

命 令 書

昭和50年（不再）第60号事件再審査申立人 }
同 第65号事件再審査被申立人 } 三菱重工業株式会社

昭和50年（不再）第60号事件再審査被申立人 }
同 第65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

主 文

- 1 本件初審命令主文第2項を次のとおり変更する。
 - 2 被申立人は、上記6名に対し、昭和47年9月から各人の成績係数が分会復帰前の係数に復元されるまでの間（但し、A1については、昭和49年6月末まで）、賃金差額相当額（各支払金に年5分の割合による金員を含む）を計算の上、支払わなければならない。
- 2 本件初審命令主文第3項の陳謝文を次のとおり変更する。

陳謝文中の「……………、これらのこと」の次に、「及びB1係長の発言問題」を挿入する。
- 3 その余の本件各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) 昭和50年（不再）第60号事件再審査申立人、同第65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13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16,000名である。

(2) 昭和50年（不再）第60号事件再審査被申立人、同第65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434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33名（会社在籍者）である。

2 A 2 らの作業配置替えについて

(1) 昭和47年6月24日、会社第二工作部製缶第二課のA 2、A 3及びA 1の3名は、重工労組を脱退し、分会に復帰した。

なお、これまで分会は、組合員の異動については勤労課に通知していた。

(2) 分会復帰当時、A 2は、同課組立係C 1班において、3名一組の作業でC 2及びC 3の両名を先手とするボーシンとして、主に船用ボイラーのドラム・ヘッダーの溝切り・孔手入れ・孔磨き作業に従事していた。

なお、ボーシンとは2名以上若干名で行う共同作業の責任者をいい、先手はその補助者をいい、ボーシンの指定は作業長の権限で行っている。

分会復帰当時、A 3は同課組立係C 4班においてC 5ら数名を先手とするボーシンとして船用ボイラー本体の組立て作業に従事していた。A 1は、昭和47年6月当時、同課直属の推進員として、入荷する材料を把握し連絡・保管する作業に従事していた。

(3) 昭和47年8月、会社はA 2に代ってC 2をボーシンとし、また、船用ボイラー本体

の組立て作業が終って計器類取付けのケイシング作業に移った際に、C 5 をボーシンとし、A 3 を先手とした。

- (4) 同年8月3日、同課のA 4、A 5及びA 6の3名は重工労組を脱退し、分会に復帰した。

分会復帰当時、A 4は同課組立係C 1班に所属し、二人作業の先手として、主としてヘッダーの孔手入れ、孔磨きなどの作業に、A 5は同課同係C 6班に所属し、C棟40トンクレーンでの玉掛工として一人作業に、A 6は同C 6班に所属し、海岸の5トンクレーン担当の玉掛工として一人作業に従事していた。

なお、分会復帰当日の昼休み、分会の職場委員からA 4ら3名が分会に復帰した旨発表があった後、A 6が自分の職場に帰って来たときに、重工労組の職場委員長であるC 7から分会復帰について尋ねられ、約30分ぐらい話をした。

- (5) 同年9月9日、同課組立係C 6班のA 7は分会に復帰した。A 7は、玉掛工として勤務中、昭和43年10月業務上災害のため足指先2本を負傷し、翌44年3月ごろまで休業したことがあり、同47年9月当時、2号炉での玉掛け作業に二人作業のボーシンとして従事していた。

- (6) さらに、同年10月1日に至り、同課組立係のC 6班に所属する上記A 5、A 6及びA 7の3名は、作業長の作業配置替えの指示により、ボーシンないし一人作業から先手として作業をすることになった。すなわち、A 5はC棟40トンクレーンの一人作業からB棟中クレーンの二人作業の先手に、A 6は海岸の5トンクレーンの一人作業からB棟南側40トンクレーンの二人作業の先手に、A 7は2号炉のA棟30トンクレーンの二人作業のボーシンからA棟北側60トンクレーンの二人作業の先手に、それぞれ配置替えになった。

この指示は、当日、作業長が休みで、張り紙で行われた。この指示については、事前の説明はなかった。ボーシンは上記2の(2)で認定のとおり、作業長の指示に基づいて2名以上若干名での共同作業を遂行する際の責任者であり、現場で働く者としては、先手からボーシンになりたいという気持が一般的であった。

