

東京、昭46不79・昭47不82、昭53. 11. 21

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合  
申立人 全日本造船機械労働組合石川島分会  
申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 10、  
X 11、X 12、X 13、X 14、X 15、X 16、X 17、X 18、X 19、X 20、  
X 21、X 22、X 23  
被申立人 石川島播磨重工業株式会社

主 文

- 1 被申立人石川島播磨重工業株式会社は、申立人全日本造船機械労働組合石川島分会の分会員に対し、課長あるいは職長・班長などを介して申立人全日本造船機械労働組合石川島分会からの脱退と申立外石川島播磨重工労働組合への加入を慫慂してはならない。
- 2 被申立人は、申立人X 11、同X 16に対し、昭和46年12月25日付譴責処分がなかったと同様の取扱いをしなければならない。
- 3 被申立人は、申立人分会が就業時間外に会社構内で行なうカンパ活動ならびに機関紙配布活動を妨害してはならない。
- 4 被申立人は、申立外石川島播磨重工労働組合の存在のみを強調するような社員教育を行なってはならない。
- 5 被申立人は、申立人分会に掲示板を貸与しなければならず、その貸与については申立人分会と合理的取決めをしなければならない。
- 6 被申立人は、申立人分会からの申出に基づき、申立人分会の分会員から組合費のチェック・オフを行なわなければならない。

- 7 被申立人は、申立人 X 8 に対し、昭和46年5月14日について、1時間分の時間外賃金相当額を支払わなければならない。
- 8 被申立人は、申立人 X 16が昭和46年4月23日に行なったストライキを「事故欠勤」として取扱った措置を取消し、昭和46年度夏季一時金につき、同取扱いをしたことによって減額した額を支給しなければならない。
- 9 被申立人は、申立人 X 1 が昭和46年5月21日、6月1日ないし4日、同月25日、7月16日、同月26日、同月27日および8月18日に行なったストライキを「無断欠勤」として取扱った措置を取消し、昭和46年度年末一時金につき、同取扱いをしたことによって減額した額を支給しなければならない。
- 10 被申立人は、昭和46年3月16日付で、申立人 X 10を技能職4級に、同 X 12を技能職2級にそれぞれ格付けしなければならない。
- 11 被申立人は、申立人分会員23名に対し、昭和46年3月16日付定期昇給の成績加算金について、1人平均360円を下回らないよう再査定しなければならない。
- 12 被申立人は、前項の申立人らに対し、昭和46年度夏季一時金および年末一時金の成績系数について、平均が1.00となるよう再査定しなければならない。
- 13 被申立人は、申立人分会員に対する昭和46年度夏季一時金および年末一時金について、ストライキの時間数を算式上不就業扱いにしてはならない。
- 14 被申立人は、前記第10項ないし第13項の措置によって生ずる差額を支払わなければならない。
- 15 被申立人は、本命令書受領の日から一週間以内に、110センチメートル×160センチメートル（新聞紙4頁大）の大きさの白紙に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の東京地区にある全事業所入口の見易い場所に10日間（被申立人会社の休日を除く。）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

中央執行委員長 A 1 殿

全日本造船機械労働組合石川島分会

執行委員長 X 5 殿

同分会分会員各位 殿

石川島播磨重工業株式会社

代表取締役 B 1

会社が行なった下記の行為は、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後かかる行為を繰り返さないよう留意します。

記

- 1 貴分会員に対して、B 2 課長、B 3 班長、B 4 班長およびB 5 職長らが貴分会からの脱退や石川島播磨重工労働組合連合会東京労働組合への加入を慫慂したと。
- 2 貴分会のカンパ活動ならびに機関紙配布活動に対してB 6 部長、B 7 課長およびB 8 課長らが妨害したこと。
- 3 貴分会員X 11、同X 16両氏に対して機関紙掲載記事を理由として譴責処分にしたこと。
- 4 会社と石川島播磨重工労働組合連合会との間で締結したユニオン・ショップ協定に関し、社内報「あい・えいち・あい」を発行、配布したこと、ならびに新入社員教育において、新入社員が全日本造船機械労働組合石川島分会に加入することを妨害したこと。
- 5 貴分会に対して掲示板を供与しなかったこと、ならびに組合費のチェック・オフを行なわなかったこと。
- 6 貴分会が行なった時間外就労拒否闘争に対して、個々の分会員を対象に定時帰りを強制したこと。
- 7 貴分会員X 16、同X 1 両氏が行なった指名ストライキに対し、「事故欠勤」、「無断欠勤」扱いをして不利益を与えたこと。

8 貴分会から申入れのあった、就業時間充実対策問題、昭和46年春闘問題、同年度一時金問題、安全問題および特別一時金問題についての団体交渉を拒否したと。

9 貴分会員X10、同X12両氏を昭和46年3月16日付職能等級格付において低位に格付したこと。

10 貴分会員に対し、昭和46年度定期昇給における成績加算金を不利益に扱ったこと。

11 貴分会員に対し、昭和46年度一時金における成績係数を不利益に扱ったこと、ならびにストライキ時間数を一時金計算式上不就業扱いとしたこと。

(注、年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

16 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 当事者など

1 申立人全日本造船機械労働組合（以下「全造船」という。）は、造船機械産業およびその関連産業の労働者が組織する労働組合であり、組合員数は約10,500名である。

2 申立人全日本造船機械労働組合石川島分会（以下「分会」という。）は、石川島播磨重工業株式会社の東京地区の各事業所の従業員を中心に組織する労働組合であり、組合員数は申立当時28名であった。

3 申立人X1ら23名は、いずれも申立人分会の組合員である。

4 被申立人石川島播磨重工業株式会社（以下「会社」という。）は、東京、横浜、名古屋、相生、呉の各地区に計14の工場を有し、各種船舶艦艇、船用機関・陸上機関・原子力機器、航空機用原動機その他各種重機関の製作修理を主たる業とする株式会社であり、従業員数は約37,000名である。このうち東京地区には、本社、豊洲総合事務所、東京第一・同第二・同第三・田無・瑞穂の5工場、大宮製品センターおよび砂町事業所の計9事業所が存し、その従業員数は約14,000名である。

5 社内には現在申立人分会のほか、会社の前記各地区ごとに支部組織を有する石川島播磨重工労働組合（以下「石播労組」という。）があり、その組合員数は約34,000名（うち東京支部は約12,000名）である。なお、石播労組は、昭和46年10月に石川島播磨重工労働組合連合会（以下「石播労連」という。）が連合体から単一体に組織変更を行ない、名称を変更したものである。

## 第2 本件申立てまでの労使関係

1 会社の東京地区5工場の従業員約12,000名で結成していた全日本造船機械労働組合石川島分会（申立人分会と同じ名称であるが、申立人分会と区別して以下「旧分会」という。）は、昭和45年11月13日組合員の一般投票により、全造船からの脱退をきめ、翌14日全造船に脱退届を提出し（ただし全造船は、脱退届の受理を拒否した。）、かつ同日会社に対してもこの旨を通知した。

同月19日旧分会は組合の名称を「石播労連東京労働組合（仮称）」と改め、その後会社に対し旧分会と会社との間に従前締結されていた諸協定を同月14日に遡及して継続適用されたい旨を申し入れた。会社がこれを了承したのでは双方はこの点に関する確認書を取りかわした。同月27日に同組合は規約改正を行ない、組合の名称を正式に石播労連東京労働組合（以下「東京労組」という。）と改めた。

2 旧分会執行委員X1、同X10は、かねてから全造船脱退の動きに反対していたが、全造船石川島分会の組織を維持せよとの11月17日付全造船本部の指示に基づき、同月23日X1ら27名（他に委任状を提出した者5名）は、同本部において組合員確認集会を行ない、ひきつづき第38回分会臨時大会を開催して、規約改正、役員選出（X1が執行委員長に、X10が書記長に選出された。）運動方針および会社に対する要求の決定などを行った。

## 第3 分会員に対する職制らの言動

### 1 認定した事実

#### (1) X8に対するB2課長の言動

昭和45年11月24日午後5時45分ごろ、分会員X8の上司である東京第一工場運搬機

械サービス部業務課長 B 2 は時間外勤務中の X 8 を呼び、約40分にわたり同課の部屋の片隅の会議机のある場所で、「けさ、幹部会の席上、運サ部の管理職はふし穴だといわれた。きのうの第二組合結成のときに X 8 というのが参加しているという。きみは署名かなんかしたのか。」「会社から一度にらまれたら 5 年間は正常に戻れないぞ。」

「きみはもう仕事一本でやっているの、成績も調整金を100円プラスした。」「少数のなかでやらず大勢のなかでできないのか。」などといい、X 8 が反論したところ、さらに「しょうがないなあ、とにかく考えなおしてくれや。」といった。

## (2) X13に対する B 3 班長、B 4 班長および B 5 職長の言動

昭和45年12月7日午前11時30分ごろ、東京第二工場船殻工場課の B 3 班長は、部下の分会員 X13 を同課の管理室（通常一般従業員は使用しない。）に呼び、X13 が分会員になっていることについて「誰から話をもちかけられたのか。自分で決意したのかきかせてほしい。」と述べ、X13 が自分で決めたことである旨答えると「とやかくいってもしょうがないけれども、きみはまだ勉強中の身だから、仕事が一人前にできるようになってから組合活動をやってほしかった。仕事も組合のほうも中途はんばになることを心配している。ともあれ今後はたとえ組合が違って朝の体操や、あがり、かかりを従来どおりきちんとしてほしい。」と述べた。そして両名が話をしているところへ東京労組の代議員をしている B 4 班長が、ついで X13 の上司である B 5 職長が現われ、B 5 職長は X13 に対して、「なぜ分会のほうへ行ったのか。」「X 1 はいずれ国会議員になるという政治的野心があるのだ。」「お前は会社を敵とはっきり断言するのだな。分裂した連中は精鋭中の精鋭でお前の入る余地はない。もう一度考えなおしたほうがよいのではないか。いつでも相談にのる。」などといった。

## 2 当事者の主張

申立人らは、会社は部課長あるいは下級職制を使い個々の分会員に対し、威嚇したり利益誘導を行ない、分会からの脱退と東京労組への加入を慫慂して組織破壊を行なったと主張し、被申立人は、会社は申立人主張のような態度をとったこともないし、部課長らにそのような指示をしたこともないと主張する。

### 3 判断

- (1) 11月24日の分会員X 8に対するB 2課長の発言中「会社からにらまれたら5年間は正常に戻れないぞ。」との部分は、組合分裂当時の状況からすれば、X 8が心理的圧迫を感じるのは当然であり、また、「調整金を100円プラスした。」とか「少数のなかでやらず大勢のなかでできないか。」などの発言は利益誘導であるとともに東京労組への加入を慫慂したものと認めることができる。
- (2) 12月7日の分会員X13に対するB 3班長、B 4班長、B 5職長らの言動は、一面、別組合員による組織争いとみられないこともないが、同人らはX13の上司ないし上位者であること、しかも複数の上司ないし上位者が就業時間中にわざわざX13を通常一般従業員のほとんど出入りしない管理室へ呼び出していること、会社としては当時分会の存在を認めないとの態度をとっていたこと（都労委昭和45年不第100号事件参照）等を併せ考えると、会社が同人らの職務以外のこれらの行為を放置することによって、会社の意に副う結果が得られることを暗に期待し、班長、職長らの行動を利用していたものと認めるに難くない。

### 第4 分会のカンパ活動、機関紙活動に対する会社の態度

#### 1 認定した事実

##### (1) カンパ活動について

- ① 昭和45年12月2日就業時間後、分会のX 1委員長らは東京第三工場正門前（会社構内。以下同じ。）で、東京労組の組合員を対象に支援カンパをよびかけていたところ、同工場のB 7勤労課長ほか2名の勤労課員から「会社の構内だから、ここでカンパをやっては困る。」といわれた。これに対してX 1は「従来と違った取扱いをするのか。」と反論し、B 7課長との間で若干のやりとりが行なわれたが、分会のカンパ活動は続行された。しかし当日、この分会のカンパ活動のため、正門付近が混乱したなどの事実はなかった。
- ② 昭和46年7月10日、分会員のX21らが携帯マイクをもって東京第三工場正門前で、東京労組の組合員を対象に支援カンパを呼びかけていたところ、同工場のB 9・B 10

