

命 令 書

申立人	函館ドック労働組合連合会
申立人	総評全日本造船機械労働組合函館ドック函館分会
申立人	総評全日本造船機械労働組合函館ドック室蘭分会
被申立人	函館ドック株式会社
被申立人	函館ドック株式会社函館造船所
被申立人	函館ドック株式会社室蘭製作所

主 文

- 1 被申立人が昭和53年12月29日及び昭和54年12月29日の各労働時間の取扱いについて発した通達に係る申立てを却下する。
- 2 被申立人が昭和55年12月29日の労働時間の取扱いについて発した通達に係る申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人函館ドック株式会社（以下「会社」という。）は、東京都に本社を、函館市、室蘭市等に事業所を置き、本件申立時（昭和56年12月12日）に従業員1,732名を擁して、船舶・海洋構造物の製造及び修理並びに橋りょう・鉄骨等各種鉄構品及び輸送荷役機械・圧力容器等各種産業機械の製造を営む資本金17億8,697万円の法人である。
- (2) 被申立人函館ドック株式会社函館造船所（以下「造船所」という。）は、本件申立時に従業員1,278名を擁する会社の函館市における事業所である。
- (3) 被申立人函館ドック株式会社室蘭製作所（以下「製作所」という。）は、本件申立時に従業員396名を擁する会社の室蘭市における事業所である。
- (4) 申立人函館ドック労働組合連合会（以下「労連」という。）は、昭和26年12月後記の函館分会及び室蘭分会によって組織され、本件申立時に組合員1,337名を擁する労働組合の連合団体である。
- (5) 申立人総評全日本造船機械労働組合函館ドック函館分会（以下「函館分会」という。）は、造船所の従業員によって組織され、本件申立時に組合員957名を擁する労働組合であり、労連に加盟している。
- (6) 申立人総評全日本造船機械労働組合函館ドック室蘭分会（以下「室蘭分会」という。）は、製作所の従業員によって組織され、本件申立時に組合員380名を擁する労働組合であり、労連に加盟している。
- (7) 会社には、労連のほか、本件申立時に組合員289名を擁する全国造船重機労働組合連合会函館ドック労働組合（以下「別組合」という。）がある。

2 労働時間短縮の合意成立前の労働時間

- (1) 後記5の(1)で認定のごとく、労使間で労働時間の短縮（以下「時短」という。）等に関する合意が成立し、昭和52年6月16日以降、改定された労働時間が実施されたが、それ以前の会社の従業員の労働時間は、始業午前8時、終業午後4時の8時間（実働時間7時間）と定められていた。

しかし、少なくとも昭和33年ころから昭和51年までの年末最終労働日（仕事納めの日）である12月29日（同日が休日に当たるときは、その前日の12月28日）の労働時間については、後記4の(3)で認定のごとく、12月29日が会社都合による臨時休業日とされた昭和51年を除き、会社は、毎年12月20日前後に、造船所においては総務部長又は総務部次長名で、また、製作所においては総務部長又は総務課長名でそれぞれ各部課長にあてて「年末年始の勤務について」と題する文書通達を発し、その中で年末最終労働日の退場時刻は午後2時10分（昭和33年ころから昭和43年まで）又は午後2時（昭和44年から昭和50年まで）とする旨を指示し、造船所及び製作所の従業員は、毎年の年末最終労働日には、この指示に従って勤務していた。

また、会社は、上記各通達をもって、出初めの日である1月4日（同日が休日に当たるときは、その翌日の5日）の労働時間について、出勤時刻を午前9時、退場時刻を午前11時（昭和33年ころから昭和51年まで）又は午前10時30分（昭和52年）とする旨を指示し、造船所及び製作所の従業員は、毎年の出初めの日には、この指示に従って勤務していた。

- (2) 年末最終労働日及び出初めの日労働時間の取扱いに関しては、労働協約及び就業規則の上ではなんらの定めがなく、会社が発する上記各通達が指示するところによって、以上のごとく運用されてきた。
- (3) 労連又は函館分会等は、会社が上記各通達を発する前に、会社との団体交渉において、年末最終労働日等の労働時間につき確認を求めることがあった。この場合、会社は、労連等に対し、通達によって指示を予定している労働時間をあらかじめ開示し、その上で通達を発した。

3 昭和50年秋から昭和51年春闘までの時短等をめぐる労使交渉の経過

- (1) 労連は、会社に対し、昭和50年10月、秋季年末闘争の要求事項の一つとして、1日当たり実働時間7時間、週休2日を目標とし、当面、1日当たり実働時間7時間、週休2日制を隔週実施することを内容とする時短の要求を行った。

別組合も、会社に対し、そのころ、1日当たり実働時間7時間30分、週休2日制を隔週実施することを内容とする要求を行った。

- (2) 会社は、時短の要求に対し、労使により構成する時短専門委員会を設置して検討することを約したものの、時短の要求に対する具体的回答を行わなかったため、労連は、昭和51年3月、会社に対し、春闘要求事項の一つとして、先の時短の要求に①年末・年始の休日を12月29日から1月4日までとすること、②夏季休暇を8月上旬に連続3日、有給で実施することを加えた上、再度要求を行った。

- (3) 会社は、労連及び別組合に対し、昭和51年4月30日から5月1日にわたる交渉において、時短の要求に関し、次の内容の回答を行った。

ア 1日の実働時間を7時間15分（現行7時間）とする。

イ 毎月第3土曜日を休日とする（合計12日）。

ウ 上記のほかに指定休日を4日設ける（合計4日）。

エ 以上の実施は、就業規律の確立（労働時間に係る基準の設定及び遵守）とその維持を前提とし、会社、組合協力して、本年8月以降を目途に、その実効をあげることに努めるものとする。

(4) 労連は、昭和51年5月7日及び8日の両日、組合全員大会を開催し、時短の要求を含む春闘要求事項に対する会社の回答につき票決を行った結果、賃上げ及び定期昇給等の春闘要求事項に対する回答については受諾し、時短の要求に対する回答については否決する決議を行った。

