

主 文

- 一 原告全日本造船機械労働組合佐野安船渠分会の訴を却下する。
- 二 原告 a の被告会社における所定内労働終業時刻は、毎週月曜日から土曜日まで午後三時四五分である労働契約上の地位にあることを確認する。
- 三 原告 b の請求を棄却する。
- 四 訴訟費用は、原告全日本造船機械労働組合佐野安船渠分会に生じた費用と被告に生じた費用の三分の一を同原告の、原告 a に生じた費用と被告に生じた費用の三分の一を被告の、原告 b に生じた費用と被告に生じた費用の三分の一を同原告のそれぞれ負担とする。

事 実

第一 申立

- 一 原告全日本造船機械労働組合佐野安船渠分会（以下、原告分会という。）
 - 1 原告分会と被告との間において、昭和三〇年六月一日締結された労働協約第五〇条のうち「実働七時間を原則とし」と規定された部分が効力を有することを確認する。
 - 2 訴訟費用は被告の負担とする。
- 二 原告 a
 - 1 主文第二項と同旨
 - 2 訴訟費用は被告の負担とする。
- 三 原告 b
 - 1 被告は、原告 b に対し、金一〇万円及びこれに対する昭和五三年一二月七日から支払済に至るまで年五分の割合による金員を支払え。
 - 2 訴訟費用は被告の負担とする。
- 四 被告
 - 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
 - 2 訴訟費用は原告らの負担とする。

第二 主張

一 請求の原因

- 1 被告は、資本金一四億三〇〇〇万円（昭和四八年四月一日現在）、従業員約一五〇〇名を雇傭する船舶の新造、販売及び修繕等を営業目的とする株式会社である。

原告分会は、被告に勤務する約二五〇名の従業員によつて組織された労働組合であり、原告 a 及び同 b は、いずれも昭和四〇年四月一日、被告に雇傭された従業員であると共に原告分会の組合員である。

- 2 原告分会（当時の名称・日本労働組合総評議会全国金属労働組合佐野安船渠支部）と被告は、昭和三〇年六月一日、労働協約（以下、本件協約という。）を締結した。

本件協約五〇条は、被告従業員の一日の定時労働時間について「勤務時間は一日八時間、実働七時間を原則とし、午前八時始業、午後四時終業とする。」と規定している。

- 3 原告 a 及び同 b の被告における所定内労働終業時刻は、毎週月曜日から土曜日まで午後三時四五分である。

（一）原告分会と被告は、文書に作成しないまでも本件協約優先事項を合意によつて生じさせ、その合意内容を労使慣行としたが、始終業時刻に関する後記慣行もその一であり、右慣行は、実質的に本件協約と同等の効力を有するものであり、仮にそうでないとしても、右協約とは独立の慣行としての効力がある。

（１）本件協約五〇条は、前記のごとく規定しているところ、右規定の具体的時間配分は、午前八時始業（作業着手）、午前十一時四五分から午後零時三〇分まで休憩、午後三時五〇分終業（作業終了）（本件協約五五条、五七条）、午後四時出門とされていたが、右取扱いによると、実働労働時間が七時間五分となることから現実の運用は、従来から労使の合意のもとに午前八時の始業については入門（遅刻の基準時）の意と解し、現実の作業着手時刻は午前八時五分とするのが慣行となっており、右慣行は、昭和三二年制定の就業規則（以下、昭和三二年規則という。）一二条により明文化された。つまり、昭和三二年規則の右規定は、本件協約の存在を前提とし、右慣行を確認したものであつて、右就業規則によつて始終業時刻が決

定されたものではない。

(2) その後昭和三十九年に至り、原告分会と被告は、入門時刻、休憩時間をそのままとし、その他の時刻をそれぞれ五分ずつ繰り上げ、始業時刻午前八時、終業時刻午前三時四五分、出門時刻午後三時五五分とすることに合意し、以来右合意が慣行として存続したが、その間昭和四二年、被告は昭和三二年規則の始・終業時刻に関する規定を右慣行に従って始業時刻午前八時、終業時刻午後三時四五分と改訂した(以下、改訂後のものを昭和四二年規則という。)

このように労使慣行により本件協約に定めた拘束時間の短縮、すなわち出門時刻の五分繰り上げが行われたが、それはあくまでも本件協約の存在を前提としてなされたのであり、特に本件協約に規定された一日の定時実働時間を七時間とすることには変化がなかったのである。

(二) 仮に右慣行に基づく主張が認められないとしても、被告は、前記のごとく昭和四二年規則において、終業時刻を午後三時四五分と定めた。

4 被告は、昭和四八年七月二日、昭和四二年規則を改訂し、一日の定時実働労働時間を七時間三〇分とし、定時労働終業時刻を午後四時一五分(ただし、始業時刻は従前どおり)とする旨定め(以下、改訂後のものを昭和四八年規則という。)実施したが、右規定は無効である。

5 原告bは、昭和五一年一月二日から同年二月二〇日までの間、午後三時四五分を終業時刻として合計三七時間の時間外労働(以下、残業という。)をしたが、被告は同原告に対し、昭和四八年規則の労働時間の規定に従って計算し、二五・五時間の残業として右時間相当額の残業手当の支給をしたのみで、右時間差一一・五時間分の残業手当の支払をしない。

同原告は、右のような勤務を昭和四八年七月以降少なくとも昭和五一年二月まで続けたが、被告は右同様残業手当差額分を支払わず、却つて昭和四八年規則による終業時刻午後四時一五分まで勤務せず、午後三時四五分をもつて終業したことを理由に三〇分の早退があつたとして賃金カットをした。

