

長崎、昭50不1、昭51.9.25

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49年10月1日付で発令したA1に対する配置転換を取消し、原職（工程推進職）に復帰させなければならない。
- 2 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し、長崎造船所の各出入門の掲示板に1週間掲示しなければならない。

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 A2 殿

三菱重工業株式会社

代表取締役 B1

当社が、貴組合の組合員A1氏に対し、昭和49年10月1日付をもって、特殊機械部工作二課の課長直轄グループの工程推進職から、同課の工作二係C1班へ機械職として配置転換したことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに、今後、このような不利益取扱い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。

## 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「分会」という。）は、被申立人三菱重工業株式会社の事業所中、長崎造船所及び長崎研究所に勤務する従業員によって組織された労働組合である。

分会は、昭和21年1月19日に結成され、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、昭和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、同組合は昭和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、分会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。）がある。

以上、3組合の組合員数は、本件申立時において、分会387名、重工労組16,429名、及び長船労組33名（匿名組合員を含まず。）である。

- (2) 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、長崎・神戸・横浜など全国各地に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、その従業員数は約17,200名である。

#### 2 A1の経歴と本件の背景

##### (1) A1の職歴

A1は、昭和22年4月、三菱精機製作所へ入社し、昭和27年、三菱精機製作所が会社と合併して以来、会社の従業員として、現在に至っている。

A 1 は、入社から昭和33年9月までの約11年半の間、機械作業に従事し、その後、胸部疾患による入院療養のため、昭和35年9月までの約2年間、職場を離れた。病気治ゆ後、前年10月1日から昭和49年10月1日の本件配置転換まで14年間、工程推進業務に携わっていたが、その間は無遅刻・無欠勤で通した。

なお、A 1 は、入社以来昭和33年9月まで機械作業に従事していたわけであるが、その間の詳細な作業内容は、次のとおりである。すなわち、昭和22年4月に入社し、約半年間見習として作業員の機械操作を手伝いながらその操作要領を覚えた後、最初に古い型の4尺旋盤、次いでベンチレースを、約1年間使用した。その後、昭和23年から約3年間ベンチグラインダー（研摩機械）を、また昭和26年から約1年半ベンチレースと4尺旋盤を使用し、次に昭和28年から約5年間先手として第1機械工場へ加勢に行った。最後は昭和33年に約半年4尺旋盤を使用した後、胸部疾患のため入院している。

(2) A 1 の組合歴

A 1 は、会社合併以来の分会組合員であり、昭和40年の組合分裂以来、課委員の代行、職場新聞編集委員、班長などを約10年間継続して行っている。

(3) 本件配置転換の背景

ア 組合分裂直後の職制による重工労組加入への誘い

昭和40年12月24日午後11時半ごろ、長崎市銅座町で、A 1 は、B 2 工場長付・C 2 技師・C 3 工手と出会い、その後酒蔵に誘われて酒を飲みながら、B 2 工場長付から、「マーキングのC 4 さんは一番乗りで新労（重工労組）に入ってきた。後に続くものを期待している。考えをしっかりとって、会社のために尽くしてくれんば。」と、重工労組加入を促された。

昭和41年秋ごろ、B 3 工長が工作中にA 1 に対し、「A 1 君、旧労（分会）はそんなに居心地がよかな。4尺旋盤にやらすっぞって話が出よっぞ。」と言ったが、外の従業員が近づいて来たため、そのまま立ち去った。それから、数か月後、ある重工労組員が、「B 3 工長たちが、A 1 さんば4尺（旋盤）にや

らんば。A 1は赤だから、幾ら言うてもむだばいと言いよったですよ。」とA 1に耳打ちした。

昭和42年9月19日、B 4工長(上記B 3工長の後任者)がA 1を手招きして、T244工場内に呼入れ、「あんまりいい話ではないが、まだ考えは変らないか。組合を変える気はないか。」「君は仕事にかこつけて、連絡員をしているそうだな。」「そうか、職場委員をしているのか。だがそのようなことでもいろいろと違う方に見られ、君の損になるのではないか。」「実は4 L (4尺旋盤)が多忙なので、移そうという話が出ているらしいのだ。」「工程関係では、君だけ(分会)だろう。それでは困るのだ。」と、言った。

#### イ 進級についてのA 1のB 5第三工作係長に対する抗議

昭和44年の新従業員制度発足当時、工程推進業務に携わっていた7、8名のうち、A 1以外の者は全て技能職4級以上であった。その後もA 1は、昭和45、46年と進級しなかった。そこで、昭和47年2月16日、A 1が当時の第三工作係長であったB 5に理由の説明を求めたのに対し、同係長は、それは工程会議での意見具申、関係先との折衝が不十分であるからだと答えた。これに対しA 1が反論したけれども、同じ理由を繰返すにとどまった。

しかし、その後のA 1の勤務振りに変化が見られなかったにもかかわらず、その2か月半後の同年5月1日には、A 1は技能職4級に進級している。

なお、翌48年5月1日、上記のB 5第三工作係長は工作二課長に昇進した。

#### ウ 誤った報告に対する分会浦上地区のB 5工作二課長への抗議

昭和48年10月24日、分会員3名が勤務時間中に食堂で食事をしていたとの報告を、C 5作業長から受けたC 6係長は、確認もせぬまま3名の上司である工作一課のC 2係長に知らせた。この件につき、同月25、30日、分会浦上地区は、C 5作業長の報告は事実に反し分会に対する偏見に基づく報告であるとして、C 5・C 6の上司であるB 5工作二課長に対して、その責任を追求した。席上、B 5課長は、この件が誤りであったことは認めたものの、その後の話合いは拒

