

長崎、昭 46 不 11、昭 51. 4. 5

命 令 書

申立人 X

被申立人 三菱重工業株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人 X（以下「申立人」という。）は、昭和 24 年 4 月、被申立人三菱重工業株式会社の長崎造船所技術学校に入学と同時に、同社従業員となった。同 27 年 3 月、同校卒業後、同年 4 月、同所第二鑄造工場（以下「二鑄」という。）の鑄型工として勤務、同 33 年 4 月から翌 34 年 3 月まで 1 年間、上記技術学校専攻科の教育を受け、同 35 年 4 月 1 日、二鑄詰所勤務となり、同工場の生産計画・生産工程関係事務処理などの業務に従事していたところ、同 45 年 9 月 15 日付、本件職場変更及び職群変更（以下「配置転換」または「配転」という。）により同月 24 日以降、同工場第一係の鑄型工として再び現場作業に従事することとなり、現在に至っている。また、この間、同社従業員が職員と工員の二つに区分されていた当時、申立人は工員に所属していたが、昭和 44 年 11 月 1 日、新従業員制度発足に伴い二鑄詰所勤務の外の職員とともに事務技術職（以下「事技職」という。）群に属することとなり、その後本件配置

転換により技能職群に変更された。

なお、本件申立ては、当初、申立人が所属していた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。本件申立時、組合員数 495 名。）が行ったものであるが、その後、昭和 47 年 1 月 18 日、申立人が当事者追加の申立てを行ったので、当委員会は関係者の意見を聴取し、同年 2 月 7 日第 578 回公益委員会議において審議の結果、申立人を当事者として追加決定した。

同日、申立人が分会を脱退して、さきに同 45 年 9 月 13 日、分会からの脱退者を中心に結成されていた三菱重工長崎造船労働組合（以下「長船労組」という。）に加入するなどの事情があり、このため分会は申立人と一体となって審問を続けていくことが困難になったとして同 47 年 8 月 31 日、申立てを取下げた。

その後、同年 9 月以降、申立人は長船労組の執行委員として現在に至っている。

- (2) 被申立人三菱重工業株式会社は、肩書地に本社を置き、全国に 13 の事業所を有し、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、本件申立時における従業員数は約 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・各種産業機械等の製造・修理を業とし、本件申立時における従業員数は約 12,000 名であった。

- (3) 会社には、上記 2 組合の外、昭和 40 年 12 月 7 日、分会から分裂して結成した全日本労働総同盟全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長崎造船支部（以下「重工労組」という。本件申立時組合員数 11,000 名。）がある。

## 2 申立人の担当職務及び昇給状況

- (1) 申立人は上記のとおり、昭和 27 年会社の技術学校卒業後、同年 4 月、主として鋳鋼、鋳物及び特殊鋳鉄製品を生産する二鋳に配属され、鋳型工として勤務していたが、同年 33 年 4 月から 1 年間、技術学校専攻科での教育を受けた後、同 35 年 4 月、二鋳詰所勤務となった。

- (2) 二鋳詰所は、鋳物製品の製作日程を決める工程関係の仕事（以下「工程業務」とい

う。)、同製品の製作方法・手順を決める方案関係の仕事(以下「方案業務」という。)  
及び製品を仕上げて発送する仕事(以下「発送業務」という。)を主な業務としてお  
り、昭和45年8月末当時、その担当は工程業務をC1(54才)・C2(43才)・C3  
(42才)、方案業務をC4(52才)・C5(46才)、発送業務をC6(35才)・A1  
(34才)としていた。

申立人(36才)は、工程・方案業務の中のPPS(作業工程表)に関する定型的業  
務及び特命事項業務(臨時的な統計資料作成など)を担当していた。

- (3) 上記各業務に関し、二鑄詰所では、昭和42年2月以降、電算機導入によりPPS  
システムを発足させ、それまで手書きであった各種の作業伝票の作成を全部カード化  
していた。

