

岩手、昭52不4、昭57.6.11

命 令 書

申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、  
X 6、X 7、X 8

被申立人 太平工業株式会社釜石支店

主 文

- 1 被申立人は、昭和52年4月15日付で行った下記申立人らに対する配置転換命令をいずれも撤回し、原職又は原職相当職に復帰させなければならない。

申立人	原職
X 7	生産部第一生産課大形・動力作業係（17棟）
X 2	生産部第一生産課大形・動力作業係（17棟）
X 3	生産部第一生産課大形・動力作業係（戻水）
X 4	生産部第一生産課分塊・鋼片作業係
X 5	生産部第一生産課分塊・鋼片作業係
X 6	生産部第一生産課分塊・鋼片作業係
X 1	生産部第一生産課分塊・鋼片作業係
X 8	生産部第一生産課分塊・鋼片作業係

- 2 被申立人は、申立人らが原職又は原職相当職に復帰するに至るまでの間、上記配置転換がなかったならば受けるはずであった賃金相当額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書の交付を受けた日から5日以内に、申立人らに対し、下記の文書を手交するとともに縦1.5メートル、横2メートルの白色板に鮮明に墨書し、被申立人事務所正面の見易い場所に2週間毀損することなく掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

X 1  
X 7  
X 2  
X 3  
X 4  
X 5  
X 6  
X 8

殿

太平工業株式会社釜石支店  
支店長 B 1

当太平工業株式会社釜石支店が、貴殿らの正当な労働組合活動を嫌悪し、昭和52年4月15

日付をもって、配置転換を発令したことは、岩手県地方労働委員会から、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と認定されましたので、貴殿らを速やかに原職又は原職相当職に復帰させるとともに、今後かかる行為を行わないよう留意します。

(注：年月日は、交付の日及び掲示の日を記載すること。)

4 その他申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人太平工業株式会社釜石支店（以下「会社」という。）は、太平工業株式会社が有する支店の一つで肩書地（編注、釜石市）に所在し、その従業員数は、本件申立て当時670名である。

なお、太平工業株式会社は、昭和21年10月日本製鉄株式会社の建設部門を切り離して設立され、その後新日本製鉄株式会社からの受注により、各製鉄所の各種常例的作業及び機械、電気の据付、整備作業等を営む企業で、本社を東京都中央区に置き、九州、八幡、大分、光、広島、広畑、神戸、大阪、堺、名古屋、東海、東京、君津、仙台、釜石、室蘭及び札幌の17支店及び1工場5営業所を有し、昭和52年3月31日現在の従業員数は、7,161名である。

新日本製鉄株式会社釜石製鉄所（以下「釜鉄」という。）からの昭和51年度における会社の受注高は、完成工事高36億1千万円余の約77・3パーセントに当たる27億9千万円余である。

(2) 申立人X1（以下「X1」という。）、同X2（以下「X2」という。）、同X3（以下「X3」という。）、同X4（以下「X4」という。）、同X5（以下「X5」という。）、同X6（以下「X6」という。）、同X7（以下「X7」という。）及び同X8（以下「X8」という。）は、いずれも会社に勤務する技能職社員（以下「従業員」という。）で、従業員で組織する太平工業釜石労働組合（以下「組合」という。）の組合員である。

#### 2 鋼片支部及び同支部における申立人らの組合活動について

(1) 組合は、会社の職場を単位に6支部で構成されており、各支部の名称及びその構成員は、次のとおりである。

鋼片支部	生産部第一生産課分塊・鋼片作業係及び大形・動力作業係の従業員
鋳物支部	生産部第一生産課鋳物係の従業員
平田支部	生産部第二生産課の従業員
第一工作支部	機電部第一工作課の従業員
第二工作支部	機電部第二工作課の従業員
保水支部	土建部及び機電部（水道関係に従事する者に限る。）の従業員

(2) 鋼片支部の従業員は、作業の性質上全員釜鉄の各作業所で釜鉄従業員とともに社外工として稼働しており、その職場は、稼働場所の名称をとって、分塊・鋼片作業係は「鋼片」と、大形・動力作業係は二つの稼働場所があって、それぞれ「17棟」及び「辰水」と呼称されている。

(3) 会社は、昭和45年11月組合に対し、従来の三交代勤務の作業引継において、定められ

た勤務時間外に5分から15分位のずれ込みがあった場合、これに対し1時間の過勤務手当が支給されていたのを改めて、時間内に作業引継をするよう提案した。これに対し、組合は作業の性質上どうしても時間外にずれ込む場合のあることが避けられないのでこの提案を受け入れることが、実質的に減収となることから強くこれに反対したので、会社は、これに代わる措置として、昭和46年2月から同年7月まで毎月総額30万円ずつを当該業務に就いた者に対して配分支給した（以下「ハンドル交代問題」という。）。しかし、これまで残業手当に頼ることの多かった鋼片支部の組合員の間には、会社が組合の同意を得て妥結したとされるこの措置に対しては強い不満の声があったが、このことについて組合も鋼片支部も会社に対して格別改善のための働きかけをしなかった。

このことが契機となって、これまで鋼片支部内において主にリクレーションなど親睦的行事をしながらA1（以下「A1」という。）の考え方に同調していた申立人らを含む組合員（以下「A1グループ」という。）は、組合批判の共通意識に立って積極的に組合員のための組合活動を標ぼうする支部内活動を始めるようになった。

