

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合笠戸船渠分会

被申立人 笠戸船渠株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人所属の組合員に対して、その組合員であることを理由として、時間外勤務及び休日勤務について、申立外笠戸船渠労働組合所属の組合員との間に差別してはならない。
- 2 被申立人は、昭和61年1月9日以降、被申立人が従前どおり申立人所属の組合員を時間外勤務及び休日勤務させるに至るまでの期間、時間外勤務及び休日勤務が可能であった申立人所属の組合員に対して給与支払期毎に、申立人所属の組合員がそれぞれ所属する班(班のない職場においては係)の他の従業員の平均時間外勤務時間及び平均休日勤務時間をもって、改訂就業規則を基礎として算出した賃金相当額に各給与支払日から支払済みに至るまで年5分相当額を加算した金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人の了解を得ることなく申立人所属の組合員に対して改訂就業規則を承認して就労しているか否かの確認を求める文書を配布するなどして、申立人の組合運営に介入してはならない。
- 4 被申立人は、上記第2項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 申立人のその余の救済申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全日本造船機械労働組合笠戸船渠分会(以下「分会」という。)は、笠戸船渠株式会社に勤務する労働者で組織する労働組合であり、本件申立て時の組合員数は45人である。
- (2) 被申立人笠戸船渠株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、下松市に造船所を有し、船舶の建造及び修理を業務内容とする資本金22億6,000万円の株式会社で、本件申立て時の従業員数は約1,100人である。
- (3) 会社には、分会のほか笠戸船渠労働組合(以下「労組」という。)があり、本件申立て時の組合員数は約1,000人である。

2 労使交渉

(1) 労使交渉の実態

- ア 会社と分会との交渉は、通常は労使協議会という形で行われていた。交渉の結果、合意に至らず交渉が行き詰まって分会が闘争体制に入った後の会社との交渉は団体交

渉と呼ばれていた。

なお、これとは別に年4回程度、社長を交えての社長懇談会が定例的に開催されていた。

イ 会社と分会との交渉においては、一方から新たな提案がなされた場合、相手方は次回以降の交渉においてその回答を行うことが通例であった。

(2) 昭和60年12月18日までの合理化交渉の経過

ア 会社は、昭和60年11月20日、分会及び労組双方に対し、文書により、①昭和61年1月1日から同63年12月31日まで3年間の臨時措置として就業時間を30分延長すること（8時から16時30分までを8時から17時まで）並びに②労働条件の変更として変則勤務制度及び休日振替制度を導入することを内容とする合理化の提案（以下「合理化提案」という。）をするとともに、③通勤手当を凍結することについて提案した。

イ 会社は、当日開催された合理化提案に関する交渉（以下「合理化交渉」という。）において、分会に対し、合理化提案の内容及び理由並びに同業他社の合理化状況を説明した。合理化提案の理由として海運・造船業界の不況、会社における累積赤字が20億円に達していること及び香港船主アイランド・ナビゲーション（以下「INC」という。）から受注した5隻の新造船の引取り延期間題（以下「INC問題」という。）を挙げた。さらに、会社は、分会の質問に対し、アの①については「30分延長に伴うメリット計算」書を示して就業時間の30分延長により1年間で1億8,000万円、3年間で5億ないし6億円の経費節減となる、この合理化により危機が打開できるかどうか不明であるが、少しでも経営強化を図るため今できることとして提案した。従って、再度合理化を提案するかどうか流動的である、アの②の変則勤務制度及び休日振替制度の効果については実施してみないとわからない、アの③の通勤手当凍結による効果については月47万ないし48万円になる、旨答えた。

ウ 11月25日、分会は、合理化交渉において、①仕事量の確保が十分でない時期に就業時間を30分延長し、さらに、これを3年間実施する理由について、②変則勤務制度の導入による効果について、③会社が経費の増加につながる係長を増やしたこと及び合理化を行う前の会社幹部の経営責任について、④INC問題の内容及び影響並びにこれに対する会社の対応策を資料により説明することについて、質問した。

これに対して会社は、①については就業時間を30分延長しないと経営が成り立ちにくくなる、また、実施期間は労働協約の関係から3年とした、仕事量は進水ベースで来年10月までである、今後就業時間を延長しても仕事がないということのないよう全力をあげる、②については休日振替がどれ位可能か、また、変則勤務制度についてもどれ位活用できるか不明である、③については係長は必要なとき任命する、係長を増やしたからといって30分延長をしないわけにはいかない、会社幹部の経営責任については労使協議会になじまない、④についてはすでに新造船の引渡し延期、入金が遅延及び係船料の負担という問題が生じ、会社としてはINCに対して商社との契約どおり船を引き取るよう要請している、資料は金融筋、船主及び業者に与える影響が大きいので出せない、旨答えた。