このPPS業務は、上記工程・方案業務中、鑄物作業工程表に工程上の必要事項(工  
事番号・アイテム・名称など)と方案上の必要事項(計画重量・標準時間など)を各々、  
工程業務・方案業務の担当者が記入する作業であった。

- (4) 同業務は、本来、製品ごとに工程業務の担当者が工程に関する部分を、方案業務の  
担当者が方案に関する部分をそれぞれ分担してまとめ上げることとなっており、同時  
に発足した同じ第一工作部の第一鑄造工場(以下「一鑄」という。)では、当初から  
基本的な方法で実施していたが、二鑄では、発足の際説明会に出席した申立人が、P  
PS業務中、工程関係部分について会社工務課発行の製作指示票からの転記及び方案  
関係部分について繰返品の転記などを担当するという変則的な方法をとっていた。

- (5) 申立人の昇給状況は、上記組合分裂前の昭和40年3月1日付昇給において、本給  
段階による区分で日額最高33円、予算基準額(平均)25円、最低18円であったが、  
申立人は31円の昇給で最高に近かった。その後、同44年までの間の昇給は平均を下  
廻らなかつた。

その後、同44年11月1日、新従業員制度発足により、申立人は工員から事技職2  
級となっていたが、同45年4月1日付の昇給では、予算基準額1,050円のところ750  
円と平均を下回っていた。

同 45 年 9 月、本件配転により技能職 4 級となったが、翌 46 年 4 月 1 日付の昇給では、基準額 950 円に対し 900 円と平均に近い金額であった。

なお、昇給に際し成績考課が実施されるが査定範囲が職群により異なり、技能職群については課工場単位、事技職群については範囲が広くなり部単位で実施されることになっていた。

### 3 申立人の組合歴等

申立人は、昭和 27 年 4 月、二鑄勤務とともに分会の組合員となり、組合分裂（同 40 年 12 月）前は、同 32 年から同 34 年まで及び同 39 年に分会の職場委員、同 38 年に大会代議員を務めた。

職場委員は、分会の方針に基づき職場活動の推進をはかることを目的として課工場単位に設けられる職場委員会の構成員であり、原則として組または係ごとに 1 名選出され、二鑄（分会組合員約 150 名）では、組合分裂前は 14.5 名いた。

組合分裂後は、同工場の分会組合員が約 150 名から約 20 名に減少した中で職場委員は 3 名に 1 名くらいの割合で選ぶということで、申立人は昭和 41 年から同 45 年にかけて組合員 2 名の同工場詰所と組合員 1 名の現場の作業班をあわせて 3 名の中から 1 名を選ぶという形で職場委員となり、同 41 年の暮に職場委員会の議長となった。

また、分会は各職場で職場新聞を発行しており、職場委員の中から何名かが同新聞の編集を担当していたが、申立人は職場新聞編集委員長を担当した。

この外、各工場における分会組合員の代表として選任される委員（2 名）に事故があったときは、随時その代理を務めたこともあった。

なお、本件申立当時、二鑄の従業員数は約 150 名で、うち分会組合員は 18 名であった。また、同工場詰所勤務者は工場長以下 22 名で、うち分会組合員は申立人と技術学校卒で 3 年後輩の A 1 の 2 名で、外は非組合員である工場長及び係長 2 名を除き全員が重工労組の組合員であった。