の両勤労課員がX21らの傍らに立って「マイクがうるさい。」「ここでカンパをするな。」などといった。

- ③ なお、就業規則では会社構内での組合活動は許可制となっているが、組合分裂以前は逐一許可を得る慣行はなかった。

(2) 昭和45年12月砂町事業所での分会機関紙「すいしんき」の配布について

- ① 会社の砂町事業所は、昭和45年に石川島造船化工機株式会社（以下「ISC」という。）の社屋の一部を借用して設置され、鉄構事業部鉄構設計部の従業員ら約110名が勤務していた。これらの従業員は、ISCの従業員と同様にISCの正門を利用して構内に入り、両社の従業員はタイムカード場で二手に別れるものであった。

- ② 昭和45年11月当時、上記砂町事業所のタイムカード場付近において、旧分会の全造船脱退賛成派と反対派がたがいに活発なビラ配布活動を行なったことがあった。

- ③ 同年12月4日、7日、9日の3回、鉄構設計部機械設計課に所属する分会員A2（後に分会を脱退）は、分会の機関紙「すいしんき」をタイムカード場付近で出勤してくる従業員に配布した。

- ④ 同月9日昼近く、同部のB8管理課長は上記A2と同じ職場の分会員X9の兩名を呼び、ISCのC1勤労課長同席のもとで、タイムカード場前での組合関係の文書配布は事前にISC勤労課の許可を受ける必要があることを告げるとともに同日現在会社の東京地区には東京労組しか存在しない旨を述べ、同所において文書の配布をしないよう申し渡した。これに対してA2らは、分会が現に労働組合として存在している旨主張したが、B8課長は「それは本社勤労部の取扱う問題であり、私としてはなんともいえない。」といった。

- ⑤ 翌10日午後、A2はISC勤労課に電話で、11日にタイムカード場前で「すいしんき」の配布を行ないたい旨申し入れたところ、同課員から「おたくのところは組合として存在しているとの話がIHI（被申立人会社の通称）からないので許可できない。ビラをまくのなら構外でやってもらいたい。」と断わられた。

(3) 昭和46年1月職場新聞「みずむし」配布について



- ① 昭和46年1月8日の昼休み、東京第二工場艤装工作部艤装二工場課所属の分会員X11は、同工場のロッカーハウスにおいて分会の職場新聞「みずむし」を配布した。
  - ② 上記の事実を知った同工場のB11勤労課員ら3名は午後2時30分ごろX11を勤労課会議室に呼び、「会社の許可を得て配布したのか。」「どういうものか。」などと尋ねた。X11が、分会の機関決定として発行している職場新聞であること、配布について会社の許可は得ていないが、組合活動としてやっていること等を述べると、B11らは「会社も許可していないのでおかしいと思った。今後配布しないよう注意します。」「就業規則に違反するおそれがある。」といい、X11が就業規則の根拠をただしたあたりから次第に双方が大声でやりとりをするようになり、そのなかでB11は「従業員であるきみが、会社の許可なく紙っペラをまいている事実を認めるのか、早く答えなさい。」「組合のものとしては赤枠、黒枠のものしか知らない。だからただの紙っペラだ。」などと発言した。
- (4) 昭和46年6月砂町事業所での分会機関紙「すいしんき」配布について
- ① 昭和46年6月22日の就業時間前、分会員A2および同A3（後に分会を脱退）の両名は、砂町事業所の所在する前記(2)①認定のISCの構外で従業員に分会機関紙「すいしんき」を配布していたが、雨天のため途中から同事業所の設計事務所の各従業員の机の上に配布した。
  - ② 同日鉄構設計部のB6部長はB8管理課長同席のもとでA2とA3を呼び、「おたくら3人以外は東京労組の組合員だ。同じ組合の組合員にまくのなら機関紙かも知らんけれども、ほかの人にまくのなら外部のビラと同じだとみる。そういうものはまかないでもらいたい。」といった。
- (5) 昭和46年12月職場新聞「みずむし」掲載記事を理由とする譴責処分について
- ① 昭和46年12月8日、会社の呉第一工場で建造中の船から作業員が墜落死する事故が発生した。
  - ② 翌9日、東京第二工場安全衛生課（以下「二安」という。）は、本社が各事業所に配布した上記事故に関する「災害速報」を書写して工場内に掲示した。この掲示

文には「…腐蝕防止用アミノードにつまずいたのかして…墜落した。」「目撃者は  
いず…倒れているところを発見された。」と記されていた。

- ③ 同月11日昼休み、発行責任者 X 11、編集責任者 X 16と明記された分会の東二工場  
職場新聞「みずむし」が従業員に配布された。この新聞には、前記の死亡事故につ  
いて「呉で若い仲間が殺された。」「アテ推量をふりまく二安の発表」との見出し  
のもとに「20才の若い生命が I H I によって抹殺された…我々はこの殺人行為を許  
さない…」 「死亡という重大問題に対して、一方的なアテ推量を発表し、本人の不  
注意であるかのように印象づけることは絶対納得できない…」などと書かれていた。
- ④ 東二工場の B 7 勤労課長は、上記記事の表現は問題があるとして、同月21日 X 11  
を、翌22日 X 16を呼んでそれぞれ事情聴取を行なったあと、両名の行為は懲戒に値  
するものとして会社の地区懲戒委員会に上申した。
- ⑤ 同月23日、懲戒委員会は、X 11、X 16の名による前記「みずむし」の配布行為は、  
会社の就業規則第77条第15号（会社に不利益となる浮説を宣伝流布したとき、また  
は…）に該当するものではあるが、両名の行為が懲戒事由に該当するとされたのは  
本件が最初のことでもあるので、情状として、同第76条第12号該当、同条本文但し  
書適用（従業員が次の各号の一に該当するときは、出勤停止、減給または年次休暇  
制限に処する。但し情状により譴責にとどめることがある。）として譴責処分が相  
当であるとの判断を行なった。
- ⑥ 上記懲戒委員会の結論に基づき、会社は同月25日、分会員 X 11および同 X 16に対  
して、譴責処分を申し渡した。

## 2 当事者の主張

申立人らは、会社が分会のカンパ活動および機関紙、職場新聞の発行、配布を妨害し  
たり、その記事を理由に懲戒処分を行なったことは、分会の集団行動に対する否認、妨  
害の支配介入であると主張し、これに対し被申立人は、就業規則と従来慣行に基づい  
て、これに抵触する行為を阻止するために所要の措置をとったまでであると主張する。

## 3 判断

(1) キャンパ活動に対するB7 勤労課長らの言動は、当時会社は東京労組以外の組合は存在しないとの態度に固執していたこと、ならびに組合分裂以前の組合活動に対しては逐一許可を与えることなく黙認しており、会社の主張するような慣行は認められないことなどを考えると、分会のキャンパ活動を妨害する意図でなされたものと認めざるを得ない。

(2) I S Cにおける「すいしんき」配布に対するB8 管理課長の発言は、I S Cの許可を受けていないことならびに東京地区には東京労組しか存在しないことを理由に「すいしんき」配布を規制するものであるが、I S Cが許可を与えないのは結局は会社が分会の存在を認めないからであって、「すいしんき」の配布により従業員間にトラブルを生じ業務に支障があったという疎明もない以上、これは会社の分会否認の意図によるものと判断せざるを得ない。

また、東京第二工場における「みずむし」配布に対するB11 勤労課員らの発言ならびに砂町事業所における「すいしんき」配布に対するB6 部長の発言は、前記(1)で判断したように組合分裂前はこれらのことは黙認の形で行なわれていたことからみて、会社の一連の分会否認の意図からでた分会の組合活動妨害行為と認めざるを得ない。

(3) X11、X16らの発行した「みずむし」の記事にある「抹殺された」とか「殺人行為」とかの表現は穏当を欠くものではあるが、それは、作業中の死亡事故という労働者にとって最大の関心事に対して、会社が、たとえ「速報」とはいえ「…アミノードにつまずいたのかして…」などと十分な調査をすることもなく死亡者の過失であったかの印象を与えるような表現を用いたことに対する両名の一途の抗議がその表現においてたまたま過度に流れたに過ぎないものとみるべきであって、かような表現を誘発した一半の責任は会社にもあると考えられる。そうとすればこの記事を目して直ちに「会社に不利益となる浮説を宣伝流布した」として同人らを譴責処分にしたことは、軽度の処分とはいえ、それが懲戒処分としてなされた以上、処分としては均衡を失するものといわざるを得ず、要は分会の「すいしんき」や「みずむし」の配布に対する会社の当時の対応からみて、これら分会の機関紙類の配布を結局制約する意図に出たも

のとみざるを得ない。

## 第5 会社と石播労連とのユニオン・ショップ、唯一交渉団体条項の締結および従業員教育における会社の言論

### 1 認定した事実

#### (1) 石播労連とのユニオン・ショップ、唯一交渉団体条項の締結

昭和45年7月20日、分裂前の石播労連は会社に対して、いわゆる完全ユニオン・ショップおよび唯一交渉団体条項を含む包括的な労働協約の締結を要求し、以後両者の間で数次にわたる団体交渉が行なわれた。そして会社は唯一交渉団体条項については同意したが、完全ユニオン・ショップ制については難色を示し、結局46年4月30日、前者については「会社は組合または単組のみを会社における労働組合とみとめ、一切の協議、交渉は組合または単組と行なう。」（第5条）との内容を、また後者については「会社の従業員はすべて単組組合員でなければならない。」（第6条）「会社は組合員が単組から脱退し、または除名されたときは、解雇について単組と協議する。」

（第9条）との内容を盛り込んだ労働協約が締結された。なお労働協約締結とともに覚書もとりかわされたが、上記協約第9条に関しては「解雇について単組と協議するに際し、会社は単組の決定を尊重するものとする。」との約定がなされた。

その後46年11月1日、会社は石播労連の組織変更にもない名称を改めた石播労組との間で改めて上記内容を含む労働協約を結んだ。

#### (2) 従業員教育における会社の言論

① 昭和46年4月上旬ごろ、会社のB12勤労部長は、同年の新入社員教育における講話で、労働組合と会社の関係にふれ、そのなかで「日本企業の特徴で、企業には大体企業内組合がある。サラリーマンは好む、好まないにかかわらず、企業内組合員になるよう仕組まれている。IHIにも石川島播磨重工労働組合連合会があり、諸兄はこの連合会を構成する単位組合のどれかに所属することになる。」と述べ、分会が存在することについてはふれなかった。

② 同年の新入社員教育において会社はテキストとして自社の作成した「能力開発ハ

ンドブック」を使用した。その冊子には「I H I をとりまく労使関係」という項目があり、「石播労連（石川島播磨重工労働組合連合会）の組織」の部分には、石播労連に加盟する各単組組合の名称とそれら単組組合と石播労連以外の上部団体との関係が図示してあり、全造船と東京労組および名古屋労組を結ぶ点線に×印を記し、それぞれ昭和45. 11. 13、昭和45. 12. 25脱退と記載してあった。そして「石播労連・単組役員（三役）」を紹介した欄があった。しかし、分会についてはなんら記述されていない。

- ③ 46年6月15日、会社の勤労部は、「労働協約締結にあたって一信頼にもとづく新しい労使関係のために一」と題する文書を、社内の職長および班長に配布した。

この文書では、労働協約の意義、性格や石播労連と会社との労働協約締結の経過を述べたあと、「労働協約の特徴」として、締結した労働協約の主要な内容を記述紹介していた。そしてユニオン・ショップ条項については「ユニオン・ショップ制を採用した場合、会社は組合が除名もしくは組合を脱退した従業員を解雇しなければならない協約上の義務を負います。ところが我が国にはまだ、完全ユニオンをうけいれる土壌は出来上がっていないと判断されますので、協約では加入強制は採用しましたが、Out put については『解雇について協議する』ことにしました。しかし精神は組合を脱退したり除名されたりする組合員は従業員としても不適格に違いないという考え方にあります。」と記述されていた。

