

香川、昭60不3、昭63.3.11

命 令 書

申立人 総評全日本造船機械労働組合 四国ドック分会

被申立人 四国ドック株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人分会に対して、本命令書交付後10日以内に、下記の文書を手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全日本造船機械労働組合 四国ドック分会

執行委員長 A 1 殿

四国ドック株式会社

代表取締役 B 1

当社は、昭和60年の春闘時に貴分会から受けた団体交渉の申入れに対し、従来の交渉方式を変更する労働時間外の開催を主張しましたが、これについて貴分会と十分な協議を尽くさないまま、8か月以上にわたって団体交渉に応じなかったことは、香川県地方労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。

よって、今後このような事態がないよう十分配慮いたします。

〔注〕日付は、手交の年月日を記入すること。〕

- 2 申立人分会のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等について

- (1) 被申立人四国ドック株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に所在し、船舶の建造、修理等を営む会社で、本件申立て時の従業員数は288名であったが、審問終結時は155名になっている。
- (2) 申立人総評全日本造船機械労働組合四国ドック分会（以下「分会」という。）は、昭和36年10月に、会社の従業員で結成され、本件申立て時の組合員数は121名であったが、審問終結時には52名になっている。
- (3) 会社には、分会以外に、全国造船重機械労働組合連合会四国ドック労働組合（以下「重機組合」という。）があり、本件申立て時の組合員数は134名であったが、審問終結時には92名になっている。

2 本件に至るまでの労使交渉の状況等について

- (1) 分会結成以後、分会と会社間で、労使協議会あるいは団体交渉（以下両方を意味する場合は「労使交渉」という。）を行う場合は、おおむね会社の労働時間内に開始されるの

が通例で、現在のB1社長が就任した昭和55年6月以降、昭和59年までについては、この間、約200回の労使交渉が行われているが、昭和55年ないし昭和57年について、労働時間外に開始されたものが、毎年1、2回程度ある（労働時間内に開始され、中断後、同日中の労働時間後から行われたものを除く。）以外は、すべて労働時間内に開始されている。

なお、会社の労働時間は、昭和58年10月20日までが、午前8時から午後3時50分までであったが、同月21日以降が、午前8時から午後5時までになり、現在に至っている。

(2) 昭和57年10月15日、分会、会社間に労使関係協定書が締結され、組合活動について、次のように記載されている。

「(2) 組合活動の原則

① 組合員の組合活動は、原則として労働時間外に行うものとする。ただし執行委員が次の各号の一に該当する場合は、この限りでない。

(イ) 労使協議会および団体交渉に出席するとき

(以下略)」

なお、上記協定書を締結する際、労使交渉の開催時刻については、労使間で、とくに議論はなかった。

また、この協定書は、昭和59年4月15日に失効した。

(3) 昭和59年12月7日、分会、会社間に、改めて労使関係協定書が締結されたが、この協定書にも、組合活動について、前記(2)で引用したものと同様の記載があった。

なお、この協定書を締結する際も、労使交渉の開催時刻については、労使間で、とくに議論はなかった。

また、この協定書は、昭和60年12月7日に失効している。

(4) 昭和59年12月27日、会社の当時の労務課長B2（以下「労務課長」という。）は、分会の当時の書記長A2に対し、会社は、造船業界不況の現状から何かと多忙で、今後の労使交渉は、労働時間外に行うことが多くなるかもわからない旨を述べた。

### 3 本件労使交渉の拒否について

(1) 昭和60年3月12日、分会は、会社に対し、同月15日午後1時から、昭和60年の春闘要求（以下「85春闘」という。）等を議題とする労使協議会の開催を申し入れた。

(2) これに対し会社は、同月14日、労務課長を通じて分会に対し、会社に非常事態にあり、また、業務の都合もあって、翌15日の労使協議会は午後5時から開催したい、なお、今後の労使交渉も、原則として労働時間外に開催したい旨を通告した。