当時の一時間当りの残業手当は、金八九八円を下らない。

同原告は、被告に対し、今日までことあるごとに右差額分の支払を催告してきたが、被告はこれを無視し続けたので、被告の右債務不履行(不完全履行)による填補賠償金として内金一〇万円の支払を求める。

6 よつて、被告に対し、原告分会は本件協約五〇条のうち「実働七時間を原則とし」と規定された部分が効力を有することの確認を、原告aは同原告の被告会社における所定労働終業時刻が毎週月曜日から土曜日まで午後三時四五分である労働契約上の地位にあることの確認を、原告bは填補賠償金内金一〇万円及びこれに対する訴の変更申出書送達の日である昭和五三年一月二七日から支払済に至るまで民法所定年五分の割合による遅延損害金の支払をそれぞれ求める。

二 請求原因に対する認否

1 請求原因1は認める。ただし、被告の従業員数は、昭和四八年四月一日現在一六〇一名、昭和四九年二月一日現在一八〇〇名である。

2 同2は認める。

3 同3のうち、本件協約五〇条の規定の存在、昭和三二年に就業規則が制定されたこと、昭和三九年労使協議の下に終業時刻を午後三時四五分としたこと、昭和四二年に就業規則が改訂されたこと、昭和四八年の就業規則改訂まで一日の所定実働労働時間が七時間であつたことは認め、その余は争う。

4 同4のうち、昭和四八年に就業規則を改訂し一日の所定労働時間を七時間三〇分、終業時刻を午後四時一五分としたことは認め、その余は争う。

5 同5のうち、被告が原告bに対し、昭和五一年一月二日から同年二月二〇日までの間において二二・五時間の残業手当を支給したこと、同原告が午後三時四五分に勤務を離れたことに対し、三〇分の早退があつたとして賃金カットをしたことは認め、同原告が昭和四八年七月以降昭和五一年二月まで、同原告主張のような勤務態様をとつたことは不知、その余は争う。

残業手当が一時間当り金八九八円であるのは、昭和四八年規則改訂に伴う賃率の上昇によるものであり、これを同原告の損害額算定の根拠とするのは失当である。

三 被告の抗弁

1 本件労働協約の失効等

(一) 本件協約は、有効期間を昭和三〇年六月一日から昭和三一年五月三十一日までとし、被告又は原告分会は有効期間満了一か月前に必ず本件協約の改廃更新について協議するものとし、右協約の改廃更新期間満了までに新協約が成立しないと

きは右有効期間に拘らず、新協約成立まで有効とする旨定めている（一二九条ないし一三一条）ところ、右更新期を経過するも新協約が成立しなかつたので、本件協約は、昭和三十一年六月一日以降も暫定的な形でその効力が存続することとなつたが、以後四年以上の歳月を経過する中において、原告分会及び被告は本件協約を法的拘束性を有するものとは考えず、効力なきもの或いは効力を失つたものと考え互いにその旨了解していた。そして、遅くとも同原告の後記（二）の意見書が作成された昭和三十五年一〇月一四日頃には本件協約は効力を有していなかつたことは明白であり、さらには、昭和三十二年五月一八日付被告から同原告宛「労働協約改訂要旨の件と題する書面」において本件協約を現行労働協約と呼んでいるのに対し、被告の昭和四二年一二月付労働協約と題する書面では本件協約を旧協約と呼んでいること、全日本造船機械労働組合（以下、全造船という。）の昭和四四年一月付調査時報によると、被告の労働協約について「唯一交渉団体約款は旧協約の精神が生きている。」との記載があるところからも右事実裏付けることができる。よつて、本件協約は、遅くとも昭和三十五年一〇月一四日頃には同原告及び被告の黙示の合意により失効した。

（二）原告分会は、被告宛の昭和三十五年一〇月一四日付意見書と題する書面において、本件協約は「明らかに失効と見ざるを得ません」と無効を宣言し、もつて被告に対し、本件協約を解約する旨の意思表示をなしたので、労働組合法（以下、労組法という。）一五条三項によつて失効した。

（三）原告分会は、前記意見書において本件協約を失効したものと見ざるを得ないと言明し、その後においても右同様の取扱いをなしてきた。しかるに、右意見書発表より一四、五年を経過した後に、本件協約を有効であると主張することは、英米法における禁反言の法理を類推するまでもなく信義則に反する行為として許されない。

（四）本件協約の規定する自動延長約款（一二九条ないし一三一条）は、暫定的なものであり、又労組法一五条が労働協約の最長有効期間を三年間と定めた趣旨、さらに本件協約締結後本訴提起時までの約二〇年間において原告分会の名称が変更し、同原告の組織分裂等の変動があり、本件協約の内容を一見するだけでその労働条件が被告の進展と共に著しく変更していることが明白であることからして、本件協約は、有効期間終了後新協約が成立することなく約二〇年を経過した本訴提起当時に於いては、既に効力を有していない。

2 本件労働協約の解約

被告は、原告分会に対し、昭和四九年五月三十一日付準備書面をもつて本件協約を解約する旨の意思表示をし、右同日第二回口頭弁論期日において陳述したことによつて右意思表示は同原告に到達したから、同日後九〇日を経過した日をもつて本件協約解除の効力を生じた。

3 訴外佐野安船渠労働組合と被告間に締結された労働協約の一般的拘束力

被告は訴外佐野安船渠労働組合（以下、佐野安労組という。）との間で、昭和四八年七月二〇日、「労働時間短縮隔週五日制に関する協定書」と題する書面をもつて昭和四八年規則に定める労働時間体制と同一内容の労働時間体制について労働協約（以下、昭和四八年協約という。）を締結した。昭和四八年協約の適用を受ける佐野安労組の組合員は、当時一一〇〇名であり、原告分会の当時の組合員は二五〇名であつたから、佐野安労組の組合員は同種の常時使用される労働者の四分の三以上の労働者ということができ、よつて、昭和四八年協約は、労組法一七条により同原告の組合員に対しても適用される。