3 会社の人事考課制度

- (1) 昭和44年11月1日、会社は、新従業員制度を全造船三菱重工支部との協議・妥結の上で発足させたが、この新制度における人事考課は、主として賃金に結びつける「成績考課」、昇進に結びつける「能力考課」、及び配置・教育のための考課の3つから構成されている。
- (2) 成績考課は、知識、熟練、理解力等を考課要素とする業績評定および積極性、協調性、勤勉性等を考課要素とする勤務態度評定からなる分析評定と、分析的な個々の要素別にみたのではみきれない全体としての各人の貢献の程度を総合的にみる総合評定とに分けて行われる。
- (3) 成績考課の対象期間は、昇給については前々年12月1日より前年11月末まで、勤務給、職能給については前月1日から末日までとしている。
- (4) 考課者は、直接生産作業及びその補助業務に従事する技能職群については、第一次考課者は作業長、第2次考課者は係長、第3次考課者は課長であり、第2次、3次考課者は調整的機能を果すこととされている。
- (5) 考課者は、分析評定において各考課要素ごとに「AないしE」の5段階評価を行い、総合評定において「上の上・下、中の上・中・下、下の上・下」の7段階評価を行う。この場合、評定感覚をそろえること、あるいは、対人比較をする上での手段として、制度上にはないがキーマン（標準作業員）を選定している。
- (6) この査定結果をコンピューターにより機械的に点数に換算、集計し、最終的に各人の考課内容が総得点という形で出され、同一等級内の相対的な位置が点数で示される。これにより昇給の場合であれば、昇給に結びつけ金額を算出することになる。
- (7) 毎月の勤務給、職能給に関する査定は、成績係数という形で表われ実務上の便宜を考えて、年1回の昇給の際に詳しく査定するので、それを基礎にして変動を観察し、相対比較して最高1.15、最低0.85の範囲内で0.03きざみで査定するという簡略した方法をとっている。

また、考課は毎月行うのが原則であるが、運用上、技能職群の場合、毎年2月、5

月、8月、11月を区分として変動を見直し、特段の事由がある場合は、月々の変動を見直すことにしていた。

- (8) 成績系数は、賃金規則により最高1.15、最低0.85、原則として職群・等級別に平均1.00とする旨規定され、技能職群については課単位で平均1.00となるようにしていた。
- (9) 勤務給は、本給×(支給率+調整系数)×成績系数+付加額の算式により計算される。

職能給は、職群等級別金額×成績系数の算式により計算される。

なお、勤務給の成績系数と職能給の成績系数は同一である。

4 製缶第二課の分会復帰者に対する成績査定

- (1) 昭和47年9月20日、分会に復帰したA2ら7名が賃金を受領したところ、A7を除く6名は、いずれも成績系数が前月より0.03低下していた。この結果、次のとおり賃金の減少を生じた。

(昭和47年9月A2以下6名の賃金減収額及び成績系数の変動)

氏名	減収額 (円)	成績系数	
		8月	9月
A2	1,722	1.00	0.97
A3	1,271	1.03	1.00
A1	1,681	1.00	0.97
A4	1,614	0.97	0.94
A5	1,096	0.97	0.94
A6	1,229	1.00	0.97

この上記6名の成績査定について、第3次考課者であるB2課長は、第2次考課者であるB3係長及びB4係長の行った査定結果を変更せず、そのまま最終査定としている。

A7の成績系数は、同課技能職群3・4級の分会員22名中ただ一人0.97から1.00に上がっている。その後、A4とA5は昭和48年3月に、A6は同年12月に成績系数は

復元されているが、A2とA1は、昭和49年9月16日現在成績低下のままである。なお、A3は昭和47年12月に0.97になり、同48年6月に1.00になっている。

また、A1は昭和49年7月から高血圧のため長期欠勤し、昭和50年12月4日付で自己都合により退職している。

(2) 製缶第二課における技能職群の3級及び4級従業員の昭和47年8月から9月にかけての組合別成績係数の変動状況は次のとおりであった。

なお、同課におけるA2以下6名を除く19名の分会員の成績係数は全て平均(1.00)以下で、そのうち平均の者は2名であった。

(昭和47年8月・9月賃金支払月の製缶二課
技能職3級・4級勤務給・職能給係数上下表)