昭和48年2月、支部に副支部長制が新設されるとA1が鋼片支部の副支部長に就任することとなり、それ以降、同支部の活動は目立って活発化し、これまでなかった掲示板の設置を初めとし、支部報「はがね」の発行、支部大会の開催、支部委員会の確立等他の支部には見られない運営がなされるようになった。また、職場団交を定着させ、これによって防寒着、手袋の支給、扇風機、クーラー、洗濯機の設置等がなされるようになった。

(4) 昭和48年夏、従来釜鉄と会社が共同で行っていた釜鉄製鋼工場造塊準備附帯作業が、釜鉄合理化の一環として全面的に会社に移管されたが、これに伴い、当時13名で行っていた作業を7名（うち、1名は常時公休で6名編成とする。）で処理するよう会社から指示された（以下「B棟要員問題」という。）が、鋼片支部は、これは労働強化であると判断し、11名の要員は絶対に必要であるとして数回にわたる交渉の結果、9名の配置となった。

(5) 会社は、昭和49年3月組合に対し、経費節減策の一環として従来より、出勤日を減少する新勤務体制すなわち、1か月の義務出勤日を三交代の勤務にあつては約24日、常昼勤務にあつては約22日とする提示を行った。

しかるに、従業員の給料は日給月給であるため、出勤日の減少は直ちに収入減をもたらす重大な問題であったが、既に締結済みの交代勤務の指定休日を最高月平均6日とした協定書の範囲内でその細部運用については、会社は各課に、組合は各支部に任せることとしたので、鋼片支部においては、第一生産課との間に交渉を繰り返し、結局、指定休日の減少を1日で食い止める等を内容とする「指定休日に関する取決め事項」（以下「指定休日事項」という。）の書面を、昭和50年7月8日、第一生産課長と鋼片支部長との間で取り交した。

(6) 鋼片及び戻水の職場では、作業の性質上、昼休みを1時間取ることができず、短時間で食事を済ませ、食事の時間を除く時間は稼働し、その稼働した時間に対して1時間分の残業手当（以下「連操手当」という。）が支給されていたが、昭和49年5月からの新勤務体制の移行に伴い、これまで1時間単位で計算していた連操手当を15分単位で計算するようになり、更に昼食時間が1時間から45分に短縮されたため、連操手当が著しく減

少することとなった。

この新勤務体制への移行は、他支部の職場では抵抗なく実施されたが、鋼片支部では、新勤務体制移行に伴う連操手当の減少に反対し、これを実施させなかった。その後、昭和50年末ころ、再び会社がこれを強行しようとした際、鋼片支部は、労働条件の切下げになるとして抵抗し、5回にわたる会社との交渉の結果、従来どおりの連操手当の支給を確保した。

### 3 役員選挙の推移について

- (1) 鋼片支部においては、昭和47年ころから労働組合のあり方に関し、理念を異にし、これまでの組合に批判的な立場に立つA1グループが、組合役員選挙において、対立候補を立てて主導権を争うようになった。

昭和47年6月ころには、A1グループの二十数人が田老町へキャンプに行った際、同年8月に行われる組合役員選挙では「職場を基礎にした労働運動を」、「全体的な組合の民主化」等をスローガンとし、A1グループからも立候補することが決定された。

- (2) 昭和47年8月実施された組合役員選挙の結果は表1のとおりであり、A1グループからの立候補者は、全員落選した。

表1

役員名	A1グループ の立候補者	得票	反A1グループ の立候補者	得票
組合長	A2	101	A3	286
副組合長	A4	103	A5	280
書記長	A6	116	A7	267
執行委員	X7	148	A8	288
	A9	102	A10	251
	A1	111	A11	282
			A12	257
			A13	294
			A14	281
			A15	269
			A16	271
			A17	272

- (3) 昭和49年8月に実施された鋼片支部における役員選挙では、A1グループが積極的に取り組んだ結果、無競争でA1が支部長に選ばれた。

- (4) 昭和51年8月に実施された鋼片支部における役員選挙では、対立候補者がなかった他支部と異なり、A1グループと反A1グループがそれぞれ対立候補者を出して争い、表2のとおりA1グループからの立候補者が当選した。

表2

役員名	A1グループ の立候補者	得票	反A1グループ の立候補者	得票
支部長	A1	70	A2	34

副支部長	X 1	70	A 18	34
中央委員	X 7	67	A 19	35
	A 20	69	A 21	37
	A 22	64	A 23	33
	A 24	66	A 25	41

- (5) 昭和53年8月に実施された鋼片支部及び鋳物支部における役員選挙の結果は、表3のとおりである。

表3

役員名	鋼片支部			鋳物支部		
	立候補者	得票	当落の別	立候補者	得票	当落の別
支部長	A 1	46	落	A 26	54	当
	A 27	55	当	X 8	29	落
副支部長	A 28	54	当	A 29	71	当
	X 1	46	落			
中央委員	A 30	47	落	A 31	70	当
	A 21	49	当	A 32	64	当
	A 33	49	当	A 34	56	当
	A 35	47	落	X 6	26	落
	A 36	43	落			
	A 37	50	当			
	A 24	55	当			
	A 38	42	落			