4 昭和四八年規則改訂の合理性

（一）昭和四八年規則改訂の趣旨は、年間労働時間という概念を導入して、一年を単位として年間労働時間の短縮と隔週土曜日を休日とするということであつた。すなわち、被告における年間労働時間は、従来平均してほぼ二〇七二時間であつたが、これを確定的に年間労働時間として二〇二五時間に設定し、年間約四七時間の時間的短縮を行なつたこと及び隔週土曜日を新たに休日とする制度を創設したのであるが、隔週土曜日を休日とするについては、右時間短縮分と一日の労働時間を七時間から七時間三〇分延長した分をあわせてこれを創設することができたのである。その結果、年間労働日については従来年平均二九六日であつたものが、二七〇日となり約二六日の休日増となつたのである。

原告らは、年間の所定労働時間が短縮されているにも拘らず年間総労働時間がむしろ延長されると主張し、その根拠に時間外労働の賃金割増率なるものを持出して、これは時間と単位時間の賃率という全く違つたものを同じ次元で解釈する

という過ちを犯したものである。すなわち、所定内労働時間であろうと所定外労働時間であろうと一時間は一時間であり、賃金換算についてはその率が一であつたり、一・二五或いは一・三とされるに過ぎないのである。

しかして、一日の労働時間についてみれば、なるほど、七時間から七時間三〇分と三〇分延長されているが、反面、年間労働時間の短縮と隔週土曜日が休日となつたのであるから、全体として見れば、昭和四八年の規則の改訂は合理的な改正といわざるを得ない。

さらに敷衍すれば、週休二日制は、欧米先進国において普及し、わが国においても最近現実の問題として各企業においてとり上げられ、定着しつつある。又労働省が昭和四六年五月に実施した週休二日制の実態調査によれば、週休二日制の実施の効果として出勤率の向上、生産能率の向上、従業員採用の有利、災害の減少などの効果があつたとする企業がほとんどであり、効果がなく弊害が発生したとする企業は極めて少ない。

なお、週休二日制はかなりの企業で一日当りの労働時間を延長して実施しているが、それに併う従業員の不満は極めて少ないとの調査結果が報告されている。右に述べたような週休二日制に対する社会的趨勢及び週休二日制実施の効果、実施に伴う問題などを総合判断すれば、昭和四八年規則改訂は、社会的にも客観的にも合理的なものといわざるを得ない。

現に被告においては従業員一八〇〇名のほとんど全員が改訂された就業規則の労働時間体制の下で就労しており、原告らが右改訂を不利益として無効であると主張するのは労働関係の集団的処理の必要性から考えてあまりにも当を得ないものといわざるを得ない。

(二) 被告は、労働時間短縮を実施するにあたり、時間短縮分につき月ぎめ賃金の減少をきたさないよう時間短縮に対応してその分賃率を引上げる措置をとつた。すなわち、本件労働時間の改訂と併せて同じ日に賃率引上げの賃金規定の改正を行なつた。従つて新旧の所定内労働時間についての賃金は同額であり、時間外労働については賃率の上がつた額を基礎として計算される関係上、賃金上昇を招来することとなり、さらに従来と同じ時間労働したと仮定すれば、総労働時間中に占める所定外労働時間が時間短縮に見合つて増加するのであるから、賃金収入が増加することはあつても減少することはあり得ない。

もつとも、原告らは、かつてと同じく二時間の残業をしても残業手当のつくのは一時間三〇分であるから、結局一日につき三〇分分の残業手当の月収低下に至る旨主張するが、右主張は原告らの賃金が日給制でないにも拘らず、一日の労働時間のみを切離して議論する点に問題があり、要するに原告らは月収の低下を論じているのであるから、月単位で考察すると、従来の所定労働時間は月一七五時間であり、改訂後の所定労働時間は一六八・七五時間であるところ、賃率改訂によりいずれも同一月額賃金が支払われ、月収の低下はないのである。むしろ従前と同一の一七五時間の労働をすれば、改訂後では六・二五時間は時間外労働として残業手当が支給されることになるのである。

このように、被告は、本件労働時間制度を変更するにあたり、賃金面において有利にこそなれ不利にならないよう十分配慮を行なつていのであるから、この点についても昭和四八年規則改訂が不利益であると指弾される理由は毫もない。

(三) 原告らは、重筋危険労働を行う原告らにとつて七時間の定時労働時間終了後一五分の休憩もなく、三〇分の延長労働を続けることは疲労が蓄積する旨主張する。

造船業は、大きな重量物である船舶を造ることから、その作業は重筋労働に違いないと思われるかもしれないが、最近の著しい技術革新によりその作業形態は大きな変化を遂げ、人に代つて機械が行う部分が増大し、人間の筋肉労働によつて行う部分は縮少かつ軽減されているのが現状であり、又労働科学の見地から造船の現場作業を見てみても、筋労作の強度の指数であるエネルギー代謝率は低く、労働時間内に消費したエネルギー量である労働量も低いのである。

次に、一日の所定労働時間の三〇分延長は、昼の休憩時間後終業までの労働時間が三時間一五分から三時間四五分に延長されたことによるものであり、結局右三時間四五分の作業継続時間が問題となる。

作業継続時間についての法規制は日本にはなく、僅かに存在するイギリスや西ドイツでも婦人、年少者のみを対象として継続労働時間の限度を四時間三〇分としており、又E・E・Cの委員会の勧告では一八才未満の者については四時間三〇分以上の継続労働を許さずとしている。このような例から考えても、本件三時間四五分