否した。

エ 工程管理の改善（工作三課の昭和49年重点項目）

B 5 課長は、A 1 の工程推進職を含む工程管理業務の改善を昭和49年の工作二課の重点項目とし、また課長方針として取上げた。昭和49年5月1日、この一環として、部品庫管理の改善を行うため、C 7 を組立職から課長直轄グループの部品庫へ配転した。

同年8月上旬、工程管理業務の標準化ということで、C 8 スタッフが、A 1 の作業内容・作業手順を克明に調査記録した。

3 A 1 を配転するに至った事情

(1) 一連の人事異動とA 1 の配転

昭和49年6月ごろ、会社の香焼検査課から特殊機械部の方へ、組立電気関係の検査員として副作業長クラスを欲しいという要請があった。

同年10月1日、この要請に答えて、特殊機械部工作二課工作一係からC 9 副作業長が香焼検査課へ転出した。工作二課では、この転出に伴い、一連の人事異動が行われた。まず、C 9 副作業長の欠けた工作一係C 10班へ工作二係C 11班からC 12が配転され、その後に同係C 1班からC 13が、またC 13の後には同班のC 14がそれぞれ移り、C 14の後に課長直轄グループからA 1 が配転された。

ところで、各人が異動させられた理由は、次のとおりである。すなわち、C 12 は、技能職5級で以前に組立の経験があったこと、NCマシン（数値制御工作機械）の切削油で炎症を起すアレルギー体質であったため、機械職から組立職へ配転された。C 13は、C 1班でNCマシンを使っていたため、C 12の後のNCマシンの要員としてC 11班へ移った。また4尺旋盤を使用していたC 14は、C 1班のNCマシンの要員となりC 13の後に入った。A 1 は、工程推進職を14年間担当していたが、それ以前に断続的に約3年半4尺旋盤を使用した経験のあること、工程推進職をしていたため加工の内容・手順について知識があること、当時41歳と年齢が比較的若いことを理由として配転された。

しかし、工作二課内において、過去5年間に直接職から間接職又は事務技術職に異動した者は9名いたが、逆にA1のように、間接職から直接職に異動した者は今までにいなかった。

なお、NCマシンの要員としてC11班へ移ったC13は、翌50年初めごろ、眼病のため2か月ほど会社を休んで治療した後、8月ごろまで通院し、その間はNCマシンを離れてLL79という10尺旋盤を使用していた。その間、LL78という機械の担当者であるC15と副作業長のC16がNCマシンを使用していた。

## (2) A1が欠けた後の業務分担

A1が欠けた後、A1が従事していた工程推進業務の大半は、素材庫のC17が兼務している。また、従来から工程推進業務に携わっていたC18も業務を分担して行っている。更に、推進区の旧図差換という業務は、治工具のC19が担当している。このように、以前のA1の業務はこの3名が分担して行っており、人員の補充はしていない。

## (3) 工作二課の工事量

工作二課の各作業班には定員がなく、作業班の人数は常に1、2名の増減があり、それは工事量の増減によって左右されていた。そこで、残業量などから工事量の増減をみると、次のようになる。

### ア 工作二課の残業量

昭和49年9月当時、工作二課では、週5日のうち水曜日が定時であり、後の4日間は1時間ないし3時間の残業であった。その当時すでに、同年初めに比べて工事量が減る傾向がみられたが、本件配転から半年たった翌50年4月には、週5日のうち月・水・金曜日の3日間で定時となり、残業は2日間のみとなった。更に、同年7月には総定時となり、ただ縦長ぐりフライス盤あるいはパレットミラーという特殊なフライス盤などのネックマシンとか突発工事のときに、その都度残業をする程度となった。

### イ 工配二係C1班からの出加勢

C 1 班の工事量の減少に伴い、昭和50年7月ごろから同年10月ごろまでの間、同班のC 20が工作一係C 21班へ、同じくC 22が課長直轄グループの部品庫へ、それぞれ出加勢のため同班を離れた。

#### 4 A 1 の配転前後の担当業務

##### (1) 配転前に担当していた工程推進業務

A 1 が配転前に担当していた工程推進業務の内容を概説すると、工作二課工作二係で加工される部品について、工作二係の各作業班に素材が搬入されてから加工が完了するまでの間、部品の加工進捗状況を把握すると同時に、その職務範囲内で、日程通り部品が加工されるように管理することであった。

##### ア 部品の加工進捗状況の把握と管理

部品の流れにそって、業務内容をみると、次のようになる。まず、C 18（工程推進職）が素材と工事伝票を受入れた後、工事伝票のみをA 1 に手渡す。A 1 は工事伝票を受取り各作業班の素材受入れ場にある素材を確認した後、A 1 の机の上にある伝票保管箱の中に工事伝票を保管する。A 1 は加工着手時期になると、それぞれの作業長に伝票を手渡し、着工を指示する。次いで、作業班で加工が行われ、それが済むと各班の完成品を置く場所に部品が置かれる。A 1 は、各作業班を回りながらこれを記帳し、どの部品がどの工程まで加工が進んでいるかを把握しておく。これらの部品のうち、急がないものにはA 1 が黄色のバネクリップを付けておくとクレーン・玉掛職のC 15が、モートルック（電動車）または手押し車で次の工程へ運び、その班の素材置場へ置く。しかし、加工を急ぐ小物部品はA 1 が運ぶ。すると、次の工程の作業班で加工が行われる。このようにして、工作二係での部品加工の全工程が済む。これまでがA 1 の担当であった。その後、部品は品質管理課へ運ばれるが、これはC 18の担当であった。