#### 4 白水荘における合宿研修会について

- (1) 会社は、昭和51年10月9日から翌年3月23日まで7回にわたり、釜鉄健康保険組合で運営している白水荘において、第一生産課分塊・鋼片作業係及び大形・動力作業係に属する従業員の一部を対象に合宿研修会（以下「研修会」という。）を行った。
- (2) 研修会の運営は、世話人であるA 2（以下「A 2」という。）、A 15（以下「A 15」という。）、A 17及びA 23（以下「A 23」という。）の4名に任せられ、講師として会社総務部長B 2、生産部長B 3、同部第一生産課長B 4（以下「B 4」という。）、同課長代理B 5（以下「B 5」という。）、同課主任B 6（以下「B 6」という。）及び釜鉄製鋼部副参事B 7（以下「B 7」という。）が出席した。
- (3) B 7は、研修会開催当時、釜鉄製鋼部調整係に属し庶務事務の担当であったが、研修会においては受講者に対し、釜鉄の労働問題研究会の会長として紹介された。
- (4) 受講者の選定は、その者の作業状況を勘案して、世話人によって行われ、主として世話人から受講者本人に連絡されたが、その際、研修会の内容については知らされなかった。
- (5) 受講者が、研修会に参加した場合、現場の出勤簿には欠勤の表示がなされていたが、実質上出勤扱いとされ賃金が支給された。
- (6) 研修会は、次のスケジュールで行われ、受講者は研修会終了後白水荘に宿泊したが、

宿泊費、飲食費等は、すべて会社が負担した。

午後6時から7時まで 講師の講話  
講師及び世話人と受講者との懇談

午後7時から8時まで 夕食、休憩

午後8時から10時まで 世話人と参加者との自由討議

(7) 会社は、当初昭和51年10月から月1回約15名ずつ1年間の研修会を計画していたが、そのうち7回実施した。

その開催日等は、次のとおりである。

開催年月日	世話人	講師側	参加者
第1回			
昭和51年10月9日	A 2	B 2 総務部長	なし
	A23	B 3 生産部長	
	A17	B 4 課長	
	A15	B 8 課長代理	
		B 5 課長代理	
		B 6 主任	
		釜鉄製鋼部	
		B 7 副参事	
第2回			
昭和51年11月4日	4名	B 4 課長	8名
		B 8 課長代理	
		B 5 課長代理	
		B 6 主任	
		釜鉄製鋼部	
		B 7 副参事	
第3回			
昭和51年12月14日	4名	B 4 課長	6名
		B 5 課長代理	
第4回			
昭和52年1月20日	4名	B 4 課長	9名
		B 5 課長代理	
第5回			
昭和52年1月26日	3名	B 4 課長	10名
		B 5 課長代理	
		B 8 課長代理	
第6回			
昭和52年3月16日	3名	B 4 課長	15名
		B 5 課長代理	
		B 8 課長代理	
第7回			

昭和52年 3月23日 3名 B 4 課長 14名  
B 5 課長代理

- (8) 受講対象者110名中、実際に受講した者は延べ62名で、その中には2回受講した者もあり、A33（以下「A33」という。）は、第2回、第5回、第7回の3回受講した。
- (9) X4は、昭和52年1月20日丙番勤務（午前0時から同8時までの勤務）終了直後、突然、B4から当日午後5時から開催される研修会に出席するよう指示を受けたが、その際、研修会の内容については話がなく、また、研修会に出席することについては、他の者に話すなど言われた。同人は、既に予定されていた者の父親が死亡したことにより急きょ、その者の代替として出席することとなった。X4を除く申立人らは、研修会への出席の連絡を受けなかった。
- (10) A33は、研修会においてB4が「釜鉄の作業契約課から2年の猶予をもらったので、2年のうちに現在の鋼片支部の体制を変えなければならない。昭和53年8月の次期支部役員選挙では、白水荘に集った良識派が勝たなければならない。」と、B7が「1人が1人を誘って、仲間に入れて、自分達と考えを共にする仲間を増やそう。」とそれぞれ話をしたのを聞いた。

#### 5 民社研研修報告会について

- (1) 会社は、昭和52年1月東京で開催された民社研と称する団体による研修会の受講者であるA15及び工長B9（以下「B9」という。）の2名を報告者として、鋼片支部に係る職場の伍長を対象に、同年2月26日釜鉄所有の上中島研修所において、午前9時ころから午後3時ころまで民社研研修報告会（以下「報告会」という。）を開催した。
- (2) 報告会は、まずB9が民社研の研修報告を行い、続いてA15が当該報告の解説を行い、次にA2の司会により、報告会の参加者による懇談が行われた。
- (3) その懇談の中で、A23も発言し「職場が今のままでは良くないので変えていこう。そのためには各伍長の協力が必要なのでよろしく頼む。」という趣旨の話をした。
- (4) A2は、各伍長に対して、監督者として職場における問題点や悩み事を各係ごとに出してみようと話したが、これに対して、勤務態度等の悪い者の名を挙げた伍長に対しては、そういう意味ではないとして、組合活動家の名を挙げさせた。  
この中に、申立人の大部分が入っていた。
- (5) 報告会に欠席した伍長は4名で、会社は、A1グループに属するX7及びA39（以下「A39」という。）には、出席の通知をしなかった。

