

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

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 当事者

- 1 被申立人三菱重工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を置き、長崎のほか、各地区に12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、その従業員数は約70,000名である。

なお、会社の長崎造船所と、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16,000名である。

- 2 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、その組合員数は本件申立時325名である。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全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長崎造船支部（以下「重工労組」という。）があり、組合員数は約15,000名である。

第2 当事者の主張

双方の主張は、次のとおりである。

1 分会の主張

- (1) 団体交渉の対象事項が、労働条件に関するものに限定されるべき根拠は何もない。

本来、団体交渉は、労働条件問題も含めて、労使間に発生した諸問題について、労使が対等の立場で交渉し、自主的な解決を図ることによって、円滑な労使関係の確立を目指すことに、その趣旨がある。

したがって、一見、労働条件に直接関係がないかのように見える不当労働行為事件についても、当然、団体交渉の対象事項となり得るのである。

- (2) 労働委員会における主張・立証は自由であるにしても、それは現実の労使関係からみた場合、決して無制限なものではないはずである。

会社は、いずれの場で行った主張であるにせよ、そのことが労働組合の運営に重大なかわりがある場合、組合から釈明を求められることは避けられないと考えるべきである。

分会員に対する不当差別や人権侵害が依然として継続している中で、その中止と是正

を要求する分会と分会員が「低質者集団」とののしられ、しかも、「労使協調」を否定する闘う分会の方針に、低質者を生みだしている原因があるかのように会社から言われているにもかかわらず、これを黙過するとすれば、もはや、労働組合の在存意義はないと言うべきである。

2 会社の主張

(1) 分会は、長崎地労委昭和50年（不）第3号事件における会社の最終陳述書の主張の一部を問題として、「その真意を問う」とか、その主張を「撤回せよ」とか、分会及び分会員に「陳謝せよ」とかの要求を掲げて、団体交渉の開催を求めているが、かかる要求事項は、本来、労働組合法第7条が保護しようとする団体交渉の対象事項ではない。

なぜなら、労働組合法で保護しようとする団体交渉の対象事項は、あくまでも労働条件に関するものであり、労使双方の取引を経て合意が成立し、労働協約になり得るたぐいのものでなければならないからである。

しかるに、上記分会の要求は、労働条件とは関係なく、労使合意して労働協約になり得るたぐいのものでないことは明らかであり、かかる要求を掲げた団体交渉開催申入れを会社が断っても、なんら労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するものではない。

(2) 更に、本要求は、言論の自由が最大限尊重されねばならない労働委員会の審問の場における、会社の証拠に基づく事実の主張であるにもかかわらず、これに容かいし制限を加える不当なものである。

よって、会社が本申入れを断ったことは正当である。

第3 認定した事実

1 事件の内容

昭和50年3月31日、分会が申立てた、昇進・昇給・社員教育・作業班の編成等についての組合間差別の是正と社員間の自由な親睦を妨げたりして分会の組合運営に支配介入してはならないなどを救済内容とした昭和50年（不）第3号事件の、当事者双方の最終陳述が、昭和53年4月1日に行われた。

その中で、会社は、大要、次のように述べている。

(1) 分会が低質集団化していく傾向。

分会に加入して来る者に劣った者が多く、分会より出て行く者に優れた者が多ければ、分会は放置していても重工労組に比べて低質化の傾向をたどっていくことは当然である。この傾向についてみると、

ア 乙第142号証、「昭和45年以降、他組合より分会へ移った者の昇給ランク別人員数」によると、移った者44名中、2名が基準額を超え、13名が基準額、25名が基準額未満であるが、昇給は同一等級では、基準超え20～30%、基準40～60%、基準未満20～30%程度であるから、これに比べ分会へ移った者の成績は著しく劣っている。

イ 乙第156号証、「是正申立対象者中、昭和45年以降に分会に加入した者」によると、欠勤のある者が多く、加入時の等級の滞留年数が長く、成績も良くない者が多い。

ウ 出ていった者を乙第158号証、「是正申立対象者中、分会を脱退し他組合に加入した者」によると、年齢も若く、昭和44年（新従業員制度）あてはめ後必ず1回は進級しており、その滞留年数も短い。

(2) なぜ、分会はこのように低質集団に墮したのか。

本件の対象者の進級が遅く、成績が悪いことにつき数字化できるものを挙げて以上に検討してきたが、乙第171号証以下の個々人の能力・成績についての考課者の陳述書をまとめてみると、対象者につき共通的にみられる進級・昇給の悪い原因は、次のようなものである。

技量についてみると、

- ① 誤作が多い。
- ② 能率が悪い。
- ③ 仕事の緩急・順序の判断ができない。
- ④ 下位者を指導することがない。

というものであり、また、仕事に取り組む姿勢についてみると、

- ① 動作が緩慢である。
- ② 自己の能力向上に取り組まない。
- ③ 能率向上に反対する。
- ④ 指示をしないと、作業をしようとしめない。
- ⑤ 楽な作業に回ろうとする。

など、一口で言えば、働く意欲の欠如という一語につきる。

ところで、なぜ、このように働く意欲が分会員に欠けているのであろうか。

それは元をたどれば、昭和40年の組合分裂の時から表面化している企業との協調路線と非協調路線の違いから出発しているように思える。分裂時の「重工長船ニュース家庭版、だんらん」を見ると、「いままでの組合は、たとえ1,000円の金額でも、ストをしないで獲得した1,000円よりストをして獲得した1,000円が値打ちがある。ストをすることによって会社に憎しみがわき、革命意識が強くなる。と言ってストに次ぐストでむだな闘争を繰返し……また、企業はつぶれても産業は残ると言って、会社の方針になんでも反対し、しかもその方法はストライキというやり方です。」