素材が入ってこなかったり、途中でトラブルがあったりすると、予定通り加工が進まない場合がある。その場合は、A 1 が関係先へ連絡したり、小日程会

議の決定により各作業長へ至急着手するようにとか、一定期間内に加工を終了するようにとの指示を行っていた。

加工の工程の途中で工事が遅れたり、あるいは仕損という誤作が出たりすると、一つの伝票を二つに書き分けて、別々に流す場合がある。その時の伝票の書き分けや、必要事項の控えなどもA1が行っていた。また、仕損が出た場合、その部品の廃却・補修などの処置を示した現品処理票が作成される場合がある。A1は、その現品処理票による書類上の処理・控えなどを行い、工作二課内で処理できる内作部品については、その指示に従い、作業班へ補修する部品を持って行くなどのことを行っていた。

#### イ 部品の加工進捗状況の報告と小日程会議

工作二課で生産するものは、防衛機器がほとんどである。その部品数は、主要生産品であるアスロックランチャー（魚雷発射装置）で1,300ないし1,400種類、G5B（魚雷）1本で700ないし800種類ほどある。これら防衛機器・ロケット関係の部品などすべてを合わせて、月に約2,000ないし2,500種類の部品が工作二課で加工されており、多い時には1,000種類を超える部品が工作二係内を流れていた。A1は、これらの部品について、常にどの部品がどのような状態でどこにあるかということ进行调查・把握し、工程スタッフなどの要請に応じて報告していた。また、必要なときには小日程会議に出席を求められ、A1は部品の加工進捗状況などについて報告していた。

#### (2) A1が配転後に担当している4尺旋盤

##### ア C1班で使用している4尺旋盤

4尺旋盤とは、機械の長さが4尺ある旋盤で、加工する部品は指ほどの大きさのものなど、片手で楽に持てる程度のものである。作業をする姿勢は、少し前かがみであり、ほとんど1日中旋盤の前に立ちずくめで、部品の切削に当たる。また、工作二課で生産する製品が防衛機器であるため、加工する部品の種類が多く、また部品の精度も高く、誤差はプラスが1ミリメートルの100分

の1からマイナス0以内のものが要求される。そのため、この加工は以前に比べ旋盤の精度が上がったとはいえ、かなりの精密さを要する仕事である。

#### イ A1の4尺旋盤の経験

A1は、工程推進職になる前に、昭和22年4月から昭和23年までの約1年半と、昭和26年から昭和28年までの約1年半、それから昭和33年に約半年、通算して約3年半、4尺旋盤を使用していた。この期間には、見習いとベンチレースを使用していた期間も含まれている。また、使用していた旋盤は旧式のもので、現在の高速回転のものと比べると回転数もかなり少なく、精度も非常に劣っていた。

そのころは、部品自体も精度の落ちるディーゼルエンジンの部品などを作っていた。

### 5 会社のA1に対する説得及び分会との話合いの経過

B5課長のA1に対する説得は、昭和49年8月30日、9月4・16・27・30日の5回行われた。一方、分会浦上地区は、B5課長に対し配転理由の説明を求め、9月6・24・25日の3回申入れを行ったが、B5課長はこれを拒否した。その後、会社は、10月1日に勤労部管理課において、分会代表と話合いを行った。

#### (1) B5課長のA1に対する説得

昭和49年8月30日、B5課長からA1に対し、本件配転の内示が行われた。そのとき、B5課長は、「C1班に欠員が2名出る。その補充のために4尺の経験があるA1君に行ってもらいたい。」と話したのに対し、A1は、「4尺の経験と言われても20数年前、それも断続的に4年間ぐらい使ったのでまともなことをしたことにはなってません。それで、未経験者と同じである。新たに4尺旋盤へ移った場合に、新従業員制度による私の将来に対して著しく不利益な立場に置かれる。」と配転を断わった。その帰り際に、B5課長は、「このことは他に漏らさないでくれ。せっかく早目に話しようとしているのだから、組合が出てくると話がこじれて、またうるさくなるだろう。」と言った。

その後、9月中旬にB5課長からA1へ4回の説得が行われ、そのときのA1の質問に対し、B5課長は次のように答えている。

A1は、C1班から2名が出るのに対して2名を補充しなければC1班として仕事量を消化できないのかという点について、B5課長に説明を求めたところ、B5課長は、「今は暇だけれども51期（昭和50年4月から同年9月まで）・52期（昭和50年10月から翌年3月まで）になると忙しくなって人手が足らなくなる。」と説明した。そこで、A1は、「工事量増加の判断のもとになる大日程表とか工事量に対する機械稼働・人員の負荷など、具体的な資料をもとにして説明をしてくれ。」と言ったが、B5課長は、何らそのような資料を示さず、「52期以降は、仕事をいろいろ努力して取込んで、仕事を増やしていきたい。」と答えるのみであった。

また、A1が「重工労組に説明しながら、分会の方に説明していない。どういう訳だ。」と質問したところ、B5課長は、「個人の問題であるし、長船分会と会社との間には労働協約が締結されていない状態で、現場の課長の段階で分会の委員に説明するようなルールにはなっていないので、分会の委員に説明はできない。」と断った。