の継続労働は、決して苛酷なものではなく、疲労が蓄積するようなものでもない。又、所定労働時間の三〇分延長と疲労及び災害発生は合理的な因果関係のもとに説明できないのである。

しかして、造船業各社の一日の所定労働時間は、八時間制・八社、七時間三〇分制・六社、七時間制・五社（日本造船工業会加盟一九社の調査結果）であり、右八時間制をとる会社は完全週休二日制を、七時間三〇分制をとる会社は隔週週休二日制を導入しており、七時間制をとる会社は週休二日制を採用していない。このように大多数の造船企業は何らかの形で週休二日制を採用しており、その採用にあつては、一日の労働時間の延長を伴つて実施されているのである。

造船企業のこのような趨勢から被告の就業規則の改訂は特異なものではなく、社会に順応した合理性があるといわざるを得ない。

（四） 被告は、昭和四八年規則改訂に際し、原告分会及び佐野安労組と団体交渉等において十分協議を尽したのであり、一方的に改訂したものではない。

四 抗弁に対する認否等

1（一） 抗弁1（一）のうち、本件協約に被告主張のような規定のあること、更新期を経過するも新協約が成立しなかつたことは認め、その余は否認する。

被告指摘の意見書については、被告は原告分会の意見に反し、本件協約を有効として取り扱っていたのであり、むしろ同原告と被告双方が本件協約を失効したとして取り扱っていなかつたことの証拠となるものであり、又調査時報の記載は、同原告及びその上部団体である全造船本部が本件協約の改訂作業を長らく続けた中で、本件協約を新しく締結すべき協約に対し「旧協約」と称したにすぎず、むしろ同原告は、被告に対し、昭和四七年一二月佐野安労組結成時に本件協約のユニオンショップ条項の遵守を求めていることから本件協約が有効であるとしていたことは明らかである。

（二） 同（二）のうち、原告分会が意見書を提出したことは認め、その余は否認する。

意見書は本件協約を解約するための書面ではなく、その関連案件について被告の主張どおり本件協約に従つて処理されている。仮に、右書面が解約の申し入れと扱われる余地があるとしても、それは法律解釈の誤解によるものであつて何ら効力を生じない。

（三） 同1（三）は争う。

（四） 同1（四）は争う。

本件協約一三三条は、「この協約締結以後に於いて、会社と組合との間で経営協議会その他で協議され、文書に於いて協定された事項は、この協約より優先するものとする。」と規定しており、右条項が発動される限り、或いは解約の自由も保障されているのであるから自動延長を認めたとしても何ら労組法の趣旨を損ねることではない。

2 同2は争う。

被告の行なつた準備書面による形式での解約の告知は、適式のものとは認められない。又本訴においては、昭和四八年規則改訂時（昭和四八年七月二一日）における本件協約の効力が問題となるのであり、仮にその後被告の解約がなされたとしても、労働時間に関する本件協約の規定は労働条件についての労働者の待遇に関する基準を定めたものであるから、本件協約の余後効により何ら影響を受けるものではない。

3 同3は争う。

被告は、佐野安労組との間で昭和四八年規則と同内容の労働協約を締結していない。仮に右協約が締結されていたとしても、昭和四八年規則改訂後のことであり本件協約の効力等に影響を及ぼさないばかりか、労組法一七条のいわゆる労働協約の一般的拘束力は、一企業内に二組合が併存する場合には他の組合に効力を及ぼさない。

4 同4は争う。

（一） 昭和四八年規則改訂は、「隔週土曜日休日制」を導入することを目的とするものであるといわれるが、その実「生産制向上」対策としての土曜日休日制であり、土曜日を休日とするためその日の労働時間を細分化して他の労働日に付加するというのが右改訂の主眼であり、ただ細分化した際に生ずる端数を切り捨てることによつてわずかばかりの「時間短縮」となっているにすぎない。

（二） 一日所定内労働時間の不利益性

重筋危険労働を行う原告らにとつて、七時間の定時労働時間終了後一五分の休憩

もなく、三〇分の延長労働を継続することは、疲労が蓄積し、災害発生の蓋然性が高まり、又不安感は極めて大きく、現に昭和四八年規則改訂後災害件数は増加している。

(三) 年間所定内労働時間延長における不利益性

被告においては、昭和四八年春当時、週休日（日曜日）以外に一九日の休日があり、年間少なくとも五二日の日曜日があるから、年間休日は合計七一日であつた。又被告は、当時の就業規則の規定に拘らず国民の祝日に関する法律三条二項をとり入れることを決定し、昭和四八年五月の連休に実行したことがあつた。そして、被告は、右方針を時間短縮の案に組み込み、佐野安労組に対する第一次回答が年間二〇四〇時間であつたのを最終合意案二〇二五時間と変更した経緯がある。被告主張の年間六九日との差二日は右祝日法の適用にかかる年間日数なのである。

従つて、原告らの当時の年間総労働時間は、二〇五八時間〔七時間×（三六五日－七一）〕であり、月間所定労働時間は一七一・五時間である。

被告は、年間総労働時間は二〇二五時間であると主張するが、右時間中には一日につき従来残業時間とされた三〇分を含むものであるところ、右残業時間の労働は、定時労働に比し疲労が増加し、厳しい労働であるため、労働基準法もそれに見合うものとの判断から、最低定時労働における賃金の二・五割を増した手当を支給すべきとしており、被告における右手当額は当時三割増しであつた。

被告主張の年間総労働時間二〇二五時間は、右のような労働時間を年間合計一三五時間含むものであり、このことを考えると単純に二〇二五時間と二〇五八時間を比較し、年間で三三時間の時間短縮があるなどとはいえない。