エ 11月28日、分会と会社は、恒例の社長懇談会において、主としてINC問題について話し合った。分会は、この交渉に先立って、会社の要請に基づき、あらかじめ文書

により、① I N Cが示した条件とこれに対する会社の主張について、② I N Cとの協議結果とそれに伴う会社の具体的施策について、③ I N C問題による会社の損失内容について、④ I N C問題と合理化提案との関連について、⑤今後の受注見通し、操業計画について、質問することを通知した。特に、③については、資金計画、操業計画等について具体的資料を提示して説明するよう求めていた。

会社は、この日の懇談会において、①については I N Cからの申入れは新造船の受取り延期及び進水時金の支払い延期についてのみであり、今後どのような条件を出してくるか皆目見当もつかない、②については I N Cは、11月20日、問題の早期解決を表明したに止まり、間に入っている商社との交渉も進んでいない、場合によっては法的手段に持ち込むこともある、③については I N C問題による損失の見込みはわからない、商社から手形を含めて4隻分の75パーセントの入金はあったが、これは I N Cから支払いがあるまでの保証であって手形の換金はできないものの今年度中の資金繰りはついた、しかし、このことは商社に対する交渉力が弱まることなので外部にはふせておいてほしい、④については合理化提案は今のうち少しでも経営強化を図るため行ったもので、I N C問題がなかったとしても撤回する考えはない、⑤については最近の船価の下落により受注が困難であるが、受注できるよう努力する、また、I N Cから受注した新造船の引渡し時期が不明であることから、今後の操業計画は立てられない状況である、旨説明した。しかし、具体的資料は示さなかった。

オ 12月5日の合理化交渉において、分会は、①労働条件変更の提案理由について、②変則勤務制度の実施範囲（職種、職場）及びその効果について、③合理化提案による合理化実施後の経営改善について、④合理化提案以外のコストダウンの方法について、質問した。

これに対して会社は、①については制度変更は大手全部が実施している、忙しい時に効果が出る、②については変則勤務制度の実施範囲はわからない、目標も立てにくい、また、その効果について例えば船渠係に9月に導入したとすると1箇月延べ49人、合計76時間、125,069円（76H×1.35×1,219円）のコストダウンとなる、③については合理化提案による合理化実施後、年間1億5,000万円改善される、④については合理化提案以外には減価償却費、賃借料等の固定費を20パーセント下げる、旨答えた。

カ 12月9日、会社のB1 労務課長（以下「B1 課長」という。）は、分会のA1 副委員長（以下「A1 副委員長」という。）に対して電話で、労組がすでに方針を出して職場の意見集約を行いつつあること及び合理化を是非とも昭和61年1月1日から実施したいとして、労使協議会の早期開催を求めた。これに対してA1 副委員長は、分会としての考え方をまとめている旨答えた。

同日、分会は、職場委員会を開催し、合理化提案が分会に所属する組合員（以下「分会員」という。）に対して経済的に重大な不利益を与えるものであることから、分会規約に基づき、臨時大会を開催して方針を決定することとした。

キ 12月10日、B1 課長は、分会のA2 書記長（以下「A2 書記長」という。）に対して電話で、労使協議会の早期開催を再度求めた。これに対してA2 書記長は、まとめるのに来週いっぱいかかる旨答えた。

同日、I N Cから新造船の引取り条件として船価の15パーセントを値引きすること

及びI N Cの株式を船価の10パーセント相当額持つよう会社に申入れがあったので、会社のB 2取締役副所長は、A 2書記長に対して直ちにその旨連絡した。

ク 12月12日の秋闘交渉終了後、会社は、合理化提案に対する分会としての結論を出してほしい旨申し入れた。これに対して分会は、来週には結論を出す旨答えた。

翌13日、A 2書記長は、B 1課長に対し、同月18日に臨時大会を開催して方針を決定するので翌19日には回答できる旨電話連絡した。

ケ 一方、労組は、会社と11月25日、29日、12月5日と合理化交渉を行い、12月6日には執行部案を職場委員会に提示し、12月9日から同月13日まで職場オルグを行い、翌14日、執行部案を可決した。そして、12月16日、労組は会社と合理化交渉を再開した。

そこで、A 2書記長は、同日、B 1課長に対して分会より先に労組と合意しないよう申し入れた。

しかし、会社は、労組と12月17日、18日と交渉を重ね、18日には①就業時間の30分延長は労組が受け入れる、ただし、1年間とし、その後は協議する、②変則勤務は手当支給により1人月5回まで認める、③休日振替制度の提案は会社を取り下げる、④通勤手当の改訂は見送る、という内容で合意し、同月20日、正式に妥結した。