また、職場新聞の発行は、昭和 45 年ごろは臨時に年 3 回程度であった。

### 4 会社鑄造部門の合理化

- (1) 被申立人は、昭和 39 年 6 月、当時の三菱日本重工業株式会社、新三菱重工業株式会社及び三菱造船株式会社の 3 社が合併して新発足した後、経営合理化を目的とした事業所改善対策が実施され、その一環として効率的な生産を行うため機種統合が行われたが、ディーゼルについては、神戸造船所が主担当事業所と決まり、このため会社では昭和 42 年ごろより順次ディーゼルの生産を減少し、神戸造船所へ移管することになった。
- (2) 会社の第一工作部の一鑄では、ディーゼルの部品などに使用する鑄鉄鑄物製品・プロペラなどに使用する銅合金を主体とする非鉄鑄物製品及び鑄物の型をつくるための木型模型の製作を行っていたが、上記ディーゼル生産移管に伴い、鑄鉄鑄物生産も逐次減少し、昭和 45 年 8 月 8 日には、完全に鑄鉄の生産を停止するに至った。
- (3) 一方、同じ第一工作部の二鑄では、タービンの部品などに使用する鑄鋼鑄物製品及び船舶用部品などに使用する特殊鑄鉄製品を製作していたが、昭和 44 年ごろから船舶の大型化に伴い、会社の船舶用エンジンはディーゼルに変わってタービンが主流になったことと、船舶の受注が増加したことから、タービンに使用される鑄鋼鑄物は、生産増加をみるに至った。
- (4) このような経過から、昭和 45 年ごろには会社の鑄造部門は、一鑄では鑄鉄生産の減少に伴う人員の余剰、二鑄では船舶用エンジンのタービン主流化による生産の増大に伴う人員不足という生産と人員のアンバランスを生ずるに至った。このため会社は、一鑄及び二鑄の枠をはずして鑄造部門全体としての仕事量に対する人員の適正配置等の合理化を推進することとなった。
- (5) 会社は、すでに昭和 44 年に一鑄から二鑄へ 12 名、同じく第二工作部製鑄工場（以下「製鑄工場」という。）へ 23 名の加勢を行っていたが、同 45 年 8 月 8 日の鑄鉄生産停止後、さらに現場部門の合理化として二鑄へ 12 名、製鑄工場へ 9 名の鑄鉄関係の現場作業者を将来の職場変更を予定とした加勢に出し、この加勢は最終的には同 46 年 10 月 1 日付で製鑄工場へ 27 名の転勤（部間の異動）、二鑄へ 21 名の職場変更（課間の異動）となり、この他 1 名の出向を含めると、110 余名であった一鑄現場作業者

は 60 余名に減少した。

(6) さらに、一鑄の事務部門においても、上記現場部門の合理化と並行して間接人員の削減を行うこととなり、事務所関係者を第一工作部直属へ 1 名、同部工務課へ 2 名の職場変更の外、休職派遣 1 名を計画した後、さらに同工場の間接員の適正化をはかるため、二鑄へ事務所関係者を職場変更し、二鑄事務所部門の適正配置を行うこととした。

(7) 当時の二鑄事務所の業務及び申立人の担当職務については、上記 2 の(2)ないし(4)のとおりであるが、同所業務中の P P S 業務は、従来各種作業伝票を手書きで作成していたのを電算機導入により全部カード化することを目的として一鑄とともに昭和 44 年 2 月 1 日新たに発足したもので、P P S システムは、本来、製品ごとに、工程業務の担当者が工程に関する部分を、方案業務の担当者が方案に関する部分を担当すべきものとして、一鑄では発足以来基本的な方法で実施されていたのに対し、二鑄では工程及び方案業務の担当者が多忙であるため、申立人に P P S 業務中工程関係部分のヘッディング（工程番号・アイテム・名称など頭書の部分）、転記・方案関係部分の繰返品の転記など、工程・方案の両部分にわたり定型的業務を担当させるという変則的な方法をとっていたが、これは発足当初、全員が慣れるまでという暫定的な措置であり、その後の仕事量増大に円滑に対処することは困難であった。このため、B 1 二鑄工場長（9 月 1 日付で一鑄工場長兼務。以下「B 1 工場長」という。）は、鑄造部門の人員の適正配置を機に P P S 業務を本来の製品ごとの工程・方案の 2 本立の姿に戻し、当時の仕事量の増加に対処しようとした。