- ④ 同年6月ごろ、会社は「確認された労使の信頼関係—労働協約が結ばれる」との見出しで、会社と石播労連とが締結した労働協約について会社のB13勤労部長補佐にインタビューした記事を掲載した社内報「あい・えいち・あい」6月号を全従業員に配布した。このインタビューでB13部長補佐はユニオン・ショップ条項にふれて「従来、慣行として行なわれてきたユニオン・ショップ制もこの協約の中で一会社の従業員は原則としてすべて単組組合員となること、会社は組合員が単組から脱退または除名されたときは解雇について単組と協議すること—を明文化しました。」と述べた。

## 2 当事者の主張

申立人らは、会社が石播労連との間でユニオン・ショップおよび唯一交渉団体条項を締結したことは、分会を嫌悪し、抹殺せんとするものであり、また新入社員教育において東京労組しか存在しないかのような教育を行なったことは、分会への加入を妨害抑圧する支配介入であると主張する。

被申立人は、当時すでに分裂前の石播労連との間で成文化の過程を了していた協約の各条項について、分裂問題が生じたからといって再検討することは、却って問題を紛糾させる恐れが大きいと考えそのまま石播労連と協約を締結したもので、分会を嫌悪、抹殺せんとしたのではなく、また、会社には東京労組しか存在しないかのごとき新入社員教育を行なったことはないと主張する。

## 3 判断

- (1) ユニオン・ショップおよび唯一交渉団体条項を含む労働協約は、組合分裂後の昭和46年4月に締結されたものではあるが、その発端は、組合分裂前の昭和45年7月、石播労連からの要求に基づいて会社との間で協議が続けられてきたものであり、このユニオン・ショップ条項を適用して分会員を解雇したとか、唯一交渉団体条項を理由に分会との団体交渉を拒否したとかの事実が生じたならばともかく、かような事態は全くないのであるから、同条項を含む労働協約を締結したことのゆえをもって、直ちに分会を嫌悪し、抹殺せんとしたものと認めることはできない。
- (2) しかし、46年6月に会社勤労部が班長、職長に配布した文書ならびに全従業員に配布した社内報「あい・えいち・あい」において、「…組合を脱退したり除名されたりする組合員は従業員としても不適格に違いない…」とか「…組合員が単組から脱退し…」とかの表現を用いていることは、単にユニオン・ショップ制の一般的解説に留まるものではなく、その域を越えて分会への加入を抑圧せんとする意図で行なったものと認めざるを得ない。
- (3) 昭和46年の新入社員教育におけるB12勤労部長の発言ならびにテキストの記事は、組合が併存する場合における公平な取扱いを怠ったもので、都労委昭和45年不第100

号事件において認定されたとおり、当時すでに分会の存在は明らかになっていたのであるから、これらは新入社員が分会に加入することを妨害せんとする意図のもとに行なったものと認めざるを得ない。

## 第6 X 1、X10の専従問題と会社の措置

### 1 認定した事実

- (1) 昭和45年11月25日、旧分会の専従執行委員であったX 1とX10は、東京労組とは別に分会が存在することを明確にするため、東京労組のC 2書記長と会い同月24日付で東京労組の執行委員を辞任する旨届出た。C 2は両名の届出を受理し、同月28日から両名を職場復帰させる手続をとる旨述べたが、その際、X 1もX10も特段これに異議をさしはさまなかった。そして、東京労組は翌26日、会社に対して、X 1、X10の執行委員辞任にともない、両名の専従を解き、同月28日から職場復帰させると通知した。
- (2) 同月27日、X 1は自己の復帰予定先である東京第一工場のB14勤労課長を訪ねて、復帰する職場と復帰後の賃金等について話し合いを行ない、合意をみた。そのあと、X 1はB14課長に「28日は出てこられない。全造船の仕事もあるので、組合業務として扱ってはもらえないか。」と申し出たが、B14は本社の勤労部に問合せたうえ、これを断った。そして、必要に応じて有給休暇をとるようすすめた。X 1は、11月28日から12月4日までを有給休暇とする手続をとり、B14課長に「この休暇については、勤労部との話し合いで、あとから組合業務とか組合専従という取扱いになるかも知れないので含んでおいてほしい。」と申し添えた。

一方、X10も同日、復帰予定先の東京第二工場勤労課に対して、11月28日から12月3日まで有給休暇をとる旨申し出て会社はこれを承認した。

- (3) 12月1日、分会は、会社に対して、団体交渉の開催を申し入れるとともに、あわせて、X 1、X10を「現行」の「組合業務専従者の取扱いに関する協定」にのっとり、組合業務・専従扱いさせたい旨記した申入書を提出した。しかし、会社は分会の存在に疑問があるとして、上記申入書は受け取らなかった。
- (4) 同月3日、分会は会社のB12勤労部長宛てに、内容証明郵便で「諸協定の継続適用

などについて、貴会社との間に協議が続けられており、本問題の緊急な解決をはかるため、X 1、X10は、直ちに職場復帰することが困難である。」と通知した。他方、X 1、X10はそれぞれ所属工場の勤労課に前記有給休暇取得期間後もしばらく就業できない旨申し出たところ、会社は、特別の取扱いができないので「事故欠勤届」を提出するようにと求め、これをめぐるやりとりがあったが、結局、両名は後日争うことを前提として「事故欠勤届」を提出した（この「事故欠勤」扱いによる不就業は、X 1については12月 5 日から、X10については同月 4 日からそれぞれ昭和46年 1 月 3 日まで続いた。）。その後12月 7 日にX 1は、東京第一工場勤労課に、当分出社できない旨連絡をし、また、同月19日分会は、会社に対して内容証明郵便で、団体交渉の申入れとX 1、X10の専従取扱いについての申入れを行ない、さらに、同月23日分会は東京第一工場、同第二工場の各勤労課長に対して、X 1、X10の職場復帰は依然困難であるとして、「現状を持続させていただきます。」との書面を送付した。これに対して会社は、同月28日、X 1、X10両名に対し、不就業について特別の取扱いはしかねる旨を告げるとともに、職場復帰しない場合就業規則上の措置をとらざるを得なくなるので、すみやかに就業するよう勧告した。一方、分会は同月30日、再びB12勤労部長宛てに、X 1らの職場復帰は困難であり、この旨了承してほしいとの内容証明郵便を送付した。そして、X 1とX10は、46年 1 月 5 日以降も出社しなかった。

(5) 会社の就業規則第79条第 1 項第 4 号は、従業員の「事故欠勤が引続き30日以上におよぶとき」は休職させることがある旨規定しており、さらに、休職規程第 3 条は事故欠勤による休職の場合は、休職期間を 1 か月とする旨、また、就業規則第80条第 4 号は、「休職期間が満了したとき」は従業員としての資格を喪失することを規定している。しかし、会社はX 1、X10の両名について、46年度の有給休暇日数を不就業日数に振替充当することも可能であるとして、直ちに休職とすることはせず、両名を引続き「事故欠勤」として取扱った。

(6) 46年 2 月 1 日、X 1は東京第一工場にB14勤労課長を訪ね、1月16日から有給休暇をとることとしたいと申し出た。これに対し、B14課長は事故欠勤日数がすでに1か



月を超えているところから、「休職期間をはさむ形での有給休暇は認められない。」と述べたところ、X 1は「自分としては休暇も欠勤も休職も困るのだ。組合業務ということで考えたいのだ。」といったので、B 14課長は「組合業務扱いとして認めるわけにはいかない。」と答えた。結局、X 1とB 14課長は翌日もう一度面談することとなった。

(7) 翌2日、X 1はB 14課長を訪れ、46年1月4日から同月14日にいたる10日間(1月10日は会社の休日)の年次有給休暇を申請した。これに対してB 14課長は残余の10日分の有給休暇日数を重ねて休職期間を延長するために行使することは適当ではないので、年間の有給休暇日数の20日間をまとめて行使するか、または出社する日を明確にするよう求めたところ、X 1は「それではもう一度考えなおさなければならない。」と述べた。そこでB 14課長は「最悪の事態を避けるためよく考えてほしい。」「残りの有給休暇日数を休職期間を延長させるため使うというのであれば、1月4日から14日までの有給休暇を認めることにする。」と述べ翌日再び話し合いをすることとなった。

(8) 翌3日、X 1はB 14課長に1月4日から同月14日までの年次有給休暇届を提出した。そして、両者の間で「46年2月3日下記のとおりのお取り扱いをすることをX 1に対して通知したことを確認する。①45年11月28日から12月4日まで、45年度有給休暇②同年12月5日から46年1月3日まで事故欠勤③同年1月4日から1月14日まで、46年度有給休暇④同年1月15日から2月14日まで休職⑤同年2月14日までに出勤しない場合は同日付をもって休職期間が満了し、翌15日をもって従業員としての資格を喪失する。上記事項について確認します。」との文書が作成された。なお、後日、X 1は上記文書に署名したことをもって、同人がかかる取扱いに同意したと会社に理解されては困るとして、上記確認の取消をB 14課長に通知した。

一方、X 10もX 1と同様、1月4日から同月14日まで遡及して年次有給休暇の取扱いを申し出て、会社はこれを承認した。

(9) X 1とX 10は、2月15日にいたっても出勤しなかった。そこで、同日、会社は本社のB 12勤労部長を含む勤労関係者で取扱いを協議した結果、両名について、1月4日

から同月14日までは本人の申請に基づき結果的に年次有給休暇の取扱いをすることとしたことに鑑み、1月3日をもって「事故欠勤」が中断したと解し、さらに、1月15日は会社の休日であることから、1月16日から2月14日までを新たな事故欠勤期間とし、2月15日より両名を休職とすることとした。そして、同月18日、X1とX10の両名に対して、それぞれの所属工場の勤労課長名で、同月15日から休職となった旨の内容証明郵便を送付した。

- (10) X1とX10の両名はその後にも出社しなかったが、3月13日勤労部次長B15に対して、同月15日より職場復帰を行なう旨申し出た。

会社は両名の職場復帰申入れを了承し、同月15日からX1は東京第一工場機械製造部工場課で、またX10は東京第二工場艤装工作部外装工場課で就労した。

なお、同人らの職場復帰後は、分会から両名を分会専従員として認めよとの申入れはなかった。

## 2 当事者の主張

申立人らは、東京労組に対しては専従扱いを認めながら、分会に対しては認めなかったことは支配介入であり、不利益扱いであると主張し、被申立人は、申立人らが旧石川島分会を継承する独立の組合であるか疑問があり、旧分会との専従協定を根拠に認めることは困難であったと主張する。

## 3 判断

都労委昭和45年不第100号事件で認定したように、昭和45年11月25日に分会が団体交渉を申し入れた際、分会は東京労組とは別個の組合であることを会社に説明していることから考えると、X1とX10の専従扱いについては、分会としての新しい要求とみられなくもないが、同時に旧分会と会社との間で締結された諸協定を分会に継続適用せよとの要求も行なっており、さらには、その後の交渉過程でも諸協定の継続適用を強く要求していたことからすると「継続適用」を前提とした要求とみざるを得ない。

また、11月25日の要求より後の11月27日には、両名は会社との間で復帰する職場と賃金などについて合意をみて職場復帰の意思を示していること、これをうけて会社も有給

休暇や休職などの取扱いについて、直ちに就業規則を適用することなく、相当の配慮を行なっていることなどを勘案すると、会社が両名の専従扱いを認めなかった理由は、分会からの要求を嫌って殊更東京労組を有利に扱おうとしたものではなく、「旧分会との間の諸協定の継続適用」を前提とした要求ゆえに、これを認めることは却って労働組合間の争いに容喙する結果を招くことになることを恐れ、その配慮のうえでの対応とみるのが相当である。従ってこれを分会に対する支配介入ないしは両名に対する不利益扱いと認めることはできない。