10月12日、B5課長から業務命令が出され、同月14日からA1はC1班で就労している。

## (2) 会社と分会との話合いの経過

9月6日、分会委員A3が、分会浦上地区からの封書（申入書在中）をB5課長に提出し、「これに今回のA1さんの職場変更に関する要望書が入っているから、それに対する回答をしてほしい。」と要請した。これに対し、B5課長は、「課長として、分会の委員からそのような要望書を受取るわけにはいかない。持って帰りなさい。」と言って、受取りを拒否した。しかし、A3委員がその封書を置いて行ったので、B5課長は庶務の人にそれを保管させ、数日後、A3委員を呼んで返却した。9月24日、分会浦上地区長A4らが、再度説明を求めたところ、

B 5 課長は、「無協約だから、管理課から話さなくてもよいと言われている。」と断わった。

A 4 地区長は、これに対し、「そういうことであるなら、今度の問題は撤回せろ。」と強く迫った。10月1日、勤労部管理課から分会に、「何か御意見があるなら伺いましょう。」との申入れがあり、その日の昼休みに管理課と分会との間で30分ほどの話合いが行われ、A 4 地区長が「重要な労働条件の変更については、従来あったように会社から当然説明があってもいいはずだ。」「A 1 が重工労組に変わらない一つの攻撃として行われたものであり、撤回せろ。」「42歳にしてペンからハンマーに変わる重要な労働条件の変更には、災害などいろいろな問題がある。」と、強く撤回を求めた。

これに対し、会社は、何の回答も示さなかった。

## 6 T 244工場の入場許可とPM機械の担当

### (1) T 244工場の入場許可

#### ア T 244工場の作業内容と入場許可

工作二課のT 224工場内では、機械による加工・電気部品・内蔵関係部品の組み立て、及び魚雷関係のシュミレーター装置による試験などが行われている。

ここは、防衛秘密を守るため、関係者以外は立入禁止となっている。

この防衛秘密区域への入場許可は、次のようにして決められている。まず、最初に係長が、次に課長がそれぞれ入場が必要かどうかの判断を行い、課の方でこれらの必要だと認めた者を記載した防衛秘密業務関係者名簿を作る。この名簿は、課長から保安課へ、更に総務課へ回され、長崎造船所所長による会社内での最終的な認否が行われた後、防衛庁へ申請され、同庁から許可が与えられる。この申請は、大体年に1回、7月前後に行われており、特に必要がある場合は、その都度行われる。

入場が許可された者には、許可証（登録番号と氏名を書いたバッジ）が渡され、それを胸につけている者はT 244工場へ自由に出入りできる。

イ 昭和41年12月と昭和49年10月時点での工作二課における分会員の入場許可者  
昭和41年12月時点では、第三工作係（工作二課の前身）に分会員が27名いたが、そのうちのA1・A5・A6・A7の4名はT244工場への入場を許可されていた。その後、昭和49年10月には、分会員数は減って工作二課全体で10名となっていたが、そのうちで入場が許可されていたのはA1のみであり、そのA1も、配転後の同年11月には許可を取消された。

一方、昭和41年12月から昭和49年10月までの間に分会から重工労組に移った、A5・A6・C23・C24・C14・C25・C26の7名は、同49年10月時点ではいずれも入場が許可されていた。

ウ 工作二課工作二係の入場許可者

昭和49年10月時点で、工作二係の作業班には59名の従業員がおり、そのうち分会員は9名であり、その外は重工労組に所属していた。T244工場への入場が許可されていない者は、重工労組員については51名中7名だけであったのに対し、分会員9名中、A1を除く8名は許可されていなかった。また、許可されていない者に占める病弱者数は、重工労組が7名中5名、分会が8名中2名であった。次に、作業の内容では、分会員のマーキン職2名は大物部品のマーキングでT244工場とは関係がなく、また機械作業に従事している6名も機種が工場内の作業と関係はなかった。そのうちの、C1班の分会員A8も、4尺旋盤というT244工場と関係のない機種についていたため、入場を許可されていなかったが、同班で4尺旋盤を使用していた重工労組員のC27副作業長・C28・C20の3名のうち、C27・C28の2名は許可されていた。なお、A1と同時期に異動した重工労組員のC14も、昭和49年9月以前は4尺旋盤を使用していたが、T244工場への入場許可証を所持していた。

エ 工作二課工作一係のA9の入場許可証

工作一係に所属する分会員は、組立職のA9のみである。A9は、昭和40年12月の組合分裂当時にはT244工場への入場許可証を持っていたが、分裂から数

か月後に入場許可証の形式が細長い型から丸い型に変更され、そのとき旧許可証を返納して以来、新許可証を渡されていない。しかし、昭和47年7月1日現在において、A9は防衛庁からT244工場への入場が許可されていた。

(2) PM機械の担当

ア PM機械

工作二課工作二係には機械が70台あり、そのうちの34台は予防保全を要するPM機械である。PM機械は、AグループとBグループに分けられており、Aグループは14台、Bグループは20台である。AグループのPM機械は、ほとんどが数値制御工作機械で、その外に精密グラインダー・精密ボール盤がある。これらの機械は、加工精度が非常に高く、いつも正常な状態で稼動していなければならない、機械が止まると生産に著しく混乱をきたす重要な機械である。次に、Bグループは、故障が起ると一般の機械に比べ、より生産に支障をきたすもので、これも比較的重要な機械である。