#### 6 第一生産課における事故発生等について

- (1) 昭和48年から昭和52年9月までの労働災害発生件数は、次のとおりである。

	48年	49年	50年	51年	52年9月
休業を要する災害	2件	3件	3件	0件	0件
休業を要しない災害	4	3	6	1	0
計	6	6	9	1	0

- (2) 昭和51年の事故発生状況（設備事故及び品質事故を含む。）

昭和51年 2月17日 鋼材とワイヤーとによる指の負傷（休業を要しない労働災害）  
3月10日 塗装作業における塗膜のはく離（品質事故）  
7月22日 鋼片運搬用の200トン台車の横転（設備事故）

9月4日 ビレットの落下による軌条切替ポイントの破損（設備事故）

## 7 会社内配転について

### (1) 本件配転の背景と構想

会社は、長期不況による釜鉄の合理化と減量経営により余剰人員を抱え、これまでも大量の配置転換を行ってきたが、なお、余剰人員があるので、昭和52年2月4日組合に対し、君津、広畑の両支店への約30名の配転について提案した。

これに対し、組合から家族を伴うこの配転については、強制をしないようにとの要請があったので、会社は、この要請に従って個々面接を行って募集したが配転希望者は、皆無であった。

会社は、本配転に代わる措置として、次のような余剰人員対策を立てた。

#### ア 新規分野への進出

従来手薄であった官公庁や一般民間の工事等の受注拡大など新分野への進出を行う。

#### イ 外注費の節減

従来下請に出していた工事、作業を可能な限り中止し、直轄で行い、外部支出を節減する。

#### ウ 機動性を有する組織（開発グループ）を新設し、会社内配転を行う。

### (2) 開発グループへの配転者の人選について

会社は、組合と配転先、配転の人員、発令月日及び選考基準について、昭和52年4月12日協定書を取り交した。

会社は、開発グループへの配転者の人選については、表4の選考基準を設定し、これに基づいて、第一生産課従業員全員180名の対象者のうちから、同年4月11日第一次選考基準「機動性を発揮できる能力を有する」の具体的選考基準である「勤続年数が7年以上を対象とする（昭和44年以前に入社の者）」及び「病弱者及び女子は除く」に該当する者として118名を選考した。

次いで、同月12日第二次選考基準「各作業に支障を来さない選考であること」の具体的選考基準である「新役付候補者は除く」に該当する者及び「特殊作業に必要な最少人員は確保」に該当する者が除外ないし確保された結果、118名中から30名を選考した。

更に、同月13日第三次選考基準「多能工的能力を有する者」及び「単純作業にも耐えられる者」として30名中10名を選考した。

以上の結果、会社は、組合との昭和52年4月12日付の覚書に基づく機電部からの1名を加え、11名を同月15日付で総務部業務課開発グループへ配転した。

なお、配転者の氏名、入社年月、配転前所属課及び配転後の所属課等は、表5のとおりである。

表4

	選考基準
第一次	機動性を発揮できる能力を有する者 具体的選考基準 (1) 勤続年数が7年以上を対象とする (昭和44年以前に入社の者) (2) 病弱者及び女子は除く

第二次	各作業に支障を来さない選考であること 具体的選考基準 (1) 新役付候補者は除く (2) 特殊作業に必要な最少人員は確保
第三次	1 多能工的能力を有する者 2 単純作業にも耐えられる者

表 5

配転者氏名	入社年月	配転前				配転後		
		所属課 (職場)	勤務形態	所属支部	取得免許	所属課 (職場)	勤務形態	所属支部
X 2	年 月 42. 6	第一生産課 (大形)	二交代	鋼片	ガス溶接、玉掛	総務部 業務課 (開発グループ)	常昼	鋳物
X 7	39. 1				玉掛、アーク溶接、 クレーン砥石取扱、ガス溶接			
A34	42. 4				クレーン、玉掛、ガス溶接			
X 3	44. 12	第一生産課 (戻水)	三交代	鋼片	ガス溶接、玉掛			
X 4	44. 10	第一生産課 (鋼片)	三交代	鋼片	ガス溶接、玉掛			
X 5	43. 12				ガス溶接、玉掛、クレーン			
X 6	44. 2				ガス溶接、玉掛、クレーン			
C 1	43. 10	第一生産課 (鋳物)	常昼	鋳物	なし			
C 2	44. 7				玉掛、ガス溶接			
C 3	42. 9				アーク溶接			
C 4	45. 9				機械整備課	常昼	第一工作	ガス溶接

(3) 会社は、昭和52年4月15日朝、X 5及びX 4を、同日午後4時半ころ、X 6、X 3及びX 2をそれぞれ呼び出して、本件配転の辞令を交付した。同人らは、配転命令に不服であったが、命令拒否を理由とする解雇を恐れ同命令に従った。

また、会社は、同月18日午前8時、X 7に対し本件配転を言い渡したが同人は、不満の意を述べたものの結局、同命令に従った。

(4) 配転者に対する減収保障について

ア 申立人らは、本件配転により、三交代の職場から、常昼又は二交代の職場に変更されたことに伴い、交替手当、深夜業手当等の諸手当が支給されなくなったため、配転前に比較して収入が減少することとなった。