翌15日、分会が、労働時間内に開催できない具体的な理由を照会したのに対し、会社は、上記と同趣旨のことを文書で回答した。

これに対し、分会は、労働時間内に開催することを求め、結局、同日の労使協議会は、開催されなかった。

(3) 分会は、同月20日、23日及び27日にも、それぞれ翌々日の労働時間内の時刻を指定して、労使協議会の開催を申し入れたが、会社は、いずれも午後5時からの開催に応じることを回答して折り合わず、労使協議会は開催されなかった。

(4) 同年4月1日、分会は、翌2日の午前10時から、85春闘を議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社は、午後5時からの開催に応じることを回答し、団体交渉は開催

されなかった。

#### 4 本件申立て以後の経過について

- (1) 会社は、分会に対し、85春闘に関する回答をするため、昭和60年4月15日午後5時10分からの労使協議会を開催することを申し入れたが、分会は、労働時間内に開催するの でなければ応じられないとして、開催されなかった。

この際、分会は、85春闘に関する回答書の交付を求めたが、会社は、労使交渉外での回答はしないとして、これを拒否した。

なお、重機組合は、上記と同じ日時に開催された労使協議会において、85春闘に関する回答を受けている。

- (2) 分会は、同年4月9日以後、12月12日までの間、39回にわたり、85春闘等に関する団体交渉を、労働時間内に行うよう申し入れたが、会社は、いずれも労働時間後の開催を回答し、労働時間内の開催を求める分会との間で折り合いがつかず、交渉は行われなかった。

- (3) 同年12月18日以降、会社側の申入れにより、団体交渉が、労働時間内（その多くは午後4時ごろ）から行われ始めた。

なお、会社の総務、労務担当のB3常務取締役は、労働時間内の団体交渉に応じるようになった理由について、第一に、昭和61年前半の受注の見通しがついたこと、第二に、会社提案の合理化交渉を早急に、実施する必要に迫られたこと、第三に、労使の正常化をはかるため、この際、経営活動を多少無視しても、時間のとれやすい午後4時ごろから開始することにしたこと、の3点を、本件の審問において証言している。

- (4) 分会の85春闘については、その後の交渉により、昭和61年2月26日に妥結した。

- (5) 重機組合の労使交渉についても、従来は、おおむね労働時間内に開催されていたが、85春闘に関する労使交渉は、労働時間外に行われ、昭和60年5月ごろ妥結している。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 申立ての変更について

- (1) 会社は、次のとおり主張する。

分会は、本件救済の内容について、申立て時以降3回にわたって変更を行っている。本来、団交拒否の不当労働行為事件は、団体交渉の事項ごとに個別化されるべきものであり、救済内容の変更は、不適法なものとして却下されるべきである。

- (2) よって、以下判断する。

分会は、本件申立て時以降、3回にわたって請求する救済の内容を変更し、審問終結時には、分会、会社間で行う労使交渉は、労働時間内に行わなければならない旨の救済を求めているのであるが、申立ての主たる趣旨は、当初の申立てから一貫して、労働時間内の労使交渉を拒否してはならない旨であると判断するのが相当であり、このような場合は、申立ての追加・変更を不適法として排斥しなければならないものではない。よって、会社の主張は採用できない。

### 2 労使交渉の拒否について

- (1) 分会は、次のとおり主張する。

分会と会社間において、労使交渉は労働時間内に開催することを合意しており、また労使交渉は労働時間内に行う労使慣行があり、これらの合意及び労使慣行を前提にして、

昭和57年及び59年に労使関係協定書が締結され、これによれば、組合活動は、原則として労働時間外に行うことを定める一方、労使交渉その他上記協定書が例外として定めるものは、労働時間内に行うことを規定している。