右のような実質的問題を考慮し、右両年間労働時間の短縮を比較する場合には、定時労働の一・三倍分の手当のつく価値のある残業時間三〇分を定時労働の三九分と同価値であると考えるのが相当であり、この考えに従うと被告主張の二〇二五時間は、二〇六五・五時間（七時間三九分×二七〇日）となり、改訂前の二〇五八時間より年間総労働時間は延長するのである。

(四) 賃金減少をきたす不利益性

一日の所定労働時間を三〇分延長し、従来の残業（時間外労働）を所定内労働として扱う結果、原告らの賃金の減少を招来する。すなわち、昭和四八年規則において、所定内労働にだけ就労し、休日労働、時間外労働を一切しない場合、一日につき改訂前の就業規則による〇・五時間分の残業労働を奪われ、一年につき一三五時間分の残業手当を失うこととなる。他方、二〇日前後の休日が増加するといつても、前記のごとく実質所定内労働時間の延長となつており、又所定内労働に対する給料だけでは生計を維持できず、残業をするのを常としている原告らにとつて形の上だけの二〇日前後の休日増よりも一三五時間分の残業手当を失う方がはるかに不利益である。

第三 証拠（省略）

理 由

第一 原告全日本造船機械労働組合佐野安船渠分会の請求について

原告分会の本訴請求は、要するに、本件協約五〇条が同原告組合員の一日の定時労働時間について「実働七時間を原則とし」と規定している（以下、本件協約条項部分という。）にも拘らず、被告は昭和四八年七月二一日、従来の就業規則（昭和四二年規則）を改訂し一日の定時実働労働時間を七時間三〇分と定めたので、本件協約条項部分が現に効力を有することの確認を求めるといのである。

同原告は、本訴において当初「被告の昭和四八年七月二一日改訂施行にかかる就業規則のうち、別紙記載部分（ただし、省略）は無効であることを確認する。」として、右定時実働労働時間についての規定を含む右就業規則一二条（勤務時間）、一四条（同）、二〇条（休日）、二四条（休憩時間）の規定の無効確認を求めたのであるが、その後本訴の適法性（確認の対象としての適否、確認の利益）について検討した結果前記のような趣旨における確認訴訟として構成するに至つたのである。

右のような訴訟の経緯をふまえて同原告が本訴を提起遂行することの趣意が奈辺にあるかを考察するに、本件協約条項部分は労働者の労働条件に関する基準を定める、いわゆる規範的部分であるところ、同原告が本件協約の一方の締結当事者としての地位を有するとはいえ、本件協約条項部分を直接の原因として同原告自身が被告と如何なる法律関係をも形成するものでないことから明らかなように、同原告

は、被告との本件協約条項部分に関する法律関係の存否を本訴確認の対象とするものではなく、あくまでも本件協約条項部分の効力の存否を確認の対象とするものであると解するのが相当である。

ところで、一般に、確認の訴は現在の具体的な権利又は法律関係の存否を対象とする場合に許されるのが原則であるが、過去の法律行為等の効力の確認の訴であつても、当該行為等が現在の法律関係に影響を及ぼしており、右行為等から多数の法律関係が生じ得る基本的な行為であり、かつ無効確認を求める以外に現在の法律関係に関する訴によつては適切な紛争解決が得られないときに確認の利益があるとし、確認の訴の対象としうるものであると解されるところ、同原告の本訴確認の対象である本件協約条項部分は、同原告組合員の定時実働労働時間を一般的に規定する条項にすぎないから、これをもつて同原告にかかる具体的な権利又は法律関係であるといえないことは明らかであり、又本件協約条項部分の右のような性格からすると同原告と被告との現在の法律関係に影響を及ぼすものでなく、さらに同原告が本件協約条項部分の効力の存否の確認を求めたとしてもその結果は右条項部分によつて直接規律される同原告組合員に既判力等の法律上の効力を及ぼすものでないことからすると、右確認の訴は最も有効かつ直載的な紛争解決方法とはいえない（むしろ、同原告組合員が右条項部分の適用を受けることによつて発生するであろう具体的法律関係を対象とする訴訟を提起することによつて最も有効適切な紛争の解決が得られるものというべきである。もつとも、右のような視点は当事者適格の問題ではないかとの疑念を生じさせはするが、確認の対象の適否、確認の利益の存否を考慮する場合、原則として訴の提起者を対象として考えるべきであるが、本訴における同原告とその組合員の関係及び当該紛争の実体を直視し右のように解することも許される。）。

よつて、原告分会の訴は、確認の利益を欠き、確認の訴の対象とはならないといふべきであるから、不適法な訴として却下すべきものである。

第二 原告 a、同 b の請求について

一 請求原因 1 のうち、被告の従業員数を除くその余の事実については当事者間に争いがないところ、被告の従業員数が昭和四八年四月一日現在一六〇一名、昭和四九年二月一日現在一八〇〇名であることは弁論の全趣旨により認めることができる。

二 請求原因 2 については当事者間に争いがない。

三 原告 a、同 b（以下、原告 a らという。）は、請求原因 3 記載の根拠をもつて原告 a らの被告における所定内労働終業時刻が毎週月曜日から土曜日まで午後三時四五分である旨主張するので、以下順次検討する。

1 原告 a ら主張の所定内労働終業時刻は、直接本件協約の規定を根拠とするものでなく、却つて本件協約が右主張と異なる「午後四時」を終業とする旨規定していることは前記当事者間に争いのない請求原因 2 の事実により明らかであるが、原告 a らの右主張は、本件協約の労働時間に関する規定を基本的原則としてとらえ、その効力のもとに所定内労働終業時刻についての請求原因 3 記載の根拠を理解すべきものであるとすると解し得るので、まず本件協約の効力如何について考察する。