(8) このような事情により、会社は、二鑄へ昭和 45 年 9 月 1 日付で一鑄事務所部門の 4 名の配転を行い、二鑄事務所部門を次のような分担とした。

㊦ P P S 業務の工程関係は、一鑄の工程業務を担当していた C 7（当時 41 才）を受け入れ、従来からの担当者 C 2、C 3 を加えた三人を専任の担当とする。

㊧ P P S 業務の方案関係も、一鑄の方案業務の担当者である C 8（当時 55 才）を受け入れ、従来よりの担当者 C 4・C 5 を加えた三人を専任の担当とする。

㊦ この外、鋳物砂を中心とする試験関係者C 9（当時 43 才）と鋳物の原価関係者C 10（当時 43 才）を、一鋳との兼務で受け入れる。

㊧ C 1 は、従来どおり工程関係の取りまとめの担当、C 6・A 1 も 2 名で発送業務を消化するには必要かつ十分であるので、そのままの担当とする。

以上の配置により、従来、申立人が担当していた P P S 業務中の工程・方案の定型業務を含め、製品ごとに各専任者が一貫して処理することとし、仕事量の増大にも円滑に対応できるとの体制を整えた。この結果、申立人の仕事は特命事項のみとなったが、それだけでは一人分の作業量に達しないところから、B 1 工場長は、同人に担当させる事務所部門の他の業務の有無について検討したが、いずれもそれまでの担当者で仕事の消化が可能であり、申立人に移管するような格別な仕事もなく、また申立人の担当していた特命事項業務は、他の作業者に分担させることも可能な実情であった。

(9) このような事情に加え、二鋳現場では、生産量がさらに増大し、すでに受け入れていた一鋳からの加勢者をもってしてもなお鋳型職の人員が不足し、そのため現場からは、鋳型職の経験者で、できれば年令の低い人を、という増員の要望があるとして B 1 工場長は、候補者について検討の結果、鋳型工として 8 年間の経験があり、かつ年令も候補者の中で最も若く 36 才であった申立人が適任であると判断し、現場に職場変更することにした。

なお、二鋳現場の要請する適格性だけで人選を考えた場合、年令的には上記 C 6・A 1 は申立人より若かったが、C 6 は溶解作業の出身者、A 1 は溶接作業の出身者で、いずれも鋳型作業の経験はなく、また一鋳からの転入者である C 8・C 7 は、年令的には申立人より年長者であり、かつ C 7 は鋳型職の経験はなく、さらに C 1・C 4・C 5・C 2・C 3 も年長者であり、かつ C 2・C 3 は鋳型の経験もなかった。

## 5 申立人の配置転換

昭和 45 年 9 月 2 日午後 1 時 30 分ごろ、B 1 工場長は、申立人に対し、口頭で、上記鋳造部門合理化の事情を説明し、同月 15 日ごろから、詰所から第一係の現場作業に行

ってもらい、同時に事技職から技能職への職群変更を行い、鑄型職として働いてもらいたいと話した。

配転の理由は、一鑄鑄鉄部門廃止のため事務所関係についても同月 1 日付で一鑄詰所から二鑄詰所へ 4 名を受け入れることになり、このうち 2 名はそれぞれ工程・方案業務の専任者として受け入れること、従って、申立人がこれまで工程・方案業務担当者が多忙のため加勢していた P P S の作業は加勢の必要がなくなったこと、一方、二鑄現場の生産量増大のため、さらに鑄型工の増員要求があること、このため年令及び経験からみて申立人が適任と判断し、現場に行ってもらいたいというものであった。

このとき、申立人は、B 1 工場長に、

- ㊦ 現場では、どこの作業班に所属するか。
- ㊧ 作業方法は、昔と現在では変わっているので慣れるまで日時がかかるが、その間、成績が下がらないように考慮してもらえるのか。
- ㊨ 技能職の何級になるのか。

