

長崎、昭 50 不 4、昭 51. 3. 31

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、申立人が昭和 50 年 6 月 11 日に申入れを行った内容について、直ちに団体交渉を開催しなければならない。
- 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 A 1 殿

三菱重工業株式会社

代表取締役 B 1

陳 謝 文

昭和 50 年 6 月 11 日、長船分会から申入れがあった生産状況説明に関する団体交渉を拒否したことは、誠に申し訳ありませんでした。

深く陳謝するとともに、今後このようなことが二度とないようにすることを誓います。

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) 被申立人三菱重工業株式会社（以下「被申立人」または「本社」という。）は、肩書地に本社を、長崎ほか全国各地に 13 事業所を有し、船舶・原動機・工作機械・航空機各種産業機械等の製造・修理を業とする株式会社である。

なお、本件が発生した被申立人の長崎造船所（以下「会社」という。）は、主として船舶・原動機・産業機械等の製造・修理を業とし、本件申立時における従業員数は約 17,000 名であった。

- (2) 申立人全日本造船機械労働組合三菱重工支部（以下「三菱重工支部」という。）長崎造船分会（以下「分会」という。）は、被申立人の長崎造船所及び長崎研究所に勤務する従業員が中心となって組織する労働組合である。

分会は、昭和 21 年 1 月 19 日に結成し、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、同 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 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。）があり、以上 3 組合の組合員数は、本件申立時において、分会は 390 名、重工労組約 16,000 名及び長船労組は 69 名であった。

2 団体交渉拒否について

- (1) 会社は、昭和 49 年 11 月 25 日に開催された三菱重工支部との団体交渉において、経営概況及び損益改善対策などについて説明を行った。

この中で、会社は、㊦不況の浸透により受注が極めて困難な情勢にあること、㊦こうした厳しい環境の中で当面の採算改善と今後の低経済成長に対処するため、損益改

善特別対策を全社的に推進しているとして、その大綱を説明した。

- (2) この会社説明の上に立って、分会は、会社の見通しと対処策について説明を受けた
いと考え、同年 12 月 2 日、会社の経営概況とその対処策について具体的説明を行う
よう申入れたが、会社は、現段階では分会に説明することも提案することもない、と
回答した。

- (3) 昭和 50 年 2 月 27 日、会社は、重工労組との間に事業所生産委員会を開催し、低操
業対策・残業縮小問題・下請対策などを説明した。

さらに会社は、同年 5 月 13 日にも重工労組との間で事業所生産委員会を開催し、具
体的対処策を説明した。

この中で、6 月から機械総括部が、7 月からは造船総括部も含め、総定時（残業ゼ
ロ）にせざるを得ないなどの対策を提起した。

- (4) 同年 5 月 22 日、分会は、組合員の労働条件に重大な影響を与える諸対策が現実の
ものになりつつあるとして、会社に対し文書をもって、生産状況、今後の見通しと対
策、下請対策について説明を行うよう申入れた。

これに対し、会社の勤労部管理課の B 2 主任（以下「B 2 主任」という。）は、同
年 5 月 30 日、分会の A 2 書記長に対し、㊦労働協約上、生産説明会をやる義務を被
申立人が負うものでないが、この義務がないことを理由に生産説明会を開かないとい
う考えではなく、必要に応じては行うことも考えている。㊧しかしながら、被申立人
の生産状況は極めて混沌としており、現段階で見通しなど率直に言って不明な点が多
く、説明しにくい状況である。㊨現在、特に具体策も実施しておらず、日常の経営努
力の及ぶ範囲で努力しているだけであって、特に説明するものはない。㊩下請労働者
の問題については、本来、下請企業とそこに働く人の問題であり、申立人と関係は
ないと思う。

従って、現時点では、説明会の開催は無理と思う。なお、将来については検討させ
て頂きたいと回答し、あわせて申入書の冒頭記載の残業の問題については、仕事の繁
閑に応じて多くなったり少なくなったりすることは従来からあったことであり、以前、

申立人と労働協約に基づく事業所経営協議会を行っていた際にも、申立人からの質問に対して説明したことはあっても提案したことは一度もなかった旨、付言した。

- (5) 同年6月11日、分会は文書をもって、上記5月22日の申入れの内容について、6月20日までの間に団体交渉を開催すること、具体的開催日時を6月12日の午後3時までに回答することを主旨とする申入れを行った。
- (6) 同年6月12日午後5時ごろ、分会執行委員十数名は、会社の勤労部管理課に出向き、B2主任に対し、団体交渉開催について催促し、会社の回答がないことについて抗議を行った。
- (7) 同月17日ないし19日の3日間、分会A2書記長の電話または直接出向いての申入れにもかかわらず、B2主任からの連絡はなかった。
- (8) 同月20日、分会執行委員4名がB2主任に抗議文を渡し、重ねて団交開催を申入れた。

これに対してB2主任は、⑦経営概況など申立人が求めている事項はまさに説明事項であり、団体交渉の議題にはならないと考えている。④しかし、被申立人としては説明会としてやるか、やらないかも含めて申入れを慎重に検討している。