イ 会社は、申立人らの本件配転に伴う減収保障要求に対し、従前から支店内配転等による減収保障は行っていないとの理由から、この要求を断った。

しかし、会社は、組合からの数度にわたる強い要求もあったため、従前の例にかかわらず、本件配転者に対し昭和52年5月から昭和53年1月まで月額10パーセントごとの減額方式により、各人の過勤務を保障する旨回答し、組合は、昭和52年7月22日、会社との間で覚書を締結した。会社は、これに従って、申立人らに対し、減収保障額を支給した。

8 開発グループの業務について

本件配転後、開発グループが行った業務は、昭和52年秋まではおおむね次のようなものであったが、このほか、申立人らは神棚、腰掛、将棋盤作りを命じられた際、完成期日の指示がなく、仕事が終わった後は、雑談をしたり、漫画の本を読んで時間を過したこともあった。

- (1) 本拠地（資材センター）における作業
  - ア ビデイ足場、パイプ、足場板等の補修、汚れ落とし、整備、塗装などの工事用仮設材の手入れ
  - イ 重量物等、レッカー車使用時における工事用材の搬入、搬出、積卸し
  - ウ 雑草刈、清掃など工事用材置場の整理、整頓
  - エ 溶接技能を利用したの仮設工事用スイッチボックスの製作
- (2) 他職場における作業
  - ア 重量物運搬作業、クレーン車の助手として大形スケールあげ作業への応援
  - イ 保線工、土工、雑工として保線作業現場への応援
- (3) その他の作業
  - ア 雑草刈、不用品の片付け、囲いの補修、重量物の移動など社宅用地の環境整備作業
  - イ 物干し台の整備、片付けなど社宅の補修
  - ウ 看板類の塗替えなどの単純な塗装作業

9 第一生産課内配置換について

- (1) 昭和52年3月19日現在の第一生産課各係の人員は、表6のとおりであったが、会社は、開発グループへの配転に伴い、各係の要員にアンバランスが生じたので、同年4月15日付で、表7のとおり同課内の配置換（以下「課内配転」という。）を行った。

表6

	鋳物	鋼片	分塊	戻水	大形	計
人員	70名	41名	33名	11名	25名	180名

表7

配転者氏名 又は員数	入社年月	配転前 職場	勤務 形態	配転後 職場	勤務 形態
X1 外1名	昭和 年月 43. 2	鋼片	三交代	17棟	二交代
X8 外1名	44. 1	鋼片	三交代	鋳物	常昼
2名	—	鋳物	—	鋼片	—
1名	—	鋳物	—	大形	—
7名	—	大形	—	分塊	—

- (2) 会社は、昭和52年4月15日、課内配転対象者に配転を口達し、開発グループへの配転対象者と共に、他の一般従業員に周知させるため、第一生産課内の各職場にその旨掲示した。

10 組合の機関について

- (1) 組合には、その機関として大会、代議員大会、中央委員会、執行委員会、支部長会及び統制委員会がある。
- (2) 大会又は代議員大会の決議事項は、次のとおりである。
  - ア 綱領規約の改訂
  - イ 同盟罷業

- ウ 組合の解散
  - エ 労働協約の締結改廃
  - オ 予算及び決算
  - カ 役員の総改選（定例改選を除く。）
  - キ 組合財産の処分
  - ク 組合の基本方針及び年度計画
  - ケ 上部団体に対する加入及び脱退
- (3) 中央委員会は、大会及び代議員大会に次ぐ決議機関であって、組合業務の運営上必要な事項を審議決定する。
- (4) 執行委員会は、大会、代議員大会及び中央委員会の決議に従い、常時組合業務を執行する。
- (5) 支部長会は、中央委員会より委嘱された事項の処理及び支部間の連絡調整、組合業務の伝達を行い、執行委員会の諮問に応ずる。
- (6) 支部にその役員として、支部長、副支部長及び支部委員が置かれ、支部委員は、支部の運営に必要な事項を審議決定し、その役員は、支部組合員の中から支部組合員による直接無記名投票により選出され、任期は、2年である。

## 第2 判断

### 1 白水荘における研修会について

研修会開催の目的について、会社は、第一生産課における労災、設備、品質等の事故多発を防止するため、職場の問題を取り上げ気軽な話し合いの中から、意思の疎通を図り、事故のない明るい職場づくりを推進するための職場教育であると主張し、申立人らは、職場の安全教育のためではなく、鋼片支部の執行部を会社派に取り戻すには、どうすればよいかという教育が行われたと主張するので、以下判断する。

#### (1) 研修会の実態について

会社は、研修会開催について、昭和50年度は、事故が多発したため、同年11月6日運動（整理、整頓、整備、清掃、清潔、しつけ）を進め、事故防止に積極的に取り組んだが、第一生産課では、昭和51年に入ってから、労災及び設備、品質の事故が多発し、課の業務に大きな支障を来す状態に陥ったため、抜本的な措置を講ずる必要を痛感し、その対策として、第一生産課の鋳物職場を除く従業員全員を対象として、研修会を開催したものであるとするが、前記第1の4の(8)に認定のとおり、受講対象者110名中、実際に受講した者は、延べ62名のみであり、その中には、2回受講した者又は3回も受講している者がいる反面、研修を受講しない者も多数あった。