なお、労組は、その交渉経過をその都度従業員に組合日報により公表していた。

コ 12月18日、分会は、臨時大会を開催し、①就業時間の30分延長は受け入れない、②変則勤務制度の導入及び③休日振替制度の導入については、本人及び分会が事前に同意した場合に認める、④通勤手当の凍結については受け入れる、⑤管理職手当をカットすること、との方針を決定するとともに、就業時間の30分延長反対のためのスト権を確立した。

(3) 昭和60年12月19日以降の合理化交渉の経過

ア 12月19日の合理化交渉において、分会は、前日の臨時大会において決定した合理化提案に対する分会としての方針を文書により会社に回答した。

これに対して会社は、就業時間の30分延長問題が合理化提案の柱であり、これを受け入れてもらわないと話が進まないの、日程を含めて検討する旨述べた。

イ 12月20日、分会は、12月18日の臨時大会において就業時間の30分延長反対のためのスト権を確立し、地域支援の輪を拡大し、撤回に向け総力をあげて闘いぬく決意を確認した旨記載したビラ「かさど」を配布した。

同日、分会は、会社労務課に合理化交渉を申し入れたが、会社は「検討中なので交渉はできない」と答えた。

ウ 12月23日、会社からの申入れにより開催された労使協議会において、会社は、分会に対して文書により、合理化提案に対する分会の回答を検討した結果として、労組と妥結した内容に準じ、①就業時間の30分延長については、当初提案どおりとするが、実施期間は1年間とし、その後は協議する、②変則勤務については手当支給により1人月5回とする、③休日振替制度については提案を取り下げる等の内容により合理化を実施する旨回答した。

これに対して分会は、これでは交渉の余地がない、交渉はお互いに歩み寄る余地が必要である。会社が労組とは12月16日、17日、18日と連続的に合理化交渉を行い、その中においてお互いに譲歩して合意しているのに対して分会とは分会の回答後、一度

も内容の協議をしないのは労組と同じ扱いではない、旨主張した。

しかし、会社は、合理化提案後、分会とも数回合理化交渉を行ってきたが、分会の対応が労組よりも遅れたため先に労組と協議を進め合意に至ったのである、会社としては就業規則を二つ作るわけにはいかず、従業員の90数パーセントを占める労組と合意したことをいまさら覆すことはできないので譲歩の余地はない、旨主張した。

エ 12月25日の秋闘交渉終了後、分会は、会社に対してその場で合理化交渉を申し入れた。席上、分会は、23日の会社の回答は合理化交渉については打切りというものであり、労組と合意した内容に従えということであれば協議の余地はないではないかと追及したのに対し、会社は、分会の考え方を入れて就業規則を二つ作ることはできない、また、今日の時点で労組との協定を覆すことはできない、旨主張した。

そこで、分会は、小さい組合の意見を全く聞かないのは問題であるとして、闘争体制に移行する旨伝えた。

分会は、この交渉終了後、12月27日13時から翌28日8時までストライキを行うことを決定した。

オ 12月26日、分会は、会社に対してストライキの予告文書を手交するとともに、団体交渉を申し入れたが、会社は、30分延長を認めないのであれば協議する余地はないとして、これを拒否した。

同日、会社は、両組合の意見書を添付の上、下松労働基準監督署に就業規則の変更届を提出し、次いで翌27日、全従業員に対して社内速報により、昭和61年1月1日から就業規則を変更して1日の就業時間を30分延長し、変則勤務制度を導入する等を周知した。その中で、会社は「……全造船の合意がないからといって、二とおりの就業規則を作成する訳にはいきません。造船重機・笠戸船渠労組との合意に基づく労働協約、および就業親則の改訂をもって、全社員に適用し、遵守してもらうこととなります。」と解説した。

3 会社の残業拒否

(1) 残業の実態

会社において、時間外勤務及び休日勤務（以下これらを「残業」という。）は、業務上必要があるときは、通常、職制の命令により行われ、昭和60年12月まで、分会員も他の従業員と同様に残業を命じられていた。

従業員の残業による収入は、残業のある職場においては、月収の大体20パーセントないし30数パーセントを占めていた。

(2) 会社の残業拒否の経緯

ア 分会は、予定どおり昭和60年12月27日13時から翌28日8時までストライキを行った。

そして、下松市内数箇所に「笠戸ドックは時代に逆行する労働時間延長をやめろ」等と記載した立看板を設置した。

イ 仕事納めの日である12月28日、会社は、昭和61年1月1日以降、分会員には残業を命令しないよう職制に指示した。

ウ 仕事始めの日である昭和61年1月6日の団体交渉において、分会は、会社が残業拒否の指示をしたかどうか及びその理由について説明を求めた。

これに対して会社は、分会が12月25日から闘争体制に移行し、同月27日から28日に

かけてストライキを行っている状況では、正月休み中の残業命令に対する分会の対応が不明であり、昭和61年1月から改訂就業規則（昭和60年12月26日下松労働基準監督署に変更届がなされた就業規則をいう。以下同じ。）どおり就労してもらえないと思った、基本になる所定労働時間についての同意がないと残業の時間数、時間単価の双方で食い違うことになり、混乱を避けるため残業させないよう関係者に指示した、当面改訂就業規則を認めない限り残業させない、旨答えた。