などの質問を行った。

これに対し、B 1 工場長は、

- ㊦ 大物場の作業班に行ってもらおう。
- ㊧ 仕事になれるまでの期間は、成績については十分考慮する。
- ㊨ 技能職 4 級を考えている。

と回答した。

なお、申立人からは現場に出ることを拒む発言はなかった。

## 6 労使の交渉状況

- (1) 同年 9 月 2 日、申立人に対する配転の話の後、午後 3 時ごろ、当時申立人が所属する分会の A 2・A 3 両委員と B 1 工場長との間で話合いが行われた。

同工場長は、申立人の配置転換について、A 2・A 3 両委員に対し、前記 5 同様の内容の説明を行った。その際、B 1 工場長は、配転の理由について、一鑄の鑄鉄部門廃止のため現場関係とともに事務所関係についても同年 9 月 1 日付で同工場詰所から

二鑄詰所へ本務2名兼務2名の配転を行った。このため、第1に、この際PPS業務を本来の姿にしたい、第2に、工程・方案担当者の転入により1名の余裕が出る。第3に、一方、二鑄現場の鑄型職が不足しているが、申立人は年令も若く鑄型工としての経験を有しているので適任である、と述べた。

その後、工場委員会は、同月5日・7日・8日の3回にわたり、申立人の配転について話し合いが行われ、会社からB1工場長とB2第一係長の2名、分会からA2委員とA3委員の代理として申立人との2名が出席した。

(2) その後、同月10日、B2係長は、申立人に対し、口頭で、9月15日付で配置転換を行いたいと告げ、12日までの期限を付し意見を求めた。

同日、申立人及びA2委員からの報告を受けた分会A4書記長は、会社の勤労部管理課のB3主任に対し、電話で、本件配転を組合に提案せず、組合と協議がととのわないまま実施することは認められない旨申入れがあり、説明を求めたので、同日、会社からB3主任・人事課B4係長、分会側はA4書記長とA5教宣部長が出席して説明が行われた。

席上、B4係長は、9月15日付で申立人の配転を行いたいこと、その理由としては、

- ㊦ この際、PPSを本来の姿に戻したい。
- ㊧ 工程・方案業務の担当は専任各3名で十分であり、C7・C8の配転により1名の余裕が出る。
- ㊨ 一方、鑄型職が不足している。
- ㊩ 申立人は、PPS業務中定型的業務はやれるが、工程・方案は経験がなく、勉強しても工程・方案をこなすまでには相当時間がかかる。年令的にも一番若い（他の3名は55才・52才・46才である。）し、鑄型職の経験もあることを説明し、また、B3主任は、事技職より技能職への職群変更が制度上何ら問題ない旨、説明した。

この後、会社は9月11日付文書で分会に対し、申立人の配置転換を申入れたが、これは申立人の職場変交を通知するという内容になっており、分会から協約上、労使慣

行上も認められぬと拒否され、翌 12 日、会社は人事課でフォームを取り違えたためとして、あらためて 9 月 12 日付文書で分会に対し、申立人の職場変更について意見を求めた。

これに対し、分会は、「会社の提案説明で、二鑄職制の説明と、勤労部の説明に違い点があり、会社提案は合理性がない。分会組合員であり、活動家の X 君の詰所勤務を嫌い、一鑄の配転を口実にした不法な職群変更・配置転換である。」と、その撤回を主張した。

- (3) 9 月 22 日、会社は申立人に対し、同月 24 日から鑄型の仕事につくよう業務命令を発し、あわせて分会に対してもその旨通知した。

9 月 24 日朝、分会 A 4 書記長は、B 2 二鑄第一係長に口頭で、「X 君への一方的な業務命令を撤回し、協議話合いたい。」と申入れたが、B 2 係長は、「いつまでも待つ訳にはいかないので、本日から申立人に鑄型の職場に行き、貰うこととした。」と答えた。