等級	組合名	上がった者	下がった者	変わらない者	計
		名	名	名	名
4級	分会	0	6	4	10
	その他	21	14	100	135
	計	21	20	104	145

等級	組合名	上がった者	下がった者	変わらない者	計
		名	名	名	名
3級	分会	1	2	9	12
	その他	12	10	107	129
	計	13	12	116	141

(注) 1. 4級の分会 「下がった者」6名中、本件A2・A3・A1・A4を含む。

2. 3級の分会 「上がった者」1名は、本件A7、「下がった者」2名は、同A5・A6である。

5 B1係長の言動について

(1) 昭和47年11月14日、会社の第二工作部製缶第一課パイプヘッダー係C8班溶接工A8は、それまで所属していた重工労組の運動方針に不満を持ち、分会へ復帰した。同課としては初めての復帰者であった。A8の分会復帰について、同課B1係長は、同課庶務担当のB5から同日昼休みに聞いて知った。その際、B5から、A8はいつも不

平・不満が多かったけれども何か作業長や係長に対する不満があるのではないかというような話があったので、B 1 自身、A 8 から不平・不満をいくつか過去に聞いており、また何かそのような不平・不満があっては仕事上も安全上も好ましくないので、その有無を聞いてみようということでA 8 に会った。

同日午後1時30分ごろ、A 8 が作業している所へB 1 係長が立ち寄り、A 8 に対し、「A 8 さんよ、あんた分会に行ったらしいけれども、係長の私や作業長に対して何か不満があるのではないかね。不満があったらひとつ話してくれんね。」と尋ねたところ、A 8 は、「いやあ、そういうことはないですよ。係長も作業長もよく面倒みてくれるので、そういうことはないですよ。自分は重工労組は好かんのですよ。それだから組合を変ったんですよ。」と答えた。同係長は、係長や作業長に対する不満はないとの答えに安心し、「組合を変ったらしいけれども、その組合と仕事とは関係ないので、今までどおりしっかりやってくれんね。」と言い、A 8 も「しっかりやります。」と言って二人は別れた。

- (2) その後、同月25日午前10時30分ごろ、B 1 係長は、現場を巡回する途中、一人作業をしているA 8 を見かけて、「A 8 さんよ、どうね、しっかりやっ取るね。」「どうも悩みがあるように見えるけれども、何か悩みがあるのではないかね。」「A 8 さん、うんとまだ若いんだし定年までまだあるんだから、しっかりがんばらにやいかんよ。」と話しかけた。すると、A 8 は「いや、私はもう三菱には長くおるつもりはないんだから、どうでもいいんですよ。」と、返事があった。さらに、B 1 係長が、「A 8 さん、モーター・クラブの会長をしているけれども、何かクラブの会員の中でやりにくくなったというような声があって、また、A 8 さんも非常に困っておりはせんかというような話を、私、聞いておるんだけど、何かA 8 さん、それで悩みがありはせんね。」と尋ねたところ、A 8 は、「いや、私はもうモーター・クラブの会長は11月末で辞めるんですよ。それだからもう関係ないんですよ。」との、言葉が返ってきたので、「もし本当に悩んでいるなら、C 9 君（モーター・クラブの役員）と相談してみんね。」と言って別れた。

(3) その後、同月27日午後5時ごろ、B1係長は、以前、A8に調整を依頼していた特殊ガスカット装置が、他の職場に必要なため、その装置の所在を確かめるためにA8の所に行った。そのとき、A8は、B1係長を見た瞬間、顔色を変えたため、同係長は、A8が後記6の(6)で認定の課委員会の件で精神的に動揺していると感じ、「A8さんよ、仕事の話よね。さっき、A9委員があんたの件で僕の所に来たけれども、その件は今は触れんよ、仕事の話よ。それでガスカット装置は、今、どこにあるのね。」と、尋ねると、A8が、製缶第二課の方にある旨答えたので、同係長は、「わかった」と、言って別れた。