## 第7 組合事務所・掲示板の供与およびチェック・オフの要求と会社の態度

### 1 認定した事実

- (1) 旧分会の全造船脱退後、東京労組は従来会社が旧分会に供与していた組合事務所を使用しており、一方、分会は第三者から家屋を賃借し、分会事務所としていた。なお、旧分会と会社との間には、掲示板の供与に関する協定およびチェック・オフ協定が締結されていた。
- (2) 昭和46年4月12日、分会と会社は団体交渉を行ない、分会と旧分会との同一性をめぐる問題は棚上げにすることにして、団体交渉ルールを取り決め以後便宜供与問題等を話し合っていくことが相互に確認された。そして春闘妥結後の6月22日分会は会社に対して、ア. 就業時間中の組合活動の便宜 イ. 組合事務所の供与（会社構内） ウ. 掲示板の供与 エ. チェック・オフの実施等についての申入書を提出した。
- (3) その後数回団体交渉が行なわれ8月27日には就業時間中の組合活動の便宜の件について双方一応の合意に達したが、掲示板の件およびチェック・オフ（ただし労働金庫関係のものを除く。）の件については、会社は分会員が少数であることを理由にこれがなくとも組合運営に特段支障を生ずると考えられないとして分会の前記申入れに応じがたいとの態度を示した。

しかし組合事務所供与の件については、会社は、9月末の団体交渉において、会社としては会社構内には従来から組合事務所を設置しないことにしているし、会社の構外にも供与すべき適当な場所はないけれども、分会事務所が賃借によっている事情を

考慮し1か月3,000円の補助金を支給すると回答し、また10月19日の団体交渉では補助金の額は弾力的に考えたいと述べたが、分会はこれに納得せず、あえて会社構内において組合事務所を供与するよう求めた。そして翌47年2月および4月に組合事務所問題についてさらに団体交渉が行なわれたが、双方の主張は平行線に終わった。

- (4) 昭和48年3月、会社は従来石播労組に供与していた組合事務所の敷地に、ダイヤルインの建物を建設することになり、また同労組の東京支部（東京労組）に供与していた建物（そのうち1階は石川島生活協同組合に供与）も老朽化していたことから、新たに中央区佃島に4階建の建物を建設し、その1階を石川島生活協同組合に2階から4階まで石播労組および同東京支部に使用させることとした。そしてこの建物を供与するについて、会社は石播労組から1か月100,000円の賃料を徴収することとした（もっとも、この賃料は、会社が石播労組に福利厚生資金として年2回交付する金員のうちから賄われる。）。

## 2 当事者の主張

申立人らは、会社が石播労組東京支部に対して組合事務所を供与しながら分会には貸与しないことならびに組合費のチェック・オフおよび会社構内の掲示板設置について分会の要求を拒否していることは不当労働行為であると主張し、被申立人は、組合事務所についてはその費用の一部として月額3,000円を補助する旨を回答しており、またチェック・オフおよび掲示板設置についても要求を拒否しているのではなく、目下交渉中であるからなんら不当労働行為はないと主張する。

## 3 判断

- (1) 組合事務所の件については、労使間に合意をみなかったのは、分会がその場所を会社構内とすることに固執したためであって、会社も従来から構内には組合事務所を設置していなかったこと、および分会との交渉において補助金を支給する旨回答し、さらにその後の交渉で補助金の額は弾力的に考えると述べていること等を勘案すると、石播労組および東京支部の使用している建物が会社の所有であるとしても、そのことのみをもって直ちに分会を差別扱いしているとはいえない。もっとも、今後労使間で

組合事務所問題を話し合う場合会社としては従来どおり補助金支給の方向で解決を図ろうとするならば、その金額については組合の規模や建物賃貸料の世間相場のみならず、石播労組から徴収している賃料の額なども勘案することが併存する組合間の公平を維持するうえで望ましいと思料する。

- (2) 組合費のチェック・オフおよび構内掲示板の設置の件については、被申立人は交渉中であると主張するが、分会との交渉では会社からはなんら具体的提案がなされず、ただ分会員が少数であることを理由に組合運営に支障がないとして分会の要求を拒否しているものであるところ、そもそも組合運営に支障が生ずるか否かは組合自身が決めるべき性質のものであるから、会社がその有無を理由とすることは組合運営に対する支配介入であるといえる。

なお、今後掲示板を設置するにあたってはその大きさ、数、位置などについては、労使間において諸般の事情を考慮し合理的な範囲で決定することが望ましい。

## 第8 分会の残業拒否闘争に対する会社の措置

### 1 認定した事実

- (1) 会社と石播労連は、昭和45年9月以来労働時間短縮問題について団体交渉を重ね、昭和46年4月15日、「ア．同年同月16日から従来の休日に加えて毎月第1・第3・第5土曜日を休日とする隔週週休2日制を実施する イ．勤務時間については、1日の就業時間を30分延長する ウ．時間外勤務の単位は原則として1時間とし、1時間を超える時間外勤務については、業務の都合により30分を単位として命ずることがある」等の事項について合意した。
- (2) これよりさき同年4月12日、会社の東京第一工場では勤労課長名で職長、班長らを含む職制に対して「4月16日以後の勤務時間等の取扱いについて」と題する通知書が配布されたが、それには時間外勤務の取扱いに関して「残業は最初の単位を1時間とし、業務の必要に応じて個別に命令する。なお、賃金の計算は30分を単位とすることが原則として労使で合意をみているが、東①工場における運用として下記のとおり取扱うこととする。」として時間外勤務の単位について「最初は午後6時まで(1.5時間)、

以後は1時間単位で命令する。30分単位の命令は原則としてしない。ただし、業務の都合上特に必要な場合に限って命令することがある。」と記されてあった。また、東京第二工場においては、同月14日、勤労課長名で部課長・職班長に対して「時間短縮の実施にあたって」と題する文書が配布されたが、時間外勤務の単位について「残業命令は原則として1.5時間（16：30～18：00）から始まる。」と記されてあった。

上記の通知は班長らを通じて一般従業員にも周知され、もとより分会員もこれを知っていた。そして隔週週休2日制が実施された4月16日以後、東京第一・同第二工場所属の分会員も他の従業員と同様、時間外勤務を行なうにあたっては上記の取扱いに従っていた。

- (3) 時間外勤務に従事する場合、隔週週休2日制実施の前後を問わず、現業系の職場では1週間位の範囲で時間外勤務予定に基づき、また、事務・技術系の職場では朝、従業員が備付けの時間外勤務予定表に当日の時間数を記入すればそれを上司がそのまま認める形で午後6時までは恒常的に時間外勤務が行なわれ、この午後6時までの時間外勤務については、上司が各従業員に個別に指示することはなかった。
- (4) 昭和46年4月23日、分会は春闘の闘争戦術として、分会員に対し、同日午後1時からの半日ストライキの実施および同月24日以降別命あるまで1時間を超える時間外勤務を拒否すること等を指令するとともに会社に対してもこれを通告した。
- (5) 分会員はこの指令に従って4月24日以降1時間のみの時間外勤務を行なっていたところ、同月27日、東京第一工場鉄構製造部鉄構一工場課所属の分会員X3は、上司のB16職長から「時間外勤務は東一工場の運用方針に従わなければならない。1時間のみの時間外勤務は生産性からみて好ましくない。X3君には時間外勤務は命じないから定時で帰るように。」と申し渡された。このため同人は上記分会指令が解除されるまでの間定時に退業した。
- (6) 5月13日、東京第一工場のB14勤労課長は、鉄構製造部鉄構二工場課の分会員X4と同X5を、またB17勤労課員は同じく分会員X6をそれぞれ呼んで、東京第一工場における時間外勤務の最初の単位は1.5時間であること、個人が勝手に時間外勤務を行

なってよいというものではないこと、同人らには時間外勤務は命じていないこと等を述べた。これに対して若干のやりとりがなされたが、結局、上記3名はこの日から時間外勤務に従事しなくなった。

- (7) 4月26日朝、分会員X8は上司のB2課長から定時で帰ってほしいといわれた。これに対してX8は納得できないと反論し、この日以降も同人は1時間のみの時間外勤務を続けた。

5月14日午後、B2課長はX8を勤労課内の会議室に連れて行き「定時で帰ってこれ。」といったが、これに対してX8が「納得できない。残業させない理由を書いてもらいたい。」と反論すると、同席していたB14勤労課長は、B2課長に「X8君を別の部屋へ連れて行き、そこで考えてもらうように。」と指示した。そこでB2課長はX8を12号会議室に連れていった。X8はしばらく12号室に残っていたが、その後同人の職場に戻ったところ、B2課長はX8に「とにかくここにいられては俺が困る。」といい、今度は11号会議室に行くよう指示した。同会議室にいたX8のところへ午後4時30分にB2課長が現われ「とにかく帰れよ。」といったが、X8は「一勤長は何時までいてもよいといったではないか。」と反論し、結局5時30分にX8はタイムカードを押して退出した（なお、翌日、X8が出社してタイムカードをみるとこの日の退社時刻はタイムレコーダーで打刻した時刻が抹消されていて、定時退業扱いとなっていた。）。

なお、分会は同月15日、分会員に対して1時間を超える時間外勤務拒否の指令を解除した。

## 2 当事者の主張

申立人らは、分会の闘争指令に従った分会員に残業をさせず、定時帰りを強制したのは、分会のストライキに対する否認、妨害の支配介入であり、不利益扱いであると主張し、被申立人は、会社としては1.5時間の残業を必要とするのに、ストライキによりこれを行わないことが明白な分会員に残業を命じるわけにはいかないから命じなかったまでのことであって、なんら不当労働行為に該当するものではないと主張する。

### 3 判断

- (1) 残業の最初の単位が1.5時間であることについて分会員がこれを承知していたとしても、通常の手続きは特に管理者が指示することなく、本人の申告のみで残業が行なわれていたことが認められ、しかも分会が争議戦術として1時間を超える時間外勤務を拒否することを会社に通告した以降も本人の申告で1時間のみの残業を行なった例があり、また分会員が1.5時間の残業に従事しなかったことで業務に直接支障が生じたとの具体的疎明もないので、会社が絶対に1.5時間の残業を必要とするとの被申立人の主張は認められない。
- (2) 時間外勤務の単位を1.5時間としたことは、時間短縮実施により、終業時刻が30分延長されたことで、従来から行なわれてきた恒常的時間外勤務の区切りである午後6時に合わせるための措置に過ぎないものであり、しかも、時間外勤務に従事する場合、上司が個別に指示することなく、本人の申告に基づきそのまま認められていた経過を勘案すると、会社が分会員に定時帰りを命じたことは、分会の1時間残業の闘争戦術を奇貨として分会員に不利益を与えんとする意図で行なったものと認めざるを得ない。
- (3) 分会員X3・X4・X5・X6およびX8らは、残業を行なう態勢にあったにもかかわらず会社の定時帰り命令により残業賃金について不利益を受けたとしてその回復を求めているが、X8を除く4名は、自らも会社の命令を容認して定時帰りを行なったものとみられるから、たとえその原因が会社の命令によるものであったとしても、そのことをもって直ちに残業を行なう態勢にあったとは認め難い。従って会社にその回復を命ずるわけにはいかない。ただしX8については、5月14日当日残業を行なう態勢にあったと認められるので、同日の残業賃金1時間分の回復を命ずることとする。

なお、申立人らは元分会員A4についても救済を求めているが、同人は昭和48年1月31日、本件申立てを取下げたので判断しない。

## 第9 分会員X16、同X1の指名ストライキに対する会社の取扱い

### 1 認定した事実

- (1) X16のストライキに対する「事故欠勤」扱い



- ① 分会は、昭和46年4月22日夜、闘争委員会を開き、春闘要求に対する会社の回答（賃金増額9,500円その他）を不満として、X16の同月23日全日指名ストライキを決定し、X16に対して指名ストライキ当日は、会社の田無工場に行って従業員に対しビラ配布等を行なうよう指示し、X16はそのとおり行動した。
  - ② 当日午前8時過ぎ、分会のX10書記長は、所属職場から本社勤務部に電話をかけ、上記分会の行動について通告をしようとしたが、B13勤務部長補佐もB18勤務部員もまだ出社していなかったため（本社の始業時間は午前8時30分）通告できなかった。そこでX10は約1時間後の午前9時過ぎ、再度本社勤務部に電話をかけ、応待に出たB18に上記ストライキについての通告をした。その際B18は、従来の労使関係においてはストライキ等につき事前の通告がなされていたことを理由に、X10にこの点をただしたところ、X10は「今後は夜中に自宅へ電話したほうがよいというのか。」と応答した。
  - ③ 会社は、上記23日のX16の不就労については勤怠処理上ストライキとして取扱わず、「事故欠勤」とし、後日の昭和46年度夏季一時金の支給につき、上記期日を「事故欠勤」による不就業として算定した。
- (2) X1のストライキに対する「無断欠勤」扱い
- ① 分会の委員長であるX1は、昭和46年2月の全造船第33回定期大会において、非専従の副中央執行委員長に選出された。
  - ② 同年5月18日の団体交渉の際、分会は会社に対して、X1は全造船副中央執行委員長の職に在るので、同月21日開催される全造船中央執行委員会に出席するについては、組合業務扱いとしてほしい旨を求めたところ、会社は、協定がないので組合業務扱いはできないから就業規則に則った手続をふんでほしいと回答した。しかし分会の強い求めにより検討を約した。そこで分会は20日の正午ごろまでに返事をしてほしいと申し添えた。
  - ③ 同月20日、X1は前回の申入れについて会社から何の連絡もなかったため、午後3時30分ごろ本社の勤務部に電話をかけ、応待に出たB18勤務部員に回答を求めた