そして、上記合意、労使慣行及び協定書に基づいて、分会結成以来、労使交渉は、若干の例外を除いて、労働時間内に行われてきた。会社が、従前の慣行及び上記協定書に反して、労使交渉を労働時間外に行うという態度をとっているのは、団体交渉を拒否するものであり、また上記協定書を無視することは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

会社は、分会との間で、労使交渉を労働時間内に行うと合意をした事実はなく、慣行も成立していない。

また、昭和57年及び59年の労使関係協定書では、組合活動は、原則として労働時間外に行うことが前提となっており、労使交渉についても、この原則が適用されるのは当然のことである。

ただ労使交渉は、事柄の性質上、労使の都合の良い時間・場所において開催されるべきものであり、かかる観点から、交渉の開催時間は、その都度、労使で、事前に折衝のうえ決め、その結果、労使交渉が労働時間内に開催することがあり得るという意味において、「この限りでない」と規定したものであり、分会主張の「労使交渉は、労働時間内に限る」というものでは、決してない。

会社は、分会申入れの時間に、労使交渉を行うことが困難な具体的理由を説明し、労使の時間がとれやすい午後5時以降の労使交渉を申し入れてきたのであり、会社は、労使交渉を拒否していないことは明白である。

会社のような中小企業の場合で、しかも労働組合を二つ抱えて、公平に労使交渉を行っていかねばならないとき、その生産上の支障を考えると、本件のように、会社が、団体交渉を、原則として労働時間後に行いたいと要請していくのは、決して違法でも不当でもない。

事実、会社は、当時、受注が決まらず、最悪の場合、昭和60年8月から臨時休業のおそれがあるという非常事態にあり、会社幹部は、労働時間中には、経営諸活動に常に対応できる姿勢で執務すべきであり、しかもこの間、多数の顧客の応接や会合等があつて、分会申入れの特定の時間帯に、時間を割くことは、困難な事態にあつた。

(3) よって、以下判断する。

一般に、労使交渉の時間、場所等については、労使間の合意によって決定されるべきであり、その合意による方法に従って、労働組合から交渉を申し込まれた場合は、使用者は、正当な理由なくしては、これを拒否できない。

また、労使間に合意がない場合でも、すでに定着した方式がある場合には、その方式を一方的には変更できず、まずは相手方に相当な理由を示し、誠意ある協議を尽くすべきである。

そこで本件について、上記のような合意もしくは定着した方式があつたかについてみるに、前記第1認定した事実2(1)のとおり、分会結成以来、労使交渉の開始時間は、おおむね労働時間内から行われることが定着しており、またこのことを背景として、前記

第1 認定した事実2 (2) 及び(3)のような内容を含む労使関係協定書が締結されているのであるから、少なくとも労使交渉の開始は、特段の事由のない限り、労働時間内から行うという合意または定着した方式があったとみるのが相当である。

しかしながら、前記第1 認定した事実3 (2) 及び4 (2) のとおり、会社は、昭和60年3月に、今後の労使交渉は、原則として労働時間外に開催したい旨を一方的に通告し、その後同年12月まで、分会の再々の要求にもかかわらず、一度も労使交渉に応じていないことは、明らかに、従前、労働時間内から行われてきた労使交渉を、一方的に、労働時間外に行うことに変更することを表明したと認められる。

以上のことから判断するに、会社が、造船業界を取り巻く環境が厳しいことを理由に、今後の労使交渉は、労働時間外に行いたいと提案すること自体は不当視できないが、少なくとも上記のような合意や定着した方式がある場合、これを変更するには、会社の提案について、労使交渉を通じて分会を説得するなど十分な協議を尽くすべきであり、本件のように、一方的な通告のみで、方式の変更に固執することは相当でない。

会社は、造船業界不況の折から、会社の非常事態に対処するため、労働時間内の団体交渉ができない事情があったと主張しているが、8か月間以上の長きにわたって、現在行われている労働時間内からの団体交渉が、全く不可能であったとは考えられず、自からの提案に沿わなければ、労使交渉を行えないとする会社の態度は、正当な理由なく団体交渉を拒否していたと判断せざるを得ず、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済利益及び救済方法について