6 会社・分会の折衝経緯

(1) 昭和47年9月分の賃金が支給された数日後、分会への復帰者6名の成績係数の低下を知った同課の分会委員A10は、B2課長に対し成績低下の理由について説明するよう口頭で申し入れた。

これに対し、B2課長は「たまたま成績査定の結果下がったものである。また、個々人の成績については、組合に対し説明するわけにはいかない。」旨、答えた。

(2) 同年9月29日、A10と分会委員のA11は連名で6名の成績低下の理由について説明するよう文書で申し入れた。これに対するB2課長の回答は、成績の問題は個人の秘密に属することで、組合委員としてのあなた方に説明することはできないが、もしどうい理由で下がったのかということが聞きたければ、本人が聞きに来るようということであった。このため両委員は、分会の執行委員で地区長であるA12に報告すると共に、とりあえず6名が個別に職制の説明を聞くよう指導した。この結果、6名はそれぞれ個別に作業場で呼び止められて、時間も長い者で10分間程度という状況で説明を受けた。

なお、分会本部は9月21日、A12地区長から本件成績査定問題について報告を受けたが、まず職場段階で交渉を行うよう指導していた。

(3) 昭和47年10月1日に行われたA7ら3名の作業配置替えに対し、分会は、上記成績査定問題と併せて直ちに職場段階での交渉を行ったが、結局、物別れになった。

また、A 3 は、上記 2 の(3)で認定のとおり、同課組立係 C 4 班での数名で行う本体組立作業のボーシンであったが、組合復帰後の同年 8 月、作業の一部終了を機会にボーシンを替えられ、先手であった C 5 がボーシンとなった。

- (4) 同年11月14日、分会は会社に対し、本件成績査定及び作業配置替え問題について事業所経営協議会を申し入れたが、会社は、経営協議会の議題になじまぬこと及び成績査定については一定の規則の中で会社の責任において査定するという事になっており、このようなことについて協議交渉はできないが、本人に対しては説明を行うとして申し入れを拒否したため、分会は更に交渉を重ねた結果、結局、翌48年1月11日に分会のA13書記長外2名が会社の説明会に臨んだ。会社側は勤労部管理課B6主任外1名が出席した。その席上で会社は、団体交渉はできないが、もし本人がはなはだ不満のようであるならば、本人に対し十分に説明するよう職制に伝えてもよいと述べ、分会もこれを了承した。この結果、翌12日以降2月27日までの間、職場で該当者に対する再説明が行われた。

各人に対する所属作業長・係長の成績査定及び作業配置替えについての説明は、次のとおりであった。

ア A 2

(成績査定について)

勤務態度が悪く、業績が上がらなくなった。A 2 の作業場に A 5 ・ A 1 ・ A 3 らが来て、よく話し込んでいた。仕事やめも非常に早かった。作業中の態度も意欲が全く感じられなかった。

(作業配置替えについて)

腰が痛いという申し出が作業長にあったので、溝切作業（一人で30キログラムの工具を中腰の状態に上下させる。）を一時やめさせた。

次に、ボーシンをやめさせた理由は、生産を上げるな、ほどほどに働かないと標準時間が下がり、やりにくくなると先手に逆指導をした。また、部下に対する安全上の指導も不適確であり、自分自身も保護具の着用が悪かった。

更に、作業に対しては積極性が足りず、ボーシンとしての自覚も責任感も十分でなかったため、ボーシンを替えた。

イ A 3

(成績査定及び作業配置替えについて)

作業中、A 6 や A 2 がよく話に来て私語が多く、部下にはっきりした指示を与えることができず、作業長が仕事を命じてもしっかりした返事をせず、勤務状態が良くない。また、配置した先手からも何をしてよいか分からないことが多いという不満を聞いたので、ボーシンには不相当と判断し配置替えした。一方、第一鑄造課からの配転者で先手である C 5 も実力がつき、ボーシンとして勉強させたい時期であったため、C 5 をボーシンにした。

ウ A 1

(成績査定について)