そこで、分会は、この回答に抗議して、分会員全員が1月6日16時30分から翌朝8時までの時間外作業を放棄する旨通告してストライキを行った。7日、8日も同様の通告をし、ストライキを行った。

エ このストライキに対して会社は、分会に対し、1月8日及び同月9日付けの文書により16時30分から17時までは就業規則の変更により所定労働時間である旨通知し、さらに分会員全員に対し、ストライキを行った1月6日ないし8日の16時30分から17時までの30分について、改訂就業規則に基づき算出した時間単価による賃金カットを行った。

オ 1月9日、分会は、会社に対して文書により、「……分会としては、会社の主張する職場でのトラブルとはいかなるものか判断は出来ないが、それを避けるため基本的には合意出来ないが1月9日をもって現状の就業時間帯で就労する。さらに本件についての闘争体制を解除（1月9日午前8時）することを機関で決定致しました……。尚、本件についての基本的相違点については、引きつづき労使協議会の場で充分なる協議を尽す考えがある……。」と通知した。

同日、会社からの申入れにより開催された労使協議会において、会社は、分会の通知文の意味について、就業時間の30分延長は認められないが、形式的に17時まで就労するものであること、就業時間の30分延長問題については今後協議したいというものであることを確認した後、分会のこの考え方を入れることは二つの就業規則を作成することになるのでできない、分会が所定労働時間を8時間と認めて17時まで就労すれば、他の従業員と同様に残業をやってもらうことになるので是非8時間を認めてほしい、旨述べた。

これに対して分会は、17時まで就労するが、30分については将来争いが残る、この問題については協議を継続すべきである、会社が所定労働時間が7時間30分か8時間かで争いがあるからといって残業させないのは不当である、旨主張した。

しかし、会社は、これ以上協議しても譲歩できないので合理化交渉を打ち切りたい旨答えて、協議を打ち切った。これに対して分会は、抗議を行った。

カ 1月9日以降、分会員は会社の指揮に従って17時まで就労した。会社は、この16時30分から17時までの30分の就労については所定労働時間内の労働として取り扱ったが、この就労は分会員が所定労働時間の労働として就労しているものではないと解し、分会員に残業を命じなかった。

このため、分会員の中には、分会執行部に対し、なぜ会社は残業をさせないのかという不満を述べる者や残業ができなくなったことから収入減となり、妻がパートタイマーとして働きに出る者もいた。

なお、労組の組合員は、昭和61年1月以降も職制から業務の必要に応じて残業を命

じられていた。

4 確認書の配布及び葉書の郵送

(1) 確認書の配布

ア 分会が闘争体制を解除した昭和61年1月9日以降約1箇月の間、分会員の中には、退社の際、タイムカードの打刻を「定時退出」欄に行う者と「残業退出」欄に行う者がいた。また、残業時間を申告することとなっていた職場において、16時30分から17時までの30分について残業として申告する者がいるなど、その態様が区々であった。

イ 会社は、1月16日から17日にかけて、職制を通じて分会員全員に対し、文書により、分会員が現在17時まで就労しているのは改訂就業規則を認めたいことかどうかを同月20日までに同文書添付の用紙による確認書（以下「確認書」という。）をもって回答を求め、この期日までに回答がない者は改訂就業規則を認めていないものと解する旨通知した。

なお、会社は、この文書の配布に当たって、分会に対して事前に連絡しなかった。

ウ 1月16日、分会は、この確認書に関し、会社に労使協議会の開催を口頭で申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

エ 1月22日、分会は、会社に対して文書により、確認書の提出を求める会社の行為は分会の団結権を侵害するものであり、分会員個人に対して不当な行為を繰り返さないよう申し入れるとともに、労使協議会を開催することを求め、さらに、確認書は分会の責任において後日一括返還する旨伝えた。

(2) 葉書の郵送

ア 会社は、昭和61年1月25日から27日にかけて、分会員が確認書を提出しなかったので、改訂就業規則を承認しないで就労していると判断する旨記載した葉書を分会員全員の自宅に郵送した。

このため、分会員の家族の中には、分会に対して電話で「どういうことになっているのか」、「どうしてこんなことを会社がするのか」等の問合せを行う者がいた。

イ 1月28日、A2書記長は、分会員全員の確認書を取りまとめて、白紙のまま会社に返還した。

第2 判 断

1 合理化交渉にかかる団体交渉の拒否

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

会社は、①昭和60年12月19日の合理化交渉においては「社内的に検討するので、すぐに交渉できない」と答え、昭和61年1月9日の合理化交渉においては「30分延長を認めないのであれば、協議する余地はない」と答え、誠意ある交渉を行わなかった。さらに会社は、②昭和60年12月20日、25日、26日及び昭和61年1月10日以降分会の合理化交渉申入れに対し、合理化交渉の開催を拒否した。