昭和48年4月以降、三菱重工支部との間の労働協約が失効して以来、未だに労使間でこのような説明会等についてのルールが定まらないという現状においては、一事業所の問題としてとらえるわけにはいかず、被申立人の検討もいきおい慎重にならざるを得ないし、時間も要することを理解してほしい旨、回答した。

- (9) 同年7月3日、会社は文書をもって、⑦分会申入れによる議題は、団交の議題にならないものとする。④本問題については、流動的な社会諸情勢と無協約下の交渉等ルールにかかわる問題でもあるので慎重に検討中であり、さらに時間をかけてほしいと考える。⑦なお、会社は生産状況の説明を絶対に行わないと言っているのではなく、必要に応じ検討するという立場に立つものであると回答した。
- (10) その後、何らの交渉も行われないうちに、分会は、同年9月20日、本件申立てを行った。

第2 判断

- 1 分会は、会社に対し、不況浸透の折から、会社の経営状況及び今後の見通しと対策などについて団体交渉開催を申し入れたところ、会社がこれに応ぜず、また本問題について重工労組とのみ協議を尽くし、分会に対しては一切の説明を行わず諸対策の強行実施を推し進めていることは、組合の違いによる差別であり、労働条件の変更を労働組合と協議することなく一方的に実施しようとするもので、不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、分会が申し入れた議題はいずれも経営の見通しであり、経営者の責任と判断において決定・実施すべき事項であって、団交において組合と協議・決定すべきものではなく、団交の議題ではない。また、重工労組に対し経営の見通しなど説明を行ったのは、同労組と会社との間の労働協約で定められた労使協議制の中で実施したものであって、分会との間には現在協約はなく、従って労使協議制もないから、協約に基づく説明の義務はないと主張するので、以下判断する。

- 2 一般に、労使間に労働協約が締結され、双方の協議・交渉ないし説明等のルールが確立されているときは、一応、労使関係そのものが正常かつ安定した状態にあり、双方の意思の疎通は、形式及び実質を問わず、円滑に保たれるわけである。

従ってこの場合には、都合により協議・交渉等の時期が多少延びたからといって、直ちに労使関係に影響を及ぼすということはないであろう。

しかしながら、本件の分会と会社間のように、労働協約が失効し、永く無協約状態となっている労使関係においては、まず意思の疎通をはかることが正常な労使関係の確立にとって必要であり、このための双方の誠意と努力が要請せられるところである。

さらに、協議・交渉等の議題が経営権に属する事項であるとしても、それが労働条件に影響を及ぼす場合には、その労働条件の面において、団体交渉の対象となるものと解される。

従って、影響の有無について双方の主張が一致しない場合には、そのこと自体について双方が誠意をもって交渉を行うことが、望ましいことは言うまでもない。まして、本件のように無協約状態の場合には、協議・交渉等に入る以前にその議題ないし形式につ

いて主張の不一致があれば、そのこと自体についての話し合いが開始されなければ、到底、労使関係の正常化は期し難いと考えられる。

- 3 分会は、会社が本問題について重工労組とのみ協議を尽くし、分会に対しては一切の説明を行わず、諸対策の強行実施を推し進めたことは、分会に対する差別取扱いであると主張しているが、前記のとおり、分会と会社間においては労働協約が失効し無協約状態であるが、他方、重工労組と会社との間においては労働協約が締結されているのであるから、会社がこの協約に基づいて経営協議会を開催し、重工労組に対して経営概況の説明を行ったことは、別に問題とならない。

従って、この点についての分会の主張は、にわかに採用し難い。

- 4 しかしながら、その後、分会が、本件団交申入れを行ったのに対し、会社が、団交の議題にはなじまないとして拒否し、なお、説明を絶対に行わないというのではなく必要に応じて検討するので今しばらく時間をかしてほしいと回答したことは、正当な理由とは認め難い。すなわち、分会が求めている団交申入事項は、前記2に判断したとおり、団体交渉の対象となることは明らかであり、また、仮に説明の機会をも拒否したものであるとしても、その開催時期は不確定であり、しかも会社の一方的判断にゆだねられている点において、労使の話し合いの場は一方的に閉ざされることになるとのそしりを免れない。

この点において会社は、本社と分会の上部団体である三菱重工支部との間において、同支部からの生産関係・経営方針などについての事前協議制の協定化要求に基づき、協議・交渉中であり、事業所段階における生産説明は、その結論に基づいて行われるべきものであると主張しているが、交渉のルールについての協約がない現状において、分会が、会社に対し、固有の団体交渉権に基づいて団体交渉を申入れたにもかかわらず、本社と上部団体との協議・交渉の未成立を理由に、会社が分会との団体交渉を拒否することは、正当であるとは認め難い。

第3 法律上の根拠

以上のとおり、会社が、本件団体交渉を拒否したことについては、正当な理由が認め

られず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するものと言わざるを得ない。

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3月31日

長崎県地方労働委員会

会長 藤 原 千 尋