イ PM機械の担当

昭和49年10月当時、工作二係で実際に機械加工に携わっているのは51名で、そのうちAグループのPM機械を担当している者は14名、Bグループの機械を担当している者は20名であり、この外に代替要員が10名いた。また、上記51名中7名が分会員で、残りの44名は重工労組に所属していた。これをPM機械の担当別にみると、Aグループの担当者は全て重工労組員で、Bグループも1名を除いて全て重工労組員である。なお、この1名も、BグループのPM機械のうち、PM機械の対象として最低の「PMC級」という表示のある機械番号MH262を、分会員であるA3が、作業に応じてMV135と掛持ちで、随時使用している状態であった。次に、代替要員については、重工労組員が5名で、分会員も5名であった。

なお、残りのPM機械に関係のない者は、配転後間もない分会員であるA11名と重工労組所属の6名で、これらは出勤不良者、定年を過ぎて嘱託期間中

の者、及び配転になってまだ経験の浅い者などであった。

## 第2 判断

### 1 A1の配置転換について

#### (1) 当事者の主張

分会は、

ア A1は、14年間にわたって工程推進業務に携わってきた熟練労働者であり、同人にとって、工程推進業務は労働契約の一部となっている。従って、会社がA1の同意なくして一方的に機械職へ配転を行ったことは、明らかに不当である。

イ また、上記工程推進職（間接職）と機械職（直接職）の業務内容は全く異質なものであって、重大な労働条件の変更であるにもかかわらず、会社は、本人の同意を得ようとしなければかりか、労働協約が結ばれていないことを理由に分会と協議しようとしなかった。

ウ なお、会社は、C1班の欠員を補充するに当り、A1が4尺小型旋盤の使用経験者であることを配転の理由の一つに挙げているが、外にも経験者は沢山いるし、特にA1を選定した理由が薄弱であると主張する。

これに対し会社は、

ア 会社における社員との労働契約の主たる内容は就業規則によって定められている。すなわち、同規則第24条では「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、正当の理由がないときは、これを拒否することができない。」と規定されている。従って、分会の主張するように特定の業務に長期間就いていたことによりそれが労働契約の内容となるというのは誤りで、また本人の同意を得ることが望ましいにしても、同意がなければ職場変更を行えないという筋合いではない。

更に、A1は、昭和22年4月に機械工として三菱精機製作所（昭和27年に会社と合併）に雇用され、入社後昭和33年までの11年間にわたり4尺旋盤・ベン

チレース・グラインダー等の機械作業に従事してきたことは本人も認めるとおりであり、昭和49年10月1日以降機械職に変わったとしても、それは過去の業務に戻ったというに過ぎない。

従って、14年間携わってきた工程推進業務から機械職に変わることは、重大な労働契約の変更であるとか、本人の同意なしにかかる職場変更を行うことは不当であるとする分会の主張は誤りである。

イ 新従業員制度発足時の職群あてはめ基準は、事務技術職は「主として専門知識および実務知識をもとにして、企画・調整・研究・調査・指導・折衝・実施などの事務技術的業務を行なうもの、およびそれらに必要な補助業務を行なうもの」、一方技能職は「主として実務経験によって体得された技能に基づき、あらかじめ計画され準備された方式に従って、機械・装置・器具などを用いて行なうもの直接生産作業を行なうものおよびそのために必要な材料・機械・装置・器具・製品の調整、保全などの補助業務を行なうもの」と明確に定義付けられている。

A 1 が従事していた工程推進職の業務は、その大半が機械職・組立職と同一の作業現場で部品を運搬したり、決められた日程表に基づき、加工工程状況をチェックして回るといような体を動かして作業する職種、すなわち技能職中の補助業務である。従って、機械職・組立職と同一の現場労働者である技能職群に属するもので、事務技術職群とは異質のものであり、工程推進職が事務労働であるという分会の主張は誤りである。

また、会社の人事権の内容は労働協約などで制約されておれば、これに従って対組合接衝を行わねばならないであろうが、分会との間には、本件当時、無協約状態で人事は会社の専権事項であって何らの制約もなかったから、乱用にわたらない限り不当ではない。なお、人事は分会との協議事項ともなっていないから、事前に協議しなかったからといって不当視されるいわれはない。

ウ 確かに、旋盤の経験者であれば4尺旋盤についても使用可能であろうが、乙

4号証（小型旋盤等使用経験者一覧表）に記載した9名以外は、いずれも大型旋盤・フライス盤などの機械作業班に配属されており、当時それぞれの作業班において工事を消化するのに欠くことのできない基幹要員であったから、他に異動するわけにはいかず、また仮りにその人達の中からC1班へ配転する者を選ぶとその後任の補充は極めて困難で、結果的に作業効率の低下を招来することになるので、基幹要員を対象者から省いたのは当然である。

更に、当時、工作二課には昭和50年4月1日付をもって機械作業班配置予定の技能訓練生が7名いたが、NC旋盤をフルに稼働する必要から、同旋盤を多く使っている作業班へ優先的に配属せざるを得ず、C1班への配属は1名が限度であった。しかも、配属時期は、翌50年4月1日付であったから、C29の補充にはなるとしても、当面のC13の抜けた穴をふさぐことにはならないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 本件配転のいきさつ

上記第1の3で認定したとおり、会社では昭和49年6月ごろ、香焼検査課から特殊機械部に対し、組立電気関係の検査員として副作業長クラスの者が欲しい旨の要請があり、同部内で人選の結果、組立電気関係の経験者である工作二課工作一係C10班のC9副作業長（組立職）を内定した。