研修会は、計画された12回のうち、昭和52年3月23日開催された第7回目をもって打ち切られているが、これについて会社は、

ア 新役付制度の教育が昭和52年4月から開始されたこと。

イ 合宿研修会の成果が出て、事故や品質クレームがなくなったこと。

ウ その後、表彰を受けるようになり、成果があったこと。

を理由とし中止したものであるとしているが、いずれも首肯するに足る理由があるとは考えられない。

研修会に3回も出席したA33は、審問において「研修会において6日運動あるいは職

場安全についての話があったかどうかは記憶にない。」と述べ、また、「安全についての話は、記憶にありますか。」との問いに対し、審査委員長に「委員長お答えしたくないですけど」と証言を拒んでいる。3回も出席した者が研修会の目的であるとする職場安全の話の有無について記憶がないと発言し、再度の問いに対し証言を拒んでいることからすれば研修会においては、職場安全の話はほとんどなされなかったのではないかと推認される。

研修会が、会社の主張するように職場安全教育を目的としたものであれば、当然受講者への出席通知などについては、公然となされるべきものであるが、前記第1の4の(4)(5)及び(9)に認定のとおり参加通知も突然になされたうえ、その内容についても明示されず、研修会への出席は、口外しないよう口止めされていた事実などから、参加者の選考は全く恣意的に行われていたと認められる。更に、研修会に出席した者の現場における出勤簿には欠勤の表示がなされたが、実質上は、出勤扱いとされて賃金が支給されていた。

## (2) 研修会開催の背景について

研修会が開催された当時の鋼片支部の実情を見ると、前記第1の2に認定のとおりA1を中心とする申立人らは、昭和45年暮れごろのハンドル交代問題に端を発し、従来の組合と理念を異にする組合運動を開始し、昭和48年2月A1が鋼片支部の副支部長に就任するや、支部報の発行、支部大会の開催等支部活動がにわかに活発となった。

昭和48年夏のB棟要員問題、昭和49年3月から5月にかけての指定休日問題及び連操手当問題などにおいて、A1グループの組合活動によって大きな成果が得られた結果、支部組合員多数の支持を得ようになり、前記第1の3の(4)に認定のとおり昭和51年8月に行われた鋼片支部役員選挙においては、A1グループが圧倒的な勝利を得て鋼片支部の主導的な地位を掌握するに至った。

会社は、研修会は鋼片支部におけるA1グループの組合活動や支部の選挙とは全く関係がない旨主張するけれども、研修会が企画されて実施されたのは、かなり激しく争われたと思われる支部役員選挙から1か月内外の後のことであり、会社が、この事実について全く関心を持たなかったとの主張については、これを措信することができない。

また、会社は、研修会はその目的をよりよく達成するため自らは企画運営に関与せず、専ら4名の世話人の自主的、民主的な創意と工夫に一任したと主張するが、会社が選任した4名の世話人は、研修会の直前に行われた鋼片支部の役員選挙においてA1に対立して支部長に立候補した者あるいは申立人らの言ういわゆる会社派に属する者である。従って、この4名の世話人によって企画運営された研修会の懇談ないし討論の中では、鋼片支部における役員選挙の結果が深刻な問題として取り上げられ、世話人らの立場からその対策などが講ぜられる可能性は当然予想されるどころであり、会社は、あえてその人選をしたものとみられる。

更に、会社は、本件合宿研修の目的は、職場安全教育であって、人と人との触れ合いによりチームワークのよくとれた明るい職場をつくることにあると強調するが、前記第1の4の(10)に認定のとおり研修会におけるB4の「釜鉄の作業契約課から2年の猶予をもらったので、2年のうちに現在の鋼片支部の体制を変えなければならない。昭和53年8月の次期支部役員選挙では、白水荘に集った良識派が勝たなければならない。」という

発言やB7の「1人が1人を誘って、仲間に入れて、自分達と考えを共にする仲間を増そう。」との発言を聞いたとのA33の証言からみると、研修会の主たる目的は、職場安全の教育ではなく、その内容は、会社が申立人らの正当な組合活動を嫌悪して鋼片職場から排除するための話し合いが行われたものと認められる。

以上の点からみれば、会社は、研修会を実施することによって、直接又は間接に鋼片支部における申立人らの正当な組合活動に介入したものと認めざるを得ない。

## 2 民社研研修報告会について

会社は、昭和52年東京で開催された民社研研修会の内容を報告するため、昭和52年2月26日、上中島研修所で民社研研修報告会を開催したものであると主張し、申立人らは、白水荘での研修会と一環をなす会議であったと主張するので、以下判断する。

前記第1の5に認定のとおり、当報告会は、鋼片支部の伍長のみを対象として開催されたものであり、報告会に引き続き懇談会において、会社は、職場の雰囲気を変えるには伍長の協力が必要であるとし、各伍長に職場の問題人物を挙げさせたところ、その挙げられた氏名の大部分が申立人らであり、また、伍長の職にありながら、A1グループに属するX7及びA39には通知さえなされていないことから、計画的にA1グループとみられる者を排除して行われた会合であり、従って、研修会と軌を一にして、鋼片支部を申立人らが掌握するのを排除することを主な目的として開催されたものであったと判断せざるを得ない