(5) 別組合は、昭和51年5月7日、組合全員大会を開いて、時短の要求を含む春闘要求事項に関する会社の回答につき票決を行った結果、時短の要求を含む会社回答をすべて受諾する決議を行った。

4 会社回答否決後の時短の問題に対する労連の取組み

(1) 労連は、時短の要求に対する会社回答を否決した後も、組織内で時短の交渉は継続するとの方針を固め、一方会社も、時短の問題について別組合との間では妥結し、早急にその実施を迫られていた事情により、労連及び会社は、時短の問題を継続交渉事項とした。

(2) 労連及び会社は、昭和51年6月28日及び7月3日開かれた夏季一時金をめぐる団体交渉の席上、時短の問題についても協議したが、会社は、前記3の(3)で認定の回答で示したように、時短の問題の解決に当たっては、1日当たりの労働時間の延長を不可欠とする態度をとったのに対し、労連は、1日当たりの労働時間の延長には反対であると主張して互いに譲らなかった。

会社は、労連に対し、時短の問題に関する上記6月28日の団体交渉において、協議終了の目途を同年10月末日とした上で、それまでの暫定措置として、同年8月9日を暫定休日とすることを回答し、更に上記7月3日の団体交渉において、協議終了の目途を同年12月末日とした上、同年8月9日のほかに同年10月23日を暫定休日とすることを回答したが、以上の各期限までに協議成立には至らなかった。

(3) 会社は、時短の問題の交渉が越年必至と認められるに至った昭和51年12月25日の団体交渉において、同月29日を会社都合による臨時休業日とすることを申し入れ、同月25日、総務部長名をもって各部課長にあて、「年末年始ノ勤務ニツイテ」と題する文書通達により、12月29日は会社都合による臨時休業日とし、同月28日は午後4時退場とすることを指示し、造船所及び製作所の従業員は、同月28日は午後4時まで勤務し、同月29日は休業した。

(4) 一方、労連内部においては、昭和51年12月18日、常任委員会が中心となって、1日当たりの実働時間を15分延長しても隔週土曜休日の増加を要求するとの前提に立って、当面の取組みとして、①第1年次（昭和52年）は、年間20日の休日を設定し、これには、不完全労働日（就業規則所定の労働時間の一部につき、勤務免除がされる日）である12月29日及び1月4日は含まない、②第2年次（昭和53年）は、年間24日の休日を設定する、③第3年次（昭和54年）以降は、1日当たり実働時間の15分を削減するとの方針を立て、昭和51年12月下旬以降、この方針につき組合員の理解を得るべく職場討議を重ね

た。

その結果、昭和52年2月上旬に至って、時短の問題に関する以上の取組方針が多数の組合員の支持を受けることとなった。

5 昭和52年2月から時短の合意成立までの労使交渉の経過

- (1) 労連は、昭和52年2月23日開かれた団体交渉において、会社に対し、上記4の(4)に認定の内容で時短の問題の解決を迫った。

会社は、労連及び同日別に団体交渉を行った別組合に対し、時短の実施大綱として、おおむね次のような内容の文書（乙第1号証と同一内容のもの）による回答（以下「2月23日回答」という。）を行った。

ア 始終業時刻を次のとおり定め、1日の労働時間を8時間15分(実働時間7時間15分)とする。

(ア) 始業 午前8時

(イ) 終業 午後4時15分

イ 会社と組合は、互いに協力して、就業規律の維持遵守に努力するものとする。

ウ 年間の所定労働日数を277日、総実働時間を2,008時間15分と定め、現行の週休日及び慣例の有給休日のほかに、下記のとおり18日間の休日を設ける。

(ア) 毎月の第3土曜日（合計12日）

(イ) 年末・年始の休日として、現行のほかに12月29日及び1月4日（合計2日）

(ウ) 夏季休日として、現行8月の第1土曜日のほかに第2月曜日（1日）

(エ) 盆休日として7月13日（1日）

(オ) その他指定休日2日（2日）

なお、会社は、以上の回答の（注）として、「12月28日及び1月5日は平常勤務日（午後4時15分退場）とする。」旨を追記した。

- (2) 労連及び別組合は、2月23日回答が各組合の要求した年間の休日数に達しないこと、殊に、労連は、従前の不完全労働日である年末最終労働日及び出初めの日を新設する休日を含めることを不満として、いずれもその受諾を拒否した。

- (3) 会社は、労連及び別組合に対し、昭和52年3月23日開かれた団体交渉において、2月23日回答において提示した年間18日の休日を20日とした上、時短の実施に関して、就業規律の設定をまとめあげるべく早急に話し合いに入りたい旨の修正回答（以下「3月23日回答」という。）を行った。

- (4) 時短の問題は、3月23日回答を契機として、一たん時短専門委員会における検討に移された後、再び団体交渉の場に戻され、会社と労連とは、昭和52年4月28日及び同月30日、この問題につき団体交渉を行った。

以上の団体交渉において、労連は、3月23日回答による年間20日の新設休日数は要求にかなうものであるが、不完全労働日である12月29日及び1月4日を休日とし、12月28日及び1月5日を平常勤務日（午後4時15分退場）とする点に不満を表明し、一方、会社は、3月23日回答の線は譲れないとして対立した。

会社は、こう着状態を打開するため、4月30日の団体交渉を一時中断し、B1副社長（以下「B1副社長」という。）、B2取締役総務部長（以下「B2総務部長」という。）らと労連のA1委員長（以下「A1委員長」という。）、A2副委員長らとの労使双方の

