーダーの解雇や会社職制の説得により、

いずれも立ち消えとなつたこと、他方会社は、労組の結成準備会には工場長など会社職制が出席し、その結成大会には、社長が出席してあいさつしていることなどを考え併せると、会社は、Yによる自発的な労働組合の結成を嫌っていたものと認めざるをえない。

## 2 Yの降格処分について

会社は、Yの降格処分は不当労働行為であるとした初審判断を争い、昭和49年1月16日のY組々員との話し合いは、そもそも組長であるYが、職責上、組員の不満、疑問については、自己でわからないところは上司に相談するなどして積極的に解消すべき立場にありながら、その任を果していないことに起因するものであることが判然としたので、これと処分事由として挙げた5項目の事実とを総合してみて、組長として不適格と判断したからであり、正当な処分理由に基づくものであると主張する。

しかしながら、

### (1) 昭和49年1月16日の話し合いについて

前記第1の3の(3)および(4)認定のとおり、Y組としては組員の不満、疑問を集約した4事項が会社に容れられなければ、労働組合を結成することとして会社との話し合いをもつたものであり、また、4事項の内容からみても、ひとり組長が苦情処理的なものとして処理できる事柄ではなかつたものと考えられる。

したがつて、会社の真意は、従業員の労働組合結成の動きを事前に抑止しなかつた組長たるYを問責したものと認められる。しかし組長であるにせよYがそのような活動を率先して行ったとしても会社はこれを問責しえないのである。したがつて、会社がこれをもつてYが組長として不適格であるとするることは当をえない。

### (2) 5項目の降格理由について

Yに対する降格理由5項目の各事実は、前記第1の4の(1)ないし(5)認定のとおりであります、

①改善提案の件については、Yは個人として過去に6回その賞状を受けており、Y組全体としても従来何件かの提案を行つていたのであり、また、この種の提案が制度の

趣旨からも従業員の任意によるものであり、他に提案のなかつた組もしくは班が2か所あつたことからみて、Yが組員に改善提案を提出するよう促したもの、たまたまY組から1件の提案もなかつたからといって、直ちにYが組長として不適格であるとは認められない。

- ② プロ野球見物の件については、Yは年次有給休暇をとつて見に行つたもので、休暇取得の際、B1工場長は、忙しいから他の日に振り替えるよう要請したわけでもなく、本件処分時より1年近くも前のことであり、その間何ら問題になつていなかつたことである。
- ③ 監督者研修会欠席の件については、前記第1の4の(3)認定のとおり、Yが参加できなかつたことにはやむをえない事情があつたものと認められ、上記事情の申出を受けたB3専務は何らの措置もとつていないのであるから、これが降格理由の1に該当するとは到底認められない。
- ④ ミーティング結果報告の件については、Yが昭和48年7月以降、報告書を提出しなかつたことは職務怠慢のそしりを免れないとしても、前記第1の4の(4)認定のとおり、会社にも一時期報告書を回覧しなかつたという一半の責任なしとはいえず、Yは従来どおりミーティングを行つていたのであり、また、当時他にも報告書を提出していなかつた組長、班長ら6名がおり、これら6名に対し会社は何ら措置せず、Yのみを問責していることは均衡を失するものと考えられる。
- ⑤ 年始行事欠席の件については、当日、社長と専務は、職場巡回の際、Yらが初荷の荷揚げ作業に従事しているのを見て知つてゐたのであり、Yは、同作業が午後4時10分頃終ると部下を乾杯の席に行かせ、同人は跡片付けをしていたため、午後4時30分頃で終る乾杯の席に出席できなかつたものであつてみれば、Yを問責することは酷に失する。
- ⑥ 上記①ないし⑤判断のとおり、会社が主張する5項目の処分事由は、これらを個別的にみても、また、全体としてみても本件降格処分の理由としての妥当性を認め難いのであって、Yの10年有余にわたる組長としての実績、その間何ら問責されることも

なく、昭和48年7月には優良社員として会社から表彰されていることをも併せ考えれば、会社の主張する5項目の理由は、前記(1)判断の降格理由を正当化するために後に付加した程度のものと認めざるをえず、会社の主張は採用できない。

### 3 Yの配置転換について

会社は、Yの配置転換は本件降格により従来部下として使用してきた者の下で働くことになり、働きにくいであろうとの思慮からなしたものであり、本件降格とは別個の処分であると主張する。

しかしながら、前記第1の3の(5)認定のとおり、Yの降格および配置転換は、接着した時期になされた一連の処分と認めざるをえず、前記第2の2判断のとおり、本件降格に合理的理由がないのであるから、この降格処分を前提とした配置転換を是認することはできず、会社の主張は採用できない。

### 4 本件不当労働行為の成否について

前記第2の2および3判断のとおり、Yの降格・配置転換には合理的理由がないことと、Y組と会社との話し合いの直後にYの降格・配置転換が決定、実施されていること及び従前と全く異なる雑作業に従事させ多大の精神的苦痛を課しているものと認めざるをえないことを併せ考えると、前記第2の1判断のとおり、従業員の自発的な労働組合の結成を嫌惡する会社が、Yらの組合結成準備活動を察知し、その中心的役割をなっていたYを前記理由に藉口してY組から排除し、組合結成を阻止する意図のもとに、見せしめ的にYを降格・配置転換したものと認めざるをえず、これを不当労働行為とした初審判断は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条およ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12月3日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