本件協約一二九条ないし一三一条が右協約の有効期間について昭和三〇年六月一日から昭和三十一年五月三十一日までと規定し、有効期間満了一か月前に必ず右協約の改廃更新について協議するものとし、右協約の改廃更新期間満了までに新協約が成立しない時は右有効期間に拘らず、新協約成立まで有効とする旨定めていること、右更新期を経過するも新協約が成立しなかつたことは当事者間に争いがなく、右争いのない事実によると、本件協約は、昭和三十一年五月三十一日の有効期間満了時に新協約が締結されていながつたので、右締結がない場合には新協約締結までその効力を持続する旨の合意に従い、その効力が延長されたものといふべきである。

2 被告は、本件協約は抗弁 1、2 記載の理由により失効したなどと主張するので、この点について判断する。

（一） まず、本件協約は遅くとも昭和三五年一〇月一四日頃には原告分会と被告との黙示の合意により失効した旨の主張について按ずるに、被告が右合意の徴憑として指摘する点は、（1）同原告の昭和三五年一〇月一四日付意見書と題する被告宛書面（乙第二号証）に本件協約は「明らかに失効と見ざるを得ません」との文言があること、（2）被告の昭和三二年五月一八日付労働協約改訂の要旨の件と題する同原告（その表示・総評全国金属佐野安船渠支部）宛文書（甲第二六号証）によると本件協約を現行労働協約と呼んでいるに対し、被告の昭和四二年一二月付労働協約（旧協約三十七年案）と題する書面（甲第二七号証）によると本件協約を旧協

約と呼んでいること、(3) 全造船の昭和四四年一月付調査時報(乙第三号証)によると、被告の労働協約について「唯一交渉団体約款は旧協約の精神が生きている。」との記載があることである。

右(1)について、成立に争いのない乙第二号証、証人cの証言(第一、二回)によると、大阪府地方労働委員会が同原告と被告間の同原告組合員の定期昇給増額要求に関する斡旋事件において示した斡旋案について、被告がこれを拒否する意思表示を表示すると共に、本件協約一二五条所定の手続である右労働委員会に対する右意見を通知をする以前に同原告がストライキを実施したことをめぐり、被告が右ストライキを本件協約(一二四条、一二五条)に違反する旨主張したのに対し、同原告はこれを否定し、その主張を示すものとして意見書(乙第二号証)を作成し被告に提出したこと(同原告が意見書を提出したことは当事者間に争いがない。)、右意見書には、同原告の意見として労組法一五条一項に照らすと本件協約を失効と見ざるを得ず、又被告も本件協約を失効したものと認めているではないかとの記載があること、右紛争は結局、本件協約を前提とした被告の見解に従って処理されていることを認めることができる。

又右(2)及び(3)について、成立に争いのない甲第二六、二七号証、乙第三号証によると、右各書面に被告主張のようない記載のあることを認めることができ、他方、証人dの証言及び同証言により真正に成立したものと認められる甲第三八号証によると、原告分会は昭和四二年七月四日付不当処分に対する抗議申入書と題する被告宛文書において、本件協約の存在を前提として被告のつた同原告組合員の懲罰手続について異議を申し出ていることを認めることができ、又成立に争いのない甲第三九号証、乙第五号証の一、証人dの証言によると、同原告に対立する被告従業員が昭和四七年十一月七日、同原告執行部の退陣署名行動を被告会社構内である食堂前において行なつたことに対し同原告が被告に対し、被告会社構内を使用させることは右反対派の人々を援助していることにはなるのではないかと問ひ質したところ、被告は、翌八日、労務部長名をもつて同原告に対し、「指摘ありたる署名行動(11/7昼食時食堂前ピロティ)は就業規則第85条14項に該当するも但書により処分対称とはなり得ない。」との見解を示したこと、右就業規則八五条一四項(正確には号)但書には「ただし、労働協約に定められた組合活動の場合はこの限りでない」と規定されていること、右就業規則は昭和三二年制定以来昭和四七年十一月までの間において五回にわたり改訂されているにも拘らず、右規定が訂正されることなく残存していることを認めることができる。

以上認定の事実を総合勘案するに、原告分会は昭和三五年当時、本件協約が適用されることが同原告にとつて必ずしも有利とはいへない事柄に対し、その効力が失われた旨主張してはいるものの、被告はこれに反対する見解をとり、その見解に従って処理しているのであり、又同原告及び被告はその後(昭和四二年七月及び同四七年十一月)本件協約が有効であることを前提として行動し、或いは就業規則自体に本件協約を前提とした規定を存続させていること、さらに前記(2)及び(3)摘示の呼称が必ずしも法的な判断の結果として本件協約の効力の有無を区別して使用している表現とはにわかに断じ難いことからすると、被告主張のごとく本件協約を失効させることについて、遅くとも昭和三五年一〇月一四日頃、同原告と被告間の黙示の合意があつたとは到底いうことができない。

(二) 次に、原告分会が前記意見書によつて被告に対し、本件協約は「明らかに失効と見ざるを得ません」と無効を宣言し、もつて本件協約解約の意思表示をしたので、労組法一五条三項によつて失効したとの主張について考えるのに、同原告が右主張のような記載のある意見書を被告宛に提出したことは前記のとおりであるが、前記認定のような右意見書提出に至る事情及び趣意並びに同原告は右主張と共に仮定的な主張として本件協約が有効であることを前提とした見解を示していること(右意見書四及び五)からすると、右意見書は同原告にとつて事態を有利に転回させるための主張の開陳と見るのが相当であつて、これをもつて本件協約を解約する旨の意思表示をしたものということとはできない。