トップによる交渉（以下「トップ交渉」という。）によって話し合うことを申し込み、労連もこれに応じた。

- (5) 会社は、4月30日のトップ交渉において、2月23日回答及び3月23日回答を基本としながら、その一部を修正する形で、年間20日の新設休日には、年末・年始の休日として、現行のほかに1月4日を含めることとした上、回答の末尾に※印をつけ、12月29日の取扱いは現行どおり（午後2時退場）とし、1月5日は平常勤務日（午後4時15分退場）とする旨を付記した文書（乙第2号証）をA1委員長らに交付した。
- (6) これに対し、A1委員長らは、不完全労働日である1月4日を休日とすることに不満を唱え、会社の上記修正提案を受け入れなかったため、B1副社長らは、別室で会社側の団体交渉担当者であるB3総務部次長（以下「B3次長」という。）及びB4総務部労務課労務係長（以下「B4係長」という。）らと打合せ、上記(5)に認定の修正提案を更に修正する形で、12月29日は始業午前8時、終業午後4時15分の平常勤務とし、1月5日は出初めの日の取扱い（出勤午前9時、退場午前10時30分）とする内容の案をとりまとめた。B1副社長らは、引き続き行われた4月30日のトップ交渉の場において、この案をA1委員長らに提示したが、これも同委員長らの受け入れるところとはならなかった。
- (7) 労連及び会社は、連休明けの5月6日以降連日にわたり、春闘要求事項と併せて時短の問題につきトップ交渉を行った。

また、会社は、これと並行して、別組合との間でも同様の問題につき交渉を行った。

労連及び会社は、一連のトップ交渉の中で、時短の問題に関しては、上記(5)、(6)に認定の提案等をめぐって議論の応酬を行ったが、5月12日未明に及んだトップ交渉において、先に合意をみた年間20日の新設休日のうち、年末・年始の休日として1月4日を充てることとし、1月5日は従前の出初めの日の取扱いとすること及び昭和52年の時短の実施日は6月16日からとし、同年に関する限り新設休日は12日とすることで基本的に合意に達した。

その際、トップ交渉の当事者は、12月29日（年末最終労働日）の労働時間につき、午後4時15分退場とするのか、それとも午後2時退場とするのかについて、改まった確認をしないまま交渉を終えた。

- (8) 会社は、労連に対し、5月13日開かれた団体交渉において、春闘要求事項に対する回答を行うとともに、時短の要求に関する最終回答として、文書（乙第4号証と同一内容のもの）をもって、おおむね次のごとく回答（以下「会社最終回答」という。）した。

この際も、労使双方は、12月29日（年末最終労働日）の労働時間の取扱いにつき、改まった質疑や確認を行うことをしなかった。

ア 時短の大綱は、次のとおりとする。

- (7) 1日の労働時間を8時間15分（実働時間7時間15分）とし、始終業時刻を次のとおり定める。

- a 始業 午前8時
- b 終業 午後4時15分

- (イ) 年間の所定労働日数を275日、総実働時間を1,993時間45分とする。

- (ロ) 現行の週休日及び慣例の有給休日のほかに、次のとおり年間20日の休日を設ける。

- a 毎月の第3土曜日（合計12日）

- b 年末・年始の休日として、現行のほかに1月4日（1日）
 - ※ 1月5日の労働時間は、従前の出初めの日の取扱いとする。
- c 夏季休日として、現行8月の第1土曜日のほかに第1金曜日（1日）
- d 指定休日として、慣例の有給休日の少ない月の第1土曜日（6日）

(エ) 52年の新設休日は、12日とする。

イ 時短の実施については、会社・組合互いに協力して就業規律の確立とその維持を図るものとし、昭和52年6月16日から実施する。会社と組合は、目下協議中の就業規律の基準及び細部の実施要領について、早急に決定するものとする。会社は、同日別組合と行った団体交渉においても、以上と同一内容の回答を行った。

- (9) 労連は、会社最終回答の諾否をめぐり、昭和52年5月16日、組合全員大会を開催して票決を行って、その受諾を決定し、翌17日会社にその旨を通知した。
- (10) 別組合もまた、会社最終回答の諾否をめぐり、昭和52年5月14日、組合全員大会を開催して票決を行い、これを受諾し、会社にその旨を通知した。
- (11) 労連は、会社との間で前記(8)で認定の時短の大綱に基づく細部の実施要領をめぐり交渉を継続し、昭和52年5月25日、これについて合意をみた。

そこで、労連は、翌26日、会社最終回答及び時短の実施要領を教宣ビラの配付等の方法により、全組合員に報告し、以後職場討議を重ねた上、6月13日、組合全員大会を開催して票決を行った結果、その受諾を決定した。

労連は、翌14日会社に対し、この旨を通知し、ここに時短に関する労使の合意（以下「時短合意」という。）が成立した。

6 昭和52年年末最終労働日の労働時間の取扱い

- (1) 労連及び別組合が受諾した会社最終回答の中で、昭和52年の途中で実施される同年の新設休日数は12日と定められ、同年12月29日は、同年に限って休日に指定された。
- (2) 会社は、昭和52年12月23日、総務部長名をもって各部課長にあて、「年末年始ノ勤務ニツイテ」と題する文書通達を発し、同月29日は指定休日とすること及び同月28日は午後4時15分退場とすることを指示し、造船所及び製作所の従業員は、同月28日は午後4時15分まで勤務し、同月29日は休業した。

7 昭和52年から昭和53年にかけての人員合理化の経過

- (1) 会社は、昭和48年に端を発した造船不況のあおりを受けて、昭和51年ころ以降急激に収支の悪化を招いたため、労連及び別組合の同意を得て、昭和52年12月24日、同月26日から昭和53年1月10日までを募集期間として約300名を目標に希望退職者を募ったところ、504名の応募を得た。

会社は、翌53年に入って、資金繰りが一層悪化したため、同年4月、労連らに対し、再び合理化提案を行い、交渉は難航したが、同年11月に至りようやくその同意を得たので、12月1日から同月11日までを募集期間として、約1,100名（部課長を除く。）を目標に第2次の希望退職者募集を行った。しかし、これに対しては、698名の応募者があったのみで、約400名の未達人員が生じた。