ところ、B18は「あ、忘れていた。まあ、従業員として休むときの手続きでやって下さいよ。」と答えた。これに対しX1は「常識を疑うよ。仕方がない。明日指名ストライキに入るからいま通告しておく。」と述べ、翌21日上記会議に参加した。

④ その後分会は、同年6月1日から3日まで函館で開催される全造船中央執行委員会へのX1の出席につき組合業務扱いを認めるよう事前に申入れを行なったが、会社はこれを断わった。そこで分会は再びX1を6月1日から4日まで指名ストライキに入らせ、前記会議に出席させた。また6月25日、7月16日、同月26日、同月27日および8月18日のX1の全造船中央執行委員会への参加についても上記と同様の経過をたどった。一方、会社は5月21日から8月18日にいたる間のX1の不就業についてはいずれもストライキとして取扱わず、「無断欠勤」とし、後日46年度年末一時金の支給につき上記各期日を「無断欠勤」による不就業として算定した。

⑤ なお前記第7の1(3)で認定したとおり、昭和46年8月27日にいたり時間内組合活動の便宜について双方一応の合意に達したので、それ以後は分会員らが全造船の諸会議に出席する場合は組合業務扱いとされている。

## 2 当事者の主張

申立人らは、X16の春闘指名ストライキを事故欠勤扱いとして昭和46年度夏季一時金からカットを行なったこと、ならびにX1の全造船中央執行委員会等への出席のための指名ストライキを無断欠勤扱いとして46年度年末一時金からカットしたことは支配介入であり、不利益扱いであると主張する。

被申立人は、両名の指名ストライキは、従来、争議権を確立した場合は、その都度会社に通知するのが慣例になっていたにもかかわらず、組合活動の都合のみから就業規則所定の手続きを無視せんとしたものであり、またX1については会社の間責を回避するための手段として行なわれたもので、いずれも争議権の濫用であると主張する。

## 3 判断

(1) X16の指名ストライキ通告が事前になされなかったことについては、4月22日、23日の状況からみて無理からぬものがあり、安易に事前通告の慣例違反として咎め難い

ものがあるのみならず、たとえ事前通告の慣例に反していたとしても、その違反に対する非難は分会に対してはなしえてもそれゆえにX16のストライキそのものが許されないものではない。よって、23日のX16のストライキは正当な組合活動であって、これを「事故欠勤」とした会社の行為は支配介入であるとともに不利益扱いであるといわなければならない。

- (2) X1の指名ストライキについては、被申立人が主張するように、組合活動の都合から会社の間責を回避するための手段として行なわれたとみられる一面もないわけではないが、ともかく、いずれも事前に通告はなされているから手続上の不備はない。ところで当時、便宜供与問題については分会は従来の諸協定の継続適用を主張して会社と協議を続けてきた経緯もあり、5月18日の団体交渉において会社が、組合業務扱いについて分会からの要求に応じて一旦検討を約しておきながら、同月20日にはこれを一顧だもせずに分会の要求を拒否する態度に出るなど、無断欠勤扱いとすれば賃金面で労働者に不利益な結果が生ずることを知りながら、誠意を示す対応をしていないことからみると、会社がX1のストライキを「無断欠勤」扱いとしたことは分会嫌悪の情からでたものと推認せざるを得ない。

## 第10 本件審査手続参加のための取扱いについて

### 1 認定した事実

#### (1) 会社における出欠勤の取扱いについて

- ① 会社の就業規則は「次の各号のため、やむをえず遅刻・早退または外出するときは事故扱いしない。…(3) 証人・鑑定人・参考人もしくは陪審員として裁判所に出頭するとき、またはこれに準ずるとき、…(8) その他前各号に準じ必要と認めるとき。」と規定（第30条）しており、この規定により従業員の遅刻、早退、外出、欠勤を「事故扱いしない」場合を通常「無事故扱い」と呼んでいる。
- ② 従業員の遅刻、早退、外出、欠勤等勤務上の態様が上記就業規則の規定により「無事故扱い」となるか、その適用をうけず「事故扱い」となるかによって、毎月支給の賃金額、定期昇給額、夏季または年末一時金に影響が生ずることになっている。

③ 申立人X1らは、本件不当労働行為救済申立事件の調査ないし審問の期日の都度、欠勤、もしくは早退、ないし外出の手續により当委員会に出頭したが、この手續をとること自体に対しては会社はなんら制約を加えなかった。しかし、勤務上の取扱いは、すべて「事故扱い」であった。なお、会社は永年、就業規則第30条の規定については労働委員会に対してであれ裁判所に対してであれ、会社を相手方とした係争事件については申立人または原告として出頭する場合も証人として出頭を求められた場合も一様に「無事故扱い」とはしないとの解釈、運用を行なってきた。

## 2 当事者の主張

申立人らは、労働委員会出席は救済を求める必要最少限の正当な組合活動であり、その出席を事故扱いとすることは不利益扱いであると主張し、被申立人は、労働委員会出席は申立人らの自由意思に基づいて救済申立てをしたことに起因するものであるから就業規則の条項は適用されないと主張する。

## 3 判断

不当労働行為の救済を求めるために労働委員会に出頭することは正当な組合活動ではあるが、本件においては会社が出頭すること自体に制約を加えたわけではなく、また就業規則第30条の規定については、会社は従来から会社を相手方とする係争事件については「無事故扱い」としないとの解釈、運用で臨んできた経緯もあり、本件申立人らについてののみ特段の解釈で臨んだものとは認められない。

労働委員会への出頭を「事故扱い」とすることは、結果として給与面で不利益を蒙らせることにはなるが、それは就業規則の解釈、運用上の問題であって、申立人らを「事故扱い」としたことをもって直ちに組合活動ゆえの不利益扱いと認めることはできない。

## 第11 団体交渉の拒否

### 1 認定した事実

#### (1) 就業時間充実対策についての団体交渉

分会は昭和46年4月12日に行なわれた団体交渉の際、同月16日から実施することになっている隔週週休2日制について説明を求めたが、会社はこれに対してなにも答え

ず、また、同月16日の窓口交渉の際、分会のX10書記長が再度上記について申入れを行なったのに対しても、なんら説明をしなかった。

10月19日に行なわれた団体交渉の席上、会社が隔週週休2日制に基づく翌47年度の年間休日を表示したカレンダーを分会に示して説明しようとしたところ、分会は「われわれはまだ隔週週休2日制について説明をうけていないので、今からでもよいから説明をしてほしい」と求めた。これに対して会社は「隔週週休2日制を実施して日もたっているし、いまさら説明を聴かなくてもわかっておられるのじゃないか。」と応答したにとどまった。

分会は11月下旬の団体交渉の際にも会社に対して上記同様の説明を求めた。その結果会社は12月20日の団体交渉で分会に対して初めて時間外勤務の運用等も含めて隔週週休2日制の概要を説明した。

## (2) 昭和46年春闘における団体交渉

① 昭和46年3月10日、分会は会社に対して46年度賃金増額その他の要求書を提出し、他方石播労連は3月22日、賃金増額その他の要求を行なった。これに対して会社は両組合に4月13日、第1次回答を、同月22日第2次回答を行ない、さらに同月27日、最終回答を示した。しかし、両組合とも会社の回答を了承しなかった。

翌28日、石播労連は会社に対してトップ会談を申し入れ、協議が行なわれた。一方、分会は同日会社に対して団体交渉を申し入れたが実現しなかった。

分会はさらに同月30日にも重ねて団体交渉を申し入れたが、会社は「まだ石播労連と話がまとまらないので、分会との団体交渉はできないのだ。」と答えた。

同日午前11時20分から石播労連と会社との団体交渉が行なわれ、会社は賃金増額11,000円の回答を示した。しかし石播労連はこの回答を不満として団体交渉を中断、再びトップ会談にもち込んで同日午後11時ごろまで協議が行なわれた。

同日午後5時過ぎ、分会のX10書記長とX20執行委員が会社の勤労部を訪れ、B18勤労部員に団体交渉を行なうよう催促したところ、B18は「少数組合と団体交渉をやって石播労連との信頼関係を崩すというわけにはいかないんだ。」と述べた。X10

らは「執行委員を全員待機させておくから、何時からでも団体交渉をやろう。」と述べ、分会の連絡先の電話番号を教えて引揚げた。しかし、会社からは同日中には何の連絡もなかった。

- ⑤ 5月4日、分会と会社との団体交渉が行なわれ、会社は4月30日に石播労連に対して回答した金額と同額を提示したが妥結にはいたらなかった。

5月7日午前9時30分から石播労連と会社との間で団体交渉が行なわれ、会社は最終回答を出した。この回答をうけて石播労連は同日午後、中央委員会を招集して妥結の方向を決定し、その旨会社に伝えた。

一方、会社は同日分会に対しても同内容の回答を行なったが、分会との間では妥結にはいたらなかった。

- ③ 同月10日、分会と会社との団体交渉の席上、分会が、東京労組の執行委員らの職場報告によると分会に対する回答とは相違するとしてその真偽をただしたのに対し、会社は、石播労連とは分会に示した内容以外のなにも約束していないと述べたが、分会は会社の説明に納得しなかった。

しかしその後同月18日の団体交渉で、分会は前記同月7日の回答に基づき妥結することを会社に伝えた。

### (3) 昭和46年度一時金をめぐる団体交渉

- ① 分会は昭和46年6月14日、会社に対して同年度の夏季一時金として3か月分を要求し、他方石播労連は前年度と同様「年間臨給方式」により380,000円を要求した。これに対して会社は同月22日、石播労連に対しては年間330,000円の回答を、また分会に対しては上記回答を分会員賃金ベースに換算した303,500円の回答をした(以下回答額が異なるのは同様の理由による。)が、両組合とも了承しなかった。そして同月25日と28日にさらに石播労連と会社との団体交渉が行なわれたものの進展はなく、一方、分会は同月26日に会社に対して団体交渉を申し入れたが、会社は「未だ検討中である。」として応じなかった。

- ② 分会は同月29日、さらに団体交渉を申し入れたが、会社は「まだ石播労連と交渉

中である。」と答え、団体交渉の時間を約束しなかった。そこで分会は、同日は夜遅くなっても待機しているから団体交渉を行なってほしいと申し入れた。同日会社は石播労連に対して350,000円の回答を示し、これとの団体交渉を終えた午後8時過ぎ、分会との団体交渉に応ずるべく分会事務所に電話をかけたが執行委員らが不在であった。

③ 翌30日朝、分会が会社に団体交渉の開催を求めたところ、会社は「まだ石播労連と妥結していない。」として分会の申入れには応じなかった。そして会社は同日午前中の石播労連との団体交渉で360,000円の回答を出したあと、昼にB18勤労部員がX10書記長を訪ね、同人に、石播労連に対する回答額に相当する335,900円と記したメモを手渡した。X10書記長はこのような形ではなく団体交渉を行なうよう求めたが、B18は「未だ石播労連と交渉を続行しているので、分会との団体交渉はできない。」と答えた。

④ 同年7月2日、会社は石播労連との団体交渉で365,000円を回答し、石播労連は同日妥結を決定した。一方、分会は同日午後1時から半日ストライキを実施するとともに会社本社に赴き、団体交渉の即時開催を求めたが、会社はストライキの実施中は従来から団体交渉は行なわないことになっていると答え、分会の申入れには応じなかった。