## 3 開発グループへの配転について

会社は、本件配転について、不況による減量経営下にあつて余剰人員をそのまま放置することは、経営基盤が極めて弱い会社にとってはその存廃にもかかわる問題でもあるので、余剰人員の解雇はせず、雇用の安定をも考慮して、新たに機動性を有する開発グループを設け、新規分野への進出、外注費の節減及び多忙な職場への応援のため、適正要員を選んで行ったものであり、その選考にあたっては、具体的選考基準に基づき公正に行われたものであると主張し、申立人らは、会社の説明には全く納得できる理由はなく、本件配転は要するに会社がA1グループを鋼片支部から排除し、支部執行部に打撃を与え、また、申立人らに経済的、精神的な苦痛を与えて他へのみせしめにするためになされたものであり、しかも本件選考基準には合理性がなく明らかに不当配転であると主張するので、以下判断する。

### (1) 本件配転の必要性について

会社は、仕事の大部分を釜鉄からの受注に依存し、その消長いかんが会社存続の可否につながる重要な問題であり、これまでも情勢の変化に対応し、配置換えや合理化を図ってきたところであり、余剰人員をかかえたまま放置しておくことはできないと主張するが、このことについては、一応理由なしとはしない。

また、余剰人員を吸収するための開発グループの新設は、前記第1の7の(1)に認定のとおり、他の支店への配転希望者が皆無であったので、これに対処するためのものであることが認められる。このことは、会社の余剰人員の整理とその活用とみられるべき面もあり、必ずしも、申立人らが主張するようにはじめから申立人らを鋼片支部から排除するための構想のみとは、認め難い。

### (2) 余剰人員について

第一生産課における余剰人員の発生は、釜鉄が昭和50年4月に行った線材及び鋼片工場の設備改善の結果、その関連請負作業に大幅な変更改廃が余儀なくされ、数度にわたる要員の調整がなされた結果であると認められる。

会社は、この余剰人員の算出について、組合からの要請もあり、昭和52年3月22日A1、X1及び鋳物支部長A26らに対し、第一生産課の要員の現況について説明を行い、差し当たり配転の対象となる余剰人員が14名であることを明らかにした。

しかし、これについて会社が提出する同年11月25日付第二準備書面添付第12表に基づく算出根拠については、休日欠勤による欠員補充要員等のことをも考慮に入れると、計数の取り方によって余剰人員にかなりの変動があり、また、申立人らのこれについての反論主張とを比較考量してみれば、この時点における第一生産課の余剰人員の算出には十分に納得し難いものがあり、果たして適正妥当なものであったかについては、疑いなきを得ない。

### (3) 選考基準と具体的人選について

まず、策一次選考基準についてみると、前記第1の7の(2)に認定のとおり、会社は、その選考基準として機動性を発揮できる能力を有する者とし、勤続年数が7年以上を対象とすること（昭和44年以前に入社の者）並びに病弱者及び女子は除くことを具体的選考基準としている。機動性を発揮できる能力を有する者とは、会社主張によれば、免許、資格の有無を基準としているが、本選考において、免許、資格のないC1が選考されていること及び病弱者で配転後も引続きほとんど欠勤していたとみられる機電部から配転となったC4が選考されていることは、どのような理由によるものか明らかでない。

次に、第二次選考基準についてみると、その具体的選考基準によれば、特殊作業に必要な最少人員は確保するものとし、鋼片職場において整備マン、ショット移送O・P、ビレットグラインダー、クレーンO・P、分塊、鋼片段取、マーキング、ワイヤー刺し及び戻水を特定し、これに従事する者33名を配転対象者から除外しているが、特殊作業に必要な最少人員を確保するとの選考基準それ自体が恣意的運用がなされる余地があり、また、水準以上の技能を持つ申立人らが、何故特殊作業に必要な最少必要人員に含まれなかったのか明らかではなく、本件配転が公正に行われたと認めることはできない。

次に、第三次選考基準についてみると、多能工的能力を有する者と単純作業にも耐えられる者を選考基準としているが、この選考基準自体が互いに対立する内容であって、両者を並列的な選考基準とすることには必ずしも合理性があるとは考えられず、これについては、納得されるような釈明がなされていない。

多能工的能力を有する者及び単純作業にも耐えられる者の選考に当たっては、表8のとおり当該項目ごとに最も適している（以下この判定を「◎」と表記する。）、適している（以下この判定を「○」と表記する。）、やや不適格（以下この判定を「△」と表記する。）の3段階により判定したうえ、総合判定を行いその際、判定の難しい者については、出勤不良、協調性の欠如、高年齢及び作業動作がにぶいことの特性を加味して判定したとしているが、これをみると、◎と○の判定を受けた者の総合判定は、特性を加味した場合は○、特性を加味しない場合は◎、◎と△の判定を受けた者の総合判定は△、○と○の判定を受けた者の総合判定は○となっているが、配転対象者のうちKと表示されている3名中、1名については、○と○の判定がなされているのであるから、総合判定は

○とされるべきところ、特性もなく、また、他に格別の事情のあることにつき、何ら疎明もなく△と判定されている。

更に、本件選考の結果によれば、配転者の中には、欠勤日数がそれぞれ53日、30日、45日、48日であるA34、C2、C1及びC3の4名が含まれており、一般的にみて出勤不良の範囲に入ると考えられるところ、その特性が加味されていない。