なお、このほか、部課長50名が、希望退職者の募集に応じて退職した。

- (2) 会社は、第2次希望退職者募集において、約400名の未達人員を生じたままでは金融機関等の支援が断たれるとして、昭和53年12月18日開かれた団体交渉において、労連らに

対し、未達人員の希望退職者募集につき同意を求め、以後同月27日までの間に数回にわたって開かれた団体交渉において、労連らの同意を得るため交渉を継続したが、労連らは、これに強硬に反対したため、同月27日までには、同意を得ることができなかった。

会社は、関係先に資金支援を仰ぐ都合上、時間的限界に達したとして、労連らの同意を得ないまま、同年12月27日から昭和64年1月8日までを募集期間として、上記の未達人員約400名の希望退職者募集（部課長を除く。）に踏み切ったが、14名の応募を得たにとどまった。

- (3) 労連は、昭和53年12月29日、労連の同意を得ないまま強行した以上の会社の措置に関して、文書をもって会社に抗議した。

8 時短の問題交渉担当の会社の労務担当役職員の異動状況

- (1) 時短の問題に関する交渉を担当したB 2 総務部長は、同問題につき労使間の基本的合意が成立した昭和52年5月病で倒れ、同年7月その後任として、B 5（以下「B 5 総務部長」という。）が就任し、同人は、昭和55年2月まで総務部長として在任した。
- (2) B 2 総務部長とともに、時短の問題に関する交渉を担当したB 3 次長及びB 4 係長（昭和52年8月総務部人事課長となり、昭和53年8月総務部人事課長兼労務課長となる。）のほか、人事係長、労務係長など会社の労務担当職員は、前記7の(1)で認定の第2次希望退職者募集に応じて、一斉に昭和53年12月15日退職した。そのため、B 5 総務部長は、同月16日以降、これら労務担当職員の担当する業務を兼務することとなったが、B 3 次長及びB 4 係長は、会社から残務整理の委嘱を受け、退職日の翌日である同年12月16日以降昭和54年1月末日までB 5 総務部長を補佐して、労務及び人事に関する業務に従事した。

9 昭和53年年末最終労働日の労働時間の取扱い

- (1) 会社は、造船所においては昭和53年12月20日付けをもって総務部長名で各部課長あてに、また、製作所においては同月21日付けをもって総務課人事係名で各課係長あてにそれぞれ「年末年始ノ勤務ニツイテ」と題する文書通達（以下「53年通達」という。）を發し、同年12月29日の労働時間の取扱いにつき、①作業は午後3時15分で終了する、②午後3時15分から各職場ごとに大掃除を行う、③退場は午後4時15分とすることを指示した。
- (2) 53年通達は、B 6 総務部人事課人事係長（後記のB 7 人事係長の前任係長で、昭和53年12月15日退職）がB 4 係長（前記8の(2)に認定のとおり、当時は、人事課長兼労務課長）と協議して、以上の内容でとりまとめた原案につき、B 5 総務部長の決裁を得て發せられた。

B 5 総務部長は、その決裁に当たって、B 3 次長及びB 4 係長に対し、時短合意との関連で、通達内容に間違いはないかと念を押したが、B 3 次長らは、間違いはない旨答えたので、決裁をした。

- (3) 53年通達の写しは、12月23日、会社の労務担当職員によって、労連の事務所へ届けられた。

労連のA 1 委員長らは、これを見て直ちに、函館分会A 3 書記長を人事担当者の下に赴かせ、12月29日の退場時刻を午後2時退場に訂正させるべく事務折衝を行うよう命じた。

同書記長は、同日、B 7 人事係長と面接し、上記の申入れを行ったが、同係長は、前任の上記 B 6 人事係長が希望退職に応じて退職した後、急抛後任に発令された者で、事の経緯を知らなかったため、申入れに応じないで終わった。

(4) 労連は、前記 7 の(2)で認定のとおり、当時第 2 次希望退職者募集の未達人員問題につき、連日会社と団体交渉を行っていたが、昭和53年12月25日開かれた団体交渉において、A 1 委員長らが B 5 総務部長に対し、「53年通達による指示は、労使慣行である午後 2 時の退場時刻を一方的に午後 4 時15分に変更したものであって不当である。12月29日の退場時刻を午後 4 時15分とする確認はしていない。確認がされたというのであれば、その根拠を示せ。」と迫った。これに対し、B 5 総務部長は、「前任者の B 3 及び B 4 からそのように決まったと聞いている。会社最終回答の中では、従前の扱いと変わった点のみを書いている。12月29日の勤務時間の取扱いにつき何も書かれていないのは、この日が従前同様平常勤務日であると確認されたからである。」などと回答し、両者の主張は対立したまま終わった。

(5) 労連は、昭和53年12月27日、再度未達人員問題と併せて12月29日問題につき、会社と団体交渉をもち、同月25日の団体交渉におけると同様の抗議を行うとともに、53年通達を発した根拠につき釈明を求めたが、B 5 総務部長は、同月25日に行った回答と同様の回答を繰り返して、交渉は物別れに終わった。

労連は、12月28日、会社が前記 7 の(2)で認定のように、労連の同意を得ないまま未達人員の募集に踏み切ったこと、これに併せて、会社が12月29日の退場時刻を午後 4 時15分と指示し、12月25日及び27日の団体交渉においてもその指示を訂正しなかったことに抗議して、その所属組合員に対し、昭和54年 1 月 5 日（出初めの日）の出勤を拒否するよう、スト指令を出した。

(6) 労連所属の組合員は、混乱を避けるため、53年通達に従い、12月29日は午後 4 時15分まで勤務した。

(7) 別組合は、53年通達に関し、会社に対し、異議の申出や疑義の照会などを行わず、その所属組合員は、同通達に従い、12月29日は午後 4 時15分まで勤務した。