同日、申立人は、B 2 係長の指示により事務引継をすませ、午後から二鑄第一係鑄型職の作業に就いた。

また、同日、分会は文書で会社に対し、「X 君への職群変更・配置転換は認められぬ。」と反対を申入れた。

その後、分会の本件申立て（昭和 46 年 9 月 21 日）までのほぼ 1 年間、申立人及び分会と会社間の交渉はなかった。

## 7 配転後の賃金

本件配転により、申立人は事技職 2 級から技能職 4 級となり、所定内給与のみでみた場合、本給及び勤務給は同額で、直接員手当 2,000 円及び特種作業手当 2,205 円の合計 4,205 円が新たに支払われることとなった。

また、昭和 46 年 4 月 1 日現在の申立人に対する所定内給与は、本給 47,300 円・勤務給 33,526 円・職能給 1,800 円・直接員手当 2,000 円・特殊作業手当 2,205 円の合計 86,831 円で、事技職 2 級の所定内給与本給 47,300 円・勤務給 33,526 円・職能給 1,600 円の合

計 82,426 円に比べ、4,405 円多かった。

## 8 職場変更及び職群変更に関する労働協約及び就業規則

- (1) 被申立人会社における人事異動は、転任・転勤・職場変更の三通りに分けられ、転任は事業所間の異動を、転勤は部間の異動を、職場変更は課間以下の異動を各々指しており、本件申立人の場合は二鑄内の詰所から第一係へ異動したのであって、課間以下の異動であり、職場変更に該当するものであった。

本件配置転換当時、申立人の所属していた分会の上部組織である三菱重工支部と被申立人会社との間に締結されていた労働協約によれば、転任・転勤・職場変更については、次のとおり規定されている。「第 18 条 会社が、業務上の都合により、組合員を転任・転勤または職場変更させる場合は、組合の意見を聞く。」

また、会社の就業規則によれば、転任・転勤・職場変更について次のとおり規定されている。

「第 24 条 業務の都合により、転任・転勤または職場変更を命ずることがある。

2 前項の場合、正当な理由がない時はこれを拒否することができない。」

- (2) 次に、職群変更は、被申立人会社では、従来、従業員を「職員」と「工員」に分け、この区分によって種々の労働条件を決めるという資格制度を実施していたが、これを昭和 44 年 11 月 1 日より廃止し、新たに「職務」と「能力」に基づき従業員の処遇を決めるという新従業員制度を実施した。

これより先、被申立人会社の新制度案提案により、当時申立人が所属していた分会の上部組織である三菱重工支部と新制度について労使交渉の結果、妥結をみて、昭和 44 年 11 月 1 日締結された協定書によれば、職群変更について次のとおり規定されている。

「第 17 条 (1)会社は、業務上の都合により組合員の職群変更を行う。」

また、会社の就業規則に基づいて定められた社員職群等級規則によれば、職群変更について、次のとおり規定されている。

「第 3 条 社員には、従事する職務により前条第 1 項の職群を付与する。

- 2 役職任命または転任・転勤もしくは職場変更等により他の職群の職務に従事することによって、前項に基づき付与された職群が変わることを職群変更という。
- 3 前項の職群変更は次のとおり行う。
  - (1) 管理職群・特別専門職群もしくは監督職群への職群変更またはこれらの職群間での職群変更は、役職任命によりそのつど行う。
  - (2) 前号以外の職群変更は、業務上、特定の職群の職務に他の職群の者を従事させる必要が生じた時、そのつど適格者を選び、原則として各月 1 日付で行う。」

## 第2 判断

### 1 申立人の配置転換について

申立人は、本件配転は、会社が同人の工程担当者としての職務内容及びその能力を無視し、会社の新従業員制度の主旨を歪曲して適用したもので、業務上何ら配転の必要性も存在しないばかりか、一鑄鑄鉄部門廃止の時期を選び、さも業務上の必要性があるかのように擬装して工場長直属という重要な地位から排除し、同時に労働条件の低下を強要する計画的なものであり、このため 10 年間にわたって事務労働に従事していた者を現場作業に従事させることにより、申立人に対し多大の肉体的な苦痛及び経済的不利益等をもたらしていることは、申立人が分会の組合員（申立当時）であり、熱心な組合活動家であることを嫌悪し、これを妨害するために行った不当労働行為であると主張する。