勤務場所あるいは職務上現場を回る途中、私語が多い。

また、勤務場所を離れることが多い。このため、現場の作業員の苦情がたびたびあった。

エ A 4

(成績査定について)

手洗時間が非常に早かった。新・旧作業長が何回となく注意したが、いっこうに改めなかった。

あるときは、30分前に手を洗っていたのを見たことがある。また、作業中の態度も意欲十分とは感ぜられなかった。A 2 や A 5 が来て、よく話し込んでいた。更衣所に上るのは、時間前5分ないし8分位であった。

オ A 5

(成績査定について)

作業場を離れることが多く、現場の受けも良くなかった。

すなわち、よその班の作業員から気持ちよく吊ってくれない、頼んでもはっきり返

事をしない、いつもむっつりとしている、作業場を離れて不在のときが多いと苦情が出ていた。

(作業配置替えについて)

上記のとおり、C棟北側の船用ボイラー組立場で現場作業者の受けが悪く、また、作業場を空けることもあったので、ボーシンとして不相当と認め、B棟中央の先手に替えた。

カ A 6

(成績査定について)

勤務態度が良くなかった。具体的には、海岸の作業場でA 5やA 2とよく話をしていた。

また、海岸の便所に行く人をつかまえて、よく話しかけていて仕事をしなかったもので、成績を下げた。

(作業配置替えについて)

上記のとおり、海岸の5トンクレーンの作業場では、よく人と話し込み、仕事をしないので不相当と考え、集中切断場に配置替えした。しかし、工場内作業は海岸の玉掛作業とは異なり、より高度の玉掛技能を要求されるので、まず補助者として馴れてもらうようにした。

その後、更に二人作業でのボーシンと仲が良くないことがわかり、L棟に再配置替えした。

上記6名の外、A 7については、本人の休暇のため上記1月12日から2月27日までの期間中に職制の説明は行われなかったが、A 7に対する作業配置替えの理由は、同人は、昭和43年10月、業務上災害のため足指先2本を負傷し、翌44年3月ごろまで休養したことがあり、その後の作業について上に登る作業もあり、炉の作業で暑く作業環境がよくないこともあって、同僚に対し配置替えを希望するような話をしていたことが、かなり日時を経て昭和47年10月の本件作業配置替えの前に作業長の耳に入ったということで、平地で楽な作業場所に替えたということであった。

なお、新しい作業場所では、二人組み作業でのボーシシと折合わず、A 7は2か月後に、上記A 6が同47年9月まで作業していた海岸の作業場所に移っている。

- (5) 以上の会社の説明に対し、分会は、本人はもとより分会としても到底納得できるような内容ではなく、形式的かつ一方的であり、更にこのような職制の圧力により組合への復帰者が止まったので、組合としては放置できないとして、本件成績係数の復元と作業配置替えについては、本人の納得づくで行うこと及び組合復帰の故をもって不当な差別扱いをしないことの確約を求めて、同48年3月15日、改めて団体交渉を申し入れた。

これに対し会社は、同年3月24日、本件は団体交渉の議題になじまないもので、申し入れには応じられないと拒否した。

その後、同年3月末日をもって労働協約の有効期間が満了し、協約が締結されないまま、団交は開かれなかった。

- (6) 昭和47年11月25日、A 8は、B 1係長がA 8に対し、「旧労の居心地はどうか。」「あんたは共産党か。」「A12（組合役員）とはなぜ親しくしているのか。」「モーター・クラブ（自家用車通勤者の自主的な組織）の会長を辞めろ。」などと暴言を吐いたとして、同月27日の昼、同課の組合委員A 9に報告した。

このため同日午後、A 9委員は、係長の立場にある者のこのような発言は分会員に対する介入であり、問題であるとして、課委員会を開くよう会社側に申し入れ、同日午後4時、同委員会が開かれた。会社側は、課長不在のためB 1係長が直接出席し、また同課庶務担当のB 5が書記として出席した。分会からは、A 9委員が出席した。席上、A 9委員が、B 1係長のA 8に対する暴言について事実かどうか尋ねると、B 1係長は、「そういうことは絶対に言っていない。」と否定し、物別れに終わった。