(三) さらに、原告aらが本件協約が有効であると主張することは信義則に反するとの主張について考える。

確かに、前記認定事実からすると、原告分会は前記意見書において本件協約を失効したものと見ざるを得ないとし、又同原告の上部団体である全造船の雑誌調査時報(乙第三号証)に「唯一交渉団体約款は旧協約の精神が生きている。」と記載せしめるなど、本件協約自体を失効したものと解していたと窺わしめるところがある反面、前記認定のごとく本件協約が有効であることを前提とした主張をしているこ

と（甲第三八号証）、又本件協約改訂交渉の過程で同原告が改訂を求めた争議行為を開始する前に五〇時間の冷却期間をおくこと（本件協約一二六条）についても、これを遵守してきていること（証人cの証言（第一回））、さらに右意見書及び調査時報中の文書によるも、本件協約自体は失効したとしてもその余後効的な効力によつて労使関係が規律されていることを認めていることが容易に窺われるのであり、他方被告は、本訴において本件協約が失効した旨強く主張するのであるが、前記認定のごとく昭和三五年或いは昭和四七年には本件協約が有効であることを前提として同原告に相対しており、その主張は必ずしも一貫したものとはいえない。と、以上の諸点を総合すると、同原告組合員である原告aらが本件協約が効力を有する旨主張したとしても、信義則に反するとまでいうことはできない。

（四）さらに、本件協約の自動延長約款が暫定的なものであること、労組法一五条の趣旨、原告分会の名称が本件協約締結時と現在とは異なり、又同原告の組織分裂があつたことなどからして、有効期間終了後新協約が成立することなく約二〇年を経過した本訴提起当時（昭和四九年一月）においては、本件協約は効力を失つてゐる（抗弁1（四））、或いは被告は本件協約を昭和四九年五月三十一日に解約するとの意思表示をしたことによつて失効した（抗弁2）旨の主張についてみるに、本件において問題とすべきは、昭和四八年規則が制定実施された昭和四八年七月二一日当時、本件協約が効力を有していたとすれば右規則の効力に疑問が生ずるため、右時点における本件協約の効力如何であるところ、右時点以降において本件協約が失効したとしても遡及して昭和四八年規則の効力を左右するものでないから、右主張はいずれも失当といわざるを得ない。

3 そこで、原告aら主張の終業時刻に関する慣行の有無及びその効力について判断する。

成立に争いのない甲第一号証、第四三、四四号証、乙第一号証、第六号証、証人c（第一、二回）同e（後記措信し難い部分を除く。）の各証言及び弁論の全趣旨を総合すると次の事実を認めることができる。

本件協約は、定時労働時間について「勤務時間は一日八時間、実働七時間を原則とし、午前八時始業、午後四時終業とする。」（五〇条）と規定し（この点については当事者間に争いがない。）、五五条において休憩時間を午前一時四五分から午後零時三〇分までと定め、五七条において時間外勤務に従事する従業員に与える休憩時間を午後三時五〇分を始期として定め、六〇条において休日及び休暇を毎日曜日の外、国家が定めた祝日などとする旨定めているところ、本件協定前の昭和二八年十一月一日、被告と原告分会（当時の名称・日本労働組合総評議会全国金属労働組合佐野安船渠労働組合）との間で締結された労働協約（甲第一号証）においても右と同様に規定されていた。

右規定によると、定時実働労働時間は、午前八時から午前一時四五分まで及び午後零時三〇分から午後三時五〇分までであり、一日七時間五分となり、実働七時間を原則とするとの本件協約五〇条の規定と矛盾することとなるため、労使協議の上従来から運用として午前八時五分頃から作業に着手するとの取扱いがなされ、組合員（従業員）は右運用に従つて業務に従事していた。

そして、被告は、昭和三二年五月一日に制定実施された就業規則において、「一日の勤務時間は八時間、実働七時間を原則とし、始業（作業着手）、終業（作業終了）及び休憩時間は左の通りとする一、就業時間始業午前八時〇五分終業午後三時五〇分 二、休憩時間自午前十一時四五分至午後〇時三〇分」（一二条）と定め、右運用に一致した規定を設けたのである。

その後、被告における定時労働時間は、昭和三二年規則の規定に従つて運用されていたが、その間、原告分会から被告に対し、休憩時間を一時間にしよう改訂を申入れたが受入れられず、又被告から同原告に対し、被告における就業時間に関する規律が他社に比し乱れ勝ちであることの指摘のもとに予鈴制度及び始業時刻を五分間繰上げることを含む労働時間の改訂について申入れがなされ、同原告において職場討議、機関討議を経た結果右申入れに同意するに至らなかったが、昭和三九年、再度同原告と被告は協議の結果次のような定時労働時間とすることに合意した（昭和三九年、労使協議のもとに終業時刻を午後三時四五分としたことについては当事者間に争いがない。）。すなわち、始業午前八時、終業午後三時四五分、休憩時間午前一時四五分から午後零時三〇分までとし、始業、休憩、終業の各五分钟前（午前七時五五分、午前一時四〇分、午後零時二五分、午後三時四〇分）に予鈴が鳴ることとし、定時間で退場する者は午後三時五五分にハウスを出れば出門は午後四時でなくとも出られるとするものであつた。被告は、同原告との合意に従い右

労働時間の改訂を同年六月二日から実施し、右改訂内容を被告が従業員向に発行する機関紙「佐朗報」（甲第四三三号証）に詳細に記載し、その遵守実行を従業員に呼びかけると共に、被告会社 f 常務取締役を推進本部長に、g 常務取締役を副委員長に、各現業部長及び原告分会三役らが幹事となつて右労働時間を遵守実行させるための推進運動を行つたが、就業規則の規定については改訂を加えることなくそのままとした。