次に、工作二課内において、C9副作業長が出た工作一係C10班への補充として、技能職5級で組立職の経験もある工作二係C11班のC12（NC旋盤使用）を、更にC12の後任には、NC旋盤を使用していた同係C1班のC13をそれぞれ内定し、同時にC1班のC13の後任として、同班内で4尺旋盤を使用していたNC旋盤の経験があるC14を起用することになった。

当時、C1班は、作業長以下15名で構成されていたが、翌50年4月末にはC29が定年退職の予定であり、上記のとおりC13がC11班へ異動することになれば、翌年5月以降は2名の減員となる。そこで、会社は、退職予定のC29の補充とし

て、当時、教育期間中であった技能訓練生1名を昭和50年4月1日付で配属することとし、一方、C13の抜けた後に、課長直轄グループから、工程推進職のA1を昭和49年10月1日付で配転することに内定した。

そこで、同年8月30日、B5課長はA1に対し、「C1班に欠員が2名出る。その補充のために4尺の経験があるA1君に行ってもらいたい。」と話したが、A1は、「4尺の経験といわれても20数年前、それも断続的に4年間ぐらい使ったのでまともなことをしたことはなってません。それで未経験者と同じである。新たに4尺旋盤へ移った場合に、新従業員制度による私の将来に対して著しく不利益な立場に置かされる。」と断った。

これに対しB5課長は、重ねて、9月4日・16日・27日・30日と前後5回にわたってA1を説得しようとしたが、結局は、本人の同意が得られないまま10月1日の発令となったが、依然としてA1がこれに服しなかったので、10月12日に、「10月14日から新しい職場に行くよう。」申渡したところ、A1は不満を残しながらもこの命令に従い、同月14日からC1班で就労した。

なお、会社は、分会からの要請に基き、10月1日に勤労部管理課と分会代表者との間に話合いの場を持ち、約30分にわたって、A1の配転について一応の説明をし、分会の意見を聴取した。その席上、分会代表は、本件配転の不当性を主張し、その撤回を強く求めた。

上記のいきさつからみて明らかなように、事の起りは、香焼検査課からの人員要請に応じてなされた特殊機械部工作二課内における一連の補充人事の中に、分会員であるA1が含まれていたことが問題点となっている訳である。

以下、まず会社がA1を配転するに至った事情を明らかにし、次いで本件配転の合理性並びにその必要性について判断することにする。

### (3) 本件配転の理由について

B5課長は、証言において、上記C1班のC13の抜けた後の欠員を補充するため、小型旋盤の使用経験者9名を対象に人選を行ったが、㊦C30は事務技術職で

C 31・C 32は組立職であり、いずれも50歳を超えているため、年令的にみて職場変更は難しい。㊶C 33・C 34・C 35は、いずれも副作業長であるから適当でない。㊷C 36は、ポーシンとして2・3台の機械を一人で使いこなす大事な仕事を受持っているので動かさない。㊸48歳のC 37は、部品庫の取りまとめ担当者として業務を行っているので適当でない。残ったA 1については、㊹以前に4尺旋盤を使った経験があること。㊺工程推進職としてC 1班の作業現場で日常の業務をよく見ているので、作業の方法とか、製品・図面の見方、あるいは工程の前後関係など、加工についての知識を持っていること。㊻年令が41歳で上記9名中最も若くしかもC 1班の年令構成が平均45.6歳と高いため、できるだけ若い人を入れることが望ましかったこと。一方、A 1が移った後の補充をする必要もなかったこと。などの諸点を勘案・検討した結果、上記9名中、A 1が適任であると判断したと述べている。しかしながら、以下に述べるとおり、果してA 1が最適任者であったかどうかは、問題がない訳ではない。

すなわち、B 5課長も認めているように、㊼小型旋盤の経験者である上記9名以外の者であっても、旋盤の経験者であれば、4尺旋盤についても使用可能であること。㊽三菱技術学校の卒業者は、在学中に4尺旋盤の実習を受けており、その操作の経験者であること。㊾当時、工作二課には機械作業班に配置予定の技能訓練生が7名いたこと。以上、㊿・㊽・㊾の事実からみても、B 5課長が4尺旋盤の補充対象者の範囲を上記9名に限定したのは納得し難い。

B 5課長は、上記㊿・㊽については、当時、9名の者以外は大型旋盤・フライス盤といった機械作業班に配置され、それぞれの作業班で通常の工事消化のため不可欠の要員として作業をしているので、このような人達を異動の対象とするわけにはいかず、仮にその人達を異動した場合、補充が困難となる。また、㊿については、2交代しなければならないネックマシンの要員補充を重点的に考えて、C 38班・C 5班・C 11班に各2名、C 1班に1名をそれぞれ配属することを決めた、と述べている。しかしながら、16年も前に、断続的に約3年6カ月間の旧式

4尺旋盤の経験を持つに過ぎない間接職のA1を選んだのは、いかにも不自然である。

すなわち、本件配転前のA1の職歴をみると、入社当初に小型旋盤の中の4尺旋盤とベンチレースに通算して約3年6か月（見習期間を含む）、次に、研摩機械とベンチグラインダーに約3年間、その後、第一機械工場へ先手としての出加勢が約5年間続いた後、胸部疾患で約2年間の入院を経て最後に、工程推進業務に継続して14年間、それぞれ就労している。従って、入社から本件配転までの勤続年数は27年6か月であり、その間に約2年入院しているので、これを差引くと25年6か月になるが、そのうちの半ばを超える14年間は工程推進業務を担当しており、その間、無遅刻・無欠勤・勤務態度はまじめで業務上落度はなかった。しかもB5課長も認めているとおり、工作二課内において、過去5年間に直接職から間接職または事務技術職に異動した者は9名いたが、逆にA1のように、間接職から直接職に異動した者は絶無である。