表8

職場	判定基準	多能工的能力	単純作業にも耐えられる	総合判定	特性
	対象者				
鋼片	K	◎	○	○	出勤不良
	B	○	△	△	協調性に欠ける
	X5	◎	○	◎	
	O	○	△	△	
	N	△	○	△	高年齢
	S	○	△	△	
	S	○	△	△	出勤不良
	X6	◎	○	◎	
	K	◎	△	△	出勤不良
	X4	◎	○	◎	
	E	◎	△	△	協調性に欠ける
	K	○	○	△	
	S	○	△	△	
	X7	◎	○	◎	
	A34	◎	○	◎	
	X2	◎	○	◎	
	F	△	○	△	作業動作がにぶい
	M	○	△	△	
	S	○	△	△	
	S	△	○	△	作業動作がにぶい
	T	○	△	△	
	M	○	△	△	
	O	△	○	△	
X3	◎	○	◎		
S	○	△	△		
鋳物	N	○	△	△	
	C2	○	○	○	
	C1	○	○	○	
	C3	○	○	○	
	S	○	△	△	

以上のとおり、本件配転基準は、いずれも合理性のある理由に基づき設定され、また、その運用も公正に行われたとは認められず、更に、本件配転後、申立人ら以外の者は、程なく土建部土建課の職場に配置されたにもかかわらず、申立人らのみが開発グループの職場に固定されている事実を考えると、本件配転は、会社が、前記第1の2に認定のとおり、申立人らのハンドル交代問題を端緒とする一連の正当な組合活動を嫌悪し、多能工である申立人らを第一生産課鋼片職場から排除して、単純労務の多い職場に追いやったと認められ、会社の行った本件配転は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

#### 4 第一生産課内配転について

会社は、開発グループへの配転に伴い、各係内にアンバランスが生じたこと及び第一生産課として、技能交流を毎年随時行っていたので、要員の見直し、再配置について、作業の実態等を勘案して選考し、昭和52年4月14日第一生産課長、課長代理及び課主任と協議し、課内配置換者を決定、生産部長に報告し、了承を得たうえ、会社と組合との間で協議成立した労働協約及び覚書に基づき公正適切に14名の課内配転を実施したものであると主張し、申立人らは、会社の第一生産課各係の余剰人員の算出には合理的根拠がないと主張するので、以下判断する。

第一生産課各係ごとの同年3月19日現在における現状人員、従業員の指定休日が月に6日とした場合の各係ごとの最少必要人員、開発グループへの配転人員、同配転に伴うアンバランスの解消を調整するための課内配転人員については、表9のとおりであると会社は主張するが、その主張のとおり配転すれば各係ごとの人員の過不足数は、同表G欄に示すとおり、鋳物が1名、分塊が6名、大形が2名それぞれ過員であり、鋼片が5名不足となる。従って、開発グループへの配転に伴う人員のアンバランスの解消のため課内配転を行ったとする会社の主張に合理性を見出すことができないばかりでなく、課内配転を行った会社の真意は、申立人らの正当な組合活動を嫌悪し、開発グループへの配転と同様に前記第1の9に認定のとおり、申立人らを鋼片職場から排除することにあつたと認められるので、本件課内配転は、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と判断せざるを得ない。

表9

	現状人員 A	最少必要 人員 B	余剰人員 (A-B) C	開発グループ への配転人員 D	配転に伴う アンバランス (C-D) E	課内配置後 F	課内配置後 の過不足 (E+F) G
鋳物	70名	65名	5名	3名	2名	名 -2 (鋼片に) +2 (鋼片から) -1 (大形に)	1名
鋼片	41	41	0	3	-3	+2 (鋳物から) -2 (鋳物に) -2 (大形に)	-5
分塊	33	34	-1	0	-1	+7 (大形から)	6
戻水	11	10	1	1	0	0	0

大形	25	16	9	3	6	+2 (鋼片から) +1 (鋳物から) -7 (分塊に)	2
計	180	166	14	10	4	-14 +14	4

#### 5 鋼片支部の労働組合性について

申立人らは、鋼片支部に対し支配介入をしてはならないとの救済を請求しているので、以下判断する。

鋼片支部は、ハンドル交代問題、B棟要員問題、指定休日事項、連操手当問題などにおいて、同支部の組合員のため積極的に組合活動を行ってきたことは、前記第1の2に認定のとおりである。従って、同支部は、その組合員の労働条件の維持改善への意識に根差した強固な団体意思の結合体であるということができ、この側面からは、実質上労働組合法第2条に規定する労働組合であると考えられ得ることは、全面的には否定できず、従って、同支部に対する支配介入を救済の対象とする可能性のあることもまた否定することはできないとも考えられる。

しかし、同法に規定する労働組合であるとするには、永続的団結力をもって使用者と対等に団体交渉を行うものである以上、その構成員の資格、内部組織、意思決定の方法、実行機関、機関の権限、組合運営上必要とする財産的基礎等についての根本的規約を有し、これによって永続的に統制ある行動をなし得るように組織されていることが必要であるが、同支部は、組合の内部組織であって上記の労働組合たる資格要件を具備していないことを勘案すれば同支部は、いまだ、同法第2条に規定する労働組合であるとはいえない。従って、同法第7条の保護を受ける団体であるということとはできず、同支部に対する支配介入の救済申立てについては、これを認めることができない。

#### 第3 法律の適用

以上の事実認定及び判断に基づき、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57年6月11日

岩手県地方労働委員会

会長 榊原 孝