イ 被申立人の主張

会社は、合理化交渉について、①12月19日及び1月9日の交渉においてそれぞれ申立人主張のように答えたことは認めるが、誠意ある交渉を行った、また、②12月20日及び26日には交渉に応じていないことは認めるが、12月25日には秋闘交渉終了後、実

際に交渉を行った。会社は、11月20日の合理化提案以降、分会とは十分交渉を行っている。

(2) 当委員会の判断

ア 申立人の主張は、昭和60年12月19日以降の合理化交渉において、会社が不誠実な団体交渉を行ったり、団体交渉を拒否しているとの主張であるが、この団体交渉の交渉事項はすべて合理化問題に関することであるので、団体交渉拒否等の成否については、会社が合理化提案を行った同年11月20日以降に行われた合理化交渉における一連の流れの中で判断すべきである。

そこで、当事者双方に争いがなく、申立人も団体交渉拒否等の不当労働行為があったと主張していない12月19日に至るまでの合理化交渉をみると、会社は、前記第1-2-(2)アのとおり合理化提案を分会及び労組双方に対して同時に行い、前記第1-2-(2)イないしオ及びケのとおり12月5日まで両組合とほぼ同様の日程で提案内容等の説明を行ったことが認められる。

12月5日までの合理化交渉において、分会は、前記第1-2-(2)ウ及びオのとおり会社に対して合理化を提案する根拠について、具体的資料に基づく説明を求めたのに対し、会社は、金融筋等に与える影響が大きいこと等を理由として、資料を提出しなかったものの前記第1-2-(2)イないしオのとおり交渉の中において、分会の質問に答える形で可能なものについては具体的数値を示して説明を行っていることが認められる。また、会社は、前記第1-2-(2)キのとおりINCからの新たな条件の申入れを直ちに分会に説明したことが認められる。

ところが、会社は、前記第1-2-(2)ケのとおり分会の申入れにもかかわらず、労組との合理化交渉を先行させてこれを妥結したことが認められる。しかし、その原因は前記第1-2-(2)コのとおり分会の合理化提案に対する対応が遅れたためであり、会社は前記第1-2-②カないしクのとおり、むしろ、労使協議会の開催を望んでいたことが認められる。

イ 12月19日の申立人の不誠実団体交渉の主張については、当日の合理化交渉においては、前記第1-2-(3)アのとおり分会が会社に対して合理化提案に対する回答を行ったところ、その回答の内容が、会社が合理化提案の柱と考えていた就業時間の30分延長について、労組との合意内容と反対であったことから、会社は、社内的にも検討する必要がある、即日回答できなかったことが認められる。

しかも、このような新たな提案に対しては、前記第1-2-(1)イのとおり即日回答するのではなく、次回以降の交渉において回答することが通例であったことが認められる。

ウ 12月20日の申立人の団体交渉拒否の主張については、会社が前日に分会から新たな提案を受けたことと一連のものであり、会社は、現在検討中であるとして当日の交渉に応じなかったが、前記第1-2-(3)ウのとおり、この申入れに対して申入れの日に近接した12月23日には合理化交渉の開催を求め、その席上、分会に対し、分会の回答を検討した結果として、社内的に就業規則を二つ作ることはできないこと、労組との合意内容をいまさら覆すことはできないことを理由として、労組との合意内容により合理化を実施する旨回答しているのであるから、団体交渉申込み当日、会社が交渉に

応じなかったとしても、あながち不当とは認められないし、また、故意に延引させたと認めるに足りる疎明もない。

エ 12月25日の申立人の団体交渉拒否の主張については、前記第1-2-(3)エのとおり当日、合理化問題のみを交渉事項としては、交渉が行われなかったことが認められる。しかし、同日には秋闘交渉が行われ、その終了後、合理化問題についても実質的に交渉がもたれたことが認められる。その席上、会社は、12月23日の合理化交渉における主張と同様、就業規則を二つ作ることはできないこと、労組との合意を覆すことはできないことを主張し、これに対して分会が、小さい組合の意見を聞かないのは問題であるとして、闘争体制に移行する旨伝えたことが認められる。