A1は、昭和49年8月30日、B5課長からC1班の4尺旋盤に移ってほしいと言われたが、私は未経験者同様であるから、異動することになれば進級などの考課において著しく不利益になると言って、断わっている。更に、前後5回にわたって行われたB5課長との話合いの中で、A1はC1班の工事量の見通しについて具体的な資料に基づいて説明して欲しいと求めたが、B5課長は、「今は暇だけれども、51期（昭和50年4月から同年9月まで）・52期（昭和50年10月から翌年3月まで）になると忙しくなって、人手が足らなくなる。」とか、「52期以降は仕事をいろいろ努力して取込んで、仕事を増やしていきたい。」と答えるだけであった。

ところが、翌50年7月ごろには、先にA1を補充したばかりのC1班から、逆にC20を工作一係のC21班へ、同じくC22を課長直轄グループの部品庫へそれぞれ加勢に出している事実は、上記B5課長の発言と矛盾する。

この点についてB5課長は、昭和49年10月当時に予測していた作業量が、現実

には激減する結果になったので、C 20とC 22を加勢に出さざるを得なかったと述べる一方、当時は昭和49年の初めに比べると若干減ることは予想していたとも証言していて一貫しない。また、上記話合いの中で、B 5 課長がA 1 に対し忙しくなると説明した51期以降の残業状況をみると、第 1 の 3 の(3)で認定したとおり、昭和49年8・9月ごろは、週5日のうち、定時日が1日、残業日が4日であり、月平均30時間の残業が行われていたが、51期の始期である昭和50年4月には、早くも定時日3日、残業日は2日に減少し、更に、同年7月には、総定時というように、残業時間は激減している。

次に、本件一連の人事異動によってC 1 班からC 11班にNCマシンの要員として配転されたC 13は、第 1 の 3 の(1)で認定したとおり、眼病治療のため、昭和50年の初めごろから同年8月ごろまで通院していたが、その間は、同班のC 15とC 16副作業長がNCマシンを使用し、C 13の穴を補充している事実からみても、A 1を含めた今回の一連の人事が適材を適所に配置するために行われたものであるかどうか疑問がある。

以上、述べた諸事実に照らすと、今回の特殊機械部工作二課内において実施された一連の人事異動の中で、課長直轄グループの一員として工程推進業務を担当していたA 1を、工作二係C 1 班の4尺旋盤担当の機械職に配転したことには、合理的理由はなく、またその必要性も認め難いと言わざるを得ない。

## 2 組合間差別について

### (1) 当事者の主張

分会は、

ア 工作二課内の一部には、社員ですら許可証を所持していなければ自由に入出入りできない立入禁止工場（いわゆるT 244工場のこと）があり、分会員で自由に入出入りできるのは、A 1 ただ一人であった。

次に、同課は兵器工場であり、防衛機密に属するものに触れることも多く、生産計画にかなり深くタッチできる工程推進職に分会員であるA 1 を従事させ

ることを会社は好まなかった。

また、工程推進職は、業務上、工場内を動き回り、多くの社員と接する機会が多いので、分会の方針を宣伝されると思い込んだ会社は、これをきらっていた。

イ 更に、同課には、精度を保全すべき重要なPM機械Aグループ14台とBグループ20台、合計34台が稼動しているが、このPM機械を受持ち使用していた分会員は1名もいない。ただ「PMC級」と表示されているMH262を作業に応じ随時使用する程度の分会員が1名いるのみである、と主張する。

これに対し会社は、

ア T244工場への入場許可証を与えるか否かについては、同工場内で仕事を必要性があるか否かを基準に判断しているものであって、組合の所属によって判断しているのではない。

次に、工作二課内の一部が機密事項を持つ工場（T244工場）である事は事実であるが、分会の主張は邪推・曲解に過ぎず、かつ本件申立てを理由付けんがための口実である。

イ 更に、現実の機械作業者のうち、経験が浅く技能未熟な者や欠勤の多い者などを除いて、すべてPM機械の担当者あるいはその代替要員に充てており、現に分会員においてもA3がPM機械であるMH262を担当しているのをはじめ、A1を除き全員が担当もしくは代替要員となっている。

なお、A1については、当時職場変更したばかりで、PM機械に不慣れであるところから、むしろ同人に対する配慮で外していたもので、組合所属いかんにより差別したものではない、と主張する。

(2) T244工場の入場許可について

ア 第1の6で認定したとおり、組合が分裂して1年後の昭和41年12月当時、第三工作係(現在の工作二課の前身)に在籍していた分会員数は27名であったが、本件配転が発生した昭和49年10月現在までに上記27名中、①引続き分会に残留

している者が10名、⑤長船労組に加入していた1名、③重工労組に加入していた者7名、④退職または死亡したもの9名となっている。

そして、昭和49年10月当時の上記27名のT244工場への入場許可の有無について分類してみると、④の分会員10名のうち、許可証を持っていたのはA1だけで、外の9名及び⑤の長船労組加入の1名は所持していなかったが、③の分会から重工労組に加入した7名は、全員が許可証を与えられている。ところが、上記④の分会員中唯一の所持者であったA1も、本件配転の約2週間後に、C1作業長から「返せと言ってきたばい。」と言われ、許可証を返納している。従って、昭和49年11月以降、分会員で許可証を所持する者は皆無となった。