⑤ その後同月5日に分会と会社との間で団体交渉が行なわれ、会社から340,600円の回答があり、分会は翌6日妥結する旨表明した。

#### (4) 安全問題についての団体交渉

① 昭和46年8月11日、会社の東京第二工場において協力会社の従業員1名が作業中墜落負傷する事故が発生した。同月18日、分会は、会社にこの事故の件についての団体交渉を申し入れ、これに対して会社は、懸案事項の団体交渉の際に説明することとし、その日時は別途定めることを約した。

② その後同月25日に団体交渉が行なわれることとなり、その議題を、ア．時間外割増賃金問題 イ．便宜供与問題 ウ．上記墜落災害の説明と決めた。

③ 25日朝、分会は機関紙「すいしんき」を従業員に配布した。それには粗雑な諸条件下で「不可能な災害ゼロを求めるというやり方は、ムリを承知の不合理的な労働者に要求しているものだといわざるを得ない。」という趣旨のことが書かれていた。

同日この機関紙を入手した会社は、分会に「すいしんき」の記事は分会の見解と同一であるかをただし、「ああいう主張の組合とは話し合っても意味がない。」との理由で同日の団体交渉を断わった。

そして2日後の27日の団体交渉の冒頭、会社は、分会に改めて安全問題についての見解をただしたが、分会は前と同様である旨を答えたので、墜落事故については説明を行わず、その余の議題の交渉に入った。その後分会は同年9月17日、安全問題についての団体交渉を行なってほしいと申し入れたが、会社は「お断りする。」と述べ、態度を変えなかった。

(5) 特別一時金についての団体交渉

① 分会は、昭和46年春闘の際、時間外賃金割増率の引上げを要求したが解決にはいたらなかった。

一方、石播労連も同様の要求を行っていた。

同年7月21日、石播労連と会社との間で時間外賃金割増率について団体交渉が再開され、以後数回にわたり交渉がもたれたが、同年8月18日にいたり会社は、事態收拾のためとりあえず「一時金の支給による解決を図りたい。支給の趣旨と金額については数日後明らかにしたい。」と提案し、石播労連はこれを了承した。そして同月25日、会社は石播労連に対して従業員1人平均15,000円の特別一時金を支給する旨回答したが、支給日については直ちに確約し得ないと申し添えた。

② 一方、分会と会社とは8月27日に団体交渉を行ない、席上分会からすでに東京労組では発表済みであるとして「この問題を労使で決めていくことにしないのか。」と聴きただしたのに対して会社は「そのようには考えていない。会社が出すから受取ってくれということである。」とか、支給日と支給算式については「分らない。」とか「団交事項じゃない。忘れた。」などと答えた。



③ その後同年9月16日、本社勤労部のB18、B19の両部員が分会のX10書記長と会い「平均15,000円の一時金のことだが、きょうの交渉で石播労連と話し合いがついたので、誤解があるといけないから説明したい。」と前置きして、特別一時金は12月に支払うこととなったが、石播労連からそれまで待つわけにいかないのと同組合としては9月23日に組合員に立替払いをするとの申出があったので、会社はこれに対して事務上の援助をすることにした旨を述べた。

④ 同月22日、分会と会社との団体交渉において分会より会社に対し、石播労連が組合員に特別一時金相当額の貸付を行ない、会社が事務上の便宜を図るということであれば分会にも同様の便宜を図ってほしいと要望したところ、会社はこれに応じかねると返答した。

その後同年12月25日、会社は分会員に対して特別一時金を支払ったが、石播労組（石播労連）の組合員には支給済みとして計算上の支給明細書を交付したのみである。

## 2 当事者の主張

(1) 申立人らは、①就業時間充実対策 ②昭和46年春闘 ③同年度夏季一時金 ④安全问题 ⑤特別一時金に関する会社の団体交渉の拒否は、いずれも正当な理由がないと主張する。

(2) 被申立人は、①については予定されていた当日、分会が全面ストライキに入ったため中止になったもので、その後昭和46年10月19日の団体交渉で説明し、分会の了承を得たと理解している ②については、同年4月30日の石播労連との団体交渉が深夜に及んだため不可能になったもので、同年5月4日には分会と団体交渉をもっている ③については、同年6月29日に団体交渉がもてなかったのは、団体交渉メンバーの都合によるものであり、同年7月2日は全面ストライキ中は団体交渉をもたないとの従来の慣行に従ったまでである ④については、団体交渉が延期されたのは、会社が理不尽に延期を図ったためではない ⑤については、同年9月17日、分会に対しても石播労連と同一内容の通知をしていると主張する。

### 3 判断

①について被申立人は昭和46年10月19日の団体交渉において説明したと主張するが、分会が同年4月12日以来説明を求めてきた隔週週休2日制そのものについての説明がはじめてなされたのは同年12月20日であって、この間分会の度重なる要求にもかかわらず団体交渉がもてなかった合理的理由は認められない。しかし、本件についてはすでに一応説明がなされており、その後も未解決であるとの疎明はないのでポスト・ノーティスのみにとどめる。

②については、組合が併存する場合、必ずしも同日、同時刻に交渉を行なわなければならないものでないことはいうまでもないが、本件が妥結するまでの経緯からみて、会社は石播労連と分会との交渉方法において分会を軽視していたというに妨げなく、特に昭和46年4月30日に分会が交渉を申し入れたのに対して、会社が「石播労連と話がまとまらないので交渉はできない。」とか「少数組合と団体交渉をやって石播労連との信頼関係を崩すわけにはいかない。」などと述べていることからみると、会社は分会と誠実な団体交渉を行なったと認めることはできない。しかし、本件についてはすでに同年5月18日に妥結しているので、ポスト・ノーティスのみにとどめる。

③については、昭和46年6月29日にたまたま分会の執行委員が不在で会社の交渉申入れに応じられないことがあったとしても、翌30日に分会が交渉申入れを行なった際、会社が「まだ石播労連と妥結していない。」としてこれに応じなかったことや、同日、勤労部員が分会書記長に回答メモを渡して済まそうとしたことなどからみて、会社は分会と団体交渉を行なおうとしていたとは認め難い。しかし、本件は同年7月6日に妥結しているので、ポスト・ノーティスのみにとどめる。

④については、労働者にとって職場災害は最大の関心事であり、安全問題について会社と分会との間に見解の相違があればこそ話し合うことに意味があるのであって、単に分会の見解と対立するがゆえに話し合っても意味がないとの理由で予定されていた団体交渉を断わったことは団体交渉の拒否である。しかし、本件については分会がその後も同様の要求を続けているとの疎明はないので、ポスト・ノーティスのみにとどめる。

⑤については、会社は、石播労連との間では昭和46年7月21日以来数回にわたり交渉をもち、同年8月25日には回答を出しておきながら、分会に対しては同月27日の団体交渉の席上、分会からの追及ではじめて「会社が出すから受け取ってくれ…」とか「団交事項じゃない。」とか述べたに過ぎず、また同年9月16日に支払方法に関連する連絡事項を勤労部員が分会書記長に伝えたに過ぎないのであって、誠実に交渉は行なっていないから団体交渉の拒否である。しかし、本件については分会員もすでに一時金を受領しており、その支払方法に関する分会の異議がその後も継続していると認められるような疎明もないので、ポスト・ノーティスのみにとどめる。

## 第12 昭和46年度職能等級格付について

### 1 認定した事実

#### (1) 職能等級制度導入の経過

① 昭和46年度職能等級制度導入当時において、会社における賃金体系中、基準賃金は、本給、加給、家族給に分かれており、うち「加給」は年功給的性格の濃い本給に対して、基準賃金序列全体を多少職能給序列に修正しようとする性格をもつものであり、その額は毎年1回人事考課結果を基礎に加給率（最低50%から最高78%まで1%刻み）を決定のうえ、本給にこの加給率を乗じて算定される。そしてこの「加給」は基準賃金全体の約40%を占めていた。

②ア 分裂前の石播労連と会社は昭和44年9月以来団体交渉、労使賃金専門委員会で賃金体系の改訂について検討を重ねていたが、その実施は漸進的に行なうことを確認のうえ、(ア)毎年1回慣行として実施していた定期昇給を制度化すること (イ)加給は職務遂行能力に応ずる賃金として、本給リンクを廃止し、職能等級制度を設けこれと結びつけて運用していくことで意見が一致した。

イ その後、昭和46年度から定期昇給を制度として保障することについて合意をみ、また職能等級制度の内容につき協議がなされ、職務遂行能力に応じた処遇をはかることを目的とし、会社が従来から定めている「職区分」（従業員のうち「事務・技術系」は「企画職・専門職・執務職」に、「現業系」は「監督職（職長・班長）・

技能職」に、「特務系」は「特勤職」に細分して、処遇の基礎とするもの)を基本的に踏襲しつつ、職区分内に等級を設けるという大綱がまとまったが、格付基準の完全な整備や加給の賃率設定をみるまでにはいたらなかった。

ウ しかし、漸進的に新賃金体系への移行をはかるため昭和46年度において、定期昇給を制度として実施することと併せて、職能等級制度の趣旨を前提に従来の職区分を基礎として暫定的に設けた職能等級に従業員を「仮格付」し、同年度のベースアップ配分に生かすこととした。なおこのため、各等級ごとに加給算定の基礎となる職能等級系数を設定したが、それはベースアップの加給充当分が従来の方式により増額される場合と比較して大差を生ずることのないよう配慮したものであった。

## (2) 職能等級格付の実施

### ① 昭和46年度職能等級の格付基準について

会社は昭和46年度において職能等級格付を行なうこととなったが、格付基準がまだ完全なものとなっていなかったため、その作業は次のような方法で行なうこととなった。

ア 職区分格付 (7)事務・技術系従業員の下位の職区分から上位の職区分への登用は、従来ある職区分変更手続に基づき、所属長の推薦者の中から人事部長が決定する。(1)現業系のうち新設の技能長、副技能長については、46年度は副技能長のみを同年度の人事考課結果に基づき厳選する。

イ 等級格付 昭和46年度の人事考課結果を参考として格付ける。

### ② 格付決定の手続について

#### ア 職区分変更手続

職区分変更手続に基づき行なわれる職区分格付は、毎年1月末に部課長が従前から定められている職区分基準に照らし、妥当な能力を有すると認められ、かつ前年度までの勤務成績とくに過去1年間の職務遂行能力・執務態度・業績が勝れていたと認められる従業員を選考し、職区分変更申請書を人事部長に提出すると、

人事部長は2月中旬までに申請書記載の内容、同一事業部の部内および事業部間のバランス等を総合的に検討のうえ職区分変更の可否を決定し、3月16日付で発令する。

イ 具体的な人事考課評定の方法

従業員に対する評定を行なうに先立って、事務・技術系は人事部、技能職は部長が第2次評定者を招集して「事前評定者会議」を行ない、ここで第2次評定単位ごとに、従業員の中から最高上一中一下に相当する基準人物（評定上のキイ・マン）を選定し、その者の人事考課点を決定する。ついで第1次評定者は、基準人物との比較によって従業員の評定を行ない、さらに第2次評定がなされ、その後第2次評定者は第1次評定者を招集して「調整会議」を主催し、第1次評定者間に評定上のアンバランス等がないよう調整する。なお最終決定前に人事部や勤労課による全社的観点からの調整が行なわれる。

ウ 職能等級格付の査定は、昭和46年度の人事考課点を参考として行なうこととしたが、その際会社は査定者に対して、技能職における職能等級と人事考課点との関係は、技能職1級は59点未満、同2級は60点から68点の間、同3級は69点から75点の間、同4級は76点以上であること、ただし、人事考課の評定項目は3項目であるところ、職能等級制度は職務遂行能力に重点をおくものであるから若干の見直しをしてもよい、と指示した。なお職能等級格付の査定手順は人事考課評定の場合と同様2段階で行ない、査定者、査定単位、第2次査定者が調整会議を行なうこと等同一であった。

③ X1ら7名に対する格付結果

会社は昭和46年5月中旬に従業員に対して同年3月16日付職能等級格付の辞令を交付した。この職能等級格付において分会の委員長X1と書記長X10はそれぞれ技能職3級、分会員X12、同X6、同X7はそれぞれ技能職1級とされた。なお他の2名はその後分会を脱退し、本件申立てを取下げた。