また、A 8は、同月27日のB 1係長との会話について、B 1係長が「A 9委員からあのことは聞きました。もう何もなかったことにして下さい。」と言ったとして、組合に報告した後、A 8らは課長B 7に対し、自分たちの説明を聞いてほしいと申し入れたところ、12月11日の課委員会を経て同月20日の朝に至り、B 7課長はA 8を呼び、

約2時間にわたり話し合った。

この日の午後、12月の賃金が支給されたが、A8の成績系数は、従前の1.00から0.06下がり、0.94になっていた。

なお、A8の成績系数は、その後、翌48年3月に0.03上がり、0.97になっている。

以上のB1係長の暴言問題について、その後、同月末か12月初めごろ、分会は、上記の製缶第二課における成績査定及び作業配置替え問題と共に、会社勤労部のB8管理課長に対し抗議を行ったところ、事実を調査するという事になった。

その後、同年12月4日に分会から、会社の調査結果について問い合わせたところ、同日朝、分会飽の浦地区委員会発行の地区報が配布され、そのビラの内容に「許せない(B1)暴言缶一係長」「『あのことはないことにして下さい』ではすまされない」との見出しで、経過が報道されていたことについて、B8課長は、会社が調査している最中に一方的に虚偽の記事を書き立てたことは信義則違反であるとして、回答を断わった。

この後、組合は、翌48年2月10日付で、B1係長の発言問題について会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社は団交というよりも双方で事実を調査して、その結果を話し合えばよいのではないかということ、及び分会側の出席者として執行委員全員及びA9委員の外、当事者であるA8が出席し、会社側の出席者として関係部課長・製缶第二課長の外、当事者であるB1係長の出席を求めていることは、冷静に事実を解明することから遠ざかる結果になることを主張して、団交はやれないと断わった。

その後、労使間で団交開催についての話し合いが重ねられたが、結局、当事者本人を出席させることの可否について一致せず、物別れとなった。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

会社は、本件初審命令がA2ら6名の分会復帰者の成績系数を下げたこと、A3ら4名の分会復帰者に対して作業配置替えしたこと及びこれらのことについての団体交渉に応じなかったこと等を不当労働行為と判断したことを不服として再審査を申し立て、分会は、

本件初審命令がB 1 係長の言動について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、以下判断する。

1 製缶第二課の分会復帰者に対する成績査定について

会社は、初審命令がA 2ら6名の勤務ぶりに相当問題があることを認めながら、それを会社が考課に反映させたことを認めず、かえって、組合別の成績係数の上下の割合、成績考課の第一次、第二次考課者が重工労組の組合員であること等をもって不当労働行為と判断していることは矛盾をはらむ誤った判断であると主張する。

(1) 会社は、A 2ら6名の勤務態度について、私語、職場離脱、仕事の早じまい等の事実をあげるのであるが、(ア)それらの事実は、具体的な行為として特定しうるような事実ではないこと、(イ)A 2ら6名が他との比較において私語その他の行為が特に多かったと認めるに足る資料がないことをあわせ考えると、A 2ら6名の勤務態度に問題がなかったとはいえないとしても、そのことが成績低下の合理的根拠たりうるものとする会社の主張は採用し難い。

(2) しかるところ、A 2ら6名が分会復帰を表明したことに符節を合わせたように全員成績係数を1段階(0.03)下げられているのであるが、(ア)当時、分会復帰を表明していないA 7は、逆に1段階上っていること、(イ)製缶第二課における昭和47年8月から9月にかけての成績係数の変動は、前記第1の4の(2)認定のとおり下った者の中で分会員の占める比率が高いこと、(ウ)勤務態度評定は、積極性、協調性、勤勉性を考課要素とするものであって、考課要素自体抽象的であって、考課者の主観的判断の入りうる余地のあるものであること、(エ)A 2ら6名の第一次考課者である作業長並びに第二次考課者である係長らは、いずれも分会と対立する重工労組員であるのに、会社は、考課の公正を維持するために必要な適正な措置をとったと認めるに足る資料がないことなどをあわせ考えると、A 2ら6名が一斉に成績係数が下ったのは、同人らの勤務態度よりも、同人らが分会に復帰したことを理由としてなされたものと判断せざるをえない。