オ 12月26日の申立人の団体交渉拒否の主張については、前記第1-2-(3)オのとおり当日、分会が会社に団体交渉を申し入れたのに対し、会社が、30分延長を認めないのであれば協議する余地はないとして、これを拒否したことが認められる。しかし、会社が、団体交渉に応じなかった理由は、上記ウ及びビエで述べたとおり12月23日及び12月25日の交渉において、すでに会社として分会の主張を受け入れるわけにはいかない事情を可能な限り説明していたためであったことが認められる。しかも、交渉が行われた12月25日からわずか1日の間に、交渉事項である合理化問題に関し、新たな提案等事情の変化があったとの主張、立証はない。

カ 昭和61年1月9日の申立人の不誠実団体交渉の主張については、当日の合理化交渉は、前記第1-3-(2)オのとおり分会が1月9日をもって17時まで就労するという状況の変化を受けて、会社からの申入れにより開催されたものであり、席上、会社は、分会の主張がやはり就業時間の30分延長を認めて就労するものではないことを確認した後、分会の主張を入れることは社内に二つの就業規則を作ることになるので、就業時間の30分延長を是非認めてほしい旨述べて分会の了解を求めたが、分会の態度が依然として変わらなかったために交渉が行き詰まり、会社が、これ以上協議しても譲歩できないとして、交渉を打ち切ったことが認められる。

キ 昭和61年1月10日以降の申立人の団体交渉拒否の主張については、1月10日以降、前記第1-4-(1)ウ及びエのとおり分会が、確認書に関して会社に労使協議会の開催を申し入れたことは認められるが、実質的に合理化交渉を申し入れたという疎明はない。

以上のとおり会社は、合理化交渉については、11月20日の提案以来、即日団体交渉が行われなかった場合があるとしても、終始可能な限り分会からの団体交渉申入れについて、これに応じていることが認められる。また、行われた合理化交渉において、合理化の必要性について可能な限り説明をし、回答をしており、分会との合意に向けて誠意を持って努力していることが認められる。

よって、会社と分会との合理化交渉において、不当労働行為があったと認定することはできない。

2 会社の残業拒否

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

会社は、分会が合理化提案に同意しないことを理由として、昭和61年1月9日以降、

労組の組合員には残業をさせながら分会員には残業をさせないという不利益取扱いをしている。

イ 被申立人の主張

会社が分会員に残業をさせないのは、分会が労働契約の中で最も基本的な条件である所定労働時間の延長を内容とする改訂就業規則を認めようとしないうためである。この基本的な所定労働時間に争いがある労働者を使用することは、コスト計算が困難になり、経営上問題が発生する。また、有効に改訂された就業規則を認めないと公言する者が正常な労務の提供をなすものとは期待できない。さらに、分会のいままでの主張からすると、分会は、16時30分から17時までの30分の就労について、残業手当請求の訴えを提起することは必至であり、そうなると裁判所の結論が出るまでの間、労組の組合員に心理的動揺を生じさせる。

以上のような分会員の行動は職場秩序ひいては企業秩序を根底から揺るがすものであり、会社は、分会のこのような戦略的対応に対して企業防衛のため、止むをえず残業を命じなかったのであって不当労働行為意思を欠いている。分会員が残業を命じられないのは、分会の自由意思に基づく選択の結果に過ぎない。

(2) 当委員会の判断

就業規則は、労働協約に特段の定めがない限り、会社の服務規律及び労働条件に関し、全従業員に適用される基準を示すものとして、労使双方にとって重要なものであることは、被申立人の主張するとおりである。

会社が、就業規則の改訂について、従業員の90パーセントを超える多数組合と妥結して改訂を実施し、少数組合と妥結するに至らない場合において、その結果両組合員の労働条件にある程度の格差が生じたとしても、それが少数組合の選択した活動方針の当然の結果であるならば不当労働行為となるものではない。しかし、少数組合が妥結しないことに籍口し、ないしは妥結しないことを理由の一部としながら、実際には反組合的意図を主たる動機として、少数組合の選択した活動方針の当然の結果とはいえない他の労働条件にまで拡大して格差を生ぜしめた場合には、不当労働行為になると解すべきである。

ところで、本件の場合、就業規則の改訂は主に就業時間の30分延長が問題となっているのであるが、会社が、この30分延長を認めない分会に所属する従業員に対し、残業を命じないことが申立人組合の自主的に選択した活動方針の当然の結果であるか否か、また、残業を命じないことに合理的な理由があるかどうか、その主たる動機は何かについて、以下判断する。

ア 被申立人は、分会員が残業できないのは、所定労働時間の延長を内容とする改訂就業規則を認めないことによるものであり、分会の自由意思に基づく選択の結果にすぎない、と主張する。

ところで、残業は、就業規則の定めるところにより労働者が当然に就労すべきこととなる所定労働時間とは異なり、労使間において、別個の、新たな合意に基づいて行われるものであるが、本件の場合、分会が改訂就業規則に反対しているため、残業の時間当たりの賃金単価について、将来労使間に紛争を生じるおそれがあるという事情は認められる。この意味において就業時間を変更した改訂就業規則を認めることが、