④ X1ら5名の格付に関する諸事情

ア X 1 および X10

- (ア) X 1 は昭和23年に入社して東京第一工場に配属され、その後27年から45年11月末まで旧分会等の組合専従役員であった。また X10は昭和33年3月石川島工業高校卒業と同時に東京第二工場に配属され、その後38年から45年11月末まで旧分会の組合専従役員であった。そして両名はそれぞれ申立人分会の委員長・書記長に就任し、一方東京労組に役員辞任届を提出したことにより職場復帰の取扱いを受けたが、46年3月14日までの間職場における実働はなかった。
- (イ) 会社は、東京労組から X 1・X10を職場復帰させるとの通知を受けたあと、X 1については、昭和45年度の人事考課点の取扱いにつき、同人復帰先である東京第一工場の X 1 と同一年齢の一般技能職27名の平均人事考課点が73.6点であったとして73点とみなすこととした。その後46年度の人事考課点の決定にあたり、会社は同年の人事考課評価対象期間中 X 1 は実働なきため現実の評価は困難であるとして上記の73点を据置きとし、これに基づき技能職3級に格付した。また X10については、X 1 と同様46年度の人事考課評価対象期間中実働がなかったことに基づき、同人の復帰先である東京第二工場機装工作部に所属する同一年齢の一般技能職の同年度の平均人事考課点が約71点であったとして、71点として取扱うこととし、これに基づき技能職3級とした。
- (ウ) 旧分会と会社との間では従来から「組合業務専従者の取扱いに関する協定」第4条により、専従者が職場復帰するときは「一般組合員との均衡を考慮して本給および資格の変更を行なう。」こととなっていた。
- (エ) X 1 と年齢、勤続年数、学歴を等しくし、入社当時 X 1 と同一の職場で業務に従事していたことのある申立外 S（東京第三工場鋳鍛本部管理室所属）は、本件昭和46年度職能等級格付において専門職2級とされた（専門職2級は現業系の上級監督職一職長一に対応する。なお S は入社後途中で現業系から事務・技術系に職務系統が転換されている。）。
- (オ) また X10については、石川島工業高校同期生約30名中23名の格付の内訳は、

専門職 1 級と同 2 級計 12 名、監督職（班長） 7 名、技能職 4 級 4 名となっており、技能職 3 級という者はいなかった。なお技能職 4 級に格付された者のうち申立外 I は昭和 38 年から同 46 年 9 月まで旧分会および東京労組の専従役員を勤めたが（ただし 45 年 9 月から約 2 か月間は職場に復帰していた。）、46 年度職能等級格付実施にあたり東京労組は同人を技能職 4 級として取扱い、また 46 年の職場復帰時に会社も同人を技能職 4 級としたものであった。

イ X 6 および X 7

- (7) 両名は 46 年度職能等級格付当時、東京第一工場鉄構製造部鉄構二工場課に所属し、そのうち X 6 は重量物である溶接棒の出し入れの作業に、X 7 は取付作業に従事しており、ともに勤続約 6 年であった。
- (i) 鉄構二工場課で両名とほぼ同一の勤続年数の者で技能職 1 級に格付された者はほかに 4 名いた。

ウ X 12

- (7) 同人は昭和 41 年 9 月に入社し、46 年度格付実施当時東京第二工場船殻工作部搭載工場課峰尾職区 C 3 班に所属し、歪取り作業を行っていた。C 3 班は班長を含め 15 名であったが、同人は当時歪取り作業において最も初歩的なデッキの歪取り、つぎの段階のウォールの歪取りはすでにマスターしており、進水後の貨物船の居住区を除くビルジ外板、ビルジキールやタンク内、エンジンルーム内の狭い場所の複雑な歪取りの作業にも他の者の指導を受けることなく従事しており、ときには班長から長期にわたる作業の日程表を渡され、自己の判断で作業手順を決めこれを遂行したり、勤続年数の浅い者や社外工と共に同人が事実上のチーフのような形で作業を進めるなどのこともあった。そして X 12 は C 3 班においては年齢も勤続年数も同人より低い申立外 C 4、C 5、C 6、C 7 と比較した場合、段階的に高度な上記の作業に従事していた。
- (i) 同人は昭和 45 年 8 月に会社の安全衛生委員（各職区から 1 名選出される。）に任命された。

(ウ) X12の上司であるB20は、本件審問においてX12の昭和46年度の人事考課点は57点であり、職能等級格付査定の際修正を加える必要はないと判断した旨証言したが、上記人事考課の第1次評定における各評価項目ごとの点数および総合評価点、また第1次評定と第2次評定での点数の変動いかんについてはなんら明確にしなかった。

(エ) X12らC3班の班員14名の格付結果はつぎのとおりである。

職能等級	勤続年数区分でみた職能等級格付分布		
	1～3年	4～6年	7年以上
4級			C8、C9 C10、C11
3級		C12	C13
2級	C14、C5 C4、C6、C7	C15	C16
1級		X12(分会員)	

職能等級	歪取り作業の主たる部署別でみた職能等級格付分布		
	デッキ	ウォール、側外板	曲線部分、狭隘部分
4級			C8、C9 C10、C11
3級			C12、C13
2級	C14、C5 C4、C16	C7、C6	C15
1級			X12(分会員)

職能等級	年齢区分でみた職能等級格付分布		
	20才～25才	26才～30才	31才以上
4級			C8、C9 C10、C11
3級		C12、C13	
2級	C14、C4、C6 C5、C7、C15		C16
1級		X12(分会員)	

(3) 昭和46年3月16日付職能等級格付以後の取扱い

① 前記昭和46年3月16日付職能等級格付辞令の交付後、会社と石播労連との間で賃



金専門委員会が再開され、上記の格付結果その他について検討が加えられた。そして石播労連は、会社に対して、低い等級に格付された中高年齢層から、過去の業績等が反映された格付になっていないとの意見が出されているとして問題を提起した。その結果、同年9月新制度への移行にあたっては、過去の業績を勘案した格付の見直しを行なうこととする旨の合意をみ、技能職、執務職、特勤職の各職区分について、同年3月16日付格付が、(ア)1級であって勤続5年以上の者 (イ)2級であって同15年以上の者 (ウ)3級であって同26年以上の者について、それぞれ個別に見直しを行ない、上位1級を引上げ限度とするとの見直し基準により、同年12月に格付補正を実施した（なおこの格付補正は昭和47年度の賃金増額の算定根拠として機能するものであって、前記昭和46年3月16日に遡及して機能するという意味を有するものではなかった。）。

- ② そして分会員のうち、X6とX7の両名は上記見直し基準区分の(ア)に該当するところから、格付補正のための査定の対象となり、会社による見直しの結果、技能職2級に補正された。
- ③ なお、この格付補正の対象となった者は全社で約960名いたが、そのうち実際に補正された者は約880名であった。

## 2 当事者の主張

申立人らは、会社は昭和46年3月16日付の職能等級格付において分会員に不当に低い格付を行なったことは不利益扱いであり、分会に対する支配介入であると主張し、被申立人は、各人の等級は実施時の移行措置として、昭和46年度の人事考課点区分により格付したもので、分会員に対し不当に低い人事考課の評定を行なった事実はないと主張する。

## 3 判断

- (1) X1について申立人らは、年齢、勤続年数、学歴などが同等の申立外Sとの比較において不利益扱いであると主張するが、Sは本職能等級格付時点ではすでにX1とは職務系統を異にしており、上記年齢などの条件のみで比較することは適当ではなく、

また、昭和46年度の人事考課点を73点とされたこと、さらに職務遂行能力の面から人事考課点の見直しがなされるべきであったとは認めるに足る疎明がないことからみて、不利益扱いと認めることはできない。

(2) X10については、同人と石川島工業高校同期生であり、しかも組合専従役員歴においてもほとんど差のない申立外Iが技能職4級に格付されていることからみるとX10に対する取扱いは、昭和46年度の人事考課点71点としたことの是非はともかく、会社はIに対しては旧分会との間に存在した専従者の職場復帰時の取扱いに関する協定を適用して一般組合員との均衡をはかったものとみざるを得ず、必ずしも人事考課点のみを格付基準としたとは認められないにかかわらず、X10については前記の人事考課点のみを基準として技能職3級に格付したことは、分会員ゆえの不利益扱いといわなければならない。

(3) X6ならびにX7については、昭和46年12月に技能職2級に格付補正されたが、これは同年3月16日付格付結果の見直し措置に基づくものであって、必ずしも兩人に対する3月16日付格付が不当に低い人事考課点に原因があったための是正とは認められず、また、他に3月16日付格付にあたって、分会員ゆえに差別されたと認めるに足る疎明はないので、不利益扱いと認めることはできない。

(4) X12については、昭和46年度の人事考課点のみでみる限りでは技能職1級に格付されることにはなるが、同人が従事していた作業内容は初歩的なものはすでにマスターしており、時には自己の判断で作業手順を決めたり、事実上のチーフのような形で作業を進めることがあった点からみると、格付査定において、職務遂行能力の面から当然人事考課点の見直しがなされるべき条件が備わっていたとみられること、さらには、同人が所属していたC3班においては、同人より作業内容も初歩的であり、勤続年数も年齢も少ない者が2級に格付されており、1級に格付された者は分会員のX12のみであったことからみると、X12を技能職1級に格付したことは、分会員ゆえの不利益扱いと認めざるを得ない。

(5) なお、申立人らは他に2名の救済を求めているが、この両名はすでに本件申立てを

取下げているので、判断しない。

### 第13 昭和46年度定期昇給、成績加算金の格差

#### 1 認定した事実

- (1) 昭和45年度までの定期昇給の額は〔基準昇給金額±成績金額（各人の勤務成績に応じ－200円から＋200円まで50円刻みで加減）－勤怠減額〕という算式に基づき決定されていたが、昭和46年度から会社は定期昇給を制度化するとともに、上記算式中の成績金額は、会社が組合と協定する賃金更改額の枠内で運用を行ない、また従来の加減方式を最低0円から100円刻みで最高500円までとする加算方式に変更することとし、分会および石播労連と昭和46年春闘妥結に際してそれぞれ成績金額は「従業員の勤務成績に応じ加算することがある。」という内容の条項を協定した。
- (2) 成績加算金の査定項目は、人事考課の評定項目に準じていたが、成績加算金の査定においては執務態度、業績に重点をおくこととした。そして会社は査定者に対して、昭和46年度の人事考課点を参考とすること、ただしそれを機械的に適用することなく、前記2項目に重点をおいて見直しをしながら査定するよう求めた。また査定対象期間は本来昭和44年12月16日から翌45年12月15日までの1年間であるが、昭和46年度においては、とくに期間を延長して46年2月15日までの1年2か月とした（なお定期昇給算式中の「勤怠減額」の調査対象期間については上記の1年間であった。）そして査定方法は人事考課評定の場合と同様であった。なお、成績加算金の各金額段階について分布規制を行なうという方法は採用していない。
- (3) 昭和46年度の分会員に対する成績加算金は、300円1名、200円3名、他は全員零（分会員1人平均33円）であった。しかし、全社的支給実績（分会員を含む。）は、本件審問における被申立人側証人の証言に徴すると、1人平均360円を上回るものであった。
- (4)① 昭和45年12月7日午後、分会員X3は作業をしていたところ、上司のB16職長に呼ばれ、「どうして分会に残ったのか。」「考えなおす気持はないのか。」などと聞かれたあと、「それによって今後処遇や立場などに不利がある。」といわれた。  
② 昭和46年6月23日および翌24日の2回、分会員A2は本件成績加算金について不

当に差別されているのではないかとして、同人の上司であるB21課長に問いただしたところ、B21課長は「協調度が問題で、課の内部としては仕事において同僚との協調度がなかった。全社的には会社の経営方針に反したからだ。」と述べた。また分会員A3も同月24日、上司である前記B21課長にA2と同趣旨のことを問いただしたところ、B21課長は「私個人の考えだが協調性がなかったからだと思う。」と述べ、協調性とはなにかとのA3の問いに「会社全体に対する協調性だ。」「全社的にみて会社をつぶすようなストライキを煽動したりする行為である。」と答えた。