したがって、A 2ら6名の成績係数の低下を不当労働行為とした初審判断は相当で

あり、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

- (3) 会社は、初審命令が、「昭和47年9月から各人の成績系数が組合復帰前の系数に復元されるまでの間」を救済しているのは、仮に、会社の昭和47年8月に行った成績系数の決定が不当労働行為であったとしても、会社における成績考課は3カ月毎に行われており、その後の3カ月毎に行われる査定行為のすべてが同じく不当労働行為と認定されるのであれば、初審命令のように3カ月を超えた救済はできないから、かかる救済は失当であると主張する。

しかしながら、会社がA2ら6名の分会復帰を理由として成績系数を下げたことが不当労働行為であるとき、その救済として分会復帰前の系数に復元を命ずることは相当である。しかも、会社における成績系数は、3カ月毎に査定されてはいるが、成績系数の低下を認めるべき特段の客観的事情がない限りは、従前の成績系数が維持されるのが通例と認められ、かつ、特段の事情に関する疎明がないのであるから、初審命令主文の救済を失当とすることはできず、会社の主張は採用できない。

但し、A1については、前記第1の4の(1)認定のとおり昭和49年7月から病気のため長期欠勤しており、成績系数が低下したと認めるべきであり、本件初審命令主文第2項を主文のとおり変更する。

- (4) なお、本件初審命令主文第2項は、賃金差額に「年5分の利息を付けて支払わなければならない。」と命じているが、利息という用語は相当でないから、これを削除することとし、主文のとおり変更する。

2 作業配置替えについて

会社は、本件初審命令がA3、A5、A6及びA7の4名を従前のボーシン又は一人作業から二人作業の先手へ配置替えしたことは、A3ら4名が分会へ復帰したことを理由に不利益に取り扱ったものと判断したことを不服として再審査を申し立て、作業配置替えは、業務上の必要と部下の育成、指導を中心に本人の事情も考慮し、作業長の権限と判断において日常的に行われるものであり、ボーシンは正式な職制ではなく、手当もつかず、共同作業の推進のため、その時の必要に応じて便宜上決めているものにすぎず、

A 3ら4名の業務上の必要がそれぞれあって、作業配置替えしたものであると主張する。

(1) しかしながら、前記第1の2の(3)認定のとおり、A 3ボーシンの下で先手をしてきたC 5を経験が乏しいのにボーシンとし、A 3をその先手としているのである。会社は、A 3のボーシンとしての作業ぶりを問題にしているが、A 3は成績系数も1.03と平均以上であったことからみて、会社の主張は採用しがたい。しかも、A 3が作業上重大なミスでもしたならばともかく、A 3の了解もなしに作業長がかかる措置をとったことは、A 3の分会復帰を嫌悪して行った不利益取扱いと認めるべきであるから、これを不利益取扱いではないとする会社の主張は採用できない。

(2) 製缶第二課組立係のC 6班に属するA 7、A 5及びA 6は、前記第1の2の(6)認定のとおり昭和47年10月1日事前の説明もなく、ボーシンないし1人作業から、二人作業の先手にそれぞれ配置替えとなった。そして、会社は、A 7については、本人の意向であること、A 5については無断職場離脱が多かったこと、A 6については私語が多いことなどをその理由としているが、A 7が二人作業の先手になることを希望したとの事実は認められず、A 5の職場離脱、A 6の私語については、不利益取扱いの合理的理由とは認め難いことは、上記1に判断のとおりであり、会社の主張する業務上の必要性なるものはいずれも首肯しがたい。

しかるところ、会社従業員の間では、先手からボーシンないしは一人作業になることが従業員としての誇でもあるのに、事前の説明や了解もなしに作業長が一方的にボーシンないしは一人作業から二人作業の先手へ変更することは、格下げとみるべきである。しかも、その時期が分会復帰の直後であること、作業長は、分会と対立する重工労組の組合員であることなどあわせ考えると、本件作業配置替えは、作業長らがその職務権限を利用して行った分会復帰者に対する不利益取扱いであると認めざるをえない。