これに対し、被申立人は、業務上の必要性・本人の能力・職歴・年令など勘案の上、公正かつ公平に申立人の配置転換を行ったものであり、しかも分会・工場委員会の分会側委員・本人らに対し 10 回にわたる説明を行って理解を求めようと努力し、さらにその実施に当っては 9 月 15 日付であるにもかかわらず、10 日間も実施を待つなどの配慮を行っているのであって、申立人の主張は理由がなく、本件は棄却さるべきであると主張するので、以下、これらの点について判断する。

会社が経営合理化のため、昭和 45 年 8 月 8 日、一鑄において鑄鉄鑄物生産を廃止するに至ったこと、一方、二鑄においては、当時、船舶受注の増加に伴い、鑄鋼鑄物生産の増加をみるに至ったこと、このため一鑄においては人員に余剰を生じたのに対し、二

鑄では人員が不足するという状況にあったことは前記第1の4の(1)ないし(4)認定のとおりであり、これに対し会社が両工場の枠をはずして、鑄造部門全体としての人員の適正配置等の合理化を実施するに至った事情は首肯できるところである。

さらに、前記第1の4の(5)・(6)認定のとおり、一鑄においてはすでに前年から実施されていた他工場への加勢によって現場部門の人員は、110余名から60余名に減少しており、会社が事務部門についてもこれと並行して人員の削減を行うこととし、この合理化を実施するにあたり会社が二鑄詰所における事務改善をも考慮して人員の適正配置を行おうとしたことは、容認できるものといわねばならない。

従って、当時二鑄において暫定的な措置として、昭和42年2月制度発足以来、変則的な運営を行っていたPPS（作業工程表）業務を、製品ごとに工程・方案の各業務担当者が、それぞれ関係部分の記入を行うという制度本来の処理を行うことにより、仕事量の増大に対処しようとしたことは、理由があると判断する。

この方針に基づいて、前記第1の4の(8)・(9)認定のとおり、まず昭和45年9月1日付の一鑄詰所から二鑄詰所へ4名（うち2名は兼務）の職場変更が行われ、この結果、申立人の仕事は特命事項業務のみとなったが、これだけでは一人分の作業量に達しないところから会社は申立人の仕事について検討したが、事務部門の範囲では適当な仕事が見当らなかった。

このような時期に、二鑄の現場部門で、生産量の増大による鑄型職の人員不足のため、現場からは鑄型職の経験者で、できれば年令の低い人をという増員の要請があり、この要請に対しB1工場長は、人選の決果、会社の技術学校卒業後8年間鑄型工の経験があり、年令も36才で詰所の中では比較的年令の低かった申立人が適任であると判断し、現場に配転することになった。

申立人は、この措置が同人の組合所属及び熱心な組合活動を嫌悪しこれを妨害するために行った不当労働行為であると主張するが、前記第1の3認定のとおり、申立人の職場においては、職場委員は、昭和41年から同45年にかけて分会組合員3名に1名くらいの割合で選任されており、また職場新聞も昭和45年当時は年に約3回、臨時に発行

した程度であったこと、新聞編集委員長は編集責任者として氏名を記載していたかどうかについては明確ではなく、他面、申立人は、工場委員や執行委員の経験はないことなどから、申立人が、会社が嫌悪し妨害すると主張するほど活発な組合活動を行っていたとは認めるに困難であり、あわせて会社が申立人を分会組合員なるが故に「工場長直属という重要な地位から排除」し、同工場内の現場に配転したとする申立人の主張はにわかには採用し難いのであって、他にこれを認めるに足る疎明はない。

さらに、申立人は、本件配転により多大の肉体的苦痛及び経済的不利益などを被ったとしているが、多大の肉体的苦痛との主張は、未経験の作業に就労するのであればともかく、申立人は会社の技術学校卒業後、同工場に鋳型工として配属され、8年間の現場勤務の経験があり、かつ本件配転当時 36 才という年齢であるから、申立人の主張は認め難い。