- ② 同年6月26日、分会員X20は上司であるB22課長に対して「成績加算金が零とされているようだがどうしてか。」とたずねたところ、B22課長は調査を約し、その結果として、「私としてはあなたに成績金額をつけないのは本意ではありません。」などと答えた。

## 2 当事者の主張

申立人らは、会社は石播労連に対しては誰でも最低200円、1人平均400円の成績加算金を約束、実施しながら、分会員のほとんどに対しては零と査定、実施したことは支配介入であり不利益扱いであると主張し、被申立人は、石播労連との間で、勤務成績と無関係に最低200円を加算する約束をしたり実施したりしたことはないし、成績加算金は従業員の成績に応じて定まるものであるから、加算が零となることもあると主張する。

## 3 判断

成績加算金はその制度上、従業員の勤務成績に応じて加算されるものであり、その査定基準が執務態度、業績に重点を置かれていたとはいえ、結果において全社的平均額が1人360円を上回っていながら、分会員は最高額を得た者でも300円であり、しかも加算された者は4名にすぎないことからみると、会社と石播労連との間で1人平均400円の約束が存在していたかどうかはともかく、加算額の査定が適正に行なわれたと認めるには大いに疑問の存するところであり、他方、B21課長の発言は、分会の運動方針や活動を直接非難、中傷しているとまではいえないとしても、ストライキなど分会活動が低い査定の原因であるやに受け取れること、ならびにB16職長の発言やB22課長の説明を勘案

すると、分会員ゆえに差別したものと認めざるを得ない。

#### 第14 昭和46年度一時金における成績係数の格差およびストライキ時間相当分等の不就労控除

##### 1 認定した事実

##### (1) 昭和46年度一時金の支給方法

- ① 会社における昭和46年度一時金の支給算式は、夏季、年末ともつぎのとおりであった。

算式：基準賃金×支給係数×出勤係数×成績係数

ア 基準賃金 本給＋加給＋家族給

イ 支給係数 夏季 2.563 年末 2.7271

ウ 出勤係数 夏季、年末ともそれぞれの勤怠調査期間（夏季は昭和45年11月16日から同46年5月15日までの6か月、年末は昭和46年5月16日から同年11月15日までの6か月）における各人の就業時間数に応じ次の算式により算出される係数

$$\text{夏季分} : 0.5 + \left( 0.5 \times \frac{\text{就業時間数}}{7\text{時間} \times 124\text{日} + 7.5\text{時間} \times 21\text{日}} \right)$$

$$\text{年末分} : 0.5 + \left( 0.5 \times \frac{\text{就業時間数}}{7.5\text{時間} \times 137\text{日}} \right)$$

上記算式中の「就業時間数」は所定内実労働時間数＋〔7.5時間（ただし昭和46年4月15日までは7時間）×（年次休暇日数＋特別休暇日数＋業務上傷病欠勤日数）〕の算式により算出される。

エ 成績係数 勤怠調査期間内における従業員の勤務成績（業績・執務態度）について、現業系については課、事務・技術系については部を単位とする査定単位別成績係数総枠（1.00×査定対象人員）以内において、最高1.02から最低0.98の範囲内において格差0.01をもって査定するものである。すなわち、成績係数査定の結果は、上記査定単位においては全体として平均1.00以内にならなければならないこととなっている。なお、勤怠調査期間内に実働のない者の成績係数は0.75に特定し、当該従業員の所属する査定単位の総枠に含まないも

のとする。

② 成績係数の査定方法はつぎのとおりである。

ア 査定者は２段階であり、第１次査定者は、現業系は職長、事務・技術系は課長、第２次査定者は、現業系は課長、事務・技術系は部長である。なお人事考課評定の場合と同様、査定に先立って事前評定会議を、事後において調整会議を行なうこととなっている。

イ 査定は、事前評定会議において、標準者（1.00相当の勤務成績の者）を選定して、その対人比較によってなされる。

ウ 査定項目は、業績、執務態度であり、着眼点とされるものは、人事考課評定の場合と同様とされている。

(2) 昭和46年度夏季一時金の成績系数査定結果

会社は、従業員に対して昭和46年度夏季一時金を同年7月12日に支給したが、分会員の成績系数査定の結果は下記のとおりであった。なお、会社は全社的な成績系数査定結果の詳細は明らかにしていない。

成績系数段階別分布

成績系数	人 数
1.02	
1.01	
1.00	○○○○○
0.99	○○○○○○○○○○○○○○
0.98	○○○○○○○○○○○○○○

氏名別成績系数一覧

氏 名	成績系数	氏 名	成績系数
X 8	0.98	X 6	0.98
X 3	0.99	X 7	0.98
X 2	0.99	X23	1.00
X13	0.98	X 1	0.99
X12	0.98	X10	0.98
X11	0.99	A 4	0.99
X19	0.99	A 5	1.00
X16	0.98	A 2	0.99
X17	0.98	A 3	0.99
X15	0.98	X 9	0.99
X14	0.98	X21	1.00
X18	0.98	X22	1.00
X 5	0.99	X20	1.00
X 4	0.99		

(3) 昭和46年度年末一時金の成績系数査定結果

会社は、従業員に対して昭和46年度年末一時金を同年12月2日に支給したが、従業員の成績系数査定の結果は下記のとおりであった。

なお、会社は全社的な成績系数査定結果の詳細は明らかにしていない。

成績系数段階別分布

成績系数	人 数
1.02	
1.01	
1.00	○○○○○○○○
0.99	○○○○○○○○○○
0.98	○○○○○○○○○○

氏名別成績系数一覧

氏 名	成績系数	氏 名	成績系数
X 8	0.99	X 6	0.98
X 3	0.99	X 7	0.98
X 2	0.99	X23	1.00
X13	0.99	X 1	0.99
X12	0.98	X10	0.99
X11	0.98	A 4	0.99
X19	0.99	A 5	1.00
X16	0.98	A 2	1.00
X17	0.98	A 3	1.00
X15	0.98	X 9	1.00
X14	0.98	X21	1.00
X18	0.98	X22	1.00
X 5	0.99	X20	1.00
X 4	0.99		

(4) 昭和46年度夏季・年末一時金におけるストライキ時間分の控除

① 会社の東京地区に組合が併存する以前においては、勤怠調査対象期間内にストライキが実行された場合、当該一時金支給にあたり、会社と分裂前の石播労連との間で、「所定内実労働時間」からストライキ時間分を差引くことにしたいとの会社の見解をめぐり議論された時期もあったが、結果的にはストライキ時間分を差引いたことは一度もなかった。なお、昭和43年度夏季一時金の勤怠調査対象期間内にストライキが行なわれた際にも一時金支給にあたって、ストライキ時間分の取扱いをどのようにすべきかをとくに改めて労使間で問題にされたことはなく「所定内実労働時間」に含めて処理された。

② 分会は、昭和46年度夏季および年末一時金支給のための勤怠調査の対象となる期間内にそれぞれストライキを実行した。他方会社は、分会員のストライキ参加時間分を「所定内実労働時間」から差引いて「就業時間数」を算出し、上記各一時金を支給した。

分会員のストライキ参加時間は下記のとおりである（ただし前記第9で認定した分会員X16および同X1の指名ストライキの時間数は除く。）

氏名	スト参加時間	氏名	スト参加時間	氏名	スト参加時間
X 8	1 0	X15	1 7. 5	X10	1 0
X 3	1 0	X14	1 0	A 4	1 0
X 2	3. 5	X18	6. 5	A 5	1 0
X13	1 0	X 5	1 0	A 2	1 1. 5
X12	1 0	X 4	6. 5	A 3	1 1. 5
X11	1 4	X 6	1 0	X 9	1 1. 5
X19	1 0	X 7	0	X21	1 2. 6
X16	6. 5	X23	7. 5	X22	4. 5
X17	1 7. 5	X 1	2 5	X20	1 1. 5



イ 昭和46年度年末一時金勤怠調査対象期間内

氏 名	スト参加時間	氏 名	スト参加時間	氏 名	スト参加時間
X 8	3. 5	X15	3. 5	X10	7. 5
X 3	3. 5	X14	3. 5	A 4	3. 5
X 2	0	X18	3. 5	A 5	3. 5
X13	3. 5	X 5	3. 5	A 2	4. 0
X12	3. 5	X 4	0	A 3	4. 0
X11	3. 5	X 6	3. 5	X 9	4. 0
X19	3. 5	X 7	0	X21	4. 3
X16	7. 5	X23	3. 5	X22	0
X17	3. 5	X 1	3. 5	X20	4. 0

③ なお、東京労組は昭和46年春闘の妥結に際して、同年5月10日、11日の2日間にわたり、各事業所ごとに同組合員を招集して1時間ほどの妥結提案説明集会を開催したが、会社は同集会に参加した東京労組組合員に対する賃金カットは行なわず、また同年度夏季一時金算定に際しても「所定内実労働時間」から上期集会参加時間を差引くことはしなかった。

2 当事者の主張

- (1) 申立人らは、①会社が、昭和46年度一時金の成績査定において分会員全員を平均以下に査定したことには合理的根拠はなく、組合の所属を理由とする支配介入および不利益扱いにほかならない。②一時金計算においては、所定内実労働時間からストライキ時間数を控除しないのが永年の慣行であったにもかかわらず、会社は分会の行なったストライキ時間数を控除し、石播労連に対してはこれを控除しなかったことは支配介入であり、不利益扱いであると主張する。
- (2) 被申立人は、①成績査定は組合別ではなく、従業員全員を対象として公正に行なっており、組合所属によって不利益扱いしたことはない ②ストライキ時間数不控除の取扱いは労働組合からの申出に基づいてその都度実施したことがあるのみで、これに

関する永年の慣行などは存在しない。石播労連に対する取扱いは、同労組からの申出に基づき例外的に認めたものであると主張する。

### 3 判断

- (1) 分会員の成績系数分布をみると、夏季、年末とも全員が平均以下に査定されており、しかも平均を得た者も、夏季においては5名、年末においては8名に過ぎないことは、たとえ査定が組合別でなく全従業員を対象とした結果であるとしても、会社が全社的な査定結果の詳細を明らかにしていないことから推察していかにも不自然であり、他方、組合分裂以降の分会に対する会社の対応、ことに、職制らの言動、カンパ、機関紙活動に対する態度、46年度定期昇給における成績加算金の査定などを加味して考えると、分会員全員を平均以下に査定したことは、不自然の域にとどまるのみではなく、分会員ゆえの不利益扱いと推認せざるを得ない。
- (2) 被申立人は、ストライキ時間数不控除の取扱いの慣行は存在しないと主張するが、組合分裂前はその取扱いについて労使間で論議されたことはあったものの、結果的には控除せず、その後においても話題にもならず不控除の取扱いがなされてきたこと、また組合分裂後において、ストライキ時間数の取扱いについて変更が加えられたと認められる事実もないことからみると、ストライキ時間数不控除の慣行が存在していたと認めざるを得ない。従って、昭和46年春闘時における東京労組の職場集会に対してその時間数を不控除としたことは、同労組からの申出による例外的取扱いによるものではなく、慣行に基づく取扱いとみるのが相当であって、一方、分会員に対してはストライキ時間数を控除したことは、ことさら慣行を無視した組合間差別である。

#### 第15 法律上の根拠

以上の次第であるから、(1)B 2 課長、B 3 班長、B 4 班長およびB 5 職長らの言動（第3） (2)カンパ活動、機関紙配布活動に対する妨害（第4の(1)(2)(3)(4)） (3)機関紙掲載記事を理由とする譴責処分（第4の(5)） (4)ユニオン・ショップ協定を利用した社員教育（第5の(2)） (5)掲示板の不貸与、ならびに組合費チェック・オフの拒否（第7） (6)時間外拒否闘争の対応（第8） (7)指名ストライキの対応（第9） (8)就業時間充実対策、46年

春闘、46年度夏季一時金、安全問題、特別一時金に関する団体交渉の拒否（第11）（9）46年度職能等級格付差別（第12）（10）46年度定期昇給成績加算金の格差（第13）（11）46年度一時金における成績係数の格差およびストライキ時間数の控除（第14）は労働組合法第7条に該当するが、その余の行為は同条に該当しない。

よって、同法第27条およ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53年11月21日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武