その後における被告の労働時間は、右改訂合意内容に従つて行われたが、被告は昭和四二年四月一日、就業規則を右改訂合意内容に従つて改訂し（昭和四二年規則。昭和四二年に就業規則を改訂したことは当事者間に争いがない。）、「一日の勤務時間は八時間実働七時間を原則とし始業（作業着手）終業（作業終了）および休憩時間を次の通りとする。一、就業時間始業午前八時終業午後三時四五分 二、休憩時間自午前一一時四五分至午後〇時三〇分」（一二条）と規定した。

被告においては、昭和四七年四月八日付労務部長から各部課（組）長宛の「就業時間厳守について」と題する書面（甲第四四号証）を出しているところ、右書面には「先の4月3日付社長通達に基づき、就労時間厳守の運動展開について各部或いは労組と協議致しました。」とし、その結果再確認した事項として「時間厳守の起点である始業、終業は昭和39年の取決め（労使協議の上決定したもの）を再確認しました。すなわち始業本鈴（8・00）で「ハウスを出て現場に向い体操後直ちに作業を行なう」終業予鈴（例えば11・40、15・40、17・55等）で「現場作業を中止する（但し、事務・設計関係従業員は本鈴まで作業する）であり、休憩前後の予本鈴もこれに準じます。……」との記載がある。

以上の事実を認めることができ、証人 e の証言のうち右認定に反する部分は前掲各証拠に照らしてにわかに措信し難く、他に右認定を左右するに足る証拠はない。

右認定事実によると、被告の定時労働時間は、本件協約の各規定を総合して月曜日から土曜日まで（以下、通常日という。）の勤務時間は一日八時間、実働七時間を原則とし、午前八時始業、午後四時終業と規定し、定時実働労働時間を午前八時から午前一一時四五分まで及び午後零時三〇分から午後三時五〇分までと定められはいるものの、右定時実働労働時間については昭和三二年規則制定前において労使協議のうえこれと異なる運用がなされていたところ、右規則はむしろ右運用を追認して規定したものであるということができ、さらに昭和三九年には原告分会と被告とが協議のうえ昭和三二年規則の規定とも異なる予鈴制度を導入し、午前八時から午前一一時四五分まで及び午後零時三〇分から午後三時四五分までを通常日の定時実働労働時間とする旨合意し、労使共に右遵守実行方に取り組み、以来右定めに従つて就労してきたが、右時点において昭和三二年規則を改訂することなく、右合意のなされた三年後である昭和四二年に至り就業規則を右労働時間と同一内容に改訂したのであり、さらには、被告自身、右合意後八年を経過した昭和四七年において、右合意（これと同旨の昭和四二年規則ではない）を根拠として原告分会と就労時間の厳守について協議をし、その旨を記載した文書を社内に配布しているのであつて、このことから被告が右合意を重視していたことが窺われるのである。

以上の諸点を総合勘案すると、被告における定時実働労働時間は、本件協約を基本とし、昭和三〇年以来、原告分会と被告が協議合意のうえ、具体的状況に適應した運用をなし、もつて本件協約を実質的に改修してきたものということができ、特に本件で問題となる昭和四八年規則による改訂前の定時実働労働時間は、昭和三九年、本件協約の規定を前提としてその範囲内で被告と同原告とが協議し合意に達したものであり、以来従業員は、これが被告の定時実働労働時間を規制するものとして右合意内容に従つて就労し、これが慣行となつたものというべきであつて、昭和四二年規則は、右のように実施されていた労働時間制に関する慣行をそのままとり入れ規定したものである。

そこで、右慣行及びこれを取り入れた就業規則の法的拘束力について按ずるに、右慣行が原告分会と被告の協議合意を基礎として成立したものであり、右慣行の内容が定時労働時間制という集团的、統一的処理を要する事項にかかるものであることを考慮すると、右慣行及びこれを取り入れた就業規則の規定は、規範的効力を有する労働協約に準ずる効力を有するものというべきであり、従つて、被告は、右慣行及びこれを取り入れた就業規則の規定の変更を一方的な意思のみによつて行うことはできないといわなければならない。

4 被告の抗弁3について検討する。

労組法一七条は、当該一の労働協約の適用を受けるに至つた以外の労働者が未組織労働者である場合に適用されるものであり、右少数労働者が他の組合の組合員で

あつた場合には、右組合の団結権、団体交渉権等を尊重する必要があるため適用がないものと解するのが相当である。

よつて、佐野安労組の昭和四八年協約が原告分会組合員である原告 a らに適用があるとする右抗弁は失当という外ない。

5 そうすると、原告分会との合意を得ることなしに改訂された昭和四八年規則は、その余の点（抗弁 4）について判断するまでもなく、昭和三九年の合意及び昭和四二年規則に定める定時実働労働時間に抵触する範囲でその効力を有さず、よつて原告 a らは、月曜日から土曜日まで午後三時四十五分を終業時刻として労働に従事する義務を負うにすぎないというべきである。

四 原告 b は、午後三時四十五分を終業時刻として合計三七時間の残業をなしたにも拘らず、被告は、二五・五時間の残業として右相当額の残業手当を支給したのみで、右差額分一・五時間分の支払をしないなど賃金不払の債務不履行により被つた損害の填補賠償を請求するというのである。しかしながら、同原告主張にかかる不履行部分とは、賃金差額の未払にすぎず、よつて右賃金差額の支払を求めることによつてその目的を達成するのであるから、右債務の履行に代る填補賠償を請求することはできないものというべきである。

よつて、同原告の請求は、その余の点につき判断するまでもなく理由がない。

第三 以上の次第で、原告分会の訴は不適法として却下することとし、原告 a の請求は理由があるから認容することとし、原告 b の請求は理由がないから棄却することとし、訴訟費用の負担については民訴法八九条、九三条を適用して主文のとおり判決する。

（裁判官 上田次郎 松山恒昭 上垣猛）