したがって、本件作業配置替えは、分会へ復帰したことを理由に不利益に取り扱ったものであるとする初審判断は相当であり、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

3 B 1 係長の言動について

- (1) 分会は、本件初審命令が B 1 係長の発言は、「労務管理上の善意からの発言」であり、不当労働行為ではないとして救済申立てを棄却したことを不服として再審査を申立て、初審命令は、本件の背景的事実を無視し、事実を誤認していると主張する。

ところで、B 1 係長の昭和47年11月14日の言動については、前記第 1 の 5 の(1)認定のとおりであり、この事実については両当事者間にほぼ争いはない。分会は、とくに、同月25日の B 1 係長の発言が不当労働行為であると主張する。そして、分会は、B 1 係長が A 8 に「会社を早くやめた方がいいんじゃないか。」とか「モータークラブの会長をやめてくれぬか。」との暴言をはいたとして、会社並びに B 1 係長に抗議している事実が認められる。

しかし、前記第 1 の 5 の(1)ないし(3)認定の経緯にてらし、B 1 係長が分会の主張するような支配介入的言動をなしたとは認めがたい。上記判断と相違する A 8 証言は、事件全体の経緯からみても採用できない。

したがって、B 1 係長の発言を不当労働行為ではないとした初審判断は相当であり、分会の再審査申立てには理由がない。

- (2) なお、B 3 係長の発言について、本件初審命令はその理由中に支配介入行為と判断している。しかしながら、B 3 係長の発言について分会は、初審において救済を申し立てていないし、初審命令主文では何らの判断もしていないから、この点については、再審査の対象にならない。

4 団体交渉拒否について

- (1) 会社は、団体交渉拒否の理由として成績査定問題について、個々人の具体的な人事考課の内容に関する問題は「人事親展事項」であり、団体交渉の議題になじまず、作業配置変更は会社の専決事項であって協議事項ではないと主張する。

しかしながら、人事考課の内容も作業配置変更も労働条件と結びつくものであり、労働条件の決定・変更に関する限りにおいて団体交渉事項となりうるものである。まして、本件のごとく、分会復帰者に対する成績査定が単なる個人に対する不利益扱い

にとどまらず、分会の団結権に対する侵害であるということで争いになっている場合、及び作業配置変更が分会復帰者に対する不利益取扱いであり、支配介入であると争っている場合に、会社が上記主張のような理由で団体交渉に応じないことは、団体交渉拒否の正当な理由とは認め難い。

よって、会社の主張は失当であり、この点に関する再審査申立てには理由がない。

- (2) 分会は、B 1 係長の発言問題について会社が団体交渉に応じないのは不当労働行為であり、これを救済していない本件初審命令は失当であると主張する。

ところで、会社は、団体交渉に本件発言問題の当事者である B 1 及び A 8 を入れることは、冷静に事実を解明するための障害となるとして、団体交渉を拒否したのである。しかしながら、B 1 及び A 8 を出席させることが事実解明の妨げになるとの会社主張には合理性はなく、かえって分会が主張するとおり当事者である B 1、A 8 が出席してこそ事実関係が明らかになるものと認められる。したがって、会社の団体交渉拒否理由には合理性はなく、団体交渉に応じないための正当理由とは認め難く、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為と判断される。

よって、この点に関する分会の再審査申立てには理由がある。

- (3) 分会は、団体交渉拒否のすべてについて団体交渉応諾の救済を求めているが、各交渉事項について当委員会は、それぞれ判断を示し、かつ、必要な救済を与えており、各交渉事項についての団体交渉応諾を命ずべき必要はなくなっていると思料される。

よって、B 1 係長の発言問題に関する団体交渉拒否についても、初審命令主文第 3 項を主文のとおり変更することによって、必要かつ十分な救済であると思料する。

以上のとおり、本件再審査申立てには、上記判断のとおり一部理由があるので本件初審命令主文第 2 項及び第 3 項を主文のとおり変更することとするが、その他は理由がない。

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 51 年 11 月 17 日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