残業を行わせるための前提条件であるとの会社の主張も、一般的、抽象的に論じる限りにおいては、一応認められないではない。しかしながら、本件の場合、残業時間、残業計画等残業実施上の問題に関し、労使間に意見の対立があるわけではなく、さらに、

- ① 会社は、改訂就業規則の適用に関しては、前記第1-2-(3)オのとおりその社内速報において全社員に適用すると解説し、実際にも前記第1-3-(2)エのとおり分会員がストライキを行った昭和61年1月6日から同月8日までの間、分会と争いのある16時30分から17時までの30分について、改訂就業規則を適用して賃金カットを行い、さらに、同月9日以降においても前記第1-3-(2)カのとおり分会員による16時30分から17時までの30分間の就労について、所定労働時間内の労働として取り扱っていることが認められる。このように会社は、所定労働時間については、分会員にも改訂就業規則を適用し、運用していること、
- ② 従って、改訂就業規則により、残業の時間当たり賃金単価を算出することが不可能ではないこと、
- ③ 分会は改訂就業規則に反対しているものの、分会員は、分会の方針に従い、前記第1-3-(2)カのとおり昭和61年1月9日から事実上、所定労働時間である17時まで就労していること、並びに前記第1-3-(2)オ及びカのとおり残業を求めていること、従って、分会員に残業を命じる上において、別段支障は認められないこと、
- ④ この残業要求に対し、会社は、残業をさせるに当たっての条件（例えば、時間当たりの単価を改訂就業規則による所定労働時間を基準とするなど）について、会社の方針を提示するなど残業に関する合意に向けて具体的な話し合いを行おうとすることなく、あくまでも、単に、改訂就業規則の承認が前提であるとして、それを求めたにとどまること、

などを総合勘案すれば、残業を命じられないことが、申立人組合自身の自由な意思決定（所定労働時間延長反対）に基づく当然の結果であるとは、到底認められない。

イ 次に、すべての分会員を残業させないことについて、ほかに合理的な理由が存するか否かであるが、

- ① 被申立人は、所定労働時間に争いがある労働者を使用することはコスト計算が困難になり、経営上問題が発生する、と主張する。

しかし、上記アの①のとおり会社は、所定労働時間については、分会員にも改訂就業規則を適用し、運用しているのであるから、時間外労働についても同様に取計らえば、被申立人の主張するコスト計算が困難になるとか、経営上問題が発生するとは認められない。また、仮りに、将来就業規則の効力について、裁判等で争われ、その結果賃金コストについて再計算を要するなど若干問題が発生するおそれがあるとしても、そのことは経営上微々たる問題であり、しかも、そのような仮定の事実を前提として、分会員に残業させないという不利益を課することまで是認させるに足る理由とは認められない。

- ② 被申立人は、所定労働時間を争う者が正常な労務の提供をなすとは期待できない、と主張するが、前記第1-3-(2)カのとおり分会員は、1月9日以降、会社の指

揮に従って格別問題もなく就労していることが認められ、これに反する疎明はない。
しかも、所定労働時間について争いがあるからといって、そのことをもって分会員に残業させた場合に正常な労務の提供を期待できないとする何らの疎明はない。

- ③ 被申立人は、分会が改訂就業規則を認めようとせず16時30分から17時までの就労について残業手当請求の訴を提起することは必至であり、労組の組合員に心理的動揺を引き起こす、と主張するが、仮りに、分会が、改訂就業規則の有効性について訴訟を提起し、争うことがあったとしても、それは分会にとって正当な組合活動の範囲であるから、そのことにより会社の中に若干動揺を生じることがあるとしても、それは会社の責任において対処すべき事柄であり、それをあたかも分会のみの責任であるかのように分会員に不利益を転嫁することは容認できないところである。

以上のとおり、分会員が残業できないのは、上記アにおいて判断したとおり分会の自主的に選択した活動方針の当然の結果とは認められず、しかも、残業拒否に関する被申立人の主張は、上記イにおいて判断したとおり合理的な理由が認められないばかりでなく、将来発生するかどうか不確定な事実を想定することにより、会社にとって不利となる事実の責任を分会員に転嫁したものであって、不当である。また、前記第1-3-(1)のとおり従業員の残業による収入が月収の20数パーセントとかなり高い割合を占めていたことから、会社が残業拒否を行うことによって分会員が蒙る経済的打撃が大きいこと、さらに、会社が分会員に対して残業を命じなかったのは、前記第1-3-(2)ア及びウのとおり分会が就業規則の改訂に反対してストライキを行うなど会社と分会との関係が緊張していた時期からであったこと、等を合わせ考えると、会社が残業を命じなかった主たる動機は、分会が就業規則の改訂に同意しないことに藉口し、その報復として分会員に対して分会の組合員であることの故に経済的に不利益取扱いを行って分会員に不安と動揺を与え、これに乗じて就業規則の改訂を認めさせ、ひいては分会組織を弱体化することにあつたといわざるをえず、不当労働行為意思を欠いているとの被申立人の主張を認めることができない。