(8) 労連所属組合員は、昭和54年 1 月 5 日、出勤拒否のストを行った。

造船所においては、同日、非組合員及び別組合所属の組合員のみが出勤し、B 8 造船所長がこれら従業員を前に年頭のあいさつを行った。

A 1 委員長ら函館分会の執行部数名は、会社構内に入り、同所長のあいさつが終わった直後、A 1 委員長が演壇にかけ登り、会社の経営計画を批判するなどの発言を行ったところ、B 5 総務部長らから、団体交渉の場で話し合おうとのもちかけがなされ、A 1 委員長もこれに応じて、その後直ちに団体交渉に入った。

団体交渉は、前記 7 の(2)で認定の会社が行った未達人員の希望退職者募集に関する問題に集中したが、昭和53年12月29日の労働時間の取扱いについても触れ、A 1 委員長らは、年末の団体交渉において行ったと同様の発言を繰り返して B 5 総務部長に迫ったが、B 5 総務部長は、「前任者から引継ぎを受けたとおりやっているので、間違いはない。」などと従前同様の発言を行い、交渉の進展はみられなかった。

(9) B 5 総務部長は、昭和53年12月末から昭和54年 1 月にかけて、時短合意との関連で、年末最終労働日の労働時間の取扱いがどのように合意されたかにつき、交渉担当者であ

った前任のB 2 総務部長、B 3 次長及びB 4 係長に交渉経緯を含めて問いただしたが、これら3名は、時短合意の中で、年末最終労働日は午後4時15分退場とすることが合意されたことは間違いないとB 5 総務部長に説明した。

10 昭和54年年末最終労働日の労働時間の取扱い

- (1) 労連は、昭和54年11月7日から同年12月28日までの間に8回にわたって会社と団体交渉をもち、年末最終労働日の労働時間の取扱いにつき協議した。

これら一連の交渉において、労使は、それぞれ前記9の(4)、(5)、(8)で認定したのと同様の主張を繰り返して、交渉は平行線をたどった。

- (2) この間の12月11日、労連は、当委員会に対し、「慣行無視をめぐる問題について」を調整事項とするあっせん申請を行い、あっせんは、同月25日、函館市において行われたが、労使の折合いがみられず、同日打ち切りとなった。

- (3) 会社は、あっせんの打ち切り後の12月27日ころ、造船所の部課長らに対し、同月29日は午後4時15分まで勤務すべきことを口頭で指示し、部課長らは、従業員に対し、その旨の周知徹底を行った。

- (4) 製作所においては、昭和54年12月28日、B 9 製作所長（以下「B 9 所長」という。）とA 4 室蘭分会執行委員長（以下「A 4 委員長」という。）とが、翌29日の労働時間の取扱いをめぐる交渉を行った。

B 9 所長は、製作所の従業員を12月29日に午後4時15分まで勤務させた場合、労連の指令によって、室蘭分会所属の組合員（製作所の従業員は、すべて室蘭分会に加入し、別組合に加入している者はいなかった。）は、昭和55年1月5日の出初めの日に出勤拒否のストを行う予定となっていたため、出初めの日のストは対外信用上悪影響が大きいと憂慮していた。

そのため、B 9 所長は、A 4 委員長と出初めの日のスト回避の可否の方策などにつき話し合ったところ、A 4 委員長から、製作所のみでも12月29日を従前どおり午後2時退場とすることにより、ストを回避できるかもしれないとの回答を得た。

- (5) B 9 所長は、このことについて電話で造船所のB 5 総務部長と相談したところ、同部長から製作所のみを無条件で午後2時退場とすることは認めるわけにはいかないが、翌55年以降の年末最終労働日につき午後4時15分退場とする旨の組合の確認書が得られるならば検討の余地がある旨の意見が出されたので、これを基に、A 4 委員長に対し、「今年からは午後2時退場とするが、来年以降の年末最終労働日には、午後4時15分退場の取扱いとすることの確認ができないか。」ともちかけた。

A 4 委員長は、これに対し、「労連の方針に反することはできないので、そのような確認はできない。しかし、来年以降の取扱いについては、改めて協議することは考えられる。」旨の回答を行った。

B 9 所長は、A 4 委員長の以上の回答から、翌年以降の年末最終労働日の退場時刻を午後4時15分とする組合の確認を得ることは困難であるが、翌年以降の取扱いについては、その時点で、組合と協議が行えそうであるので、この際、翌年以降の取扱いにつき条件を付さずに12月29日を午後2時退場とし、昭和55年1月5日の出初めの日のストの回避を図ろうと決意し、A 4 委員長に対し、12月29日は午後2時退場とするから、出初めの日のストは中止してほしい旨申し入れた。

A 4 委員長は、以上の B 9 所長の申し入れにつき、早速労連と協議し、かつ、室蘭分会執行委員会等で討議を行った結果、B 9 所長の申し入れを受諾することを決定し、その旨を B 9 所長に通知した。