分会の方針は、「会社に憎しみをわかせる。」「会社の方針には、なんでも反対。」というものであるなどと、重工労組からみた分会の在り方を説明している。

分会が自負するように、「闘う組合」であることは、組合員も同様な意識を持つであろうし、自然、従業員が努力して企業への貢献度を高めることを拒む意識を植えつけもしたであろう。

企業は、組合がどのような方針を持つかにつき容かいすることは許されないが、上司の指示に協力的か否かに差がある場合、成績が相対比較である限り、協力的な社員は、そうでない社員より上に位置づけられることは当然のことである。

分会は、対象者の多くの者の陳述書を書証として提出しているが、そのすべてに共通してみられるところは、同輩が出世した、後輩が自分を追い抜いて上になった、とのうっ積した不満である。

分会は、それは差別に対する不満であると言うだろうが、常日ごろそのような不満を抱いて働く者に、労働意欲の向上が期待できぬであろうことは想像に難くない。

このような、組合方針の差から生れてくる組合員の意識の差が一方は労働意欲の減殺、他方は労働意欲の向上という結果で現れたものであり、それが数字的には欠勤率・災害

率・欠格昇給率・被懲戒者率等の悪さにより、数字化されないものとしては、考課者の個別陳述書にみられるような様々の成績を悪くみられる要因として現れたものである。

(3) 結論

以上、検討してきたように、分会とその他では大量的にみて、進級・昇給に格差が認められるところもあるが、その原因は、一口に言えば、分会に低質者が集中しているところにあることが明らかとなった（以下、中略）。

企業は、抽象的な労働力を買ったのではなく、労働者の提供する労務の質と量を買っているのである。

2 団体交渉の拒否

(1) 昭和53年5月22日、分会は会社に対し、長船労第63号により長崎地労委昭和50年（不）第3号事件の会社最終陳述書に示された分会に対する不当な規定に対する撤回と陳謝を求め、団体交渉の開催を申し入れた。

なお、分会は本件団体交渉を6月2日までに開催するよう求め、その諾否の回答期限を同年5月26日までと指定した。

(2) 同年5月26日午後、分会が会社に回答を求めたところ、会社は、「本件団体交渉の申入れ事項は、労働委員会の場における会社の主張であり、団体交渉の議題になじまないと考えるので、団体交渉の開催は断わる。」旨、回答した。

(3) 同年5月30日、分会は、本件団体交渉の拒否に対して抗議をしたが、会社の態度は変らなかった。

(4) 同年6月3日、分会は、本委員会に対し、本件について救済を申立てた。

第4 判断

不当労働行為の審査手続について、労働組合法第27条第1項は、「労働委員会は、使用者が第7条の規定に違反した旨の申立を受けたときは、遅滞なく調査を行い、必要があると認めるときは、当該申立が理由があるかどうかについて審問を行わなければならない。この調査及び審問の手続は、前条の規定により中央労働委員会が定める手続規則によるものとし、審問の手続においては、当該使用者及び申立人に対し、証拠を提出し、証人に反対尋問をする十分な機会を与えなければならない。」と、定めている。

更に、中央労働委員会が制定した労働委員会規則の第40条第13項は、「会長（審査委員）は、審問を終結するにさきだって、当事者に対し、終結の日を予告して、最後陳述の機会を与えなければならない。」と、定めている。

上記のとおり、不当労働行為の審査は、調査及び審問の二段階に分かれており、特に審問は、不当労働行為の存否を明らかにする主要な手続である。すなわち、労働委員会は、当事者双方をしてその主張につき立証をなさしめるため、審問終結までの間に必要な証拠を提出する十分な機会を与え、相互に攻撃防御を尽くさせた結果、会長（審査委員）が命令を発するに熟すると認めるときは、当事者に対し、結審の日を予告して最後陳述の機会を与えねばならないのである。

ところで、本件の問題点である「最後陳述」は、当事者である労働者・労働組合（申立人）と使用者（被申立人）が、それぞれの側において、従前の主張・証拠調べの結果を整理し、自己に有利な会長（審査委員）の心証形成に役立たせるため最後的に行う陳述であり、これを口頭に代え書面によって陳述したものが最後陳述書である。

この場合、一方の当事者である使用者（被申立人）の最後陳述の内容が、仮に相手方の労働者・労働組合（申立人）からみて不利益かつ不当なものであったとしても、労働委員会規則に基づいて行われる最後陳述は、正に、使用者（被申立人）が労働委員会に向けて自己の主張を総括的に陳述するものであるから、そのことが当該労働者・労働組合（申立人）との間に新たな不当労働行為を構成する要因となる筋合いのものではない。また、最後陳述の内容が、団体交渉の対象事項とならないことも明白である。

したがって、分会が、長崎地労委昭和50年（不）第3号事件における会社の最後陳述書の内容を取り上げて、その撤回及び陳謝を求めて会社に団体交渉を申し入れたことは筋違いであり、会社が、分会の上記申入れ事項は団体交渉の議題になじまないことを理由に、本件の団体交渉を拒否したことは正当と判断する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和54年3月7日

長崎県地方労働委員会
会長 藤原千尋