よって、会社の残業拒否は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当する。

3 確認書の配布及び葉書の郵送

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

会社は、分会が合理化提案に同意しないことを理由として、分会員各人に対して改訂就業規則を個別に認めさせること及び分会の組織を切り崩すことを目的として確認書を配布し、及び葉書を郵送した。

イ 被申立人の主張

会社は、タイムカードの打刻が区々であったことから、分会員の中には就業規則の改訂を認めて就労している者がいるかも知れないとの懸念が生じたため、改訂就業規則を認めて就労しているかどうか確認の必要があつたのであり、分会員に対して個別に同意させたり、組織切り崩しの目的で行つたのではない。

(2) 当委員会の判断

前記第1-3-(2)オのとおり分会は、労働条件の変更に基本的には合意できないが、

職場の混乱を避けるため昭和61年1月9日をもって17時まで就労すると会社に通知し、分会員は分会の指示に従いそのとおりに就労した。ところが、前記第1-4-(1)アのとおり分会員の中にはタイムカードの残業退出欄に打刻した者や定時退出欄に打刻した者、また、16時30分から17時までの30分について残業として申告した者がいたことが認められる。

ところで、会社が、定時退出欄に打刻した分会員は改訂就業規則を認めているのではないかとの懸念が生じたとしても、分会がその方針として就業規則の改訂に反対していたことが明らかであり、会社もそのことを十分承知していたのであるから、個々の分会員に対し、このことに関して個別に調査をするについては、それ相応の合理的な理由がなければならない。

そこで、会社が取った措置について、合理的な理由があるかどうかを検討する。

ア 被申立人は、分会員の中で改訂就業規則を認めて就労している者がいれば残業をさせるために確認の必要があったと主張するが、そのことは残業の労働条件に関する個別的合意の可能性を確認するための行為として、一応の理由が認められないではない。

しかし、会社は、分会と紛争中の事項についてその分会員と直接接触することについては慎重でなければならず、どうしても改訂就業規則を認めての就労であるかどうかを確認しようとするのであれば、先ず分会に対し、分会の態度に変更があったのかどうか確認するとか、あるいは分会員に個別に確認することに先立ち、分会に了承を求めるとかすべきであるにもかかわらず、そのような措置を取らなかった。

イ 会社は、改訂就業規則が従業員全員に適用があるものと考えているのであれば、分会員に対しても正しいタイムカードの打刻をするよう指導すれば足りることであるにもかかわらず、そのような措置を講じることもなかった。

ウ 会社は、前記第1-4-(1)エのとおり確認書は後日一括して返還するとの分会の申入れを受けていたにもかかわらず、その返還を受ける前に、しかも分会員には残業を命じていないという状況下において、今度は、前記第1-4-(2)アのとおり重ねて分会員の自宅に改訂就業規則を承認しないで就労していると判断するとの葉書を郵送している。

以上ア、イ及びウのことを総合的に判断すると、会社が確認書を配布し、葉書を郵送した行為は、単に分会員が改訂就業規則を認めて就労しているかどうか懸念が生じたためにそれを確認しようとしたものとは認めがたく、個々の分会員に対して改訂就業規則を認めることを強要し、分会組織に動揺を与えようとしたものと認めざるをえず、このことは分会の組織運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

第3 救済の方法及び法律上の根拠

申立人は、昭和61年1月9日以降、会社が時間外労働拒否を撤回するに至るまで、分会員全員に対してそれぞれが所属する班の他の従業員の平均時間外労働時間をもって算出したそれぞれの時間外労働賃金に相当する額の支払いを求めているが、前記第2-2-(2)のとおり会社は、反組合的意図を主たる動機として分会員に対して残業を命じなかったのであるから、会社の責任において昭和61年1月9日に遡って分会員に救済を与えるのを相当とする。そして、その是正方法としては、昭和61年1月9日以降、会社が従前どおり分会員に対して残業

をさせるに至るまでの期間、残業を行うことが可能であった分会員に対して給与支払期毎に、分会員が所属するそれぞれの班（班のない職場においては係）の従業員が行った平均残業時間をもって、改訂就業規則を基礎として算出した賃金相当額及びこれに対して年5分の割合による金員の額を付加して支払うことを命ずるのを相当と考える。

なお、申立人は謝罪文の手交、掲示及び掲載を求めているが、諸般の事情を考慮すると、上記の救済に留めるのが妥当である。

よって、労働組合法第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24日

山口県地方労働委員会

会長 和田 克己