また、経済的不利益との主張については、本件配転の結果、現場作業に従事することにより直接員手当 2,000 円（昭和 45 年 10 月 1 日現在）及び特殊作業手当 2,205 円（同前）、合計 4,205 円が新たに支払われ、この金額は、昭和 46 年 4 月 1 日現在の申立人に対する所定内給与額 86,831 円の約 4.8%に相当する金額である。

申立人は、この増収は配転後数年間のものであり、それ以後は事技職と技能職のそれぞれの進級及び昇給について、いわゆる平均進級、あるいは最長滞留年数による進級、さらに平均昇級など制度上の金額の差異により、定年退職までの賃金及び退職金の計算をするとき技能職の方が事技職に比べ不利益になる旨主張するが、制度上の金額の差異については、昇給の場合、予算基準額を中心として最高額・最低額の幅の差異があり、一方、成績査定範囲が事技職の場合は部単位であり、技能職の場合は課・工場単位で行われるなど制度上諸条件の相違がある。

すなわち、申立人の場合は、昭和 45 年 4 月の事技職 2 級での昇給は、基準額 1,050 円に対し 750 円と最低額に近かったものが、職群変更後の翌 46 年 4 月の技能職 4 級での昇級は基準額 950 円に対し 900 円とほぼ平均に近い金額で、前年より 150 円増加している事実も認められる。

従って、経済的不利益を受けているとする申立人の主張は採用し難い。

この外、前記申立人側の主張に沿うC11の証言として、一般的な現場の感情として、事技職群から技能職群に移されることは、すなわち職員籍から工員籍に移されることであり、「それは、よっぽど悪いことをした人か、ないしは能力が全然ない人か、もしくは職制からにらまれてつまはじきになったという人か、という目ではたから見られることは間違いない。」との証言があるが、これは事技職と技能職の区分を前記新従業員制度発足前の職員・工員の区分と同一視するものであり、昭和44年11月1日発足した新従業員制度の趣旨及び内容、さらに申立人の経歴・職場の実態などよりみて妥当でない。

以上のとおりであるから、本件配転についての申立人の主張はいずれも採用し難く、本件配転は、申立人の組合所属及び組合活動を理由とするものとは認められず、業務上の必要性に基づくものと判断せざるを得ない。

## 2 労使間の交渉について

本件配転について、当初、申立てを行った分会は、すでに申立てを取下げたことは前記第1の1の(1)認定のとおりであるが、本件申立書中、会社が労働協約及び労使慣行を無視して分会を不当に差別したとの主張について、以下判断する。

本件申立当時、分会の上部組織である三菱重工支部と会社との間に締結されていた労働協約によれば、職場変更については、「組合の意見を聞く。」と規定し、職群変更については、「会社は業務上の都合により、組合員の職群変更を行う。」とのみ規定している。申立人の職場変更について、会社が分会の意見を徴し、あわせて職群変更についても説明を行っていることは前記認定のとおりであり、申立人の主張は採用し難い。

## 3 その他

以上の外、申立人は、申立人の組合活動に対する会社職制の介入があったとして、昭和42年9月ごろ、当時の直接の上司であったB5第2 casting工場長より、「いつまでも分会に残っていても君の身のためにならない。責任ある仕事をさせるわけにはいかないから。」と、重工労組への加入を働きかけられたと主張し、会社は、そのような事実は全くないと否認するので、案ずるに、申立人の主張するような事実が本件配転問題の前

後に近接して認められるならばともかく、3年の時日を経過しており、またその間、上記B5工場長は、すでに他に転出しているため、本件配転に関連はないものと認められ、申立人の主張は、本件配転についての判断を左右するものとは認められないので採用しない。

### 第3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、本件は不当労働行為に該当しない。

よって、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51年4月5日

長崎県地方労働委員会

会長 藤原千尋