#### (1) 会社は、次のとおり主張する。

会社は、賃金問題の早急な解決をはかるため、経営幹部のスケジュールを無理に調整することによって、分会に対し、交渉の働きかけをし、昭和60年12月18日以降、労働時間内にも労使交渉を行ってきている。そして本件の85春闘については、その後、5回にわたる団体交渉を行って、昭和61年2月26日に一切解決しており、分会が請求する救済利益はない。

また、上記のとおり、分会が請求している本件の救済利益はなくなったので、分会があえてポストノーティスを求めるいわれは全くない。

会社は、非常事態にあり、労使が一体となって生き残りをはからなければならず、会社は、分会との労使関係の正常化に最大の努力を払っている。かかるときに、ポストノーティスの救済措置をとられると、会社、分会間の労使関係の悪化を招来することは必然である。

さらに、会社は、重機組合との間の労使交渉の開催時間については、その都度、事前に話し合い、合意のうえ、現在まで労働時間外の労使交渉も正常に持たれている。したがって、労働委員会の措置によっては、かえって重機組合と会社との労使交渉が不当なものとなり、会社の労使関係の安定が阻害される結果を生じる。

なお、分会請求のポストノーティスは、憲法第19条において保障する思想及び良心の自由を侵害する疑いが強く、慎重に行われるべきで、少なくとも、著しい不当労働行為があるときに限り許されるものであり、本件の事案のごとき場合には、不適法な請求として、速やかに却下されるべきものである。

(2) 分会は、次のとおり主張する。

会社は、本件審査が大詰めに近づくと、これまでの自己の態度を継続しては、不当労働行為との認定を受けるのは避けられないと判断し、その認定を避けるため、労働時間終了間近い時刻から、団体交渉をするようになった。

しかし、会社は依然として、分会主張の、労使交渉は労働時間内に行うとの労使関係協定書の内容を否定しているのである。

このような会社の主張を維持するのは、分会を弱体化させ、自己の都合の良いように従わせるためであり、かかる会社の主張からして、現在は、労使交渉が労働時間内に開催されているものの、いつこれを拒否し、労働時間外でないと行わないとの行動に出るかもしれない、その蓋然性は、極めて大である。

(3) よって、以下判断する。

まず、労使交渉は労働時間内に行わなければならないという分会の請求については、前記第1 認定した事実4 (3)及び(4)のとおり、その後、労使交渉は労働時間内から行われており、将来、会社が再び労働時間外に行うことに固執して、労使交渉に応じなくなる可能性が大であるとまではいえず、後記文書手交以上に、改めて、命令主文で労働時間内からの労使交渉を行うよう命ずる必要性は認められないので棄却せざるを得ない。

次に、陳謝文の交付を求める請求については、前記のごとく、会社の一方的な態度により、長期間にわたり労使交渉が開催されず、85春闘等の妥結が遅れ、分会の団結にも影響を及ぼしたといわざるを得ず、会社から分会に対し、主文の文書を手交させることにより、分会を救済する利益があると考えらる。

なお、ポストノティスに関する会社の主張について、以下判断する。

本命令は、過去の不当労働行為がなかったと同一視できる状態に回復させるために必要な是正措置を命じたものであって、手交を命じた文書は、前記会社の態度が、当委員会において不当労働行為にあたる判断された事実と、労働組合法第7条の趣旨に基づき、これを繰り返さないことを表明させるにとどまり、思想及び良心の自由の侵害には当たらない。

また、会社と重機組合が、労働時間外に労使交渉を行っていても、それが両者の合意に基づくものである以上、本命令によって、それが不当なものとなる理由はない。

よって、当委員会は、労働組合法策27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和63年3月11日

香川県地方労働委員会

会長 武田 安紀彦 ㊞