イ 上記アの④の残留分会員10名中、唯一の組立職であるA9は、第1の6の(1)のエで認定したとおり、昭和40年12月7日の組合分裂時には入場許可証を所持していたが、その数か月後に許可証の形式が変わった際に返納させられたまま、その後は許可証を与えられていない。

ところが、甲17号証（長崎造船所における昭和47年7月1日現在の防衛秘密業務関係者名簿）で明らかのように、会社は、昭和47年7月1日当時、上記A9についても、防衛庁に対し入場許可を申請し、それが認められていたにもかかわらず、何ゆえか本人にはT244工場の入場許可証を渡していない。

### (3) PM機械の担当について

第1の6の(2)で認定したとおり、昭和49年10月当時、工作二係にはPM機械が34台あり、それぞれの機械に一人ずつ担当者が充てられていた。このうち、Aグループの重要な機械を担当している14名はすべて重工労組員で占められており、分会員としては、Bグループに属する機械担当者20名の中に、A3がただ一人含まれているだけで、外の19名は重工労組員である。また、この外に代替要員10名が決められているが、その内訳は重工労組員5名で、分会員5名となっている。そして、上記A3が担当しているMH262の機械は、最低の「PMC級」と表示されており、しかもA3は、MV135と掛持ちで、作業に応じMH262を随時使用し

ているという実態が、現地調査の結果明白になった。

#### (4) 差別取扱いについて

第1の2の(3)で認定したとおり、㉞組合分裂直後の昭和40年12月24日の夜、A1は、長崎市内の酒蔵で、B2工場長付から重工労組への加入を促されていること。

㉟昭和41年秋ごろ、仕事中のA1に対し、B3工長が、「A1君、旧労（分会のこと）はそんなに居心地がよかな。4尺旋盤にやらすっぞって話が出よっぞ。」と配転をほのめかしたこと。㊱昭和42年9月19日、A1は、上記B3工長の後任者であるB4工長から、T244工場に呼入れられ、「あんまりいい話ではないが、まだ考えは変わらないか。組合を変える気はないか。」「実は、4L（4尺旋盤）が多忙なので、移そうという話が出ているらしいのだ。」「工程関係では、君だけ（分会）だろう。それでは困るのだ。」と、分会を脱退し、重工労組に加入するよう勧誘されたこと。㊲昭和47年2月16日、かねて進級について会社の措置に不満を抱いていたA1は、当時第三工作係長であったB5に対し、進級を留められた理由の説明を求め、B5係長が挙げた理由に反論したところ、その後のA1の勤務振りにさしたる変化もないのに2か月半後（同年5月1日付）に技能職4級へ進級したこと。（B5係長は、翌48年5月1日付で工作二課長に就任している。）㊳昭和48年10月、分会員3名が勤務時間中に食事をしたという誤報事件が発生し、分会浦上地区が二日間にわたってB5工作二課長に釈明を求めたところ、B5課長は、誤報であったことを認めたのみで、その後の話合いには応ぜず、これを拒否したこと。㊴B5課長は、昭和49年の工作二課の重点項目として工程管理の改善を取上げ、その一環として、同年5月に組立職であったC7を課長直轄グループの部品庫へ配転し、同年8月上旬には、C8スタッフに特別にA1の担当する業務内容や作業手順を克明に調査記録させたこと。更に、第1の5で認定したとおり、㊵同年8月30日、B5課長は、A1に対し配置転換を内示し、「このことは他に漏らさないでくれ、せっかく早めに話しようとしているのだから、組合が出てくると話がこじれて、またうるさくなるだろう。」と述べ、その後の話合

いの中で、A 1 が、分会に説明してほしいと要請したのに対し、B 5 課長は「個人の問題であるし、長船分会と会社との間には労働協約が締結されていない状態で、現場の課長の段階で分会の委員に説明するようなルールにはなっていないので、分会の委員に説明はできない。」と断ったこと。⑦同年9月6日、B 5 課長は、封筒に入った分会浦上地区の申入書（A 1 の配転の説明要請）を持参したA 3 委員に対し、「課長として、分会の委員からそのような要望書を受取るわけにはいかない。持って帰りなさい。」と言って、受領を拒否したこと。

上記のとおり、組合分裂以来のB 2 工場長付・B 3 工長及びB 4 工長ら職制がA 1 に対し、分会からの脱退、重工労組への加入を暗に促したこと並びにB 5 工作二課長のA 1 や分会浦上地区に対する一連の言動、工作二課におけるT 244工場の入場許可及びPM機械の担当の取扱いなどからみて、A 1 の配転は、業務上の必要に基づく措置というよりは会社が分会をきらい、組合所属のいかんにより差別取扱いをしたものと判断せざるを得ない。

### 第3 法律上の根拠

以上のとおり、会社が、長崎造船所特殊機械部工作二課において、配転前、工程推進職として過去14年間にわたって無遅刻・無欠勤で勤務し、業務に関し何ら落度のないA 1 を、10数年前通算して3年6か月の経験があることを主たる理由として、あえて4尺旋盤の機械職に配転したことは、その理由にさしたる合理性が認められず、むしろ会社の挙げる人選の基準は、A 1 の配転を予定してそれに合わせたとの疑いさえあること、同課においては間接職から直接職への異動は前例がなく、本件配転の結果、A 1 の技能と経験が活かされていないこと、A 9 に対しT 244工場への入場許可証を与えていないことなどを総合すれば、本件配置転換の真意は、A 1 が分会員であるがゆえになされたものであると認められ、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

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51年 9 月 25 日

長崎県地方労働委員会

会長 藤 原 千 尋