- (6) 製作所においては、総務担当職員が、12月29日、構内放送により、同日の退場時刻は午後2時とする旨を従業員に周知させた。室蘭分会所属の組合員は、これに応じて、同日は午後2時で勤務を終えて、退場した。
 - (7) 一方、造船所においては、前記10の(3)で認定の会社の指示に従い、函館分会所属の組合員は、12月29日は午後4時15分まで勤務した。
 - (8) 別組合は、会社が12月29日の退場時刻を午後4時15分と指示したことにつき、異議の申出等を行わず、この指示に従い、その所属組合員は、同日午後4時15分まで勤務した。
 - (9) 函館分会では、昭和55年1月5日、昭和54年12月29日の労働時間の取扱いにつき、会社が行った指示に抗議し、その取扱いの変更を求めて、同分会所属組合員が出勤拒否のストを行った。
- 11 昭和55年年末最終労働日の労働時間の取扱い
- (1) 函館分会は、昭和55年1月8日から同年2月20日までの間に、5回にわたって会社と団体交渉を行い、年末最終労働日の労働時間の取扱いにつき協議したが、意見の一致をみるには至らなかった。
 - (2) 労連は、年末最終労働日の労働時間の取扱いにつき、昭和55年3月11日から同年12月27日までの間に、8回にわたって会社と団体交渉を行った。ここでも、労使双方は、昭和53年から昭和54年にかけての交渉で繰り返し表明した各自の主張に固執し、交渉は、12月27日に至って決裂した。
 - (3) この間の12月8日、会社は、当委員会に対し、「年末最終労働日の労働時間」を調整事項とするあっせん申請を行い、あっせんは、同月19日、函館市において行われたが、労使の折合いがみられず、同月25日、打切りとなった。
 - (4) 会社は、労連との交渉が決裂した12月27日、造船所においては総務部長名で各部課長あてに、製作所においては総務課長名で各部課長あてにそれぞれ「年末年始ノ勤務ニツイテ」と題する53年通達と同旨の文書通達を発し、12月29日の退場時刻を午後4時15分とする旨を指示し、労連所属の組合員は、会社が行った以上の指示に従い、同日は午後4時15分まで勤務した。
 - (5) 別組合は、会社が行った以上の指示に対し、異議の申出等を行わず、その所属組合員は、この指示に従い、12月29日は午後4時15分まで勤務した。
 - (6) 労連は、昭和55年12月29日の労働時間の取扱いにつき、会社が行った指示に抗議し、その取扱いの変更を求めて、その所属組合員に昭和56年1月5日の出勤を拒否するようスト指令を出し、同日、労連所属組合員は、出勤拒否のストを行った。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 会社は、昭和52年6月14日労連及び会社間で成立した時短合意において、年末最終労働日の退場時刻を従前の慣行である午後2時とする旨確認したにもかかわらず、労連との協議を経ることなく、ほしいままに、これを労連に対し、不利益に破棄変更し

て、昭和53年12月29日、昭和54年12月29日及び昭和55年12月29日の各年末最終労働日の退場時刻を午後4時15分とする旨の通達を発して、労連所属組合員を以上の各日に午後4時15分まで勤務(昭和54年12月29日の製作所従業員の勤務を除く。)させ、更に、昭和54年12月29日には、製作所従業員に対しては午後2時退場を、造船所従業員に対しては午後4時15分退場をおのおの指示して、労連所属組合員をその勤務する事業所によって異なる労働時間による勤務をさせた。

これら会社の行為は、昭和52年以降会社が実施した一連の人員合理化等の緊急対策をめぐって緊迫した労使関係の続く中で、会社が、申立人組合の存在を嫌悪し、組合員の団結に対する確信を動揺させようとする一連の不当労働行為意思に基づいて行ったものであり、その行為は、いずれも形態ないし種類を同じくし、かつ、昭和53年から昭和55年までの間毎年反復連続して行われた点で時間的連続性の認められるものであるから、全体として労働組合法(以下「法」という。)第27条第2項所定の「継続する行為」に当たる。そして、継続する行為であるこれら会社の行為は、申立人組合の運営に対する支配介入行為であって、法第7条第3号に該当する不当労働行為であるので、支配介入の禁止並びに陳謝文の掲示及び新聞掲載を命ずる救済命令を求める。

イ 仮に、会社の以上の行為が「継続する行為」とは認められず、各独立した行為であると認められるとしても、会社が上記の反組合的意思をもって、時短合意に反して昭和55年12月29日の退場時刻を午後4時15分と通達し、労連所属組合員を同日午後4時15分まで勤務させた行為は、それ自体法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が昭和53年から昭和55年までの毎年12月29日の退場時刻を午後4時15分と通達した行為は、おのおの年々行われる1回限りの別個独立の行為であって、「継続する行為」ではない。

本件申立ての請求する救済の内容によれば、申立人は、労連及び会社間で合意に達した年末最終労働日の労働時間の取扱いを一方的に破棄変更した会社の行為が不当労働行為を構成するものとしてその是正及び陳謝文の掲示等を求めており、ここでいう会社の行為とは、53年通達を発したことを指すことは明らかである。53年通達は、昭和53年12月20日発せられたものであり、この日から本件申立ての日までには、1年以上を経過しているので、法第27条第2項に抵触し、本件申立ては、労働委員会規則(以下「規則」という。)第34条第1項第3号によって却下されるべきである。

イ 本件申立ては、労連及び会社間で合意に達した従前の慣行である年末最終労働日の労働時間の取扱いを会社が一方的に破棄変更したことが不当労働行為を構成するというものである。しかし、「従前の慣行」なるものがいかなるものであるか、また労使の合意に達した年末最終労働日の労働時間の取扱いがいかなるものであるかの認定判断は、司法判断にのみ服するものであって、不当労働行為救済のための審査の対象事項とはなり得ないものである。したがって、本件申立ては、申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなきに当たるので、規則第34条第1項第5号によって却下されるべきである。

ウ 本件申立ては、会社に対し、将来にわたって抽象的な不作為命令を求めるものとい

うべきであって、このような請求は、会社が有する労働基準法第89条以下に定める就業規則制定権を将来にわたって否定するような規則の定立を労働委員会に求めるのに等しく許されない。したがって、本件申立ては、請求する救済の内容が、法令上実現することが不可能であることが明らかなきに該当し、規則第34条第1項第6号によって却下されるべきである。

エ 仮に、本件申立てが却下の対象とならないとしても、会社は、労連と時短合意を行った際、年末最終労働日の退場時刻を午後4時15分とすることを合意し、この合意に基づいて、昭和53年から昭和55年までの間の年末最終労働日の退場時刻を午後4時15分とする旨通達したものであるから、この行為が不当労働行為を構成する余地はない。また、年末最終労働日の労働時間の取扱いに関する時短合意の内容が、客観的にみて必ずしも明確でないとも認められるとしても、会社は、年末最終労働日の退場時刻は午後4時15分とする旨の合意が成立したものと確信し、この確信のもとに以後その旨の通達を発してきたものであるから、この間不当労働行為意思は全く存在しない。したがって、本件申立ては理由がなく、棄却されるべきである。

2 被申立人の却下を求める主張について

(1) 本件申立ては、除斥期間を徒過した不適法な申立てである旨の主張について

ア 被申立人は、本件申立てが、除斥期間を徒過した不適法な申立てである旨主張し、一方申立人は、昭和53年から昭和55年までの各年末最終労働日の労働時間の取扱いにつき一連の通達を発した会社の行為は、法第27条第2項所定の「継続する行為」に当たるので除斥期間に触れず、また、仮に「継続する行為」に当たらないとしても、昭和55年の年末最終労働日に係る通達を発した会社の行為は、それ自体不当労働行為を構成するものであり、これについては除斥期間に触れることはない旨主張するので、以下判断する。

イ 申立人が不当労働行為を構成すると主張するところの昭和53年から昭和55年までの各年末最終労働日の労働時間の取扱いにつき会社が発した通達は、第1の9の(1)、10の(3)・(6)及び11の(4)で認定のとおり、いずれも、その内容からみて、通達を発する年の年末最終労働日における作業方法の区分(本来の作業と年末の大掃除との区分)、作業区分に対応する労働時間の配分及び同日の退場時刻等を従業員に指示する性質のものと認められる。

これら通達は、上記で認定のように、その通達が発せられた年の年末最終労働日に関する退場時刻等を指示するのにとどまることが明らかであるから、おのおの1回ごとに完結する行為であって、時間的継続性のある行為とは認められないばかりか、通達は1年に1回しか発せられず、しかも前の通達が発せられた後次の通達が発せられるまでに約1年の時間的間隔があることからみて、時間的連続性のある行為とも認められない。

以上の点からみて、会社が発した上記各通達は、法第27条第2項所定の「継続する行為」に当たるといことができない。

ウ 本件申立ては、第1の9の(1)、10の(3)・(6)で認定のとおり、会社が昭和53年及び昭和54年の各12月中に発したその年の年末最終労働日の労働時間の取扱いに関する通達(昭和54年の年末最終労働日に関し、造船所と製作所において異なる労働時間による

勤務を指示した点を含む。)からおのおの1年以上を経過した昭和56年12月12日に行われたことが明らかであるから、法第27条第2項に定める除斥期間に触れることとなり、本件申立てのうち、会社が昭和53年及び昭和54年に発した通達が不当労働行為に当たるとする部分については、不当労働行為の成否の判断をするまでもなく、規則第34条第1項第3号により却下を免れない。

しかし、昭和55年12月29日の退場時刻を午後4時15分とする旨を指示した会社の通達は、第1の11の(4)で認定のとおり、同年12月27日発せられたものであり、この日から本件申立ての日までに1年を経過するものではないので、会社がこの通達を発した行為が不当労働行為を構成するとして、救済を求める部分は、適法な申立てであるというべきである。

(2) その他の主張について

被申立人は、本件申立てを却下すべき理由として、上記第2の1の(2)のイ、ウにおいて摘示のとおり主張しているが、これらはいずれも独自の見解であって、理由がない。

3 昭和55年年末最終労働日の労働時間の取扱いに関する通達と不当労働行為の成否について

(1) 申立人は、昭和55年12月29日の退場時刻を午後4時15分と通達した会社の行為は、年末最終労働日の退場時刻を午後2時と定めた時短合意に反し、法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張し、一方被申立人は、時短合意に当たって年末最終労働日の退場時刻は午後4時15分と合意されたので、これに基づいて発した通達が不当労働行為を構成する余地はないとして、申立人の主張を争うので、以下判断する。

(2) 上記の当事者の主張からも明らかなように、昭和55年12月29日の退場時刻を午後4時15分と通達した会社の行為が不当労働行為に当たるか否かは、申立人主張のように、時短合意に際し、年末最終労働日の退場時刻が午後2時と合意されたか否かに係ってくるので、この点につき検討する。

ア 労連と会社との間で成立した時短合意は、会社が昭和52年5月13日の団体交渉において行った会社最終回答及びその後労使間で協議が成立した時短の実施細目につき、労連が同年6月13日、これを受諾することを決定し、翌14日会社にその受諾を通知したことによって成立したことは、第1の5の(11)で認定のとおりである。

そして、年末最終労働日の労働時間の取扱いは、会社最終回答がこれを決定する関係にあり、労連は会社最終回答の内容をそのまま受諾しているので、結局、同回答が新しい労働時間制度実施後の年末最終労働日の労働時間の取扱いをどのように定めたかに係ってくる。

イ そこで、会社最終回答の内容を見ると、それは、1日の実働時間を7時間15分（現行は7時間）とし、年間の所定労働日数を275日（年間365日から現行の週休日、慣例の有給休日及び新たに設けられた年間20日の休日を除いた日数）、総実働時間を1,993時間45分（1日の実働時間に年間の所定労働日数275日に乗じた時間数）と定めており、年末最終労働日である12月29日及び出初めの日である1月5日（従前の出初めの日である1月4日は、休日と定められた。）は、年間所定労働日数275日の内に組み入れている。そして、この回答は、1月5日については、※印を付して「従前の出初めの日の取扱いとする」旨、すなわち、出勤午前9時、退場午前10時30分とする労働時間の

取扱いを明示しているのに対し、12月29日の労働時間の取扱いについてはなんらの明示をしておらず、この回答の表面からは申立人主張のような内容の労働時間の取扱いに関する合意を見出すことができない。

ウ ところで、時短の問題に関する交渉において、労連及び会社は、従前の労働時間に関する制度を根本的に見直し、労使の合意により新たな労働時間制度を確立しようとの共通の認識のもとに交渉を行ったと認められる。また、会社は、労連の休日数増加の要求に応ずる反面、1日の実働時間の延長に加えて、労働時間に係る基準の設定及び遵守を内容とする就業規律の確立を基本方針として交渉に臨んできたことが認められ、その就業規律の確立の中には、従前不完全労働日として運用してきた年末最終労働日及び出初めの日の労働時間の一部勤務免除の取扱いを廃止することをも含めようとしたことがうかがわれる。

しかし、労連は、会社のこの方針のうち上記不完全労働日に係る勤務免除の取扱いの廃止の点については、消極的な態度であったことが認められる。

エ 労連は、時短の要求に関し、昭和51年4月30日から5月1日にわたる交渉において会社が行った回答の受諾を拒否したが、昭和52年2月23日開かれた時短の要求に関する団体交渉以降会社最終回答が出された同年5月13日までの間に、団体交渉、トップ交渉の場で会社と数多くの交渉を行ったことは、第1の5の(1)から(7)までで認定のとおりである。

この間、会社の回答は、2月23日回答（第1の5の(1)で認定）、3月23日回答（第1の5の(3)で認定）及び上記両回答の修正回答である4月30日回答（年間20日の新設休日のうち、年末・年始の休日として1月4日を充て、12月29日の取扱いは現行どおり（午後2時退場）とし、1月5日は平常勤務日（午後4時15分退場）とする提案及びその修正提案である12月29日は平常勤務日とし、1月5日は出初めの日の取扱い（出勤午前9時、退場午前10時30分）とする提案—第1の5の(5)、(6)で認定）と変転したが、労連は、これをいずれも受け入れず、第1の5の(7)で認定のとおり、5月12日未明に及んだトップ交渉において、ようやく労使が基本的合意に達したため、翌13日それを基に会社最終回答が行われた経緯がある。

オ 会社は、労連との交渉と並行して、別組合とも時短の交渉を行い、昭和52年5月13日労連に対し行った会社最終回答と同一の内容で別組合に対しても回答を行ったところ、別組合は翌14日組合全員大会を開催してこれを受諾したことは、第1の5の(10)で認定のとおりである。

別組合は、会社が昭和53年から昭和55年までの毎年12月29日の退場時刻を午後4時15分とする旨を通達したのに対し、いずれも異議の申出や疑義の照会などを行わず、これら通達の指示するところに従い、以上の各日に、その所属組合員は、午後4時15分まで勤務したことは、第1の9の(6)、10の(8)及び11の(5)で認定のとおりである。

会社最終回答と同一の回答を受諾して、会社と時短の合意を行った別組合の以上の行動は、時短の合意によって年末最終労働日の労働時間は午後4時15分退場と定められたとする意識に基づくものと推認できる。

カ 上記アからエまでの認定及び判断を基に考えると、会社は、交渉途次において、こう着状態の打開を図るため、交渉の基本方針からは後退するものの、12月29日及び1

月5日の労働時間の取扱いにつき、従前の不完全労働日の労働時間の取扱いを容認する提案を含む妥協回答を行い、その中で、12月29日の労働時間の取扱いにつき申立人主張に沿う内容で午後2時退場の提案を行ったこともあるが、それはその都度労連の受け入れるところとはならなかったのであるから、究極のところ会社最終回答に集約されたところが、労使の合意点であったと認めるほかはない。

ちなみに、第1の2の(1)で認定のように、時短合意成立前の昭和33年ころから昭和50年までの年末最終労働日の労働時間の取扱いについては午後2時10分又は午後2時退場とする運用が図られており、時短合意成立前においてはそれが慣行的労働時間となっていたことは否定し得ないところであるが、上記で認定のとおり、時短合意は、従前の労働時間に関する制度を全面的に見直し、労使の合意によって新しい労働時間制度を創設しようとするものであるから、年末最終労働日の労働時間の取扱いにつき、従前の取扱いを踏襲するにしても、また、それと異なる取扱いを定めるにしても、それはいずれも時短合意の中で決定されるべき関係にあったといわざるを得ない。

キ 以上を総合判断すれば、会社最終回答は、1月5日については※印を付して従前の不完全労働日である出初めの日の労働時間の取扱いとする旨の明示を行っているのに対し、同様の不完全労働日である12月29日については、午後2時退場又は従前の取扱いとする旨の明示を行っていないこと、また、第1の5の(8)で認定のごとく、同回答が行われた団体交渉の席上においても労使双方が12月29日の労働時間の取扱いにつき午後2時退場とする旨の確認を行った事実が認められないこと、更には、上記で認定したように、別組合が12月29日は午後4時15分退場と合意したものとして終始行動していたことなどからみて、申立人主張のごとき内容の合意が成立したと断ずることは困難であって、むしろ時短合意においては、12月29日の労働時間の取扱いにつき午後4時15分退場を定めたものと解するのが相当である。

(3) 上記(2)で検討したところによれば、昭和55年12月29日の退場時刻を午後4時15分と通達した会社の行為が、申立人主張のような内容の時短合意に反すると認めることは、困難であって、会社の行為をもって申立人組合の運営に対する支配介入に当たる不当労働行為と断ずることはできない。

第3 結論

以上の次第であるから、昭和53年、昭和54年及び昭和55年の各12月29日の労働時間の取扱いについて会社が発した通達（昭和54年12月29日に関し、造船所と製作所において異なる労働時間による勤務を指示した点を含む。）が不当労働行為を構成するとして支配介入の禁止並びに陳謝文の掲示及び新聞掲載を求める申立人の本件申立てのうち、会社が発した昭和53年及び昭和54年の各通達に係る申立ては、法第27条第2項及び規則第34条第1項第3号に該当するので、これを却下すべきものであり、また、会社が発した昭和55年の通達に係る申立ては、理由がないので、これを棄却すべきものである。

よって、当委員会は、法第27条並びに規則第34条及び同第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和58年9月22日

北海道地方労働委員会

会長 二宮 喜 治